



ENTRUST

金利政策に関する 世界的な紛争

分類	内部
文書バージョン	1.5
発行日	2025年7月1日

目次

1. はじめに.....	3
2. 目的.....	3
3. 本ポリシーの要件.....	3
3.1 定義.....	3
3.2 利益相反の種類.....	4
3.2.1 社外の金銭的および個人的利益.....	4
3.2.2 外部雇用者.....	4
3.2.3 社外取締役.....	5
3.2.4 家族および親しい個人的関係.....	6
3.2.5 その他の活動.....	7
3.3 利益相反の開示.....	7
3.4 利益相反の緩和.....	7
4. コンプライアンス.....	7
5. 例外.....	8
6. 所有権と改訂履歴.....	9

1. はじめに

Entrust の従業員として、すべての潜在的な利益相反について報告することが求められます。全従業員は、自己の個人的な利益が会社の利益と相反するリスクにさらされるような立場に身を置くことを避ける責任があります。市場における Entrust の継続的な成功の鍵は「信頼」です。誠実さをもって行動するということは、実際のまたは潜在的な利益相反、あるいはそのように見える活動や関係、状況を避けるということです。

利益相反は、個人的な利益を受ける可能性があり、その判断が自己に委ねられている場合に生じます。たとえ意図的でなかったとしても、利益相反に見えることで、実際の利益相反と同等のダメージを会社に与える可能性があります。すべての従業員は利益相反が生じる可能性のある状況を常に警戒し、それを避けるために全力を尽くす必要があります。利益相反が生じる、あるいは生じる可能性があると思われる状況を開示することは、全従業員の責任です。

2. 目的

本ポリシーの目的は、利益相反につながりうる最も一般的な状況を特定して、対処方法に関する指針を策定することです。利益相反に関する規則は、役職や肩書きに関係なく、Entrust のすべての従業員に等しく適用されます。

3. 本ポリシーの要件

3.1 定義

利益相反：利益相反とは、個人的な利害関係、関係、または活動が業務の客観性または Entrust への忠誠心を妨げる場合、その可能性がある場合、またはそのように見える場合に生じます。

Entrust のサードパーティ：企業や政府役員のためにサービスを提供したり、Entrust 代理を務める個人、企業、団体。例として、サプライヤー、代理店、ブローカー、コンサルタント、営業担当者、販売代理店、再販業者、弁護士、会計士、税務または通関アドバイザー、旅行代理店、コンソーシアム パートナー、その他のビジネス パートナーまたは合併パートナーなどが挙げられますが、これらに限定されるものではありません。

家族の一員：本ポリシーにおいて、家族とは、あなたの両親、兄弟姉妹、子供、および現在あなたの世帯に属している人を含み、血縁関係の有無は問いません。

経済的利害：本ポリシーにおいて、金銭的利害とは以下のように定義されます：

- Entrust 社と同業他社との報酬の取り決め；
- Entrust 社と同業種の会社の株式または持分が 5%を超える場合。
- 業務上の判断および客観性に不適切な影響を与える、または不適切な影響を与えるように見せかける、その他の報酬、償還、報酬、または現物給付、便宜。

親密な個人的関係：本ポリシーでは、婚姻関係、内縁、同棲、交際、性的関係、または親密で個人的な友人関係にある場合、個人は親密な関係にあると定義されます。

3.2 利益相反の種類

利益相反が生じる可能性のある状況をすべて列挙することは不可能であるものの、比較的利益相反につながりやすい状況もあります。このセクションでは、このようなシナリオに関するルールを定めています。

3.2.1 社外の金銭的および個人的利益

従業員には、個人的な金銭的利益や活動が **Entrust** における責任と相反しないようにする責任があります。金銭的な利益相反は、個人的利益の可能性が従業員の判断に影響を及ぼす場合に生じます。そのため、最高法務・コンプライアンス責任者（CLCO）および最高人事責任者（CHRO）から書面による承認を受領することなく以下の活動に従事することは禁止されています。

- 実質的でない受動的な有価証券の所有以外に、**Entrust** の競合他社と金銭上の利害関係を持つこと、または **Entrust** の競合他社から報酬を受け取ること。
- 実質的でない受動的な有価証券の所有以外に、**Entrust** の競合他社と金銭上の利害関係を持つこと、または **Entrust** のサードパーティから報酬を受け取ること、当該第三者に関する意思決定に直接的ないし間接的に関与すること（例：ビジネスの提供、日常的な関係の監督）。
- 家族関係または親密な個人的関係のために、および／または個人的な便宜やビジネスと引き換えに、第三者にビジネスを提供すること。
- **Entrust** のブランド、第三者との関係、または市場における地位を活用して、外部の財務的利益を促進すること。

第三者は、誠実さ、品質、価格、納期、スケジュール厳守、製品の適合性、適切な供給源の維持、**Entrust** の購買慣行および手順といった客観的基準に基づいて選択する必要があります。

» 私は、**Entrust** 社が提供するサービス／製品とはまったく異なるサービスを提供する別の会社と利害関係があります。**Entrust** は、同社主催の従業員イベントで製品を提供するために、私の会社と契約を締結することを望んでいます。これは許容されますか？

会社が他のベンダーと同じ基準で審査され、ご自身が意思決定に関与しておらず、適切なレベルの管理職がその契約を見直して承認したのであれば、許容されるかもしれません。

ethics@entrust.com に締結内容を連絡して次のステップを決定します。

3.2.2 外部雇用者

具体的な雇用条件に従って、従業員は、**Entrust** での業務責任を妨げない限り、社外の仕事に従事することができます。外部雇用者は、**Entrust** の資産の使用から利益を得たり、**Entrust**

と競合または Entrust に悪影響を与えたりしてはなりません。従業員は Entrust での役割に関して、有給の外部コンサルティング業務を引き受けてはなりません。

フルタイムかパートタイムかを問わず、いかなる従業員も、以下の規則を遵守している場合に限って外部雇用に参加できます：

- 上司と人事ビジネスパートナー（HRBP）は、社外雇用について知っており、本ポリシーに従って Entrust に対するあらゆるリスクが考慮されていることを確認しています。
- 従業員は、Entrust の競合他社で直接勤務することはできません。¹
- Entrust に勤務中は、Entrust の資産を外部雇用のために使用しないでください。これには、コンピュータ、電話、コピー機、ソフトウェアアプリケーションまたはプログラム、インターネットアクセスなど、Entrust に帰属する物理的資産の使用が含まれますが、これらに限定されません。
- Entrust での地位、Entrust のブランド、第三者との関係、市場における地位を利用して外部雇用のためのリソースやその他の利益を求めてはいけません。
- Entrust での職務遂行能力に悪影響を及ぼしかねない外部雇用には参加できません。
- Entrust の機密情報、専有情報、または Entrust の取引先の類似情報を使用しないでください。

» 私の家族は、Entrust の競合会社である X 社で働いています。これは、利益相反に該当しますか？

Entrust 社内でのあなたの立場と、競合他社でのご家族の立場によります。利益相反の疑いがある場合、または利益相反のように見える場合、人事部および法務部は該当する特定の状況を検討してガイダンスを提供し、Entrust のリスクを軽減します。詳細については、ethics@entrust.com までご連絡ください。

3.2.3 社外取締役

会社の取締役会、地域社会や非営利団体の役員、業界団体の取締役会に参加すること（従業員が Entrust のために責任を果たす能力を低下させる場合）。従業員は、Entrust の競合会社の役員（諮問委員会を含む）を務めることはできません。取締役（諮問委員会を含む）への就任を検討している従業員（取締役以上）は、まず上司に開示し、協議する必要があります。Entrust が取引を行っている、または取引を行っている可能性のある企業の役員（顧問会を含む）、または Entrust との関係から経済的利益を得る可能性のある会社の役員を検討している従業員は、まずすべての関連情報を CLCO 及び CHRO に開示し、書面による事前承認を得る必要があります。

» Entrust に入社する前、私は自分が情熱を注いでいる非営利団体の役員を務めていました。

¹ 従業員は、競合他社に直接勤務する家族または親密な個人的関係を持つ者を開示し、[Global Confidential Information Policy](#) の要件に従うようにしてください。

役員を続けることはできますか？

はい。ただし、必要な方法で当社に開示し、役員を務めることが Entrust での業務遂行や責任に支障をきたさないことが条件になります。

3.2.4 家族および親しい個人的関係

従業員には、効果的なパフォーマンスを発揮し、潜在能力を最大限に発揮できる職場環境を与えられる価値があります。そのため、私たちは皆、信頼と敬意を大切にする社風を醸成し、生産的な職場環境を促進する責任があります。従業員が家族または個人的に親密な関係にある人物を直接的または間接的に管理する場合、利益相反が生じる可能性があります。間接的管理とは、報酬、昇進、異動、仕事の割り当て、パフォーマンス管理、あるいは雇用条件などの事項に影響を及ぼす可能性のある監督レベルと定義されます。自分が客観的でいられると思っても、その関係が判断に影響を及ぼしていると周囲に思われ、士気や職場の生産性を損ねる可能性があります。家族または親密な個人関係にある者同士が直接的または間接的な指揮系統にあることの禁止に加え、現地の法律で認められている場合は、以下の行為も禁止されています：

- 従業員の家族または個人的に親しい関係にある人物を、その従業員と同じ部署で働かせるために採用、昇進、異動させること。
- 社内で影響力を持つ立場にあるため、Entrust 社内のあらゆるレベルや場所において、幹部社員（上級幹部社員と定義される）の家族、または親密な個人関係を持つ者を雇用すること。
- Entrust が処理する情報（人事、法務、財務、情報セキュリティを含むが、これらに限定されない）は機密情報であるため、従業員の家族または個人的に親密な関係にある者を雇用する場合は、雇用前に CHRO の審査と承認を受ける必要があります。

従業員が制御できない組織改編やその他の社内業務上の決定の帰結として上記の状況が発生した場合、Entrust は、公平性、利益相反、守秘義務、その他の事項に関する問題が解決されるよう合理的な調整を試みます。これには、例えば業務の中核ではない職務への異動や、一人または双方の人物を別の役職に異動させることを含むことがあります。従業員はこの理由において Entrust に協力することが期待される。紛争が十分に解決されない場合、適用される法律に従って解雇に至ることがあります。

家族または従業員が個人的に親密な関係にある人物を雇用しても、公平性、守秘性、利益相反などに関連する重大な懸念が生じない場合もあります。そのため、本項の禁止事項に対する例外を要求することが可能です。要請は従業員の人事担当者までお寄せください。例外的な要請は、CHRO が検討および対応を行います。

» 私はマーケティングを担当していますが、妹が興味を持ちそうな証明書ソリューションの求人広告を見つけました。二人とも社内で働くことができますか？

ほぼ大丈夫といえるでしょう。なぜなら、親族があなたの指揮系統に入ったり、親族のキャリアや収入に関してあなたが決定権を持つこともないからです。ただし、事前に人事担当者を開示することが求められます。

3.2.5 その他の活動

上記の状況に加え、Entrust は以下の行為を利益相反とみなします：

- 直接的ないし間接的に Entrust と競合すること。
- 在職中に入手した会社の機密または専有情報を、会社のポリシーに違反して、または個人的な利益を得る目的で使用すること。
- Entrust と取引のある、または取引を希望する個人または組織から [グローバル汚職防止ポリシー](#) の「贈答品、食事、娯楽、旅行、その他の接待」および Entrust の [倫理規程](#) の「贈答および接待」の条項で許可されている場合を除き、贈答品または接待の授受は禁止されています。
- 企業の機会を個人的に利用したり、Entrust が関与する商取引から個人的な利益を得たりすること、特に、個人の利益が Entrust の利益を上回っているように見える場合。

3.3 利益相反の開示

利害相反が存在または発生する可能性が疑われる場合、従業員には、実際または潜在的な利益相反を直属の上司および HRBP に開示し、協議する責任があります。経営陣および人事部との協議を経てもなお、開示フォームの必要性について疑問が残る場合は ethics@entrust.com までご連絡ください。エスカレーションが必要であると判断された場合、当該従業員は「Make a Disclosure」の [Compliance Hub](#) から入手可能な利益相反（COI）開示書式に記入するよう求められます。

役員以上の従業員は、採用時に利益相反開示フォームに記入し、その後は倫理規範研修の一環として毎年記入することが義務付けられています。

Entrust は、実際または潜在的な対立の開示に基づく個人への嫌がらせや搾取を容認しません。

3.4 利益相反の緩和

Entrust Complies は、提出されたすべての利益相反開示フォームを検討し、適切な利害関係者と調整を行い、本ポリシーで禁止されている利益相反の有無を調査し、もし存在する場合は CHRO および/または CLCO による例外が認められるか、またはその他の軽減措置が必要となるかについて最終決定を下します。なお、あらゆる決定はこれに従って文書化されます。

4. コンプライアンス

本ポリシーは、現地の法令、ポリシー、業務上の必要性および慣行と矛盾しない限り、Entrust の世界中の従業員全員に適用されます。本ポリシーに対する違反は、解雇を含む懲戒処分の対象となる場合があります。

5. 例外

本ポリシーのすべての側面が現地の法律に準拠していることを意図している。本ポリシーのいずれかが現地法の要件に抵触、または要求水準を下回る場合、そのような部分は効力を有しないものとみなされ、適切な場合には現地法の最低要件に置き換えられます。

6. 所有権と改訂履歴

Jenny Carmichael、コンプライアンス担当副社長

jenny.carmichael@entrust.com

文書承認		
承認者名	役職	日付
Lisa Tibbits	最高法務・コンプライアンス責任者	2021年5月7日
Beth Klehr	最高人事責任者	2021年5月7日
Todd Wilkinson	社長兼 CEO	2021年5月7日
Jenny Carmichael	コンプライアンス担当役員	2022年7月7日
ポリシー管理委員会		2022年11月16日

改訂履歴と次回の審査予定			
バージョン	日付	変更の説明	改訂者
1.0	2021年5月7日	初期ポリシーバージョン	Jenny Carmichael、コンプライアンス担当役員
1.1	2022年7月1日	マイナーアップデートと文法の変更	Amy Abbott, Sr. コンプライアンススペシャリスト
1.2	2022年10月3日	3.2.2 節にコンサルティングに関する文言を追加。3.2.4 節を更新し、競合他社で働く家族について記載。	Aileen Havel、企業弁護士
1.3	2023年5月20日	マイナーアップデートと文法の変更	Amy Abbott, Sr. コンプライアンススペシャリスト
1.4	2024年10月2日	開示フォームの参照先を SharePoint ではなく Compliance Hub とするマイナーアップデート	Jenny Carmichael、コンプライアンス担当副社長
1.5	2025年7月1日	年次審査：更新の必要なし	Jenny Carmichael、コンプライアンス担当副社長
次回の審査予定：		2026	