



<b>Anwendbar auf</b>	Sky Group
<b>Datum des Inkrafttretens</b>	15. August 2024
<b>Nächste Revision</b>	1. September 2026
<b>Richtlinien-Klassifizierung</b>	<b>Öffentlich</b>
<b>Richtlinien-Verantwortlicher</b>	Group Risk Office

# Sky Listens Speak-Up-Richtlinie (Sky Group)

Diese Richtlinie beschreibt, wie Bedenken im Zusammenhang mit illegalem oder unethischem Fehlverhalten im Zusammenhang mit den Geschäftsaktivitäten und Beziehungen von Sky über unser Sky Listens-Programm geäußert werden können. Alle beschriebenen Speak-Up-Kanäle von Sky Listens können von Mitarbeitern genutzt werden, einige können jedoch auch von Kunden, Lieferanten, Geschäftspartnern oder anderen Dritten genutzt werden, um Bedenken gegenüber Sky zu äußern. Die Richtlinie erläutert auch einige der wichtigsten Verantwortlichkeiten der Mitarbeiter, um das Programm effektiv zu gestalten.

- Um dieses Dokument zu **drucken**, klicken Sie entweder mit der rechten Maustaste auf die Seite und wählen Sie „Drucken“ oder drücken Sie „Strg“ und „P“, wenn Sie ein Windows-Gerät verwenden, oder „Befehl“ und „P“, wenn Sie einen Mac verwenden und wählen Sie Ihren Drucker aus.
- Um dieses Dokument **herunterzuladen**, klicken Sie entweder mit der rechten Maustaste auf die Seite oder drücken Sie „Strg“ und „P“, wenn Sie ein Windows-Gerät verwenden, oder „Befehl“ und „P“, wenn Sie einen Mac verwenden und wählen Sie anstelle Ihres Druckers „Als PDF speichern“ aus.

## Inhaltsverzeichnis

1.0	Zweck .....	3
2.0	Anwendbar auf .....	3
3.0	Grundsätze.....	3
4.0	Ansprechen .....	4
4.1	Was sollte gemeldet werden? .....	4
4.2	Bedenken äußern.....	5
4.3	Zuständigkeiten der Führungskräfte .....	6
4.4	So werden Meldungen bei Sky bearbeitet .....	7
4.4.1	7	
4.5	Vergeltungsmaßnahmen, Vertraulichkeit und Eskalation .....	9
4.6	Externe Offenlegung und Beratung .....	10
5.0	Ausnahmen von dieser Richtlinie.....	11
6.0	Folgen eines Verstoßes gegen diese Richtlinie .....	11
7.0	Melden von Verstößen oder Bedenken .....	11
8.0	Änderungen an dieser Richtlinie .....	11
9.0	Überwachen und Überprüfen dieser Richtlinie .....	12
10.0	Ansprechpartner.....	12
11.0	Richtlinien-Verantwortlicher .....	12
12.0	Anhänge .....	13
	Anhang A - Definitionen und Erläuterungen .....	13
	Anhang B - Externe Links .....	13
	Anhang C - Kontakte.....	14

## 1.0 Zweck

Sky, einschließlich des operativen Geschäfts und der weltweit vom Unternehmen kontrollierten Tochtergesellschaften (zusammenfassend „**wir**“, „**uns**“, „**unser**“, „**Sky**“ oder „**Unternehmen**“), hat sich verpflichtet, bei allen geschäftlichen Transaktionen und Beziehungen auf der ganzen Welt das Richtige zu tun und mit Integrität und höchsten ethischen Standards zu handeln, und wir erwarten dasselbe von unseren Mitarbeitern.

Diese Richtlinie („**Richtlinie**“) unterstützt den **Verhaltenskodex der Comcast Corporation** und beschreibt, wie Bedenken hinsichtlich illegalem oder unethischem Fehlverhalten in Bezug auf die Geschäftstätigkeit und die Beziehungen von Sky über unser Sky Listens-Programm vorgebracht werden können. Die Richtlinie erläutert auch die Verantwortlichkeiten der Mitarbeiter, um das Programm effektiv zu gestalten.

Diese Richtlinie dient dazu, die Meldung ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen zu erleichtern, damit unser Programm das Unternehmen auf potenzielle Probleme aufmerksam machen und wirksame Abhilfe schaffen kann.

Die Grundsätze, Anforderungen und Verfahren, die in dieser Richtlinie beschrieben sind, stehen im Einklang mit geltenden Gesetzen und Verordnungen zum Hinweisgeben. Dazu gehören das britische Arbeitsrechtsgesetz von 1996, das britische Gesetz über die Preisgabe von Daten mit öffentlichem Interesse von 1998, das österreichische HinweisgeberInnenschutzgesetz (HSchG), das italienische Gesetz 179/2017, die italienischen Gesetzesdekrete 231/2001 und 24/2023, das irische Gesetz zum Schutz vor Offenlegung von 2014 (in seiner geänderten Fassung), das portugiesische Gesetz Nr. 93/2021, das deutsche Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten (LkSG) und das deutsche Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG), das tschechische Hinweisgeberschutzgesetz (171/2023 Sb.) und verwandte Gesetze und Vorschriften in anderen Ländern, in denen wir tätig sind, in der jeweils gültigen Fassung (zusammen „**Hinweisgebegesetze**“).

Die Einhaltung dieser Richtlinie trägt dazu bei, Sky, Comcast und unsere Mitarbeiter vor möglichen Verstößen gegen Gesetze und Vorschriften, finanzielle oder Reputationsrisiken zu schützen.

## 2.0 Anwendbar auf

Die Verantwortlichkeiten in dieser Richtlinie gelten für alle Mitarbeiter des Unternehmens, ob dauerhaft oder vorübergehend, unabhängig von ihrem Standort („**Sie**“ oder „**Mitarbeiter**“ oder „**Sky-Mitarbeiter**“).

## 3.0 Grundsätze

Sky verpflichtet sich, seine Geschäfte fair, mit Respekt, Ehrlichkeit und Integrität zu führen. Wir erwarten von allen Sky-Mitarbeitern, dass sie hohe Standards für ethisches Verhalten und Transparenz einhalten und Bedenken so früh wie möglich äußern.

Diese Richtlinie erläutert, wie Sie Bedenken bezüglich der im Abschnitt „Was zu melden ist“ aufgeführten Probleme äußern können. Es legt die wichtigsten Verantwortlichkeiten der Mitarbeiter fest, sie müssen Meldung ermöglichen, einschließlich eskalierende Probleme, die ihnen bekannt werden, wie auch die Verhinderung von Vergeltungsmaßnahmen. In dieser Richtlinie wird auch erläutert, wie Sie die Angelegenheit weiterverfolgen können, wenn Sie der Meinung sind, dass Sky bei der Beantwortung Ihres Anliegens gegen diese Richtlinie verstoßen hat.

Diese Richtlinie ist nicht dazu gedacht die Prozesse des Unternehmens im Umgang mit illegalen oder unethischen Verhaltensweisen anzusprechen, die ihm vielleicht aufgrund von Rechtsstreitigkeiten, einer behördlichen Untersuchung oder ähnlichen rechtlichen Handlung zur Kenntnis gebracht werden.

## 4.0 Ansprechen

Um eine breite Kultur der offenen Kommunikation und Meldung zu fördern, hat Sky das Programm **Sky Listens** geschaffen. Es stellt viele Kanäle bereit, um Bedenken vorzubringen und bietet jedem eine Vielzahl von Möglichkeiten, Sky über seine Bedenken zu informieren.

Sie werden ermutigt, sich zu äußern und den unten in Abschnitt 4.3 beschriebenen Kanal oder die Option zu nutzen. Unabhängig davon, für welche Methode Sie sich entscheiden, ziehen Sie bitte in Betracht, Ihre Bedenken zum frühestmöglichen Zeitpunkt zu äußern.

Sofern nicht durch örtliche Gesetze vorgeschrieben, verlangt Sky von Ihnen nicht, Ihre Identität preiszugeben. Wir haben eine vertrauliche Helpline und ein Webportal, Sie können also eine Meldung machen, ohne Ihre Identität preiszugeben. In einigen Ländern können People-Teams auch anonyme Meldungen über Telefonanrufe erhalten. Alle können über [die Helpline oder das Webportal](#) eine Meldung einreichen. Dieser Link ist auch im Comcast-Verhaltenskodex verfügbar.

Mitarbeiterkontaktdaten für Sky-Abteilungen finden Sie auf dem [Group Global SharePoint der Konzernrisikoabteilung](#). (Dieser Link ist nur für Mitarbeiter mit Zugriff auf das interne Intranet von Sky)

### 4.1 Was sollte gemeldet werden?

Ihre Besorgnis kann sich auf ein Fehlverhalten beziehen, das innerhalb von Sky stattgefunden hat, stattfindet oder wahrscheinlich stattfinden wird oder das außerhalb von Sky geschieht, aber mit uns in Verbindung steht oder sich auf uns auswirken kann. Sie können über unsere Helpline oder unser Webportal jede Art von Bedenken äußern, unabhängig davon, ob diese durch den gesetzlichen Hinweisgeberschutz geschützt sind oder nicht (weitere Informationen hierzu finden Sie unter 4.6 unten).

**4.1.1 Arbeitsplatzproblem:** Vorwürfe oder Bedenken, die sich auf die tägliche **Arbeitsplatz Erfahrung** eines Mitarbeiters beziehen, z. B.:

- (a) Unfaire Behandlung,
- (b) Bedenken zur Arbeitszuweisung,
- (c) persönliche Auseinandersetzungen mit Kollegen/Kolleginnen oder Vorgesetzten,
- (d) Planungsschwierigkeiten oder
- (e) Vetternwirtschaft.

**4.1.2 Problem der fairen Beschäftigung:** Jegliche Behauptung oder Befürchtung eines mutmaßlichen rechtswidrigen oder unethischen Verhaltens, das einen Verstoß gegen die im Comcast-Verhaltenskodex oder einer damit zusammenhängenden Richtlinie der von Sky festgelegten Prinzipien „**Behandle Menschen fair und mit Respekt**“ durch Sky oder einen Mitarbeiter, Lieferant, Geschäftspartner oder Vertreter des Unternehmens als Drittpartei geltend macht, wie z. B.:

- (a) jede Verletzung eines anwendbaren Arbeits- oder Beschäftigungsgesetzes oder einer entsprechenden Verordnung,
- (b) Diskriminierung und Belästigung, z. B. aufgrund von Rasse, Geschlecht, Alter, Religion,

Behinderung, nationaler Herkunft oder einem gesetzlich geschützten Merkmal oder Status (der von Land zu Land unterschiedlich sein kann),

(c) ein feindseliges Arbeitsumfeld, wie in den Personalrichtlinien von Sky definiert (z. B. Rasse, Geschlecht, Alter, Religion, Behinderung, nationale Herkunft).

**4.1.3 Integritätsproblem:** Jede andere Anschuldigung oder Besorgnis über **mutmaßlich illegales oder unethisches Verhalten** von Sky, einem Mitarbeiter, Lieferanten, Geschäftspartner oder Vertreter des Unternehmens in einem beliebigen Bereich, wie z. B.

- (a) Ein Verstoß gegen den Verhaltenskodex.
- (b) Buchhaltung, interne Buchhaltungsprüfungen oder Prüfangelegenheiten.
- (c) Bestechung oder Korruption.
- (d) Betrug, Fälschung von Reise- und Bewirtungsausgaben.
- (e) Fälschung von Kundennummern oder Metriken.
- (f) Interessenkonflikte.
- (g) Offenlegung von proprietären oder vertraulichen Geschäftsinformationen.
- (h) Missbrauch oder Diebstahl von Unternehmensvermögen.
- (i) Verkauf von illegalen Drogen, Gewalttaten oder Bedrohung der persönlichen Sicherheit.
- (j) Bedingungen, die eine Gefahr oder ein Risiko für einen Mitarbeiter, Kunden, eine Einrichtung oder die allgemeine Öffentlichkeit darstellen (einschließlich Strahlung, nukleare Sicherheit).
- (k) Menschenrechtsbedenken, einschließlich moderner Sklaverei.
- (l) Verstöße gegen die öffentliche Auftragsvergabe.
- (m) Irreführender Verkauf von Finanzprodukten und -dienstleistungen oder Marktfehlverhalten.
- (n) Geldwäsche.
- (o) Steuerhinterziehung.
- (p) Produktsicherheit und Compliance-Probleme.
- (q) Transportsicherheitsprobleme.
- (r) Bedenken hinsichtlich der Umweltauswirkungen (einschließlich Strahlung, nukleare Sicherheit).
- (s) Unvorsichtiges Verhalten oder Praktiken am Arbeitsplatz, das bzw. die Gesundheit und Wohlbefinden einer Person gefährden könnten.
- (t) Lebensmittel- und Futtermittelsicherheit, Tiergesundheit und Wohlergehen.
- (u) Verletzung der Verbraucherrechte.
- (v) Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten und Sicherheit der Informationssysteme und -netzwerke.

**4.1.4 Vergeltungsmaßnahmen:** Vorwürfe oder Bedenken von **Vergeltungsmaßnahmen**, die aufgrund der Meldung eines Bedenkens oder der Bereitstellung von Informationen an das Unternehmen entstehen.

## 4.2 Bedenken äußern

Sky-Mitarbeiter können Fragen oder Bedenken bei den folgenden Personen vorbringen:

- (a) ihrem Vorgesetzten,
- (b) ihrem lokaler Ansprechpartner in den Bereichen Personal, Konzernrisiken oder Recht (einschließlich Ethik und Compliance);
- (c) ihrem örtlichen Betriebsrat,
- (d) der vertraulichen Sky Listens Helpline oder,
- (e) dem vertraulichen Sky Listens Webportal.

Die vertrauliche Helpline und das vertrauliche Webportal können auch von Kunden, Lieferanten, Geschäftspartnern oder anderen Dritten genutzt werden, wenn sie Bedenken bezüglich möglicher illegaler oder unethischer Verhaltensweisen in Verbindung mit ihrer Beziehung zu uns oder jedem anderen Aspekt unseres Unternehmens haben. Informationen zu Kontakten für bestimmte Ländern, in denen wir tätig sind, finden Sie in Anhang C.

Während jeder die Helpline und das Webportal nutzen kann, haben einige Arbeitnehmer (siehe Definitionen) oder andere Dritte, die keine Mitarbeiter von Sky sind, gemäß den örtlichen Hinweisgebergesetzen zusätzliche Rechte, wenn sie bestimmte Bedenken äußern, die sie in einem Arbeitskontext erlangen. Sky ist generell bestrebt, alle Bedenken, die keine „Arbeitsplatz“-Beschwerde sind, konsequent und in Übereinstimmung mit den in diesem Dokument dargelegten Kernprogrammstandards für Fairness und Vertraulichkeit zu behandeln. Weitere Informationen zu Hinweisgeberrechten finden Sie in Abschnitt 4.6 dieser Richtlinie.

Die Telefonnummern der **vertraulichen Helpline und des Webportals** können unter der Website [www.ComcastSkyListens.com](http://www.ComcastSkyListens.com) gefunden werden. Es gibt die Optionen „Telefonische Meldung“ und „Online-Meldung“ (dies beinhaltet, eine Meldung in Ihrer Sprache machen zu können).

Das Programm Sky Listens ist Teil des größeren Programms Comcast NBCUniversal Listens und beinhaltet eine vertrauliche Helpline und ein Webportal, die von NAVEX Global, Inc. („**Navex**“), einem unabhängigen Dritten, verwaltet werden.

Zudem hat der Prüfungsausschuss der Comcast Corporation einen Prozess für Mitarbeiter eingeführt, um mit Mitarbeitern des Ausschusses zu kommunizieren. Wenn Sie Bedenken haben, können Sie eine E-Mail an [Audit.Committee.Chair@comcast.com](mailto:Audit.Committee.Chair@comcast.com) senden. Der per E-Mail vom Vorsitzenden des Prüfungsausschusses erhaltene Schriftverkehr wird gemäß den vom Prüfungsausschuss eingeführten Verfahren verarbeitet. Weitere Informationen finden sich in dem Abschnitt [Vorstand kontaktieren](#) der Website der Comcast Corporation.

Sky-Mitarbeiter sollten den Verdacht auf **Geldwäsche** an den von Sky benannten Beauftragten und Datenschutzbedenken an Ihren lokalen **Datenschutzbeauftragten** richten. Wenn Sie über die Helpline oder das Webportal Bedenken zu diesen und anderen Bereichen melden, werden wir diese an die zuständigen Personen weiterleiten oder Ihnen Beratung anbieten.

### 4.3 Zuständigkeiten der Führungskräfte

Wir erwarten von allen Mitarbeitern, einschließlich Führungskräften, vollständig und ehrlich bei Unternehmensprüfungen jeglicher Art zu kooperieren, sodass wir die Ursache des Problems finden und so schnell wie möglich beheben können. Einige Bedenken erfordern möglicherweise eine eingehende Untersuchung (einschließlich durch einen Spezialisten mit einschlägiger Erfahrung oder Fähigkeiten), die Treffen mit Zeugen oder anderen Beteiligten und das Sammeln von Dokumenten umfassen kann. Als ein an einer Untersuchung beteiligter Mitarbeiter oder als Führungskraft eines Mitarbeiters, könnten wir Sie um Ihre Hilfe in dieser Sache bitten; und wenn dem so ist, müssen Sie dies vertraulich behandeln.

Als Führungskraft von Mitarbeitern im Unternehmen hat ein Vorgesetzter zusätzliche Verantwortlichkeiten bei der Unterstützung dieser Richtlinie und einer Kultur, die unseren Kodex verankert. Führungskräfte müssen mit gutem Beispiel vorangehen und ihren Teams und allen Mitarbeiter als Vorbilder dienen. Es ist entscheidend, dass Sie eine offene Umgebung für Meldungen vorleben, die Mitarbeiter ermutigt, Fragen zu stellen, Bedenken zu äußern und Dinge anzusprechen.

Wird Führungskräften direkt von einem ihrer Mitarbeiter ein Bedenken vorgetragen oder sie erhalten davon Kenntnis, müssen sie folgendermaßen darauf reagieren:

- Bei einem **Arbeitsplatzproblem** (wie zuvor definiert) müssen Sie den Rat Ihres lokalen People-Teams einholen, es vertraulich behandeln, sofortige unparteiische Maßnahmen ergreifen, um das Problem zu verstehen und zu lösen, Ihre Vorgehensweise und das Ergebnis dokumentieren und dies

Ihrem lokalen People-Team mitteilen. Wenn Sie sich nicht sicher sind, wie hierbei vorzugehen ist, sollten Sie sich an Ihr lokales HR-Team wenden.

- Ein **„Problem der fairen Beschäftigung“** müssen Sie unverzüglich Ihrem lokalen People-Team melden. Im Vereinigten Königreich sollten Sie sich an People Advice wenden, das die Employee Relations benachrichtigen wird. Sie werden Sie beraten und überlegen, wer den Fall untersuchen soll. Führungskräfte sollten diese Probleme **nie** selbst prüfen. Wenn solche Probleme während der Lösung eines Problems am Arbeitsplatz auftauchen, müssen Sie diese sofort melden.
- Ein **„Integritätsproblem“** (wie zuvor definiert) müssen Sie unverzüglich Ihrem lokalen People-Team melden. Im Vereinigten Königreich sollten Sie sich an People Advice wenden, das die Employee Relations benachrichtigen wird. Sie werden Sie beraten und überlegen, wer den Fall untersuchen soll. Sie können diese auch an Group Security oder Ihrem lokalen Compliance-Team melden. Führungskräfte sollten diese Probleme **nie** selbst prüfen. Wenn solche Probleme während der Lösung eines Problems am Arbeitsplatz auftauchen, müssen Sie diese sofort melden.
- Unabhängig von dem vorgebrachten Bedenken, dürfen Führungskräfte sich niemals an **Vergeltungsmaßnahmen** beteiligen und Sie müssen das bei jeder Person, die mit der Untersuchung betraut ist, betonen. Jede tatsächliche Vergeltungsmaßnahme oder der Vorwurf einer Vergeltungsmaßnahme durch Andere muss sofort als „Integritätsproblem“ gemeldet werden.

## 4.4 So werden Meldungen bei Sky bearbeitet

### 4.4.1 Was passiert, nachdem ich eine Meldung eingereicht habe?

Sky ist bestrebt, sicherzustellen, dass Meldungen innerhalb von sieben (7) Tagen nach ihrem Eingang vom Melder bestätigt werden. Je nachdem, um welches Problem es sich handelt (wie zuvor in Abschnitt 4.3 dargelegt), werden Fälle einem geeigneten unabhängigen Ermittler zugewiesen, der die Notwendigkeit und den Umfang einer Untersuchung bestimmt. In Fällen, in denen Meldungen durch Hinweisgebergesetze geschützt sind, versucht Sky sicherzustellen, dass sie von Mitarbeitern geprüft werden, die bei der Bewertung und Bearbeitung vertraulicher Meldungen gemäß den Hinweisgebergesetzen des jeweiligen Landes eigenständig verantwortlich sind.

Der/die Ermittler kann/können auch Empfehlungen aussprechen, einschließlich Feststellungen zum Verhalten einzelner Personen, die einen Verweis an die formellen Verfahren zur Folge haben können, die in jedem Land gelten, in dem wir tätig sind. Der Ermittler kann auch andere Abhilfemaßnahmen oder Änderungen empfehlen, die es uns ermöglichen, das Risiko künftigen Fehlverhaltens zu mindern, wie z. B. Richtlinienverbesserungen. Wir sind immer bestrebt, Fälle zu untersuchen und Ergebnisse so schnell und effizient wie möglich zu erzielen.

Bei Sky legen wir Wert auf offene Kommunikation und möchten, dass Sie sich wohl fühlen, wenn Sie Ihre Bedenken äußern. Unsere „Speak Up“-Richtlinie spiegelt unsere Verpflichtung wider, Ihren Bedenken zuzuhören und sie effektiv zu bearbeiten. Wenn ein von Ihnen gemeldetes Problem Sie persönlich direkt betrifft – wie etwa Fälle von Fehlverhalten, die sich gegen Sie persönlich richten –, haben Sie je nach Ihren lokalen Richtlinien möglicherweise die Möglichkeit, dies als Beschwerde zu melden. Dies ist nicht erforderlich, und wir möchten Ihnen versichern, dass es für alle Probleme gleichermaßen gültig und effektiv ist, sich zu äußern, ohne eine Beschwerde einzureichen. Auf diese Weise können wir Ihre Bedenken umgehend und effizient bearbeiten und gleichzeitig die Vertraulichkeit wahren. Ob ein „Speak Up“-Bericht eine Beschwerde enthält oder nicht, beeinflusst oder ändert nicht die Genauigkeit und Unparteilichkeit unseres Untersuchungsprozesses. Wir befolgen denselben gründlichen Ermittlungsprozess, um Fairness und Rechenschaftspflicht zu gewährleisten.

Wenn Sie es vorziehen, eine offizielle Beschwerde einzureichen, und dies angemessen ist, sagen Sie dies bitte bei Ihrer Meldung. Indem wir diese Absicht klar zum Ausdruck bringen, können wir sicherstellen, dass Sie die erforderliche Unterstützung im Zusammenhang mit der Einreichung einer Beschwerde erhalten. Weitere Hinweise zu Beschwerden finden Sie in Ihrer lokalen Beschwerderichtlinie (sofern vorhanden und für Ihr Gebiet relevant) im Intranet. Alternativ steht Ihnen Ihr lokales Personalteam jederzeit zur Verfügung, um Fragen zu beantworten und weitere Unterstützung zu leisten.

Angelegenheiten, die als Arbeitsplatzbedenken eingestuft werden, können auch Gegenstand separater Verfahren zur Untersuchung und Behandlung durch Sky sein und werden normalerweise im Rahmen der lokalen Personalpolitik von der Führungskraft gehandhabt. Sie werden ermutigt, Ihre Arbeitsplatzbedenken in erster Instanz direkt bei Ihrer Führungskraft oder dem People-Team vorzubringen, aber Sie können auch alle in dieser Richtlinie genannten Kanäle nutzen, um etwas anzusprechen.

#### 4.4.2 Werde ich über das Ergebnis informiert?

Wenn Sie Ihre Kontaktinformationen angegeben oder die Helpline oder das Webportal genutzt haben, halten wir Sie über den wichtigsten Fortschritt der Untersuchung auf dem Laufenden. Wir werden Feedback geben, soweit dies in Übereinstimmung mit dem Gesetz (einschließlich lokaler Gesetze in Bezug auf persönliche Beschwerden und erforderliches Ergebnis-Feedback) möglich ist und die Integrität der Untersuchung nicht beeinträchtigt. Die Notwendigkeit, eine Untersuchung unparteiisch, vertraulich und in einer Weise durchzuführen, die unsere Mitarbeiter fair behandelt, hindert uns oft daran, Ihnen spezifische Einzelheiten der Untersuchung oder daraus resultierender Disziplinarmaßnahmen mitzuteilen. Normalerweise werden Ihnen keine bestimmten Details der gegen eine andere Person eingeleiteten Disziplinarmaßnahme mitgeteilt. Soweit wir Ihnen Feedback geben können, sollten Sie alle Informationen über die Untersuchung stets vertraulich behandeln.

Wenn Sie sich entschieden haben, anonym zu bleiben, bieten die vertrauliche Helpline und das Webportal einen direkten Kanal, über den Sky mit Ihnen kommunizieren kann, während Ihre Anonymität gewahrt bleibt. Dadurch kann es jedoch schwieriger werden, jeglichen erhobenen Bedenken nachzugehen, da wir möglicherweise nicht in der Lage sind, Ihre Bedenken vollständig mit Ihnen zu besprechen oder weitere Informationen zu erlangen. Sky ermutigt Sie, sich zu identifizieren, wenn Ihnen das möglich ist. Wenn Sie sich aber dagegen entscheiden, werden wir nicht versuchen, herauszufinden, wer Sie sind.

Eine Untersuchung ist ein Prozess der Feststellung des Sachverhalts, bei dem es in erster Linie darum geht, anhand der von uns gefundenen Beweise festzustellen, ob ein Bedenken begründet ist und ob es sich um einen Verstoß gegen die Sky Richtlinien handelt. Wir treffen keine Entscheidungen nach strafrechtlichem Maßstab und alle formellen Verhaltensprozesse werden separat und im Einklang mit den örtlichen Richtlinien durchgeführt. Nichtsdestotrotz kann es notwendig sein, geeignete Entscheidungen zu treffen, wie z. B. eine Suspendierung, um die Sky-Mitarbeiter, unser Geschäft und Dritte (einschließlich, aber nicht beschränkt auf unsere Lieferanten und Geschäftspartner) zu schützen. Suspendierung bedeutet nicht, dass ein Vorwurf bewiesen wurde oder eine Person gegen eine Richtlinie von Sky verstoßen hat.

#### 4.4.3 Welche Unterstützung kann ich erhalten?

Sky versteht, dass die Beteiligung an einer Untersuchung in jedem Fall Stress und Verunsicherung mit sich bringen kann. Wir setzen uns dafür ein, die Auswirkungen auf Einzelpersonen zu minimieren, indem wir rechtzeitige, faire und unparteiische Untersuchungen durchführen, und wir versuchen Einzelpersonen während des Prozesses eine angemessene Unterstützung zu bieten.

Wenn Sie das Gefühl haben, dass Sie während einer Untersuchung Unterstützung benötigen, können Sie sich an den Ermittler wenden. Er kann sich an die Personalabteilung oder Ihre Führungskraft wenden, die Sie im Rahmen ihrer Funktion persönlich unterstützen werden. Wenn Sie in Bezug auf die Untersuchung selbst Unterstützung benötigen, können Sie das mit dem Ermittler besprechen. Dieser verweist Sie möglicherweise an eine zur Unterstützung besser geeignete Abteilung oder Person, er kann Sie jedoch zuvor beraten. Sie sollten immer sicherstellen, dass alles in Bezug auf die Untersuchung vertraulich behandelt wird.



## 4.5 Vergeltungsmaßnahmen, Vertraulichkeit und Eskalation

### 4.5.1 Vergeltungsmaßnahmen

Sky untersagt jegliche Vergeltungsmaßnahmen gegen eine meldende Person, die ihre Bedenken in gutem Glauben vorgetragen hat oder an der Handhabung oder Untersuchung von Bedenken beteiligt ist, egal, ob es ein tatsächliches oder vermutetes Bedenken ist (selbst, wenn sich das Bedenken als gegenstandslos herausstellt). Sky ist bestrebt, Vergeltungsmaßnahmen zu verhindern, indem klargestellt wird, dass diese einen Verstoß gegen diese Richtlinie darstellen und es sich wahrscheinlich um eine Verletzung der Verhaltensrichtlinie handelt, falls dies nachgewiesen wird.

Niemand sollte eine nachteilige Behandlung erfahren, weil Bedenken vorgebracht wurden. Wir haben unten einige Beispiele für bestimmte Dinge bereitgestellt, die als nachteilige Behandlung angesehen werden können. Wenn dies auf die Meldung eines fairen Beschäftigungs- oder Integritätsbedenkens im Rahmen dieser Richtlinie zurückzuführen ist, wird es als Vergeltung behandelt. Die aufgeführten Beispiele erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Sky lässt keine Vergeltungsmaßnahmen zu, weder direkt noch indirekt, auch nicht gegen Personen, die einen Reporter unterstützen oder mit ihm in Verbindung stehen.

**Gegen eine Person, die Sky gegenüber Bedenken geäußert hat, sind aufgrund ihrer Meldung keine der folgenden Verhaltensweisen zulässig:**

- a) Aussetzung, Entlassung, Kündigung oder ähnliche Maßnahmen,
- b) Degradierung oder Zurückhaltung einer Beförderung,
- c) Übertragung von Aufgaben, Standortänderung des Arbeitsplatzes, Gehaltskürzungen, Änderung der Arbeitszeiten,
- d) Zurückhaltung von Schulungen,
- e) eine negative Leistungsbewertung oder ein negatives Arbeitszeugnis,
- f) Auferlegung oder Ausübung von Disziplinarmaßnahmen, Verweisen oder anderen Strafen, einschließlich finanzieller Strafen,
- g) Nötigung, Einschüchterung, Belästigung oder Ausgrenzung,
- h) Diskriminierung, Benachteiligung oder unfaire Behandlung,
- i) Nichtumwandlung eines befristeten Arbeitsvertrages in einen unbefristeten Arbeitsvertrag, bei dem der Mitarbeiter berechnete Erwartungen hat, dass er oder sie eine permanente Anstellung angeboten bekommt,
- j) Nichteinhaltung einer Erneuerung oder frühzeitige Kündigung eines befristeten Arbeitsvertrages,
- k) Schaden, einschließlich an der Reputation einer Person, besonders in sozialen Medien, oder finanzieller Verlust, einschließlich Geschäftsverlust und Einkommensverluste,
- l) Aufnahme in eine schwarze Liste, basierend auf einer sektor- oder branchenweiten informellen oder formellen Vereinbarung, die zur Folge haben kann, dass eine Person zukünftig keine Arbeit mehr in dem Sektor oder der Branche findet,
- m) frühzeitige Entlassung oder Kündigung (aus) einem Waren- oder Dienstleistungsvertrag,
- n) Aufhebung einer Lizenz oder einer Genehmigung oder
- o) psychiatrische oder ärztliche Überweisung.

Wenn Sie das Gefühl haben, dass Sie benachteiligt oder schikaniert wurden, weil Sie Bedenken vorgebracht haben, sollten Sie dies als **neue Bedenken** melden. Das können Sie über die in dieser Richtlinie genannten Kanäle tun. Ebenso sollten Sie Bedenken melden, wenn Sie glauben, dass jemand schlecht behandelt oder diskriminiert wird, weil die Person zuvor Bedenken gemeldet hat. Wenn Sie möchten, können Sie dies anonym über die Helpline und das Portal tun.

### 4.5.2 Vertraulichkeit

Viele Bedenken betreffen Situationen und Ereignisse, die wahrscheinlich Auswirkungen auf die breitere Öffentlichkeit haben oder einen Bestandteil eines öffentlichen Interesses sind und per Gesetz als „geschützte Offenlegung“ betrachtet werden. Lokale Gesetze differenzieren sich darin, wie ein Schutz für gesetzlich anerkannte Hinweisgeber aufgebaut wird und diese können sich in jedem Gebiet, in dem wir tätig sind,

unterscheiden. In manchen Fällen kann ein gemeldetes Problem in dem betroffenen Gebiet nicht unter die rechtliche Definition von „Hinweisgeben“ fallen und der rechtliche Schutz keine Anwendung finden.

Es ist Unternehmenspolitik von Sky, Mitarbeiter konsistent so behandeln, dass sie geschützt werden. Sky strebt danach, dass Vertraulichkeit geschützt ist, insbesondere, dass Identitäten von meldenden Personen gemäß ihrem Wunsch geschützt sind und dass Vergeltungsmaßnahmen in jeglicher Form stets verboten sind.

Wenn Sie sich bei der Meldung oder zu einem späteren Zeitpunkt dafür entscheiden, sich zu identifizieren, werden wir dies nach Möglichkeit vertraulich behandeln. In seltenen Fällen ist dies vielleicht nicht möglich: Zum Beispiel, wenn wir von einem Gericht aufgefordert werden, Ihre Identität während eines Gerichtsverfahrens preiszugeben oder wir anderweitig gesetzlich verpflichtet sind – beispielsweise wenn wir befürchten, dass die persönliche Sicherheit einer Person gefährdet ist. Wir werden unser Möglichstes tun, mit Ihnen zu besprechen, ob und wie wir in solchen Fällen am besten weiter verfahren.

#### 4.5.3 Eskalation

Wenn Sie melden möchten, dass die Reaktion von Sky auf ein von Ihnen geäußertes Bedenken gegen diese Richtlinie verstößt, können Sie dies an den Sky Listens Champion Niall MacGinnis (inkl. per E-Mail an [niall.macginnis@sky.uk](mailto:niall.macginnis@sky.uk)) oder an den Comcast-Prüfungsausschuss weiterleiten, und dabei die Elemente des Verstoßes gegen die Richtlinie und Ihre Gründe darlegen. Wenn dies aufgrund der bereitgestellten Informationen als angemessen erachtet wird, wird Ihre Eskalation durch eine von der ursprünglichen Untersuchung unabhängige Person untersucht. Mit dem Ergebnis einer Untersuchung nicht einverstanden zu sein, stellt keinen geeigneten Grund für eine Eskalation dar.

## 4.6 Externe Offenlegung und Beratung

Sky erwartet, dass alle an einer Untersuchung Beteiligten die Vertraulichkeit der Untersuchung und die Vertraulichkeit der Daten und Informationen von Sky respektieren. Wir empfehlen Ihnen, Ihre Bedenken gegenüber Sky zu äußern, bevor Sie sich an einen externen Kanal wenden, damit wir so schnell wie möglich Nachforschungen anstellen und geeignete Maßnahmen ergreifen können.

Diese Richtlinie enthält keine Rechtsberatung. Sky ist in vielen Ländern tätig, und die Hinweisgeberrechte sind in jedem von ihnen unterschiedlich. Wir ermutigen alle, ihre Bedenken uns zu übermitteln, unabhängig davon, ob Hinweisgebergesetze gelten. Wenn Sie die in dieser Richtlinie beschriebenen Kanäle verwenden, können wir geltende lokale Vorschriften respektieren.

Wenn Sie Rat und Anleitung zu den Gesetzen in Ihrem Land benötigen, einschließlich der Existenz von und den Angaben zu einer lokalen Behörde (z. B. in Italien, Deutschland, Österreich, Irland oder Portugal), die für die Entgegennahme externer Offenlegungen eingerichtet wurde, können Sie sich auch an die folgenden externen Organisationen wenden, um eine unabhängige Beratung zu erhalten:

**Vereinigtes Königreich: Protect** (Independent Whistleblowing Charity):

Internet: <https://protect-advice.org.uk/> (früher bekannt als [Public Concern at Work](#)).

Helpline: +44 (0) 203 117 2520

E-Mail: [whistle@protect-advice.org.uk](mailto:whistle@protect-advice.org.uk)

**EU: Der Aktionsdienst Europäische Bürger** (ECAS), unter <https://ecas.org/> und sein „Your Europe Advice (YEA)“.

**Österreich:** Mehrere Behörden können Meldungen erhalten, zum Beispiel das Bundesamt zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung unter <https://www.bak.gv.at/en/>

**Tschechische Republik:** Das Justizministerium betreibt eine Meldestelle unter <https://oznamovatel.justice.cz/chci-podat-oznameni/>

**Deutschland:** Mehrere Behörden können Meldungen erhalten, zum Beispiel das Bundesamt für Justiz (BfJ)

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

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

**Portugal:** National Anti-Corruption Mechanism (MENAC)

**Weltweit: Whistleblowing International Network** unter <https://whistleblowingnetwork.org>, das nationale und internationale Wohltätigkeitsorganisationen zur Verteidigung und zum Schutz von Hinweisgebern zusammenbringt. Der Abschnitt Mitglieder hebt lokale Organisationen hervor, die Ihnen möglicherweise helfen können.

Wenn Sie eine Meldung an eine zuständige öffentliche Regulierungsbehörde oder Behörde erstatten möchten, sollten Sie sicherstellen, dass dies im Einklang mit der örtlichen Gesetzgebung steht. Bitte beachten Sie, dass Sie als Hinweisgeber möglicherweise nicht geschützt sind, wenn Sie vertrauliche Informationen außerhalb der gesetzlich zugelassenen Wege preisgeben.

## 5.0 Ausnahmen von dieser Richtlinie

Ausnahmen von dieser Richtlinie für Mitarbeiter sind aufgrund der Schwere der Folgen einer Nichteinhaltung dieser Richtlinie für Sky und für Sie nicht zulässig.

## 6.0 Folgen eines Verstoßes gegen diese Richtlinie

Die Nichteinhaltung dieser Richtlinie (ohne eine genehmigte Ausnahme, falls zutreffend) kann zu disziplinarischen Maßnahmen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen.

## 7.0 Melden von Verstößen oder Bedenken

Wir erwarten, dass Sie mutmaßliche oder tatsächliche Verstöße gegen diese Richtlinie selbst melden, indem Sie einen der verfügbaren Meldekanäle nutzen. Dies kann zum Beispiel beinhalten, wenn Sie wissen, dass ein Kollege Bedenken äußert, die nicht in gutem Glauben sind.

Keine Bestimmung dieser Richtlinie oder einer anderen Richtlinie von Sky schränkt Ihre Möglichkeit ein, mit einer zuständigen Behörde, einer entsprechenden Aufsichtsbehörde, einem Regierungsbeamten oder einer Behörde oder Kommission, einschließlich der U.S. Securities and Exchange Commission, der Financial Conduct Authority oder einer vergleichbaren Behörde vor Ort, über mögliche Rechtsverstöße zu kommunizieren oder ihnen Informationen zur Verfügung zu stellen, ohne dass dies Sky gegenüber offengelegt werden muss, so wie dies durch internationale Hinweisgebergesetze geschützt ist.

## 8.0 Änderungen an dieser Richtlinie

Sky stellt sicher, dass seine Richtlinien auf dem neuesten Stand sind und für alle bei Sky gelten. Diese Richtlinie kann von Zeit zu Zeit mit oder ohne Ankündigung geändert werden.

Die neueste Version dieser Richtlinie wird in Ihrem lokalen Intranet veröffentlicht, und es ist Ihre Verantwortung als Mitarbeiter, die Anforderungen, Verfahren und anderen Angelegenheiten, die in der neuesten Version dieser Richtlinie dargelegt sind, zu lesen und sich jederzeit darüber auf dem Laufenden zu halten.

## 9.0 Überwachen und Überprüfen dieser Richtlinie

Der Richtlinien-Verantwortliche ist dafür verantwortlich, diese Richtlinie von Zeit zu Zeit zu überprüfen und zu pflegen und sicherzustellen, dass angemessene Governance- und Aufsichtskontrollen und -verfahren mit lokalen Geschäftsinhabern entworfen, implementiert und überwacht werden, Schulungen bereitgestellt werden und die Unternehmensführung dementsprechend zu unterrichten, um die unter diese Richtlinie fallenden Risiken zu mindern.

## 10.0 Ansprechpartner

Bei Fragen zu dieser Richtlinie wenden Sie sich bitte an Ihre direkte Führungskraft, den Richtlinien-Verantwortlichen oder Ihren üblichen Rechts- oder Compliance-Ansprechpartner.

## 11.0 Richtlinien-Verantwortlicher

Richtlinien-Verantwortlicher: **Sky-Konzernrisikoabteilung**

Der **Speak Up Champion** von Sky ist Niall MacGinnis – Konzernleiter für Sicherheit.

## 12.0 Anhänge

### Anhang A – Definitionen und Erläuterungen

Tabelle 1 – Definierte Begriffe	
Definierter Begriff	Bedeutung
<b>Geschäftspartner</b>	In Bezug auf die Definition des Begriffes „Lieferant“ bezeichnet dieser jede <i>andere</i> Entität, die eine Geschäftsbeziehung mit Sky hat.
<b>Kontrollierte Tochtergesellschaft(en)</b>	bezeichnet die Tochtergesellschaften und verbundenen Unternehmen von Sky, an denen Sky direkt oder indirekt mehr als 50 % der Stimmrechte hält.
<b>Lieferant(en)</b>	bezeichnet jede Firma oder Person, die uns Produkte, Personal oder Dienstleistungen zur Verfügung stellt, einschließlich ihres Personals, ihrer Unterauftragnehmer und Vertreter.
Tabelle 2 – Erklärungen	
Begriff	Erläuterung
<b>Dritte(r)</b>	umfasst alle Personen oder Organisationen, mit denen Sie im Rahmen Ihrer Tätigkeit für Sky in Kontakt kommen, einschließlich tatsächlicher und potenzieller Klienten, Kunden, Geschäftspartner, Lieferanten, Geschäftskontakte, Vertreter und Berater.

### Anhang B – Externe Links

Verwandte Ressourcen sind auf der rechten Seite aufgeführt. Die lokalen Geschäftseinheiten von Sky können weitere Richtlinieneinschränkungen oder Richtlinien haben, die Sie möglicherweise ebenfalls lesen und einhalten müssen. **Weitere Informationen finden Sie in Ihren örtlichen Intranets für Geschäftsrichtlinien.** Nachfolgend finden Sie Einzelheiten zu externen Ressourcen, die nützlich sein können.



## Comcast

[Comcast-Unternehmensverhaltenskodex](#)

[Comcast Unternehmensverhaltenskodex für Lieferanten und Geschäftspartner](#)

## Sky Group

[www.ComcastSkyListens.com](http://www.ComcastSkyListens.com)

[Sky Speaking Up-Richtlinie](#)

## Anhang C – Kontakte

Land	Kontakt	Adresse
Österreich	SkyListensDACH@skygroup.com	Rivergate, Handelskai 92, 1200 Wien, Österreich
Tschechische Republik	SkyListensCzechia@skygroup.com	Zita Pivkova Büros Nr. 3.09, Nr. 3.12, Nr. 3.13, Nr. 3.22, Nr. 3.24 Rustonka Rohanské nábř 693/10 Prag 8, 186 00 Tschechische Republik
Deutschland	SkyListensDACH@skygroup.com	Medienallee 26, 85774 Unterföhring, Deutschland
Irland	SkyListensIreland@skygroup.com	Burlington Plaza, 1 Burlington Road, Dublin, D04 RH96, Irland
Italien	SkyListensItaly@skygroup.com	Via Monte Penice, 7, 20138 Mailand, Italien
Portugal	SkyListensPortugal@skygroup.com	R. de Entrecampos 28, 1700-158 Lissabon, Portugal
Vereinigtes Königreich	SkyListensUK@skygroup.com	Grant Way, Isleworth, TW7 5QD, Vereinigtes Königreich
Schweiz	SkyListensDACH@skygroup.com	Stockerhof, Dreikönigstrasse 31a CH-8002 Zürich, Schweiz