

SPEAK UP POLICY

Primark commitment

At Primark we do business the right way. Good governance and ethical behaviour are at the heart of our agenda. We are committed to always acting with integrity. We proudly promote and protect a culture of trust, fairness and accountability that puts ethics first.

We promote a culture of openness. We know that we are a stronger company when our colleagues feel empowered to Speak Up. We encourage effective and honest communication at all levels of the Company.

If any colleague working at any level of the Company becomes aware of anything they believe to be inappropriate, improper, dishonest, illegal, or dangerous, we want them to come forward and express their concerns.

We understand that colleagues may feel nervous about Speaking Up, so we will ensure they are protected from negative consequences as a result of Speaking Up. We hope that colleagues feel able to Speak Up internally; we advise our managers on how to deal with these issues discreetly and appropriately; otherwise, we have a confidential and anonymous (where allowed) external mechanism for Speaking Up.

By Speaking Up, colleagues allow us to take action to address their concerns, do the right thing and create a better workplace for everyone.

WHY should you SPEAK UP?

Primark encourages an open culture in all its dealings with colleagues and other people with whom it comes into contact. Effective and honest communication is essential if incidences of inappropriate, improper, dishonest, illegal, or dangerous behaviour are to be dealt with effectively.

By letting us know about your concerns, we can ensure that they are addressed appropriately, and you can help us safeguard the interests of our colleagues, our Company, and the wider community.

Please be aware that Speak Up is not a substitute for normal workplace policies and procedures, such as grievance and disciplinary, or other relevant policies.

POLÍTICA DE DENUNCIAS INTERNAS (SPEAK UP)

Compromiso de Primark

En Primark hacemos las cosas de la manera correcta. La esencia de nuestra agenda de trabajo se centra en un buen gobierno y un comportamiento ético. Estamos comprometidos a actuar siempre con integridad. Promovemos y protegemos con orgullo una cultura de confianza, equidad y responsabilidad que sitúa a la ética en primer lugar.

Promovemos una cultura de transparencia. Sabemos que somos una empresa más fuerte cuando nuestra gente se siente empoderada para decir lo que piensa. Alentamos una comunicación eficaz y honesta a todos los niveles de la organización.

Si alguna persona que trabaje en nuestra empresa descubre algo que crea ser inapropiado, impropio, deshonesto, ilícito o peligroso, queremos que actúe y exprese sus preocupaciones.

Entendemos que las personas pueden sentirse nerviosas a la hora de hacer una denuncia interna, por ello nos aseguraremos de que estén protegidas de las consecuencias negativas de hacer una denuncia interna. Esperamos que las personas se sientan capaces de hacer una denuncia interna; Asesoramos a nuestros directores sobre cómo tratar con estos asuntos directa y apropiadamente; en su defecto, contamos con un mecanismo externo confidencial y anónimo (donde está permitido) para hacer denuncias internas.

Las denuncias internas nos permiten tomar acciones para tratar con las preocupaciones de las personas que las presentan, hacer lo correcto y crear un entorno de trabajo mejor para todos.

¿Por qué deberías hacer una DENUNCIA INTERNA?

PRIMARK fomenta una cultura abierta en su trato con los empleados y otras personas con las que entra en contacto. Una comunicación eficaz y honesta es esencial si los incidentes de comportamiento inapropiado, impropio, deshonesto, ilícito o peligroso han de tratarse de forma eficaz.

Haciéndonos saber tus preocupaciones nosotros podemos asegurar que se traten del modo apropiado, al tiempo que nos ayuda a proteger los intereses de nuestros Colleague, nuestra organización y la comunidad más amplia.

Ten en cuenta que Speak Up no sustituye a las políticas y procedimientos normales del lugar de trabajo, como los de reclamación y disciplina, ni a otras políticas

This is further explained in the section 'WHAT should you Speak Up about?'

WHO does SPEAK UP apply to?

We encourage all colleagues working for Primark in any of our businesses in any country and in any capacity to Speak Up, including colleague at all levels, directors, officers, part-time and fixed-term workers, casual and agency workers, seconded workers, and volunteers.

Where appropriate, we also encourage third parties who are associated with Primark to Speak Up, including shareholders, suppliers, agents, contractors, external consultants, third-party representatives, business partners and sponsors.

All colleagues and third parties working for Primark are welcome to use any of the reporting channels set out in this Policy.

WHAT should you SPEAK UP about?

If you have a genuine belief that inappropriate, improper, dishonest, illegal, or dangerous behaviour is occurring, you can raise your concern in the confidence that we will support you.

The aim of the Speak Up programme is to provide a mechanism for reporting, investigating, and remedying inappropriate behaviour. Inappropriate behaviour takes place where an individual or individuals associated with Primark has done, is doing, or is going to do something which is inappropriate, improper, dishonest, illegal, or dangerous. This includes:

- acting illegally;
- acting unethically;
- acting in breach of operating regulations;
- engaging in fraud;
- failing to comply with legal obligations;
- effecting a miscarriage of justice;
- endangering the health or the physical or moral integrity of an individual;
- causing damage to the environment;
- engaging in bribery;
- facilitating tax evasion;
- engaging in human rights or modern slavery breaches;
- engaging in unauthorized disclosure of confidential information or other data breaches;

pertinentes. Esto se explica con más detalle en el apartado "¿QUÉ deberías DENUNCIAR?".

¿A QUIÉN corresponde hacer DENUNCIAS INTERNAS?

Alentamos a todas las personas que trabajan para PRIMARK en cualquiera de nuestros negocios en cualquier país y en la capacidad que fuere a hacer denuncias internas, incluyendo los empleados a todos los niveles, directores, ejecutivos, trabajadores a tiempo parcial, temporales, contratados por agencias, trabajadores adscritos o voluntarios.

Cuando proceda, también animamos a terceros asociados con PRIMARK a hacer denuncias internas, incluyendo accionistas, proveedores, agentes, contratistas, asesores externos, representantes de terceros, socios comerciales y patrocinadores.

Todas las personas que trabajan para PRIMARK y terceros tienen derecho a usar cualquiera de los canales de información descritos en esta Política.

¿QUÉ deberías DENUNCIAR?

Si crees sinceramente que se está produciendo un comportamiento inapropiado, impropio, deshonesto, ilícito o peligroso, puedes plantear tus inquietudes teniendo la confianza de que nosotros te apoyaremos.

El objetivo del programa de denuncias internas es el de ofrecer un mecanismo para informar, investigar y remediar el comportamiento inapropiado. El comportamiento inapropiado tiene lugar cuando una persona o personas asociadas con PRIMARK ha hecho, está haciendo o va a hacer algo que inapropiado, impropio, deshonesto, ilícito o peligroso. Esto incluye:

- actuar ilegalmente;
- actuar de forma poco ética;
- actuar incumpliendo las regulaciones operativas;
- participar en conductas fraudulentas;
- incumplir las obligaciones legales;
- castigar a alguien por un hecho que no ha cometido;
- poner en peligro la salud o la integridad física o moral de una persona;
- ocasionar daños al medio ambiente;
- participar en sobornos;
- facilitar la evasión fiscal;
- participar en incumplimientos de derechos humanos o esclavitud moderna;
- participar en revelaciones no autorizadas de información confidencial u otras filtraciones de datos;

- breaching any ABF or Primark policy;
- discrimination, bullying or harassment, including where it raises wider concerns in the public interest;
- serious irregularities including in relation to the following:
 - accounting;
 - internal accounting control;
 - auditing;
 - banking and financial crimes;
 - infringement of intellectual property rights;
 - conflicts of interest.
- deliberate concealment of any of the above.

This is not an exhaustive list, therefore if there is anything else that is causing you concern or you think we should be aware of, please do Speak Up.

Please be aware that Speak Up procedures are not a substitute for normal workplace procedures, such as grievance and disciplinary, or other relevant policies. In particular, you should not use the procedures outlined in this document to raise matters in relation to your personal circumstances such as your terms and conditions of employment. If you are uncertain whether something is within the scope of this Policy, or if you would like to speak to someone in confidence prior to making a formal report, you should seek advice from your People and Culture Team.

HOW do you SPEAK UP?

Option 1: Tell your line manager/head of department

If you are concerned about anything which you believe to be inappropriate or improper, dishonest, illegal, or dangerous, you should feel able to raise it first with your line manager.

This is the normal way in which you should first raise the issue. There is no special procedure for doing this – you can tell them about the problem or put it in writing if you prefer.

Option 2: Tell one of the alternative internal contacts

If you feel unable to raise the matter with someone in your immediate line management, or if you feel that your line manager has not addressed your concern, please bring the issue to the attention of your Speak Up Officer or one of the Alternative Contacts identified below. Again, you can tell them about the problem or put it in writing if you prefer.

- incumplimiento de cualquiera de las políticas de PRIMARK;
- discriminar a una persona; participar en acoso sexual o psicológico;
- irregularidades graves incluyendo las relacionadas con:
 - contabilidad;
 - control de la contabilidad interna;
 - auditoría;
 - delitos bancarios y financieros;
 - infracción de derechos de propiedad intelectual;
 - conflictos de intereses.
- ocultar deliberadamente cualquiera de los anteriores.

Esta no es una lista exhaustiva, por lo tanto, si hay algo más que te ocasiona inquietud o piensas que deberíamos saber, por favor denúncialo.

Por favor ten en cuenta que los procedimientos de denuncias internas no sustituyen a los procedimientos normales para presentar quejas relacionadas con el trabajo u otras políticas relevantes. En particular, no deberías utilizar los procedimientos detallados en este documento para plantear asuntos asociados con tus circunstancias personales como tus condiciones laborales. Si no estás seguro sobre si algo entra dentro del ámbito de esta Política o si te gustaría hablar con alguien confidencialmente antes de realizar una denuncia oficial, por favor consulta a cualquiera de los contactos identificados más abajo.

¿CÓMO hacer una DENUNCIA INTERNA?

Opción 1: Informa a tu line Manager/responsable del departamento

Si estás preocupado acerca de cualquier tipo de comportamiento inapropiado, deberías poder plantearlo primero a tu line Manager.

Esta es la vía normal para plantear el problema en primera instancia. No existe ningún procedimiento especial para hacer esto, puedes informarle acerca del problema o presentarlo por escrito si lo prefieres.

Opción 2: Informa a uno de los contactos internos alternativos

Si no puedes plantear el asunto a tu Line Manager o si piensas que tu Line Manager no ha tratado tu preocupación, por favor pon el problema en conocimiento del Responsable de Denuncias Internas o de uno de los contactos alternativos identificado más abajo. De nuevo, puedes hablar con esta persona directamente o presentarlo por escrito si lo prefieres.

If you have reasonable grounds for believing that the Senior Leadership Team of Primark may be involved or condoning the activity, you should first contact the Director of Legal Services of ABF whose contact details appear in the section 'Alternative Contacts' below.

Internal reporting is the best way to get information to the right people who can take early and effective action to resolve or avoid risks to the public interest. Whilst you may have the right to report externally in certain circumstances, we encourage that this be considered as a last resort.

Option 3: SPEAK UP line

We would hope that you feel able to report your concerns to someone internally. However, if the nature of the matter is such that you cannot raise it with any of the contacts identified or, if you have followed the internal channels listed in Options 1 and 2 and you still have concerns, you can contact the Speak Up phone line or webservice.

If you choose to phone the Speak Up line, you will hear a recorded message (in your local language) which asks you to provide the access code unique to Primark. You are then able to record a voice message detailing your concern.

If you choose to use the Speak Up webservice, you will need to provide the Primark access code and will then be given the opportunity to write a message detailing your concern. Text on the webservice is in your local language.

Details of the local phone numbers, web addresses and access codes for Speak Up are available on noticeboards in store.

A transcript of your voice message and/or a copy of any written message will be available on the webservice for review (once any voice message has been transcribed), and you are welcome to provide comments on your original message or additional information at any time.

We do not encourage anonymous reporting, but both the Speak Up line and webservice allow you to remain anonymous if you wish (subject to any local laws which prevent anonymous whistleblowing). Where an anonymous report is made, you should ensure that you provide sufficient detail to allow the matter to be investigated. Anonymous reports that provide insufficient information may not be capable of thorough investigation.

Si tienes motivos fundados para creer que el Equipo Directivo Superior de Primark puede estar implicado o tolera la actividad, debes ponerte en contacto en primer lugar con el Director de Servicios Legales de ABF, cuyos datos de contacto aparecen en la sección "Contactos alternativos" más abajo.

Las denuncias internas son la mejor forma de informar a la persona correcta que podrá actuar con prontitud y eficacia para resolver o evitar los riesgos para el interés general. Mientras que puedes tener derecho a informar externamente en ciertas circunstancias, nosotros fomentamos que esto se considere un último recurso.

Opción 3: Línea SPEAK UP

Esperamos que te sientas capaz de informar de tus preocupaciones a alguien internamente. Sin embargo, si la naturaleza del asunto es tal que no puedes plantearlo a ninguno de los contactos identificados o si has seguido los canales internos enumerados en las Opciones 1 y 2 y aun así sigues preocupado, puedes ponerte en contacto con la línea telefónica o servicio web Speak Up.

Si optas por llamar a la línea Speak Up, escucharás un mensaje grabado (en tu idioma local) que te pide que facilites el código de acceso único para tu empresa. Entonces podrás grabar un mensaje de voz detallando el asunto que te preocupa.

Si optas por utilizar el servicio web Speak Up, necesitarás facilitar el código de acceso apropiado y entonces tendrás la oportunidad de escribir un mensaje detallando el asunto que te preocupa. El texto en el servicio web está escrito en tu lengua local.

En el Anexo 1 de esta Política se ofrece información sobre números de teléfono, direcciones web locales y códigos de acceso para Speak Up.

Una transcripción de tu mensaje de voz y/o una copia de cualquier mensaje escrito estará disponible a través del servicio web para tu revisión (una vez tu mensaje de voz ha sido transcrito) y podrás ofrecernos tus comentarios sobre el mensaje original o información adicional en cualquier momento.

Si bien no promovemos las denuncias anónimas, tanto la línea como el servicio web Speak Up te permiten permanecer anónimo si lo deseas. Cuando hagas una denuncia anónima, deberías asegurarte de ofrecer suficientes detalles para permitir que el asunto se investigue. Los mensajes anónimos que no ofrecen suficiente información podrían impedir una investigación a fondo.

Your report will be passed to ABF and, if appropriate, will then be passed on to Primark to be addressed in accordance with our Speak Up procedures.

WHAT will happen next?

The same process will be followed no matter which channel you have chosen to report your concern.

Once you have reported your concern, your report will be acknowledged and appropriate initial enquiries and an initial assessment of how to proceed will be carried out. This will be undertaken as quickly as possible. As part of this initial assessment, you may be asked to provide additional information about your concern.

- If you have reported your concern to someone internally, you will be contacted by that person or another person appropriate to assist with the assessment. If you are asked to a meeting, you will be able to bring a colleague with you. Your colleague must respect the confidentiality of your disclosure and any subsequent investigation.
- If you have reported your concern through the Speak Up line or webservice, you will receive a unique case number. If you go back into the Speak Up line or webservice and use this number, you will be able to listen/read the acknowledgement of your report (within 7 days), any requests for more information and any update on the status of your concern.

The initial assessment may lead to a formal investigation which, depending on what is found, will determine the action to be taken and the timescales involved.

You will be provided with feedback in relation to your report. Where possible, you will be informed of the outcome of any enquiries and investigations and any actions taken (subject to confidentiality requirements).

If your concern falls more properly within other policies (e.g., discipline, grievance, etc.), your contact will tell you.

If you are unhappy with the response you receive, remember you can go to any of the other contacts detailed in this Policy. Primark is committed to ensuring any such issues are handled fairly and properly.

HOW will we protect you from repercussions?

We will not tolerate the victimisation of anyone raising a genuine concern: we will ensure that you are supported and protected from adverse repercussions, retaliation, or detriment.

Tu denuncia será remitida a ABF y, si procede, será remitido a PRIMARK para su tratamiento conforme a los procedimientos de denuncias internas.

¿QUÉ sucederá después?

Con independencia del canal que hayas elegido para realizar la denuncia se seguirá el mismo proceso.

Una vez que hayas informado de tu preocupación, acusaremos recibo de tu denuncia y llevaremos a cabo consultas y una valoración inicial sobre cómo proceder. Este paso se llevará a cabo con la mayor brevedad posible. Como parte de esta valoración inicial es posible que te pidamos información adicional sobre el asunto.

- Si has informado de lo que te preocupa a alguien internamente, esta persona u otra persona apropiada se pondrá en contacto contigo para ayudar con la valoración. Si te pedimos que asistas a una reunión podrás invitar a un Colleague para que te acompañe. Tu acompañante debe respetar la confidencialidad de la información que has revelado, así como de cualquier investigación posterior.
- Si has informado del problema a través de la línea o servicio web Speak Up, recibirás un número de caso único. Si vuelves a la línea o servicio web Speak Up y utilizas este número, podrás escuchar/leer el acuse de recibo de tu denuncia (en un plazo de 7 días), cualquier petición de información adicional y cualquier actualización del estado de tu denuncia.

La valoración inicial podría dar lugar a una investigación oficial que, dependiendo de lo que se halle, determinará las acciones a adoptar y el calendario.

Recibirás información con relación a tu denuncia. Cuando sea posible, te informaremos del resultado de las consultas e investigaciones, así como de cualquier acción tomada (sujeto a requisitos de confidencialidad).

Si tu preocupación entra más correctamente dentro de otras políticas (p.ej., procedimiento disciplinario o queja relacionada con el lugar de trabajo), tu contacto te informará al respecto.

Si la respuesta que recibes no te satisface, recuerda que puedes acudir a cualquiera de los otros contactos indicados en esta Política. PRIMARK está comprometida para asegurar que tales problemas se gestionen de forma justa y correcta.

¿CÓMO te protegemos de repercusiones adversas?

No toleraremos las represalias a las personas que denuncien sobre una preocupación genuina: nos aseguraremos de que cuentes con el apoyo y la

Provided you have a reasonable belief that something inappropriate has occurred, is occurring or is likely to occur, it doesn't matter if you are mistaken.

Having raised your concern, the person to whom the disclosure has been made will, unless otherwise advised, act as your point of contact in the matter. Should you feel that there is any detriment to you or your career, as a result of raising the concern, this should be reported immediately to your contact or one of the other contacts listed in the section 'Alternative Contacts' below.

It is a disciplinary offence to threaten, treat detrimentally, or retaliate against those who Speak Up in any way.

It is also a disciplinary offence to raise an allegation maliciously or dishonestly.

Your identity

We hope you feel able to Speak Up openly. However, if you want to raise a concern confidentially, we will take all reasonable steps to keep your identity secret. We will only make your name known to those people who need to know it in order to investigate the allegation or otherwise as required by law.

We do not encourage colleagues to make disclosures anonymously. Proper investigation may be more difficult or impossible if we cannot obtain further information from you and it may be more difficult to establish whether any allegations are credible.

If you wish to be completely anonymous, you can contact the external Speak Up line.

Anonymity is possible in countries where this is legally allowed. Sometimes this will depend on the nature of your concern.

PRIVACY

Any personal data that identifies you or another person obtained as part of any concern raised under this Policy will only be used for the purposes described in this Policy and in accordance with relevant data protection laws. See the Privacy Notice which is attached as Appendix 2 to this Policy for more information about how ABF handles personal data submitted through the Speak Up line and webservice, which applies in addition to any data protection policies or notices held locally.

protección necesarios contra repercusiones adversas, represalias o perjuicios.

Siempre y cuando creas razonablemente que ha ocurrido, está ocurriendo o va a ocurrir algo inapropiado, no importa si estás equivocado.

Después de haber planteado tu preocupación, la persona a la que has revelado la información, a menos que se te aconseje otra cosa distinta, será tu punto de contacto para el asunto. Si piensas que, como consecuencia de plantear tu preocupación, existe algún perjuicio para ti o tu trayectoria profesional, informa inmediatamente a tu contacto o a cualquier otro de los contactos enumerados en el apartado "Contactos Alternativos" más adelante en este documento.

Es una falta disciplinaria amenazar, tratar desfavorablemente o tomar represalias contra aquellos que hacen denuncias internas.

También es una falta disciplinaria presentar una acusación maliciosa o deshonestamente.

Tu identidad

Esperamos que puedas hablar con sinceridad. Sin embargo, si deseas hacer una denuncia interna confidencialmente, tomaremos todas las medidas necesarias para mantener tu identidad secreta. Solamente daremos a conocer tu nombre a aquellas personas que necesiten saberlo para investigar la denuncia o de otro modo según lo exija la legislación.

No alentamos a las personas a que revelen información anónimamente. Si no podemos obtener información adicional de ti esto podría dificultar o imposibilitar que se lleve a cabo una investigación correcta y podría ser más difícil establecer si las acusaciones son fiables.

Si deseas mantenerte completamente anónimo, puedes ponerte en contacto con la línea externa Speak Up.

El anonimato es posible en aquellos países en los que está legalmente permitido. A veces esto dependerá de la naturaleza de la denuncia.

PRIVACIDAD

Toda la información personal que te identifique a ti o a otra persona obtenida como parte de una denuncia presentada al amparo de esta Política solamente se utilizará para los fines descritos en esta política y conforme a la legislación relevante sobre protección de datos. Véase el Aviso de Privacidad que se incluye en el Anexo 2 de esta Política para más información sobre cómo ABF trata la información personal enviada a través de la línea y servicio web Speak Up, que se aplica además de otras políticas o avisos de protección de datos locales.

Individuals whose data is handled through the Speak Up line and webservice have rights provided by data protection law as further explained in the applicable Privacy Notice.

OTHER

Unless otherwise provided for by law, this Policy does not form part of any colleague's contract of employment, and we may amend it at any time.

ALTERNATIVE CONTACTS

Speak Up Officers

Details of your local Speak Up Officer can be found here:

Elaine Condon, Director of People and Culture, Business Partnering & Workspaces is Speak Up Officer for Head Office locations;

Dave Bradley, Director of People and Culture is Speak Up Officer for Retail Email: speakupretail@primark.co.uk

Alternative Contacts at ABF

Director of Financial Control, James Rushton, Associated British Foods plc, Weston Centre, 10 Grosvenor Street, London W1K 4QY
Tel: +44 (0)20 7399 6567

Director of Legal Services, Paul Lister, Associated British Foods plc, Weston Centre, 10 Grosvenor Street, London W1K 4QY
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 Tel: +44(0)20 7399 6562

Head of Legal Services – Compliance, Julian Mieztis, Associated British Foods plc, 50-51 Russell Square, London WC1B 4JA Tel: +44 07912 290673

APPENDIX 1

SPEAK UP – LOCAL CONTACT NUMBERS, WEB ADDRESSES AND ACCESS CODES

Country	Telephone	Web address	Access Code
AUSTRIA	0800-295175	www.speakupfee.dback.eu/web/primark/	19970
BELGIUM	0800-71365	www.speakupfee.dback.eu/web/primark/be	19970

Las personas cuya información personal se trata a través de la línea y servicio web Speak Up tienen derechos otorgados al amparo de la ley de protección de datos, como se explica adicionalmente en el Aviso de Privacidad correspondiente.

OTRAS CUESTIONES

Salvo disposición legal en contrario, esta Política no forma parte de ningún contrato laboral del empleado y podremos modificarla en cualquier momento.

CONTACTOS ALTERNATIVOS

Responsable de Denuncias Internas

Datos de los Responsables de Denuncias Internas:

Elaine Condon, Director of People and Culture, Business Partnering & Workspaces es la responsable de Speak Up para Oficinas Centrales y Regionales;

Dave Bradley, Director of People and Culture es el responsable de Speak Up para Retail (e-mail: speakupretail@primark.co.uk).

Contactos alternativos de ABF

Director of Financial Control, James Rushton, Associated British Foods plc, Weston Centre, 10 Grosvenor Street, London W1K 4QY
Tel: +44 (0)20 7399 6567

Director of Legal Services, Paul Lister, Associated British Foods plc, Weston Centre, 10 Grosvenor Street, London W1K 4QY
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 Tel: +44(0)20 7399 6562

Head of Legal Services – Compliance, Julian Mieztis, Associated British Foods plc, 50-51 Russell Square, London WC1B 4JA Tel: +44 07912 290673

ANEXO 1

SPEAK UP – NÚMEROS DE CONTACTO, DIRECCIONES WEB Y CÓDIGOS DE ACCESO

País	Teléfono	Dirección web	Código de acceso
AUSTRIA	0800-295175	www.speakupfee.dback.eu/web/primark/	19970
BÉLGICA	0800-71365	www.speakupfee.dback.eu/web/primark/be	19970

CZECH REPUBLIC	800 900 538	www.speakupfee dback.eu/web/pri mark/cz	19970
FRANCE	0800 908 810	www.speakupfee dback.eu/web/pri mark/fr	19970
GERMANY	0800-1801733	www.speakupfee dback.eu/web/pri mark/de	19970
IRELAND	1800-552 136	www.speakupfee dback.eu/web/pri mark/ie	19970
ITALY	800 787 639	www.speakupfee dback.eu/web/pri mark/it	19970
NETHERLANDS	0800 0222931	www.speakupfee dback.eu/web/pri mark/nl	19970
POLAND	00 800 4411739	www.speakupfee dback.eu/web/pri mark/pl	19970
PORTUGAL	800-831528	www.speakupfee dback.eu/web/pri mark/pt	19970
SLOVENIA	0 800 80806	www.speakupfee dback.eu/web/pri mark/si	19970
SPAIN	900-973174	www.speakupfee dback.eu/web/pri mark/es	19970
UNITED KINGDOM	0800 1693502	www.speakupfee dback.eu/web/pri mark/gb	19970
UNITED STATES	1-866-2506706	www.speakupfee dback.eu/web/pri mark/us	19970

APPENDIX 2

SPEAK UP – YOUR PRIVACY

For the purposes of European data protection legislation, Associated British Foods plc (ABF) is the data controller with responsibility for personal data you submit through our Speak Up line or webservice. It will also be a data controller in connection with reports that are escalated to (ABF) through our Speak Up Policy. Where reports require joint investigations involving ABF group companies, ABF acts as a joint controller with the relevant group company. To identify the other joint controller(s) who may be responsible for the processing of your personal data, please contact us using the contact details at the end of this notice.

Your personal data

We use the personal data submitted under our Speak Up Policy only for the purposes of investigating allegations of inappropriate, improper, dishonest, illegal, or dangerous behaviour (“inappropriate behaviour”) under our Speak Up Policy and in compliance with applicable laws. This notice tells you about the information we collect when you report inappropriate behaviour and how that information is used and shared within the ABF Group.

What personal data do we process?

REPÚBLICA CHECA	800 900 538	www.speakupfee dback.eu/web/pri mark/cz	19970
FRANCIA	0800 908 810	www.speakupfee dback.eu/web/pri mark/fr	19970
ALEMANIA	0800-1801733	www.speakupfee dback.eu/web/pri mark/de	19970
IRLANDA	1800-552 136	www.speakupfee dback.eu/web/pri mark/ie	19970
ITALIA	800 787 639	www.speakupfee dback.eu/web/pri mark/it	19970
PAÍSES BAJOS	0800 0222931	www.speakupfee dback.eu/web/pri mark/nl	19970
POLONIA	00 800 4411739	www.speakupfee dback.eu/web/pri mark/pl	19970
PORTUGAL	800-831528	www.speakupfee dback.eu/web/pri mark/pt	19970
ESLOVENIA	0 800 80806	www.speakupfee dback.eu/web/pri mark/si	19970
ESPAÑA	900-973174	www.speakupfee dback.eu/web/pri mark/es	19970
REINO UNIDO	0800 1693502	www.speakupfee dback.eu/web/pri mark/gb	19970
ESTADOS UNIDOS	1-866-2506706	www.speakupfee dback.eu/web/pri mark/us	19970

ANEXO 2

DENUNCIAS INTERNAS - TU PRIVACIDAD

A los efectos de la legislación europea en materia de protección de datos, Associated British Foods plc es el controlador de los datos y el responsable de la información personal que facilitas a través de nuestra línea o servicio web Speak Up. Asimismo, es el controlador de los datos en conexión con todas las denuncias que se envíen a Associated British Foods plc a través de nuestra Política de Denuncias Internas. Cuando sea necesario llevar a cabo investigaciones conjuntas de denuncias que impliquen al grupo de empresas ABF, ABF actuará como controlador conjunto con la empresa relevante del grupo. Para identificar a otros controladores conjuntos que podrían ser responsables del tratamiento de tus datos personales, ten la amabilidad de ponerte en contacto con nosotros utilizando los datos de contacto al final de este aviso.

Tu información personal

Utilizamos la información personal enviada al amparo de nuestra Política de Denuncias Internas únicamente a los efectos de investigar las denuncias de comportamiento inapropiado, impropio, deshonesto, ilícito o peligroso (“Comportamiento inapropiado”) al amparo de nuestra Política de Denuncias Internas y de conformidad con la legislación aplicable. Este aviso te informa de la información que recopilamos cuando denuncias un comportamiento inapropiado y cómo usamos y compartimos esa información en el Grupo ABF.

¿Qué información personal tratamos?

If you report an issue through the Speak Up line or webservice we collect whatever personal details, you include in your report about you or anyone you identify in your report. We do not (except in some territories where this is required) require you to leave your name. We do encourage you to identify yourself, as concerns raised anonymously tend to be far less effective and if we do not have enough information, a full investigation may not be possible.

If we receive a report that you have submitted to your line manager or other colleague, we record the same information.

However, you report, we encourage you to include only the relevant details that will help us investigate. This may include a limited amount of personal information falling into special categories, sometimes called "sensitive personal data". This term includes information relating to such matters as racial or ethnic origin, religious beliefs, physical or mental health, trade union membership, sexual orientation, information regarding sexual life, biometric data, genetic data, criminal records and information regarding criminal offences or proceedings.

If you are the subject of a report or named in a report, we will endeavour to inform you promptly, unless doing so might prejudice the investigation or we are prohibited from doing so by law.

How do we use this data?

Voice reports submitted through the system are briefly recorded and then transcripts created both in original language and English. All transcripts and online reports, irrespective of country of origin, are stored in a case management system and sent to ABF.

We use data submitted to us for the purposes of reviewing the report and, where appropriate, investigating allegations made. Our use of this data is generally necessary for our legitimate interests in relation to these purposes and we put in place appropriate measures to protect the individuals involved.

Where your report includes special categories of personal data and/or personal data regarding criminal offences or proceedings, generally speaking our use of this data is necessary for our legitimate interests (as described above) and:

- In respect of the use of special categories of personal data, necessary for substantial public interests and/or necessary for the establishment or defence of legal claims; and

Si informas de un problema a través de la línea o servicio web Speak Up, nosotros recopilamos la información personal que incluyes en la denuncia sobre tu identidad o la identidad de cualquier otra persona que identifiques en la denuncia. No exigimos (salvo en algunos territorios en los que es necesario) que dejes tu nombre. Te animamos a que te identifiques ya que las denuncias anónimas tienden a ser menos eficaces y si no tenemos suficiente información podría ser imposible llevar a cabo una investigación a fondo.

Si recibimos una denuncia que has enviado a tu line Manager u otro empleado del grupo, registramos la misma información.

Sin embargo, te animamos a que solamente incluyas en tu denuncia la información relevante que nos ayude a investigar. Esta podría incluir una cantidad limitada de información personal que entra en las categorías especiales, a veces llamada "información personal sensible". Este término incluye información relacionada con asuntos como origen racial o étnico, creencias religiosas, salud física o mental, afiliaciones a sindicatos laborales, orientación sexual, información asociada con la vida sexual, datos biométricos, datos genéticos, expediente penal e información asociada con delitos o procesos penales.

Si tú eres el sujeto o eres nombrado en una denuncia, nos esforzaremos por informarte a la mayor brevedad posible, a menos que hacerlo así ponga en peligro la investigación o la ley nos prohíba que lo hagamos.

¿Cómo usamos tu información?

Las denuncias verbales enviadas a través del Sistema se graban brevemente y posteriormente se utilizan para producir transcripciones tanto en la lengua original como en inglés. Todas las transcripciones y denuncias online, con independencia del país de procedencia, se guardan en un sistema de gestión de casos y se envían a ABF.

Utilizamos la información que se nos envías para los fines de examinar la denuncia y, cuando proceda, investigar las denuncias hechas. Nuestro uso de esta información es normalmente necesario para nuestros intereses legítimos relacionados con estos fines e implantamos las medidas apropiadas para proteger a las personas implicadas.

Cuando tu denuncia incluya categorías especiales de información personal y/o información personal asociada con delitos o procesos penales, en general, nuestro uso de esta información es necesario para nuestros intereses legítimos (como se describe más arriba) y:

- Con respecto al uso de las categorías especiales de información personal, necesario por motivos de interés público importante y/o necesario para

- In respect of information relating to criminal offences or allegations, necessary to detect or prevent unlawful acts.

Sharing your data

Reports submitted through the system will be reviewed by ABF and then directed as appropriate.

Any reports submitted through the Speak Up system that relate specifically to your personal circumstances will initially be directed to the appropriate HR Director to deal with according to local HR procedures.

Other reports will typically be passed to Primark's Chief Financial Officer, Group Director People and Culture, and/or Head of Assurance to assist with the appropriate investigation. In addition, reports of issues relating to fraud, tax evasion, bribery and corruption, sanctions, competition law, potentially material events for ABF, health & safety issues, inappropriate behaviour of senior managers and ethical procurement will be shared with directors and senior management at ABF.

Local investigations may be carried out in conjunction with the Primark Head of Security and ABF Group Security team where appropriate.

In order to keep an overview of any trends or areas of concern where further training or other steps are needed, all reports will be anonymised and collated into summary reports by ABF for quarterly review by the ABF Chief People & Performance Officer and the ABF Director of Financial Control and annual reports to the Audit Committee of the ABF Board.

How long do we keep your data?

Initial voice recordings are deleted once transcripts are created. The transcripts of reports will be retained within the Speak Up system for the period of time to investigate and once a case has been 'closed', for a further period of 60 days. All identifying information is then deleted and only a statistical record of the type of report, the location and the outcome of the investigation are retained for internal reporting purposes.

Where is your data held and transferred?

el establecimiento o defensa de reclamos legales;

- Con respecto a la información asociada con delitos o acusaciones penales, necesaria para detectar o prevenir actos ilícitos.

Compartir tu información

Las denuncias enviadas a través del Sistema serán examinadas por ABF y posteriormente remitidas según corresponda.

Todas las denuncias enviadas a través del sistema Speak Up que se relacionen específicamente con las circunstancias de tu información personal en un principio se remitirán al Director de RR.HH. para su tratamiento de conformidad con los procedimientos de RR.HH. locales.

Habitualmente otras denuncias se remitirán al CFO, Director de People & Culture, P&C Business Partner y Head of Assurance para llevar a cabo la investigación apropiada. Adicionalmente, las denuncias que incluyan información sobre fraude, evasión fiscal, soborno y corrupción, sanciones, ley de competencia, eventos potencialmente materiales para ABF, problemas de salud y seguridad, comportamiento inapropiado de directores superiores y abastecimiento ético se compartirán con directores y directores superiores de ABF.

Las investigaciones locales podrán llevarse a cabo con el Equipo de Seguridad del Grupo ABF, cuando proceda.

Al objeto de mantener una visión general de cualquier tendencia o esferas de preocupación para las que sea necesario formación adicional u otras medidas, ABF anonimizará y recopilará informes de síntesis de todas las denuncias para su examen trimestral por parte del Director de Personal Y Desempeño de ABF y el Director de Control Financiero e informes anuales para el Comité de Auditoría del Consejo de Administración de ABF.

¿Cuánto tiempo conservamos tu información?

Las grabaciones de voz iniciales se borran después de haber producido las transcripciones. Las transcripciones de las denuncias se conservarán en el sistema Speak Up durante el periodo de tiempo necesario para llevar a cabo la investigación y una vez que un caso se ha "cerrado" durante un periodo adicional de 60 días. Después, toda la información de identificación se elimina y solamente se conserva un registro estadístico del tipo de denuncia, la ubicación y el resultado de la investigación con fines de información interna.

¿Dónde se conserva y se transfiere esta información?

Reports submitted through the Speak Up line and webservice will be stored on our supplier's servers in the Netherlands, Europe. Your data will also be accessed by ABF in the UK and then allocated for investigation to the most appropriate business. This means your data will be transferred to the UK and the Netherlands and to the relevant investigation team, wherever they are based. We have put in place an intragroup data sharing agreement between ABF and all affiliates to ensure appropriate protection of the personal data submitted where data is transferred by ABF out of the UK.

Your Rights

You can ask us at any time to provide you with a copy of your personal data. If you think the personal data, we hold about you is inaccurate or incomplete, you can ask us to correct it or complete it. In some circumstances you also have the right to object to our use of your data and the right to ask us to restrict our use of your data or to delete it. There are some exceptions to these rights, however. For example, it will not be possible for us to delete your data if we are required by law to keep it or if we need to use it in order to establish or defend a legal claim.

If you wish to access your personal data or exercise any of your rights, you should contact the ABF Legal Team on Legal.Inbox@abfoods.com in the first instance. If you have a concern about the way, we handle your information you have the right to complain to the Information Commissioner's office (ICO) (<https://ico.org.uk/concerns> or by calling the ICO on 0303 123 1113 (UK local rate) or on +44 1625 545 700 if you are calling from outside the UK) or to your local data protection supervisory authority.

Las denuncias enviadas a través de la línea y servicio web Speak Up se guardan en los servidores de nuestro proveedor en los Países Bajos (Europa). ABF en el Reino Unido también podrá acceder a su información y asignarla para su investigación al equipo divisional más apropiado. Esto significa que tu información se transferirá al Reino Unido, a los Países Bajos y al equipo de investigación relevante, dondequiera que esté ubicado. Hemos implantado un acuerdo intragrupo para compartir información entre ABF y todas sus filiales al objeto de garantizar la protección adecuada de la información personal enviada cuando ABF transfiera esta información fuera del Reino Unido.

Tus derechos

Puedes solicitar siempre que lo desees que te facilitemos una copia de tu información personal. Si piensas que la información personal que mantenemos sobre ti no es exacta o está incompleta, puedes solicitar que corriamos o completemos la información. En algunas circunstancias también tienes derecho a oponerte a nuestro uso de tu información y el derecho a pedir que limitemos nuestro uso de tu información o que la eliminemos. No obstante, existen algunas excepciones a estos derechos. Por ejemplo, no nos será posible eliminar tu información si la ley nos exige que la conservemos o si necesitamos usarla al objeto de establecer o defender una reclamación legal.

Si deseas acceder a tu información personal o ejercer alguno de sus derechos, rogamos te pongas en contacto con el Equipo Legal de ABF en Legal.Inbox@abfoods.com en primera instancia. Si tienes alguna duda sobre la forma en que tratamos tu información, tienes derecho a presentar una queja ante el Comisionado de la Información (ICO) (<https://ico.org.uk/concerns> o llamando al 0303 123 1113 o al +44 1625 545 700 si llamas desde fuera del Reino Unido) o ante la autoridad supervisora de protección de datos de tu localidad.