



# ENTRUST

## POLÍTICA GLOBAL DE CONFLITOS DE INTERESSES

Versão do documento	1.2
Data	5-Maio-2023

---

## Índice

1. Introdução.....	3
2. Finalidade .....	3
3. Requisitos da política.....	3
3.1 Definições .....	3
3.2 Tipos de Conflitos .....	4
3.2.1 Interesses Financeiros e Pessoais Externos .....	4
3.2.2 Emprego Externo.....	5
3.2.3 Membros Externos ao Conselho de Administração .....	6
3.2.4 Membros da Família e Relações Pessoais Próximas.....	6
3.2.5 Outras Atividades .....	7
3.3 Divulgação de Conflitos .....	8
3.4 Mitigação de conflitos.....	8
4. Conformidade .....	8
5. Exceções .....	8
6. Propriedade e revisão.....	8
6.1 Informação de Contacto .....	9
6.2 Propriedades do documento e histórico de revisões.....	9

## 1. Introdução

Como colega da Entrust, você é obrigado a relatar todos os conflitos potenciais. Você tem a responsabilidade de evitar se colocar em uma posição em que seus próprios interesses pessoais estejam em risco de entrar em conflito com os interesses da Empresa. A confiança é a chave para o sucesso contínuo da Entrust no mercado. Operar com integridade significa evitar atividades, relacionamentos ou situações que possam criar um conflito de interesses real ou potencial, ou o aparecimento de um.

Um conflito de interesses surge quando o seu julgamento pode ser influenciado pela possibilidade de receber um benefício pessoal. Mesmo que não seja intencional, a aparência de um conflito pode ser tão prejudicial quanto um conflito real. Deve estar sempre atento a situações que possam criar um conflito de interesses e fazer tudo o que estiver ao seu alcance para as evitar. É da sua responsabilidade divulgar qualquer situação que considere criar, ou que possa criar, um conflito de interesses.

## 2. Finalidade

O objetivo desta política é identificar algumas das situações mais comuns que podem levar a conflitos de interesses e fornecer orientações sobre como lidar com elas. As regras relativas a conflitos de interesses aplicam-se igualmente a todos os colegas da Entrust, independentemente do cargo ou título.

## 3. Requisitos da política

N/A

### 3.1 Definições

**Conflito de interesses:** Um conflito de interesses surge quando um interesse, relacionamento ou atividade pessoal é, tem o potencial de, ou cria a aparência de interferir com a objetividade do seu negócio ou lealdade à Entrust.

**Confiar a Terceiros:** Qualquer indivíduo, empresa ou entidade que preste serviços ou aja em nome da Entrust. Os exemplos incluem, mas não estão limitados a, fornecedores, agentes, corretores, consultores, representantes de vendas, distribuidores, revendedores, advogados, contabilistas, consultores fiscais ou aduaneiros, agentes de viagens, parceiros de consórcio e outros parceiros de negócios ou parceiros de joint venture.

**Membro da família:** Para os fins desta política, um membro da família é definido para incluir seus pais, irmãos e filhos, bem como qualquer pessoa que atualmente seja um membro de sua família, independentemente de você ser parente.

**Interesse financeiro:** Para efeitos desta política, um interesse financeiro é definido como:

- qualquer acordo de compensação com outra empresa do mesmo setor que a Entrust;
- participação acionária ou acionária em uma empresa do mesmo setor que a Entrust que seja superior a 5% de participação; quer

- qualquer outra compensação, reembolso, remuneração ou benefício em espécie ou favor que influencie indevidamente, ou dê a aparência de influenciar indevidamente, o seu julgamento e objetividade comercial.

**Relacionamento pessoal próximo:** Para os fins desta política, os indivíduos são definidos como tendo um relacionamento pessoal próximo se forem casados, em uma parceria doméstica, coabitarem, namorarem ou se envolverem em um relacionamento sexual ou tiverem uma amizade pessoal próxima.

## 3.2 Tipos de Conflitos

Embora não seja possível enumerar todas as situações em que pode surgir um conflito de interesses, algumas situações são mais suscetíveis de conduzir a conflitos do que outras. Esta seção estabelece as regras relativas a esses cenários.

### 3.2.1 Interesses Financeiros e Pessoais Externos

Você tem a responsabilidade de garantir que seus interesses financeiros pessoais e atividades não entrem em conflito com suas responsabilidades na Entrust. Os conflitos de interesses financeiros surgem quando a possibilidade de ganho pessoal afeta o seu julgamento. Como tal, as seguintes atividades são proibidas, a menos que tenha sido recebida aprovação por escrito do Chief Legal and Compliance Officer (CLCO) e do Chief Human Resources Officer (CHRO):

- Detenção de um interesse financeiro ou compensação de um concorrente da Entrust que não seja uma propriedade passiva não substancial de valores mobiliários.
- Ter um interesse financeiro ou receber uma compensação de um terceiro da Entrust que não seja uma propriedade passiva não substancial de valores mobiliários, se estiver direta ou indiretamente envolvido em decisões relativas a esse terceiro (por exemplo, adjudicar negócios, supervisionar a relação cotidiana).
- Adjudicar negócios a terceiros devido a uma relação familiar ou pessoal próxima e/ou em troca de favores pessoais ou negócios.
- Alavancar a marca, as relações com terceiros ou a posição no mercado da Entrust para promover os seus interesses financeiros externos.

Os terceiros devem ser escolhidos com base em critérios objetivos, incluindo integridade, qualidade, preço, entrega, cumprimento de cronogramas, adequação do produto, manutenção de fontes adequadas de fornecimento e práticas e procedimentos de compra da Entrust.

**» Tenho um interesse financeiro noutra empresa que oferece serviços/produtos completamente diferentes dos que a Entrust oferece. A Entrust gostaria de contratar minha empresa para fornecer produtos em um evento de funcionários patrocinado pela Entrust. Isso é permitido?**

Se essa empresa for examinada usando os mesmos critérios a que outros fornecedores estão

sujeitos, se você não estiver envolvido na tomada de decisões e se os níveis apropriados de liderança tiverem revisado e aprovado o contrato, isso pode ser permitido. Entre em contato [com \[ethics@entrust.com\]\(mailto:ethics@entrust.com\)](mailto:ethics@entrust.com) com os detalhes do contrato para determinar as próximas etapas.

### 3.2.2 Emprego Externo

Sob reserva das condições específicas do seu emprego, os colegas podem exercer uma atividade externa, desde que tal não interfira com as suas responsabilidades laborais na Entrust. O emprego externo não pode beneficiar da utilização dos ativos da Entrust, competir com a Entrust ou refletir negativamente na Entrust. Os cológos não devem assumir trabalhos de consultoria externos remunerados relacionados com as suas funções na Entrust.

Qualquer colega, a tempo inteiro ou parcial, só poderá participar em empregos externos se cumprir as seguintes regras:

- O seu gestor e Parceiro de Negócios de Recursos Humanos (HRBP) foram informados do emprego externo e verificaram-no de acordo com esta política para garantir que quaisquer riscos para a Entrust foram considerados.
- Você não pode trabalhar diretamente para um concorrente da Entrust.<sup>1</sup>
- Não use o tempo no trabalho ou confie ativos para o seu emprego externo. Isso inclui, mas não está limitado a, o uso de ativos físicos pertencentes à Entrust, como computadores, telefones, fotocopiadoras, aplicativos ou programas de software e acesso à Internet.
- Não use sua posição na marca Entrust ou Entrust, relacionamentos de terceiros ou posição no mercado para solicitar recursos ou qualquer outro benefício para seu emprego externo.
- Não participe em qualquer atividade laboral externa que possa ter um efeito adverso na sua capacidade de desempenhar as suas funções na Entrust.
- Não use informações confidenciais ou proprietárias da Entrust ou informações semelhantes de parceiros de negócios da Entrust.

#### » O meu familiar trabalha na empresa X, que é concorrente da Entrust. Trata-se de um conflito de interesses?

Depende da sua posição na Entrust e da posição do seu familiar dentro da organização do concorrente. Dado o potencial ou o aparecimento de um conflito, o RH e o Departamento Jurídico analisarão a situação específica, fornecerão orientação e mitigarão quaisquer riscos para a Entrust. Entre em contato [ethics@entrust.com](mailto:ethics@entrust.com) com os detalhes.

<sup>1</sup> Os colegas devem divulgar quaisquer membros da família ou aqueles com quem tenham uma relação pessoal próxima que trabalhem diretamente para um concorrente e garantir que cumprem os requisitos da [Política Global de Informações Confidenciais](#).

### 3.2.3 Membros Externos ao Conselho de Administração

Os colegas podem servir nos conselhos de administração das empresas, bem como nos conselhos de organizações comunitárias e sem fins lucrativos ou associações comerciais, se a afiliação não diminuir a capacidade do colega de desempenhar as suas responsabilidades para a Entrust. Os colegas não podem atuar como membros do conselho (incluindo conselhos consultivos) de qualquer empresa que seja concorrente da Entrust. Qualquer colega (nível de diretor ou superior) que esteja considerando ser membro do conselho (incluindo conselhos consultivos) deve primeiro divulgar e discutir com seu gerente. Qualquer colega que esteja considerando ser membro do conselho (incluindo conselhos consultivos) em uma empresa com a qual a Entrust transaciona ou pode transacionar negócios ou pode obter benefícios financeiros de um relacionamento com a Entrust deve primeiro divulgar todas as informações relevantes e obter aprovação prévia por escrito da CLCO e da CHRO.

#### » Antes de ingressar na Entrust, fiz parte do conselho de uma organização sem fins lucrativos cujo trabalho sou apaixonado. Posso continuar a fazer parte do conselho?

Sim, desde que você tenha divulgado isso para nós da maneira exigida e servir no conselho não interfira com seu desempenho e responsabilidade com a Entrust.

### 3.2.4 Membros da Família e Relações Pessoais Próximas

Os colegas merecem um ambiente de trabalho onde possam ter um desempenho eficaz e atingir todo o seu potencial. Como tal, todos somos responsáveis por criar um clima de confiança e respeito e por promover um ambiente de trabalho produtivo. Pode surgir um conflito de interesses quando um colega gere, direta ou indiretamente, um membro da família ou alguém com quem tenha uma relação pessoal estreita. A gestão indireta é definida como qualquer nível de supervisão que possa exercer influência em matéria de remuneração, promoção ou transferência, atribuição de trabalho, gestão do desempenho ou condições de emprego. Mesmo que você acredite que pode permanecer objetivo, o relacionamento provavelmente será visto pelos outros como influenciando seu julgamento e isso pode prejudicar a moral e atrapalhar a produtividade no local de trabalho. Além de proibir as relações de denúncia direta ou indireta entre membros da família ou pessoas em relações pessoais próximas, também são proibidas, sempre que a legislação local o permita:

- Contratar, promover ou transferir um membro da família de um colega ou alguém com quem tenha uma relação pessoal próxima para trabalhar no mesmo departamento que o colega.
- Devido às suas posições de influência dentro da empresa, empregando os membros da família da equipe executiva (definidos como colegas na Equipe de Liderança Sênior) ou aqueles com quem eles têm um relacionamento pessoal próximo em qualquer nível ou local dentro da Entrust.

- Devido à natureza sensível das informações processadas pela Entrust (incluindo, mas não limitado a, Recursos Humanos, Jurídico, Finanças e Segurança da Informação), empregar os familiares de colegas ou aqueles com quem eles têm um relacionamento pessoal próximo deve ser revisado e aprovado pela CHRO antes da contratação.

Se uma das situações acima ocorrer como resultado de uma reorganização ou outra decisão comercial interna fora do controle de um colega, a Entrust tentará fazer ajustes razoáveis para garantir que as questões relacionadas à imparcialidade, conflito de interesses, confidencialidade ou outros assuntos sejam resolvidas. Esta adaptação pode incluir, por exemplo, uma mudança de funções que não sejam uma parte essencial do trabalho ou a transferência de uma ou ambas as pessoas para outra posição. Espera-se que os colegas cooperem com a Entrust a este respeito. Se o conflito não puder ser suficientemente resolvido, pode resultar na rescisão, sujeito à lei aplicável.

Podem surgir casos em que a contratação de um membro da família ou de alguém com quem um colega tenha uma relação pessoal próxima não suscitará preocupações significativas relacionadas com a imparcialidade, confidencialidade, conflito de interesses ou de outra forma. Como tal, pode ser solicitada uma exceção às proibições previstas nesta secção. Os pedidos devem ser dirigidos ao HRBP do colega. Quaisquer pedidos de exceção serão analisados e respondidos pela CHRO.

**» Trabalho em Marketing e vi um anúncio de emprego para uma posição dentro da Certificate Solutions que acho que minha irmã estaria interessada. Podemos ambos trabalhar dentro da empresa?**

Muito provavelmente sim, pois seu parente não se reportaria a você de forma alguma nem você teria poder de decisão em termos de trajetória profissional ou renda de seu parente. Espera-se, no entanto, que divulgue primeiro ao seu HRBP.

### **3.2.5 Outras Atividades**

Para além das situações acima referidas, a Entrust considera como conflitos de interesses as seguintes atividades:

- Concorrer, direta ou indiretamente, com a Entrust.
- Usar informações confidenciais ou proprietárias da empresa obtidas durante o seu emprego em violação da política da empresa e/ou para ganho pessoal.
- Aceitar presentes ou entretenimento de uma pessoa ou organização que faça negócios com a Entrust ou procure fazer negócios com a Entrust, exceto conforme permitido nas seções intituladas "Presentes, Refeições, Entretenimento, Viagens e Outra Hospitalidade" na [Política Global Anticorrupção](#) e "Presentes e Entretenimento" no [Código de Ética da Entrust](#).

- Explorar pessoalmente uma oportunidade corporativa ou receber qualquer benefício pessoal de uma transação comercial na qual a Entrust se envolve, especialmente quando o benefício pessoal parece superar os benefícios da Entrust.

### 3.3 Divulgação de Conflitos

Se houver alguma dúvida de que um conflito possa existir ou surgir, os colegas têm a responsabilidade de divulgar e discutir quaisquer conflitos de interesse reais ou potenciais com seu supervisor direto e HRBP. Se, depois de trabalhar com a gerência e o RH, ainda houver dúvidas pendentes sobre a necessidade de um formulário de divulgação, entre em contato com [ethics@entrust.com](mailto:ethics@entrust.com). Se for determinado que o escalonamento é necessário, o colega será solicitado a preencher o [Formulário de Divulgação de Conflito de Interesses \(COI\)](#).

Os colegas no nível de diretor e acima são obrigados a preencher o Formulário de Divulgação de COI no momento da contratação e, posteriormente, anualmente, como parte do treinamento do Código de Ética.

A Entrust não tolerará assédio ou vitimização de um indivíduo com base na revelação de um conflito real ou potencial.

### 3.4 Mitigação de conflitos

A Entrust Complies analisará todos os Formulários de Divulgação de COI submetidos e coordenará com as partes interessadas apropriadas para investigar e tomar uma decisão final sobre se existe um conflito de interesses que é proibido por esta política e, em caso afirmativo, se uma exceção será concedida pela CHRO e/ou CLCO ou outras medidas de mitigação precisarão ser tomadas. Todas as determinações serão documentadas em conformidade.

## 4. Conformidade

Esta política aplica-se a todos os colegas e operações da Entrust em todo o mundo, na medida em que seja consistente com a lei, política, necessidade de negócios e prática locais. O não cumprimento desta política pode resultar em medidas disciplinares, até e incluindo a rescisão.

## 5. Exceções

Pretende-se que todos os aspectos desta política estejam em conformidade com as leis locais. No caso de qualquer aspecto da política estar em conflito ou ficar aquém dos requisitos das leis locais, tais partes conflitantes serão consideradas como não tendo força ou efeito e serão substituídas pelos requisitos mínimos da lei local, quando apropriado.

## 6. Propriedade e revisão

Esta política é copropriedade da CHRO e CLCO. Esta política deve ser revista anualmente.

## 6.1 Informação de Contacto

Jenny Carmichael

VP, Conformidade

1-952-988-1516

[Jenny.Carmichael@entrust.com](mailto:Jenny.Carmichael@entrust.com)

## 6.2 Propriedades do documento e histórico de revisões

Propriedades do documento	
Propriedade	Descrição
Circulação	Apenas para uso interno
Classificação	Proprietário
Proprietário do documento	Jenny Carmichael, VP, Conformidade
Próxima revisão agendada	2024

Aprovações de documentos		
Nome do aprovador	Título	Data
Lisa Tibbits	Diretor Jurídico e de Compliance	7-Maio-2021
Beth Klehr	Diretor de Recursos Humanos	7-Maio-2021
Todd Wilkinson	Diretor Executivo	7-Maio-2021
Jenny Carmichael	Diretor de Compliance	7-Julho-2022
Conselho de Governação das Políticas		16 De novembro de 2022

Histórico de Revisões			
Versão	Data	Descrição das alterações	Revisto por
1.0	7-Maio-2021	Versão inicial da política	Jenny Carmichael, Diretora de Compliance
1.1	1-Julho-2022	Pequenas atualizações e alterações gramaticais	Amy Abbott, Especialista Sênior de Compliance
1.2	3-Out-2022	Adicionada linguagem de consulta à secção 3.2.2; Secção 3.2.4 atualizada com membros da família a trabalhar para um concorrente	Aileen Havel, Advogada Corporativa
1.2	20-Maio-2023	Pequenas atualizações e alterações gramaticais	Amy Abbott, Especialista Sênior de Compliance