



Gäller för	Sky Group
Datum för ikraftträdande	1 jan 2023
Nästa revision	1 jan 2024
Policyklassificering	Begränsad
Policyinnehavare	Group Security, Resilience & Safety

Sky Listens Speak Up-policy (Sky Group)

Denna policy beskriver hur problem som gäller olagligt eller oetiskt beteende relaterat till Skys affärsaktiviteter och -relationer kan lyftas via vårt program Sky Listens. Alla Sky Listens speak up-kanaler som policyn beskriver kan användas av anställda, men vissa kan även användas av kunder, leverantörer, affärspartner eller annan tredje part för att ta upp frågor gällande Sky. Policyn förklarar också några av de anställdas viktigaste ansvar för att göra programmet effektivt.

- För att **skriva ut** det här dokumentet kan du antingen högerklicka på sidan och välja "Skriv ut" eller trycka på "Kontroll" och "P" om du använder en Windows-enhet, eller "Kommando" och "P" om du använder en Mac och sedan välja din skrivare.
- För att **ladda ner** det här dokumentet kan du antingen högerklicka på sidan och välja "Skriv ut" eller trycka på "Kontroll" och "P" om du använder en Windows-enhet, eller "Kommando" och "P" om du använder en Mac och sedan välja "Spara som pdf" istället för din skrivare.

Innehållsförteckning

1.0	Syfte	3
2.0	Gäller för.....	3
3.0	Principer	3
4.0	Säga ifrån.....	3
4.1	Vad som bör anmälas	4
4.2	Hur man lyfter en fråga	5
4.3	Chefers ansvar	6
4.4	Hur Sky hanterar anmälningar	6
4.5	Vedergällning, konfidentialitet och eskalering.....	7
4.6	Externt utlämnande och extern rådgivning	8
5.0	Undantag från denna policy	9
6.0	Konsekvenser av att bryta mot denna policy	9
7.0	Anmälan av överträdelser eller problem	9
8.0	Förändringar av denna policy.....	9
9.0	Övervakning och revidering av denna policy	9
10.0	Kontaktpunkt(er).....	9
11.0	Policyns ägare.....	10
12.0	Bilagor	11
	Bilaga A – Definitioner och förklaringar	11
	Bilaga B – Externa länkar.....	11

1.0 Syfte

Sky, inklusive dess operativa verksamheter och kontrollerade dotterbolag över hela världen (gemensamt benämnda **vi**, **oss**, **vår**, **Sky** eller **Företaget**) har förbundit sig att göra det rätta, och agerar med integritet och enligt de högsta etiska standarderna i alla våra affärsuppgörelser och affärsrelationer över hela världen. Vi förväntar oss detsamma av alla våra anställda.

Denna policy ("**Policy**") stödjer **Comcasts uppförandekod** och beskriver hur oro för olagligt eller oetiskt beteende relaterat till Skys affärsaktiviteter och -relationer kan lyftas via vårt program Sky Listens. Policyn förklarar också vilket ansvar de anställda har för att göra programmet effektivt.

Syftet med denna policy är att göra det möjligt att göra anmälningar utan att vara orolig för vedergällning, så att vårt program kan göra verksamheten uppmärksam på potentiella problem och vidta effektiva åtgärder.

Principerna, kraven och processerna som beskrivs i denna policy efterlever tillämpliga lagar och regler gällande visselblåsning. Dessa inkluderar U.K. Employment Rights Act 1996, U.K. Public Interest Disclosure Act 1998, Italian 179/2017 Law, Italian Legislative Decree 231/2001, The Irish Protected Disclosure Act 2014, Portuguese Law No. 93/2021, German Act on Corporate Due Diligence obligations in Supply Chains law (LkSG) och relaterade lagar och bestämmelser i andra länder där vi bedriver verksamhet, och som ibland justeras (gemensamt "**Visselblåsningslagar**").

Efterlevnad av denna policy bidrar också till att skydda Sky, Comcast och våra anställda mot potentiella lagöverträdelser och regulatoriska, ekonomiska eller ryktesmässiga risker.

2.0 Gäller för

Ansvarsområdena i denna policy gäller för alla företagets anställda, både tillsvidareanställda och tillfälligt anställda ("**du**" eller "**Anställd**" eller "**Sky-anställda**").

3.0 Principer

Sky förbinder sig i att bedriva sin verksamhet rättvist, med respekt, ärlighet och integritet. Vi förväntar oss att alla Sky-anställda upprätthåller en hög grad av etiskt beteende och transparens, och att de tar upp eventuella orosmoment så tidigt som möjligt.

Den här policyn förklarar hur du kan ta upp funderingar gällande någon av frågorna i avsnittet "Vad som bör anmälas" nedan. Avsnittet beskriver de anställdas huvudsakliga ansvar för att underlätta rapportering, inklusive att lyfta problem de känner till, såväl som att förebygga vedergällning. Denna policy förklarar också hur du kan gå vidare med din fråga om du inte är nöjd med Skys svar.

Denna policy är inte avsedd att redogöra för företagets processer för att hantera frågor om olagligt eller oetiskt beteende som de kan ha uppmärksamats på till följd av tvister, en statlig utredning eller liknande rättsliga åtgärder mot företaget.

4.0 Säga ifrån

I syfte att stödja en bred kultur av öppen kommunikation och rapportering har Sky startat programmet **Sky Listen**. Programmet tillhandahåller flera olika kanaler för att ta upp en fråga och ger alla ett stort utbud av sätt att uppmärksamma sina bekymmer.

Du uppmuntras att säga till genom att använda den kanal eller det alternativ som beskrivs i avsnitt 4.3 nedan. Oavsett vilken metod du väljer ber vi dig att lyfta din fråga så tidigt som möjligt.

Om det inte krävs enligt lokal lag kommer Sky inte att begära att du avslöjar din identitet. Vi har en konfidentiell hjälplinje och webbplats, vilket innebär att du kan lämna in en anmälan utan att avslöja vem du är. I vissa länder har personalavdelningen även möjlighet att ta emot anonyma anmälningar per telefon. Vem som helst kan skicka in en anmälan via [hjälpelinjen eller webbplatsen](#). Denna länk är även tillgänglig i Comcasts uppförandekod.

Kontaktuppgifter till anställda för avdelningar inom Sky hittar du på [Group Global SharePoint för grupsäkerhet, -motståndskraft och -trygghet \(Group Security, Resilience & Safety\)](#).

4.1 Vad som bör anmälas

Din fråga kan gälla överträdelser som har inträffat, pågår eller sannolikt kommer att inträffa inom Sky, eller som inträffar utanför Sky men som kan kopplas till eller påverka oss. Du kan ta upp alla typer av frågor via vår hjälplinje eller webbplats, oavsett det faller under rättsligt skydd för visselblåsare (se avsnitt 4.6 för mer information om detta) eller inte.

4.1.1 Problem på arbetsplatsen: alla påståenden eller frågor som gäller en anställds dagliga **upplevelse på arbetsplatsen**, såsom:

- (a) orättvis behandling
- (b) oro över arbetsfördelning
- (c) personlighetskrockar med en medarbetare eller chef
- (d) problem med schemaläggning
- (e) favorisering.

4.1.2 Frågor gällande rättvis anställning: alla påståenden eller frågor gällande misstänkt olagligt eller oetiskt beteende som utgör ett brott mot principerna för att **behandla människor rättvist och med respekt (Treat People Fairly and with Respect)** som beskrivs i Comcasts uppförandekod, eller någon relaterad Sky-policy, av Sky, eller en anställd, leverantör, affärspartner eller tredjepartsrepresentant för företaget, såsom:

- (a) brott mot en tillämplig arbets- eller anställningslagstiftning eller -förfordning
- (b) diskriminering och trakasserier, t.ex. baserat på etnicitet, kön, ålder, religion, funktionsnedsättning, nationellt ursprung eller någon egenskap eller status som skyddas av lag (och som kan variera från land till land)
- (c) en fientlig arbetsmiljö enligt definitionerna i Skys personalpolicyer (t.ex. etnicitet, kön, ålder, religion, funktionsnedsättning, nationellt ursprung).

4.1.3 Integritetsproblem: annan anklagelse eller oro för **misstänkt olagligt eller oetiskt beteende**, av Sky, en anställd, leverantör, affärspartner eller tredjepartsrepresentant för företaget inom något område, såsom:

- (a) ett brott mot uppförandekoden
- (b) redovisning, interna redovisningskontroller eller revisionsfrågor
- (c) muta eller korruption
- (d) bedrägeri, förfalskning av rese- eller representationsutgifter
- (e) förfalskning av kundantal eller -statistik
- (f) intressekonflikter
- (g) röjande av proprietär eller affärsmässigt konfidentiell information
- (h) felaktig användning eller stöld av företagstillgångar
- (i) försäljning av illegala droger; våldsamma handlingar eller hot mot personlig säkerhet
- (j) förhållanden som utgör en risk eller fara för en anställd, kund, anläggning eller allmänheten (inklusive strålning, kärnsäkerhet)
- (k) frågor gällande mänskliga rättigheter, inklusive modernt slaveri
- (l) brott mot offentlig upphandling
- (m) felaktig försäljning av finansiella produkter och tjänster, eller marknadsmissbruk
- (n) pengatvätt

- (o) skatteflykt
- (p) problem med produktsäkerhet och -efterlevnad
- (q) problem med transportsäkerhet
- (r) oro över miljöpåverkan (inklusive strålning, kärnsäkerhet)
- (s) riskbeteende eller osäkra metoder på arbetsplatsen som kan innebära fara för människors hälsa och välbefinnande
- (t) livsmedels- och fodersäkerhet, djurhälsa och -välbefinnande
- (u) brott mot konsumenträttigheter
- (v) skydd av integritet och personuppgifter och informationssystems- och -nätverkssäkerhet.

4.1.4 Vedergällning: alla påståenden eller oro för **vedergällning** som uppstår på grund av att en fråga har tagits upp eller för att information har tillhandahållits företaget.

4.2 Hur man lyfter en fråga

Skys anställda kan ställa frågor eller lyfta saker genom att kontakta:

- (a) sin chef
- (b) sin lokala HR-, säkerhets- eller juridiska (inklusive efterlevnad) kontakt
- (c) sitt lokala företagsråd
- (d) Sky Listens konfidentiella hjälplinje
- (e) Sky Listens konfidentiella webbportal.

Den konfidentiella hjälplinjen och webbportalen kan även användas av kunder, leverantörer, affärspartner eller annan tredje part om de är oroliga över potentiellt olagligt eller oetiskt beteende i samband med deras relation till oss, eller någon annan aspekt av vår verksamhet.

Även om alla kan använda hjälplinjen och webbportalen har vissa anställda (se Definitioner) eller annan tredje part som inte är anställd hos Sky ytterligare rättigheter enligt lokala visseblåsarlagar när de tar upp problem i ett arbetssammanhang. I allmänhet försöker Sky behandla alla frågor som inte är en "arbetsplatsrelaterad" fråga konsekvent och i enlighet med kärnprogrammets standarder gällande rättvisa och konfidentialitet, som beskrivs i det här dokumentet. Se avsnitt 4.6 i denna policy för mer information om rättigheter för visseblåsare.

Alla **konfidentiella hjälplinjenummer och webbportalen** hittar du på www.ComcastSkyListens.com. Det finns alternativ för "Gör en anmälan per telefon" och "Gör en anmälan på nätet" (vilket inkluderar möjligheten att göra det på ditt eget språk).

Programmet Sky Listens är en del av det bredare programmet Comcast NBCUniversal Listens och omfattar en konfidentiell hjälplinje och webbportal som administreras av NAVEX Global, Inc. ("**Navex**"), en oberoende tredje part.

Comcast Corporations revisionskommitté har också etablerat en process där anställda kan kommunicera med kommitténs medlemmar. Om du har en fundering kan du skicka ett e- postmeddelande till: Audit_Committee_Chair@comcast.com. Kommunikation som inkommer till revisionskommitténs ordförandes e-postadress hanteras i enlighet med förfaranden som fastställts av revisionskommittén. För mer information, gå till avsnittet [Kontakta styrelsen](#) på Comcast Corporations webbplats.

Skys anställda bör lyfta frågor om pengatvätt till Skys utsedda ombud och frågor om dataskydd till sitt lokala dataskyddsombud. Alla andra kan ta upp frågor inom de här och andra områden genom hjälplinjen eller webbportalen.

4.3 Chefers ansvar

Vi förväntar oss att alla anställda, inklusive chefer, samarbetar till fullo och ärligt i alla typer av utredningar företaget genomför, så att vi kan gå till botten med problemet och hantera det enligt behov. Vissa problem kan kräva en djupgående utredning (och kan omfatta en specialist med relevant erfarenhet eller kunskap), vilket kan innebära möten med vittnen eller andra inblandade, samt insamlande av dokument. Som anställd, eller chef till en anställd, som är inblandad i en utredning kan du bli ombedd att hjälpa till med detta. Om detta sker förväntar vi oss att du håller det konfidentiellt.

Som personalansvarig inom organisationen har en chef ytterligare ansvarsområden i enlighet med den här policyn och den kultur som genomsyrar vår kod. Chefer måste föregå med gott exempel och fungera som förebilder för sina team och alla anställda. Det är mycket viktigt att du främjar en öppen rapporteringsmiljö som uppmuntrar de anställda till att ställa frågor, lyfta saker de oroar sig över och säga till.

När chefer tar emot eller får höra om ett problem direkt av en av sina anställda, måste de agera enligt följande:

- För ett **arbetsplatsproblem** (enligt definitionen nedan) måste du hålla det konfidentiellt, vidta omedelbar opartisk åtgärd för att förstå och lösa problemet, dokumentera din åtgärd och resultatet [och lämna över detta till din HR-ansvarige]. Om du är osäker på hur du ska göra detta bör du kontakta din HR-ansvarige för hjälp.
- För ett **”rättvis anställning-problem”** måste du omedelbart rapportera detta till din HR-ansvarige. Om det av någon anledning inte är möjligt rapporterar du det till personalavdelningen. De kommer vanligtvis att undersöka sådana fall. Chefer ska aldrig själva undersöka dessa problem. Om problemen kommer fram under tiden du löser ett ”arbetsplatsproblem” måste du genast anmäla dem.
- För ett **”integritetsproblem”** (enligt definitionen nedan) måste du omedelbart anmäla det till gruppssäkerhetsansvarig. Om det av någon anledning inte är möjligt anmäler du det till din HR-ansvarige, personalavdelningen eller ditt lokala efterlevnadsteam. En oberoende utredare kommer vanligtvis att tillsättas, beroende på vilken erfarenhet och/eller kunskap som krävs.
- Oberoende av vilken typ av problem som lyfts får chefer aldrig utöva någon form av **vedergällning** och du måste tydliggöra det här budskapet för alla du har kontakt med under en utrednings gång. Du måste omedelbart rapportera all faktisk vedergällning eller påstående om vedergällning från andra som ett ”integritetsproblem”.

4.4 Hur Sky hanterar anmälningar

4.4.1 Vad händer när jag har lämnat in en anmälan?

Sky försöker säkerställa att anmälningar bekräftas till personen som lämnat in den inom sju (7) dagar efter att den tagits emot, och att de granskas av personal som har ett oberoende ansvar för att bedöma och hantera konfidentiella visselblåsar-anmälningar. Beroende på (enligt avsnitt 4.3 ovan) vilken typ av problem det gäller, fördelas fallen till en lämplig oberoende utredare, som kommer att bedöma behovet av och omfattningen på en eventuell utredning.

Utredaren kan även lämna rekommendationer, inklusive vad de har hittat om individuella personers beteende, vilket kan leda till hänvisning till de formella beteendeprocesser som gäller i varje land där vi bedriver verksamhet. Utredaren kan även rekommendera andra lösningar, eller förändringar, för att göra det möjligt för oss att minska risken för framtida missförhållanden. Det kan till exempel vara i form av policyförändringar. Vi bemödar oss alltid om att utreda fall och nå resultat så snabbt och effektivt vi kan.

4.4.2 Får jag ta del av resultatet?

Om du har tillhandahållit dina kontaktuppgifter eller använt hjälplinjen eller webbportalen kommer vi att hålla dig informerad om utredningens huvudsakliga framsteg. Vi kommer att lämna återkoppling där det är möjligt enligt lag, samtidigt som vi bibehåller utredningens konfidentialitet. Vårt behov av att utföra en utredning opartiskt, konfidentiellt och på ett sätt som behandlar våra anställda rättvist kan hindra oss från att tillhandahålla dig specifika detaljer om utredningen, eller eventuella disciplinära åtgärder som vidtagits som resultat av den. Du

kommer normalt sett inte att få någon detaljerad information om specifika disciplinära åtgärder som vidtagits mot andra personer. Om vi kan ge dig återkoppling ska du alltid hantera all information om utredningen som konfidentiell.

Om du har valt att vara anonym kommer den konfidentiella hjälplinjen och webbportalen att tillhandahålla en direktkanal genom vilken Sky kan kommunicera med dig, samtidigt som din anonymitet bibehålls. Detta kan dock göra det svårare att utreda problemet du har tagit upp, eftersom vi kanske inte fullt ut kan diskutera dina farhågor med dig, eller förvärva ytterligare information. Sky uppmuntrar dig till att identifiera dig om du kan, men om du väljer att inte göra det kommer vi inte att göra några försök att ta reda på vem du är.

Om ett brott eller någon annan allvarlig händelse har rapporterats kommer den misstänkta personen att betraktas som oskyldig till dess något, och om inte, annat kan bevisas (till exempel om hen erkänner sig skyldig till en överträdelse). Men lämpliga beslut, såsom avstängning, kan behöva fattas för att garantera säkerheten för Skys anställda, vår verksamhet och tredje parter (inklusive, men inte begränsat till våra leverantörer och affärspartner). En avstängning innebär inte att ett påstående om överträdelse har bevisats och antyder inte att någon skuld föreligger.

4.4.3 Vilket stöd kan jag få?

Sky förstår att det kan vara stressfyllt och oroande att vara inblandad i en utredning. Vi förbinder oss att minimera effekten på individer genom att genomföra rättvisa och opartiska utredningar i god tid, och vi strävar efter att stötta individer genom processen på ett lämpligt sätt.

Om du känner att du behöver stöd under en pågående utredning kan du fråga utredaren. De kan kontakta HR eller din direkta chef, som kommer att ge dig personligt stöd som en del av sin arbetsroll. Om du behöver stöd i samband med själva utredningar, kan du diskutera det med utredaren. De kan hänvisa dig till en lämpligare avdelning eller person för stöd, men kommer att kunna ge dig råd innan de gör det. Du bör alltid se till att hålla allt som har med utredningen att göra konfidentiellt.

4.5 Vedergällning, konfidentialitet och eskalering

4.5.1 Vedergällning

Sky tillåter inte vedergällning mot någon anmälare som i god tro tar upp ett problem eller deltar i hanteringen eller utredningen av ett problem, oavsett om det gäller ett faktiskt eller ett misstänkt problem (även om oron slutligen visar sig vara ogrundad). Sky strävar efter att förebygga vedergällning genom att vara tydlig med att detta utgör ett brott mot denna policy, och sannolikt utgör ett beteendebrott om det bevisas.

Ingen ska utsättas för negativ behandling för att de lyfter ett problem. Vi har samlat några exempel nedan på typer av saker som kan anses vara negativ behandling om de sker på grund av att någon har gjort en anmälan. Listan över exempel är inte uttömmande.

Du får inte vidta någon av följande åtgärder mot en person som har lyft ett problem till Sky som en följd av hens anmälan:

- a) avstängning, avsked, uppsägning eller liknande åtgärder
- b) degradering eller förvägrad befordran
- c) ändrade arbetsuppgifter, ändrad arbetsplats, sänkt lön, ändrade arbetstider
- d) förvägrad utbildning
- e) en negativ prestationsbedömning eller anställningsreferens
- f) påläggande eller utförande av någon disciplinär åtgärd, reprimand eller bestraffning, inklusive ekonomisk bestraffning
- g) tvång, hot, trakasserier eller utfrysning
- h) diskriminering, ofördelaktig eller orättvis behandling
- i) underlåtenhet att omvandla ett tillfälligt anställningsavtal till ett tillsvidareavtal, där den anställde haft legitima förväntningar på att hen skulle erbjudas tillsvidareanställning
- j) underlåtenhet att förnya, eller tidig uppsägning av ett tillfälligt anställningsavtal

- k) skada, inklusive på personens rykte, särskilt i sociala medier, eller ekonomisk skada, inklusive affärs- och inkomstbortfall
- l) svartlistning baserat på sektor- eller branschomfattande informellt eller formellt avtal, som kan innefatta att personen i framtiden inte kan få anställning inom sektorn eller branschen
- m) tidig uppsägning eller uppsägning av ett avtal om varor eller tjänster
- n) uppsägning av en licens eller ett tillstånd
- o) psykiatriska eller andra medicinska remisser.

Om du känner att du har utsatts för negativ behandling eller diskriminering till följd av att du har lyft en fråga ska du anmäla detta som ett **nytt problem**. Du kan göra detta via de kanaler som beskrivs i denna policy. På samma sätt bör du anmäla ett problem om du tror att någon annan behandlas illa eller utsätts för diskriminering på grund av problem de anmält. Om du föredrar kan du göra det anonymt via hjälplinjen eller portalen.

4.5.2 Konfidentialitet

Många frågor täcker situationer och händelser som sannolikt kan påverka den bredare allmänheten, eller ha ett inslag av allmänintresse och därmed kan anses som ett "skyddat avslöjande" enligt lag. Lokala lagar skiljer sig i hur skydd för rättsligt erkända visselblåsare etableras, och de kan skilja sig mellan de olika områden där vi bedriver verksamhet. Det kan hända att ett problem du anmäler inte faller under den rättsliga definitionen av "visselblåsning" i det aktuella området och att de rättsliga skydden kanske inte är tillämpliga.

Skys policy är att konsekvent behandla människor på ett sådant sätt att de skyddas. Sky strävar efter att säkerställa att konfidentialiteten skyddas, i synnerhet att identiteten hos dem som rapporterar skyddas i enlighet med deras önskemål, och att alla former av vedergällning alltid är förbjudna.

Om du väljer att identifiera dig när du gör en anmälan, eller vid en senare tidpunkt, kommer vi att hålla informationen konfidentiell så långt det är möjligt. I sällsynta fall kanske detta inte är möjligt: till exempel kan en domstol kräva att vi uppger din identitet under en rättsprocess, eller så kanske vi är oroliga över att det finns risk för någons personliga säkerhet. Vi kommer att göra vårt bästa för att diskutera med dig huruvida och hur vi bäst går vidare i sådana fall.

4.5.3 Eskalering

Om du är orolig över Skys respons på ett problem du har lyft enligt den här policyn inte varit lämplig kan du lyfta det till Sky Listens företrädare Niall McGinnis (på något sätt inklusive via e-post till niall.macginnis@sky.uk) eller till Comcasts revisionskommitté. Din eskalering kommer att granskas av någon oberoende av den ursprungliga utredningen.

4.6 Externt utlämnande och extern rådgivning

Sky förväntar sig att alla som deltar i en utredning respekterar utredningens konfidentialitet och Skys konfidentiella data och information. Vi uppmanar dig till att kontakta Sky med ditt problem innan du kontaktar en extern kanal, så att vi kan utreda och vidta lämplig åtgärder så snart som möjligt.

Denna policy innehåller ingen rådgivning om lagen. Sky bedriver verksamhet i ett stort antal territorier och rättigheter för visselblåsare skiljer sig åt mellan dem alla. Vi uppmanar alla till att ta upp sina problem med oss, oavsett om lagar för visselblåsare gäller eller inte. Om du använder kanalerna som beskrivs i denna policy kan vi respektera gällande lokala lagar.

Om du behöver råd och vägledning om lagarna i din lokala jurisdiktion kan du även kontakta följande externa organisationer för att få oberoende vägledning:

Storbritannien: Protect (oberoende välgörenhetsorganisation för visselblåsare):

Webb: <https://protect-advice.org.uk/> (tidigare kallad *Public Concern at Work*)

Hjälplinje: +44 (0) 203 117 2520

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



EU: The European Citizen Action Service (ECAS), på <https://ecas.org/> och dess "Europe Advice (YEA)"-tjänst.

Globalt: Whistleblowing International Network på <https://whistleblowingnetwork.org>, som sammanför nationella och internationella icke-vinstdrivande organisationer för att försvara och skydda visselblåsare. Medlemssektionen lyfter fram lokala organisationer som kan ha möjlighet att hjälpa.

Om du vill göra en anmälan till en relevant offentlig lagstiftare eller myndighet bör du säkerställa att det är i linje med lokal lagstiftning. Observera att du kanske inte skyddas som visselblåsare om du lämnar ut konfidentiell information utanför de rättsligt godkända sätten.

5.0 Undantag från denna policy

Undantag från denna policy tillåts inte med anledning av allvaret med konsekvenserna av att inte efterleva denna policy, för såväl Sky som för dig.

6.0 Konsekvenser av att bryta mot denna policy

Underlåtenhet att följa denna policy (utan ett godkänt undantag om tillämpligt) kan leda till disciplinär åtgärd fram till och inklusive uppsägning av anställningsavtal.

7.0 Anmälan av överträdelser eller problem

Vi förväntar oss att du anmäler alla misstänkta eller faktiska överträdelser mot denna policy genom att använda någon av de tillgängliga anmälningskanalerna. Detta kan exempelvis vara att du är medveten om att en kollega anmäler ett problem som inte görs i god tro.

Inget i denna policy eller någon annan Sky-policy begränsar din möjlighet att kommunicera med eller tillhandahålla information till någon kompetent myndighet, lämplig tillsynsmyndighet, statlig representant organ eller kommission, inklusive U.S. Securities and Exchange Commission, Financial Conduct Authority eller lokal motsvarighet angående möjliga rättsliga överträdelser utan att meddela Sky, enligt skyddet som ges av internationella visselblåsarlagar.

8.0 Förändringar av denna policy

Sky säkerställer att dess policyer är aktuella och korrekta för alla som arbetar på Sky. Denna policy kan ibland ändras med eller utan förvarning.

Den senaste versionen av denna policy kommer att publiceras på ditt lokala intranät. Det är ditt ansvar som anställd att läsa och hålla dig ständigt uppdaterad om de krav, processer och andra ämnen som beskrivs i den senaste versionen av denna policy.

9.0 Övervakning och revidering av denna policy

Policyns ägare är ansvarig för att granska och underhålla denna policy från tid till annan och för att säkerställa att lämpliga kontroller och processer för styrning och övervakning utformas, implementeras och övervakas med lokala verksamhetsägare och för ledningens rapportering efter behov för att minska de risker som beskrivs i denna policy och att utbildning tillhandahålls.

10.0 Kontaktpunkt(er)



Kontakta din direkta chef, policyägaren eller din vanliga kontaktperson för juridik eller efterlevnad om du har frågor om denna policy.

11.0 Policyns ägare

Policyns ägare: **Sky Group Security**

Skys **företrädare för visseblåsare** är Niall MacGinnis – gruppchef för säkerhet.

12.0 Bilagor

Bilaga A – Definitioner och förklaringar

Tabell 1 – Definierade uttryck	
Definierat uttryck	Betydelse
Affärspartner	innebär, i relation till definitionen av Leverantör, någon <i>annan</i> enhet som har ett affärspartnerskap med Sky.
Kontrollerat/kontrollerade dotterbolag	innebär Skys dotterbolag där Sky direkt eller indirekt äger mer än 50 % av rösterna.
Leverantör(er)	är varje företag eller individ som tillhandahåller produkter, medarbetare eller tjänster till oss, inklusive personal, underentreprenörer och agenter.

Tabell 2 – Förklaringar	
Uttryck	Förklaring
tredje part(er)	avser varje individ eller organisation du har kontakt med vid ditt arbete för Sky, inklusive faktiska och potentiella klienter, kunder, affärspartner, leverantörer, affärskontakter, agenter och rådgivare [omfattar inte regeringstjänstepersoner].

Bilaga B – Externa länkar

Relaterade resurser beskrivs på höger sida. Skys lokala affärsenheter kan ha ytterligare begränsningar av policyn eller vägledning som du också kan vara förpliktad att läsa och följa. **Se din lokala verksamhets policyintranät för mer information.** Nedan finns information om externa resurser som kan vara användbar.

Comcast

[Comcast Corporations uppförandekod](#)

[Comcast Corporations uppförandekod för leverantörer och affärspartner](#)

Sky Group

[Ways of Working](#) (endast Storbritannien för närvarande)

www.ComcastSkyListens.com