



BANCA POPOLARE
del **FRUSINATE**

POLICY Whistleblowing

edizione n. 2 del 30 novembre 2023

Funzione Approvante

Consiglio di Amministrazione

Data 14 dicembre 2023

Funzione Proponente

Ufficio Organizzazione

Sommario

1.1 Scopo del documento e sintesi dei contenuti	3
1.2 Glossario e Acronimi.....	4
Termine Definizione	4
2. Processo Whistleblowing	5
2.1 Gestione delle segnalazioni interne ed esterne di comportamenti illegittimi.....	5
2.1.1 Segnalazione interna di comportamenti illegittimi	5
2.1.2 Segnalazione esterna di comportamenti illegittimi	7
3 Misure di Protezione previste.....	7
3.1 Protezione delle persone coinvolte nel processo di segnalazione.....	7
3.2 Protezione dei dati e archiviazione dei documenti	8
4. Formazione e Comunicazione.....	8
5 Responsabile del Sistema interno di segnalazione delle violazioni.	9
Controlli e reportistica	9

1 Premessa

In attuazione della Direttiva (UE) 2019/1937, è stato emanato il d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 riguardante “la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali”. Il D. Lgs. 24/2023 introduce novità in materia di segnalazioni di illeciti (c.d. whistleblowing), estendendo i perimetri soggettivi (chi può fare una segnalazione), oggettivi (cosa può essere segnalato), nonché l’iter di gestione della segnalazione (come segnalare).

1.1 Scopo del documento e sintesi dei contenuti

La Banca Popolare del Frusinate promuove una cultura aziendale caratterizzata da comportamenti corretti e da un buon sistema di *corporate governance* e per questa ragione riconosce l’importanza di avere una Policy che disciplini la Segnalazione di Comportamenti Illegittimi da parte dei Dipendenti e di Terze Parti (la “Whistleblowing Policy”).

Pertanto, il presente documento definisce canali di comunicazione adeguati per la ricezione, l’analisi e la gestione delle Segnalazioni di Comportamenti Illegittimi all’interno dell’azienda con lo scopo di promuovere un ambiente in cui i Dipendenti e le Terze Parti si sentano a proprio agio nell’inoltrare una Segnalazione di Comportamenti illegittimi all’interno della Banca, poiché si ritiene che tali Segnalazioni contribuiscano significativamente ad autocorreggersi e a migliorare procedure e comportamenti.

Per Comportamento Illegittimo si intende qualsiasi azione o omissione (violazione), avvenuta nello svolgimento dell’attività lavorativa o che abbia un impatto sulla stessa, che arrechi o che possa arrecare danno o pregiudizio alla Banca e/o ai suoi Dipendenti, o che leda l’interesse pubblico o l’integrità, e che:

- sia illecita, scorretta o immorale;
- violi le disposizioni normative e regolamentari nazionali o dell’Unione Europea; o
- non sia conforme alle normative interne.

A titolo di esempio si riporta il seguente elenco non esaustivo:

- corruzione;
- riciclaggio di denaro;
- violazioni della normativa sulle Sanzioni Finanziarie;
- comportamenti di business non etici o non professionali;
- violazione della normativa anti-trust;
- insider trading e/o manipolazione del mercato;
- molestie;
- comportamenti sessualmente inappropriati;

- bullismo;
- frodi;
- abuso di informazioni e dati dei clienti e della società;
- violazioni di normative e leggi locali;
- non conformità alle normative e procedure della Banca;
- violazioni del Codice Etico e/o del Codice di Condotta;
- interazioni aggressive sia verbali che fisiche;
- altre pratiche o comportamenti illeciti o non corretti.

La Banca opera – e lo richiede a tutti i suoi Dipendenti e alle Terze Parti – nel pieno rispetto di tutte le leggi e regolamenti sovranazionali, nazionali e locali applicabili e garantisce che la persona che segnala comportamenti inappropriati non sia di conseguenza penalizzata quanto all’incarico lavorativo o ad altre attività connesse al lavoro.

1.2 Glossario e Acronimi

Termini Definizione

Dipendenti	Ai fini di questa Policy e indipendentemente dalla legislazione laburistica vigente si intendono come Dipendenti i dirigenti, funzionari e/o membri di organi strategici, di controllo e/o esecutivi, dipendenti e collaboratori anche a titolo temporaneo legati da un contratto a Banca Popolare del Frusinate.
Terze Parti	Persone fisiche o giuridiche legate alla Banca da un contratto o un interesse rilevante come, ad esempio, i fornitori, gli appaltatori, gli agenti, i liberi professionisti e consulenti, gli azionisti, i volontari e tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, i candidati a un posto di lavoro che sono stati coinvolti nel processo di assunzione o in altre trattative precontrattuali, ex dipendenti ed ex collaboratori
Segnalazione	Comunicazione scritta o verbale di informazioni sui comportamenti illegittimi
Informazioni sui comportamenti illegittimi	Notizie, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell’organizzazione con cui la persona segnalante o colui che sporge denuncia all’autorità giudiziaria o contabile intrattiene un rapporto giuridico, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.
Segnalazione in malafede	Segnalazione falsa e infondata, con lo scopo di danneggiare o recare pregiudizio a uno o più Dipendenti o alla Banca.
Segnalazione nominativa	Segnalazione che specifica l’identità del Segnalante
Segnalazione interna	Comunicazione, scritta o verbale, delle informazioni sui comportamenti illegittimi, presentata tramite il canale di segnalazione interna alla Società
Segnalazione esterna	Comunicazione, scritta o verbale, delle informazioni sui comportamenti illegittimi, presentata tramite il canale di segnalazione esterna alla Società
Divulgazione pubblica	Rendere di pubblico dominio informazioni sui comportamenti illegittimi tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone
Segnalante/Whistleblower	La persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sui comportamenti illegittimi acquisite nell’ambito del proprio contesto lavorativo.
Facilitatore	Una persona fisica che assiste il Segnalante nel processo di segnalazione, operante all’interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata
Persona coinvolta/Segnalato	La persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione interna o esterna ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale il comportamento illegittimo è attribuito o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.

Persona designata	Una persona imparziale, competente per il seguito della segnalazione, che può essere la stessa persona o funzione che riceve la segnalazione e che manterrà la comunicazione con il segnalante e, se necessario, chiederà ulteriori informazioni e fornirà un riscontro al segnalante stesso.
Ritorsione	<p>Qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. Le ritorsioni e i tentativi di ritorsione comprendono in particolare:</p> <p>a) il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;</p> <p>b) la retrocessione di grado o la mancata promozione;</p> <p>c) il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro, la limitazione dell'accesso ai dati;</p> <p>d) la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;</p> <p>e) le note di merito negative o le referenze negative;</p> <p>f) l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;</p> <p>g) la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;</p> <p>h) la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;</p> <p>i) la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;</p> <p>l) il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;</p> <p>m) i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;</p> <p>n) l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;</p> <p>o) la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;</p> <p>p) l'annullamento di una licenza o di un permesso;</p> <p>q) la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici</p>
Segnalazione Grave	<p>Una segnalazione è classificata come grave quando:</p> <p>(i) la persona accusata di un presunto Comportamento Illegittimo ricopre una posizione di vertice o</p> <p>(ii) si riferisce ad ambiti normativi nei quali il rischio sanzionatorio/reputazionale è elevato (ad es. procedure anticiclaggio) o</p> <p>(iii) è stata indirizzata a un'Autorità di Vigilanza, a un'Autorità Fiscale, a un'Autorità Giudiziaria e ai media</p>

2. Processo Whistleblowing

Il processo di Whistleblowing prevede quanto segue:

- Gestione delle segnalazioni interne ed esterne di comportamenti illegittimi;
- Indagine sulla segnalazione interna;
- Esito dell'indagine sulla segnalazione interna.

2.1 Gestione delle segnalazioni interne ed esterne di comportamenti illegittimi

2.1.1 Segnalazione interna di comportamenti illegittimi

La Banca ha attivato un proprio canale di segnalazione che garantisce, anche tramite ricorso alla crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della

persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché il contenuto della segnalazione e della relativa comunicazione.

Nel caso in cui un Dipendente o una Terza Parte ritenga che si sia verificato o che possa verificarsi un Comportamento Illegittimo, lo stesso può segnalarlo all'Organismo di Vigilanza (OdV).

Qualora la Segnalazione riguardi proprio i componenti dei membri dell'Organismo di Vigilanza, il Dipendente o la Terza Parte è tenuto a rivolgersi direttamente al Responsabile dell'AML.

Se il Dipendente o una Terza parte ha dei dubbi in merito alla classificazione di una condotta quale legittima o meno, ne potrà parlare informalmente con il proprio responsabile, ovvero con il Responsabile AML o l'Organismo di Vigilanza che tratteranno tale confronto come confidenziale.

I Dipendenti o le Terze Parti possono inviare Segnalazioni, sia indicando la loro identità (Segnalazioni Nominative) sia in forma anonima, utilizzando il canale *whistleblowing* scritto o quello orale reso disponibile sul sito internet della Banca. Il canale *whistleblowing* garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, salvo che quest'ultimo ne autorizzi la divulgazione.

La Banca preferisce Segnalazioni nominative in quanto:

- è più facile indagare se sono necessarie ulteriori informazioni dal segnalante;
- è più facile proteggere il segnalante;
- è più facile fornire al segnalante risposte sui risultati dell'indagine.

La Segnalazione deve contenere informazioni sufficientemente dettagliate, tali da consentire di avviare le analisi e le indagini.

Il canale dedicato *whistleblowing*, istituito per trasmettere Segnalazioni è uno specifico applicativo disponibile sul sito web www.bpf.it.

Una volta ricevuta la Segnalazione, il responsabile della gestione del canale (persona designata a gestire le segnalazioni *whistleblowing*, nel seguito la "persona designata" e membro dell'OdV), effettuerà una valutazione preliminare della Segnalazione pervenuta e, qualora dovesse ritenere che vi siano evidenze sufficienti di un Comportamento Illegittimo tali da consentire l'inizio di una indagine, darà tempestiva informativa l'Amministratore Delegato al fine di individuare la persona/funzione da incaricare per lo svolgimento della suddetta indagine in base all'argomento di volta in volta segnalato (di seguito "persona incaricata a svolgere l'indagine").

Terminata l'indagine, la persona/funzione incaricata di svolgerla redige una relazione per l'Organismo di Vigilanza (o per il Responsabile dell'AML nel caso di conflitti d'interesse in capo ai membri dell'OdV). La relazione sarà classificata con livello massimo di riservatezza.

Tale relazione deve:

- riassumere l'iter dell'indagine e le prove raccolte;
- esporre le conclusioni alle quali si è giunti; e
- fornire raccomandazioni e suggerire le azioni da porre in essere per sopperire alle violazioni riscontrate ed assicurare che queste non si verifichino in futuro.

L'Organismo di Vigilanza, predispone una proposta di decisione (eventualmente suggerendo la necessità o meno di comminare provvedimenti disciplinari), che sottopone alla Direzione Generale nella veste statutaria di Capo del Personale.

Il Dipendente che abbia commesso o sia stato coinvolto in un Comportamento Illegittimo non sarà immune da eventuali provvedimenti disciplinari per il solo fatto di aver segnalato un proprio o altrui Comportamento Illegittimo, ai sensi della seguente Policy, tuttavia, tale circostanza potrà essere presa in considerazione nella valutazione del provvedimento disciplinare da adottare.

Il soggetto incaricato della gestione delle segnalazioni, deve trasmettere al segnalante, ove possibile (quando cioè sia disponibile un riferimento o un canale per comunicare con il segnalante), la conferma di ricezione della Segnalazione entro e non oltre sette giorni dal ricevimento.

Nel caso in cui non vi siano prove sufficienti del Comportamento illegittimo, ne sarà data informativa al Segnalante.

Il Segnalante dovrà ricevere un riscontro sul seguito dato alla Segnalazione entro tre mesi dalla conferma di ricezione della stessa o, se non è stato inviato alcun avviso di ricevimento al Segnalante, entro tre mesi dalla scadenza del periodo di sette giorni dalla segnalazione

Nel caso in cui un Dipendente o una Terza Parte ritenesse che una Segnalazione non sia stata considerata seriamente all'interno della Società, potrà rivolgersi al Responsabile dell'AML

Le Segnalazioni sono accettate in lingua italiana.

Nel caso in cui si valuti che un Dipendente o una Terza parte effettui una Segnalazione in malafede, detto comportamento verrà seriamente considerato e potrà dar luogo ad un provvedimento disciplinare e/o ad azioni legali nei suoi confronti.

La Banca Popolare del Frusinate assicura la riservatezza, tutela della privacy e protezione dei dati e garantisce la protezione del segnalante da qualsiasi ritorsione (che, se accertata, determinerà un procedimento disciplinare a carico del responsabile) diretta o indiretta, connessa alla Segnalazione effettuata.

2.1.2 Segnalazione esterna di comportamenti illegittimi

La Direttiva Europea 2019/1937 (recepita in Italia con il D.Lgs. 24 del 10 marzo 2023) prevede che i Segnalanti possano fornire informazioni sulle violazioni utilizzando i canali esterni, dopo aver utilizzato i canali di segnalazione interni o segnalando direttamente attraverso i canali di segnalazione esterni, purché siano soddisfatte le condizioni previste dalle leggi locali. Il Segnalante può contattare anche l'Autorità locale competente, soprattutto qualora ritenga che una segnalazione non sia stata tenuta nel giusto conto all'interno del Banca. Tuttavia, i Dipendenti e le Terze Parti sono invitati ad utilizzare in via prioritaria i canali di Segnalazione interni della Banca Popolare del Frusinate.

I Dipendenti e le Terze Parti possono anche scegliere di fare una “divulgazione pubblica”, rendendo le informazioni sulle violazioni disponibili al pubblico attraverso la stampa o i media o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un gran numero di persone.

3 Misure di Protezione previste

3.1 Protezione delle persone coinvolte nel processo di segnalazione

La Banca protegge il Segnalante contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione per aver effettuato una Segnalazione in buona fede.

Qualsiasi atto di ritorsione o di discriminazione nei confronti del segnalante è vietato e, qualora accertato, può determinare un procedimento disciplinare a carico del responsabile e a sanzioni e procedimenti penali da parte delle Autorità secondo le norme di leggi vigenti.

La Banca assicura la riservatezza nei dati personali del segnalante del segnalato e di altri soggetti definiti dalla legge, in tutte le fasi della procedura di segnalazione.

La Banca garantisce l'anonimato del Segnalante, fatta eccezione per i casi in cui:

- il segnalante esprima il proprio consenso alla divulgazione;
- la divulgazione sia richiesta dalla normativa (ad esempio, se è necessario coinvolgere la polizia o le Autorità, o se è indispensabile per la difesa del segnalato); oppure
- la divulgazione sia necessaria per prevenire o ridurre minacce serie a danno della salute o della sicurezza delle persone.

La divulgazione non autorizzata dell'identità del Segnalante oppure di informazioni in base alle quali la stessa si possa dedurre è considerata una violazione della presente Policy e saranno comminate sanzioni nei confronti di chi viola le misure di protezione del Whistleblower.

Qualsiasi azione finalizzata a svelare illegalmente l'identità del Segnalante è considerata una violazione di questa Policy, è soggetta ai relativi procedimenti disciplinari e potrebbe essere sanzionata dalle Autorità.

Le misure di protezione si applicano anche, ove pertinente, ad altri soggetti collegati al segnalante, quali i facilitatori, i parenti, i colleghi e le persone giuridiche in relazione con il whistleblower.

3.2 Protezione dei dati e archiviazione dei documenti

La documentazione concernente le Segnalazioni è confidenziale. Tale documentazione deve essere archiviata in maniera sicura e nel rispetto delle norme vigenti all'interno della Banca e in conformità con la normativa e regolamentazione vigente.

Tale documentazione sarà archiviata dall'Organismo di Vigilanza e dalle altre funzioni coinvolte nell'indagine, e deve essere accessibile solo ai Dipendenti autorizzati in virtù del proprio ruolo e di apposita nomina a persona autorizzata al trattamento dei dati personali per finalità *Whistleblowing*. Saranno archiviate solo le informazioni per le quali la normativa anche interna alla Società ne impongono la conservazione. Per i dati personali che manifestamente non sono utili al trattamento di una specifica segnalazione, questi non saranno raccolti o, se raccolti accidentalmente, saranno cancellati immediatamente.

In conformità alla normativa, il segnalante, il segnalato e qualsiasi altro soggetto coinvolto hanno il diritto di avere conferma dell'esistenza di un trattamento dei dati personali che lo riguardano; ricevono pertanto apposita informativa sulle finalità e modalità di tale trattamento e possono conseguentemente richiedere modifiche, integrazioni, aggiornamenti o cancellazione quando i dati personali non sono più necessari in relazione allo scopo per il quale erano stati raccolti o altrimenti trattati; per il segnalato è tuttavia precluso, in ottemperanza della normativa tempo e per tempo vigente nei limiti di quanto previsto dalla stessa, l'esercizio di alcuni dei diritti di cui agli articoli 15 – 22 GDPR, quali ad esempio il diritto di accesso sulla segnalazione, se atto ad identificare l'identità del segnalante, al fine di garantire la riservatezza di quest'ultimo.

I dati personali trattati in seguito alle segnalazioni, interne ed esterne, e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque (5) anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di riservatezza in ottemperanza del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del Regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e).

4. Formazione e Comunicazione

La formazione è un elemento fondamentale per l'implementazione e per l'applicazione di questa Policy e, a tal fine, la Banca si impegna a fornire ed aggiornare la formazione obbligatoria sul

whistleblowing a favore di tutti i Dipendenti, così da evidenziare le specifiche procedure da seguire e le possibili conseguenze nel caso si verificassero comportamenti inappropriati.

La Banca è impegnata inoltre a promuovere la comunicazione sull'argomento mettendo a disposizione dei Dipendenti e delle Terze Parti informazioni chiare e facilmente accessibili sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni interne, nonché sul canale, sulle procedure e sui presupposti per effettuare le segnalazioni esterne, anche sul proprio sito internet.

5 Responsabile del Sistema interno di segnalazione delle violazioni.

Controlli e reportistica

La Banca deve nominare il *Responsabile del sistema interno di segnalazione delle violazioni*, attribuendogli la responsabilità di assicurare e controllare l'integrità, l'indipendenza e l'efficacia dei processi e delle procedure di *whistleblowing* della Società. Ha un adeguato livello di autorevolezza ed indipendenza all'interno della Società e può avere accesso a tutte le informazioni e ai dati personali riferiti alle Segnalazioni ricevute (individuato nel Presidente dell'OdV). Egli predispone la Relazione Annuale sul corretto funzionamento del sistema interno per la segnalazione delle violazioni contenente informazioni aggregate sugli esiti delle attività e dei controlli relativi al rispetto dei principi di riservatezza e di divieto di atti ritorsivi.

La Relazione Annuale sul Whistleblowing deve essere approvata dagli Organi Societari e resa disponibile al Personale.