

Objet	Date d'émission	Date de la dernière révision	N° de la politique
Politique de l'Union européenne relative aux alertes	10 juin 2022	14 mars 2025	

Politique de l'Union européenne relative aux alertes

Approuvé par :

Titre : Directeur de la conformité

Auteur de la politique :

Titre : Vice-présidente directrice, conseillère, service de Conduite des affaires

Politique de l'Union européenne relative aux alertes

1 INTRODUCTION

1.1 Objectif

Mastercard s'engage à promouvoir une culture de la conformité fondée sur la décence, l'honnêteté, la confiance et la responsabilité individuelle. La société offre aux salariés de multiples canaux pour faire part de leurs préoccupations sans avoir à craindre des mesures de rétorsion.

La politique de l'Union européenne relative aux alertes a été établie par le directeur juridique groupe, marchés internationaux et Europe (« directeur juridique groupe Europe »). L'objectif de la Politique est de détailler le processus, au sein de l'Union européenne, de réception, de rétention, d'enquête et de traitement de certaines plaintes et préoccupations spécifiques des salariés, des actionnaires et d'autres ayant une relation professionnelle avec une entité Mastercard. La politique s'applique aux entités Mastercard au sein de l'Union européenne et entre en vigueur à partir de la date à laquelle la directive de l'Union européenne relative aux alertes est mise en place et effective pour les entités Mastercard pertinentes dans le pays concerné.

Vous pouvez également signaler des plaintes et préoccupations selon les dispositions locales de signalement, telles que définies dans la Procédure par pays ou les politiques et procédures locales. En cas de conflit entre ces procédures locales de signalement et cette politique, les dispositions locales prévalent.

1.2 Champ d'application

Cette politique s'applique aux activités des entités Mastercard établies dans l'Union européenne.

Tous les salariés de Mastercard doivent se conformer à cette Politique, notamment les salariés d'une entité acquise par Mastercard, d'une filiale ou d'une filiale à participation majoritaire (ci-après les « salariés ») ; les Prestataires extérieurs (lorsqu'ils sont engagés pour fournir des services à Mastercard) ; et les membres du Conseil d'administration de Mastercard agissant en qualité d'administrateurs (ci-après les « Administrateurs »).

Cette Politique doit être lue conjointement avec les Procédures par pays concernant cette politique, lorsqu'elles existent, et avec la Politique globale relative aux alertes, afin d'assurer la conformité de Mastercard avec toutes les lois et exigences au niveau mondial. En cas de conflit entre ces procédures locales de signalement et cette politique, les dispositions locales prévalent.

La Politique couvre en particulier les plaintes et les préoccupations des salariés, des prestataires extérieurs, des actionnaires et d'autres parties ayant une relation de travail ou professionnelle avec une entité Mastercard (tels que les membres des institutions administratives, de gestion ou de supervision, y compris les directeurs non-exécutifs, les bénévoles et les stagiaires ainsi que les autres personnes travaillant sous la supervision ou la direction de prestataires, sous-traitants et fournisseurs) concernant ce qui suit (ci-après les « Signalements ») :

- a) violations du Droit de l'Union européenne (une « allégation au droit de l'Union »)
- b) mesures de rétorsion contre des salariés ou des personnes morales ou physiques en relation avec les salariés qui avancent des allégations au droit de l'Union (tels que des

Politique de l'Union européenne relative aux alertes

collègues ou proches de la personne effectuant le signalement ou des entités juridiques détenues par la personne effectuant le signalement, pour lesquelles elle travaille ou auxquelles elle est liée) ou qui aident à la présentation de l'allégation au droit de l'Union (un « acte de rétorsion »)

1.3 Pourquoi cette Politique est-elle si importante pour les salariés ?

La Politique de l'Union européenne relative aux alertes présente en détail le processus de réception, d'enquête et de mesures prises concernant certaines plaintes et préoccupations des salariés, des actionnaires et d'autres parties ayant une relation de travail ou professionnelle avec une entité Mastercard (et ayant acquis des informations dans le contexte d'une relation de travail).

En plus de toute procédure disponible au niveau de l'entité juridique locale (qui, lorsqu'elle existe, est définie dans la Procédure par pays applicable), la Politique de l'Union européenne relative aux alertes offre de multiples options pour effectuer des Signalements, notamment directement au Directeur juridique groupe, Europe, ou à son représentant, tel que le Directeur de la Conformité (ci-après « Directeur juridique groupe/Représentant ») ; par le biais du Service d'assistance éthique (y compris de manière anonyme lorsque la loi locale le permet).

Conformément à cette Politique, les mesures de rétorsion prises à l'encontre d'une personne qui effectue un Signalement selon une croyance raisonnable ou contre une personne qui rend possible un Signalement ou aide à l'investigation d'un Signalement ne seront pas tolérées. De même, aucune mesure de rétorsion ne sera tolérée contre des personnes morales ou physiques en relation avec une personne effectuant un Signalement selon une croyance raisonnable.

2 DESCRIPTION DE LA POLITIQUE

2.1	Principes généraux de la Politique	La présente Politique est conçue pour se conformer à toutes les lois en vigueur concernant la protection des lanceurs d'alerte aux États-Unis, en Europe et ailleurs. Les exigences locales seront couvertes dans la Procédure par pays, ou bien des politiques et/ou procédures spécifiques au pays seront établies. La Politique autorise le Directeur juridique groupe/Représentant à recevoir et à mener des investigations relatives aux Signalements portant sur certaines questions spécifiques concernant (1) les violations du droit européen et (2) les actes de rétorsion pris à l'encontre de toute personne faisant un Signalement ou rendant possible ou aidant à enquêter sur un tel Signalement.
2.2	Rôles et responsabilités	

Politique de l'Union européenne relative aux alertes

2.2.1	Dispositifs de signalement	Le Directeur juridique groupe Europe/Représentant est autorisé à recevoir et enquêter sur les Signalements liés à l'ensemble des cas de figure identifiés ci-dessus. Les Signalements peuvent être effectués par les salariés, actionnaires ou d'autres parties ayant une relation de travail ou professionnelle avec une entité Mastercard, comme suit : • conformément à toute disposition locale de signalement définie dans une Procédure par pays et qui peut vous être communiquée de temps en temps ; • par écrit ou par téléphone à l'attention du Directeur juridique groupe Europe ou de son représentant, tel le Directeur de la conformité ; ou • de manière anonyme (là où la loi locale le permet) et confidentielle via le Service d'assistance éthique (géré par un tiers indépendant) à l'adresse www.mastercard.ethicspoint.com. Pour accéder à cette permanence téléphonique depuis l'étranger, veuillez vous référer aux numéros d'accès et aux instructions d'appel par pays figurant à l'adresse www.mastercard.ethicspoint.com. En vertu de l'application des dispositions locales et des exigences juridiques locales relatives au signalement, tout Signalement reçu par un dirigeant,
		directeur ou salarié de la société, par toute source interne ou externe à la société au sein de l'Union européenne, doit être immédiatement communiqué au Directeur juridique groupe Europe/son représentant, après avoir obtenu le consentement de la personne effectuant le signalement. Les Signalements seront communiqués à l'équipe d'enquêtes de conformité globale et pourront être transmis à l'équipe de conformité des données de Mastercard et/ou au service Relations avec les salariés, qui font partie des membres du personnel autorisés à recevoir et effectuer le suivi des Signalements selon la Directive de l'Union européenne relative aux alertes.
2.2.2	Dirigeants, administrateurs ou salariés de la Société	Les salariés de la Société sont expressément autorisés à effectuer des Signalements en utilisant les procédures décrites au paragraphe 2.2.1, de manière confidentielle. Tous les Signalements déposés par les salariés seront traités de manière confidentielle dans la mesure du possible au vu des circonstances.
2.3	Surveillance, notification et escalade hiérarchique	

Politique de l'Union européenne relative aux alertes

2.3.1		Dès la réception, le Directeur juridique groupe Europe/son représentant évalue si la plainte justifie ou non un Signalement. Toutes les enquêtes seront menées de façon confidentielle, de sorte que les informations ne seront révélées que si elles sont nécessaires pour faciliter le traitement des éléments de l'enquête ou si la loi l'impose. Le Directeur juridique groupe Europe/Représentant peut, s'il le juge raisonnablement nécessaire, demander l'aide du Directeur de la Conformité, du Directeur Financier, du Contrôleur Financier, du Commissaire aux Comptes, du Vice-Président Exécutif du Service Relations avec les Salariés, de tout membre de leur services ou de tout autre salarié de la Société, pour l'assister dans sa mission d'enquête et dans la résolution du Signalement. Le Directeur juridique groupe Europe/Représentant pourra, s'il l'estime raisonnablement nécessaire, engager des auditeurs, conseillers juridiques ou autres experts externes afin de l'aider à évaluer tout résultat d'une enquête relative à un Signalement. Les paramètres de toute enquête seront déterminés discrétionnairement par le Directeur juridique groupe Europe/Représentant et la société et ses salariés coopéreront en fonction des besoins dans le cadre d'une telle enquête. Veuillez noter que toutes les informations fournies dans cette sous-section peuvent être soumises aux législations locales protégeant la confidentialité des personnes effectuant un signalement et des autres tiers mentionnés dans le Signalement. La Société apportera systématiquement une réponse appropriée aux Signalements au regard des circonstances. Le Directeur juridique groupe Europe/Représentant aura l'autorité d'ordonner que la mesure corrective appropriée soit prise par la Société en réponse à tout Signalement spécifique. Si le Directeur juridique groupe Europe/Représentant juge que la plainte nécessite un Signalement selon la Politique globale relative aux alertes, une enquête sera lancée selon la section 2.3 de la Politique globale relative aux alertes.
2.3.2		Conformément aux politiques de la Société, le Directeur juridique groupe Europe/Représentant et la direction de la Société ne prendront pas ou ne tenteront pas de prendre des mesures de rétorsion, et ne toléreront aucune mesure de rétorsion ou tentative d'acte de rétorsion de la part de toute autre personne ou groupe, directement ou indirectement, à l'encontre de toute personne qui, selon une croyance raisonnable, effectue un Signalement ou assiste le Directeur juridique groupe Europe/Représentant ou la direction de la Société ou toute autre personne ou groupe, y compris le corps gouvernemental, juridique ou policier, enquêtant ou aidant à résoudre un Signalement.

Politique de l'Union européenne relative aux alertes

2.3.3		Le Directeur juridique groupe Europe/Représentant conservera sur une base strictement confidentielle, selon la réglementation en vigueur relative à la conservation des archives de la Société, toutes les archives relatives à tout Signalement et à l'enquête et à la résolution de cette dernière. Dans certains cas, des mesures raisonnables seront prises afin de garantir que le privilège client-avocat soit maintenu pour ces documents, le cas échéant.
2.4	Communication et formation	La Société fera en sorte que la présente Politique soit communiquée à tous les salariés de l'Union européenne sur la page interne Politiques de l'intranet.
2.5	Signalement externe	La Société encourage les salariés à utiliser les procédures internes de signalement pour effectuer un Signalement. Dans certains cas, les salariés pourraient devoir effectuer un Signalement à un organisme externe. Si l'autorité compétente concernée dans le pays du salarié a défini un dispositif externe indépendant de signalement, les salariés peuvent également exprimer leurs préoccupations par ce moyen. Les détails des autorités compétentes pouvant recevoir un Signalement sont indiqués dans la Procédure par pays applicable. La Société encourage vivement les salariés à utiliser les dispositifs de signalement indiqués dans cette Politique, afin que la Société puisse enquêter et remédier aux inquiétudes.

3 INFORMATIONS ESSENTIELLES

3.1 Conformité

En vertu du Code de Conduite, les salariés sont encouragés à signaler rapidement toute suspicion ou connaissance de violations de la loi, du Code ou d'autres Politiques de la Société. Le fait de ne pas signaler une violation connue ou présumée de la loi, du Code de Conduite ou d'autres Politiques de la Société constitue en soi une violation du Code de Conduite et peut entraîner des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

3.2 Propriété, réévaluation et approbation

La présente Politique est sous la responsabilité de la vice-présidente directrice, conseillère, service de Conduite des affaires et fera l'objet d'une révision tous les trois ans afin d'être mise à jour. Les révisions de la Politique sont à la seule discrétion de la vice-présidente directrice, conseillère, service de Conduite des affaires.

3.3 Définitions essentielles

Prestataire extérieur : un salarié non-Mastercard qui est embauché pour fournir des services à une entité légale Mastercard européenne, ou pour fournir des services aux clients de Mastercard dans l'Union européenne en notre nom. Afin d'être considéré comme Prestataire extérieur, l'employé non-Mastercard doit avoir un accès physique et non accompagné aux locaux de Mastercard avec un badge ou un système d'accès Mastercard, accès à nos réseaux, applications et/ou données pour être en mesure de fournir le travail ou les services.

Politique de l'Union européenne relative aux alertes

Salarié : Tout salarié employé par une entité légale Mastercard européenne.

Directeur juridique groupe Europe/Représentant : le Directeur juridique groupe Europe et ses représentants, notamment la Directrice de la conformité, la Vice-présidente directrice du service de Conduite des affaires (et les avocats au sein du service de Conduite des affaires de l'équipe d'enquêtes de conformité globale) et le Vice-président directeur du service des Relations avec les salariés

Signalement : plaintes et préoccupations adressées à la Société concernant les questions décrites à la section 1.2

Mesure de Rétorsion : mesure prise à l'encontre des salariés qui effectuent des Signalements sur la base d'Allégations au droit de l'Union, incluant mais sans s'y limiter : (a) suspension, licenciement, renvoi ou mesures équivalentes ; (b) rétrogradation ou refus de promotion ; (c) transfert des tâches, changement de lieu de travail, réduction de salaire, modification des horaires de travail ; (d) refus de formation ; (e) évolution de performance ou référence professionnelle négative ; (f) imposition ou administration de mesure disciplinaire, blâme ou autre pénalité, y compris une pénalité financière ; (g) coercition, intimidation, harcèlement ou ostracisme ; (h) discrimination, traitement défavorable ou injuste ; (i) non transformation d'un contrat temporaire en contrat permanent alors que le travailleur a des attentes légitimes quant au fait d'obtenir un emploi permanent ; (j) non renouvellement ou résiliation anticipée d'un contrat de travail temporaire ; (k) préjudice, y compris à la réputation de la personne, en particulier sur les réseaux sociaux, ou perte financière, y compris la perte d'activité ou de revenus ; (l) mise sur liste noire sur la base d'un accord formel ou informel au niveau du secteur, qui pourrait entraîner que la personne, à l'avenir, ne trouve pas de travail dans ce secteur ; (m) résiliation anticipée ou annulation d'un contrat de biens et services ; (n) annulation d'une licence ou d'un permis ; (o) références psychiatriques ou médicales.

Droit de l'Union européenne : (a) commande publique ; (b) services financiers, produits et marchés, et prévention du blanchiment d'argent et du financement du terrorisme ; (c) sécurité et conformité du produit ; (d) sécurité du transport ; (e) protection de l'environnement ; (f) protection contre la radiation et sécurité nucléaire ; (g) sécurité de l'alimentation humaine et animale, santé et bien-être des animaux ; (h) santé publique ; (i) protection des consommateurs ; (j) protection de la vie privée et des données personnelles, et sécurité du réseau et des systèmes d'information ; (k) violations affectant les intérêts financiers de l'Union européenne tel que décrit dans l'Article 325 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (« **TFUE** ») et tel que précisé dans les mesures correspondantes de l'Union européenne ; et (l) violations en lien avec le marché interne, tel que décrit dans l'Article 26(2) du TFUE, y compris les violations des règles de concurrence et d'aide publique de l'Union européenne, ainsi que les violations liées au marché interne en relation aux actions violant les règles d'impôts sur les sociétés et aux dispositions dont le but est d'obtenir un avantage fiscal qui va à l'encontre de l'objet ou du but de l'impôt sur les sociétés applicable.

Politique de l'Union européenne relative aux alertes

3.4 Références

3.4.1 Politiques

Code de Conduite

Code de Déontologie Complémentaire pour le Directeur général et les cadres

dirigeants Politique relative aux alertes

Politique Anti-rétorsion

3.5 Historique des versions

14 mars 2025 - Révisé afin d'intégrer les mises à jour dans le cadre du cycle de révision triennal et ajout de pays supplémentaires à la liste des procédures spécifiques à chaque pays

17 décembre 2023 – Mise à jour du nom du Directeur de la conformité et ajout de pays supplémentaires à la liste des procédures spécifiques aux pays

Procédures spécifiques au pays

Belgique

République tchèque

Danemark

France

Allemagne

Grèce

Hongrie

Irlande

Italie

Pays-Bas

Pologne

Portugal

Roumanie

Espagne

Suède

