

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

POLÍTICA DE DENÚNCIAS INTERNAS (SPEAK UP)

Compromisso da Primark

Na Primark, fazemos as coisas da forma correta. A boa gestão e o comportamento ético estão no centro da nossa agenda de trabalho. Estamos empenhados em agir sempre com integridade. Temos orgulho em promover e proteger uma cultura de confiança, justiça e responsabilidade que coloca a ética em primeiro lugar.

Promovemos uma cultura de transparência. Sabemos que somos uma empresa mais forte quando os nossos trabalhadores se sentem habilitados a dizer o que pensam. Incentivamos uma comunicação eficaz e honesta a todos os níveis da empresa.

Se algum trabalhador da nossa empresa descobrir algo que considere inadequado, impróprio, desonesto, ilegal ou perigoso, queremos que tome medidas e expresse as suas preocupações.

Compreendemos que as pessoas possam sentir-se nervosas em fazer uma denúncia interna, pelo que garantiremos a sua proteção contra as consequências negativas de uma denúncia interna. Esperamos que as pessoas se sintam capazes de fazer uma denúncia interna; aconselhamos os nossos diretores sobre como lidar com estas questões de forma direta e adequada; caso contrário, dispomos de um mecanismo externo confidencial e anónimo (quando permitido) para fazer denúncias internas.

As denúncias internas permitem-nos tomar medidas para responder às preocupações dos denunciantes, fazer o que é correto e criar um melhor ambiente de trabalho para todos.

Porque deves fazer uma DENÚNCIA INTERNA?

A PRIMARK incentiva uma cultura aberta nas suas relações com os trabalhadores e outras pessoas com quem entra em contacto. Uma comunicação eficaz e honesta é essencial para que os incidentes de comportamento inadequado, impróprio, desonesto, ilegal ou perigoso sejam tratados de forma eficaz.

Ao dar-nos a conhecer as tuas preocupações, podemos garantir que estas são tratadas de forma adequada, ajudando-nos a proteger os interesses dos nossos Colleagues, da nossa empresa e da comunidade em geral.

Tem em atenção que o Speak Up não substitui as políticas e procedimentos normais do local de trabalho, tais como queixas e disciplina, ou outras políticas relevantes. Isto é explicado com mais pormenor na secção "O QUE deves denunciar?".

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;
- 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:

QUEM deve fazer DENÚNCIAS INTERNAS?

Encorajamos todas as pessoas que trabalham para a PRIMARK, em qualquer um dos nossos negócios, em qualquer país e em qualquer função, a fazer denúncias internas, incluindo trabalhadores de todos os níveis, diretores, executivos, trabalhadores a tempo parcial, temporários, de agências, em destacamento ou voluntários.

Sempre que apropriado, também encorajamos terceiros associados à PRIMARK a fazer denúncias internas, incluindo acionistas, fornecedores, agentes, trabalhadores externos, consultores externos, representantes de terceiros, parceiros comerciais e patrocinadores.

Todas as pessoas que trabalham para a PRIMARK e terceiros têm o direito de utilizar qualquer um dos canais de informação descritos nesta Política.

O QUE DEVES DENUNCIAR?

Se acreditas genuinamente que está a ocorrer um comportamento inadequado, impróprio, desonesto, ilegal ou perigoso, podes manifestar as tuas preocupações na certeza de que te apoiaremos.

O objetivo do programa de denúncias internas é proporcionar um mecanismo para comunicar, investigar e remediar comportamentos inadequados. Um comportamento inadequado ocorre quando uma pessoa ou pessoas associadas à PRIMARK fizeram, estão a fazer ou estão prestes a fazer algo que é inadequado, impróprio, desonesto, ilegal ou perigoso. Isto inclui:

- agir de forma ilegal;
- agir de forma não ética;
- incumprir os regulamentos operacionais;
- ter uma conduta fraudulenta;
- incumprir as obrigações legais;
- punir alguém por um ato que não cometeu;
- pôr em perigo a saúde ou a integridade física ou moral de uma pessoa;
- causar danos ao ambiente;
- participar em subornos;
- facilitar a evasão fiscal;
- participar em violações dos direitos humanos ou na escravatura moderna;
- participar em divulgações não autorizadas de informação confidencial ou outras fugas de dados;
- incumprir qualquer uma das políticas da PRIMARK;
- discriminar qualquer pessoa; participar em assédio sexual ou psicológico;
- cometer erros graves, incluindo as relacionadas com:

- 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.

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.

- contabilidade;
- controlo contabilístico interno;
- auditoria;
- crimes bancários e financeiros;
- violação dos direitos de propriedade intelectual;
- conflitos de interesses.
- ocultação deliberada de qualquer uma das situações acima referidas.

Esta não é uma lista exaustiva, por isso, se houver mais alguma coisa que te preocupe ou que aches que devemos saber, comunica-a.

Tem em atenção que os procedimentos internos de denúncia de irregularidades não substituem os procedimentos normais de apresentação de queixas relacionadas com o trabalho ou outras políticas relevantes. Em particular, não deves utilizar os procedimentos descritos neste documento para levantar questões relacionadas com as tuas circunstâncias pessoais, tais como as tuas condições de trabalho. Se não tiveres a certeza de que algo se enquadra no âmbito desta Política ou se quiseres falar com alguém confidencialmente antes de apresentares uma denúncia formal, consulta qualquer um dos contactos identificados abaixo.

COMO fazer uma DENÚNCIA INTERNA?

Opção 1: Informa o teu Line Manager/responsável de departamento

Se estiveres preocupado com algum tipo de comportamento inadequado, deves poder começar por falar com o teu Line Manager.

Esta é a forma normal de abordar o problema em primeira instância. Não há nenhum procedimento especial para o fazeres, podes informá-lo do problema ou apresentá-lo por escrito, se preferires.

Opção 2: Informa um dos contactos internos alternativos

Se não conseguires levantar a questão junto do teu Line Manager ou se considerares que este não abordou a tua preocupação, leva a questão ao conhecimento do Responsável de Denúncias Internas ou a um dos contactos alternativos abaixo identificados. Mais uma vez, podes falar diretamente com essa pessoa ou, se preferires, apresentá-lo por escrito.

Se tiveres motivos razoáveis para acreditar que a Direção da Primark pode estar envolvida ou tolerar a atividade, deves contactar primeiro o Diretor de Serviços Jurídicos da ABF, cujos dados de contacto estão indicados na secção "Contactos alternativos" abaixo.

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.

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.

As denúncias internas são a melhor forma de informar a pessoa certa, que poderá atuar de forma rápida e eficaz para resolver ou evitar riscos para o interesse geral. Embora possas ter o direito de comunicar externamente em determinadas circunstâncias, encorajamos a que tal seja considerado como último recurso.

Opção 3: Linha SPEAK UP

Esperamos que te sintas capaz de comunicar as tuas preocupações a alguém internamente. No entanto, se a natureza da questão for de tal ordem que não consigas comunicar a nenhum dos contactos identificados ou se tiveres seguido os canais internos indicados nas opções 1 e 2 e continuares preocupado, podes contactar a linha telefónica ou o serviço web Speak Up.

Se escolheres ligar para a linha Speak Up, ouvirás uma mensagem gravada (na tua língua local) que te pede para forneceres o código de acesso único da tua empresa. Depois, poderás gravar uma mensagem de voz com detalhes sobre o problema que te preocupa.

Se optares por utilizar o serviço web Speak Up, terás de fornecer o código de acesso adequado. Depois, poderás escrever uma mensagem descrevendo pormenorizadamente a questão que te preocupa. O texto do serviço web está escrito na tua língua local.

As informações sobre os números de telefone, os endereços web locais e os códigos de acesso ao Speak Up constam do Anexo 1 da presente Política.

Uma transcrição da tua mensagem de voz e/ou uma cópia de qualquer mensagem escrita estará disponível através do serviço web para tua análise (depois de a tua mensagem de voz ter sido transcrita), sendo possível dares-nos feedback sobre a mensagem original ou informações adicionais em qualquer altura.

Embora não encorajemos as denúncias anónimas, tanto a linha Speak Up como o serviço web Speak Up permitem-te manter o anonimato, se assim o desejares. Ao fazeres uma denúncia anónima, deves certificar-te de que forneces detalhes suficientes para que o assunto possa ser investigado. As mensagens anónimas que não forneçam informações suficientes podem impedir uma investigação exaustiva.

A tua denúncia será transmitida à ABF e, se for caso disso, à PRIMARK para ser tratada em conformidade com os procedimentos de denúncias internas.

O QUE acontecerá a seguir?

Independentemente do canal que escolheste para fazer a tua denúncia, será seguido o mesmo processo.

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.

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.

Assim que tiveres comunicado a tua preocupação, acusaremos a receção da tua comunicação e procederemos a consultas e a uma primeira avaliação sobre a forma de proceder. Este passo será efetuado o mais rapidamente possível. Como parte desta avaliação inicial, podemos pedir-te informações adicionais sobre o assunto.

- Se tiveres comunicado as tuas preocupações a alguém internamente, essa pessoa ou outra pessoa adequada entrará em contacto contigo para te ajudar na avaliação. Se te pedirmos para compareceres numa reunião, podes convidar um Colleague para te acompanhar. O teu acompanhante deve respeitar a confidencialidade das informações que divulgaste, bem como qualquer investigação subsequente.
- Se tiveres comunicado o problema através da linha ou do serviço web Speak Up, receberás um número de caso único. Se voltares à linha ou ao serviço web Speak Up e utilizares este número, poderás ouvir/ler o aviso de receção da tua denúncia (no prazo de 7 dias), quaisquer pedidos de informações adicionais e quaisquer atualizações sobre o estado da tua denúncia.

A avaliação inicial pode conduzir a um inquérito formal que, em função das conclusões, determinará as medidas a tomar e o calendário.

Receberás informações sobre a tua denúncia. Sempre que possível, informar-te-emos do resultado dos inquéritos e investigações, bem como de quaisquer medidas tomadas (sujeito a requisitos de confidencialidade).

Se a tua preocupação se enquadrar mais adequadamente noutras políticas (por exemplo, procedimento disciplinar ou queixa relacionada com o local de trabalho), o teu contacto irá informar-te desse facto.

Se não estiveres satisfeito com a resposta que receberes, lembra-te que podes recorrer a qualquer um dos outros contactos indicados nesta Política. A PRIMARK está empenhada em assegurar que estas questões sejam tratadas de forma justa e correta.

COMO te protegemos de repercussões negativas?

Não toleraremos retaliações contra pessoas que comuniquem uma preocupação genuína: asseguraremos que tens o apoio e a proteção necessários contra repercussões adversas, retaliações ou danos.

Desde que tenhas motivos razoáveis para acreditar que ocorreu, está a ocorrer ou está prestes a ocorrer algo inadequado, não importa se estás errado.

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.

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.

Depois de teres manifestado a tua preocupação, a pessoa a quem revelaste a informação, salvo indicação em contrário, será o teu ponto de contacto para o assunto. Se considerares que, como resultado da comunicação da tua preocupação, há algum prejuízo para ti ou para a tua carreira, informa imediatamente o teu contacto ou qualquer um dos outros contactos indicados em "Contactos alternativos", mais adiante neste documento.

Constitui uma infração disciplinar ameaçar, tratar de forma desfavorável ou retaliar contra quem apresenta denúncias internas.

Constitui igualmente uma infração disciplinar fazer uma acusação maliciosa ou desonesta.

A tua identidade

Esperamos que sejas capaz de falar com sinceridade. No entanto, se desejares fazer uma denúncia interna de forma confidencial, tomaremos todas as medidas necessárias para manter a tua identidade secreta. Só divulgaremos o teu nome às pessoas que precisem de o saber para investigar a denúncia ou conforme exigido por lei.

Não encorajamos as pessoas a divulgarem informações anonimamente. Se não conseguirmos obter informações adicionais da tua parte, poderá ser difícil ou impossível efetuar uma investigação adequada e poderá ser mais difícil determinar se as alegações são fiáveis.

Se desejares manter o anonimato total, podes contactar a linha externa Speak Up.

O anonimato é possível nos países onde é legalmente permitido. Por vezes, isto depende da natureza da denúncia.

PRIVACIDADE

Quaisquer informações pessoais que o identifiquem a si ou a qualquer outra pessoa, obtidas no âmbito de uma denúncia apresentada ao abrigo da presente Política, apenas serão utilizadas para os fins descritos na presente Política e em conformidade com a legislação relevante em matéria de proteção de dados. Consulta o Aviso de Privacidade no Anexo 2 desta Política para obteres mais informações sobre a forma como a ABF trata as informações pessoais enviadas através da linha Speak Up e do serviço web, que se aplica para além de outras políticas ou avisos locais de proteção de dados.

Os indivíduos cujas informações pessoais são processadas através da linha e do serviço web Speak Up têm direitos ao abrigo da lei de proteção de dados, tal como explicado mais detalhadamente no Aviso de Privacidade relevante.

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 Mieзитis, 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
CZECH REPUBLIC	800 900 538	www.speakupfee.dback.eu/web/primark/cz	19970
FRANCE	0800 908 810	www.speakupfee.dback.eu/web/primark/fr	19970
GERMANY	0800-1801733	www.speakupfee.dback.eu/web/primark/de	19970

OUTROS ASSUNTOS

Salvo disposição legal em contrário, esta Política não faz parte do contrato de trabalho de qualquer trabalhador e pode ser alterada pela Primark em qualquer altura.

CONTACTOS ALTERNATIVOS

Responsável de Denúncias Internas

Dados dos Responsáveis de Denúncias Internas:

Elaine Condon, Director of People and Culture, Business Partnering & Workspaces é a responsável do programa Speak Up para o Head Office e os Regional Offices;

Dave Bradley, Director of People and Culture é o responsável do programa Speak Up para Retail (e-mail: speakupretail@primark.co.uk).

Contactos alternativos da 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 Mieзитis, Associated British Foods plc, 50-51 Russell Square, London WC1B 4JA Tel: +44 07912 290673

ANEXO 1

SPEAK UP - NÚMEROS DE CONTACTO, ENDEREÇOS WEB E CÓDIGOS DE ACESSO

País	Telefone	Endereço web	Código de acesso
AÚSTRIA	0800-295175	www.speakupfee.dback.eu/web/primark/	19970
BÉLGICA	0800-71365	www.speakupfee.dback.eu/web/primark/be	19970
REPÚBLICA CHECA	800 900 538	www.speakupfee.dback.eu/web/primark/cz	19970
FRANÇA	0800 908 810	www.speakupfee.dback.eu/web/primark/fr	19970
ALEMANHA	0800-1801733	www.speakupfee.dback.eu/web/primark/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?

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

IRLANDA	1800-552 136	www.speakupfee dback.eu/web/pri mark/ie	19970
ITÁLIA	800 787 639	www.speakupfee dback.eu/web/pri mark/it	19970
PAISES BAIXOS	0800 0222931	www.speakupfee dback.eu/web/pri mark/nl	19970
POLÓNIA	00 800 4411739	www.speakupfee dback.eu/web/pri mark/pl	19970
PORTUGAL	800-831528	www.speakupfee dback.eu/web/pri mark/pt	19970
ESLOVÉNIA	0 800 80806	www.speakupfee dback.eu/web/pri mark/si	19970
ESPAÑHA	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

DENÚNCIAS INTERNAS - A TUA PRIVACIDADE

Para efeitos da legislação europeia de proteção de dados, a Associated British Foods plc é o controlador de dados e responsável pelas informações pessoais que forneces através da nossa linha ou serviço web Speak Up. É também o controlador de dados em relação a todas as denúncias apresentadas à Associated British Foods plc através da nossa Política de Denúncias Internas. Quando for necessário efetuar investigações conjuntas de denúncias que envolvam o grupo de empresas ABF, a ABF atuará como responsável conjunto pelo tratamento com a empresa do grupo relevante. Para identificar outros responsáveis conjuntos pelo tratamento que possam ser responsáveis pelo tratamento dos teus dados pessoais, contacta-nos utilizando os dados de contacto no final deste aviso.

As tuas informações pessoais

Utilizamos as informações pessoais enviadas ao abrigo da nossa Política de Denúncias Internas apenas para efeitos de investigação de alegações de comportamento inadequado, impróprio, desonesto, ilegal ou perigoso (“Comportamento Inadequado”) ao abrigo da nossa Política de Denúncias Internas e de acordo com a legislação aplicável. Este aviso informa-o sobre as informações que recolhemos quando denuncias um comportamento inadequado e como utilizamos e partilhamos essas informações no Grupo ABF.

Que informações pessoais recolhemos?

Se comunicares um problema através da linha ou do serviço web Speak Up, iremos recolher as informações pessoais que incluíres na comunicação sobre a tua identidade ou sobre a identidade de qualquer outra pessoa. Não exigimos (exceto em alguns territórios onde é obrigatório) que indiques o teu nome. Aconselhamos-te a identificares-te, uma vez que as denúncias anónimas tendem a ser menos eficazes e, se

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

Sharing your data

não dispusermos de informações suficientes, poderá ser impossível efetuar uma investigação exaustiva.

Se recebermos uma denúncia que tenhas enviado ao teu Line Manager ou a outro trabalhador do grupo, registaremos as mesmas informações.

No entanto, encorajamos-te a incluir na tua denúncia apenas informações relevantes que nos ajudem a investigar. Isto pode incluir uma quantidade limitada de informações pessoais que se enquadrem em categorias especiais, por vezes denominadas “informações pessoais sensíveis”. Este termo inclui informações relacionadas com assuntos como a origem racial ou étnica, crenças religiosas, saúde física ou mental, filiação sindical, orientação sexual, informações associadas à vida sexual, dados biométricos, dados genéticos, registos criminais e informações associadas a infrações ou processos criminais.

Se fores objeto ou nomeado numa denúncia, esforçar-nos-emos por te informar o mais rapidamente possível, a não ser que isso ponha em risco a investigação ou que estejamos proibidos por lei de o fazer.

Como utilizamos as tuas informações?

As denúncias verbais apresentadas através do Sistema são gravadas brevemente e depois utilizadas para produzir transcrições na língua original e em inglês. Todas as transcrições e denúncias online, independentemente do país de origem, são armazenadas num sistema de gestão de casos e enviadas para a ABF.

Utilizamos as informações que nos são enviadas para examinar a denúncia e, se for caso disso, investigar as alegações feitas. A nossa utilização desta informação é normalmente necessária para os nossos interesses legítimos relacionados com estes objetivos e implementamos medidas adequadas para proteger os indivíduos envolvidos.

Quando a tua denúncia inclui categorias especiais de informações pessoais e/ou informações pessoais associadas a infrações penais ou processos penais, em geral, a nossa utilização destas informações é necessária para os nossos interesses legítimos (conforme descrito acima) e:

- No que respeita à utilização de categorias especiais de informações pessoais, é necessária por motivos de interesse público importante e/ou necessária para a instauração ou defesa de ações judiciais; e
- No que diz respeito às informações associadas a infrações penais ou acusações criminais, necessárias para detetar ou prevenir atos ilícitos.

Partilhar a tua informação

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?

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.

As denúncias apresentadas através do Sistema serão analisadas pela ABF e posteriormente encaminhadas conforme adequado.

Todas as denúncias apresentadas através do sistema Speak Up relacionadas especificamente com as circunstâncias das tuas informações pessoais serão inicialmente remetidas para o Diretor de RH para serem tratados de acordo com os procedimentos locais de RH.

Outras denúncias serão normalmente remetidas ao CFO, ao People & Culture, P&C Business Partner e Head of Assurance para investigação adequada. Adicionalmente, as denúncias que envolvam informações sobre fraude, evasão fiscal, suborno e corrupção, sanções, lei da concorrência, eventos potencialmente importantes para a ABF, questões de saúde e segurança, comportamento inadequado de diretores superiores e abastecimento ético serão partilhados com os diretores e diretores superiores da ABF.

As investigações locais podem ser conduzidas com a equipa de segurança do Grupo ABF, se necessário.

A fim de manter uma visão geral de quaisquer tendências ou áreas de preocupação para as quais seja necessária formação adicional ou outras medidas, a ABF anonimizará e compilará relatórios sumários de todas as alegações para revisão trimestral pelo Diretor de Pessoas e Desempenho da ABF e pelo Diretor de Controlo Financeiro, e relatórios anuais para o Comité de Auditoria do Conselho de Administração da ABF.

Durante quanto tempo conservamos a tua informação?

As gravações de voz iniciais são eliminadas após a produção das transcrições. As transcrições das denúncias serão conservadas no sistema Speak Up durante o período necessário para efetuar a investigação e, depois de um caso ter sido "encerrado", durante mais 60 dias. Depois disso, todas as informações de identificação são eliminadas e apenas é mantido um registo estatístico do tipo de queixa, localização e resultado da investigação para efeitos de relatórios internos.

Onde é que esta informação é guardada e transferida?

As denúncias apresentadas através da linha e do serviço web Speak Up são armazenadas nos servidores do nosso fornecedor nos Países Baixos (Europa). A ABF no Reino Unido também poderá aceder à tua informação e atribuí-la para investigação à equipa da divisão mais adequada. Isto significa que a tua informação será transferida ao Reino Unido, aos Países

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.

Baixos e à equipa de investigação relevante, independentemente de onde esteja sediada. Estabelecemos um acordo de partilha de informações intra-grupo entre a ABF e todas as suas filiais para garantir a proteção adequada das informações pessoais apresentadas quando a ABF transfere essas informações para fora do Reino Unido.

Os teus direitos

Podes pedir-nos que te forneçamos uma cópia das tuas informações pessoais em qualquer altura. Se considerares que as informações pessoais que temos sobre ti são inexatas ou incompletas, podes pedir-nos que as corrijamos ou complementemos. Em algumas circunstâncias, tens também o direito de te opores à nossa utilização das tuas informações e o direito de solicitar que limitemos a nossa utilização das tuas informações ou que as eliminemos. No entanto, existem algumas exceções a estes direitos. Por exemplo, podemos não conseguir eliminar as tuas informações se formos obrigados por lei a mantê-las ou se precisarmos de as utilizar para estabelecer ou defender uma reivindicação legal.

Se pretenderes aceder às tuas informações pessoais ou exercer qualquer um dos teus direitos, contacta, em primeira instância, a Equipa Jurídica da ABF em Legal.Inbox@abfoods.com. Se tiveres alguma dúvida sobre a forma como tratamos a tua informação, tens o direito de apresentar queixa ao Comissário da Informação (ICO) (<https://ico.org.uk/concerns> ou ligando para 0303 123 1113 ou +44 1625 545 700 se estiveres a ligar de fora do Reino Unido) ou à tua autoridade local de supervisão da proteção de dados.