



# ENTRUST

## POLITIQUE MONDIALE EN MATIÈRE DE CONFLITS D'INTÉRÊTS

Classification	Interne
Version du document	1.5
Date de publication	1er juillet 2025

**Table des matières**

1. Introduction .....	3
2. Objectif.....	3
3. Exigences relatives à la politique .....	3
3.1 Définitions .....	3
3.2 Types de conflits .....	4
3.2.1 Intérêts financiers et personnels hors d'Entrust .....	4
3.2.2 Emploi hors d'Entrust.....	5
3.2.3 Membre d'un conseil d'administration autre que celui d'Entrust .....	6
3.2.4 Membres de la famille et liens personnels étroits .....	6
3.2.5 Autres activités.....	7
3.3 Divulcation de conflits .....	8
3.4 Atténuation de conflits .....	8
4. Conformité .....	8
5. Exceptions .....	9
6. Propriété et historique des révisions .....	10

## 1. Introduction

En tant que collaborateur d'Entrust, vous êtes tenu de signaler tout conflit potentiel. Vous avez la responsabilité d'éviter de vous mettre dans une position où vos intérêts personnels risquent d'entrer en conflit avec les intérêts de l'entreprise. La confiance est la clé du succès continu d'Entrust sur le marché. Opérer 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 d'obtenir 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 devez toujours faire preuve de vigilance à l'égard des situations susceptibles de créer un conflit d'intérêts et faire tout ce qui est en votre pouvoir pour les éviter. Il vous incombe de divulguer toute situation qui, selon vous, crée ou pourrait créer un conflit d'intérêts.

## 2. Objectif

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 manière de les gérer. Les règles relatives aux conflits d'intérêts s'appliquent de la même manière à tous les collaborateurs d'Entrust, indépendamment de leur poste ou de leur titre.

## 3. Exigences relatives à la politique

### 3.1 Définitions

**Conflit d'intérêts** : Un conflit d'intérêts survient lorsqu'une activité, un intérêt ou un lien personnel, nuit, a le potentiel de nuire ou crée l'apparence de nuire à votre objectivité professionnelle ou votre loyauté envers Entrust.

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

**Membre de la famille** : Dans le cadre de la présente politique, un membre de la famille se définit comme étant vos parents, vos frères et sœurs et vos enfants, ainsi que toute personne faisant actuellement partie de votre foyer, que vous soyez parents ou non.

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

- tout accord de rémunération avec une autre entreprise du même secteur qu'Entrust ;

- la possession d'actions d'une société du même secteur qu'Entrust ou d'une participation dans celle-ci, représentant une participation supérieure à 5 % ;
- les autres rémunérations, remboursements ou avantages en nature ou encore faveurs qui influencent de manière inappropriée, ou donnent l'impression d'influencer de manière inappropriée, votre jugement professionnel et votre objectivité.

**Lien personnel étroit :** Aux fins de la présente politique, une personne est réputée entretenir un lien personnel étroit avec une autre personne s'il s'agit de son conjoint ou de son partenaire dans le foyer, ou si elles cohabitent, se fréquentent ou ont des relations sexuelles ensemble, ou bien si une amitié personnelle étroite existe entre elles.

## 3.2 Types de conflits

Bien qu'il ne soit pas possible d'énumérer toutes les situations dans lesquelles un conflit d'intérêts peut être soulevé, certaines situations sont plus susceptibles d'entraîner des conflits que d'autres. Le présent article énonce les règles concernant ces situations.

### 3.2.1 Intérêts financiers et personnels hors d'Entrust

Il vous incombe de veiller à ce que vos activités et intérêts financiers personnels n'entrent pas en conflit avec vos responsabilités au sein d'Entrust. Les conflits d'intérêts financiers surviennent lorsque la possibilité d'un gain personnel affecte votre jugement. À ce titre, les activités suivantes sont interdites, sauf accord écrit de la part du directeur des affaires juridiques et de la conformité et de la directrice des ressources humaines :

- Détenir un intérêt financier dans un concurrent d'Entrust ou recevoir une rémunération de la part de celui-ci, autre qu'une possession passive et négligeable de titres.
- Détenir un intérêt financier ou recevoir une compensation d'un tiers d'Entrust autre qu'une possession passive et négligeable de titres, si vous êtes directement ou indirectement impliqué dans les décisions relatives à ce tiers (par exemple, attribution de contrats, supervision de la relation quotidienne).
- Attribuer des marchés à un tiers en raison d'un lien familial ou personnel étroit 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 extérieurs.

Les tiers doivent être choisis en fonction de critères objectifs, notamment l'intégrité, la qualité, le prix, la livraison, le respect des calendriers, 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 propose des services/produits entièrement différents de ceux proposés par Entrust. Entrust souhaite passer un contrat avec mon entreprise pour la fourniture de produits lors d'un événement organisé par Entrust pour ses collaborateurs. Est-ce**

## autorisé ?

Si cette société est examinée selon les mêmes critères que les autres fournisseurs, si vous n'êtes pas impliqué dans la prise de décision et si les cadres de direction appropriés ont vérifié et approuvé l'engagement, cela peut être autorisé. Contactez [ethics@entrust.com](mailto:ethics@entrust.com) pour donner des précisions sur cet engagement, afin de définir les prochaines étapes.

### 3.2.2 Emploi hors d'Entrust

Sous réserve des conditions spécifiques de leur emploi, les collaborateurs peuvent s'engager dans un emploi externe tant que cela n'interfère pas avec leurs responsabilités professionnelles chez Entrust. L'emploi externe ne peut pas bénéficier de l'utilisation des actifs d'Entrust, faire concurrence à Entrust ou avoir une incidence négative sur Entrust. Les collaborateurs ne doivent pas accepter d'emploi de consultation externe rémunéré en rapport avec leur poste au sein d'Entrust.

Tout collaborateur, à temps plein ou à temps partiel, ne pourra exercer un emploi hors d'Entrust que s'il respecte les règles suivantes :

- Votre responsable et le partenaire commercial des ressources humaines (HRBP) ont été informés de l'emploi extérieur et l'ont examiné conformément à la présente politique afin de s'assurer que tous les risques pour Entrust ont été pris en compte.
- Vous ne pouvez pas travailler directement pour un concurrent d'Entrust.<sup>1</sup>
- N'utilisez pas le temps de travail ou les biens d'Entrust pour votre emploi extérieur. Cela inclut, sans s'y limiter, l'utilisation de biens matériels appartenant à Entrust, tels que des ordinateurs, des téléphones, des photocopieurs, des applications ou programmes logiciels et l'accès à Internet.
- N'utilisez pas votre poste chez Entrust ou la marque Entrust, les relations avec les tiers ou la position sur le marché pour solliciter des ressources ou tout autre avantage pour votre emploi extérieur.
- Ne participez à aucune activité professionnelle extérieure qui pourrait avoir un effet négatif sur votre capacité à exercer vos fonctions chez Entrust.
- N'utilisez pas des informations confidentielles ou exclusives d'Entrust ou encore des informations similaires de partenaires commerciaux d'Entrust.

## » Un membre de ma famille travaille pour la société X, un concurrent d'Entrust. Est-ce un conflit d'intérêts ?

Cela dépend du poste que vous occupez chez d'Entrust et du poste qu'occupe le membre de votre famille chez l'entreprise concurrente. En cas de conflit potentiel ou d'apparence de conflit, les RH et le

---

<sup>1</sup> Les collaborateurs doivent divulguer tout membre de leur famille ou toute personne avec laquelle ils entretiennent un lien personnel étroit qui travaille directement pour un concurrent, et vérifier qu'ils respectent les exigences de la [politique mondiale en matière d'informations confidentielles](#).

service juridique examineront la situation en question, fourniront des conseils et atténueront tout risque pour Entrust. Veuillez contacter [ethics@entrust.com](mailto:ethics@entrust.com) pour donner des précisions sur ladite situation.

### 3.2.3 Membre d'un conseil d'administration autre que celui d'Entrust

Les collaborateurs peuvent siéger à des conseils d'administration d'entreprise ainsi qu'à des conseils d'administration d'organisations communautaires et sans but lucratif ou encore d'associations commerciales si cette affiliation ne limite pas la capacité du collaborateur à assumer ses responsabilités pour Entrust. Les collaborateurs ne peuvent pas siéger au conseil d'administration (y compris aux conseils consultatifs) d'une entreprise concurrente d'Entrust. Tout collaborateur (niveau directeur ou supérieur) qui envisage d'être membre d'un conseil d'administration (y compris d'un conseil consultatif) doit d'abord en faire part à son supérieur hiérarchique et en discuter avec lui. Tout collaborateur qui envisage d'être membre d'un conseil d'administration (y compris de conseils consultatifs) d'une entreprise avec laquelle Entrust fait ou pourrait faire des affaires ou qui pourrait tirer un avantage financier d'une relation avec Entrust doit d'abord divulguer toutes les informations pertinentes au directeur des affaires juridiques et de la conformité ainsi qu'au directeur des ressources humaines et obtenir leur accord écrit préalable.

**» Avant de rejoindre Entrust, je siégeais au conseil d'administration d'un organisme à but non lucratif dont le travail me passionne. Puis-je continuer à siéger à ce conseil d'administration ?**

Oui, à condition que vous nous l'ayez divulgué tel qu'exigé et que le fait de siéger à ce conseil d'administration ne nuise pas à vos performances et à votre responsabilité envers Entrust.

### 3.2.4 Membres de la famille et liens personnels étroits

Les collaborateurs méritent un environnement de travail dans lequel ils peuvent travailler efficacement et exploiter tout leur potentiel. À ce titre, nous sommes tous responsables de la création d'un climat de confiance et de respect et de la promotion d'un environnement de travail productif. Un conflit d'intérêts peut survenir lorsqu'un collaborateur gère directement ou indirectement un membre de sa famille ou une personne avec laquelle il entretient un lien personnel étroit. La gestion indirecte est définie comme tout niveau de supervision susceptible d'exercer une influence sur les questions de rémunération, de promotion ou mutation, d'affectation de missions, de gestion des performances ou encore de conditions d'emploi. Même si vous pensez pouvoir faire preuve d'objectivité, cette relation sera probablement perçue par d'autres comme influençant votre jugement, ce qui peut nuire au moral et perturber la productivité au travail. Outre l'interdiction de relations de subordination directes ou indirectes entre les membres d'une famille ou entre des personnes entretenant des liens personnels étroits entre elles, ce qui suit est également interdit lorsque la législation locale le permet :

- l'embauche, la promotion ou la mutation d'un membre de sa famille par un collaborateur ou encore d'une personne avec laquelle il entretient un lien personnel étroit aux fins de travailler dans le même service que ledit membre ou ladite personne.
- En raison de leur position d'influence au sein de l'entreprise, l'emploi de membres de la famille

du personnel de direction (défini comme les collaborateurs de l'équipe de direction) ou de personnes avec qui ils entretiennent des liens personnels étroits à n'importe quel niveau ou emplacement au sein d'Entrust.

- En raison de la nature sensible des informations traitées par Entrust (y compris, sans s'y limiter, les ressources humaines, les affaires juridiques, les finances et la sécurité de l'information), l'embauche de membres de la famille de collaborateurs ou de personnes avec lesquelles ils entretiennent un lien personnel étroit doit être examinée et approuvée par le directeur des ressources humaines avant l'embauche.

Si l'une des situations ci-dessus se produit à la suite d'une réorganisation ou d'une autre décision commerciale interne hors de la volonté d'un collaborateur, Entrust s'efforcera de procéder à des ajustements raisonnables pour faire en sorte de résoudre les problèmes liés à l'impartialité, aux conflits d'intérêts, à la confidentialité ou à d'autres questions. Cet aménagement peut inclure, par exemple, une modification des tâches qui ne font pas partie intégrante de l'emploi ou une mutation d'une ou des deux personnes à un autre poste. Les collaborateurs doivent coopérer avec Entrust à cet égard. Si le conflit ne peut être résolu de manière satisfaisante, il peut entraîner un licenciement, sous réserve du droit applicable.

Il peut arriver que l'emploi d'un membre de la famille ou d'une personne avec laquelle un collaborateur entretient un lien personnel étroit ne pose pas de problèmes importants en matière d'impartialité, de confidentialité, de conflit d'intérêts ou autre. À ce titre, il est possible de demander une exception aux interdictions du présent article. Les demandes doivent être adressées au partenaire commercial des ressources humaines du collègue. Toute demande d'exception sera examinée et traitée par le partenaire commercial des ressources humaines.

**» Je travaille dans le marketing et j'ai vu une offre d'emploi pour un poste au sein du département des solutions de certificats qui, je pense, pourrait intéresser ma sœur. Pouvons-nous travailler tous les deux au sein de l'entreprise ?**

Très probablement oui, car votre sœur ne vous serait d'aucune façon subordonnée et vous n'auriez aucun pouvoir de décision quant à sa carrière ou ses revenus. Toutefois, vous êtes censé en informer d'abord votre partenaire commercial des ressources humaines.

### 3.2.5 Autres activités

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

- La concurrence, directe ou indirecte, avec Entrust.
- Utiliser des informations confidentielles ou exclusives de l'entreprise obtenues au cours de 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 les cas autorisés par la

section intitulée « Cadeaux, repas, divertissements, voyages et autres invitations » dans la [Politique anticorruption](#) et la section « Cadeaux et divertissements » du [Code d'éthique](#) d'Entrust.

- Exploiter personnellement une opportunité d'entreprise ou recevoir tout avantage personnel d'une transaction commerciale dans laquelle Entrust s'engage, en particulier lorsque l'avantage personnel semble l'emporter sur les avantages pour Entrust.

### 3.3 Divulgence de conflits

S'il existe le moindre doute sur l'existence ou la future survenue d'un conflit, il incombe aux collaborateurs de divulguer et de discuter de tout conflit d'intérêts réel ou potentiel avec leur supérieur direct et le partenaire commercial des ressources humaines. Si, après avoir examiné la situation avec la direction et le service des ressources humaines, des questions persistent quant à la nécessité d'un formulaire de divulgation, veuillez contacter [ethics@entrust.com](mailto:ethics@entrust.com). S'il est jugé qu'une remontée hiérarchique est nécessaire, il sera demandé au collaborateur de remplir un formulaire de divulgation de conflit d'intérêts (COI) disponible à partir du [Hub de conformité](#) à la section « Procéder à une divulgation ».

Les collaborateurs de niveau directeur et plus sont tenus de remplir le formulaire de divulgation de conflit d'intérêts au moment de l'embauche et chaque année par la suite, dans le cadre de la formation au code d'éthique.

Entrust ne tolérera aucun harcèlement et aucune victimisation d'une personne à cause d'une divulgation d'un conflit réel ou potentiel.

### 3.4 Atténuation de conflits

Entrust Complies examinera tous les formulaires de divulgation des conflits d'intérêts soumis et assurera la coordination avec les parties prenantes concernées afin d'enquêter et de prendre une décision finale quant à l'existence d'un conflit d'intérêts interdit par la présente politique et, si tel est le cas, si une exception sera accordée par le CHRO et/ou le CLCO ou si d'autres mesures de conciliation devront être prises. Toutes les décisions seront documentées en conséquence.

## 4. Conformité

La présente politique s'applique à toutes les activités d'Entrust dans le monde entier, dans la mesure où elle est conforme aux lois, aux politiques, aux exigences commerciales et aux pratiques locales. Le non-respect de la présente politique peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

## 5. Exceptions

Il est prévu que tous les aspects de la présente politique respectent les lois locales. Si un aspect de la politique est en conflit avec les exigences des lois locales ou ne les respecte pas, ces parties conflictuelles seront réputées nulles et non avenues ; elles seront remplacées par les exigences minimales des lois locales, le cas échéant.

## 6. Propriété et historique des révisions

Jenny Carmichael, VP Conformité

jenny.carmichael@entrust.com

Approbations du document		
Nom de l'approbateur	Titre	Date
Lisa Tibbits	Chef des affaires juridiques et de la conformité	7 mai 2021
Beth Klehr	Directrice des ressources humaines	7 mai 2021
Todd Wilkinson	Directeur général	7 mai 2021
Jenny Carmichael	Directrice de la conformité	7 juillet 2022
Conseil de gouvernance des politiques		16 nov. 2022

Historique des révisions et prochaine révision prévue			
Version	Date	Description des modifications	Révisé par
1.0	7 mai 2021	Version initiale de la politique	Jenny Carmichael, Directrice de la conformité
1.1	1er juillet 2022	Mises à jour mineures et modifications grammaticales	Amy Abbott, Spécialiste principale de la conformité
1.2	3 octobre 2022	Ajout de clauses de conseils à la section 3.2.2 ; mise à jour de la section 3.2.4 concernant les membres de la famille travaillant pour un concurrent	Aileen Havel, Avocate en droit des sociétés
1.3	20 mai 2023	Mises à jour mineures et modifications grammaticales	Amy Abbott, Spécialiste principale de la conformité
1.4	2 octobre 2024	Mises à jour mineures pour faire référence au Hub de la conformité plutôt qu'à SharePoint pour le formulaire de divulgation	Jenny Carmichael, VP Conformité
1.5	1er juillet 2025	Révision annuelle ; aucune mise à jour nécessaire.	Jenny Carmichael, VP Conformité
<b>Prochaine révision prévue :</b>		<b>2026</b>	