



Fecha de entrada en vigencia: 1 de julio de 2011	Fecha de la última revisión: 1 de junio de 2011
---	--

Aprobado por: Comité de Cumplimiento de la Alta Gerencia

Página 1 de 2

Título: POLÍTICA GLOBAL DE INFORMACIÓN SOBRE ACTIVIDADES ILÍCITAS EN LA EMPRESA

ALCANCE: Esta Política se aplica a todos los empleados en todas las ubicaciones de TriMas Corporation (“TriMas”) y sus empresas subsidiarias (conjuntamente, la “Empresa”).

OBJETIVO: Animar a los empleados a que realicen lo siguiente:

- (1) Informar inmediatamente y de buena fe las supuestas anomalías o irregularidades financieras, violaciones al Código de Ética y Conducta Comercial u otras políticas de la empresa, y los requisitos legales o regulatorios de la empresa (un “Informe”);
- (2) Colaborar en las investigaciones realizadas por la Empresa en relación con un Informe que asegure que el empleado será protegido contra represalias, victimizaciones o venganzas relacionadas con estas actividades.

POLÍTICA: TriMas exige que los funcionarios, directores, gerentes, empleados y representantes de la Empresa cumplan estrictas normas comerciales y de ética personal. El comportamiento ético incluye actuar con honestidad e integridad en el cumplimiento de las responsabilidades laborales y cumplir todas las leyes y reglamentaciones aplicables a la Empresa. Con el fin de mantener estos estándares de conducta, la Empresa confía en que sus empleados comuniquen supuestos comportamientos no adecuados, entre los que se incluyen:

ASUNTOS FINANCIEROS;

- Fraude o error deliberado en la preparación, evaluación, revisión o auditoría de declaraciones financieras u otros informes financieros de la Empresa;
- Fraude o error deliberado en el registro y la conservación de los registros financieros de la Empresa;
- Deficiencias o incumplimiento de las políticas o los controles contables internos de la Empresa;
- La tergiversación o declaración falsa realizada ante un funcionario de alto rango o contador o por alguno de ellos respecto de asuntos contenidos en los registros financieros, las declaraciones financieras u otros informes financieros de la Empresa;
- La no realización de un informe completo y justo sobre la condición financiera de la Empresa.

OTRAS ÁREAS QUE SE DEBEN INFORMAR

- Actividades que no se adapten al Código de Ética y Conducta Comercial, como fraude, conspiración, conflictos de interés, robo y soborno;
- Conductas que puedan violar leyes o reglamentaciones aplicables;
- Violación de una política de la Empresa.

SIN REPRESALIAS

Los funcionarios, directores, empleados o representantes de la Empresa no tomarán medidas perjudiciales con la intención de tomar represalias contra un empleado, incluidas, entre otras, medidas que impacten negativamente su empleo o toda forma de acoso, debido al acto de buena fe del empleado de informar* una presunta mala conducta o violación de una ley o reglamentación aplicable o política de la Empresa o debido al hecho de que el empleado prestó su colaboración en una investigación realizada por la Empresa o una agencia gubernamental.

***Informar de buena fe:** No necesariamente puede implicar la conclusión de que existió una conducta inapropiada o ilegal. Se realiza cuando el empleado cree que puede haber una actividad sobre la cual la Empresa debería estar al tanto o que debería investigar. Un informe que el empleado tiene conocimiento que es falso no es un informe de buena fe.



Fecha de entrada en vigencia: 1 de julio de 2011	Fecha de la última revisión: 1 de junio de 2011
---	--

Aprobado por: Comité de Cumplimiento de la Alta Gerencia

Página 2 de 2

Título: POLÍTICA GLOBAL DE INFORMACIÓN SOBRE ACTIVIDADES ILÍCITAS EN LA EMPRESA

OPCIONES PARA REALIZAR INFORMES

Se anima a los empleados a que consulten los problemas con su gerente, cuando sea posible. Esta es la manera más fácil y rápida de resolver los problemas. Si el empleado no se siente cómodo conversando sobre un problema con su gerente, si el gerente es parte del problema o si el empleado considera que el problema no se abordó de la manera adecuada, el empleado también puede utilizar cualquiera de las siguientes opciones:

1. Contactar a otro gerente en quien el empleado confía.
2. Contactar al Departamento de Recursos Humanos local.
3. Contactar a la alta gerencia de la Unidad estratégica de negocios (SBU).
4. Contactar a una de las siguientes personas en TriMas Corporate:
 - a. Vicepresidente ejecutivo del Departamento de Recursos Humanos
 - b. Gerente de cumplimiento/Asesor jurídico de la empresa, Empleo
 - c. Asesor jurídico y alto director de cumplimiento
 - d. Director financiero

LÍNEA DIRECTA DE ÉTICA

Los empleados también tienen la opción de informar un problema a través de la Línea directa de ética de la Empresa, llamando al número telefónico sin cargo designado para su país O ingresando en el sitio web www.tnvinc.com/trimascorp. Toda comunicación a la línea telefónica directa o sitio web se realiza a un proveedor externo, de manera que si un empleado desea permanecer anónimo, este no será de ningún modo identificado por la Empresa, siempre que esté legalmente permitido. El hecho de que un empleado permanezca anónimo, si así lo desea, a veces puede dificultar la posibilidad de que la Empresa realice una investigación exhaustiva.

INVESTIGACIÓN Y CONFIDENCIALIDAD

La Empresa investigará en forma exhaustiva e inmediata todo reclamo o inquietud que se haya comunicado conforme con esta Política. Siempre que sea posible, la Empresa mantendrá el anonimato de los empleados que decidan proporcionar su identidad. Sin embargo, con el fin de responder de manera adecuada a una inquietud, es posible que sea necesario que la Empresa interrogue a otros empleados o individuos asociados con la Empresa.

CONSECUENCIAS

Los gerentes que tomen represalias contra un empleado conforme con esta Política o que incurran en un comportamiento ilegal o no ético serán sometidos a medidas disciplinarias que incluyen hasta el despido.

Los gerentes o empleados que tomen conocimiento de una conducta ilegal o no ética por parte de otro empleado o gerente de la Empresa, o que sospechen que esto ocurre y que no informen dicha conducta serán sometidos a medidas disciplinarias que incluyen hasta el despido.

Los empleados que presenten reclamos o inquietudes que no sean de buena fe, o que sepan o sospechen que es falso, serán sometidos a medidas disciplinarias que incluyen hasta el despido.