

RICHTLINIE "INTERESSENKONFLIKTE"

Alle Mitarbeiter von Trinseo*), insbesondere auch seine Verantwortlichen und Direktoren, sind verpflichtet, bei ihrer Arbeit für Trinseo Interessenkonflikte zu vermeiden, und zwar tatsächliche Interessenkonflikte, potenzielle Interessenkonflikte oder auch nur den Anschein eines Interessenkonflikts. Diese Richtlinie „Interessenkonflikte“ (die „Richtlinie“) legt die Leitlinien fest, und Trinseo erwartet von seinen Mitarbeitern, dass sie sich in ihrem Verhalten innerhalb dieser Leitlinien bewegen. Für den Zweck dieser Richtlinie umfasst "Trinseo" alle verbundenen Unternehmen und Tochtergesellschaften und alle deren Mitarbeiter, Verantwortliche und Direktoren. Der grundlegende Zweck dieser Richtlinie besteht darin, Hilfestellung dabei zu bieten, Umstände zu erkennen, die einen Interessenkonflikt bedeuten könnten, und den Mitarbeitern, Verantwortlichen und Direktoren von Trinseo nahezulegen, sich Klarheit zu verschaffen und um Anleitung zu bemühen, wann immer sie einen Grund für Bedenken sehen, dass ein solcher Konflikt bestehen könnte.

Grundlegende Elemente eines "Interessenkonflikts".

Das dieser Richtlinie zugrunde liegende Prinzip besteht darin, dass die Entscheidung für Einzelpersonen oder Unternehmen, mit denen das Unternehmen in Geschäftsbeziehung tritt, und die Geschäftsbedingungen für eine solche Geschäftsbeziehung, **ausschließlich davon abhängen sollen, was im besten Interesse des Unternehmens liegt**. Es darf nicht zugelassen werden, dass das Eigeninteresse eines Mitarbeiters Einfluss auf solche Entscheidungen erhält.

Ein potenzieller Interessenkonflikt entsteht, wenn ein Mitarbeiter (im Nachstehenden umfasst der Begriff „Mitarbeiter“ ebenso auch Verantwortliche und Direktoren) oder ein Partner oder Verwandter eines Mitarbeiters in der Lage ist, eine Entscheidung zu beeinflussen, die als Ergebnis einer geschäftlichen Transaktion von Trinseo zu einem persönlichen Vorteil für diesen Mitarbeiter oder einen Partner oder Verwandten des Mitarbeiters führt. Für den Zweck dieser Richtlinie ist ein "Verwandter" jede Person, die durch Abstammung, Heirat oder Adoption verwandt ist, oder die eine Beziehung zu dem Mitarbeiter hat, die der eines durch Abstammung, Heirat oder Adoption Verwandten gleich ist. Für den Zweck dieser Richtlinie bedeutet „Partner“ (a) ein Unternehmen oder eine Organisation, bei dem der betreffende Mitarbeiter ein Verantwortlicher oder Partner oder, direkt oder indirekt, wirtschaftlich Begünstigter von mindestens fünf Prozent (5%) des Kapitals, welcher Wertpapierkategorie auch immer, ist; und (b) jedes Treuhandvermögen oder sonstiges Vermögen, an dem der betreffende Mitarbeiter ein substantielles wirtschaftliches Interesse hat oder bei dem der Mitarbeiter als Vermögensverwalter oder in einer ähnlichen Funktion tätig ist.

Darüber hinaus kann ein solcher Interessenkonflikt, auf den in dieser ganzen Richtlinie Bezug genommen wird, direkt oder indirekt bestehen (es kann sich um die Interessen des Mitarbeiters, eines Partners oder Verwandten handeln), und es kann sich bei den Interessen um finanzielle Interessen handeln oder um jede andere Art von Interessen, die von Wert für den Mitarbeiter, Verwandten oder Partner ist. Es ist nicht möglich, alle Situationen zu beschreiben, die einen Interessenkonflikt darstellen können. Das Bestehen einer Beziehung zwischen einem Mitarbeiter und einem externen Unternehmen allein ist nicht ein Konflikt an sich. Wenn jedoch ein Mitarbeiter einen Einfluss auf Transaktionen, Verträge oder Richtlinien hat, die Trinseo und das externe Unternehmen einbeziehen, ist es unbedingt erforderlich, dass der Mitarbeiter das Bestehen eines tatsächlichen oder potenziellen Interessenkonflikts unverzüglich offenlegt, und zwar gegenüber seinem Vorgesetzten, der Rechtsabteilung oder dem Chief Compliance Officer. Die maßgebenden Umstände können dann bewertet werden, und, falls erforderlich, können Maßnahmen getroffen werden, um alle Parteien zu schützen. Die besonderen Umstände einer jeden Situation entscheiden darüber, ob ein potenzieller Konflikt besteht. Zu diesen Umständen gehören, neben vielen anderen Faktoren, der Umfang und die Art der betreffenden Transaktion, das Ausmaß, in dem der Mitarbeiter die Entscheidungen von Trinseo in Bezug auf diese Transaktion beeinflussen kann, und ob das Interesse so geartet ist, dass dadurch die Objektivität oder das geschäftliche Urteil des Mitarbeiters beeinflusst werden könnte. In jedem Fall wird die Entscheidung darüber, ob ein Konflikt besteht, auf der Grundlage einer gründlichen und objektiven Betrachtung aller relevanten Faktoren getroffen. Die

Rechtsabteilung und der Chief Compliance Officer stehen zur Verfügung, um beim Treffen einer solchen Entscheidung zu helfen.

Arten von Transaktionen, bei denen insbesondere Konflikte vorkommen können.

Zu geschäftlichen Transaktionen, bei denen Interessenkonflikte bestehen können, gehören zum Beispiel, ohne auf diese beschränkt zu sein:

- die Errichtung eines Vertragsverhältnisses;
- das Kaufen oder Leasen von Rohstoffen, Hilfs- und Betriebsstoffen, Ausrüstungen oder Einrichtungen;
- das Kaufen von Werbeflächen und/oder -zeiten;
- das Anlegen von Mitteln oder die Aufnahme von Darlehen;
- die Auswahl und der Einsatz von Fachberatern und sonstigen professionellen Beratern; und
- die Auswahl und die Überwachung von Auftragnehmern und Mitarbeitern.

Typische Interessenkonflikte.

Allgemein gesprochen würde als Konflikt mit den Interessen von Trinseo und als Verstoß gegen diese Richtlinie angesehen, wenn sich ein Mitarbeiter, ohne vorherige Offenlegung gegenüber Trinseo und ohne Genehmigung von Trinseo, an einer der nachstehend beschriebenen Aktivitäten direkt oder indirekt beteiligen würde:

1. **Beteiligung an einem anderen Unternehmen.** Eine Beteiligung an einem Unternehmen (ausgenommen, wenn die Beteiligung geringer ist als fünf Prozent (5%) des Aktienkapitals eines an einer nationalen Wertpapierbörse oder außerbörslich gehandelten Unternehmens), das Geschäftsbeziehungen mit Trinseo unterhält oder sich um eine solche Geschäftsbeziehung bemüht, bei der Gelegenheit für eine Vorzugsbehandlung dieses Unternehmens oder durch dieses Unternehmen besteht, oder das geschäftlich in einem Bereich tätig ist oder tätig zu werden beabsichtigt, der dem von Trinseo ähnlich ist.
2. **Beteiligung an einem Immobiliengeschäft.** Kauf, Verkauf oder Verpachtung einer Immobilie, Anlage oder Einrichtung von oder an Trinseo oder von/an ein Unternehmen, eine Firma oder eine Einzelperson, das/die eine Geschäftsbeziehung mit Trinseo hat oder sich darum bemüht, wie z. B, Versicherungsagent, Auftragnehmer, Lieferant, Agent oder Kunde.
3. **Handeln für ein anderes Unternehmen, das mit Trinseo in Geschäftsbeziehung treten möchte oder für einen Wettbewerber von Trinseo.** Die Funktion eines Verantwortlichen oder Direktors irgend eines anderen Unternehmens, oder eine Managementfunktion für ein solches, oder als Berater für eine Einzelperson, eine Firma oder ein sonstiges Unternehmen, das mit Trinseo Geschäft betreibt oder sich um ein Geschäft mit Trinseo bemüht, das ein dem Geschäft von Trinseo ähnliches Geschäft betreibt.
4. **Offenlegung vertraulicher Informationen.** Daten von Trinseo oder Informationen über Trinseo, die noch nicht öffentlich verfügbar sind (einschließlich, aber nicht darauf beschränkt, Informationen oder Daten in Bezug auf Entscheidungen, Aktivitäten, Verfahren, Pläne, Gewinne, die finanzielle Lage, finanzielle oder geschäftliche Vorausschauen, Dienstleistungen oder

Produkte) offenzulegen oder zu veröffentlichen oder mit jemandem, der nicht bei Trinseo beschäftigt ist, zu besprechen oder zum persönlichen Vorteil des Mitarbeiters zu verwenden.

5. **Das Innehaben weiterer Positionen zum Nachteil von Trinseo.** Die zusätzliche Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber, oder das Engagement in Geschäften oder Aktivitäten, ob mit Gewinnerzielungsabsicht oder nicht, die erfordern, dass der Mitarbeiter eine beträchtliche Zeit darauf verwendet, oder die zu einem Konflikt oder zu einem anscheinenden Konflikt zwischen den persönlichen Interessen des Mitarbeiters und den Interessen von Trinseo führen können.

Geschenke. Bewirtungen und Auszeichnungen

Geschenke. Mitarbeiter dürfen Geschenke von einem Geschäftspartner, mit dem Trinseo gegenwärtig Geschäft betreibt oder kürzlich Geschäft betrieben hat oder der mit Trinseo in Geschäftsbeziehung treten möchte, nur von sehr begrenztem Wert annehmen, und nur als Höflichkeit. Als allgemeine Regel gilt, dass Geschenke mit einem Wert von mehr als US-\$ 100 oder dem Gegenwert in Landeswährung nicht angemessen sind und vor Annahme durch die Rechtsabteilung oder den Chief Compliance Officer überprüft werden sollten. In begrenzten Ausnahmefällen können Geschenke, die diesen Schwellenwert überschreiten, angenommen werden, und zwar dann, wenn sie unverzüglich an Trinseo oder an eine von Trinseo für solche Zwecke ausgewählte gemeinnützige Einrichtung weitergegeben werden. Geld oder geldwerte Leistungen, Gegenstände von Wert oder eine Vorzugsbehandlung dürfen von Mitarbeitern von Trinseo niemals von jemandem erbeten oder akzeptiert werden, der mit Trinseo gegenwärtig in Geschäftsbeziehung steht oder kürzlich gestanden hat oder von dem vernünftigerweise erwartet werden kann, dass er in Zukunft in Geschäftsbeziehung stehen wird, sei es eine Einzelperson oder ein Unternehmen. Mitarbeiter, denen Geschenke, die gegen vorstehende Richtlinien verstoßen könnten, angeboten werden, sollten das Angebot unverzüglich der Rechtsabteilung oder dem Chief Compliance Officer melden. Die Geschenke werden im Allgemeinen zurückgewiesen und zurückgeschickt, zusammen mit einem Begleitbrief, in dem die Richtlinie von Trinseo erläutert wird, oder sie werden einer gemeinnützigen Einrichtung gespendet. Dem Chief Compliance Officer ist jeweils eine Kopie der Empfangsbestätigung der gemeinnützigen Einrichtung einzureichen.

Geschäftliche Bewirtungen. Geschäftliche Bewirtungen, ob auf Einladung von Trinseo oder wenn Mitarbeiter von Trinseo eingeladen werden, können angemessen und im besten Interesse von Trinseo sein. Jedoch sollten Mitarbeiter, die eine Einladung zu geschäftlicher Bewirtung annehmen oder aussprechen, daran denken, dass auf jeden Fall der Eindruck vermieden werden muss, dass ein Interesse, eine Verpflichtung oder eine Situation entsteht, die mit den besten Interessen von Trinseo in Konflikt steht oder den Anschein hat, in Konflikt zu stehen. Jegliche geschäftliche Bewirtung muss einen klaren und angemessenen geschäftlichen Bezug haben, muss bescheiden und angemessen sein, sowohl der Art als auch dem Betrag nach, und es darf nicht zugelassen werden, dass das geschäftliche Urteil eines Mitarbeiters dadurch beeinflusst wird oder den Anschein erweckt, beeinflusst zu werden.

Auszeichnungen. Das Personal von Trinseo arbeitet als Team, und die Erfolge von Trinseo sind Erfolge von Teams und nicht einer bestimmten Einzelperson. Das Personal von Trinseo darf deshalb keine individuellen Auszeichnungen in Geld von externen Quellen annehmen, wenn die Grundlage einer solchen Auszeichnung mit Beiträgen und Aktivitäten im Zusammenhang stehen, die auf dem Ruf, der Erfahrung, den Produkten oder Informationen von Trinseo beruhen. Es kann sein, dass Trinseo gelegentlich Auszeichnungen erhält, die Personal von Trinseo im Namen von Trinseo entsprechend der Richtlinie für Geschenke, Bewirtungen und Auszeichnungen in Empfang nehmen können.

Bekleiden eines öffentlichen Amtes.

Obwohl es Unternehmenspolitik von Trinseo ist, die Mitarbeiter dazu anzuhalten, sich im öffentlichen Interesse zu engagieren, kann die Wahl in ein öffentliches Amt oder die Berufung in ein solches Amt einen Interessenkonflikt, oder den Anschein eines Interessenkonflikts, herbeiführen. Weil dann ein Mitarbeiter versuchen müsste, zwei Arbeitgebern gleichzeitig zu dienen, deren Interessen nicht identisch, vielleicht sogar entgegengesetzt sein können. Alternativ könnten Trinseo und der Mitarbeiter öffentlicher Kritik ausgesetzt sein, dass der Mitarbeiter ein öffentliches Amt oder öffentliches Vertrauen benutzt, um

den privaten Interessen von Trinseo zu dienen. Das Innehaben eines solchen öffentlichen Amtes könnte darüber hinaus unter gewissen Umständen und je nach den Gesetzen des betreffenden Landes Anlass zu der Behauptung geben, es handle sich um einen Verstoß gegen geltende Gesetze. Entsprechend ist die Bekleidung eines öffentlichen Amtes unbedingt gegenüber Trinseo offenzulegen und bedarf der vorherigen Genehmigung durch Trinseo, und sie wird von Trinseo während der Amtsperiode überwacht, um sicherzustellen, dass mit eventuell auftretenden Konflikten angemessen umgegangen wird, im Interesse sowohl des Mitarbeiters als auch von Trinseo.

Durch ERISA verbotene Transaktionen.

Nach den Bestimmungen des Employee Retirement Income Security Act of 1974 ("ERISA") sind gewisse Mitarbeiter Treuhänder, und Trinseo und gewisse Mitarbeiter und deren Verwandte sind oder gelten als "Interessenpartei" in Bezug auf die Mitarbeiterversorgungspläne von Trinseo. Ein Mitarbeiter, der in Bezug auf einen solchen Plan Treuhänder oder Interessenpartei ist, darf sich nicht selbst an einer nach ERISA verbotenen Transaktion beteiligen und auch nicht zulassen, dass ein Mitarbeiterversorgungsplan sich an einer solchen Transaktion beteiligt. Zu den verbotenen Transaktionen gehören u. a. Verkauf, Tausch oder Verpachtung von Grundbesitz zwischen einem solchen Plan und einer Interessenpartei; die Gewährung von Darlehen oder sonstige Kredite zwischen einem solchen Plan und einer Interessenpartei; die Bereitstellung von Gütern, Dienstleistungen oder Einrichtungen zwischen einem solchen Plan und einer Interessenpartei; oder die Übertragung von Vermögenswerten eines solchen Plans auf eine Interessenpartei bzw. die Nutzung solcher Vermögenswerte durch oder zum Vorteil von einer Interessenpartei. Sollte einem Mitarbeiter eine solche Transaktion, in die ein Mitarbeiterpensions- oder -vorsorgeplan involviert ist, zur Kenntnis kommen, sollte er die Sache unverzüglich an die Rechtsabteilung und/oder den Chief Compliance Officer weiterleiten.

Geltung der Richtlinie für Partner und Verwandte des Mitarbeiters.

In allen oben genannten Fällen verbietet diese Richtlinie jedem Partner und jedem Verwandten (durch Abstammung oder Heirat) eines Mitarbeiters, sich an einer verbotenen Aktivität zu beteiligen oder zu einer solchen Aktivität anzuhalten, oder die Beteiligung eines Mitarbeiters an einer verbotenen Aktivität zu unterstützen oder dazu anzuhalten. Jeglicher Verstoß gegen diese Richtlinie durch einen Partner oder Verwandten des Mitarbeiters, oder wenn ein Mitarbeiter es versäumt, einen Verstoß gegen diese Richtlinie durch einen Partner oder Verwandten zu melden, kann, in angemessener Weise, gegen den Mitarbeiter geltend gemacht werden, als hätte der Mitarbeiter selbst gegen diese Richtlinie verstoßen.

Meldungen und Umsetzung dieser Richtlinie.

Wie oben ausgeführt sind alle im Zusammenhang mit dieser Richtlinie aufkommenden Fragen unverzüglich der Rechtsabteilung und/oder dem Chief Compliance Officer zur Kenntnis zu bringen, und zwar unter vollständiger Offenlegung aller relevanten Fakten und Umstände, deren sich der betroffene Mitarbeiter bewusst ist. Dieses Erfordernis soll dem Vorteil sowohl des Mitarbeiters als auch von Trinseo dienen, denn es hilft den Mitarbeitern, ihren Verpflichtungen nach dieser Richtlinie nachzukommen. Wenn ein Mitarbeiter einen Interessenkonflikt, oder einen potenziellen Interessenkonflikt, offenlegt, oder wenn ein solcher Konflikt ohne freiwillige Offenlegung durch einen Mitarbeiter aufgedeckt wird, wird der Sachverhalt durch die Rechtsabteilung und/oder den Chief Compliance Officer überprüft und in angemessener Weise mit dem/den betroffenen Mitarbeiter/n besprochen. Trinseo gibt dann dem Mitarbeiter prompte und verlässliche Anleitung zu den Anforderungen dieser Richtlinie.

Wenn festgestellt wird, dass die relevanten Fakten auf einen Interessenkonflikt - oder den nicht akzeptablen Anschein eines Interessenkonflikts - hinweisen, werden angemessene Schritte unternommen, den Konflikt zu vermeiden oder zu beseitigen, einschließlich, aber nicht darauf beschränkt, dass Trinseo oder der Mitarbeiter eine vorgeschlagene Transaktion abbricht; der Mitarbeiter den Interessenkonflikt löst; oder dass die Verantwortung des Mitarbeiters in seiner Aufgabe neu ausgerichtet oder zugewiesen wird. In dem Fall, dass ein Mitarbeiter einen Interessenkonflikt wissentlich und ohne vorherige Offenlegung bzw. Überprüfung und Genehmigung durch Trinseo eingeht, können

Disziplinarmaßnahmen ergriffen werden, bis hin zu und einschließlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.