



Champ d'application	Sky Group
Date d'entrée en vigueur	^{1er} janvier 2023
Prochaine révision	^{1er} janvier 2024
Classification de la politique	Restreinte
Propriétaire de la politique	Group Security, Resilience & Safety

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
4.5	Représailles, confidentialité et remontée d'information	8
4.6	Divulgarion et conseils externes.....	9
5.0	Exceptions à la présente Politique	9
6.0	Conséquences de la violation de la présente Politique	9
7.0	Signalement d'une violation ou d'une préoccupation.....	10
8.0	Modifications de la présente Politique	10
9.0	Suivi et révision de la présente Politique	10
10.0	Point(s) de contact	10
11.0	Propriétaire de la politique	10
12.0	Annexes	11
	Annexe A – Définitions et notes explicatives	11
	Annexe B – Liens externes	11



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 italienne 179/2017, du décret législatif italien 231/2001, de la loi irlandaise de 2014 sur la divulgation protégée (Protected Disclosure Act 2014), 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 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. Il 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 comment poursuivre l'affaire si vous n'êtes pas satisfait(e) de la réponse de Sky.

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, les 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 la sécurité, la résilience et la sûreté du groupe](#) (Group Security, Resilience & Safety).

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 pour les RH, la sécurité ou les questions juridiques (y compris la 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 les clients, les fournisseurs, les partenaires commerciaux ou d'autres tiers s'ils ont des inquiétudes quant à une éventuelle conduite illégale ou contraire à l'éthique dans le cadre de leur relation avec nous ou de tout autre aspect de notre activité.

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 une préoccupation, 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. Toute autre personne peut faire part de ses préoccupations concernant ces domaines et d'autres par le biais de la ligne d'assistance téléphonique ou du portail Web.

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, nous attendons de vous que vous gardiez 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 :

- Dans le cas d'un **problème sur le lieu de travail** (tel que défini ci-dessus), vous devez en préserver la confidentialité, prendre immédiatement des mesures impartiales pour comprendre et résoudre le problème, documenter votre approche et le résultat [et les communiquer à votre partenaire commercial RH]. Si vous avez des doutes sur la manière de procéder, vous devez contacter votre partenaire commercial RH pour obtenir de l'aide.
- Pour un problème **d'équité en matière d'emploi**, vous devez immédiatement le signaler à votre partenaire commercial RH ou, si cela n'est pas possible pour une raison quelconque, au service des relations avec les employés. Il enquête généralement sur ces 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.
- Pour un « **problème d'intégrité** » (tel que défini ci-dessus), vous devez immédiatement le signaler au service de sécurité du groupe ou, si cela n'est pas possible pour une raison quelconque, à votre partenaire commercial RH, au service des relations avec les employés ou à votre équipe locale chargée de la conformité. Un enquêteur indépendant sera généralement désigné en fonction de l'expérience et/ou des compétences requises.
- 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 et qu'ils soient examinés par le personnel indépendamment responsable de l'évaluation et du traitement des rapports confidentiels de dénonciation. 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.

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.

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, 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 peut nous empêcher 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.

Lorsqu'un crime ou un autre événement grave a été signalé, la personne soupçonnée reste innocente jusqu'à preuve du contraire (par exemple, lorsqu'elle plaide coupable d'une infraction). 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 et n'infère pas la culpabilité.

4.4.3 Quel soutien puis-je obtenir ?

Sky comprend qu'être impliqué 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 parce qu'il a soulevé un problème. Nous vous donnons ci-dessous quelques exemples de ce qui peut être considéré comme un traitement préjudiciable, s'il est effectué en raison d'un signalement. Les exemples cités ne sont pas exhaustifs.

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 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 pensez que la réponse de Sky à un problème que vous avez signalé dans le cadre de la présente Politique n'était pas appropriée, vous pouvez le transmettre au directeur de Sky Listens, Niall McGinnis, (par tout moyen, y compris par e-mail à niall.macginnis@sky.uk) ou au comité d'audit de Comcast. Votre demande sera examinée par une personne indépendante de l'enquête initiale.

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 de conseils et d'orientations sur les lois de votre juridiction locale, 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) ».

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 : **Sky Group Security**.

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 autre <i>entité</i> 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 [mais pas les fonctionnaires].

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.

[Code de conduite de Comcast Corporation](#)

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

Sky Group

[Méthodes de travail](#) (uniquement au Royaume-Uni pour le moment)
www.ComcastSkyListens.com