



生效日期： 2011 年 7 月 1 日	上次修订日期： 2011 年 6 月 1 日
批准人： 高级管理层合规委员会	
第 1 页，共 2 页	

**标题：全球举报政策**

**适用范围：**本政策适用于 TriMas 公司（“TriMas”）及其子公司（统称“公司”）所有驻地的全体员工。

**目的：**为了鼓励员工们：

- (1) 及时善意举报任何可疑的财务不当或不端行为、违反《道德与业务行为规范》或公司其他政策以及公司法律法规要求的行为（“举报”）；并
- (2) 在公司对举报进行调查时提供帮助，同时确保员工免受与此相关的打击报复或伤害。

**政策：**TriMas 要求其公司高管、董事、管理层、员工、以及公司代理商遵守高标准的商业和个人道德。道德行为包括诚信履行工作职责并遵守公司适用的所有法律法规。为了维护这些行为准则，公司依靠自己的员工来举报可疑的违规行为，其中包括：

**财务问题**

- 在编制、评估、审核或审计公司的任何财务报表或其他财务报告中造假或有意制造错误的行为
- 在记录并保存公司的财务记录中造假或有意制造错误的行为
- 违背或不遵守公司的内部会计管理或政策
- 向高管或会计人员，或者由高管或会计人员提供有关公司财务记录、财务报表或其他财务报告的内容的歪曲或虚假陈述
- 未能详实公正地报告公司的财务状况。

**应举报的其他方面**

- 背离《道德与业务行为规范》的活动，例如，欺诈、反垄断、利益冲突、盗窃和贿赂
- 可能违反适用的法律或法规的行为
- 违反公司政策

**禁止打击报复**

公司任何高管、董事、员工或代理不得对善意举报\*可疑的不端行为或违反适用法律法规或公司政策的行为，或者在公司或政府机构进行调查时提供帮助的员工采取任何出于打击报复目的的伤害行为，包括但不限于对该员工的工作造成不良影响的任何行动或任何形式的骚扰。

\*善意举报：员工善意举报的行为不一定是正当或违法的行为。当员工认为公司应该对活动进行了解或调查，可以进行善意举报。如果员工明知道虚假而仍进行举报，这类行为不属于善意举报。

**举报方式选择**

我们鼓励员工随时向其经理举报问题。这是解决问题最容易快捷的途径。如果员工感觉与其经理讨论某个问题不自在，经理牵涉该问题，或者认为问题没有得到妥当处理，可以采取以下任何方式进行举报：

1. 联系员工信任的其他经理
2. 联系当地人力资源部
3. 联系 SBU 高级管理层



生效日期：  
2011 年 7 月 1 日

上次修订日期：  
2011 年 6 月 1 日

批准人：  
高级管理层合规委员会  
第 2 页，共 2 页

## 标题：全球举报政策

4. 联系以下 TriMas 公司的任何人员：
- a. 人力资源部高级副总裁；
  - b. 合规经理/法律总顾问助理 - 招聘部门；
  - c. 法律总顾问和高级合规官；或者
  - d. 首席财务官

### **道德热线**

员工还可以拨打其所在国家的指定免费电话或访问 [www.tnwinc.com/trimascorp](http://www.tnwinc.com/trimascorp) 网站通过公司的道德热线举报问题。员工通过电话热线或网站向第三方举报，因此如果希望不具名，该员工的身份绝不会透露给公司（在法律允许情况下）。虽然员工可以根据自己的意愿不具名举报，但这有时会使公司的彻底调查变得更加困难。

### **调查与保密**

公司将立即、彻底地调查根据本政策举报的所有投诉或问题。公司将尽可能使选择提供身份的员工保持匿名。但是，为了对问题做出正确回应，公司可能需要对其他员工或与公司有关的个人进行面谈。

### **后果**

任何管理人员违反本政策对员工进行打击报复，或者纵容违法或不道德行为将受到纪律处分，情节严重者甚至解雇。

任何管理人员或员工知悉或怀疑公司的其他员工或管理人员有违法或不道德的行为而未举报，也将受到纪律处分，情节严重者甚至解雇。

非善意投诉或举报问题，或者知道或怀疑投诉或问题为虚假而仍进行举报的员工将受到纪律处分，情节严重者甚至解雇。