

Informativo

Gerencial

Generamos impactos
que trascienden

Responsabilidad corporativa 2015 -
segunda parte 2

Los desafíos del sector empresarial frente a
los cambios regulatorios en materia laboral 6

Registros oficiales 8

Cifras económicas 10



Estudio de responsabilidad corporativa 2015

Corporate responsibility survey 2015

Tomado del estudio "La responsabilidad corporativa; factor estratégico para el crecimiento económico.". Para acceder al estudio completo visite www.deloitte.com/ec

11

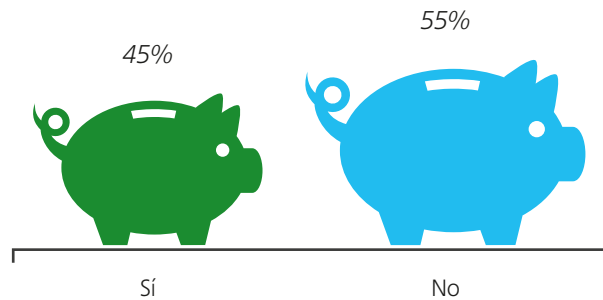
¿La empresa tiene un porcentaje anual destinado a proyectos de sostenibilidad y responsabilidad corporativa? Si su respuesta anterior fue sí indique el porcentaje.

Los encuestados comentaron que el 45% cuenta con un presupuesto anual destinado a proyectos de sostenibilidad y de responsabilidad corporativa, este dato frente al 2014 ha disminuido notablemente (60% año pasado) resultado debido a factores externos a la empresa, como el contexto nacional e internacional.

11

Does your company have an annual budget earmarked for sustainability and corporate responsibility projects? If so, state the percentage.

45% of our interviewees informed us that they allocate an annual budget to sustainability and corporate responsibility projects, a notable reduction on the year 2014 figure of (60% last year) this result is susceptible to external factors, such as the national and international environment.

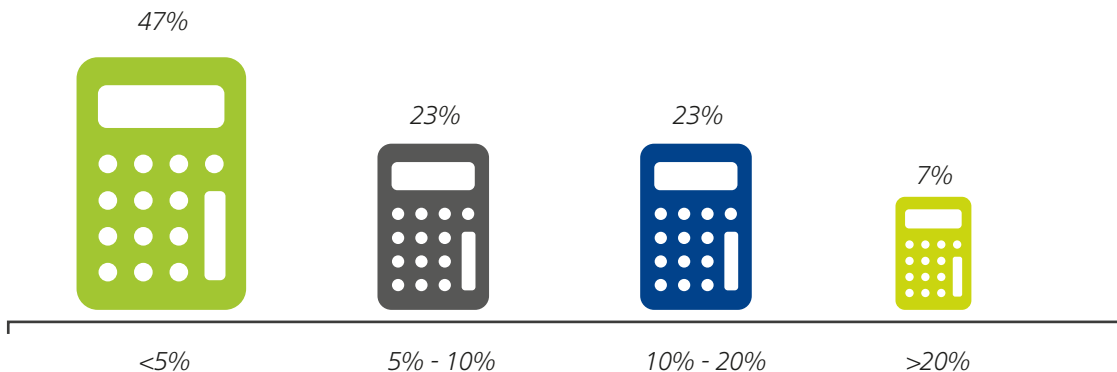


Tomando en cuenta las empresas que tienen un presupuesto asignado, el 47% de los encuestados destina menos del 5% del presupuesto anual total empresarial, mientras que el 46% están entre el 6%-20% del presupuesto.

Un dato relevante a ser considerado es que los valores considerados como "gastos" pueden ser parte de proyectos de real impacto de sostenibilidad.

Among the companies that do have an allocated budget, 47% of respondents earmark less than 5% of the company's total annual budget, while 46% allocated between 6% -20% of their budget.

One important aspect to bear in mind is that amounts deemed "expenses" may be part of projects with a real sustainability impact.



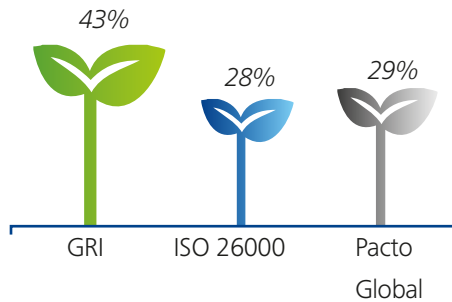
12

¿En cuál de estos sistemas reporta o le gustaría reportar sus acciones de RC&S?

Al igual que en el año pasado, se destacan ISO 26000 y Pacto Global, mientras que lidera el Global Reporting Initiative, GRI (43%).

Según el último estudio del World Business Council for Sustainable Development, WBCSD, "Reporting Matters", elaborado en base a la revisión de 162 reportes a nivel mundial en 2014, el 86% de los informes fueron realizados bajo metodología del Global Reporting Initiative, en el último estudio realizado por Deloitte Colombia, el 77% de los informes también han optado por el mismo marco de reporte.

Cabe destacar que a partir del 2016 el uso de la Guía G4 será lo requerido.



13

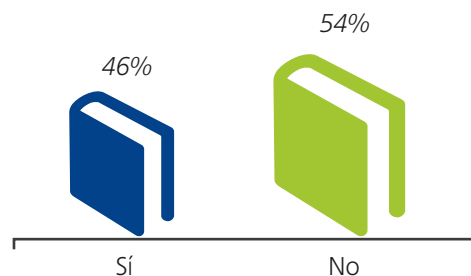
¿Su empresa cuenta con una memoria/ reporte de sostenibilidad?

El 46% de los encuestados cuentan actualmente con una memoria de Responsabilidad Social. Es importante destacar los beneficios de emitir un reporte, más allá de ser un documento de imagen corporativa debe llegar a tornarse en una herramienta de toma de decisiones.

Hay una gran diferencia entre reportar y cómo se lo reporta, si hacemos este análisis tomando las palabras en inglés es más fácil detectar la gran diferencia entre "Report" y "Reporting", donde el "Report" será el documento como producto final, sin embargo, el valor agregado de hacer un Reporte está en el "Reporting" es decir en el proceso que se lleva a cabo para la elaboración del documento.

Para elaborar una memoria es importante un trabajo previo de gestión y estrategia, donde la definición de la misma será la base para la ejecución de los programas, la identificación, monitoreo y evaluación de indicadores de gestión e impacto, lo cual se traduce en el insumo del reporte.

Empezar a contemplar la idea de tener una memoria refleja un trabajo arduo y conciso en la materia, el cual, al estar elaborado con una metodología robusta detrás, el proceso de toma de decisiones posterior a la emisión del documento será el resultante del trabajo realizado.



12

In which systems would you like to report your S&CR actions?

As was the case last year, ISO 26000 and Global Compact tied, while the Global Reporting Initiative, GRI (43%).

According to the latest study undertaken by the World Business Council for Sustainable Development, WBCSD, "Reporting Matters" based on a review of 162 worldwide reports in 2014, 86% of the reports were undertaken using the Global Reporting Initiative, GRI, methodology. With respect to Latin America, the Deloitte latest survey shows that in Colombia 77% of reports have opted for the same reporting framework.

As from 2016, all reports must be prepared under G4 guidelines.

13

Does your company has a sustainability report?

46% of respondents currently have a Social Responsibility report. The advantages of issuing a report need to be stressed. Apart from being a corporate image document, a report can be turned into a tool for decision making.

There is a great difference between reporting and how one reports. Indeed, taking the words "Reporting" and "Report" we see that the document is the final product. However, the added value lies of a Report is in the "Reporting" i.e. the process that is performed to prepare the document.

A report requires preparation and involves management and a strategy. The definition will serve as the basis for implementing programs as well as the identification, monitoring and evaluation of performance and impact indicators, i.e. the report's input.

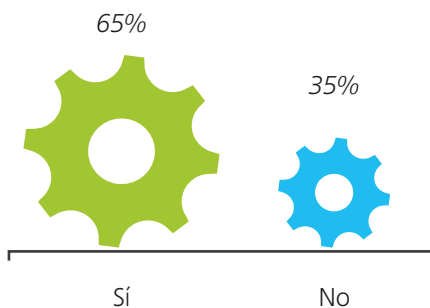
Once the idea of having report takes shape the arduous and concise work becomes apparent. The report must be supported by a robust methodology and the subsequent decision-making process represents the final product.

14 ¿Invertiría en una herramienta que le permita medir el impacto financiero derivado de una buena gestión a nivel de RC&S?

Con un representativo 65% los participantes de la encuesta comentaron que una herramienta para medir el impacto financiero derivado de las gestiones de RC&S es un apoyo técnico muy valioso.

El método de valoración social sirve como una herramienta de diagnóstico para ayudar a mejorar el diseño de los proyectos y de esta manera maximizar el impacto social o ambiental.

Importantes beneficios que se derivan de intervenciones de proyectos eficaces son rara vez o nunca, monetizadas. La metodología utiliza precios sombra (valores en dólares asignados a los resultados) en el análisis de costo-beneficio con el fin de capturar toda la gama de beneficios para la sociedad o el ambiente.



14 Would you invest in a tool that enables you to measure the financial impact from good S&CR management?

65% of the survey's participants coment that a tool to measure the financial impact of S&CR would be a very useful technical support.

The social assessment method serves as a diagnostic tool to help improve project design and thus maximize the social or environmental impact.

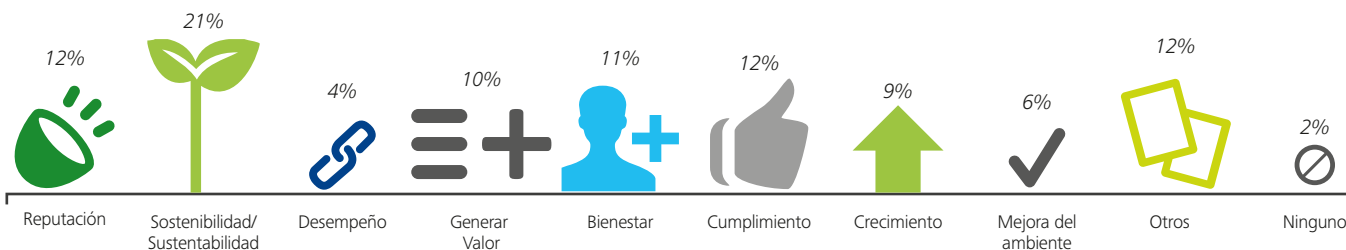
The most significant benefits derived from effective project interventions are rarely, if ever, monetized. The methodology uses shadow prices (dollar amounts assigned to the results) in the cost-benefit analysis in order to capture the full range of benefits for society or the environment.

15 ¿Qué busca su empresa al hacer RC&S?

El 21% de los participantes está de acuerdo en que las empresas buscan sostenibilidad al momento de hacer responsabilidad social, otros aspectos interesantes de las respuestas se asientan en aspectos como: la reputación, la sociedad en general, los colaboradores de las empresas, el ambiente y el hecho de ser responsables con las acciones ejecutadas (cumplimiento).

La RC&S es un modelo de negocios, donde el revisar una estrategia exitosa generará relaciones ganar-ganar con todos los grupos de interés, la responsabilidad social toma en cuenta a todos sus stakeholders. La sostenibilidad por su parte, debe ser transversal al negocio.

Por medio de un proceso minucioso se puede llegar a un paso más arriba de la responsabilidad social, lo cual es la creación de valor o share value, esto es posible por medio de la identificación de generadores de valor y proyectos que generen valor financiero y valor social.



15 What is your Company looking for when performing S&CR?

21% of the 2015 study participants agree that companies seek sustainability when undertaking Social Responsibility. Other interesting aspects arising from the answer are related to areas such as reputation, society in general, company employees, the environment and being responsible for actions taken (compliance).

S&CR is a business model in which a successful strategy review generates win-win relationships with all stakeholders. Social responsibility takes into account all stakeholders. Sustainability for its part must be the core of the business.

A meticulous process can take you one step above Social Responsibility: to value creation or shared value. This can be achieved by identifying value drivers and projects that create financial value and social value.

Conclusiones

Podemos decir que el Ecuador se encuentra cada vez más maduro al momento de ejecutar la RC&S, los actores del desarrollo social van adquiriendo conocimientos en la materia y sobre todo acerca de la relevancia del tema y de los beneficios que esta estrategia representa para la continuidad del negocio.

Las tendencias mundiales siguen apoyando a que esta práctica esté en crecimiento continuo, los mercados son cada vez más demandantes, desde cada ámbito de la sostenibilidad (social, ambiental y económico) se exige y se espera más. Los grupos de interés son más conscientes acerca del ambiente y de las acciones sobre el mismo, las actuaciones sobre la sociedad buscan un mundo mejor y equitativo para todos. El crecimiento económico no está desligado de las exigencias del mercado, ya que, la rentabilidad a costa de prácticas negativas afecta a todo el entorno.

La vinculación asertiva con los diferentes stakeholders facilita el proceso de definición de la sostenibilidad, dado que una organización no puede prescindir de las interacciones con sus actores estratégicos en el cumplimiento de los objetivos empresariales, es por esto que es importante dar un proceso participativo desde las diferentes aristas de la empresa.

En el país contamos con varias empresas líderes en sus diferentes ámbitos de acción, donde el liderazgo en la sostenibilidad también es uno de sus fuertes; el papel de estos grandes referentes es ser el impulsor del resto de su cadena; así el proceso de aprendizaje es compartido.

Conclusions

Ecuador is becoming more mature as the implementation of S&CR becomes more widespread. Social development players are acquiring knowledge in the field, particularly on the relevance of the issue and of the benefits that the strategy represents for business continuity.

Global trends continue to support this ever-growing practice, markets are increasingly more demanding and more and more is expected and demanded from sustainability (social, environmental and economic). Stakeholders are more conscious of the environmental and related actions while society continues to seek a better and more equitable world for all. Economic growth cannot be detached from the market's demand since profitability at the expense of negative practices affects the entire environment.

Assertive links with different stakeholders help in the process of defining sustainability since an organization cannot neglect interaction with its strategic actors when fulfilling business objectives. Hence the importance of a participatory process from the different areas within a company.

Ecuador has an array of leading companies in different spheres where leadership in sustainability is an additional strength. The role of these pillars is to be the driving force behind the rest of the chain and thus ensure that the learning process is shared.



Los desafíos del sector empresarial frente a los cambios regulatorios en materia laboral

La situación económica que actualmente está viviendo el Ecuador, ha obligado al sector empresarial a replantear sus planes estratégicos, presupuestos y proyecciones de crecimiento ante los escenarios complejos por los que se atraviesa.

Si esta realidad no fuera ya lo suficientemente difícil de abordar para las empresas ecuatorianas, aparece también el frente laboral con los cambios ya conocidos, que viene a sumar un ítem más en la lista de desafíos que necesitan ser enfrentados y resueltos para asegurar la continuidad exitosa del negocio.

Contrato a plazo fijo

Uno de los temas que más impacto ha causado es la terminación del contrato a plazo fijo, volviéndolos indefinidos a partir del tercer mes de permanencia del colaborador en la compañía. Los argumentos al respecto han sido largamente expuestos, pero para las empresas y sus departamentos de recursos humanos, se ha convertido en una necesidad optimizar los procesos de selección a través de los cuales contratan al personal.

Partamos de un principio fundamental: las empresas no invierten tiempo y dinero, en realizar una selección, para al poco tiempo prescindir de ese mismo colaborador. La expectativa generalmente va orientada a buscar la permanencia de las personas a lo largo del tiempo. Sin embargo, ante este nuevo escenario, se ha vuelto clave minimizar las posibilidades de error en una contratación que luego obligue a una organización a convivir indefinidamente con alguien que no justifica su presencia. Y todos quieren evitar los costos que implicaría disolver dicha relación laboral. Las compañías nacionales están extremando recaudos en la incorporación de personal en la actualidad.

Techos a las utilidades

Finalmente se estableció un parámetro que fija un límite al valor que un colaborador puede recibir correspondiente al 15% de utilidades. La discusión fue larga y se terminó con la disposición que no podría ser mayor al equivalente a 24 salarios básicos unificados, es decir \$8,496 al momento actual.

Históricamente las utilidades han determinado el posicionamiento que algunas empresas tenían en el medio, como "mejores pagadoras", ya que los valores que sus colaboradores recibían los ubicaban en el segmento más competitivo del mercado. Y esto sin duda facilitaba la tarea, siempre difícil, de atraer al talento más calificado.

The challenges of the business sector against the changes of regulatory labor

The economic situation in Ecuador is forcing the industry to rethink their strategic plans, budgets and projections of growth in complex different scenarios.

If this reality wasn't already hard enough deal for ecuadorian companies, also appears with the already known changes labour front, which adds an item in the list of challenges that need to be faced and resolved to ensure the successful continuity of the business.

Fixed term contract

One of the issues that most impact has been the end of the fixed term contract, making them indefinite starting from the third month of permanence of the employee in the company. The arguments have been long exposed, but for companies and their HR departments, has become a need to optimize the selection process through engaged staff.

Let start with a fundamental principle: companies do not invest time and money making a selection, to have to dispense with the employee in a short time. The expectation will generally focus to search the permanence of people over time. However, this new scenario has become the key to minimize the chance of mistake in a contract that obligate the organization to live indefinitely with someone who does not justify his presence. And everyone wants to avoid costs that would dissolve the employment relationship. National companies are taking steps hiring of employees nowadays.

Roof to the profits

Finally exists a parameter that sets a limit to the value that a person can receive corresponding to 15% of profits.

The discussion was long and completed with the provision which could not be increased to the equivalent of 24 unified basic salaries, i.e. \$8,496 at the current time.

Profits have historically determined position that some companies have, as "best paying", since values that employees receiving, put them in the most competitive segment of the market. And this makes easier the task, always difficult, to attract the most qualified talent.

This advantage disappeared. Or at least reduced in a significant way. According to the latest market study with the participation of 356 companies and a universe of 192,000 people, this measure would be affected approximately 10,200 employees of a group of more than 20 companies in the country, which on

The challenges of the business sector against the changes of regulatory labor

Esa ventaja desapareció. O al menos se redujo de una manera significativa. Según un último estudio de mercado con la participación de 356 empresas y un universo de 192,000 personas, con esta medida se verían afectados aproximadamente 10,200 empleados de un grupo de más de 20 empresas del país, que en promedio venían otorgando (en lo correspondiente al 10%) \$13,800 dólares de utilidades, con un valor máximo de \$27,000 y un mínimo de \$8,700.

El panorama se modificó radicalmente para estas empresas y sus colaboradores. Las alternativas de respuesta han variado desde no hacer nada, ya que es una decisión completamente ajena al control de la compañía hasta replantear una serie de acciones tendientes a minimizar el impacto que esto ocasiona en el poder adquisitivo de los empleados

Varias empresas están buscando compensar mediante el rediseño de planes de beneficios no monetarios. Tanto en temas de desarrollo profesional (financiación de estudios y maestrías para los más destacados, programas de coaching, entrenamiento en el exterior), equilibrio laboral-personal (ofreciendo días de trabajo desde el hogar, jornadas libres por cumpleaños, entre otros) y de integración (actividades con miembros de la familia de colaboradores). También en cuanto a mejorar coberturas de seguros y planes de telefonía.

Finalmente un grupo de empresas optó por la alternativa de realizar incrementos salariales focalizados en aquellos colaboradores de mayor potencial y que son claves en la cadena de valor del negocio, para mantenerlos motivados y comprometidos.

En resumen, estas empresas, en la medida de sus posibilidades, han buscado que sus colaboradores se vean afectados lo menos posible y continúen enfocados en sus objetivos claves.

Mensualización de los décimos

Según este estudio, el 92% de las personas en la muestra investigada, prefirieron acumular sus décimos y no mensualizarlos. Esto habla del importante grado de conciencia que la gran mayoría de trabajadores en el país han desarrollado en cuanto a la necesidad de planificar adecuadamente su flujo de ingresos y no anticipar estos valores, para destinarlos a gasto corriente y luego tener complicaciones en las fechas en las cuales se deberían haber utilizado (período escolar y navidad).

Vale la pena resaltar que años atrás cuando se dio una medida similar para el caso de los Fondos de Reserva, la tendencia fue totalmente opuesta y la mayoría de personas optó por retirarlos del IESS y recibirlos mensualmente.

Brechas salariales

El tema aún no se ha definido con claridad. Sin embargo existe financieras y compañías de seguros, que establece límites en cuanto a las diferencias de lo que debe ganar el número uno de la empresa versus el empleado de menor remuneración.

average were giving (corresponding to 10%) \$13,800 dollars of profits, with a maximum value of \$27,000 and a minimum of \$8,700.

The outlook has changed for these companies and their employees. Alternatives of response have varied from doing nothing, since it is a decision beyond the control of the company to rethink a number of actions to minimize the impact that causes in the purchasing power of employees.

Several companies are looking for offset through the redesign of non-monetary benefit plans. Both professional development (financing of studies and masters for highlights, coaching, training abroad programs), balance laboral-personal (featuring work from home, free workshops for birthday, among others) and integration (activities with members of the family of collaborators). Also in terms of improving insurance coverage and phone plans.

Finally a group of companies choose the option for salary increases focus on those potential employees and been the key, to keep them motivated and committed.

In short, these companies want that employees may be affected as little as possible and continue to focus on the key objectives.

To pay monthly the 13th salary

According to our study, 92% of the people in the sample investigated, prefer to build their thirteenth salary and not divide them. This refers of the high level of awareness that the majority of workers have developed about the need to plan their income and not anticipating these values for spend monthly and then having complications on the dates on which it should have used (school year and Christmas).

It is worth noting that years ago when a similar measure was given in the case for reserve of funds, the trend was completely opposite and most people have decided to take out the funds of the IESS and receive them monthly.

Gaps of salary

The theme has not been defined clearly. However, there is the reference of what was determined for the financial institutions and insurance companies, that sets limits on differences, what should earn the number one of the company versus the employee of lower remuneration.

Dependiendo de los criterios que se establezcan (volumen de ventas, actividad, número de empleados, etc) las empresas deberán revisar su situación y ajustarse a lo que indique la norma.

Conclusiones

Este es un breve resumen de los aspectos más importantes en los cambios legales. Destinar tiempo y recursos para adaptarse a los mismos, será el desafío.

En ese sentido las empresas también elevan sus exigencias del tipo de personas que buscan, en cuanto a experiencia, buena formación académica, habilidades y destrezas en alto nivel, flexibilidad y capacidad para manejar la presión.

Los departamentos de recursos humanos se convierten en actores estratégicos que deben medir las posibles contingencias que en el ámbito laboral puedan existir alrededor de sus empresas y asesorar a la alta dirección sobre la mejor estrategia a seguir.

Con un panorama de incertidumbre las personas tienden a cuidar más sus puestos de trabajo y ser precavidas en cuanto a escuchar nuevas ofertas laborales. Esta realidad ayuda al objetivo de retención del talento que muchas empresas buscan. Sin embargo trae sus riesgos también ya que se puede volver más difícil renovar cuando sea necesario, la estructura organizacional.

Las empresas tienen un doble desafío: buscar el éxito económico y simultáneamente gestionar los asuntos vinculados al manejo de personas. Lo primero difícilmente se conseguirá si el aspecto laboral no es atendido con prolijidad y visión estratégica.

Depending on the criteria to be established (volume of sales, activity, number of employees, etc) the companies will review your situation and do what indicates laws.

In Conclusion

This is a brief summary of the most important aspects of the legal changes. To give time and resources to adapt them, will be the challenge.

In this sense enterprises also raise demands looking for the kind of people about experience, good academic, abilities and skills in high level, flexibility and ability to handle the pressure.

Human resources departments have become strategic actors that have to measure the possible changes that can exist around the companies and advise to management on the best strategy to follow.

With the outlook of uncertainty, people tend to care more about their jobs and be cautious to listen new job offers. This reality helps to retain talent that many companies look for. However it brings risks also, it may become more difficult to renew the organizational structure when be necessary.

Companies have a double challenge: find economic success and manage the issues related to the handle of people. The first thing hardly will be get if the labour aspect is not attended with care and strategic vision.



Registros oficiales

Área Tributaria

(R.O. No. 572; 25-VIII-2015)
Resolución No. NAC-DGERCGC15-00000591 del Servicio de Rentas Internas. Se establecen las normas para el Sistema de Identificación, Marcación, Autenticación y Rastreo - SIMAR.

Resolución No. NAC-DGERCGC15-00000593 del Servicio de Rentas Internas. Se expiden las normas de aplicación para el cálculo de la base imponible del impuesto a los consumos especiales.

(S-R.O. No. 582; 8-IX-2015)
Decreto No. 756 de la Función Ejecutiva. Se exonera del pago del cien por ciento (100%) del anticipo al impuesto a la renta correspondiente al periodo fiscal 2015 al sector productor de café.

Decreto No. 757 de la Función Ejecutiva. Se exonera del pago del cien por ciento (100%) del anticipo al impuesto a la renta correspondiente al periodo fiscal 2015 al sector de transporte de carga pesada de la provincia del Carchi.

(S-R.O. No. 584; 10-IX-2015)
Decreto No. 758 de la Función Ejecutiva. Se exonera del pago del cien por ciento (100%) del valor del anticipo al impuesto a la renta del periodo fiscal 2015, al sector de comercio de la provincia del Carchi.

(II S-R.O. No. 586; 15-IX-2015)
Resolución No. NAC-DGERCGC15-00000697 del Servicio de Rentas Internas. Se reforma la Resolución No. NAC-DGERCGC12-00001, publicada en el Registro Oficial No. 618 de 13 de enero de 2012 – “Normas relativas a la presentación del Anexo Transaccional Simplificado (ATS)”.

Área Laboral y Seguridad Social

(R.O. No. 588; 16-IX-2015)
Acuerdo No. MDT-2015-0204 del Ministerio del Trabajo. Se expiden las normas que regulan el cálculo de la jubilación patronal.

Área Comercio Exterior

(R.O. No. 581; 7-IX-2015)
Resolución No. 030-2015 del Comité de Comercio Exterior. Se reforma la Resolución No. 89 de 24 de octubre de 2012 – Establecimiento de una licencia de importación no automática a las mercancías declaradas para importación a consumo.

Área Financiera

(R.O. No. 573; 26-VIII-2015)
Resolución No. 114-2015-G de la Junta de Política y Regulación Monetaria y Financiera. Se aprueba la Norma para la aplicación del inciso cuarto del artículo 8 del Código Orgánico Monetario y Financiero para los organismos de regulación y control que forman parte de la Junta de Política y Regulación Monetaria y Financiera.

Official gazette

Tax Area

(R.O. No. 572; 25-VIII-2015)
Resolution No. NAC-DGERCGC15-00000591 of the Internal Revenue Services (SRI) establishes standards for the Identification, Classification, Authentication and Monitoring System (SIMAR).

Resolution No. NAC-DGERCGC15-00000593 of the Internal Revenue Services (SRI) issues application standards to calculate taxable income for Excise Duty (ICE).

(S-R.O. No. 582; 8-IX-2015)
Decree No. 756 of the Executive Function exonerates the coffee producer sector from all prepaid income tax for the year 2015 tax year.

Decree No. 757 of the Executive Function exonerates the heavy freight transport sector in the province of Carchi from all prepaid income tax for the year 2015 tax year.

(S-R.O. No. 584; 10-IX-2015)
Decree No. 758 of the Executive Function exonerates the commerce sector in the province of Carchi from all prepaid income tax for the year 2015 tax year.

(II S-R.O. No. 586; 15-IX-2015)
Resolution No. NAC-DGERCGC15-00000697 of the Internal Revenue Services reforms Resolution No. NAC-DGERCGC12-00001, published in Official Gazette No. 618 of January 13, 2012 – “Standards related to filing the Simplified Transactional Summary (ATS)”.

Labor and Social Security Area

(R.O. No. 588; 16-IX-2015)
Agreement No. MDT-2015-0204 of the Ministry of Labor issues standards regulating calculation of the retirement pension.

Overseas Commerce Area

(R.O. No. 581; 7-IX-2015)
Resolution No. 030-2015 of the Overseas Commerce Committee reforms Resolution No. 89 of October 24, 2012 – Establishing a non-automatic import license for declared imported merchandise for consumption.

Finance Area

(R.O. No. 573; 26-VIII-2015)
Resolution No. 114-2015-G of the Monetary and Finance Policy and Regulation Board approves Standards for application of the fourth paragraph of article 8 of the Monetary and Finance Code for regulating and controlling entities forming part of the of the Monetary and Finance Policy and Regulation Board.

(R.O. No. 580; 4-IX-2015)

Resolución No. UAF-DG-SO-2015-0013 de la Unidad de Análisis Financiero. Se reforma el Instructivo para la prevención de los delitos de lavado de activos y financiamiento del terrorismo de los sujetos obligados (Personas jurídicas) a informar a la UAF.

(R.O. No. 586; 14-IX-2015)

Resolución No. 091-2015-M de la Junta de Política y Regulación Monetaria y Financiera. Se expiden las políticas para la comercialización de oro no monetario del Banco Central del Ecuador.

Resolución No. 110-2015-F de la Junta de Política y Regulación Monetaria y Financiera. Se expide la norma que regula las operaciones de índole bancaria ejercidas por el Banco Central del Ecuador sujetas al control de la Superintendencia de Bancos.

Área Comercial

(R.O. No. 573; 26-VIII-2015)

Resolución No. SEPS-IGT-IR-IGPJ-IEN-2015-071 de la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria. Se expide la Norma para autorizar a las cooperativas de ahorro y crédito otorgar garantías a favor de terceros.

(R.O. No. 574; 27-VIII-2015)

Resolución No. SCVS.INPAI.15.012 de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros. Se reforma el Reglamento para la impugnación de las resoluciones de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros.

(R.O. No. 577; 1-IX-2015)

Resolución No. No. SEPS-IGT-IFPS-IR-IGPJ-IEN-2015-072 de la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria. Se expide el procedimiento para la calificación de entidades financieras internacionales y entidades no financieras especializadas, que provean recursos a las entidades del sector financiero popular y solidario.

(R.O. No. 587; 15-IX-2015)

Resolución No. SEPS-IGT-IEN-IGPJ-2015-074 de la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria. Se dispone a las cooperativas de ahorro y crédito el pago de varias contribuciones a la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria.

Área de Turismo, Medio Ambiente, Transporte, Comunicaciones, Electrificación, Petróleo y Salud

(S-R.O. No. 572; 25-VIII-2015)

Función Legislativa. Se expide la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.

(R.O. No. 579; 3-IX-2015)

Acuerdo No. ARCOTEL-2015-0301 de la Agencia de regulación y Control de las Telecomunicaciones. Se expide la "Norma técnica para el servicio de radiodifusión de televisión digital terrestre."

(R.O. No. 580; 4-IX-2015)

Resolution No. UAF-DG-SO-2015-0013 of the Financial Analysis Unit reforms the Directive for the prevention of asset laundering and the financing of terrorism of entities required to report to the UAF.

(R.O. No. 586; 14-IX-2015)

Resolution No. 091-2015-M of the Monetary and Finance Policy and Regulation Board issues policies for the non-monetary trading of gold of the Central Bank of Ecuador.

Resolution No. 110-2015-F of the Monetary and Finance Policy and Regulation Board issues the standard governing banking operations undertaken by the Central Bank of Ecuador subject to oversight by the Superintendence of Banks.

Commercial Area

(R.O. No. 573; 26-VIII-2015)

Resolution No. SEPS-IGT-IR-IGPJ-IEN-2015-071 of the Superintendence of Popular and Community-Based Economy issues the Standard authorizing savings and loan cooperatives to grant guarantees to third parties.

(R.O. No. 574; 27-VIII-2015)

Resolution No. SCVS.INPAI.15.012 of the Superintendence of Companies, Securities and Insurance reforms the Regulation for challenging resolutions of the Superintendence of Companies, Securities and Insurance.

(R.O. No. 577; 1-IX-2015)

Resolution No. No. SEPS-IGT-IFPS-IR-IGPJ-IEN-2015-072 of the Superintendence of Popular and Community-Based Economy issues the procedure to qualify international finance entities and specialist non-financial entities that provide resources to the popular and community-based finance sector.

(R.O. No. 587; 15-IX-2015)

Resolution No. SEPS-IGT-IEN-IGPJ-2015-074 of the Superintendence of Popular and Community-Based Economy requires savings and loan cooperatives to pay various contributions to the Superintendence of Popular and Community - Based Economy.

Tourism, Environmental, Transport, Communications, Electrification, Oil and Health Area

(S-R.O. No. 572; 25-VIII-2015)

The Legislative Function issues the Reformatory Law to the Intercultural Education Law.

(R.O. No. 579; 3-IX-2015)

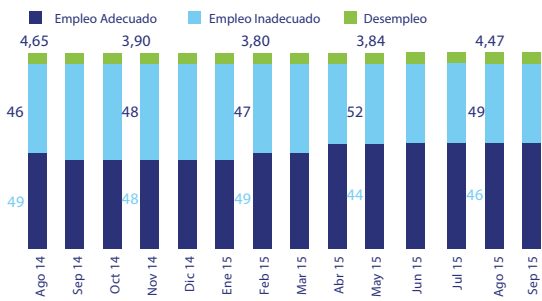
Agreement No. ARCOTEL-2015-0301 of the Telecommunication Regulation and Control Agency issues the "Technical Standard for the terrestrial digital television broadcasting service."

Cifras económicas

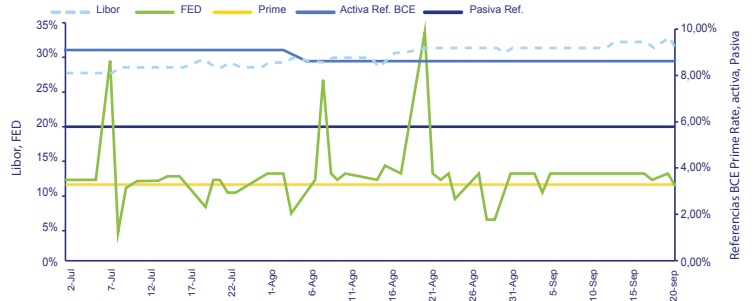
Monedas	Cotización		Tasa		Transacciones BCE	
	Internacional	Oficial	Compra	Venta	Compra	Venta
Bolívar Fuere	6.28	6.29	6.29	6.29	6.29	6.29
Euro	0.88	0.88	0.88	0.88	0.88	0.88
Libra Esterlina	0.64	0.64	0.64	0.64	0.64	0.64
Nuevo Sol	3.19	3.25	3.25	3.25	3.25	3.25
Peso argentino	9.38	9.25	9.25	9.25	9.25	9.25
Peso boliviano	6.85	6.90	6.90	6.90	6.90	6.90
Peso chileno	679.72	680.27	680.27	680.27	680.27	680.27
Peso colombiano	2984.40	2941.18	2941.18	2941.18	2941.18	2941.18
Real	3.92	3.92	3.92	3.92	3.92	3.92
Yen	119.80	119.76	119.76	119.76	119.76	119.76

Valores expresan unidades de cada moneda que se obtienen por cada \$US

Evolución de Indicadores



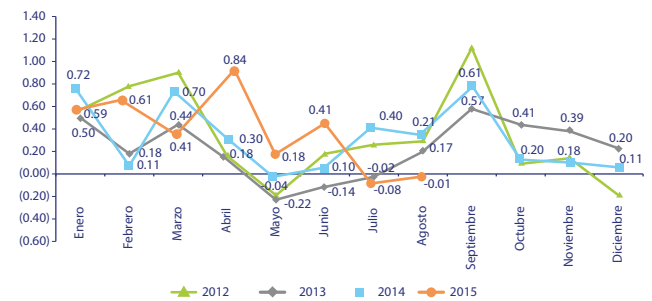
Tasas Referenciales



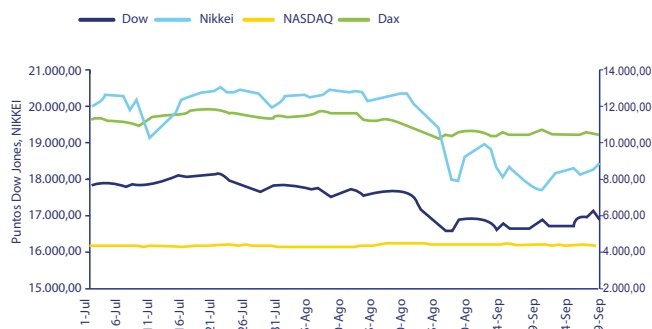
Bonos Global 15 y RILD



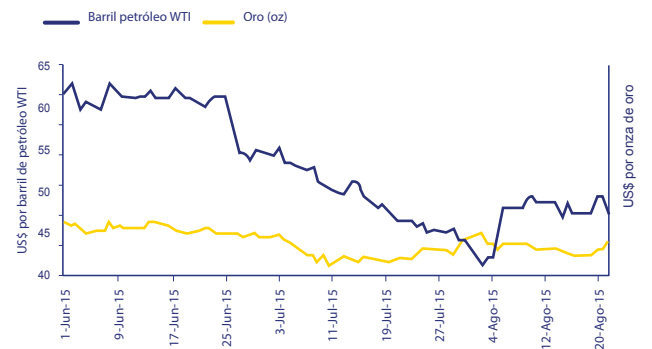
Inflación



Índices Bursátiles



Materias Primas



Tasas de interés

TASAS DE INTERES REFERENCIALES					INTERNACIONALES				
Período	Básica del Bco Central	Pasiva Referencial	Activa Referencial	Legal	Prime NY	Libor			
						30 días	90 días	180 días	360 días
2007	5.64	5.64	10.72	10.72	7.25	5.05	5.03	4.86	4.50
2008	0.20	5.09	9.14	9.14	4.00	1.44	2.10	2.44	2.62
2009	0.20	5.24	9.19	9.19	3.25	0.23	0.25	0.43	0.98
2010	0.20	4.28	8.68	8.68	3.25	0.26	0.30	0.46	0.78
2011	0.20	4.53	8.17	8.17	3.25	0.28	0.56	0.79	1.11
2012	0.20	4.53	8.17	8.17	3.25	0.21	0.31	0.51	0.84
2013	0.20	4.53	8.17	8.17	3.25	0.19	0.26	0.41	0.68
2014	0.20	5.18	8.19	8.19	3.25	0.16	0.24	0.34	0.60
Enero 2015	0.20	5.22	7.84	7.84	3.25	0.17	0.26	0.36	0.62
Febrero 2015	0.20	5.32	7.41	7.41	3.25	0.17	0.26	0.38	0.68
Marzo 2015	0.20	5.31	7.31	7.31	3.25	0.18	0.27	0.41	0.72
Abril 2015	0.20	5.39	8.09	8.09	3.25	0.18	0.28	0.40	0.70
Mayo 2015	0.20	5.51	8.45	8.45	3.25	0.18	0.28	0.41	0.72
Junio 2015	0.20	5.48	8.70	8.70	3.25	0.19	0.28	0.44	0.77
Julio 2015	0.20	5.54	8.54	8.54	3.25	0.19	0.29	0.47	0.81
Agosto 2015	0.20	5.55	8.06	8.06	3.25	0.20	0.33	0.53	0.85
Septiembre 2015	0.20	5.55	8.06	8.06	3.25	0.20	0.33	0.53	0.84

Fuente: Banco Central del Ecuador

Tasas de interés activas efectivas calculadas por el Banco Central		
Segmento de Crédito	Tasa Referencial	Tasa Máxima
Productivo Corporativo	8.54%	9.33%
Productivo PYMES	11.10%	11.83%
Consumo	15.78%	16.30%
Vivienda	10.62%	11.33%
Microcrédito acumulación ampliada	21.82%	25.50%

Evaluación de la inflación

Fuente: Banco Central del Ecuador

INDICES DE INFLACIÓN																				
2012						2013					2014					2015				
% INFLACIÓN						% INFLACIÓN					% INFLACIÓN					% INFLACIÓN				
	INDICE	MES	ACUMULADA (Por el año)	ANUAL (12 meses)	ANUALIZADA (Mes * 12)	INDICE	MES	ACUMULADA (Por el año)	ANUAL (12 meses)	ANUALIZADA (Mes * 12)	INDICE	MES	ACUMULADA (Por el año)	ANUAL (12 meses)	ANUALIZADA (Mes * 12)	INDICE	MES	ACUMULADA (Por el año)	ANUAL (12 meses)	ANUALIZADA (Mes * 12)
Enero	136.74	0.57	0.57	5.29	7.01	142.34	0.50	0.50	4.10	6.18	146.51	0.72	0.72	2.92	9.01	101.24	0.59	0.59	3.53	7.39
Febrero	137.80	0.78	1.35	5.53	9.71	142.61	0.18	0.69	3.48	2.30	146.67	0.11	0.83	2.85	1.32	101.86	0.61	1.21	4.05	7.60
Marzo	139.05	0.90	2.26	6.12	11.45	143.23	0.44	1.13	3.01	5.34	147.69	0.70	1.53	3.11	8.67	102.28	0.41	1.63	3.76	5.06
Abril	139.26	0.16	2.42	5.42	1.83	143.49	0.18	1.31	3.03	2.20	148.12	0.30	1.83	3.23	3.55	103.14	0.84	2.48	4.32	10.57
Mayo	138.99	-0.19	2.22	4.85	-2.30	143.17	-0.22	1.09	3.01	-2.64	148.06	-0.04	1.79	3.41	-0.49	103.32	0.18	2.66	4.55	2.11
Junio	139.24	0.18	2.40	5.00	2.18	142.97	-0.14	0.94	2.68	-1.66	148.22	0.10	1.90	3.67	1.30	103.74	0.41	3.08	4.87	4.99
Julio	139.60	0.26	2.67	5.09	3.15	142.94	-0.02	0.92	2.39	-0.25	148.81	0.40	2.31	4.11	4.88	103.66	-0.08	2.99	4.36	-0.92
Agosto	140.00	0.29	2.97	4.88	3.49	143.19	0.17	1.10	2.27	2.12	149.13	0.21	2.52	4.15	2.61	103.65	-0.01	2.99	4.14	-0.12
Septiembre	141.58	1.12	4.12	5.22	14.42	144.00	0.57	1.67	1.71	7.00	150.04	0.61	3.15	4.19	7.57					
Octubre	141.70	0.09	4.21	4.94	1.02	144.59	0.41	2.09	2.04	5.03	150.34	0.20	3.36	3.98	2.43					
Noviembre	141.89	0.14	4.36	4.77	1.62	145.16	0.39	2.49	2.30	4.83	150.62	0.18	3.55	3.76	2.26					
Diciembre	141.63	-0.19	4.16	4.16	-2.18	145.46	0.20	2.70	2.70	2.51	150.79	0.11	3.67	3.67	1.36					

* Nuevas bases ene2014: 98.81 y dic14: 100.32 * Año 2005, Año 2006 valores corregidos

** Los índices del IPC (Base: 2004=100) han sido empalmados a la serie del nuevo IPC (Base: 2014=100).

"Informativo Gerencial" - boletín mensual preparado por los profesionales de Deloitte, incluye temas de interés para el sector empresarial. Su intención es ser solamente una guía, y por ello, recomendamos que los lectores soliciten la asesoría profesional apropiada. Prohibida su reproducción total o parcial por cualquier medio impreso. Se puede reproducir o utilizar la información contenida en el informativo, citando la fuente.

Su opinión es importante para nosotros. Agradecemos todos sus comentarios y sugerencias al e-mail: pbatallas@deloitte.com. Si prefiere recibir el Informativo Gerencial por correo electrónico o tiene cambios en los nombres y direcciones de entrega, favor de indicarlo a la dirección electrónica antes indicada o a las oficinas de Marketing: 02 3815 100 ext. 2245, 2258 (Quito) - 04 3700 100 ext. 1145 (Guayaquil).

Deloitte se refiere a una o más de Deloitte Touche Tohmatsu Limited compañía privada de UK limitada por garantía, y su red de firmas miembro, cada una separada legalmente como entidades independientes. Por favor visite www.deloitte.com/about para una descripción más detallada de la estructura legal de Deloitte Touche Tohmatsu Limited y sus firmas miembro. Deloitte presta servicios de auditoría, impuestos, consultoría y asesoramiento financiero a organizaciones públicas y privadas de diversas industrias. Con una red global de Firmas miembro en más de 150 países, Deloitte brinda sus capacidades de clase mundial y servicio de alta calidad a sus clientes, aportando la experiencia necesaria para hacer frente a los retos más complejos del negocio. Más de 210.000 profesionales de Deloitte se comprometen a ser estándar de excelencia. Esta publicación contiene exclusivamente información general y ninguna de Deloitte Touche Tohmatsu Limited, sus firmas miembro o entidades relacionadas (colectivamente, la "Red Deloitte"), por medio de esta publicación da asesoramiento profesional o de servicios. Antes de dar cualquier decisión o tomar cualquier acción que pueda afectar sus finanzas o negocio, Ud. debe consultar un profesional experto. Ninguna entidad en la Red Deloitte será responsable por cualquier pérdida sustentada por cualquier persona que se refiera a esta publicación.

Conéctate con
Deloitte.

Aplicación Móvil Calendario Tributario

Administra tus obligaciones tributarias de manera fácil y oportuna. Mantente al día con la declaración de tus impuestos.

Regístrate para tener alertas por cada identificación que ingrese al sistema.



Descarga gratuitamente nuestra aplicación en el App Store para IOS y en Play Store para Android.