

Emne	Udstedelsesdato	Dato for seneste revision	Politik nr.
Whistleblowerpolitik i Den Europæiske Union	10. juni 2022	14. marts 2025	

Whistleblowerpolitik i Den Europæiske Union

Godkendt af:

Titel: Chief Compliance Officer

Politikkens ejer:

Titel: Senior Vice President, Counsel, Business Conduct Office

Whistleblowerpolitik i Den Europæiske Union

1. INDLEDNING

1.1. Formål og mål

Mastercard stræber efter en efterlevelseskultur baseret på anstændighed, ærlighed, tillid og personlig ansvarlighed. Virksomheden giver medarbejderne mulighed for at bringe anliggender på bane gennem flere kanaler uden frygt for repressalier.

Whistleblowerpolitikken i Den Europæiske Union blev etableret af General Counsel, International Markets & Europe ("General Counsel, Europa"). Formålet med politikken er at beskrive processen i Den Europæiske Union for at modtage, opbevare, undersøge og reagere på visse specifikke klager og anliggender fra medarbejdere, aktionærer og andre parter, der har et arbejdsforhold med en Mastercard-enhed. Politikken gælder for Mastercard-enheder i Den Europæiske Union og træder i kraft på den dato, hvor EU's whistleblowerdirektiv gennemføres og træder i kraft for relevante Mastercard-enheder i det relevante land.

Du kan også indberette klager og anliggender i henhold til lokale indberetningsordninger, som angivet i en landeprocedure eller lokale politikker og procedurer. Hvis der er modstrid mellem disse lokale indberetningsprocedurer og denne politik, har de lokale ordninger forrang.

1.2. Anvendelsesområde

Denne politik gælder i forhold til aktiviteterne i Mastercard-enheder etableret i Den Europæiske Union.

Hver Mastercard-medarbejder, herunder medarbejdere i en Mastercard-opkøbt enhed, i et affiliert selskab og i et majoritetsejet datterselskab ("medarbejdere"), kontraktmedarbejdere (når de er hyret til at levere tjenester til Mastercard) og medlemmer af Mastercards bestyrelse, når de handler i egenskab af ledelse ("ledelse"), skal overholde denne politik.

Denne politik skal læses sammen med eventuelle landeprocedurer til denne politik og den globale whistleblowerpolitik, for at sikre at Mastercard overholder alle gældende love og krav globalt. Hvis der er modstrid mellem disse lokale indberetningsprocedurer og denne politik, har de lokale ordninger forrang.

Politikken dækker specifikt klager og anliggender fra medarbejdere, kontraktmedarbejdere, aktionærer og andre parter, der har et arbejdsforhold eller professionelt forhold til en Mastercard-enhed (såsom medlemmer af administrative, ledelsesmæssige eller tilsynsmæssige organer, herunder eksterne bestyrelsesmedlemmer, frivillige, praktikanter og andre personer, der arbejder under tilsyn eller ledelse af kontrahenter, underleverandører og leverandører) vedrørende følgende forhold ("indberetninger"):

1.2.1. Overtrædelser af EU-lovgivningen (en "påstand om brud på EU-lov")

1.2.2. Repressalier mod medarbejdere eller juridiske eller fysiske personer, der har tilknytning til medarbejdere, som rejser påstande om brud på EU-lov (såsom kolleger og slægtninge til den indberettende og juridiske enheder, som den indberettende ejer, arbejder for eller på anden måde er har tilknytning til) eller hjælper med at udarbejde en påstand om brud på EU-lov (en "repressaliehandling").

1.3. Hvorfor denne politik er vigtig for medarbejdere

Whistleblowerpolitikken i Den Europæiske Union beskriver processen for modtagelse, undersøgelse og reaktion på visse klager og anliggender fra medarbejdere, aktionærer og andre parter, der har et arbejdsforhold eller professionelt forhold til en Mastercard-enhed (og har fået oplysninger i forbindelse med dette arbejdsbaserede forhold).

Whistleblowerpolitik i Den Europæiske Union

I tillæg til eventuelle procedurer i kraft på det lokale niveau for den juridiske enhed (som er beskrevet i den gældende landeprocedure, hvis det er relevant) fastlægger whistleblowerpolitikken i Den Europæiske Union flere kanaler til at indberette, herunder direkte til General Counsel, Europa eller deres udpegede, såsom Chief Compliance Officer ("General Counsel/udpegede") og den etiske hjælpetjeneste (herunder anonymt, hvor det er tilladt i henhold til lokal lovgivning).

Den bekræfter også, at repressalier ikke vil blive tolereret mod nogen, der foretager en indberetning baseret på en rimelig overbevisning, eller mod en person, der hjælper med en indberetning eller en undersøgelse af en indberetning. Repressalier vil heller ikke blive tolereret mod juridiske eller fysiske personer, der har tilknytning til en person, der indberetter på grundlag af rimelig overbevisning.

2. BESKRIVELSE AF POLITIK

2.1	Politikerklæringer	Denne politik er designet til at overholde alle gældende love vedrørende whistleblowerbeskyttelse i USA, Europa og andre steder. Lokale krav vil blive dækket af landeproceduren, eller der vil alternativt blive etableret landespecifikke politikker og/eller procedurer. Politikken bemyndiger General Counsel, Europa/udpegede til at modtage og undersøge indberetninger om visse specifikke forhold vedrørende (1) brud på EU-lovgivningen og (2) repressaliehandlinger mod enhver, der foretager en sådan indberetning (eller er tilknyttet den indberettende person), eller som hjælper med at undersøge en sådan indberetning.
2.2	Roller og ansvar	
2.2.1	Indberetningskanaler	General Counsel, Europa/udpegede er autoriseret til at modtage og undersøge indberetninger vedrørende ethvert af ovennævnte forhold. Indberetninger kan foretages af medarbejdere, aktionærer eller andre parter, der har et arbejdsforhold eller professionelt forhold til en Mastercard-enhed som følger: • I overensstemmelse med eventuelle lokale indberetningsordninger fastsat i en landeprocedure, som du kan blive underrettet om fra tid til anden • Skriftligt eller telefonisk til General Counsel, Europa eller deres udpegede, såsom Chief Compliance Officer • Anonymt (hvor det er tilladt i henhold til lokal lovgivning) og fortroligt via den etiske hjælpetjeneste, som administreres af en uafhængig tredjepart, på www.mastercard.ethicspoint.com. Nem adgang til landespecifikke adgangskoder og opkaldsinstruktioner kan findes på www.mastercard.ethicspoint.com. Med forbehold for anvendelsen af lokale indberetningsordninger og lokale lovkrav skal enhver indberetning modtaget af en ledende virksomhedsmedarbejder, direktør eller medarbejder fra enhver kilde i eller uden for virksomheden i Den Europæiske Union straks

Whistleblowerpolitik i Den Europæiske Union

		videresendes til General Counsel, Europa/udpegede efter indhentning af den indberettende persons samtykke. Indberetninger vil blive videregivet til Global Compliance Investigations Team og kan meddeles Mastercards databeskyttelsesteam og/eller Employee Relations, som er en del af de medarbejdere, der er bemyndiget til at modtage eller følge op på indberetninger i henhold til EU's whistleblowerdirektiv.
2.2.2	Ledende virksomhedsmedarbejdere, direktører eller medarbejdere	Virksomhedens medarbejdere er udtrykkeligt bemyndiget til fortroligt at foretage indberetninger ved hjælp af de procedurer, der er beskrevet i 2.2.1. Alle indberetninger, der modtages fra medarbejdere, vil blive behandlet fortroligt, i det omfang det under omstændighederne er rimeligt og praktisk muligt.
2.3	Overvågning, indberetning og eskalering	
2.3.1		Straks efter modtagelsen vil General Counsel, Europa/udpegede vurdere, om en klage udgør en indberetning. Alle undersøgelser vil blive gennemført fortroligt, således at oplysninger kun vil blive videregivet, hvis det er nødvendigt for at lette gennemgangen af undersøgelsesmateriale, eller hvis loven kræver det. General Counsel, Europa/udpegede kan, de anser det for rimeligt nødvendigt, bede om assistance fra Chief Compliance Officer, Chief Financial Officer, Controller, General Auditor, Executive Vice President of Employee Relations, enhver af deres medarbejdere eller en hvilken som helst anden medarbejder i virksomheden i forbindelse med undersøgelse og løsning af en indberetning. General Counsel, Europa/udpegede kan, hvis de finder det rimeligt nødvendigt, inddrage eksterne revisorer, rådgivere eller andre eksperter til at hjælpe med vurderingen af resultaterne af en undersøgelse af en indberetning. Parametrene for en undersøgelse vil blive fastlagt af General Counsel, Europa/udpegede efter eget skøn, og virksomheden og dens medarbejdere vil samarbejde efter behov i forbindelse med en sådan undersøgelse. Bemærk, at enhver information, der gives i henhold til dette underafsnit, kan være underlagt lokal lovgivning, der beskytter fortroligheden af indberettende personer og andre tredjeparter nævnt i indberetningen. Virksomheden vil reagere på indberetninger efter omstændighederne. General Counsel, Europa/udpegede har bemyndigelse til at beordre, at virksomheden træffer passende korrigerende foranstaltninger som reaktion på en bestemt indberetning. Hvis General Counsel, Europa/udpegede vurderer, at klagen er en indberetning i henhold til den globale whistleblowerpolitik, vil den blive undersøgt i henhold til afsnit 2.3 i den globale whistleblowerpolitik.

Whistleblowerpolitik i Den Europæiske Union

2.3.2		I overensstemmelse med virksomhedens politikker vil General Counsel, Europa/udpegede og virksomhedens ledelse ikke direkte eller indirekte udøve repressalier eller forsøge at udøve repressalier og vil ikke tolerere repressalier eller forsøg på repressalier fra nogen anden person eller gruppe mod nogen, der på grundlag af en rimelig overbevisning indberetter eller yder bistand til General Counsel, Europa/udpegede eller virksomhedens ledelse eller nogen anden person eller gruppe, herunder et offentligt, regulerende eller retshåndhævende organ, der efterforsker eller på anden måde hjælper med at løse en indberetning.
2.3.3		General Counsel, Europa/udpegede vil strengt fortroligt opbevare alle optegnelser, der vedrører en indberetning, undersøgelsen og løsningen heraf, som påkrævet i henhold til virksomhedens til enhver tid gældende tidsplaner for opbevaring af optegnelser. Hvor det er nødvendigt, vil der blive truffet rimelige foranstaltninger for at sikre, at advokaters tavshedspligt bevares for sådanne dokumenter, hvis det er relevant.
2.4	Kommunikation og uddannelse	Virksomheden vil sørge for, at denne politik kommunikeres til alle medarbejdere i EU på det interne intranets side om politikker.
2.5	Ekstern indberetning	Virksomheden opfordrer medarbejderne til at bruge interne indberetningsprocedurer til at foretage en indberetning. Der kan også være tilfælde, hvor det er hensigtsmæssigt for medarbejdere at foretage en indberetning til et eksternt organ. Hvis den relevante kompetente myndighed i medarbejderens land har oprettet en uafhængig ekstern indberetningskanal, kan medarbejderne også bringe deres anliggender på bane via disse metoder. Nærmere oplysninger om de myndigheder, der er kompetente til at modtage en indberetning, vil blive angivet i den gældende landeprocedure. Virksomheden opfordrer kraftigt medarbejdere til at bruge de indberetningskanaler, der er beskrevet i denne politik, så virksomheden har mulighed for at undersøge og afhjælpe eventuelle anliggender.

3. VIGTIGE POLITISKE OPLYSNINGER

3.1. Efterlevelse

I henhold til adfærdskodekset opfordres medarbejderne til straks at indberette, hvis de har mistanke om eller kendskab til faktiske overtrædelser af loven, adfærdskodekset eller andre virksomhedspolitikker. Undladelse af at indberette en kendt eller formodet overtrædelse af loven, adfærdskodekset eller andre virksomhedspolitikker er i sig selv en overtrædelse af adfærdskodekset og kan resultere i disciplinære sanktioner op til og inklusive afskedigelse.

3.2. Ejerskab, gennemgang og godkendelse

Denne politik ejes af Senior Vice President, Counsel, Business Conduct Office og skal gennemgås for opdateringer hvert tredje år, eller når omstændighederne gør det nødvendigt. Revisioner af politikken foretages efter eget skøn af Senior Vice President, Counsel, Business

Conduct Office.

3.3. Vigtige definitioner

Kontraktmedarbejder: en medarbejderressource, der ikke er ansat hos Mastercard, og som er hyret til at levere tjenester til en europæisk Mastercard juridisk enhed eller til at levere tjenester til Mastercard-kunder i EU på vores vegne. For at blive klassificeret som kontraktmedarbejder skal den ikke-ansatte ressource enten have fysisk, uledsaget adgang til Mastercards lokaler via et Mastercard-badges eller systemadgang, adgang til vores netværk, applikationer og/eller data for at kunne levere arbejdet eller tjenesterne.

Medarbejder: en medarbejder, der er ansat af en europæisk Mastercard juridisk enhed.

General Counsel, Europa/udpegede: General Counsel, Europa og enhver af deres udpegede, såsom Chief Compliance Officer, Senior Vice President, Counsel, Business Conduct Office (og advokater i Business Conduct Office i Global Compliance Investigations Team) og Executive Vice President of Employee Relations.

Indberetning: klager og anliggender rettet til virksomheden i forbindelse med forhold beskrevet i 1.2.

Repressaliehandling: repressalier mod medarbejdere, der foretager indberetninger vedrørende påstande om brud på EU-lov, for eksempel (a) suspension, fritstilling, afskedigelse eller tilsvarende foranstaltninger, (b) degradering eller tilbageholdelse af forfremmelse, (c) overførsel af opgaver, ændring af arbejdssted, lønnedgang, ændring af arbejdstid, (d) tilbageholdelse af uddannelse, (e) en negativ præstationsvurdering eller ansættelsesreference, (f) pålæggelse eller organisering af en disciplinær sanktion, irettesættelse eller anden sanktion, herunder en økonomisk sanktion, (g) tvang, intimidering, chikane eller udstødelse, (h) diskrimination, ufordelagtig eller uretfærdig behandling, (i) undladelse af at konvertere en midlertidig ansættelseskontrakt til en permanent, hvor arbejdstageren havde legitime forventninger om, at vedkommende ville blive tilbudt permanent ansættelse, (j) manglende fornyelse eller tidlig opsigelse af en midlertidig ansættelseskontrakt, (k) skade, herunder på personens omdømme, især i sociale medier, eller økonomisk tab, herunder tab af forretning og indkomst, (l) sortlistning på grundlag af en sektor- eller brancheomfattende uformel eller formel aftale, som kan medføre, at personen ikke i fremtiden vil finde beskæftigelse i sektoren eller branchen, (m) tidlig opsigelse eller annullering af en kontrakt om varer eller tjenesteydelser, (n) annullering af en licens eller tilladelse og (o) psykiatriske eller medicinske henvisninger.

Den Europæiske Unions lovgivning: (a) offentlige indkøb, (b) finansielle tjenesteydelser, produkter og markeder og forebyggelse af hvidvaskning af penge og finansiering af terrorisme, (c) produktsikkerhed og efterlevelse, (d) transportsikkerhed, (e) miljøbeskyttelse, (f) strålingsbeskyttelse og nuklear sikkerhed, (g) fødevarer- og fodersikkerhed, dyresundhed og -velfærd, (h) folkesundhed, (i) forbrugerbeskyttelse, (j) beskyttelse af privatliv og personoplysninger og sikkerhed i netværks- og informationssystemer, (k) overtrædelser, der påvirker Den Europæiske Unions finansielle interesser som omhandlet i artikel 325 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde ("TFEU") og som yderligere specificeret i relevante EU-foranstaltninger og (l) overtrædelser vedrørende det indre marked som omhandlet i artikel 26, stk. 2, i TFEU, herunder overtrædelser af EU's konkurrence- og statsstøtteregler, samt overtrædelser vedrørende det indre marked i forbindelse med handlinger, der overtræder reglerne for selskabsskat, eller arrangementer, hvis formål er at opnå en skattefordel, der sætter formålet med den gældende

Whistleblowerpolitik i Den Europæiske Union

selskabsskattelovgivning ud af kraft.

3.4. Krydsreferencer

3.4.1. Politikker

Adfærdskodeks

Supplerende adfærdskodeks for den administrerende direktør og ledende medarbejdere

Whistleblowerpolitik

Politik om ikke-repressalier

3.5. Versionshistorik

14. marts 2025 - Gennemgået for opdateringer inden for den treårige gennemgangscyklus, og yderligere lande er tilføjet til listen over landespecifikke procedurer

17. december 2023 – opdateret navnet på Chief Compliance Officer og føjet yderligere lande til listen over landespecifikke procedurer.

Landespecifikke procedurer

Belgien

Tjekkiet

Danmark

Frankrig

Tyskland

Grækenland

Ungarn

Irland

Italien

Holland

Polen

Whistleblowerpolitik i Den Europæiske Union

Portugal

Rumænien

Spanien

Sverige