

Onderwerp	Uitgiftedatum	Datum laatste revisie	Beleidsnr.
Klokkenluidersbeleid voor de Europese Unie	10 juni 2022	14 maart 2025	

Klokkenluidersbeleid voor de Europese Unie

Goedgekeurd door:

Titel: Chief Compliance Officer

Eigenaar van beleid:

Titel: Senior Vice President, Counsel, Business Conduct Office

Klokkenluidersbeleid voor de Europese Unie

1. INLEIDING

1.1. Doel en doelstelling

Mastercard zet zich in voor een nalevingscultuur die gebaseerd is op fatsoen, eerlijkheid, vertrouwen en persoonlijke verantwoordelijkheid. Het bedrijf biedt medewerkers meerdere kanalen om hun zorgen te uiten zonder angst voor represailles.

Het klokkenluidersbeleid voor de Europese Unie is opgesteld door de General Counsel, International Markets & Europe ('General Counsel, Europe'). Het doel van het Beleid is om een gedetailleerde beschrijving te geven van het proces binnen de Europese Unie voor het ontvangen, bewaren, onderzoeken en behandelen van bepaalde specifieke klachten en zorgen van werknemers, aandeelhouders en andere partijen die een werkrelatie hebben met een Mastercard-entiteit. Het Beleid zal van toepassing zijn op Mastercard-entiteiten binnen de Europese Unie en zal van kracht worden vanaf de datum waarop de Klokkenluidersrichtlijn van de Europese Unie wordt geïmplementeerd en van kracht is voor relevante Mastercard-entiteiten in het relevante land.

U kunt ook klachten en zorgen melden volgens lokale meldingsregelingen, zoals uiteengezet in een Landenprocedure of lokaal beleid en procedures. Wanneer er een conflict bestaat tussen deze lokale meldingsprocedures en dit Beleid, zullen de lokale regelingen prevaleren.

1.2. Toepasbaarheid en reikwijdte

Dit Beleid is van toepassing op de activiteiten van Mastercard-entiteiten gevestigd in de Europese Unie.

Elke werknemer van Mastercard, inclusief elke werknemer van een door Mastercard overgenomen entiteit, gelieerde onderneming of dochteronderneming waarin een meerderheidsbelang wordt gehouden ('werknemers'); Tijdelijke werknemer (wanneer zij worden ingehuurd om diensten te verlenen aan Mastercard); en lid van de Raad van Bestuur van Mastercard, handelend in de hoedanigheid van Bestuurder ('Bestuurders'); moet dit beleid naleven.

Dit Beleid moet samen met de Landenprocedures bij dit Beleid, waar deze bestaan, en het mondiale Klokkenluidersbeleid worden gelezen, om ervoor te zorgen dat Mastercard alle toepasselijke wetten en vereisten wereldwijd naleeft. Wanneer er een conflict bestaat tussen deze lokale meldingsprocedures en dit Beleid, zullen de lokale regelingen prevaleren.

Het Beleid heeft specifiek betrekking op klachten en zorgen van werknemers, Tijdelijke werknemers, aandeelhouders en andere partijen die een werk- of professionele relatie hebben met een Mastercard-entiteit (zoals leden van administratieve, management- of toezichthoudende organen, inclusief niet-uitvoerende bestuurders, vrijwilligers en trainees en andere personen die werken onder toezicht of aansturing van aannemers, onderaannemers en leveranciers) met betrekking tot de volgende zaken ('Meldingen'):

- 1.2.1. schendingen van het recht van de Europese Unie (een 'Unierechtelijke beschuldiging');
- 1.2.2. vergeldingsacties tegen werknemers of rechtspersonen of natuurlijke personen die banden hebben met werknemers die Unierechtelijke beschuldigingen uiten (zoals collega's of familieleden van de melder of rechtspersonen waarvan de melder eigenaar is, waarvoor melder werkt of waarmee de melder anderszins verbonden is) of die het uiten van een Unierechtelijke beschuldiging faciliteert (een 'Vergeldingsactie').

1.3. Waarom dit beleid belangrijk is voor werknemers

Het klokkenluidersbeleid voor de Europese Unie beschrijft het proces voor de ontvangst, het

Klokkenluidersbeleid voor de Europese Unie

onderzoek en de actie naar aanleiding van bepaalde klachten en zorgen van werknemers, aandeelhouders en andere partijen die een werk- of professionele relatie hebben met een Mastercard-entiteit (en informatie hebben verkregen in de context van die werkgerelateerde relatie).

Naast de procedures die beschikbaar zijn op het niveau van de lokale juridische entiteit (die, indien van toepassing, uiteengezet zullen worden in de toepasselijke Landenprocedure), biedt het Klokkenluidersbeleid voor de Europese Unie meerdere mogelijkheden om meldingen te doen, onder meer rechtstreeks aan de General Counsel, Europe of zijn/haar/hun aangewezen persoon zoals de Chief Compliance Officer ('General Counsel/Aangewezen persoon'); of via de Ethics Helpline (inclusief anoniem indien toegestaan door de lokale wetgeving).

Ook wordt bevestigd dat represailles niet worden getolereerd tegen iemand die een Melding doet op basis van een redelijke overtuiging of tegen iemand die een Melding faciliteert of hulp biedt bij een onderzoek naar een Melding. Represailles worden ook niet getolereerd tegen rechts- of natuurlijke personen die een band hebben met iemand die op grond van redelijke overtuiging een melding doet.

2. BESCHRIJVING VAN HET BELEID

2.1	Beleidsverklaringen	Dit Beleid is ontworpen om te voldoen aan alle toepasselijke wetten met betrekking tot de bescherming van klokkenluiders in de Verenigde Staten, Europa en elders. Lokale vereisten zullen worden behandeld in de Landenprocedure, of als alternatief zullen landspecifiek beleid en/of procedures worden vastgesteld. Het Beleid machtigt de General Counsel, Europe/Aangewezen persoon om Meldingen te ontvangen en te onderzoeken over bepaalde specifieke zaken met betrekking tot (1) inbreuken op het recht van de Europese Unie en (2) vergeldingsacties tegen iedereen die een dergelijke Melding doet (of een band heeft met de persoon die de Melding doet) of die het onderzoek naar een dergelijke Melding faciliteert of daarbij helpt.
2.2	Rollen en verantwoordelijkheden	
2.2.1	Meldingskanalen	De General Counsel, Europe/Aangewezen persoon is bevoegd om Meldingen met betrekking tot de hierboven genoemde zaken te ontvangen en te onderzoeken. Er kunnen als volgt Meldingen worden gedaan door werknemers, aandeelhouders of andere partijen die een werk- of professionele relatie hebben met een Mastercard-entiteit: • in overeenstemming met eventuele lokale meldingsregelingen die zijn uiteengezet in een Landenprocedure en die van tijd tot tijd aan u kunnen worden medegedeeld; • schriftelijk of telefonisch ter attentie van de General Counsel, Europe, of zijn/haar/hun aangewezen persoon, zoals de Chief Compliance Officer; of • anoniem (waar toegestaan door de lokale wetgeving) en vertrouwelijk via de Ethics Helpline, die wordt beheerd door een onafhankelijke derde partij, op

Klokkenluidersbeleid voor de Europese Unie

		www.mastercard.ethicspoint.com. Gemakkelijke toegang tot landspecifieke toegangscode's en belinstructies zijn te vinden op www.mastercard.ethicspoint.com. Met inachtneming van de toepassing van lokale meldingsregelingen en lokale wettelijke vereisten, moet elke Melding die door een functionaris, bestuurder of werknemer van het bedrijf wordt ontvangen van enige bron binnen of buiten het bedrijf binnen de Europese Unie onmiddellijk worden doorgestuurd naar de General Counsel, Europe/Aangewezen persoon, nadat toestemming is verkregen van de Melder. Meldingen worden gedeeld met het Global Compliance Investigations Team en kunnen worden gedeeld met het Mastercard Data Privacy Team en/of Employee Relations, die deel uitmaken van de personeelsleden die bevoegd zijn om Meldingen te ontvangen of erop te reageren in het kader van de Klokkenluidersrichtlijn van de Europese Unie.
2.2.2	Functionarissen, bestuurders of werknemers van het bedrijf	Werknemers van het Bedrijf zijn uitdrukkelijk bevoegd om op vertrouwelijke basis Meldingen te doen volgens de in 2.2.1 beschreven procedures. Alle van werknemers ontvangen Meldingen worden vertrouwelijk behandeld voor zover dat onder de omstandigheden redelijk en uitvoerbaar is.
2.3	Monitoring, Melding en escalatie	
2.3.1		Onmiddellijk na ontvangst zal de General Counsel, Europe/Aangewezen persoon beoordelen of een klacht een Melding vormt. Alle onderzoeken zullen op vertrouwelijke wijze worden uitgevoerd, zodat informatie alleen wordt bekendgemaakt als dat nodig is om de beoordeling van het onderzoeksmateriaal te vergemakkelijken of anderszins zoals vereist door de wet. De General Counsel, Europe/Aangewezen persoon kan, indien hij/zij/hen dit redelijkerwijs noodzakelijk acht, de hulp inroepen van de Chief Compliance Officer, Chief Financial Officer, Controller, General Auditor, Executive Vice President of Employee Relations, een van hun medewerkers of andere werknemers van het Bedrijf bij het onderzoeken en oplossen van een Melding. De General Counsel, Europe/Aangewezen persoon kan, indien hij/zij/hen dit redelijkerwijs noodzakelijk acht, externe auditors, adviseurs of andere deskundigen inschakelen om te assisteren bij de evaluatie van de resultaten van enig onderzoek naar een Melding. De parameters van elk onderzoek zullen naar eigen goeddunken worden bepaald door de General Counsel, Europe/Aangewezen persoon, en het Bedrijf en zijn werknemers zullen waar nodig hun medewerking verlenen in verband met een dergelijk onderzoek. Houd er rekening mee dat alle informatie die onder deze subsectie wordt verstrekt, onderworpen kan zijn aan lokale wetten ter bescherming van de vertrouwelijkheid van degenen die melding doen en andere derde partijen die in de Melding worden genoemd. Het Bedrijf zal reageren op Meldingen zoals passend onder de omstandigheden. De General Counsel, Europe/Aangewezen persoon zal

Klokkenluidersbeleid voor de Europese Unie

		bevoegd zijn om te bepalen dat de juiste corrigerende maatregel door het Bedrijf moet worden ondernomen in reactie op een specifieke Melding. Als de General Counsel, Europe/Aangewezen persoon de klacht beschouwt als een Melding onder het mondiale Klokkenluidersbeleid, zal deze worden onderzocht overeenkomstig sectie 2.3 van het mondiale Klokkenluidersbeleid.
2.3.2		In overeenstemming met het beleid van het Bedrijf zullen de General Counsel, Europe/Aangewezen persoon en het management van het Bedrijf geen represailles nemen of proberen represailles te nemen, en zullen ze geen enkele represaille of poging tot represailles tolereren door een andere persoon of groep, direct of indirect, tegen iemand die, op basis van een redelijke overtuiging, een Melding doet of hulp verleent aan de General Counsel, Europe/Aangewezen persoon of het management van het Bedrijf of enige andere persoon of groep, inclusief overheids-, regelgevende of wetshandhavingsinstanties, die een Melding onderzoekt of anderszins helpt op te lossen.
2.3.3		De General Counsel, Europe/Aangewezen persoon zal op strikt vertrouwelijke basis alle documenten met betrekking tot een Melding en het onderzoek en de oplossing daarvan bewaren, zoals vereist volgens de schema's voor het bewaren van documenten van het Bedrijf die van tijd tot tijd van kracht zijn. In voorkomende gevallen zullen redelijke maatregelen worden genomen om ervoor te zorgen dat het beroepsgeheim (attorney-client privilege) voor dergelijke documenten gehandhaafd blijft, indien van toepassing.
2.4	Communicatie en training	Het Bedrijf zal ervoor zorgen dat dit Beleid aan alle Werknemers in de Europese Unie wordt gecommuniceerd op de Beleidspagina van het interne intranet.
2.5	Externe meldingen	Het bedrijf stimuleert werknemers om interne meldingsprocedures te gebruiken voor het doen van een Melding. Er kunnen zich ook gevallen voordoen waarin het passend is dat werknemers een Melding doen bij een externe instantie. Als de relevante bevoegde autoriteit in het land van de werknemer een onafhankelijk extern meldingskanaal heeft ingericht, dan kunnen werknemers hun zorgen ook via die weg uiten. Details van de autoriteiten die bevoegd zijn om een Melding te ontvangen, worden vermeld in de toepasselijke Landenprocedure. Het Bedrijf moedigt medewerkers ten eerste aan om gebruik te maken van de meldingskanalen die in dit Beleid worden beschreven, zodat het Bedrijf de gelegenheid heeft eventuele problemen te onderzoeken en op te lossen.

3. BELANGRIJKSTE BELEIDSINFORMATIE

3.1. Naleving

Volgens de Gedragscode worden werknemers gestimuleerd om onmiddellijk Melding te doen als zij daadwerkelijke schendingen van de wet, de Gedragscode of ander bedrijfsbeleid vermoeden of daarvan op de hoogte zijn. Het niet melden van een (vermoede) overtreding van de wet, de Gedragscode of ander Bedrijfsbeleid is op zichzelf een overtreding van de Gedragscode en kan resulteren in disciplinaire maatregelen, tot en met beëindiging van het dienstverband.

3.2. Eigendom, beoordeling en goedkeuring

Dit Beleid is eigendom van de Senior Vice President, Counsel, Business Conduct Office en moet elke drie jaar of als de omstandigheden dit vereisen, worden beoordeeld op updates. Beleidsherzieningen zijn uitsluitend ter beoordeling van de Senior Vice President, Counsel, Business Conduct Office.

3.3. Belangrijke definities

Tijdelijke werknemer: een niet-Mastercard-werknemer die wordt ingehuurd om diensten te verlenen aan een Europese juridische entiteit van Mastercard, of om namens ons diensten te verlenen aan Mastercard-klanten in de Europese Unie. Om als Tijdelijke werknemer te worden geclassificeerd, moet de niet-werknemer fysieke, onbegeleide toegang hebben tot de gebouwen van Mastercard via een Mastercard-badge of toegang tot onze systemen, netwerken, applicaties en/of gegevens om het werk of de diensten te kunnen leveren.

Werknemer: Elke werknemer die in dienst is van een Europese rechtspersoon van Mastercard.

General Counsel, Europe/Aangewezen persoon: de General Counsel, Europe en door hem/haar/hen aangewezen personen, zoals de Chief Compliance Officer, Senior Vice President, Counsel, Business Conduct Office (en advocaten binnen het Business Conduct Office van het Global Compliance Investigations Team) en Executive Vice President of Employee Relations.

Melding: klachten en zorgen gericht aan het Bedrijf met betrekking tot zaken beschreven in 1.2.

Vergeldingsactie: vergelding tegen werknemers die Meldingen met betrekking tot Unierechtelijke beschuldigingen, inclusief maar niet beperkt tot: a) schorsing, op non-actief stelling, ontslag of gelijkwaardige maatregelen; (b) demotie of het onthouden van promotie; (c) overdracht van taken, verandering van de werkplek, verlaging van het loon, verandering van de werktijden; (d) het onthouden van opleiding; (e) een negatieve prestatiebeoordeling of referentie; (f) het opleggen of toepassen van een disciplinaire maatregel, berisping of andere straf, met inbegrip van een financiële boete; (g) dwang, intimidatie, pesten of uitsluiting; (h) discriminatie, nadelige of oneerlijke behandeling; (i) het niet omzetten van een tijdelijke arbeidsovereenkomst in een vaste arbeidsovereenkomst, waarbij de werknemer gegronde verwachtingen had dat hem/haar/hen een vaste baan zou worden aangeboden; (j) het niet verlengen of vroegtijdig beëindigen van een tijdelijke arbeidsovereenkomst; (k) schade, inclusief aan de reputatie van de persoon, met name op sociale media, of financieel verlies, inclusief verlies van omzet en inkomensverlies; (l) het plaatsen op een zwarte lijst op basis van een sector- of sectorbrede informele of formele overeenkomst, wat ertoe kan leiden dat de persoon in de toekomst geen werk zal vinden in de sector of bedrijfstak; (m) vroegtijdige beëindiging of annulering van een contract voor goederen of diensten; (n) intrekking van een licentie of vergunning; (o) psychiatrische of medische verwijzingen.

Recht van de Europese Unie: a) overheidsopdrachten; b) financiële diensten, producten en markten, en het voorkomen van het witwassen van geld en de

Klokkenluidersbeleid voor de Europese Unie

financiering van terrorisme; (c) productveiligheid en naleving; d) vervoersveiligheid; e) bescherming van het milieu; f) stralingsbescherming en nucleaire veiligheid; g) voedsel- en voederveiligheid, diergezondheid en dierenwelzijn; h) volksgezondheid; i) consumentenbescherming; j) bescherming van de privacy en persoonsgegevens, en beveiliging van netwerk- en informatiesystemen; (k) inbreuken die de financiële belangen van de Europese Unie schaden, zoals bedoeld in artikel 325 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie ('VWEU') en zoals nader gespecificeerd in de relevante maatregelen van de Europese Unie; en (l) inbreuken met betrekking tot de interne markt, zoals bedoeld in artikel 26, lid 2, VWEU, met inbegrip van inbreuken op de mededingings- en staatssteunregels van de Europese Unie, evenals inbreuken met betrekking tot de interne markt in verband met handelingen die in strijd zijn met de regels van de vennootschapsbelasting of van constructies die tot doel hebben een belastingvoordeel te verkrijgen dat het oogmerk of doel van de toepasselijke vennootschapsbelastingwet tenietdoet.

3.4. Kruisverwijzingen

3.4.1. Beleid

Gedragscode

Aanvullende Ethische Code voor de CEO en hogere functionarissen

Klokkenluidersbeleid

Beleid tegen vergelding

3.5. Versiegeschiedenis

14 maart 2025 - Gecontroleerd op wijzigingen gedurende de driejarige controlecyclus en extra landen toegevoegd aan de lijst met landspecifieke procedures

17 december 2023 – Naam van Chief Compliance Officer bijgewerkt en extra landen toegevoegd aan de lijst met Landspecifieke procedures

Landspecifieke procedures

België

Tsjechië

Denemarken

Frankrijk

Duitsland

Griekenland

Hongarije

Ierland

Klokkenluidersbeleid voor de Europese Unie

Italië

Nederland

Polen

Portugal

Roemenië

Spanje

Zweden