



## **Memoria de Sostenibilidad**

Generando impactos que trascienden  
Año de Reporte 2016 (Junio 2015 - Mayo 2016)

G4-5, G4-31

Para mayor información acerca de la presente Memoria de Sostenibilidad, generando impactos que trascienden. Año de reporte 2016 (Junio 2015 - Mayo 2016) - Deloitte Ecuador:

**Paulina Batallas**

Directora de Marketing  
pbatallas@deloitte.com  
(593 2) 3815100 ext.2245

**Camila Hernández**

Experta en Responsabilidad Corporativa y Sostenibilidad  
camhernandez@deloitte.com  
(593 2) 3815100 ext.2324

Av. Amazonas N35-17 y Juan Pablo Sanz  
Quito Ecuador

[www.deloitte.com/ec](http://www.deloitte.com/ec)

# Contenido

<b>Deloitte: Impactos que trascienden</b>	1
<b>Mensaje de nuestra compañía</b>	2
<b>Estrategia de Deloitte Ecuador</b>	4
<b>Nuestra primera Memoria de Sostenibilidad</b>	5
<b>Nuestros aspectos materiales</b>	7
<b>Nuestros grupos de interés</b>	9
<b>Capítulo 1</b>	
Buen Gobierno Corporativo	13
<b>Capítulo 2</b>	
Impacto que trasciende en los clientes	19
<b>Capítulo 3</b>	
Impacto que trasciende en los colaboradores	25
<b>Capítulo 4</b>	
Financiero	36
<b>Capítulo 5</b>	
Ambiente	39
<b>Capítulo 6</b>	
Comunidad	43
<b>Capítulo 7</b>	
Proveedores	47
<b>Índice de contenidos GRI</b>	49



# Deloitte: Impactos que trascienden

G4-3, G4-4, G4-7, G4-9, G4-15, G4-16, G4-17, G4-56, G4-EC1

**Deloitte & Touche Ecuador Cía. Ltda.** es una compañía cuyo capital está formado por las aportaciones de socios divididas en participaciones, el 100% de la participación es de personas naturales.\*

Oficinas en las ciudades de **Quito** y **Guayaquil**.



## Nuestro propósito:

### Generar impactos que trascienden.

Este propósito define nuestra identidad, perdura trascendiendo lo cotidiano, nos une creando nexos.

En Ecuador tenemos **más de 50 productos**, proveyendo entre otros servicios de: Auditoría, BPS, Risk Advisory, Tax Compliance y verificación de memorias de sostenibilidad.

**350** colaboradores



## Valores compartidos:

- Compromiso mutuo.
- Valor agregado para el mercado y para los clientes.
- Fortaleza de la diversidad cultural.
- Integridad.

**Data Partner del Global Reporting Initiative** GRI para el país.



**Miembros** de las Cámaras de Comercio y Cámara Ecuatoriano Americana tanto de Quito como de Guayaquil, Cámara Ecuatoriana Británica y Cámara de Minería.

**Cámara Ecuatoriano Americana:** miembros del Comité de Responsabilidad Social.



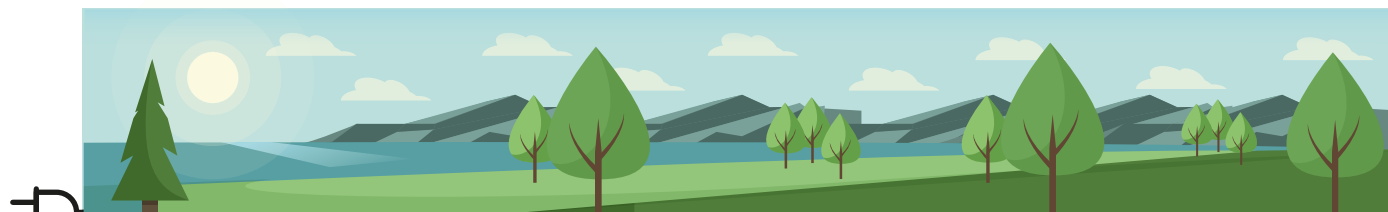
- Pertenece al **Colegio de Contadores de Pichincha y del Ecuador**, en el cual dos de nuestros socios fueron nombrados como contadores del año en dos períodos consecutivos.
- **Instituto Auditores Internos Ecuador**, con una participación activa.

Más de **500** clientes.



## Nuestro aporte anual comunitario:

\$ 10.000 en Becas  
\$ 12.000 Fundación Fe y Alegría  
\$ 31.800 voluntariado Impact Day  
\$ 13.000 horas probono



\* Remitirse a los estados de resultados por el año terminado el 31 de diciembre de 2015 de Deloitte & Touche.  
Fuente: [www.supercias.gob.ec](http://www.supercias.gob.ec)



# Mensaje de nuestra compañía

G4-1, G4-2, G4-6

Alineados con nuestra estrategia de sostenibilidad a nivel mundial, nos encontramos comprometidos en realizar reportes de transparencia de manera anual; ya son algunas Firms Miembros en diversos países que se han esforzado por ir más allá de la rendición de cuentas de manera global y han aterrizado sus lineamientos, estrategias, objetivos y resultados a sus realidades locales, **Deloitte Ecuador** se suma a esta buena práctica.

*Desde Ecuador creemos en los impactos locales, por medio de esta 1era entrega hacemos un compromiso con la transparencia, el desarrollo sostenible, la ética y el bienestar común de todos nuestros grupos de interés.*

Desde el presente año de reporte tenemos como propósito global “generar impactos que trascienden”, los cuales se verán reflejados en cada acción que desempeñemos a favor de todo nuestro entorno. Nuestro enfoque de servicio se centra en brindar los más altos estándares de calidad, a los cuales hemos venido sumando nuestro interés de ser un aliado estratégico de nuestros clientes para su sostenibilidad en el tiempo. Es por esto que, con la finalidad de vivir intensamente los principios de un desarrollo sostenido a largo plazo, buscamos ser el apoyo de los clientes en sus ámbitos de manejo correcto y mitigación de riesgos financieros, sociales y ambientales.



Nuestra cultura organizacional es fuerte y se ha fundamentado en la diversidad, la excelencia, la participación activa de la gente; es así como nos han catalogado internacional y nacionalmente, como una de las compañías más relevantes en su giro de negocio. Esto ha sido posible por medio de la aplicación de los principios y valores que vivimos y contagiamos en nuestro entorno.

- 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.
- Excelencia con nuestra gente.**  
Nos comprometemos con el desarrollo profesional y personal de nuestra gente, así como con el bienestar de los mismos.
- 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.
- Excelencia con el entorno.**  
Nos comprometemos con la protección del medio ambiente y con el desarrollo de la sociedad en la que estamos inmersos.

A nivel mundial, y como directriz estratégica en materia de sostenibilidad, hemos visto que apostar a la educación y al fortalecimiento del futuro, hace que nuestros esfuerzos hacia la comunidad tengan

impactos que trascienden. A nivel internacional, de la misma manera apoyamos a la consecución de un mejor mañana por medio de la participación activa en los foros y espacios más relevantes en la materia, como:

- Miembro fundador (1995), parte en comités del World Business Council for Sustainability Development.
- Miembro de comité y del proyecto IIRC del International Integrated Reporting Council.
- Miembro desde su fundación (2004), equipo del directorio y líder del GRI XBRL para el global Reporting Initiative.
- Miembros del directorio desde el 2000 para el Pacto Global de las Naciones Unidas.
- Miembros del Comité asesor en aseguramiento de reportes de sostenibilidad del Sustainability Accounting Standards Board.
- Miembros de comités de conflictos, corrupción y gobierno corporativo en la OECD.

Estos espacios ganados y contruidos en conjunto con estas grandes organizaciones nos dan lineamientos de excelencia para la aplicación y promoción del desarrollo sostenido en el país, reflejándose en la acreditación de la compañía a como Data Partner en el Ecuador para el Global Reporting Initiative GRI desde el año 2015 y desde el año de reporte 2017 - 2018 como miembros adheridos al Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

**En Deloitte Ecuador hemos generado diferentes programas locales a favor de esta estrategia**

**macro de sostenibilidad. Nuestras prioridades son brindar un ambiente de trabajo seguro, estable y de alta capacitación a nuestro personal, tener los estándares más altos de calidad con nuestros clientes, los cuales a su vez nos permiten mejorar nuestra participación de mercado, lograr eficiencia tecnológica y de procesos para alcanzar mayor rentabilidad y el cumplimiento de presupuestos apoyándonos de nuestros líderes de función y comisiones para lograr nuestros objetivos de mediano y largo plazo.**

Cumplimos satisfactoriamente, con varios criterios internacionales como controles de calidad, controles de riesgo e independencia, y otros estándares internacionales de Deloitte Global. De los sucesos y logros más importantes a lo largo del período 2015, continuamos siendo los líderes del mercado a pesar de que hemos tenido que enfrentar un impacto económico por la contracción de la economía general y las nuevas normas del Consejo Nacional de Valores (CNV) respecto a la rotación de auditores cada 3 años para las compañías que cotizan en el CNV.

Nuestros objetivos como compañía en los próximos años incluyen continuar con nuestra cuota de participación de mercado, el cumplimiento de nuestros presupuestos, un control de gastos exigente que nos permita mantener nuestra rentabilidad promedio. Nuestra prioridad siempre es nuestra gente, y al ser nuestro principal activo, deseamos continuar con su capacitación. Continuaremos mejorando nuestra tecnología e innovación, alineados con Deloitte Global. Como otros aspectos relacionados con el enfoque prioritario de la organización, las comisiones estratégicas tienen a su cargo temas relevantes para la empresa

en aspectos comerciales, financieros, tecnológicos, talento, ética y riesgo.

Deloitte opera en 150 países alrededor del mundo. Deloitte Ecuador pertenece a un cluster regional denominado LATCO (Latin & Caribbean Countries) cuyo headquarter se encuentra en Argentina. El alcance de la presente entrega se reduce al territorio ecuatoriano.



# Estrategia de Deloitte Ecuador

G4-2

Nuestra historia tiene 50 años de trayectoria en Ecuador. Los servicios que ofrece la compañía giran en torno a varias áreas funcionales que complementan los servicios profesionales que prestamos en el mercado: Deloitte Ecuador forma parte del ranking de las 100 empresas con mayor reputación en el Ecuador del año 2015 publicado por la revista Vistazo. Dentro del listado, somos la compañía #1 de las Big Four en la categoría de servicios profesionales.

Nuestra estrategia mundial está basada en nuestro propósito y nuestra aspiración que es “generar impactos que trascienden” y cómo Deloitte se convertirá en el líder indiscutido del sector. Para ello tenemos cinco prioridades de negocio:

- Liderazgo con nuestros clientes.
- Liderazgo empresarial.
- Liderazgo geográfico.
- Liderazgo con la gestión de talentos.
- Liderazgo en la red corporativa.

A nivel local, trabajamos por mantener nuestro liderazgo en el mercado a través de planes como el plan de cuentas claves que persigue ganar y mantener como clientes a las empresas más importantes del país, entregándoles productos de altísima calidad así como brindándoles un valor agregado claro y diferenciador. Nos enfocamos además en el desarrollo de nuestro personal planificando sus carreras profesionales, y entregándoles un número importante de horas de capacitación local e internacional.

Nos guía un propósito...





# Nuestra Primera Memoria de Sostenibilidad

G4-22, G4-23, G4-28, G4-29, G4-30, G4-32

*A través de esta primera entrega, transparentamos a nuestros grupos de interés, la gestión año a año de Deloitte y su desempeño en materia de desarrollo sostenible, tomando en cuenta sus resultados en los ámbitos económicos, ambientales y sociales.*

Tenemos el orgullo de presentar nuestra primera Memoria de Sostenibilidad realizada en base a la última versión del Global Reporting Initiative GRI G4, la cual hace énfasis en los asuntos relevantes de conformidad a la guía exhaustiva o comprehensive. Al ser nuestra primera entrega no existen re-expresiones, cambios en alcance o coberturas.

La presente memoria engloba la gestión del año de reporte 2016, que va desde Junio 1ero 2015 a Mayo 31, 2016. Como compromiso la presente será emitida con una periodicidad bi anual, donde la siguiente entrega será en el año de reporte 2018.

Esta entrega ha sido realizada en base a lo solicitado por la Guía GRI G4, donde los principios de contenido y calidad fueron la base de este documento. Hemos procurado involucrar a los diferentes grupos de interés en este trabajo, además reflejamos cómo Deloitte apoya a las tendencias mundiales de la sostenibilidad a través de su estrategia. El principio de materialidad se ve plasmado en los lineamientos de los contenidos de la misma y hemos buscado definir los efectos significativos a través del alcance establecido.

Con lo que respecta a los principios para la calidad de esta 1era entrega, hemos aplicado el equilibrio, la precisión, la puntualidad, la claridad y la fiabilidad; el principio sobre la comparabilidad no se verá plasmado en la presente al ser nuestra 1era entrega, sin embargo este documento alimentará la base de comparación para las siguientes memorias.





#### G4-48

Una vez aplicada la metodología GRI G4, se realizó un primer borrador de nuestra memoria, el cual fue revisado y editado por el área de comunicación interna. La versión editada fue revisada y complementada por todas las áreas involucradas en el proceso, como el área Financiera, Tecnológica, de Clientes y Mercados y de Recursos Humanos. Nuestra primera versión final, fue revisada y editada por el CEO y posteriormente, todo su contenido pasó a aprobación del Comité Ejecutivo, quien en reunión extraordinaria, dio su visto bueno final para iniciar el diseño y diagramación.

#### G4-33

La presente entrega no ha sido verificada externamente pero tenemos planificado hacerlo en el futuro.



# Nuestros aspectos materiales

G4-18, G4-19, G4-20, G4-21

La presente memoria de sostenibilidad se basa en los aspectos de mayor importancia, priorizando correctamente cada uno, validando su importancia para los grupos de interés y revisando periódicamente su desempeño.

Deloitte ha tomado como referencia la metodología propuesta por el Global Reporting Initiative, con la finalidad de determinar los aspectos materiales y el contenido del presente documento.

## Paso 1. Identificación

- La identificación de aspectos materiales para la memoria de sostenibilidad se basó en los principios de contexto de sostenibilidad y de participación de los grupos de interés, así como el uso de la metodología “Five Part Test”: o metodología “De las 5 Partes”.
- **Parte I, II y III:** se levantaron las principales inquietudes sobre normas internas de Deloitte, riesgos del negocio y políticas (propias, nacionales o internacionales) que rigen el negocio; esto con la finalidad de atar los asuntos materiales a la estrategia propia de la empresa. En este ejercicio las respuestas fueron recogidas por parte del grupo de interés interno (colaboradores de primera línea en la estructura) utilizando encuestas virtuales y presenciales.

- **Parte IV y V:** se sumaron otros aspectos relativos a la sostenibilidad importantes para los grupos de interés externos y provenientes de marcos para la sostenibilidad mundialmente conocidos. En este espacio se usó el Topics by Sector del GRI.

## Paso 2. Priorización

Con la finalidad de priorizar correctamente los aspectos relevantes, nos basamos en los principios de materialidad y de participación de los grupos de interés. De estos principios, la lista larga de 115 respuestas, fue resumida en 15 aspectos finales; es decir una lista corta para la socialización y priorización de los grupos de interés.

La lista corta fue socializada con 8 de los grupos de interés definidos en la última actualización del “Mapa de Stakeholders” de la compañía, acción clave realizada en el año cubierto por la memoria, con la finalidad de cumplir con el principio solicitado por la metodología GRI: “Participación de los grupos de interés”.

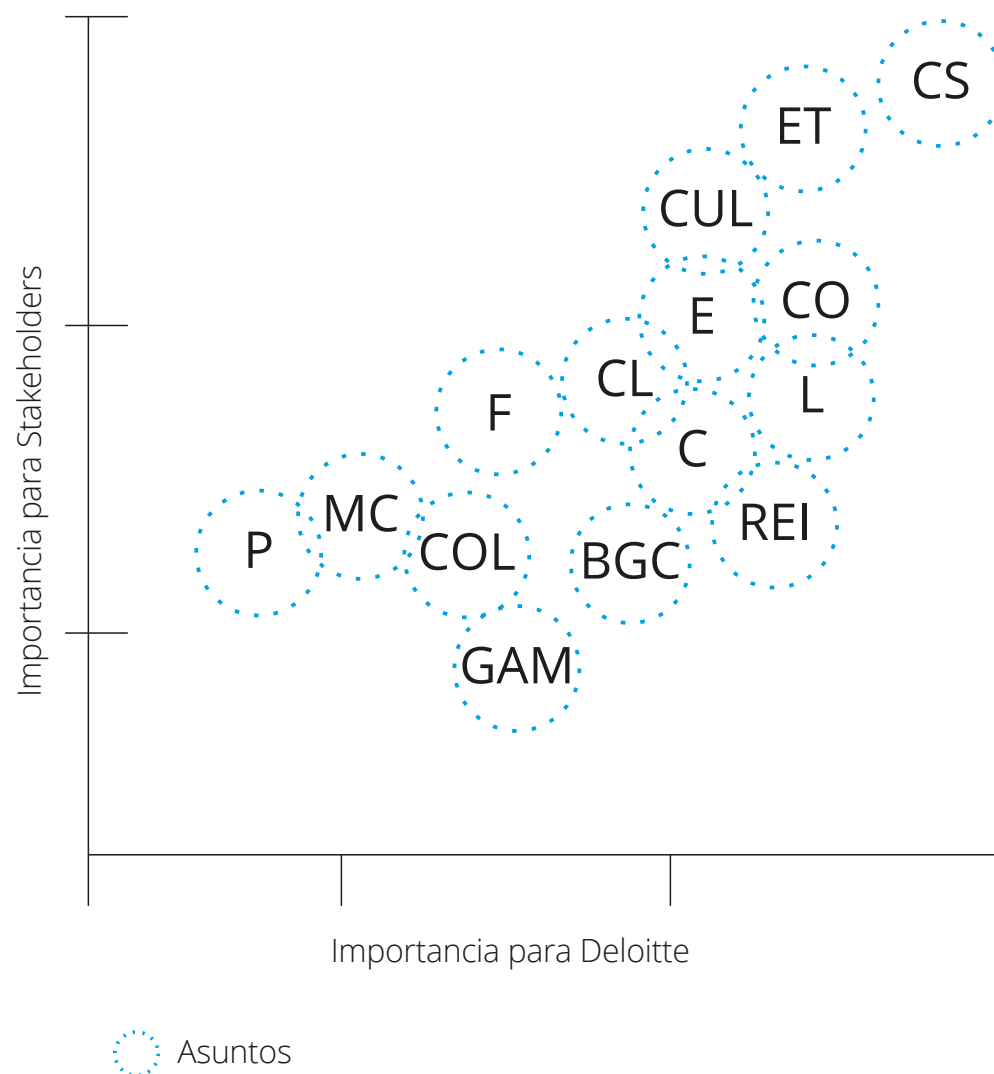
En el proceso de levantamiento de materialidad contamos con la participación de 171 personas, lo cual se define como una muestra relevante dentro de nuestro universo, la muestra fue asegurada por medio de fórmulas estadísticas que refuerzan la calidad del seguimiento receptado.

El proceso generó el siguiente listado de

relevancia final ponderado y la matriz de materialidad:

Número de Prioridad	Asunto material	Nomenclatura
1	Clientes	CS
2	Ética	ET
3	Cumplimiento legal	CUL
4	Confidencialidad	CO
5	Laboral	L
6	Eficiencia	E
7	Comunicación	C
8	Reputación e imagen	REI
9	Competencia leal	CL
10	Financiero	F
11	Buen Gobierno Corporativo	BGC
12	Gestión ambiental	GAM
13	Comunidad local	COL
14	Manejo de crisis	MC
15	Proveedores	P

## Materialidad Deloitte



### Paso 3. Validación

Para asegurar la importancia de los aspectos definidos y su ponderación, estos fueron validados con el área a cargo de sostenibilidad y con el Comité Ejecutivo de Deloitte. Todos los asuntos tratados, así como el alcance y límite de cada aspecto, son de relevancia tanto interna como externa. No hemos identificado ninguna limitación concreta que afecte a la cobertura de cada aspecto dentro o fuera de la organización.

### Paso 4. Revisión

Cada aspecto material con su(s) indicadores pertinentes serán revisados a lo largo del año de reporte 2018. Para realizar este proceso correctamente, se ejecutarán pasos acordes a la estrategia de sostenibilidad y de comunicación con los diferentes stakeholders.

# Nuestros grupos de interés

G4-24, G4-25, G4-26, G4-27

El presente documento ha sido preparado con la finalidad de dar a conocer a nuestros grupos de interés el desempeño que Deloitte Ecuador ha generado en el año reportado, con la finalidad de fortalecer relaciones positivas y duraderas, basándonos siempre en la consecución de un desarrollo sostenible en común.

Los grupos de interés fueron definidos a través de un ejercicio de evaluación profundo y participativo que fue posible por medio de varias reuniones de trabajo con altos directivos de Deloitte como socios y gerentes, en el cual se categorizó a los diferentes stakeholders centrales vs marginales; esto por medio del análisis por nivel de influencia e impacto en relación con la empresa.

Como resultado, presentamos el “mapa de stakeholders” internos y externos de Deloitte, el cual responde al dinamismo de los grupos actualmente:

Internos	Externos
Socios	Clientes
Directores	Medios
Gerentes	Proveedores
Colaboradores	Comunidad
	Academia
	Auspiciados
	Autoridades

El proceso de evaluación de los stakeholders, permitió conocer los cuadrantes para un relacionamiento positivo con los diferentes actores, los cuales van desde el involucramiento, trabajo en equipo, nivel de satisfacción, flujo de información y monitoreo constante.

El relacionamiento constante y positivo con nuestros diferentes grupos de interés es fundamental para el cumplimiento de nuestro Propósito, por lo cual tenemos habilitados los siguientes canales de comunicación para una relación positiva, en doble vía y permanente:

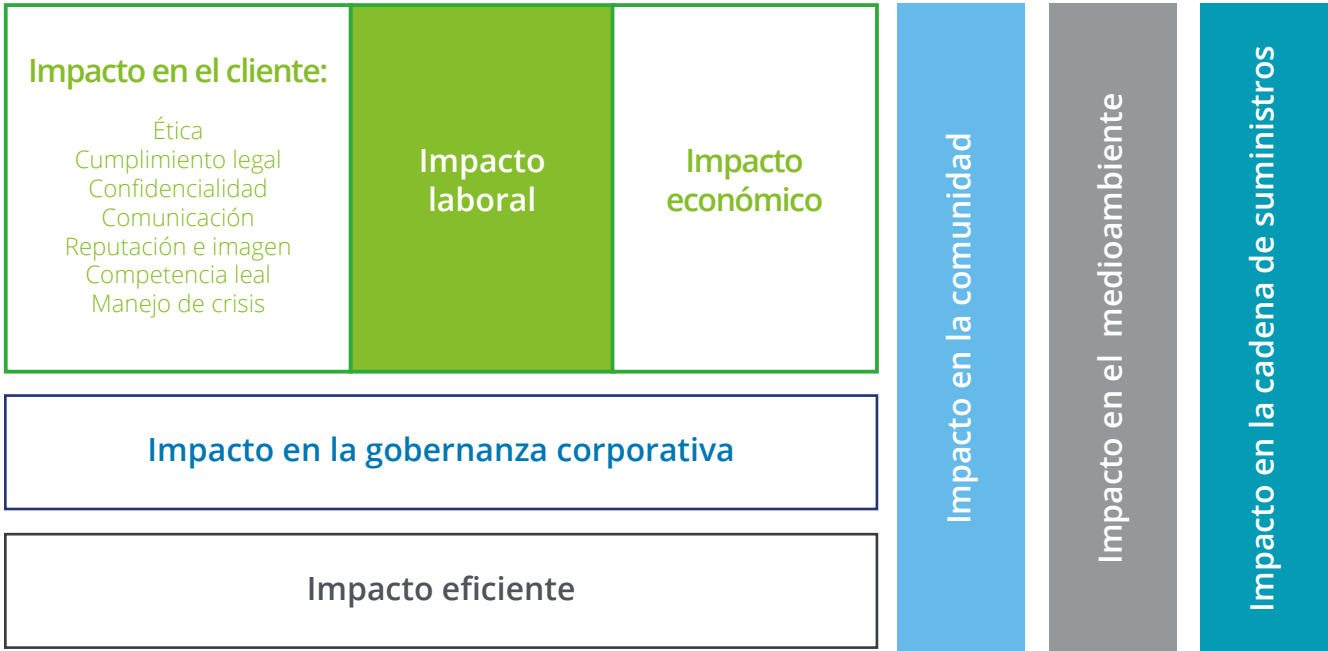
Grupos de Interés	Canales usados	Frecuencia de contactos
Socios Directores Gerentes	Comités Reuniones Llamadas Mails	Trimestrales Semanales Diarios Diarios
Colaboradores	Reuniones Llamadas Mails	Semanales Diarios Diarios
Clientes	Reuniones Llamadas Comunicaciones	Diarios Diarios Diarios
Medios	Nota de prensa	Semanales
Proveedores	Llamadas Mails	Semanales Semanales
Comunidad	Impact Day	Anual
Academia	Entrega de becas Premios Reuniones	Semestrales Trimestrales
Auspiciados	Reuniones Llamadas Mails	Anuales Mensuales Semanales
Autoridades	Reuniones Llamadas Mails	Anuales Mensuales Semanales

Adicionalmente, para el proceso de elaboración de la presente memoria de sostenibilidad realizamos entrevistas personalizadas con los siguientes resultados, lo cual nos permitió identificar los asuntos relevantes por grupo de interés dependiendo de los intereses/expectativas por grupo, es decir su propio orden de temas materiales. A continuación enumeramos los 3 más relevantes para cada grupo:



Grupos de Interés	Muestra meta	Muestra alcanzada	% Cumplimiento	Interés Reflejados
Socios Directores Gerentes	49	40	82%	Clientes: (confidencialidad, reputación e imagen de la compañía, cumplimiento legal y eficiencia) Gestión laboral Ética
Colaboradores	164	115	70%	Clientes: (confidencialidad, reputación e imagen de la compañía, cumplimiento legal y eficiencia) Gestión laboral Gestión ambiental
Clientes	40	30	75%	Cliente (confidencialidad) Gestión laboral Ética
Medios	1	1	100%	Cliente (confidencialidad y ética) Gestión financiera Reputación e imagen
Proveedores	19	10	53%	Cliente (ética) Eficiencia Cumplimiento legal
Comunidad	1	1	100%	Clientes Gestión laboral Comunidad local
Academia	3	2	67%	Clientes Cumplimiento legal Ética
Auspiciados	1	1	100%	Ética Cumplimiento legal Clientes
Autoridades	3	2	67%	Clientes Cumplimiento legal Ética

Para fines de mejorar la comprensión del presente informe, hemos diseñado el contenido en función de los resultados de nuestra materialidad:



A través de un enfoque de gestión eficiente podemos promover impactos que trascienden, en el cual el primer motor es una gobernanza interna saludable y sostenible; esto nos permite generar impactos en nuestros clientes y colaboradores a través de una gestión financiera interna correcta, ética y transparente. La gestión interna tiene como líneas de acción paralelas a todos los procesos, por lo que el impacto a la comunidad, el ambiente y nuestra cadena de suministros está presente en el desempeño anual de la compañía.





# Capítulo 1



# Buen Gobierno Corporativo:

## impactos positivos a través de una Gobernanza Sostenible

G4-13, G4-34, G4-LA12

*La compañía es dirigida por la Junta General y administrada por el Presidente Ejecutivo, el cual ejerce la representación legal. La Junta General, formada por los socios legalmente convocados y reunidos, es el órgano supremo y tiene poderes para resolver todos los asuntos relativos a la administración y tomar cualquier decisión.*

La Junta General de Socios, en sesión celebrada en enero 15, 2015, como una de sus atribuciones, decidió conformar 7 comisiones: Legal y de Contratos, Clients & Markets, Talento Humano, Financiera y Tributaria, Riesgo e Independencia, Ética, Tecnología.

En la misma Junta, el órgano superior, designó a un representante para cada comisión, con facultades necesarias para decidir sobre la integración, finalidades, objetivos, cumplimiento y todas aquellas necesarias para el correcto funcionamiento de cada una de las comisiones. En base a esta decisión de los socios, cada comisión se organizó mediante un acta de conformación y realiza un informe de sus logros con una periodicidad trimestral. En el año de reporte 2016, tuvimos cambios en la estructura de capital social dado que dos socios se jubilaron.

En la compañía, el 100% de los órganos de gobierno son hombres, mayores a 50 años, de nacionalidad ecuatoriana, el 75% corresponde a la ciudad de Quito y el 25% a la ciudad de Guayaquil, ningún miembro del órgano de gobierno pertenece a grupos minoritarios u otros indicadores de diversidad.

G4-40

Los procesos y criterios de nombramiento y selección del órgano superior de gobierno y sus comités, tienen en cuenta la diversidad a través de la Junta General de Socios que está conformada por los Socios de capital, los cuales son promovidos por sus logros y pertenencia en la compañía.

*Los Socios son promovidos por sus conocimientos, aportes a la compañía, tiempo de permanencia y son elegidos de acuerdo con el procedimiento de nominación y admisión de socios Deloitte LATCO.*

Todos los integrantes del órgano de gobierno son socios de la compañía. Con lo que respecta a las comisiones de la misma, éstas están conformadas por Socios y funcionarios, los cuales son elegidos para conformar cada comisión de acuerdo con su área de experiencia y rol, tomando en cuenta la necesidad de cada una de las comisiones; las cuales son presididas por los socios.



G4-35

De conformidad con los estatutos sociales y la Ley de Compañías, el órgano supremo de la compañía es la Junta General de Socios, dicha Junta, es quien elige al Presidente Ejecutivo de la compañía y en consecuencia se emite un nombramiento, el cual en cumplimiento de la legislación vigente es inscrito en el Registro Mercantil de Quito.

Deloitte & Touche Ecuador Cía. Ltda. elige a su Presidente Ejecutivo por votación unánime de entre sus socios.

*El Presidente Ejecutivo es el encargado de la administración de la Compañía y por tanto como una de sus funciones, delega a ciertos colaboradores, tomando en cuenta su experiencia, especialización y competencias.*

Dentro de las comisiones creadas, se tiene planificado la creación de la comisión de sostenibilidad quien dará apoyo en la coordinación de los temas ambientales y sociales de la compañía.



## G4-36

El Presidente Ejecutivo de la compañía, en su facultad de administrador de la empresa, delega a ejecutivos, tomando en cuenta sus calificaciones y experiencia para que se encarguen de las cuestiones económicas, financieras, tributarias, comerciales, ambientales y sociales de la compañía. Los funcionarios encargados no rinden cuentas a la Junta General de Socios directamente, sin embargo, lo hacen al Presidente Ejecutivo, para lo cual tienen reuniones permanentes. De forma semestral y durante los tres meses posteriores a la finalización del ejercicio económico de la compañía, en la Junta General Ordinaria de Socios, el Presidente Ejecutivo rinde cuentas ante el Órgano Superior de Gobierno, su informe incluye todos los aspectos de la administración realizada en el ejercicio fiscal, incluyendo los temas de índole económico, financiero, ambiental y social.

*La Compañía desde su creación cuenta con un Comité Ejecutivo conformado por socios, que es el órgano encargado de asesorar al Presidente Ejecutivo, revisar los resultados del negocio por cada una de las líneas de servicio y recomendar la adopción de medidas tendientes a mejorar los mismos, revisar las recomendaciones que presenten los diversos comités de la compañía y recomendar la aplicación de las mismas en aspectos que sean de importancia en las operaciones, es el órgano consultor en temas técnicos o profesionales.*

El área de Clients & Markets ha sido designada a través de su Directora a gestionar la sostenibilidad empresarial, este cargo responde directamente al Presidente Ejecutivo.

## G4-38

El Órgano Superior de Gobierno está compuesto por todos los socios de la compañía. El Presidente Ejecutivo, quien es el administrador de la compañía, es electo entre los socios. La compañía cuenta con 7 comisiones:

- **Legal y de Contratos**  
(4 integrantes, 3 hombres, 1 mujer)
- **Clients & Markets**  
(5 integrantes, 4 hombres, 1 mujer)
- **Talento Humano**  
(4 integrantes, 2 hombres, 2 mujeres)
- **Financiera y Tributaria**  
(4 integrantes, 3 hombres, 1 mujer)
- **Riesgo e Independencia**  
(3 integrantes, 2 hombres, 1 mujer)
- **Ética**  
(3 integrantes, 3 hombres)
- **Tecnología**  
(2 integrantes, 2 hombres)

La composición de cada una de las comisiones es mixta, es decir, está conformada por Socios, Directores y otros funcionarios de todas las líneas funcionales de la compañía. En la caracterización de las comisiones no se ha evidenciado presencia de grupos sociales con representación insuficiente o representación de los grupos de interés.

## G4-41, G4-45, G4-46

Adicionalmente, el Departamento de Riesgo e Independencia se encarga de definir y monitorear el cumplimiento de los procesos de reputación, riesgo e independencia del conjunto de la compañía ecuatoriana, así como también del control de calidad basado en el cumplimiento de políticas internas para evitar conflictos de interés tanto a nivel local como global. De esta manera, el papel del órgano superior de gobierno apoya a la aplicación de los procesos de diligencia debida.

Del análisis de la eficacia de los procesos de gestión del riesgo de la organización en lo referente a los asuntos económicos, ambientales y sociales se busca contribuir al cumplimiento, por parte de los distintos funcionarios de la compañía, de las políticas y procedimientos para la aceptación de clientes, compromisos y controlar que no existan incumplimientos a las políticas establecidas por Deloitte LATCO y Deloitte Touche Tohmatsu DTT e implementar medidas de mejora que aseguren su adecuada comprensión y aplicación.



## G4-42, G4-44

***Cada comisión tiene un Socio a cargo, quien rinde cuentas directamente al Presidente Ejecutivo.***

Cada comisión presenta un informe de logros y planes trimestralmente, sin embargo, la posibilidad de actualización de sus propósitos es abierta, de acuerdo con la necesidad de la compañía. Los informes de logros o propuestas de actualización o cambios son aprobadas por el Presidente Ejecutivo. En caso de que los temas que requieran ser actualizados o cambiados excedan las facultades del Presidente Ejecutivo, este último convocará a una Junta General de Socios quienes decidirán sobre estos temas.

A lo largo de la presente entrega no se realizaron evaluaciones de desempeño de las comisiones o de la Junta General en temas específicos ambientales y sociales; solos los informes de logros y planes mencionados.

Acerca de la antigüedad en el ejercicio en el órgano de Gobierno, la compañía se toma en cuenta que la Junta General de Socios, es el órgano de Gobierno desde su constitución. Las comisiones se conformaron formalmente desde el año 2015. Sin embargo, la compañía desde su creación ha contado con un Comité Ejecutivo, que es el encargado de asesorar al Presidente Ejecutivo, revisar los resultados del negocio por cada una de las líneas de servicio y seguir la adopción de medidas tendientes a mejorar los mismos, revisar las recomendaciones que presenten las diversas comisiones y apoyar la aplicación de las mismas en aspectos que sean de importancia en la operación de la compañía, órgano consultor en temas técnicos o profesionales.

## G4-37, G4-49, G4-50

Los procesos de consulta entre los grupos de interés y el órgano superior de gobierno con respecto a cuestiones financiero - económicas, ambientales y sociales sigue un proceso interno en el cual, el órgano Superior de Gobierno, es decir, la Junta General de Socios, elige a un Presidente Ejecutivo, el cual en cumplimiento con el estatuto social de la compañía, tiene a su cargo la administración de la misma.

El Presidente Ejecutivo a su vez, delega a funcionarios de la compañía funciones que tienen que ver con cuestiones económicas, ambientales y sociales, a saber: a la Directora de Talento Humano, Directora de Clients & Markets, Directora de Finanzas y Director de Tecnología, estos últimos son los encargados de absolver todos los procesos de consulta que puedan surgir con los grupos de interés. Cada Director solventa consultas de los grupos de interés previo consulta con el Presidente Ejecutivo. Algunos temas relevantes que se trataron con el Comité Ejecutivo, producto de la elaboración de nuestra memoria de Sostenibilidad, fueron los mecanismos de control para el registro de las impresiones, la medición de la huella de carbono, el mejoramiento del reciclaje de nuestras oficinas y de todo el edificio, las horas de trabajo pro-bono para auditoría, las evaluaciones del personal, los resultados de la encuesta de clima y cultura, las horas de capacitación del personal entre otros.

***En cada punto se definieron mecanismos de mejora, medición y control de resultados.***

En el evento en el que la consulta o requerimiento, exceda las facultades del Presidente Ejecutivo, éste

último debe convocar a una Junta General Extraordinaria de Socios, para que sea éste órgano quien decida sobre la consulta realizada.

## G4-39

La Junta General de Socios, es presidida por cualquiera de los Socios asistentes a la Junta, el cual es elegido al momento de la celebración de la misma en calidad de Presidente Ad- Hoc. El estatuto social de la compañía no establece quien debe presidir la Junta General.

***En cumplimiento de la Ley se elige a un Presidente Ad- hoc de la Junta y a un Secretario Ad- hoc de la Junta.***



#### G4-47

*En cumplimiento de la ley y los estatutos de la compañía, el Órgano Superior de Gobierno, se reúne en Junta Ordinaria por lo menos una vez al año, dentro de los tres primeros meses del año para conocer los resultados del año de reporte anterior y analizar los temas relacionados con la administración de la compañía, que el Presidente Ejecutivo o cualquiera de los socios proponga conocer, sin perjuicio de lo cual, los socios pueden reunirse en Junta General en cualquier tiempo. Dentro de dicha junta, pueden ser tratados asuntos económicos, ambientales y sociales.*

Para las decisiones que se toman en la administración de la compañía, el Presidente Ejecutivo convoca a la Junta general de Socios en cualquier momento para que se resuelva sobre cualquier tema que supere sus facultades y funciones, lo que puede incluir temas sobre los impactos, los riesgos y las oportunidades de carácter económico, ambiental y social.

#### G4-43

*Los Socios reciben anualmente más de 120 horas de capacitación nacional e internacional.*

Todos los socios han recibido capacitación nacional a través de constantes procesos de nuestra plataforma e-learning, así como cursos presenciales en la región y en Deloitte University.



# Capítulo 2





# Impacto que trasciende en los Clientes

GDMA-1

Nos guía un propósito: generar impactos que trascienden. Éste define nuestra identidad, perdura trascendiendo lo cotidiano, nos une creando nexos. A nuestros clientes los servimos con calidad y distinción, generando un impacto atribuible y medible, cuando buscan una auditoría de eminencia, cuando necesitan confianza para tomar acciones decisivas y obtener resultados transformadores, cuando requieran experiencia en asuntos complejos, cuando está en riesgo la supervivencia de su compañía. Es por ello que, para mantener este liderazgo, debemos garantizar que nuestros clientes globales más importantes disfruten de una experiencia consistente y se beneficien de nuestra red empresarial.

*Debemos garantizar la ética, el cumplimiento legal, la confidencialidad, la constante comunicación así como trabajar por una reputación e imagen impecable, una competencia leal, un buen manejo de crisis y el liderazgo de la profesión de la auditoría.*

G4-8

Nuestro segmento más importante son las 1,000 empresas más grandes del país (según ranking de la Superintendencia de Compañías & Bancos y Seguros). También nos dirigimos a las empresas locales en crecimiento y multinacionales con presencia en el país.

*Nuestro principal enfoque está en las ciudades de Quito y Guayaquil, pero atendemos necesidades en todo el territorio nacional.*

Las industrias más destacadas son consumo, manufactura, sector financiero, sector salud, energía y recursos, y sector público.

G4-EN29, G4-EN34, G4-SO7, G4-SO8, G4-PR7, G4-PR8

A lo largo del año reportado, no hemos recibido multas ni sanciones por incumplimiento de la legislación y la normativa vigente en materia ambiental. No tenemos reclamaciones, esto se puede evidenciar en el proceso anual, "Annual sweep de claims & circumstances" requerido por Deloitte LATCO, que cada año se completa por los socios de Quito y Guayaquil, en el cual deben indicar si tienen conocimiento de algún reclamo o litigio en contra de la empresa. El resultado final es reportado a LATCO.

No registramos casos de incumplimiento de la normativa o los códigos voluntarios relativos a las comunicaciones de mercadotecnia, tales como la publicidad, la promoción y el patrocinio o de competencia no leal. Todos los auspicios aprobados, son previamente analizados a través de un proceso interno llamado DRMS en donde los socios deben estar de acuerdo con el auspicio o patrocinio.

Para la presentación de una propuesta al cliente, se evalúa el riesgo a través de una serie de procesos obligatorios que requieren varios pasos a seguir. El formato consta de tres secciones relacionadas al compromiso o engagement:

1. Identificación de información confidencial.
2. Evaluación de riesgos de confidencialidad
3. Plan de confidencialidad.



## G4-PR5

El proceso de la satisfacción de los clientes inicia en mayo de todos los años.

De las 103 encuestas recibidas a nivel nacional (de 152 enviadas, 68% de participación), el reporte arroja como resultado un 89% de satisfacción entre los clientes. Para llevar a cabo dicho proceso, y con el fin de asegurar la transparencia y evitar el sesgo, se contrata una empresa externa. Los resultados por clasificación de servicios en el año fueron los siguientes:



## G4-SO3, G4-SO4, G4-SO5

*Trabajamos basados en la ética.*

**A lo largo del año no se identificaron casos de corrupción al interior de Deloitte. No se han identificado riesgos relacionados con la corrupción y todas las áreas funcionales de la compañía fueron sujeto de evaluación previa a la prestación de un servicio.**

Se evalúa el proceso de aceptación de clientes y compromisos, para evitar que existan conflictos de interés, y vinculación con personal relacionado con fraude, narcotráfico, lavado de dinero, comercio de armas y corrupción.

Para asegurar que no nos relacionemos con personas naturales o jurídicas que tienen que ver con actos de corrupción, existen herramientas específicas propias de la compañía que fueron creadas y que son de uso obligatorio como: First Pass, Worldcheck, DCCS, DESC y DRMS, éstas son incluidas en el proceso de aceptación de clientes y compromisos. Con el fin de verificar el cumplimiento de dicha política, existe un proceso de monitoreo semestral que se lo realiza con corte a Junio - Noviembre - Diciembre - Mayo. Para la revisión del cumplimiento de los procedimientos de aceptación de compromisos del año de reporte 2016 se seleccionaron 50 casos que cubren las diferentes líneas de servicio para los dos períodos:

- Clientes de Auditoría.
- Clientes de BPS (Outsourcing).
- Clientes de Cumplimiento Tributario.
- Clientes de Risk Advisory.

## Definiciones

**Conflict Check Local:** Es un procedimiento interno, mediante el cual se pregunta a todos los Socios y Gerentes de la firma local sobre eventuales conflictos de interés que puedan existir relacionados con un servicio solicitado a la firma. El conflict Check puede ser local y al exterior y se utiliza el DCCS (Deloitte Conflict Check System) como herramienta de soporte.

**DESC:** Es una herramienta que incorpora a todos los clientes restringidos por las diferentes firmas a nivel mundial (entidades restringidas para propósitos de independencia) y para los cuales se debe obtener una autorización expresa del Lead Client Service Partner - LCSP, socio responsable de la relación de negocios con la entidad identificada en DESC, antes de presentar cualquier propuesta de servicios.

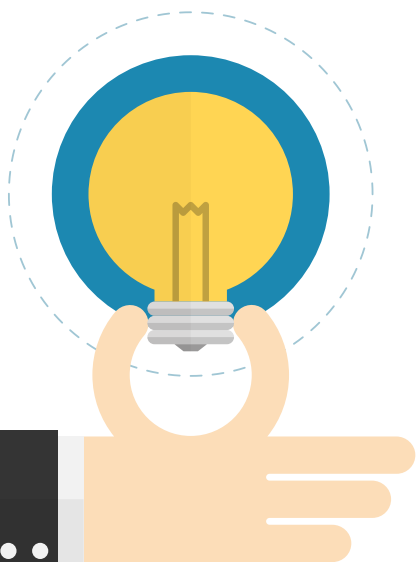
**Deloitte Risk Management System - DRMS:** Es una herramienta, que se utiliza para documentar y archivar la calificación del riesgo del cliente y compromiso que está asumiendo la firma, cuando se acepta un nuevo cliente, así como la respuesta dada por los socios de la firma para mitigar el riesgo asumido.

**Firstpass:** Son herramientas que nos permiten obtener información respecto de las compañías, accionistas y principales administradores del potencial cliente de la firma.

La base de datos tiene información de nombres o empresas que tienen antecedentes adversos tales como: tráfico de armas, narcotráfico, fraudes, etc y con los cuales se tiene prohibido hacer negocios.

Mensualmente, se envían boletines informativos al personal con temas importantes relacionados con independencia. El comité de ética, de igual manera, se encarga de enviar comunicaciones a socios y gerentes de las oficinas de Quito y Guayaquil. El 100% del personal ha sido informado sobre dichas políticas y procedimientos.

Como parte del procedimiento de independencia, todos los miembros de la compañía firman un documento donde indican cumplir con las políticas y no estar vinculados a ninguna forma de corrupción.



### G4-57, G4-58, G4-SO11

*Para nosotros el cumplimiento de la ética es un pilar base en nuestro negocio. Es imperativo vivir nuestros principios como: integridad, honestidad, confidencialidad e independencia, generando confianza de nuestros clientes.*

Las decisiones que tomamos como profesionales arrastran implicaciones y riesgos de carácter económico, legales y éticas en nuestros clientes. Para evitar estas situaciones, es necesario cumplir con los códigos de ética y principios establecidos.

Sabemos que nuestro personal se comporta de manera honesta y cumple con los más altos estándares éticos, rigiéndose por su deseo de hacer lo correcto dentro y fuera de la organización.

El Comité de Ética se articula en torno a los siguientes objetivos fundamentales:

- Evaluar permanentemente el nivel de sintonía de los principios éticos y de valores compartidos de las firmas miembro de Deloitte Touche Tohmatsu con las partes interesadas con las que se relaciona y a las que presta servicios.
- Desarrollar y complementar los principios éticos de acuerdo con las necesidades del entorno.
- Vigilar el adecuado cumplimiento de los principios y valores en todos los aspectos.
- Servir de guía y apoyo a todos los profesionales de Deloitte en la resolución de aquellas situaciones que así lo requieran.
- Identificar y proponer las acciones adecuadas ante situaciones de incumplimiento.
- Evaluar e informar periódicamente sobre el nivel de cumplimiento del código ética.

El Comité de Ética tiene algunos medios para preservar y mantener la ética de la compañía tanto interna y externa, para lo cual se realizan las siguientes actividades:

- Comunicación anual de los miembros del comité de ética.
- Código de ética y conducta disponible en <https://ec.deloitteresources.com>.
- Horas de capacitación como parte de la inducción al personal que ingresa a la compañía.
- Instrucciones durante las charlas de capacitación técnica al personal sobre comportamiento en los clientes.
- E-Learnings relacionados con ética y conducta, los cuales todos deben completar y aprobar anualmente.
- Mensajes constantes de correo electrónico con recordatorios de la ética y conducta que deben tener los profesionales de la compañía dentro y fuera de la oficina.
- Deloitte Ecuador cuenta con un correo electrónico y número de teléfono para recibir anónimamente cualquier reclamo o denuncia al código de ética de la compañía.
- Mensualmente, se reciben correos de Deloitte Internacional sobre los resultados a nivel global de los “webinars” y conversatorios online de ética de la Firma global.
- Del Comité de Ética de Deloitte Internacional se recibe material el cual es compartido con el personal profesional.

*Los Principios Éticos de las Firms miembro de Deloitte Touche Tohmatsu constituyen los cimientos sobre los que todo profesional de Deloitte debe basar la toma de sus decisiones.*

Es labor de todas las personas de Deloitte contribuir con su comportamiento diario al cumplimiento de los Principios Éticos, sin importar el país o la jerarquía desde donde desarrollan su función.



## Principios Éticos de las Firms miembro de Deloitte Touche Tohmatsu



Honestidad e Integridad

*“Actuamos con honestidad e integridad”*

- Somos **sinceros y honestos** en todas nuestras relaciones profesionales y de negocio.
- Somos **veraces y dignos de confianza** respecto a los servicios que llevamos a cabo, al conocimiento que poseemos y a la experiencia que hemos adquirido.



Comportamiento profesional

*“Operamos dentro de la letra y el espíritu de las leyes aplicables”*

- Cumplimos con los **estándares profesionales** y con las leyes, normas y regulaciones aplicables a cada caso.
- **Evitamos** cualquier situación que pueda comprometer el prestigio de la compañía o de nuestras profesiones.
- Nos esforzamos por cumplir no sólo con lo que es legal, sino con **lo que es correcto**.



Competencias

*“Llevamos las habilidades y capacidades apropiadas a cada asignación en el cliente”*

- Entendemos que tanto el público como nuestros clientes esperan que **nuestro trabajo esté a la altura** de los más altos estándares profesionales.
- Nos aseguramos que **cubrimos las expectativas** de nuestros clientes con el personal de Deloitte más adecuado para cada caso.



Objetividad

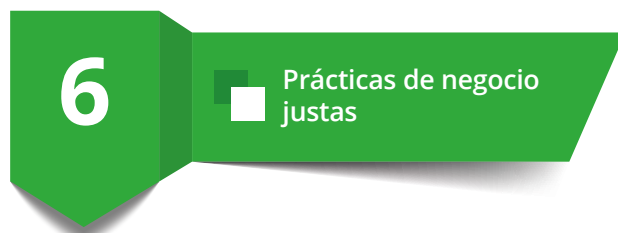
*“Somos objetivos en la formación de nuestras opiniones profesionales y el consejo que damos”*

- **No permitimos** que nuestro juicio profesional se vea influenciado por prejuicios, conflictos de interés o injerencias indebidas.
- **Admitimos las diferencias** de opinión y de criterio y las valoramos constructiva y profesionalmente.



*"Respetamos la confidencialidad de la información"*

- Está **prohibido divulgar información** a quien, siendo de dentro o fuera de la compañía, no tenga derecho legal o profesional a conocerla.
- **Manejamos apropiadamente la información** de nuestros clientes, sin que nadie pueda obtener beneficios personales o a terceros.



*"Estamos comprometidos con las prácticas de negocio justas"*

- Recibimos honorarios que **reflejan el valor de los servicios que prestamos** y las responsabilidades que asumimos, y que son considerados justos y razonables por nuestros clientes.
- Competimos en el mercado **de forma leal**.



*"Reconocemos y respetamos el impacto que tenemos en el mundo a nuestro alrededor"*

- **Tomamos con seriedad** nuestro rol en la sociedad, y no causamos daños deliberadamente.
- A través de nuestro esfuerzo y nuestra capacidad económica, **contribuimos al desarrollo de la profesión** y del entorno en que desempeñamos nuestra actividad.



*"Tratamos a todos nuestros colegas con respeto, cortesía y equidad"*

- Entendemos que **nuestro comportamiento** individual tiene influencia en nuestra compañía, en nuestros compañeros de profesión y en la sociedad, y nos esforzamos por actuar siempre de modo responsable.
- **Promovemos y valoramos la diversidad** de puntos de vista, el talento y la experiencia de las personas que trabajan en Deloitte.

- **Mantenemos un comportamiento recto** y promovemos políticas que generan igualdad de oportunidades para todos.



*"Lideramos mediante el ejemplo, usando nuestros valores compartidos como fundamento"*

- Somos conscientes de nuestra **posición de liderazgo** y de la responsabilidad que esto conlleva como modelo a seguir, así como de nuestra influencia en el establecimiento de patrones de comportamiento entre nosotros y en nuestras profesiones.
- **Tomamos decisiones** basadas en nuestros valores compartidos.

# Capítulo 3





# Impacto que trasciende en los colaboradores

## GDMA-2

Todos los días tenemos un reto con quienes más nos importan; nuestros profesionales, trabajamos inspirándolos para que aporten valor a nuestros clientes, dándoles la oportunidad de desarrollar una carrera profesional excepcional basada en una cultura integradora y colaborativa.

Nos enfocamos en liderazgo, coaching, y gestión de desempeño para ayudar a los colaboradores a que su trabajo sea significativo.

*Creamos una cultura de liderazgo reforzando la importancia de tener coaching, retroalimentación y comunicando la importancia de ser auténticos y transparentes en nuestro accionar.*



## G4-10, G4-11, G4-LA4, G4-LA8, G4-HR5

En la compañía a la fecha de cierre del año de reporte 2016, manejamos tres tipos de contratos laborales: contrato indefinido (personal fijo), contrato civil (pasantes) y contrato eventual. No se registran convenios colectivos, todos nuestros colaboradores son mayores de 18 años de edad, y contamos con un trabajador sustituto.

### Caracterización por tipo de contrato:



Nuestro personal es de 351 personas a nivel nacional, de las cuales 181 son mujeres y 170 hombres; porcentualmente casi una paridad en género (50%-50%). Al momento de elaborar la presente no contábamos con trabajadores externos.

### Caracterización por género y región:



El mayor porcentaje de nuestros trabajadores es personal fijo, no tenemos contrataciones estacionales o únicamente por temporada.

### Porcentaje de los empleados desglosado por categoría profesional, sexo y región

Quito

Cargos Profesionales	Femenino	Masculino	Total
Administración	12,40%	5,37%	17,77%
Gerente	3,31%	4,13%	7,44%
Junior	15,29%	16,12%	31,40%
Pasante	3,72%	3,31%	7,02%
Senior	15,70%	17,77%	33,47%
Senior Manager	1,24%	1,65%	2,89%
<b>Total</b>	<b>51,65%</b>	<b>48,35%</b>	<b>100,00%</b>

Guayaquil

Cargos Profesionales	Femenino	Masculino	Total
Administración	13,76%	9,17%	22,94%
Gerente	4,59%	7,34%	11,93%
Junior	12,84%	15,60%	28,44%
Pasante	2,75%	0,92%	3,67%
Senior	16,51%	15,60%	32,11%
Senior Manager	0,92%	0,00%	0,92%
<b>Total</b>	<b>51,38%</b>	<b>48,62%</b>	<b>100,0%</b>

### Porcentaje de los empleados desglosado por categoría profesional, edades y región:

Quito

Cargos Profesionales	Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50	Total
Administración	5,79%	10,33%	1,65%	17,77%
Gerente	0,41%	5,79%	1,24%	7,44%
Junior	29,34%	2,07%	0,00%	31,40%
Pasante	7,02%	0,00%	0,00%	7,02%
Senior	21,90%	11,57%	0,00%	33,47%
Senior Manager	0,00%	2,89%	0,00%	2,89%
<b>Total</b>	<b>64,46%</b>	<b>32,64%</b>	<b>2,89%</b>	<b>100,0%</b>

Guayaquil

Cargos Profesionales	Menos de 30	Entre 30 y 50	Más de 50	Total
Administración	9,17%	10,09%	3,67%	22,94%
Gerente	0,92%	11,01%	0,00%	11,93%
Junior	28,44%	0,00%	0,00%	28,44%
Pasante	3,67%	0,00%	0,00%	3,67%
Senior	21,10%	11,01%	0,00%	32,11%
Senior Manager	0,00%	0,92%	0,00%	0,92%
<b>Total</b>	<b>63,30%</b>	<b>33,03%</b>	<b>3,67%</b>	<b>100,0%</b>

## G4-LA12

Nuestra presencia internacional con una diversidad de profesionales es de mucha importancia porque nos permite aplicar nuevas formas de trabajo, presentándonos como una sola compañía, rompiendo barreras geográficas para llevar a la práctica nuestra estrategia de ser los #1 en servicios profesionales.

### Porcentaje de los empleados pertenecen a grupos minoritarios (discapacidad) por categorías profesional y región:

#### Quito

Cargos Profesionales	Grupo Minoritario	No pertenece a grupo minoritario	Total
Administración	3,72%	14,05%	17,77%
Gerente	0,00%	7,44%	7,44%
Junior	0,00%	31,40%	31,40%
Pasante	0,00%	7,02%	7,02%
Senior	0,00%	33,47%	33,47%
Senior Manager	0,41%	2,48%	2,89%
<b>Total</b>	<b>4,13%</b>	<b>95,87%</b>	<b>100,0%</b>

#### Guayaquil

Cargos Profesionales	Grupo Minoritario	No pertenece a grupo minoritario	Total
Administración	3,67%	19,27%	22,94%
Gerentes	0,00%	11,93%	11,93%
Junior	0,00%	28,44%	28,44%
Pasante	0,00%	3,67%	3,67%
Senior	0,00%	32,11%	32,11%
Senior Manager	0,00%	0,92%	0,92%
<b>Total</b>	<b>3,67%</b>	<b>96,33%</b>	<b>100,0%</b>



## G4-LA1

En la modalidad de contrataciones fijas, se incorporan a la compañía, en el año 2016: 45 personas, mientras que las bajas fijas en el año de reporte 2016 ascendieron a 79 personas.

### Contrataciones por región, género y edad:

Grupo Etario	Guayaquil	Quito
Menores a 30 años	13	22
De 30 a 50 años	0	9
Mayores a 50 años	0	1

Sexo	Guayaquil	Quito
Femenino	6	17
Masculino	7	15

### Bajas por región, género y edad:

Grupo Etario	Guayaquil	Quito
Menores a 30 años	16	47
De 30 a 50 años	1	12
Mayores a 50 años	0	3

Sexo	Guayaquil	Quito
Femenino	11	33
Masculino	6	29

La tasa de rotación acumulada del año de reporte 2016 fue de 23,33%. Para realizar el cálculo de la rotación consideramos las bajas del personal fijo, con la siguiente formula:  $\text{rotación} = \# \text{ bajas} / \text{headcount promedio}$ .

G4-LA2, G4-EC3

En el siguiente cuadro se muestran los beneficios que tiene la compañía para su personal.

Beneficios	Tipos de Jornada	
	Completa	Parcial Temporal
Financiamiento estudios inglés	x	
Plan celular	x	
Seguro de salud privado	x	
Seguro de vida	x	
Seguro de vehículo		x
Capacitaciones	x	



G4-LA3

Las personas que tuvieron derecho al permiso de maternidad y paternidad en el año de reporte 2016:

Quito

Mujeres	7
Hombres	1

Guayaquil

Mujeres	1
Hombres	2

Además en la compañía contamos con los siguientes beneficios para los colaboradores que gozan de este derecho:

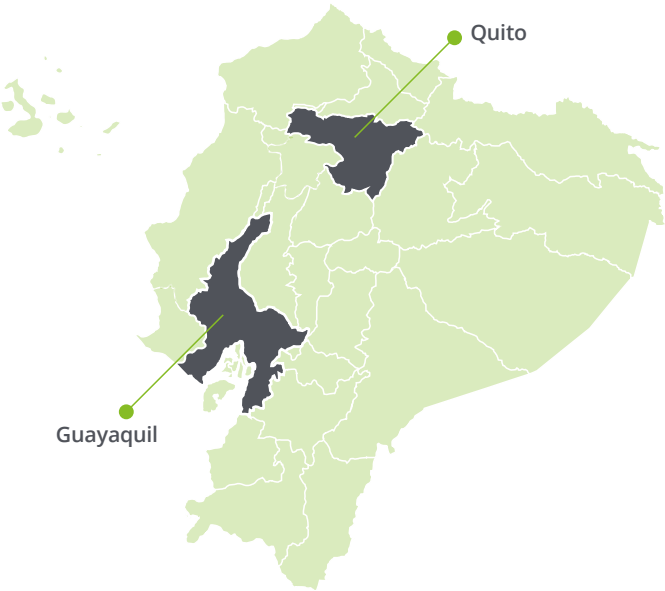
Beneficios	Tipos de Jornada	
	Completa	Parcial
Seguro de Salud Privado	x	

El 82% de las personas que ejercieron su permiso de maternidad y paternidad en el año de reporte 2016, se reincorporaron a su trabajo después de finalizar dicho permiso.

G4-EC6

En la compañía, los directivos proceden de la comunidad local; es decir que el 100% son ecuatorianos, los altos directivos se conforman por socios y directores, ellos a su vez tienen un líder que es el Managing National Partner (MNP).

La compañía define el término local como “Territorio Ecuatoriano” y se establecen los lugares con operaciones significativas en las ciudades de Quito y Guayaquil.



G4-51, G4-52, G4-53, G4-EC5, G4-LA13

*Los colaboradores tienen una remuneración basada en los resultados, tanto de la gestión del negocio como de su propio desempeño. Se reconoce planes de jubilación basados en diferentes criterios.*

Las bandas salariales de nuestro capital humano, se basan en las evaluaciones anuales de desempeño, porcentajes de inflación y encuesta salarial. Se procura que las posiciones similares mantengan rangos equitativos; sin embargo, se reconoce a la gestión y al número de años de vinculación con la compañía.

Dentro de los planes de carrera, cada empleado tiene un “consejero” quien le apoya en todo el proceso y le ayuda a destacar sus fortalezas y desempeño, además que brinda un espacio donde el colaborador puede dar su opinión y expectativas. Una vez por año, se analizan los ascensos del personal, lo cual es comunicado internamente.

La base de salario es en relación 1:1 con lo requerido por la Ley. Se reconoce a hombres y mujeres bajo un contexto de igualdad de derechos y bajo la misma banda salarial, por lo cual su relación es 1:1.

G4-LA5, G4-LA6, G4-LA7

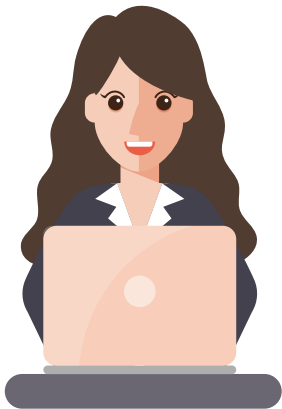
La compañía cuenta con un comité de seguridad y una unidad de salud ocupacional, el mismo tiene representantes de los empleadores y trabajadores. Se efectúan reuniones donde se establecen las actividades a desarrollarse. El 100% de los colaboradores tienen representación en los comités de salud y seguridad. Somos una compañía de bajo riesgo.

La compañía tiene un procedimiento en relación al registro de accidentes. En el año de registro 2016 no tuvimos enfermedades profesionales por ende la tasa es 0%, tampoco se registraron víctimas mortales, ni perdida de días laborales. Sobre la tasa de ausentismo por días se registró lo siguiente a lo largo del año:



Ausentismo en Quito:

Mes	Hombres	Mujeres
Junio	9	6
Julio	4	2
Agosto	8	5
Septiembre	2	4
Octubre	8	8
Noviembre	3	6
Diciembre	6	4
Enero	11	2
Febrero	4	13
Marzo	7	1
Abril	11	3
Mayo	9	8
Total días	82	62



Ausentismo en Guayaquil:

Mes	Hombres	Mujeres
Junio	2	6
Julio	1	1
Agosto	0	2
Septiembre	0,75	0
Octubre	1	0
Noviembre	2	1
Diciembre	0	4
Enero	0	3
Febrero	0,75	1,5
Marzo	2	23
Abril	0	7
Mayo	0,5	3
<b>Total días</b>	<b>10</b>	<b>51,5</b>



G4-LA9, G4-LA10, G4-LA11, G4-HR2, G4-HR6

### Capacitación y evaluación:

La compañía tiene dos modalidades de capacitación: virtual y presencial.

En la modalidad virtual contamos con una herramienta internacional que almacena un catálogo de: ebook, e-learning y postcast. Cabe mencionar que el 80% de dichos cursos son sin costo, ya que Deloitte cubre un valor anual por el uso de dicha tecnología. La información se la obtiene en un sistema llamado SABA donde se registran todas las capacitaciones de la compañía.

El sitio global de Deloitte, en donde pueden encontrarse diferentes propuestas de aprendizaje "e-learning", está a disposición 24x7 para todo el personal.

Los cursos en modalidad de e-learning que posean un cargo adicional, no podrán ser realizados por propia iniciativa. En el caso de que alguno de los cursos con cargo sea incluido en la currícula de aprendizaje, será oportunamente informado por Talento o la función / área específica. Si una persona tuviera intención de realizar algún curso con cargo, y éste no estuviera incluido en la currícula, deberá solicitar la autorización correspondiente.

Adicionalmente, dentro de nuestro catálogo contamos con una grilla de cursos de Harvard con alto nivel de aprendizaje y de fácil acceso.

La compañía cuenta también con varios cursos internacionales a los cuales asisten todos los años gerentes y seniors para capacitarse en diferentes temas. Los gerentes a nivel nacional han cumplido con 2.770 horas, mientras que los seniors han cumplido 9.297 horas de capacitación.

Pensando en el cambio estratégico para fortalecer la cultura de Deloitte, y su marca, y para proporcionar un modelo distinto de aprendizaje centrado en el "crecimiento de mejores líderes del mundo" se crea Deloitte University. La universidad tiene su sede en Westlake, Texas, Estados Unidos, está involucrada en la prestación de cursos de liderazgo y de gestión para profesionales de Deloitte utilizando la formación cara a cara, la tecnología, simulaciones de negocios, juegos de rol y otros métodos interactivos para el aprendizaje.

Además, contamos con programas de entrenamiento por líneas de servicios en modalidad e-learning o presencial, dirigidos a todo el personal de la compañía, los mismos se desarrollan durante todo el año de reporte de manera local, regional e internacional.





*“La sinergia profesional que existe en Deloitte es lo que enriquece a los profesionales que trabajamos en esta organización. Tenemos muchas herramientas a nivel global que nos permiten compartir experiencias y tener trabajos conjuntos con otras oficinas de la región así como de otros continentes, lo cual crea la oportunidad de incrementar el conocimiento técnico y a su vez conocer de otras culturas y metodologías de trabajo”. Héctor Gavilanes (Gerente Auditoría).*

**El promedio de horas de capacitación del año de reporte 2016, desglosadas por ciudad, género y categoría:**

Categoría	Quito			Guayaquil			Nacional	Promedio
	Femenino	Masculino	TOTAL	Femenino	Masculino	TOTAL		
Senior Manager	125	62	187	7	-	7	194	/8
Manager	346	755	1.101	493	982	1.475	2.576	/31
Pasante	66	62	127	-	-	-	127	/21
Senior	2.612	2.650	5.263	2.017	2.018	4.034	9.297	/116
Junior	2.042	2.323	4.364	1.054	1.344	2.399	6.763	/107
Administración	106	25	130	101	22	123	253	/68
Nacional	5.296	5.876	11.172	3.672	4.366	8.038	19.210	351



La compañía cuenta con capacitaciones que favorecen a la empleabilidad, con la finalidad de fortalecer las competencias de nuestra gente, no solo para beneficio de la misma, sino para que cuando se desvinculen tengan mayores oportunidades en el mercado.

También contamos con una política de gestión de desempeño, que establece los parámetros del modelo de evaluación. Es un proceso cíclico y continuo que requiere seguimiento permanente para alcanzar las metas y objetivos propuestos. Cada colaborador cuenta con el involucramiento de un consejero que cumple el rol de direccionar al trabajador y acompañarlo en su crecimiento dentro de la compañía.

*Estamos conscientes de que la capacitación y preparación de nuestro capital humano va más allá los aspectos técnicos, sino que el apoyo, la motivación, el respeto y la vivencia de una cultura, fortalecida en los principios éticos, ha hecho de la compañía a nivel global una de las más robustas en su diversidad.*

Dentro de nuestra grilla de cursos obligatorios bajo la modalidad online, tenemos una serie de cursos que deben realizar tanto nuestros nuevos ingresos así como el personal que asciende a las categorías de gerentes, directores y socios, los mismos son:

#### Nuevos ingresos

- Independence Policy Awareness-Spanish.
- Introducción a los principios Éticos de las Firms miembro de DTT.
- Information Security.
- Deloitte Confidentiality & Insider Trading.
- Welcome to Industry.
- Anticorrupción.

- Portal DOT - Acuerdo de Expectativas (AE).
- Portal DOT – Revisión Anual.
- Portal DOT – Revisión del Engagement (RDE).

#### Ascensos

- DTTL Independence Policies on Financial Interests.
- Using DESC to Review and Approve a Service Request (Global version – With assessment).
- Using DESC to Create and Submit a Service Request (Global version – With assessment).
- E-Learning Relaciones de Negocios.

Adicional también tenemos cursos presenciales obligatorios que la Firma dicta de forma nacional, regional o internacionalmente dependiendo de la línea de servicio a la que pertenezcan, los mismos son:

- New Manager Training
- Partners in Learning
- Annual Professional Update
- Américas ERS Learning Week
- Senior School

El 100% del personal ha sido formado en dichos aspectos por lo cual el 100% de los centros de trabajo fueron evaluados en este aspecto.

## Introducción a los principios éticos de las Firms Miembro de DTT

**Duración:** 1 hora

**Descripción:** El propósito de este curso es introducir al participante en los principios éticos de las Firms miembros de Deloitte. En este curso se presentan situaciones de la vida real así como guías para la solución de problemas que permiten aplicar los principios éticos y de derechos humanos a los dilemas que día a día enfrentamos.

Al terminar este curso, los participantes son capaces de: definir los principios éticos de las Firms miembro de DTT, describir el proceso de solución de problemas, demostrar su conocimiento de los principios éticos, identificar principios éticos específicos relacionados con un dilema dado y aplicar los principios a su vida profesional.

En el año de reporte 2016 tenemos los siguientes resultados de entrenamiento:

- **Guayaquil:** 21 horas.
- **Quito:** 65 horas.

## Modelo Gestión de Desempeño

- Etapas del proceso:
  - Revisiones de engagement (RDEs).
  - Revisión de desempeño y progreso de fin de ciclo (RDP).
  - Plan de desarrollo (PD).
  - Rapid feedback.

Al cierre del año de reporte 2016 el 79% del personal nacional de la compañía culminó el proceso de evaluación recibiendo su consejería. A continuación el desglose de las personas que cumplieron con el proceso de evaluación final por ciudad, género y categoría. La fuente para el cálculo del porcentaje es el reporte del sistema (Portal DOT) donde se evidencia quienes han finalizado el proceso.

Categoría	Quito		Guayaquil	
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Senior Manager	-	2	-	-
Gerente	6	5	3	1
Senior	35	38	15	13
Junior	26	30	11	12
Pasante	6	4	-	2
Administración	12	4	10	3
<b>Total personas</b>	<b>85</b>	<b>83</b>	<b>39</b>	<b>31</b>

Actualmente, manejamos un modelo de competencias DOT, el mismo que está alineado a Deloitte Global y es la clave para orientar y generar consistencia en los procesos de negocio y gestión del Talento, guiando el desempeño para cumplir con la estrategia definida por la compañía: ser líderes indiscutidos en servicios profesionales.

El modelo de competencias DOT describe las competencias y valores compartidos requeridos para el éxito de los profesionales y las Firms miembro. El mismo se estructura de la siguiente manera:

- Cuatro valores compartidos.
- Tres áreas de contribución.
- Doce competencias Core.
- Competencias especializadas por línea de servicio.

Talento  
 Cliente  
 Firma

**Líder:** organiza y desarrolla entrevista y plan de acción.

**Colaborador:** se autoevalúa, acuerda el plan.

El nivel del dominio de cada competencia se orienta acerca de cuál es la expectativa con respecto al nivel de expertise para los niveles de responsabilidad - asistente, senior, gerente, entre otros.

La fortaleza del sistema radica en considerarlo justamente como un proceso continuo en el cual cada etapa es esencial y complementaria. En el mismo intervienen el evaluador, el evaluado y el consejero; es decir que el colaborador tiene la oportunidad de autoevaluarse y recibe la retroalimentación del evaluador y de su consejero. Al cerrar el año, el colaborador se reúne con un consejero quien es una persona de mucha experiencia que lo direcciona en su carrera dentro de la compañía.



#### G4-LA16, G4-HR3, G4-HR4, G4-HR12

Deloitte no ha tenido reclamaciones referentes a prácticas laborales durante el año de reporte 2016.

*No tenemos ningún caso de discriminación, tampoco reclamos sobre derechos humanos o demandas legales en el año de reporte 2016.*

Manejamos una comunicación transparente y clara con nuestros trabajadores y si existiera el caso de despido, el mismo se liquidaría como está estipulado en la Ley.



# Capítulo 4



# Financiero

GDMA-3, G4-EC4, G4-EC8, G4-SO6, G4-SO7

*Nuestra meta dentro del liderazgo empresarial, es alcanzar un alto grado de diferenciación y tratar los problemas más complejos del mundo por un honorario merecido.*

Contemplamos localmente nuestras prioridades estratégicas, el manejo y la estructura interna que las fortalezca. Nuestra gestión en la parte económica y financiera de la compañía está coordinada y constantemente monitoreada por nuestra comisión financiera así como por nuestro clúster LATCO.

A pesar de la situación económica compleja que vive nuestro país y los ajustes legales que han tenido las compañías de servicios profesionales, hemos logrado importantes avances en nuestra productividad y eficiencia en el manejo de los recursos. Consideramos que todas las amenazas externas implican también oportunidades. Deloitte Ecuador tomó la decisión de no realizar ningún despido de personal, sin embargo tuvo que limitar nuevas contrataciones que estaban previstas y que no han podido ejecutarse; nuestro personal actual se mantiene.

Tuvimos una contratación profesional de un senior manager con el respaldo de LATCO y el acuerdo de las Américas ACA.

Con respecto al impacto económico de las operaciones y actividades de la compañía, como estrategia a lo largo del año se aplicaron nuevas políticas internas para reembolsos de alimentación y movilización (limitado), centralizamos la gestión de los recaudos en finanzas con el fin de bajar los días de rotación de la cartera y promovimos una

nueva política en el pago de proveedores que se incrementó el plazo de pago para financiar las actividades con ellos (30 días).

A lo largo del año no existieron ayudas económicas que la organización haya recibido de entes del gobierno durante el periodo objeto de la memoria. Deloitte mantiene una política de neutralidad respecto al apoyo a partidos políticos.



*Deloitte apoya y promueve acciones que estén encaminadas a evitar el monopolio, en el año de reporte 2016 no se reportó ningún incidente legal por causas relacionadas por prácticas monopolísticas o contra la libre competencia.*

De acuerdo con el Código Orgánico Monetario y Financiero (Art. 194) y la Resolución 013-2014- V de la Junta de Política y Regulación Monetaria y Financiera expedida en diciembre 4 del 2014, se dispuso que las compañías inscritas en el Catastro de Mercado de Valores tienen la obligación legal de rotar de auditores externos cada 3 años, debiendo aplicar a partir del ejercicio 2015 este límite máximo.

Esta normativa implicó para Deloitte un impacto en sus ingresos financieros, sin embargo, gracias a nuestros planes comerciales seguimos reforzando nuestra participación y liderazgo en el mercado.





# Capítulo 5



# Ambiente

GDMA-4, G4-14

*Como Deloitte, a diario apostamos al futuro sostenible de nuestro país, no solo con un objetivo de mitigación de riesgos (más allá del cumplimiento normativo). Este año hemos continuado con acciones estratégicas a favor de las futuras generaciones, identificando los indicadores de monitoreo de gestión de recursos que debemos analizar y plantear iniciativas en pro de la disminución del impacto ambiental global.*

Entendemos que el impacto ambiental debido a nuestro giro de negocio es bajo, sin embargo no nos exenta a tratar de disminuirlo y lograr procesos más eficientes y de menor huella. Basándonos en el principio de precaución promovido por la Declaración n°15 de Río sobre medioambiente y desarrollo, trabajamos en la identificación de riesgos, indicadores para su monitoreo y planes para disminuir impactos.

G4-EC2, G4-EN30

## Mitigación del Impacto Ambiental

Una de las oportunidades que tomamos a raíz del cambio climático que provocaron diferencias significativas en las operaciones y en el ambiente, fue el proyecto de remodelaciones de nuestras oficinas, se colocaron 600 luminarias inteligentes. También se implementó en este año un sistema inteligente de tarjetas HID tanto en Quito como en Guayaquil para medición de impresiones que nos permita contabilizar el papel utilizado. Actualmente, estamos en un 90% de control y planeamos para el siguiente año lograr el 100% con la adquisición de nuevos equipos.

Los impactos ambientales del transporte del personal son uno de nuestros principales aspectos a contemplar cuando hablamos de impacto, ya que éste usa múltiples medios de transporte para llegar a sus destinos. Para ello, elaboramos nuevas políticas: para transportarse al aeropuerto, utilizamos un solo proveedor donde varias personas a la vez pueden movilizarse (Aeroservicios), adicionalmente tenemos un proceso de control de destinos por medio de vouchers ejecutivos para no solo asegurar la integridad de los colaboradores, sino también para un mejor monitoreo de desplazamientos, cuantificación de las rutas y ahorro en costos. Adicionalmente como parte de nuestra cultura, incentivamos el uso de la tecnología en videoconferencia para reuniones virtuales y menos desplazamientos entre ciudades.

G4-EN1, G4-EN2, G4-EN3, G4-EN4, G4-EN5, G4-EN7, G4-EN8- G4-EN27

## Gestión de recursos

El consumo de papel es el insumo más importante en nuestra labor diaria; a lo largo del año reportado consumimos 2.610 resmas de papel.

Desde el año 2010, Deloitte promueve el reciclaje interno de papel; una vez que se verifica su uso de doble lado, se lo deposita en puntos específicos de reciclaje, con mobiliario especial producto de las remodelaciones de nuestras oficinas.

En Quito, una vez cada quince días la Fundación Hermano Miguel recoge dicho material como parte de su programa "Yo reciclo".

*De acuerdo a un reporte de la Fundación Hermano Miguel, tuvimos 270 Kg de papel mixto y 29 Kg de botellas PET, con esta cantidad se pudo financiar 7 sesiones de terapia infantil ya sea física, lenguaje, ocupacional, psicopedagógica, psicológica.*

Dentro de nuestro material impreso, un 5% de brochures son producidos con papel 100% fibra de caña de azúcar y es totalmente libre de químicos blanqueadores.

Para el año de reporte 2017 - 2018, debemos reproducir todo nuestro material con la nueva imagen mundial de Deloitte (papelería y brochures), en material especial que tome en cuenta buenas prácticas medioambientales.

Con lo que respecta al uso de fuentes de energía de origen fósil al interior de la empresa, no es



reportable, puesto que tanto en los centros de trabajo en Quito como en Guayaquil compartimos las edificaciones con otras empresas. El uso del generador que trabaja con diesel, registra un consumo irrisorio este año.

El monitoreo de los generadores existentes se lo conoce por parte de un proveedor independiente a la compañía. En el caso de Quito, el administrador del edificio se ha vinculado en la gestión responsable ambiental y nosotros, al tener la presidencia del directorio del edificio, promovemos y apoyamos estas iniciativas.

En el transcurso del año se usaron menos de 50 galones, que prorratedos al espacio físico ocupado por la compañía, equivalen a 20 galones de este material. Transformado a energía representa 2,88GJ, este dato es la transformación de galones de diésel por el factor de conversión del Fuel Oil y su resultado a Giga Julios.

Financieramente, no se maneja un control con relación al impacto ambiental, si bien el departamento de marketing ha realizado campañas, éstas no han generado costos por el medio que han usado de socialización, por tal razón no hemos definido de forma cuantitativa el grado de mitigación del impacto ambiental de los productos y servicios durante el periodo objeto de la memoria.

Para el cálculo de la electricidad, se ha tomado los kilovatios de las planillas eléctricas del año de reporte, con un resultado de consumo de electricidad de 617.506 KWh equivalente a 2.223,02 GJ. Teniendo como resultado una intensidad energética total (interna y externa) por colaborador de 6,10GJ por persona.

Mientras que el consumo de agua que registramos fue de 6,358.29m<sup>3</sup>, es decir un consumo por colaborador anual de 17,42m<sup>3</sup>.



## G4-EN6, G4-EN15, G4-EN16, G4-EN18, G4-EN19

Luego de inauguración del piso 10 y la remodelación del piso 8 de la ciudad de Quito, se incluyeron cambios en el sistema eléctrico, generando un importante ahorro en el uso de la energía, con focos ahorradores y luces inteligentes, siendo éste de un incremento menor tomando en cuenta que tenemos un piso adicional de trabajo. Esto lo hemos evidenciado a través de las cuentas mensuales y el consolidado del año, lo cual nos ha permitido disminuir también la huella de carbono de la compañía.

Hemos realizado el cálculo de nuestra huella de carbono de alcance 1 y 2, es decir consumo de energía interno (generador) y externo (suministro de red eléctrica) y al final del año de reporte 2016 nuestro impacto en el ambiente es de 216,13 Ton CO<sub>2</sub>, equivalente a 0,60 Ton Co<sub>2</sub> por colaborador.

Al hacer una referencia, el consumo de cada tonelada de Co<sub>2</sub> equivaldría aproximadamente al volumen de una piscina de 10 m x 25 m x 2 m. El cálculo realizado se basó en la conversión de GWh por el factor de emisión de energía eléctrica. A través de esta medición hemos generado la línea base de este indicador tan relevante.

En el futuro inmediato se propondrán acciones que nos permitan disminuir nuestra huella.

## G4-EN23, G4-EN31, G4-EC7

*Gestión de residuos*

**Toners:** El 60% de nuestros toners son reciclables (retintados). Desde mayo 2016, iniciamos la recolección de toners Lexmark, almacenándolos en recipientes especiales que luego son retirados por el proveedor.

**E-waste:** en cuanto a los desperdicios tecnológicos (máquinas des-huesadas, baterías dañadas, impresoras dañadas, etc.), éstos se acumulan en bodega hasta tener una cantidad mínima en volumen y peso para coordinar con gestores ambientales autorizados. A lo largo del año de reporte 2016 no tuvimos entrega de e-waste.

**Papel y Pet:** reciclamos un total de 270 kg de papel mixto y 29kg de material pet. Estos datos y la gestión es generada por la Fundación Hermano Miguel en Quito. En Guayaquil no tenemos certificados ni pesos disponibles debido a que se reinició el reciclaje con puntos de acopio nuevos desde enero. Para nuestra siguiente memoria, tendremos información para reportar.

Desde el año 2012, iniciamos un proyecto de remodelación de nuestras oficinas. Tanto en Quito como en Guayaquil se compraron nuevos pisos que fueron adecuados con tecnología de punta. Las inversiones de este año de reporte 2016 fueron de US\$193.000.

Los impactos que prevén las remodelaciones, son tener ambientes con mayor conectividad, espacios confortables, fortaleciendo el trabajo en equipo. Así mismo, a lo largo de la remodelación se generaron fuentes de empleo a través de la contratista de la obra.

Se invirtió en importantes cambios tecnológicos para el área BPS (adquisición de nuevos sistemas), los cuales permitirán optimizar el tiempo del personal y asegurar la información.

Con la finalidad de manejar de mejor manera nuestros desechos ambientales, coordinaremos junto con los condóminos del edificio las siguientes acciones:

1. Definir un proceso para el manejo de luces comunalmente por medio de la definición de un espacio de acopio señalado y con la finalidad de juntar esfuerzos de sensibilización y buena cultura sobre este desecho.
2. Propondremos horarios de retiro programado para el material reciclable por pisos y empresas, incrementando los desechos aprovechables manteniendo su calidad y evitando contaminación con otros tipos de desechos; así podremos también aumentar los ingresos de los gestores artesanales calificados con los que trabajamos.
3. Trabajaremos con los gestores artesanales calificados en diferentes acciones concretas que mejorarán su proceso de gestión, por ejemplo: revisión conjunta y mejora de los formatos de control, visitas a sus instalaciones para apoyarlo con charlas de seguridad y salud ocupacional en sitio, entre otros.



# Capítulo 6



# Comunidad

G4-EC7, G4-SO1

Nuestro mayor enfoque en grupos de interés ha sido la educación de los niños y jóvenes del país. El programa de universidades que manejamos nació en el año 2004, focalizándose en apoyar a las principales instituciones del país. Desde esta fecha, hemos entregado 70 becas (US\$87 mil) y 11 premios Deloitte Award (USD\$55 mil), enfocados en el aporte integral del estudiante a su entorno y comunidad en general.

Se han impartido charlas a más de 5.000 alumnos y apoyado diferentes proyectos universitarios. Se entregaron 24 plazas de pasantías para jóvenes universitarios; divididas en: de temporada y full time.

Adicionalmente, nuestros profesionales han participado con más de 80 horas de charlas pro - bono en diferentes universidades.

*Apoyar a la comunidad educativa es una manera en la que Deloitte impacta de forma positiva y duradera en sus comunidades y la sociedad.*

En línea con la educación, Deloitte mantiene una relación con la Fundación Fe y Alegría a quienes apoya con una donación anual para el mejoramiento de la infraestructura de las escuelas donde estudian sus niños. Con este proyecto, más de 6.700 niños se han beneficiado de manera directa y 25.000 de manera indirecta. Ninguna de estas inversiones son compromisos comerciales.

Alineado a la estrategia de educación, desarrollamos el "Impact Day" que además se lleva a cabo en varios países del mundo con la finalidad de involucrar a nuestro personal en las actividades de arreglo de las escuelas seleccionadas y agasajo a los niños más pequeños. En el año de reporte 2016, el Impact Day representó 624 horas de trabajo de nuestros profesionales valoradas en más de USD\$30 mil.

*Estrategia hacia la comunidad afectada por el terremoto*

## Apoyo en infraestructura de escuelas

**Apoyo a la Fundación Fe y Alegría en el mejoramiento de la infraestructura de las escuelas.**

- *La educación es parte de nuestro giro de negocio.*
- *Los estudiantes serán clientes, colaboradores, proveedores y comunidad.*
- *Queremos no solo apadrinar sino tener impactos sostenibles.*

## Auditorías ProBono

A Fundaciones que apoyen directa o indirectamente la educación en el país.

## Apoyo a los estudiantes

**Apoyo a la Fundación Enseña Ecuador con kits de ingreso a clases con el material necesario.**

## Apoyo a las comunidades

Proyectos de valor compartido con padres de familia de los niños.



Luego del terremoto sucedido en la Costa Ecuatoriana en abril de 2016, Deloitte Ecuador tomó medidas emergentes como donaciones realizadas por su personal para ser entregadas a la Cruz Roja Ecuatoriana y a una colaboradora cuya familia había sido directamente afectada.

*Como segunda acción y con el apoyo de Deloitte Global quienes dieron una donación de US\$10mil, coordinamos con la Fundación Enseña Ecuador y ellos a su vez con el Ministerio de Educación, la entrega de kits escolares para niños y adolescentes de la zona.*

Adicionalmente, con el apoyo de nuestra red de LATCO, desarrollamos una campaña asociada al propósito de “generar impactos que trascienden” cuyo objetivo es la recaudación de fondos de los más de 6.500 profesionales de la región. En nuestra siguiente edición, tendremos un detalle exacto de lo recaudado y la entrega a las fundaciones seleccionadas.

Como complemento, Deloitte Ecuador se comprometió a realizar auditorías pro bono a las siguientes fundaciones que definieron levantar fondos para la causa del terremoto: Asociación por el Emprendimiento y la Innovación AEI, Fondos Fundación Holcim, Fondos Cámara Británica Ecuatoriana, Fondos Carrera “Quito corre por ti”, todas éstas valoradas por US\$70.000. Éstas sumadas a las auditorías pro bono que realizamos en este año a las Fundaciones Techo Ecuador y Scouts del Ecuador.

Con esta gestión hemos generado proyectos de desarrollo social en el 100% de localidades en

donde nos encontramos. De esta manera se mitiga cualquier impacto sobre las comunidades locales aunque en las diferentes evaluaciones no se ha identificado ningún impacto negativo.

Deloitte ha realizado un apoyo constante a la profesión contable a través de charlas de NIIFs y NIAS al Colegio de Contadores Públicos de Pichincha y el Ecuador; así como aportes a la Conferencia Regional CReCER sobre Contabilidad y Responsabilidad para el Crecimiento Económico Regional, donde más de 11 socios internacionales participaron como expositores y moderadores.

También a partir del año de reporte 2017 - 2018 seremos signatarios de Pacto Global de las Naciones Unidas por lo que nos comprometemos bajo este paraguas a seguir cumpliendo los 10 principios del mismo.



### Principios de Pacto Global



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



**Principio 2:** Las empresas deben asegurarse de no actuar como cómplices de violaciones de los derechos humanos.



**Principio 3:** Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.



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



**Principio 5:** Las empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil.



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



**Principio 7:** Las empresas deberán apoyar un enfoque de precaución respecto a los desafíos del medio ambiente.





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



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



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

En Deloitte contamos con un grupo de voluntarios que forman parte del programa “Dólar por la vida”. Esta iniciativa se originó para ayudar en emergencias médicas a personas de escasos recursos económicos. Está formado por un comité de cinco representantes y una secretaria.

El proceso consiste en realizar una donación voluntaria mensual, con la finalidad de contribuir económicamente a los diversos casos de enfermedad presentados. A la fecha, colaboramos con el hospital de niños Baca Ortiz de Quito.

Por otro lado el hospital hace llegar los diferentes casos a la dirección de Talento, cada caso contiene el informe social, la historia clínica, el requerimiento con la respectiva cotización y la foto del paciente. La trabajadora social interna realiza la entrevista al familiar del paciente, ella emite el informe al comité para el análisis y aprobación respectivo. En el año de reporte 2016 se receptaron 6 casos, todos fueron aprobados en su totalidad.



# Capítulo 7



# Proveedores

## G4-12

Durante el año de reporte 2016 contamos con 550 proveedores entre frecuentes y esporádicos, cuyo monto total desembolsado fue de \$13 millones aproximadamente.

Nuestra cadena de suministro cuenta con un proceso claro de acción:

1. Solicitud de 3 cotizaciones, por el área que requiere el servicio.
2. Se analiza la mejor propuesta y se selecciona al proveedor.
3. El departamento que genera la compra gestiona las autorizaciones, las cuales se presentan en un formulario de requisición con las firmas del gerente y socio que autorizan el pago.
4. Finanzas recepta la requisición autorizada incluyendo la factura del proveedor.
5. Se contabiliza y procesa el pago en el tiempo establecido. Si no existe novedad en los documentos presentados (requisición y factura) se registra en el sistema de acuerdo al cargo indicado.

## G4-EC9

Tomando en cuenta que la empresa presta servicios, su volumen de proveedores es bajo, sin embargo éstos son muy importantes como aliados que permiten operar adecuadamente en el mercado, destacándose Deloitte Global.

Nuestro lugar local se divide entre Quito (70%) y Guayaquil (30%). El 86% de las compras se realizan en territorio nacional y el 14% son adquisiciones del exterior.

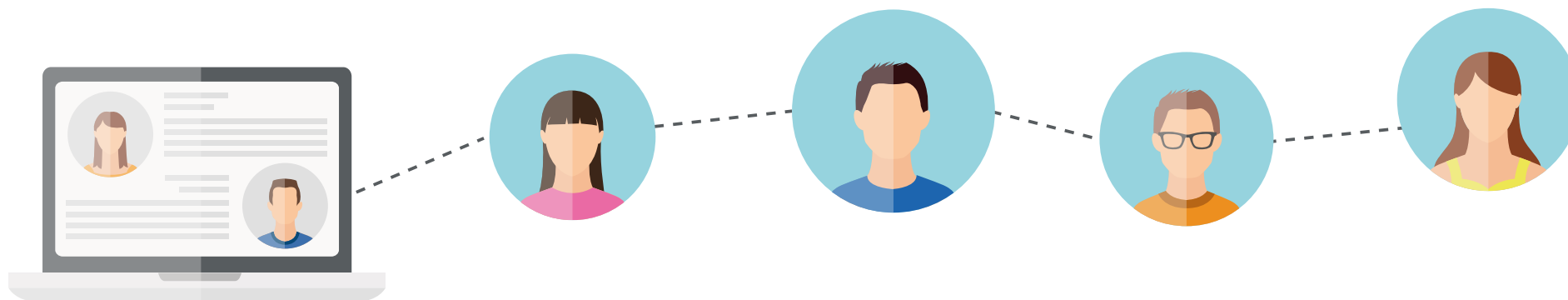
## G4-EN32, G4-LA14, G4-LA15, G4-HR11, G4-SO9, G4-SO10

### *Responsabilidad en la cadena de suministros*

La gestión ambiental, social y laboral de los proveedores es un impacto relevante para nuestra gestión, por lo cual procuramos mantener estándares exigentes en el cumplimiento de la ley en nuestra cadena de clientes y proveedores.

En nuestras evaluaciones a proveedores, incluimos ciertos puntos de control ambiental, a pesar de que no es un requisito obligatorio que deban cumplir para que puedan trabajar con nosotros. En esta encuesta, se han sumado criterios relativos a las prácticas laborales. No hemos evaluado presencialmente los mismos ya que no se han identificado aspectos sensibles y de riesgo en la cadena en el año de reporte 2016 en temas ambientales, sociales, laborales o de derechos humanos.

En nuestro proceso, verificamos que nuestros proveedores no tengan obligaciones tributarias pendientes.



G4-EN33, G4-HR1, G4-HR4, G4-HR5, G4-HR6,  
G4-HR7, G4-HR9, G4-HR10

Como parte de nuestra gestión en la cadena, el 100% de los contratos incluyen cláusulas de derechos humanos. No hemos identificado proveedores donde el principio de libertad de asociación haya generado un impacto negativo. Se solicitó a los proveedores información de trabajo infantil, peligroso y forzoso para que se declare el respeto a la ley y a los derechos humanos en este sentido. No se detectaron en las evaluaciones impactos o posibles impactos sobre el ambiente.

Se inició este proceso en el tercer trimestre del año de reporte 2016, invitando a 178 proveedores a través de un cuestionario sobre su aplicación de derechos humanos. Desde el año de reporte 2017 - 2018, los nuevos proveedores tendrán que calificarse con preguntas de derechos humanos, gestión de cumplimiento ambiental y leyes laborales. En este primer ejercicio obtuvimos 48 encuestas a proveedores, es decir el 27% de los encuestados.

A lo largo del año de reporte 2017 - 2018 se trabajará en fortalecer este número y también dictar entrenamientos de seguridad acerca de los derechos humanos.



# Índice de contenidos GRI



# Contenidos Básicos Generales GRI G4

## (Conformidad exhaustiva)

Contenidos básicos generales	Descripción	Página	Omisiones	Verificación externa
<b>Estrategia y análisis</b>				
G4-1	Inclúyase una declaración del responsable principal de las decisiones de la organización (la persona que ocupa el cargo de director ejecutivo, presidente o similar) sobre la importancia de la sostenibilidad para la organización y la estrategia de esta con miras a abordarla.	2	-	No
G4-2	Describa los principales efectos, riesgos y oportunidades.	2, 4	-	No
<b>Perfil de la organización</b>				
G4-3	Nombre de la organización	1	-	No
G4-4	Marcas, productos y servicios más importantes.	1	-	No
G4-5	Lugar donde se encuentra la sede de la organización.	Contraportada	-	No
G4-6	Indique en cuántos países opera la organización y nombre aquellos países donde la organización lleva a cabo operaciones significativas o que tienen una relevancia específica para los asuntos relacionados con la sostenibilidad que se abordan en la memoria.	2	-	No
G4-7	Describa la naturaleza del régimen de propiedad y su forma jurídica.	1	-	No
G4-8	Indique de qué mercados se sirve (con desglose geográfico, por sectores y tipos de clientes y destinatarios).	19	-	No

Contenidos básicos generales	Descripción	Página	Omisiones	Verificación externa
G4-9	Determine el tamaño de la organización (por ventas o números de clientes, o número de empleados).	1	-	No
G4-10	<p>a. Número de empleados por contrato laboral y sexo.</p> <p>b. Número de empleados fijos por tipo de contrato y sexo.</p> <p>c. Tamaño de la plantilla por empleados, trabajadores externos y sexo.</p> <p>d. Tamaño de la plantilla por región y sexo.</p> <p>e. Indique si una parte sustancial del trabajo de la organización lo desempeñan trabajadores por cuenta propia reconocidos jurídicamente, o bien personas que no son empleados ni trabajadores externos, tales como los empleados y los trabajadores subcontratados de los contratistas.</p> <p>f. Comunique todo cambio significativo en el número de trabajadores (por ejemplo, las contrataciones estacionales en la temporada turística o en el sector agrícola).</p>	25	-	No
G4-11	Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos.	25	-	No
G4-12	Describa la cadena de suministro de la organización.	47	-	No
G4-13	Comuniquen todo cambio significativo que haya tenido lugar durante el periodo objeto de análisis en el tamaño, la estructura, la propiedad accionarial o la cadena de suministro de la organización.	13	-	No
G4-14	Indique cómo aborda la organización, si procede, el principio de precaución.	39	-	No
G4-15	Elabore una lista de las cartas, los principios u otras iniciativas externas de carácter económico, ambiental y social que la organización suscribe o ha adoptado.	1	-	No
G4-16	Elabore una lista con las asociaciones (por ejemplo, las asociaciones industriales) y las organizaciones de promoción nacional o internacional a las que la organización pertenece.	1	-	No



Contenidos básicos generales	Descripción	Página	Omisiones	Verificación externa
<b>Aspectos materiales y cobertura</b>				
G4-17	Elabore una lista de las entidades que figuran en los estados financieros consolidados de la organización y otros documentos equivalentes.	1	-	No
G4-18	Describa el proceso que se ha seguido para determinar el contenido de la memoria y la cobertura de cada aspecto.	7	-	No
G4-19	Elabore una lista de los aspectos materiales que se identificaron durante el proceso de definición del contenido de la memoria.	7	-	No
G4-20	Indique la cobertura de cada aspecto material dentro de la organización.	7	-	No
G4-21	Indique el límite de cada aspecto material fuera de la organización.	7	-	No
G4-22	Describa las consecuencias de las reexpresiones de la información de memorias anteriores y sus causas.	5	-	No
G4-23	Señale todo cambio significativo en el alcance y la cobertura de cada aspecto con respecto a memorias anteriores.	5	-	No
<b>Participación de los grupos de interés</b>				
G4-24	Elabore una lista de los grupos de interés vinculados a la organización.	9	-	No
G4-25	Indique en qué se basa la elección de los grupos de interés con los que se trabaja.	9	-	No

Contenidos básicos generales	Descripción	Página	Omisiones	Verificación externa
G4-26	Describa el enfoque de la organización sobre la participación de los grupos de interés; por ejemplo, la frecuencia con que se colabora con los distintos tipos y grupos de partes interesadas, o señale si la participación de un grupo se realizó específicamente en el proceso de elaboración de la memoria.	9	-	No
G4-27	Señale qué cuestiones y problemas clave han surgido a raíz de la participación de los grupos de interés y describa la evaluación hecha por la organización, entre otros aspectos mediante su memoria. Especifique qué grupos de interés plantearon cada uno de los temas y problemas clave.	9	-	No
<b>Perfil de la memoria</b>				
G4-28	Periodo objeto de la memoria (por ejemplo, año de reporte o año calendario).	5	-	No
G4-29	Fecha de la última memoria (si procede).	5	-	No
G4-30	Ciclo de presentación de memorias (anual, bienal, etc.).	5	-	No
G4-31	Facilite un punto de contacto para solventar las dudas que puedan surgir sobre el contenido de la memoria.	Contraportada	-	No
G4-32	Indique qué opción «de conformidad» con la Guía ha elegido la organización. Facilite el Índice de GRI de la opción elegida (véanse los cuadros a continuación). Facilite la referencia al Informe de verificación externa, si lo hubiere. GRI recomienda la verificación externa, aunque no es obligatoria para que la memoria sea «de conformidad» con la Guía.	5	-	No

Contenidos básicos generales	Descripción	Página	Omisiones	Verificación externa
Verificación				
G4-33	Verificación externa.	6	-	No
Gobierno				
G4-48	Indique cuál es el comité o el cargo de mayor importancia que revisa y aprueba la memoria de sostenibilidad de la organización y se asegura de que todos los aspectos materiales queden reflejados.	6	-	No
G4-51	Describa las políticas retributivas para el órgano superior de gobierno y la alta dirección, de acuerdo con los siguientes tipos de retribución.	29	-	No
G4-52	Describa los procesos para determinar la remuneración. Indique si se recurre a consultores para determinar la remuneración y si estos son independientes de la dirección. Señale cualquier otro tipo de relación que dichos consultores en materia de retribución puedan tener con la organización.	29	-	No
G4-53	Explique cómo se solicita y se tiene en cuenta la opinión de los grupos de interés en lo que respecta a la retribución, incluyendo, si procede, los resultados de las votaciones sobre políticas y propuestas relacionadas con esta cuestión.	29	-	No

Contenidos básicos generales	Descripción	Página	Omisiones	Verificación externa
G4-54	Calcule la relación entre la retribución total anual de la persona mejor pagada de la organización en cada país donde se lleven a cabo operaciones significativas con la retribución total anual media de toda la plantilla (sin contar a la persona mejor pagada) del país correspondiente.	-	Omisión por confidencialidad.	No
G4-55	Calcule la relación entre el incremento porcentual de la retribución total anual de la persona mejor pagada de la organización en cada país donde se lleven a cabo operaciones significativas con el incremento porcentual de la retribución total anual media de toda la plantilla (sin contar a la persona mejor pagada) del país correspondiente.	-	Omisión por confidencialidad.	No
Ética				
G4-56	Describa los valores, los principios, los estándares y las normas de la organización, tales como códigos de conducta o códigos éticos.	1	-	No
G4-57	Describa los mecanismos internos y externos de asesoramiento en pro de una conducta ética y lícita, y para los asuntos relacionados con la integridad de la organización, tales como líneas telefónicas de ayuda o asesoramiento.	21	-	No
G4-58	Describa los mecanismos internos y externos de denuncia de conductas poco éticas o ilícitas y de asuntos relativos a la integridad de la organización, tales como la notificación escalonada a los mandos directivos, los mecanismos de denuncia de irregularidades o las líneas telefónicas de ayuda.	21	-	No

# Contenidos Básicos Específicos GRI G4

Aspectos materiales Deloitte	Información sobre el enfoque de gestión e indicadores		Página	Omisión	Verificación externa
	GDMA - 1		19	-	No
	GDMA - 2		25	-	No
	GDMA - 3		36	-	No
	GDMA - 4		39	-	No
<b>Impacto en el Cliente:</b> Ética, cumplimiento legal, confidencialidad, comunicación, reputación e imagen, competencia leal, manejo de crisis	G4-EN29	Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental.	19	-	No
	G4-EN34	Número de reclamaciones ambientales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación.	19	-	No
	G4-SO3	Número y porcentaje de centros en los que se han evaluado los riesgos relacionados con la corrupción y riesgos significativos detectados.	20	-	No
	G4-SO4	Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción.	20	-	No
	G4-SO5	Casos confirmados de corrupción y medidas adoptadas.	20	-	No
	G4-SO7	Número de procedimientos legales por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia, y sus resultados.	19, 36	-	No
	G4-SO8	Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa.	19	-	No

Aspectos materiales Deloitte	Información sobre el enfoque de gestión e indicadores	Página	Omisión	Verificación externa
	G4-SO11 Número de reclamaciones sobre impactos sociales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación.	21	-	No
	G4-PR5 Resultados de las encuestas para medir la satisfacción de los clientes.	20	-	No
	G4-PR7 Número de casos de incumplimiento de las normativas y los códigos voluntarios relativos a las comunicaciones de mercadotecnia, entre otras la publicidad, la promoción y el patrocinio, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.	19	-	No
	G4-PR8 Número de reclamaciones fundamentadas sobre la violación de la privacidad y la fuga de datos de los clientes.	19	-	No
Impacto laboral	G4-EC3 Límite de las obligaciones de la organización debidas a programas de prestaciones sociales.	28	-	No
	G4-EC5 Relación entre el salario inicial desglosado por sexo y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas.	29	-	No
	G4-EC6 Porcentaje de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas.	28	-	No
	G4-LA1 Número total y tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo etario, sexo y región.	27	-	No
	G4-LA2 Prestaciones sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por ubicaciones significativas de actividad.	28	-	No
	G4-LA3 Niveles de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad, desglosados por sexo.	28	-	No

Aspectos materiales Deloitte	Información sobre el enfoque de gestión e indicadores		Página	Omisión	Verificación externa
Impacto laboral	G4-LA4	Plazos mínimos de preaviso de cambios operativos y posible inclusión de estos en los convenios colectivos.	25	-	No
	G4-LA5	Porcentaje de trabajadores que está representado en comités formales de seguridad y salud conjuntos para dirección y empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral.	29	-	No
	G4-LA6	Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo..	29	-	No
	G4-LA7	Trabajadores cuya profesión tiene una incidencia o un riesgo elevados de enfermedad.	29	-	No
	G4-LA8	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.	25	-	No
	G4-LA9	Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral.	30	-	No
	G4-LA10	Programas de gestión de habilidades y formación continua que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y les ayudan a gestionar el final de sus carreras profesionales.	30	-	No
	G4-LA11	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, desglosado por sexo y por categoría profesional.	30	-	No
	G4-LA12	Composición de los órganos de gobierno y desglose de la plantilla por categoría profesional y sexo, edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.	13, 27	-	No



Aspectos materiales Deloitte	Información sobre el enfoque de gestión e indicadores	Página	Omisión	Verificación externa
<b>Impacto laboral</b>	G4-LA13 Relación entre el salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por ubicaciones significativas de actividad.	29	-	No
	G4-LA16 Número de reclamaciones sobre prácticas laborales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación.	34	-	No
	G4-HR2 Horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluido el porcentaje de empleados capacitados.	30	-	No
	G4-HR3 Número de casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas.	34	-	No
	G4-HR4 Identificación de centros y proveedores en los que la libertad de asociación y el derecho de acogerse a convenios colectivos pueden infringirse o estar amenazados, y medidas adoptadas para defender estos derechos.	34	-	No
	G4-HR5 Identificación de centros y proveedores con un riesgo significativo de casos de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición de la explotación infantil.	48	-	No
<b>Impacto económico</b>	G4-HR12 Número de reclamaciones sobre derechos humanos que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación.	34	-	No
	G4-EC1 Valor económico directo generado y distribuido.	1	-	No
	G4-EC4 Ayudas económicas otorgadas por entes del gobierno.	36	-	No

Aspectos materiales Deloitte	Información sobre el enfoque de gestión e indicadores		Página	Omisión	Verificación externa
Impacto económico	G4-EC7	Desarrollo e impacto de la inversión en infraestructuras y los tipos de servicios.	41, 43	-	No
	G4-EC8	Impactos económicos indirectos significativos y alcance de los mismos.	36	-	No
	G4-SO6	Valor de las contribuciones políticas, por país y destinatario.	36	-	No
Impacto de gobernanza corporativa	G4-34	Describa la estructura de gobierno de la organización, sin olvidar los comités del órgano superior de gobierno. Indique qué comités son responsables de la toma de decisiones sobre cuestiones económicas, ambientales y sociales.	13	-	No
	G4-35	Describa el proceso mediante el cual el órgano superior de gobierno delega su autoridad en la alta dirección y en determinados empleados para cuestiones de índole económica, ambiental y social.	13	-	No
	G4-36	Indique si existen en la organización cargos ejecutivos o con responsabilidad en cuestiones económicas, ambientales y sociales, y si sus titulares rinden cuentas directamente ante el órgano superior de gobierno.	15	-	No
	G4-37	Describa los procesos de consulta entre los grupos de interés y el órgano superior de gobierno con respecto a cuestiones económicas, ambientales y sociales. Si se delega dicha consulta, señale a quién y describa los procesos de intercambio de información con el órgano superior de gobierno.	16	-	No
	G4-38	Describa la composición del órgano superior de gobierno y de sus comités.	15	-	No

Aspectos materiales Deloitte	Información sobre el enfoque de gestión e indicadores		Página	Omisión	Verificación externa
Impacto de gobernanza corporativa	G4-39	Indique si la persona que preside el órgano superior de gobierno ocupa también un puesto ejecutivo. De ser así, describa sus funciones ejecutivas y las razones de esta disposición.	16	-	No
	G4-40	Describa los procesos de nombramiento y selección del órgano superior de gobierno y sus comités, así como los criterios en los que se basa el nombramiento y la selección de los miembros del primero; entre otros.	13	-	No
	G4-41	Describa los procesos mediante los cuales el órgano superior de gobierno previene y gestiona posibles conflictos de intereses. Indique si los conflictos de intereses se comunican a las partes interesadas.	15	-	No
	G4-42	Describa las funciones del órgano superior de gobierno y de la alta dirección en el desarrollo, la aprobación y la actualización del propósito, los valores o las declaraciones de misión, las estrategias, las políticas y los objetivos relativos a los impactos económico, ambiental y social de la organización.	16	-	No
	G4-43	Señale qué medidas se han tomado para desarrollar y mejorar el conocimiento colectivo del órgano superior de gobierno con relación a los asuntos económicos, ambientales y sociales.	17	-	No
	G4-44	Describa los procesos de evaluación del desempeño del órgano superior de gobierno en relación con el gobierno de los asuntos económicos, ambientales y sociales. Indique si la evaluación es independiente y con qué frecuencia se lleva a cabo. Indique si se trata de una autoevaluación.	16	-	No
	G4-45	Describa la función del órgano superior de gobierno en la identificación y gestión de los impactos, los riesgos y las oportunidades de carácter económico, ambiental y social. Señale también cuál es el papel del órgano superior de gobierno en la aplicación de los procesos de diligencia debida.	15	-	No

Aspectos materiales Deloitte	Información sobre el enfoque de gestión e indicadores		Página	Omisión	Verificación externa
Impacto de gobernanza corporativa	G4-46	Describa la función del órgano superior de gobierno en el análisis de la eficacia de los procesos de gestión del riesgo de la organización en lo referente a los asuntos económicos, ambientales y sociales.	15	-	No
	G4-47	Indique con qué frecuencia analiza el órgano superior de gobierno los impactos, los riesgos y las oportunidades de carácter económico, ambiental y social.	17	-	No
	G4-49	Describa el proceso para transmitir las preocupaciones importantes al órgano superior de gobierno.	16	-	No
	G4-50	Señale la naturaleza y el número de preocupaciones importantes que se transmitieron al órgano superior de gobierno; describa asimismo los mecanismos que se emplearon para abordarlas y evaluarlas.	16	-	No
	G4-LA12	Composición de los órganos de gobierno y desglose de la plantilla por categoría profesional y sexo, edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.	13, 27	-	No
Impacto en la comunidad	G4-EC7	Desarrollo e impacto de la inversión en infraestructuras y los tipos de servicios.	41	-	No
	G4-SO1	Porcentaje de operaciones donde se han implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación de la comunidad local.	43	-	No

Aspectos materiales Deloitte	Información sobre el enfoque de gestión e indicadores		Página	Omisión	Verificación externa
Impacto en la cadena de suministros	G4-EC9	Porcentaje del gasto en lugares con operaciones significativas que corresponde a proveedores locales.	47	-	No
	G4-EN32	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios ambientales.	47	-	No
	G4-EN33	Impactos ambientales negativos significativos, reales y potenciales, en la cadena de suministro y medidas al respecto.	48	-	No
	G4-LA12	Composición de los órganos de gobierno y desglose de la plantilla por categoría profesional y sexo, edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.	13, 27	-	No
	G4-LA14	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a las prácticas laborales.	47	-	No
	G4-LA15	Impactos significativos, reales y potenciales, de las prácticas laborales en la cadena de suministro, y medidas al respecto.	47	-	No
	G4-HR1	Número y porcentaje de contratos y acuerdos de inversión significativos que incluyen cláusulas de derechos humanos o que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos.	48	-	No
	G4-HR4	Identificación de centros y proveedores en los que la libertad de asociación y el derecho de acogerse a convenios colectivos pueden infringirse o estar amenazados, y medidas adoptadas para defender estos derechos.	48	-	No
	G4-HR5	Identificación de centros y proveedores con un riesgo significativo de casos de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición de la explotación infantil.	25, 48	-	No

Aspectos materiales Deloitte	Información sobre el enfoque de gestión e indicadores	Página	Omisión	Verificación externa
Impacto en la cadena de suministros	G4-HR6 Centros y proveedores significativos con un riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzoso, y medidas adoptadas para contribuir a la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso.	30, 48	-	No
	G4-HR7 Porcentaje del personal de seguridad que ha recibido capacitación sobre las políticas o los procedimientos de la organización en materia de derechos humanos relevantes para las operaciones.	48	-	No
	G4-HR9 Número y porcentaje de centros que han sido objeto de exámenes o evaluaciones de impactos en materia de derechos humanos.	48	-	No
	G4-HR10 Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a los derechos humanos.	48	-	No
	G4-HR11 Impactos negativos significativos en materia de derechos humanos, reales y potenciales, en la cadena de suministro y medidas adoptadas.	47	-	No
	G4-SO9 Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relacionados con la repercusión social.	47	-	No
	G4-SO10 Impactos sociales negativos significativos, reales y potenciales, en la cadena de suministro y medidas adoptadas.	47	-	No
Impacto en el medio ambiente	G4-EC2 Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático.	39	-	No
	G4-EN1 Materiales por peso o volumen.	39	-	No
	G4-EN2 Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales reciclados.	39	-	No

Aspectos materiales Deloitte	Información sobre el enfoque de gestión e indicadores	Página	Omisión	Verificación externa
Impacto en el medio ambiente	G4-EN3 Consumo energético interno.	39	-	No
	G4-EN4 Consumo energético externo.	39	-	No
	G4-EN5 Intensidad energética.	39	-	No
	G4-EN6 Reducción del consumo energético.	40	-	No
	G4-EN7 Reducciones de los requisitos energéticos de los productos y servicios.	39	-	No
	G4-EN8 Captación total de agua según la fuente.	39	-	No
	G4-EN15 Emisiones directas de gases de efecto invernadero (Alcance 1).	40	-	No
	G4-EN16 Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero al generar energía (Alcance 2).	40	-	No
	G4-EN18 Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero.	40	-	No
	G4-EN19 Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero.	40	-	No
	G4-EN23 Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento.	41	-	No
	G4-EN27 Mitigación del impacto ambiental de los productos y servicios.	39	-	No
	G4-EN30 Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal.	39	-	No
	G4-EN31 Desglose de los gastos e inversiones para la protección del medio ambiente.	41	-	No





# Deloitte.

Deloitte se refiere a Deloitte Touche Tohmatsu Limited, sociedad privada limitada por garantía en el Reino Unido ("DTTL"), y a su red de firmas miembro, y sus entidades relacionadas. DTTL y cada una de sus firmas miembro son entidades legales únicas e independientes. DTTL (también conocida como "Deloitte Global") no provee servicios a clientes. Conozca en [www.deloitte.com/about](http://www.deloitte.com/about) la descripción detallada de la estructura legal de Deloitte Touche Tohmatsu Limited y sus firmas miembro.

Deloitte presta servicios de auditoría, consultoría, asesoría financiera, gestión de riesgo, impuestos y servicios relacionados a organizaciones públicas y privadas de diversas industrias. Con una red global de firmas miembro en más de 150 países y territorios, Deloitte brinda sus capacidades de clase mundial y servicio de alta calidad a los clientes, aportando la experiencia que necesitan para hacer frente a sus desafíos de negocios más complejos. Más de 225.000 profesionales de Deloitte están comprometidos en causar un impacto que trascienda.

© 2016 Deloitte Global Services Limited