



Investment Management Consultants
A Registered Investment Adviser

**COMUNICACIÓN DE PROGRESO
DEL PACTO GLOBAL DE LAS NACIONES UNIDAS
AÑO 2014**



14 de abril de 2015

Consultiva Internacional, Inc.
Carr 165 Km. 1.2 #48, Suite 801, City View Plaza I
Guaynabo, PR 00968-8045
Tel (787) 763-5868
www.consultiva.com

ÍNDICE

	Página
I. Declaración de Apoyo Continuo	2
II. Sobre Consultiva Internacional, Inc.	3
III. Compromiso e Implantación	4
A. Política empresarial	4
B. Gerencia de operaciones	6
C. Cumplimiento	8
D. Cultura organizacional	9
E. Suplidores y socios de negocio	10
F. Responsabilidad social	12
G. Trato de denuncias	14
H. Agentes y otros asociados	16
IV. Resultados de la Implantación	19
A. Derechos humanos	19
1. Manejo de recursos humanos	19
2. Preparación para emergencias	20
3. Salud y seguridad	21
B. Estándares laborales	22
1. Estatus del empleado	23
2. Discriminación	24
C. Medioambiente	25
1. Manejo de desperdicios	25
2. Eficiencia energética	26
3. Ambiente	27
D. Anticorrupción	27
1. Cero tolerancia	27
2. Evaluación de riesgo	28

I. DECLARACIÓN DE APOYO CONTINUO

14 de abril de 2015

A nuestros clientes y colaboradores:

Me complace confirmar que Consultiva Internacional, Inc. apoya los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en materia de Derechos Humanos, Trabajo, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción. En esta Comunicación de Progreso anual reafirmamos nuestro compromiso con los Diez Principios; describimos nuestras acciones para integrar los principios de este Pacto Mundial en nuestras operaciones; y sopesamos el impacto de la integración de los principios en la sostenibilidad y rendimiento de la empresa.

Como signatarios de los Principios de las Naciones Unidas para la Inversión Socialmente Responsable, este último punto es de particular importancia. Este informe de progreso es también parte de los esfuerzos que realizamos para promover los criterios de responsabilidad social y sostenibilidad en la toma de decisiones de nuestros clientes sobre sus inversiones.

Nos comprometemos a compartir esta información con otras organizaciones para que consideren unirse al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, una gesta que se alinea con nuestra estrategia de negocios y añade valor a nuestra propuesta de servicio.

Atentamente,


Myrna Rivera, CIMA®
Principal Oficial Ejecutivo

II. SOBRE CONSULTIVA INTERNACIONAL, INC.

Consultiva Internacional Inc. ("Consultiva") (www.consultiva.com) es una empresa independiente de asesoramiento de inversiones, que asiste en la formulación, implantación y fiscalización de política de inversiones, para instituciones, individuos y familias. La firma fue fundada en 1999 y está registrada con la Comisión de Valores y Bolsa ("Securities and Exchange Commission" o "SEC") como Asesor de Inversiones bajo el Acta de 1940 de Asesores de Inversiones ("Investment Advisors Act of 1940").

Consultiva es una empresa dirigida a impartir asesoramiento en materia de inversiones que sea imparcial, transparente y costo-efectivo, para fundaciones, fondos dotales, planes de pensiones, planes de ahorros, sindicatos, cooperativas, aseguradoras, entidades gubernamentales estatales e individuos. Consultiva busca emplear estrategias innovadoras y capacidad analítica de calidad en las siguientes áreas:

- Análisis de Activos/Pasivos
- Análisis de flujo de Efectivo
- Diseño de Política de Gastos
- Estudios de Diversificación de Carteras
- Diseño de Políticas de Inversiones
- Investigación sobre Mercados de Capital
- Investigación y Debida Diligencia de Gestores de Inversiones
- Manejo de Riesgo
- Educación fiduciaria

Consultiva es un signatario a los **Principios de Inversión Responsable** de las Naciones Unidas (**UNPRI**) y del **Pacto Global de las Naciones Unidas**. La empresa tiene un compromiso de dirigir sus operaciones y ofrecer sus servicios de una forma cónsona con estos principios para fomentar la inclusión de criterios de responsabilidad social, desarrollo sustentable, ética y gobernanza, entre otros, en la gerencia de las corporaciones y en la toma de decisiones sobre inversiones.

Durante el año 2015 y como parte de sus procesos de mejoría continua, Consultiva estudiará los estándares ISO 26000 sobre Responsabilidad Social con miras a atemperar sus políticas y procedimientos para cumplir con estos estándares internacionales.

III. COMPROMISO Y MEDIDAS DE LA FIRMA

Los accionistas y empleados de Consultiva Internacional, Inc. (Consultiva), a través de su Comité Ejecutivo, tienen el compromiso de trabajar en pro de la implementación de los 10 Principios del Pacto Global en la empresa. Esta sección enumera las áreas de prioridad y establece el compromiso de apoyo con la implantación de los Principios y el logro de un rendimiento satisfactorio.

Consultiva opera bajo principios de gerencia y negocios que son afines con los 10 Principios del Pacto Global. De igual forma, realiza su trabajo de asesoramiento en inversiones velando por los estándares más altos de la industria. Por consiguiente a través de sus prácticas, políticas y procedimientos la empresa vela por los siguientes preceptos en la operación diaria y en la provisión de servicios:

A. Política Empresarial

1. Mantener vigentes prácticas, políticas y procedimientos que abordan los derechos humanos, los estándares laborales, el medio ambiente y los asuntos de anticorrupción. Dichas políticas han sido aprobadas por el Comité Ejecutivo y de Cumplimiento de la firma e incluyen el compromiso con los requisitos regulatorios locales y federales, y los estándares internacionales.

Implantación: Consultiva cuenta con un Manual de Cumplimiento que establece las políticas y procedimientos como Asesor de Inversiones Registrado con la Comisión de Bolsas y Valores de los Estados Unidos. El Manual incluye, pero no se limita a las siguientes áreas relacionadas a los 10 Principios del Pacto Global;

- Cumplimiento
- Evaluación de riesgos
- Informes a clientes
- Política de privacidad
- Protección contra lavado de dinero
- Manejo de quejas
- Código de ética
- Continuidad del negocio y recuperación de desastres

- Recopilación y retención de información

Como signatario de los Principios de Inversión Responsable de las Naciones Unidas, Consultiva se compromete a:

- Incorporar los asuntos relacionados al Ambiente, la Sociedad y la Gobernanza (ASG) al análisis de inversión y los procesos de toma de decisiones.
- Ser propietarios activos e incorporar los asuntos ASG en las políticas y prácticas de propiedad de la empresa.
- Fomentar la divulgación apropiada de asuntos ASG por parte de las entidades en las que nuestros clientes invierten.
- Promover la aceptación y aplicación de los Principios de Inversión Responsable dentro de la industria de inversiones.
- Trabajar junto a nuestro personal y nuestros socios de negocio para mejorar la eficacia en la aplicación de los Principios.
- Informar sobre nuestras actividades y el progreso en la aplicación de los Principios.

Este compromiso queda evidenciado en diversas gestiones que son parte de la operación diaria y la oferta de servicios de Consultiva:

- Educación a Fiduciarios – Al contar con una gran cantidad de instituciones dentro de su cartera de clientes, la firma reconoce y responde a la necesidad de educación de estos en temas de responsabilidades fiduciarias, gobernanza e inversión socialmente responsable.
- Simposio Anual sobre Inversiones: “Pursuit of 8%” – El simposio anual de Consultiva que se celebra a principios año incluye temas relacionados a ASG. En la edición de 2014 se contó con la participación de un especialista en instrumentos de inversión que impulsan desarrollo comunitario (Ron Homer, Community Development Investments, RBC Global Management).
- Debida Diligencia – Como parte de sus proceso de identificación y estudio de gestores de fondo, los oficiales de la empresa escrutan los procesos de selección y de inversión de fondos que tienen los factores ASG dentro sus criterios.
- Revista Electrónica – Consultiva publica una revista electrónica titulada “Intelligent Investor Newsletter” para clientes y socios, que en diversas ediciones ha cubierto temas relacionados a ESG.

2. Buscar el mejoramiento continuo a través de las políticas de la firma, incluyendo la contribución que esta hace al desarrollo de las comunidades locales. Los resultados de la evaluación de riesgos y oportunidades son revisados por el Comité Ejecutivo y de Cumplimiento periódicamente y sirven de base para el establecimiento o formulación de metas de propicien mayor sustentabilidad y estrategias y políticas que redunden en mayor eficacia y eficiencia.

Implantación: En las secciones II (revisión anual de cumplimiento) y X.A (continuidad del negocio) del Manual de Cumplimiento de Consultiva se establece que el Comité Ejecutivo y de Cumplimiento evaluará periódicamente los resultados financieros del negocio y la obtención de resultados operacionales que incluye la implementación de políticas y procedimientos que respaldan los 10 Principios del Pacto Global.

B. Gerencia de Operaciones (Implementación)

1. Definir y comunicar los roles y las responsabilidades con relación a los asuntos que abarcan la gerencia y las operaciones de la empresa incluyendo los principios del Pacto Global.

Implantación: La sección II del Manual de Cumplimiento de la empresa relacionada a la gerencia de la organización y supervisión de personal incluye los roles y responsabilidades para cumplir con las políticas de la empresa incluyendo aquellas que respaldan los 10 Principios del Pacto Global.

2. Tener procedimientos documentados para la toma de decisiones en la empresa incluyendo los asuntos relacionados a los principios del Pacto Global.

Implantación: La sección II del Manual de Cumplimiento de la empresa relacionada al sistema de supervisión de la organización incluye los procedimientos para la toma de decisiones, incluyendo sobre aspectos relacionados a los 10 Principios del Pacto Global.

3. Preparar planes de acción describiendo las actividades, estimado de tiempo, responsabilidades y los medios para atender los impactos o alcanzar las mejoras deseadas.

Implantación: La sección II del Manual de Cumplimiento de la empresa relacionada a la gerencia de la organización incluye los procedimientos para establecer planes de acción, incluyendo sobre aspectos relacionados a los 10 Principios del Pacto Global.

4. Monitorear procedimientos e instrucciones para asegurar que sean implementados adecuadamente; como por ejemplo, a través de auditorías internas.

Implantación: La sección II (Administración del Programa de Cumplimiento), la sección VII.F (Custodia) y la sección VIII.C (Comunicaciones) del Manual de Cumplimiento de la empresa relacionada a la gerencia de la organización incluye los procedimientos para establecer planes de acción, incluyendo sobre aspectos relacionados a los 10 Principios del Pacto Global.

5. Documentar el mejoramiento continuo de la empresa.

Implantación: La sección II del Manual de Cumplimiento de la empresa relacionada a la revisión y los informes anuales de cumplimiento incluye la documentación de mejoramiento continuo, incluyendo aspectos relacionados a los 10 Principios del Pacto Global.

6. Recopilar información y remediar de manera rápida cualquier accidente serio, impacto o cualquier evento extraordinario que ocurra.

Implantación: La sección II del Manual de Cumplimiento de la empresa relacionada a la revisión y los informes anuales de cumplimiento incluye la documentación de mejoramiento continuo, incluyendo aspectos relacionados a los 10 Principios del Pacto Global.

7. Contar con la certificación de una tercera persona/entidad que es imparcial a la empresa y que opera de acuerdo a los códigos y a los estándares del sector de inversiones.

Implantación: La sección II del Manual de Cumplimiento de la empresa relacionada a la revisión y los informes anuales de cumplimiento incluye la revisión de una tercera persona de las operaciones, incluyendo aspectos relacionados a los 10 Principios del Pacto Global.

C. Cumplimiento (Evaluación)

1. Cumplir con la legislación local y federal que conciernen los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas en Puerto Rico y los Estados Unidos, así como convenciones o acuerdos internacionales relevantes para las operaciones y actividades de Consultiva, y utilizar los procesos de monitoreo y cumplimiento para mantenerse al tanto de nuevas regulaciones.

Implantación: En las secciones relacionadas a registro con el regulador (III.A) continuidad del negocio (X.A) y revisión anual de cumplimiento (II) del Manual de Cumplimiento de Consultiva se establece que el Comité Ejecutivo y de Cumplimiento evaluará el cumplimiento con leyes y reglamentos que le rigen como asesor registrado en inversiones, los resultados financieros del negocio y la obtención de resultados operacionales que incluye la implementación de políticas y procedimientos que respaldan los 10 Principios del Pacto Global.

2. Identificar y evaluar riesgos y oportunidades, y su posible impacto en lo relacionado a derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anticorrupción. Dicha evaluación está apoyada por la revisión de datos y el entendimiento de nuevas tendencias, conllevan al establecimiento de prioridades operacionales y se integran en el diseño de nuevos ofrecimientos o actividades de negocio.

Implantación: En las secciones relacionadas a evaluación de riesgo (parte de la sección II sobre Cumplimiento), continuidad del negocio (X.A) y código de ética (VIII.A) del Manual de Cumplimiento de Consultiva se establece que el Comité Ejecutivo y de Cumplimiento evalúe los resultados financieros del negocio, riesgos y oportunidades, asuntos relacionados a corrupción y la evaluación de objetivos alcanzados por la empresa que incluye la

implementación de políticas y procedimientos que respaldan los 10 Principios del Pacto Global.

3. Informar a los individuos y organizaciones que sirve sobre los riesgos potenciales, las oportunidades y los impactos en las operaciones del negocio. Esto incluye educar continuamente a su propio equipo de trabajo sobre estos factores.

Implantación: En las secciones relacionadas a supervisión de asesoría en inversiones (VI.A), informes de desempeño (V.A) y adiestramiento del personal (parte de la sección II sobre Cumplimiento) del Manual de Cumplimiento de Consultiva se establece la forma en que la empresa informa a sus clientes sobre riesgos potenciales y oportunidades. El Manual también establece los temas de adiestramiento de personal con los que se debe cumplir e incluye la implementación de políticas y procedimientos que respaldan los 10 Principios del Pacto Global.

D. Cultura Organizacional (Involucramiento de Empleados)

1. Asegurar que los empleados están familiarizados con las políticas relacionadas a los principios del pacto global, están al tanto de los asuntos que tienen mayor repercusión sobre las operaciones y saben lo que se espera de ellos.

Implantación: Durante el 2015 se completará una revisión del manual de empleados que incluye mejorar los ofrecimientos de adiestramiento al personal para incluir temas y procedimientos que respaldan los 10 Principios del Pacto Global.

Durante el 2015 la firma coordinará con el Centro de Derechos Humanos y Empresas de la Universidad Interamericana de Puerto Rico para ofrecer adiestramientos sobre los 10 Principios del Pacto Global a sus directivos y oficiales destacados en funciones relacionadas. Estos a su vez, orientarán a todos los empleados sobre dichos principios y los pasos que está tomando la empresa para su implantación.

2. Adiestrar periódicamente a los empleados que realizan actividades que pueden tener impactos adversos para asegurarse de que conocen los riesgos, y los procedimientos acordados y requeridos.

Implantación: La sección II del Manual de Cumplimiento de la empresa relacionada a adiestramiento de personal incluye los temas y procedimientos para cumplir con las políticas de la empresa incluyendo aquellas que respaldan los 10 Principios del Pacto Global.

3. Informar periódicamente a los empleados sobre el progreso hacia el cumplimiento con objetivos de negocio y motivarlos a sugerir nuevas formas en que se puede mejorar la productividad, incluyendo los asuntos que abarcan los principios del Pacto Global.

Implantación: Los empleados de la empresa son informados del progreso de la empresa a través de reuniones de personal que se celebran semanalmente y en los retiros anuales. La sección II del Manual de Cumplimiento de la empresa relacionada a adiestramiento de personal incluye los temas y procedimientos para cumplir con las políticas de la empresa incluyendo aquellas que respaldan los 10 Principios del Pacto Global. Dichos adiestramiento permiten el que se brinden sugerencias para mejoramiento de la empresa.

4. Estimular el comportamiento responsable usando incentivos que incluyen las áreas relacionadas a los principios del Pacto Global.

Implantación: La sección VIII del Manual de Cumplimiento de la empresa relacionada al código de ética que rige el comportamiento del personal incluye incentivos para cumplir con las políticas de la empresa incluyendo aquellas que respaldan los 10 Principios del Pacto Global.

E. Suplidores y Socios de Negocio

1. Definir los requisitos mínimos y comunicarlos por escrito a todos sus suplidores y socios de negocio nuevos y a los ya existentes.

Implantación: La sección VIII del Manual de Cumplimiento de la empresa relacionada al código de ética que rige el comportamiento del personal incluye la relación de estos con los suplidores y socios de negocios y buscar evitar conflictos de interés además de velar por el cumplimiento de las políticas de la empresa incluyendo aquellas que respaldan los 10 Principios del Pacto Global.

Durante el 2015 la firma coordinará con el Centro de Derechos Humanos y Empresas de la Universidad Interamericana de Puerto Rico para ofrecer adiestramientos sobre los 10 Principios del Pacto Global a sus directivos y oficiales destacados en funciones relacionadas. Estos a su vez, ofrecerán información a socios y suplidores sobre dichos principios y los pasos que está tomando la empresa para su implantación.

2. Administrar y monitorear el desempeño de los suplidores y socios de negocio.

Implantación: La sección VIII del Manual de Cumplimiento de la empresa relacionada al código de ética que rige el comportamiento del personal incluye su relación con suplidores y socios de negocio y busca que se cumpla con las políticas de la empresa incluyendo aquellas que respaldan los 10 Principios del Pacto Global.

3. Llevar a cabo periódicamente una evaluación de los suplidores y socios de negocio para identificar cuáles poseen el mayor riesgo de impactos negativos.

Implantación: La sección VIII del Manual de Cumplimiento de la empresa relacionada al código de ética que rige el comportamiento del personal incluye su relación con suplidores y socios de negocio y busca que se cumpla con las políticas de la empresa incluyendo aquellas que respaldan los 10 Principios del Pacto Global.

4. Adiestrar al personal relacionado en los procedimientos y estándares relacionados a suministros y adquisiciones.

Implantación: La sección II del Manual de Cumplimiento de la empresa relacionada a adiestramiento de personal incluye los temas y procedimientos relacionados a suplidores y socios de negocio y busca cumplir con las políticas de la empresa incluyendo aquellas que respaldan los 10 Principios del Pacto Global.

5. Fomentar el mejoramiento de estándares de adquisiciones y cuando es necesario colaborar con suplidores individuales y socios de negocio en la implementación de mejoras continuas.

Implantación: Periódicamente el personal de administración y el equipo ejecutivo consulta con los suplidores y socios de negocio de la firma para identificar medidas que propicien mejoramiento continuo de estándares y procesos de adquisición de productos y servicios, y la conducción de esfuerzos que requieren colaboración con socios. Estos asuntos son discutidos y presentados en las reuniones anuales de planificación estratégica y cumplimiento de la empresa para modificar estándares y procesos de operación de la empresa que atañen a sus suplidores y socios de negocio y al cumplimiento con los 10 Principios del Pacto Global.

6. Colaborar con otras empresas para promover estándares mejorados entre sus suplidores y socios de negocio.

Implantación: Periódicamente el personal de administración, el personal asociado y el equipo ejecutivo participa de actividades de la industria donde se busca identificar medidas que propicien mejoramiento continuo de estándares y procesos de adquisición de productos y servicios, y la conducción de esfuerzos que requieren colaboración con socios. Ejemplo de esto son los almuerzos y actividades de la Asociación para Profesionales de Finanzas de Puerto Rico y la Asociación Puertorriqueña de Analistas Financieros.

F. Responsabilidad Social (Desarrollo Comunitario)

1. Tomar acción para colaborar con el desarrollo económico local y el mejoramiento de la calidad de vida de la sociedad.

2. Implantación: Periódicamente personal asociado y el equipo ejecutivo sirven de recurso o participa de actividades dedicadas al desarrollo económico local y el mejoramiento de la calidad de vida de la sociedad. Ejemplo de esto fue la presentación que hizo la Principal Oficial Ejecutiva de Consultiva, Sra. Myrna Rivera, en el Foro Hecho en Puerto Rico de la Asociación de Productos de Puerto Rico en abril de 2014. La Sra. Rivera y otros ejecutivos de la empresa también participaron activamente en juntas asesoras y en movimientos de propulsión de la economía local durante el 2014 como son el Consejo Asesor para el Desarrollo de Comunidades Especiales del Gobernador, Agenda Ciudadana, y la Comisión de Ciudadanos al Rescate de Caimito, entre otros. El tema también es continuamente discutido en los almuerzos y actividades de la Asociación para Profesionales de Finanzas de Puerto Rico y la Asociación Puertorriqueña de Analistas Financieros.
3. Demostrar impacto de las contribuciones al desarrollo local y cómo estas están alineadas con los asuntos más importantes y estratégicos de la empresa.

Implantación: La presentación que hizo la Principal Oficial Ejecutiva de Consultiva, Sra. Myrna Rivera, en el Foro Hecho en Puerto Rico de la Asociación de Productos de Puerto Rico en abril de 2014 fue sobre el tema de inversión para impacto económico local. A través de esta se educó a más de 100 profesionales de empresas privadas y organizaciones públicas sobre como propulsar el desarrollo económico local a través de las carteras de inversión.

Durante el 2014 se ofreció una orientación telefónica a más de 100 personas sobre la situación económica del país y en específico al efecto que supondría la reducción en el valor de los bonos del gobierno de Puerto Rico. También se ofrecieron sesiones educativas sobre responsabilidad fiduciaria a diversas organizaciones y una conferencia sobre inversión responsable a ejecutivos de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de Puerto Rico.

4. Tomar acción para apoyar las metas más amplias de las Naciones Unidas, tales como promover los derechos de la mujer y erradicar la pobreza, entre otros.

Implantación: Principal Oficial Ejecutiva de Consultiva, Sra. Myrna Rivera, es miembro de la junta asesora del Centro para Puerto Rico, organización que tiene como misión reducir la pobreza y fomentar el avance social y económico de las mujeres en Puerto Rico. La firma sirve de asesor en inversiones a múltiples instituciones relacionadas a la salud, los derechos laborales, la cultura y el arte, entre otros.

La firma cuenta con un grupo de 21 profesionales entre los cuales las mujeres se distinguen en los puestos de Principal Oficial Ejecutivo (Sra. Myrna Rivera), Principal Oficial de Investigación e Inversión (Sra. Evangeline Dávila), Principal Oficial de Operaciones (Sra. Diana Torres) y Principal Oficial de Cumplimiento (Sra. Sonia Vázquez).

5. Contribuir al desarrollo de la comunidad a través de acuerdos colaborativos con instituciones particulares o a través de la participación en esfuerzos multisectoriales.

Implantación: La firma recibe estudiantes universitarios en su programa de internado para educarles sobre la industria de inversiones y como a través de la inversión socialmente responsable se puede promover el desarrollo de las comunidades. Durante el 2014 la Principal Oficial Ejecutiva de Consultiva, Sra. Myrna Rivera estuvo presente en múltiples esfuerzos multisectoriales de la Fundación Agenda Ciudadana, de la cual también es miembro de su junta de directores. La Sra. Rivera es miembro del Consejo Asesor para el Desarrollo de Comunidades Especiales del Gobernador y la Comisión de Ciudadanos al Rescate de Caimito.

G. Trato de Denuncias

1. Contar con un procedimiento escrito, claro y accesible para recibir, procesar y radicar preocupaciones y quejas de empleados a tiempo completo o parcial y regulares o temporeros, sobre actividades de la

empresa sin temor a represalias por parte de la gerencia u otros empleados.

Implantación: La sección VII.E del Manual de Cumplimiento de la empresa establece las responsabilidades, el procedimiento y los mecanismos (incluyendo formulario) mediante los cuales los clientes de la firma pueden plantear preocupaciones o quejas, y como las mismas serán atendidas y contestadas por la gerencia.

Durante el 2015 se completará una revisión del manual de empleados que incluye mejorar los procedimientos de queja disponibles al personal para incluir procedimientos que respaldan los 10 Principios del Pacto Global.

2. Los consumidores y las partes externas interesadas pueden someter sus preocupaciones y quejas independientemente de las actividades sin temor a represalias por parte de la gerencia de la empresa. De igual forma, los individuos o representantes de la comunidad local pueden someter sus preocupaciones o quejas relacionadas a las actividades de la empresa.

Implantación: La sección VII.E del Manual de Cumplimiento de la empresa establece los mecanismos mediante los cuales se pueden plantear preocupaciones o quejas, como las mismas serán atendidas y contestadas por la gerencia. El mismo incluye individuos o representantes de la comunidad y el procedimiento se lleva a cabo velando por la confidencialidad de información según establece la sección VII.D del Manual de Cumplimiento.

3. Existe un comité responsable de escuchar, procesar y resolver las preocupaciones o quejas, y este incluye a los representantes de la parte querellante que podrían ser los trabajadores, la comunidad o representantes del consumidor.

Implantación: La sección VII.E del Manual de Cumplimiento de la empresa establece los mecanismos mediante los cuales se pueden plantear preocupaciones o quejas, como las mismas serán atendidas y contestadas por la gerencia. Por defecto las quejas son evaluadas por el comité ejecutivo de la empresa. Las disposiciones del Manual de Cumplimiento no

excluyen que la parte querellante pueda brindar más información sobre la queja o preocupación y esto ayude a generar una solución. Durante el 2015 se completará una revisión del manual de empleados que incluye procedimientos del equipo gerencial para la atención de quejas o preocupaciones de los empleados.

4. Al trabajador que someta una preocupación o queja se le permite participar en las audiencias llevadas a cabo con respecto a la preocupación o queja y es informado sobre el resultado del proceso de resolución.

Implantación: El Manual de Empleados de la empresa establece medidas disciplinarias y normas de conducta. En la operacionalización de las medidas y normas el empleado es participe activo de estos procesos y esto incluye audiencias y ser informado sobre el resultado de los procesos de resolución de preocupaciones o quejas.

H. Agentes y Otros Asociados

1. Todos los acuerdos con agentes, intermediarios y consultores están completamente documentados por escrito y por contrato firmado. Los consultores son aprobados a nivel de la alta gerencia o a un nivel mayor.

Implantación: La sección II del Manual de Cumplimiento de la empresa relacionada al sistema de supervisión de la organización incluye los procedimientos para la supervisión de agentes independientes que brindan servicios en la empresa, incluyendo sobre aspectos relacionados a los 10 Principios del Pacto Global.

2. La selección y los términos de referencia de los agentes, los intermediarios y los consultores están aprobados a nivel de la alta gerencia o a un nivel superior de los gerentes envueltos en las operaciones para el cual el intermediario es contratado.

Implantación: La sección II del Manual de Cumplimiento de la empresa relacionada al sistema de supervisión de la organización incluye la cadena de supervisión que incluye la aprobación de la contratación de agentes

independientes que brindan servicios en la empresa, incluyendo sobre aspectos relacionados a los 10 Principios del Pacto Global.

3. Los contratos con los agentes, los intermediarios y los consultores incluyen una sección de anticorrupción y que el retenedor del contrato debe cumplir con todas las leyes y regulaciones aplicables.

Implantación: La sección II del Manual de Cumplimiento de la empresa relacionada al sistema de supervisión de la organización incluye el requerimiento para agentes independientes de que deben conducirse bajo las normas de cumplimiento de Consultiva lo cual incluye medidas de anticorrupción como es el lavado de dinero y los conflictos de interés, entre otras leyes y regulaciones aplicables.

4. Los agentes, los intermediarios y los consultores se les proveen la información sobre el compromiso de anticorrupción de la empresa, las políticas de anticorrupción, material de entrenamiento en conductas anti-corrumpas e información de procedimientos disciplinarios de las violaciones a las políticas de anticorrupción de la empresa.

Implantación: La sección II del Manual de Cumplimiento de la empresa relacionada al sistema de supervisión de la organización incluye adiestramiento para agentes independientes bajo la supervisión de la empresa. Estos deben conducirse bajo las normas de cumplimiento de Consultiva lo cual incluye medidas de anticorrupción como es el lavado de dinero y los conflictos de interés, entre otras leyes y regulaciones aplicables.

5. La empresa se asegura de que los pagos a los agentes, intermediarios y consultores van de acuerdo a los pagos estándares para otros proveedores de servicio al mismo nivel profesional.

Implantación: Los acuerdos de contratación de servicios que utiliza Consultiva toman en consideración los pagos que se han realizado en el pasado a proveedores de servicios similares y también se establecen de acuerdo a las tarifas o cantidades que establece la industria o el mercado. Toda contratación significativa de servicios incluye un proceso de cotización

de tres (3) o más suplidores que ayuda a establecer una compensación justa por los servicios contratados.

6. La empresa solo hace pagos por transferencias bancarias o por cheque (nunca en efectivo) en el país del agente, el intermediario o consultor y nunca a una tercera persona sin previa autorización.

Implantación: Consultiva hace pagos por transferencias bancarias o por cheque en el país del proveedor de servicios, entiéndase Puerto Rico o los Estados Unidos y nunca a través de un tercero a menos que se cuente con autorización previa para ello.

IV. RESULTADOS EN LA IMPLANTACIÓN

A. Derechos Humanos

Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2: Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

Implantación: Consultiva Internacional, Inc. opera en acuerdo con las leyes y reglamentos que rigen la administración de los recursos humanos en Puerto Rico. En su Manual de Empleados y en sus prácticas gerenciales se observan y se emplean prácticas que son cónsonas con los principios número 1 y 2 del pacto global de las Naciones Unidas.

1. Manejo de Recurso Humano

- Consultiva se asegura de que no retiene salarios o bonos y de que paga lo mismo a tiempo y de forma regular.
 - Durante el año 2014 la firma no retuvo salarios, bonos o comisiones de manera injustificada y pago los mismos a tiempo y de forma regular.
- La firma no hace deducciones del salario por medidas disciplinarias u otras deducciones no autorizadas por las leyes de Puerto Rico o de los Estados Unidos.
 - Durante el año 2014 Consultiva no hizo deducciones de salario por medidas disciplinarias.
- Cuando hay la necesidad de hacer trabajo a tiempo extra el mismo es voluntario y no obligado a través de amenazas de deducciones a su paga, terminación u otras sanciones.
 - Durante el 2014 todo tiempo extra dedicado a las labores de Consultiva por sus empleados fue considerado voluntario.
- La empresa se asegura de que sus suplidores y socios de negocios siguen la reglamentación vigente en relación de manejo de recursos humanos.

- Según se establece en los acuerdos y contratos, todos los suplidores y socios de negocio de Consultiva indicaron que cumplen con la reglamentación vigente en relación al manejo de sus recursos humanos.
- La gerencia de la empresa lleva un registro que indica cuáles empleados han sido adiestrados y para qué propósitos.
 - Durante el año 2014 la firma completo el registro de adiestramientos para empleados.
- Los empleados de Consultiva reciben entrenamiento regularmente y cuando se les asigna una nueva tarea se les entrena sobre el uso de nuevas herramientas y su uso efectivo.
 - Durante el 2014, los empleados nuevos o aquellos que fueron asignados a tareas nuevas fueron adiestrados para la realización de nuevas funciones. Esto incluye estudiantes haciendo internado en la empresa.
- Consultiva hace un esfuerzo por educar a sus empleados sobre los derechos humanos, el discrimen y la protección de poblaciones vulnerables.
 - Durante el 2014 se le proveyó a los empleados información sobre la protección de las víctimas de violencia doméstica en el lugar de trabajo.

2. Preparación para Emergencias

Consultiva opera bajo la normativa estatal y federal establecida por la Administración de Salud y Seguridad en el Empleo (Departamento del Trabajo). Cónsono con las leyes y reglamentaciones aplicables a patronos, la empresa cumple con los siguientes preparativos para emergencias:

- Se cuenta con un plan detallado de uso de equipo y facilidades dirigido a prevenir accidentes y a las acciones a tomar en caso de una emergencia.
 - Durante el 2014 se revisó el plan para asegurarse de que se mantiene actualizado y la información se hizo disponible al personal.
- La firma ha educado a sus empleados para asegurarse de que estos saben responder a emergencias o accidentes, incluyendo simulacros de

emergencia por lo menos una vez al año involucrando a todos sus empleados.

- Durante el 2014 se orientó a todo el personal sobre manejo de emergencias y se realizó un simulacro de desalojo de las facilidades

3. Salud y Seguridad

Consultiva opera bajo la normativa estatal y federal establecida por la Administración de Salud y Seguridad en el Empleo (Departamento del Trabajo). Cónsono con las leyes y reglamentaciones aplicables a patronos, la empresa cumple con los siguientes preparativos para emergencias:

- Consultiva entiende que es su responsabilidad mantenerse informado sobre riesgos de salud y seguridad en el uso de equipos y herramientas de trabajo. Consultiva cuenta con un oficial de tecnología que tiene esta responsabilidad a cargo.
 - Durante el 2014 el oficial de tecnología educó al personal sobre el uso seguro y apropiado de computadoras y otros equipos en la empresa.
- En Consultiva los empleados y el equipo gerencial está entrenado para responder a emergencias en el lugar de trabajo; se cuenta con un maletín de primera necesidad y los extintores están listos para usarse inmediatamente; y las salidas de emergencia están claramente identificadas y libres de obstrucción.
 - Durante el 2014 la gerencia de la firma revisó que se estuviese cumpliendo con cada una de estas prácticas. A la fecha de 31 de diciembre de 2014, la firma está cumpliendo con las mismas.
- Las oficinas de Consultiva reciben mantenimiento para asegurar unas condiciones de trabajo limpias y cómodas incluyendo una temperatura adecuada, ventilación e iluminación; áreas adecuadas para lavar y áreas sanitarias apropiadas para ambos géneros.
 - Consultiva cuenta con proveedor de servicios de limpieza que vela continuamente por que las oficinas estén limpias y en condiciones aptas para la labor de su personal. Durante el 2014 dicho proveedor cumplió con sus obligaciones contractuales a cabalidad.

- El contrato de arrendamiento con el dueño del edificio donde la empresa mantiene sus oficinas incluye mantenimiento de sistemas de acondicionamiento de aire y facilidades sanitarias. Durante el 2014 la corporación que administra el edificio y sus facilidades cumplió con todas las disposiciones del contrato satisfactoriamente.
- Cuando ha sido relevante, la empresa ha puesto en práctica precauciones especiales de salud y seguridad para las mujeres embarazadas, los empleados con impedimentos, los empleados en turnos de la noche, los trabajadores jóvenes u otros grupos vulnerables.
 - Durante el 2014 la firma informó a su personal sobre la amenaza del virus chikungunya y cómo evitar contagio.
 - Durante el 2014 se orientó al personal sobre el uso de las oficinas después de las 6PM y en los fines de semana para velar por su seguridad.

B. Estándares Laborales

Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Principio 5: Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Principio 6: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

Implantación: Consultiva Internacional, Inc. opera en acuerdo con las leyes y reglamentos que rigen la administración de los recursos humanos en Puerto Rico. Las leyes protectoras del trabajo que administra el Negociado de Normas de Trabajo del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico establecen lo siguiente en relación a estos principios:

- Principio 3: Los trabajadores de empresa privada y de agencias de gobierno que funcionen como negocios privados tienen derecho a organizarse y negociar colectivamente (Sección 17 de la Constitución del Estado Libre

Asociado de Puerto Rico). Derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a negociar colectivamente con los patronos (Ley Núm. 130 de 1945, conocida como “Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico”).

- Principio 4: Los trabajadores tienen derecho a escoger libremente su ocupación y o a renunciar a ella (Sección 16 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico). Será práctica ilícita de trabajo el que un patrono intervenga, restrinja, ejerza coerción o intente intervenir, restringir o ejercer coerción con sus empleados en el ejercicio de sus derechos (Ley Núm. 130 de 1945, conocida como “Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico”).
- Principio 5: No se permite el empleo de menores de 14 años en ocupaciones que puedan ser perjudiciales a su salud o a su moral (Sección 15 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico). El empleo de menores entre los 14 y 18 años está reglamentado para garantizar sus derechos, salud y seguridad (Ley Núm. 230 del 1942 para reglamentar el empleo de menores).
- Principio 6: Los empleados y aspirantes a empleo estarán protegidos contra discrimenes de los patronos o de las organizaciones obreras, tanto en el empleo como en las oportunidades de aprendizaje y entrenamiento, por razón de edad, raza, color, sexo, origen social o nacional, condición social, ideas políticas o religiosas (Ley Núm. 100 del 1959 contra el discrimen en el empleo).

En su Manual de Empleados y en sus prácticas gerenciales se observan y se emplean prácticas que son cónsonas con las leyes y reglamentos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y por consiguiente con los principios número 3, 4, 5 y 6 del pacto global de las Naciones Unidas.

1. Estatus del Empleado

- Consultiva se asegura de que todos sus trabajadores reciben un contrato como empleados antes de comenzar a trabajar en la empresa y que los mismos puedan ser entendidos claramente por cada trabajador.
 - Durante el año 2014 la firma no contrato nuevos empleados regulares a tiempo completo. Sin embargo, la empresa cuenta con un modelo de contrato que es revisado anualmente para asegurar cumplimiento con leyes y reglamentación local.

- Los contratos que emplea la empresa detallan los derechos y las obligaciones de cada empleado, incluyendo la descripción del puesto, el sistema de bonos y salarios, y los períodos razonables de notificación.
 - El modelo de contrato que emplea la firma incluye una descripción de las funciones a realizar en el puesto. Como anejo al contrato el empleado es presentado con una descripción completa del puesto para el cual fue contratado.
- El Manual de Empleados de la empresa y el Manual de Cumplimiento son anejos al contrato de empleo.
 - Los manuales son entregados y discutidos con el empleado en su contratación y son parte del proceso de inducción a la empresa.
- Consultiva se asegura de que los contratistas y socios de negocio de la empresa tengan el estatus oficial de empleado y que vayan de acuerdo a los estándares de la empresa.
 - El contrato de servicios con firmas a cargo de mantenimiento, servicios de tecnología, entre otros, incluyen aseveraciones que garantizan el estatus como empleado de los recursos que brindan servicios dentro de las oficinas de Consultiva.

2. Discriminación

Es política de Consultiva asegurarse que todas las decisiones relacionadas a la contratación, salarios, promoción, entrenamiento, disciplina, retiro o terminación están basadas en méritos y que no están relacionados a ninguna característica discriminatoria.

- Las descripciones de los puestos que componen la estructura organizacional de Consultiva establecen el nivel de salario y las cualificaciones necesarias para ocupar ese puesto.
 - Durante el año 2014 la firma reviso estas descripciones como parte de su plan de cumplimiento con políticas y procedimientos institucionales.
- Consultiva cuenta con un procedimiento, accesible y conocido por todos los trabajadores, en donde los trabajadores pueden reportar incidentes de discriminación en el lugar de trabajo en una forma segura.
 - La notificación de discriminación es parte del procedimiento para la radicación de quejas o querrelas de la empresa. Dicho

procedimiento queda establecido dentro del Manual de Empleados.

- Dentro de su esquema de oficinas Consultiva ha tomado en consideración la posibilidad de proveer acceso a empleados con impedimentos o condiciones de salud temporeras o permanentes.
 - Consultiva cuenta con diversos espacios de trabajo accesibles a personas en sillas de ruedas y mantiene horarios flexibles de trabajo para algunos de sus empleados como parte de sus esfuerzos de acomodo razonable.

C. Medioambiente

Principio 7: Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9: Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Implantación: La gerencia de Consultiva promueve una operación cónsona con la protección del medio ambiente y los recursos naturales. Las políticas, procedimientos y prácticas de la empresa establecen lo siguiente en relación al manejo de desperdicios, la eficiencia energética y el ambiente:

1. Manejo de Desperdicios

- Consultiva cuenta con diversas estrategias para reducir la generación de desperdicios.
 - Durante el año 2014 se le ha facilitado diversos medios de comunicación electrónica a los empleados para agilizar esfuerzos y reducir el consumo de papel.
- Consultiva se asegura que los desperdicios relevantes para el reciclaje son separados y manejados por una compañía de reciclaje.
 - Continuamente, la firma hace disponible a los empleados cajas de reciclaje de papel que cumplen con el propósito de separar

material reciclable, además de garantizar la confidencialidad de información.

- La empresa observa los tipos y las cantidades de desperdicios producidos, incluyendo cómo el desperdicio es reciclado, tratado o deshecho.
 - Durante el 2014 los desperdicios de papel han sido procesados por un contratista de Consultiva que se especializa en el reciclaje, confidencialidad y seguridad de documentos y materiales de papel.
- Consultiva posee planes para reducir la producción de desperdicios y/o incrementar los desperdicios reusados o reciclados.
 - Los equipos electrónicos que la firma identificó durante el año 2014 para desecho fueron procesados por personal de la empresa o asignados para reúso en la empresa. La firma está en el proceso de adopción de los estándares establecidos bajo la Ley para Fomentar el Reciclaje y la Disposición de Equipos Electrónicos de Puerto Rico (Ley Núm. 18 de 2012).
- Dentro de las oficinas de Consultiva los contenedores de desperdicios y de reciclaje están propiamente identificados y los empleados han recibido instrucciones de cómo hacer uso de los mismos.
 - Durante el 2014 la gerencia de la empresa se ha comunicado por escrito con los empleados para educarles sobre el uso apropiado de contenedores de desperdicios y de material para reciclaje.
- Consultiva usa contratistas licenciados en transporte, reciclaje y disposición de desperdicios. También se solicita recibo de servicios de reciclado de papel.
 - El reciclado de papel es contratado con la empresa Shred-It quien también se encarga de triturar el papel destinado a reciclaje para garantizar confidencialidad de información. Consultiva retiene los recibos de trabajo de dicha empresa y recibe los servicios de manejo de desperdicios sólidos dentro del contrato de arrendamiento de las facilidades.

2. Eficiencia Energética

- Consultiva cuenta con diversas estrategias para reducir el consumo energético dentro de sus instalaciones.

- Durante el año 2014 se han utilizado lámparas de halógeno en todas las áreas para reducir el consumo de energía eléctrica.
- Durante el año 2014 se han utilizado cortinas que amortiguan la radiación y entrada de calor externo, reduciendo así la necesidad del sistema de acondicionamiento de aire de regular la temperatura en los espacios de trabajo.

3. Ambiente

- Consultiva cuenta con diversas estrategias para promover la protección del ambiente y preservación de los recursos naturales.
 - Durante el año 2014 se contrató con los servicios de Shred-It para promover el reciclaje de papel y reducir la necesidad de corte de árboles para la elaboración de papel nuevo.
 - Como asesor en inversiones la empresa promovió la inversión en empresas con conciencia ambiental entre algunos de sus clientes.

D. Anticorrupción

Principio 10: Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

Implantación: La gerencia de Consultiva mantiene una política de rechazo a la corrupción y requiere que todos los directores, gerentes y trabajadores tengan un comportamiento ético y en conformidad con la ley. Las políticas, procedimientos y prácticas de la empresa establecen lo siguiente en relación a la corrupción:

1. Cero Tolerancia

- El Manual de Cumplimiento de la empresa establece en diversas secciones que no se tolerará la corrupción y la conducta antiética entre sus directores, empleados y asociados. Durante el año 2014 se educó a todo el personal con las siguientes normas para garantizar lo siguiente:
 - Determinación de adecuacidad (Sección VI.A) – La firma vela por que las recomendaciones de instrumentos y estrategias de inversión dadas a los clientes se rijan por un análisis y determinación de lo que es más adecuado y conveniente para el

manejo de activos del cliente, incluyendo su estilo de vida y preferencias personales.

- Lavado de dinero (Sección VII.C) – La empresa vela porque sus servicios no se empleen en esquemas de lavado de dinero, donde se pretende invertir capital obtenido ilegalmente en instrumentos cuyos rendimiento e ingresos hagan la función de “lavar” o proveer un origen legal a los dueños de dicho capital. Como asesor de inversiones registrado con la Comisión de Bolsas y Valores de los Estados Unidos, Consultiva procura obtener toda la información necesaria de sus clientes que le permite.
- Código de Ética- La firma vela que sus empleados cumplan con los principios fiduciarios de actuar en mejor interés de sus clientes y estándares de conducta de negocios responsable.

2. Evaluación de Riesgo

- El Manual de Cumplimiento de la empresa establece la sección VII. C que se evaluará continuamente la posibilidad de incurrir en lavado de dinero y otras acciones de corrupción. Durante el año 2014 se educó a todo el personal con las siguientes normas para garantizar esta postura:
 - Alto Riesgo – La firma vela por situaciones donde su personal está en riesgo de incurrir o de ayudar a incurrir en actos de corrupción como es el lavado de dinero.
 - Soborno - La firma condena y vela por situaciones donde su personal puede estar incurriendo en actos de soborno.

Fin de la Comunicación de Progreso del 2014

Para información adicional sobre las políticas, procedimientos y prácticas de Consultiva Internacional, Inc. favor de comunicarse con:

Sra. Diana Torres
Principal Oficial de Operaciones
Consultiva internacional, Inc.
Torre I Suite 801
City View Plaza
#48 Carretera 165
Guaynabo, Puerto Rico 00968-8045
Teléfono: 787-763-5397
dtorres@consultiva.com