

<b>Asunto</b>	<b>Fecha de emisión</b>	<b>Fecha de la última revisión</b>	<b>Política N.º</b>
Política sobre denunciantes	1/1/2007	20/4/2020	4.1.103

## Política sobre denunciantes

Aprobada por:

Nombre: Comité de Auditoría de la Junta Directiva de Mastercard Incorporated

Cargo: N/C

## **Política sobre denunciantes**

### **1 INTRODUCCIÓN**

#### **1.1 Propósito y objetivo**

Mastercard tiene el compromiso de inculcar una cultura de cumplimiento, fundamentada en la decencia, la honestidad, la confianza y la responsabilidad personal. La Compañía ofrece múltiples vías para que los empleados planteen sus inquietudes sin miedo a represalias.

El Comité de Auditoría de la Junta Directiva de Mastercard (en adelante "el Comité de Auditoría") estableció la Política sobre denunciantes. El propósito de la Política es explicar detalladamente el proceso de recepción, retención, investigación y actuación con relación a denuncias e inquietudes específicas de empleados, accionistas y otras personas.

#### **1.2 Aplicabilidad y alcance**

Deberán acatar la presente Política cada empleado de Mastercard, incluidos los empleados de sus filiales y subsidiarias o de entidades adquiridas por Mastercard (en adelante, "empleados"), cada Trabajador Eventual (cuando actúe en nombre de Mastercard), así como cada miembro de la Junta Directiva de Mastercard cuando actúe en calidad de Director (en adelante, "Directores").

Esta Política debe leerse conjuntamente a cualquier política sobre denunciantes de un país específico, donde la hubiera, para garantizar el cumplimiento de Mastercard con todas las leyes y requisitos a nivel global.

El Comité de Auditoría, a su discreción, podrá delegar las funciones que le corresponden conforme a esta Política a su presidente o a uno de sus subcomités.

La Política aborda específicamente las quejas e inquietudes de empleados, accionistas y otras personas con relación a los siguientes asuntos (en adelante, "Denuncias"):

- a) contabilidad, controles contables internos y asuntos de auditoría, incluidas las denuncias acerca de tentativas de elusión o elusiones reales de los controles contables internos o denuncias acerca de violaciones de las políticas contables de la Compañía (en adelante, "Imputación Contable");
- b) violaciones o incumplimientos de requisitos jurídicos y reglamentarios (en adelante, "Imputación Jurídica");
- c) violaciones del Código de Ética Complementario para el Director General y los Directivos Séniores de la Compañía (en adelante, "Imputación Ética"); o
- d) represalias contra empleados que presenten Denuncias respecto a Imputaciones Contables, Imputaciones Jurídicas o Imputaciones Éticas (en adelante, "Acto de Represalia").

#### **1.3 Por qué esta Política es importante para el empleado**

La Política sobre denunciantes explica detalladamente el proceso de recepción, retención, investigación y actuación con relación a determinadas denuncias e inquietudes de empleados, accionistas y otras personas.

Provee múltiples vías para hacer Denuncias, incluidas aquellas para notificar directamente al Director Jurídico, o a quien dicho Director designe, tal como el Director de Cumplimiento (en adelante,

## Política sobre denunciantes

“Director Jurídico/Persona Designada”); a través de la Línea de Ayuda de Ética (incluidas las denuncias anónimas donde las leyes locales lo permiten); a un directivo, director o empleado de la Compañía; o al presidente del Comité de Auditoría, que no es miembro de la gerencia.

También confirma que no se tolerarán las represalias contra aquellas personas que presenten una Denuncia basada en una creencia razonable o provean asistencia en la investigación de una Denuncia.

## 2 DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA

<b>2.1</b>	<b>Declaraciones de la Política</b>	<p>Esta Política está diseñada para cumplir con todas las leyes aplicables respecto a las protecciones de denunciantes en Estados Unidos y en otros lugares. Si algún requisito local no se incluyó en esta Política, se establecerán políticas y/procedimientos para el país específico.</p> <p>Esta Política autoriza al Director Jurídico/Persona Designada a recibir e investigar Denuncias acerca de determinados asuntos específicos con respecto a: 1) contabilidad, controles contables internos y asuntos de auditoría; 2) posibles violaciones o incumplimientos de los requisitos legales y reglamentarios aplicables; 3) posibles violaciones del Código de Ética Complementario para el Director General y los directivos séniores de la Compañía y 4) actos de represalias contra aquellos que presenten tal Denuncia o colaboren con su investigación.</p>
<b>2.2</b>	<b>Funciones y responsabilidades</b>	
<b>2.2.1</b>	<b>Director Jurídico/Persona Designada</b>	<p>El Director Jurídico/Persona Designada está autorizado a recibir e investigar Denuncias con respecto a cualquiera de los asuntos mencionados más arriba. En su calidad de Director Jurídico/Persona Designada, provee asesoramiento y actúa bajo la autoridad del Comité de Auditoría.</p> <p>Los empleados, accionistas u otras personas pueden presentar Denuncias del modo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• por escrito, a la atención del Director Jurídico, a: General Counsel, Mastercard International, 2000 Purchase Street, Purchase, New York 10577-2509;</li><li>• por correo electrónico, a Richard.Verma@mastercard.com;</li><li>• por teléfono, llamando al director jurídico al +1 202 414-8032; o</li><li>• de forma anónima (en EE. UU. y donde lo permitan las leyes locales) y confidencial vía la Línea de Ayuda de Ética, que es administrada por un tercero independiente, en el 1-800-405-9318, o en línea en <a href="http://www.mastercard.ethicspoint.com">www.mastercard.ethicspoint.com</a>. Puede obtener fácilmente los códigos de acceso específicos para cada país y las instrucciones de marcado en <a href="http://www.mastercard.ethicspoint.com">www.mastercard.ethicspoint.com</a>.</li></ul>

## Política sobre denunciantes

		<p>Los directivos, directores o empleados de la Compañía deberán enviar inmediatamente al Director Jurídico/Persona Designada cualquier Denuncia que reciban de fuentes internas o externas a la Compañía.</p> <p>Las Denuncias también se pueden presentar por escrito directamente al presidente del Comité de Auditoría, que no es miembro de la gerencia, a la atención de Mastercard Incorporated Audit Committee Chairman, c/o General Counsel, 2000 Purchase Street, Purchase, New York 10577-2509. La oficina del director jurídico enviará dicha correspondencia al presidente y deberá indicar claramente que es un asunto urgente para la consideración del Comité de Auditoría. El presidente, a su discreción, podrá devolver tal Denuncia al Director Jurídico para que la registre y la investigue conforme al numeral 2.3.1, o retener el asunto para que el Comité de Auditoría lo investigue de conformidad con los términos del numeral 2.3.2. Por lo general, el presidente acostumbra a enviar la Denuncia al Director Jurídico para que la investigue.</p>
<b>2.2.2</b>	<b>Directivos, directores o empleados de la Compañía</b>	<p>Los directivos, directores o empleados de la Compañía deberán enviar inmediatamente al Director Jurídico/Persona Designada cualquier Denuncia que reciban de fuentes internas o externas a la Compañía.</p> <p>Los empleados de la Compañía están expresamente autorizados a presentar denuncias mediante los procedimientos descritos en el numeral 2.2.1 de forma confidencial o anónima. Todas las denuncias recibidas de parte de empleados se tratarán de forma confidencial o anónima, según corresponda, en la medida razonable y factible de acuerdo con las circunstancias.</p>
<b>2.3</b>	<b>Monitoreo, denuncias y proceso de escalamiento</b>	
<b>2.3.1</b>		<p>En cuanto se reciba una queja, el Director Jurídico/Persona Designada la evaluará para determinar si en efecto constituye una Denuncia. Si el Director Jurídico/Persona Designada considera que la queja es una Denuncia, la incluirá en un registro escrito (en adelante, el "Registro") en el que hará un resumen con detalles adecuados de la naturaleza de la Denuncia (incluidas las imputaciones específicas que se han hecho y las personas involucradas); la fecha en que se recibió la Denuncia; el estatus actual de la investigación de la Denuncia; y la resolución final de la misma. El Director Jurídico/Persona Designada informará toda evolución reciente de los asuntos incluidos en el registro con detalles adecuados al presidente del Comité de Auditoría (y, si el presidente así lo ordena, al Comité de Auditoría en pleno), en o antes de cada reunión del Comité programada regularmente (salvo en las reuniones convocadas principalmente para revisar los informes periódicos de la Compañía que se preparan conforme a la Ley del Mercado de Valores de 1934), o con más frecuencia, si se justifica.</p>

## Política sobre denunciantes

		<p>A todos los miembros del Comité de Auditoría se les proveerá acceso pleno al registro y a toda la información relacionada con las denuncias recibidas.</p> <p>En caso de que una Denuncia involucre o implique al Director Jurídico, este se recusará inmediatamente de la investigación e informará por escrito al presidente del Comité de Auditoría. Después de eso, el Comité de Auditoría consultará con abogados imparciales para que determinen si el asunto amerita mayor investigación y designará de inmediato abogados imparciales para que investiguen la Denuncia según sea necesario. Los abogados imparciales llevarán a cabo una investigación de la Denuncia e informarán sus conclusiones al Comité de Auditoría de manera cónsona con esta Política.</p> <p>Si el Director Jurídico/Persona Designada determina que una queja es en efecto una Denuncia, a partir de ese momento la investigará rápidamente y comunicará los resultados de su investigación con detalles adecuados al Comité de Auditoría, incluida una descripción de la Denuncia, las medidas que se tomaron en la investigación, los hallazgos de hecho y las recomendaciones de medidas correctivas, si corresponden. El Director Jurídico/Persona Designada proveerá tal información acerca de las Denuncias al Comité de Auditoría además de las actualizaciones regulares del estatus del registro. El Director Jurídico/Persona Designada tendrá absoluta discreción para contratar auditores externos, abogados u otros peritos para que le asistan en las investigaciones y en el análisis de los resultados. El Director Jurídico/Persona Designada puede delegar deberes de investigación a una o varias personas, incluidas personas que no sean empleados de la Compañía. Todas las investigaciones se llevarán a cabo de forma confidencial, de manera que la información se revelará solamente según sea necesario para facilitar la revisión de los materiales de la investigación o para otros motivos según lo dispongan las leyes. El Director Jurídico/Persona Designada podrá, si lo considera razonablemente necesario, exigir la asistencia del Director de Cumplimiento, del Director Financiero, del Controllerr, del Auditor General, del Vicepresidente Ejecutivo de Relaciones Laborales, o de cualquiera de los subalternos de estos, o de cualesquiera otros empleados de la Compañía para investigar y resolver cualquier Denuncia. El Director Jurídico/Persona Designada, a su discreción, determinará los parámetros de las investigaciones y la Compañía y sus empleados cooperarán, según sea necesario, en relación con tales investigaciones.</p> <p>Tenga en cuenta que cualquier información proporcionada de conformidad con esta subsección puede estar sujeta a las leyes locales que protegen la confidencialidad de los denunciantes.</p>
<b>2.3.2</b>		<p>El Comité de Auditoría podrá, a su discreción, consultar con cualquier miembro de la gerencia de la Compañía que pueda tener pericia apropiada para asistir en la evaluación de una Denuncia. El Comité de Auditoría tendrá absoluta discreción para contratar auditores externos, abogados u</p>

## Política sobre denunciantes

		<p>otros peritos para que le asistan en la evaluación de los resultados de las investigaciones de las Denuncias y la Compañía pagará todos los honorarios de dichos auditores, abogados y peritos.</p> <p>En cualquier momento, el Comité de Auditoría podrá, a su discreción, determinar que él y no el Director Jurídico/Persona Designada es quien debe iniciar o asumir la investigación de cualquier Denuncia. En ese caso, el Comité de Auditoría determinará de inmediato la asistencia profesional, de necesitar alguna, que requiere para llevar a cabo la investigación. El Comité de Auditoría tendrá absoluta discreción para contratar auditores externos, abogados u otros peritos para que le asistan en las investigaciones de las Denuncias y del análisis de los resultados y la Compañía pagará todos los honorarios de dichos auditores, abogados y peritos. Cuando el Comité de Auditoría determine que él y no el Director Jurídico/Persona Designada debe ser el que investigue una Denuncia, podrá tomar en consideración asuntos como la identidad del presunto infractor, la gravedad y el alcance de la presunta infracción, la credibilidad de las imputaciones que se han presentado, si las imputaciones reflejan las alegaciones de la prensa o de analistas y cualesquiera otros factores que sean apropiados a tenor de las circunstancias. El Comité de Auditoría, o a quien este designe, podrá exigir la asistencia del Director Jurídico, del Director de Cumplimiento, del Director Financiero, del Controllerr, del Auditor General, del Vicepresidente Ejecutivo de Relaciones Laborales, de cualesquiera de los subalternos de estos, o de cualesquiera otros empleados de la Compañía para investigar y resolver cualquier Denuncia. Nada de lo contenido en esta sección le exigirá al Director Jurídico/Persona Designada que retrase el comienzo de la investigación de una Denuncia hasta la siguiente reunión programada del Comité de Auditoría.</p> <p>La Compañía responderá a las Denuncias según sea apropiado de acuerdo con las circunstancias. El Comité de Auditoría tendrá la facultad de ordenarle a la Compañía que tome las medidas correctivas apropiadas en respuesta a cualquier denuncia en particular.</p>
<p><b>2.3.3</b></p>		<p>De conformidad con las políticas de la Compañía, el Comité de Auditoría, el Director Jurídico/Persona Designada y la gerencia de la Compañía no tomarán represalias ni intentarán hacerlo, y no tolerarán ningún tipo de represalias o tentativas de represalias por parte de otras personas o grupos, directa o indirectamente, hacia aquellas personas que presenten una Denuncia basada en una creencia razonable o provean asistencia al Comité de Auditoría, al Director Jurídico/Persona Designada, a la gerencia de la Compañía o a cualquier otra persona o grupo, incluidos organismos gubernamentales, reguladores o del orden público, en la investigación de Denuncias o ayuden de cualquier manera a resolverlas.</p>
<p><b>2.3.4</b></p>		<p>El Director Jurídico/Persona Designada conservará de manera estrictamente confidencial, según exijan las políticas de conservación de registros de la Compañía vigentes en cada momento, todos los registros</p>

## Política sobre denunciantes

		relacionados con cualquier Denuncia y con la investigación y resolución de la misma. Se tomarán medidas razonables para garantizar que se mantenga el secreto profesional entre abogado y cliente para dichos documentos, según corresponda.
2.4	<b>Comunicados y capacitación</b>	La Compañía se hará cargo de que esta Política se comunique a todos los empleados y se publique externamente en el sitio web de la Compañía.

### 3 INFORMACIÓN FUNDAMENTAL SOBRE LA POLÍTICA

#### 3.1 Cumplimiento

Conforme al Código de Conducta, se alienta a los empleados a denunciar de inmediato si sospechan o saben de violaciones reales a las leyes, el Código u otras políticas de la Compañía. La omisión de informar violaciones, conocidas o sospechadas, a las leyes, el Código de Conducta u otras políticas de la Compañía es en sí una violación del Código de Conducta y puede tener como resultado la imposición de medidas disciplinarias que podrían incluir el despido.

#### 3.2 Responsabilidad, revisión y aprobación

El Comité de Auditoría de la Junta Directiva es el encargado de esta Política que debe revisarse cada tres años para su actualización o según dicten las circunstancias. Las revisiones de la Política serán a la discreción exclusiva del Comité de Auditoría o del pleno de la Junta Directiva.

#### 3.3 Principales definiciones

**Imputación Contable:** contabilidad, controles contables internos y asuntos de auditoría, incluidas las quejas respecto a tentativas de elusión o elusiones reales de los controles contables internos, o bien quejas acerca de violaciones de las políticas contables de la Compañía

**Comité de Auditoría:** Comité de Auditoría de la Junta Directiva de Mastercard Incorporated

**Trabajador Eventual:** un empleado externo que no es de Mastercard, que participa en la prestación de servicios a Mastercard o a clientes de Mastercard en su nombre. Para clasificarse como Trabajador Eventual, dicho empleado externo debe tener ya sea acceso físico, sin escolta, a las instalaciones de Mastercard mediante el uso de un carnet de identificación, o bien acceso a sistemas, acceso a nuestras redes, aplicación, y o datos, para poder prestar el trabajo o los servicios.

**Imputación Ética:** violaciones del Código de Ética Complementario para el Director General y los Directivos Sénior de la Compañía

**Director Jurídico/Persona Designada:** el Director Jurídico y cualquiera de quienes designe, por ejemplo, el Director de Cumplimiento, el Vicepresidente Sénior de la Oficina de Conducta Empresarial y el Vicepresidente Ejecutivo de Relaciones Laborales

**Imputación Jurídica:** violaciones o incumplimientos con respecto a requisitos legales y reglamentarios

**Denuncia:** quejas e inquietudes dirigidas a la Compañía relacionadas con los asuntos descritos en el numeral 1.2

**Acto de Represalia:** represalias contra empleados que presenten Denuncias respecto a Imputaciones Contables, Imputaciones Jurídicas o Imputaciones Éticas

## **Política sobre denunciantes**

### **3.4 Referencias cruzadas**

#### **3.4.1 Políticas**

Código de Conducta

Código de Ética Complementario para el Director General y los Directivos Séniores

#### **3.4.2 Normas**

Ley Sabanes-Oxley de 2002

Ley Dodd-Frank de 2010

### **3.5 Historial de la Versión**

4 de diciembre de 2017: se reformateó para cumplir con el nuevo Marco de las Políticas

20 de abril de 2020: se revisó por actualizaciones dentro del ciclo de revisión de tres años