

件名	発行日	最終改訂日	規則番号
内部告発者方針	2007年1月1日	2020年4月20日	4.1.103

内部告発者方針

承認者:

氏名: Mastercard Incorporated 取締役会の監査委員会

タイトル: N/A

内部告発者方針

1 はじめに

1.1 目的と目標

Mastercard は、正直、誠実性、信頼、個人の説明責任に根ざしたコンプライアンスの遵守に取り組んでいます。当社は、社員に対し、報復を恐れることなく懸念を報告できる手段を複数提供しています。

内部告発者方針は、Mastercard 取締役会の監視委員会（以降、「監査委員会」）によって制定されました。本方針は、社員、株主、その他からの苦情や懸念の受け付け、保持、調査、対処に関する手順を詳細に定めるものです。

1.2 適用と範囲

Mastercard の被買収企業、系列会社、または子会社の社員を含む Mastercard 社員（「社員」）、派遣労働者（Mastercard に代わって行動する場合）、および取締役として行動する Mastercard 取締役会メンバー（「取締役」）は、本方針を遵守しなければなりません。

本方針は、各国固有の内部告発者方針がある場合はそれと併せて読み、Mastercard がすべての法律及び義務に準拠していることを確実にしなければなりません。

監査委員会の裁量により、本方針に基づく監査委員会の責任は、監査委員会の議長または監査委員会の分科委員会に委任することもできます。

本方針は、以下の事項に関する社員、株主、その他の苦情や懸念事項を具体的に取り扱っています（「報告」）。

- a) 社内会計管理の回避や回避の試みまたは当社会計方針に対する違反を含む、会計業務、社内会計管理および監査に関する事柄（会計に関する申し立て）
- b) 法的要件および規制要件の違反もしくは非準拠（法的申し立て）
- c) CEO と上級役員を対象とする当社の行動基準補足に対する違反（倫理に関する申し立て）
- d) 会計に関する申し立て、法的申し立て、または倫理に関する申し立ての報告書を作成する社員に対する報復行為（報復的行動）

1.3 本方針が社員にとって重要な理由

内部告発者方針は、社員、株主、その他からの苦情や懸念の受け付け、保持、調査、対処に関する手順を詳細に定めるものです。

本方針では、ゼネラルカウンセル、または最高コンプライアンス責任者などのその被指名人（「ゼネラルカウンセル/被指名人」）に対するものを含み、倫理ヘルプライン（現地法で許可されている場合は匿名での含む）を介して、直接苦情および懸念を報告するための複数の手段を会社役員、取締役、社員、もしくは監視委員会の社外議長に対し、提供しています。

また、合理的な確信に基づいて報告を行ったり、報告の調査を支援したりする者に対して、報復が容認されないことについても確認するものとします。

内部告発者方針

2 方針の概要

2.1	方針ステートメント	<p>本方針は、米国およびその他の地域において、内部告発者の保護に関するすべての適用法に従って作成されています。地域の要件が本方針に網羅されていない場合は、各国固有の方針および/または手順が設定されます。</p> <p>本方針は、(1) 会計業務、社内会計管理および監査事項、(2) 適用される法的要件および規制要件の違反または非準拠の可能性、(3) CEO および幹部役員に対する当社の倫理規範違反の可能性、(4) そのような苦情を申し立てた者、またはそのような苦情の調査を支援する者に対する報復行為、などに関する特定の事柄について、報告の受け付けおよび調査をゼネラルカウンセル/被指名人に対し許可するものです。</p>
2.2	役割と責任	
2.2.1	ゼネラルカウンセル/被指名人	<p>ゼネラルカウンセル/被指名人は、上記で特定された問題に関する報告を受け付け、調査する権限があります。この役割において、ゼネラルカウンセル/被指名人は監査委員会に助言を与えると同時に、監査委員会の権限のもとで行動を取ります。</p> <p>報告は、社員、株主またはその他の者によって、下記のように行うことができます。</p> <ul style="list-style-type: none">● 郵送先：Mastercard International attention to the General Counsel: 2000 Purchase Street, Purchase, New York 10577-2509● メール: Richard.Verma@mastercard.com● ゼネラルカウンセルへ電話：(+1) 202 414-8032 もしくは● 匿名で（米国内および現地の法律で許可されている場合）、独立した第三者によって管理されている倫理ヘルプライン（1-800-405-9318 または www.mastercard.ethicspoint.com）を介して。これは機密事項として扱われます。国番号とダイヤル手順は www.mastercard.ethicspoint.com をご覧ください。 <p>当社の管理者、取締役役員、あるいは社員が受け取った報告はすべて、社内または社外のいかなる情報源からのものであっても、直ちにゼネラルカウンセル/被指名人に転送されます。</p> <p>また、報告書は監査委員会の社外議長宛てに直接行うことも可能です。その場合は、書面にて、Mastercard Incorporated Audit Committee Chairman, c/o General Counsel, 2000 Purchase Street, Purchase, New York 10577-2509 まで郵送してください。このような郵便物は、ゼネラルカウンセルの事務所によって議長に転送され、監査委員会の緊急検討事項として明確に記されるべきです。議長は独自の裁量に基づき、この方法で提出された報告をゼネラルカウンセルに戻</p>

内部告発者方針

		し、2.3.1 に従って事件記録の記入や調査を行うほか、2.3.2 に従って監査委員会による調査のために状況を留保できます。一般的には、議長は調査のために報告書をゼネラルカウンセルに転送するのが普通です。
2.2.2	会社の役員、取締役、社員	<p>当社の管理者、取締役役員、あるいは社員が受け取った報告はすべて、社内または社外のいかなる情報源からのものであっても、直ちにゼネラルカウンセル/被指名人に転送されます。</p> <p>当社の社員は、2.2.1 に記載された手順を機密事項としてまたは匿名扱いとすることを明示的に許可されています。社員から提出された報告書はすべて、状況下で妥当かつ合理的な範囲において、機密扱いあるいは匿名扱いされるものとします。</p>
2.3	モニタリング、レポート、レスポンス	
2.3.1		<p>報告受領後、ゼネラルカウンセル/被指名人は直ちにその内容を評価し、その苦情が報告に該当する性質のものであるかを判断します。ゼネラルカウンセル/被指名人が苦情を報告に該当するとした場合、ゼネラルカウンセル/被指名人は妥当な範囲で要約した報告の性質の詳細（特定の申し立ておよび関与した個人を含む）、報告の受領日、報告に関する調査の現状、報告に対する最終的な解決策を事件記録書（「事件記録書」）に含めます。ゼネラルカウンセル/被指名人は、定期的に行われる会議（1934年制定の米国証券取引法に従って当社の定期報告書を検討するために召集される会議以外）に先駆け、事件記録書にリストされた項目の最新の動向に関して詳細を妥当な範囲でまとめ、監査委員会の議長（および、議長からの指示がある場合は監査委員会のメンバー全員）に報告します。監査委員会のメンバー全員に対して、事件記録書および受領された報告書に関するすべての情報の入手手段が提供されます。</p> <p>報告にゼネラルカウンセルが関与している、または関与が示唆されている場合、ゼネラルカウンセルは速やかに調査から外れ、監査委員会委員長に書面で通知します。監査委員会は、公正中立な弁護士と協議して、さらに調査が必要であるかどうかを判断し、その報告を調査するために速やかに公正中立な弁護士を任命します。公正中立な弁護士は、その報告書の調査を行い、調査結果をここに定められる方針に従って監査委員会に報告します。</p> <p>ゼネラルカウンセル/被指名人が苦情を報告に該当するものと判断した場合は、その報告について速やかに調査し、調査結果の詳細を妥当な範囲でまとめ、監査委員会に報告します。この報告には、報告の内容、調査で取られた手順、発見された事実、また該当する場合は、推薦される解決策が含まれます。ゼネラルカウンセル/被指名人は、報告に関するそのような情報について、事件記録書の状況の定期的な更新情</p>

内部告発者方針

		<p>報とともに監査委員会に提供します。ゼネラルカウンセル/被指名人は独自の裁量で、調査の実施や調査結果の分析において社外の監査役、弁護士、その他の専門家を関与させることができます。ゼネラルカウンセル/被指名人は、社外の人を含め、調査活動を1人あるいは複数の人に委任できます。調査活動はすべて極秘扱いで行い、情報は、調査内容の検討の促進に必要な場合、および法に要求される場合に限り公開されます。ゼネラルカウンセル/被指名人は、合理的に必要と判断した場合は、最高コンプライアンス責任者、最高財務責任者、会計検査官、一般監査官、従業員関係担当エグゼクティブバイスプレジデント、そのスタッフ、または当社の社員の支援を得ることができます。調査項目はゼネラルカウンセル/被指名人によって決定され、当社およびその社員は調査に関して必要に応じ協力を提供するものとします。</p> <p>本サブセクションに基づき提供される情報はすべて、報告者の機密を保護する現地法の対象となる場合があることに注意してください。</p>
<p>2.3.2</p>		<p>監査委員会は独自の裁量において、その報告の査定に役立つ適切な専門知識を有している当社の経営陣に相談できます。監査委員会はまた、独自の裁量に基づき、報告の調査結果の分析において社外の監査官、弁護士、その他の専門家を雇用でき、これらの監査官、弁護士、専門家への支払いはすべて当社が行うものとします。</p> <p>ゼネラルカウンセル/被指名人ではなく監査委員会が、いつでもその独自の裁量に基づいて、報告の調査の開始や再開を決定できます。この場合、監査委員会は調査を実施するためにどのような専門家の援助が必要かを速やかに判断します。監査委員会はまた、独自の裁量に基づき、報告の調査およびその結果の分析において社外の監査官、弁護士、その他の専門家を雇用でき、これらの監査官、弁護士、専門家への支払いはすべて当社が行うものとします。これを決定するために、ゼネラルカウンセル/被指名人ではなく監査委員会が、報告を調査し、違反者として申し立てられている人物の特定、申し立てられている違反の重度と範囲、申し立ての信憑性などを検討し、その申し立てがプレスやアナリストの苦情を正確に映し出しているか、また状況下の適切な要素が示されているかを判断します。監査委員会またはその被指名人は、報告の調査と解決に、ゼネラルカウンセル、最高財務責任者、最高財務責任者、会計検査官、一般監査官その他のスタッフや社員の支援を得ることができます。このセクションに記載されているいかなる内容も、次回予定されている監査委員会まで報告の調査の開始を延期するようゼネラルカウンセル/被指名人に要求するものではありません。</p> <p>当社は、状況下で適切とされる方法で、報告に対応するものとします。監査委員会は、各報告について、適切な是正措置を指示する権限を有します。</p>
<p>2.3.3</p>		<p>当社の方針に沿って、監査委員会、ゼネラルカウンセル/被指名人および当社経営陣は、合理的な確信に基づき報告を行った人物、あるいは</p>

内部告発者方針

		監査委員会、ゼネラルカウンセル/被指名人およびその他の当社経営陣を援助した人物、あるいは政府、規制当局、法執行機関、調査機関などの報告の解決を援助した他の人物やグループへの報復や報復の試みを行うことはなく、またこれらの人物に対する直接または間接的な報復や報復の試みについては一切それを許容しないものとします。
2.3.4		ゼネラルカウンセル/被指名人は、時折変更される当社の記録保持期間に渡り、報告とその調査と解決策に関するすべての記録を厳密な極秘扱いで保管します。そのような文書については、弁護士と依頼者間の秘匿特権を維持するため合理的な措置が取られます。
2.4	コミュニケーションとトレーニング	当社は、本方針を確実に全社員に通達するとともに、社外向けに当社の企業ウェブサイトにてこれらの内容を掲載します。

3 方針に関する重要な情報

3.1 コンプライアンス

行動規範の下で、社員は法律、規範、またはその他の当社の方針の実際の違反に対する違反が疑われる場合、または実際に違反が分かった場合は速やかに報告してください。法律、行動規範、またはその他の会社方針の既知の、または疑わしい違反を報告しなかった場合、それ自体が行動規範に違反となり、解雇を含む処罰の対象となります。

3.2 所有権、審査、承認

本方針は、取締役会の監査委員会が所有し、3年ごとまたは状況に応じて更新情報を審査する必要があります。方針の改訂は、監査委員会または全取締役会の単独の裁量により行われます。

3.3 主な定義

会計に関する申し立て:社内会計管理の回避や回避の試みまたは当社会計方針に対する違反を含む、会計業務、社内会計管理および監査に関する事柄

監査委員会:Mastercard Incorporated 取締役会の監査委員会

派遣労働者: Mastercard へのサービスの提供、または当社に代わって Mastercard の顧客へのサービスの提供に従事する非 Mastercard 社員人材。派遣労働者として分類されるためには、非社員人材には、Mastercard バッジまたはシステムアクセスを通じた同伴者なしの Mastercard 施設への物理的アクセスや、当社のネットワーク、アプリケーション、データへのアクセスにより、成果物の納入やサービスの提供ができなければなりません。

倫理に関する申し立て:最高経営責任者（CEO）および幹部役員に対する当社倫理規範捕捉の違反

ゼネラルカウンセル/被指名人:ゼネラルカウンセル、および最高コンプライアンス責任者、ビジネス行動部門担当シニアバイスプレジデント、従業員関係担当エグゼクティブバイスプレジデントなどその被指名者。

法的申し立て:法的要件および規制要件の違反もしくは非準拠

報告:1.2 の記載事項に関する当社への苦情および懸念

内部告発者方針

報復行為:会計に関する申し立て、法的申し立て、倫理に関する申し立てについて報告を行う社員に対する報復

3.4 クロスレファレンス

3.4.1 方針

行動規範 (Code of Conduct)

最高経営責任者 (CEO) および幹部役員に対する倫理規範

3.4.2 基準

2002 年サーベンス・オクスリー法

2010 年ドッド・フランク法

3.5 バージョン履歴

2017 年 12 月 4 日 - 新しい方針フレームワークに準拠するために再フォーマットを実施

2020 年 4 月 20 日 - 3 年間の審査サイクル内の更新につき審査を実施