



ENTRUST

POLÍTICA GLOBAL DE CONFLICTOS DE INTERESES

Versión del documento	1.1
Fecha	5-mayo-2023

Contenido

1. Introducción	3
2. Objeto	3
3. Requisitos de la política	3
3.1 Definiciones	3
3.2 Tipos de conflictos	4
3.2.1 Intereses financieros y personales externos	4
3.2.2 Empleo externo	5
3.2.3 Membresías externas de la Junta.....	6
3.2.4 Miembros de la familia y relaciones personales cercanas.....	6
3.2.5 Otras actividades.....	7
3.3 Divulgación de conflictos.....	8
3.4 Mitigación de conflictos	8
4. Cumplimiento.....	8
5. Excepciones	8
6. Propiedad y revisión	8
6.1 Información de contacto.....	8
6.2 Propiedades del documento e historial de revisiones	9

1. Introducción

Como colega de Entrust, debe informar de todos los conflictos potenciales. Usted tiene la responsabilidad de evitar ponerse en una posición en la que sus propios intereses personales corran el riesgo de entrar en conflicto con los intereses de la Compañía. La confianza es clave para el éxito continuo de Entrust en el mercado. Operar con integridad significa evitar actividades, relaciones o situaciones que puedan crear un conflicto de intereses real o potencial, o la apariencia de uno.

Un conflicto de intereses surge cuando su juicio podría verse influenciado por la posibilidad de recibir un beneficio personal. Incluso si no es intencional, la apariencia de un conflicto puede ser tan perjudicial como un conflicto real. Siempre debe estar atento a las situaciones que pueden crear un conflicto de intereses y hacer todo lo posible para evitarlas. Es su responsabilidad revelar cualquier situación que crea o podría crear, un conflicto de intereses.

2. Propósito

El propósito de esta política es identificar algunas de las situaciones más comunes que pueden conducir a conflictos de intereses y proporcionar orientación sobre cómo manejarlos. Las reglas relativas a los conflictos de intereses se aplican por igual a todos los colegas de Entrust, independientemente de su cargo o título.

3. Requisitos de la política

N/A

3.1 Definiciones

Conflicto de intereses: Un conflicto de intereses surge cuando un interés, relación o actividad personal es, tiene el potencial o crea la apariencia de interferir con la objetividad o lealtad de su negocio a Entrust.

Entrust Third Party: Cualquier individuo, empresa o entidad que preste servicios o actúe en nombre de Entrust. Los ejemplos incluyen, entre otros, proveedores, agentes, corredores, consultores, representantes de ventas, distribuidores, revendedores, abogados, contadores, asesores fiscales o aduaneros, agentes de viajes, socios de consorcio y otros socios comerciales o socios de empresas conjuntas.

Miembro de la familia: Para los fines de esta política, un miembro de la familia se define para incluir a sus padres, hermanos e hijos, así como a cualquier persona que actualmente sea miembro de su hogar, ya sea que esté relacionado.

Interés financiero: Para los propósitos de esta política, un interés financiero se define como:

- cualquier acuerdo de compensación con otra compañía en la misma industria que Entrust;
- acciones o participación en la propiedad de una empresa de la misma industria que Entrust que ascienda a una participación de propiedad superior al 5%; o

- cualquier otra compensación, reembolso, remuneración o beneficio o favor en especie que influya indebidamente, o dé la apariencia de influir indebidamente, en su juicio comercial y objetividad.

Relación personal cercana: Para los propósitos de esta política, las personas se definen como tener una relación personal cercana si están casadas, en una pareja doméstica, cohabitando, saliendo o participando en una relación sexual o tienen una amistad personal cercana.

3.2 Tipos de conflictos

Si bien no es posible enumerar todas las situaciones en las que puede surgir un conflicto de intereses, es más probable que algunas situaciones conduzcan a conflictos que otras. Esta sección establece las reglas con respecto a estos escenarios.

3.2.1 Intereses financieros y personales externos

Usted tiene la responsabilidad de asegurarse de que sus intereses y actividades financieras personales no entren en conflicto con sus responsabilidades en Entrust. Los conflictos de intereses financieros surgen cuando la posibilidad de ganancia personal afecta su juicio. Como tal, las siguientes actividades están prohibidas a menos que se haya recibido la aprobación por escrito del Director Legal y de Cumplimiento (CLCO) y el Director de Recursos Humanos (CHRO):

- Tener un interés financiero o recibir una compensación de un competidor de Entrust que no sea una propiedad pasiva no sustancial de valores.
- Tener un interés financiero o recibir una compensación de un tercero de Entrust que no sea una propiedad pasiva no sustancial de valores, si está involucrado directa o indirectamente en decisiones con respecto a ese tercero (por ejemplo, adjudicación de negocios, supervisión de la relación diaria).
- Adjudicar negocios a un tercero debido a una relación familiar o relación personal cercana y / o a cambio de favores personales o negocios.
- Aprovechar la marca de Entrust, las relaciones con terceros o la posición en el mercado para promover sus intereses financieros externos.

Los terceros deben elegirse en función de criterios objetivos, que incluyen integridad, calidad, precio, entrega, cumplimiento de los cronogramas, idoneidad del producto, mantenimiento de fuentes adecuadas de suministro y prácticas y procedimientos de compra de Entrust.

» Tengo un interés financiero en otra empresa que ofrece servicios/productos completamente diferentes a los que ofrece Entrust. A Entrust le gustaría contratar a mi empresa para proporcionar productos en un evento para empleados patrocinado por Entrust. ¿Es esto permisible?

Si esa empresa es examinada utilizando los mismos criterios a los que están sujetos otros

proveedores, si usted no está involucrado en la toma de decisiones, y si los niveles apropiados de liderazgo han revisado y aprobado el compromiso, esto puede ser permisible. Póngase en contacto con ethics@entrust.com con los detalles del compromiso para determinar los próximos pasos.

3.2.2 Empleo externo

Sujeto a los términos específicos de su empleo, los colegas pueden participar en un empleo externo siempre que no interfiera con sus responsabilidades laborales en Entrust. El empleo externo no puede beneficiarse del uso de los activos de Entrust, competir con Entrust o reflejarse negativamente en Entrust. Los coloquios no deben asumir trabajos de consultoría remunerados y externos relacionados con su función en Entrust.

Cualquier colega, a tiempo completo o parcial, solo podrá participar en un empleo externo si cumple con las siguientes reglas:

- Su gerente y socio comercial de recursos humanos (HRBP) han sido informados del empleo externo y lo han examinado de acuerdo con esta política para garantizar que se hayan considerado los riesgos para Entrust.
- No puede trabajar directamente para un competidor de Entrust.¹
- No utilice el tiempo en el trabajo ni confíe activos para su empleo externo. Esto incluye, pero no se limita a, el uso de activos físicos pertenecientes a Entrust, como computadoras, teléfonos, fotocopiadoras, aplicaciones o programas de software y acceso a Internet.
- No utilice su posición en la marca Entrust o Entrust, las relaciones con terceros o su posición en el mercado para solicitar recursos o cualquier otro beneficio para su empleo externo.
- No participe en ninguna actividad laboral externa que pueda tener un efecto adverso en su capacidad para desempeñar sus funciones en Entrust.
- No utilice información confidencial o patentada de Entrust o información similar de los socios comerciales de Entrust.

» **Mi familiar trabaja en la empresa X, que es un competidor de Entrust. ¿Es eso un conflicto de intereses?**

Depende de su posición dentro de Entrust y de la posición de su familiar dentro de la organización de la competencia. Dado el potencial o la apariencia de un conflicto, Recursos Humanos y Legal revisarán la situación particular, proporcionarán orientación y mitigarán cualquier riesgo para Entrust. Por favor, póngase en contacto [con ethics@entrust.com](mailto:ethics@entrust.com) con los detalles.

¹ Los colegas deben revelar cualquier miembro de la familia o aquellos con quienes tengan una relación personal cercana que trabajen directamente para un competidor, y asegurarse de que siguen los requisitos de la [Política Global de Información Confidencial](#).

3.2.3 Membresías externas de la Junta

Los colegas pueden servir en las juntas directivas de la empresa, así como en las juntas directivas de organizaciones comunitarias y sin fines de lucro o asociaciones comerciales si la afiliación no disminuye la capacidad del colega para cumplir con sus responsabilidades para Entrust. Los colegas no pueden servir como miembros de la junta (incluidas las juntas asesoras) de ninguna compañía que sea competidora de Entrust. Cualquier colega (nivel de director o superior) que esté considerando la membresía de la junta (incluidas las juntas asesoras) primero debe divulgar y discutir con su gerente. Cualquier colega que esté considerando ser miembro de la junta (incluidas las juntas asesoras) en una compañía con la que Entrust realiza transacciones o puede realizar transacciones comerciales o puede obtener beneficios financieros de una relación con Entrust primero debe divulgar toda la información relevante y obtener la aprobación previa por escrito de CLCO y CHRO.

» Antes de unirme a Entrust, formé parte de la junta directiva de una organización sin fines de lucro cuyo trabajo me apasiona. ¿Puedo continuar sirviendo en la junta?

Sí, siempre y cuando nos haya revelado esto de la manera requerida y servir en la junta no interfiera con su desempeño y responsabilidad ante Entrust.

3.2.4 Miembros de la familia y relaciones personales cercanas

Los colegas merecen un entorno de trabajo donde puedan desempeñarse de manera efectiva y alcanzar su máximo potencial. Como tal, todos somos responsables de crear un clima de confianza y respeto y de promover un ambiente de trabajo productivo. Un conflicto de intereses puede surgir cuando un colega maneja directa o indirectamente a un miembro de la familia o alguien con quien tienen una relación personal cercana. La gestión indirecta se define como cualquier nivel de supervisión que pueda ejercer influencia en cuestiones de compensación, promoción o transferencia, asignación de trabajo, gestión del desempeño o términos y condiciones de empleo. Incluso si cree que puede permanecer objetivo, es probable que otros vean que la relación influye en su juicio y eso puede dañar la moral e interrumpir la productividad en el lugar de trabajo. Además de prohibir la denuncia directa o indirecta de relaciones entre miembros de la familia o personas en relaciones personales cercanas, lo siguiente también está prohibido cuando la ley local lo permita:

- Contratar, promover o transferir al familiar de un colega o alguien con quien tenga una relación personal cercana para trabajar en el mismo departamento que el colega.
- Debido a sus posiciones de influencia dentro de la empresa, empleando a los miembros de la familia del personal ejecutivo (definidos como colegas en el Equipo de Liderazgo Senior) o aquellos con quienes tienen una estrecha relación personal en cualquier nivel o ubicación dentro de Entrust.
- Debido a la naturaleza sensible de la información procesada por Entrust (incluidos, entre otros, Recursos Humanos, Legal, Finanzas y Seguridad de la Información), emplear a

los familiares de colegas o aquellos con quienes tienen una relación personal cercana debe ser revisado y aprobado por el CHRO antes de la contratación.

Si una de las situaciones anteriores ocurre como resultado de una reorganización u otra decisión comercial interna fuera del control de un colega, Entrust intentará realizar ajustes razonables para garantizar que se resuelvan los problemas relacionados con la imparcialidad, el conflicto de intereses, la confidencialidad u otros asuntos. Esta adaptación puede incluir, por ejemplo, un cambio en los deberes laborales que no son una parte central del trabajo o una transferencia de una o ambas personas a otro puesto. Se espera que los colegas cooperen con Entrust en este sentido. Si el conflicto no puede resolverse suficientemente, puede resultar en la terminación, sujeto a la ley aplicable.

Pueden surgir casos en los que emplear a un miembro de la familia o alguien con quien un colega tenga una relación personal cercana no planteará preocupaciones significativas relacionadas con la imparcialidad, confidencialidad, conflicto de intereses o de otro tipo. Como tal, se puede solicitar una excepción a las prohibiciones en esta sección. Las solicitudes deben dirigirse al HRBP del colega. Cualquier solicitud de excepción será revisada y respondida por el CHRO.

» Trabajo en Marketing y he visto una oferta de trabajo para un puesto dentro de Certificate Solutions que creo que le interesaría a mi hermana. ¿Podemos ambos trabajar dentro de la empresa?

Lo más probable es que sí, ya que su pariente no le informaría de ninguna manera ni tendría poder de decisión en términos de la trayectoria profesional o los ingresos de su pariente. Sin embargo, se espera que primero lo revele a su HRBP.

3.2.5 Otras actividades

Además de las situaciones anteriores, Entrust considera que las siguientes actividades son conflictos de intereses:

- Competir, directa o indirectamente, con Entrust.
- Usar información confidencial o patentada de la compañía obtenida durante su empleo en violación de la política de la compañía y / o para beneficio personal.
- Aceptar regalos o entretenimiento de una persona u organización que haga negocios con Entrust o busque hacer negocios con Entrust, excepto según lo permitido en las secciones tituladas "Regalos, comidas, entretenimiento, viajes y otra hospitalidad" en la [Política global contra la corrupción](#) y "Regalos y entretenimiento" en el [Código de ética de Entrust](#).
- Explotar personalmente una oportunidad corporativa o recibir cualquier beneficio personal de una transacción comercial en la que Entrust participa, especialmente cuando el beneficio personal parece superar los beneficios para Entrust.

3.3 Revelación de conflictos

Si alguna vez hay alguna duda de que puede existir o surgir un conflicto, los colegas tienen la responsabilidad de revelar y discutir cualquier conflicto de intereses real o potencial con su supervisor directo y HRBP. Si, después de trabajar con la gerencia y Recursos Humanos, todavía hay preguntas pendientes sobre si se necesita un formulario de divulgación, comuníquese con ethics@entrust.com. Si se determina que se requiere escalamiento, se le pedirá al colega que complete el [Formulario de divulgación de conflicto de intereses \(COI\)](#).

Los colegas a nivel de director y superiores deben completar el Formulario de divulgación de COI en el momento de la contratación y anualmente a partir de entonces como parte de la capacitación del Código de Ética.

Entrust no tolerará el acoso o la victimización de una persona basada en la divulgación de un conflicto real o potencial.

3.4 Mitigación de conflictos

Entrust Complies revisará todos los Formularios de divulgación de COI presentados y coordinará con las partes interesadas apropiadas para investigar y tomar una decisión final sobre si existe un conflicto de intereses que esté prohibido por esta política y, de ser así, si el CHRO y / o CLCO otorgarán una excepción o si será necesario tomar otras medidas de mitigación. Todas las determinaciones se documentarán en consecuencia.

4. Conformidad

Esta política se aplica a todos los colegas y operaciones de Entrust en todo el mundo, en la medida en que sea consistente con la ley, la política, la necesidad comercial y la práctica locales. El incumplimiento de esta política puede resultar en una acción disciplinaria, hasta e incluyendo el despido.

5. Excepciones

Se pretende que todos los aspectos de esta política cumplan con las leyes locales. En el caso de que cualquier aspecto de la política esté en conflicto o esté por debajo de los requisitos de las leyes locales, se considerará que dichas partes en conflicto no tienen fuerza ni efecto y serán reemplazadas por los requisitos mínimos de la ley local cuando corresponda.

6. Propiedad y revisión

Esta póliza es copropiedad de CHRO y CLCO. Esta política se revisará anualmente.

6.1 Información de contacto

Jenny Carmichael
Vicepresidente, Cumplimiento
1-952-988-1516
Jenny.Carmichael@entrust.com

6.2 Propiedades del documento e historial de revisiones

Propiedades del documento	
Propiedad	Descripción
Circulación	Solo para uso interno
Clasificación	Propietario
Propietario del documento	Jenny Carmichael, vicepresidente de cumplimiento
Próxima revisión programada	2024

Aprobaciones de documentos		
Nombre del aprobador	Título	Fecha
Lisa Tibbits	Director Jurídico y de Cumplimiento	7-mayo-2021
Beth Klehr	Director de Recursos Humanos	7-mayo-2021
Todd Wilkinson	Consejero Delegado	7-mayo-2021
Jenny Carmichael	Director de Cumplimiento	7-julio-2022
Junta de Gobernanza de Políticas		16-Nov-2022

Historial de revisiones			
Versión	Fecha	Descripción de los cambios	Revisado por
1.0	7-mayo-2021	Versión inicial de la directiva	Jenny Carmichael, Directora de Cumplimiento
1.1	1-julio-2022	Actualizaciones menores y cambios gramaticales	Amy Abbott, especialista sénior en cumplimiento
1.2	3-oct-2022	Se ha añadido lenguaje de consulta a la sección 3.2.2; Se actualizó la sección 3.2.4 con miembros de la familia que trabajan para un competidor	Aileen Havel, Abogada Corporativa
1.2	20-mayo-2023	Actualizaciones menores y cambios gramaticales	Amy Abbott, especialista sénior en cumplimiento