



Política de Diversidad e Inclusión

Unidades responsables: Divisiones Nuestra
Gente y *Strategic
Sourcing &
Procurement*

Nivel de Clasificación
de Datos: 3 – Uso interno

Fecha de aprobación: 20 de octubre de 2017



POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

I. Propósito de la Política

Popular, Inc. y sus subsidiarias (“Popular” o la “Compañía”) reconocen que la diversidad e inclusión son fundamentales para sus Valores Corporativos. La diversidad impulsa la innovación y el éxito en los negocios, promueve una gama más amplia de servicios, y permite una variedad de puntos de vista que proveen un mayor cúmulo de ideas y experiencias de las cuales las organizaciones se pueden beneficiar para satisfacer de manera más efectiva sus necesidades estratégicas de negocio y las necesidades de los clientes.

Esta Política está dirigida a realzar el compromiso histórico de Popular de fomentar una cultura de diversidad e inclusión en todos los niveles, y a cumplir con los requisitos y estándares de la Sección 342 de la Ley de Reforma de Wall Street y Protección al Consumidor Dodd-Frank de 2010 (“*Dodd-Frank*”) y Declaración de la Política Interagencial Final Estableciendo Estándares Conjuntos para Evaluar las Políticas y Prácticas de Diversidad de Entidades Reglamentadas por las Agencias de 2015 (“*Declaración de la Política Interagencial Final*”) [*Final Interagency Policy Statement Establishing Joint Standards for Assessing the Diversity Policies and Practices of Entities Regulated by the Agencies of 2015*].

Es política de Popular el crear, fomentar y mantener un ambiente positivo de trabajo que valore las similitudes y diferencias de los individuos, con miras a que todos puedan desarrollar su potencial y maximizar sus aportaciones a nuestros accionistas, incluyendo a nuestros clientes y a las comunidades que servimos. Junto con las políticas y guías existentes de Popular que promueven la igualdad de oportunidades para el progreso de minorías y mujeres, entre otros, y prohíben el discrimen y el hostigamiento contra estos grupos – Código de Ética, Código de Ética para Proveedores de Servicios de Popular, y Guías Corporativas sobre Igual Oportunidad en el Empleo, y sobre Discrimen y Hostigamiento – esta Política busca ampliar la inclusión, empleo, adelanto y desarrollo de minorías y mujeres en el lugar de trabajo, así como la utilización de proveedores de servicios que pertenezcan a, o estén controlados u operados por, minorías y/o mujeres.

II. DEFINICIONES

Según se utiliza en esta Política:

“Popular” o “Compañía” significa Popular, Inc. y todas sus subsidiarias.

“Junta de Directores” significa la Junta de Directores de Popular, Inc.

“Minorías” significa, según aplique, negros americanos, nativos americanos, hispanos americanos y asiáticos americanos.

“Diversidad” significa la inclusión de minorías y mujeres cualificadas en la población de empleo de Popular y en su gama de proveedores de servicios.



“Inclusión” significa la participación activa de minorías y mujeres calificadas en la fuerza laboral de Popular, así como la participación de proveedores de servicios diversos dentro de Popular.

“Proveedor de servicio diversos” significa una corporación, entidad o proveedor calificado que pertenezca a, y/o esté controlado y/u operado por, minorías o mujeres en al menos un 51%. En este contexto, “controlado” significa ejerciendo el poder de tomar decisiones de política. En este contexto, “operado” significa activamente involucrado en la administración de día a día.



III. CONTENIDO

A. Referencias Legales

Los siguientes son algunas de las leyes y reglamentos más importantes relacionados con los estándares de diversidad:

- Ley de Reforma de Wall Street y Protección al Consumidor Dodd-Frank de 2010 (“*Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act of 2010*”)
- Declaración de la Política Interagencial Final Estableciendo Estándares Conjuntos para Evaluar las Políticas y Prácticas de Diversidad de Entidades Reglamentadas por las Agencias de 2015 (“*Final Interagency Policy Statement Establishing Joint Standards for Assessing the Diversity Policies and Practices of Entities Regulated by the Agencies of 2015*”)

B. Principios de la Política

Los principios o estándares descritos a continuación reiteran el compromiso de Popular con la diversidad e inclusión, enfocados en tres áreas principales: atraer, retener y desarrollar una población diversa de empleados; promover y procurar que exista un ambiente de trabajo en el que los empleados sean tratados con respeto y sus diferencias sean valoradas; y buscar, crear y mantener relaciones de negocios mutuamente beneficiosas con proveedores de servicios diversos.

Compromiso Corporativo con la Diversidad

- Promover la inclusión de consideraciones de diversidad en los planes estratégicos de Popular.
- Crear, implementar y monitorizar una Política de Diversidad y estrategia que abarque todos los esfuerzos e iniciativas de diversidad de Popular.
- Supervisar la estrategia de diversidad e iniciativas relacionadas por parte del Comité de Compensación de la Junta de Directores.
- Respaldo de la alta gerencia a todos los esfuerzos e iniciativas para fomentar la diversidad e inclusión en todos los niveles de la Compañía y a través de todas las actividades de negocio.
- Fomentar la contratación, retención, promoción y desarrollo de una población laboral diversa, que incluya minorías y mujeres.
- Asegurar un ambiente de trabajo libre de discrimen en contra de las minorías y mujeres.
- Buscar, estimular y mantener relaciones de negocio con proveedores de servicios diversos.

Perfil del Personal y Prácticas de Empleo

- Promover una fuerza laboral diversa fomentando y monitorizando la contratación, ascensos y desarrollo de minorías y mujeres a través de todos los niveles de la



Compañía.

- Asegurar igual oportunidades en el empleo para todos los empleados actuales y potenciales, así como para los solicitantes de empleo, integrando consideraciones de diversidad en los procesos.
- Realizar todas las acciones de empleo, incluyendo la contratación, ascensos, adiestramiento, compensación, transferencias, disciplina y terminaciones, garantizando un ambiente de trabajo libre de discrimen contra minorías y mujeres.
- Revisar y modificar regularmente, según sea necesario, las políticas actuales de empleo, procedimientos, guías o prácticas para asegurar que fomentan la igualdad entre la población laboral y el adelanto de las minorías y mujeres.
- Evaluar y supervisar los esfuerzos de diversidad e inclusión de la fuerza laboral mediante métricas cualitativas y cuantitativas, incluyendo las contenidas en los Informes EEO-1 o Planes de Acción Afirmativa.

Proveedores de Servicios

- Realizar esfuerzos e iniciativas para promover y fomentar relaciones de negocio con proveedores de servicios diversos.
- Evaluar las prácticas de compras y de negocios de la Compañía para asegurar que buscan y promueven las relaciones de negocio con proveedores de servicios diversos.
- Proveer una oportunidad justa y equitativa a proveedores de servicios diversos para que compitan por convertirse en parte de la gama de proveedores de servicios de Popular.
- Crear y mejorar enlaces con organizaciones externas que podrían ayudar a Popular a identificar proveedores de servicios diversos.
- Evaluar regularmente mediante métricas cualitativas y cuantitativas la gama disponible y el uso de proveedores de servicios diversos de la Compañía.



Autoevaluación y Monitoreo

- Realizar un análisis autoevaluativo para identificar la composición actual de empleados y proveedores de servicios de Popular.
- Establecer métodos para autoevaluar regularmente los procedimientos y prácticas de empleo y compras para asegurar que están alineados con la estrategia de diversidad de Popular.
- Monitorizar y evaluar regularmente el desempeño y los resultados de la estrategia de diversidad de Popular.

C. Oficial de Diversidad

El Gerente de la División de Nuestra Gente de Banco Popular de Puerto Rico (“BPPR”) se desempeñará como la Oficial de Diversidad Corporativa con los siguientes deberes y responsabilidades:

- Desarrollar, implementar y monitorizar una estrategia de diversidad que abarque todos los esfuerzos e iniciativas de diversidad de Popular en conformidad con esta Política.
- Crear e implementar cualquier procedimiento de diversidad que sea necesario para cumplir con la Política de Diversidad y la estrategia.
- Desarrollar métricas para supervisar el progreso de la implementación relacionada con la estrategia de diversidad de la Compañía.
- Revisar regularmente el progreso en contraste con la estrategia de diversidad de la Compañía.
- Compartir las mejores prácticas de diversidad a través de la Compañía.
- Delegar a las diferentes unidades u oficiales de la Compañía cualquiera de sus deberes o responsabilidades, según sea necesario.
- Proveer al Comité de Compensación de la Junta de Directores informes anuales de progreso relacionados con los esfuerzos de diversidad de la Compañía.
- Desempeñar cualquier otra tarea o responsabilidad relacionada según se le asigne de tiempo en tiempo.

D. Alcance

Esta Política aplica a todos los empleados de Popular, y se espera que cada uno de ellos lea, comprenda y cumpla con los estándares establecidos en esta Política.



E. Sanciones

Las violaciones a esta Política podrían resultar en acciones disciplinarias, incluyendo la terminación de empleo o de relación con Popular. Estas sanciones podrían aplicar no solo a quienes expresamente violan la Política, sino también a quienes conocen, pero no notifican, violaciones a esta Política y a quienes buscan tomar represalias contra quienes notifican tales violaciones.

F. Notificaciones de Incumplimiento

Cualquier empleado de Popular que viole esta Política o cualquier política, guía, procedimiento, ley o reglamentación relacionada, o que tenga conocimiento acerca de una violación real o aparente, tiene el deber de notificar la situación inmediatamente a la División de Nuestra Gente. Los empleados también pueden notificar tales violaciones de forma anónima a través de EthicsPoint en www.popular.com/ethicspoint-en (en inglés), www.popular.com/ethicspoint (en español), o llamando al 1-866-737-6813 (desde Puerto Rico o los Estados Unidos) o al 866-737-6850, precedido por el código de larga distancia del país, si en otro lugar. Popular no permite que se tomen represalias de clase alguna por haber informado de buena fe alguna violación o faltas de otras personas.

IV. Delegación de Autoridad / Responsabilidades

Junta de Directores. La Junta de Directores tiene la responsabilidad de aprobar esta Política y ha designado a su Comité de Compensación la responsabilidad de supervisar el cumplimiento con esta Política.

Comité de Compensación de la Junta de Directores. Este Comité ha sido designado por la Junta de Directores como responsable de supervisar el cumplimiento con esta Política.

Oficial de Diversidad Corporativa. El Oficial de Diversidad Corporativa es primordialmente responsable de desarrollar, implementar, monitorizar y hacer cumplir la estrategia de diversidad de Popular. Otros deberes se describen en la Sección III(C).

División de Strategic Sourcing & Procurement. La División de *Strategic Sourcing & Procurement* de BPPR es primordialmente responsable de asegurar el cumplimiento con esta Política en lo que se refiere a proveedores de servicios.

División de Nuestra Gente. La División de Nuestra Gente de BPPR es primordialmente responsable de asegurar el cumplimiento con esta Política en cuanto a asuntos de empleo relacionados con diversidad e inclusión.

Oficial de Ética Corporativa. El Oficial de Ética Corporativa es responsable de recibir informes sobre posibles violaciones a esta Política, investigar violaciones reales o aparentes a esta Política, y recomendar medidas para atender o remediar cualquier situación de esta índole.

