Memoria de Sostenibilidad

Generando impactos que trascienden

Año de Reporte Fiscal 2017-2018

102-3, 102-53

Memoria de Sostenibilidad, generando impactos
que trascienden. Año de reporte fiscal 2017 – 2018

Deloitte Ecuador
www.deloitte.com/ec

Av. Amazonas N35-17 y Juan Pablo Sanz Edificio Xerox Piso 7-10
Quito-Ecuador

Tulcán 803 y 9 de Octubre - Edificio El Contemporáneo
Los Ríos 810 y 9 de Octubre - Edificio Absalón Guevara
Guayaquil-Ecuador

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

Camila Hernández
Gerente de Responsabilidad Corporativa y Sostenibilidad
camhernandez@deloitte.com
(593 2) 3815100 ext.2324

Contents

Memoria de Sostenibilidad 1
Deloitte: Impactos que trascienden 5
Mensaje de nuestra compañía 4
Segunda edición de la Memoria de Sostenibilidad 6
Nuestros aspectos materiales 7
Nuestros grupos de interés 9
Capítulo 1 - Buen Gobierno Corporativo 11
Capítulo 2 - Impacto que trasciende en los Clientes 18
Capítulo 3 - Impacto que trasciende en los colaboradores 25
Capítulo 4 - Financiero 43
Capítulo 5 - Ambiente 45
Capítulo 6 - Comunidad 53
Capítulo 7 - Proveedores 57
Índice de contenidos GRI 59

Mensaje de nuestra compañía

102-14

Es un gusto y un orgullo presentar nuestra segunda edición de nuestra Memoria de Sostenibilidad donde se refleja el arduo trabajo que realizamos día con día para destacarnos como una empresa socialmente responsable.

En estos dos años, algunos de los hitos destacados, fueron la celebración de nuestros 50 años de la Firma en el Ecuador, el nombramiento del Colegio de Contadores de Pichincha y del Ecuador como la Firma de Auditores más destacada del país, la obtención de la ISO27001 enfatizando el cuidado extremo en el manejo de la información, el liderazgo en la creación del Foro de Auditores Externos y nuestra presencia entre las 100 empresas de mayor prestigio en el país.

Nuestra prioridad siempre es nuestra gente, y al ser nuestro principal activo su capacitación continua ha sido nuestro principal enfoque. Nos hemos esforzado por innovar nuestros productos sumándoles tecnología de punta, ofreciendo a nuestros clientes un mejor costo beneficio y una altísima calidad que se destaca y que ha sido reconocida. Nuestra ética y transparencia nos guía para el cumplimiento impecable de la normativa local e internacional.

Gracias a todos quienes forman parte de la Familia Deloitte: a nuestro Directorio, Talento Humano, proveedores, quienes nos motivan a seguir trabajando por el desarrollo y progreso del país. Un agradecimiento especial a nuestros clientes, quienes son nuestra mejor referencia, y para quienes está dirigida esta memoria.

Mejoramos la sociedad fomentando la confianza en el mercado. Para ello, defendemos la integridad de las organizaciones y apoyamos a nuestras comunidades.

Deloitte: Impactos que trascienden

102-1, 102-2, 102-5, 102-7, 102-12, 102-13, 102-45, 102-16, 201-1

Deloitte & Touche Ecuador Cía. Ltda. es una sociedad limitada constituida bajo la legislación ecuatoriana. El capital social de la compañía se encuentra compuesto por participaciones de un valor nominal de un dólar de los Estados Unidos de América y en su totalidad pertenecen a personas naturales de nacionalidad ecuatoriana, quienes adicionalmente son ejecutivos de la firma. (102-5)

Deloitte & Touche Ecuador CIA LTDA., desempeña funciones de auditoría y contabilidad; administración y organización, estudios de factibilidad y específicos, supervisión de obras, asesoramiento general, financiero y tributario.

Además, presta servicios en las ramas de; Auditoria, auditoria interna y Business Process Solution. No contamos con productos o servicios que se encuentren prohibidos en el mercado y estamos presente en Ecuador - Quito y Guayaquil, y tenemos capacidad de atender en todo el país 102-4

Somos miembros de: 102-13

- AMCHAM Quito y Guayaquil (participación activa en el Comité de Sostenibilidad)
- Asociación para el Emprendimiento y la Innovación
- Cámara de Comercio e Industrias Ecuatoriano Británica Quito y Guayaquil (participación desde el Directorio)
- Colegio de Contadores de Pichincha y del Ecuador
- Cámara Ecuatoriana Americana Quito
- Cámara Ecuatoriano Americana Guayaquil
- Cámara de Comercio Guayaquil
- Cámara de Comercio de Cuenca
- Cámara de Comercio de Quito
- Instituto de auditores internos
- Instituto de seguridad de la información ISACA
- Líderes para Gobernar
- Red de Mujeres por Ecuador

Son iniciativas voluntarias: 102-12

- El apoyo a los Objetivos de Desarrollo Sostenible a través de mesas de trabajo específicas:

  - ✓ ODS 1 Cero Pobreza
  - ✓ ODS 5 Equidad de género
  - ✓ ODS 9 Industria, innovación e infraestructura
  - ✓ Otras mesas para apoyo y servicios de consultoría.

- Pacto Global Ecuador

102-7

- 294 colaboradores a nivel nacional
- 208 colaboradores: Quito
- 86 colaboradores: Guayaquil
- La Firma realiza sus principales operaciones y actividades en Quito y Guayaquil
- Ventas USD 13 millones vs 10 millones (2017-2018)
- En Ecuador tenemos **más de 50 productos,** proveyendo entre otros servicios de: Auditoría, BPS, Risk Advisory, Tax Compliance, HCAS y verificación de memorias de sostenibilidad.

Segunda edición de la Memoria de Sostenibilidad

101, 102-48, 102-49, 102-50, 102-51, 102-52, 102-54, 102-55, 102-56

En este segundo ejercicio hemos usado la metodología GRI Estándares y sus principios de elaboración:

- Contenido:
  - Inclusión de grupos de interés
  - Contexto de sostenibilidad
  - Materialidad
  - Exhaustividad
- Calidad:
  - Precisión
  - Equilibrio
  - Claridad
  - Comparabilidad
  - Fiabilidad
  - Puntualidad

Además, se ha dado respuesta a la metodología GRI Estándares, respondiendo a te los requerimientos de la misma en base a nuestros asuntos materiales con su respectivo enfoque de gestión. Es así como, hemos usado los Estándares GRI como conjunto. 101

La fecha del último informe de sostenibilidad, es el realizado en el periodo que va desde el primero de junio del 2015 hasta el 31 de mayo de 2016 y que se reportó en el año 2016. 102-51 Mientras que el informe actual responde al desempeño del Año fiscal 17 y 18: FY 2017 (junio 2016 / mayo 2017) / FY 2018 (junio 2017 – mayo 2018). 102-50

El presente informe de sostenibilidad se ha elaborado en conformidad al GRI Estándares, opción Exhaustiva, siendo este el principal cambio frente a la primera publicación 102-54, 102-49. El cual no ha sido verificado externamente, pero se ha planteado realizar verificaciones de este tipo en un futuro. 102-56 Para más

información acerca del contenido del presente, se puede hacer referencia al índice al final del documento. 102-55

La definición sobre la periodicidad de su emisión es realizarla cada dos años, sin descartar, en un futuro, generar publicaciones anuales. 102-52 Adicionalmente no se han detectado re-expresiones frente al Reporte anterior. 102-48

102-32

Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad, es decir del Comité Ejecutivo, el cual está formado por 2 socios de Guayaquil y 2 de Quito, incluyendo el CEO; es la revisión y aceptación de la publicación del presente.

Nuestros aspectos materiales
102-46, 102-47

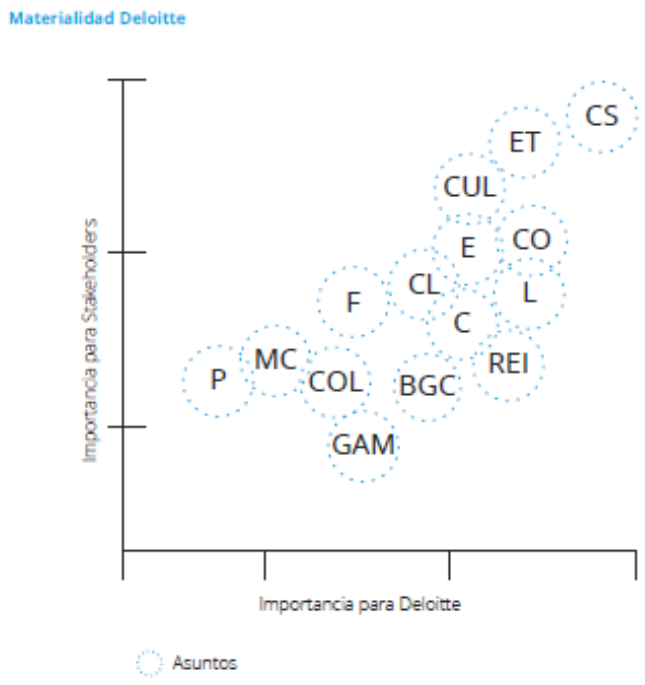
La presente memoria de sostenibilidad se basa en los aspectos de mayor importancia tanto para la empresa como para sus grupos de interés, priorizando correctamente cada uno, validando su importancia para los stakeholders internos y externos y, revisando periódicamente su desempeño.

Deloitte, en el 2015 tomó como referencia la metodología propuesta por el Global Reporting Initiative, con la finalidad de determinar los aspectos materiales y el contenido del presente documento y siguiendo sus pasos técnicos de gestión.

Es así como, en el 2015 se definió los contenidos del presente informe, hasta una nueva emisión de materialidad que se vaya a realizar. Para una breve recordación del proceso llevado a cabo, se tuvo la participación activa de los 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.

Posteriormente, se identificaron los temas materiales para la memoria de sostenibilidad basándose en la metodología “Five Part Test”, o metodología “De las 5 Partes”, el cual busca detectar, riesgos, oportunidades, contextos normativos, aspectos relativos a la sostenibilidad importantes para los grupos de interés externos y provenientes de marcos para la sostenibilidad mundialmente conocidos, como el Topics by sector del GRI entre otros relevantes para la industria.

Finalmente, con el afán de responder al principio de materialidad se llevaron a cabo encuentros con actores internos y externos quienes priorizaron los 15 temas materiales definidos:



Asimismo, y en base a la nueva actualización de la metodología GRI, se han definido nueve Enfoques de Gestión para los 15 Temas Materiales, los cuales darán la dirección de contenido al presente:

ENF	Asunto material	Cobertura	Límite
1	Clientes	Externo	Ninguno
2	Ética, cumplimiento legal confidencialidad y competencia leal	Interno y Externo	Ninguno
3	Laboral	Interno	Ninguno
4	Eficiencia	Interno y Externo	Ninguno
5	Comunicación, reputación e imagen y manejo de crisis	Interno y Externo	Ninguno
6	Financiero	Interno	Regulaciones
7	Buen gobierno corporativo	Interno	Ninguno
8	Gestión ambiental y comunidad local	Interno y Externo	Comunidad
9	Proveedores	Externo	Proveedores

Nuestros grupos de interés
102-40, 102-42, 102-43, 102-44

Para el proceso de elaboración del presente informe de sostenibilidad realizamos entrevistas personalizadas, 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:

Internos	Socios	Clientes (confidencialidad, reputación e imagen de la compañía, cumplimeinto legal y eficiencia) Gestión laboral y Ética
	Directores	Clientes (confidencialidad, reputación e imagen de la compañía, cumplimeinto legal y eficiencia) Gestión laboral y Ética
	Gerentes	Clientes (confidencialidad, reputación e imagen de la compañía, cumplimeinto legal y eficiencia) Gestión laboral y Ética
	Colaboradores	Clientes (confidencialidad, reputación e imagen de la compañía, cumplimeinto legal y eficiencia) Gestión laboral, Ética y Gestión ambiental
Externos	Clientes	Confidencialidad, Gestión Laboral y Ética
	Medios	Cliente (confidencialidad y ética), gestión financiera, Reputación e imagen
	Proveedores	Cliente (ética), Eficiencia, Cumplimeinto legal
	Comunidad	Clientes, Gestión laboral, Comunidad local
	Academia	Clientes, cumplimiento legal y Ética
	Auspiciados	Clientes, cumplimiento legal y Ética
	Autoridades	Clientes, cumplimiento legal y Ética

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

Capítulo 1 - Buen Gobierno Corporativo

Impactos positivos a través de una Gobernanza Sostenible

103-1, 103-2, 103-3

El Gobierno Corporativo es el conjunto de prácticas que rigen y controlan las relaciones entre los grupos de interés (stakeholders) de Deloitte, creando valor económico para sus profesionales. En este ámbito, creamos canales de comunicación con nuestros grupos de interés, reglamentos internos definidos que incluyan la participación del Directorio, la difusión y aplicación del Código de Ética entre otras, encaminándonos hacia un Buen Gobierno Corporativo.

La creación de comités de trabajo para los temas de mayor relevancia de la Firma, nos permite generar reportes de gestión y de cumplimiento de objetivos que anualmente son expuestos y analizados por el Comité Ejecutivo.

102-10[1], 102-18, 405-1[2]

La Compañía es dirigida por la Junta General de Socios y administrada por el Presidente Ejecutivo.

El Presidente Ejecutivo es elegido por la Junta General de Socios por el periodo estatutario de cinco años, su función principal es ejercer la representación legal, judicial y extrajudicial de la compañía. La Junta General de Socios se encuentra conformada por todos los socios de la compañía, es el órgano de administración máximo de la compañía.

Los comités del máximo órgano de gobierno serán los siguientes: Legal y de Contratos, Clients & Markets, Talento Humano, Financiera y Tributaria, Riesgo e Independencia, Etica, Tecnología.

Los Comités responsables son los de: Talento Humano, Clients & Markets, Financiera y Tributaria y Tecnología. (102-18)

---

[1] 102-10 No se han tenido cambios significativos en la cadena de suministros.

[2] 405-1 No tenemos órganos de gobierno que pertenezcan a grupos minoritarios o vulnerables.

Diversidad en el Órgano de Gobierno

Por sexo

2017

Count of N° SAP Row Labels	Órgano de Gobierno
H	3,49%
M	0,29%
Grand Total	**3,78%**

2018

Count of N° SAP Row Labels	Column Labels Organo de gobierno
H	3,92%
M	0,33%
Grand Total	**4,25%**

Por edad

2017

Count of N° SAP Row Labels	Organo de Gobierno
entre 30 y 50 años	2,03%
mayores de 50 años	1,74%
menores de 30 años	0,00%
Grand Total	**3,78%**

2018

Count of N° SAP Row Labels	Column Labels Organo de gobierno
entre 30 y 50 años	2,61%
mayores a 50 años	1,63%
menores a 30 años	0,00%
Grand Total	**4,25%**

102-24

El máximo órgano de gobierno de la compañía es la Junta de Socios, la cual se encuentra conformada por miembros de la firma que, por sus logros y sentimiento de pertenencia hacia la organización se les ha permitido aportar en el capital social de la misma. A través de la Junta de Socios, se designan a los administradores, y por medio de resolución de la Junta de Socios se crean comités los cuales se encuentran conformados por miembros del área administrativa (ejecutores) y un socio líder (coordinador).

Por otra parte, para la designación del máximo órgano de gobierno en este caso los Socios, son promovidos por sus conocimientos, aportes a la compañía, tiempo de permanencia y son elegidos, acorde con el procedimiento de nominación y admisión de socios Deloitte LATCO.

Es importante recalcar, que todos los integrantes del órgano de gobierno y administradores son socios de la compañía. Asimismo, las comisiones están conformadas por Socios y funcionarios, los cuales son elegidos para formar cada comisión de acuerdo a su área de experiencia y rol, tomando en cuenta la necesidad de cada una de las comisiones; las cuales son presididas por los Socios.

Con la finalidad de fortalecer la pluralidad, la firma procura la paridad entre hombres y mujeres, no obstante, prima los conocimientos y destrezas que los individuos tienen a fin de cumplir con los objetivos de cada comisión.

Sumado a esto, la firma cuenta con políticas estrictas de independencia mismas que tiene como principal finalidad el salvaguardar la integridad de la organización y evitar conflictos de interés entre los miembros de la firma a la hora de tomar decisiones. Deloitte Touche Tohmatsu Services, Inc.

Finalmente, el Presidente Ejecutivo de la compañía, en su facultad de administrador, delega responsabilidades y actividades 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.

102-19

La Junta General de Socios, designa al Presidente Ejecutivo de la compañía a fin de que ejerza la administración de la firma. Adicionalmente, la organización cuenta con una estructura lineal de jerarquía la cual divide al personal en las siguientes categorías; socio, gerente, senior, junior y pasantes. A los socios de la firma, y a ciertos gerentes se les otorga poderes especiales que tienen como función el facilitar la gestión, negociación y firma de contratos con clientes. La administración de la compañía la ejerce el representante legal junto áreas administrativas como son; Talento Humano, Marketing, Tecnología, Legal, Finanzas; las cuales se encuentran dirigidas por funcionarios capacitados que trabajan en conjunto para tratar temas económicos, ambientales y sociales.

102-20

El presidente Ejecutivo de la compañía, en su facultad de administrador y mediante poderes especiales, 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 organización.

Los funcionarios encargados no rinden cuentas a la Junta General de Socios directamente, sin embargo, lo hacen al Presidente Ejecutivo, para lo cual se mantienen reuniones permanentes.

102-22

Previo a la suscripción de contratos con clientes o proveedores los socios de la firma llenan un Conflict Check creado por la firma para establecer si existe riesgo de independencia en relación con el cliente o proveedor, este formulario es puesto a consideración a la comisión de Riesgo e Independencia la cual aprueba la factibilidad de suscribir contratos con el cliente o proveedor. En caso de encontrar algún inconveniente por el cual se vea comprometida la independencia de la firma la comisión informa inmediatamente al socio a cargo del compromiso para solicitarle más información a fin de confirmar el riesgo, en caso de confirmarlo el cliente o proveedor será puesto en la lista de entidades restringidas.

La compañía es dirigida por la Junta General de Socios y administrada por el Presidente Ejecutivo, el cual ejerce la representación legal. La Junta General se encuentra conformada por los socios de la compañía quienes hayan aportado dentro del capital social de la misma.

La Junta General de Socios como órgano supremo de la compañía, en sesión celebrada el 15 de enero de 2015 conformó por decisión unánime del capital social 7 comisiones: Legal y de Contratos, Clients & Markets, Talento Humano, Financiera y Tributaria Riesgo e Independencia, Ética, Tecnología.

En la misma junta, se designaron ejecutivos para ejercer la representación de cada comisión quienes cuentan con facultades necesarias para desarrollar e implementar proyectos que ayuden al crecimiento de la firma. Posteriormente, por cada comisión se elaboró un acta de conformación mediante la cual se fijaron sus objetivos, procedimientos y metodología que utilizarán para el desarrollo de sus proyectos. Los informes de cada comisión, son presentados a consideración del Presidente Ejecutivo con una periodicidad de tres meses, los informes antes mencionados contienen un detalle de las actividades gestionadas por cada comisión. En el año 2017, no se reportaron cambios en la estructura del capital social de la compañía que se tenga que declarar.

La alta dirección de la firma se encuentra compuesta exclusivamente por personal de nivel ejecutivo, es decir que tienen la capacidad y potestad de tomar decisiones que influyan directamente sobre las actividades que se realizan dentro de la organización y que su giro de negocio lo amerite. El 83,33% del órgano de gobierno se encuentra conformado por hombres y el 16,67% son mujeres, de nacionalidad ecuatoriana el 100%.

Las comisiones se encuentran conformadas por:

	CONFORMACION DE COMISIONES	
Comisión	Mujeres	Hombres
Legal y de Contratos		4
Clients & Markets	1	4
Talento Humano	2	2
Financiera y Tributaria	2	2
Riesgo e Independencia	1	1
Ética		3
Tecnología		2

Sumado a esto, ningún miembro del órgano de gobierno pertenece a grupos minoritarios u otros indicadores de diversidad diferentes al género.

Dentro de las competencias del alto órgano de gobierno, se fomenta y fortalece aquellas que están ligadas directamente con temas económicos y sociales, mientras que, las competencias relacionadas con el ambiente se están impulsando.

A través de las diferentes comisiones se da representatividad a casi todos los grupos de interés.

102-25, 102-29, 102-30

El departamento de Riesgo e Independencia, se encarga de definir y monitorear el cumplimiento de los procesos en los cuales se encuentre en riesgo la reputación, riesgo e independencia de la compañía ecuatoriana. Periódicamente, las comisiones y los departamentos administrativos de la firma ejecutan un control de calidad a fin de verificar el cumplimiento de políticas internas y globales, mismas que entre otros asuntos contemplan la independencia en el ámbito interno (entre miembros de la firma) y externo (clientes y proveedores) de la firma. El incumplimiento o posible riesgo de incumplimiento de estas políticas, se podría evidenciar en el control de calidad, mismos que son informados al CEO de la compañía a fin de que este analice la problemática y de considerarlo pertinente ejecute acciones a fin de contrarrestar el riesgo o incumplimiento encontrado.

En relación a este literal no tenemos nada que informar. (102-25)Por otra parte para, para mitigar y prevenir posibles impactos económicos, ambientales y sociales, 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 firma ecuatoriana y sus vehículos legales: Deloitte & Touche Ecuador Cía. Ltda., AndeanEcuador Consultores Estratégicos C.L., RP&C Abogados Cía. Ltda. y Andean Management Solutions Inc., 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 igual manera, en la organización se lleva a cabo un proceso de consulta a los distintos grupos de interés, para de esta manera ayudar al máximo órgano de gobierno en la identificación de los posibles impactos ya mencionados anteriormente, esto para salvaguardarla marca y el cumplimiento, por parte de los distintos funcionarios de la Firma, de las políticas y procedimientos para la aceptación de clientes y compromisos de la firma. (102-29)

Otro aspecto de vital importancia, es que el máximo órgano de gobierno en cumplimiento de sus funciones, contribuye en la evaluación de la eficacia de los procesos de gestión del riesgo, por parte de los distintos funcionarios de la Firma, de las políticas y procedimientos para la aceptación de clientes y compromisos y controlar que no existan incumplimientos a las políticas establecidas por LATCO y DTT e implementar medidas de mejora que aseguren su adecuada comprensión y aplicación. (102-30)

102-26, 102-28

La Junta General de Socios, como Órgano Superior de Gobierno, conformó 7 comisiones: Legal y de Contratos, Clients & Markets, Talento Humano, Financiera y Tributaria, Riego e Independencia, Ética, Tecnología. Cada comisión se encuentra presidida por un Socio de la firma, quien rinde cuentas directamente al Presidente Ejecutivo, el cual estatutariamente es el encargado de la administración de la compañía. Cada comisión presenta un informe de logros y planes cada 6 meses, 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 aprobados 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. 102-26

La firma en busca de la mejora continua en todos sus procesos, no solo realiza evaluaciones a mandos medios y operativos, sino que también aplica una evaluación de desempeño al máximo órgano de gobierno (Socios), misma que es llevada a cabo por el CEO de la compañía. De esta manera, la evaluación establecida se divide en dos secciones que son: Objetivos Cualitativos (Recurso Humano, Reputación, Roles y competencias, Servicio al cliente), y Objetivos Cuantitativos (Ventas)

Asegurando así la eficiencia y calidad del servicio que oferta la Firma. Paralelamente, se realizan capacitaciones y cursos que tocan temas relevantes para la organización (económico y social). 102-28

102-21, 102-33, 102-34

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 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 de cada comisión, solventa consultas de los grupos de interés previo consulta con el Presidente Ejecutivo. En caso que la consulta o requerimiento exceda las facultades del Presidente Ejecutivo, este último deberá convocar a una Junta General de Socios, para que sea este órgano quien decida sobre la consulta realizada. 102-21

Durante el periodo del actual reporte, no se han presentado preocupaciones criticas ya que; en el entorno legal de las Big 4 (cuatro empresas más importantes del mundo en el sector de la consultoría integral, asesoría y auditoria en la que Deloitte la lidera), obliga a las empresas que cotizan en el Consejo Nacional de Valores (CNV) a rotar cada 3 años de auditor, siendo una práctica única en el mundo y cuyos lineamientos han impactado nuestras ventas. En este sentido, y para dar acción a estas preocupaciones, se creó el foro de auditores, el cual es liderado por Deloitte, se espera que este organismo trabaje de la mano con las autoridades encargadas para establecer nuevos lineamientos que no impacten a todo el sector empresarial

Con el foro, se espera que este organismo trabaje de la mano con las autoridades encargadas para establecer nuevos lineamientos que no impacten a todo el sector empresarial. 102-34

La comunicación entre el órgano Superior de Gobierno y los actores a su alrededor, se da a través de diferentes métodos, de los más relevantes podemos mencionar:

a. Reuniones periódicas con CEO
b. Reuniones periódicas con Comité Ejecutivo
c. Comité y manual de crisis

102-23

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 quien ejerce la representación legal judicial y extrajudicial de la compañía. Los miembros que forman parte del capital social de la compañía, así como el Presidente Ejecutivo ejercen el cargo de socios de la compañía.

El Presidente Ejecutivo ejerce el cargo de socio en la compañía en el área de Auditoría.

102-31

Las comisiones realizan periódicamente evaluaciones a fin de resolver la necesidad de evaluar procedimientos o determinar falencias de los mismos con el objetivo de actualizarlos o de ser el caso implementar nuevos.

Eficiencia

103-1, 103-2

Deloitte provee una amplia gama de procesos a través de los cuales nuestros profesionales calificados utilizan herramientas óptimas que permiten alcanzar una máxima eficiencia, reduciendo costos operativos, aumentando la productividad, mientras se capitalizan las tecnologías en favor de una entrega de la más alta calidad para nuestros clientes. Poseemos una infraestructura tecnológica de clase mundial en favor de nuestros profesionales. En cada proceso, se miden los tiempos, el impacto, la diferenciación y el valor agregado que proporcionamos a la entrega de todos nuestros servicios y de nuestra eficiencia interna.

Capítulo 2 - Impacto que trasciende en los Clientes

103-1, 103-2

Nuestros clientes junto con nuestro talento y nuestra sociedad son nuestra prioridad y parte de nuestro enfoque estratégico como firma mundial.

Como profesionales especializados, en Deloitte apoyamos a los líderes a enfocarse en las áreas de mayor importancia; identificar los caminos más prácticos para resolver los temas prioritarios y asegurarse de que las iniciativas obtengan el valor de negocio deseado. Combinamos en una sola firma, capacidades amplias y profundas, una cultura de colaboración; perspectivas multidisciplinarias; visión global con enfoque local y un profundo entendimiento del negocio del cliente.

Conocemos de los desafíos del crecimiento, de la incorporación de la tecnología y del vertiginoso ritmo con que se mueven los mercados. Sabemos que contar con la asesoría adecuada en el momento preciso, es lo que puede marcar la diferencia hacia el camino del éxito, por ello nuestros clientes son nuestra mejor referencia.

103-3

La comunicación y el feedback con nuestros clientes es diario, a través del seguimiento de socios y gerentes líderes del compromiso. Se realizan varias reuniones presenciales durante la entrega del servicio, procurando que se cumplan a cabalidad los objetivos, el alcance y los tiempos planificados inicialmente. Una vez por año, Deloitte contrata una empresa externa, para que realice el proceso de encuestas de satisfacción a un grupo de clientes de un monto mayor a $10k y $15k dependiendo de la función del servicio entregado.

Se envían entre 130 y 150 encuestas anualmente y se obtiene un 70% de respuestas. Aquellas pocas encuestas con calificaciones menores al promedio, tienen un seguimiento especial. La encuesta es un modelo regional que mide principalmente: calidad, equipo, entendimiento de las necesidades, entrega del servicio, desempeño, fortalezas y oportunidades de mejora.

102-6

Deloitte opera en 150 países alrededor del mundo, y atiende sectores como: consumo masivo e industrias, energía y recursos, servicios financieros, ciencias de la salud, sector público, tecnología medios y telecomunicaciones. Además, atendemos a empresas nacionales y multinacionales más grandes del país y en crecimiento

307-1, 206-1, 419-1, 417-3, 418-1

Tanto en el 2017 como en el 2018, no han existido multas ni sanciones por temas ambientales o acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal, las prácticas monopólicas y contra la libre competencia. 307-1

Implementación de cláusulas en contratos de clientes y proveedores con la finalidad de proteger información confidencial y privada que llegase a conocer la firma del cliente o proveedor esta implementación se realizó con la finalidad de cumplir con la ISO27001. 206-1

No se registraron 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. 417-3. Tampoco se han impuesto multas ni sanciones en los ámbitos social y económico 419-1

La firma en su enfoque al cliente, mantiene la certificación ISO27001, misma que avala la gestión segura de la información, de esta manera no se han expresado reclamaciones por parte de los clientes de la organización relacionadas con temas de confidencialidad. 418-1

102-43, 102-44

Para los temas prioritarios nos manejamos con comisiones por áreas, quienes ubican objetivos anuales, mantienen reuniones, hacen seguimiento del cumplimiento de dichos objetivos que producen los "hitos" del año.

Los temas claves del período reportado fueron:

- Incremento de net revenues en 4%
- Cambio de imagen mundial
- Campaña de 50 años
- Lanzamiento de nuestra primera memoria de RSC
- Socio de Deloitte Contador del año
- Campaña regional para recaudación de fondos por el terremoto
- Creación de la comisión de crisis
- Miembros de Pacto Global

Lucha constante contra la corrupción (Ética y Confidencialidad)

103-1, 103-2, 103-3

Deloitte está comprometido con el más alto nivel de ética, integridad y calidad. Todos nuestros profesionales cumplen con los más altos estándares éticos y se

comprometen a realizar negocios con honestidad y calidad distintiva. Nuestro negocio se basa en la confianza, y cada uno de nosotros desempeña un papel en la protección, conservación y mejora de la marca Deloitte.

La adhesión constante a nuestros valores compartidos, estándares profesionales y excelencia profesional es fundamental para brindar servicios profesionales a nuestros clientes. Los Principios Globales de Conducta Empresarial (Código Global) y el Código de Ética y Conducta Profesional de NWE de Deloitte (Código de Ética de NWE) se basan en nuestros Valores Compartidos y articulan los estándares de comportamiento ético que se espera de todas las personas en Deloitte.

En particular, ofrecen orientación sobre la conducta profesional adecuada que cubre temas como la objetividad, la confidencialidad y la competencia. Cualquier dilema ético es compartido con el socio de ética a través de un buzón destinado para ello, este da el seguimiento y la correctiva necesaria.

205-1, 205-2, 205-3

Durante el año 2017, se realizaron charlas que contaron con la participación de Socios, gerentes, staff y áreas de soporte para recordar las normas establecidas en el Código de Ética de la firma, incluyendo políticas anticorrupción, así como revisar casos que podrían representar incumplimientos al Código y la forma en que deben manejarse y reportarse estas situaciones.

Durante los años reportados no se han reportado casos relacionados con corrupción que afecten a la Firma. Los riesgos significativos identificados incluyen principalmente: No aceptar ni ofrecer sobornos, financiamiento de tipo político, pagos para facilitar trámites, donativos, regalos en atención de relaciones de negocios

Nos encontramos implementando la Política de Compras con énfasis en Anticorrupción, con este propósito se ha definido una calificación del proveedor en tres categorías: Riesgo Alto, Medio y Bajo. **Esta evaluación se realizará una vez implementada la política, y la evaluación de cumplimiento a la política se realizará de manera semestral. (205-1)**

En el caso de comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción, se ha realizado la comunicación de estas políticas y procedimientos a todo el personal dentro de la organización indiferentemente de su cargo o posición. De igual manera, la política se encuentra publicada para todas las partes interesadas en la carpeta publica de Independencia. Sumado a esto, la firma pone a conocimiento la política con todos los actores externos con los que mantiene una relación por medio de la inclusión de una clausula anticorrupción.

Dicho esto, la compañía se encarga de que sus colaboradores tengan el conocimiento y actualización necesaria sobre políticas anticorrupción por medio de

la aplicación de e-learnings, mismos que registran un cumplimiento del 100%, tal y como se detalla a continuación:

CATEGORÍA	GYE	Quito	Total
Socios	4	9	13
Director	0	3	3
Senior Manager	0	4	4
Gerentes A	9	6	15
Gerente B	4	10	14
Senior A	9	33	42
Senior B	2	31	33
Senior C	0	8	8
Junior A	12	23	35
Junior B	23	32	55
Pasante	1	6	7
Soporte	0	0	0
Total	64	165	229

205-2

La firma a nivel mundial, realiza un seguimiento exhaustivo en conformidad a sus altos estándares en contra de actos de corrupción tanto internamente como con grupos de interés externos. De esta manera, para el presente reporte no se han registrado casos de corrupción en ningún ámbito. 205-3

Tomando en cuenta las actividades de la organización, todos los contratos firmados con clientes y proveedores sin excepción alguna, incluyen la cláusula de Anticorrupción mitigando posibles riesgos en los ámbitos que correspondan. Asimismo, el 100% de productos y servicios ofrecidos por la firma se encuentran cubiertos y evaluados en conformidad a los procedimientos dictados por la política anticorrupción 417-1

102-17
Contamos con un código de ética y conducta y un programa de cumplimiento de Ética, incluyendo acciones correctivas y pautas disciplinarias.

Sobre las políticas relativas al Código de Ética, son contenidos básicos que ofrecen una visión de conjunto de los procesos mediante los cuales la organización ha determinado el contenido de la memoria, los aspectos materiales y su cobertura, y las reformulaciones de información.

Comunicación, reputación e imagen y manejo de crisis

103-1, 103-2

Nuestra marca es nuestro activo más valioso. La comunicación y todas sus aplicaciones tanto dentro como fuera de la Firma, deben ser el principal generador de marca para Deloitte LATCO. La identidad corporativa se transmite y comunica a través de distintos elementos que pueden agruparse: verbales, visuales, culturales, objetuales y ambientales, la misma que es controlada por la empresa y a través de diversos mensajes la hace llegar a su entorno.

Contamos con políticas y guías mundiales para el uso correcto y protección de la marca "Deloitte" en cualquier formato de comunicación tanto interno como externo, producido para nuestro talento, clientes actuales, clientes futuros, academia, autoridades y públicos en general.

El branding de una empresa y su exposición de marca es un tema complejo que incluye aspectos legales, comerciales, estratégicos y de manejo de riesgo. El uso inapropiado o tergiversación de la marca "Deloitte" generada por Deloitte LATCO, sus socios y profesionales en general, puede generar consecuencias adversas, incluyendo implicaciones legales.

Con el objetivo de proteger, mejorar y resaltar la marca "Deloitte", se aplica el manual de protección de marca, el cual permite a miembros de la Firma trabajar bajo una sola identidad visual, es una guía para todos quienes usen y promuevan el buen uso de la marca Deloitte.

La globalización de la información ha traído múltiples beneficios, pero también ha dado lugar a nuevos riesgos que enfrentar. Las malas noticias se "riegan" más rápido que nunca. Nuestra organización cuenta con un plan estructurado y bien coordinado, para responder de inmediato ante una situación de crisis.

Para ello, hemos desarrollado un manual de gestión en situaciones de crisis que se implementa para proteger los principios e identidad corporativa de la marca "Deloitte" frente a contextos adversos inesperados.

La necesidad de desarrollar este manual, se deriva de la obligatoriedad de contar con herramientas que contribuyan a la protección de la marca, como lo indica el MF Estándar N°10 (estrategia, innovación y marca) de la Firma a nivel global:

> *"El alineamiento de las estructuras de DTTL con las firmas miembro reconoce que el éxito colectivo parte del alineamiento interdependiente.*
>
> *Las firmas miembro desarrollan una estrategia formal de "estrategia e innovación" que está hecha a la medida (tailored) de las oportunidades y necesidades únicas de los mercados y que debe estar completamente alineada (aligned) con nuestro propósito, con nuestra aspiración y con nuestras cinco prioridades de liderazgo en clientes, negocios, geografía, talento y red.*
>
> *Las Firmas Miembro deben proteger y enriquecer la marca."*[3]

103-3

El área de marketing y comunicaciones, provee constantemente internamente a todo el personal los lineamientos necesarios para un buen uso de marca. Todas las piezas gráficas deben estar acordes con los modelos disponibles para el personal que reposan en una carpeta compartida. Todas las piezas de comunicación interna y externa deben pasar por una aprobación de esta área. Anualmente, Deloitte Ecuador tiene un proceso dirigido por Deloitte Global conocido como "Brand Assesment" en el cual se evalúan varios puntos sobre el buen uso de la marca. Deloitte Ecuador, junto con su oficina matriz LATCO, obtuvieron una calificación de A en la última evaluación.

El comité de crisis es el órgano consultivo que maneja todo el proceso de una crisis desde su evaluación hasta definir los diferentes procedimientos a seguir en un caso puntual. Dicho comité está formado por el CEO, el Comité Ejecutivo, socio de Riesgo e Independencia, socio área Legal y dos Directores que están a cargo de la comunicación con clientes y con personal.

[3] MF Standard #10 FY16 Assessment. Global Strategy, Innovation and Brand September 2015.

Capítulo 3 - Impacto que trasciende en los colaboradores

103-1, 103-2, 103-3

En Deloitte se fomenta una cultura de colaboración donde las personas con talento tienen la oportunidad de actuar y crecer. Valoramos el pensamiento innovador, los diversos conocimientos y un nivel genuinamente distintivo de servicio al cliente a través de nuestra experiencia y profesionalidad. Valoramos la diferencia con respeto en el corazón de nuestra cultura inclusiva.

Deloitte se compromete a atraer, involucrar y desarrollar a los mejores talentos y a los líderes de clase mundial en crecimiento para lograr nuestra aspiración de ser el líder indiscutible en el ámbito profesional y la primera opción profesional. Nuestra misión es trabajar sinérgicamente en toda la red mediante el diseño, la implementación y la administración de procesos y actividades tanto globales como locales en las áreas de Talento, Aprendizaje, Operaciones, Reclutamiento, Movilidad Internacional, Compensación y Beneficios e Informes.

Nos enfocamos en el crecimiento de nuestra gente a través de una Experiencia de Talento única arraigada tanto en nuestro propósito (hacer un impacto que importa) como en los valores de nuestra red para crear el ambiente ideal para que puedan prosperar. Anualmente, llevamos a cabo procesos de evaluación de personal a través de la metodología regional DOT, en la cual cada uno de nuestros profesionales recibe un positivo feedback de sus fortalezas, debilidades, logros y los objetivos que deben alcanzar.

102-8[4], 102-41[5]

Caracterización de los colaboradores por tipo de contrato por sexo

2017

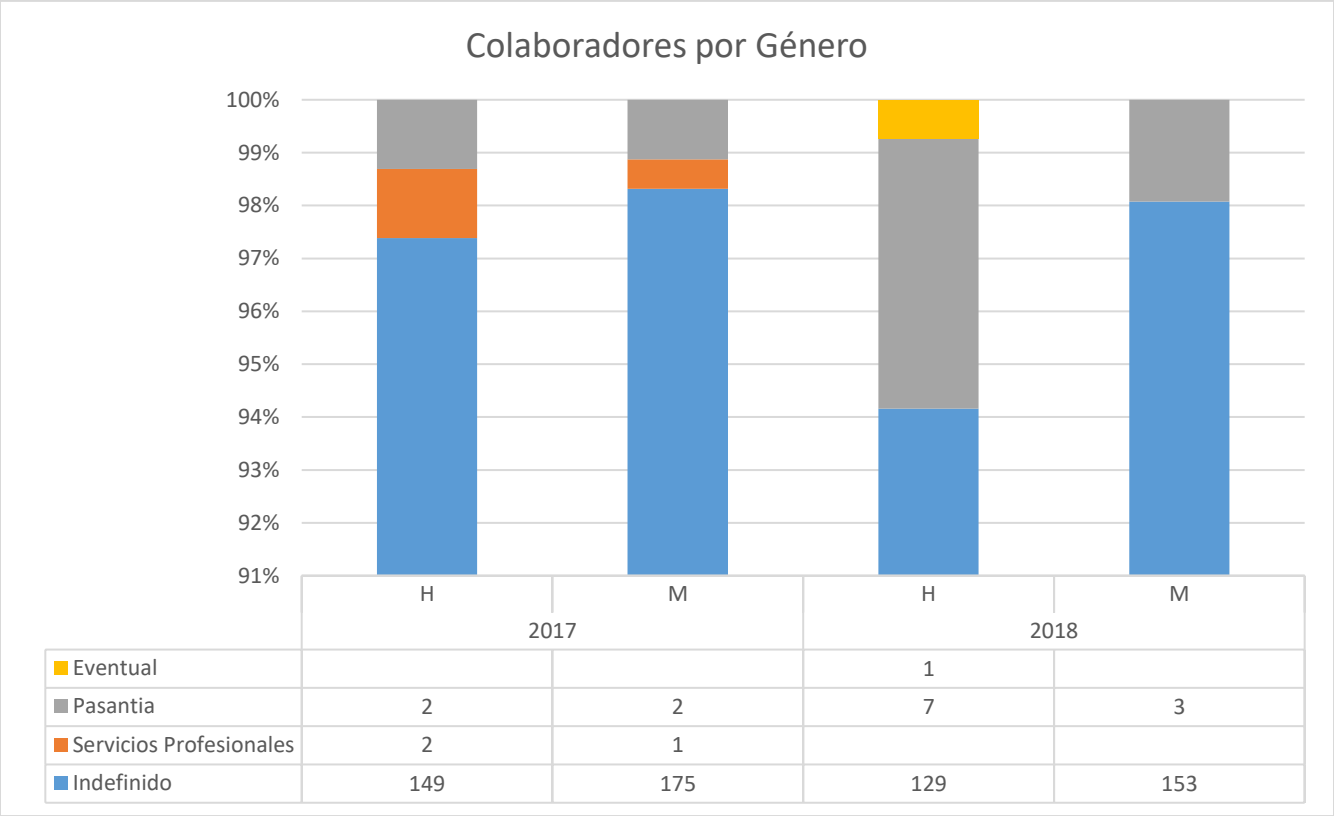
Count of N° SAP	**Column Labels**		
Row Labels	**H**	**M**	**Grand Total**
Indefinido	149	175	324
Servicios Profesionales	2	1	3
Pasantía	2	2	4
Grand Total	**153**	**178**	**331**

[4] 102-8: Los datos se tomaron del listado del personal que laboraba en el FY17 y FY18.

5 102-41 No tenemos negociaciones colectivas con los trabajadores en la Firma.

2018

Count of N° SAP	Column Labels		
Row Labels	**H**	**M**	**Grand Total**
Eventual	1		1
Indefinido	129	153	282
Pasantía	7	3	10
Grand Total	**137**	**156**	**293**



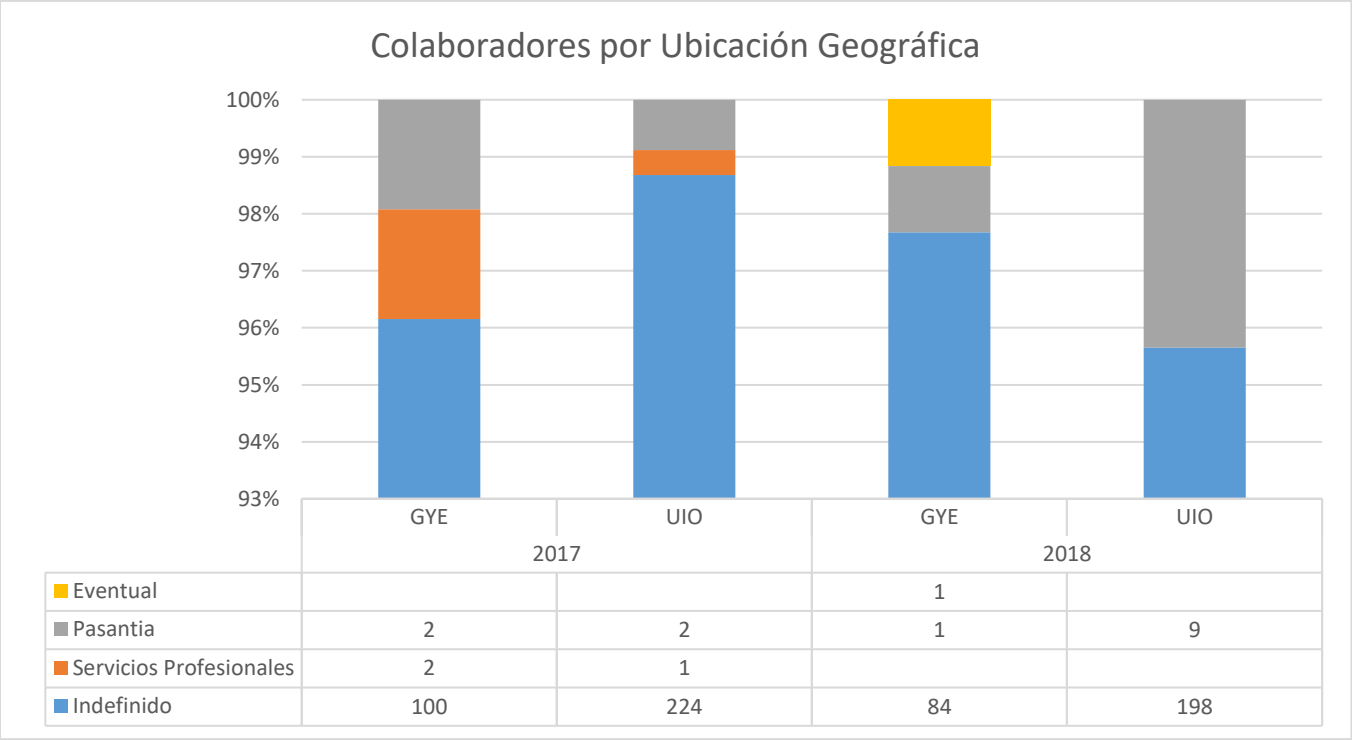
Caracterización de los colaboradores por tipo de contrato por ciudad

2017

Count of N° SAP	Column Labels		
Row Labels	**Gye**	**Uio**	**Grand Total**
Indefinido	100	224	324
Servicios Profesionales	2	1	3
Pasantía	2	2	4
Grand Total	**104**	**227**	**331**

2018

Count of N° SAP	Column Labels		
Row Labels	**Gye**	**Uio**	**Grand Total**
Eventual	1		1
Indefinido	84	198	282
Pasantía	1	9	10
Grand Total	**86**	**207**	**293**



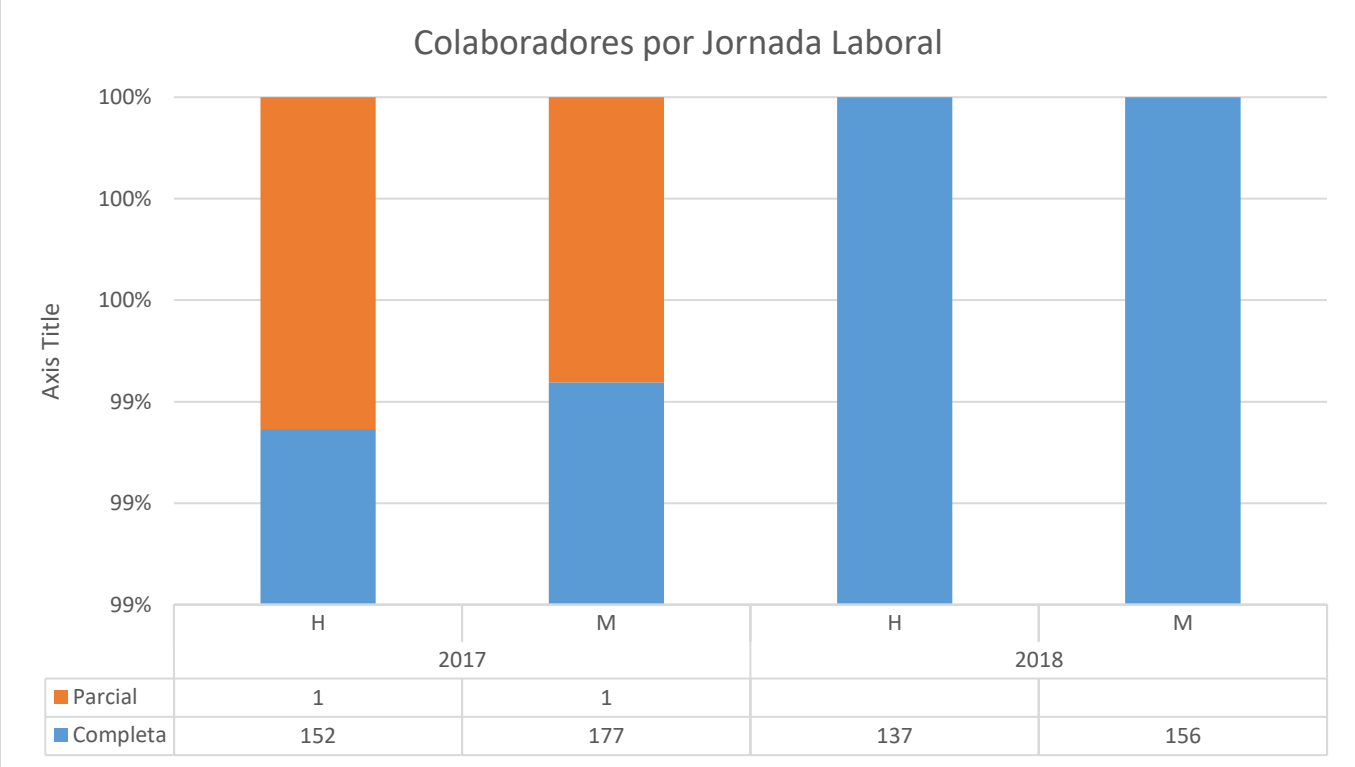
Caracterización de los colaboradores por tipo de contrato por jornada y sexo

2017

Count of N° SAP	Column Labels		
Row Labels	**H**	**M**	**Grand Total**
Jornada Completa	152	177	329
Jornada Parcial	1	1	2
Grand Total	**153**	**178**	**331**

2018

Count of N° SAP	Column Labels		
Row Labels	**H**	**M**	**Grand Total**
Jornada Completa	137	156	293
Grand Total	**137**	**156**	**293**



Diversidad en la plantilla

405-1

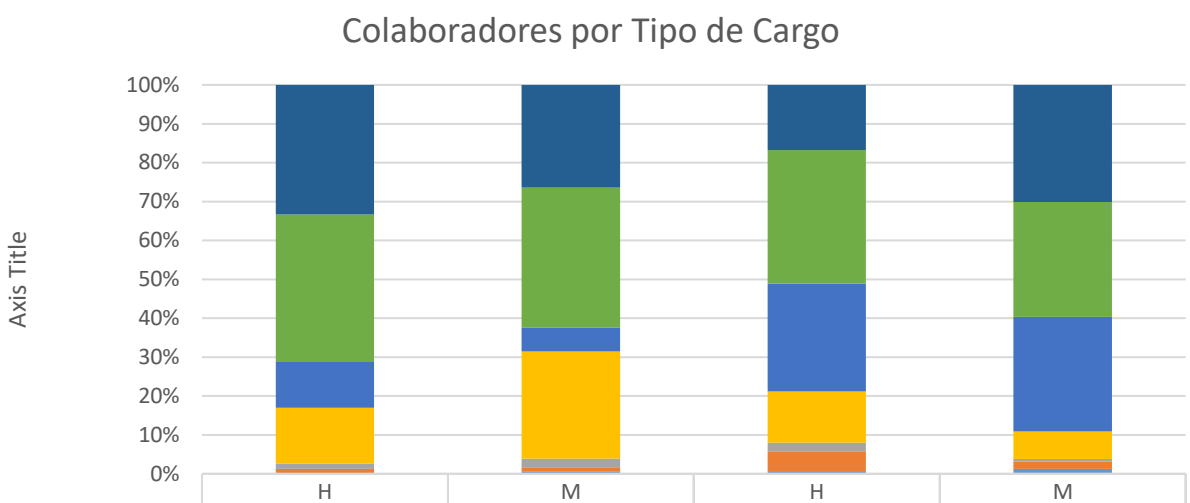
Caracterización por sexo y nivel

2017

Count of N° SAP	Column Labels		
Row Labels	**H**	**M**	**Grand Total**
Director	0,00%	0,30%	0,30%
Pasante	0,60%	0,60%	1,21%
Senior Manager	0,60%	1,21%	1,81%
Soporte	6,65%	14,80%	21,45%
Manager	5,44%	3,32%	8,76%
Senior	17,52%	19,34%	36,86%
Junior	15,41%	14,20%	29,61%
Grand Total	**46,22%**	**53,78%**	**100,00%**

2018

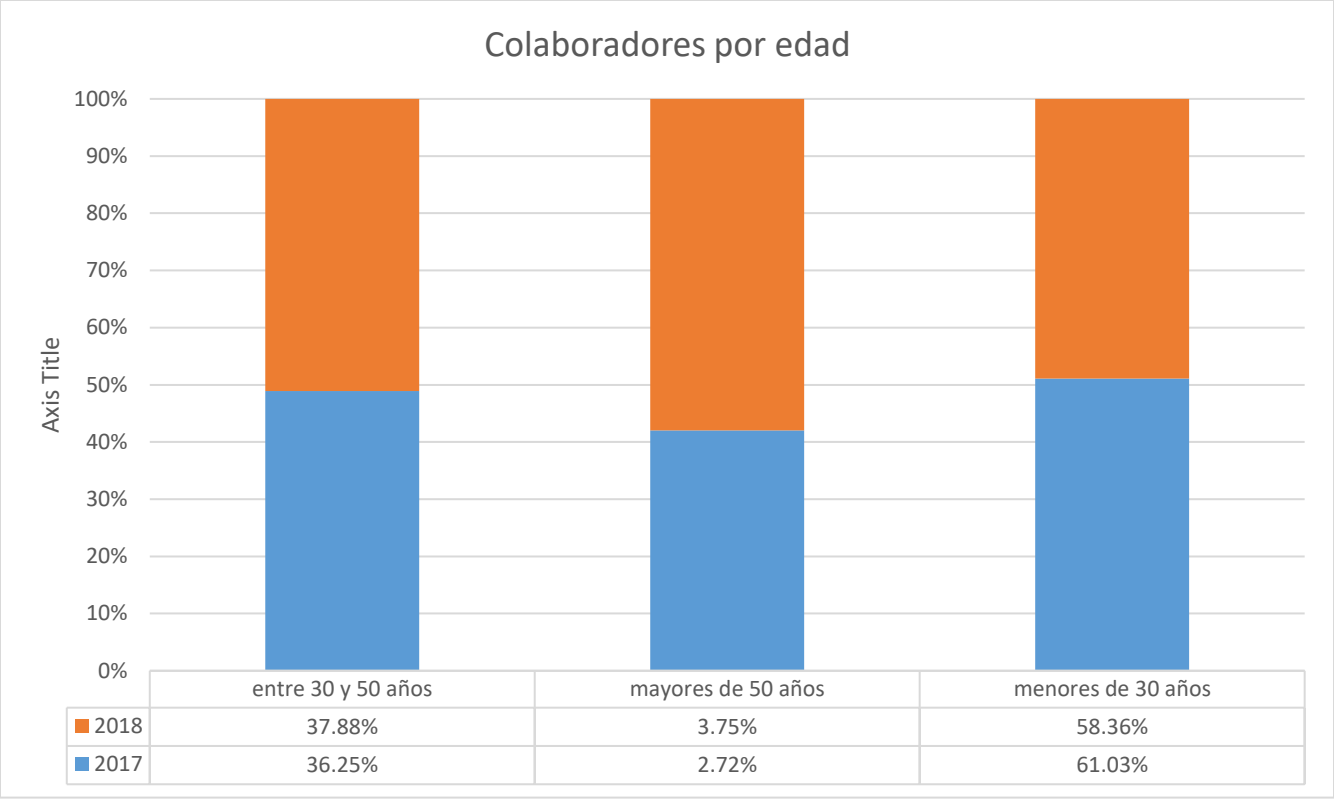
Count of N° SAP	Column Labels		
Row Labels	**H**	**M**	**Grand Total**
Director	0,34%	0,68%	1,02%
Pasante	2,39%	1,02%	3,41%
Senior Manager	1,02%	0,34%	1,37%
Gerente	6,14%	3,75%	9,90%
Senior	12,97%	15,70%	28,67%
Junior	16,04%	15,70%	31,74%
Soporte	7,85%	16,04%	23,89%
Grand Total	**46,76%**	**53,24%**	**100,00%**



	2017 H	2017 M	2018 H	2018 M
Junior	15.41%	14.20%	7.85%	16.04%
Senior	17.52%	19.34%	16.04%	15.70%
Manager	5.44%	3.32%	12.97%	15.70%
Soporte	6.65%	14.80%	6.14%	3.75%
Senior Manager	0.60%	1.21%	1.02%	0.34%
Pasante	0.60%	0.60%	2.39%	1.02%
Director	0.00%	0.30%	0.34%	0.68%

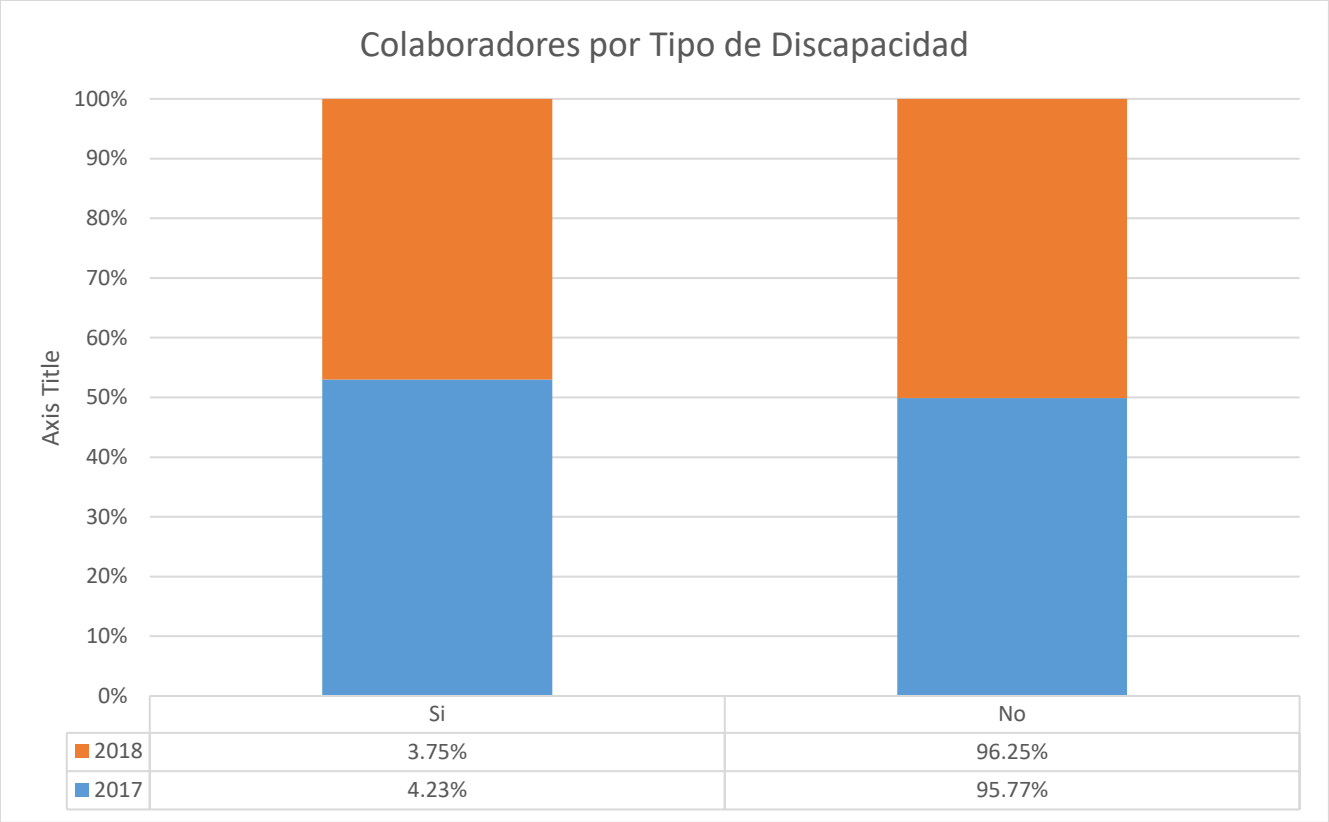
Caracterización por edad

Row Labels	**Count**	
	2017	**2018**
entre 30 y 50 años	36,25%	37,88%
mayores de 50 años	2,72%	3,75%
menores de 30 años	61,03%	58,36%
Grand Total	**100,00%**	**100,00%**



Personal con discapacidad

Grupo Vulnerable	Count	Count
	2017	**2018**
No	95,77%	96,25%
Si	4,23%	3,75%
Grand Total	**100,00%**	**100,00%**



Ingresos y rotación

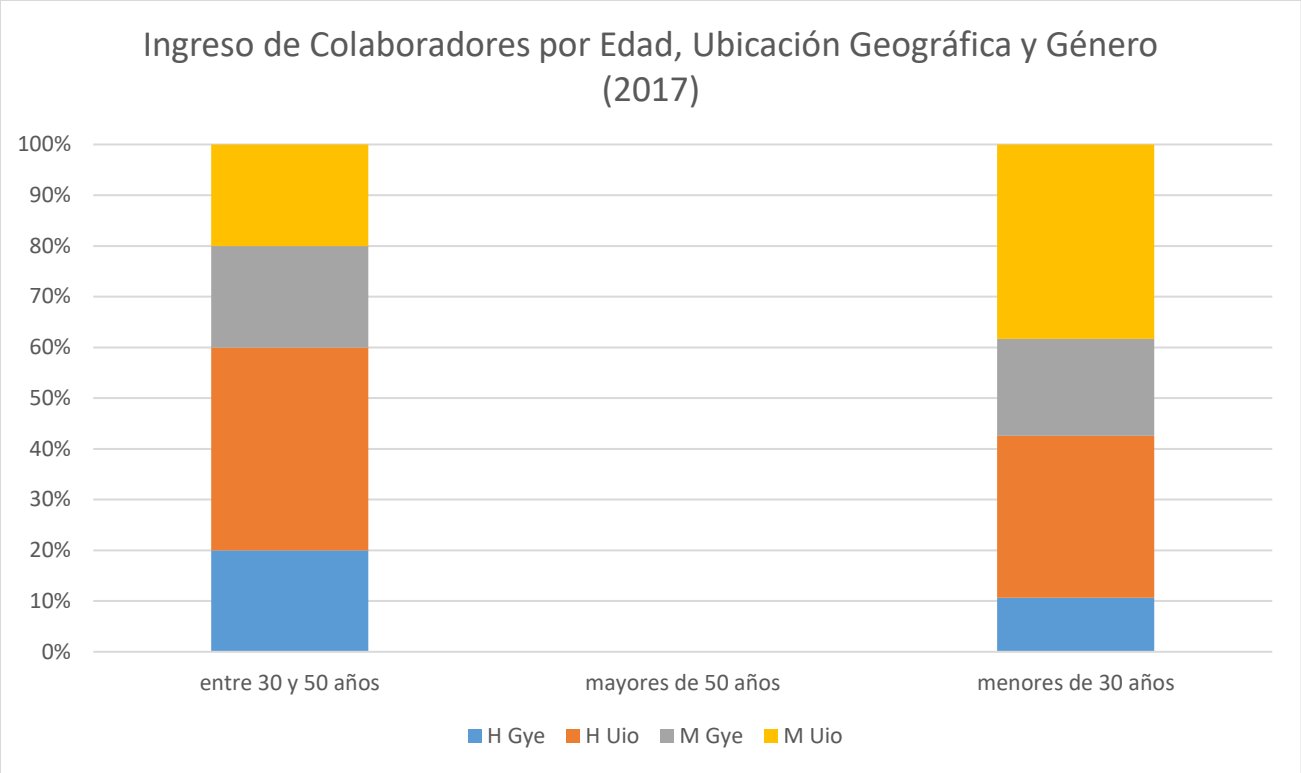
401-1[6]

Ingresos

2017

Count of Tipo de ingreso	**Column Labels**						
Row Labels	**H Gye**	**H Uio**	**H Total**	**M Gye**	**M Uio**	**M Total**	**Grand Total**
entre 30 y 50 años	1	2	3	1	1	2	5
mayores de 50 años							
menores de 30 años	5	15	20	9	18	27	47
Grand Total	**6**	**17**	**23**	**10**	**19**	**29**	**52**

[6] Al tomar las bajas no se considera personal de servicios profesionales, ni tampoco pasantes



Tasa de contrataciones

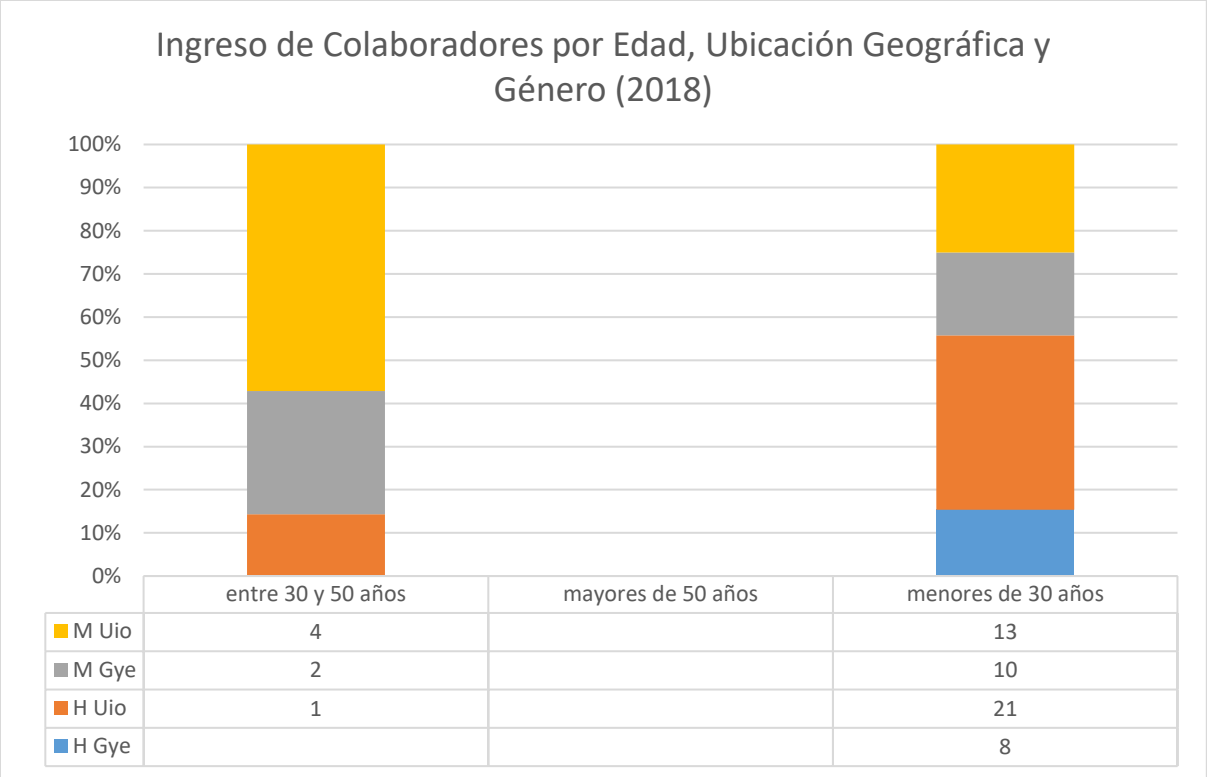
Contrataciones = 52

Total trabajadores período objeto = 331

Tasa = 15.71%

2018

Count of Nuevo Ingreso	**Column Labels**						
Row Labels	**H Gye**	**H Uio**	**H Total**	**M Gye**	**M Uio**	**M Total**	**Grand Total**
entre 30 y 50 años		1	1	2	4	6	7
mayores de 50 años							
menores de 30 años	8	21	29	10	13	23	52
Grand Total	**8**	**22**	**30**	**12**	**17**	**29**	**59**



Tasa de contrataciones

Contrataciones = 59

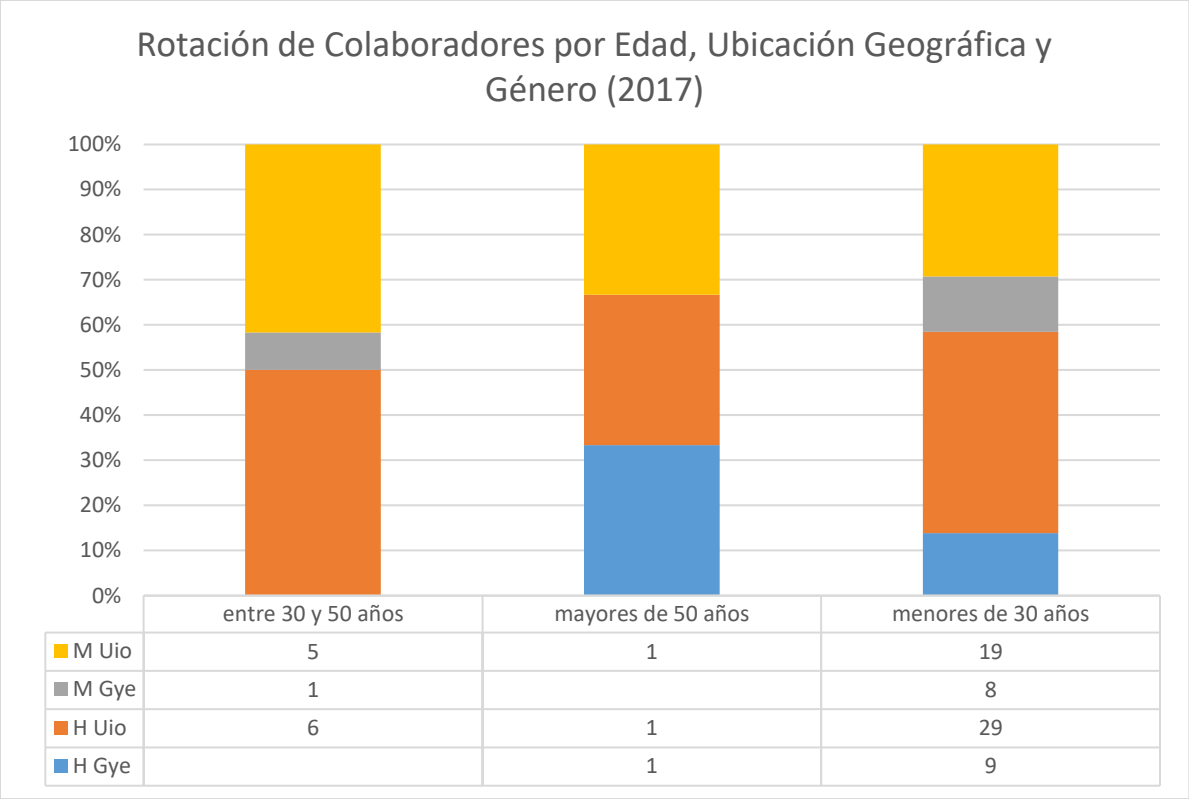
Total trabajadores período objeto = 293

Tasa = 20.13%

Rotación

2017

Count of Tipo de ingreso	**Column Labels**						
	H		**H Total**	**M**		**M Total**	**Grand Total**
Row Labels	**Gye**	**Uio**		**Gye**	**Uio**		
entre 30 y 50 años		6	6	1	5	6	12
mayores de 50 años	1	1	2		1	1	3
menores de 30 años	9	29	38	8	19	27	65
Grand Total	**10**	**36**	**46**	**9**	**25**	**34**	**80**



Tasa de rotación

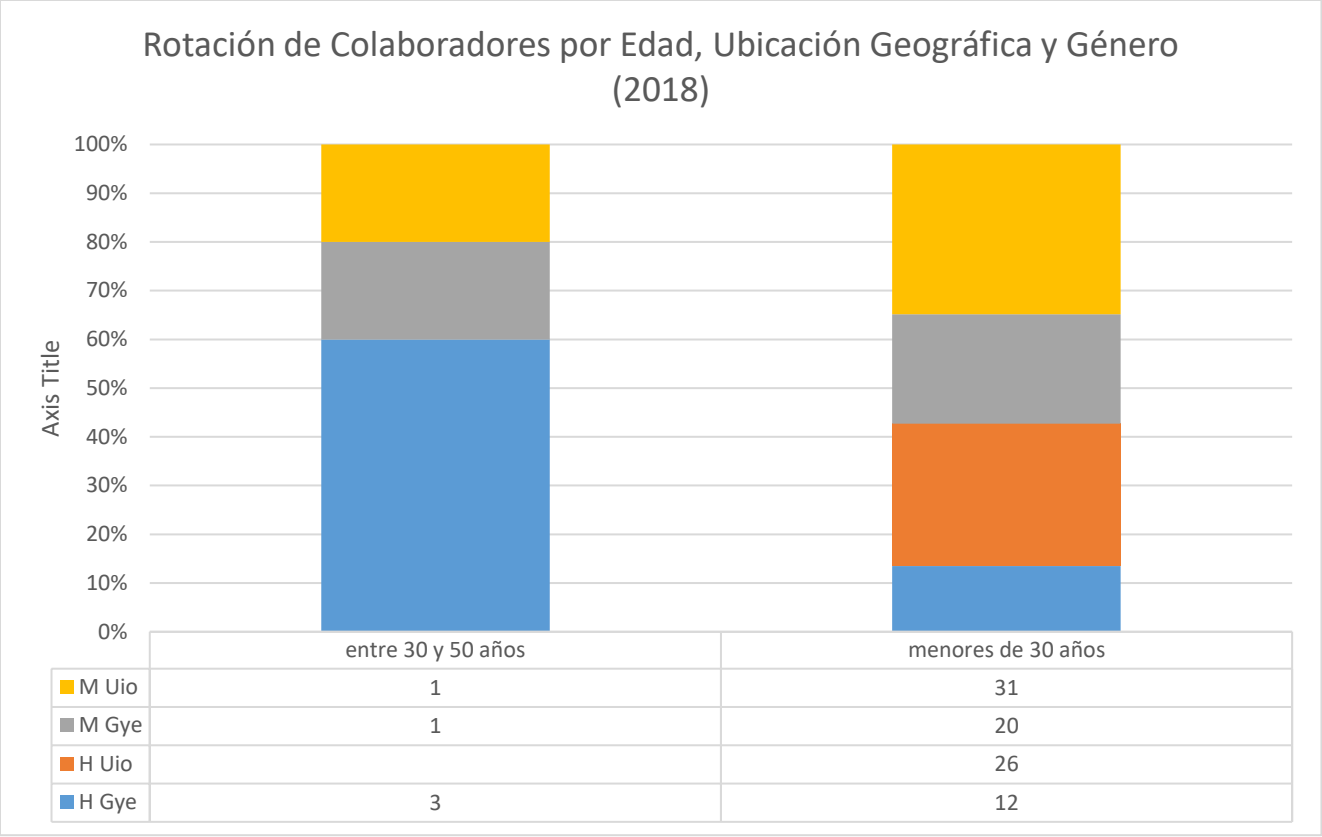
Bajas = 80

Total trabajadores período objeto = 323

Tasa = 24,76%

2018

Count of Nro.	**Column Labels**						
Row Labels	**H Gye**	**Uio**	**H Total**	**M Gye**	**Uio**	**M Total**	**Grand Total**
entre 30 y 50 años	3		3	1	1	2	5
menores de 30 años	12	26	38	20	31	51	89
Grand Total	**15**	**26**	**41**	**21**	**32**	**53**	**94**



	entre 30 y 50 años	menores de 30 años
M Uio	1	31
M Gye	1	20
H Uio		26
H Gye	3	12

Tasa de rotación

Bajas = 94

Total trabajadores período objeto = 282

Tasa = 33,33%

Beneficios laborales

401-27, 201-3

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.

[7] Instalaciones de las oficinas, tanto en Quito como en Guayaquil

	2017		2018	
Beneficios	**Completa**	**Parcial-Temporal**	**Completa**	**Parcial-Temporal**
Asociación de fondos	x		x	
Financiamiento Estudios Inglés al 50% hasta $800 anuales	x		x	
Permiso Maternidad y Paternidad	x	x	x	x
Plan Celular	x		x	
Seguro de Salud Privado	x		x	
Seguro de Vida	x		x	
Cobertura del 30% de póliza de vehículo – gerentes	x		x	

102-36

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.

102-37, 202-1, 405-2

El Salario de ingresos del personal Junior versus la remuneración Base del año 2018 es de 1,36:1. No tenemos diferencia de salario entre hombres y mujeres en el mismo cargo. 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.

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.

Maternidad y paternidad en la empresa

401-3

2017 y 2018

Indicador	2017 & 2018	Forma de cálculo
Tasa de retención	12 personas tomaron permiso y 12 regresaron	#personas que tomaron permiso/ # personas que regresaron
Tasa de retención de empleados que se acogieron al permiso parental	Tasa de retención = 100% Tasa de regreso al trabajo 100%	#personas que tomaron permiso / #personas que regresaron del permiso

Colaboradores por sexo con derecho

ROW LABELS	COUNT OF NO	
	2017	**2018**
H	5	4
M	5	8
GRAND TOTAL	**10**	**12**

Colaboradores por sexo con derecho que usaron la licencia

ROW LABELS	COUNT OF NO	
	2017	**2018**
H	5	4
M	5	8
GRAND TOTAL	**10**	**12**

Colaboradores por sexo que regresaron luego de su licencia

ROW LABELS	COUNT OF NO	
	2017	**2018**

H	5	4
M	5	8
GRAND TOTAL	**10**	**12**

Colaboradores por sexo que regresaron y permanecieron 12 meses posteriores a la licencia

ROW LABELS	COUNT OF NO	
	2017	**2018**
H	5	4
M	5	8
GRAND TOTAL	**10**	**12**

Desarrollo nacional con talento nacional

202-2

- ✓ El porcentaje de altos ejecutivos de las ubicaciones con operaciones significativas contratados en la comunidad loca: 100%
- ✓ La definición de "altos ejecutivos": Socios
- ✓ La definición geográfica de la organización para "local": Ecuatorianos
- ✓ La definición utilizada para "las ubicaciones con operaciones significativas": Donde tenemos presencia física (Quito-Guayaquil)

403-1, 403-2, 403-3

En la Firma en el FY17 y FY18 no hemos tenido accidentes profesionales, enfermedades profesionales, días laborables perdidos ni víctimas mortales.

En la Firma tuvimos la siguiente tasa de absentismo por jornada debido a enfermedad común.

AUSENTISMO QUITO				
MES	GENERO			
	2017	2018	2017	2018
	MASCULINO	MASCULINO	FEMENINO	FEMENINO
JUNIO	3	43	4	46
JULIO	2	20	9	49
AGOSTO	1	26	15	13
SEPTIEMBRE	0	31	22	9
OCTUBRE	4	27	31	8
NOVIEMBRE	10	24	3	33
DICIEMBRE	0	6	3	44
ENERO	15	9	12	46
FEBRERO	3	0	1	22
MARZO	2	2	21	10
ABRIL	2	4	37	17
MAYO	19	31	45	6
TOTAL DÍAS	**61**	**223**	**203**	**303**

AUSENTISMO GUAYAQUIL

MES	GENERO			
	2017	2018	2017	2018
	MASCULINO	MASCULINO	FEMENINO	FEMENINO
JUNIO	2	3	92	2
JULIO	18	1	7	9.5
AGOSTO	5	0	6	10.5
SEPTIEMBRE	4	1	2	1
OCTUBRE	4	1	4	9.5
NOVIEMBRE	3	1	10	4
DICIEMBRE	0	1	15	2
ENERO	3	4.5	1	6
FEBRERO	5	20	6	9
MARZO	0	5	7	0

ABRIL	1	0	19	1
MAYO	1	3	46	4.5
TOTAL DÍAS	**46**	**36**	**215**	**29.5**

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.

Formación constante

404-1, 404-2[8], 404-3, 412-2

Horas por género

2017

Row Labels	Sum of Learning Hours
H	10492,62
M	8442,85
Grand Total	**18935,47**

Horas por nivel

2017

Row Labels	Sum of Learning Hours
Director	100,5
Junior	8224,6
Manager	2076,01
Partner	382,95
Senior	6644,94
Senior Manager	624,93
Soporte	881,54
Grand Total	**18935,47**

[8] No tenemos programas enfocados por jubilación o despido.

Senior Manager	
Soporte	
Grand Total	

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 Firmas Miembro de DTT

Duración: 1 hora

Descripción: El propósito de este curso es introducir al participante en los principios éticos de las Firmas 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 Firmas 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.

Evaluación para mejorar

Contamos con nuestro modelo de gestión de desempeño, en donde evaluamos cada semestre a nuestro personal y al finalizar el año, se determina un plan de carrera que está orientado al desarrollo de las aptitudes de los trabajadores. Adicional cada línea de negocio cuenta con su propia grilla de entrenamientos en donde se actualizan y homologan los conocimientos en base a las buenas prácticas.

406-1, 412-1

Sobre Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos, 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. 412-1

La firma vela por el cumplimiento en materia de derechos humanos, además de fomentar ética y valores a todos sus colaboradores de esta manera para el presente reporte no se han presentado o registrado casos de discriminación. (406-1)

Capítulo 4 - Financiero

103-1, 103-2, 103-3

Para Deloitte es de vital importancia contacto con un manejo financiero transparente enfocado en la eficiencia. Para ello, mejoramos dicha gestión financiera mediante la asignación efectiva de capital / gestión de la asignación, la transparencia de costos, las inversiones adecuadamente financiadas, la reducción de las cuentas por cobrar, la capacidad de modelar / pronosticar la suficiencia de capital y otros esfuerzos para mejorar el flujo de efectivo y reducir el riesgo.

Continuamente, el comité ejecutivo se reúne y evalúa cada resultado financiero a la vez que toma decisiones de relevancia para un mejoramiento continuo.

201-1[9], 203-2

Con respecto a los impactos económicos indirectos significativos entre el FY2017-FY2018 los más relevantes podemos destacar:

- El cambio de gobierno generó incremento en la confianza en el sector comercial.
- Aplicación de nuevas políticas internas para reembolsos de alimentación y movilización (limitado).
- Centralizar la gestión de los recaudos en finanzas con el fin de bajar los días de rotación de la cartera.
- Nueva política en el pago de proveedores, se incrementó el plazo de pago para financiar de alguna manera las actividades con ellos (45 días).
- La ley para la contratación de servicios de auditoría limita a la empresa a mantener a sus clientes por un máximo de 3 años consecutivos cumplido este tiempo debe esperar 3 años para poder prestar nuevamente el servicio. Esto representa un gran impacto debido a que la empresa manejaba el 80% del mercado. Con esto el FY2019 se espera se recupere clientes perdidos durante los 3 últimos años.
- Durante el FY2018 se analizó el procedimiento que maneja Deloitte Colombia en la calificación a sus proveedores; procedimiento que se busca sea implementado en el FY2019.

- [9] **FY2017 y FY2018:** Deloitte & Touche Ecuador Cia. Ltda., Andeanecuador Consultores Estratégicos CL, RP&C Abogados Cia. Ltda. y Andean Management Solutions.

Desempeño financiero

Detalle	FY2017	FY2018
Ingresos	USD 13,945,805	USD 10,220,561
Costes operacionales	USD 12,826,630	USD 9,661,821
Valor económico retenido	**USD 1,119,175**	**USD 558,740**

201-4, 203-2, 415-1

Con respectos a beneficios Tributarios o a deducciones adicionales[10] para el pago del impuesto a la renta "Deducciones por pago a empleados con discapacidad según el Art. 10, numeral 9 LRTI; Art. 49 LOD, fue por USD $41,658 en el 2017, mientras que en el 2018 fue por un valor de USD $13,546.

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.

[10] Deducciones por seguros médicos privados y/o medicina prepagada para los trabajadores USD $110,834 para el FY18

Capítulo 5 - Ambiente

102-11

En el año fiscal 2018, se realizaron estudios para la implementación de acciones que permitan dar una mejor disposición final a los residuos que se generan dentro de la organización y a la ves dando un beneficio económico a pequeños recicladores, siempre y cuando estos cumplan con la legislación ambiental pertinente.

Es de comprensión de la organización que debido al giro de negocio el impacto ambiental no es significativo, no obstante, no nos encontramos exentos de 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. 102-11

201-2

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.

A parte de esto, en Deloitte consideramos al cambio climático como un enfoque de vital importancia a tratar, es por ello que otra de las oportunidades que surgen derivadas de este tema, es el poder apoyar y orientar a nuestros clientes hacia un cambio direccionado a la reducción y mitigación del cambio climático en cada uno de los frentes que estos manejan, el apoyo que brinda Deloitte en este campo, es a través de su experiencia para transformar estas problemáticas en un vehículo para abarcar los temas estratégicos de la empresa y de los grupos de interés en pro del Desarrollo Sostenible empresarial que busca generar un valor agregado del negocio

a partir de estrategias de innovación que incorporen los requisitos económicos, ambientales y sociales, además maximizar la creación de valor y que cumple con las expectativas de los públicos relacionados y da durabilidad en el tiempo a la empresa.

301-1, 302-2, 302-3, 303-1, 302-4

El principal insumo que utiliza la organización para la prestación de sus servicios es el papel, mismo que está certificado por el FSC, que es una certificación con la que cuentan las resmas utilizadas en la Firma declarando así que el papel es fabricado a partir de bosques gestionados bajo los criterios del Consejo de Administración Forestal que incluyen medidas de gestión sostenible del bosque en criterios ecológicos, sociales y económicos.

Indicador	2017	2018
Peso total de papel UIO (Kg)	3799.79	2464.29
Peso total de papel GYE (Kg)	1607.95	857.37

Consumo de electricidad:
La organización lleva un registro de la energía externa adquirida para el cumplimiento normal de sus actividades, de esta manera se pudo determinar el consumo de energía eléctrica en gigajoules, como se muestra a continuación:

Indicador	Consumo energético 2017 (GJ)	# de colaboradores 2017	Consumo energético 2018 (GJ)	# de colaboradores 2018	Forma de cálculo
Ratio de intensidad energética (UIO)	325,02	227	546,75	208	$RiE = \frac{Consumo\ energético\ (G}{\#\ de\ empleados}$
Ratio de intensidad energética (GYE)	821,05	104	696,03	86	$RiE = \frac{Consumo\ energético\ (G}{\#\ de\ empleados}$

Indicador	**FY17**	**FY18**
Ratio de intensidad energética (UIO)	1.43 (GJ/empleado)	2.63 (GJ/empleado)
Ratio de intensidad energética (GYE)	7.89 (GJ/empleado)	8.00 (GJ/empleado)

El denominador utilizado para el cálculo del ratio es el número de colaboradores de la organización, mismo que permitirá saber cuánta energía se consume por cada colaborador.

Para los cálculos se ha incluido energía proveniente de la red eléctrica proporcionada por las municipalidades, sin embargo, para el año 2018 en la ciudad de Guayaquil se suma el consumo energético reportado por el generador propio del edificio. El cálculo de la ratio abarca únicamente el consumo de energético dentro de la organización derivados de la combustión y electricidad adquirida.

El consumo de agua que registramos en la firma fue el siguiente:

Año Fiscal	Cantidad (m^3)	# colaboradores	Consumo por colaborador (m^3/colaborador)
FY 2017	766.07	381	2.01
FY 2018	2033.88	294	6.92

302-1, 305-1[11], 305-2, 305-3, 305-4, 305-5

Indicador	Consumo de combustible 2017 (gal)	Consumo energético 2017 (GJ)	Consumo de combustible 2018 (gal)	Consumo energético 2018 (GJ)	Forma de cálculo
Consumo energético dentro de la organización (UIO)	Sin Infromación	Sin Infromación	20.63	3.02	$CEI = Consumo\ de\ diesel\ (gal) \times factor\ de\ conversión\ (0.1$
Consumo energético dentro de la organización (GYE)	Sin Infromación	Sin Infromación	55	8.06	$CEI = Consumo\ de\ diesel\ (gal) \times factor\ de\ conversión\ (0.1$

Debido al tipo de combustible utilizado, el único gas considerado para el presente cálculo es el CO_2. Se considera que el periodo base para el cálculo se establece en el FY15-16, en donde se registró 3.16 Ton de CO_2 equivalente para emisiones de alcance 1. Hay que considerar, que para el presente reporte (FY17-18) las emisiones de CO_2 por consumo energético dentro de la organización es de 1.61 Ton CO_2.

La energía eléctrica es uno de los principales insumos para el normal funcionamiento de la organización, es por ello que las instalaciones cuentan con un sistema emergente de energía eléctrica, mismo que funciona con Diésel y como su nombre mismo lo menciona solo es utilizado en caso de no contar con el servicio de energía proporcionado por la empresa eléctrica Quito. De esta manera, se garantiza la continuidad y normalidad de las actividades en Deloitte.

Se calculó el valor bruto de emisiones para este alcance, mediante la elaboración propia de una calculadora con el factor de emisión establecido por la Dirección de Cambio Climático. Para el presente calculo, y debido a que solo se realiza

[11] Para el cálculo de emisiones de CO_2 eq, se utilizó el factor establecido por la Dirección de Cambio Climático (http://www.cambioclimaticocr.com/calculadora-huella-carbono/index.php)

combustión directa por parte del generador de los edificios en los cuales funciona Deloitte, se conoce que el combustible utilizado es Diésel con un factor de emisión de 2.74 kg de CO_2 /litro de combustible.

Indicador	FY 2017	FY 2018	Forma de cálculo
Ton CO_2 eq (UIO)	34.76	58.47	$Ton\ CO2\ eq = Consumo\ energético\ (kWh) \times\ Factor\ de\ emisión\ (kg\ CO2 \frac{eq}{kWh})$
Ton CO_2 eq (GYE)	87.81	73.58	$Ton\ CO2\ eq = Consumo\ energético\ (kWh) \times\ Factor\ de\ emisión\ (kg\ CO2 \frac{eq}{kWh})$

Nota: Para el cálculo de emisiones de CO_2 eq, se utilizó el factor establecido por la Cámara de Zaragoza (https://www.camarazaragoza.com/wp-content/uploads/2012/10/calculoemisiones.xls)

Para la determinación de emisiones de alcance 2, se realizó el cálculo a partir del consumo energético externo de la organización (suministro de red eléctrica), del mismo modo solo se consideraron gases inherentes al consumo eléctrico, calculado a partir del tipo de generación eléctrica del país (Matriz energética).

El periodo base para el cálculo se establece en el FY 15-16, en donde se registró 237.74 Ton de CO_2 equivalente para emisiones de alcance 2. Por otra parte, para el presente reporte el valor total de emisiones de alcance 2 es de 254.62 Ton CO_2, el enfoque de consolidación de dichas emisiones es de; control operacional y financiero de la organización.

Se calculó el valor bruto de emisiones para este alcance, mediante la elaboración propia de una calculadora con el factor de emisión establecido por la Cámara de Zaragoza. Para el presente cálculo, se utilizó un factor de emisión de 0.385 kg de CO2 eq/kWh. (305-2).

Para el cálculo de emisiones de alcance 3, se tomó en cuenta los siguientes criterios; Transporte (fastline), transporte de mensajeros, viajes en avión, consumo de resmas de papel y desechos. Al igual que en las emisiones de alcance 1 y 2, en este particular se consideró el CO_2 como único gas de efecto invernadero que se produce de las actividades realizadas en la organización. Sin embargo, este es el primer reporte de este alcance por lo cual se tomará en cuenta como año base para los próximos reportes.

Se calculó el valor bruto de emisiones para este alcance, mediante la elaboración propia de una calculadora con factores de emisión establecidos por la Cámara de Zaragoza y otros pertinentes dependiendo del tipo de actividad considerada en este alcance.

Componente	Ton CO_2 eq FY17	Ton CO_2 eq FY18	Ton CO2 eq FY 17-18
Transporte (fastline)	26.07	21.99	48.06
Transporte mensajeros	0.00	3.62	3.62
Viajes en avión	109.17	66.38	175.56
Consumo resmas de papel	16.22	9.96	26.19
Desechos	1.95	0.74	2.69

305-3

En base a las emisiones calculadas por cada una de las actividades se procedió a realizar el cálculo de intensidad de las emisiones tomando en consideración la cantidad de empleados de la organización. 305-4

Tipo de emisiones	FY17 TCO_2	# empleados	FY18 TCO_2	# empleados	Forma de cálculo
Alcance 1	0.00	331	0.78	294	$RiE = \frac{Consumo\ energético\ (CO2)}{\#\ de\ empleados}$
Alcance 2	122.57	331	132.05	294	$RiE = \frac{Consumo\ energético\ (CO2)}{\#\ de\ empleados}$
Alcance 3	153.42	331	102.70	294	$RiE = \frac{Consumo\ energético\ (CO2)}{\#\ de\ empleados}$

Tipo de emisiones	Ratio de intensidad de emisiones (TCO_2/empleados) FY17	Ratio de intensidad de emisiones (TCO_2/empleados) FY18
Alcance 1	0.00	0.002
Alcance 2	0.37	0.45
Alcance 3	0.46	0.35

Con respecto a la reducción de las emisiones por cada tipo de alcance calculado, cabe recalcar que, para emisiones directas e indirectas no se puede considerar una comparativa ya que, el manejo de información entre un año y otro difieren de la calidad de la misma. Por otra parte, las emisiones de alcance 3 y exceptuando la limitante de los casos anteriores, para este tipo de emisiones si se pudo realizar una comparativa de tal modo que se presentan los siguientes resultados:

Tipo de emisiones	**Ton CO_2 eq FY17**	**Ton CO_2 eq FY18**	% reducción
Alcance 1	0.00	0.78	-
Alcance 2	122.57	132.05	-
Alcance 3	153.42	102.70	33.05

Hay que considerar, que el manejo de información puede diferir de los resultados en reducción tanto en alcance 1 como alcance 2, sin embargo, es importante recalcar que; se incluyeron cambios en el sistema eléctrico del edificio de Quito, generando un importante ahorro en el uso de la energía, con focos ahorradores y luces inteligentes lo cual contribuiría a la reducción de emisiones de alcance 2.
305-5

Inversiones relevantes

306-2, 203-1

Considerando el giro de negocios de la organización, los desechos generados en la misma en su totalidad son propios de actividades administrativas. De esta manera, y tomando en cuenta el enfoque de la firma hacia la sostenibilidad y la responsabilidad social corporativa, los desechos generados son gestionados a través de canales que faculten su compromiso ambiental y social, de esta manera el papel y plástico reciclado en las instalaciones de la compañía es entregado a la Fundación Hermano Miguel. Del mismo modo, aquellos desechos categorizados como especiales y que son derivados de la actividad normal de la firma (toners), son gestionados a través de los propios proveedores, en su papel de responsabilidad extendida del productor.

Tipo de desecho	**FY 17**	**Ton CO_2 eq FY17**	**FY 18**	**Ton CO_2 eq FY18**
Papel (Kg)	685	1.23	413	0.74
Plástico (Kg)	17	0.03	0	NA
Toners (U)	53	0.69	0	NA

Al igual que en años posteriores, se ha remodelado la infraestructura del piso 7 de las instalaciones de Quito obteniendo oficinas con un ambiente óptimo que fortalezcan el clima laboral, así como el desempeño de los colaboradores. Sumado a esto, se invirtió en cambios tecnológicos para el área BPS (adquisición de nuevos sistemas "Intelesis"). En la adquisición de nuevos sistemas para BPS se desea optimizar el tiempo del personal y asegurar la información manejada.

En pro del adecuado manejo de la información, se contrató el servicio de almacenamiento de archivo, manteniendo únicamente documentación temporal de los 2 últimos años. En esta transición se realizó un inventario de archivo, identificando información confidencial de bajo, mediano y alto riesgo. La idea es sistematizar el archivo, con la finalidad de reducir espacios físicos y a su vez tiempos en la búsqueda de documentos.

Capítulo 6 - Comunidad

413-1

En octubre 2016 (FY17) un grupo de voluntarios de Deloitte viajó a la ciudad de Mompiche para entregar 260 Kits Escolares a alumnos de las Escuelas Kleper Reyna Barona y Maximiliano Intriago, víctimas del terremoto de abril, 2016. Esta iniciativa fue coordinada con la Fundación Enseña Ecuador, quienes en su proyecto "Regresa al Aula", coordinaron con el Ministerio de Educación esta entrega. Los fondos del $10,000 con los cuales se donaron los Kits, fueron entregados por Deloitte Global a Deloitte Ecuador.

JUNTOS…GRANDES IMPACTOS

A propósito de cumplirse 6 meses del terremoto 16-A

Quito, octubre 2016.-

Colaboradores de Deloitte Ecuador junto con los Profesionales de la Fundación Enseña Ecuador acudieron a las zonas afectadas por el terremoto, para apoyar a niños y jóvenes damnificados, en la continuación de sus estudios.

Generar impactos que trascienden

La organización mundial, Deloitte Global, a través de su grupo humanitario y recuperación de desastres naturales, se contactó inmediatamente después del terremoto con la oficina de Ecuador para analizar las mejores formas en las que se podía ayudar con la causa, realizando una donación que posteriormente sería canalizada con la Fundación Enseña Ecuador.

Consecuentes con su filosofía corporativa, Deloitte asumió el compromiso de unir esfuerzos de todos sus colaboradores, para promover un impacto que mejore la situación de los damnificados del 16- A.

Deloitte Regional impulsó una **campaña regional** – **basada en el concepto del Propósito** - en la que más de **6.500** colaboradores de toda la red de países LATCO (Argentina, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Panamá, Uruguay) unieron fuerzas para un objetivo común: aportar para que niños y jóvenes afectados por el terremoto, continúen sus estudios.

Juntos…grandes impactos. Juntos lo superamos

Luego de 3 meses de campaña los colaboradores de Deloitte Ecuador se trasladaron a Mompiche. En conjunto con la Fundación Enseña Ecuador, Deloitte entregó alrededor de 260 kits escolares nuevos y completos en dos escuelas necesitadas, asignadas por el Ministerio de Educación:

Terremoto en Ecuador

- Escuela Kleper Reyna Barona en la localidad de Puerto Nuevo: se entregaron kits a alumnos de 1ero y 2do de bachillerato.
- Escuela Maximiliano Intriago se entregaron kits a alumnos de 5to a 10mo de básica.

El kit escolar armado según instrucciones del Ministerio de Educación, contenía mochila, cuadernos universitarios, un juego geométrico, una carpeta, papel crepe, lápices, esferos, borradores, entre otros útiles escolares.

Buscamos más impactos

En los próximos meses Deloitte Ecuador continuará con su compromiso, a través de fundaciones, para alcanzar el objetivo de:

- ✓ **Fundación Fe y Alegría**: reconstrucción de centros afectados en la zona cero
- ✓ **Fundación Enseña Ecuador**: entrega de Kits de útiles escolares a otras zonas afectadas

"Realmente siento que le dimos un importante empujón a estos niños y jóvenes que hace unos meses sufrieron una importante caída. No tiene precio ver las caras de agradecimiento y alegría que inundaron nuestro día. Pero el más agradecido soy yo por haber tenido el honor (y la oportunidad) de compartir unas horas con estas personitas tan increíbles que me demostraron que levantarse de las peores caídas es posible. Una vez más, me convencí de que sirviendo a los demás es la mejor manera de disfrutar la vida". Comentó Juan Carlos Pérez presidente de la Fundación Enseña Ecuador.

“Nos sentimos honrados de haber tenido la oportunidad de compartir y conocer la realidad que han vivido las familias y comunidades de las zonas afectadas. Estamos seguros que nuestro apoyo solamente es un grano de arena para impulsarlos a continuar levantándose y que junto con su esfuerzo y dedicación podrán seguir cumpliendo sus sueños.” Afirmó Paulina Batallas, Directora de Marketing de Deloitte.

En Julio 2017 (FY18). Un grupo de voluntarios de Deloitte junto con la Fundación Techo, asistieron al barrio El Mirador en Quito y 5 de junio en Guayaquil para la construcción de 3 casas en dichas comunidades.

DELOITTE REALIZÓ SU JORNADA DE “IMPACTO”

Colaboradores de Techo y Deloitte Quito

Quito, julio de 2017. Voluntarios de Deloitte vivieron el “Impact Day”, el día en que los colaboradores de la Firma realizan trabajos en favor de la sociedad. En esta ocasión, y con el apoyo de los miembros de la fundación Techo Ecuador, construyeron 3 casas en la comunidad El Mirador en el sector de Nono, provincial de Pichincha y 3 casas en la comunidad de 5 de Junio en la ciudad de Guayaquil.

Fue una jornada agotadora, pero llena de sonrisas. Los colaboradores de Deloitte trabajaron arduamente para levantar los sueños de estas tres familias ecuatorianas, hechos realidad gracias a las paredes de su nuevo hogar.

A través de acciones como esta Deloitte Ecuador, en sus 50 años en el país, busca generar impactos positivos en la comunidad, estrechar lazos con otras entidades y fortalecer su modelo de excelencia, siendo la mejor Firma de servicios profesionales.

En octubre 2017, un grupo de voluntarios de Deloitte viajaron a la ciudad de Manta para inaugurar el salón de usos múltiples de la Escuela La Dolorosa N°1, perteneciente a la Fundación Fé y Alegría, el cual fue afectado por el terremoto del abril, 2016. Deloitte donó a la escuela un monto de $11,833 para esta reconstrucción, fondos que fueron recaudados a través de una campaña regional que incluyó a Argentina, Colombia, Uruguay y Panamá.

La firma Deloitte, consecuente con su filosofía corporativa, unió los esfuerzos de todos sus colaboradores, para emprender la campaña "Propósito" a fin de lograr un impacto positivo en la situación de los damnificados del 16- A.

A más de 1 año del terremoto, Deloitte continúa apoyando, es así que el pasado 27 de octubre representantes de la Firma realizaron la entrega formal del salón de uso múltiple de la escuela La Dolorosa N°1 Fe y Alegría en Manta. Esta obra es de gran importancia y valor para los más de 700 alumnos que allí se educan, ya que es el espacio que necesitaban para realizar con comodidad y seguridad actividades culturales, sociales, académicas, entre otras.

Durante la inauguración, los niños y niñas disfrutaron de un show de entretenimiento, además de un refrigerio y recibieron obsequios por parte de Deloitte. A través de acciones como esta Deloitte Ecuador, en sus 50 años en el país, busca generar impactos positivos en la comunidad, estrechar lazos con otras entidades y fortalecer su modelo de excelencia, siendo la mejor Firma de servicios profesionales.

Capítulo 7 - Proveedores

103-1, 103-2, 103-3

Como parte de sus políticas mundiales de riesgo e independencia y de anticorrupción y soborno, Deloitte realiza un estricto proceso de calificación a su cadena de proveedores analizando perfiles de nuestros proveedores a través de fuentes públicas, redes de contactos, autoridades de tal manera que verificamos que sus profesionales y accionistas no se encuentren involucrados en temas antiéticos, a la vez que verificamos que estén al día en sus pagos con el SRI. Solo una vez que todo este proceso se analiza y evalúa, la empresa es contratada para prestar servicios a nuestras oficinas.

102-9

Durante los dos periodos analizados, la cadena de suministros puesta en práctica en Deloitte se enfoca en ofrecer valor práctico y orientado a la estrategia, a través de servicios de Consultoría, que optimizan, reinventan, digitalizan y mejoran la Cadena de Suministro de principio a fin.

La empresa maneja cuatro líneas de servicios más la administrativa, las cuales cada una se encarga de la búsqueda de sus proveedores de acuerdo a sus requerimientos; todas manejan el mismo procedimiento para la contratación.

Durante los años fiscales en análisis para que se pueda completar el proceso de pago al proveedor, el área responsable es la encargada de entregar a finanzas el formulario de inscripción del proveedor, conjuntamente con la factura de adquisición y la requisición de fondos con las firmas de autorización correspondiente.

102-10, 204-1[12]

La selección de proveedores de la compañía se gestiona a través de licitaciones privadas, el socio a cargo invita a varios proveedores para que presenten una oferta en relación a un producto. Luego del análisis correspondiente se procede a adquirir el producto. Para la adquisición de productos se toma en cuenta el valor de la oferta procurando siempre dar preferencia a los oferentes ecuatorianos. Una vez que se selecciona el proveedor procedemos a elaborar el correspondiente contrato de servicios profesionales en cual dentro sus cláusulas han implementado normas encaminadas a la protección de la información privada, confidencialidad de la información, anticorrupción entre otras. (102-10)

FY2017

Locales……..76%

Exterior…….24%

[12] Local se refiere a las adquisiciones realizadas a nivel Nacional

FY2018

Locales……..69%

Exterior…….31%

FY2017 – FY2018

Quito 70%

Guayaquil 30%

Evaluación de proveedores

308-1, 308-2, 407-1, 408-1, 409-1, 414-1, 414-2

En el último tiempo se ha enfocado la cadena de suministros de Deloitte en asumir el desafío de integrar criterios de sostenibilidad en ámbitos del medio ambiente, vulneración de Derechos Humanos y malas prácticas laborales.

A partir del FY2017 se implementó un formulario de inscripción para los proveedores en el cual dentro de las preguntas de información general, financiera y tributaria se implementaron preguntas relacionas con la responsabilidad corporativa de los proveedores, siendo las siguientes:

- Dentro de su empresa, qué tipo de prácticas favorables con el ambiente existen: como: medición de huella de carbono, políticas de reciclaje, gestión óptima y medición de recursos
- De acuerdo a lo que rige la ley, ¿su empresa cumple puntualmente con sus pagos al IESS?
- Dentro de su empresa, qué tipo de políticas que garantizan el respeto y cumplimiento de la Declaración Universal de Derechos Humanos existen: Políticas que garantizan la libertad de asociación, políticas de prevención de trabajo infantil y/o políticas de prevención de trabajo forzoso.

A lo largo de las encuestas realizadas no se han detectado resultados preocupantes sobre impactos ambientales o sociales negativos en la cadena de suministros de la empresa.

412-3, 410-1

Sobre el personal de seguridad física de las instalaciones no hemos dictado ningún entrenamiento al personal de seguridad, ya que los mismos son parte de la administración del edificio, no tenemos ninguna relación de dependencia. 410-1

Índice de contenidos GRI

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	REQUERIMIENTO	APARTADO	PÁG	ODS	META ODS	PACTO GLOBAL	ISO 26000	OMISIONES	VERIFICACIÓN
INDICE DE CONTENIDOS GRI										
GRI 101 FUNDAMENTOS										
CONTENIDOS GENERALES										
GRI 102 CONTENIDOS GENERALES	102-1	Nombre de la organización						7.4.2		
	102-2	Actividades, marcas, productos y servicios								
	102-3	Ubicación de la sede	Contraportada							
	102-4	Ubicación de las operaciones								
	102-5	Propiedad y forma jurídica								
	102-6	Mercados servidos	CAP 2							
	102-7	Tamaño de la organización								
	102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	CAP 3		8	8.5	3			
	102-9	Cadena de suministro	CAP 7							
	102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	CAP 1 CAP 7					6.4.1, 6.4.12, 6.4.4, 6.8.5		
	102-11	Principio o enfoque de precaución	CAP 5				7,8,9			
	102-12	Iniciativas externas								
	102-13	Afiliación a asociaciones								

	102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones						6.2		
	102-15	Impactos, riesgos y oportunidades principales	CAP 1					6.3.10		
	102-16	Valores, principios, Estándares y normas de conducta			16	16.3	10	6.6		
	102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	CAP 2		16	16.3	2, 10	6.3.6		
	102-18	Estructura de gobernanza	CAP 1							
	102-19	Delegación de autoridad	CAP 1							
	102-20	Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	CAP 1					6.6.4		
	102-21	Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales	CAP 1		16	16.7				
	102-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	CAP 1		5	5.5				
	102-23	Presidente del máximo órgano de gobierno	CAP 1		16	16.6				
	102-24	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	CAP 1		16	16.7				

	102-25	Conflictos de intereses	CAP 1		16	16.6	10	6.6 6.6.3		
	102-26	Función del máximo órgano de gobierno en la selección de propósitos, valores y estrategia	CAP 1							
	102-27	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno							Omisión por falta de información	
	102-28	Evaluación del Desempeño del máximo órgano de Gobierno	CAP 1							
	102-29	Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	CAP 1		16	16.7				
	102-30	Eficacia de los procesos de gestión del riesgo	CAP 1							
	102-31	Revisión de temas económicos, ambientales y sociales	CAP 1							
	102-32	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad								
	102-33	Comunicación de preocupaciones críticas	CAP 1							
	102-34	Naturaleza y número total de preocupaciones críticas	CAP 1				4.6			

	102-35	Políticas de remuneración							Omisión por confidencialidad	
	102-36	Proceso para determinar remuneración	CAP 3				4,6			
	102-37	Involucramiento de los grupos de interés en la remuneración	CAP 3		16	16.7	4,6			
	102-38	Ratio de compensación total anual							Omisión por confidencialidad	
	102-39	Ratio del incremento porcentual de la compensación total anual							Omisión por confidencialidad	
	102-40	Lista de grupos de interés					4,3			
	102-41	Acuerdos de negociación colectiva	CAP 3		8	8.8	1, 3			
	102-42	Identificación y selección de grupos de interés								
	102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés								
	102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados								
	102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados								
	102-46	Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema								

	102-47	Lista de temas materiales								
	102-48	Reexpresión de la información								
	102-49	Cambios en la elaboración de informes								
	102-50	Periodo objeto del informe								
	102-51	Fecha del último informe								
	102-52	Ciclo de elaboración de informes								
	102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	Contraportada							
	102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI								
	102-55	Índice de contenidos GRI	índice							
	102-56	Verificación externa					10			
TEMA MATERIALES FY17-FY18										
TEMA MATERIALES ENF1: Clientes (GRI 103: Enfoques de Gestión, GRI 307: Cumplimiento Ambiental; GRI 206: Competencia desleal; GRI 419: Cumplimiento socioeconómico; GRI 417: Marketing y Etiquetado; GRI 418: Privacidad del consumidor)										
GRI 103 Enfoque de Gestión ENF1	103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	CAP 2							
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	CAP 2							
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	CAP 2							
GRI 206: Competencia desleal	206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal,	CAP 2		16	16.3	10			

		las prácticas monopólicas y contra la libre competencia								
GRI 307: Cumplimiento ambiental	307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	CAP 2		16	16.3				
GRI 417: Marketing y etiquetado	417-3	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	CAP 2		16	16.3	10			
GRI 418: Privacidad del cliente	418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	CAP 2		16	16.3; 16.10	10			
GRI 419: Cumplimiento socioeconómico	419-1	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	CAP 2		16	16.3	10			
TEMA MATERIALES ENF2: Ética, cumplimiento legal confidencialidad y competencia leal (GRI 103: Enfoques de Gestión, GRI 205: Anticorrupción)										
GRI 103 Enfoque de Gestión ENF2	103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	CAP 2							
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	CAP 2							
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	CAP 2							
GRI 205 Anticorrupción	205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	CAP 2		16	16.5	10			

	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	CAP 2		16	16.5	10			
	205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	CAP 2		16	16.5	10			
TEMA MATERIALES ENF3: Laboral (GRI 103: Enfoques de Gestión, GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades; GRI 401: Empleo; GRI 201: Desempeñoe Económico; GRI 202: Presencia en el mercado; GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades; GRI 403: Salud y Seguridad Ocupacional; GRI 404: Formación y Enseñanza; GRI 412: Derechos Humanos; GRI 406: No Discriminación)										
GRI 103 Enfoque de Gestión ENF4	103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	CAP 3							
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	CAP 3							
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	CAP 3							
GRI 405 Diversidad e igualdad de oportunidades	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	CAP 3		5; 8	5.1; 5.5; 8.5				
	405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	CAP 3		5; 10	5.1, 10.2	**4, 6**			
GRI 401 Empleo	401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	CAP 3		5; 8	5.1; 8.5; 8.6	**4, 5, 6**			
	401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	CAP 3		8	8.5				
	401-3	Permiso parental	CAP 3		5; 8	5.1; 8.5				

GRI 403 Salud y Seguridad Ocupacional	403-1	Representación de los trabajadores en comités formales trabajadorempresa de salud y seguridad	CAP 3		8	8.8				
	403-2	Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	CAP 3		3;8	3.3; 3.4; 3.9; 8.8				
	403-3	Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad	CAP 3		3;8	3.3; 3.4; 3.9; 8.8	3			
GRI 404 Formación y Enseñanza	404-1	Media de horas de formación al año por empleado	CAP 3		4; 5; 8	4.3, 4.4; 4.5; 5.1; 8.5				
	404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	CAP 3		8	8.5				
	404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	CAP 3		5; 8	5.1; 8.5				

GRI 412 **Derechos Humanos**	412-1	Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	CAP 3				**1**			
	412-2	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	CAP 3				**1**			
GRI 201 **Desempeñoe Económico**	201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	CAP 3							
GRI 202 **Presencia en el mercado**	202-1	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	CAP 3		1	1.1				
	202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	CAP 3		8	8.5				
TEMA MATERIALES ENF4: Eficiencia (GRI 103: Enfoques de Gestión										
GRI 103 **Enfoque de Gestión ENF3**	103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	CAP 1							
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	CAP 1							
TEMA MATERIALES ENF5: Comunicación, reputación e imagenn y manejo de crisis (GRI 103: Enfoques de Gestión										
GRI 103 **Enfoque de Gestión ENF3**	103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	CAP 2							
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	CAP 2							

	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	CAP 2							
TEMA MATERIALES ENF6: Financiero (GRI 103: Enfoques de Gestión, GRI 201: Desempeño Económico; GRI 203: Impactos Económicos Indirectos; GRI 415: Política Pública)										
GRI 103 Enfoque de Gestión ENF6	103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	CAP 4							
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	CAP 4							
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	CAP 4							
GRI 201 Desempeño económico	201-1	Valor económico directo generado y distribuido	CAP 4		2	2.a				
	201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	CAP 4							
GRI 203 Impactos económicos indirectos	203-2	Impactos económicos indirectos significativos	CAP 4		10	10.1				
GRI 415 Política Pública	415-1	Contribución a partidos y/o representantes políticos	CAP 4		16	16.5				
TEMA MATERIALES ENF7: Buen Gobienro Corporativo (GRI 103: Enfoques de Gestión, GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades)										
GRI 103 Enfoque de Gestión ENF7	103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	CAP 1							
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	CAP 1							
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	CAP 1							

GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	CAP 1		5; 8	5.1; 5.5; 8.5				
TEMA MATERIALES ENF8: Gestión ambiental y comunidad local (GRI 103: Enfoques de Gestión 2016, GRI 201: Desempeño económico; GRI 301: materiales; GRI 302: Energía; GRI 303: Agua; GRI 305: Emisiones; GRI 306: Efluentes; GRI 203: Impactos económicos indirectos; GRI 413: Comunidades locales)										
GRI 103 Enfoque de Gestión ENF7	103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	CAP 5							
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	CAP 5							
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	CAP 5							
GRI 201: Desempeño económico	201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	CAP 5		13	13.1				
GRI 203: Impactos económicos indirectos	203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	CAP 5		9	9.1				
GRI 301: Materiales	301-1	Materiales utilizados por peso o volumen	CAP 5		8	8.4	**7, 8, 9**			
GRI 302: Energía	302-1	Consumo energético dentro de la organización	CAP 5		7; 8, 12; 13	7.2; 7.3; 8.4;12.2; 13.1	**7, 8, 9**			
	302-2	Consumo energético fuera de la organización	CAP 5		7; 8; 12; 13	7.2; 7.3; 8.4; 12.2; 13.1				
	302-3	Intensidad energética	CAP 5		7; 8; 12; 13	7.3; 8.4; 12.2; 13. 1	**7, 8, 9**			
	302-4	Reducción del consumo energético	CAP 5		7; 8; 12; 13	7.3; 8.4; 12.2; 13. 1	**7, 8, 9**			
GRI 303: Agua	303-1	Extracción de agua por fuente	CAP 5		6	6.4	**7, 8, 9**			
GRI 305: Emisiones	305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	CAP 5		3; 12; 13; 14; 15	3.9; 12.4; 13.1; 14.3; 15.2	**7, 8, 9**			

	305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	CAP 5		3; 12; 13; 14; 15	3.9; 12.4; 13.1; 14.3; 15.2	**7, 8, 9**			
	305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	CAP 5		3; 12; 13; 14; 15	3.9; 12.4; 13.1; 14.3; 15.2	**7, 8, 9**			
	305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	CAP 5		13; 14; 15	13.1; 14.3; 15.2	**7, 8, 9**			
	305-5	Reducción de las emisiones de GEI	CAP 5		13; 14; 15	13.1; 14.3; 15.2	**7, 8, 9**			
GRI 305: Efluentes	306-2	Residuos por tipo y método de eliminación	CAP 5				**7, 8, 9**			
GRI 413: Comunidades Locales	413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	CAP 6		3; 6; 12	3.9; 6.3; 12.4				
TEMA MATERIALES ENF9: Proveedores (GRI 103: Enfoques de Gestión, GRI 204: Prácticas de Adquisición; GRI 308: Evaluación Ambiental de Proveedores; GRI 407: Libertad de Asosciaión y Negoaciación colectiva; GRI 408: Trabajo Infantil; GRI 409: Trabajo Forzoso u Obligatorio; GRI 414: Evalución social de los proveedores; GRI 412: Derechos Humanos; GRI 410: Prácticas en materia de seguridad)										
GRI 103 Enfoque de Gestión ENF8	103-1	Explicación del tema material y su Cobertura	CAP 7							
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	CAP 7							
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	CAP 7							
GRI 204: Prácticas de adquisición	204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	CAP 7		12	12.7				
GRI 408: Trabajo infantil	408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de	CAP 7		8; 16	8.7; 16.2	**3**			

		casos de trabajo infantil								
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio	409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	CAP 7		8	8.7	**4**			
GRI 412: Evaluación de derechos humanos	412-3	Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos o sometidos a evaluación de derechos humanos	CAP 7				**1**			
GRI 414: Evaluación social de los proveedores	414-1	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	CAP 7		5; 8; 16	5.2; 8.8; 16.1	**2,4,5,6**			
	414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	CAP 7		5; 8; 16	5.2; 8.8; 16.1	**2,4,5,6**			
GRI 308: Evaluación Ambiental de Proveedores	308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	CAP 7							
	308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	CAP 7							

GRI 407: Libertad de Asosciaión y Negoaciación colectiva	407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	CAP 7		8	8.8	3			
GRI 410: Prácticas en materia de seguridad	410-1	Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	CAP 7		16	16.1	2			