



# POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

Unidades  
responsables: División Nuestra Gente  
y  
División de  
Contratación  
Estratégica y  
Compras

Clasificación de datos  
Nivel: 4 – Público

Fecha de aprobación  
original: 18 de septiembre de 2015  
Revisado: 28 de septiembre de 2023

**Este documento es solo una traducción de la versión oficial de la política en inglés.**

## POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

### I. PROPÓSITO DE LA POLÍTICA

Popular, Inc. y sus subsidiarias ("Popular" o la "Compañía") reconocen que la diversidad, equidad e inclusión ("DEI") son fundamentales para sus Valores Corporativos. La diversidad impulsa la innovación y el éxito empresarial, promueve una gama de servicios más amplia y permite diferentes puntos de vista que proporcionan un mayor conjunto de ideas y experiencias de las cuales las organizaciones pueden beneficiarse para satisfacer las necesidades estratégicas y las necesidades de los clientes de una manera más efectiva. La equidad persigue la justicia e imparcialidad. La inclusión tiene como objetivo integrar y abarcar a todos los individuos, independientemente de sus características, similitudes o diferencias, se trata de brindar igual acceso y oportunidades para todos.

Esta Política pretende realzar el compromiso de Popular de fomentar una cultura diversa, equitativa e inclusiva, y a la vez cumplir con los requisitos y estándares de la Sección 342 del *Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act of 2010*, el *Final Interagency Policy Statement Establishing Joint Standards for Assessing the Diversity Policies and Practices of Entities Regulated by the Agencies of 2015* y el Título VII de la Ley de Derechos Civiles.

Es la política de Popular el crear, fomentar y mantener una fuerza laboral diversa y un lugar de trabajo equitativo e inclusivo que valore las similitudes y diferencias entre los individuos, para que todos puedan alcanzar su potencial y maximizar sus contribuciones a las partes interesadas, incluyendo nuestros clientes y las comunidades que servimos. Junto con las políticas y guías existentes de Popular que promueven la igualdad de oportunidades para los individuos y comunidades subrepresentadas, entre otros, y prohíben el discriminen y hostigamiento - incluyendo el Código de Ética, el Código de Ética para Suplidores de Popular y las Guías Corporativas sobre Igual Oportunidad en el Empleo, y Discrimen y Hostigamiento- esta Política persigue ampliar la inclusión, oportunidades de empleo y desarrollo de las comunidades subrepresentadas en el lugar de trabajo, así como la utilización de suplidores diversos.

Nada de lo dispuesto en esta Política significará que Popular pueda discriminar ilegalmente contra, o establecer cuotas o preferencias para, los solicitantes de empleo, empleados o suplidores. Popular cumplirá con las leyes aplicables, incluyendo el proveer igualdad de oportunidades para todos los empleados.

### II. DEFINICIONES

Según utilizado en esta Política:

"Popular" o "Compañía" significa Popular, Inc. y todas sus subsidiarias.

"Junta de Directores" significa la Junta de Directores de Popular, Inc.

"Comunidades subrepresentadas" se refiere, cuando sea aplicable, a individuos cuya representación en la fuerza laboral ha sido históricamente baja, principalmente debido a su raza, etnia, discapacidad, género u orientación o

identidad sexual.

"Diversidad" se refiere a las similitudes y diferencias que cada empleado y suplidor aporta a Popular, incluyendo mediante la presencia de comunidades subrepresentadas en la población laboral de Popular y suplidores diversos dentro de Popular.

"Equidad" significa el trato, acceso y oportunidades consistentes, sistemáticas, justas e imparciales para todos los empleados, incluyendo las comunidades subrepresentadas en la fuerza laboral de Popular, y de suplidores diversos dentro de Popular.

"Inclusión" significa el proceso para crear y mantener un ambiente positivo que valore las similitudes y diferencias individuales, de modo que todos, incluyendo las comunidades subrepresentadas en la fuerza laboral de Popular y los suplidores diversos dentro de Popular, puedan alcanzar su potencial y maximizar sus contribuciones a Popular mientras honran su auténtico ser.

"Suplidor diverso" significa una corporación, entidad o proveedor calificado que en al menos un 51% es propiedad, está controlado y/u operado por mujeres o grupos raciales o étnicos diversos. En este contexto, "control" significa ejercer el poder de tomar decisiones sobre política institucional. "Operar" en este contexto significa involucrado activamente en la administración del día a día.

### **III. CONTENIDO**

#### **A. REFERENCIAS LEGALES**

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

- *Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act of 2010*
- *Final Interagency Policy Statement Establishing Joint Standards for Assessing the Diversity Policies and Practices of Entities Regulated by the Agencies of 2015*
- Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964

#### **B. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA**

Los principios o estándares descritos a continuación reiteran el compromiso de Popular con la DEI, enfocados en tres áreas principales: atraer, retener y desarrollar una población laboral diversa; fomentar y procurar un ambiente de trabajo en el que los empleados son tratados con equidad y respeto, y se valoran sus similitudes y diferencias; y buscar, crear y mantener relaciones comerciales mutuamente beneficiosas con suplidores diversos.

#### Nuestro Propósito

Nuestros objetivos de DEI son respetar, escuchar y aprender de diferentes puntos de vista, opiniones, pensamientos e ideas, y abrazar nuestro sentido de pertenencia. Esto requiere una relación de confianza abierta entre nuestros empleados, clientes y comunidades. Debemos beneficiarnos de tener una fuerza laboral diversa e

inclusiva que valora la equidad e inclusión para lograr resultados de negocio sobresalientes.

### Compromiso corporativo con DEI

- Promover la integración de consideraciones de DEI en los planes estratégicos de Popular.
- Implementar y monitorear una política y estrategia que comprenda todos los esfuerzos e iniciativas de DEI en Popular.
- Monitorear las estrategias de DEI e iniciativas relacionadas de parte del Comité de Talento y Compensación de la Junta de Directores.
- Apoyo de la alta gerencia en todos los esfuerzos e iniciativas corporativas para fomentar la DEI en todos los niveles de la Compañía y a través de todas las actividades comerciales.
- Realizar esfuerzos por atraer a las comunidades subrepresentadas al grupo de solicitantes de Popular.
- Asegurar que todos los empleados tengan las mismas oportunidades de empleo y un ambiente de trabajo libre de discrimen ilegal.
- Buscar, fomentar y mantener relaciones comerciales con suplidores diversos.
- Proporcionar adiestramiento corporativo en DEI para promover la concientización y educar a la Junta de Directores, alta gerencia y empleados de Popular sobre estos temas y sus beneficios para Popular y grupos de interés.

### Nuestra Gente

- Promover una fuerza laboral diversa y un lugar de trabajo equitativo e inclusivo consistente con nuestra estrategia de DEI, incluyendo mediante la realización de esfuerzos para atraer a las comunidades subrepresentadas al grupo de solicitantes de Popular.
- Garantizar la igualdad de oportunidades de empleo para todos los empleados actuales y potenciales, así como para los solicitantes de empleo.
- Llevar a cabo todas las acciones de empleo, incluyendo reclutamiento, selección, desarrollo profesional, adiestramiento, compensación, ascensos, transferencias, disciplina y despidos, de acuerdo a los principios establecidos en esta Política, garantizando un ambiente de trabajo libre de discrimen y hostigamiento ilegal.
- Respetar la dignidad y diversidad de todos los empleados.
- Fomentar un ambiente de trabajo colaborativo en el que todos los empleados participen y contribuyan.
- Garantizar prácticas de compensación justas y que los empleados sean recompensados en función de criterios objetivos, incluyendo, entre otros, el desempeño individual, los resultados de la división/negocio y los resultados de la organización.
- Revisar y modificar periódicamente, según sea necesario, las políticas, procedimientos y guías de empleo existentes para garantizar que fomentan la igualdad dentro de la población de empleo y las oportunidades de desarrollo de las comunidades subrepresentadas.
- Brindar a los empleados la oportunidad de establecer relaciones, identificar y abordar intereses comunes, y decidir cómo pueden ser compartidos o apoyados por otros a través de Grupos de Recursos para Empleados ("ERGs" por sus siglas en inglés) y otras iniciativas.
- Evaluar regularmente los esfuerzos de DEI relacionados a la fuerza laboral a través de métricas cualitativas y cuantitativas, incluyendo las contenidas en los informes anuales EEO-1 o planes de acción afirmativa.

## Compras

- Realizar esfuerzos e iniciativas para promover y fomentar las relaciones comerciales con suplidores diversos.
- Mantener prácticas de compras y comerciales que busquen y promuevan relaciones comerciales con suplidores diversos.
- Proporcionar una oportunidad justa y equitativa entre los posibles suplidores y alentar a suplidores diversos a competir para formar parte del grupo de suplidores de Popular.
- Crear y mejorar relaciones con organizaciones externas que puedan ayudar a Popular a identificar suplidores diversos.
- Evaluar periódicamente, a través de métricas cualitativas y cuantitativas, la oferta y utilización de suplidores diversos por parte de la Compañía.

## Clientes

- Proporcionar a los clientes un acceso justo y equitativo a los productos y servicios.
- Evaluar los mensajes externos y la imagen de la Compañía para incluir la representación de las diversas comunidades a las que servimos.
- Evaluar la capacitación en servicio y ventas para incluir temas de DEI para promover la conciencia y educar a los empleados para mejorar la experiencia del cliente.

## Autoevaluación y Monitoreo

- Realizar una autoevaluación para identificar la demografía de empleados y suplidores, y monitorear el progreso a través de nuestras métricas DEI, entre otras.
- Establecer métodos para evaluar regularmente los procedimientos y prácticas de empleo y compras de la Compañía para asegurar que estén alineados con la estrategia de DEI de Popular.
- Monitorear y evaluar regularmente el desempeño y resultados de la estrategia de DEI de Popular.

## **C. OFICIAL DE DIVERSIDAD**

La Gerente de la División Nuestra Gente se desempeña como Oficial de Diversidad Corporativa con los siguientes deberes y responsabilidades:

- Desarrollar, implementar y monitorear una estrategia de diversidad que comprenda todos los esfuerzos e iniciativas de DEI en Popular en cumplimiento con esta Política.
- Crear e implementar los procedimientos de DEI necesarios para cumplir con esta Política y la estrategia relacionada.
- Desarrollar métricas para evaluar el progreso de la implementación con respecto a la estrategia DEI de la Compañía.
- Revisar periódicamente el progreso en relación con la estrategia DEI de la Compañía.
- Compartir las mejores prácticas de DEI en toda la Compañía.
- Delegar en las diferentes unidades o funcionarios de la Compañía deberes o responsabilidades, según

- sea necesario.
- Proporcionar informes anuales de progreso sobre los esfuerzos de DEI de la Compañía al Comité de Talento y Compensación de la Junta de Directores.
  - Supervisar un Consejo de DEI que está compuesto por miembros de la alta gerencia y enlaces que representan diferentes grupos del negocio.
  - Realizar cualquier otro deber o responsabilidad relacionada que se le asigne de tiempo en tiempo.

#### **D. ALCANCE, COMPORTAMIENTO ESPERADO Y ADIESTRAMIENTO**

Esta Política aplica a todos los empleados de Popular, y se espera que cada uno de ellos lea, comprenda y cumpla con las normas establecidas en esta Política. Todos los empleados de Popular tienen la responsabilidad de tratar siempre a los demás con dignidad y respeto, y de exhibir una conducta que refleje equidad e inclusión durante el trabajo, en actividades de trabajo y en todos los demás eventos patrocinados y en los que participe la Compañía. Los empleados también deben completar el adiestramiento de concientización sobre DEI, según lo requiera la gerencia.

#### **E. SANCIONES**

Las violaciones a esta Política pueden resultar en acciones disciplinarias, incluyendo la terminación del empleo o relación con Popular. Estas sanciones pueden aplicarse no solo a aquellos que violen expresamente la Política, sino también a aquellos que conozcan, pero no informen, violaciones a esta Política y aquellos que tomen represalias contra quienes informen dichas violaciones.

#### **F. NOTIFICACIONES DE INCUMPLIMIENTO**

Cualquier violación conocida o sospechada de esta Política o de cualquier política, directriz, procedimiento, ley o reglamento relacionado debe ser reportada inmediatamente a la División Nuestra Gente o a través de EthicsPoint al [www.popular.com/ethicspoint-en](http://www.popular.com/ethicspoint-en) (inglés), [www.popular.com/ethicspoint](http://www.popular.com/ethicspoint) (español), o llamando al 1-866-737-6813 desde Puerto Rico, los Estados Unidos o las Islas Vírgenes Estadounidenses; 1-833-416-6777 desde Puerto Rico; 1-833-439-1392 desde las Islas Vírgenes Británicas; 01-800-519-0915 de Colombia; y 0-800-032-0114 desde Costa Rica. Popular no permite represalias de ningún tipo por denuncias hechas de buena fe sobre violaciones o conducta impropia de otros.

### **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 Talento y Compensación con la responsabilidad de supervisar el cumplimiento con esta Política.

Comité de Talento y Compensación de la Junta de Directores. Este Comité ha sido designado por la Junta de Directores con la responsabilidad de supervisar el cumplimiento con esta Política, así como la estrategia DEI y las iniciativas relacionadas.

Oficial de Diversidad Corporativa. La Oficial de Diversidad Corporativa es el principal responsable de desarrollar,

implementar, monitorear y hacer cumplir la estrategia DEI de Popular. Otros deberes se describen más arriba en la Sección III(C).

División de Contratación Estratégica y Compras. La División de Contratación Estratégica y Compras es la principal responsable de asegurar el cumplimiento de esta Política en lo que se refiere a los suplidores en los mercados donde opera Popular.

División Nuestra Gente. La División Nuestra Gente es la principal responsable de garantizar el cumplimiento de esta Política en lo que respecta a los asuntos laborales relacionados con DEI, investigar violaciones reales o presuntas de esta Política y recomendar medidas para abordar o remediar cualquier situación de este tipo.

Oficial de Ética Corporativa. La Oficial de Ética Corporativa es responsable de recibir informes de posibles violaciones a esta Política y asesorar sobre las medidas recomendadas para abordar o remediar dicha situación.