

Memoria de Responsabilidad
Social Corporativa
Una ruta hacia la sostenibilidad



Mensaje del Socio Director

Tenemos el agrado de presentarles nuestra primera Memoria de Responsabilidad Social. Es una oportunidad para mostrarles el camino que hemos elegido a través de las actividades desarrolladas en el ejercicio fiscal finalizado el 31 de mayo de 2011 realizadas en Uruguay.

Nuestros valores y principios éticos, nuestra forma de concebir los negocios, nuestra contribución permanente a la excelencia para nuestros clientes y nuestra gente y el manejo responsable del impacto en nuestro medioambiente, son el día a día en nuestra organización.

Tenemos mucho más para mejorar y seguir avanzando. Esto reafirma nuestro compromiso convencidos de la importancia de gestionar nuestra Firma de una manera sustentable y socialmente responsable, afirmando nuestro convencimiento de la adhesión al Pacto Global de Naciones Unidas promoviendo la iniciativa y sus principios.

Atentos saludos



Roberto De Luca
Socio Director

Nota: Roberto De Luca fue nombrado Socio Director a partir del 1 de junio de 2011 y lo es al momento de publicación de esta memoria. Durante el período cubierto por esta Memoria, Roberto De Luca se desempeñaba como Socio director del departamento de Consultoría de nuestra firma integrando el Comité Ejecutivo

Introducción

Como organización líder en la prestación de servicios profesionales, las firmas miembro de Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL) tienen mucho que contribuir al desarrollo de políticas públicas, los negocios y la sociedad en el mundo.

De acuerdo con lo anterior, respetamos la dignidad humana y expandimos nuestras capacidades a través de la inclusión y la diversidad cultural. Promovemos los niveles más altos de comportamiento ético, desarrollo cultural y educacional y el uso sustentable de los recursos naturales y el respeto por el medio ambiente.

Esto lo demostramos a través de:

- Inversión en nuestra gente;
- Los servicios y los consejos que entregamos a nuestros clientes;
- Operaciones sustentables desde el punto de vista ambiental;
- Compromiso con nuestras comunidades locales y con la sociedad como un todo.

Política de sustentabilidad de Deloitte en Uruguay

Alineados a la política de responsabilidad corporativa de DTTL y a otras prácticas de Deloitte en el mundo, hemos definido para Uruguay la siguiente política de sustentabilidad.

1. Excelencia corporativa

Realizamos nuestras actividades dentro de un marco de buen gobierno corporativo, relacionándonos con nuestros grupos de interés en forma ética y buscando agregar valor a los mismos.

2. Excelencia con nuestra gente

Nos comprometemos con el desarrollo profesional y personal de nuestra gente, así como con el bienestar de los mismos.

3. Excelencia con nuestros clientes

Nos comprometemos con la calidad y con superar siempre las expectativas de nuestros clientes, aportando nuestro talento en la ejecución del servicio y estando a la vanguardia del conocimiento en nuestras áreas de experiencia.

4. Excelencia con el entorno

Nos comprometemos con la protección del medio ambiente y con el desarrollo de la sociedad en la que estamos insertos.



Alcance, Materialidad y grupos de interés

Esta es nuestra primer Memoria de Responsabilidad social y comprendió las actividades de Deloitte Uruguay durante el ejercicio fiscal que culminó el 31 de mayo de 2011.

La determinación de la materialidad se basó sustancialmente en:

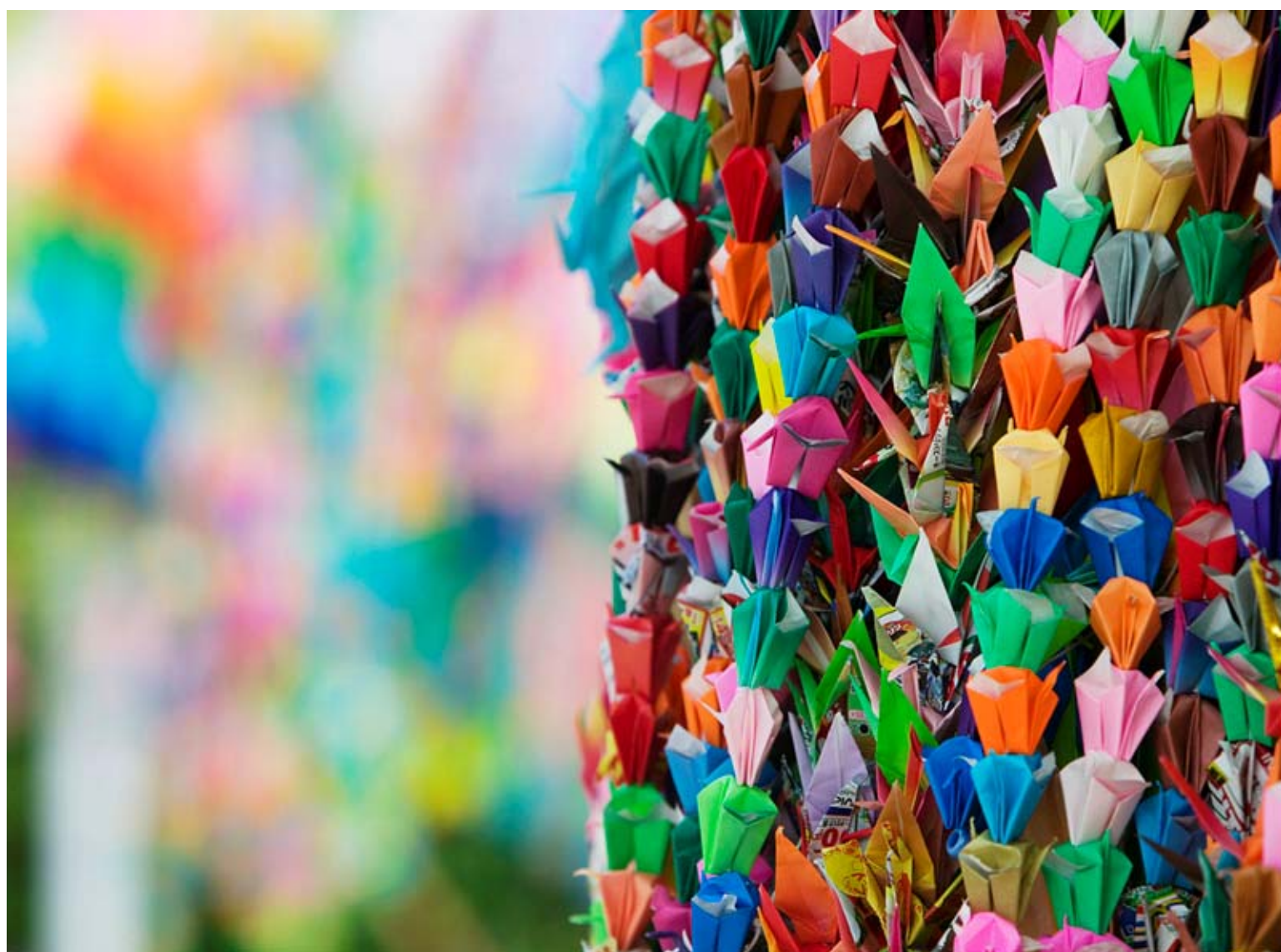
- Un análisis específico realizado dentro del planeamiento estratégico de la organización en el que se determinaron los principales grupos de interés y los temas más relevantes a ser incorporados;
- Un proceso de relacionamiento e involucramiento de representantes de grupos de interés

Las actividades específicas realizadas con cada grupo de interés se encuentran expuestas en detalle en el contenido de la Memoria.

Grupos de interés clave identificados	Preocupaciones
Socios	Sustentabilidad del negocio Rentabilidad financiera Capacidad para invertir Atracción y retención del talento Calidad y cumplimiento
Talento	Compensación económica y beneficios Desarrollo profesional Calidad de vida
Clientes	Calidad Cumplimiento Precios
Reguladores	Cumplimiento Independencia Reputación y manejo del riesgo
Universidades	Integración y colaboración
Deloitte Global	Alineación estratégico Cumplimiento Reputación y manejo del riesgo Independencia

Excelencia
corporativa

Enfrentamos cada vez más exigencias de
Transparencia y responsabilidad
corporativa. En Deloitte tenemos nuevas
soluciones para resolver nuevos dilemas



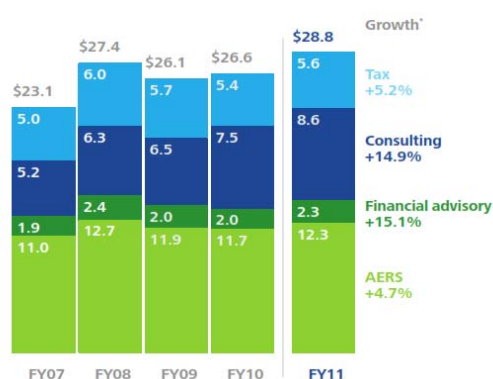
Nuestra firma

Deloitte es la organización líder en la prestación de servicios profesionales a organizaciones públicas y privadas de diversas industrias. Con una red global de firmas miembro en más de 150 países integrada por 182.000 profesionales, **Deloitte** brinda su experiencia y profesionalismo de clase mundial para ayudar a sus clientes a alcanzar el éxito desde cualquier lugar en el que éstos operen. La firma ofrece así servicios de valor agregado al 80% de las multinacionales más importantes, así como a empresas locales, instituciones públicas y compañías exitosas de rápido crecimiento.

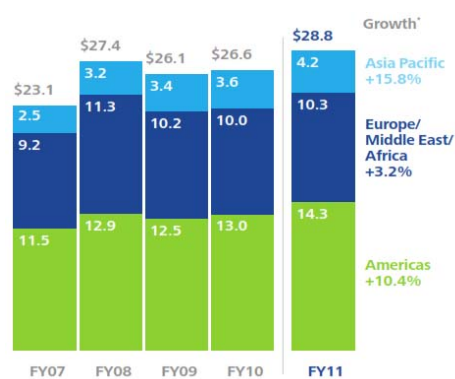
Organización internacional

Deloitte es la marca bajo la cual decenas de miles de profesionales comprometidos alrededor del mundo se unen para brindar servicios de auditoría, consultoría, manejo del riesgo, asesoramiento financiero e impuestos para selectos clientes. Cada una de estas firmas, miembro de **Deloitte Touche Tohmatsu Limited**, brinda servicios en un área geográfica específica y está sujeta a las leyes y regulaciones profesionales del país o países en los que opere.

Crecimiento de ingresos acumulados de la firma por línea de servicio



Crecimiento de ingresos acumulados de la firma por área geográfica



Organización regional

El mercado Latinoamericano está evolucionando rápidamente, y el modelo de negocios tradicional se ha transformado para requerir soluciones globales traspasando las propias fronteras. Deloitte adapta constantemente sus servicios a este mercado cambiante para satisfacer las necesidades de nuestros clientes, los cuáles deben desarrollar nuevas soluciones a estos problemas emergentes.

Atenta a esta realidad, Deloitte ha configurado una nueva organización regional denominada LATCO.

Unificando las firmas de Argentina, Bolivia, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, República Dominicana, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela, con casi 5.500 profesionales distribuidos en 28 oficinas a través de 15 países, Deloitte LATCO se asienta como una de las empresas líderes en Latinoamérica en servicios profesionales. Con el objetivo de marcar una tendencia en la región.

Los profesionales de cada uno de las firmas miembro de Deloitte LATCO trabajan articuladamente en equipos homogéneos para asegurar el balance correcto de habilidades y conocimientos y proveer servicios de mayor calidad al cliente.

Board de LATCO

Carlos Haehnel, CEO, Deloitte LATCO

César Cheng Vargas, Chairman, Deloitte LATCO

Jorge Ferro, Buenos Aires

Marcelo García, Buenos Aires

Ricardo Ruiz, Buenos Aires

Ricardo Rubio, Bogotá

Manuel Buján, Caracas

Taufic Aranky, Guatemala

Edmundo Beltrán, Lima

Alfonso Lema, Montevideo

Eduardo Lee, Panamá

Rafael Muñoz, Quito

Alan Saborío, San José



Deloitte en Uruguay

Nuestra organización presta servicios en las áreas de asesoramiento a la dirección de empresas, auditoría, asesoramiento impositivo y servicios contables en las más variadas formas. Nuestra cartera de clientes incluye desde pequeñas empresas en vías de desarrollo hasta grandes corporaciones privadas y públicas.

Respondiendo a las necesidades de nuestros clientes, hemos adoptado la que estimamos es la mejor forma para una organización multinacional de profesionales. Esta permite una efectiva coordinación entre las firmas miembro, establece elevados estándares de calidad comunes a todos los trabajos realizados por éstas y al mismo tiempo, ofrece a sus clientes las ventajas del conocimiento de la realidad nacional específica y su experiencia en la misma.

En efecto, nuestra estructura internacional ha sido desarrollada cuidadosamente con el objetivo básico de servir a los clientes de acuerdo con sus requerimientos locales, tanto de tipo nacional como en la comunidad donde se desarrolla. Para cumplir con dicho objetivo, está interiorizada de las necesidades de asesoramiento a la dirección de empresas, auditoría, contabilidad, impuestos y normas que rigen en cada país y está en posición de proveer los servicios que el cliente necesita en todo el mundo.

Deloitte no enfrenta el problema de convertirse en firma japonesa en Japón, holandesa en Holanda o uruguaya en Uruguay, ya que las firmas que integran Deloitte Touche Tohmatsu Limited en cada país son firmas locales organizadas y dirigidas por oriundos de dichos países y complementadas, cuando lo requiere una situación particular, con profesionales de los países que se estime más conveniente para cubrir las necesidades de nuestros clientes.



Nuestro liderazgo

El gobierno corporativo es la columna vertebral de la toma de decisiones y del monitoreo de la gestión, jugando un rol trascendente en las relaciones de confianza entre la Firma y sus grupos de interés.

Como organización depositaria de la fe pública en muchos de sus ámbitos de acción y de la confianza de nuestros clientes, hemos adoptado normas de gobierno corporativo, con políticas y estructuras que nos permiten operar administrando y minimizando los riesgos inherentes a nuestro negocio.

El comportamiento íntegro y ético de todos los socios y colaboradores es clave para mantener la reputación y la confianza de los distintos grupos de interés.

Nuestro gobierno corporativo se conforma básicamente por:

Asamblea de socios: integrada por todos los socios de la Firma. Tiene como principal misión elegir a los miembros del Comité Ejecutivo y aprobar o rechazar algunas iniciativas específicas propuestas por el Comité Ejecutivo o por el Socio Director. Adicionalmente, admite nuevos socios, aprueba el sistema de participación en las utilidades, plan estratégico, etc.

Comité Ejecutivo: integrado por el Socio Director y los socios directores de cada departamento (4 miembros en total). Es el principal formulador de políticas y realiza el control de que las mismas se implementen en la práctica, así como el control directo de la gestión de la organización.

Socio Director: entre otras funciones, es el encargado del manejo y administración de la sociedad, la representa local e internacionalmente, ejecuta políticas aprobadas y coordina y supervisa la marcha diaria de la sociedad.



Alfonso Lema

Socio principal
Contador público Economista | Consultoría



Adriana Berlingeri

Directora Asociada
Ingeniera en Computación | Master en
Computación | Consultoría



Luis Bonino

Socio
Contador Público | Auditoría



Carlos Borba

Socio
Contador Público | Asesoramiento Impositivo y
Legal



Juan José Cabrera

Director
Contador Público | Auditoría



Roberto De Luca

Socio
Contador Público | Consultoría



Mariella de Aurrecoechea

Socia
Contadora Pública, CIA | Auditoría



Enrique Ermoglio

Director
Contador Público | Asesoramiento Impositivo y
Legal



Gonzalo Lucas

Socio
Contador Público | Asesoramiento Impositivo y
Legal



Fulvio Impallomeni

Socio
Contador Público | Auditoría



Diego Mandía

Director
Contador Público, MBA, CPA | Auditoría



Fernando Oliva

Director
Contador Público, MBA | Consultoría



Pablo Rosselli

Director
Economista Master en Economía | Consultoría



Gonzalo Silva

Socio
Contador Público | Auditoría



Verónica Melián

Directora
Licencia en Administración, MBA | Consultoría



José Luis Rey

Socio
Contador Público | Auditoría



María Liliana Santos

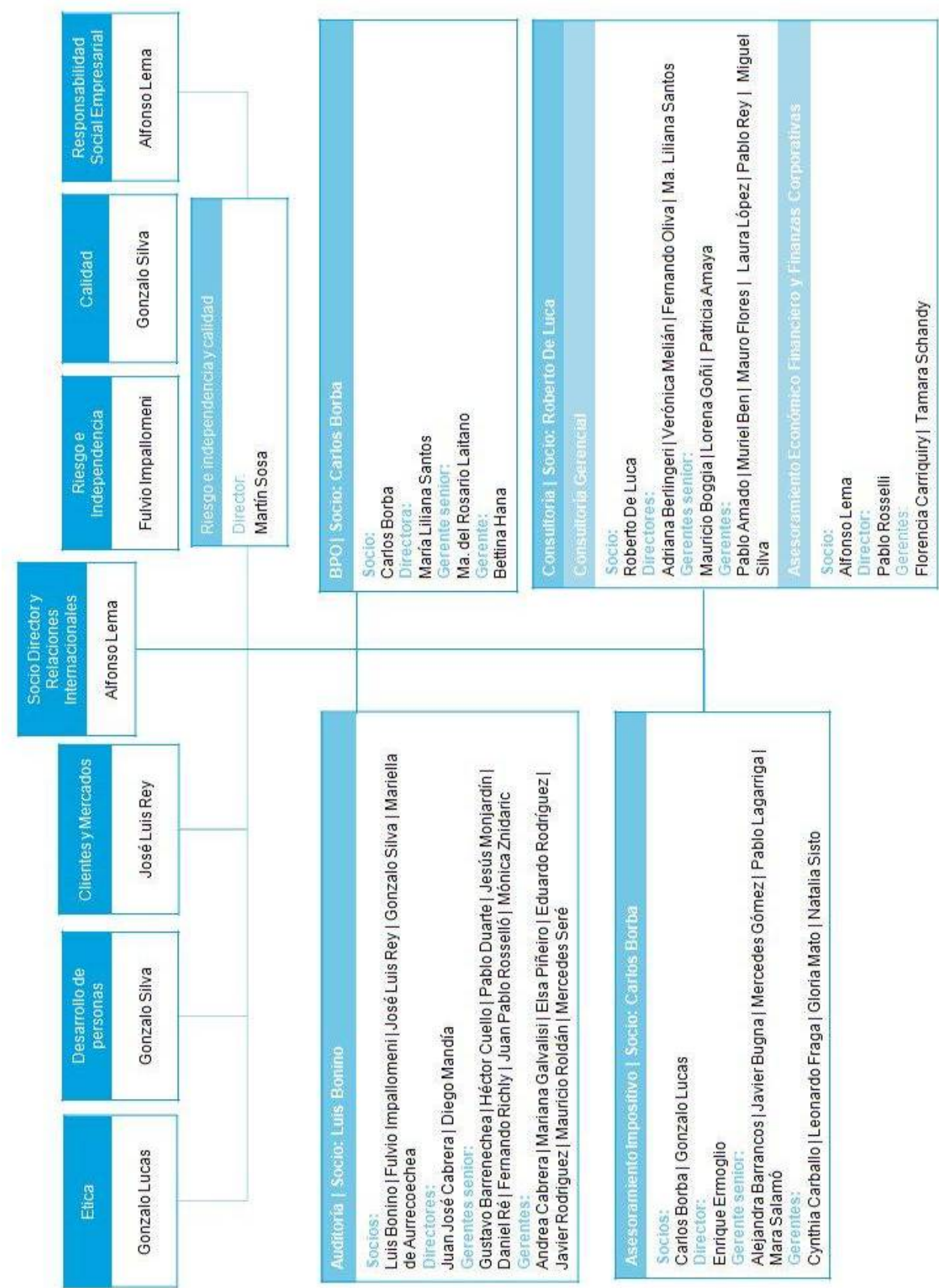
Directora
Contadora Pública | Consultoría



Martín Sosa

Director
Contador Público | Auditoría

Nuestra organización



Misión, Visión y Valores y Principios éticos

La Misión de nuestra firma es **“Contribuir a la excelencia de nuestros clientes y de nuestra gente”**. Es un compromiso con los clientes a prestar un servicio de calidad y, con nuestros profesionales, de apoyarlos en la formación necesaria para su desarrollo.

La Visión de Deloitte es **“Ser modelo de excelencia”**, lo que implica ser la firma más respetada del mercado y, por ende, la elegida por las empresas como su proveedor de servicios y la opción de los mejores talentos.

La relación entre valores y principios es directa. Los valores compartidos materializan las convicciones más profundas que mantienen unida internacionalmente a la organización, mientras que los principios éticos definen normas específicas de comportamiento que esperamos de nuestro personal. Nuestros principios son nuestros valores en acción.

Cuidadosamente identificados a través de un proceso de consulta global, estos valores incluyen y engloban las culturas en las cuales las firmas miembro de Deloitte operan. Este profundo proceso, condujo a valores universalmente compartidos que constituyen una base para un enfoque de servicio al cliente consistente a nivel mundial.

Integridad

Aplicamos los estándares más altos de conducta profesional a todas nuestras actividades con nuestros clientes y comunidades. Nos comportamos en una manera que refuerza la prestigiosa reputación de nuestra Firma.





Excelente valor a los mercados y a los clientes

Entregamos servicios de calidad. Trabajamos como un equipo para beneficio del cliente. Apalancamos todos los recursos para entregar calidad al cliente y a los interesados. Ofrecemos soluciones para desafíos complejos de negocios.

Compromiso de uno para con el otro

Construimos sobre la confianza y el respeto mutuos. Escuchamos en forma activa y nos comunicamos abiertamente. Reconocemos y recompensamos la iniciativa y la contribución. Continuamos aprendiendo y compartiendo el conocimiento. Nos ayudamos mutuamente y trabajamos juntos. Aportamos un estilo de vida equilibrado.

Fortaleza a partir de la diversidad cultural

Somos abiertos a nuevas ideas y diferentes perspectivas. Capitalizamos en todos los aspectos de la diversidad. Entendemos las culturas individuales y encontramos colectivamente la mejor solución. Desarrollamos un ambiente de trabajo que nos permita lograr metas comunes y la unidad.

Nuestros valores se traducen en los siguientes principios éticos:

- Honestidad e integridad.
"Actuamos con honestidad e integridad"
- Comportamiento profesional.
"Operamos dentro de la letra y el espíritu de las leyes aplicables"

- Competencias. "Llevamos las habilidades y capacidades apropiadas a cada asignación en el cliente"
- Objetividad. "Somos objetivos en la formación de nuestras opiniones profesionales y el consejo que damos"
- Confidencialidad. "Respetamos la confidencialidad de la información"
- Prácticas de negocio justas. "Estamos comprometidos con las prácticas de negocio justas"
- Responsabilidad con la sociedad.
"Reconocemos y respetamos el impacto que tenemos en el mundo a nuestro alrededor".
- Respeto y trato justo. "Tratamos a todos nuestros colegas con respeto, cortesía y equidad".
- Responsabilidad y toma de decisiones.
"Lideramos mediante el ejemplo, usando nuestros Valores Compartidos como fundamento".

Nuestros valores compartidos y principios éticos se documentan en un Código de ética que rige nuestro accionar y el cual está accesible tanto en nuestra intranet como en nuestra web para el resto de nuestros grupos de interés.



Hemos creado un Comité de Ética dentro de la Firma, encargado de velar por la aplicación del Código y de resolver las dudas y conflictos que surjan en torno a su aplicación. A nivel local se ha designado a uno de los socios de la Firma como Director de ética, quien es el responsable de desarrollar y monitorear el cumplimiento del programa de ética y es el receptor primario de las consultas o reclamos sobre situaciones que representen potenciales violaciones al código.

Adicionalmente, nuestro programa de ética incorpora otros elementos diferenciadores, a nuestro juicio, como lo es el entrenamiento y educación en valores. Dicho entrenamiento abarca aspectos formales de difusión y entendimiento de nuestro Código de ética y de nuestros valores compartidos y principios éticos. Dichas instancias de difusión se realizan desde las tempranas etapas de ingreso a nuestra Firma en el Programa de inducción en el cual participan todas las personas que ingresan, así como en instancias obligatorias de aprendizaje a través de eLearnings.

Contamos con una instancia grupal denominada “La Brújula”, la cual consisten en discusión de casos que implican tener que realizar un discernimiento entre comportamiento debido e indebido de acuerdo con nuestros Valores y Principios.



Todos los años se realiza una encuesta sobre percepción y comportamiento ético en línea con las iniciativas de DTTL. Esta encuesta permite evaluar el nivel de entendimiento y comprensión de las políticas e iniciativas del programa, así como el nivel de percepción de la gente respecto al cumplimiento de los principios y normas. En términos generales, los resultados de la encuesta realizada durante el 2010 fueron positivos, mostrando a continuación algunos de los resultados:

Pregunta	Resultado (% de respuesta Firmemente y Moderadamente de acuerdo)
Honestidad e Integridad	
Tengo conocimiento sobre a quién/es debo dirigirme o qué medios de comunicación debo utilizar, según el caso, para reportar posibles incidentes relativos a conductas de negocios no éticas.	93%
Entiendo que mis responsabilidades éticas y de cumplimiento relacionadas con la realización de mi trabajo diario están enunciadas en el código de conducta / ética de mi organización (firma de Deloitte en cada país).	94%
Yo entiendo que los socios de mi organización (Deloitte en cada país) lideran con el ejemplo con respecto a la integridad y a las conductas éticas.	89%
Prácticas de Negocio Justas	
Recomendaría Deloitte a potenciales clientes	98%
Deloitte vive realmente su estrategia o plan para que los clientes la vean como "estándar de excelencia"	94%
Deloitte demuestra coherencia en sus principios a través del tiempo	88%
Respeto y Trato Justo	
Deloitte aprecia y valora a su gente	80%
Trata a la gente con respeto, independientemente de la edad, procedencia, género, religión, etc.	81%
Confío en la Firma en la que trabajo	92%

Reputación y riesgo

La reputación es clave para la Firma. La integridad, la reputación y la imagen son elementos imprescindibles para transitar las relaciones con nuestros clientes y aquellas empresas o individuos no éticos o informales no podrán ser clientes nuestros.

Apuntamos a aportar la máxima utilidad a nuestros clientes, un servicio responsable y un equipo de trabajo acorde a sus necesidades. En tal sentido, disponemos de un socio y un Director destinados a temas de calidad, ética y riesgo profesional y ejecutamos las políticas y procedimientos de control de calidad y mitigación del riesgo en la prestación de servicios y aceptación de clientes.

Estas políticas incluyen:

- **Aceptación de clientes:** se realiza una rigurosa evaluación de clientes con el fin de evitar daños a la reputación y marca. Esto implica prestar servicios solo a aquellos clientes que aseguren integridad y un comportamiento ético acorde con los de Deloitte.
- **Evaluación de los servicios:** la gestión del riesgo requiere que las unidades de negocio consideren cada uno de los servicios ofrecidos y evalúen los riesgos que estos involucran. Esto es revisado cada vez que se evalúa un nuevo servicio, e incluye la disponibilidad de recursos y habilidades para prestar el servicio y los riesgos inherentes al mismo.
- **Aceptación de compromisos:** las políticas y procedimientos establecidos por la Firma para llevar a cabo la evaluación de riesgo de un proyecto y su posterior aceptación implican evaluar conjuntamente el cliente y su riesgo asociado, el servicio y sus riesgos asociados y los conflictos a la independencia que pudiesen surgir.



- **Control de calidad de las prácticas:** De acuerdo con las políticas todas las funciones están sujetas a una revisión independiente de la práctica profesional que es supervisada por un equipo de Deloitte. Dicha revisión se realiza anualmente. Adicionalmente, en el ámbito local la firma está sujeta a la revisión periódica del Banco Central del Uruguay y otros organismos reguladores según los servicios prestados.
- **Estándares de servicio:** Deloitte aplica una serie de estándares de servicio que son la base de la atención a cada cliente. Estos incluyen objetivos evaluables de servicio, para poder medir cuantitativamente la satisfacción de los clientes. Esto permite influir en el tipo, dirección y calidad del servicio ofrecidos.
- **NPPD – Director Nacional de Práctica Profesional de Auditoría:** Socio que es responsable de asegurar el mantenimiento y actualización permanente de las políticas, enfoque metodológico y herramientas de soporte; de introducir las modificaciones en la metodología aplicable, así como de impulsar los cambios en las políticas internas tendientes a cumplir con las nuevas normas y requerimientos técnicos, tanto internos como externos, y mejorar en cada momento los niveles de calidad alcanzados.

Independencia

El líder de riesgo y reputación es también responsable de identificar, controlar y prevenir los conflictos que puedan afectar a los profesionales y a la Firma en el cumplimiento de las normas de independencia.

Deloitte busca que su comportamiento profesional esté permanentemente regido por una actitud de independencia, sin la cual la Firma no podría seguir existiendo. En este sentido, evita involucrarse en la prestación de cualquier tipo de servicio en el que por un posible conflicto de interés o cualquier otra circunstancia, su imparcialidad de criterio y objetividad pudieran verse afectadas.

Todos los profesionales de Deloitte tienen la obligación de velar por el pleno cumplimiento de las políticas de independencia, observando de forma estricta el contenido de las mismas e identificando y reportando cualquier situación que potencialmente pudiera desembocar en un conflicto.

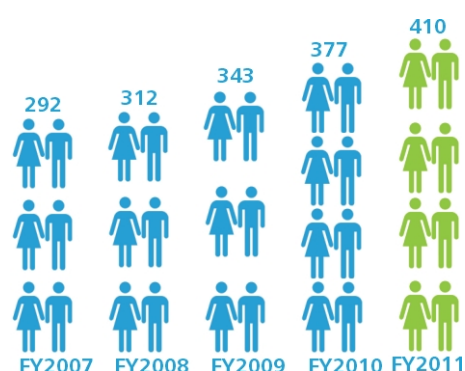
Entre las funciones del grupo encargado de independencia, destacan:

- Análisis de posibles conflictos de interés
- Auditoría del proceso de aceptación de clientes
- Control de declaraciones de independencia de los profesionales
- Capacitaciones
- Actualización permanente de entidades restringidas nacionales e internacionales
- Monitoreo de propuestas
- Difusión y comunicaciones globales sobre la política y normas

Nuestro desempeño económico

Deloitte Uruguay tiene una posición de liderazgo en nuestro mercado, lo que se visualiza en nuestro crecimiento sostenido en los últimos años tanto en ingresos como en cantidad de personas en nuestro staff.

Crecimiento en gente



Entendemos que somos líderes indiscutidos en diversos sectores de actividad, así como en la gama de servicios profesionales que nuestra Firma detenta.

Del total de ingresos que la Firma ha generado durante el ejercicio fiscal cerrado el 31 de mayo de 2011:

- El 55 % se ha destinado a salarios y beneficios al personal
- El 5% al pago de impuestos
- El 17% a proveedores nacionales y otros



Excelencia
con nuestra gente

Nuestro capital humano

Al 31 de mayo de 2011 un total de 412 personas formaban parte de nuestra Firma.

Distribución por áreas

Nuestro personal se encuentra asignado a diferentes áreas según su campo de actuación: Auditoría & ERS, Consultoría, Impuestos, BPO y Servicio al cliente Interno, de acuerdo a la siguiente dotación (mayo de 2011):

Integrantes de cada departamento	
Auditoría y ERS	127
Consultoría	105
Impuestos	53
BPO	69
Servicio al cliente interno	56
Total	410

Distribución por cargos

La dotación de personal se compone mayoritariamente por los cargos de asistentes y de encargados de trabajo, los cuales representan el 65% del personal de Deloitte.

Distribución de etáreas

Nuestra Firma es una empresa de jóvenes profesionales. Más del 50% son menores de 25 años.

Distribución por género

Consideramos que somos una firma que brinda total igualdad de oportunidades a hombres y mujeres.

Las mujeres son mayoría absoluta y relativa en nuestra organización. Esto significa que no sólo tenemos mayoría de mujeres en el “total” sino que también existe mayoría en cada uno de los sectores. Hace unos 20 años había pocas mujeres en los sectores técnicos en todo el país. Al día de hoy tenemos más mujeres en cargos ejecutivos (gerentes senior y gerentes).

No tenemos diferencia salarial entre hombres y mujeres. El género no es un factor que se mida para establecer remuneraciones.

Distribución de cargos según el género		
Cargos	Hombres	Mujeres
Asistentes	92	104
Encargados de trabajo	41	47
Gerentes	17	19
Socios / Director	14	4
Administrativos	13	55

Talento



Para asegurar que la organización sea capaz de alcanzar sus metas, no sólo es necesario atraer y retener a los más talentosos, sino también asegurar que la cultura puede hacerlos crecer y sostenerlos en una serie de otros niveles. Consecuentemente la gestión del talento está focalizada en las siguientes áreas de prioridad:

- Atraer y reclutar a los más talentosos
- Retener al talento
- Desarrollar el talento
- Fortalecer nuestra cultura

Reclutamiento

Su gente es el diferencial más grande que tiene la Firma. Por tal motivo hacemos especial foco en asegurar que todos los procesos estén alineados con el cuidado y la preservación de nuestra cultura.

Los procesos de reclutamiento, selección e inducción de nuestra Firma se rigen por un fuerte foco en la calidad y la mejora continua a nivel global y local. Por tal motivo año tras año hemos implementado acciones y mejorado procedimientos con el objetivo de atraer a las mejores personas a nuestra Firma.

Formalmente contamos con una Política de Reclutamiento la cual es analizada todos los años por revisores regionales de Deloitte que avalan nuestros procesos. En la política se encuentran descritos los procedimientos asociados y la documentación necesaria para la registración del proceso.

El contenido y la forma de las comunicaciones publicadas al lanzar un nuevo proceso de reclutamiento se encuentran alineados en función del comportamiento del mercado y actualizados anualmente con el objetivo de lograr la mayor eficacia, eficiencia e innovación del proceso.

Los medios de comunicación externos utilizados para reclutar candidatos para nuestra Firma son:

- Anuncios en prensa escrita
- Afiches publicados en las universidades
- Programa de Pasantías
- Programa de Referidos
- Participación en Ferias de Empleo organizadas por la universidades

El proceso de reclutamiento se caracteriza prioritariamente, por reclutar estudiantes universitarios jóvenes que se encuentran en el entorno de los 22 años provenientes de diversas carreras. Durante el ejercicio 2011 hemos reclutado 97 nuevos integrantes a nuestro staff.

El perfil buscado en potenciales integrantes de la Firma se compone de competencias técnicas y comportamentales. Las competencias técnicas valoran escolaridades destacadas, fluidez en el manejo de idioma inglés y buen manejo de programas informáticos. Las competencias comportamentales valoran la orientación al trabajo en equipo, iniciativa, interés por el desarrollo profesional propio, iniciativa, disposición al aprendizaje, orientación al logro, habilidad analítica y buen relacionamiento interpersonal.

Inducción

Finalizado el proceso de selección, la Firma envía a los candidatos seleccionados una carta de bienvenida a su domicilio donde se los invita a un almuerzo informal de bienvenida, cuyo objetivo principal es generar una instancia inicial de contacto con el resto de la Firma. En dicho almuerzo participan Socios, Directores, Gerentes, Encargados y Asistentes.

Todas las personas que ingresan a la Firma deben tomar nuestro programa formal de

inducción general denominado “Curso Introductorio a la Firma”.

Asimismo, durante el curso reciben un brochure con información institucional y un pendrive donde encuentran un archivo que les da la bienvenida y los introduce a diversos aspectos de interés para los recién ingresados.

Posteriormente a esta inducción general, existen cursos iniciales de aspectos técnicos, cuyo objetivo principal es reforzar aspectos de trabajo en equipo, etc. Esta actividad en algunos casos termina con un cierre y reunión general entre participantes e instructores con entrega de recuerdos y otros.

Retención del talento

Desarrollo profesional

Modelo de competencias

El desarrollo de carrera, aprendizajes y promociones, se sustenta en un modelo de competencias desarrollado a nivel global por DTT y adoptado por la Firma en Uruguay. Este modelo describe las competencias que un profesional necesita tener en un cargo determinado y conocer las competencias que necesita desarrollar para poder optar al cargo siguiente. El sistema de gestión de desempeño y los programas de aprendizaje se sustentan en este modelo.



El desarrollo profesional es un gran diferencial de nuestra Firma, reconocido por todos los integrantes y ex integrantes de la organización. Esto se da a través del trabajo diario en clientes ("on the job learning"), a través de programas regulares de entrenamiento en cursos presenciales o a través de "elearning" y a través del sistema de evaluación de desempeño.

El sistema de evaluación del desempeño está directamente relacionado con el desarrollo de talentos y descubrimiento de fortalezas y oportunidades de mejora de nuestra gente. Una de las secciones de la evaluación se denomina "Posibilidades de desarrollo" donde tanto el evaluado como el evaluador intercambian ideas de cómo lograr potenciar las habilidades identificadas con el objetivo de lograr contribuciones de valor que impacten tanto en la Firma como en su desarrollo personal.

La capacitación incluye el entrenamiento en temas técnicos y en el desarrollo de las habilidades personales requeridas a los distintos niveles de desempeño. En tal sentido la Firma invierte en capacitación en todos los niveles, siendo la política de Deloitte de capacitación para todo el personal técnico donde se deben cumplir 20 horas anuales de capacitación y 120 horas en tres años.

Cantidad y Porcentaje de horas aplicadas a capacitación por sector

Sector	Capacitación	%
Auditoría y ERS	20.350	9%
Consultoría	12.303	5%
Impuestos	8.224	6%
BPO	342	9%
Total	41.219	8%

Horas aplicadas a capacitación por función

Función	Capacitación
Socios / Directores	1.169
Gerentes	3.318
Encargados de trabajo	12.727
Asistentes	24.005

Adicionalmente, existe un incentivo constante al crecimiento de los estudiantes en la educación formal a través de:

- Flexibilidad de horario para permitir compatibilizar las necesidades de nuestros clientes con la asistencia a clase.
- Licencia por estudio (3 días por examen aprobado).
- Compensación de horas para asistentes.
- Jornadas de trabajo de 6 horas para estudiantes.

Asimismo existe:

- Descuentos en las universidades para toda la Firma.
- Financiamiento parcial de clases de inglés para personal senior, gerentes y socios.
- Financiamiento total de ciertos cursos en el exterior dictados por Deloitte para Gerentes
- Facilidades de horario para ejercer docencia universitaria.

Para ilustrar las oportunidades de crecimiento y desarrollo en nuestra Firma, creemos que es elocuente y suficiente mencionar el siguiente aspecto: todos los socios y gerentes actuales, ingresaron a la firma como asistentes y siendo estudiantes.

Durante el ejercicio finalizado el 31 de mayo de 2011 las personas promovidas distribuidas por áreas de servicio son las siguientes:

Sector	Profesionales promovidos
Auditoría y ERS	75
Consultoría	51
Impuestos	27
BPO	11

Beneficios

- Política de Maternidad la cual permite a las madres elegir la forma de reintegro al trabajo luego de su licencia por maternidad.
- Descuentos en instituciones y establecimientos comunicados a través de la Intranet.
- Sistema de participación en las utilidades para gerentes senior y gerentes
- Sistema de remuneración variable para el personal técnico ligado a evaluación de desempeño.
- Flex time para toda la Firma.
- Posibilidad de trabajo remoto desde la casa, facilitando herramientas y equipos de trabajo.
- Acceso a la base de conocimiento global de Deloitte, que permite a los integrantes de la Firma navegar por la plataforma y acceder a investigaciones, libros, artículos, cursos on line Harvard, informes, presentaciones, documentos, materiales técnicos, entre otros. Este aspecto es muy valorado por nuestra gente.
- Beneficios por casamientos y nacimientos de parte de la Firma.
- Serie de convenios con diversas instituciones y empresas.

Existen otra serie muy importante de eventos y ocasiones especiales que se celebran a instancias de la Firma (o apoyando iniciativas

Reconocimiento y celebración

Nuestra Firma tiene la particular característica de celebrar prácticamente todos los acontecimientos tanto profesionales como personales.

Desde la dirección:

- A través del Boletín “Nosotros” se comunica y celebran los éxitos obtenidos como ser promociones, clientes ganados, eventos especiales.
- Fiesta de Fin de año, el socio principal hace mención de los clientes actuales y ganados, nuevos proyectos, reconocimiento de nuestros clientes, actividades de la Firma, etc.

Desde las áreas

- Mensajes de reconocimiento público por el buen desempeño de sus profesionales
- Reuniones anuales sectoriales, son instancias anuales con perspectivas informativa y de entretenimiento celebradas fuera de la oficina y por sectores.

Espontáneas del personal

- Fiesta de ascensos, donde los promovidos organizan una reunión para festejar su crecimiento.
- Fiestas de despedidas: grupo de viaje, cambio de trabajo, etc.

de la gente) y promueven la diversión y un excelente ambiente de camaradería.

- Festejos de despedida para la gente que egresa de la Firma
- Campeonatos de fútbol organizados por la gente y apoyados por la Firma
- Eventos donde se conmemoran fechas especiales: Cumpleaños, Navidad y Fin de año en la oficina.

Cultura y éxito organizacional

Existe evidencia cuantitativa respecto del éxito de la organización y cualitativa respecto de los factores culturales que impactan positivamente en la Firma.

La organización ha crecido considerablemente en términos de gente y clientes.

Este crecimiento está directamente relacionado con el factor clientes nuevos y servicios ganados, los cuales también se han incrementado.

Anualmente la Firma elabora, evalúa, compara y actualiza su plan estratégico global y en consecuencia los planes estratégicos de las distintas áreas como ser: Talento, Clientes & Mercados, Auditoría, Consultoría, Impuestos, etc.

Particularmente en el plan estratégico del Área de Talento los indicadores de medición utilizados reflejan una posición favorable tanto para la Firma como para su gente:

Una de las herramientas de medición es la encuesta global de Deloitte denominada The People Survey. Esta herramienta, nos brinda información valiosa para conocer las expectativas de nuestra gente y orientar los planes de acción y efectivizar la toma de decisiones. Uno de los indicadores que mide esta encuesta es el nivel de engagement (compromiso) el cual es comparado año a año.

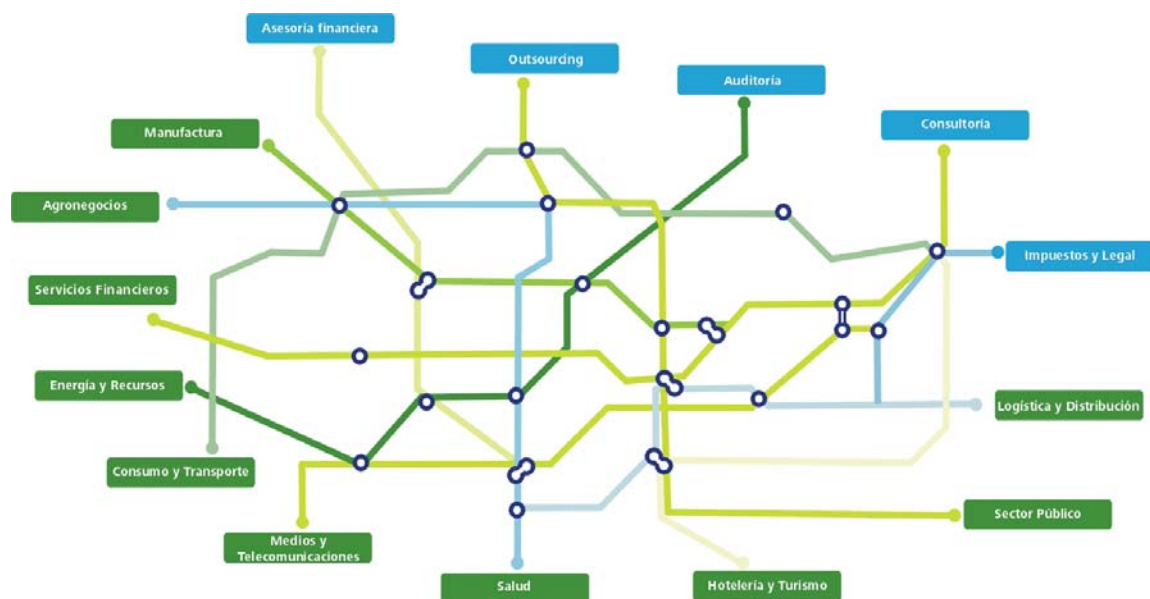
En el ejercicio que finalizó el 31 de mayo de 2011, el nivel de engagement de Uruguay ha sido de 80 puntos sobre 100, lo que refleja un incremento de 3 puntos respecto del 2008 y es un valor absoluto positivo muy significativo dentro de los estándares para dicha encuesta.

En cuanto a la cultura y particularmente el trabajo en equipo y su multidisciplinaridad, el clima laboral, la colaboración, el desarrollo continuo y la calidad en todo lo que hacemos, conforman los pilares que entendemos y estamos convencidos son un distintivo de la Firma y el mercado así los reconoce, como lo reconocen los integrantes de la Firma.

Los indicadores arriba mencionados y las evidencias cualitativas reflejan positivamente que la cultura de la Firma contribuye efectivamente al éxito de la organización.

Excelencia con
nuestros clientes

Un enfoque basado en el conocimiento
del mercado y en la creación de
soluciones específicas desde cada una de
las líneas de servicios



Nuestros clientes

Los clientes son uno de los principales grupos de interés de Deloitte. A ellos está dedicado gran parte del esfuerzo de la Firma, su organización, sus políticas de calidad, la independencia de sus profesionales, sus comunicaciones y sus procesos de innovación.

Con orgullo podemos decir que ningún tema de dirección y administración de empresas es ajeno a la actividad profesional de Deloitte. Procuramos en todos los casos abordar las necesidades de nuestros clientes con una visión global del fenómeno económico, financiero, administrativo, humano y tecnológico. Ello sólo es posible gracias a que contamos con un equipo de profesionales con un enfoque multidisciplinario.

Conocemos los desafíos del crecimiento, de la incorporación de la tecnología y del vertiginoso ritmo con que se mueven los mercados. Comprendemos las complejidades de la administración del cambio, de la modernización de los procesos, de insertarse en la globalización y la importancia de contar con información fidedigna y con la confianza del mercado.

Para lograr ayudar a nuestros clientes a alcanzar la excelencia, concentramos nuestra estrategia en los siguientes aspectos:

- Especialización por líneas de servicio y por industria
- Atención personalizada
- Calidad y satisfacción del cliente

Especialización

Deloitte está organizada matricialmente, en líneas de servicios y por industria. Esta organización tiene como propósito formar equipos multidisciplinarios, integrados por expertos en la industria o industrias en las que opera el cliente y especialistas en materia de servicio, para entregar soluciones a la medida.

Nuestras áreas de actuación son las siguientes:

- Auditoría y ERS
- Consultoría
- Impuestos
- Outsourcing

Atención personalizada

Las normas de calidad de Deloitte aseguran que, sin importar el tamaño o la complejidad de sus operaciones, el cliente contará con un socio que liderará el equipo de trabajo, velando por la confiabilidad y excelencia del servicio y estará a disposición en forma permanente para responder a todas las necesidades del cliente.

Calidad y satisfacción del cliente

Para entregar un servicio de calidad, el primer compromiso de Deloitte es la formación y la especialización funcional e industrial de sus profesionales.

Paralelamente, se concibe el servicio como una relación continua de colaboración y apoyo a sus clientes, con especial énfasis en hacer sugerencias que puedan contribuir a la mejora de la productividad, eficacia y eficiencia de las actividades de sus clientes.

Junto con ello, compromete a sus socios y gerentes en la relación y supervisión directa con el cliente y mide el grado de cumplimiento de compromiso y satisfacción de forma periódica, para ir mejorando constantemente los procesos y servicios entregados.

Estándares globales de servicio al cliente

Los estándares internacionales de servicio al cliente de Deloitte llevan más de una década formando parte de la cultura de la Firma. Dichos estándares, junto con los valores compartidos, constituyen el marco que guía el compromiso de excelencia de Deloitte en el servicio al cliente.

Evaluación periódica del servicio prestado

Los estándares de servicio antes mencionados buscan obtener del cliente en forma periódica, formal o informalmente, una evaluación de nuestro desempeño. Esta es una retroalimentación directa, solicitada por el equipo de trabajo, a su contraparte en el cliente. Específicamente se evalúa si:

- El cliente está satisfecho con los resultados alcanzados
- Se han realizado los proyectos eficazmente y cumplen o superan los requisitos de la práctica profesional
- Deloitte presenta a la Dirección de sus clientes las recomendaciones de control interno y de negocio
- El trabajo de los profesionales de Deloitte ha agregado valor al cliente

Compromiso al más alto nivel

El Lead Client Service Partner (LSCP) es el socio responsable del servicio. Como tal, no sólo está a cargo de la relación con el cliente, también es responsable de velar por el cumplimiento de los estándares de calidad. Esta responsabilidad conlleva el liderazgo y coordinación del equipo asignado al proyecto, para asegurar y controlar la gestión, el

análisis de riesgo e independencia y la calidad del servicio prestado.

Programa de evaluación del servicio al cliente

Un proceso sistemático de medición del grado de satisfacción de los clientes con el servicio prestado, ayuda a asegurar que la calidad de servicio alcanza o excede las expectativas. Permite evaluar o medir la madurez de la relación con el cliente y entregar a los equipos de trabajo información adicional sobre las necesidades del mismo. También contribuye a la protección de la Firma ya que funciona como un sistema de alerta temprana frente a potenciales conflictos en la relación con los clientes.

El proceso de evaluación es liderado por Clients & Markets quienes son independientes de los profesionales que prestan el servicio, permitiendo a los clientes entregar una retroalimentación más sincera, sin temor a afectar la relación con el equipo de profesionales que los atiende regularmente.

La metodología para medir el grado de satisfacción del cliente prevé la evaluación de siete capítulos clave del servicio prestado:

- La capacidad de respuesta y gestión de los recursos y el tiempo
- Entendimiento del negocio y de la actividad del cliente
- Materialización del asesoramiento
- Capacidad técnica y de relación del equipo profesional
- Capacidad de comunicación
- Comportamiento íntegro y ético de los profesionales
- Aportación de valor ante situaciones complejas

Excelencia con el
entorno



Nuestro compromiso con el entorno

Así como el bienestar económico y social de las distintas comunidades tiene un impacto directo en nuestro éxito, nosotros podemos influir positivamente en la comunidad al realizar nuestra actividad profesional de manera ética y comprometiéndonos en proyectos y alianzas con organizaciones locales y regionales, en beneficio de la sociedad y de nuestro público de interés.

Reconociendo la responsabilidad que conlleva nuestro trabajo en la comunidad en la que vivimos, nuestra firma integra DERES (Desarrollo Responsabilidad Social), la reunión de las principales empresas y empresarios uruguayos que buscan desarrollar la Responsabilidad Social de las empresas.

En el ejercicio 2009 nos suscribimos al Pacto Global de las Naciones Unidas, la iniciativa de ciudadanía corporativa más grande del mundo; a partir de esta iniciativa nos integramos a la Red Local del Pacto Global integrando como suplentes su Consejo Ejecutivo.

Voluntariado corporativo

En el año 2004, Deloitte a nivel global instauró el **Impact Day**, una jornada que implica el involucramiento de los integrantes de la Firma en actividades de voluntariado.

En nuestro país, participamos dicha iniciativa y, desde hace ya cinco años realizamos actividades en la Escuela N° 200 Dr. Ricardo Caritat, la única escuela pública para niños con dificultades motrices del país.

Hemos diseñado la Campaña 1 a 1, que implica que por cada bono vendido internamente, Deloitte colabora con el importe idéntico. Pero la preparación de esta actividad no es únicamente la compra de los bonos, que incluye a casi todos los integrantes de la Firma, sino también la elección de los regalos, la compra y el armado de cada uno de ellos y la visita a la Escuela con una actividad recreativa diseñada y presentada por nuestra propia gente. Para estas etapas, la comisión de RSE cuenta todos los años con el entusiasmo y el apoyo de mucha de nuestra gente que se acerca a colaborar.

Instituciones beneficiadas con servicios

Deloitte realiza auditorías a los estados financieros de varias instituciones sin fines de lucro en forma gratuita, en algunos casos esta prestación de servicios nos permite un involucramiento con los fines de la organización, como con la Fundación Viven que nos brindó una charla motivacional a cargo de Ricardo Zerbino.



Proyecto J

En el año 2010, hemos concretado una alianza con la iniciativa de OPP, PNUD y ANONG (Asociación Nacional de Organizaciones No Gubernamentales) llamada Proyecto J. Este proyecto fue creado con el objetivo de fortalecer la Sociedad Civil en Uruguay a través de las Redes de Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) y las propias OSC.

Nuestra decisión para este apoyo se basa fundamentalmente en el efecto multiplicador que la iniciativa nos permite, ya que potenciando el esfuerzo de las organizaciones que integran nuestra sociedad civil, logramos una mayor repercusión de lo que como Firma podemos aportar a nuestra comunidad.

Nuestro apoyo fue dado con un ciclo de capacitaciones para organizaciones del tercer sector (fundaciones, organizaciones no gubernamentales,

asociaciones sin fines de lucro), en temas en los que tenemos conocimiento y experiencia:

- 2 de junio: Ética y Transparencia,
- 9 de junio: Captación de Fondos, beneficios para quiénes los realicen,
- 15 de junio: Auditoría y Control interno, y
- 23 de junio: Tecnologías de la información y comunicación.

Sigue un extracto del agradecimiento de la gente de Proyecto J:

"En nombre del Proyecto J, quiero agradecerles a tod@s los que desde el comienzo y en el camino fueron aportando para que estos encuentros fueran posibles, mostrando la gran capacidad y calidez de quienes participaron..."

De nuestra parte significó un trabajo muy interesante y por cierto el primero del Proyecto J con una firma privada, demostrando que desde la RSE se puede aportar mucho al fortalecimiento de la sociedad civil."

Medioambiente

Conscientes de la cantidad de desechos que podrían ser recuperados nos hemos comprometido con los conceptos de reusar, reciclar y reparar mediante la promoción de la cultura de las ERRES (Reusar, Reciclar y Reparar) en oposición a la cultura del “úselo y tírelo”. A través de la campaña “**Cuidemos nuestros recursos**” estamos potenciando estos hábitos y dando los primeros pasos para cuantificar los principales consumos de energía, agua y papel, además de estimar la emisión de dióxido de carbono originada a partir del consumo eléctrico.

Por nuestras actividades, servicios profesionales, no emitimos cantidades significativas de gases de efecto invernadero. En relación a recursos tales como agua y electricidad, al no ser materia prima directa, no constituyen un uso significativo para las operaciones de la Firma. Otros residuos que provocamos podemos decir que son de carácter heterogéneo, tales como papel, cartón, plástico y orgánicos.

Consumo de energía

El consumo de energía eléctrica de Deloitte fue obtenido de las facturas de energía de nuestros edificios. El resultado arroja que el consumo eléctrico a nivel nacional entre junio de 2010 y mayo de 2011 ascendió a 221.783 KW.

Consumo de agua

El consumo de agua potable fue obtenido de las facturas de agua de nuestros edificios. No hemos podido, en este ejercicio, medir correctamente nuestro consumo de agua.

Otros insumos

Deloitte utiliza diferentes insumos de acuerdo a las características de sus

operaciones, siendo uno de nuestros insumos principales la cantidad de papel.

Considerar el medio ambiente antes de imprimir

Deloitte tiene normas internacionales referentes al pie de firma de los e-mails, que incluye el siguiente mensaje: “**Por favor considere el medio ambiente antes de imprimir**”, lo que constituye una herramienta potente si se considera que el e-mail es uno de los principales medios de comunicación de nuestra gente.

Reciclaje de papel

Desde hace varios ejercicios donamos el papel a reciclar a Repapel. En el ejercicio fiscal 2011 hemos enviado a reciclaje 7.135 kilogramos de papel utilizado durante dicho período.

Pilas

Además de intentar crear hábitos sobre el uso de pilas recargables, nos hemos sumado a la campaña de recolección de pilas de la Intendencia Municipal de Montevideo, hemos instalado en nuestras oficinas cajas identificadas mediante las cuales recolectamos las pilas usadas para su posterior tratamiento controlado, evitando que lleguen a los circuitos habituales de residuos, donde su identificación resultaría impracticable.

Plásticos

Nos hemos sumado a la iniciativa de ECOPET, recolectamos en nuestras oficinas los plásticos PET para la posterior clasificación y su uso comercial como materia prima. Actualmente nos hemos unido al Proyecto Ambiental de Reciclaje (Declarado de Interés Municipal) que reciben todo tipo de envase plástico y clasifican para su posterior proceso comercial.

Tabla GRI

Índice de contenido del GRI

Indicador	Descripción	Página
1. Visión y estrategia		
1.1	Declaración del Presidente	2
1.2	Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades	3
2. Perfil de la organización		
2.1	Nombre de la organización	7-9
2.2	Principales marcas y servicios	7-9
2.3	Estructura operativa	9-14
2.4	Localización de la sede principal	7-9
2.5	Número de países en los que opera la organización	El alcance de la presente memoria comprende sólo las actividades realizadas en Uruguay
2.6	Naturaleza de la propiedad y forma jurídica	7-9
2.7	Mercados servidos	7-9
2.8	Dimensiones de la organización	9-14
2.9	Cambios significativos en el período de la memoria	No aplica.
2.10	Premios y distinciones recibidos en el período de la memoria	No aplica
3. Parámetros de la memoria social		
3.1	Período cubierto por la información	2
3.2	Fecha de la memoria anterior	No aplicable
3.3	Ciclo de presentación de memorias	Anual
3.4	Punto de contacto por contenido de la memoria	45
3.5	Proceso de definición del contenido	4
3.6	Cobertura de la memoria	4
3.7	Existencia de limitaciones	4
3.8	Información en el caso de negocios conjuntos	No aplica
3.9	Técnicas de medición de datos	De ser necesario, cada tabla con datos o indicadores GRI que se presenta en el Reporte detalla los comentarios que permitan entender la metodología y supuestos utilizados para su cálculo
3.10	Descripción de efectos por reexpresión de información	No aplica
3.11	Cambios significativos relativos a períodos anteriores	No aplica
3.12	Índice de contenido del GRI	41
3.13	Verificación	El reporte de Deloitte Uruguay no será verificado por entes externos
4. Gobierno, compromisos y participación de los grupos de interés		
4.1	Estructura de gobierno de la organización	11-14
4.2	Existencia de cargo ejecutivo del Presidente	Por la naturaleza del negocio de Deloitte, no existe independencia desde el punto de vista de los miembros de la Dirección y los cargos ejecutivos dado

Indicador	Descripción	Página
		que todos ellos corresponden a socios de la Firma y todos cumplen funciones ejecutivas
4.3	Número de miembros del Directorio	La Dirección de la Firma la constituye la Asamblea de socios. Remitirse al comentario anterior en 4.2
4.4	Mecanismos de acciones y empleados para comunicar recomendaciones	Todos los miembros de la Firma tienen acceso a los socios y al Socio Director para exponer ideas y sugerencias de mejora. Adicionalmente, existen diferentes comités para formalizar ideas de mejoras. Todos ellos se conforman en cada área de la Firma y se canalizan por un socio a cargo.
4.5	Vínculo entre retribuciones y el desempeño de la organización	La retribución económica está relacionada al desempeño económico, comportamiento y habilidades, no así al desempeño ambiental y social de la Firma
4.6	Procedimientos para evitar conflictos de interés	19-20
4.7	Determinación de la capacitación del Directorio	Remitirse al comentario en 4.2. No existe un procedimiento para determinar capacitación y experiencia de los socios en función de aspectos sociales y ambientales
4.8	Declaración de misión, visión y valores	15-18
4.9	Procedimientos del Directorio para supervisar la gestión	Remitirse al comentario en 4.2
4.10	Procedimiento para evaluar el desempeño del Directorio	Remitirse al comentario en 4.2
4.11	Identificación de compromisos con iniciativas externas	Por la naturaleza de las actividades de la Firma no se considera material adoptar este principio
4.12	Programas sociales desarrollados externamente	37-39
4.13	Principales asociaciones en las que participa la empresa	37-39
4.14	Relación de grupos de interés	4
4.15	Identificación y selección de grupos de interés	4
4.16	Enfoque para la inclusión de grupos de interés	En un próximo reporte se establecerá un enfoque formal de inclusividad de los grupos de interés, incluyendo frecuencia de su participación
4.17	Principales preocupaciones con cada grupo de interés	4

Indicador	Descripción	Página
5. Principales indicadores de desempeño		
Desempeño económico		
EC1	Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costos, retribución a empleados, donaciones y otras inversiones en la comunidad, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores de capital y a gobiernos	21
EC2	Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático	Entendemos que no existen riesgos significativos vinculados por la composición de nuestros productos, servicios y clientes
EC6	Políticas, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones significativas	21
EC7	Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas	Todos nuestros Socios, Directores y Gerentes son uruguayos
Dimensión ambiental		
EN1	Materiales utilizados, por peso o volumen	39
EN3	Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias	La energía utilizada proviene de empresa estatal monopólica
EN8	Captación total de agua por fuentes	39
EN9	Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua	El agua proviene de empresa estatal monopólica
EN16	Emisiones totales, directas e indirectas de gases de efecto invernadero, en peso	39 Deloitte Uruguay no posee vehículos propios y no utiliza combustibles fósiles como fuente de energía, por lo tanto sus emisiones de CO2 para efectos de este indicador corresponden a la equivalencia del consumo de energía eléctrica
EN22	Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento	39
EN23	Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos	Por la naturaleza del negocio no producimos derrames materiales que afecten el medioambiente.
Prácticas laborales y ética del trabajo		
LA1	Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región	23-24
LA2	Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región	23-24
LA3	Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por actividad principal	28
LA8	Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves	26-28

Indicador	Descripción	Página
LA10	Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado	28
LA11	Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales	26-27
LA12	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de su desarrollo profesional	26-27
LA14	Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres desglosado por categoría profesional	24
Derechos humanos		
HR4	Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas	Durante el período considerado no se registraron incidentes
Desempeño de sociedad		
SO2	Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción	19-20
SO3	Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anti-corrupción de la organización	17
SO5	Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de "lobbying"	No participamos en este tipo de actividades
SO6	Valor total de las aportaciones financieras y en especie a partidos políticos o a instituciones relacionadas, por países	No realizamos aportaciones financieras y en especie a partidos políticos o a instituciones relacionadas
SO8	Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones	En el período del reporte no hemos tenido multas o sanciones por incumplimiento
Responsabilidad sobre productos		
PR2	Número total de incidentes derivados del incumplimiento la regulación legal o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes	En el período del reporte no hemos tenido multas o sanciones por incumplimiento
PR4	Número total de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes	En el período del reporte no hemos tenido multas o sanciones por incumplimiento
PR5	Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente	33-34
PR8	Número total de reclamaciones debidamente fundamentadas en relación con el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes	En el período de reporte no hemos tenido reclamaciones de este estilo

Contáctenos

Roberto De Luca

rdeluca@deloitte.com

Tel: (0598) 2916 07 56 ext. 6123

Mariella de Aurrecoechea

mdeaurrecoechea@deloitte.com

Tel: (0598) 2916 07 56 ext. 6150

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. Aproximadamente 182.000 profesionales de Deloitte se comprometen a ser estándar de excelencia.