

Whistleblowing-Richtlinie (Sky-Gruppe)

Deutsche Version

Datum der letzten Überprüfung 01/04/2022, Datum der nächsten Überprüfung 31/03/2023
Eingeschränkt

Diese Richtlinie beschreibt einen einfachen und effektiven Weg für unsere Mitarbeiter, einschließlich externer Personen, um Fragen oder Bedenken in Bezug auf Probleme am Arbeitsplatz oder vermutetes illegales oder unethisches Verhalten oder Bedenken im Zusammenhang mit den Geschäftsaktivitäten und -beziehungen von Sky, z. B. Arbeitsbedingungen, Menschenrechts- und Umweltauswirkungen, illegales oder sonstiges unethisches Verhalten, zu äußern. Der beschriebene Hinweisgeberkanal kann auch von Kunden, Lieferanten, Geschäftspartnern oder anderen Dritten genutzt werden, um eine Beschwerde an Sky zu richten.

- Um dieses Dokument **zu drucken**, klicke entweder mit der rechten Maustaste auf die Seite und wähle "Drucken", oder drücke "Strg" und "P", wenn Du ein Windows-Gerät verwendest, oder "Befehl" und "P", wenn Du einen Mac verwendest, und wähle Deinen Drucker aus.
- Zum **Herunterladen** klicke entweder mit der rechten Maustaste auf die Seite und wähle "Drucken", oder drücke "Strg" und "P", wenn Du ein Windows-Gerät verwendest, oder "Befehl" und "P", wenn Du einen Mac verwendest, und wähle "Als PDF speichern" anstelle Deines Druckers.

Inhaltsübersicht

[1.0 Zweck](#)

[2.0 Anwendbar auf](#)

[3.0 Grundsätze](#)

[4.0 Das Wort ergreifen](#)

[4.1 Was sollte gemeldet werden?](#)

[4.2 Verantwortlichkeiten der Manager](#)

[4.3 Wie man ein Anliegen vorbringt](#)

[4.4 Was Sky mit Berichten macht](#)

[4.5 Vergeltungsmaßnahmen, Vertraulichkeit und Eskalation](#)

[4.6 Externe Offenlegung und Beratung](#)

[5.0 Ausnahmen von dieser Richtlinie](#)

[6.0 Folgen eines Verstoßes gegen diese Richtlinie](#)

[7.0 Meldung von Verstößen oder Bedenken](#)

[8.0 Änderungen an dieser Richtlinie](#)

[9.0 Überwachung und Überprüfung dieser Richtlinie](#)

[10.0 Kontaktstellen](#)

[11.0 Eigentümer der Richtlinie](#)

[12.0 Anhänge](#)

[Anhang A - Definitionen und Erklärungen](#)

[Externe Links](#)

1.0 Zweck

Sky, einschließlich seiner operativen Geschäftsbereiche und kontrollierten Tochtergesellschaften weltweit (zusammenfassend "**wir**", "**uns**", "**unser**", "**Sky**" oder "**Unternehmen**"), hat sich verpflichtet, bei allen geschäftlichen Transaktionen und Beziehungen auf der ganzen Welt das Richtige zu tun und mit Integrität und höchsten ethischen Standards zu handeln, und wir erwarten dasselbe von unseren Mitarbeitern.

Diese Richtlinie ("**Richtlinie**") unterstützt den **Verhaltenskodex der Comcast Corporation** und stellt einen einfachen und effektiven Weg für Mitarbeiter und Externe dar, um Fragen oder Bedenken bezüglich eines Problems am Arbeitsplatz oder eines vermuteten illegalen oder unethischen Verhaltens zu äußern. Sie dient dazu, die Berichterstattung zu erleichtern, verantwortungsbewusstes individuelles Verhalten zu fördern und das Unternehmen auf potenzielle Probleme aufmerksam zu machen, ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen.

Die Grundsätze, Anforderungen und Verfahren, die in dieser Richtlinie behandelt werden, entsprechen den geltenden Gesetzen und Vorschriften in Bezug auf Whistleblowing. Dazu gehören der U.K. Employment Rights Act 1996, der U.K. Public Interest Disclosure Act 1998, das italienische Gesetz 179/2017, das italienische Gesetzesdekret 231/2001, das irische Protected Disclosure Act 2014, das portugiesische Gesetz Nr. 93/2021, das deutsche Gesetz über die Lieferkette (LkSG) und damit zusammenhängende Gesetze und Vorschriften in anderen Ländern, in denen wir tätig sind, in ihrer jeweils gültigen Fassung (zusammenfassend "**Whistleblowing-Gesetze**").

Die Einhaltung dieser Richtlinie trägt dazu bei, Sky, Comcast und unsere Mitarbeiter vor potenziellen Gesetzesverstößen und regulatorischen, finanziellen oder rufschädigenden Risiken zu schützen.

2.0 Anwendbar auf

Diese Richtlinie gilt für alle Mitarbeiter des Unternehmens, unabhängig davon, ob Du sie unbefristet oder befristet beschäftigt sind und wo sie sich befinden ("**Du**" oder "**Mitarbeiter**" oder "**Sky-Mitarbeiter einschließlich externer Mitarbeiter**").

3.0 Grundsätze

Sky verpflichtet sich, seine Geschäfte fair, respektvoll, ehrlich und integer zu führen, und wir erwarten von allen Sky-Mitarbeitern, dass sie hohe Standards für ethisches Verhalten und Transparenz einhalten und etwaige Beschwerden so früh wie möglich vorbringen.

In dieser Richtlinie wird erläutert, wie Du auf verantwortungsvolle Weise Bedenken äußern kannst, wenn Du einen begründeten Verdacht auf Fehlverhalten oder geschäftliches Fehlverhalten hast, einschließlich, aber nicht beschränkt auf die im nachstehenden Abschnitt "Was sollte gemeldet werden" genannten Situationen. In dieser Richtlinie wird auch erläutert, wie Du die Angelegenheit weiterverfolgen kannst, wenn Du mit der Reaktion von Sky unzufrieden bist.

Sky duldet keine Belästigung oder Viktimisierung von Personen, die in gutem Glauben Fragen stellen, selbst wenn sich diese als falsch erweisen.

Diese Richtlinie zielt nicht darauf ab, die Verfahren des Unternehmens für den Umgang mit Bedenken über illegales oder unethisches Verhalten zu regeln, die ihm infolge eines Rechtsstreits, einer behördlichen Untersuchung oder einer ähnlichen gegen das Unternehmen eingeleiteten rechtlichen Maßnahme zur Kenntnis gebracht werden.

4.0 Das Wort ergreifen

Um eine breite Kultur der offenen Kommunikation und Berichterstattung zu fördern, hat Sky das **Sky Listens** Programm ins Leben gerufen, um das Sky Listens Programm zu unterstützen. Dieses bietet mehrere Kanäle, um ein Anliegen vorzubringen, und gibt jedem eine breite Palette von Möglichkeiten, Sky von seinem Anliegen zu unterrichten.

Du wirst ermutigt, Dich über den Kanal oder die Option zu äußern, die Dir am angenehmsten ist. Alle diese Möglichkeiten werden in Abschnitt 4.3 unten beschrieben. Unabhängig davon, welche Methode Du wählst, solltest Du Dein Anliegen zum frühestmöglichen Zeitpunkt vorbringen.

Sky verlangt nicht, dass Du Deine Identität preisgibst, es sei denn, dies ist gesetzlich vorgeschrieben. Wir haben eine vertrauliche Helpline und ein Webportal, über die Du eine Meldung machen kannst, ohne Deine Identität preiszugeben. In einigen Ländern kann die Personalabteilung auch anonyme Meldungen per Telefon entgegennehmen. Jeder kann eine Meldung über die Helpline oder das Webportal einreichen, und die Einzelheiten dazu sind im Comcast-Verhaltenskodex öffentlich zugänglich.

4.1 Was sollte gemeldet werden?

Ein Anliegen kann sich auf die Sorge, den Verdacht oder das Wissen um ein Fehlverhalten beziehen, das innerhalb von Sky stattgefunden hat, stattfindet oder wahrscheinlich stattfinden wird, oder das außerhalb von Sky stattfindet, sich aber auf uns auswirken kann. Beispiele hierfür sind:

4.1.1 Problem am Arbeitsplatz: Jeder Vorwurf oder jedes Anliegen, das sich auf die alltäglichen **Erfahrungen** eines Mitarbeiters **am Arbeitsplatz** bezieht, wie z. B.;

- (a) Unfaire Behandlung,
- (b) Bedenken hinsichtlich der Arbeitsverteilung,
- (c) persönliche Konflikte mit einem Kollegen oder Vorgesetzten,
- (d) Terminkonflikte, oder
- (e) Günstlingswirtschaft.

4.1.2 Faires Beschäftigungsproblem: Jede Anschuldigung oder Besorgnis über ein mutmaßlich illegales oder unethisches Verhalten, das einen Verstoß gegen die im Comcast-Verhaltenskodex oder einer damit zusammenhängenden Sky-Richtlinie

dargelegten Grundsätze der **fairen und respektvollen Behandlung von Menschen** durch Sky, einen Mitarbeiter oder einen Drittvertreter des Unternehmens darstellt, wie z. B.:

(a) Diskriminierung, Belästigung oder ein feindliches Arbeitsumfeld, wie in den Personalrichtlinien von Sky definiert (z. B. Rasse, Geschlecht, Alter, Religion, Behinderung, nationale Herkunft)

(b) einen Verstoß gegen geltende Arbeits- oder Beschäftigungsgesetze oder -vorschriften;

4.1.3 Integritätsproblem: Jede andere Anschuldigung oder Besorgnis über **mutmaßlich illegales oder unethisches Verhalten** von Sky, einem Mitarbeiter oder einem Drittvertreter des Unternehmens, wie z. B.;

(a) die Behauptung eines Verstoßes gegen den Verhaltenskodex

(b) Fragen der Rechnungslegung, der internen Kontrolle der Rechnungslegung oder der Rechnungsprüfung;

(c) Bestechung, Korruption oder Schmiergelder;

(d) Betrug; Fälschung von Reise- und Bewirtungskosten;

(e) Fälschung von Kundennummern oder Kennzahlen;

(f) Interessenkonflikte;

(g) Offenlegung geschützter oder persönlich identifizierbarer Informationen;

(h) Missbrauch oder Diebstahl von Vermögenswerten des Unternehmens;

(i) Verkauf von illegalen Drogen, Gewalttaten oder Bedrohung der persönlichen Sicherheit;

(j) Bedingungen, die eine Gefahr oder ein Risiko für einen Mitarbeiter, einen Kunden, eine Einrichtung oder die allgemeine Öffentlichkeit darstellen;

(k) Öffentliches Auftragswesen;

(l) Finanzdienstleistungen, -produkte und -märkte und Verhinderung von Geldwäscherei

(m) Produktsicherheit und Konformität

(n) Verkehrssicherheit

(o) Schutz der Umwelt

(p) Strahlenschutz und nukleare Sicherheit

(q) Lebensmittel- und Futtermittelsicherheit, Tiergesundheit und Tierschutz

(r) Öffentliche Gesundheit

(s) Verbraucherschutz

(t) Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten sowie Sicherheit von Informationssystemen und Netzen; oder

(u) Menschenrechtsbelange.

4.1.4 Vergeltungsmaßnahmen: Jede Anschuldigung oder Besorgnis über **Vergeltungsmaßnahmen**, die sich daraus ergibt, dass ein Anliegen vorgebracht oder dem Unternehmen Informationen zur Verfügung gestellt wurden.

Bestimmte Rechtsordnungen können Einzelpersonen dazu verpflichten, der Polizei alle Informationen zu melden, von denen Du weißt oder glaubst, dass Du bei der Aufklärung von Straftaten von großem Nutzen sein könntest:

(a) Verhinderung der Begehung einer einschlägigen Straftat durch eine andere Person; oder

(b) um die Ergreifung, Verfolgung oder Verurteilung einer anderen Person wegen einer einschlägigen Straftat sicherzustellen, diese Informationen so bald wie möglich an die örtliche Polizei weiterzugeben;

und diese Informationen an die örtliche Polizeibehörde weiterzugeben, sobald dies vernünftigerweise durchführbar ist.

4.2 Verantwortlichkeiten der Manager

Wir erwarten von allen Mitarbeitern, auch von Führungskräften, dass sie bei Untersuchungen jeglicher Art des Unternehmens uneingeschränkt und ehrlich kooperieren, damit wir dem Problem auf den Grund gehen und es bei Bedarf angehen können. Einige Anliegen können eine eingehende Untersuchung (auch durch einen Spezialisten) erfordern, die auch Treffen mit Zeugen oder anderen Beteiligten und das Sammeln von Dokumenten umfassen kann. Als Mitarbeiter oder Vorgesetzter eines in eine Untersuchung involvierten Mitarbeiters könntest Du gebeten werden, dabei zu helfen; in diesem Fall erwarten wir von Dir, dass Du dies vertraulich behandelst.

Als Führungspersönlichkeiten innerhalb des Unternehmens haben Manager zusätzliche Aufgaben zur Unterstützung dieser Richtlinie und einer Kultur, die unseren Kodex verkörpert. Führungskräfte müssen mit gutem Beispiel vorangehen und als Vorbilder für ihre Teams und alle Mitarbeiter dienen. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass Du ein offenes Berichtsumfeld förderst, das die Mitarbeiter ermutigt, Fragen zu stellen, Bedenken zu äußern und ihre Meinung zu sagen.

Wenn Führungskräfte ein Anliegen eines Mitarbeiters erhalten oder davon Kenntnis erhalten, musst Du wie folgt reagieren:

- Bei einem **Problem am Arbeitsplatz** (wie oben definiert) musst Du es vertraulich behandeln, sofort unparteiische Maßnahmen ergreifen, um das Problem zu verstehen und zu lösen, Deine Vorgehensweise und das Ergebnis dokumentieren [und Deinem HR Business Partner zur Verfügung stellen]. Wenn Du Dir nicht sicher bist, wie Du vorgehen sollst, solltest Du Dich an Deinen HR Business Partner wenden.
- Wenn es sich um ein "**faïres Beschäftigungsproblem**" oder ein "**Integritätsproblem**" (wie oben definiert) handelt, musst Du dies unverzüglich Deinem HR-Geschäftspartner oder, falls dies aus irgendeinem Grund nicht möglich ist, Employee Relations oder Deinem lokalen Compliance-Team melden. Manager sollten diesen Problemen niemals selbst nachgehen. Wenn diese Fragen bei der Lösung eines "Arbeitsplatzproblems" auftauchen, musst Du dies sofort melden.
- Unabhängig von den vorgebrachten Bedenken dürfen Führungskräfte niemals **Vergeltungsmaßnahmen ergreifen**, und Du musst dies gegenüber allen Personen, mit denen Du im Laufe einer Untersuchung zu tun hast, bekräftigen. Du musst jede tatsächliche Vergeltungsmaßnahme oder den Verdacht auf Vergeltungsmaßnahmen durch andere unverzüglich als "Integritätsproblem" melden.

4.3 Wie man ein Anliegen vorbringt

Sky-Benutzer können sich mit Fragen oder Bedenken an Sky wenden:

- (a) Ihr Vorgesetzter,
- (b) Ihre lokale Kontaktperson für Personal, Sicherheit oder Recht (einschließlich Compliance); oder
- (c) Ihr örtlicher Betriebsrat
- (d) die vertrauliche Helpline von Sky Listens oder
- (e) das vertrauliche Webportal von Sky Listens.

Die vertrauliche Helpline und das Webportal können auch von Kunden, Lieferanten, Geschäftspartnern oder anderen Dritten genutzt werden, wenn Du Bedenken hinsichtlich eines potenziell illegalen oder unethischen Verhaltens im Zusammenhang mit ihrer Beziehung zu uns oder einem anderen Aspekt unseres Geschäfts hast.

Während die Helpline und das Webportal von jedermann genutzt werden können, haben einige Arbeitnehmer (gemäß 45(1) AEUV) oder andere Dritte, die keine Sky-Mitarbeiter sind, gemäß den lokalen Whistleblowing-Gesetzen zusätzliche Rechte, wenn Du eine Beschwerde einreichst. Weitere Informationen über Deine Rechte findest Du in Abschnitt 4.6 dieser Richtlinie.

Sowohl die Nummern der vertraulichen Helpline als auch das Webportal findest Du unter www.ComcastSkyListens.com. Dort gibt es die Optionen "Meldung per Telefon" und "Online-Meldung" (die auch in der eigenen Sprache erfolgen kann).

Das Sky Listens Programm ist Teil des umfassenderen Sky Listens Programms und umfasst eine vertrauliche Helpline und ein Webportal, die von NAVEX Global, Inc. ("**Navex**"), einem unabhängigen Dritten, verwaltet werden.

Der Prüfungsausschuss der Comcast Corporation hat auch ein Verfahren für Mitarbeiter eingerichtet, um mit seinen Mitgliedern zu kommunizieren. Wenn Du ein Anliegen hast, könntest Du eine E-Mail senden an: mailto:Audit_Committee_Chair@comcast.com. Korrespondenz, die über das E-Mail-Konto des Vorsitzenden des Prüfungsausschusses eingeht, wird gemäß den vom Prüfungsausschuss festgelegten Verfahren behandelt. Weitere Informationen findest Du im Abschnitt [Kontakt mit dem Vorstand](#) auf der Website der Comcast Corporation.

Sky-Mitarbeiter sollten einen Verdacht auf Geldwäsche an den Sky-Beauftragten melden und Datenschutzbedenken an den örtlichen Datenschutzbeauftragten weiterleiten. Alle anderen können Bedenken in diesen und anderen Bereichen über die Helpline oder das Webportal äußern,

4.4 Was Sky mit Berichten macht

4.4.1 Was passiert, nachdem ich eine Meldung eingereicht habe?

Es gehört zu den Grundsätzen von Sky, dass Whistleblowing-Meldungen innerhalb von sieben (7) Tagen nach Eingang mit dem Meldenden bestätigt und von Mitarbeitern überprüft werden, die unabhängig für die Bewertung und Bearbeitung vertraulicher Whistleblowing-Meldungen zuständig sind. Wir entscheiden über die Notwendigkeit und den Umfang einer Untersuchung.

In einigen Fällen kann Sky einen (internen oder externen) Ermittler oder ein Team von Ermittlern mit einschlägiger Erfahrung damit beauftragen, die Fakten zu möglichen Verstößen zu ermitteln. Der/die Ermittler kann/können auch Empfehlungen aussprechen, einschließlich Feststellungen zum Verhalten einzelner Personen, die zu einer Weiterleitung an die formellen Verhaltensverfahren führen können, die in jedem Land gelten, in dem wir tätig sind. Der Untersuchungsbeauftragte kann auch andere Änderungen empfehlen, die uns in die Lage versetzen, das Risiko künftigen Fehlverhaltens zu mindern, wie z. B. eine Verbesserung der Richtlinien.

4.4.2 Werde ich über das Ergebnis informiert?

Wenn Du uns Deine Kontaktdaten mitgeteilt oder die Helpline oder das Webportal genutzt hast, werden wir Dich über die wichtigsten Fortschritte der Untersuchung und den voraussichtlichen Zeitrahmen auf dem Laufenden halten und Dir, soweit möglich, im Einklang mit dem Gesetz Feedback geben, wobei die Integrität der Untersuchung gewahrt bleibt. Die Notwendigkeit, eine Untersuchung unparteiisch, vertraulich und in einer Weise abzuschließen, die unsere Mitarbeiter fair behandelt, kann uns daran hindern, Dir bestimmte Einzelheiten der Untersuchung oder etwaige daraus resultierende Disziplinarmaßnahmen mitzuteilen. Normalerweise erhältst Du keine Einzelheiten über spezifische Disziplinarmaßnahmen, die gegen andere Personen ergriffen wurden. Wenn wir Dir eine Rückmeldung geben können, solltest Du alle Informationen über die Untersuchung stets vertraulich behandeln.

Wenn Du Dich entschieden hast, anonym zu bleiben, bieten die vertrauliche Helpline und das Webportal einen direkten Kanal, über den Sky mit Dir kommunizieren kann, ohne Deine Anonymität zu verletzen. Dies kann jedoch die Untersuchung der vorgebrachten Bedenken erschweren, da wir unter Umständen nicht in der Lage sind, Deine Bedenken mit Dir zu besprechen oder weitere Informationen zu erhalten. Sky bittet Dich, sich nach Möglichkeit auszuweisen, aber wenn Du das nicht tust, werden wir nicht versuchen, herauszufinden, wer Du bist.

Wenn ein Verbrechen oder ein anderes schwerwiegendes Ereignis gemeldet wurde, bleibt die verdächtige Person bis zum Beweis des Gegenteils unschuldig (z. B. wenn Du sich einer Straftat schuldig bekennt). Dennoch müssen unter Umständen angemessene Entscheidungen wie die Suspendierung getroffen werden, um die Mitarbeiter von Sky, unser Unternehmen und Dritte (einschließlich, aber nicht beschränkt auf unsere Lieferanten und Geschäftspartner) zu schützen. Eine Suspendierung bedeutet nicht, dass eine Anschuldigung bewiesen ist oder auf eine Schuld schließen lässt.

4.4.3 Welche Unterstützung kann ich erhalten?

Sky ist sich bewusst, dass die Beteiligung an einer Untersuchung in irgendeiner Weise stressig und beunruhigend sein kann. Wir sind bestrebt, die Auswirkungen auf den Einzelnen so gering wie möglich zu halten, indem wir zeitnahe, faire und unparteiische Untersuchungen durchführen und den Betroffenen während des Prozesses angemessene Unterstützung bieten.

Wenn Du das Gefühl hast, dass Du während einer laufenden Untersuchung Unterstützung benötigst, kannst Du Dich an die Personalabteilung oder Deinen direkten Vorgesetzten wenden, die Dir im Rahmen ihrer Aufgaben persönliche Unterstützung anbieten werden. Wenn Du Unterstützung in Bezug auf die Untersuchung selbst benötigst, kannst Du dies mit dem Ermittler besprechen. Dieser kann Dich an eine geeignetere Abteilung oder Person verweisen, die Dir helfen kann, wird Dich aber auch vorher beraten können. Du solltest immer sicherstellen, dass alles, was mit der Untersuchung zu tun hat, vertraulich behandelt wird.

4.5 Vergeltungsmaßnahmen, Vertraulichkeit und Eskalation

4.5.1 Vergeltungsmaßnahmen

Sky lässt keine Vergeltungsmaßnahmen gegen Reporter zu, die in gutem Glauben ein Anliegen vorbringen oder sich an der Bearbeitung oder Untersuchung eines Anliegens beteiligen, unabhängig davon, ob es sich um ein tatsächliches oder vermutetes Anliegen handelt (selbst wenn sich das Anliegen letztendlich als unbegründet erweist).

Niemand sollte eine nachteilige Behandlung erfahren, weil er ein Problem gemeldet hat. Nachfolgend findest Du einige Beispiele dafür, was passieren kann, wenn Du eine Meldung machst. Die aufgeführten Beispiele sind nicht erschöpfend.

- a) Suspendierung, Entlassung, Entlassung oder gleichwertige Maßnahmen.
- b) Herabstufung oder Verweigerung der Beförderung.
- c) Übertragung von Aufgaben, Verlegung des Arbeitsortes, Lohnkürzung, Änderung der Arbeitszeit.
- d) Verweigerung der Ausbildung.
- e) eine negative Leistungsbeurteilung oder ein Arbeitszeugnis.
- f) Verhängung oder Vollstreckung einer Disziplinarmaßnahme, eines Verweises oder einer anderen Strafe, einschließlich einer Geldstrafe.
- g) Nötigung, Einschüchterung, Belästigung oder Ächtung.
- h) Diskriminierung, Benachteiligung oder unfaire Behandlung.
- i) Nichtumwandlung eines befristeten Arbeitsvertrags in einen unbefristeten, wenn der Arbeitnehmer berechnete Erwartungen hatte, dass ihm eine unbefristete Beschäftigung angeboten würde.
- j) Nichtverlängerung oder vorzeitige Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrags.
- k) Schädigung, einschließlich des Rufs der Person, insbesondere in den sozialen Medien, oder finanzieller Schaden, einschließlich Geschäfts- und Einkommensverlusten.
- l) Schwarze Listen auf der Grundlage einer sektor- oder branchenweiten informellen oder formellen Vereinbarung, die dazu führen kann, dass die betreffende Person in Zukunft keine Beschäftigung in dem Sektor oder der Branche findet.
- m) die vorzeitige Beendigung oder Kündigung eines Vertrags über Waren oder Dienstleistungen.
- n) Entzug einer Lizenz oder Genehmigung; oder
- o) psychiatrische oder medizinische Überweisungen.

Wenn Du das Gefühl hast, dass Du benachteiligt oder schikaniert wurdest, weil Du Deine Meinung gesagt hast, solltest Du dies als **neues Anliegen** vorbringen. Du kannst dies über die in dieser Richtlinie genannten Kanäle tun. Ebenso solltest Du ein Anliegen vorbringen, wenn Du der Meinung bist, dass eine andere Person schlecht behandelt oder diskriminiert wird, weil Du zuvor Bedenken geäußert hast. Wenn Du es vorziehst, kannst Du dies anonym über die Helpline und das Portal tun.

4.5.2 Vertraulichkeit

Viele Anliegen beziehen sich auf Situationen und Ereignisse, die wahrscheinlich Auswirkungen auf die breite Öffentlichkeit haben oder von öffentlichem Interesse sind und von Gesetzes wegen als "geschützte Offenlegung" betrachtet werden können. Die lokalen Gesetze unterscheiden sich darin, wie sie den Schutz für gesetzlich anerkannte Hinweisgeber festlegen, und diese können in jedem Gebiet, in dem wir tätig sind, unterschiedlich sein. Es kann vorkommen, dass ein von Ihnen angesprochenes Problem nicht unter die gesetzliche Definition von "Whistleblowing" in dem betreffenden Gebiet fällt und der gesetzliche Schutz nicht gilt.

Die Einstellung von Sky besteht darin, Menschen in der Art und Weise, wie sie geschützt werden, konsequent zu behandeln. Sky ist bestrebt, den Schutz der Vertraulichkeit zu gewährleisten, insbesondere, dass die Identität von Reportern entsprechend ihren Wünschen geschützt wird und dass Vergeltungsmaßnahmen in jeder Form stets verboten sind.

Wenn Du Dich dafür entscheidest, Deine Identität anzugeben, wenn Du eine Meldung machst, oder zu einem späteren Zeitpunkt, werden wir dies vertraulich behandeln, wo immer wir können. In seltenen Fällen kann dies nicht möglich sein: Zum Beispiel können wir von einem Gericht verpflichtet werden, Deine Identität während eines Gerichtsverfahrens preiszugeben, oder wir können befürchten, dass die persönliche Sicherheit einer Person gefährdet ist. Wir werden unser Bestes tun, um mit Dir zu besprechen, ob und wie wir in solchen Fällen am besten vorgehen.

4.5.3 Eskalation

Wenn Du der Meinung bist, dass die Reaktion von Sky auf ein von Dir im Rahmen dieser Richtlinie geäußertes Anliegen nicht angemessen war, kannst Du die Angelegenheit an den Whistleblowing Champion Niall McGinnis (auf beliebigem Wege, einschließlich E-Mail) oder an den Comcast-Prüfungsausschuss weiterleiten. Ihre Eskalation wird von einer Person untersucht, die von der ursprünglichen Untersuchung Ihres Anliegens unabhängig ist.

4.6 Externe Offenlegung und Beratung

Sky erwartet, dass alle Teilnehmer an einer Untersuchung die Vertraulichkeit der Untersuchung und der vertraulichen Daten und Informationen von Sky respektieren. Wir ermutigen Dich, Dein Anliegen bei Sky vorzubringen, bevor Du Dich an einen externen Kanal wendest, damit wir so schnell wie möglich eine Untersuchung durchführen und geeignete Maßnahmen ergreifen können.

Wenn Du eine Meldung an eine einschlägige Aufsichtsbehörde oder Behörde machen willst, solltest Du sicherstellen, dass dies im Einklang mit der örtlichen Gesetzgebung steht. Bitte beachte, dass Du möglicherweise nicht als Whistleblower geschützt bist, wenn Du vertrauliche Informationen außerhalb der gesetzlich zugelassenen Wege weitergibst.

Du kannst Dich auch an die folgenden externen Organisationen wenden, um unabhängige Beratung und Anleitung zu erhalten:

UK: Protect (unabhängige Wohltätigkeitsorganisation zur Meldung von Missständen):

- Web: <https://protect-advice.org.uk/> (früher bekannt als Public Concern at Work).
- Beratungsstelle: 0203 117 2520
- E-Mail: whistle@protect-advice.org.uk

EU: Der European Citizen Action Service (ECAS), <https://ecas.org/> und sein "Europe Advice (YEA) Service".

Global: Whistleblowing International Network unter <https://whistleblowingnetwork.org>, das nationale und internationale gemeinnützige Organisationen zusammenbringt, um Whistleblower zu verteidigen und zu schützen. Im Abschnitt "Mitglieder" werden lokale Organisationen genannt, die möglicherweise helfen können.

5.0 Ausnahmen von dieser Richtlinie

Ausnahmen von dieser Richtlinie sind aufgrund der schwerwiegenden Folgen, die die Nichteinhaltung dieser Richtlinie für Sky und für Dich hat, nicht zulässig.

6.0 Folgen eines Verstoßes gegen diese Richtlinie

Die Nichteinhaltung dieser Richtlinie (gegebenenfalls ohne genehmigte Ausnahme) kann zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen.

7.0 Meldung von Verstößen oder Bedenken

Wir erwarten von Dir, dass Du mutmaßliche oder tatsächliche Verstöße gegen diese Richtlinie meldest, indem Du Dich an Deinen Vorgesetzten, eine andere lokale Führungskraft, einen Vertreter der Personalabteilung, einen Ansprechpartner der Rechtsabteilung (einschließlich Compliance), die Sky Listens Helpline oder das Webportal, den Betriebsrat oder andere lokale Kanäle wendest, die in den lokalen Richtlinien festgelegt sind. Weitere Informationen zu den verfügbaren Meldekanälen findest Du unter www.ComcastSkyListens.com. Dies kann zum Beispiel der Fall sein, wenn Du weißt, dass ein Kollege Bedenken äußert, die nicht in gutem Glauben sind.

Sky verbietet Vergeltungsmaßnahmen gegen Sky Mitarbeiter, die in gutem Glauben einen tatsächlichen oder vermuteten Verstoß gegen diese Richtlinie melden, auch wenn sich die Bedenken letztlich als unbegründet erweisen.

Keine Bestimmung dieser Richtlinie oder einer anderen Richtlinie von Sky schränkt Deine Möglichkeit ein, mit einer zuständigen Behörde, einer zuständigen Regulierungsbehörde, einem Regierungsbeamten oder einer Behörde oder Kommission, einschließlich der U.S. Securities and Exchange Commission, der Financial Conduct Authority oder einer vergleichbaren Behörde vor Ort, über mögliche Rechtsverstöße zu kommunizieren oder ihnen Informationen zukommen zu lassen, ohne dass Du Sky davon in Kenntnis setzen musst, wie es durch internationale Whistleblower-Gesetze geschützt ist

8.0 Änderungen an dieser Richtlinie

Sky stellt sicher, dass seine Richtlinien aktuell und für jeden bei Sky richtig sind. Diese Richtlinie kann von Zeit zu Zeit mit oder ohne Ankündigung geändert werden.

Es liegt in Ihrer Verantwortung, die Anforderungen, Verfahren und anderen Angelegenheiten, die in der neuesten Version dieser Richtlinie dargelegt sind, jederzeit zu lesen, zu verstehen und einzuhalten.

9.0 Überwachung und Überprüfung dieser Richtlinie

Der für die Richtlinie Verantwortliche ist dafür zuständig, diese Richtlinie von Zeit zu Zeit zu überprüfen und aufrechtzuerhalten und dafür zu sorgen, dass angemessene Kontrollen

und Verfahren zur Steuerung und Überwachung mit den lokalen Geschäftsinhabern entwickelt, umgesetzt und überwacht werden, dass Schulungen durchgeführt werden und dass die Geschäftsleitung gegebenenfalls Bericht erstattet, um die von dieser Richtlinie abgedeckten Risiken zu mindern.

10.0 Kontaktstellen

Wenn Du Fragen zu dieser Richtlinie hast, wende Dich bitte an Deinen Vorgesetzten, den Inhaber der Richtlinie oder Deine üblichen Ansprechpartner in der Rechtsabteilung oder bei der Compliance-Abteilung.

11.0 Eigentümer der Richtlinie

Eigentümer der Richtlinie: **Sky Group Security**

Sky's **Whistleblowing Champion** ist Niall MacGinnis – Group Director for Security.

12.0 Anhänge

Anhang A - Definitionen und Erklärungen

Tabelle 1 - Definierte Begriffe	
Definierter Begriff	Bedeutung
Geschäftspartner(innen)	In Bezug auf die Definition des Begriffs "Lieferant" bedeutet dies jedes andere Unternehmen, das eine Geschäftspartnerschaft mit Sky unterhält.
Beherrschte(s) Tochtergesellschaft(en)	bezeichnet die Tochtergesellschaften und verbundenen Unternehmen von Sky, an denen Sky direkt oder indirekt mehr als 50 % der Stimmrechte hält.
Lieferant(en)	bezeichnet jede Firma oder Person, die uns Produkte, Personal oder Dienstleistungen zur Verfügung stellt, einschließlich ihres Personals, ihrer Unterauftragnehmer und Vertreter.

Tabelle 2 - Erklärungen	
Begriff	Erläuterung
dritter Teil (y) (ies)	gilt für alle Personen oder Organisationen, mit denen Du im Rahmen Deiner Tätigkeit für Sky in Kontakt kommst, einschließlich tatsächlicher und potenzieller Kunden, Geschäftspartner, Lieferanten, Geschäftskontakte, Vertreter und Berater [jedoch nicht für Amtsträger].

Externe Links

Verwandte Ressourcen sind auf der rechten Seite aufgeführt. Die lokalen Geschäftseinheiten von Sky haben möglicherweise weitere Einschränkungen oder Richtlinien, die Du ebenfalls lesen und befolgen musst. **Weitere Informationen findest Du im Intranet Deiner lokalen Geschäftseinheiten.** Nachfolgend findest Du Details zu externen Ressourcen, die nützlich sein könnten.

Comcast

[Verhaltenskodex der Comcast Corporation](#)

[Comcast Corporation Verhaltenskodex für Zulieferer und Geschäftspartner](#)

Sky-Gruppe

[Arbeitsweisen](#) (derzeit nur UK)

www.ComcastSkyListens.com