

AMH URBAN REGENERATION S.p.A.	CODICE ETICO	Pag. 1 di 39	
		Rev. 02	2026

## CODICE ETICO

### Sommario

<b>SEZIONE I</b> .....	<b>3</b>
<b>PRINCIPI GENERALI</b> .....	<b>3</b>
<b>1. Premessa</b> .....	<b>3</b>
<b>2. Rapporti tra Codice Etico e Modello Organizzativo 231/01</b> .....	<b>3</b>
<b>3. I Destinatari</b> .....	<b>5</b>
<b>1.1 I Dipendenti</b> .....	<b>6</b>
<b>1.2 Gli Stakeholders</b> .....	<b>9</b>
<b>1.3 I terzi</b> .....	<b>9</b>
<b>1.4 Gli Organi Sociali</b> .....	<b>10</b>
<b>SEZIONE II</b> .....	<b>11</b>
<b>I NOSTRI VALORI</b> .....	<b>11</b>
<b>1. Legalità</b> .....	<b>11</b>
<b>2. Integrità</b> .....	<b>11</b>
<b>2.1 Lotta alla criminalità organizzata</b> .....	<b>11</b>
<b>3. Trasparenza</b> .....	<b>11</b>
<b>3.1 Controllo e trasparenza contabile</b> .....	<b>12</b>
<b>4. Confidenzialità e riservatezza</b> .....	<b>12</b>
<b>5. Equità</b> .....	<b>12</b>
<b>6. Valore delle persone</b> .....	<b>13</b>
<b>7. Fedeltà</b> .....	<b>13</b>
<b>8. Anticorruzione e Antiriciclaggio</b> .....	<b>13</b>
<b>9. Tutela del patrimonio aziendale</b> .....	<b>14</b>
<b>10. Diversità e inclusione</b> .....	<b>14</b>
<b>11. Pari opportunità</b> .....	<b>15</b>
<b>12. Correttezza, lealtà e collaborazione</b> .....	<b>15</b>
<b>13. Conflitto di interessi</b> .....	<b>15</b>
<b>14. Responsabilità nell'utilizzo delle risorse</b> .....	<b>17</b>
<b>15. Responsabilità verso la collettività</b> .....	<b>17</b>
<b>16. Sicurezza sul lavoro</b> .....	<b>18</b>

<b>AMH URBAN REGENERATION S.p.A.</b>	<b>CODICE ETICO</b>	Pag. 2 di 39	
		Rev. 02	2026

17. Ambiente.....	18
18. Divieto di violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 .....	18
19. Whistleblowing e divieto di ritorsioni.....	19
<b>SEZIONE III .....</b>	<b>20</b>
<b>RAPPORTI CON L'ESTERNO .....</b>	<b>20</b>
1. Rapporti con le Autorità di Vigilanza e gli Organismi di Controllo .....	20
2. Rapporti con Partiti, Organizzazioni Sindacali e Associazioni .....	20
3. Rapporti con le Istituzioni Pubbliche .....	20
4. Rapporti con i mass media .....	21
5. Rapporti con l'estero .....	21
<b>SEZIONE IV.....</b>	<b>22</b>
<b>PRINCIPI ETICI NEI REATI PRESUPPOSTO.....</b>	<b>22</b>
<b>SEZIONE V .....</b>	<b>35</b>
<b>VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO.....</b>	<b>35</b>
1. Introduzione .....	35
2. Principi generali del Codice Etico .....	35
3. Violazione del Codice Etico.....	37
4. Provvedimenti disciplinari.....	37
5. Sanzioni connesse alla procedura di <i>Whistleblowing</i> .....	38
<b>SEZIONE VI.....</b>	<b>38</b>
<b>MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO .....</b>	<b>38</b>
1. Il Responsabile Etico.....	38
2. Diffusione del Codice Etico .....	39

<b>AMH URBAN REGENERATION S.p.A.</b>	<b>CODICE ETICO</b>	Pag. 3 di 39	
		Rev. 02	2026

## **SEZIONE I**

### **PRINCIPI GENERALI**

#### **1. Premessa**

Al fine di operare secondo principi etici diretti a improntare lo svolgimento dell'attività aziendale, il perseguimento dello scopo sociale e la sua crescita al rispetto delle leggi vigenti, l'Ente si è dotato di un Codice Etico volto a definire una serie di principi di "deontologia aziendale" – e di norme di comportamento che danno attuazione a questi principi – che lo stesso riconosce come propri e dei quali esige l'osservanza da parte degli organi sociali, dei propri dipendenti e di tutti coloro che cooperano e collaborano con esso, a qualunque titolo, nella conduzione dell'attività imprenditoriale e nel perseguimento dei fini aziendali.

Il Codice Etico ha, pertanto, una portata di carattere generale e rappresenta uno strumento adottato in via autonoma dall'Ente rispetto al Modello *ex d.lgs. n. 231/2001*. Tuttavia, in considerazione del fatto che il Codice Etico richiama principi di comportamento idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, tale documento acquisisce rilevanza ai fini del sistema di controllo preventivo di cui al Modello e costituisce, pertanto, parte integrante ed elemento essenziale dello stesso.

Ai sensi del Codice Etico, l'Ente agisce nel rigoroso rispetto delle normative vigenti, profonde il massimo sforzo, per quanto di sua competenza, per contrastare la corruzione, la criminalità, il terrorismo e il riciclaggio ed esige che i destinatari del Codice operino con onestà e nell'assoluta legalità, evitando qualunque comportamento illecito anche se motivato dal perseguimento dell'interesse aziendale.

Tali elementi costituiscono il patrimonio fondamentale e irrinunciabile di un Ente, lo rendono affidabile, efficace ed efficiente.

#### **2. Rapporti tra Codice Etico e Modello Organizzativo 231/01**

La Società, nell'ambito della propria attività, ha adottato, ai sensi del d.lgs. 231/01, il presente Codice Etico che, unitamente al Modello di organizzazione, gestione e controllo, esplicita un insieme di misure preventive e disciplinari idonee a ridurre il rischio di commissione di reato all'interno dell'organizzazione aziendale e definisce i valori di riferimento della propria attività imprenditoriale, che devono guidare le scelte aziendali di tutti i Destinatari.

A tal fine, all'interno di ogni rapporto contrattuale deve essere previsto uno specifico rimando ai contenuti del presente Codice Etico, unitamente alle previsioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, al fine di indurre le controparti contrattuali all'osservanza delle previsioni ivi contenute.

<b>AMH URBAN REGENERATION S.p.A.</b>	<b>CODICE ETICO</b>	Pag. 4 di 39	
		Rev. 02	2026

Il Codice Etico contiene i principi di comportamento e i valori etici basilari cui si ispira l'Ente nel perseguimento dei propri obiettivi; tali principi devono essere rispettati da tutti i Destinatari nonché da coloro che, a qualsiasi titolo, interagiscono con l'Ente in quanto si devono considerare elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

Il Codice Etico è un documento ufficiale dell'Ente che contiene:

- diritti;
- doveri;
- responsabilità dell'Ente nei confronti dei "portatori di interessi" (collaboratori, fornitori, clienti, P.A., ecc.).

Il Codice Etico raccomanda, promuove o vieta determinati comportamenti ed impone sanzioni proporzionate alla gravità dell'infrazione commessa.

La struttura di tale documento impone dei contenuti minimi in relazione a:

#### **Reati dolosi**

1. l'Ente ha come principio imprescindibile il rispetto di leggi e regolamenti e ha il dovere di:
  - a) far rispettare a ogni collaboratore/consulente/fornitore/cliente leggi e regolamenti;
  - b) favorire la diffusione di dette leggi e regolamenti;
  - c) assicurare un adeguato programma di formazione e sensibilizzazione sulle tematiche affrontate dal Codice Etico;
2. l'Ente garantisce che ogni operazione e transazione sia registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua e, in particolare:
  - a) ogni operazione deve avere una registrazione adeguata;
  - b) ogni operazione deve essere soggetta a un processo di verifica circa il sistema decisionale e autorizzativo;
  - c) ogni operazione deve essere supportata documentalmente;
3. l'Ente nei rapporti con la P.A. non consente che venga/vengano:
  - a) effettuati pagamenti illeciti e/o elargizioni di utilità, sia in Italia che all'estero;
  - b) favorite offerte di denaro o doni a dipendenti, qualsiasi sia il livello, della P.A. o dei loro parenti, salvo si tratti di doni d'uso o di modico valore;
  - c) derogati i principi dei codici di autoregolamentazione previsti dalle P.A.;
  - d) accettati oggetti, servizi, prestazioni di valore per ottenere un trattamento più favorevole indipendentemente dal rapporto intrattenuto con la P.A.;
  - e) favorite, da parte del personale dell'Ente, condotte che possano influenzare impropriamente le decisioni della P.A.;

<b>AMH URBAN REGENERATION S.p.A.</b>	<b>CODICE ETICO</b>	Pag. 5 di 39	
		Rev. 02	2026

- f) rappresentato, nei rapporti con la P.A., da un consulente esterno o un soggetto “terzo” quando ciò possa, anche potenzialmente, creare una situazione di “conflitto di interessi”;
- g) intraprese azioni volte a esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali a vantaggio del dipendente della P.A., a titolo personale;
- h) proposta qualsivoglia iniziativa promozionale aziendale al dipendente della P.A.;
- i) sollecitate o intraprese azioni utili ad accedere a informazioni considerate dalla P.A. come riservate;
- j) venga assunto un ex dipendente della P.A.

### **Reati colposi**

4. l’Ente deve, tramite il Codice, rendere noti i principi e criteri in base ai quali vengono prese le decisioni, di ogni tipo e livello provvedendo:
  - a) a eliminare e/o attenuare tutti i rischi anche quelli potenziali;
  - b) rivalutare e monitorare tutti i rischi che non possono essere eliminati;
  - c) introdurre misure di attenuazione del rischio;
  - d) ridurre i rischi alla fonte;
  - e) intraprendere iniziative che abbattano sensibilmente il coefficiente di pericolo;
  - f) programmare misure opportune al miglioramento dei livelli di sicurezza con particolare attenzione alle cd. misure di protezione collettiva;
  - g) impartire istruzioni specifiche ai destinatari.

Il Codice Etico dell’Ente, unitamente al Modello organizzativo, orienta i propri destinatari affinché vengano:

- a) eliminati/ridotti gli impatti negativi dell’attività economica sull’ambiente;
- b) condivisi i principi etici tra tutti i soggetti operanti nell’impresa;
- c) applicati meccanismi sanzionatori in caso di mancato rispetto dei valori condivisi e delle regole di comportamento aziendali.

### **3. I Destinatari**

Le disposizioni del presente Codice Etico si applicano, senza alcuna eccezione, a ogni componente della Società e, quindi, agli esponenti aziendali, ai dipendenti, ai consulenti, ai collaboratori, ai clienti, ai fornitori, ai partner e a tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, operano con/per l’Ente stesso (di seguito collettivamente individuati come: “Destinatari”).

Ciascun Destinatario è chiamato ad osservare i contenuti del Codice Etico nell’ambito delle proprie mansioni e responsabilità e ogni violazione costituisce illecito disciplinare.

<b>AMH URBAN REGENERATION S.p.A.</b>	<b>CODICE ETICO</b>	Pag. 6 di 39	
		Rev. 02	2026

Il Codice Etico, quale manifesto dei valori aziendali, prevale rispetto a qualsiasi circolare o procedura introdotta, che risulti in contrasto con esso.

Ciascun Destinatario è chiamato a conoscere il contenuto del Codice Etico e, in caso di dubbi o perplessità sui contenuti e sulle previsioni, è tenuto a chiedere informazioni all'Organismo di Vigilanza per comprendere compiutamente il significato.

I Responsabili di ciascuna Area o Processo e/o le Unità produttive aziendali sono tenuti a verificare il rispetto da parte dei Destinatari delle previsioni stabilite all'interno del Codice Etico, del quale devono verificare il corretto recepimento, nonché attuare e promuovere le misure idonee ad evitarne le violazioni. Qualora questi ultimi ravvisino condotte contrastanti con i dettami del presente Codice Etico, sono tenuti a informare l'Organismo di Vigilanza.

### ***1.1 I Dipendenti***

L'Ente riconosce l'importanza e il valore dei propri dipendenti. Essi sono patrimonio fondamentale e irrinunciabile dell'azienda. L'Ente, infatti, è pienamente consapevole che solo grazie alla dedizione e alla professionalità del proprio personale è possibile raggiungere gli obiettivi perseguiti e migliorare i risultati raggiunti. A tal fine la Società si impegna a sviluppare le capacità e le competenze di ciascun collaboratore e dipendente.

L'Ente si attende che i dipendenti, a ogni livello, collaborino per mantenere in azienda un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. Ogni dipendente è obbligato al pieno rispetto del presente Codice Etico ed è tenuto ad attuare condotte che rispettino la dignità, la professionalità, la salute e la sicurezza dei propri colleghi; dovrà, inoltre, prestare attenzione all'aspetto personale e al proprio abbigliamento, sia in sede che fuori sede, affinché siano consoni e adeguati all'incarico ricoperto e agli impegni di lavoro previsti.

La selezione del personale è effettuata in base alla corrispondenza dei profili degli aspiranti rispetto alle esigenze della Società, garantendo le pari opportunità.

Le assunzioni avvengono con regolare contratto di lavoro nel pieno rispetto della legge e/o del CCNL di categoria, favorendo l'inserimento del lavoratore nell'ambiente di lavoro.

La Società realizza un sistema di gestione e sviluppo delle risorse umane che permette di offrire a tutti i propri collaboratori, a parità di condizioni, le medesime *chances* di miglioramento e di crescita professionale. L'Ente si impegna a offrire, nel pieno rispetto della normativa di legge e contrattuale in materia, a tutti i lavoratori le medesime opportunità di lavoro, facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento normativo e retributivo equo basato esclusivamente su criteri di merito e di competenza, senza discriminazione alcuna. Il presupposto essenziale per l'attribuzione di incarichi di responsabilità all'interno dell'organizzazione aziendale, nonché per una crescita progressiva della professionalità e della carriera, è la valutazione delle competenze espresse e del potenziale di competenze possedute in stretta e coerente correlazione con le esigenze aziendali.

<b>AMH URBAN REGENERATION S.p.A.</b>	<b>CODICE ETICO</b>	Pag. 7 di 39	
		Rev. 02	2026

L'Ente favorisce iniziative mirate a realizzare modalità lavorative improntate a ottenere maggior benessere organizzativo. L'Ente esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non venga dato luogo a molestie o ad atteggiamenti comunque riconducibili a pratiche di *mobbing* che sono tutti, senza eccezione, proibiti.

In particolare, e a titolo meramente esemplificativo, è vietata:

- la creazione di un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o di isolamento nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;
- l'ingiustificata interferenza con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;
- l'ostacolo a prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale.

### **2.2.1. Molestie sul luogo di lavoro**

La Società – richiamandosi alla Raccomandazione 92/131 CEE sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, alla Legge n. 4 del 15 gennaio 2021 che ratifica la Convenzione OIL n. 190 del 21 giugno 2019 e alle indicazioni della UNI/PdR 125:2022 sulla Parità di Genere – richiede ai Destinatari del presente Codice Etico di favorire la prevenzione e contrastare la messa in atto di ogni molestia sessuale e morale, comprendendo in ciò l'obbligo di sostenere, concretamente, la persona che voglia reagire a una molestia sessuale o morale, nonché di astenersi dal porre in essere azioni che possano pregiudicare la predisposizione di un ambiente di lavoro ottimale.

La Società adotterà una politica di “tolleranza zero” verso ogni forma di molestia sessuale o morale, o iniziativa discriminatoria derivata dagli orientamenti sessuali della persona.

In particolare, di seguito si definiscono le molestie sessuali e morali come:

#### Molestia sessuale

Ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale, o qualsiasi altro tipo di discriminazione basata sul sesso, che offenda la dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro, ivi inclusi atteggiamenti di tipo fisico, verbale o non verbale.

I seguenti comportamenti costituiscono esempi di molestia sessuale:

- richieste implicite o esplicite di prestazioni sessuali offensive o non gradite;
- telefonate o ogni altra forma di comunicazione (es. messaggistica, mail, ecc), anche scritta, volta ad accettare inviti finalizzati ad un approccio o contatto a sfondo sessuale;
- affissione o esposizione di materiale pornografico nell'ambiente di lavoro, anche sotto forma elettronica;
- adozione di criteri sessisti in qualunque tipo di relazione interpersonale;
- promesse, implicite o esplicite, di agevolazioni e privilegi oppure di avanzamenti di carriera in cambio di prestazioni sessuali;
- minacce o ritorsioni in seguito al rifiuto di prestazioni sessuali;
- contatti fisici indesiderati ed inopportuni;

<b>AMH URBAN REGENERATION S.p.A.</b>	<b>CODICE ETICO</b>	Pag. 8 di 39	
		Rev. 02	2026

- apprezzamenti verbali sul corpo, oppure commenti su sessualità od orientamento sessuale, ritenuti offensivi.

### Molestia morale

Ogni comportamento ostile, fisicamente o psicologicamente persecutorio, protratto e sistematico, suscettibile di creare un ambiente non rispettoso, umiliante o lesivo dell'integrità psicofisica della persona.

Si configura come molestia morale anche la discriminazione di sesso, di appartenenza etnica, di credo religioso, così come quella a carico di una persona con opinioni politiche diverse da quelle dei colleghi o di chi riveste incarichi gerarchicamente superiori. I seguenti comportamenti costituiscono esempi di molestia morale:

- danni all'immagine ed all'autostima di una persona quali intimidazioni, rimproveri, calunnie, insulti, diffusione di notizie riservate, insinuazioni su problemi psicologici o fisici, svalutazione dei risultati conseguiti, che inducano la persona stessa ad assentarsi dal lavoro, perché resa debole e vulnerabile;
- danni alla professionalità di una persona quali minacce di licenziamento, dimissioni forzate, trasferimenti immotivati, pregiudizio delle prospettive di carriera, ingiustificata rimozione da incarichi già affidati, attribuzione di mansioni improprie, discriminazioni salariali e ogni altra azione che generi demotivazione o sfiducia nella persona stessa, scoraggiando il proseguimento della sua attività;
- tentativi di emarginazione e isolamento, quali cambiamento indesiderato delle mansioni o dei colleghi di lavoro con intento persecutorio, limitazioni della facoltà di espressione o eccessi di controllo.

La Società si impegna a tutelare l'integrità psico-fisica di lavoratori, dipendenti e collaboratori, nel rispetto della loro personalità; per questo motivo essa esige che nelle relazioni di lavoro non venga dato luogo a molestie, da intendersi nella più ampia definizione sopra richiamata.

Per segnalare queste condotte i Destinatari potranno utilizzare il canale di segnalazione whistleblowing.

Si ricorda che le molestie sessuali o morali, compiute o tentate, oltre che violazioni del presente Codice Etico costituiscono una lesione dei Principi in materia di Diritti Umani, del Codice Interno di Comportamento e dei Principi in materia di Diversity & Inclusion, ovvero possono costituire condotte penalmente rilevanti.

Di conseguenza, nei casi di molestia sessuale o morale accertata, la Società potrà adottare i conseguenti provvedimenti previsti dalla normativa di legge, di contratto e il soggetto ritenuto responsabile potrà essere passibile di provvedimenti di natura disciplinare, nel rispetto del CCNL di riferimento.

<b>AMH URBAN REGENERATION S.p.A.</b>	<b>CODICE ETICO</b>	Pag. 9 di 39	
		Rev. 02	2026

## *1.2 Gli Stakeholders*

I valori vengono condivisi con fornitori, partner commerciali e industriali affinché le relazioni siano improntate alla massima trasparenza. Nei fornitori e partner viene ricercato, oltre alla comprovata professionalità, anche l'impegno alla condivisione dei principi che governano l'Ente. Vengono promossi comportamenti e pratiche di lavoro socialmente responsabili e ci si aspetta da parte dei fornitori e partner che operino in linea con gli stessi elevati standard di tutela dei diritti umani e dell'ambiente.

Correttezza, integrità ed equità sono alla base dell'impegno profuso nei rapporti contrattuali.

### *1.3 I terzi*

L'Ente si impegna a ricercare nei fornitori e collaboratori esterni professionalità, idoneità e impegno alla condivisione dei principi e contenuti del Codice Etico e promuove la costruzione di rapporti duraturi per il progressivo miglioramento della performance nella tutela e promozione dei principi e contenuti del presente Codice.

Nei rapporti di appalto, di approvvigionamento e, in genere, di fornitura di beni e/o servizi e di collaborazione esterna (compresi consulenti, agenti, etc.) è fatto obbligo ai destinatari del Codice di:

- osservare le procedure interne per la selezione e la gestione dei rapporti con i fornitori e i collaboratori esterni e di non precludere ad alcun soggetto in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di competere per aggiudicarsi una fornitura presso l'Ente;
- adottare nella selezione esclusivamente criteri di valutazione oggettivi secondo modalità dichiarate e trasparenti;
- ottenere la collaborazione di fornitori e collaboratori esterni nell'assicurare costantemente il soddisfacimento delle esigenze di clienti/fruitori e consumatori in misura adeguata alle loro legittime aspettative, in termini di qualità, costo e tempi di consegna;
- osservare i principi di trasparenza e completezza di informazione nella corrispondenza con i fornitori garantendo una informazione chiara, corretta e completa sui termini contrattuali (in particolare: livelli di prestazione richiesti, tempi di pagamento, ecc.);
- non abusare della propria eventuale posizione dominante per non ottemperare ai "doveri" contrattuali previamente concordati, specialmente ove fosse necessaria una riformulazione/rinegoziazione del contratto di fornitura (ad esempio, tentando di imporre ritardi nei pagamenti o cercando di abbassare i prezzi arrecando così un danno al fornitore);
- non ricevere denaro o altra utilità o beneficio da parte di chiunque diverso dall'Ente per l'esecuzione od omissione di un atto del proprio ufficio, ovvero per l'esecuzione di un atto contrario al proprio ufficio;

<b>AMH URBAN REGENERATION S.p.A.</b>	<b>CODICE ETICO</b>	Pag. 10 di 39	
		Rev. 02	2026

- valutare la previsione, nei contratti, della clausola di conoscenza del Codice Etico con l'espressa assunzione dell'obbligo di attenersi ai principi ivi contenuti;
- osservare e richiedere l'osservanza delle condizioni contrattualmente previste;
- mantenere un dialogo franco e aperto con i fornitori e i collaboratori esterni in linea con le buone consuetudini commerciali;
- riferire tempestivamente al proprio superiore, e all'Organismo di Vigilanza, le possibili violazioni del Codice Etico.

Il compenso da corrispondere al collaboratore esterno dovrà essere esclusivamente commisurato alla prestazione indicata nel contratto e i pagamenti non potranno in alcun modo essere effettuati a un soggetto diverso dalla controparte contrattuale. Il destinatario che riceva omaggi, o altra forma di beneficio, non direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia, deve rifiutare detto omaggio o altra forma di beneficio e informarne per iscritto il proprio diretto superiore o l'Organismo di Vigilanza.

#### ***1.4 Gli Organi Sociali***

Compete agli organi sociali dare concretezza ai valori e ai principi di comportamento del Codice. In particolare gli Amministratori sono tenuti ad ispirarsi ai valori e ai contenuti del Codice nel fissare gli obiettivi e nel proporre e realizzare i progetti e gli investimenti, nonché qualsiasi decisione o azione che abbia riflessi sugli aspetti gestionali, patrimoniali e tecnologici dell'Ente - evitando accuratamente situazioni in cui interessi personali, attività esterne, interessi finanziari o rapporti di conoscenza siano in conflitto con gli interessi dell'Ente - sulla qualità dei servizi ai Clienti, sul benessere dei Dipendenti e della collettività, sull'ambiente e sulle generazioni future.

<b>AMH URBAN REGENERATION S.p.A.</b>	<b>CODICE ETICO</b>	Pag. 11 di 39	
		Rev. 02	2026

## SEZIONE II

### I NOSTRI VALORI

L'identità della nostra missione, che si manifesta attraverso la definizione dei nostri compiti e dei destinatari del nostro operato, si concretizza con l'applicazione di valori fondamentali dai quali derivano le linee guida comportamentali e le specifiche procedure operative che ci guidano nell'operatività di tutti i giorni.

La diversità delle visioni della vita e la varietà delle opinioni esistenti nella nostra azienda sono segno di una pluralità di umanità con cui siamo costantemente a contatto. Questa pluralità è una ricchezza da condividere ponendola a servizio del progetto.

Parimenti riteniamo sia necessaria un'identità comune, fatta propria e condivisa da tutti, essendo tutti solidali degli stessi valori. Per questo, i nostri rapporti con tutti i nostri stakeholder sono improntati alla responsabilizzazione e sensibilizzazione verso la legalità e alla condivisione dei seguenti valori etici.

#### 1. Legalità

La Società riconosce, come principio imprescindibile, il rispetto della normativa vigente.

I Destinatari devono essere a conoscenza di tutte le normative che riguardino il proprio agire all'interno delle attività aziendali.

In caso di dubbi, l'Ente dovrà farsi carico di informare i Destinatari su come procedere.

L'Ente dovrà inoltre assicurare una costante formazione e sensibilizzazione dei Destinatari rispetto alle previsioni del Codice Etico e sulle conseguenze applicative.

#### 2. Integrità

Il perseguimento degli obiettivi deve avvenire con onestà, correttezza e responsabilità, nel pieno e sostanziale rispetto delle regole, dell'etica professionale e dello spirito degli accordi sottoscritti.

##### 2.1 Lotta alla criminalità organizzata

L'Ente condanna fermamente qualsiasi forma di criminalità organizzata, anche a carattere mafioso, contrastandola - nell'ambito della propria operatività - con tutti gli strumenti a sua disposizione.

I Destinatari sono pertanto tenuti a porre la massima attenzione ai requisiti di integrità morale e affidabilità, nonché ai requisiti di legittimità delle attività realizzate dai propri partner, quali ad esempio la compagnia assicurativa, il *provider*, il *service* amministrativo, i consulenti.

#### 3. Trasparenza

Chiarezza e comprensibilità devono essere alla base delle azioni, della comunicazione e dei rapporti giuridici e interpersonali, per consentire a tutti gli interlocutori di fare scelte autonome e consapevoli.

<b>AMH URBAN REGENERATION S.p.A.</b>	<b>CODICE ETICO</b>	Pag. 12 di 39	
		Rev. 02	2026

### **3.1 Controllo e trasparenza contabile**

L'Ente condanna qualsiasi comportamento, da chiunque realizzato, volto ad alterare la chiarezza, la correttezza e la veridicità dei dati e delle informazioni contenute nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste dalla legge, dirette al CdA di AMH URBAN REGENERATION S.P.A. al Collegio Sindacale e alla Società di Revisione.

Tutti i soggetti chiamati a redigere i suddetti documenti sono tenuti a verificare, con la dovuta diligenza, la correttezza dei dati e delle informazioni che verranno ricevuti per la redazione dei documenti sopra indicati. Tutte le voci di bilancio, la cui determinazione e quantificazione presuppongono valutazioni discrezionali da parte delle Funzioni preposte, devono essere supportate da idonea documentazione e da scelte legittime, condivise e sempre sostenibili. I registri finanziari devono rappresentare equamente le transazioni e la situazione finanziaria della società.

È vietato ogni tipo di operazione amministrativa idonea a cagionare un ingiusto danno ai creditori. È altresì vietato attuare qualsiasi atto, simulato o fraudolento, diretto ad influenzare la volontà dei soci, per ottenere una deliberazione diversa da quella che sarebbe stata adottata.

L'Ente richiede agli Amministratori, ai Consulenti e ai Dipendenti una condotta corretta e trasparente volta a fornire informazioni veritiere e corrette a soddisfare ogni richiesta formulata dall'Assemblea, dal Collegio Sindacale, dalla Società di Revisione e dagli altri organi sociali nell'esercizio delle rispettive funzioni istituzionali. I destinatari devono seguire lo stesso regole di comportamento anche in occasione di verifiche ed ispezioni da parte delle Pubbliche Autorità competenti, mantenendo così un atteggiamento di massima disponibilità e collaborazione nei confronti degli organi ispettivi e di controllo.

## **4. Confidenzialità e riservatezza**

I Destinatari sono tenuti al rigoroso rispetto delle previsioni normative esterne in materia di privacy (d.lgs. n. 196/2003 e Regolamento UE n. 2016/679).

I Destinatari devono inoltre garantire che le informazioni acquisite vengano utilizzate esclusivamente per lo svolgimento delle attività di pertinenza, nel pieno rispetto delle procedure adottate in ottemperanza alle vigenti normative in materia di protezione dei dati personali.

## **5. Equità**

I Destinatari devono eliminare ogni discriminazione dalle proprie condotte, impegnandosi al rispetto delle differenze di genere, età, etnia, religione, appartenenza politica e sindacale, orientamento sessuale, lingua o diversa abilità. La Società apprezza e valorizza il contributo di ogni individuo che deve essere trattato con dignità e rispetto, indipendentemente dalla posizione o dal ruolo.

La Società mira a creare un ambiente in cui gli individui possano crescere in base al talento, all'esperienza e alle prestazioni e nel quale le potenzialità siano riconosciute e incoraggiate.

<b>AMH URBAN REGENERATION S.p.A.</b>	<b>CODICE ETICO</b>	Pag. 13 di 39	
		Rev. 02	2026

## **6. Valore delle persone**

La Società riconosce la centralità delle risorse umane e l'importanza di stabilire e mantenere con esse relazioni basate sulla fiducia reciproca. Pertanto, la Società, nella gestione dei rapporti di lavoro e di collaborazione, si ispira al rispetto dei diritti dei lavoratori e alla piena valorizzazione del loro apporto nell'ottica di favorirne lo sviluppo e la crescita professionale, garantendo il salario minimo, un orario di lavoro congruo, e combattendo il lavoro minorile e lo sfruttamento dei lavoratori.

Le assunzioni avvengono nel rispetto delle leggi.

Ciascun dipendente ha diritto di svolgere le mansioni per le quali è stato assunto, coerentemente anche con gli obiettivi da raggiungere e nell'ottica di consentire la crescita professionale.

Ogni decisione attinente al rapporto di lavoro deve essere adeguatamente motivata e documentata.

La Società promuove programmi di aggiornamento e formazione atti a valorizzare le professionalità specifiche e a conservare e accrescere le competenze acquisite nel corso della collaborazione.

La Società si impegna, inoltre, a consolidare e a diffondere la cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i Destinatari, al fine di preservarne la salute, la sicurezza e l'integrità fisica.

## **7. Fedeltà**

L'Ente mantiene un rapporto di fiducia e di fedeltà reciproca con ciascuno dei Destinatari. Tutti i Destinatari devono considerare il rispetto delle norme del Codice Etico come parte essenziale delle proprie obbligazioni sociali. L'obbligo di fedeltà comporta il divieto di:

- assumere occupazioni con rapporti di lavoro alle dipendenze di terzi, incarichi di consulenza o altre responsabilità per conto dei terzi che siano incompatibili con l'attività svolta per la Società, senza la preventiva autorizzazione scritta, durante il perdurare del rapporto contrattuale;
- svolgere attività comunque contrarie agli interessi della Società o incompatibili con i doveri d'ufficio.

## **8. Anticorruzione e Antiriciclaggio**

La Società persegue i propri affari in modo etico, responsabile e libero da ogni e qualsiasi forma di corruzione, indipendentemente dalle pratiche o dalle usanze locali. AMH URBAN REGENERATION S.P.A. vieta rigorosamente qualsiasi forma di concussione e corruzione.

Questo standard si applica alle interazioni con tutti i soggetti e gli enti aziendali con cui la Società intrattiene affari - clienti, fornitori, organismi professionali, autorità di regolamentazione - indipendentemente dalla loro ubicazione geografica.

La Società non intrattiene rapporti commerciali con terzi che si ritengono coinvolti in pratiche di corruzione o che non soddisfano gli standard aziendali richiesti.

È richiesto ad ogni Destinatario di:

<b>AMH URBAN REGENERATION S.p.A.</b>	<b>CODICE ETICO</b>	Pag. 14 di 39	
		Rev. 02	2026

- essere trasparente sullo scopo delle proprie transazioni;
- non accettare, offrire o dare mai, direttamente o indirettamente, denaro o altra cosa di valore, come tangente o incentivo per assumere (o come ricompensa per assumere o non assumere), una decisione favorevole agli interessi della Società, o per cercare di ottenere un ingiusto vantaggio commerciale o influire in altro modo sulle attività commerciali, o per compromettere il giudizio o la capacità aziendale di agire obiettivamente;
- non concedere sconti, riduzioni, concessioni, commissioni o incentivi non autorizzati, o tangenti o altri pagamenti, per ottenere o mantenere un affare;
- consultare i rappresentanti dell'Ufficio Legale e della Conformità prima di offrire o accettare qualsiasi cosa di valore da terzi.

La Società non tollera alcuna transazione o attività commerciale che possa sostenere direttamente o indirettamente atti criminosi o violare le leggi contro il riciclaggio di denaro ovvero il finanziamento del terrorismo nei paesi in cui essa opera.

È richiesto ad ogni Destinatario di:

- verificare l'identità di terzi e condurre adeguati controlli di due diligence prima di accettare fondi da, o condurre affari con, un terzo al fine di garantire la legittimità della fonte dei fondi;
- non intraprendere alcuna attività che comporti l'occultamento o il riciclaggio della fonte dei proventi criminali in modo che sembrino provenire da fonti legittime;
- segnalare immediatamente qualsiasi notizia o sospetto di riciclaggio di denaro a un membro dell'Ufficio legale.

## **9. Tutela del patrimonio aziendale**

Ciascun Destinatario è direttamente e personalmente responsabile della protezione e conservazione dei beni, fisici e immateriali, e delle risorse, anch'esse materiali o immateriali, affidategli per espletare i suoi compiti, nel rispetto delle procedure aziendali.

È, inoltre, responsabile dell'utilizzo delle stesse in modo conforme all'interesse della Società.

Ciascun Destinatario è tenuto a rispettare la riservatezza in ordine al *know-how* scientifico, produttivo e commerciale della Società e alle scelte strategiche, al fine di tutelare la proprietà industriale e intellettuale nonché la crescita della stessa. Ciascun Destinatario è, quindi, tenuto alla massima confidenzialità, impegnandosi a non rivelare a soggetti non autorizzati informazioni riservate.

## **10. Diversità e inclusione**

L'Ente è impegnato a favore della diversità e dell'inclusione a ogni livello. Vengono selezionate persone con *background* di ogni genere per far parte del team e si incoraggia tutti a portare sul luogo di lavoro il proprio sé migliore, autentico e originale.

<b>AMH URBAN REGENERATION S.p.A.</b>	<b>CODICE ETICO</b>	Pag. 15 di 39	
		Rev. 02	2026

### **11. Pari opportunità**

La Società si impegna ad assicurare che tutti i lavoratori siano trattati allo stesso modo, a partire dalle procedure di assunzione, dalle candidature alle promozioni, dall'assegnazione di incarichi alla formazione, dalla retribuzione ai benefit e ai licenziamenti. Non viene tollerato alcun tipo di discriminazione in base alla razza, colore, origine nazionale, genere, identità di genere, orientamento sessuale, religione, disabilità, età, opinioni politiche, stato di gravidanza, status di migrante, etnia, casta, stato familiare o civile o caratteristiche personali simili. L'obiettivo è che azioni e decisioni relative all'impiego siano esclusivamente fondate su considerazioni relative all'attività aziendale e siano orientate soltanto sulla capacità dell'individuo di svolgere il proprio lavoro, non sulle sue caratteristiche personali. Non si tollera alcun tipo di discriminazione, di comportamento violento e intimidatorio, nonché di molestia.

A tal fine ogni dipendente che ritenga di aver subito disparità di trattamento può riferire dell'accaduto all'Organismo di Vigilanza che, in piena autonomia, provvederà a verificare l'effettiva violazione delle prescrizioni contenute nel presente Codice.

### **12. Correttezza, lealtà e collaborazione**

La correttezza rappresenta principio fondamentale per tutte le attività dell'Ente e costituisce elemento imprescindibile della gestione aziendale.

Il comportamento dei Destinatari nello svolgimento delle proprie attività deve essere improntato a criteri di correttezza, collaborazione e lealtà, consentendo a ciascuno di svolgere le proprie mansioni in un clima di serenità e in assenza di condotte che assumano valenze denigratorie o dequalificanti ovvero atte a impedire l'esercizio delle proprie attività. Ciascuno deve essere rispettato nel lavoro che svolge.

L'Ente esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non si verifichino molestie di alcun genere, quali, ad esempio, la creazione di un ambiente di lavoro ostile nei confronti di singoli lavoratori o gruppi di lavoratori, l'ingiustificata interferenza con il lavoro altrui o la creazione di ostacoli ed impedimenti alle prospettive professionali altrui.

### **13. Conflitto di interessi**

Il potenziale di un conflitto di interessi si manifesta quando un soggetto è coinvolto in attività o relazioni che interferiscono o appaiono in grado di interferire con l'esecuzione delle proprie mansioni o dei propri obblighi di fedeltà nei confronti dell'Ente.

Per condotta in conflitto di interessi si intende quella situazione nella quale uno dei predetti soggetti persegua, per scopi personali o di terzi, obiettivi diversi rispetto a quelli che è tenuto a realizzare nell'adempimento dell'incarico ricevuto e degli obiettivi concordati, nonché il comportamento assunto dai rappresentanti dei clienti, fornitori, istituzioni pubbliche che agiscono in contrasto con i doveri fiduciari legati alla loro posizione.

<b>AMH URBAN REGENERATION S.p.A.</b>	<b>CODICE ETICO</b>	Pag. 16 di 39	
		Rev. 02	2026

Il Codice Etico stabilisce i principi e gli obblighi in relazione alla prevenzione dei conflitti di interesse effettivi, potenziali o percepiti, con lo scopo di assicurare che le decisioni assunte siano libere da indebite influenze esterne.

Non è consentito agire o continuare ad agire in una situazione influenzata, o che potrebbe essere influenzata, dal conflitto.

Anche nel caso in cui non vi sia alcuna intenzione di tenere condotte inadeguate, l'apparenza di un conflitto d'interessi potrebbe indurre altri a dubitare dell'equità dell'Ente, dell'imparzialità degli organi sociali e dei dipendenti e avere un impatto negativo sull'attività e sulla reputazione dell'Ente.

Anche se non si ritiene che la relazione in questione dia luogo ad un conflitto effettivo, è importante considerare il modo in cui tale situazione possa apparire agli altri – ossia, possa essere percepita – e come possa aggravarsi in conseguenza di una gestione inadeguata del rischio.

Nessuno, pertanto, nell'esercizio delle proprie funzioni e ai diversi livelli di responsabilità, deve assumere decisioni o svolgere attività in conflitto, anche potenziale, con gli interessi dell'Ente o incompatibili con i doveri d'ufficio, ovvero in violazione con i principi etici nel Codice riportati.

La Società si impegna a mettere in atto tutte le misure necessarie a prevenire ed evitare fenomeni di conflitto di interesse.

I Destinatari, in caso di conflitto di interessi, o di situazioni che lo sono anche potenzialmente, devono astenersi dal concorrere, direttamente o indirettamente, a ogni decisione o deliberazione relativa alla materia cui il conflitto afferisce, dichiarando espressamente la propria situazione al CdA, conformemente alle prescrizioni previste dalle procedure e prassi interne.

In particolare:

- tutti i soci, i dipendenti e i collaboratori dell'Ente sono tenuti a dare comunicazione di ogni situazione, azione o transazione che sia o possa risultare in conflitto con gli interessi di AMH URBAN REGENERATION S.P.A. Eventuali attività attuate all'esterno, in particolare quelle con risvolti economici, non devono interferire con gli interessi dell'Ente, con l'espletamento delle mansioni assegnate, né comportare un uso improprio delle risorse o dell'influenza derivante dal ruolo ricoperto.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, le situazioni in cui possono manifestarsi ipotesi di conflitto di interessi sono:

- accettare elargizioni di denaro, regali, favori o utilità di qualsiasi natura da persone, aziende, enti che siano in rapporto d'affari con la Società, ivi inclusi i potenziali fornitori;
- utilizzare la propria posizione aziendale o le informazioni acquisite nello svolgimento del proprio lavoro in modo da avvantaggiare i propri interessi o di un terzo, in contrasto con gli interessi della Società;

<b>AMH URBAN REGENERATION S.p.A.</b>	<b>CODICE ETICO</b>	Pag. 17 di 39	
		Rev. 02	2026

- svolgere attività lavorative di qualunque genere (prestazioni d’opera, prestazioni intellettuali, copertura di cariche societarie) presso clienti, fornitori, terzi, in contrasto con gli interessi della Società. Il soggetto collegato alla Società prima di accettare un qualsiasi incarico remunerato di natura professionale, di consulenza, di direzione, amministrazione o altro incarico in favore di altro soggetto deve darne comunicazione al responsabile diretto, ovvero informare il CdA per le delibere del caso.

Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniale, come quelli derivanti dall’intento di voler assecondare particolari categorie professionali.

Come sopra indicato, nel caso in cui si verifichi una situazione di conflitto occorrerà darne comunicazione – secondo le modalità previste nelle procedure interne – al Consiglio di Amministrazione, rivestendo carattere riservato, assicurando la Società l’impiego per i soli fini interni.

Più in generale, le informazioni acquisite nello svolgimento delle attività assegnate devono rimanere strettamente riservate e opportunamente protette e non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate, sia all’interno che all’esterno della Società, se non nel rispetto della normativa vigente e delle procedure aziendali.

Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interessi deve essere, altresì, tempestivamente comunicata da ogni dipendente/collaboratore anche all’OdV. La corrispondenza sarà visionata esclusivamente dall’OdV che sarà depositario della garanzia dell’anonimato della segnalazione.

#### **14. Responsabilità nell’utilizzo delle risorse**

Tutti devono cooperare, ognuno per le attività di propria competenza, all’obiettivo di rispondere, con soluzioni concrete, rapide ed economicamente sostenibili, alla sfida di contrastare il cambiamento climatico e ottimizzare le risorse naturali.

Per tale motivo l’Ente si impegna a contribuire alla definizione e al raggiungimento di target aziendali di efficienza degli impianti e di riduzione delle emissioni dirette, con un costante impegno nella ricerca e nello sviluppo. Viene promosso un metodo lavorativo sostenibile che si basa sui principi rigenerativi dell’economia circolare, per minimizzare l’uso delle risorse vergini e ridurre gli sprechi, massimizzando il recupero e la valorizzazione di rifiuti, seguendo una gestione integrata secondo i principi di precauzione, prevenzione, protezione e miglioramento continuo.

#### **15. Responsabilità verso la collettività**

L’Ente opera tenendo conto delle esigenze della comunità nel cui ambito svolge la propria attività e contribuisce al suo sviluppo economico, ambientale, sociale, culturale e civile.

<b>AMH URBAN REGENERATION S.p.A.</b>	<b>CODICE ETICO</b>	Pag. 18 di 39	
		Rev. 02	2026

## **16. Sicurezza sul lavoro**

L'Ente nell'ambito della propria missione, mirata al rispetto dei principi etici e della responsabilità sociale nei confronti delle persone con le quali collabora e della collettività, intende dedicare il massimo impegno per il miglioramento continuo delle proprie prestazioni in ambito di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. A tal fine, AMH URBAN REGENERATION S.P.A. si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e degli impatti generati dalle proprie attività promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i propri collaboratori.

## **17. Ambiente**

L'Ente nel corso degli anni si è impegnata – e continua a farlo – ad agire in modo etico e corretto, oltrepassando il mero concetto del rispetto delle leggi e arricchendo il processo decisionale con principi etici, sociali e ambientali.

Per tale motivo ha adottato una politica aziendale volta all'armonizzazione degli obiettivi economici con quelli ambientali, in un'ottica di sostenibilità e di minore impatto sulle risorse ambientali.

Infatti, l'Ente si impegna concretamente a contribuire, ove possibile, al proprio sviluppo in armonia con il contesto territoriale di riferimento astenendosi dall'intraprendere azioni che possano danneggiare il patrimonio ambientale.

Viene promosso il corretto utilizzo delle risorse, la riduzione dell'impatto delle proprie attività sull'ambiente, tenendo sempre in considerazione lo sviluppo della ricerca scientifica e le migliori pratiche in materia.

I Destinatari, nello svolgimento delle proprie funzioni, si impegnano a rispettare la vigente normativa in materia di tutela e di protezione ambientale.

## **18. Divieto di violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d.lgs. n. 231/2001**

Il presente Codice Etico, pur rispondendo alla specifica funzione di orientare la condotta negli affari dei Destinatari verso elevati standard deontologici, costituisce, al contempo, la prima e fondamentale componente del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dall'Ente ai sensi degli artt. 6 e 7 del d.lgs. n. 231/2001.

AMH URBAN REGENERATION S.P.A. ritiene, pertanto, di dover vietare espressamente quelle condotte criminose che possono comportare il coinvolgimento in sede penale dell'Organizzazione ai sensi del Decreto.

È assolutamente contraria all'interesse dell'Ente ogni violazione dei divieti sopra specificati.

L'Ente deve quindi:

- evitare rischi di commissione di reato, prevenendoli, ove evitabili, attraverso l'individuazione di protocolli specifici;
- combattere i rischi alla fonte;

<b>AMH URBAN REGENERATION S.p.A.</b>	<b>CODICE ETICO</b>	Pag. 19 di 39	
		Rev. 02	2026

- sanzionare con fermezza le violazioni.

## 19. Whistleblowing e divieto di ritorsioni

L'Ente promuove la prevenzione e la verifica di ogni condotta illecita o, comunque, contraria al Codice Etico (oltre che al Modello Organizzativo). In quest'ottica, pertanto, qualsiasi Destinatario che venga a conoscenza di una fondata e circostanziata violazione dei principi del Codice Etico è tenuto a segnalare come da "Procedura per la segnalazione di illeciti e irregolarità (cd. *Whistleblowing*)", allegata al Modello Organizzativo. L'Ente può prevedere ulteriori istruzioni di dettaglio a supporto della procedura ora richiamata.

Pertanto, la Società invita ogni Azionista, Amministratore, Dipendente o Collaboratore o, comunque, ogni soggetto funzionalmente collegato a AMH URBAN REGENERATION S.P.A.<sup>1</sup>, a segnalare in modo circostanziato ogni condotta illecita o violazione indicata non solo nel d.lgs. 24/2023<sup>2</sup> ma anche del presente Codice Etico, di cui sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

L'Ente si impegna a salvaguardare la riservatezza dell'identità del denunciante e a garantire che lo stesso non sia oggetto di alcuna forma di ritorsione, ovvero si impegna a garantire l'anonimato nel caso in cui AMH URBAN REGENERATION S.P.A. riceva la segnalazione da soggetti non identificabili, purché dette comunicazioni siano puntuali, precise, dettagliate e supportate da documentazione esplicativa.

La Società individua un Destinatario delle segnalazioni, il quale avrà il compito di valutare quelle ricevute per il tramite dei canali attivati dall'Ente e intraprendere le conseguenti iniziative interloquendo, eventualmente, con l'autore della segnalazione ed il responsabile della presunta violazione. Ogni conseguente decisione sarà motivata; gli eventuali provvedimenti saranno applicati in conformità a quanto previsto dal Sistema disciplinare aziendale.

<sup>1</sup> coloro che, pur non rientrando nella categoria dei Dipendenti, operino per la Società e/o siano sotto il controllo e la direzione della Società (ad esempio: lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I Legge 81/2017, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione, collaboratori che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi, volontari e tirocinanti retribuiti e non retribuiti); coloro che, pur esterni alla Società, operino, direttamente o indirettamente, per la Società o con la Società (ad esempio: consulenti); qualsiasi altro soggetto che si relazioni con la Società al fine di effettuare la segnalazione; promotori finanziari, stagisti, lavoratori a contratto/a progetto, lavoratori somministrati; facilitatori, da intendersi come persone fisiche che assistono persone segnalanti nel processo di segnalazione operanti nel medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata; persone del medesimo contesto lavorativo del soggetto Segnalante; colleghi di lavoro della persona Segnalante o della persona che ha sporto denuncia all'Autorità Giudiziaria.

<sup>2</sup> comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente privato e che consistono in:

1) condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, che non rientrano nei successivi numeri;

2) illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali indicati nell'allegato al d.lgs. 24/2023 ovvero degli atti nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea indicati nell'allegato alla direttiva (UE) 2019/1937, seppur non indicati nell'allegato al presente decreto, relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;

3) atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione di cui all'articolo 325 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea specificati nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea;

4) atti od omissioni riguardanti il mercato interno, di cui all'articolo 26, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, comprese le violazioni delle norme dell'Unione europea in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, nonché le violazioni riguardanti il mercato interno connesse ad atti che violano le norme in materia di imposta sulle società o i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;

5) atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione nei settori indicati nei precedenti numeri.

<b>AMH URBAN REGENERATION S.p.A.</b>	<b>CODICE ETICO</b>	Pag. 20 di 39	
		Rev. 02	2026

## **SEZIONE III**

### **RAPPORTI CON L'ESTERNO**

#### **1. Rapporti con le Autorità di Vigilanza e gli Organismi di Controllo**

L'Ente si impegna alla piena e scrupolosa osservanza delle regole dettate dalle Autorità di Vigilanza e dagli Organismi di controllo per il rispetto della normativa vigente, nonché a improntare i propri rapporti con i predetti Enti alla massima collaborazione nel pieno rispetto del loro ruolo istituzionale, impegnandosi a dare sollecita esecuzione alle loro prescrizioni.

#### **2. Rapporti con Partiti, Organizzazioni Sindacali e Associazioni**

I rapporti con partiti politici, organizzazioni sindacali e altre associazioni portatrici di interessi sono tenuti dagli Esponenti Aziendali a ciò autorizzati ovvero dalle persone da essi delegate, nel rispetto delle norme del presente Codice, nonché dello statuto sociale e delle leggi speciali, avendo in particolare riguardo ai principi di imparzialità e indipendenza. L'Ente non eroga contributi diretti o indiretti a Partiti politici, né a loro rappresentanti o candidati, e si astiene da qualsiasi pressione diretta o indiretta a esponenti politici (ad esempio, tramite accettazione di segnalazioni per assunzioni, contratti di consulenza, ecc.). Ogni collaboratore deve riconoscere che qualsiasi forma di coinvolgimento in attività politiche avviene su base personale, nel proprio tempo libero, a proprie spese e in conformità alle leggi in vigore. L'Ente, inoltre, non eroga contributi a organizzazioni con le quali può ravvisarsi un conflitto di interessi (quali sindacati, associazioni a tutela dei consumatori o ambientaliste). Sono possibili forme di cooperazione di tipo strettamente istituzionale quando: la finalità sia riconducibile alla missione della Società o sia riferibile a progetti di pubblico interesse; la destinazione delle risorse sia chiara e documentabile; vi sia un'espressa autorizzazione da parte delle funzioni aziendali preposte.

#### **3. Rapporti con le Istituzioni Pubbliche**

I rapporti con gli Enti e gli Organismi Pubblici, necessari per lo sviluppo dei programmi aziendali della Società, sono riservati esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò delegate, nel rispetto delle norme del presente Codice, nonché dello statuto e delle leggi speciali. L'Ente promuove il dialogo e coopera attivamente e pienamente con le istituzioni pubbliche e le autorità locali.

I rapporti con le istituzioni pubbliche – e, in generale, con la Pubblica Amministrazione – volti al conseguimento degli interessi complessivi della Società e collegati all'attuazione dei suoi programmi aziendali, devono essere caratterizzati da correttezza, trasparenza e tracciabilità, al fine di garantire comportamenti chiari che non possano essere interpretati da parte dei soggetti coinvolti, come ambigui o contrari alle normative vigenti. Tali rapporti sono riservati esclusivamente alle funzioni competenti, nel rispetto dei protocolli e delle procedure aziendali.

<b>AMH URBAN REGENERATION S.p.A.</b>	<b>CODICE ETICO</b>	Pag. 21 di 39	
		Rev. 02	2026

È assolutamente vietato offrire, direttamente o attraverso intermediari, somme di denaro o altri mezzi di pagamento a pubblici ufficiali o incaricati di un pubblico servizio al fine di influenzare la loro attività nell'espletamento dei propri doveri.

Tali prescrizioni non possono essere eluse ricorrendo a forme diverse di contribuzioni che, sotto la veste di sponsorizzazioni, incarichi e consulenze, pubblicità, ecc., abbiano le stesse finalità sopra vietate.

Omaggi e atti di cortesia e di ospitalità verso rappresentanti del governo, delle pubbliche autorità e degli enti locali nonché rivolti a pubblici ufficiali e pubblici dipendenti sono consentiti quando siano di modico valore e comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio. In ogni caso questo tipo di spese deve essere autorizzato dalle persone indicate nelle procedure e documentato in modo adeguato.

Allo stesso modo ciascun destinatario del Codice non può ricevere omaggi o trattamenti di favore, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e purché di modico valore. Qualora riceva regali oltre i suddetti limiti dovrà restituirli e dovrà darne immediata comunicazione al diretto superiore e all'Organismo di Vigilanza.

Al fine di prevenire la commissione dei reati è fatto tassativo divieto di indurre pubbliche amministrazioni in errore, con artifici o raggiri, per procurare all'Ente un ingiusto profitto, diretto o indiretto, consistente nell'ottenimento o nell'utilizzo di contributi, finanziamenti o altre erogazioni comunque denominate concesse dallo Stato, da un ente pubblico o dalle istituzioni comunitarie.

#### **4. Rapporti con i mass media**

La comunicazione svolge un ruolo decisivo ai fini della valorizzazione dell'immagine dell'Ente. Pertanto, i rapporti tra la Società e i mass media spettano soltanto alle funzioni aziendali appositamente designate, e devono essere svolti in coerenza con la politica, le strategie e gli strumenti di comunicazione definiti dagli organi aziendali, nonché con le leggi, le regole e le pratiche di condotta professionale. L'informazione verso l'esterno è ispirata a criteri di veridicità e trasparenza ed è assolutamente vietato divulgare notizie false. In generale i collaboratori della Società non possono fornire informazioni a rappresentanti dei mass media né impegnarsi a fornirle senza l'autorizzazione delle funzioni competenti.

#### **5. Rapporti con l'estero**

Nei rapporti commerciali con clienti, fornitori e partner, la Società opera nel pieno rispetto delle misure restrittive dell'Unione Europea, al fine di garantirne l'effettiva applicazione, tutelare l'integrità del mercato interno dell'Unione e contribuire a un elevato livello di sicurezza nello spazio di libertà, sicurezza e giustizia. È pertanto fatto divieto di porre in essere, direttamente o indirettamente, operazioni che comportino il commercio, l'importazione, l'esportazione, la vendita, l'acquisto, il trasferimento, il transito o il trasporto di beni o servizi soggetti a misure restrittive dell'Unione.

<b>AMH URBAN REGENERATION S.p.A.</b>	<b>CODICE ETICO</b>	Pag. 22 di 39	
		Rev. 02	2026

La Società vieta altresì qualsiasi condotta elusiva, inclusi schemi di triangolazione o interposizione tramite Paesi terzi, qualora finalizzati a trasferire beni o servizi verso destinazioni per le quali siano in vigore divieti o restrizioni dell'Unione. La violazione di tali divieti costituisce reato anche quando i beni siano importati o esportati da o verso un Paese terzo in funzione del successivo trasferimento verso una destinazione soggetta a misure restrittive. È inoltre vietata la prestazione, anche indiretta, di assistenza tecnica, servizi di intermediazione, assicurazione o qualsiasi altro servizio connesso ai beni o servizi oggetto di restrizione, in quanto tali condotte possono integrare fattispecie penalmente rilevanti.

La Società esegue attività di verifica e controllo (anche mediante adeguata due diligence su controparti e catena di fornitura) e richiede a tutto il personale e ai terzi che agiscono per suo conto di attenersi rigorosamente a tali principi, segnalando tempestivamente ogni operazione sospetta o non conforme.

## SEZIONE IV

Nel rispetto delle disposizioni d.lgs. 231/01 e delle nuove Linee Guida di Confindustria (giugno 2021) si ritiene in questa sede favorevole indicare per ciascuna parte speciale, contenente il dettaglio dei reati presupposto, i principi etici di riferimento e, in via esemplificativa, i comportamenti da seguire (cfr. pag. 67 Linee Guida: “... *il decreto 231, quale sia il rischio specifico di commettere quel determinato reato ed introdurre principi etici ad hoc.*”).

### PRINCIPI ETICI NEI REATI PRESUPPOSTO

<b>PARTE SPECIALE</b>	<b>PRINCIPI ETICI DI RIFERIMENTO</b>	<b>COMPORAMENTI DA SEGUIRE</b>
Art. 24 – Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche	<ul style="list-style-type: none"> <li>- integrità;</li> <li>- lotta alla criminalità organizzata;</li> <li>- trasparenza;</li> <li>- valore delle persone;</li> <li>- fedeltà;</li> <li>- tutela del patrimonio aziendale;</li> <li>- correttezza, lealtà e collaborazione;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- rispetto dei principi etici, contenuti nel Codice;</li> <li>- rispetto delle disposizioni normative;</li> <li>- rispetto della normativa 231/01;</li> <li>- rispetto dei principi base con gli interlocutori della P.A.;</li> <li>- rispetto dei ruoli e dei poteri conferiti.</li> </ul>

<b>AMH URBAN REGENERATION S.p.A.</b>	<b>CODICE ETICO</b>	Pag. 23 di 39	
		Rev. 02	2026

forniture.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- conflitto di interessi;</li> <li>- responsabilità nell'utilizzo delle risorse;</li> <li>- responsabilità verso la collettività.</li> </ul>	
Art. 24-bis – Delitti informatici e trattamento illecito di dati	<ul style="list-style-type: none"> <li>- integrità</li> <li>- lotta alla criminalità organizzata</li> <li>- trasparenza</li> <li>- confidenzialità e riservatezza</li> <li>- valore delle persone</li> <li>- fedeltà</li> <li>- tutela del patrimonio aziendale</li> <li>- correttezza, lealtà e collaborazione</li> <li>- conflitto di interessi</li> <li>- responsabilità nell'utilizzo delle risorse</li> <li>- responsabilità verso la collettività</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- rispetto dei principi etici, contenuti nel Codice;</li> <li>- rispetto delle disposizioni normative;</li> <li>- rispetto delle procedure aziendali;</li> <li>- rispetto delle istruzioni aziendali;</li> <li>- rispetto poteri conferiti.</li> </ul>
Art. 24-ter – Delitti di criminalità organizzata	<ul style="list-style-type: none"> <li>- integrità;</li> <li>- lotta alla criminalità organizzata;</li> <li>- trasparenza;</li> <li>- confidenzialità e riservatezza;</li> <li>- valore delle persone;</li> <li>- fedeltà;</li> <li>- tutela del patrimonio aziendale;</li> <li>- correttezza, lealtà e</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- rispetto dei principi etici, contenuti nel Codice;</li> <li>- rispetto delle disposizioni normative;</li> <li>- rispetto dei principi base con gli interlocutori della P.A.</li> <li>- rispetto delle deleghe e dei poteri conferiti;</li> <li>- mantenimento dei requisiti di onorabilità.</li> </ul>

AMH URBAN REGENERATION S.p.A.	CODICE ETICO	Pag. 24 di 39	
		Rev. 02	2026

	<ul style="list-style-type: none"> <li>collaborazione;</li> <li>- responsabilità nell'utilizzo delle risorse;</li> <li>- responsabilità verso la collettività;</li> <li>- ambiente.</li> </ul>	
Art. 25 – Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- integrità;</li> <li>- lotta alla criminalità organizzata;</li> <li>- trasparenza;</li> <li>- confidenzialità e riservatezza;</li> <li>- equità;</li> <li>- valore delle persone;</li> <li>- fedeltà;</li> <li>- tutela del patrimonio aziendale;</li> <li>- pari opportunità;</li> <li>- correttezza, lealtà e collaborazione;</li> <li>- conflitto di interessi;</li> <li>- responsabilità nell'utilizzo delle risorse;</li> <li>- responsabilità verso la collettività;</li> <li>- ambiente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- rispetto dei principi etici, contenuti nel Codice;</li> <li>- rispetto delle disposizioni normative;</li> <li>- rispetto dei principi base con gli interlocutori della P.A.;</li> <li>- rispetto delle deleghe e dei poteri conferiti;</li> <li>- mantenimento dei requisiti di onorabilità.</li> </ul>
Art. 25 bis – Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- integrità;</li> <li>- lotta alla criminalità organizzata;</li> <li>- valore delle persone;</li> <li>- fedeltà;</li> <li>- tutela del patrimonio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- rispetto dei principi etici, contenuti nel Codice;</li> <li>- rispetto delle disposizioni normative;</li> <li>- rispetto dei principi base con gli interlocutori della P.A.;</li> <li>- rispetto delle deleghe e</li> </ul>

AMH URBAN REGENERATION S.p.A.	CODICE ETICO	Pag. 25 di 39	
		Rev. 02	2026

	<p>aziendale;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- correttezza, lealtà e collaborazione;</li> <li>- conflitto di interessi;</li> <li>- responsabilità nell'utilizzo delle risorse;</li> <li>- responsabilità verso la collettività.</li> </ul>	dei poteri conferiti.
Art. 25 bis.1 – Delitti contro l'industria e il commercio	<ul style="list-style-type: none"> <li>- integrità;</li> <li>- lotta alla criminalità organizzata;</li> <li>- trasparenza;</li> <li>- confidenzialità e riservatezza;</li> <li>- fedeltà;</li> <li>- tutela del patrimonio aziendale;</li> <li>- correttezza, lealtà e collaborazione;</li> <li>- conflitto di interessi;</li> <li>- responsabilità nell'utilizzo delle risorse;</li> <li>- responsabilità verso la collettività;</li> <li>- ambiente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- rispetto dei principi etici, contenuti nel Codice;</li> <li>- rispetto delle disposizioni normative;</li> <li>- rispetto dei principi base con gli interlocutori della P.A.;</li> <li>- rispetto delle deleghe e dei poteri conferiti;</li> <li>- mantenimento dei requisiti di onorabilità;</li> <li>- mantenimento dell'obbligo di riservatezza del Know-how aziendale.</li> </ul>
Art. 25-ter – Reati societari	<ul style="list-style-type: none"> <li>- integrità;</li> <li>- lotta alla criminalità organizzata;</li> <li>- trasparenza;</li> <li>- confidenzialità e riservatezza;</li> <li>- fedeltà;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- rispetto dei principi etici, contenuti nel Codice;</li> <li>- rispetto delle disposizioni normative;</li> <li>- rispetto dei principi civilistici per la</li> </ul>

<b>AMH URBAN REGENERATION S.p.A.</b>	<b>CODICE ETICO</b>	Pag. 26 di 39	
		Rev. 02	2026

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- tutela del patrimonio aziendale;</li> <li>- correttezza, lealtà e collaborazione;</li> <li>- conflitto di interessi;</li> <li>- responsabilità nell'utilizzo delle risorse;</li> <li>- responsabilità verso la collettività.</li> </ul>	<p>redazione del bilancio;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- rispetto delle deleghe e dei poteri conferiti.</li> </ul>
Art. 25-quater – Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico	<ul style="list-style-type: none"> <li>- integrità;</li> <li>- lotta alla criminalità organizzata;</li> <li>- trasparenza;</li> <li>- confidenzialità e riservatezza;</li> <li>- equità;</li> <li>- valore delle persone;</li> <li>- fedeltà;</li> <li>- tutela del patrimonio aziendale;</li> <li>- mutualità e solidarietà;</li> <li>- diversità e inclusione;</li> <li>- pari opportunità;</li> <li>- correttezza, lealtà e collaborazione;</li> <li>- conflitto di interessi;</li> <li>- responsabilità nell'utilizzo delle risorse;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- rispetto dei principi etici, contenuti nel Codice;</li> <li>- rispetto delle disposizioni normative.</li> </ul>

<b>AMH URBAN REGENERATION S.p.A.</b>	<b>CODICE ETICO</b>	Pag. 27 di 39	
		Rev. 02	2026

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- responsabilità verso la collettività;</li> <li>- ambiente.</li> </ul>	
Art. 25-quater.1 - Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	<ul style="list-style-type: none"> <li>- integrità;</li> <li>- lotta alla criminalità organizzata;</li> <li>- trasparenza;</li> <li>- confidenzialità e riservatezza;</li> <li>- equità;</li> <li>- valore delle persone;</li> <li>- fedeltà;</li> <li>- correttezza, lealtà e collaborazione;</li> <li>- responsabilità nell'utilizzo delle risorse;</li> <li>- responsabilità verso la collettività.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- rispetto dei principi etici, contenuti nel Codice;</li> <li>- rispetto delle disposizioni normative.</li> </ul>
Art. 25-quinquies – Delitti contro la personalità individuale	<ul style="list-style-type: none"> <li>- integrità;</li> <li>- lotta alla criminalità organizzata;</li> <li>- trasparenza;</li> <li>- equità;</li> <li>- valore delle persone;</li> <li>- fedeltà;</li> <li>- correttezza, lealtà e collaborazione;</li> <li>- responsabilità nell'utilizzo delle risorse;</li> <li>- responsabilità verso la collettività.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- rispetto dei principi etici, contenuti nel Codice;</li> <li>- rispetto delle disposizioni normative.</li> </ul>
Art. 25-sexies – Abusi di mercato	<ul style="list-style-type: none"> <li>- integrità;</li> <li>- lotta alla criminalità organizzata;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- rispetto dei principi etici, contenuti nel Codice;</li> <li>- rispetto delle</li> </ul>

AMH URBAN REGENERATION S.p.A.	CODICE ETICO	Pag. 28 di 39	
		Rev. 02	2026

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- trasparenza;</li> <li>- confidenzialità e riservatezza;</li> <li>- fedeltà;</li> <li>- tutela del patrimonio aziendale;</li> <li>- correttezza, lealtà e collaborazione;</li> <li>- conflitto di interessi;</li> <li>- responsabilità nell'utilizzo delle risorse;</li> <li>- responsabilità verso la collettività.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>disposizioni normative;</li> <li>- rispetto dei principi civilistici nella redazione del bilancio;</li> <li>- rispetto delle deleghe e dei poteri conferiti (es. segregazione);</li> <li>- mantenimento dei requisiti di onorabilità;</li> <li>- rispetto della veridicità delle informazioni.</li> </ul>
Art. 25-septies – Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	<ul style="list-style-type: none"> <li>- integrità;</li> <li>- lotta alla criminalità organizzata;</li> <li>- trasparenza,</li> <li>- confidenzialità e riservatezza;</li> <li>- equità;</li> <li>- pari opportunità;</li> <li>- correttezza, lealtà e collaborazione;</li> <li>- conflitto di interessi;</li> <li>- responsabilità nell'utilizzo delle risorse;</li> <li>- responsabilità verso la collettività;</li> <li>- ambiente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- rispetto dei principi etici, contenuti nel Codice;</li> <li>- rispetto delle disposizioni normative; rispetto delle deleghe e dei poteri conferiti</li> </ul>
Art. 25-octies – Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché	<ul style="list-style-type: none"> <li>- integrità;</li> <li>- lotta alla criminalità organizzata;</li> <li>- trasparenza;</li> <li>- confidenzialità e</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- rispetto dei principi etici, contenuti nel Codice;</li> <li>- rispetto delle disposizioni normative;</li> <li>- rispetto dei principi base</li> </ul>

<b>AMH URBAN REGENERATION S.p.A.</b>	<b>CODICE ETICO</b>	Pag. 29 di 39	
		Rev. 02	2026

autoriciclaggio	<ul style="list-style-type: none"> <li>riservatezza;</li> <li>- tutela del patrimonio aziendale;</li> <li>- correttezza, lealtà e collaborazione;</li> <li>- conflitto di interessi;</li> <li>- responsabilità nell'utilizzo delle risorse;</li> <li>- responsabilità verso la collettività;</li> <li>- ambiente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>con gli interlocutori della P.A. (ove coinvolti)</li> <li>- rispetto delle deleghe e dei poteri conferiti (es. segregazione);</li> <li>- rispetto dei limiti imposti per legge nell'utilizzo del denaro circolante.</li> </ul>
Art. 25-octies.1 - Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori	<ul style="list-style-type: none"> <li>- integrità;</li> <li>- lotta alla criminalità organizzata;</li> <li>- trasparenza;</li> <li>- confidenzialità e riservatezza;</li> <li>- valore delle persone;</li> <li>- fedeltà;</li> <li>- tutela del patrimonio aziendale;</li> <li>- correttezza, lealtà e collaborazione;</li> <li>- responsabilità nell'utilizzo delle risorse;</li> <li>- responsabilità verso la collettività.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- rispetto dei principi etici, contenuti nel Codice;</li> <li>- rispetto delle disposizioni normative;</li> <li>- rispetto dei protocolli 231/01;</li> <li>- rispetto delle procedure aziendali in ordine agli strumenti di pagamento diversi dai contanti;</li> <li>- rispetto delle istruzioni aziendali in ordine agli strumenti di pagamento diversi dai contanti;</li> <li>- rispetto delle deleghe e dei poteri conferiti (es. segregazione) in ordine ai pagamenti.</li> </ul>
Art. 25-octies.2 - Reati in materia di violazione di misure restrittive dell'Unione europea	<ul style="list-style-type: none"> <li>- legalità;</li> <li>- integrità;</li> <li>- lotta alla criminalità organizzata;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- rispetto dei principi etici, contenuti nel Codice;</li> <li>- rispetto delle disposizioni normative;</li> </ul>

AMH URBAN REGENERATION S.p.A.	CODICE ETICO	Pag. 30 di 39	
		Rev. 02	2026

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- trasparenza;</li> <li>- fedeltà;</li> <li>- anticorruzione e antiriciclaggio;</li> <li>- tutela del patrimonio aziendale;</li> <li>- correttezza, lealtà e collaborazione;</li> <li>- responsabilità verso la collettività;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- rispetto delle procedure aziendali;</li> <li>- rispetto delle istruzioni aziendali;</li> <li>- rispetto poteri conferiti.</li> </ul>
Art. 25-novies – Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	<ul style="list-style-type: none"> <li>- integrità;</li> <li>- lotta alla criminalità organizzata;</li> <li>- trasparenza;</li> <li>- confidenzialità e riservatezza;</li> <li>- tutela del patrimonio aziendale</li> <li>- responsabilità nell'utilizzo delle risorse</li> <li>- responsabilità verso la collettività</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- rispetto dei principi etici, contenuti nel Codice;</li> <li>- rispetto delle disposizioni normative;</li> <li>- rispetto delle deleghe e dei poteri conferiti.</li> </ul>
Art. 25-decies – Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria	<ul style="list-style-type: none"> <li>- integrità;</li> <li>- lotta alla criminalità organizzata;</li> <li>- trasparenza;</li> <li>- confidenzialità e riservatezza;</li> <li>- fedeltà;</li> <li>- tutela del patrimonio aziendale;</li> <li>- correttezza, lealtà e collaborazione;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- rispetto dei principi etici, contenuti nel Codice;</li> <li>- rispetto delle disposizioni normative;</li> <li>- rispetto dei principi base con gli interlocutori dell'A.G.;</li> <li>- mantenimento dei requisiti di onorabilità.</li> </ul>

<b>AMH URBAN REGENERATION S.p.A.</b>	<b>CODICE ETICO</b>	Pag. 31 di 39	
		Rev. 02	2026

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- responsabilità verso la collettività.</li> </ul>	
Art. 25-undecies – Reati ambientali	<ul style="list-style-type: none"> <li>- lotta alla criminalità organizzata;</li> <li>- valore delle persone;</li> <li>- tutela del patrimonio aziendale;</li> <li>- correttezza, lealtà e collaborazione;</li> <li>- responsabilità nell'utilizzo delle risorse;</li> <li>- responsabilità verso la collettività;</li> <li>- ambiente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- rispetto dei principi etici, contenuti nel Codice;</li> <li>- rispetto delle disposizioni normative;</li> <li>- rispetto dei principi base con gli interlocutori pubblici;</li> <li>- rispetto delle deleghe e dei poteri conferiti (es. segregazione).</li> </ul>
Art. 25-duodecies – Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	<ul style="list-style-type: none"> <li>- integrità;</li> <li>- lotta alla criminalità organizzata;</li> <li>- equità;</li> <li>- tutela del patrimonio aziendale;</li> <li>- correttezza, lealtà e collaborazione;</li> <li>- responsabilità nell'utilizzo delle risorse;</li> <li>- responsabilità verso la collettività.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- rispetto dei principi etici, contenuti nel Codice;</li> <li>- rispetto delle disposizioni normative;</li> <li>- rispetto dei principi base con gli interlocutori della P.A.</li> </ul>
Art. 25-terdecies – Razzismo e xenofobia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- integrità;</li> <li>- equità;</li> <li>- correttezza, lealtà e collaborazione;</li> <li>- responsabilità verso la collettività.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- rispetto dei principi etici, contenuti nel Codice;</li> <li>- rispetto delle disposizioni normative;</li> <li>- rispetto dei principi base con gli interlocutori della</li> </ul>

AMH URBAN REGENERATION S.p.A.	CODICE ETICO	Pag. 32 di 39	
		Rev. 02	2026

		<p>P.A.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- rispetto delle deleghe e dei poteri conferiti (es. segregazione);</li> <li>- mantenimento dei requisiti di onorabilità.</li> </ul>
<p>Art. 25-quaterdecies – Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- integrità;</li> <li>- lotta alla criminalità organizzata;</li> <li>- trasparenza;</li> <li>- confidenzialità e riservatezza;</li> <li>- tutela del patrimonio aziendale;</li> <li>- correttezza, lealtà e collaborazione;</li> <li>- responsabilità nell'utilizzo delle risorse;</li> <li>- responsabilità verso la collettività.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- rispetto dei principi etici, contenuti nel Codice;</li> <li>- rispetto delle disposizioni normative.</li> </ul>
<p>Art. 25- quinquiesdecies – Reati tributari</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- lotta alla criminalità organizzata;</li> <li>- trasparenza;</li> <li>- confidenzialità e riservatezza;</li> <li>- fedeltà;</li> <li>- tutela del patrimonio aziendale;</li> <li>- correttezza, lealtà e collaborazione;</li> <li>- conflitto di interessi;</li> <li>- responsabilità nell'utilizzo delle risorse;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- rispetto dei principi etici, contenuti nel Codice;</li> <li>- rispetto delle disposizioni normative;</li> <li>- rispetto dei principi base con gli interlocutori della P.A.</li> <li>- rispetto delle deleghe e dei poteri conferiti (es. segregazione);</li> <li>- rispetto delle scadenze fiscali;</li> <li>- obbligo di veridicità nelle attestazioni.</li> </ul>

<b>AMH URBAN REGENERATION S.p.A.</b>	<b>CODICE ETICO</b>	Pag. 33 di 39	
		Rev. 02	2026

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- responsabilità verso la collettività.</li> </ul>	
Art. 25- sexiesdecies – Contrabbando	<ul style="list-style-type: none"> <li>- lotta alla criminalità organizzata;</li> <li>- tutela del patrimonio aziendale;</li> <li>- correttezza, lealtà e collaborazione;</li> <li>- conflitto di interessi;</li> <li>- responsabilità nell'utilizzo delle risorse;</li> <li>- responsabilità verso la collettività.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- rispetto dei principi etici, contenuti nel Codice;</li> <li>- rispetto delle disposizioni normative;</li> <li>- rispetto dei principi base con gli interlocutori della P.A.</li> </ul>
Art. 25-septiesdecies Delitti contro il patrimonio culturale	<ul style="list-style-type: none"> <li>- legalità;</li> <li>- integrità;</li> <li>- trasparenza;</li> <li>- correttezza, lealtà e collaborazione;</li> <li>- anticorruzione e antiriciclaggio;</li> <li>- responsabilità nell'utilizzo delle risorse;</li> <li>- responsabilità verso la collettività;</li> <li>- ambiente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- rispetto dei principi etici, contenuti nel Codice;</li> <li>- rispetto delle disposizioni normative;</li> <li>- rispetto delle procedure ed istruzioni operative aziendali.</li> </ul>
Art. 25-duodevicies - Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- legalità;</li> <li>- integrità;</li> <li>- lotta alla criminalità organizzata;</li> <li>- trasparenza;</li> <li>- correttezza, lealtà e collaborazione;</li> <li>- responsabilità</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- rispetto dei principi etici, contenuti nel Codice;</li> <li>- rispetto delle disposizioni normative;</li> <li>- rispetto poteri conferiti.</li> </ul>

	<p>nell'utilizzo delle risorse;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- responsabilità verso la collettività;</li> <li>- ambiente</li> </ul>	
<p>Art. 25-undevicies - Delitti contro gli animali</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- integrità;</li> <li>- mutualità e solidarietà;</li> <li>- responsabilità nell'utilizzo delle risorse;</li> <li>- responsabilità verso la collettività.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- rispetto dei principi etici, contenuti nel Codice;</li> <li>- rispetto delle disposizioni normative.</li> </ul>

AMH URBAN REGENERATION S.p.A.	CODICE ETICO	Pag. 35 di 39	
		Rev. 02	2026

## SEZIONE V

### VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO

#### 1. Introduzione

Ogni comportamento contrario alle disposizioni del Codice Etico verrà perseguito e sanzionato, in quanto in opposizione ai principi cui si ispira l'Ente. Le violazioni delle disposizioni del Codice Etico costituiscono lesione del rapporto fiduciario con l'Ente e integrano un illecito disciplinare: l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'instaurazione di un eventuale procedimento penale.

Con riferimento alle sanzioni applicabili ai dirigenti e collaboratori, si precisa che la commissione o il tentativo di commissione dei reati previsti dal d.lgs. n. 231/2001 e che comportino gravi violazioni dei principi etici, costituisce illecito disciplinare grave. Per quanto concerne i lavoratori autonomi e i terzi, la violazione delle disposizioni contenute nel presente Codice Etico potrà comportare la risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1453 c.c.

#### 2. Principi generali del Codice Etico

In analogia con quanto disposto dall'art. 6, co. II, l. e) del Decreto che stabilisce come: *"... in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere, ... all'esigenza di introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello"*, si ritiene necessario estendere detta previsione anche al Codice Etico.

Infatti, come per i Modelli Organizzativi, l'assunzione di un sistema disciplinare *ad hoc* costituisce un requisito essenziale e necessario per rendere efficace un Codice Etico, dovendo considerare le sanzioni come elemento preventivo della commissione di illeciti disciplinari. Non è possibile, infatti, prevedere delle disposizioni carenti di un sistema sanzionatorio, poiché mancanza, come per i Modelli Organizzativi, renderebbero invalide le disposizioni contenute nel Codice.

Tra le funzioni del sistema disciplinare vi sono quelle di:

- rendere efficace ed effettivo il Codice Etico;
- supportare le azioni di controllo poste in essere dall'Organismo di Vigilanza.

Si deve, però, precisare come il sistema disciplinare, nella sua struttura, deve:

- applicarsi per sanzionare il contravventore dei principi etici contenuti nel Codice;
- essere redatto per iscritto ed adeguatamente divulgato – quale parte essenziale del Codice Etico;
- compatibile con le norme in vigore e gli accordi contrattuali in essere;

<b>AMH URBAN REGENERATION S.p.A.</b>	<b>CODICE ETICO</b>	Pag. 36 di 39	
		Rev. 02	2026

- caratterizzato da misure idonee ed efficaci;
- da una pluralità di sanzioni, graduate in ragione della gravità delle violazioni accertate;
- da sanzioni che spazino da misure conservative, per le infrazioni più tenui, a provvedimenti idonei a recedere il rapporto tra il reo e l'Ente, nel caso di violazioni più gravi;
- a rispettare il principio costituzionale (Corte Cost. sent. n. 220/1995) secondo il quale l'esercizio del potere disciplinare deve sempre conformarsi al principio di proporzione assicurando il coinvolgimento del soggetto interessato nel rispetto del contraddittorio. Per il lavoratore subordinato tali principi sono richiamati dagli artt. 2106 c.c. e 7 L. 300/70.

Al sistema disciplinare applicato per il Codice Etico possono altresì riconoscersi meccanismi premiali riservati a quanti cooperino, ad esempio, al fine di rendere efficace l'attuazione del Modello ovvero denunciino comportamenti individuali devianti nel rispetto della procedura e delle istruzioni *whistleblowing*.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale che l'autorità giudiziaria abbia eventualmente avviato, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del d.lgs. 231/2001.

In concreto, il sistema disciplinare, che costituisce parte integrante del Codice Etico si rivolge ai lavoratori, ai dirigenti, agli amministratori, ai sindaci, ai consulenti ed ai collaboratori che a vario titolo erogano prestazioni e servizi in favore dell'Ente, prevedendo adeguate sanzioni disciplinari che rispettano i principi di cui sopra e che possono avere anche natura pecuniaria.

Si precisa, altresì, come la violazione delle regole di comportamento previste dal Codice Etico, da parte di lavoratori dipendenti dell'Ente e/o dei dirigenti dello stesso, costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, *ex artt. 2104 e 2106 c.c.*

Più specificatamente:

- Art. 2104 - Diligenza del prestatore di lavoro:
  1. Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale.
  2. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.
- Art. 2106 - Sanzioni disciplinari:
  1. L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione e in conformità delle norme vigenti.

<b>AMH URBAN REGENERATION S.p.A.</b>	<b>CODICE ETICO</b>	Pag. 37 di 39	
		Rev. 02	2026

### **3. Violazione del Codice Etico**

A mero titolo esemplificativo, ma non certo esaustivo, si riportano di seguito solo alcuni comportamenti che potrebbero essere oggetto di censura:

- porre in essere azioni o comportamenti, ovvero omissioni, non conformi ai principi e alle regole indicate nel Codice Etico;
- favorire la redazione in modo incompleto e/o non veritiero di documentazione a supporto del Codice Etico;
- agevolare la redazione, effettuata da parte di terzi in modo incompleto e/o non veritiero, di documentazione a supporto del Codice Etico;
- non redigere la documentazione prevista dal Codice Etico;
- la violazione o l'elusione del sistema di controllo previsto dal Codice Etico;
- non osservare e dunque rispettare gli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza su questioni e tematiche, ricomprese nel Codice Etico, tra le altre:
  - o in ambito whistleblowing:
    - la messa in atto di azioni o comportamenti in violazione delle misure poste a tutela del cd. segnalante;
    - l'adozione di atti ritorsivi o discriminatori, diretti ovvero indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
    - l'effettuazione, anche in malafede o con grave negligenza, di segnalazioni che si rivelino infondate.

Oltre alle condotte su sommariamente enunciate, preme rilevare come il sistema disciplinare identifichi le infrazioni ai principi, ai comportamenti e ai punti di controllo contenuti nel Codice Etico, ed individuano le sanzioni previste in conformità alle vigenti norme di legge.

È fatto divieto all'Ente di attuare qualsiasi atto di ritorsivo o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti dei soggetti segnalanti.

L'adozione e la concreta applicazione di misure discriminatorie nei confronti dei segnalanti può essere denunciata sia all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, che, dal segnalante, all'organizzazione sindacale.

Non solo, l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta e le procedure interne sono vincolanti per i destinatari, indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato quale conseguenza del comportamento commesso.

### **4. Provvedimenti disciplinari**

I provvedimenti disciplinari sono irrogabili in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della L. 300/1970

<b>AMH URBAN REGENERATION S.p.A.</b>	<b>CODICE ETICO</b>	Pag. 38 di 39	
		Rev. 02	2026

c.d. “Statuto dei Lavoratori” e successive modificazione e integrazioni, oltre che dal CCNL di riferimento.

Anche in caso di violazioni dei principi riportati nel presente Codice Etico, si rimanda ai provvedimenti disciplinari adottabili come esplicitato nella Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo a cui si fa espresso rinvio (vedasi capitolo 11.3).

### **5. Sanzioni connesse alla procedura di *Whistleblowing***

Anche con riferimento alle previsioni relative alla procedura whistleblowing, si richiamano i contenuti della Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

## **SEZIONE VI**

### **MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO**

#### **1. Il Responsabile Etico**

L’Organismo di Vigilanza può essere il soggetto preposto alla verifica dell’applicazione e dell’attuazione del Codice Etico (Responsabile Etico) e per tale attività risponde direttamente al CdA dell’Ente. Il Responsabile Etico, qualora lo ritenga opportuno, potrà riferire in merito alla propria attività al CdA.

Al Responsabile Etico sono attribuiti i seguenti compiti:

- verificare periodicamente l’applicazione e il rispetto del Codice Etico attraverso l’attività di controllo, che consiste nell’accertare e promuovere il miglioramento dell’etica nell’ambito di AMH URBAN REGENERATION S.P.A. attraverso l’analisi e la valutazione dei processi di controllo dei rischi etici;
- intraprendere iniziative per la diffusione del Codice Etico;
- proporre all’organo amministrativo modifiche e integrazioni al Codice Etico;
- ricevere le segnalazioni di violazione del Codice Etico e svolgere indagini in merito;
- svolgere funzioni consultive relativamente all’adozione di provvedimenti sanzionatori;
- predisporre annualmente una relazione relativa all’attività svolta da sottoporre all’organo amministrativo.

Nell’ambito della sua attività, il Responsabile Etico verrà assistito dalle risorse necessarie di volta in volta individuate fra il personale della Società.

<b>AMH URBAN REGENERATION S.p.A.</b>	<b>CODICE ETICO</b>	Pag. 39 di 39	
		Rev. 02	2026

Tutti i Destinatari sono tenuti a collaborare con il Responsabile Etico, sia con segnalazioni che fornendo la documentazione aziendale necessaria allo svolgimento delle attività di competenza dello stesso. In caso di dubbio sulla liceità di un certo comportamento, sul suo disvalore etico o sulla contrarietà al Codice Etico, il Destinatario potrà rivolgersi al Responsabile Etico.

## **2. Diffusione del Codice Etico**

Il Responsabile Etico procede alla diffusione del Codice Etico presso i Destinatari, con le modalità di seguito individuate:

- trasmissione – via e-mail e/o posta e/o consegna *brevi manu* – ai collaboratori dell’Ente (con indicazione relativa alla circostanza che il Codice Etico è da ritenersi vincolante per tutti i Destinatari);
- pubblicazione: sul sito internet aziendale;
- organizzazione, ogni volta che ne ravvisi la necessità e, comunque, alla prima approvazione di una riunione informativa e formativa, cui verranno invitati a partecipare tutti i collaboratori dell’Ente, l’organo amministrativo e il Collegio Sindacale, finalizzata all’illustrazione di eventuali novità eticamente rilevanti. Delle riunioni verrà redatto apposito verbale, con l’indicazione delle persone intervenute e degli argomenti trattati unitamente a un programma dei medesimi e al rilascio di un attestato di partecipazione;
- informativa a collaboratori esterni e fornitori relativamente all’esistenza del Codice Etico;
- verifica dell’inserimento, nei contratti stipulati dall’Ente di una clausola volta ad informare i terzi dell’esistenza del Codice Etico, del seguente tenore: *“Codice Etico: la Società, nella conduzione dei propri affari e nella gestione dei propri rapporti si riferisce ai principi contenuti nel proprio Codice Etico, pubblicato sul sito internet \_\_\_\_\_ . La violazione delle prescrizioni ivi contenute potrà comportare, a seconda della gravità dell’infrazione, anche la risoluzione in danno del presente contratto”*.