



Banca Popolare Pugliese

## **POLICY sulla diversità, l'equità e l'inclusione (DEI)**

**Approvata dal Consiglio di amministrazione il 30.06.2025**



## Sommario

1. Introduzione .....	3
1.1. Premesse.....	3
1.2. Definizioni .....	4
1.3. Applicabilità .....	4
2. Contesto di riferimento .....	5
2.1. Regolamentazione interna .....	7
3. Principi, obiettivi e impegni.....	7
3.1. Principi .....	8
3.2. Obiettivi .....	9
4. Assetti di governo societario .....	9
4.1. Diversità di genere .....	10
5. Assetti organizzativi interni.....	10
6. Ruoli e responsabilità.....	11



## 1. Introduzione

La Banca Popolare Pugliese ha deciso di avviare il percorso per il conseguimento, entro l'anno 2025, della certificazione della parità di genere, in conformità alla Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022.

In tale percorso si inquadra l'adozione della presente Policy.

### 1.1. Premesse

La Banca Popolare Pugliese [di seguito la Banca] riconosce la diversità, l'equità e l'inclusione ("DEI") quali valori fondamentali della propria identità e della mission aziendale e come principi ispiratori per la crescita, la valorizzazione e la sostenibilità del proprio modello di business e della propria organizzazione interna.

In tale ottica, la presente policy (la "Policy DEI" o la "Policy") definisce i principi, gli obiettivi e gli impegni che la Banca intende assumere per promuovere la diversità, assicurare l'equità e favorire l'inclusione sia all'interno dei propri Organi sociali e della propria struttura organizzativa, sia all'esterno, sostenendo la crescita di una società inclusiva.

Con l'adozione della Policy DEI, pertanto, la Banca riconosce una serie di Principi condivisi – rappresentati nel par. 3.1. della presente Policy – per:

- (i) valorizzare la diversità, con riguardo alla composizione collettiva degli Organi sociali e agli assetti organizzativi interni;
- (ii) assicurare un ambiente di lavoro equo ed inclusivo, nel quale ciascuno possa esprimere al meglio il proprio potenziale quale elemento distintivo e funzionale alla crescita della Banca senza alcuna discriminazione.

In tale contesto tenuto conto delle caratteristiche sociali, economiche e culturali del mercato di riferimento e del territorio nel quale è radicata, la Banca dedica particolare attenzione agli aspetti legati alla diversità di genere e si impegna a garantire la parità di trattamento e di opportunità a tutti i livelli aziendali riconoscendo che ogni persona è unica e diversa, con una propria storia ed esperienza nonché specifiche caratteristiche, capacità, qualità e competenze.

Per tali ragioni, in linea con gli obiettivi dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile n. 5 (parità di genere) e n. 10 (ridurre le disuguaglianze), la Banca riconosce la diversità, l'equità e l'inclusione come parte integrante della propria strategia, cultura aziendale e struttura organizzativa e delle proprie attività di business.

Le scelte della Banca sono state adottate tenendo opportunamente conto del principio di proporzionalità e sono state calibrate alla luce delle caratteristiche, delle dimensioni e del grado di complessità operativa della Banca.

La Policy è stata adottata dal Consiglio di amministrazione della Banca su proposta Direttore Generale nel rispetto delle fonti normative e regolamentari, tenendo altresì conto del percorso di integrazione dei fattori ESG nei meccanismi di governance e negli assetti organizzativi della Banca, sentito anche il Comitato Guida per la parità di genere.

## 1.2. Definizioni

Banca	Banca Popolare Pugliese
Codice Etico	Indica il Codice Etico adottato dalla Banca nel 2010, aggiornato nel 2022 e reso disponibile nel sito internet aziendale
Consiglio di amministrazione	indica il Consiglio di amministrazione della Banca
Collegio Sindacale	indica il Collegio Sindacale della Banca
Decreto MEF	Indica il Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 23 novembre 2020 n. 169 recante il regolamento in materia di requisiti e criteri di idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali delle banche, degli intermediari finanziari, dei confidi, degli istituti di moneta elettronica, degli istituti di pagamento e dei sistemi di garanzia dei depositanti
DEI	indica la diversità, l'equità e l'inclusione
D.Lgs. 231/101	indica il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 201
Disposizioni di Vigilanza	indicano le Disposizioni di Vigilanza per le banche contenute nella Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 e successive modifiche e integrazioni
Organi sociali	indica gli organi di amministrazione e controllo della Banca
Comitato guida per la parità di genere	Organo nominato dal Direttore Generale con il compito di adottare e applicare in modo efficace le politiche per la parità di genere.
Responsabile Sistema di gestione della parità di genere	Figura che assiste tutto il personale dell'organizzazione nella efficace e conforme attuazione delle disposizioni contenute nel piano iniziative per la parità di genere redatto dal Comitato Guida e che sarà incorporato nel piano industriale 2026/2028.
Orientamenti di Vigilanza	<i>indica gli "Orientamenti sulla composizione e il funzionamento dei Consigli di amministrazione delle LSI" pubblicati dalla Banca d'Italia il 29 novembre 2022</i>
Policy o Policy DEI	indica la presente Policy sulla diversità, l'equità e l'inclusione
Principi DEI	indica i principi di cui al paragrafo 3.1 della Policy

## 1.3. Applicabilità

La presente Policy, approvata dal Consiglio di amministrazione su proposta del Direttore Generale, è stata redatta dalla Funzione Segreteria Generale con il supporto del Comitato guida per la parità di genere.

La Policy DEI è:

- (i) rivolta agli esponenti aziendali e a tutti/e i/le dipendenti e collaboratori/trici della Banca, direttamente o indirettamente coinvolti nel processo di integrazione dei Principi DEI;
- (ii) pubblicata in apposita sezione dedicata della intranet aziendale ed è resa disponibile tramite pubblicazione sul sito internet della Banca;
- (iii) soggetta ad aggiornamenti in ragione dell'evoluzione del quadro normativo di riferimento e degli eventuali cambiamenti della strategia DEI della Banca, ovvero del business model e/o dell'organizzazione interna;

(iv) oggetto di revisione periodica, almeno annuale, da parte del Consiglio di amministrazione su proposta del Direttore Generale, sentito anche il Comitato guida per la parità di genere.

## 2. Contesto di riferimento

La Policy tiene conto del quadro normativo di riferimento delineato a livello europeo e nazionale e dei seguenti standard emanati dalle organizzazioni internazionali con particolare riferimento a:

- Sustainable Development Goals (SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite;
- Principi del Global Compact delle Nazioni Unite;
- Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo dell'Assemblea Generale delle Nazioni Unite;
- Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite;
- Convenzioni delle Nazioni Unite sui diritti delle donne, sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, sui diritti dell'infanzia, sui diritti delle persone con disabilità;
- Dichiarazione sui Principi e i Diritti Fondamentali nel Lavoro e le Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO);
- Convenzione ILO sulla violenza e le molestie;
- Direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 sull'accesso dell'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento (CRD);
- Regolamento (UE) n. 575/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e le imprese di investimento e che modifica il Regolamento (UE) n. 648/2012 (CRR);
- Orientamenti EBA sulla governance interna (EBA/GL/2021/05);
- Orientamenti EBA sul raffronto delle pratiche relative alla diversità, tra cui le politiche in materia di diversità e il divario retributivo di genere, ai sensi della direttiva 2013/36/UE e della direttiva (UE) 2019/2034 (ABE/GL/2023/08);
- Orientamenti congiunti EBA/ESMA sulla valutazione dell'idoneità dei membri dell'organo di gestione e del personale che riveste ruoli chiave (EBA/GL/2021/06);
- Decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385 (Testo Unico Bancario o TUB);
- Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 23 novembre 2020 n. 169 recante il regolamento in materia di requisiti e criteri di idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali delle banche, degli intermediari finanziari, dei confidi, degli istituti di moneta elettronica, degli istituti di pagamento e dei sistemi di garanzia dei depositanti;
- Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 della Banca d'Italia contenente le Disposizioni di Vigilanza per le Banche;
- "Orientamenti sulla composizione e il funzionamento dei Consigli di amministrazione delle LSI" della Banca d'Italia del 29 novembre 2022;
- "Orientamenti in materia di valutazione dei requisiti e criteri di idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali delle banche LSI, degli intermediari finanziari, dei confidi, degli istituti di moneta elettronica, degli istituti di pagamento, delle società fiduciarie e dei sistemi di garanzia dei depositanti" della Banca d'Italia del 21 novembre 2023;
- Nota n. 38 del 21 maggio 2024 della Banca d'Italia - Attuazione degli Orientamenti EBA sul raffronto delle pratiche relative alla diversità, tra cui le politiche in materia di diversità e il divario retributivo di genere, ai sensi della direttiva 2013/36/UE e della direttiva (UE) 2019/2034 (ABE/GL/2023/08).

In riferimento alla Certificazione per la parità di genere contenuta nella norma PDR 125:2022 la Banca fa proprie le seguenti leggi e le relative successive modifiche e integrazioni:

- Costituzione italiana – Art. 37 “La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore”;
- D. Lgs. n.198/2006, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge n. 246/2005;
- L. 162/2021, contenente modifiche al codice di cui al D.Lgs n.198/2006 e altre disposizioni in materia di parità tra uomo e donna in ambito lavorativo;
- Legge n. 1204/1971 sulla tutela delle lavoratrici madri;
- Legge n. 903/1977 viene vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda il diritto al lavoro. Art 2: “La lavoratrice ha diritto alla stessa retribuzione del lavoratore quando le prestazioni richieste sono uguali o di pari valore”;
- Legge n. 125/1991 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro” con la definizione di discriminazione e discriminazione indiretta. Rapporto sulla situazione del personale;
- D. Lgs. 151/2001 Testo unico sulla maternità e paternità;
- D. Lgs. 216/2003 Pari opportunità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro, a norma dell’art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246;
- D. Lgs. 80/2015 Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro;
- L. 81/2017 Lavoro Agile inteso come strumento di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- D. Lgs. 105/2022, Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio;
- D. Lgs. 152/2022 del 29 aprile 2022 Parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese e coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità;
- Messaggio n. 3066 dell’INPS del 4 agosto, contenente le prime indicazioni in materia di maternità, paternità e congedo parentale che definisce nuove regole in materia di congedo di paternità obbligatorio e introduce modifiche alle regole del congedo parentale, per entrambi i genitori.

La presente Policy è stata adottata tenendo altresì conto per completezza dei seguenti documenti:

- Carta per la parità, la diversità e l’inclusione sottoscritta tra le Banche Centrali Nazionali e le Autorità Nazionali Competenti nell’ambito del Sistema Europeo di Banche Centrali (SEBC) e del Meccanismo di Vigilanza Unico (MVU);
- Linee Guida emanate dal Comitato di Basilea per la vigilanza bancaria in materia di “Corporate governance principles for banks”, luglio 2015 e i “Core principles for effective banking supervision”, settembre 2012;
- Thematic review on corporate governance less significant, BCE, 18 maggio 2022;
- Guida alla verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità della BCE;
- Consultation Paper EBA sul “benchmarking of diversity practices including diversity policies and gender gap under Directive 2013/36/EU and under Directive (EU) 2019/2034” del 24 aprile 2023 (EBACP/2023/08).
- Report EBA sul “benchmarking of diversity practices and the gender pay gap at the level of the management body at European level under Directive 2013/36/EU (2021 data)” (EBA/REP/2023/07) del 7 marzo 2023.

- Report EBA sul “benchmarking of diversity practices at European Union level” del 2020 (EBA/REP/2020/05);
- Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR);
- “Benchmark di diversity per il sistema bancario italiano” della Banca d’Italia, luglio 2015;
- Analisi d’Impatto della Regolamentazione (AIR) della Banca d’Italia sull’ “introduzione delle quote di genere nelle disposizioni sul governo societario delle banche e dei gruppi bancari” allegata al Documento di Consultazione sulle modifiche alle Disposizioni di Vigilanza in materia di governo societario del 24 dicembre 2020, successivamente emanate con il 35° aggiornamento del 2 luglio 2021;
- Documento ABI “Carta Donne in banca: valorizzare la diversità di genere” a cui la Banca ha aderito;
- Dichiarazione Congiunta ABI-Organizzazioni Sindacali in materia di molestie e violenze di genere sui luoghi di lavoro.

### 2.1. Regolamentazione interna

La presente Policy integra la regolamentazione interna della Banca con riferimento alle policy di governance, ai regolamenti e ai processi di seguito indicati.

In particolare, i Principi DEI contenuti nella Policy sono attuati e declinati all’interno delle seguenti policy, regolamenti interni e processi:

- Codice Etico;
- Progetto di governo societario;
- Policy ESG;
- Modello di Organizzazione e Gestione ex D. Lgs. 231/101 e relativi allegati;
- Policy in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;
- Policy di gestione del personale e delle risorse umane;
- Composizione quali-quantitativa ottimale del Consiglio di amministrazione della Banca Popolare pugliese s.c.r.l.: Profilo teorico delle competenze degli amministratori;
- Composizione quali-quantitativa ottimale del Collegio Sindacale della Banca Popolare pugliese s.c.r.l.: Profilo teorico delle competenze dei sindaci;
- Policy sui requisiti di idoneità degli esponenti aziendali;
- Regolamento sul sistema dei controlli interni.

### 3. Principi, obiettivi e impegni

Nel rispetto della normativa rilevante e in coerenza con le best practice e con i contenuti del proprio Codice Etico, la Banca riconosce i seguenti Principi definendo gli obiettivi e gli impegni per promuovere la diversità, l’equità e l’inclusione sia all’interno della propria governance e della propria struttura organizzativa interna, sia all’esterno con l’obiettivo di favorire la crescita di una società più inclusiva.

Al fine di rendere concreto il proprio impegno, la Banca considera ed attua i Principi contenuti nella presente Policy come criteri che concorrono alla definizione delle decisioni strategiche, di business e di organizzazione interna.



### 3.1. Principi

#### ➤ *Equità*

Tutte le persone godono di pari diritti e dignità. Ogni individuo è unico per età, ascendenza, convinzioni, paese di origine, cultura, formazione, etnia, identità di genere, stato civile, appartenenza a una minoranza, abilità mentale o fisica, nazionalità, genitorialità, personalità, opinioni politiche, stato di gravidanza, religione, orientamento e identità sessuale, colore della pelle, contesto socioeconomico e qualsiasi altra caratteristica o condizione.

Il bagaglio di esperienze e le opinioni personali di ciascuno rappresentano una risorsa unica e preziosa sul lavoro e per la società in generale.

#### ➤ *Diversità*

La diversità è un valore che alimenta l'innovazione, la produttività e la generazione di idee migliorando il clima lavorativo e favorendo un ambiente culturale eterogeneo. Una composizione diversificata degli Organi sociali e delle diverse funzioni aziendali consente alla Banca di sviluppare soluzioni innovative non facendo prevalere un pensiero unico.

La diversità è tutelata in tutte le sue forme, tra cui: il genere, l'età, la cultura, l'identità di genere, l'orientamento affettivo-sessuale.

#### ➤ *Genere*

La Banca favorisce la parità di genere a tutti i livelli, impegnandosi ad azioni volte ad eliminare il gender gap e a rafforzare la presenza femminile, sia in seno agli Organi sociali sia nella propria struttura organizzativa.

#### ➤ *Età*

La Banca riconosce come prioritaria l'integrazione lavorativa in un contesto multigenerazionale in cui lo sviluppo di ciascun lavoratore avvenga attraverso il dialogo e lo scambio di conoscenze fra persone di età diversa.

#### ➤ *Abilità*

La Banca promuove spazi lavorativi privi di qualsiasi barriera, che possano garantire un'adeguata accessibilità a tutte le persone con disabilità, agevolandone l'ingresso ai luoghi fisici, agli strumenti di lavoro e alle attività formative, garantendo condizioni affinché tutti possano contribuire al meglio alla crescita e allo sviluppo dei processi aziendali.

#### ➤ *Cultura*

La Banca sostiene l'apertura al confronto, all'integrazione e alla multiculturalità sia internamente che esternamente.

#### ➤ *Identità di genere ed orientamento affettivo-sessuale*

La Banca favorisce la creazione di un ambiente lavorativo dove ciascuno si senta rispettato ed apprezzato, indipendentemente dalla propria identità e/o espressione di genere e/o dal proprio orientamento affettivo-sessuale.



➤ *Altre diversità*

La Banca rispetta la diversità in ogni sua forma (ad es. lingua, etnia, religione, condizione economica...), non tollerando alcuna forma di discriminazione.

➤ *Inclusione*

È prioritario realizzare e preservare un ambiente di lavoro inclusivo, sicuro e improntato alla massima collaborazione dove si riconosca l'unicità e la diversità come valori aggiunti e punti di forza per lo sviluppo, la crescita e il rafforzamento delle attività della Banca.

### 3.2. Obiettivi

In tale contesto la Banca si prefigge di:

- valorizzare la diversità dei singoli per migliorare l'ambiente di lavoro e rafforzare le strategie di business;
- garantire lo sviluppo e la presenza di conoscenze, esperienze e competenze eterogenee e complementari tra loro, sia all'interno della propria struttura organizzativa sia in seno agli Organi sociali;
- promuovere un contesto lavorativo inclusivo, sicuro e libero da pregiudizi dove ciascuno possa esprimere appieno sé stesso e il proprio potenziale;
- garantire il rispetto per ciascun individuo, non tollerando alcuna forma di discriminazione, intimidazione, molestia e qualsiasi forma di vessazione fisica o psicologica;
- assicurare parità di opportunità e trattamento nel percorso lavorativo e professionale di ciascuno, garantendo equilibrio nei processi di selezione, valutazione e promozione attraverso criteri oggettivi, neutrali e inclusivi;
- garantire che il personale contribuisca a realizzare condizioni per la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo e assicurare che tutti/e comprendano la propria responsabilità e la necessità di un impegno individuale nell'integrazione dei Principi DEI;
- strutturare percorsi di formazione e iniziative di sensibilizzazione orientati a sostenere la crescita professionale e di competenze rivolte a tutte le risorse umane, indipendentemente dal genere di appartenenza, nonché a incoraggiare una riflessione riguardo ai temi inerenti ai Principi DEI;
- sviluppare iniziative che favoriscano l'inserimento e l'inclusione delle persone con disabilità garantendo loro un ruolo idoneo alle loro competenze ed esigenze e assicurando un ambiente con adeguate caratteristiche fisiche;
- attivare iniziative concrete a sostegno della diversità, identificando periodicamente le aree di inclusione nelle sue diverse accezioni e sviluppando iniziative volte a rimuovere le barriere (ad es. favorire la conciliazione vita privata/lavoro; offrire servizi a supporto delle fragilità individuali);
- utilizzare uno stile di comunicazione attento al rispetto della diversità e dell'inclusione,
- promuovendo un uso del linguaggio quotidiano rispettoso verso tutti e tutte;
- conseguire sinergie con altre banche e operatori del mercato affinché tutti garantiscano
- l'attuazione dei Principi al fine di esercitare un impatto positivo sulla società.

### 4. Assetti di governo societario

La composizione degli Organi sociali della Banca è ispirata ai Principi DEI sopra delineati ed assicura il pieno rispetto di quanto previsto dalla normativa e dalla regolamentazione vigente.

La Banca è consapevole che assetti di governo adeguati in termini di composizione e funzionalità degli Organi sociali sono fondamentali per assicurare condizioni di sana e prudente gestione, migliorando le capacità della Banca di individuare, gestire e monitorare i rischi e favorendo l'adozione di adeguate scelte strategiche.

In particolare, come previsto dal Decreto MEF, la composizione collettiva del Consiglio di amministrazione e del Collegio Sindacale della Banca è adeguatamente diversificata in modo da:

- alimentare il confronto e la dialettica interna;
- favorire l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei temi e nell'assunzione di decisioni;
- supportare efficacemente i processi aziendali di definizione ed elaborazione delle strategie, gestione delle attività aziendali e dei relativi rischi.

Per il perseguimento di tali fini la Banca, come previsto nei propri regolamenti di governance, promuove la presenza negli Organi sociali di esponenti:

- diversificati in termini di età, genere e durata di permanenza dell'incarico;
- le cui competenze, collettivamente considerate, siano adeguatamente diversificate, idonee ad assicurare il raggiungimento degli obiettivi strategici della Banca, nonché calibrate in relazione alle caratteristiche operative e dimensionali della Banca e al contesto territoriale di riferimento;
- adeguati, nel numero, ad assicurare funzionalità e non pletoricità degli Organi sociali.

In tale contesto la Banca garantisce la presenza nel Consiglio di amministrazione e nel Collegio Sindacale di esponenti con profili differenti che contribuiscano ad assicurare il buon funzionamento dei meccanismi di governo societario della Banca. A tal fine vengono promosse iniziative di induction e formazione rivolte al Consiglio di amministrazione e al Collegio Sindacale volte ad assicurare la compresenza di competenze tecniche diversificate necessarie per lo svolgimento dell'incarico.

#### 4.1. Diversità di genere

La Banca è adeguata alla soglia minima del 33% del genere meno rappresentato prevista dalle Disposizioni di Vigilanza. Nei comitati – endoconsiliare e interni - almeno un/a componente appartenga al genere meno rappresentato.

#### 5. Assetti organizzativi interni

La Banca promuove l'integrazione dei Principi DEI all'interno della propria struttura organizzativa.

A tale riguardo, con specifico riferimento al personale, la Banca intende presidiare i seguenti ambiti di intervento.

##### ➤ *Selezione del personale*

Nel processo di recruiting la Banca adotta criteri di valutazione finalizzati a ridurre discriminazioni legate al genere delle figure candidate in tutte le fasi del processo di selezione.

La selezione si basa su criteri di oggettività, competenza e professionalità, garantendo pari opportunità di accesso senza alcuna discriminazione legata all'identità di genere, età, diversa abilità, stato di salute, provenienza geografica, etnia, orientamento e identità sessuale o ideologie politiche.



➤ *Formazione*

La formazione rappresenta per la Banca uno degli strumenti essenziali per la crescita professionale e personale dei/delle dipendenti, oltre a costituire la base per promuovere un cambiamento culturale riguardo all'integrazione dei Principi DEI.

A tal fine, la Banca promuove attività formative aperte a tutte le persone, indipendentemente dal genere di appartenenza e volte a favorire campagne di sensibilizzazione su aspetti legati alla diversità e all'inclusione.

➤ *Sviluppo professionale*

Il percorso di ciascun/a dipendente della Banca viene promosso e valutato attraverso criteri oggettivi, neutrali e inclusivi che tengono conto, tra l'altro, del profilo professionale, degli obiettivi raggiunti e del ruolo organizzativo. La Banca si impegna a sostenere la parità di genere nei processi di nomina, con particolare riferimento a quelli riguardanti ruoli chiave e/o manageriali.

➤ *Politiche retributive*

La Banca ha adottato politiche di remunerazione e incentivazione e trattamenti retributivi neutrali rispetto al genere e basati sull'equità e sulla valorizzazione del merito. La Banca monitora la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e il gender pay gap, al fine di intraprendere eventuali azioni correttive necessarie.

➤ *Conciliazione vita privata – lavoro*

La Banca valuta iniziative volte a promuovere il benessere individuale e la conciliazione tra il lavoro e la vita privata al fine di tutelare le categorie più vulnerabili e garantire eque opportunità lavorative. A tal fine la Banca valuta iniziative quali:

- modalità di lavoro flessibili;
- misure e strumenti volti ad assicurare l'assistenza a familiari con disabilità da parte del personale della Banca;
- misure e strumenti a favore della genitorialità;
- iniziative volte ad assicurare un'adeguata comprensione del percorso di transizione di genere al fine di garantire un accompagnamento nel contesto aziendale alle persone coinvolte in tale momento di affermazione individuale.

➤ *Comunicazione*

La Banca nella propria comunicazione interna, esterna ed istituzionale adotta contenuti rispettosi della diversità.

## 6. Ruoli e responsabilità

Il Consiglio di amministrazione della Banca svolge un ruolo di indirizzo e governo nella integrazione dei Principi DEI nella cultura, nella strategia e nell'esercizio delle attività della Banca.

Di seguito i compiti attribuiti al Consiglio di amministrazione in tale ambito:

- i. approva la Policy DEI e i successivi aggiornamenti e/o revisioni ogniqualvolta se ne ravvisi la necessità;

- ii. valuta, definisce e approva con il supporto del Comitato guida per la parità di genere, la strategia della Banca con riferimento ai temi della diversità, l'equità e l'inclusione affinché sia in linea con gli obiettivi di medio e lungo termine;
- iii. valuta, definisce e approva con il supporto del Comitato Guida per la Parità di Genere, politiche e iniziative specifiche in linea con gli obiettivi di medio e lungo termine.

#### Il Direttore Generale:

- i. supporta il Consiglio di amministrazione nella valutazione e definizione della strategia e delle iniziative in materia di diversità, equità e inclusione;
- ii. sottopone al Consiglio di amministrazione la proposta di aggiornamento e/o revisione della Policy DEI;
- iii. sottopone al Consiglio di amministrazione l'approvazione di iniziative e progetti inerenti all'integrazione dei Principi DEI all'interno dell'organizzazione della Banca;
- iv. presidia le attività inerenti all'integrazione dei Principi DEI nel business e negli assetti organizzativi della Banca;
- v. è informato periodicamente dal Comitato Guida per la Parità di Genere sullo stato di avanzamento delle attività e le iniziative intraprese e sulle segnalazioni di eventuali abusi, molestie e mobbing pervenuti.

#### Il Comitato Guida per la Parità di Genere:

- i. è composto dal Direttore Generale in qualità di Presidente del suddetto Comitato, due risorse della Funzione Segreteria Generale, di cui una in qualità di Responsabile del Sistema di Gestione per la parità di genere, e due risorse della Funzione Personale; può prevedere la partecipazione anche di altri soggetti che non sono componenti del Comitato, su invito del Comitato stesso, al fine di fornire informazioni ed esprimere valutazioni di competenza con riferimento ai singoli punti all'ordine del giorno;
- ii. promuove la strategia di diversità, equità e inclusione in coerenza con il Piano industriale e il piano di iniziative ESG della Banca;
- iii. esamina l'evoluzione della normativa in materia DEI, gli standard e le prassi europee, nazionali ed internazionali;
- iv. promuove gli aggiornamenti della regolamentazione interna, degli assetti organizzativi e dei processi operativi in materia DEI;
- v. promuove e coordina le attività di interfaccia con gli stakeholder coinvolti nel processo di integrazione dei Principi DEI nell'attività della Banca;
- vi. relaziona semestralmente al Consiglio di amministrazione, per il tramite del Direttore Generale, le attività e le iniziative intraprese e le segnalazioni di eventuali abusi, molestie e mobbing pervenuti;
- vii. assume per il Consiglio di amministrazione un ruolo consultivo e di approfondimento strategico su temi DEI.

#### Il Comitato ESG:

- i. aggiorna il piano iniziative ESG sulla base delle informazioni ricevute, con cadenza semestrale, dal Comitato Guida per la Parità di Genere.

Infine, tutte le persone – esponenti aziendali, dipendenti e collaboratori/trici della Banca – sono responsabili dell'equità, dell'inclusione e della non discriminazione attraverso la coerenza dei propri comportamenti ai Principi DEI.



Banca Popolare Pugliese

In tal contesto, tutti concorrono a sviluppare e preservare un ambiente di lavoro libero da discriminazioni e pregiudizi, che valorizzi la diversità e renda la cultura del lavoro maggiormente inclusiva, anche al fine di esercitare un impatto positivo sulla società.