



Banca
Popolare
Pugliese

**DICHIARAZIONE CONSOLIDATA
DI CARATTERE
NON FINANZIARIO 2022**

ai sensi del D.Lgs. 254/2016

**GRUPPO BANCARIO
BANCA POPOLARE PUGLIESE**



Banca
Popolare
Pugliese

Società Cooperativa per Azioni

Sede Legale: 73052 Parabita (Le) • Via Prov.le per Matino, 5

Sede Amm. e Direzione Generale: 73046 Matino (Le) • Via Luzzatti, 8

P. IVA, C.F. e Iscrizione Registro Imprese Lecce: 02848590754 • R.E.A. n. 176926

Iscritta all'Albo delle Società Cooperative al n. A166106

Capogruppo del Gruppo Bancario Banca Popolare Pugliese

Iscritto all'Albo dei Gruppi Bancari n. 5262.1

Aderente al Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi

Associazioni cui la Banca aderisce:

ABI, Associazione Nazionale tra le Banche Popolari



Banca
Popolare
Pugliese

**DICHIARAZIONE CONSOLIDATA
DI CARATTERE
NON FINANZIARIO 2022**

ai sensi del D.Lgs. 254/2016

**GRUPPO BANCARIO
BANCA POPOLARE PUGLIESE**



Gruppo Banca Popolare Pugliese

Leader della Sostenibilità 2022



Banca Popolare Pugliese è stata inclusa nel ranking delle 200 aziende italiane più attive sul fronte della sostenibilità dal punto di vista ambientale, sociale e di buona governance, ottenendo il Sigillo di *Leader della Sostenibilità 2022*.

Leader della sostenibilità è la lista – elaborata dalla società di analisi Statista in collaborazione con Il Sole 24 Ore – delle 200 aziende italiane più sostenibili e trasparenti nella rendicontazione, su un campione di 1.500 aziende, con sede legale in Italia, che pubblicano il proprio report di sostenibilità.

L'analisi certifica le aziende italiane che investono di più nelle tematiche ESG, premiando le realtà più virtuose, impegnate nella transizione ecologica, che si distinguono con policy e azioni concrete nel campo ambientale, sociale e di governance aziendale.



Indice

LETTERA AGLI STAKEHOLDER	4
NOTA METODOLOGICA	8
IDENTITÀ DEL GRUPPO BANCA POPOLARE PUGLIESE	13
Profilo e Storia	14
Mission e Valori	18
L'Agenda Globale per lo sviluppo sostenibile e gli obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs)	19
Gli Stakeholder	20
L'analisi di materialità	22
Piano di iniziative ESG 2023-2025	24
L'AZIENDA.....	27
Governance, integrità e reputazione aziendale.....	28
Creazione di valore sostenibile	55
Sostegno allo sviluppo del territorio e alle comunità locali	56
I CLIENTI	67
Qualità e trasparenza di prodotti e servizi	68
Soddisfazione del cliente	70
Inclusione e accessibilità ai prodotti finanziari	72
I DIPENDENTI.....	77
Engagement, retention e sviluppo dei dipendenti	78
Tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro	90
COMUNITÀ E REGULATORS	95
Cyber Security e transizione digitale	96
Contrasto al riciclaggio e all'usura	102
Diversità e inclusione	104
Cambiamento climatico e sviluppo sostenibile e gestione responsabile delle risorse.....	109
LA TASSONOMIA EUROPEA DELLE ATTIVITÀ ECOSOSTENIBILI REGOLAMENTO UE 852/2020	119
PARTECIPAZIONE AD ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA E ADESIONE A CODICI, PRINCIPI E ALTRE INIZIATIVE ESTERNE.....	123
APPENDICE.....	125
Indice dei Contenuti GRI	126
Tavola di raccordo con le tematiche rilevanti e con il D.Lgs. 254/2016 e perimetro degli impatti	131
RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE.....	135
CONTATTI	141

LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Cari Stakeholder,

nonostante l'attenuarsi della crisi pandemica, l'anno appena trascorso è stato contrassegnato dal persistere di un'elevata instabilità del quadro economico generale a causa dei drammatici eventi legati al conflitto in Ucraina e delle conseguenti ripercussioni sui mercati internazionali.

In tale contesto, il Gruppo Banca Popolare Pugliese ha continuato a dimostrare la solidità dei suoi fondamentali, perseguendo un percorso di creazione di valore caratterizzato da una crescente attenzione verso i temi ESG (*Environmental, Social and Governance*).

I soddisfacenti risultati patrimoniali ed economici raggiunti dal Gruppo nell'esercizio appena terminato (con un utile netto di 14,05 milioni di euro, una crescita degli impieghi lordi verso clientela ordinaria del +6,55% e gli indicatori CET 1, TIER 1 e TCR ratio al 19,16%) sono la dimostrazione della sua resilienza in un contesto mutevole e caratterizzato da instabilità, che rafforza il nostro ruolo di Banca al servizio delle famiglie e delle imprese.

La *Dichiarazione non finanziaria* ci consente di comunicare il nostro impegno nella promozione di una crescita sostenibile, rappresentando le azioni intraprese e gli impatti generati sulle persone e sull'ambiente.

Attraverso tale documento, vogliamo raccontare in maniera chiara e trasparente il nostro modo di operare, illustrando gli impegni assunti e i risultati raggiunti in materia di sostenibilità, concentrando l'analisi sugli aspetti di natura non finanziaria e allargando la comunicazione ad un pubblico più ampio di persone.

Anche quest'anno ci siamo impegnati nello sviluppo di *standard* operativi e gestionali in grado di assicurare il raggiungimento di benefici non solo economici e finanziari, ma anche sociali e ambientali, mettendo la sostenibilità sempre più al centro delle nostre strategie. Nel corso dell'anno, la Banca ha predisposto, infatti, un Piano di iniziative ESG per il triennio 2023-2025 quale parte integrante del Piano Strategico 2023-2025, approvato dal Consiglio di Amministrazione il 10 marzo 2023, che costituisce la base di riferimento per la realizzazione di tutte le iniziative ESG programmate dalla Banca nel periodo considerato.

Nell'attuazione del nostro percorso di sostenibilità abbiamo fatto riferimento al *Green Deal europeo*, perseguendo gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (*SDGs, Sustainable Development Goals*) individuati dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite e impegnandoci a promuovere una transizione verso un'economia globale, inclusiva e sostenibile.

Nel 2022 Banca Popolare Pugliese è stata inclusa tra le 200 aziende italiane più attive sul fronte dell'integrazione dei fattori ESG (Ambientale, Sociale e di buona Governance), ottenendo il Sigillo di **Leader di Sostenibilità 2022**, quale testimonianza dell'impegno su tali temi.

In continuità con le precedenti edizioni, la *Dichiarazione Consolidata di Carattere non Finanziario* del 2022 è stata redatta in conformità al D.Lgs. 254/2016 e ai “*Sustainability Reporting Standards*” pubblicati dal Global Reporting Initiative (GRI). Peraltro, a seguito dell’entrata in vigore degli obblighi di reporting previsti dal Regolamento UE 852/2020, abbiamo altresì provveduto alla classificazione delle attività che possono essere considerate ammissibili in base agli obiettivi ambientali definiti dall’Unione Europea.

La nostra *Dichiarazione* descrive in maniera articolata le strategie adottate e le *performance* produttive, sociali e ambientali raggiunte. Una rappresentazione del nostro percorso di sostenibilità che, grazie alla dedizione e alla professionalità di tutte le persone coinvolte nelle attività della Banca, sta diventando anno dopo anno sempre più virtuoso.

Continueremo ad impegnarci affinché il nostro modello di business diventi sempre più inclusivo e sostenibile, migliorando il dialogo con i diversi portatori di interesse al fine di comprenderne le esigenze e impegnandoci a soddisfare i bisogni attuali delle persone, senza compromettere il benessere delle generazioni future.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione
Vito Antonio Primiceri

PRINCIPALI HIGHLIGHTS

101 Filiali in 5 Regioni

32.455 Soci (compresi 465 portatori di diritti)

768 Dipendenti

14,05 mln € Utile netto

186 Agenti in Attività Finanziaria
e loro collaboratori in **10 Regioni**

120,8 mln € Valore economico distribuito



100% Energia elettrica acquistata da fonte rinnovabile

154 mln € Crediti Fiscali Ecobonus erogati

Iniziative per la **Promozione della cultura ambientale**

21 mln € di Green Bond nel portafoglio di proprietà

Attivazione progettualità per la valutazione e integrazione
dei **rischi climatici e ambientali nelle proprie attività**

Energia elettrica acquistata rispetto al 2021: **-5%** (-940 GJ)

Consumo di combustibile rispetto al 2021: **-30%** (-151 GJ)



99% dipendenti a tempo **indeterminato**

35 mila ore di formazione

24 nuovi dipendenti assunti,
di cui il **46% donne** e il **58% under 30**

41 nuovi Agenti e Collaboratori, di cui il **51% donne**

251 mila Clienti

Net Promotor Score Credito ai Privati pari a **63%***

* Cessioni del quinto

5,06 mld € Raccolta Totale

3,17 mld € Impieghi lordi verso clientela ordinaria
e **766 mln € di erogazioni**

Beneficenza e liberalità 389 mila €

Iniziative di Educazione finanziaria



Definizione del **Piano ESG**
nella **Pianificazione Strategica 2023-2025**

Creazione del **Comitato ESG**

Sigillo di "**Leader di Sostenibilità 2022**", riconoscimento
attribuito al Gruppo da *Il Sole 24 Ore* e *Statista*

Gruppo Banca Popolare Pugliese Leader della sostenibilità 2022



Il riconoscimento attribuito da *Il Sole 24 Ore* e *Statista* per il nostro impegno nella sostenibilità

Nel 2022 Banca Popolare Pugliese è stata inclusa tra le 200 aziende italiane più attive sul fronte dell'integrazione dei fattori ESG (Ambientale, Sociale e di buona Governance), ottenendo il Sigillo di "Leader di Sostenibilità 2022".

Leader della sostenibilità è la lista – elaborata dalla società *Statista* in collaborazione con *Il Sole 24 Ore* – delle 200 aziende italiane più sostenibili e trasparenti nella rendicontazione, su un campione di 1.500 aziende, con sede legale in Italia, che pubblicano il proprio report sulla sostenibilità, e prende in considerazione aspetti sociali, ambientali ed economici.



L'analisi premia le aziende italiane che stanno investendo di più nelle tematiche ESG e che, giorno dopo giorno, si impegnano con azioni concrete nel campo ambientale, sociale e di Governance Aziendale.

Il Sigillo testimonia,
quindi, l'impegno della nostra **Banca**
nell'ambito della **Sostenibilità**.



NOTA METODOLOGICA

La *Dichiarazione Consolidata di Carattere non Finanziario* (nel seguito “Dichiarazione” o anche “DNF”) del Gruppo Bancario Banca Popolare Pugliese (di seguito anche “Gruppo”), relativa all’esercizio chiuso al 31 dicembre 2022, è stata predisposta ai sensi degli artt. 3 e 4 del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254.

Il presente report è stato redatto in conformità a quanto richiesto dal suddetto Decreto e in accordance ai GRI Standards, Universal Standard entrati in vigore obbligatoriamente con l’aggiornamento 2021 per i Report con pubblicazione a partire dal 1° gennaio 2023; tali standard, definiti dal *GRI - Global Reporting Initiative*, costituiscono ad oggi gli standard più diffusi a livello internazionale in tema di rendicontazione di sostenibilità.

In particolare, i nuovi standard GRI hanno posto l’accento sulla necessità per le organizzazioni di concentrare il processo di rendicontazione sui temi che sono sufficientemente importanti – materiali – da comportare la necessità di rendicontare informazioni su di essi, ponendo il concetto di materialità in stretta connessione con quello di impatto: i temi materiali sono quelli che rappresentano gli impatti più significativi dell’organizzazione sull’economia, l’ambiente e le persone, compresi gli impatti sui diritti umani.

La scelta dei contenuti riportati nella *Dichiarazione* è stata effettuata in modo da assicurare la corretta comprensione dell’attività del Gruppo, del suo andamento, dei risultati ottenuti e, soprattutto, del correlato impatto sull’economia, sull’ambiente e sulle persone, compresi gli impatti sui diritti umani, prodotto nel corso dell’esercizio, in linea con le richieste degli standard di rendicontazione. Per garantire l’adeguatezza e l’utilità delle informazioni riportate nel presente documento è stata condotta un’attenta analisi di materialità (*riportata a pag. 22 - L’analisi di materialità*), in ragione della quale sono state individuate le tematiche maggiormente rilevanti per il Gruppo e i suoi principali *stakeholder*.

La predisposizione del presente documento è disciplinata in un regolamento aziendale interno che descrive un articolato processo di redazione, ispirato anche alle indicazioni fornite dal Gruppo di Lavoro (*“Reporting di sostenibilità: il contributo del settore bancario italiano”*) appositamente costituito in sede di Associazione Bancaria Italiana.

La presente DNF include, al paragrafo *“La Tassonomia europea delle attività ecosostenibili - Regolamento UE 852/2020”*, anche la *disclosure* relativa all’informativa sulla tassonomia come prevista dal Regolamento Europeo 852/2020.

Il presente documento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 31 marzo 2023.

Ai sensi dell’art. 3, comma 10, del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254 e dell’art. 5 del Regolamento Consob n. 20267, la presente *Dichiarazione Consolidata di Carattere non Finanziario* è stata sottoposta all’esame limitato (*“limited assurance engagement”*, secondo i criteri indicati dal principio ISAE 3000 Revised) della società di revisione Deloitte & Touche

S.p.A., che svolge anche la revisione legale del bilancio individuale di Banca Popolare Pugliese S.C.p.A. e del bilancio consolidato dell'omonimo Gruppo.

I dati e le informazioni, riferiti all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2022, sono confrontati con i corrispondenti valori dei due anni precedenti. Se non diversamente specificato, l'ambito di rendicontazione delle informazioni economico-finanziarie, ambientali e sociali riflette il perimetro di riferimento del Bilancio Consolidato del Gruppo al 31 dicembre 2022, che comprende le società consolidate con il metodo integrale: **Banca Popolare Pugliese S.C.p.A.** e **Bpp Service S.p.A.**

Per garantire l'attendibilità dei dati, è stato limitato il più possibile il ricorso a stime, le quali, se presenti, sono state opportunamente indicate e fondate sulle migliori metodologie disponibili.

Nel 2022 non vi sono stati cambiamenti significativi nella dimensione del Gruppo, nelle proprietà e nella catena di fornitura.

La periodicità della pubblicazione della DNF è impostata secondo una frequenza annuale.

La DNF è disponibile sul sito web del Gruppo BPP: www.bpp.it/sostenibilita.



La gestione della pandemia Covid-19 e del conflitto militare tra Russia e Ucraina



La pandemia Covid-19

Le prime settimane del 2022 sono state caratterizzate dalla nuova ondata di contagi provocata dalla rapida diffusione della variante Omicron, iniziata già a fine 2021, che ha portato alla proroga dello stato di emergenza fino al 31 marzo 2022; in tale contesto, sono state emanate una serie di disposizioni normative volte a continuare a garantire e tutelare la sicurezza della popolazione (*green pass*, uso obbligatorio di mascherine, ecc.), misure che sono state poi progressivamente allentate a partire dal mese di maggio, avviando una situazione di nuova normalità.

La Banca nel corso dell'anno si è conseguentemente allineata alle disposizioni normative nell'aggiornamento delle proprie disposizioni interne, adottando, laddove possibile e opportuno, un approccio di maggior prudenza soprattutto con riferimento ai soggetti con maggiore vulnerabilità e fragilità.

Per quanto concerne le misure straordinarie a sostegno dell'economia, delle imprese e delle famiglie, a partire dall'inizio della pandemia, la Banca ha perfezionato richieste di sospensione di pagamenti (legislative e non), su circa 4 mila rapporti, con un'esposizione complessiva (per quelli ancora in essere) al 31 dicembre 2022 pari a circa 320 milioni di euro e non risultano a tale data sospensioni di pagamento ancora in essere.

La Banca ha proseguito, inoltre, con la concessione di finanziamenti a sostegno della liquidità delle imprese – c.d. D.L. "Liquidità" – (esposizione complessiva al 31 dicembre 2022 di 363 milioni di euro) e con l'acquisto dei crediti fiscali relativi ad interventi edilizi finalizzati alla riqualificazione del patrimonio immobiliare sotto il profilo energetico e sismico (esposizione complessiva al 31 dicembre 2022 di 172 milioni di euro).

Il conflitto Russia-Ucraina

Con riferimento al conflitto russo-ucraino, la Banca ha provveduto ad emanare apposita circolare interna al fine di recepire le disposizioni emanate dai Regolamenti UE in tema di misure restrittive, disponendo il divieto di apertura di nuovi rapporti a persone giuridiche, entità od organismi stabiliti in Russia e Bielorussia, cittadini russi o bielorusi che non siano muniti di permesso di soggiorno, nonché blocchi di operatività per le operazioni nei confronti di tali Paesi.

Con riferimento alle esposizioni nei confronti dei Paesi interessati dalle misure restrittive, la Banca non ha esposizioni dirette, mentre marginali si stimano, al momento, le ripercussioni sui clienti che operano con tali Paesi.

Sono, inoltre, oggetto di ricognizione e costante monitoraggio i clienti che presentano maggiore vulnerabilità all'incremento e scarsità delle materie prime e ai costi dell'energia.







Banca
Popolare
Pugliese

GRUPPO BANCARIO
BANCA POPOLARE PUGLIESE

IDENTITÀ
DEL GRUPPO
BANCA
POPOLARE
PUGLIESE

PROFILO E STORIA

Banca Popolare Pugliese S.C.p.A (BPP) in qualità di Capogruppo, con sede legale in Parabita (Lecce) e capitale sociale di 182.971.860 euro.



Bpp Service S.p.A. (Bpp Service) con sede legale in Parabita (Lecce), controllata al 100% da Banca Popolare Pugliese e con capitale sociale di 1 milione di euro.

Il Gruppo Banca Popolare Pugliese è iscritto nell'Albo dei Gruppi Bancari dal 18 luglio 1995 e svolge quale attività prevalente l'attività bancaria, esercitata dalla Capogruppo Banca Popolare Pugliese, e quindi la raccolta del risparmio e l'esercizio del credito nelle sue varie forme, tanto nei confronti dei propri soci che dei non soci, in conformità ai principi ispiratori del credito popolare.

Tale attività consente al Gruppo di rappresentare, nei territori in cui opera, un punto di riferimento per tutti gli operatori economici (e, in particolare, le famiglie, le imprese minori e le cooperative) le cui esigenze di gestione e di salvaguardia degli equilibri economico-finanziari si presentano sempre più complesse e diversificate.

La partecipata Bpp Service S.p.A. svolge attività ausiliarie e strumentali all'intermediazione bancaria, quali l'acquisizione di immobili derivanti da accordi transattivi nonché altre specifiche attività di recupero bonario dei crediti vantati dalla Capogruppo. Ciò considerato, appare utile segnalare che i dati e le informazioni contenute nel presente documento afferiscono, prevalentemente, all'attività esercitata dalla Capogruppo.

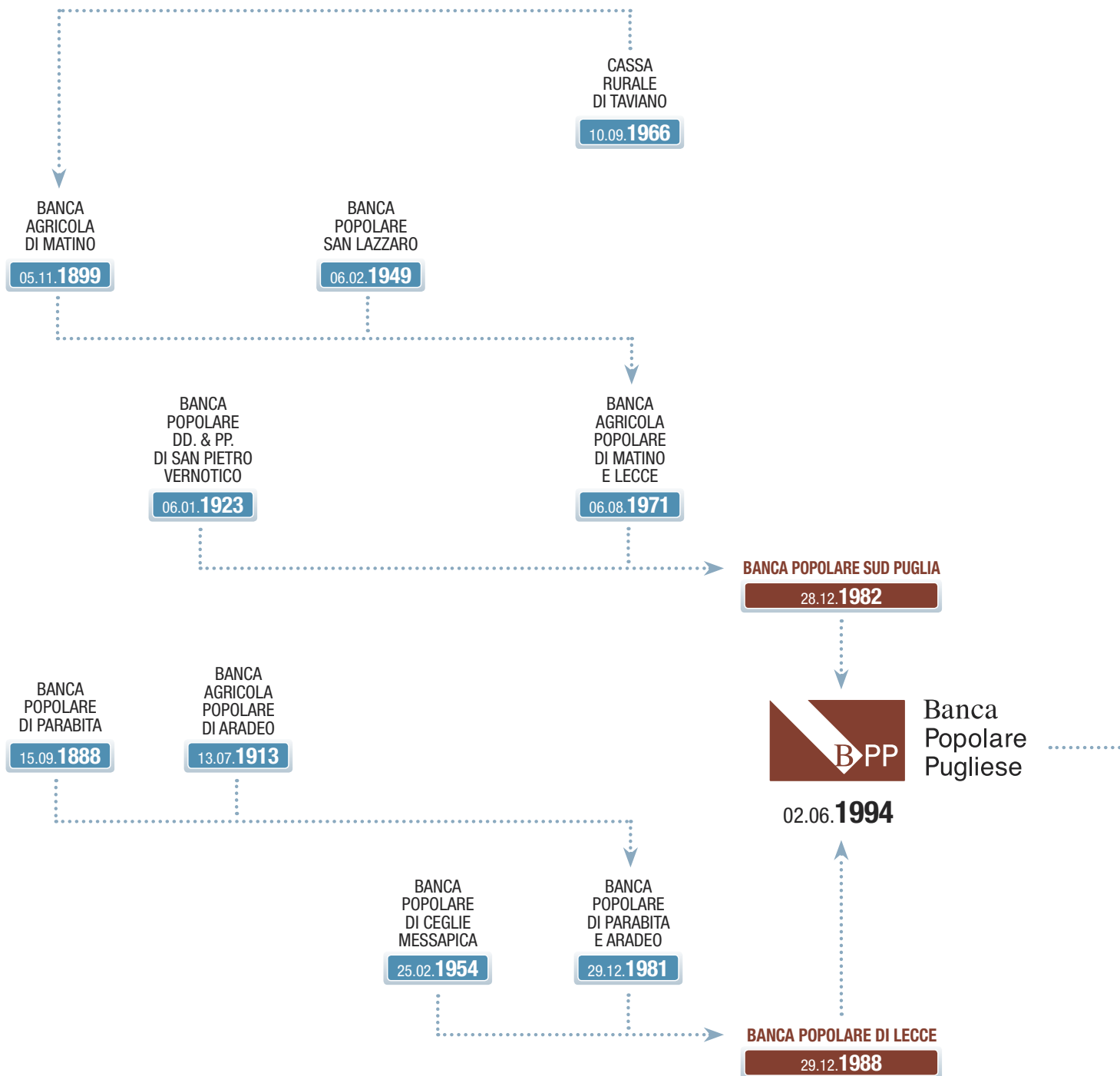
La Capogruppo Banca Popolare Pugliese, con sede legale in Parabita (LE) e Sede Amministrativa e Direzione Generale in Matino (LE), è stata costituita il 2 giugno 1994 a seguito della fusione di due aziende storiche del sistema bancario salentino: la "Banca Popolare Sud Puglia" e la "Banca Popolare di Lecce". Fin dal giorno della sua costituzione ha rappresentato una delle realtà bancarie più dinamiche e significative del Mezzogiorno d'Italia, incrementando, nel corso degli anni, la sua rilevanza nel territorio di riferimento attraverso numerose operazioni societarie di varia natura (acquisizione di banche concorrenti, fusioni per incorporazione, acquisizioni di filiali di altre banche).

In ragione della natura giuridica della Capogruppo, costituita sotto forma di società cooperativa, il Gruppo persegue finalità non solo economiche ma anche mutualistiche, e quindi orientate alla solidarietà e alla cooperazione, nonché alla salvaguardia dei diritti della persona, all'incremento del benessere sociale, culturale e ambientale.

La Capogruppo, con 101 sportelli, 186 Agenti in attività finanziaria e loro collaboratori, 32.455 Soci (compresi 465 portatori di diritti), 251 mila clienti e un organico di 768 dipendenti, rappresenta un fondamentale volano per la crescita, lo sviluppo e la valorizzazione delle potenzialità economiche e sociali dei territori di riferimento.



La nostra storia



CASSA RURALE
DI CELLINO
SAN MARCO

28.12.1995

CASSA RURALE
DI OTRANTO

28.06.1999

16 FILIALI CARIME
IN PROVINCIA
DI FOGGIA, BARI
LECCE E MATERA

16.01.2007

6 FILIALI CARIM
IN PROVINCIA
DI CAMPOBASSO
E CHIETI

01.10.2015

CASSA RURALE
DI SAN PANCRAZIO
SALENTINO

03.12.1996

BANCA DI CREDITO
COOPERATIVO
DI RUVO DI PUGLIA

13.12.2006

INCORPORAZIONE
DI BPP SVILUPPO SPA,
SOCIETÀ
GIÀ CONTROLLATA
DAL GRUPPO

01.10.2013

INCORPORAZIONE
BLPR

24.10.2016

MISSION E VALORI

“La missione aziendale identifica la ragion d’essere della Banca, che consiste nell’assumere un ruolo attivo e propulsivo per lo sviluppo economico e per la crescita sociale dei territori in cui opera” [Codice Etico BPP]

Valori o principi fondamentali del Gruppo - Codice Etico

- la tutela e il rispetto della persona;
- l’integrità morale;
- l’etica nella gestione degli affari;
- la lealtà, la legalità, la correttezza e l’onestà;
- la professionalità;
- la diligenza;
- la trasparenza e la correttezza delle informazioni;
- l’attenzione al cliente;
- la capacità di cogliere e soddisfare le esigenze del territorio;
- l’attenzione e la salvaguardia dell’ambiente;
- la promozione di forme di sviluppo economico sostenibile;
- la valorizzazione delle Risorse Umane;
- lo spirito di appartenenza;
- la salvaguardia del patrimonio aziendale sia materiale che reputazionale;
- la riservatezza;
- l’affidabilità e il prestigio aziendale;
- la collaborazione con le Autorità di Vigilanza e controllo.



La missione, i valori e i principi che caratterizzano lo stile, l’operatività e la regolamentazione interna del Gruppo sono formalizzati nel **Codice Etico** (aggiornato nel 2021) con l’obiettivo di individuare i principali valori e le fondamentali regole di condotta aziendale che consentano di contenere i rischi operativi e reputazionali favorendo, nel contempo, la diffusione di una cultura orientata allo sviluppo armonico dei fattori ambientali, sociali e di governo aziendale (ESG - *Environmental, Social and Corporate Governance*).

Il Codice Etico è, pertanto, una direttiva le cui regole devono essere tenute presenti nella quotidianità del lavoro e che presuppone, in primis, il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti, anche interni alla Banca, nella consapevolezza che le decisioni e le azioni del Gruppo BPP determinano conseguenze, dirette o indirette, sui territori in cui opera.

I principi e le disposizioni del Codice Etico sono vincolanti per gli amministratori, i sindaci, i dirigenti, i dipendenti, gli agenti in attività finanziaria e tutti i collaboratori legati al Gruppo da un rapporto contrattuale, anche di fornitura di beni e servizi, sia pure a tempo determinato.

Il rispetto del Codice Etico è oggetto di vigilanza da parte di uno specifico **Comitato** che annualmente relaziona al Consiglio di Amministrazione sull’esito delle proprie attività di verifica. L’accertamento di una violazione delle misure e delle procedure previste dal Codice Etico può determinare l’applicazione di provvedimenti disciplinari o l’irrogazione di sanzioni penali, civili e/o amministrative.

Il Codice Etico è portato a conoscenza di tutti i destinatari (interni ed esterni) mediante adeguata attività di comunicazione e diffusione, affinché vengano conosciuti e applicati i valori e i principi in esso contenuti, evitando che l'iniziativa individuale possa generare comportamenti che esponano il Gruppo o la Banca a rischi reputazionali o di altra natura. Una copia in formato cartaceo o elettronico del Codice, unitamente all'indicazione dell'indirizzo ove visualizzare il documento sulla Intranet aziendale, viene consegnata a ciascun consigliere, dipendente, agente in attività finanziaria o collaboratore all'atto, rispettivamente, della nomina, dell'assunzione o dell'avvio del rapporto.

Per assicurarne la maggiore fruibilità e agevolarne una lettura partecipata, il Codice Etico è pubblicato sulla Intranet aziendale e sul sito internet della Capogruppo (www.bpp.it - Sezione *Sostenibilità - Codice Etico*).

L'Agenda Globale per lo sviluppo sostenibile e gli obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs)

Il 25 settembre del 2015, le Nazioni Unite hanno approvato l'Agenda Globale per lo sviluppo sostenibile e i relativi 17 Obiettivi di sviluppo sostenibile (*Sustainable Development Goals - SDGs* nell'acronimo inglese), articolati in 169 Target da raggiungere entro il 2030 per assicurare uno sviluppo sostenibile del pianeta. Tutti i Paesi sono chiamati a contribuire allo sforzo di portare il mondo su un sentiero sostenibile. Ciò vuol dire che ogni Paese deve impegnarsi a definire una strategia di sviluppo che consenta di raggiungere gli SDGs anche attraverso il coinvolgimento attivo di tutte le componenti della società.

Nel seguito sono riportati i **17 Obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs)** nella traduzione italiana utilizzata dall'ASVIS (Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile - <https://asvis.it>).



Il Gruppo intende contribuire al cambiamento virtuoso a livello globale con azioni concrete rivolte al raggiungimento di alcuni SDGs ritenuti prioritari e particolarmente connessi al proprio *business*, come evidente nel corso del documento in cui ai vari temi ritenuti rilevanti dal Gruppo saranno correlati i vari obiettivi SDGs attraverso lo specifico logo.

GLI STAKEHOLDER

Il Gruppo ha individuato i suoi principali *stakeholder* attraverso analisi di benchmark e analisi interne che hanno visto il coinvolgimento dei Responsabili delle Funzioni che intrattengono relazioni con gli stessi.

Stakeholder del Gruppo



L'attività di coinvolgimento degli *stakeholder* è continua sia per prassi consolidate (es. indagini varie di *Customer Satisfaction*, *meeting* con i dipendenti, collaboratori, incontri tematici, ecc.) che in occasione di specifici adempimenti previsti dalla legge (es. Assemblea dei Soci, confronti con le Organizzazioni sindacali, ecc.). Nel seguito sono sintetizzate e schematizzate le principali attività di coinvolgimento.

STAKEHOLDER	PRINCIPALI CANALI E MODALITÀ DI COINVOLGIMENTO
Dipendenti e collaboratori	Meeting annuale con i dipendenti Strumenti di comunicazione interna Analisi di clima Intranet aziendale Focus Group
Clienti	Indagini varie di <i>Customer Satisfaction</i> Sito web Incontri tematici Customer Care (Numero Verde 800.99.14.99) Social media Reclami Focus Group
Soci / Azionisti	Assemblea dei Soci Customer Care (Numero Verde 800.99.14.99) Reclami
Stato, Istituzioni e Comunità locale	Iniziative varie ed eventi Incontri con i rappresentanti del territorio
Fornitori	Contatti periodici sulla base delle esigenze per il miglioramento reciproco dei servizi offerti

La comunicazione sui *social network* della Banca (Facebook, Instagram, LinkedIn e YouTube) ha confermato, anche per il 2022, l'importanza di tale strumento, utile per rafforzare il rapporto con i soci, la clientela, per sviluppare ulteriori contatti e per penetrare in nuovi mercati. I canali *social* rappresentano, quindi, un nuovo modo di operare e interagire con la clientela effettiva e potenziale, in tempo reale e con un linguaggio "differente" e "diretto" rispetto alla comunicazione tradizionale.

La sostenibilità sui Social

Nel 2022 la Banca, attraverso i propri canali social, ha sviluppato diverse rubriche volte a **sensibilizzare su tematiche riguardanti la sostenibilità** in senso ampio. Nel seguito alcune di esse.

La Banca ha proseguito nell'anno la rubrica **"NEXT - Il futuro è a Sud"**, volta a evidenziare idee, visioni e progetti di imprese, professionisti e artigiani che, attraverso il proprio lavoro, rendono concreta la parola sostenibilità; i clienti, a questa rubrica, raccontano il loro modo di affrontare sfide e opportunità della transizione ecologica e digitale.



Nel primo semestre 2022 la Banca ha proseguito con la pubblicazione della rubrica **"Obiettivi per lo sviluppo sostenibile"** – già lanciata nel secondo semestre del 2021 – avente lo scopo di diffondere maggiormente la conoscenza dei 17 goals dell'Agenda 2030 e sottolineare il collegamento intercorrente tra gli stessi goals, il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e la sua *Dichiarazione Consolidata di Carattere non Finanziario*.



In occasione delle Festività di Natale 2022, la Banca ha ideato e sviluppato una campagna di comunicazione istituzionale, declinata su tutti i mezzi on line e off line per tutto il mese di dicembre, associando i "semplici" auguri natalizi ai **valori di riferimento del Codice Etico della Banca**, ribadendo i principi ispiratori del proprio agire e dando ai propri *stakeholder* degli **#AuguriDiValore**, sottolineando l'importanza dell'agire etico, responsabile e consapevole. Le grafiche (a lato alcuni esempi), pubblicate ogni giorno dall'1 al 21 dicembre, aventi ad oggetto ogni giorno un valore differente, hanno creato un meccanismo simile a quello del calendario dell'Avvento.



L'ANALISI DI MATERIALITÀ

Alla base della redazione della *Dichiarazione Consolidata di Carattere non Finanziario* vi è, secondo quanto enunciato dai principi di rendicontazione GRI, la realizzazione dell'analisi di materialità al fine di determinare le c.d. tematiche di sostenibilità materiali su cui focalizzare la rendicontazione.

Nel 2017 il Gruppo ha realizzato la sua prima analisi di materialità con l'obiettivo di individuare i temi rilevanti, per sé e per gli *stakeholder*, ovvero quei temi che influiscono in modo significativo sulla capacità di creare valore nel breve, medio e lungo periodo.

Negli anni successivi, e quindi dal 2018 fino al 2021, il Gruppo BPP ha aggiornato l'analisi di materialità attraverso analisi interne di *benchmark* e di normativa, la revisione della prioritizzazione dei temi materiali con attività di coinvolgimento interne (con i Responsabili delle Funzioni Centrali) ed esterne (attraverso un percorso strutturato di coinvolgimento degli *stakeholder*), nonché recependo le indicazioni del Comitato Consiliare sui Rischi (CCR). Gli esiti dell'analisi di materialità sono stati, quindi, sottoposti annualmente ad approvazione del Consiglio di Amministrazione.

L'entrata in vigore dal 1° gennaio 2023 dei nuovi *GRI Standards 2021* ha definito un nuovo approccio metodologico per l'analisi di materialità, con l'obiettivo di migliorare il modo in cui le organizzazioni comunicano i propri impatti sull'economia, l'ambiente e le persone, nonché migliorare anche la qualità e la coerenza della rendicontazione di sostenibilità.

In particolare, i nuovi GRI hanno posto l'accento sulla necessità per le organizzazioni di concentrare il processo di rendicontazione sui temi che sono sufficientemente importanti – materiali – da comportare la necessità di rendicontare informazioni su di essi, ponendo il concetto di materialità in stretta connessione con quello di *impatto*: i temi materiali sono quelli che rappresentano gli impatti più significativi dell'organizzazione sull'economia, l'ambiente e le persone, compresi gli impatti sui diritti umani.

Ciò considerato, al fine di individuare le tematiche di materialità 2022 del Gruppo BPP, sono state poste in essere le attività necessarie in linea con le suddette linee guida GRI, così come dettagliato nel seguito.

- **Comprensione del contesto dell'organizzazione**, con la definizione di un *benchmark* del settore bancario tramite l'analisi di:
 - fonti pubbliche (SASB e YearBook S&P) che riflettono le *best practices* di mercato in materia di sostenibilità;
 - dichiarazioni non finanziarie (DNF) di un panel di società individuate come rilevanti e comparabili sia per criteri dimensionali che per maturità di reporting.

Ad esito di tale analisi, sono state quindi considerate le tematiche con una frequenza di rendicontazione più elevata nel sistema bancario ed è stata creata una lista di tematiche materiali per il Gruppo BPP da sottoporre a prioritizzazione.

- **Identificazione degli impatti attuali e potenziali** per ogni tema rilevante individuato nel punto precedente e, in particolare, in linea con le linee guida dei nuovi GRI 2021, i principali impatti (impatti attuali/potenziali e positivi/negativi) relativamente all'operatività del Gruppo BPP;
- **Valutazione della significatività degli impatti**, attraverso lo svolgimento di un workshop – a cui hanno partecipato circa 30 *stakeholder* interni (Responsabili Funzioni di Direzione e di Rete) – con l'obiettivo di valutare gli impatti (attraverso l'assegnazione alla domanda di un punteggio da 1 a 4), utilizzando una metodologia di valutazione basata su tre aspetti: scala (quanto è positivo/grave l'impatto), portata (quanto è diffuso l'impatto), probabilità (per gli impatti potenziali, quanto è probabile che accada);
- **Prioritizzazione degli impatti maggiormente significativi per il reporting**, attraverso l'aggregazione e l'analisi dei dati risultanti dal workshop al fine di prioritizzare gli impatti in relazione ai temi materiali da includere nella DNF 2022, con l'obiettivo ultimo di aggiornare il processo di analisi di materialità secondo i requisiti dei GRI 2021;
- **Creazione della lista dei temi materiali**, definendo quindi l'output del nuovo approccio metodologico che, diversamente dai precedenti anni di rendicontazione, non prevede più una matrice di materialità bensì un elenco dei temi materiali, collegati agli impatti più significativi dell'organizzazione sull'economia, l'ambiente e le persone, compresi gli impatti sui diritti umani.

La lista delle tematiche così ottenuta è stata quindi sottoposta per approvazione, così come riportato nel Regolamento interno di materia, a revisione, condivisione e approvazione del processo e dei risultati con gli Organi e i Comitati preposti (Direzione Generale, Comitato Interno Controlli e Rischi, Comitato Consiliare, Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale), giungendo così alla lista di temi nel seguito riportata.

Temi ESG Materiali Gruppo BPP 2022	
L'Azienda	Creazione di valore sostenibile Governance, integrità e reputazione aziendale Sostegno allo sviluppo del territorio e alle comunità locali
I Clienti	Soddisfazione del cliente Qualità e trasparenza di prodotti e servizi Inclusione e accessibilità ai prodotti finanziari
I Dipendenti	Tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro Engagement, retention e sviluppo dei dipendenti
Comunità e Regulators	Cybersecurity e transizione digitale Cambiamento climatico e sviluppo sostenibile Gestione responsabile delle risorse Contrasto al riciclaggio e all'usura Diversità e inclusione

Le tematiche 2022 sono state poi confrontate con le tematiche rendicontate da BPP nella DNF 2021, rilevando che tutti i contenuti delle tematiche emerse dall'analisi 2022 erano già oggetto di rendicontazione nella stessa. La lista delle “nuove tematiche” rappresenta, pertanto, per lo più una revisione della descrizione dei temi, al fine di renderli maggiormente allineati alle *best practices* di mercato.

PIANO DI INIZIATIVE ESG 2023-2025

I temi ESG, *Environmental (Ambiente e cambiamento climatico)*, *Social (Sociale)* e *Governance (Gestione aziendale)* hanno ormai assunto priorità nell'agenda politica globale e le banche rappresentano un importante veicolo di trasmissione per l'evoluzione dell'economia e della società verso standard virtuosi di inclusione sociale, tutela dell'ambiente, resilienza a shock esterni e interni.

Partendo dall'entrata in vigore del D.Lgs. 254/2016, che ha reso obbligatoria a partire dal 2017 la pubblicazione di informazioni di carattere non finanziario da parte degli Enti di Interesse Pubblico di talune dimensioni, tra cui il Gruppo Banca Popolare Pugliese, è susseguito un veloce e progressivo evolversi della normativa internazionale ed europea in tema di sostenibilità, che ha richiesto alle banche una sempre maggiore inclusione di tali fattori nella strategia, nel *core business* e nei processi, con conseguenti impatti a livello di *disclosure* da fornire al mercato.

Al riguardo, particolare rilevanza ha assunto l'integrazione dei rischi climatici e ambientali all'interno del framework prudenziale, relativamente al quale la Banca d'Italia, in linea con analoghe iniziative della BCE per le *Significant Institutions (SIs)*¹, ha pubblicato l'8 aprile u.s. un primo insieme di aspettative di vigilanza sull'integrazione dei suddetti rischi climatici e ambientali nelle strategie aziendali, nei sistemi di governo, controllo e gestione dei rischi e nella informativa al mercato degli intermediari vigilati, avviando, al contempo, un questionario su un campione di Banche LSI, tra cui BPP, al fine di verificare lo stato di allineamento delle prassi, procedure e strumenti aziendali alle aspettative di vigilanza stesse e ad apprezzare, in un'ottica di progressività e proporzionalità, eventuali piani di azione.

La Banca ha da tempo avviato il percorso d'integrazione dei fattori ESG nei meccanismi di governance e negli assetti organizzativi, nelle strategie aziendali e nel sistema di gestione dei rischi, attraverso lo sviluppo di autonome iniziative e partecipando, nell'ambito del Consorzio dei Servizi Bancari CSE e del Consorzio delle Banche Popolari di piccole e medie dimensioni Luigi Luzzatti S.C.p.A, ai seguenti cantieri di lavoro promossi dalla stessa: a) *Pianificazione delle nuove strategie aziendali in ottica ESG*; b) *Adeguamento delle policy e dei regolamenti di governance ai nuovi standard ESG*; c) *Adeguamento delle policy e dei regolamenti in materia di governo e gestione dei rischi*; d) *Finanza, servizi e attività di investimento*; e) *Aspettative di vigilanza su governo societario e assetti organizzativi*; f) *Aspettative di vigilanza su governo rischi ESG*; g) *Servizi e attività di investimento*; h) *Processo dei crediti*.

¹ La Banca Centrale Europea (BCE) ha pubblicato, a fine 2020, la *Guide on climate-related and environmental risks* contenente le aspettative di vigilanza rivolte alle banche significative.

Numerosi sono, inoltre, i progetti e le iniziative avviati dal nostro *outsourcer* CSE sul tema ESG – che si articolano lungo le direttrici della finanza e del credito e che prevedono un intervento significativo di *provider* esterni – a cui la Banca partecipa attivamente.

La Banca ha partecipato, inoltre, alla “*Tavola rotonda con le banche italiane*”, tenutasi a Roma il 15 luglio 2022, alla presenza dei vertici di Banca d'Italia e di ABI, in cui il Direttore Generale ha tenuto una relazione in qualità di rappresentante di una banca *Less Significant*.

Con riferimento agli aspetti di *Governance*, la Banca ha adottato un “modello accentrato” con la creazione di un Comitato ESG, una struttura *ad hoc* atta a governare la tematica dei rischi climatici e ambientali rappresentando il punto di riferimento, interno alla Banca, su tutte le tematiche connesse al tema della sostenibilità; esso è composto da: (i) un consigliere designato dal Consiglio di Amministrazione; (ii) i componenti del Comitato di Direzione; (iii) i responsabili delle Funzioni di Controllo; e un Gruppo di Lavoro ESG interfunzionale.

In coerenza con l'avviato percorso di allineamento progressivo alle Aspettative di Vigilanza, la Banca ha predisposto, anche in linea con quanto richiesto dall'Autorità di Vigilanza, il Piano di iniziative ESG che definisce, per il triennio 2023-2025, i tempi di adeguamento delle principali policy aziendali e dei sistemi organizzativi e gestionali. Tale Piano, elaborato da un gruppo di lavoro interno coordinato dal Direttore Generale, condiviso nell'ambito del Comitato ESG e approvato dal Consiglio di Amministrazione della Banca in data 27 gennaio 2023, è parte integrante del Piano Strategico 2023-2025 approvato dal Consiglio di Amministrazione il 10 marzo 2023 e costituisce la base di riferimento per la realizzazione di tutte le iniziative ESG programmate dalla Banca nel periodo considerato.

Il Piano di iniziative ESG riporta le azioni da sviluppare su un orizzonte temporale di tre anni (2023-2025), con l'obiettivo di tracciare le fasi di definizione dei rischi climatici e ambientali: definire gli indicatori per il monitoraggio dei KPI definiti e volti al presidio e gestione dei rischi C&A; eseguire degli stress test; definire e monitorare gli obiettivi fissati a livello di Piano Strategico.

Piano di iniziative ESG 2023-2025: sintesi per linea di intervento

Linee di intervento	Obiettivo strategico
 Governance e organizzazione	Integrare le logiche ESG nella strategia e nella cultura di BPP, delineare il livello di ambizione e garantirne la realizzazione.
 Risk Framework	Presidiare il rischio climatico e ambientale relativo al portafoglio della Banca e prevenirne le conseguenze negative.
 Strategia commerciale e creditizia	Cogliere un'opportunità di business nel sostenere la transizione green della clientela.
 Brand e reputazione	Posizionare BPP come campione di sostenibilità nel nostro territorio e nella comunità finanziaria di riferimento.

DICHIARAZIONE
CONSOLIDATA
DI CARATTERE NON
FINANZIARIO 2022





Banca
Popolare
Pugliese

GRUPPO BANCARIO
BANCA POPOLARE PUGLIESE

L'AZIENDA



GOVERNANCE, INTEGRITÀ E REPUTAZIONE AZIENDALE

"...la Banca è convinta che la reputazione costituisca un valore qualificante per l'operatore bancario e impronta, per questo, alla correttezza formale e sostanziale il suo agire in ogni genere di rapporto con i clienti, i soci, i dipendenti, agenti in attività finanziaria, i collaboratori e tutti i soggetti con cui entra in contatto" [Codice Etico BPP]

Struttura di Governance

La Capogruppo ha adottato il **Modello di amministrazione e controllo tradizionale** che contempla la presenza del Consiglio di Amministrazione, investito di tutti i poteri per l'ordinaria e straordinaria amministrazione della Società (ad eccezione di quelli che spettano, in via esclusiva, all'Assemblea dei soci) e del Collegio Sindacale che vigila sull'osservanza delle norme di legge, regolamentari e statutarie, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, sull'adeguatezza degli assetti organizzativi e contabili, sulla funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni. Lo Statuto della Capogruppo disciplina le linee fondamentali dell'organizzazione societaria, indicando in maniera chiara e definita le competenze e i poteri degli organi di governo societario e i limiti delle deleghe che possono essere attribuite.

Organi di governo di Banca Popolare Pugliese

- **Assemblea dei Soci.**
- **Consiglio di Amministrazione**, composto da undici membri e in carica per tre anni.
- **Comitato Esecutivo** composto da cinque membri, scelti tra gli Amministratori in carica.
- **Presidente del Consiglio di Amministrazione.**
- **Collegio Sindacale** composto da tre sindaci effettivi e due supplenti e in carica per tre anni.

Nel sistema di governance adottato dalla Banca competono al Consiglio di Amministrazione le funzioni di supervisione strategica e di gestione.

Il Consiglio di Amministrazione, al fine di espletare al meglio i propri compiti in materia di assunzione, monitoraggio e valutazione dei rischi nonché di impostazione e verifica del sistema dei controlli interni della Banca e del Gruppo, in termini di funzionalità, efficienza ed efficacia, si avvale dell'ausilio del **Comitato Consiliare sui Rischi**. Il Comitato svolge funzioni consultive e, ove necessario, istruttorie a supporto del Consiglio di Amministrazione in materia di rischi e di sistema dei controlli interni. Il Comitato è composto da tre amministratori non esecutivi e in maggioranza indipendenti in possesso di competenze in materia contabile, finanziaria, organizzativa e normativa di settore, che durano in carica tre anni. L'attività di ciascun Organo è disciplinata da appositi Regolamenti che sono pubblicati e messi a disposizione nelle forme opportune.

Ai sensi dell'art. 33 del nostro Statuto Sociale, il Presidente del Consiglio di Amministrazione ha un ruolo non esecutivo e non svolge, neppure di fatto, funzioni gestionali. Egli promuove l'effettivo funzionamento del sistema di governo societario, si pone come interlocutore del Collegio Sindacale e dei comitati endoconsiliari, sovrintende alle relazioni esterne e istituzionali, promuove tutte le azioni e adotta tutte le iniziative più opportune per la tutela e la salvaguardia dell'immagine e della reputazione della Società.

Selezione e nomina degli organi di governo e controllo



Il Decreto Ministeriale n. 169 del 23 novembre 2020 ha introdotto requisiti, criteri e profili nuovi in materia di selezione e nomina degli organi di governo e controllo, tra cui i **requisiti di onorabilità, professionalità, indipendenza e adeguata composizione collettiva degli organi, nonché i nuovi criteri di correttezza** (che si aggiungono all'onorabilità) e **competenza** (che si aggiungono alla professionalità). Ai predetti requisiti e criteri si aggiunge la disciplina relativa alla verifica della disponibilità di tempo allo svolgimento dell'incarico e dei limiti al cumulo degli incarichi, volta ad evitare una eccessiva concentrazione degli stessi e un impegno non adeguato, in termini di tempo, dell'esponente bancario designato.

In particolare, l'art. 12 del suddetto decreto prevede che il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della Banca debbano, ciascuno per quanto di propria competenza, identificare preventivamente la propria composizione quali-quantitativa ottimale individuando e motivando il profilo teorico (ivi comprese caratteristiche di professionalità e di eventuale indipendenza) dei candidati ritenuto opportuno e verificare successivamente la rispondenza tra questa e quella effettiva risultante dal processo di nomina, portando a conoscenza dei soci in tempo i risultati utile affinché si possa tener conto delle professionalità richieste nella scelta dei candidati da presentare. In caso di carenze, il Consiglio di Amministrazione adotta misure necessarie a colmarle, tra le quali: a) modificare gli specifici compiti e ruoli attribuiti agli esponenti, ivi comprese le eventuali deleghe; b) definire e attuare idonei piani di formazione.

Parimenti, le Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia in materia di organizzazione e di governo societario delle banche prevedono che il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale della Banca debbano, ciascuno per quanto di propria competenza, identificare preventivamente la propria composizione quali-quantitativa considerata ottimale, individuando e motivando il profilo teorico (ivi comprese caratteristiche di professionalità e di eventuale indipendenza) dei candidati ritenuto opportuno.

Nel mese di novembre 2022, inoltre, Banca d'Italia ha reso pubblici gli *"Orientamenti sulla composizione e sul funzionamento dei consigli di amministrazione delle LSI"* che richiedono che il documento sulla composizione quali-quantitativa ottimale sia elaborato in maniera analitica, fornendo indicazioni puntuali sui singoli driver di diversità rilevanti (con riferimento al livello di esperienza nel campo bancario e finanziario e al grado di diversificazione in termini di competenze specialistiche, esperienze professionali, età, genere e provenienza geografica), inclusi quelli di natura quantitativa (ad esempio specificando le percentuali di esponenti che devono possedere competenze in determinati settori). È pure buona prassi ad avviso della Banca d'Italia che la composizione ottimale del board sia riesaminata in relazione all'evoluzione dell'intermediario e tenendo conto del concreto funzionamento degli organi, anche alla luce degli esiti dell'esercizio di autovalutazione annuale.

Per ogni ulteriore dettaglio e informazione si rinvia ai documenti *"Composizione quali-quantitativa ottimale del Consiglio di Amministrazione della Banca Popolare Pugliese"*, approvato dal Consiglio di Amministrazione, e *"Composizione quali-quantitativa ottimale del Collegio Sindacale della Banca Popolare Pugliese S.c.p.a - Profilo teorico delle competenze dei sindaci"*, adottato dal Collegio Sindacale, pubblicati sul sito internet della Banca (www.bpp.it).



La Governance di sostenibilità e il Comitato ESG

Il Consiglio di Amministrazione definisce le linee guida e la strategia della Banca in materia di sostenibilità ambientale e sociale e provvede al loro riesame periodico, anche attraverso l'identificazione di specifici obiettivi di sostenibilità ambientale e sociale, integrati nei piani strategici, negli obiettivi aziendali e nel processo strategico della Banca.

Nel secondo semestre 2022 il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo ha deliberato la creazione del **Comitato ESG**, composto da:

- un consigliere designato dal Consiglio di Amministrazione;
- i componenti del Comitato di Direzione;
- i responsabili delle Funzioni di Controllo,

nonché la costituzione di un Gruppo di Lavoro ESG interfunzionale.

Il Comitato ESG rappresenta una struttura ad hoc atta a governare la tematica dei rischi climatici e ambientali e rappresenta il punto di riferimento, interno alla Banca, su tutte le tematiche connesse al tema della sostenibilità.

Il ruolo del Comitato ESG è quello di trait d'union tra gli indirizzi del Consiglio e la traduzione dei piani operativi mentre quello del gruppo di lavoro è di attuare le linee di indirizzo dettate dal Comitato ESG, al quale dovrà rendicontare.

La Banca – nel corso dell'esercizio di autovalutazione – ha analizzato e verificato le competenze dei componenti del Consiglio di Amministrazione anche in ambito ESG, IT (fintech/cybersecurity), risk management e organizzazione /HR.

Ai fini di un efficace e completo allineamento con le aspettative di Banca d'Italia la Banca predisporrà per il Consiglio di Amministrazione e per il Collegio Sindacale, in aggiunta alla formazione programmata e avviata, un ulteriore specifico piano di formazione in coerenza con lo sviluppo triennale del Piano di iniziative ESG e procederà nel corso del 2023 – e più precisamente successivamente all'Assemblea dei Soci – ad una verifica più approfondita delle competenze dei componenti del nuovo Consiglio di Amministrazione, al fine di assicurare la presenza di figure in possesso di conoscenze specifiche in materia ambientale (normativa, caratteristiche finanziarie, attività di investimento), in particolare nel settore ESG con riferimento ai rischi climatici e ambientali, IT (fintech/cybersecurity), risk management e organizzazione/HR.

Prevenzione e mitigazione dei conflitti di interesse

Il tema dei conflitti di interessi con riferimento ai diversi ambiti di operatività aziendale (erogazione del credito, servizi d'investimento, ecc.) è oggetto di attenzione particolare e approccio prudenziale da parte della Banca.

Per *Rischio di conflitti di interesse nei confronti di soggetti collegati* si intende il rischio che la vicinanza di taluni soggetti ai centri decisionali del Gruppo possa compromettere l'oggettività e l'imparzialità delle decisioni relative alla concessione di finanziamenti e ad altre transazioni nei confronti dei medesimi soggetti, con possibili distorsioni nel processo di allocazione delle risorse, esposizione della Banca a rischi non adeguatamente misurati o presidiati, potenziali danni per depositanti e azionisti.

Per la gestione di tale rischio la Banca capogruppo ha definito una specifica **“Procedura in materia di operazioni con soggetti collegati, operazioni con parti correlate, operazioni con esponenti aziendali e di interessi degli amministratori”**, che indica precisi limiti prudenziali, per le attività di rischio del Gruppo bancario nei confronti dei soggetti collegati, differenziati per tipologia di parte correlata, da una minima ad un massima percentuale del patrimonio di vigilanza, tenendo conto dei fattori di ponderazione e di ammissibilità delle tecniche di mitigazione dei rischi di cui alla disciplina di concentrazione degli stessi. In considerazione dei maggiori rischi inerenti ai conflitti di interesse nelle relazioni banca-industria, sono previsti limiti più stringenti per le attività di rischio nei confronti di parti correlate qualificabili come imprese non finanziarie.

La Funzione Segreteria Crediti e Anagrafe Generale della Direzione Crediti e Servizi alle Imprese assicura l'identificazione e il censimento dei soggetti collegati e ne tiene aggiornato l'elenco e il sistema informativo adottato.

L'assunzione di attività di rischio da parte del Gruppo BPP nei confronti dei soggetti collegati deve essere contenuta entro i limiti indicati nella normativa interna, definiti prudenzialmente in misura assai più ristretta rispetto ai limiti della normativa di Vigilanza e riferiti al Patrimonio di vigilanza consolidato del Gruppo BPP e a ciascuna parte correlata e soggetti a questa connessi. I controlli di tali limiti sono espletati dalla Funzione Contabilità e Bilancio della Direzione Amministrazione e Finanza con cadenza trimestrale, sulla base delle segnalazioni di vigilanza prodotte. La Funzione Risk Management è responsabile dei controlli di secondo livello al fine di garantire il rispetto dei limiti secondo quanto previsto dalla normativa interna in materia.

La regolamentazione emanata compendia la disciplina interna in materia di operazioni di cui all'art. 136 TUB, di operazioni con Parti Correlate e soggetti connessi e di operazioni in cui gli amministratori abbiano un interesse secondo la definizione dell'art. 2391 Codice Civile. La scelta consegue alla constatazione della parziale sovrapposizione dei campi di applicazione dell'art. 136 TUB e della normativa in materia di operazioni con parti correlate, nella misura in cui entrambe le discipline sono finalizzate a prevenire gli effetti dei conflitti di interessi sulla correttezza e trasparenza della gestione societaria.

La procedura individua regole interne idonee ad assicurare la trasparenza, la correttezza sostanziale e procedurale delle operazioni considerate, nonché a stabilire le modalità di adempimento degli obblighi informativi previsti dalle disposizioni di legge e regolamentari di tempo in tempo vigenti e applicabili alla società. Al fine di garantire il presidio delle situazioni suscettibili di dar luogo a potenziali violazioni della normativa, tutti gli esponenti aziendali sono personalmente informati, in occasione della nomina, degli obblighi che scaturiscono dalle disposizioni di legge.

In seguito all'approvazione della Procedura, è stato istituito un sistema di raccolta delle informazioni e censimento dei soggetti, gestione delle operazioni, rilevazione delle operazioni, controlli interni di linea, che le diverse strutture sono chiamate a porre in essere nell'ambito del Gruppo.

La Banca ha adottato e aggiornato, di tempo in tempo, la **“Policy per la gestione delle operazioni personali dei soggetti rilevanti”**, che si pone l'obiettivo di illustrare l'approccio, in

termini di principi e linee guida, nonché i macroprocessi che, in recepimento della Direttiva MIFID II, la Banca ha adottato con riferimento alle operazioni personali su strumenti finanziari realizzate da o per conto di Soggetti Rilevanti, nonché l'obiettivo di informare tali soggetti circa le restrizioni applicabili alle Operazioni Personali e le misure adottate dalla Banca in relazione alla gestione delle medesime.

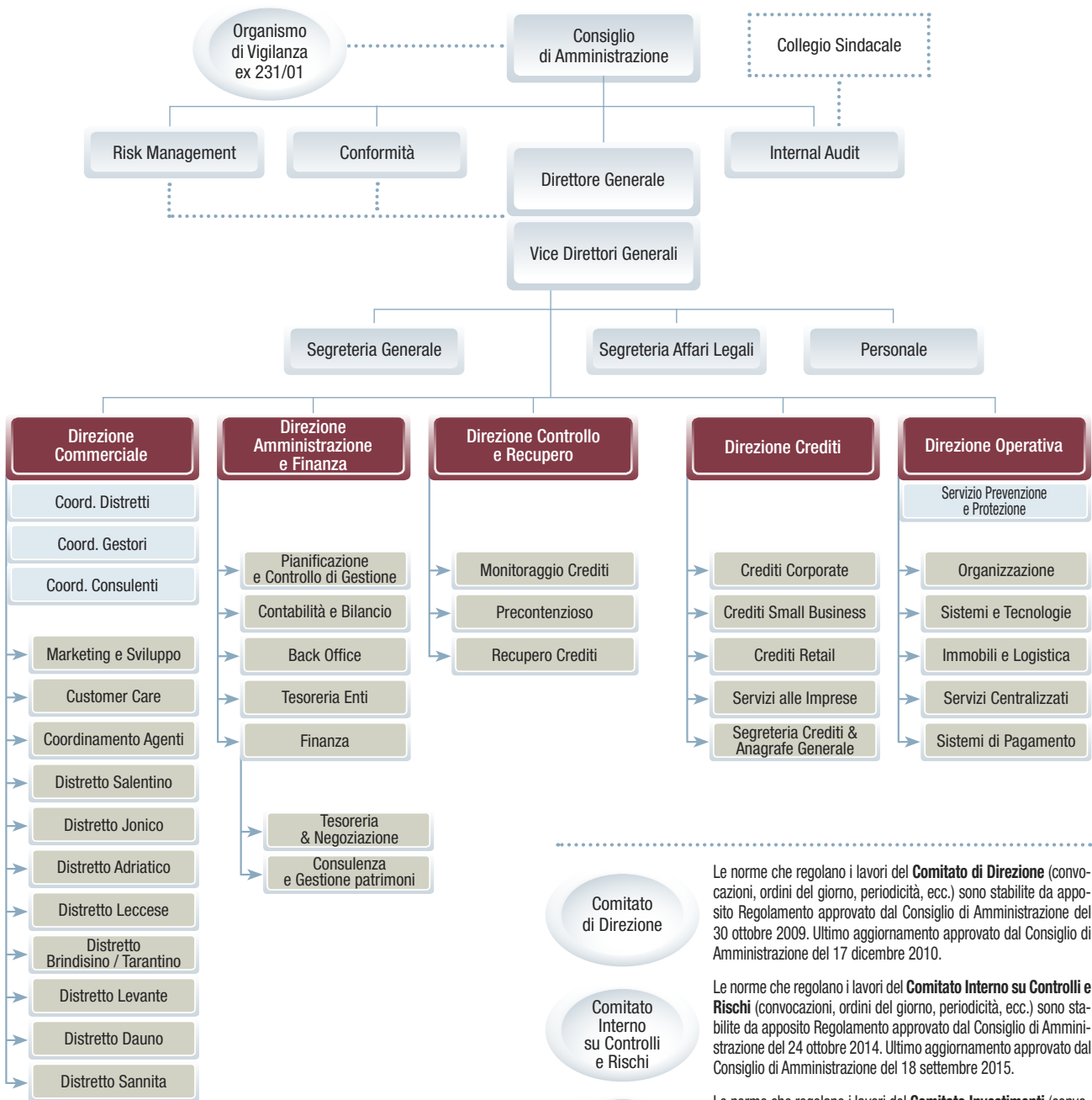
La Policy integra le regole di comportamento che il personale è tenuto ad osservare in virtù delle normative vigenti, dei contratti di lavoro e delle procedure interne. Le disposizioni di cui alla citata Policy, unitamente a quelle contenute in altre Policy e Regolamenti che disciplinano la prestazione di servizi di investimento, definiscono i principi e gli indirizzi operativi da seguire e sono vincolanti per tutto il Personale della Banca.

Al fine di rendere operative le disposizioni contenute nel predetto documento, la Banca si è dotata di apposite procedure e misure organizzative che consentono la rilevazione automatica delle operazioni personali dei soggetti rilevanti, con ciò riducendo gli oneri a carico dei medesimi e rendendo, al contempo, più sicura la rilevazione.

L'assetto organizzativo

Il modello organizzativo della Capogruppo è così strutturato:

- **Direzione Generale**, coadiuvata da tre Funzioni Centrali (Segreteria Generale, Segreteria Affari Legali e Personale), da cui dipendono cinque Direzioni Centrali (Direzione Operativa, Direzione Commerciale, Direzione Amministrazione e Finanza, Direzione Controllo Recupero e Direzione Crediti), cui fanno capo le varie Funzioni operative. In conformità alla normativa vigente in materia di vigilanza, sono state istituite tre Funzioni di controllo (*Conformità* e *Risk Management* per i controlli di secondo livello e *Internal Audit* per quelli di terzo livello);
- **Rete Commerciale**, composta da 101 Filiali, raggruppate in 8 Distretti, a cui si aggiungono 46 Consulenti, tutti dipendenti che hanno conseguito l'abilitazione di promotori finanziari e sono iscritti all'apposito Albo e coordinati da due Coordinatori Consulenti anch'essi iscritti all'Albo, 25 gestori Imprese e 27 gestori Imprese junior e un coordinatore gestori, nonché 150 agenti in attività finanziaria e 36 loro collaboratori che promuovono principalmente il credito ai clienti privati.



Comitato Esecutivo

Le norme che regolano i lavori del **Comitato Esecutivo** (convocazioni, ordini del giorno, periodicità, ecc.) sono stabilite dal "Regolamento del Consiglio di Amministrazione" approvato nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 14 aprile 2009 e più recentemente modificato in quella del 31 marzo 2022.

Comitato Etico

Le norme che regolano il **Comitato Etico** (costituzione, compiti, ecc.) sono stabilite dal Codice Etico, documento oggetto di aggiornamento e approvazione nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 22 dicembre 2021.

Comitato Consiliare sui Rischi

Le norme che regolano i lavori del **Comitato Consiliare sui Rischi** (convocazioni, ordini del giorno, periodicità, ecc.) sono stabilite da apposito Regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione del 24 ottobre 2014. Ultimo aggiornamento approvato dal Consiglio di Amministrazione del 27 gennaio 2023.

Comitato di Direzione

Le norme che regolano i lavori del **Comitato di Direzione** (convocazioni, ordini del giorno, periodicità, ecc.) sono stabilite da apposito Regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione del 30 ottobre 2009. Ultimo aggiornamento approvato dal Consiglio di Amministrazione del 17 dicembre 2010.

Comitato Interno su Controlli e Rischi

Le norme che regolano i lavori del **Comitato Interno su Controlli e Rischi** (convocazioni, ordini del giorno, periodicità, ecc.) sono stabilite da apposito Regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione del 24 ottobre 2014. Ultimo aggiornamento approvato dal Consiglio di Amministrazione del 18 settembre 2015.

Comitato Investimenti

Le norme che regolano i lavori del **Comitato Investimenti** (convocazioni, ordini del giorno, periodicità, ecc.) sono stabilite da apposito Regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione del 6 marzo 2015. Ultimo aggiornamento approvato dal Consiglio di Amministrazione del 26 marzo 2021.

Comitato di Crisi

Le norme che regolano i lavori del **Comitato di Crisi** (convocazioni, ordini del giorno, periodicità, ecc.) sono stabilite da apposito Piano della Continuità Operativa approvato dal Consiglio di Amministrazione del 22 giugno 2007.

Comitato Attività Esternalizzate

Le norme che regolano i lavori del **Comitato Attività Esternalizzate** (convocazioni, ordini del giorno, periodicità, ecc.) sono stabilite da apposito Regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione del 26 novembre 2021.

Comitato ESG

Le norme che regolano i lavori del **Comitato ESG** (convocazioni, ordini del giorno, periodicità, ecc.) sono stabilite da apposita delibera del Consiglio di Amministrazione del 29 luglio 2022.

La Direzione Generale è composta dal Direttore Generale e da due Vice-Direttori. Questi ultimi, nominati con delibera del Consiglio di Amministrazione del 6 novembre 2015, collaborano e supportano il Direttore Generale nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti e lo sostituiscono in caso di assenza o di impedimento. Il Direttore Generale rappresenta il vertice della struttura interna, ha la responsabilità della gestione aziendale corrente e partecipa alla funzione di gestione; egli assiste alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo, con il compito di esprimere pareri e di dare esecuzione alle delibere dei predetti Organi.

Le Filiali sono situate nelle regioni del Sud Italia e, in particolare, in Puglia, in Molise, in Campania, in Basilicata e in Abruzzo; la maggior parte di esse è concentrata in Puglia e, segnatamente, nella provincia di Lecce, nucleo originario di espansione della Banca. Gli Agenti appartenenti alla rete operano in Puglia, Sicilia, Campania, Lazio e, più marginalmente, in Basilicata, Lombardia, Marche, Molise, Sardegna e Toscana.



Dati al 31.12.2022

Regione/Provincia	Numero Filiali
Puglia	89
Lecce	50
Brindisi	14
Bari	10
Barletta - Andria - Trani	2
Foggia	7
Taranto	6
Basilicata	2
Matera	2
Molise	3
Campobasso	3
Abruzzo	1
Chieti	1
Campania	6
Benevento	6
Totale	101

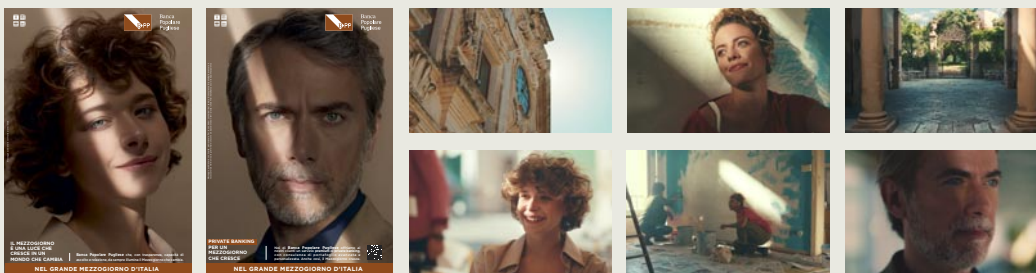
Grazie alla presenza capillare, il Gruppo è in grado di mantenere un costante e intenso rapporto con i propri Clienti, circostanza che consente di conoscere tempestivamente i loro bisogni e di proporre soluzioni e strumenti adeguati alle loro esigenze.

Campagna di comunicazione “Banca Popolare Pugliese, nel Grande Mezzogiorno d'Italia”



La Capogruppo ha proseguito nel 2022 la campagna di comunicazione dal titolo “**Banca Popolare Pugliese, nel Grande Mezzogiorno d'Italia**” ideata dall'Agenzia Wunderman Thompson al fine di favorire e incrementare lo sviluppo di aree non ancora capillarmente presidiate, senza tuttavia tralasciare i territori in cui la presenza della Banca è consolidata.

Il *key-visual* dell'intera campagna è la “**lama di luce**”. Una luce che illumina i volti dei nostri protagonisti e riconduce al logo stesso della Banca, che rivela un Sud – lontano dai soliti stereotipi – fatto di persone dinamiche e moderne in cui lo spettatore si vede riconosciuto. La Banca, attraverso 3 spot realizzati dal regista Igor Borghi, ha inteso comunicare la propria identità, quella di una Banca profondamente legata al proprio territorio e alle persone che lo vivono, che fonda i rapporti con la propria clientela sull'ascolto, la fiducia e la trasparenza.

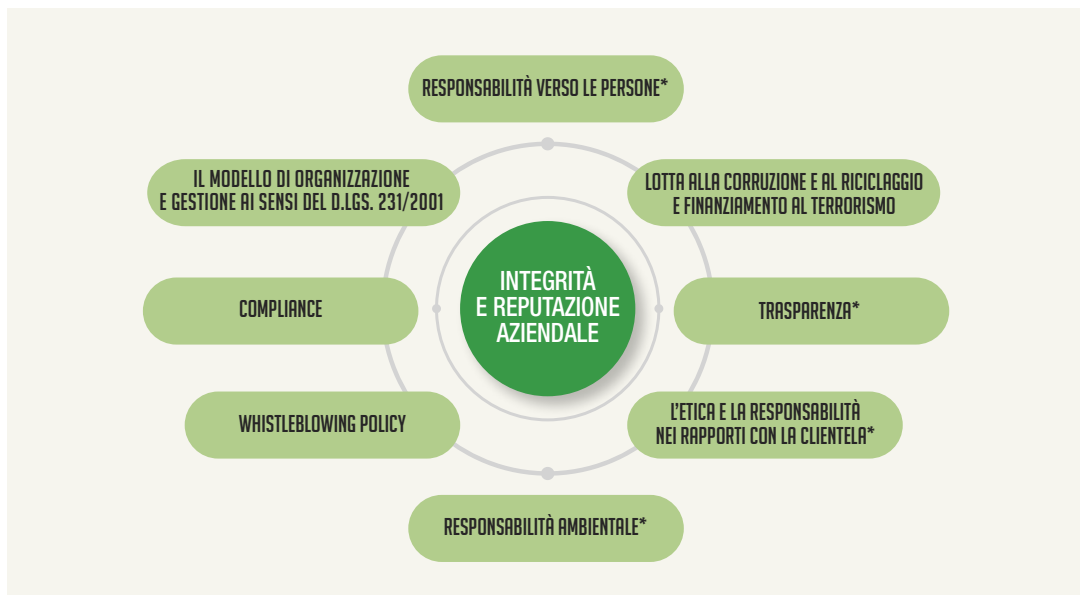


La nostra Fondazione

La costante attenzione del Gruppo alle tematiche sociali, culturali e scientifiche si è ulteriormente arricchita, nel 2013, con la costituzione della **Fondazione Banca Popolare Pugliese Giorgio Primiceri - Onlus**, ente non profit che svolge la sua attività nei settori dell'arte, della formazione, della ricerca, della salute e solidarietà.

Integrità e reputazione aziendale

Il Gruppo è consapevole che il successo di un'impresa – e a maggior ragione di un'istituzione finanziaria – si basa, oltre che su oggettivi parametri economici, anche su valori quali la trasparenza, l'integrità, il rigore e la lealtà, e ha come obiettivo cardine quello di mantenere nel tempo un comportamento giuridicamente ed eticamente corretto nei confronti di tutti i propri *stakeholder* sia interni che esterni.



* Per i dettagli si rinvia a quanto riportato nelle rispettive sezioni del Documento.

Il Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi del D.Lgs. 231/2001

Oltre al **Codice Etico** già menzionato, il Gruppo si è dotato di un **Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi del D.Lgs. 231/2001**; il modello rappresenta il complesso di norme, regole, procedure e protocolli per disciplinare l'attività del Gruppo, rendendola conforme alle disposizioni di legge e alle prescrizioni emanate dalle Autorità amministrative o di Vigilanza. Il documento è sottoposto a periodiche revisioni laddove intervengano variazioni nella normativa di riferimento ovvero modifiche nei processi aziendali.

Il Modello organizzativo viene portato a conoscenza di tutti i destinatari con i mezzi previsti dalla stessa normativa di riferimento, ovverosia mediante circolari interne diffuse e con la intranet aziendale: è dovere di tutti i dipendenti conoscerne il contenuto e applicarne le prescrizioni.

Per dare concreta applicazione del Modello è stato istituito l'**Organismo di Vigilanza** ed è stato redatto un regolamento disciplinare e sanzionatorio in relazione ai comportamenti che integrano le fattispecie previste dal D.Lgs. 231/2001 o che comportano il rischio di commissione di reati.

L'Organismo di Vigilanza opera secondo un Regolamento proprio ed è composto da cinque membri, nominati dal Consiglio di Amministrazione della Banca, fra i quali figura un avvocato penalista esterno. Esso vigila sui processi aziendali con la finalità di ampliare e diffondere la conoscenza del Codice Etico, del Modello Organizzativo e, più in generale, della normativa di riferimento tra i soggetti individuati dall'art. 5 del D.Lgs. n. 231/2001.

L'Organismo segnala, inoltre, al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale e alla Direzione Generale le eventuali carenze del Modello Organizzativo, suggerendo le iniziative da adottare.



Esso riceve le eventuali denunce o notizie di violazione del Modello Organizzativo; nella stessa ottica, l'Organismo riceve le eventuali segnalazioni di anomalie o situazioni di criticità o di rischio e, dopo averle sottoposte a verifica, relaziona per iscritto al Consiglio di Amministrazione, inoltrando le informazioni di cui dispone, utili alla contestazione e all'instaurazione dell'eventuale procedimento disciplinare, suggerendo anche le iniziative che ritiene opportuno promuovere.

L'Organismo di Vigilanza è informato, secondo la tempistica stabilita nella Whistleblowing Policy, delle segnalazioni che attengano fatti o comportamenti che possono comportare la responsabilità ex D.Lgs. 231/01 della società e presentino elementi di fondatezza. Svolge o chiede che siano svolti gli accertamenti opportuni in base ai poteri conferitigli dal Regolamento, che ne disciplina l'attività; riceve la relazione annuale prodotta dal Responsabile dei Sistemi Interni di Segnalazione contenente la valutazione sul corretto funzionamento di tali sistemi.

Nel corso del 2022 l'Organismo di Vigilanza si è riunito sei volte.

La whistleblowing policy

Le fattispecie di illecito o le situazioni di rischio sono perseguite anche mediante lo strumento del **Whistleblowing**, la cui regolamentazione interna è stata oggetto di aggiornamento nel corso del 2020. In ottemperanza a quanto previsto dalla *whistleblowing policy* l'Organismo di Vigilanza viene informato delle segnalazioni che attengono a fatti o comportamenti dai

quali possa insorgere responsabilità amministrativa ai sensi del D. Lgs. 231/2001. In ossequio a quanto previsto dalla legge del 30/11/2017 n. 179, rubricata “*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*” è garantita la massima riservatezza sull’identità dei soggetti segnalanti, nei cui confronti nessuna forma di ritorsione, penalizzazione o discriminazione è consentita o tollerata; la disciplina in parola prevede sanzioni per coloro che violano le misure di tutela del segnalante e per coloro che, con dolo o colpa grave, effettuano segnalazioni che si rivelano infondate. È previsto almeno un canale alternativo di segnalazione con modalità informatiche.

Nel 2022 non sono pervenute segnalazioni tramite il canale *whistleblowing*, né parimenti denunce di violazione del Codice Etico.

Il rispetto delle norme (Compliance)

Il rischio di non conformità alle norme è il rischio di incorrere in sanzioni giudiziarie o amministrative, perdite finanziarie rilevanti o danni di reputazione in conseguenza di violazioni di norme imperative esterne e interne. Al riguardo il Gruppo ha adottato una politica tesa ad assicurare la conformità della condotta di tutti i dipendenti e collaboratori, nonché dei processi e delle procedure, a leggi e regolamenti comunitari e nazionali e a norme professionali, al Codice Etico e ai Codici di Condotta della Società e alle politiche del Gruppo.

La Funzione di Conformità, in possesso dei requisiti di indipendenza, autorevolezza e professionalità e collocata alle dirette dipendenze del Consiglio di Amministrazione, è responsabile di presidiare, secondo un approccio basato sul rischio, il rischio di non conformità alle norme di etere e autoregolamentazione con riguardo a tutta l’attività aziendale e del Gruppo mediante la valutazione *ex-ante* delle Policy e dei Regolamenti aziendali, nonché della normativa interna. Particolare attenzione è riservata alle norme che hanno maggiori riflessi sui rapporti con la clientela, quali usura, servizi di investimento, reclami, ecc.

La Funzione opera sulla base di un piano annuale di attività, sottoposto ad approvazione del Consiglio di Amministrazione, nel quale sono identificati i principali rischi cui è esposta la Banca e sono programmati i relativi interventi di verifica, ed è strutturata secondo un modello organizzativo accentrato con identificazione di “Presidi specializzati” sulla materia fiscale, del trattamento dei dati personali e sulla salute e sicurezza sul lavoro.

Per l’individuazione delle norme applicabili e la valutazione del loro impatto su processi e procedure aziendali, tra l’altro, è stata adottata la Procedura “ABICS - ABI Compliance System” che, anche tramite l’applicativo di supporto “ABICS 3 Platform”, consente di effettuare l’analisi della normativa, dei relativi riflessi sull’operatività e sui processi aziendali, nonché l’individuazione dei presidi da attivare per la prevenzione dei potenziali rischi di non conformità.

In ambito ESG la Funzione nel 2022 ha partecipato in ottica *ex ante* al gruppo di lavoro “Sostenibilità ESG: integrazione operativa nella prestazione dei servizi di investimento” per l’adeguamento di processi e procedure aziendali relative alla prestazione dei servizi di investimento.

I presidi anticorruzione

La *corruzione* rientra nei “reati presupposto” nell’ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa delle imprese. Con l’adozione del Modello di Organizzazione e Gestione il Gruppo ha stabilito regole e procedure atte a presidiare e prevenire il rischio di corruzione in tutte le sue forme. Con il Codice Etico, inoltre, sono state stigmatizzate le condotte di condizionamento della controparte e quelle tese ad assecondare possibili condizionamenti provenienti dall’esterno.

Oltre alla diffusione del Codice Etico e del Modello Organizzativo, un’ulteriore misura di prevenzione è rappresentata dall’assetto organizzativo e funzionale, che prevede la ripartizione delle competenze tra strutture deputate a proporre la spesa o l’iniziativa e strutture deputate ad autorizzarla tramite un sistema delle deleghe di poteri, con limiti deliberativi in capo ai diversi organi e Unità Organizzative e con controlli ai vari livelli.

Altri presidi specifici sono previsti per le Funzioni Tesoreria Enti, Personale (per i contributi alla formazione), Crediti Corporate e Servizi alle Imprese (per i crediti speciali e i finanziamenti agevolati), Funzione Contabilità e Bilancio (per gli adempimenti fiscali): le predette funzioni presentano profili di rischio in quanto intrattengono rapporti con la Pubblica Amministrazione per esigenze di differente natura.

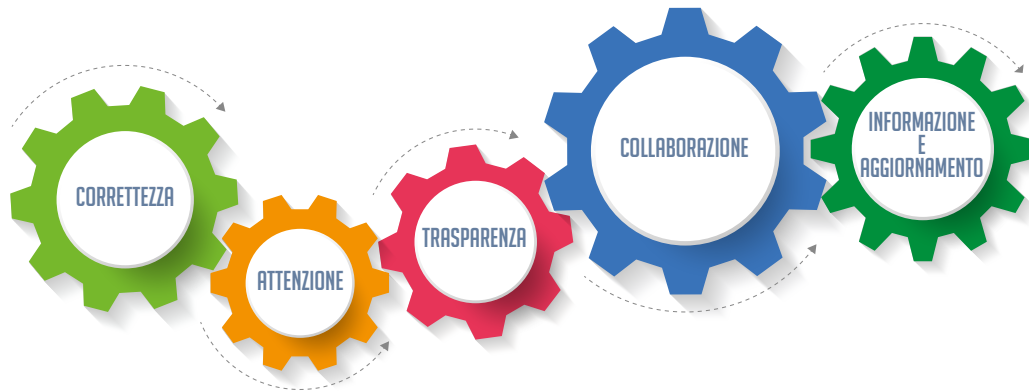
Sempre al fine di ridurre i rischi di corruzione, si segnala che, in ossequio a quanto previsto nel Codice Etico, “*non sono consentiti riconoscimenti di benefici di qualsiasi genere, direttamente o indirettamente, a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, nonché a loro rappresentanti e candidati che possano, in qualche modo, essere ricondotti all’intenzione aziendale di favorirli*”. Nell’anno 2022 non sono stati accertati casi di corruzione.

La trasparenza fiscale

La strategia fiscale del Gruppo riflette i principi declinati nel Codice Etico e si pone i seguenti obiettivi:

- garantire nel tempo la corretta e tempestiva determinazione e liquidazione delle imposte dovute per legge e l’esecuzione dei connessi adempimenti (*c.d. compliance fiscale*);
- contenere il rischio fiscale, inteso come rischio di incorrere nella violazione di norme tributarie o nell’abuso dei principi e delle finalità dell’ordinamento tributario (*c.d. abuso del diritto*).

Per assicurare la concreta attuazione di tali obiettivi, la strategia fiscale del Gruppo è declinata nelle seguenti linee guida:



Correttezza	Il Gruppo si impegna ad applicare la normativa fiscale italiana (unico Paese in cui opera), assicurando che siano osservati lo spirito e lo scopo che la norma o l'ordinamento prevedono per la materia oggetto di interpretazione. Nei casi in cui le disposizioni fiscali non risultino sufficientemente chiare o univoche nel significato ad esse attribuibile, il comparto fiscale adotta nell'interpretazione un approccio improntato alla prudenza e ragionevolezza, avvalendosi anche di professionisti esterni.
Attenzione	Il Gruppo intende, altresì, ridurre al minimo il rischio fiscale, per questo ha previsto a livello operativo specifici controlli per assicurare la correttezza e la puntualità della liquidazione, del versamento delle imposte e dei correlati adempimenti dichiarativi.
Trasparenza	I vertici del Gruppo vengono informati sempre delle tematiche di maggiore complessità.
Collaborazione	Il Gruppo mantiene con le autorità fiscali competenti un rapporto di piena collaborazione, dando riscontro alle richieste pervenute con la maggiore celerità e trasparenza possibile.
Informazione e aggiornamento	Attesa la complessità della normativa fiscale, per assicurare il raggiungimento degli obiettivi, il Gruppo garantisce ai dipendenti del comparto fiscale la possibilità di frequentare corsi specialistici e di aggiornamento oltre che le partecipazioni a gruppi di lavoro tecnici organizzati da ABI. Il Gruppo, inoltre, favorisce e promuove la sensibilizzazione delle tematiche fiscali anche ai propri dipendenti che non svolgono la loro attività lavorativa all'interno delle Funzioni fiscali. Nel costante intento di fornire alle Funzioni aziendali ogni informazione e aggiornamento utili a presidiare l'area dei rischi fiscali, l'attività del comparto fiscale è rivolta all'analisi delle principali novità normative di interesse e a fornire risposta ai quesiti formulati dalle articolazioni del Gruppo.

Non viene adottato alcun meccanismo di incentivazione del personale connesso al conseguimento di obiettivi di riduzione del carico fiscale. Il Gruppo opera unicamente in Italia e pertanto non vi sono ricavi da operazioni infragrupo con altre giurisdizioni fiscali.

Giurisdizione Fiscale: Italia	2022	2021	2020
Nomi delle entità residenti	Banca Popolare Pugliese S.c.p.A. - Bpp Service S.p.A.		
Numero dei dipendenti (fine anno)	768	769	791
Ricavi da vendite a terze parti *	177.142	155.544	150.022
Utile/Perdita al lordo delle imposte	21.872	16.340	12.049
Attività materiali (Voce 90 SP)	80.545	82.851	83.667
Imposte sul reddito versate (criterio per cassa) **	2.289	0	2.810
Imposte sul reddito delle società maturate sugli utili	4.382	2.440	489

* «Ai fini del calcolo della soglia di ricavi complessivi risultanti dal bilancio consolidato, le banche e gli altri enti creditizi e finanziari considerano il margine di intermediazione incrementato della voce "interessi passivi e oneri assimilati" e "commissioni passive" esposto nel bilancio consolidato in corretta applicazione dei principi contabili applicati» - Provvedimento Agenzia delle Entrate prot. 275956 del 28 novembre 2017.

** Per il 2021, la perdita fiscale conseguita per il periodo di imposta 2020 ha comportato il mancato versamento di Ires sia a saldo che, considerata la metodologia di calcolo secondo il c.d. "metodo storico", in acconto. Riguardo invece all'Irap, il credito esistente ha coperto i versamenti dovuti a saldo e, sempre in applicazione del "metodo storico", in acconto.

La differenza tra l'imposta sul reddito delle società maturata sugli utili e l'imposta dovuta è da ricondursi agli acconti di imposta eventualmente dovuti e corrisposti dal Gruppo nel corso dell'esercizio. La riconciliazione dell'aliquota fiscale teorica e dell'aliquota fiscale effettiva, presente nel fascicolo di bilancio cui si rinvia, è da ricondursi principalmente all'effetto fiscale combinato di proventi e oneri non rilevanti nella determinazione della base imponibile così come previsto dalle norme di legge.

La gestione dei rischi

Il Gruppo Banca Popolare Pugliese sostiene l'economia del territorio in cui opera ponendo attenzione all'assunzione e al monitoraggio dei rischi e al presidio degli stessi secondo un'evoluzione equilibrata e sostenibile.

I **principi fondamentali** che ispirano l'attività di gestione e controllo dei rischi sono:

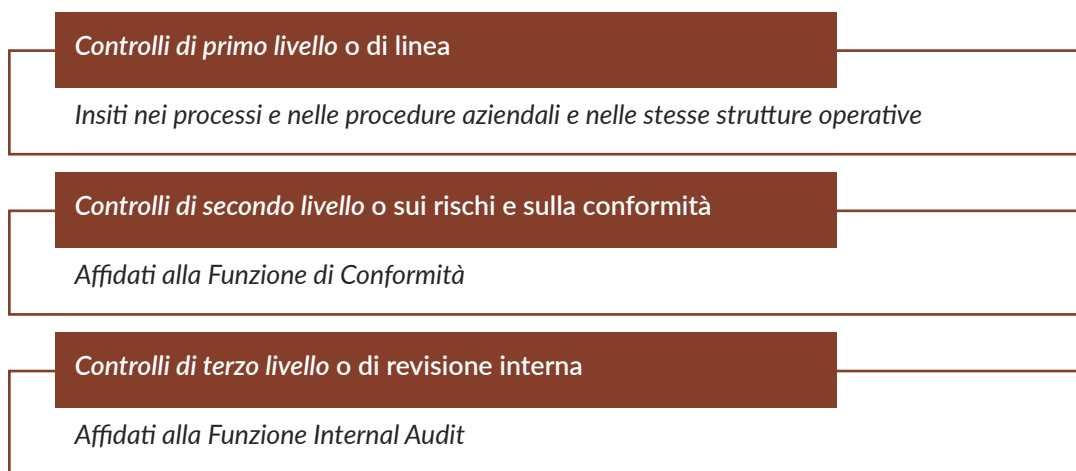
- l'individuazione chiara delle responsabilità;
- l'utilizzo di sistemi di misurazione e controllo in linea con le prescrizioni di Vigilanza e con i modelli maggiormente adottati a livello internazionale;
- la separazione organizzativa tra le funzioni operative e le funzioni di controllo.

Il governo dei rischi è assicurato attraverso l'attività degli Organi della Capogruppo, di specifici Comitati, delle Funzioni di Controllo, della Direzione Generale con i suoi Comitati/Direzioni/Funzioni. Recependo le indicazioni dell'Autorità di Vigilanza e dei diversi Organismi Internazionali in materia di supervisione bancaria, è stata adottata una Risk Policy che ha l'obiettivo di definire per ogni rischio la propensione, le modalità di analisi, di controllo e di misurazione.

Il Sistema dei Controlli Interni del Gruppo è **orientato alla sana e prudente gestione**, al contenimento dei rischi, alla solidità finanziaria e alla tutela della sua reputazione; il processo per l'identificazione, la gestione e il controllo dei rischi e per la valutazione dell'adeguatezza patrimoniale (attuale e prospettica) e dell'ambiente di controllo è fondato sull'integrità, sui valori etici e sulla costante formazione/aggiornamento del Personale.

Il Sistema dei Controlli interni coinvolge tutte le strutture aziendali che sono impegnate, in relazione ai propri specifici livelli di responsabilità e ai compiti a ciascuno assegnati, a esercitare controlli sui processi e sulle attività operative di propria competenza ed è strutturato, come previsto dalla Normativa di Vigilanza, su tre livelli di controllo.

SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI - LIVELLI DI CONTROLLO



La Banca Popolare Pugliese, in qualità di Capogruppo, nel quadro dell'attività di direzione e coordinamento del Gruppo, emana disposizioni alla controllata per l'esecuzione delle istruzioni impartite dalla Banca d'Italia, nell'interesse della stabilità del Gruppo. Il Consiglio di Amministrazione della società controllata adotta mediante delibera formale le politiche e le misure di gestione dei rischi individuate dalla Capogruppo, diventandone responsabile della loro attuazione nell'ambito della Società stessa.

Il Gruppo si è dotato di un sistema di reporting integrato, con l'obiettivo di assicurare la piena conoscenza e governabilità del grado di esposizione ai singoli rischi e del funzionamento del processo di gestione, che ha come destinatari finali le Autorità di Vigilanza, gli Organi Amministrativi ed Esecutivi (Consiglio di Amministrazione, Comitato Consiliare sui Rischi, Comitato Esecutivo, Comitato Etico, Direttore Generale), il Collegio Sindacale e la Società di Revisione in base alla periodicità stabilita dalla normativa esterna e interna e secondo le competenze di ciascun Organo.

Nel Risk Appetite Framework (RAF), che rappresenta il documento nel quale il Consiglio di Amministrazione ha esplicitato la propria propensione al rischio per il Gruppo, sono identificati i rischi ed esplicitati gli indicatori di massima sintesi a cui sono stati associati specifici obiettivi di rischio (*risk appetite*), soglie di *risk capacity* e misure di *risk tolerance* per la verifica della coerenza dei rischi con le strategie e con il relativo *risk profile*, tutti oggetto di monitoraggio.

Rischi climatici e ambientali

In linea con gli sviluppi a livello globale, l'attenzione delle Autorità di Vigilanza sui fattori ESG, e in particolare sull'integrazione dei rischi climatici e ambientali nei sistemi di governo e controllo, nel modello di business e nelle strategie aziendali, nel sistema organizzativo e nei processi operativi, **nel sistema di gestione dei rischi** e nell'informativa al mercato degli intermediari bancari e finanziari direttamente vigilati, sui rischi climatici e ambientali, è notevolmente aumentata negli ultimi anni.

Nell'ambito del **Piano ESG 2023-2025**, la Banca ha programmato di effettuare un'analisi qualitativa di materialità volta ad identificare i principali canali di trasmissione dei rischi C&A rispetto ai rischi tradizionali della Banca e condotta adottando l'approccio definito dall'IPCC (*The Intergovernmental Panel on Climate Change*) per la definizione dei fattori di rischio climatico sulla base di pericolosità, esposizione e vulnerabilità.

Con particolare riferimento al *rischio di credito*, occorrerà effettuare una mappatura dell'esposizione al **rischio fisico**, ovvero sia all'impatto economico derivante dall'atteso aumento di eventi naturali la cui manifestazione può essere definita "estrema" (o "acuta") ovvero "cronica" e al **rischio di transizione**, ovvero sia all'impatto economico derivante dall'adozione di normative atte a ridurre le emissioni di carbonio e a favorire lo sviluppo di energie rinnovabili, dagli sviluppi tecnologici nonché dal mutare delle preferenze dei consumatori e della fiducia dei mercati dei propri clienti imprese e dei relativi immobili oggetto di garanzia.

La Banca, consapevole dell'attuale scarsità di informazioni relative ai rischi ESG, che sta caratterizzando l'intero sistema bancario nelle attività di valutazione e integrazione dei rischi climatici e ambientali, ha stipulato un accordo con il provider Crif spa al fine di acquisire informazioni utili a rilevare la misura in cui la transizione verso un modello di economia circolare possa modificare il grado di solvibilità della clientela affidata e come la crescente esposizione ad eventi climatici estremi possa influire sull'attività economica e sulla filiera della clientela attuale e sul valore delle garanzie immobiliari.

L'attività di pianificazione della costruzione del database, della sua popolazione iniziale (backlog) e del suo aggiornamento verrà svolta in accordo con l'*outsourcer* CSE e il *provider* Crif spa.

A seguito di rilascio degli score ESG per le imprese e la classe energetica degli immobili a garanzia di crediti da parte dell'*outsourcer* CSE e del *provider* CRIF, la Funzione Risk Management costruirà le metriche relative all'esposizione ai rischi climatici e ambientali e formulerà una proposta di revisione del RAF contenente limiti specifici su tali rischi.

La Banca inserirà, inoltre, limiti di rischio ESG nelle policy e nel processo del credito, con l'obiettivo di monitorare, gestire e contenere i rischi ESG e di credito ad essi correlati e di supportare aziende e privati nell'affrontare il processo di transizione in atto. Parallelamente la Banca definirà in futuro un opportuno framework di monitoraggio dei fattori ESG sul portafoglio al fine di verificare periodicamente il rispetto degli obiettivi e limiti definiti nel RAF, predisponendo apposita reportistica.

Nell'ambito della definizione delle Politiche creditizie è prevista l'elaborazione da parte della Direzione Crediti, con frequenza almeno annuale e sulla base degli indirizzi e della strategia complessiva della Banca, di una proposta di linee guida sull'allocazione del credito, nella quale sono riportati anche gli orientamenti in tema di ESG e di allocazione di prestiti sostenibili dal punto di vista ambientale.

Anche nella fase di analisi del merito creditizio la Banca prevede di considerare i fattori ESG che possono impattare in modo più o meno severo sull'economia delle imprese da affidare, in termini di: rischi fisici (rischio idrogeologico, risarcimento danni da inquinamento, etc.) e rischi di transizione (costi di adeguamento del processo produttivo verso un'economia a basse emissioni di carbonio).

Per gli investimenti sostenibili dal punto di vista ambientale, la valutazione del merito creditizio sarà supportata dall'evidenza dell'obiettivo che il soggetto proponente intende perseguire (es. minori emissioni di CO₂); la misurazione quali-quantitativa degli impatti positivi generati sull'ambiente sarà effettuata anche avvalendosi di report di sostenibilità redatti in conformità ai principali framework internazionali (es. GRI) oppure mediante l'ottenimento di un rating ESG.

Inoltre, l'analisi del modello di business e della strategia aziendale sarà corredata, ove possibile, dalla valutazione dell'esposizione del cliente ai fattori ESG, in particolare ai fattori ambientali e agli effetti derivanti dal cambiamento climatico sulla redditività dell'impresa e sull'adeguatezza, al riguardo, delle strategie di mitigazione prospettate dal cliente.

Raccordo tra le tematiche di sostenibilità rilevanti per il Gruppo con i temi previsti dal Decreto 254/2016 e con i rischi non finanziari del RAF

La Banca ha individuato per ciascun tema materiale il raccordo delle tematiche rilevanti di sostenibilità con i temi previsti dal Decreto Legislativo n. 254/2016 e i rischi non finanziari mappati all'interno del Risk Appetite Framework del Gruppo, nonché i principali presidi e modalità di gestione dei temi e dei relativi rischi.



Raccordo tematiche rilevanti di sostenibilità con D.Lgs n. 254/2016 e Risk Appetite Framework (RAF)

TEMI MATERIALI	Collegamento con i temi previsti dal Decreto Legislativo 254/2016	Collegamento con rischi identificati dal Gruppo nel Risk Appetite Framework (RAF)
Creazione di valore sostenibile	Temi sociali	Rischio strategico Rischio reputazionale
Governance, integrità e reputazione aziendale	Temi sociali e attinenti al personale Lotta alla corruzione attiva e passiva Rispetto dei diritti umani Temi ambientali	Rischio di non conformità alle norme Rischio di riciclaggio e di finanziamento al terrorismo Rischio reputazionale Rischio operativo Rischio strategico
Sostegno allo sviluppo del territorio e alle comunità locali	Temi sociali	Rischio reputazionale
Soddisfazione del cliente	Temi sociali Lotta alla corruzione attiva e passiva	Rischio di non conformità alle norme Rischio reputazionale Rischio operativo Rischio informatico Rischio di riciclaggio e di finanziamento al terrorismo
Qualità e trasparenza di prodotti e servizi	Temi sociali	Rischio strategico Rischio reputazionale Rischio di non conformità alle norme
Inclusione e accessibilità ai prodotti finanziari	Temi sociali	Rischio reputazionale Rischio strategico
Engagement, retention e sviluppo dei dipendenti	Temi sociali e attinenti al personale Rispetto dei diritti umani	Rischio di non conformità alle norme Rischio operativo (Perdite operative) Rischio strategico Rischio reputazionale
Tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro	Temi sociali e attinenti al personale	Rischio operativo (Perdite operative) Rischio reputazionale
Cybersecurity e transizione digitale	Temi sociali Lotta alla corruzione attiva e passiva	Rischio di non conformità alle norme Rischio reputazionale Rischio informatico Rischio di riciclaggio e di finanziamento al terrorismo
Cambiamento climatico e sviluppo sostenibile	Temi ambientali	Rischio di non conformità alle norme Rischio reputazionale Rischio operativo (Perdite operative)
Gestione responsabile delle risorse	Temi ambientali Temi sociali	Rischio di non conformità alle norme Rischio reputazionale Rischio operativo (Perdite operative) Rischio strategico
Contrasto al riciclaggio e all'usura	Lotta alla corruzione attiva e passiva Temi sociali	Rischio di non conformità alle norme Rischio di riciclaggio e di finanziamento al terrorismo Rischio reputazionale Rischio operativo Rischio strategico
Diversità e inclusione	Temi sociali e attinenti al personale Rispetto dei diritti umani	Rischio di non conformità alle norme Rischio operativo (Perdite operative) Rischio strategico Rischio reputazionale

Per maggiori dettagli sui rischi indicati e sulla loro modalità di gestione si rinvia al documento *“Informativa al pubblico da parte degli Enti ai sensi del Regolamento UE n. 575/2013”* e alla Parte E - *“Informazioni sui rischi e sulle relative politiche di copertura”* della *Nota Integrativa* della Capogruppo pubblicate sul sito della stessa.

La Capogruppo ha altresì adottato il Regolamento del Processo ICAAP/ILAAP con l’obiettivo di valutare l’adeguatezza e la rispondenza del processo di determinazione del capitale interno rispetto all’esposizione ai rischi che ne caratterizzano l’operatività (ICAAP) e di gestione e governo del rischio di liquidità (ILAAP) ai requisiti stabiliti dalla normativa.



Principali presidi e modalità di gestione dei temi e dei relativi rischi

TEMI MATERIALI	PRINCIPALI PRESIDI E MODALITÀ DI GESTIONE DEI TEMI E DEI RELATIVI RISCHI GENERATI E SUBITI
<p>Creazione di valore sostenibile</p> <p>e</p> <p>Governance, integrità e reputazione aziendale</p> <p>e</p> <p>Contrasto al riciclaggio e all'usura</p>	<p>Codice Etico, Statuto, Progetto di Governo Societario, Regolamento del Gruppo Banca Popolare Pugliese, Regolamento Interno e Sistema dei Controlli Interni</p> <p>Regolamento di Assemblea, del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, della Direzione Generale e Regolamento Flussi informativi tra Organi Sociali</p> <p>Regolamento per la costituzione e il funzionamento dell'OdV 231</p> <p>Autovalutazione degli organi aziendali</p> <p>Modello Organizzativo della Banca Popolare Pugliese - D. Lgs. 231-01</p> <p>Documento di Coordinamento e Regolamenti delle Funzioni aziendali di Controllo e dei Comitati Consiliari, di Direzione e Interni</p> <p>Regolamento del processo ICAAP e di Informativa al Pubblico</p> <p>Procedura operazioni soggetti collegati, parti correlate, esponenti aziendali e interessi amministrativi.</p> <p>Regolamento in materia di formazione di bilancio, semestrale e informativa non finanziaria</p> <p>Regolamento del Credito, Policy in materia di sistema dei rating interni e Linee Guida in materia di determinazione del pricing</p> <p>Policy sulla gestione delle valutazioni immobiliari</p> <p>Policy su Operazioni di Maggior Rilievo</p> <p>Policy OMR</p> <p>Regolamento di Pianificazione strategica, budgeting e controllo del rischio strategico</p> <p>Policy CRM</p> <p>Policy in materia di partecipazioni detenibili</p> <p>Policy in materia di remunerazione di affidamenti e sconfinamenti</p> <p>Policy in materia di distribuzione assicurativa</p> <p>Policy in materia di forniture di beni, prestazione di servizi ed esecuzione di opere</p> <p>Policy per la prevenzione e il contrasto ai fenomeni di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo, Policy in materia di Antiriciclaggio, PolicyALM e Manuale Antiriciclaggio</p> <p>Policy per la valutazione del significativo trasferimento del rischio - SRT Policy</p> <p>Normativa Qualified Intermediary (QI) Manuale per il Compliance Program</p> <p>Risk Policy</p> <p>Strategia per la rilevazione e la gestione degli incentivi della Banca Popolare Pugliese</p> <p>Policy in materia di esternalizzazione delle Funzioni aziendali e Regolamento del Comitato sulle attività esternalizzate</p> <p>Strategia per la rilevazione e la gestione degli incentivi della Banca Popolare Pugliese</p> <p>Policy best execution</p> <p>Policy fair value</p> <p>Policy titoli illiquidi</p> <p>Formazione in materia di corruzione</p> <p>Testo unico sulla Trasparenza Bancaria</p> <p>Gestione dei rischi finanziari - Rinvio alla parte E "Informazioni sui rischi e sulle relative politiche di copertura" della Nota Integrativa della Capogruppo.</p> <p><i>Considerato che il tema riguarda tutti gli ambiti dell'attività aziendale, ai documenti citati si aggiungono quelli riportati nell'ambito degli specifici temi nel seguito riportati.</i></p>
<p>Sostegno allo sviluppo del territorio e alle comunità locali</p>	<p>Codice Etico</p> <p>Policy sulla comunicazione esterna</p> <p>Policy in materia di forniture di beni, prestazione di servizi ed esecuzione di opere</p>
<p>Soddisfazione del cliente</p>	<p>Codice Etico</p> <p>Policy in materia di procedure di reclamo e di composizione stragiudiziale delle controversie</p> <p>Policy servizio di consulenza</p> <p>Reclami - Customer Satisfaction</p>
<p>Qualità e trasparenza di prodotti e servizi</p>	<p>Codice Etico</p> <p>Policy in materia di procedure di reclamo e di composizione stragiudiziale delle controversie</p> <p>Policy di Product Oversight Governance dei Prodotti Assicurativi</p> <p>Policy per le Reti Distributive Terze</p> <p>Policy Product Governance Bancaria</p> <p>Policy conflitti di interesse</p> <p>Policy mappatura titoli complessi</p> <p>Policy per la prevenzione e il contrasto degli abusi di mercato</p> <p>Policy pratiche di vendita abbinate</p> <p>Policy product governance dei prodotti e strumenti finanziari</p> <p>Policy servizio di consulenza</p> <p>Policy in materia di prestazione di servizi di investimento e operazioni personali dei soggetti rilevanti</p> <p>Policy commerciale in materia di distribuzione dei prodotti finanziari</p> <p>Policy GPM</p> <p>Regolamento Internal Dealing</p> <p>Policy per la valutazione di adeguatezza e appropriatezza e questionari MIFID</p> <p>Reclami - Customer Satisfaction</p> <p>Testo unico sulla Trasparenza Bancaria</p> <p>Policy Registrazione conversazioni e comunicazioni con clientela</p> <p>Policy Salvaguardia Beni dei Clienti - Deposito e Sub-deposito</p>

TEMI MATERIALI	PRINCIPALI PRESIDI E MODALITÀ DI GESTIONE DEI TEMI E DEI RELATIVI RISCHI GENERATI E SUBITI
Inclusione e accessibilità ai prodotti finanziari	Codice Etico Policy sulla comunicazione esterna
Engagement, retention e sviluppo dei dipendenti	Codice Etico Politiche di Remunerazione per le aziende del Gruppo BPP Manuale della Politica del Personale Personale delle Funzioni di controllo Whistleblowing Policy - Sistema di Segnalazione delle Violazioni Policy di Product Oversight Governance dei Prodotti Assicurativi Policy per le Reti Distributive Terze Policy Product Governance Bancaria Regolamento per il Trattamento delle informazioni privilegiate Policy commerciale in materia di distribuzione dei prodotti finanziari Policy in materia di prestazione di servizi di investimento e operazioni personali dei soggetti rilevanti Policy GPM Policy per la valutazione di adeguatezza e appropriatezza e questionari MIFID Formazione Codice Etico Policy sulla comunicazione esterna Manuale della Politica del Personale
Tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro	Codice Etico Modello di Organizzazione e Gestione D.Lgs. 231/2001 Sistema di gestione della Salute e Sicurezza sul lavoro (SGSL) Politica per la Salute e Sicurezza sul lavoro
Cyber Security e transizione digitale	Codice Etico Policy sicurezza informatica Regolamento sulla gestione del sistema informativo BPP Regolamento sulla gestione del rischio informatico Data governance Policy sulla protezione dei dati personali Piano di disaster recovery Piano di continuità operativa (o business continuity plan)
Cambiamento climatico e sviluppo sostenibile	Codice Etico Politica per la Salute e Sicurezza sul lavoro Struttura di Energy Management all'interno della Funzione Immobili & Logistica Policy sulla comunicazione esterna
Gestione responsabile delle risorse	Struttura di Energy Management all'interno della Funzione Immobili & Logistica Codice Etico
Diversità e inclusione	Codice Etico Modello di Organizzazione e Gestione D.Lgs. 231/2001 Sistema di gestione della Salute e Sicurezza sul lavoro (SGSL) Politica per la Salute e Sicurezza sul lavoro Manuale della Politica del Personale Composizione quali-quantitativa ottimale del Consiglio di Amministrazione della Banca Popolare Pugliese S.c.p.A. Composizione quali-quantitativa ottimale del Collegio Sindacale della Banca Popolare Pugliese S.c.p.A. Profilo teorico delle competenze dei sindaci della Banca Popolare Pugliese S.c.p.A.

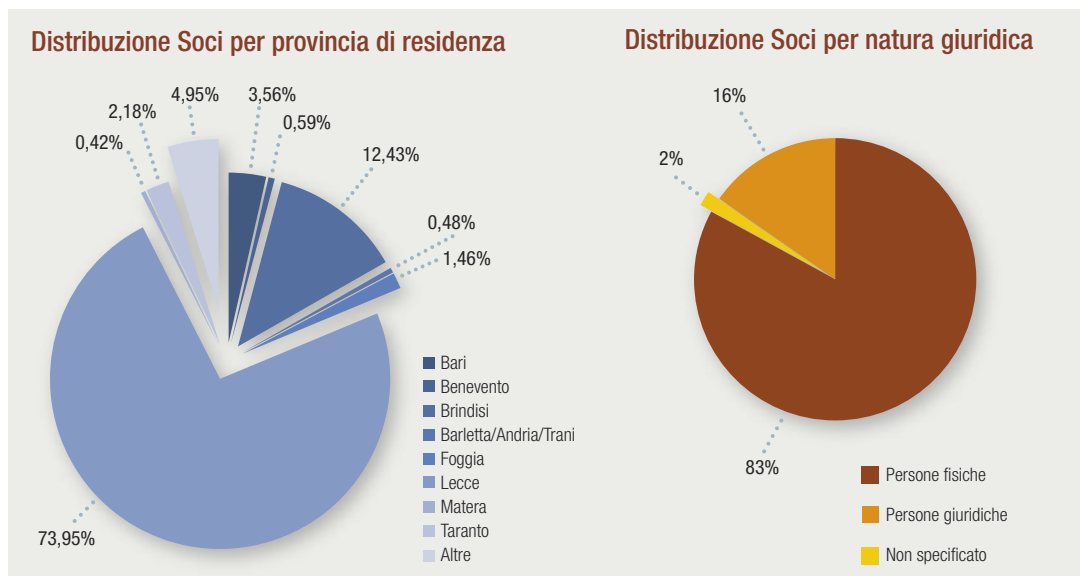
I RAPPORTI CON I SOCI

“L’elevato numero di soci, la loro rappresentatività della realtà socio-economica e le caratteristiche del modello cooperativo costituiscono elementi di fondamentale importanza per la Banca Popolare Pugliese.

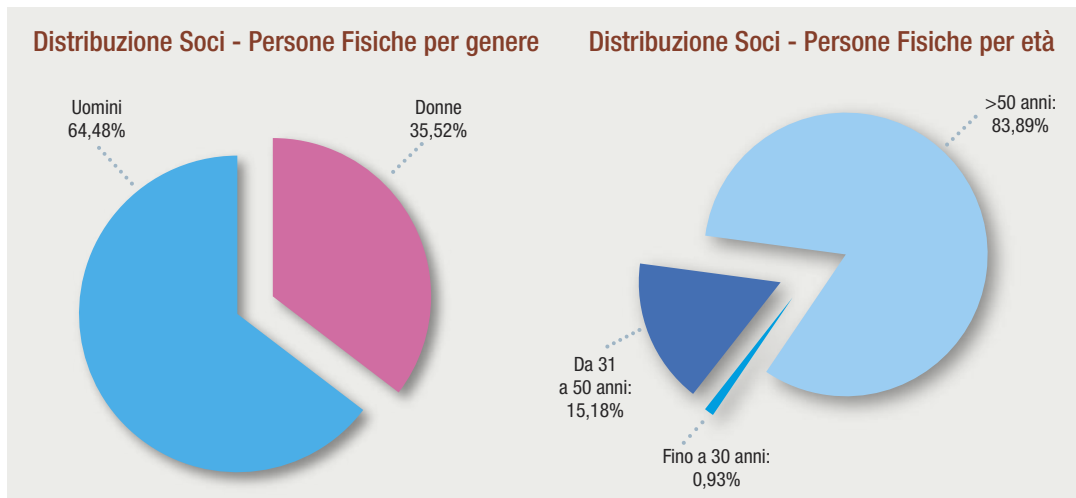
Essa, pertanto, si adopera per: sviluppare e accrescere la compagine sociale; adottare politiche che assicurino l’adeguata remunerazione del capitale sociale e la salvaguardia e l’incremento del patrimonio aziendale in modo sostenibile nel tempo; assicurare la parità di informazione e la migliore e costante attenzione a tutti i soci, senza discriminazione e senza comportamenti preferenziali; instaurare un proficuo dialogo, con la compagine sociale, nel rispetto del principio della parità informativa e della disciplina sulle informazioni price sensitive. Alla luce di ciò, la Banca incoraggia e facilita la più ampia partecipazione dei soci alle Assemblee e si adopera per consentire agli stessi un consapevole esercizio del diritto di voto.” [Codice Etico BPP]

I soci rappresentano l’espressione più alta della stretta relazione tra il Gruppo e il suo tessuto economico, sociale e produttivo di riferimento. Al 31 dicembre 2022 i Soci della Banca sono 31.990 (32.455 compresi i portatori di diritti), rispetto ai 32.476 (32.907 compresi i portatori di diritti) del 31 dicembre 2021.

La quasi totalità dei Soci è costituita da persone fisiche e da una ridotta rappresentanza di società, enti e istituzioni. La composizione della compagine sociale evidenzia la prevalenza dei Soci nelle province di Lecce e Brindisi e, ancora una volta, conferma il forte legame che unisce il Gruppo con il proprio territorio di origine, un rapporto basato sulla fiducia che la Banca si impegna a rispettare costantemente, orgogliosa di una base sociale ampia e diffusa nel luogo di origine dell’Istituto.



La composizione anagrafica dei Soci evidenzia la prevalenza di Soci aventi un’età superiore ai 50 anni (83%).



Rilevante, infine, è la presenza dei dipendenti nella compagine sociale. Al 31 dicembre 2022 il 77,21% dei dipendenti del Gruppo risulta socio (77,89% del 31 dicembre 2021).

Sistema Multilaterale di Negoziazione Vorvel

Come noto, a far data dal 30 giugno 2017, la Banca, in linea con la Raccomandazione Consob del 18 ottobre 2016 e con quanto previsto dalla Direttiva MIFID II, con l'obiettivo di dare in prospettiva maggiore liquidità alle azioni di propria emissione e conseguentemente consentire ai Soci di liquidare il proprio investimento a condizioni di prezzo controllato e in base a regole non discrezionali, ha dato l'avvio alla negoziazione dei propri titoli azionari sul sistema multilaterale Vorvel.

Le modalità di negoziazione sul sistema multilaterale "Vorvel - segmento order driven azionario" sono previste da apposito regolamento che prevede, in sintesi, che le negoziazioni si svolgano attraverso una fase di asta settimanale, nell'ambito della quale avviene l'abbinamento automatico degli ordini al "prezzo teorico d'asta".

A partire dall'8 gennaio 2021 è stato attivato, inoltre, con primario intermediario finanziario autorizzato, il servizio di Liquidity provider (attività di sostegno della liquidità) sul mercato Vorvel per le azioni della Banca al fine di supportare il regolare svolgimento delle negoziazioni delle stesse.

Nel sistema multilaterale "Vorvel - segmento order driven azionario", sono state intermedie nel corso del 2022 n. 1.306.726 azioni per un controvalore complessivo di 672 mila euro. Il prezzo di riferimento al 31 dicembre 2022 è pari a 0,5475 euro.

Inoltre, la Banca, con l'intento di agevolare i titolari di dossier titoli con possessori minimi (tra i quali sono compresi molti soci della Banca), sostiene in proprio e senza rivalsa nei confronti dei clienti, l'onere dell'imposta di bollo per i dossier che contengono solo Azioni Bpp entro la soglia di controvalore non superiore a 5 mila euro.

A seguito della quotazione delle azioni sul mercato multilaterale, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato la sospensione dell'emissione di nuove azioni.

Tutte le informazioni sono visionabili sul sito internet www.vorvel.eu.



La natura cooperativa della nostra Banca, ponendo il socio al centro della stessa, ammette coloro che ne condividano il programma mutualistico. Chi intende diventare socio deve presentare, al Consiglio di Amministrazione, una domanda scritta indicando, oltre al numero di azioni richieste in sottoscrizione o acquisite, le generalità e tutte le informazioni dovute per legge e per Statuto.

Ai fini dell'ammissione a socio è richiesta, unitamente alla domanda di ammissione, la certificazione attestante la sottoscrizione di almeno 300 azioni, salva la facoltà del Consiglio di ridurre detto limite fino al massimo del 50% a favore di categorie svantaggiate e per periodi di tempo predeterminati. Sino a quando non abbia richiesto e ottenuto l'ammissione a socio, il titolare delle azioni può esercitare i soli diritti patrimoniali. Il Consiglio di Amministrazione decide sull'accoglimento o rigetto, debitamente motivato, della domanda di ammissione a socio. La qualità di socio si acquista con l'iscrizione nel Libro Soci. Nell'anno 2022 non si è verificato alcun caso di rigetto di domanda di ammissione a socio.

Nessun socio o non socio può essere titolare, direttamente o indirettamente, di azioni per un valore nominale eccedente il limite di partecipazione al capitale sociale stabilito dalla legge e che attualmente è pari all'1,00%, pari a n. 609.906 azioni.

Nel caso in cui la Società rilevi il superamento dell'eccedenza, contesta al titolare delle azioni la violazione del divieto e la stessa, deve essere alienata entro un anno dalla contestazione. Trascorso tale termine, i relativi diritti patrimoniali successivamente maturati, fino alla loro alienazione, restano acquisiti dalla Società e destinati a scopi mutualistici e di sviluppo dei territori serviti.

I dividendi non riscossi entro un quinquennio dal giorno in cui divengono esigibili restano devoluti alla Banca e imputati alla riserva straordinaria. Nell'anno 2022 si sono prescritti dividendi per circa 22 mila euro, relativi a 297.312 azioni.

La Banca favorisce la massima partecipazione dei Soci alle assemblee mediante una puntuale informativa pubblicizzata attraverso gli organi d'informazione, l'affissione di apposite locandine presso tutte le filiali, l'invio della convocazione al domicilio dei Soci, ovvero mediante la diffusione su tesate giornalistiche di rilevanza nazionale e locale e sulla rete internet.

Al fine di facilitare l'intervento dei Soci in assemblea, non è richiesto il preventivo deposito della certificazione rilasciata dall'intermediario abilitato. Nel caso in cui le azioni siano già depositate presso la Banca, si può intervenire direttamente alla riunione assembleare; qualora, invece, i titoli si trovino in deposito presso altro intermediario, quest'ultimo dovrà effettuare la comunicazione del relativo deposito. La condizione di Socio della Banca comporta i vantaggi tipici dello spirito mutualistico e cooperativo che informa l'attività aziendale, nel rispetto degli equilibri patrimoniali ed economici perseguiti dall'attività commerciale.

Assemblea dei Soci 2022

Al fine di tutelare la salute dei Soci – e tenuto conto altresì dell'incerta dinamica della curva epidemiologica – l'intervento in Assemblea si è svolto, come avvenuto nel 2020 e 2021, senza accesso ai locali dell'adunanza ed esclusivamente per il tramite del Rappresentante Designato, ai sensi delle leggi vigenti.

Le modalità di partecipazione e di espressione del voto sono state rese note nell'avviso di convocazione, consultabile sul sito istituzionale della Banca www.bpp.it nella sezione Assemblea dei Soci, nonché attraverso un'intensa campagna di comunicazione svolta mediante canali on line e off line.

Al fine di dirimere qualunque asimmetria informativa dei propri Soci, la Banca – anche per il 2022 – ha voluto realizzare un webinar destinato esclusivamente al corpo sociale con l'obiettivo di illustrare sinteticamente gli argomenti all'ordine del giorno dell'Assemblea e rispondere ad eventuali domande di interesse generale da parte degli stessi Soci. All'evento on line sono intervenuti: il Presidente, Vito Antonio Primiceri; il Presidente uscente del Collegio Sindacale, Mauro Romano, e il Direttore Generale, Mauro Buscicchio.

Gli interventi del webinar sono stati pubblicati sul sito, in un'area riservata ai Soci.



Il Gruppo è attento alle esigenze dei suoi Soci anche attraverso l'offerta di agevolazioni su tutti i prodotti di raccolta, impieghi e servizi, che hanno avuto un'impatto economico complessivo nel 2022 di 385 mila euro circa, con l'obiettivo di:

- rendere ancora più tangibili i vantaggi della mutualità verso i Soci;
- associare i vantaggi al Socio per tutti i segmenti di appartenenza (Famiglie o Imprese);
- rendere dinamica e proattiva l'applicazione delle agevolazioni e di conseguenza l'offerta;
- fidelizzare gli attuali Soci.

Sul sito è istituita un'apposita area (www.bpp.it/soci), periodicamente aggiornata, riservata esclusivamente ai Soci e alle agevolazioni a loro dedicate.



Con l'obiettivo di **confermare il proprio impegno a supporto dello studio, della ricerca e dello sviluppo del capitale umano nelle comunità di appartenenza – e di consolidare i legami con il corpo sociale** – la Banca ha arricchito la mappa dei vantaggi riservati ai Soci di una inedita iniziativa: l'assegnazione di 48 borse di studio a favore di soci e/o figli di soci della Banca, per un valore di 50 mila euro circa, assegnate per merito scolastico in relazione ai vari titoli di studio – dal diploma di scuola secondaria di secondo grado fino alla laurea – conseguiti nel periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2022 e nei limiti temporali previsti per i singoli corsi di studio dai rispettivi ordinamenti scolastici fissati dal MIUR.

Sondaggio Soci 2022

Nel 2022 è stato svolto un **Sondaggio Soci**, che ha contato sulla partecipazione di ben 798 Soci e quindi di un'importante rappresentatività statistica. La scelta di diventare "Socio BPP" ricade in una relazione affettiva che vede la *tradizione* ("Banca di famiglia") e il *Personale* quali punti di forza. Il concetto di *fiducia con l'Istituzione*, che riassume i fattori di scelta "Banca di famiglia, relazione con il personale, orgoglio di appartenenza", rappresenta il trigger principale di scelta di *due* Soci su tre. La condivisione dei "valori etici" e delle "iniziative sul territorio", ovvero di quegli *elementi intangibili* della relazione che esprimono il concetto di "*Istituzione Bancaria*" più che di "Azienda", sono in lieve crescita e su questo fattore di scelta si concentra il valore di NPS più elevato. Dal sondaggio emerge quindi un buon stato di salute nella relazione della Banca con i propri Soci, e contestualmente l'apprezzamento delle iniziative sociali che la Banca realizza sul territorio, su cui viene chiesta ancora maggiore e più frequente comunicazione.

È risultata gradita, inoltre, l'assegnazione delle **borse di studio a favore di soci e/o figli di soci** suddetta, con una percezione di valore in crescita rispetto al precedente sondaggio; sulle varie soluzioni incluse nel pacchetto i Soci dichiarano una intenzione di acquisto e un gradimento differenziato in base alle caratteristiche socio-economiche di appartenenza, peraltro coerente con le aspettative insite nella creazione del pacchetto che si poneva proprio l'obiettivo di cogliere esigenze di differenti categorie. La Banca, che è in costante ascolto delle esigenze di Soci e Clienti, ha anche avviato un gruppo di approfondimento interno volto ad arricchire ulteriormente quest'offerta.



Il tema della Trasparenza e della Correttezza sono valori distintivi nell'Etica del comportamento di Dipendenti e Rappresentanti dell'Azienda; i Soci riconoscono Professionalità e Diligenza nell'operato da parte di ogni interlocutore che lavora in Banca, e una quotidianità improntata al rispetto delle Persone.

I Soci riconoscono, infine, all'Azienda il rispetto della normativa interna ed esterna sia formale che sostanziale assegnando il valore più elevato al giudizio sul comportamento che la Banca pone in essere per il perseguimento di questi obiettivi.

CREAZIONE DI VALORE SOSTENIBILE

Il Gruppo persegue la creazione di valore sostenibile nel tempo per tutti gli *stakeholder*, che passa attraverso la redditività, il rafforzamento della solidità patrimoniale e il miglioramento del profilo di rischio e della liquidità. Con particolare riferimento ai rischi finanziari e alla relativa modalità di gestione si rinvia al documento "Informativa al pubblico da parte degli Enti ai sensi del Regolamento UE n. 575/2013" e alla Parte E - "Informazioni sui rischi e sulle relative politiche di copertura" della Nota Integrativa della Capogruppo, pubblicate sul sito della stessa.

I risultati consolidati a fine 2022 evidenziano un utile netto pari a 14,05 milioni di euro, in aumento di +3,13 milioni di euro (+28,63%) rispetto a quello del 2021, e un elevato livello di patrimonializzazione con coefficienti superiori ai requisiti normativi richiesti. La tabella seguente sintetizza i principali dati economico-patrimoniali del Gruppo².

<i>in milioni di euro</i>	2022	2021	2020
Raccolta Diretta	3.889	3.918	3.663
Raccolta Indiretta	1.172	1.191	1.135
Impieghi lordi verso clientela ordinaria	3.165	2.969	2.729
Totale Attivo	5.437	5.479	5.103
Capitale sociale	183	183	184
Patrimonio Netto	344	341	335
Margine di Interesse	107,38	84,69	80,77
Commissioni nette	41,63	38,99	37,02
Margine di Intermediazione	148,61	133,02	127,50
Utile lordo	21,87	16,34	12,05
Utile netto	14,05	10,92	8,03
Fondi Propri - <i>Phase in</i>	353	358	354
CET 1/TIER 1 Capital Ratio - <i>Phase in (%)</i>	19,16	19,76	19,72
Total Capital Ratio - <i>Phase in (%)</i>	19,16	19,76	19,72

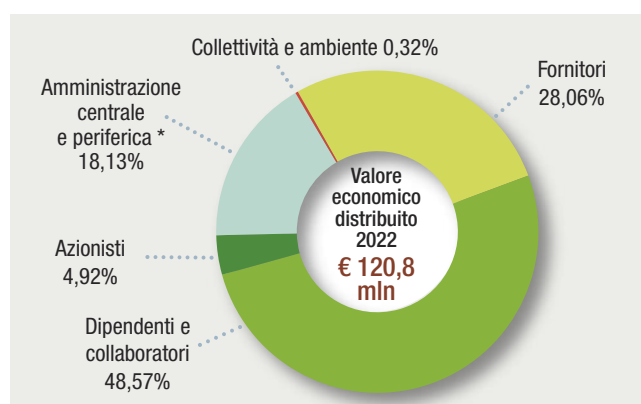
² I dati relativi ai fondi propri e ai coefficienti di vigilanza bancari fanno riferimento alla sola Capogruppo Banca Popolare Pugliese poiché, sulla base di quanto previsto dall'art. 19 del Regolamento (UE) n. 575/2013 "Ambito di applicazione del consolidamento prudenziale - Entità escluse dall'ambito di applicazione del consolidamento prudenziale" e dalla Circolare Banca d'Italia n. 115 del 7.8.90 par. 1.3/1.4/1.5, il Gruppo Banca Popolare Pugliese non è più soggetto agli obblighi di segnalazione previsti dal paragrafo 1.5 della succitata Circolare. Le semplificazioni normative prevedono, infatti, l'esonero dalle segnalazioni consolidate dei Gruppi che presentano società controllate non significative, quale Bpp Service S.p.A.

Il prospetto di determinazione e distribuzione del Valore Aggiunto permette la misurazione della ricchezza prodotta nell'ambito della gestione e consente di ottenere una valutazione oggettiva dell'impatto economico-sociale del Gruppo nei confronti degli stakeholder rappresentando una verifica della reale portata della responsabilità sociale assunta. Esso riclassifica le voci del Conto Economico secondo le istruzioni dell'ABI (Associazione Bancaria Italiana)³ conformemente a quanto previsto dalle linee guida GRI.

Il valore trattenuto all'interno del Gruppo, determinato come differenza tra il Valore economico generato e il Valore economico distribuito, è destinato agli investimenti produttivi per consentire la crescita economica e la stabilità patrimoniale, nonché per poter garantire la creazione di nuova ricchezza.

Prospetto di distribuzione del valore economico (in milioni di euro)	2022	2021	2020
Valore Economico Generato	142,24	132,26	122,30
Valore Economico Distribuito	120,80	113,17	103,06
Fornitori	33,89	31,18	28,10
Dipendenti e collaboratori	58,67	58,13	57,86
Azionisti	5,95	4,47	1,80
Amministrazione centrale e periferica *	21,90	19,08	15,03
Collettività e ambiente	0,39	0,30	0,26
Valore trattenuto	21,44	19,09	19,24

* Comprensivo oneri sistemici FITD e FRN.



SOSTEGNO ALLO SVILUPPO DEL TERRITORIO E ALLE COMUNITÀ LOCALI

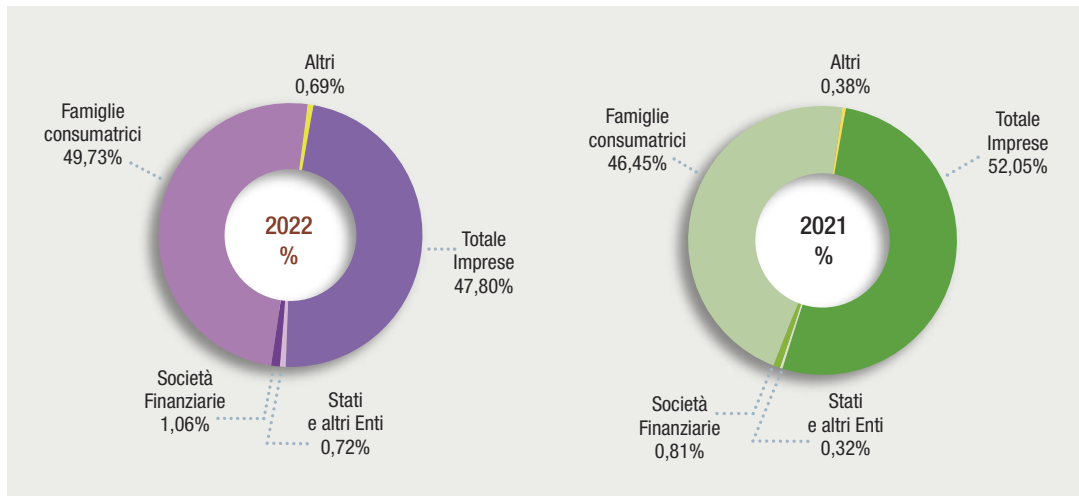
“La missione aziendale identifica la ragion d’essere della Banca, che consiste nell’assumere un ruolo attivo e propulsivo per lo sviluppo economico e per la crescita sociale dei territori in cui opera” [Codice Etico BPP]

Raccolta e Impieghi sul territorio

Il Gruppo sostiene l’attività produttiva del territorio di riferimento, supportando le famiglie e le imprese, anche nei momenti di particolare difficoltà, mantenendo, nello stesso tempo, un attento e costante presidio del processo del credito.

Al 31 dicembre 2022 gli impieghi lordi verso clientela ordinaria, con esclusione dei titoli di debito, rappresentano l’81% della Raccolta diretta, a dimostrazione del forte impegno della Capogruppo nell’allocare la maggior parte delle risorse nello stesso territorio in cui sono reperite. Il segmento Imprese (società non finanziarie e famiglie produttrici) rappresenta al 31 dicembre 2022 il 48% dell’intero portafoglio.

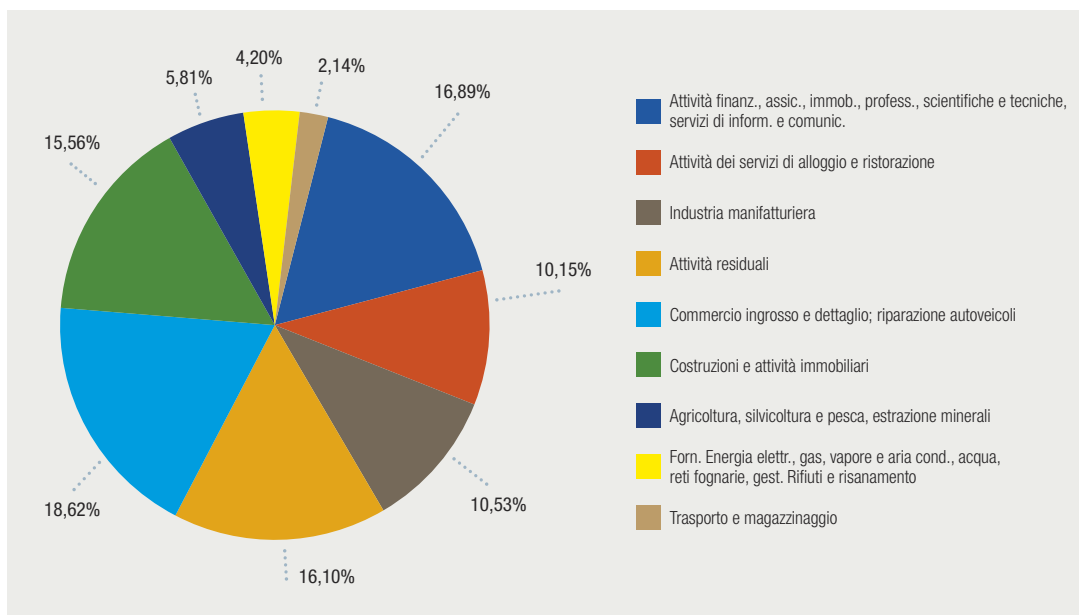
³ Aggiornamento di settembre 2019.



Nel seguito i finanziamenti erogati negli ultimi tre anni.

Credito erogato (importo in migliaia)	2022		2021		2020	
	numero	Importo	numero	Importo	numero	Importo
Imprese	2.346	171.303	5.600	290.521	9.847	382.371
Privati Consumatori	13.374	440.583	11.771	404.140	9.261	246.286
Cessioni crediti fiscali Ecobonus	5.452	154.038	1.803	71.337	-	-
Altri	6	322	29	2.437	28	1.454
Totale	21.178	766.246	19.203	768.435	19.136	630.111

Le erogazioni al segmento Imprese (comprensivo anche dei Privati Produttori) sono state destinate in particolare ai seguenti settori:



Distribuzione della catena di fornitura

“Considerati il forte legame con il territorio e gli obiettivi di sviluppo dell'economia locale, la Banca, ferma la valutazione sulla convenienza dell'offerta, sulla rispondenza della stessa alle esigenze aziendali e sull'affidabilità generale dei fornitori, privilegia gli imprenditori e i professionisti locali. Nella scelta dei soggetti con cui stipulare i contratti ovvero a cui affidare gli incarichi, la Banca adotta criteri ispirati a principi di competenza, economicità, trasparenza, correttezza, integrità morale e professionalità dei potenziali candidati” [Codice Etico BPP]

Nel 2022 il Gruppo ha collaborato con oltre 1.600 fornitori, che hanno fatturato alla Banca complessivamente circa 68 milioni di euro. Il 63% dei fornitori sono *locali* (68% nel 2021 e 72% nel 2020), ovvero fornitori che esercitano la propria attività nelle province in cui opera il Gruppo, e hanno fatturato il 28% circa (30% nel 2021 e 34% nel 2020) dell'ammontare complessivo, tanto considerato che, relativamente ai servizi informatici, data la specificità e l'esigenza di sinergie, la Banca ha fatto ricorso ad un Consorzio tra Banche (CSE) presenti su tutto il territorio italiano, che ha sede a Bologna.

La scelta viene rivolta, infatti, principalmente verso fornitori la cui area operativa sia nei territori di insediamento del Gruppo e, tenendo comunque conto della parità di condizioni e della economicità dell'offerta, si cerca di contrattualizzare iniziative imprenditoriali che producono reddito nello stesso tessuto economico presidiato dalla nostra Banca. Essi appartengono prevalentemente alle categorie di artigiani, piccoli imprenditori e professionisti. Al riguardo, si specifica che le *“Altre spese amministrative”* sostenute dal Gruppo fanno riferimento principalmente a prodotti e servizi legati al sistema informatico, consulenze esterne, compensi a terzi per lavorazioni esterne e spese legali.

Il Gruppo come previsto dalla *“Policy in Materia di Forniture di Beni, Prestazioni di Servizi ed Esecuzioni di Opere”* e come specificato nella sezione dedicata al rapporto con i fornitori nel Codice Etico, provvede all'esclusione dall'assegnazione di incarichi i fornitori/appaltatori che non rispettino i diritti dei lavoratori, che danneggino l'ambiente, che non rispettino la legalità e gli obblighi di riservatezza nonché esclude, da futuri rapporti i fornitori che in qualsiasi modo o con qualsiasi strumento tentino di condizionare l'indipendenza di giudizio dei dipendenti della Banca.

La violazione accertata da parte di collaboratori esterni, ivi compresi fornitori e appaltatori, legittima la Banca ad adottare i provvedimenti che riterrà opportuni, ivi compresa la risoluzione dei contratti.

Servizio di Tesoreria agli Enti

La Banca nel 2022 ha confermato l'impegno nei servizi di tesoreria degli enti quale ulteriore importante occasione di sviluppo dei rapporti con il proprio territorio. Gli enti interessati dal servizio al 31 dicembre 2022 sono n. 250 rispetto ai 255 del 2021 e ai 227 del 2020 dettati nella tabella.

Anche nel corso del 2022, la digitalizzazione ha continuato ad essere il tema prioritario per le nuove forme di incasso obbligatorie per le Pubbliche Amministrazioni (bollettino e piattaforma PagoPA).

Per l'anno appena concluso è stata confermata la certificazione di qualità sul servizio "tesoreria enti" rilasciata da DNV Assurance Italia SRL.

Numero Enti in gestione *			
Tipologia Enti	2022	2021	2020
Istituti scolastici	130	135	106
Comuni	74	75	76
Province	4	4	5
Unioni di Comuni	9	9	9
Comunità Montana	1	1	1
Enti Speciali	25	24	24
Università	3	3	2
Aziende ospedaliere	4	4	4
Totale	250	255	227

* CDG attivi

Iniziative a supporto della Comunità

L'impegno sociale del Gruppo si manifesta attraverso la promozione di numerose iniziative e progettualità a supporto della comunità in cui opera, sia attraverso proprie iniziative che attraverso la Fondazione Banca Popolare Pugliese "Giorgio Primiceri" Onlus e il Fondo di Mutualità e Assistenza. La "Policy sulla comunicazione esterna" regola le forme e le modalità di comunicazione verso l'esterno, tra cui rientrano anche le attività benefiche a sostegno del territorio.

Iniziative del Gruppo Banca Popolare Pugliese

Il 2022, dopo il fermo degli anni precedenti per via della situazione pandemica da Covid-19, ha visto, soprattutto nel secondo semestre dell'anno, una vivace ripresa delle attività sociali, spinta dalla forte voglia di creare occasioni di incontro e riprendere l'organizzazione di iniziative di cultura e di solidarietà. La Banca consapevole dell'importanza di tenere vivi tradizioni, usi e costumi propri dei territori in cui opera, ha pertanto continuato a sostenere, nei vari piccoli centri dei territori in cui è presente, le iniziative e le attività di comitati, enti, associazioni culturali e di volontariato, affinando, con una costante presenza attiva sul territorio, la propria responsabilità sociale e il proprio ruolo di banca di territorio.

A mero titolo esemplificativo si riportano di seguito alcune delle iniziative sostenute, che spaziano dall'ambito sociale, sportivo e culturale, senza trascurare le iniziative a puro scopo benefico e di solidarietà.

Beneficenza e solidarietà

- **“Il mare di tutti”**, progetto partito nel luglio del 2018 nel Salento presso San Foca, al Lido Coiba, e rivolto alle persone affette dalla sclerosi multipla. Un lido attrezzato, con uno staff medico e un bravissimo fisioterapista, supportati dalla collaborazione dei volontari dell'Associazione “Sunrise” di Borgagne, accoglie i malati di sclerosi multipla e Sla, dove vengono aiutati a calarsi in acqua con carrozzine speciali;
- **“Tennis in carrozzina”**, progetto proposto dalla Federazione Italiana Tennis, a conferma dell'attenzione riservata alle persone diversamente abili;
- **“Vele in rosa”**, annuale veleggiata in Gallipoli in favore dell'Associazione *Susan G. Komen Italia*, impegnata in attività istituzionali per la lotta ai tumori del seno;
- **Progetto etico salvavita a favore dell'infanzia**, corsi apprendimento pratiche manovre disostruzione pediatriche su iniziativa del Sorooptimist International Club Maglie Sud Salento;
- **Giornata mondiale per la consapevolezza dell'autismo**, sostenuta attraverso l'Associazione Amici di Nico di Matino, istituita nel 2007 dall'Assemblea Generale dell'ONU per richiamare l'attenzione di tutti sui diritti delle persone nello spettro autistico;
- **Il edizione Evento “In Masseria nel Salento Festa di Natale per la ricerca”**, promossa dalla Fondazione IEO Istituto Europeo di Oncologia - Monzino;
- **Contributo all'Associazione A.S.D. Città di Galatone-Sport-Educazione-Cultura**, per il riacquisto delle attrezzature rubate da un gruppo di ladri-vandali dalla pista di atletica del Comune di Galatone;
- **“Acquisto caschi refrigeranti antialopecia”** da donare ai reparti di oncologia del territorio salentino, progetto promosso dall'Associazione di Promozione Sociale “*Io non mollo Ets*” di Martano;
- **“La Casa del Bambino Sanganyigwa”**, proposto dalla onlus *The Jane Goodall Institute Italia* di Lecce e grazie alle iniziative dell'Associazione di Volontariato e Promozione Sociale “*Arcobaleno su... Tanzania*” di Gallipoli, in favore dei bambini tanzanesi affetti da patologie oncologiche;
- **Contributo a sostegno del servizio mensa Fondazione Casa della Carità di Lecce** in favore dei più bisognosi della città;
- **Sostegno umanitario alla popolazione che vive nelle zone colpite dal conflitto russo-ucraino**, tramite la raccolta di fondi promossa da una parrocchia di Matino.

Arte e cultura

- **11ª edizione della manifestazione “Artigianato d'eccellenza”**, mostra-mercato del manufatto d'autore tenutasi nel cuore barocco del capoluogo salentino, dal 20 al 22 maggio 2022, nell'ex Chiesa di San Francesco della Scarpa;
- **“Le Perle del Sud, l'Auto Classic Tour” edizione 2022**, un viaggio a bordo di auto d'epoca, organizzato dal Murgia Museum Proscia & Bruno di Cassano delle Murge, tra cronometri,

cultura, storia, gastronomia e scenari unici della Puglia: il progetto mira alla valorizzazione di un territorio – quello delle Murge – che offre notevoli spunti turistici e occasioni di svago e promozione dei prodotti locali e tipici della nostra arte culinaria e, altresì, iniziative di interesse storico e socio-culturale;

- **Mercatino del Gusto a Maglie**, osservatorio sulla cultura enogastronomica pugliese, tra un'ampia scelta di cibi di strada, vini delle migliori cantine pugliesi e birre artigianali, allietati dalla musica eccezionale delle band di Salento Jazz;
- **Premio giornalismo Aldo Bello**, concorso bandito dall'Associazione Autori Matinesi per i ragazzi delle scuole superiori in memoria di Aldo Bello, giornalista e direttore RAI, nonché direttore della rivista *Apulia*, con il quale si intende stimolare nelle nuove generazioni l'amore per la terra d'origine attraverso un'attenta riflessione sulle potenzialità in essa presenti e sulle possibilità di promuoverle e valorizzarle all'interno di una società sempre più globale mediante l'uso della scrittura giornalistica (anche in forma multimediale), che richiede vivacità e originalità di idee, agilità di esposizione e freschezza di linguaggio;
- **"Rebel FoodExp 2022"**, forum internazionale di enogastronomia e ospitalità alberghiera tenutosi a Lecce nel Chiostro dei Domenicani il 24 e 25 maggio 2022, che mette al centro la straordinaria opportunità dall'alto valore formativo per addetti ai lavori e appassionati, di ascoltare e confrontarsi a Lecce con chef, uomini di sala, imprenditori e comunicatori di grande esperienza e riconosciuta autorevolezza, italiani e stranieri, puntando i riflettori su coloro che, per necessità, intuito, sfida hanno saputo percorrere strade non ancora battute, talvolta rivoluzionarie, trovando soluzioni o portando innovazione nella ristorazione, nell'hôtellerie, nella comunicazione, nella formazione;
- **Sostegno delle attività della Fondazione della Curia Vescovile di Lecce** – che opera attraverso la società cooperativa Artwork – per la manutenzione e il recupero delle chiese e di altri beni ecclesiastici della Diocesi di Lecce, nell'ottica dell'integrazione tra beni culturali e territorio e tra cultura, turismo, economia locale;
- **Progetto Cantiere-evento a cura della Fondazione Dioguardi**, progetto che mira ad abbellire i ponteggi nella città di Fasano con opere d'arte, rendendola un museo a cielo aperto;
- **Organizzazione del Convegno "Dove va la PAC 2023-2027 contributi e credito alle Imprese Agricole"**, con la collaborazione di importanti organizzazioni territoriali nonché la presenza di autorevoli relatori e di esperti del settore, con l'obiettivo di indirizzare al meglio le scelte degli imprenditori agricoli per il rilancio dell'agricoltura.
- **Sostegno**, grazie alla legge "Art Bonus" – prezioso strumento che prevede un credito d'imposta per le erogazioni liberali in denaro a sostegno dello spettacolo e della cultura, consentendo il coinvolgimento delle imprese e dei privati verso il recupero e la valorizzazione delle opere d'arte – di diverse iniziative (tra cui **"Stagione Concertistica 2022" della Camerata Musicale Salentina, Contributo della Banca per il ritorno della statua di Sant'Oronzo (LE) e Orchestra Filarmonica di Benevento**);
- **Sostegno alla riapertura del Teatro Comunale "Vittorio Emanuele" di Benevento**;



- **Partner delle iniziative promosse** da Italia Nostra - Sezione Sud Salento **per Mostre, Convegni, Pubblicazioni e Incontri “Nel Ventennale della scomparsa di Rocco Coronese”**;
- **Organizzazione**, presso il Museo MUST di Lecce, della **Mostra “Gli artisti di terra d'Otranto nella collezione della Banca Popolare Pugliese”**, che ha acceso i riflettori su una parte della collezione dell'Istituto, che nel corso degli anni ha impreziosito il suo patrimonio artistico e supportato alcuni degli artisti più noti del panorama pittorico della nostra regione. 43 opere tra tele e sculture, scelte dai due curatori della mostra – Brizia Minerva e Lorenzo Madaro – che hanno consentito ai visitatori di tornare indietro nel tempo, ripercorrendo la storia di una regione come la Puglia, ricca di scorci e di monumenti che, sulla tela, assumono una dimensione e un valore ancora più simbolico e significativo.



Sport

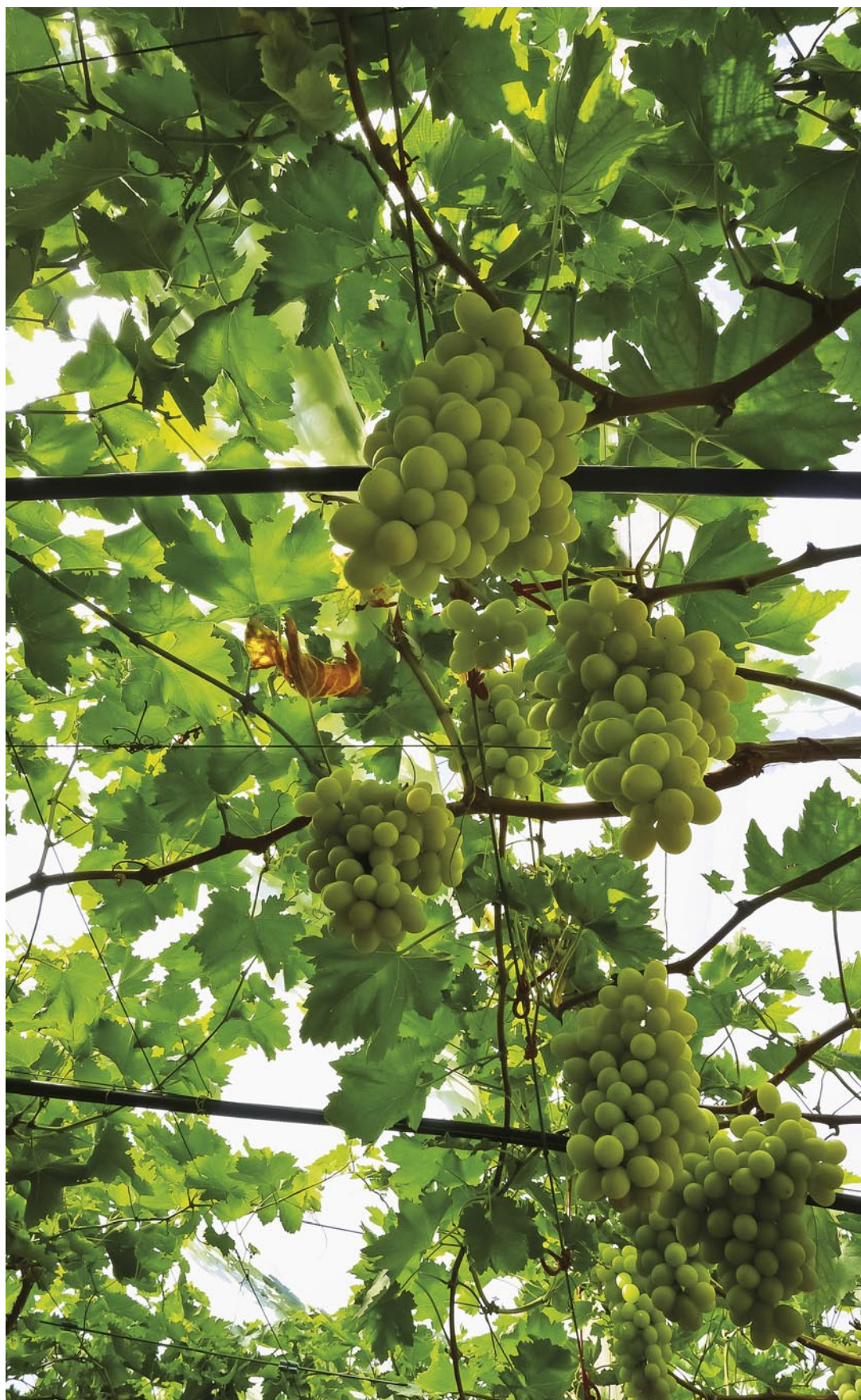
Il **Gruppo sostiene fortemente lo Sport**, ritenuto fondamentale per la crescita personale e sociale di ogni individuo e rappresentativo di un mondo accomunato al Gruppo da valori quali lealtà, passione, disciplina e dedizione. La Banca è sponsor e partner di numerosi eventi e società sportive in tutti i territori in cui opera, per valorizzare e raccontare le eccellenze locali.

La Banca è da anni partner e sponsor dell'**US Lecce**, impegnata per la stagione 2021/2022 nel campionato calcistico di serie B e, per la stagione 2022/2023, approdata in **serie A**. Un segno d'unione col territorio e con la società, che si è tradotto in una partnership preziosa e significativa, veicolo di sviluppo per l'intero territorio.

Anche quest'anno, la Banca – diversificando i propri interventi in ambito sportivo – ha continuato a sostenere, quale *main sponsor*, la **Regata internazionale Brindisi-Corfù**, annoverata tra le più importanti regate del Mediterraneo e considerata la più celebre regata d'altura dell'Adriatico, sia per numero di partecipanti che per difficoltà tecniche.

Una volta approdata nel territorio beneventano, la Banca ha, da subito, riconosciuto l'enorme potenzialità della sua realtà calcistica: dal 2018, infatti, affianca la squadra degli “Stregoni” impegnata, per la stagione 2021/2022, nel campionato calcistico di **serie A** e, per la stagione 2022/2023, in **serie B**, a conferma della valorizzazione delle eccellenze dei territori presidiati.

La Banca è, inoltre, Official Bank di **New Basket Brindisi**, unica realtà pugliese professionistica a disputare un campionato di serie A, prima società cestistica del Tacco d'Italia. Del progetto fa parte anche il “New Basket Brindisi Membership”, un punto di riferimento per tutti i tifosi brindisini che aderiscono al progetto di affiliazione diventando “Premium Member”.



Un'altra grande realtà salentina è la **Leo Shoes Casarano Volley**, la squadra della città di Casarano che milita nel campionato di serie B maschile, diventata oramai un punto di riferimento nel panorama nazionale, e di cui la Banca è *main sponsor*.

Nell'ottica della valorizzazione delle realtà locali – con particolare riguardo ai temi di *diversity and inclusion* – la Banca sostiene la squadra di **basket in carrozzina (HBari 2003)** per la stagione 2022/2023, nella convinzione che il sostegno delle realtà sportive locali debba partire dalle aziende che insistono sullo stesso territorio.

Da quest'anno BPP è sponsor anche dell'Olimpia SBV Galatina, squadra militante nel volley di serie A3, e ha sostenuto diverse altre associazioni sportive.

Fondazione “Banca Popolare Pugliese - Giorgio Primiceri” Onlus

La Fondazione “Banca Popolare Pugliese - Giorgio Primiceri” Onlus, nel corso del 2022, ha indirizzato i propri contributi al sostegno di attività e iniziative di carattere culturale, sociale e scientifico, per favorire la graduale ripresa del sistema socioeconomico italiano. Di seguito, si segnalano le principali iniziative svolte:

- **Restauro della statua di Atena Iliaca** sita presso il Museo Archeologico MAR di Castro;
- **Realizzazione della Campana “Nota DO”**, una delle prime quattro campane in bronzo forgiate dalla storica fonderia Merolla Campane e collocate nella cella campanaria della Chiesa di Santa Chiara, in Ruffano;
- **Sostegno del progetto dell'ANT “Diamo Motore alla solidarietà”**, iniziativa finalizzata all'acquisto di un furgone per il trasporto di presidi medici e di personale specializzato nelle abitazioni dei malati, concretizzato attraverso la donazione di un Fiat Doblò Maxi;



- **Erogazioni liberali alle Caritas Diocesane**, con l'intendimento di contribuire ad alleviare lo stato di bisogno di tante persone che si rivolgono alle strutture caritatevoli;
- **Riconoscimento di un assegno di ricerca per lo studio della neuroinfiammazione per l'identificazione di biomarker utili alla diagnosi precoce della “Sclerosi Laterale Amiotrofica”**, un importante progetto promosso dal Dipartimento di Scienze e tecnologie biologiche e ambientali di Lecce;
- **Contributo per la realizzazione di due pannelli artistici centrali in ceramica lungo la recinzione del Cimitero Largo della Misericordia in Matino**;
- **Contributo Progetto Con-Centro**, avente l'obiettivo di avviare e attuare un'indagine sulle potenzialità attrattive e di sviluppo del centro storico di Matino;

- **Progetto Defibrillatori 2.0 destinato alle province di Brindisi e Taranto**, concluso con l'erogazione del corso BLS-D, così che tutte le scuole cui la Fondazione ha donato un defibrillatore sono, quindi, dotate di personale autorizzato all'uso del dispositivo salvavita;
- **Restauro dipinti Chiesa del Buon Consiglio di Lecce e Chiesa SS. Medici di Gallipoli**;
- **Borse di studio per "studenti rifugiati" e "studenti ucraini"**, con il finanziamento all'Università degli Studi del Sannio - Benevento di n. 5 borse di studio della durata di 2 anni destinate a rifugiati provenienti da corridoi umanitari;
- **Accoglienza profughi ucraini**, con il riconoscimento di un contributo alla "Fondazione Regina Pacis" a sostegno dell'accoglienza dei profughi ucraini in Moldavia.

Fondo di Mutualità e Assistenza

Il "Fondo di Mutualità e Assistenza per il Personale della Banca Popolare Pugliese", a cui possono essere iscritti tutti i dipendenti del Gruppo (in servizio e in quiescenza), è stato costituito nel 1982 per volontà della ex Banca Popolare Sud Puglia e fatto proprio nel 1995 da Banca Popolare Pugliese per tutto il Personale del Gruppo, con lo scopo prioritario di assicurare un intervento e un sostegno pronto ed efficace a favore dell'iscritto e della sua famiglia, colpiti da un evento dannoso e/o sfortunato. Il Fondo nel promuovere le varie iniziative previste dallo Statuto, si avvale della quota annuale dei soci, nonché del sostanzioso contributo elargito dalla Banca per ciascun iscritto.

Nel corso dell'anno 2022, ai soci interessati da particolari situazioni di salute e/o di avversità, sono stati elargiti contributi per oltre il 54% delle entrate totali dello stesso anno, nel pieno rispetto di quanto previsto dall'art. 24 dello Statuto Sociale. Precisiamo che nel corso dell'anno sono stati riscontrati accadimenti particolarmente gravi nei confronti di alcuni soci che hanno richiesto un intervento straordinario della Banca e un ricorso al Fondo Disponibile a tale scopo costituito negli anni con gli accantonamenti degli avanzi di gestione registrati nei progressi esercizi sociali.

Nel corso dell'anno, anche grazie all'attenuarsi dell'emergenza pandemica, sono riprese le attività ricreative, culturali e di aggregazione sociale, organizzate dal Fondo o per le quali il Fondo ha elargito un contributo ai soci favorendone la partecipazione. Dopo due anni l'Assemblea annuale sociale si è tenuta in presenza, registrando una cospicua partecipazione di soci. Infine, nel rispetto delle indicazioni statutarie, si è dato corso ad iniziative di beneficenza e solidarietà sociale, sostenendo alcune Associazioni di volontariato o di assistenza medico/sanitaria e contribuendo – attraverso il "Progetto Solidarietà" (nato in seno al Fondo) – ad alleviare le difficoltà economiche di diverse famiglie bisognose residenti sul territorio di appartenenza e intervenendo in favore di volontari e famiglie locali impegnate in prima linea sull'emergenza Ucraina. Nell'ambito di tale "Progetto" il Fondo ha, anche quest'anno, coinvolto tutti i soci, organizzando in varie occasioni raccolte di beni di prima necessità, vestiario e materiale didattico, nonché di giocattoli per i bambini bisognosi nel periodo di Natale, curandone la successiva consegna diretta alle famiglie o per il tramite di Associazioni operanti sul territorio.

In tabella si riporta il sostegno alla collettività da parte del Gruppo in termini di beneficenza e liberalità, in crescita rispetto agli anni precedenti.

Distribuzione del valore aggiunto alla collettività (in migliaia di euro)	2022	2021	2020
Beneficenza e liberalità	389	304	263





Banca
Popolare
Pugliese

GRUPPO BANCARIO
BANCA POPOLARE PUGLIESE

I CLIENTI



“La Banca pone una costante attenzione alla qualità della relazione con la clientela e al suo continuo miglioramento, quale presupposto del processo di creazione e distribuzione del valore nell’Azienda. I clienti costituiscono elemento fondamentale del patrimonio aziendale”
[Codice Etico BPP]

Al 31 dicembre 2022 il numero dei clienti è pari a 251 mila circa. La clientela è concentrata prevalentemente (93% circa) nelle regioni di insediamento del Gruppo, e in particolare in Puglia, a conferma del forte radicamento territoriale.

Profilo dei Clienti *	2022		2021		2020	
	numero	% comp.	numero	% comp.	numero	% comp.
Numero dei clienti	251.255	100%	248.585	100%	242.319	100%
Privati Consumatori	201.014	80,00%	199.442	80,23%	196.644	81,15%
Privati Produttori	29.540	11,76%	28.717	11,55%	26.839	11,08%
Imprese	14.394	5,73%	14.187	5,71%	12.686	5,24%
Enti Istituzionali e altro	6.307	2,51%	6.239	2,51%	6.150	2,54%

* N. CDG con almeno un prodotto.

QUALITÀ E TRASPARENZA DI PRODOTTI E SERVIZI

Le attività di comunicazione alla clientela sono guidate dai principi cardine di correttezza, professionalità e trasparenza, per far sì che ogni scelta di sottoscrizione dei contratti sia libera e consapevole.

Il Gruppo, in materia di trasparenza, risponde a quanto previsto dal Titolo VI del *Testo Unico Bancario* e dalle Disposizioni di Vigilanza in materia di “*Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari - Correttezza delle relazioni tra Intermediari e Clienti*” emanate dalla Banca d’Italia in data 29 luglio 2009 e aggiornate con Provvedimento del 15 luglio 2015, del 30 settembre 2016 e del 3 agosto 2017.

Per garantire la trasparenza e, più in generale, la correttezza nei rapporti con la clientela sono state emanate specifiche norme che disciplinano le diverse fasi in cui si articolano tali rapporti con l’obiettivo di rafforzare le tutele dei clienti, assicurando loro facilità di accesso al canale informativo e chiarezza delle informazioni contenute nei c.d. “strumenti di trasparenza” (es. fogli informativi, documenti di sintesi, comunicazioni periodiche, ecc.).

Al fine di supportare tutti gli Operatori nella corretta attuazione dei processi operativi in materia di *Trasparenza*, è stato emanato il *Testo Unico sulla Trasparenza Bancaria in Banca Popolare Pugliese*, che comprende tutta la normativa esterna e interna in materia di *Trasparenza Bancaria*; la Banca organizza, inoltre, periodici incontri di formazione sul tema.

La Capogruppo ha conseguito, a fine 2020 per il triennio 2021-2023, la certificazione ISO 9001:2015 nel campo applicativo “*Erogazione di Servizi di Tesoreria e Cassa per gli Enti e le*

Pubbliche Amministrazioni. Pianificazione, sviluppo e controllo del processo di regolamentazione delle normative in materia di trasparenza per le funzioni di sede e per la rete (IAF 32)". La Certificazione ISO è un riconoscimento di trasparenza ed efficienza che tutela partner e consumatori. L'alta qualità dei servizi offerti dal Gruppo è corredata da una policy interna e da prassi metodologiche incentrate sulla Trasparenza Bancaria, che pongono il Cliente al centro dell'attività della Banca.

L'etica e la responsabilità nei rapporti con la clientela

Per sviluppare con la propria clientela relazioni economiche durature, basate su fiducia e soddisfazione reciproca, l'attività commerciale è costantemente improntata a una rigorosa etica professionale, orientata alla correttezza sostanziale delle relazioni e impegnandosi affinché i contratti stipulati con la clientela siano conformi alle disposizioni di legge e rispondano a criteri di semplicità, chiarezza e completezza e sia evitato il ricorso a qualsiasi pratica ingannevole o scorretta, al fine di consentire al cliente di adottare decisioni ponderate e consapevoli.

La creazione e la distribuzione di un nuovo prodotto, la proposizione alla clientela di nuovi servizi e l'ingresso in nuovi mercati sono disciplinati dalla normativa interna (policy e circolari operative) che coinvolge tutte le Funzioni aziendali, comprese le Funzioni di controllo, per assicurare che il tutto avvenga nel rispetto della normativa di settore e nel rispetto dei principi di correttezza e trasparenza che da sempre guidano l'azione del Gruppo. I nuovi prodotti sono sottoposti ad una valutazione di conformità mediante uno specifico iter di approvazione, tenendo conto dei valori e dei principi definiti nel Codice Etico.

Il processo di gestione e monitoraggio dei documenti informativi

I documenti informativi vengono predisposti seguendo le principali indicazioni redazionali fornite dalla normativa.

Nell'ambito del processo di *product governance* la Banca, in qualità di Produttore e di Distributore di prodotti non realizzati in proprio, esegue il monitoraggio della coerenza del prodotto con le reali esigenze del target individuato, al fine di offrire prestazioni adeguate rispetto ai bisogni del cliente.

I prodotti finanziari distribuiti alla clientela sono oggetto di profilatura, mediante l'assegnazione in via continuativa di indici di rischiosità, complessità e liquidabilità che nelle schede prodotto di ogni strumento sono sintetizzati in un indicatore sintetico di rischio (ISR), utilizzato nella valutazione di adeguatezza multivariata.

Le linee guida di operatività e di compliance

Nel corso degli anni, il Gruppo si è dotato di una serie di policy interne volte a definire le linee guida di operatività nel rispetto delle normative vigenti e a regolamentare i processi aziendali e definire le modalità di controllo al fine di garantire una rigorosa etica professionale, la correttezza dell'azione e l'astensione da qualsiasi pratica commerciale scorretta, tra

cui una serie di policy di *product governance* dedicate ai prodotti finanziari (prevista dalla normativa MiFID II), ai prodotti bancari (prevista dalla normativa di vigilanza Banca d'Italia) e ai prodotti assicurativi (prevista dalla "Insurance Distribution Directive"), in cui vengono dettagliatamente definite tutte le fasi del processo di gestione del prodotto, dall'ideazione e disegno, all'approvazione e successiva distribuzione, nonché il già citato sistema di Whistleblowing⁴.

Nell'ambito delle proprie politiche di remunerazione e incentivazione non sono adottati sistemi incentivanti o politiche commerciali legate alla vendita di specifici prodotti e servizi.

Nel corso del triennio 2020-2022 non ci sono stati provvedimenti sanzionatori per violazione della normativa relativamente ai processi di comunicazione.

Nel corso del 2020, del 2021 e del 2022 non ci sono stati provvedimenti sanzionatori per violazione della normativa in materia di trasparenza di prodotti e servizi nelle relazioni con la clientela.

SODDISFAZIONE DEL CLIENTE

Il Gruppo nel 2022 ha continuato a realizzare iniziative volte alla rilevazione del livello di soddisfazione della propria clientela nonché della percezione esperienziale dei clienti su alcuni specifici temi. Nella relazione Banca-Cliente, l'Azienda si pone un costante obiettivo di soddisfazione e di rispetto delle regole di trasparenza e correttezza.

Questi elementi emergono dai risultati dei sondaggi condotti periodicamente sulla Clientela che si rivolge al nostro Istituto, in particolare per i finanziamenti.

La proposta commerciale è accompagnata da un contatto telefonico a cura del Servizio Clienti BPP e ha il duplice obiettivo di spianare la strada alle fasi successive di vendita oltre che rilevare aspetti di gradimento o di miglioramento del processo e del prodotto.

La qualità percepita sul servizio di consulenza è elevata; il servizio nel suo complesso, inclusi i tempi di erogazione del finanziamento, e la descrizione esaustiva della copertura assicurativa abbinata soddisfano l'80% dei rispondenti.

Il **Net Promoter Score (NPS)**, ovvero il punteggio che esprime, in un unico indicatore, quanto i Clienti siano disposti a parlare bene della Banca con amici e parenti, indicatore che valorizza il concetto di "passaparola", nel caso della Cessione del Quinto riporta, nel 2022, un valore elevato, pari al **63%**⁵. La categoria dei *Detractors* è pari solo al 6%.

⁴ Tra i documenti interni più importanti vengono menzionati i seguenti: *Codice Etico*; *Politiche di remunerazione per le aziende del Gruppo Bancario BPP*; *Policy su nuovi prodotti/servizi/attività e nuovi mercati*; *Whistleblowing Policy*; *Policy Pratiche di vendita abbinata*; *Policy Product Governance dei prodotti e Strumenti Finanziari*; *Policy Product Governance Bancaria*; *Policy in materia di distribuzione assicurativa*; *Policy di Product Oversight and Governance dei Prodotti Assicurativi*; *Policy Servizio di Consulenza*; *Policy commerciale in materia di distribuzione dei prodotti finanziari*; *Policy per la valutazione di adeguatezza-appropriatezza nei servizi di investimento*; *Policy sulla comunicazione esterna*.

⁵ NPS = Numero di promotori (teste che hanno votato 9+10) - Numero di detrattori (teste che hanno votato da 1 a 6) / Numero di rispondenti x 100.

Il rapporto di fiducia con l'Azienda e con la Rete distributiva emerge anche dai fattori di scelta, in cui quasi metà dei rispondenti ripete l'acquisto di un finanziamento per effetto del legame con le "Persone" e, in un caso ogni sei, a seguito del consiglio di "Amici e Parenti".

Sulla customer experience dei Clienti incidono in misura quasi equivalente tre fattori: condizioni economiche, velocità del servizio, qualità della consulenza; emergono alcune differenze nelle risposte, segmentate in base alla professione, su cui si segnala la preponderanza del fattore "velocità di erogazione" per la categoria dei Pensionati.

I reclami

La qualità della relazione con il cliente e la sua soddisfazione sono monitorate, oltre che attraverso indagini di *Customer Satisfaction*, nonché di monitoraggio della durata dei rapporti e del mantenimento e fidelizzazione della clientela, anche attraverso l'analisi dei reclami.

La clientela può presentare reclamo esclusivamente in forma scritta che contenga gli estremi del reclamante, i motivi del reclamo, la sottoscrizione del reclamante stesso o di un suo procuratore munito dei necessari poteri, attraverso un apposito modulo standardizzato messo a disposizione della clientela nelle Filiali e pubblicato sul Sito. I reclami possono essere inviati e/o consegnati dai clienti alle Filiali, alle Funzioni Centrali della Banca o inoltrati direttamente alla Funzione Segreteria Affari Legali (Ufficio Reclami).

La Funzione Segreteria Affari Legali (Ufficio Reclami): i) analizza i reclami pervenuti e provvede ad inserirli tempestivamente nel registro informatico tramite la procedura "Reclami Web"; ii) invia al reclamante una interlocutoria con la quale conferma la ricezione del reclamo e comunica i tempi di evasione dello stesso; iii) cura la fase istruttoria, coinvolgendo le Filiali/Funzioni interessate.

La Filiale/Funzione Centrale, entro cinque giorni lavorativi dalla ricezione del reclamo o dalla richiesta dell'Ufficio Reclami, deve predisporre una specifica e dettagliata relazione – corredata da idonea documentazione – che contenga ogni notizia utile a fornire una risposta esauriente al cliente.

L'Ufficio Reclami, dunque, trasmette al cliente un esaustivo riscontro e provvede a segnalare a Filiali/Funzioni interessate le eventuali criticità riscontrate e gli interventi da porre in essere, vigilando sulla tempestiva esecuzione degli stessi, anche attraverso l'analisi delle reiterazioni delle contestazioni avanzate dai clienti.

Con periodicità semestrale e annuale l'Ufficio Reclami fornisce alle Funzioni aziendali (Conformità, Marketing e Sviluppo, Personale, Organizzazione, Customer Care e Risk Management) rendiconti sull'attività svolta.

Il Responsabile della Funzione di Conformità, inoltre, predispone la "Relazione annua sull'attività svolta", da inviare agli Organi Aziendali (Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale) e alla Funzione Internal Audit.

Nel seguito il dettaglio dei reclami pervenuti nel corso del 2022 e degli ultimi due anni precedenti, classificati per motivazione. In essi sono stati considerati anche le reiterazioni di reclami pervenute nell'anno di riferimento.

Numero reclami pervenuti *	2022	2021	2020
Reclami, di cui:	743	1.383	1.186
Condizioni/Applicazione delle condizioni	468	986	848
Anatocismo	1	3	4
Esecuzione delle operazioni	62	88	85
Comunicazioni e informazioni al cliente	94	164	92
Segnalazioni alla Centrale Rischi	62	74	56
Altro	56	68	101

* Dati comprensivi delle reiterazioni, pari a 89 nel 2022, 127 nel 2021, 102 nel 2020.

I reclami per “*Condizioni/Applicazione delle condizioni*” si riferiscono principalmente a richieste di rimborso di oneri collegati a finanziamenti con cessione del quinto e assimilati estinti anticipatamente.

I reclami pervenuti al 31 dicembre 2022 sono complessivamente pari a n. 743 (di cui n. 89 reiterazioni). Di questi, al 31 dicembre 2022, n. 610 risultano evasi e i restanti n. 133 in lavorazione. Di tali reclami evasi, n. 42 sono stati totalmente accolti, n. 45 parzialmente accolti e n. 523 non accolti. Si specifica che l'esito del reclamo viene comunicato al cliente, con compiuta motivazione, a seguito del completamento di un processo di analisi strutturato che considera ogni elemento disponibile nonché l'analisi documentale.

Nel corso del 2022 sono stati presentati, inoltre, n. 130 ricorsi all'ABF. Dei citati ricorsi n. 73 sono stati respinti, n. 36 sono stati accolti o parzialmente accolti, n. 9 chiusi per rinuncia del ricorrente e n. 12 risultano ancora pendenti.

INCLUSIONE E ACCESSIBILITÀ AI PRODOTTI FINANZIARI

Il Gruppo sostiene la crescita dei propri Clienti differenziandosi per la spiccata propensione alla consulenza e soluzioni rispondenti alle esigenze delle diverse fasce di clientela, sia attraverso l'offerta di prodotti e servizi bancari a marchio BPP, sia a marchio dei suoi *partner* commerciali. Lo sviluppo dei nuovi prodotti è effettuato attraverso una costante attività di monitoraggio delle richieste di assistenza, dei comportamenti dei clienti, dell'analisi della concorrenza e dell'evoluzioni dell'ambiente circostante.

L'attività di credito della Banca è da sempre orientata al sostegno finanziario delle famiglie e delle piccole e medie imprese che operano soprattutto sul territorio in cui la Banca è presente, nel rispetto sia dei criteri economico-finanziari (rischio, rendimento, scadenza, capacità di rimborso, ecc.) sia dei principi etici sociali, ambientali e di inclusione, di cui si riportano nel seguito alcune iniziative.

Al fine di favorire l'accesso al credito da parte delle giovani **famiglie** per l'acquisto della prima casa, la Banca ha confermato anche per il 2022 il ricorso al Fondo di Garanzia per la Prima Casa, in collaborazione con CONSAP, che consente l'accesso al mutuo per importi fino al 100% del valore dell'immobile da acquistare, nonché la possibilità di rinegoziazioni o sospensioni di mutuo al fine di rispondere alle cause sociali rilevanti e alle esigenze dei soggetti

in temporanea difficoltà (ad es. causa perdita del posto di lavoro o, più in genere, mutate condizioni economico/finanziarie del nucleo familiare).

A seguito della tendenza al rialzo dei tassi di interesse registrata negli ultimi mesi, al fine di favorire una migliore gestione dei flussi finanziari delle famiglie, la Banca ha istituito mutui a tasso variabile con rata costante e mutui a tasso variabile con tasso massimo prestabilito.

Sempre in ottica di inclusione finanziaria, la Banca prevede, nell'ambito dell'offerta dei conti correnti, il conto corrente di base destinato a determinate fasce di clientela che presentano dei requisiti prestabiliti (in particolare reddituali) oppure che scelgono di sottoscrivere un conto che consente le operazioni di tipo basico.

A sostegno dell'imprenditoria giovanile, la Banca ha continuato a concedere finanziamenti per la realizzazione di investimenti con accesso alle agevolazioni del programma **Resto al Sud**, gestito da Invitalia spa e rivolto ad una fascia di utenza under 55 che non dispone ancora di un reddito stabile e intende avviare una nuova iniziativa imprenditoriale nella zona del Mezzogiorno d'Italia.

È proseguito, inoltre, il ricorso alle garanzie rilasciate da Enti pubblici, con particolare riguardo a quelle del Fondo Centrale di Garanzia, con l'obiettivo di continuare a dare un concreto **sostegno alle imprese** nel periodo emergenziale Covid-19, per l'emergenza nel contesto dell'invasione dell'Ucraina da parte della Russia e per il pagamento delle bollette relative a consumi energetici, a fronte dell'aumento dei costi per energia, carburanti e materie prime nel corso del 2022.

La Banca aderisce, inoltre, alla convenzione del Decreto 20 febbraio 2014, n. 57 MEF-MISE, prevedendo **condizioni particolari alle imprese dotate di rating di legalità** alle quali è riservato un iter preferenziale di istruttoria e un miglioramento del pricing.

Sempre con l'obiettivo di garantire l'accessibilità e l'inclusione, sono proseguite le attività di:

- concessione prestiti con utilizzo dei fondi ministeriali antiusura per il tramite di *Cofidi* convenzionati, destinati a **sogetti che, pur attraversando una difficile situazione finanziaria**, abbiano la possibilità di continuare con successo l'attività aziendale;
- finanziamento per la realizzazione e gestione di strutture socio-sanitarie, di accoglienza e assistenza a **persone con disabilità**;
- finanziamenti per la **realizzazione e gestione di infrastrutture di interesse pubblico** (es. aeroporti).

Cultura ed educazione finanziaria

La relazione tra educazione finanziaria e stabilità economica è molto stretta e l'acquisizione di competenze economico-finanziarie non può più avvenire esclusivamente in famiglia, come è avvenuto in passato. Il consolidamento della cultura economica è un presupposto imprescindibile per una maggiore inclusione sociale e lavorativa che deve necessariamente partire dai banchi di scuola.

Per tale ragione, il Gruppo intende contribuire alla formazione di una cittadinanza più attiva e informata grazie ad un nuovo fronte di alfabetizzazione economico-finanziaria destinato alle nuove generazioni, affinché le stesse affrontino con consapevolezza le scelte per il proprio futuro.

Ormai da diversi anni la Banca ha avviato progetti di *BPP Educational* destinati a diversi target di clientela: dai clienti top agli studenti, dai professionisti alle imprese. Dal 2008 *BPP Educational* è stato affiancato da un progetto di Educazione Finanziaria rivolto agli studenti delle scuole secondarie di secondo grado e da una serie di iniziative in materia e in collaborazione con Istituzioni locali e nazionali.

Banca Popolare Pugliese, in questi ultimi anni, ha, inoltre, avviato, in collaborazione con la **Fondazione per l'Educazione Finanziaria e al Risparmio (FEduF)** (ABI), un percorso didattico per le scuole (scuole primarie; scuole secondarie di I e II grado) dei territori in cui opera.

Di seguito le iniziative svolte nel 2022.

- **Progetto “I linguaggi della comunicazione”**, con l’obiettivo di diffondere tra i giovani l’abilità della scrittura giornalistica, che passa dapprima attraverso la conoscenza di tematiche specialistiche e dei linguaggi tecnici ad esse correlati. Nell’ambito del progetto è stato dedicato uno specifico incontro ai temi dell’educazione finanziaria (sostenibilità economica, strumenti di pagamento, monetica) nel corso del quale è stata ribadita l’importanza della conoscenza quale strumento di apprendimento e di divulgazione;

- **Incontri in collaborazione con FEduF**, affrontando le seguenti tematiche:

- *“Risparmiamo il Pianeta”*: lezione di cittadinanza economica dedicata al tema della sostenibilità, coniugata al Festival dello Sviluppo sostenibile svoltosi nel mese di ottobre;
- *“Investiamo sul futuro”*: riflessione per sensibilizzare gli studenti sui temi dell’economia circolare e della gestione consapevole delle risorse, con un approfondimento sui modelli di sviluppo sostenibile e di economia civile.
- *“Risparmio e uso consapevole del denaro”*: riflessione sul valore del denaro e sulla necessità di gestirlo responsabilmente per sé stessi e per la comunità, in un’ottica di cittadinanza consapevole. Gli alunni sono stati inoltre aiutati, attraverso un linguaggio interattivo e divertente, a ragionare sul concetto di risparmio e sulla differenza tra spese necessarie e superflue.
- *“Diventare cittadini sostenibili”*: lezione volta a stimolare gli alunni a ragionare sul tema della sostenibilità e dell’uso consapevole delle risorse, partendo dalle azioni quotidiane



e personali che ognuno può compiere, promuovendo quindi le “buone pratiche” di sviluppo sostenibile che creano valore aggiunto e, al contempo, preservano le risorse per le generazioni future.

- *“Abbasso gli stereotipi!”*: una lezione di cittadinanza economica per imparare che non esistono differenze tra le abilità maschili e femminili, soprattutto quando si parla di autonomia, di sostenibilità e di futuro, per stimolare una riflessione sulla parità di genere come strumento di sostenibilità al fine di sviluppare conoscenze indispensabili per abbattere gli stereotipi e le differenze.
- *“Quando i numeri contano e le persone valgono”*, una lezione di cittadinanza economica che ha proposto un’occasione di riflessione e sensibilizzazione sui temi dell’ economia civile, offrendo quindi una visione più “umanistica” dell’economia partendo da Aristotele e dal modello della “bottega leonardesca”, dell’agire orientato al perseguimento del benessere collettivo, della concezione del mercato come luogo di mutuo vantaggio e della gestione dei beni comuni in ottica di pubblica felicità. Sono stati affrontati, altresì, i temi della gestione consapevole delle risorse e dei modelli di sviluppo sostenibile.
- *“Capitale umano, risparmio e imprenditorialità”*, un’occasione di riflessione sui temi del capitale umano, della gestione del risparmio e sul significato di fare impresa, nonché un approfondimento sulle modalità di finanziamento alle imprese.







Banca
Popolare
Pugliese

GRUPPO BANCARIO
BANCA POPOLARE PUGLIESE

I DIPENDENTI



ENGAGEMENT, RETENTION E SVILUPPO DEI DIPENDENTI

“La Banca, riconoscendo il Personale quale fattore fondamentale e irrinunciabile per lo sviluppo e il raggiungimento degli obiettivi aziendali, ritiene importante stabilire e mantenere con i dipendenti e i collaboratori relazioni basate sulla fiducia reciproca” [Codice Etico BPP]

La politica del Personale si basa sulla valorizzazione del **merito** e sullo **sviluppo della professionalità**.

Il **merito** è inteso come reale contributo offerto da ciascuno al raggiungimento degli obiettivi aziendali, valutato facendo riferimento alla posizione aziendale ricoperta e alla prestazione fornita.

La **professionalità** è intesa come un sapere di livello significativo messo a disposizione dell'intera organizzazione per la soluzione dei problemi, non disgiunto da adeguati comportamenti organizzativi e da una forte motivazione durevoli nel tempo.

Merito e professionalità sono finalizzati al raggiungimento degli obiettivi aziendali nella consapevolezza che la chiave del successo è nell'interazione tra organizzazione e Risorse Umane per soddisfare le aspettative della clientela, le necessità dell'impresa e quella degli individui che in essa operano

Il turnover

Nel corso del 2022 non si sono verificate fluttuazioni significative nell'organico aziendale; sono state registrate, infatti, 24 nuove assunzioni, mentre le uscite hanno interessato 25, con un decremento netto del totale dei dipendenti di una sola unità rispetto alla fine del 2021, come dettagliato nelle tabelle nel seguito.

Turnover del personale	2022	2021	2020
Dipendenti al 1° gennaio	769	791	817
USCITE	25	46	41
per dimissioni	2	3	5
per esodo incentivato	20	32	32
per licenziamento	1	2	0'
per raggiunti limiti d'età	2	7	3
per scadenza contratto	0	0	1
Decesso	0	2	0
ASSUNZIONI	24	24	15
Dipendenti al 31 dicembre	768	769	791

Numero e Tasso nuovi assunti e Turnover	2022				2021				2020			
	Assunti n.	Tasso % ¹	Cessati n.	Tasso % ²	Assunti n.	Tasso % ¹	Cessati n.	Tasso % ²	Assunti n.	Tasso % ¹	Cessati n.	Tasso % ²
Totale	24	3,1%	25	3,3%	24	3,1%	46	6,0%	15	1,9%	41	5,2%
Genere												
Uomini	13	1,7%	18	2,3%	10	1,3%	30	3,9%	6	0,8%	31	3,9%
Donne	11	1,4%	7	0,9%	14	1,8%	16	2,1%	9	1,1%	10	1,3%
Età												
< 30 anni	14	1,8%	-	0,0%	12	1,6%	-	0,0%	7	0,9%	-	0,0%
30-50	10	1,3%	-	0,0%	11	1,4%	3	0,4%	8	1,0%	1	0,1%
> anni 50	-	0,0%	25	3,3%	1	0,1%	43	5,6%	-	0,0%	40	5,1%

	2022				2021				2020			
	Assunti n.	Tasso % ¹	Cessati n.	Tasso % ²	Assunti n.	Tasso % ¹	Cessati n.	Tasso % ²	Assunti n.	Tasso % ¹	Cessati n.	Tasso % ²
Numero dipendenti *	24	3,13%	25	3,3%	24	3,13%	46	6,0%	15	1,90%	41	5,2%
Puglia	22	2,86%	23	2,99%	23	2,99%	43	5,60%	15	1,90%	40	5,06%
Basilicata	0	0,00%	1	0,13%	0	0,00%	2	0,26%	0	0,00%	0	0,00%
Molise	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,13%	0	0,00%	1	0,13%
Abruzzo	1	0,13%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
Campania	1	0,13%	1	0,13%	1	0,13%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%

¹ Rapporto assunzioni per categoria sul totale dipendenti a fine anno.

² Rapporto cessazioni per categoria sul totale dipendenti a fine anno.

* Il calcolo viene effettuato rapportando sul n. di dipendenti totali presenti a fine anno.

Il 100% del personale dipendente, ivi compresi i nuovi assunti e le unità cessate, opera nel Sud Italia.

L'attività di selezione

L'attività di selezione è finalizzata principalmente ad individuare i potenziali candidati idonei a svolgere un periodo di collaborazione sotto forma di tirocinio formativo (*curriculare o extracurriculare*) o nel ruolo di assistente alla clientela per coprire esigenze temporanee di sostituzione dei collaboratori presso le filiali nei periodi estivi o in caso di lunghe assenze del personale (per maternità, malattia o altro).

Nel corso del 2022 i processi di selezione sono stati effettuati sia in aula tradizionale sia adottando modalità a distanza con l'ausilio delle principali piattaforme di collegamento remoto.

I *curricula* provengono dalla banca dati alimentata dalle candidature inserite sul portale internet nonché da eventuali candidature pervenute alla Funzione Personale dal canale postale o per il tramite delle filiali. Nel corso del 2022 la Funzione Personale ha condotto n. 89 colloqui (n. 84 nel 2021).

La selezione di figure qualificate si basa sulla ricerca di personale portatore di competenze acquisite in altri contesti lavorativi bancari e non, allo scopo di individuare candidature idonee a ricoprire una o più posizioni lavorative vacanti in seno all'organizzazione.

Nel corso dell'anno sono entrati, inoltre, in Rete n. 41 nuovi Agenti e Collaboratori (di cui 21 donne e 20 uomini) e hanno inviato recesso n. 18 (di cui 9 donne e 9 uomini), portando il saldo al 31.12.22 a n. 186 Agenti e Collaboratori operativi in Rete. Il processo di selezione degli Agenti in Attività Finanziaria, effettuato in rispetto della normativa interna ed esterna di riferimento, viene effettuato: i) senza alcuna discriminazione di sesso, cittadinanza e nazionalità; ii) nelle aree geografiche nelle quali è previsto lo sviluppo dell'attività commerciale della Banca; iii) tenendo conto dei requisiti previsti dall'elenco degli Agenti in Attività Finanziaria dell'Organismo degli Agenti e Mediatori (OAM); (iv) tenendo conto dei requisiti di onorabilità e professionalità dei Candidati Agenti.

Stage formativi



Nel 2022 sono stati attivati, inoltre, n. 23 stage formativi (n. 17 nel 2021) di cui 14 curriculari, anche in collaborazione con le Università del territorio di riferimento della Banca.

L'esperienza derivante dagli stage formativi che il Gruppo ogni anno riserva a numerosi neolaureati del territorio pugliese e non rappresenta per loro un importante punto di partenza nel mondo del lavoro e un'opportunità per acquisire competenze e sviluppare capacità, spendibili poi nel mercato del lavoro. Per il Gruppo BPP gli stage costituiscono un'occasione per accertare le potenzialità degli stagisti e per valutare un eventuale successivo inserimento nei percorsi di sviluppo professionale.



La Formazione

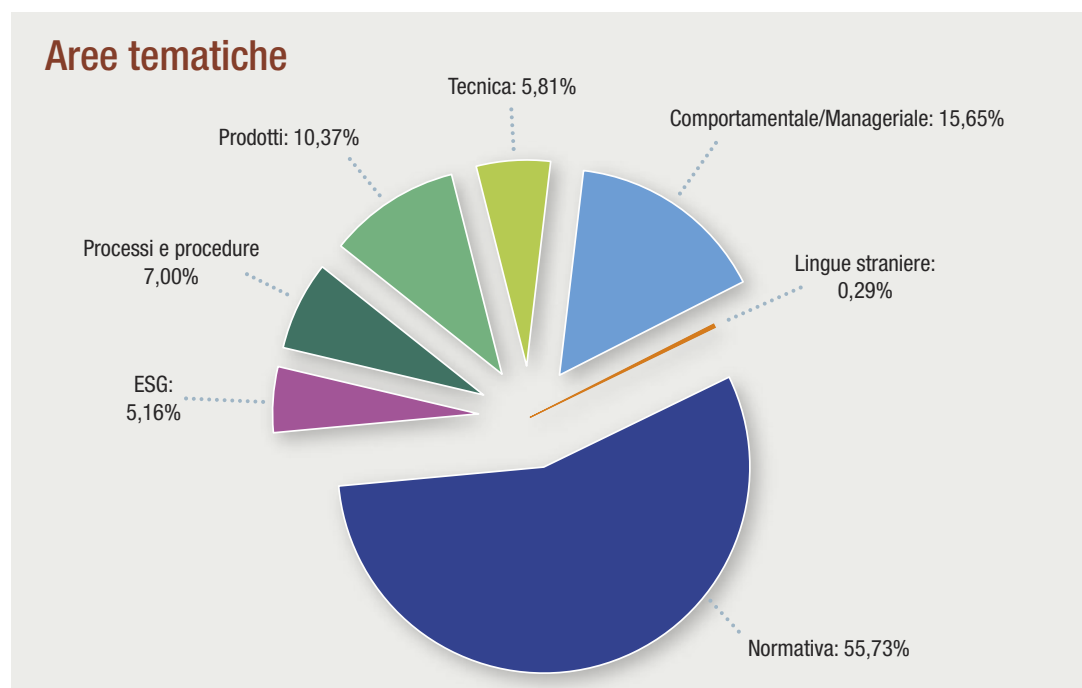
Il Gruppo riconosce la rilevanza e la centralità della formazione e dell'aggiornamento professionale delle proprie risorse, elementi fondamentali nel processo di valorizzazione e crescita delle persone, anche alla luce dell'evoluzione tecnologica, nonché dell'innovazione dei prodotti, dei servizi bancari e della continua modifica delle normative di settore.

Nel corso del 2022, è stata consolidata la formazione in modalità sincrona a distanza, eseguita attraverso le piattaforme E-Learning alle quali ha aderito la Banca, ma, per alcune tipologie di corsi, si è ripresa l'attività formativa in presenza, erogando circa **35 mila ore di formazione**. Nel corso dell'anno sono stati ottimizzati alcuni processi formativi, veicolando la fruizione anche verso formazione maggiormente qualificante e non solo quella meramente obbligatoria.

Le attività di formazione 2022 hanno avuto quale obiettivo principale l'accrescimento e aggiornamento delle competenze in base al ruolo ricoperto, con particolare focalizzazione sulle novità normative e procedurali, e il rispetto degli obblighi di legge.

Formazione per qualifica e genere *	2022	2021	2020
Numero medio annuo di ore di formazione per dipendente	45,7	54,6	44,9
Numero medio annuo di ore di formazione per genere			
Uomini	45,5	56,0	45,9
Donne	45,8	52,3	43,3
Numero medio annuo di ore di formazione per categoria professionale			
Dirigenti	31,1	34,6	15,3
Quadri direttivi	47,8	63,7	42,0
Aree professionali	44,9	50,3	47,2

* Numero medio annuo di ore in rapporto al numero dei dipendenti a fine periodo.



Formazione 2022 - Focus argomenti di rilievo trattati



L'attività di formazione erogata nell'esercizio 2022 ha riguardato:

- **Antiriciclaggio e formazione su procedure anticorruzione dell'organizzazione:** rivolta ai dipendenti di rete, sia attraverso *webinar* in modalità sincrona che attraverso corsi online presenti all'interno dei percorsi di aggiornamento annuale IVASS e Mifid 2.
- **Assicurazioni:** formazione per il collocamento dei prodotti assicurativi, che ha permesso alla Banca di mantenere buona parte dei promotori già abilitati, attraverso percorsi formativi mirati per ruolo, grazie al contributo delle compagnie di prodotto e di incrementare il numero del personale abilitato al collocamento dei prodotti assicurativi;
- **Finanza e Mifid:** sono stati organizzati numerosi incontri tenuti con le SGR Compagnie di Prodotto e, soprattutto, è stata curata la formazione obbligatoria Mifid II, che ha coinvolto tutto il personale nominato "Consulente ai fini Mifid", attraverso incontri in aula e on line.
- **Normativa e formazione obbligatoria:** sul tema si segnala, in particolare, il corso denominato "Compliance e Cultura del Rischio in BPP" con la finalità di diffondere la cultura dei controlli.
- **Area Manageriale:** assume rilievo il corso organizzato dalla SDA Bocconi - Executive Management Program in Banking, dedicato al personale con posizioni di responsabilità all'interno dell'Azienda, l'evento manageriale "*Banking & Financial Diploma*" di Abiformazione al quale la Banca ha aderito anche nel 2022 e i corsi di gamification, tra cui il corso "*Merchants*", orientato a sviluppare la capacità di negoziazione dei partecipanti, e il corso "*Pacific*" orientato a sviluppare la capacità di leadership dei partecipanti.
- **Sviluppo Personale:** sono state organizzate alcune iniziative, tra cui il corso *Tecniche di relazione telefonica* con la clientela per Consulenti Senior, concentrato sul tema della relazione telefonica a distanza per il mantenimento delle posizioni in essere e per lo sviluppo della nuova clientela e il corso *Lavorare in Team* con gli obiettivi di valorizzare il confronto interpersonale e la condivisione delle esperienze, sviluppare la motivazione e il lavoro in team.

L'attività di formazione in materia ESG

La Banca nel 2022 ha organizzato diversi incontri in materia ESG per le diverse Funzioni aziendali. Tra questi, nel programma di aggiornamento IVASS 2022 sono stati previsti due interventi formativi organizzati da Arca Assicurazioni, partecipanti Gestori Imprese senior e junior e alcuni collaboratori delle Funzioni Organizzazione, Customer Care e Marketing:

1. come integrare i fattori ESG nel mondo finanziario? Dallo sviluppo sostenibile alla "finanza sostenibile";
2. l'integrazione dei fattori ESG in ambito assicurativo/finanziario.

Nel programma di aggiornamento MIFID 2022 è stato previsto un intervento formativo organizzato da Arca SGR, partecipanti Consulenti Senior, Consulenti Famiglie, Responsabili di Filiale, Assistenti alla Clientela, alcuni collaboratori delle Funzioni Customer Care e Organizzazione "ESG: quadro di riferimento e approccio di portafoglio".

Per il 2023 è già stato pianificato il corso ESG in materia di valutazione del credito e gestione dei rischi destinato a collaboratori in servizio presso la Direzione Crediti, la Direzione Controllo e Recupero, le Funzioni Aziendali di Controllo e le Funzioni Organizzazione, Sistemi e Tecnologie e Marketing e, in allineamento alle Aspettative dettate dalla Banca d'Italia, includerà nel Piano di Formazione per gli anni 2023, 2024 e 2025 un ciclo di incontri di formazione in materia ESG con sessioni per i dipendenti sugli aggiornamenti normativi e compliance di settore.

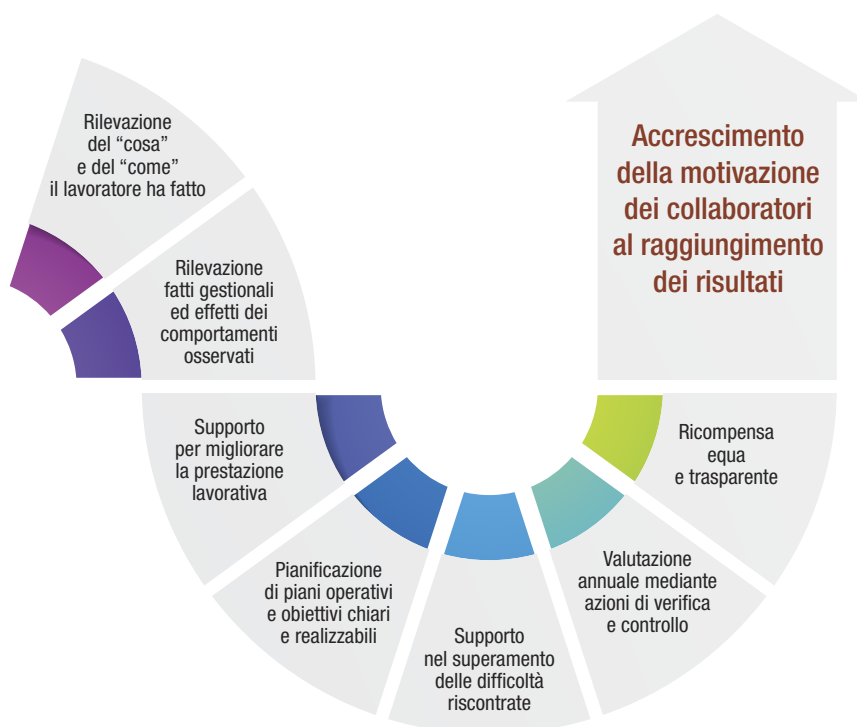
La crescita professionale

Le politiche del Personale si basano sulla valorizzazione del merito e lo sviluppo della professionalità. Esse sono finalizzate a diffondere la consapevolezza che la chiave del successo di un'azienda è rappresentata dall'interazione tra organizzazione e Risorse Umane per soddisfare le aspettative della clientela, le necessità dell'impresa e degli individui che in essa operano.

Il sistema di valutazione delle prestazioni ha lo scopo di rilevare, misurare e valutare il reale contributo fornito dalla persona che ricopre una determinata posizione di lavoro confrontando:

- gli obiettivi fissati e i risultati conseguiti;
- i comportamenti e le conoscenze necessarie per presidiare correttamente il ruolo organizzativo assegnato e i comportamenti effettivamente tenuti e le conoscenze possedute e utilizzate.

Il **processo di valutazione** delle prestazioni del Personale prevede:



Il processo di valutazione è del tutto automatizzato e ogni fase viene storicizzata. La finalità del processo valutativo resta sempre quella di lavorare sul miglioramento delle performance di ogni risorsa, creando i presupposti per aiutare ogni dipendente ad avere contezza dei propri punti di forza per poterli esercitare al meglio e per avere consapevolezza delle aree di miglioramento che dovrebbe opportunamente meglio presidiare.

Il processo inerente il sistema di valutazione per il miglioramento delle prestazioni ha visto nel 2022 la valutazione di 722 dipendenti (il 94,0% del totale) di cui 279 donne (il 94,5% del totale) e 443 uomini (il 93,3% del totale).

Percentuale di dipendenti coinvolti nella valutazione professionale *									
%	2022			2021			2020		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
Totale	94,0%	94,5%	93,3%	93,5%	94,7%	91,5%	93,9%	95,2%	91,9%
Dirigenti	57,1%	58,3%	50,0%	57,1%	58,3%	50,0%	57,1%	58,3%	50,0%
Quadri direttivi	96,7%	97,4%	94,9%	97,7%	97,9%	97,3%	97,8%	99,5%	93,0%
Aree professionali	93,6%	94,0%	93,1%	92,3%	94,2%	90,0%	92,9%	93,7%	91,9%

* Il calcolo viene effettuato rapportando sul n. di dipendenti totali presenti a fine anno.

La comunicazione interna

La comunicazione interna rappresenta una leva fondamentale per la gestione aziendale e costituisce un elemento essenziale per il funzionamento e lo sviluppo organizzativo; i suoi principali obiettivi consistono nello sviluppo di una cultura comune basata sui valori aziendali e sul senso di appartenenza dei colleghi.

Un sistema integrato di strumenti localizzati all'interno della Intranet aziendale, quali le news, le circolari, le FAQ e gli strumenti di e-learning, favoriscono la diffusione dei nuovi modelli aziendali fornendo al personale adeguate informazioni e motivazioni che facilitano il coinvolgimento, la condivisione degli obiettivi e la partecipazione attiva ai cambiamenti.

CIRCOLARI ORGANIZZATIVE	Predisposte dalla Funzione Organizzazione, eventualmente in collaborazione con altre Funzioni specialistiche, sono distinte in <i>informative</i> , che contengono conoscenze utili alla Direzione Generale e/o alla Rete Periferica per il corretto svolgimento delle proprie attività, e <i>dispositive</i> , che definiscono ruoli e responsabilità connesse ad un nuovo processo aziendale, con distinzione dei compiti a carico della Rete e delle Funzioni Centrali.
FAQ	Sono determinate da domande espresse da un qualsiasi collaboratore della Direzione Generale o della Rete periferica e a cui la Funzione Centrale di competenza risponde, dando notifica all'intera struttura.
NEWS	Le Funzioni Centrali informano la Rete sulle iniziative, le campagne commerciali, le normative di nuova emanazione, le anomalie e/o gli incidenti di sicurezza, escludendo qualsiasi tipo di disposizione.
STRUMENTI DI E-LEARNING	Sono utilizzati dalla Funzione Personale per erogare formazione a più collaboratori contemporaneamente, rilevandone gli esiti.

La libertà di associazione

La libertà di associazione e contrattazione collettiva è garantita nel rispetto della normativa nazionale e non vi è alcuna restrizione alla libertà di associazione e partecipazioni ad Organizzazioni sindacali.

I rapporti intercorsi nell'anno con le delegazioni sindacali aziendali sono stati costruttivi e improntati alla reciproca comprensione.

L'attenzione ai codici di condotta e all'esercizio di "buone pratiche commerciali" è altresì testimoniata da uno specifico accordo sottoscritto con le organizzazioni sindacali aziendali in materia di Pressioni Commerciali siglato in anticipo rispetto all'analogo accordo sindacale firmato a livello nazionale dall'Associazione Bancaria Italiana con le sigle sindacali firmatarie del CCNL.

Il tasso di sindacalizzazione si attesta intorno all'81% dei dipendenti del Gruppo.

La mobilità e la gestione dei cambiamenti organizzativi

Con riferimento alla gestione dei cambiamenti organizzativi, il Gruppo ha continuato ad attuare, anche per il 2022, la politica di fornire un'informativa sui cambiamenti organizzativi continua e trasparente sia nei confronti delle organizzazioni sindacali sia nei confronti del personale coinvolto, supportandolo nella fase di attuazione del cambiamento e curandone l'informativa alle Organizzazioni Sindacali.

Per quanto riguarda l'informativa alle Organizzazioni Sindacali l'obiettivo è quello di fornire alle stesse un flusso informativo trasparente sui cambiamenti organizzativi che si intende realizzare. Questo avviene con incontri nel corso dei quali i tavoli sindacali vengono aggiornati sullo stato dell'arte dei vari progetti attuativi. Nel momento in cui il cambiamento organizzativo viene definito in dettaglio si aprono le trattative formali ai sensi del contratto collettivo applicato che va a vedere in modo più puntuale le ricadute sul personale e di conseguenza l'eventuale necessità di regolamentare tale modifica organizzativa con un accordo.

L'informativa ai dipendenti in merito ai cambiamenti organizzativi avviene, inoltre, a vari livelli, sia con l'organizzazione di eventi istituzionalizzati, sia negli incontri con il personale di rete e di direzione.

La Politica retributiva e incentivazione

Le politiche di remunerazione e di incentivazione adottate nell'ambito del Gruppo, definite in conformità con le disposizioni di Vigilanza, si basano su regole chiare e rigorose che evitano il generarsi di situazioni di conflitto d'interesse e che assicurano la massima trasparenza attraverso un'adeguata informativa. Questa ha l'obiettivo di dare il giusto riconoscimento ai collaboratori, in funzione e in proporzione al contributo offerto e al raggiungimento degli obiettivi aziendali, quale leva motivazionale.

Le politiche di remunerazione sono proposte dalla Funzione Personale al Direttore Generale, coinvolgendo le funzioni aziendali di controllo, il quale le presenta al Consiglio di Ammini-

strazione (anche per il tramite del CCR) che le presenta in Assemblea dei Soci per l'approvazione. Il Consiglio di Amministrazione governa il sistema retributivo della Banca, definendo: i) i criteri di dettaglio, ii) le condizioni e i limiti per interventi di incremento delle remunerazioni fisse, iii) i sistemi di incentivazione. Considerata la dimensione della Banca, non è stato costituito un Comitato di Remunerazione e le decisioni sono assunte direttamente dal Consiglio di Amministrazione. È previsto il parere del CCR per gli interventi di remunerazione fissa e variabile in favore dei responsabili delle Funzioni aziendali di controllo. È prevista, infine, una verifica *ex ante* di compliance e una *ex post* sull'applicazione pratica delle politiche effettuata da parte della Funzione Internal audit.

Nel corso del 2022 ha trovato piena applicazione il nuovo Sistema di Incentivazione approvato dal Consiglio di Amministrazione del 2021, che ha inteso ulteriormente rafforzare gli aspetti motivazionali e di condivisione degli obiettivi strategici e di business, impostando i meccanismi di retribuzione variabile e di misurazione delle performance sull'incentivazione della "marginalità aggiuntiva" in grado di premiare i collaboratori che effettivamente raggiungono risultati che vanno oltre la "normalità" del ruolo ricoperto.

La tabella seguente evidenzia il rapporto dello stipendio base e della remunerazione delle donne rispetto agli uomini, in linea con i requisiti degli *standard* di rendicontazione GRI.

Rapporto dello stipendio base delle donne rispetto a quello degli uomini a parità di categoria e di unità produttiva *				Rapporto della remunerazione delle donne rispetto a quella degli uomini a parità di categoria e di unità produttiva *			
	2022	2021	2020		2022	2021	2020
Dirigenti	97,44%	99,21%	98,73%	Dirigenti	101,11%	100,29%	101,46%
Quadri direttivi	94,95%	93,90%	93,54%	Quadri direttivi	94,56%	93,94%	91,20%
Aree professionali	90,41%	90,25%	94,10%	Aree professionali	91,03%	91,37%	89,89%

* In seguito ad un affinamento della metodologia di calcolo, i dati del 2021 e del 2020 sono stati riesposti per garantire la comparabilità dei dati.

Con riferimento al rapporto tra stipendio base e remunerazione delle donne rispetto a quello degli uomini, si specifica che, per quanto riguarda le categorie dei Quadri Direttivi e delle Aree Professionali, la differenza è dovuta principalmente ad una maggiore anzianità di servizio media degli uomini con conseguente maggior numero di scatti di anzianità retribuiti. La Categoria Dirigenti considera la presenza di Dirigenti con ruoli e anzianità diversi.

I benefit dei componenti del Consiglio di Amministrazione sono costituiti essenzialmente dalle polizze (D&O ad esempio) deliberate dall'Assemblea dei Soci; gli Alti Dirigenti hanno un unico benefit differenziato da quello di altri dipendenti ed è l'auto aziendale ad uso promiscuo.

Il rapporto tra la retribuzione totale annua della persona che riceve la massima retribuzione e la retribuzione totale annua mediana dei dipendenti, escludendo l'individuo più pagato, è pari a 8,3 nel 2022.

Nel 2022 il rapporto tra l'aumento percentuale, rispetto all'anno precedente, della retribuzione annuale della persona che riceve la massima retribuzione e l'aumento percentuale, rispetto all'anno precedente, della mediana della retribuzione totale annuale di tutti i dipendenti (escludendo l'individuo più pagato ed i dipendenti cessati) vede un numeratore in aumento, legato all'incremento della sola parte variabile della retribuzione, ed un denominatore sostanzialmente invariato.

Relativamente all'integrazione dei fattori ESG nella regolamentazione interna in materia di politiche di remunerazione, la Banca, in linea con quanto riportato nel Piano ESG 2023-2025, intende approfondire adeguatamente le modalità di integrazione dei suddetti fattori ESG nella policy di remunerazione e nell'attuale sistema incentivante. Al fine di elaborare un sistema incentivante strutturato, che comprenda obiettivi quantitativi e sistemi di monitoraggio dei risultati nel continuo, la Banca prevede di presentare una proposta articolata delle politiche di remunerazione per l'approvazione da parte dell'Assemblea dei Soci del 2024.

Le Misure di welfare

La Banca Popolare Pugliese, come da sua politica ormai consolidata, ha perseguito anche nel 2022 l'obiettivo di una gestione attenta e responsabile nei confronti del personale mirata a garantire un buon livello di welfare aziendale.

La Banca realizza, infatti, una serie di iniziative orientate alla tutela della serenità dei propri dipendenti e delle loro famiglie con *strumenti contrattuali e retributivi* specifici per l'attenzione ai valori dell'appartenenza e della solidarietà, tra cui:

STRUMENTI CONTRATTUALI E RETRIBUTIVI

POLIZZA VITA E INFORTUNI	copertura assicurativa caso morte/invalidante permanente e contro gli infortuni professionali ed extraprofessionali il cui premio è totalmente a carico della Banca.
POLIZZA SANITARIA	copertura assicurativa sanitaria per ciascun dipendente e familiare fiscalmente a carico con il premio a carico della Banca, che può essere integrato dal dipendente per una maggiore copertura ed estesa ai familiari fiscalmente non a carico.
PREVIDENZA COMPLEMENTARE	con attualmente attivi 3 Fondi destinatari dei contributi versati dall'Azienda e dai collaboratori iscritti con un'aliquota contributiva a carico azienda attualmente pari al 4%.
AGEVOLAZIONE SUI PRODOTTI DELLA BANCA	condizioni di favore sui rapporti bancari.
ALTRE	quali buoni pasto, provvidenze per gli studenti figli di dipendenti come previsto dalla vigente contrattazione collettiva.

nonché ulteriori strumenti, quali:

- *contributi straordinari per anzianità di servizio* ai dipendenti che hanno compiuto 25 anni di servizio;
- *buoni pasto di importo superiore alle previsioni del contratto collettivo nazionale di lavoro* (sulla base dell'accordo aziendale sottoscritto con le OO.SS. nel 2018)
- *premi di diploma e di laurea per dipendenti che conseguono un titolo di studio in costanza di rapporto di lavoro;*
- *borse di studio per i figli dei dipendenti* che conseguono diplomi e laurea con punteggi meritevoli;
- *contributi in caso di frequenza dei figli in asili nido;*
- *indennità di disagio per i dipendenti che prestano servizio in comuni distanti almeno 50km dal comune di residenza;*

- permessi straordinari per visite mediche nascita figli, traslochi ecc. e premio nozze per i dipendenti che contraggono matrimonio in costanza di rapporto di lavoro;
- agevolazioni e/o elargizioni previste di volta in volta dalla vigente normativa ordinaria ed emergenziale (ad es. buoni carburante, contributo bollette, ecc.).

Quanto sopra in adempimento alle previsioni contenute nel Contratto Integrativo Aziendale e negli Accordi a latere sottoscritti in data 13 febbraio 2009 e ai successivi accordi sottoscritti nel tempo con le organizzazioni sindacali, che hanno previsto sempre condizioni più favorevoli per i dipendenti su alcune delle previsioni contenute nel menzionato contratto.

Polizza #Andràtuttobene

La Banca, anche per il 2022, ha confermato la polizza stipulata con UniSalute per garantire una copertura assicurativa denominata #Andràtuttobene con premio a carico della Banca e valida a seguito di ricovero da infezione Covid-19 diagnosticata in Italia.

È inoltre prevista un'assistenza h24 e un'assistenza post-ricovero, nei 30 giorni successivi, comprendente il trasporto dall'ospedale al domicilio, la prenotazione di prestazioni sanitarie, l'assistenza infermieristica specializzata domiciliare e il Servizio di Counselling Psicologico tramite Centro di Ascolto telefonico attivo 24 ore su 24, 7 giorni su 7.

Benefit e altri contributi integrativi	2022			2021			2020		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
Dipendenti che hanno usufruito di permessi									
per maternità e cura figli	39	14	25	47	14	33	54	18	36
per studio	4	3	1	-	-	-	1	1	-
per altre necessità personali	606	352	254	589	343	246	377	227	150
	649	369	280	636	357	279	432	246	186
Giornate di permesso									
per maternità e cura figli	2.012	145	1.867	2.850	122	2.728	3.777	124	3.653
per studio	6	4	2	-	-	-	8	8	-
per altre necessità personali	5.630	3.339	2.291	5.187	3.350	1.837	6.139	3.708	2.431
	7.648	3.488	4.160	8.037	3.472	4.565	9.924	3.840	6.084

Rientro al lavoro dal congedo parentale *	2022			2021			2020		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
Dipendenti che hanno usufruito di congedo parentale facoltativo nell'anno	19	2	17	16	1	15	26	3	23
Dipendenti che hanno usufruito di un congedo parentale obbligatorio	26	13	13	20	11	9	26	12	14
Dipendenti che hanno richiesto il congedo	38	13	25	40	12	28	46	15	31
di cui: ancora in congedo	5	-	5	5	-	5	8	-	8
di cui: rientrati durante l'anno	33	13	20	35	12	23	38	15	23
Dipendenti occupati dopo 12 mesi al termine del congedo	33	13	20	38	15	23	28	9	19
Tasso di rientro (al termine del congedo parentale) **	100%	100%	100%	91%	100%	87%	97%	100%	96%
Tasso di retention (ad un anno dal termine del congedo parentale)	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

* Hanno diritto a richiedere il congedo parentale i dipendenti che hanno figli con età non superiore ai 12 anni, che corrispondono per il 2022 ad un totale di 223 dipendenti (di cui 136 uomini e 87 donne). Il congedo parentale può essere fruito fino ai 12 anni di età del figlio secondo limiti di durata diversi a seconda che siano presenti entrambi i genitori o solo uno di essi.

** Tasso di rientro = Numero totale di dipendenti che sono effettivamente tornati al lavoro dopo il congedo parentale/Numero totale di dipendenti che sarebbero dovuti tornare al lavoro dopo aver usufruito del congedo parentale.



TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO

Il Gruppo, ispirandosi ai principi di tutela e salvaguardia dell'ambiente, persegue l'obiettivo di garantire e preservare la salute, la sicurezza e l'integrità del personale e dei propri dipendenti e collaboratori, adottando ogni opportuna iniziativa, nella consapevolezza di conseguire in tal modo sia un maggior vantaggio competitivo grazie alla maggiore produttività dei lavoratori sia un risparmio per la collettività in termini di costi sociali, tangibili e intangibili generati per esempio da infortuni, errori operativi, vertenze legali, sinistri assicurativi, contenziosi, spese di cura.

In particolare, come previsto dall'art. 2 del D.Lgs. n. 81/08 e s.m.i., il Gruppo tutela la salute e la sicurezza di ogni persona indipendentemente dalla tipologia contrattuale, ivi compresi stagisti e interinali. Gli Agenti in Attività Finanziaria, quando occasionalmente presenti nei luoghi di lavoro della Banca vengono considerati, al pari di quanto avviene per clienti, fornitori, manutentori e consulenti, "terzi" e verso i quali esiste apposita copertura assicurativa per infortuni.

In ottica di attuazione sostanziale e non meramente formale della normativa, l'Organigramma della Capogruppo prevede la presenza, nell'ambito della Direzione Operativa, di un Servizio di Prevenzione e Protezione che svolge la funzione di supporto per il Datore di lavoro o suoi Delegati nella gestione dei rischi previsti dal D.Lgs. 81/08 "Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro".

Nel corso del 2022 il Gruppo ha erogato circa 1.850 ore di formazione ai dipendenti in materia di prescrizioni contenute nel D. Lgs. 81/2008. La Formazione sul D.Lgs 81/08 è stata oggetto di corsi per i Preposti nominati nel corso del 2022, Antincendio, Primo Soccorso e formazione sicurezza lavoratori. Inoltre, sono stati svolti gli aggiornamenti Antincendio e Primo soccorso per il personale in scadenza nomina.

Il MOG in materia antinfortunistica e la Politica per la Salute e Sicurezza sul Lavoro

La Capogruppo BPP ha predisposto, inoltre, un Modello di Organizzazione e di Gestione, di cui al D.Lgs. 231/01, in materia antinfortunistica, secondo l'indicazione dell'art. 30 del D.Lgs 81/2008 e ha approvato nel 2017 la "Politica per la Salute e Sicurezza sul Lavoro", tenendo conto dei seguenti principi:

- rispetto del Codice Etico aziendale in tutti gli ambiti operativi;
- rispetto dei dettami del D. Lgs. n. 231/01 come espressi nel Modello di Organizzazione e Gestione aziendale (MOG in sigla) per le parti riferite alla sicurezza sul lavoro;
- proattività in termini di gestione dei nuovi rischi in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- diffusione delle Procedure emesse, delle responsabilità applicabili a tutti i livelli aziendali;
- facilitazione del coinvolgimento del personale nelle questioni in materia di salute e sicurezza garantendo lo scambio di comunicazioni a tutti i livelli anche con le consultazioni dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza aziendali;

- promozione del benessere dei lavoratori attraverso la collaborazione con il Medico Competente e con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione per individuare i flussi comunicativi utili a recepire eventuali situazioni di disagio da parte dei lavoratori e poter intervenire al fine di ridurli e possibilmente eliminarli.

A seguito dell'approvazione della suddetta politica interna, pubblicata sulla intranet aziendale, la Banca ha sviluppato un progetto che ha portato a formalizzare, al suo interno, un proprio Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro ("SGSL" in sigla) in accordo con le Linee Guida UNI-INAIL.

Il Servizio Prevenzione e Protezione, con l'ausilio di un tecnico, procede alla rilevazione dei fattori di rischio ex D.Lgs. n. 81/08 e s.m.i. presenti nei diversi luoghi di lavoro (centrali e periferici) aziendali (attività che prevede la distribuzione di tutti i sopralluoghi in un arco temporale massimo di tre anni). Tali fattori di rischio vengono segnalati, in ogni caso, al loro verificarsi, dai diversi Preposti ex D.Lgs. n. 81/08 alla struttura tecnica della Banca, presente all'interno della Funzione Immobili e Logistica, e al Servizio Prevenzione e Protezione; quest'ultimo Servizio relaziona semestralmente sia al Datore di Lavoro (il Direttore Generale) che al suo Delegato, ex art. 16 D.Lgs. n. 81/08 e s.m.i., direttamente coinvolto nelle tematiche attinenti la sicurezza degli ambienti di lavoro (il Vice Direttore Generale - Direttore Operativo), nonché, separatamente e sempre con cadenza semestrale, al Presidente dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. n. 231/01 e s.m.i. sul grado di tenuta e applicazione del Modello di Organizzazione e Gestione di cui all'art. 30 D.Lgs. n. 81/08 e agli artt. 6 e 7 D.Lgs. n. 231/01. Tali attività vengono comunque assoggettate, annualmente, ad Audit di Il Livello da parte di un Ente terzo nell'ambito degli obblighi previsti dal Sistema di Gestione e Sicurezza sul Lavoro.

Ai fini delle disposizioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, contenute nel D. Lgs. 81/2008, il personale elegge i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (pari a n. 3 unità), per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Per il tramite del rappresentante, ogni lavoratore può verificare l'applicazione delle misure di sicurezza e di protezione della salute.

La sorveglianza sanitaria

La sorveglianza sanitaria è effettuata periodicamente dal medico competente per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere un giudizio di idoneità alla mansione specifica. Il medico competente può inoltre sottoporre a visita medica il lavoratore su sua richiesta, qualora sia ritenuta correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica. La Funzione Personale segnala al medico competente eventuali situazioni di dipendenti che, a seguito di colloqui o incontri, manifestano disagio lavorativo o momenti di *stress* da lavoro correlato.

Nel corso dell'anno sono stati sottoposti ai controlli preventivi/periodici 198 dipendenti compresi collaboratori temporanei (stagisti e lavoratori in somministrazione) impiegati in mansioni soggette a sorveglianza sanitaria.

Particolare attenzione è stata riservata ai collaboratori interessati da positività al covid19 per i quali il rientro in servizio è stato oggetto di valutazione medica a cura del medico competente aziendale, previa acquisizione dei provvedimenti disposti dalle autorità sanitarie.

Infortuni e assenteismo per genere *	2022			2021			2020		
	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini
Numero totale di infortuni denunciati all'INAIL	2	1	1	6	6	-	9	6	3
di cui: <i>infortuni sul lavoro</i>	-	-	-	1	1	-	5	4	1
di cui: <i>infortuni in itinere</i>	2	1	1	5	5	-	4	2	2
Tasso di infortunio ⁽¹⁾	0,0	-	-	0,8	2,3	-	4,0	9,1	1,2
Giorni di lavoro persi	27	16	11	163	186	-	190	110	81
Indice di gravità ⁽²⁾	4,7	7,4	3,0	26,9	84,3	-	30,4	49,9	19,8
Tasso % di assenteismo ⁽³⁾	6,77%	8,34%	5,76%	7,18%	9,71%	5,61%	8,02%	11,50%	5,97%

METODOLOGIA: dati estratti da Gestionale interno - MI.12.2 DOI - Modulo Infortuni

* I dati relativi a tasso di infortunio, giorni di lavoro persi, indice di gravità e tasso % di assenteismo per il 2020 non comprendono la partecipata Bpp Service.

¹ Il tasso di infortunio è calcolato come il Numero di infortuni sul lavoro / Numero totale di ore lavorate x 1.000.000.

² Numero totale di giornate di lavoro perse / Numero totale di ore lavorate x 200.000.

³ Giorni di assenza nel periodo di rendicontazione / Totale giorni lavorativi per forza lavoro nel periodo.

Le tipologie di infortuni denunciati all'INAIL hanno riguardato soltanto due infortuni entrambi per incidente stradale. Il 100% degli infortuni 2020, 2021 e 2022 denunciati all'INAIL sono avvenuti nel Sud Italia. Il Gruppo non è stato interessato nel 2020, 2021 e nel 2022 da malattie professionali e incidenti mortali.

Nel 2022 e nel 2021 non si sono verificati infortuni a collaboratori diversi da dipendenti. Il 2020 è stato interessato, invece, da n. 1 infortunio sul lavoro ad un lavoratore con contratto di somministrazione (uomo) che ha comportato l'assenza per infortunio per 30 gg. di calendario e da un infortunio ad una stagista (donna) che ha comportato 7 giorni di prognosi.



Rilevazione del clima aziendale sullo stress lavoro correlato



Nell'anno 2022 la Banca ha ricevuto gli esiti derivanti da una rilevazione di valutazione dello stress da lavoro correlato, effettuata attraverso la somministrazione di questionari a tutti i dipendenti in forma anonima, relativi all'analisi degli aspetti caratteristici del contesto e del contenuto di lavoro, dell'affaticamento mentale, monotonia e ripetitività del lavoro, facendo particolare riferimento alla modalità di lavoro agile, al fine di rilevare aree di attenzione in ottica di miglioramento. L'obiettivo principale era l'identificazione di eventuali criticità relative al contenuto del lavoro (carico di lavoro, orario, pianificazione dei compiti, etc.) e al contesto del lavoro (ruolo, autonomia decisionale, rapporti interpersonali, ecc.).

La Banca ha inoltre partecipato alla rilevazione organizzata dalla ASL Metropolitana di Bari con oggetto *"Rischio Stress Lavoro-Correlato nel settore bancario: realizzazione di un Piano Mirato di Prevenzione 2022/2023"* inserito nel Piano Nazionale della Prevenzione (PNP) 2020/2025 come strumento in grado di accrescere l'informazione sul tema della sicurezza delle Aziende e di fornire assistenza in chiave di prevenzione, con l'obiettivo di stringere una collaborazione con le aziende coadiuvandole nel miglioramento dei livelli di sicurezza. È stato pertanto condotto un *self assessment* sulla base del formulario proposto dall'Asl Metropolitana di Bari, i cui risultati saranno presentati nel corso del 2023.

Sono proseguiti, inoltre, nel 2022 gli interventi manutentivi in diverse Filiali che hanno apportato un significativo miglioramento in termini di benessere e di efficienza dei luoghi di lavoro, sia in ottica di ammodernamento, prevedendo una differente distribuzione degli spazi disponibili, sia in termini di miglioramento dell'immagine e del decoro; i predetti interventi hanno consentito anche di migliorare i luoghi di lavoro in termini di sicurezza.







Banca
Popolare
Pugliese

GRUPPO BANCARIO
BANCA POPOLARE PUGLIESE

COMUNITÀ E REGULATORS



CYBER SECURITY E TRANSIZIONE DIGITALE

La transizione digitale

L'innovazione e la transizione digitale, costituendo una delle principali sfide per il sistema bancario in questo momento, nonché pilastro fondamentale anche della strategia della Commissione Europea, continua ad essere un obiettivo prioritario per il Gruppo. Il processo di digitalizzazione, accelerato dalla pandemia, è ormai da considerarsi irreversibile e necessita di numerosi investimenti anche in ottica di sostenibilità dei processi.

Nel 2022 il Gruppo ha portato avanti le attività con l'obiettivo di far evolvere i processi aziendali e ampliare le opportunità di utilizzo dei servizi bancari da parte di una clientela sempre più evoluta, di cui si riportano nel seguito le principali:

- **Sviluppo del canale di vendita on line per i finanziamenti verso clientela retail, corporate e small business e mass market**

Nel corso del 2022 è stata ulteriormente implementata la Procedura *BPPOnline*, sviluppata nel corso del 2021, al fine di migliorare la user experience dei clienti. In particolare, è stato perfezionato il processo di identificazione a distanza, mediante la realizzazione di una nuova infrastruttura tecnologica che prevede la possibilità di effettuare l'identificazione mediante: i) il c.d. "De Visu On line" tramite il certificatore Namirial; ii) il sistema SPID e la iii) CIE (carta d'identità elettronica).

Il processo è finalizzato a identificare i clienti nell'ambito dei processi di collocamento a distanza di prodotti riservati sia a clientela retail che a clientela del segmento "small business", e in particolare per Conti Correnti, Conti deposito, Carte di debito, POS, Mutui residenziali, Cessioni del quinto, Prestiti Personali e Mutui chirografari assistiti da garanzia statale.

- **Incremento dei servizi digitali all'interno delle filiali**

Con l'obiettivo di dedicare sempre maggiore attenzione alle attività di consulenza nelle Filiali è proseguita l'attività di rafforzamento delle cosiddette aree self, che permettono ai clienti di effettuare la quasi totalità delle operazioni di sportello in piena autonomia tramite le apparecchiature elettroniche (ATM e TCR). Questo ha consentito, parallelamente, di ripensare le attività di consulenza e procedere a molti riallestimenti modificando ulteriormente il lay-out di filiale.

- **Sviluppo servizi digitali**

Sono stati resi disponibili ai clienti i seguenti servizi finalizzati al miglioramento della customer experience:

- Digital Collaboration.
- Bancomat Pay.
- Nexi Debit.
- Nuovo portale di Internet Banking per la clientela (PIB2).
- Nuova APP per il mobile banking che prevede una modalità di accesso mediante SCA con sistema di "push notification".

- **Sostegno nello sviluppo dei prodotti assicurativi**

Il comparto è stato interessato da numerose iniziative volte sia all'integrazione dell'offerta assicurativa su tutti i prodotti del credito compatibili, sia alla crescita complessiva del

comparto con l'introduzione di prodotti finora assenti dal catalogo prodotti, che al rafforzamento dei processi di back office che assicurano il controllo commissionale del comparto.

- **Sostegno nella crescita del comparto Risparmio Gestito**

Al fine di favorire la vendita a distanza di servizi di investimento, la Banca ha attivato il servizio di "digital collaboration" per consentire ai clienti della Banca di effettuare l'accettazione di "proposte contrattuali" all'interno dell'area riservata del proprio Internet Banking, mediante l'apposizione sui documenti di una firma elettronica qualificata con OTP. È stata avviata la collaborazione con Quantalys che permette ai Consulenti di effettuare analisi su fondi e portafogli di investimento garantendo indipendenza e obiettività.

- **Presidio Antiriciclaggio**

Nel corso dell'anno sono continuati gli interventi per il:

- Monitoraggio in termini di incidenza andamentale su tutto il comparto antiriciclaggio mediante l'attivazione di circa 60 indicatori.
- Recupero delle informazioni utili alla compilazione della "Scheda di ausilio" che costituisce la base informativa di tutte le "Adeguate Verifiche" eseguite presso la rete.

- **Accentramento delle attività amministrative ed efficientamento delle funzioni centrali**

Nel corso dell'anno, con il duplice obiettivo di efficientamento e standardizzazione dei processi svolti dalle Funzioni Centrali e di contenimento dei costi operativi, sono state effettuati una serie di interventi di efficientamento delle attività relative alla gestione del ciclo passivo e al back office del comparto titoli.

- **Rinnovo della intranet aziendale**

È stato avviato il progetto per il rinnovamento della intranet aziendale, risalente al 2015. Sono previsti i seguenti step:

- revisione degli accessi ai vari servizi da qualunque dispositivo
- migrazione dell'attuale sistema di gestione della posta elettronica
- realizzazione nuova Intranet Aziendale con funzionalità di Process Mapping (PM) e di Robotic Process Automation (RPA).

Monetica e Banca digitale

L'uso della moneta elettronica così come la gestione dei rapporti bancari via internet banking sono diventati la quotidianità per molti italiani. Il contesto di riferimento è, infatti, molto cambiato: aumentano sempre più gli acquisti via e-commerce, i prelievi da ATM in modalità cardless (senza l'uso della carta), i pagamenti in mobilità via smartphone o smartwatch con l'uso del QR-Code, e i versamenti in modalità self-service grazie alle Casse veloci.

Nonostante ci sia ancora tanto da fare per adeguare o modificare i processi attuali o inserirne di nuovi completamente digitali e sostenibili per procedere nel percorso della *Cashless Revolution*, nel seguito le iniziative adottate dal Gruppo in tal senso:

- **carte di debito e le carte di credito tokenizzabili**, ovvero sia carte che possono essere inserite nei wallet digitali (Google Pay, Apple Pay, Samsung Pay, ecc.) per poter effettuare pagamenti senza l'uso della carta fisica via dispositivi mobili;

- a seguito dell'attività di svecchiamento del nostro vecchio parco POS verso modelli contactless, il Gruppo inizierà ad offrire terminali Android ancora più evoluti e digitali che accettano **pagamenti via app e in mobilità cioè via smartphone e/o smartwatch**; le unità POS installate sono pari a 9.094 al 31 dicembre 2022, rispetto a 8.721 al 31 dicembre 2021 (+4,28%).
- **nuovi servizi di autenticazione "forte" via app** da usare sia in fase di accesso ai servizi di digital banking che di autorizzazione delle operazioni dispositive effettuate online al fine di rendere sempre più sicuro l'uso della banca digitale;
- come anticipato, attivazione della **collaborazione digitale** (*digital collaboration*) per rendere più semplici le fasi di accettazione delle offerte commerciali e in chiave sostenibile evitare lo spreco di carta abbiamo attivato, con una nuova funzionalità all'interno dell'internet banking che consente al cliente di accettare o rifiutare delle proposte commerciali pubblicate all'interno di un'area specifica del servizio;
- **prosecuzione dell'attività di installazione** nelle Filiali delle **Casse Self-Service (TCR)** per svolgere in autonomia operazioni bancarie tipiche (bonifici, F24, MAV, RAV e bollettini postali) e sostituzione, quasi terminata, degli ATM per il solo prelievamento con ATM evoluti (prelievo, versamento e altre operazioni) che garantiscono orari più elastici di quelli di Filiale. Al 31 dicembre 2022 risultano installati complessivamente n. 146 ATM (147 al 31.12.2021), di cui evoluti n. 106 (n. 103 al 31.12.2021).

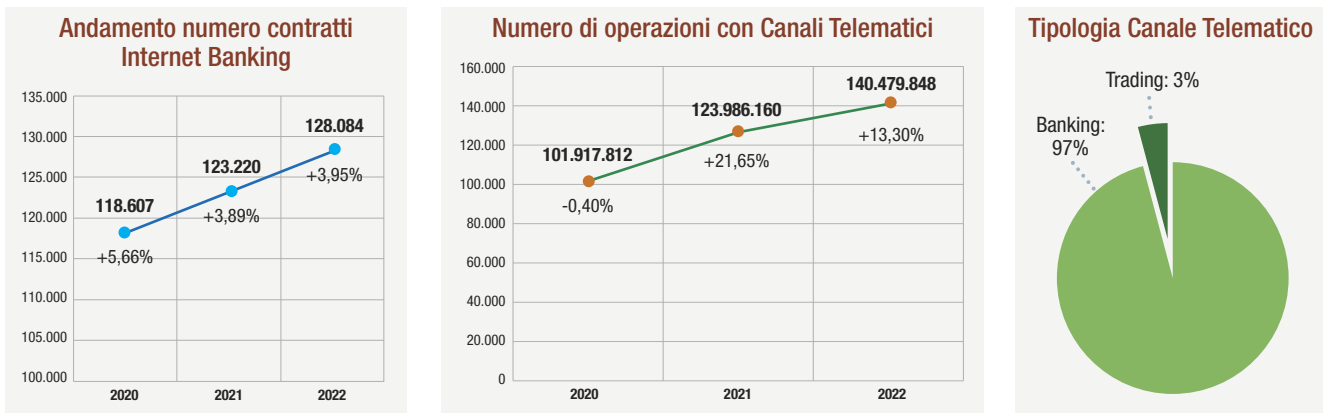
Grazie a queste innovazioni, il cliente può accedere via:

- **Internet Banking**, oggetto di un completo restyling grafico e arricchito di nuove funzionalità dispositive e/o solo informative sia nel comparto della compravendita titoli (trading) che dell'operatività bancaria classica (banking).
- **Corporate Banking** che, a seguito del miglioramento della *customer experience*, ha ripreso vigore commerciale tra le aziende di medio-grandi dimensioni;
- **Mobile banking**, con un'App nativa che si arricchisce ogni anno di nuove funzionalità.



Gli elevati livelli di soddisfazione degli utenti digital sono il frutto di un miglioramento della nostra offerta e delle nuove funzionalità che continuano ad essere rilasciate e messe a disposizione dell'utente oltre che dell'assistenza post-vendita. Tanto trova concreto riscontro nei tassi di crescita dei contratti di Internet Banking e delle operazioni realizzate dalla clientela attraverso tali strumenti, come evidente dai grafici nel seguito.

Andamento contratti e operazioni con canali telematici



La Cyber Security

Il progresso tecnologico e l'evoluzione dei servizi digitali richiedono una crescente attenzione al tema della sicurezza e della tutela e protezione dei dati personali.

Il Gruppo ha istituito appositi presidi organizzativi e tecnici finalizzati ad assicurare la sicurezza e la protezione dei dati sotto ogni aspetto, garantendo l'esecuzione dei processi aziendali nei casi di emergenza (Disaster Recovery), con una serie di controlli e test periodici e con una costante attività di aggiornamento in funzione dell'evoluzione delle prescrizioni normative. Il Gruppo si è dotato, inoltre, del *Regolamento sulla gestione del Rischio Informatico*, sulla base del quale viene presentato, ogni anno, al Consiglio di Amministrazione il rapporto sintetico, che descrive i rischi residui e le eventuali contromisure adottate sul rischio informatico.

Considerato il Regolamento Europeo n. 2016/679 ("GDPR" - General Data Protection Regulation), relativo alla protezione, che richiede ai soggetti interessati di rafforzare ulteriormente gli ambiti di tutela delle persone fisiche attraverso l'introduzione di nuovi e stringenti principi, il Gruppo ha aggiornato nel 2018 la Policy sulla Protezione dei dati Personali e ha nominato il Data Protection Officer (DPO - Responsabile della protezione dei dati).

Con cadenza annuale, viene inoltre rivista e aggiornata la Policy di Sicurezza Informatica che si ispira allo Standard ISO27001-2:2013 e ha l'obiettivo di descrivere le politiche, i principi, le norme di sicurezza e i requisiti di conformità di particolare rilevanza per il Gruppo, secondo i seguenti domini:



La sicurezza delle informazioni e delle risorse informatiche è garantita attraverso misure di protezione a livello fisico e logico, la cui intensità di applicazione è graduata in relazione alle risultanze della valutazione del rischio (classificazione delle risorse informatiche in termini di sicurezza).

La Funzione Sistemi e Tecnologie, deputata allo svolgimento dei compiti specialistici in materia di sicurezza delle risorse ICT:

- assicura la coerenza dei presidi di sicurezza con la normativa interna; in particolare garantisce opportuni presidi volti a soddisfare i requisiti di sicurezza previsti per i pagamenti eseguiti tramite internet;
- partecipa alla progettazione, realizzazione e manutenzione dei presidi di sicurezza, assicura il monitoraggio nel continuo delle minacce applicabili alle diverse risorse informatiche;
- esegue lo svolgimento dei test di sicurezza prima dell'avvio in produzione di un nuovo applicativo, per garantirne la robustezza e l'efficacia; le modifiche proposte rientrano nel processo di gestione dei cambiamenti;
- rileva gli incidenti di sicurezza nel corso delle attività di monitoraggio;
- predispone reportistica mensile sull'andamento degli incidenti e una sintesi annuale, che sottopone al Business Continuity Manager;
- informa eventualmente gli utenti coinvolti sullo stato dell'incidente, segnalando poi la chiusura dello stesso.

La Funzione Sistemi e Tecnologie pianifica ed esegue le attività di Disaster Recovery, i cui esiti, secondo i flussi informativi definiti nel Piano di Continuità Operativa, sono comunicati al Business Continuity Manager, al Direttore Generale e al Consiglio di Amministrazione.

Nel corso del 2022 sono pervenute n. 12 richieste di esercizio dei diritti (ex art. 15 e segg, GDPR) e n. 1 reclami in materia di privacy, mentre non sono stati registrati *data breach*.

Nel corso del 2021 erano pervenute n. 2 richieste di esercizio dei diritti (ex art. 15 e segg, GDPR) e nessun reclamo inerente al trattamento dei dati, mentre nel corso del 2020 erano pervenute n. 10 richieste di esercizio dei diritti (ex art. 15 e segg, GDPR) e n. 3 reclami inerenti al trattamento dei dati.

Nel corso del 2020, per cause accidentali ma non collegate a violazione dei sistemi informatici da parte di terzi che hanno interessato il sistema informatico esternalizzato presso CSE, si sono verificati disguidi nella destinazione di corrispondenza della clientela. Il Gruppo in tale circostanza si è immediatamente attivato, in linea con quanto previsto dalla normativa di riferimento, interna ed esterna, segnalando al Garante della Privacy e all'Autorità di Vigilanza e adottando tutte le misure idonee nei confronti degli interessati. Al contempo, l'outsourcer CSE ha adottato le azioni tecniche e organizzative migliorative per evitare il verificarsi in futuro di situazioni della specie.

Nel 2021 non si sono verificati eventi che abbiano determinato furti o perdite di dati dei clienti. Nel corso del 2022 sono stati registrati n. 2 attacchi smishing, in entrambi i casi sono stati eseguiti i seguenti interventi:

- Inviata richiesta chiusura del sito malevolo.
- Inviata segnalazione di pagina potenzialmente pericolosa a Google.
- Aumentato il livello di allerta e controllo sui bonifici:
 - I bonifici fraudolenti sono stati intercettati prima della loro spedizione sul circuito interbancario.
- Effettuata formale denuncia querela dell'accaduto presso gli uffici della Polizia Postale di Lecce.

Nel corso del 2022 sono stati implementati nuovi sistemi di sicurezza e protezione al fine di migliorare i presidi sicurezza fisica e informatica. Tali presidi sono costantemente verificati e rafforzati anche ricorrendo ad attività di assessment o di penetration test da parte di società specializzate.

Nel corso del 2021 è stato elaborato un piano di miglioramento triennale articolato in sei macro-attività di seguito dettagliate:

- Relazione rischio informatico e supporto CISO.
- Esecuzione di Vulnerability Assessment.
- Predisposizione/review di policy / procedure / istruzioni tecniche.
- Analisi contesto & Risk assessment ISO 27001.
- Mappatura Fornitori.
- Monitoraggio IT Assessment per Fornitori critici.

La Banca ha proseguito nel corso del 2022 il piano di miglioramento del modello di Governance Interna con l'obiettivo ultimo di ottenere la certificazione ISO27001 relativa alla Gestione del Sistema della Sicurezza delle Informazioni. L'attività svolta è consistita nell'esecuzione, tramite apposito tool, del Risk Assessment ISO27001 per la predisposizione del Sistema di Gestione Sicurezza delle Informazioni (SGSI).

Sono state individuate le aree di miglioramento e sulla base di queste indicazioni sono stati verificati, formalizzati o revisionati, a seconda della necessità, le Policy, i Regolamenti, le Procedure inerenti alla gestione dei rischi informatici e rischi *cyber* e attivati i presidi di gestione e monitoraggio.

È stato inoltre verificato e aggiornato il processo di gestione dei fornitori. È stata elaborata una check-list per la valutazione dei fornitori, in particolare per l'esame dei requisiti dei fornitori critici. Le check-list formalizzate sono composte da controlli che vertono principalmente sulle tematiche di sicurezza e protezione dei dati. In particolare, per i fornitori critici, i controlli hanno un focus specifico rispetto ai sistemi di sicurezza e gestione della Cyber Security.

Anche nel corso del 2022 è stata effettuata una corposa attività di formazione in materia di Cyber Security, affrontando le seguenti tematiche: i) Minacce cibernetiche; ii) Tipologie di attacchi: malware, ransomware, virus;iii)- Casistica attacchi settore bancario;iv) Misure preventive a livello aziendale⁶.

⁶ Corsi Cyber Security: Arca Assicurazioni, Formazione aggiornamento IVASS; Banking, financial and insurance law; Cookies, identificatori on line e tracciamento web; Cyber risk management: dalla cyber-war alle tutele aziendali; Cyber Security: come contrastare gli attacchi informatici; Incontro con Mazars su Cyber Security; Net Insurance IVASS base.

CONTRASTO AL RICICLAGGIO E ALL'USURA

I presidi antiusura

La legge n. 108/1996 ha introdotto un limite ai tassi effettivi sulle operazioni di finanziamento, il cui superamento determina un caso di usura. I tassi soglia sono determinati a partire dai tassi medi di mercato rilevati trimestralmente dalla Banca d'Italia e pubblicati dal Ministero dell'Economia e delle Finanze.

La Banca, in adempimento alle disposizioni normative e di vigilanza sul tema, ha adottato una serie di presidi volti a calcolare correttamente i tassi effettivi globali (TEG) delle singole operazioni di finanziamento, prevenire il rischio di applicare tassi oltre soglia ed effettuare regolarmente le segnalazioni trimestrali per la rilevazione dei TEGM.

Il complesso delle procedure e processi messi in atto è racchiuso in unico corpus normativo interno che dettaglia le parametrizzazioni tabellari, i blocchi automatici, i processi di riduzione, i tabulati di rilevazione e di controllo generati dalla procedura, i controlli di primo e secondo livello e il processo di segnalazione.

I presidi antiusura constano in:

- l'aggiornamento automatico dei tassi soglia in occasione della pubblicazione trimestrale;
- blocchi automatici nelle ipotesi in cui la singola operazione di finanziamenti sfiori le soglie usura;
- processi di abbattimenti dei tassi o delle spese (a seconda della tipologia di operazione interessata dallo sfioramento) al fine di ricondurre i TEG all'interno delle soglie;
- controlli di primo livello mensili da parte delle funzioni operative in base alla tipologia di finanziamento (finanziamenti a utilizzo flessibile e finanziamenti con un piano di ammortamento predefinito) sulla base dei tabulati messi a disposizione dell'outsourcer;
- controlli di secondo livello trimestrali;
- rendicontazione dei TEG segnalati e dei rimborsi avvenuti.

Gli esiti dei controlli periodici, automatici e non, sono condivisi attraverso specifici flussi informativi e portati all'attenzione delle funzioni di controllo e degli organi di vertice.

I presidi antiriciclaggio e antiterrorismo

Al fine di gestire adeguatamente i rischi di riciclaggio e finanziamento del terrorismo e assicurare la conformità alla pertinente normativa la Capogruppo ha adottato una Policy che definisce gli orientamenti strategici e le politiche di governo dei rischi connessi con il riciclaggio e il finanziamento del terrorismo.

Il Gruppo contrasta il *rischio di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo*, individuato nella possibilità di restare coinvolto, anche inconsapevolmente, in attività di reintroduzione all'interno del sistema finanziario di proventi derivanti da attività illecite o in attività finalizzate al

compimento di uno o più delitti con finalità terroristiche, attraverso controlli automatici di primo livello presenti nelle procedure informatiche o effettuati dalle singole Unità operative, controlli di secondo livello, a carico delle Funzioni Antiriciclaggio e Risk Management e controlli di terzo livello, posti in essere dalla Funzione Internal Audit su efficacia e adeguatezza dell'intero sistema dei controlli interni.

La gestione del rischio è attribuita alla Funzione Antiriciclaggio, costituita nell'ambito della Funzione di Conformità, le cui principali mansioni riguardano l'esame delle norme e la valutazione del loro impatto sui processi e le procedure aziendali, la verifica dell'idoneità del sistema dei controlli interni posti a presidio dei rischi e il supporto nella predisposizione di adeguati piani di formazione tesi al conseguimento di una "cultura aziendale" di prevenzione del rischio di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo nonché il coordinamento dell'attività di autovalutazione del rischio.

Le verifiche antiriciclaggio sono tese a consentire alla Banca di approfondire la conoscenza dei propri clienti e migliorare il monitoraggio della loro esposizione al rischio di riciclaggio, modulando nei loro confronti le azioni di verifica secondo "l'approccio basato sul rischio" previsto dalla normativa. Tali controlli sono propedeutici e funzionali alle attività di "collaborazione attiva", che vede tutti gli operatori della Banca impegnati nell'obbligo di segnalare al Delegato SOS e, tramite questi, alle autorità competenti situazioni che si sospetta possano essere collegate ad attività illecite.

La formazione in materia di "Antiriciclaggio e formazione su procedure anticorruzione dell'organizzazione"

Nel 2022 sono state effettuate 2.214 ore di formazione in materia di "Antiriciclaggio e formazione su procedure anticorruzione dell'organizzazione" con il coinvolgimento di 375 dipendenti, e in particolare rivolta ai dipendenti di rete, sia attraverso webinar in modalità sincrona che attraverso corsi online.

Percentuale dei lavoratori che hanno ricevuto formazione sulle politiche e procedure anticorruzione *						
Per genere e categorie professionali	2022		2021		2020	
	numero	% su totale cat.	numero	% su totale cat.	numero	% su totale cat.
Numero dipendenti partecipanti	375	48,8%	591	76,9%	678	85,7%
Uomini	234	49,9%	368	77,5%	427	86,3%
Donne	141	47,2%	223	75,9%	251	84,8%
Dirigenti	1	7,1%	8	57,1%	4	28,6%
Quadri direttivi	117	43,3%	216	82,8%	235	88,0%
Aree professionali	257	53,1%	367	74,3%	439	86,1%

Per area geografica	2022		2021		2020	
	numero	% su totale cat.	numero	% su totale cat.	numero	% su totale cat.
Numero dipendenti partecipanti	375	48,8%	591	76,9%	678	85,7%
Puglia	341	48,2%	554	78,1%	619	85,4%
Basilicata	4	80,0%	4	80,0%	5	62,5%
Molise	6	60,0%	4	40,0%	12	80,0%
Abruzzo	4	80,0%	3	60,0%	3	100,0%
Campania	20	50,0%	26	65,0%	39	97,5%

* Il calcolo viene effettuato rapportando sul n. di dipendenti totali presenti a fine anno.

DIVERSITÀ E INCLUSIONE

La Banca pone una costante attenzione alla qualità della relazione con tutti i soggetti con i quali entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale, prevenendo, al proprio interno, qualsiasi forma di discriminazione, molestia, psicologica o fisica.

Nei **rapporti con la clientela e con i soci**, il Gruppo presta cura ad ogni cliente o categoria di clienti, senza discriminazione alcuna, favorendo iniziative di educazione finanziaria, assicurando la parità di informazione e la migliore e costante attenzione a tutti senza discriminazione e senza comportamenti preferenziali.

Nei **rapporti con i fornitori**, come previsto dalla "Policy in Materia di Forniture di Beni, Prestazioni di Servizi ed Esecuzioni di Opere" provvede all'esclusione dall'assegnazione di incarichi dei fornitori/appaltatori che non rispettino i diritti dei lavoratori, che danneggino l'ambiente e che non rispettino la legalità e gli obblighi di riservatezza. Esclude, altresì, da futuri rapporti i fornitori che in qualsiasi modo o con qualsiasi strumento tentino di condizionare l'indipendenza di giudizio dei dipendenti della Banca.

Come riportato nell'articolo 30 dello Statuto Sociale, nella **composizione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale** deve essere assicurato il rispetto dell'**equilibrio tra i generi**, almeno nella misura minima richiesta dalle disposizioni di legge, regolamentari e di vigilanza pro tempore vigenti.

COMPOSIZIONE ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO*

Composizione degli Organi di amministrazione e controllo per fasce d'età *				Composizione degli Organi di amministrazione e controllo per genere *			
%	2022	2021	2020	%	2022	2021	2020
Meno di 30 anni	0,0%	0,0%	0,0%	Uomini	80,95%	85,71%	93,75%
Da 30 a 50 anni	14,29%	14,29%	12,50%	Donne	19,05%	14,29%	6,25%
Oltre 50 anni	85,71%	85,71%	87,50%				

* Non comprende sindaci supplenti.

Nella gestione dei **rapporti con il personale**, il Gruppo, in perfetta coerenza con i valori esplicitati nel Codice Etico, si è dotato del *Manuale della Politica del Personale*.

Nell'ambito delle proprie specifiche attività, si ispira ai principi di tutela e salvaguardia dell'ambiente perseguendo l'obiettivo di garantire e preservare la salute e l'integrità del Personale e dei propri collaboratori, adottando ogni opportuna iniziativa per prevenire e **contrastare qualsiasi pratica discriminatoria basata sul genere, sull'età, sulla militanza sindacale, sul credo religioso o politico**.

Il Gruppo realizza ogni azione atta a prevenire, al proprio interno, qualsiasi forma di molestia, psicologica o fisica, nei confronti dei dipendenti.

I comportamenti di tutto il Personale del Gruppo devono essere improntati all'osservanza dei principi di tutela e rispetto della persona umana, della lealtà, della correttezza nei rapporti

MANUALE DELLA POLITICA DEL PERSONALE

Principi e valori che ispirano l'Azienda nella gestione del personale

Diffusione e condivisione delle decisioni e delle strategie aziendali

Clima favorevole all'interno dell'Azienda: cura dell'immagine e accrescimento del senso di appartenenza

Adeguate programma di pianificazione delle carriere

Supporto ai Capi nella gestione, motivazione e sviluppo dei propri collaboratori attraverso uno stile gestionale omogeneo

Sistema di relazioni sindacali nell'ottica del rispetto dei ruoli e delle funzioni delle parti

personali secondo logiche operative impostate sull'integrazione e sulla collaborazione interfunzionale, sulla responsabilizzazione delle persone, sullo spirito di squadra e sul rispetto dei rapporti gerarchici e funzionali al fine di perseguire gli obiettivi aziendali.

Il rispetto delle pari opportunità nel Gruppo si realizza attraverso l'utilizzo di modelli operativi che escludono qualsiasi pratica discriminatoria o di favoritismo e nepotismo, attraverso interventi a tutela delle esigenze di equilibrio tra la vita lavorativa e la vita privata nonché con l'inserimento di persone appartenenti alle categorie protette. In particolare, le persone appartenenti a categorie protette al 31 dicembre 2022 sono 58, di cui 42 disabili, e nel corso dell'anno si è verificata soltanto una cessazione di dipendente appartenente alle categorie protette ma non disabile.

Al riguardo, anche nel 2022 sono proseguite le attività di adeguamento delle filiali per il superamento delle barriere architettoniche, e in particolare è stata completata la rampa di accesso presso la Filiale di Supersano nel corso del 2022, mentre sono in corso di realizzazione l'accesso disabili presso la Filiale di Maglie, la rampa presso Filiale di Torre S. Susanna e l'installazione del servoscala presso la Filiale di Surbo. Nelle Filiali di ammodernamento e nuovo allestimento il superamento delle barriere architettoniche è in generale previsto già in sede di progettazione.

Nelle procedure di selezione e nel percorso di sviluppo personale della carriera, il Gruppo assicura il rispetto della parità di genere. Continua, infatti, ad aumentare la presenza femminile nel Gruppo, pari al 38,93% al 31 dicembre 2022 rispetto al 38,23% del 31 dicembre 2021 e al 37,42% del 31 dicembre 2020.

I dipendenti del Gruppo al 31 dicembre 2022 sono 768. Il 100% del Personale dipendente, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, opera nel Sud Italia, a conferma del forte radicamento territoriale. Il 100% del personale dipendente in forza è coperto da accordi collettivi di contrattazione. Non esistono dipendenti con orario non garantito.

Il Gruppo nel corso del triennio 2020-2022 non ha ricevuto segnalazioni di episodi discriminatori inerenti il Personale né segnalazioni di violazione del Codice Etico.

Di seguito alcune tabelle relative alla consistenza del personale⁷ al 31 dicembre 2022 con relativa comparazione con i dati riferiti al biennio precedente.

Personale dipendente a fine anno	2022			2021			2020		
	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne
Dipendenti	768	469	299	769	475	294	791	495	296
di cui									
a tempo indeterminato	761	466	295	762	474	288	788	494	294
a tempo determinato	7	3	4	7	1	6	3	1	2
di cui									
Dirigenti	14	12	2	14	12	2	14	12	2
Quadri direttivi	270	191	79	261	188	73	267	196	71
Aree professionali	484	266	218	494	275	219	510	287	223
di cui									
Full Time	729	467	262	727	473	254	747	493	254
Part time	39	2	37	42	2	40	44	2	42

Ripartizione per area geografica *	2022			2021			2020		
	Totale	di cui a tempo indeterminato	di cui a tempo determinato	Totale	di cui a tempo indeterminato	di cui a tempo determinato	Totale	di cui a tempo indeterminato	di cui a tempo determinato
Dipendenti	768	761	7	769	762	7	791	788	3
Puglia	708	701	7	709	702	7	725	722	3
Basilicata	5	5	-	5	5	-	8	8	-
Molise	10	10	-	10	10	-	15	15	-
Abruzzo	5	5	-	5	5	-	3	3	-
Campania	40	40	-	40	40	-	40	40	-

* Per sede di lavoro.

METODOLOGIA: Dati estratti dalle procedure/gestionali interni

⁷ Numero di persone alla data del 31 dicembre 2022 - metodologia: numero teste alla fine dell'anno di riferimento.

Suddivisione del personale dipendente per indicatori di diversità: genere, età, titolo di studio e appartenenza categorie protette

	2022						2021						2020					
	Totale	% comp.	Uomini	% comp.	Donne	% comp.	Totale	% comp.	Uomini	% comp.	Donne	% comp.	Totale	% comp.	Uomini	% comp.	Donne	% comp.
Numero Dipendenti	768	100%	469	61%	299	39%	769	100%	475	62%	294	38%	791	100%	495	63%	296	37%
<i>per fasce d'età</i>																		
< 30 anni	29	3,8%	13	2,8%	16	5,4%	21	2,7%	10	2,1%	11	3,7%	14	1,77%	8	1,6%	6	2,0%
30-50	337	43,9%	186	39,7%	151	50,5%	342	44,5%	187	39,4%	155	52,7%	355	44,9%	192	38,8%	163	55,1%
> anni 50	402	52,3%	270	57,6%	132	44,1%	406	52,8%	278	58,5%	128	43,5%	422	53,4%	295	59,6%	127	42,9%
<i>per titolo di studio</i>																		
Laurea	414	53,9%	221	47,1%	193	64,5%	398	51,8%	214	45,1%	184	62,6%	387	48,9%	213	43,0%	174	58,8%
Scuola media superiore	332	43,2%	228	48,6%	104	34,8%	346	45,0%	239	50,3%	107	36,4%	378	47,8%	259	52,3%	119	40,2%
Altro	22	2,9%	20	4,3%	2	0,7%	25	3,3%	22	4,6%	3	1,0%	26	3,3%	23	4,6%	3	1,0%
<i>appartenenza categorie protette</i>																		
	58	7,6%	43	9,2%	15	5,0%	59	7,7%	44	9,3%	15	5,1%	62	7,8%	45	9,1%	17	5,7%

Suddivisione del personale dipendente per indicatori di diversità

	2022						2021						2020					
	Totale	% comp.	Uomini	% comp.	Donne	% comp.	Totale	% comp.	Uomini	% comp.	Donne	% comp.	Totale	% comp.	Uomini	% comp.	Donne	% comp.
Numero Dipendenti	768	100%	469	61%	299	39%	769	100%	475	62%	294	38%	791	100%	495	63%	296	37%
<i>per inquadramento professionale</i>																		
Dirigenti	14	1,8%	12	2,6%	2	0,7%	14	1,8%	12	2,5%	2	0,7%	14	1,77%	12	2,5%	2	0,7%
< 30 anni	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,00%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,00%	0	0,0%	0	0,0%
30-50	1	0,1%	1	0,2%	0	0,0%	1	0,13%	1	0,2%	0	0,0%	1	0,13%	1	0,2%	0	0,0%
> anni 50	13	1,7%	11	2,3%	2	0,7%	13	1,69%	11	2,3%	2	0,7%	13	1,64%	11	2,3%	2	0,7%
Quadri direttivi	270	35,2%	191	40,7%	79	26,4%	261	33,9%	188	39,6%	73	24,8%	267	33,8%	196	41,3%	71	24,1%
< 30 anni	-	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	-	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	-	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
30-50	63	8,2%	43	9,2%	20	6,7%	65	8,5%	44	9,3%	21	7,1%	72	9,1%	46	9,7%	26	8,8%
> anni 50	207	27,0%	148	31,6%	59	19,7%	196	25,5%	144	30,3%	52	17,7%	195	24,7%	150	31,6%	45	15,3%
Aree professionali	484	63,0%	266	56,7%	218	72,9%	494	64,2%	275	57,9%	219	74,5%	510	64,5%	287	60,4%	223	75,9%
< 30 anni	29	3,8%	13	2,8%	16	5,4%	21	2,7%	10	2,1%	11	3,7%	14	1,8%	8	1,7%	6	2,0%
30-50	257	33,5%	135	28,8%	122	40,8%	276	35,9%	142	29,9%	134	45,6%	283	35,8%	145	30,5%	138	46,9%
> anni 50	198	25,8%	118	25,2%	80	26,8%	197	25,6%	123	25,9%	74	25,2%	213	26,9%	134	28,2%	79	26,9%

Il Gruppo, inoltre, si avvale di agenti in attività finanziaria, stagisti, interinali e collaboratori a progetto, come dettagliato nella tabella che segue.

N. al 31 dicembre	2022				2021				2020						
	Totale	Uomini	% comp.	Donne	% comp.	Totale	Uomini	% comp.	Donne	% comp.	Totale	Uomini	% comp.	Donne	% comp.
AAF e loro collaboratori	186	110	59,1%	76	40,9%	163	100	61,3%	63	38,7%	131	82	62,6%	49	37,4%
Collaboratori a progetto	2	2	100,0%	0	0,0%	2	2	100,0%	0	0,0%	2	2	100,0%	0	0,0%
Interinali	9	2	22,2%	7	77,8%	8	4	50,0%	4	50,0%	7	2	28,6%	5	71,4%
Stagisti	5	2	40,0%	3	60,0%	8	4	50,0%	4	50,0%	2	0	0,0%	2	100,0%

Il Gruppo nel 2022 ha stipulato contratti di somministrazione (interinali) lavoro nel corso dell'anno complessivamente con 48 collaboratori (17 uomini, 31 donne), tutti in possesso di laurea, che alla data del 31 dicembre 2022 risultano essere n. 9.



La formazione in materia di diversità e inclusione

Nel 2022 è stato effettuato un corso di formazione sulla *Gender Diversity* in cui sono stati coinvolti i Responsabili delle Funzioni Centrali, per la costruzione di un percorso verso una presa di consapevolezza circa l'importanza della parità di genere, anche nell'ambito professionale.

Il raggiungimento dell'equilibrio e dell'uguaglianza di genere è a tutti gli effetti un obiettivo non più procrastinabile, e il corso ha offerto ai partecipanti spunti di riflessione per diventare dei veri e propri "Change Makers" in questo processo di diffusione della cultura delle pari opportunità.

In particolare, il corso ha chiarito come la diversità di genere in Azienda costituisce una vera e propria risorsa in termini di innovazione, stimoli, energie e competenze: un vero e proprio vantaggio competitivo che non può essere più trascurato, anche e soprattutto in termini di leadership.

CAMBIAMENTO CLIMATICO E SVILUPPO SOSTENIBILE E GESTIONE RESPONSABILE DELLE RISORSE

Da tempo l'Unione Europea ha posto al centro della propria strategia il tema della "sostenibilità ESG", con l'emanazione di una serie di provvedimenti volti a favorire la transizione verso un'economia più sostenibile, anche attraverso il contributo del sistema finanziario.

Con particolare riferimento alla sostenibilità ambientale, la stessa sta assumendo una rilevanza sempre maggiore a livello mondiale, soprattutto a causa dei problemi legati all'emergenza climatica e al riscaldamento globale che hanno spinto i governi di tutto il mondo ad adottare una serie di misure volte alla riduzione dell'emissioni e dei consumi. Parallelamente, la crescente attenzione circa le conseguenze che gli impatti ambientali, e in particolare i cambiamenti climatici possono avere sul settore finanziario, richiede alle banche di predisporre idonei presidi e adeguate prassi per identificare, misurare, monitorare e mitigare i rischi climatici e ambientali, così come meglio rappresentato nel paragrafo relativo alla *Gestione dei rischi*.

Il Consiglio d'Amministrazione di Banca Popolare Pugliese, nella definizione delle proprie strategie, continua a porre attenzione alle tematiche connesse alla sostenibilità ambientale e sociale, con interventi che, peraltro, contribuiscono a rafforzare il radicamento nel territorio.

I principi di base su cui si fonda la politica ambientale del Gruppo BPP sono: il miglioramento dei sistemi di utilizzo dell'energia per contenere i consumi, il progressivo aumento della efficienza e delle prestazioni energetiche, l'attenzione alle conseguenze ambientali e sociali, con l'impegno, oltre a garantire il pieno e sostanziale rispetto delle prescrizioni legislative in materia ambientale, di ricercare nel campo soluzioni innovative ed efficaci e di far progredire il concetto di responsabilità ambientale.

Nell'ultimo aggiornamento del Codice Etico, è stato inserito un articolo dedicato alla **Tutela dell'ambiente**, a conferma dell'impegno e nella consapevolezza che l'attenzione alle istanze

ambientali concorrono a limitare l'esposizione ai rischi di compliance e reputazionali, rafforzando l'immagine aziendale, adoperandosi per:

- continuare il percorso di riqualificazione dell'ambiente di lavoro, di efficientamento energetico e innovazione tecnologica degli immobili di proprietà;
- realizzare campagne di comunicazione e sensibilizzazione volte alla tutela e al rispetto dell'ambiente;
- attuare un controllo costante sugli impatti indiretti attraverso sistemi di approvvigionamento che riducano gli effetti sull'ambiente e promuovano la diffusione della "gestione ambientale" anche presso i soggetti con cui il Gruppo BPP interagisce;
- mettere in atto procedure di gestione dei rifiuti e monitoraggio dei consumi energetici nel rispetto delle norme in materia ambientale;
- valutare e selezionare i propri fornitori, tenendo conto dei requisiti etici e ambientali definiti anche sulla base di standard internazionali;
- continuare a diffondere presso i propri dipendenti una crescente cultura al risparmio energetico e al rispetto ambientale;
- diffondere una cultura "ambientale" nei confronti della clientela orientando le proprie politiche del credito verso il rispetto delle regole ambientali;
- integrare nelle strategie, nei processi e nei prodotti le tematiche *Environmental, Social and Corporate Governance* (ESG).

Investimenti responsabili per un futuro sostenibile

La Banca ha incrementato nel tempo le attività nell'ambito dei servizi di investimento verso le tematiche ambientali, sociali e di governance (ESG). In un primo tempo, in ossequio al **Regolamento UE 2019/2088 (SFDR – Sustainable Finance Disclosure Regulation)**, che prevede precisi obblighi informativi sull'integrazione dei rischi di sostenibilità relativa ai fattori ESG nelle proprie decisioni e relativi processi di investimento, è stata:

- integrata la Documentazione Informativa e Precontrattuale, consegnata alla clientela in fase di apertura delle linee di gestione e pubblicata nella versione integrale sul sito internet della Banca (www.bpp.it/mifid), nella parte relativa alle informazioni riguardanti il servizio di gestione di portafogli, con le indicazioni sull'*"integrazione dei rischi di sostenibilità nelle decisioni di investimento"*.
- inserita apposita informativa sul sito web della Banca (www.bpp.it/sostenibilita/sviluppo-e-sostenibilita) riguardante:
 - le politiche sull'integrazione dei rischi di sostenibilità adottate dalla Banca nei processi decisionali relativi agli investimenti e nella erogazione del servizio di consulenza (art. 3);
 - la considerazione dei principali effetti negativi delle decisioni di investimento sui fattori di sostenibilità (art. 4);
 - l'allineamento della politica di remunerazione con gli obiettivi di gestione dei rischi di sostenibilità (art. 5).

- predisposta apposita policy sull' "Integrazione del rischio di sostenibilità nell'ambito dei processi d'investimento e nella prestazione del servizio di consulenza in materia di investimenti", in cui:
 - vengono definiti i ruoli e le responsabilità per l'attuazione della strategia di integrazione del rischio di sostenibilità nei processi interni (Consiglio di Amministrazione, Direttore Generale, Comitato Investimenti, Funzione Consulenza e Gestione Patrimoni, Funzioni di Controllo);
 - viene definita la modalità di integrazione del rischio di sostenibilità nel processo di investimento (servizio gestione di portafogli): con l'individuazione delle metriche di valutazione adottate ai fini della sostenibilità; i criteri di esclusione (ai sensi dell'art. 6 SFDR); i criteri per l'individuazione delle linee art. 8 (per la promozione di caratteristiche ambientali e/o sociali) e art. 9 (per la promozione di specifici obiettivi sostenibili);
 - il tema della sostenibilità viene considerato anche nell'ambito della prestazione del servizio di consulenza in materia di investimenti: nella definizione dei portafogli modello e nell'individuazione degli strumenti finanziari rientranti nelle focus list di riferimento delle singole asset class, che compongono i portafogli modello, e nel catalogo prodotti, relativo alla consulenza base;
 - oltre ai criteri di sostenibilità vengono considerati anche i principi di esclusione, validi per i due servizi di investimento citati;
 - un estratto della policy adottata sull'"Integrazione del rischio di sostenibilità nell'ambito dei processi di investimento e nella prestazione del servizio di consulenza in materia di investimenti" è stato pubblicato sul sito web (<https://www.bpp.it/sostenibilita/sviluppo-e-sostenibilita>).

Per procedere alla distribuzione dei prodotti qualificati come "sostenibili" coerentemente agli obiettivi espressi dalla clientela è stato implementato il Questionario di profilatura MiFID, al fine di acquisire le preferenze di sostenibilità della clientela, con l'attribuzione dei relativi profili ESG. Nello specifico, le specifiche domande previste hanno la finalità di cogliere:

- il livello di confidenza/conoscenza della clientela rispetto alle tematiche sulla sostenibilità;
- l'interesse della clientela verso specifiche tipologie di investimenti sostenibili: prodotti con investimenti sostenibili (prodotti ESG), in maniera aggregata e granulare; prodotti con investimenti ecosostenibili (*Taxonomy Aligned*); prodotti che considerano i *Principal Adverse Impact* (nel seguito "PAI");
- l'aspetto quantitativo dell'interesse sul portafoglio complessivo.

Parallelamente è stato implementato, in maniera strutturata sul sistema informatico aziendale, il processo di acquisizione e registrazione delle informazioni anagrafiche sulla sostenibilità riguardante gli strumenti finanziari, con riferimento allo score sintetico ESG e tematico per singolo pillar (E/S/G); all'indicatore sintetico di sostenibilità (ISS), al dato relativo alla tassonomia; all'indicatore PAI, all'informativa sulla restricted list (lista di esclusione). Dette informazioni vengono fornite nel continuo da *provider* affidabili, leader nel settore, a seguito di un rigoroso processo di valutazione di specifici indicatori e parametri elementari. Il prossimo step operativo è la completa attivazione delle verifiche di coerenza tra le preferenze di sostenibilità dichiarate dalla clientela e i prodotti raccomandati, nell'ambito della prestazione del servizio di consulenza, o interessati dall'investimento, nel servizio di gestione di portafogli.

Per ogni ulteriore informazione si rinvia all'area dedicata sul sito web della Banca **Investimenti responsabili per un futuro sostenibile** (www.bpp.it/sostenibilita/sviluppo-e-sostenibilita).

Prodotti sostenibili e Politiche di allocazione del credito

Il Gruppo prosegue il proprio percorso per la diffusione e integrazione nella propria offerta alla clientela di prodotti con ricaduta positiva in termini di impatto ambientale.

Con particolare riferimento all'allocazione del credito, la Banca attribuisce, nell'ambito delle proprie strategie, rilievo agli aspetti connessi alla sostenibilità ambientale e sociale, anche in considerazione delle aspettative delle Autorità di vigilanza al riguardo. Il *Regolamento del credito*, infatti, nell'ambito dei parametri di riferimento e le regole da osservare per l'affidamento di una controparte esclude determinati settori economici di appartenenza del richiedente, e in particolare:

- gioco d'azzardo, lotterie, scommesse, case da gioco;
- compravendita di oggetti preziosi usati (come negozi "Compro oro" o simili).

Principali finanziamenti offerti con ricaduta positiva in termini di impatto ambientale

Presticredito Energia, introdotto nell'ultimo trimestre del 2022 e dedicato all'installazione di pannelli fotovoltaici e batterie per l'accumulo di energia ad uso domestico, con scopo di efficientare le abitazioni e ridurre i consumi aumentando il livello di autosufficienza energetica.



Parco Agrisolare, previsto nell'ambito del PNRR con un Bando che prevede l'erogazione di contributi a Fondo Perduto, rappresenta un'ottima opportunità di sviluppo eco-sostenibile del sistema imprenditoriale locale, prevedendo la selezione e il finanziamento di interventi per l'acquisto e posa in opera di pannelli fotovoltaici su edifici ad uso produttivo nei settori agricolo, zootecnico e agroindustriale. La Banca è al fianco delle imprese beneficiarie per completare il Piano di Investimento con finanziamenti dedicati.



Il Decreto "Rilancio" n. 34 del 19 maggio 2020, convertito in Legge n. 77 del 17 luglio 2020, ha introdotto delle importanti agevolazioni per chi effettua interventi di **riqualificazione energetica e antisismica**. La Banca, anche per il 2022, ha supportato la Clientela Privati e Imprese per richieste di **Cessione del Credito d'imposta** con offerta dedicata consuntivando oltre 150 milioni di euro di finanziamenti.



Tra i prodotti di credito offerti dalla Banca rientra, inoltre, il **Presticredito ECOBONUS AUTO & MOTO**, in collegamento con la pubblicazione del DPCM del 6 aprile 2022 sono stati confermati gli incentivi statali per chi acquista un'auto nuova. A partire dal 25 maggio 2022 è nuovamente possibile prenotare sul sito ecobonus.mise.gov.it l'incentivo per l'acquisto di vetture e moto elettriche o a bassa emissione di CO².

Garanzia statale al 100% su finanziamenti erogati dalla Banca fino all'importo di 62.000 euro per azienda agricola o della pesca che hanno registrato un incremento dei costi per l'energia, per i carburanti e/o per le materie prime nel corso del 2022 rispetto allo stesso periodo relativo al 2021.



Nel corso dell'anno è continuata l'attività di concessione ed erogazione di finanziamenti destinati ad investimenti, con accesso alle agevolazioni del **POR Puglia 2014-2020**, quali ad esempio, il Titolo II - Capo III riservato alle PMI attive nei settori commercio, artigianato e industria, il Titolo II - Capo VI per le imprese che operano nel settore turistico, il Titolo VI per le PMI che intendono realizzare programmi d'investimento destinati ad aumentare l'efficienza energetica della propria azienda.

Cominciano a prendere forma, inoltre, altre iniziative, in attuazione del PNRR, legate alla transizione energetica con fondi dedicati a tale scopo.

Linea Prodotti BPP GREEN

Nell'ambito delle iniziative previste nel Piano ESG 2023-2025 rientra la prosecuzione della progettualità per la creazione di una linea di prodotti e servizi dedicata a soddisfare le "esigenze verdi" dei Clienti sia Privati che Imprese, che prevede, sostanzialmente, il raggiungimento di queste finalità:

- nel comparto del credito, premiare le finalità green, ovvero sia quei finanziamenti che nascono con lo scopo di promuovere e finanziare le attività e i progetti che mirano a ridurre l'impatto energetico sull'ambiente;
- attivazione di un servizio di consulenza sulla transizione ecologica delle imprese, da realizzare innanzitutto attraverso attività di formazione del personale (es. Gestori Imprese) per creare delle figure specialistiche;
- identificazione di una linea di prodotti GREEN in modo da rendere maggiormente visibili i prodotti/servizi in ottica ESG già in collocamento e i nuovi prodotti/servizi che verranno creati, attraverso una comunicazione dedicata con l'obiettivo di spiegare il motivo per cui il prodotto è GREEN, in modo da evitare di incappare nel *greenwashing* e avere dei ritorni reputazionali negativi.

Promozione della cultura ambientale

La Banca, con l'obiettivo di contribuire a esercitare una certa influenza sulla comunità in cui opera per l'adozione di scelte eco-compatibili, ha sostenuto anche per il 2022 iniziative per la promozione della cultura ambientale.

“M’illumino di meno”

La Banca, anche nel 2022, ha inteso valorizzare la Giornata Nazionale del Risparmio Energetico e degli Stili di Vita Sostenibili, “M’illumino di meno”, che Rai Radio2 organizza annualmente dal 2005 per diffondere la cultura della sostenibilità ambientale e del risparmio delle risorse. La prima edizione si tenne il 16 febbraio 2005 quando, in occasione dell’entrata in vigore del Protocollo di Kyoto, “Caterpillar” ebbe l’idea di chiedere agli ascoltatori e alle ascoltatrici di spegnere tutte le luci non indispensabili come gesto di attenzione per l’ambiente. *M’illumino di meno* ha scelto, nell’annuale edizione, la bici e la pianta quali simboli per dar vita ad una svolta ecologica, invitando a “pedalare, rinverdire, migliorare e a spegnere le luci come gesto di pace”.



“Settimana della Cultura del Mare”

La Banca ha, da sempre, sostenuto le attività promosse dalle realtà locali, ancor più se le stesse mirino alla tutela dell’ambiente in ottica di sostenibilità. In questa direzione si colloca quindi il sostegno della X edizione della Settimana della Cultura del Mare, svoltasi a Gallipoli dal 24 al 30 ottobre 2022. L’evento ha inteso valorizzare il mare e le sue risorse, le arti e i mestieri, le tradizioni e i saperi ad esso legati, con un particolare focus sull’utilizzo più coscienzioso e rispettoso delle sue ricchezze.



Prosegue, inoltre, il sostegno della Banca al **FAI - Fondo per l’Ambiente Italiano**, attraverso l’adesione al programma *Corporate Golden Donor*. Questo sodalizio, ormai duraturo, fonda le proprie radici su un comune agire: la Banca e il FAI, infatti, contribuiscono alla tutela e alla valorizzazione degli elementi naturali e storico-artistici del nostro Paese. Entrambi intendono valorizzare il profondo legame tra patrimonio, arte, natura e tradizioni stimolando la partecipazione alle numerose attività di sensibilizzazione e di godimento dei beni promosse dal FAI. In virtù dell’adesione al programma *Corporate Golden Donor*, il Fondo per l’Ambiente Italiano ha messo quindi a disposizione della Banca n. 100 biglietti d’ingresso ai beni FAI presenti in tutta Italia.



Gestione responsabile delle risorse

Pur non svolgendo attività a forte impatto ambientale, il Gruppo ha maturato negli anni una sempre maggiore sensibilità verso le tematiche riguardanti la tutela dell’ambiente che ha consentito di porre una crescente attenzione verso la riduzione dei consumi e, in generale, verso gli effetti dell’operatività bancaria sull’ambiente e sul clima. Le azioni messe in atto hanno contribuito a diffondere presso i dipendenti una crescente cultura del risparmio energetico e del rispetto ambientale.

Il Gruppo opera in funzione del miglioramento dei sistemi di utilizzo dell'energia per contenere i consumi, del consumo consapevole di carta, dell'attenzione alla corretta raccolta e corretto smaltimento dei rifiuti prodotti, dell'acquisto (a parità di funzionalità) di attrezzature, beni di consumo, strumenti di lavoro a minor impatto ambientale. È previsto un controllo costante degli impatti indiretti attraverso sistemi di approvvigionamento che riducono gli impatti ambientali e promuovono la diffusione della gestione ambientale anche presso i soggetti con cui il Gruppo interagisce.

In particolare, il Regolamento Interno prevede la presenza dell'*Energy management*, con l'obiettivo di raccogliere e analizzare i dati sui consumi energetici e, in caso di consumi di energia superiori ai 1.000 tep (tonnellate equivalenti di petrolio), individuare le azioni, gli interventi, le procedure e quanto altro necessario per promuovere l'uso efficiente e razionale dell'energia all'interno della Banca e di assicurare la predisposizione dei bilanci energetici e di tutti i dati che dovessero essere richiesti dal Ministero dell'Industria e delle Attività Produttive coerentemente alla L. 10/91.

La Banca nel corso del 2022 ha inteso continuare il percorso di riqualificazione dell'ambiente di lavoro, di efficientamento energetico e innovazione tecnologica degli immobili di proprietà.

Particolare attenzione viene rivolta al rispetto delle norme in materia ambientale, mettendo in atto procedure di gestione dei rifiuti e monitoraggio dei consumi energetici. Non risultano pervenute nel corso del 2020, del 2021 e del 2022 multe e sanzioni significative per non conformità alla normativa ambientale.

Consumi energetici ed emissioni

L'approvvigionamento di energia elettrica è avvenuto, per tutti e tre gli anni di rendicontazione, attraverso l'acquisto sul mercato libero di energia proveniente per il 100% da impianti alimentati da fonti rinnovabili, nel rispetto della disciplina vigente. Tale scelta si riflette positivamente nella riduzione delle emissioni dirette.

A sostegno dell'efficientamento energetico sono state effettuate sostituzioni di corpi illuminanti con tipologia a led nelle Filiali ammodernate e sulle insegne sostituite.

Il 2022 ha visto una riduzione rispetto al 2021 sia del consumo dell'energia elettrica acquistata del -5% circa (-940 GJ) sia del consumo di combustibile del -30% circa (-151 GJ).

Consumo totale di energia all'interno dell'Organizzazione	2022	2021	2020
Energia elettrica rinnovabile acquistata			
Kwh	4.997.201	5.258.309	5.124.000
Gigajoule ⁽¹⁾	17.990	18.930	18.446
Consumo di combustibile			
Consumo gas naturale per riscaldamento			
mc	9.978	14.038	10.862
Gigajoule ⁽²⁾	342	493	372

METODOLOGIA: Dati estratti dalle fatture di consumo.

¹ Per la conversione del dato relativo alla quantità di energia elettrica acquistata da kWh a GJ si fa riferimento al coefficiente costante 0,0036 GJ/kWh.

² Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (ISPRA), *Italian Greenhouse Gas Inventory 1990-2018. National Inventory Report 2021 Annex 6 National Emission Factors*.

La rilevazione dei consumi di carburante ha riguardato quelli relativi alla flotta auto aziendale, divisi tra auto a uso strumentale e auto a uso promiscuo.

Consumo di carburante *	2022		2021		2020	
	Benzina	Gasolio	Benzina	Gasolio	Benzina	Gasolio
Auto ad uso strumentale						
litri	485	12.916	447	7.080	319	9.225
Gigajoule	15	465	14	254	10	332
Auto ad uso promiscuo						
litri **	683	38.479	-	31.747	-	28.628
Gigajoule	22	1.385	-	1.141	-	1.473
Totale						
litri	1.168	51.395	447	38.827	319	37.853
Gigajoule	37	1.850	14	1.394	10	1.805

METODOLOGIA: Dati estratti dalle fatture di consumo.

* Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (ISPRA), *Italian Greenhouse Gas Inventory 1990-2018. National Inventory Report 2021 Annex 6 National Emission Factors*.

** In seguito ad un affinamento della metodologia di calcolo, i dati del 2021 e del 2020 sono stati riesposti per garantire la comparabilità dei dati.

La tabella che segue riepiloga le emissioni di gas serra imputabili alle attività interne ed esterne al Gruppo suddivise in base allo scope di riferimento:

- Scope 1: include le emissioni dirette di greenhouse gases (GHG) provenienti dalle installazioni possedute o controllate dal Gruppo (es. gas naturale, gasolio, flotta in leasing continuativo);
- Scope 2: include le emissioni indirette da consumo energetico, ovvero le emissioni GHG derivanti da elettricità, calore e vapore importati e consumati dal Gruppo (es. energia elettrica).

Totale energia acquistata		2022	2021	2020
Gas naturale	Gigajoule	342	493	372
Gasolio (flotta auto)	Gigajoule	1.850	1.395	332
Benzina (flotta auto)	Gigajoule	37	14	10
Energia elettrica	Gigajoule	17.990	18.930	18.446
Totale	Gigajoule	20.219	20.832	19.161

Emissioni Totali (Scope 1 e Scope 2) ¹		2022	2021	2020
Scope 1	(t CO ₂ eq)	160	133	156
Scope 2 Location-Based ²	(t CO ₂ eq)	1.299	1.469	1.430
Scope 2 Market-Based ³	(t CO ₂ eq)	-	-	-
Totale Scope 1 + Scope 2 Location-Based (t CO ₂ eq)		1.459	1.601	1.586
Totale Scope 1 + Scope 2 Market-Based (t CO ₂ eq)		160	133	156

METODOLOGIA: Dati estratti dalle fatture di consumo.

¹ I fattori di emissione e le metodologie di calcolo sono quelli indicati nel documento ABI - *Linee Guida sull'applicazione in banca degli Standards Global Reporting Initiative in materia ambientale anno 2022*.

² Metodo basato su fattori di emissione medi relativi alla generazione di energia per confini geografici nazionali.

³ Metodo basato sull'utilizzo di un fattore di emissione definito su base contrattuale con il fornitore di energia elettrica. Vista l'assenza di specifici accordi contrattuali tra la società e il fornitore di energia elettrica, per questo approccio è stato utilizzato il fattore di emissione relativo al "residual mix" nazionale.



Carta

Sono monitorati anche l'acquisto e il consumo di carta e toner, considerati una variabile importante per la tutela dell'ambiente. La carta acquistata ha visto una riduzione rispetto al 2021 del -37%.

Materie prime in KG	2022	2021	2020
Carta acquistata	21.464	34.151	47.000
Toner *	426,5	322,22	429,56

* Consumi stimati in base alle prestazioni medie delle singole cartucce di toner, secondo i dati forniti dal produttore.

Si precisa che il ritiro della carta da macero viene effettuato, su segnalazione della Banca, da ditta specializzata che si occupa dell'avvio del processo di trasformazione della carta da macero in materia prima secondo le diverse fasi di:

- raccolta del rifiuto cartaceo (carta da macero) dalle Filiali del Gruppo;
- conferimento del materiale ad un impianto specializzato e autorizzato al recupero della carta, che provvede al selezionamento, triturazione e pressatura per la consegna del materiale alle cartiere dove si conclude il ciclo.

In linea con gli obiettivi strategici di dematerializzazione e digitalizzazione, è stato avviato il servizio SAETTA, per consentire la riduzione della produzione di contratti e comunicazioni in modalità cartacea, un portale di scambio dell'informazione e una soluzione di Firma Elettronica Avanzata (FEA) che consente agli attori coinvolti nel processo, Clienti e Operatori (dipendenti Banca e Agenti in Attività Finanziaria) di ricevere comunicazioni, notifiche, documenti e rendicontazioni periodiche relative alle attività di propria competenza.

Acqua

La fonte di prelievo di acqua è l'acquedotto locale. L'acqua è utilizzata per scopi igienico-sanitari e per il funzionamento/raffreddamento di impianti di climatizzazione. Le acque di scarico derivanti dall'attività aziendale sono sostanzialmente assimilabili a quelle che si producono nelle abitazioni e, pertanto, immesse in fognature pubbliche.

Prelievo di acqua	2022	2021	2020
Volume di acqua (mc)	19.231	12.638	17.137
Edifici che utilizzano impianti di condizionamento ad acqua (numero)	110	111	111

METODOLOGIA: Dati estratti dalle fatture di consumo.

Tutte le sedi e le filiali si trovano in zone ad alto stress idrico, come risulta dalla verifica effettuata con lo strumento "Aqueduct" sviluppato dal World Resources Institute per identificare le aree potenzialmente a rischio.

Rifiuti

I rifiuti prodotti dal Gruppo sono sempre speciali poiché derivanti da attività di servizio. Il Gruppo assicura lo smaltimento dei rifiuti speciali secondo le modalità previste dalla legge.

Peso totale dei rifiuti per tipologia e per modalità di smaltimento (Kg)	2022			2021			2020		
	Pericolosi	Non pericolosi	Totale	Pericolosi	Non pericolosi	Totale	Pericolosi	Non pericolosi	Totale
Recupero	-	10.850	10.850	-	19.960	19.960	-	15.050	15.050
Smaltimento	18	-	18	-	14	14	121	-	121
Totale	18	10.850	10.868	-	19.974	19.974	121	15.050	15.171

I rifiuti prodotti nei vari immobili sono prevalentemente classificabili come speciali non pericolosi assimilabili agli urbani (es.: carta, plastica) e devono essere conferiti al servizio pubblico di raccolta rifiuti, in altre parole essere smaltiti con le modalità stabilite per i rifiuti urbani.

Con riferimento ai rifiuti pericolosi, in considerazione del fatto che gli unici rifiuti definiti pericolosi rinvenibili all'interno degli immobili del Gruppo derivano da attività manutentive (es.: tubi al neon, batterie al piombo, toner per stampa esauriti, apparecchiature elettriche ed elettroniche fuori uso, ecc.), la Banca individua la responsabilità dello smaltimento nella figura dell'azienda manutentrice/fornitrice. In questo particolare caso, infatti, il manutentore si configura come produttore del rifiuto attenendosi alle disposizioni vigenti in materia (ex art. 266, comma 4, del D.Lgs. 152/06).



La tassonomia europea
delle attività ecosostenibili
Regolamento UE 852/2020

Il Regolamento UE 2020/852 del 18 giugno 2020 (c.d. "Tassonomia"), compendiato dai relativi Atti Delegati, ha istituito un sistema unificato di classificazione delle attività economiche che possono essere considerate ecosostenibili, ovvero che siano in grado di contribuire in modo sostanziale al raggiungimento di almeno uno dei seguenti obiettivi ambientali⁸, a patto che non arrechino un danno significativo a nessuno degli altri obiettivi ambientali e che siano svolte nel rispetto di garanzie minime di salvaguardia:

- **mitigazione dei cambiamenti climatici;**
- **adattamento ai cambiamenti climatici;**
- **uso sostenibile e protezione delle acque e delle risorse marine;**
- **transizione verso un'economia circolare;**
- **prevenzione e riduzione dell'inquinamento;**
- **protezione e ripristino della biodiversità e degli ecosistemi.**

Ai sensi dell'art. 8 del suddetto Regolamento e dell'art. 10 dell'Atto Delegato 2021/2178 del 6 luglio 2021⁹, gli enti creditizi sono tenuti a rendicontare, a partire dalle informative redatte dal 1° gennaio 2022¹⁰, la quota delle:

- esposizioni in attività economiche ammissibili ("*Esposizioni eligible*") e non ammissibili alla tassonomia, relativamente ai primi due dei suddetti obiettivi ambientali, ovverosia mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici sul totale degli attivi coperti;
- esposizioni verso amministrazioni centrali, Banche centrali ed emittenti sovranazionali sul totale dell'attivo;
- esposizioni in derivati sul totale dell'attivo;
- esposizioni verso imprese non soggette all'obbligo di pubblicare informazioni non finanziarie ai sensi dell'art. 19 bis o 29 bis della direttiva 2013/34/UE (NFRD) sul totale dell'attivo;
- esposizioni in portafoglio di negoziazione e prestiti interbancari a vista sul totale dell'attivo;

nonché le informazioni qualitative previste dall'Allegato XI all'Atto Delegato.

In particolare, per "*Esposizione eligible*" si intende un'attività finanziaria che concorre al finanziamento di un'attività economica descritta negli atti delegati relativi agli obiettivi ambientali previsti dalla tassonomia, indipendentemente dal fatto che tale attività economica soddisfi uno o tutti i criteri di vaglio tecnico stabiliti in tali atti delegati. Ciò considerato, il livello di ammissibilità deve dunque essere inteso come una misura della porzione degli attivi in cui possono esservi attività ecosostenibili e non una misura delle effettive esposizioni ecosostenibili del Gruppo Banca Popolare Pugliese.

⁸ Ad oggi sono stati definiti i criteri di classificazione relativi solo ai primi due obiettivi, ovverosia mitigazione del cambiamento climatico e adattamento al cambiamento climatico.

⁹ Regolamento Delegato (UE) 2021/2178 del 6 luglio 2021 che integra il regolamento (UE) 2020/852 del Parlamento europeo e del Consiglio precisando il contenuto e la presentazione delle informazioni che le imprese soggette all'art. 19 bis o all'articolo 29 bis della direttiva 2013/34/UE devono comunicare in merito alle attività economiche ecosostenibili e specificando la metodologia per conformarsi a tale obbligo di informativa.

¹⁰ E in particolare per il periodo dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2023.

A partire dall'anno di rendicontazione 2023 gli enti creditizi dovranno calcolare, invece, la quota di esposizioni relative ad attività allineate (*"Esposizioni aligned"*) alla tassonomia – ovvero sia le attività che rispettano i criteri di vaglio tecnico per poter essere definita ecosostenibile – rispetto agli attivi (c.d. *Green Asset Ratio - GAR*).

Nel seguito si riportano gli indicatori sopra elencati, richiesti ai fini dell'*Informativa obbligatoria* per il Gruppo, rispetto ai dati al 31 dicembre 2022.

Considerato che il perimetro oggetto di analisi ai fini dell'informativa in materia di tassonomia, in linea con quanto previsto dalle Linee Guida pubblicate dalla Commissione Europea sull'Atto Delegato 2021/2178¹¹, è quello del consolidamento prudenziale previsto dalla Capital Requirements Regulation (EU) 575/2013 e che, sulla base di quanto previsto dall'art. 19 del Regolamento (UE) n. 575/2013 *"Ambito di applicazione del consolidamento prudenziale - Entità escluse dall'ambito di applicazione del consolidamento prudenziale"* e dalla Circolare Banca d'Italia n. 115 del 07.08.90 par. 1.3/1.4/1.5, il Gruppo non è soggetto agli obblighi di segnalazioni consolidate, i dati nel seguito rappresentati riguardano il Bilancio della Capogruppo Banca Popolare Pugliese.

Per il calcolo degli indicatori sono stati utilizzati le informazioni e i dati disponibili al momento della stesura del documento.

Informativa obbligatoria

Indicatori obbligatori	Valori
Esposizioni verso amministrazioni centrali, banche centrali ed emittenti sovranazionali/Totale Attivo	32,3%
Esposizioni in derivati/Totale Attivo	0,0%
Esposizioni verso imprese non soggette a NFRD/Totale Attivo	29,5%
Esposizioni in portafoglio di negoziazione e prestiti interbancari a vista/Totale Attivo	0,1%
Esposizioni in attività economiche ammissibili alla tassonomia/Totale Attivi coperti	25,3%
Esposizioni in attività economiche non ammissibili alla tassonomia/Totale Attivi coperti *	31,2%

* La quota di esposizioni in società non soggette agli obblighi della Direttiva NFRD sul totale degli attivi coperti è quindi pari al 43,5%.

Rispetto al calcolo degli indicatori riportati nella tabella, si specifica che il totale dell'attivo fa riferimento alle attività di bilancio al lordo delle rettifiche di valore, mentre il totale delle attività coperte è il totale delle attività lorde con l'esclusione delle esposizioni verso amministrazioni centrali, Banche centrali ed emittenti sovranazionali e del portafoglio di negoziazione.

¹¹ FAQ Commissione Europea, Dicembre 2021 e Febbraio 2022.

La quota di esposizioni ammissibili ai sensi degli obiettivi di mitigazione e adattamento al cambiamento climatico della Tassonomia Europea, che ammonta al **25,3%** del totale attivi coperti, si riferisce a:

- mutui ipotecari verso famiglie consumatrici, coperti da garanzia ipotecaria;
- finanziamenti a famiglie consumatrici finalizzati alla ristrutturazione dell'immobile residenziale;
- esposizioni verso imprese soggette agli obblighi NFRD, ponderate per la quota parte "ammissibile" sulla base di quanto pubblicato all'interno della DNF 2021 dalle controparti (e in particolare % fatturato ammissibile per le società non finanziarie e % attività economiche ammissibili per controparti finanziarie).

La percentuale delle esposizioni in attività economiche non ammissibili alla tassonomia è pari al **31,2%** ed è calcolata come differenza rispetto a quelle ammissibili ed escludendo la quota di esposizioni in società non soggette agli obblighi della Direttiva NFRD.

Ulteriori informazioni

Il Gruppo Banca Popolare Pugliese attribuisce particolare rilevanza agli obiettivi di sostenibilità e in particolare agli obiettivi ambientali definiti dall'Unione Europea.

A tal proposito, come già specificato nel precedente paragrafo sugli obiettivi strategici, il Gruppo ha predisposto il Piano di iniziative ESG per il triennio 2023-2025, parte integrante del Piano Strategico 2023-2025 approvato dal Consiglio di Amministrazione il 10 marzo 2023 e costituisce la base di riferimento per la realizzazione di tutte le iniziative ESG programmate dalla Banca nel periodo considerato, come meglio rappresentato nell'apposito paragrafo *Piano di iniziative ESG 2023-2025* a cui si fa rinvio.

PARTECIPAZIONE AD ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA E ADESIONE A CODICI, PRINCIPI E ALTRE INIZIATIVE ESTERNE

- **Associazione Bancaria Italiana (ABI):** Associazione di settore, volontaria e senza finalità di lucro, del mondo bancario italiano rappresentandone e cercando di tutelarne gli interessi, ma senza alcun potere esecutivo e decisionale nei confronti di alcuna banca.
- **Conciliatore Bancario Finanziario:** Associazione senza finalità di lucro specializzata nelle controversie in materia bancaria finanziaria e societaria.
- **Associazione per lo Sviluppo degli Studi di Banca e Borsa (ASSBB):** la missione dell'Associazione è sempre stata quella di stimolare l'interesse del mondo accademico e della ricerca per gli studi economici, finanziari e soprattutto bancari al fine di aumentare la conoscenza e lo sviluppo professionale degli operatori dell'industria bancaria e finanziaria del nostro Paese.
- **Associazione Nazionale Banche Popolari:** obiettivo primario dell'Associazione è tutelare il Credito Popolare sotto il profilo normativo, promuovendone immagine e attività, e, in rappresentanza della Categoria, è chiamata a mantenere relazioni strategiche con le maggiori istituzioni di riferimento del Paese, così come del contesto comunitario e internazionale.
- **Fondazione per l'Educazione Finanziaria e il Risparmio:** persegue scopi di utilità sociale promuovendo l'Educazione Finanziaria, nel più ampio concetto di Educazione alla Cittadinanza Economica consapevole e attiva, per sviluppare e diffondere la conoscenza finanziaria ed economica.
- **Confindustria Lecce, Brindisi, BAT, Benevento:** favorire l'affermazione dell'impresa quale motore della crescita economica, sociale e civile del Paese. In questo senso, definisce percorsi comuni e condivide – nel rispetto degli ambiti di autonomia e influenza – obiettivi e iniziative con il mondo dell'economia e della finanza, delle Istituzioni nazionali, europee e internazionali, della P.A., delle Parti Sociali, della cultura e della ricerca, della scienza e della tecnologia, della politica, dell'informazione e della società civile.
- **Luigi Luzzatti S.c.p.A.,** società nata tra Banche Popolari per approfondire congiuntamente temi strategici e creare economie di scala.
- **Iniziativa CertFin,** nuovo organismo, nato in seguito ad accordo tra ABI e Banca d'Italia, altamente specializzato nella *Cyber Security* del settore bancario e finanziario, con l'obiettivo di prevenire e contrastare le minacce informatiche legate allo sviluppo delle nuove tecnologie e dell'economia digitale.





Banca
Popolare
Pugliese

GRUPPO BANCARIO
BANCA POPOLARE PUGLIESE

APPENDICE

- **Indice dei contenuti GRI**
come previsto dai GRI *Standards*,
con l'indicazione della pagina
del documento
in cui l'informazione è riportata;
- **Tavola di raccordo**
tra le tematiche rilevanti e i
correlati aspetti/indicatori GRI;
- **Tavola di raccordo**
tra le informazioni previste
dal Decreto Legislativo 254/2016
e gli indicatori GRI.

INDICE DEI CONTENUTI GRI

Dichiarazione di utilizzo	Il Gruppo Banca Popolare Pugliese ha presentato una rendicontazione in conformità agli Standard GRI per il periodo 1° gennaio 2022 – 31 dicembre 2022.		
Utilizzato GRI 1	GRI 1 - Principi Fondamentali - versione 2021		
Indicatore GRI	Informativa	Paragrafo di riferimento / Numero di pagina	Note e Omissioni (requisiti omessi, ragione, spiegazione)
INFORMATIVA GENERALE			
GRI 2: Informativa Generale 2021	2-1 Dettagli organizzativi	Copertina Profilo e storia – pagg. 14-17 Governance, integrità e reputazione aziendale – pagg. 28-36	
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Nota metodologica – pagg. 8-9	
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota metodologica – pagg. 8-9 Contatti – pag. 141	
	2-4 Revisione delle informazioni	Nota metodologica – pagg. 8-9 Engagement, retention e sviluppo dei dipendenti – pag. 86 Cambiamento climatico e sviluppo sostenibile e gestione responsabile delle risorse – pag. 116	
	2-5 Assurance esterna	Relazione della Società di Revisione – pagg. 135-139	
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	Profilo e storia – pag. 14-17 Sostegno allo sviluppo del territorio e alle comunità locali: Raccolta e Impieghi sul territorio – pagg. 56-58 Inclusione e accessibilità ai prodotti finanziari – pagg. 72-73	
	2-7 Dipendenti	Engagement, retention e sviluppo dei dipendenti – pagg. 78-80 Diversità e inclusione – pagg. 104-107	
	2-8 Lavoratori non dipendenti	Engagement, retention e sviluppo dei dipendenti – pagg. 79-80 Diversità e inclusione – pagg. 104-107	
	2-9 Struttura e composizione della governance	Governance, integrità e reputazione aziendale – pagg. 28-36	
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	Governance, integrità e reputazione aziendale – pagg. 28-36	
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	Governance, integrità e reputazione aziendale – pagg. 28-36	
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	Governance, integrità e reputazione aziendale – pagg. 28-36 Piano di iniziative ESG 2023-2025 – pagg. 24-25	
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione degli impatti	Governance, integrità e reputazione aziendale – pagg. 28-36	
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella redazione di sostenibilità	Governance, integrità e reputazione aziendale – pagg. 28-36 L'analisi di materialità – pagg. 22-24	
	2-15 Conflitti di interesse	Governance, integrità e reputazione aziendale – pagg. 31-33	
	2-16 Comunicazione delle criticità	Governance, integrità e reputazione aziendale – pagg. 28-40 Soddisfazione del cliente – pagg. 70-72	
	2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo	Governance, integrità e reputazione aziendale – pagg. 31-33	
	2-18 Valutazione delle performance del massimo organo di governo	Engagement, retention e sviluppo dei dipendenti – pagg. 85-87 Governance, integrità e reputazione aziendale – pagg. 28-31	

Indicatore GRI	Informativa	Paragrafo di riferimento / Numero di pagina	Note e Omissioni (requisiti omessi, ragione, spiegazione)
	2-19 Norme riguardanti le remunerazioni	Engagement, retention e sviluppo dei dipendenti – pagg. 85-87	
	2-20 Procedura di determinazione della retribuzione	Engagement, retention e sviluppo dei dipendenti – pagg. 85-87	
	2-21 Rapporto di retribuzione totale annuale	Engagement, retention e sviluppo dei dipendenti – pagg. 85-87	
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Piano di iniziative ESG 2023-2025 – pagg. 24-25 Lettera agli stakeholder – pagg. 4-5	
	2-23 Impegno in termini di policy	Mission e Valori – pagg. 18-19 Governance, integrità e reputazione aziendale – pagg. 28-49	
	2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	Qualità e trasparenza di prodotti e servizi – pagg. 68-72 Engagement, retention e sviluppo dei dipendenti – pagg. 78-88 Tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro – pagg. 90-93 Inclusione e accessibilità ai prodotti finanziari – pagg. 72-75 Governance, integrità e reputazione aziendale – pagg. 28-49	
	2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	Qualità e trasparenza di prodotti e servizi – pagg. 68-72 Governance, integrità e reputazione aziendale – pagg. 28-49	
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	Governance, integrità e reputazione aziendale – pagg. 38-39	
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	Governance, integrità e reputazione aziendale – pagg. 38-49 Soddisfazione del cliente – pag. 70 Gestione responsabile delle risorse – pag. 115	
	2-28 Appartenenza ad associazioni	Partecipazione ad associazioni di categoria e adesione a codici, principi e altre iniziative esterne – pag. 123	
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Gli stakeholder – pagg. 20-21 L'analisi di materialità – pagg. 22-24	
	2-30 Contratti collettivi	Diversità e inclusione – pag. 106	
TEMI MATERIALI			
GRI 3: Temi materiali 2021	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	L'analisi di materialità – pagg. 22-24	
	3-2 Elenco dei temi materiali	L'analisi di materialità – pagg. 22-24	
PERFORMANCE ECONOMICA			
GRI 3: Temi materiali	3-3 Gestione dei temi materiali	Creazione di valore sostenibile – pagg. 55-56 Sostegno allo sviluppo del territorio e alle comunità locali – pagg. 56-65	
GRI 201: Performance economica (2016)	201-1 Valore economico diretto generato e distribuito	Creazione di valore sostenibile – pagg. 55-56	
IMPATTI ECONOMICI INDIRETTI			
GRI 3: Temi materiali	3-3 Gestione dei temi materiali	Sostegno allo sviluppo del territorio e alle comunità locali – pagg. 56-65	
GRI 203: Impatti economici indiretti (2016)	203-1 Sviluppo e impatto degli investimenti in infrastrutture e servizi	Sostegno allo sviluppo del territorio e alle comunità locali – pagg. 56-65	
PRASSI DI APPROVVIGIONAMENTO			
GRI 3: Temi materiali	3-3 Gestione dei temi materiali	Sostegno allo sviluppo del territorio e alle comunità locali – pagg. 56-65	
GRI 204: Prassi di approvvigionamento (2016)	204-1 Proporzioni della spesa effettuata a favore di fornitori locali	Sostegno allo sviluppo del territorio e alle comunità locali – pag. 58	

Indicatore GRI	Informativa	Paragrafo di riferimento / Numero di pagina	Note e Omissioni (requisiti omessi, ragione, spiegazione)
ANTICORRUZIONE			
GRI 3: Temi materiali	3-3 Gestione dei temi materiali	Contrasto al riciclaggio e all'usura – pagg. 102-103 Governance, integrità e reputazione aziendale – pag. 40	
GRI 205: Anticorruzione (2016)	205-2 Comunicazione e formazione su policy e procedure anticorruzione	Contrasto al riciclaggio e all'usura – pag. 103	
GRI 205: Anticorruzione (2016)	205-3 Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	Governance, integrità e reputazione aziendale – pag. 40	
IMPOSTE			
GRI 3: Temi materiali	3-3 Gestione dei temi materiali	Governance, integrità e reputazione aziendale – pagg. 28-43	
GRI 207: Imposte (2019)	207-1 Approccio alla fiscalità	Governance, integrità e reputazione aziendale – pagg. 40-42	
GRI 207: Imposte (2019)	207-2 Governance fiscale, controllo e gestione del rischio	Governance, integrità e reputazione aziendale – pagg. 40-42	
GRI 207: Imposte (2019)	207-3 Coinvolgimento degli stakeholder e gestione delle preoccupazioni in materia fiscale	Governance, integrità e reputazione aziendale – pagg. 40-42	
GRI 207: Imposte (2019)	207-4 Rendicontazione Paese per Paese	Governance, integrità e reputazione aziendale – pagg. 40-42	
ENERGIA			
GRI 3: Temi materiali	3-3 Gestione dei temi materiali	Cambiamento climatico e sviluppo sostenibile e gestione responsabile delle risorse – pagg. 109-118	
GRI 302: Energia (2016)	302-1 Consumo di energia interno all'organizzazione	Cambiamento climatico e sviluppo sostenibile e gestione responsabile delle risorse – pagg. 114-116	
ACQUA			
GRI 3: Temi materiali	3-3 Gestione dei temi materiali	Cambiamento climatico e sviluppo sostenibile e gestione responsabile delle risorse – pagg. 114-118	
GRI 303: Acqua e scarichi idrici (2018)	303-1 Interazione con l'acqua come risorsa condivisa	Cambiamento climatico e sviluppo sostenibile e gestione responsabile delle risorse – pagg. 114-118	
GRI 303: Acqua e scarichi idrici (2018)	303-2 Gestione degli impatti correlati allo scarico di acqua	Cambiamento climatico e sviluppo sostenibile e gestione responsabile delle risorse – pagg. 114-118	
GRI 303: Acqua e scarichi idrici (2018)	303-3 Prelievo idrico	Cambiamento climatico e sviluppo sostenibile e gestione responsabile delle risorse – pagg. 114-118	
EMISSIONI			
GRI 3: Temi materiali	3-3 Gestione dei temi materiali	Cambiamento climatico e sviluppo sostenibile e gestione responsabile delle risorse – pagg. 114-116	
GRI 305: Emissioni (2016)	305-1 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	Cambiamento climatico e sviluppo sostenibile e gestione responsabile delle risorse – pagg. 114-116	
	305-2 Emissioni di gas ad effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	Cambiamento climatico e sviluppo sostenibile e gestione responsabile delle risorse – pagg. 114-116	
OCCUPAZIONE			
GRI 3: Temi materiali	3-3 Gestione dei temi materiali	Engagement, retention e sviluppo dei dipendenti – pagg. 78-88	
GRI 401: Occupazione (2016)	401-1 Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	Engagement, retention e sviluppo dei dipendenti – pagg. 78-79	
	401-2 Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time	Engagement, retention e sviluppo dei dipendenti – pagg. 87-88	
	401-3 Congedi parentali	Engagement, retention e sviluppo dei dipendenti – pagg. 87-88	

Indicatore GRI	Informativa	Paragrafo di riferimento / Numero di pagina	Note e Omissioni (requisiti omessi, ragione, spiegazione)
LAVORO/GESTIONE DELLE RELAZIONI			
GRI 3: Temi materiali	3-3 Gestione dei temi materiali	Engagement, retention e sviluppo dei dipendenti – pag. 85	
GRI 402: Lavoro/Gestione delle Relazioni (2016)	402-1 Periodo minimo di preavviso per i cambiamenti organizzativi	Engagement, retention e sviluppo dei dipendenti – pag. 85	
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO			
GRI 3: Temi materiali	3-3 Gestione dei temi materiali	Tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro – pagg. 90-93	
GRI 403: Salute e Sicurezza sul lavoro (2018)	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro – pagg. 90-93	
	403-2 Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	Tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro – pagg. 90-93	
	403-3 Servizi di medicina del lavoro	Tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro – pagg. 91-92	
	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro – pagg. 90-93	
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro – pag. 90	
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	Tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro – pagg. 90-93	
	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business	Tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro – pagg. 90-93	
	403-9 Infortuni sul lavoro	Tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro – pagg. 91-92	
FORMAZIONE E ISTRUZIONE			
GRI 3: Temi materiali	3-3 Gestione dei temi materiali	Engagement, retention e sviluppo dei dipendenti – pagg. 81-83 La crescita professionale – pagg. 83-84	
GRI 404: Formazione e Istruzione (2016)	404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	Engagement, retention e sviluppo dei dipendenti – pag. 81	
	404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono revisione periodica sui risultati e sullo sviluppo di carriera	La crescita professionale – pag. 84	
DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ			
GRI 3: Temi materiali	3-3 Gestione dei temi materiali	Diversità e inclusione – pagg. 104-109 La Politica retributiva e incentivazione – pagg. 85-87	
GRI 405: Diversità e pari opportunità (2016)	405-1 Diversità degli organi di governance e tra i dipendenti	Diversità e inclusione – pagg. 104-109	
	405-2 Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	La Politica retributiva e incentivazione – pag. 86	
NON DISCRIMINAZIONE			
GRI 3: Temi materiali	3-3 Gestione dei temi materiali	Governance, integrità e reputazione aziendale – pagg. 36-39 Diversità e inclusione – pagg. 104-109	
GRI 406: Non discriminazione	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Governance, integrità e reputazione aziendale – pag. 39 Diversità e inclusione – pag. 106	
POLITICHE PUBBLICHE			
GRI 3: Temi materiali	3-3 Gestione dei temi materiali	Governance, integrità e reputazione aziendale – pagg. 28-43	
GRI 415: Politiche Pubbliche (2016)	415-1 Contributi politici	Governance, integrità e reputazione aziendale – pag. 40	

Indicatore GRI	Informativa	Paragrafo di riferimento / Numero di pagina	Note e Omissioni (requisiti omessi, ragione, spiegazione)
MARKETING ED ETICHETTATURA			
GRI 3: Temi materiali	3-3 Gestione dei temi materiali	Qualità e trasparenza dei prodotti e servizi – pagg. 68-72	
GRI 417: Marketing ed etichettatura (2016)	417-2 Episodi di non conformità concernenti le informazioni e l'etichettatura di prodotti e servizi	Qualità e trasparenza dei prodotti e servizi – pag. 70	
	417-3 Episodi di non conformità concernenti le comunicazioni di marketing	Qualità e trasparenza dei prodotti e servizi – pag. 70	
PRIVACY DEL CLIENTE			
GRI 3: Temi materiali	3-3 Gestione dei temi materiali	Cyber Security e transizione digitale – pagg. 96-101	
GRI 418: Privacy dei clienti (2016)	418-1 Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati	Cyber Security e transizione digitale – pagg. 99-101	
Soddisfazione del cliente			
GRI 3: Temi materiali	3-3 Gestione dei temi materiali	Soddisfazione del cliente – pagg. 70-72	
Inclusione e accessibilità ai prodotti finanziari			
GRI 3: Temi materiali	3-3 Gestione dei temi materiali	Inclusione e accessibilità ai prodotti finanziari – pagg. 72-75	
INDICATORI BPP			
BPP 1	BPP 1 Distribuzione dei soci per provincia, natura giuridica, genere ed età	Governance, integrità e reputazione aziendale – pagg. 50-55	
BPP 2	BPP 2 Utilizzo canali digitali	Cyber Security e transizione digitale – pagg. 97-99	

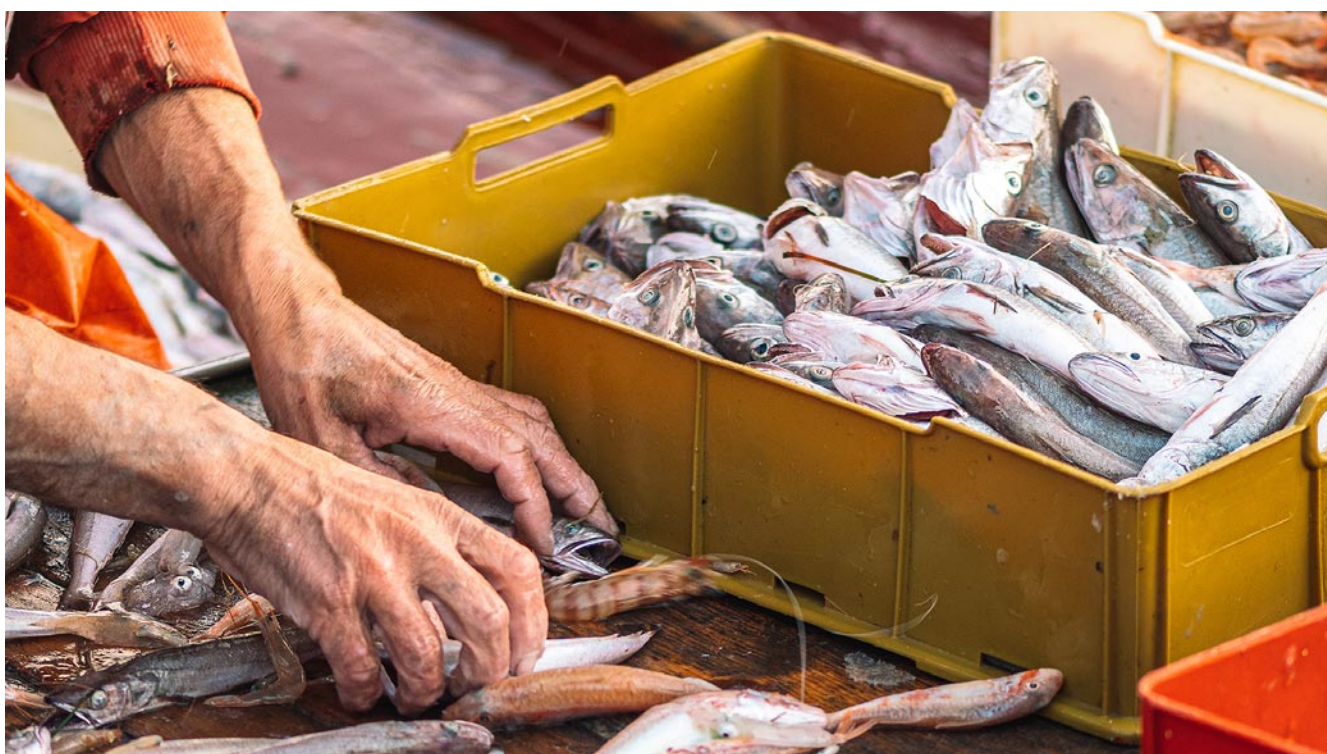


TAVOLA DI RACCORDO CON LE TEMATICHE RILEVANTI
E CON IL D.LGS. 254/2016 E PERIMETRO DEGLI IMPATTI

TEMI MATERIALI	Aspetto/Indicatori GRI Standards	Interno	Esterno/Stakeholder
CREAZIONE DI VALORE SOSTENIBILE	3-3 Gestione dei temi materiali 201-1 Valore economico diretto generato e distribuito	Gruppo BPP	Tutti
GOVERNANCE, INTEGRITÀ E REPUTAZIONE AZIENDALE	3-3 Gestione dei temi materiali 205-3 Incidenti confermati di corruzione e misure adottate 207-1 Approccio alla fiscalità 207-2 Governance fiscale, controllo e gestione del rischio 207-3 Coinvolgimento degli stakeholder e gestione delle preoccupazioni in materia fiscale 207-4 Rendicontazione Paese per Paese 415-1 Contributi politici	Gruppo BPP	Tutti
SOSTEGNO ALLO SVILUPPO DEL TERRITORIO E ALLE COMUNITÀ LOCALI	3-3 Gestione dei temi materiali 203-1 Sviluppo e impatto degli investimenti in infrastrutture e servizi 204-1 Proporzioni della spesa effettuata a favore di fornitori locali	Gruppo BPP	Comunità locali, Stato e Istituzioni
SODDISFAZIONE DEL CLIENTE	3-3 Gestione dei temi materiali	Gruppo BPP	Clienti
QUALITÀ E TRASPARENZA DI PRODOTTI E SERVIZI	3-3 Gestione dei temi materiali 417-2 Episodi di non conformità concernenti le informazioni e l'etichettatura di prodotti e servizi 417-3 Episodi di non conformità concernenti le comunicazioni di marketing	Gruppo BPP	Clienti, Comunità locali, Stato e Istituzioni
INCLUSIONE E ACCESSIBILITÀ AI PRODOTTI FINANZIARI	3-3 Gestione dei temi materiali	Gruppo BPP	Clienti, Comunità locali, Stato e Istituzioni
ENGAGEMENT, RETENTION E SVILUPPO DEI DIPENDENTI	3-3 Gestione dei temi materiali 401-1 Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti 401-2 Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time 401-3 Congedi parentali 402-1 Periodo minimo di preavviso per i cambiamenti organizzativi 404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente 404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono revisione periodica sui risultati e sullo sviluppo di carriera	Gruppo BPP	Dipendenti e collaboratori, Clienti, Soci/Azionisti
TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO	3-3 Gestione dei temi materiali 403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro 403-2 Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti 403-3 Servizi di medicina del lavoro 403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro 403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro 403-6 Promozione della salute dei lavoratori 403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business 403-9 Infortuni sul lavoro	Gruppo BPP	Dipendenti e collaboratori, Clienti, Soci/Azionisti
CYBER SECURITY E TRANSIZIONE DIGITALE	3-3 Gestione dei temi materiali 418-1 Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati	Gruppo BPP	Clienti, Comunità locali, Stato e Istituzioni
CAMBIAMENTO CLIMATICO E SVILUPPO SOSTENIBILE E GESTIONE RESPONSABILE DELLE RISORSE	3-3 Gestione dei temi materiali 303-1 Interazione con l'acqua come risorsa condivisa 303-2 Gestione degli impatti correlati allo scarico di acqua 303-3 Prelievo idrico 302-1 Consumo di energia interno all'organizzazione 305-1 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1) 305-2 Emissioni di gas ad effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	Gruppo BPP	Clienti, Comunità locali, Stato e Istituzioni
CONTRASTO AL RICICLAGGIO E ALL'USURA	3-3 Gestione dei temi materiali 205-2 Comunicazione e formazione su policy e procedure anticorruzione	Gruppo BPP	Tutti
DIVERSITÀ E INCLUSIONE	3-3 Gestione dei temi materiali 405-1 Diversità degli organi di governance e tra i dipendenti 405-2 Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	Gruppo BPP	Tutti

Decreto Legislativo 254/2016		Temi materiali - GRI Standards	
Informazioni generali			
Modello aziendale di gestione e organizzazione delle attività dell'impresa		GRI 2: Informativa Generale 2021	
Assurance esterna		GRI 2: Informativa Generale 2021: 2-5 Assurance esterna	
Temi			
Ambiente	Breve descrizione del modello aziendale di gestione e organizzazione delle attività dell'impresa	GRI 2: Informativa Generale 2021 3-3 Gestione dei temi materiali per Gestione responsabile delle risorse e Cambiamento climatico e sviluppo sostenibile	
	Descrizione delle politiche applicate dall'impresa, comprese le procedure di dovuta diligenza applicate e i risultati conseguiti tramite le politiche applicate	3-3 Gestione dei temi materiali per Gestione responsabile delle risorse e Cambiamento climatico e sviluppo sostenibile	
	Principali rischi connessi a tali aspetti legati alle attività dell'impresa anche in riferimento, ove opportuno e proporzionato, ai suoi rapporti, prodotti e servizi commerciali, incluse, ove rilevanti, le catene di fornitura e subappalto, che possono avere ripercussioni negative in tali ambiti, nonché le relative modalità di gestione adottate dall'impresa.	GRI 2: Informativa Generale 2021 3-3 Gestione dei temi materiali per Gestione responsabile delle risorse e Cambiamento climatico e sviluppo sostenibile	
	Indicatori fondamentali di prestazione di carattere non finanziario pertinenti per l'attività specifica dell'impresa	303-1 Interazione con l'acqua come risorsa condivisa 303-2 Gestione degli impatti correlati allo scarico di acqua 303-3 Prelievo idrico 302-1 Consumo di energia interno all'organizzazione 305-1 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1) 305-2 Emissioni di gas ad effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	
Ambito Sociale	Breve descrizione del modello aziendale di gestione e organizzazione delle attività dell'impresa	GRI 2: Informativa Generale 2021	
	Descrizione delle politiche applicate dall'impresa, comprese le procedure di dovuta diligenza applicate e i risultati conseguiti tramite le politiche applicate	GRI 2: Informativa Generale 2021 3-3 Gestione dei temi materiali per Creazione di valore sostenibile, Sostegno allo sviluppo del territorio e delle comunità locali, Qualità e trasparenza dei prodotti e servizi, Cybersecurity e transizione digitale, Soddisfazione del cliente e Inclusione e accessibilità ai prodotti finanziari	
	Principali rischi connessi a tali aspetti legati alle attività dell'impresa anche in riferimento, ove opportuno e proporzionato, ai suoi rapporti, prodotti e servizi commerciali, incluse, ove rilevanti, le catene di fornitura e subappalto, che possono avere ripercussioni negative in tali ambiti, nonché le relative modalità di gestione adottate dall'impresa.	GRI 2: Informativa Generale 2021 3-3 Gestione dei temi materiali per Creazione di valore sostenibile, Sostegno allo sviluppo del territorio e delle comunità locali, Qualità e trasparenza dei prodotti e servizi, Cyber Security e transizione digitale, Soddisfazione del cliente e Inclusione e accessibilità ai prodotti finanziari	
	Indicatori fondamentali di prestazione di carattere non finanziario pertinenti per l'attività specifica dell'impresa	201-1 Valore economico diretto generato e distribuito 203-1 Sviluppo e impatto degli investimenti in infrastrutture e servizi 204-1 Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali 417-2 Episodi di non conformità concernenti le informazioni e l'etichettatura di prodotti e servizi 417-3 Episodi di non conformità concernenti le comunicazioni di marketing 418-1 Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati	
Personale	Breve descrizione del modello aziendale di gestione e organizzazione delle attività dell'impresa	GRI 2: Informativa Generale 2021 3-3 Gestione dei temi materiali per Engagement, retention e sviluppo dei dipendenti e Tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro	
	Descrizione delle politiche applicate dall'impresa, comprese le procedure di dovuta diligenza applicate e i risultati conseguiti tramite le politiche applicate	GRI 2: Informativa Generale 2021 3-3 Gestione dei temi materiali per Engagement, retention e sviluppo dei dipendenti e Tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro	

Temi		
Personale	Principali rischi connessi a tali aspetti legati alle attività dell'impresa anche in riferimento, ove opportuno e proporzionato, ai suoi rapporti, prodotti e servizi commerciali, incluse, ove rilevanti, le catene di fornitura e subappalto, che possono avere ripercussioni negative in tali ambiti, nonché le relative modalità di gestione adottate dall'impresa.	GRI 2: Informativa Generale 2021 3-3 Gestione dei temi materiali per Engagement, retention e sviluppo dei dipendenti e Tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro
	Indicatori fondamentali di prestazione di carattere non finanziario pertinenti per l'attività specifica dell'impresa	401-1 Assunzioni di nuovi dipendenti e avviciamento dei dipendenti 401-2 Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time 401-3 Congedi parentali 402-1 Periodo minimo di preavviso per i cambiamenti organizzativi 404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente 404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono revisione periodica sui risultati e sullo sviluppo di carriera 403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro 403-2 Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti 403-3 Servizi di medicina del lavoro 403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro 403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro 403-6 Promozione della salute dei lavoratori 403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business 403-9 Infortuni sul lavoro
Diritti umani	Breve descrizione del modello aziendale di gestione e organizzazione delle attività dell'impresa	GRI 2: Informativa Generale 2021 3-3 Gestione dei temi materiali per Diversità e inclusione
	Descrizione delle politiche applicate dall'impresa, comprese le procedure di dovuta diligenza applicate e i risultati conseguiti tramite le politiche applicate	GRI 2: Informativa Generale 2021 3-3 Gestione dei temi materiali per Diversità e inclusione
	Principali rischi connessi a tali aspetti legati alle attività dell'impresa anche in riferimento, ove opportuno e proporzionato, ai suoi rapporti, prodotti e servizi commerciali, incluse, ove rilevanti, le catene di fornitura e subappalto, che possono avere ripercussioni negative in tali ambiti, nonché le relative modalità di gestione adottate dall'impresa.	GRI 2: Informativa Generale 2021 3-3 Gestione dei temi materiali per Diversità e inclusione
	Indicatori fondamentali di prestazione di carattere non finanziario pertinenti per l'attività specifica dell'impresa	405-1 Diversità degli organi di governance e tra i dipendenti 405-2 Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini 406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate
Lotta alla corruzione	Breve descrizione del modello aziendale di gestione e organizzazione delle attività dell'impresa	GRI 2: Informativa Generale 2021 3-3 Gestione dei temi materiali per Governance, integrità e reputazione aziendale e Contrasto al riciclaggio e all'usura
	Descrizione delle politiche applicate dall'impresa, comprese le procedure di dovuta diligenza applicate e i risultati conseguiti tramite le politiche applicate	GRI 2: Informativa Generale 2021 3-3 Gestione dei temi materiali per Governance, integrità e reputazione aziendale e Contrasto al riciclaggio e all'usura
	Principali rischi connessi a tali aspetti legati alle attività dell'impresa anche in riferimento, ove opportuno e proporzionato, ai suoi rapporti, prodotti e servizi commerciali, incluse, ove rilevanti, le catene di fornitura e subappalto, che possono avere ripercussioni negative in tali ambiti, nonché le relative modalità di gestione adottate dall'impresa.	GRI 2: Informativa Generale 2021 3-3 Gestione dei temi materiali per Governance, integrità e reputazione aziendale e Contrasto al riciclaggio e all'usura
	Indicatori fondamentali di prestazione di carattere non finanziario pertinenti per l'attività specifica dell'impresa	207-1 Approccio alla fiscalità 207-2 Governance fiscale, controllo e gestione del rischio 207-3 Coinvolgimento degli stakeholder e gestione delle preoccupazioni in materia fiscale 207-4 Rendicontazione Paese per Paese 205-2 Comunicazione e formazione su policy e procedure anticorruzione 205-3 Incidenti confermati di corruzione e misure adottate 415-1 Contributi politici





Banca
Popolare
Pugliese

GRUPPO BANCARIO
BANCA POPOLARE PUGLIESE

RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE

RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE INDIPENDENTE SULLA DICHIARAZIONE CONSOLIDATA DI CARATTERE NON FINANZIARIO AI SENSI DELL'ART. 3, C. 10, D.LGS. 254/2016 E DELL'ART. 5 REGOLAMENTO CONSOB ADOTTATO CON DELIBERA N. 20267 DEL GENNAIO 2018

Al Consiglio di Amministrazione della Banca Popolare Pugliese Soc. Coop. per Azioni

Ai sensi dell'articolo 3, comma 10, del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254 (di seguito "Decreto") e dell'articolo 5 del Regolamento CONSOB n. 20267/2018, siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato ("*limited assurance engagement*") della dichiarazione consolidata di carattere non finanziario della Banca Popolare Pugliese Soc. Coop. per Azioni e sua controllata (di seguito "Gruppo Bancario Banca Popolare Pugliese" o "Gruppo") relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2022 predisposta ex art. 4 del Decreto e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 31 marzo 2023 (di seguito "DNF").

L'esame limitato da noi svolto non si estende alle informazioni contenute nel paragrafo "La tassonomia europea delle attività ecosostenibili - regolamento UE 852/2020" della DNF, richieste dall'art. 8 del Regolamento europeo 2020/852.

Responsabilità degli Amministratori e del Collegio Sindacale per la DNF

Gli Amministratori sono responsabili per la redazione della DNF in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e ai "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" definiti dal GRI - Global Reporting Initiative (di seguito "GRI Standards"), da essi individuati come standard di rendicontazione.

Gli Amministratori sono altresì responsabili, nei termini previsti dalla legge, per quella parte del controllo interno da essi ritenuta necessaria al fine di consentire la redazione di una DNF che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Gli Amministratori sono responsabili, inoltre, per l'individuazione del contenuto della DNF, nell'ambito dei temi menzionati nell'articolo 3, comma 1, del Decreto, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo e nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell'attività del Gruppo, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dallo stesso prodotti.

Gli Amministratori sono infine responsabili per la definizione del modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività del Gruppo, nonché, con riferimento ai temi individuati e riportati nella DNF, per le politiche praticate dal Gruppo e per l'individuazione e la gestione dei rischi generati o subiti dallo stesso.

Il Collegio Sindacale ha la responsabilità della vigilanza, nei termini previsti dalla legge, sull'osservanza delle disposizioni stabilite nel Decreto.

Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

Siamo indipendenti in conformità ai principi in materia di etica e di indipendenza del *Code of Ethics for Professional Accountants* emesso dall'*International Ethics Standards Board for Accountants*, basato su principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale. La nostra società di revisione applica l'*International Standard on Quality Control 1* (ISQC Italia 1) e, di conseguenza, mantiene un sistema di controllo qualità che include direttive e procedure documentate sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e dei regolamenti applicabili.

Responsabilità della società di revisione

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità della DNF rispetto a quanto richiesto dal Decreto e dai GRI Standards. Il nostro lavoro è stato svolto secondo quanto previsto dal principio "*International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information*" (di seguito "*ISAE 3000 Revised*"), emanato dall'*International Auditing and Assurance Standards Board* (IAASB) per gli incarichi *limited assurance*. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che la DNF non contenga errori significativi. Pertanto, il nostro esame ha comportato un'estensione di lavoro inferiore a quella necessaria per lo svolgimento di un esame completo secondo l'*ISAE 3000 Revised* ("*reasonable assurance engagement*") e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di tale esame.

Le procedure svolte sulla DNF si sono basate sul nostro giudizio professionale e hanno compreso colloqui, prevalentemente con il personale della società responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nella DNF, nonché analisi di documenti, ricalcoli ed altre procedure volte all'acquisizione di evidenze ritenute utili.

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

1. analisi dei temi rilevanti in relazione alle attività e alle caratteristiche del Gruppo rendicontati nella DNF, al fine di valutare la ragionevolezza del processo di selezione seguito alla luce di quanto previsto dall'art. 3 del Decreto e tenendo presente lo standard di rendicontazione utilizzato;
2. analisi e valutazione dei criteri di identificazione del perimetro di consolidamento, al fine di riscontrarne la conformità a quanto previsto dal Decreto;
3. comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario inclusi nella DNF e i dati e le informazioni inclusi nel Bilancio Consolidato del Gruppo;

4. comprensione dei seguenti aspetti:

- modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività del Gruppo, con riferimento alla gestione dei temi indicati nell'art. 3 del Decreto;
- politiche praticate dall'impresa connesse ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto, risultati conseguiti e relativi indicatori fondamentali di prestazione;
- principali rischi, generati o subiti connessi ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto.

Relativamente a tali aspetti sono stati effettuati inoltre i riscontri con le informazioni contenute nella DNF ed effettuate le verifiche descritte nel successivo punto 5, lett. a);

5. comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nella DNF.

In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione della Banca Popolare Pugliese Soc. Coop. per Azioni e abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario alla funzione responsabile della predisposizione della DNF.

Inoltre, per le informazioni significative, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo:

- a livello di gruppo:
 - a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nella DNF, e in particolare al modello aziendale, politiche praticate e principali rischi, abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
 - b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati;
- per le seguenti società, Banca Popolare Pugliese S.C.p.A. e Bpp Service S.p.A., che abbiamo selezionato sulla base delle loro attività, del loro contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato e della loro ubicazione, abbiamo effettuato visite in loco nel corso delle quali ci siamo confrontati con i responsabili e abbiamo acquisito riscontri documentali circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che la DNF del Gruppo Bancario Banca Popolare Pugliese relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2022 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e dai GRI Standards.

Le nostre conclusioni sulla DNF del Gruppo Bancario Banca Popolare Pugliese non si estendono alle informazioni contenute nel paragrafo “La tassonomia europea delle attività ecosostenibili - regolamento UE 852/2020” della stessa, richieste dall’art. 8 del Regolamento europeo 2020/852.

DELOITTE & TOUCHE S.p.A.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Antonio Zecca', written in a cursive style.

Antonio Zecca
Socio

Milano, 13 aprile 2023



Dichiarazione Consolidata di Carattere non Finanziario 2022

CONTATTI

Banca Popolare Pugliese

Società Cooperativa per Azioni

P. IVA, C.F. e Iscrizione Registro Imprese: 02848590754 - R.E.A. n. 176926

Sede Legale

73052 Parabita (LE) - Via Provinciale per Matino, 5

Sede Amministrativa e Direzione Generale

73046 Matino (LE) - Via Luzzatti, 8

Tel. 0833.500111 - Fax 0833.500198

Capogruppo del Gruppo Bancario Banca Popolare Pugliese

Iscritto all'Albo dei Gruppi Bancari n. 5262.1

Informazioni sul documento:

Direzione Amministrazione e Finanza

Funzione Contabilità e Bilancio

Tel. 0833.500500

E-mail: funzione.contabilita.bilancio@bpp.it





Layout grafico, editing e pre stampa: EDI.NEW

Progetto grafico della copertina: Officina cm - Parabita (LE)

Fotografia di copertina: Flavio&Frank

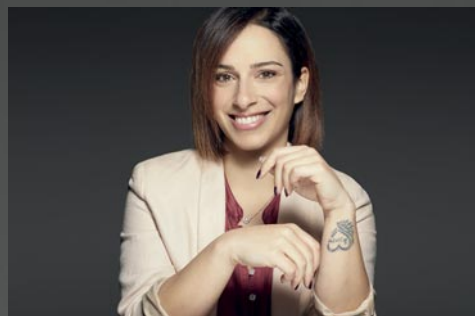
Fotografie: Getty Images

Stampa: Editrice Salentina - Galatina (LE)

Aprile 2023



LA BANCA OLTRE LA BANCA



Banca
Popolare
Pugliese



bpp.it

Messaggio pubblicitario con finalità promozionale.