

Betreff	Datum der Ausstellung	Datum der letzten Änderung	Richtlinien-Nr.
Richtlinie zum Umgang mit Whistleblowern	01.01.2007	20.04.2020	4.1.103

Richtlinie zum Umgang mit Whistleblowern

Genehmigt von:

Name: Audit Committee des Vorstands von Mastercard Incorporated

Titel: Nicht zutreffend

Richtlinie zum Umgang mit Whistleblowern

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 wurde vom Audit Committee des Vorstands von Mastercard (dem „Audit Committee“) aufgestellt. Der Zweck dieser Richtlinie besteht darin, das Verfahren bezüglich der Entgegennahme, Aufbewahrung und Untersuchung von sowie der Ergreifung entsprechender Maßnahmen bei bestimmten Beschwerden und Bedenken von Mitarbeitern, Aktionären und anderen Personen im Detail festzulegen.

1.2 Anwendbarkeit und Gültigkeitsbereich

Jeder Mitarbeiter von Mastercard, einschließlich aller Mitarbeiter der von Mastercard übernommenen Unternehmen, der mit Mastercard verbundenen Unternehmen oder Tochtergesellschaften von Mastercard („Mitarbeiter“), Beschäftigte mit Zeitvertrag (sofern sie im Namen von Mastercard tätig sind) und jedes Mitglied des Vorstands (Board of Directors) von Mastercard, wenn dieses in seiner Funktion als Vorstandsmitglied agiert, ist zur Einhaltung dieser Richtlinie verpflichtet.

Diese Richtlinie ist zusammen mit allen vorhandenen länderspezifischen Whistleblower-Richtlinien zu lesen, um weltweit die Einhaltung aller Gesetze und Vorschriften durch Mastercard zu gewährleisten.

Nach Ermessen des Audit Committee können die durch diese Richtlinie dem Audit Committee übertragenen Verantwortlichkeiten an den Vorsitzenden des Audit Committee oder an ein Subcommittee des Audit Committee delegiert werden.

Die Richtlinie bezieht sich insbesondere auf Beschwerden und Bedenken von Mitarbeitern, Aktionären und anderen Personen zu folgenden Themen („Meldungen“):

- a) Rechnungslegung, interne Rechnungslegungsprüfungen und Fragen der Wirtschaftsprüfung, einschließlich Beschwerden hinsichtlich einer versuchten oder tatsächlichen Umgehung interner Rechnungslegungsprüfungen oder Beschwerden hinsichtlich Verstößen gegen die Rechnungslegungsrichtlinien des Unternehmens (ein „Vorwurf eines Rechnungslegungsverstoßes“);
- b) Verstöße gegen oder Nichteinhaltung der rechtlichen und regulatorischen Vorschriften (ein „rechtlicher Vorwurf“);
- c) Verstöße gegen den ergänzenden Ethikkodex des Unternehmens für den CEO und für leitende Angestellte (ein „Vorwurf eines Ethikkodexverstoßes“); oder
- d) Vergeltungsmaßnahme gegen Mitarbeiter, die Vorwürfe des Verstoßes gegen die Vorschriften der Rechnungslegung, rechtliche Vorwürfe oder Vorwürfe des Verstoßes gegen den Ethikkodex melden (eine „Vergeltungsmaßnahme“).

1.3 Die Bedeutung dieser Richtlinie für Mitarbeiter

Die Richtlinie zum Umgang mit Whistleblowern beschreibt im Detail das Verfahren bezüglich der Entgegennahme und Untersuchung von sowie der Ergreifung entsprechender Maßnahmen bei

Richtlinie zum Umgang mit Whistleblowern

bestimmten Beschwerden und Bedenken von Mitarbeitern, Aktionären und anderen Personen.

Sie zeigt mehrere verschiedene Möglichkeiten auf, wie Meldungen eingereicht werden können, einschließlich der direkten Meldung an den General Counsel, oder dessen Vertreter, wie etwa den Chief Compliance Officer („General Counsel/Vertreter“); über die Ethik-Hotline (einschließlich in anonymer Form, sofern im jeweiligen Land rechtlich zulässig); an einen leitenden Angestellten, ein Vorstandsmitglied oder einen Mitarbeiter des Unternehmens; oder an den Vorsitzenden des Audit Committee ohne Management-Funktion.

Die Richtlinie bestätigt überdies, dass Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter, die auf Basis einer begründeten Vermutung etwas gemeldet oder bei der Untersuchung einer Meldung Unterstützung geleistet haben, nicht toleriert werden.

2 BESCHREIBUNG DER RICHTLINIE

<p>2.1</p>	<p>Von dieser Richtlinie abgedeckte Themenbereiche</p>	<p>Diese Richtlinie soll die Einhaltung aller anwendbaren Gesetze zum Schutz von Whistleblowern in den USA und in anderen Ländern gewährleisten. Im Falle, dass örtliche Vorschriften nicht von dieser Richtlinie abgedeckt sind, werden länderspezifische Richtlinien und/oder Verfahren eingerichtet.</p> <p>Die Richtlinie ermächtigt den General Counsel/Vertreter, Meldungen zu bestimmten Themen entgegenzunehmen und zu untersuchen: (1) Rechnungslegung, interne Rechnungslegungsprüfungen und Fragen der Wirtschaftsprüfung (2) mögliche Verstöße gegen oder Nichteinhaltung von rechtlichen und regulatorischen Vorschriften (3) mögliche Verstöße gegen den ergänzenden Ethikkodex des Unternehmens für den CEO und für leitende Angestellte sowie (4) Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die solch eine Meldung einreichen oder bei der Untersuchung solch einer Meldung Unterstützung leisten.</p>
<p>2.2</p>	<p>Rollen und Verantwortlichkeiten</p>	
<p>2.2.1</p>	<p>General Counsel/Vertreter</p>	<p>Der General Counsel/Vertreter ist zur Entgegennahme und Untersuchung von Meldungen mit Bezug zu einem der oben genannten Themen berechtigt. In dieser Eigenschaft berät der General Counsel/Vertreter das Audit Committee und ist ihm unterstellt.</p> <p>Mitarbeiter, Aktionäre oder andere Personen können wie folgt Meldungen einreichen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • schriftlich zu Händen von: General Counsel, Mastercard International, 2000 Purchase Street, Purchase, New York 10577-2509; • per E-Mail an Richard.Verma@mastercard.com; • telefonisch an den General Counsel unter (+1) 202 414-8032; oder • anonym (in den USA und in Ländern, in denen dies rechtlich zulässig ist) und vertraulich über die Ethik-Hotline, die von

Richtlinie zum Umgang mit Whistleblowern

		<p>unabhängigen Dritten betrieben wird, unter 1-800-405-9318 oder online unter www.mastercard.ethicspoint.com. Einen einfachen Zugriff auf die länderspezifischen Zugangscodes und Rufnummern finden Sie unter www.mastercard.ethicspoint.com.</p> <p>Jede Meldung, die ein leitender Angestellter, Vorstandsmitglied oder Mitarbeiter von einer Quelle innerhalb oder außerhalb des Unternehmens erhält, ist unverzüglich an den General Counsel/Vertreter weiterzuleiten.</p> <p>Meldungen können auch direkt an den Vorsitzenden des Audit Committee ohne Management-Funktion gerichtet werden, d. h. schriftlich zu Händen von: Mastercard Incorporated Audit Committee Chairman, c/o General Counsel, 2000 Purchase Street, Purchase, New York 10577-2509. Diese Dokumente werden vom Büro des General Counsel an den Vorsitzenden weitergeleitet und müssen deutlich als dringliche Angelegenheit für das Audit Committee gekennzeichnet sein. Der Vorsitzende kann solch eine Meldung nach eigenem Ermessen zur Registrierung und Untersuchung gemäß 2.3.1 an den General Counsel zurücksenden oder die Angelegenheit zum Zwecke der Untersuchung durch das Audit Committee in Übereinstimmung mit den Bestimmungen von 2.3.2 behalten. Für gewöhnlich wird die Meldung vom Vorsitzenden zur Untersuchung an den General Counsel weitergeleitet.</p>
2.2.2	Leitende Angestellte, Vorstandsmitglieder und Mitarbeiter	<p>Jede Meldung, die ein leitender Angestellter, Vorstandsmitglied oder Mitarbeiter von einer Quelle innerhalb oder außerhalb des Unternehmens erhält, ist unverzüglich an den General Counsel/Vertreter weiterzuleiten.</p> <p>Mitarbeiter des Unternehmens sind ausdrücklich dazu berechtigt, unter Anwendung der in 2.2.1 beschriebenen Verfahren eine Meldung in vertraulicher oder anonymer Form zu erstatten. Alle von Mitarbeitern erhaltene Meldungen werden im Rahmen des Zumutbaren und der jeweiligen Umstände, falls zutreffend, vertraulich bzw. anonym behandelt.</p>
2.3	Überwachung, Meldung und Eskalation	
2.3.1		<p>Unverzüglich nach Erhalt beurteilt der General Counsel/Vertreter, ob eine Beschwerde eine Meldung begründet. Kommt der General Counsel/Vertreter zu dem Schluss, dass eine Beschwerde eine Meldung begründet, wird er die Meldung einem schriftlichen Laufzettel (dem „Laufzettel“) beifügen. Darin ist zusammenfassend und in angemessenem Detail die Art der Meldung (einschließlich der genauen Beschuldigungen und der beteiligten Personen), das Datum des Erhalts der Meldung, der aktuelle Status einer eventuellen Untersuchung der Meldung sowie eine eventuelle abschließende Lösung des Gegenstands der Meldung enthalten. Der General Counsel/Vertreter wird in angemessenem Detail anlässlich oder vor jedem planmäßigen Meeting des Audit Committee (ausgenommen sind Meetings, die hauptsächlich dem Zweck der Prüfung</p>

Richtlinie zum Umgang mit Whistleblowern

	<p>der regelmäßigen Berichte des Unternehmens gemäß dem Securities Exchange Act von 1934 dienen) oder häufiger, falls gerechtfertigt, alle aktuellen Entwicklungen bezüglich der auf dem Laufzettel aufgeführten Punkte an den Vorsitzenden des Audit Committee (und, falls der Vorsitzende dies anweist, an das gesamte Audit Committee) melden. Alle Mitglieder des Audit Committee erhalten einen vollständigen Zugriff auf den Laufzettel sowie auf alle Informationen im Hinblick auf erhaltene Meldungen.</p> <p>Ist der General Counsel direkt oder indirekt betroffen von einer Meldung, wird der General Counsel von der Untersuchung unverzüglich wegen Voreingenommenheit ausgeschlossen und wird den Vorsitzenden des Audit Committee darüber informieren. Das Audit Committee wird sich anschließend mit unparteiischen Anwälten darüber beraten, ob das Thema einer weiteren Untersuchung bedarf. Sofern erforderlich, wird das Audit Committee unverzüglich unparteiische Anwälte ernennen und mit der Untersuchung der Meldung beauftragen. Die unparteiischen Anwälte werden eine Untersuchung der Meldung durchführen und ihre Ergebnisse in Übereinstimmung mit dieser Richtlinie an das Audit Committee übermitteln.</p> <p>Wenn der General Counsel/Vertreter zu der Entscheidung gelangt, dass eine Beschwerde eine Meldung ist, wird er anschließend unverzüglich eine Untersuchung der Meldung durchführen und die Ergebnisse dieser Untersuchung in angemessenem Detail an das Audit Committee übermitteln, einschließlich einer Beschreibung der Meldung, der im Rahmen der Untersuchung ergriffenen Schritte, sämtlicher Ermittlungsergebnisse und der Empfehlungen hinsichtlich Korrekturmaßnahmen, falls solche ergriffen werden. Neben regelmäßigen Aktualisierungen zum Status des Laufzettels stellt der General Counsel/Vertreter auch solche Informationen mit Bezug zu Meldungen dem Audit Committee zur Verfügung. Dem General Counsel/Vertreter steht es zu, nach eigenem Ermessen externe Rechnungsprüfer, Berater oder sonstige Experten zur Unterstützung bei der Untersuchung sowie der Auswertung der Ergebnisse hinzuzuziehen. Der General Counsel/Vertreter kann die Verantwortung für die Untersuchung an eine oder mehrere Personen, einschließlich Personen, die nicht im Unternehmen beschäftigt sind, delegieren. 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/Vertreter kann, wenn er es als angemessen und erforderlich erachtet, die Unterstützung des Chief Compliance Officer, des Chief Financial Officer, des Controller, des General Auditor, des Executive Vice President von Employee Relations sowie deren Mitarbeiter und aller anderen Mitarbeiter des Unternehmens bei der Untersuchung und Aufklärung von Meldungen heranziehen. Die Parameter jeder Untersuchung werden vom General Counsel/Vertreter nach eigenem Ermessen bestimmt, und das Unternehmen und dessen</p>
--	--

Richtlinie zum Umgang mit Whistleblowern

		<p>Mitarbeiter werden im Zusammenhang mit solch einer Untersuchung je nach Bedarf kooperieren.</p> <p>Beachten Sie, dass Informationen die auf Basis dieses Unterabschnitts mitgeteilt wurden, den örtlichen Gesetzen zum Schutz der Vertraulichkeit der Meldenden unterliegen kann.</p>
<p>2.3.2</p>		<p>Das Audit Committee kann nach eigenem Ermessen jedes Mitglied der Geschäftsführung des Unternehmens konsultieren, das möglicherweise über die entsprechende Fachkenntnis verfügt, um bei der Evaluierung einer Meldung Unterstützung zu leisten. Dem Audit Committee steht es zu, nach eigenem Ermessen externe Rechnungsprüfer, Berater oder sonstige Experten zur Unterstützung bei der Evaluierung der Ergebnisse der Untersuchung einer Meldung hinzuzuziehen, und das Unternehmen wird für Kosten für die Rechnungsprüfer, Berater oder sonstigen Experten aufkommen.</p> <p>Das Audit Committee kann jederzeit nach eigenem Ermessen bestimmen, dass es, und nicht der General Counsel/Vertreter, die Untersuchung einer Meldung einleiten und/oder übernehmen sollte. In diesem Fall wird das Audit Committee unverzüglich festlegen, welche professionelle Unterstützung gegebenenfalls erforderlich ist, um die Untersuchung durchführen zu können. Dem Audit Committee steht es zu, nach eigenem Ermessen externe Rechnungsprüfer, Berater oder sonstige Experten zur Unterstützung bei der Untersuchung einer Meldung und der Bewertung der Ergebnisse hinzuzuziehen, und das Unternehmen wird für Kosten für die Rechnungsprüfer, Berater oder sonstigen Experten aufkommen. Mit der Entscheidung, dass das Audit Committee, und nicht der General Counsel/Vertreter Meldungen untersuchen sollte, kann das Audit Committee Aspekte wie die Identität des vermeintlichen Täters, den Schweregrad und das Ausmaß des vermeintlichen Fehlverhaltens, die Glaubwürdigkeit der Beschuldigungen, ob sich die Beschuldigungen in der Presse oder in Beschwerden von Analysten wiederfinden, sowie weitere Faktoren, die unter den Umständen angemessen sind, untersuchen. Das Audit Committee oder dessen Vertreter können die Unterstützung des General Counsel, des Chief Compliance Officer, des Chief Financial Officer, des Controller, des General Auditor, des Executive Vice President von Employee Relations sowie deren Mitarbeiter und alle anderen Mitarbeiter des Unternehmen bei der Untersuchung und Aufklärung von Meldungen heranziehen. Nichts in diesem Abschnitt verlangt von dem General Counsel/Vertreter, den Beginn einer Untersuchung einer Meldung so lange zu verzögern, bis das nächste planmäßige Treffen des Audit Committee stattfindet.</p> <p>Das Unternehmen wird in einer unter den Umständen angemessenen Weise auf Meldungen reagieren. Das Audit Committee ist berechtigt anzuweisen, dass das Unternehmen als Reaktion auf eine bestimmte Meldung eine angemessene Korrekturmaßnahme zu ergreifen hat.</p>

Richtlinie zum Umgang mit Whistleblowern

2.3.3		In Übereinstimmung mit den Richtlinien des Unternehmens werden das Audit Committee, der General Counsel/Vertreter und die Geschäftsführung des Unternehmens weder Vergeltungsmaßnahmen ergreifen oder versuchen zu ergreifen, noch solche Vergeltungsmaßnahmen oder versuchten Vergeltungsmaßnahmen durch eine andere Person oder Gruppe direkt oder indirekt gegenüber einer Person, die auf der Basis einer begründeten Vermutung eine Meldung an das Audit Committee, den General Counsel/Vertreter, die Geschäftsführung des Unternehmens oder eine andere Person oder Gruppe, einschließlich Regierungs- oder Aufsichtsbehörden oder Organe der Strafverfolgung, übermittelt hat oder diese Instanzen bei einer Untersuchung zum Zwecke der Aufklärung einer Meldung unterstützt.
2.3.4		Der General Counsel/Vertreter wird alle Aufzeichnungen mit Bezug zu Meldungen sowie zu diesbezüglichen Untersuchungen und Aufklärungen gemäß den Fristen des Unternehmens zur Aufbewahrung von Aufzeichnungen in ihrer jeweils gültigen Fassung auf streng vertraulicher Basis aufbewahren. Es werden angemessene Maßnahmen getroffen, um gegebenenfalls das Anwaltsgeheimnis für solche Unterlagen zu gewährleisten.
2.4	Kommunikation und Schulungsangebote	Das Unternehmen wird veranlassen, dass diese Richtlinie an alle Mitarbeiter übermittelt wird und extern auf der Website des Unternehmens veröffentlicht wird.

3 WICHTIGE INFORMATIONEN ZUR RICHTLINIE

3.1 Compliance

Mitarbeiter werden gemäß dem 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 das Audit Committee des Vorstands verantwortlich, und sie ist je nach den Umständen mindestens alle drei Jahre auf mögliche Aktualisierungen zu überprüfen. Die Überprüfungen der Richtlinie erfolgen nach ausschließlichem Ermessen des Audit Committee oder des vollständigen Vorstands.

3.3 Wichtige Definitionen

Vorwurf eines Rechnungslegungsverstoßes: Rechnungslegung, interne Rechnungslegungsprüfungen und Fragen der Wirtschaftsprüfung, einschließlich Beschwerden hinsichtlich einer versuchten oder tatsächlichen Umgehung interner Rechnungslegungsprüfungen oder Beschwerden über Verstöße gegen die Rechnungslegungsrichtlinien des Unternehmens

Audit Committee: Audit Committee des Vorstands von Mastercard Incorporated

Richtlinie zum Umgang mit Whistleblowern

Beschäftigter mit Zeitvertrag: ein Mitarbeiter, der nicht Teil der regulären Belegschaft von Mastercard ist und damit beauftragt ist, Leistungen für Mastercard zu erbringen oder in unserem Namen Leistungen für Kunden von Mastercard 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.

Vorwurf eines Ethikkodexverstößes: Verstöße gegen den ergänzenden Ethikkodex des Unternehmens für den CEO und für leitende Angestellte

General Counsel/Vertreter: der General Counsel und all dessen Vertreter, wie etwa der Chief Compliance Officer, der Senior Vice President des Business Conduct Office und der Executive Vice President von Employee Relations.

Rechtlicher Vorwurf: Verstöße gegen oder Nichteinhaltung der rechtlichen und regulatorischen Vorschriften

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

Vergeltungsmaßnahme: Vergeltungsmaßnahme gegen Mitarbeiter, die Vorwürfe von Rechnungslegungsverstößen, rechtliche Vorwürfe oder Vorwürfe von Ethikkodexverstößen melden

3.4 Querverweise

3.4.1 Richtlinien

Verhaltenskodex

Ergänzender Ethikkodex für den CEO und für leitende Angestellte

3.4.2 Standards

Sarbanes-Oxley Act von 2002

Dodd-Frank Act von 2010

3.5 Versionsverlauf

4. Dezember 2017 – Neu formatiert zur Übereinstimmung mit dem neuen Richtlinienrahmen

20. April 2020 – Überprüft auf Aktualisierungen innerhalb des dreijährigen Überprüfungszyklus