



TrMas

ประมวลจรรยาบรรณ

เราดำเนินงานภายใต้วัฒนธรรมที่มีมาตรฐานด้านจริยธรรมสูงสุด

สารบัญ

จดหมายจากประธานบริษัทและ CEO ของเรา	3	ความยืดหยุ่นของเราต่อผู้ถือหุ้นของเรา	25
ความยืดหยุ่นและค่านิยมของเรา	4	ความสมบูรณ์และคุณภาพของผลิตภัณฑ์	26
แหล่งข้อมูลสำหรับพนักงาน	5	การปกป้องทรัพย์สิน	27
บทนำเรื่องประมวลของเรา	6	ผลประโยชน์ทับซ้อน	28
หลักจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ	7	ความรับผิดชอบและการเปิดเผยทางการเงิน	29
การตัดสินใจตามหลักจริยธรรม	8	การซื้อขายหลักทรัพย์โดยอาศัยข้อมูลภายใน	30
เมื่อใดที่ต้องปฏิบัติตามประมวล	9	การสื่อสารกับภายนอก	31
กฎหมายที่บังคับใช้	9	ความยืดหยุ่นของเราต่อหุ้นส่วนทางธุรกิจของเรา	32
สิ่งที่พนักงานต้องทำ	10	ความสัมพันธ์ทางธุรกิจ	33
สิ่งที่ผู้นำต้องทำ	11	ของกำนัลและการเลี้ยงส่งสรรค์ทางธุรกิจ	34
บทลงโทษสำหรับการละเมิด	13	การให้เงินอุดหนุนและการวิ่งเต้นหาเสียง	35
การตีความ การอนุมัติ และการขอยกเว้น	13	ความยืดหยุ่นของเราต่อกฎหมาย	36
จะเกิดอะไรขึ้นหากมีการแจ้งปัญหา	14	การต่อต้านการทุจริต	37
กฎระเบียบของเราต่อการตอบโต้	15	การปฏิบัติตามกฎหมายด้านการแข่งขันทางการค้า	38
ความยืดหยุ่นของเราต่อผู้อื่น	17	การควบคุมด้านการค้าระหว่างประเทศ	39
สุขภาพและความปลอดภัย	18	สรุป	40
สิ่งแวดล้อมและความยั่งยืน	19		
การใช้สารเสพติดและความรุนแรงในสถานที่ทำงาน	20		
แนวทางปฏิบัติด้านการจ้างงานที่เป็นธรรม	21		
ความหลากหลาย การไม่แบ่งแยก และการมีส่วนร่วม	23		
ความเป็นส่วนตัว	24		

จดหมายจากประธานบริษัทและ CEO

เรียน เพื่อนร่วมงานทุกท่าน

การดำเนินงานด้วยความซื่อตรงคือค่านิยมหลักที่แนะนำทางให้พวกเราที่ TriMas และครอบครัวทางธุรกิจของเรามีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลูกค้า ชัพพลายเออร์ ผู้ลงทุน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ของเรา

ที่ TriMas นี้ การดำเนินงานภายใต้วัฒนธรรมที่มีมาตรฐานด้านจริยธรรมสูงสุดจะช่วยปกป้องทุกแบรนด์ของเรา และนับเป็นส่วนที่สำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของเรา TriMas มุ่งมั่นรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานสูงสุดของการดำเนินงานและการปฏิบัติตามกฎระเบียบอยู่ตลอดเวลา ชื่อเสียงของเราในฐานะที่เป็นบริษัทที่มีจริยธรรมและเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจที่น่าเชื่อถือ นับเป็นทรัพย์สินที่มีค่ามากที่สุดและสำคัญที่สุดต่อธุรกิจของเรา

เราได้ปรับปรุง **ประมวลจรรยาบรรณของ TriMas** ("ประมวล") เพื่อเป็นหลักฐานแสดงถึงความยึดมั่นของเรา โดยประมวลฉบับนี้สรุปหลักการที่เป็นแนวทางการปฏิบัติตนของเรา ในขณะที่เรามุ่งมั่นทำทุกอย่างให้ได้ดีที่สุด ประมวลจรรยาบรรณของเราส่งเสริมไม่เพียงเฉพาะ "การทำสิ่งต่าง ๆ ให้ถูกต้อง" เท่านั้น แต่ยังรวมถึง "การทำสิ่งที่ถูกต้อง" ด้วยเช่นกัน ผมขอให้คุณทุกคนอ่าน ทำความเข้าใจ รสรมทั้งนำแนวทางและหลักการที่ระบุไว้ในประมวลฉบับนี้ไปใช้กับการทำงานในทุก ๆ วัน ขอขอบคุณที่มีบทบาทในการทำให้ความซื่อตรงเป็นส่วนที่สำคัญสำหรับธุรกิจและความสำเร็จของเรา

Thomas J. Snyder

ประธานบริษัทและ CEO ของ TriMas

ความยึดมั่นและค่านิยมของเรา

ชื่อเสียงของเราในฐานะที่เป็นบริษัทที่มีจริยธรรมและเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจที่น่าเชื่อถือนับเป็นทรัพย์สินที่มีค่ามากที่สุดและสำคัญที่สุดต่อธุรกิจของเรา เพื่อเป็นการรักษาชื่อเสียงและแบรนด์ของเราไว้ เราจึงต้องประพฤติตนอย่างมีจริยธรรมให้ดียิ่งกว่าตามที่กฎหมายขั้นต่ำกำหนดไว้



เพื่อให้สอดคล้องกับประมวลฉบับนี้และนโยบายในประมวล TriMas ยึดมั่นในค่านิยมหลักต่าง ๆ ดังนี้:



ความซื่อตรง

เราดำเนินงานภายใต้วัฒนธรรมที่มีมาตรฐานด้านจริยธรรมสูงสุด เป็นผู้นำโดยกระทำเป็นตัวอย่าง และมุ่งมั่นปรับปรุงความปลอดภัยในพื้นที่ทำงานของเรา ชุมชนของเรา และสิ่งแวดล้อม



มุ่งมั่นที่ลูกค้า

เรามุ่งมั่นยกระดับที่เหนือชั้นในด้านคุณภาพ การส่งมอบ บริการ และมูลค่าโดยรวมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เราแตกต่างจากคู่แข่งของเรา



การทำงานเป็นทีม

เราให้คุณค่าแก่พนักงานของเราทุกคน ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพ และสนับสนุนการร่วมมือกัน เพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรม



ขับเคลื่อนด้วยผลลัพธ์

เรามุ่งมั่นบรรลุเป้าหมายด้านการดำเนินงานของเรา โดยมุ่งเน้นไปที่การตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลตามจริง



การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

เรานิยมใช้เครื่องมือ Kaizen และปลูกฝังวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมของพนักงานเพื่อขับเคลื่อนการปรับปรุงผลการดำเนินงานและความเป็นเลิศด้านการปฏิบัติงาน

ค่านิยมเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงวัฒนธรรมของเรา เป็นแนวทางการปฏิบัติ และขับเคลื่อนผลการดำเนินงานของเรา

แหล่งข้อมูลสำหรับพนักงาน

ที่ TriMas เราให้คุณค่าแก่การสื่อสารที่เปิดกว้างและซื่อสัตย์ และมุ่งมั่นสร้างวัฒนธรรมที่เรารู้สึกสบายใจที่จะถามคำถามและแจ้งปัญหาได้โดยไม่ต้องกลัวการตอบโต้ เราจะไม่ทนต่อการตอบโต้บุคคลใดก็ตามที่มีเจตนาดีในการพูด ขอความช่วยเหลือ หรือมีส่วนร่วมในการสืบสวนเรื่องการละเมิดที่เกิดขึ้นจริงหรือสงสัยว่าละเมิดประมวล ค่านิยมหลักของ TriMas หรือกฎหมาย

เราให้คุณค่า
แก่การสื่อสาร
ที่เปิดกว้างและ
ซื่อสัตย์

ด้านล่างนี้คือแหล่งข้อมูลต่าง ๆ สำหรับคุณ หาก你有คำถามหรือต้องการแจ้งปัญหา

แหล่งข้อมูลภายในบริษัทของคุณ

ไม่ว่าจะมีข้อสงสัยหรือคำถามใด ๆ ไม่ว่าจะเกี่ยวข้องกับปัญหาของสถานที่ทำงาน ปัญหาด้านความปลอดภัย หรือการประพฤติผิดกฎหมายหรือผิดจริยธรรม เราต้องการรับฟังจากคุณเสมอ หาก你有สิ่งที่ต้องการบอก คุณควรติดต่อแหล่งข้อมูลใด ๆ ดังต่อไปนี้

- **หัวหน้างาน** - โดยปกติแล้วหัวหน้างานของคุณคือตำแหน่งที่ดีที่สุดในการแก้ไขปัญหาของคุณได้อย่างรวดเร็ว หาก你有รู้สึกไม่สบายใจที่จะแจ้งปัญหาให้หัวหน้างานของคุณทราบ คุณสามารถติดต่อหัวหน้าคนอื่น ๆ ในท้องถิ่นตามที่ระบุไว้ด้านล่างนี้ได้
- **ฝ่ายทรัพยากรบุคคล** - คุณสามารถติดต่อตัวแทนฝ่ายทรัพยากรบุคคลในบริษัทของคุณได้
- **หัวหน้าฝ่าย** - หัวหน้าในระดับท้องถิ่นหรือในบริษัทของคุณ (รวมทั้งผู้จัดการโรงงาน ประธานบริหารฝ่ายหรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน) นับเป็นอีกตัวเลือกหนึ่ง

แหล่งข้อมูลเพิ่มเติม

นอกเหนือจากแหล่งข้อมูลข้างต้นที่คุณสามารถติดต่อได้ TriMas ยังมีแหล่งข้อมูลนอกบริษัทของคุณสำหรับการรายงานปัญหาเกี่ยวกับการประพฤติผิดกฎหมายหรือผิดจริยธรรมอีกด้วย

- **แผนกกฎหมายของ TRIMAS** - แผนกกฎหมายของ TriMas สามารถช่วยเหลือคุณได้ โดยเฉพาะคำถามที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายและนโยบายที่บังคับใช้ กรุณาส่งอีเมลไปยัง legal@trimascorp.com เพื่อติดต่อแผนกกฎหมายของ TriMas
- **สายด่วนจริยธรรมพนักงาน**
 - โทรศัพท์ไปที่ 1-800-971-4338 จากสหรัฐฯ หรือเยี่ยมชม <https://trimascorp.ethicspoint.com> เพื่อค้นหาหมายเลขโทรฟรีสำหรับประเทศอื่น ๆ ที่อยู่นอกสหรัฐฯ
 - รายงานทางอิเล็กทรอนิกส์ได้ที่ <https://trimascorp.ethicspoint.com>

ในสหรัฐฯ และตามที่กฎหมายในบางประเทศอนุญาต คุณสามารถปกป้องตัวตนขณะใช้งานสายด่วนจริยธรรมพนักงานได้ เนื่องจากกฎหมายความเป็นส่วนตัวของท้องถิ่นในบางประเทศแถบภูมิภาคสหภาพยุโรป สายด่วนอาจอนุญาตให้มีการโทรศัพท์ติดต่อในบางเรื่องเท่านั้น เช่น ปัญหาด้านงานบัญชี การเงิน การตรวจสอบบัญชี และการติดสินบน ในประเทศต่าง ๆ เหล่านั้น ให้ติดต่อหนึ่งในแหล่งข้อมูลสำหรับพนักงานตามที่ระบุไว้ข้างต้นเพื่อรายงานปัญหาอื่น ๆ

นโยบายต่าง ๆ สามารถดูได้ที่เว็บไซต์ภายในและภายนอกของ TriMas

บทนำเรื่องประมวลของเรา



หลักจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ.....	7
การตัดสินใจตามหลักจริยธรรม	8
เมื่อใดที่ต้องปฏิบัติตามประมวล	9
กฎหมายที่บังคับใช้.....	9
สิ่งที่พนักงานต้องทำ	10
สิ่งที่ผู้นำต้องทำ	11
บทลงโทษสำหรับการละเมิด	13
การตีความ การอนุมัติ และการขอยกเว้น.....	13
จะเกิดอะไรขึ้นหากมีการแจ้งปัญหา	14
กฎระเบียบของเราต่อการตอบโต้	15

หลักจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ

ประมวลจรรยาบรรณของเรานำเสนอปรัชญาเชิงธุรกิจและค่านิยมของเรา และนิยามว่าบริษัทของเรา เรายึดมั่นต่อการดำเนินงานอย่างมีจริยธรรมและซื่อสัตย์ และเป็นผู้นำด้านความซื่อตรงในทุก ๆ กิจกรรมทางธุรกิจที่เราทำ ประมวลของเรามีหลักจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจสำหรับพนักงาน เจ้าหน้าที่ และผู้อำนวยการของเรา

รากฐานของประมวลประกอบไปด้วยหลักจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจที่สำคัญดังต่อไปนี้ ซึ่งเป็นส่วนประกอบที่สำคัญในการสร้างและรักษาไว้ซึ่งความน่าเชื่อถือ:

- ปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ นโยบาย และสัญญาในการควบคุมดูแลธุรกิจของเราที่บังคับใช้ทั้งหมด
- เป็นคนซื่อสัตย์ ยุติธรรม และน่าเชื่อถือในการทำกิจกรรมและความสัมพันธ์ทางธุรกิจทั้งหมดของคุณ
- ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเป็นธรรม และปลูกฝังสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย มีความหลากหลาย และมีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม
- ปกป้องทรัพย์สินและข้อมูลของเรา รวมทั้งทรัพย์สินและข้อมูลของผู้อื่นมอบให้เรา
- หลีกเลี่ยงผลประโยชน์ทับซ้อนและการเกิดความขัดแย้งต่าง ๆ ระหว่างงานและความสัมพันธ์ส่วนตัว
- แข่งขันในตลาดอย่างมีความรับผิดชอบ
- สอบถามคำถาม แจ้งปัญหา และกล่าวหา รายงานปัญหาใด ๆ ที่คุณมีเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบายของบริษัท หรือประมวลฉบับนี้อย่างทันที่
- สร้างและรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมที่จรรยาบรรณเชิงศีลธรรมเป็นที่รู้จัก ให้คุณค่า และเป็นแนวทางปฏิบัติของพนักงานของเรา

ยึดมั่นต่อความซื่อตรง

การตัดสินใจตามหลักจริยธรรม

ถามตนเอง ด้วยคำถาม เหล่านี้

สิ่งที่ต้องทำ

ในสถานที่ทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทุกวันนี้ คุณอาจพบกับสถานการณ์ไม่คุ้นเคยที่เผยให้เห็นถึงความยากลำบากเชิงจริยธรรม ในสถานการณ์เหล่านี้ สิ่งที่ต้องที่ควรทำก็ไม่ค่อยชัดเจน ด้วยเหตุนี้ คุณควรทำความเข้าใจกับเนื้อหาในประมวลฉบับนี้ ประมวลประกอบไปด้วยภาพรวมแบบกว้าง ๆ ของนโยบายหลักและตัวอย่างที่อยู่ภายในขอบเขตนั้น ๆ โดยไม่ได้ครอบคลุมทุกอย่าง สถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นอาจไม่ได้ระบุไว้ในที่นี่ได้

สำหรับสถานการณ์ต่าง ๆ เหล่านั้น ให้ถามตนเองด้วยคำถามต่อไปนี้:

- มีแนวโน้มละเมิดกฎหมาย ข้อบังคับ นโยบาย หรือสัญญาใด ๆ ที่บังคับใช้หรือไม่
- รู้สึกถูกต้องหรือไม่
- ฉันควรสอบถามหัวหน้างานของฉันหรือผู้นำในท้องถิ่นอื่น ๆ หรือไม่
- จะดูเป็นอย่างไรถ้าเรื่องนี้เป็นข่าว
- ฉันจะรู้สึกสบายใจหรือไม่ถ้าอธิบายเรื่องนี้ให้ครอบครัวของฉันฟัง
- ดูไม่เหมาะสมหรือไม่

สิ่งที่ต้องคอยระวัง

บางครั้งก็เป็นเรื่องยากที่จะเข้าใจถึงปัญหาเชิงจริยธรรม เมื่อสงสัย ให้สอบถามหัวหน้างานของคุณ ตัวแทนฝ่ายทรัพยากรบุคคลในบริษัทของคุณ หรือแผนกกฎหมายของ TriMas อย่าละเลยปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้เพียงเพราะคุณคิดว่า:

- ไม่ใช่ธุระของฉัน
- บริษัทต้องการให้ฉันทำแบบนี้
- ใคร ๆ ก็ทำกัน
- ไม่มีใครรู้เรื่องหรอก

หากคุณพบว่าตนเองกำลังมีความคิดเหล่านี้ ให้ถามตนเองด้วยคำถามที่ระบุอยู่ในที่นี่เพื่อช่วยแนะแนวทางการปฏิบัติตน หรือติดต่อแหล่งข้อมูลสำหรับพนักงานใด ๆ ที่มีให้

เมื่อใดที่ต้องปฏิบัติตามประมวล



ไม่สำคัญว่าคุณทำงานที่ไหนหรือทำงานอะไรในบริษัท คุณมีความรับผิดชอบที่ต้องใช้การตัดสินใจที่ดี และปฏิบัติตามประมวลและนโยบายของเรา ประมวลของเราบังคับใช้กับทุกคนในบริษัทของเรา รวมไปถึงทุกบริษัทในเครือข่ายโลกและแผนกต่าง ๆ ของ TriMas ในทุกระดับ รวมทั้งพนักงาน เจ้าหน้าที่ และสมาชิกคณะกรรมการบริหาร เราคาดหวังว่าบุคคลที่สาม รวมถึงซัพพลายเออร์ ที่ปรึกษา เอเจนต์ และผู้ให้บริการจะสามารถปฏิบัติตามได้สอดคล้องกับหลักการและค่านิยมของประมวลของเราในการดำเนินธุรกิจร่วมกับ TriMas เราทุกคนจำเป็นต้องแจ้งให้ทราบเป็นระยะว่าเราได้รับและได้ปฏิบัติตามประมวลฉบับนี้ ในประมวลฉบับนี้ “บริษัท” หมายถึงบริษัทในเครือ ฝ่าย สถานที่ และธุรกิจทั้งหมดที่เป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว TriMas ไม่มีสิ่งใดในประมวลฉบับนี้ที่จำกัดไม่ให้พนักงานใช้สิทธิของตนตามที่กฎหมายกำหนด

กฎหมายที่บังคับใช้

TriMas ดำเนินธุรกิจทั่วโลก ด้วยเหตุนี้ การปฏิบัติงานของเราจึงเป็นไปตามกฎหมายในหลาย ๆ ประเทศ จังหวัด รัฐ และเขตการปกครองท้องถิ่น ความท้าทายที่สำคัญสำหรับเราทุกคนคือการทำความเข้าใจว่ากฎหมายเหล่านั้นบังคับใช้กับการปฏิบัติงานของเราอย่างไร

โดยทั่วไปแล้วกฎหมายของสหรัฐฯ บังคับใช้กับการปฏิบัติงานทุกอย่างของ TriMas และบริษัทในเครือที่อยู่ทั่วโลก เช่นเดียวกับกิจกรรมทางธุรกิจของพนักงานของเรา ไม่ว่าพวกเขาจะทำงานหรืออาศัยอยู่ที่ไหน บางครั้งประเทศอื่น ๆ ที่เราทำธุรกิจนั้นบังคับใช้กฎหมายของตนเองที่อยู่นอกขอบเขตของตนกับพลเมืองของตน รวมถึงบริษัทในเครือที่บริหารอยู่ภายใต้กฎหมายของตนด้วย

ข้อมูลอ้างอิงในนโยบายของบริษัทไปจนถึงกฎหมายของสหรัฐฯ และประเทศอื่น ๆ ที่เราดำเนินธุรกิจสะท้อนให้เห็นถึงความเป็นจริงที่ว่าบริษัทระดับสากลนั้นบังคับใช้กฎหมาย

ที่แตกต่างกันในคราวเดียว ติดต่อแผนกฎหมายของ TriMas หากคุณพบข้อขัดแย้งระหว่างกฎหมายของสองประเทศหรือมากกว่า

ในขณะที่เราเปิดรับความหลากหลายและเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม หากธรรมเนียมในท้องถิ่นหรือวิธีปฏิบัติทางธุรกิจละเมิดประมวลของเราหรือนโยบายบางอย่างของบริษัท เราจะต้องปฏิบัติตามประมวลหรือนโยบายของบริษัทเป็นหลัก หากบางอย่างที่ได้รับอนุญาตภายใต้ประมวลของเราละเมิดกฎหมายท้องถิ่น เราต้องปฏิบัติตามกฎหมายท้องถิ่น หากคุณไม่แน่ใจว่ากฎหมายท้องถิ่นขัดกับประมวลฉบับนี้หรือไม่ ให้ติดต่อกับแผนกกฎหมายของ TriMas

ในประมวลฉบับนี้ ข้อมูลอ้างอิงสกุลเงินของสหรัฐฯ และหลักการบัญชีที่รับรองทั่วไป (Generally Accepted Accounting Principles (GAAP)) หมายถึงมูลค่าต่างชาติที่เทียบเท่าธุรกิจของ TriMas ที่ดำเนินการอยู่นอกสหรัฐฯ

สิ่งที่พนักงานต้องทำ



ปฏิบัติตามประมวล

- มุ่งมั่นปฏิบัติตามประมวลฉบับนี้ด้วยตนเอง
- ปฏิบัติตามประมวลเสมอ แม้ว่าจะขัดต่อสิ่งที่ฝ่ายบริหารขอให้คุณทำ ทำให้คุณไม่เป็นที่นิยมในหมู่เพื่อนร่วมงานของคุณ สร้างงานให้คุณมากขึ้น หรือหมายถึงการทำลายความสัมพันธ์กับลูกค้าหรือซัพพลายเออร์ก็ตาม หากคุณรู้สึกกดดันที่ต้องทำอะไรบางอย่างที่เป็นการละเมิดประมวล คุณควรแจ้งปัญหาของคุณในทันทีตามที่ได้รับไว้ก่อนหน้านี้ในหน้าแหล่งข้อมูลสำหรับพนักงาน
- รับรองเป็นระยะว่าคุณได้อ่าน ทำความเข้าใจ และปฏิบัติตามประมวลฉบับนี้
- เปิดเผยสถานการณ์ที่จำเป็นต้องได้รับการอนุมัติภายใต้ประมวลฉบับนี้

แจ้งปัญหาของคุณ

- แจ้งปัญหาของคุณเกี่ยวกับการกระทำที่เกิดขึ้นจริงหรือสงสัยว่าจะเกิดขึ้นโดยทันที ซึ่งเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย ผิดจริยธรรม หรือไม่ปลอดภัย โดยใช้ทางเลือกใด ๆ ที่มีให้ตามที่ระบุไว้ในแหล่งข้อมูลสำหรับพนักงาน
- ให้ความร่วมมือในการสืบสวนของบริษัทอย่างเต็มที่และซื่อสัตย์
- แจ้งแผนกกฎหมายของ TriMas หากคุณพบเห็นหรือเชื่อว่าบริษัทจะมีการสืบสวนจากภายนอก ปัญหาเรื่องการฟ้องร้อง หรือการดำเนินคดีทางกฎหมายหรือทางรัฐอื่น ๆ
- ไม่มีสิ่งใดในประมวลฉบับนี้หรือนโยบายของบริษัทอื่นใดที่จำกัดความสามารถของคุณในการสื่อสารหรือให้ข้อมูลเรื่องของการละเมิดกฎหมายที่อาจเกิดขึ้นแก่หน่วยงานหรือคณะกรรมการของรัฐ รวมทั้งคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ โดยไม่เปิดเผยให้บริษัททราบ ซึ่งอยู่ภายใต้การคุ้มครองของกฎหมายคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส
- บริษัทจะไม่ตอบโต้คุณที่แจ้งปัญหาเรื่องความซื่อสัตย์หรือการปฏิบัติตามกฎระเบียบด้วยเจตนาที่ดี

ทำให้ตนเองมั่นใจในข้อบังคับเรื่องการปฏิบัติตามกฎระเบียบ

- ทำความเข้าใจกฎหมาย ข้อบังคับ นโยบายและสัญญาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานของคุณและบริษัทของเรา
- เข้าร่วมการฝึกอบรมที่จำเป็นให้ครบถ้วนตามที่คุณได้รับมอบหมาย

สิ่งที่ผู้นำต้องทำ

ผู้นำในระดับองค์กร ฝ่าย หน่วยงาน และท้องถิ่นมีภาระหน้าที่เพิ่มเติมที่ต่างกัน ในฐานะผู้นำของ TriMas และครอบครัวทางธุรกิจใด ๆ ของเรา คุณจะต้อง:

เป็นตัวอย่างที่ถูกต้อง

- รู้จักประมวลเป็นอย่างดี ประพฤติตนตามประมวลด้วยคำพูดและการกระทำ เป็นตัวอย่างที่ดีให้พนักงานคนอื่น ๆ ปฏิบัติตาม
- เตรียมพร้อมในการตอบคำถามพนักงานเกี่ยวกับประมวล
- เป็นผู้นำด้วยความซื่อตรงผ่านทางคำพูดและการกระทำของตนเองในทุก ๆ วัน
- แสดงให้เห็นว่าการประพฤติตนตามหลักจริยธรรมและการปฏิบัติตามนโยบายต่าง ๆ ของบริษัทมีความสำคัญมากกว่าความต้องการและผลลัพธ์ทางธุรกิจ
- สนับสนุนแนวคิดริเริ่มและการฝึกอบรมโครงการการปฏิบัติตามกฎระเบียบของเรา และกระตุ้นให้พนักงานของคุณกระทำเช่นเดียวกัน

สร้างสิ่งแวดล้อมในการรายงานแบบเปิดกว้าง

- สร้างสิ่งแวดล้อมที่พนักงานรู้สึกปลอดภัยและสบายใจที่จะถามคำถามหรือแจ้งปัญหา
- ทำตัวคุณเองให้พร้อมรับฟังพนักงานและอภิปรายถึงปัญหาของพวกเขา
- สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมด้วยความเคารพและลดความกังวล
- ย้ำเตือนให้พนักงานทราบว่าเราห้ามไม่ให้มีการตอบโต้ผู้ที่รายงานปัญหาด้วยเจตนาที่ดูอย่างเด็ดขาด
- ขอขอบคุณพนักงานที่แจ้งปัญหาให้คุณทราบ

เป็นผู้นำด้วยความซื่อตรงในทุก ๆ วัน

สิ่งที่ผู้นำต้องทำ



รู้วิธีตอบสนองต่อปัญหา

- สำหรับปัญหาในสถานที่ทำงาน เช่น ปัญหารายวันกับเพื่อนร่วมงาน หรือคำถามเกี่ยวกับผลประโยชน์ของบริษัท ให้ดำเนินการแก้ปัญหาทันที หรือติดต่อหัวหน้างานหรือตัวแทนฝ่ายทรัพยากรบุคคลในห้องกันของคุณเพื่อขอความช่วยเหลือในการตอบสนองต่อพนักงานได้อย่างทัน่วงที
- สำหรับปัญหาเรื่องความซื่อตรง เช่น การกล่าวหาว่ามีการประพฤติผิดกฎหมายหรือผิดจริยธรรม ให้รายงานไปยังบุคลากรที่อาวุโสกว่าที่อยู่ในบริษัท แผนกกฎหมายของ TriMas หรือสายด่วนจริยธรรมพนักงาน
- ป้องกันไม่ให้เกิดการตอบโต้พนักงานคนใด ๆ ที่มีเจตนาดีในการรายงานปัญหาเกี่ยวกับการกระทำที่เกิดขึ้นจริง หรือสงสัยว่าจะเกิดขึ้น รวมทั้งลงโทษบุคคลใด ๆ ที่ตอบโต้หรือปล่อยให้มีการตอบโต้เกิดขึ้น
- หากพนักงานขอให้คุณตีความหรือใช้ประมวล หรือกฎหมาย ข้อบังคับ หรือนโยบายใด ๆ ที่บังคับใช้ และคุณไม่แน่ใจว่าต้องตอบสนองอย่างไร ให้ติดต่อแผนกกฎหมายของ TriMas
- ห้ามสืบสวนปัญหาเกี่ยวกับความซื่อตรงด้วยตัวของคุณเอง หรือว่าจ้างผู้สืบสวนจากภายนอก

ภาระหน้าที่พิเศษของเจ้าหน้าที่อาวุโส

แม้ว่าประมวลฉบับนี้จะบังคับใช้กับทุกคน แต่ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ประธานเจ้าหน้าที่บริหารฝ่ายการเงิน และเจ้าหน้าที่อาวุโสอื่น ๆ นั้นอยู่ภายใต้ภาระหน้าที่ที่สูงขึ้นในการรายงานการละเมิด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บุคคลเหล่านี้จะเป็นผู้นำเรื่องต่อไปนี้อย่างต่อเนื่องกรรมการตรวจสอบ:

- ความบกพร่องของการออกแบบหรือการปฏิบัติการด้านการควบคุมภายในที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถของบริษัทในการบันทึก ประมวลผล หรือรายงานข้อมูลด้านการเงิน
- การทุจริตใด ๆ (ไม่ว่าจะเป็นรูปธรรมหรือไม่) ที่พัวพันกับฝ่ายบริหารหรือพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการรายงานด้านการเงินที่สำคัญหรือข้อบังคับในการควบคุมภายใน
- ผลประโยชน์ทับซ้อนใด ๆ ที่พัวพันกับตนเองหรือบุคลากรอาวุโสอื่น ๆ
- การละเมิดกฎหมาย ข้อบังคับ ประมวลฉบับนี้ หรือนโยบายใด ๆ ของบริษัทอย่างเป็นรูปธรรม

บทลงโทษ สำหรับการละเมิด

ประมวลคือสิ่งสำคัญที่พนักงานต้องรู้และปฏิบัติตาม การละเมิดประมวลและนโยบายของบริษัทบางอย่างอาจหมายถึงการละเมิดกฎหมาย ทำให้คุณและบริษัทตกอยู่ในความเสี่ยงต่อบทลงโทษทางอาญา (โทษปรับ โทษจำคุก หรือทั้งสองอย่าง) และมาตรการทางแพ่ง (การชดเชยค่าเสียหายหรือการเสียค่าปรับ) เราอาจจำเป็นต้องรายงานการละเมิดให้เจ้าหน้าที่อาญาหรือแพ่งรับทราบเมื่อเหมาะสมหรือจำเป็น

พนักงาน เจ้าหน้าที่ และผู้อำนวยความสะดวกที่ละเมิดประมวลหรือกฎหมาย ข้อบังคับ นโยบาย หรือสัญญาที่บังคับใช้จะถูกลงโทษทางวินัยไปจนถึงหรือรวมกับการยุติการจ้างงานหรือการให้บริการ การประพฤติผิดที่อาจนำไปสู่บทลงโทษทางวินัย ได้แก่:

- การกระทำที่ละเมิดประมวลหรือนโยบายของบริษัทบางอย่าง
- การชักนำให้ผู้อื่นละเมิดประมวลหรือนโยบายของบริษัทบางอย่าง
- การไม่แจ้งปัญหาการละเมิดประมวลหรือนโยบายของบริษัทบางอย่างที่เกิดขึ้นจริงหรือสงสัยว่าจะเกิดขึ้นอย่างทันท่วงที
- การไม่ให้ความร่วมมือในการสืบสวนใด ๆ ของการละเมิดประมวลหรือนโยบายของบริษัทบางอย่าง
- ช่มชู้หรือตอบโต้พนักงานคนอื่นที่รายงานปัญหา
- ไม่สามารถแสดงความเป็นผู้นำหรือความมุ่งมั่นที่จำเป็นต่อการปฏิบัติตามนโยบายของบริษัทและกฎหมายที่บังคับใช้
- รู้ว่าการรายงานการละเมิดประมวลฉบับนี้หรือนโยบายของบริษัทบางอย่างเป็นเท็จหรือบิดเบือน

การตีความ การอนุมัติ และการขอยกเว้น

การตีความ

การนำประมวลไปใช้อย่างสอดคล้องกันคือสิ่งที่จำเป็น สำหรับความช่วยเหลือในการตีความและการใช้ประมวลหรือกฎหมาย ข้อบังคับ นโยบาย หรือสัญญาใด ๆ ที่บังคับใช้ในแต่ละสถานการณ์ ให้ติดต่อแหล่งข้อมูลใด ๆ ในบริษัทของคุณ รวมทั้งหัวหน้างาน หัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคลในท้องถิ่น หรือแผนกกฎหมายของ TriMas

การอนุมัติ

ในบางส่วนของประมวลฉบับนี้ คุณต้องขออนุมัติจากหัวหน้างาน ผู้นำระดับอาวุโสในบริษัทหรือในท้องถิ่นของคุณ หรือแผนกกฎหมายของ TriMas ก่อนที่จะเข้าร่วมในกิจกรรมนั้น ๆ ได้ ปฏิบัติตามคำแนะนำในประมวลเสมอว่าคุณควรติดต่อใครหากคุณต้องการขออนุมัติ

การขอยกเว้น

ในกรณีที่ไม่ได้เกิดขึ้นบ่อย พนักงานอาจขอยกเว้นภายใต้ประมวลฉบับนี้ได้ พนักงานคนใดที่จะยื่นคำร้องขอยกเว้นภายใต้ประมวลต้องแจ้งให้ประธานเจ้าหน้าที่บริหารของ TriMas และแผนกกฎหมายของ TriMas ทราบ การขอยกเว้นใด ๆ ภายใต้ประมวลสำหรับเจ้าหน้าที่บริหารหรือผู้อำนวยความสะดวกของ TriMas จะต้องผ่านการอนุมัติโดยคณะกรรมการบริหารของ TriMas เท่านั้น

จะเกิดอะไรขึ้นหากมีการแจ้งปัญหา

ปัญหาเกี่ยวกับการประพจน์ผิดกฎหมายหรือผิดจริยธรรมจะได้รับการสืบสวน

- จะมีการดำเนินการสืบสวนเพื่อค้นหาข้อเท็จจริงผ่านการสัมภาษณ์ การตรวจทานเอกสาร หรือวิธีการอื่น ๆ ที่เหมาะสม
- บริษัทจะเป็นผู้กำหนดว่าต้องดำเนินการกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างไร หากมี ทั้งนี้จะขึ้นอยู่กับผลการสืบสวน

เราเคารพการรักษาข้อมูลเป็นความลับ

เมื่อคุณติดต่อสายด่วนจริยธรรมพนักงาน เราสนับสนุนให้คุณระบุตัวตนของตนเอง ซึ่งจะทำให้ง่ายต่อการสื่อสารระหว่างเรากับคุณ รวมทั้งการสืบสวนปัญหา หากคุณแจ้งชื่อของคุณ เราจะเก็บข้อมูลอัตลักษณ์ของคุณไว้เป็นความลับให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ และให้สอดคล้องกับการดำเนินการสืบสวนอย่างละเอียด อย่างไรก็ตาม หากคุณต้องการ คุณอาจเลือกแจ้งปัญหาของคุณโดยไม่เปิดเผยตัวตนได้เช่นกัน

สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับการรายงานปัญหา กรุณาตรวจสอบ **นโยบายผู้แจ้งเบาะแสระดับสากล** พึงระลึกไว้เสมอว่า: กล่าวทัก กล่าวสอบถาม ค้นหาคำตอบ



เกร็ดน่าสนใจด้านจริยธรรม

ฉันรายงานการประพจน์ผิดผ่านทางสายด่วนจริยธรรมพนักงาน แต่ไม่เคยได้ข่าวเกี่ยวกับการสอบสวนหรือการดำเนินการอื่นใด

หากคุณใช้สายด่วนจริยธรรมพนักงานโดยไม่เปิดเผยตัวตน คุณจำเป็นต้องใช้รหัสที่ได้รับจากสายด่วนในการกลับมาตรวจสอบข้อความหรือคำถามที่เกี่ยวข้องกับการสืบสวนการรายงานของคุณ เนื่องจากบริษัทเก็บรักษาการสืบสวนและปัญหาการลงโทษทางวินัยของพนักงานไว้เป็นความลับ ผลที่ได้อาจไม่มีการแจ้งให้คุณทราบเสมอไป ไม่ว่าจะเป็นการสืบสวนใด ๆ ขอให้คุณให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่และตอบทุกคำถามอย่างครบถ้วนและซื่อสัตย์



กฎระเบียบของเราต่อการตอบโต้

ที่ TriMas เราให้คุณค่าแก่การสื่อสารที่เปิดกว้างและซื่อสัตย์ และมุ่งมั่นสร้างวัฒนธรรมที่เรารู้สึกสบายใจที่จะถามคำถามและแจ้งปัญหาได้โดยไม่ต้องกลัวการตอบโต้ เราจะไม่ทนต่อการตอบโต้บุคคลใดก็ตามที่มีเจตนาดีในการพูด ขอความช่วยเหลือ หรือมีส่วนร่วมในการสืบสวนเรื่องการละเมิดที่เกิดขึ้นจริงหรือสงสัยว่าละเมิดประมวล ค่านิยมหลักของ TriMas หรือกฎหมาย อีกนัยหนึ่งคือ การแจ้งปัญหาด้วยความซื่อสัตย์ไม่สามารถนำไปใช้เป็นเหตุผลในการดำเนินการตอบโต้เกี่ยวกับการจ้างงานใด ๆ ได้ เช่น การยุติการจ้างงาน การลดตำแหน่ง การโยกย้าย การพักงาน การตัดสิทธิประโยชน์ การข่มขู่ หรือการคุกคาม

นโยบายของเราห้ามไม่ให้เกิดการตอบโต้พนักงาน เจ้าหน้าที่ หรือผู้อำนวยความสะดวกใด ๆ ที่มีเจตนาที่ดีในการแจ้งปัญหาหรือมีส่วนร่วมด้วยเจตนาที่ดีในการดูแลจัดการหรือการสืบสวนปัญหาเกี่ยวกับการละเมิดที่เกิดขึ้นจริงหรือสงสัยว่าละเมิดประมวล นโยบาย หรือกฎหมาย ข้อบังคับ หรือสัญญาที่บังคับใช้อย่างเด็ดขาด (แม้ว่าปัญหานั้นจะไม่ได้รับการพิสูจน์ในท้ายที่สุดก็ตาม) ห้ามไม่ให้เกิดการปลด ลดตำแหน่ง พักงาน ข่มขู่ คุกคาม กรรโชก บีบบังคับ หรือตอบโต้พนักงาน เจ้าหน้าที่ หรือผู้อำนวยความสะดวกด้วยวิธีการอื่นใดอัน

เป็นผลมาจากการแจ้งปัญหาด้วยเจตนาที่ดีหรือการให้ความช่วยเหลือในการดูแลจัดการหรือการสืบสวนข้อร้องเรียน

หากคุณรู้สึกว่าคุณถูกกระทำตอบโต้ ให้กล่าวพูดแจ้งปัญหา ความยึดมั่นของเราในเรื่องการต่อต้านการตอบโต้ยังรวมไปถึงการที่พนักงานรายงานผ่านทางหน่วยงานของรัฐหรือมีส่วนเชื่อมโยงกับหน่วยสืบสวนภายนอกด้วย

กล่าวพูด

นโยบายในประมวล



ความยึดมั่นของเราต่อผู้อื่น.....	17
สุขภาพและความปลอดภัย.....	18
สิ่งแวดล้อมและความยั่งยืน	19
การใช้สารเสพติดและความรุนแรงในสถานที่ทำงาน.....	20
แนวทางปฏิบัติด้านการจ้างงานที่เป็นธรรม.....	21
ความหลากหลาย การไม่แบ่งแยก และการมีส่วนร่วม	23
ความเป็นส่วนตัว.....	24
ความยึดมั่นของเราต่อผู้ถือหุ้นของเรา	25
ความสมบูรณ์และคุณภาพของผลิตภัณฑ์.....	26
การปกป้องทรัพย์สิน	27
ผลประโยชน์ทับซ้อน	28
ความรับผิดชอบและการเปิดเผยทางการเงิน.....	29
การซื้อขายหลักทรัพย์โดยอาศัยข้อมูลภายใน.....	30
การสื่อสารกับภายนอก.....	31
ความยึดมั่นของเราต่อหุ้นส่วนทางธุรกิจของเรา	32
ความสัมพันธ์ทางธุรกิจ.....	33
ของกำนัลและการเลี้ยงส่งสรรค์ทางธุรกิจ.....	34
การให้เงินอุดหนุนและการวิ่งเต้นหาเสียง	35
ความยึดมั่นของเราต่อกฎหมาย	36
การต่อต้านการทุจริต	37
การปฏิบัติตามกฎหมายด้านการแข่งขันทางการค้า.....	38
การควบคุมด้านการค้าระหว่างประเทศ	39

ความยืดหยุ่นของเราต่อผู้อื่น



สุขภาพและความปลอดภัย	18
สิ่งแวดล้อมและความยั่งยืน.....	19
การใช้สารเสพติดและความรุนแรงในสถานที่ทำงาน.....	20
แนวทางปฏิบัติด้านการจ้างงานที่เป็นธรรม	21
ความหลากหลาย การไม่แบ่งแยก และการมีส่วนร่วม	23
ความเป็นส่วนตัว.....	24

สุขภาพและความปลอดภัย

เรามุ่งมั่นที่จะปกป้องสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน คู่สัญญา ลูกค้า และผู้มาเยือนของเรา นโยบายและขั้นตอนต่าง ๆ เกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยของเราออกแบบมาเพื่อช่วยให้คุณทำงานได้อย่างปลอดภัย

สิ่งที่ต้องรู้

- ความปลอดภัยคือความรับผิดชอบของทุกคน คุณต้องยืนยันว่าจะดำเนินงานด้วยความปลอดภัย ไม่ว่างานของคุณจะเป็นงานอะไรก็ตาม
- เราปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับด้านสุขภาพและความปลอดภัยที่บังคับใช้ทั้งหมดในการปฏิบัติงานของเรา
- เราพัฒนาและคาดหวังให้พนักงานทุกคนปฏิบัติตามขั้นตอนการทำงานอย่างปลอดภัย

สิ่งที่ต้องทำ

- ดำเนินงานของคุณด้วยความปลอดภัยและสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานด้านสุขภาพและความปลอดภัยที่บังคับใช้ รวมทั้งหลีกเลี่ยงกิจกรรมและสถานะที่ไม่ปลอดภัย เช่น:
 - การไม่ใช้อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยตามที่กำหนด เช่น อุปกรณ์ป้องกันดวงตาหรือถุงมือ หรือไม่สังเกตป้ายเตือนที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย
 - การขับขี่โดยไม่มีสติหรือประมาท
 - การทำงานในที่สูงโดยปราศจากการป้องกันการตก
 - การปิดอุปกรณ์ควบคุมความปลอดภัยหรือเครื่องป้องกันที่อุปกรณ์และเครื่องจักร
 - การเชื่อมต่อสายไฟที่ไม่เรียบร้อยหรือไม่ปลอดภัย
 - ปิดกั้นทางออกเพื่อความปลอดภัย
- ประเมินผลกระทบและปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยก่อนเริ่มทำกิจกรรมหรือโปรเจกต์ใหม่
- กำหนดวิธีการในการลดผลกระทบทางสิ่งแวดล้อมใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมในการทำงานของคุณ
- รายงานให้หัวหน้างานของคุณหรือผู้ประสานงานด้านสิ่งแวดล้อม สุขภาพ และความปลอดภัย (Environmental, Health and Safety (EHS)) ที่หน่วยงาน หากเกิดอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ การเจ็บป่วยจากการทำงาน และวิธีปฏิบัติหรือสถานะที่ไม่ปลอดภัยใด ๆ



💡 เกร็ดน่าสนใจด้านจริยธรรม

คุณควรกล่าวทักและแจ้งปัญหาอยู่เสมอ หากคุณ:

- ถูกขอให้ทำงานที่คุณคิดว่าไม่ปลอดภัย
- ถูกขอให้ทำงานที่คุณคิดว่าคุณไม่ได้รับการฝึกอบรมอย่างเหมาะสมในการดำเนินงาน และอาจก่อให้เกิดอันตรายต่อคุณหรือผู้อื่นได้
- พบเห็นบุคคลใด ๆ ดำเนินงานที่คุณคิดว่าไม่ปลอดภัย หรือบุคคลดังกล่าวไม่ได้รับการฝึกอบรมอย่างเหมาะสมให้ปฏิบัติงานนั้น
- สงสัยว่ามียานพาหนะหรือชิ้นส่วนของอุปกรณ์ที่ทำงานอย่างไม่เหมาะสมและอาจเป็นอันตรายได้
- พบเห็นหรือรับรู้ถึงสถานะที่ไม่ปลอดภัยหรืออาจเป็นอันตรายต่อตัวคุณเองหรือผู้อื่นได้

สิ่งแวดล้อมและความยั่งยืน

เรามุ่งมั่นที่จะปกป้องสุขภาพของมนุษย์ แหล่งทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม หลักการด้านสิ่งแวดล้อมของเราเป็นแนวทางให้บุคลากรของ TriMas ทำโลกใช้ในการดำเนินธุรกิจรายวันของเรา

สิ่งที่ต้องรู้

- เราส่งเสริมวิธีปฏิบัติตามธุรกิจที่มีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม
- เรายึดมั่นต่อการกระทำที่ช่วยฟื้นฟูและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
- เรายึดมั่นต่อการลดของเสียและมลภาวะ อนุรักษ์แหล่งทรัพยากร และรีไซเคิลวัสดุต่าง ๆ ในทุกขั้นตอนของวงจรชีวิตของผลิตภัณฑ์
- เราจะมุ่งมั่นพัฒนาและนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างต่อเนื่องเพื่อช่วยลดการปลดปล่อยมลภาวะให้น้อยที่สุด
- เราจะประเมินผลกระทบจากโรงงานและผลิตภัณฑ์ของเราที่มีต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชนที่เราอาศัยและดำเนินงานอยู่อย่างต่อเนื่อง ในขณะที่เดียวกันก็มุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่องเช่นกัน
- นอกเหนือจากการปฏิบัติตามกฎระเบียบด้านสิ่งแวดล้อมแล้ว TriMas ยังมุ่งมั่นสร้างความยั่งยืนในการดำเนินงานของเราด้วย ความมุ่งมั่นที่เราต้องการปกป้องสิ่งแวดล้อมและความยั่งยืน ได้แก่:
 - การพัฒนาผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม ลดปริมาณของเสีย การบริโภคน้ำ และการใช้พลังงานอย่างต่อเนื่อง
 - การป้องกันมลภาวะ
 - การผสมผสานวิธีปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อมที่เข้ากันกับวิธีปฏิบัติทางธุรกิจของเรา รวมทั้งการจัดซื้อจัดจ้าง การออกแบบผลิตภัณฑ์ การทดสอบ การผลิต และการให้ความช่วยเหลือ
 - การคำนึงถึงผลกระทบทางสิ่งแวดล้อมในขณะที่พัฒนาผลิตภัณฑ์หรือกระบวนการใหม่ ๆ ทั้งในการเลือกวัสดุการผลิต และก่อนการจัดซื้อ การให้เข้า หรือการขายทรัพย์สิน

สิ่งที่ต้องทำ

- ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับด้านสิ่งแวดล้อมที่บังคับใช้ทั้งหมด รวมทั้งข้อกำหนดข้อจำกัด และเงื่อนไขของการอนุญาตและการออกใบอนุญาตด้านสิ่งแวดล้อมของเรา
- ตรวจสอบให้แน่ใจว่าข้อมูลที่บันทึกไว้ในแบบฟอร์มและเอกสารเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมนั้นถูกต้องและเป็นจริง
- มีความกระตือรือร้นในการสืบสวนการปลดปล่อยสู่สิ่งแวดล้อมที่ไม่ได้วางแผนไว้ เพื่อทำความเข้าใจและแก้ไขต้นตอของปัญหา
- ปฏิบัติตามนโยบายของบริษัทด้านการจัดการ การจัดส่ง การขนส่ง การนำเข้า/การส่งออก การรีไซเคิล หรือการกำจัดวัสดุและสารเคมีตามข้อบังคับ
- ตอบสนองต่อคำขอข้อมูลที่เหมาะสมจากหน่วยงานของรัฐอย่างทันที่และถูกต้อง
- ติดต่อหัวหน้างานของคุณ บุคลากรฝ่าย EHS หรือแผนกกฎหมายของ TriMas ทันทีที่คุณพบเห็นการละเมิดหรือสงสัยว่าจะเกิดการละเมิดกฎหมาย ข้อบังคับ การอนุญาต ใบอนุญาตด้านสิ่งแวดล้อม หรือนโยบายและขั้นตอนด้านสิ่งแวดล้อมของ TriMas
- หากต้องการทราบข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับโครงการต่างๆ ของเรา โปรดศึกษา **รายงานความสามารถในการสร้างความยั่งยืน** ในเว็บไซต์ TriMas



กระตุ้นสำนึกด้านจริยธรรม

ฉันบังเอิญทำถึงน้ำมันหกบนพื้นโรงงาน พื้นจึงมีรอยเปื้อน ฉันต้องรายงานเรื่องนี้หรือไม่

ต้องรายงาน คุณควรรายงานเหตุการณ์ดังกล่าวให้หัวหน้างานของคุณทราบทันทีเพราะมีความเสี่ยงที่จะเกิดอันตราย ซึ่งเหตุการณ์นี้ควรได้รับการสืบสวนเพื่อระบุสาเหตุและเพื่อให้แน่ใจว่าได้ใช้มาตรการที่เหมาะสมเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดเหตุการณ์ซ้ำอีก ต้องปฏิบัติตามวิธีปฏิบัติด้านการทำความสะอาดและการกำจัดที่เหมาะสมเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดอันตรายแก่พนักงานของเรา ผู้มาเยือน ไปจนถึงโรงงานของเราและสิ่งแวดล้อม

การใช้สารเสพติดและความรุนแรงในสถานที่ทำงาน

ความยึดมั่นของเราต่อความปลอดภัยยังรวมไปถึงการทำให้แน่ใจว่าสถานที่ทำงานของเราปราศจากการใช้ความรุนแรงและสารเสพติดที่ผิดกฎหมาย หรืออาจลดทอนความสามารถของเราในการปฏิบัติงานได้

สิ่งที่ต้องรู้

- การทำงานภายใต้ฤทธิ์ของสารเสพติดหรือแอลกอฮอล์ก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อความปลอดภัยในระดับที่ไม่สามารถยอมรับได้ทั้งต่อตัวคุณเองและผู้อื่น และยังส่งผลกระทบต่อความสามารถในการตัดสินใจของคุณด้วย นี่คือเหตุผลที่เราห้ามไม่ให้พนักงานของเราทำงานภายใต้ฤทธิ์ของสารเสพติดเหล่านี้อย่างเด็ดขาด ห้ามบุคคลใดที่ความสามารถลดลงเนื่องจากยาเสพติดหรือแอลกอฮอล์มาทำงาน อยู่ในที่ทำงาน หรือใช้ยานพาหนะขณะทำธุรกิจกับ TriMas ยาเสพติดอาจหมายถึงยาเสพติดที่ผิดกฎหมาย ยาควบคุม หรือยารักษาตามแพทย์สั่งที่ใช้ในทางที่ผิด
- หากคุณมีปัญหาเรื่องยาเสพติดหรือแอลกอฮอล์ คุณควรขอความช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญที่ผ่านคุณสมบัติ รวมทั้งจากโปรแกรมช่วยเหลือพนักงาน หากมีให้บริการ
- บางสถานการณ์ที่มีการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ขณะดำเนินธุรกิจของบริษัทอย่างการนัดพบกับลูกค้าอาจได้รับอนุญาต แต่ต้องแน่ใจว่าคุณได้ปฏิบัติตามกฎหมายและนโยบายของบริษัททุกข้อ และดื่มในปริมาณที่พอเหมาะและใช้การตัดสินใจที่ดีอยู่เสมอ
- TriMas ไม่ทนต่อการใช้ความรุนแรงในสถานที่ทำงาน คุณห้ามมีส่วนร่วมในการกระทำใด ๆ ที่อาจเป็นสาเหตุให้บุคคลอื่นรู้สึกถูกข่มขู่หรือไม่ปลอดภัย ซึ่งรวมไปถึงการว่าร้ายทางวาจา การข่มขู่ หรือการแสดงความรู้สึกใด ๆ ที่มุ่งร้าย กรรโชก ส่องละเมิด หรือระราน
- เราห้ามไม่ให้มีการครอบครองอาวุธปืน ระเบิด หรืออาวุธที่ผิดกฎหมายภายในพื้นที่ของบริษัท (รวมทั้งลานจอดรถ) ตามที่กฎหมายอนุญาต ในยานพาหนะที่บริษัทเป็นเจ้าของหรือเช่ามา หรือขณะดำเนินธุรกิจของบริษัทอยู่

สิ่งที่ต้องทำ

- ห้ามทำงานภายใต้ฤทธิ์ของแอลกอฮอล์ ยาเสพติดผิดกฎหมาย หรือยาควบคุม ไม่ว่าจะอยู่ในหรือนอกพื้นที่ของ TriMas
- ห้ามครอบครอง ใช้ ขนย้าย หรือแจกจ่ายยาเสพติดผิดกฎหมายหรือยาควบคุมในขณะที่ทำงานหรืออยู่ในพื้นที่ของบริษัท
- ห้ามทำงานขณะที่ความสามารถลดลงอันเนื่องมาจากยาตามแพทย์สั่งที่ถูกกฎหมายหรือยาที่ไม่มีใบสั่งยาจากแพทย์
- ห้ามข่มขู่บุคคลใด ๆ หรือแสดงพฤติกรรมที่ใช้ความรุนแรงในสถานที่ทำงานของเรา
- คำนึงถึงจิตใจผู้อื่นและแสดงพฤติกรรมอย่างเหมาะสมเพื่อช่วยสร้างสถานที่ทำงานที่ปราศจากการใช้ความรุนแรง เราห้ามไม่ให้มีการกระทำหรือการข่มขู่ที่เป็นอันตรายทางกายภาพหรือการใช้ความรุนแรง การกระแทกกระชกทางกายที่มุ่งร้าย รวมทั้งการกรรโชก การคุกคาม หรือการบีบบังคับภายในพื้นที่ของบริษัทหรือที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบริษัท
- รายงานให้หัวหน้างานของคุณหรือสมาชิกคนอื่นในฝ่ายบริหารทราบถึงพฤติกรรมที่ใช้ความรุนแรงที่เกิดขึ้นจริงหรือมีแนวโน้มว่าจะเกิดขึ้นและอาจก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อผู้อื่น

💡 เกร็ดน่าสนใจด้านจริยธรรม

ฉันสงสัยว่าเพื่อนร่วมงานของฉันคนหนึ่งมาทำงานทั้งที่อยู่ภายใต้ฤทธิ์ของยาเสพติดหรือแอลกอฮอล์เป็นบางครั้ง ฉันจะอย่างไรได้บ้าง
ติดต่อหัวหน้างานของคุณหรือตัวแทนฝ่ายทรัพยากรบุคคลในห้องถิ่นที่สามารถใช้ขั้นตอนที่เหมาะสมในการจัดการกับสถานการณ์ดังกล่าวได้

ฉันเป็นหัวหน้างาน และหนึ่งในพนักงานของฉันแจ้งให้ฉันทราบว่าเพื่อนร่วมงานได้ข่มขู่จะ “เล่นงาน” เขา ฉันต้องทำอะไร
เราจริงจังกับรายงานเรื่องการข่มขู่ทุกครั้ง ห้ามพยายามลงเอยความร้ายแรงของการข่มขู่เป็นครั้งที่สอง ติดต่อหัวหน้างานของคุณหรือตัวแทนฝ่ายทรัพยากรบุคคลในห้องถิ่นที่สามารถใช้ขั้นตอนที่เหมาะสมในการจัดการกับสถานการณ์ดังกล่าวได้

แนวทางปฏิบัติด้านการจ้างงานที่เป็นธรรม

แนวทางปฏิบัติด้านการจ้างงานที่เป็นธรรมคือส่วนที่สำคัญอย่างยิ่งของธุรกิจของเรา และช่วยสร้างวัฒนธรรมแห่งการเคารพกัน เรายึดมั่นต่อการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานและกฎหมายการจ้างงานทั้งหมดที่บังคับใช้ในทุก ๆ ที่ที่เราปฏิบัติงานอยู่ รวมทั้งกฎหมายห้ามแบ่งแยกในการจ้างงาน การค้ามนุษย์ แรงงานบังคับ และการจ้างงานเด็กที่อายุต่ำกว่าเกณฑ์ นอกจากนี้เรายังยึดมั่นต่อการปฏิบัติตามกฎหมายที่เอื้อให้มีเสรีภาพในการรวมตัวเป็นสมาคม รวมทั้งสิทธิในการต่อรองแบบรวมกลุ่ม

สิ่งที่ต้องรู้

- เราห้ามไม่ให้มีการแบ่งแยกในทุกรูปแบบ และเรามุ่งมั่นที่จะสร้างสิ่งแวดล้อมที่ปราศจากการคุกคาม ซึ่งเราทุกคนมีโอกาสในการมีส่วนร่วมเพื่อศักยภาพสูงสุดของเรา
- การคุกคามทางเพศคือหนึ่งในรูปแบบของการคุกคาม การคุกคามทางเพศอาจเกี่ยวข้องกับบุคคลเพศเดียวกันหรือต่างเพศก็ได้ การคุกคามทางเพศเป็นสิ่งต้องห้ามอย่างเด็ดขาดเช่นเดียวกับการคุกคามทุกรูปแบบ การคุกคามทางเพศเป็นได้ทั้ง:
 - ทางวาจา: การเสียดสีทางเพศ การแสดงความคิดเห็นเชิงหยาบคาย การเล่นมุขตลกเกี่ยวกับธรรมชาติทางเพศ การเสนอร่วมประเวณีโดยผิดกฎหมาย หรือการข่มขู่ในทุกรูปแบบ
 - ไม่ใช่ทางวาจา: วัตถุหรือรูปภาพเชิงหยาบคาย การวิจารณ์ภาพ เสียง การขายตามอง การผิวปากเชิงหยาบคาย หรือท่าทางที่ลามก
 - ทางกาย: การสัมผัสทางกายที่ไม่เป็นที่ต้องการ รวมทั้งการแตะเนื้อต้องตัว การหยิก กิจกรรมหรือการประทุษร้ายที่เป็นการบีบบังคับทางเพศ
- เราสนับสนุนโอกาสในการจ้างงานที่เท่าเทียมกันโดยเป็นไปตามกฎหมายที่บังคับใช้
- เราคือนายจ้างที่มอบโอกาสที่เท่าเทียม และเราตัดสินใจจ้างงานโดยอิงจากข้อดี เราไม่อนุญาตให้มีการแบ่งแยกโอกาสในการจ้างงานด้วยวิธีใด ๆ ที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

- เราปฏิบัติตามกฎหมายที่บังคับใช้เกี่ยวกับแรงงานเด็กในทุก ๆ ที่ที่เราดำเนินธุรกิจอยู่ และเป็นไปตามมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization) เราไม่จ้างงานบุคคลใดก็ตามที่มีอายุต่ำกว่า 16 ปี หากมีการจ้างงานเด็กที่มีอายุ 16 ถึง 18 ปี เราจะทำให้แน่ใจได้ว่างานนั้นไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพ ขาดโอกาสในการศึกษาหรือภาระหน้าที่ของพวกเขาและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของพวกเขา
- เราไม่ใช้และไม่ทนต่อการใช้แรงงานบังคับหรือแรงงานทาส หรือการค้ามนุษย์ในทุกรูปแบบ
- เรายึดมั่นต่อการสร้างสภาวะการทำงานที่เป็นธรรม โดยมีจำนวนชั่วโมงการทำงานที่สอดคล้องกับกฎหมายท้องถิ่นที่บังคับใช้
- เราตระหนักถึงสิทธิของพนักงานในการสื่อสารอย่างเปิดเผยกับฝ่ายบริหารในเรื่องของสภาวะการทำงานโดยปราศจากความกลัวต่อการถูกตอบโต้หรือการข่มขู่
- เรามีความกระตือรือร้นในการเลือกซัพพลายเออร์ที่ยึดมั่นต่อการปฏิบัติต่อแรงงานทุกคนด้วยศักดิ์ศรีและความเคารพและปฏิบัติตามวิธีปฏิบัติด้านการจ้างงานเหล่านี้

💡 เกร็ดน่าสนใจด้านจริยธรรม

ระหว่างการเยี่ยมชมซัพพลายเออร์ ฉันสังเกตเห็นว่าพนักงานของพวกเขา มีอายุต่ำกว่าอายุแรงงานตามที่ประเทศนั้นกำหนด ฉันควรทำอะไร คุณควรแจ้งปัญหาใด ๆ เกี่ยวกับซัพพลายเออร์ของ TriMas ที่ดำเนินงานในลักษณะที่เป็นที่ต้องห้ามตามกฎหมายท้องถิ่นให้หัวหน้างานของคุณ ประธานฝ่าย หรือแผนกกฎหมายของ TriMas ทราบ การแจ้งปัญหาดังกล่าวช่วยส่งเสริมค่านิยมของ TriMas และอาจช่วยเหลือเราให้ระบุได้ว่าซัพพลายเออร์ละเมิดข้อยึดมั่นที่มีต่อ TriMas หรือไม่

ฉันเชื่อว่าฉันไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งเนื่องจากอายุ ฉันควรทำอะไร นโยบายของเราบังคับให้การตัดสินใจในการจ้างงานทั้งหมดเกิดขึ้นได้โดยไม่คำนึงถึงอายุ หากคุณเชื่อว่าคุณถูกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ให้ติดต่อตัวแทนฝ่ายทรัพยากรบุคคลในท้องถิ่น หรือใช้แหล่งข้อมูลในการรายงานแหล่งอื่น ๆ ของเรา

แนวทางปฏิบัติด้านการจ้างงานที่เป็นธรรม



สิ่งที่ต้องทำ

- ตัดสินใจเรื่องการจ้างงานโดยอิงจากคุณสมบัติเชิงหน้าที่การงานและข้อดี เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ทักษะ และเกณฑ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน
- ตัดสินใจเรื่องการจ้างงานทั้งหมด ซึ่งรวมถึงการสรรหา การว่าจ้าง การดำรงตำแหน่งในการจ้างงาน รวมทั้งข้อตกลงและเงื่อนไขทั้งหมดของการจ้างงาน โดยไม่คำนึงถึงเพศ อายุ เชื้อชาติ สีผิว ศาสนา สถานภาพสมรส ต้นกำเนิด บรรพบุรุษ ข้อมูลเชิงพันธุกรรม สถานภาพทหารผ่านศึก ความทุพพลภาพ รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศหรือการแสดงออก สัญชาติ การเป็นสมาชิกของหน่วยงานในเครื่องแบบ หรือการตั้งครรภ์ การคลอดบุตร หรือเงื่อนไขทางการแพทย์ที่เกี่ยวข้อง หรือสถานะอื่นใดที่ได้รับการคุ้มครองภายใต้กฎหมายที่บังคับใช้
- ห้ามมีส่วนร่วมในการประพฤติที่มีลักษณะคุกคาม ก้าวร้าว ไม่เคารพ หรือตอบโต้แก้แค้นอย่างเด็ดขาด
- แจ้งปัญหาเมื่อคุณพบเห็น เพชฌัญ หรือสงสัยว่ามีการคุกคาม การแบ่งแยก หรือการละเมิดอื่นใดในสถานที่ทำงาน
- ตัดสินใจเรื่องการจ้างงานทั้งหมด ซึ่งรวมถึงการว่าจ้าง การไล่ออก การจ่ายค่าจ้าง การเลื่อนขั้น หรือการมอบหมายงาน โดยอิงจากคุณสมบัติ ผลการดำเนินงาน และความสามารถในการประสบความสำเร็จของบุคคลนั้น ๆ
- ติดต่อหัวหน้างานของคุณ ตัวแทนฝ่ายทรัพยากรบุคคล หรือแผนกกฎหมายของ TriMas หากคุณเผชิญกับข้อขัดแย้งระหว่างนโยบายฉบับนี้กับกฎระเบียบหรือวิธีปฏิบัติในท้องถิ่น
- หากงานของคุณมีส่วนเกี่ยวข้องกับการเลือกหรือการจัดการซัพพลายเออร์ให้ปฏิบัติตามด้วยดุลยพินิจที่เหมาะสม ต้องแน่ใจว่าได้ปฏิบัติตามประมวลของเราและกฎหมาย และพวกเขาต้องเห็นคุณค่าของการยึดมั่นต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน
- หากต้องการทราบข้อมูลเพิ่มเติม โปรดศึกษานโยบายด้านสิทธิมนุษยชนของเรา

ความหลากหลาย การไม่แบ่งแยก และการมีส่วนร่วม

เรายินดีต่อความหลากหลายและเคารพผู้คนอย่างที่เราเป็น รวมทั้งสิ่งที่พวกเขานำมาสู่สถานที่ทำงานของเราด้วย เราปลูกฝังสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นธรรมและปลอดภัย เคารพสิทธิของกันและกัน และทุกคนสามารถบรรลุศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ เราต้อนรับสภาพแวดล้อมของการมีส่วนร่วมและการไม่แบ่งแยกของการที่พนักงานเข้ามามีส่วนร่วม ให้ความเคารพผู้อื่น และสนับสนุนผู้อื่น ซึ่งจะเป็นการสร้างความมั่นใจว่าเราจะใช้ประโยชน์จากแนวคิดที่ดีที่สุดและการอุทิศตนของพนักงานทุกคน

สิ่งที่ต้องรู้

- เราสร้างทีมที่ดีที่สุดของเราโดยการค้นหาบุคลากรที่มีความหลากหลายทั้งในด้านภูมิหลังที่เป็นเอกลักษณ์ มุมมอง พรสวรรค์ และประสบการณ์ การกระทำเช่นนี้จะช่วยให้เราดึงดูดพรสวรรค์ที่มีความหลากหลายเช่นเดียวกับตลาดและลูกค้าที่เราให้บริการอยู่
- ที่ TriMas นั้น เรานิยามความหลากหลายว่าเป็นสิ่งใดก็ตามที่มีเอกลักษณ์และทำให้เราเป็นเราเช่นทุกวันนี้ ซึ่งรวมถึงวิธีที่เราคิด จรรยาบรรณในการทำงานของเรา ที่มาของเรา ประสบการณ์ของเรา และภาพพจน์ของเรา
- เรานิยามการไม่แบ่งแยกว่าเป็นกระบวนการสร้างวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้าง เคารพ และยอมรับกันและกัน
- ด้วยการให้คุณค่าแก่การมีส่วนร่วมของพนักงานทุกคนเช่นนี้ เราจึงได้ปลูกฝังจิตวิญญาณแห่งความน่าเชื่อถือและการเปิดกว้าง

สิ่งที่ต้องทำ

- สร้างสถานที่ทำงานที่ไม่แบ่งแยก โดยกระตือรือร้นในการกำจัดอุปสรรคที่ขวางกั้นการร่วมมือกัน และมุ่งหน้าทำให้แนวคิดที่ยอดเยี่ยมที่สุดและการแก้ปัญหาสามารถเกิดขึ้นจริงได้
- ให้คุณค่าแก่การมีส่วนร่วมของผู้อื่น พยายามทำความเข้าใจผู้อื่นและเปิดใจให้กว้างอยู่เสมอ
- รับฟังจากหลาย ๆ คนที่เป็นตัวแทนของลูกค้าของเราและความต้องการของพวกเขา
- ปลูกฝังสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การพัฒนา และการมุ่งมั่นเพื่อสิ่งที่ดีกว่า
- หากต้องการทราบข้อมูลเพิ่มเติม โปรดศึกษานโยบายด้านความหลากหลาย การไม่แบ่งแยก และการมีส่วนร่วมในเว็บไซต์ของเรา



เกร็ดน่าสนใจด้านจริยธรรม

หนึ่งในเพื่อนร่วมงานของฉันส่งอีเมลที่ประกอบไปด้วยมุกตลกและความคิดเห็นในทางที่เสื่อมเสียเกี่ยวกับสัญชาติบางสัญชาติ อีเมลพวกนี้ทำให้ฉันไม่สบายใจ และฉันมักกลบทิ้งอยู่เสมอ แต่ไม่มีใครพูดเรื่องนี้อย่างเปิดเผย ฉันควรทำอะไรมากกว่านี้ไหม

ควร ทุกคนมีบทบาทในการทำให้แน่ใจได้ว่าเราสามารถรักษาวัฒนธรรมแห่งการเคารพกันและกันไว้ คุณควรแจ้งให้หัวหน้างานของคุณหรือตัวแทนฝ่ายทรัพยากรบุคคลในท้องถิ่นทราบหากต้องการทราบข้อมูลเพิ่มเติม โปรดศึกษานโยบายด้านความหลากหลาย การไม่แบ่งแยก และการมีส่วนร่วมในเว็บไซต์ของเรา



ความเป็นส่วนตัว

ความไวใจคือพื้นฐานของความสัมพันธ์ที่ดีทุกความสัมพันธ์ เรายึดมั่นต่อการปกป้องและการเคารพสิทธิความเป็นส่วนตัวของพนักงาน ลูกค้า และหุ้นส่วนทางธุรกิจ รวมทั้งชีพพลายเออร์และคู่สัญญาของเรา พนักงานแต่ละคนต้องรู้และปฏิบัติตามนโยบายต่าง ๆ ของเราในการใช้ข้อมูลส่วนตัวอย่างมีความรับผิดชอบ

สิ่งที่ต้องรู้

- ในสหรัฐฯ มีกฎหมายหลายข้อที่บังคับใช้เรื่องข้อมูลส่วนตัวของลูกค้าและพนักงาน (เช่น ชื่อ ข้อมูลบ้าน และข้อมูลติดต่อที่สำนักงาน ข้อมูลการเงิน ข้อมูลทางการแพทย์ และข้อมูลอื่น ๆ) และมีอีกหลายประเทศที่บังคับใช้เรื่องการเก็บรวบรวมและการใช้ข้อมูลดังกล่าวอย่างเข้มงวด เรายึดมั่นต่อการดูแลจัดการข้อมูลส่วนตัวอย่างมีความรับผิดชอบและสอดคล้องกับกฎหมายความเป็นส่วนตัวที่บังคับใช้ทั่วโลก
- พนักงานทุกคนมีหน้าที่ในการปกป้องข้อมูลส่วนตัวภายใต้การควบคุมของบริษัทและต้องคุ้นเคยกับนโยบายของบริษัทและแนวทางการรักษาความปลอดภัยสำหรับการคุ้มครองข้อมูลดังกล่าว
- มีกฎเกณฑ์พิเศษที่มีผลกับข้อมูลส่วนตัวสำหรับพนักงานของสหภาพยุโรป ซึ่งกฎเกณฑ์เหล่านี้มีอยู่ในนโยบายของเราเกี่ยวกับความเป็นส่วนตัวของข้อมูลสากล และนโยบายความเป็นส่วนตัวในเว็บไซต์ของเรา
- ตระหนักอยู่เสมอว่าสิ่งใดก็ตามที่คุณเขียน ส่ง ดาวน์โหลด หรือจัดเก็บไว้ในระบบของเราถือเป็นทรัพย์สินของบริษัท และเราอาจติดตามการใช้งานของคุณ คุณไม่ควรคาดหวังเรื่องความเป็นส่วนตัวขณะใช้งานระบบของเรา

💡 เกร็ดน่าสนใจด้านจริยธรรม

มีคนบังเอิญส่งอีเมลรายงานด้านทรัพยากรบุคคลมาให้ฉัน ซึ่งประกอบไปด้วยชื่อ ที่อยู่ และหมายเลขประกันสังคมของพนักงาน ฉันควรปิดอีเมลและแจ้งว่าฉันไม่เห็นหรือไม่

ไม่ควร หากคุณสามารถเข้าถึงได้ บุคคลอื่นก็สามารถเข้าถึงได้โดยไม่ได้รับอนุญาตอย่างเหมาะสมหรือไม่จำเป็นต้องรับทราบข้อมูลนั้น ติดต่อหัวหน้างานของคุณ ตัวแทนฝ่ายทรัพยากรบุคคลในท้องถิ่น หรือแผนกกฎหมายของ TriMas

สิ่งที่ต้องทำ

- เข้าใจและปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับของสถานที่ทำงานที่มีการเก็บรวบรวมประมวลผล หรือใช้งานข้อมูลส่วนตัว
- ตระหนักว่าข้อมูลส่วนตัวต้องเป็นไปตามกฎหมายแบบเฉพาะเจาะจง เช่น ข้อมูลการเงินของลูกค้า ข้อมูลด้านสุขภาพ และข้อมูลของเด็ก และติดต่อตัวแทนฝ่ายทรัพยากรบุคคลในท้องถิ่นหรือแผนกกฎหมายของ TriMas หากมีข้อสงสัยใด ๆ
- เก็บรวบรวม ประมวลผล และใช้งานเฉพาะข้อมูลส่วนตัวที่คุณจำเป็นต้องใช้เพื่อจุดประสงค์ทางธุรกิจที่ชอบด้วยกฎหมายเท่านั้น ข้อมูลส่วนตัวบางอย่างเช่นข้อมูลที่ละเอียดอ่อนและจำเป็นต้องมีการคุ้มครองข้อมูลในระดับพิเศษ รวมทั้งหน้าที่ในการดูแลจัดการข้อมูลที่สูงขึ้น โดยให้เป็นไปตามกฎหมายที่บังคับใช้
- ห้ามเปิดเผยข้อมูลของบริษัทให้บุคคลอื่นที่ไม่จำเป็นต้องทราบข้อมูลในการดำเนินงานของตนเอง หากบุคคลที่สามจำเป็นต้องได้รับข้อมูล ต้องแน่ใจว่าได้ทำข้อตกลงเรื่องการเก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับเพื่อคุ้มครองข้อมูลนั้น ๆ
- ใช้ข้อมูลที่เป็นความลับของบริษัทที่ได้รับมาจากการจ้างงานของคุณเพื่อจุดประสงค์ทางธุรกิจที่ระบุไว้เท่านั้น ห้ามนำไปใช้เพื่อจุดประสงค์ส่วนตัวหรือเพื่อประโยชน์ของบุคคลอื่นที่อยู่นอกบริษัท
- ดูแลจัดการข้อมูลที่เป็นความลับด้วยความระมัดระวังเพื่อคุ้มครองข้อมูลไม่ให้ถูกเปิดเผยโดยไม่ได้รับอนุญาต
- รักษาและกำจัดข้อมูลส่วนตัวตาม นโยบายการจัดการบันทึกข้อมูล ของเรา
- หากคุณรับรู้ว่าคุณข้อมูลส่วนตัวถูกนำไปใช้โดยละเมิดนโยบายนี้ หรือคุณรับรู้ว่าคุณความปลอดภัยของระบบ อุปกรณ์ หรือเอกสารใด ๆ ที่ประกอบไปด้วยข้อมูลส่วนตัวมีความไม่แน่นอน ให้แจ้งหัวหน้างานของคุณหรือแผนกกฎหมายของ TriMas

ความยืดหยุ่นของเราต่อผู้ถือหุ้นของเรา



- ความสมบูรณ์และคุณภาพของผลิตภัณฑ์..... 26
- การปกป้องทรัพย์สิน..... 27
- ผลประโยชน์ทับซ้อน..... 28
- ความรับผิดชอบและการเปิดเผยทางการเงิน 29
- การซื้อขายหลักทรัพย์โดยอาศัยข้อมูลภายใน..... 30
- การสื่อสารกับภายนอก..... 31

ความสมบูรณ์และคุณภาพของผลิตภัณฑ์

TriMas มุ่งมั่นที่จะมีความโดดเด่นในด้านการออกแบบผลิตภัณฑ์ คุณภาพ และการใช้งานที่ไร้ที่ติ เราเชื่อว่าความพยายามเหล่านี้รวมกับความมุ่งมั่นที่เหนียวแน่นของเราต่อความซื่อตรงในการทำธุรกิจจะช่วยให้ลูกค้าของเรา มีความมั่นใจในความสามารถของเราเป็นอย่างดี และจะช่วยเสริมสร้างข้อดีด้านการแข่งขันอย่างยั่งยืนสำหรับธุรกิจของเราด้วย

สิ่งที่ต้องรู้

- เรายึดมั่นต่อการจัดหาผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพให้ลูกค้าของเรา โดยเป็นไปตามความต้องการหรือเหนือความต้องการและความคาดหวังของพวกเขา
- พนักงานทุกคนมีหน้าที่ทำให้แน่ใจได้ถึงความสมบูรณ์ของผลิตภัณฑ์ที่อยู่ภายใต้การควบคุมของตนและความถูกต้องครบถ้วนของเอกสารที่ต้นจัดหาให้เพื่อสนับสนุนความสมบูรณ์ของผลิตภัณฑ์
- การไม่รักษามาตรฐานด้านคุณภาพอาจทำให้ลูกค้าของเราผิดหวัง สร้างภาระให้แก่ TriMas และทำลายชื่อเสียงของเราที่มีร่วมกับลูกค้าและผู้ถือหุ้นของเราได้
- หากสามารถทำได้ ผลิตภัณฑ์จะผ่านการทดสอบเพื่อให้แน่ใจได้ว่าเป็นไปตามมาตรฐานด้านคุณภาพและความปลอดภัย

สิ่งที่ต้องทำ

- รักษาระบบคุณภาพที่ประกอบไปด้วยนโยบายและขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อให้แน่ใจได้ว่าเราปฏิบัติตามข้อบังคับด้านคุณภาพของ TriMas และของลูกค้าของเรา
- ปลุกฝังวัฒนธรรมที่ส่งเสริมนวัตกรรมและการพัฒนาผลิตภัณฑ์กับกระบวนการของเราอย่างต่อเนื่อง
- ต้องแน่ใจว่าทุกคนในพื้นที่การทำงานเข้าใจถึงข้อบังคับด้านคุณภาพ การรับรอง และมาตรฐานต่าง ๆ ของ TriMas
- ไม่ละเลยการควบคุมคุณภาพหรือใช้ทางลัดที่อาจทำให้คุณภาพด้อยลง
- ห้ามบิดเบือนหรือนำเสนอคุณภาพหรือข้อมูลผลิตภัณฑ์ใด ๆ ที่ไม่เป็นจริง
- ห้ามปกปิดงานหรือวัสดุที่มีตำหนิ ปลอมแปลงใบรับรอง หรือการกล่าวอ้างที่เกี่ยวข้องกับผลิตภัณฑ์ของเรา หรืออนุญาตให้มีการส่งมอบผลิตภัณฑ์ที่รู้ว่ามีตำหนิหรือไม่ปลอดภัย
- รายงานปัญหาให้หัวหน้างานของคุณ ผู้จัดการโรงงาน หรือประธานฝ่ายทราบ และดำเนินการตามขั้นตอนเพื่อจัดการกับข้อมูลใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาด้านคุณภาพของผลิตภัณฑ์ การบังคับใช้ หรือความปลอดภัย



💡 เกร็ดน่าสนใจด้านจริยธรรม

เราเกิดความล่าช้าในไตรมาสนี้และรู้สึกกดดันในการเพิ่มผลผลิต เราสามารถปรับเปลี่ยนขั้นตอนการผลิตบางอย่างเพื่อเร่งงานของเราได้หรือไม่ เมื่อเป็นเรื่องของการเปลี่ยนแปลงกระบวนการผลิต ห้ามประนีประนอมกับความปลอดภัยหรือคุณภาพของผลิตภัณฑ์ ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานด้านคุณภาพและข้อมูลจำเพาะของผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอ นอกจากนี้ ให้ดำเนินการตามขั้นตอนการอนุมัติที่จำเป็น ซึ่งบางครั้งอาจเกี่ยวข้องกับลูกค้าด้วย หากคุณมีแนวคิดเรื่องการปรับปรุงกระบวนการ ให้แจ้งหัวหน้างานของคุณหรือผู้นำด้านคุณภาพของคุณ

การปกป้องทรัพย์สิน

เราพึ่งพาทรัพย์สินของบริษัทในการช่วยเหลืองานของเราในทุก ๆ วัน ด้วยการทุ่มเททำงานอย่างหนักและการลงทุนจำนวนมาก TriMas ได้สร้างและรักษาทรัพย์สินที่ช่วยเหลือพนักงานในบริษัทให้มีประสิทธิภาพการดำเนินงานในระดับสูง เราทุกคนมีหน้าที่ในการปกป้องทรัพย์สินของบริษัท การดูแลจัดการทรัพย์สินดังกล่าวที่ไม่เหมาะสมหรือไม่ระมัดระวังอาจส่งผลเสียต่อแบรนด์และเสถียรภาพของ TriMas และอาจยับยั้งผู้ลงทุนจากการสนับสนุนบริษัท รวมทั้งโครงการและกลยุทธ์ต่าง ๆ ของบริษัทได้

สิ่งที่ต้องรู้

- ทรัพย์สินของบริษัทหมายถึงทุกอย่างที่บริษัทเป็นเจ้าของหรือใช้งานในการดำเนินธุรกิจ เราแต่ละคนได้รับความไว้วางใจให้ดูแลทรัพย์สินเหล่านี้ ดังนั้นจึงต้องกระตือรือร้นในการปกป้องไม่ให้ทรัพย์สินสูญหาย เสียหาย ถูกโจรกรรม เสียเปล่า หรือถูกใช้งานอย่างไม่เหมาะสม
- เราปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่บังคับใช้กับการปกป้องทรัพย์สินของเราเช่นเดียวกับทรัพย์สินของผู้อื่น
- ใช้ทรัพย์สินของบริษัทเพื่อจุดประสงค์ทางธุรกิจที่เหมาะสมเท่านั้น และห้ามใช้ระบบของบริษัทในการเข้าถึงเนื้อหาที่ไม่เหมาะสมหรือไม่พึงประสงค์
- พนักงานทุกคนมีหน้าที่ปกป้องทรัพย์สินของเรา รวมทั้งทรัพย์สินทางปัญญา และเคารพลิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่น
 - ทรัพย์สินทางปัญญามักหมายถึงข้อมูลที่ได้รับการคุ้มครองตามเครื่องหมายการค้าของบริษัท ชื่อทางการค้า สิทธิบัตร และความลับทางการค้า นอกจากนี้ยังหมายถึงสิ่งต่าง ๆ เช่น แรนด์ โลโก้ ข้อมูลการวิจัย แผนการพัฒนาลิขสิทธิ์ กลยุทธ์ด้านการตลาด เนื้อหาบนเว็บไซต์ สิ่งประดิษฐ์ และแนวคิดกับข้อมูลทางธุรกิจอื่น ๆ ที่เป็นความลับ

สิ่งที่ต้องทำ

- ตื่นตัวต่อวิธีปฏิบัติทางธุรกิจที่อาจส่งผลกระทบต่อการเผยแพร่หรือการใช้ทรัพย์สินของบริษัทโดยไม่ได้รับอนุญาต และติดต่อแผนกกฎหมายของ TriMas หากมีปัญหาใด ๆ
- หากไม่ได้รับการอนุมัติแบบเฉพาะเจาะจง ห้ามรับ ให้เช่า ยืม ให้ยืม อนุญาต บริจาค ขาย สร้างความเสียหาย ทำลาย หรือกำจัดทรัพย์สินใด ๆ ของ TriMas หรือใช้ทรัพย์สินดังกล่าวเพื่อจุดประสงค์ที่ไม่ใช่ของ TriMas
- ปฏิบัติตามขั้นตอนการรักษาความปลอดภัย และตื่นตัวต่อสถานการณ์ที่อาจนำไปสู่การสูญเสียหรือการใช้งานทรัพย์สินของบริษัทในทางที่ผิด
- ต้องแน่ใจว่าอุปกรณ์และกระบวนการต่าง ๆ อยู่ในสภาพที่ดีและมีสถานะการดำเนินงานที่ปลอดภัย
- ดูแลจัดการเรื่องต่าง ๆ ของทุกวันโดยการไม่เปิดเผยข้อมูลอัตลักษณ์ รหัสผ่าน หรือข้อมูลการเข้าถึงอื่น ๆ และจัดเก็บกรรมสิทธิ์ทั้งทางกายภาพและทางอิเล็กทรอนิกส์ทุกอย่างไว้ในที่ปลอดภัยเมื่อไม่ได้ใช้งาน
- ระมัดระวังเมื่อมีการพูดคุยทางธุรกิจของบริษัทในพื้นที่ส่วนรวมและพื้นที่สาธารณะ เช่น ลิฟต์และเครื่องบิน

💡 เกร็ดน่าสนใจด้านจริยธรรม

ตัวอย่างของทรัพย์สินของบริษัท ได้แก่:

- ทรัพย์สินทางกายภาพ เช่น ที่ดิน อาคาร เครื่องมือ ยานพาหนะ อุปกรณ์ สินค้าคงคลัง วัตถุดิบ และรายการสิ่งของ
- ทรัพย์สินทางการเงิน เช่น เงินสด หลักทรัพย์ที่รับได้ และการลงทุน
- ข้อมูลที่เป็นกรรมสิทธิ์และทรัพย์สินทางปัญญา เช่น ความลับทางการค้า สิทธิบัตร ลิขสิทธิ์ และข้อมูลทางธุรกิจที่เป็นความลับ
- สิทธิและใบอนุญาตคู่สัญญา และ
- ซอฟต์แวร์และข้อมูลดิจิทัล เช่น ข้อความที่จัดเก็บไว้ในหรือส่งผ่านทางระบบข้อมูลและการสื่อสารของเรา

ตัวอย่างการใช้ทรัพย์สินของบริษัทในทางที่ผิดมีอะไรบ้าง

ตัวอย่างต่าง ๆ ได้แก่ การนำผลิตภัณฑ์หรือรายการสิ่งของไปใช้ส่วนตัว การขอเบิกเงินคืนจากบริษัทสำหรับค่าใช้จ่ายส่วนตัว การใช้ยานพาหนะของบริษัทเพื่อการขนส่งส่วนตัวที่ไม่ได้รับอนุญาต และการนำเศษชิ้นงานหรือของเสียไปขายต่อเพื่อหากำไรทางการเงินให้ตนเอง

ผลประโยชน์ทับซ้อน

ในระหว่างเวลางานหรือเวลาว่างของคุณ ทุกสิ่งที่คุณทำไม่ควรขัดต่อความรับผิดชอบหรือหน้าที่ที่ต้องซื่อสัตย์ต่อบริษัท แม้จะไม่ได้มีเจตนาให้เกิดข้อผิดพลาด แต่ภาพลักษณ์ที่ขัดแย้งอาจส่งผลกระทบเชิงลบได้ ต้องคำนึงอยู่เสมอว่าการกระทำของคุณดูเป็นอย่างไร และหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่อาจสร้างผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกิดขึ้นจริงหรือเป็นที่รับรู้ว่าจะเกิดขึ้นได้

สิ่งที่ต้องรู้

- ผลประโยชน์ทับซ้อนอาจเกิดขึ้นเมื่อคุณมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่อาจแทรกแซงหรือดูเหมือนจะแทรกแซงหน้าที่และความรับผิดชอบของคุณที่ TriMas รวมทั้งความสามารถของคุณในการตัดสินใจทางธุรกิจที่เป็นผลดีที่สุดต่อบริษัท หรืออาจส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงหรือความสัมพันธ์ทางธุรกิจของบริษัท
- คุณต้องเปิดเผยข้อมูลเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างทันทั่วถึง และขอรับการอนุมัติตามที่จำเป็นสำหรับงานภายนอกทั้งหมด ผลประโยชน์ทางการเงิน การกิจกรรมส่วนตัวอื่น ๆ หรือความสัมพันธ์ที่อาจสร้างหรือมีแนวโน้มสร้างผลประโยชน์ทับซ้อน ผลประโยชน์ทับซ้อนอาจเกิดขึ้นถ้าคุณมีความสามารถในการสร้างอิทธิพลต่อการตัดสินใจของบริษัทที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานหรือการทำธุรกรรมทางธุรกิจที่ส่งผลกระทบต่อสมาชิกในครอบครัวหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ใกล้ชิด
- ตัวอย่างของผลประโยชน์ทับซ้อน ได้แก่:
 - การเป็นเจ้าของกรรมสิทธิ์ในหรือการเป็นผู้ให้เช่าแก่ซัพพลายเออร์ ซึ่งพนักงานเป็นผู้รับผิดชอบในการเลือกซัพพลายเออร์หรือเป็นผู้แนะนำผู้ที่มีหน้าที่ดังกล่าว
 - การมีความสัมพันธ์ด้านการจ้างงานหรือการให้คำปรึกษากับลูกค้า ซัพพลายเออร์หรือคู่แข่ง
 - การทำหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่ ผู้อำนวยการ หรือสมาชิกคณะกรรมการของลูกค้า ซัพพลายเออร์ หรือคู่แข่ง เว้นแต่จะได้รับอนุมัติเป็นลายลักษณ์อักษรจากผู้บริหารอาวุโส
 - การมีส่วนร่วมในการจ้างงานภายนอกหรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่อาจแทรกแซงความสามารถของพนักงานในการทำงานของตนเอง
 - การปฏิบัติตนเพื่อประโยชน์ของสมาชิกครอบครัว เพื่อน หรือคนสนิทในขณะที่ดำเนินธุรกิจของ TriMas

สิ่งที่ต้องทำ

- หลีกเลี่ยงผลประโยชน์ส่วนตนหรือกิจกรรมที่แทรกแซงหรือมีแนวโน้มที่จะแทรกแซงความสามารถของคุณในการปฏิบัติตามหน้าที่ที่ TriMas
- ทุ่มเวลา ความสนใจ และความพยายามของคุณอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทขณะที่ทำงาน
- ไม่ฉวยโอกาสเพื่อประโยชน์ส่วนตัวที่คุณได้เรียนรู้จากตำแหน่งของคุณในบริษัทหรือจากการเข้าถึงข้อมูลของบริษัท
- ไม่เลือกซัพพลายเออร์หรือหุ้นส่วนทางธุรกิจโดยอิงจากผลประโยชน์ส่วนตัว แฉงให้ทราบหากคุณพบเห็นว่ามีผลประโยชน์ทับซ้อนที่อาจเกิดขึ้นและเกี่ยวข้องกับซัพพลายเออร์หรือหุ้นส่วนทางธุรกิจอื่น ๆ
- ไม่ใช่ทรัพย์สิน ข้อมูล แหล่งข้อมูลของบริษัท หรือผลที่ได้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว หรือเพื่อส่งเสริมธุรกิจหรือกิจกรรมนอกบริษัทของคุณ สมาชิกครอบครัว หรือผู้ที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิด รวมไปถึงการใช้งานสิ่งอำนวยความสะดวกของบริษัท อุปกรณ์สำนักงาน อีเมล ข้อมูลของพนักงานหรือลูกค้า ซอฟต์แวร์หรือแอปพลิเคชัน คอมพิวเตอร์
- ติดต่อแผนกกฎหมายของ TriMas หากคุณต้องการความช่วยเหลือในการระบุปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นเป็นผลประโยชน์ทับซ้อนหรือไม่
- สำหรับข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาอ่าน นโยบายผลประโยชน์ทับซ้อนระดับสากลของเรา

💡 เกร็ดน่าสนใจด้านจริยธรรม

เมื่อต้องพยายามตัดสินใจว่าสถานการณ์หนึ่ง ๆ นั้นอาจก่อให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนหรือไม่ ให้ถามตนเองว่า:

- สถานการณ์นี้ส่งผลกระทบต่อความสามารถของคุณในการตัดสินใจทางธุรกิจหรือไม่
- คุณหรือคนสนิทของคุณจะได้รับผลประโยชน์ส่วนตัวจากสถานการณ์นี้หรือไม่
- คุณถูกบังคับให้เลือกระหว่างประโยชน์ส่วนตัวกับ TriMas หรือไม่

หากคุณตอบว่า “ใช่” สำหรับคำถามใดคำถามหนึ่ง แสดงว่ามีแนวโน้มที่จะเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน และคุณควรแจ้งให้หัวหน้างานของคุณ ตัวแทนฝ่ายทรัพยากรบุคคล หรือแผนกกฎหมายของ TriMas ทราบ

ความรับผิดชอบและการเปิดเผยทางการเงิน

หลักการเรื่องความรับผิดชอบทางการเงินกำหนดให้เราปกป้องบริษัทผ่านความซื่อตรงในการเก็บบันทึก การรายงานด้านการเงิน และการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะ บันทึกด้านการเงินเป็นพื้นฐานของการบริหารจัดการธุรกิจของเรา และเพื่อให้สอดคล้องกับข้อบังคับในการรายงานภาษีและการเงินที่บังคับใช้ ผู้ถือหุ้นของเราไว้ใจให้เราเปิดเผยข้อมูลฉบับเต็ม เป็นธรรม ถูกต้อง ทันที และชัดเจนในการส่งเอกสารทางราชการและการสื่อสารกับสาธารณะของเราทุกครั้ง

สิ่งที่ต้องรู้

- เราปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับทั้งหมดที่บังคับใช้เกี่ยวกับการดูแลจัดการการทำบัญชี การรายงาน และการเปิดเผยข้อมูลการเงิน
- บันทึกด้านการเงินหมายถึงบันทึกรายการและเอกสารสนับสนุน บัญชีแยกประเภทโดยทั่วไปและบัญชีแยกประเภทเสริม บันทึกขั้นตอนการทำธุรกรรม (รวมทั้งบัญชีเงินเดือน การธนาคาร ใบแจ้งหนี้ของลูกค้าและของผู้ค้า) รายงานการสอบบัญชี แผนกลยุทธ์ รายงานด้านการขายและการจัดซื้อ และเอกสารเกี่ยวกับการผลิตและคุณภาพ
- ความรับผิดชอบทางการเงิน ได้แก่:
 - การประมวลผลกิจกรรมการทำธุรกรรมทั้งหมดอย่างทันที่ ครบถ้วน และถูกต้อง
 - การรายงานด้านการเงินที่ซื่อสัตย์และถูกต้อง
 - การเปิดเผยข้อมูลฉบับเต็ม เป็นธรรม ถูกต้อง ทันที และเข้าใจได้ง่ายในการส่งเอกสารทางราชการและการสื่อสารกับสาธารณะของเรา
 - ปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในของเรา
- การแก้ไขบันทึกและรายงานด้านการเงินของเราที่กระทำอย่างทันที่และแก้ไขได้อย่างเหมาะสมภายในระบบการควบคุมภายในของเราจะต้องไม่ละเมิดนโยบายฉบับนี้
- หากคุณมีส่วนเกี่ยวข้องใด ๆ กับการรายงานด้านการเงินหรือการออกเอกสารรับรองด้านการเงินนั้น ๆ คุณต้องปฏิบัติตามนโยบายด้านการเงินของเรา ระบบการควบคุมภายในของเรา และหลักการบัญชีที่รับรองทั่วไป

สิ่งที่ต้องทำ

- ต้องแน่ใจว่าเอกสารและบันทึกของเราสอดคล้องกับการธุรกรรมอย่างถูกต้อง และครบถ้วน และปราศจากข้อผิดพลาดหรือข้อมูลที่บิดเบือนใด ๆ
- ห้ามเปลี่ยนแปลงการทำบัญชีหรือวิธีปฏิบัติทางธุรกิจหรือนโยบายต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการเพิ่มผลการดำเนินงานทางการเงินในระยะใกล้ให้สูงขึ้นโดยแลกกับคุณค่าของผู้ถือหุ้นในระยะยาว
- เก็บรักษาการจัดทำเอกสารที่ลงรายละเอียดอย่างถูกต้อง ครบถ้วน และสมเหตุสมผล เพื่ออ้างอิงการทำธุรกรรมของเราทั้งหมด
- แสดงข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งหมดให้ผู้สอบบัญชีทั้งภายในและภายนอกทราบโดยปราศจากการปกปิดข้อมูล
- จัดเตรียมรายงานและเอกสารเปิดเผยต่อภายนอกโดยอิงจากเอกสารและบันทึกของเรา และให้สอดคล้องกับหลักการบัญชีที่รับรองทั่วไปและกฎหมายที่บังคับใช้
- เพื่อเป็นการหลีกเลี่ยงการเปิดเผยข้อมูลที่ไม่เหมาะสม ให้ปฏิบัติตามแนวทางต่อไปนี้:
 - ส่งคำถามทั้งหมดจากหน่วยงานด้านการเงินหรือสื่อให้แก่แผนกนักลงทุนสัมพันธ์ และการสื่อสารของ TriMas
 - ขอรับการอนุมัติจากประธานเจ้าหน้าที่บริหารฝ่ายการเงินหรือ แผนกนักลงทุนสัมพันธ์และการสื่อสารของ TriMas ก่อนที่จะเปิดเผยข้อมูลที่อาจเป็นสาระสำคัญสำหรับนักลงทุน (เช่น การคาดการณ์และเอกสารแถลงแนวโน้มในอนาคต รวมทั้งข้อเสนอทางธุรกิจ)
- ส่งคำขอจากหน่วยงานของรัฐหรือศาลให้แก่แผนกกฎหมายของ TriMas (เว้นแต่ว่าเป็นเรื่องธุรกิจโดยทั่วไป)



เกร็ดน่าสนใจด้านจริยธรรม

บางครั้งข้อบังคับและงานเอกสารทำให้ฉันทำงานช้าลง และทำให้ยุ่งยากในการบรรลุตามตัวเลขเป้าหมายรายไตรมาสของฉัน ถ้าฉันรู้วิธีการทำงานให้สำเร็จได้ ทำไมฉันจึงทำงานด้วยวิธีของฉันไม่ได้

การทำธุรกิจด้วยความซื่อตรงมีความสำคัญมากกว่า “การทำให้ได้ตามตัวเลขเป้าหมาย” TriMas ไม่ต้องการให้คุณใช้ทางลัด TriMas มีนโยบายการทำธุรกิจ/การทำบัญชีและประมวลที่บังคับใช้เพื่อให้แน่ใจได้ว่าเราจะปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ และหลักการบัญชีที่รับรองทั่วไป

การซื้อขายหลักทรัพย์โดยอาศัยข้อมูลภายใน

ในฐานะพนักงานของ TriMas คุณอาจได้รับรู้ถึงข้อมูลที่มีสาระสำคัญเกี่ยวกับบริษัทหรือบริษัทอื่น ๆ ก่อนที่ข้อมูลนั้นจะถูกเปิดเผยต่อสาธารณะ ข้อมูล “ที่มีสาระสำคัญ” คือข้อมูลที่นักลงทุนอาจพิจารณาว่ามีความสำคัญในการตัดสินใจ ไม่ว่าจะเป็นการซื้อ ขาย หรือถือครองหลักทรัพย์ เช่น หุ้นและพันธบัตร คุณอาจไม่ซื้อหรือขายหลักทรัพย์ในขณะที่ทราบถึงข้อมูลที่มีสาระสำคัญที่ยังไม่ถูกเปิดเผยต่อสาธารณะ (“การซื้อขายหลักทรัพย์โดยอาศัยข้อมูลภายใน”) หรือการให้ข้อมูลดังกล่าวแก่ผู้อื่นที่อาจซื้อขายก่อนที่ข้อมูลนั้นจะถูกเปิดเผยต่อสาธารณะ (“การให้ข้อมูล”)

สิ่งที่ต้องรู้

- ไม่ควรนำข้อมูลที่มีสาระสำคัญที่ไม่ใช่ข้อมูลสาธารณะ (หรือ “ข้อมูลภายใน”) ไปเจรจาหรือมอบให้บุคคลภายนอกทราบ การเปิดเผยข้อมูลดังกล่าวถือเป็นสิ่งผิดกฎหมาย เนื่องจากจะสามารถส่งผลกระทบต่อราคาหุ้นของบริษัทได้ หากข้อมูลนั้นเป็นที่รับรู้ในสาธารณะ ซึ่งรวมถึงข้อมูลเกี่ยวกับ TriMas ชัพพลายเออร์ คู่แข่ง ลูกค้า หรือหุ้นส่วนทางธุรกิจ
- ข้อมูลที่มีสาระสำคัญที่ไม่ใช่ข้อมูลสาธารณะ ได้แก่:
 - แผนการเข้าซื้อกิจการหรือควบรวมกิจการ
 - ข้อมูลทางการเงิน เช่น ผลประกอบการหรือยอดขายโดยประมาณ
 - การขยายหรือการลดการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ
 - การสืบสวนของรัฐหรือการดำเนินคดีทางกฎหมายต่อบริษัท
 - เทคโนโลยีใหม่หรือโอกาสทางธุรกิจที่สำคัญ
 - ผลกำไรหรือขาดทุนของลูกค้าหรือชัพพลายเออร์ที่สำคัญ
 - การเปลี่ยนแปลงบุคลากรฝ่ายบริหารที่สำคัญ
- หากคุณรับรู้ข้อมูลที่มีสาระสำคัญที่ไม่ใช่ข้อมูลสาธารณะเกี่ยวกับบริษัท (TriMas หรือบริษัทอื่นใด) คุณไม่สามารถซื้อหรือขายหลักทรัพย์ของบริษัทนั้นได้จนกว่าข้อมูลดังกล่าวจะถูกเปิดเผยต่อสาธารณะ กฎเหล่านี้บังคับใช้แม้ว่าคุณจะไม่ใช้พนักงานของบริษัทก็ตาม
- นอกจากนี้ การให้ข้อมูลภายในหรือ “การให้ข้อมูล” แก่ผู้อื่น เช่น สมาชิกครอบครัวหรือเพื่อนถือเป็นสิ่งที่ผิดกฎหมายเช่นกัน
- การซื้อขายหลักทรัพย์โดยอาศัยข้อมูลภายในและการให้ข้อมูลคือสิ่งที่ผิดกฎหมาย การละเมิดประเภทนี้อาจส่งผลให้ต้องเผชิญบทลงโทษทางแพ่งและทางอาญาที่ร้ายแรงได้ รวมถึงการจำคุกและการชำระค่าเสียหายทางการเงิน

สิ่งที่ต้องทำ

- ไม่ซื้อหรือขายหลักทรัพย์ของ TriMas หรือบริษัทอื่นใดในขณะที่คุณครอบครองข้อมูลที่มีสาระสำคัญที่ไม่ใช่ข้อมูลสาธารณะ หากคุณรู้ข้อมูลที่มีสาระสำคัญที่ไม่ใช่ข้อมูลสาธารณะของบริษัท ให้รอจนกว่าข้อมูลดังกล่าวจะถูกเปิดเผยต่อสาธารณะก่อนการซื้อขายหุ้น
- ห้ามเปิดเผยข้อมูลที่มีสาระสำคัญที่ไม่ใช่ข้อมูลสาธารณะใด ๆ เกี่ยวกับ TriMas หรือบริษัทอื่นใดที่คุณรับรู้เนื่องมาจากการจ้างงานของคุณให้ผู้อื่นทราบจนกว่าข้อมูลดังกล่าวจะถูกเปิดเผยต่อสาธารณะแล้ว หน้าที่เกี่ยวกับข้อมูลที่มีสาระสำคัญที่ไม่ใช่ข้อมูลสาธารณะนี้จะมีผลบังคับใช้หลังจากที่คุณยุติการจ้างงานแล้วเช่นกัน
- ห้ามแบ่งปันข้อมูลที่ไม่ใช่ข้อมูลสาธารณะจากอดีตนายจ้าง หรือขอให้ผู้อื่นกระทำเช่นนั้น และหากคุณออกจาก TriMas แล้ว ห้ามแบ่งปันข้อมูลที่ไม่ใช่ข้อมูลสาธารณะของเราแก่ผู้อื่น
- ติดตามแผนกฎหมายของ TriMas หากมีข้อสงสัยใด ๆ เกี่ยวกับกฎระเบียบในการซื้อหรือขายหุ้นหรือหลักทรัพย์อื่น ๆ

💡 เกร็ดน่าสนใจด้านจริยธรรม

ฉันรู้ว่าพี่สาวของฉันถือหุ้นของ TriMas อยู่ และฉันบังเอิญพบว่าฉันทำงานเป็นระยะเวลาที่ยาวนานเพราะเราพยายามจะปิดดีลที่จะขายเพิ่มยอดขายของเราในไตรมาสที่สี่ ถ้าพี่สาวฉันซื้อหุ้นเพิ่มโดยใช้ข้อมูลนี้อ้างอิง ถือว่าเป็นสิ่งผิดกฎหมายหรือไม่

ใช่ หากดีลนั้นเป็นข้อมูลที่มีสาระสำคัญที่ไม่ใช่ข้อมูลสาธารณะ จะถือว่าคุณละเมิดกฎหมายว่าด้วยการซื้อขายหลักทรัพย์โดยอาศัยข้อมูลภายในเนื่องจาก “การให้ข้อมูล” แก่พี่สาวของคุณ และพี่สาวของคุณจะละเมิดกฎการซื้อขายหลักทรัพย์โดยอาศัยข้อมูลดังกล่าว

การสื่อสารกับภายนอก

การสื่อสารอย่างระมัดระวังจะช่วยให้เราสามารถสร้างภาพลักษณ์เชิงบวกที่สาธารณชนรับรู้เกี่ยวกับ TriMas ธุรกิจของเรา รวมทั้งผลิตภัณฑ์และบริการของเราด้วย นอกจากนี้ เรามีหน้าที่ปกป้องภาพลักษณ์และแบรนด์ของ TriMas รวมทั้งแบรนด์ของธุรกิจแต่ละอย่างของเรา เคารพเพื่อนร่วมงานและคุ้มครองข้อมูลที่เป็นความลับและข้อมูลที่มีกรรมสิทธิ์

สิ่งที่ต้องรู้

- เพื่อความเป็นมืออาชีพและความสอดคล้องกันในการสื่อสารนอกบริษัทของเรา การติดต่อนักลงทุน นักวิเคราะห์ และสื่อ (หนังสือพิมพ์ นิตยสาร สื่อสิ่งพิมพ์ด้านการค้า วิทยุ โทรทัศน์ หรือแหล่งข้อมูลภายนอกอื่น ๆ) รวมทั้งคำขอข้อมูลและการสัมภาษณ์ ควรส่งไปยังแผนกนักลงทุนสัมพันธ์และการสื่อสารของ TriMas โดยตรง
- หากคุณได้รับการติดต่อเพื่อพูดคุยเกี่ยวกับธุรกิจของบริษัทกับนักลงทุน นักวิเคราะห์ หรือสื่อใด ๆ ให้แนะนำบุคคลภายนอกอย่างสุภาพว่าคุณไม่ได้รับอนุญาตให้พูดคุยถึงประเด็นดังกล่าว และแจ้งให้พวกเขาติดต่อแผนกนักลงทุนสัมพันธ์และการสื่อสารของ TriMas
- พวกเราหลายคนใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อจุดประสงค์ในการทำธุรกิจและจุดประสงค์ส่วนตัว การเข้าถึงอินเทอร์เน็ตที่เติบโตขึ้นเรื่อย ๆ หมายความว่าสิ่งที่เราพูดทางอีเมล โพสต์บนบล็อก หรือทวีตจะมีคนนับล้านสามารถอ่านได้ภายในไม่กี่วินาที
- หากคุณมีส่วนร่วมในกิจกรรมบนสื่อสังคมออนไลน์ที่ระบุตัวตนว่าคุณคือพนักงานของบริษัท แม้ว่าจะกระทำนอกเวลางาน คุณอาจส่งผลกระทบต่อชื่อเสียง ภาพลักษณ์ หรือแบรนด์ของเราได้
- พึงระลึกอยู่เสมอว่าบางครั้งลูกค้า เพื่อนร่วมงาน และผู้ดูแลอาจติดตามตรวจสอบสื่อสังคมออนไลน์ (รวมทั้งโพสต์บนเว็บไซต์เครือข่ายสังคม บล็อก ห้องแชต และเว็บไซต์แบ่งปันสื่อ)
- จำไว้ว่าบางครั้งการสื่อสารภายในกลับเป็นที่รับรู้ในสาธารณะได้ คิดให้รอบคอบ คุณควรหลีกเลี่ยงการกล่าวเกินจริง การแสดงออกในทางเสื่อมเสีย การเดาสุ่ม หรือการอธิบายถึงลักษณะของบุคคลหรือบริษัทในทางที่ไม่เหมาะสมทั้งทางอีเมลหรือจดหมายเวียนภายใน

สิ่งที่ต้องทำ

- ส่งคำขอสัมภาษณ์และสื่อให้ติดต่อแผนกนักลงทุนสัมพันธ์และการสื่อสารของ TriMas
- คิดให้รอบคอบถึงสิ่งที่คุณจะนำเสนอตัวตนออกมาทางเครือข่ายสังคมออนไลน์ รวมทั้งแสดงโอเคและความคิดเห็นในลักษณะที่เคารพผู้อื่น ถามตนเองว่าเนื้อหาออนไลน์ของคุณสอดคล้องกับงานของคุณที่ TriMas หรือไม่
- ใช้บัญชีอีเมลส่วนตัวของคุณ (ไม่ใช่อีเมลบริษัทของคุณ) ในการตั้งค่าหรือเข้าร่วมช่องทางสื่อสังคมออนไลน์ภายนอก ทั้งนี้อาจมีข้อยกเว้นได้ หากคุณได้รับการอนุญาตล่วงหน้าจากหัวหน้างานของคุณ
- ห้ามแสดงรูปลักษณ์ที่ปกป้องถึงบริษัท เว้นแต่ว่าคุณได้รับอนุญาตแบบเฉพาะเจาะจงให้กระทำการดังกล่าวได้ ห้ามใช้โลโก้หรือภาพกราฟิกที่มีกรรมสิทธิ์ของเราไปในทางที่ชักชวนว่าคุณกำลังนำเสนอบริษัทอยู่
- ห้ามเปิดเผยข้อมูลทางธุรกิจที่เป็นความลับเกี่ยวกับ TriMas ธุรกิจของเรา ลูกค้านักของเรา หรือหุ้นส่วนทางธุรกิจของเรา
- เข้าใจและปฏิบัติตาม นโยบายสื่อ และ นโยบายการสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ ระดับสากล ของ TriMas นโยบายอื่น ๆ ของบริษัท และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- ห้ามโพสต์รูปภาพหรือวิดีโอแสดงพื้นที่ของบริษัทเราที่ไม่ใช่พื้นที่สาธารณะ หรือกระบวนการ การปฏิบัติงาน หรือผลิตภัณฑ์ของเราโดยปราศจากการอนุมัติเป็นลายลักษณ์อักษรจาก TriMas ก่อน



เกร็ดน่าสนใจด้านจริยธรรม

นักข่าวจากหนังสือพิมพ์ท้องถิ่นติดต่อฉันเรื่องการขยายโรงงานใหม่ ฉันควรทำอย่างไร

แจ้งหัวหน้างานของคุณและแผนกนักลงทุนสัมพันธ์และการสื่อสารของ TriMas เพื่อให้แน่ใจได้ว่ามีผู้ที่เหมาะสมที่สุดเป็นผู้ให้คำตอบ พนักงานไม่ได้รับอนุญาตให้ตอบคำถามนักข่าว

ความยืดหยุ่นของเราต่อหุ้นส่วนทางธุรกิจของเรา



- ความสัมพันธ์ทางธุรกิจ..... 33
- ของกำนัลและการเลี้ยงส่งสรรค์ทางธุรกิจ 34
- การให้เงินอุดหนุนและการวิ่งเต้นหาเสียง..... 35

ความสัมพันธ์ทางธุรกิจ

เราให้คุณค่าแก่ความสัมพันธ์ทางธุรกิจของเรา และยึดมั่นต่อการทำสิ่งที่ถูกต้องเพื่อลูกค้า ชัพพลายเออร์ และหุ้นส่วนอื่น ๆ ของเรา ความสัมพันธ์ทางธุรกิจของเราอยู่บนพื้นฐานของวิธีปฏิบัติที่ชอบด้วยกฎหมาย มีจริยธรรม และเป็นธรรม เรามีปฏิสัมพันธ์กันอย่างซื่อสัตย์และตรงไปตรงมาในตลาดและคาดหวังให้หุ้นส่วนของเรากระทำเช่นเดียวกัน นอกจากนี้เรายังคาดหวังให้ซัพพลายเออร์ของเราปฏิบัติตามกฎหมาย รวมทั้งกฎหมายที่กำหนดให้พวกเขาปฏิบัติตามแรงงานอย่างเป็นท่า สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ และปกป้องคุณภาพของสิ่งแวดล้อม เช่นเดียวกับกฎหมายที่ห้ามไม่ให้มีการค้ามนุษย์ รวมทั้งการใช้แรงงานบังคับและการใช้แรงงานเด็ก

สิ่งที่ต้องรู้

- เราทำสิ่งที่ถูกต้องเพื่อลูกค้าของเราโดยการปฏิบัติตามอย่างซื่อสัตย์และตรงไปตรงมาในการเจรจาและการสื่อสารกับพวกเขา และทำตามสัญญาที่เราได้ให้ไว้
- เรายึดมั่นต่อการรักษาและพัฒนาความพึงพอใจของลูกค้า
- เรามุ่งมั่นที่จะทำธุรกิจกับซัพพลายเออร์และหุ้นส่วนทางธุรกิจที่ยึดถือค่านิยมและปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานควบคุมด้านความปลอดภัย การใช้แรงงาน และสุขภาพเท่านั้น
- เรามอบโอกาสในการแข่งขันแก่ซัพพลายเออร์ทุกรายเมื่อสามารถทำได้
- เราส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทานของเราและกิจกรรมทางธุรกิจอื่น ๆ

💡 เกร็ดน่าสนใจด้านจริยธรรม

หนึ่งในซัพพลายเออร์ของ TriMas กล่าวว่าบริษัทที่จัดหาวัตถุดิบให้ตนได้ตกเป็นประเด็นในการสืบสวนเรื่องการใช้แรงงานเด็กในประเทศต้นกำเนิดของบริษัทนั้นเนื่องจากเราไม่ได้เจรจากับบริษัทนี้โดยตรง เราควรกังวลกับปัญหานี้หรือไม่ ควรทุกบริษัทที่อยู่ในห่วงโซ่อุปทานของเรามีแนวโน้มที่จะผลกระทบต่อชื่อเสียงของ TriMas ได้ เรากำหนดให้ซัพพลายเออร์ของเราปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชน และเราคาดหวังว่าพวกเขาต้องการแบบเดียวกันจากซัพพลายเออร์ของพวกเขา คุณควรแจ้งหัวหน้างานของคุณ ผู้จัดการโรงงาน ประธานฝ่าย หรือแผนกกฎหมายของ TriMas

สิ่งที่ต้องทำ

- ดำเนินธุรกิจทุกอย่างด้วยความรับผิดชอบและแข่งขันในตลาดอย่างเป็นธรรม
- ซื่อสัตย์ เป็นธรรม และโปร่งใสทุกครั้งที่มีปฏิสัมพันธ์กับลูกค้า
- ทำธุรกิจเฉพาะกับซัพพลายเออร์ที่ปฏิบัติตามข้อบังคับทางกฎหมายระดับประเทศระดับท้องถิ่น และกฎหมายอื่น ๆ ที่บังคับใช้ รวมทั้งแนวทางของบริษัท
- ปฏิบัติต่อซัพพลายเออร์ ลูกค้า หุ้นส่วนทางธุรกิจอื่น ๆ และบริษัทคู่แข่งของเราด้วยความเคารพและความเป็นมืออาชีพในระดับเดียวกับที่คุณคาดหวังว่าจะได้รับจากพวกเขา
- ประเมินทุกข้อเสนอของซัพพลายเออร์โดยอยู่บนพื้นฐานของคุณภาพ ความน่าเชื่อถือ ประสิทธิภาพ ราคา บริการ และข้อบังคับทางเทคนิค
- หลีกเลี่ยงผลประโยชน์ทับซ้อนที่อาจเกิดขึ้นกับซัพพลายเออร์หรือผู้ที่มีแนวโน้มเป็นซัพพลายเออร์และลูกค้าหรือผู้ที่มีแนวโน้มเป็นลูกค้า
- สร้างความสัมพันธ์ทางธุรกิจระยะยาวและเป็นตัวอย่างของความซื่อตรงในการมีปฏิสัมพันธ์ทางธุรกิจของคุณทุกครั้ง
- ปฏิบัติตามขั้นตอนที่บังคับใช้ทั้งหมดเพื่อปกป้องข้อมูลที่เป็นความลับและข้อมูลที่มีกรรมสิทธิ์ที่ซัพพลายเออร์ ลูกค้า และหุ้นส่วนทางธุรกิจอื่น ๆ ให้ความไว้วางใจเรา
- แจ้งปัญหาใด ๆ เกี่ยวกับการที่ซัพพลายเออร์หรือหุ้นส่วนทางธุรกิจไม่ปฏิบัติตามกฎหมายที่บังคับใช้หรือวิธีปฏิบัติทางธุรกิจของเราให้หัวหน้างานของคุณ ผู้จัดการโรงงาน ประธานฝ่าย หรือแผนกกฎหมายของ TriMas หรือสายด่วนจริยธรรมพนักงานทราบ

ของกำนัลและการเลี้ยงสังสรรค์ทางธุรกิจ

ของกำนัลและการเลี้ยงสังสรรค์ทางธุรกิจสามารถมอบโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์ทางธุรกิจ สร้างเครือข่ายกับหุ้นส่วนทางธุรกิจของเรา และส่งเสริมผลิตภัณฑ์ของเราได้ อย่างไรก็ตามหากไม่ได้ดูแลจัดการอย่างเหมาะสมของกำนัลหรือการเลี้ยงสังสรรค์ทางธุรกิจสามารถทำลายชื่อเสียงของเรา รวมทั้งละเมิดกฎหมายได้ ถือเป็นความรับผิดชอบของพนักงานทุกคนในการทำความเข้าใจหลักการเพื่อพิจารณาข้อเสนอหรือรับของกำนัลหรือการเลี้ยงสังสรรค์ทางธุรกิจ และเพื่อให้รู้ว่าเมื่อใดจำเป็นต้องได้รับอนุมัติก่อน

สิ่งที่ต้องรู้

- นี่คือวิธีปฏิบัติทางธุรกิจโดยทั่วไปสำหรับหุ้นส่วนทางธุรกิจในการให้และรับของกำนัลที่มีมูลค่าพอดีและมีส่วนร่วมในการเลี้ยงสังสรรค์ทางธุรกิจที่สมเหตุสมผลและเป็นไปตามธรรมเนียม อย่างไรก็ตาม เราไม่ต้องการให้วิธีปฏิบัติเหล่านี้สร้างภาพจำว่าเราทำเช่นนี้เพื่อหาทางตัดสินใจทางธุรกิจหรือการตัดสินใจของเราจะส่งผลกระทบใด
- หากเราใช้การตัดสินใจที่ดีและปฏิบัติตามแนวทางเหล่านี้ การแลกเปลี่ยนของกำนัลและการเลี้ยงสังสรรค์ทางธุรกิจตามโอกาสจะสามารถช่วยให้บรรลุจุดประสงค์ในการสร้างเจตนาพันธมิตรที่ดีและสร้างความไว้วางใจในความสัมพันธ์ทางธุรกิจได้
- นโยบายนี้ไม่บังคับใช้กับของกำนัลและการเลี้ยงสังสรรค์ทางธุรกิจที่เสนอให้กับหรือเพื่อประโยชน์แก่เจ้าหน้าที่รัฐ ของกำนัล การเลี้ยงสังสรรค์ทางธุรกิจ หรือสิ่งอื่น ๆ ทั้งหมดที่มีมูลค่าที่เสนอให้เจ้าหน้าที่รัฐจำเป็นต้องได้รับการอนุมัติล่วงหน้าจากแผนกกฎหมายของ TriMas และต้องเป็นไปตาม นโยบายต่อต้านการทุจริตระดับสากล

สิ่งที่ต้องทำ

- ห้ามเสนอหรือรับของกำนัลหรือการเลี้ยงสังสรรค์ทางธุรกิจใด ๆ ที่มีมูลค่าเกินพอดี เมื่อได้รับเสนอของกำนัลที่มีมูลค่าเกินพอดี ให้แจ้งไปยังหัวหน้างานของคุณและส่งของกำนัลกลับคืน
- ห้ามเสนอหรือรับของกำนัลที่เป็นเงิน เช่น เงินสด บัตรของขวัญ หรือส่วนลดส่วนบุคคล
- ต้องแน่ใจว่าการเลี้ยงสังสรรค์นั้นมีจุดประสงค์ทางธุรกิจที่ชอบด้วยกฎหมาย เมื่อใดก็ตามที่เราได้รับการเลี้ยงสังสรรค์ดังกล่าว เราควรตอบสนองในเวลาที่เหมาะสม การกระทำเช่นนั้นจะช่วยให้เราหลีกเลี่ยงไม่สร้างภาระใด ๆ แก่เจ้าภาพของเราได้
- ตามกฎหมายแล้ว ต้องให้หรือรับของกำนัลในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของรูปแบบมารยาททางการค้าตามมาตรฐาน และการแลกเปลี่ยนไม่ควรลดทอนความสามารถของบุคคลในการตัดสินใจอย่างสมเหตุสมผล ของกำนัลที่ยอมรับได้คือของกำนัลที่ไม่ได้เกิดขึ้นบ่อย ไม่มีมูลค่าสูงเกินไป และไม่เล็กน้อยเกินไปจนทำให้ TriMas เกิดความอับอาย หากเรื่องดังกล่าวเป็นที่รับรู้ในสาธารณะ
- ห้ามเสนอหรือรับของกำนัลหรือการเลี้ยงสังสรรค์ใด ๆ ที่อาจสร้างความอับอายแก่บริษัท
- ส่งคำถามใด ๆ เกี่ยวกับการให้หรือการรับของกำนัลหรือการเลี้ยงสังสรรค์ทางธุรกิจไปยังหัวหน้างานของคุณ ตัวแทนฝ่ายทรัพยากรบุคคล หรือแผนกกฎหมายของ TriMas



💡 เกร็ดน่าสนใจด้านจริยธรรม

ของกำนัลประเภทใดที่ถือว่ามูลค่า “พอดี”

ของกำนัลที่เกิดขึ้นไม่บ่อยและมีมูลค่าต่ำกว่า \$100 (หรือมูลค่าเทียบเท่าในสกุลเงินอื่น) จะถือว่ามูลค่าที่พอดีในที่ที่ TriMas ดำเนินธุรกิจเป็นส่วนใหญ่ บางตัวอย่างรวมถึงรายการส่งเสริมการขายที่มีหยัห่อ กระเช้าผลไม้หรือขนมขนาดเล็ก และของกำนัลอื่น ๆ ที่ตั้งใจให้เพื่อสร้างเจตนาพันธมิตรที่ดี อย่างไรก็ตาม แม้แต่ของกำนัลที่มีมูลค่าพอดีก็สามารถเป็นปัญหาได้ หากเกิดขึ้นบ่อยหรือมีเงื่อนไข

การให้เงินอุดหนุนและการวิ่งเต้นหาเสียง

เรามีส่วนร่วมกับรัฐบาลและกระบวนการทางการเมืองในวิธีที่แยกมุมมองส่วนตัวออกจากผลประโยชน์ของ TriMas เราปฏิบัติตามกฎหมายทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการบริจาคและการวิ่งเต้นทางการเมือง เราไม่ใช่งบขององค์กรเพื่อจุดประสงค์ในการสนับสนุนทางการเมือง รวมถึงการสนับสนุนการรณรงค์หาเสียงหรือการให้เงินอุดหนุนกลุ่มที่ได้รับการยกเว้นภาษี รวมถึงสมาคมทางการเมือง

สิ่งที่ต้องรู้

- เรามักทำงานร่วมกับหน่วยงานของรัฐบาลในขณะที่ต้องดำเนินธุรกิจของ TriMas โดยที่เราจะดำเนินธุรกิจในลักษณะที่โปร่งใสและมีจริยธรรม
- ในฐานะที่เป็นบริษัท TriMas เลือกที่จะไม่ทำการบริจาคในนามขององค์กรให้แก่ผู้สมัครทางการเมือง พรรคการเมือง หรือคณะกรรมการที่ดำเนินงานทางการเมืองกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ปกติมีกฎหมายห้ามไม่ให้ใช้ทรัพยากรขององค์กรเพื่อสนับสนุนหรือต่อต้านผู้สมัครทางการเมืองคนใดคนหนึ่งโดยเฉพาะ
- ในฐานะบุคคล เราแต่ละคนที่มีสิทธิ์ที่จะแสดงความคิดเห็นตามความเชื่อของตนเองและเข้าไปมีส่วนร่วมในขั้นตอนทางการเมืองได้อย่างอิสระ เราต้องดูให้แน่ใจว่าการกระทำของเราถูกกฎหมายและหลักจริยธรรม เราต้องไม่ดำเนินการใดๆ ที่ส่อไปในทางที่ทำให้ผู้อื่นเข้าใจว่ากิจกรรมส่วนบุคคลของเราได้รับการสนับสนุนจาก TriMas เราต้องหลีกเลี่ยงการดำเนินกิจกรรมใดๆ ของ TriMas ที่ดูเหมือนการวิ่งเต้นทางการเมืองที่ผิดกฎหมาย

💡 เกร็ดน่าสนใจด้านจริยธรรม

ลูกค้ารายหนึ่งเชิญฉันให้ไปร่วมงานระดมทุนทางการเมืองของนักการเมืองท้องถิ่นรายหนึ่ง ฉันสนใจที่จะเข้าร่วมกับกิจกรรมดังกล่าว บริษัทจะจ่ายค่าเดินทางและตัวเข้าร่วมงานให้ฉันได้หรือไม่

พนักงานสามารถเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมืองในรูปแบบของตัวเลือกส่วนบุคคล ตามตัวอย่างนี้ แม้ได้รับเชิญจากลูกค้า แต่บริษัทจะไม่จ่ายเงินชดเชยให้พนักงานสำหรับค่าใช้จ่ายที่พนักงานได้จ่ายออกไปในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการระดมทุนทางการเมือง

สิ่งที่ต้องทำ

- ติดต่อกับหน่วยงานรัฐบาลด้วยความโปร่งใสและมีจริยธรรม
- ปฏิบัติตามแนวทางเพื่อให้แน่ใจว่าเรามีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมืองอย่างมีความรับผิดชอบ:
 - เงินสนับสนุนของ TriMas ใช้เพื่อค่าใช้จ่ายทางการเมืองเมื่อได้รับอนุญาตตามกฎหมายที่บังคับใช้แล้วเท่านั้น และต้องอนุมัติเป็นลายลักษณ์อักษรจากแผนกกฎหมายของ TriMas โดยมีข้อจำกัดที่บังคับใช้กับการชำระเงินให้แก่พรรคการเมือง ผู้ลงสมัครเลือกตั้งหรือการหาเสียง คณะกรรมการทางการเมือง หรือกลุ่มที่ทำกิจกรรมทางการเมืองใด ๆ ไม่ว่าทางตรงหรือผ่านทางบุคคลที่สาม
 - TriMas จะไม่จ่ายเงินชดเชยให้กับการบริจาคเงินทางการเมืองส่วนตัวหรือค่าใช้จ่ายใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางการเมือง
 - พนักงานไม่สามารถขอรับเงินบริจาคสำหรับผู้สมัครหรืออุดมการณ์ทางการเมืองใดๆ ในระหว่างเวลาทำงานหรือขณะอยู่ในพื้นที่ของบริษัท
 - TriMas ไม่อนุญาตให้ใช้พื้นที่หรืออุปกรณ์ของบริษัทสำหรับการรณรงค์หาเสียง การระดมทุน หรือกิจกรรมทางการเมืองใดๆ
 - พนักงานต้องไม่ส่งเสริมมุมมองหรือความเชื่อส่วนตัวหรือทางการเมืองโดยการประกาศหรือแจกจ่ายเครื่องหมายหรือสื่ออื่นใดในสำนักงาน สถานที่ทำงาน หรือในบริเวณใกล้เคียงกับพื้นที่ของบริษัท
 - การมีส่วนร่วมของพนักงานในกิจกรรมทางการเมืองไม่ได้เป็นนัยที่สื่อถึงการสนับสนุนของ TriMas
- ต้องขออนุมัติเป็นลายลักษณ์อักษรจากซีโอโอและที่ปรึกษาทั่วไปของ TriMas ก่อนที่จะเข้าร่วมกิจกรรมวิ่งเต้นทางการเมืองหรือการจ้องนักวิ่งเต้นทางการเมืองในนามของบริษัท

ความยืดหยุ่นของเราต่อกฎหมาย



การต่อต้านการทุจริต	37
การปฏิบัติตามกฎหมายด้านการแข่งขันทางการค้า	38
การควบคุมด้านการค้าระหว่างประเทศ	39

การต่อต้านการทุจริต

พนักงานของ TriMas ต้องปฏิบัติตามกฎหมายที่ห้ามการติดสินบนไม่ว่าด้วยเหตุผลใด ด้วยเหตุนี้ พนักงานทุกคนต้องระมัดระวังไม่ให้หรือรับสินบนหรือเงินใต้โต๊ะทุกรูปแบบ พนักงานของ TriMas ควรดำเนินงานอย่างเปิดเผยและซื่อสัตย์อยู่เสมอ แข่งขันกับผู้อื่นอย่างเป็นธรรม และไม่ใช้วิธีการที่ผิดกฎหมายหรือผิดจริยธรรม นั้นหมายความว่า คุณจะต้องไม่ ให้ รับ อนุญาต หรือสัญญาที่จะมอบสิ่งใด ๆ ที่มีมูลค่าเพื่อแลกกับประโยชน์ที่ไม่เหมาะสมหรือเพื่อธุรกิจไว้

สิ่งที่ต้องรู้

- พนักงานของ TriMas ในทุก ๆ แห่งต้องปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบด้านการต่อต้านการทุจริตที่บังคับใช้ทั้งหมด ซึ่งรวมถึงกฎหมายต่อต้านการทุจริตข้ามชาติของสหรัฐฯ (U.S. Foreign Corrupt Practices Act) และกฎหมายว่าด้วยการต่อต้านการติดสินบนของสหราชอาณาจักร (U.K. Bribery Act) หากคุณมีคำถามเกี่ยวกับกฎหมายเหล่านี้ ให้ติดต่อหัวหน้างานของคุณ ตัวแทนฝ่ายทรัพยากรบุคคล ประธานฝ่ายหรือแผนกกฎหมายของ TriMas
- การทุจริตมักมีส่วนเกี่ยวข้องกับการจ่าย ใต้โต๊ะที่เรียกร้องโดยหรือเสนอให้แก่เจ้าหน้าที่รัฐเพื่อแลกกับผลประโยชน์ การจ่ายใต้โต๊ะมักเกี่ยวข้องกับเงินหรือสิ่งอื่นใดที่มีมูลค่า กรณีเหล่านี้มักพัวพันกับข้าราชการระดับสูงที่ต้องการเงินเพื่อปฏิบัติหน้าที่ไม่ละเอียดรอบคอบในแต่ละวัน ตัวอย่างโดยทั่วไป ได้แก่ การออกใบอนุญาตหรือวีซ่า หรือการทำพิธีทางศุลกากร

💡 เกร็ดน่าสนใจด้านจริยธรรม

ฉันทำงานในโปรเจกต์ที่เปิดโรงงานแห่งใหม่ในประเทศอื่น แต่เจ้าหน้าที่ท้องถิ่นคาดหวังว่าจะได้รับ “ค่าธรรมเนียมพิเศษ” เพื่อ “ขอผ่านทาง” และออกใบอนุญาตให้เราภายใน 30 วัน เพื่อให้เราสามารถทำโปรเจกต์นี้ให้เสร็จสิ้นตามกำหนดเวลาภายในของเราได้ ฉันเข้าใจว่าเรื่องนี้เป็นธรรมเนียมของประเทศดังกล่าว ฉันจ่ายเงินให้เขาได้หรือไม่
ไม่ได้ นโยบายต่อต้านการทุจริตระดับสากล ของ TriMas และกฎหมายที่สอดคล้องกันในหลายประเทศห้ามไม่ให้การเอื้อประโยชน์หรือชำระค่าอำนวยความสะดวกด้วยวิธีการเช่นนี้ แม้ว่า “ทุกคนจะทำกัน” ก็ตาม หากคุณรู้สึกกดดันที่ต้องจ่ายสินบน ให้ปฏิเสธอย่างหนักแน่นและแจ้งให้แผนกกฎหมายของ TriMas ทราบ

สิ่งที่ต้องทำ

- ไม่เสนอเงินสินบนหรือข้อได้เปรียบที่ไม่เหมาะสมแก่เจ้าหน้าที่รัฐใด ๆ บุคคลอื่น หรือบุคคลที่สาม ซึ่งตั้งใจหรือแสดงให้เห็นว่าตั้งใจที่จะส่งผลกระทบต่อตัดสินใจโดยบุคคลหนึ่ง ๆ เกี่ยวกับ TriMas
- ห้ามขอหรือรับเงินสินบนหรือข้อได้เปรียบที่ไม่เหมาะสมจากบุคคลที่สามใด ๆ ซึ่งตั้งใจหรือแสดงให้เห็นว่าตั้งใจที่จะส่งผลกระทบต่อตัดสินใจของ TriMas เกี่ยวกับบุคคลที่สามนั้น
- ห้ามจ่ายค่าคอมมิชชันให้หน่วยงานบุคคลที่สามที่ไม่ได้ระบุไว้ในข้อตกลงที่ผ่านกาอนุญาตของ TriMas
- ห้ามมีส่วนร่วมในคำขอซื้อสินค้าจากผู้ซื้อที่แจ้งในใบแจ้งหนี้มากเกินไปเกินจริง
- ห้ามใช้บุคคลที่สาม เช่น ผู้กระจายสินค้า ตัวแทนจำหน่าย หรือหุ้นส่วนทางธุรกิจในการทำสิ่งใด ๆ ที่ไม่สอดคล้องกับแนวทางเหล่านี้
- ปฏิบัติตามข้อบังคับของ TriMas ในการอนุมัติและการทำสัญญาโดยใช้ดุลยพินิจ เมื่อต้องเลือกหรือว่าจ้างบุคคลที่สาม และพวกเขาต้องปฏิบัติตามกฎหมายและนโยบายต่อต้านการทุจริตที่บังคับใช้
- บันทึกการทำธุรกรรมทางการเงินทั้งหมดอย่างถูกต้อง โดยระบุรายละเอียดที่สมเหตุสมผล และสะท้อนถึงความเป็นจริงของการทำธุรกรรมนั้น ๆ
- ติดตามแผนกกฎหมายของ TriMas หากคุณเชื่อว่าเกิดการชำระเงินที่ไม่เหมาะสมหรือสิ่งอื่น ๆ ที่มีมูลค่าได้ถูกหรือจะถูกนำเสนอให้โดยเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางธุรกิจของ TriMas

การปฏิบัติตามกฎหมายด้านการแข่งขันทางการค้า

กฎหมายด้านการแข่งขันทางการค้าหรือที่รู้จักกันในชื่อของกฎหมายต่อต้านการผูกขาดในสหรัฐฯ ออกแบบมาเพื่อให้แน่ใจได้ว่าการแข่งขันในตลาดนั้นเปิดกว้างและเติบโตได้ดี เราปฏิบัติตามกฎหมายด้านการแข่งขันทางการค้าในทุกประเทศที่เราดำเนินธุรกิจอยู่ กฎหมายเหล่านี้ปกป้องเรา ลูกค้าของเรา และสาธารณะจากวิธีปฏิบัติทางธุรกิจที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งสามารถจำกัดการค้าและลดการแข่งขันลงได้

สิ่งที่ต้องรู้

- เราทุกคนได้ประโยชน์จากตลาดที่เป็นธรรม เสรี และเปิดกว้าง และเราทำงานเพื่อเพิ่มผลการดำเนินงานให้เราสามารถแข่งขันได้อย่างเป็นธรรมและซื่อสัตย์
- การแข่งขันอย่างเป็นธรรมสะท้อนให้เห็นถึงค่านิยมองค์กรของเราเช่นเดียวกับกฎหมาย
- กฎหมายด้านการแข่งขันทางการค้ามีอยู่ในประเทศส่วนใหญ่ที่ TriMas ดำเนินธุรกิจอยู่
- เราแนะนำให้คุณพูดคุยกับแผนกกฎหมายของ TriMas ก่อนเข้าร่วมในกิจกรรมของสมาคมการค้าใด ๆ
- เราเข้มงวดในการแข่งขันด้วยคุณสมบัติที่ดีของผลิตภัณฑ์และบริการของเรา และไม่เคยพยายามยับยั้งหรือจำกัดทางการค้า

สิ่งที่ต้องทำ

- เราไม่เคยพูดคุยเรื่องราคา กลยุทธ์การตั้งราคา การวางแผนผลิตภัณฑ์ การตลาด หรือเงื่อนไขการขายกับคู่แข่งของเรา หากมีการพูดถึงหัวข้อต้องห้ามระหว่างคุยกันหรือระหว่างประชุมที่มีคู่แข่งเข้าร่วมด้วย คุณควรขอตัวออกมาจากการพูดคุยนั้น แจ้งให้แผนกกฎหมายของ TriMas ทราบ หากคุณมีส่วนร่วมหรือถูกขอให้มีส่วนร่วมในการพูดคุยดังกล่าว
- เราไม่ทำข้อตกลงเกี่ยวกับราคา ปริมาณการผลิต ขอบเขตลูกค้าหรือขอบเขตการขายร่วมกับคู่แข่งของเรา
- เราไม่จัดซื้อผลิตภัณฑ์หนึ่งต่อจากผลิตภัณฑ์หนึ่งแบบลูกโซ่ หรือบังคับให้ซัพพลายเออร์ซื้อจากเราเพื่อรักษาธุรกิจกับ TriMas ไว้

- เราไม่นำเสนอผลิตภัณฑ์หรือบริการด้วยความไม่ซื่อสัตย์
- เราไม่เชิญชวนให้ลูกค้าฉกสัญญากับคู่แข่งโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย
- เรารวบรวมข้อมูลด้านการแข่งขันผ่านช่องทางสาธารณะหรือช่องทางอื่น ๆ ที่ถูกกฎหมายด้วยความเหมาะสม เราจะไม่ใช้ข้อมูลที่ได้รับมาจากผู้อื่นอย่างไม่เหมาะสมหรือผิดกฎหมาย รวมทั้งการนำเสนอแบบผิด ๆ การรुक้าทางทรัพย์สิน ความเป็นส่วนตัว หรือการบีบบังคับ
- สำหรับข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาอ่าน นโยบายกฎหมายด้านการแข่งขันทางการค้าระดับสากล



เกร็ดน่าสนใจด้านจริยธรรม

ฉันเพิ่งเข้าร่วมในการประชุมของวงการอุตสาหกรรมนี้ และได้พูดคุยกับเพื่อนที่รู้จักกันมานาน ซึ่งตอนนี้ทำงานให้กับบริษัทคู่แข่งของ TriMas เพื่อนฉันเริ่มพูดถึงกลยุทธ์การตั้งราคาของบริษัทของเธอสำหรับผลิตภัณฑ์ที่คล้ายคลึงกับผลิตภัณฑ์ที่เราทำที่ TriMas และถามถึงการตั้งราคาของเราแบบนี้เหมาะสมหรือไม่

ไม่ คุณควรยุติการสนทนาและรายงานเรื่องนี้ให้แผนกกฎหมายของ TriMas ทราบ นอกเหนือจากการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับของ TriMas อย่างไม่เหมาะสมแล้ว การสนทนาอาจดูเหมือนการพยายามแก้ไขราคา ซึ่งเป็นสิ่งที่ผิดกฎหมายในหลายประเทศ และอาจนำไปสู่บทลงโทษที่ร้ายแรงสำหรับบริษัทและบุคคลที่เกี่ยวข้อง

ฉันสามารถพูดคุยกับลูกค้าเพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการแข่งขันที่เกิดขึ้นได้หรือไม่

ข้อมูลที่เราได้รับรู้เกี่ยวกับคู่แข่งของเราจากลูกค้าอาจเป็นประโยชน์ได้ แต่หัวใจสำคัญคือเนื้อหา ก่อนอื่น เราต้องไม่หาหรือใช้ข้อมูลที่เป็นความลับของคู่แข่งอย่างเด็ดขาด จากนั้นเราต้องมั่นใจว่าบุคคลที่สามจะไม่มองการพูดคุยนั้นว่าเป็นการพยายามร่วมกันวางแผนทางอ้อมกับคู่แข่งของเรา ปรึกษาแผนกกฎหมายของ TriMas ล่วงหน้า หาก你有ข้อสงสัยใด ๆ

การควบคุมด้านการค้าระหว่างประเทศ

เราปฏิบัติตามกฎหมายควบคุมด้านการค้าทั้งหมดที่บังคับใช้ในการขนย้ายสินค้า ซอฟต์แวร์ บริการ และเทคโนโลยีข้ามพรมแดน และดำเนินธุรกิจร่วมกับบางประเทศ บริษัท และบุคคล กฎหมายการศุลกากรข้อบังคับในการส่งออกและนำเข้า เช่นเดียวกับการคว่ำบาตรทางเศรษฐกิจ และมีอยู่บนพื้นฐานของปัญหาการรักษาความปลอดภัยระดับประเทศและนโยบายต่างชาติ

สิ่งที่ต้องรู้

- การส่งออกรายการสิ่งของบางอย่างจำเป็นต้องได้รับอนุญาตจากทางรัฐบาล ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผลิตภัณฑ์ การใช้งาน ประเทศปลายทาง และผู้บริโภค
- ข้อจำกัดในการส่งออกบังคับใช้กับการส่งออกสินค้าและบริการ เช่นเดียวกับการอนุญาตให้ใช้ซอฟต์แวร์และการถ่ายโอนเทคโนโลยี (เช่น แผนการ การออกแบบ และความช่วยเหลือทางเทคนิค) โดยจะบังคับใช้เพื่อเราส่งข้อมูลทางเทคนิคข้ามพรมแดนผ่านทางอินเทอร์เน็ตหรืออีเมล นอกจากนี้ยังบังคับใช้กับการถ่ายโอนข้อมูลหรือผลิตภัณฑ์ไปยังสถานประกอบการของ TriMas ในประเทศอื่น ๆ และการขนย้ายสินค้าภายในประเทศหรือการถ่ายโอนข้อมูลจากบุคคลในประเทศหนึ่งนอกเหนือจากประเทศต้นทางของสินค้า การส่งออกสินค้า เทคโนโลยี หรือบริการโดยปราศจากการอนุมัติจากรัฐบาลอย่างเหมาะสมอาจก่อให้เกิดการสูญเสียสิทธิพิเศษด้านการส่งออก เช่นเดียวกับบทลงโทษทางแพ่งและทางอาญา
- เราต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั้งหมดที่บังคับใช้กับวิธีปฏิบัติด้านการนำเข้าของเรา การขนย้ายผลิตภัณฑ์ของ TriMas ระหว่างประเทศจำเป็นต้องมีการจำแนกประเภทที่เหมาะสม เอกสารด้านศุลกากร การทำสัญลักษณ์จากประเทศต้นทาง และการสำแดงมูลค่าที่สมเหตุสมผล
- ในฐานะที่เป็นบริษัทของสหรัฐฯ TriMas ไม่ได้รับอนุญาตให้ค้าขายระหว่างประเทศกับประเทศ สถาบัน บุคคล และผลิตภัณฑ์ต้องห้าม เนื่องจากรายชื่อต้องห้ามมีการเปลี่ยนแปลงเป็นระยะ คุณควรตรวจสอบกับแผนกกฎหมายของ TriMas สำหรับรายชื่อที่อัปเดตแล้วเมื่อใดก็ตามที่คุณไม่แน่ใจว่าการบังคับใช้ข้อจำกัดทางการค้าหรือไม่
- กฎหมายของสหรัฐฯ ห้ามไม่ให้บริษัทของสหรัฐฯ และบริษัทในเครือให้ความร่วมมือหรือสนับสนุนการบอยคอตต์ในต่างประเทศที่ไม่ได้รับการสนับสนุนจากสหรัฐฯ

สิ่งที่ต้องทำ

- ต้องแน่ใจว่าได้ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับด้านศุลกากรทั้งหมดขณะที่นำเข้าสินค้าสู่การปฏิบัติงานระดับสากลของเรา
- เข้าใจและปฏิบัติตามการควบคุมการส่งออกและข้อจำกัดด้านการค้าทั้งหมด และเพื่อระยะเวลาในการขออนุมัติจากรัฐบาลเมื่อจำเป็น เพื่อให้การขนส่งสินค้าไม่หยุดชะงัก
- เก็บรักษาบันทึกการทำธุรกรรมระหว่างประเทศที่ครบถ้วนและถูกต้อง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติตามกฎระเบียบของเรา
- ติดตามแผนกกฎหมายของ TriMas หากงานของคุณเกี่ยวข้องกับการทำธุรกรรมข้ามพรมแดน และคุณมีคำถามเกี่ยวกับกฎระเบียบหรือข้อบังคับที่บังคับใช้



เกร็ดน่าสนใจด้านจริยธรรม

ลูกค้าที่ติดยาหนึ่งขอให้ฉันส่งผลิตภัณฑ์ไปยังประเทศที่เป็นเป้าหมายต้องห้ามทางการค้าที่รัฐบาลสหรัฐฯ กำหนด ฉันสามารถขนส่งไปยังฝ่ายของ TriMas ที่อยู่นอกสหรัฐฯ แล้วให้พวกเขาขายแก่ลูกค้าในประเทศต้องห้ามได้หรือไม่? กฎหมายห้ามไม่ให้ฉันติดต่อกับใคร ๆ ของ TriMas จำหน่ายสินค้าไปยังประเทศต้องห้าม การส่งสินค้าไปยังประเทศดังกล่าวไม่สามารถหลีกเลี่ยงข้อจำกัดนี้ได้

สรุป

ที่ TriMas เราให้คุณค่าแก่การสื่อสารที่เปิดกว้างและซื่อสัตย์ และมุ่งมั่นสร้างวัฒนธรรมที่เรารู้สึกสบายใจที่จะถามคำถามและแจ้งปัญหาได้โดยไม่ต้องกลัวการตอบโต้ เราจะไม่ทนต่อการตอบโต้บุคคลใดก็ตามที่มีเจตนาตีความการพูด ขอบความช่วยเหลือ หรือมีส่วนร่วมในการสืบสวนเรื่องการละเมิดที่เกิดขึ้นจริงหรือสงสัยว่าจะละเมิดประมวลคำนิยามหลักของ TriMas หรือกฎหมาย

เราให้คุณค่า
แก่การสื่อสาร
ที่เปิดกว้างและ
ซื่อสัตย์

ประมวลของเรานำเสนอปรัชญาและค่านิยมทางธุรกิจของเรา รวมทั้งกำหนดวิธีที่เราในฐานะบริษัทต้องประพฤติตนเองทั่วโลก เรายึดมั่นต่อการดำเนินงานอย่างมีจริยธรรมและซื่อสัตย์ และเป็นผู้ดำเนินความซื่อตรงในทุก ๆ กิจกรรมทางธุรกิจที่เราทำ ประมวลของเราประกอบไปด้วยหลักจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจสำหรับพนักงาน เจ้าหน้าที่ และผู้อำนวยความสะดวกทุกคนที่ต้องปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุมาตรฐานด้านจริยธรรมและความยึดมั่นต่อความซื่อตรงของเรา

ไม่ว่าจะมีข้อสงสัยหรือคำถามใด ๆ ไม่ว่าจะเกี่ยวข้องกับปัญหาของสถานที่ทำงาน ปัญหาด้านความปลอดภัย หรือการประพฤติผิดกฎหมายหรือผิดจริยธรรม เราต้องการรับฟังจากคุณเสมอ หากคุณมีอะไรที่อยากบอก คุณสามารถติดต่อแหล่งข้อมูลใด ๆ ต่อไปนี้ได้

- **หัวหน้างาน** - โดยปกติแล้วหัวหน้างานของคุณคือตำแหน่งที่ดีที่สุดในการแก้ไขปัญหาของคุณได้อย่างรวดเร็ว หากคุณรู้สึกไม่สบายใจที่จะแจ้งปัญหาให้หัวหน้างานของคุณทราบ คุณสามารถติดต่อหัวหน้าคนอื่น ๆ ในท้องถิ่นตามที่เราได้ด้านล่างนี้ได้
- **ฝ่ายทรัพยากรบุคคล** - คุณสามารถติดต่อตัวแทนฝ่ายทรัพยากรบุคคลในบริษัทของคุณได้
- **หัวหน้าฝ่าย** - หัวหน้าในระดับท้องถิ่นหรือในบริษัทของคุณ (รวมทั้งผู้จัดการโรงงาน ประธานบริหารฝ่าย หรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน) นับเป็นอีกตัวเลือกหนึ่ง

แหล่งข้อมูลเพิ่มเติม

นอกเหนือจากแหล่งข้อมูลข้างต้นที่คุณสามารถติดต่อได้ TriMas ยังมีแหล่งข้อมูลนอกบริษัทของคุณสำหรับการรายงานปัญหาเกี่ยวกับการประพฤติผิดกฎหมายหรือผิดจริยธรรมอีกด้วย

- **แผนกกฎหมายของ TRIMAS** - แผนกกฎหมายของ TriMas สามารถช่วยเหลือคุณได้ โดยเฉพาะคำถามที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายและนโยบายที่บังคับใช้ กรุณาส่งอีเมลไปที่ legal@trimascorp.com เพื่อติดต่อแผนกกฎหมายของ TriMas
- **สายด่วนจริยธรรมพนักงาน**
 - โทรศัพท์ไปที่ 1-800-971-4338 จากสหรัฐอเมริกา หรือเยี่ยมชม <https://trimascorp.ethicspoint.com> เพื่อค้นหาหมายเลขโทรฟรีสำหรับประเทศอื่น ๆ ที่อยู่นอกสหรัฐอเมริกา
 - รายงานทางอิเล็กทรอนิกส์ได้ที่ <https://trimascorp.ethicspoint.com>

ในสหรัฐฯ และตามที่กฎหมายในบางประเทศอนุญาต คุณสามารถปกป้องตัวตนขณะใช้งานสายด่วนจริยธรรมพนักงานได้ เนื่องจากกฎหมายความเป็นส่วนตัวของท้องถิ่นในบางประเทศแถบภูมิภาคสหภาพยุโรป สายด่วนอาจอนุญาตให้มีการโทรศัพท์ติดต่อในบางเรื่องเท่านั้น เช่น ปัญหาด้านงานบัญชี การเงิน การตรวจสอบบัญชี และการตัดสินใจอื่น ๆ ในประเทศต่าง ๆ เหล่านั้น ให้ติดต่อหนึ่งในแหล่งข้อมูลสำหรับพนักงานตามที่เราได้ข้างต้นเพื่อรายงานปัญหาอื่น ๆ