



CÓDIGO ÉTICO

Todos los días. Para todos. En todas partes.

CÓDIGO ÉTICO

PROMOVEMOS UN ENTORNO DE TRABAJO SEGURO, DIVERSO E INCLUSIVO

Introducción 5

Un lugar de trabajo respetuoso y diverso 5

Denuncia de preocupaciones 6

HACEMOS NEGOCIOS DE FORMA LEGAL, JUSTA Y SIN INFLUENCIAS INDEBIDAS

Programa medioambiental, social y de gobernanza 7

Conflictos de intereses 8

Obsequios y actividades de ocio 9

Anticorrupción y coacción 11

Calidad 12

Diligencia debida de terceros 13

Diligencia debida de proveedores 14

Fraude e irregularidades financieras 15

Competencia justa 15

Comercio internacional 16

Leyes antiboicot 17

Información confidencial y protección de activos 17

Controles de contabilidad, informes y auditoría 19

Privacidad de datos 20

Relaciones públicas y redes sociales 21

Violencia en el trabajo 22

Lugar de trabajo libre de drogas 22

Conclusion 24



Mensaje de Todd Wilkinson

En Entrust, nos esforzamos por ser innovadores, colaborativos, ágiles, empoderados y centrados en el cliente, pero no podemos alcanzar el éxito sin que la integridad guíe nuestras acciones. Ganar y mantener la confianza de nuestros clientes, socios y comunidades, así como la de cada uno de nosotros, exige una conducta ética y es la clave de nuestro éxito no solo como empresa sino como empleados individuales. Nuestro Código ético establece nuestros principios rectores y hace saber al mundo lo importante que es la integridad para Entrust. Nuestro código está a disposición del público porque creemos que la transparencia es el primer paso para establecer la confianza.

Como empleado de Entrust, usted es fundamental para nuestro éxito. El Código define lo que se espera de usted, pero es solo un punto de partida. También es responsable de conocer y cumplir tanto el espíritu como la letra de la ley en lo que se refiere a Entrust y de solicitar ayuda cuando sea necesario.

Como siempre, gracias por su compromiso con Entrust.

Atentamente,

A handwritten signature in black ink that reads "Todd Wilkinson".

Todd Wilkinson
Presidente y director ejecutivo



Mensaje de Lisa Tibbits

Entrust es un proveedor líder de soluciones que tienen como objeto proteger los pagos, las identidades y los datos, y actuamos como asesor de confianza de los clientes más exigentes del mundo. Sin embargo, solo podemos mantener esa confianza defendiendo nuestra sólida cultura de ética y cumplimiento normativo, y asegurándonos de que nuestras decisiones y acciones se ajustan a nuestros valores día tras día.

El Código ético sirve como documento fundacional de lo que se espera de todos los empleados de Entrust, y cada empleado debe confirmar anualmente su comprensión y compromiso con el cumplimiento del código. El Código sirve de guía para ayudarle a tomar buenas decisiones y a desenvolverse en situaciones complejas en las que la respuesta no siempre está clara. Si no está seguro, póngase en contacto con ethics@entrust.com para que le orienten. Si le preocupa una posible conducta poco ética, comuníquelo con claridad a través de uno de los muchos canales disponibles para garantizar que sus preocupaciones se escuchen y se puedan abordar adecuadamente.

Gracias por contribuir a garantizar que Entrust mantenga su sólida cultura de cumplimiento y ética.

Atentamente,



Lisa Tibbits
Directora general de Aspectos Jurídicos y Cumplimiento

CÓDIGO ÉTICO

Introducción

En Entrust, nuestro compromiso con la integridad es el motor de todo lo que hacemos. Cada empleado es responsable de conocer y cumplir con las leyes y normativas aplicables, así como con el presente Código ético. El Código sirve de guía para ayudarle a tomar buenas decisiones y a desenvolverse en situaciones complejas en las que la respuesta no siempre está clara.

Todos los empleados deben confirmar su compromiso de cumplimiento del Código y lo que se espera de ellos.

Un lugar de trabajo respetuoso y diverso

Entrust se compromete a crear y mantener un entorno en el que se trate a todas las personas con respeto y dignidad. Entrust valora y celebra la diversidad de nuestra plantilla y la singularidad de cada empleado, que representa todos los orígenes y características, incluidos los representados por nuestras numerosas alianzas (grupos de recursos para empleados). Todas las personas tienen derecho a trabajar en un ambiente profesional que promueva la igualdad de oportunidades laborales. En Entrust prohibimos la discriminación y el acoso, y nos adherimos de forma estricta a todas las leyes laborales aplicables en los países en los que operamos.

Se espera que todos los empleados demuestren respeto, profesionalidad y buen juicio tanto en su trabajo como en sus interacciones laborales. Esto incluye, entre otras cosas, evitar comportamientos como los siguientes:

- falta de honradez, omisión intencionada o falsificación de información;
- insubordinación;
- descuidos, negligencias o comportamientos que limiten u obstaculicen la productividad, incluidas las ausencias o retrasos injustificados;
- quebrantamiento de cualquier política de la empresa aplicable; y
- otros comportamientos poco profesionales o irrespetuosos que pudieran poner en peligro las buenas relaciones laborales o interferir en la productividad.

Entrust también se esfuerza por proporcionar un entorno inclusivo donde los empleados se sientan apreciados por sus características personales y se sientan cómodos compartiendo sus ideas y siendo ellos mismos. Prestamos un mejor servicio a nuestros clientes y entre nosotros mismos gracias a la diversidad de competencias, experiencias y formación que cada uno de nosotros aporta a la empresa. Nuestro programa de diversidad, igualdad e inclusión tiene como objetivo celebrar, educar y empoderar a todas las personas. Se espera que todos los miembros del equipo de Entrust contribuyan a un entorno de trabajo colaborativo, positivo y saludable mostrando lo siguiente:

- respeto para todos los empleados, incluso en la forma de formular y recibir comentarios y opiniones;
- comportamiento y lenguaje inclusivos;
- amabilidad, cortesía y cordialidad hacia todos los empleados.

El lenguaje y el comportamiento no inclusivos, aunque no sean intencionados, pueden tener un efecto negativo en la cultura del lugar de trabajo. Ejemplos de ello son, entre otros, la equivocación de género, las microagresiones, el lenguaje discriminatorio contra personas con discapacidad, los chistes racistas o sexistas y los comentarios irrespetuosos relacionados con cualquier característica protegida por la ley. Sea consciente de que hay comportamientos que pueden demostrar falta de respeto o hacer que otros se sientan excluidos o creen que se desprecian sus aportaciones.

CÓDIGO ÉTICO

Si tiene preguntas o desea más información, consulte la [Política global de prácticas laborales justas](#) y la [Política global contra el acoso](#) o póngase en contacto con su socio empresarial de RR. HH. Para obtener información sobre las medidas de diversidad e inclusión de Entrust, consulte el sitio [Diversidad e inclusión](#).

Denuncia de preocupaciones

Entrust mantiene su compromiso con los niveles más altos de conducta empresarial ética, moral y legal. Por ello, tiene la responsabilidad de comunicar sus inquietudes sobre acciones graves incorrectas o peligrosas relacionadas con actividades comerciales que pudieran afectar de forma significativa a la empresa, tales como las siguientes:

- actividades ilegales;
- actividades no alineadas con las políticas de la empresa, como el Código ético;
- actividades que puedan dar lugar a informes financieros incorrectos; o
- actividades que constituyan una conducta inadecuada grave.

Todas las denuncias de buena fe pueden realizarse sin temor a represalias. Puede ponerse en contacto con las personas siguientes:

- su supervisor o gerente;
- Recursos Humanos
- Departamento Jurídico;
- un miembro de confianza de la dirección;
- ethics@entrust.com



RECURSOS ANÓNIMOS

Línea directa anónima de cumplimiento durante 24 HORAS
Teléfono: 855-689-1303 (EE. UU., Canadá y Puerto Rico)

*En el caso de todos los demás países, [haga clic aquí](#) para obtener información sobre los códigos de acceso y las instrucciones de marcación. Sitio web: entrust.ethicspoint.com

Cuanto antes se exprese una preocupación, más fácil le resultará a la empresa investigarla y/o tomar las medidas oportunas. Nos tomamos en serio todas las denuncias de presuntas infracciones. Aunque no se espera que pueda probar la veracidad de una declaración, debe demostrar por medio de la información que proporcione que existe una base suficiente. Las denuncias malintencionadas o a sabiendas de que son falsas pueden tener como consecuencia acciones disciplinarias, incluido el despido. Tiene la responsabilidad de dar a conocer todas las preocupaciones de cumplimiento y éticas y de cooperar en las investigaciones internas y externas relacionadas con Entrust.

DENUNCIA DE UNA PREOCUPACIÓN

- Describa detalladamente la situación y cómo se produjo.
- Háganos saber los nombres de las personas implicadas.
- Indique la fecha y el lugar en que se produjeron los hechos.
- Indique si fue testigo de la situación o si alguien se la comunicó.
- Identifique los documentos pertinentes y su ubicación.

CÓDIGO ÉTICO

Política contra las represalias

Entrust no tolerará ninguna represalia de una persona que se base en el conocimiento o la sospecha de que dicha persona haya denunciado una preocupación, ya sea a través del servicio de línea directa sobre ética o directamente a la dirección, Departamento Jurídico, Recursos Humanos o a ethics@entrust.com. Si cree que ha sufrido represalias por presentar una preocupación de buena fe, debe notificarlo de inmediato a su gerente o a Recursos Humanos.

Programa medioambiental, social y de gobernanza (ESG)

El programa ESG de Entrust impulsa iniciativas para apoyar el medioambiente; promover la diversidad, la igualdad y la inclusión; garantizar una conducta empresarial ética; y tener un impacto positivo en las comunidades en las que vivimos y trabajamos. Nuestros ámbitos de interés en materia de ESG son los siguientes:

- mejorar el acceso y la asequibilidad de nuestros productos y servicios;
- garantizar una conducta empresarial ética por parte de nuestros empleados y socios comerciales;
- contribuir a las comunidades en las que viven y trabajan nuestros empleados;
- proteger y asegurar los datos de que disponemos;
- promover la diversidad, la igualdad y la inclusión entre nuestros empleados y proveedores;
- reducir nuestra huella de carbono y mejorar la sostenibilidad de nuestros productos;
- luchar contra el tráfico de niños y de mano de obra;
- aumentar la calidad y seguridad de los productos.

Para más información, visite la [página web ESG](#) de Entrust.

Medioambiente

Entrust se compromete a ser un ciudadano corporativo sobresaliente y a minimizar el impacto medioambiental de sus negocios, productos y servicios. Entrust logra esto mediante un Sistema de Gestión Medioambiental (EMS) que se audita de forma anual según la norma internacional ISO 14001. Esta norma ISO establece los elementos de una estructura organizativa que asegura el cumplimiento de las normas y reglamentos medioambientales aplicables, fija objetivos y realiza un seguimiento para la mejora continua.

» ¿Cuáles son los residuos medioambientales que más produce Entrust?

Los tres residuos medioambientales que más produce Entrust son los residuos tóxicos, los electrónicos y los de envases.

» ¿Ha realizado Entrust mejoras para reducir nuestro impacto medioambiental?

Sí, Entrust ha introducido mejoras significativas, como el reequipamiento de su sede mundial y principal planta de fabricación con iluminación LED y la actualización de una unidad de calefacción, ventilación y aire acondicionado (HVAC) para reducir el consumo de energía. Además, la sede utiliza energía 100 % renovable. Entrust también ha desarrollado su inventario de gases de efecto invernadero (GEI) y las emisiones de carbono de referencia para los alcances 1, 2 y 3 en cumplimiento de su compromiso de ser neutra en carbono (“Net Zero”) para 2050. El inventario de emisiones se utilizará para establecer medidas específicas que sigan reduciendo y eliminando las emisiones.

» ¿Qué sistema de gestión medioambiental utiliza Entrust?

La sede de Entrust ha obtenido la certificación ISO 14001 por parte de un organismo de certificación acreditado. Esta certificación requiere una serie de auditorías internas y externas que se llevan a cabo de forma anual para garantizar el cumplimiento de las normas ISO 14001 y de los procesos de Entrust existentes.

Para obtener más información, consulte el sitio [Medioambiente](#).

Conflictos de intereses

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, un conflicto aparente puede resultar tan dañino 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.

Si bien no es posible enumerar todas las situaciones en las que puede darse un conflicto de intereses real o aparente, Entrust considera que las siguientes actividades deben entenderse como conflictos de intereses. Como tal, los empleados tienen prohibido participar en estas actividades sin recibir la aprobación previa por escrito de la directora de Asuntos Jurídicos y Cumplimiento (CLCO) y el director de Recursos Humanos (CHRO):

- Competir, ya sea directa o indirectamente, con Entrust.
- 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 y/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.
- Tener otro empleo que interfiera en las responsabilidades del empleado como empleado de Entrust, se beneficie del uso de los activos de Entrust, compita con Entrust o dé una imagen negativa de Entrust.
- Prestar 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 empleado de cumplir con sus responsabilidades para con Entrust.
- 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 sección titulada “Obsequios y actividades de ocio”.
- Usar información confidencial o propiedad de la empresa obtenida en el transcurso de su relación laboral, ya sea de forma legítima o no, para su beneficio personal.
- 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.

» ¿Puedo tener un empleo externo además de mi trabajo en Entrust?

Quizás. Nuestro acuerdo laboral estándar requiere que obtenga el consentimiento previo por escrito de la empresa antes de buscar actividades laborales o comerciales externas o participar en ellas durante el transcurso de su relación laboral con Entrust. Debe hablar con su gerente y su socio comercial de Recursos Humanos para obtener la aprobación requerida. Por lo general, se aprueban los empleos externos siempre que no interfieran con su trabajo en Entrust.

Si tiene preguntas o desea más información, consulte la [Política global de conflictos de intereses](#) o póngase en contacto con ethics@entrust.com.

Obsequios y actividades de ocio

Las transferencias de valor (por ejemplo, obsequios, actividades de ocio, comidas, viajes, y otro tipo de hospitalidad y contribuciones políticas o benéficas) pueden crear una influencia inapropiada (o parecerlo) y deben darse y/o recibirse de acuerdo con la [Política global anticorrupción](#).

Por obsequios debe entenderse **cualquier transferencia de valor**, por ejemplo, dinero en efectivo, cheques regalo, premios, préstamos, condiciones favorables en un producto o servicio, uso de vehículos o instalaciones vacacionales, entradas a eventos musicales o deportivos, acciones, otros valores bursátiles o participación en ofertas de acciones. Las actividades de ocio se consideran un obsequio, según estas directrices sobre obsequios, cuando el donante o representante de la organización donante no lo acompañe al evento.

Casos en los que no se necesita aprobación

Algunos obsequios y actividades de ocio son lo suficientemente modestos como para no requerir aprobación previa. Piense en la intención (por ejemplo, si el obsequio se ajusta a las normas o costumbres sociales o si es un intento de influir en la objetividad del destinatario a la hora de tomar una decisión empresarial), la materialidad, la frecuencia y la transparencia (por ejemplo, si se sentiría avergonzado si su gerente, sus compañeros o cualquier otra persona ajena a Entrust se enterara de que ha aceptado tal obsequio). Los siguientes casos son generalmente aceptables sin aprobación previa:

- Comidas: comidas ocasionales de importe modesto con alguien con quien hacemos negocios.
- Actividades de ocio: asistencia ocasional a eventos deportivos, musicales, teatrales y culturales de otro tipo.
- Obsequios: Obsequios de valor nominal como bolígrafos, calendarios o pequeños artículos promocionales.

Lo que no es aceptable en ningún caso

No se permiten los siguientes tipos de obsequios y actividades de ocio:

- Cualquier obsequio o actividad de ocio que sea ilegal.
- Cualquier cosa de valor para cualquier funcionario público, partido político o funcionario de un partido, o cualquier candidato a un cargo político; funcionario o empleado de una organización internacional; o funcionario, director o empleado de un cliente, con el propósito de inducir al destinatario a hacer un mal uso de su puesto para proporcionar cualquier tipo de ventaja comercial impropia o indebida a Entrust
- Cualquier cosa de valor que un proveedor, suministrador, socio, funcionario, directivo o empleado de un proveedor, suministrador o socio ofrezca a un empleado de Entrust con el propósito de inducirlo a hacer un mal uso de su puesto en Entrust para proporcionar cualquier tipo de ventaja comercial impropia o indebida al pagador o a cualquier otra persona o entidad.
- Obsequios o actividades de ocio que involucren a las partes implicadas en un proceso de licitación o

CÓDIGO ÉTICO

concurso.

- Cualquier obsequio monetario en efectivo o equivalente (con la excepción de cheques regalo o tarjetas de regalo, que pueden aceptarse de acuerdo con los requisitos y aprobaciones establecidos en esta sección).
- Un obsequio o actividad de ocio que usted pague personalmente para evitar la solicitud de aprobación.
- Cualquier actividad de ocio que sea inapropiada, indecente o de índole sexual o que pueda afectar de forma negativa a la reputación de Entrust.

Lo que puede ser aceptable con aprobación previa

Cualquier obsequio o actividad de ocio que no se contemple en las otras categorías puede permitirse o no. En los siguientes casos, debe obtener la aprobación previa por escrito de su miembro del equipo directivo sénior y enviar el [formulario de presentación de registro de obsequios](#):

- Actividades de ocio que superen los 150 dólares o su equivalente.
- Obsequios valorados en más de 50 dólares o su equivalente.
- Comidas suntuosas que cuesten más de 150 dólares o su equivalente por persona (o 50 dólares para los funcionarios públicos).
- Eventos especiales como un partido de la Copa del Mundo o un gran torneo de golf (ya que suelen tener un valor superior a los 150 dólares).
- Viaje o pernoctación, ya que esto, por lo general, eleva el beneficio personal a niveles materiales.



Todas las actividades de ocio valoradas en más de 500 dólares, los obsequios superiores a los 250 dólares o las contribuciones políticas y benéficas deben contar con la aprobación previa por escrito del director ejecutivo.

Al evaluar el valor de las actividades de ocio, los empleados deben tener en cuenta la transferencia de valor total prevista (aunque solo sea una estimación) a efectos de elaboración de informes y aprobación. Por ejemplo, si se prevé que la velada incluya cena, asistencia a un acto y copas posteriores, el valor total estimado a efectos de elaboración de informes y aprobación incluiría la cena y las copas, no solo el valor nominal de la entrada para asistir al acto principal.

Otras cosas importantes que debe saber sobre los obsequios y las actividades de ocio

Se considera aceptable recibir un obsequio que exceda un límite monetario designado si el hecho de rechazarlo supusiera un insulto; no obstante, este particular se debe comunicar a la dirección, que decidirá lo siguiente:

- Si el destinatario puede quedárselo de acuerdo con los requisitos y la aprobación establecidos en esta sección.
- Si se conservará en beneficio de Entrust.
- Si se venderá y el dinero se donará a actividades benéficas.

CÓDIGO ÉTICO

- Si se devolverá a la persona que lo donó.

No debe aceptar o devolver de inmediato todo obsequio monetario en efectivo o su equivalente, como cheques bancarios, giros postales, títulos negociables o préstamos (con la excepción de los cheques regalo como se indicó anteriormente). Si el alojamiento o la actividad de ocio se lleva a cabo en un lugar inapropiado, lo que incluye el “ocio para adultos”, o, si de alguna manera causara algún daño o diera una impresión negativa a Entrust, debe rechazarlo.

En algunos departamentos o jurisdicciones, se pueden aplicar reglas o normativas más restrictivas sobre la oferta y recepción de obsequios y actividades de ocio, en particular con respecto a los funcionarios gubernamentales. Los empleados deben tener cuidado para no ofrecer ni aceptar obsequios ni actividades de ocio que no cumplan con las normativas locales.

Consulte la [Política global anticorrupción](#) para obtener más orientación al respecto.



» **Un cliente me ha ofrecido entradas para un evento deportivo, pero no asistirá conmigo. ¿Puedo aceptar las entradas?**

En este caso, las entradas se considerarían un obsequio. Solo puede aceptar obsequios de valor nominal sin la aprobación previa de su gerente o miembro del equipo directivo sénior.

» **Un proveedor me ha invitado a asistir a una cena, a un partido de béisbol profesional y a salir de copas después. Ninguno de estos eventos individuales cuesta más de 150 dólares. ¿Está bien si acepto y asisto sin aprobación previa?**

Los umbrales de aprobación se basan en el valor total del obsequio o actividad de ocio que se ofrece. Si se suma el coste de la cena, el de las entradas para el partido de béisbol y el de

cualquier comida o bebida que se consuma en el partido, así como el de salir a tomar algo después, este total superaría el umbral de autoaprobación.

» **¿Cómo debo responder si me ofrecen un obsequio con el que no me siento cómodo o que sé que no está permitido según la política de Entrust?**

Debe rechazar la oferta con educación en el caso de que no dañe la relación con el ofertante. En caso de que la dañe o resulte ofensivo rechazarlo, puede aceptar el obsequio, pero debe hacérselo saber de inmediato a su gerente. Debe rechazar o devolver siempre de inmediato los obsequios monetarios.

» **¿Puedo aceptar un premio o concesión de un sorteo de un proveedor?**

Los empleados pueden aceptar un premio o concesión de un concurso legítimo celebrado en público, como una rifa en una conferencia o en una sesión formativa, si cumple con los requisitos descritos en esta sección. Si tiene preguntas o desea más información, póngase en contacto con ethics@entrust.com.

Anticorrupción y coacción

La naturaleza de las actividades empresariales de Entrust requiere que los empleados y terceros con los que hacemos negocios interactúen de forma regular con clientes del sector público y privado. Las leyes anticorrupción aplicables, incluidas, entre otras, la Convención de la OCDE sobre la lucha contra el soborno de funcionarios

CÓDIGO ÉTICO

públicos extranjeros en las transacciones comerciales internacionales, la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (FCPA, por sus siglas en inglés) de EE. UU., la Ley de Viajes Internacionales, la Ley Antisoborno del Reino Unido y la Ley Anticorrupción de Funcionarios Públicos Extranjeros de Canadá (CFPOA, por sus siglas en inglés), establecen determinadas reglas y restricciones relativas a dichas interacciones en todos los países en los que Entrust opera. Los empleados deben conocer todas las leyes, reglas y normativas anticorrupción aplicables en el lugar en el que se encuentran y en las ubicaciones en las que se prestarán los servicios o que sean relevantes para un determinado proyecto o licitación, así como las directrices de los bancos multilaterales de desarrollo (BMD), cuando proceda.

Entrust prohíbe pagar y ofrecer, prometer o autorizar el pago de dinero o cualquier cosa de valor, directa o indirectamente, a cualquier funcionario público o cliente del sector privado con el fin de obtener una ventaja comercial indebida. Entrust también prohíbe estrictamente a cualquier empleado solicitar o aceptar un soborno de cualquier persona o entidad como empleado de Entrust. La legislación internacional prohíbe todo lo expuesto anteriormente, si bien las leyes contra el soborno no solo se limitan al ofrecimiento de pagos indebidos a funcionarios públicos.

La extorsión y las prácticas coercitivas (alterar o dañar, o intentar alterar o dañar, a cualquier individuo, organización, su propiedad o sus intereses financieros con el fin de influir a esa persona u organización) no se tolerarán y tendrán como consecuencia acciones disciplinarias, que podrían suponer el despido.

» Si sospecho, aunque no tenga pruebas ni evidencias, que un distribuidor o integrador de sistemas de Entrust va a pagar un soborno relacionado con una licitación, ¿debo emprender alguna acción?

Sí, el hecho de ignorar deliberadamente o no investigar la posibilidad de que vaya a pagarse un soborno hace que se atribuya su conocimiento a Entrust y que la empresa resulte responsable del acto de dicho tercero.

» Hemos oído rumores de que otras empresas pueden estar pagando viajes y actividades de ocio de lujo a funcionarios públicos. Si no hacemos lo mismo, nuestros competidores gozarán de una ventaja injusta en el proceso de licitación. ¿Por qué nosotros tenemos que acatar las leyes anticorrupción y nuestros competidores, no?

Con independencia de que las cumplan o no, la mayoría de nuestros competidores están sujetos a las mismas leyes anticorrupción que Entrust. Más de 100 países han adoptado leyes anticorrupción. Nuestras acciones nunca se registrarán por lo que hagan nuestros competidores. Alcanzamos resultados económicos espectaculares y gozamos de una excelente reputación entre el público y nuestros clientes por respetar estrictamente nuestros valores, nuestro Código ético y todas las leyes aplicables. Hacer lo correcto siempre es positivo para los negocios.

Si tiene preguntas o desea más información, consulte la [Política global anticorrupción](#) de Entrust o póngase en contacto con ethics@entrust.com.

Calidad

En Entrust nos comprometemos a mantener altos niveles de calidad para nuestros productos y servicios. Esto se logra mediante una cultura basada en la mejora continua e identificando y llevando a cabo prácticas y procesos eficaces para proporcionar productos y servicios que cumplan con los objetivos de los clientes y accionistas.

Para apoyar este esfuerzo, la sede de Entrust en Shakopee cuenta con la certificación ISO 9001. Además, los equipos multifuncionales trabajan sin descanso mediante el uso de un proceso de desarrollo D5, la evaluación y el control habituales de la base de proveedores, el uso de procesos de control de fabricación y la promoción de

CÓDIGO ÉTICO

circuitos activos de comentarios y opiniones de los clientes para garantizar que Entrust pueda realizar un seguimiento de los componentes relevantes de la calidad y continuar mejorando la forma en la que hacemos negocios.

» ¿Cómo garantiza Entrust la calidad de sus productos?

Entrust cuenta con muchos sistemas para garantizar la calidad del producto. Entre ellos se incluyen los siguientes:

- Trabajar con el equipo de desarrollo de productos y el proceso D5 para incorporar la calidad en el diseño de nuestros productos.
- Evaluar a los proveedores y hacer el seguimiento continuo de su rendimiento.
- Validar los componentes adquiridos mediante la inspección de entrada.
- Efectuar pruebas, controles de calidad y auditorías durante el proceso de fabricación.
- Usar circuitos de comentarios y opiniones sobre los datos para garantizar el rendimiento del producto y servicio en las instalaciones de los clientes.

» ¿Qué sistema de calidad utiliza Entrust?

La sede de Entrust ha obtenido la certificación ISO 9001 por parte de un organismo de certificación acreditado. Esta certificación requiere auditorías internas y externas que se llevan a cabo de forma anual para garantizar el cumplimiento de las normas ISO 9001 y de los procesos de Entrust existentes.

Si tiene preguntas o desea más información, consulte la sección [Calidad](#) de la página de inicio externa de Entrust o póngase en contacto con el director de Calidad Global.

Diligencia debida de terceros

Entrust es legalmente responsable de cualquier acción corrupta de terceros contratados para representar a Entrust o realizar servicios en su nombre. Por tanto, Entrust debe comprender las cualificaciones y asociaciones de los terceros con los que trabaja para asegurarse de que solo hace negocios con terceros de buena reputación que actúen con integridad y ofrezcan productos y servicios de calidad. Antes de formalizar cualquier contrato de bienes o servicios con un tercero, debe llevarse a cabo la correspondiente diligencia debida.

La evaluación de diligencia debida de Entrust debe cumplimentarse antes de la contratación y contar con la aprobación de Cumplimiento si se da alguno de los casos siguientes:

- El tercero se convertirá en un socio de canal formal, una entidad de referencia, un proveedor de servicios gestionados (MSP, por sus siglas en inglés) o un socio de Technology Alliance (TAP, por sus siglas en inglés).
- El tercero participará como integrador de sistemas, miembro del consorcio o socio contratante en un proyecto o concurso público.
- El tercero tiene una puntuación igual o superior a 5 en la matriz de riesgo de terceros del apéndice 1 de la Política global anticorrupción.

Asimismo, los contratos para mantener a terceros deben contener un compromiso contractual para cumplir con todas las leyes y normativas aplicables que incluyen, sin limitarse a ellas, las leyes anticorrupción como la FCPA de EE. UU., la Ley de Viajes Internacionales, la Ley Antisoborno del Reino Unido y la CFPOA de Canadá, así como las leyes anticorrupción locales donde se prestarán los servicios. Si el contrato no incluye estos contenidos, se podrá utilizar el [Compromiso anticorrupción](#) o contactar con ethics@entrust.com para disponer del contenido estándar.

CÓDIGO ÉTICO

Si bien los siguientes factores de riesgo no descartan de forma automática que un tercero trabaje con Entrust, la empresa debe analizar con detenimiento si conviene establecer una relación con un tercero que muestre una o más de estas características, pues podrían ser indicativas de un comportamiento corrupto:

- Un tercero hace negocios en un país de alto riesgo tal y como se define en la matriz de riesgo de terceros.
- El tercero tiene fama de llevar a cabo prácticas inapropiadas, ilícitas o poco éticas.
- El tercero se niega a facilitar la información solicitada durante el proceso de diligencia debida.
- El tercero se niega a facilitar garantías de cumplimiento de las leyes anticorrupción aplicables.
- El tercero se niega a formalizar un contrato por escrito.
- El tercero aplica una tarifa o un precio excepcionalmente alto comparado con los precios del mercado.
- El tercero solicita pagos inusuales (como pagos en efectivo, anticipos, depósitos en varias cuentas o depósitos en cuentas de paraísos fiscales).
- El tercero solicita la aprobación o el reembolso de gastos inusuales, cantidades considerablemente superiores a los costes presupuestados o proyectados o pagos en efectivo.
- El tercero tiene vínculos familiares o comerciales directos con un funcionario o un organismo público.
- El tercero realiza contribuciones políticas cuantiosas o frecuentes.
- El tercero utiliza a otros terceros, agentes o intermediarios innecesarios.
- El tercero sugiere la necesidad de efectuar pagos para “conseguir el negocio”.

Entrust valora la reputación que tiene por su comportamiento ético y es consciente de que su implicación en un soborno o cualquier otra práctica de corrupción minaría la confianza de sus clientes y compañeros. Ningún empleado o tercero de Entrust sufrirá nunca consecuencias adversas por negarse a pagar un soborno o a implicarse en ninguna otra práctica de corrupción, incluso si Entrust pierde algún negocio como resultado de dicha negativa.

Diligencia debida del proveedor

Para los proveedores directos e indirectos, pueden existir requisitos adicionales de diligencia debida. Dependiendo del tipo de servicio o producto que proporcione el tercero, es posible que se requiera la diligencia debida para determinar si este tiene controles de seguridad de la información y garantías de privacidad de datos adecuados, o para garantizar que el tercero cumple con las normativas gubernamentales pertinentes. También puede requerirse una evaluación para determinar si el nuevo producto o servicio de terceros es necesario, ya que Entrust intenta aprovechar las relaciones comerciales existentes siempre que sea posible.

» Quiero contratar a un nuevo tercero para una solución de software basada en la nube para mejorar mi función comercial. ¿Necesito avisar al Departamento de Compras Corporativas?

Sí, si el acuerdo cumple alguna de las siguientes pautas: (a) más de 50 000 dólares no relacionados con el software, (b) implica cualquier licencia de software, (c) es una solución basada en la nube o (d) es de alto riesgo debido a la naturaleza del trabajo que se realizará o los términos del contrato propuesto. Los compañeros deben consultarlo con el Departamento de Compras Corporativas al principio del proceso y antes de comprometerse con el tercero.

» ¿Puedo comenzar a trabajar con un nuevo tercero sin un contrato formal en vigor?

No. Los acuerdos solo se pueden realizar mediante un contrato formal o una orden de compra. El trabajo no debe comenzar hasta que uno de estos se encuentre en vigor.

Si tiene preguntas o desea más información, consulte las [Políticas y pautas de compras corporativas](#) o póngase en contacto con el [Departamento de Compras Corporativas](#).

Fraude e irregularidades financieras

Entrust se compromete a realizar negocios de manera honrada, justa y transparente. Pueden ocurrir actividades ilegales como fraude, evasión de impuestos, blanqueo de capitales o competencia desleal, incluidos, entre otras, la fijación de precios y la licitación colusoria, en especial en proyectos grandes. Entrust define el fraude como cualquier tergiversación consciente de la verdad u ocultación de un hecho material para inducir a otro a actuar en su perjuicio. La violación de estas leyes, o facilitar la manera de quebrantarlas por parte de nuestros socios comerciales, terceros o clientes, puede tener repercusiones penales y civiles significativas tanto para Entrust como para las personas involucradas. Entrust prohíbe estrictamente a sus empleados facilitar a funcionarios públicos o clientes el quebrantamiento de la ley con conocimiento de causa y también ayudar a que se den esas circunstancias. Por ejemplo:

- Todas las presentaciones de documentos relacionadas con licitaciones, ya sean concursos, especificaciones u ofertas de cualquier tipo, deben ser completamente precisas y transparentes, y no pueden inducir a error de ninguna manera. Si existe alguna duda sobre la exactitud de alguna manifestación, por ejemplo, si Entrust tiene una experiencia en particular, no debe incluirse hasta que se haya comprobado su exactitud.
- Toda la información de los libros y registros de la empresa debe ser precisa y completa.
- Los acuerdos de pago inusuales, como el uso de terceras monedas o pagos fuera del lugar de trabajo, deben examinarse de forma exhaustiva con ayuda del Departamento Jurídico.
- No se permiten los pagos a particulares en lugar de a las organizaciones que prestan el servicio.

Si no está seguro de si una actividad propuesta sugerida por un socio o proveedor pudiera suponer un fraude u otra irregularidad financiera, póngase en contacto con ethics@entrust.com antes de seguir adelante con la actividad propuesta.

Competencia justa

Entrust se compromete a realizar negocios de conformidad con las leyes que rigen la competencia. El quebrantamiento de estas leyes puede tener consecuencias de responsabilidad civil y penal no solo para la empresa, sino también para las personas involucradas. Queda estrictamente prohibido participar en cualquiera de las siguientes actividades:

- Cualquier acuerdo, entendimiento, plan o arreglo con un competidor relativo a la fijación de precios o a cualquier asunto o elemento relacionado con el precio o que afecte a este (por ejemplo, métodos o políticas de precios, ofertas, descuentos, promociones, términos o condiciones de venta —como garantías—, costes y beneficios). Entrust establece de forma independiente los precios de sus productos y servicios. Si se obtiene información confidencial sobre los precios de un competidor, no debe utilizarse. Además, los clientes de Entrust que revenden productos y servicios de Entrust deben determinar de forma independiente los precios que cobrarán.
- Cualquier acuerdo, entendimiento, plan o arreglo con un competidor para asignar clientes o mercados o controlar la producción o la disponibilidad de productos o servicios.
- Cualquier acuerdo, entendimiento, plan o arreglo con un competidor para limitar el negocio o abstenerse de hacer negocios con una empresa en particular.

» He escuchado referencias a restricciones comerciales “verticales” y “horizontales” prohibidas. ¿En qué se diferencian?

Las restricciones verticales son restricciones de competencia en acuerdos entre entidades de diferentes niveles del proceso de producción y distribución (por ejemplo, entre una entidad y su proveedor). Las restricciones horizontales son acuerdos entre competidores que restringen la competencia.

Si no está seguro de si una actividad propuesta con un competidor infringe los requisitos anteriores, póngase en contacto con ethics@entrust.com antes de seguir adelante con la actividad propuesta.

Comercio internacional

Los empleados de Entrust que organicen, aprueben o efectúen cualquier exportación o importación de productos, servicios o información deben coordinarse con el Departamento de Cumplimiento de Comercio Internacional para garantizar que la transacción cumpla con todos los requisitos legales aplicables y que se hayan cumplido todos los requisitos de documentación y mantenimiento de registros.

» ¿Hay países con los que Entrust tenga prohibido hacer negocios?

Sí. Entrust nunca podrá vender, directa o indirectamente, productos o servicios a países con amplias sanciones tal y como se define [aquí](#).

Todas las entidades de Entrust están obligadas, asimismo, a cumplir con las sanciones que se han establecido para prevenir o restringir el comercio: por lo general, naciones, entidades o personas que hayan violado derechos humanos reconocidos internacionalmente, se hayan asociado con actividades terroristas y/o hayan liderado actos relevantes de corrupción. Estas listas cambian con el tiempo, por lo que es importante que consulte con el Departamento de Cumplimiento de Comercio Internacional si tiene dudas sobre si podemos hacer negocios con un cliente potencial según su ubicación.

» ¿Cuánto tiempo tarda en expedirse una licencia de exportación?

Si bien esto varía según el país exportador, una vez que se haya presentado una solicitud de permiso de licencia de exportación, los organismos gubernamentales tardan como media entre ocho y doce semanas o incluso más en expedir dicha licencia, según la entidad gubernamental que expida el permiso. Por ello, es importante involucrar al Departamento de Cumplimiento de Comercio Internacional desde el comienzo del desarrollo de un nuevo producto o una actualización significativa de un producto existente para que haya un plazo suficiente que permita obtener las licencias necesarias antes de la fecha de lanzamiento deseada.

Si tiene preguntas o desea más información, consulte los [Manuales de cumplimiento de exportaciones e importaciones](#) de Entrust o póngase en contacto con el Departamento de Cumplimiento de Comercio Internacional (dentro de Global Logistics).

CÓDIGO ÉTICO

Leyes antiboicot

Entrust debe cumplir con las leyes que impiden que las empresas estadounidenses se utilicen para poner en marcha políticas exteriores de otras naciones que vayan en contra de la política estadounidense. Por lo tanto, Entrust tiene prohibido negarse o llegar a un acuerdo para negarse a hacer negocios con un país boicoteado o en ese mismo país, con ninguna empresa organizada de acuerdo con las leyes de un país boicoteado, con ninguno de sus ciudadanos o residentes ni con nadie que haya tratado con una persona o país boicoteado, cuando la negativa se deba a un boicot extranjero no sancionado.

Las normativas de los Estados Unidos exigen que la mera recepción de una solicitud de boicot se comunique de manera oportuna. Entrust debe comunicar las solicitudes aunque la empresa no cumpla con la acción solicitada o la solicitud se retire.

Si recibe una solicitud relacionada con un boicot, póngase en contacto de inmediato con ethics@entrust.com.

» ¿Cómo es una disposición antiboicot en un documento de licitación?

Aquí tiene un ejemplo: El equipo o cualquiera de las unidades presupuestadas por los licitadores no deben fabricarse en Israel ni en India. Además, el licitador/proveedor principal no debe tener ningún vínculo con Israel o India con respecto a la propiedad, el patrocinio y la financiación. El Licitador debe presentar un documento judicial de compromiso (Rs. 100/-) a tal efecto.

» ¿Cómo debería responder Entrust a una solicitud antiboicot?

Comuníquese con el Departamento Jurídico para asegurarse de que la recepción de la solicitud se haya comunicado correctamente. Si bien no podemos aceptar cumplir con una solicitud de boicot, podemos indicar dónde fabricamos nuestros productos. A continuación, se muestra un ejemplo de respuesta a una solicitud de licitación que contiene lenguaje antiboicot:

Aunque los países de origen de los productos Entrust son principalmente Canadá, Dinamarca, España, el Reino Unido y los Estados Unidos, la sección X contiene declaraciones que quebrantan las leyes antiboicot de los Estados Unidos. Por lo tanto, Entrust no aceptará cumplir con esta disposición. Esta cláusula deberá eliminarse de cualquier contrato resultante para que Entrust suministre el producto de conformidad con esta licitación.

Si tiene preguntas o desea más información, consulte la [Política global antiboicot](#) o póngase en contacto con ethics@entrust.com.

Información confidencial y protección de activos

Los empleados de Entrust deben comprometerse a proteger la confidencialidad de la información de propiedad exclusiva de la empresa, así como la información confidencial recibida de terceros. La información confidencial no debe divulgarse, a menos que exista una necesidad comercial para hacerlo y que la parte que reciba la información confidencial haya firmado un acuerdo de confidencialidad apropiado. Toda la información confidencial divulgada bajo un acuerdo de confidencialidad apropiado debe estar etiquetada de forma clara como “confidencial” en el momento de su divulgación.

Identificación de información confidencial

La información confidencial de Entrust es toda información que la empresa no desea que se muestre públicamente o que en su opinión tiene un valor económico para Entrust.

CÓDIGO ÉTICO

Algunos ejemplos son:

- Procesos de fabricación
- Planos de ingeniería
- Documentos financieros
- Estrategias de negocios
- Nuevos planes de introducción de productos y servicios
- Listas de clientes
- Información de identificación personal (por ejemplo, números de tarjetas de crédito, información sobre nóminas, números de carnés de conducir y pasaportes)
- Código fuente
- Solicitudes de patentes no publicadas
- Hojas de ruta de productos y proyectos de desarrollo

Los empleados deben tener cuidado de proteger la información confidencial en reuniones en las que participen personas ajenas a Entrust, en su correspondencia (incluido el correo electrónico), en llamadas telefónicas, restaurantes, ferias comerciales y otras circunstancias en las que terceros puedan escuchar u obtener información confidencial.

» ¿Cómo sé si la información es confidencial?

Debe plantearse si la información puede resultar beneficiosa para un competidor de Entrust. Si no está seguro, póngase en contacto con NDA@entrust.com. Si la respuesta es afirmativa, es probable que la información solo se pueda divulgar fuera de la empresa con un acuerdo de confidencialidad en vigor. Además, será necesario que haya controles de seguridad para asegurar un almacenamiento y una transmisión de la información adecuados. Consulte la sección sobre “Privacidad de datos” para obtener información sobre el manejo adecuado de los datos personales confidenciales.

» ¿Qué debo hacer si recibo información confidencial de la que tengo motivos para creer que no está autorizada por su propietario?

Si cree que ha recibido información confidencial por error o que no está autorizada por la fuente, devuelva o destruya todas las copias de inmediato y póngase en contacto con privacy@entrust.com. El uso de información confidencial no autorizada está estrictamente prohibido y podría tener graves consecuencias para Entrust, entre ellas sanciones civiles y penales.

» ¿En qué casos necesito un acuerdo de confidencialidad?

Los clientes, proveedores y otras entidades que hacen negocios con Entrust pueden revelar información confidencial a Entrust. Es posible que estemos obligados a proteger esta información y no compartirla con terceros. Además, al prestar servicios a los clientes de Entrust, los empleados pueden encontrar información que Entrust tiene la obligación legal de proteger y no divulgar. No se debería divulgar información confidencial de terceros sin consultar previamente al Departamento Jurídico.

» ¿Qué ocurre con el almacenamiento de datos confidenciales en la nube?

La información confidencial o de propiedad nunca debe almacenarse ni compartirse en un servicio en la nube que no haya sido aprobado de forma previa por el Departamento de Seguridad de la Información.

Si determina que es necesario revelar información confidencial, debe disponer de un acuerdo de confidencialidad. Siga el [Proceso de acuerdos de confidencialidad](#) del Departamento Jurídico, consulte la

CÓDIGO ÉTICO

[Política global de información confidencial](#) para obtener más información y póngase en contacto con NDA@entrust.com si tiene alguna otra pregunta.

Protección de los activos de Entrust

Los empleados deben utilizar los activos y bienes de Entrust de forma adecuada y con arreglo a la política de la empresa. Los siguientes son ejemplos de conducta que constituye un uso inapropiado:

- La retirada o el uso no autorizados de la propiedad, tangible o intangible, de Entrust, sus clientes, proveedores u otros empleados.
- El uso indebido de los fondos de Entrust (por ejemplo, el incumplimiento de la [Política global de viajes y gastos](#)).
- El incumplimiento de las políticas relativas al uso adecuado de los ordenadores.

Contamos con controles de seguridad para ayudar a proteger los activos de Entrust. Se prohíbe cualquier intento de dañar, robar u obstaculizar de forma intencionada los recursos de la empresa.

» ¿Existe una política relativa a la transmisión de vídeos?

La descarga de archivos grandes o la transmisión de contenido requiere un ancho de banda excesivo. Para garantizar la disponibilidad de los recursos de información de Entrust para las necesidades comerciales, el uso de cualquier aplicación que consuma mucho ancho de banda debe tener una justificación comercial.

Si tiene preguntas o desea más información, consulte la [Política global de uso aceptable](#) o póngase en contacto con InformationSecurity@entrust.com.



Controles de contabilidad, informes y auditoría

Entrust mantiene un sistema adecuado y uniforme de controles de contabilidad, informes y auditoría para proteger sus activos y garantizar la precisión y la fiabilidad de sus registros financieros. Los informes financieros de Entrust deben reflejar una divulgación completa, justa, precisa, oportuna y comprensible de nuestra situación financiera y resultados.

Por ello, todos los empleados son responsables de mantener actualizados los libros contables, las cuentas, los libros mayores, los libros diarios y los registros. Además, los empleados deben hacer lo siguiente:

- impedir el establecimiento de fondos o activos no declarados o no registrados;
- asegurarse de que toda la documentación que acompaña al desembolso de los fondos indique con precisión el propósito por el cual se realiza el pago y que dicha documentación no sea engañosa;
- negarse a autorizar el pago de fondos corporativos con la intención o la creencia de que alguna parte de dicho pago se utilizará para cualquier otro propósito que no sea el descrito en los documentos que respaldan dicho pago;

CÓDIGO ÉTICO

- seguir todos los principios contables generalmente aceptados y todas las leyes y procedimientos contables aplicables;
- asegurarse de que toda la información contable sea veraz y precisa;
- informar de cualquier infracción relativa a la contabilidad y la teneduría de libros en cuanto se tenga conocimiento de ella.

» ¿Dónde puedo acceder al plan de auditoría interna del año fiscal actual de Entrust?

El Comité de Auditoría del Consejo de Administración aprueba cada mes de marzo el Plan de auditoría interna, y se puede acceder a él a través del sitio [Auditoría interna](#).

» ¿Dónde puedo encontrar la memoria anual de Entrust?

La memoria anual es un documento confidencial y privado. En el sitio Auditoría interna, los empleados disponen de un resumen financiero para que lo revisen y/o lo compartan fuera de la empresa (por ejemplo, a solicitud de los responsables de normativas, clientes y proveedores). Si recibe una solicitud de otra información de Entrust que no sea totalmente pública y pueda estar controlada, dirija la solicitud al equipo de Cumplimiento mediante el [formulario de solicitud de respuesta de diligencia debida del cliente](#).

Si tiene preguntas o desea más información, póngase en contacto con Finanzas o Auditoría Interna. Para obtener más información sobre la función del Departamento de Auditoría Interna, consulte la [Carta de auditoría interna](#).

Privacidad de datos

Como empresa y empleador, es necesario que Entrust trate datos personales sobre empleados, trabajadores eventuales, clientes, proveedores y otros terceros con los que interactuamos para proporcionar productos o servicios en nuestro nombre. Entrust está sujeta a requisitos mejorados para el tratamiento de datos personales en virtud del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) de la Unión Europea y otras leyes aplicables que rigen la protección de datos. Entrust se toma muy en serio esta obligación y ha obtenido la certificación ISO 27701. La norma ISO 27701 es una extensión de la norma ISO 27001 y especifica los requisitos para establecer, implementar, mantener y mejorar continuamente un sistema de gestión de la información sobre privacidad (PIMS, por sus siglas en inglés). La obtención de las certificaciones ISO 27701 e ISO 27001 nos ayuda a demostrar el modo en que Entrust cumple con los requisitos aplicables en materia de privacidad y seguridad de datos, defiende los derechos de los interesados y ha tomado las medidas necesarias para proteger los datos que tratamos.

La información personal son datos sobre una persona a la que se puede identificar (directa o indirectamente) mediante dichos datos (o combinándolos con otros que posea Entrust o que se encuentren a disposición de Entrust). Los datos personales pueden ser objetivos (por ejemplo, su nombre, dirección o fecha de nacimiento) o una opinión sobre esa persona, sus acciones o su comportamiento (por ejemplo, la evaluación del rendimiento de los empleados). Los datos personales también pueden incluir números de identificación, datos de ubicación, identificadores en línea o uno o más factores específicos del estado físico, fisiológico, genético, mental, económico, cultural o social de una persona.

“Tratamiento” es un término utilizado para describir las actividades realizadas con respecto a los datos personales, tales como la recopilación, registro, organización, estructuración, almacenamiento, adaptación, modificación, recuperación, consulta, divulgación por transmisión, difusión o cualquier otra forma de puesta a disposición, alineación o combinación, restricción de uso, borrado o destrucción de datos. El tratamiento también incluye la transferencia o divulgación de datos personales a terceros.

CÓDIGO ÉTICO

Las ofertas de productos y servicios de Entrust nuevos o modificados requieren la presentación del [formulario de privacidad por diseño](#) para garantizar que se tienen en cuenta los controles y protecciones de privacidad y seguridad adecuados desde el principio del diseño y desarrollo. Entrust no solo cumple con sus propias obligaciones en virtud de las leyes de privacidad de datos vigentes, sino que la empresa se esfuerza al máximo por ayudar a sus clientes a cumplir con sus obligaciones de privacidad.

Además de su responsabilidad en cuanto al tratamiento legal de los datos personales, Entrust tiene, asimismo, la obligación de garantizar que cualquier tercero que trate los datos en nuestro nombre lo haga según nuestras instrucciones y de conformidad con la legislación de privacidad de datos pertinente. Los terceros deben comprometerse con el uso del [proceso de inserción y renovación de soluciones](#) para garantizar una revisión adecuada por parte de Cumplimiento desde el punto de vista de la privacidad de los datos. Debemos asegurarnos (normalmente mediante un acuerdo de tratamiento de datos acordado por ambas partes) de que el tercero cuente con las medidas adecuadas para salvaguardar los datos personales que le proporcionamos para su tratamiento.

» ¿Dónde puedo obtener más información sobre cómo procesa Entrust mis datos personales?

El aviso de privacidad para empleados de Entrust (así como otros avisos de privacidad de la empresa) está disponible en la [página de privacidad de datos](#) del [sitio Cumplimiento](#).

» Un tercero me ha preguntado cómo cumple Entrust con la legislación de privacidad de datos. ¿Qué puedo mostrarle?

Los detalles relativos al programa global de privacidad de datos de Entrust están disponibles en <https://www.entrust.com/legal-compliance/data-privacy>. También puede ponerse en contacto con privacy@entrust.com si necesita más información sobre nuestro programa de privacidad de datos.

» ¿Sigue Entrust un proceso para cumplir con las solicitudes de acceso a los datos de los interesados?

Sí, ese procedimiento se encuentra disponible tanto en nuestras páginas de destino de privacidad de datos [internos](#) y [externos](#). Las solicitudes de acceso a los datos de los interesados se pueden presentar mediante este [formulario](#).

Si tiene preguntas o desea más información, consulte la [Política global de protección de datos personales](#) o póngase en contacto con privacy@entrust.com.

Relaciones públicas y redes sociales

Entrust goza de un meditado compromiso con el público gracias a los medios de comunicación, las redes sociales, los analistas del sector y otras personas influyentes. Por esa razón, Entrust sigue de cerca el modo en que nos relacionamos con estos canales y quién representa formalmente a la empresa en los medios, con los analistas o en las redes sociales. La colaboración con los medios de comunicación, las redes sociales o los analistas del sector en representación de la empresa solo debe ocurrir con el conocimiento y la participación del equipo de Relaciones Públicas y Comunicaciones de Entrust.

Se anima a los empleados a compartir el contenido publicado en los canales de redes sociales gestionados por Entrust en sus redes sociales personales y profesionales. Los empleados que utilicen redes sociales personales o realicen otras actividades en línea son responsables de actuar de manera profesional y ética cuando se refieran a Entrust o a información relacionada con su empleo en la empresa. Los empleados tienen prohibido

CÓDIGO ÉTICO

publicar contenido discriminatorio, acosador o amenazante o divulgar información confidencial privada sobre la empresa que sea de naturaleza financiera, legal u operativa, o que contenga información de clientes u otra información regida por las políticas de protección de datos de Entrust. Se espera que los empleados actúen de manera responsable, respetuosa y con el debido cuidado.

Violencia en el trabajo

Mantener un lugar de trabajo seguro libre de amenazas y actos violentos forma parte de la política de Entrust y de la responsabilidad de cada empleado. Los empleados, contratistas y proveedores asociados con Entrust tienen prohibido efectuar amenazas y participar en actividades agresivas o violentas. Esto incluye, entre otras cosas, los comportamientos irrespetuosos que socaven, menosprecien, humillen, intimiden o degraden al destinatario; el acoso en persona, por escrito, por teléfono o de forma electrónica; las amenazas; o la participación en agresiones físicas o daños a la propiedad. La posesión de armas en el lugar de trabajo, mientras se realizan actividades comerciales de la empresa o durante cualquier función patrocinada por la empresa, está estrictamente prohibida.

Si tiene preguntas o desea más información, consulte la [Política global de violencia en el lugar de trabajo](#) o póngase en contacto con su socio comercial de Recursos Humanos.

Salud y seguridad en el trabajo

La seguridad es una de las máximas prioridades para Entrust. Para velar por el bienestar de cada individuo y de la empresa, todos los empleados deben ser conscientes de los riesgos para la seguridad y tomar medidas razonables para reducir dichos riesgos cuando sea posible. Mantener una cultura de seguridad requiere trabajar en equipo para identificar y corregir condiciones inseguras. Se anima a los empleados a denunciar a sus directores peligros y preocupaciones de seguridad para que Entrust pueda continuar creando y manteniendo un lugar de trabajo seguro y eficaz. Además, los empleados pueden ofrecerse voluntarios para formar parte de nuestro Comité de Seguridad y nuestro Equipo de Respuesta ante Emergencias, con objeto de desempeñar un papel más activo en la identificación de posibles zonas de riesgo y la respuesta a problemas de salud sobre el terreno.

Si tiene preguntas o desea más información sobre la sede central de Shakopee, en Minesota, consulte el [sitio Seguridad](#). En el caso de otras sedes de Entrust, póngase en contacto con la administración local para conocer las políticas aplicables.

Lugar de trabajo libre de drogas

En Entrust nos comprometemos a proporcionar un entorno de trabajo seguro y libre de drogas para nuestros clientes y empleados. Por ello, la empresa prohíbe expresamente a los empleados lo siguiente:

- El uso, la posesión, la solicitud y la venta de narcóticos u otras drogas ilegales, alcohol o medicamentos sujetos a prescripción médica que no cuenten con la correspondiente receta en las instalaciones de la empresa o del cliente, o mientras se realiza una asignación de tareas de Entrust.
- La presencia de cualquier cantidad detectable de sustancias prohibidas en el entorno del empleado mientras se encuentre en su puesto de trabajo, en las instalaciones de la empresa o en las de sus clientes, o mientras realice actividades comerciales de la empresa. Las “sustancias prohibidas” incluyen drogas ilegales, alcohol y medicamentos sujetos a prescripción médica que el empleado consuma sin receta.
- La posesión, el uso, la solicitud y la venta de drogas legales, ilegales o alcohol, y encontrarse bajo los efectos de drogas legales, ilegales o alcohol mientras se encuentre fuera de las instalaciones de la empresa o del cliente, si dicha actividad o participación afecta de forma negativa el desempeño laboral del empleado, a su seguridad o la de otros, o pone en riesgo la reputación de la empresa.

CÓDIGO ÉTICO



Se espera que los empleados informen sobre las condiciones de trabajo inseguras, incluidas las sospechas de que un empleado pueda estar bajo los efectos de las drogas en el lugar de trabajo. Tenga en cuenta que estas circunstancias pueden confundirse con afecciones médicas (por ejemplo, diabetes, epilepsia o un accidente cerebrovascular), con el uso de medicamentos que se tomen por prescripción médica, factores psicológicos y/o cansancio, por lo que es importante que denuncie su preocupación y permita que la empresa investigue por su cuenta.

Si tiene preguntas o desea saber más información o los requisitos de la política local, comuníquese con su socio comercial de Recursos Humanos.

CÓDIGO ÉTICO

Conclusión

El cumplimiento del Código es una condición de su empleo. Si tiene preguntas sobre el Código ético, envíenos un correo electrónico a ethics@entrust.com.

Gracias por todo lo que hace para garantizar que sigamos siendo un socio de confianza para nuestros clientes y entre nosotros.

¿Tiene que tomar una decisión ética sobre **su propia actividad** o **la de otra persona**?
Antes de actuar, siga estos pasos:

