



# ENTRUST

## POLÍTICA GLOBAL DE CONFLITOS DE INTERESSES

Classificação	Interna
Versão do documento	1.5
Data de publicação	1-Julho-2025

## Índice

1. Introdução.....	3
2. Objetivo.....	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 da diretoria.....	5
3.2.4 Membros da família e relacionamentos pessoais próximos .....	6
3.2.5 Outras atividades.....	7
3.3 Divulgação de conflitos .....	7
3.4 Mitigação de conflitos.....	8
4. Conformidade .....	8
5. Exceções.....	8
6. Histórico de propriedade e revisão.....	9

## 1. Introdução

Como colega da Entrust, você deve relatar todos os possíveis conflitos. Você tem a responsabilidade de evitar colocar-se 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 interesse real ou potencial, ou a aparência de um.

Um conflito de interesses surge quando 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. Você deve estar sempre atento a situações que possam criar um conflito de interesse e fazer tudo o que puder para evitá-las. É sua responsabilidade divulgar qualquer situação que você acredite que crie, ou possa criar, um conflito de interesse.

## 2. Objetivo

O objetivo desta política é delinear algumas das situações mais comuns que dão origem a conflitos de interesse e fornecer orientações sobre como lidar com elas. As regras relativas a conflitos de interesse aplicam-se igualmente a todos os colegas da Entrust, independentemente da posição ou cargo.

## 3. Requisitos da política

### 3.1 Definições

**Conflito de interesses:** Um conflito de interesses surge quando um interesse pessoal, relacionamento ou atividade tem o potencial de, ou cria a aparência de interferir em sua objetividade comercial ou lealdade para com a Entrust.

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

**Membro da família:** Para fins desta política, a definição de um membro da família inclui seus pais, irmãos e filhos, bem como qualquer pessoa que atualmente more com você, seja parente ou não.

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

- qualquer acordo de compensação com outra empresa no mesmo setor da Entrust;
- ações ou participação acionária em uma empresa do mesmo setor que a Entrust totalizando mais de 5% de participação acionária; ou

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

**Relacionamento pessoal próximo:** Para os fins desta política, os indivíduos são definidos como tendo um relacionamento pessoal próximo se forem casados, em união de facto, coabitando, namorando ou tendo uma relação sexual ou tiverem uma amizade pessoal próxima.

## 3.2 Tipos de conflitos

Embora não seja possível listar todas as situações em que pode surgir um conflito de interesses, algumas situações têm maior probabilidade de dar origem 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 e atividades financeiras pessoais não entrem em conflito com suas responsabilidades na Entrust. Conflitos de interesse financeiro surgem quando a possibilidade de ganho pessoal afeta seu julgamento. Como tal, as seguintes atividades são proibidas, a menos que a aprovação por escrito tenha sido recebida da diretora jurídica e de conformidade (CLCO) e diretora de recursos humanos (CHRO):

- Ter um interesse financeiro ou receber compensação de um concorrente da Entrust que não seja uma propriedade passiva e não substancial de valores mobiliários.
- Ter um interesse financeiro ou receber remuneração de um terceiro da Entrust que não seja uma propriedade passiva e não substancial de valores mobiliários, se você estiver direta ou indiretamente envolvido em decisões com relação a esse terceiro (por exemplo, conceder negócios, supervisionar o relacionamento de rotina).
- Conceder negócios a terceiros em razão de relacionamento familiar ou relacionamento pessoal próximo e/ou em troca de favores pessoais ou negócios.
- Aproveitar a marca, relacionamentos com terceiros ou posição no mercado da Entrust para promover 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 interesse financeiro em outra empresa que oferece serviços/produtos totalmente diferentes dos oferecidos pela Entrust. A Entrust gostaria de firmar um contrato com minha empresa para fornecer produtos em um evento de funcionários patrocinado pela Entrust. Isso é permitido?**

Se essa empresa for avaliada usando os mesmos critérios aos quais outros fornecedores estão sujeitos, se você não estiver envolvido na tomada de decisões e se os níveis apropriados de liderança revisaram e aprovaram o contrato, isso pode ser permitido. Entre em contato através do [ethics@entrust.com](mailto:ethics@entrust.com) com

os detalhes do compromisso para determinar as próximas etapas.

### 3.2.2 Emprego externo

Sujeito aos termos específicos de seu emprego, os colegas podem se envolver em empregos externos, desde que isso não interfira com suas responsabilidades de trabalho na Entrust. O emprego externo não pode se beneficiar do uso dos ativos da Entrust, competir com a Entrust ou refletir negativamente sobre a Entrust. Os colegas não devem assumir trabalhos de consultoria externos remunerados relacionados à sua função na Entrust.

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

- O seu gerente e o Parceiro de negócios de recursos humanos (HRBP) foram informados sobre o emprego externo e o examinaram 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 ativos da Entrust para o seu emprego externo. Isso inclui, sem limitação, o uso de ativos físicos pertencentes à Entrust, como computadores, telefones, fotocopiadoras, aplicativos de software ou programas e acesso à internet.
- Não use sua posição na Entrust ou a marca, relacionamentos com terceiros ou posição da Entrust no mercado para solicitar recursos ou qualquer outro benefício para seu emprego externo.
- Não participe de nenhuma atividade de emprego externa que possa ter um efeito adverso em sua capacidade de desempenhar suas funções na Entrust.
- Não use informações confidenciais ou proprietárias da Entrust ou informações semelhantes de parceiros de negócios da Entrust.

#### » Meu parente trabalha na Empresa X, que é concorrente da Entrust. Isso é um conflito de interesses?

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

### 3.2.3 Membros externos da diretoria

Os colegas podem servir em conselhos de empresas, bem como em conselhos de organizações comunitárias e sem fins lucrativos ou associações comerciais, se a afiliação não diminuir a capacidade do colega de cumprir suas responsabilidades para a Entrust. Os colegas não podem servir como membros

---

<sup>1</sup> Os colegas devem divulgar quaisquer membros da família ou aqueles com quem eles tenham um relacionamento pessoal próximo que trabalhem diretamente para um concorrente e garantir que eles sigam os requisitos da [Política global de informações confidenciais](#).

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 realizar 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 do CLCO e CHRO.

**» Antes de ingressar na Entrust, trabalhei no conselho de uma organização sem fins lucrativos por cujo trabalho sou apaixonado. Posso continuar servindo no conselho?**

Sim, contanto que você nos tenha revelado isso da maneira exigida e que atuar no conselho não interfira com seu desempenho e responsabilidade para com a Entrust.

#### 3.2.4 Membros da família e relacionamentos pessoais próximos

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. Um conflito de interesses pode surgir quando um colega gerencia direta ou indiretamente um membro da família ou alguém com quem eles têm um relacionamento pessoal próximo. 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 de desempenho ou termos e condições de emprego. Mesmo se você acreditar que pode permanecer objetivo, o relacionamento provavelmente será visto por outras pessoas como uma influência sobre seu julgamento e que pode prejudicar o moral e prejudicar a produtividade no local de trabalho. Além de proibir relações de subordinação direta ou indireta entre membros da família ou pessoas em relacionamentos pessoais próximos, o seguinte também é proibido onde a legislação local permitir:

- Contratar, promover ou transferir um membro da família de um colega ou alguém com quem eles têm uma relação pessoal próxima para trabalhar no mesmo departamento que o colega.
- Devido às suas posições de influência dentro da empresa, empregar 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, sem limitação, departamentos de recursos humanos, jurídico, financeiro e segurança da informação), o emprego de familiares de colegas ou aqueles com quem eles têm um relacionamento pessoal próximo deve ser analisado e aprovado pelo CHRO antes da contratação.

Se uma das situações acima ocorrer como resultado de uma reorganização ou outra decisão de negócios 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 outras questões sejam resolvidas. Esta acomodação pode incluir, por exemplo, uma mudança nas funções do trabalho que não são uma parte essencial do trabalho ou a transferência de um ou ambos os indivíduos para outro cargo. Espera-se que os colegas cooperem com a Entrust a esse respeito. Se o conflito não puder ser suficientemente resolvido, ele pode resultar em rescisão, sujeito à legislação aplicável.

Podem surgir casos em que empregar um membro da família ou alguém com quem um colega tenha um relacionamento pessoal próximo não representará preocupações significativas relacionadas à imparcialidade, confidencialidade, conflito de interesses ou outros. Como tal, uma exceção às proibições nesta seção pode ser solicitada. Os pedidos devem ser dirigidos ao HRBP do colega. Quaisquer solicitações de exceção serão analisadas e respondidas pelo CHRO.

**» Eu trabalho com marketing e vi um anúncio de emprego para uma posição nas soluções de certificados que acho que minha irmã estaria interessada. Podemos ambos trabalhar na empresa?**

Provavelmente sim, já que seu parente não se reportaria a você de forma alguma, nem você teria poder de decisão em termos de trajetória de carreira ou renda de seu parente. Entretanto, espera-se que você primeiro divulgue ao seu HRBP.

### 3.2.5 Outras atividades

Além das situações acima, a Entrust considera as seguintes atividades como conflitos de interesse:

- Competir, direta ou indiretamente, com a Entrust.
- Usar informações confidenciais ou proprietárias da empresa obtidas durante 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 busque fazer negócios com a Entrust, exceto conforme permitido pelas seções intituladas “Presentes, refeições, entretenimento, viagens e outras hospitalidades” 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 para a Entrust.

### 3.3 Divulgação de conflitos

Se houver qualquer 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 o 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 através do [ethics@entrust.com](mailto:ethics@entrust.com). Se for determinado que é necessário escalonamento, o colega será solicitado a preencher o formulário de

Divulgação de conflito de interesses (COI) disponível no [Compliance Hub](#) em “Make a Disclosure” (Fazer uma divulgação).

Colegas no nível de diretoria e acima devem preencher o formulário de Divulgação de COI no momento da contratação e anualmente depois disso, como parte do treinamento do Código de Ética.

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

### 3.4 Mitigação de conflitos

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

## 4. Conformidade

Esta política se aplica a todos os colegas e operações da Entrust em todo o mundo, na medida em que seja consistente com as leis, políticas, necessidades e práticas comerciais locais. O não cumprimento desta política pode resultar em ação disciplinar, incluindo demissão.

## 5. Exceções

O objetivo é que todos os aspectos desta política estejam em conformidade com as leis locais. No caso de qualquer aspecto da política estar em conflito com ou abaixo dos requisitos das leis locais, tais partes conflitantes serão consideradas sem força ou efeito e serão substituídas pelos requisitos mínimos da lei local quando apropriado.

## 6. Histórico de propriedade e revisão

Jenny Carmichael, Vice-Presidente, Conformidade

jenny.carmichael@entrust.com

Aprovações do documento		
Nome do aprovador	Cargo	Data
Lisa Tibbits	Diretora Jurídica e de Conformidade	7-Maio-2021
Beth Klehr	Diretora de recursos humanos	7-Maio-2021
Todd Wilkinson	Diretor executivo principal	7-Maio-2021
Jenny Carmichael	Diretora de conformidade	7-Julho-2022
Conselho de Governança de Políticas		16-Novembro-2022

Histórico de revisão e próxima revisão agendada			
Versão	Data	Descrição das alterações	Revisto por
1.0	7-Maio-2021	Versão inicial da política	Jenny Carmichael, Diretora de Conformidade
1.1	1-Julho-2022	Pequenas atualizações e alterações gramaticais	Amy Abbott, Sr. Especialista de Compliance Sênior
1.2	3-Outubro-2022	Adição de conteúdo de consultoria à seção 3.2.2; seção 3.2.4 atualizada com membros da família que trabalham para um concorrente	Aileen Havel, Advogada Corporativa
1.3	20-Maio-2023	Pequenas atualizações e alterações gramaticais	Amy Abbott, Sr. Especialista de Compliance Sênior
1.4	2-Outubro-2024	Pequenas atualizações para fazer referência ao Compliance Hub em vez do SharePoint para o formulário de divulgação	Jenny Carmichael, Vice-Presidente, Conformidade
1.5	1-Julho-2022	Revisão anual; nenhuma atualização necessária.	Jenny Carmichael, Vice-Presidente, Conformidade
<b>Próxima revisão programada:</b>		<b>2026</b>	