Regolamento Whistleblowing

Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 23/06/2026

SCHEDA ANAGRAFICA DEL DOCUMENTO

Tipologia Documento:	Regolamento
Denominazione:	Regolamento Whistleblowing
Funzione responsabile del Documento:	Internal Audit
Destinatari della normativa:	Tutto il personale della Banca
Principali funzioni coinvolte nel processo:	Tutte le unità organizzative della Banca
Principale normativa interna correlata:	• Codice Etico • Modello Organizzativo e di gestione ex D.Lgs. 231/01 • Politica per la Parità di genere e di Diversity, Equity & Inclusion
N° versione e data ultimo aggiornamento:	Versione n. 6 del 23/06/2026
Documento Abrogato	Versione n.5 del 15/12/2025
Rilevanza D.lgs. 231/2001	Sì
Esame preliminare della funzione Compliance	Sì

SOMMARIO

1. OBIETTIVI E GESTIONE DEL DOCUMENTO 5
1.1 OBIETTIVI DEL DOCUMENTO 5
1.2 DESTINATARI DEL DOCUMENTO 6
1.3 GESTIONE DEL DOCUMENTO 6
1.4 RIEPILOGO AGGIORNAMENTI 6
2. DEFINIZIONI 7
3. NORMATIVA DI RIFERIMENTO 11
4. RUOLI E RESPONSABILITÀ 13
4.1 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE 13
4.2 RESPONSABILE DELL'AREA ORGANIZATION, ICT & HR 13
4.3 FUNZIONE COMPLIANCE 13
4.3.1. RESPONSABILE DEL SISTEMA INTERNO DI SEGNALAZIONE IN AMBITO AML 14
4.4 ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV 231/01) 14
4.5 RESPONSABILE DEI SISTEMI INTERNI DI SEGNALAZIONE 15
4.6 PRESIDENTE CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE / PRESIDENTE DEL COLLEGIO SINDACALE 16
4.7 U.O. HR 16
4.8 DIVERSITY&INCLUSION MANAGER - RESPONSABILE DEL SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE 16
4.9 U.O. AFFARI SOCIETARI 17
5. PERIMETRO DI APPLICAZIONE 17
5.1 Persone Segnalanti 19
6. IL SISTEMA PER LE SEGNALAZIONI 21
6.1. Segnalazione delle violazioni tramite canali interni 21
6.1.1. Inserimento e invio della Segnalazione 22
6.1.2. Ricezione, esame, valutazione e riscontro 23
6.1.3. Definizione misure di intervento 25
6.1.4. Archiviazione 26
6.1.5. Registro 26
6.1.6. Relazioni Annuali 26
6.2. Canale di segnalazione esterno - ANAC 26
6.3 Divulgazione pubblica 27
6.4 Denuncia all'Autorità Giudiziaria. 28
7. TUTELA E GARANZIA DEI SOGGETTI COINVOLTI 29
8. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI 31
9. INFORMAZIONE E FORMAZIONE 32
10. COINVOLGIMENTO DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI 33

11. FLUSSI INFORMATIVI AGLI ORGANI AZIENDALI 34

1. OBIETTIVI E GESTIONE DEL DOCUMENTO

1.1 OBIETTIVI DEL DOCUMENTO

Il presente regolamento (di seguito il "Regolamento") ha l'obiettivo di fornire le linee guida da seguire per la segnalazione di comportamenti, atti (anche omissivi) o fatti che possano costituire:

- violazioni delle norme, interne ed esterne, disciplinanti l'attività bancaria, finanziaria o di distribuzione assicurativa, incluse le relative attività connesse e strumentali nonché le violazioni in materia antiriciclaggio previste dalle normative indicate nella Parte 2 dell'Allegato 1 al Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (nel seguito anche "Decreto WB"), nonché illeciti in materia di abusi di mercato;
- reati presupposto di cui al D.Lgs. n. 231/2001 e le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel citato D.Lgs. n. 231/2001, laddove non riconducibili alle violazioni della normativa europea come sotto definite;
- illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nella Parte 1 dell'Allegato 1 al Decreto WB e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato). Si precisa che le disposizioni normative contenute nel citato Allegato 1 sono da intendersi come un riferimento dinamico in quanto vanno naturalmente adeguate al variare della normativa stessa;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE. Si pensi, ad esempio, alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e 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;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti. In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea;
- comportamenti discriminatori, minacciosi o violenti aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante ed offensivo contrari ai principi di inclusività, parità di genere (così come identificati nel par. 2 "Definizioni"), di cui la persona sia venuta a conoscenza durante lo svolgimento delle proprie mansioni professionali, nell'ottica di contribuire all'emersione e alla prevenzione di possibili rischi e situazioni pregiudizievoli per la Banca e di tutti i suoi stakeholder, permettendo di agire efficacemente al riguardo.

Sono **escluse dall'applicazione** del presente documento:

- le contestazioni, rivendicazioni o richieste legate ad un interesse di carattere personale della Persona Segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro con le figure gerarchicamente sovraordinate, fatte salve quelle relative a comportamenti discriminatori (così come identificati nel par. 2 "Definizioni");

- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

Il documento fornisce inoltre le linee guida per garantire la confidenzialità delle informazioni trasmesse, la tutela dei dati personali delle persone che effettuano la segnalazione e della persona Segnalata nonché degli altri soggetti eventualmente coinvolti nei casi previsti dalla normativa esterna, e la tutela di tali soggetti, laddove specificamente prevista, da eventuali condotte ritorsive, discriminatorie o comunque sleali conseguenti alla Segnalazione.

Quanto sopra premesso, il presente Regolamento disciplina i ruoli, le procedure e le misure organizzative che la Banca realizza in conformità alla normativa di riferimento, con particolare riferimento a:

- tutele, garanzie e formazione per i soggetti coinvolti nel processo di segnalazione;
- ruoli coinvolti nel processo di segnalazione delle violazioni;
- processi per la gestione delle segnalazioni comprese le regole in materia di conservazione dei dati.

1.2 DESTINATARI DEL DOCUMENTO

Il presente documento è applicabile e diffuso, per quanto di competenza, a tutte le unità organizzative della Banca, nonché ai soggetti esterni che possono rientrare nella definizione di "Segnalante" (cfr. par. 2).

1.3 GESTIONE DEL DOCUMENTO

Il presente documento è approvato dal Consiglio di Amministrazione, previa validazione dell'Amministratore Delegato, e con parere del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità.

L'U.O. Organization sottopone allo stesso eventuali esigenze di aggiornamento che si rendano necessarie per modifiche al contesto normativo, organizzativo o tecnologico. La divulgazione della presente Politica è di competenza dell'U.O. Organization.

In coerenza con il vigente processo di emanazione e divulgazione della normativa, le responsabilità delle fasi del processo di gestione del documento sono così declinate:

Redazione	Validazione	Approvazione	Divulgazione
U.O. Organization	Amministratore Delegato sentito il Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità	Consiglio di Amministrazione	U.O. Organization

1.4 RIEPILOGO AGGIORNAMENTI

VERSIONE	DATA AGGIORNAMENTO	SINTESI DI AGGIORNAMENTO	PARERE DI CONFORMITÀ
Versione n.1	22/12/2015	Nuova emanazione BTV	n.d.
Versione n.2	20/01/2016	Aggiornamento del documento finalizzato a	n.d.

		recepire le novità introdotte dall'11°agg.to della Circ. 285	
Versione n.3	18/12/2023	Aggiornamento del documento finalizzato a recepire le novità introdotte dal D.Lgs. 24/2023 e la modifica dei canali di segnalazione delle violazioni	Si, Funzione Compliance
Versione n.4	26/05/2025	Aggiornamento del documento finalizzato a recepire il nuovo canale di segnalazione per le violazioni dei principi di pari opportunità, parità di genere e inclusività.	Si, Funzione Compliance
Versione n. 5	15/12/2025	Aggiornamento del documento finalizzato a recepire la separazione della funzione compliance e della funzione antiriciclaggio con conseguente modifica dei canali alternativi di segnalazione	Si, Funzione Compliance
Versione n. 6	23/06/2026	Aggiornamento del documento finalizzato a recepire le novità introdotte dalle Linee Guida ANAC in materia di Whistleblowing con Delibera n° 478 del 26 novembre 2025 e del D. Lgs. n. 211/2025 in materia di "Misure Restrittive"	Si, Funzione Compliance

2. DEFINIZIONI

Ai fini del presente documento valgono le seguenti definizioni:

"ANAC": l'Autorità Nazionale Anticorruzione.

"Attività bancaria": si intende l'attività disciplinata dall'art 10, commi 1,2,3 del Decreto Legislativo del 1° settembre 1993, n. 385 (Testo Unico Bancario, "TUB"), ovvero la raccolta di risparmio tra il pubblico e l'esercizio del credito, con carattere d'impresa e il cui esercizio è riservato alle banche, nonché ogni altra attività finanziaria, secondo la disciplina propria di ciascuna, e le attività connesse o strumentali.

"Attività finanziaria": si intende l'attività economica regolata dal Decreto Legislativo del 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza, "TUF") e dai regolamenti attuativi emanati dalla Consob.

"Attività di distribuzione assicurativa": si intende l'attività di distribuzione assicurativa, disciplinata dal Codice delle Assicurazioni Private, che consiste nel fornire consulenza, proporre contratti di assicurazione o compiere altri atti preparatori relativi alla loro conclusione, concludere tali contratti ovvero collaborare, segnatamente in caso di sinistri, alla loro gestione ed esecuzione. È inclusa la fornitura di informazioni relativamente ad uno o più contratti di assicurazione sulla base di criteri scelti dal cliente tramite un sito internet o altri mezzi e la predisposizione di una classifica di prodotti assicurativi, compreso il confronto tra prezzi e tra prodotti o lo sconto sul premio di un contratto di assicurazione, se il cliente è in grado di stipulare direttamente o indirettamente un contratto di assicurazione tramite un sito internet o altri mezzi.

"Canale di segnalazione" o **"Canale":** strumento attraverso il quale effettuare una Segnalazione.

"Codice Etico": documento che esprime in termini sistematici ed espone i principi etici fondamentali che la Banca riconosce, accetta e condivide a guida della condotta imprenditoriale di coloro che operano nell'ambito della stessa o che operano per suo conto, quali partner/fornitori, adottando principi di legittimità, trasparenza e verificabilità.

"**Comportamenti discriminatori**": comportamenti minacciosi o violenti aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante ed offensivo contrari ai principi di inclusività, parità di genere, pari opportunità e integrazione. A titolo esemplificativo, rientrano le seguenti fattispecie:

- situazioni di abuso fisico, verbale e digitale (molestia) nei confronti del personale;
- situazioni di molestie sessuali nei confronti del personale;
- situazioni di discriminazione in fase di selezione e assunzione (legate a sesso, etnia, religione, convinzioni personali, diverse abilità, età, orientamento sessuale, stato civile);
- situazioni di discriminazioni in materia di pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni;
- situazioni di mancato rispetto dei diritti spettanti ai/alle lavoratori/lavoratrici in ambito genitorialità e cura e in ambito conciliazione vita-lavoro;
- situazioni di disparità retributiva (derivanti dalle fattispecie di discriminazione sopra richiamate).

"Contesto lavorativo": attività lavorative o professionali, presenti o passate, attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile.

"Divulgazione pubblica": atto con il quale si rendono di pubblico dominio le informazioni sulle violazioni tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque tramite mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

"Esponente Aziendale": i soggetti che svolgono funzioni di amministrazione, direzione e controllo.

"Informazioni sulle violazioni": informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti Violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse nell'organizzazione con cui la Persona Segnalante intrattiene un rapporto giuridico di lavoro, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali Violazioni.

"MOG 231" o **"Modello 231":** Modello di organizzazione, gestione e controllo di cui al D. Lgs. 231/2001 adottato dalla Banca e disponibile sul sito internet aziendale.

"Organi Sociali": il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e l'Amministratore Delegato.

"Organismo di Vigilanza" o **"OdV 231":** Organismo interno, previsto dal D.Lgs. n. 231/2001, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento.

"Persona Segnalante" o **"Segnalante"** o **"Whistleblower":** i soggetti indicati nel par. 5.1.

"Personale": personale dipendente delle Banca inclusi anche coloro che operano sulla base di rapporti che ne determinano l'inserimento nell'organizzazione aziendale, anche in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato (es.: contratti di somministrazione, collaboratori, stagisti ecc.).

"Responsabile del sistema interno di segnalazione": la persona, nominata dal Consiglio di Amministrazione di Cherry Bank alla quale sono assegnate le attività connesse ai procedimenti che scaturiscono dalle segnalazioni di violazioni commesse all'interno della Banca.

"Riscontro": comunicazione alla Persona Segnalante di informazioni relative al seguito che viene dato o che si intende dare alla Segnalazione.

"Ritorsione": 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 al segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto. A titolo esemplificativo, sono forme di ritorsione:

- il licenziamento o la sospensione;
- la retrocessione di grado o la mancata promozione;
- il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
- la sospensione della formazione;
- l'imposizione o amministrazione di misure disciplinari, la nota di biasimo o altra sanzione, anche pecuniaria;
- la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
- il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- la discriminazione, il trattamento svantaggioso o iniquo.

"Segnalato" o "Persona Coinvolta": la persona fisica o giuridica menzionata nell'ambito di una Segnalazione, come di seguito definita, ovvero nella divulgazione pubblica come persona alla quale la violazione è attribuita o come persona comunque implicata nella violazione segnalata o divulgata pubblicamente.

"Segnalazione WB" o "Segnalazione": comunicazione, scritta o orale, di informazioni sulle violazioni ammesse ai sensi del presente Regolamento. Essa può essere:

- **"interna":** se presentata tramite canale di segnalazione interno (come delineato all'interno della procedura);
- **"esterna"**: se presentata tramite canale di segnalazione esterno nei casi e alle condizioni previste ex lege (istituito presso l'ANAC).

"Segnalazione ordinaria": comunicazione, scritta o orale, di segnalazione di fatti, comportamenti o eventi che non rientrano nel perimetro oggettivo e soggettivo della normativa whistleblowing seppur veicolati tramite la piattaforma messa a disposizione della Banca, ovvero abbiano origine da una divulgazione pubblica, ma che comunque richiedono attenzione interna da parte della stessa;

"Soggetti tutelati": soggetti rispetto ai quali la disciplina del Decreto WB predispone un sistema di tutela volto ad evitare il rischio di Ritorsioni. Essi sono:

- Persona Segnalante;
- Facilitatore, ovvero la persona fisica che assiste la Persona Segnalante nel processo di segnalazione, operante all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata;
- Persone del medesimo contesto lavorativo della Persona Segnalante e legate ad essa da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- Colleghi di lavoro della Persona Segnalante che lavorano nello stesso Contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta Persona un rapporto abituale e corrente;
- Enti di proprietà della Persona Segnalante o per i quali essa lavora e enti che operano nel medesimo contesto lavorativo della Persona Segnalante.

"Sostituto": soggetto individuato preventivamente da parte della Banca che subentra al Responsabile del canale ordinario o alternativo a seconda dei casi previsti dal Regolamento, in caso di impedimento ad operare da parte dello stesso per periodi superiori a 7 giorni, garantendo così la continuità e terzietà nella gestione delle segnalazioni interne.

"Violazione": qualsiasi comportamento, atto e/o fatto od omissione che possa essere pregiudizievole per l'integrità della Banca. Per maggiori dettagli sulle casistiche oggetto di segnalazione si rimanda al cap. 5.

3. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Di seguito si riportano le principali fonti normative esterne di riferimento:

Decreto Legislativo 1° settembre 1993, n. 385 "Testo Unico Bancario" (di seguito "TUB") e successive modifiche e integrazioni - art. 52-bis "Sistemi interni di segnalazione delle violazioni" (Articolo introdotto dal Decreto Legislativo 12 maggio 2015, n. 72 di attuazione della Direttiva 2013/36/UE cd. "CRD IV").

Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 "Testo Unico della Finanza" (di seguito "TUF") e successive modifiche e integrazioni - art. 4-undecies "Sistemi interni di segnalazione delle violazioni"; (Articolo introdotto dal Decreto Legislativo 3 agosto 2017, n. 129 di attuazione della Direttiva 2014/65/UE (cd. "MIFID II")).

Regolamento (UE) n. 596/2014 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 16 aprile 2014, "relativo agli abusi di mercato" (c.d. M.A.R.) – art. 32 "Segnalazione di violazioni".

Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" e successive modifiche e integrazioni - art. 6 "Soggetti in posizione apicale e modelli di organizzazione dell'ente".

Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 "Codice Privacy" e successive modifiche e integrazioni - "Codice in materia di protezione dei dati personali".

Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n. 215 - "Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica".

Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n. 216 - "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro".

Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e successive modifiche - Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246.

Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231 in materia di Antiriciclaggio e successive modifiche e integrazioni - art. 48 "Sistemi interni di segnalazione delle violazioni"; (Articolo introdotto dal Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 90 di attuazione della Direttiva (UE) 2015/849 (cd. "IV Direttiva Antiriciclaggio")).

Decreto legislativo 30 dicembre 2025, n. 211, recante attuazione della direttiva (UE) 2024/1226 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 aprile 2024, relativa alla definizione dei reati e delle sanzioni per la violazione delle misure restrittive dell'Unione e che modifica la direttiva (UE) 2018/1673.

Regolamento (UE) n. 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, "relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali" (nel seguito anche "**GDPR**").

Codice delle Assicurazioni Private (Decreto Legislativo 7 settembre 2005, n.209).

Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 "Disposizioni di vigilanza per le banche" e successive modifiche e integrazioni - Parte I, Titolo IV, Capitolo 3, Sezione VIII "Sistemi interni di segnalazione delle violazioni"; (Aggiornamento n. 11 del 21 luglio 2015).

Legge 30 novembre 2017, n. 179 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" e successive modifiche e integrazioni - art. 3 "Integrazione della disciplina dell'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale".

Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 in attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019 raccoglie in un unico testo normativo l'intera disciplina delle modalità di segnalazione.

ANAC – "Delibera n. 311 del 12 luglio 2023" come da ultimo modificato con Delibera ANAC n. 479 del 26 novembre 2025 – "Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne".

ANAC – "Delibera n. 478 del 26 novembre 2025" – "Linee guida in materia di *whistleblowing* sui canali interni di segnalazione".

Confindustria – Nuova disciplina whistleblowing – ottobre 2023: "Guida operativa per gli Enti Privati".

UNI/PdR 125:2022 - "Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni".

ISO 30415:2021 - "Gestione delle risorse umane – Diversità e inclusione".

4. RUOLI E RESPONSABILITÀ

Nel seguente capitolo si riporta il dettaglio, in termini di ruoli e responsabilità, degli Organi e delle Strutture della Banca coinvolti nel presidio del processo correlato alla Segnalazione.

4.1 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione:

- approva, previa validazione dell'Amministratore Delegato, il Regolamento in materia di Whistleblowing ed i successivi aggiornamenti;
- nomina la figura del Responsabile dei Sistemi interni di Segnalazione e il/la Responsabile per la gestione del canale alternativo;
- nomina la figura del Responsabile del Sistema interno di Segnalazione in ambito AML e il/la Responsabile per la gestione del canale alternativo;
- assicura nel continuo che compiti e responsabilità siano allocati in modo chiaro ed appropriato, garantendo la chiara distinzione di incarichi e funzioni, la prevenzione di potenziali conflitti di interesse e un sistema idoneo a garantire la corretta gestione delle Segnalazioni e delle tutele e garanzie per i soggetti coinvolti;
- con cadenza annuale, approva la relazione predisposta dal Responsabile dei Sistemi interni di segnalazione redatta sulla base delle risultanze dell'attività svolta a seguito delle segnalazioni ricevute;
- viene informato tempestivamente in caso di segnalazioni rilevanti;
- supervisiona il processo di formazione e di informazione a tutto il Personale;
- in caso di violazioni che coinvolgono un esponente aziendale, definisce nei casi previsti dalla regolamentazione interna i provvedimenti necessari da adottare;
- gestisce le segnalazioni che coinvolgono uno dei membri del Collegio Sindacale/Organismo di Vigilanza.

4.2 RESPONSABILE DELL'AREA ORGANIZATION, ICT & HR

Il Responsabile dell'Area Organization, ICT & HR, in qualità di delegato del Legale rappresentante, conferisce l'incarico di Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere (RSGPG) che si occupa della gestione del canale di segnalazione relativo ai comportamenti discriminatori, così come identificati nel par. 2 "Definizioni").

4.3 FUNZIONE COMPLIANCE

La Funzione Compliance fornisce al Consiglio di Amministrazione il proprio parere di conformità in merito all'adozione e all'aggiornamento del presente Regolamento.

Nei casi in cui la segnalazione coinvolga il Responsabile dei sistemi interni di segnalazione ovvero un componente della Funzione di appartenenza del medesimo (i.e. Internal Audit), il Responsabile della Funzione Compliance, avvalendosi anche del supporto dell'addetto tempo per tempo identificato dallo stesso, costituisce il Responsabile del canale alternativo cui la piattaforma di gestione indirizza, per la gestione, le segnalazioni medesime.

4.3.1. RESPONSABILE DEL SISTEMA INTERNO DI SEGNALAZIONE IN AMBITO AML

Il Responsabile della funzione antiriciclaggio gestisce le segnalazioni aventi ad oggetto la presunta violazione delle disposizioni ex D.Lgs. 231/2007 in tema di antiriciclaggio.

Per le segnalazioni in ambito AML che riguardino il responsabile del sistema interno di segnalazione in ambito AML ovvero un componente della Funzione Antiriciclaggio, il Responsabile Internal Audit, avvalendosi anche del supporto dell'addetto tempo per tempo identificato dallo stesso, costituisce il canale alternativo cui la piattaforma di gestione indirizza, per la gestione, le segnalazioni stesse.

I soggetti preposti alla ricezione, all'esame e alla valutazione delle segnalazioni non partecipano all'adozione degli eventuali provvedimenti decisionali, che sono rimessi alle funzioni o agli organi aziendali competenti secondo le previsioni del regolamento disciplinare e del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo adottato dalla Banca.

Al fine di garantire la continuità del canale di segnalazione, in caso di impedimento prolungato superiore a sette giorni del Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione in ambito AML, le funzioni attribuite allo stesso saranno esercitate da un soggetto appositamente da lui identificato e formalmente nominato dalla Banca tramite la U.O. HR, chiamato ad operare in qualità di Sostituto del Responsabile stesso. L'identificazione del Sostituto avviene mediante apposita comunicazione effettuata dal Responsabile alla U.O. HR.

In caso di impedimento programmato (ad esempio ferie o altre assenze preventivamente noti), il Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione in ambito AML provvede a informare tempestivamente il Sostituto mediante comunicazione interna, trasmessa per conoscenza all'U.O. HR.

In caso di impedimento non programmato (ad esempio malattia o altri eventi improvvisi), sarà invece la U.O. HR, sulla base della designazione ricevuta, a informare tempestivamente il Sostituto affinché assuma le funzioni attribuite al Responsabile per la durata dell'impedimento.

Laddove il soggetto individuato quale Sostituto versi in una situazione di conflitto di interessi, il Segnalante potrà effettuare la segnalazione tramite il canale messo a disposizione da ANAC, ricorrendo una delle condizioni previste dall'art. 6 del d.lgs. n. 24/2023, di cui al par. 6.2.

4.4 ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV 231/01)

L'Organismo di Vigilanza 231/01 viene informato dal Responsabile dei Sistemi interni di Segnalazione, dal Responsabile del sistema interno di segnalazione in ambito AML o dal Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, ai fini della relativa gestione, ogni qualvolta la presunta violazione abbia un impatto anche con riferimento agli illeciti previsti dal D.Lgs 231/2001 o alla violazione del Modello 231 e/o del Codice Etico della Banca, tale da prefigurare l'eventuale coinvolgimento della Società per illecito amministrativo.

Si evidenzia che, in considerazione dell'emanazione del D.Lgs. 30 dicembre 2025, n. 211 in materia di "Misure Restrittive" – che attua la Direttiva 2024/1226/UE relativa alla definizione dei reati e delle sanzioni per la violazione delle misure restrittive dell'UE e che modifica la Direttiva (UE) 2018/1673, il cui art. 6 modifica, inoltre, il D.Lgs. 231/2001, introducendo la violazione delle misure restrittive quale reato presupposto 231/2001- il Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione, qualora la segnalazione abbia ad oggetto tale reato presupposto 231/2001, provvede a informare, oltre che l'OdV, anche il Responsabile per la conformità alle misure restrittive (Sanction Compliance Manager).

Per le segnalazioni in materia D.Lgs. 231/01 che riguardino uno dei membri dell'Organismo di Vigilanza, il Presidente del Consiglio di Amministrazione costituisce il canale alternativo cui la piattaforma di gestione indirizza, per la gestione, le segnalazioni stesse.

I soggetti preposti alla ricezione, all'esame e alla valutazione delle segnalazioni non partecipano all'adozione degli eventuali provvedimenti decisionali, che sono rimessi alle funzioni o agli organi aziendali competenti secondo le previsioni del regolamento disciplinare e del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo adottato dalla Banca.

4.5 RESPONSABILE DEI SISTEMI INTERNI DI SEGNALAZIONE

Il Responsabile della Funzione Internal Audit ricopre il ruolo di "Responsabile dei Sistemi interni di Segnalazione" per le violazioni riferite a tutti gli ambiti di competenza disciplinati nel presente Regolamento fatta eccezione per quelli che prevedono un canale dedicato ai sensi del presente documento, coadiuvato per il ruolo dagli addetti della Funzione dallo stesso coordinata.

Il Responsabile dei Sistemi interni di Segnalazione:

- assicura il corretto svolgimento del processo di gestione delle Segnalazioni di propria competenza e il rispetto dei principi e delle linee guida previste dal presente Regolamento;
- raccoglie le Segnalazioni di competenza e svolge, direttamente o indirettamente, avvalendosi delle strutture competenti interne e/o esterne alla Banca, nel rispetto dei principi di tutela e riservatezza, tutte le attività di indagine che consistono nell'accertamento dei fatti tramite una ricognizione degli eventi segnalati e l'acquisizione di eventuali ulteriori informazioni utili per un compiuto riscontro dei fatti;
- riferisce, direttamente e senza indugio, agli Organi aziendali in relazione alle violazioni potenziali di particolare gravità;
- redige una relazione annuale sul corretto funzionamento dei Sistemi interni di segnalazione contenente, in forma anonima, le informazioni aggregate sui casi, la numerosità delle indagini svolte e le tipologie dei provvedimenti adottati a seguito delle Segnalazioni ricevute, che viene approvata dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale e messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza nonché del Personale.

Nei casi in cui la segnalazione riguardi direttamente il Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione ovvero un componente della Funzione di appartenenza del medesimo (i.e. Internal Audit), questa sarà veicolata direttamente dal sistema al canale alternativo (Funzione Compliance).

Al fine di garantire la continuità del canale di segnalazione, in caso di impedimento prolungato superiore a sette giorni del Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione, le funzioni attribuite allo stesso saranno esercitate da un soggetto da lui appositamente identificato e formalmente nominato dalla Banca tramite la U.O. HR, chiamato ad operare in qualità di Sostituto del Responsabile stesso. L'identificazione del Sostituto avviene mediante apposita comunicazione effettuata dal Responsabile alla U.O. HR.

In caso di impedimento programmato (ad esempio ferie o altri periodi di assenza preventivamente noti), il Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione informa il Sostituto dell'attivazione della sostituzione mediante comunicazione interna, trasmessa per conoscenza anche alla U.O. HR. In caso di impedimento non programmato (ad esempio malattia o altri eventi improvvisi), l'attivazione della sostituzione è a cura dell'U.O. HR che, sulla base della designazione formalmente ricevuta, provvede a informare tempestivamente il Sostituto affinché assuma le funzioni attribuite al Responsabile per la durata dell'impedimento.

I soggetti preposti alla ricezione, all'esame e alla valutazione delle segnalazioni non partecipano all'adozione degli eventuali provvedimenti decisionali, che sono rimessi alle funzioni o agli organi aziendali competenti secondo le previsioni del regolamento disciplinare e del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo adottato dalla Banca.

4.6 PRESIDENTE CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE / PRESIDENTE DEL COLLEGIO SINDACALE

Per assicurare che la persona preposta alla ricezione, all'esame e alla valutazione non sia gerarchicamente o funzionalmente subordinata all'eventuale Persona Segnalata, non sia essa stessa la presunta responsabile della violazione e non abbia un potenziale interesse correlato alla Segnalazione tale da compromettere l'imparzialità e l'indipendenza del giudizio, si individuano i seguenti ruoli per gestire il canale alternativo:

- il Presidente del Collegio Sindacale, o suo Sostituto in caso di impedimento prolungato da parte dello stesso superiore a sette giorni, qualora i presunti responsabili della violazione siano componenti del Consiglio di Amministrazione (Amministratore Delegato, o Consigliere di Amministrazione);
- il Presidente del Consiglio di Amministrazione, o suo Sostituto in caso di impedimento prolungato da parte dello stesso superiore a sette giorni, qualora il presunto responsabile della violazione sia il Presidente e/o i membri del Collegio Sindacale o dell'Organismo di Vigilanza 231/01.

4.7 U.O. HR

L'U.O. HR invita alla presa visione del presente regolamento all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro/di collaborazione per il Personale e all'accettazione del mandato per i/le Consulenti finanziari/Agenti.

Attua iniziative di comunicazione interna e/o di formazione rivolte agli Esponenti Aziendali, ai diversi Responsabili del canale di segnalazione previsti dal Regolamento, ai loro sostituti/addetti a supporto, e a tutto il Personale relative ai contenuti della normativa di riferimento e al funzionamento del Sistema di Whistleblowing adottato dalla Banca.

Inoltre, provvede all'attivazione dei soggetti designati quali Sostituti dei Responsabili dei Sistemi Interni di Segnalazione, preventivamente individuati dai rispettivi Responsabili e formalmente nominati dalla Banca, nei casi di impedimento non programmato di durata superiore a sette giorni. A tal fine, sulla base delle designazioni formalmente ricevute, l'U.O. HR informa tempestivamente il Sostituto affinché assuma le funzioni attribuite al Responsabile per la durata dell'impedimento.

4.8 DIVERSITY&INCLUSION MANAGER - RESPONSABILE DEL SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE

Il D&I Manager, in qualità di Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere (RSGPG), si occupa di gestire le segnalazioni relative a comportamenti discriminatori così come identificati al par. 2 "Definizioni".

Il Responsabile del Sistema di Gestione Parità di Genere:

- assicura il corretto svolgimento del processo di gestione delle Segnalazioni di competenza e il rispetto dei principi e delle linee guida previste dal presente Regolamento;
- raccoglie le Segnalazioni di discriminazione e svolge, nel rispetto dei principi di tutela e riservatezza, tutte le attività di indagine che consistono nell'accertamento dei fatti tramite una ricognizione degli eventi segnalati e l'acquisizione di eventuali ulteriori informazioni utili per un compiuto riscontro dei fatti;
- garantisce che le persone che segnalano abusi o discriminazioni siano protette da possibili ritorsioni e che il processo di segnalazione avvenga in un ambiente sicuro;

- redige annualmente un resoconto delle segnalazioni, reclami e suggerimenti pervenuti incluso all'interno del documento "*Revisione Periodica*" che sottopone per informativa al Comitato Sostenibilità, Parità di genere e DE&I.

Per le segnalazioni inerenti ai comportamenti discriminatori che coinvolgono il Responsabile del Sistema di Gestione Parità di Genere, o il Responsabile della U.O. HR o il Responsabile dell'Area Organization, ICT & HR, o messi in atto direttamente dalla U.O. HR (*es. discriminazioni in fase di selezione e assunzione, disparità retributive*), il Responsabile della Funzione Internal Audit costituisce il Responsabile del canale alternativo cui la piattaforma indirizza, per la gestione, le segnalazioni.

Al fine di garantire la continuità del canale di segnalazione, in caso di impedimento prolungato superiore a sette giorni del Responsabile del Sistema di Gestione Parità di Genere, le funzioni attribuite allo stesso saranno esercitate da un soggetto appositamente da lui identificato e formalmente nominato dalla Banca tramite la U.O. HR, chiamato ad operare in qualità di Sostituto del Responsabile stesso. L'identificazione del Sostituto avviene mediante apposita comunicazione effettuata dal Responsabile alla U.O. HR.

In caso di impedimento programmato (ad esempio ferie o altre assenze preventivamente note), il Responsabile del Sistema di Gestione Parità di Genere provvede a informare il Sostituto mediante comunicazione interna, trasmessa per conoscenza anche alla U.O. HR.

In caso di impedimento non programmato (ad esempio malattia o altri eventi improvvisi), sarà invece la U.O. HR, sulla base della designazione ricevuta, a informare tempestivamente il Sostituto affinché assuma le funzioni attribuite al Responsabile per la durata dell'impedimento.

4.9 U.O. AFFARI SOCIETARI

L'U.O. Affari Societari assicura, per quanto di competenza, la consegna del presente regolamento all'atto della nomina degli Esponenti Aziendali.

5. PERIMETRO DI APPLICAZIONE

Sono soggetti alla possibilità di segnalazione mediante **canale interno**:

1. violazioni delle norme, interne ed esterne, disciplinanti l'attività bancaria, finanziaria o di distribuzione assicurativa, incluse le relative attività connesse e strumentali nonché le violazioni in materia antiriciclaggio previste dalle normative indicate nella Parte 2 dell'Allegato 1 al Decreto WB, nonché illeciti in materia di abusi di mercato;
2. i reati presupposto di cui al D.Lgs. n. 231/2001 e le violazioni dei modelli di organizzazione e gestione previsti nel citato D.Lgs. n. 231/2001, laddove non riconducibili alle violazioni della normativa europea come sotto definite;
3. illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE indicata nella Parte 1 dell'Allegato 1 al Decreto WB e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione (anche se queste ultime non sono espressamente elencate nel citato allegato). Si precisa che le disposizioni normative contenute nel citato Allegato 1 sono da intendersi come un riferimento dinamico in quanto vanno naturalmente adeguate al variare della normativa stessa;
4. atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea (art. 325 del TFUE lotta contro la frode e le attività illegali che ledono gli interessi finanziari dell'UE) come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE. Si pensi, ad esempio, alle frodi, alla corruzione e a qualsiasi altra attività illegale connessa alle spese dell'Unione;

5. atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali (art. 26, paragrafo 2, del TFUE). Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e 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;
6. atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea nei settori indicati ai punti precedenti. In tale ambito vanno ricondotte, ad esempio, le pratiche abusive quali definite dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea;
7. comportamenti discriminatori, minacciosi o violenti avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante ed offensivo contrari ai principi di inclusività, parità di genere, pari opportunità e integrazione.

Sono soggetti alla possibilità di segnalazione mediante **canale esterno** gestito dall'ANAC le violazioni riconducibili esclusivamente ai numeri 3, 4, 5 e 6 di cui sopra alle condizioni previste al par. 6.2. Per le medesime fattispecie è possibile procedere con la c.d. **divulgazione pubblica** alle condizioni previste al par. 6.3.

Le informazioni sulle violazioni possono riguardare anche le violazioni non ancora commesse che il Segnalante, ragionevolmente, ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti. Tali elementi possono essere anche irregolarità e anomalie (indici sintomatici) che il Segnalante ritiene possano dar luogo ad una delle violazioni di cui sopra.

Possono essere oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia anche quegli elementi che riguardano condotte volte ad occultare le violazioni. Si pensi, ad esempio, all'occultamento o alla distruzione di prove circa la commissione della violazione.

Non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sola base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

In linea con le casistiche sopra richiamate, le violazioni sono riconducibili, a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, alle seguenti tipologie:

- furto, frode e appropriazione indebita;
- violazioni in materia di governo societario e politiche di remunerazione;
- violazioni in materia di trasparenza bancaria e finanziaria;
- illecito utilizzo di deleghe e poteri;
- elusione di regole e controlli contabili;
- rilascio consapevole di dati ed informazioni aziendali falsi o non corretti;
- attuazione di pratiche commerciali scorrette o ingannevoli;
- effettuazione di operazioni o altri comportamenti in violazione delle disposizioni in tema di *market abuse;*
- effettuazione di operazioni o altri comportamenti in violazione delle disposizioni sui conflitti di interesse;
- effettuazione di operazioni o altri comportamenti in violazione delle norme in materia di servizi di investimento;
- utilizzo improprio/irregolare di risorse aziendali a propria disposizione;
- appropriazione di utilità/disponibilità della Banca e/o della clientela;
- trattamento non autorizzato/indebito di dati personali;

- comportamento discriminatorio, minaccioso o violento di cui al par. 2 "Definizioni";
- violazioni, potenziali o effettive, delle disposizioni dettate in funzione di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, o elusione degli obblighi normativi con riferimento a violazione di embarghi.

Tenuto conto della disposizione normativa di cui all'articolo 48, comma 2, lettera c) del Decreto legislativo n. 231/2007, relativamente alle segnalazioni che hanno ad oggetto la normativa antiriciclaggio (cfr. casistica n.1 di cui al par. 5) il canale di segnalazione garantisce l'anonimato. La Persona **Segnalante ha comunque la possibilità, a propria insindacabile discrezione, di manifestare la propria identità.**

Si evidenzia che le segnalazioni in materia di antiriciclaggio – per le quali la procedura assicura il rispetto dell'anonimato - **non sostituiscono in alcun modo l'iter di segnalazione delle operazioni sospette e non manlevano i soggetti interessati dalle possibili conseguenze dell'omessa segnalazione** tramite il canale dedicato alla segnalazione delle operazioni sospette.

La Banca – ferme restando le previsioni descritte in caso di segnalazioni in materia antiriciclaggio e parità di genere – non prende in considerazione le segnalazioni dalle quali non sia possibile ricavare l'identità della Persona Segnalante (segnalazioni anonime).

5.1 Persone Segnalanti

Le Segnalazioni posso essere effettuate da tutto il personale della Banca, intendendo con tale termine "i/le dipendenti e coloro che comunque operano sulla base di rapporti che ne determinano l'inserimento nell'organizzazione aziendale, anche in forma diversa dal rapporto di lavoro subordinato" Rientrano, pertanto, nel perimetro della norma tutte le forme contrattuali previste dalla nuova disciplina organica dei contratti di lavoro e i collaboratori e collaboratrici esterni che hanno in essere con la Banca un contratto nominativo e risultano inseriti in maniera stabile nell'organizzazione aziendale.

Possono, inoltre, procedere all'invio della Segnalazione:

- i/le liberi/e professionisti/e e i/le consulenti che prestano la propria attività presso la Banca;
- volontari/e e i/le tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso la Banca;
- gli/le azionisti/e della Banca;
- le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, presso la Banca, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto.

Inoltre, limitatamente alle segnalazioni relative ai comportamenti discriminatori (di cui al par. 2 "Definizioni"), sono legittimati all'invio della Segnalazione anche:

- i fornitori di beni e servizi;
- i candidati nell'ambito di procedure di selezione del personale;
- i clienti o i potenziali clienti (c.d. "prospect");
- qualsiasi altro soggetto che, nell'esercizio delle funzioni di un dipendente o di un funzionario della Banca, entri in relazione con quest'ultimo.

Sotto il profilo temporale le Segnalazioni possono essere effettuate da Segnalanti anche:

- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- il periodo di prova;

- successivamente allo scioglimento del rapporto di lavoro, se le Informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto di lavoro.

6. IL SISTEMA PER LE SEGNALAZIONI

Di seguito sono descritti i canali di segnalazione interna istituiti da Cherry Bank S.p.A., in linea con quanto previsto dalle nuove disposizioni normative in materia di tutela dei Segnalanti, dei quali, questi ultimi possono avvalersi per l'invio della Segnalazione. Tali canali devono considerarsi alternativi, autonomi e indipendenti tra loro. Sono altresì descritte le ulteriori modalità di segnalazione previste dal Decreto Legislativo Whistleblowing a disposizione dei Segnalanti – ossia il canale di segnalazione esterna predisposto da ANAC e la divulgazione pubblica – e le rispettive condizioni di accesso.

6.1. Segnalazione delle violazioni tramite canali interni

Cherry Bank mette a disposizione della Persona Segnalante una piattaforma web (nel seguito anche "Piattaforma" o "Piattaforma WB") che permette ai/alle Segnalanti di inviare Segnalazioni:

- al Responsabile dei Sistemi interni di Segnalazione;
- al Responsabile del Sistema interno di Segnalazione in ambito AML;
- al Responsabile del Sistema di Gestione per la Parità di Genere;
- ai Canali alternativi (nei casi previsti dal presente regolamento);

garantendo una comunicazione rapida, efficace e riservata.

L'accesso alla Piattaforma può essere effettuato da apposita pagina del sito internet aziendale.

Tale Piattaforma permette alla Persona Segnalante di scegliere se inviare una Segnalazione in forma scritta o in forma orale, mediante un sistema di messaggistica registrata, che consente anche la non identificazione della Persona Segnalante. Nel caso la Persona Segnalante optasse per la Segnalazione in forma orale, dovrà prestare il proprio consenso alla registrazione.

La Segnalazione deve fornire tutti gli elementi utili e opportuni per consentire un'appropriata attività di riscontro della sua fondatezza. Tali segnalazioni vengono raccolte attraverso un'apposita procedura informatica che attua specifiche prescrizioni a tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante.

La Banca consente inoltre al Segnalante la facoltà, in sede di trasmissione della Segnalazione tramite Piattaforma, di richiedere un incontro diretto, da svolgersi in accordo con il Responsabile del Sistema di Segnalazione di riferimento, alternativamente presso un luogo esterno nel Comune in cui ha sede legale la Banca o presso la sede legale della stessa, senza pregiudicarne il diritto alla riservatezza della persona segnalante e del contenuto della segnalazione. Tale incontro si svolgerà entro un termine ragionevole, di norma entro 7 giorni dalla comunicazione di presa in carico della segnalazione. È necessario che la segnalazione sia il più possibile circostanziata al fine di consentire la delibazione dei fatti da parte dei soggetti competenti a ricevere e gestire le segnalazioni. In particolare, è necessario che risultino chiare:

- le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione;
- la descrizione del fatto;
- le generalità o altri elementi che consentano di identificare la persona cui attribuire i fatti segnalati.

È utile anche allegare documenti che possano fornire elementi di fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione, nonché l'indicazione di altri soggetti potenzialmente a conoscenza dei fatti.

Dal punto di vista:

- dell'inserimento della segnalazione, il Segnalante ha a disposizione tre canali:
  - uno anonimo riservato alle violazioni in ambito AML;
  - uno riservato alle segnalazioni di comportamenti discriminatori (il quale garantisce anche, a scelta del segnalante, l'anonimato dello stesso);
  - uno utilizzabile per la segnalazione di tutte le altre fattispecie rilevanti (cfr. par. 5).
- della gestione della segnalazione, al fine di evitare conflitti di interesse, le stesse possono seguire due canali. Vengono messi a disposizione del Segnalante due diversi canali per le segnalazioni di violazioni:
  - **Canale ordinario** dove il Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione (Responsabile della Funzione Internal Audit), l'RSGPG o il Responsabile del Sistema Interno di Segnalazione in ambito AML incaricato a ricevere e gestire la segnalazione e i soggetti a cui – per materia - la segnalazione viene trasmessa sono allocati nella Struttura incaricata della gestione della segnalazione. Al fine di garantire la continuità dei canali ordinari di segnalazione, ciascun Responsabile di concerto con la U.O. HR, ha individuato un sostituto, adeguatamente formato e chiamato ad operare per assicurarne il corretto funzionamento in caso di impedimento prolungato superiore a sette giorni del titolare stesso.
  - **Canali alternativi**, che saranno attivati solo nel caso in cui il presunto responsabile della violazione sia il Responsabile del Sistema stesso o negli altri casi previsti dal presente regolamento. Al fine di garantire la continuità dei canali alternativi di segnalazione, ciascun Responsabile di concerto con la U.O. HR, ha individuato un sostituto, adeguatamente formato e chiamato ad operare per assicurarne il corretto funzionamento in caso di impedimento prolungato superiore a sette giorni del titolare stesso.

Il Responsabile dei Sistemi interni di Segnalazione, in via straordinaria, ovvero quando l'oggetto della Segnalazione riveste carattere di particolare gravità (es. la segnalazione è riferita ad un processo sensibile, ci possono essere rischi, anche reputazionali, per la Banca, la Persona Segnalata per aver commesso un presunto comportamento Illegittimo appartiene all'Alta Direzione, ecc.), anche senza attendere l'esito delle indagini, riferisce direttamente e senza indugio l'informazione ricevuta, a seconda della natura della violazione o della persona coinvolta, agli Organi Aziendali competenti. Le informazioni oggetto di segnalazione sono portate a conoscenza degli Organi aziendali senza divulgare il nominativo del segnalante, se questi non ne autorizza la divulgazione. Il processo di segnalazione si compone delle seguenti fasi.

6.1.1. Inserimento e invio della Segnalazione

Il/la Segnalante avvia il processo attraverso la procedura informatica adottata da Cherry Bank, che prevede l'attivazione di diversi canali, individuati automaticamente sulla base della Persona Segnalata.

L'accesso alla suddetta piattaforma deve essere effettuato da dispositivi <u>personali</u> e non tramite la rete aziendale al fine di prevenire all'origine qualsiasi forma di tracciabilità.

La Persona Segnalante, dopo aver scelto l'oggetto della segnalazione deve:

- descrivere nel dettaglio gli atti o i fatti illeciti che ritiene opportuno segnalare dei quali è venuto a conoscenza nell'ambito delle proprie mansioni specificando le circostanze di tempo e di luogo in cui si è verificato il fatto oggetto della segnalazione e, quindi, una descrizione dei fatti oggetto della segnalazione, che contenga i dettagli relativi alle notizie circostanziali e, ove presenti, anche le modalità attraverso cui il segnalante è venuto a conoscenza dei fatti;

- fornire gli elementi che consentano l'identificazione di chi ha commesso quanto dichiarato, specificando le generalità o altri elementi che ne consentano l'identificazione;
- indicare, ove possibile, eventuali soggetti che possano riferire sui fatti segnalati, fornire ogni altra informazione o prova che possa costituire un utile riscontro rispetto a quanto segnalato, avendo inoltre a sua disposizione la possibilità di allegare eventuale documentazione a riprova di quanto affermato;
- dichiarare se ha un interesse privato collegato alla segnalazione;
- specificare, ove previsto dalla normativa, se autorizza o meno la divulgazione della sua identità agli Organi aziendali;
- indicare se la segnalazione è stata, o sarà trasmessa anche a uno o più soggetti esterni così come previsto dai parr. 6.2. e ss. In tal caso, il Segnalante dovrà fornire ulteriori chiarimenti sulle circostanze che hanno o che porteranno alla trasmissione esterna, al fine di consentire al Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione di valutare se si configuri una divulgazione pubblica ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. n. 24/2023. A seguito delle verifiche svolte dal Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione, qualora non ricorra alcuna condizione prevista dal succitato articolo, la segnalazione sarà considerata come "segnalazione ordinaria" a cui non troverà applicazione l'istituto del whistleblowing, con contestuale comunicazione al Segnalante.

In qualsiasi momento la Persona Segnalante può consultare nella procedura informatica lo stato di avanzamento della pratica.

Si precisa che le segnalazioni che non risultino strutturate conformemente a quanto sopra disposto e siano quindi prive delle informazioni minime sopra definite non verranno gestite, e saranno archiviate, formalizzandone la motivazione del rigetto.

6.1.2. Ricezione, esame, valutazione e riscontro

In questa fase vengono svolte tutte le attività di indagine che consistono nell'accertamento dei fatti tramite una ricognizione degli eventi segnalati e l'acquisizione di ulteriori informazioni utili per un compiuto riscontro dei fatti, sia la valutazione di merito della Segnalazione al fine di stabilire se siano stati accertati i requisiti di fondatezza e nel rispetto del principio di riservatezza dell'identità del Segnalante.

In prima istanza chi gestisce le Segnalazioni rilascia alla Persona Segnalante un avviso di ricevimento e di presa in carico – fatte salve le ipotesi di archiviazione diretta di cui ai punti successivi - della Segnalazione **entro 7 (sette) giorni** dalla data di ricezione della stessa. Tale riscontro non implica alcuna valutazione dei contenuti oggetto della Segnalazione ma è volto unicamente ad informare il Segnalante dell'avvenuta ricezione della stessa. L'avviso sarà inoltrato attraverso la Piattaforma WB (in questo caso il Segnalante dovrà accedere sulla stessa per verificare la presenza di notifiche).

La Figura deputata alla gestione della Segnalazione, per quanto di competenza:

- verifica la presenza dei presupposti soggettivi e oggettivi obbligatori previsti per l'inoltro della segnalazione;
- stabilisce a quale ambito normativo si riferisce la Segnalazione ed effettua una valutazione preliminare di fondatezza della stessa;
- nel caso in cui la Segnalazione non rientri nel perimetro oggettivo e soggettivo di riferimento del presente documento, senza effettuare verifiche e valutazioni di merito preliminari, fornisce un'informativa al Segnalante sulla non pertinenza della Segnalazione. In tale circostanza, il Responsabile del sistema interno di segnalazione può considerare la Segnalazione come "segnalazione ordinaria", così come definito al par. 2 di cui al presente Regolamento, e trasmetterla al competente Ufficio o soggetto interno per la gestione, dandone contestualmente comunicazione alla

persona segnalante. In tale circostanza, la Banca, mantiene riservata l'identità del Segnalante. Nel caso in cui, sulla base delle analisi preliminari effettuate, la Segnalazione risulti infondata, il Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione, l'RSGPG (per i temi relativi alla Parità di genere) o il Responsabile del sistema Interno di segnalazione in ambito AML archivia la stessa formalizzandone la motivazione;

- se la Segnalazione rientra nel perimetro di applicazione del presente Regolamento e ha un impatto anche sugli illeciti previsti dal D. Lgs 231/2001, o sull'applicazione del MOG 231 o del Codice Etico della Banca, il Responsabile che gestisce la segnalazione informa tempestivamente l'ODV 231/01 per le valutazioni di competenza;
- svolge, nel rispetto dei principi di tutela e riservatezza, tutte le attività di indagine che consistono nell'accertamento dei fatti tramite una ricognizione degli eventi segnalati e l'acquisizione di eventuali ulteriori informazioni utili per un compiuto riscontro dei fatti. In relazione alla specificità della segnalazione pervenute, il relativo Responsabile si può avvalere delle strutture interne della Banca individuate dallo stesso, le quali si attivano prontamente nelle attività di supporto, nel rispetto dei principi di tutela e riservatezza. Nel caso in cui si renda necessario, il Responsabile della Segnalazione Interna può trasmettere l'intera documentazione relativa alla segnalazione alle Autorità giudiziarie competenti (es. Polizia Giudiziaria, Magistratura Ordinaria, Corte dei Conti e ogni altra Autorità Amministrativa indipendente come l'Autorità garante della concorrenza e del mercato, Commissione nazionale per le società e la borsa, Banca d'Italia etc), nel rispetto della tutela della riservatezza dell'identità del Segnalante, avendo cura di evidenziare che si tratta di una segnalazione effettuata ai sensi della normativa whistleblowing. Qualora le Autorità richiedano l'identità del Segnalante, il Responsabile della Segnalazione Interna fornisce tale informazione previa notifica alla persona interessata per il tramite della piattaforma informatica. Il trattamento degli elementi da cui possa desumersi l'identità del segnalante va quindi improntato alla massima cautela, a cominciare dall'oscuramento dei dati personali, specie quelli relativi al segnalante ma anche degli altri soggetti la cui identità deve rimanere riservata (il facilitatore, il segnalato, le altre persone menzionate nella segnalazione), qualora, per ragioni istruttorie, anche altri soggetti debbano essere messi a conoscenza del contenuto della segnalazione e/o della documentazione ad essa allegata. Le eventuali strutture di volta in volta coinvolte al termine dell'analisi forniscono un riscontro completo ed adeguato al Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione in ordine agli elementi di cui sopra. Per lo svolgimento dell'istruttoria, la persona cui è affidata la gestione può avviare un dialogo con il/la Segnalante, chiedendo allo stesso chiarimenti, documenti e informazioni ulteriori, sempre tramite il canale dedicato nella piattaforma. Nel caso in cui le richieste di integrazione o chiarimento rimangano inevase entro il termine indicato puntualmente dal Responsabile della Segnalazione interna, la Segnalazione potrà essere archiviata con motivazione, garantendo comunque la riservatezza dell'identità del Segnalante;
- se dalla Segnalazione dovessero emergere anche carenze dell'impianto operativo, regolamentare e procedurale, compresi i sistemi informativi, il relativo Responsabile provvede ad informare le competenti Aree aziendali, senza rivelare l'identità dei soggetti coinvolti;
- provvede all'inoltro della pratica e dei relativi esiti dell'indagine alle Aree aziendali competenti, affinché possa essere attivata la fase di individuazione delle misure di intervento da adottare.

Non spetta alla persona preposta alla gestione della segnalazione accertare le responsabilità individuali qualunque natura esse abbiano, né svolgere controlli di legittimità o di merito su atti e provvedimenti adottati.

È previsto che il responsabile della segnalazione fornisca un riscontro alla Persona Segnalante **entro 3 (tre) mesi** decorrenti dall'avviso di ricevimento della Segnalazione o, in mancanza, dalla data di scadenza del termine di 7 (sette) giorni per tale avviso. Si precisa che tale

riscontro non implica necessariamente la conclusione delle attività di accertamento, che, a seconda dei casi, potrebbero necessitare di un tempo maggiore.

Pertanto, a valle della scadenza dei 3 (tre) mesi, il Responsabile comunicherà alla Persona Segnalante:

- l'avvenuta archiviazione della Segnalazione, motivandone le ragioni;
- l'esito della valutazione del *fumus* di fondatezza, nonché l'eventuale trasmissione agli organi interni preposti o agli enti/istituzioni esterne competenti;
- l'attività svolta fino a questo momento e/o l'attività che intende svolgere.

In ogni caso, qualora al termine dei tre mesi le attività di accertamento non si siano ancora concluse e il riscontro al Segnalante dovesse contenere informazioni circa le attività svolte fino a quel momento, sarà cura del Responsabile della segnalazione inoltrare, al momento della chiusura delle indagini, un successivo riscontro al Segnalante contente le informazioni circa l'esito degli accertamenti.

La Persona Segnalante, in ogni caso, potrà, in qualsiasi momento, chiedere un aggiornamento in merito alle attività di indagine avviate dal Responsabile a seguito della sua Segnalazione, fornendo se del caso, ulteriori informazioni afferenti ai fatti di cui alla Segnalazione medesima.

Al fine di garantire la ricostruzione delle diverse fasi del processo, il Responsabile è tenuto a documentare, mediante la conservazione di documenti informatici e/o cartacei, le Segnalazioni ricevute, al fine di garantire la completa tracciabilità degli interventi intrapresi per l'adempimento delle sue funzioni istituzionali. I documenti in formato elettronico sono conservati sull'apposita Piattaforma, i documenti cartacei sono archiviati presso un luogo identificato il cui accesso è consentito al responsabile ovvero ai soggetti espressamente da questo autorizzati.

In ogni caso, qualora il relativo Responsabile o la struttura incaricata per la gestione del canale alternativo (Responsabile della Funzione Compliance, Responsabile della Funzione Internal Audit, Presidente del Consiglio di Amministrazione o al Presidente del Collegio Sindacale) debba ricorrere ad altro personale ai fini della gestione delle pratiche di segnalazione, tale personale per tale attività dovrà essere espressamente autorizzato al trattamento dei dati personali e, di conseguenza, il suddetto personale dovrà attenersi al rispetto delle istruzioni impartite, nonché di quelle più specifiche, connesse ai particolari trattamenti, eventualmente di volta in volta fornite dal relativo Responsabile.

6.1.3. Definizione misure di intervento

I provvedimenti decisionali sono rimessi alle Aree o agli Organi aziendali competenti. In coerenza con la normativa di riferimento e con quanto previsto dal Regolamento Disciplinare nonché dal Modello 231, vengono coinvolti soggetti diversi rispetto a quelli incaricati a ricevere, esaminare e valutare la Segnalazione, come di seguito specificato:

- per il Personale della Banca le decisioni competono al Consiglio di Amministrazione o altra persona delegata;
- per l'Amministratore Delegato, i componenti del Consiglio di Amministrazione, ivi incluso il presidente del CdA, nonché per i componenti dell'OdV 231 le decisioni competono al Consiglio di Amministrazione (esclusi i soggetti coinvolti nella Segnalazione);
- per il Presidente e/o i componenti del Collegio Sindacale le decisioni spettano ai membri del Collegio Sindacale non coinvolti nella Segnalazione.

In funzione della violazione riscontrata e dei soggetti coinvolti, vengono definiti, anche avvalendosi del supporto delle strutture competenti, i provvedimenti necessari da adottare

dandone tempestiva informativa al relativo Responsabile, nel rispetto delle tutele previste nel presente Regolamento.

Il presunto responsabile della violazione è tutelato da possibili ripercussioni negative derivanti dalla segnalazione nel caso in cui dal procedimento di segnalazione non emergano elementi che giustifichino l'adozione di provvedimenti nei suoi confronti.

Qualora dalle verifiche delle Segnalazioni, condotte secondo quanto previsto nel presente documento, si riscontri un comportamento illecito, la Banca agirà con immediatezza attraverso misure e provvedimenti sanzionatori, secondo quanto previsto dalla vigente normativa; tali misure sono applicati anche nei confronti di chi viola le misure a tutela del Segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave Segnalazioni che si rivelano infondate.

Le misure di intervento possono prevedere, inoltre, azioni volte al rafforzamento del sistema dei controlli interni e della gestione dei rischi qualora dalle indagini siano emerse aree di debolezza.

6.1.4. Archiviazione

Al fine di consentire la ricostruzione delle diverse fasi del processo assicurandone la tracciabilità, tutta la documentazione raccolta viene archiviata, a cura del competente Responsabile, in un apposito repository della soluzione informatica adottata, garantendo la riservatezza della documentazione acquisita attraverso un sistema di protezione e criptatura dei dati e deve essere accessibile solo ai Dipendenti autorizzati in virtù del proprio ruolo.

6.1.5. Registro

Il Responsabile competente redige e aggiorna, per mezzo della soluzione informatica adottata dalla Banca, un registro delle eventuali Segnalazioni ricevute, annotandone gli elementi principali delle stesse.

6.1.6. Relazioni Annuali

Annualmente il Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione redige una relazione sul corretto funzionamento della procedura dei Sistemi interni di Segnalazione contenente le informazioni aggregate sulle risultanze dell'attività svolta a seguito delle Segnalazioni ricevute, con evidenza della numerosità delle indagini svolte e delle tipologie dei provvedimenti adottati.

La relazione viene approvata dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale della Banca e messa a disposizione dell'Organismo di Vigilanza 231/01 nonché del Personale.

Infine, con riguardo al Sistema di Gestione per la Parità di Genere, il relativo Responsabile redige un resoconto annuale delle segnalazioni, reclami e suggerimenti pervenuti, in forma anonima, riportato all'interno del documento "*Revisione Periodica*", che sottopone per informativa al Comitato Sostenibilità, Parità di genere e DE&I.

6.2. Canale di segnalazione esterno - ANAC

Il Decreto prevede che l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) debba attivare un canale di Segnalazione esterna che garantisca, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della Persona Segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La stessa riservatezza viene garantita anche quando la segnalazione viene effettuata attraverso canali diversi da quelli indicati o perviene a personale diverso da quello addetto al trattamento delle segnalazioni, al quale viene in ogni caso trasmessa senza ritardo.

Le Segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della Persona Segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole.

La Segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla Persona Segnalante. È bene precisare che la Persona Segnalante può effettuare una Segnalazione esterna all'ANAC solo se al momento della segnalazione ricorre una delle seguenti condizioni:

- non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di Segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dall'articolo 4 del Decreto Whistleblowing;
- la Persona Segnalante ha già effettuato una Segnalazione interna a cui non è stato dato seguito;
- la Persona Segnalante incorre in un caso di "doppio" impedimento del canale principale e alternativo, ivi incluso il caso di impedimento prolungato del Responsabile della Segnalazione Interna e la segnalazione debba pertanto essere gestita tramite il canale alternativo, il quale versi a sua volta in una situazione, anche solo potenziale, di conflitto di interessi;
- la Persona Segnalante ha fondati motivi per ritenere che, se effettuasse una Segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito o che potrebbe essere oggetto di ritorsione;
- la Persona Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le attività condotte dall'ANAC in sede di ricevimento di una Segnalazione esterna sono dettagliatamente descritte agli artt. da 7 a 11 del Decreto WB a cui è fatto rinvio.

Le procedure per la segnalazione sono definite dall'ANAC e pubblicate sul proprio sito internet.

L'accesso al suddetto canale deve essere effettuato da dispositivi personali e non tramite la rete aziendale al fine di prevenire all'origine qualsiasi forma di tracciabilità.

6.3 Divulgazione pubblica

La Persona Segnalante che effettua una divulgazione pubblica - relativa a informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato commesse nell'ambito dell'organizzazione dell'ente con cui il segnalante o denunciante intrattiene uno di rapporti giuridici qualificati considerati dal legislatore - beneficia della protezione prevista dal Decreto WB se, al momento della divulgazione pubblica, ricorre una delle seguenti condizioni:

- la Persona Segnalante ha previamente effettuato una segnalazione interna ed esterna ovvero ha effettuato direttamente una segnalazione esterna e non è stato dato riscontro nei termini previsti in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alle Segnalazioni;
- la Persona Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- la Persona Segnalante ha fondato motivo di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni o possa non avere efficace seguito in ragione

delle specifiche circostanze del caso concreto, come quelle in cui possano essere occultate o distrutte prove oppure in cui vi sia fondato timore che chi ha ricevuto la segnalazione possa essere colluso con l'autore della violazione o coinvolto nella violazione stessa.

Nella divulgazione pubblica, ove la Persona riveli volontariamente la propria identità, non viene in rilievo la tutela della riservatezza, ferme restando tutte le altre forme di protezione previste dal Decreto WB per il Segnalante.

6.4 Denuncia all'Autorità Giudiziaria.

Il Decreto WB riconosce alla Persona Segnalante la possibilità di rivolgersi alle Autorità giudiziarie, per inoltrare una denuncia di condotte illecita di cui sia venuto a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

In linea con le indicazioni da ANAC nelle Linee Guida emanate con la Delibera 311 del 12 luglio 2023 così come aggiornate dalla Delibera n. 478 del 26 novembre 2025, si precisa che qualora il whistleblower rivesta la qualifica di pubblico ufficiale o di incaricato di pubblico servizio, anche laddove lo stesso abbia effettuato una segnalazione attraverso i canali interni o esterni previsti dal decreto, ciò non lo esonera dall'obbligo - in virtù di quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 331 c.p.p. e degli artt. 361 e 362 c.p. - di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.

Le stesse regole sulla tutela della riservatezza e del contenuto delle segnalazioni vanno rispettate dagli uffici delle Autorità giudiziarie a cui è sporta le denuncia.

7. TUTELA E GARANZIA DEI SOGGETTI COINVOLTI

Il sistema di protezione comprende:

- **la tutela della riservatezza** del segnalante del facilitatore, della persona coinvolta e delle persone menzionate nella segnalazione;
- **la tutela da eventuali ritorsioni** adottate dalla Banca in ragione della segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia effettuata e le condizioni per la sua applicazione;
- **le limitazioni della responsabilità** rispetto alla rivelazione e alla diffusione di alcune categorie di informazioni che operano al ricorrere di determinate condizioni.

In ottemperanza alla normativa di riferimento, e al fine di favorire la diffusione di una cultura della legalità e di incoraggiare la segnalazione di violazioni di disposizioni normative, la Banca garantisce il rispetto della riservatezza del Segnalante, e dei soggetti comunque menzionati all'interno della Segnalazione nonché degli altri soggetti coinvolti. Garantisce inoltre la riservatezza e la confidenzialità delle informazioni contenute nelle Segnalazioni, ivi comprese quelle contenute nell'eventuale documentazione allegata, e/o ricevute da parte di tutti i soggetti coinvolti nel procedimento, nonché la conformità delle modalità e finalità di trattamento dei dati personali del Segnalante e degli altri soggetti coinvolti, alle prescrizioni contenute nel GDPR e nel Codice Privacy.

Le tutele applicabili ai soggetti legittimati ad effettuare la segnalazione si applicano anche:

- quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- durante il periodo di prova;
- successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

La Segnalazione è libera e spontanea, l'unico onere a carico del Segnalante riguarda l'obbligo di dichiarare se egli abbia un interesse privato collegato alla Segnalazione.

Tutti i soggetti coinvolti nella gestione della Segnalazione sono tenuti a garantire la confidenzialità delle informazioni e la riservatezza e la protezione dei dati personali del Segnalante e della Persona Segnalata, così come l'anonimato esclusivamente nei casi previsti dalla normativa.

L'identità del Segnalante e qualsiasi altra informazione da cui può evincersi, direttamente o indirettamente, tale identità **non possono** essere rivelate, senza il consenso espresso del Segnalante. Inoltre:

- nell'ambito del procedimento penale l'identità della Persona Segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale;
- nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei conti, l'identità della Persona Segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria;
- nell'ambito del procedimento disciplinare, qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della Persona Segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza del consenso espresso della Persona Segnalante alla rivelazione della propria identità.

Peraltro, la divulgazione non autorizzata dell'identità del Segnalante oppure di informazioni in base alle quali la stessa si possa dedurre, o qualsiasi azione finalizzata a svelare illegalmente l'identità del Segnalante, sono considerate una violazione del presente Regolamento e sono, come detto, fonte di responsabilità disciplinare, fatta salva ogni ulteriore forma di responsabilità prevista dalla legge.

Al Segnalante non vengono garantite le tutele previste nel presente Regolamento qualora la Segnalazione riporti informazioni false, rese con dolo o colpa grave. Tale comportamento potrà dare luogo anche ad un procedimento disciplinare o azioni legali nei suoi confronti.

Nel caso in cui il/la Segnalante sia corresponsabile delle violazioni, viene applicato un trattamento privilegiato per quest'ultimo rispetto agli altri corresponsabili, compatibilmente con la disciplina applicabile.

Alla Persona "Segnalata", non sarà riconosciuto il diritto di ottenere l'indicazione dell'origine dei dati personali che lo riguardano, come previsto dall'art 2-undecies, comma 1 lettera f) del D. Lgs. 196/2003 e s.m.i. il quale stabilisce specifiche limitazioni ai diritti dell'interessato che non possono essere esercitati con richiesta al titolare o al responsabile del trattamento ovvero con reclamo, nel caso in cui da tale esercizio posso scaturire un pregiudizio concreto ad altri interessi superiori normativamente tutelati.

Inoltre, nell'ambito del procedimento disciplinare eventualmente attivato dalla Società contro il Segnalato, l'identità del Segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla Segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora invece la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla Segnalazione e l'identità del Segnalante risulti indispensabile alla difesa del Segnalato o della persona comunque coinvolta nella Segnalazione, la stessa potrà essere utilizzata ai fini del procedimento disciplinare solo previo consenso espresso della Persona Segnalante alla rivelazione della propria identità. In tali casi, sarà dato preventivo avviso alla Persona Segnalante mediante comunicazione scritta delle ragioni che rendono necessaria la rivelazione dei dati riservati.

Qualora la Persona Segnalante neghi il proprio consenso, la Segnalazione non potrà essere utilizzata nel procedimento disciplinare che, quindi, non potrà essere avviato o proseguito in assenza di elementi ulteriori sui quali fondare la contestazione. Resta ferma in ogni caso, sussistendone i presupposti, la facoltà della Società di procedere con la denuncia all'Autorità giudiziaria.

Invece, nell'ambito di un eventuale procedimento penale l'identità del Segnalante è coperta da segreto nei limiti e nei modi previsti dall'articolo 329 c.p.p. e nell'ambito di un eventuale procedimento dinanzi la Corte dei Conti la stessa non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria.

Nei confronti del Segnalante poi non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria sulle condizioni di lavoro, diretta o indiretta, tentata o minacciata, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla Segnalazione. A titolo esemplificativo e non esaustivo per forme di ritorsione o misure discriminatorie si rimanda a quanto stabilito nel par. 2.

Infine, ai sensi della normativa vigente, al Segnalante è riconosciuta anche la tutela della limitazione della sua responsabilità penale, civile e amministrative rispetto alla diffusione di alcune categorie di informazioni. In particolare, il Segnalante non risponderà della violazione degli obblighi impostigli dal segreto d'ufficio, dal segreto professionale, dal segreto industriale, dal dovere di fedeltà e lealtà, dalla tutela del diritto d'autore e dalle disposizioni relative alla protezione dei dati personali qualora: (i) la rivelazione o la diffusione delle informazioni siano strettamente collegate alla segnalazione effettuata, (ii) siano necessarie a svelare la violazione e (iii) siano acquisite lecitamente.

Si precisa, tuttavia, che le predette tutele si applicano qualora il Segnalante, al momento della Segnalazione, avesse il fondato motivo di ritenere che le informazioni segnalate fossero vere e che rientrassero nell'ambito di applicazione ed effettuate secondo le modalità previste dal presente documento.

Fatte salve le specifiche limitazioni di responsabilità previste dal legislatore, la protezione prevista in caso di ritorsioni non trova applicazione in caso di accertamento con sentenza, anche non definitiva di primo grado nei confronti del segnalante, della responsabilità penale per i reati di calunnia o diffamazione o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia, ovvero della responsabilità civile, per aver riferito informazioni false riportate intenzionalmente con dolo o colpa. Nei casi di accertamento delle dette responsabilità, alla Persona Segnalante e denunciante è inoltre applicata una sanzione disciplinare.

Le misure di protezione relative all'obbligo di riservatezza e al divieto di ritorsioni, si applicano anche ai Soggetti tutelati sopra individuati e, nello specifico:

- ai facilitatori, ossia le persone fisiche che assistono il segnalante nel processo di segnalazione, e che operano all'interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata. A titolo esemplificativo, il facilitatore potrebbe essere il collega del segnalante che assiste quest'ultimo nel processo di segnalazione in via riservata, cioè senza divulgare le notizie apprese; il facilitatore potrebbe essere, altresì, un collega che riveste anche la qualifica di sindacalista se assiste il segnalante in suo nome e per suo conto, senza spende la sigla sindacale;
- alle persone del medesimo contesto lavorativo del Segnalante che operano o hanno operato in passato, nel medesimo ambiente lavorativo della Persona Segnalante (a titolo esemplificativo colleghi, ex colleghi, Collaboratori) e che sono legate ad esse da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- ai colleghi di lavoro del Segnalante che lavorano nel medesimo contesto lavorativo e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;
- enti di proprietà (in via esclusiva o in caso di possesso della maggioranza delle quote sociali) del Segnalante;
- enti presso il quale il Segnalante lavora o che operano nel medesimo contesto lavorativo del Segnalante.

Qualora il Segnalante o gli altri Soggetti tutelati ritenessero di aver subito una ritorsione derivante dalla propria Segnalazione rientrante nel perimetro di applicazione del Decreto WB (cfr. casistiche n. 2, 3, 4, 5 e 6 del par. 5) possono comunicare l'accaduto all'ANAC nelle forme tempo per tempo previste fornendo alla stessa elementi oggettivi dai quali sia possibile dedurre la consequenzialità tra segnalazione e lamentata ritorsione.

Le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal Decreto WB non sono valide, salvo che siano effettuate nelle sedi protette (giudiziarie, amministrative o sindacali) di cui all'art. 2113, co.4, del codice civile.

8. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Le informazioni ed ogni altro dato personale acquisiti in applicazione del presente documento sono trattati nel rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali, ivi inclusi il GDPR, il Codice Privacy e i Provvedimenti dell'Autorità Garante della Protezione dei dati personali. In particolare, la Banca, nella sua qualità di Titolare del Trattamento, garantisce il pieno rispetto delle previsioni dell'art. 5 del GDPR, la cui applicabilità è richiamata dall'art. 13, comma 1 del Decreto WB.

I dati personali e le informazioni contenute all'interno delle Segnalazioni saranno trattati per il tempo strettamente necessario a dare seguito alle Segnalazioni stesse e saranno utilizzati solo per le finalità per le quali sono raccolti, ossia la gestione della Segnalazione, l'accertamento dei fatti oggetto della stessa e l'adozione dei conseguenti provvedimenti. È escluso ogni altro diverso e ulteriore utilizzo.

Saranno trattati esclusivamente i dati necessari e pertinenti al raggiungimento delle finalità perseguite. I dati personali afferenti a Segnalazioni valutate inammissibili o improcedibili ovvero i dati personali che risultano essere, in modo palese e inconfondibile, irrilevanti alla trattazione della Segnalazione ovvero i dati personali raccolti accidentalmente, saranno cancellati immediatamente e senza indugio.

Al termine delle attività investigative, ovvero quando si siano concluse le eventuali attività processuali o disciplinari da queste eventualmente originate, i dati conferiti saranno trattati e conservati per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati e comunque non oltre 5 (cinque) anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione. In caso di azione giudiziaria o disciplinare nei confronti del Segnalato o del Segnalante che avesse reso dichiarazioni false o diffamatorie, i dati personali dovranno essere conservati fino a conclusione del procedimento ed allo spirare dei termini per proporre impugnazione.

La Banca mette a disposizione dei soggetti interessati, anche attraverso la pubblicazione sulla Piattaforma e sul proprio sito istituzionale nell'apposita sezione dedicata, i seguenti documenti:

- l'informativa privacy ex artt. 13 e 14 del GDPR;
- il presente Regolamento.

I soggetti deputati alla gestione delle segnalazioni sono soggetti appositamente designati e autorizzati al trattamento dei dati personali dei soggetti coinvolti nelle Segnalazioni ai sensi dell'art. 2-*quaterdecies* del Codice Privacy. Parimenti, saranno appositamente autorizzati tutti quei soggetti che, interni o esterni alla Società, in ragione della qualifica e della mansione ricoperta, possano venire a conoscenza della Segnalazione e dei relativi contenuti al fine di provvedere alla gestione e alla risoluzione della stessa.

Altresì, a tali soggetti saranno estesi gli obblighi di riservatezza e trattamento dei dati personali previsti anche dagli artt. 12 e 13 del Decreto WB e, in ogni caso, saranno oscurate le informazioni dalle quali sia possibile identificare, direttamente o indirettamente, la Persona Segnalante o ogni altra persona menzionata all'interno della Segnalazione, qualora le stesse non siano necessarie per lo svolgimento delle indagini in cui tali soggetti sono coinvolti.

In tale ambito la Banca, in qualità di titolare del trattamento, è tenuta (i) al rispetto dei principi generali di cui all'articolo 5 del GDPR, nonché i principi di "privacy by design" e "privacy by default" di cui all'articolo 25 GDPR; (ii) a fornire al Segnalante e alle persone coinvolte le informazioni prescritte dagli articoli 13 e 14 del GDPR e (iii) ad adottare misure appropriate a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

9. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Il Decreto WB, al fine di garantire una gestione consapevole, accurata e professionale delle Segnalazioni mira a sensibilizzare – anche attraverso un'attività di formazione e informazione – i soggetti interni ed esterni a vario titolo coinvolti circa le implicazioni etiche, legali e di riservatezza che scaturiscono dalle procedure di Segnalazione.

A tal fine, la Banca organizza periodicamente delle iniziative di comunicazione interna e di formazione agli Esponenti Aziendali ed al Personale sul funzionamento del Sistema di Whistleblowing adottato, indicando i presidi posti a garanzia della riservatezza dei dati personali (sia del Segnalante che del Segnalato che delle altre persone coinvolte nella

segnalazione), gli strumenti e le procedure da seguire per la gestione della segnalazione in tutte le sue fasi, dall'inserimento fino alla conclusione.

Il presente Documento è messo a disposizione del personale in apposita sezione della intranet, ed inoltre la Banca garantisce la pubblicazione della suddetta documentazione anche all'interno del proprio sito aziendale, assicurando la tempestiva comunicazione di eventuali aggiornamenti che si rendessero necessari al fine di recepire le novità introdotte dalla normativa tempo per tempo vigente. Al fine di promuovere e incentivare l'utilizzo dei canali di segnalazione previsti dal presente Regolamento si segnala che l'ANAC ha istituito un apposito registro[1] degli Enti del Terzo Settore ("ETS"), con i quali stipula specifiche convenzioni.

Tali enti forniscono, a titolo gratuito, alle persone segnalanti misure di sostegno consistenti in informazioni, assistenza e consulenza relativamente a:

- le modalità di effettuazione delle segnalazioni;
- le misure di protezione contro eventuali ritorsioni;
- i diritti della persona segnalante e di eventuali persone coinvolte;
- le modalità e le condizioni di accesso al patrocinio a spese dello Stato.

La Banca incoraggia le persone interessate a rivolgersi a tali ETS qualora necessitino di supporto per garantire una corretta gestione della segnalazione e la tutela dei propri diritti.

10. COINVOLGIMENTO DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Al fine di garantire la piena trasparenza e il coinvolgimento delle rappresentanze dei lavoratori, la Banca tramite la U.O. HR informa preventivamente le stesse in caso di modifiche o aggiornamenti sostanziali da apportare al presente Regolamento e/o al relativo canale di segnalazione.

A tal fine, le modifiche vengono distinte in due categorie:

a) modifiche **formali**, che non incidono sui contenuti sostanziali del Regolamento o del canale di segnalazione, ad esempio l'aggiornamento dei riferimenti normativi o regolamentari in materia, nonché rettifiche di errori materiali o refusi.

b) modifiche **sostanziali**, che comportano un impatto sui contenuti del Regolamento o del Modello Organizzativo e di gestione ex D.Lgs. 231/01 nonché del canale di segnalazione adottato dalla Banca e che possono comprendere, a titolo esemplificativo:

1. variazioni delle responsabilità o dei compiti delle figure preposte alla gestione delle segnalazioni;
2. variazioni di termini procedurali o modalità operative;
3. modifica dei canali di ricezione o dei criteri di trasmissione delle segnalazioni.

Sul punto, è fissato un termine utile di 30 giorni per la ricezione di eventuali osservazioni da parte delle organizzazioni sindacali; solo al termine di tale periodo e valutati eventuali

[1] Il Registro è disponibile sul sito di ANAC al seguente link: https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing

commenti, le modifiche possono essere approvate in via definitiva dal Consiglio di Amministrazione.

11. FLUSSI INFORMATIVI AGLI ORGANI AZIENDALI

Si riepilogano di seguito i flussi informativi previsti dal presente Regolamento.

OWNER	DESCRIZIONE FLUSSO	FREQUENZA	DESTINATARI
Responsabile dei sistemi interni di segnalazione	Relazione annuale sul corretto funzionamento dei Sistemi interni di segnalazione	Annuale	Consiglio di Amministrazione Collegio Sindacale Organismo di Vigilanza
Responsabile dei sistemi interni di segnalazione	Segnalazioni WB per illeciti previsti dal D.Lgs. 231/2001	Ad evento	Organismo di Vigilanza
Responsabile dei sistemi interni di segnalazione	Segnalazioni Whistleblowing	Ad evento	Consiglio di Amministrazione Collegio Sindacale Organismo di Vigilanza
Responsabile dei sistemi interni di segnalazione	Informativa su segnalazioni WB rilevanti	Ad evento	Consiglio di Amministrazione

www.cherrybank.it