



<b>Anwendbar auf</b>	Sky Group
<b>Datum des Inkrafttretens</b>	1. Januar 2023
<b>Nächste Revision</b>	1. Januar 2024
<b>Richtlinien-Klassifizierung</b>	<b>Eingeschränkt</b>
<b>Richtlinien-Verantwortlicher</b>	Group Security, Resilience & Safety

# Sky Listens Speak-Up-Richtlinie (Sky Group)

Diese Richtlinie beschreibt, wie Bedenken im Zusammenhang mit illegalem oder unethischem Fehlverhalten im Zusammenhang mit den Geschäftsaktivitäten und Beziehungen von Sky über unser Sky Listens-Programm geäußert werden können. Alle beschriebenen Speak-Up-Kanäle von Sky Listens können von Mitarbeitern genutzt werden, einige können jedoch auch von Kunden, Lieferanten, Geschäftspartnern oder anderen Dritten genutzt werden, um Bedenken gegenüber Sky zu äußern. Die Richtlinie erläutert auch einige der wichtigsten Verantwortlichkeiten der Mitarbeiter, um das Programm effektiv zu gestalten.

- Um dieses Dokument zu **drucken**, klicken Sie entweder mit der rechten Maustaste auf die Seite und wählen Sie „Drucken“ oder drücken Sie „Strg“ und „P“, wenn Sie ein Windows-Gerät verwenden, oder „Befehl“ und „P“, wenn Sie einen Mac verwenden und wählen Sie Ihren Drucker aus.
- Um dieses Dokument **herunterzuladen**, klicken Sie entweder mit der rechten Maustaste auf die Seite oder drücken Sie „Strg“ und „P“, wenn Sie ein Windows-Gerät verwenden, oder „Befehl“ und „P“, wenn Sie einen Mac verwenden und wählen Sie „Als PDF speichern“ anstelle Ihres Druckers.

## Inhaltsverzeichnis

1.0	Zweck .....	3
2.0	Anwendbar auf .....	3
3.0	Grundsätze.....	3
4.0	Ansprechen .....	4
4.1	Was sollte gemeldet werden? .....	4
4.2	Bedenken äußern.....	5
4.3	Zuständigkeiten der Führungskräfte .....	6
4.4	So werden Meldungen bei Sky bearbeitet .....	6
4.5	Vergeltungsmaßnahmen, Vertraulichkeit und Eskalation .....	7
4.6	Externe Offenlegung und Beratung .....	9
5.0	Ausnahmen von dieser Richtlinie.....	9
6.0	Folgen eines Verstoßes gegen diese Richtlinie .....	9
7.0	Melden von Verstößen oder Bedenken .....	9
8.0	Änderungen an dieser Richtlinie .....	10
9.0	Überwachen und Überprüfen dieser Richtlinie .....	10
10.0	Ansprechpartner.....	10
11.0	Richtlinien-Verantwortlicher .....	10
12.0	Anhänge .....	11
	Anhang A - Definitionen und Erläuterungen .....	11
	Anhang B - Externe Links .....	11

## 1.0 Zweck

Sky, einschließlich des operativen Geschäfts und der weltweit vom Unternehmen kontrollierten Tochtergesellschaften (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 beschreibt, wie Bedenken auf illegale oder unethische Fehlverhalten in Bezug auf die Geschäftstätigkeit und die Beziehungen von Sky über unser Sky Listens-Programm in Bezug auf die Geschäftstätigkeit und die Beziehungen von Sky erhoben werden können. Die Richtlinie erläutert auch die Verantwortlichkeiten der Mitarbeiter, um das Programm effektiv zu gestalten.

Diese Richtlinie dient dazu, die Meldung ohne Angst vor Vergeltungsmaßnahmen zu erleichtern, damit unser Programm das Unternehmen auf potenzielle Probleme aufmerksam machen und wirksame Abhilfe schaffen kann.

Die Grundsätze, Anforderungen und Verfahren, die in dieser Richtlinie beschrieben sind, stehen im Einklang mit geltenden Gesetzen und Verordnungen zum Whistleblowing. Dazu gehören das britische Arbeitsrechtsgesetz von 1996, das britische Gesetz über die Preisgabe von Daten mit öffentlichem Interesse von 1998, das italienische Gesetz 179/2017, das italienische Gesetzesdekret 231/2001, Gesetz zum Schutz vor Offenlegung von 2014 (The Irish Protected Disclosure Act 2014), das portugiesische Gesetz Nr. 93/2021, das deutsche Gesetz zu den Sorgfaltspflichten von Unternehmen im Lieferkettengesetz (LkSG) und verwandte Gesetze und Vorschriften in anderen Ländern, in denen wir tätig sind, in der jeweils gültigen Fassung (zusammen „**Whistleblowing-Gesetze**“).

Die Einhaltung dieser Richtlinie trägt dazu bei, Sky, Comcast und unsere Mitarbeiter vor möglichen Verstößen gegen Gesetze und Vorschriften, finanzielle oder Reputationsrisiken zu schützen.

## 2.0 Anwendbar auf

Die Verantwortlichkeiten in dieser Richtlinie gelten für alle Mitarbeiter des Unternehmens, ob dauerhaft oder vorübergehend, unabhängig von ihrem Standort („**Sie**“ oder „**Mitarbeiter**“ oder „**Sky-Mitarbeiter**“).

## 3.0 Grundsätze

Sky verpflichtet sich, seine Geschäfte fair, mit Respekt, Ehrlichkeit und Integrität zu führen. Wir erwarten von allen Sky-Mitarbeitern, dass sie hohe Standards für ethisches Verhalten und Transparenz einhalten und Bedenken so früh wie möglich äußern.

Diese Richtlinie erläutert, wie Sie Bedenken bezüglich der im Abschnitt „Was zu melden ist“ unten aufgeführten Probleme äußern können. Es legt die wichtigsten Verantwortlichkeiten fest, die die Mitarbeiter haben, um die Meldung zu erleichtern, einschließlich der Eskalation von Problemen, die ihnen bekannt werden, sowie zur Verhinderung von Vergeltungsmaßnahmen. Diese Richtlinie erläutert auch, wie Sie die Angelegenheit weiterverfolgen können, wenn Sie mit der Antwort von Sky unzufrieden sind.

Diese Richtlinie ist nicht dazu gedacht die Prozesse des Unternehmens zum Umgang mit illegalen oder unethischen Verhaltensweisen anzusprechen, die möglicherweise zur Sprache gebracht werden, die sich aus Rechtsstreitigkeiten, einer behördlichen Untersuchung oder ähnlichen rechtlichen Handlungen gegen das Unternehmen ergeben.

## 4.0 Ansprechen

Um eine breite Kultur der offenen Kommunikation und Meldung zu fördern, hat Sky das Programm **Sky Listens** eingeführt. Es stellt viele verfügbare Kanäle bereit, um Bedenken vorzubringen und jedem eine große Vielzahl an Wegen zu geben, Sky über deine Bedenken zu informieren.

Sie werden ermutigt, sich zu äußern, indem Sie den in Abschnitt 4.3 unten beschriebenen Kanal oder die Option nutzen. Unabhängig davon, für welche Methode Sie sich entscheiden, ziehen Sie bitte in Betracht, Ihre Bedenken so früh wie möglich zu äußern.

Sofern nicht durch örtliche Gesetze vorgeschrieben, verlangt Sky von Ihnen nicht, Ihre Identität preiszugeben, und wir haben eine vertrauliche Helpline und ein Webportal, was bedeutet, dass Sie eine Meldung machen können, ohne preiszugeben, wer Sie sind. In einigen Ländern können Personalleiter auch anonyme Meldungen durch Telefonanrufe erhalten. Jeder kann über [die Helpline oder das Webportal](#) eine Meldung machen, und dieser Link ist auch im Comcast-Verhaltenskodex verfügbar.

Mitarbeiterkontaktdaten für Sky-Abteilungen finden Sie auf dem [Group Global SharePoint für Konzernsicherheit, Resilienz & Sicherheit](#) (Group Security, Resilience & Safety).

### 4.1 Was sollte gemeldet werden?

Ihre Besorgnis kann sich auf ein Fehlverhalten beziehen, das innerhalb von Sky stattgefunden hat, stattfindet oder wahrscheinlich stattfinden wird oder das außerhalb von Sky geschieht, aber mit uns in Verbindung stehen oder sich auf uns auswirken kann. Sie können jede Art von Bedenken über unsere Helpline oder unser Webportal äußern, unabhängig davon, ob diese durch den gesetzlichen Hinweisgeberschutz geschützt sind oder nicht (weitere Informationen hierzu finden Sie unter 4.6 unten).

**4.1.1 Arbeitsplatzproblem:** Vorwürfe oder Bedenken, die sich auf die tägliche **Arbeitsplatzzerfahrung** eines Mitarbeiters beziehen, z. B.:

- (a) unfaire Behandlung,
- (b) Bedenken zur Arbeitszuweisung,
- (c) persönliche Auseinandersetzungen mit Kollegen/Kolleginnen oder Vorgesetzten,
- (d) Planungsschwierigkeiten oder
- (e) Vetternwirtschaft.

**4.1.2 Problem der fairen Beschäftigung:** Jegliche Behauptung oder Befürchtung eines mutmaßlichen rechtswidrigen oder unethischen Verhaltens, das einen Verstoß gegen die im Comcast-Verhaltenskodex oder einer damit zusammenhängenden Richtlinie von Sky festgelegten Prinzipien **„Behandle Menschen fair und mit Respekt“** durch Sky oder einen Mitarbeiter, Lieferant, Geschäftspartner oder Vertreter des Unternehmens als Drittpartei, wie z. B.:

- (a) jede Verletzung eines anwendbaren Arbeits- oder Beschäftigungsgesetzes oder einer entsprechenden Verordnung,
- (b) Diskriminierung und Belästigung, z. B. aufgrund von Rasse, Geschlecht, Alter, Religion, Behinderung, nationaler Herkunft oder einem gesetzlich geschützten Merkmal oder Status (der von Land zu Land unterschiedlich sein kann),
- (c) ein feindseliges Arbeitsumfeld, wie in den Personalrichtlinien von Sky definiert (z. B. Rasse, Geschlecht, Alter, Religion, Behinderung, nationale Herkunft).

**4.1.3 Integritätsproblem:** Jede andere Anschuldigung oder Besorgnis über **mutmaßlich illegales oder unethisches** Verhalten von Sky, einem Mitarbeiter, Lieferanten, Geschäftspartner oder Vertreter des Unternehmens in einem beliebigen Bereich, wie z. B.

- (a) Ein Verstoß gegen den Verhaltenskodex.
- (b) Buchhaltung, interne Buchhaltungsprüfungen oder Prüfangelegenheiten.
- (c) Bestechung oder Korruption.
- (d) Betrug, Fälschung von Reise- und Bewirtungsausgaben.
- (e) Fälschung von Kundennummern oder Metriken.

- (f) Interessenkonflikte.
- (g) Offenlegung von proprietären oder vertraulichen Geschäftsinformationen.
- (h) Missbrauch oder Diebstahl von Unternehmensvermögen.
- (i) Verkauf von illegalen Drogen, Gewalttaten oder Bedrohung der persönlichen Sicherheit.
- (j) Bedingungen, die eine Gefahr oder ein Risiko für einen Mitarbeiter, Kunden, eine Einrichtung oder die allgemeine Öffentlichkeit darstellen (einschließlich Strahlung, nukleare Sicherheit).
- (k) Menschenrechtsbedenken, einschließlich moderner Sklaverei.
- (l) Verstöße gegen die öffentliche Auftragsvergabe.
- (m) Irreführender Verkauf von Finanzprodukten und -dienstleistungen oder Marktfehlverhalten.
- (n) Geldwäsche.
- (o) Steuerhinterziehung.
- (p) Produktsicherheit und Compliance-Probleme.
- (q) Transportsicherheitsprobleme.
- (r) Bedenken hinsichtlich der Umweltauswirkungen (einschließlich Strahlung, nukleare Sicherheit).
- (s) Unsicheres Verhalten oder Praktiken am Arbeitsplatz, die die Gesundheit und das Wohlbefinden einer Person gefährden könnten.
- (t) Lebensmittel- und Ernährungssicherheit, Tiergesundheit und Wohlergehen.
- (u) Verletzung der Verbraucherrechte.
- (v) Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten und Sicherheit der Informationssysteme und -netzwerke.

**4.1.4 Vergeltungsmaßnahmen:** Vorwürfe oder Bedenken von **Vergeltungsmaßnahmen**, die aufgrund der Meldung eines Bedenkens oder der Bereitstellung von Informationen an das Unternehmen entstehen.

## 4.2 Bedenken äußern

Sky-Mitarbeiter können Fragen oder Bedenken bei den folgenden Personen vorbringen:

- (a) ihrem Manager,
- (b) ihrem örtlichen Personalleiter oder rechtlichen Ansprechpartner (einschließlich Compliance) oder
- (c) ihrem örtlichen Betriebsrat,
- (d) der vertraulichen Sky Listens Helpline oder,
- (e) dem vertraulichen Sky Listens Webportal.

Die vertrauliche Helpline und das Webportal können auch von Kunden, Lieferanten, Geschäftspartnern oder anderen Dritten genutzt werden, wenn sie Bedenken hinsichtlich potenziell illegalen oder unethischen Verhaltens in Verbindung mit ihrer Beziehung zu uns oder einem anderen Aspekt unseres Geschäfts haben.

Während jeder die Helpline und das Webportal nutzen kann, haben einige Arbeitnehmer (siehe Definitionen) oder andere Dritte, die keine Mitarbeiter von Sky sind, zusätzliche Rechte gemäß den örtlichen Whistleblowing-Gesetzen, wenn sie Bedenken äußern, die sie in einem Arbeitskontext erwerben. Sky ist generell bestrebt, alle Bedenken, die keine „Arbeitsplatz“-Beschwerde sind, konsequent und in Übereinstimmung mit den in diesem Dokument dargelegten Kernprogrammstandards für Fairness und Vertraulichkeit zu behandeln. Weitere Informationen zu Hinweisgeberrechten finden Sie in Abschnitt 4.6 dieser Richtlinie.

Die Telefonnummern der **vertraulichen Helpline und des Webportals** können unter der Website [www.ComcastSkyListens.com](http://www.ComcastSkyListens.com) gefunden werden. Es gibt die Optionen „Telefonische Meldung“ und „Online-Meldung“ (dies beinhaltet, eine Meldung in Ihrer Sprache machen zu können).

Das Programm Sky Listens ist Teil des größeren Programms Comcast NBCUniversal Listens und beinhaltet eine vertrauliche Helpline und ein Webportal, die von NAVEX Global, Inc. („**Navex**“), einem unabhängigen Dritten, verwaltet wird.

Der Prüfungsausschuss der Comcast Corporation hat auch einen Prozess für Mitarbeiter eingeführt, um mit Mitarbeitern des Ausschusses zu kommunizieren. Wenn Sie Bedenken haben, können Sie eine E-Mail an

[Audit\\_Committee\\_Chair@comcast.com](mailto:Audit_Committee_Chair@comcast.com) senden. Der per E-Mail vom Vorsitzenden des Prüfungsausschusses erhaltene Schriftverkehr wird gemäß den vom Prüfungsausschuss eingeführten Verfahren verarbeitet. Weitere Informationen finden sich in dem Abschnitt [Vorstand kontaktieren](#) der Website der Comcast Corporation.

Sky-Mitarbeiter sollte den Verdacht auf Geldwäsche an den von Sky benannten Beauftragten und bei Datenschutzbedenken an Ihren lokalen Datenschutzbeauftragten richten. Alle anderen können Bedenken zu diesen und anderen Bereichen über die Helpline oder das Webportal äußern.

### 4.3 Zuständigkeiten der Führungskräfte

Wir erwarten von allen Mitarbeitern, einschließlich der Manager, vollständig und ehrlich bei Unternehmensprüfungen jeglicher Art zu kooperieren, sodass wir die Ursache des Problems finden und so schnell wie möglich beheben können. Einige Bedenken erfordern möglicherweise eine eingehende Untersuchung (einschließlich durch einen Spezialisten mit einschlägiger Erfahrung oder Fähigkeiten), die Treffen mit Zeugen oder anderen Beteiligten und das Sammeln von Dokumenten umfassen kann. Als ein an einer Untersuchung beteiligter Mitarbeiter oder Vorgesetzter eines Mitarbeiters, können wir Sie um Ihre Hilfe in dieser Sache bitten; und wenn wir das tun, erwarten wir, dass Sie diese Sache vertraulich behandeln.

Als Führungskraft von Mitarbeitern im Unternehmen hat ein Vorgesetzter zusätzliche Verantwortlichkeiten bei der Unterstützung dieser Richtlinie und einer Kultur, die unseren Kodex verankert. Führungskräfte müssen mit gutem Beispiel vorangehen und als Vorbilder für ihre Teams und alle Mitarbeiter dienen. Es ist entscheidend, dass Sie eine offene Umgebung für Meldungen vorleben, die Mitarbeiter ermutigt, Fragen zu stellen, Bedenken zu äußern und Dinge anzusprechen.

Wenn Vorgesetzte direkt von einem ihrer Mitarbeiter ein Bedenken vorgetragen bekommen oder Kenntnis davon haben, müssen sie folgendermaßen darauf reagieren:

- Bei einem **Problem am Arbeitsplatz** (wie oben definiert) muss dieses vertraulich behandelt, sofort unparteiische Maßnahmen ergriffen und das Problem gelöst werden. Dokumentieren Sie Ihren Ansatz und das Ergebnis [und stellen Sie dies Ihrem Geschäftspartner der Personalabteilung zur Verfügung]. Wenn Sie nicht sicher sind, wie Sie vorgehen sollen, wenden Sie sich an Ihren Geschäftspartner in der Personalabteilung.
- Bei einem **„fairen Beschäftigungsproblem“** müssen Sie diese sofort Ihrem Geschäftspartner in der Personalabteilung melden oder, wenn das aus irgendwelchen Gründen nicht möglich ist, an Employee Relations. Sie werden diese Fälle normalerweise untersuchen. Vorgesetzte sollten diese Probleme nie selbst prüfen. Wenn solche Probleme während der Lösung eines Problems am Arbeitsplatz auftauchen, müssen Sie diese sofort melden.
- Bei einem **„Integritätsproblem“** (wie oben definiert) müssen Sie dies unverzüglich der Group Security melden; oder falls dies aus irgendeinem Grund nicht möglich ist, Ihren HR-Geschäftspartner, Employee Relations oder Ihr lokales Compliance-Team. Abhängig von der erforderlichen Erfahrung und/oder den erforderlichen Fähigkeiten wird in der Regel ein unabhängiger Ermittler beauftragt.
- Unabhängig von dem vorgebrachten Bedenken, dürfen Vorgesetzte sich niemals an **Vergeltungsmaßnahmen** beteiligen und muss das bei jeder Person, die mit der Untersuchung betraut ist, bekräftigen. Jede tatsächliche Vergeltungsmaßnahme oder Vorwurf einer Vergeltungsmaßnahme durch Andere muss sofort als „Integritätsproblem“ gemeldet werden.

### 4.4 So werden Meldungen bei Sky bearbeitet

#### 4.4.1 Was passiert, nachdem ich eine Meldung eingereicht habe?

Sky ist bestrebt, sicherzustellen, dass Meldungen innerhalb von sieben (7) Tagen nach Erhalt bestätigt und von Mitarbeitern geprüft werden, die unabhängig für die Bewertung und Bearbeitung vertraulicher Meldungen von Hinweisgebern verantwortlich sind. Je nachdem, um welches Problem es sich handelt (wie in Abschnitt 4.3 oben dargelegt), werden Fälle einem geeigneten unabhängigen Ermittler zugewiesen, der die Notwendigkeit und den

Umfang einer Untersuchung bestimmt.

Der/die Ermittler kann/können auch Empfehlungen aussprechen, einschließlich Feststellungen zum Verhalten einzelner Personen, die zu einer Verweisung an die formellen Verhaltensverfahren führen können, die in jedem Land gelten, in dem wir tätig sind. Der Ermittler kann auch andere Abhilfemaßnahmen oder Änderungen empfehlen, die es uns ermöglichen, das Risiko künftigen Fehlverhaltens zu mindern, wie z. B. Richtlinienverbesserungen. Wir sind immer bestrebt, Fälle zu untersuchen und Ergebnisse so schnell und effizient wie möglich zu erzielen.

#### 4.4.2 Werde ich über das Ergebnis informiert?

Wenn Sie Ihre Kontaktinformationen angegeben oder die Helpline oder das Webportal genutzt haben, halten wir Sie über den Hauptfortschritt der Untersuchung auf dem Laufenden. Wir werden Feedback geben, soweit dies in Übereinstimmung mit dem Gesetz möglich ist und die Integrität der Untersuchung nicht beeinträchtigt. Die Notwendigkeit, eine Untersuchung unparteiisch, vertraulich und in einer Weise durchzuführen, die unsere Mitarbeiter fair behandelt, kann uns daran hindern, Ihnen spezifische Einzelheiten der Untersuchung oder daraus resultierender Disziplinarmaßnahmen mitzuteilen. Normalerweise werden Ihnen keine bestimmten Details einer gegen eine andere Person eingeleiteten Disziplinarmaßnahme mitgeteilt. Soweit wir Ihnen Feedback geben können, sollten Sie alle Informationen über die Untersuchung stets vertraulich behandeln.

Wenn Sie sich entschieden haben, anonym zu bleiben, bieten die vertrauliche Helpline und das Webportal einen direkten Kanal, über den Sky mit Ihnen kommunizieren kann, während Ihre Anonymität gewahrt bleibt. Dadurch kann es jedoch schwieriger werden, jegliche erhobenen Bedenken zu untersuchen, da wir möglicherweise nicht in der Lage sind, Ihre Bedenken vollständig mit Ihnen zu besprechen oder weitere Informationen zu erlangen. Sky ermutigt Sie, sich zu identifizieren, wenn es Ihnen möglich ist, wenn Sie sich aber dagegen entscheiden, werden wir keinen Versuch unternehmen, herauszufinden, wer Sie sind.

Wenn eine Straftat oder ein anderes schwerwiegendes Ereignis gemeldet wurde, bleibt die verdächtige Person so lange unschuldig, bis das Gegenteil bewiesen ist (zum Beispiel, wenn sie sich einer Straftat schuldig bekennen). Nichtsdestotrotz kann es notwendig sein, geeignete Entscheidungen zu treffen, wie z. B. eine Aussetzung, um die Sky-Mitarbeiter, unser Geschäft und Dritte (einschließlich, aber nicht beschränkt auf unsere Lieferanten und Geschäftspartner) zu schützen. Aussetzung bedeutet nicht, dass ein Vorwurf bewiesen oder als schuldig geschlossen wurde.

#### 4.4.3 Welche Unterstützung kann ich erhalten?

Sky versteht, dass eine Beteiligung an einer Untersuchung in jedem Fall Stress und Verunsicherung mit sich bringen kann. Wir setzen uns dafür ein, die Auswirkungen auf Einzelpersonen zu minimieren, indem wir rechtzeitige, faire und unparteiische Untersuchungen durchführen und wir versuchen eine angemessene Unterstützung für Einzelpersonen während des Prozesses zu bieten.

Wenn Sie das Gefühl haben, dass Sie während einer Untersuchung Unterstützung benötigen, können Sie sich an den Ermittler wenden. Er kann sich an die Personalabteilung oder Ihren Vorgesetzten wenden, die Sie im Rahmen ihrer Funktion persönlich unterstützen. Wenn Sie in Bezug auf die Untersuchung selbst Unterstützung benötigen, können Sie das mit dem Prüfer besprechen. Sie verweisen Sie möglicherweise an eine besser zur Unterstützung geeignete Abteilung oder Person, können Sie jedoch zuvor beraten. Sie sollten immer sicherstellen, dass alles in Bezug auf die Untersuchung vertraulich behandelt wird.

## 4.5 Vergeltungsmaßnahmen, Vertraulichkeit und Eskalation

### 4.5.1 Vergeltungsmaßnahmen

Sky untersagt jegliche Vergeltungsmaßnahmen gegen eine meldende Person, die ihre Bedenken in gutem Glauben vorgetragen hat oder an der Handhabung oder Untersuchung von Bedenken beteiligt ist, egal, ob es ein tatsächliches oder vermutetes Bedenken ist (selbst, wenn sich das Bedenken als gegenstandslos herausstellt). Sky ist bestrebt, Vergeltungsmaßnahmen zu verhindern, indem klargestellt wird, dass diese einen Verstoß gegen diese Richtlinie darstellen und es sich wahrscheinlich um eine Verletzung der Verhaltensrichtlinie handelt, sollte es nachgewiesen werden.



Niemand sollte eine nachteilige Behandlung erfahren, weil Bedenken vorgebracht wurden. Wir haben unten einige Beispiele für die Arten von Dingen bereitgestellt, die als nachteilige Behandlung angesehen werden können, wenn sie aufgrund einer Meldung erfolgen. Die Liste der Beispiele ist nicht umfassend.

**Sie dürfen gegenüber einer Person, die Bedenken die gegenüber Sky geäußert hat, aufgrund ihrer Meldung keine der folgenden Verhaltensweisen ausüben:**

- a) Aussetzung, Entlassung, Kündigung oder ähnliche Maßnahmen,
- b) Degradierung oder Zurückhaltung einer Beförderung,
- c) Übertragung von Aufgaben, Standortänderung des Arbeitsplatzes, Gehaltskürzungen, Änderung der Arbeitszeiten,
- d) Zurückhaltung von Schulungen,
- e) eine negative Leistungsbewertung oder Arbeitszeugnis,
- f) Auferlegung oder Ausübung von Disziplinarmaßnahmen, Verweisen oder anderen Strafen, einschließlich finanzieller Strafen,
- g) Nötigung, Einschüchterung, Belästigung oder Ausgrenzung,
- h) Diskriminierung, Benachteiligung oder unfaire Behandlung,
- i) Nichtumwandlung eines befristeten Arbeitsvertrages in einen unbefristeten Arbeitsvertrag, bei dem der Mitarbeiter berechnete Erwartungen hat, dass er oder sie eine permanente Anstellung angeboten bekommt,
- j) Nichteinhaltung einer Erneuerung oder frühzeitigen Kündigung eines befristeten Arbeitsvertrages,
- k) Schaden, einschließlich an der Reputation einer Person, besonders in sozialen Medien, oder finanzieller Verlust, einschließlich Geschäftsverlust und Einkommensverluste,
- l) Aufnahme in eine schwarze Liste, basierend auf einer sektor- oder branchenweiten informellen oder formellen Vereinbarung, die enthalten kann, dass eine Person zukünftig keine Arbeit mehr in dem Sektor oder der Branche findet,
- m) frühzeitige Entlassung oder Kündigung (aus) einem Waren- oder Dienstleistungsvertrag,
- n) Aufhebung einer Lizenz oder einer Genehmigung oder
- o) psychiatrische oder ärztliche Überweisung.

Wenn Sie das Gefühl haben, dass Sie benachteiligt oder schikaniert wurden, weil Sie Bedenken vorgebracht haben, sollten Sie dies als **neue Bedenken** melden. Das können Sie über die in dieser Richtlinie genannten Kanäle machen. Gleichzeitig sollten Sie Bedenken melden, wenn Sie glauben, dass jemand schlecht behandelt oder diskriminiert wird, weil die Person zuvor Bedenken gemeldet hat. Wenn Sie möchten, können Sie dies anonym über die Helpline und das Portal tun.

#### 4.5.2 Vertraulichkeit

Viele Bedenken betreffen Situationen und Ereignisse, die wahrscheinlich Auswirkungen auf die breitere Öffentlichkeit haben oder einen Bestandteil eines öffentlichen Interesses sind und per Gesetz als „geschützte Offenlegung“ betrachtet werden. Lokale Gesetze differenzieren sich darin, wie ein Schutz für gesetzlich anerkannte Whistleblower aufgebaut wird und diese können sich in jedem Gebiet, in dem wir tätig sind, unterscheiden. In manchen Fällen kann ein gemeldetes Problem im betroffenen Gebiet nicht unter die rechtliche Definition von „Whistleblowing“ fallen und der rechtliche Schutz gilt nicht.

Es ist Unternehmenspolitik von Sky, Mitarbeiter konsistent so behandeln, dass sie geschützt werden. Sky strebt danach, dass Vertraulichkeit geschützt ist, insbesondere, dass Identitäten von meldenden Personen gemäß ihrem Wunsch geschützt sind und dass Vergeltungsmaßnahmen in jeglicher Form stets verboten sind.

Wenn Sie sich bei der Meldung oder zu einem späteren Zeitpunkt dafür entscheiden, sich zu identifizieren, werden wir dies nach Möglichkeit vertraulich behandeln. In seltenen Fällen kann dies nicht möglich sein: zum Beispiel, wenn wir von einem Gericht aufgefordert werden, Ihre Identität während eines Gerichtsverfahrens preiszugeben oder wenn wir besorgt sind, dass die Sicherheit einer Person gefährdet ist. Wir werden unser Möglichstes geben, mit Ihnen zu besprechen, ob und wie wir in solchen Fällen am besten weiter verfahren.



### 4.5.3 Eskalation

Wenn Sie befürchten, dass die Antwort von Sky auf eine von Ihnen im Rahmen dieser Richtlinie geäußerte Bedenken nicht angemessen war, können Sie dies an Niall McGinnis, den Champion von Sky Listens (auf beliebige Weise, einschließlich E-Mail an [niall.macginnis@sky.uk](mailto:niall.macginnis@sky.uk)) oder an den Comcast-Prüfungsausschuss eskalieren. Ihre Eskalation wird von jemandem untersucht, der von der ursprünglichen Untersuchung unabhängig ist.

## 4.6 Externe Offenlegung und Beratung

Sky erwartet, dass alle an einer Untersuchung Beteiligten die Vertraulichkeit der Untersuchung und die Vertraulichkeit der Daten und Informationen von Sky respektieren. Wir empfehlen Ihnen, Ihre Bedenken gegenüber Sky zu äußern, bevor Sie sich an einen externen Kanal wenden, damit wir so schnell wie möglich Nachforschungen anstellen und geeignete Maßnahmen ergreifen können.

Diese Richtlinie enthält keine Rechtsberatung. Sky ist in einer Vielzahl von Gebieten tätig, und die Whistleblower-Rechte sind in jedem von ihnen unterschiedlich. Wir ermutigen alle, ihre Bedenken an uns zu richten, unabhängig davon, ob Whistleblower-Gesetze gelten. Wenn Sie die in dieser Richtlinie beschriebenen Kanäle verwenden, können wir an geltende lokale Vorschriften gebunden sein.

Wenn Sie Beratung und Anleitung zu den Gesetzen in Ihrer örtlichen Gerichtsbarkeit benötigen, können Sie sich auch an die folgenden externen Organisationen wenden, um unabhängige Beratung zu erhalten:

**Vereinigtes Königreich: Protect** (unabhängige Whistleblowing-Wohltätigkeitsorganisation):

Internet: <https://protect-advice.org.uk/> (früher bekannt als [Public Concern at Work](#)).

Helpline: +44 (0) 203 117 2520

E-Mail: [whistle@protect-advice.org.uk](mailto:whistle@protect-advice.org.uk)

**EU: Der Aktionsdienst Europäische Bürger** (ECAS), unter <https://ecas.org/> und sein „Europäischer Beratungsdienst (YEA)“.

**Weltweit: Whistleblowing International Network** unter <https://whistleblowingnetwork.org>, das nationale und internationale Wohltätigkeitsorganisationen zur Verteidigung und zum Schutz von Whistleblowern zusammenbringt. Der Abschnitt Mitglieder hebt lokale Organisationen hervor, die Ihnen möglicherweise helfen können.

Wenn Sie eine Meldung an eine zuständige öffentliche Regulierungsbehörde oder Behörde erstatten möchten, sollten Sie sicherstellen, dass dies im Einklang mit der örtlichen Gesetzgebung steht. Bitte beachten Sie, dass Sie als Hinweisgeber möglicherweise nicht geschützt sind, wenn Sie vertrauliche Informationen außerhalb der gesetzlich zugelassenen Wege preisgeben.

## 5.0 Ausnahmen von dieser Richtlinie

Ausnahmen von dieser Richtlinie für Mitarbeiter sind aufgrund der Schwere der Folgen einer Nichteinhaltung dieser Richtlinie für Sky und für Sie nicht zulässig.

## 6.0 Folgen eines Verstoßes gegen diese Richtlinie

Die Nichteinhaltung dieser Richtlinie (ohne eine genehmigte Ausnahme, falls zutreffend) kann zu disziplinarischen Maßnahmen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen.

## 7.0 Melden von Verstößen oder Bedenken

Wir erwarten, dass Sie mutmaßliche oder tatsächliche Verstöße gegen diese Richtlinie selbst melden, indem Sie einen der verfügbaren Meldekanäle nutzen. Dies kann zum Beispiel beinhalten, wenn Sie wissen, dass ein Kollege Bedenken äußert, die nicht in gutem Glauben sind.

Keine Bestimmung dieser Richtlinie oder einer anderen Richtlinie von Sky schränkt Ihre Möglichkeit ein, mit einer zuständigen Behörde, entsprechenden Aufsichtsbehörde, einem Regierungsbeamten oder einer Behörde oder Kommission, einschließlich der US-amerikanischen Kommission für Wertpapiere und Börsen, Finanzaufsichtsbehörde oder einer vergleichbaren Behörde vor Ort, über mögliche Rechtsverstöße zu kommunizieren oder ihnen Informationen zur Verfügung zu stellen, ohne dass dies Sky gegenüber offengelegt werden muss, so wie dies durch internationale Whistleblower-Gesetze geschützt ist.

## 8.0 Änderungen an dieser Richtlinie

Sky stellt sicher, dass seine Richtlinien auf dem neuesten Stand sind und für jeden bei Sky gelten. Diese Richtlinie kann von Zeit zu Zeit mit oder ohne Ankündigung geändert werden.

Die neueste Version dieser Richtlinie wird in Ihrem lokalen Intranet veröffentlicht, und es liegt in Ihrer Verantwortung als Mitarbeiter, die Anforderungen, Verfahren und anderen Angelegenheiten, die in der neuesten Version dieser Richtlinie dargelegt sind, zu lesen und sich jederzeit darüber auf dem Laufenden zu halten.

## 9.0 Überwachen und Überprüfen dieser Richtlinie

Der Richtlinien-Verantwortliche ist dafür verantwortlich, diese Richtlinie von Zeit zu Zeit zu überprüfen und zu pflegen und sicherzustellen, dass angemessene Governance- und Aufsichtskontrollen und -verfahren mit lokalen Geschäftsinhabern entworfen, implementiert und überwacht werden, Schulungen bereitgestellt werden und die Unternehmensführung wie erforderlich zu unterrichten, um die von dieser Richtlinie abgedeckten Risiken zu mindern.

## 10.0 Ansprechpartner

Bei Fragen zu dieser Richtlinie wenden Sie sich bitte an Ihren direkten Vorgesetzten, den Eigentümer der Richtlinie oder Ihren üblichen Rechts- oder Compliance-Ansprechpartner.

## 11.0 Richtlinien-Verantwortlicher

Richtlinien-Verantwortlicher: **Sky Konzernsicherheit**

Der **Whistleblowing Champion** von Sky ist Niall MacGinnis – Konzernleiter für Sicherheit.

## 12.0 Anhänge

### Anhang A – Definitionen und Erläuterungen

Tabelle 1 – Definierte Begriffe	
Definierter Begriff	Bedeutung
<b>Geschäftspartner</b>	In Bezug auf die Definition des Begriffes „Lieferant“ bedeutet es jede <i>andere</i> Entität, die eine Geschäftsbeziehung mit Sky hat.
<b>Kontrollierte Tochtergesellschaft(en)</b>	bezeichnet die Tochtergesellschaften und verbundenen Unternehmen von Sky, an denen Sky direkt oder indirekt mehr als 50 % der Stimmrechte hält.
<b>Lieferant(en)</b>	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
<b>Dritte(r)</b>	umfasst alle Personen oder Organisationen, mit denen Sie im Rahmen Ihrer Tätigkeit für Sky in Kontakt kommen, einschließlich tatsächlicher und potenzieller Auftraggeber, Kunden, Geschäftspartner, Lieferanten, Geschäftskontakte, Vertreter und Berater [ausgeschlossen sind Regierungsbeamte].

### Anhang B – Externe Links

Verwandte Ressourcen sind auf der rechten Seite aufgeführt. Die lokalen Geschäftseinheiten von Sky können weitere Richtlinieneinschränkungen oder Richtlinien haben, die Sie möglicherweise ebenfalls lesen und einhalten müssen. **Weitere Informationen finden Sie in Ihren örtlichen Intranets für Geschäftsrichtlinien.**

Nachfolgend finden Sie Einzelheiten zu externen Ressourcen, die nützlich sein können.

#### Comcast

[Comcast-Unternehmensverhaltenskodex](#)

[Comcast Unternehmensverhaltenskodex für Lieferanten und Geschäftspartner](#)

#### Sky Group

[Sky Arbeitsweisen](#) (derzeit nur im Vereinigten Königreich)

[www.ComcastSkyListens.com](http://www.ComcastSkyListens.com)