



Gældende for	Sky Group
Ikrafttrædelsesdato	1. jan 2023
Næste gennemgang	1. jan 2024
Klassificering af politik	Begrænset
Politikkens ejer	Group Security, Resilience & Safety

Sky Listens Speak Up-politik (Sky-koncernen)

Denne politik beskriver, hvordan bekymringer vedrørende ulovlige eller uetiske forseelser relateret til Skys forretningsaktiviteter og relationer kan tilvejebringes gennem vores Sky Listens [Sky Lytter]-program. Alle de Sky Listens Speak Up [Sig Frem]-kanaler, den beskriver, kan bruges af medarbejdere, men nogle kan også bruges af kunder, leverandører, forretningspartnere eller andre tredjeparter til at tilvejebringe bekymringer over for Sky. Politikken forklarer også nogle af de vigtigste ansvarsområder, medarbejderne har, for at gøre programmet effektivt.

- For at **printe** dette dokument, skal du enten højreklikke på siden og vælge „Udskriv“, eller trykke på „Control“ og „P“, hvis du bruger en Windows-enhed, eller „Command“ og „P“, hvis du bruger en Mac, og vælge din printer.
- For at **downloade**, skal du enten højreklikke på siden og vælge „Udskriv“ eller trykke „Control“ og „P“, hvis du bruger en Windows-enhed, eller „Command“ og „P“, hvis du bruger en Mac, og vælg „Gem som PDF“ i stedet for din printer.

Indholdsfortegnelse

1.0	Formål	3
2.0	Gældende for	3
3.0	Principper	3
4.0	Sig frem	3
4.1	Hvad der bør anmeldes.....	4
4.2	Sådan gør du opmærksom på en bekymring.....	5
4.3	Lederes ansvar.....	6
4.4	Det gør Sky med indberetninger	6
4.5	Gengældelse, fortrolighed og eskalering	7
4.6	Ekstern offentliggørelse og rådgivning.....	8
5.0	Undtagelse for politikken.....	9
6.0	Konsekvenser af brud på denne butik	9
7.0	Indberetning af brud og bekymringer	9
8.0	Ændringer til denne politik.....	9
9.0	Overvågning og gennemgang af denne politik	9
10.0	Kontaktpunkt(er).....	9
11.0	Politikkens ejer	10
12.0	Bilag	10
	Bilag A - Definitioner og forklarende noter	10
	Bilag B - Eksterne links	10

1.0 Formål

Sky, herunder dets driftsvirksomheder og kontrollerede datterselskaber over hele verden (samlet „vi“, „os“, „vores“, „Sky“ eller „virksomhed“) er forpligtet til at gøre det rigtige og handle med integritet og opretholde de højeste etiske standarder i alle vores forretningsforbindelser og relationer rundt om i verden, og vi forventer det samme af vores folk.

Denne politik („politik“) støtter **Comcast Corporations adfærdskodeks** og beskriver, hvordan bekymringer om ulovlig eller uetisk forseelser vedrørende Skys forretningsaktiviteter og relationer kan indberettes gennem vores Sky Listens-program. Politikken forklarer også det ansvar, medarbejderne har for at gøre programmet effektivt.

Denne politik har til formål at lette indberettelsen uden frygt for gengældelse, så vores program kan advare virksomheden om potentielle problemer og levere effektiv afhjælpning.

Principper, krav og procedurer dækket i denne politik overholder gældende love og regler med hensyn til whistleblowing. Disse omfatter den britiske Employment Rights Act 1996, den britiske Public Interest Disclosure Act 1998, den italienske lov 179/2017, det italienske lovdekret 231/2001, den irske Protected Disclosure Act 2014, portugisisk lov nr. 93/2021, den tyske lov om forpligtelser ifølge virksomheders due diligence for bæredygtighed i forsyningskædelovgivning (LkSG) og relaterede love og regler i andre lande, hvor vi opererer, som ændret fra tid til anden (samlet „Whistleblowing-love“).

Overholdelse af denne politik hjælper også med at beskytte Sky, Comcast og vores folk mod potentielle brud på love og regulatoriske, økonomiske eller omdømmemæssige risici.

2.0 Gældende for

Ansvar i denne politik gælder for alle virksomhedens ansatte, uanset om de er faste eller midlertidige, uanset hvor de befinder sig („du“ eller „ansat“ eller „Sky-folk“).

3.0 Principper

Sky har forpligtet sig til at drive vores forretning retfærdigt, med respekt, ærlighed og integritet. Vi forventer, at alle Sky-folk opretholder høje standarder for etisk adfærd og gennemsigtighed og indberette eventuelle bekymringer så tidligt som muligt.

Denne politik forklarer, hvordan du kan indberette bekymringer vedrørende ethvert af problemerne i afsnittet „Hvad der skal anmeldes“ nedenfor. Det fastlægger nøgleansvar, som medarbejdere har, med henblik på at lette indberetningen, herunder eskalering af problemer, som de bliver opmærksomme på, samt forebyggelse af gengældelse. Denne politik forklarer også, hvordan du bringer sagen videre, hvis du er utilfreds med Skys svar.

Denne politik er ikke beregnet til at behandle virksomhedens processer til håndtering af bekymringer om ulovlig eller uetisk adfærd, der kan blive bragt til virksomhedens opmærksomhed som følge af retssager, en regeringsundersøgelse eller lignende retssager mod virksomheden.

4.0 Sig frem

For at understøtte en bred kultur af åben kommunikation og indberetning har Sky skabt **Sky Listens**-programmet. Dette stiller flere kanaler til rådighed til at indberette en bekymring og giver dig og alle andre en bred vifte af måder at fortælle Sky om din bekymring.

Du opfordres til at tale frit ved at bruge kanalen eller muligheden beskrevet i afsnit 4.3 nedenfor. Uanset hvilken metode, du vælger, skal du overveje at give udtryk for din bekymring på det tidligst mulige tidspunkt.

Medmindre det kræves af lokal lovgivning, kræver Sky ikke, at du afslører din identitet, og vi har en fortrolig hjælpelinje og webportal, hvilket betyder, at du kan lave en indberetning uden at afsløre, hvem du er. I nogle lande kan HR også modtage anonyme anmeldelser via telefon. Alle kan indsende en indberetning via [hjælpelinjen](#) eller [webportalen](#) og dette link er også tilgængeligt i Comcasts adfærdskodeks.

Medarbejderkontaktoplysninger for Sky-afdelinger kan findes på [Group Global SharePoint for Group Security, Resilience & Safety \[Gruppesikkerhed og -resiliens\]](#).

4.1 Hvad der bør anmeldes

Din bekymring kan handle om forseelser, der har fundet sted, finder sted eller sandsynligvis vil finde sted hos Sky, eller som sker uden for Sky, men som kan være forbundet med eller påvirke os. Du kan rejse enhver form for bekymring gennem vores hjælpelinje eller webportal, uanset om din bekymring nyder godt af juridisk whistleblower-beskyttelse (se 4.6 nedenfor for yderligere information om dette).

4.1.1 Arbejdspladsproblem: Enhver påstand eller bekymring, der vedrører en medarbejders daglige **arbejdspladsoplevelse**, såsom;

- (a) unfair behandling,
- (b) bekymringer om arbejdsfordeling,
- (c) personlighedssammenstød med en kollega eller leder,
- (d) planlægningskonflikter, eller
- (e) favoritisering.

4.1.2 Fair ansættelse: Enhver påstand eller bekymring om mistanke om ulovlig eller uetisk adfærd, der anfører, at det er sket en tilsidesættelse af **Behandl folk fair og med respekt**-principperne angivet i Comcasts adfærdskodeks, eller enhver relateret Sky-politik, af Sky, en medarbejder, leverandør, forretningspartner eller tredjepartsrepræsentant for virksomheden, såsom:

- (a) enhver overtrædelse af en gældende arbejds- eller ansættelseslov eller regulering,
- (b) diskrimination og chikane, f.eks. baseret på race, køn, alder, religion, handicap, national oprindelse eller enhver egenskab eller status, der er beskyttet ved lov (som kan variere fra land til land),
- (c) et fjendtligt arbejdsmiljø som defineret i Skys personalepolitikker (f.eks. race, køn, alder, religion, handicap, national oprindelse).

4.1.3 Integritetsproblem: Enhver anden påstand eller bekymring vedrørende **mistanke om ulovlig eller uetisk adfærd**, af Sky, en medarbejder, leverandør, forretningspartner eller tredjepartsrepræsentant for virksomheden inden for et hvilket som helst område som;

- (a) et brud på Adfærskodeks
- (b) regnskab, intern regnskabskontrol eller revisionsforhold
- (c) bestikkelse eller korrupsion
- (d) svig; forfalskning af rejse- og repræsentationsudgifter
- (e) forfalskning af kundenumre eller -målinger
- (f) interessekonflikter
- (g) videregivelse af proprietære eller forretningsfortrolige oplysninger
- (h) misbrug eller tyveri af virksomhedens aktiver
- (i) salg af illegale stoffer; voldelige handlinger eller trusler mod personlig sikkerhed
- (j) forhold, der udgør en fare eller fare for en medarbejder, kunde, facilitet eller offentligheden generelt (herunder stråling, nuklear sikkerhed)
- (k) menneskerettighedsbekymringer, herunder moderne slaveri
- (l) brud vedrørende offentlige indkøb
- (m) uhensigtsmæssigt salg af finansielle produkter og tjenester eller markedsmissbrug
- (n) hvidvaskning af penge
- (o) skatteundragelse

- (p) produktsikkerhed og compliance-problemer
- (q) transportsikkerhedsproblemer
- (r) bekymringer om miljøpåvirkninger (herunder stråling, nuklear sikkerhed)
- (s) usikker adfærd eller praksis på arbejdspladsen, der kan bringe enhver persons sundhed og velvære i fare
- (t) fødevare- og fodersikkerhed, dyresundhed og -velfærd
- (u) brud på forbrugerrettigheder
- (v) beskyttelse af privatlivets fred og personlige data og sikkerhed af informationssystemer og netværk

4.1.4 Gengældelse: Enhver påstand eller bekymring vedrørende **gengældelse** der opstår ved at have indberettet en bekymring eller at have givet oplysninger til virksomheden.

4.2 Sådan gør du opmærksom på en bekymring

Sky-folk kan rejse spørgsmål eller bekymringer ved at kontakte:

- (a) din leder;
- (b) din lokale HR-, sikkerheds- eller juridisk (herunder Compliance) kontaktperson; eller
- (c) dit lokale samarbejdsudvalg;
- (d) Sky Listens fortrolige hjælpelinje eller;
- (e) Sky Listens fortrolige webportal.

Den fortrolige hjælpelinje og webportal kan også bruges af kunder, leverandører, forretningspartnere eller andre tredjeparter, hvis de har bekymringer om potentielt ulovlig eller uetisk adfærd i forbindelse med deres forhold til os eller ethvert andet aspekt af vores forretning.

Mens alle kan bruge hjælpelinjen og webportalen, har nogle arbejdere (se definitioner) eller andre tredjeparter, som ikke er Sky-ansatte, yderligere rettigheder i henhold til lokale whistleblowing-love, når de indberetter en bekymring, de erhverver sig i en arbejdssammenhæng. Overordnet set søger Sky at behandle alle bekymringer, der ikke er en „arbejdsplads“-klage konsekvent og i overensstemmelse med programmets kernestandarder for retfærdighed og fortrolighed som beskrevet i dette dokument. For mere information om whistleblower-rettigheder, se afsnit 4.6 i denne politik.

Alle **fortrolige hjælpelinjens telefonnumre og webportalen** kan findes på www.ComcastSkyListens.com. Der er muligheder for „Indberet via telefon“ og „Indberet online“ (hvilket omfatter at kunne gøre det på dit eget sprog).

Sky Listens-programmet er en del af det bredere Comcast NBCUniversal Listens-program og inkluderer en fortrolig hjælpelinje og webportal administreret af NAVEX Global, Inc. („**Navex**“), en uafhængig tredjepart.

Comcast Corporations revisionsudvalg har også etableret en proces for at medarbejdere kan kommunikere med udvalgets medlemmer. Hvis du har en bekymring, kan du sende en email til: [Audit Committee Chair@comcast.com](mailto:Audit_Committee_Chair@comcast.com). Korrespondance modtaget af revisionsudvalgets formands e-mailkonto håndteres i overensstemmelse med procedurer fastsat af revisionsudvalget. For mere information, besøg afsnittet [Kontakt bestyrelsen](#) på Comcast Corporations website.

Skys folk bør rejse mistanke om hvidvaskning af penge til Sky's embedsmand og af hensyn til databeskyttelse til din lokale databeskyttelsesansvarlige. Alle kan rejse bekymringer på disse områder og andre gennem hjælpelinjen eller webportalen.

4.3 Lederes ansvar

Vi forventer, at alle medarbejdere, inklusive ledere, samarbejder fuldt ud og ærligt i virksomhedsefterforskning af enhver art, så vi kan komme til bunds i problemet og behandle det efter behov. Nogle bekymringer kan kræve en dybdegående efterforskning (herunder af en specialist med relevant erfaring eller færdigheder), som kan omfatte møder med vidner eller andre involverede og indsamling af dokumenter. Som medarbejder eller leder af en medarbejder involveret i en efterforskning, kan du blive bedt om at hjælpe med dette; og hvis du bliver bedt om det, forventer vi, at du holder dette fortroligt.

Som personaleledere i organisationen har en leder yderligere ansvar for at støtte denne politik og en kultur, der omfavner vores kodeks. Ledere skal være det rigtige eksempel og fungere som rollemodeller for deres teams og alle medarbejdere. Det er afgørende, at du fremmer et åbent indberetningsmiljø, der tilskynder medarbejderne til at stille spørgsmål, indberette bekymringer og sige frem.

Når ledere modtager eller bliver gjort opmærksomme på en bekymring fremsat direkte af en af deres medarbejdere, skal de reagere som følger:

- For et **arbejdspladsproblem** (som defineret ovenfor), skal du holde det fortroligt, tage øjeblikkelig upartisk handling for at forstå og løse problemet, dokumentere din tilgang og resultatet [og give dette til din HR-forretningspartner.] Hvis du er i tvivl om, hvordan du gør dette, bør du kontakte din HR-forretningspartner for at få hjælp.
- For et problem vedrørende **„fair ansættelse“** skal du straks anmelde det til din HR-samarbejdspartner; eller hvis det af en eller anden grund ikke er muligt, til arbejdstagerrelationer. De vil normalvis efterforske disse sager. Ledere bør aldrig selv efterforske disse problemer. Hvis disse problemer dukker op under din løsning af et „arbejdsplads“-problem, skal du straks anmelde det.
- For et **„integritetsproblem“** (som defineret ovenfor) skal du straks anmelde det til koncernsikkerheden; eller hvis det af en eller anden grund ikke er muligt, din HR-forretningspartner, arbejdstagerrelationer eller dit lokale Compliance-team. En uafhængig efterforsker vil normalt blive tildelt afhængigt af erfaring og/eller de nødvendige færdigheder.
- Uanset den bekymring, der indberettes, må ledere aldrig engagere sig i nogen form for **gengældelse** og du skal skærpe dette over for alle, du har med at gøre i løbet af en efterforskning. Du skal straks anmelde enhver faktisk gengældelse eller påstand om gengældelse fra andre som et „integritetsproblem“.

4.4 Det gør Sky med indberetninger

4.4.1 Hvad sker der, efter jeg indgiver en anmeldelse?

Sky søger at sikre, at speak up-indberetninger bliver anerkendt til den anmeldende part inden for syv (7) dage efter modtagelsen og gennemgået af personale, der er uafhængigt ansvarlige for at vurdere og håndtere fortrolige whistleblowing-anmeldelser. Afhængigt (som beskrevet i afsnit 4.3 ovenfor) af, hvad problemet er, tildeles sager til en passende uafhængig efterforsker, som vil afgøre behovet for og omfanget af enhver efterforskning.

Efterforskeren(e) kan også komme med anbefalinger, herunder resultater om individuelle personers adfærd, hvilket kan resultere i henvisning til de formelle adfærdsprocesser, der gælder i hvert land, hvor vi opererer. Efterforskeren kan også anbefale andre afhjælpninger eller ændringer for at gøre os i stand til at mindske risikoen for fremtidige forseelser, såsom politikforbedringer, for eksempel. Vi søger altid at efterforske sager og nå resultater så hurtigt og effektivt som vi kan.

4.4.2 Vil jeg få besked om resultatet?

Hvis du har angivet dine kontaktoplysninger eller brugt hjælpelinjen eller webportalen, holder vi dig orienteret om efterforskningens hovedforløb. Vi vil give feedback, hvor vi kan gøre dette i overensstemmelse med loven, samtidig med at efterforskningens integritet bevares. Behovet for, at vi gennemfører en efterforskning upartisk, fortroligt og på en måde, der behandler vores medarbejdere retfærdigt, kan forhindre os i at give dig specifikke

detaljer om efterforskningen eller enhver disciplinær handling, der træffes som følge heraf. Du vil normalt ikke få oplysninger om specifikke disciplinære foranstaltninger, der er truffet mod andre personer. Hvor vi kan give dig feedback, bør du altid behandle enhver information om efterforskningen fortroligt.

Hvis du har valgt at forblive anonym, giver den fortrolige hjælpelinje og webportal en direkte kanal, hvorigennem Sky kan kommunikere med dig og samtidig bevare din anonymitet. Dette kan dog gøre det sværere at efterforske eventuelle bekymringer, fordi vi muligvis ikke kan diskutere dine bekymringer fuldt ud med dig eller indhente yderligere oplysninger. Sky opfordrer dig til at identificere dig selv, hvor du kan, men hvis du vælger ikke at gøre det, vil vi ikke gøre noget forsøg på at finde ud af, hvem du er.

Hvor en forbrydelse eller anden alvorlig begivenhed er blevet indberettet, forbliver den mistænkte person uskyldig indtil og medmindre andet er bevist (f.eks. hvor de erkender sig skyldige i en lovovertrædelse). Ikke desto mindre kan det være nødvendigt at træffe passende beslutninger såsom suspendering for at beskytte Sky-folk, vores forretning og tredjeparter (herunder, men ikke begrænset til, vores leverandører og forretningspartnere). Suspendering betyder ikke, at en påstand er blevet bevist eller at udlede skyld fra den.

4.4.3 Hvilken støtte kan jeg få?

Sky forstår, at det kan være stressende og foruroligende at være involveret i en efterforskning på nogen måde. Vi er forpligtet til at minimere indvirkningen på enkeltpersoner ved at udføre rettidige, retfærdige og upartiske efterforskninger, og vi søger at yde passende støtte til enkeltpersoner gennem hele processen.

Hvis du føler, du har brug for støtte, mens en efterforskning er i gang, kan du spørge efterforskeren. De kan kontakte HR eller din umiddelbart overordnede leder, som vil give dig personlig support som en del af deres rolle. Hvis du har brug for støtte i forhold til selve efterforskningen, så kan du drøfte dette med efterforskeren. De kan henvise dig til en mere passende afdeling eller person for at hjælpe, men vil være i stand til at rådgive dig, før du gør det. Du bør altid sikre dig, at alt relateret til efterforskningen holdes fortroligt.

4.5 Gengældelse, fortrolighed og eskalering

4.5.1 Gengældelse

Sky tillader ikke gengældelse mod nogen indberetter, der i god tro indberetter en bekymring eller deltager i håndteringen eller efterforskningen af en bekymring, uanset om det drejer sig om en faktisk eller formodet bekymring (selvom bekymringen i sidste ende er ubegrundet). Sky søger at forhindre gengældelse ved at være tydelig omkring, at det er et brud på denne politik og sandsynligvis vil udgøre et adfærdsproblem, hvis det bevises.

Ingen bør lide nogen skadelig behandling, fordi de indberetter en bekymring. Vi har givet nogle eksempler nedenfor på de typer af ting, der kan betragtes som skadelig behandling, hvis det sker på grund af en indberetning. Eksemplerne er ikke fyldestgørende.

Du må ikke deltage i nogen former for følgende adfærd mod en person, der har indberettet en bekymring over for Sky, som et resultat af deres indberetning:

- a) suspendering, afskedigelse eller tilsvarende foranstaltninger
- b) degradering eller tilbageholdelse af forfremmelse
- c) overførsel af opgaver, ændring af arbejdsplads, nedsættelse af løn, ændring af arbejdstid
- d) tilbageholdelse af uddannelse
- e) en negativ præstationsvurdering eller beskæftigelsesreference
- f) pålæggelse eller administration af enhver disciplinær foranstaltning, irettesættelse eller anden straf, herunder en økonomisk straf
- g) tvang, intimidering, chikane eller udstødelse
- h) forskelsbehandling, ufordelagtig eller uretfærdig behandling
- i) manglende omdannelse af en midlertidig ansættelseskontrakt til en fast ansættelse, hvor arbejdstageren havde berettigede forventninger om, at vedkommende ville blive tilbudt fast ansættelse
- j) manglende fornyelse eller tidlig opsigelse af en midlertidig ansættelseskontrakt

- k) skade, herunder på personens omdømme, især på sociale medier, eller økonomisk tab, herunder tab af forretning og tab af indkomst
- l) sortlistning baseret på en sektor- eller branchedækkende uformel eller formel aftale, som kan medføre, at personen i fremtiden ikke vil finde beskæftigelse i sektoren eller branchen
- m) tidlig opsigelse eller annullering af en kontrakt om varer eller tjenesteydelser
- n) annullering af en licens eller tilladelse; eller
- o) psykiatriske eller medicinske henvisninger

Hvis du føler, at du har været udsat for ugunstig behandling eller skade, fordi du har sagt frem, bør du indberette det som en **ny bekymring**. Du kan gøre dette ved at bruge de kanaler, der er nævnt i denne politik. Ligeledes bør du indberette en bekymring, hvis du mener, at en anden bliver behandlet dårligt eller bliver diskrimineret på grund af bekymringer, de tidligere har indberettet. Hvis du foretrækker det, kan du gøre det anonymt via hjælpelinjen og portalen.

4.5.2 Fortrolighed

Mange bekymringer dækker situationer og begivenheder, der sandsynligvis vil have en indvirkning på den bredere offentlighed eller have et element af offentlig interesse og kan betragtes som en „Beskyttet videregivelse“ ved lov. Lokale love skelner mellem, hvordan de etablerer beskyttelse for lovligt anerkendte whistleblowere, og disse kan være forskellige i hvert område, hvor vi opererer. Nogle gange falder et problem, du gør opmærksom på, ikke ind under den juridiske definition af „Whistleblowing“ i det pågældende område, og de juridiske beskyttelser gælder muligvis ikke.

Skys politik er at behandle folk konsekvent således, at det beskytter folk. Sky søger at sikre, at fortroligheden er beskyttet, især at anmelderens identitet beskyttes i overensstemmelse med deres ønsker, og at gengældelse i enhver form altid er forbudt.

Hvis du vælger at identificere dig selv, når du laver en indberetning, eller på et hvilket som helst tidspunkt senere, vil vi holde dette fortroligt, hvor vi kan. I sjældne tilfælde er dette måske ikke muligt: for eksempel kan vi blive pålagt at afsløre din identitet af en domstol under retssager, eller vi kan være bekymrede for, at en persons personlige sikkerhed er i fare. Vi vil gøre vores bedste for at drøfte med dig, om og hvordan vi bedst kan gå videre i sådanne sager.

4.5.3 Eskalering

Hvis du er bekymret for, at Skys svar på en bekymring, du har indberettet under denne politik, ikke var passende, kan du eskalere det til Sky Listens Champion Niall McGinnis (på enhver måde, herunder via e-mail til niall.macginnis@sky.uk) eller til Comcast auditeringsudvalg. Din eskalering vil blive undersøgt af en person, der er uafhængig af den oprindelige efterforskning.

4.6 Ekstern offentliggørelse og rådgivning

Skys forventning er, at alle deltagere i en efterforskning respekterer fortroligheden af efterforskningen og Skys fortrolige data og oplysninger. Vi opfordrer dig til at indberette din bekymring til Sky før du kontakter en ekstern kanal, så vi kan undersøge og træffe passende foranstaltninger så hurtigt som muligt.

Denne politik indeholder ikke rådgivning om loven. Sky opererer i en bred vifte af områder, og whistleblowerrettigheder varierer på tværs af hver af disse. Vi opfordrer alle til at indberette deres bekymringer til os, uanset om whistleblowerlove er gældende. Hvis du bruger de kanaler, der er angivet i denne politik, kan vi respektere de lokalt gældende regler.

Hvis du har brug for råd og vejledning om lovene i din lokale jurisdiktion, kan du også kontakte følgende eksterne organisationer for uafhængig vejledning:

UK: Protect (Uafhængig whistleblowing-velgørenhedsorganisation):

Web: <https://protect-advice.org.uk/> (Tidligere kendt som **Public Concern at Work**).

Hjælpelinje: +44 (0) 203 117 2520

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

EU: The European Citizen Action Service (ECAS), på <https://ecas.org/> og dens „Europe Advice (YEA) service“.

Globalt: Whistleblowing International Network på <https://whistleblowingnetwork.org>, som samler nationale og internationale non-profit organisationer for at forsvare og beskytte whistleblowere. Medlemssektionen fremhæver lokale organisationer, som muligvis kan hjælpe.

Hvis du ønsker at indberette til en relevant offentlig regulator eller myndighed, bør du sikre dig, at dette er i overensstemmelse med lokal lovgivning. Vær opmærksom på, at du muligvis ikke er beskyttet som whistleblower, hvis du videregiver fortrolige oplysninger uden om de lovligt godkendte veje.

5.0 Undtagelse for politikken

Undtagelser fra denne politik for medarbejdere er ikke tilladt på grund af alvoren af konsekvenserne for Sky og for dig for ikke at overholde denne politik.

6.0 Konsekvenser af brud på denne politik

Overholdes denne politik ikke (uden godkendt undtagelse hvis relevant) kan det resultere i disciplinærsager til og med opsigelse af ansættelse.

7.0 Indberetning af brud og bekymringer

Vi forventer, at du indberetter alle formodede eller faktiske brud på selve denne politik ved at bruge en af de tilgængelige indberetningskanaler. Dette kan for eksempel omfatte tilfælde, hvor du er klar over, at en kollega indberetter en bekymring, som ikke er i god tro.

Intet i denne Politik eller nogen anden Sky-politik begrænser din mulighed for at kommunikere med eller give oplysninger til nogen kompetent myndighed, passende regulerende organ, embedsmand eller agentur eller kommission, herunder US Securities and Exchange Commission, Financial Conduct Authority eller den lokalt tilsvarende organ vedrørende evt. juridiske brud uden videregivelse til Sky, som beskyttet i henhold til internationale whistleblowing-love.

8.0 Ændringer til denne politik

Sky sørger for, at dens politikker er opdaterede og rigtige for alle hos Sky. Denne Politik kan ændres fra tid til anden med eller uden varsel.

Den seneste version af denne politik offentliggøres på dit lokale intranet, og det er til enhver tid dit ansvar som medarbejder at læse og holde dig ajour med de krav, procedurer og andre forhold, der er angivet i den seneste version af denne politik.

9.0 Overvågning og gennemgang af denne politik

Politikejeren er ansvarlig for at gennemgå og vedligeholde denne Politik fra tid til anden og for at sikre, at passende styrings- og tilsynskontroller og -procedurer er udformet, implementeret og overvåget med lokale virksomhedsejere, at der tilbydes undervisning og for ledelsesansættelse i så fald for at dæmpe risici dækket af denne politik.

10.0 Kontaktpunkt(er)

For forespørgsler om denne politik bedes du kontakte din leder, politikejeren eller din sædvanlige kontaktperson vedrørende juridiske eller compliancemæssige anliggender.

11.0 Politikens ejer

Politikkens ejer: **Sky Group Security**.

Sky's **Whistleblowing Champion** er Niall MacGinnis –Koncerndirektør for sikkerhed.

12.0 Bilag

Bilag A – Definitioner og forklarende noter

Tabel 1 – Definerede begreb	
Defineret begreb	Betydning
Forretningspartner (e)	I forhold til definitionen af leverandør forstås enhver <i>anden</i> enhed, der har et forretningspartnerskab med Sky.
Kontrolleret datterselskab(er)	betyder Skys datterselskaber og associerede selskaber, hvor Sky direkte eller indirekte ejer mere end 50 % af stemmeretten.
Leverandør(er)	betyder enhver virksomhed eller person, der leverer produkter, personale eller tjenester til os, herunder dets personale, underleverandører og agenter.
Tabel 2 – Forklarende noter	
Begreb	Forklaring
Tredjepart(er)	dækker enhver person eller organisation, du kommer i kontakt med i løbet af dit arbejde for Sky, herunder faktiske og potentielle kunder, kunder, forretningspartnere, leverandører, forretningskontakter, agenter og rådgivere [men ikke inklusive offentlige embedsmænd].

Bilag B – Eksterne links

Relaterede ressourcer er oplyst i højre side. Skys lokale forretningsenheder kan have yderligere politiske begrænsninger eller retningslinjer, som du også kan være forpligtet til at læse og overholde. **Se dit intranet for**



din lokale forretningspolitik for yderligere information. Nedenfor finder du detaljer om eksterne ressourcer, som kan være nyttige.

Comcast

[Comcast Corporations adfærdskodeks](#)

[Comcast Corporation adfærdskodeks for leverandører og forretningspartnere](#)

Sky Group

[Ways of Working](#) (kun UK på nuværende tidspunkt)

www.ComcastSkyListens.com