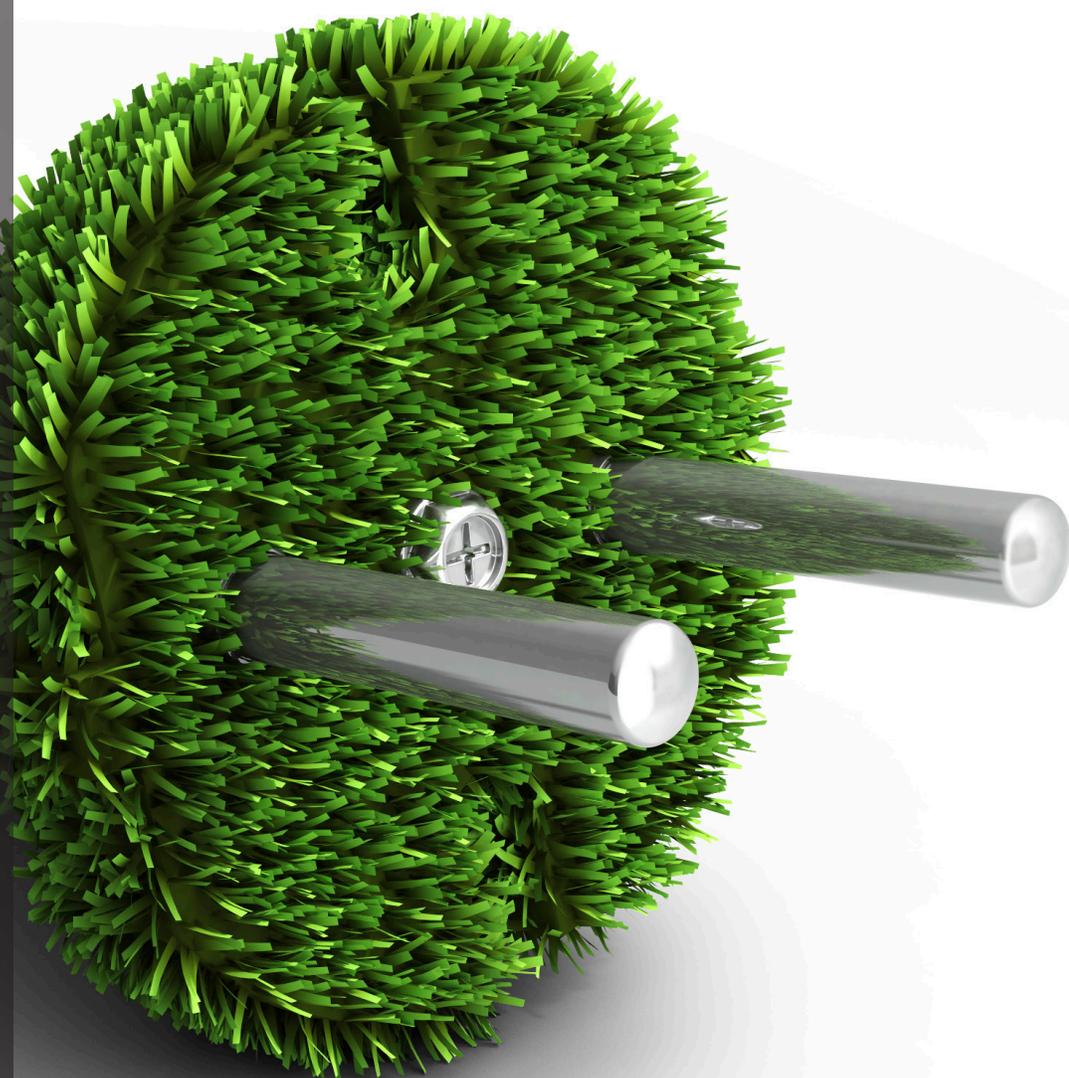


Reporte de Sustentabilidad Año Fiscal 2015

- Carta del CEO y Managing Partner
Deloitte en Chile FY15
- **I Presentación general**
Acerca de este Reporte
Reseña de la Firma
Organigrama de la Firma
Historia
Nuestros grupos de interés
Misión, visión y valores compartidos
Política y gestión de Sustentabilidad y RSE
- **II Progresando juntos**
Nuestros talentos
Colaboradores del mundo
Gestión del conocimiento
Gestión del desempeño
Salud y bienestar
Seguridad y salud
¡Generamos impactos!
Progresando juntos
Impactos verdes
- **III Liderando en nuestros clientes**
La llave del éxito
Nuestras redes
Servicios de excelencia
- **IV Liderando en el mercado**
Nº1 en servicios profesionales
- **V Anexos**
Indicadores laborales
Indicadores sociales
Multas
Índice GRI



Índice

Carta del CEO y Managing Partner
Deloitte en Chile FY15

I Presentación general

Acerca de este Reporte
Reseña de la Firma
Organigrama de la Firma
Historia
Nuestros grupos de interés
Misión, visión y valores compartidos
Política y gestión de Sustentabilidad y RSE

II Progresando juntos

Nuestros talentos
Colaboradores del mundo
Gestión del conocimiento
Gestión del desempeño
Salud y bienestar
Seguridad y salud
¡Generamos impactos!
Progresando juntos
Impactos verdes

III Liderando en nuestros clientes

La llave del éxito
Nuestras redes
Servicios de excelencia

IV Liderando en el mercado

Nº1 en servicios profesionales

V Anexos

Indicadores laborales
Indicadores sociales
Multas
Índice GRI

Estructura operativa de Deloitte Chile

[2.1] [2.3] [2.4][2.6]



Sucursales

- Casa Matriz: Rosario Norte Nº 407, pisos 4-5-6-7 y 16, Las Condes - Santiago
- Avenida Grecia Nº 860, piso 3, Antofagasta
- Álvarez Nº 646, oficina 901-902-906, piso 9, Viña del Mar
- O'Higgins Nº 940, oficina 603, Concepción
- Quillota Nº 175, oficinas 1106 y 1107, Puerto Montt
- Simón Bolívar Nº 202, oficina 203, Iquique
- Los Carrera Nº 831, oficinas 501-502, Copiapó

- CL1A: Deloitte Auditores y Consultores Ltda.
- CL1B: Deloitte Outsourcing Ltda.
- CL1C: Deloitte & Touche Servicios Profesionales Ltda.
- CL1D: Deloitte Servicios Profesionales Ltda.
- CL1E: Deloitte Certificadora Ltda.
- CL1F: Deloitte Advisory Ltda.
- CL1G: Deloitte Servicios de Capacitación Ltda.
- CL1H: Deloitte Servicios Ltda
- CL1I: Deloitte Servicios SPA
- CL1J: Deloitte Servicios de Innovación



Carta del CEO y Managing Partner

[1.1] [1.2]



Las empresas que perduran en el tiempo y en el corazón de sus clientes son aquellas que generan un real valor para las personas, no sólo a través de una oferta diferenciadora de productos y servicios, sino que mediante un desarrollo social integral. En ese sentido, en Deloitte Chile hacemos nuestro el compromiso de hacer posibles las aspiraciones y necesidades de los clientes y también de mejorar el entorno y comunidades dónde estamos insertos, impregnando en los colaboradores el espíritu solidario.

La declaración de excelencia que marca nuestro rumbo en todos los aspectos y el crecimiento continuo que experimentamos de manera sostenida en el tiempo, son fruto de la cultura de servicio que tiene al cliente como eje central. Esto a su vez fomenta el desarrollo de equipos de excelencia, colaborativos y apasionados por entregar el mejor servicio, poniendo a disposición el profesionalismo que nos caracteriza. Bajo este prisma, la sostenibilidad se vuelve fundamental en la organización. Es por ello que hoy nos llena de satisfacción presentar el séptimo Reporte de Sostenibilidad, en el que se da cuenta de la aplicación y cumplimiento de objetivos e iniciativas orientadas a distintos grupos de interés: clientes, colaboradores, socios, proveedores, sociedad y autoridades.

El actual escenario nacional, en el que la desconfianza se ha instalado como un sentimiento preponderante en los habitantes del país, en todo y hacia todo nivel, implica tomar conciencia y hacer propio el desafío de ofrecer y entregar un servicio que permita que la comunidad reciba con transparencia el quehacer no sólo de los empresarios, sino que también de las autoridades. Nos enfrentamos a ciudadanos más empoderados, que exigen el respeto de sus derechos y que son capaces de organizarse a través de las redes sociales para manifestar su descontento. Otro factor a considerar es la generación Milenium: jóvenes informados que requieren de respuestas y acciones rápidas y concretas, en su rol de consumidores y también como colaboradores de nuestra empresa. Un tercer elemento que determina nuestro actuar es el creciente cuidado de los recursos ambientales y la exigencia a las empresas, desde el punto de vista legal y por parte de la ciudadanía, de respetar, valorar y hacer crecer el entorno en que están insertas. Todos estos factores inciden a la hora de planificar, ejecutar y medir acciones productivas y de servicios. Nosotros somos un aliado de nuestros clientes y cada vez que ofrecemos nuestro trabajo lo hacemos evaluando todos y cada uno de los escenarios que existen. Por eso somos destacados como un modelo a seguir dentro de la industria. Nuestro

compromiso ético y los valores, que son el hilo conductor de cómo enfrentamos el mundo -transparencia, integridad y respeto-, son los pilares fundamentales en los que basamos nuestro negocio y nos relacionamos con nuestros grupos de interés. No sólo queremos y buscamos ser rentables, sino que también tenemos como objetivo que esa rentabilidad genere un valor económico, social y ambiental positivo. Reconocemos que tenemos impactos y trabajamos para que éstos sean positivos, gestionando los negativos. Para Deloitte, la Responsabilidad Social es parte de la estrategia del negocio. Tenemos un único norte: fortalecer la sustentabilidad en el largo plazo.

Parte de esto se inserta en Deloitte 2020, nuestra nueva estrategia mundial que persigue una meta audaz: convertirnos en líderes indiscutibles en el mundo de los servicios profesionales, "Liderar más allá de las fronteras". Esto no es poca cosa. Es un verdadero esfuerzo de colaboración entre las firmas miembro y sólo tendrá éxito si el entusiasmo y el compromiso que nos caracterizan están presentes y fortaleciéndose continuamente, no sólo en los próximos meses, o incluso durante el próximo año, sino que cada día de los próximos cinco años, para generar impactos que importen, que tengan y dejen un sello distintivo y reconocible.

El año fiscal 2015 estuvo marcado por hitos relevantes, que acompañaron nuestro continuo crecimiento y el sostenido liderazgo que mantenemos en la industria local. En este contexto, celebramos la integración definitiva con Canadá que, si bien se concretará en junio de 2016, todo este período ha sido de preparación para reforzar nuestra excelencia hacia este gran paso. Respecto a este punto me siento particularmente orgulloso. Tuvimos visión de futuro, al asumir la estrategia de la firma global de combinar las firmas en el corto y mediano plazo. Somos una de las primeras en aceptar el desafío. Nuevamente somos un "Modelo a seguir" para el resto de las firmas que desean aprender de nuestra experiencia. Una vez que la integración se complete formaremos parte de la tercera firma más grande en la red Deloitte y la oficina de Santiago será la segunda en importancia dentro de las regiones que componen Canadá. Sin duda un gran fortaleza hacia el futuro, gracias al esfuerzo y el desempeño de todos los equipos de trabajo, que con su dedicación, han logrado materializar este proyecto de combinación.

Precisamente, nuestra gente es la base sobre la que se sustentan todos los éxitos y logros en los distintos desafíos que enfrentamos. Por ello estamos en constante análisis e implementación de iniciativas en pos del desarrollo y mejora del talento de quienes forman parte de Deloitte, a través de mayores oportunidades de movilidad estratégica y mejores procesos de reclutamiento y capacitación en un ambiente de respeto y valoración mutua. La equidad de género, la meritocracia, la concreción en nuestras oficinas del mundo global en que estamos insertos con la presencia de un número importante de extranjeros, son sólo algunos de los antecedentes que podrán ver reflejados en este Reporte.

Hoy tenemos el reto imperante de desafiarnos a nosotros mismos y de ser una firma que impacte de forma relevante, no sólo a nivel empresarial sino también en las comunidades donde tenemos presencia. Se ha convertido en parte de nuestra esencia el movilizarnos en apoyo a los afectados cuando ocurren situaciones de desastres naturales.

Hemos llegado en Santiago y regiones a quienes son más vulnerables dentro de la sociedad. A través del Impact Day, la Feria Navideña y la celebración de Navidad con menores de escasos recursos, estamos concretando lo que nos hemos planteado: contribuir a mejorar la calidad de vida en las ciudades y entornos en los que estamos insertos.

Esperamos que al leer este reporte, noten que nuestros esfuerzos, en todos los aspectos que involucra el asumir una estrategia de Responsabilidad Social Empresarial, están constantemente en análisis, medición y mejoramiento. Los invito a recorrer este documento y a conocer los impactos que importan.

Saludos cordiales,

Jorge Rodríguez



Deloitte en Chile FY15

Mercado



Deloitte.

Por octavo año consecutivo Deloitte Chile lidera a las empresas de servicios profesionales, con un **31% de participación de mercado**, de acuerdo a un estudio realizado por Euromonitor.

\$
63.611 mill

Deloitte obtuvo ingresos por \$63.611 millones.

Talento



1.890
colaboradores

un 5,9% más que en el periodo anterior.



155
extranjeros

90 de ellos beneficiados con el programa de movilidad internacional.



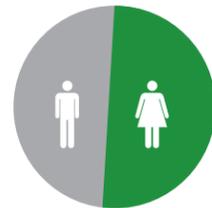
267
profesionales

han cursado el Programa de Educación de Postgrado con la Universidad Adolfo Ibáñez.



54%

de la dotación tiene menos de 30 años



el 51% de la dotación son mujeres.



17% se desempeña en las áreas de soporte interno.



83% de la dotación presta servicios a clientes

2,8 ↓ ↻

disminuyó la rotación gracias a las políticas de desarrollo y retención de talentos.

50 mil horas de capacitación a los empleados.

Deloitte Chile es líder en contribución social en América Latina, entre las firmas miembro de la región.

\$76 mill aportes directos a comunidades

472 mill horas profesionales invertidas en actividades de apoyo a la comunidad.

9.660 horas profesionales pro bono en 13 fundaciones

1.639 horas de voluntariado en distintas comunidades

Impact Day realizado en seis ciudades. **3.400** beneficiados directos e indirectos

+ 2.150 empresas clientes de diversos tamaños e industrias.



- 93% de los clientes son empresas con base en Chile.
- 41% de los clientes son principalmente de auditoría.
- 7% aumentaron los servicios de asesoría tributaria y legal, que concentran el 30% de la cartera de clientes.
- La industria de Consumer Business representa el 41,61% del total de la cartera.

18 mil personas



102 eventos

18 mil personas asistieron a 102 eventos (charlas, seminarios y cursos de capacitación) realizados en el Centro de Convenciones.



Progresando juntos

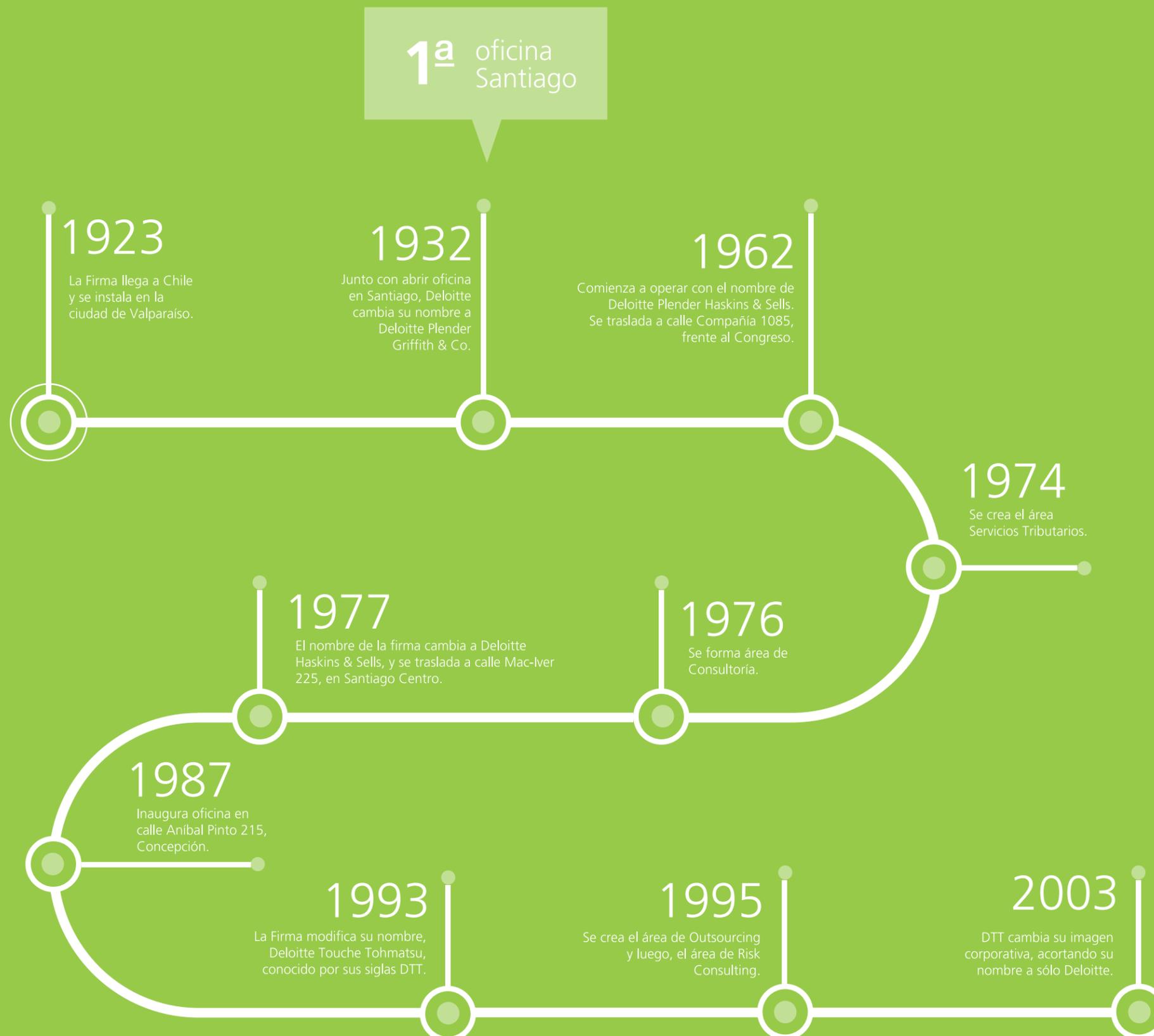
Liderando clientes



Presentación general

- Carta del CEO y Managing Partner
Deloitte en Chile FY15
- **I Presentación general**
Acerca de este Reporte
Reseña de la Firma
Organigrama de la Firma
Historia
Nuestros grupos de interés
Misión, visión y valores compartidos
Política y gestión de Sustentabilidad y RSE
- **II Progresando juntos**
Nuestros talentos
Colaboradores del mundo
Gestión del conocimiento
Gestión del desempeño
Salud y bienestar
Seguridad y salud
¡Generamos impactos!
Progresando juntos
Impactos verdes
- **III Liderando en nuestros clientes**
La llave del éxito
Nuestras redes
Servicios de excelencia
- **IV Liderando en el mercado**
Nº1 en servicios profesionales
- **V Anexos**
Indicadores laborales
Indicadores sociales
Multas
Índice GRI

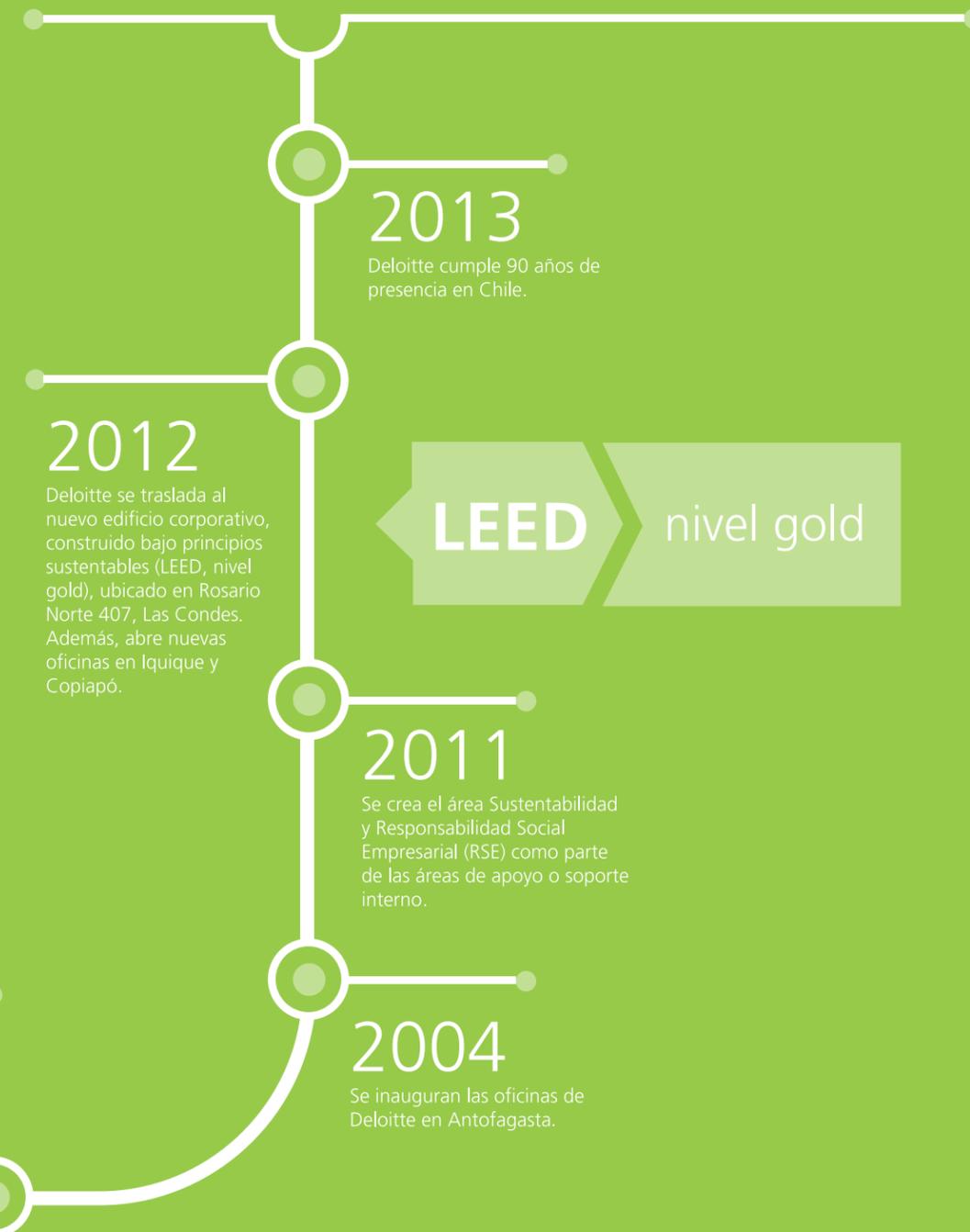
Historia



1^a oficina Santiago

2015

- Se anuncia el proceso de combinación de Deloitte Chile y Deloitte Canadá.
- El 02 de abril, la Firma presentó su propuesta al Consejo Asesor Presidencial contra los Conflictos de Interés, el Tráfico de Influencias y la Corrupción (Comisión Engel).
- Deloitte trae a Chile a Roberto Artavia, Presidente de VIVA Trust y de la Fundación Latinoamérica Posible, quien dictó una charla sobre el Índice de Progreso Social.
- En junio se celebra por primera vez la Semana de la RSE de Deloitte.
- Deloitte Chile es líder en contribución social en América Latina, entre las firmas miembro de la región.



LEED nivel gold



Acerca de este reporte **Reseña de la Firma**

[3.1] [3.2] [3.3] [3.5] [3.6] [3.8] [3.10]
[4.7][4.10]

El objetivo de este reporte es entregar información transparente a los grupos de interés, y a la sociedad en general, respecto del desempeño económico, social y ambiental de Deloitte Chile y de los avances logrados en estas materias en el año fiscal 2015 (FY15), que abarca entre el 1 de junio de 2014 y el 31 de mayo de 2015. El reporte aborda las actividades a nivel nacional, considerando las oficinas en Santiago, Viña del Mar, Antofagasta, Concepción, Puerto Montt, Iquique y Copiapó. También incorpora las sociedades filiales que son parte de Deloitte Chile.

Para elaborar el contenido se siguieron los protocolos técnicos del Global Reporting Initiative (GRI) en su versión G3.1. y se realizaron entrevistas a líderes de áreas claves y a la alta dirección de la Firma, es decir, a los integrantes del Comité Ejecutivo, al CEO y al Comité de Sustentabilidad, con el fin de obtener la visión estratégica del negocio. Además se realizó un levantamiento de información secundaria y reuniones con cada informante de los indicadores del GRI. La estructura de este documento se diseñó a partir de los temas relevantes levantados en las entrevistas y del análisis bajo la metodología propuesta por el GRI. Es preciso señalar que se recopiló información relevante de los colaboradores de la Firma, actividad que fue realizada durante la semana de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE).

La información reflejada en este documento ha sido validada por el Comité de Sustentabilidad de la Firma, integrado por el CEO, Jorge Rodríguez; la socia líder de Riesgo y Reputación, Amelia Hernández; el socio líder de Financial Advisory Services, Pablo Herrera, el socio de Consulting, Jaime Valenzuela y el socio de Marketplace Services, Juan Carlos Cabrol.

Los servicios de Deloitte se pueden agrupar en auditoría, tributarios, de consultoría, gestión de riesgos y asesoría financiera a clientes públicos y privados que actúan en las más diversas industrias.

Deloitte Chile es parte de la red de firmas miembro de Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL), compañía privada limitada por garantía constituida en el Reino Unido, conectada globalmente en más de 160 países, lo que permite aportar capacidades de clase mundial y una profunda experiencia local para ayudar a los clientes a alcanzar el éxito, donde quiera que operen.

Conforman esta red más de 200.000 profesionales alrededor del mundo, quienes están comprometidos a cumplir con un mismo estándar de excelencia; unidos por una cultura de cooperación, basada en la integridad y en aportar valor excepcional a los clientes y mercados, en el compromiso mutuo y en la fortaleza de la diversidad.

Los colaboradores de Deloitte participan de un ambiente de aprendizaje continuo, experiencias desafiantes y oportunidades de forjar una carrera en la Firma. Paralelamente, están dedicados al fortalecimiento de la responsabilidad empresarial, a la construcción de la confianza y al logro de un impacto positivo en sus comunidades.

La Firma en Chile

Deloitte Chile cuenta con oficinas en Santiago, Iquique, Antofagasta, Copiapó, Viña del Mar, Concepción y Puerto Montt.

Las áreas funcionales de servicio a clientes son:

- Audit
- Enterprise Risk Services (ERS)
- Tax & Legal
- Business Process Solutions (BPS)
- Consulting
- Financial Advisory Services (FAS).

Declaración de indicadores de Derechos Humanos

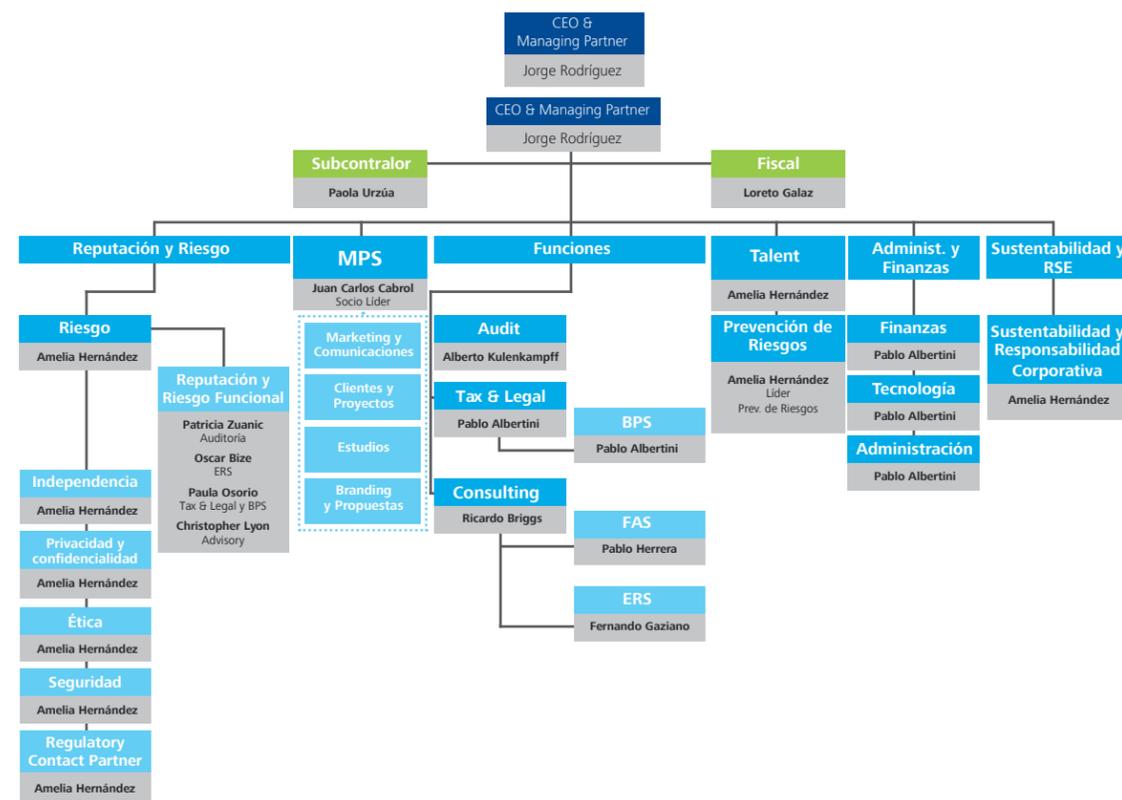
[HR4-HR5-HR6-HR7-HR9]

“Deloitte Auditores y Consultores Ltda. declara que, durante el periodo reportado, no se han verificado incidentes relacionados con nuestras políticas y procedimientos de prevención, mecanismos de conciliación y control de conductas atentatorias contra los derechos humanos, explotación infantil, trabajo forzoso, libertad de asociación e inviolabilidad de derechos de los indígenas.

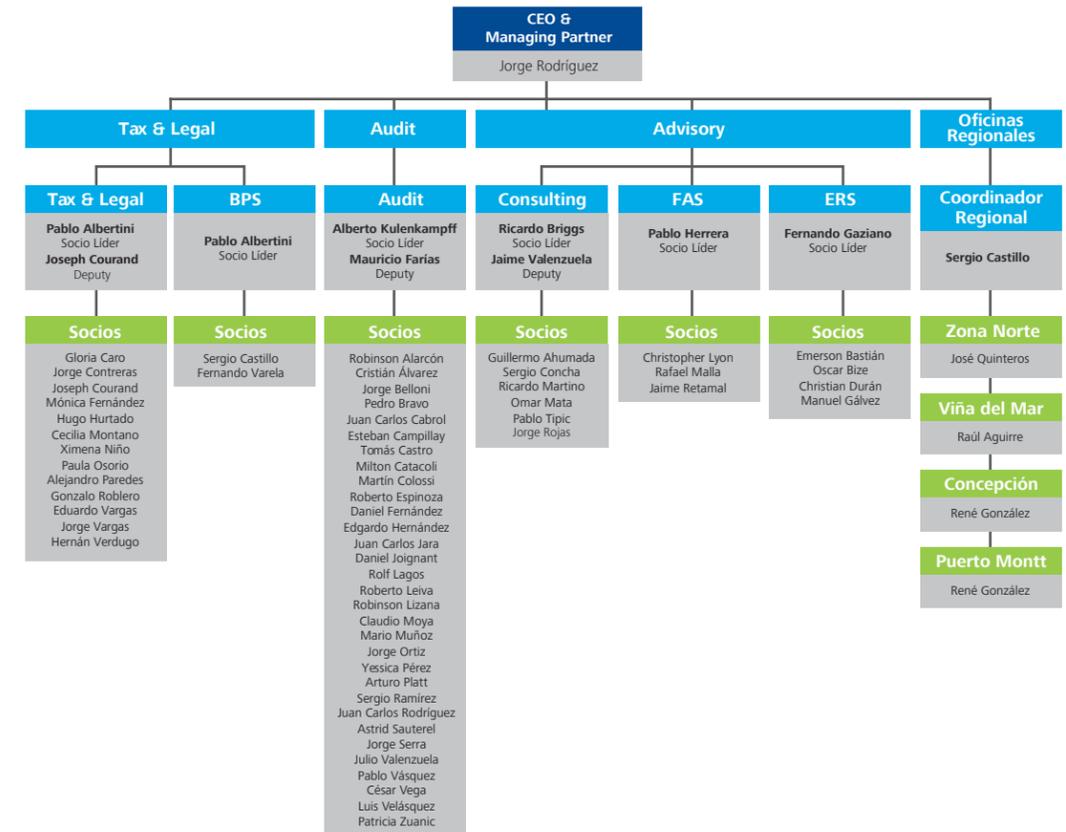
Cabe señalar que tampoco se han identificado incidentes relativos a infracciones al Código de Ética y al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad que posee la Firma”.



Organigrama de la Firma



Socios por función

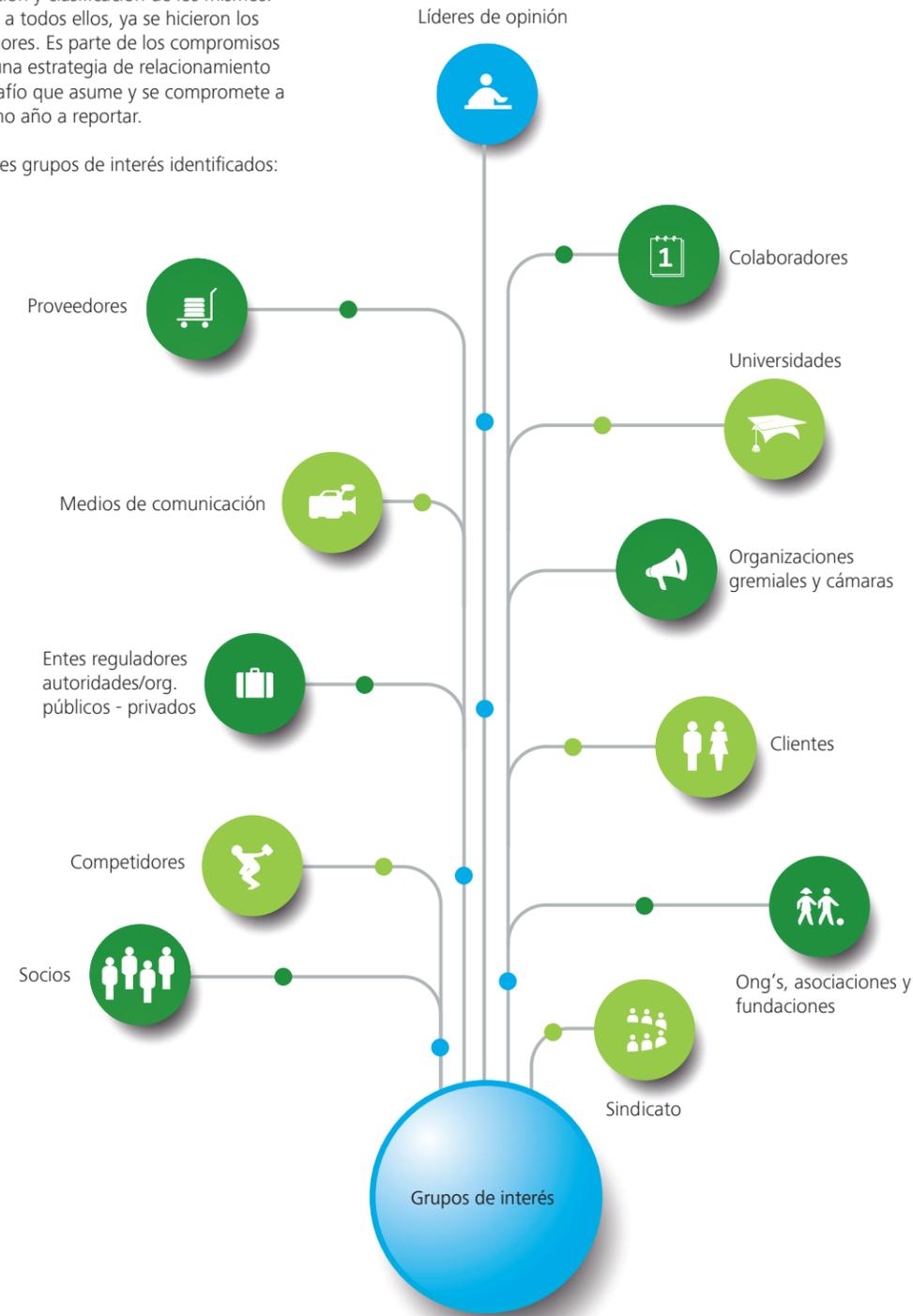


Nuestros grupos de interés

[4.14]-[4.15]-[4.16]-[4.17]

Respecto de los grupos de interés, en el año fiscal 2013, Deloitte Chile inició la primera etapa del proceso de identificación y clasificación de los mismos. Si bien aún no se ha iniciado una consulta a todos ellos, ya se hicieron los primeros acercamientos con los colaboradores. Es parte de los compromisos de Deloitte iniciar el proceso para definir una estrategia de relacionamiento con cada grupo de interés. Este es un desafío que asume y se compromete a continuar mostrando avances en el próximo año a reportar.

En la siguiente gráfica figuran los principales grupos de interés identificados:



Estructura orientada al cliente

Para mantener una estructura eficiente y diligente en toda su cadena de valor, Deloitte cuenta con áreas de soporte interno, que apoyan a los profesionales de las áreas funcionales para que brinden una experiencia de excelencia a los clientes.

▶ 17 % de los colaboradores de Deloitte, se desempeñan en las áreas de soporte interno.

▶ 83 % de la dotación de la Firma son profesionales de las distintas áreas de servicio.

Al estar en contacto directo con los clientes, los profesionales de las áreas funcionales son quienes posicionan la marca en el mercado. Su misión es entregar servicios profesionales de excelencia y calidad, con un enfoque multidisciplinario, y asumir su responsabilidad frente a los clientes y a la comunidad de negocios con los que Deloitte se relaciona.

Áreas de soporte interno

Administración

Talent

Finanzas

Tecnología

Marketplace services

Operaciones

Sustentabilidad y RSE

Áreas de servicio

Auditoría

BPS

Tax & Legal

FAS

ERS

Consulting



Misión, visión y valores compartidos

[4.8]

Para ofrecer a sus clientes servicios de alta calidad, las firmas miembro de Deloitte y sus profesionales, comparten estándares técnicos, metodologías y programas de capacitación. Lo anterior inspirado en la misión, visión y valores compartidos que guían todo el quehacer de la Firma.

Misión	Visión	Valores compartidos
Ser modelo de excelencia	Ayudar tanto a clientes como a colaboradores a alcanzar la excelencia.	<ul style="list-style-type: none">• Integridad• Agregar valor a los mercados y a los clientes• Compromiso mutuo• Fortaleza de la diversidad cultural
		

Principios éticos

- Honestidad e integridad
- Comportamiento profesional
- Competencias apropiadas para cada asignación
- Objetividad
- Confidencialidad
- Prácticas de negocios justas
- Responsabilidad con la sociedad
- Respeto y trato justo
- Responsabilidad en la toma de decisiones

Estos principios constituyen los cimientos sobre los que todo profesional de Deloitte debe basar la toma de sus decisiones.



Enfoque de sustentabilidad y responsabilidad social

El compromiso ético y los valores como la transparencia, la integridad y el respeto, son los pilares fundamentales bajo los cuales Deloitte conduce su negocio y se relaciona con sus grupos de interés, con el objetivo de fortalecer la sustentabilidad en el largo plazo.

Por eso, la preocupación por ser rentables no es suficiente. También es relevante y necesario generar valor económico, poniendo énfasis en cómo se administra y gestiona el negocio, considerando las tres dimensiones del desarrollo sustentable: social, económica y ambiental.

Así, la responsabilidad social empresarial de Deloitte surge de reconocer que el quehacer de la Firma genera impactos positivos y negativos en sus grupos de interés y en el medio ambiente. Deloitte concibe la RSE como una estrategia de negocio, que por una parte permite reducir o compensar los impactos negativos que son propios de la actividad que realiza la Firma, y por otra, potenciar y fortalecer los impactos positivos.

Desde esta perspectiva, Deloitte entiende que lograr una gestión socialmente responsable implica identificar los riesgos económicos, sociales y medio ambientales, y aplicar un modelo de gestión que permita administrarlos de manera eficiente para aportar al desarrollo y bienestar de sus grupos de interés.

Política y gestión de Sustentabilidad y RSE (S&RSE)

[4.9]

La política de sustentabilidad y RSE de Deloitte Chile se rige por cuatro principios fundamentales que buscan rescatar y promover las buenas prácticas empresariales, incentivando la participación de los grupos de interés y todos los niveles jerárquicos de la Firma, para asegurar el éxito de los programas. Estos son:

- Excelencia
- Inclusión
- Honestidad e Integridad
- Rendición de Cuentas

Política de Sustentabilidad y RSE de Deloitte Chile:

ÁMBITOS	POLÍTICA
Ética	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conduce el negocio de manera ética y transparente, rigiéndose por los procedimientos y las políticas globales de la red de firmas miembro de Deloitte. 2. Se rige por procedimientos y políticas estrictas y cuidadosas, para salvaguardar la independencia y la ética con cada cliente y en cada proyecto en el cual se involucra. 3. Trabaja en contra de toda clase de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno.
Gestión responsable	<ol style="list-style-type: none"> 4. Promueve la participación activa de la alta dirección y de los colaboradores para abordar una gestión integral de la RSE. 5. Se rige por las mejores prácticas mundiales en materia de sustentabilidad y responsabilidad social empresarial. 6. Busca la mejora continua de la calidad de vida de los colaboradores y sus familias por medio de beneficios, programas, actividades y buenas prácticas de desarrollo personal y profesional.
Derechos humanos	<ol style="list-style-type: none"> 9. Promueve actividades de desarrollo social por medio del voluntariado corporativo, tomando en consideración el talento y el conocimiento experto de los colaboradores, para aportar a una mejor calidad de vida de las comunidades donde opera. 10. Fortalece las alianzas y redes con organizaciones públicas y privadas.
Medio ambiente	<ol style="list-style-type: none"> 11. Se responsabiliza del impacto ambiental que genera, para lo que establece medidas, acciones, actividades y programas que colaboran a eliminar, reducir, mitigar o compensar este impacto.
Participación	<ol style="list-style-type: none"> 12. Mantiene comunicación y vinculación permanente con los grupos de interés.



Gestión de la S&RSE

Ética y gobierno corporativo Importancia del actuar ético y transparente

La normativa legal exige que los estados financieros de las empresas sean revisados por una empresa externa, acreditada por la Superintendencia de Valores y Seguros (SVS). De esta forma, quienes prestan servicios de auditoría cumplen una función clave, manteniendo la transparencia en el funcionamiento de la economía de un país. Esto implica una gran responsabilidad, ya que las auditoras son las encargadas de analizar en profundidad los balances que son presentados públicamente, asegurando la fiabilidad de la información para la toma de decisiones, tanto de los directores y accionistas como de los clientes. Un actuar reñido con los principios de ética y transparencia,

pone en riesgo la estabilidad del mercado y la credibilidad en la información financiera presentada por las empresas, lo que puede generar graves consecuencias para cada uno de los actores involucrados (auditoras, empresas, consumidores e inversionistas).

Por eso Deloitte Chile tiene procedimientos y mecanismos estrictos para salvaguardar dos aspectos centrales de su quehacer: la independencia, para prevenir los conflictos de interés, y la confidencialidad de la información. Estos son válidos para todas las áreas de la Firma, no sólo para auditoría.

Importancia del gobierno corporativo [4.1] [4.6] [4.9]

En cada firma miembro de la red global de Deloitte se han establecido determinados principios éticos y políticas para su aplicación. Así, los objetivos corporativos se proyectan en base a una visión ética compartida y global, y se consolidan gracias a un gobierno corporativo alineado con estos principios e involucrado en el logro de la excelencia. En el gobierno corporativo se concentra la formulación de los valores que guían las políticas, la estructura de

los programas y las herramientas que permiten tomar decisiones estratégicas para resolver asuntos complejos que la Firma enfrenta día a día. Deloitte cuenta con una serie de instancias de regulación y toma de decisiones para asegurar su sustentabilidad y la implementación de las mejores prácticas. Entre ellas destacan:

Asamblea de socios	Integrada por todos los socios de la Firma, tiene como principal misión elegir a los miembros del Directorio, y aprobar o rechazar algunas iniciativas específicas presentadas por el Board o Directorio y por el managing partner.
Board o Directorio	Compuesto por ocho socios activos, elegidos por la Asamblea de Socios, es el principal formulador de políticas. Además tiene la atribución de proponer al socio principal o managing partner.
Managing partner	Entre otras funciones, es el encargado del manejo y administración de la sociedad. Es el representante de la Firma a nivel local e internacional. Además debe ejecutar las políticas aprobadas por el Directorio y está encargado de coordinar y supervisar la marcha diaria de la sociedad.
Comité ejecutivo y Comité de administración:	Son órganos asesores del managing partner y, desde el 31 de mayo de 2013, están compuestos por los socios líderes de funciones y algunos líderes de las áreas de apoyo.

Mecanismos y procedimientos

El comportamiento ético es uno de los pilares básicos de las firmas miembro de Deloitte.

Para proporcionar seguridad razonable de que la Firma, sus colaboradores y sus socios cumplen con los estándares de ética requeridos, Deloitte Chile ha establecido una serie de políticas y procedimientos, entre los que se cuentan:

Código de Ética y Conducta [SO3] [4.8]



- El Código de Ética y Conducta establece las pautas de comportamiento que ayudan a mantener y mejorar la confianza de los grupos de interés (clientes, proveedores, entes reguladores y la sociedad). La finalidad de este código es que todos los profesionales, independientemente de su cargo o responsabilidad, tengan una mayor conciencia sobre las implicancias, privilegios y deberes que conlleva trabajar en una de las firmas miembro de la red global Deloitte.

Comité de Ética



- El Comité de Ética vela por el desarrollo y cumplimiento del código. Tiene la potestad total en la resolución de los conflictos o situaciones de incertidumbre relacionadas con la ética que puedan producirse.
- Durante el periodo se realizaron denuncias de parte de los colaboradores al comité, de las cuales se investigaron y se realizaron las acciones correspondientes, llegando a resoluciones de amonestación, y en algunos casos desvinculaciones de colaboradores por haber transgredido el Código de Ética, los principios y valores de la Firma.

Oficial de Ética



- El Oficial de Ética es la primera instancia que tienen los colaboradores para consultar sobre cualquier asunto relacionado con su comportamiento, cuando consideren que los principios éticos o los valores compartidos puedan verse vulnerados. El Oficial de Ética es el encargado de analizar estas situaciones y de presentar los casos debidamente fundamentados al Comité de Ética, para su resolución.

Manejo de los riesgos y reputación [SO2 – PR6]

Para Deloitte Chile, la reputación es el eje de la confianza de los distintos grupos de interés, pues ésta avala la calidad de los servicios profesionales ofrecidos y la integridad con que se realizan.

El área de Riesgo y Reputación monitorea constantemente los riesgos involucrados en la prestación de los servicios, y las amenazas potenciales que puedan afectar el trabajo.

Esta área es la encargada de velar por el cumplimiento de las políticas compartidas por las firmas miembro, contenidas en el manual de prácticas de Deloitte, que regulan las distintas aristas del negocio, tales como la aceptación de clientes y los diferentes servicios ofrecidos, aspectos éticos, temas de seguridad, contratos e independencia, entre otros.

Independencia [PR8]

◀ *El comportamiento profesional de Deloitte está regido por una cultura de independencia, sin la cual la Firma podría arriesgar su existencia. En este sentido, evita involucrarse en la prestación de cualquier tipo de servicio en el que, por un posible conflicto de interés o cualquier otra circunstancia, su imparcialidad de criterio y objetividad pudieran verse afectadas.*

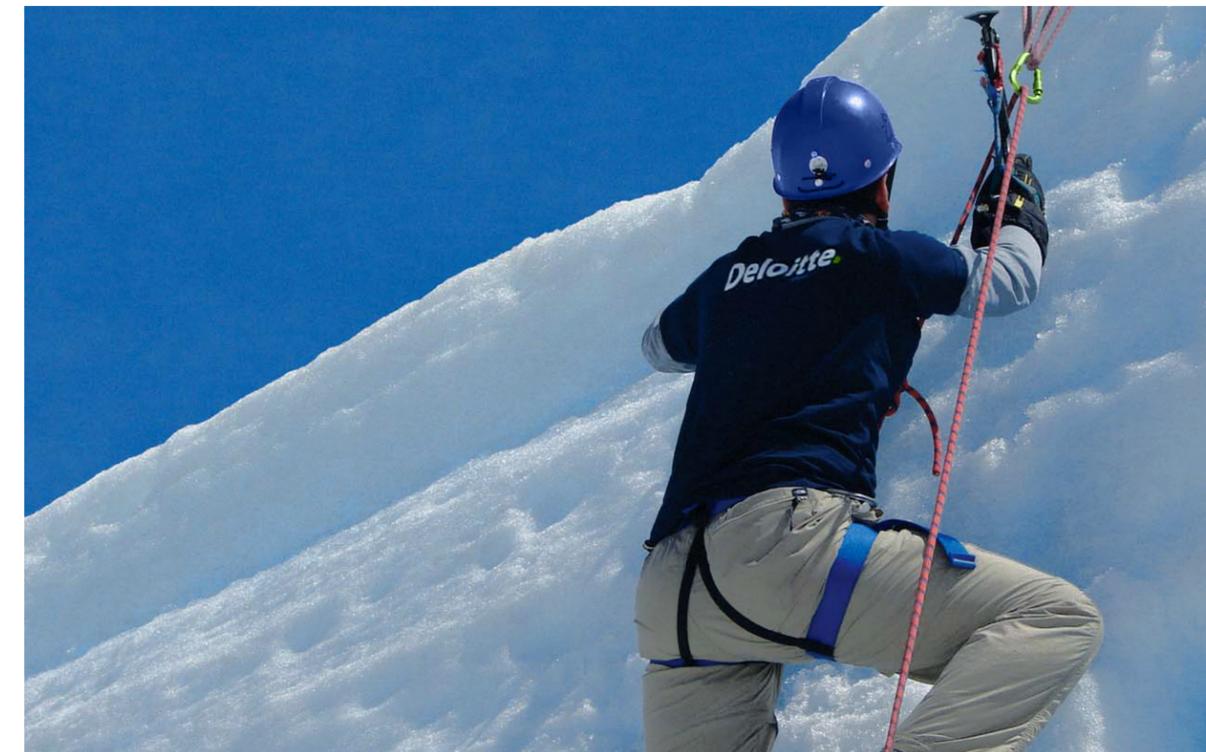
Para Deloitte Chile, uno de sus principales riesgos es no cumplir con las exigencias de independencia que imponen las normas chilenas e internacionales, elemento clave para ejercer la actividad.

El área de Independencia es la responsable de identificar, controlar y prevenir las amenazas que puedan afectar la independencia de los profesionales y de la Firma. Ésta trabaja directamente con Reputación y Riesgo, y juntas monitorean las novedades y cambios en el ámbito regulatorio a nivel global.

De esta manera, Deloitte Chile asegura el cumplimiento de las exigencias de los reguladores y evita riesgos que puedan afectar su reputación.

Independencia de la Firma y de sus profesionales

Deloitte Chile ha establecido procedimientos y mecanismos para identificar las circunstancias o relaciones que pudieran crear amenazas, y evaluar si estas son significativas, con el fin de salvaguardar la independencia de la Firma y de sus profesionales.



Progresando juntos

Los colaboradores son uno de los grupos de interés más relevantes para la Firma. En el año 2015, durante la "Semana de la RSE" en Santiago, se les invitó a compartir sus "sueños" personales, para el mundo y para Deloitte.

El objetivo de la actividad fue recabar información sobre sus principales anhelos en relación con la familia, la empresa, el mundo en que viven y cómo lo proyectan a futuro. La idea es que los tomadores de decisiones utilicen esta información para elaborar programas que respondan a estas aspiraciones y generar un clima que redunde en un aumento de la eficiencia y productividad laboral.

En los más de 450 post-it con respuestas recopilados, destaca que los deseos de prosperidad en conjunto son más importantes que los beneficios personales, objetivando a la empresa como un todo, compuesto holísticamente entre personas, procedimientos y el negocio.

Esto refleja que el lema "progresando juntos" que Deloitte ha impulsado a nivel mundial, cobra sentido en el contexto nacional, en especial en la colaboración para el éxito sustentable de la Firma en el tiempo.



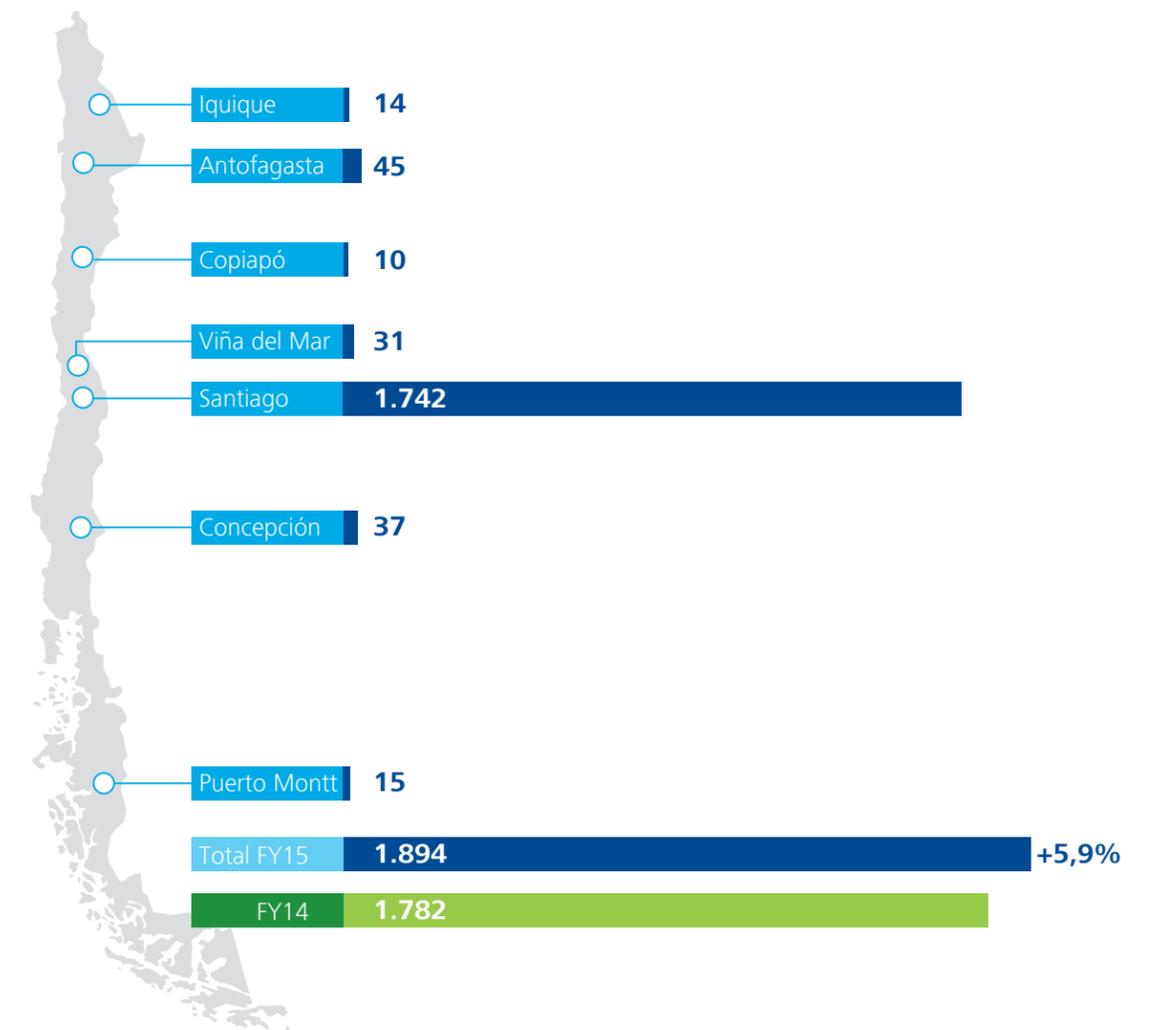
Nuestros talentos

[LA1]

Entendemos que los procesos colaborativos son esenciales para marcar una diferencia en la sociedad.

Sólo en la colaboración con nuestro entorno y teniendo una conducta responsable podemos "progresar juntos", con transparencia y armonía. El foco estratégico de nuestras acciones son las personas, preocupándonos de los impactos sociales y medioambientales que generamos.

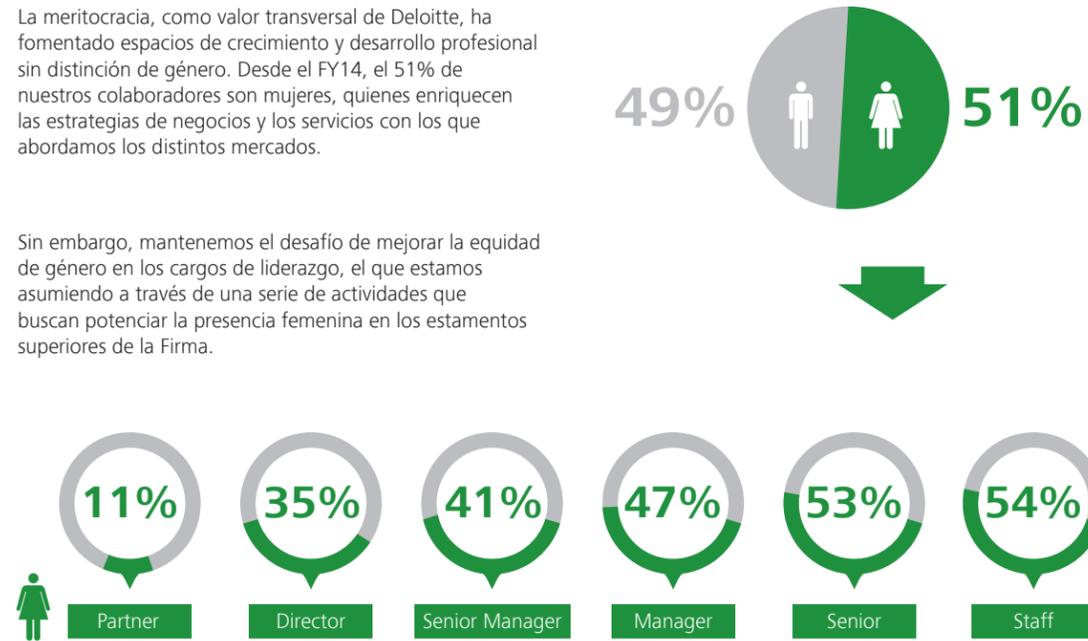
Desarrollamos nuestros talentos para ponerlos al servicio de los clientes, de las entidades públicas y privadas, como también de las comunidades donde estamos presentes. Con ellos, buscamos convertirnos en agentes de cambio, capaces de generar impactos positivos en los mercados donde estamos insertos.



Colaboradores por género

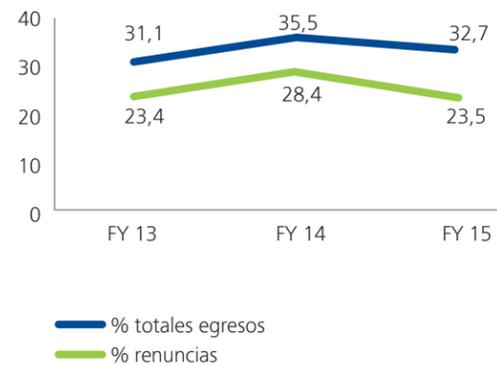
La meritocracia, como valor transversal de Deloitte, ha fomentado espacios de crecimiento y desarrollo profesional sin distinción de género. Desde el FY14, el 51% de nuestros colaboradores son mujeres, quienes enriquecen las estrategias de negocios y los servicios con los que abordamos los distintos mercados.

Sin embargo, mantenemos el desafío de mejorar la equidad de género en los cargos de liderazgo, el que estamos asumiendo a través de una serie de actividades que buscan potenciar la presencia femenina en los estamentos superiores de la Firma.



Menor rotación [LA2]

Gracias a las políticas de desarrollo y retención de talentos, las renunciaciones disminuyeron en casi 5 puntos porcentuales, lo que se considera un logro importante dados los altos índices de rotación que afectan a la industria.



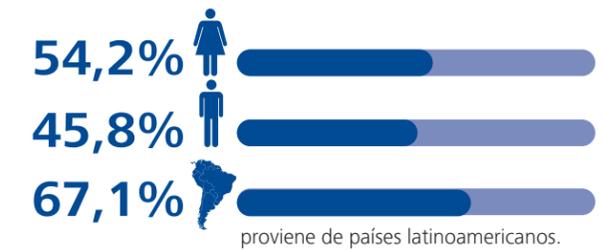
En FY15 la rotación disminuyó en un 2,8% respecto del periodo anterior.

Colaboradores del mundo [LA13]

Como parte de una red global de más de 160 países, Deloitte Chile se enriquece del intercambio cultural de los profesionales extranjeros que vienen a trabajar al país, así como de aquellos que viajan a otras firmas del mundo para adquirir nuevos conocimientos y experiencias en diversas industrias y mercados.



Nuestros colaboradores extranjeros representan un 8,1% (155 personas) del total de la Firma.



A todos ellos agradecemos la pasión que entregan diariamente, a tantos kilómetros de casa. ¡Bienvenidos!

Mecanismos aplicados para fomentar la multiculturalidad en Deloitte

- Contratación local de un extranjero en Chile (visa temporaria laboral + permisos)
- Contratación directa en el extranjero (visas consulares)
- Transferencia de un empleado Deloitte desde el extranjero
- Programa de movilidad (inbound - outbound)
- Otras categorías: estudiantes en práctica - visitas (proyectos)

Extranjeros en Deloitte



Sindy Rojas, Henry Rivas, Meylin Medina, Alejandro Codina, Paul Zaentz – Lewis, Paula del Gaudio, Rodrigo Alegre, Simon Tertychniy, Bojan Knezovic, Gustavo Villa y Victoria Villagrán.

Rodrigo Alegre, argentino

Analista senior - Operaciones

“Llegué a Deloitte Chile en diciembre de 2012, como asistente del área de Operaciones. Ahora soy analista senior, estoy a cargo del equipo de Riesgo en Operaciones y con muchas ganas de seguir progresando y aprendiendo, como desde el primer día. Me entusiasma la combinación con Canadá, porque creo que pueden generarse nuevas oportunidades para cada uno de nosotros”.

Ana Jauregui, argentina

Consultor senior B- ERS

“Estoy hace un poco más de dos años en la empresa y he aprendido mucho, no sólo de cuestiones técnicas, sino también de la idiosincrasia del país y su gente. Y aunque todavía no adopté el “cachai” ni el “poh”, siento a Chile como mi hogar. Estando en Deloitte tuve a mi segundo hijo y estoy muy agradecida por las facilidades que me han dado para compatibilizar maternidad y carrera profesional. Es difícil, pero ¡sí se puede!”.

Henry Rivas, venezolano

Consultor senior B- ERS

“Con la experiencia de haber trabajado en la procesadora de medios de pago más grande de Venezuela, llegue a Chile en 2014. Integrarme a la empresa líder en servicios profesionales era un gran desafío, pues implicaba adaptarme a otra cultura, otro clima y otra manera de trabajo. Si tengo que hacer un balance, siento que he crecido mucho como profesional. Doy gracias a Deloitte por la oportunidad de trabajar en una empresa con tanta diversidad cultural, donde todos los días puedes aprender algo nuevo”.

Nicolás Boer, argentino

Analista A- FAS

“Deloitte me recibió a fines de 2013, justo cuando se venía la fiesta de fin de año. Lo pasé muy bien y la gente me hizo sentir muy bienvenido. Vengo del interior de Argentina y aquí he conocido personas de distintos países, con lo que siento que he expandido mis horizontes. Partí trabajando en ERS, donde conocí a gente muy capaz y aprendí mucho. Después, por proceso interno, me cambié a M&A, donde estoy enfrentando nuevos desafíos y aprendizajes”.

Mobility Chile

De los 155 colaboradores extranjeros que trabajaron en Deloitte Chile en FY15, 90 han ingresado a la Firma a través del programa de movilidad o Mobility, que opera a través de distintos mecanismos:



* Los participantes reciben apoyo en gastos de traslado y repatriación. Los programas duran dos años, prorrogables de acuerdo a las circunstancias y a la aprobación de los socios de ambas firmas.

Tene Knibbs, de Canadá a Chile

Gerente Consulting / S&O/ Transformación Financiera

“Llevaba un par de años trabajando en Deloitte en Canadá, y para desarrollar aún más mi carrera profesional, así como mi perspectiva personal, quería tener la experiencia de trabajar y vivir en otro país. Afortunadamente tenemos esas oportunidades en Deloitte. En 2013 me vine a Chile, porque me parecía muy interesante vivir en un país que está liderando la región latinoamericana en términos de desarrollo y crecimiento. Aquí me han acogido con mucho afecto y he podido recorrer harto, de norte a sur, y disfrutar el precioso paisaje que tienen. Sin duda lo que me gusta más son las amistades que hice aquí. Llegando con un nivel de español básico, hubo muchos momentos de frustración cuando no podía expresar bien mis ideas, o aún peor, no podía entender bien a otros. Pero he ido mejorando poco a poco y me siento mucho más cómoda, y “más chilena que los porotos”.



Cristián Tapia Salgado, un chileno en EE.UU.

“Desde octubre de 2014 estoy trabajando en la oficina de McLean, Virginia, Estados Unidos. Ha sido una experiencia muy valiosa. En lo profesional, he aprendido mucho. Trabajar en uno de los mercados más regulados y exigentes del mundo, conocer las metodologías que aquí se aplican, tener acceso a capacitaciones de excelente calidad y participar en equipos de auditoría multidisciplinares y también multiculturales, es muy enriquecedor. A eso se suma la oportunidad de ampliar las redes de contacto, aprender de nuevas industrias, y desarrollar habilidades blandas, como por ejemplo tener la seguridad en uno mismo para liderar reuniones de trabajo en otro idioma, tanto con el cliente como con los equipos de trabajo. En lo personal, aunque un cambio de país genera stress, con mi familia hemos descubierto los beneficios de mirar los desafíos como oportunidades. Además, hemos podido viajar y descubrir la riqueza multicultural e histórica de este país”.



Project Workers

El programa "Project Workers" nace en el FY15, a raíz de la combinación con Deloitte Canadá. Se trata de asignaciones de profesionales de Chile para ir a prestar servicios a clientes en Canadá, por un tiempo acotado (entre 3 a 6 meses). Los profesionales se mantienen en el payroll chileno y Deloitte Chile factura a Canadá estas horas trabajadas. Para optar a esta asignación los profesionales deben cumplir, como requisito mínimo, el manejo del idioma inglés.

Cristián Gorena Consultor Senior ERS

"El área de Cyber Risk Services de Canadá es un referente a nivel mundial, tanto en seguridad gestionada, en cyber-inteligencia y en función de Security Office Center. Aprender los métodos y estándares que aplican en las relaciones con sus clientes, los niveles de servicio comprometidos, las tácticas de trabajo en equipo, ha sido una experiencia inmensurable, que espero compartir con mis compañeros de trabajo cuando vuelva.

En lo personal, siempre he considerado que salir de la zona de confort para explorar nuevos horizontes entrega nuevas herramientas en todos los ámbitos. Agradezco a la firma chilena por confiar en mí y en mis habilidades y espero que más gente tenga la oportunidad de vivir esta experiencia".

Marco De La Hoz Analista ERS

"Parte de la visión de la Firma a nivel mundial es que Chile se convierta en un Centro de Excelencia en Cyber Risk Services y pueda proveer de estos servicios a toda Latinoamérica. Para ello se necesitan profesionales con experiencia en este tipo de proyectos y por eso somos tres chilenos los que estamos trabajando en Canadá.

Ha sido una experiencia muy enriquecedora formar equipo con personas de todas partes del mundo, enfrentar el desafío de adaptarme rápidamente a una cultura distinta, sortear las dificultades del idioma y aprender mucho. Creo que esta experiencia me ha hecho crecer y buscar ser mejor cada día".



Marco de la Hoz, junto a Valeria Villalobos, colega chilena quien también viajó a trabajar en el mismo proyecto.

Gestión del conocimiento

[LA10]

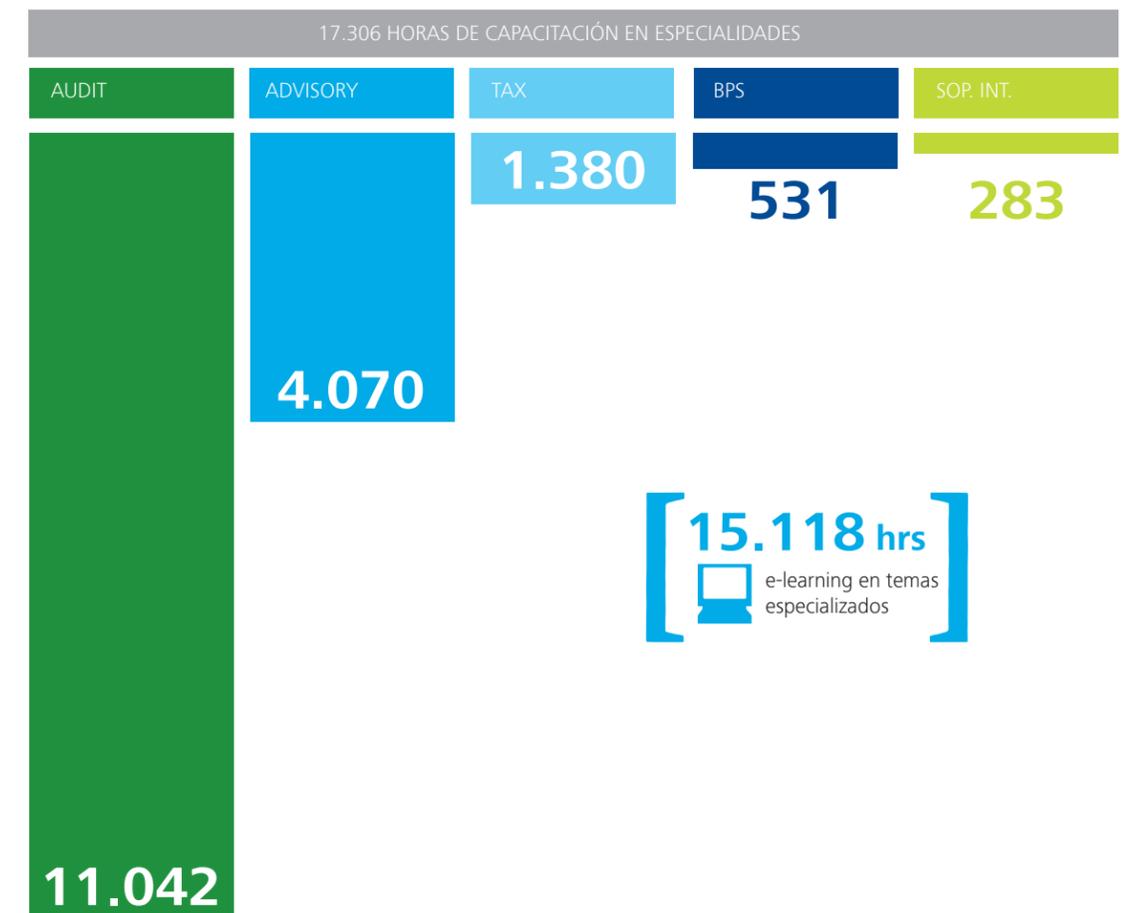
Deloitte potencia el talento de sus colaboradores, fomentando sus capacidades y habilidades para entregar un servicio de excelencia.



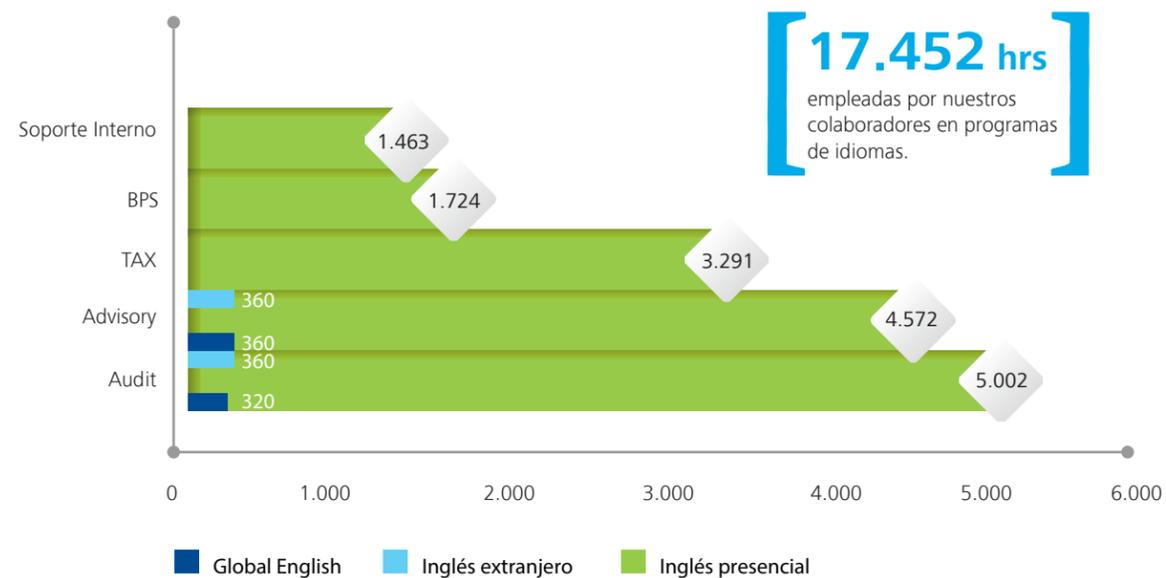
"La educación promueve el crecimiento económico, la prosperidad financiera y el bienestar alrededor del mundo".
Barry Salzberg, ex CEO Deloitte Global

Durante el FY15 se concretaron cerca de 50 mil horas de capacitación en forma presencial o a través de e-learning, en diversas disciplinas:

Programas de especialización



Capacitación en idiomas (en horas)

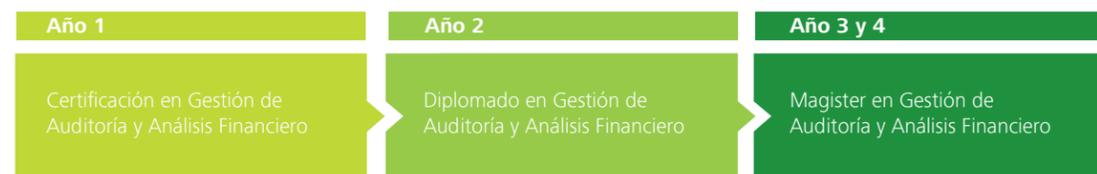


Seguridad, Independencia, Riesgo y Reputación (HR3) (SO2) (SO3)

Todo colaborador de la Firma debe resguardar su trabajo, detectando, controlando y previniendo amenazas que puedan afectar la independencia del capital humano y del negocio. Para ello, la Firma exige cursos obligatorios, que varían de acuerdo al cargo y a la antigüedad de cada persona.

Programa de Educación de Posgrado

Enmarcado en nuestra vocación por la especialización, en el año 2013 creamos, en alianza con la Universidad Adolfo Ibáñez, el Programa de Educación de Postgrado en Gestión de Auditoría y Análisis Financiero, que consta de tres niveles (certificación, diplomado y magíster). Al FY15 un total de 267 colaboradores habían participado en el programa. De ellos, 132 habían hecho la certificación, 64 estaban cursando el diplomado y 71 el magíster.



Si bien el equipo docente del PEP está integrado por académicos de la UAI, Socios, Senior Managers y Gerentes de Deloitte participan activamente en la malla curricular del programa, dictando cursos y charlas y compartiendo sus experiencias con los alumnos en un entorno colaborativo y motivacional.

Compartiendo la experiencia de nuestros colaboradores, docentes y estudiantes en PEP

Socios de la Firma en la docencia

Patricia Zuanic
Socia auditoría grupo Consumer Business

“Las clases del programa han sido interesantes y entretenidas, de aprendizaje mutuo y experiencias compartidas. Buscamos potenciar el juicio profesional de nuestros auditores, que sean capaces de identificar aquellos aspectos relevantes - más allá de los procedimientos estándares- para hacer más eficiente su trabajo y con la calidad que nos identifica. Queremos que nuestros profesionales reciban la preparación necesaria para que se destaquen en el mercado”.

Daniel Joignant
Socio auditoría grupo Energy & Resources

“Es una oportunidad única para reunirnos con nuestros colegas y también para conocer a personas de otros grupos de la división de auditoría. Compartir con ellos en el aula nos permite transmitirles nuestra experiencia y la cultura de trabajo de Deloitte, en especial a aquellos que están recién empezando su carrera. Sin duda lo aprendido en el postgrado les servirá para el resto de su vida profesional”.

Colaboradores estudiantes

Sebastián Rodrigo Bravo, Senior C, Audit Financiero

Cursa el diplomado en PEP
“He tenido una experiencia grata en este programa. No sólo nos permite ahondar conocimientos técnicos, sino también otras habilidades, como el trabajo en equipo o aprender a interactuar en diversas situaciones. Es una oportunidad de crecimiento profesional y personal, por lo que recomiendo a todos que aprovechen esta oportunidad. Todo lo que se aprende aquí ayuda a tomar mejores decisiones”.

Gonzalo Sanhueza, Senior C, Audit
Cursa magíster en PEP

“Me parece una excelente iniciativa. Es un ejemplo concreto de que la Firma busca siempre la excelencia en los equipos de trabajo. Este tipo de programas entrega mayor madurez profesional, ya que exige entregar lo mejor de sí tanto en el trabajo diario como en los estudios. Lo que más me gusta del programa es su estructura y que es de largo plazo, sin importar la rotación de personal que hay en las empresas auditoras”.



Gestión del desempeño

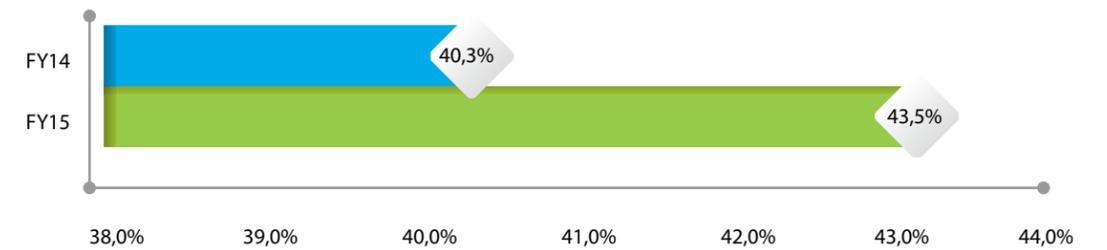
[LA12]

En Deloitte, el desempeño de los colaboradores es observado anualmente en base a un modelo de competencias, con el objetivo de verificar avances, cumplimiento de metas individuales y generales de acuerdo al rol que se desempeña al interior de la Firma y el desarrollo de las personas de manera integral.

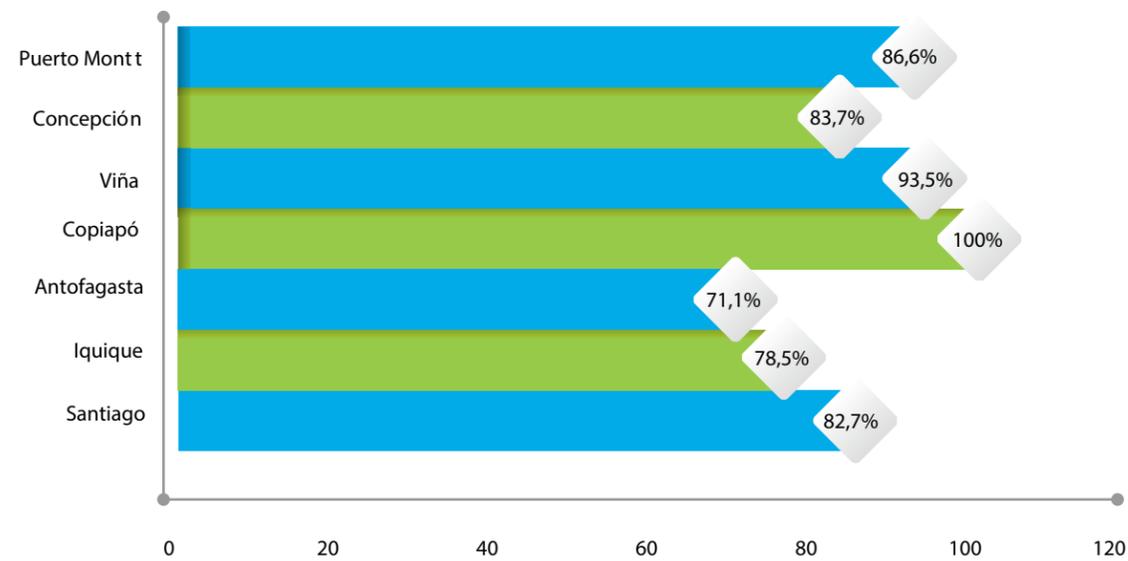
Este proceso se inspira en la misión de la Firma: *"Ayudar a nuestros clientes y a nuestra gente a alcanzar la excelencia"*.

Todos los colaboradores son evaluados por su desempeño, proceso que propicia las promociones en todas las oficinas de Deloitte Chile.

Posteriormente los colaboradores son promovidos a otros cargos, con el objetivo de incentivar el desarrollo de la carrera, aumentar el sentido de pertenencia y compromiso hacia el cumplimiento del rol dentro de la Firma, hacia los equipos de trabajo y la empresa integralmente.



Cumplimiento por oficina en donde Deloitte tiene presencia



83% de los colaboradores de la Firma fueron evaluados formalmente en el FY15.



824 colaboradores, equivalentes al 43,5% del total, fueron promovidos en FY15.



¡Salud y bienestar!

[LA3 - LA4]

El autocuidado, las actividades recreativas y el compartir con la familia refuerzan el sentido de pertenencia, el desempeño profesional y la excelencia en el servicio.

Celebrando juntos

Open Work, participaron 285 niños en las oficinas de Santiago y de regiones, que visitaron a sus madres y padres en el lugar donde trabajan.

Fiesta de Navidad para los niños y niñas de edades entre 0 a 12 años, en Santiago y en las Oficinas Regionales - 845 niños y niñas.

Se invitó a todos los trabajadores para compartir en una **Fiesta de Fin de Año** en Santiago, y en cenas bailables en las oficinas regionales.



Vida saludable

En Deloitte, la vida laboral se complementa con espacios saludables y de auto cuidado, disponiendo talleres deportivos para todos los colaboradores como Power Fit, Zumba, Aerobox, Spinning, Gap, etc.



Durante el FY15, **más de 350 colaboradores**, participaron de los talleres deportivos.



Seguro de vida
+
Seguro médico
=
Cobertura a
100%
de colaboradores





Seguridad y salud [LA7]

El resguardo de la seguridad de las personas e infraestructura de las oficinas, se especifica en la Política de Seguridad de Deloitte Chile. Durante el periodo del presente reporte, destacan los siguientes hitos:

Travel Security monitorea riesgos de viajes de los profesionales, informando respecto de las alertas de seguridad que se producen en los destinos hacia a los cuales viajan.

Se incorpora nota de seguridad mensual en el Dweek (semanario informativo), para crear conciencia en los diferentes temas de la seguridad.

Semana Global de la Seguridad: campaña multicanal, con comunicados, charlas, entrega de flayers, videos y concursos para crear conciencia en los temas de seguridad de la información, confidencialidad y seguridad de viajes.

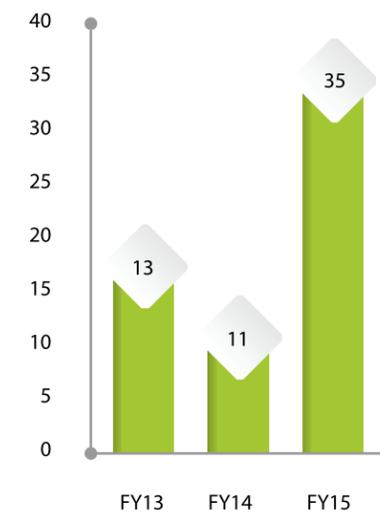
Inundación de Copiapó: se ubicó a los colaboradores, se envió un cargamento con agua embotellada, víveres y artículos de higiene, para cubrir el consumo de varias semanas (aprox. 15 personas, más familias). Controlada la crisis, se activaron planes de continuidad de negocio (trabajo remoto en casa u oficinas del cliente).

Erupción del Volcán Calbuco -Puerto Montt, primera acción fue ubicar a los colaboradores de la zona, asegurar que se encontraran en buen estado, y posteriormente proveerlos de 400 mascarillas para mitigar los efectos de la contaminación del ambiente.

Incendio en subestación de energía: se produjo en el sector cercano al edificio corporativo, que contaminó el ambiente y se tomó la decisión preventiva de evacuar a todo el personal del edificio.

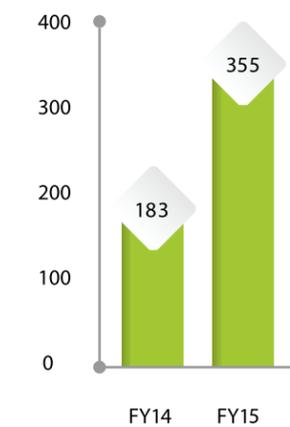
Tasa de accidentabilidad y ausentismo laboral

Total accidentes colaboradores



▶ Durante FY15 se presenta un aumento del número de accidentes sólo en Santiago*, con una tasa de accidentabilidad mayor en mujeres que hombres.

*No se registraron accidentes en otras oficinas de Deloitte.



▶ Los días perdidos - ausentismo laboral - producto de accidentes u otras causales, sólo en Santiago, aumentaron significativamente en mujeres con 298 días, y en hombres 57 días totales.

Primera negociación de convenio colectivo [LA4]

En FY15 el sindicato presentó un Proyecto de Contrato Colectivo con más de 750 trabajadores inscritos (representan el 40% del total de colaboradores), y se realizó la primera negociación colectiva que resultó en la firma de un Contrato Colectivo en agosto del 2014, el que tiene tres años de vigencia.



Acuerdos entre el sindicato y Deloitte

- Aguinaldo de Fiestas Patrias de 2.2 UF líquido
- Aguinaldo de Navidad de 2.2 UF líquidos
- Reajuste de IPC de los 12 meses anteriores a julio de cada año.
- Obsequio por matrimonio
- Dos días administrativos para el área de Soporte Interno y Administración
- Asignación de montos mínimos de movilización (\$28.000.-) y colación (\$40.000.-)
- Fondo Especial de Egreso para trabajadores con más de 10 años en Deloitte y 1 año de antigüedad en el Sindicato.

Relación sueldo mínimo Deloitte Chile con el sueldo mínimo legal nacional [EC5 – LA14]

El sueldo mínimo que se paga en Deloitte Chile es equivalente a dos sueldos mínimos legales.



¡Generamos impactos!

Deloitte tiene un gran propósito: Generar impactos que trasciendan. Este propósito define quiénes somos y nuestra razón de ser.

Impulsamos a nuestros colaboradores a convertirse en "Agentes de cambio", generando impactos trascendentes no sólo en los clientes, sino también en las comunidades en que estamos insertos. Para lograrlo, participan en múltiples actividades que incluyen educación, asesoría, aportes monetarios o voluntariado, por mencionar algunas.

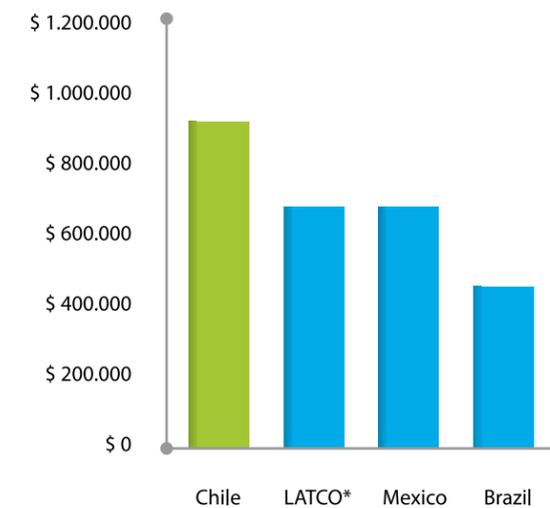
"Lograr el verdadero liderazgo significa tener un impacto más allá de los negocios".

Barry Salzberg, ex CEO Deloitte Global

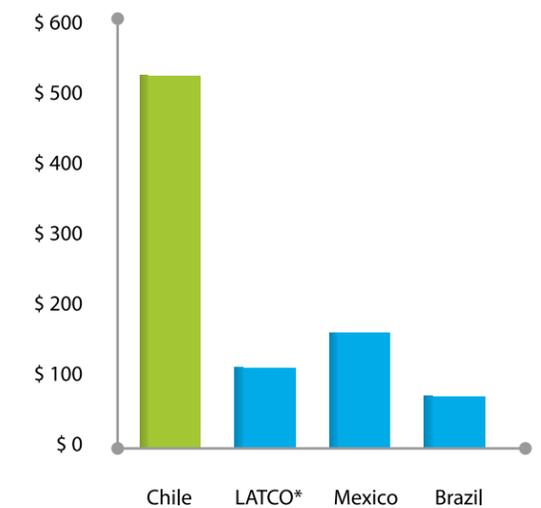
Líder en contribución social

De acuerdo a un reporte realizado por Deloitte entre todas sus firmas miembro, Deloitte Chile es líder en contribución social entre los países de América Latina.

Contribución social
Firmas de Deloitte en América Latina, en US\$.



Contribución social
Firmas de Deloitte en América Latina por empleado, en US\$.



*Latco agrupa a Argentina, Colombia, Ecuador, Bolivia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Peru, Rep. Dominicana, Uruguay, Venezuela.



Agente de Cambio

Un Agente de Cambio se caracteriza por tener el valor de asumir un riesgo y de abrirse a nuevas ideas, de crear en otros la capacidad de soñar, de interesarse en los demás y desarrollar con ellos nuevos proyectos.

Deloitte está en la búsqueda constante de este tipo de personas: que logren ver posibilidades donde otros ven limitaciones y que puedan dejar el ego en aras de lo que es mejor para todos.



Propuesta para el Consejo Asesor Presidencial Contra los Conflictos de Interés, el Tráfico de Influencias y la Corrupción

Deloitte Chile, a través de su industria Sector Público a cargo del socio Juan Carlos Cabrol, con la contribución de Pablo Herrera Socio de FAS y la línea de servicio Forensic, solicitó participar en el Consejo Asesor Presidencial, con el propósito de contribuir al análisis desde su experiencia en la implementación de estrategias y modelos para evaluar riesgos y contrarrestar conductas cuestionables o ilícitas, y su amplia trayectoria en temáticas relacionadas con fraudes corporativos, anticorrupción, prevención de lavado de activos y compliance.

El Consejo Asesor Presidencial Contra los Conflictos de Interés, el Tráfico de Influencias y la Corrupción, nace con el propósito de promover la inserción de una cultura y una ética de transparencia y responsabilidad en todo tipo de organismos públicos y privados, e impulsar medidas administrativas de prevención o legales en la sanción. El 2 de abril de 2015, Deloitte participó de una jornada reflexiva frente a diversos actores y organizaciones, siendo la única firma de servicios profesionales invitada.

La exposición se centró en dos ámbitos de expertise de la Firma, por un lado el marco regulatorio nacional e internacional y por otro el cumplimiento de leyes, colusión y fraude, entre otros temas. La propuesta de la Firma se centró en la necesidad de fomentar una cultura responsable e informada sobre los riesgos que prevalecen en la cotidianidad de las acciones, ya sea a nivel de las personas como de la estructura institucional, recalando que sin procedimientos de prevención y mitigación, se pueden producir prácticas anti éticas y corruptas que afectan a la reputación y la sostenibilidad de la organización.

Con el objetivo de generar impactos que importan, Deloitte continuará aportando a la construcción del país a través de su enfoque especializado en materia de probidad, en consonancia con el compromiso ético que la Firma ha adquirido desde sus inicios, orientado hacia la máxima calidad en la prestación de servicios a sus clientes y a la formación continua de sus profesionales.



Progresando juntos

Con el slogan "Progresando Juntos", Deloitte subraya su vocación de impactar positivamente a la sociedad en los temas más urgentes, usando como herramienta su enfoque colaborativo.



El concepto impulsa a la colaboración entre firmas miembro, compartiendo conocimientos, ideas, experiencias y habilidades que permitan un mejor desempeño, además de fortalecer relaciones sin fronteras.

Deloitte no sólo tiene a los mejores líderes y talentos, también es capaz de situar a su gente donde los clientes más los necesitan. Esto implica tener la agilidad necesaria para movilizar a los líderes y colaboradores de las firmas miembro a los lugares correctos y en el momento preciso, para proveer un servicio de calidad a los clientes sin importar dónde están ubicados.

Impactos que importan [4.12]

En lo Social

- Política de Sustentabilidad y RSE
- Alianzas con organizaciones
- Aportes en donaciones a instituciones sin fines de lucro
- Programas de RSE
- Voluntariado

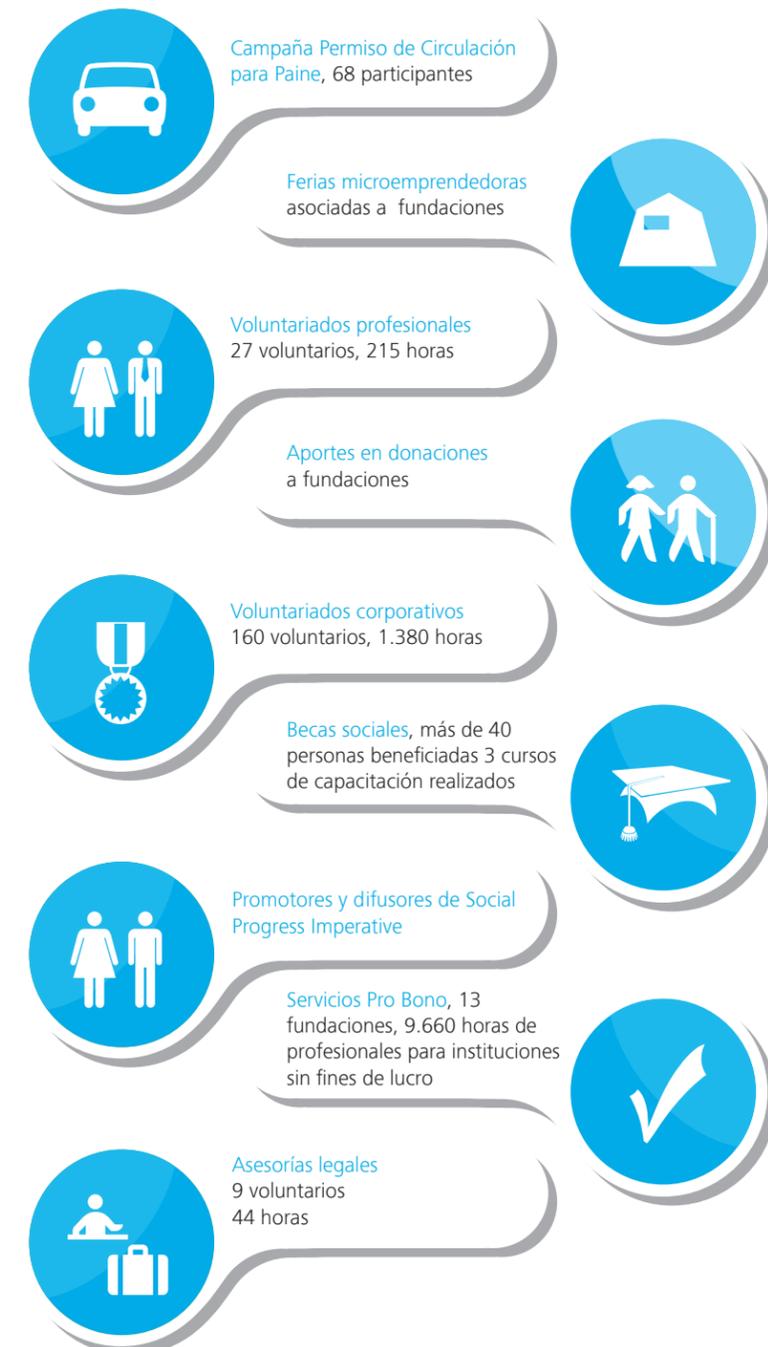
En lo Medioambiental

- Política Medioambiental
- Edificio en proceso de certificación LEED
- Programa de reciclaje
- Diferenciación de residuos
- Medición de Huella Carbono
- Estacionamiento de bicicletas

Las horas profesionales destinadas a la comunidad representan una inversión social equivalente a \$ 472.481.350.

Además, en el FY15 se entregaron cerca de \$76.000.000 para apoyar a personas en situación de vulnerabilidad social.

Agentes de impacto

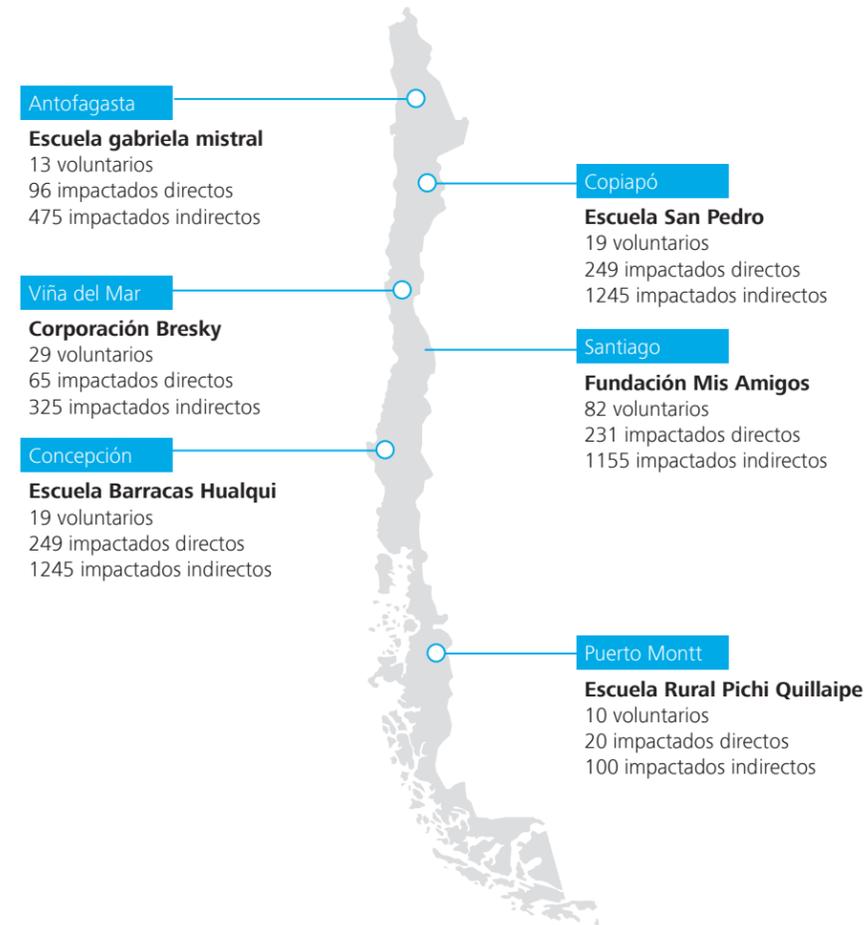


Voluntariado [SO1]

“Nuestro compromiso es hacer una diferencia positiva en las comunidades donde trabajamos y vivimos”.
 Barry Salzberg, ex CEO Deloitte Global

Impact Day

El voluntariado corporativo es una actividad que se realiza en todas las firmas miembro de Deloitte y que en Chile se ha realizado comprometidamente por más de una década. En el Impact Day, nuestros colaboradores, de manera voluntaria, donan un día de trabajo para contribuir al desarrollo de comunidades vulnerables o del medio ambiente. Durante el año fiscal 2015, casi 200 voluntarios de las oficinas de Viña del Mar, Santiago, Puerto Montt, Copiapó, Concepción y Antofagasta realizaron su Impact Day con gran éxito, reflejando el compromiso con las comunidades vecinas. Como resultado de las actividades a nivel nacional, se logró impactar directamente a 691 personas e indirectamente a más de 3.400.



Voluntariado Profesional- Servicios Probono [4.13]

Probono es una expresión latina que significa “para el bien público” y se usa para designar la asesoría profesional gratuita que presta la Firma a instituciones sin fines de lucro, comunidades vulnerables y gobierno, entre otras, respetando los estándares de calidad del servicio y normas profesionales que se ofrecen a todos los clientes.

▶ Durante el FY15 Deloitte invirtió un total de \$355.855.080 en servicios probono.

Instituciones beneficiarias:

- Fundación Marcelo Astoreca Correa
- Cámara Chileno Británica de Comercio
- Sociedad de Asistencia y Capacitación
- Fundación Imagina, Pequeños Negocios, Grandes Emprendedores (Desafío Levantemos Chile)
- ComunidadMujer
- Universidad Finis Terrae
- Fundación Un Techo Para Chile
- Fundación de Beneficencia Hogar de Cristo
- Fundación Enseña Chile
- The Endeavor Initiative Inc. Agencia en Chile
- Demos una oportunidad al menor (Grupo BCI)
- Capítulo Chileno de Transparencia Internacional
- Fondo de Inversión Privado Social (Ameris Capital S.A.)



Programa “Preparando Mi Futuro”



El Programa “Preparando mi Futuro” es una iniciativa educacional que busca aumentar las posibilidades de empleabilidad para estudiantes de colegios técnicos- profesionales asociados a Deloitte, mediante alianzas con Fundación Cerro Navia Joven y United Way Chile.

El Programa se sustenta en los conocimientos y fortalezas de los colaboradores de Deloitte, quienes realizan un voluntariado profesional para apoyar el aprendizaje y potenciar las condiciones de empleabilidad de los jóvenes que egresan de colegios técnicos profesionales.

En el marco del programa, nuestros colaboradores reciben apoyo para incrementar habilidades que les permitan participar en proyectos que colaboren en mejorar los índices de equidad y movilidad social, donde la educación juega un papel fundamental.

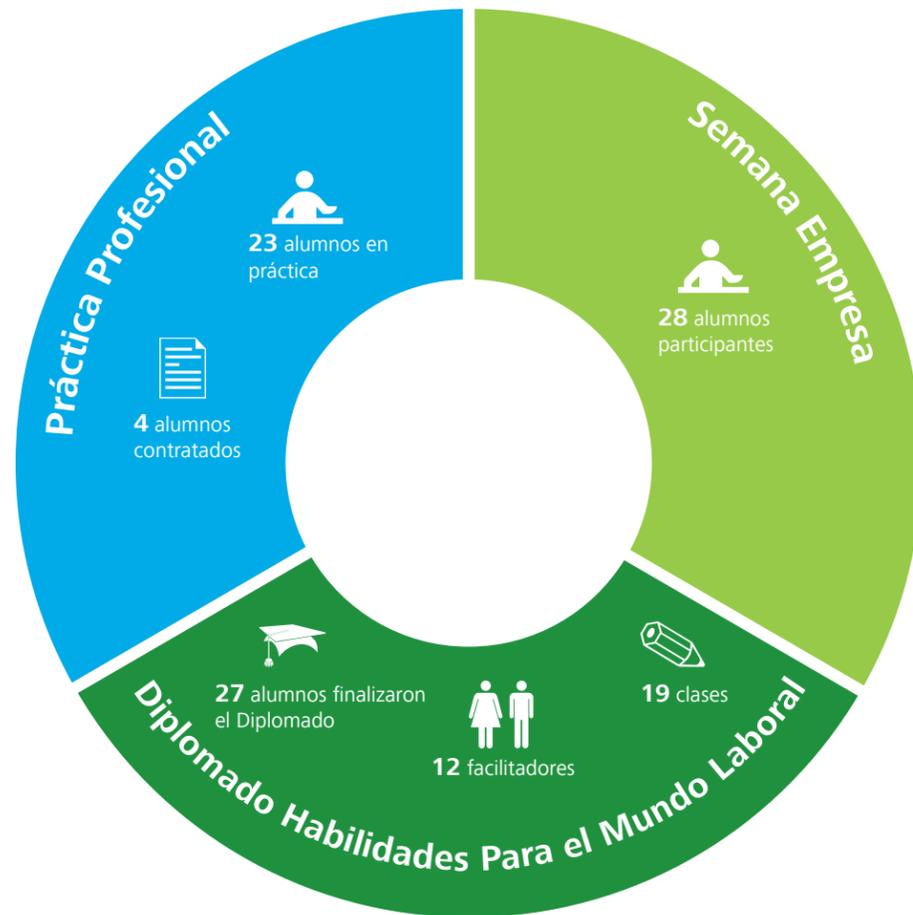
A partir de una alianza con la fundación United Way y la Fundación Cerro Navia Joven, el Programa acoge a estudiantes de tercero y cuarto medio de los colegios Cardenal José María Caro, de la comuna de La Pintana, y Don Enrique Alvear, de Cerro Navia, para lograr que los estudiantes desarrollen habilidades en los ámbitos técnicos, administrativos y profesionales, y de esta forma cumplan con los requerimientos tanto de la Firma, como del mercado y la industria nacional.



Alejandro Rebolledo

“Entré al programa para conocer más del mundo laboral. Después hice el diplomado y postulé para hacer la práctica. Pasar del colegio a una empresa tan grande como Deloitte y que me hayan acogido en la forma en que lo hicieron, fue un cambio radical. Llegué aquí con la meta de estudiar y trabajar, y que la Firma me esté dando su apoyo financiando la mitad de mi carrera es algo impagable”.

Impactos FY15



“El trabajo con Deloitte ha significado abrir un mundo de oportunidades a los estudiantes. Les ha permitido acercarse al mundo de las empresas y la educación de manera distinta, apostando por un Chile unido, donde la justicia, la convivencia sana y la formación faciliten el encuentro entre las distintas realidades que existen en el país.

Deloitte es una empresa que no busca retorno o resultados instantáneos, sino que ha logrado comprender y compartir una posibilidad de ir haciendo, en el tiempo, un Chile más justo, más solidario.

En el éxito de estas iniciativas, ha sido fundamental el orden con que Deloitte ha implementado su trabajo con nosotros, permitiéndonos hacer una proyección y planificación de lo que Cerro Navia Joven quiere impulsar”.

Niniza Krstulovic Matte, directora ejecutiva de Fundación Cerro Navia Joven.

Fundaciones amigas

Corporación Bresky

Desde el 2014 Deloitte Chile se relaciona con la Corporación Bresky, dedicada a la rehabilitación psicosocial de hombres y mujeres con problemas psiquiátricos. Desde entonces, la Firma ha donado material para sus talleres de reciclado y los ha invitado a exponer sus productos en nuestras dependencias.

Además, la oficina de Viña del Mar realizó su Impact Day en el Centro Diurno de la Corporación en Valparaíso, con el objetivo de pintar y hermosear la fachada exterior, remodelar el jardín y habilitar los baños del establecimiento.

Fundación Mis Amigos

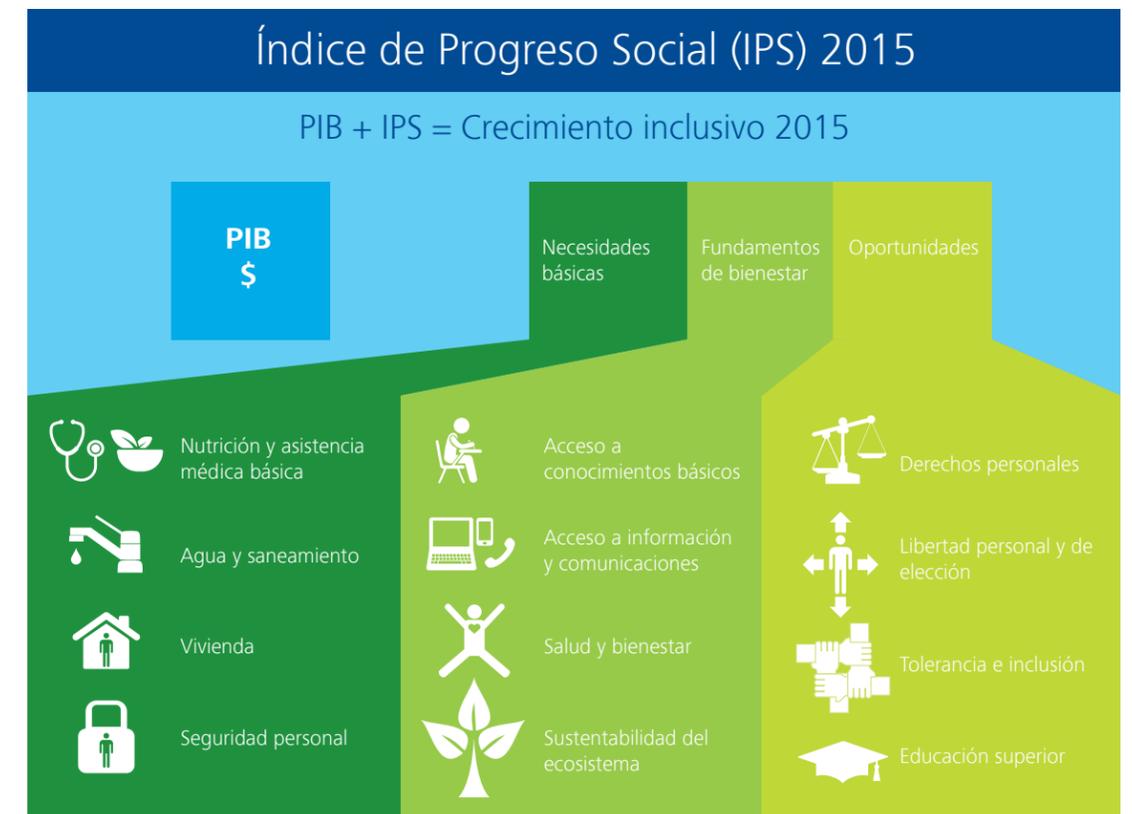
Desde 2014 la Firma solidariza con el Hogar Aldea Mis Amigos, institución que tiene como objetivo brindar protección, reparación, educación y formación integral a aquellos niños, niñas y adolescentes que han sido vulnerados en sus derechos y/o viven el abandono. En el Impact Day 2014, más de 80 voluntarios pintaron el interior de las cinco casas de la aldea donde viven más de 130 niños. También se realizaron actividades de recreación y se donó material educativo didáctico para cada una de las casas.

Promotores y difusores de iniciativas de impacto

Deloitte Chile se alineó a la iniciativa de Deloitte Global de apoyar al Social Progress Imperative (SPI), entidad que busca promover el bienestar humano global a través de la redefinición de cómo los países miden el progreso social. Para ello, SPI ha creado un Índice que no mide el progreso económico, sino que se enfoca en evaluar el desarrollo social y medioambiental de las naciones.

potenciar la inversión social de las empresas” en la que participaron más de 40 empresas y organizaciones sin fines de lucro. La ponencia fue liderada por Roberto Artavia, Presidente de VIVA Trust y de la Fundación Latinoamérica Posible, quien detalló cada una de las funciones de esta herramienta; aplicándola a la situación actual que vive tanto América Latina como Chile. (Más información en www.socialprogressimperative.org/es/)

El 28 de abril de 2015, Deloitte Chile realizó la charla “Índice de Progreso Social: una herramienta para



Construir relaciones con los clientes interesados



- Crear, profundizar relaciones con los grupos de interés y fortalecer relaciones con los clientes (actuales y potenciales).
- Desarrollar una perspectiva sobre las cuestiones que más preocupan a Deloitte y nuestros grupos de interés para fomentar el diálogo y nuevas conexiones.
- Participar en nuevos círculos y compartir nuestros puntos de vista y experiencia de una manera auténtica y significativa.

Lograr la diferenciación de nuestra marca



- Articular una voz segura e influir en el debate global y nacional sobre las cuestiones que más preocupan a Deloitte y nuestros grupos de interés.
- Proporcionar una plataforma de autoridad para posicionar a Deloitte como líder en este espacio y demostrar el compromiso de Deloitte para impactar más allá del beneficio.
- Mejorar nuestra reputación como una Firma global, anticipando la interrupción y trabajando como un innovador, influyente y flexible solucionador de problemas.

Desde hace tres años, la Firma trabaja con el Índice de Progreso Social, lo que se traduce en generar mayores oportunidades para impulsar el progreso de la sociedad a través de nuestra esfera de influencia y experiencia.

Por ello, el 28 de abril de 2015, Deloitte Chile realizó la charla "Índice de Progreso Social: una herramienta para potenciar la inversión social de las empresas" en la que

participaron más de 40 empresas y organizaciones sin fines de lucro. La ponencia fue liderada por Roberto Artavia, Presidente de VIVA Trust y de la Fundación Latinoamérica Posible. El expositor detalló cada una de las funciones de esta herramienta; aplicándola a la situación actual que vive tanto América Latina como Chile. (Más información en www.socialprogressimperative.org/es/)



Impactos verdes

[EN1 - EN3 - EN6 - EN16 - EN18 - EN26 - EC2]

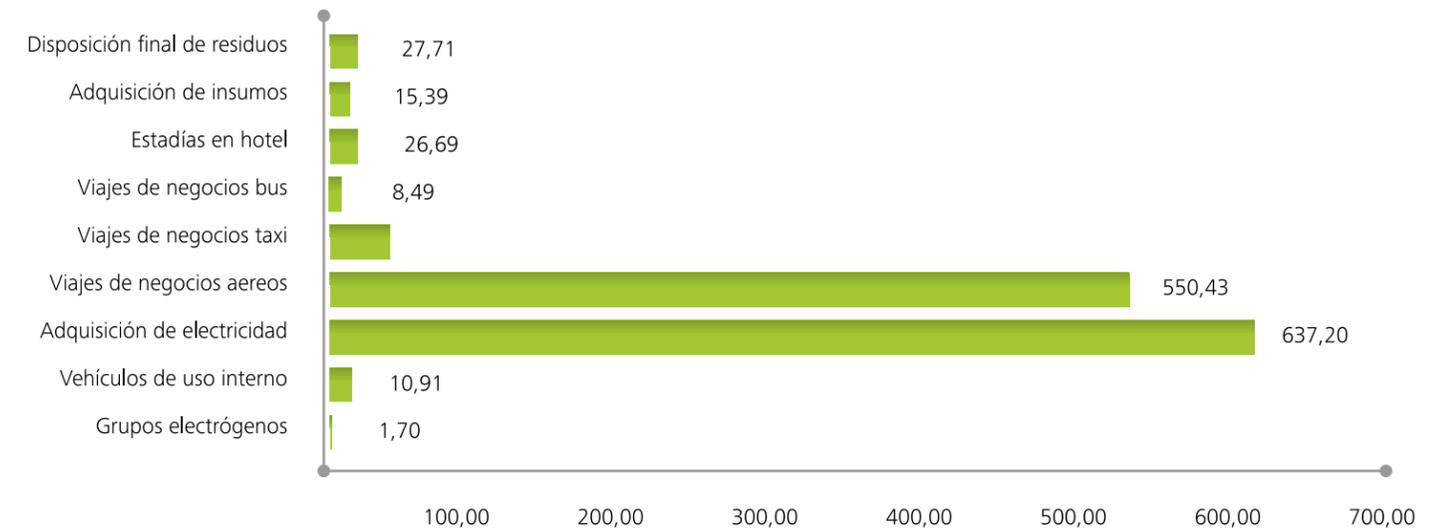
La Política Medioambiental tiene el propósito de orientar, promover y mejorar el desempeño ambiental de la Firma, a través de los requisitos legales aplicables e iniciativas voluntarias para prevenir los impactos ambientales negativos que pudieran tener sus operaciones.



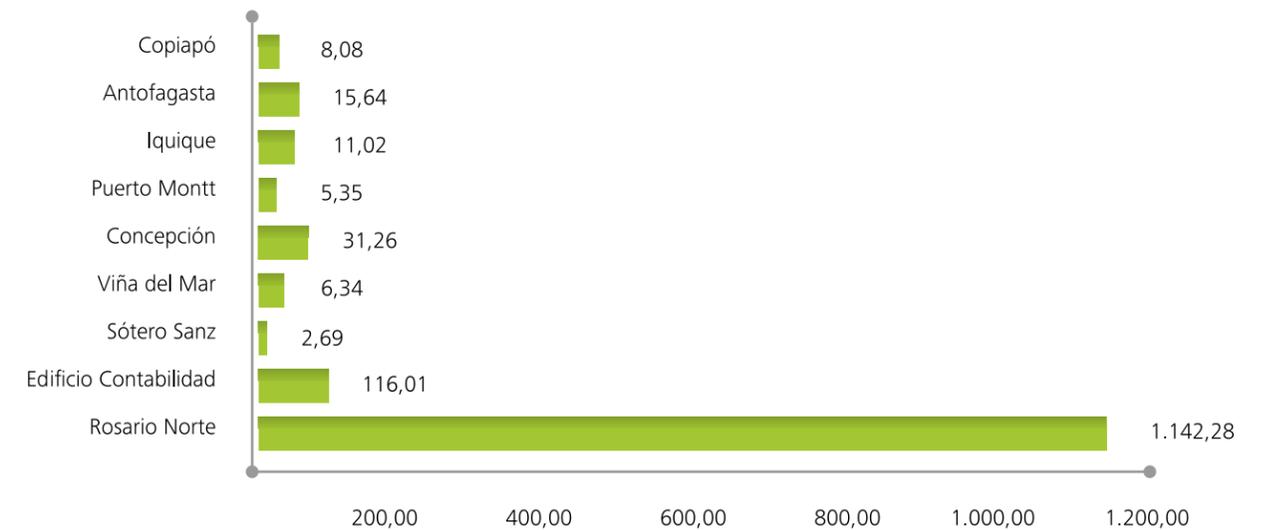
Acciones ambientales en Deloitte



Huella de carbono corporativa



Distribución por emisiones según unidad de negocio



"Deloitte enlaza los objetivos estratégicos de la Firma con causas sociales, humanitarias y medioambientales para crear valor social y económico duradero".
Barry Salzberg, ex CEO Deloitte Global





Liderando en
nuestros clientes

- Carta del CEO y Managing Partner
Deloitte en Chile FY15
- **I Presentación general**
Acerca de este Reporte
Reseña de la Firma
Organigrama de la Firma
Historia
Nuestros grupos de interés
Misión, visión y valores compartidos
Política y gestión de Sustentabilidad y RSE
- **II Progresando juntos**
Nuestros talentos
Colaboradores del mundo
Gestión del conocimiento
Gestión del desempeño
Salud y bienestar
Seguridad y salud
¡Generamos impactos!
Progresando juntos
Impactos verdes
- **III Liderando en nuestros clientes**
La llave del éxito
Nuestras redes
Servicios de excelencia
- **IV Liderando en el mercado**
Nº1 en servicios profesionales
- **V Anexos**
Indicadores laborales
Indicadores sociales
Multas
Índice GRI



La llave del éxito

Deloitte se enfoca en atraer a los mejores profesionales, entregándoles oportunidades de hacer un trabajo con sentido y desarrollando líderes que inspiran y motivan a los profesionales para hacer una diferencia para nuestros clientes y la sociedad.

Combinación entre Deloitte Chile y Deloitte Canadá



El 07 de abril de 2015 se firmó el acuerdo definitivo para la combinación de Deloitte Chile y Deloitte Canadá. Este hito quedará en la historia como el primer paso para la conformación de la firma miembro chileno-canadiense, proceso que avanzará en el transcurso del año fiscal 2016.

A partir de junio, la firma en Chile será parte de las regiones de Canadá, transformándose en la segunda oficina de mayor importancia dentro de ese país. Esto obedece a la unión de dos líderes en el mercado, que decidieron fortalecer sus relaciones, confiando en la experiencia de cada uno de ellos en sus respectivos mercados.

Se espera que esta combinación tenga repercusiones más allá de las fronteras, haciendo que ambas firmas, trabajando como una, sean más fuertes y mejores para entregar servicios especialmente a clientes multinacionales con presencia en Chile y en otros países de Latinoamérica.

Basado en la profundidad y expertise de la vasta práctica canadiense y de la eminencia de Chile, el fin de la unión es conformar un centro global de excelencia en minería, consumer bussines, audit, FSI, FAS. Y ofrecer una amplia gama y variedad de servicios que permitan fortalecer las capacidades de asesoría, para convertir a la Firma en un socio estratégico permanente de sus clientes, actuales y futuros.

¡Juntos en la gestión!

Customer Relationship Management (CRM)

Comprometido con la eficiencia en el servicio, Deloitte agrega valor en la relación con los clientes mediante el uso de la herramienta de gestión comercial –CRM–, software que permite mejorar los procesos de análisis y control de las interacciones entre la Firma y sus clientes.

En el presente año fiscal, se observa mayor grado de conocimiento y adopción de esta herramienta. No obstante, la meta para el FY16 es que el CRM sea utilizado por todos los colaboradores. Para ello, se ha dispuesto un e-learning obligatorio como complemento del conjunto de herramientas y tópicos que son transmitidos a los profesionales en su desarrollo de carrera.

Lead Client Service Partner

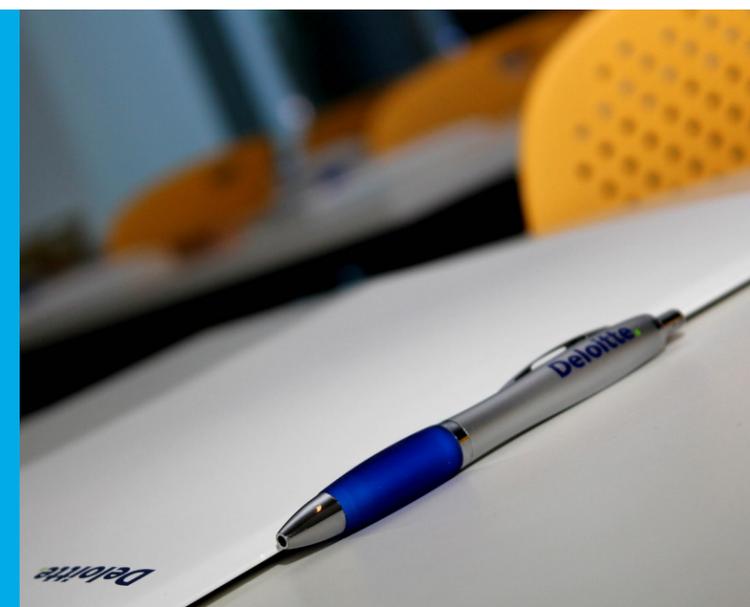
Para Deloitte, el activo de mayor relevancia son las personas con las cuales se relaciona, sean colaboradores, la comunidad y sus clientes. La confianza entre la Firma y sus grupos de interés se cultiva, exige dedicación y mucha constancia. Esta relación se establece no solamente como una oportunidad de negocio, sino que para promover un mercado con desarrollo integral y sostenible, en donde los impactos y beneficios resultantes, sean considerables para todos los involucrados.

Con base en esta premisa, Deloitte ha implementado el programa Lead Client Service Partner (LCSP) que, con un enfoque multidisciplinario, fomenta la relación eficiente y directa entre los profesionales de la Firma y los clientes. Esto permite responder oportuna y eficazmente a los requerimientos y necesidades que se presenten, de manera estratégica e innovadora y con diversidad de visiones, técnica y especificidad.

Generando eminencia

En comparación a FY14, en el presente periodo se aprecia un aumento considerable de la participación de Deloitte en distintos eventos, tales como, charlas, seminarios o capacitaciones. Esto se debe en gran parte al dinamismo y calidad de los servicios ofrecidos por el Centro de Excelencia en las nuevas instalaciones del Edificio Corporativo, que son cada vez más requeridas por las empresas y el sector público.

18 mil personas
asistieron a 102
eventos (charlas,
seminarios y cursos
de capacitación)
realizados en
el Centro de
Excelencia.

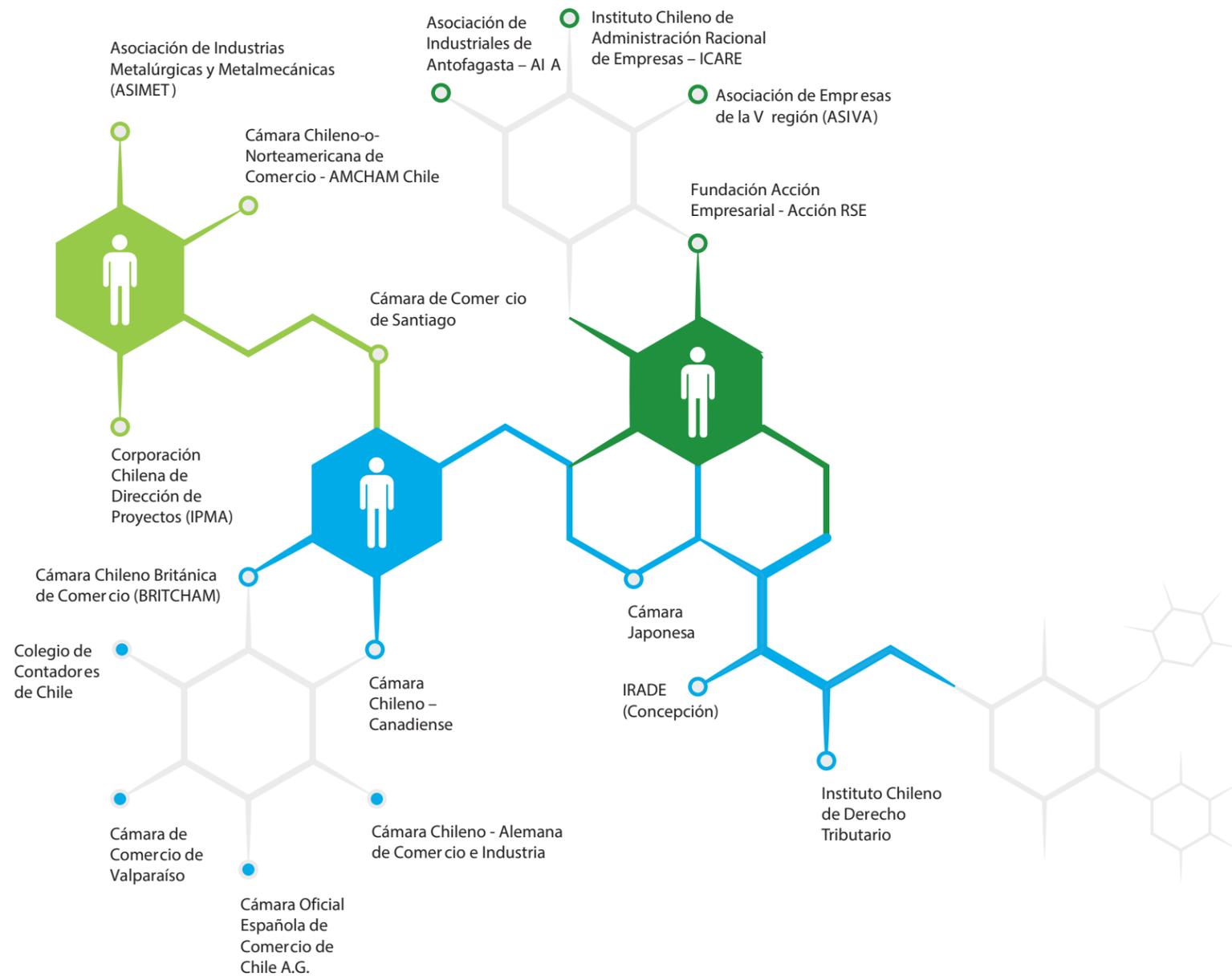


Nuestras redes

[4.13]

Continuamos en nuestro compromiso de participación en distintas instancias para colaborar con nuestro punto de vista y experiencia en el análisis de distintas problemáticas, así como para generar redes en la comunidad de negocios.

Durante este periodo participamos en las siguientes organizaciones:



Verónica Torres, subgerente de Servicios Empresariales en la Cámara de Comercio de Santiago

“Trabajar con Deloitte ha sido muy positivo. Si bien tenemos más de dos mil empresas socias, no todas son tan activas en aportar contenidos. Deloitte patrocina actividades no sólo con presencia de marca, sino también con aporte de contenidos. Además participa activamente en el Comité Tributario y el de Sostenibilidad, donde los miembros de la Firma transmiten su experiencia, en especial a otros socios que son de empresas de menor tamaño. Eso se agradece, porque de alguna manera son socios ayudando a socios, en especial considerando que Deloitte tiene una importante experiencia en materias tributarias, legales, de sostenibilidad y otras, que son muy relevantes para el resto de las empresas. Es una empresa que nos presta un gran apoyo a la Cámara y sus asociados”.



Juan Pablo Novoa, gerente comercial de Acción RSE

“Hay muchas consultoras que ofrecen servicios de sostenibilidad, pero no lo practican. Deloitte está trabajando en la sostenibilidad al interior de la compañía, lo que demuestra que está preocupada de incorporar esto desde la raíz de su propio negocio. En este sentido, la Firma responde bien a las expectativas que tiene Acción de cómo las empresas deben incorporar el tema de sostenibilidad en la visión de sus negocios. Ese es el análisis final: ellos están trabajando auténticamente, con convicción el tema de las sostenibilidad”.



Servicios de excelencia

Advisory

Deloitte Chile destaca con el servicio de consultoría diferenciado de acuerdo a las necesidades de cada cliente y a las particularidades de la industria en que se desenvuelve. El servicio comprende tres sub-líneas: Consultoría General (Consulting), Consultoría en Riesgo (Risk) y Servicios de Consultoría Financiera (FAS). La propuesta de valor reside en el acompañamiento a los clientes en toda la cadena de valor del proyecto, involucrándose en la implementación de la solución y seguimiento.

Talento en el Servicio

Los profesionales son asignados a cada proyecto en base a su perfil, conocimiento específico y experiencia en la industria a la que pertenece el cliente: **Minería, Banca y Seguros, Sector Público o Retail, entre otros**; lo cual permite brindar un servicio más integral, que considera diversas perspectivas y que se enriquece con la participación de cada uno de sus integrantes.

◀ **Advisory representa el 22,8% de colaboradores de la Firma**

Audit

La excelencia de los servicios de auditoría se funda en tres pilares: la especialización de nuestros profesionales por industrias, la personalización del servicio y la combinación de expertos de diversas disciplinas, para analizar negocios y transacciones complejas.

Los equipos están organizados por industrias, asegurando que todo el proceso -desde la planificación hasta la emisión de los informes finales-, sean elaborados con un vasto conocimiento de la industria, del entorno y de las contingencias relevantes del negocio. La calidad del servicio de auditoría se valida en normas internacionales, sin importar el tamaño o la complejidad de las operaciones de los clientes.

Algunos de nuestros servicios son:

- Auditoría de Estados Financieros
- Transición a IFRS o NICSP
- Investigación de fraudes e irregularidades
- Asesoría para registro en bolsa de valores
- Auditoría operacional y de gestión

Tax and Legal (T&L)

Los equipos de T&L están conformados por abogados, auditores e ingenieros especialistas en materias tributarias y legales, los cuales ponderan los múltiples aspectos que inciden en el desarrollo del negocio de los clientes, la industria y el país, con el objetivo de entregar soluciones innovadoras y creativas.

- Laboral y GES
- Public Retail
- International Tax
- Mining
- Financiero
- Transfer Pricing

BPS (Business Process Solution)

A través de esta área especializada, apoyamos a nuestros clientes a realizar sus perspectivas estratégicas y eficiencia operacional, externalizando sus procesos administrativos y contables, confiándolos en nuestros profesionales. Nuestro enfoque está centrado en el mejoramiento de la gerencia, del control de contabilidad, impuestos y de los procesos de recursos humanos, a través de un mix flexible de recursos tanto internos como externos.

Destacamos el Proyecto de Convergencia a NIIF (IFRS) – Servicio a toda prueba

Los especialistas de BPS de Deloitte, abordan la convergencia a IFRS como un proyecto integral que considera las diferentes problemáticas que surgen en un proceso de transición, focalizándose en los cambios en las dimensiones financieras y contables, así como en los sistemas informáticos, además del área de Recursos Humanos por nombrar los más importantes.

Nuestros clientes representan el 80% de las compañías más grandes del mundo. En este sentido, brindamos un servicio de excelencia respaldado por un enfoque integral con innovadoras soluciones, un capital humano de alta calidad y el trabajo en equipo que nos diferencia y distingue.





Liderando en el mercado

- Carta del CEO y Managing Partner Deloitte en Chile FY15
- **I Presentación general**
 - Acerca de este Reporte
 - Reseña de la Firma
 - Organigrama de la Firma
 - Historia
 - Nuestros grupos de interés
 - Misión, visión y valores compartidos
 - Política y gestión de Sustentabilidad y RSE
- **II Progresando juntos**
 - Nuestros talentos
 - Colaboradores del mundo
 - Gestión del conocimiento
 - Gestión del desempeño
 - Salud y bienestar
 - Seguridad y salud
 - ¡Generamos impactos!
 - Progresando juntos
 - Impactos verdes
- **III Liderando en nuestros clientes**
 - La llave del éxito
 - Nuestras redes
 - Servicios de excelencia
- **IV Liderando en el mercado**
 - Nº1 en servicios profesionales
- **V Anexos**
 - Indicadores laborales
 - Indicadores sociales
 - Multas
 - Índice GRI



N° 1 en servicios profesionales

◀ Por octavo año consecutivo, Deloitte sigue siendo n°1 en facturación*

*Cifras entregadas por Euromonitor, de acuerdo a un estudio sobre el mercado de las llamadas "Big Four".

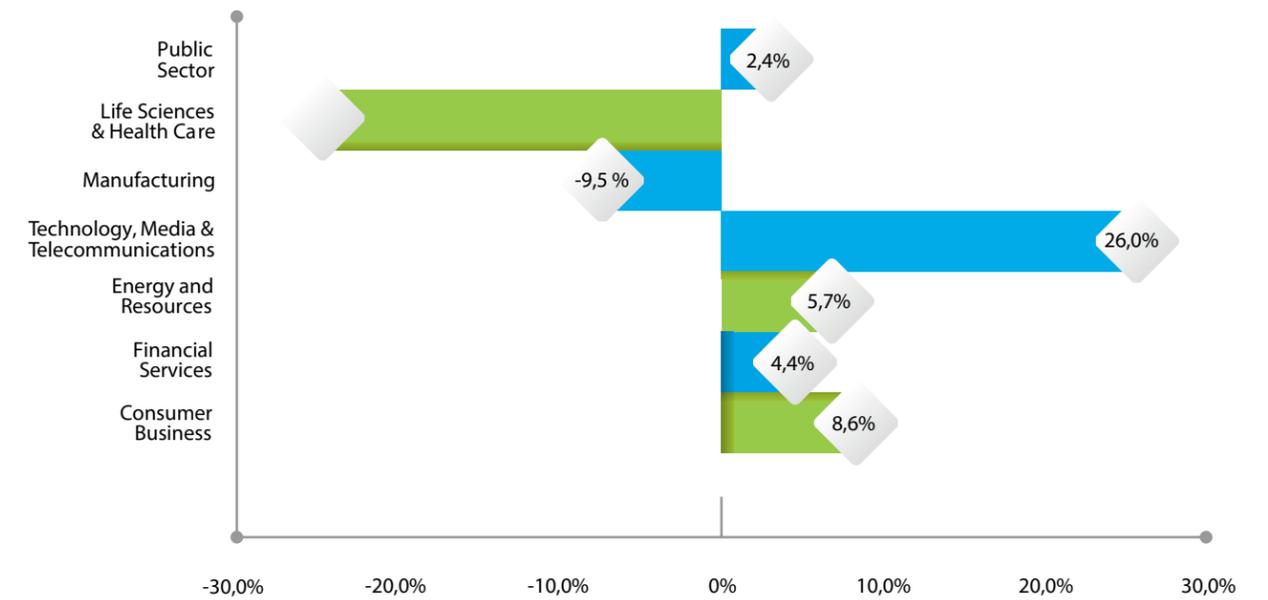
Durante el FY2015, la Firma atendió a 2.151 clientes, un 10% más que en el ejercicio anterior. Del total de la cartera de clientes, un 41,6% pertenece a la industria de Consumer Business y un 34,7% a Financial Services.

Un 7% de los clientes están ubicados en el extranjero.

N° clientes activos por año fiscal



Crecimiento FY14-15 por industria



Resultados Económicos [EC1]

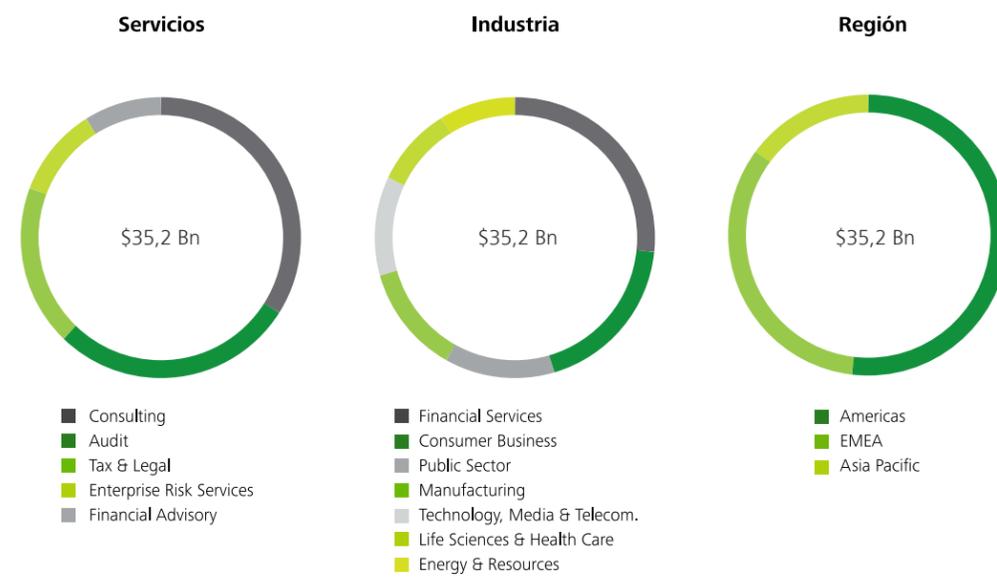
En FY15, Deloitte ha mantenido su constante crecimiento en términos de ingresos, en tiempos en que la economía nacional y mundial presentan ciertos niveles de contracción. Esto indica que nuestros clientes continúan eligiendo la excelencia de la Firma, que se refleja en el profesionalismo y valor agregado que ofrece Deloitte a sus clientes, la sociedad y el medio ambiente.

◀ \$63.611 millones generados en ingresos en Chile



A nivel global

Durante el FY 15 los **ingresos globales de las firmas miembro sumaron US \$35,2 mil millones**, con aumento del 7,6 % (en moneda local) en relación al periodo anterior. Es importante destacar que cada una de nuestras empresas, industrias y regiones a nivel mundial registró un crecimiento:

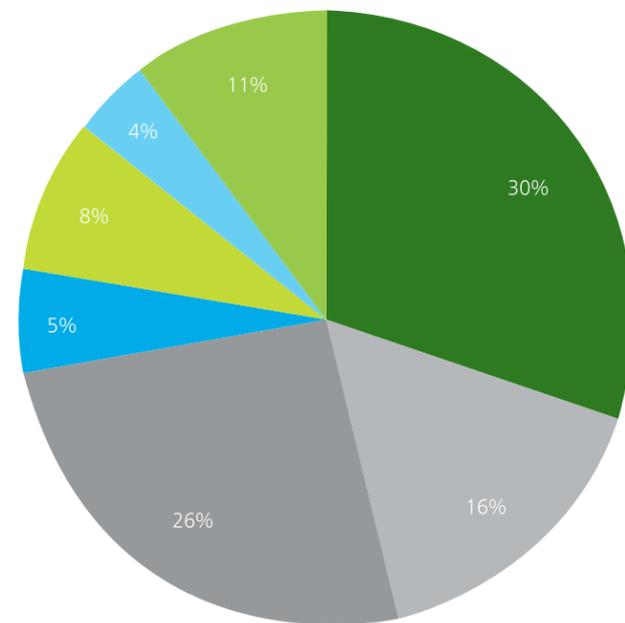
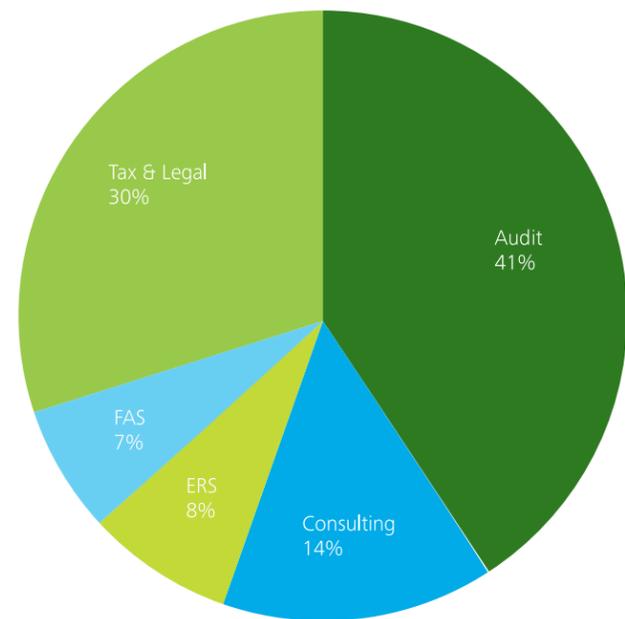


Deloitte en cifras [EC6]



Durante el periodo reportado, se contrataron servicios a terceros por un total de \$217.058 millones. De ellos, \$167.877 millones fueron por servicios de mantención y aseo.

Ingresos por función e industria [2.7]



- Consumer Business
- Energy & Resources
- Financial Services
- Life Sciences & Health Care
- Manufacturing
- Public Sector
- Technology, Media & Telecom.

***BPS se incluye en Tax & Legal**

Aportes y ayudas financieras recibidas por el Estado [EC4]

Aportes por donaciones

Durante el periodo a reportar, se obtuvo crédito por donaciones a entidades de educación por \$19.006.820, según el artículo N° 69 de la Ley 18.681, descontado del pago anual de impuesto a la renta realizado en abril de 2015.

Aportes por capacitación

El crédito por gastos de actividades de capacitación y aportes a Organismos Técnicos Intermediarios para la Capacitación (OTIC) efectuadas durante el periodo reportado y deducibles de impuesto a la renta pagado en abril de 2015, correspondió a \$141.895.950.

Crédito por Adquisiciones de Activo Fijo

Durante el periodo reportado se reflejan \$9.887.524 por concepto de créditos por compras de bienes del activo fijo.

Crédito por Rentas de Fuente Extranjera

En el periodo reportado se registraron \$5.484.182 por concepto de crédito por rentas de fuente extranjera, rebajados del pago anual de impuesto a la renta realizado en abril de 2015.



Anexos

- Carta del CEO y Managing Partner
Deloitte en Chile FY15
- **I Presentación general**
Acerca de este Reporte
Reseña de la Firma
Organigrama de la Firma
Historia
Nuestros grupos de interés
Misión, visión y valores compartidos
Política y gestión de Sustentabilidad y RSE
- **II Progresando juntos**
Nuestros talentos
Colaboradores del mundo
Gestión del conocimiento
Gestión del desempeño
Salud y bienestar
Seguridad y salud
¡Generamos impactos!
Progresando juntos
Impactos verdes
- **III Liderando en nuestros clientes**
La llave del éxito
Nuestras redes
Servicios de excelencia
- **IV Liderando en el mercado**
Nº1 en servicios profesionales
- **V Anexos**
Indicadores laborales
Indicadores sociales
Multas
Índice GRI



Anexos

Indicadores laborales

LA1

Total colaboradores por sexo y unidad de negocios	FY15								
	Unidad de Negocios								
	Antofagasta	Iquique	Copiapó	Viña del Mar	Santiago	Concepción	Puerto Montt	TOTAL	% por género
Mujeres	23	10	8	22	865	26	9	963	51%
Hombres	22	4	2	9	877	11	6	931	49%
TOTAL	45	14	10	31	1742	37	15	1894	100%

Cargo por sexo y edad	FY15													
	Unidad de Negocios													
	Mujer -30	Mujer 30-50	Mujer +30	TOTAL	Hombre -30	Hombre 30-50	Hombre +30	TOTAL	%Mujer -30	%Mujer 30-50	%Mujer +30	%Hombre -30	%Hombre 30-50	%Hombre +30
Partner	0	4	3	7	0	37	19	56	0%	6%	5%	0%	59%	30%
Director	0	4	3	7	0	12	1	13	0%	20%	15%	0%	60%	5%
Senior Manager	0	36	2	38	1	52	2	55	0%	39%	2%	1%	56%	2%
Manager	8	61	5	74	9	72	4	85	5%	38%	3%	6%	45%	3%
Senior Staff	137	125	5	267	104	122	9	235	27%	25%	1%	21%	24%	2%
Staff	417	134	19	570	343	123	21	487	39%	13%	2%	32%	12%	2%
TOTAL	562	364	37	963	457	418	56	931	30%	19%	2%	24%	22%	3%

LA13

Empleados extranjeros	FY15 Servicio al cliente				
	Mujer	Hombre	TOTAL	Mujer %	Hombre %
Partner	0	4	4	0%	100%
Director	2	1	3	67%	33%
Senior Manager	6	4	10	60%	40%

Empleados extranjeros	FY15 Servicio al cliente				
	Mujer	Hombre	TOTAL	Mujer %	Hombre %
Partner	0	4		0%	100%
Director	2	1		67%	33%
Senior Manager	6	4		60%	40%
Manager	11	8		58%	42%
Senior Staff	23	20		53%	47%
Staff	22	12		65%	35%
Analyst/Junior Staff	10	12		45%	55%
TOTAL	74	61	135	55%	45%

Empleados extranjeros	FY15 Áreas de apoyo				
	Mujer	Hombre	TOTAL	Mujer %	Hombre %
Partner	0	4	0	0%	0%
Director	2	1	2	100%	0%
Senior Manager	0	4	0	0%	0%
Manager	1	8	1	100%	0%
Senior Staff	2	6	8	25%	75%
Staff	5	4	9	56%	44%
TOTAL	10	10	20	50%	50%

LA15

Niveles de reincorporación y retención tras maternidad	Con derecho a maternidad	Hacen uso efectivo de maternidad	Se reincorporan	Mantienen licencia
Masculino	0	0	0	0
Femenino	54	54	28	56



Indicadores sociales y prácticas de responsabilidad sobre el producto y/o servicios

Indicador	Declaración
SO4 / SO7	En el periodo reportado, no se presentan incidentes por corrupción o por causas relacionadas con prácticas monopólicas y contra la libre competencia.
SO5/SO6	Deloitte se alinea con normas y regulaciones nacionales e internacionales, por tanto no se realizan acciones de lobby ni aportes financieros o en especies a partidos políticos o a instituciones relacionadas.
SO8	La Firma no presenta sanciones ni multas significativas, monetarias o no monetarias, derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones.
PR2	Deloitte Chile declara que para el periodo reportado, no ha habido ningún incidente o incumplimiento a la regulación legal o a códigos voluntarios relacionados con impactos a la salud y la seguridad, durante su ciclo de vida de los servicios ofrecidos.
PR3 – PR4	La totalidad de propuestas técnicas que presenta la Firma, cumplen con las políticas de información requerida sobre sus servicios y ajustadas a la normativa vigente. No existe incumplimiento respecto a esta materia.
PR6 – PR9	Las comunicaciones de marketing en Deloitte, se ajustan a las leyes, estándares y códigos vigentes, incluyendo la publicidad, las actividades promocionales y los patrocinios. La Firma adhiere a los códigos propios de la red de Firmas miembro Deloitte (política de comunicaciones), no existiendo multas relacionadas en el periodo reportado.

PR5

Con el fin de evaluar y mantener la satisfacción de los clientes, en Deloitte se está implementando un sistema de client feedback, a fin de mejorar el procedimiento y la comunicación en relación a nuestros servicios.

En cuanto a hitos relacionados con satisfacción de clientes, durante el FY14 se llevó a cabo un estudio de posicionamiento de la marca Deloitte en base a 365 encuestas cuantitativas y 12 cualitativas. El grupo objetivo se distribuyó entre gerentes y ejecutivos de áreas relacionadas con nuestros servicios (auditoría, consultoría, Tax & Legal), además de las entrevistas en profundidad realizadas a gerentes generales o dueños de compañías grandes.

Multas

- Multas por cotizaciones adeudadas: en diciembre de 2014 se cursó una infracción por no declarar oportunamente cotizaciones previsionales y cotizaciones previsionales del seguro de cesantía. Montos 15,75 UF y 50 UF, respectivamente.
- Multa por pacto de horas extras: En agosto de 2014, por no pactar por escrito horas extraordinarias trabajadas (2 trabajadores). El monto de la infracción (40 UTM) fue rebajado a la mitad porque la Dirección del Trabajo consideró que no se incumplió la norma, sino que sólo no se hizo entrega de la información solicitada al momento de la inspección realizada por dicho organismo.

- **Multa por falta de poder:**
En noviembre de 2014, infracción por no comparecer con poder suficiente (el representante de la empresa) a audiencia de conciliación.

La multa por 1 I.M.M. fue rebajado a la mitad luego de presentar reconsideración, la que fue aceptada por la Dirección del Trabajo.



Índice GRI

Indicador GRI	Descripción	ISO 26.000	Página y comentario
1	Estrategia de análisis		
1.1	Declaración del máximo responsable de la toma de decisiones de la organización (director general, presidente o puesto equivalente) sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y su estrategia.	6.2	3
1.2	Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades.	6.2	3
2	Perfil de la organización		
2.1	Nombre de la organización.		2
2.2	Principales marcas, productos y/o servicios.		7 y 35
2.3	Estructura operativa de la organización, incluidas las principales divisiones, entidades operativas, filiales y negocios conjuntos (joint ventures).	6.2	2
2.4	Localización de la sede principal de la organización.		2 y 7
2.5	Número de países en los que opera la organización y nombre de los países en los que desarrolla actividades significativas o los que sean relevantes, específicamente con respecto a los aspectos de sostenibilidad tratados en la memoria.		El alcance del reporte se limita a las actividades realizadas en Chile.
2.6	Naturaleza de la propiedad y forma jurídica.		2
2.7	Mercados servidos (incluyendo el desglose geográfico, los sectores que abastece y los tipos de clientes/beneficiarios).		39
2.8	Dimensiones de la organización informante, incluidos: <ul style="list-style-type: none"> Número de empleados. Ventas netas (para organizaciones del sector privado) o ingresos netos (para organizaciones del sector público). Capitalización total, desglosada en términos de deuda y patrimonio. 		4, 38 y 39
2.9	Cambios significativos durante el periodo cubierto por la memoria en el tamaño, estructura y propiedad de la organización.		4 y 6
2.10	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informado.		No aplica
3	Parametros de la memoria		
3.1	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria (por ejemplo, ejercicio fiscal, año calendario).		7

Indicador GRI	Descripción	ISO 26.000	Página y comentario
3.2	Fecha de la memoria anterior más reciente (si la hubiere).		7
3.3	Ciclo de presentación de memorias (anual, bienal, etc.).		7
3.4	Punto de contacto para cuestiones relativas a la memoria o su contenido.		47
Alcance de la memoria			
3.5	Proceso de definición del contenido de la memoria, incluido: <ul style="list-style-type: none"> Determinación de la materialidad. Prioridad de los aspectos incluidos en la memoria. Identificación de los grupos de interés que la organización prevé que utilicen la memoria. 		7
3.6	Cobertura de la memoria (p. ej. países, divisiones, filiales, instalaciones arrendadas, negocios conjuntos, proveedores). Consulte el [] de la memoria 25 de GRI, para más información.		7
3.7	Indicar la existencia de limitaciones del alcance o cobertura de la memoria.		
3.8	La base para incluir información en el caso de negocios conjuntos (joint ventures), filiales, instalaciones arrendadas, actividades subcontratadas y otras entidades que puedan afectar significativamente a la comparabilidad entre periodos y/o entre organizaciones.		7
3.9	Técnicas de medición de datos y bases para realizar los cálculos, incluidas las hipótesis y técnicas subyacentes a las estimaciones aplicadas en la recopilación de indicadores y demás información de la memoria.		De ser necesario, cada tabla con datos o indicadores GRI que se presenta en el Reporte detalla los comentarios que permitan entender la metodología y supuestos utilizados para su cálculo.
3.10	Descripción del efecto que pueda tener la re expresión de información perteneciente a memorias anteriores, junto con las razones que han motivado dicha re expresión (por ejemplo, fusiones y adquisiciones, cambio en los periodos informativos).		7
3.11	Cambios significativos relativos a periodos anteriores en el alcance, la cobertura o los métodos de valoración aplicados en la memoria.		6
Índice del contenido GRI			
3.12	Tabla que indica la localización de los contenidos básicos en la memoria. Identifica los números de página o enlaces web donde se puede encontrar la siguiente información: <ul style="list-style-type: none"> Estrategia y análisis, 1.1–1.2. Perfil de la organización, 2.1–2.8. Parámetros. 		1 - 47



Indicador GRI	Descripción	ISO 26.000	Página y comentario
Verificación			
3.13	Política y práctica actual en relación con la solicitud de verificación externa de la memoria. Si no se incluye el informe de verificación en la memoria de sostenibilidad, se debe explicar el alcance y la base de cualquier otra verificación externa existente. También se debe aclarar la relación entre la organización informante y el proveedor o proveedores de la verificación.	7.5.3	El reporte de Deloitte Chile no será verificado por entes externos.
4 Gobierno, compromisos y participación de los grupos de interés			
4.1	La estructura de gobierno de la organización, incluyendo los comités del máximo órgano de gobierno, responsable de tareas tales como la definición de la estrategia o la supervisión de la organización.	6.2	12
4.2	Ha de indicarse si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo (y, de ser así, su función dentro de la dirección de la organización y las razones que la justifiquen).	6.2	Por la naturaleza del negocio de Deloitte, no existe independencia desde el punto de vista de los miembros del directorio y los cargos ejecutivos que desempeñan, dado que todos ellos corresponden a socios de la Firma y todos cumplen funciones ejecutivas.
4.3	En aquellas organizaciones que tengan estructura directiva unitaria, se indicará el número de miembros del máximo órgano de gobierno que sean independientes o no ejecutivos.	6.2	No existe independencia desde el punto de vista de los miembros del directorio y los cargos ejecutivos que desempeñan, dado que todos ellos corresponden a socios de la Firma y todos cumplen funciones ejecutivas.
4.4	Mecanismos de los accionistas y empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de gobierno.	6.2	Todos los miembros de la Firma tienen acceso a los socios y al managing partner para exponer ideas y sugerencias de mejora. Adicionalmente existen diferentes comités para formalizar ideas de mejoras, tales como: comité de innovación, de marketing, de recursos humanos, etc. Todos ellos se conforman en cada área de la Firma y se canalizan a través de un socio a cargo.
4.5	Vínculo entre la retribución de los miembros del máximo órgano de gobierno, altos directivos y ejecutivos (incluidos los acuerdos de abandono del cargo) y el desempeño de la organización (incluido su desempeño social y ambiental).	6.2	No existe un vínculo de retribución económica relacionado al desempeño ambiental y social de la Firma.
4.6	Procedimientos implantados para evitar conflictos de intereses en el máximo órgano de gobierno.	6.2	12
4.7	Procedimiento de determinación de la capacitación y experiencia exigible a los miembros del máximo órgano de gobierno para poder guiar la estrategia de la organización en los aspectos sociales, ambientales y económicos.	6.2	7

Indicador GRI	Descripción	ISO 26.000	Página y comentario
4.8	Declaraciones de misión y valores desarrolladas internamente, códigos de conducta y principios relevantes para el desempeño económico, ambiental y social, y el estado de su implementación.	6.2	10
4.9	Procedimientos del máximo órgano de gobierno para supervisar la identificación y gestión, por parte de la organización, del desempeño económico, ambiental y social, incluidos riesgos y oportunidades relacionadas, así como la adherencia o cumplimiento.	6.2	11
4.10	Procedimientos para evaluar el desempeño propio del máximo órgano de gobierno, en especial con respecto al desempeño económico, ambiental y social.	6.2	7
Compromisos con iniciativas propias			
4.11	Descripción de cómo la organización ha adoptado un planteamiento o principio de precaución. El Artículo 15 de los Principios de Río introdujo el enfoque de precaución. Una respuesta al apartado 4.11 podrá incluir el enfoque de la organización en materia medioambiental.		Por la naturaleza de las actividades de la Firma no se considera material adoptar este principio.
4.12	Principios o programas sociales, ambientales y económicos desarrollados externamente, así como cualquier otra iniciativa que la organización suscriba o apruebe.		26
4.13	Principales asociaciones a las que pertenezca (tales como asociaciones sectoriales) y/o entes nacionales e internacionales a las que la organización participe.		28
Participación de los grupos de interés			
4.14	Relación de grupos de interés que la organización ha incluido.	6.2	9
4.15	Base para la identificación y selección de grupos de interés con los que la organización se compromete.	6.2	9
4.16	Enfoques adoptados para la inclusión de los grupos de interés, incluidas la frecuencia de su participación por tipos y categoría de grupos de interés.	6.2	9
4.17	Principales preocupaciones y aspectos de interés que hayan surgido a través de la participación de los grupos de interés, y la forma en la que ha respondido la organización a los mismos en la elaboración de la memoria.	6.2	9
Desempeño económico			
EC1	Valor económico directo generado y distribuido, incluyendo ingresos, costes de explotación, retribución a empleados, donaciones y otras inversiones en la comunidad, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores de capital y a gobiernos.	6.8 6.8.3 6.8.7 6.8.9	37



Indicador GRI	Descripción	ISO 26.000	Página y comentario
EC2	Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático.	6.5.5	30
EC4	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos.		39
Presencia en el mercado			
EC5	Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar y el salario mínimo local, por sexo, en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	6.4.4 6.8	24
EC6	Política, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	6.6.6 6.8 6.8.5 6.8.7	38
EC7	Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	6.8 6.8.5 6.8.7	Deloitte privilegia la contratación de colaboradores provenientes de su comunidad local. Esto se refleja en la composición de su plantilla de colaboradores.
Impactos económicos indirectos			
EC8	Desarrollo e impacto de las inversiones en infraestructuras y los servicios prestados principalmente para el beneficio público, mediante compromisos comerciales, pro bono, o en especie.	6.3.9 6.8 6.8.3 6.8.4 6.8.5 6.8.6 6.8.7 6.8.9	26
Desempeño ambiental			
Materiales			
EN1	Materiales utilizados, por peso o volumen.	6.5 6.5.4	30 y 31
Energía			
EN3	Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias.	6.5 6.5.4	30 y 31
EN4	Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias.	6.5 6.5.4	30 y 31
EN6	Iniciativas para proporcionar productos y servicios eficientes en el consumo de energía, o basados en energías renovables, y las reducciones en el consumo de energía como resultado de dichas iniciativas.	6.5 6.5.4	30 y 31
EN7	Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y las reducciones logradas con dichas iniciativas.	8.9	31

Indicador GRI	Descripción	ISO 26.000	Página y comentario
Biodiversidad			
EN11	Descripción de terrenos adyacentes o ubicados dentro de espacios naturales protegidos o de áreas de alta biodiversidad no protegidas. Indíquese la localización y el tamaño de terrenos en propiedad, arrendados, o que son gestionados, de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a áreas protegidas.	6.5 6.5.6	Deloitte no posee terrenos ni instalaciones operativas, propias ni arrendadas, que sean adyacentes, contengan o estén ubicadas en áreas protegidas y áreas no protegidas de gran valor para la biodiversidad.
EN12	Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad en espacios naturales protegidos o en áreas de alta biodiversidad no protegidas, derivados de las actividades, productos y servicios en áreas protegidas y en áreas de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a las áreas protegidas.	6.5 6.5.6	Deloitte no opera en áreas de protegidas, o áreas de alto valor para la diversidad, por lo que no se puede establecer un impacto significativo en la biodiversidad.
EN13	Hábitats protegidos o restaurados.	6.5 6.5.6	Deloitte no posee instalaciones en áreas protegidas o restauradas.
EN14	Estrategias y acciones implantadas y planificadas para la gestión de impactos sobre la biodiversidad.	6.5 6.5.6	Por la naturaleza del negocio, Deloitte no tiene impactos sobre la biodiversidad.
EN15	Número de especies, desglosadas en función de su peligro de extinción, incluidas en la Lista Roja de la UICN y en listados nacionales y cuyos hábitat se encuentren en áreas afectadas por las operaciones, según el grado de amenaza de la especie.	6.5 6.5.6	Deloitte no opera en áreas con presencia de especies en peligro de extinción, por lo que no aplica este indicador.
Emisiones, vertidos y residuos			
EN16	Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso.	6.5 6.5.5	30 y 31
EN17	Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, en peso.	6.5 6.5.5	30 y 31
EN18	Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las reducciones logradas.	6.5 6.5.5	30 y 31
EN22	Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento.	6.5 6.5.3	30 y 31
Productos y servicios			
EN26	Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios, y grado de reducción de ese impacto.	6.5 6.5.4 6.6.6 6.7.5	30
Cumplimiento normativo			
EN28	Coste de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental.	6.5	Deloitte no registra multas significativas y/o sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental en el periodo reportando



Indicador GRI	Descripción	ISO 26.000	Página y comentario
Desempeño local			
Empleo			
LA1	Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región.	6.4 6.4.3	15 y 41
LA2	Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región.	6.4 6.4.3	16
LA3	Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por actividad principal.	6.4 6.4.3 6.4.4	21 y 22
LA4	Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo.	6.3.10 6.4 6.4.3 6.4.4 6.5.4	24
LA5	Periodo(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos.	6.4 6.4.3 6.4.4 6.5.4	En Deloitte existe una política de no dar preaviso, debido a la confidencialidad y manejo de información privilegiada.
Salud y seguridad en el trabajo			
LA6	Porcentaje de trabajadores que está representado en comités de seguridad y salud conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud en el trabajo.	6.4 6.4.6	Cada oficina de Deloitte Chile cuenta con un Comité Paritario que representa a todos los trabajadores, salvo aquellas que tienen menos de 25 trabajadores contratados. Es el caso de las oficinas de Iquique, Copiapó y Puerto Montt.
LA7	Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región.	6.4 6.4.6	23
Formación y educación			
LA10	Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado.	6.4 6.4.7	18
LA11	Programas de gestión de habilidades y de formación continua, que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales.	6.4 6.4.7 6.8.5	19
LA12	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional.	6.4 6.4.7	20
Diversidad e igualdad de oportunidades DES			
LA13	Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.	6.3.7 6.3.10 6.4 6.4.3	16 y 41
LA14	Relación entre salario base y remuneración de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional y por los principales emplazamientos operacionales.	6.3.7 6.3.10 6.4 6.4.3 6.4.4	24

Indicador GRI	Descripción	ISO 26.000	Página y comentario
LA15	Regreso al trabajo y retención promedio después del derecho paternal, por género		41
Indicadores del desempeño de derechos humanos			
Prácticas de inversión y abastecimiento			
HR3	Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados.	6.3 6.3.5	Una vez que ingresan a la Firma, todos los colaboradores deben realizar e-learning sobre principios éticos. 19
No discriminación			
HR4	Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas.	6.3 6.3.6 6.3.7 6.3.10 6.4.3	Durante el periodo considerado en el reporte no se registraron incidentes de discriminación. 7
Derechos de los indígenas			
HR9	Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas.	6.3 6.3.6 6.3.7 6.3.8 6.6.7	No se registró ninguna denuncia formal relacionada con eventuales violaciones a los derechos indígenas durante el periodo FY13. 7
Remediación			
HR11	Número de quejas relacionadas a los derechos humanos que han sido clasificadas, dirigidas y resueltas a través de los mecanismos de queja.		No hay registro de quejas relacionadas a los derechos humanos durante el periodo FY13. 7
Indicadores del desempeño de sociedad			
Comunidad			
SO1	Porcentaje de operaciones con programas implementados a través de acuerdos con la comunidad, evaluaciones de impacto y desarrollo de programas.	6.3.9 6.6.7 6.8 6.8.5 6.8.7	En Deloitte existe una política de no dar preaviso, debido a la confidencialidad y manejo de información privilegiada. 27
Corrupción			
SO2	Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción.	6.6 6.6.3	13 y 19
SO3	Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización.	6.6 6.6.3	El 100% de los colaboradores debe realizar el e-learning sobre aspectos de independencia, anticorrupción, confidencialidad y seguridad de la información. 19
SO4	Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción.	6.6 6.6.3	En el periodo reportado no se presentaron casos de corrupción. 42
Política pública			
SO5	Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas.	6.6 6.6.3	Deloitte participa activamente en diferentes instancias, asociaciones y cámaras donde incide en diferentes materias. 34 y 42



Indicador GRI	Descripción	ISO 26.000	Página y comentario
SO6	Valor total de los aportes financieros y en especie a partidos políticos o a instituciones relacionadas, por países.	6.6 6.6.3	Por política de la Firma, Deloitte no participa ni realiza aportes financieros a campañas políticas. 42
Comportamiento de competencia desleal			
SO7	Número total de acciones por causas relacionadas con prácticas monopólicas y contra la libre competencia, y sus resultados.	6.6 6.6.5 6.6.7	No se han anunciado incidentes por corrupción o por causas relacionadas con prácticas monopólicas y contra la libre competencia, durante el periodo reportado. 42
Cumplimiento normativo			
SO8	Valor monetario de sanciones y multas significativas, y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones.	6.6 6.6.7 6.8.7	42
Indicadores del desempeño de la responsabilidad sobre el producto			
Salud y seguridad del cliente			
PR2	Número total de incidentes derivados del incumplimiento de la regulación legal, o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.	6.3.9 6.6.6 6.7 6.7.4 6.7.5	En el periodo reportado no se registraron incidentes de esta naturaleza. 42
Etiquetado de productos y servicios			
PR3	Tipos de información sobre los productos y servicios que son requeridos por los procedimientos en vigor y la normativa, y porcentaje de productos y servicios sujetos a tales requerimientos informativos.	6.7 6.7.3 6.7.4 6.7.5 6.7.6 6.7.9	42
PR4	Número total de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.	6.7 6.7.3 6.7.4 6.7.5 6.7.6 6.7.9	En el periodo reportado no se registraron incumplimientos relativos a la información y etiquetado de los servicios de Deloitte. 42
PR5	Prácticas relacionadas con la satisfacción del cliente, incluyendo estudios de satisfacción del cliente.	6.7 6.7.4 6.7.5 6.7.6 6.7.8 6.7.9	42
PR6	Programas de cumplimiento de las leyes o adhesión a estándares y códigos voluntarios mencionados en comunicaciones de marketing, incluyendo la publicidad, otras actividades promocionales y los patrocinios.	6.7 6.7.3 6.7.6 6.7.9	13 y 42
Comunicaciones de marketing			
PR7	Número total de incidentes fruto del incumplimiento de las regulaciones relativas a las comunicaciones de marketing, incluyendo la publicidad, la promoción y el patrocinio, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.	6.7 6.7.7	Deloitte no registra incidentes por incumplimientos a las regulaciones relativas a marketing.
Privacidad del cliente			
PR8	Número total de reclamaciones debidamente fundamentadas en relación a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes.	6.7 6.7.7	No se registraron reclamaciones por temas de vulneración a la privacidad de sus clientes. 13
Cumplimiento normativo			
PR9	Coste de aquellas multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios de la organización.	6.7 6.7.6	42

Contacto

Amelia Hernández
Socia Sustentabilidad y RSE

Pabla Flores
Gerente de Sustentabilidad y RSE

clrespsocial@deloitte.com

Oficina central

Rosario Norte 407
Las Condes, Santiago
Chile
Fono: (56) 227 297 000
Fax: (56) 223 749 177
deloittechile@deloitte.com

Regiones

Simón Bolívar 202
Oficina 203
Iquique
Chile
Fono: (56) 572 546 591
Fax: (56) 572 546 595
iquique@deloitte.com

Av. Grecia 860
Piso 3
Antofagasta
Chile
Fono: (56) 552 449 660
Fax: (56) 552 449 662
antofagasta@deloitte.com

Los Carrera 831
Oficina 501
Copiapó
Chile
Fono: (56) 522 524 991
Fax: (56) 522 524 995
copiapo@deloitte.com

Alvares 646
Oficina 906
Viña del Mar
Chile
Fono: (56) 322 882 026
Fax: (56) 322 975 625
vregionchile@deloitte.com

Chacabuco 485
Piso 7
Concepción
Chile
Fono: (56) 412 914 055
Fax: (56) 412 914 066
concepcionchile@deloitte.com

Quillota 175
Oficina 1107
Puerto Montt
Chile
Fono: (56) 652 268 600
Fax: (56) 652 288 600
puertomontt@deloitte.com

Deloitte.

www.deloitte.cl

Deloitte presta servicios profesionales de auditoría, impuestos, consultoría y asesoría financiera, a organizaciones públicas y privadas de diversas industrias. Con una red global de firmas miembro en cerca de 164 países, Deloitte brinda su experiencia y profesionalismo de clase mundial para ayudar a que sus clientes alcancen el éxito desde cualquier lugar del mundo en donde operen. Los aproximadamente 200.000 profesionales de la firma están comprometidos con la visión de ser el modelo de excelencia.

Esta publicación sólo contiene información general y ni Deloitte Touche Tohmatsu Limited, ni sus firmas miembro, ni ninguna de sus respectivas afiliadas (en conjunto la "Red Deloitte"), presta asesoría o servicios por medio de esta publicación. Antes de tomar cualquier decisión o medida que pueda afectar sus finanzas o negocio, debe consultar a un asesor profesional calificado. Ninguna entidad de la Red Deloitte será responsable de alguna pérdida sufrida por alguna persona que utilice esta publicación.

Deloitte © se refiere a Deloitte Touche Tohmatsu Limited, una compañía privada limitada por garantía, de Reino Unido, y a su red de firmas miembro, cada una de las cuales es una entidad legal separada e independiente. Por favor, vea en www2.deloitte.cl acerca de la descripción detallada de la estructura legal de Deloitte Touche Tohmatsu Limited y sus firmas miembro.

Deloitte Touche Tohmatsu Limited es una compañía privada limitada por garantía constituida en Inglaterra & Gales bajo el número 07271800, y su domicilio registrado: Hill House, 1 Little New Street, London, EC4A 3TR, Reino Unido.

© 2016 Deloitte

