



ENTRUST

グローバル利益相反ポリシー

文書バージョン	1.2
日付	2023年5月5日

目次

1. はじめに	3
2. 目的	3
3. 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 外部の個人的な金銭的利益.....	4
3.2.2 外部における雇用.....	5
3.2.3 外部の役員.....	6
3.2.4 家族および親密な個人的関係.....	7
3.2.5 その他の活動.....	8
3.3 利益相反の報告	9
3.4 利益相反の回避.....	9
4. コンプライアンス	10
5. 例外	10
6. 所有者およびレビュー	10
6.1 連絡窓口.....	10
6.2 文書プロパティと改訂履歴	10

1. はじめに

Entrust の同僚として、潜在的な競合をすべて報告する必要があります。あなたには、あなた自身の個人的な利益が会社の利益と衝突する危険性がある立場に身を置くことを避ける責任があります。信頼は、Entrust が市場で継続的に成功するための鍵です。誠実に業務を遂行することは、実際の利益相反、または潜在的な利益相反、またはその兆候を生み出す可能性のある活動、人間関係、または状況を回避することを意味します。

利益相反は、個人的な利益を受け取る可能性によってあなたの判断が影響を受ける可能性がある場合に発生します。たとえ意図的でなかったとしても、紛争の出現は実際の紛争と同じくらい有害である可能性があります。利益相反が生じる可能性のある状況に常に注意を払い、それを回避するためにできる限りのことを行う必要があります。利益相反が生じる、または生じる可能性があると思われる状況を開示するのはあなたの責任です。

2. 目的

このポリシーのねらいは、利益相反につながる典型的な状況の一部、および対処法を大まかに示すことです。利益相反に関するルールは、役職や肩書きによらず、Entrust の全従業員に分け隔てなく適用されます。

3. ポリシーの要件

該当なし

3.1 定義

利益相反：個人的な利害、関係、あるいは活動によって、客観的な立場で業務を行う能力、または Entrust に対する誠実さが損なわれると思われるような状況が生じる、または生じるおそれがあると、利益相反が生じます。

Entrust の第三者：Entrust のためにサービスを提供する、またはそれらを代表して行動する個人、会社、組織。例えば、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、流通業者、再販業者、弁護士、会計士、税務または税関顧問、旅行代理店、合併企業のパ

ートナー、その他のビジネスパートナー、共同事業のパートナーが含まれますが、これらに限定されるものではありません。

家族：このポリシーにおける家族には、親、きょうだい、子供だけでなく、血縁関係の有無に関わらず、同じ世帯を構成しているあらゆる人物が含まれます。

金銭的利益：このポリシーにおける金銭的利益は、次のように定義されます：

- Entrust と同じ業界内の別の会社に対する報酬の配分
- 全体の 5% を超える、Entrust と同じ業界内の会社の株式または所有権
- その他、自身の業務上の判断・客観性に不適切な影響を与える、または与えると思われるような、あらゆる対価、補償、報酬、物品あるいは便宜の供与

親密な個人的関係：このポリシーにおける親密な個人的関係とは、婚姻・同棲関係、同居・交際中の関係、または個人的に非常に親しい友人関係のことです。

3.2 利益相反の種類

利益相反につながり得る状況をすべて列挙することはできませんが、利益相反につながりやすい状況はいくつか存在します。このセクションでは、そのような状況に関するルールを規定します。

3.2.1 外部の個人的な金銭的利益

あなたには、個人の経済的利益や活動が、Entrust での責任と矛盾しないようにする責任があります。経済的利益相反は、個人的な利益の可能性が判断に影響を及ぼす場合に発生します。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がない限り、以下の活動は禁止されています。

- 少ない証券を受動的に所有する場合を除き、Entrust の競合他社と投資関係を持つこと、または競合他社から報酬を得ること。
- その第三者に関する意思決定に直接的または間接的に関与している場合（業務の発注、日常的な関係の監督など）、有価証券の実体のない受動的な所有権を除き、Entrust の第三者と経済的利益関係を持つこと、またはその第三者から報酬を受けること。

- 家族関係や親密な個人的関係を理由として、および/または個人的な便宜やビジネスの見返りとして、第三者に業務を発注すること。
- 外部の金銭的利益を目的として、Entrust のブランド、第三者との関係、または市場におけるポジションを利用すること。

誠実さ、品質、価格、納品、期限の遵守、製品の適切さ、十分な供給量の維持、および Entrust の調達に関する慣行および手続きなどを含む、客観的な基準に基づいて第三者を選定する必要があります。

» 私は、Entrust のものとは全く異なるサービス/製品を提供している別の会社で、金銭的利益を持っています。Entrust がスポンサーを務める従業員イベントで製品を提供するために、Entrust が自分の会社と契約したいと考えています。これは可能ですか？

他のベンダーの審査基準と同じ基準に基づいてその会社の審査を行い、自分がその意思決定に関与しておらず、かつ適切な地位の管理者がレビューを行って取引を承認しているのであれば、許可される可能性があります。 ethics@entrust.com に連絡して取引の詳細を伝え、次のステップを判断してください。

3.2.2 外部における雇用

従業員は、Entrust での業務と利益相反が生じない限り、社外の事業に従事・運営、助言、業務を行うことができます。言い換えると、外部の組織が、本人の Entrust の従業員としての責務を妨害したり、Entrust の資産を使って利益を得たり、Entrust と競合関係になったり、Entrust に悪影響を与えたりすることはできません。

社員であるか、正規雇用または非常勤かどうかに関わらず、いかなる従業員も、次のルールに従わなければ外部組織に参画することはできません：

- 外部における雇用のことを上司および人事ビジネスパートナー（HRBP：Human Resources Business Partner）に報告し、このポリシーに従ってそれを精査して Entrust がリスクを負うかどうかを判断してもらうこと。
- Entrust の競合他社のもとで直接勤務することは許されません。¹
- Entrust の業務に直接関連するテーマについて助言を行うことで報酬を得ていません。

¹ 家族や親密な個人的関係にある人物が競合他社に直接雇用されている場合はその報告を行い、必ずその人物が [グローバル秘密保持ポリシー](#) の要件に従うようにしてください。

- 外部における雇用のために、勤務時間や **Entrust** の資産を使用することはできません。これには、コンピューター、電話、コピー機、アプリケーションやソフトウェアプログラム、インターネットアクセスなどの、**Entrust** が所有する有形資産の使用が含まれますが、これらに限定されません。
- 外部における雇用のために、**Entrust** における地位、**Entrust** のブランド、第三者との関係、または市場におけるポジションを利用して、人材を勧誘したり、その他の利益を得たりすることはできません。
- 自分が **Entrust** の業務を行う能力に対して悪影響を及ぼす可能性がある場合、外部の組織のために勤務することはできません。
- **Entrust** の機密情報や専有情報、**Entrust** のビジネスパートナーの同様の情報を使用することはできません。

» Entrust 社で行っている業務に関連する役割で、有償コンサルタントとして働く機会を呈示されました。これは可能ですか？

従業員は、**Entrust** に直接関係するテーマ（例えば **Entrust** の製品、サービス、顧客など）に関して、有給で外部コンサルティング業務を引き受けることはできません。ただし、従業員が特定の組織を支援することに関心を示した場合、その従業員は広報担当副社長に連絡し、参加可能な機会について問い合わせることができます。なお、広報部は、**Entrust** の業界や製品に関連するテーマについて管理者や意見を提供するよう手配することがあります。

3.2.3 外部の役員

従業員は、**Entrust** における責務を全うする能力を低下させない限り、取締役会、コミュニティボード、非営利組織、事業者団体のもとで勤務することができます。従業員は、**Entrust** の競合他社の取締役会（諮問委員会を含む）に参加することはできません。取締役会（諮問委員会を含む）への参加を検討している従業員（ディレクター以上）は、まずは上司に報告して話し合いを行う必要があります。**Entrust** が取引を行っている、取引を行う可能性がある、または **Entrust** との関係性を理由として金銭的な利益を得られる可能性がある会社の取締役会（諮問委員会を含む）への参加を検討している従業員は、まずは **CLCO** および **CHRO** に関連する情報をすべて提供し、文書による承認を事前に得る必要があります。

» **Entrust に参加する前、自分の関心と合致する非営利組織の委員会のメンバーでした。今後もこの委員会のメンバーでいられますか？**

はい。適切な方法でその報告を行い、かつ委員会のメンバーになることで **Entrust** におけるパフォーマンスや業務に支障をきたさないのであれば、可能です。

3.2.4 家族および親密な個人的関係

全従業員に、信頼と配慮のある、生産的な職場環境を築いていく責任があります。直接的または間接的な上司が家族や親密な個人的関係にある人物である場合、利益相反が生じるおそれがあります。間接的な上司とは、報酬、昇進・異動、業務の割り当て、パフォーマンス管理や雇用条件に関して影響を及ぼすことができる、あらゆるレベルの管理陣のことです。自分は客観的でいられると思う場合でも、親しい関係が判断に影響していると他人に思われがちであり、職場のモラルや生産性が低下する可能性があります。家族や親密な個人的関係にある人物と直接的または間接的に上司・部下の関係になることだけでなく、次のことも、現地の法律が許容しているかどうかに関わらず、禁止されています：

- ある従業員を雇用、昇進、または異動させ、その家族や親密な個人的関係にある人物と同じ部課で勤務させること。
- 幹部社員（経営陣に属する従業員と定義される）の家族、または会社内で影響力のある立場にあるために、**Entrust** のあらゆる階層や場所で密接な個人的関係を持つ人を雇用すること。
- 従業員の家族や親密な個人的関係にある人の雇用については、**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に限定されない）の機密性のため、雇用前に **CHRO** による検討と承認を受ける必要があります。

組織再編、または本人がコントロールできない社内の他の判断の結果として上記のいずれかの状況が発生した場合、**Entrust** は合理的な調整を行い、公平性、利益相反、秘密保持やその他の問題を解決するよう努めます。この調整の一環として、例えば、職務の主要部分に該当しない業務を変更したり、対象者のいずれか、または両者を別の部課に異動させたりする場合があります。

ります。この点について、Entrust と協力するようにしてください。利益相反を十分に解決できない場合、適用される法律に従い、解雇につながるおそれがあります。

家族や親密な個人的関係にある人物を雇用することで、公平性、秘密保持、利益相反に関して大きな問題が生じるかどうかによって、具体的な判断が異なります。そのため、このセクションの禁止事項に対する例外を求めることができます。従業員本人の HRBP にリクエストしてください。例外的な要請については、CHRO がレビューを行い対応します。

競合他社に勤務する家族を持つ従業員も利益相反を引き起こす可能性があるため、開示する必要があります。CHRO は、状況を確認して、利益相反が十分に緩和または解決され得るかを判断します。

» マーケティングの者ですが、認定ソリューション内の業務に関する募集を見て、妹が募集したいんじゃないかと思いました。2人とも同じ会社で働くことはできますか？

はい、おそらく。ご家族はあなたと上司・部課の関係にならず、あなたのご家族のキャリアや収入に関する意思決定に影響を与えないと考えられるからです。しかし、まずは HRBP に報告してください。

» 私の妹は、Entrust の競合会社、X 社に勤めています。利益相反プロセスの一環として開示する必要がありますか？

Entrust におけるあなたの役職と、競合他社におけるご家族の役職によります。利益相反、または利益相反だと思われるような状況が生じる可能性があるため、人事部および法務部に報告して具体的な状況をレビューしてもらい、指示を仰ぎ、Entrust のリスクを緩和する必要があります。

3.2.5 その他の活動

Entrust は上記のような各状況だけでなく、次のような活動も利益相反だとみなします：

- 直接的または間接的に Entrust と競合関係になること。

- 勤務中に取得した会社の機密情報または専有情報を、会社のポリシーに違反して、および/または個人的な利益のために使用する。
- Entrust の [倫理規定](#) の「ギフトおよび接待」、および [グローバル腐敗防止ポリシー](#) の「ギフト、食事、娯楽、旅行、その他の接待」というセクションで許可されている場合を除き、Entrust と取引を行っている、または取引を求めている人物または組織からギフトや接待を提供してもらうこと。
- 企業に利益をもたらす可能性のあるビジネス案件を個人的に利用すること、または Entrust が関与する取引を通じて個人的な利益を得ること。個人的な利益が Entrust のそれを上回るように見える場合は、特にそうです。

3.3 利益相反の報告

Entrust は、採用内定を受けた求職者に対して、入社日前に情報開示を完了することを義務付けています。在職中の従業員は、少しでも利益相反またはその可能性が疑われる場合、発生した、または発生するかもしれない利益相反について直属の上司および HRBP に報告し、話し合う責任を負います。管理陣および HR と一緒に作業した後でも、報告フォームが必要かどうかを判断できない場合は、ethics@entrust.com に連絡してください。さらに上の役職に報告する必要があると判断された場合、従業員は [利益相反 \(COI\) 報告フォーム](#) の作成を求められます。

ディレクターレベル以上の従業員は、倫理規定トレーニングの一環として、COI 報告フォームを毎年提出する必要があります。

Entrust は、発生した、または発生するかもしれない利益相反について報告を行った従業員に対するハラスメントや報復行為を許しません。

3.4 利益相反の回避

Entrust 各社は、提出された COI 報告フォームをすべてレビューし、適切な関係者と協力して調査を行い、このポリシーのもとで許容されない利益相反が存在するかどうか、また存在する場合は CHRO および/または CLCO が例外を許可すべきか、または他の回避策を講じるべきかどうかを最終的に判断します。決定事項はすべて適切に記録されます。

4. コンプライアンス

このポリシーは、現地の法律、政策、業務上の必要性および実務と相反しない範囲において、世界中の Entrust の全従業員および全事業に適用されます。このポリシーを遵守できなかった場合、最高で解雇を含む懲戒処分の対象になるおそれがあります。

5. 例外

このポリシーの内容はいずれも、現地の法律に反することを意図していません。ポリシーのいずれかの内容が現地の法律に反する場合、または法律が定める要件を下回る場合、対象の部分は効力を失い、適切な場合は現地の法律が定める最低限の要件に置き換えられるものとします。

6. 所有者およびレビュー

CHRO および CLCO が共同でこのポリシーを所有しています。本ポリシーは、毎年見直しを行うものとします。

6.1 連絡窓口

Jenny Carmichael

コンプライアンス担当副社長

1-952-988-1516

Jenny.Carmichael@entrust.com

6.2 文書プロパティと改訂履歴

文書プロパティ	
プロパティ	説明
配布	社外秘
分類	専有情報
文書所有者	Jenny Carmichael、コンプライアンス ディレクター
次回のレビュー予定	2024

文書承認		
承認者名	役職	日付
Lisa Tibbits	最高法務および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	CEO	2021年5月7日
Jenny Carmichael	コンプライアンス ディレクター	2022年7月7日
Lisa Tibbits	最高法務およびコンプライアンス責任者	2022年11月15日
ポリシー管理委員会		2022年11月16日

改訂履歴			
バージョン	日付	変更内容	改訂者
1.0	2021年5月7日	ポリシー初版	Jenny Carmichael、 コンプライアンス ディレクター
1.1	2022年7月1日	小規模な更新と文法的な変更	Amy Abbott、シニア コンプライアンス ス ペシャリスト
1.2	2022年11月16日	3.2.2 項にコンサルティングの文言を追加し、3.2.4 項を競合他社で勤務する家族について更新した。	Aileen Havel (コー ポレート弁護士)
1.3	2023年5月5日	マイナーなアップデートと文法の変更	Amy Abbott, シニア コンプライアンス ス ペシャリスト