

## KLOKKENLUIDERSREGELING

### Betrokkenheid Primark

Bij Primark doen we zaken op de juiste manier. Goed bestuur en ethisch gedrag vormen het hart van onze agenda. We streven ernaar om altijd met integriteit te handelen. We stimuleren en beschermen met trots een cultuur van vertrouwen, eerlijkheid en verantwoordelijkheid waarbij ethiek vooropstaat.

We stimuleren een cultuur van openheid. We weten dat we een sterker bedrijf zijn indien onze collega's zich aangemoedigd voelen om onregelmatigheden te melden. We moedigen effectieve en eerlijke communicatie aan op alle niveaus binnen de organisatie.

We willen dat elke collega, ongeacht hun niveau binnen de organisatie, die iets opmerkt wat volgens hen ongepast, onjuist, oneerlijk, illegaal of gevaarlijk is, dit meldt en hun zorgen uit.

We begrijpen dat collega's zich nerveus zouden kunnen voelen bij het melden van misstanden. Daarom willen we hen verzekeren dat zij beschermt zijn tegen negatieve gevolgen die het gevolg zijn van het melden van misstanden. We hopen dat medewerkers zich vrij voelen om intern misstanden te melden; we geven raad aan onze managers bij het discreet en op juiste wijze aanpakken van dergelijke kwesties. Daarnaast hebben we (waar dit toegestaan is) ook een vertrouwelijk en anoniem extern platform voor klokkenluiders.

Door een misstand te melden, geven collega's ons de mogelijkheid om actie te ondernemen om hun zorgen weg te nemen, het juiste te doen en een betere werkomgeving voor iedereen creëren.

### WAAROM moet je misstanden melden?

Primark moedigt een open cultuur aan in elke omgang met werknemers en andere personen met wie het bedrijf in contact komt. Effectieve en eerlijke communicatie is essentieel om gevallen van ongepast, onjuist, oneerlijk, illegaal of gevaarlijk gedrag op effectieve wijze aan te pakken.

Door ons op de hoogte te brengen van je zorgen, kunnen we ervoor zorgen dat deze op de juiste manier worden aangepakt en kun je ons helpen om de belangen van onze collega's, onze organisatie en de bredere gemeenschap te behartigen.

Houd er rekening mee dat de klokkenluidersregeling geen vervanging is voor het normale beleid en de procedures op de werkplek, zoals de klachtenprocedure of ander relevant beleid. Dit wordt verder uitgelegd in de sectie 'WAAROVER moet je van je laten horen?'

### Op WIE is de klokkenluidersregeling van toepassing?

We moedigen iedereen aan die werkt voor Primark, ongeacht in welk bedrijfsonderdeel, in welk land of hoedanigheid je werkzaam bent, om misstanden te melden. Dit geldt voor alle collega's op alle niveaus, directeuren, officieren, deeltijd werknemers en werknemers met een contract van bepaalde duur, tijdelijke werkrachten en uitzendkrachten, gedetacheerde werknemers en vrijwilligers.

Indien nodig, moedigen we ook derde partijen aan die met Primark geassocieerd zijn om misstanden te melden. Hieronder vallen in ieder geval: aandeelhouders, leveranciers,

bemiddelaars, aannemers, externe consultants, vertegenwoordigers van derden, zakenpartners en sponsors.

Alle collega's en derden die voor Primark werkzaam zijn kunnen gebruik maken van de klokkenluidersregelingen die in dit beleid wordt beschreven.

### WAAROVER moet je van je laten horen?

Als je een oprechte overtuiging hebt dat er sprake is van ongepast, onjuist, oneerlijk, illegaal of gevaarlijk gedrag, kun je dat aankaarten in de wetenschap dat we je zullen ondersteunen.

Het doel van de klokkenluidersregeling is om een mechanisme te bieden voor het melden, onderzoeken en aanpakken van ongepast gedrag. We spreken van ongepast gedrag wanneer een persoon of personen die worden geassocieerd met Primark iets hebben gedaan, iets doen, of iets gaan doen wat ongepast, onjuist, oneerlijk, illegaal of gevaarlijk is. Bijvoorbeeld:

- Illegale handelingen;
- Onethische handelingen;
- Inbreuk op bedrijfsvoorschriften;
- Betrokken zijn bij fraude;
- Nalaten om aan wettelijke verplichtingen te voldoen;
- Een gerechtelijke dwaling teweegbrengen;
- Iemands gezondheid of lichamelijke of morele integriteit in gevaar brengen;
- Schade aan het milieu veroorzaken;
- Betrokkenheid bij omkoperij;
- Belastingontduiking faciliteren;
- Betrokken zijn bij inbreuk op de mensenrechten of moderne slavernij;
- Betrokken zijn bij ongevoegde openbaarmaking van vertrouwelijke informatie of andere gegevensinbreuken;
- Inbreuk op beleid van ABF of Primark;
- Discriminatie, pesten of intimidatie van een ander persoon, ook wanneer dit aanleiding geeft tot bredere bezorgdheid in het openbaar belang;
- Ernstige onregelmatigheden inclusief met betrekking tot het volgende:
  - Accounting;
  - Interne accountingcontrole;
  - Audits;
  - Strafbare feiten m.b.t. bankieren en financiën;
  - Inbreuk op intellectuele eigendomsrechten;
  - Belangenverstrengeling; en
- Het opzettelijk verhullen van een of meer van de bovenstaande zaken.

Dit is een niet-limitatieve lijst, dus als je ergens anders mee zit of denkt dat wij ergens van op de hoogte zouden moeten zijn, laat het dan alsjeblieft weten.

Houd er rekening mee dat de klokkenluidersprocedures geen vervanging zijn van de normale procedures zoals de klachtenprocedure of andere relevant beleid. Je mag de in dit document beschreven procedures met name niet gebruiken om kwesties met betrekking tot je persoonlijke omstandigheden aan te kaarten, zoals je arbeidsvoorwaarden. Als je niet zeker weet of iets binnen de reikwijdte van deze regeling valt, of als je in vertrouwen met iemand wilt praten alvorens een formele melding te doen, dan kan je advies vragen bij de afdeling van People and Culture.

## Hoe moet je een melding maken?

### **Optie 1: Praat met je lijnmanager/het hoofd van je afdeling**

Als je je zorgen maakt over enige vorm van ongepast, oneerlijk, onwettelijk of gevaarlijk gedrag, dien je dit in eerste instantie aan je lijnmanager aan te kaarten. Dat is de gebruikelijke manier waarop je de kwestie in eerste instantie ter sprake moet stellen. Hier bestaat geen speciale procedure voor – je kunt het mondeling aankaarten of schriftelijk als dit je voorkeur heeft.

### **Optie 2: Praat met een van de alternatieve interne contactpersonen**

Als je het gevoel hebt dat je de kwestie niet met een van je lijnmanagers kunt bespreken, of als je voelt dat je lijnmanager je zorgen niet heeft weggenomen, breng het probleem dan onder de aandacht van de persoon die verantwoordelijk is voor de klokkenluidersregeling of een van de andere hieronder vermelde contactpersonen. Ook in dit geval kun je dat naar je voorkeur mondeling of schriftelijk doen.

Als je redelijke gronden hebt om aan te nemen dat het Senior Leadership Team van Primark bij de praktijken betrokken is of deze toelaat, dan moet je in eerste instantie contact opnemen met de Director of Legal Services van ABF, wiens contactgegevens hieronder in het onderdeel 'Alternatieve contactpersonen' worden vermeld.

Een interne melding is de beste manier om informatie bij de juiste personen te krijgen. Zij kunnen tijdige en effectieve maatregelen treffen om risico's voor het openbaar belang te vermijden of weg te nemen. Je hebt weliswaar het recht om je zorgen onder bepaalde omstandigheden extern te melden, maar we raden je aan dat alleen te doen als het echt niet anders kan.

### **Optie 3: Speak Up-lijn**

We hopen dat je je zorgen intern bij iemand kunt aankaarten. Echter, als de aard van de kwestie echter zodanig ernstig is dat je daar niet over kunt praten met de genoemde contactpersonen. Of als je de onder optie 1 en 2 genoemde interne kanalen hebt gebruikt en nog steeds zorgen hebt, dan kun je de SpeakUp-telefoonlijn of -webservice gebruiken.

Als je besluit SpeakUp te bellen, hoor je een opgenomen bericht (in je lokale taal) dat je vraagt om de toegangscode die uniek is voor Primark in te toetsen. Je kunt dan een bericht inspreken met een uitleg over de kwestie.

Als je de SpeakUp-webservice gebruikt, moet je de toegangscode van Primark verstrekken, waarna je een bericht met uitleg over de kwestie kunt typen. De tekst op de webservice is in je lokale taal.

De lokale telefoonnummers, webadressen en toegangscode voor SpeakUp zijn beschikbaar op de informatieborden in de winkel.

Op de webservice is een transcript van je ingesproken bericht en/of een kopie van schriftelijke berichten beschikbaar (zodra er een transcript van je spraakbericht is gemaakt) en je kunt op elk gewenst moment opmerkingen en aanvullende informatie aan je oorspronkelijke bericht toevoegen.

We moedigen niet aan om een anonieme meldingen te doen, maar zowel de SpeakUp-telefoonlijn als de SpeakUp-webservice bieden je de mogelijkheid om desgewenst anoniem te blijven (behoudens lokale wetten die anonieme meldingen verbieden). Wanneer een anonieme melding wordt gedaan, moet je ervoor zorgen dat je voldoende informatie overlegt om de kwestie te onderzoeken. Anonieme meldingen waarin onvoldoende informatie wordt verschaft, kunnen waarschijnlijk niet grondig worden onderzocht.

Je melding wordt doorgegeven aan ABF en, indien gepast, doorgegeven aan Primark om in lijn met onze klokkenluidersregeling te worden behandeld.

## Wat gebeurt er vervolgens?

Het proces is altijd hetzelfde, ongeacht het kanaal dat je gebruikt om je zorgen te uiten.

Wanneer je een misstand hebt gemeld, wordt je melding bevestigd en worden naar behoren eerste inlichtingen ingewonnen en een eerste beoordeling uitgevoerd om te zien wat er verder gedaan moet worden. Dit wordt zo spoedig mogelijk gedaan. Als onderdeel van de eerste beoordeling kan worden gevraagd om aanvullende informatie te verstrekken over de aangekaarte kwestie.

- Als je de kwestie bij iemand intern hebt gemeld, zal die persoon of iemand anders die bevoegd is om met de beoordeling te helpen contact met je opnemen. Als je wordt gevraagd om een bespreking bij te wonen, kun je een collega meebrengen. Die collega moet de vertrouwelijkheid van je melding en eventuele daaropvolgende onderzoeken respecteren.
- Als je een zorg via de SpeakUp-telefoonlijn of -webservice hebt gemeld, krijg je een uniek zaaknummer. Als je dit nummer later bij de SpeakUp-telefoonlijn of -webservice invoert, kun je de bevestiging van je melding horen of lezen (binnen 7 dagen), evenals verzoeken om meer informatie en nieuws over de status van je melding.

De eerste beoordeling kan leiden tot een formeel onderzoek dat, afhankelijk van de bevindingen, zal bepalen welke actie er moet worden ondernomen en de te volgen tijdlijn daarvoor.

Je krijgt een terugkoppeling over je melding. Indien mogelijk, zul je op de hoogte worden gebracht van het resultaat van ingewonnen inlichtingen, gedane onderzoeken en getroffen maatregelen (behoudens vertrouwelijkheidsvereisten).

Als de kwestie die je meldt onder een ander beleid valt en daar behandeld kan worden (bijvoorbeeld de klachtenprocedure), dan zal je contactpersoon je dat laten weten.

Als je ontevreden bent met de verkregen reactie, dan kun je een van de andere contactpersonen benaderen die in deze regeling worden vermeld. Primark doet er alles aan om ervoor te zorgen dat dergelijke problemen eerlijk en correct worden afgehandeld.

## Hoe zullen wij je beschermen?

### Tegen negatieve gevolgen

Wij tolereren geen slachtofferschap van iemand die een oprechte bezorgdheid uitspreekt. Wij zullen ervoor zorgen dat je wordt ondersteund en beschermd tegen nadelige gevolgen, vergelding of enig ander nadeel.

Het geeft niet als je het bij het verkeerde eind had, zolang je maar redelijkerwijs kon aannemen dat er ongepaste dingen zijn gebeurd, gebeuren of waarschijnlijk zullen gebeuren.

Nadat je de melding hebt gedaan, zal de persoon bij wie dit is aangekaart optreden als jouw aanspreekpunt voor deze kwestie, tenzij anderszins geadviseerd. Als je denkt dat jijzelf of je carrière nadelige invloed ondervindt naar aanleiding van de melding, dan moet je dat onmiddellijk laten weten aan je contactpersoon of een van de contactpersonen die hieronder in het onderdeel 'Alternatieve contactpersonen' worden vermeld.

Het is een disciplinaire overtreding om degenen die zich op enigerlei wijze uitspreken te bedreigen, nadelig te behandelen of wraak te nemen.

Het is ook een disciplinaire overtreding om een aantijging kwaadwillig of oneerlijk te uiten.

### **Jouw identiteit**

We hopen dat je je vrij voelt om openlijk een misstand te melden. Als je een kwestie echter in vertrouwen wilt aankaarten, zullen we alle redelijke stappen ondernemen om je identiteit geheim te houden. We zullen je naam uitsluitend openbaar maken aan personen die dit moeten weten om de aantijging te onderzoeken of indien dit anderszins is vereist door de wet.

We moedigen medewerkers niet aan om anonieme meldingen te doen. Een grondig onderzoek kan moeilijk of onmogelijk zijn als we geen verdere informatie van je kunnen krijgen en het kan in dit geval moeilijker zijn om te bepalen of aantijgingen gegrond zijn.

Als je helemaal anoniem wilt blijven, kun je contact opnemen met de externe klokkenluiderslijn. Anonimiteit is mogelijk in landen waar dit wettelijk is toegestaan. Soms is dat afhankelijk van de aard van je zorgen.

### **PRIVACY**

Alle persoonsgegevens die jou of andere personen zouden kunnen identificeren en die zijn verkregen als onderdeel van een melding krachtens deze regeling, zullen uitsluitend worden gebruikt voor de doelen zoals uiteengezet in deze regeling en in overeenstemming met de relevante wetten op gegevensbescherming. Raadpleeg de privacyverklaring die als bijlage 2 bij deze regeling is gevoegd voor meer informatie over de manier waarop ABF omgaat met persoonsgegevens die worden verstrekt via de SpeakUp-telefoonlijn en -webservice. Deze privacyverklaring is van toepassing in aanvulling op ander beleid inzake gegevensbescherming en andere lokale kennisgevingen.

Personen waarvan gegevens worden verwerkt via de SpeakUp-telefoonlijn en -webservice hebben rechten krachtens de wet op gegevensbescherming zoals verder uitgelegd in de relevante privacyverklaring.

### **OVERIG**

Tenzij anderszins bepaald bij de wet, is deze regeling geen onderdeel van de arbeidsovereenkomst van werknemers en kan die te allen tijde worden aangepast.

### **ALTERNATIEVE CONTACTPERSONEN**

#### **Verantwoordelijken voor de klokkenluidersregeling**

De gegevens van de persoon die verantwoordelijk is voor de klokkenluidersregeling zijn hier te vinden:

Dave Bradley, Director of People and Culture

E-mail: [speakup\\_retail@primark.co.uk](mailto:speakup_retail@primark.co.uk)

#### **Alternatieve contactpersonen bij ABF**

Director of Financial Control, James Rushton,  
Associated British Foods plc, Weston Centre,  
10 Grosvenor Street, London W1K 4QY, VK

Tel.: +44 (0)20 7399 6567

Director of Legal Services, Paul Lister,  
Associated British Foods plc, Weston Centre,  
10 Grosvenor Street, London W1K 4QY, VK  
Tel.: +44 (0)20 7399 6512

Chief People and Performance Officer, Sue Whalley,  
Associated British Foods plc, Weston Centre  
10 Grosvenor Street, London W1K 4QY, VK  
Tel.: +44 (0)20 7399 6562

Head of Legal Services – Compliance, Julian Mieзитis,

Associated British Foods plc,  
50-51 Russell Square, London WC1B 4JA, VK  
Tel.: +44 07912 290673

## BIJLAGE 1

### SPEAKUP – LOKALE CONTACTNUMMERS, WEBADRESSEN EN TOEGANGSCODES

Land	Telefoonnummer	Webadres	toegangscode
OOSTENRIJK	0800-295175	<a href="http://www.speakupfeedback.eu/web/primark/">www.speakupfeedback.eu/web/primark/</a>	19970
BELGIË	0800-71365	<a href="http://www.speakupfeedback.eu/web/primark/be">www.speakupfeedback.eu/web/primark/be</a>	19970
TSJECHIË	800 900 538	<a href="http://www.speakupfeedback.eu/web/primark/cz">www.speakupfeedback.eu/web/primark/cz</a>	19970
FRANKRIJK	0800 908 810	<a href="http://www.speakupfeedback.eu/web/primark/fr">www.speakupfeedback.eu/web/primark/fr</a>	19970
DUITSLAND	0800-1801733	<a href="http://www.speakupfeedback.eu/web/primark/de">www.speakupfeedback.eu/web/primark/de</a>	19970
IERLAND	1800-552 136	<a href="http://www.speakupfeedback.eu/web/primark/ie">www.speakupfeedback.eu/web/primark/ie</a>	19970
ITALIË	800 787 639	<a href="http://www.speakupfeedback.eu/web/primark/it">www.speakupfeedback.eu/web/primark/it</a>	19970
NEDERLAND	0800 0222931	<a href="http://www.speakupfeedback.eu/web/primark/nl">www.speakupfeedback.eu/web/primark/nl</a>	19970
POLEN	00 800 4411739	<a href="http://www.speakupfeedback.eu/web/primark/pl">www.speakupfeedback.eu/web/primark/pl</a>	19970
PORTUGAL	800-831528	<a href="http://www.speakupfeedback.eu/web/primark/pt">www.speakupfeedback.eu/web/primark/pt</a>	19970
SLOVENIË	0 800 80806	<a href="http://www.speakupfeedback.eu/web/primark/si">www.speakupfeedback.eu/web/primark/si</a>	19970
SPANJE	900-973174	<a href="http://www.speakupfeedback.eu/web/primark/es">www.speakupfeedback.eu/web/primark/es</a>	19970
VERENIGD KONINKRIJK	0800 1693502	<a href="http://www.speakupfeedback.eu/web/primark/gb">www.speakupfeedback.eu/web/primark/gb</a>	19970
VERENIGDE STATEN	1-866-2506706	<a href="http://www.speakupfeedback.eu/web/primark/us">www.speakupfeedback.eu/web/primark/us</a>	19970

## BIJLAGE 2

### SPEAKUP – JOUW PRIVACY

In het kader van de Europese wetgeving inzake gegevensbescherming is Associated British Foods plc (ABF) de verwerkingsverantwoordelijke met verantwoordelijkheid voor de persoonsgegevens die je verstrekt via de SpeakUp-telefoonlijn of -webservice. Het zal tevens de verwerkingsverantwoordelijke zijn in verband met meldingen die via onze klokkenluidersregeling naar ABF worden geëscaleerd. Wanneer meldingen gezamenlijke onderzoeken vereisen waarbij groepsbedrijven van ABF zijn betrokken, dan fungeert ABF als een gezamenlijke verwerkingsverantwoordelijke met het relevante groepsbedrijf. Als je wilt weten welke andere gezamenlijke verwerkingsverantwoordelijken er verantwoordelijk kunnen zijn voor de verwerking van je persoonsgegevens, dan kun je de contactgegevens aan het einde van deze privacyverklaring gebruiken om contact met ons op te nemen.

#### Jouw persoonsgegevens

Wij gebruiken de persoonsgegevens die krachtens onze klokkenluidersregeling worden verstrekt uitsluitend voor het onderzoeken van aantijgingen van ongepast, onjuist, oneerlijk, illegaal of gevaarlijk gedrag (“ongepast gedrag”) krachtens onze klokkenluidersregeling en in overeenstemming met de toepasselijke wetten. Deze privacyverklaring vertelt je over de gegevens die wij verzamelen wanneer je ongepast gedrag meldt en hoe die gegevens worden gebruikt en gedeeld binnen de ABF Group.

#### Welke persoonsgegevens verwerken wij?

Als je een misstand meldt via de SpeakUp-telefoonlijn of -webservice verzamelen we de persoonlijke gegevens die je in je melding opneemt over jezelf en anderen die je in je melding noemt. We verplichten je niet (behalve in sommige rechtsgebieden waar dit verplicht is) dat je je naam achterlaat. We moedigen je wel aan om jezelf te identificeren, aangezien anoniem gemelde zorgen vaak veel minder effectief zijn en als we niet genoeg informatie hebben, is een volledig onderzoek wellicht niet mogelijk.

Als we een melding ontvangen die je bij je leidinggevende of een andere werknemer hebt gedaan, dan registreren we dezelfde gegevens.

Hoe je de melding ook doet, we moedigen je aan om daar alleen de relevante details in op te nemen die ons helpen de kwestie te onderzoeken. Dit kan een beperkte hoeveelheid persoonsgegevens bevatten die onder bijzondere categorieën vallen, ook wel “gevoelige persoonsgegevens” genoemd. Deze term omvat gegevens met betrekking tot zaken zoals ras of etnische achtergrond, religieuze overtuigingen, lichamelijke of mentale gezondheid, lidmaatschap van vakbonden, seksuele voorkeur, informatie over seksleven, biometrische gegevens, genetische gegevens, een strafblad en informatie over strafbare feiten of strafrechtelijke procedures.

Als jij het onderwerp bent van een melding of in een melding wordt genoemd, dan proberen wij je daar zo spoedig mogelijk van in kennis te stellen, tenzij dat het onderzoek zou hinderen of wettelijk verboden is.

#### Hoe gebruiken wij deze gegevens?



In het systeem ingesproken meldingen worden tijdelijk opgenomen en vervolgens wordt er in zowel de oorspronkelijk taal als het Engels een transcript gemaakt. Alle transcripten en online meldingen, ongeacht het land van oorsprong, worden opgeslagen in een case-managementsysteem en naar ABF verzonden.

We gebruiken de aan ons verstrekte gegevens om de melding te beoordelen en, indien gepast, om de aantijgingen te onderzoeken. Het gebruik door ons van deze gegevens is over het algemeen noodzakelijk vanwege gerechtvaardigde belangen. Met betrekking tot deze doelen treffen we gepaste maatregelen om de betrokken personen te beschermen.

Wanneer je melding bijzondere categorieën van persoonsgegevens en/of persoonsgegevens met betrekking tot strafbare feiten of strafrechtelijke procedures bevat, dan gebruiken we deze gegevens doorgaans omdat dit noodzakelijk is vanwege gerechtvaardigde belangen (zoals hierboven beschreven) en omdat:

- Met betrekking tot het gebruik van bijzondere categorieën van persoonsgegevens, dit nodig is in het kader van zwaarwegende algemene belangen en/of dit nodig is voor het aanspannen of verdedigen van juridische procedures; en
- Met betrekking tot gegevens over strafbare feiten of aantijgingen, dit nodig is voor het detecteren en voorkomen van onwettige handelingen.

### **Jouw gegevens delen**

Meldingen die via het systeem worden gedaan, worden door ABF beoordeeld en als gepast afgehandeld.

Alle meldingen die via het SpeakUp-systeem worden gedaan en specifiek betrekking hebben op jouw persoonlijke omstandigheden, worden in eerste instantie doorgegeven aan de relevante HR-directeur zodat deze volgens de lokale HR-procedures kunnen worden afgehandeld.

Andere meldingen worden doorgaans doorgegeven aan Primarks Chief Financial Officer, Group Director People and Culture, and/or Head of Assurance om te ondersteunen dat een gepast onderzoek wordt uitgevoerd. Verder zullen meldingen met betrekking tot fraude, belastingontduiking, omkoperij en corruptie, sancties, mededingingsrecht, gebeurtenissen die van wezenlijk belang kunnen zijn voor ABF, kwesties met betrekking tot veiligheid en gezondheid, ongepast gedrag van leden van het managementteam en ethisch handelen worden gedeeld met directeurs en het managementteam van ABF.

Indien nodig, kunnen er lokale onderzoeken worden uitgevoerd in samenwerking met Primark Head of Security en het team van ABF Group Security.

Om een overzicht te behouden van trends en probleemgebieden waar verdere opleiding of andere stappen nodig zijn, worden alle meldingen door ABF anoniem gemaakt en samengevoegd in samenvattende verslagen voor een kwartaal beoordeling door de ABF Chief People & Performance Officer en de ABF Director of Financial Control en in jaarverslagen voor het auditcomité en de Raad van Bestuur van ABF.

### **Hoelang bewaren wij jouw gegevens?**

De oorspronkelijke spraakopnamen worden gewist nadat er een transcript is gemaakt. De transcripten van meldingen worden gedurende de onderzoeksperiode in het SpeakUp-systeem opgeslagen en nadat de zaak is 'gesloten' worden deze voor nog eens 60 dagen bewaard. Alle identificerende gegevens worden vervolgens gewist en er wordt voor interne verslaglegging alleen een statistische record van het soort melding, de locatie en het resultaat van het onderzoek bewaard.

### Waar worden jouw gegevens bewaard en waar worden ze naar doorgegeven?

Meldingen die via de SpeakUp-telefoonlijn en -webservice zijn gedaan, worden opgeslagen op de servers van onze leverancier in Nederland, Europa. Jouw gegevens worden ingezien door ABF in het Verenigd Koninkrijk en vervolgens voor onderzoek toegewezen aan het meest relevante divisieteam. Dit betekent dat jouw gegevens worden doorgegeven aan het Verenigd Koninkrijk en Nederland en aan het relevante onderzoeksteam, ongeacht waar dit is gevestigd. We hebben binnen de groep een overeenkomst voor het delen van gegevens met ABF en alle gelieerde ondernemingen om gepaste bescherming te waarborgen van de verstrekte persoonsgegevens wanneer ABF gegevens buiten het Verenigd Koninkrijk doorgeeft.

### Jouw rechten

Je kunt ons te allen tijde vragen om een kopie van je persoonsgegevens. Als je denkt dat de persoonsgegevens die we over je bewaren onnauwkeurig of onvolledig zijn, kun je ons vragen dit te corrigeren of aan te vullen. In sommige gevallen heb je ook het recht om bezwaar te maken tegen het gebruik van je gegevens en het recht om ons te vragen het gebruik van je gegevens te beperken of deze te wissen. Er bestaan echter uitzonderingen op deze rechten. Wij kunnen je gegevens bijvoorbeeld niet wissen als we wettelijk verplicht zijn om die te bewaren of als we die moeten gebruiken om een gerechtelijke procedure aan te spannen of te verdedigen.

Als je je persoonsgegevens wilt inzien of je rechten wilt uitoefenen, dan moet je in eerste instantie contact opnemen met het team van ABF Legal op [Legal.Inbox@abfoods.com](mailto:Legal.Inbox@abfoods.com). Als je het niet eens bent met de manier waarop wij met je gegevens omgaan, dan heb je het recht om een klacht in te dienen bij het Britse Information Commissioner's Office (ICO) (<https://ico.org.uk/concerns> of het ICO bellen op nummer 0303 123 1113 (UK lokaal tarief) of op nummer +44 1625 545 700 als je van buiten de UK belt of bij je lokale toezichthoudende autoriteit voor gegevensbescherming.