



ENTRUST

POLÍTICA GLOBAL DE CONFLICTOS DE INTERESES

| | |
|-----------------------|--------------------|
| Clasificación | Interno |
| Versión del documento | 1.5 |
| Fecha de publicación | 1 de julio de 2025 |

Contenido

| | |
|---|----|
| 1. Introducción | 3 |
| 2. Objetivo..... | 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 Trabajo asalariado fuera de Entrust | 5 |
| 3.2.3 Ocupación de cargos en consejos de administración externos..... | 6 |
| 3.2.4 Familiares y relaciones personales íntimas | 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 e historial de revisiones..... | 10 |

1. Introducción

Como empleado de Entrust, está obligado a denunciar todos los conflictos potenciales. Tiene la responsabilidad de no ponerse en una situación en la que sus propios intereses personales corran el riesgo de entrar en conflicto con los intereses de la Empresa. La confianza resulta clave para el éxito continuado de Entrust en el mercado. Trabajar con integridad conlleva evitar aquellas actividades, relaciones o situaciones que puedan crear un conflicto de intereses real o potencial, o dar la impresión de que este existe.

Un conflicto de intereses surge cuando su criterio pudiera verse influido por la posibilidad de recibir un beneficio personal. Aunque no sea de forma intencionada, la aparición de un conflicto puede resultar tan dañina como un conflicto real. Debe prestar atención siempre a las situaciones que pudieran generar un conflicto de intereses y hacer todo lo posible para evitarlas. Es su responsabilidad revelar toda situación que crea que genera o pudiera generar un conflicto de intereses.

2. Objetivo

El propósito de esta política es presentar algunas de las situaciones más habituales que dan lugar a conflictos de intereses y orientar sobre cómo gestionarlas. Las reglas relativas a los conflictos de intereses se aplican por igual a todos los compañeros de Entrust, independientemente de su puesto o cargo.

3. Requisitos de la Política

3.1 Definiciones

Conflicto de intereses: Un conflicto de intereses surge cuando un interés, una relación o una actividad personal transmiten o pueden transmitir la apariencia de interferir en su objetividad comercial o en su lealtad hacia Entrust.

Tercero ajeno a Entrust: Toda persona, empresa o entidad que preste servicios a Entrust o que actúe en su nombre. A modo de ejemplo, pueden mencionarse, entre otros, proveedores, agentes, corredores de bolsa, consultores, representantes de ventas, distribuidores, revendedores, abogados, contables, asesores fiscales, agentes de viajes, socios de consorcios y otros socios comerciales o de empresas en participación.

Familiar: Para los propósitos de la presente política, la definición de “familiar” incluye a sus padres, hermanos e hijos, así como a cualquiera que viva en su hogar, tanto si tiene algún parentesco con usted como si no.

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

- todo acuerdo de compensación con otra empresa del mismo sector que Entrust;
- acciones o participaciones de una empresa del mismo sector que Entrust que asciendan a más del 5 % de la propiedad de la empresa; o
- cualquier otra compensación, reembolso, remuneración o beneficio/favor en especie que influya indebidamente, o transmita la apariencia de influir de forma indebida, en su criterio y objetividad comerciales.

Relación personal íntima: Para los propósitos de esta política, se define que alguien tiene una “relación personal íntima” con usted si está casada con usted, es su pareja de hecho, convive con usted, sale o tiene relaciones sexuales con usted, o les une una amistad personal íntima.

3.2 Tipos de conflictos

Aunque es imposible enumerar todas las situaciones en las que puede surgir un conflicto de intereses, algunas tienen una mayor probabilidad de dar pie a conflictos que otras. En esta sección se establecen las reglas relativas a tales circunstancias.

3.2.1 Intereses financieros y personales externos

Tiene la responsabilidad de procurar que sus intereses y actividades financieros personales no entren en conflicto con sus responsabilidades para con Entrust. Los conflictos de intereses financieros surgen cuando la posibilidad de obtener un beneficio personal afecta a su juicio. Por lo tanto, las siguientes actividades están prohibidas, a menos que se haya recibido la correspondiente aprobación por escrito por parte de la directora de aspectos legales y cumplimiento (CLCO) y el director de Recursos Humanos (CHRO):

- Salvo que se trate de una titularidad pasiva y no sustancial de valores, tener un interés financiero en un competidor de Entrust o recibir una compensación de dicho competidor.
- Salvo que se trate de una titularidad pasiva y no sustancial de valores, tener un interés financiero en un competidor de Entrust o recibir una compensación de dicho competidor, si usted tiene una implicación directa o indirecta en las decisiones relativas a dicho tercero (por ejemplo, en la adjudicación de contratos y en la supervisión de las relaciones cotidianas).
- Adjudicar contratos a un tercero debido a una relación familiar o personal íntima o a cambio de favores o negocios personales.
- Aprovechar la marca de Entrust, las relaciones con terceros o la posición en el mercado para promover sus intereses financieros ajenos.

Los terceros se deben elegir a partir de criterios objetivos, entre los que se incluyen la integridad, la calidad, el precio, la ejecución, el cumplimiento de los plazos, la idoneidad del producto, el mantenimiento de fuentes de suministro adecuadas, las prácticas y procedimientos de compra de Entrust.

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

Si a dicha empresa se la evalúa con arreglo a los mismos criterios a los que se someten el resto de los proveedores, si usted no participa en la toma de decisiones y si los líderes de los rangos pertinentes han revisado y aprobado el acuerdo, esto podría ser permisible. Póngase en contacto con ethics@entrust.com con los pormenores del acuerdo para determinar los pasos que hay que dar.

3.2.2 Trabajo asalariado fuera de Entrust

Con arreglo a las condiciones concretas de su relación laboral, los compañeros podrían desempeñar trabajos externos siempre que estos no interfieran con sus responsabilidades laborales en Entrust. El trabajo externo no puede beneficiarse del uso de los recursos de Entrust, competir con Entrust ni afectar negativamente la imagen de Entrust. Los compañeros no deben asumir trabajos de consultoría externa remunerados que estén relacionados con su función en Entrust.

Todo compañero, ya trabaje a jornada completa o parcial, solo podrá participar en un trabajo asalariado fuera de Entrust si cumple las siguientes reglas:

- Que se haya informado a su encargado y socio comercial de Recursos Humanos (HRBP) del trabajo asalariado fuera de Entrust, y que estos lo hayan evaluado conforme a esta política para garantizar que se hayan tenido en cuenta cualesquiera riesgos para Entrust.
- No puede trabajar directamente para un competidor de Entrust.¹
- No utilice el tiempo de trabajo ni activos de Entrust para su trabajo asalariado fuera de Entrust. Esto incluye, entre otras cuestiones, el uso de activos físicos que pertenecen a Entrust, tales como ordenadores, teléfonos, fotocopiadoras, aplicaciones o programas de software y el acceso a Internet.
- No utilice su puesto en Entrust ni la marca, las relaciones con externos o la posición en el mercado de Entrust para solicitar recursos o cualquier otro beneficio para su trabajo asalariado fuera de Entrust.
- No participe en ningún trabajo asalariado externo que pudiera repercutir negativamente sobre su capacidad para cumplir su cometido en Entrust.
- No utilice información confidencial o que pertenezca a Entrust, ni ninguna información semejante de los socios comerciales de Entrust.

¹ Los compañeros deben informar de todo familiar o persona con quien tenga una relación personal íntima que trabaje directamente para un competidor, y asegurarse de que este cumpla los requisitos de la [Política global de información confidencial](#).

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

Depende de su cargo en Entrust y del de su familiar en la organización de la competencia. Dadas la posibilidad o la apariencia de un conflicto, RR. HH. y el departamento jurídico revisarán la situación particular, proporcionarán orientación y mitigarán cualquier posible riesgo para Entrust. Póngase en contacto con ethics@entrust.com y aporte los detalles.

3.2.3 Ocupación de cargos en consejos de administración externos

Los compañeros pueden prestar sus servicios en consejos de administración de empresas, de organizaciones comunitarias y sin ánimo de lucro, o de asociaciones comerciales, si esta afiliación no merma la capacidad por parte del compañero de cumplir con sus responsabilidades para con Entrust. Los compañeros no pueden ser consejeros (ni siquiera en consejos asesores) de ninguna empresa que forme parte de la competencia de Entrust. Todo compañero (con rango de director en adelante) que se esté planteando hacerse consejero (incluso en consejos asesores) antes debe avisar de ello y comentarlo con su encargado. Todo compañero que esté planteándose hacerse consejero (incluidos los consejos asesores) de una empresa con la que Entrust realiza transacciones o podría realizar transacciones comerciales, o que podría obtener un beneficio financiero de una relación con Entrust, lo primero que debe hacer es revelar toda la información pertinente y recibir la aprobación previa por escrito de la CLCO y el CHRO.

» Antes de unirme a Entrust, trabajé en el consejo de administración de una organización sin ánimo de lucro cuyo trabajo me apasiona. ¿Puedo seguir en ese consejo?

Sí, siempre y cuando nos haya informado al respecto como es debido y su trabajo en ese consejo no interfiera en su desempeño ni su responsabilidad en Entrust.

3.2.4 Familiares y relaciones personales íntimas

Los compañeros merecen un entorno de trabajo en el que puedan rendir de forma eficaz y lograr su máximo potencial. Por lo tanto, todos somos responsables de crear un clima de confianza y respeto, y de promover un entorno de trabajo productivo. Podría surgir un conflicto de intereses cuando un compañero trabaja como responsable directo o indirecto de un familiar suyo o de alguien con quien tiene una relación personal íntima. La “responsabilidad indirecta” se define como cualquier grado de supervisión que pueda ejercer influencia en términos de remuneración, ascenso o traslado, asignación de trabajo, gestión del rendimiento o condiciones laborales. Aunque crea que puede conservar la objetividad, es probable que los demás perciban que esta relación influye en su criterio, lo cual puede minar la moral y perturbar la productividad en el lugar de trabajo. Aparte de prohibir la subordinación directa o indirecta entre familiares o personas con una relación personal íntima, lo siguiente también está prohibido en aquellos lugares cuya legislación así lo permita:

- Contratar, ascender o trasladar a un familiar de un compañero o alguien con quien este tenga una relación personal íntima para que trabaje en el mismo departamento que el compañero.
- Debido a sus puestos de influencia en la empresa, contratar a los familiares del personal ejecutivo (definidos como compañeros en el equipo de liderazgo sénior) o a aquellas personas con las que tengan una relación personal íntima en cualquier nivel o sede de Entrust.
- Debido a la naturaleza confidencial de la información procesada por Entrust (lo cual incluye, entre otros departamentos, al de Recursos Humanos, el jurídico, el financiero y el de Seguridad de la Información), el CHRO debe revisar y autorizar la contratación de familiares de compañeros o de aquellas personas con las que estos tengan una relación personal íntima antes de que se produzca dicha contratación.

Si se da alguna de las situaciones anteriores a resultas de una reestructuración u otra decisión comercial interna ajena al control de un compañero, Entrust intentará hacer ajustes razonables para garantizar la resolución de los problemas referentes a la imparcialidad, el conflicto de intereses, la confidencialidad u otros asuntos. Esta adaptación podría incluir, por ejemplo, un cambio en las obligaciones laborales que no constituyan una parte esencial del trabajo o el traslado de una de estas personas o ambas a otro puesto. Se espera que los compañeros cooperen con Entrust a este respecto. Si el conflicto no se puede resolver en la suficiente medida, ello podría desembocar en una rescisión contractual, con arreglo a la ley vigente.

Podrían surgir casos en los que contratar a un familiar o alguien con quien un compañero tenga una relación personal íntima no suscitará ninguna inquietud significativa en lo referente a la imparcialidad, la confidencialidad, el conflicto de intereses o de otro tipo. Por lo tanto, se podría solicitar una excepción de las prohibiciones en esta sección. Dichas solicitudes deben trasladarse al HRBP del compañero. El CHRO revisará y responderá todas las solicitudes de excepciones.

» Trabajo en Marketing y he visto una oferta de trabajo para un puesto en Soluciones de certificados que creo que le interesaría a mi hermana. ¿Podemos trabajar los dos en la empresa?

Lo más probable es que sí, ya que ni su familiar tendría en absoluto ninguna relación de subordinación con usted ni usted tendría poder de decisión alguno en lo referente a la trayectoria profesional o los ingresos de su familiar. Sin embargo, el procedimiento que se espera de usted es que se lo comunique antes a su HRBP.

3.2.5 Otras actividades

Aparte de las situaciones anteriores, Entrust considera que las siguientes actividades constituyen conflictos de intereses:

- Competir, ya sea directa o indirectamente, con Entrust.
- Utilizar información confidencial o de propiedad de la empresa obtenida durante su empleo para algo que suponga el incumplimiento de la política de la empresa o para beneficio propio.

- Aceptar obsequios o actividades de ocio de una persona u organización que entable negocios o busque entablar negocios con Entrust, excepto los permitidos en la secciones tituladas «Obsequios, comidas, actividades de ocio, viajes y otros» en la [Política global anticuorrupción](#) y «Obsequios y entretenimiento» en el [Código Ético](#) de Entrust.
- Aprovechar personalmente una oportunidad corporativa o recibir cualquier tipo de beneficio personal de una transacción comercial en la que participe Entrust, sobre todo en los casos en los que el beneficio personal supere en apariencia los beneficios para Entrust.

3.3 Divulgación de conflictos

Si alguna vez existe alguna duda de que puede haber o surgir un conflicto, los compañeros tienen la responsabilidad de revelar y comentar todo conflicto de intereses real o posible a su supervisor directo y a su HRBP. Si, después de trabajar con la gerencia y Recursos Humanos, aún quedan dudas sobre si se necesita completar un formulario de divulgación, comuníquese con ethics@entrust.com. Si se determina que hay que escalar el problema, al compañero se le pedirá que cumplimente el Formulario de divulgación de conflictos de intereses disponible en el [Compliance Hub](#) en «Hacer una divulgación».

Los compañeros con rango de director y superiores deben completar el Formulario de divulgación de conflictos de intereses (COI) al momento de ser contratados y, posteriormente, una vez al año como parte de la capacitación sobre el Código Ético.

Entrust no tolerará el acoso ni la discriminación de nadie por haber revelado un conflicto real o potencial.

3.4 Mitigación de conflictos

Entrust Complies revisará todos los formularios de divulgación de conflictos de intereses presentados y se coordinará con las partes interesadas pertinentes para investigar y tomar una decisión definitiva sobre si existe un conflicto de intereses que esté prohibido en virtud de esta política y, de ser así, sobre si el CHRO o la CLCO concederá una excepción, o sobre si habrá que adoptar otras medidas de mitigación. Todas las determinaciones se documentarán en consecuencia.

4. Cumplimiento

Esta política se aplica a todos los compañeros y operaciones de Entrust en todo el mundo en la medida en la que se corresponda con la legislación, las políticas, la necesidad de la empresa y las costumbres de lugar. El incumplimiento de esta política podría acarrear una medida disciplinaria, que podría llegar incluso hasta el despido.

5. Excepciones

La pretensión es que todos los aspectos de esta política cumplan con las leyes locales. En el caso de que algún aspecto de esta política entre en conflicto con los requisitos de las leyes locales o los incumpla, se

considerará que dichas partes en conflicto carecen de vigencia o efecto y se las sustituirá por los requisitos mínimos de la legislación local según proceda.

6. Propiedad e historial de revisiones

Jenny Carmichael, vicepresidenta de Cumplimiento

jenny.carmichael@entrust.com

| Aprobación de documentos | | |
|----------------------------------|--|-------------------------|
| Nombre del autor | Puesto | Fecha |
| Lisa Tibbits | Directora general de Aspectos Legales y Cumplimiento | 7 de mayo de 2021 |
| Beth Klehr | Directora de Recursos Humanos | 7 de mayo de 2021 |
| Todd Wilkinson | Director ejecutivo | 7 de mayo de 2021 |
| Jenny Carmichael | Directora de Cumplimiento | 7 de julio de 2022 |
| Junta de Gobierno de la Política | | 16 de noviembre de 2022 |

| Historial de revisiones y próxima revisión programada | | | |
|---|----------------------|---|--|
| Versión | Fecha | Descripción de los cambios | Revisado por |
| 1.0 | 7 de mayo de 2021 | Versión de la política inicial | Jenny Carmichael, directora de Cumplimiento |
| 1.1 | 1 de julio de 2022 | Actualizaciones menores y cambios gramaticales | Amy Abbott, Especialista en cumplimiento normativo |
| 1.2 | 3 de octubre de 2022 | Se ha añadido un lenguaje de consulta a la sección 3.2.2; se ha actualizado la sección 3.2.4 con los miembros de la familia que trabajan para un competidor | Aileen Havel, abogada corporativa |
| 1.3 | 20 de mayo de 2023 | Actualizaciones menores y cambios gramaticales | Amy Abbott, Especialista en cumplimiento normativo |
| 1.4 | 2 de octubre de 2024 | Actualizaciones menores para hacer referencia a Compliance Hub en lugar de SharePoint para el formulario de divulgación. | Jenny Carmichael, vicepresidenta de Cumplimiento |
| 1.5 | 1 de julio de 2025 | Revisión anual; sin necesidad de actualizaciones | Jenny Carmichael, vicepresidenta de Cumplimiento |
| Próxima revisión programada: | | 2026 | |

