



Dotyczy	Sky Group
Termin wejścia w życie	1 stycznia 2023 r.
Kolejna aktualizacja	1 stycznia 2024 r.
Klasyfikacja regulaminu	Zastrzeżone
Jednostka odpowiedzialna za Regulamin	Group Security, Resilience & Safety

Regulamin zgłaszania nieprawidłowości w ramach programu Sky Listens (Sky Group)

Niniejszy regulamin określa sposób zgłaszania nieprawidłowości związanych z nielegalnym lub nieetycznym postępowaniem w działalności i relacjach biznesowych Sky, za pośrednictwem naszego programu Sky Listens. Do dyspozycji pracowników są wszystkie opisane w nim kanały Sky Listens, za pośrednictwem których można dokonać zgłoszenia, jednak niektóre z nich mogą być również wykorzystywane do zgłaszania wątpliwości wobec Sky przez klientów, partnerów biznesowych bądź inne osoby trzecie. W niniejszym regulaminie określono również pewne kluczowe obowiązki pracowników, które mają zapewnić skuteczne funkcjonowanie programu.

- W **celu wydrukowania** niniejszego dokumentu, należy kliknąć prawym przyciskiem myszy w obrębie strony oraz wybrać opcję „Drukuj”, lub, w przypadku komputera z systemem Windows, wcisnąć klawisz „Control” oraz „P”, a w przypadku komputera z systemem MacOS - wcisnąć klawisz „Command” oraz „P”, po czym wybrać drukarkę.
- W **celu pobrania** tego dokumentu, należy kliknąć prawym przyciskiem myszy w obrębie strony oraz wybrać opcję „Drukuj”, lub, w przypadku komputera z systemem Windows, wcisnąć klawisz „Control” oraz „P”, a w przypadku komputera z systemem MacOS, wcisnąć klawisz „Command” oraz „P”, po czym zamiast drukarki wybrać opcję „Zapisz jako PDF”.

Spis treści

1.0	Cel.....	3
2.0	Zastosowanie	3
3.0	Zasady.....	3
4.0	Zgłaszanie nieprawidłowości.....	4
4.1	Co należy zgłaszać	4
4.2	Jak zgłosić nieprawidłowość	5
4.3	Obowiązki kierowników	6
4.4	Co Sky robi ze zgłoszeniami	7
4.5	Odwet, poufność i eskalacja	8
4.6	Ujawnianie informacji i zasięganie porad poza Sky	9
5.0	Wyjątki od niniejszego Regulaminu	10
6.0	Konsekwencje naruszenia niniejszego Regulaminu	10
7.0	Zgłaszanie naruszeń lub problemów	10
8.0	Zmiany w niniejszym Regulaminie	10
9.0	Nadzór i aktualizacja niniejszego Regulaminu	10
10.0	Osoba (lub osoby) do kontaktu	11
11.0	Jednostka odpowiedzialna za Regulamin	11
12.0	Załączniki	12
	Dodatek A - Definicje i wyjaśnienia.....	12
	Załącznik B - Łąca zewnętrzne.....	12

1.0 Cel

Celem Sky, w tym jej globalnych podmiotów prowadzących działalność oraz kontrolowanych podmiotów zależnych (łącznie „my”, „nas”, „nasz”, „Sky” lub „Spółka”), jest postępowanie w sposób właściwy, uczciwy i zgodny z najwyższymi standardami etycznymi w obrębie całej naszej działalności oraz wszystkich relacji na całym świecie, i tego oczekujemy od naszych pracowników i pracowniczek.

Niniejszy regulamin („Regulamin”) wspiera **Kodeks postępowania Comcast Corporation**, określając sposób zgłaszania nieprawidłowości związanych z nielegalnym lub nieetycznym postępowaniem w zakresie działalności i relacji biznesowych Sky za pośrednictwem naszego programu Sky Listens. Niniejszy regulamin określa również te obowiązki pracowników, które mają na celu zapewnić skuteczne funkcjonowanie programu.

Niniejszy Regulamin ma umożliwiać zgłaszanie nieprawidłowości bez obaw o odwet, aby dzięki naszemu programowi ostrzeżano Sky o potencjalnych problemach i wdrażano właściwe środki zaradcze.

Zasady, wymagania i procedury ujęte w niniejszym Regulaminie są zgodne z obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami w zakresie zgłaszania nieprawidłowości. Te ostatnie obejmują amerykańską Ustawę o prawach pracowniczych z 1996 r., amerykańską Ustawę o ujawnianiu informacji w interesie publicznym z 1998 r., włoską ustawę 179/2017, włoski dekret ustawodawczy nr 231/2001, irlandzką Ustawę o ujawnianiu informacji objętym ochroną z 2014 r., portugalską ustawę nr 93/2021, niemiecką Ustawę o obowiązkach w zakresie należytej staranności korporacyjnej w łańcuchach dostaw (LkSG) oraz podobne przepisy i regulacje obowiązujące w innych krajach, w których prowadzimy działalność, wraz z ich okresowymi zmianami (zbiorczo określane „**Przepisami dotyczącymi zgłaszania nieprawidłowości**”).

Przestrzeganie tego Regulaminu pomaga również uchronić Sky, Comcast i naszych pracowników przed potencjalnymi naruszeniami prawa oraz ryzykiem związanym z przepisami prawa, finansami bądź reputacją.

2.0 Zastosowanie

Obowiązki zawarte w niniejszym Regulaminie obejmują wszystkich Pracowników Spółki, zarówno mających umowy na czas określony, jak i nieokreślony, niezależnie od miejsca pobytu („Pracownik” lub „Pracownicy Sky”).

3.0 Zasady

Celem Sky jest prowadzenie działalności w sposób uczciwy, sprawiedliwy, rzetelny oraz pełen szacunku. Oczekujemy, że wszyscy pracownicy Sky będą spełniać wysokie standardy etycznego postępowania oraz transparentności i zgłaszać wszelkie nieprawidłowości bez zbędnej zwłoki.

W niniejszym Regulaminie wyjaśniono sposób zgłaszania nieprawidłowości dotyczących wszelkich kwestii wymienionych poniżej, w sekcji „Co należy zgłaszać”. Określa on kluczowe obowiązki pracowników, które mają na celu umożliwienie zgłaszania nieprawidłowości, w tym eskalowania tych nieprawidłowości, o których pracownik się dowiedział, a także zapobiegania odwetowi. Niniejszy Regulamin wyjaśnia również, co można zrobić z daną sprawą w przypadku niezadowolenia z odpowiedzi Sky.

Celem niniejszego Regulaminu nie jest omówienie procesów postępowania Spółki z nieprawidłowościami dotyczącymi sprzecznego z prawem lub nieetycznego postępowania, o których Spółka może się dowiedzieć w związku ze sporem sądowym, dochodzeniem rządowym lub podobnym postępowaniem prawnym wszczętym przeciwko Spółce.

4.0 Zgłaszanie nieprawidłowości

Spółka Sky stworzyła program **Sky Listens**, mając na celu kształtowanie szeroko zakrojonej kultury otwartego komunikowania się i zgłaszania nieprawidłowości. Program obejmuje kilka kanałów, którymi można zgłaszać Sky nieprawidłowości na wiele sposobów.

Zachęcamy do zgłaszania problemów za pomocą kanału lub opcji określonej w punkcie 4.3 poniżej. Niezależnie od wybranego sposobu prosimy o rozważenie zgłoszenia nieprawidłowości na jak najwcześniejszym etapie.

O ile miejscowe prawo nie stanowi inaczej, Sky nie wymaga od pracownika ujawniania tożsamości, a ponadto prowadzi poufny Telefon zaufania i Portal internetowy, dzięki którym można zgłosić sprawę anonimowo. W niektórych krajach działy HR przyjmują ponadto anonimowe zgłoszenia przez telefon. Każdy może zgłosić nieprawidłowość za pośrednictwem [Telefonu zaufania lub Portalu internetowego](#) (link ten jest również dostępny w Kodeksie postępowania Comcast Corporation).

Dane kontaktowe dla pracowników Sky [znajdują się na globalnym portalu SharePoint Grupy dla działu Bezpieczeństwa, odporności i ochrony Grupy \(Group Security, Resilience & Safety\)](#).

4.1 Co należy zgłaszać

Nieprawidłowości mogą dotyczyć niewłaściwego postępowania, które miało, ma lub może mieć miejsce w Sky, albo które ma miejsce poza Sky, ale może być związane z nami lub mieć na nas wpływ. Wszelkiego rodzaju nieprawidłowości można zgłaszać za pośrednictwem Telefonu zaufania lub Portalu internetowego, bez względu na to, czy dane zgłoszenie jest objęte ochroną prawną dla zgłaszających nieprawidłowości (dalsze informacje na ten temat znajdują się w sekcji 4.6 poniżej).

4.1.1 Nieprawidłowości związane z miejscem pracy: wszelkie zarzuty lub obawy, które odnoszą się do codziennych **doświadczeń pracownika w miejscu pracy**, takie jak:

- (a) niesprawiedliwe traktowanie,
- (b) wątpliwości dotyczące przydzielonej pracy,
- (c) spory ze współpracownikiem lub przełożonym na tle różnic charakteru,
- (d) konflikty dotyczące harmonogramu pracy, lub
- (e) faworyzowanie pracowników.

4.1.2 Nieprawidłowość związana z godziwym traktowaniem pracowników: zarzut lub obawa **dotycząca** domniemanego nielegalnego lub nieetycznego postępowania, która zakłada naruszenie zasad „**Treat People Fairly and with Respect**” określonych w Kodeksie postępowania Comcast lub jakiegokolwiek stosownego regulaminu Sky przez Sky, Pracownika, Dostawcę, Partnera biznesowego lub przedstawiciela Spółki będącego stroną trzecią, w tym:

- (a) wszelkie naruszenia obowiązującego prawa i przepisów dotyczących pracy lub zatrudnienia,
- (b) dyskryminacja oraz nękanie np. ze względu na rasę, płeć, wiek, religię, niepełnosprawność, pochodzenie narodowe lub jakąkolwiek cechę lub status podlegającą(-y) ochronie prawnej (w zależności od kraju),
- (c) nieprzyjazne środowisko pracy, zgodnie z definicją przyjętą w regulaminach kadrowych spółki Sky (np. rasa, płeć, wiek, religia, niepełnosprawność, pochodzenie narodowe).

4.1.3 Nieprawidłowości dotyczące uczciwości: wszelkie inne zarzuty lub niepokojące kwestie dotyczące **podejrzenia sprzecznego z prawem bądź nieetycznego postępowania** ze strony firmy Sky, Pracownika, Dostawcy, Partnera biznesowego lub przedstawiciela Spółki będącego stroną

trzecią w dowolnym obszarze, w tym:

- (a) naruszenia Kodeksu Postępowania,
- (b) sprawy dotyczące rachunkowości, wewnętrznych kontroli księgowych lub audytu,
- (c) przypadki łapówkarstwa lub korupcji,
- (d) oszustwa, fałszowanie wydatków na podróże i rozrywkę,
- (e) fałszowanie danych lub wskaźników dotyczących klientów,
- (f) konflikty interesów,
- (g) przypadki ujawnienia zastrzeżonych lub poufnych informacji biznesowych,
- (h) niestosowne wykorzystanie lub kradzież aktywów firmy,
- (i) sprzedaż nielegalnych substancji odurzających, akty przemocy albo zagrożenie wobec bezpieczeństwa osobistego,
- (j) okoliczności stanowiące zagrożenie lub niebezpieczeństwo dla Pracownika, klienta, obiektu lub społeczeństwa (w tym promieniowanie, bezpieczeństwo jądrowe),
- (k) problemy dotyczące praw człowieka, w tym współczesnego niewolnictwa,
- (l) nieprawidłowości w zakresie zamówień publicznych,
- (m) nieuczciwa sprzedaż produktów i usług finansowych (tzw. „misselling”) lub nadużycia rynkowe,
- (n) pranie brudnych pieniędzy,
- (o) uchylanie się od płacenia podatków,
- (p) problemy dotyczące bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z prawem,
- (q) problemy z bezpieczeństwem transportu,
- (r) problemy dotyczące wpływu na środowisko (w tym promieniowanie, bezpieczeństwo jądrowe),
- (s) niebezpieczne zachowanie lub praktyki w miejscu pracy, które mogą zagrażać zdrowiu i dobru innych osób,
- (t) bezpieczeństwo żywności i pasz, zdrowie i dobro zwierząt,
- (u) naruszenie praw konsumentów,
- (v) ochrona prywatności i danych osobowych oraz bezpieczeństwo systemów i sieci informatycznych.

4.1.4 Odwet: wszelkie zarzuty lub niepokojące kwestie dotyczące **odwetu**, które wynikają z faktu zgłoszenia Spółce nieprawidłowości lub przekazania jej informacji.

4.2 Jak zgłosić nieprawidłowość

Pracownicy Sky mogą zgłaszać niepokojące kwestie i problemy, kontaktując się:

- (a) ze swoim przełożonym,
- (b) lokalną osobą do kontaktu z działu HR, bezpieczeństwa bądź działu prawnego (w tym działu ds. zgodności), lub
- (c) lokalną radą zakładową,
- (d) korzystając z Telefonu zaufania Sky Listens lub,
- (e) poufnego portalu internetowego Sky Listens.

Z poufnego Telefonu zaufania i Portalu mogą korzystać również klienci, dostawcy, partnerzy biznesowi oraz inne osoby trzecie w przypadku obaw dotyczących potencjalnie sprzecznego z prawem lub nieetycznego postępowania w związku z ich relacjami ze Sky czy jakimkolwiek innym elementem naszej działalności.

O ile Telefon zaufania i Portal internetowy są dostępne dla każdego, niektórym Pracownikom (patrz: „Definicje”) bądź innym osobom trzecim niebędącym pracownikami spółki Sky, zgłaszającym nieprawidłowości, przysługują dodatkowe prawa wynikające z lokalnych Przepisów o zgłaszaniu nieprawidłowości, które nabywają w kontekście pracy. Zasadniczo Sky stara się traktować wszystkie zgłoszone sprawy, które nie dotyczą nieprawidłowości „związanych z miejscem pracy”, w sposób konsekwentny i zgodny z kluczowymi standardami sprawiedliwości i poufności określonymi w niniejszym dokumencie. Szersze informacje na temat praw osób zgłaszających

nieprawidłowości znajdują się w punkcie 4.6 niniejszego Regulaminu.

Numery poufnego Telefonu zaufania oraz Portal znajdują się pod adresem www.ComcastSkyListens.com. Dostępne opcje obejmują „Zgłoszenie telefoniczne” oraz „Zgłoszenie online” (również w ojczystym języku).

Program Sky Listens jest elementem szerszego programu Comcast NBCUniversal Listens i obejmuje poufny Telefon zaufania oraz Portal, których administratorem jest niezależny podmiot zewnętrzny, NAVEX Global, Inc. („Navex”).

Komisja Audytowa Comcast Corporation ustanowiła również procedurę komunikacji Pracowników z członkami Komisji. Wszelkie problemy można kierować na adres: Audit_Committee_Chair@comcast.com. Korespondencja kierowana na adres e-mail Przewodniczącego Komisji Audytowej jest obsługiwana zgodnie z procedurami ustanowionymi przez Komisję Audytową. Więcej informacji można znaleźć w zakładce [Kontakt z Zarządem](#) („Contact the Board”) na stronie internetowej Comcast Corporation.

Pracownicy Sky mają obowiązek zgłaszać podejrzenia dotyczące prania brudnych pieniędzy wyznaczonemu kierownikowi Sky, a w przypadku wątpliwości dotyczących ochrony danych – lokalnemu kierownikowi odpowiedzialnemu za ochronę danych. Każdy może zgłosić wątpliwości dotyczące tych oraz innych zagadnień za pośrednictwem Telefonu zaufania lub Portalu internetowego.

4.3 Obowiązki kierowników

Oczekujemy, że wszyscy pracownicy, w tym kierownicy, będą w pełni oraz uczciwie współpracować przy wszelkiego rodzaju dochodzeniach prowadzonych przez Spółkę, abyśmy mogli dotrzeć do sedna danej sprawy i w razie potrzeby odpowiednio się nią zająć. Niektóre sprawy mogą wymagać przeprowadzenia szczegółowego dochodzenia (potencjalnie przez specjalistę z odpowiednim doświadczeniem lub umiejętnościami), które może obejmować spotkania ze świadkami lub innymi osobami zaangażowanymi w sprawę oraz gromadzenie dokumentów. Pracownik lub przełożony pracownika zaangażowanego w dochodzenie może zostać poproszony o pomoc w tym zakresie, a w takim przypadku będziemy oczekiwać od niego zachowania poufności.

Jako osoba kierująca pracownikami w organizacji, przełożony pracownika ma dodatkowe obowiązki związane ze wspieraniem niniejszego Regulaminu oraz kultury, na której opiera się nasz Kodeks. Kierownicy muszą dawać właściwy przykład i służyć jako wzór do naśladowania wobec swoich zespołów i wszystkich pracowników. Kluczowe znaczenie ma tworzenie przez kierownika otwartego środowiska zgłaszania nieprawidłowości, które zachęca pracowników do zadawania pytań, zgłaszania nieprawidłowości i zabierania głosu.

W przypadku uzyskania przez kierownika wiedzy o nieprawidłowości lub otrzymania informacji o nieprawidłowości bezpośrednio od pracownika, musi on zareagować w następujący sposób:

- W **przypadku nieprawidłowości związanych z miejscem pracy** (zgodnie z powyższą definicją), kierownik powinien zachować poufność, podjąć natychmiastowe, bezstronne działania w celu zrozumienia i rozwiązania problemu, udokumentować swoje działania i skutki [oraz przekazać dokumentację swojemu partnerowi biznesowemu ds. HR]. W razie wątpliwości dotyczących sposobu postępowania, należy zwrócić się o pomoc do swojego partnera biznesowego ds. HR.
- Sprawy z zakresu nieprawidłowości związanych z **godziwym traktowaniem pracownika** kierownik powinien niezwłocznie zgłaszać partnerowi biznesowemu ds. HR, lub jeśli z jakiegoś powodu nie jest to możliwe, działać w relacji z pracownikami. Zwykle to oni będą badać te sprawy. Kierownicy nigdy nie powinni osobiście się tym zajmować. Jeśli tego rodzaju problemy zostaną zgłoszone w trakcie rozwiązywania przez kierownika danego problemu „związanego z miejscem pracy”, należy fakt ten niezwłocznie zgłosić.

- **Jeśli chodzi o „nieprawidłowości dotyczące uczciwości”** (zgodnie z powyższą definicją), kierownik powinien niezwłocznie zgłaszać je do działu bezpieczeństwa Grupy (Group Security), lub, jeśli z jakiegokolwiek powodu nie jest to możliwe, swojemu partnerowi biznesowemu ds. HR, działowi relacji z pracownikami lub lokalnemu zespołowi ds. zgodności. Zwykle do sprawy przydzielony zostaje niezależny pracownik prowadzący dochodzenie, z uwzględnieniem wymaganego doświadczenia i/lub umiejętności.
- Bez względu na zgłoszoną nieprawidłowość, kierownikom absolutnie nie wolno angażować się w **odwet** o jakiegokolwiek postaci i powinni to podkreślać w rozmowach z każdym, z kim mają do czynienia w trakcie dochodzenia. Kierownik powinien niezwłocznie zgłaszać wszelkie faktyczne działania odwetowe lub zarzuty odwetu ze strony innych osób jako „nieprawidłowości dotyczące uczciwości”.

4.4 Co Sky robi ze zgłoszeniami

4.4.1 Co się dzieje po dokonaniu zgłoszenia?

Spółka Sky dąży do tego, aby potwierdzić przyjęte zgłoszenie ze zgłaszającym w ciągu siedmiu (7) dni od daty zgłoszenia oraz do tego, by każde zgłoszenie zostało przeanalizowane przez zespół niezależnie odpowiedzialny za ocenę i obsługę poufnych zgłoszeń nieprawidłowości. W zależności od przedmiotu sprawy (zgodnie z sekcją 4.3 powyżej), sprawy są przydzielane odpowiedniemu niezależnemu pracownikowi prowadzącemu dochodzenie, który określa potrzeby związane z dochodzeniem oraz jego zakres.

Pracownik(-cy) prowadzący dochodzenie może/mogą również wydawać zalecenia, obejmujące ustalenia dotyczące postępowania poszczególnych osób, co może skutkować skierowaniem sprawy na drogę formalnego postępowania obowiązującego w danym kraju, w którym prowadzimy działalność. Pracownik prowadzący dochodzenie może również zalecić inne środki zaradcze lub zmiany, które pozwolą nam ograniczyć ryzyko przyszłych nadużyć (np. stosowne zmiany w regulaminach). Zawsze staramy się badać sprawy i osiągać wyniki tak szybko i skutecznie, jak to możliwe.

4.4.2 Czy zostaną poinformowany(-a) o wynikach?

Jeżeli pracownik podał swoje dane kontaktowe lub skorzystał z Telefonu zaufania bądź Portalu internetowego, będziemy informować go o zasadniczym postępie dochodzenia. Przekażemy mu informacje zwrotne, o ile pozwalają na to obowiązujące przepisy prawa, jednocześnie starając się działać w interesie dochodzenia. Konieczność przeprowadzenia dochodzenia w sposób bezstronny, poufny oraz sprawiedliwy dla pracowników może uniemożliwić nam podanie szczegółowych informacji na temat dochodzenia lub podjętych w jego wyniku działań dyscyplinarnych. Pracownik zazwyczaj nie otrzyma informacji dotyczących konkretnych działań dyscyplinarnych podjętych wobec innych osób. W sytuacji przekazania pracownikowi informacji zwrotnej, należy zawsze traktować wszelkie informacje dotyczące dochodzenia jako poufne.

Jeśli pracownik chce zachować anonimowość, wówczas poufny Telefon zaufania i Portal internetowy stanowią bezpośredni kanał komunikacji między Sky a pracownikiem, pozwalając na zachowanie anonimowości. Może to jednak utrudnić zbadanie niektórych zgłoszonych spraw, ponieważ możemy nie być w stanie w pełni omówić z pracownikiem danej sprawy lub uzyskać dalszych informacji. O ile to możliwe, Sky zachęca pracownika do podania swojej tożsamości, ale jeśli nie skorzysta z tego, nie będziemy podejmować żadnych prób ustalenia jego tożsamości.

W przypadku zgłoszenia przestępstwa lub innego poważnego zdarzenia, osoba podejrzana będzie uznawana za niewinną do czasu udowodnienia winy (np. gdy przyzna się do popełnienia przestępstwa). Niemniej jednak w celu ochrony pracowników Sky, naszej firmy i osób trzecich (w tym między innymi naszych dostawców i partnerów biznesowych), może zaistnieć potrzeba podjęcia odpowiednich kroków, takich jak zawieszenie pracownika w obowiązkach służbowych. Zawieszenie w obowiązkach służbowych nie oznacza, że zarzut został udowodniony, ani nie wskazuje na winę.

4.4.3 Na jakie wsparcie mogę liczyć?

Sky rozumie, że udział w dochodzeniu może być stresującym i trudnym doświadczeniem. Staramy się ograniczać wpływ na zaangażowane osoby, prowadząc niezwłoczne, sprawiedliwe i bezstronne dochodzenia oraz starając się zapewnić odpowiednie wsparcie w ciągu całego postępowania.

Jeśli pracownik uzna, że w trakcie dochodzenia potrzebuje wsparcia, może się zwrócić do pracownika zajmującego się dochodzeniem. Może się on skontaktować z działem HR lub przełożonym, którzy w ramach swoich obowiązków zapewnią pracownikowi osobiste wsparcie. Potrzebę uzyskania pomocy w związku z samym dochodzeniem można omówić z pracownikiem je prowadzącym. Może on skierować pracownika do bardziej odpowiedniego działu lub osoby, która udzieli mu pomocy, ale zanim to uczyni, będzie w stanie pracownikowi doradzić. Wszelkie kwestie związane z dochodzeniem należy zachować w tajemnicy.

4.5 Odwet, poufność i eskalacja

4.5.1 Odwet

Sky zabrania działań odwetowych wobec osób, które w dobrej wierze zgłaszają nieprawidłowości lub uczestniczą w rozpatrywaniu bądź badaniu nieprawidłowości, niezależnie od tego, czy chodzi o faktyczne, czy domniemane nieprawidłowości (nawet jeśli ostatecznie okazują się one bezzasadne). Sky stara się zapobiegać działaniom odwetowym, jasno określając, iż stanowią one naruszenie niniejszego regulaminu i w razie udowodnienia mogą stanowić naruszenie zasad etyki służbowej.

Nikt nie powinien być traktowany w krzywdzący sposób z uwagi na to, iż zgłosił swoje obawy. Poniżej podajemy kilka przykładów postępowania, które można uznać za krzywdzące traktowanie, jeżeli ma ono miejsce w związku z dokonaniem zgłoszenia. Wymienione przykłady nie mają charakteru wyczerpującego.

Zabrania się podejmowania jakichkolwiek z poniższych działań wobec osób zgłaszających Sky nieprawidłowości w związku z faktem dokonania zgłoszenia:

- a) zawieszenie, zwolnienie lub środki równoważne,
- b) zdegradowanie lub wstrzymanie awansu,
- c) przekazanie obowiązków, zmiana miejsca pracy, obniżenie wynagrodzenia, zmiana godzin pracy,
- d) wstrzymanie się z organizacją szkolenia,
- e) negatywna ocena wyników lub negatywne referencje dotyczące zatrudnienia,
- f) nałożenie lub zastosowanie jakiegokolwiek środka dyscyplinarnego, nagany lub innej kary, w tym kary finansowej,
- g) stosowanie przymusu, zastraszanie, nękanie lub ostracyzm,
- h) dyskryminacja, niekorzystne lub niesprawiedliwe traktowanie,
- i) brak przekształcenia umowy o pracę na czas określony w stałą umowę o pracę, w sytuacji gdy pracownik ma uzasadnione oczekiwania, że zostanie mu zaoferowane stałe zatrudnienie,
- j) nieprzedłużenie lub wcześniejsze zakończenie umowy o pracę na czas określony,
- k) działanie na szkodę, w tym dotyczącą reputacji danej osoby, w szczególności w mediach społecznościowych, lub przyczynianie się do strat finansowych, w tym wynikających z utraty klientów i dochodów,
- l) wpisanie danej osoby na czarną listę w oparciu o nieformalne lub formalne branżowe porozumienie, co może doprowadzić do tego, że dana osoba w przyszłości nie znajdzie zatrudnienia w danej branży,
- m) przedwczesne rozwiązanie lub wypowiedzenie umowy, której przedmiotem są towary lub usługi,
- n) unieważnienie licencji albo pozwolenia, lub
- o) próby o skonsultowanie się z psychiatrą bądź lekarzem.

Jeśli pracownik uważa, że padł ofiarą krzywdzącego traktowania lub prześladowania ze względu na zgłoszenie danej sprawy, powinien zgłosić to **jako nową sprawę**. W tym celu może skorzystać z kanałów wymienionych w

niniejszym Regulaminie. Zgłoszenia należy również dokonać, widząc, że inna osoba jest źle traktowana lub dyskryminowana ze względu na zgłoszone przez nią nieprawidłowości. Można tego dokonać anonimowo za pośrednictwem Telefonu zaufania i na Portalu.

4.5.2 Poufność

Wiele spraw dotyczy sytuacji i zdarzeń, które mogą mieć konsekwencje dla społeczeństwa bądź dotyczą interesu publicznego i osoby zgłaszające takie sprawy mogą podlegać w danej jurysdykcji ochronie prawnej. Lokalne przepisy różnią się pod względem sposobu przyznawania ochrony osobom zgłaszającym nieprawidłowości - mogą się one różnić w zależności od terytorium, na którym działamy. Czasami sprawa, którą zgłosi dany pracownik, może nie mieścić się w prawnej definicji zgłaszania nieprawidłowości na danym terytorium i ochrona prawna może tam nie przysługiwać.

Sky stosuje politykę konsekwentnej ochrony swoich pracowników. Sky stara się zapewnić poufność zgłaszającym obawy – w szczególności, zgodnie z ich życzeniem, co do ich tożsamości, a odwet w jakiegokolwiek formie jest zawsze zakazany.

Jeśli podczas dokonywania zgłoszenia lub w dowolnym późniejszym momencie pracownik poda swoją tożsamość, to w miarę możliwości zachowamy ją w tajemnicy. W nielicznych przypadkach może to być niemożliwe: na przykład do ujawnienia tożsamości pracownika może nas zobowiązać sąd w trakcie postępowania prawnego. Możemy także być zmuszeni do ujawnienia tożsamości z uwagi o obawy o czyjeś bezpieczeństwo. Dołożymy wszelkich starań, aby omówić z pracownikiem najlepszy sposób postępowania w takich przypadkach.

4.5.3 Eskalacja

Jeżeli pracownik uzna, że odpowiedź spółki Sky na sprawę zgłoszoną przez niego zgodnie z niniejszym Regulaminem jest nieodpowiednia, może eskalować ją do Sky Listens Championa, którym jest Niall McGinnis (w dowolny sposób, w tym pocztą elektroniczną na adres niall.macginnis@sky.uk) lub do Komisji Audytowej Comcast. Eskalowana sprawa zostanie rozpatrzona przez osobę niezwiązaną z pierwotnym dochodzeniem.

4.6 Ujawnianie informacji i zasiękanie porad poza Sky

Sky oczekuje, że wszyscy uczestnicy dochodzenia zachowają w tajemnicy kwestie związane z owym dochodzeniem, podobnie jak informacje i dane Sky o charakterze poufnym. Zachęcamy, aby przed skorzystaniem z zewnętrznych kanałów zgłaszać niepokojące sprawy spółce Sky, abyśmy mogli jak najszybciej przeprowadzić dochodzenie i podjąć odpowiednie działania.

Niniejszy Regulamin nie zawiera żadnych porad prawnych. Spółka Sky działa na wielu terytoriach, a prawa osób zgłaszających nieprawidłowości w każdym z nich się różnią. Zachęcamy każdego do zgłaszania Sky swych obaw, niezależnie od tego, czy dana osoba jest objęta przepisami dotyczącymi zgłaszania nieprawidłowości, czy też nie. Jeżeli pracownik skorzysta z kanałów określonych w niniejszym Regulaminie, będziemy postępować zgodnie z obowiązującymi lokalnymi przepisami.

Jeśli pracownik potrzebuje porady i informacji dotyczących prawa w swojej jurysdykcji, może również skontaktować się z następującymi organizacjami zewnętrznymi w celu uzyskania niezależnej porady:

Wielka Brytania: Protect (niezależna organizacja charytatywna zajmująca się zgłaszaniem nieprawidłowości):

Online: <https://protect-advice.org.uk/> (wcześniej działające pod nazwą [Public Concern at Work](#)).

Telefon zaufania: +44 (0) 203 117 2520

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

UE: The European Citizen Action Service (ECAS), pod adresem: <https://ecas.org/> oraz serwis „Your Europe Advice (YEA)”.

Cały świat: Whistleblowing International Network pod adresem <https://whistleblowingnetwork.org> – sieć zrzeszająca krajowe i międzynarodowe organizacje non-profit w celu obrony i ochrony osób ujawniających nieprawidłowości. W sekcji członkowskiej wymieniono lokalne organizacje, u których można uzyskać pomoc.

Pracownik chcący złożyć doniesienie do odpowiedniego publicznego organu regulacyjnego lub władz, powinien upewnić się, że postępuje zgodnie z lokalnym prawem. Należy pamiętać, że ujawnienie informacji poufnych poza zatwierdzonymi prawnie ścieżkami może nie podlegać ochronie przysługującej osobom ujawniającym nieprawidłowości.

5.0 Wyjątki od niniejszego Regulaminu

Ze względu na powagę konsekwencji, jakie grożą Sky oraz pracownikowi w związku z nieprzestrzeganiem niniejszego Regulaminu, zabrania się stosowania wobec pracowników jakichkolwiek odstępstw od tego Regulaminu.

6.0 Konsekwencje naruszenia niniejszego Regulaminu

Nieprzestrzeganie niniejszego Regulaminu (wyjąwszy uprawnione odstępstwa) może skutkować postępowaniem dyscyplinarnym, z rozwiązaniem stosunku pracy włącznie.

7.0 Zgłaszanie naruszeń lub problemów

Pracownik ma obowiązek osobiście zgłaszać wszelkie domniemane lub faktyczne naruszenia niniejszego Regulaminu, korzystając z któregośkolwiek z dostępnych kanałów zgłaszania nieprawidłowości. Może to dotyczyć także sytuacji, w której pracownik ma świadomość, że współpracownik dokonuje zgłoszenia nieprawidłowości w złej wierze.

Żadne z postanowień niniejszego Regulaminu ani innych regulaminów Sky nie ogranicza możliwości pracownika w zakresie komunikowania się z wszelkimi właściwymi organami, organami regulacyjnymi, urzędnikami państwowymi, urzędami lub komisjami, w tym amerykańską Komisją Papierów Wartościowych i Giełd, Urzędem Nadzoru Finansowego (Financial Conduct Authority) oraz ich lokalnymi odpowiednikami, ani przekazywania im informacji w zakresie możliwych naruszeń prawa bez informowania spółki Sky, zgodnie z ochroną wynikającą z międzynarodowych Przepisów dotyczących zgłaszania nieprawidłowości.

8.0 Zmiany w niniejszym Regulaminie

Spółka Sky dba o to, by jej regulaminy były aktualne oraz odpowiednie dla wszystkich pracowników Sky. W niniejszym Regulaminie od czasu do czasu mogą być wprowadzane zmiany, za uprzednim zawiadomieniem lub bez.

Najnowsza wersja niniejszego Regulaminu będzie publikowana w lokalnym intranecie, a obowiązkiem pracownika jest zapoznać się i pozostawać na bieżąco z wymogami, procedurami i innymi kwestiami określonymi w najnowszej wersji niniejszego Regulaminu.

9.0 Nadzór i aktualizacja niniejszego Regulaminu

Jednostka odpowiedzialna za Regulamin („Policy Owner”) odpowiada za aktualizację oraz utrzymanie niniejszego Regulaminu, zapewnienie, by odpowiednie rozwiązania kontrolne i procedury w zakresie zarządzania i nadzoru



zostały utworzone, wdrożone oraz monitorowane we współpracy z lokalnymi przedstawicielami biznesu; za szkolenia oraz za sprawozdawczość zarządczą w celu ograniczenia ryzyka, którego dotyczy niniejszy Regulamin.

10.0 Osoba (lub osoby) do kontaktu

W przypadku pytań dotyczących niniejszego Regulaminu należy skontaktować się z bezpośrednim przełożonym, jednostką odpowiedzialną za Regulamin lub osobą do kontaktu, pracującą w dziale prawnym lub ds. zgodności z przepisami.

11.0 Jednostka odpowiedzialna za Regulamin

Jednostka odpowiedzialna za Regulamin: **Dział bezpieczeństwa Sky Group.**

Funkcję **Whistleblowing Championa** (specjalisty ds. zgłaszania nieprawidłowości) w Sky pełni Niall MacGinnis – Dyrektor ds. bezpieczeństwa Sky Group.

12.0 Załączniki

Dodatek A – Definicje i wyjaśnienia

Tabela 1 – Zdefiniowane terminy	
Zdefiniowany termin	Znaczenie
Partner (lub partnerzy) biznesowy	W odniesieniu do definicji Dostawcy, oznacza <i>każdy inny</i> podmiot, który posiada relację handlową z firmą Sky.
Kontrolowane podmioty zależne	oznaczają podmioty zależne i stowarzyszone, w których Sky bezpośrednio lub pośrednio posiada ponad 50% kontroli przy głosowaniach.
Dostawca(-y)	oznacza każdą firmę lub osobę, która dostarcza nam produkty czy personel, albo też świadczy na naszą rzecz usługi, uwzględniając również jej personel, podwykonawców oraz przedstawicieli.

Tabela 2 – Wyjaśnienia	
Termin	Wyjaśnienie
osoba trzecia / osoby trzecie	to wszelkie osoby lub organizacje, z którymi pracownik ma kontakt w trakcie pracy w Sky, w tym aktualni i potencjalni klienci, Partnerzy biznesowi, Dostawcy, kontakty biznesowe, przedstawiciele i doradcy [z wyjątkiem Urzędników państwowych].

Załącznik B – Łącza zewnętrzne

Stosowne zasoby wyszczególniono po prawej stronie. W lokalnych jednostkach organizacyjnych spółki Sky mogą obowiązywać dalsze restrykcje lub wytyczne, z którymi pracownik musi się zapoznać oraz których musi przestrzegać. Dalsze **informacje można znaleźć w znajdujących się w intranecie lokalnych regulaminach biznesowych**. Poniżej znajdują się informacje dotyczące zewnętrznych przydatnych zasobów.

Comcast

[Kodeks postępowania Comcast Corporation](#)

[Kodeks postępowania Comcast Corporation dla Dostawców i Partnerów biznesowych](#)

Sky Group

[Ways of Working](#) (w tym momencie tylko w Wielkiej Brytanii)

www.ComcastSkyListens.com