



## DECLARACIÓN DE NUESTRA POLÍTICA SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDAD EN EL EMPLEO PROGRAMA DE ACCIÓN AFIRMATIVA


Popular, Inc. y sus subsidiarias ("Popular") promueven un ambiente de trabajo donde se fomenta la diversidad e inclusión, y las diferencias son valoradas y respetadas. Asimismo, Popular ofrece igual oportunidad en el empleo y no discrimina contra ningún empleado o solicitante de empleo por razón de raza, color, religión, sexo, embarazo, orientación sexual, identidad de género, edad, origen nacional, afiliación o ideas políticas, condición social, matrimonio, impedimento, estatus como veterano elegible o veterano discapacitado, por ser víctima de violencia doméstica (incluyendo acecho y/o agresión sexual) o ser percibido como tal, información genética de la persona y/o de sus familiares o cualquier otra característica protegida por legislación aplicable. Las decisiones de empleo se toman únicamente a base de criterios relacionados con el trabajo y conforme a las leyes aplicables que prohíben el discrimen en el empleo.

Popular ha establecido un Plan de Acción Afirmativa ("Plan") a tenor con la Orden Ejecutiva Federal Núm. 11246 de 24 de septiembre de 1965, según enmendada, la sección 503 de la Ley de Rehabilitación de 1973, según enmendada ("Sección 503"), la Ley de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam de 1974, según enmendada ("VEVRAA"), y los reglamentos correspondientes. El Plan va dirigido a evitar cualquier práctica de empleo que conflija con nuestra política antidiscriminatoria. Específicamente, Popular toma acción afirmativa en las siguientes áreas: contratación, ascensos, descensos, traslados, evaluaciones, selección para adiestramientos, despidos, salarios y otras formas de compensación, entre otros.

Los empleados y solicitantes de empleo no estarán sujetos a persecución, intimidación, amenazas, coerción, discrimen o represalias por haber participado o participar en el futuro de las siguientes actividades: 1) radicar una querrela bajo la Sección 503, VEVRAA u otra ley aplicable que requiera que se tome acción afirmativa o se provea igualdad de oportunidad en el empleo; 2) asistir o participar en alguna investigación, auditoría, audiencia o cualquier otra actividad relacionada a la implantación de la Sección 503, VEVRAA u otra ley aplicable que requiera que se tome acción afirmativa o se provea igualdad de oportunidad en el empleo; 3) objetar cualquier acto o práctica que esté prohibida por la Sección 503, VEVRAA o sus reglamentos correspondientes, o por cualquier otra ley o reglamento aplicable que requiera que se tome acción afirmativa o se provea igualdad de oportunidad en el empleo; o 4) ejercer cualquier otro derecho protegido por la Sección 503, VEVRAA o cualquier otra legislación aplicable.

Además, Popular no despedirá a sus empleados ni discriminará contra sus empleados o solicitantes de empleo porque pregunten sobre, discutan o revelen su compensación o la compensación de otros empleados o solicitantes de empleo. Sin embargo, los empleados que tienen acceso a la información de compensación de otros empleados o solicitantes de empleo como parte de sus funciones esenciales, no pueden revelar dicha información acerca de otros empleados o solicitantes de empleo a personas que de otra manera no tienen acceso a la información de compensación, a menos que la divulgación sea (a) en respuesta a una queja formal o cargo, (b) en cumplimiento con una investigación, procedimiento, vista o acción, incluyendo una investigación realizada por el patrono, o (c) cónsona con la obligación legal de Popular de proporcionar información. Asimismo, Popular no discriminará salarialmente por razón de sexo contra empleados que realizan trabajo comparable, según dicho término se define en la legislación aplicable, a menos que exista una razón legítima para ello.

Es responsabilidad de todos los gerentes y supervisores lograr los objetivos establecidos bajo el Plan de Acción Afirmativa para ofrecer Igualdad de Oportunidad en el Empleo. Si usted considera que no hemos cumplido con nuestra política, desea identificarse como persona con impedimento, veterano cualificado con impedimento, veterano de la Era de Vietnam o veterano de otros conflictos bélicos o desea someter alguna reclamación por algún trato desigual, debe comunicarse con nuestra Oficial de Igualdad de Oportunidad en el Empleo, Inez García Rosado, Gerente de la División Nuestra Gente, al (787) 723-0077, extensión 3475. También puede notificar cualquier desviación a esta política de manera confidencial y anónima a través de *EthicsPoint* al 1-866-737-6813 (desde Puerto Rico o Estados Unidos), al 866-737-6850 precedido por el código de larga distancia (desde otros puntos de origen) o a través de Internet al [www.popular.com/ethicspoint](http://www.popular.com/ethicspoint). Si usted es empleado o solicitante de empleo, puede ver nuestro Plan de Acción Afirmativa en la División Nuestra Gente, ubicada en el 5to piso del Edificio de Banco Popular, 1500 Avenida Ponce de León en Santurce, durante horas laborables de lunes a viernes.



Ignacio Alvarez  
Presidente y Principal Oficial Ejecutivo  
Popular, Inc.  
Revisión Enero 2020