



Dotyczy	Sky Group
Termin wejścia w życie	15 sierpnia 2024
Kolejna redakcja tekstu	1 września 2026
Klasyfikacja Regulaminu	Publiczne
Jednostka odpowiedzialna za Regulamin	Biuro Ryzyka Grupy

Regulamin zgłaszania nieprawidłowości w ramach programu Sky Listens (Sky Group)

Niniejszy Regulamin określa sposób zgłaszania nieprawidłowości związanych z nielegalnym lub nieetycznym postępowaniem w działalności i relacjach biznesowych spółki Sky za pośrednictwem naszego programu Sky Listens. Do dyspozycji pracowników są wszystkie opisane w nim kanały Sky Listens, za pośrednictwem których można dokonać zgłoszenia, jednak niektóre z nich mogą być również wykorzystywane do zgłaszania obaw wobec spółki Sky przez klientów, partnerów biznesowych lub inne osoby trzecie. W niniejszym regulaminie określono również pewne kluczowe obowiązki pracowników, które mają zapewnić skuteczne funkcjonowanie programu.

- W celu **wydrukowania** niniejszego dokumentu należy kliknąć prawym przyciskiem myszy w obrębie strony oraz wybrać opcję „Drukuj” lub – w przypadku urządzenia z systemem Windows – wcisnąć klawisz „Control” oraz „P”, a w przypadku urządzenia z systemem MacOS – wcisnąć klawisz „Command” oraz „P”, po czym wybrać drukarkę.
- W celu **pobrania** niniejszego dokumentu należy kliknąć prawym przyciskiem myszy w obrębie strony oraz wybrać opcję „Drukuj” lub – w przypadku komputera z systemem Windows – wcisnąć klawisz „Control” oraz „P”, a w przypadku komputera z systemem MacOS – wcisnąć klawisz „Command” oraz „P”, po czym zamiast drukarki wybrać opcję „Zapisz jako PDF”.

Spis treści

1.0	Cel.....	3
2.0	Zastosowanie	3
3.0	Zasady.....	3
4.0	Zgłaszanie nieprawidłowości.....	4
4.1	Co należy zgłaszać	4
4.2	Jak zgłosić nieprawidłowość	5
4.3	Obowiązki menedżerów	6
4.4	Co spółka Sky robi ze zgłoszeniami	7
4.5	Odwet, poufność i przekazywanie sprawy do osoby wyżej w hierarchii (eskalacja)	9
4.6	Ujawnianie informacji i zasięganie porad poza spółką Sky	10
5.0	Wyjątki od niniejszego Regulaminu	11
6.0	Konsekwencje naruszenia niniejszego Regulaminu	11
7.0	Zgłaszanie naruszeń lub obaw.....	12
8.0	Zmiany w niniejszym Regulaminie	12
9.0	Monitorowanie i aktualizowanie niniejszego Regulaminu	12
10.0	Osoby kontaktowe.....	12
11.0	Jednostka odpowiedzialna za niniejszy Regulamin	12
12.0	Załączniki	13
	Załącznik A – Definicje i wyjaśnienia.....	13
	Załącznik B – Linki zewnętrzne	13
	Załącznik C – Kontakty.....	14

1.0 Cel

Celem spółki Sky, w tym jej globalnych podmiotów prowadzących działalność oraz Kontrolowanych Podmiotów Zależnych (łącznie „my”, „nas”, „nasz”, „Sky” lub „Spółka”), jest postępowanie w sposób właściwy, uczciwy i zgodny z najwyższymi standardami etycznymi w obrębie całej naszej działalności oraz wszystkich relacji na całym świecie – i tego oczekujemy od naszych pracowników.

Niniejszy Regulamin („Regulamin”) wspiera **Kodeks postępowania Comcast Corporation**, określając sposób zgłaszania nieprawidłowości związanych z nielegalnym lub nieetycznym postępowaniem w zakresie działalności i relacji biznesowych spółki Sky za pośrednictwem naszego programu Sky Listens. Niniejszy Regulamin określa również obowiązki pracowników, które mają na celu zapewnić skuteczne funkcjonowanie programu.

Niniejszy Regulamin ma umożliwić zgłaszanie nieprawidłowości bez obaw o odwet, aby dzięki naszemu programowi ostrzeżano spółkę Sky o potencjalnych problemach i wdrażano właściwe środki zaradcze.

Zasady, wymagania i procedury ujęte w niniejszym Regulaminie są zgodne z obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami w zakresie zgłaszania nieprawidłowości. Te ostatnie obejmują brytyjską Ustawę o prawach pracowniczych z 1996 r., brytyjską Ustawę o ujawnianiu informacji w interesie publicznym z 1998 r., austriacką HinweisgeberInnenenschutzgesetz (HSchG), włoską ustawę 179/2017, włoskie dekrety ustawodawcze nr 231/2001 i 24/2023, irlandzką Ustawę o ujawnianiu informacji objętych ochroną z 2014 r., portugalską ustawę nr 93/2021, niemiecką Ustawę o obowiązkach w zakresie należytej staranności korporacyjnej w łańcuchach dostaw (LkSG) i niemiecki akt Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG), czeską Ustawę o ochronie osób zgłaszających nieprawidłowości (171/2023 Sb.) oraz podobne przepisy i regulacje obowiązujące w innych krajach, w których prowadzimy działalność, wraz z ich okresowymi zmianami (zbiorczo określane jako „**Przepisy dotyczące zgłaszania nieprawidłowości**”).

Przestrzeganie niniejszego Regulaminu pomaga również chronić Sky, Comcast i naszych pracowników przed potencjalnymi naruszeniami prawa oraz ryzykiem związanym z przepisami prawa, finansami bądź reputacją.

2.0 Zastosowanie

Obowiązki określone w niniejszym Regulaminie obejmują wszystkich pracowników Spółki – zarówno mających umowy na czas określony, jak i nieokreślony, niezależnie od miejsca pobytu („pracownik” lub „pracownicy spółki Sky”).

3.0 Zasady

Celem spółki Sky jest prowadzenie działalności w sposób uczciwy, sprawiedliwy, rzetelny oraz pełen szacunku. Oczekujemy, że wszyscy pracownicy spółki Sky będą spełniać wysokie standardy etycznego postępowania oraz transparentności i zgłaszać wszelkie nieprawidłowości tak szybko jak tylko będzie to możliwe.

Niniejszy Regulamin wyjaśnia sposób zgłaszania nieprawidłowości dotyczących wszelkich kwestii wymienionych poniżej, w sekcji „Co należy zgłaszać”. Określa on kluczowe obowiązki pracowników, które mają na celu umożliwienie zgłaszania nieprawidłowości, o których pracownik się dowiedział, w tym przekazywanie sprawy do organu odwoławczego, a także zapobieganie odwetowi. Niniejszy Regulamin wyjaśnia również, co pracownik powinien zrobić, jeśli uważa, że spółka Sky naruszyła zasady niniejszego Regulaminu, odpowiadając na zgłoszone przez niego obawy.

Celem niniejszego Regulaminu nie jest omówienie procesów postępowania Spółki ze zgłoszeniami nieprawidłowości dotyczącymi sprzecznego z prawem lub nieetycznego postępowania, o których Spółka dowiedziała się w związku ze sporem sądowym, dochodzeniem rządowym lub podobnym postępowaniem prawnym wszczętym przeciwko Spółce.

4.0 Zgłaszanie nieprawidłowości

Spółka Sky stworzyła program **Sky Listens** w celu kształtowania szeroko pojętej kultury otwartego komunikowania się i zgłaszania nieprawidłowości. Program obejmuje kilka kanałów, którymi można zgłaszać spółce Sky nieprawidłowości na wiele sposobów.

Zachęcamy do zgłaszania problemów za pomocą kanału lub opcji określonych w punkcie 4.3 poniżej. Niezależnie od wybranego sposobu prosimy o rozważenie zgłoszenia nieprawidłowości na jak najwcześniejszym etapie.

O ile miejscowe prawo nie stanowi inaczej, spółka Sky nie wymaga od pracownika ujawniania tożsamości, a ponadto prowadzi poufny telefon zaufania i portal internetowy, dzięki którym można zgłosić sprawę anonimowo. W niektórych krajach nasze działy kadr przyjmują ponadto anonimowe zgłoszenia przez telefon. Każdy może zgłosić nieprawidłowość za pośrednictwem [telefonu zaufania lub portalu internetowego](#) (link jest również dostępny w Kodeksie postępowania Comcast).

Dane kontaktowe dla pracowników spółki Sky znajdują się na [globalnym portalu SharePoint Grupy dla Działu Bezpieczeństwa Grupy](#). (Ten link jest przeznaczony wyłącznie dla pracowników mających dostęp do wewnętrznego intranetu Sky)

4.1 Co należy zgłaszać

Zgłoszenia mogą dotyczyć niewłaściwego postępowania, które miało, ma lub może mieć miejsce w spółce Sky albo które ma miejsce poza Spółką, ale może być związane z nami lub mieć na nas wpływ. Wszelkiego rodzaju nieprawidłowości można zgłaszać za pośrednictwem telefonu zaufania lub portalu internetowego, bez względu na to, czy dane zgłoszenie jest objęte ochroną prawną dla zgłaszających nieprawidłowości (dodatkowe informacje na ten temat znajdują się w sekcji 4.6 poniżej).

4.1.1 Problemy związane z miejscem pracy: wszelkie zarzuty lub obawy, które odnoszą się do codziennych **doświadczeń pracownika w miejscu pracy**, takie jak:

- (a) niesprawiedliwe traktowanie,
- (b) wątpliwości dotyczące przydzielonej pracy,
- (c) spory ze współpracownikiem lub przełożonym na tle różnic charakteru,
- (d) konflikty dotyczące harmonogramu pracy, lub
- (e) faworyzowanie pracowników.

4.1.2 Problemy związane ze sprawiedliwym traktowaniem pracowników: zarzuty lub obawy dotyczące domniemanego niezgodnego z prawem lub nieetycznego postępowania, które zakłada naruszenie zasad „**Treat People Fairly and with Respect**” [**Traktuj ludzi sprawiedliwie i z szacunkiem**] określonych w Kodeksie postępowania Comcast lub jakiegokolwiek innej powiązanej polityki Sky przez spółkę Sky, pracownika, Dostawcę, Partnera biznesowego lub przedstawiciela Spółki będącego stroną trzecią, w tym:

- (a) wszelkie naruszenia obowiązującego prawa i przepisów dotyczących pracy lub zatrudnienia,
- (b) dyskryminacja oraz nękanie np. ze względu na rasę, płeć, wiek, religię, niepełnosprawność,

pochodzenie narodowe, jakąkolwiek cechę lub status podlegające ochronie prawnej (w zależności od kraju),

(c) nieprzyjazne środowisko pracy, zgodnie z definicją przyjętą w regulaminach kadrowych spółki Sky (np. rasa, płeć, wiek, religia, niepełnosprawność, pochodzenie narodowe).

4.1.3 Problemy związane z uczciwością: wszelkie inne zarzuty lub obawy dotyczące **podejrzenia sprzecznego z prawem bądź nieetycznego postępowania** ze strony spółki Sky, pracownika, Dostawcy, Partnera biznesowego lub przedstawiciela Spółki będącego stroną trzecią w dowolnym obszarze, w tym:

- (a) naruszenia Kodeksu postępowania,
- (b) sprawy dotyczące rachunkowości, wewnętrznych kontroli księgowych lub audytów,
- (c) przypadki łapówkarstwa lub korupcji,
- (d) nadużycia finansowe, fałszowanie wydatków na podróże i rozrywkę,
- (e) fałszowanie danych lub wskaźników dotyczących klientów,
- (f) konflikty interesów,
- (g) przypadki ujawnienia zastrzeżonych lub poufnych informacji biznesowych,
- (h) niestosowne wykorzystanie lub kradzież aktywów spółki,
- (i) sprzedaż nielegalnych substancji odurzających, akty przemocy albo zagrożenie dla bezpieczeństwa osobistego,
- (j) okoliczności stanowiące zagrożenie lub niebezpieczeństwo dla pracownika, klienta, obiektu lub społeczeństwa (w tym promieniowanie, bezpieczeństwo jądrowe),
- (k) problemy dotyczące praw człowieka, w tym współczesnego niewolnictwa,
- (l) nieprawidłowości w zakresie zamówień publicznych,
- (m) nieuczciwa sprzedaż produktów i usług finansowych (tzw. misselling) lub nadużycia rynkowe,
- (n) pranie brudnych pieniędzy,
- (o) uchylanie się od płacenia podatków,
- (p) problemy dotyczące bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z prawem,
- (q) problemy z bezpieczeństwem transportu,
- (r) problemy dotyczące oddziaływania na środowisko (w tym promieniowanie, bezpieczeństwo jądrowe),
- (s) niebezpieczne zachowania lub praktyki w miejscu pracy, które mogą zagrażać zdrowiu i dobru innych osób,
- (t) bezpieczeństwo żywności i pasz, zdrowie i dobrostan zwierząt,
- (u) naruszenie praw konsumentów,
- (v) ochrona prywatności i danych osobowych oraz bezpieczeństwo systemów i sieci informatycznych.

4.1.4 Odwet: wszelkie zarzuty lub niepokojące kwestie dotyczące **odwetu**, które wynikają z faktu zgłoszenia Spółce nieprawidłowości lub przekazania jej informacji.

4.2 Jak zgłosić nieprawidłowość

Pracownicy spółki Sky mogą przekazywać zapytania i zgłaszać obawy, kontaktując się:

- (a) ze swoim przełożonym,
- (b) z lokalnym działem kadr, Działem Ryzyka Grupy lub działem prawnym (w tym etyki i zgodności z przepisami);
- (c) z lokalną radą zakładową,
- (d) poprzez telefon zaufania Sky Listens, lub

(e) poprzez portal internetowy Sky Listens.

Z poufnego telefonu zaufania i portalu mogą korzystać również klienci, Dostawcy, Partnerzy biznesowi oraz inne osoby trzecie w przypadku obaw dotyczących potencjalnie sprzecznego z prawem lub nieetycznego postępowania w związku z ich relacjami ze spółką Sky czy jakimkolwiek innym aspektem naszej działalności. Informacje na temat osób kontaktowych w niektórych jurysdykcjach, w których prowadzimy działalność, znajdują się w Załączniku C.

O ile telefon zaufania i portal internetowy są dostępne dla każdego, niektórym pracownikom (patrz: „Definicje”) bądź innym osobom trzecim niebędącym pracownikami spółki Sky, a zgłaszającym swoje obawy, przysługują dodatkowe prawa wynikające z lokalnych przepisów o zgłaszaniu nieprawidłowości, które nabywają w kontekście pracy. Zasadniczo spółka Sky stara się traktować wszystkie zgłoszone sprawy, które nie dotyczą nieprawidłowości „związanych z miejscem pracy”, w sposób konsekwentny i zgodny z kluczowymi standardami sprawiedliwości i poufności określonymi w niniejszym dokumencie. Więcej informacji na temat praw osób zgłaszających nieprawidłowości znajduje się w punkcie 4.6 niniejszego Regulaminu.

Wszystkie **numery poufnego telefonu zaufania oraz adres portalu** znajdują się pod w witrynie www.ComcastSkyListens.com. Dostępne opcje obejmują „Zgłoszenie telefoniczne” (Make a report by phone) oraz „Zgłoszenie online” (Make a report online) (również w ojczystym języku).

Program Sky Listens jest elementem szerszego programu Comcast NBCUniversal Listens i obejmuje poufny telefon zaufania oraz portal, których administratorem jest niezależny podmiot zewnętrzny NAVEX Global, Inc. („Navex”).

Komitet Audytu Comcast Corporation określił również procedurę komunikowania się pracowników z członkami Komitetu. Wszelkie problemy można zgłosić pod adresem: Audit.Committee.Chair@comcast.com. Korespondencja kierowana na adres e-mail Przewodniczącego Komitetu Audytu jest przetwarzana zgodnie z procedurami ustanowionymi przez Komitet Audytu. Więcej informacji można znaleźć w sekcji [Kontakt z Zarządem](#) (Contact the Board) w witrynie internetowej Comcast Corporation.

Pracownicy spółki Sky powinni zgłaszać podejrzenia dotyczące **prania brudnych pieniędzy** wyznaczonemu menedżerowi spółki Sky, a w przypadku wątpliwości dotyczących **ochrony danych** – lokalnemu inspektorowi ochrony danych. Obawy dotyczące tych i innych obszarów zgłoszone za pośrednictwem infolinii lub portalu internetowego prześlemy odpowiednim osobom lub udzielimy porady osobie zgłaszającej.

4.3 Obowiązki menedżerów

Oczekujemy, że wszyscy pracownicy, w tym menedżerowie, będą w pełni oraz uczciwie współpracować przy wszelkiego rodzaju dochodzeniach prowadzonych przez Spółkę, abyśmy mogli dotrzeć do sedna danej sprawy i w razie potrzeby odpowiednio się nią zająć. Niektóre sprawy mogą wymagać przeprowadzenia szczegółowego dochodzenia (potencjalnie przez specjalistę z odpowiednim doświadczeniem lub umiejętnościami), które może obejmować spotkania ze świadkami lub innymi osobami zaangażowanymi w sprawę oraz gromadzenie dokumentów. Pracownik lub przełożony pracownika zaangażowanego w dochodzenie może zostać poproszony o pomoc w tym zakresie i w takim przypadku musi on zachować poufność.

Jako osoba kierująca pracownikami w organizacji przełożony pracownika ma dodatkowe obowiązki związane ze wspieraniem przestrzegania niniejszego Regulaminu oraz kultury, na której opiera się nasz Kodeks. Menedżerowie muszą dawać właściwy przykład i służyć jako wzór do naśladowania dla swoich zespołów i wszystkich pracowników. Kluczowe znaczenie ma tworzenie przez menedżera otwartego środowiska zgłaszania nieprawidłowości, które zachęca pracowników do zadawania pytań, zgłaszania obaw i zabierania głosu.

W przypadku uzyskania przez menedżera informacji o obawie bezpośrednio od pracownika musi on zareagować w następujący sposób:

- W przypadku **problemu związanego z miejscem pracy** (zgodnie z powyższą definicją) należy poradzić się lokalnego działu kadr, zachować poufność, podjąć natychmiastowe bezstronne działania w celu zrozumienia i rozwiązania problemu, udokumentować swoje podejście i wynik oraz przekazać je lokalnemu działowi kadr. W razie wątpliwości, jak to zrobić, należy skontaktować się z lokalnym zespołem HR w celu uzyskania pomocy.
- Problemy związane ze „**sprawiedliwym traktowaniem pracowników**” należy niezwłocznie zgłaszać lokalnemu działowi kadr; w Wielkiej Brytanii należy skontaktować się z People Advice, który powiadomi dział Employee Relations. Jego specjaliści udzielą porady i zastanowią się, kto powinien zbadać daną sprawę. Menedżerowie **nigdy** nie powinni sami badać takich spraw. Jeśli tego rodzaju problemy zostaną zgłoszone w trakcie rozwiązywania przez menedżera danego problemu „związanego z miejscem pracy”, fakt ten należy niezwłocznie zgłosić.
- „**Problemy związane z uczciwością**” (patrz definicja powyżej) należy niezwłocznie zgłaszać lokalnemu działowi kadr; w Wielkiej Brytanii należy skontaktować się z People Advice, który powiadomi dział Employee Relations. Jego specjaliści udzielą porady i zastanowią się, kto powinien zbadać daną sprawę. Można je również zgłaszać do Działu Bezpieczeństwa Grupy lub lokalnego zespołu ds. zgodności z przepisami. Menedżerowie **nigdy** nie powinni sami badać takich spraw. Jeśli tego rodzaju problemy zostaną zgłoszone w trakcie rozwiązywania przez menedżera danego problemu „związanego z miejscem pracy”, fakt ten należy niezwłocznie zgłosić.
- Bez względu na zgłoszoną obawę menedżerom absolutnie nie wolno angażować się w żadną formę **odwetu**; powinni to podkreślać w rozmowach z każdym, z kim mają do czynienia w trakcie dochodzenia. Menedżer powinien niezwłocznie zgłaszać wszelkie faktyczne działania odwetowe oraz podejrzewane przypadki odwetu ze strony innych osób jako „problemy związane z uczciwością”.

4.4 Co spółka Sky robi ze zgłoszeniami

4.4.1 Co się dzieje po dokonaniu zgłoszenia?

Spółka Sky dąży do tego, aby zgłoszenia ustne były potwierdzane przez zgłaszającego w ciągu siedmiu (7) dni od ich otrzymania przez Spółkę. W zależności od rodzaju sprawy (zgodnie z sekcją 4.3 powyżej), są one przydzielane odpowiedniemu niezależnemu pracownikowi prowadzącemu dochodzenie, który określa potrzeby związane z dochodzeniem oraz jego zakres. Jeśli zgłoszenie podlega ochronie na mocy przepisów dotyczących zgłaszania nieprawidłowości, spółka Sky dąży do tego, aby zostało ono zweryfikowane przez pracowników niezależnie odpowiedzialnych za ocenę i przetwarzanie poufnych zgłoszeń zgodnie z przepisami dotyczącymi zgłaszania nieprawidłowości obowiązującymi w danym kraju.

Pracownicy prowadzący dochodzenie mogą również wydawać zalecenia, obejmujące ustalenia dotyczące postępowania poszczególnych osób, co może skutkować skierowaniem sprawy na drogę formalnego postępowania obowiązującego w danym kraju, w którym prowadzimy działalność. Pracownicy prowadzący dochodzenia mogą również zalecać inne środki zaradcze lub zmiany, które pozwolą nam ograniczyć ryzyko przyszłych nadużyć (np. stosowne zmiany w regulaminach). Zawsze staramy się badać sprawy i osiągać wyniki tak szybko i skutecznie, jak to możliwe.

W Sky cenimy otwartą komunikację i chcemy, abyś czuł się komfortowo, zgłaszając wszelkie obawy, które możesz mieć, a nasza polityka Speak Up odzwierciedla nasze zaangażowanie w słuchanie i skuteczne rozwiązywanie Twoich obaw. Jeśli problem, który zgłaszasz, bezpośrednio Cię dotyka – na przykład przypadki niewłaściwego postępowania skierowane do Ciebie osobiście – możesz mieć możliwość zgłoszenia tego jako skargi, zgodnie z lokalną polityką. Nie jest to wymagane i chcemy zapewnić Ci, że zgłoszenie bez zgłaszania skargi jest równie

ważnym i skutecznym sposobem postępowania w przypadku wszystkich problemów, a dzięki temu możemy szybko i sprawnie zająć się Twoimi obawami, zachowując jednocześnie poufność. Niezależnie od tego, czy zgłoszenie Speak Up zawiera skargę, czy nie, nie wpływa to na rygor i bezstronność naszego procesu dochodzeniowego ani ich nie zmienia; stosujemy ten sam dokładny proces ustalania faktów, aby zapewnić uczciwość i rozliczalność.

Jeśli wolisz zgłosić oficjalną skargę i jest to właściwe, poinformuj o tym podczas składania zgłoszenia. Jasno określając tę intencję, możemy zapewnić, że otrzymasz wszelkie niezbędne wsparcie związane ze składaniem skargi. Aby uzyskać dodatkowe wskazówki dotyczące skarg, zapoznaj się z lokalną polityką dotyczącą skarg (jeśli istnieje i ma zastosowanie na Twoim terytorium) w intranecie. Alternatywnie, Twój lokalny zespół ds. ludzi jest gotowy odpowiedzieć na pytania i zapewnić dalszą pomoc.

Problemy sklasyfikowane jako obawy dotyczące miejsca pracy mogą również podlegać odrębnym procedurom dochodzenia i rozpatrywania przeprowadzanym przez spółkę Sky. Zwykle będą nimi zarządzać członkowie kierownictwa liniowego zgodnie z lokalnymi zasadami dotyczącymi kadr. Zachęcamy do zgłaszania obaw dotyczących miejsca pracy w pierwszej kolejności bezpośrednio kierownictwu liniowemu lub działom kadr, ale do zgłaszania obaw mogą być wykorzystywane wszystkie kanały opisane w niniejszym Regulaminie.

4.4.2 Czy zostanę poinformowany(-a) o wynikach postępowania?

Jeżeli pracownik podał swoje dane kontaktowe lub skorzystał z telefonu zaufania bądź portalu internetowego, będziemy informować go o zasadniczych postępowaniach dochodzenia. Przekażemy mu informacje zwrotne, o ile pozwalają na to obowiązujące przepisy prawa (w tym przepisy lokalne dotyczące skarg osobistych i wymaganych informacji zwrotnych na temat wyników postępowania), jednocześnie dbając o uczciwość przeprowadzanego dochodzenia. Konieczność przeprowadzenia dochodzenia w sposób bezstronny, poufny oraz sprawiedliwy dla pracowników często uniemożliwia nam podawanie szczegółowych informacji na temat dochodzenia lub podjętych w jego wyniku działań dyscyplinarnych. Pracownik zazwyczaj nie otrzyma informacji dotyczących konkretnych działań dyscyplinarnych podjętych wobec innych osób. Jeśli możemy przekazać informacje zwrotne, wszelkie informacje dotyczące dochodzenia powinny zawsze być traktowane jako poufne.

Jeśli pracownik pragnie zachować anonimowość, wówczas poufny telefon zaufania i portal internetowy stanowią bezpośredni kanał komunikacji między spółką Sky a osobą zgłaszającą, pozwalając na zachowanie anonimowości. Może to jednak utrudnić zbadanie niektórych zgłoszonych spraw, ponieważ możemy nie być w stanie w pełni omówić z osobą zgłaszającą jej obaw lub uzyskać dodatkowych informacji. O ile to możliwe, spółka Sky zachęca osoby zgłaszające do podawania swojej tożsamości, ale jeśli tego nie zrobią, nie podejmujemy żadnych prób ustalenia, kim one są.

Dochodzenie jest procesem ustalania faktów, koncentrującym się przede wszystkim na określeniu, czy dana obawa jest uzasadniona na podstawie znalezionych przez nas dowodów i czy oznacza to naruszenie zasad spółki Sky. Nie dokonujemy ustaleń dotyczących standardów karnych, a wszelkie formalne procesy postępowania są prowadzone oddzielnie, zgodnie z lokalnymi zasadami. Niemniej jednak w celu ochrony pracowników Sky, naszej spółki i osób trzecich (w tym między innymi naszych Dostawców i Partnerów biznesowych) może zaistnieć potrzeba podjęcia odpowiednich decyzji, takich jak zawieszenie pracownika w obowiązkach służbowych. Zawieszenie w obowiązkach służbowych nie oznacza, że zarzut został udowodniony ani że dana osoba naruszyła zasady obowiązujące w spółce Sky.

4.4.3 Na jakie wsparcie mogę liczyć?

Spółka Sky rozumie, że udział w dochodzeniu może być stresującym i trudnym doświadczeniem. Staramy się minimalizować wpływ na zaangażowane osoby, prowadząc dochodzenia szybko, uczciwie i bezstronnie oraz starając się zapewnić odpowiednie wsparcie w ciągu całego postępowania.

Jeśli osoba zgłaszająca uważa, że w trakcie dochodzenia potrzebuje wsparcia, może się zwrócić o nie do pracownika prowadzącego dochodzenie. Może się on skontaktować z działem HR lub menedżerem liniowym osoby zgłaszającej, którzy w ramach swoich obowiązków zapewnią pracownikowi osobiste wsparcie. Potrzebę uzyskania pomocy w związku z samym dochodzeniem można omówić z pracownikiem je prowadzącym. Może on skierować pracownika do bardziej odpowiedniego działu lub osoby, która udzieli mu pomocy, ale zanim to uczyni, będzie w stanie pracownikowi doradzić. Wszelkie kwestie związane z dochodzeniem należy zawsze traktować jako poufne.

4.5 Odwet, poufność i przekazywanie sprawy do osoby wyżej w hierarchii (eskalacja)

4.5.1 Odwet

Spółka Sky zabrania działań odwetowych wobec osób, które w dobrej wierze zgłaszają swoje obawy lub uczestniczą w ich rozpatrywaniu lub badaniu, niezależnie od tego, czy chodzi o faktyczne czy domniemane nieprawidłowości (nawet jeśli ostatecznie okazują się one bezzasadne). Spółka Sky stara się zapobiegać działaniom odwetowym, jasno określając, iż stanowią one naruszenie niniejszego Regulaminu i w razie udowodnienia mogą stanowić naruszenie zasad etyki służbowej.

Nikt nie powinien być traktowany w krzywdzący sposób z powodu tego, iż zgłosił swoje obawy. Poniżej przedstawiamy kilka przykładów postępowania, które można uznać za traktowanie krzywdzące. Jeśli dojdzie do niego w wyniku zgłoszenia obaw dotyczących sprawiedliwego traktowania pracowników lub uczciwości zgodnie z niniejszym Regulaminem, będzie to traktowane jako odwet. Wymienione przykłady nie stanowią kompletnej listy. Spółka Sky nie zezwala na działania odwetowe prowadzone w żaden sposób, bezpośrednio lub pośrednio, w tym poprzez działanie przeciwko osobie pomagającej osobie zgłaszającej lub z nią powiązaną.

Zabrania się podejmowania którychkolwiek z następujących działań wobec osób, które zgłosiły spółce Sky swoje obawy, w związku z faktem dokonania zgłoszenia:

- a) zawieszenie, zwolnienie lub środki równoważne;
- b) zdegradowanie lub wstrzymanie awansu;
- c) przekazanie obowiązków, zmiana miejsca pracy, obniżenie wynagrodzenia, zmiana godzin pracy;
- d) wstrzymanie szkolenia;
- e) negatywna ocena wyników lub negatywne referencje dotyczące zatrudnienia;
- f) nałożenie lub zastosowanie jakiegokolwiek środka dyscyplinarnego, nagany lub innej kary, w tym kary finansowej;
- g) stosowanie przymusu, zastraszanie, nękanie lub ostracyzm;
- h) dyskryminacja, niekorzystne lub niesprawiedliwe traktowanie;
- i) nieprzekształcenie umowy o pracę na czas określony w umowę na czas nieokreślony w sytuacji, gdy pracownik ma uzasadnione oczekiwania, że zostanie mu zaoferowane stałe zatrudnienie;
- j) nieprzedłużenie lub wcześniejsze zakończenie umowy o pracę na czas określony;
- k) działanie na szkodę, w tym dotyczącą reputacji danej osoby, w szczególności w mediach społecznościowych, lub przyczynienie się do strat finansowych, w tym wynikających z utraty klientów i dochodów;
- l) wpisanie danej osoby na czarną listę na podstawie nieformalnego lub formalnego porozumienia branżowego, co może doprowadzić do tego, że dana osoba w przyszłości nie znajdzie zatrudnienia w danej branży;
- m) przedwczesne rozwiązanie lub wypowiedzenie umowy, której przedmiotem są towary lub usługi;

- n) unieważnienie licencji albo pozwolenia; lub
- o) skierowanie do psychiatry bądź lekarza.

Jeśli pracownik uważa, że padł ofiarą krzywdzącego traktowania lub prześladowania ze względu na zgłoszenie danej sprawy, powinien zgłosić to jako **nową sprawę**. W tym celu może skorzystać z kanałów wymienionych w niniejszym Regulaminie. Zgłoszenia należy również dokonać, jeśli ktoś uważa, że inna osoba jest źle traktowana lub dyskryminowana ze względu na zgłoszone przez nią obawy. Można tego dokonać anonimowo za pośrednictwem telefonu zaufania i portalu internetowego.

4.5.2 Poufność

Wiele spraw dotyczy sytuacji i zdarzeń, które mogą mieć konsekwencje dla społeczeństwa bądź dotyczą interesu publicznego i na mocy prawa mogą zostać uznane za „ujawnienie chronione prawem” (ang. protected disclosure). Lokalne przepisy różnią się pod względem sposobu przyznawania ochrony osobom zgłaszającym nieprawidłowości – mogą się one różnić w zależności od terytorium, na którym działamy. Czasami zgłoszona sprawa może nie mieścić się w prawnej definicji „zgłoszenia nieprawidłowości” na danym terytorium i ochrona prawna może tam nie przysługiwać.

Spółka Sky stosuje politykę konsekwentnej ochrony swoich pracowników. Spółka Sky stara się zapewnić poufność osobom zgłaszającym obawy, w szczególności w odniesieniu do ich tożsamości, zgodnie z ich życzeniem. Zawsze też zakazuje stosowania jakichkolwiek form odwetu.

Jeśli podczas dokonywania zgłoszenia lub w dowolnym późniejszym momencie osoba zgłaszająca poda swoją tożsamość, to w miarę możliwości będziemy traktować ją jako poufną. W rzadkich przypadkach może to być niemożliwe: na przykład do ujawnienia tożsamości pracownika może nas zobowiązać sąd w trakcie postępowania prawnego. Możemy mieć także obowiązek prawny ujawnienia tożsamości z innego tytułu, np. z obawy o czyjeś bezpieczeństwo. Dołożymy wszelkich starań, aby omówić z osobą zgłaszającą najlepszy sposób postępowania w takich przypadkach.

4.5.3 Przekazanie sprawy do osoby wyżej w hierarchii (eskalacja)

Jeśli ktoś chce zgłosić, że reakcja spółki Sky na zgłoszoną przez niego nieprawidłowość narusza niniejszy Regulamin, może zwrócić się do Rzecznika Sky Listens Nialla MacGinnisa (w dowolny sposób, w tym pocztą elektroniczną na adres niall.macginnis@sky.uk) lub Komitetu Audytu Comcast, przedstawiając informacje na temat naruszenia Regulaminu i powody zgłoszenia. Jeśli na podstawie dostarczonych informacji zgłoszenie zostanie uznane za zasadne, zostanie ono zbadane przez osobę niepowiązaną z pierwotnym dochodzeniem. Samo niezgadanie się z wynikiem dochodzenia nie jest odpowiednim powodem do przekazania sprawy do osoby wyżej w hierarchii.

4.6 Ujawnianie informacji i zasięganie porad poza spółką Sky

Spółka Sky oczekuje, że wszyscy uczestnicy dochodzenia zachowają poufność informacji związanych z owym dochodzeniem, podobnie jak poufnych informacji i danych Sky. Zachęcamy, aby przed skorzystaniem z zewnętrznych kanałów zgłaszać niepokojące sprawy spółce Sky, co pozwoli nam jak najszybciej przeprowadzić dochodzenie i podjąć odpowiednie działania.

Niniejszy Regulamin nie zawiera żadnych porad prawnych. Spółka Sky działa na wielu terytoriach, a prawa osób zgłaszających nieprawidłowości różnią się w zależności od jurysdykcji. Zachęcamy każdego do zgłaszania nam swych obaw, niezależnie od tego, czy na danym terytorium istnieją przepisy chroniące osoby zgłaszające nieprawidłowości. Jeżeli osoba zgłaszająca skorzysta z kanałów określonych w niniejszym Regulaminie, będziemy postępować zgodnie z obowiązującymi lokalnymi przepisami.

Jeżeli osoba zgłaszająca potrzebuje porady i wskazówek dotyczących przepisów obowiązujących w jej lokalnej jurysdykcji, w tym istnienia i szczegółowych informacji na temat organów lokalnych (na przykład we Włoszech, Niemczech, Austrii, Irlandii lub Portugalii) ustanowionych w celu przyjmowania ujawnień zewnętrznych, może również skontaktować się z następującymi organizacjami zewnętrznymi w celu uzyskania niezależnych wskazówek:

Wielka Brytania: Protect (niezależna organizacja charytatywna zajmująca się obszarem zgłaszania nieprawidłowości):

Witryna internetowa: <https://protect-advice.org.uk/> (wcześniej działająca pod nazwą [Public Concern at Work](#)).

Infolinia: 203 117 2520

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

UE: The European Citizen Action Service (ECAS), pod adresem: <https://ecas.org/> oraz serwis Your Europe Advice (YEA).

Austria: zgłoszenia może przyjmować kilka organów, na przykład Federalne Biuro Antykorupcyjne pod adresem <https://www.bak.gv.at/en/>

Czechy: Ministerstwo Sprawiedliwości prowadzi linię zgłoszeniową pod adresem <https://oznamovatel.justice.cz/chci-podat-oznameni/>

Niemcy: zgłoszenia może przyjmować kilka organów, na przykład Federalny Urząd Sprawiedliwości (BfJ)

Irlandia: Office of the Protected Disclosures Commissioner pod adresem <https://www.opdc.ie/>

Włochy: ANAC – Autorità Nazionale Anticorruzione na stronie <https://www.anticorruzione.it/>

Portugalia: Krajowy Mechanizm Antykorupcyjny (MENAC)

Cały świat: Whistleblowing International Network pod adresem <https://whistleblowingnetwork.org> – sieć zrzeszająca krajowe i międzynarodowe organizacje non-profit w celu obrony i ochrony osób ujawniających nieprawidłowości. W sekcji członkowskiej wymieniono lokalne organizacje, od których można uzyskać pomoc.

Osoba pragnąca dokonać zgłoszenia do odpowiedniego publicznego organu regulacyjnego lub władz powinna upewnić się, że postępuje zgodnie z lokalnym prawem. Należy pamiętać, że w razie ujawnienia informacji poufnych poza zatwierdzonymi prawnie ścieżkami osoba zgłaszająca nieprawidłowość może nie być chroniona prawem.

5.0 Wyjątki od niniejszego Regulaminu

Ze względu na powagę konsekwencji, jakie grożą spółce Sky oraz pracownikowi w związku z nieprzestrzeganiem niniejszego Regulaminu, nie dopuszcza się stosowania wobec pracowników żadnych odstępstw od niniejszego Regulaminu.

6.0 Konsekwencje naruszenia niniejszego Regulaminu

Nieprzestrzeganie niniejszego Regulaminu (z wyłączeniem ewentualnych dozwolonych wyjątków) może skutkować postępowaniem dyscyplinarnym, z rozwiązaniem stosunku pracy włącznie.

7.0 Zgłaszanie naruszeń lub obaw

Spółka oczekuje, że pracownicy będą zgłaszali wszelkie domniemane lub faktyczne naruszenia niniejszego Regulaminu, korzystając z któregośkolwiek z dostępnych kanałów zgłaszania nieprawidłowości. Może to na przykład dotyczyć sytuacji, w której pracownik ma świadomość, że jego współpracownik zgłasza obawę w złej wierze.

Żadne z postanowień niniejszego Regulaminu ani innych regulaminów spółki Sky nie ogranicza możliwości pracownika w zakresie komunikowania się z wszelkimi właściwymi organami, organami regulacyjnymi, urzędnikami państwowymi, urzędami lub komisjami, w tym amerykańską Komisją Papierów Wartościowych i Giełd, Urzędem Nadzoru Finansowego (Financial Conduct Authority) oraz ich lokalnymi odpowiednikami ani przekazywania im informacji w zakresie ewentualnych naruszeń prawa bez informowania spółki Sky, zgodnie z ochroną wynikającą z międzynarodowych przepisów dotyczących zgłaszania nieprawidłowości.

8.0 Zmiany w niniejszym Regulaminie

Spółka Sky dba o to, by jej regulaminy były aktualne oraz odpowiednie dla wszystkich jej pracowników. W niniejszym Regulaminie w dowolnym momencie mogą zostać wprowadzone zmiany po wcześniejszym powiadomieniu lub bez niego.

Najnowsza wersja niniejszego Regulaminu będzie dostępna w lokalnym intranecie, a obowiązkiem pracownika jest zapoznać się i pozostawać na bieżąco z wymogami, procedurami i innymi kwestiami określonymi w najnowszej wersji niniejszego Regulaminu.

9.0 Monitorowanie i aktualizowanie niniejszego Regulaminu

Jednostka odpowiedzialna za niniejszy Regulamin („Policy Owner”) ma obowiązek aktualizowania i prowadzenia niniejszego Regulaminu; zapewnienia opracowania, wdrożenia i monitorowania odpowiednich mechanizmów kontrolnych i procedur w zakresie zarządzania i nadzoru we współpracy z lokalnymi przedstawicielami biznesu; dopilnowania organizacji szkoleń; zgłaszania spraw kierownictwu w celu ograniczania zagrożeń, których dotyczy niniejszy Regulamin.

10.0 Osoby kontaktowe

W przypadku pytań dotyczących niniejszego Regulaminu należy kontaktować się ze swoim menedżerem liniowym, jednostką odpowiedzialną za niniejszy Regulamin lub swoją normalną osobą kontaktową z działu prawnego lub działu ds. zgodności z przepisami.

11.0 Jednostka odpowiedzialna za niniejszy Regulamin

Jednostka odpowiedzialna za niniejszy Regulamin: **Biuro Ryzyka Grupy Sky**

Funkcję **rzecznika ds. zgłaszania nieprawidłowości** (Speak Up Champion) w spółce Sky pełni Niall MacGinnis, Dyrektor ds. bezpieczeństwa Grupy Sky.

12.0 Załączniki

Załącznik A – Definicje i wyjaśnienia

Tabela 1 – Pojęcia zdefiniowane	
Pojęcie zdefiniowane	Znaczenie
Partner biznesowy	W odniesieniu do definicji „Dostawcy” to <i>każdy inny</i> podmiot, który posiada relację handlową ze spółką Sky.
Kontrolowane podmioty zależne	Podmioty zależne i stowarzyszone, w których spółka Sky bezpośrednio lub pośrednio posiada ponad 50% praw głosu.
Dostawca	Każda firma lub osoba, która dostarcza nam produkty lub personel albo świadczy na naszą rzecz usługi, włącznie z jej personelem, podwykonawcami i przedstawicielami.
Tabela 2 – Wyjaśnienia	
Pojęcie	Wyjaśnienie
Osoba trzecia	Każda osoba lub organizacja, z którymi pracownik ma kontakt w trakcie pracy w spółce Sky, w tym aktualni i potencjalni klienci, Partnerzy biznesowi, Dostawcy, kontakty biznesowe, przedstawiciele i doradcy.

Załącznik B – Linki zewnętrzne

Stosowne zasoby wyszczególniono po prawej stronie. W lokalnych jednostkach biznesowych spółki Sky mogą obowiązywać dodatkowe restrykcje lub wytyczne, z którymi pracownik musi się zapoznać i których musi



przestrzegać. **Dodatkowe informacje można znaleźć w znajdujących się w intranecie lokalnych dokumentach przedstawiających politykę biznesową.** Poniżej znajdują się informacje na temat przydatnych zasobów zewnętrznych.

Comcast

[Kodeks postępowania Comcast Corporation](#)

[Kodeks postępowania Comcast Corporation dla Dostawców i Partnerów biznesowych](#)

Sky Group

www.ComcastSkyListens.com

[Polityka Sky dotycząca wyrażania opinii](#)

Załącznik C - Kontakty

Kraj	Kontakt	Adres
Austria	SkyListensDACH@skygroup.com	Rivergate, Handelskai 92, 1200 Wien, Austria
Czechy	SkyListensCzechia@skygroup.com	Zita Pivkova Biura #3.09, #3.12, #3.13, #3.22, #3.24 Rustonka Rohanské nábř 693/10 Praha 8, 186 00 Czechy
Niemcy	SkyListensDACH@skygroup.com	Medienallee 26, 85774 Unterföhring, Niemcy
Irlandia	SkyListensIreland@skygroup.com	Burlington Plaza, 1 Burlington Road, Dublin, D04 RH96, Irlandia
Włochy	SkyListensItaly@skygroup.com	Via Monte Penice, 7, 20138 Milano, Włochy
Portugalia	SkyListensPortugal@skygroup.com	R. de Entrecampos 28, 1700-158 Lizbona, Portugalia
Wielka Brytania	SkyListensUK@skygroup.com	Grant Way, Isleworth, TW7 5QD, Wielka Brytania
Szwajcaria	SkyListensDACH@skygroup.com	Stockerhof, Dreikönigstrasse 31a CH-8002 Zurych, Szwajcaria