

Betreff	Ausstellungsdatum	Datum der letzten Änderung	Richtlinien- Nr.
Richtlinie zum Umgang mit Whistleblowern in der Europäischen Union	10. Juni 2022	14. März 2025	

Richtlinie zum Umgang mit Whistleblowern in der Europäischen Union

Genehmigt von:

Titel: Chief Compliance Officer

Verantwortliche/r der Richtlinie:

Titel: Senior Vice President, Counsel, Büro für Verhaltensweisen im Geschäftsbetrieb

1 EINFÜHRUNG

1.1 Zweck und Ziel

Mastercard engagiert sich für eine Kultur der Compliance, die auf Anstand, Aufrichtigkeit, Vertrauen und persönlicher Verantwortlichkeit basiert. Das Unternehmen bietet Mitarbeitern mehrere Wege, um Bedenken ohne Furcht vor Vergeltungsmaßnahmen äußern zu können.

Die Richtlinie zum Umgang mit Whistleblowern in der Europäischen Union wurde vom General Counsel, International Markets & Europe („General Counsel, Europa“), erstellt. Der Zweck der Richtlinie besteht darin, das Verfahren innerhalb der Europäischen Union zur Entgegennahme, Aufbewahrung, Untersuchung und Bearbeitung bestimmter Beschwerden und Anliegen von Mitarbeitern, Aktionären und anderen Parteien, die in einer Arbeitsbeziehung mit einem Mastercard-Unternehmen stehen, zu beschreiben. Die Richtlinie gilt für Mastercard-Unternehmen innerhalb der Europäischen Union und tritt ab dem Datum in Kraft, an dem die Whistleblowing-Richtlinie der Europäischen Union eingeführt und für die betreffenden Mastercard-Unternehmen in dem jeweiligen Land wirksam wird.

Sie können Beschwerden und Bedenken auch im Rahmen lokaler Meldeverfahren berichten, wie sie in den jeweiligen länderspezifischen Verfahren oder lokalen Richtlinien und Verfahren festgelegt sind. Im Falle eines Konflikts zwischen diesen lokalen Meldeverfahren und dieser Richtlinie haben die lokalen Regelungen Vorrang.

1.2 Anwendbarkeit und Gültigkeitsbereich

Diese Richtlinie gilt in Bezug auf die Aktivitäten der in der Europäischen Union ansässigen Mastercard-Unternehmen.

Jeder Mitarbeiter von Mastercard, einschließlich aller Mitarbeiter eines von Mastercard übernommenen Unternehmens, eines verbundenen Unternehmens oder einer Tochtergesellschaft mit Mehrheitsbeteiligung („Mitarbeiter“), jeder Beschäftigte mit Zeitvertrag (wenn er für die Erbringung von Dienstleistungen für Mastercard eingesetzt wird) und jedes Mitglied des Vorstands von Mastercard, wenn es als Vorstandsmitglied agiert („Vorstandsmitglieder“), muss diese Richtlinie einhalten.

Diese Richtlinie muss zusammen mit den Länderverfahren zu dieser Richtlinie, sofern vorhanden, und der globalen Richtlinie zum Umgang mit Whistleblowern gelesen werden, um die Compliance aller geltenden Gesetze und Anforderungen durch Mastercard weltweit zu gewährleisten. Im Falle eines Konflikts zwischen diesen lokalen Meldeverfahren und dieser Richtlinie haben die lokalen Regelungen Vorrang.

Die Richtlinie deckt insbesondere Beschwerden und Anliegen von Mitarbeitern, Mitarbeitern mit Zeitverträgen, Anteilseignern und anderen Personen ab, die in einer Arbeits- oder Berufsbeziehung zu einem Unternehmen von Mastercard stehen (z. B. Mitglieder von Verwaltungs-, Management- oder Aufsichtsorganen, einschließlich nicht geschäftsführender Vorstandsmitglieder, Freiwillige und Praktikanten sowie andere Personen, die unter der Aufsicht oder Leitung von Auftragnehmern, Subunternehmern und Lieferanten arbeiten), und zwar in Bezug auf die folgenden Angelegenheiten („Berichte“):

- a) Verstöße gegen das Recht der Europäischen Union (eine „unionsrechtliche Beschuldigung“);
- b) Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter oder juristische oder natürliche Personen, die mit Arbeitnehmern in Verbindung stehen, die unionsrechtliche Beschuldigungen erheben (z. B. Kollegen oder Verwandte des Berichterstatters oder juristische Personen, die dem Berichterstatter gehören, für die er arbeitet oder mit denen er anderweitig verbunden ist) oder die die Erhebung einer unionsrechtlichen Beschwerde erleichtern (eine

Richtlinie zum Umgang mit Whistleblowern in der Europäischen Union

„Vergeltungsmaßnahme“).

1.3 Die Bedeutung dieser Richtlinie für Mitarbeiter

Die Richtlinie zum Umgang mit Whistleblowern der Europäischen Union beschreibt das Verfahren für die Entgegennahme, Untersuchung und Behandlung bestimmter Beschwerden und Bedenken von Mitarbeitern, Aktionären und anderen Parteien, die in einer Arbeits- oder Geschäftsbeziehung mit einer Mastercard-Unternehmen stehen (und im Rahmen dieser Arbeitsbeziehung Informationen übernommen haben).

Zusätzlich zu den Verfahren, die auf der Ebene der lokalen juristischen Person zur Verfügung stehen (die gegebenenfalls in dem jeweiligen Länderverfahren dargelegt werden), bietet die Richtlinie zum Umgang mit Whistleblowern in der Europäischen Union mehrere Möglichkeiten, Berichte zu erstatten, darunter direkt an den General Counsel, Europa, oder dessen Beauftragten wie den Chief Compliance Officer („General Counsel/Beauftragter“) oder über die Ethik-Hotline (einschließlich der Anonymität, sofern dies nach lokalem Recht zulässig ist).

Die Richtlinie bestätigt außerdem, dass Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die aufgrund einer begründeten Überzeugung einen Bericht erstatten, oder gegen Personen, die einen Bericht unterstützen oder bei den Ermittlungen zu einem Bericht behilflich sind, nicht toleriert werden. Vergeltungsmaßnahmen werden auch nicht gegen juristische oder natürliche Personen toleriert, die mit jemandem verbunden sind, der einen Bericht auf der Grundlage einer begründeten Überzeugung abgibt.

2 BESCHREIBUNG DER RICHTLINIE

2.1	Von dieser Richtlinie abgedeckte Themenbereiche	Diese Richtlinie wurde im Einklang mit allen geltenden Gesetzen zum Schutz von Whistleblowern in den Vereinigten Staaten, Europa und anderen Staaten erstellt. Lokale Anforderungen werden im Länderverfahren abgedeckt, oder es werden alternativ länderspezifische Richtlinien und/oder Verfahren festgelegt. Die Richtlinie ermächtigt den General Counsel, Europa-Beauftragter, Berichte über bestimmte Angelegenheiten entgegenzunehmen und zu untersuchen, die (1) Verstöße gegen Gesetze der Europäischen Union und (2) Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen betreffen, die einen solchen Bericht erstatten (oder mit der Person, die den Bericht erstattet, in Verbindung stehen) oder die die Untersuchung eines solchen Berichts erleichtern oder dabei helfen.
2.2	Rollen und Verantwortlichkeiten	

Richtlinie zum Umgang mit Whistleblowern in der Europäischen Union

2.2.1	Berichtswege	Der General Counsel, Europa-Beauftragter, ist befugt, Berichte über die oben identifizierten Angelegenheiten entgegenzunehmen und zu untersuchen. Mitarbeiter, Anteilseigner oder andere Parteien, die in einer Arbeits- oder Geschäftsbeziehung zu einem Unternehmen von Mastercard stehen, können wie folgt berichten: • in Übereinstimmung mit den lokalen Berichtsvorschriften, die in einem Länderverfahren festgelegt sind und die Ihnen von Zeit zu Zeit mitgeteilt werden können; • schriftlich oder telefonisch zu Händen des General Counsel, Europa, oder seines Beauftragten, z. B. des Chief Compliance Officer; oder • anonym (soweit nach lokalem Recht zulässig) und vertraulich über die Ethik-Hotline, die von einem unabhängigen Dritten verwaltet wird, unter www.mastercard.ethicspoint.com. Einen einfachen Zugang auf die länderspezifischen Zugangscodes und Rufnummern finden Sie unter www.mastercard.ethicspoint.com. Vorbehaltlich der Anwendung lokaler Meldevorschriften und lokaler gesetzlicher Bestimmungen sollte jeder Bericht, den ein leitender Angestellter,
		ein Vorstandsmitglied oder Mitarbeiter des Unternehmens aus einer Quelle innerhalb oder außerhalb des Unternehmens innerhalb der Europäischen Union erhält, sofort an den General Counsel, Europa-Beauftragter, weitergeleitet werden, nachdem die Zustimmung des Berichterstatters eingeholt wurde. Die Berichte werden an das Team für globale Untersuchungen zur Compliance weitergeleitet und können an das Mastercard-Datenschutzteam und/oder die Abteilung für Mitarbeiterbelange weitergeleitet werden, die zu den Mitarbeitern gehören, die berechtigt sind, Berichte im Sinne der Richtlinie zum Umgang mit Whistleblowing in der Europäischen Union entgegenzunehmen oder weiterzuverfolgen.
2.2.2	Leitende Angestellte, Vorstandsmitglieder und Mitarbeiter	Die Mitarbeiter des Unternehmens sind ausdrücklich befugt, Berichte unter Verwendung der in 2.2.1 beschriebenen Verfahren auf vertraulicher Basis zu erstellen. Alle von Mitarbeitern erhaltenen Berichte werden vertraulich behandelt, soweit dies unter den gegebenen Umständen angemessen und durchführbar ist.
2.3	Überwachung, Meldung und Eskalation	

Richtlinie zum Umgang mit Whistleblowern in der Europäischen Union

2.3.1		Unverzüglich nach Erhalt einer Beschwerde wird der General Counsel, Europa-Beauftragter, beurteilen, ob eine Beschwerde einen Bericht darstellt. Alle Untersuchungen werden in vertraulicher Art und Weise durchgeführt, damit Informationen ausschließlich zum Zwecke der Überprüfung der Untersuchungsunterlagen oder wenn dies gesetzlich gefordert wird, offengelegt werden. Der General Counsel, Europa-Beauftragter, kann, wenn er es als angemessen und erforderlich erachtet, die Unterstützung des Chief Compliance Officer, des Chief Financial Officer, des Controllers, des General Auditor, des Executive Vice President der Abteilung für Mitarbeiterbelange sowie deren Mitarbeiter und aller anderen Mitarbeiter des Unternehmens bei der Untersuchung und Aufklärung von Meldungen heranziehen. Der General Counsel, Europa-Beauftragter, kann, wenn er es für erforderlich hält, externe Wirtschaftsprüfer, Anwälte oder andere Experten beauftragen, um bei der Bewertung der Ergebnisse einer Untersuchung eines Berichts zu helfen. Die Parameter jeder Untersuchung werden vom General Counsel, Europa-Beauftragter, nach eigenem Ermessen bestimmt, und das Unternehmen und dessen Mitarbeiter werden im Zusammenhang mit solch einer Untersuchung je nach Bedarf kooperieren. Beachten Sie, dass alle Informationen, die im Rahmen dieses Unterabschnitts zur Verfügung gestellt werden, den lokalen Gesetzen zum Schutz der Vertraulichkeit von Meldenden und anderen im Bericht genannten Dritten unterliegen können. Das Unternehmen wird in einer unter den Umständen angemessenen Weise auf Meldungen reagieren. Der General Counsel, Europa-Beauftragter, ist berechtigt anzuweisen, dass das Unternehmen als Reaktion auf einen bestimmten Bericht eine angemessene Korrekturmaßnahme zu ergreifen hat. Wenn der General Counsel, Europa-Beauftragter, die Beschwerde als Bericht gemäß der globalen Richtlinie zum Umgang mit Whistleblowern einstuft, wird sie gemäß Abschnitt 2.3 der globalen Richtlinie zum Umgang mit Whistleblowern untersucht.
2.3.2		In Übereinstimmung mit den Richtlinien des Unternehmens werden der General Counsel, der Europa-Beauftragte und das Management des Unternehmens keine Vergeltungsmaßnahmen ergreifen oder versuchen, Vergeltungsmaßnahmen zu ergreifen, und sie werden keine Vergeltungsmaßnahmen oder versuchten Vergeltungsmaßnahmen durch eine andere Person oder Gruppe, direkt oder indirekt, gegen eine Person tolerieren, die auf der Grundlage eines begründeten Verdachts einen Bericht erstattet oder dem Chefsyndikus, dem Europa-Beauftragten oder dem Management des Unternehmens oder einer anderen Person oder Gruppe, einschließlich einer Regierungs-, Regulierungs- oder

Richtlinie zum Umgang mit Whistleblowern in der Europäischen Union

		Strafverfolgungsbehörde, bei der Untersuchung oder anderweitigen Unterstützung bei der Lösung eines Berichts hilft.
2.3.3		Der General Counsel, Europa-Beauftragter, wird alle Aufzeichnungen mit Bezug zu Berichten sowie zu diesbezüglichen Untersuchungen und Aufklärungen gemäß den Fristen des Unternehmens zur Aufbewahrung von Aufzeichnungen in ihrer jeweils gültigen Fassung auf streng vertraulicher Grundlage aufbewahren. In geeigneten Fällen werden angemessene Maßnahmen ergriffen, um zu gewährleisten, dass das Anwaltsgeheimnis für solche Dokumente gewahrt bleibt, sofern dies der Fall ist.
2.4	Kommunikation und Schulungsangebote	Das Unternehmen wird veranlassen, dass diese Richtlinie allen Mitarbeitern in der Europäischen Union auf der internen Intranet-Richtlinien-Seite mitgeteilt wird.
2.5	Externe Berichterstattung	Das Unternehmen ermutigt ihre Mitarbeiter, die internen Berichtsverfahren zu nutzen, um einen Bericht zu erstellen. Es kann auch vorkommen, dass es für Mitarbeiter angebracht ist, einen Bericht an eine externe Stelle zu schicken. Wenn die zuständige Behörde im Land des Mitarbeiters einen unabhängigen externen Berichtsweg eingerichtet hat, können Mitarbeiter ihre Bedenken auch über diesen Weg äußern. Einzelheiten zu den Behörden, die für die Entgegennahme eines Berichts zuständig sind, werden in dem jeweiligen Länderverfahren festgelegt. Das Unternehmen ermutigt seine Mitarbeiter nachdrücklich, die in dieser Richtlinie beschriebenen Berichtswege zu nutzen, damit das Unternehmen die Möglichkeit hat, alle Bedenken zu untersuchen und zu beseitigen.

3 WICHTIGE INFORMATIONEN ZUR RICHTLINIE

3.1 Compliance

Mitarbeiter werden gemäß Verhaltenskodex dazu ermuntert, Verstöße gegen das Gesetz, den Verhaltenskodex oder andere Unternehmensrichtlinien unverzüglich zu melden, wenn sie diese vermuten oder von tatsächlichen Verstößen Kenntnis erhalten. Wird ein vermuteter oder bekannter Verstoß gegen das Gesetz, den Verhaltenskodex oder andere Unternehmensrichtlinien nicht gemeldet, stellt dies selbst einen Verstoß gegen den Verhaltenskodex dar und kann zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung führen.

3.2 Verantwortlichkeit, Überprüfung und Genehmigung

Für diese Richtlinie ist der Senior Vice President, Counsel, Büro für Geschäftsgebaren zuständig. Sie muss alle drei Jahre oder je nach den Umständen auf Aktualisierungen hin geprüft werden. Änderungen der Richtlinien liegen im alleinigen Ermessen des Senior Vice President, Counsel, Büro für Geschäftsgebaren.

3.3 Wichtige Definitionen

Beschäftigter mit Zeitvertrag: ein Mitarbeiter, der nicht Teil der regulären Belegschaft von Mastercard ist und damit beauftragt ist, Leistungen für ein europäisches Unternehmen von Mastercard zu erbringen oder in unserem Namen Leistungen für Kunden von Mastercard in der Europäischen Union zu erbringen. Um als Beschäftigter mit Zeitvertrag eingestuft zu werden, muss der Mitarbeiter, der nicht Teil der regulären Belegschaft ist, entweder mittels einem von Mastercard ausgestellten Ausweis physischen, unbegleiteten Zugang zum Betriebsgelände von Mastercard haben, oder über einen Zugriff auf Systeme, unsere Netzwerke, Anwendung und/oder Daten verfügen, um die Aufgaben oder Leistungen zu erbringen.

Mitarbeiter: Jeder Mitarbeiter, der bei einer europäischen Rechtsperson von Mastercard beschäftigt ist.

General Counsel, Europa-Beauftragter: der General Counsel, Europa, und einer seiner Beauftragten, wie der Chief Compliance Officer, Senior Vice President, Counsel, Büro für Geschäftsgebaren (und Anwälte innerhalb des Büros für Geschäftsgebaren im Team für globale Untersuchungen zur Compliance) und Executive Vice President der Abteilung für Mitarbeiterbelange

Meldung: an das Unternehmen gerichtete Beschwerden und Bedenken zu Themen wie in 1.2 beschrieben

Vergeltungsmaßnahme: Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter, die über gewerkschaftsrechtliche Beschuldigungen berichten, insbesondere: a) Suspendierung, Entlassung, Kündigung oder gleichwertige Maßnahmen; (b) Degradierung oder Verweigerung der Beförderung; (c) Versetzung, Verlegung des Arbeitsortes, Lohnkürzung, Veränderung der Arbeitszeit; (d) Verweigerung von Schulungen; (e) negative Leistungsbeurteilung oder Arbeitszeugnis; (f) Verhängung oder Anwendung einer Disziplinarmaßnahme, eines Verweises oder einer anderen Strafe, einschließlich einer Geldstrafe; (g) Nötigung, Einschüchterung, Belästigung oder Ausgrenzung; (h) Diskriminierung, Benachteiligung oder unfaire Behandlung; (i) Ausfall der Umwandlung eines befristeten Arbeitsvertrags in einen unbefristeten Vertrag, wenn der Arbeitnehmer berechnete Erwartungen hatte, dass ihm eine unbefristete Beschäftigung angeboten würde; (j) Nichtverlängerung oder vorzeitige Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrags; (k) Schädigung, einschließlich des Rufs der Person, insbesondere in den sozialen Medien, oder finanzieller Schaden, einschließlich Geschäftseinbußen und Einkommensverlusten; (l) schwarze Listen auf der Grundlage einer branchenweiten informellen oder formellen Vereinbarung, die dazu führen kann, dass die Person in Zukunft keine Beschäftigung in der Branche oder dem Wirtschaftszweig findet; (m) vorzeitige Beendigung oder Sperren eines Waren- oder Dienstleistungsvertrags; (n) Entzug einer Lizenz oder Genehmigung; (o) psychiatrische oder medizinische Überweisungen.

Richtlinie zum Umgang mit Whistleblowern in der Europäischen Union

Recht der Europäischen Union: (a) öffentliches Auftragswesen; (b) Finanzdienstleistungen, -produkte und -märkte sowie Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung; (c) Produktsicherheit und Compliance; (d) Verkehrssicherheit; (e) Umweltschutz; (f) Strahlenschutz und nukleare Sicherheit; (g) Lebensmittel- und Futtermittelsicherheit, Tiergesundheit und Tierschutz; (h) öffentliche Gesundheit; (i) Verbraucherschutz; (j) Schutz der Privatsphäre und persönlicher Daten sowie Sicherheit von Netzwerken und Informationssystemen; (k) Verstöße zum Nachteil der finanziellen Interessen der Europäischen Union im Sinne von Artikel 325 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union („**AEUV**“) und wie in den einschlägigen Maßnahmen der Europäischen Union näher ausgeführt; und (l) Verstöße gegen den Binnenmarkt im Sinne von Artikel 26 Absatz 2 AEUV, einschließlich Verstößen gegen die Wettbewerbs- und Beihilfevorschriften der Europäischen Union, sowie Verstöße gegen den Binnenmarkt im Zusammenhang mit Handlungen, die gegen die Vorschriften der Körperschaftssteuer verstoßen, oder mit Vereinbarungen, die darauf abzielen, einen Steuervorteil zu erlangen, der dem Ziel oder Zweck des geltenden Körperschaftssteuerrechts zuwiderläuft.

3.4 Querverweise

3.4.1 Richtlinien

Verhaltenskodex

Ergänzender Ethikkodex für den CEO und für leitende Angestellte, Richtlinie zum Umgang mit Whistleblowern

Richtlinie zur Vermeidung von Vergeltungsmaßnahmen

3.5 Versionsverlauf

14. März 2025 - Im Rahmen des dreijährigen Überprüfungszyklus auf Aktualisierungen geprüft und weitere Länder in die Liste der länderspezifischen Verfahren aufgenommen

17. Dezember 2023 – Aktualisierter Name des Chief Compliance Officer und Hinzufügen weiterer Länder zur Liste der landesspezifischen Verfahren

Länderspezifische Verfahren

Belgien

Tschechische Republik

Dänemark

Frankreich

Deutschland

Griechenland

Ungarn

Richtlinie zum Umgang mit Whistleblowern in der Europäischen Union

Irland

Italien

Niederlande

Polen

Portugal

Rumänien

Spanien

Schweden