



ENTRUST

Globale Richtlinie zu Interessenkonflikten

Dokument- Version	1.2
Datum	5-Mai-2023

Inhalt

1. Einleitung.....	3
2. Zweck	3
3. Anforderungen an die Richtlinie.....	3
3.1 Definitionen	3
3.2 Arten von Konflikten	4
3.2.1 Externe finanzielle und persönliche Interessen	4
3.2.2 Nebenbeschäftigung.....	5
3.2.3 Mitgliedschaften außerhalb von Verwaltungsräten	6
3.2.4 Familienmitglieder und enge persönliche Beziehungen	6
3.2.5 Andere Aktivitäten	8
3.3 Offenlegung von Konflikten	8
3.4 Entschärfung von Konflikten	8
4. Beachtung	9
5. Ausnahmen	9
6. Eigentumsverhältnisse und Überprüfung.....	9
6.1 Kontaktinformationen	9
6.2 Dokumenteigenschaften und Revisionsverlauf	10

1. Einleitung

Als Entrust-Kollege sind Sie verpflichtet, alle potenziellen Konflikte zu melden. Sie sind dafür verantwortlich, sich nicht in eine Situation zu begeben, in der Ihre persönlichen Interessen mit den Interessen des Unternehmens in Konflikt zu geraten drohen. Vertrauen ist der Schlüssel zum anhaltenden Erfolg von Entrust auf dem Markt. Integer zu handeln bedeutet, Aktivitäten, Beziehungen oder Situationen zu vermeiden, die einen tatsächlichen oder potenziellen Interessenkonflikt oder den Anschein eines solchen verursachen können.

Ein Interessenkonflikt entsteht, wenn Ihr Urteilsvermögen durch die Möglichkeit beeinflusst werden könnte, einen persönlichen Vorteil zu erhalten. Auch wenn es nicht beabsichtigt ist, kann der Anschein eines Konflikts genauso schädlich sein wie ein tatsächlicher Konflikt. Sie sollten immer nach Situationen Ausschau halten, die zu einem Interessenkonflikt führen können, und alles tun, um diese zu vermeiden. Es liegt in Ihrer Verantwortung, jede Situation offenzulegen, von der Sie glauben, dass sie einen Interessenkonflikt schafft oder verursachen könnte.

2. Zweck

Der Zweck dieser Richtlinie besteht darin, einige der häufigsten Situationen zu identifizieren, die zu Interessenkonflikten führen können, und eine Anleitung zum Umgang mit diesen zu geben. Die Regeln zu Interessenkonflikten gelten gleichermaßen für alle Entrust-Kollegen, unabhängig von Position oder Titel.

3. Anforderungen an die Richtlinie

N/A

3.1 Definitionen

Interessenkonflikt: Ein Interessenkonflikt entsteht, wenn ein persönliches Interesse, eine persönliche Beziehung oder eine Aktivität Ihre geschäftliche Objektivität oder Loyalität gegenüber Entrust beeinträchtigt, beeinträchtigen kann oder den Anschein erweckt, dies zu beeinträchtigen.

Entrust Dritte: Jede Person, jedes Unternehmen oder jede juristische Person, die Dienstleistungen für Entrust erbringt oder im Namen von Entrust handelt. Beispiele hierfür sind unter anderem Lieferanten, Agenten, Makler, Berater, Handelsvertreter, Distributoren, Wiederverkäufer, Anwälte, Buchhalter, Steuer- oder Zollberater, Reisebüros, Konsortialpartner und andere Geschäftspartner oder Joint-Venture-Partner.

Familienmitglied: Für die Zwecke dieser Richtlinie umfasst ein Familienmitglied Ihre Eltern, Geschwister und Kinder sowie alle Personen, die derzeit Mitglied Ihres Haushalts sind, unabhängig davon, ob Sie verwandt sind.

Finanzielles Interesse: Für die Zwecke dieser Richtlinie ist ein finanzielles Interesse definiert als:

- jede Vergütungsvereinbarung mit einem anderen Unternehmen in derselben Branche wie Entrust;
- Aktien oder Eigentumsanteile an einem Unternehmen aus der gleichen Branche wie Entrust in Höhe von mehr als 5 %; oder
- alle anderen Vergütungen, Erstattungen, Vergütungen oder Sachleistungen oder Gefälligkeiten, die Ihr geschäftliches Urteilsvermögen und Ihre Objektivität unzulässig beeinflussen oder den Anschein erwecken, diese unangemessen zu beeinflussen.

Enge persönliche Beziehung: Für die Zwecke dieser Richtlinie werden Personen als Personen definiert, die eine enge persönliche Beziehung haben, wenn sie verheiratet sind, in einer häuslichen Partnerschaft leben, zusammenleben, sich verabreden oder eine sexuelle Beziehung eingehen oder eine enge, persönliche Freundschaft haben.

3.2 Arten von Konflikten

Es ist zwar nicht möglich, alle Situationen aufzulisten, in denen ein Interessenkonflikt auftreten kann, aber einige Situationen führen eher zu Konflikten als andere. In diesem Abschnitt werden die Regeln für diese Szenarien beschrieben.

3.2.1 Externe finanzielle und persönliche Interessen

Sie sind dafür verantwortlich, sicherzustellen, dass Ihre persönlichen finanziellen Interessen und Aktivitäten nicht mit Ihren Verantwortlichkeiten bei Entrust kollidieren. Finanzielle Interessenkonflikte entstehen, wenn die Möglichkeit eines persönlichen Vorteils Ihr Urteilsvermögen beeinflusst. Daher sind die folgenden Aktivitäten untersagt, es sei denn, es liegt eine schriftliche Genehmigung des Chief Legal and Compliance Officer (CLCO) und des Chief Human Resources Officer (CHRO) vor:

- Eine finanzielle Beteiligung an einem Wettbewerber von Entrust zu halten oder von ihm eine Entschädigung zu erhalten, bei der es sich nicht um ein unwesentliches, passives Eigentum an Wertpapieren handelt.
- Sie halten eine finanzielle Beteiligung an einem Entrust-Dritten oder erhalten eine Vergütung von einem Dritten, bei dem es sich nicht um ein unwesentliches, passives Eigentum an Wertpapieren handelt, wenn Sie direkt oder indirekt an Entscheidungen in Bezug auf diesen Dritten beteiligt sind (z. B. Vergabe von Geschäften, Überwachung der täglichen Beziehung).
- Vergabe von Geschäften an Dritte aufgrund einer familiären Beziehung oder einer engen persönlichen Beziehung und/oder im Austausch für persönliche Gefälligkeiten oder Geschäfte.
- Nutzung der Marke von Entrust, der Beziehungen zu Dritten oder der Position auf dem Markt, um Ihre externen finanziellen Interessen zu fördern.

Die Auswahl von Dritten muss auf der Grundlage objektiver Kriterien erfolgen, darunter Integrität, Qualität, Preis, Lieferung, Einhaltung von Zeitplänen, Produkteignung,

Aufrechterhaltung angemessener Bezugsquellen sowie Einkaufspraktiken und -verfahren von Entrust.

» Ich habe ein finanzielles Interesse an einem anderen Unternehmen, das ganz andere Dienstleistungen/Produkte anbietet als Entrust. Entrust möchte mit meinem Unternehmen einen Vertrag abschließen, um Produkte bei einer von Entrust gesponserten Mitarbeiterveranstaltung bereitzustellen. Ist das zulässig?

Wenn dieses Unternehmen nach den gleichen Kriterien geprüft wird, denen andere Anbieter unterliegen, wenn Sie nicht an der Entscheidungsfindung beteiligt sind und wenn die entsprechenden Führungsebenen das Engagement überprüft und genehmigt haben, kann dies zulässig sein. Wenden Sie sich an ethics@entrust.com mit den Details des Engagements, um die nächsten Schritte festzulegen.

3.2.2 Nebenbeschäftigung

Vorbehaltlich der spezifischen Bedingungen ihres Arbeitsverhältnisses können Kollegen eine Nebenbeschäftigung ausüben, solange dies ihre Arbeitsaufgaben bei Entrust nicht beeinträchtigt. Die Fremdbeschäftigung darf nicht von der Nutzung der Vermögenswerte von Entrust profitieren, mit Entrust konkurrieren oder sich negativ auf Entrust auswirken. Colloques sollten keine bezahlte, externe Beratungstätigkeit im Zusammenhang mit ihrer Rolle bei Entrust übernehmen.

Jeder Kollege, ob in Voll- oder Teilzeit, kann nur dann an einer Nebenbeschäftigung teilnehmen, wenn er die folgenden Regeln einhält:

- Ihr Vorgesetzter und Ihr Human Resources Business Partner (HRBP) wurden auf die Fremdbeschäftigung aufmerksam gemacht und haben diese in Übereinstimmung mit dieser Richtlinie überprüft, um sicherzustellen, dass alle Risiken für Entrust berücksichtigt wurden.
- Sie dürfen nicht direkt für einen Mitbewerber von Entrust arbeiten.¹
- Verwenden Sie keine Zeit bei der Arbeit oder Entrust Assets für Ihre Nebenbeschäftigung. Dazu gehört unter anderem die Nutzung von physischen Vermögenswerten, die Entrust gehören, wie Computer, Telefone, Fotokopierer, Softwareanwendungen oder -programme und Internetzugang.
- Nutzen Sie Ihre Position bei Entrust oder der Marke von Entrust, Ihre Beziehungen zu Dritten oder Ihre Position auf dem Markt nicht, um Ressourcen oder andere Vorteile für Ihre externe Beschäftigung zu erbitten.
- Nehmen Sie nicht an einer Nebenbeschäftigung teil, die sich nachteilig auf Ihre Fähigkeit auswirken könnte, Ihre Aufgaben bei Entrust zu erfüllen.

¹ Kollegen sollten alle Familienmitglieder oder Personen, zu denen sie eine enge persönliche Beziehung haben und die direkt für einen Wettbewerber arbeiten, offenlegen und sicherstellen, dass sie die Anforderungen der [Global Confidential Information Policy einhalten](#).

- Verwenden Sie keine vertraulichen oder urheberrechtlich geschützten Entrust-Informationen oder ähnliche Informationen von Entrust-Geschäftspartnern.

» Mein Familienmitglied arbeitet bei Unternehmen X, einem Konkurrenten von Entrust. Ist das ein Interessenkonflikt?

Dies hängt von Ihrer Position innerhalb von Entrust und der Position Ihres Familienmitglieds innerhalb der Organisation des Mitbewerbers ab. Angesichts des Potenzials oder des Anscheins eines Konflikts werden die Personalabteilung und die Rechtsabteilung die jeweilige Situation prüfen, Anleitungen geben und alle Risiken für Entrust mindern. Bitte kontaktieren Sie ethics@entrust.com mit den Details.

3.2.3 Mitgliedschaften außerhalb von Verwaltungsräten

Kollegen können sowohl in Unternehmensvorständen als auch in Vorständen von Gemeinde- und gemeinnützigen Organisationen oder Wirtschaftsverbänden tätig sein, wenn die Zugehörigkeit die Fähigkeit des Kollegen, seine Aufgaben für Entrust zu erfüllen, nicht beeinträchtigt. Kollegen dürfen nicht als Vorstandsmitglied (einschließlich Beiräte) eines Unternehmens fungieren, das ein Wettbewerber von Entrust ist. Jeder Kollege (Direktorebene oder höher), der eine Mitgliedschaft im Vorstand (einschließlich Beiräten) in Betracht zieht, muss dies zuerst offenlegen und mit seinem Vorgesetzten besprechen. Jeder Kollege, der eine Mitgliedschaft im Verwaltungsrat (einschließlich Beiräten) in einem Unternehmen in Betracht zieht, mit dem Entrust Geschäfte tätigt oder tätigen kann oder aus einer Geschäftsbeziehung mit Entrust einen finanziellen Nutzen ziehen kann, muss zunächst alle relevanten Informationen an den CLCO und den CHRO weitergeben und die vorherige schriftliche Genehmigung einholen.

» Bevor ich zu Entrust kam, war ich im Vorstand einer gemeinnützigen Organisation, deren Arbeit mir sehr am Herzen liegt. Kann ich weiterhin im Vorstand mitarbeiten?

Ja, solange Sie uns dies in der erforderlichen Weise mitgeteilt haben und die Mitarbeit im Vorstand Ihre Leistung bei und Ihre Verantwortung gegenüber Entrust nicht beeinträchtigt.

3.2.4 Familienmitglieder und enge persönliche Beziehungen

Kolleginnen und Kollegen verdienen ein Arbeitsumfeld, in dem sie effektiv arbeiten und ihr volles Potenzial entfalten können. Als solche sind wir alle dafür verantwortlich, ein Klima des Vertrauens und des Respekts zu schaffen und ein produktives Arbeitsumfeld zu fördern. Ein Interessenkonflikt kann entstehen, wenn ein Kollege direkt oder indirekt ein Familienmitglied oder jemanden, zu dem er eine enge persönliche Beziehung hat, führt. Unter indirekter Geschäftsführung versteht man jede Aufsichtsebene, die Einfluss auf Vergütungen, Beförderungen oder Versetzungen, Arbeitsüberlassungen, Leistungsmanagement oder Arbeitsbedingungen ausüben kann. Selbst wenn Sie glauben, dass Sie objektiv bleiben können, wird die Beziehung wahrscheinlich von anderen als Einfluss auf Ihr Urteilsvermögen angesehen, was die Moral schädigen und die Produktivität am Arbeitsplatz stören kann. Neben dem Verbot

direkter oder indirekter Meldebeziehungen zwischen Familienmitgliedern oder Personen, die in engen persönlichen Beziehungen stehen, sind auch die folgenden verboten, sofern das lokale Recht dies zulässt:

- Einstellung, Beförderung oder Versetzung eines Familienmitglieds eines Kollegen oder einer Person, zu der er eine enge persönliche Beziehung hat, um in derselben Abteilung wie der Kollege zu arbeiten.
- Aufgrund ihrer einflussreichen Positionen innerhalb des Unternehmens, der Beschäftigung von Familienmitgliedern von Führungskräften (definiert als Kollegen im Senior Leadership Team) oder Personen, zu denen sie eine enge persönliche Beziehung auf jeder Ebene oder an jedem Ort innerhalb von Entrust haben.
- Aufgrund der sensiblen Natur der von Entrust verarbeiteten Informationen (einschließlich, aber nicht beschränkt auf Personalwesen, Recht, Finanzen und Informationssicherheit) muss die Beschäftigung von Familienmitgliedern von Kollegen oder solchen, zu denen sie eine enge persönliche Beziehung haben, vor der Einstellung vom CHRO überprüft und genehmigt werden.

Wenn eine der oben genannten Situationen als Ergebnis einer Umstrukturierung oder einer anderen internen Geschäftsentscheidung eintritt, die außerhalb der Kontrolle eines Kollegen liegt, wird Entrust versuchen, angemessene Anpassungen vorzunehmen, um sicherzustellen, dass Probleme im Zusammenhang mit Unparteilichkeit, Interessenkonflikten, Vertraulichkeit oder anderen Angelegenheiten gelöst werden. Diese Anpassung kann z. B. eine Änderung der Arbeitsaufgaben, die nicht zum Kernbestandteil der Tätigkeit gehören, oder die Versetzung einer oder beider Personen in eine andere Position umfassen. Von den Kollegen wird erwartet, dass sie in dieser Hinsicht mit Entrust zusammenarbeiten. Wenn der Konflikt nicht ausreichend gelöst werden kann, kann er vorbehaltlich des geltenden Rechts zur Kündigung führen.

Es können Fälle auftreten, in denen die Beschäftigung eines Familienmitglieds oder einer Person, zu der ein Kollege eine enge persönliche Beziehung hat, keine wesentlichen Bedenken in Bezug auf Unparteilichkeit, Vertraulichkeit, Interessenkonflikte oder anderweitig aufwirft. Daher kann eine Ausnahme von den Verboten in diesem Abschnitt beantragt werden. Anfragen sollten an die HRBP des Kollegen gerichtet werden. Alle Ausnahmeanträge werden vom CHRO geprüft und beantwortet.

» Ich arbeite im Marketing und habe eine Stellenausschreibung für eine Stelle bei Certificate Solutions gesehen, von der ich denke, dass sie meine Schwester interessieren könnte. Können wir beide im Unternehmen arbeiten?

Höchstwahrscheinlich ja, da Ihr Verwandter Ihnen in keiner Weise Bericht erstatten würde und Sie auch keine Entscheidungsbefugnis in Bezug auf den beruflichen Werdegang oder das Einkommen Ihres Verwandten hätten. Es wird jedoch erwartet, dass Sie dies zuerst Ihrem HRBP mitteilen.

3.2.5 Andere Aktivitäten

Zusätzlich zu den oben genannten Situationen betrachtet Entrust die folgenden Aktivitäten als Interessenkonflikte:

- Direkt oder indirekt mit Entrust konkurrieren.
- Verwendung vertraulicher oder geschützter Unternehmensinformationen, die Sie während Ihrer Beschäftigung erhalten haben, unter Verstoß gegen die Unternehmensrichtlinien und/oder zum persönlichen Vorteil.
- Annahme von Geschenken oder Einladungen von einer Person oder Organisation, die mit Entrust Geschäfte tätigt oder Geschäfte mit Entrust tätigen möchte, es sei denn, dies ist in den Abschnitten "Geschenke, Mahlzeiten, Unterhaltung, Reisen und andere Bewirtungen" in der [globalen Antikorruptionsrichtlinie](#) und "Geschenke und Bewirtung" im [Ethikkodex von Entrust zulässig](#).
- Persönliche Ausnutzung einer Unternehmenschance oder Erlangung eines persönlichen Vorteils aus einer Geschäftstransaktion, an der Entrust beteiligt ist, insbesondere wenn der persönliche Nutzen den Nutzen für Entrust zu überwiegen scheint.

3.3 Offenlegung von Konflikten

Wenn jemals Zweifel daran bestehen, dass ein Konflikt bestehen oder auftreten kann, sind die Kollegen dafür verantwortlich, tatsächliche oder potenzielle Interessenkonflikte mit ihrem direkten Vorgesetzten und HRBP offenzulegen und zu besprechen. Sollten nach der Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung und der Personalabteilung noch offene Fragen bestehen, ob ein Offenlegungsformular erforderlich ist, wenden Sie sich bitte an ethics@entrust.com. Wenn festgestellt wird, dass eine Eskalation erforderlich ist, wird der Kollege gebeten, das [Formular zur Offenlegung von Interessenkonflikten \(COI\)](#) auszufüllen.

Kollegen auf Direktorenebene und darüber hinaus müssen das COI-Offenlegungsformular zum Zeitpunkt der Einstellung und danach jährlich im Rahmen der Schulung zum Ethikkodex ausfüllen.

Entrust toleriert keine Belästigung oder Viktimisierung einer Person aufgrund der Offenlegung eines tatsächlichen oder potenziellen Konflikts.

3.4 Entschärfung von Konflikten

Entrust Comply prüft alle eingereichten COI-Offenlegungsformulare und stimmt sich mit den entsprechenden Interessengruppen ab, um zu untersuchen und eine endgültige Entscheidung darüber zu treffen, ob ein Interessenkonflikt besteht, der nach dieser Richtlinie verboten ist, und wenn ja, ob vom CHRO und/oder CLCO eine Ausnahme gewährt wird oder andere Maßnahmen zur Risikominderung ergriffen werden müssen. Alle Feststellungen werden entsprechend dokumentiert.

4. Beachtung

Diese Richtlinie gilt für alle Mitarbeiter und Betriebe von Entrust weltweit, soweit dies mit den lokalen Gesetzen, Richtlinien, Geschäftsanforderungen und -praktiken vereinbar ist. Die Nichteinhaltung dieser Richtlinie kann zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung führen.

5. Ausnahmen

Es ist beabsichtigt, dass alle Aspekte dieser Richtlinie in Übereinstimmung mit den lokalen Gesetzen stehen. Für den Fall, dass ein Aspekt der Richtlinie im Widerspruch zu den Anforderungen der lokalen Gesetze steht oder diese unterschreitet, gelten solche widersprüchlichen Teile als nicht wirksam oder wirksam und werden gegebenenfalls durch die lokalen Mindestanforderungen ersetzt.

6. Eigentumsverhältnisse und Überprüfung

Diese Richtlinie befindet sich im gemeinsamen Besitz von CHRO und CLCO. Diese Richtlinie wird jährlich überprüft.

6.1 Kontaktinformationen

Jenny Carmichael
Vizepräsident, Compliance
1-952-988-1516
Jenny.Carmichael@entrust.com

6.2 Dokumenteigenschaften und Revisionsverlauf

Dokument-Eigenschaften	
Eigentum	Beschreibung
Kreislauf	Nur für den internen Gebrauch
Klassifikation	Proprietär
Eigentümer des Dokuments	Jenny Carmichael, Vizepräsidentin, Compliance
Nächste geplante Überprüfung	2024

Genehmigungen von Dokumenten		
Name der genehmigenden Person	Titel	Datum
Lisa Tibbits	Chief Legal und Compliance Officer	7-Mai-2021
Beth Klehr	Personalvorstand	7-Mai-2021
Todd Wilkinson	Vorsitzender der Geschäftsführung	7-Mai-2021
Jenny Carmichael	Compliance-Direktorin	7-Juli-2022
Politisches Governance-Gremium		16-Nov-2022

Revisions-Historie			
Version	Datum	Beschreibung der Änderungen	Überarbeitet von
1.0	7-Mai-2021	Anfängliche Version der Richtlinie	Jenny Carmichael, Compliance-Direktorin
1.1	1. Juli 2022	Kleinere Aktualisierungen und Grammatikänderungen	Amy Abbott, Sr. Compliance-Spezialistin
1.2	3-Okt-2022	Konsultationssprache zu Abschnitt 3.2.2 hinzugefügt; Aktualisierter Abschnitt 3.2.4 mit Familienmitgliedern, die für einen Wettbewerber arbeiten	Aileen Havel, Rechtsanwältin für Gesellschaftsrecht
1.2	20-Mai-2023	Kleinere Aktualisierungen und Grammatikänderungen	Amy Abbott, Sr. Compliance-Spezialistin