



Gäller för	Sky Group
Datum för ikraftträdande	15 augusti 2024
Nästa revision	1 september 2026
Policyklassificering	Offentlig
Policyinnehavare	Koncernens riskkontor

Sky Listens Speak Up-policy (Sky Group)

Denna policy beskriver hur problem som gäller olagligt eller oetiskt beteende relaterat till Skys affärsaktiviteter och -relationer kan lyftas via vårt program Sky Listens. Alla Sky Listens speak up-kanaler som policyn beskriver kan användas av anställda, men vissa kan även användas av kunder, leverantörer, affärspartner eller annan tredje part för att ta upp frågor gällande Sky. Policyn förklarar också några av de anställdas viktigaste ansvar för att göra programmet effektivt.

- För att **skriva ut** det här dokumentet kan du antingen högerklicka på sidan och välja "Skriv ut" eller trycka på "Ctrl" och "P" om du använder en Windows-enhet, eller "Commando" och "P" om du använder en Mac och välja din skrivare.
- För att **ladda ner** kan du antingen högerklicka på sidan och välja "Skriv ut" eller trycka på "Ctrl" och "P" om du använder en Windows-enhet, eller "Commando" och "P" om du använder en Mac och sedan välja "Spara som pdf" istället för din skrivare.

Innehållsförteckning

1.0	Syfte	3
2.0	Gäller för.....	3
3.0	Principer	3
4.0	Säga ifrån.....	3
4.1	Vad som bör anmälas:	4
4.2	Hur du lyfter en fråga	5
4.3	Chefers ansvar	6
4.4	Hur Sky hanterar anmälningar	7
4.4.1	7	
4.5	Vedergällning, konfidentialitet och eskalering.....	8
4.6	Externt utlämnande och extern rådgivning	9
5.0	Undantag från denna policy	10
6.0	Konsekvenser av att bryta mot denna policy	10
7.0	Anmälan av överträdelser eller problem	10
8.0	Förändringar av denna policy.....	11
9.0	Övervakning och revidering av denna policy	11
10.0	Kontaktpunkt(er).....	11
11.0	Policyns ägare.....	11
12.0	Bilagor	11
	Bilaga A – Definitioner och förklaringar	12
	Bilaga B – Externa länkar.....	12
	Bilaga C – Kontakter	13

1.0 Syfte

Sky, inklusive dess operativa verksamheter och kontrollerade dotterbolag över hela världen (gemensamt benämnda **vi**, **oss**, **vår**, **Sky** eller **Företaget**) har förbundit sig att göra det rätta, och agerar med integritet och enligt de högsta etiska standarderna i alla våra affärsuppgörelser och affärsrelationer över hela världen. Vi förväntar oss detsamma av alla våra anställda.

Denna policy ("**Policy**") stödjer **Comcasts uppförandekod** och beskriver hur oro för olagligt eller oetiskt beteende relaterat till Skys affärsaktiviteter och -relationer kan lyftas via vårt program Sky Listens. Policyn förklarar också vilket ansvar de anställda har för att göra programmet effektivt.

Syftet med denna policy är att göra det möjligt att göra anmälningar utan att vara orolig för vedergällning, så att vårt program kan göra verksamheten uppmärksam på potentiella problem och vidta effektiva åtgärder.

Principerna, kraven och processerna som beskrivs i denna policy efterlever tillämpliga lagar och regler gällande visselblåsning. Dessa inkluderar U.K. Employment Rights Act 1996, U.K. Public Interest Disclosure Act 1998, den österrikiska HinweisgeberInnenschutzgesetz (HSchG), den italienska lagen 179/2017, det italienska lagdekretet 231/2001 och det lagstiftande dekretet 24/2023, The Irish Protected Disclosure Act 2014 (i dess ändrade lydelse), portugisisk lag nr 93/2021, den tyska lagen om företagens due diligence-förpliktelser i lag om leveranskedjor (LkSG) och tyska Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG), den tjeckiska lagen om skydd för visselblåsare (171/2023 Sb.) och relaterade lagar och förordningar i andra länder där vi är verksamma, som ändras från tid till annan (gemensamt "**Visselblåsarlagar**").

Efterlevnad av denna policy bidrar också till att skydda Sky, Comcast och våra anställda mot potentiella lagöverträdelse och regulatoriska, ekonomiska eller ryktesmässiga risker.

2.0 Gäller för

Ansvarsområdena i denna policy gäller för alla företagets anställda, både tillsvidareanställda och tillfälligt anställda ("**du**" eller "**Anställd**" eller "**Sky-anställda**").

3.0 Principer

Sky förbinder sig i att bedriva sin verksamhet rättvist, med respekt, ärlighet och integritet. Vi förväntar oss att alla Sky-anställda upprätthåller en hög grad av etiskt beteende och transparens, och att de tar upp eventuella orosmoment så tidigt som möjligt.

Den här policyn förklarar hur du kan ta upp funderingar gällande någon av frågorna i avsnittet "Vad som bör anmälas" nedan. Avsnittet beskriver de anställdas huvudsakliga ansvar för att underlätta rapportering, inklusive att lyfta problem de känner till, såväl som att förebygga vedergällning. Denna policy förklarar också hur du kan gå vidare med ärendet om du anser att Sky har agerat i strid med denna policy när de har återkommit till dig avseende dina farhågor.

Denna policy är inte avsedd att redogöra för företagets processer för att hantera frågor om olagligt eller oetiskt beteende som de kan ha uppmärksamats på till följd av tvister, en statlig utredning eller liknande rättsliga åtgärder mot företaget.

4.0 Säga ifrån

För att stödja en bred kultur av öppen kommunikation och rapportering har Sky startat programmet **Sky Listens**. Programmet tillhandahåller flera olika kanaler för att ta upp en fråga och ger alla ett stort utbud av sätt att uppmärksamma sina bekymmer.

Du uppmuntras att säga till genom att använda den kanal eller det alternativ som beskrivs i avsnitt 4.3 nedan. Oavsett vilken metod du väljer ber vi dig att lyfta din fråga så tidigt som möjligt.

Om det inte krävs enligt lokal lag kommer Sky inte att begära att du avslöjar din identitet. Vi har en konfidentiell hjälplinje och webbportal, vilket innebär att du kan lämna in en anmälan utan att avslöja vem du är. I vissa länder har våra People-team även möjlighet att ta emot anonyma anmälningar per telefon. Vem som helst kan skicka in en anmälan via [hjälpelinjen eller webbportalen](#). Denna länk är även tillgänglig i Comcasts uppförandekod.

Kontaktuppgifter till anställda på avdelningar inom Sky hittar du på [Group Global SharePoint for Group Risk Office](#). (Denna länk är endast för anställda med tillgång till Skys interna intranät)

4.1 Vad som bör anmälas:

Din fråga kan gälla överträdelse som har inträffat, pågår eller sannolikt kommer att inträffa inom Sky, eller som inträffar utanför Sky men som kan kopplas till eller påverka oss. Du kan ta upp alla typer av frågor via vår hjälplinje eller webbportal, oavsett det faller under rättsligt skydd för visselblåsare (se avsnitt 4.6 för mer information om detta) eller inte.

4.1.1 Problem på arbetsplatsen: alla påståenden eller frågor som gäller en anställds dagliga **upplevelse på arbetsplatsen**, såsom:

- (a) orättvis behandling
- (b) oro över arbetsfördelning
- (c) personlighetskrockar med en medarbetare eller chef
- (d) problem med schemaläggning
- (e) favorisering.

4.1.2 Frågor gällande rättvis anställning: alla påståenden eller frågor gällande misstänkt olagligt eller oetiskt beteende som utgör ett brott mot principerna för att **behandla människor rättvist och med respekt (Treat People Fairly and with Respect)** som beskrivs i Comcasts uppförandekod, eller någon relaterad Sky-policy, av Sky, eller en anställd, leverantör, affärspartner eller tredjepartsrepresentant för företaget, såsom:

- (a) brott mot en tillämplig arbets- eller anställningslagstiftning eller -förordning
- (b) diskriminering och trakasserier, t.ex. baserat på etnicitet, kön, ålder, religion, funktionsnedsättning, nationellt ursprung eller någon egenskap eller status som skyddas av lag (och som kan variera från land till land)
- (c) en fientlig arbetsmiljö enligt definitionerna i Skys personalpolicyer (t.ex. etnicitet, kön, ålder, religion, funktionsnedsättning, nationellt ursprung).

4.1.3 Integritetsproblem: annan anklagelse eller oro för **misstänkt olagligt eller oetiskt beteende**, av Sky, en anställd, leverantör, affärspartner eller tredjepartsrepresentant för företaget inom något område, såsom:

- (a) ett brott mot uppförandekoden
- (b) redovisning, interna redovisningskontroller eller revisionsfrågor
- (c) muta eller korruption
- (d) bedrägeri, förfalskning av rese- eller representationsutgifter
- (e) förfalskning av kundantal eller -statistik
- (f) intressekonflikter

- (g) röjande av proprietär eller affärsmässigt konfidentiell information
- (h) felaktig användning eller stöld av företagstillgångar
- (i) försäljning av illegala droger; våldsamma handlingar eller hot mot personlig säkerhet
- (j) förhållanden som utgör en risk eller fara för en anställd, kund, anläggning eller allmänheten (inklusive strålning, kärnsäkerhet)
- (k) frågor gällande mänskliga rättigheter, inklusive modernt slaveri
- (l) brott mot offentlig upphandling
- (m) felaktig försäljning av finansiella produkter och tjänster, eller marknadsmissbruk
- (n) pengatvätt
- (o) skatteflykt
- (p) problem med produktsäkerhet och -efterlevnad
- (q) problem med transportsäkerhet
- (r) oro över miljöpåverkan (inklusive strålning, kärnsäkerhet)
- (s) riskbeteende eller osäkra metoder på arbetsplatsen som kan innebära fara för en individs hälsa och välbefinnande
- (t) Livsmedels- och fodersäkerhet, djurhälsa och -välbefinnande
- (u) brott mot konsumenträttigheter
- (v) skydd av integritet och personuppgifter och informationssystem- och -nätverkssäkerhet.

4.1.4 Vedergällning: alla påståenden eller oro för **vedergällning** som uppstår på grund av att en fråga har tagits upp eller för att information har tillhandahållits företaget.

4.2 Hur du lyfter en fråga

Skys anställda kan ställa frågor eller lyfta saker genom att kontakta:

- (a) sin chef
- (b) sin lokala kontaktperson för People, Group Risk eller Legal (inklusive Ethics & Compliance).
- (c) Sitt lokala företagsråd
- (d) Sky Listens konfidentiella hjälplinje
- (e) Sky Listens konfidentiella webbportal.

Den konfidentiella hjälplinjen och webbportalen kan också användas av kunder, leverantörer, affärspartner eller andra tredje parter om de är oroliga för potentiellt olagligt eller oetiskt beteende i samband med deras relation med oss eller någon annan aspekt av vår verksamhet. Se Bilaga C för information om kontaktpersoner i vissa jurisdiktioner där vi är verksamma.

Även om alla kan använda hjälplinjen och webbportalen har vissa anställda (se Definitioner) eller annan tredje part som inte är anställd hos Sky ytterligare rättigheter enligt lokala visseblåsarlagar när de tar upp vissa problem i ett arbetssammanhang. I allmänhet försöker Sky behandla alla frågor som inte är en "arbetsplatsrelaterad" fråga konsekvent och i enlighet med kärnprogrammets standarder gällande rättvisa och konfidentialitet, som beskrivs i det här dokumentet. Se avsnitt 4.6 i denna policy för mer information om rättigheter för visseblåsare.

Alla **konfidentiella hjälplinjennummer och webbportalen** hittar du på www.ComcastSkyListens.com. Det finns alternativ för "Gör en anmälan per telefon" och "Gör en anmälan på nätet" (vilket inkluderar möjligheten att göra det på ditt eget språk).

Programmet Sky Listens är en del av det bredare programmet Comcast NBCUniversal Listens och omfattar en konfidentiell hjälplinje och webbportal som administreras av NAVEX Global, Inc. ("**Navex**"), en oberoende tredje part.

Comcast Corporations revisionskommitté har också etablerat en process där anställda kan kommunicera med kommitténs medlemmar. Om du har en fundering kan du skicka ett e- postmeddelande till: Audit_Committee_Chair@comcast.com. Kommunikation som inkommer till revisionskommitténs ordförandes e-postadress hanteras i enlighet med förfaranden som fastställts av revisionskommittén. För mer information, gå till avsnittet [Kontakta styrelsen](#) på Comcast Corporations webbplats.

Skys anställda bör lyfta frågor om **pengatvätt** till Skys utsedda ombud och frågor om **dataskydd** till sitt lokala dataskyddsombud. Om du tar upp frågor inom dessa områden eller andra via hjälplinjen eller webbportalen kommer vi att vidarebefordra dessa till lämpliga personer eller ge dig råd.

4.3 Chefers ansvar

Vi förväntar oss att alla anställda, inklusive chefer, samarbetar till fullo och ärligt i alla typer av utredningar företaget genomför, så att vi kan gå till botten med problemet och hantera det enligt behov. Vissa problem kan kräva en djupgående utredning (och kan omfatta en specialist med relevant erfarenhet eller kunskap), vilket kan innebära möten med vittnen eller andra inblandade, samt insamlande av dokument. Som anställd, eller chef till en anställd, som är inblandad i en utredning kan du bli ombedd att hjälpa till med detta. Om detta sker måste du hålla det konfidentiellt.

Som personalansvarig inom organisationen har en chef ytterligare ansvarsområden i enlighet med den här policyn och den kultur som genomsyrar vår kod. Chefer måste föregå med gott exempel och fungera som förebilder för sina team och alla anställda. Det är mycket viktigt att du främjar en öppen rapporteringsmiljö som uppmuntrar de anställda till att ställa frågor, lyfta saker de oroar sig över och säga till.

När chefer tar emot eller får höra om ett problem direkt av en av sina anställda, måste de agera enligt följande:

- För en **arbetsplatsfråga** (enligt definitionen ovan) måste du ta råd från ditt lokala People-team, hålla det konfidentiellt, vidta omedelbara opartiska åtgärder för att förstå och lösa frågan, dokumentera ditt tillvägagångssätt och resultatet och lämna detta till ditt lokala People-team. Om du är osäker på hur du gör detta bör du kontakta ditt lokala HR-team för hjälp.
- Om det gäller en fråga om **"rättvis anställning"** måste du omedelbart rapportera det till ditt lokala People-team; i Storbritannien ska du kontakta People Advice som kommer att meddela Employee Relations. De kommer att ge dig råd och överväga vem som ska utreda ärendet. Chefer ska **aldrig** själva undersöka dessa problem. Om dessa problem kommer fram under tiden du löser ett "arbetsplatsproblem" måste du genast anmäla dem.
- För ett **"integritetsproblem"** (enligt definitionen ovan) måste du omedelbart rapportera det till ditt lokala personalteam; I Storbritannien bör du kontakta People Advice som kommer att meddela Employee Relations. De kommer att ge dig råd och överväga vem som ska utreda ärendet. Du kan också rapportera dessa till Group Security eller ditt lokala Compliance-team. Chefer ska **aldrig** själva undersöka dessa problem. Om dessa problem kommer fram under tiden du löser ett "arbetsplatsproblem" måste du genast anmäla dem.
- Oberoende av vilken typ av problem som lyfts får chefer aldrig utöva någon form av **vedergällning** och du måste tydliggöra det här budskapet för alla du har kontakt med under en utrednings gång. Du måste omedelbart rapportera all faktisk vedergällning eller påstående om vedergällning från andra som ett "integritetsproblem".

4.4 Hur Sky hanterar anmälningar

4.4.1 Vad händer när jag har lämnat in en anmälan?

Sky strävar efter att säkerställa att "speak up"-rapporter bekräftas av rapportören inom sju (7) dagar efter mottagandet. Beroende på (enligt avsnitt 4.3 ovan) vilken typ av problem det gäller, fördelas fallen till en lämplig oberoende utredare, som kommer att bedöma behovet av och omfattningen på en eventuell utredning. När rapporter skyddas av visselblåsarlag strävar Sky efter att säkerställa att de granskas av personal som självständigt ansvarar för att bedöma och hantera konfidentiella rapporter i enlighet med visselblåsarlagarna i det relevanta landet.

Utredaren kan även lämna rekommendationer, inklusive vad de har hittat om individuella personers beteende, vilket kan leda till hänvisning till de formella beteendeprocesser som gäller i varje land där vi bedriver verksamhet. Utredaren kan även rekommendera andra lösningar, eller förändringar, för att göra det möjligt för oss att minska risken för framtida missförhållanden. Det kan till exempel vara i form av policyförändringar. Vi bemödar oss alltid om att utreda fall och nå resultat så snabbt och effektivt vi kan.

På Sky värdesätter vi öppen kommunikation och vill att du ska känna dig bekväm med att föra fram eventuella problem du kan ha och vår Speak Up-policy återspeglar vårt åtagande att lyssna på och ta itu med dina problem på ett effektivt sätt. Om ett problem som du rapporterar personligen påverkar dig direkt – till exempel fall av tjänstefel riktade mot dig personligen – kan du ha möjlighet att ta upp detta som ett klagomål beroende på din lokala policy. Det är inte nödvändigt att göra detta, och vi vill försäkra dig om att det är ett lika giltigt och effektivt tillvägagångssätt för alla frågor att uttala sig utan att framföra ett klagomål, och att göra det gör det möjligt för oss att snabbt och effektivt hantera dina problem samtidigt som konfidentialitet bibehålls. Oavsett om en rapport innehåller ett klagomål eller inte, påverkar eller ändrar den inte strängheten och opartiskheten i vår utredningsprocess; vi följer samma grundliga faktainsamlingsprocess för att säkerställa rättvisa och ansvarsskyldighet.

Om du föredrar att ta upp ett officiellt klagomål, och det är lämpligt, säg detta när du gör din anmälan. Genom att tydligt ange denna avsikt kan vi säkerställa att du får all nödvändig support i samband med att göra ett klagomål. För ytterligare vägledning om klagomål vänligen konsultera din lokala klagomålpolicy (där det finns och är relevant för ditt område) på intranätet. Alternativt är ditt lokala personalteam tillgängligt för att svara på frågor och ge ytterligare hjälp.

Frågor som kategoriseras som problem på arbetsplatsen kan också vara föremål för separata förfaranden för utredning och hantering av Sky och kommer normalt att hanteras av linjechefer enligt lokala People-policyer. Vi uppmuntrar dig att i första hand ta upp problem på arbetsplatsen direkt med linjechefen eller personalavdelningen, men du kan använda alla kanaler i denna policy för att ta upp problemet.

4.4.2 Får jag ta del av resultatet?

Om du har tillhandahållit dina kontaktuppgifter eller använt hjälplinjen eller webbportalen kommer vi att hålla dig informerad om utredningens huvudsakliga framsteg. Vi kommer att lämna återkoppling där det är möjligt enligt lag (inklusive lokala lagar som rör personliga klagomål och obligatorisk feedback om resultat), samtidigt som vi bibehåller utredningens konfidentialitet. Vårt behov av att utföra en utredning opartiskt, konfidentiellt och på ett sätt som behandlar våra anställda rättvist hindrar oss ganska ofta från att tillhandahålla dig specifika detaljer om utredningen, eller eventuella disciplinära åtgärder som vidtagits som resultat av den. Du kommer normalt sett inte att få någon detaljerad information om specifika disciplinära åtgärder som vidtagits mot andra personer. Om vi kan ge dig återkoppling ska du alltid hantera all information om utredningen som konfidentiell.

Om du har valt att vara anonym kommer den konfidentiella hjälplinjen och webbportalen att tillhandahålla en direktkanal genom vilken Sky kan kommunicera med dig, samtidigt som din anonymitet bibehålls. Detta kan dock göra det svårare att utreda problemet du har tagit upp, eftersom vi kanske inte fullt ut kan diskutera dina farhågor med dig, eller förvärva ytterligare information. Sky uppmuntrar dig till att identifiera dig om du kan, men om du väljer att inte göra det kommer vi inte att göra några försök att ta reda på vem du är.

En utredning är en faktainsamlingsprocess som främst är inriktad på att avgöra huruvida ett problem är underbyggt eller inte baserat på de bevis vi hittar, och huruvida det innebär en överträdelse av Sky-policyerna eller inte. Vi gör inga bedömningar av straffrättslig karaktär och eventuella formella uppförandekrav hanteras separat i enlighet med lokala policyer. Men lämpliga beslut, såsom avstängning, kan behöva fattas för att garantera säkerheten för Skys anställda, vår verksamhet och tredje parter (inklusive, men inte begränsat till våra leverantörer och affärspartner). Avstängning betyder inte att ett påstående har bevisats eller att en person har brutit mot en Sky-policy.

4.4.3 Vilket stöd kan jag få?

Sky förstår att det kan vara stressfyllt och oroande att vara inblandad i en utredning. Vi förbinder oss att minimera effekten på individer genom att genomföra rättvisa och opartiska utredningar i god tid, och vi strävar efter att stötta individer genom processen på ett lämpligt sätt.

Om du känner att du behöver stöd under en pågående utredning kan du fråga utredaren. De kan kontakta HR eller din direkta chef, som kommer att ge dig personligt stöd som en del av sin arbetsroll. Om du behöver stöd i samband med själva utredningar, kan du diskutera det med utredaren. De kan hänvisa dig till en lämpligare avdelning eller person för stöd, men kommer att kunna ge dig råd innan de gör det. Du bör alltid se till att hålla allt som har med utredningen att göra konfidentiellt.

4.5 Vedergällning, konfidentialitet och eskalering

4.5.1 Vedergällning

Sky tillåter inte vedergällning mot någon anmälare som i god tro tar upp ett problem eller deltar i hanteringen eller utredningen av ett problem, oavsett om det gäller ett faktiskt eller ett misstänkt problem (även om oron slutligen visar sig vara ogrundad). Sky strävar efter att förebygga vedergällning genom att vara tydlig med att detta utgör ett brott mot denna policy, och sannolikt utgör ett beteendebrott om det bevisas.

Ingen ska utsättas för negativ behandling för att de lyfter ett problem. Vi har samlat några exempel nedan på typer av saker som kan anses vara negativ behandling. Om detta sker som ett resultat av att du har rapporterat ett problem med rättvis anställning eller integritet enligt denna policy kommer det att behandlas som vedergällning. De exempel som anges är inte uttömmande. Sky tillåter inte vedergällning på något sätt, vare sig direkt eller indirekt, inklusive genom att agera mot en person som underlättar för eller är kopplad till en rapportör.

Du får inte vidta någon av följande åtgärder mot en person som har lyft ett problem till Sky som en följd av hens anmälan:

- a) avstängning, avsked, uppsägning eller liknande åtgärder
- b) degradering eller förvägrad befordran
- c) ändrade arbetsuppgifter, ändrad arbetsplats, sänkt lön, ändrade arbetstider
- d) förvägrad utbildning
- e) en negativ prestationsbedömning eller anställningsreferens
- f) påläggande eller utförande av någon disciplinär åtgärd, reprimand eller bestraffning, inklusive ekonomisk bestraffning
- g) tvång, hot, trakasserier eller utfrysning
- h) diskriminering, ofördelaktig eller orättvis behandling
- i) underlåtenhet att omvandla ett tillfälligt anställningsavtal till ett tillsvidareavtal, där den anställde haft legitima förväntningar på att hen skulle erbjudas tillsvidareanställning
- j) underlåtenhet att förnya, eller tidig uppsägning av ett tillfälligt anställningsavtal
- k) skada, inklusive på personens rykte, särskilt i sociala medier, eller ekonomisk skada, inklusive affärs- och inkomstbortfall

- l) svartlistning baserat på sektor- eller branschomfattande informellt eller formellt avtal, som kan innefatta att personen i framtiden inte kan få anställning inom sektorn eller branschen
- m) tidig uppsägning eller uppsägning av ett avtal om varor eller tjänster
- n) uppsägning av en licens eller ett tillstånd
- o) psykiatriska eller andra medicinska remisser.

Om du känner att du har utsatts för negativ behandling eller diskriminering till följd av att du har lyft en fråga ska du anmäla detta som ett **nytt problem**. Du kan göra detta via de kanaler som beskrivs i denna policy. På samma sätt bör du anmäla ett problem om du tror att någon annan behandlas illa eller utsätts för diskriminering på grund av problem de har anmält. Om du föredrar kan du göra det anonymt via hjälplinjen eller portalen.

4.5.2 Konfidentialitet

Många frågor täcker situationer och händelser som sannolikt kan påverka den bredare allmänheten, eller ha ett inslag av allmänintresse och därmed kan anses som ett "skyddat avslöjande" enligt lag. Lokala lagar skiljer sig i hur skydd för rättsligt erkända visselblåsare etableras, och de kan skilja sig mellan de olika områden där vi bedriver verksamhet. Det kan hända att ett problem du anmäler inte faller under den rättsliga definitionen av "visselblåsning" i det aktuella området och att de rättsliga skydden kanske inte är tillämpliga.

Skys policy är att konsekvent behandla människor på ett sådant sätt att de skyddas. Sky strävar efter att säkerställa att konfidentialiteten skyddas, i synnerhet att identiteten hos dem som rapporterar skyddas i enlighet med deras önskemål, och att alla former av vedergällning alltid är förbjudna.

Om du väljer att identifiera dig när du gör en anmälan, eller vid en senare tidpunkt, kommer vi att hålla informationen konfidentiell så långt det är möjligt. I sällsynta fall kanske detta inte är möjligt; till exempel kan en domstol kräva att vi uppger din identitet under en rättsprocess, eller så kanske vi har en annan juridisk skyldighet, t.ex. där vi är oroliga över att någons personliga säkerhet är i fara. Vi kommer att göra vårt bästa för att diskutera med dig huruvida och hur vi bäst går vidare i sådana fall.

4.5.3 Eskalering

Om du vill rapportera att Skys svar på ett problem som du har tagit upp strider mot denna policy, kan du ta upp det med Sky Listens Champion Niall MacGinnis (på något sätt inklusive e-post till niall.macginnis@sky.uk) eller till Comcast Audit Committee och beskriva de delar som strider mot policyn och dina skäl. Om det anses lämpligt baserat på den information som tillhandahålls kommer din eskalering att utredas av någon som är oberoende av den ursprungliga utredningen. Att bara inte instämma med resultatet av en utredning är inte ett lämpligt skäl för eskalering.

4.6 Externt utlämnande och extern rådgivning

Sky förväntar sig att alla som deltar i en utredning respekterar utredningens konfidentialitet och Skys konfidentiella data och information. Vi uppmanar dig till att kontakta Sky med ditt problem innan du kontaktar en extern kanal, så att vi kan utreda och vidta lämplig åtgärder så snart som möjligt.

Denna policy innehåller ingen rådgivning om lagen. Sky bedriver verksamhet i ett stort antal territorier och rättigheter för visselblåsare skiljer sig åt mellan dem alla. Vi uppmanar alla till att ta upp sina problem med oss, oavsett om lagar för visselblåsare gäller eller inte. Om du använder kanalerna som beskrivs i denna policy kan vi respektera gällande lokala lagar.

Om du behöver råd och vägledning om lagarna i din lokala jurisdiktion, inklusive förekomsten av och uppgifter om någon lokal myndighet (till exempel i Italien, Tyskland, Österrike, Irland eller Portugal) som inrättats för att ta emot externa upplysningar, kan du också kontakta följande externa organisationer för oberoende vägledning:

Storbritannien: Protect (oberoende välgörenhetsorganisation för visselblåsare):
Webb: <https://protect-advice.org.uk/> (tidigare kallad **Public Concern at Work**)

Hjälplinje: +44 (0) 203 117 2520
E-post: whistle@protect-advice.org.uk

EU: The European Citizen Action Service (ECAS), på <https://ecas.org/> och dess "Europe Advice (YEA)"-tjänst.

Österrike: flera myndigheter kan ta emot rapporter, t.ex. den federala byrån för korruptionsbekämpning på <https://www.bak.gv.at/en/>

Tjeckien: Justitieministeriet har en rapporteringslinje på <https://oznamovatel.justice.cz/chci-podat-oznameni/>

Tyskland: flera myndigheter kan ta emot rapporter, till exempel Federal Office of Justice (BfJ)

Irland: Office of the Protected Disclosures Commissioner på <https://www.opdc.ie/>

Italien: ANAC – Autorità Nazionale Anticorruzione på <https://www.anticorruzione.it/>

Portugal: Nationell mekanism för korruptionsbekämpning (MENAC)

Globalt: Whistleblowing International Network på <https://whistleblowingnetwork.org>, som sammanför nationella och internationella icke-vinstdrivande organisationer för att försvara och skydda visseblåsare. Medlemssektionen lyfter fram lokala organisationer som kan ha möjlighet att hjälpa.

Om du vill göra en anmälan till en relevant offentlig lagstiftare eller myndighet bör du säkerställa att det är i linje med lokal lagstiftning. Observera att du kanske inte skyddas som visseblåsare om du lämnar ut konfidentiell information utanför de rättsligt godkända sätten.

5.0 Undantag från denna policy

Undantag från denna policy tillåts inte med anledning av allvaret med konsekvenserna av att inte efterleva denna policy, för såväl Sky som för dig.

6.0 Konsekvenser av att bryta mot denna policy

Underlåtenhet att följa denna policy (utan ett godkänt undantag om tillämpligt) kan leda till disciplinär åtgärd fram till och inklusive uppsägning av anställningsavtal.

7.0 Anmälan av överträdelser eller problem

Vi förväntar oss att du anmäler alla misstänkta eller faktiska överträdelser mot denna policy genom att använda någon av de tillgängliga anmälningskanalerna. Detta kan exempelvis vara att du är medveten om att en kollega anmäler ett problem som inte görs i god tro.

Inget i denna policy eller någon annan Sky-policy begränsar din möjlighet att kommunicera med eller tillhandahålla information till någon kompetent myndighet, lämplig tillsynsmyndighet, statlig representant organ eller kommission, inklusive U.S. Securities and Exchange Commission, Financial Conduct Authority eller lokal

motsvarighet angående möjliga rättsliga överträdelser utan att meddela Sky, enligt skyddet som ges av internationella visselblåsarlagar.

8.0 Förändringar av denna policy

Sky säkerställer att dess policyer är aktuella och korrekta för alla som arbetar på Sky. Denna policy kan ibland ändras med eller utan förvarning.

Den senaste versionen av denna policy kommer att publiceras på ditt lokala intranät. Det är ditt ansvar som anställd att läsa och hålla dig ständigt uppdaterad om de krav, processer och andra ämnen som beskrivs i den senaste versionen av denna policy.

9.0 Övervakning och revidering av denna policy

Policyns ägare är ansvarig för att granska och underhålla denna policy från tid till annan och för att säkerställa att lämpliga kontroller och processer för styrning och övervakning utformas, implementeras och övervakas med lokala verksamhetsägare och för ledningens rapportering efter behov för att minska de risker som beskrivs i denna policy och att utbildning tillhandahålls.

10.0 Kontaktpunkt(er)

Kontakta din direkta chef, policyägaren eller din vanliga kontaktperson för juridik eller efterlevnad om du har frågor om denna policy.

11.0 Policyns ägare

Försäkringsägare: **Sky Group Risk Office**

Skys **"speak up"-företrädare** är Niall MacGinnis – gruppchef för säkerhet.

12.0 Bilagor

Bilaga A – Definitioner och förklaringar

Tabell 1 – Definierade uttryck	
Definierat uttryck	Betydelse
Affärspartner	innebär, i relation till definitionen av Leverantör, någon <i>annan</i> enhet som har ett affärspartnerskap med Sky.
Kontrollerat/kontrollerade dotterbolag	innebär Skys dotterbolag där Sky direkt eller indirekt äger mer än 50 % av rösterna.
Leverantör(er)	är varje företag eller individ som tillhandahåller produkter, medarbetare eller tjänster till oss, inklusive personal, underentreprenörer och agenter.
Tabell 2 – Förklaringar	
Uttryck	Förklaring
tredje part(er)	avser alla individer eller organisationer du har kontakt med vid ditt arbete för Sky, inklusive faktiska och potentiella klienter, kunder, affärspartner, leverantörer, affärskontakter, agenter och rådgivare.

Bilaga B – Externa länkar

Relaterade resurser beskrivs på höger sida. Skys lokala affärsenheter kan ha ytterligare begränsningar av policyn eller vägledning som du också kan vara förpliktad att läsa och följa. **Se din lokala verksamhets policyintranät för mer information.** Nedan finns information om externa resurser som kan vara användbar.

Comcast

[Comcast Corporations uppförandekod](#)

[Comcast Corporations uppförandekod för leverantörer och affärspartner](#)

Sky Group

www.ComcastSkyListens.com

[Sky Speaking Up Policy](#)

Bilaga C – Kontakter

Land	Kontakt	Adress
Österrike	SkyListensDACH@skygroup.com	Rivergate, Handelskai 92, 1200 Wien, Österrike
Tjeckien	SkyListensCzechia@skygroup.com	Zita Pivkova Kontoren #3.09, #3.12, #3.13, #3.22, #3.24 Rustonka Rohanské náměstí 693/10 Praha 8, 186 00 Tjeckien
Tyskland	SkyListensDACH@skygroup.com	Medienallee 26, 85774 Unterföhring, Tyskland
Irland	SkyListensIreland@skygroup.com	Burlington Plaza, 1 Burlington Road, Dublin, D04 RH96, Irland
Italien	SkyListensItaly@skygroup.com	Via Monte Penice, 7, 20138 Milano, Italien
Portugal	SkyListensPortugal@skygroup.com	R. de Entrecampos 28, 1700-158 Lisboa, Portugal
Storbritannien	SkyListensUK@skygroup.com	Grant Way, Isleworth, TW7 5QD, Storbritannien
Schweiz	SkyListensDACH@skygroup.com	Stockerhof, Dreikönigstrasse 31a CH-8002 Zürich, Schweiz