

28 de septiembre de 2009

Estimado compañero:

La integridad es la piedra angular de cualquier relación de negocios, y es especialmente importante en Popular, donde siempre hemos establecido estándares muy altos en la administración de nuestros negocios y en nuestra conducta individual.

La versión más reciente del Código de Ética de Popular continúa reflejando nuestro compromiso de mantener los más altos estándares éticos. Es indispensable que cada uno de nosotros leamos el Código y cumplamos con el mismo. Por favor, examina el Código accediendo tu Manual de Empleado electrónico, el Intranet de tu compañía Popular o nuestra página de Internet www.popular.com.

Recuerda que aunque el Código de Ética contiene una serie de guías sobre lo que constituye conducta ética, en el mismo no podemos incluir ni anticipar toda situación que pueda surgir. Para ser efectivo, nuestro Código de Ética requiere que nuestras acciones se rijan por el sentido común, la prudencia y la honestidad, y que todos reconozcamos el rol tan importante que tenemos en proteger la valiosa confianza que nuestros clientes, accionistas y las comunidades a las que servimos han depositado sobre nosotros.

Como oficiales y empleados de Popular, no sólo estamos obligados a actuar éticamente siempre, sino que también debemos informar todo incidente o sospecha de conducta antiética de la cual tengamos conocimiento personal. El sistema *EthicsPoint* nos permite notificar de manera anónima cualquier conducta que de buena fe creamos viola alguna ley, reglamento o política de Popular, incluyendo nuestro Código de Ética. Te aseguro que Popular no tolera que se tomen represalias contra nadie que solicite consejo de buena fe y presente una inquietud o informe sobre conductas sospechosas.

Confío en que juntos continuaremos honrando nuestro Valor Institucional de Integridad y manteniendo los más altos estándares profesionales y éticos en todo lo que hacemos. Gracias por tu compromiso y por permitirnos alcanzar tan importantes metas.

Sinceramente,



Richard L. Carrión
*Presidente de la Junta de Directores
y Principal Oficial Ejecutivo
Popular, Inc.*

código de ética

Nos desempeñamos bajo las normas más estrictas de ética, integridad y moral. La confianza que nuestros clientes nos depositan es lo más importante para nuestra institución.

Valor institucional - Integridad



Introducción

Las comunidades a las que servimos reconocen que Popular, Inc. (la Corporación) y sus subsidiarias (colectivamente, Popular) son instituciones respetadas que siempre han sido modelo de conducta profesional en la práctica de sus negocios. Nuestros altos estándares de ética, integridad y honestidad definen nuestra cultura corporativa. El Código de Ética de Popular (el Código) reafirma dichos estándares y provee las directrices generales que deben seguir nuestros directores, empleados, contratistas independientes y consultores para cumplir con sus deberes conforme a nuestros principios éticos.

Los empleados de Popular deben leer este Código conjuntamente con su Manual de Empleado, políticas y guías corporativas, y deben familiarizarse con dichos documentos. El Código provee unas guías que nos ayudan a identificar y entender conductas éticas y no éticas, ilegales o inapropiadas. El Código no pretende establecer reglas que atiendan toda situación posible que pueda potencialmente afectar la reputación de Popular. Cuando se trata de ética, nuestra mejor guía es el sentido común, la prudencia y la claridad de nuestras intenciones.

Administración del Código

La responsabilidad de interpretar y aplicar el Código recae en el Oficial de Ética Corporativa, quien es supervisado por el Principal Oficial Legal de la Corporación y por la Junta de Directores.

Cumplimiento con leyes, reglas y reglamentos

Popular está comprometido con cumplir con toda ley, regla y reglamento aplicable. Por lo tanto, debemos cumplir con los estándares y restricciones impuestos por éstos. Porciones de este Código pueden ser suplementadas o sustituidas por leyes y reglamentos de cualquier jurisdicción pertinente.

Los siguientes principios definen la cultura corporativa de Popular:

- Ética
- Integridad
- Honestidad

Popular tiene el compromiso de cumplir con toda ley, regla y reglamento aplicable.

Dispensas a este Código

De tiempo en tiempo, Popular puede conceder dispensas con respecto a algunas disposiciones del Código.¹ Si usted entiende que se le debe conceder una dispensa, comuníquese con el Oficial de Ética Corporativa. Bajo las reglas de la Bolsa de Valores del NASDAQ, las solicitudes de dispensas al Código por parte de oficiales ejecutivos o directores de Popular sólo pueden ser aprobadas por miembros independientes de la Junta de Directores de la Corporación y, de concederse, deben comunicarse prontamente a los accionistas. Por lo tanto, cualquier oficial ejecutivo o director de Popular que entienda debe recibir una dispensa con respecto a alguna disposición del Código, debe comunicarse de inmediato con el Principal Oficial Legal de la Corporación.

Violaciones al Código pueden dar base a acciones disciplinarias.

Cumplimiento con el Código

El cumplimiento con el Código es extremadamente importante para Popular. Cualquier violación al mismo será considerada una ofensa seria y podrá dar base a acciones disciplinarias, incluyendo el despido, terminación de contrato o remoción de la Junta de Directores, según aplique.

Sus responsabilidades hacia Popular

Los activos de Popular

Todos debemos proteger los activos tangibles e intangibles de Popular, los cuales incluyen efectivo, valores, planes de negocios, propiedad intelectual, propiedad física y servicios, así como los de sus clientes, suplidores y distribuidores, que estén bajo nuestro control. Los activos de Popular sólo pueden utilizarse para propósitos corporativos apropiados.

Los activos de Popular sólo pueden utilizarse para propósitos corporativos apropiados.

¹Una dispensa es una concesión que se extiende a un empleado, oficial ejecutivo o director para eximirlo o excusarlo de cumplir con alguna disposición u obligación establecida por el Código.

Toda malversación de esos activos es una violación de nuestros deberes hacia Popular y puede constituir un acto punible por ley. Tengamos presente que el descuidar o contribuir a la pérdida de activos de Popular es también una violación de nuestras responsabilidades hacia Popular.

El teléfono, correo electrónico, buzón de mensajes y cualquier otro equipo o sistema de computadoras provisto por Popular son mayormente para propósitos de negocios y no pueden utilizarse de forma perjudicial o embarazosa para Popular. Las comunicaciones personales utilizando estos sistemas deben mantenerse al mínimo. Debemos cumplir en todo momento con las Políticas de Uso de los Sistemas de Información y de Seguridad de Información de Popular, así como con la Guía para el Uso de Medios Sociales.

Ningún empleado podrá utilizar las instalaciones o relaciones de Popular para beneficio propio o de terceros. Cualquier uso de dichas instalaciones o relaciones distinto a las operaciones regulares del negocio, debe ser aprobado por su gerente. De igual modo, ningún empleado podrá utilizar el nombre de Popular (incluyendo sus logos) sin antes contar con la aprobación de su División de Comunicaciones.

Propiedad Intelectual

Propiedad intelectual incluye ideas, fórmulas, trabajos con autoría y marcas protegidas por leyes de patentes, de marcas (*trademark*) o de derechos de autor (*copyright*). Popular procura proteger sus derechos de propiedad intelectual, al igual que los de sus competidores, suplidores y clientes, y espera que sus empleados hagan lo mismo.

Popular toma muy en serio la protección de sus marcas contra cualquier copia o uso ilegal, y procesa a aquéllos que las utilizan ilegalmente. Para ayudar a proteger las marcas de Popular de cualquier uso inadecuado, los empleados deben asegurarse de

que al utilizar las mismas, incluyen el signo, marca o símbolo correspondiente. Cualquier duda sobre qué símbolo aplica a determinada situación, debe referirse a la División Legal de su compañía. De igual forma, se espera que los empleados informen inmediatamente a su División Legal cualquier sospecha de violación a los derechos de propiedad intelectual, para que Popular pueda defenderse apropiadamente del potencial violador.

Los empleados deben divulgar y ceder a Popular todo interés en cualquier invento, mejora, descubrimiento o trabajo de su autoría hecho o concebido en relación a su empleo con Popular. Si su empleo termina, todos los derechos de propiedad e información generados u obtenidos como parte de su relación de empleo con Popular continuarán siendo propiedad exclusiva de Popular.

Popular tiene una licencia general de derechos de autor que permite que sus empleados puedan hacer copias limitadas de ciertas publicaciones para uso interno. Previo a fotocopiar o distribuir cualquier publicación – en papel o formato electrónico – para uso interno, debemos verificar si la misma está cubierta por esta licencia. Para información relacionada a este proceso de verificación, puede acceder el Intranet de su compañía Popular o comunicarse con su División Legal.

Recordemos que violar o infringir cualquier derecho de propiedad intelectual puede exponer a Popular a litigios y sanciones monetarias. Popular espera que sus empleados respeten los derechos de propiedad intelectual en todo momento. Los empleados que dupliquen ilegalmente cualquier material de este tipo, se expondrán a medidas disciplinarias, incluyendo la terminación de empleo.

Los inventos, mejoras o trabajos de autoría hechos o concebidos mientras laboramos para Popular son propiedad exclusiva de Popular.

La información que maneja Popular debe ser precisa y completa.

Expedientes e informes de Popular

Los expedientes, datos e información que Popular posee, recopila, utiliza y maneja deben ser precisos y completos. Todos somos personalmente responsables por la integridad de aquéllos que estén bajo nuestro control. Los expedientes se deben preservar con suficiente detalle para reflejar con precisión todas las transacciones de Popular. Los estados financieros siempre se deben preparar conforme a los principios de contabilidad generalmente aceptados y deben presentar razonablemente, en todos los aspectos materiales, la condición y resultados financieros de Popular. Además, Popular está comprometido con preparar y mantener expedientes precisos relacionados a los impuestos o contribuciones, así como con presentar informes de contribuciones y declaración de impuestos y pagar las contribuciones sobre ingresos a tiempo, en cumplimiento con todas las leyes contributivas aplicables.

Al crear expedientes de negocios y otros documentos (incluyendo comunicaciones electrónicas) que puedan ser retenidos por Popular o por terceros, debemos utilizar el sentido común y observar estándares de buen gusto en cuanto a contenido y lenguaje. Recordemos que es posible que en el futuro Popular o terceros tengan que depender de los expedientes o documentos o interpretar los mismos.

Debemos cumplir con la Política sobre Retención de Réconds de Popular en todo momento. Al hacerlo, recordemos nuestra responsabilidad de conservar los documentos que puedan ser potencialmente pertinentes a algún litigio, procedimiento o investigación gubernamental pendiente, avisada o previsible.

Debemos seguir estrictamente la Política sobre Retención de Réconds de Popular.

Divulgación de información financiera

A través de nuestros altos oficiales financieros, Popular divulga de forma completa, justa, precisa, oportuna y comprensible la información que se requiere hacer pública bajo las leyes federales de valores.

Los empleados y directores involucrados en los procesos de divulgación de información financiera de Popular tienen que estar familiarizados y cumplir con este Código, los controles y procedimientos de divulgación, y los controles internos sobre procedimientos de divulgación financiera. Estas personas también deben: (a) estar familiarizadas con los requisitos de divulgación aplicables a Popular, así como con el negocio y operaciones financieras de Popular; (b) no representar, a sabiendas, incorrectamente o hacer que otros representen incorrectamente hechos sobre Popular, ya sea dentro o fuera de Popular, incluyendo a auditores independientes de Popular, reguladores gubernamentales y organizaciones autoreguladoras; (c) no llevar a cabo acción alguna para obligar o manipular fraudulentamente a nuestros auditores independientes de cualquier forma que pueda provocar que nuestros estados financieros induzcan a error; y (d) revisar adecuadamente y analizar críticamente las divulgaciones propuestas para que sean precisas y completas (o, cuando sea apropiado, delegar esta tarea a otros).

Popular está comprometido con cumplir totalmente con los reglamentos de la Comisión de Valores e Intercambios (*Securities and Exchange Commission*) relacionados a la divulgación de información, incluyendo el Reglamento FD (*Fair Disclosure*). Para asegurar el cumplimiento con dicho Reglamento, los empleados deben consultar con el Principal Oficial Financiero de la Corporación antes de acordar o participar en cualquier reunión de inversionistas o analistas.

Popular divulga de forma completa, justa, precisa, oportuna y comprensible la información que las leyes requieren hacer pública.

Notificación de asuntos éticos

Todos tenemos la responsabilidad de salvaguardar los estándares éticos de Popular. Si usted observa o adviene en conocimiento de algún comportamiento que le preocupa o que pueda representar una violación al Código, notifique prontamente el asunto. Esto proveerá a Popular la oportunidad de manejar la situación y corregirla, preferiblemente antes de que la misma se convierta en una violación de ley o en un riesgo a la salud, seguridad o reputación de Popular. No notificar sobre violaciones actuales o potenciales constituye de por sí una violación al Código.

Si en algún momento usted no está seguro de cómo actuar en determinada situación, utilice su juicio y sentido común, y busque información y guías adicionales antes de actuar. Para notificar un asunto o inquietud, puede contactar a cualquiera de los siguientes:

- Su supervisor o gerente de unidad
- Su División Nuestra Gente
- El Oficial de Ética Corporativa
- El Principal Oficial Legal
- *EthicsPoint*
Internet:
www.popular.com/ethicspoint (español)
www.popular.com/ethicspoint-en (inglés)

Teléfonos:
1-866-737-6813
desde Puerto Rico o Estados Unidos
866-737-6850
(precedido por el código de larga distancia del país) si se encuentra en cualquier otro lugar.

Los informes en *EthicsPoint* pueden efectuarse anónimamente y el sistema está disponible 24 horas al día, siete días a la semana.

*¿Preguntas o inquietudes?
Referirlas a cualquiera de los siguientes:*

- Su supervisor o gerente
- Su División Nuestra Gente
- Oficial de Ética Corporativa
- Principal Oficial Legal
- *EthicsPoint*

Popular valora la ayuda de aquellos individuos que identifican problemas actuales o potenciales que debemos atender y no toma represalias, hostiga o discrimina contra aquéllos que presenten cualquier informe de buena fe o que provean información o asistan en alguna investigación legítima de cualquier agencia a cargo del cumplimiento de ley, agencias reguladoras u otros cuerpos gubernamentales. De igual modo, Popular no tolera dichas conductas por parte de ningún empleado, miembro de la Junta o proveedor de servicios. Si bien Popular protege a cualquier empleado que honestamente y de buena fe notifica una inquietud, efectuar una acusación falsa, mentir u ocultar información relevante a los investigadores, interferir o rehusarse a cooperar con la investigación, constituye una violación seria del Código, lo cual puede conllevar la imposición de medidas disciplinarias, incluyendo la terminación de empleo.

Podemos canalizar reclamaciones sobre actividades ilegales, cumplimiento, violaciones éticas o asuntos relacionados al empleo a través de EthicsPoint.

Denuncias (*Whistleblowing*)

Popular ha establecido procedimientos para la presentación, recibo, retención y manejo de reclamaciones, de manera confidencial y anónima, relacionadas a asuntos de contabilidad, controles internos de contabilidad o cualquier asunto de auditoría, actividades sospechosas, fraudulentas o ilegales, mal manejo de fondos otorgados por el Gobierno Federal, violaciones éticas o de cumplimiento, y asuntos relacionados al empleo.

Si usted tiene alguna reclamación o inquietud relacionada a cualesquiera de estos asuntos, acceda de inmediato a *EthicsPoint*. Los informes sometidos a través de *EthicsPoint* son anónimos, a menos que usted elija lo contrario. Recuerde que Popular prohíbe todo tipo de represalias contra empleados que, de buena fe, presenten reclamaciones relacionadas a los asuntos antes mencionados.

Investigaciones sobre controversias éticas y otros asuntos

Popular necesita nuestra cooperación en todas las investigaciones internas o externas autorizadas que se relacionen, pero no se limiten, a asuntos de contabilidad, auditoría, cumplimiento, ética y empleo, entre otros. Nunca debemos retener o dejar de comunicar información relacionada a tales asuntos y que, por consiguiente, se deba traer a la atención de la alta gerencia. Hacer declaraciones falsas o engañar a los auditores internos o externos, asesores de Popular, representantes de Popular o reguladores constituye una ofensa seria que puede dar base a la terminación de empleo o de cualquier otra relación con Popular y puede también constituir un acto criminal que dé lugar a penalidades severas.

Responsabilidades en el lugar de trabajo

Prácticas justas de empleo

Popular ofrece igual oportunidad en el empleo y cumple con todas las prácticas justas de empleo y leyes que prohíben el discrimen. Además, no tomamos ni permitimos que se tomen represalias contra individuos que presenten reclamaciones de discrimen u hostigamiento de buena fe. Todos debemos estar familiarizados y cumplir con las Guías sobre Igual Oportunidad en el Empleo, Discrimen y Hostigamiento de Popular, así como con nuestros Programas de Acción Afirmativa.

Popular ofrece igual oportunidad en el empleo conforme a toda legislación aplicable.

Discrimen y hostigamiento

Valoramos y respetamos la diversidad entre nuestros empleados y esperamos que nuestro lugar de trabajo sea representativo de esto. Por lo tanto, Popular no tolerará el discrimen, hostigamiento o intimidación, ya sea basado en la raza, color, religión, sexo, preferencia sexual, edad, origen

nacional, afiliación o ideas políticas, condición social, matrimonio, impedimento, estatus como veterano o por ser víctima de violencia doméstica, o cualquier otra característica protegida por ley, cometida por o contra algún compañero de trabajo, candidato a empleo, cliente, consultor, suplidor o visitante. Dichas prácticas son contrarias a nuestra tradición de proveer un ambiente de trabajo de respeto, profesional y digno. Todos debemos estar familiarizados y cumplir con las Guías sobre Igual Oportunidad en el Empleo, y Discrimen y Hostigamiento de Popular.

Popular no tolera el discrimen, hostigamiento o intimidación contra ningún empleado, candidato a empleo, cliente, consultor, suplidor o visitante.

Relaciones entre compañeros de trabajo

Popular mantiene un ambiente de trabajo respetuoso y profesional. Por lo tanto, debemos evitar la excesiva familiaridad, conductas obscenas o irrespetuosas, lenguaje, bromas o comentarios impropios, tales como los de contenido racial, sexual, político, religioso o alusivos a la edad, origen nacional, impedimento, entre otros. Las relaciones personales entre compañeros de trabajo no deben crear un conflicto con nuestras funciones y desempeño en Popular. Si usted mantiene una relación familiar o cercana con un compañero de trabajo, debe notificarlo de inmediato a su supervisor para determinar cómo se manejará la situación y evitar un posible conflicto de interés.

Si eres familiar o mantienes una relación cercana con un compañero de trabajo, notificalo de inmediato a tu supervisor.

Si usted tiene conocimiento de que la conducta de un compañero atenta contra los mejores intereses de Popular deberá notificar la situación a su supervisor inmediato, a la División Nuestra Gente, al Oficial de Ética Corporativa o a través de *EthicsPoint*.

Abuso de sustancias

Popular está comprometido con mantener un ambiente de trabajo sano y productivo. A tales efectos, el uso indebido de sustancias controladas o la venta, elaboración, distribución, posesión, o el estar bajo la influencia de drogas ilícitas en el trabajo

está prohibido. Todos debemos estar familiarizados y cumplir con la Guía sobre Sustancias Controladas de Popular y cualquier otra política o práctica interna sobre el tema.

Nuestros empleados no pueden poseer, estar bajo la influencia de, o tomar alcohol durante horas laborables ni mientras brindan servicios, u operan algún vehículo, maquinaria, herramienta o equipo de Popular. Igual norma aplica cuando laboramos o acudimos a actividades oficiales de Popular (tales como campañas de ventas, promociones, presentaciones, entre otras) fuera de horas laborales. Recordemos que cuando participamos en actividades o reuniones representando a Popular, debemos evitar que se afecte nuestro desempeño o la imagen de la Institución, o que se ponga en peligro nuestra seguridad o la de otros individuos.

A menos de que cuente con la aprobación de su División Nuestra Gente, los empleados no pueden realizar, dentro o en las inmediaciones de Popular, actividades en las que se sirvan bebidas alcohólicas. Aun si se autoriza servir alcohol en alguna actividad dentro o fuera de los predios de Popular, el consumo del mismo es voluntario, debe tomarse con moderación y nunca que pueda afectar la imagen de Popular.

Salud y seguridad en el lugar de trabajo

Popular se preocupa por el bienestar, la salud y la seguridad de nuestra gente. Por ello, nos esforzamos constantemente por mantener un ambiente de trabajo libre de riesgos.

Es importante que, al igual que Popular, usted esté familiarizado y cumpla con todas las leyes y reglamentos aplicables relacionados a salud y seguridad, así como con las directrices internas de su área de negocios.

El uso o posesión de sustancias controladas en el lugar de trabajo está prohibido.

En general, el consumo de alcohol durante horas laborables, mientras brindamos servicios u operamos equipo de Popular está prohibido.

Responsabilidad social

De acuerdo a nuestros Valores Institucionales, Popular fomenta que sus empleados participen en organizaciones que promueven el bienestar de nuestras comunidades. Por tal razón, habitualmente apoyamos el que nuestros empleados participen en iniciativas filantrópicas, tales como actividades de voluntariado.

Recordemos que el público percibe a nuestros empleados y directores como representantes de Popular. Por lo tanto, en la medida en que nuestra conducta fuera del trabajo puede influenciar positiva o negativamente la imagen de Popular y la confianza que nuestros clientes o potenciales clientes tienen en Popular, cada empleado y director llevará una vida decorosa y respetable en la comunidad.

Exhortamos a nuestros empleados a participar en organizaciones que promueven el bienestar de nuestras comunidades.

Inversiones y conflicto de intereses

Tráfico en valores a base de información interna (*Insider Trading*)

Traficar en valores a base de información interna es ilegal y está prohibido en Popular. Traficar en valores a base de información interna se define como la compra, venta, recomendación o transferencia de valores mientras se posee información **material no pública** sobre dichos valores en violación del deber fiduciario u otra relación de confianza. Cualquier individuo que trafique en valores a base de información interna se expone a la imposición de responsabilidad criminal y/o civil, sin importar su posición en Popular e independientemente de si la persona genera un beneficio de la transacción. Estas penalidades también se le podrían imponer a Popular si no tomamos medidas razonables para prevenir el tráfico en valores a base de información interna.

Nadie puede utilizar ilegalmente ni obtener ventaja de información interna no pública relacionada a Popular o a otros.

Popular prohíbe que cualquier persona que pueda tener información interna o no pública sobre nuestros clientes, socios, competidores, suplidores o cualquier otra compañía, compre o venda valores de esas compañías, mientras posea dicha información. Estas prohibiciones aplican a transacciones en cualquier cuenta de Popular, cuenta de cliente, cuenta personal o cualquier cuenta donde el beneficiario sea un miembro de la familia del empleado de Popular.

La información interna tampoco debe divulgarse a otros empleados de Popular, sus familiares, amigos u otros. Además, la información material no pública no debe discutirse en lugares públicos donde otros puedan escuchar, hacer uso inadecuado de la misma en violación a las leyes y reglamentos aplicables a valores, o puedan divulgarla a otros que puedan hacer uso inadecuado de la información.

Popular cuenta con una Política en torno al tráfico en valores a base de información interna (*Insider Trading Policy*) que especifica lo que esperamos de nuestros empleados, oficiales ejecutivos, directores y personas asociadas a Popular. Aunque algunos de los puntos más importantes de la Política se describen en esta sección, es su responsabilidad revisar y cumplir con dicha Política, así como con los procedimientos de Popular en torno al tráfico en valores a base de información interna, ya que éstos incluyen requisitos, restricciones y procesos adicionales que podrían aplicarnos.

Conflicto de intereses

Un conflicto de intereses ocurre cuando el interés personal de un individuo afecta su imparcialidad o interfiere o aparenta interferir con los intereses de Popular. Los conflictos de intereses se prohíben como cuestión de política corporativa. En particular, los empleados o directores nunca deben utilizar o intentar utilizar su puesto en Popular para obtener ventajas personales indebidas para ellos, sus familiares u otros.

Las situaciones de posible conflicto de intereses se deben discutir con su División Nuestra Gente, la cual compartirá la información con el Oficial de Ética Corporativa.

Popular cuenta con una Guía Corporativa sobre Conflicto de Intereses que aplica a todos los empleados. A los oficiales ejecutivos y directores les aplican reglas adicionales. Todos somos responsables de conocer y cumplir con la Guía Corporativa sobre Conflicto de Intereses, así como con cualquier otra política o práctica pertinente aplicable a nuestra área de negocios.

Como es imposible describir cada conflicto potencial, Popular confía en nuestro compromiso de ejercer un sano juicio. Si usted se entera de algún conflicto de intereses o si a usted le preocupa que pueda surgir algún conflicto, traiga el asunto con prontitud a la atención de su División Nuestra Gente o directamente al Oficial de Ética Corporativa. También deberá notificar a su División Nuestra Gente o al Oficial de Ética Corporativa cualquier transacción material o relación que pudiera razonablemente dar lugar a tal conflicto. A continuación, algunos ejemplos de las áreas más comunes en las que podrían surgir conflictos de intereses percibidos o reales.

- **Regalos y entretenimiento**

Con ciertas excepciones, no debemos aceptar regalos u otros artículos de valor, incluyendo entretenimiento, de clientes o suplidores actuales o prospectivos de Popular, particularmente si al hacerlo podemos dar la impresión de que nuestro juicio de negocios ha estado o podría estar comprometido. Del mismo modo, no debemos aceptar o permitir que miembros de nuestra familia cercana acepten regalos, servicios, préstamos u otros artículos de valor de clientes, suplidores u otros a cambio de relaciones de negocios pasadas, presentes o futuras con Popular. Debemos cumplir con la Guía Corporativa sobre Conflicto de Intereses de Popular, la cual cubre el tema de los regalos y entretenimiento, entre otros.

En general, no debemos aceptar regalos u otros artículos de valor si al aceptarlos podemos dar la impresión de que nuestro juicio de negocios puede estar comprometido.

- **Actividades en negocios externos**

Popular promueve nuestra participación en compañías u organizaciones no afiliadas sin fines de lucro y en algunas con fines de lucro. Sin embargo, para evitar conflictos de intereses potenciales o la apariencia de conflictos de intereses con Popular, usted debe notificar al Oficial de Ética Corporativa y/o a su División Nuestra Gente, e informar en la Declaración de Posible Conflicto de Intereses, si usted es director, oficial, empleado, agente, consultor o asesor de cualquier compañía u organización. Si la entidad es un competidor, suplidor o potencial suplidor de Popular, usted debe solicitar la aprobación específica del Oficial de Ética Corporativa previo a participar o colaborar con dichas entidades. Si, conforme a este Código, usted acepta algún nombramiento en una entidad no afiliada, debe asegurarse de que trata apropiadamente la información confidencial que usted recibe de tal entidad.

Los empleados deben notificar a Popular, en la Declaración de Posible Conflicto de Intereses, el rol que desempeñan en organizaciones externas.

- **Empleos adicionales, negocios propios y puestos políticos**

Cualquier empleado que desee tener algún empleo adicional al que mantiene con Popular u operar algún negocio fuera de Popular, deberá solicitar la aprobación previa del Oficial de Ética Corporativa y/o de su División Nuestra Gente. El empleo adicional o negocio no podrá crear un conflicto de intereses con los deberes y responsabilidades del empleado con Popular ni disminuir su rendimiento y eficiencia, y debe ser informado en su Declaración de Posible Conflicto de Intereses. En todo momento, la prioridad del empleado debe ser su trabajo en Popular.

Los empleados pueden tener empleos adicionales o negocios fuera de Popular si éstos no son conflictivos con los negocios de Popular ni afectan su desempeño o eficiencia.

Nuestros empleados no deberán aceptar puestos políticos que puedan interferir con sus responsabilidades en Popular, afectar adversamente o comprometer la imagen y reputación de Popular, o identificar a Popular con algún partido, candidato u organización política (tales como, pero sin limitarse

al cargo de Asambleísta Municipal). Para información adicional relacionada, refiérase a la sección de Actividades, Aportaciones y Cabildeos Políticos en este Código.

- **Oportunidades corporativas**

Nuestros empleados y directores tienen el deber de promover los intereses de negocios de Popular cuando surja la oportunidad de hacerlo. Por consiguiente, no podemos tomar o dirigir a terceros oportunidades de negocios descubiertas a través del uso de propiedad, información o nuestra posición corporativa, salvo que a Popular ya se le haya ofrecido la oportunidad y la haya rechazado por escrito. En general, no podemos utilizar propiedad, información o nuestra posición para competir con Popular o para lucrarnos personalmente.

En ocasiones, es difícil trazar la línea entre lo que constituye una ventaja personal o una ventaja para la corporación. A veces, determinada actividad resulta en ventajas tanto personales como para la corporación. El único curso de acción prudente es asegurarnos de que cualquier uso de propiedad o servicios de Popular que no sea para beneficio exclusivo de Popular sea aprobado de antemano por el Oficial de Ética Corporativa.

- **Transacciones de negocios con partes relacionadas**

Nuestros empleados deben notificar al gerente de su área o al Oficial de Ética Corporativa sobre cualquier propuesta, relación o transacción de negocios que Popular pueda tener con cualquier compañía en la que éstos o una parte relacionada a éstos tenga algún interés directo o indirecto, de la que éstos o la parte relacionada a éstos pueda devengar algún beneficio o en la que esté empleada esa parte relacionada a éstos, si tal relación o transacción puede dar lugar a un aparente conflicto de intereses. Situaciones como

No podemos utilizar propiedad corporativa, información o nuestra posición para competir con Popular o para lucrarnos personalmente.

Notifique de inmediato cualquier relación de negocios que pueda crear conflicto de intereses real o aparente a tu gerente o al Oficial de Ética Corporativa.

éstas podrían surgir, por ejemplo, cuando Popular esté comprando o vendiendo una propiedad de un miembro de su familia o de una corporación que usted posee o controla. Transacciones de esta índole deben ser notificadas a su gerente o al Oficial de Ética Corporativa.

Los directores y oficiales ejecutivos deben estar familiarizados y cumplir con los Procedimientos para la Aprobación de Transacciones entre Partes Relacionadas (*Related Party Transaction Procedures*) del Comité de Auditoría de la Junta de Directores de la Corporación. Estos procedimientos requieren que dicho Comité imparta su aprobación antes de que cualquier director u oficial ejecutivo participe en ciertas transacciones con Popular.

- **Servicios financieros personales**

Le exhortamos a que usted y su familia utilicen a Popular como su proveedor de servicios financieros personales, sujeto a cualquier guía de su compañía Popular sobre el particular. Dichos servicios son brindados en los mismos términos en que se ofrecen a todos los empleados de Popular. Cualquier acuerdo comercial entre usted y Popular que no sea estándar, debe contar con la aprobación previa del gerente de su área de negocios y del Oficial de Ética Corporativa. Usted tampoco debe recibir trato preferente de suplidores, proveedores de servicios o clientes sin la aprobación previa del gerente de su área de negocios y del Oficial de Ética Corporativa, a menos de que el trato preferente esté disponible en los mismos términos para otras personas dentro de la misma industria de negocio y en situaciones o posiciones similares a la suya.

Se nos exhorta a que utilicemos a Popular como nuestro proveedor de servicios financieros.

Representando a Popular

Negocios justos

Popular tiene un historial de éxito y buena reputación basado en que competimos en los negocios con honestidad y en que no buscamos ventajas competitivas mediante prácticas de negocio ilícitas o antiéticas. Debemos tratar de manera justa a los clientes, proveedores de servicios, suplidores, competidores y empleados de Popular. Además, no podemos tomar ventaja de ninguna persona mediante la manipulación, encubrimiento, abuso de información privilegiada, falsa representación de hechos materiales o prácticas injustas o ilegales de negocios.

Prevención de ataduras especiales en transacciones (*Anti-Tying*)

Popular está comprometido con ofrecer a nuestros clientes todas las alternativas de productos y servicios que poseemos a través de la venta cruzada entre nuestras compañías. De esta manera, facilitamos la adquisición de servicios o productos de alta calidad. La Ley Federal *Bank Holding Company Act* de 1970, a través de su Sección 106, conocida como *Anti-Tying Provisions*, restringe a las compañías tenedoras de bancos, sus afiliadas y subsidiarias a variar el precio o condición de un producto o servicio ofrecido atando la disponibilidad de éstos a la adquisición de otro producto o servicio ofrecido por alguna afiliada o subsidiaria de una entidad bancaria. Existen excepciones a estas restricciones, las cuales se pueden examinar en la Política sobre Prevención de Ataduras Especiales en Transacciones de Popular.

Debemos tratar de manera justa a los clientes, proveedores de servicios, suplidores, competidores y empleados de Popular.

Sujeto a limitadas excepciones, no debemos variar el precio o condición de nuestros productos o servicios, atando éstos a la adquisición de otros productos o servicios de Popular.

Medios, publicaciones y comparencias públicas

La habilidad de Popular para mantener una buena reputación e imagen ante la comunidad es de suma importancia para nuestro éxito como negocio. Para asegurarnos de que esa habilidad no se vea comprometida, todas las preguntas o acercamientos de los medios relacionadas a Popular deben referirse a la División de Comunicaciones Corporativas. Únicamente los portavoces oficialmente designados por Popular pueden ofrecer comentarios a los medios o materiales para publicación.

Previo a publicar cualquier material escrito o en formato electrónico (incluyendo en el Internet y/o cualquier otro tipo de medios múltiples o redes sociales, *blogs*, *wikis*, *podcasts*, comunidades de contenido, *microblogs* o cualquier otro tipo de medio social), ofrecer discursos, conceder entrevistas, comparecer a deposiciones, vistas o efectuar comparencias similares en su capacidad como empleado de Popular, o responder a preguntas de los medios (incluyendo *blogs* o algún otro foro en el Internet) relacionadas a Popular, nuestras operaciones, clientes o empleados, debemos en primer lugar notificar al gerente de nuestra área de negocio y obtener la aprobación de la División Legal y de Comunicaciones. Se requiere la aprobación independientemente de si se utilizan o no los equipos de Popular.

Al utilizar medios sociales en su carácter personal, los empleados deben cumplir con el Código, y con todas las políticas y guías corporativas, las leyes y reglamentos aplicables, incluyendo, pero sin limitarse a las leyes sobre derechos de autor, confidencialidad, privacidad, uso justo y divulgación de información financiera. Los empleados deben estar conscientes de que son personalmente responsables del contenido que publiquen en el Internet y deben evitar el uso de epítetos étnicos, comentarios discriminatorios, insultos personales u obscenidades, o incurrir en conductas que serían inaceptables en el lugar de

No debemos comparecer públicamente, difundir cualquier material relacionado a la compañía o responder a las preguntas de los medios sobre asuntos relacionados a Popular, a menos de que se nos autorice.

trabajo. Los empleados no pueden subir o publicar en el Internet imágenes en las que aparezcan luciendo uniformes o distintivos de Popular en actividades que no estén relacionadas con el trabajo, sin el consentimiento previo de la División Nuestra Gente. Además, por razones de seguridad, los empleados no podrán publicar fotos de áreas restringidas al público. Todos debemos familiarizarnos con la Guía para el Uso de Medios Sociales de Popular y con cualquier otra política o guía relacionada.

Trato con suplidores

Popular compra sus bienes y servicios a base de precio, calidad, disponibilidad, términos y servicio para hacer el mejor uso de sus activos y ofrecer valor a sus clientes y accionistas. Los suplidores y proveedores de servicios deben cumplir con toda legislación aplicable, así como con todas las políticas aplicables de Popular, incluyendo el Código de Ética de Suplidores, y mantener confidencial cualquier relación con Popular, a menos de que tal divulgación sea aprobada por un representante autorizado de Popular. Las personas dedicadas a la toma de decisiones de compras para Popular deben guiarse siempre por los mejores intereses de Popular, actuar libre de influencias indebidas y evitar cualquier conflicto de interés real o aparente, así como la apariencia de conducta impropia.

Actividades, aportaciones y cabildeos políticos

Tenemos el derecho a participar voluntariamente en el proceso político. Sin embargo, debemos hacerlo en nuestro carácter individual y no como representantes de la compañía. No podemos utilizar la propiedad de Popular para ninguna actividad de recaudación de fondos para asuntos políticos u otras actividades de campaña ni trabajar en dichas actividades en horas laborables.

No podemos participar del proceso de toma de decisiones relacionadas a propuestas de negocios realizadas por nuestros familiares o personas allegadas a nosotros.

Aunque podemos participar en el proceso político en nuestro carácter individual, nuestros empleados no pueden ocupar cargos electivos.

Cualquier actividad política abierta, visible y partidista que pueda sugerir que sus actos reflejan la opinión o posición de Popular requiere la aprobación previa del Principal Oficial Legal de la Corporación. Si usted elige contribuir individualmente a un candidato o grupo político, debe estar familiarizado y cumplir con las leyes y reglamentos aplicables a las aportaciones políticas. Popular no le podrá requerir que contribuya, apoye o se oponga a algún candidato o grupo político. Toda participación en algún proceso político que no sea a través del Comité de Acción Política (PAC, por sus siglas en inglés) de Popular debe realizarse en su carácter individual – no como representante de Popular. Además, en caso de que a usted lo nombren a un cargo público, corporación pública o agencia de gobierno, previo a aceptar el cargo debe obtener la aprobación de la Junta de Directores de la Corporación a través del Oficial de Ética Corporativo. Nadie puede dedicarse a actividades de cabildeo a nombre de Popular sin la previa aprobación del Principal Oficial Legal de la Corporación.

Recordemos que Popular tiene una Política sobre Contribuciones Políticas con la que todos tenemos que cumplir. Cualquier pregunta relacionada a la misma, debe referirse al Principal Oficial Legal de la Corporación.

Confidencialidad y privacidad

Información confidencial y propietaria

Al trabajar con Popular, a menudo obtenemos información confidencial o propietaria de Popular, nuestros clientes, suplidores o partes en empresas de riesgo compartido (*joint venture parties*). Información confidencial incluye, pero no se limita a: (a) información propietaria o no pública de Popular, nuestros clientes, clientes potenciales, suplidores o partes en empresas de riesgo compartido, incluyendo aquella que si se divulga podría ser útil

Tenemos el deber de mantener la confidencialidad de toda la información propietaria que se nos confía.

o provechosa para la competencia y otros; (b) el trabajo no público, de valor y confidencial realizado por nuestros empleados o aquél que está basado en, o incorpora, información confidencial; (c) toda información interna adquirida en nuestra relación de empleo, así como toda información no pública, que no se pueda conseguir fácilmente o que no esté disponible al público, a la competencia u otros fuera de Popular, como por ejemplo información sobre clientes, listas de clientes, precios, productos, planes, técnicas, datos, programas, ideas, documentos, procesos, conocimientos e información financiera, entre otros.

No podemos revelar información confidencial o propietaria que se nos confíe, excepto cuando su divulgación nos sea autorizada o requerida por ley. Nuestra responsabilidad es proteger la confidencialidad de la información no pública obtenida por razón de nuestras actividades mientras trabajamos para o estamos asociados con Popular. Dicho deber continúa aunque termine nuestra relación de empleo o asociación con Popular.

Privacidad de la información de nuestros clientes y protección de datos

Popular está comprometido con salvaguardar la información de nuestros clientes y utilizar la misma apropiadamente. Por consiguiente, cualquier información confidencial que nuestros clientes nos compartan tiene que protegerse adecuadamente y utilizarse para el propósito por el que se recopiló la misma, a menos de que algún uso adicional esté permitido por ley o por el propio cliente. No podemos divulgar a compañeros de trabajo, familiares, amigos u otras personas ajenas a Popular, ni utilizar para cualquier otro propósito que no sea oficial o autorizado, información de clientes y/o confidencial, incluyendo, pero sin limitarse a

La divulgación no autorizada de información confidencial de nuestros clientes puede resultar en la terminación de empleo o de cualquier relación con Popular.

números de seguro social, información personal, balances de cuentas, historiales de crédito, informes de ahorros y de inversiones y otros, ni tampoco asuntos que los clientes o clientes potenciales traigan a nuestra atención, salvo cuando ello sea estrictamente necesario para la gestión oficial o tengamos autorización específica para ello. Cualquier acceso o divulgación no autorizada de información confidencial de nuestros clientes puede dar base al despido inmediato o a la terminación de cualquier relación con Popular.

Todos debemos cumplir con la Política sobre Privacidad de Popular, la cual detalla nuestro compromiso para con nuestros clientes y los procesos que definen, documentan, monitorean y manejan la seguridad de la información. Es de vital importancia que todos cumplamos con las Leyes de Valores de Estados Unidos cuando manejamos, adquirimos o desarrollamos información confidencial de nuestros clientes. El uso de ese tipo de información de forma fraudulenta o impropia está prohibido.

Privacidad de la información de nuestros empleados

Popular reconoce que cierta información de nuestros empleados puede ser privada y confidencial y está comprometido con proteger la misma. La información confidencial de empleados no puede compartirse ni discutirse fuera de Popular, excepto conforme lo autorice el empleado concernido, según sea requerido o permitido por ley, regla, reglamento, citación u orden de un tribunal con jurisdicción o según la solicite algún cuerpo judicial, administrativo o legislativo. Bajo cualquier otra circunstancia, el Principal Oficial Legal debe aprobar las solicitudes de esa información presentadas por personas ajenas a Popular.

Salvo limitadas excepciones, la información confidencial de nuestros empleados no puede compartirse ni discutirse fuera de Popular.

Otros asuntos legales y de cumplimiento

La siguiente discusión destaca algunas otras leyes y asuntos de aplicación general, pero no pretende cubrir toda circunstancia que pueda presentarse en las transacciones de negocios. Le exhortamos a consultar al Principal Oficial Legal en caso de dudas.

Enterprise-Wide Anti-Money Laundering & Counter Terrorist Financing Policy

Popular tiene el compromiso de ayudar a los gobiernos, organizaciones internacionales y otros miembros de la industria de servicios financieros en la lucha por cerrar los canales utilizados por lavadores de dinero. Por lo tanto, Popular requiere que sus negocios desarrollen e implementen programas efectivos contra el lavado de dinero para cumplir con la legislación aplicable y proteger a Popular de ser utilizada para actividades de lavado de dinero. Debemos conocer y cumplir con las políticas, programas y procedimientos específicos de nuestro negocio contra el lavado de dinero. Después de todo, ninguna oportunidad de negocios justifica el poner en riesgo nuestro compromiso de combatir el lavado de dinero.

La Ley de Secretividad Bancaria (*Bank Secrecy Act*), el *USA PATRIOT Act* y otras leyes relacionadas imponen requisitos específicos para que las instituciones financieras conozcan a sus clientes. Usted debe cumplir con el *Enterprise-Wide Anti-Money Laundering & Counter Terrorist Financing Policy* de Popular, que a su vez incluye el Programa de Conozca a su Cliente (disponible en el Intranet de su compañía), así como con cualquier procedimiento específico de su negocio. Incumplir con estas políticas, procedimientos o cualquier ley relacionada puede resultar en acciones disciplinarias, incluyendo la terminación de nuestro empleo.

Ninguna oportunidad de negocios justifica el poner en riesgo nuestro compromiso de combatir el lavado de dinero.

Cualquier pregunta sobre los esfuerzos de Popular contra el lavado de dinero y de conocer a sus clientes puede ser aclarada con su Oficial de Cumplimiento de Antilavado de Dinero. Actividades inusuales relacionadas al lavado de dinero o financiamiento del terrorismo deben informarse a su Oficial de Cumplimiento de Antilavado de Dinero o, si usted desea presentar un informe anónimo, a través de *EthicsPoint*.

Restricciones a actividades de Popular

El *U.S. Bank Holding Company Act* y otras leyes bancarias imponen varios requisitos y restricciones a las actividades de Popular. Para asegurar su cumplimiento con éstas, usted debe consultar con la División Legal de su compañía en caso de propuestas adquisiciones, inversiones, disposición o venta de negocios o activos, así como si se interesa proveer nuevos productos o servicios.

Conclusión

Popular siempre se ha distinguido por su gran sentido de profesionalismo y excelente reputación. La integridad es el valor que describe la esencia de nuestra conducta profesional y sirve de base para llevar a cabo nuestras prácticas de negocios y afianzar la confianza de nuestros clientes.

Todos los años debemos leer el Código de Ética y certificar que lo hemos leído, entendido y que cumpliremos con el mismo. Además, confiamos en que nos informará prontamente de cualquier violación real o potencial a nuestros estándares éticos. Esto es esencial para ayudar a Popular a mantener en todo momento el nivel más alto de integridad.

La integridad es el valor que describe nuestra conducta profesional. Además, nos sirve de base para llevar a cabo nuestros negocios y fortalecer la confianza que nuestros clientes tienen en Popular.

APÉNDICE

Oficial de Ética Corporativa

Lcda. Beatriz M. Rodríguez Burgos

1500 Ave. Ponce de León
Edificio BPPR, Piso 5
San Juan, PR 00909

(787)723-0077 ext. 3534

berodriguez@bppr.com

ethicsofficer@bppr.com

Principal Oficial Legal

Lcda. Brunilda Santos de Álvarez

209 Ave. Muñoz Rivera
Edificio Popular Center, Piso 3
San Juan, PR 00918

(787)765-9800 ext. 6472, 6470

bsantos@bppr.com

Principal Oficial Financiero

Jorge Junquera

209 Ave. Muñoz Rivera
Edificio Popular Center, Piso 3
San Juan, PR 00918

(787)765-9800 ext. 5504

jjunquera@bppr.com

Vicepresidente Ejecutivo Grupo de Gente

Lcdo. Eduardo Negrón-Méndez

209 Ave. Muñoz Rivera
Edificio Popular Center, Piso 3
San Juan, PR 00918

(787)765-9800 ext. 7055, 5501

ejnegrón@bppr.com

Primera Vicepresidenta Comunicaciones Corporativas

Teruca Rullán Álvarez

209 Ave. Muñoz Rivera
Edificio Popular Center, Piso 7
San Juan, PR 00918

(787)765-9800 ext. 5965

trullan@bppr.com

Oficiales de Cumplimiento y de Antilavado de Dinero - por Compañía

POPULAR, INC.

Lcda. María de L. Jiménez

(Oficial de Cumplimiento Corporativo)

153 Ave. Ponce de León
Edificio Calle Popular, Piso 11
San Juan, PR 00917

(787)754-4310

mjimenez@bppr.com

Nelson Nieves

(Oficial Corporativo de Antilavado de Dinero y OFAC
Popular, Inc. y BPPR)

153 Ave. Ponce de León
Edificio Calle Popular, Piso 11
San Juan, PR 00917

(787)765-9800 ext. 6074

nnieves@bppr.com

BANCO POPULAR DE PUERTO RICO

(Puerto Rico e Islas Vírgenes)

Lcda. Raquel Cordero

(Oficial de Antilavado de Dinero)

153 Ave. Ponce de León
Edificio Calle Popular, Piso 10
San Juan, PR 00917

(787)771-9680

rcordero@bppr.com

Alfredo Báez, CIC, CRM
(Oficial de Cumplimiento Financiero)

153 Ave. Ponce de León
Edificio Calle Popular, Piso 10
San Juan, PR 00917

(787) 756-3980
abaez@bppr.com

POPULAR AUTO

Arnaldo G. García
1901 Ave. Jesús T. Piñero
Suite 435
San Juan, PR 00920-5608

(787)759-4843
argarcia@bppr.com

POPULAR SECURITIES

Ketly Ann Ramírez Sierra
209 Ave. Muñoz Rivera
Edificio Popular Center, Suite 1200
San Juan, PR 00918

(787)758-7400
kramirez@bppr.com

POPULAR INSURANCE y sus subsidiarias

Alfredo Báez, CIC, CRM
153 Ave. Ponce de León
Edificio Calle Popular, Piso 10
San Juan, PR 00917

(787) 756-3980
abaez@bppr.com

POPULAR MORTGAGE

Luz E. Batista
1901 Ave. Jesús T. Piñero
Edificio Altamira Popular Center, Piso 9
San Juan, PR 00922

(787)707-7077 ext. 1013
lbatisa@popularmortgagepr.com

EVERTEC

Lcda. Isabel Ramos Toral

Carr. 176 Km. 1.3

Cupey Center

Edificio A Piso 3

San Juan, PR 00926

(787)281-5202

isramos@evertecinc.com

POPULAR NORTH AMERICA

Lcda. Xenia Vieth

(Oficial de Cumplimiento y Antilavado de Dinero)

9600 West Bryn Mawr Ave.

Piso 4

Rosemont IL 60018

(847) 994-5960

xvieth@bpop.com

