



Destinatari	Sky Group
Data di decorrenza	1° luglio 2023
Prossima revisione	1° gennaio 2024
Classificazione della Politica	Riservata
Titolare della Politica	Group Security, Resilience & Safety

Sky Listens

Politica di segnalazione

(Sky Group)

La presente politica descrive come segnalare dubbi relativi a irregolare condotta illecita o non etica legata alle attività e alle relazioni commerciali di Sky attraverso il nostro programma Sky Listens. Tutti i canali di segnalazione Sky Listens che descrive possono essere utilizzati dai dipendenti, ma alcuni possono essere utilizzati anche da clienti, fornitori, partner commerciali o altre terze parti per sollevare dubbi nei confronti di Sky. La politica spiega anche alcune delle responsabilità principali dei collaboratori nel rendere efficace il programma.

- Per **stampare** questo documento, fare clic con il tasto destro del mouse sulla pagina e selezionare «Stampa», oppure premere «Control» e «P» se si utilizza un dispositivo Windows, oppure «Command» e «P» se si utilizza un Mac, e selezionare la propria stampante.
- Per **scaricare** questo documento, fare clic con il tasto destro del mouse sulla pagina e selezionare «Stampa», oppure premere «Control» e «P» se si utilizza un dispositivo Windows, oppure «Command» e «P» se si utilizza un Mac, e selezionare «salva come PDF» anziché la propria stampante.

Indice

1.0	Scopo	3
2.0	Destinatari	3
3.0	Principi.....	3
4.0	Esprimersi liberamente	3
4.1	Cosa è necessario segnalare.....	4
4.2	Come segnalare situazioni dubbie	5
4.3	Responsabilità dei dirigenti	6
4.4	In che modo Sky si occupa delle segnalazioni	6
4.5	Ritorsioni, riservatezza e richiesta di ulteriore intervento	7
4.6	Divulgazione all'esterno e consulenza	8
5.0	Eccezioni alla Politica.....	9
6.0	Conseguenze della violazione della Politica	9
7.0	Segnalazione di violazioni o situazioni dubbie	9
8.0	Modifiche della Politica.....	10
9.0	Verifica e revisione della Politica.....	10
10.0	Riferimenti di contatto	10
11.0	Titolare della Politica	10
12.0	Allegati.....	11
	Allegato A – Definizioni e note esplicative	11
	Allegato B – Link esterni	11

1.0 Scopo

Sky, comprese le sue attività operative e le imprese controllate e collegate nel mondo (di seguito collettivamente «noi», «a noi/ci», «nostro/a/e/i», «Sky» o «Società»), si impegna ad assumere comportamenti corretti, nonché una condotta integra ed etica in tutte le sue attività e relazioni commerciali nel mondo, con l'aspettativa che il personale assuma la stessa condotta.

La presente politica («Politica») supporta il **Codice di Condotta di Comcast Corporation** e descrive come segnalare dubbi relativi a irregolare condotta illecita o non etica legata alle attività e alle relazioni commerciali di Sky attraverso il nostro programma Sky Listens. La politica spiega anche le responsabilità dei collaboratori nel rendere efficace il programma.

La presente politica serve a facilitare la segnalazione senza timore di ritorsioni, in modo che il nostro programma possa allertare l'azienda su potenziali problemi e offrire una soluzione efficace.

I principi, obblighi e procedure di cui alla presente Politica ottemperano alle leggi e ai regolamenti applicabili in materia di whistleblowing, quali l'Employment Rights Act del Regno Unito del 1996, il Public Interest Disclosure Act del Regno Unito del 1998, il HinweisgeberInnenschutzgesetz (HSchG) austriaco, la Legge italiana 179/2017, il Decreto Legislativo italiano 231/2001, il Decreto Legislativo italiano 24/2023, il Protected Disclosure Act irlandese del 2014 (come modificato), la Legge portoghese 93/2021, la Legge tedesca sugli obblighi di due diligence aziendale nelle catene di fornitura (LkSG), il Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) tedesco, nonché e relativi leggi e regolamenti degli altri paesi nei quali operiamo, come modificati di volta in volta (di seguito «**normativa sul whistleblowing**»).

L'osservanza della presente Politica contribuisce anche a proteggere Sky, Comcast e il personale da potenziali violazioni delle normative e da rischi di natura regolamentare, finanziaria o reputazionale.

2.0 Destinatari

Le responsabilità nella presente Politica si applicano a tutti i Dipendenti della Società (siano essi impiegati a tempo determinato o indeterminato) in ogni sede (di seguito «**voi**» o «**Dipendente**» o «**personale di Sky**»).

3.0 Principi

Sky si impegna a condurre la propria attività in modo equo, con rispetto, onestà e integrità. Ci aspettiamo che tutti i dipendenti di Sky mantengano elevati standard di comportamento etico e di trasparenza e che sollevino eventuali dubbi il prima possibile.

La presente Politica spiega come sollevare dubbi in merito a una qualsiasi delle questioni indicate nella sezione «Cosa si dovrebbe segnalare» che segue. Illustra le principali responsabilità che i dipendenti hanno per facilitare la segnalazione, inclusa la richiesta di ulteriore intervento per problemi di cui vengano a conoscenza, e per evitare ritorsioni. La Politica illustra inoltre come dare seguito alla questione se insoddisfatti della risposta di Sky.

La Politica non è volta a trattare le procedure di gestione da parte della Società dei dubbi in materia di condotte non etiche o illecite che siano poste alla sua attenzione a seguito di un contenzioso, investigazione pubblica o simile azione legale intentata nei confronti della Società.

4.0 Esprimersi liberamente

Al fine di favorire l'estensiva adozione di una cultura di comunicazione e segnalazione aperte, Sky ha creato il programma **Sky Listens**, al fine di offrire la disponibilità di più canali per sollevare un dubbio e assicurare un ampio ventaglio di opzioni per mettere Sky al corrente del dubbio.

I dipendenti sono incoraggiati a esprimersi liberamente usando il canale o l'opzione presentati di seguito alla sezione 4.3 che segue. Qualunque sia il metodo scelto, il dipendente è invitato a segnalare la situazione dubbia il prima possibile.

Salvo il caso in cui sia previsto dalla normativa locale, Sky non richiede al dipendente di rivelare la propria identità, mettendo inoltre a disposizione una Helpline riservata e un Portale web, che rappresentano modalità di presentare una segnalazione senza rivelare la propria identità. In alcuni Paesi, le risorse umane saranno in grado di ricevere segnalazioni anonime telefonicamente. Tutti possono presentare una segnalazione tramite [la Helpline o il Portale web](#) e questo link è disponibile anche nel Codice di condotta Comcast.

I dettagli di contatto dei dipendenti per i dipartimenti Sky sono disponibili sullo [SharePoint globale del Gruppo per la Sicurezza, la Resilienza e la Sicurezza \(Group Security, Resilience & Safety\)](#).

4.1 Cosa è necessario segnalare

Il dubbio può riguardare una condotta irregolare che abbia avuto luogo, sia in corso o sia probabile avvenga nell'ambito di Sky, o che sia in corso al di fuori di Sky ma possa essere collegata a Lei o arrecarle ripercussioni. Può segnalare qualsiasi tipo di dubbio attraverso la nostra Helpline o il portale web, a prescindere dal fatto che benefici o meno delle protezioni legali per i whistleblower (per ulteriori informazioni al riguardo, si veda il paragrafo 4.6).

4.1.1 Problema sul posto di lavoro: un'accusa o dubbio relativi **all'esperienza quotidiana sul luogo di lavoro**, come ad esempio:

- (a) trattamento iniquo;
- (b) dubbi in merito alla ripartizione del lavoro;
- (c) incompatibilità caratteriali con colleghi o superiori;
- (d) conflitti nella programmazione degli orari;
- (e) favoritismi.

4.1.2 Problemi di equità nelle condizioni di lavoro: l'accusa o il sospetto di condotta illecita o contraria all'etica che denunci la violazione dei principi di **rispetto ed equo trattamento delle persone** definiti dal Codice di condotta Comcast o da qualsiasi politica correlata di Sky, da Sky, da un dipendente, Fornitore, Partner commerciale o da Terzi in rappresentanza della Società, come ad esempio:

- (a) violazione di una legge o regolamento applicabile in materia di lavoro o impiego;
- (b) discriminazione e molestie, ad esempio, basate su razza, sesso, età, religione, disabilità, origine nazionale o qualsiasi caratteristica o status protetto dalla legge (che può variare da paese a paese);
- (c) ambiente di lavoro ostile quale definito dalle politiche sui dipendenti di Sky (ad es. razza, genere, età, religione, disabilità, origine nazionale).

4.1.3 Problemi di integrità: l'accusa o il sospetto di **condotta illecita o contraria all'etica** tenuta da Sky, da un Dipendente, Fornitore, Partner commerciale o da un Terzi in rappresentanza della Società, in qualunque area, come ad esempio:

- (a) Violazione del Codice di condotta.
- (b) Questioni relative a contabilità, controlli sulla contabilità interna o audit.
- (c) Corruzione o concussione.
- (d) Frode o falsificazione di spese di viaggio e intrattenimento.
- (e) Falsificazione di numeri cliente o sistemi di misurazione.
- (f) Conflitti d'interesse.
- (g) Divulgazione di informazioni di proprietà o confidenziali dell'azienda.
- (h) Abuso o furto di beni della Società.
- (i) Vendite di droghe illegali; atti di violenza o minacce alla sicurezza personale.
- (j) Condizioni che rappresentano un pericolo o un rischio per un Dipendente, un cliente, una

- struttura o il pubblico in generale. (incluse radiazioni, sicurezza nucleare).
- (k) Problemi di diritti umani, inclusa schiavitù moderna.
 - (l) Violazioni di appalti pubblici.
 - (m) Vendita impropria di prodotti e servizi finanziari o cattiva condotta dei mercati.
 - (n) Riciclaggio di denaro.
 - (o) Evasione fiscale.
 - (p) Sicurezza dei prodotti e compliance.
 - (q) Problemi relativi alla sicurezza del trasporto.
 - (r) Problemi di impatto ambientale (incluse radiazioni, sicurezza nucleare).
 - (s) Comportamenti o pratiche non sicure sul posto di lavoro che potrebbero compromettere la salute e il benessere di qualsiasi individuo.
 - (t) Sicurezza di alimenti e mangimi, salute e benessere degli animali.
 - (u) Violazione dei diritti dei consumatori.
 - (v) Protezione della privacy e dei dati personali e sicurezza dei sistemi e delle reti informatiche.

4.1.4 Ritorsioni: l'accusa o dubbio di **ritorsioni** insorte a seguito dell'espressione di dubbi o delle informazioni comunicate alla Società.

4.2 Come segnalare situazioni dubbie

I dipendenti Sky possono segnalare situazioni dubbie o inviare richieste contattando:

- (a) il proprio responsabile;
- (b) il proprio contatto di riferimento locale presso le risorse umane, la sicurezza o l'ufficio legale (compreso l'ufficio compliance); o
- (c) i comitati aziendali locali;
- (d) la helpline riservata Sky Listens oppure;
- (e) il portale web riservato Sky Listens.

La helpline e il portale web riservati possono inoltre essere usati da clienti, fornitori, partner commerciali o altri terzi in caso di dubbi concernenti condotte potenzialmente illecite o contrarie all'etica in relazione ai propri rapporti con Sky o qualunque altro aspetto dell'attività di Sky.

Sebbene chiunque possa utilizzare la Helpline e il Portale Web, alcuni Dipendenti (vedi Definizioni) o altre terze parti che non siano dipendenti di Sky hanno ulteriori diritti ai sensi delle Leggi locali sul Whistleblowing quando sollevano un dubbio, che acquisiscono in un contesto lavorativo. In linea di massima, Sky cerca di trattare tutti i dubbi che non siano un reclamo «sul posto di lavoro» in modo coerente e in linea con gli standard fondamentali del programma di lealtà e riservatezza definiti in questo documento. Per maggiori informazioni sui diritti dei whistleblower, consultare la sezione 4.6 della presente Politica.

È possibile **trovare tutti i numeri della helpline riservati e il portale web** all'indirizzo www.ComcastSkyListens.com. Sono disponibili opzioni per la «Presentazione di una segnalazione per telefono» e la «Presentazione di una segnalazione online» (che comprendono la possibilità di presentare la segnalazione nella propria lingua).

Il programma Sky Listens rientra nel più ampio programma Comcast NBCUniversal Listens e comprende una helpline e un portale web riservati, amministrati da NAVEX Global, Inc. («**Navex**»), terzo indipendente.

Il comitato di verifica Comcast ha inoltre istituito una procedura per consentire ai dipendenti di comunicare con i membri del comitato. In caso di situazioni dubbie, è possibile inviare un'e-mail a: Audit.Committee.Chair@comcast.com. La corrispondenza ricevuta sull'account e-mail del presidente del comitato di verifica è gestita nel rispetto delle procedure stabilite da detto comitato. Per maggiori informazioni, visitare la sezione [Contact the Board](#) del sito internet di Comcast Corporation.

I sospetti di riciclaggio di denaro sporco devono essere manifestati dai dipendenti Sky al funzionario designato da Sky; per dubbi relativi alla protezione dei dati, è necessario contattare il funzionario locale addetto alla

protezione dei dati. Chiunque altro può sollevare dubbi su queste aree e su altre attraverso l'Helpline o il Portale web.

4.3 Responsabilità dei dirigenti

Sky si attende che tutto il personale, compresi i dirigenti, collabori pienamente e onestamente alle indagini di qualunque natura della Società, in modo tale da accertare la verità dei fatti e adottare le misure necessarie. Alcuni dubbi potrebbero richiedere un'indagine approfondita (con possibile coinvolgimento di uno specialista con esperienza o competenze pertinenti), che può prevedere incontri con testimoni o altri soggetti coinvolti e la raccolta di documenti. In quanto dipendente o responsabile di un dipendente coinvolto in un'indagine, è possibile che Le sia richiesto di collaborare al riguardo; in tal caso, Le è richiesto di mantenere la questione riservata.

In quanto guida di altri dipendenti in seno all'organizzazione, il dirigente ha maggiori responsabilità rispetto alla presente Politica e una cultura che integri il nostro Codice. I dirigenti devono essere d'esempio e rappresentare un modello per i propri team e per tutto il personale. È fondamentale che il dirigente promuova un ambiente aperto alle segnalazioni, che incoraggi i dipendenti a porre domande, sollevare dubbi ed esprimersi con chiarezza.

Quando i dirigenti ricevono o vengono a conoscenza di dubbi provenienti direttamente da uno dei propri dipendenti, devono rispondere come segue:

- In caso di un **problema sul posto di lavoro** (quale definito in precedenza), il dirigente deve consultarsi con il proprio referente HR locale, mantenere la riservatezza della questione, intraprendere azioni improntate all'imparzialità per comprendere e risolvere la questione, documentare l'approccio seguito e il suo esito (fornendo la documentazione al referente HR locale). In caso di dubbi in merito alle relative modalità, è necessario contattare il referente HR per ricevere assistenza.
- In caso di problemi di **«equità nelle condizioni di lavoro»**, segnalare immediatamente la questione al referente HR locale o, se ciò non è possibile per qualunque ragione, all'ufficio relazioni con il personale. Di solito saranno loro a indagare su questi casi. I dirigenti non devono mai indagare sulle questioni in oggetto autonomamente. Se la questione insorge durante la risoluzione di un problema sul posto di lavoro, è necessario segnalarla immediatamente.
- In caso di **«problemi di integrità»** (come definiti in precedenza), segnalare immediatamente la questione alla Sicurezza del Gruppo o, se ciò non è possibile per qualunque ragione, al referente HR locale, all'ufficio relazioni con il personale o all'ufficio compliance nazionale. Di solito viene assegnato un investigatore indipendente, a seconda dell'esperienza e/o delle competenze richieste.
- Indipendentemente dalla situazione dubbia segnalata, i dirigenti non devono mai attuare alcuna forma di **ritorsione** e sono tenuti a incoraggiare tale condotta nei confronti di qualunque soggetto con il quale si interfacciano nel corso di un'indagine. È necessario segnalare ogni effettiva ritorsione o accusa di ritorsione da parte di altri immediatamente, in quanto «problema di integrità».

4.4 In che modo Sky si occupa delle segnalazioni

4.4.1 Cosa succede dopo avere presentato una segnalazione?

Sky cerca di garantire che le segnalazioni vengano confermate al segnalante entro sette (7) giorni dalla ricezione. A seconda (come indicato nella sezione 4.3) del problema, i casi vengono assegnati a un opportuno investigatore indipendente, che determinerà la necessità e la portata di qualsiasi indagine. Nei casi in cui le segnalazioni rientrano nel perimetro di applicabilità delle leggi sul Whistleblowing, Sky si impegna a garantire che le stesse siano gestite in conformità a quanto previsto dalle leggi in materia di Whistleblowing di ciascun Paese da parte di personale indipendente responsabile della valutazione e della gestione riservata delle segnalazioni.

L'investigatore o gli investigatori possono anche formulare raccomandazioni, incluse conclusioni sulla condotta di singole persone, che possono portare al rinvio ai processi formali di condotta applicabili in ogni Paese in cui

operiamo. L'investigatore può anche raccomandare altri rimedi o cambiamenti per consentirci di mitigare il rischio di futuri illeciti, come ad esempio miglioramenti della politica. Cerchiamo sempre di indagare sui casi e di raggiungere i risultati nel modo più rapido ed efficiente possibile.

4.4.2 Mi sarà comunicato l'esito?

Se il segnalante ha fornito le proprie informazioni di contatto o ha usato la helpline o il portale web, Sky lo terrà al corrente dei progressi principali dell'indagine. Forniremo un feedback, ove possibile, in conformità con la legge e mantenendo l'integrità dell'indagine. La necessità di portare a termine l'indagine in modo imparziale, riservato e secondo criteri di equo trattamento dei dipendenti può impedire a Sky di fornire dettagli specifici dell'indagine o di eventuali azioni disciplinari stabilite di conseguenza. Normalmente, non saranno comunicati al segnalante dettagli delle specifiche azioni disciplinari adottate nei confronti di altre persone. Ove possibile fornire un riscontro, il segnalante deve sempre considerare le informazioni relative all'indagine confidenziali.

Se il segnalante ha deciso di rimanere anonimo, la helpline e il portale web riservati offrono un canale diretto attraverso il quale Sky può comunicare con il segnalante mantenendone l'anonimato. Tuttavia, in tal modo potrebbe essere più difficile svolgere indagini in merito ai dubbi sollevati, poiché è possibile che Sky non sia in grado di discutere interamente la questione con il segnalante oppure ottenerne ulteriori informazioni. Sky incoraggia i dipendenti a identificarsi ove possibile; tuttavia, qualora si decida altrimenti, Sky non tenterà di scoprirne l'identità.

In caso di segnalazione di un reato o di altro grave evento, la persona sospettata resta innocente fino a prova contraria (come ad esempio nel caso in cui si dichiara colpevole di un illecito). Ciò nonostante, possono essere prese le decisioni idonee per salvaguardare il personale di Sky, la sua attività e i terzi (compresi a titolo esemplificativo fornitori e partner commerciali). La sospensione non costituisce prova dell'accusa, né implica colpa.

4.4.3 Quale supporto posso ricevere?

Sky comprende quanto il coinvolgimento in un'indagine possa essere stressante e preoccupante, impegnandosi a ridurre al minimo le ripercussioni sulle persone conducendo le indagini in modo tempestivo, equo e imparziale e fornendo il sostegno adeguato ai soggetti coinvolti nel corso della procedura.

Se ha bisogno di supporto in relazione all'indagine stessa, può parlarne con l'Investigatore. Questi contatterà le Risorse Umane o il suo manager di riferimento, che Le forniranno un supporto personale nell'ambito del loro ruolo. Se avverte la necessità di un sostegno in merito alla stessa indagine, può discuterne con i soggetti che svolgono le indagini, che potrebbero rinviarla a un dipartimento o soggetto più idoneo per assistenza ma saranno in grado di offrire consigli prima del rinvio. Deve sempre assicurarsi che ogni aspetto relativo all'indagine sia mantenuto riservato.

4.5 Ritorsioni, riservatezza e richiesta di ulteriore intervento

4.5.1 Ritorsioni

Sky non ammette ritorsioni nei confronti dei segnalanti che in buona fede sollevano dubbi o prendono parte alla gestione o all'indagine su una situazione dubbia, effettivamente esistente o sospettata (anche qualora si riveli successivamente infondata). Sky cerca di prevenire le ritorsioni, chiarendo che si tratta di una violazione della presente Politica e che, se provata, potrebbe costituire un problema di condotta.

Nessuno deve subire alcun trattamento sfavorevole a causa della comunicazione di una situazione dubbia. Di seguito forniamo alcuni esempi di azioni che costituiscono un trattamento sfavorevole, se commesse a seguito di una segnalazione. L'elenco degli esempi non è esaustivo. Sky non ammette ritorsioni, con qualsiasi mezzo, sia direttamente che indirettamente, anche attraverso azioni nei confronti di coloro che assistono e agevolano il segnalante nel processo di segnalazione o che sono allo stesso collegati.

Non deve adottare nessuno dei seguenti comportamenti nei confronti di una persona che ha segnalato una preoccupazione a Sky, a seguito della sua segnalazione:

- a) sospensione, interruzione temporanea o permanente del rapporto di lavoro ovvero misure equivalenti;
- b) demansionamento o rifiuto di una promozione;
- c) trasferimento di competenze, cambio di sede del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica degli orari lavorativi;
- d) rifiuto di fornire formazione;
- e) valutazione delle prestazioni o referenze negative;
- f) imposizione o adozione di qualunque misura disciplinare, richiamo o altra penalizzazione, comprese le penalizzazioni finanziarie;
- g) coercizione, intimidazione, molestie od ostracismo;
- h) discriminazione, trattamento sfavorevole o iniquo;
- i) mancata conversione di un contratto d'impiego a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, qualora per il lavoratore fosse legittimo attendersi di ricevere l'offerta di un impiego a tempo indeterminato;
- j) mancato rinnovo o cessazione anticipata da un contratto d'impiego temporaneo;
- k) danno, tra cui lesione della reputazione personale, in particolare sui social media, o perdita finanziaria, compresi il mancato guadagno e la perdita di entrate;
- l) iscrizione in liste nere basate su un accordo formale o informale a livello di settore o industria, che potrebbe comportare l'impossibilità, per il lavoratore, di trovare futuro impiego in quel settore o industria.
- m) Cessazione o annullamento anticipati di un contratto di fornitura di beni o servizi.
- n) Cancellazione di licenze o permessi.
- o) Invio a psichiatri o medici.

Se il/la dipendente ritiene di avere subito un trattamento sfavorevole o una vittimizzazione per aver espresso i propri dubbi, deve segnalare la situazione quale **nuova situazione dubbia**, attraverso i canali menzionati nella presente Policy. È necessario parimenti segnalare un dubbio se si ritiene che altri siano trattati in modo ingiusto o discriminati a seguito di dubbi segnalati. Se si preferisce, è possibile presentare la segnalazione in modo anonimo tramite la helpline o il portale web.

4.5.2 Riservatezza

Molte situazioni dubbie comprendono situazioni ed eventi che potrebbero avere ripercussioni sul pubblico o contenere elementi di pubblico interesse e in quanto tale essere considerati dalla normativa «divulgazione protetta». Le normative nazionali operano distinzioni tra le modalità di protezione dei whistleblower riconosciuti dalla legge e possono differenziarsi nei territori nei quali Sky opera. In alcuni casi, la situazione dubbia sollevata potrebbe non ricadere nella definizione giuridica del whistleblowing nel territorio interessato e potrebbero non applicarsi le tutele di legge.

La politica di Sky prevede di trattare tutte le persone secondo coerenza nei criteri di tutela adottati. Sky cerca di assicurare la tutela della riservatezza, in particolare che l'identità del segnalante sia protetta secondo la propria scelta, e vieta sempre ogni forma di ritorsione.

Se il segnalante sceglie di identificarsi durante la segnalazione, o in qualunque momento successivo, Sky ne manterrà, ove possibile, la riservatezza. In rari casi ciò non è possibile: ad esempio, se un tribunale richiede a Sky di comunicare l'identità del segnalante nel corso di una procedura giudiziaria, o in presenza di un obbligo di legge – per esempio, se Sky ritiene possano esistere rischi di sicurezza personale. In tali casi, Sky si impegna per quanto possibile a discutere con il segnalante se procedere e secondo quali modalità.

4.5.3 Richiesta di ulteriore intervento

Se teme che la risposta di Sky ad una preoccupazione da Lei sollevata ai sensi della presente Politica non sia stata appropriata, può rivolgersi a Sky Listens Champion Niall McGinnis (con qualsiasi mezzo, compresa l'e-mail a niall.macginnis@sky.uk) o al Comitato di Audit di Comcast. La Sua segnalazione sarà esaminata da una persona indipendente rispetto all'indagine iniziale.

4.6 Divulgazione all'esterno e consulenza

Sky si attende che tutti i soggetti che prendono parte a un'indagine osservino la riservatezza dell'indagine stessa e di dati e informazioni riservati di Sky. Sky incoraggia i dipendenti a esporre i propri dubbi a Sky prima di contattare

canali esterni, al fine di essere in grado di svolgere indagini e adottare le misure adeguate il prima possibile.

La presente Politica non contiene consigli di carattere legale. Sky opera in un'ampia gamma di territori e i diritti dei whistleblower variano in ognuno di essi. Incoraggiamo tutti a segnalarci i propri dubbi, indipendentemente dall'applicazione delle leggi in materia di whistleblower. Se utilizza i canali indicati nella presente politica, possiamo rispettare le norme locali in vigore.

Se ha bisogno di consigli e indicazioni sulle leggi in vigore nella Sua giurisdizione locale, compresa l'esistenza di Autorità locali (ad esempio, in Italia, Germania, Austria, Irlanda o Portogallo) preposte alla ricezione di segnalazioni esterne, può contattare le seguenti organizzazioni esterne per ricevere orientamento indipendente:

Regno Unito: Protect (Fondazione indipendente dedicata al whistleblowing):
Sito internet: <https://protect-advice.org.uk/> (in precedenza [Public Concern at Work](#))
Helpline: +44 (0) 203 117 2520
E-mail: whistle@protect-advice.org.uk

UE: Servizio d'azione per i cittadini europei (ECAS) al sito internet: <https://ecas.org/> e il relativo servizio "La tua Europa - Consulenza (YEA)"

Austria: le segnalazioni possono essere indirizzate a molteplici Autorità, ad esempio il Federal Bureau of Anti-Corruption all'indirizzo <https://www.bak.gv.at/en/>

Germania: le segnalazioni possono essere indirizzate a molteplici Autorità, ad esempio il Federal Office of Justice (BFJ)

Irlanda: Office of the Protected Disclosures Commissioner al sito internet: <https://www.opdc.ie/>

Italia: ANAC - Autorità Nazionale Anticorruzione al sito internet: <https://www.anticorruzione.it/>

Portogallo: National Anti-Corruption Mechanism (MENAC)

Internazionale: Whistleblowing International Network all'indirizzo <https://whistleblowingnetwork.org>, che riunisce organizzazioni senza scopo di lucro nazionali e internazionali a difesa e protezione dei whistleblower. La sezione Members riporta le organizzazioni nazionali che potrebbero offrire aiuto.

Se si desidera presentare una segnalazione a un organo o autorità di pubblica vigilanza, è necessario assicurarsi che ciò avvenga nell'osservanza della legislazione nazionale. Il dipendente deve essere consapevole dell'impossibilità di ricevere tutela in quanto whistleblower in caso di divulgazione di informazioni riservate al di fuori delle vie legalmente approvate.

5.0 Eccezioni alla Politica

Non sono ammesse eccezioni alla presente Politica per dipendenti a causa della gravità delle ripercussioni della sua inosservanza a carico di Sky e del dipendente.

6.0 Conseguenze della violazione della Politica

L'inosservanza della Politica (salvo eccezione approvata, se del caso) può comportare misure disciplinari fino a, e inclusa, la cessazione del rapporto di lavoro.

7.0 Segnalazione di violazioni o situazioni dubbie



Ci aspettiamo che segnali qualsiasi violazione sospetta o effettiva della presente Politica utilizzando uno dei canali di segnalazione disponibili. Ad esempio, può essere compreso il caso in cui si sia a conoscenza del fatto che la segnalazione di una situazione dubbia da parte di un collega non sia stata presentata in buona fede.

Nessuna parte della Politica o di altre Politiche di Sky limita la possibilità di comunicare o fornire informazioni ad autorità competenti, appropriati enti regolatori, funzionari governativi, agenzie o commissioni governative, compresi la Exchange Commission e la Financial Conduct Authority (Stati Uniti) o loro corrispondenti nazionali in merito a potenziali violazioni di legge senza darne comunicazione a Sky, come previsto dalle Leggi internazionali a tutela dei whistleblower.

8.0 Modifiche della Politica

Sky si assicura che le proprie politiche siano aggiornate ed eque per tutti i dipendenti Sky. La Politica può essere modificata occasionalmente con o senza previa notifica.

La versione più recente della Politica sarà pubblicata sull'intranet locale; è Sua responsabilità quale dipendente leggerla e aggiornarsi in relazione agli obblighi, procedure e ogni altra questione previsti dalla versione più recente della Politica.

9.0 Verifica e revisione della Politica

Il titolare della Politica è responsabile della revisione e della verifica occasionale della Politica; deve altresì accertarsi che siano previsti, messi in opera e verificati dai dirigenti locali adeguati controlli di governance e sorveglianza, che sia fornita relativa formazione e che vi sia adeguata rendicontazione dell'attività dirigenziale, al fine di attenuare i rischi oggetto della Politica.

10.0 Riferimenti di contatto

Per richieste relative alla presente Politica, contattare il proprio responsabile, il gestore della Politica o il consueto riferimento per le questioni legali e la compliance.

11.0 Titolare della Politica

Titolare della Politica: **Sky Group Security**

Il **responsabile della tutela del whistleblowing** di Sky è Niall MacGinnis, direttore della sicurezza del gruppo.

12.0 Allegati

Allegato A – Definizioni e note esplicative

Tabella 1 – Definizione dei termini	
Definizione del termine	Significato
Partner commerciale/i	Per quanto riguarda il fornitore, si definisce come qualunque <i>altro</i> soggetto che intrattiene rapporti commerciali con Sky.
Imprese controllate e collegate	le imprese delle quali Sky sia direttamente o indirettamente azionista di maggioranza.
Fornitore/i	si intendono le aziende o i singoli che forniscono a Sky prodotti, personale o servizi, compresi i loro dipendenti, subappaltatori e agenti.

Tabella 2 – Note esplicative	
Termine	Spiegazione
Terzi	si intende ogni singolo od organizzazione con cui il dipendente sia a contatto durante lo svolgimento delle proprie mansioni per Sky, compresi clienti esistenti e potenziali, partner commerciali, fornitori, contatti aziendali, agenti e consulenti [escludendo i funzionari pubblici].

Allegato B – Link esterni

Le risorse correlate sono riportate sul lato destro. Le unità aziendali locali di Sky possono avere ulteriori restrizioni o linee guida che Lei è tenuto a leggere e rispettare. Per ulteriori informazioni, **faccia riferimento alle intranet delle politiche aziendali locali**. Di seguito troverà i dati delle risorse esterne che possono essere utili.

Comcast

[Codice di condotta Comcast Corporation](#)

[Codice di condotta per i fornitori e i partner commerciali di Comcast Corporation](#)

Sky Group

www.ComcastSkyListens.com