



ENTRUST

POLITIQUE MONDIALE SUR LES CONFLITS D'INTÉRÊTS

Document Version	1.2
Date	5-mai-2023

Contenu

1. Introduction	3
2. But	3
3. Exigences de la politique	3
3.1 Définitions	3
3.2 Types de conflits	4
3.2.1 Intérêts financiers et personnels extérieurs	4
3.2.2 Emploi extérieur.....	5
3.2.3 Adhésion externe au conseil d'administration	6
3.2.4 Membres de la famille et relations personnelles étroites	6
3.2.5 Autres activités	7
3.3 Divulgateion des conflits	8
3.4 Atténuation des conflits	8
4. Conformité	8
5. Exceptions	8
6. Propriété et examen	8
6.1 Coordonnées	9
6.2 Propriétés du document et historique des révisions.....	9

1. Introduction

En tant que collègue d'Entrust, vous êtes tenu de signaler tous les conflits potentiels. Vous avez la responsabilité d'éviter de vous mettre dans une position où vos propres intérêts personnels risquent d'entrer en conflit avec les intérêts de la **Société**. La confiance est la clé du succès continu d'Entrust sur le marché. Agir avec intégrité signifie éviter les activités, les relations ou les situations qui peuvent créer un conflit d'intérêts réel ou potentiel, ou l'apparence d'un tel conflit.

Un conflit d'intérêts survient lorsque votre jugement pourrait être influencé par la possibilité de recevoir un avantage personnel. Même si ce n'est pas intentionnel, l'apparence d'un conflit peut être tout aussi dommageable qu'un conflit réel. Vous devriez toujours être à l'affût des situations qui peuvent créer un conflit d'intérêts et faire tout ce que vous pouvez pour les éviter. Il est de votre responsabilité de divulguer toute situation qui, selon vous, crée ou pourrait créer un conflit d'intérêts.

2. But

L'objectif de cette politique est d'identifier certaines des situations les plus courantes qui peuvent conduire à des conflits d'intérêts et de fournir des conseils sur la façon de les gérer. Les règles relatives aux conflits d'intérêts s'appliquent également à tous les collègues d'Entrust, quel que soit leur poste ou leur titre.

3. Exigences de la politique

N/A

3.1 Définitions

Conflit d'intérêts : Un conflit d'intérêts survient lorsqu'un intérêt, une relation ou une activité personnelle est, a le potentiel ou crée l'apparence d'interférer avec notre objectivité commerciale ou notre loyauté envers Entrust.

Tiers d'Entrust : Toute personne, entreprise ou entité qui fournit des services ou agit au nom d'Entrust. Les exemples incluent, sans toutefois s'y limiter, les fournisseurs, les agents, les courtiers, les consultants, les représentants commerciaux, les distributeurs, les revendeurs, les avocats, les comptables, les conseillers fiscaux ou douaniers, les agents de voyages, les partenaires de consortium et autres partenaires commerciaux ou partenaires de coentreprise.

Family Member: Aux fins de cette politique, un membre de la famille est défini comme incluant vos parents, frères et sœurs et enfants ainsi que toute personne, à qui vous soyez apparenté.

Intérêt financier : Aux fins de la présente politique, un intérêt financier est défini comme suit :

- toute entente de rémunération conclue avec une autre entreprise du même secteur qu'Entrust;
- des actions ou des participations dans une entreprise du même secteur qu'Entrust s'élevant à une participation de plus de 5 %; ou

- toute autre rémunération, remboursement, rémunération ou avantage ou faveur en nature qui influence indûment ou donne l'apparence d'influencer indûment votre jugement commercial et votre objectivité.

Relation personnelle étroite : Aux fins de la présente politique, les personnes sont définies comme ayant une relation personnelle étroite si elles sont mariées, dans un partenariat domestique, cohabitent, fréquentent ou ont une relation sexuelle étroite ou ont une amitié personnelle étroite.

3.2 Types de conflits

Bien qu'il ne soit pas possible d'énumérer toutes les situations dans lesquelles un conflit d'intérêts peut survenir, certaines situations sont plus susceptibles de mener à des conflits que d'autres. Cette section énonce les règles relatives à ces scénarios.

3.2.1 Intérêts financiers et personnels extérieurs

Vous avez la responsabilité de vous assurer que vos intérêts et activités financières personnels n'entrent pas en conflit avec vos responsabilités chez Entrust. Des conflits d'intérêts financiers surviennent lorsque la possibilité d'un gain personnel affecte votre jugement. Par conséquent, les activités suivantes sont interdites à moins d'avoir reçu l'approbation écrite du chef des affaires juridiques et de la conformité (CLCO) et du dirigeant principal des ressources humaines (DPRH) :

- Détenir un intérêt financier dans un concurrent d'Entrust ou recevoir une rémunération de celui-ci autre qu'une propriété passive non substantielle de titres.
- Détenir un intérêt financier dans un tiers d'Entrust ou recevoir une rémunération de celui-ci autre qu'une propriété passive non substantielle de titres, si vous participez directement ou indirectement aux décisions relatives à ce tiers (p. ex., attribution d'affaires, supervision de la relation quotidienne).
- Attribuer des affaires à un tiers en raison d'une relation familiale ou d'une relation personnelle étroite et / ou en échange de faveurs personnelles ou d'affaires.
- Tirer parti de la marque Entrust, de ses relations avec des tiers ou de sa position sur le marché pour promouvoir vos intérêts financiers externes.

Les tiers doivent être choisis en fonction de critères objectifs, notamment l'intégrité, la qualité, le prix, la livraison, le respect des échéanciers, la pertinence des produits, le maintien de sources d'approvisionnement adéquates et les pratiques et procédures d'achat d'Entrust.

» J'ai un intérêt financier dans une autre entreprise qui offre des services/produits entièrement différents de ceux offerts par Entrust. Entrust aimerait conclure un contrat avec mon entreprise pour fournir des produits lors d'un événement parrainé par Entrust pour les employés. Est-ce permis?

Si cette entreprise est contrôlée selon les mêmes critères que les autres fournisseurs, si vous n'êtes pas impliqué dans la prise de décision et si les niveaux appropriés de direction ont examiné et approuvé la mission, cela peut être autorisé. Communiquez [avec ethics@entrust.com](mailto:ethics@entrust.com) les détails de la mission afin de déterminer les prochaines étapes.

3.2.2 Emploi extérieur

Sous réserve des conditions spécifiques de leur emploi, les employés peuvent occuper un emploi à l'extérieur tant que cela n'interfère pas avec leurs responsabilités professionnelles chez Entrust. L'emploi à l'extérieur ne peut pas bénéficier de l'utilisation des actifs d'Entrust, concurrencer Entrust ou avoir une incidence négative sur Entrust. Les collègues ne devraient pas assumer de travail de consultation externe rémunéré lié à leur rôle chez Entrust.

Tout collègue, à temps plein ou à temps partiel, ne pourra participer à un emploi extérieur que s'il respecte les règles suivantes :

- Votre gestionnaire et votre partenaire d'affaires en ressources humaines (HRBP) ont été informés de l'emploi externe et l'ont vérifié conformément à la présente politique pour s'assurer que tout risque pour Entrust a été pris en compte.
- Vous ne pouvez pas travailler directement pour un concurrent d'Entrust.¹
- Ne passez pas de temps au travail ou ne confiez pas de biens à votre emploi extérieur. Cela comprend, sans toutefois s'y limiter, l'utilisation de biens matériels appartenant à Entrust, tels que des ordinateurs, des téléphones, des photocopieurs, des applications ou des programmes logiciels et l'accès à Internet.
- N'utilisez pas votre poste chez Entrust ou la marque Entrust, vos relations avec des tiers ou votre position sur le marché pour solliciter des ressources ou tout autre avantage pour votre emploi à l'extérieur.
- Ne participez pas à une activité extérieure qui pourrait avoir un effet négatif sur votre capacité d'exercer vos fonctions chez Entrust.
- Ne pas utiliser les informations confidentielles ou exclusives d'Entrust ou des informations similaires des partenaires commerciaux d'Entrust.

» Le membre de ma famille travaille à l'entreprise X, qui est un concurrent d'Entrust. S'agit-il d'un conflit d'intérêts?

Cela dépend de votre poste au sein d'Entrust et de la position du membre de votre famille au sein de l'organisation du concurrent. Compte tenu de la possibilité ou de l'apparence d'un conflit, les RH et les services juridiques examineront la situation particulière, fourniront des conseils et atténueront les risques pour Entrust. Veuillez contacter ethics@entrust.com avec les détails.

¹ Les collègues doivent divulguer tout les membres de la famille ou ceux avec qui ils avoir une relation personnelle étroite qui travailler directement pour un concurrent et s'assurer qu'il respecte les exigences de la [Politique mondiale en matière d'informations confidentielles](#).

3.2.3 Adhésion externe au conseil d'administration

Les collègues peuvent siéger aux conseils d'administration de l'entreprise ainsi qu'aux conseils d'organismes communautaires et sans but lucratif ou d'associations commerciales si l'affiliation ne diminue pas la capacité du collègue à s'acquitter de ses responsabilités envers Entrust. Les collègues ne peuvent pas siéger au conseil d'administration (y compris les conseils consultatifs) d'une entreprise concurrente d'Entrust. Tout collègue (niveau directeur ou supérieur) qui envisage de devenir membre du conseil d'administration (y compris les conseils consultatifs) doit d'abord en parler et en discuter avec son gestionnaire. Tout collègue qui envisage de siéger au conseil d'administration (y compris les conseils consultatifs) d'une entreprise avec laquelle Entrust fait ou pourrait faire affaire ou peut tirer un avantage financier d'une relation avec Entrust doit d'abord divulguer tous les renseignements pertinents et obtenir l'approbation écrite préalable de la CLCO et du DRH.

» Avant de me joindre à Entrust, j'ai siégé au conseil d'administration d'un organisme sans but lucratif dont le travail me passionne. Puis-je continuer à siéger au conseil d'administration?

Oui, tant que vous nous l'avez divulgué de la manière requise et que le fait de siéger au conseil

3.2.4 Membres de la famille et relations personnelles étroites

Les Collègues méritent un environnement de travail où ils peuvent travailler efficacement et réaliser leur plein potentiel. À ce titre, nous avons tous la responsabilité de créer un climat de confiance et de respect et de promouvoir un environnement de travail productif. Un conflit d'intérêts peut survenir lorsqu'un collègue gère directement ou indirectement un membre de sa famille ou une personne avec qui il entretient une relation personnelle étroite. La gestion indirecte est définie comme tout niveau de supervision susceptible d'exercer une influence en matière de rémunération, de promotion ou de mutation, d'affectation, de gestion du rendement ou de conditions d'emploi. Même si vous croyez que vous pouvez rester objectif, la relation sera probablement perçue par les autres comme influençant votre jugement, ce qui peut nuire au moral et perturber la productivité au travail. En plus d'interdire les rapports directs ou indirects entre les membres de la famille ou ceux qui perdent des relations personnelles, sont également interdits lorsque la législation locale le permet:

- Embaucher, promouvoir ou transférer un membre de la famille d'un collègue ou une personne avec qui il a une relation personnelle étroite pour travailler dans le même service que le collègue.
- En raison de leurs postes d'influence au sein de l'entreprise, employer les membres de la famille du personnel de direction (définis comme des collègues de l'équipe de direction) ou ceux avec lesquels ils entretiennent une relation personnelle étroite à n'importe quel niveau ou lieu au sein d'Entrust.

- En raison de la nature délicate des renseignements traités par Entrust (y compris, mais sans s'y limiter, les ressources humaines, les services juridiques, les finances et la sécurité de l'information), l'embauche des membres de la famille des collègues ou de ceux avec qui ils ont une relation personnelle étroite doit être examinée et approuvée par le DPRH avant l'embauche.

Si l'une des situations ci-dessus se produit à la suite d'une réorganisation ou d'une autre décision opérationnelle interne indépendante de la volonté d'un collègue, Entrust tentera d'apporter des ajustements raisonnables pour s'assurer que les questions liées à l'impartialité, à l'intérêt conflictuel, à la confidentialité ou à d'autres questions sont résolues. Cette mesure d'adaptation peut comprendre, par exemple, un changement dans les tâches qui ne sont pas une partie essentielle de l'emploi ou le transfert d'une personne ou des deux personnes à un autre poste. Les collègues sont censés coopérer avec Entrust à cet égard. Si le conflit ne peut pas être résolu de manière suffisante, il peut entraîner la résiliation, sous réserve de la loi applicable.

Il peut arriver que l'emploi d'un membre de la famille ou d'une personne avec laquelle un collègue a une relation personnelle étroite ne pose pas de préoccupations importantes liées à l'impartialité, à la confidentialité, aux conflits d'intérêts ou autres. À ce titre, une exception aux interdictions de cet article peut être demandée. Les demandes doivent être adressées au BP RH du collègue. Toute demande d'exception sera examinée et traitée par le CHRO.

» Je travaille dans le marketing et j'ai vu une offre d'emploi pour un poste au sein de Certificate Solutions qui, je pense, intéresserait ma sœur. Pouvons-nous tous les deux travailler au sein de l'entreprise ?

Très probablement, car votre parent ne vous rendrait pas compte de quelque façon que ce soit et vous n'auriez aucun pouvoir décisionnel en ce qui concerne la trajectoire de carrière ou le revenu de votre parent. Cependant, on s'attend à ce que vous communiquiez d'abord à votre HRBP.

3.2.5 Autres activités

En plus des situations ci-dessus, Entrust considère les activités suivantes comme des conflits d'intérêts :

- Concurrencer, directement ou indirectement, Entrust.
- Utiliser des informations confidentielles ou exclusives de l'entreprise obtenues pendant votre emploi en violation de la politique de l'entreprise et / ou à des fins personnelles.
- Accepter des cadeaux ou des divertissements d'une personne ou d'une organisation qui fait affaire avec Entrust ou qui cherche à faire affaire avec Entrust, sauf dans la mesure permise par la section intitulée « Cadeaux, repas, divertissements, voyages et autres marques d'hospitalité » de la [Politique mondiale de lutte contre la corruption](#) et « Cadeaux et divertissements » du [Code de déontologie](#) d'Entrust.

- Exploiter personnellement une occasion d'affaires ou recevoir un avantage personnel d'une transaction commerciale dans laquelle Entrust participe, en particulier lorsque l'avantage personnel semble l'emporter sur les avantages pour Entrust.

3.3 Divulgence des conflits

En cas de doute sur l'existence ou l'apparition d'un conflit, les responsables ont la responsabilité de divulguer et de discuter de tout conflit d'intérêts réel ou potentiel avec leur superviseur direct et HR BP. Si, après avoir travaillé avec la direction et les RH, et qu'il reste encore des questions en suspens quant à savoir si un formulaire de divulgation est nécessaire, veuillez contacter ethics@entrust.com. S'il est déterminé qu'une escalade est nécessaire, le collègue sera invité à remplir le [formulaire de divulgation des conflits d'intérêts \(CI\)](#).

Les collègues de niveau directeur et supérieur doivent remplir le formulaire de divulgation des conflits d'intérêts au moment de l'embauche et chaque année par la suite dans le cadre de la formation sur le Code de déontologie.

Entrust ne tolérera pas le harcèlement ou la victimisation d'une personne en raison de la divulgation d'un conflit réel ou potentiel.

3.4 Atténuation des conflits

Entrust Complies examinera tous les formulaires de divulgation des conflits d'intérêts soumis et se coordonnera avec les intervenants appropriés pour enquêter et prendre une décision finale quant à savoir s'il existe un conflit d'intérêts interdit en vertu de la présente politique et, le cas échéant, si une exception sera accordée par le DPRH et/ou le CLCO ou si d'autres mesures d'atténuation devront être prises. Toutes les déterminations seront documentées en conséquence.

4. Conformité

Cette politique s'applique à tous les collègues et opérations d'Entrust dans le monde entier, dans la mesure où cela est conforme à la loi, à la politique, aux besoins et aux pratiques commerciales locaux. Le non-respect de cette politique peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

5. Exceptions

Il est prévu que tous les aspects de cette politique soient conformes aux lois locales. Dans le cas où un aspect de la politique est en conflit avec ou tombe en dessous des exigences des lois locales, ces parties en conflit seront réputées n'avoir aucune force ou effet et seront remplacées par les exigences minimales de la loi locale, le cas échéant.

6. Propriété et examen

Cette politique est détenue conjointement par le DPRH et le CLCO. Cette politique sera révisée chaque année.

6.1 Coordonnées

Jenny Carmichael
 Vice-président, Conformité
 1-952-988-1516
Jenny.Carmichael@entrust.com

6.2 Propriétés du document et historique des révisions

Propriétés du document	
Propriété	Description
Circulation	Usage interne uniquement
Classification	Propriétaire
Propriétaire du document	Jenny Carmichael, vice-présidente, Conformité
Prochain examen prévu	2024

Approbation des documents		
Nom de l'approbateur	Titre	Date
Lisa Tibbits	Chef des affaires juridiques et de la conformité	7-mai-2021
Beth Klehr	Dirigeant principal des ressources humaines	7-mai-2021
Todd Wilkinson	Chef de la direction	7-mai-2021
Jenny Carmichael	Directeur de la conformité	7-juillet-2022
Conseil de gouvernance des politiques		16-nov-2022

Historique des révisions			
Version	Date	Description des changements	Révisé par
1.0	7-mai-2021	Version initiale de la stratégie	Jenny Carmichael, directrice de la conformité
1.1	1-juillet-2022	Mises à jour mineures et changements grammaticaux	Amy Abbott, spécialiste principale de la conformité
1.2	3-oct-2022	Ajout d'un libellé de consultation à la section 3.2.2; Mise à jour de la section 3.2.4 avec des membres de la famille travaillant pour un concurrent	Aileen Havel, avocate d'entreprise

1.2	20-mai-2023	Mises à jour mineures et changements grammaticaux	Amy Abbott, spécialiste principale de la conformité
-----	-------------	---	---