



Banca
Popolare
Pugliese

CODICE ETICO

Approvato dal Consiglio di amministrazione
del 27 novembre 2025



20
25

Codice Etico adottato dalla Banca
in data 1 giugno 2000

sottoposto a revisione

in data 24 giugno 2005, 29 ottobre 2010 e 22 dicembre 2021



Sommario

Premessa.....	3
Parte I - Introduzione	4
IDENTITÀ.....	4
MISSIONE AZIENDALE.....	4
FINALITÀ.....	6
Parte II – Applicazione del codice	7
Articolo 1 – Adozione ed aggiornamenti.....	7
Articolo 2 – Destinatari ed ambito di applicazione	7
Articolo 3 – Rapporti tra codice etico e modello di organizzazione, gestione e controllo - ex D. Lgs. 231/01 (M.O.G.)	8
Articolo 4 - Comunicazione e diffusione	9
Articolo 5 - Formazione	9
Parte III – Contesto etico	10
Articolo 6 - Valori fondamentali.....	10
Articolo 7 - Tutela dell'ambiente.....	11
Parte IV – Principi e regole di condotta nelle relazioni con i “portatori di interesse”	12
Articolo 8 - Il personale.....	12
Articolo 9 - Tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro.....	15
Articolo 10 - I rapporti con le organizzazioni politiche e sindacali	16
Articolo 11 - I principi di condotta degli organi sociali	16
Articolo 12 - I principi di condotta nelle relazioni con la clientela	17
Articolo 13 - I rapporti con i/le fornitori/trici	19
Articolo 14 - I rapporti con i/le soci/e.....	19
Articolo 15 - I rapporti con la comunità' e il territorio.....	20
Articolo 16 - I rapporti con la pubblica amministrazione e con le autorità di vigilanza e controllo	20
Articolo 17 - I rapporti con la stampa e le comunicazioni esterne e social network	21
Articolo 18 - La concorrenza	21
Parte V – Meccanismi di attuazione e controlli	22
Articolo 19 - Modalità di gestione e controllo sul rispetto del codice etico	22
Articolo 20 - Segnalazioni	22
Articolo 21 - Sistema disciplinare	23
Parte VI – Disposizioni finali	24



CODICE ETICO

Premessa

Il presente documento, denominato **Codice Etico** (nel seguito anche “Codice”) formalizza i valori, i principi, i diritti, i doveri e le responsabilità che guidano ogni decisione e attività della Banca Popolare Pugliese. Esso è l'espressione della cultura aziendale della Banca.

I principi affermati nel presente Codice contribuiscono a tutelare e rafforzare la reputazione aziendale e l'attitudine della Banca ad essere riconosciuta quale soggetto responsabile ed affidabile.

Il Codice costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, adottato dalla Banca secondo quanto previsto dagli artt. 6 e 7 del D. Lgs. 8 dicembre 2001, n. 231 (di seguito “Decreto 231”).

In tale ottica qualsiasi comportamento che violi le disposizioni del Codice e possa costituire un reato ai sensi del Decreto 231 o di altre leggi è vietato e soggetto alle sanzioni previste nella Parte Generale del Modello; la mancata osservanza del Codice e dei principi e regole ivi previsti può essere segnalata, nei casi previsti, anche tramite il sistema di Whistleblowing disciplinato nella relativa Policy.

Il presente documento deve intendersi integrato da tutti gli atti, codici, policy, regolamenti o linee guida di cui la Banca si sia già dotata.

Il Codice è adottato dal Consiglio di amministrazione che lo aggiorna ove intervengano modifiche alla legislazione vigente, ovvero all'assetto organizzativo della Banca, o su segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, e comunque in ogni altro caso ritenuto opportuno.

Il Codice e i suoi aggiornamenti sono portati a conoscenza di tutti/e i/le Destinatari/e i/le quali sono tenuti/e a prenderne visione, conoscerne i contenuti e conformarsi alle sue disposizioni; lo stesso entra in vigore con effetto immediato dalla sua pubblicazione sul sito internet della Banca, nonché sulla intranet aziendale.





PARTE I - INTRODUZIONE

IDENTITÀ

La Banca - popolare per vocazione - ha contribuito negli anni allo sviluppo delle comunità e dei territori in cui opera anche attraverso l'apertura di nuovi sportelli e l'aggregazione di altre realtà bancarie locali.

La Banca esercita l'attività creditizia e finanziaria offrendo, a/alle soci/e e non soci/e, prodotti e servizi diversificati e qualificati, nel rispetto della sana e prudente gestione e della correttezza dei rapporti con la clientela, con l'obiettivo di essere il punto di riferimento delle famiglie e delle imprese, di creare valore sostenibile nel lungo periodo per i diversi stakeholder e di contribuire attivamente allo sviluppo sostenibile e alla crescita sociale dei territori in cui opera.

Alla luce della natura cooperativa della Banca e, quindi, di una gestione orientata alla solidarietà e mutualità, BPP si prefigge finalità non solo economiche ma anche di tipo sociale, culturale e ambientale, nel pieno rispetto della persona e promuovendo politiche di diversità e inclusione. BPP persegue finalità di carattere solidale anche per il tramite della Fondazione "Banca Popolare Pugliese - Giorgio Primiceri" - ETS.

La Banca opera con trasparenza, efficienza ed affidabilità, ponendo la massima attenzione alle esigenze della clientela e al rigoroso rispetto delle regole, nella consapevolezza che la reputazione rappresenti un valore da preservare nel tempo.

MISSIONE AZIENDALE

La missione aziendale identifica la ragion d'essere della Banca, la quale assume un ruolo attivo e propulsivo per lo sviluppo economico e per la crescita sociale dei territori in cui opera.

BPP si propone di:

- rafforzare e valorizzare l'autonomia societaria e gestionale, operando in modo da raggiungere adeguati livelli di efficienza per il soddisfacimento delle esigenze della propria clientela, ponendo l'attenzione alla qualità della relazione;
- conseguire adeguati risultati economici che soddisfino le aspettative dei/delle soci/e;
- creare valore per il personale, sviluppando le competenze interne, attuando un processo di formazione continua, implementando un sistema di comunicazione trasparente ed efficace a tutti i livelli;





- promuovere una cultura che favorisca diversità, equità e inclusione;
- creare e distribuire valore sui territori in cui opera;
- diffondere la cultura della legalità;
- adottare strategie aziendali orientate alla sostenibilità e ai fattori ESG.

La Banca persegue la propria missione aziendale attraverso:

- il consolidamento e l'espansione dei territori in cui opera, sostenendone la crescita sociale ed economica anche mediante iniziative culturali, sportive e solidali;
- lo sviluppo di nuovi prodotti e servizi e l'innovazione dei canali distributivi;
- la promozione di pratiche di sviluppo sostenibile, in un'ottica di tutela degli interessi e delle aspettative delle generazioni future;
- la specializzazione delle figure professionali per fornire consulenza qualificata alla clientela, sia essa appartenente al settore dei privati e delle famiglie che a quello delle piccole e medie imprese;
- il rafforzamento delle collaborazioni con primarie aziende del settore creditizio, finanziario e dei servizi al fine di realizzare sinergie produttive e/o distributive;
- l'orientamento della struttura organizzativa all'efficienza dei servizi e alla qualità dei prodotti offerti;
- il sistema di controlli interni volto a garantire legalità, correttezza, trasparenza e la salvaguardia della reputazione aziendale;
- la ricerca di equilibrio tra attività economiche e tutela dell'ambiente, nel rispetto non solo della normativa vigente, ma anche delle migliori prassi in materia.

La Banca si adopera, nel continuo, al fine di rendere più efficace ed efficiente la gestione aziendale, incentivando, tra l'altro, l'utilizzo di strumenti informatici, volti a ridurre le attività ripetitive e meramente esecutive a vantaggio di quelle a più alto valore aggiunto, garantendo la tempestività e la puntualità nell'evasione delle richieste dei propri stakeholder, nel pieno rispetto delle norme.

Considerata la specifica natura delle attività di BPP ogni comportamento, ancorché non espressamente preso in considerazione dal Codice, deve essere ispirato a criteri di etica aziendale e personale, in coerenza con i valori, i principi e le procedure aziendali e con il consapevole intento di limitare l'esposizione della Banca a rischi reputazionali o di altra natura.

La Banca si impegna a divulgare il presente Codice ed a promuoverne l'applicazione mediante la pubblicazione sul sito aziendale (www.bpp.it > *Sostenibilità*) e la consegna al Personale e ai Terzi con cui instaura rapporti contrattuali.





Ciascun/a Destinatario/a dovrà conoscere i contenuti del presente Codice la cui presa visione ha anche il valore di impegno formale a rispettarne le prescrizioni.

FINALITÀ

Le disposizioni del presente Codice definiscono i valori e le regole di condotta aziendali volte ad attenuare i rischi operativi e reputazionali, promuovere la diffusione della cultura dei rischi - inclusi quelli emergenti: ICT e sicurezza informatica, ESG -, rafforzare i controlli interni e sostenere le politiche di inclusione e diversità. Ad essi devono conformarsi tutti i soggetti con i quali la Banca entra in relazione per il conseguimento del proprio oggetto sociale (clienti, dipendenti, agenti in attività finanziaria e/o collaboratori/trici, soci/e, fornitori/trici, Organi di Vigilanza, Istituzioni).

Il Codice è, pertanto, una direttiva le cui regole devono essere tenute presenti nella quotidianità del lavoro e che presuppone il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti, anche interni alla Banca.

Il Codice contribuisce ad attuare la politica di Responsabilità sociale e ambientale della Banca nella consapevolezza che le decisioni e le azioni della stessa determinano conseguenze - dirette o indirette - sui territori in cui opera e che la considerazione delle istanze sociali e ambientali contribuisce a minimizzare l'esposizione a rischi di compliance e reputazionali, rafforzando il senso di appartenenza nei/helle suoi/e interlocutori/trici.

In caso di conflitto, le disposizioni del Codice si intendono, comunque, prevalenti su quelle previste nelle procedure e nei regolamenti interni.



PARTE II – APPLICAZIONE DEL CODICE

ARTICOLO 1 – ADOZIONE ED AGGIORNAMENTI

Il Codice non è da intendersi come un documento statico, ma rappresenta uno strumento soggetto a possibili revisioni e integrazioni in relazione ai cambiamenti organizzativi interni ed esterni all'Azienda, nonché alle esperienze maturate nel tempo. Gli aggiornamenti hanno l'obiettivo di garantire la massima coerenza tra i valori di riferimento adottati e i comportamenti attesi. L'approvazione del Codice e delle sue eventuali modifiche è attribuita al Consiglio di amministrazione della Banca.

Il primo Codice è stato adottato dalla Banca il 1° giugno 2000 e sottoposto a revisione il 24 giugno 2005, il 29 ottobre 2010 e il 22 dicembre 2021.

Il presente documento costituisce l'ultima versione approvata dal Consiglio di amministrazione, nella seduta del 27/11/2025.

ARTICOLO 2 – DESTINATARI/RIE ED AMBITO DI APPLICAZIONE

I principi e le disposizioni del Codice sono vincolanti per gli/le amministratori/trici, i/le sindaci/che, i/le dirigenti, i/le dipendenti, gli/le agenti in attività finanziaria e tutti/e i/le collaboratori/trici legati/e alla Banca da un rapporto contrattuale, anche di fornitura di beni e servizi, sia pure a tempo determinato. In particolare, i/le componenti del Consiglio di amministrazione sono tenuti/e ad ispirarsi ai principi del Codice in qualsiasi decisione o azione relativa alla gestione d'impresa; del pari, i/le dirigenti, gli/le altri/e dipendenti e tutti/e i/le collaboratori/trici legati/e alla Banca nel dare attuazione alle attività di propria competenza, dovranno ispirarsi ai medesimi principi e valori.

I/le Destinatari/e della presente disciplina, nell'ambito delle proprie responsabilità, sono tenuti/e a contribuire alla realizzazione della missione aziendale secondo i principi di sana e prudente gestione e in conformità alle normative vigenti, alle istruzioni di Vigilanza, nonché alle politiche, ai piani, ai regolamenti e alle procedure interne. Sono tenuti/e, in particolare, a garantire la salvaguardia delle attività aziendali dalle perdite, la realizzazione di programmi condivisi volti all'accrescimento dei valori patrimoniali, la minimizzazione dei rischi e dei costi di produzione nell'interesse di soci, clienti e dipendenti. Sono tenuti/e, altresì, ad assolvere agli obblighi fiscali previsti dalla normativa evitando operazioni o attività volte a far ottenere alla Banca indebiti vantaggi fiscali (divieto di utilizzo di schemi di "pianificazione fiscale aggressiva" e di elusione fiscale), il tutto rispettando i principi del presente Codice.



Tutti/e i/le Destinatari/e, inoltre, devono agire con equità e imparzialità, evitando qualsiasi situazione che possa generare conflitti di interesse e compromettere l'indipendenza di giudizio e di scelta. I/le Destinatari/e che si trovino costretti/e ad agire in situazioni di conflitto di interesse, anche solo potenziale, devono attenersi scrupolosamente alla normativa di riferimento, ispirandosi al principio di trasparenza attraverso la comunicazione preventiva del conflitto, l'acquisizione dell'autorizzazione all'esecuzione e la successiva informativa circa i termini dell'operazione effettuata.

Tutti/e i/le Destinatari/e, qualora nell'esercizio delle proprie funzioni entrino in contatto con terzi, sono tenuti/e a informare questi ultimi sui principi e sugli obblighi contenuti nel presente Codice e richiederne il rispetto.

L'osservanza delle norme del Codice deve, inoltre, considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei/delle dipendenti della Banca, ai sensi e per gli effetti delle disposizioni del Codice civile, del CCNL e di ogni altra disposizione regolamentare applicabile.

La conoscenza e l'adeguamento dei comportamenti ai principi contenuti nel presente Codice sono un requisito indispensabile per l'attivazione ed il mantenimento dei rapporti con la Banca. Quest'ultima auspica che i soggetti – interni ed esterni - con i quali collabora si riconoscano nei valori contenuti nel presente Codice e li applichino al fine di assicurare un reciproco rapporto fiduciario.

Eventuali violazioni di tali principi che compromettano il suddetto rapporto fiduciario sono perseguite con opportune sanzioni previste nei contratti, indipendentemente dalla rilevanza penale dell'evento.

ARTICOLO 3 – RAPPORTI TRA CODICE ETICO E MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO - EX D. LGS. 231/01 (M.O.G.)

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto 231 (M.O.G.), di cui il presente Codice costituisce parte integrante è fondamentale per la prevenzione dei reati presupposto - quali, ad esempio, abusi di mercato, riciclaggio, reati societari, reati informatici, reati ambientali, salute e sicurezza sul lavoro, ecc. - eventualmente commessi nell'interesse o a vantaggio della Banca stessa. Per una gestione efficace di tali rischi, il Consiglio di amministrazione si avvale del supporto specialistico dell'Organismo di Vigilanza.

Il suddetto Organismo provvede, inoltre, a monitorare la conformità dei processi e dei comportamenti adottati durante l'esecuzione di tutte le operazioni considerate sensibili.





Il Codice, adottato volontariamente dalla Banca, rappresenta il primo strumento di prevenzione di ogni comportamento illecito e si configura quale presidio essenziale per l'idoneità del sistema dei controlli interni e del Modello organizzativo (M.O.G).

ARTICOLO 4 - COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE

Il Codice è portato a conoscenza di tutti/e i/le Destinatari/e – interni/e ed esterni/e - mediante adeguata attività di comunicazione e di diffusione dei valori e dei principi in esso contenuti, evitando che l'iniziativa individuale possa generare comportamenti che espongano la Banca a rischi reputazionali o di altra natura.

Il Codice è consultabile sia sul sito web della Banca, nella sezione "Sostenibilità", sia sulla intranet aziendale, nella sezione "Informativa".

Una copia cartacea o elettronica del Codice, insieme all'indicazione dell'indirizzo per la consultazione del documento sulla intranet aziendale, viene fornita a ogni consigliere/a, dipendente, agente in attività finanziaria o collaboratore/trice al momento della nomina, dell'assunzione o dell'inizio del rapporto.

ARTICOLO 5 - FORMAZIONE

La Funzione Personale della Banca prevede, all'interno del piano annuale di formazione, iniziative volte a promuovere la conoscenza dei valori e delle norme comportamentali richiamati nel presente Codice e delle norme disciplinate nei Decreti Lgs. 81/08 e 231/01.



PARTE III – CONTESTO ETICO

ARTICOLO 6 - VALORI FONDAMENTALI

I valori fondamentali costituiscono i principi di riferimento a cui i/le componenti degli Organi Sociali e gli/le altri/e Destinatari/e conformano i propri comportamenti professionali per il conseguimento della missione aziendale.

Essi sono:

- la tutela ed 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, l'affidabilità e la riservatezza;
- il corretto trattamento dei dati personali (privacy);
- 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;
- l'attenzione alla diversità, all'equità e all'inclusione;
- lo spirito di appartenenza;
- la salvaguardia del patrimonio aziendale sia materiale che reputazionale;
- la collaborazione con le autorità di vigilanza e controllo;
- la sostenibilità aziendale.

Tali valori dovranno tradursi in azioni concrete e tutte le attività della Banca - finalizzate al raggiungimento della missione aziendale - dovranno conformarsi agli stessi.

La Banca, in particolare, è convinta che la reputazione costituisca un valore qualificante per l'operatore/trice bancario/a ed impronta alla correttezza formale e sostanziale il suo agire in ogni genere di rapporto con gli stakeholder – interni ed esterni - con cui entra in contatto.

I valori di riferimento contenuti nel presente Codice sono richiamati nel Regolamento Inter-no, in particolare nelle norme su doveri e responsabilità del personale.



ARTICOLO 7 - TUTELA DELL'AMBIENTE

La Banca, pur non svolgendo attività a forte impatto ambientale, ha maturato, negli anni, una sempre maggiore sensibilità verso le tematiche ambientali legate allo sviluppo sostenibile.

La Banca, al fine di garantire il pieno e sostanziale rispetto delle prescrizioni legislative in materia ambientale, si propone di ricercare in tale ambito soluzioni innovative ed efficaci e di diffondere il concetto di Responsabilità ambientale.

La Banca si prefigge, attraverso la predisposizione di un piano iniziative ESG, di:

- realizzare campagne di comunicazione e di sensibilizzazione volte alla tutela e al rispetto dell'ambiente;
- attuare un controllo costante sugli impatti indiretti attraverso l'utilizzo di sistemi di approvvigionamento che riducano gli effetti sull'ambiente e che promuovano la diffusione della "gestione ambientale" anche presso i soggetti con cui la Banca interagisce;
- continuare il percorso di riqualificazione dell'ambiente di lavoro, di efficientamento energetico e di innovazione tecnologica degli immobili di proprietà;
- mettere in atto procedure di gestione dei rifiuti e monitoraggio dei consumi energetici, nel rispetto delle norme in materia ambientale;
- valutare e selezionare i/le propri/e fornitori/trici, 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 dei reati ambientali;
- integrare nelle strategie, nei processi e nei prodotti le tematiche *Environmental, Social and Corporate Governance (ESG)*.





PARTE IV – PRINCIPI E REGOLE DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON I “PORTATORI DI INTERESSE”

ARTICOLO 8 - IL PERSONALE

La Banca, riconoscendo il Personale quale risorsa fondamentale per lo sviluppo ed il raggiungimento degli obiettivi aziendali, ritiene importante stabilire e mantenere con i/le dipendenti e i/le collaboratori/trici relazioni basate sulla fiducia reciproca.

Le politiche del Personale sono definite da apposita normativa interna e si basano sulla valorizzazione del merito e lo sviluppo della professionalità.

Nelle procedure di selezione e nel percorso di sviluppo personale della carriera, la Banca assicura il rispetto della parità di genere e si impegna ad offrire le stesse opportunità di lavoro e di crescita professionale a tutti/e i/le dipendenti sulla base delle capacità e delle qualifiche professionali di ciascuno/a, senza alcuna discriminazione, né alcuna forma di nepotismo o favoritismo.

La Banca stabilisce che, nell'ambito delle relazioni lavorative interne ed esterne, siano rigorosamente evitati comportamenti molesti – psicologici o fisici - compresa la creazione di un ambiente di lavoro ostile nei confronti di persone o gruppi, interferenze immotivate nelle attività degli/delle altri/e/o limitazioni alle prospettive di sviluppo professionale altrui.

La Banca, nell'ambito delle proprie specifiche attività, si ispira ai principi di tutela e salvaguardia dell'ambiente di lavoro e persegue l'obiettivo di garantire e preservare la salute e l'integrità del Personale e dei/delle propri/e collaboratori/trici, adottando ogni opportuna iniziativa.

Il Personale, all'avvio e durante lo svolgimento del rapporto di lavoro, riceve chiare e specifiche informazioni sugli aspetti normativi e retributivi. Inoltre, per tutta la durata del rapporto di lavoro, riceve indicazioni che gli consentano di comprendere la natura del proprio incarico e che gli permettano di svolgerlo adeguatamente, nel rispetto della propria qualifica.

La comunicazione con i/le dipendenti e i/le collaboratori/trici deve essere improntata ai valori del rispetto, dell'ascolto, della chiarezza, della trasparenza, della collaborazione e della circolarità delle informazioni, garantendo ove necessario la protezione della riservatezza.

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





sonali e di 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.

Fermo restando quanto previsto dalla Legge, dallo Statuto Sociale, dalla normativa di Vigilanza, dai Regolamenti e dalla normativa interna, nonché dalle norme contrattuali vigenti, i/le dipendenti e i/le collaboratori/trici, nell'espletamento del proprio servizio, devono uniformare la propria azione ai principi espressi dal presente Codice.

Il Personale, in particolare, deve:

- evitare di porre in essere operazioni in conflitto d'interesse, informando tempestivamente il diretto superiore di eventuali relazioni di parentela, diretta o indiretta, intercorrente con controparti con le quali sta per avviare o gestire rapporti d'affari per conto della Banca;
- trattare con assoluta riservatezza dati, notizie e informazioni di cui viene in possesso, evitandone la diffusione o l'uso a fini speculativi propri o di terzi, salvaguardando i principi di lealtà, correttezza e trasparenza innanzi richiamati. Le informazioni aventi carattere riservato possono essere rese note, nell'ambito delle strutture e degli uffici della Banca, solo nei riguardi di coloro che abbiano effettiva necessità di conoscerle per comprovati motivi di lavoro evitando anche la diffusione di informazioni false o inesatte;
- porre particolare attenzione ai dati personali degli/delle interessati/e - siano essi clienti, dipendenti, fornitori/fornitrici o altri/e - che devono essere trattati in modo lecito, corretto e trasparente;
- non cedere, divulgare o utilizzare i dati personali per scopi privati o non autorizzati;
- garantire la qualità del dato (esattezza, aggiornamento, pertinenza);
- adottare le misure di sicurezza informatiche e organizzative previste dalla normativa interna, o comunque non in violazione di legge;
- osservare le regole di condotta professionale stabilite dal Consiglio di amministrazione, al fine di prevenire la commissione di illeciti di natura finanziaria e/o reati di natura fiscale;
- mantenere integrità morale in ogni rapporto di lavoro, evitando comportamenti che possano comprometterla;
- proteggere e custodire i valori e i beni che gli sono stati affidati e contribuire alla tutela del patrimonio aziendale in generale, evitando situazioni che possano incidere negativamente sull'integrità e sulla sicurezza di detto patrimonio;
- evitare di utilizzare a vantaggio personale, o comunque a fini impropri, risorse, beni o materiali della Banca;
- rispettare scrupolosamente quanto stabilito dalle politiche di sicurezza aziendali, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici in uso presso la Banca;





- evitare che una situazione finanziaria personale non equilibrata possa avere ripercussioni di ogni genere nell'attività di lavoro;
- astenersi dall'accettare o offrire, sia direttamente che indirettamente, doni o benefici di qualsiasi natura, ad eccezione di quelli di valore puramente simbolico, da parte o a favore di clienti o altri soggetti con cui la Banca intrattiene rapporti d'affari o di fornitura di beni e servizi. Ciò vale, in particolar modo, quando tali comportamenti potrebbero, secondo le comuni pratiche commerciali e il buon senso, essere interpretati come strumenti atti a influenzare indebitamente le relazioni;
- astenersi dal richiedere o accettare, sia direttamente che indirettamente, raccomandazioni o qualsiasi altro trattamento di favore in contrasto con i principi stabiliti dalla normativa interna in materia;
- contribuire alla parità di genere sul posto di lavoro.

Ogni dipendente e collaboratore/trice, nell'ambito delle proprie mansioni e nel rispetto dei limiti fissati dalla vigente normativa, dovrà:

- distinguersi per propositività e proattività;
- accrescere con ogni mezzo la propria preparazione e professionalità;
- far tesoro delle proposte di miglioramento provenienti dagli/dalle altri/e colleghi/e;
- contribuire alla crescita professionale dei/delle propri/e collaboratori/trici;
- prendere decisioni e assumere rischi secondo logiche di sana e prudente gestione, assicurando l'utilizzo economico ed efficiente delle risorse nel rispetto della legge e della normativa interna, nonché il corretto utilizzo delle procedure e del sistema di controllo dei rischi; in particolare, ove chiamato a gestire il credito e le relazioni di affari in generale, dovrà farlo secondo le deleghe ricevute e salvaguardando in ogni caso il patrimonio aziendale;
- riconoscere i propri errori e intervenire per correggerli;
- considerare il risultato aziendale come una propria responsabilità, motivo di soddisfazione e frutto del lavoro di gruppo;
- cogliere come opportunità di miglioramento i reclami e/o le segnalazioni della clientela volti a suggerire miglioramenti alle procedure e ai servizi;
- segnalare eventuali ordini ricevuti e ritenuti in contrasto con la legge, la normativa interna o il presente Codice;
- sviluppare e manifestare "sensibilità ambientale", nel rispetto delle generazioni future (come a titolo di esempio: smaltire i rifiuti adempiendo agli obblighi di legge, ridurre gli sprechi e curare il risparmio energetico);
- segnalare eventuali episodi di discriminazione di genere, sia essa diretta o indiretta, nonché situazioni di squilibrio riscontrate.





ARTICOLO 9 - TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO

La Banca, ispirandosi ai principi della sostenibilità, persegue l'obiettivo di garantire e preservare la salute, la sicurezza e l'integrità del Personale e dei/delle propri/e collaboratori/trici. Pertanto, essa adotta ogni opportuna iniziativa nella consapevolezza di conseguire sia un maggior vantaggio competitivo - grazie ad un maggior benessere dei/delle lavoratori/trici e al conseguente incremento della produttività - sia un risparmio per la collettività in termini di costi sociali, tangibili e intangibili.

La Banca, nel pieno rispetto dei principi di parità di genere, garantisce un trattamento equo a tutto il personale, considerando attentamente le differenze fisiologiche, biologiche e sociali che possono influire sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

In ottica di attuazione sostanziale e non meramente formale della normativa, l'Organigramma della Banca prevede la presenza di un Servizio Prevenzione e Protezione che opera a supporto del Datore di Lavoro e dei suoi Delegati.

Tutti i/le Destinatari/e del presente Codice, nell'ambito delle proprie mansioni, partecipano al processo di prevenzione dei rischi e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di sé stessi, dei/delle colleghi/e e dei terzi; inoltre - come previsto dal Decreto 81 e s.m.i. - la Banca tutela la salute e la sicurezza di ogni persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nella propria organizzazione.

In particolare, a tutti i soggetti che operano all'interno della Banca o in relazione con essa, è fatto obbligo di:

- osservare le disposizioni e istruzioni impartite dalla Banca;
- utilizzare correttamente gli strumenti impiegati nell'esecuzione della prestazione lavorativa;
- utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione;
- segnalare, senza indugio, alle Funzioni aziendali competenti le carenze e/o i guasti dei mezzi e dispositivi di protezione di cui è a conoscenza;
- non rimuovere o modificare, senza autorizzazione, i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre pericolose e fuori dalle proprie mansioni;
- sottoporsi alle previste visite di sorveglianza sanitaria.

La Banca si impegna, infine, in caso di affidamento di lavori o servizi a terzi in regime di appalto, o comunque nell'ambito degli ordinari rapporti commerciali, a esigere il rispetto di adeguati standard per i/le lavoratori/trici.





ARTICOLO 10 - I RAPPORTI CON LE ORGANIZZAZIONI POLITICHE E SINDACALI

I rapporti con le organizzazioni politiche e sindacali sono intrattenuti, con la massima trasparenza e indipendenza, dalle Funzioni all'uopo preposte.

La Banca riconosce il contributo delle Organizzazioni Sindacali nella promozione della parità di genere, considerandole attori fondamentali nel negoziare e implementare politiche di inclusione.

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/e che possano, in qualche modo, essere ricondotti all'intenzione aziendale di favorirli; sono esclusi da tale divieto i contributi previsti dalla normativa interna.

Il corretto svolgimento delle relazioni con le Organizzazioni Sindacali è regolato da apposita normativa interna.

ARTICOLO 11 - I PRINCIPI DI CONDOTTA DEGLI ORGANI SOCIALI

Gli Organi sociali, oltre che al rispetto della Legge, dello Statuto Sociale, della normativa di Vigilanza, sono tenuti all'osservanza di quanto contenuto nel presente Codice.

In particolare, è richiesto di:

- tenere un comportamento ispirato ad autonomia, indipendenza, e correttezza con le istituzioni pubbliche, i soggetti privati, le associazioni economiche, le forze politiche, nonché con ogni altro soggetto nazionale ed internazionale, di diritto pubblico o privato;
- garantire una partecipazione assidua ed informata alle adunanze ed alle attività degli Organi Sociali;
- valutare e comunicare le situazioni di conflitto d'interesse o di incompatibilità di funzioni, incarichi o posizioni all'esterno e all'interno della Banca, astenendosi dal porre in essere atti che possano recare danni alla Banca e dal partecipare all'approvazione delle delibere dell'Organo di appartenenza relative ad oggetti che presentino profili di conflitto di interessi, salvo quanto espressamente consentito dalla Legge, dalle Disposizioni di Vigilanza e dalla normativa interna;
- fare un uso riservato delle informazioni di cui siano a conoscenza in ragione del loro incarico, evitando di avvalersi della loro posizione per ottenere vantaggi personali, sia diretti che indiretti, o per farli ottenere a soggetti terzi;
- garantire un'informativa chiara, veritiera e trasparente sulla gestione della Banca;
- assicurare un equilibrio tra i generi nella composizione degli organi di amministrazione e controllo della Banca.





ARTICOLO 12 - I PRINCIPI DI CONDOTTA NELLE RELAZIONI CON LA CLIENTELA

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. La clientela costituisce elemento fondamentale del patrimonio aziendale.

Per consolidare la fedeltà e la stima della clientela è indispensabile che ogni rapporto si basi su criteri di lealtà, disponibilità, trasparenza, professionalità e competenza.

I comportamenti assunti sono sempre improntati al rispetto della riservatezza sulle informazioni acquisite, nonché della vigente normativa nazionale e sovranazionale in materia di tutela dei dati personali da trattare nel rispetto dei principi già richiamati all'articolo 8 del presente Codice.

Per tutelare l'immagine e la reputazione della Banca - costruite attraverso l'impegno, la dedizione e la professionalità delle sue strutture - è indispensabile che i rapporti con la clientela siano improntati:

- al principio che garantisce le pari opportunità in Banca;
- al mantenimento di elevati standard di qualità dei propri servizi e alla massimizzazione della soddisfazione della clientela. L'attività formativa, le procedure interne e le tecnologie informatiche utilizzate supportano queste finalità, anche attraverso un regolare monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi di soddisfazione e fedeltà della clientela stessa (indagini di customer satisfaction);
- al rispetto dell'art.16 comma 9 della Legge del 7 marzo 1996, n. 108 che disciplina il divieto di indirizzare la propria clientela verso soggetti non abilitati;
- al rispetto della normativa nazionale ed europea a tutela del consumatore e, in particolare, del D. Lgs. 6 settembre 2005, n. 206 (c.d. "Codice del Consumo"), assicurando che tutte le comunicazioni e le offerte di prodotti e servizi siano sempre chiare, complete e facilmente comprensibili in linea con i principi di trasparenza e correttezza che guidano le relazioni della Banca con la clientela;
- al tempestivo riscontro dei reclami, mirando ad una risoluzione celere e stragiudiziale delle controversie. I reclami costituiscono un'opportunità di miglioramento per superare le conflittualità e recuperare la fiducia e la soddisfazione dei/delle clienti;
- alla prestazione di cura ed attenzione ad ogni cliente o categoria di clienti, senza discriminazione alcuna, favorendo iniziative di educazione finanziaria;
- all'indipendenza da ogni condizionamento improprio, sia interno che esterno;
- a principi di chiarezza e completezza delle informazioni fornite alla clientela, per rendere più agevole il confronto tra prodotti e servizi offerti dalla Banca e quelli dei competitor e consentire l'adozione di decisioni ponderate e consapevoli;





- alla “valorizzazione” della clientela con elevati standard di legalità (rating di legalità);
- a criteri e logiche ESG (Environmental, Social and Governance) che consentano di valutare in modo oggettivo e condiviso anche le attività ambientali, sociali e di governance; ciò al fine di definire investimenti sostenibili e responsabili.

Nell'avviare nuove relazioni commerciali e nella gestione di quelle già in essere è necessario, tenuto conto delle informazioni disponibili, evitare di:

- intrattenere relazioni d'affari con persone delle quali sia conosciuto o delle quali sia sospettato il coinvolgimento in attività illecite, in particolare connesse all'usura, alla criminalità organizzata, alla produzione di “armi controverse”, al traffico di armi e di sostanze stupefacenti, al riciclaggio ed al terrorismo, e comunque con persone prive dei necessari requisiti di serietà ed affidabilità commerciale;
- finanziare attività illecite volte alla produzione o commercializzazione o allo smaltimento illecito di prodotti altamente inquinanti o pericolosi per l'ambiente e la salute;
- intrattenere rapporti finanziari con quelle attività economiche che, anche in modo indiretto, ostacolano lo sviluppo umano e contribuiscono a violare i diritti fondamentali della persona;
- accettare “condizionamenti” impropri, sia interni che esterni;
- accettare o offrire, sia direttamente che indirettamente, doni (che non siano di valore assolutamente simbolico) compresi i benefici di qualsiasi tipo che possano essere interpretati come strumenti idonei ad alterare i rapporti.

Parimenti nelle relazioni con la clientela è fatto obbligo di:

- adottare un linguaggio inclusivo;
- rispettare la normativa antiriciclaggio (AML) e la lotta al finanziamento del terrorismo.

In ogni caso i rapporti devono essere improntati all'assoluto rispetto della normativa di legge, regolamentare (interna ed esterna) e di Vigilanza; particolare attenzione viene prestata per garantire le attività di prevenzione e contrasto ai fenomeni di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo, dell'usura, della corruzione, della leale concorrenza, nonché della violazione delle norme sulla trasparenza e sulla privacy, ivi incluse le istruzioni impartite dal Garante Nazionale per la Protezione dei Dati personali (“Garante Privacy”).

Nell'ambito delle attività di concessione del credito alla clientela, la Banca adotta politiche non discriminatorie e coerenti con i fattori ESG.

Nell'ambito dei servizi di investimento, nel rispetto degli obblighi previsti dalla normativa vigente, il personale incaricato non è autorizzato a proporre o suggerire prodotti e servizi che non risultino congrui con il profilo finanziario del cliente.





ARTICOLO 13 - I RAPPORTI CON I/LE FORNITORI/TRICI

Un comportamento chiaro e trasparente della Banca, improntato all'ascolto e al confronto con i/le propri/e fornitori/trici, contribuisce ad un continuo miglioramento della relazione e a mantenere, nel tempo, il rapporto di fiducia con gli/le stessi/e.

Considerato 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/delle fornitori/trici - privilegia gli/le imprenditori/trici ed i/le professionisti/e 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/delle potenziali candidati/e.

La Banca, come previsto dalla normativa interna, provvede all'esclusione dall'assegnazione di incarichi dei/delle fornitori/trici – appaltatori/trici che non rispettino i diritti dei/delle lavoratori/trici, che danneggino l'ambiente e che non rispettino la legalità e gli obblighi di riservatezza. Esclude, altresì, da futuri rapporti i/le fornitori/trici che in qualsiasi modo o con qualsiasi strumento tentino di condizionare l'indipendenza di giudizio dei/delle dipendenti della Banca.

La Banca predilige partner commerciali che condividono i principi di inclusione e diversità.

La Banca vieta al proprio personale di accettare dai/dalle fornitori/trici, in via diretta o indiretta, doni (che non siano di valore assolutamente simbolico) compresi i benefici di qualsiasi tipo che possano essere interpretati come strumenti idonei ad alterare i rapporti.

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

I/le fornitori/trici e i/le professionisti/e, iscritti/e nell'Albo Fornitori, che viene costantemente aggiornato, sono impegnati/e a svolgere le attività seguendo standard di comportamento coerenti con i principi enunciati nel presente Codice.

ARTICOLO 14 - I RAPPORTI CON I/LE SOCI/E

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

La Banca, pertanto, si adopera a:

- 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;
- garantire un'informazione equa e costante a tutti i/le soci/e, assicurando la massima attenzione senza alcuna discriminazione o comportamento preferenziale;
- 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/delle soci/e alle Assemblee e si adopera per consentire agli/alle stessi/e un consapevole esercizio del diritto di voto;
- mettere a disposizione dei/delle soci/e condizioni riservate su prodotti e servizi.

Tutta la comunicazione finanziaria di Banca Popolare Pugliese è improntata alla trasparenza, esaustività e tempestività, oltre che al pieno rispetto della normativa vigente e dei codici di autodisciplina adottati, ed è resa disponibile attraverso una pluralità di canali ivi compreso – ove previsto - il sito web.

ARTICOLO 15 - I RAPPORTI CON LA COMUNITÀ E IL TERRITORIO

La Banca opera in diversi ambiti socioeconomici con l'obiettivo di creare valore per tutti gli stakeholder, di offrire prodotti e servizi di qualità ai propri clienti e di contribuire attivamente al benessere della collettività sostenendo la crescita economica, sociale e culturale dei territori in cui opera, anche attraverso elargizioni e contributi.

Nei rapporti con la comunità la Banca impronta la propria condotta ai principi di legalità, lealtà, correttezza e trasparenza, favorendo la parità di genere e lo sviluppo di una società più inclusiva.

ARTICOLO 16 - I RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E CON LE AUTORITÀ DI VIGILANZA E CONTROLLO

I rapporti con le Pubbliche Amministrazioni sono tenuti dagli/dalle esponenti aziendali a tanto delegati/e in forza della normativa interna.

I comportamenti degli Organi sociali e del personale della Banca nei confronti della Pubblica Amministrazione devono ispirarsi alla massima correttezza e integrità, nel rispetto delle disposizioni di legge e dei regolamenti.

Si ripudiano, pertanto, logiche di condizionamento delle decisioni della controparte, in ogni forma espresse o attuate, volte ad influenzare decisioni in favore della Banca o a richiedere od ottenere un trattamento di favore.





È, altresì, vietato dare corso a richieste da parte del personale della Pubblica Amministrazione volte a subordinare decisioni e atti in favore della Banca con riconoscimenti di qualsiasi genere.

La Banca richiede ai/alle Destinatari/e massima disponibilità e collaborazione nei confronti degli/delle esponenti dell'Autorità Giudiziaria, delle Forze dell'Ordine e dei Pubblici Ufficiali in genere. Ogni richiesta legittima proveniente dalle competenti Autorità deve essere evasa tempestivamente ed efficacemente.

ARTICOLO 17 - I RAPPORTI CON LA STAMPA E LE COMUNICAZIONI ESTERNE E SOCIAL NETWORK

I rapporti con la stampa, i mass media ed i social network in generale sono intrattenuti esclusivamente dalla Funzione a ciò deputata dalla normativa interna.

In particolare, l'utilizzo dei social media, anche quando avviene in ambito personale, non deve mai comportare la diffusione di informazioni riservate né arrecare danno all'immagine, alla reputazione e all'onorabilità della Banca e dei suoi stakeholder.

Tutti gli interventi di comunicazione esterna debbono essere preventivamente autorizzati.

I/le dipendenti, gli/le agenti in attività finanziaria e i/le collaboratori/trici che dovessero comparire ad incontri, riunioni o manifestazioni pubbliche, ove a ciò non autorizzati dal Direttore Generale, lo fanno a titolo esclusivamente personale e sotto la propria responsabilità e, comunque, non possono utilizzare nome e marchio della Banca.

ARTICOLO 18 - LA CONCORRENZA

La Banca adotta una politica di comunicazione improntata al rispetto dei competitor, evitando commenti o valutazioni negative, privilegiando un leale confronto basato sulla qualità e trasparenza dei propri prodotti e servizi.





PARTE V – MECCANISMI DI ATTUAZIONE E CONTROLLI

ARTICOLO 19 - MODALITÀ DI GESTIONE E CONTROLLO SUL RISPETTO DEL CODICE ETICO

Ogni struttura della Banca presidia e garantisce l'aderenza delle proprie azioni e attività ai principi e valori del presente Codice.

L'Organismo di Vigilanza 231, nominato a norma degli artt. 6 e 7 del D.lgs 231/2001, controlla, per quanto di sua competenza, l'osservanza del presente Codice. In particolare, i compiti dell'Organismo di Vigilanza 231, fermo restando quanto previsto nel proprio "Regolamento" e nel "Modello 231", sono i seguenti:

- vigilare sul rispetto del Codice, nell'ottica di ridurre il rischio della commissione dei reati previsti dal D.lgs 231/2001, direttamente o tramite le Funzioni Internal Audit e Conformità, nonché all'occorrenza con la collaborazione di tutte le altre Funzioni aziendali e società di consulenza ed enti esterni;
- formulare proprie osservazioni in merito a presunte violazioni del Codice di cui venga a conoscenza, segnalando agli Organi Aziendali competenti le eventuali infrazioni riscontrate.

L'Organismo di Vigilanza 231 riceve la segnalazione di fatti, situazioni od eventi dai quali si evincano violazioni del Codice.

ARTICOLO 20 – SEGNALAZIONI

Tutti i/le Destinatari/e hanno l'obbligo di segnalare all'Organismo di Vigilanza 231 o in alternativa, anche in rapporto alla natura della segnalazione, al/la Responsabile delle segnalazioni per il sistema di "Whistleblowing", al/la Responsabile del sistema di gestione per la parità di genere e al/la Responsabile anticorruzione, fatti, situazioni od eventi di cui vengano a conoscenza dai quali si evincano violazioni del Codice riconducibili alla commissione, o alla ragionevole convinzione di commissione, di reati e/o illeciti amministrativi, ovvero comportamenti in genere non coerenti con quanto previsto nel presente Codice.

Le segnalazioni potranno essere fatte con qualsiasi mezzo e, volendo, i/le Destinatari/e si potranno avvalere dei canali messi a disposizione dalla Banca a garanzia della riservatezza del segnalante, conformemente alla normativa in vigore.

L'omessa segnalazione, in osservanza del dovere d'informazione, può essere sanzionata da parte della Banca.





I/le Destinatari/e delle segnalazioni, se diversi dall'Organismo di Vigilanza 231, le inoltreranno a detto Organismo e con lo stesso, anche avvalendosi del supporto della Funzioni Internal Audit, promuoveranno accertamenti relativi a fatti, situazioni ed eventi oggetto della segnalazione riguardanti tutti/e i/le Destinatari/e del Codice, fatti salvi i casi di segnalazioni di violazioni del Codice riconducibili a condotte di Amministratori/trici e Sindaci/che che non implicino, anche solo potenzialmente, una responsabilità amministrativa della Banca ai sensi del Decreto 231. In tali casi, l'Organismo di Vigilanza 231 trasmette la segnalazione ai Presidenti dei suddetti Organi, che promuovono gli accertamenti relativi alle condotte riferibili al/alla proprio/a Componente.

A carico dell'Organismo di Vigilanza 231 e di eventuali altri destinatari delle segnalazioni, vi è l'obbligo assoluto ed inderogabile di mantenere il segreto sulle segnalazioni ricevute, sull'identità del/della segnalante, sulle attività svolte e sulle informazioni societarie di cui viene a conoscenza nell'esercizio del proprio mandato anche nell'assolvimento dei propri compiti di reporting verso il vertice aziendale.

La Banca non tollererà alcun tipo di ritorsione, discriminazione e penalizzazione per segnalazioni che siano state effettuate in buona fede, salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di chi sia accusato erroneamente e/o in mala fede. Restano, comunque, ferme le competenze in merito all'adozione di provvedimenti (anche di natura disciplinare) ai sensi della normativa di legge e/o del CCNL.

La violazione del Codice, ove rilevante ai sensi del Decreto 231, comporta l'attivazione del sistema disciplinare e sanzionatorio del M.O.G.

Sono elencati, di seguito, gli indirizzi dei possibili destinatari delle segnalazioni:

- presidente.organismo.vigilanza.231@bpp.it o c.a. Presidente Organismo di Vigilanza c/o Banca Popolare Pugliese - Via Luzzatti 8 – 73046 Matino;
- responsabile.segnalazioni.whistleblowing@bpp.it o c.a. Responsabile Segnalazioni whistleblowing c/o Banca Popolare Pugliese - Via Luzzatti 8 – 73046 Matino;
- responsabile.sistema.gestione.parita.genere@bpp.it o c.a. Responsabile Sistema di gestione della Parità di Genere c/o Banca Popolare Pugliese - Via Luzzatti 8 – 73046 Matino;
- responsabile.anticorruzione@bpp.it o c.a. Responsabile Anticorruzione c/o Banca Popolare Pugliese - Via Luzzatti 8 – 73046 Matino.

ARTICOLO 21 - SISTEMA DISCIPLINARE

La violazione accertata delle misure e delle procedure di cui al presente Codice, può determinare l'applicazione di sanzioni disciplinari e comportare l'irrogazione di sanzioni penali, civili o amministrative.





Le procedure di contestazione delle infrazioni e di irrogazione delle sanzioni conseguenti nei confronti del personale dipendente avverranno nel pieno rispetto delle disposizioni dello Statuto dei/delle lavoratori/trici, della legge e di quanto stabilito dal CCNL, ove applicabili. Esse possono dar luogo alla irrogazione di sanzioni proporzionate alla gravità, alla recidività ed al grado di colpa o dolo degli eventuali comportamenti contestati.

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

Ove la trasgressione sia commessa da un esponente aziendale, componente del Consiglio di amministrazione o del Collegio sindacale, sarà applicata una sanzione proporzionale fino alla eventuale revoca dell'incarico per giusta causa secondo le prescrizioni della Legge e dello Statuto.

La violazione accertata delle prescrizioni del Codice da parte di componenti del Consiglio di amministrazione o del Collegio sindacale sarà segnalata ai Presidenti dei due organi ai fini dell'adozione dei conseguenti provvedimenti.

PARTE VI – DISPOSIZIONI FINALI

I principi e le norme fissati nel presente Codice identificano la Banca Popolare Pugliese e ne caratterizzano lo stile.

Ogni comportamento contrario costituisce di per sé violazione sanzionabile in relazione alle circostanze in cui si sono svolti i comportamenti illeciti, alla tipologia degli stessi, alla gravità delle condotte perpetrate ed alle loro conseguenze, alla recidività dei soggetti.

La Banca, per garantire un rapporto trasparente con gli stakeholder, comunica, nell'ambito della rendicontazione di sostenibilità - quale parte integrante del Bilancio annuale - eventuali elementi rilevanti sull'attuazione del presente Codice.





Banca
Popolare
Pugliese

