



ENTRUST

Globale Richtlinie zu Interessenkonflikten

Klassifizierung	Intern
Dokumentversion	1.5
Datum der Veröffentlichung	1. Juli 2025

Inhalt

1. Einführung.....	3
2. Zweck	3
3. Anforderungen der Richtlinie	3
3.1 Definitionen	3
3.2 Arten von Konflikten	4
3.2.1 Externe finanzielle und persönliche Interessen.....	4
3.2.2 Externe Beschäftigung	5
3.2.3 Mitgliedschaft in externen Kontrollgremien	6
3.2.4 Familienmitglieder und enge persönliche Beziehungen	6
3.2.5 Andere Aktivitäten	8
3.3 Offenlegung von Konflikten	8
3.4 Minderung von Konflikten	9
4. Compliance.....	9
5. Ausnahmen	9
6. Eigentümerschaft und Änderungshistorie	10

1. Einführung

Als Mitarbeiter von Entrust sind Sie verpflichtet, alle potenziellen Konflikte zu melden. Sie sind dafür verantwortlich, sich nicht in eine Situation zu begeben, in der Ihre eigenen persönlichen Interessen mit den Interessen des Unternehmens in Konflikt geraten könnten. Vertrauen ist der Schlüssel für den anhaltenden Erfolg von Entrust auf dem Markt. Integres Handeln bedeutet, Aktivitäten, Beziehungen oder Situationen zu vermeiden, die einen tatsächlichen oder potenziellen Interessenkonflikt oder den Anschein eines solchen erzeugen können.

Ein Interessenkonflikt entsteht, wenn Ihr Urteilsvermögen durch die Möglichkeit des Erlangens eines persönlichen Vorteils beeinflusst wird. Auch wenn unbeabsichtigt, kann der Anschein eines Konflikts genauso schädlich sein wie ein tatsächlicher Konflikt. Sie sollten stets ein wachsames Auge auf Situationen haben, die einen Interessenkonflikt hervorrufen könnten, und alles dafür tun, diese zu vermeiden. Es liegt in Ihrer Verantwortung, sämtliche Situationen offenzulegen, die Ihrer Meinung nach einen Interessenkonflikt verursachen oder verursachen könnten.

2. Zweck

Der Zweck dieser Richtlinie ist es, einige der häufigsten Situationen zu erkennen, die zu Interessenkonflikten führen können, und eine Orientierungshilfe für die richtige Verhaltensweise in solchen Situationen zu geben. Die Vorschriften zu Interessenkonflikten gelten für alle Mitarbeiter von Entrust gleichermaßen, unabhängig von Position oder Rang.

3. Anforderungen der Richtlinie

3.1 Definitionen

Interessenkonflikt: Ein Interessenkonflikt entsteht, wenn ein persönliches Interesse, eine Beziehung oder eine Aktivität Ihr geschäftliches Urteilsvermögen oder Ihre Loyalität gegenüber Entrust beeinträchtigt, beeinträchtigen könnte oder den Anschein erweckt, dies zu tun.

Dritte von Entrust: Jede Person, Firma oder Einrichtung, die Dienstleistungen für Entrust erbringt oder im Namen von Entrust handelt. Beispiele sind unter anderem Lieferanten, Vertreter, Makler, Berater, Handelsvertreter, Vertriebspartner, Wiederverkäufer, Rechtsanwälte, Buchhalter, Steuer- oder Zollberater, Reisebüros, Konsortialpartner und andere Geschäftspartner oder Joint-Venture-Partner.

Familienmitglieder: Als Familienmitglieder im Sinne dieser Richtlinie gelten Eltern, Geschwister und Kinder eines Mitarbeiters von Entrust sowie alle Personen, die gegenwärtig in dessen Haushalt leben, unabhängig davon, ob sie mit ihm verwandt sind.

Finanzielles Interesse: Ein finanzielles Interesse im Sinne dieser Richtlinie ist definiert als:

- Jede Vergütungsvereinbarung mit einem anderen Unternehmen, das in der gleichen Branche tätig ist wie Entrust;
- Aktien oder Beteiligungen an einem Unternehmen, das in der gleichen Branche tätig ist wie Entrust, die einen Besitzanteil von mehr als 5 % an diesem Unternehmen darstellen; oder
- alle anderen Vergütungen, Rückerstattungen, Entgelte oder Sachleistungen oder Gefälligkeiten, die Ihr geschäftliches Urteilsvermögen und Ihre Objektivität unangemessen beeinflussen oder den Anschein erwecken, dies zu tun.

Enge persönliche Beziehung: Als Personen in einer engen persönlichen Beziehung im Sinne dieser Richtlinie gelten Personen, die verheiratet sind, in einer Lebensgemeinschaft leben, zusammenwohnen, miteinander ausgehen, eine sexuelle Beziehung unterhalten oder eine enge persönliche Freundschaft pflegen.

3.2 Arten von Konflikten

Es ist zwar nicht möglich, sämtliche Situationen aufzuführen, die zu einem Interessenkonflikt führen können, doch ist die Wahrscheinlichkeit des Entstehens von Interessenkonflikten in einigen Situationen größer als in anderen. In diesem Abschnitt werden die Regelungen hinsichtlich dieser Szenarien dargelegt.

3.2.1 Externe finanzielle und persönliche Interessen

Sie tragen die Verantwortung dafür, dass Ihre persönlichen finanziellen Interessen und Aktivitäten nicht mit Ihren Verpflichtungen bei Entrust in Konflikt geraten. Finanzielle Interessenkonflikte entstehen, wenn die Möglichkeit eines persönlichen Gewinns Ihr Urteilsvermögen beeinflusst. Daher sind die folgenden Aktivitäten verboten, es sei denn, es liegt eine schriftliche Genehmigung des Chief Legal and Compliance Officer (CLCO) und des Chief Human Resources Officer (CHRO) vor:

- Das Halten von finanziellen Beteiligungen an Konkurrenzunternehmen von Entrust oder die Vereinnahmung von Vergütungen von diesen, mit Ausnahme eines nicht wesentlichen, passiven Besitzes von Wertpapieren.
- Das Halten einer finanziellen Beteiligung an einem Dritten von Entrust oder die Entgegennahme einer Vergütung von diesem, mit Ausnahme eines nicht wesentlichen, passiven Besitzes von Wertpapieren, wenn Sie direkt oder indirekt an Entscheidungen in Bezug auf diesen Dritten beteiligt sind (z. B. Vergabe von Aufträgen, Beaufsichtigung der laufenden Geschäftsbeziehung).
- Vergabe von Aufträgen an einen Dritten aufgrund einer familiären oder engen persönlichen Beziehung und/oder im Austausch für persönliche Gefälligkeiten oder Geschäfte.
- Nutzung der Marke, der Beziehungen zu Dritten oder der Marktstellung von Entrust, um Ihre externen finanziellen Interessen zu fördern.

Dritte müssen auf der Grundlage objektiver Kriterien ausgewählt werden, einschließlich Integrität, Qualität, Preis, Lieferung, Termintreue, Produkteignung, Aufrechterhaltung angemessener Bezugsquellen und der Einkaufspraktiken und -verfahren von Entrust.

» Ich habe eine finanzielle Beteiligung an einem Unternehmen, das völlig andere Dienstleistungen/Produkte anbietet als Entrust. Entrust möchte mein Unternehmen damit beauftragen, Produkte für eine von Entrust gesponserte Mitarbeiterveranstaltung zu liefern. Ist dies zulässig?

Wenn dieses Unternehmen nach den gleichen Kriterien geprüft wird, die auch für andere Anbieter gelten, Sie nicht in die Entscheidungsfindung eingebunden sind und die zuständigen Führungsebenen die Auftragsvergabe geprüft und genehmigt haben, kann dies zulässig sein. Wenden Sie sich mit den Auftragsdetails an ethics@entrust.com, um die nächsten Schritte festzulegen.

3.2.2 Externe Beschäftigung

Vorbehaltlich der spezifischen Bedingungen ihres Beschäftigungsverhältnisses dürfen Mitglieder von Entrust bei einem externen Unternehmen tätig sein, solange dies nicht zu einem Interessenkonflikt mit ihren beruflichen Verpflichtungen bei Entrust führt. Das externe Geschäft darf keinen Vorteil aus der Nutzung der Vermögenswerte von Entrust ziehen, nicht mit Entrust konkurrieren und Entrust nicht in ein schlechtes Licht rücken. Mitarbeiter sollten keine bezahlte externe Beratungstätigkeit ausüben, die mit ihrer Rolle bei Entrust zusammenhängt.

Jeder Mitarbeiter von Entrust, ob voll- oder teilzeitbeschäftigt, kann nur dann eine Nebentätigkeit ausüben, wenn dabei die nachstehenden Vorschriften eingehalten werden:

- Der Vorgesetzte und der Human Resources Business Partner (HRBP) wurden über die Nebentätigkeit in Kenntnis gesetzt und haben diese gemäß dieser Richtlinie geprüft, um sicherzustellen, dass alle möglichen Risiken für Entrust berücksichtigt wurden.
- Eine direkte Beschäftigung bei einem Mitbewerber von Entrust ist nicht zulässig.¹
- Es ist nicht erlaubt, Arbeitszeit oder Vermögenswerte von Entrust für eine externe Beschäftigung zu nutzen. Dies umfasst unter anderem die Nutzung von physischen Vermögenswerten von Entrust wie Computer, Telefone, Fotokopierer, Softwareanwendungen oder Programme und Internetzugang.
- Die Nutzung der Position bei Entrust oder der Marke, der Beziehungen zu Dritten oder der Marktstellung von Entrust mit dem Ziel, Ressourcen oder andere Vorteile für eine externe Beschäftigung zu erlangen, ist nicht zulässig.

¹Mitarbeiter von Entrust sollten alle Familienmitglieder oder Personen, zu denen sie eine enge persönliche Beziehung haben, die direkt für ein Konkurrenzunternehmen arbeiten, offenlegen und sicherstellen, dass sie die Anforderungen der [globalen Richtlinie für vertrauliche Informationen](#) befolgen.

- Die Ausübung von Nebentätigkeiten, die sich nachteilig auf die Fähigkeit zur Erfüllung der Verpflichtungen bei Entrust auswirken könnten, ist nicht zulässig.
- Die Verwendung von vertraulichen oder geschützten Informationen von Entrust oder ähnlichen Informationen von Geschäftspartnern von Entrust ist nicht zulässig.

» Mein Familienmitglied arbeitet bei Firma X, das ein Konkurrenzunternehmen von Entrust ist. Stellt dies einen Interessenkonflikt dar?

Das hängt von Ihrer Position innerhalb von Entrust und der Position Ihres Familienmitglieds innerhalb des Konkurrenzunternehmens ab. Bei einem möglichen oder scheinbaren Interessenkonflikt werden die Personalabteilung und die Rechtsabteilung die jeweilige Situation prüfen, Hilfestellung geben und etwaige Risiken für Entrust minimieren. Bitte wenden Sie sich mit den Details an ethics@entrust.com.

3.2.3 Mitgliedschaft in externen Kontrollgremien

Mitarbeiter von Entrust können sowohl in Gremien von Unternehmen als auch in Gremien von kommunalen und gemeinnützigen Organisationen oder Wirtschaftsverbänden tätig sein, wenn die Zugehörigkeit zu diesen ihre Fähigkeit, ihre Verpflichtungen gegenüber Entrust ordnungsgemäß auszuführen, nicht beeinträchtigt. Mitarbeiter von Entrust dürfen nicht als Vorstandsmitglieder (einschließlich Beiräte) eines Unternehmens tätig sein, das ein Konkurrenzunternehmen von Entrust ist. Jeder Mitarbeiter von Entrust (Geschäftsführungsebene oder höher), der eine Mitgliedschaft in einem Gremium (einschließlich Beiräten) in Erwägung zieht, muss dies zunächst offenlegen und mit seinem Vorgesetzten besprechen. Jeder Mitarbeiter, der eine Mitgliedschaft in einem Gremium (einschließlich Beiräten) eines Unternehmens in Erwägung zieht, mit dem Entrust geschäftlich verkehrt oder verkehren könnte oder aus einer Beziehung zu Entrust einen finanziellen Vorteil ziehen könnte, muss zunächst alle diesbezüglichen Informationen gegenüber dem CLCO und dem CHRO offenlegen und deren vorherige schriftliche Genehmigung einholen.

» Bevor ich zu Entrust kam, diente ich im Verwaltungsrat einer gemeinnützigen Organisation, deren Arbeit mir sehr am Herzen liegt. Kann ich weiterhin meiner Tätigkeit im Verwaltungsrat nachgehen?

Ja, solange Sie uns dies vorher vorschriftsmäßig offenlegen und Ihre Tätigkeit im Verwaltungsrat nicht mit Ihrer Leistung und Verantwortung gegenüber Entrust in Konflikt gerät.

3.2.4 Familienmitglieder und enge persönliche Beziehungen

Die Mitarbeiter von Entrust haben Anspruch auf ein Arbeitsumfeld, in dem sie effektiv arbeiten und ihr volles Potenzial entfalten können. Daher sind wir alle dafür verantwortlich, ein Klima des Vertrauens und des Respekts zu schaffen und eine produktive Arbeitsumgebung zu fördern. Ein Interessenkonflikt kann entstehen, wenn ein Mitarbeiter von Entrust ein direkter oder indirekter Vorgesetzter eines Familienmitglieds oder einer Person ausübt, zu der er in einer engen persönlichen Beziehung steht. Als

indirektes Vorgesetztenverhältnis wird jede Ebene der Aufsicht definiert, die Einfluss auf Fragen der Vergütung, Beförderung oder Versetzung, Arbeitszuweisung, des Leistungsmanagements oder der Beschäftigungsbedingungen ausüben kann. Selbst wenn der betreffende Mitarbeiter der Meinung ist, objektiv bleiben zu können, wird die Beziehung wahrscheinlich von anderen als Einflussfaktor auf sein Urteilsvermögen angesehen, was sich negativ auf die Arbeitsmoral auswirken und die Produktivität am Arbeitsplatz stören kann. Neben dem Verbot direkter oder indirekte Vorgesetztenverhältnisse zwischen Familienmitgliedern oder Personen, die in einer engen persönlichen Beziehung zueinander stehen, ist auch Folgendes verboten, sofern mit den örtlichen Gesetzen vereinbar:

- Einstellung, Beförderung oder Versetzung eines Familienmitglieds eines Mitarbeiters von Entrust oder einer Person, zu der dieser in einer engen persönlichen Beziehung steht, damit beide in derselben Abteilung arbeiten.
- Einstellung von Familienmitgliedern leitender Angestellter oder von Personen, mit denen diese in einer engen persönlichen Beziehung stehen, auf jeder Ebene oder an jedem Standort von Entrust aufgrund ihrer einflussreichen Position innerhalb des Unternehmens.
- Aufgrund des sensiblen Charakters von Informationen, die von Entrust verarbeitet werden (unter anderem in den Bereichen Personal, Recht, Finanzen und Informationssicherheit), muss die Beschäftigung von Familienmitgliedern von Mitarbeitern von Entrust oder von Personen, zu denen diese in einer engen persönlichen Beziehung stehen, vor der Einstellung durch den CHRO geprüft und genehmigt werden.

Wenn eine der oben genannten Situationen als Folge einer Reorganisation oder einer anderen internen Geschäftsentscheidung außerhalb des Einflussbereichs eines Mitarbeiters eintritt, wird Entrust versuchen, angemessene Anpassungen vorzunehmen, um sicherzustellen, dass mögliche Bedenken in Bezug auf Unparteilichkeit, Interessenkonflikte, Vertraulichkeit oder andere Angelegenheiten ausgeräumt werden. Derartige Anpassungen können beispielsweise eine Änderung der Arbeitsaufgaben, die nicht zum Kernbereich der Tätigkeit gehören, oder eine Versetzung einer oder beider Personen auf eine andere Position beinhalten. Von den Mitarbeitern von Entrust wird erwartet, dass sie in dieser Hinsicht mit dem Unternehmen kooperieren. Kann der Konflikt nicht hinreichend behoben werden, kann dies vorbehaltlich des geltenden Rechts zur Kündigung führen.

Es können Fälle auftreten, in denen die Beschäftigung eines Familienmitglieds oder einer Person, zu der ein Mitarbeiter von Entrust in einer engen persönlichen Beziehung steht, keine nennenswerten Bedenken in Bezug auf Unparteilichkeit, Vertraulichkeit, Interessenkonflikte oder Sonstiges aufwirft. Daher können Ausnahmen von den in diesem Abschnitt aufgeführten Verbotsregelungen beantragt werden. Anträge sollten an den HRBP des betreffenden Mitarbeiters von Entrust gerichtet werden. Alle Ausnahmeanträge werden vom CHRO geprüft und beantwortet.

» Ich arbeite im Marketing und habe eine Stellenausschreibung für eine Position bei Certificate Solutions gesehen, von der ich denke, dass sie für meine Schwester von Interesse sein könnte. Können

wir beide innerhalb des Unternehmens arbeiten?

Höchstwahrscheinlich ja, denn Sie würden in keinerlei Vorgesetztenverhältnis zu Ihrem Verwandten stehen und hätten auch keine Entscheidungsbefugnis in Bezug auf den beruflichen Werdegang oder das Einkommen Ihres Verwandten. Es wird jedoch von Ihnen 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 Verletzung der Unternehmensrichtlinien und/oder zum persönlichen Vorteil.
- Die Annahme von Geschenken oder Bewirtung von einer Person oder Organisation, die mit Entrust Geschäfte tätigt oder Geschäfte mit Entrust anstrebt, es sei denn, dies ist gemäß den Abschnitten „Geschenke, Mahlzeiten, Unterhaltung, Reisen und sonstige Bewirtung“ in der [Globalen Anti-Korruptionsrichtlinie](#) und „Geschenke und Bewirtung“ im [Ethikkodex](#) von Entrust zulässig.
- Persönliches Ausnutzen einer unternehmerischen Gelegenheit oder Erhalten eines persönlichen Vorteils aus einer geschäftlichen Transaktion, an der Entrust beteiligt ist, insbesondere wenn der persönliche Vorteil die Vorteile für Entrust zu überwiegen scheint.

3.3 Offenlegung von Konflikten

Sollte jemals ein Verdacht auf einen Konflikt bestehen oder entstehen, sind die Mitarbeiter von Entrust verpflichtet, alle tatsächlichen oder potenziellen Interessenkonflikte offenzulegen und mit ihrem direkten Vorgesetzten und dem HRBP zu besprechen. Wenn nach der Rücksprache mit dem Management und der Personalabteilung weiterhin Bedenken bestehen, ob ein Offenlegungsformular einzureichen ist, wenden Sie sich bitte an ethics@entrust.com. Sollte festgestellt werden, dass eine Eskalation erforderlich ist, wird der betreffende Mitarbeiter gebeten, das Formular zur Offenlegung von Interessenkonflikten (COI) auszufüllen und einzureichen. Dieses ist im [Compliance Hub](#) unter „Make a Disclosure“ verfügbar.

Mitarbeiter auf Geschäftsführerebene und höher müssen das COI-Offenlegungsformular bei der Einstellung und danach jährlich als Teil der Schulung zum Ethikkodex einreichen.

Entrust duldet keine Belästigung oder Schikanie einer Person aufgrund der Offenlegung eines tatsächlichen oder potenziellen Konflikts.

3.4 Minderung von Konflikten

Alle eingereichten COI-Offenlegungsformulare werden von Entrust Complies überprüft und mit den entsprechenden Beteiligten abgesprochen, um zu untersuchen und eine endgültige Entscheidung darüber zu treffen, ob ein Interessenkonflikt vorliegt, der nach dieser Richtlinie verboten ist. Sollte dies der Fall sein, wird entweder durch den CHRO und/oder CLCO eine Ausnahme gewährt oder es müssen andere Abhilfemaßnahmen getroffen werden. Alle getroffenen Entscheidungen werden entsprechend dokumentiert.

4. Compliance

Diese Richtlinie gilt für alle Mitarbeiter und für alle Standorte von Entrust weltweit, sofern dies mit den lokalen Gesetzen, Richtlinien, geschäftlichen Erfordernissen und Praktiken vereinbar ist. Die Nichteinhaltung dieser Richtlinie kann zu disziplinarischen Maßnahmen bis hin zur Kündigung führen.

5. Ausnahmen

Es wird davon ausgegangen, dass diese Richtlinie in allen Aspekten mit der örtlichen Gesetzgebung übereinstimmt. Falls ein Teil dieser Richtlinie im Widerspruch zu den Anforderungen der örtlichen Gesetze steht oder diese nicht erfüllt, gelten diese widersprüchlichen Teile als nicht wirksam und werden gegebenenfalls durch die Mindestanforderungen der örtlichen Gesetze ersetzt.

6. Eigentümerschaft und Änderungshistorie

Jenny Carmichael, VP, Compliance

jenny.carmichael@entrust.com

Dokumentengenehmigungen		
Name des Genehmigers	Titel	Datum
Lisa Tibbits	Chief Legal and Compliance Officer	7. Mai 2021
Beth Klehr	Chief Human Resources Officer (Leitung der HR-Abteilung)	7. Mai 2021
Todd Wilkinson	Chief Executive Officer	7. Mai 2021
Jenny Carmichael	Compliance Director	7. Juli 2022
Policy Governance Board		16. November 2022

Änderungshistorie und nächste geplante Überprüfung			
Version	Datum	Beschreibung der Änderungen	Überarbeitet von
1.0	7. Mai 2021	Erstversion der Richtlinie	Jenny Carmichael, Compliance Director
1.1	1. Juli 2022	Kleinere Aktualisierungen und Grammatikänderungen	Amy Abbott, Sr. Compliance Specialist
1.2	13. Oktober 2022	Abschnitt 3.2.2 wurde um die Formulierung „beraten“ ergänzt; Abschnitt 3.2.4 wurde mit Familienmitgliedern, die für ein Konkurrenzunternehmen arbeiten, aktualisiert	Aileen Havel, Corporate Attorney
1.3	20. Mai 2023	Kleinere Aktualisierungen und Grammatikänderungen	Amy Abbott, Sr. Compliance Specialist
1.4	2. Oktober 2024	Geringfügige Aktualisierungen zum Verweis auf das Offenlegungsformular im Compliance Hub statt auf SharePoint	Jenny Carmichael, VP, Compliance
1.5	1. Juli 2025	Jährliche Überprüfung; keine Aktualisierungen	Jenny Carmichael, VP, Compliance
Nächste geplante Überprüfung:		2026	