



Ámbito de aplicación	Sky Group
Fecha de entrada en vigor	15 de agosto de 2024
Próxima fecha de revisión	1 de septiembre de 2026
Clasificación de la normativa	Público
Propietario de la normativa	Oficina de Riesgos del Grupo

Sky le escucha

Normativa de denuncia

(Sky Group)

Esta normativa describe cómo pueden notificarse las inquietudes relacionadas con conductas ilegales o poco éticas relacionadas con las actividades y relaciones comerciales de Sky a través de nuestro programa Sky le escucha. Todos los canales de denuncia de Sky le escucha que se describen pueden ser utilizados por los empleados (aunque también algunos pueden ser utilizados por clientes, proveedores, socios comerciales u otros terceros) para notificar sus inquietudes a Sky. La normativa también explica algunas de las principales responsabilidades de los empleados para que el programa sea eficaz.

- Para **imprimir** este documento, haga clic con el botón derecho del ratón en la página y seleccione «Imprimir», o pulse «Control» y «P» si utiliza un dispositivo Windows, o «Comando» y «P» si utiliza un Mac, y seleccione su impresora.
- Para **descargarlo**, haga clic con el botón derecho del ratón en la página y seleccione «Imprimir», o pulse «Control» y «P» si utiliza un dispositivo Windows, o «Comando» y «P» si utiliza un Mac, y seleccione «Guardar como PDF» en lugar de su impresora.

Índice

1.0	Finalidad.....	3
2.0	Ámbito de aplicación	3
3.0	Principios.....	3
4.0	Denuncia	4
4.1	Qué se debe notificar	4
4.2	Cómo notificar una inquietud	5
4.3	Responsabilidad de los directivos.....	6
4.4	Qué hace Sky con las denuncias.....	7
4.4.1	7	
4.5	Represalias, confidencialidad y escalada	8
4.6	Divulgación y asesoramiento externos	9
5.0	Excepciones a esta normativa	10
6.0	Consecuencias del incumplimiento de esta normativa	10
7.0	Notificación de infracciones o inquietudes.....	11
8.0	Cambios en esta normativa	11
9.0	Seguimiento y revisión de esta normativa	11
10.0	Puntos de contacto	11
11.0	Propietario de la normativa	11
12.0	Anexos	12
	Anexo A: Definiciones y notas explicativas	12
	Anexo B: Enlaces externos.....	13
	Apéndice C - Contactos.....	13



1.0 Finalidad

Sky, incluyendo sus negocios operativos y filiales controladas en todo el mundo (en conjunto, «**nosotros**», «**nos**», «**nuestro**», «**Sky**» o «**la empresa**») está comprometida a hacer lo correcto, y actuar con integridad y los más altos estándares éticos, en todos nuestros tratos y relaciones comerciales alrededor del mundo y esperamos lo mismo de nuestra comunidad.

Esta normativa («**normativa**») respalda el **código de conducta de Comcast Corporation** y describe cómo pueden notificarse las inquietudes sobre conductas ilegales o poco éticas relacionadas con las actividades y relaciones comerciales de Sky a través de nuestro programa Sky le escucha. La normativa también explica las responsabilidades que tienen los empleados para que el programa sea eficaz.

Esta normativa sirve para facilitar la presentación de informes sin temor a represalias, de modo que nuestro programa pueda alertar a la empresa de posibles problemas y ofrecer una solución eficaz.

Los principios, requisitos y procedimientos contemplados en esta normativa cumplen con las leyes y reglamentos aplicables en materia de denuncia de irregularidades. Entre ellas se incluyen la Ley de derechos laborales del Reino Unido de 1996, la Ley de divulgación de información de interés público del Reino Unido de 1998, la Ley de protección de los denunciantes de Austria (HSchG), la Ley 179/2017 de Italia, el Decreto Legislativo 231/2001 y el Decreto Legislativo 24/2023 italianos, la Ley de divulgación protegida de Irlanda de 2014 (enmendada), la Ley n.º 93/2021 de Portugal, la Ley alemana sobre obligaciones de diligencia debida corporativa en las cadenas de suministro (LkSG), la Ley de protección de los denunciantes de Alemania (HinSchG), la Ley checa de protección de los denunciantes de irregularidades (171/2023 Sb.) y las leyes y reglamentos pertinentes de otros países en los que operamos, con sus modificaciones periódicas (en conjunto, «**leyes de denuncia de irregularidades**»).

El cumplimiento de esta normativa también ayuda a proteger a Sky, Comcast y a nuestro personal de posibles infracciones de las leyes y de riesgos normativos, financieros o de reputación.

2.0 Ámbito de aplicación

Las responsabilidades de esta normativa se aplican a todos los empleados de la empresa, ya sean fijos o temporales, dondequiera que se encuentren («**usted**» o «**empleado**» o «**comunidad de Sky** »).

3.0 Principios

Sky se compromete a llevar a cabo sus actividades de forma justa, con respeto, honestidad e integridad. Esperamos que todos los empleados de Sky mantengan altos niveles de comportamiento ético y transparencia, y que notifiquen cualquier inquietud en la mayor brevedad.

Esta normativa explica cómo puede notificar sus inquietudes en relación con cualquiera de los temas que figuran en la sección «Qué se debe denunciar» a continuación. Además, establece las principales responsabilidades de los empleados a la hora de facilitar la denuncia, incluida la presentación ante instancias superiores de los problemas de los que tengan conocimiento, así como la prevención de represalias. También explica cómo escalar el asunto si cree que Sky ha actuado de forma contraria a esta normativa al responder a sus preocupaciones.

Esta normativa no pretende abordar los procesos de la empresa a la hora de tratar las inquietudes sobre conductas ilegales o poco éticas que puedan llegar a su conocimiento por un litigio, una investigación gubernamental o una acción legal similar emprendida contra la empresa.

4.0 Denuncia

Con el fin de fomentar una amplia cultura de comunicación abierta y de denuncia, Sky ha creado el programa **Sky le escucha**. Este proporciona varios canales disponibles para notificar una inquietud y ofrece a todo el mundo una amplia gama de formas de poner a Sky en conocimiento de la misma.

Le animamos a que se manifieste utilizando el canal o la opción indicada en el apartado 4.3 siguiente. Sea cual sea el método que elija, considere la posibilidad de notificar su inquietud lo antes posible.

A menos que lo exija la legislación local, Sky no le exige que revele su identidad y disponemos de una línea de asistencia telefónica y un portal web confidenciales que le permiten presentar una denuncia sin revelar su identidad. En algunos países, los servicios de RR. HH. también pueden recibir denuncias anónimas por teléfono. Cualquier persona puede presentar una denuncia a través de [la línea de asistencia telefónica o del portal web](#), y este enlace también está disponible en el código de conducta de Comcast.

Los datos de contacto de los empleados de los departamentos de Sky pueden encontrarse en [el SharePoint global del Grupo para la Oficina de Riesgos del Grupo](#). (Este enlace es solo para empleados con acceso a la intranet interna de Sky)

4.1 Qué se debe notificar

Su inquietud puede referirse a una irregularidad que haya ocurrido, esté ocurriendo o pueda ocurrir dentro de Sky, o que esté ocurriendo fuera de Sky pero que pueda estar relacionada con nosotros o afectarnos. Puede notificar cualquier tipo de inquietud a través de nuestra línea de asistencia telefónica o portal web, independientemente de que se beneficie o no de las protecciones legales para denunciantes (consulte el apartado 4.6 para obtener más información al respecto).

4.1.1 Cuestión laboral: cualquier denuncia o inquietud relacionada con la experiencia diaria **de un empleado en el lugar de trabajo**, como por ejemplo:

- (a) Trato injusto
- (b) Inquietudes sobre la asignación del trabajo
- (c) Choques de personalidad con un compañero o jefe
- (d) Conflictos de horario
- (e) Favoritismo

4.1.2 Cuestión de empleo justo: cualquier denuncia o inquietud de sospecha de conducta ilegal o poco ética que afirme un incumplimiento de los **principios de trato justo y respetuoso** a las personas, establecidos en el código de conducta de Comcast o en cualquier política relacionada de Sky, que se realice por parte de Sky, o de un empleado, proveedor, socio comercial o tercero representante de la empresa, como por ejemplo:

- (a) cualquier violación de una ley o reglamento laboral o de empleo aplicable,
- (b) discriminación y acoso; por ejemplo, por motivos de raza, sexo, edad, religión, discapacidad, origen nacional o cualquier rasgo o condición que esté protegido por la ley (que puede variar de un país a otro),
- (c) un entorno de trabajo hostil, tal y como se define en las políticas de personal de Sky (por ejemplo, raza, sexo, edad, religión, discapacidad u origen nacional).

4.1.3 Cuestión de integridad: cualquier otra denuncia o inquietud **de sospecha de conducta ilegal o poco ética**, por parte de Sky, un empleado, proveedor, socio comercial o tercero representante de la empresa en cualquier área, como por ejemplo:

- (a) Una infracción del código de conducta
- (b) Contabilidad, controles contables internos o asuntos de auditoría
- (c) Soborno o corrupción
- (d) Fraude; falsificación de gastos de viaje y representación
- (e) Falsificación de cifras o métricas de clientes
- (f) Conflictos de intereses
- (g) Divulgación de información confidencial de propiedad o comercial
- (h) Uso indebido o robo de activos de la empresa
- (i) Venta de drogas ilegales; actos violentos o amenazas a la seguridad personal
- (j) Condiciones que supongan un peligro o riesgo para un empleado, cliente, instalación o el público en general (incluyendo radiación y seguridad nuclear)
- (k) Problemas relacionados con los derechos humanos, incluida la esclavitud moderna
- (l) Incumplimientos en materia de contratación pública
- (m) Venta indebida de productos y servicios financieros, o mala conducta en los mercados
- (n) Blanqueo de dinero
- (o) Evasión fiscal
- (p) Cuestiones de seguridad y conformidad de los productos
- (q) Problemas de seguridad en el transporte
- (r) Problemas de impacto medioambiental (incluidas las radiaciones y la seguridad nuclear)
- (s) Comportamientos o prácticas inseguras en el lugar de trabajo que puedan poner en peligro la salud y el bienestar de cualquier persona
- (t) Seguridad de los alimentos y los piensos, salud y bienestar de los animales
- (u) Vulneración de los derechos de los consumidores
- (v) Protección de la intimidad y de los datos personales, y seguridad de los sistemas y redes de información

4.1.4 Represalias: cualquier denuncia o inquietud de **represalia** que surja por haber notificado una inquietud o haber proporcionado información a la empresa.

4.2 Cómo notificar una inquietud

La comunidad de Sky puede plantear preguntas o notificar inquietudes poniéndose en contacto con:

- (a) Su jefe
- (b) Su contacto local de Recursos Humanos, Riesgos del Grupo o Asuntos Jurídicos (incluidos Ética y Cumplimiento)
- (c) Su comité de empresa local
- (d) La línea de asistencia telefónica confidencial de Sky le escucha
- (e) El portal web confidencial de Sky le escucha

Los clientes, proveedores, socios comerciales u otros terceros también pueden utilizar la línea de atención telefónica y el portal web confidenciales si tienen alguna duda sobre una posible conducta ilegal o poco ética en el marco de su relación con nosotros o con cualquier otro aspecto de nuestro negocio. En el Apéndice C encontrará información sobre los contactos de determinadas jurisdicciones en las que operamos.

Aunque cualquier persona puede utilizar la línea de asistencia telefónica y el portal web, algunos trabajadores (ver Definiciones) u otros terceros que no son empleados de Sky tienen derechos adicionales en virtud de las leyes locales sobre denuncias cuando notifican ciertas inquietudes dentro del ámbito laboral. En términos generales, Sky pretende tratar todas las inquietudes que no sean una denuncia en el «lugar de trabajo» de forma coherente y de acuerdo con las normas fundamentales del programa en materia de imparcialidad y confidencialidad establecidas en este documento. Para obtener más información sobre los derechos de los denunciantes, véase la sección 4.6 de esta normativa.

Todos los números de **la línea de asistencia telefónica y el portal web confidenciales** pueden encontrarse en



www.ComcastSkyListens.com. Existen las opciones «Presente una denuncia por teléfono» y «Presente una denuncia en línea» (que incluye la posibilidad de hacerlo en su idioma).

El programa Sky le escucha forma parte del programa más amplio Comcast NBCUniversal Listens e incluye una línea de asistencia y un portal web confidenciales administrados por NAVEX Global, Inc. («**Navex**»), una empresa externa independiente.

El comité de auditoría de Comcast Corporation también ha establecido un proceso para que los empleados se comuniquen con sus miembros. Si tiene alguna inquietud, puede enviar un correo electrónico a: Audit_Committee_Chair@comcast.com. La correspondencia que recibe la cuenta de correo electrónico del presidente del comité de auditoría se gestiona de acuerdo con los procedimientos establecidos por dicho comité. Para más información, visite la sección [Póngase en contacto con la junta](#) del sitio web de Comcast Corporation.

El personal de Sky debe comunicar sus sospechas de **blanqueo de dinero** al responsable designado de Sky y las inquietudes relativas a la **protección de datos** al responsable local de protección de datos. Si notifica sus inquietudes en estas y otras áreas a través de la línea de asistencia o el portal web, se las transmitiremos a las personas adecuadas o le asesoraremos.

4.3 Responsabilidad de los directivos

Esperamos que todos los empleados, incluidos los directivos, cooperen plena y honestamente en las investigaciones de cualquier tipo de la empresa para que podamos llegar al fondo de la cuestión y abordarla según sea necesario. Algunos asuntos pueden requerir una investigación en profundidad (incluso por parte de un especialista con la experiencia o los conocimientos pertinentes), que podría incluir reuniones con testigos u otras personas implicadas, y la recopilación de documentos. Como empleado o responsable de un empleado implicado en una investigación, se le puede pedir que colabore en esta tarea y, en ese caso, debe mantener la confidencialidad.

Como superior dentro de la organización, un directivo tiene responsabilidades adicionales en apoyo de esta normativa y de una cultura que incorpore nuestro código. Los directivos deben dar el ejemplo correcto, y servir de modelo a sus equipos y a todos los empleados. Es crucial que fomente un entorno de información abierto que anime a los empleados a hacer preguntas, notificar inquietudes y presentar denuncias.

Cuando los directivos reciban o sean informados de una inquietud directamente por uno de sus empleados, deben responder de la siguiente manera:

- Si se trata de una **cuestión laboral** (según la definición anterior), debe pedir consejo a su equipo local de Recursos Humanos, mantener la confidencialidad, tomar medidas inmediatas e imparciales para comprender y resolver el problema, documentar su estrategia y el resultado y proporcionárselo a su equipo local de Recursos Humanos. Si tiene dudas sobre cómo hacerlo, póngase en contacto con su equipo local de Recursos Humanos para que le ayuden.
- Si se trata de un problema de **«empleo justo»**, debe comunicarlo inmediatamente a su equipo de Recursos Humanos; en el Reino Unido, deberá ponerse en contacto con el equipo de Asesoramiento de Personal, que lo notificará a Relaciones Laborales, que le podrán asesorar y estudiarán quién debe investigar el caso. Los directivos **nunca** deberán investigar estos asuntos por sí mismos. Si estas cuestiones surgen durante la resolución de una cuestión «laboral», debe comunicarlo inmediatamente.
- Si se trata de un **«problema de integridad»** (según la definición anterior), debe comunicarlo inmediatamente a su equipo de Recursos Humanos; en el Reino Unido, deberá ponerse en contacto con el equipo de Asesoramiento de Personal, que lo notificará a Relaciones Laborales, que le podrán asesorar y estudiarán quién debe investigar el caso. También puede informar de ello a Seguridad del Grupo o a su equipo local de Cumplimiento. Los directivos **nunca** deberán investigar estos

asuntos por sí mismos. Si estas cuestiones surgen durante la resolución de una cuestión «laboral», debe comunicarlo inmediatamente.

- Independientemente de la inquietud notificada, los directivos nunca deben tomar ningún tipo de **represalia** y usted debe recalcar este punto a cualquier persona con la que trate en el curso de una investigación. Debe informar inmediatamente de cualquier represalia real o denuncia de represalias por parte de otros como una «cuestión de integridad».

4.4 Qué hace Sky con las denuncias

4.4.1 ¿Qué ocurre después de presentar una denuncia?

Sky procura garantizar que se acusa recibo de las notificaciones de denuncia en un plazo de siete (7) días a partir de su recepción. Dependiendo (como se estableció en la sección 4.3 anterior) del tipo de cuestión, los casos se asignan a un investigador independiente apropiado, que determinará la necesidad y el alcance de cualquier investigación. Cuando las denuncias están protegidas por las leyes de denuncia de irregularidades, Sky procura asegurarse de que sean revisadas por personal independiente responsable de evaluar y tratar las denuncias confidenciales de conformidad con las leyes de denuncia de irregularidades del país correspondiente.

El investigador o los investigadores también pueden hacer recomendaciones, incluidas conclusiones sobre la conducta de personas individuales, que pueden dar lugar a la remisión a los procesos formales de conducta aplicables en cada país en el que operamos. El investigador también puede recomendar otras medidas correctoras o cambios que nos permitan mitigar el riesgo de futuras infracciones, como, por ejemplo, mejoras en las normativas. Siempre tratamos de investigar los casos y llegar a resultados lo más rápida y eficazmente posible.

En Sky valoramos la comunicación abierta y queremos que te sientas cómodo al plantear cualquier inquietud que puedas tener, y nuestra política de Speak Up refleja nuestro compromiso de escuchar y abordar tus inquietudes de manera efectiva. Si un problema que estás denunciando te afecta personalmente de manera directa (como casos de mala conducta dirigidos a ti personalmente), puedes tener la opción de plantearlo como una queja, según las políticas locales. No es obligatorio hacerlo, y queremos asegurarte que hablar sin presentar una queja es una forma de proceder igualmente válida y efectiva para todos los problemas, y que hacerlo nos permite manejar tus inquietudes de manera rápida y eficiente, manteniendo la confidencialidad. Ya sea que un informe de Speak Up incluya una queja o no, no influye ni cambia el rigor e imparcialidad de nuestro proceso de investigación; seguimos el mismo proceso minucioso de investigación para garantizar la imparcialidad y la responsabilidad.

Si prefieres presentar una queja oficial y es apropiado, indícalo al realizar tu informe. Al indicar claramente esta intención, podemos asegurarnos de que recibas todo el apoyo necesario relacionado con la presentación de una queja. Para obtener más orientación sobre quejas, consulte la política de quejas local (si existe y es pertinente para su territorio) en la intranet. Alternativamente, su equipo local de Recursos Humanos está disponible para responder preguntas y brindar asistencia adicional.

Los asuntos clasificados como inquietudes en el lugar de trabajo también pueden estar sujetos a procedimientos independientes de investigación y gestión por parte de Sky y normalmente serán gestionados por los superiores jerárquicos en el marco de las políticas locales de los recursos humanos. Le animamos a que notifique sus inquietudes en el lugar de trabajo directamente a su superior inmediato o a los equipos de Recursos Humanos en primera instancia, pero puede utilizar todos los canales de esta normativa para expresarse.

4.4.2 ¿Me comunicarán el resultado?

Si ha facilitado sus datos de contacto o ha utilizado la línea de asistencia telefónica o el portal web, le mantendremos informado de los principales avances de la investigación. Le informaremos siempre que podamos de conformidad con la ley, (incluidas las normativas locales relativas a las quejas personales y a la información requerida sobre los resultados), protegiendo al mismo tiempo la integridad de la investigación. La

necesidad de llevar a cabo una investigación de forma imparcial, confidencial y justa para nuestros empleados puede impedirnos a menudo facilitarle detalles específicos de la investigación o de cualquier medida disciplinaria adoptada como resultado de la misma. Por lo general, no se le facilitarán detalles de medidas disciplinarias específicas adoptadas contra otras personas. En los casos en que podamos proporcionarle información, siempre deberá tratar cualquier información sobre la investigación como confidencial.

Si ha optado por permanecer en el anonimato, la línea de asistencia telefónica y el portal web confidenciales ofrecen un canal directo a través del cual Sky puede comunicarse con usted manteniendo su anonimato. Sin embargo, esto puede dificultar la investigación de la inquietud notificada, ya que es posible que no podamos tratar en profundidad sus inquietudes u obtener más información. Sky le anima a identificarse siempre que pueda, pero si decide no hacerlo, no haremos ningún intento por averiguar quién es.

Una investigación es un proceso de determinación de hechos centrado principalmente en resolver si una inquietud está o no justificada sobre la base de las pruebas encontradas; y si eso equivale o no a una infracción de las normativas de Sky. No realizamos resoluciones de carácter penal y cualquier proceso de conducta formal se lleva a cabo por separado, de conformidad con la normativa local. No obstante, puede ser necesario tomar decisiones apropiadas, como la suspensión, para salvaguardar a las personas de Sky, nuestra empresa y terceros (incluidos, entre otros, nuestros proveedores y socios comerciales). La suspensión no significa que una acusación haya sido probada ni infiere culpabilidad de una persona por haber infringido una política de Sky.

4.4.3 ¿Qué apoyo puedo obtener?

Sky comprende que verse implicado en una investigación de cualquier tipo puede resultar estresante y perturbador. Nos comprometemos a minimizar el impacto en las personas llevando a cabo investigaciones oportunas, justas e imparciales, y procuramos proporcionar el apoyo adecuado a las personas a lo largo del proceso.

Si cree que necesita apoyo mientras se lleva a cabo una investigación, puede pedírselo al investigador. Puede ponerse en contacto con RR. HH. o con su superior jerárquico, que le proporcionará apoyo personal como parte de su función. Si necesita apoyo en relación con la propia investigación, puede hablar de ello con el investigador. Este podrá remitirle a un departamento o persona más adecuado para que le ayude, pero podrá asesorarle antes de hacerlo. Siempre debe asegurarse de que todo lo relacionado con la investigación sea confidencial.

4.5 Represalias, confidencialidad y escalada

4.5.1 Represalias

Sky no permite que se tomen represalias contra ningún denunciante que, de buena fe, notifique una inquietud o participe en la gestión o investigación de una sospecha, tanto si se trata de una inquietud real como de una sospecha (incluso si la inquietud resulta finalmente infundada). Sky trata de evitar las represalias dejando claro que se trata de una infracción de esta normativa y que, si se demuestra, puede constituir un problema de conducta.

Nadie debe sufrir un trato perjudicial por notificar una inquietud. A continuación, se ofrecen algunos ejemplos de lo que podría considerarse trato perjudicial. Si esto ocurre como consecuencia de haber notificado un problema de empleo justo o de integridad en virtud de esta normativa, se tratará como represalia... Los ejemplos que se citan no son exhaustivos. Sky no permite represalias por ningún medio, ya sea directa o indirectamente, incluso actuando contra una persona que facilite o esté relacionada con un denunciante.

No debe adoptar ninguno de los siguientes comportamientos contra una persona que haya notificado una sospecha a Sky, como resultado de su denuncia:

- a) Suspensión, despido, cese o medidas equivalentes
- b) Degradación o denegación de ascenso

- c) Traslado de funciones, cambios de ubicación del lugar de trabajo, reducción salarial, modificación de la jornada laboral
- d) Denegación de formación
- e) Una evaluación negativa del rendimiento o de las referencias laborales
- f) Imposición o administración de cualquier medida disciplinaria, amonestación u otra sanción, incluida una sanción económica
- g) Coacción, intimidación, acoso u ostracismo
- h) Discriminación, trato desventajoso o injusto
- i) La no conversión de un contrato de trabajo temporal en indefinido, cuando el trabajador tenía expectativas legítimas de que se le ofrecería un empleo indefinido
- j) La no renovación o rescisión anticipada de un contrato de trabajo temporal
- k) Daños, incluidos los causados a la reputación de la persona (en particular en las redes sociales), o pérdidas económicas, incluidas la pérdida de negocio y la pérdida de ingresos
- l) Inclusión en una lista negra basada en un acuerdo informal o formal en el sector o la industria, que puede implicar que la persona no encuentre empleo en el sector o la industria en el futuro
- m) Rescisión o cancelación anticipada de un contrato de bienes o servicios
- n) Cancelación de una licencia o permiso
- o) Derivaciones psiquiátricas o médicas

Si cree que ha sufrido un trato adverso o victimización por haber denunciado, debe notificarlo como una **nueva inquietud**. Puede hacerlo utilizando los canales mencionados en esta normativa. Del mismo modo, debe notificar una inquietud si cree que otra persona está siendo maltratada o discriminada debido a inquietudes que notificó con anterioridad. Si lo prefiere, puede hacerlo de forma anónima a través de la línea de asistencia telefónica y del portal.

4.5.2 Confidencialidad

Muchas inquietudes se refieren a situaciones y acontecimientos que pueden tener un impacto en el público en general o tienen un elemento de interés público y pueden ser consideradas como una «revelación protegida» por la ley. Las leyes locales difieren en la forma de establecer protecciones para los denunciantes legalmente reconocidos, y pueden diferir en función del territorio en el que operamos. En ocasiones, la inquietud que notifique puede no entrar en la definición legal de «denuncia de irregularidades» en el territorio en cuestión y puede que no se apliquen las protecciones legales.

La política de Sky es tratar a las personas de manera coherente en la forma en que las protege. Sky procura garantizar la protección de la confidencialidad, en particular la protección de la identidad de los denunciantes de acuerdo con sus deseos y la prohibición de cualquier forma de represalia.

Si decide identificarse al hacer una denuncia, o en cualquier momento posterior, mantendremos la confidencialidad siempre que podamos. En contadas ocasiones esto podría no ser posible: por ejemplo, puede que un tribunal nos exija revelar su identidad durante un procedimiento judicial o puede que tengamos otra obligación legal, por ejemplo, que nos preocupe que la seguridad personal de alguien esté en peligro. Haremos todo lo posible por tratar con usted la mejor manera de proceder en tales casos.

4.5.3 Escalada

Si desea informar de que la respuesta de Sky a una inquietud que ha notificado incumple esta normativa, puede escalarla al responsable de Sky le escucha Niall MacGinnis (por cualquier medio, incluido el correo electrónico a niall.macginnis@sky.uk) o al Comité de Auditoría de Comcast exponiendo los elementos del incumplimiento de la normativa y sus razones. Si se considera oportuno en función de la información facilitada, su escalada será investigada por alguien independiente de la investigación original. Estar simplemente en desacuerdo con el resultado de una investigación no es una razón adecuada para una escalada.

4.6 Divulgación y asesoramiento externos

Sky espera que todos los participantes en una investigación respeten la confidencialidad de la misma y de los datos e información confidenciales de Sky. Le animamos a que notifique su inquietud a Sky antes de ponerse en contacto con un canal externo para que podamos investigar y tomar las medidas adecuadas lo antes posible.

Esta normativa no incluye asesoramiento jurídico. Sky opera en una amplia gama de territorios y los derechos de los denunciantes varían en cada uno de ellos. Animamos a todos a que nos comuniquen sus inquietudes, independientemente de que se apliquen o no las leyes de denuncia de irregularidades. Si utiliza los canales establecidos en esta política, respetaremos las normas locales aplicables.

Si necesita asesoramiento y orientación sobre la legislación de su jurisdicción local, incluida la existencia y los detalles de cualquier autoridad local (por ejemplo, en Alemania, Austria, Irlanda, Italia o Portugal) establecida para recibir divulgaciones externas, también puede ponerse en contacto con los siguientes organismos externos para obtener asesoramiento independiente:

Reino Unido: Protect (organización benéfica independiente de denuncia de irregularidades):

Página web: <https://protect-advice.org.uk/> (antes conocida como **Public Concern at Work**).

Línea de asistencia telefónica: +44 (0) 203 117 2520

Correo electrónico: whistle@protect-advice.org.uk

Unión Europea: Servicio Europeo de Acción Ciudadana (ECAS, por sus siglas en inglés), en

<https://ecas.org/> y su servicio «Your Europe Advice (YEA)».

Austria: diversas autoridades pueden recibir denuncias, por ejemplo la Oficina Federal Anticorrupción, en <https://www.bak.gv.at/en/>

República Checa: el Ministerio de Justicia dispone de una línea de denuncia en

<https://oznamovatel.justice.cz/chci-podat-oznameni/>

Alemania: diversas autoridades pueden recibir denuncias, por ejemplo la Oficina Federal de Justicia (BfJ)

Irlanda: Oficina del Comisionado para la Protección de Divulgaciones en <https://www.opdc.ie/>

Italia: Autoridad Nacional Anticorrupción (ANAC, por sus siglas en italiano) en

<https://www.anticorruzione.it/>

Portugal: Mecanismo Nacional Anticorrupción (MENAC)

En todo el mundo: Whistleblowing International Network en <https://whistleblowingnetwork.org>, que reúne a organizaciones nacionales e internacionales sin ánimo de lucro para defender y proteger a los denunciantes. La sección de miembros destaca las organizaciones locales que pueden ser de ayuda.

Si desea presentar una denuncia ante una autoridad o regulador público pertinente, debe asegurarse de que se ajusta a la legislación local. Tenga en cuenta que puede no estar protegido como denunciante si revela información confidencial fuera de las vías legalmente aprobadas.

5.0 Excepciones a esta normativa

No se permiten excepciones a esta normativa para los empleados debido a la gravedad de las consecuencias del incumplimiento de esta normativa tanto para Sky como para usted.

6.0 Consecuencias del incumplimiento de esta normativa



El incumplimiento de esta normativa (sin una excepción aprobada, si procede) puede dar lugar a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido.

7.0 Notificación de infracciones o inquietudes

Esperamos que comunique cualquier sospecha o infracción real de esta normativa utilizando cualquiera de los canales de notificación disponibles. Esto puede incluir, por ejemplo, cuando sea consciente de que un colega está notificando una inquietud que no es de buena fe.

Nada en esta normativa o en cualquier otra normativa de Sky limita su capacidad para comunicarse o proporcionar información a cualquier autoridad competente, organismo regulador apropiado, funcionario gubernamental o agencia o comisión, incluyendo la comisión de valores y bolsa de los Estados Unidos, la autoridad de conducta financiera o su equivalente local en relación con posibles infracciones legales sin revelarlas a Sky, tal y como se protege en las leyes de denuncia de irregularidades (Whistleblowing) internacionales.

8.0 Cambios en esta normativa

Sky se asegura de que sus normativas estén actualizadas y sean correctas para todos en Sky. Esta normativa puede modificarse ocasionalmente, con o sin previo aviso.

La última versión de esta normativa se publicará en su intranet local y es su responsabilidad como empleado leer y conocer en todo momento los requisitos, procedimientos y otros asuntos establecidos en la última versión de esta normativa.

9.0 Seguimiento y revisión de esta normativa

El propietario de la normativa es responsable de revisar y mantener ocasionalmente esta normativa, así como de garantizar que se diseñen, implementen y supervisen controles y procedimientos adecuados de gobernanza y supervisión con los propietarios de negocios locales, que se imparta formación y que se informe a la dirección según proceda para mitigar los riesgos que aborda esta normativa.

10.0 Puntos de contacto

Para cualquier consulta sobre esta normativa, contacte con su superior inmediato, con el propietario de la normativa o con su contacto habitual del Departamento jurídico o de Cumplimiento normativo.

11.0 Propietario de la normativa

Propietario de la normativa: **Oficina de Riesgos del Grupo Sky**

El responsable de **denuncias en Sky** es Niall MacGinnis: director del Departamento de Seguridad del Grupo.

12.0 Anexos

Anexo A: Definiciones y notas explicativas

Tabla 1: Terminología definida

Término definido	Significado
Socios comerciales	En relación con la definición de proveedor, significa <i>cualquier</i> otra entidad que tenga una asociación comercial con Sky.

Filiales controladas	Implica las filiales y empresas asociadas de Sky en las que Sky posee directa o indirectamente más del 50 % del control de voto.
Proveedores	Implica cualquier empresa o individuo que nos proporcione productos, personal o servicios, incluyendo su personal, subcontratistas y agentes.

Tabla 2: Notas explicativas

Término	Explicación
Terceros	implica cualquier persona u organización con la que entre en contacto durante el transcurso de su trabajo para Sky, incluidos clientes reales y potenciales, consumidores, socios comerciales, proveedores, contactos comerciales, agentes y asesores.

Anexo B: Enlaces externos

Los recursos relacionados se detallan en la parte derecha. Las unidades de negocio locales de Sky pueden tener otras restricciones o directrices políticas que usted también puede estar obligado a leer y cumplir. **Para más información, consulte las intranets de normativa de su unidad de negocio local.** A continuación, encontrará información sobre recursos externos que pueden resultarle útiles.

Comcast

[Código de conducta de Comcast Corporation](#)

[Código de conducta de Comcast Corporation para proveedores y socios comerciales](#)

Sky Group

www.ComcastSkyListens.com

[Normativa de denuncias de Sky](#)

Apéndice C - Contactos

País	Contacto	Dirección
Austria	SkyListensDACH@skygroup.com	Rivergate, Handelskai 92, 1200 Viena, Austria
República Checa	SkyListensCzechia@skygroup.com	Zita Pivkova Offices #3.09, #3.12, #3.13, #3.22, #3.24 Rustonka Rohanské náměstí 693/10 Praga 8, 186 00 República Checa
Alemania	SkyListensDACH@skygroup.com	Medienallee 26, 85774 Unterföhring, Alemania



Irlanda	SkyListensIreland@skygroup.com	Burlington Plaza, 1 Burlington Road, Dublín, D04 RH96, Irlanda
Italia	SkyListensItaly@skygroup.com	Via Monte Penice, 7, 20138 Milán, Italia
Portugal	SkyListensPortugal@skygroup.com	R. de Entrecampos 28, 1700-158 Lisboa, Portugal
Reino Unido	SkyListensUK@skygroup.com	Grant Way, Isleworth, TW7 5QD, Reino Unido
Suiza	SkyListensDACH@skygroup.com	Stockerhof, Dreikönigstrasse 31a CH- 8002 Zürich, Suiza