	Gültigkeitsdatum: 1. Juli 2011	Letzte Änderung am: 1. Juli 2011
	Genehmigt von: Senior Management Compliance Committee	
	Seite 1 von 3	
Titel: GLOBALE INFORMATIONSGEBERRICHTLINIE		

UMFANG: Diese Richtlinie gilt für alle Mitarbeiter an allen Standorten der TriMas Corporation („TriMas“) und ihre Tochtergesellschaften (zusammen das „Unternehmen“).

ZIEL: Mitarbeiter dazu ermutigen:

- (1) umgehend und im guten Glauben über vermutetes finanzielles Fehlverhalten oder Unregelmäßigkeiten, Verletzungen des Ethikcodes und Geschäftsverhaltens oder anderer Unternehmensrichtlinien und gesetzlicher oder regulatorischer Anforderungen des Unternehmens zu berichten (ein „Bericht“); und
- (2) alle Ermittlungen durch das Unternehmen im Zusammenhang mit einem Bericht zu unterstützen indem sichergestellt wird, dass der Mitarbeiter vor Vergeltungsmaßnahmen, Schikanen oder Repressalien im Zusammenhang mit diesen Aktivitäten geschützt wird.

RICHTLINIE: TriMas fordert von Führungskräften, Direktoren, dem Management, Mitarbeitern und Agenten des Unternehmens, hohe Standards geschäftlicher und persönlicher Ethik einzuhalten. Ethisches Verhalten umfasst ehrliches und integeres Handeln bei der Erfüllung beruflicher Verpflichtungen und die Einhaltung aller Gesetze und Vorschriften, die für das Unternehmen gelten. Um diese Verhaltensregeln zu halten, setzt das Unternehmen darauf, dass seine Mitarbeiter vermutetes Verhalten, das nicht den Anforderungen entspricht mitteilen, einschließlich:

FINANZIELLE ANGELEGENHEITEN


- Betrug oder vorsätzlicher Fehler in der Vorbereitung, Auswertung, Revision oder Prüfung von Jahresabschlüssen oder anderen finanziellen Berichten des Unternehmens
- Betrug oder vorsätzlicher Fehler in der Erfassung und Pflege der Buchführung des Unternehmens
- Mängel oder Nichteinhaltung bei internen Buchprüfungsmaßnahmen oder Richtlinien des Unternehmens
- Falsche Angaben oder falsche Aussage zu oder von einer höheren Führungskraft oder einem Buchhalter zu einer Angelegenheit, die in der Finanzbuchhaltung, den Jahresabschlüssen oder anderen Finanzberichten des Unternehmens enthalten ist
- Abweichung von der vollen und fairen Berichterstattung über den finanziellen Zustand des Unternehmens.

ANDERE BEREICHE, ÜBER DIE ZU BERICHTEN IST

- Aktivitäten, die nicht im Einklang mit dem Ethikcode und dem Geschäftsverhalten stehen, wie Betrug, Kartellbildung, Interessenkonflikte, Diebstahl und Bestechung
- Verhalten, das möglicherweise geltende Gesetze oder Vorschriften verletzt
- Verletzung einer Richtlinie des Unternehmens

NICHT-VERGELTUNG

Kein/e Führungskraft, Direktor, Mitarbeiter oder Agent des Unternehmens wird eine schädliche Handlung einleiten mit der Absicht, gegen einen Mitarbeiter Vergeltung zu üben, einschließlich, aber nicht begrenzt auf Maßnahmen, die negative Auswirkungen auf dessen Beschäftigung haben oder in irgendeiner Form von Belästigung, aufgrund des vom Arbeitnehmer nach Treu und Glauben * berichteten Verdachts auf Fehlverhalten oder Verstöße gegen geltendes Recht, Vorschriften oder Unternehmensrichtlinien, oder dadurch, dass der Angestellte Hilfestellung leistet bei einer Untersuchung durch das Unternehmen oder eine Regierungsbehörde.

	Gültigkeitsdatum: 1. Juli 2011	Letzte Änderung am: 1. Juli 2011
	Genehmigt von: Senior Management Compliance Committee	
	Seite 2 von 3	
Titel: GLOBALE INFORMATIONSGEBERRICHTLINIE		

* Berichterstattung nach Treu und Glauben : Ein Bericht nach Treu und Glauben kann nicht notwendigerweise zu dem Schluss führen, dass ein unangemessenes oder rechtswidriges Verhalten vorlag. Eine Bericht nach Treu und Glauben wird erstellt, wenn der Mitarbeiter glaubt, dass es möglicherweise eine Aktivität gibt, über die das Unternehmen Bescheid wissen sollte oder die es untersuchen sollte. Ein Bericht, von dem der Mitarbeiter weiß, dass er falsch ist, ist kein Bericht nach Treu und Glauben.

BERICHTSMÖGLICHKEITEN

Mitarbeiter werden ermutigt, Probleme, wann immer möglich, mit ihrem Manager zu erörtern. Dies ist der einfachste und schnellste Weg, um Probleme zu lösen. Wenn der Mitarbeiter sich nicht dabei wohlfühlt, ein Problem mit seinem Manager zu diskutieren, der Manager Teil des Problems ist, oder der Arbeitnehmer glaubt, dass das Anliegen nicht entsprechend angegangen wurde, hat der Mitarbeiter auch eine der folgenden Möglichkeiten:

1. Sich an einen anderer Manager, dem der Mitarbeiter vertraut, zu wenden
2. Sich an die örtliche Personalabteilung zu wenden
3. Sich an das SBU Senior Management zu wenden
4. Sich an eine der folgenden Personen bei TriMas Corporate zu wenden:
 - a. Senior VP of Human Resources;
 - b. Compliance Manager/Assistant General Counsel – Employment;
 - c. General Counsel and Senior Compliance Officer ; oder
 - d. Chief Financial Officer

ETHIK-HOTLINE

Die Mitarbeiter haben auch die Möglichkeit, ein Anliegen durch die Ethik-Hotline des Unternehmens zu melden, indem sie die gebührenfreie Telefonnummer für ihr Land anrufen ODER, indem sie auf die Website www.tnwinc.com/trimascorp gehen. Alle Mitteilungen über die Telefon-Hotline oder Webseite laufen über einen Drittanbieter, so wird ein Mitarbeiter, wenn er anonym bleiben möchte, nicht in irgendeiner Weise dem Unternehmen kenntlich gemacht, soweit dies gesetzlich zulässig ist. Auch wenn ein Mitarbeiter anonym bleiben kann, falls er dies wünscht, kann dies manchmal eine gründliche Untersuchung durch das Unternehmen erschweren.

UNTERSUCHUNG UND VERTRAULICHKEIT

Das Unternehmen wird zeitnah und gründlich alle Beschwerden oder Bedenken, die im Rahmen dieser Richtlinie mitgeteilt werden, untersuchen. Soweit möglich, wird das Unternehmen die Anonymität der Mitarbeiter wahren, die sich entschließen, ihre Identität anzugeben. Allerdings kann es sein, dass das Unternehmen, um angemessen auf ein Problem reagieren zu können, andere Mitarbeiter oder Personen, die mit dem Unternehmen in Verbindung stehen, befragen muss.

FOLGEN

Jeder Manager, der im Rahmen dieser Richtlinie Vergeltung gegen einen Mitarbeiter übt, oder illegales oder unethisches Verhalten duldet, muss mit Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung rechnen.



Gültigkeitsdatum:
1. Juli 2011

Letzte Änderung am:
1. Juli 2011

Genehmigt von:
Senior Management Compliance Committee

Seite 3 von 3

Titel: GLOBALE INFORMATIONSGEBERRICHTLINIE

Jeder Manager oder Mitarbeiter, der von rechtswidrigem oder unethischem Verhalten eines anderen Mitarbeiters oder einer Führungskraft des Unternehmens weiß oder es vermutet und nicht darüber berichtet, muss mit Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung rechnen.

Jeder Mitarbeiter, der eine Beschwerde oder ein Anliegen vorbringt, die/das nicht in gutem Glauben erfolgt, oder von der/dem der Mitarbeiter weiß oder vermutet, dass sie/es falsch ist, muss mit Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung rechnen.