



Champ d'application	Sky Group
Date d'entrée en vigueur	15 août 2024
Prochaine révision	1er septembre 2026
Classification de la politique	Public
Propriétaire de la politique	Bureau de la gestion des risques du groupe

Sky Listens

Politique de dénonciation

(Sky Group)

Cette politique décrit la manière dont les préoccupations liées à une conduite illégale ou contraire à l'éthique en rapport avec les activités commerciales et les relations de Sky peuvent être soulevées par le biais de notre programme Sky Listens. Tous les canaux de dénonciation Sky Listens qu'elle décrit peuvent être utilisés par les employés, mais certains peuvent également être utilisés par les clients, les fournisseurs, les partenaires commerciaux ou d'autres tiers pour faire part de leurs préoccupations à Sky. La politique explique également certaines des principales responsabilités des employés pour rendre le programme efficace.

- Pour **imprimer** ce document, faites un clic droit sur la page et sélectionnez « Imprimer », ou appuyez sur « Contrôle » et « P » si vous utilisez un appareil Windows, ou « Commande » et « P » si vous utilisez un Mac et sélectionnez votre imprimante.
- Pour le **télécharger**, faites un clic droit sur la page et sélectionnez « Imprimer », ou appuyez sur « Contrôle » et « P » si vous utilisez un appareil Windows, ou « Commande » et « P » si vous utilisez un Mac et sélectionnez « Enregistrer au format PDF » au lieu de votre imprimante.

Table des matières

1.0	Objectif	3
2.0	Champ d'application.....	3
3.0	Principes.....	3
4.0	Prise de parole	4
4.1	Ce qui doit être signalé	4
4.2	Comment faire part d'une préoccupation.....	5
4.3	Responsabilités des responsables.....	6
4.4	Ce que Sky fait avec les rapports	7
4.4.1	7	
4.5	Représailles, confidentialité et remontée d'information	9
4.6	Divulgarion et conseils externes.....	10
5.0	Exceptions à la présente Politique	11
6.0	Conséquences de la violation de la présente Politique	11
7.0	Signalement d'une violation ou d'une préoccupation	11
8.0	Modifications de la présente Politique	11
9.0	Suivi et révision de la présente Politique	12
10.0	Point(s) de contact	12
11.0	Propriétaire de la politique	12
12.0	Annexes	12
	Annexe A – Définitions et notes explicatives	12
	Annexe B – Liens externes	13
	Annexe C – Contacts	13

1.0 Objectif

Sky, y compris ses entreprises d'exploitation et ses filiales contrôlées dans le monde entier (collectivement « **nous** », « **notre** », « **nos** », « **Sky** » ou l'« **Entreprise** ») s'engage à faire ce qui est juste et à agir avec intégrité et selon les normes éthiques les plus élevées, dans toutes nos transactions et relations commerciales dans le monde entier et nous attendons la même chose de notre personnel.

Cette politique (« **Politique** ») soutient le **code de conduite de Comcast Corporation** et décrit la manière dont les préoccupations relatives à une conduite illégale ou contraire à l'éthique liée aux activités commerciales et aux relations de Sky peuvent être soulevées par le biais de notre programme Sky Listens. La politique explique également les responsabilités des employés pour rendre le programme efficace.

La présente Politique vise à faciliter le signalement sans crainte de représailles, afin que notre programme puisse alerter l'entreprise sur les problèmes potentiels et y remédier efficacement.

Les principes, exigences et procédures couverts par la présente Politique sont conformes aux lois et règlements applicables en matière de dénonciation. Il s'agit notamment de la loi britannique de 1996 sur les droits en matière d'emploi (Employment Rights Act 1996), de la loi britannique de 1998 sur la divulgation d'informations d'intérêt public (Public Interest Disclosure Act 1998), de la loi autrichienne sur la protection des lanceurs d'alerte (HinweisgeberInnenschutzgesetz), de la loi italienne 179/2017, du décret législatif italien 231/2001 et du décret législatif italien 24/2023, de la loi irlandaise de 2014 sur la divulgation protégée (Protected Disclosure Act 2014) (tel qu'amendé), de la loi portugaise n° 93/2021, de la loi allemande sur les obligations de diligence raisonnable des entreprises dans les chaînes d'approvisionnement (LkSG) et de la loi allemande sur la protection des lanceurs d'alerte (Hinweisgeberschutzgesetz), de la loi tchèque sur les lanceurs d'alerte (171/2023 Sb.) et des lois et règlements connexes dans d'autres pays où nous exerçons nos activités, tels que modifiés de temps à autre (collectivement, les « **Lois sur la dénonciation** »).

Le respect de cette Politique contribue également à protéger Sky, Comcast et nos employés contre les violations potentielles des lois et les risques réglementaires, financiers ou de réputation.

2.0 Champ d'application

Les responsabilités énoncées dans la présente Politique s'appliquent à tous les employés de l'entreprise, qu'ils soient permanents ou temporaires, où qu'ils se trouvent (ci-après, « **vous** », « **Employé** » ou « **Employés de Sky** »).

3.0 Principes

Sky s'engage à mener ses affaires de manière équitable, avec respect, honnêteté et intégrité. Nous attendons de tous les employés de Sky qu'ils respectent des normes élevées de comportement éthique et de transparence et qu'ils fassent part de leurs préoccupations le plus tôt possible.

La présente Politique explique la manière dont vous pouvez faire part de vos préoccupations concernant l'un des points de la section « Ce qu'il faut signaler » ci-dessous. Elle définit les responsabilités clés des employés pour faciliter le signalement, y compris la transmission des problèmes dont ils ont connaissance, ainsi que la prévention des représailles. Cette Politique explique également la marche à suivre si vous estimez que Sky a agi en violation de cette politique lorsqu'elle a répondu à vos préoccupations.

La présente Politique n'a pas pour but de traiter les processus de l'Entreprise en matière de traitement des préoccupations relatives à une conduite illégale ou contraire à l'éthique qui peuvent être portées à son attention à la suite d'un litige, d'une enquête gouvernementale ou d'une action en justice similaire intentée

contre l'Entreprise.

4.0 Prise de parole

Afin de soutenir une large culture de communication ouverte et de reporting, Sky a créé le programme **Sky Listens**. Cela permet de disposer de plusieurs canaux pour faire part d'une préoccupation et donne à chacun un large éventail de moyens pour faire connaître sa préoccupation à Sky.

Nous vous encourageons à vous exprimer en utilisant le canal ou l'option décrits dans la section 4.3 ci-dessous. Quelle que soit la méthode que vous choisissez, veuillez penser à faire part de vos préoccupations le plus tôt possible.

À moins que la législation locale ne l'exige, Sky ne vous demande pas de révéler votre identité et nous disposons d'une ligne d'assistance et d'un portail Web confidentiels qui vous permettent de signaler vos problèmes sans révéler votre identité. Dans certains pays, nos équipes RH peuvent également recevoir des signalements anonymes par téléphone. Tout le monde peut signaler un problème via [la ligne d'assistance ou le portail Web](#). Ce lien est également disponible dans le code de conduite de Comcast.

Les coordonnées des employés des services de Sky se trouvent sur le [SharePoint mondial du groupe pour le bureau de la gestion des risques du groupe](#). (Ce lien est réservé aux employés ayant accès à l'intranet interne de Sky)

4.1 Ce qui doit être signalé

Votre préoccupation peut concerner des actes répréhensibles qui ont eu lieu, ont lieu ou sont susceptibles d'avoir lieu au sein de Sky, ou qui ont lieu en dehors de Sky, mais peuvent être liés à nous ou nous affecter. Vous pouvez signaler tout type de problème par le biais de notre ligne d'assistance ou de notre portail Web, qu'il bénéficie ou non de la protection légale des dénonciateurs (voir 4.6 ci-dessous pour plus d'informations à ce sujet).

4.1.1 Problème lié au lieu de travail : toute allégation ou préoccupation ayant trait à l'**expérience quotidienne d'un employé sur son lieu de travail**, telle que :

- (a) un traitement injuste
- (b) des préoccupations concernant la répartition du travail,
- (c) des conflits de personnalité avec un collègue ou un responsable,
- (d) des conflits d'horaires ou
- (e) du favoritisme.

4.1.2 Problème d'emploi équitable : toute allégation ou préoccupation relative à une conduite présumée illégale ou contraire à l'éthique qui affirme une violation des principes de **traitement équitable et de respect des personnes** énoncés dans le code de conduite de Comcast, ou de toute politique connexe de Sky, par Sky, un Employé, un Fournisseur, un Partenaire commercial ou un Représentant tiers de l'Entreprise, telle que :

- (a) toute violation d'une loi ou d'un règlement applicable en matière de travail ou d'emploi.
- (b) la discrimination et le harcèlement, par exemple, fondés sur la race, le genre, l'âge, la religion, le handicap, l'origine nationale ou tout trait ou statut protégé par la loi (qui peut

varier d'un pays à l'autre),

(c) un environnement de travail hostile tel que défini dans les politiques du personnel de Sky (p. ex. la race, le genre, l'âge, la religion, le handicap, l'origine nationale).

4.1.3 Problème d'intégrité : toute autre allégation ou préoccupation relative à une **conduite présumée illégale ou contraire à l'éthique**, de la part de Sky, d'un employé, d'un fournisseur, d'un partenaire commercial ou d'un représentant tiers de l'Entreprise dans tout domaine, telle que :

- (a) une violation du code de conduite ;
- (b) des questions de comptabilité, de contrôles comptables internes ou d'audit ;
- (c) la corruption ou les pots-de-vin ;
- (d) la fraude ; la falsification des frais de voyage et de divertissement ;
- (e) la falsification de chiffres ou de mesures concernant les clients ;
- (f) les conflits d'intérêts ;
- (g) la divulgation d'informations exclusives ou commerciales confidentielles ;
- (h) l'utilisation abusive ou le vol des actifs de l'Entreprise ;
- (i) la vente de drogues illégales ; des actes de violence ou des menaces à la sécurité personnelle ;
- (j) des conditions qui représentent un danger ou un risque pour un employé, un client, une installation ou le grand public (y compris les radiations, la sécurité nucléaire) ;
- (k) les préoccupations relatives aux droits de l'homme, y compris l'esclavage moderne ;
- (l) les violations des marchés publics ;
- (m) la vente abusive de produits et services financiers, ou la mauvaise conduite sur les marchés ;
- (n) le blanchiment d'argent ;
- (o) l'évasion fiscale ;
- (p) la sécurité des produits et les questions de conformité ;
- (q) les problèmes de sécurité dans les transports ;
- (r) les préoccupations relatives à l'impact environnemental (y compris les radiations, la sécurité nucléaire) ;
- (s) les comportements ou pratiques dangereuses sur le lieu de travail qui pourraient mettre en danger la santé et le bien-être de toute personne ;
- (t) la sécurité des denrées alimentaires et des aliments pour animaux, la santé et le bien-être des animaux ;
- (u) la violation des droits des consommateurs ;
- (v) la protection de la vie privée et des données à caractère personnel, et la sécurité des systèmes d'information et des réseaux.

4.1.4 Représailles : Toute allégation ou préoccupation de **représailles** découlant du fait d'avoir soulevé une préoccupation ou d'avoir fourni des informations à l'Entreprise.

4.2 Comment faire part d'une préoccupation

Les employés de Sky peuvent soulever des questions ou des préoccupations en contactant :

- (a) leur responsable ;
- (b) leur contact local du service RH, gestion des risques ou juridique (y compris le service de déontologie et de conformité) ;
- (c) leur comité d'entreprise local ;
- (d) la ligne d'assistance confidentielle de Sky Listens ou
- (e) le portail Web confidentiel de Sky Listens.

La ligne d'assistance confidentielle et le portail Web peuvent également être utilisés par des clients, des



fournisseurs, des partenaires commerciaux ou d'autres tiers s'ils s'inquiètent d'un éventuel comportement illégal ou contraire à l'éthique dans le cadre de leurs relations avec nous ou de tout autre aspect de nos activités. Vous trouverez à l'Annexe C des informations sur les personnes à contacter dans certaines juridictions où nous exerçons nos activités.

Bien que tout le monde puisse utiliser la ligne d'assistance et le portail Web, certains Employés (voir Définitions) ou d'autres tiers qui ne sont pas des employés de Sky ont des droits supplémentaires en vertu des Lois locales sur la dénonciation lorsqu'ils soulèvent certaines préoccupations, qu'ils acquièrent dans un contexte professionnel. D'une manière générale, Sky s'efforce de traiter toutes les préoccupations qui ne sont pas des plaintes liées au « lieu de travail » de manière cohérente et conformément aux normes fondamentales du programme en matière d'équité et de confidentialité énoncées dans le présent document. Pour plus d'informations sur les droits des dénonciateurs, veuillez consulter la section 4.6 de la présente Politique.

Tous les **numéros de la ligne d'assistance confidentielle et le portail Web** se trouvent sur www.ComcastSkyListens.com. Il existe des options de « Signalement de problèmes par téléphone » et de « Signalement de problèmes en ligne » (avec la possibilité de le faire dans votre propre langue).

Le programme Sky Listens fait partie du programme plus large Comcast NBCUniversal Listens et comprend une ligne d'assistance confidentielle et un portail Web administrés par NAVEX Global, Inc. (« **Navex** »), un tiers indépendant.

Le comité d'audit de Comcast Corporation a également établi un processus permettant aux employés de communiquer avec ses membres. Si vous avez un problème, vous pouvez envoyer un e-mail à : Audit.Committee.Chair@comcast.com. La correspondance reçue par le compte de messagerie du président du comité d'audit est traitée conformément aux procédures établies par le comité d'audit. Pour de plus amples informations, consultez la section [Contacter le conseil d'administration](#) du site Web de Comcast Corporation.

Les employés de Sky doivent faire part de leurs soupçons de **blanchiment d'argent** au responsable désigné de Sky et de leurs préoccupations en matière de **protection des données** au délégué local à la protection des données. Si vous nous faites part de vos préoccupations concernant ces domaines ou d'autres par l'intermédiaire de la ligne d'assistance ou du portail Web, nous les transmettrons aux personnes compétentes ou vous conseillerons.

4.3 Responsabilités des responsables

Nous attendons de tous les employés, y compris les responsables, qu'ils coopèrent pleinement et honnêtement aux enquêtes de l'Entreprise, quelle qu'en soit la nature, afin que nous puissions aller au fond du problème et le traiter si nécessaire. Certaines préoccupations peuvent nécessiter une enquête approfondie (notamment par un spécialiste ayant l'expérience ou les compétences nécessaires), qui peut inclure des rencontres avec des témoins ou d'autres personnes impliquées, et la collecte de documents. En tant qu'employé ou responsable d'un employé impliqué dans une enquête, il se peut que l'on vous demande de participer à cette enquête ; et si c'est le cas, vous devez garder le secret.

En tant que leader au sein de l'entreprise, le responsable a des responsabilités supplémentaires pour soutenir la présente Politique et une culture qui intègre notre Code. Les responsables doivent donner le bon exemple et servir de modèles pour leurs équipes et tous les employés. Il est essentiel de favoriser un environnement ouvert qui encourage les employés à poser des questions, à faire part de leurs préoccupations et à s'exprimer.

Lorsque les responsables reçoivent ou sont informés d'une préoccupation directement par l'un de leurs collaborateurs, ils doivent répondre comme suit :

- En cas de **problème lié au lieu de travail** (tel que défini ci-dessus), vous devez demander conseil à votre équipe RH locale, respecter la confidentialité, prendre sans délai des mesures impartiales pour comprendre et résoudre le problème, documenter votre approche et le résultat, et fournir ces

informations à votre équipe RH locale. Si vous avez des doutes quant à la manière de procéder, contactez votre équipe RH locale pour obtenir de l'aide.

- En cas de problème d'« **emploi équitable** », vous devez le signaler sans délai à votre équipe RH locale. Au Royaume-Uni, vous devez contacter People Advice, qui informera le service des relations avec les salariés. Il vous conseillera et déterminera qui doit enquêter sur le cas. Les responsables ne doivent **jamais** enquêter eux-mêmes sur ces questions. Si ces questions sont soulevées lors de la résolution d'un problème lié au « lieu de travail », vous devez le signaler immédiatement.
- En cas de « **problème d'intégrité** » (tel que défini ci-dessus), vous devez le signaler sans délai à votre équipe RH locale. Au Royaume-Uni, vous devez contacter People Advice, qui informera le service des relations avec les salariés. Il vous conseillera et déterminera qui doit enquêter sur le cas. Vous pouvez également le signaler au service de la sécurité du groupe ou à votre équipe de conformité locale. Les responsables ne doivent **jamais** enquêter eux-mêmes sur ces questions. Si ces questions sont soulevées lors de la résolution d'un problème lié au « lieu de travail », vous devez le signaler immédiatement.
- Quelle que soit la préoccupation soulevée, les responsables ne doivent jamais s'engager dans une quelconque forme de **représailles** et vous devez insister sur ce point auprès de toute personne à qui vous avez affaire au cours d'une enquête. Vous devez signaler immédiatement toute mesure de représailles ou toute allégation de représailles de la part d'autres personnes comme un « problème d'intégrité ».

4.4 Ce que Sky fait avec les rapports

4.4.1 Que se passe-t-il après le dépôt d'un rapport ?

Sky s'efforce de faire en sorte que les rapports de dénonciation fassent l'objet d'un accusé de réception de la part du rapporteur dans les sept (7) jours suivant leur réception. En fonction de la nature du problème (comme indiqué à la section 4.3 ci-dessus), les cas sont confiés à un enquêteur indépendant approprié, qui déterminera la nécessité et la portée de toute enquête. Lorsque les rapports sont protégés par les Lois sur la dénonciation, Sky veille à ce qu'ils soient examinés par un personnel indépendant chargé d'évaluer et de traiter les rapports confidentiels conformément aux Lois sur la dénonciation du pays concerné.

Le ou les enquêteurs peuvent également formuler des recommandations, y compris des conclusions sur la conduite de personnes individuelles, qui peuvent donner lieu à un renvoi aux processus de conduite formelle applicables dans chaque pays dans lequel nous opérons. L'enquêteur peut également recommander d'autres mesures correctives ou des changements pour nous permettre d'atténuer le risque d'actes répréhensibles à l'avenir, comme l'amélioration des politiques, par exemple. Nous cherchons toujours à enquêter sur les affaires et à obtenir des résultats aussi rapidement et efficacement que possible.

Chez Sky, nous valorisons la communication ouverte et souhaitons que vous vous sentiez à l'aise pour faire part de vos préoccupations. Notre politique de signalement reflète notre engagement à écouter et à répondre efficacement à vos préoccupations. Si un problème que vous signalez vous affecte directement, comme des cas de mauvaise conduite vous visant personnellement, vous pouvez avoir la possibilité de le signaler sous forme de réclamation en fonction de vos politiques locales. Il n'est pas obligatoire de le faire, et nous voulons vous assurer que le fait de parler sans déposer de réclamation est une ligne de conduite tout aussi valable et efficace pour tous les problèmes et que cela nous permet de traiter rapidement et efficacement vos préoccupations tout en préservant la confidentialité. Qu'un rapport de signalement inclue ou non une réclamation, cela n'influence ni ne modifie la rigueur et l'impartialité de notre processus d'enquête ; nous suivons le même processus approfondi de recherche des faits pour garantir l'équité et la responsabilité.

Si vous préférez déposer une réclamation officielle et que cela est approprié, veuillez le dire lors de la rédaction de votre rapport. En énonçant clairement cette intention, nous pouvons nous assurer que vous recevez tout le soutien nécessaire pour déposer une réclamation. Pour obtenir des conseils supplémentaires sur les réclamations, veuillez consulter votre politique locale de réclamation (si elle existe et est pertinente pour votre territoire) sur l'intranet. Votre équipe locale du personnel est également disponible pour répondre à vos

questions et vous fournir une assistance supplémentaire.

Les questions classées dans la catégorie des préoccupations liées au lieu de travail peuvent également faire l'objet de procédures d'enquête et de traitement distinctes de la part de Sky et seront normalement gérées par les responsables hiérarchiques dans le cadre des politiques RH locales. Nous vous encourageons à faire part de vos préoccupations liées au lieu de travail directement à vos supérieurs hiérarchiques ou aux équipes RH en premier lieu, mais vous pouvez utiliser tous les canaux prévus dans la présente Politique pour vous exprimer.

4.4.2 Serai-je informé(e) du résultat ?

Si vous avez fourni vos coordonnées ou utilisé la ligne d'assistance ou le portail Web, nous vous tiendrons informé(e) des principaux progrès de l'enquête. Nous fournirons des commentaires dans la mesure du possible, conformément à la loi (en ce compris les lois locales relatives aux griefs personnels et les commentaires requis sur les résultats), tout en préservant l'intégrité de l'enquête. La nécessité pour nous de mener à bien une enquête de manière impartiale et confidentielle et de traiter nos employés de manière équitable nous empêche de vous donner des détails spécifiques sur l'enquête ou sur toute mesure disciplinaire prise à la suite de celle-ci. Normalement, vous ne recevrez pas de détails sur les mesures disciplinaires spécifiques prises à l'encontre d'autres personnes. Lorsque nous pouvons vous fournir des commentaires, vous devez toujours traiter toute information relative à l'enquête de manière confidentielle.

Si vous avez choisi de rester anonyme, la ligne d'assistance confidentielle et le portail Web constituent un canal direct par lequel Sky peut communiquer avec vous tout en préservant votre anonymat. Toutefois, cela peut rendre plus difficile l'examen de toute préoccupation soulevée, car nous pourrions ne pas être en mesure de discuter pleinement de vos préoccupations avec vous ou d'obtenir des informations supplémentaires. Sky vous encourage à vous identifier lorsque vous le pouvez, mais si vous choisissez de ne pas le faire, nous ne tenterons pas de découvrir qui vous êtes.

Une enquête est un processus d'établissement des faits qui vise principalement à déterminer si une préoccupation est fondée ou non sur la base des preuves que nous trouvons, et si cela équivaut ou non à une violation des politiques de Sky. Nous ne nous prononçons pas sur une norme pénale et toute procédure formelle de conduite est gérée séparément conformément aux politiques locales. Néanmoins, il peut s'avérer nécessaire de prendre des décisions appropriées, telles que la suspension, pour protéger les employés de Sky, notre entreprise et les tiers (y compris, sans toutefois s'y limiter, nos fournisseurs et partenaires commerciaux). La suspension ne signifie pas qu'une allégation a été prouvée ou qu'un individu a enfreint une politique de Sky.

4.4.3 Quel soutien puis-je obtenir ?

Sky comprend qu'être impliqué(e) dans une enquête, de quelque manière que ce soit, peut être stressant et déstabilisant. Nous nous engageons à minimiser l'impact sur les individus en menant des enquêtes rapides, justes et impartiales et nous cherchons à fournir un soutien approprié aux individus tout au long du processus.

Si vous estimez avoir besoin de soutien pendant qu'une enquête est en cours, vous pouvez le demander à l'enquêteur. Il peut contacter les RH ou votre supérieur hiérarchique qui vous apportera un soutien personnel dans le cadre de sa fonction. Si vous avez besoin d'un soutien en lien avec l'enquête elle-même, vous pouvez en discuter avec l'enquêteur. Il peut vous orienter vers un service plus approprié ou une personne plus appropriée pour vous aider, mais il sera en mesure de vous conseiller avant de le faire. Vous devez toujours veiller à ce que tout ce qui concerne l'enquête reste confidentiel.

4.5 Représailles, confidentialité et remontée d'information

4.5.1 Représailles

Sky n'autorise pas de représailles à l'encontre d'un rapporteur qui, de bonne foi, signale un problème ou participe au traitement ou à l'enquête sur un problème, qu'il s'agisse d'un problème réel ou présumé (même si le problème est finalement non fondé). Sky cherche à prévenir les représailles en indiquant clairement qu'il s'agit d'une violation de la présente Politique et qu'elle est susceptible de constituer un problème de comportement si elle est prouvée.

Personne ne doit subir de traitement préjudiciable pour avoir soulevé un problème. Nous vous donnons ci-dessous quelques exemples de ce qui peut être considéré comme un traitement préjudiciable. Si cela se produit à la suite d'un signalement d'un problème d'emploi équitable ou d'intégrité dans le cadre de cette politique, cela sera considéré comme des représailles. Les exemples cités ne sont pas exhaustifs. Sky n'autorise pas les représailles par quelque moyen que ce soit, directement ou indirectement, y compris en agissant à l'encontre d'une personne facilitant le travail d'un Rapporteur ou ayant un lien avec lui.

Vous ne devez pas adopter l'un des comportements suivants à l'encontre d'une personne qui a fait part de sa préoccupation à Sky, à la suite de son signalement :

- a) suspension, mise à pied, licenciement ou mesures équivalentes ;
- b) rétrogradation ou refus d'une promotion ;
- c) transfert de fonctions, changement de lieu de travail, réduction des salaires, modification des horaires de travail ;
- d) refus de formation ;
- e) évaluation de performance ou référence professionnelle négative ;
- f) imposition ou administration de toute mesure disciplinaire, réprimande ou autre sanction, y compris une sanction financière ;
- g) coercition, intimidation, harcèlement ou ostracisme ;
- h) discrimination, traitement désavantageux ou injuste ;
- i) défaut de transformation d'un contrat de travail temporaire en contrat de travail permanent, alors que l'employé avait des attentes légitimes de se voir proposer un emploi permanent ;
- j) non renouvellement ou rupture anticipée d'un contrat de travail temporaire ;
- k) atteinte, notamment à la réputation de la personne, en particulier sur les réseaux sociaux, ou perte financière, notamment une perte d'activité et de revenus ;
- l) mise sur liste noire fondée sur un accord formel ou informel à l'échelle du secteur ou de l'industrie, qui peut impliquer que la personne ne trouvera pas, à l'avenir, d'emploi dans le secteur ou l'industrie ;
- m) résiliation ou annulation anticipée d'un contrat de biens ou de services ;
- n) annulation d'une licence ou d'un permis ; ou
- o) références psychiatriques ou médicales.

Si vous estimez avoir été victime d'un traitement défavorable ou d'une victimisation parce que vous vous êtes exprimé(e), vous devez en faire une **nouvelle préoccupation**. Vous pouvez le faire en utilisant les canaux mentionnés dans la présente Politique. De même, vous devez faire part de votre préoccupation si vous pensez qu'une autre personne est maltraitée ou victime de discrimination en raison de préoccupations qu'elle a soulevées précédemment. Si vous préférez, vous pouvez le faire de manière anonyme via la ligne d'assistance et le portail Web.

4.5.2 Confidentialité

De nombreuses préoccupations portent sur des situations et des événements susceptibles d'avoir un impact sur le grand public ou de présenter un élément d'intérêt public et peuvent être considérées comme une « divulgation protégée » par la loi. Les lois locales diffèrent quant à la manière d'établir des mesures de protection pour les dénonciateurs légalement reconnus, et celles-ci peuvent être différentes dans chaque territoire où nous opérons. Il peut arriver qu'un problème que vous soulevez ne corresponde pas à la définition légale de « dénonciation » dans le territoire concerné et que les mesures de protection juridiques ne

s'appliquent pas.

La politique de Sky vise à traiter les gens de manière cohérente dans la façon dont elle les protège. Sky veille à ce que la confidentialité soit protégée, en particulier que l'identité des personnes qui signalent des problèmes soit protégée conformément à leurs souhaits et que les représailles, sous quelque forme que ce soit, soient toujours interdites.

Si vous choisissez de vous identifier lors de votre signalement, ou à tout moment par la suite, nous en assurerons la confidentialité dans la mesure du possible. Dans de rares cas, cela peut ne pas être possible : par exemple, nous pouvons être tenus par un tribunal de divulguer votre identité dans le cadre d'une procédure judiciaire, ou nous pouvons être tenus par une autre obligation légale, par exemple si nous pouvons craindre que la sécurité personnelle d'une personne soit en danger. Nous ferons de notre mieux pour discuter avec vous de l'opportunité et de la meilleure façon de procéder dans de tels cas.

4.5.3 Remontée d'information

Si vous souhaitez signaler que la réponse de Sky à un Problème que vous avez soulevé est contraire à la présente Politique, vous pouvez saisir le directeur de la dénonciation de Sky, Niall MacGinnis (par quelque moyen que ce soit, y compris par courrier électronique à l'adresse niall.macginnis@sky.uk) ou le comité d'audit de Comcast en soulignant les éléments de la violation de la Politique et vos motifs. Si les informations fournies le justifient, votre escalade sera examinée par une personne indépendante de l'enquête initiale. Le simple désaccord avec le résultat d'une enquête n'est pas un motif approprié pour une escalade.

4.6 Divulgarion et conseils externes

Sky attend de tous les participants à une enquête qu'ils respectent la confidentialité de l'enquête et des données et informations confidentielles de Sky. Nous vous encourageons à faire part de vos préoccupations à Sky avant de contacter un canal externe afin que nous puissions enquêter et prendre les mesures appropriées dès que possible.

La présente Politique ne contient pas de conseils sur la loi. Sky opère dans un large éventail de territoires et les droits des dénonciateurs varient dans chacun d'entre eux. Nous encourageons tout le monde à nous faire part de ses préoccupations, que les lois sur les dénonciations soient applicables ou non. Si vous utilisez les canaux définis dans la présente Politique, nous pouvons respecter les règles locales qui s'appliquent.

Si vous avez besoin d'avis et de conseils sur la législation en vigueur dans votre juridiction, y compris sur l'existence et les coordonnées de toute autorité locale (par exemple, en Italie, en Allemagne, en Autriche, en Irlande ou au Portugal) chargée de recevoir les divulgations externes, vous pouvez également contacter les organisations externes suivantes pour obtenir des conseils indépendants :

ROYAUME-UNI : Protect (organisme indépendant de dénonciation) :

Site Web : [https://protect-advice.org.uk/\(anciennement connu sous le nom de Public Concern at Work\)](https://protect-advice.org.uk/(anciennement connu sous le nom de Public Concern at Work)).

Ligne d'assistance téléphonique : +44 (0) 203 117 2520

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

UE : le Service d'action des citoyens européens (ECAS), à l'adresse <https://ecas.org/> et son service « L'Europe vous conseille (YEA) ».

Autriche : plusieurs autorités peuvent recevoir des rapports, comme le Bureau fédéral de lutte contre la corruption (<https://www.bak.gv.at/en/>)

République tchèque : le ministère de la Justice a mis en place une ligne de signalement (<https://oznamovatel.justice.cz/chci-podat-oznameni/>)

Allemagne : plusieurs autorités peuvent recevoir des rapports, comme l'Office fédéral de la justice (BfJ)

Irlande : Office of Protected Disclosures Commissioner (<https://www.opdc.ie/>)

Italie : ANAC - Autorità Nazionale Anticorruzione (<https://www.anticorruzione.it/>)

Portugal : Mécanisme national de lutte contre la corruption (MENAC)

International : Whistleblowing International Network (<https://whistleblowingnetwork.org>), qui rassemble des organisations nationales et internationales à but non lucratif pour défendre et protéger les dénonciateurs. La section « Membres » met en évidence les organisations locales qui peuvent être en mesure de vous aider.

Si vous souhaitez signaler un problème à un régulateur ou à une autorité publique compétente, vous devez vous assurer que cela est conforme à la législation locale. Sachez que vous pouvez ne pas être protégé en tant que dénonciateur si vous divulguez des informations confidentielles en dehors des voies légalement approuvées.

5.0 Exceptions à la présente Politique

Les exceptions à la présente Politique pour les employés ne sont pas autorisées en raison de la gravité des conséquences du non-respect de cette Politique pour Sky et pour vous.

6.0 Conséquences de la violation de la présente Politique

Le non-respect de la présente Politique (sans exception approuvée, le cas échéant) peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

7.0 Signalement d'une violation ou d'une préoccupation

Nous attendons de vous que vous signaliez vous-même toute violation présumée ou réelle de la présente Politique en utilisant l'un des canaux de signalement disponibles. Il peut s'agir par exemple, d'un cas où vous savez qu'un collègue soulève une préoccupation qui n'est pas de bonne foi.

Aucune disposition dans la présente Politique ou dans toute autre politique de Sky ne limite votre capacité à communiquer avec ou à fournir des informations à une autorité compétente, un organisme de réglementation approprié, un fonctionnaire, une agence gouvernementale ou une commission, y compris la U.S. Securities and Exchange Commission, la Financial Conduct Authority ou son équivalent local concernant d'éventuelles violations légales sans que cela ne soit divulgué à Sky, comme le prévoient les lois internationales sur la dénonciation.

8.0 Modifications de la présente Politique

Sky s'assure que ses politiques sont à jour et qu'elles conviennent à tous ses employés. La présente Politique peut être modifiée de temps à autre avec ou sans préavis.

La dernière version de la présente Politique sera publiée sur votre intranet local et il est de votre responsabilité, en tant qu'employé(e), de lire et de vous tenir à jour des exigences, des procédures et d'autres questions énoncées dans cette dernière version à tout moment.

9.0 Suivi et révision de la présente Politique

Le propriétaire de la politique est chargé de réviser et de tenir à jour la présente Politique de temps à autre et de s'assurer que des contrôles et des procédures de gouvernance et de surveillance appropriés sont conçus, mis en œuvre et suivis avec les propriétaires d'entreprises locales, que des formations sont dispensées et que des rapports de gestion sont établis comme il convient pour atténuer les risques couverts par cette Politique.

10.0 Point(s) de contact

Pour toute question concernant la présente Politique, veuillez contacter votre supérieur hiérarchique, le propriétaire de la politique ou votre contact habituel en matière de droit ou de conformité.

11.0 Propriétaire de la politique

Propriétaire de la politique : **Bureau de la gestion des risques du groupe de Sky**

Le **directeur de la dénonciation** de Sky est Niall MacGinnis – Directeur du groupe pour la sécurité.

12.0 Annexes

Annexe A – Définitions et notes explicatives

Tableau 1 – Termes définis	
Terme défini	Définition
Partenaire(s) commercial(-aux)	En ce qui concerne la définition du terme « Fournisseur », il s'agit de toute <i>autre</i> entité qui a un partenariat commercial avec Sky.
Filiale(s) contrôlée(s)	désigne les filiales et sociétés affiliées de Sky dans lesquelles Sky détient directement ou indirectement plus de 50 % du contrôle des votes.
Fournisseur(s)	désigne toute entreprise ou personne qui nous fournit des produits, du personnel ou des services, y compris son personnel, ses sous-traitants et ses agents.

Tableau 2 – Notes explicatives

Terme	Explication
tierce(s) partie(s)	désigne toute personne ou organisation avec laquelle vous entrez en contact dans le cadre de votre travail pour Sky, y compris les clients actuels et potentiels, les partenaires commerciaux, les fournisseurs, les contacts commerciaux, les agents et les conseillers.

Annexe B – Liens externes

Les ressources connexes sont détaillées sur le côté droit. Les unités commerciales locales de Sky peuvent avoir d'autres restrictions ou directives politiques que vous pouvez également être obligé(e) de consulter et de respecter. **Reportez-vous aux intranets de la politique de votre entreprise locale pour de plus amples informations.** Vous trouverez ci-dessous des détails sur les ressources externes qui peuvent vous être utiles.

Comcast

[Code de conduite de Comcast Corporation](#)

[Code de conduite de Comcast Corporation pour les fournisseurs et les partenaires commerciaux](#)

Sky Group

www.ComcastSkyListens.com

[Politique de dénonciation de Sky](#)

Annexe C – Contacts

Pays	Contact	Adresse
Autriche	SkyListensDACH@skygroup.com	Rivergate, Handelskai 92, 1200 Vienne, Autriche
République tchèque	SkyListensCzechia@skygroup.com	Zita Pivkova Bureaux #3.09, #3.12, #3.13, #3.22, #3.24 Rustonka Rohanské nábr̃ 693/10 Prague 8, 186 00 République tchèque
Allemagne	SkyListensDACH@skygroup.com	Medienallee 26, 85774 Unterföhring, Allemagne
Irlande	SkyListensIreland@skygroup.com	Burlington Plaza, 1 Burlington Road, Dublin, D04 RH96, Irlande
Italie	SkyListensItaly@skygroup.com	Via Monte Penice, 7, 20138 Milan, Italie
Portugal	SkyListensPortugal@skygroup.com	R. de Entrecampos 28, 1700-158 Lisbonne, Portugal
Royaume-Uni	SkyListensUK@skygroup.com	Grant Way, Isleworth, TW7 5QD, Royaume-Uni



Suisse	SkyListensDACH@skygroup.com	Stockerhof, Dreikönigstrasse 31a CH-8002 Zurich, Suisse
--------	-----------------------------	--