



| | |
|---------|-------------------------------------|
| 適用先 | Sky Group |
| 発効日 | 2023年1月1日 |
| 次回レビュー | 2024年1月1日 |
| ポリシー分類 | 部外秘 |
| ポリシー所有者 | Group Security, Resilience & Safety |

スカイリスنز スピークアップポリシー (Sky Group)

本ポリシーは、スカイの事業活動及び関係性に関連する違法または非倫理的な不正行為に関する懸念を、スカイリスنز・プログラムを通してどのように提起することができるかを記載しています。記載されたスカイリスنزの全てのスピークアップチャンネルは従業員が活用できますが、一部は顧客、サプライヤー、ビジネスパートナー、その他第三者がスカイに対する懸念を提起する際にも活用されます。また、本ポリシーは従業員がこのプログラムを効果的なものにするために負う主な責任についても記載しています。

- 本書を印刷するには、ページを右クリックして、「印刷」を選択するか、Windows デバイスを使用している場合は「コントロール」と「P」をクリック、Mac を使用している場合は「コマンド」と「P」をクリックして、プリンターを選択します。
- 本書をダウンロードするには、ページを右クリックして、「印刷」を選択するか、Windows デバイスを使用している場合は「コントロール」と「P」をクリック、Mac を使用している場合は「コマンド」と「P」をクリックし、プリンターの代わりに「PDF として保存」を選択します。

目次

| | | |
|------|--------------------|----|
| 1.0 | 目的 | 3 |
| 2.0 | 適用先 | 3 |
| 3.0 | 原則 | 3 |
| 4.0 | 声をあげる | 4 |
| 4.1 | 報告すべき事項 | 4 |
| 4.2 | 問題提起の方法 | 5 |
| 4.3 | マネージャーの責任 | 6 |
| 4.4 | スカイによる報告書の扱い | 7 |
| 4.5 | 返報、機密性、上申 | 8 |
| 4.6 | 外部への開示と助言 | 9 |
| 5.0 | 本ポリシーの例外 | 9 |
| 6.0 | 本ポリシー違反の重大さ | 10 |
| 7.0 | 違反または問題の報告 | 10 |
| 8.0 | 本ポリシーの変更 | 10 |
| 9.0 | 本ポリシーのモニタリング及びレビュー | 10 |
| 10.0 | 連絡先 | 10 |
| 11.0 | ポリシー所有者 | 10 |
| 12.0 | 付録 | 11 |
| | 付録 A - 定義と補足 | 11 |
| | 付録 B - 外部リンク | 11 |

1.0 目的

スカイと世界各地の事業部及び管理下にある子会社（集的に「私達」、「スカイ」または「当社」）は、世界各地での事業取引や関係性において、正しい行動をとり、公平性と最高水準の倫理基準をもって活動することを約束し、当社の従業員に対しても同様のことを期待しています。

本ポリシー（「ポリシー」）はコムキャスト社の行動規範を支持し、スカイの事業活動及び関係性に関連する違法または非倫理的な不正行為に関する懸念を、スカイリスンズ・プログラムを通してどのように提起することができるかを記載しています。また、本ポリシーは従業員がこのプログラムを効果的なものにするために負う責任についても記載しています。

本ポリシーは、返報の恐れなく報告することを促進し、当社のプログラムが潜在的な問題に対する警告を発し、効果的に修正できるようにするためのものです。

本ポリシーに記載されている原則、要件、手順は、内部告発に関する適用法及び規則に準拠しています。これには、適宜改正される英国の雇用権法（1996年）、英国の公益開示法（1998年）、イタリアの179/2017法、イタリアの政令231/2001、アイルランドの保護開示法（2014年）、ポルトガル法第93/2021、ドイツのサプライチェーンにおける企業の適正評価義務法（LkSG）及び当社が事業展開するその他の国々の関連法及び規則（集的に「内部告発法」）が含まれます。

本ポリシーへのコンプライアンスは、法律違反の可能性、さらには規則、財務、評判に対するリスクからスカイ、コムキャスト、そして当社の従業員を守るのに役立ちます。

2.0 適用先

本ポリシーに記載されている責任は、正職員、任期付き職員にかかわらず全世界で勤務する全従業員に適用されます（「あなた」または「従業員」または「スカイの職員」）。

3.0 原則

スカイは適正に、敬意を持って、真摯かつ公正に事業を行うことに尽力しています。当社は、全てのスカイの職員が高い水準での倫理的行動と透明性を維持し、懸念を出来るだけ迅速に提起することを期待します。

本ポリシーは下記の「報告すべき事項」セクションに記載されている問題を提起する方法について説明しています。気付いた問題を上層部に報告しつつ、返報を防ぐ方法を含み、報告を促すために従業員が負う主な責任について説明しています。また、本ポリシーはスカイの対応に納得できない場合、その問題を次の段階に進める方法についても記載しています。

本ポリシーは、当社に対する訴訟、政府による調査、または類似の法的措置の結果、着目される可能性がある違法または非倫理的な行為についての懸念を扱う当社のプロセスを取り扱うことは意図されていません。

4.0 声をあげる

オープンなコミュニケーションと報告の社風を支持するため、スカイはスカイリスンズプログラムを立ち上げました。これは、問題提起のための複数のチャンネルを提供し、皆がスカイに懸念について伝えることができる幅広い方法を提供するプログラムです。

下記の4.3セクションに記載されているチャンネルや選択肢を用いて声をあげることが奨励されています。どのような方法を使う場合でも、可能な限り早い段階で問題提起をすることを検討してください。

地域の法律で求められない限り、スカイはあなたの身元を開示する必要はなく、機密保持のヘルプライン及びウェブポータルがありますので、あなたは身元を明らかにすることなく報告をすることができます。一部の国では、電話で人事部に匿名の報告をすることができます。誰でも、[ヘルプラインまたはウェブポータル](#)から報告を提出できます。またコムキャストの行動規範に記載されているこのリンクも利用できます。

スカイの各部門の従業員連絡先は[グループセキュリティ、レジリエンス及び安全性の Group Global SharePoint](#)に記載されています。

4.1 報告すべき事項

あなたの懸念はスカイ内で実際に起こった、現在起こっている、あるいは起こる可能性がある不正に関するものであったり、スカイ外で起こっているけれども当社に関連する、あるいは影響を与える出来事に関するものであるかもしれません。内部告発者の法的保護の恩恵を受けるかどうかに関わらず、ヘルプラインまたはウェブポータルから、どのような種類の懸念でも提起できます（これに関する詳細は以下の4.6参照）。

4.1.1 職場における問題：以下のような従業員の日常的な**職場での体験**に関する申し立てまたは懸念：

- (a) 不公平な扱い、
- (b) 職務分担に関する懸念、
- (c) 同僚やマネージャーとの個人的な衝突、
- (d) スケジュールの不調整、または、
- (e) えこひいき。

4.1.2 公平な雇用に関する問題：以下のようなスカイまたはその従業員、サプライヤー、ビジネスパートナー、当社の第三者代理人による、コムキャストの行動規範や関連するスカイのポリシーに規定されている**公平に敬意をもって人と接する**原則に違反する違法または非倫理的な行動の疑いに関する申し立てまたは懸念：

- (a) 適用される労働または雇用法や規則違反。
- (b) (国によって変わり得る) 法律で保護されている人種、性別、年齢、宗教、障害、出身国、特徴、ステータスなどに基づく差別及びハラスメント、
- (c) スカイの職員ポリシーに規定された敵対的な労働環境 (人種、性別、年齢、宗教、障害、出身国等)。

4.1.3 公平性に関する問題：以下のようないかなる地域におけるスカイ、その従業員、サプライヤー、ビジネスパートナー、当社の第三者代理人による**違法または非倫理的な行動の疑い**に関するその他の申し立てまたは懸念：

- (a) 行動規範違反。
- (b) 会計、内部会計管理、または監査に関する問題。
- (c) 賄賂または汚職。
- (d) 詐欺、旅費や歓待費の改ざん。
- (e) 顧客番号またはメトリクスの変更。
- (f) 利益相反。
- (g) 専有情報または企業秘密情報の開示。
- (h) 当社資産の誤利用または窃盗。
- (i) 違法薬物の販売、暴力的行動、または個人の安全への脅威。
- (j) 職員、顧客、施設、または公共にとって危険あるいは有害となる条件。（放射線、核の安全を含む）。
- (k) 現代の奴隷制を含む人権問題。
- (l) 公共調達違反。
- (m) 金融製品やサービスの不正販売、あるいは市場違法行為。
- (n) マネーロンダリング。
- (o) 脱税。
- (p) 製品の安全性及びコンプライアンスに関する問題。
- (q) 交通機関の安全性に関する問題。
- (r) 環境への影響に関する問題（放射線、核の安全性を含む）。
- (s) 個人の健康と福祉を危険に晒し得る職場における危険な行動または慣習。
- (t) 食品及び飼料の安全性、動物の健康と福祉。
- (u) 消費者権利の侵害。
- (v) プライバシー及び個人情報、情報システム及びネットワークのセキュリティの保護。

4.1.4 返報：当社に対し問題提起あるいは情報共有をしたことに起因する**返報**に関する申し立てまたは懸念。

4.2 問題提起の方法

スカイの職員は以下に連絡をすることで質問や懸念を提起できます。

- (a) あなたのマネージャー
- (b) 地域の人事部、セキュリティ部、または法務部（コンプライアンス部含む）の連絡窓口
- (c) 地域の労使協議会
- (d) スカイリスンズの機密ヘルプライン
- (e) スカイリスンズの機密ウェブポータル

機密ヘルプライン及びウェブポータルは、顧客、サプライヤー、ビジネスパートナー、その他第三者が、当社との関係、あるいは当社事業のその他の側面との関連で違法または非倫理的な行動の可能性について懸念がある場合も利用できます。

ヘルプライン及びウェブポータルは誰でも利用できますが、スカイの従業員ではない職員（「定義」を参照）またはその他の第三者は、問題提起する際には地域の内部告発法の下で追加的権利を有します。広範には、スカイは、本書に記載されている本プログラムの中核的基準である公平性と秘匿に従い、「職場」の苦情ではない懸念を全て一貫性をもって扱うことを目指しています。内部告発の権利についての詳細は、本ポリシーの4.6を参照してください。

全ての機密ヘルプライン番号及びウェブポータルはwww.ComcastSkyListens.comを参照してください。「電話で報告する」と「オンラインで報告する」のオプションがあります（ご自身の言語で報告もできます）。

スカイリスンズ・プログラムは、コムキャストのより広範なNBCユニバーサルリスンズ・プログラムの一部であり、独立した第三者企業のNAVEXグローバル（以下「Navex」）が機密ヘルプラインとウェブポータルを管理しています。

コムキャストの法人監査委員会は、従業員がその委員と連絡するためのプロセスも立ち上げました。懸念がある場合、以下にEメールで連絡が可能です：Audit_Committee_Chair@comcast.com。監査委員長長のEメールアカウントが受け取った連絡内容は、監査委員会により定められた手順に従って処理されます。詳細は、コムキャストの企業ウェブサイトに掲載されている[取締役会に問い合わせる](#)セクションをご参照ください。

スカイの職員は、マネーロンダリングの疑いをスカイが任命した担当者に、データ保護に関する懸念を地域のデータ保護担当者に問題提起する必要があります。他の誰でもこれらの分野やその他の分野に関して、ヘルプラインやウェブポータルを通じて問題提起が可能です。

4.3 マネージャーの責任

問題の根底を理解し、必要な対応を取ることができるよう、マネージャーを含む従業員全員は当社の調査に完全かつ正直に協力することが期待されます。問題によっては詳細な調査（関連する経験やスキルを持った専門家による調査を含む）を要することもあり、これには証人や関与した者との面談や文書の収集が含まれることがあります。調査に関与する従業員やその従業員のマネージャーは、このプロセスに協力するよう依頼される可能性があります。その場合は、このことを機密として扱うことが期待されます。

組織のリーダーとして、マネージャーには本ポリシーと当社の規範に組み込まれた企業文化の支持に関し、追加的な責任があります。マネージャーは正しい模範となり、チームや全従業員のロールモデルとならなければなりません。オープンに報告できる環境を育み、従業員が質問をしたり、問題提起をしたり、意見を述べることを奨励することが不可欠です。

マネージャーが従業員から直接的に問題提起された際や問題について示唆された際は、次のように対応する必要があります：

- **職場における問題**（上記に定義）については、機密を保持し、問題を理解し解決するために直ちに公平な行動を取り、その手法と結果を文書化[これを人事部のビジネスパートナーに出す]しなければなりません。その方法が分からない場合は、人事部のビジネスパートナーに問い合わせてください。
- 「**公平な雇用**」に関する問題については、人事部のビジネスパートナーに直ちに報告するか、何らかの理由でそれができない場合は、従業員関係担当部に報告しなければなりません。これらの部署が通常、事案を調査します。マネージャーが自分で問題を調査してはなりません。このような問題が「職場」における問題の解決中に上がった場合、直ちに報告する必要があります。
- 「**公平性に関する問題**」（上記に定義）は、グループ・セキュリティに直ちに報告するか、何らかの理由でそれができない場合は、人事部のビジネスパートナー、従業員関係担当部、あるいは地域のコンプライアンスチームに連絡しなければなりません。通常、必要な経験やスキルに応じて、独立した調査担当者が割り当てられます。
- 提起された問題にかかわらず、マネージャーはいかなる形式の**返報**に関与してはならず、このことについて調査の過程で関わる全ての人に強調しなければなりません。他者による実際

の返報または返報の疑いがある場合は、これを「公平性に関する問題」として直ちに報告しなければなりません。

4.4 スカイによる報告書の扱い

4.4.1 報告書を提出した後の流れ

スカイは報告書の受領から7日以内に報告書の受領について確実に応答することを目指しています。その後、機密の内部告発報告書を評価し、対処する独立した担当者がその報告書を確認します。問題の内容により（上記4.3に規定）、事案は適切な独立した調査担当者に割り当てられ、その調査担当者が調査範囲の必要性を判断します。

また、調査担当者は個人の行動に関する結果を含み、勧告を行うこともできます。これにより、事業展開する各国に適用される正式なプロセスに委託することもあります。また、調査担当者はポリシーの強化等、今後の不正のリスクを緩和するための改善策や修正を勧告することもあります。当社はできるだけ迅速かつ効率的に事案を調査し、結論に達することを目指します。

4.4.2 結果について教えてもらえますか？

あなたが連絡先を提供した場合、あるいはヘルプラインやウェブポータルを使用した場合、調査の主な進捗について情報提供をします。当社は調査の公平性を維持しつつ、法律に準拠しながら、可能な限りフィードバックを提供します。調査を公平に、機密で行う必要性和、当社の従業員を公平に扱う過程で、調査や結果としての懲戒処分の特定の詳細については開示できないことがあります。個人に対する特定の懲戒処分についての詳細は、通常開示されません。フィードバックを提供された場合は、調査に関するいかなる情報も機密扱いとなります。

匿名の保持を希望した場合、機密ヘルプライン及びウェブポータルは、スカイがあなたの匿名性を保持しつつ、あなたと連絡を取る直接チャネルを提供します。しかし、この場合、あなたと完全な形で懸念について議論ができない、あるいは更なる情報を取得できないことから、提起された問題を調査することが難しくなります。スカイはできる限り身元の特定を奨励しますが、匿名を選択する場合は、身元の特定を試みることはありません。

犯罪やその他の深刻な事案が報告された場合、容疑が証明されない限り（例えば、その犯罪について罪状を認めるなど）、その容疑者は無罪となります。しかし、スカイの職員、事業、第三者（サプライヤーやビジネスパートナーを含むがこれに限定されない）の安全のため、停職などの適切な決定が必要になることもあります。停職は、容疑が証明されたことを意味する、または有罪を示唆するものではありません。

4.4.3 受けられるサポート

スカイは、どのような形であれ調査に関与することはストレスや不安の要因となることを理解しています。当社は適時の公平かつ公正な調査を行うことで、個人への影響を最小限にすることに尽力し、プロセスを通じて個人に適切なサポートを提供するよう努めます。

調査中にサポートが必要な場合は、調査担当者に依頼してください。個人的なサポートを提供する役割を有する人事部、または直属の上司に連絡されます。調査自体に関するサポートが必要な場合は、調査担当者に相談してください。より適切な支援担当部署や担当者に紹介されることがありますが、その前に助言を受けることもできます。調査に関する事項は常に機密事項として扱わなければなりません。

4.5 返報、機密性、上申

4.5.1 返報

スカイは、誠実に問題提起を行う、あるいは実際のまたは疑いがある問題の対処または調査に参加する報告者に対する返報を許容しません（最終的に問題が立証されない場合であっても）。スカイは、返報は本ポリシー違反であり、証明された場合、それは行動上の問題になる可能性があることを明確にすることで返報を防ぐことを目指します。

誰も問題提起をしたことを理由に、不当な扱いで苦しむべきではありません。報告を行ったことで受ける不当な扱いと考えられる行為の例を以下に記載します。これらの例は全てを網羅しているわけではありません。

スカイに問題を報告したことで、その報告者に対する以下のような行動に関与してはなりません。

- a) 停職、解雇、免職、あるいは同等の対応。
- b) 降格または昇格保留。
- c) 職務の異動、職場の変更、減給、就労時間の変更。
- d) 研修の保留。
- e) 否定的な業務評価または従業員の推薦。
- f) 懲戒処分の強制または施行、叱責、またはその他の罰金を含む罰則。
- g) 抑圧、脅迫、ハラスメント、排斥。
- h) 差別、不利または不公平な扱い。
- i) 職員が正職員雇用契約を与えられるという正当な期待がある場合に、任期付き雇用契約の正職員雇用契約への変換不履行。
- j) 任期付き雇用契約の非更新、あるいは早期契約解除。
- k) 特にソーシャルメディアでの個人の名誉棄損、ビジネスにおける損失や収入減を含む財政的損失。
- l) その個人が特定のセクターまたは業界で将来的に雇用が得られないようになる可能性がある、セクターまたは業界における非正式あるいは正式同意に基づくブラックリスト掲載。
- m) 商品やサービスに関する契約の早期契約解除または取り消し。
- n) ライセンスまたは許可の取り消し。
- o) 精神科医または病院への紹介。

声をあげたことにより、不利な扱いや虐待を受けたと感じる場合は、**新たな問題**としてこの件を提起してください。本ポリシーに記載されているチャンネルを使用して行ってください。同様に、誰かが問題提起をしたことにより、不利な扱いを受けていたり、差別を受けていると思う場合も、問題提起をしてください。希望する場合、ヘルプラインやポータル経由で匿名で報告ができます。

4.5.2 機密性

多くの問題は、広く公共に影響を与える可能性がある、あるいは公共の関心が高く、法律により「保護された開示」と見なされる可能性がある状況や事案に関するものです。地域の法律により、法的に認められた内部告発者を保護する方法は異なり、その方法は当社が事業展開する各地域で異なる場合があります。提起される問題は、その地域では法的に定義される「内部告発」と見なされない場合や、法的な保護が適用されない場合があります。

スカイのポリシーは、職員を保護する方法において一貫性をもって対応します。スカイは機密性が守られ、特に報告者の希望に応じてその身元が保護され、いかなる形式の返報も禁止することを確実にするよう努めます。

報告の際やその後、身元を特定することを選択する場合、当社は可能な限りその機密性を守ります。稀にそれができない場合もあります。例えば、法的手続きの過程で裁判所からあなたの身元を明かすよう求められたり、誰かの安全が脅かされていると懸念する場合などです。そのような場合は、進めるかどうか、最も効果的な進め方についてあなたと相談するよう最善の努力をします。

4.5.3 上申

本ポリシーに従ってあなたが提起した問題に対し、スカイの対応が適切でなかったという懸念がある場合は、スカイリスنزのチャンピオン、ニール・マクギニス（Eメール：niall.macginnis@sky.uk）またはコムキャストの監査委員会に上申することができます。上申内容は、元の調査とは別の担当者が調査します。

4.6 外部への開示と助言

スカイは調査へ参加する全員が調査の機密性、及びスカイの機密データ及び情報の機密性を尊重することを期待します。当社は、あなたが外部チャンネルに連絡する前に、スカイに問題提起を行うことを奨励します。これにより、できる限り早く調査を行い、適切な措置をとることができるからです。

本ポリシーには法律に関する助言は含まれていません。スカイは様々な国や地域で事業を展開しており、内部告発者の権利は国や地域によって異なります。内部告発者に関する法律が適用されるか否かに関わらず、当社に対して問題を提起することを奨励します。本ポリシーに規定されているチャンネルを使用すれば、適用される地域の規則を尊重することができます。

地域が管轄する法律に関する助言やガイダンスが必要な場合は、次の外部組織に連絡して独立したガイダンスを受けることができます：

英国：Protect（内部告発に関する独立系慈善団体）：
ウェブサイト：<https://protect-advice.org.uk/>（旧称は Public Concern at Work）。
ヘルプライン：+44 (0) 203 117 2520
Eメール：whistle@protect-advice.org.uk

欧州連合：The European Citizen Action Service (ECAS)、<https://ecas.org/>及び「Europe Advice (YEA) service」。

グローバル：Whistleblowing International Network、<https://whistleblowingnetwork.org>。内部告発者の保護活動を行う国内外のNPO法人のネットワーク。メンバーセクションには、役立つ地域の組織が記載されています。

関連する公的規制当局に報告を希望する場合は、地域の法律に沿ったものであることを確実にしてください。法的に認められた経路以外で機密情報を開示する場合、内部告発者として保護されない可能性もあることに留意してください。

5.0 本ポリシーの例外

スカイとあなたにとって本ポリシーへの非準拠の重大性は深刻なものであるため、本ポリシーへの例外は認められません。

6.0 本ポリシー違反の重大さ

本ポリシーに準拠しない場合（該当する場合、承認された例外なしに）、雇用契約解除を含む懲戒処分に至る可能性があります。

7.0 違反または問題の報告

本ポリシー違反が疑われる、または実際に起こった場合は、提供されている報告チャンネルを利用して報告することが期待されます。これには、同僚が誠実に問題提起を行っていないことが分かった場合も含まれます。

本ポリシーや他のスカイのポリシーは、あなたがスカイに知らせることなく、内部告発に関する国際法の保護の下で、法律違反に関して、米国証券取引委員会、金融行動監視機構、地域の同等組織を含む管轄当局、適切な規制団体、政府職員またはエージェンシーまたはコミッションに連絡したり、情報提供を行う能力を制限するものではありません。

8.0 本ポリシーの変更

スカイは本ポリシーが最新のもので、スカイの職員にとって正しいものであることを確実にします。本ポリシーは、適宜、通知の有無にかかわらず変更されることがあります。

本ポリシーの最新バージョンは地域のイントラネットに公開されます。最新バージョンに記載されている要件、手続き、その他事項を読み、最新情報を把握することは、あなたの従業員としての責任です。

9.0 本ポリシーのモニタリング及びレビュー

本ポリシーの所有者は、適宜、本ポリシーを定期的に見直して維持すること、地域の事業所有者によって、適切なガバナンスと監視体制及び手続きが規定、実施、監視されていること、及び研修が提供されていること、本ポリシーに記載されているリスク緩和のために適切に管理報告をすることに責任があります。

10.0 連絡先

本ポリシーに関するご質問がある場合は、直属の上司、ポリシー所有者、通常の法務部またはコンプライアンス部に問い合せてください。

11.0 ポリシー所有者

ポリシー所有者: スカイグループ・セキュリティ。

スカイの**内部告発チャンピオン**は、セキュリティ担当グループ部長のニール・マクギニスです。

12.0 付録

付録 A - 定義と補足

表 1 - 用語の定義

| 用語の定義 | 意味 |
|-------------|--|
| ビジネスパートナー | サプライヤーの定義に関連して、スカイとビジネスパートナーシップを持つその他の組織。 |
| 管理下に置かれた子会社 | スカイが直接または間接的に 50%以上の投票権を持つスカイの子会社と関連会社。 |
| サプライヤー | 製品、人員、または職員、下請け業者、エージェントを含むサービスを提供する企業または個人。 |

表 2 - 補足

| 用語 | 説明 |
|-----|--|
| 第三者 | スカイでの業務の過程でやりとりをする個人または組織。現在及び潜在的なクライアント、顧客、ビジネスパートナー、サプライヤー、営業窓口、エージェント、アドバイザー（政府職員は含まない）を含む。 |

付録 B - 外部リンク

関連リソースは、右側に記載。スカイの地域事業部は、あなたが読み準拠する必要がある可能性がある更なるポリシー制限またはガイドラインを設けることがあります。詳細は地域のビジネスポリシーに関するイントラネットを参照してください。以下は役立つ外部リンクです。

コムキャスト

[コムキャストの行動規範](#)

[サプライヤー及びビジネスパートナー向けコムキャストの行動規範](#)

Sky Group (スカイグループ)

[働き方](#) (現時点で英国のみ)

www.ComcastSkyListens.com