



Destinatari	Sky Group
Data di decorrenza	15 agosto 2024
Prossima revisione	1 settembre 2026
Classificazione della Politica	Pubblico
Titolare della Politica	Ufficio Rischi del Gruppo

Sky Listens

Politica di segnalazione

(Sky Group)

La presente Politica descrive come segnalare dubbi relativi a irregolare condotta illecita o non etica legata alle attività e alle relazioni commerciali di Sky attraverso il nostro programma Sky Listens. Tutti i canali di segnalazione Sky Listens che descrive possono essere utilizzati dai dipendenti, ma alcuni possono essere utilizzati anche da clienti, fornitori, partner commerciali o altre terze parti per sollevare dubbi nei confronti di Sky. La Politica spiega anche alcune delle responsabilità principali dei collaboratori nel rendere efficace il programma.

- Per **stampare** questo documento, fare clic con il tasto destro del mouse sulla pagina e selezionare «Stampa», oppure premere «Control» e «P» se si utilizza un dispositivo Windows, oppure «Comando» e «P» se si utilizza un Mac, e selezionare la propria stampante.
- Per **scaricare** questo documento, fare clic con il tasto destro del mouse sulla pagina e selezionare «Stampa», oppure premere «Control» e «P» se si utilizza un dispositivo Windows, oppure «Comando» e «P» se si utilizza un Mac, e selezionare «salva come PDF» anziché la propria stampante.

Indice

1.0	Scopo	3
2.0	Destinatari	3
3.0	Principi.....	3
4.0	Esprimersi liberamente	4
4.1	Cosa è necessario segnalare.....	4
4.2	Come segnalare situazioni dubbie	5
4.3	Responsabilità dei dirigenti	6
4.4	In che modo Sky tratta le segnalazioni	7
4.4.1	7	
4.5	Ritorsioni, riservatezza ed escalation	8
4.6	Divulgazione esterna e consulenza	10
5.0	Eccezioni alla Politica	10
6.0	Conseguenze della violazione della Politica	11
7.0	Segnalazione di violazioni o situazioni dubbie.....	11
8.0	Modifiche della presente Politica.....	11
9.0	Verifica e revisione della presente Politica	11
10.0	Riferimento/i di contatto	11
11.0	Titolare della Politica	11
12.0	Allegati.....	12
	Allegato A – Definizioni e note esplicative.....	12
	Allegato B – Link esterni	13
	Allegato C - Contatti.....	13

1.0 Scopo

Sky, comprese le sue attività operative e le imprese controllate e collegate nel mondo (di seguito collettivamente «noi», «**a noi/ci**», «**nostro/a/e/i**», «**Sky**» o «**Società**»), si impegna ad assumere comportamenti corretti, nonché una condotta integra ed etica in tutte le sue attività e relazioni commerciali nel mondo, con l'aspettativa che il personale assuma la stessa condotta.

La presente Politica («**Politica**») supporta il **Codice di Condotta di Comcast Corporation** e descrive come segnalare dubbi relativi a irregolare condotta illecita o non etica legata alle attività e alle relazioni commerciali di Sky attraverso il nostro programma Sky Listens. La Politica spiega anche le responsabilità dei collaboratori nel rendere efficace il programma.

La presente Politica serve a facilitare la segnalazione senza timore di ritorsioni, in modo che il nostro programma possa allertare l'azienda su potenziali problemi e offrire una soluzione efficace.

I principi, obblighi e procedure di cui alla presente Politica ottemperano alle leggi e ai regolamenti applicabili in materia di whistleblowing, quali l'Employment Rights Act del Regno Unito del 1996, il Public Interest Disclosure Act del Regno Unito del 1998, la legge austriaca sulla protezione degli informatori (HSchG), la legge italiana 179/2017, il decreto legislativo italiano 231/2001 e il decreto legislativo 24/2023, il Protected Disclosure Act irlandese del 2014 (così come emendato), la Legge portoghese n. 93/2021, la Legge tedesca sugli obblighi di due diligence aziendale nelle catene di fornitura (LkSG) e la legge tedesca sulla protezione degli informatori (HinSchG), la legge ceca per la protezione degli informatori (171/2023 Sb.) e relativi leggi e regolamenti degli altri paesi nei quali operiamo, come modificati di volta in volta (di seguito «**normativa sul whistleblowing**»).

Il rispetto della presente Politica contribuisce anche a proteggere Sky, Comcast e il personale da potenziali violazioni delle normative e da rischi di natura regolamentare, finanziaria o reputazionale.

2.0 Destinatari

Le responsabilità nella presente Politica si applicano a tutti i Dipendenti della Società (siano essi impiegati a tempo determinato o indeterminato) in ogni sede (di seguito «**voi**» o «**Dipendente**» o «**personale di Sky**»)

3.0 Principi

Sky si impegna a condurre la propria attività in modo equo, con rispetto, onestà e integrità. Ci aspettiamo che tutti i dipendenti di Sky mantengano elevati standard di comportamento etico e di trasparenza e che sollevino eventuali dubbi il prima possibile.

La presente Politica spiega come sollevare dubbi in merito a una qualsiasi delle questioni indicate nella sezione «Cosa si dovrebbe segnalare» che segue. Il documento stabilisce le principali responsabilità dei dipendenti che devono facilitare le segnalazioni, inclusa la richiesta di ulteriore intervento per problemi di cui vengano a conoscenza, e per evitare ritorsioni. La presente Politica illustra anche le modalità per approfondire la questione qualora si ritenga che Sky abbia agito in violazione della presente Politica nel rispondere ai propri dubbi.

La Politica non è volta a trattare le procedure di gestione da parte della Società dei dubbi in materia di condotte non etiche o illecite che siano poste alla sua attenzione a causa di un contenzioso, investigazione pubblica o simile azione legale intentata nei confronti della Società.

4.0 Esprimersi liberamente

Al fine di favorire l'estensiva adozione di una cultura di comunicazione e segnalazione aperte, Sky ha creato il programma **Sky Listens**. Questo al fine di offrire la disponibilità di più canali per sollevare un dubbio e assicurare un ampio ventaglio di opzioni per mettere Sky al corrente del dubbio.

I dipendenti sono incoraggiati a esprimersi liberamente usando il canale o l'opzione presentati al seguente paragrafo 4.3. Qualunque sia il metodo scelto, il dipendente è invitato a segnalare la situazione dubbia il prima possibile.

Salvo il caso in cui sia previsto dalla normativa locale, Sky non richiede al dipendente di rivelare la propria identità, mettendo inoltre a disposizione una Helpline riservata e un Portale web, pertanto è possibile presentare una segnalazione senza rivelare la propria identità. In alcuni Paesi, i nostri Team dedicati alle persone sono anche in grado di ricevere segnalazioni anonime telefonicamente. Tutti possono presentare una segnalazione tramite [la Helpline o il Portale web](#) e questo link è disponibile anche nel Codice di condotta Comcast.

I dettagli di contatto dei dipendenti per i dipartimenti Sky sono disponibili sullo [SharePoint globale dell'Ufficio Rischi del Gruppo](#). (Questo link è riservato ai dipendenti con accesso all'intranet interna di Sky)

4.1 Cosa è necessario segnalare.

I Suoi dubbi possono riguardare una condotta irregolare verificatasi, in corso o che potrebbe verificarsi nell'ambito di Sky, o che si stia verificando al di fuori di Sky ma possa essere collegata o riflettersi su di Lei. È possibile segnalare qualsiasi tipo di dubbio attraverso la nostra Helpline o il portale web, a prescindere dal fatto che benefici o meno delle protezioni legali per i whistleblower (per ulteriori informazioni al riguardo, si veda il paragrafo 4.6).

4.1.1 Problema sul posto di lavoro: una denuncia o dubbio relativi **all'esperienza quotidiana sul luogo di lavoro**, come ad esempio:

- (a) trattamento iniquo;
- (b) dubbi in merito alla ripartizione del lavoro;
- (c) incompatibilità caratteriali con colleghi o superiori;
- (d) conflitti nella programmazione degli orari, oppure
- (e) favoritismi.

4.1.2 Problemi di equità nelle condizioni di lavoro: l'accusa o il sospetto di condotta illecita o contraria all'etica che denunci la violazione dei principi di **rispetto ed equo trattamento delle persone** definiti dal Codice di condotta Comcast o da qualsiasi politica correlata di Sky, da Sky, da un dipendente, Fornitore, Partner commerciale o da Terzi in rappresentanza della Società, come ad esempio:

- (a) violazione di una legge o regolamento applicabile in materia di lavoro o impiego;
- (b) discriminazione e molestie, ad esempio, basate su razza, sesso, età, religione, disabilità, origine nazionale o qualsiasi caratteristica o status protetto dalla legge (che può variare da paese a paese);
- (c) ambiente di lavoro ostile quale definito dalle politiche sui dipendenti di Sky (ad es. razza, genere, età, religione, disabilità, origine nazionale).

4.1.3 Problemi di integrità: l'accusa o il sospetto di **condotta illecita o contraria all'etica** tenuta da Sky, da un Dipendente, Fornitore, Partner commerciale o da un Terzi in rappresentanza della Società, in qualunque area, come ad esempio:

- (a) Violazione del Codice di condotta.
- (b) Questioni relative a contabilità, controlli sulla contabilità interna o audit.
- (c) Corruzione o concussione.
- (d) Frode o falsificazione di spese di viaggio e intrattenimento.
- (e) Falsificazione di numeri cliente o sistemi di misurazione.
- (f) Conflitti d'interesse.
- (g) Divulgazione di informazioni di proprietà o confidenziali dell'azienda.
- (h) Abuso o furto di beni della Società.
- (i) Vendite di droghe illegali; atti violenti o minacce alla sicurezza personale.
- (j) Condizioni che rappresentano un pericolo o un rischio per un Dipendente, un cliente, una struttura o il pubblico in generale. (incluse radiazioni, sicurezza nucleare).
- (k) Dubbi relativi ai diritti umani, inclusa schiavitù moderna.
- (l) Violazioni di appalti pubblici.
- (m) Vendita impropria di prodotti e servizi finanziari o cattiva condotta sui mercati.
- (n) Riciclaggio di denaro.
- (o) Evasione fiscale.
- (p) Sicurezza dei prodotti e compliance.
- (q) Problemi relativi alla sicurezza del trasporto.
- (r) Dubbi sull'impatto ambientale (incluse radiazioni, sicurezza nucleare)
- (s) Comportamenti o pratiche non sicure sul posto di lavoro che potrebbero compromettere la salute e il benessere di qualsiasi individuo.
- (t) Sicurezza di alimenti e mangimi, salute e benessere degli animali.
- (u) Violazione dei diritti dei consumatori.
- (v) Protezione della privacy e dei dati personali e sicurezza dei sistemi e delle reti informatiche.

4.1.4 Ritorsioni: denuncia o dubbio di **ritorsioni** a seguito dell'espressione di dubbi o di informazioni fornite alla Società.

4.2 Come segnalare situazioni dubbie

I dipendenti Sky possono segnalare situazioni dubbie o inviare richieste contattando:

- (a) il proprio responsabile;
- (b) il proprio referente locale per le Risorse Umane, i Rischi del Gruppo o l'Ufficio Legale (compreso quello preposto all'Etica e alla Conformità);
- (c) i comitati aziendali locali;
- (d) la helpline riservata Sky Listens oppure;
- (e) il portale web riservato Sky Listens.

La helpline e il portale web riservati possono inoltre essere usati da clienti, fornitori, partner commerciali o terzi in caso di dubbi su condotte potenzialmente illecite o contrarie all'etica in relazione ai propri rapporti con Sky o qualunque altro aspetto dell'attività di Sky. Per informazioni sui contatti di alcune giurisdizioni in cui opera Sky si veda l'Allegato C.

Sebbene chiunque possa utilizzare la Helpline e il Portale Web, alcuni Dipendenti (vedi Definizioni) o altre terze parti che non siano dipendenti di Sky godono di ulteriori diritti ai sensi delle Leggi locali sul Whistleblowing quando sollevano taluni dubbi, che acquisiscono in un contesto lavorativo. In linea di massima, Sky cerca di trattare tutti i dubbi che non costituiscono reclamo «sul posto di lavoro» in modo coerente e in linea con gli standard fondamentali del programma di lealtà e riservatezza definiti nel presente documento. Per maggiori informazioni sui diritti dei whistleblower, consultare la sezione 4.6 della presente Politica.

È possibile **trovare tutti i numeri della helpline riservati e il portale web** all'indirizzo www.ComcastSkyListens.com. Sono disponibili opzioni per la «Presentazione di una segnalazione per telefono» e la «Presentazione di una segnalazione online» (che comprendono la possibilità di presentare la segnalazione nella propria lingua).

Il programma Sky Listens rientra nel più ampio programma Comcast NBCUniversal Listens e comprende una helpline e un portale web riservati, amministrati da NAVEX Global, Inc. («Navex»), terzo indipendente.

Il comitato di verifica Comcast ha inoltre istituito una procedura per consentire ai dipendenti di comunicare con i membri del comitato. In caso di situazioni dubbie, è possibile inviare un'e-mail a:

Audit_Committee_Chair@comcast.com. La corrispondenza ricevuta sull'account e-mail del presidente del Comitato di verifica è gestita nel rispetto delle procedure stabilite da detto Comitato. Per maggiori informazioni, visitare la sezione [Contact the Board](#) del sito internet di Comcast Corporation.

I sospetti di **riciclaggio di denaro** devono essere segnalati dai dipendenti Sky al funzionario designato da Sky; per dubbi relativi alla **protezione dei dati**, è necessario contattare il funzionario locale addetto alla protezione dei dati. Se l'utente solleva dubbi su questi e altri aspetti attraverso la Helpline o il Portale web, provvederemo a trasmetterli alle persone competenti o a offrire consulenza.

4.3 Responsabilità dei dirigenti

Sky si attende che tutto il personale, compresi i dirigenti, collabori pienamente e onestamente alle indagini di qualunque natura della Società, in modo da accertare la verità dei fatti e adottare le misure necessarie. Alcuni dubbi potrebbero richiedere un'indagine approfondita (con il possibile coinvolgimento di uno specialista con esperienza o competenze pertinenti), che potrebbe implicare incontri con testimoni o altri soggetti coinvolti e la raccolta di documenti. In qualità di dipendente o responsabile di un dipendente coinvolto in un'indagine, è possibile che Le venga richiesto di collaborare; in tal caso, il/la dipendente è tenuto/a a mantenere la questione riservata.

Quale superiore di altri dipendenti in seno all'organizzazione, un dirigente ha maggiori responsabilità nel supportare la presente Politica e una cultura che rispetti il nostro Codice. I dirigenti devono essere d'esempio e rappresentare un modello per i rispettivi team e tutto il personale. È fondamentale che il dirigente promuova un ambiente aperto alle segnalazioni, che incoraggi i dipendenti a porre domande, sollevare dubbi ed esprimersi con chiarezza.

Quando i dirigenti ricevono o vengono a conoscenza di dubbi provenienti direttamente da uno dei propri dipendenti, devono reagire come segue:

- Per un **problema sul posto di lavoro** (come definito sopra), è tenuto/a a chiedere consiglio al Team locale dedicato al personale, mantenere la riservatezza, adottare un'azione immediata e imparziale per comprendere e risolvere il problema stesso, documentare il proprio approccio nonché il risultato e fornirlo al Team locale dedicato al personale. In caso di dubbi su come procedere, contattare il team HR locale per ricevere assistenza.
- Se si tratta di un problema di **"occupazione equa"**, è necessario segnalarlo immediatamente al Team locale dedicato al personale; nel Regno Unito è necessario contattare People Advice, che informerà Employee Relations. Gli addetti forniranno consigli e valuteranno chi deve indagare sul caso. I dirigenti non devono **mai** indagare su tali questioni autonomamente. Se questi problemi si verificano durante la risoluzione di un problema sul posto di lavoro, è necessario segnalarli immediatamente.
- Se si tratta di un **"problema di integrità"**, (come definito sopra) è necessario segnalarlo immediatamente al Team locale dedicato al personale; nel Regno Unito è necessario contattare People Advice che informerà Employee Relations. Gli addetti forniranno consigli e valuteranno chi deve indagare sul caso. È possibile fare le segnalazioni anche al team addetto alla sicurezza del

gruppo o al Team addetto alla compliance. I dirigenti non devono **mai** indagare su tali questioni autonomamente. Se questi problemi si verificano durante la risoluzione di un problema sul posto di lavoro, è necessario segnalarli immediatamente.

- Indipendentemente dalla situazione dubbia segnalata, i dirigenti non devono mai attuare alcuna forma di **ritorsione** e sono tenuti a incoraggiare tale condotta nei confronti di qualunque soggetto con il quale si interfacciano nel corso di un'indagine. È necessario segnalare ogni effettiva ritorsione o accusa di ritorsione da parte di altri immediatamente, in quanto «problema di integrità».

4.4 In che modo Sky tratta le segnalazioni

4.4.1 Cosa succede dopo avere presentato una segnalazione?

Sky si impegna a garantire che le segnalazioni vengano confermate al segnalante entro sette (7) giorni dalla ricezione. A seconda del problema (come indicato nella sezione 4.3), i casi vengono assegnati a un opportuno investigatore indipendente, che decide in merito alla necessità e all'entità di qualsiasi indagine. Nei casi in cui le segnalazioni siano protette dalle leggi sul Whistleblowing, Sky si impegna a garantire che vengano esaminate da personale indipendente responsabile della valutazione e della gestione di segnalazioni riservate, in conformità alle leggi sul Whistleblowing del paese interessato.

L'investigatore/gli investigatori può/possono anche formulare raccomandazioni, incluse conclusioni sulla condotta di singole persone, che potrebbero rinviare ai processi formali di condotta applicabili in ogni Paese in cui operiamo. L'investigatore può anche raccomandare altri rimedi o cambiamenti per consentirci di mitigare il rischio di futuri violazioni, come ad esempio miglioramenti della Politica. Cerchiamo sempre di indagare sui casi e di giungere a conclusioni nel modo più rapido ed efficiente possibile.

In Sky diamo valore alla comunicazione aperta e vogliamo che tu ti senta a tuo agio nel sollevare qualsiasi preoccupazione tu possa avere e la nostra politica Speak Up riflette il nostro impegno ad ascoltare e affrontare le tue preoccupazioni in modo efficace. Se un problema che stai segnalando personalmente ti colpisce direttamente, come casi di cattiva condotta mirati a te personalmente, potresti avere la possibilità di sollevarlo come reclamo in base alle tue politiche locali. Non è obbligatorio farlo e vogliamo assicurarti che parlare senza sollevare un reclamo è un corso d'azione ugualmente valido ed efficace per tutti i problemi e farlo ci consente di gestire rapidamente ed efficientemente le tue preoccupazioni mantenendo la riservatezza. Che una segnalazione di Speak Up includa o meno un reclamo, non influenza o modifica il rigore e l'imparzialità del nostro processo di indagine; seguiamo lo stesso approfondito processo di accertamento dei fatti per garantire equità e responsabilità.

Se preferisci sollevare un reclamo ufficiale ed è appropriato, ti preghiamo di dirlo quando presenti la tua segnalazione. Dichiarando chiaramente questa intenzione, possiamo assicurarti di ricevere tutto il supporto necessario per presentare un reclamo. Per ulteriori indicazioni sui reclami, consulta la politica locale sui reclami (ove esistente e pertinente per il tuo territorio) sull'intranet. In alternativa, il tuo team locale People è prontamente disponibile per rispondere alle domande e fornire ulteriore assistenza.

Anche le questioni classificate come problemi sul posto di lavoro possono essere soggette a procedure separate di indagine e gestione da parte di Sky e saranno gestite di norma nell'ambito delle politiche locali per le persone da parte del management di linea. Si invita in prima istanza a segnalare dubbi sul posto di lavoro direttamente al management di linea o ai Team dedicati al personale, tuttavia è possibile utilizzare tutti i canali previsti dalla presente Politica.

4.4.2 Mi verrà comunicato l'esito?

Se il segnalante ha fornito le proprie informazioni di contatto o ha usato la Helpline o il Portale web, Sky terrà il segnalante al corrente dei progressi principali dell'indagine. Forniremo un feedback, ove possibile, in conformità con la legge (incluse leggi locali relative a reclami personali e feedback richiesto sui risultati), mantenendo l'integrità dell'indagine. La necessità di portare a termine l'indagine in modo imparziale, riservato e secondo

criteri di equo trattamento dei dipendenti spesso impedisce a Sky di fornire dettagli specifici dell'indagine o di eventuali azioni disciplinari stabilite di conseguenza. Normalmente, non saranno comunicati al segnalante dettagli delle specifiche azioni disciplinari adottate nei confronti di altre persone. Ove possiamo darle riscontro, deve sempre trattare le informazioni relative all'indagine in modo riservato.

Se il segnalante ha deciso di rimanere anonimo, la Helpline riservata e il Portale web offrono un canale diretto attraverso il quale Sky può comunicare con il segnalante mantenendone l'anonimato. Tuttavia, in tal modo potrebbe essere più difficile svolgere indagini in merito ai dubbi sollevati, poiché è possibile che Sky non sia in grado di discutere interamente la questione con il segnalante oppure ottenerne ulteriori informazioni. Sky incoraggia i dipendenti a identificarsi ove possibile; tuttavia, qualora si decida altrimenti, Sky non tenterà di risalire alla Sua identità.

Un'indagine è un processo di accertamento dei fatti che ha come obiettivo principale stabilire se una segnalazione sia fondata o meno sulla base delle prove raccolte e se si tratti o meno di una violazione delle politiche di Sky. Sky non prende decisioni di carattere penale e ogni eventuale processo formale di condotta viene gestito separatamente in linea con le politiche locali. Ciò nonostante, possono essere adottate decisioni idonee a salvaguardare il personale di Sky, la sua attività e terzi (inclusi, a titolo esemplificativo, fornitori e partner commerciali). La sospensione non indica che un'accusa sia stata provata o che un soggetto abbia violato una Politica di Sky.

4.4.3 Quale supporto posso ricevere?

Sky comprende quanto il coinvolgimento in un'indagine possa essere stressante e preoccupante. Ci impegniamo a ridurre al minimo le ripercussioni sulle persone conducendo le indagini in modo tempestivo, equo e imparziale e fornendo il sostegno adeguato ai soggetti coinvolti nel corso della procedura.

Se il segnalante ha bisogno di supporto in relazione all'indagine stessa, può parlarne con l'Investigatore. Questi può contattare le Risorse Umane o il proprio responsabile di linea, che forniranno un supporto personale nell'ambito del proprio ruolo. Se il segnalante avverte la necessità di un sostegno in merito alla stessa indagine, può discuterne con i soggetti che svolgono le indagini, che potrebbero rinviarlo a un dipartimento o soggetto più idoneo all'assistenza, ma saranno in grado di offrire consigli prima del rinvio. Il segnalante è sempre tenuto ad assicurarsi che ogni aspetto relativo all'indagine resti riservato.

4.5 Ritorsioni, riservatezza ed escalation

4.5.1 Ritorsioni

Sky non ammette ritorsioni nei confronti dei segnalanti che in buona fede sollevino dubbi o prendono parte alla gestione o all'indagine relativa a una situazione dubbia, reale o sospetta (anche qualora si riveli successivamente infondata). Sky cerca di prevenire le ritorsioni, chiarendo che si tratta di una violazione della presente Politica e che, se provata, potrebbe costituire un problema di condotta.

Nessuno deve subire un trattamento sfavorevole a causa della comunicazione di una situazione dubbia. Qui di seguito sono riportati alcuni esempi di situazioni che possono essere considerate quale trattamento dannoso. Qualora ciò avvenga in seguito alla segnalazione di un problema di equità lavorativa o Integrità ai sensi della presente Politica, sarà considerato una ritorsione. Gli esempi elencati non sono esaustivi. Sky non consente ritorsioni con alcun mezzo, sia direttamente che indirettamente, incluse azioni contro una persona che agevoli o sia collegata a un Segnalatore.

Non deve essere adottato alcuno dei seguenti comportamenti nei confronti di una persona che ha segnalato un dubbio a Sky, a seguito della sua segnalazione:

- a) sospensione, interruzione temporanea o permanente del rapporto di lavoro ovvero misure equivalenti;
- b) demansionamento o negazione di promozioni;
- c) trasferimento di competenze, trasferimento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica degli orari lavorativi;
- d) rifiuto di fornire formazione;
- e) valutazione delle prestazioni o referenze negative;
- f) imposizione o adozione di qualunque misura disciplinare, richiamo o altra penalizzazione, inclusa penalizzazione finanziaria;
- g) coercizione, intimidazione, molestie od ostracismo;
- h) discriminazione, trattamento sfavorevole o iniquo;
- i) mancata conversione di un contratto d'impiego a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, ove risulti legittimo per il lavoratore fosse attendersi l'offerta di un impiego a tempo indeterminato;
- j) mancato rinnovo o cessazione anticipata da un contratto d'impiego temporaneo;
- k) danno, inclusi danni alla reputazione personale, in particolare sui social media, o perdita finanziaria, incluso mancato guadagno e perdita di entrate.
- l) Iscrizione in liste nere in base a un accordo formale o informale a livello di settore o industria, che potrebbe comportare l'impossibilità, per il lavoratore, di trovare futuro impiego in un settore o industria.
- m) Cessazione o annullamento anticipati di un contratto di fornitura di beni o servizi.
- n) Cancellazione di licenze o permessi.
- o) Indirizzamento psichiatro o medico.

Se il/la dipendente ritiene di avere subito un trattamento sfavorevole o vittimizzazione per aver espresso i propri dubbi, deve segnalare la situazione quale **nuovo dubbio**, attraverso i canali menzionati nella presente Politica. È necessario parimenti segnalare un dubbio se si ritiene che altri siano trattati in modo ingiusto o discriminati a seguito di dubbi segnalati. Se si preferisce, è possibile presentare la segnalazione in modo anonimo tramite la Helpline o il Portale web.

4.5.2 Riservatezza

Molte situazioni dubbie comprendono situazioni ed eventi che potrebbero avere ripercussioni sul pubblico o contenere elementi di pubblico interesse e in quanto tale essere considerati dalla normativa «divulgazione protetta». Le normative nazionali fanno distinzione tra le modalità di protezione dei whistleblower riconosciuti dalla legge e queste possono differenziarsi nei territori nei quali Sky opera. In alcuni casi, la situazione dubbia sollevata potrebbe non ricadere nella definizione giuridica del whistleblowing nel territorio interessato e potrebbero non applicarsi le tutele di legge.

La Politica di Sky prevede di trattare tutte le persone secondo coerenza nei criteri di tutela adottati. Sky cerca di assicurare che la riservatezza venga mantenuta, in particolare che l'identità del segnalante sia protetta secondo la scelta dello stesso, e vieta sempre ogni forma di ritorsione.

Se il segnalante sceglie di identificarsi nella segnalazione, o in qualunque momento successivo, Sky ne manterrà, ove possibile, la riservatezza. In rari casi ciò non è possibile: ad esempio, se un tribunale richiede a Sky di comunicare l'identità del segnalante nel corso di una procedura giudiziaria oppure nel caso in cui Sky fosse soggetta a un altro obbligo di natura legale, a titolo esemplificativo nel caso in cui Sky ritenesse che possano esistere rischi per la sicurezza personale di qualcuno. In tali casi, Sky si impegna per quanto possibile a discutere con il segnalante se procedere e secondo quali modalità.

4.5.3 Richiesta di ulteriore intervento

Se si intende segnalare che la risposta di Sky a un problema sollevato viola la presente Politica, è possibile segnalare il problema al dipartimento Sky Listens Champion Niall MacGinnis (con qualsiasi mezzo, compresa l'e-mail all'indirizzo niall.macginnis@sky.uk) o al Comcast Audit Committee, illustrando gli elementi della violazione della Politica e le proprie ragioni. Ove ritenuto opportuno in base alle informazioni fornite, la segnalazione subirà un'escalation e sarà esaminata da una persona indipendente dall'indagine iniziale. Il semplice disaccordo con l'esito di un'indagine non è un motivo sufficiente per un'escalation.

4.6 Divulgazione esterna e consulenza

Sky si attende che tutti i soggetti che prendono parte a un'indagine mantengano la riservatezza sull'indagine stessa e sui dati e sulle informazioni riservati di Sky. Sky incoraggia i dipendenti a esporre i propri dubbi a Sky prima di contattare canali esterni, al fine di essere in grado di svolgere indagini e adottare le misure adeguate il prima possibile.

La presente Politica non contiene consigli di carattere legale. Sky opera in un ampio numero di territori e i diritti dei whistleblower variano in ognuno di essi. Incoraggiamo tutti a segnalarci i propri dubbi, indipendentemente dall'applicazione delle leggi in materia di whistleblower. Se utilizza i canali indicati nella presente Politica, possiamo rispettare le norme locali in vigore.

Qualora sia necessario ricevere consigli e indicazioni sulle leggi vigenti nella propria giurisdizione locale, compresa l'esistenza e i dettagli di eventuali autorità locali (ad esempio, in Italia, Germania, Austria, Irlanda o Portogallo) preposte a ricevere le informazioni esterne, è possibile contattare le seguenti organizzazioni esterne per ricevere indicazioni indipendenti:

Regno Unito: Protect (fondazione indipendente dedicata al whistleblowing):

Sito internet: <https://protect-advice.org.uk/> (in precedenza [Public Concern at Work](#)).

Helpline: +44 (0) 203 117 2520

E-mail: whistle@protect-advice.org.uk

UE: Servizio d'azione per i cittadini europei (ECAS), all'indirizzo <https://ecas.org/> e il suo servizio La tua Europa – Consulenza.

Austria: diverse autorità possono ricevere segnalazioni, ad esempio l'Ufficio federale anticorruzione all'indirizzo <https://www.bak.gv.at/en/>

Repubblica Ceca: il Ministero della Giustizia gestisce una linea di segnalazione all'indirizzo <https://oznamovatel.justice.cz/chci-podat-oznamenim/>

Germania: diverse autorità possono ricevere segnalazioni, ad esempio l'Ufficio federale di giustizia (BfJ)

Irlanda: Ufficio del Commissario per le informazioni protette (Protected Disclosures Commissioner) all'indirizzo <https://www.opdc.ie/>

Italia: ANAC - Autorità Nazionale Anticorruzione su <https://www.anticorruzione.it/>

Portogallo: Meccanismo nazionale anticorruzione (MENAC)

Internazionale: Whistleblowing International Network all'indirizzo <https://whistleblowingnetwork.org>, che riunisce organizzazioni senza scopo di lucro nazionali e internazionali a difesa e protezione dei whistleblower. La sezione Members riporta le organizzazioni nazionali che potrebbero offrire aiuto.

Se si desidera presentare una segnalazione a un organo o autorità di pubblica vigilanza, è necessario assicurarsi che ciò avvenga nell'osservanza della legislazione nazionale. Il dipendente deve essere consapevole dell'impossibilità di ricevere tutela in quanto whistleblower in caso di divulgazione di informazioni riservate al di fuori delle vie legalmente approvate.

5.0 Eccezioni alla Politica

Non sono ammesse eccezioni alla presente Politica per dipendenti a causa della gravità delle ripercussioni della sua inosservanza a carico di Sky e del dipendente.

6.0 Conseguenze della violazione della Politica

L'inosservanza della Politica (salvo eccezione approvata, se del caso) può comportare misure disciplinari fino a, e inclusa, la cessazione del rapporto di lavoro.

7.0 Segnalazione di violazioni o situazioni dubbie

Ci aspettiamo che segnali qualsiasi violazione sospetta o effettiva della presente Politica utilizzando uno dei canali di segnalazione disponibili. Ad esempio, può essere compreso il caso in cui si sia a conoscenza del fatto che la segnalazione di una situazione dubbia da parte di un collega non sia stata presentata in buona fede.

Nessuna parte della Politica o di altre Politiche di Sky limita la possibilità di comunicare o fornire informazioni ad autorità competenti, appropriati enti regolatori, funzionari governativi, agenzie o commissioni governative, compresi la Exchange Commission e la Financial Conduct Authority (Stati Uniti) o loro corrispondenti nazionali in merito a potenziali violazioni di legge senza darne comunicazione a Sky, come previsto dalle Leggi internazionali a tutela dei whistleblower.

8.0 Modifiche della presente Politica

Sky si assicura che le proprie politiche siano aggiornate ed eque per tutti i dipendenti Sky. La Politica può essere modificata occasionalmente con o senza previa notifica.

La versione più recente della Politica sarà pubblicata sull'intranet locale; è Sua responsabilità quale dipendente leggerla e aggiornarsi in relazione agli obblighi, procedure e ogni altra questione previsti dalla versione più recente della Politica.

9.0 Verifica e revisione della presente Politica

Il titolare della Politica è responsabile della revisione e della verifica occasionale della Politica; deve altresì accertarsi che siano previsti, messi in opera e verificati dai dirigenti locali adeguati controlli di governance e sorveglianza, che sia fornita relativa formazione e che vi sia adeguata rendicontazione dell'attività dirigenziale, al fine di attenuare i rischi oggetto della Politica.

10.0 Riferimento/i di contatto

Per richieste relative alla presente Politica, contattare il proprio responsabile, il gestore della Politica o il consueto riferimento per le questioni legali e la compliance.

11.0 Titolare della Politica

Titolare della Politica: **Ufficio rischi del Gruppo Sky**

Il **responsabile di Speak UP Champion** di Sky è Niall MacGinnis, direttore della sicurezza del gruppo.

12.0 Allegati

Allegato A - Definizioni e note esplicative

Tabella 1 - Definizione dei termini

Definizione del termine	Significato
-------------------------	-------------

Partner commerciale/i	Per quanto riguarda il fornitore, si definisce come qualunque <i>altro</i> soggetto che intrattenga rapporti commerciali con Sky.
Imprese controllate e collegate	le imprese delle quali Sky sia direttamente o indirettamente azionista di maggioranza.
Fornitore/i	si intendono le aziende o i singoli che forniscono a Sky prodotti, personale o servizi, compresi i loro dipendenti, subappaltatori e agenti.

Tabella 2 – Note esplicative

Termine	Spiegazione
terza/e parte/i	Ogni singolo od organizzazione con cui il dipendente sia a contatto durante lo svolgimento delle proprie mansioni per Sky, compresi clienti esistenti e potenziali, partner commerciali, fornitori, contatti aziendali, agenti e consulenti.

Allegato B – Link esterni

Le risorse correlate sono riportate sul lato destro. Le unità aziendali locali di Sky possono avere ulteriori restrizioni o linee guida che Lei è tenuto a leggere e rispettare. Per ulteriori informazioni, **faccia riferimento alle intranet delle politiche aziendali locali**. Di seguito troverà i dati delle risorse esterne che possono essere utili.

Comcast

[Codice di condotta Comcast Corporation](#)

[Codice di condotta per i fornitori e i partner commerciali di Comcast Corporation](#)

Gruppo Sky

www.ComcastSkyListens.com

[Politica di segnalazione di Sky](#)

Allegato C - Contatti

Paese	Contatto	Indirizzo
Austria	SkyListensDACH@skygroup.com	Rivergate, Handelskai 92, 1200 Vienna, Austria
Repubblica Ceca	SkyListensCzechia@skygroup.com	Zita Pivkova Uffici #3.09, #3.12, #3.13, #3.22, #3.24 Rustonka



		Rohanské náměstí 693/10 Praha 8, 186 00 Repubblica Ceca
Germania	SkyListensDACH@skygroup.com	Medienallee 26, 85774 Unterföhring, Germania
Irlanda	SkyListensIreland@skygroup.com	Burlington Plaza, 1 Burlington Road, Dublino, D04 RH96, Irlanda
Italia	SkyListensItaly@skygroup.com	Via Monte Penice, 7, 20138 Milano, Italia
Portogallo	SkyListensPortugal@skygroup.com	R. de Entrecampos 28, 1700-158 Lisboa, Portogallo
Regno Unito	SkyListensUK@skygroup.com	Grant Way, Isleworth, TW7 5QD, Regno Unito
Svizzera	SkyListensDACH@skygroup.com	Stockerhof, Dreikönigstrasse 31a CH-8002 Zurigo, Svizzera