

SPEAK UP POLICY DI ASAHI

Ai lettori della presente Asahi Speak Up Policy ("Policy"):

Grazie per aver dedicato un momento alla lettura di questa Policy.

In Asahi apprezziamo l'integrità, l'onestà e la correttezza come parte del nostro approccio al business per raggiungere la nostra missione di "mantenere la nostra promessa di portare più gusto e divertimento nella vita".

Il Codice di Condotta del Gruppo Asahi, la "*Asahi Group Human Rights Principles*", la "*People Statement*" e varie altre procedure di gruppo e locali ci supportano nel garantire il rispetto di questi valori.

Tuttavia, nonostante i nostri sforzi, potreste imbattervi in una situazione che ritenete contraria alle nostre procedure, alla legge o comunque non etica.

È importante che, in caso di cattiva condotta, il problema venga individuato tempestivamente e che si intervenga per porvi rimedio prima che si trasformi in un problema serio. La vostra voce ci permette di farlo.

Allo stesso tempo, comprendiamo che può non essere sempre facile sollevare apertamente tali preoccupazioni.

Lo scopo di questa Policy è quello di fornire indicazioni sul canale ufficiale e riservato messo a disposizione da Asahi per la segnalazione di tali preoccupazioni.

Se avete una preoccupazione, parlatene il prima possibile.

La vostra voce sarà fondamentale per permetterci di migliorare l'azienda.

Grazie,

Atsushi KATSUKI
Presidente, CEO e Rappresentante Legale
Asahi Group Holdings, Ltd.

A chi si applica questa Policy

La presente Policy si applica a tutti gli stakeholder delle Società del Gruppo Asahi, indipendentemente dall'esistenza di un rapporto contrattuale diretto con una qualsiasi delle Società del Gruppo Asahi, che utilizzano in buona fede il sistema Speak Up descritto nella presente Policy per effettuare una segnalazione.

Ciò include, senza limitazioni:

- dipendenti, amministratori e dirigenti attuali e precedenti, compreso il personale in stage o in somministrazione;
- clienti, fornitori e i loro dipendenti;
- partner commerciali, appaltatori e loro dipendenti; e
- parenti, coniugi o persone a carico di una delle persone sopra elencate.

Le "Società del Gruppo Asahi" si riferiscono ad Asahi Group Holdings, Ltd. e a tutte le società che sono direttamente o indirettamente possedute e controllate a maggioranza da Asahi Group Holdings, Ltd ("AGH").

Si noti che alcune disposizioni della presente Policy sono applicabili unicamente ai dipendenti, amministratori e dirigenti delle società del Gruppo Asahi.

Questioni che possono essere segnalate ai sensi della presente Policy

Ai sensi della presente Policy può essere segnalata qualsiasi preoccupazione relativa a sospetti di cattiva condotta in relazione alle Società del Gruppo Asahi.

Ciò include, senza limitazioni, preoccupazioni relative a:

- qualsiasi violazione della legge, delle procedure o delle linee guida adottate internamente;
- violazione dei diritti umani;
- casi di schiavitù;
- corruzione;
- frodi e irregolarità finanziarie;
- condotta anticoncorrenziale;
- qualsiasi attività criminale;
- salute pubblica, sicurezza dei prodotti e rischio per l'ambiente;
- riciclaggio di denaro o violazioni delle sanzioni;
- questioni amministrativo-contabili, di revisione contabile o di depositi pubblici;
- discriminazione, ritorsione o molestia;
- abuso di potere o conflitti di interesse;
- qualsiasi comportamento che possa danneggiare la reputazione delle Società del Gruppo Asahi; e
- tentativi di occultamento di quanto sopra.

Questioni che non devono essere segnalate ai sensi della presente Policy

Le seguenti questioni non devono essere segnalate ai sensi della presente Policy e devono essere trattate mediante altre modalità:

- per segnalare eventi che rappresentano una minaccia immediata per la vita o la proprietà, si prega di chiamare il numero di emergenza del proprio Paese.
- per le questioni quotidiane legate alla propria attività, rivolgetevi al vostro line manager.
- per questioni relative a reclami personali dei dipendenti legati al proprio rapporto di lavoro, compresi, a titolo esemplificativo, conflitti interpersonali con i colleghi, una decisione relativa alla valutazione delle proprie prestazioni lavorative, al trasferimento o alla promozione, questioni relative ai termini e alle condizioni di impiego, o una decisione relativa alla sospensione, al licenziamento o a questioni disciplinari, si prega di parlare prima con il proprio line manager o con il team delle Risorse umane della propria azienda.

Come effettuare una segnalazione

Se siete un dipendente, in generale, vi consigliamo di segnalare in primo luogo la vostra preoccupazione al vostro line manager, al team Risorse Umane o all'Ufficio Legale.

Tuttavia, se non vi sentite a vostro agio (ad esempio, se temete ritorsioni o altre azioni negative) o se ritenete inopportuno farlo, potete effettuare una segnalazione attraverso il sistema Speak Up di seguito riportato o qualsiasi altro canale locale istituito dalla vostra azienda o business unit.

Il sistema Speak Up vi permette di effettuare una segnalazione in modo confidenziale e sicuro in varie lingue (vedere l'**Allegato 1** per l'elenco delle lingue disponibili), tramite i seguenti canali:

- modulo del browser web: **asahigroup.ethicspoint.com**
- modulo mobile: **asahigroupmobile.ethicspoint.com**
- numero verde gratuito nei paesi/regioni designati (vedi **Allegato 1** per i numeri della linea telefonica)

Il nostro sistema Speak Up è gestito in modo indipendente da un soggetto esterno chiamato Navex Global, Inc. ed è disponibile 24 ore su 24, 7 giorni su 7, 365 giorni all'anno, in varie lingue locali dei paesi/regioni in cui operiamo.

Questi strumenti di segnalazione sono riservati e possono essere utilizzati in forma anonima.

Le telefonate non vengono registrate e gli operatori Navex non richiedono alcuna identificazione personale. Tuttavia, in caso di segnalazione tramite telefono, verrà

redatta una trascrizione scritta della conversazione, che verrà trasmessa al team investigativo del Gruppo Asahi.

Potete scegliere se identificarvi o se effettuare la segnalazione in forma anonima. Tuttavia, vi invitiamo a rivelare la vostra identità quando effettuate una segnalazione, in quanto ciò ci consente di indagare in modo più efficace.

L'identità di chi effettua una segnalazione, così come qualsiasi elemento che ne consenta l'identificazione, sarà mantenuta riservata in tutte le fasi del processo, per quanto possibile.

Quando presentate una segnalazione, assicuratevi di fornire quanti più dettagli e prove possibili (soprattutto se scegliete l'anomino), in modo da garantire un'indagine efficace. I dettagli includono una descrizione della presunta cattiva condotta, il contesto della vostra preoccupazione, il motivo della vostra preoccupazione, nonché i nomi e le qualifiche delle persone coinvolte (compresi eventuali testimoni) e le date e i luoghi della presunta cattiva condotta. Le prove comprendono documenti, e-mail, corrispondenza su Teams e informazioni archiviate in altri formati.

Cosa accade quando si effettua una segnalazione

Appreziamo il coraggio nell'averci segnalato la vostra preoccupazione e tratteremo tutte le segnalazioni con la massima serietà, indagando in modo obiettivo.

Quando effettuate la segnalazione (indipendentemente dal fatto che sia attraverso il nostro canale Speak Up o attraverso altri canali disponibili presso la vostra azienda o business unit), confermeremo per iscritto la ricezione della vostra segnalazione entro sette giorni dal ricevimento della stessa.

La segnalazione tramite il nostro canale Speak Up vi permette di comunicare con noi in modo anonimo e di ricevere una conferma di ricezione – nonché un riscontro - da parte nostra.

Per consentire una comunicazione riservata con voi, vi sarà assegnato un codice ID univoco, al fine di autenticare qualsiasi futura conversazione orale o testuale. Vi invitiamo inoltre a fornirci il Vostro indirizzo di posta elettronica personale così da consentirci di inviarvi comunicazioni e aggiornamenti relativi alla gestione della segnalazione. Se richiesto dalla normativa applicabile, verrà designata una persona che riceverà la segnalazione, condurrà le indagini, comunicherà con voi e adotterà le misure correttive necessarie.

Tutte le segnalazioni saranno esaminate tempestivamente e in modo approfondito per verificare preliminarmente la procedibilità e ammissibilità. Le segnalazioni che abbiano superato tale vaglio preliminare saranno esaminate dal team investigativo del Gruppo Asahi, che può essere composto da membri del

Dipartimento Affari Legali, dell'Internal Audit, delle Risorse Umane e/o di altre funzioni di Asahi Group Holdings, Ltd. o delle sue affiliate, e/o da soggetti esterni, tra cui contabili, legali esterni e/o altri esperti, a seconda della natura della questione segnalata o quando ritenuto necessario.

L'indagine sarà condotta in conformità con i Principi di base del Gruppo Asahi sulle indagini in materia di whistleblowing, che stabiliscono i seguenti principi guida da seguire per tutte le segnalazioni ricevute ai sensi della presente Policy, nel rispetto delle leggi e dei regolamenti locali applicabili:

- Trattare ogni caso seriamente
- Condurre l'indagine in modo riservato
- Evitare i conflitti di interesse
- Condurre l'indagine in modo obiettivo
- Condurre l'indagine in modo equo e neutrale
- Condurre l'indagine in modo tempestivo e spedito
- Cercare di porre rimedio alla situazione.

Se avremo bisogno di ulteriori informazioni da parte vostra, ve ne faremo richiesta in riscontro alla segnalazione ricevuta. Ove la vostra segnalazione non contenesse informazioni sufficienti per procedere con l'indagine e nel caso in cui non ricevessimo ulteriori informazioni entro tre mesi, chiuderemo il caso considerandolo come non fondato.

A meno che non sia richiesta una tempistica diversa in base alle leggi o alle normative locali, vi forniremo un riscontro entro tre mesi dalla conferma di ricezione o, se non vi è stata inviata alcuna conferma, entro tre mesi dalla scadenza del periodo di sette giorni dopo il quale è stata effettuata la segnalazione.

In casi complessi o quando un riscontro appropriato è ancora in fase di definizione, questo periodo può essere prolungato. Vi informeremo di ciò e di qualsiasi riscontro previsto, per quanto possibile.

Tenuto conto della natura e della gravità della questione segnalata, l'esito della segnalazione potrebbe condurre a uno dei seguenti scenari:

- che il problema sia fondato e che vengano adottate le misure appropriate, in conformità con le procedure o la legislazione applicabili, per porvi rimedio;
- che il problema non costituisce una violazione delle nostre procedure o della legislazione, ma che adotteremo misure per migliorare la situazione o i nostri sistemi; oppure
- che la questione è infondata.

Si prega di notare che potremmo non essere in grado di fornire tutti i dettagli dell'esito della nostra indagine e della risoluzione del problema, a causa della riservatezza e della privacy delle persone interessate.

Si ricorda inoltre che lo scopo dell'indagine è quello di individuare eventuali comportamenti scorretti e di adottare misure per porre rimedio alla situazione; pertanto, l'esito potrebbe essere diverso da quello previsto.

Come vi proteggiamo

■ Riservatezza

Come regola generale, ci impegneremo a trattare tutte le segnalazioni, la vostra identità, l'identità di altri partecipanti all'indagine e qualsiasi informazione che possa portare all'identificazione della relativa identità, in modo riservato e sensibile.

Condivideremo la vostra segnalazione e la vostra identità solo con un numero limitato di persone, nella misura in cui devono venirci a conoscenza allo scopo di condurre l'indagine e di intraprendere qualsiasi azione (comprese eventuali azioni disciplinari) a meno che:

- l'utente acconsenta alla divulgazione delle informazioni;
- queste informazioni debbano essere divulgate ai sensi di legge o per ordine del tribunale;
- sia necessario divulgare queste informazioni per prevenire una minaccia grave e imminente alla vita, alla salute o alla proprietà; oppure
- sia necessario coinvolgere queste informazioni con soggetti terzi, come ad esempio legali esterni, commercialisti o altri esperti per ottenere una consulenza; oppure
- sia necessario, nella misura consentita dalle leggi applicabili, divulgare tali informazioni alle autorità.

Se viene avviata un'indagine, nel corso della stessa potremmo informare la persona oggetto della segnalazione che è stata presentata una denuncia nei suoi confronti. In tal caso, non riveleremo la vostra identità.

Anche la riservatezza della persona oggetto della segnalazione sarà rispettata nella massima misura possibile.

■ Privacy

Ci impegniamo a proteggere la privacy di coloro che sono coinvolti nella segnalazione, tra cui il segnalante, la persona o le persone sospettate e gli eventuali testimoni. L'utente riconosce e accetta che, effettuando una segnalazione tramite Speak Up o effettuando un'Escalation Report in conformità con la sezione sottostante "Escalation", i dati personali ottenuti attraverso la segnalazione e le nostre indagini saranno trattati in conformità con l'Informativa sul trattamento dei dati personali di Speak Up.

■ Nessuna ritorsione

Non ci riserviamo ritorsioni e non tollereremo alcuna ritorsione nei confronti di chiunque effettui una segnalazione ai sensi della presente Policy, di coloro che supportano la presentazione di una segnalazione ai sensi della presente Policy o che contribuiscono allo svolgimento di un'indagine in buona fede.

Qualsiasi atto di rappresaglia, trattamento svantaggioso, penalizzazione, vittimizzazione o molestia costituirà una violazione del Codice di Condotta del Gruppo Asahi e sarà trattato come una questione disciplinare.

Chiunque ritenga di essere stato oggetto di una qualsiasi forma di ritorsione a seguito di una segnalazione presentata in conformità con la presente Policy, deve segnalarlo immediatamente attraverso il nostro sistema Speak Up.

Canali esterni per il Whistleblowing

La presente Policy fornisce un meccanismo che consente al Gruppo Asahi di venire a conoscenza di eventuali presunte condotte illecite e di affrontarle il prima possibile. Tuttavia, nulla in questa Policy intende limitare o impedire di segnalare attività illegali o potenzialmente illegali o di fornire informazioni alle autorità di regolamentazione locale o di fare riferimento al sistema di segnalazione disponibile attraverso il Punto di Contatto Nazionale dell'OCSE o ad altri metodi giudiziari o non giudiziari che possono essere utilizzati per effettuare segnalazioni. Una segnalazione alle autorità di regolamentazione locale può essere fatta al posto di, o in aggiunta a, una segnalazione diretta ad Asahi attraverso i metodi di segnalazione specificati in questa Policy.

Cosa non si deve fare

■ False segnalazioni

Tutte le segnalazioni devono essere effettuate in buona fede e non a scopo di lucro o con malizia.

Potreste non essere tutelati se presentate intenzionalmente o consapevolmente una segnalazione che sapete essere falsa o fuorviante, e una segnalazione falsa può costituire un reato in alcune giurisdizioni. È possibile intraprendere azioni disciplinari nei confronti di qualsiasi dipendente che intenzionalmente o consapevolmente faccia una segnalazione falsa, fuorviante o dannosa.

■ Indagare prima di effettuare una segnalazione

Ci raccomandiamo di non tentare di avviare indagini personalmente né di contattare la persona o le persone sospettate alla ricerca di prove. Questo per evitare di allertare la persona o le persone sospette che potrebbero rimuovere o distruggere qualsiasi prova incriminante.

Non sarete ritenuti responsabili se la vostra segnalazione effettuata in buona fede non viene confermata da un'indagine successiva.

Cooperazione nelle indagini

La collaborazione di coloro che sono coinvolti nel caso è fondamentale per svelare i fatti e portare a termine un'indagine efficace. Pertanto, chiediamo a tutti di collaborare alle indagini.

Escalation

Dopo aver ricevuto l'esito della nostra segnalazione, se ritenete che la nostra indagine **non** sia stata condotta in conformità con la presente Policy o con i Principi di base del Gruppo Asahi sulle indagini in materia di whistleblowing potete fare una segnalazione di escalation ("**Escalation Report**") ai membri dell'"Audit & Supervisory Board" di Asahi Group Holdings, Ltd. al seguente indirizzo e-mail: escalation@asahigroup-holdings.com

Tutti gli Escalation Report devono essere redatti utilizzando il modello di cui all'**Allegato 2**.

Anche l'altra parte coinvolta nella segnalazione può effettuare un Escalation Report con le stesse modalità.

Normativa locale

Le leggi locali sono valide. Se una qualsiasi parte della presente Policy è in conflitto con le leggi locali applicabili, tali leggi locali devono essere rispettate. Nel caso in cui i termini di questa Policy siano più restrittivi della legislazione locale o forniscano una protezione aggiuntiva al soggetto segnalante, per quanto possibile, i termini di questa Policy prevarranno.

Tutte le Società del Gruppo Asahi adotteranno la presente Policy, senza alcuna modifica al testo sopra riportato. Le Società del Gruppo Asahi possono fornire un Allegato locale, che sarà riportato nell'**Allegato 3**, per conformarsi a qualsiasi requisito di legge locale o per riflettere altre norme e pratiche locali. Ad esempio, se la legge locale prescrive specifici obblighi in materia di whistleblowing, o se vi sono requisiti aggiuntivi per quanto riguarda il contenuto della Policy, le regole di riservatezza, le politiche di conservazione, la privacy e la protezione dei dati, ecc, questi saranno inclusi nell'Addendum locale.

Gli Addendum locali sono approvati dal Responsabile dell'Ufficio Legale di Asahi Group Holdings, Ltd.

Gestione dei documenti

Tutte le segnalazioni effettuate ai sensi della presente Policy, i risultati delle indagini e le azioni correttive saranno centralizzate e monitorate dal team legale di Asahi Group Holdings, Ltd. nella misura consentita dalla legislazione locale. Nel rispetto delle leggi e dei regolamenti locali in materia di whistleblowing, privacy e protezione dei dati, il "Compliance Committee" di Asahi Group Holdings, Ltd. sarà informato periodicamente delle segnalazioni su base anonima. Le informazioni che potrebbero potenzialmente portare alla vostra identificazione non saranno divulgate.

Inoltre, il Gruppo Asahi comunica all'esterno alcune statistiche relative all'uso di Speak Up, compreso il numero di segnalazioni ricevute. Se pertinente, anche i risultati emersi dall'indagine saranno riportati e comunicati alle parti interessate, in linea con la nota sulla protezione dei dati e sulla privacy. La segnalazione ci aiuta a mantenere la trasparenza sul nostro processo di gestione delle denunce e ci consente di migliorare i nostri processi di gestione delle denunce e delle misure correttive, monitorando le tendenze all'interno del processo. Ci impegniamo a rispettare la privacy e la riservatezza delle persone durante le segnalazioni.

Tutte le segnalazioni e le informazioni relative alle segnalazioni vengono conservate per il tempo strettamente necessario allo svolgimento delle indagini, del processo di investigazione e riscontro o di potenziali controversie.

Previsioni Generali

La presente Policy entra in vigore il 16 maggio 2024.

La presente Policy può essere modificata di volta in volta, con l'approvazione del Responsabile dell'Ufficio legale di AGH.

La presente Policy è di proprietà dell'Ufficio Legale di Asahi Group Holdings, Ltd. e il Responsabile dell'Ufficio Legale di Asahi Group Holdings, Ltd. ha il diritto esclusivo di interpretare la presente Policy.

Allegato 1:

Lingue disponibili:

- Birmano
- Cinese (semplificato)
- Cinese (tradizionale)
- Ceco
- Olandese
- Inglese
- Finlandese
- Francese (europeo)
- Tedesco
- Ungherese
- Indonesiano
- Italiano
- Giapponese
- Coreano
- Malese
- Norvegese
- Polacco
- Portoghese (europeo)
- Rumeno
- Slovacco
- Spagnolo (castigliano)
- Svedese
- Thailandese
- Vietnamita

Numeri della linea telefonica diretta:

Argentina	0800 345 8171	Corea	080 880 4971
Australia	1800 518 251	Paesi Bassi	0800 022 6683
Austria	0800 068 741	Nuova Zelanda	0800 459 601
Brasile	0800 764 5023	Norvegia	800 62 298
Canada	(800) 451 5686	Filippine	02 8231 3958
Cina	400 120 4702	Polonia	0 0 800 491 1988
Colombia	01 800 518 9922	Romania	800 890 298
Repubblica Ceca	800 144 478	Singapore	800 492 2791
Finlandia	0800 413790	Slovacchia	0800 002 589
Francia	0 805 08 93 54	Sudafrica	080 098 3095
Germania	0800 180 2079	Spagna	900 999 390
Hong Kong	800 963 779	Svezia	020 88 15 87
Ungheria	80 088 299	Svizzera	0800 834 772
Indonesia	021 509 183 76	Taiwan	00801 49 1536
Italia	800 582 753	Regno Unito	0800 060 8788
Giappone	0800 100 9058	Stati Uniti	(800) 451 5686
Malesia	015 4600 0507		

Allegato 2: Modello per l'Escalation Report

A: Membri dell'“Audit & Supervisory Board” di Asahi Group Holdings, Ltd.

Con la presente confermo di [aver già presentato una segnalazione tramite Speak Up, / essere stato oggetto di una segnalazione di whistleblowing] che è stata chiusa, e desidero presentare un Escalation Report.

Numero identificativo unico del caso presentato: []

Nome (nel caso il segnalante desidera identificarsi): []

Indirizzo e-mail: []

Dettagli del caso di whistleblowing (nel caso in cui siate stati oggetto di una segnalazione di whistleblowing):

[]

Motivo per cui ritenete che l'indagine non sia stata condotta in conformità con la Speak Up Policy di Asahi o con i Principi di base del Gruppo Asahi sulle indagini in materia di whistleblowing (si prega di specificare quale parte della Policy o dei Principi non ritenete essere stata rispettata nello svolgimento dell'indagine):

[]

Inviando questa segnalazione, riconosco che gli investigatori di Asahi Group Holdings, Ltd. avranno accesso a tutti i dati personali forniti in relazione alla segnalazione inizialmente presentata e al presente Escalation Report, in conformità con l' Informativa sul trattamento dei dati personali di Speak Up.

