

Policy Diritti Umani del Gruppo ASPI

Approvata nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 23 luglio 2026

Indice dei contenuti

1. OBIETTIVI	3
2. CAMPO D'APPLICAZIONE	3
3. IL CONTESTO DI RIFERIMENTO.....	3
3.1 Contesto esterno	3
3.2 Contesto interno.....	4
4. GLI IMPEGNI DEL GRUPPO NEL RISPETTO DEI DIRITTI UMANI	5
4.1 Pratiche di lavoro dignitoso	5
4.1.1 <i>Contrasto al lavoro minorile, al lavoro forzato e alla moderna schiavitù</i>	5
4.1.2 <i>Libertà di associazione e contrattazione collettiva</i>	5
4.1.3 <i>Salute, sicurezza e benessere psico-fisico sul lavoro</i>	6
4.1.4 <i>Non discriminazione, inclusione, equità di trattamento e opportunità e valorizzazione delle diversità</i>	6
4.1.5 <i>Welfare ed equilibrio vita-lavoro</i>	6
4.2 Collettività.....	6
4.2.1 <i>Tutela dell'ambiente naturale e degli ecosistemi</i>	6
4.2.2 <i>Diritti delle comunità interessate</i>	7
4.2.3 <i>Privacy e sicurezza delle informazioni (cybersecurity)</i>	7
4.2.4 <i>Rapporti con utenti e clienti</i>	7
5. ATTUAZIONE E MONITORAGGIO	7
6. FORMAZIONE	8
7. DIFFUSIONE E VALUTAZIONE DELLA POLICY NELLE SOCIETÀ CONTROLLATE	8
8. DEFINIZIONI.....	8
STORIA DELLE REVISIONI	9

1. OBIETTIVI

Il Gruppo Autostrade per l'Italia (di seguito "Gruppo" o ASPI) integra la tutela dei diritti umani universalmente riconosciuti in ogni ambito della sua attività quale presupposto essenziale della sostenibilità e ne assicura il rispetto in linea con quanto definito nella Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, con i Principi Guida su Imprese e Diritti Umani dell'ONU (UNGPs), con la Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali del Lavoro dell'International Labour Organization (ILO) nonché con le Linee Guida dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) per le Imprese Multinazionali.

In un contesto di profonda trasformazione della mobilità, il Gruppo riconosce il proprio ruolo nel promuovere infrastrutture sicure, innovative e inclusive, impegnandosi a garantire che la tutela dei diritti umani sia parte integrante della progettazione, realizzazione, gestione e manutenzione delle opere e dei servizi erogati.

Il Gruppo mira alla creazione di valore condiviso nel pieno rispetto dei diritti umani delle persone e delle comunità con cui interagisce, consolidando il proprio posizionamento come leader responsabile nel settore delle infrastrutture per la mobilità e, a tal fine, si impegna a garantire "zero violazioni" in tema di diritti umani.

Per raggiungere i suddetti obiettivi e assicurare una governance solida e sostenibile, Il Gruppo adotta la presente Policy sui Diritti Umani (di seguito "Policy") che stabilisce gli impegni che intende perseguire in ogni ambito della sua attività e lungo la propria catena del valore, richiedendo a partner e fornitori standard coerenti.

2. CAMPO D'APPLICAZIONE

La presente Policy si applica ad ASPI e alle Società del Gruppo (di seguito anche "SdG"), controllate direttamente o indirettamente, che operano a livello nazionale e/o internazionale, le quali recepiscono i contenuti rappresentati in tale documento e li adottano, adeguandoli ove necessario, alle peculiarità del proprio business e della propria realtà aziendale, tenendo conto della disciplina normativa ad esse applicabile (ad esempio specifiche normative di riferimento).

Inoltre, la presente Policy si applica a tutti coloro che operano, in nome e/o per conto e/o nell'interesse del Gruppo stesso e/o che con questo intrattengono relazioni professionali o di affari.

3. IL CONTESTO DI RIFERIMENTO

3.1 Contesto esterno

Standard e framework internazionali¹ incoraggiano le aziende a intraprendere un dialogo strutturato e inclusivo con i propri stakeholder.

Il Gruppo rispetta i valori fondamentali di Diritto Internazionale ed Europeo e ne applica i principi fondanti, che si trovano, fra gli altri, all'interno dei seguenti documenti:

- Carta internazionale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite (ONU):
 - Dichiarazione universale dei diritti umani;
 - Patto internazionale sui diritti civili e politici;
 - Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali.

¹ Gli standard citati includono le certificazioni e i sistemi di gestione attivi nel Gruppo ASPI alla data dell'ultima revisione del presente documento.

- Principi Guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani (UNGPs);
- Dichiarazione sui Principi e Diritti Fondamentali del Lavoro;
- Linee guida dell'OCSE destinate alle imprese multinazionali;
- Convenzione europea dei diritti dell'uomo (CEDU);
- Direttiva UE 2022/2464 sulla rendicontazione societaria di sostenibilità (CSRD) e relativo D.Lgs. 125/2024 di attuazione nel contesto italiano;
- Regolamento (UE) 2020/852 relativo all'istituzione di un quadro che favorisce gli investimenti sostenibili, in particolare l'articolo 18 relativo alle Garanzie Minime di Salvaguardia; Regolamento UE 2016/679 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali (GDPR);
- D.Lgs. n.81/2008 – Testo Unico in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- UNI/PdR 125:2022 - Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere;
- ISO 30415:2021 - Human resource management — Diversity and Inclusion;
- ISO/IEC 27001:2017 - Sistemi di gestione per la sicurezza delle informazioni (ISMS);
- ISO/IEC 27701:2017 Protezione dei dati personali;
- ISO/IEC 27018:2017 - Codice di pratica per la protezione delle informazioni personali identificabili (PII) nei cloud pubblici operati come responsabili del trattamento (PII processors);
- D.Lgs. n. 36 del 31 marzo 2023 “Codice dei contratti pubblici” e ss.mm.ii. (nel prosieguo indicato anche come “Codice Appalti” ovvero “Codice”);
- D.Lgs. n. 24/2023 Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali;
- Linee Guida n. 1/2025 in materia di whistleblowing sui canali interni di segnalazione approvate con Delibera n. 478 del 26 novembre 2025;
- Regolamentazione sui diritti minimi degli utenti introdotta dall'Autorità di Regolazione dei Trasporti (ART) Delibera 132/24 e s.m.i..

3.2 Contesto interno

In merito al contesto normativo interno, la presente Policy si integra con i seguenti documenti:

- Statuto Aziendale;
- Codice Etico di Gruppo;
- Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001;
- Policy Integrata dei Sistemi di Gestione del Gruppo ASPI;
- Policy e Processi HR del Gruppo;
- Policy Stakeholder Engagement;
- Policy Diversità, Equità & Inclusione del Gruppo ASPI;
- Linea Guida Anticorruzione del Gruppo ASPI;
- Linea Guida di Compliance Antitrust e Tutela del consumatore del Gruppo ASPI;
- Linea Guida Gestione delle Segnalazioni del Gruppo ASPI;
- Linea Guida HSE & RTS Management del Gruppo ASPI;
- Linea Guida Linea Guida Procurement e Supply Chain ESG del Gruppo ASPI;

- Linea Guida Data Protection del Gruppo ASPI;
- Linea Guida Modello di monitoraggio delle Terze Parti del Gruppo ASPI;
- Procedura Gestionale di Gruppo Norme Interne sulla Privacy;
- Procedura Gestionale di Gruppo Affidamento Contratti Pubblici di lavori, Servizi e Forniture (D.Lgs. 36/2023);
- Procedura Gestionale di Gruppo Acquisizione di Forniture di beni, prestazioni di servizi e professionali privatistici;
- Istruzione Operativa Indicatori di Business monitorati nell'ambito della Rendicontazione di Sostenibilità e non previsti dagli ESRS;
- Manuale Operativo Accessibilità Digitale e Documentale;
- Decalogo Antimolestie, Antiviolenza e Discriminazioni nei luoghi di lavoro;
- Codice di Condotta Fornitori del Gruppo ASPI;
- Carta degli impegni ESG del Gruppo ASPI;
- Carta dei Servizi;
- Protocollo di contrasto alla violenza e alle molestie e delle discriminazioni nei luoghi di lavoro;
- Gender equality plan di Autostrade per l'Italia.

Si intende qui richiamato ogni eventuale ulteriore documento del sistema normativo aziendale, ove sono declinati i principi, le metodologie e le modalità operative relativi all'interazione del Gruppo con i diversi stakeholder coinvolti.

4. GLI IMPEGNI DEL GRUPPO NEL RISPETTO DEI DIRITTI UMANI

4.1 Pratiche di lavoro dignitoso

4.1.1. Contrasto al lavoro minorile, al lavoro forzato e alla moderna schiavitù

Il Gruppo tutela la dignità umana vietando ogni forma di lavoro minorile, forzato o di moderna schiavitù, garantendo che il lavoro sia sempre volontario, svolto senza coercizioni o pratiche indebite a condizioni eque e con una retribuzione dignitosa.

Tali principi sono applicati al rapporto di lavoro attraverso il quadro contrattuale aziendale. Gli stessi impegni si estendono all'intera catena del valore, attraverso il Codice di Condotta dei Fornitori, la cui accettazione è obbligatoria in fase di qualificazione e contrattualizzazione.

4.1.2. Libertà di associazione e contrattazione collettiva

Il Gruppo riconosce e tutela pienamente i diritti sindacali, garantendo a tutte le persone la libertà di aderire alle Organizzazioni Sindacali, nel rispetto del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, senza rischi di discriminazioni o ritorsioni. Il Gruppo promuove un sistema di relazioni industriali fondato su un modello che poggia sui principi di condivisione e trasparenza, favorendo un clima di rispetto e coinvolgimento lungo tutta la propria filiera del valore.

4.1.3. Salute, sicurezza e benessere psico-fisico sul lavoro

La salute, la sicurezza e il benessere psico-fisico delle persone costituiscono un diritto fondamentale e una priorità strategica del Gruppo che in tale ottica opera nel rispetto delle normative e dei principi internazionali, adottando un approccio basato su prevenzione, protezione e gestione del rischio. Il Gruppo, inoltre, adotta sistemi di gestione certificati, effettua valutazioni periodiche dei rischi e implementa misure preventive, tecniche e organizzative per ridurre incidenti, malattie professionali e pericoli operativi, promuovendo una forte cultura della sicurezza, anche presso partner e fornitori, e il coinvolgimento attivo delle persone, anche attraverso specifiche iniziative di formazione.

4.1.4. Non discriminazione, inclusione, equità di trattamento e opportunità e valorizzazione delle diversità

Il Gruppo riconosce la diversità come leva di innovazione e valore per sé stesso e per le comunità servite. A tal fine promuove ambienti di lavoro inclusivi, sicuri, equi e rispettosi, rifiutando qualsiasi forma di discriminazione e garantendo pari opportunità basate su merito e competenze in tutte le fasi del percorso professionale. Valorizza le diversità di genere, età, religione, cultura, abilità, orientamento sessuale, di background, assicurando un contesto psicologicamente sicuro, fondato sulla tolleranza zero verso violenze, molestie e ritorsioni. Ascolta in modo strutturato la propria popolazione aziendale e investe in formazione su bias, inclusione e collaborazione intergenerazionale, affinché ogni persona possa esprimere pienamente il proprio potenziale. Promuove, inoltre, il principio di accessibilità universale, impegnandosi a garantire un accesso equo e dignitoso a infrastrutture e servizi.

4.1.5. Welfare ed equilibrio vita-lavoro

Il Gruppo promuove un modello organizzativo che favorisce il benessere complessivo delle persone attraverso strumenti di welfare, flessibilità e misure di conciliazione che supportano genitorialità, cura familiare e bisogni personali. Introduce tutele aggiuntive, servizi dedicati e modalità di lavoro innovative per favorire un equilibrio sostenibile tra vita professionale e privata, e una progressiva evoluzione verso un modello di work life harmony, inteso come integrazione armonica e flessibile tra le diverse dimensioni della vita delle persone, affiancati da un ecosistema di servizi dedicati alla salute, al benessere e alle diverse fasi della vita lavorativa, garantendo pari accesso alle opportunità. Questo approccio contribuisce a una maggiore qualità della vita lavorativa e a un clima inclusivo e motivante.

4.2 Collettività

4.2.1 Tutela dell'ambiente naturale e degli ecosistemi

Il Gruppo considera la tutela dell'ambiente un presupposto essenziale per il benessere di persone e comunità, adottando sistemi di gestione certificati e applicando i principi di precauzione e prevenzione in tutte le fasi di progettazione, realizzazione e gestione delle infrastrutture. Riduce gli impatti ambientali attraverso strategie di efficienza, transizione energetica, monitoraggio delle prestazioni e valorizzazione della biodiversità e prevenendo l'inquinamento. Integra criteri di sostenibilità nella progettazione e gestione delle infrastrutture, promuovendo soluzioni innovative e circolari.

Il Gruppo valuta e mitiga in modo sistematico gli impatti diretti e indiretti del proprio business, garantendo un monitoraggio continuo e decisioni trasparenti basate sul coinvolgimento degli stakeholder.

4.2.2 Diritti delle comunità interessate

Il Gruppo dialoga in maniera continua e trasparente con le comunità locali, valutando gli impatti delle sue attività sul territorio e promuovendo infrastrutture che generino valore sociale, economico e ambientale. Il Gruppo riconosce l'importanza di culture, bisogni e identità locali, favorendo iniziative che migliorino la qualità della vita, anche attraverso partnership con attori del territorio, e favorendo il coinvolgimento della filiera locale.

4.2.3 Privacy e sicurezza delle informazioni (cybersecurity)

Il Gruppo riconosce la tutela della privacy e della sicurezza delle informazioni come elementi essenziali per la protezione dei dati correlati agli utenti, garantendo che il trattamento delle informazioni avvenga nel rispetto dei principi di liceità, correttezza, trasparenza e minimizzazione dei dati, nel rispetto della normativa vigente. La Capogruppo ASPI adotta un sistema di gestione certificato e una governance integrata Privacy e Cybersecurity che definisce principi, responsabilità e controlli, promuovendo l'applicazione dell'approccio "Privacy & Cyber by Design" nello sviluppo delle nuove iniziative, processi e servizi. Definisce requisiti tecnici e organizzativi che garantiscono riservatezza e integrità di sistemi e informazioni, prevenendo usi impropri e accessi non autorizzati. Il Gruppo investe in formazione, sensibilizzazione, monitoraggio e miglioramento garantendo una gestione tempestiva di eventi e segnalazioni nonché un proattivo allineamento alle best practice internazionali.

4.2.4 Rapporti con utenti e clienti

Il Gruppo garantisce relazioni con utenti e clienti basate su sicurezza, trasparenza, correttezza e qualità del servizio nel pieno rispetto della normativa vigente e dei diritti dei consumatori. Assicura informazioni complete, verificate e facilmente accessibili, tutela la continuità del servizio e adotta standard tecnici e gestionali elevati, praticando un marketing responsabile e rispettando i principi di concorrenza leale. Promuove un'esperienza di servizio inclusiva, anche sul piano digitale, con particolare attenzione alle persone con disabilità e agli utenti più vulnerabili. Attraverso canali semplici e tempestivi, gestione proattiva dei reclami e uso strutturato del feedback, favorisce un rapporto di fiducia e un miglioramento continuo dei servizi. In caso di eventi o interruzioni, comunica con trasparenza tempistiche, alternative e misure di mitigazione. Il personale di front line è formato per garantire un'assistenza professionale, rispettosa e focalizzata sui diritti dell'utenza.

5. ATTUAZIONE E MONITORAGGIO

L'adempimento degli impegni del Gruppo ASPI in materia di diritti umani è assicurato da un processo strutturato e continuativo di due diligence, finalizzato a individuare, valutare, prevenire e mitigare i potenziali impatti negativi connessi alle attività aziendali e alle relazioni lungo la catena del valore.

Tale processo viene attuato annualmente dalle funzioni competenti nei rispettivi ambiti di presidio a garanzia del rispetto sostanziale dei principi contenuti nella presente Policy.

Il processo si applica a tutte le aree di business ed è integrato nel modello di gestione dei temi ESG, in coerenza con la strategia aziendale. Nell'ambito della gestione dei rischi e degli impatti, il Gruppo valuta in modo sistematico le proprie attività e interrelazioni, con riferimento ai principali ambiti di tutela dei diritti umani, avvalendosi di metodologie strutturate e di strumenti di controllo integrati nei sistemi di gestione aziendali.

Il processo di due diligence è supportato da attività periodiche di analisi e monitoraggio, incluse verifiche interne e, ove opportuno, di parte terza, nonché da meccanismi di segnalazione accessibili agli stakeholder. Le eventuali criticità emerse sono valutate secondo processi formalizzati e, ove necessario, gestite mediante l'adozione e il monitoraggio di adeguate azioni correttive e di miglioramento, direttamente gestite dalle funzioni competenti nei rispetti ambiti di intervento.

In coerenza con gli esiti del processo di due diligence, il Gruppo adotta specifiche azioni di prevenzione e mitigazione, volte a ridurre i potenziali impatti negativi sui diritti umani, che comprendono in particolare:

- definizione di criteri strutturati e trasparenti per la selezione e iscrizione degli stakeholder (in particolare i fornitori), basati su equità, non discriminazione, tracciabilità e oggettività, in coerenza con Codice Etico, Linea Guida Procurement e con il Codice di Condotta fornitori;
- integrazione dei criteri ESG nei processi di selezione, valutazione e monitoraggio della supply chain, con strumenti di monitoraggio e reporting (anche tramite sistemi di valutazione ESG).

Il processo di due diligence è supportato da attività periodiche di analisi e monitoraggio delle azioni di mitigazione adottate, dalla raccolta delle evidenze emerse, comprese le verifiche interne e, ove opportuno, quelle svolte da soggetti terzi, nonché da meccanismi di segnalazione accessibili agli stakeholder. Tali attività sono curate dalla competente struttura di Comunicazione, Marketing e DEI, che provvede inoltre all'aggiornamento, alla diffusione, alla formazione e agli eventuali flussi di reporting relativi alla presente Policy, garantendo un'informativa chiara, accessibile e affidabile nei confronti degli stakeholder.

6. FORMAZIONE

Il Gruppo si impegna a rendere disponibile i contenuti della presente Policy a tutti gli stakeholder sulla intranet aziendale e sui siti internet istituzionali delle rispettive Società del Gruppo, nonché a diffonderne i contenuti a tutta la popolazione aziendale anche attraverso percorsi di formazione specifici.

7. DIFFUSIONE E VALUTAZIONE DELLA POLICY NELLE SOCIETÀ CONTROLLATE

Le Società Controllate, nel rispetto della propria autonomia e indipendenza, valutano l'applicabilità della presente Policy in considerazione del proprio contesto normativo e organizzativo, secondo il principio del "Comply or Explain".

L'Internal Control System (ICS) ha il compito di monitorare, con il supporto del process owner di riferimento, il processo di adozione e di diffusione della presente Policy nell'ambito della Società del Gruppo di appartenenza.

8. DEFINIZIONI

ASPI (o Capogruppo)	Autostrade per l'Italia S.p.A.
Diritti umani	Diritti universali e inalienabili riconosciuti a tutte le persone senza distinzione di razza, nazionalità, lingua, età, sesso/genere, identità di genere, orientamento sessuale, etnia/cultura, religione, condizione fisica e disabilità, condizione economica, opinione politico-sindacale e altro.

Lavoro minorile	Qualsiasi tipo di attività lavorativa che, per sua natura o per le circostanze in cui viene svolta, rischi di compromettere la salute, la sicurezza o la moralità del minore.
Lavoro forzato e moderna schiavitù	Qualsiasi forma di lavoro o servizio svolti non volontariamente (per il quale detta persona non si sia offerta spontaneamente - Convenzione ILO n. 29) o dietro compenso bensì sotto minacce o costrizioni fisiche, nonché la prostituzione, la tratta di esseri umani, lo schiavismo sessuale.
Libertà di associazione	Possibilità per i lavoratori, senza alcuna distinzione e senza autorizzazione preventiva, di costituire delle organizzazioni di loro scelta, nonché di divenire membri di queste organizzazioni, senza subire alcun tipo di discriminazione o ripercussione di altro genere.
Salute, sicurezza e benessere psico-fisico	Condizione nella quale il personale opera in ambienti di lavoro sicuri, salubri e idonei, che tutelano la salute fisica e mentale e promuovono la prevenzione dei rischi, compresi quelli psicosociali. Comprende la protezione da pericoli fisici, ambientali o organizzativi, l'accesso a servizi essenziali adeguati e la salvaguardia del benessere mentale e psicosociale.
Stakeholder rilevanti	Si intendono tutte le parti interessate interne ed esterne, che siano persone, organizzazioni, società, Autorità o enti istituzionali, che possano influenzare o essere influenzate da una decisione e/o attività condotta dal Gruppo ASPI.
Tutela dell'ambiente	Salvaguardia delle risorse naturali e dell'ambiente nel suo complesso preservandone l'integrità e minimizzando gli effetti delle attività dell'uomo sulla biodiversità e sugli ecosistemi locali, anche attraverso opportune attività di rinaturalizzazione.
KPI	Acronimo di Key Performance Indicator, indicatori che riflettono i fattori critici di successo per un'organizzazione usati per misurare i risultati conseguiti dall'organizzazione medesima.
STEM	Science, Technology, Engineering and Mathematics: insieme delle discipline scientifico-tecnologiche (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica) e i relativi corsi di studio.

STORIA DELLE REVISIONI

Revisione	Note	Data
00	<i>Prima emissione</i>	23/07/2026