



Van toepassing op	de Sky Group
Ingangsdatum	1 januari 2023
Volgende herziening	1 januari 2024
Beleidsclassificatie	Beperkt
Beleidseigenaar	Group Security, Resilience & Safety

Sky Listens Speak Up-beleid (Sky Group)

Dit beleid beschrijft hoe u zorgen over onwettig of onethisch gedrag in verband met zakelijke activiteiten en relaties van Sky kunt melden door gebruik te maken van ons Sky Listens-programma. Werknemers kunnen alle Sky Listens-meldingskanalen gebruiken die in dit beleid worden beschreven. Sommige kanalen kunnen ook worden gebruikt door klanten, leveranciers, zakenpartners of andere derden om hun zorgen aangaande Sky kenbaar te maken. Het beleid zet ook enkele van de belangrijkste verantwoordelijkheden van de werknemers uiteen om ervoor te zorgen dat het programma doeltreffend is.

- Klik met de rechtermuisknop op de pagina en selecteer „Afdrukken” om dit document **af te drukken**. Of druk op „Control” en „P” als u een Windows-apparaat gebruikt. Gebruikt u een Mac, druk dan op „Command” en „P”, en selecteer een printer.
- Klik met de rechtermuisknop op de pagina en selecteer „Afdrukken” om te **downloaden**. Of druk op „Control” en „P” als u een Windows-apparaat gebruikt. Gebruikt u een Mac, druk dan op „Command” en „P”, en selecteer „Opslaan als pdf” in plaats van een printer.

Inhoudsopgave

1.0	Doel	3
2.0	Toepassingsgebied	3
3.0	Principes.....	3
4.0	Een melding maken	3
4.1	Wat moet u melden	4
4.2	Hoe een zorg melden.....	5
4.3	Verantwoordelijkheden van managers.....	6
4.4	Wat doet Sky met meldingen	6
4.5	Vergelding, vertrouwelijkheid en escalatie.....	7
4.6	Externe bekendmaking en advies	8
5.0	Uitzonderingen op dit beleid.....	9
6.0	Gevolgen van inbreuken op dit beleid.....	9
7.0	Het melden van inbreuken of zorgen	9
8.0	Wijzigingen aan dit beleid	9
9.0	Controle en herziening van dit beleid.....	9
10.0	Contactpunt(en).	10
11.0	Beleids eigenaar	10
12.0	Bijlagen.....	11
	Bijlage A - Definities en toelichting.....	11
	Bijlage B - Externe links	11

1.0 Doel

Sky, met inbegrip van haar bedrijfsonderdelen en gecontroleerde dochterondernemingen wereldwijd (gezamenlijk „we/wij”, „ons”, „onze”, „Sky” of „bedrijf”) zet zich in om het juiste te doen, om integer en conform de hoogste ethische normen te handelen, tijdens al onze zakelijke transacties en met al onze zakelijke relaties wereldwijd, en wij verwachten hetzelfde van onze medewerkers.

Dit beleid („beleid”) ondersteunt de **Comcast Corporation-gedragscode** en beschrijft hoe u zorgen over onwettig of onethisch gedrag in verband met zakelijke activiteiten en relaties van Sky via ons Sky Listens-programma kunt melden. Het beleid zet ook de verantwoordelijkheden van werknemers uiteen om ervoor te zorgen dat het programma doeltreffend is.

Dit beleid is opgesteld om het melden te vergemakkelijken, zonder angst voor vergelding. Zo kan ons programma het bedrijf waarschuwen voor potentiële problemen en doeltreffende oplossingen bieden.

De principes, vereisten en procedures in dit beleid voldoen aan de geldende wet- en regelgeving over klokkenluiden. Deze omvatten de Britse Employment Rights Act 1996, de Britse Public Interest Disclosure Act 1998, de Italiaanse wet 179/2017, het Italiaanse wetsbesluit 231/2001, de Ierse Protected Disclosure Act 2014, de Portugese wet nr. 93/2021, de Duitse wet over Due Diligence-verplichtingen in de toeleveringswetgeving (LkSG) en gerelateerde wet- en regelgeving in andere landen waarin we actief zijn, zoals van tijd tot tijd gewijzigd (gezamenlijk „klokkenluiderswetgeving”).

Naleving van dit beleid helpt ook om Sky, Comcast en onze medewerkers te beschermen tegen mogelijke wetsovertredingen en potentiële wettelijke, financiële en reputatieschade.

2.0 Toepassingsgebied

De verantwoordelijkheden in dit beleid zijn van toepassing op alle vaste of tijdelijke werknemers van het bedrijf, ongeacht waar ze gevestigd zijn („u” of „werknemer/medewerker” of „medewerkers van Sky/Sky-medewerkers”).

3.0 Principes

Sky zet zich in om op een billijke, respectvolle, eerlijke en integere manier zaken te doen. Van alle Sky-medewerkers verwachten we dat zij hoge normen van ethisch gedrag en transparantie handhaven en eventuele problemen zo snel mogelijk te berde brengen.

In het gedeelte „Wat moet u melden” van dit beleid wordt uitgelegd hoe u zorgen over een van de problemen kunt uiten. Om het melden te vergemakkelijken, worden in dit gedeelte de belangrijkste verantwoordelijkheden van werknemers beschreven, met inbegrip van het escaleren van problemen die ze opmerken, alsook het voorkomen van vergelding. In dit beleid wordt ook uitgelegd hoe u nog een stap verder kunt gaan als u niet tevreden bent met het antwoord van Sky.

Dit beleid gaat niet over de bedrijfsprocessen voor het behandelen van zorgen over onwettig of onethisch gedrag dat mogelijk onder de aandacht van het bedrijf is gebracht als gevolg van rechtszaken, een overheidsonderzoek of soortgelijke juridische stappen tegen het bedrijf.

4.0 Een melding maken

Om een brede cultuur van open communicatie en melding te ondersteunen, heeft Sky het **Sky Listens**-programma opgesteld. Dit programma stelt verschillende kanalen beschikbaar om een zorg te melden en geeft iedereen een brede waaier aan manieren om Sky hiervan op de hoogte te stellen.

U wordt aangemoedigd om uw zorg te melden door gebruik te maken van het kanaal of de optie die hierna wordt beschreven in paragraaf 4.3. Welke methode u ook kiest, overweeg om uw zorg in een zo vroeg mogelijk stadium te melden.

Tenzij de lokale wetgeving dit vereist, hoeft u uw identiteit niet aan Sky kenbaar te maken. We hebben een vertrouwelijke hulplijn en een webportaal, waarmee u anoniem een melding kunt maken. In sommige landen kan de hr-afdeling ook anonieme meldingen via de telefoon ontvangen. Iedereen kan een melding indienen via [de hulplijn of het webportaal](#). Deze link is ook vermeld in de Comcast-gedragscode.

De contactgegevens van medewerkers van Sky-afdelingen vindt u via het [Group Global SharePoint voor Group Security, Resilience & Safety](#).

4.1 Wat moet u melden

Uw zorg kan gaan over wangedrag dat binnen Sky heeft plaatsgevonden, plaatsvindt of waarschijnlijk zal plaatsvinden of om wangedrag dat buiten Sky plaatsvindt, maar mogelijk verband houdt met of invloed heeft op ons. Via onze hulplijn of het webportaal kunt u elk type zorg melden. Het maakt niet uit of uw zorg al dan niet onder de wettelijke klokkenluidersbescherming valt (zie 4.6 voor meer informatie).

4.1.1 Probleem op de werkplek: elke bewering of zorg in verband met de dagelijkse **ervaring op de werkplek** van een werknemer. Bijvoorbeeld:

- (a) oneerlijke behandeling,
- (b) zorgen over de werkverdeling,
- (c) persoonlijkheidsconflicten met een collega of manager,
- (d) conflicten op het gebied van planning, of
- (e) vriendjespolitiek.

4.1.2 Probleem i.v.m. eerlijke werkgelegenheid: elke beschuldiging of zorg over vermoedelijk onwettig of onethisch gedrag dat een schending inhoudt van de principes aangaande het **eerlijk en respectvol behandelen van mensen**, zoals uiteengezet in de Comcast-gedragscode of een verwant Sky-beleid, door Sky of een werknemer, leverancier, zakenpartner of een externe vertegenwoordiger van het bedrijf. Bijvoorbeeld:

- (a) elke overtreding van een toepasselijke arbeidswet of -regelgeving;
- (b) discriminatie en intimidatie, bijvoorbeeld op grond van ras, geslacht, leeftijd, religie, handicap, nationaliteit of een bij wet beschermde eigenschap of status (die van land tot land kan verschillen);
- (c) een vijandige werkomgeving zoals gedefinieerd in het personeelsbeleid van Sky (bijvoorbeeld ras, geslacht, leeftijd, religie, handicap, nationaliteit).

4.1.3 Probleem i.v.m. integriteit: elke andere beschuldiging of zorg over **vermoedelijk onwettig of onethisch gedrag** door Sky, een werknemer, leverancier, zakenpartner of een externe vertegenwoordiger op elk vlak. Bijvoorbeeld:

- (a) een overtreding van de gedragscode;
- (b) kwesties i.v.m. boekhouding, interne boekhoudcontroles of audits;
- (c) omkoping of corruptie;
- (d) fraude; vervalsing van reis- en representatiekosten;
- (e) vervalsing van klantcijfers of -statistieken;
- (f) belangenconflicten;
- (g) openbaarmaking van bedrijfseigen informatie of vertrouwelijke bedrijfsinformatie;
- (h) misbruik of diefstal van bedrijfsmiddelen;
- (i) verkoop van illegale drugs; gewelddadige handelingen of bedreigingen van de persoonlijke veiligheid;

- (j) omstandigheden die een gevaar of risico vormen voor een werknemer, klant, faciliteit of het algemene publiek (o.a. straling, nucleaire veiligheid);
- (k) zorgen over mensenrechten, waaronder moderne slavernij;
- (l) overtredingen i.v.m. openbare aanbestedingen;
- (m) misleidende verkoop van financiële producten en diensten, of wangedrag op de markt;
- (n) het witwassen van geld;
- (o) belastingontduiking;
- (p) kwesties over productveiligheid en naleving;
- (q) problemen i.v.m. transportveiligheid;
- (r) zorgen i.v.m. milieueffecten (bijv. straling, nucleaire veiligheid);
- (s) onveilig gedrag of onveilige praktijken op de werkplek die de gezondheid en het welzijn van iemand in gevaar kunnen brengen;
- (t) voedsel- en voederveiligheid, gezondheid en welzijn van dieren;
- (u) schending van consumentenrechten;
- (v) bescherming van privacy en persoonsgegevens, en beveiliging van informatiesystemen en netwerken.

4.1.4 Vergelding: elke beschuldiging of zorg over **vergelding** die voortvloeit uit het melden van een zorg of het verstrekken van informatie aan het bedrijf.

4.2 Hoe een zorg melden

Sky-medewerkers kunnen vragen stellen of zorgen melden door contact op te nemen met:

- (a) hun manager;
- (b) hun lokale contactpersoon van de hr-, beveiligings- of juridische afdeling;
- (c) de lokale ondernemingsraad;
- (d) de vertrouwelijke Sky Listens-hulplijn; of
- (e) het vertrouwelijke Sky Listens-webportaal.

De vertrouwelijke hulplijn en het webportaal kunnen ook worden gebruikt door klanten, leveranciers, zakenpartners of andere derde partijen, als zij zich zorgen maken over mogelijk onwettig of onethisch gedrag in verband met hun relatie met ons of over een ander aspect van ons bedrijf.

Hoewel iedereen de hulplijn en het webportaal kan gebruiken, hebben sommige werknemers (zie Definities) of andere derden die geen medewerker van Sky zijn, aanvullende rechten onder de lokale klokkenluiderswetgeving wanneer zij een zorg melden, die ze in een werkcontext verwerven. In het algemeen streeft Sky ernaar alle zorgen die geen klacht over de „werkplek” inhouden, consistent en in overeenstemming met de kernnormen rond eerlijkheid en vertrouwelijkheid van het programma te behandelen, zoals uiteengezet in dit document. Raadpleeg paragraaf 4.6 van dit beleid voor meer informatie over de rechten van klokkenluiders.

Alle nummers van de **vertrouwelijke hulplijn, alsook het webportaal** zijn te vinden op www.ComcastSkyListens.com. U kunt kiezen tussen de opties „Telefonisch melden” en „Online melden” (en u kunt dit doen in uw eigen taal).

Het Sky Listens-programma maakt deel uit van het bredere Comcast NBCUniversal Listens-programma en omvat een vertrouwelijke hulplijn en een webportaal beheerd door NAVEX Global, Inc. („**Navex**”), een onafhankelijke derde partij.

Het Comcast Corporation Audit Committee (auditcomité) heeft voor werknemers ook een procedure opgesteld voor het communiceren met de comitéleden. Als u een zorg hebt, dan kunt u een mail sturen naar: Audit_Committee_Chair@comcast.com. Correspondentie die wordt ontvangen via het e-mailaccount van de voorzitter van het auditcomité, wordt behandeld volgens de procedures die door het auditcomité zijn opgesteld. Ga voor meer informatie naar het gedeelte [Contact opnemen met de raad van bestuur](#) op de website van de Comcast Corporation.

Sky-medewerkers moeten vermoedens rond het witwassen van geld melden aan de aangewezen functionaris

van Sky. Zorgen over gegevensbescherming kunt u melden aan de lokale functionaris voor gegevensbescherming. Iedereen kan zorgen over deze en andere gebieden melden via de hulplijn of het webportaal.

4.3 Verantwoordelijkheden van managers

Wij verwachten dat alle werknemers, met inbegrip van managers, volledig en eerlijk meewerken aan bedrijfsonderzoeken van welke aard dan ook, zodat we het probleem tot op de bodem kunnen uitzoeken en waar nodig aanpakken. Voor sommige zorgen kan een diepgaand onderzoek vereist zijn (bijv. door een specialist met relevante ervaring of vaardigheden). Dit kan gesprekken met getuigen of andere betrokkenen omvatten of het verzamelen van documenten. Als werknemer of leidinggevende van een werknemer die betrokken is bij een onderzoek, kunt u gevraagd worden om hierbij te helpen. Als dat het geval is, verwachten we dat u dit vertrouwelijk behandelt.

Als leidinggevende binnen de organisatie heeft een manager aanvullende verantwoordelijkheden ter ondersteuning van dit beleid en een cultuur waarin onze code verankerd is. Managers moeten het goede voorbeeld geven en dienen als rolmodel voor hun teams en voor alle medewerkers. Het is van cruciaal belang dat u een open meldingsomgeving bevordert die werknemers aanmoedigt om vragen te stellen, zorgen te uiten en hun stem te laten horen.

Wanneer managers rechtstreeks van hun medewerkers een melding ontvangen of op de hoogte worden gebracht, moeten ze als volgt reageren:

- Een **probleem op de werkplek** (zoals hierboven gedefinieerd) moet u vertrouwelijk houden. Onderneem onmiddellijk onpartijdige actie om het probleem te begrijpen en op te lossen. Documenteer uw aanpak en de uitkomst ervan [en geef dit door aan uw hr-zakenpartner]. Neem in geval van twijfel over hoe u dit moet doen, contact op met uw hr-zakenpartner.
- Een probleem i.v.m. **eerlijke werkgelegenheid** moet u onmiddellijk melden aan uw hr-zakenpartner. Is dat om welke reden dan ook niet mogelijk, meld dit dan aan de afdeling personeelszaken. Meestal onderzoeken zij deze kwesties. Managers mogen deze nooit zelf onderzoeken. Als deze kwesties zich voordoen tijdens het oplossen van een „probleem op de werkplek“, moet u dit onmiddellijk melden.
- Een „**probleem i.v.m. integriteit**“ (zoals hierboven gedefinieerd) dient u onmiddellijk te melden aan Group Security. Als dat om welke reden dan ook niet mogelijk is, meld dit dan aan uw hr-zakenpartner, de afdeling personeelszaken of uw lokale Compliance-team. Afhankelijk van de vereiste ervaring en/of vaardigheden wordt meestal een onafhankelijk onderzoeker toegewezen.
- Ongeacht de gemelde zorg mogen managers zich nooit inlaten met enige vorm van **vergelding** en u moet dit benadrukken bij iedereen met wie u in de loop van een onderzoek te maken krijgt. U moet elke daadwerkelijke vergelding of bewering van vergelding door anderen onmiddellijk melden als een „probleem i.v.m. integriteit“.

4.4 Wat doet Sky met meldingen

4.4.1 Wat gebeurt er nadat ik een melding heb gedaan?

Sky streeft ernaar om meldingen binnen zeven (7) dagen na ontvangst bij de melder te bevestigen en te laten beoordelen door personeel dat onafhankelijk verantwoordelijk is voor het beoordelen en afhandelen van vertrouwelijke klokkenluidersmeldingen. Afhankelijk van de aard van het probleem (zoals uiteengezet in paragraaf 4.3) worden kwesties toegewezen aan een geschikte onafhankelijke onderzoeker, die de noodzaak en reikwijdte van elk onderzoek zal bepalen.

De onderzoeker(s) kan (kunnen) ook aanbevelingen doen, waaronder bevindingen over het gedrag van individuele personen, die kunnen leiden tot verwijzing naar de formele gedragsprocedures die van toepassing zijn in elk land waarin we actief zijn. De onderzoeker kan ook andere maatregelen of wijzigingen aanbevelen om

het risico op toekomstige overtredingen te beperken, zoals beleidsverbeteringen. We proberen altijd om kwesties zo snel en efficiënt mogelijk te onderzoeken en tot een oplossing te komen.

4.4.2 Kom ik het resultaat te weten?

Als u uw contactgegevens hebt verstrekt of de hulplijn of het webportaal hebt gebruikt, houden we u op de hoogte van de belangrijkste vorderingen van het onderzoek. Waar mogelijk geven we feedback in overeenstemming met de wet en met behoud van de integriteit van het onderzoek. Doordat wij een onderzoek onpartijdig en vertrouwelijk moeten afronden en omdat wij onze werknemers eerlijk willen behandelen, is het mogelijk dat wij u geen specifieke details over het onderzoek of eventuele disciplinaire maatregelen geven. Normaal gesproken krijgt u geen details over specifieke disciplinaire maatregelen die tegen andere personen zijn genomen. Als wij u feedback kunnen geven, dient u de informatie over het onderzoek altijd vertrouwelijk te behandelen.

Wenst u anoniem te blijven, dan bieden de vertrouwelijke hulplijn en het webportaal een direct kanaal waarmee u met Sky kunt communiceren zonder dat uw anonimiteit in het gedrang komt. Dit kan het echter moeilijker maken om uw gemelde zorg te onderzoeken, omdat we mogelijk niet in staat zijn om uw zorg zorgvuldig met u te bespreken of verdere informatie te verkrijgen. Sky moedigt u aan om uzelf, waar mogelijk, te identificeren. Als u er echter voor kiest om dit niet te doen, dan zullen we niet proberen te achterhalen wie u bent.

Wanneer een misdrijf of een andere ernstige gebeurtenis is gemeld, blijft de verdachte onschuldig totdat het tegendeel is bewezen (bijvoorbeeld wanneer de persoon in kwestie toegeeft schuldig te zijn aan het strafbare feit). Niettemin kunnen passende beslissingen, zoals schorsing, nodig zijn om Sky-medewerkers, ons bedrijf en derden (met inbegrip van, maar niet beperkt tot, onze leveranciers en zakenpartners) te beschermen. Schorsing betekent niet dat een beschuldiging bewezen is of dat daar schuld uit kan worden afgeleid.

4.4.3 Welke ondersteuning kan ik krijgen?

Sky begrijpt dat het op eender welke manier betrokken zijn bij een onderzoek stressvol en verontrustend kan zijn. We streven ernaar om de impact voor de betrokken personen te minimaliseren door tijdige, eerlijke en onpartijdige onderzoeken uit te voeren en om tijdens dit proces passende ondersteuning te bieden.

Als u tijdens het onderzoek ondersteuning nodig hebt, kunt u dit aan de onderzoeker vragen. Deze kan contact opnemen met de hr-afdeling of met uw direct leidinggevende, die u als onderdeel van hun/zijn/haar rol persoonlijke ondersteuning zal/zullen bieden. Hebt u ondersteuning nodig in verband met het onderzoek zelf, dan kunt u dit met de onderzoeker bespreken. Deze kan u doorverwijzen naar een geschiktere afdeling of persoon om u te helpen, maar kan u wel eerst advies geven voordat u dit doet. U dient er altijd voor te zorgen dat alles in verband met het onderzoek vertrouwelijk blijft.

4.5 Vergelding, vertrouwelijkheid en escalatie

4.5.1 Vergelding

Sky staat geen vergelding toe tegen een melder die te goeder trouw een zorg meldt of deelneemt aan de behandeling of het onderzoek van een probleem, ongeacht of het om een feitelijk of vermoedelijk probleem gaat (zelfs als de zorg uiteindelijk ongegrond blijkt). Sky probeert vergelding te voorkomen door duidelijk te stellen dat dit een schending van dit beleid is. Indien bewezen, komt dit waarschijnlijk neer op een gedragskwestie.

Niemand mag nadelig worden behandeld wegens het melden van een zorg. Hierna geven we enkele voorbeelden van wat als een nadelige behandeling kan worden beschouwd na het maken van een melding. De lijst met voorbeelden is niet volledig.

U mag zich niet inlaten met een van de volgende gedragingen of houdingen tegenover iemand die bij Sky een probleem heeft gemeld:

- a) schorsing, ontslag of soortgelijke maatregelen;
- b) degraderen of een promotie onthouden;
- c) taken overdragen, de standplaats veranderen, het loon verlagen, de werktijden wijzigen;
- d) opleiding onthouden;
- e) een negatieve prestatiebeoordeling of arbeidsreferentie geven;

- f) het opleggen of toepassen van een disciplinaire maatregel, berisping of andere sanctie, met inbegrip van een geldboete;
- g) dwang, intimidatie, pesterij of uitsluiting;
- h) discriminatie, nadelige of oneerlijke behandeling;
- i) het niet omzetten van een tijdelijke arbeidsovereenkomst in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, wanneer de werknemer het gewettigd vertrouwen had dat hem of haar een vaste arbeidsovereenkomst zou worden aangeboden;
- j) het niet verlengen of voortijdig beëindigen van een tijdelijke arbeidsovereenkomst;
- k) schade berokkenen, met inbegrip van schade aan de reputatie van de persoon, met name op social media, of financieel verlies, met inbegrip van verlies van zaken en inkomen;
- l) het op een zwarte lijst plaatsen op basis van een branche- of bedrijfstakbrede informele of formele overeenkomst, wat kan inhouden dat de persoon in de toekomst mogelijk geen werk vindt binnen de sector of de bedrijfstak;
- m) het vroegtijdig beëindigen of annuleren van een contract voor goederen of diensten;
- n) het intrekken van een licentie of vergunning; of
- o) psychiatrische of medische verwijzingen.

Als u vindt dat u nadelig bent behandeld of gedupeerd, omdat u uw stem hebt laten horen, dan moet u dit melden als een **nieuwe zorg**. U kunt dit doen via de kanalen die in dit beleid zijn vermeld. Maak er ook melding van als u denkt dat iemand anders slecht wordt behandeld of wordt gediscrimineerd, omdat hij of zij een zorg heeft geuit. Als u wilt, kunt u dit anoniem doen via de hulplijn en het portaal.

4.5.2 Vertrouwelijkheid

Veel meldingen hebben betrekking op situaties en gebeurtenissen die waarschijnlijk een impact zullen hebben op het grote publiek of ze bevatten een element van algemeen belang. Volgens de wet kunnen deze als een „beschermde melding” worden beschouwd. Lokale wetten verschillen in de manier waarop bescherming wordt geboden voor wettelijk erkende klokkenluiders. Deze wetten kunnen verschillen in elk gebied waarin we actief zijn. Soms valt een kwestie die u gemeld hebt in het betrokken gebied niet onder de wettelijke definitie van „klokkenluiden” en zijn de wettelijke beschermingen mogelijk niet van toepassing.

Het beleid van Sky is gericht op het consequent beschermen van mensen. Sky streeft ernaar de vertrouwelijkheid te beschermen, in het bijzonder de identiteit van de melders in overeenstemming met hun wensen. Vergelding, in welke vorm dan ook, is altijd verboden.

Als u ervoor kiest om uzelf te identificeren bij het maken van een melding, of later op elk gewenst moment, zullen we dit waar mogelijk vertrouwelijk houden. In zeldzame gevallen is dit misschien niet mogelijk. We kunnen door een rechtbank worden verplicht om uw identiteit bekend te maken tijdens een gerechtelijke procedure of we kunnen bezorgd zijn dat iemands persoonlijke veiligheid in gevaar is. We doen ons best om met u te bespreken of en hoe we in dergelijke gevallen het beste kunnen handelen.

4.5.3 Escalatie

Als u vindt dat het antwoord van Sky op een zorg die u hebt gemeld onder dit beleid, niet gepast was, kunt u uw zorg escaleren naar Niall McGinnis, de Sky Listens Champion (op welke manier dan ook, met inbegrip van e-mail naar niall.macginnis@sky.uk) of naar het auditcomité van Comcast. Uw escalatie wordt onderzocht door iemand die onafhankelijk is en niets te maken heeft met het oorspronkelijke onderzoek.

4.6 Externe bekendmaking en advies

Sky verwacht van alle deelnemers aan een onderzoek dat zij de vertrouwelijkheid van het onderzoek, alsook de vertrouwelijke gegevens en informatie van Sky respecteren. We moedigen u aan om uw bezorgdheid aan Sky te melden voordat u contact opneemt met een extern kanaal, zodat wij een onderzoek kunnen instellen en zo snel mogelijk passende maatregelen kunnen nemen.

Dit beleid bevat geen juridisch advies. Sky is actief in een groot aantal gebieden en de rechten van klokkenluiders verschillen per gebied. We moedigen iedereen aan om hun zorgen aan ons voor te leggen, ongeacht of er klokkenluiderswetten van toepassing zijn. Als u gebruikmaakt van de kanalen die in dit beleid uiteengezet zijn, dan kunnen we de geldende lokale regels respecteren.

Als u advies en begeleiding nodig hebt over de wetten in uw lokale rechtsgebied, kunt u ook contact opnemen met de volgende externe organisaties voor onafhankelijke begeleiding:

Verenigd Koninkrijk: Protect (onafhankelijke klokkenluidersorganisatie):

Website: <https://protect-advice.org.uk/> (voorheen bekend als Public Concern at Work).

Hulplijn: +44 (0) 203 117 2520

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

EU: de European Citizen Action Service (ECAS), via <https://ecas.org/> en zijn „Europe Advice (YEA) service“.

Wereldwijd: Whistleblowing International Network via <https://whistleblowingnetwork.org>, dat nationale en internationale non-profitorganisaties samenbrengt om klokkenluiders te verdedigen en te beschermen. In het ledengedeelte worden lokale organisaties genoemd die kunnen helpen.

Als u een melding wilt doen aan een relevante openbare regelgevende instantie of autoriteit, moet u ervoor zorgen dat dit in overeenstemming is met de lokale wetgeving. Houd er rekening mee dat u mogelijk niet als klokkenluider wordt beschermd als u vertrouwelijke informatie openbaar maakt buiten wettelijk goedgekeurde routes.

5.0 Uitzonderingen op dit beleid

Vanwege de ernst van de gevolgen van niet-naleving van dit beleid voor Sky en voor u zijn uitzonderingen op dit beleid voor werknemers niet toegestaan.

6.0 Gevolgen van inbreuken op dit beleid

Het niet naleven van dit beleid (zonder een goedgekeurde uitzondering, indien van toepassing) kan leiden tot disciplinaire maatregelen, tot en met beëindiging van het dienstverband.

7.0 Het melden van inbreuken of zorgen

We verwachten van u dat u elke vermoedelijke of daadwerkelijke schending van dit beleid zelf meldt via een van de beschikbare meldingskanalen. Dit kan zijn wanneer u weet dat een collega een zorg meldt die niet te goeder trouw is.

Niets in dit beleid of enig ander beleid van Sky beperkt uw vermogen om te communiceren met of informatie te verstrekken aan een bevoegde autoriteit, bevoegde regelgevende instantie, overheidsfunctionaris, -agentschap of -commissie, met inbegrip van de Amerikaanse Securities and Exchange Commission, Financial Conduct Authority of een plaatselijk equivalent met betrekking tot mogelijke juridische inbreuken zonder bekendmaking aan Sky, zoals beschermd door internationale klokkenluiderswetten.

8.0 Wijzigingen aan dit beleid

Sky zorgt ervoor dat haar beleid actueel en juist is voor iedereen bij Sky. Dit beleid kan van tijd tot tijd met of zonder kennisgeving worden gewijzigd.

De laatste versie van dit beleid wordt op uw lokale intranet gepubliceerd. Het is uw verantwoordelijkheid als werknemer om te allen tijde de vereisten, procedures en andere zaken in de laatste versie van dit beleid te lezen en op de hoogte te blijven.

9.0 Controle en herziening van dit beleid

De beleidseigenaar is verantwoordelijk voor het van tijd tot tijd herzien en onderhouden van het beleid. De beleidseigenaar zorgt ervoor dat passende beheer- en toezichtcontroles en -procedures worden ontworpen,



geïmplementeerd en gecontroleerd met lokale bedrijfseigenaren, dat training wordt gegeven en dat, waar nodig, aan het management wordt gerapporteerd om de risico's te beperken die door dit beleid worden gedekt.

10.0 Contactpunt(en).

Neem voor vragen over dit beleid contact op met uw direct leidinggevende, de beleidseigenaar of uw gebruikelijke contactpersoon voor juridische zaken of naleving.

11.0 Beleidseigenaar

Beleidseigenaar: **Sky Group Security**

De **Whistleblowing Champion** van Sky is Niall MacGinnis – Group Director for Security (beveiligingsdirecteur voor de Group)

12.0 Bijlagen

Bijlage A – Definities en toelichting

Tabel 1 – Gedefinieerde termen	
Gedefinieerde term	Betekenis
Zakenpartner(s)	Leverancier betekent: elke <i>andere</i> entiteit die een zakelijk partnerschap heeft met Sky.
Gecontroleerde dochteronderneming(en)	betekent de dochterondernemingen en gelieerde ondernemingen van Sky, waarvan Sky direct of indirect meer dan 50% van de stemrechten bezit.
Leverancier(s)	betekent elk bedrijf dat of persoon die producten, personeel of diensten aan ons levert, met inbegrip van zijn personeel, onderaannemers en agenten.

Tabel 2 – Toelichtingen	
Term	Toelichting
derde(n) of derde partij(en)	omvat elke persoon of organisatie waarmee u in contact komt tijdens uw werk voor Sky, met inbegrip van bestaande en potentiële cliënten, klanten, zakenpartners, leveranciers, zakelijke contacten, agenten en adviseurs [maar met uitzondering van overheidsfunctionarissen].

Bijlage B – Externe links

Gerelateerde bronnen worden aan de rechterkant weergegeven. De lokale bedrijfseenheden van Sky kunnen verdere beleidsbeperkingen of richtlijnen hebben die u ook moet lezen en naleven. **Raadpleeg voor meer informatie het intranet voor uw lokale bedrijfsbeleid.** Hierna vindt u gegevens van externe bronnen die nuttig kunnen zijn.

Comcast

[Comcast Corporation-gedragscode](#)

[Comcast Corporation-gedragscode voor leveranciers en zakenpartners](#)

Sky Group

[Ways of Working](#) (op dit moment enkel voor het Verenigd Koninkrijk)
www.ComcastSkyListens.com