CADRE EN MATIÈRE DES DROITS DE L'HOMME

POL-ATCN-04

Délibéré par le Conseil d'administration d'ATCN S.p.A. le 31 juillet 2025

TABLE DES MATIÈRES

1 CADRE EN MATIÈRE DES DROITS DE L'HOMME 3

1.1 INTRODUCTION 3
1.2 REFERENCES 3
1.3 OBJECTIF, DESTINATAIRES ET CHAMP D'APPLICATION 4

***2* L'ENGAGEMENT D'ATCN EN FAVEUR DE LA PROTECTION DES DROITS DE L'HOMME 5**

2.1 PRINCIPES DE CONDUITE 5

3 DEVOIR DE VIGILANCE EN MATIÈRE DE DROITS DE L'HOMME 6

3.1 IDENTIFICATION ET EVALUATION DES IMPACTS 7
3.2 DEFINITION ET MISE EN ŒUVRE D'UN PLAN D'ACTION POUR PREVENIR, FAIRE CESSER ET ATTENUER LES IMPACTS 8
3.3 MECANISMES DE SIGNALEMENT ET PROCEDURES CORRECTIVES 9
3.4 SYSTEME DE SUIVI 9
3.5 RAPPORTS ET COMMUNICATION 10

4 APPROBATION ET MISE À JOUR DU CADRE 10

1 CADRE EN MATIÈRE DES DROITS DE L'HOMME

1.1 INTRODUCTION

Autostrada Asti-Cuneo S.p.A. (« ATCN », la « société » ou l'« entreprise ») s'engage à respecter, protéger et promouvoir les droits de l'homme dans la conduite de ses activités commerciales et de sa chaîne d'activités[1], dans le but de contribuer à la création d'un environnement de travail équitable, sûr et exempt de toute discrimination. L'entreprise s'engage à éviter, dans l'exercice de ses activités, tout comportement, acte ou décision susceptible de causer ou de contribuer à causer un impact négatif sur les droits de l'homme. Elle promeut également le respect de ces droits dans les relations avec les employés, les sous-traitants, les partenaires commerciaux et les fournisseurs. Une attention particulière est accordée aux contextes qui présentent les plus grands risques, en veillant à ce que toute personne qui traite avec l'entreprise adhère aux principes qu'elle protège.

ATCN exige également le plus grand respect des personnes et du droit du travail applicable, condamnant fermement la traite des êtres humains, le recours au travail irrégulier, forcé ou obligatoire, et le travail des enfants. Parmi ses objectifs, elle s'engage à créer un environnement de travail qui respecte constamment la dignité, les valeurs et les droits de chaque individu, en évitant toute forme de discrimination, y compris le harcèlement sur le lieu de travail.

Dans ce contexte, reconnaissant l'importance d'identifier, de contrôler et de remédier aux impacts négatifs réels et potentiels découlant de ses activités et des relations d'affaires qui y sont liées, elle adopte le présent cadre en matière de droits de l'homme.

1.2 REFERENCES

Ce document, conformément au code d'éthique et à toutes les réglementations en vigueur en Italie, s'inspire des principes énoncés dans les normes et instruments internationaux les plus importants en matière de protection des droits de l'homme, notamment :

- Directive sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité (CSDDD)
- Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (UNGP) et le cadre de présentation des rapports
- Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sur la conduite responsable des entreprises
- Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale
- Déclaration universelle des droits de l'homme, Nations unies
- Pacte international relatif aux droits civils et politiques
- Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels
- Déclaration des Nations unies sur les droits des peuples autochtones
- Les dix principes du Pacte mondial des Nations unies
- Convention européenne des droits de l'homme
- Principes des Nations unies sur l'autonomisation des femmes

[1] On entend par là l'ensemble des activités des partenaires commerciaux en amont et en aval de la chaîne de valeur de l'entreprise.

- Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail
- Directive sur la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises (CSRD) et normes européennes d'information en matière de durabilité (ESRS)

1.3 OBJECTIF, DESTINATAIRES ET CHAMP D'APPLICATION

Ce cadre en matière de droits de l'homme définit le cadre de référence pour la sensibilisation et le renforcement du respect des droits de l'homme par ATCN dans sa sphère d'influence, dans le but de mettre en œuvre des processus conformes aux principales normes internationales en matière de droits de l'homme tels que les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (ci-après dénommés « UNGP »), la Déclaration universelle des droits de l'homme, les conventions de l'OIT et la directive européenne relative au devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité (ci-après dénommée « CSDDD »). Ce cadre réaffirme et intègre les principes énoncés dans le code d'éthique et de conduite (ci-après également le « code d'éthique ») et dans le modèle d'organisation, de gestion et de contrôle conformément au décret législatif n° 231/2001 (ci-après également le « modèle 231 ») adoptés par ATCN, ainsi que dans les politiques et procédures de l'entreprise en vigueur.

Ce cadre s'applique aux membres des organes d'administration et de contrôle, aux employés, aux collaborateurs, aux consultants (y compris les intermédiaires commerciaux), aux contractants (y compris les sous-traitants), aux fournisseurs et aux partenaires commerciaux avec lesquels des relations d'affaires sont établies ou qui, pour quelque raison que ce soit et quel que soit le type de relation contractuelle, opèrent au nom ou pour le compte d'ATCN (ci-après également dénommés « destinataires »).

Chaque élément de ce cadre s'applique à tous les domaines opérationnels de l'organisation (employés sur le lieu de travail, chaîne d'approvisionnement/tiers, projets industriels, opérations extraordinaires), selon la logique suivante :

2 L'ENGAGEMENT D'ATCN EN FAVEUR DE LA PROTECTION DES DROITS DE L'HOMME

2.1 PRINCIPES DE CONDUITE

À travers ce cadre, ATCN renouvelle son engagement à respecter les droits de l'homme et à adopter des processus qui traduisent cet engagement dans ses politiques et pratiques opérationnelles. Vous trouverez ci-dessous les principaux domaines dans lesquels ATCN s'engage à respecter et à promouvoir les principes de conduite en matière de droits de l'homme.

Diversité et inclusion

ATCN reconnaît que les personnes sont la ressource la plus importante pour la réalisation de ses activités et s'engage à garantir, à chaque étape de la relation de travail, du processus de sélection à l'attribution des rôles, de la croissance professionnelle à la fin de la relation, l'égalité des chances, en évitant toute forme de discrimination dans l'emploi ou la profession et en promouvant une culture dans laquelle les personnes reconnaissent la valeur qu'une main-d'œuvre diversifiée et inclusive implique. Toute forme de discrimination fondée sur la race et l'origine ethnique, la couleur de peau, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, le handicap, l'âge, la religion, l'opinion politique, l'affiliation syndicale, la situation matrimoniale, l'état de santé et tout autre statut social ou caractéristique personnelle n'est pas tolérée. Ces engagements sont réitérés et articulés dans la **politique en matière de diversité et d'inclusion** adoptée par ATCN.

Conditions de travail adéquates

ATCN s'engage à favoriser un environnement de travail qui promeut des conditions décentes, sûres et saines pour tous les employés, en respectant les droits à la vie privée et à la dignité personnelle. En outre, elle n'accepte aucun type de comportement qui s'apparente à du harcèlement ou à de la violence sur le lieu de travail. L'entreprise garantit un traitement équitable, décent et conforme aux normes contractuelles minimales dictées par les réglementations des pays dans lesquels elle opère en matière de rémunération pour chacun de ses employés.

Lutte contre le travail irrégulier, le travail des enfants, le travail forcé et obligatoire

ATCN rejette le travail forcé, l'esclavage et la traite des êtres humains sous toutes leurs formes. L'entreprise veille à ce que ses salariés soient employés dans des conditions de travail libres et volontaires et ne tolère aucune forme de travail des enfants. Elle garantit des processus de recrutement conformes aux lois et réglementations en vigueur sur l'âge minimum dans tous les pays où elle opère.

Liberté d'association et négociation collective

ATCN garantit à tous ses employés, sans distinction, le droit de former des associations et d'adhérer à des organisations de leur choix sans autorisation préalable. Il est également veillé, lorsque les travailleurs le souhaitent, à ce que les conditions d'emploi soient fixées par des négociations collectives volontaires, conformément aux conventions de l'OIT et à la législation locale des pays dans lesquels l'entreprise opère et, le cas échéant, aux conventions collectives nationales et à leurs compléments.

Santé et sécurité au travail

ATCN s'engage à maintenir un environnement de travail sûr et sain et à promouvoir des normes élevées en matière de santé et de sécurité des travailleurs, en minimisant leur exposition aux risques. L'entreprise

s'engage à veiller à ce que tous les sites opérationnels respectent la législation en matière de santé et de sécurité et, en tout état de cause, à ce qu'ils satisfassent à des normes conformes à la réglementation et aux meilleures pratiques. L'entreprise favorise la diffusion d'une culture de la sécurité au travail en encourageant un comportement responsable de la part des employés et des collaborateurs, notamment par le biais d'activités de formation et d'information périodiques. ATCN s'engage à travailler avec ses employés pour améliorer les conditions de santé et de sécurité sur le lieu de travail, notamment en identifiant les dangers et en résolvant les problèmes de santé et de sécurité et en prenant toutes les mesures de précaution nécessaires.

Pratiques de paiement

ATCN s'engage à adopter des politiques et des pratiques d'approvisionnement qui contribuent à assurer des revenus adéquats à ses fournisseurs et qui n'encouragent pas les impacts négatifs potentiels sur les droits de l'homme.

En relation avec ce qui précède, ATCN, également consciente de l'importance du rôle des contractants et des fournisseurs dans la promotion des droits de l'homme et des principes de responsabilité sociale, a adopté un **code de conduite des fournisseurs** qui définit les normes de conduite à suivre par les fournisseurs, les partenaires, les agents commerciaux et les distributeurs. Tous les partenaires qui entrent en contact avec ATCN sont tenus d'accepter ses dispositions et de s'engager à respecter ses principes, afin de garantir que leurs prestations et services sont conformes non seulement aux normes de qualité nécessaires, mais aussi aux meilleures pratiques en matière de droits de l'homme, de conditions de travail, d'éthique et de respect de l'environnement.

Les engagements décrits ci-dessus sont renforcés par le **code d'éthique** et de **conduite du groupe** et par la **politique anticorruption**, qui soulignent l'engagement à opérer dans le respect des personnes, à protéger et promouvoir les droits de l'homme dans la conduite des affaires, en prêtant attention à l'égalité des chances, à assurer un environnement de travail inclusif, sain et sûr, et à reconnaître la responsabilité envers la communauté et le développement des territoires.

Les codes et les politiques constituent le modèle adopté pour gérer des questions telles que la santé et la sécurité au travail, la liberté d'association et la négociation collective, la non-discrimination, le rejet du travail forcé et du travail des enfants, la promotion de conditions de vie décentes et le respect des communautés locales et des populations autochtones. Ces documents sont conçus par ATCN comme un guide permettant d'identifier les principes à appliquer dans la conduite de ses activités.

3 DEVOIR DE VIGILANCE EN MATIÈRE DE DROITS DE L'HOMME

Le devoir de vigilance basé sur le risque (devoir de vigilance en matière de droits de l'homme) fait partie intégrante des mesures envisagées pour mettre en œuvre l'engagement d'ATCN à respecter les droits de l'homme. Conformément aux UNGP, aux lignes directrices de l'OCDE et à la CSDDD, ce terme désigne le processus d'identification, de prévention, d'atténuation et de suppression des impacts négatifs réels et potentiels qu'une entreprise peut avoir sur les droits de l'homme, dans le cadre de ses opérations et tout au long de sa chaîne d'activités.

Le devoir de vigilance en matière de droits de l'homme est assuré par ATCN en ce qui concerne ses domaines d'activité. En particulier, sur la base des dispositions du présent cadre, dans le cadre de son autonomie de gestion et selon une approche fondée sur les risques, elle intègre l'activité de devoir de vigilance dans ses processus et s'engage à sensibiliser son personnel et à promouvoir le respect des droits de l'homme en adaptant ses actions aux spécificités de sa structure organisationnelle et de ses activités.

Dans le cadre de son modèle de gestion des risques, ATCN est tenue d'adopter un processus comprenant les activités suivantes :

- **identification et évaluation des impacts** négatifs réels et potentiels sur les droits de l'homme ;
- **définition et mise en œuvre d'un plan d'action pour prévenir, faire cesser et atténuer les impacts** sur les droits de l'homme ;
- **proposition d'une procédure et d'un canal de réclamation et mise en œuvre de mesures appropriées pour remédier** aux impacts réels si l'organisation détermine qu'elle a causé des effets négatifs ou qu'elle y a contribué ;
- **contrôle de l'efficacité de la politique et des mesures mises en œuvre** ;
- **rapport** transparent sur la manière dont l'organisation traite et entend traiter les impacts négatifs sur les droits de l'homme.

Aux fins de la mise en œuvre du processus susmentionné, ATCN prévoit des moments appropriés de consultation des parties prenantes, en s'engageant à supprimer tout obstacle au dialogue et en veillant à ce que les participants ne fassent pas l'objet de mesures de rétorsion ou de recours.

Sur la base de ces lignes directrices, l'entreprise définit son processus de devoir de vigilance en matière de droits de l'homme et en communique les résultats à la société mère en vue de la préparation du rapport consolidé sur le développement durable.

Une fois par an, elle entreprend une évaluation de ses propres activités afin de vérifier la mise en œuvre et de contrôler l'adéquation de ses politiques.

Chaque fois qu'il y a un changement significatif dans ses activités et/ou sa structure et qu'il y a des motifs raisonnables de croire que de nouveaux risques de manifestation d'impacts négatifs peuvent apparaître et, dans tous les cas, au moins une fois par an, ATCN s'engage à effectuer une évaluation de ses activités et, si elles sont liées à la chaîne d'activités à laquelle elle participe, de celles de ses partenaires commerciaux, afin d'évaluer la mise en œuvre et de contrôler l'adéquation et l'efficacité des mesures visant à identifier, prévenir, atténuer et stopper les impacts négatifs sur les droits de l'homme.

Sur la base des conclusions du processus de devoir de vigilance, l'entreprise peut définir sa gouvernance en matière de droits de l'homme, en attribuant des rôles et des responsabilités à chaque fonction (par exemple, les ressources humaines, l'approvisionnement, la santé et la sécurité, etc.), dans la mesure de leurs compétences spécifiques et donc dans le cadre des processus existants.

3.1 IDENTIFICATION ET EVALUATION DES IMPACTS

Afin d'identifier les risques et les impacts sur les droits de l'homme, ATCN prend en compte, lors de l'évaluation des risques liés aux droits de l'homme, les questions essentielles, c'est-à-dire l'ensemble des droits pour lesquels ASTM s'engage publiquement à travers ses politiques. L'analyse des risques doit donc

prendre en compte, au minimum, les droits de l'homme suivants : le respect de la diversité et de l'inclusion, des conditions de travail adéquates et favorables, le respect des droits de l'enfant, le respect des peuples autochtones, le droit de ne pas être soumis au travail forcé et à l'esclavage moderne, la liberté d'association et de négociation collective, ainsi que la santé et la sécurité sur le lieu de travail.

Sur la base de ces engagements, le processus de devoir de vigilance en matière de droits de l'homme exige que ATCN procède à une analyse des risques inhérents et résiduels et engage les parties prenantes à identifier l'étendue des impacts négatifs associés aux droits de l'homme. Dans la chaîne d'activités des entreprises, le respect des droits de l'homme est particulièrement important en ce qui concerne la gestion des employés et des collaborateurs externes (contractants et fournisseurs). ATCN doit effectuer une analyse des impacts négatifs réels ou potentiels sur les droits de l'homme, en évaluant leur importance en fonction de leur probabilité d'occurrence et de leur gravité. Pour les impacts négatifs réels, l'importance relative est évaluée en fonction de la gravité de l'impact, tandis que pour les impacts négatifs potentiels, la gravité et la probabilité de l'impact sont évaluées. La gravité est basée sur a) l'ampleur, b) l'étendue et c) la possibilité de remédier à l'impact. La probabilité peut prendre en compte les conditions géopolitiques, socioculturelles et législatives des pays dans lesquels les entreprises opèrent. Dans le cas d'un impact négatif potentiel sur les droits de l'homme, la gravité de l'impact l'emporte sur sa probabilité.

3.2 DEFINITION ET MISE EN ŒUVRE D'UN PLAN D'ACTION POUR PREVENIR, FAIRE CESSER ET ATTENUER LES IMPACTS

Sur la base des résultats de l'évaluation des risques, ATCN doit préparer et mettre en œuvre un plan d'action avec des mesures appropriées pour prévenir, atténuer et mettre fin aux impacts et aux risques identifiés. ATCN s'engage à mettre en place des mesures appropriées de prévention et d'atténuation des risques afin de renforcer le contrôle et de maîtriser les risques connexes dans le but d'atténuer les risques et les impacts négatifs sur les droits de l'homme qui pourraient affecter les employés et les collaborateurs externes.

L'entreprise s'engage à :

- analyser les mesures existantes afin d'identifier les plans d'action et les mesures correctives nécessaires ;
- intégrer les résultats des études d'impact sur les droits de l'homme dans ses processus internes et prendre les mesures appropriées pour les prévenir, les gérer et les atténuer ;
- définir toutes les mesures nécessaires pour faire cesser ou remédier à un impact négatif directement causé par ses activités.

ATCN définit ses plans d'action, en associant les fonctions responsables de leur mise en œuvre selon le calendrier établi.

Les mesures de prévention que chaque entreprise devrait mettre en place comprennent, à titre d'exemple, des procédures de qualification et d'évaluation des fournisseurs prenant en compte la performance sociale du tiers, la définition d'un plan d'audit, la rédaction de clauses contractuelles contraignantes exigeant la signature du code d'éthique du groupe et l'application des valeurs qu'il contient. Pour être efficaces, les garanties contractuelles doivent être accompagnées de mesures appropriées pour en vérifier le respect et les faire respecter.

En interne, des réunions d'information peuvent être organisées, dans le but de sensibiliser et d'informer l'ensemble des travailleurs au moyen d'éléments pédagogiques concernant la réglementation, ainsi que de formations consacrées à des sujets spécifiques.

3.3 MECANISMES DE SIGNALEMENT ET PROCEDURES CORRECTIVES

Afin d'identifier rapidement et, par conséquent, de gérer les cas éventuels de violations des droits de l'homme, il est essentiel de mettre en place des mécanismes de signalement appropriés qui permettent à toutes les parties prenantes de signaler, même de manière anonyme, des violations présumées.

Les rapports concernant toute violation présumée ou réelle des principes énoncés dans le présent cadre peuvent être envoyés à l'attention de la société par les canaux suivants :

- par écrit ou oralement via la plateforme informatique spécifique accessible à l'adresse https://asticuneo.integrityline.app ;
- par écrit par courrier ordinaire ou recommandé envoyé à l'adresse suivante : Autostrada Asti-Cuneo S.p.A. Via Bonzanigo 22 – 10144 Torino ;
- oralement lors d'une réunion avec la personne chargée de recevoir le signalement.

La plus stricte confidentialité des personnes effectuant un signalement est garantie dans le traitement des signalements, sans préjudice des obligations légales. Pour les signalements non anonymes, l'entreprise ne prendra aucune mesure de rétorsion (sanctions disciplinaires, rétrogradation, suspension, licenciement ou cessation d'emploi) et n'exercera aucune discrimination à l'encontre de l'auteur du signalement qui a mené de bonne foi des actions visant à signaler des événements ou des situations contraires au présent cadre. L'entreprise prévoit également une procédure claire pour définir et mettre en œuvre les mesures correctives nécessaires pour réparer le préjudice subi par le plaignant. Les mesures correctives doivent être personnalisées et adaptées aux circonstances spécifiques de chaque cas, garantissant ainsi une réponse adéquate et proportionnelle à la gravité de l'infraction signalée.

Toute violation détectée entraînera l'application des mesures prévues par la législation applicable. Le non-respect des principes énoncés dans le présent cadre par les parties externes peut entraîner la résiliation du contrat, de la mission ou, en général, de la relation existante avec l'entreprise, ainsi que, s'il y a lieu, des dommages-intérêts. En général, il est préférable d'interagir avec les acteurs de la chaîne de valeur plutôt que de mettre fin à la relation commerciale, et de ne recourir à cette option qu'après avoir tenté en vain de prévenir et d'atténuer les impacts négatifs potentiels, c'est-à-dire lorsqu'on ne peut raisonnablement s'attendre à ce que les initiatives d'amélioration aboutissent, ou lorsque la mise en œuvre d'un plan d'action correctif ne permet pas de mettre un terme à l'impact négatif ou d'en réduire l'ampleur.

3.4 SYSTEME DE SUIVI

ATCN est tenue de mettre en œuvre un système de suivi pour garantir le bon fonctionnement du processus de devoir de vigilance adopté et pour évaluer l'efficacité des initiatives définies dans les plans d'action. Ce système doit être conçu pour fournir une évaluation continue et précise des performances et peut inclure l'utilisation d'indicateurs clés de performance et d'indicateurs clés de risque, dont le suivi doit être géré par les fonctions concernées, afin d'assurer une identification efficace et rapide de tout problème critique. Sur la base de la performance de ces indicateurs, et afin de renforcer le contrôle des domaines les plus à risque,

l'entreprise peut compléter ses activités de suivi par des activités de vérification spécifiques (par exemple, des contrôles sur les sites opérationnels).

Les résultats du contrôle et les principales activités menées dans le cadre du processus de devoir de vigilance sont intégrés dans les procédures de rapport interne de chaque entreprise.

3.5 RAPPORTS ET COMMUNICATION

ATCN diffuse et rend opérationnel ce cadre en interne et auprès de tous les employés, et s'engage également à le communiquer aux collaborateurs externes, fournisseurs et sous-traitants, et à le publier sur le site web de l'entreprise.

La performance globale en ce qui concerne les engagements pris en matière de droits de l'homme, la manière dont les impacts négatifs sur les droits de l'homme sont traités, les mesures d'atténuation prises et toutes les violations identifiées sont rapportées chaque année dans le rapport consolidé sur le développement durable d'ASTM, publié sur le site web de l'entreprise ASTM.

4 APPROBATION ET MISE À JOUR DU CADRE

ATCN approuve le présent cadre par décision du conseil d'administration, en veillant à sa mise en œuvre rapide. ATCN s'efforce également d'encourager l'adoption de ce document par les sociétés dans lesquelles elles détiennent une participation minoritaire (y compris les coentreprises éventuelles). ATCN, à travers ses structures dédiées et en tenant compte du contexte de référence et de son activité, est responsable de l'identification et de la gestion des risques et des opportunités en matière de respect des droits de l'homme, ainsi que de l'identification des domaines et des projets d'amélioration, contribuant ainsi à la création de valeur à moyen et à long terme.

Le présent document fait l'objet d'une révision lorsque les réglementations nationales et internationales, ou les principes et valeurs considérés comme de bonnes pratiques, font l'objet d'une révision ou, en tout état de cause, lorsque l'occasion se présente dans le cadre de changements et de variations stratégiques et/ou opérationnels.