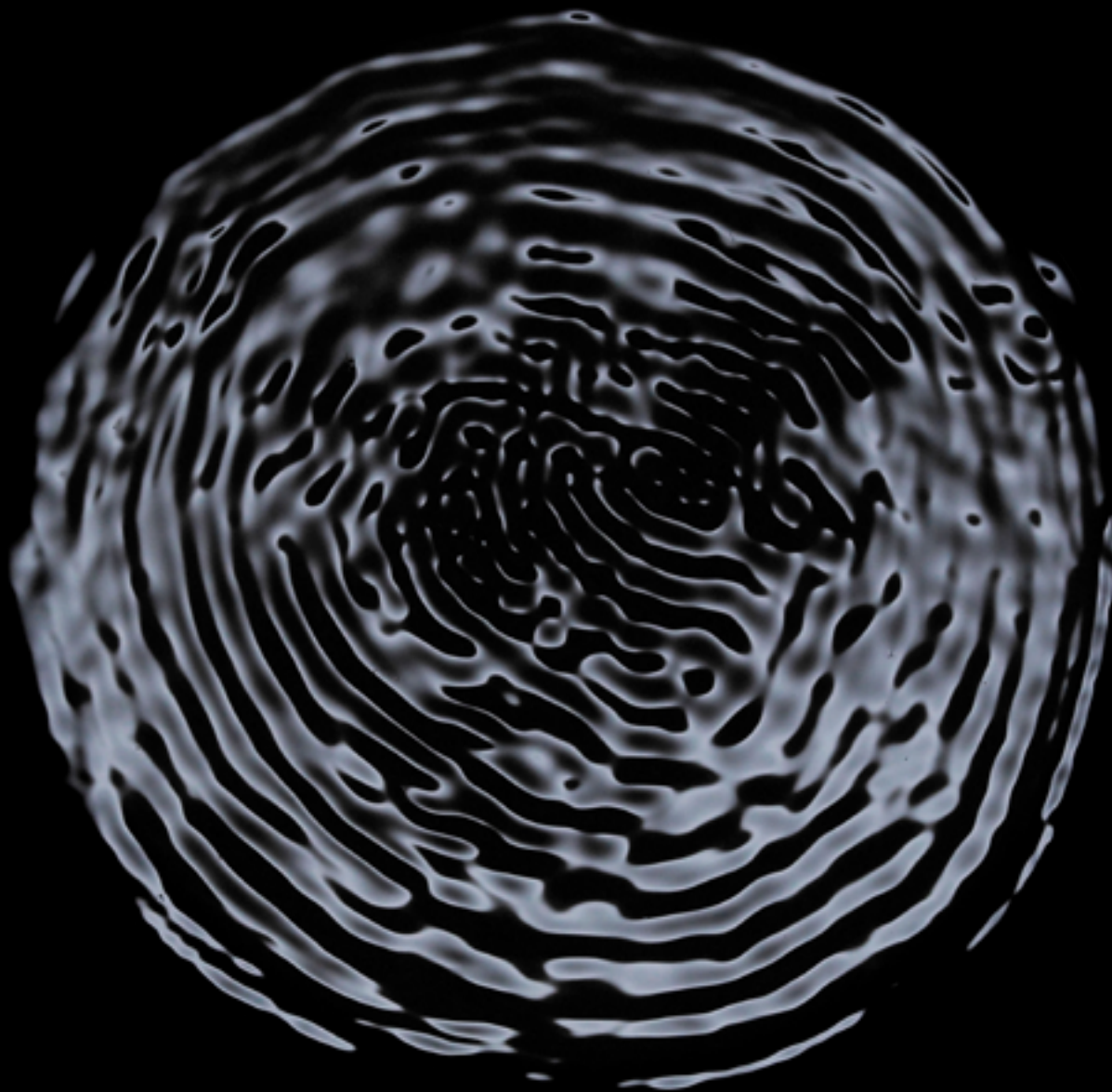




Reporte de Sustentabilidad
Año fiscal 2016 y 2017

Estructura operativa de Deloitte Chile

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

Sucursales

Casa matriz: Rosario Norte N° 407, pisos 4-5-6-7 y 16, Las Condes - Santiago
Avenida Grecia N° 860, piso 3 – Antofagasta
Alvarez N° 646, oficina 901-902-906, piso 9 - Viña del Mar
O´Higgins N° 940, oficina 603 – Concepción
Quillota N° 175, oficinas 1106 y 1107 - Puerto Montt
Simón Bolívar N° 202, oficina 203 - Iquique
Los Carrera N° 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

Contenidos

Capítulo 1: Nuestro compromiso	04
Carta del CEO y Managing Partner	06
Carta de la Socia Líder de Sustentabilidad y RSE	08
Deloitte Chile	10
Creación de valor	11
Desarrollo de talentos	11
Somos diversidad	12
Impacto en la comunidad	13
Breve historia de Deloitte en Chile	14
Quiénes somos	15
Orientación al cliente	16
¿Dónde estamos?	18
Grupos de interés	19
Política y gestión de Sustentabilidad y RSE	20
 Capítulo 2: Impactos que importan	 26
Los colaboradores: el alma de Deloitte	28
Desarrollo del talento: el coraje para avanzar	30
Gestión del desempeño: promoviendo el mérito	36
Clima Laboral	38
Beneficios para sacarles el jugo	40
Diversidad e inclusión: tu diferencia hace la diferencia	44
Comunidad: impactando el entorno	54
Amigables con el medio ambiente	64
 Capítulo 3: Impacto en el mercado	 68
Resultados económicos	70
Clientes	71
Escuchando a nuestros stakeholders	74
 Anexos	 76
Declaración de indicadores de Derechos Humanos	79
Tabla GRI	80





Nuestro compromiso

Hacer posibles las aspiraciones y necesidades de los clientes, y también mejorar el entorno empresarial, social y medioambiental.

Carta del CEO y Managing Partner



“Estoy cierto que lo que hemos vivido estos dos años, si bien ha requerido mucho trabajo y esfuerzo, nos ha traído grandes aprendizajes y muchas oportunidades. Y creo que iremos palpando cómo va generando impacto en todos los grupos con los que nos relacionamos, fortaleciendo nuestra sustentabilidad.”

Estimados y estimadas,

Tengo el gusto de presentarles el noveno Reporte de Sustentabilidad de Deloitte Chile, que incluye las actividades realizadas en los años fiscales 2016 y 2017, esto es, desde el 01 de junio de 2015 al 31 de mayo de 2017. Este documento da cuenta de toda la información relativa a nuestra gestión con los grupos de interés, en los ámbitos económico, social y ambiental.

Con esta modificación, de reportar cada dos años, esperamos dar mayor visibilidad a los avances y, al mismo tiempo, trazarnos metas más ambiciosas. Siempre con el fin de mejorar el impacto de nuestra gestión de la sustentabilidad y la reputación de la Firma.

La propuesta de valor de Deloitte, que rige a nivel global, se basa en cuatro pilares fundamentales que buscamos cumplir cada día con el fin de perdurar en el tiempo. El primero nos llama a liderar con un propósito, valores e innovación, resolviendo problemas complejos para los clientes y comunidades. El segundo pilar se relaciona con nuestros líderes y nos invita a invertir en ellos, ayudándolos a crecer y maximizar su contribución e impacto. En este mismo aspecto, valorar a nuestros profesionales y su capacidad para crear valor, dentro y fuera de la Firma, es también parte de nuestras bases. Finalmente, el último de los elementos clave dice relación con crear un ambiente de apoyo y conexión.

En el reporte anterior, del año fiscal 2015, anunciamos la combinación de Deloitte Chile con la firma canadiense. Hoy valoramos profundamente este paso que

dimos, porque nos hemos dado cuenta del valor que está generando. Deloitte Canadá siempre fue un referente dentro de la red de firmas miembro, ya que estando en la sexta economía mundial, es la tercera oficina de mayor tamaño. Además de eso, hay varias características de ambas firmas que nos hacen compatibles, y la principal tiene que ver con los mercados donde se desarrolla principalmente nuestra actividad, que si bien tienen un tamaño distinto, se centran en las mismas industrias: financiera, minería y del sector público. También es una firma líder en su país y con un desarrollo de las áreas de consultoría absolutamente maduro, meta que queremos alcanzar en Chile en los próximos años.

En términos concretos, hemos podido ver los impactos relevantes que ha tenido la combinación en los resultados, ya que nos ha permitido desarrollar fuertemente el área de consultoría, que como decía anteriormente, son los servicios que nos permitirán continuar creciendo en los próximos años. Los clientes que han tenido la opción de conocer a los profesionales y socios de Canadá, y/o que han obtenido soluciones que involucren la experiencia de ese país, han valorado enormemente la eminencia. En estos últimos años hemos desarrollado también nuevos servicios, por ejemplo en las líneas de Strategy & Operations, Logística, Real State, en los que se refiere a la digitalización, Cybersecurity, y en las áreas financieras, al levantamiento de financiamiento privado y Forensic.

También hemos innovado en las soluciones, como es Greenhouse, un espacio que permite buscar alternativas a distintos problemas de los clientes, en un

lugar diseñado para dejarse llevar por la creatividad.

Sin duda, estos últimos años han sido muy demandantes para nuestra gente, especialmente para los colaboradores de las áreas de soporte, que han trabajado arduamente para alinear nuestros procesos y sistemas con los de la firma canadiense. Estos desafíos han traído de la mano una gran inversión en capacitación. En las áreas funcionales, los profesionales han sido testigos de las oportunidades que se abrieron al trabajar en nuevos proyectos regionales, con equipos de trabajo con vasta experiencia en temas que para nosotros son más nuevos, y en el uso de nuevas metodologías.

Estoy cierto que lo que hemos vivido estos dos años, si bien ha requerido mucho trabajo y esfuerzo, nos ha traído grandes aprendizajes y muchas oportunidades. Y creo que iremos palpando cómo va generando impacto en todos los grupos con los que nos relacionamos, fortaleciendo nuestra sustentabilidad.

Quiero confesar en esta carta, que me siento muy gratificado con todas las actividades y pasos que vamos dando en materia de sustentabilidad. Todo lo que ha significado, por ejemplo, la gestión de la diversidad e inclusión, temas en los que con coraje hemos ido marcando el camino, participando tanto en iniciativas internas como externas. Todas las actividades que realizamos por la comunidad, nuestras iniciativas de cuidado del medio ambiente, nuestros voluntariados. En cada una de ellas percibo que nuestra gente valora más a la Firma y para nuestros clientes es importante vernos comprometidos

con causas que son claves para la relación entre las personas, empresas y organizaciones.

Tengo un anhelo en materia de sustentabilidad. Creo que con esta combinación tenemos una oportunidad única de hacer un tremendo aporte al país, contribuyendo a los debates que se generan con la implementación de políticas públicas, trayendo eminencias de Canadá que nos muestren cómo funcionan los sistemas de salud, previsión, educación, en ese país. La experiencia de ellos es digna de imitar y ha sido muy exitosa, porque han sido capaces de generar relaciones público – privadas eficientes para el desarrollo del país. Para lograr eso en Chile, hay que generar confianzas, restablecer lazos, recuperar los vínculos. Sueño con que Deloitte sea parte de ese Chile que tenemos que construir entre todos.

Un abrazo,

Jorge Rodríguez
CEO y Managing Partner

Carta de la Socia Líder de Sustentabilidad y RSE



Cada vez son más las organizaciones que quieren que sus operaciones sean sustentables, y por lo mismo, han entendido que la rentabilidad a largo plazo, así como la eficiencia y competitividad, deben ir de la mano de la inclusión social, el buen rendimiento económico y la protección del medio ambiente.

Nuestro Reporte de Sustentabilidad refleja un camino que iniciamos hace nueve años, cuando elaboramos nuestro primer reporte, y que luego se fortaleció con la creación del área de Sustentabilidad y RSE en 2011. Desde ahí hemos avanzado en nuestro propósito de lograr una comunicación fluida, transparente y precisa con nuestros stakeholders, al evaluar e informar los avances logrados sobre el desempeño social, ambiental y económico de la Firma.

En esta versión del reporte, hemos decidido hacer un cambio y reportar dos años juntos. Por lo tanto, este periodo queda comprendido desde el 1 de junio de 2015 al 31 de mayo de 2017. Las cifras entregadas corresponden al promedio de los dos años fiscales. Creemos que esta modificación nos permitirá visualizar de mejor manera los avances, y así trazar objetivos, medir desempeño y enmendar rumbos. El propósito final será siempre evaluar y mejorar el impacto de la gestión de la responsabilidad social empresarial, y con esto la reputación de la Firma, identificando las oportunidades y riesgos, y adelantándonos a posibles impactos.

Al sistematizar la información de lo realizado, transparentar la relación con los grupos de interés e identificar elementos de valor y diferenciación, podremos tener una visión con más perspectiva sobre cómo se están haciendo las cosas. Para nosotros,

esta herramienta de gestión, permite abrir canales de interacción entre la empresa, su cadena de valor y sus grupos de interés, lo que redundará en potenciar el compromiso social de Deloitte Chile e identificar sus áreas de oportunidad.

Para elaborar el contenido se siguieron los protocolos técnicos de la Global Reporting Initiative (GRI) en su versión G3.1, guía que contiene los principios de estándar mundial de lineamientos para la elaboración de reportes. Esto permite que se recojan datos útiles sobre los temas más importantes para cada organización relacionada con la sustentabilidad. Se recopiló información en las diversas áreas de todas las oficinas de Deloitte Chile, así como de sus sociedades filiales. Esto, a través de entrevistas a los integrantes del Comité Ejecutivo, al CEO y al Comité de Sustentabilidad, con el fin de promover la visión estratégica de negocio; levantamiento de información secundaria y reuniones con las personas que informan los indicadores del GRI. Asimismo se realizaron entrevistas semiestructuradas a colaboradores, reuniones con empresas pares, con proveedores y con organizaciones del tercer sector.

La información reflejada en este documento ha sido validada por el Comité de Sustentabilidad de la Firma, integrado por el CEO y Managing Partner, Jorge Rodríguez; el socio líder de Financial Advisory Services; Pablo Herrera; el socio de Consulting, Jaime Valenzuela; Oscar Bize, socio de Risk Advisory, y quien suscribe.

Cabe señalar que al cierre de la edición de este reporte, Deloitte Chile se encontraba en proceso de negociación colectiva con el sindicato, para los años 2017-2020. En este contexto, se llevó a cabo la primera huelga

legal de la historia de la Firma, la cual tuvo 28 días de duración. Finalizado el periodo y firmado el acuerdo, la totalidad de los colaboradores se reintegró a sus funciones.

Al mirar los años que han pasado desde que comenzamos esta ruta, la perspectiva del tiempo nos permite reconocer importantes avances en varias materias. Nuestra Firma ha vivido importantes cambios que creo que han sido fundamentales para asegurar su permanencia en el tiempo. Y si bien aún queda mucho por hacer, no puedo dejar de expresar mi gratitud al gran equipo humano que ha llevado adelante esta tarea, y mi satisfacción por ser parte de ella.

Un abrazo cordial,

Amelia Hernández

Socia Líder de de las áreas de Talent,
Sustentabilidad y RSE

Deloitte en Chile



7

oficinas en el país



94

años en Chile



2.041

colaboradores en el
año fiscal 2017



+3.000

más de 3 mil clientes activos



29%

de las empresas abiertas a la Bolsa
en Chile **es auditada por Deloitte**



250

proveedores recurrentes

Creación de valor (promedio FY16 y FY17)



Desarrollo de talentos

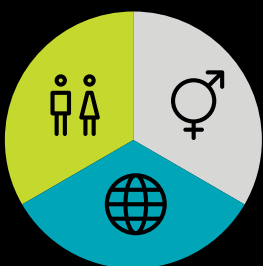
Promociones (promedio FY16 y FY17)



Learning



Somos diversidad



En Deloitte se promueve la diversidad e inclusión a través de tres pilares:
diversidad sexual, diversidad cultural y equidad de género.



276

colaboradores extranjeros, que representan un 13,5% del total. Proviene de más de 30 países y el 79% de ellos son latinoamericanos.



51%

de los colaboradores son mujeres.



49%

de los colaboradores tiene menos de 30 años.

Impacto en la comunidad (promedio FY16 y FY17)



1.800 horas
de voluntariado.



\$190 millones
valor de las horas profesionales
invertidas en distintas actividades.



En \$87,5 millones
se traducen los aportes a las
comunidades.



+5 mil horas
profesionales se destinan a
servicios **probono**, que favorecen a
14 fundaciones.



1.500 personas
impactadas directa e indirectamente
con el Impact Day, realizado en diversas
ciudades.

Amigables con el medio ambiente



Edificio con certificación Leed Silver,
con uso eficiente de agua y energía



20.000 kilos de papel reciclado donado



56.500 kilos de residuos diferenciados para
reciclaje



30% menos viajes en radiotaxi en FY17
respecto al FY16



47% menos estadias en hoteles en FY17
respecto al FY16



Breve historia de Deloitte en Chile

Con presencia en más de 160 países y más de 250.000 profesionales en el mundo, Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL) ha orientado por más de 170 años a sus socios y clientes en el camino hacia la excelencia empresarial, la formación, promoción e impulso del capital humano, a través de la entrega de servicios profesionales en las áreas de Auditoría, Consultoría en Gestión del Riesgo, Asesoría Legal e Impuestos, Outsourcing, Consultoría y Asesoría Financiera. Esto la ha llevado a ser considerada como la Firma líder en la entrega de servicio a sus clientes.

En Chile, Deloitte abre su primera oficina en 1923 en la ciudad de Valparaíso y nueve años después, lo hace en Santiago. Más tarde, expandiría sus servicios también hacia el norte y sur del país, con sedes en Antofagasta, Iquique, Copiapó, Concepción y Puerto Montt.

Deloitte Chile actualmente cuenta con más de 2.000 colaboradores, quienes se dedican por completo a entregar un servicio integral y de excelencia a sus clientes, con el fin de generar un impacto en la mejora continua y el logro de objetivos y metas.

Pero la Firma también se ha enfocado en generar impactos positivos en todas sus áreas de influencia: los clientes, el mundo

de los negocios, los colaboradores y la comunidad. En este sentido, uno de los hitos relevantes de su historia, radica en la creación del área de Sustentabilidad y Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en 2011, dedicada a la gestión de todos los impactos de la empresa y los colaboradores, tanto positivos como negativos, en sus áreas de influencia. En términos medioambientales, el traslado de las oficinas corporativas de Santiago en 2012 a un nuevo edificio clase A y con certificación Leed Silver, construido bajo principios sustentables, marca el destino hacia donde la Firma quiere encaminarse.

En los dos últimos años, Deloitte ha dado importantes pasos, que han requerido excelencia y coraje, con la mirada en tener efectos trascendentes. En 2016 se concretó la unión estratégica con Deloitte Canadá, considerando que ambos comparten el foco en los mismos sectores industriales, además de incentivar el trabajo transversal y colaborativo para lograr mejores resultados. En tanto, durante este bienio se ha puesto énfasis en el valor de la Diversidad e Inclusión, sosteniendo la convicción de que la diversidad aporta riqueza a la organización y genera impactos que importan, bajo los eslóganes “Tu diferencia hace la diferencia” y #SomosDiversidad.

Quiénes somos



Visión

- Ayudar tanto a los clientes como a la gente a alcanzar la excelencia.



Misión

- Ser modelo de excelencia.



Valores compartidos

- Integridad
- Agregar valor a los mercados y a los clientes
- Compromiso mutuo
- Fortaleza de la diversidad cultural

Principios Éticos



Honestidad e integridad



Objetividad



Responsabilidad con la sociedad



Comportamiento profesional



Confidencialidad



Respeto y trato justo



Competencias apropiadas para cada asignación



Prácticas de negocios justas



Responsabilidad en la toma de decisiones

Orientación al cliente

Nuestra estructura y servicios se adaptan a las necesidades del mercado y las industrias a las que atendemos.



Nuestros Servicios

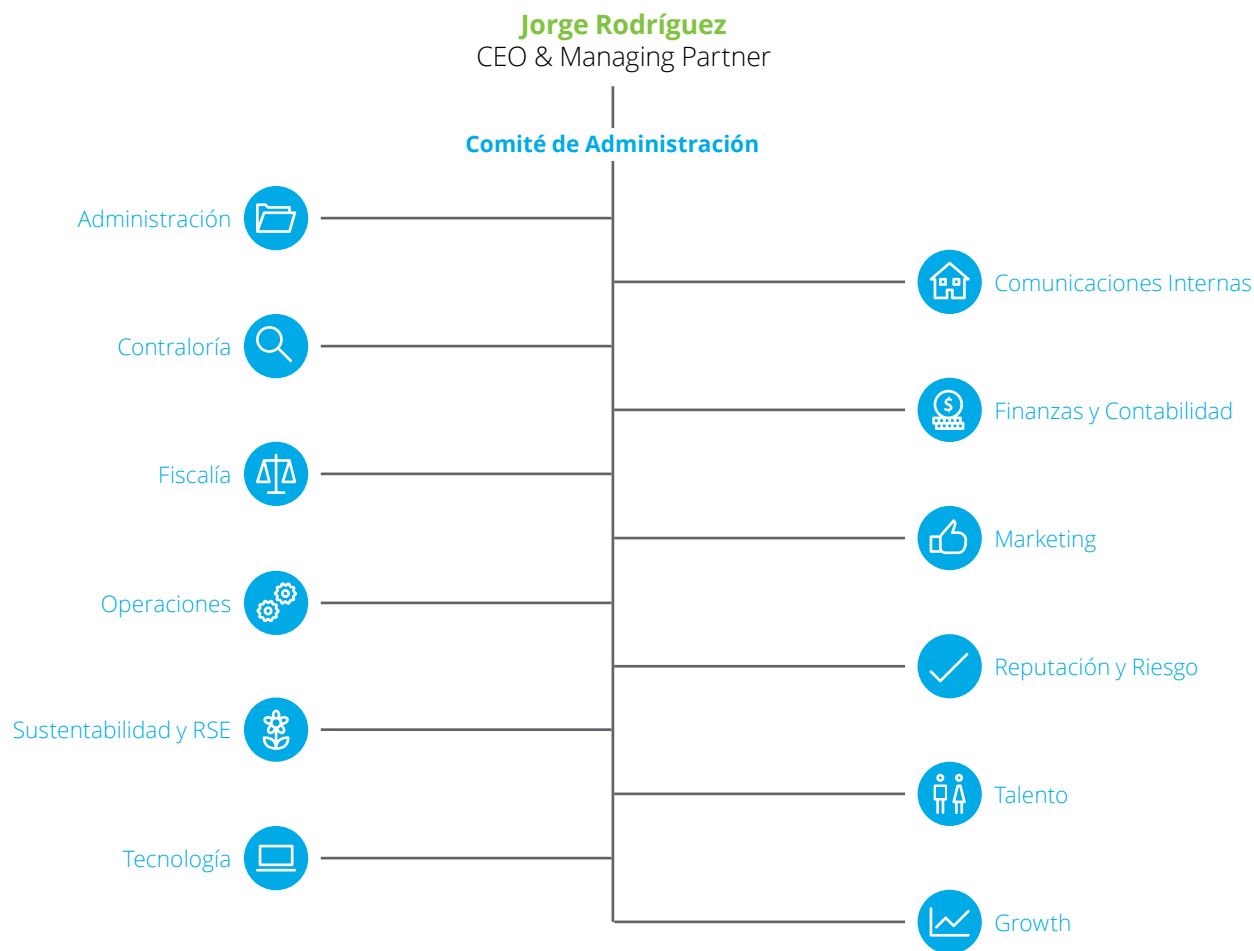
Audit & Assurance	Tax & Legal - BPS	Consulting	Risk Advisory	Financial Advisory
Audit	Tax Management	Technology Strategy & Architecture	Cyber Risk	General Financial Advisory
Assurance Services	Consulting	Deloitte Digital	Financial Risk	Corporate Finance
Integrated Services	Business Tax	Analytics & Information Management	Operational Risk	M&A Transaction Services
	Indirect Tax	SAP	Regulatory Risk	Forensic
	Global Employer Services	Oracle	Strategic & Reputation Risk	Restructuring Services
	Mergers & Acquisitions	System Integration	Other	Valuation and Modeling
	Deloitte Private	Application Managed Services		
	Transfer Pricing	Other Technology Applications		
	Global investment and innovation incentives	Strategy		
	Business Process Solutions	Operations Transformation		
	Tax (others)	Supply Chain		
	Total Tax	M&A		
	Legal	Finance		
		Organization Transformation & Talent		
		HR Transformation		
		Actuarial, Rewards & Analytics		

Nuevo Managing Partner

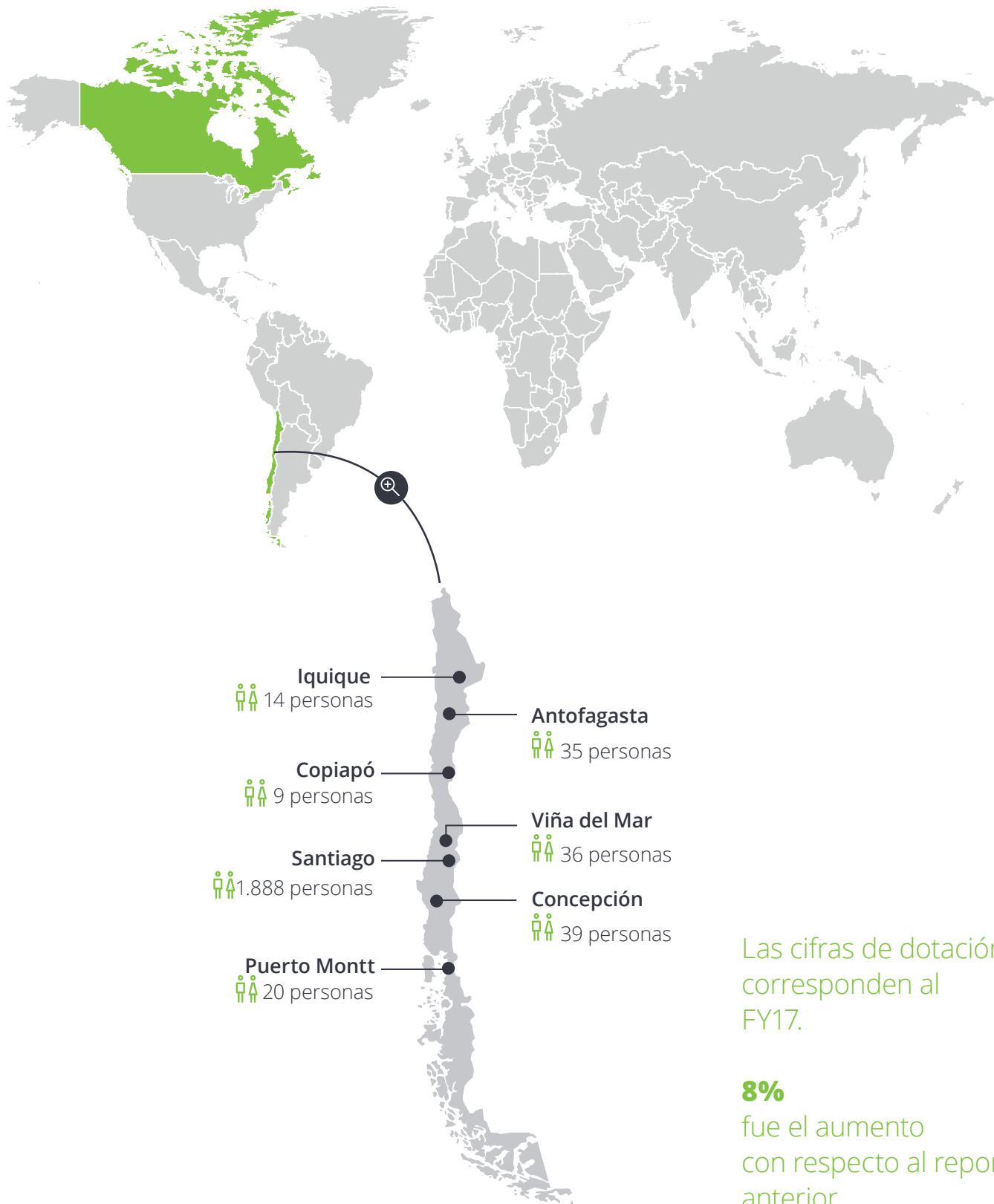
A fines de 2017 la Asamblea de Socios decidió que Ricardo Briggs será el sucesor de Jorge Rodríguez, y asumirá el cargo de Regional Managing Partner para el período comprendido entre junio de 2018 y mayo de 2022.

En su reemplazo, como Socio Lider de Consulting, asumirá Jorge Rojas.

En Deloitte Chile hay doce áreas de apoyo que entregan servicio a las distintas funciones:



¿Dónde estamos?



Grupos de interés

Toda organización que pretenda ser exitosa, crecer o mantener su liderazgo, debe estar en permanente interacción con sus stakeholders o grupos de interés, pues el nivel de influencia que tienen es cada vez mayor. Deloitte Chile entiende la importancia de relacionarse con todos los grupos con que se vincula, y por lo tanto, resulta fundamental tenerlos identificados.

Comprendemos que nuestras acciones tienen efectos en nuestros colaboradores, clientes, proveedores y otros grupos, por lo tanto hemos identificado y priorizado a los grupos de interés, con el fin de definir y alcanzar objetivos con cada uno de ellos.

Los stakeholders de Deloitte Chile son:



Política y gestión de Sustentabilidad y RSE

Cuatro son los principios fundamentales que buscan promover las buenas prácticas empresariales, incentivando la participación de los grupos de interés, de manera de fortalecer la sustentabilidad en el largo plazo y asegurar el éxito de la Firma.

- Excelencia
- Inclusión
- Honestidad
- Rendición de Cuentas

Principios

El área de Sustentabilidad y Responsabilidad Social Empresarial (S&RSE) de Deloitte tiene un propósito, el mismo que guía el actuar de la Firma a nivel global: generar impactos que importan, en todas las áreas de servicios, en los clientes, con los colaboradores y también en las comunidades en las que está inserta. Por lo mismo, para Deloitte es importante

lograr una gestión socialmente responsable, ya que le permite identificar los riesgos económicos, sociales y medio ambientales- todos pilares del desarrollo sustentable- y aplicar un modelo de gestión que permita administrarlos de manera eficiente en función de sus grupos de interés. Para la Firma, la RSE es una estrategia de

negocio, y por esto trabaja para generar cercanía con sus públicos de interés y el medio ambiente, considerando los impactos que en ellos puede generar.

Política de Sustentabilidad y RSE de Deloitte Chile:

Ética:

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:

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

7. Respeta los derechos humanos y la diversidad cultural, rechazando cualquier tipo de discriminación de las personas, ya sea por razones de sexo, edad, raza, afinidad política, religión, orientación sexual u origen social.
8. Rechaza el trabajo infantil y el trabajo forzoso y obligatorio.

Desarrollo Social

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

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

12. Mantiene comunicación y vinculación permanente con los grupos de interés.



Gestión de la S&RSE

Impactando en la transparencia del mercado

Basada en la normativa legal, las empresas deben fiscalizar sus estados financieros a través de una empresa de auditoría externa, acreditada por la Superintendencia de Valores y Seguros (SVS).

Por lo mismo, la responsabilidad de las empresas auditoras es fundamental en el actuar transparente y ético de las empresas, así como en la estabilidad financiera de los mercados, al analizar en profundidad los balances presentados públicamente y asegurar la veracidad de la información contenida.

De esta forma, las organizaciones pueden establecer medidas para lograr un buen control financiero y de gestión, así como identificar con claridad aquellas situaciones que constituyen un riesgo y/o que puedan ser una oportunidad financiera. Esto permite planificar estrategias para lograr mayor capacidad de ahorro o rentabilidad.

La calidad de la auditoría externa de Deloitte Chile se apoya en tres pilares fundamentales: la especialización de sus profesionales por industrias, la personalización de su servicio y la combinación de los conocimientos de expertos en distintas disciplinas

para analizar negocios y transacciones complejas. Todo esto, apoyado de procedimientos y mecanismos estrictos para salvaguardar la independencia, para prevenir los conflictos de interés, y la confidencialidad de la información, lo que se extiende en cada una de sus áreas.

Importancia del gobierno corporativo

Deloitte Chile tiene un fuerte compromiso con la calidad, integridad y el profesionalismo, lo que queda de manifiesto a través de su Código de Ética y Conducta, el cual fija los estándares que se esperan de cada miembro de la Firma: socios, colaboradores, contratistas y terceros independientes. Estos valores y objetivos, son consensuados y consolidados en el largo plazo en toda la red global de la Firma.

Este gobierno corporativo tiene como rol estratégico, estar al tanto de las decisiones de todas las áreas de la organización, y evaluar cómo éstas repercuten en las distintas áreas de la Firma, siempre en concordancia con los valores que guían las políticas, la estructura de los programas y las herramientas que permiten tomar decisiones estratégicas. Así, esta institucionalidad incide en el crecimiento, desarrollo sostenible y bienestar de una organización.

Para asegurar la sustentabilidad y la implementación de las mejores prácticas, Deloitte cuenta con una serie de instancias de regulación y toma de decisiones, entre las que 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.



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.



Overside Board Committee:

Compuesto por dos socios canadienses y cinco socios chilenos, incluido el CEO & Managing Partner, elegidos por la Asamblea de Socios. Es el principal formulador de políticas y además tiene la atribución de proponer al CEO & Managing Partner.



Comité ejecutivo y Comité de administración:

Son órganos asesores del Managing Partner y están compuestos por los socios líderes de funciones y algunos líderes de las áreas de apoyo.

Resguardando el comportamiento ético

La ética es uno de los pilares básicos para Deloitte y su red global. Por lo mismo, resulta fundamental que la Firma, sus colaboradores y socios, se guíen por una serie de políticas y procedimientos establecidos:

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, independiente 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:

Formado por socios y profesionales de Deloitte, el Comité de Ética vela por el desarrollo y cumplimiento del código. Tiene la responsabilidad de resolver los conflictos o situaciones de incertidumbre relacionadas con la ética, que puedan producirse en la Firma, tanto en su ámbito interno como externo. Durante el periodo

reportado se recibieron denuncias de parte de los colaboradores al comité, las que se investigaron y se realizaron las acciones correspondientes.

Oficial de Ética:

Es una persona a la que los colaboradores pueden acceder para consultar sobre cualquier asunto relacionado con el 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.

Canal de denuncias éticas

En septiembre del FY16 se lanzó este canal, a través de la plataforma web Clear View. Desde que se comenzó a implementar hasta el cierre del FY17, se reportaron 44 casos, los que fueron resueltos satisfactoriamente.

Nuevo Código de Ética

En el FY17 se lanzó un nuevo Código de Ética y Conducta, y Código de Ética Global, los que se publicaron en Intranet y se entregaron en la actividad de inducción "Welcome", que se realiza los días lunes.



Manejo de los riesgos y reputación

Una buena reputación empresarial se logra cuando se tiene una política coherente y una comunicación interna y externa eficiente. Para Deloitte Chile, su reputación empresarial es el resultado del reconocimiento y satisfacción por parte de sus grupos de interés en relación a los compromisos establecidos. Por lo mismo, generar confianza y cumplir las expectativas de estos grupos, es parte fundamental del trabajo constante de la Firma en el camino a la excelencia.

En toda organización resulta esencial detectar con tiempo y perspectiva, potenciales amenazas y oportunidades, lo que finalmente resulta decisivo en la reputación corporativa. Por esto, a través del área de Riesgo y Reputación, Deloitte Chile monitorea constantemente los riesgos involucrados en la prestación de sus servicios, de manera de generar las respuestas y acciones necesarias, en el tiempo oportuno.

Cabe destacar que cada uno de los riesgos identificados conllevan un riesgo reputacional, por lo que es necesario generar estrategias de control de éstos, lo que implica una profunda interrelación con todas las áreas de la Firma. Así, Deloitte Chile asegura el cumplimiento de las exigencias de los reguladores y se hace cargo de los riesgos que puedan afectar su reputación. No debemos olvidar que la reputación mejora la oferta comercial de una organización, su capacidad de diferenciación y la fidelización que genera en sus públicos objetivos.

Independencia

El área de Riesgo y Reputación resulta fundamental para la imagen corporativa de Deloitte Chile frente a sus audiencias. Dentro de esta área, se encuentra Independencia, que ejerce un rol primordial, ya que es un elemento clave a la hora de ofrecer un servicio idóneo y acorde a las normas chilenas e internacionales, evitando así los conflictos de interés de cualquier índole.

Por lo mismo, para Deloitte Chile, no cumplir con las exigencias de independencia es uno de sus principales riesgos. Por ello, las áreas de Independencia y Riesgo y Reputación trabajan de la mano velando por identificar, controlar y prevenir amenazas que puedan afectar este valor y, por ende, la reputación de la Firma.

Según se ha establecido en la cultura de independencia de Deloitte, la Firma evita involucrarse en la prestación servicios donde exista un posible conflicto de interés o cualquier otra circunstancia, donde su imparcialidad de criterio y objetividad pudieran verse afectadas.

Avances en confidencialidad

Durante el FY17, se comenzó a implementar un **Programa de Confidencialidad** de la Firma el que contempla una serie de acciones, siendo una de ellas la encuesta orientada a los colaboradores, para reportar incidentes de privacidad y confidencialidad que se produzcan, como por ejemplo, robo de notebook o pérdida de información de clientes. También incluye un cuestionario de riesgo del proyecto para identificar problemas relacionados con la confidencialidad de la información y, de esta forma evaluar la necesidad de incluir estos compromisos en un programa especial de protección de información confidencial.

El mencionado Programa de Confidencialidad busca mitigar el riesgo de pérdida o exposición de la información de los clientes y de la Firma, y se espera que esté 100% implementado en 2017.

Para reforzar la importancia de estos temas, cada año se realiza una semana especial en la que se difunden los conceptos relacionados con seguridad de la información, seguridad física y de las personas, confidencialidad, privacidad y ética.

A todo esto se suman las horas de formación sobre políticas y procedimientos relacionados con los principios éticos de las firmas miembro de DTTL, y temas relevantes que permitan controlar amenazas que puedan afectar la independencia de los colaboradores en sus actividades. Además existen distintas acciones de difusión interna de los temas éticos, como videos del CEO lanzando los nuevos códigos, publicaciones en la intranet, comunicados internos, y encuestas de medición del programa de ética.







Impactos que importan

En Deloitte nos desafiamos a ser una Firma que impacte de manera relevante a nivel empresarial y en las comunidades donde tenemos presencia.

Los colaboradores: el alma de Deloitte

Nuestro compromiso no es sólo proporcionar un servicio de excelencia a los clientes, sino que buscamos satisfacer las necesidades de todos los públicos de interés con los que nos relacionamos, siendo los 2.041 colaboradores los más importantes.

Se trata de un equipo multidisciplinario y diverso, unido por una cultura de cooperación y compromiso mutuo.

Valoramos sus diferencias y sus puntos de vista, porque eso nos enriquece como

Firma. Son ellos nuestro principal activo, los que finalmente generan los impactos que importan.

Propuesta de Valor

Generar un impacto que trascienda, es el propósito que guía a Deloitte Global (DTTL), así como convertirse en el líder mundial indiscutible en servicios profesionales para el 2020. Si bien este propósito resulta ambicioso, también es increíblemente inspirador, ya que convertirse en el destino

principal de los mejores talentos resulta esencial para lograr el éxito, lo que exige elevar aún más la experiencia de éstos. Como resultado, DTTL lanzó una nueva Propuesta de Valor de Talento, que ayuda a las firmas miembro a transformar su experiencia en este ámbito.

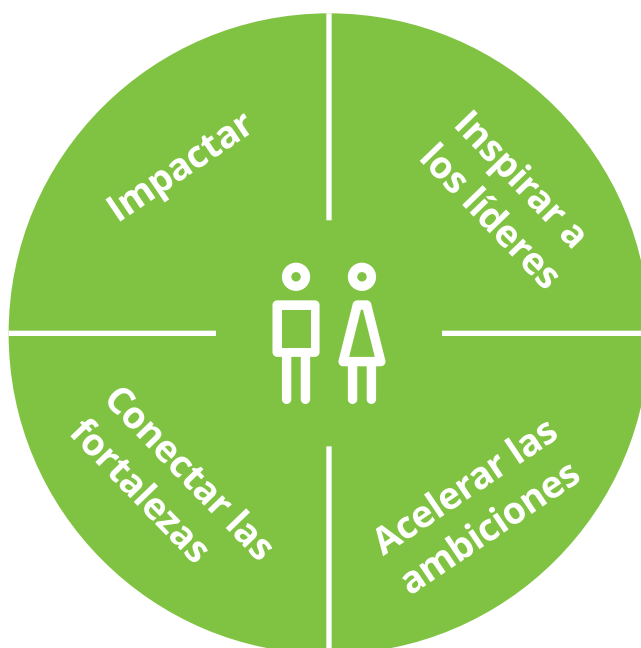
Nuestros cuatro elementos clave de la Propuesta de Valor de Talento:

Liderar con propósito, valores e innovación, resolviendo problemas complejos para sus clientes y comunidades.

Invertir en sus líderes, ayudándoles a crecer más allá de su rol actual para maximizar su contribución e impacto.

Crear un ambiente de apoyo y conexión.

Valorar a sus profesionales y su capacidad para crear valor dentro y fuera de la organización.





Desarrollo del talento: el coraje para avanzar

Inspira a los colaboradores para ser protagonistas de su desarrollo y generar impactos a su alrededor es uno de los grandes desafíos de la Firma. Para ello, ponemos al alcance de las personas opciones de capacitación, tanto en temas técnicos como en habilidades blandas, para que cada uno, con convicción, se convierta en el profesional que desea ser. Las oportunidades están disponibles para todos los que tengan el coraje para avanzar.

Invertir en conocimiento es parte de nuestro espíritu y una de las grandes apuestas de éxito del negocio.

Desde su ingreso a Deloitte, los colaboradores cuentan con un programa intensivo de capacitación y formación, acorde a su área de desempeño.

Algunos de los programas de capacitación tienen carácter obligatorio y varían de acuerdo al cargo y la antigüedad de cada persona, mientras otros son sugeridos. Estos últimos requieren que los colaboradores elijan seguir el camino del aprendizaje continuo, con el fin de acelerar su desarrollo profesional.

Capacitación (promedio FY16 y FY17):



140.947 horas
de capacitación



31.652 horas
por sistema e-learning



61 horas por
persona al año



18 mil horas
en Independencia,
Riesgo y Reputación

Modalidades de aprendizaje

Programas por función: planes de aprendizaje especializados para cada área.

Learning global: plataformas para acceder a capacitaciones globales y actualización en las materias críticas para cada una de las funciones.

- Global Tax & Legal Learning
- Global Risk Advisory Learning
- Global FA Learning
- Industry Learning

Programa de inglés: adquirir habilidades en el idioma es fundamental para el crecimiento profesional y la expansión de oportunidades internacionales, y también ha sido clave para apoyar a los profesionales en el proceso de combinación con Deloitte Canadá. La Firma

capacita a los profesionales que requieren el idioma en su trabajo, pero también ofrece un programa autofinanciado para todos los que quieran aprender por sí mismos.

Saba Cloud: para gestionar su aprendizaje, los colaboradores cuentan con una plataforma llamada Saba Cloud, desde la cual se puede acceder a las diferentes herramientas de capacitación, tales como Skillsoft & Books 24/7, Get Abstract y Harvard Business Publishing.

Deloitte Global Competency Learning Solution: permite acceder a una colección de contenidos recomendados para desarrollar las 12 competencias básicas del Modelo de Competencia Global de

Deloitte, cada una de las cuales refleja los conocimientos, habilidades y conductas que agregan valor al desarrollo profesional, al crecimiento de la Firma y al servicio al cliente.

Deloitte University: creada con el fin de establecer criterios globales para el desarrollo del aprendizaje y el liderazgo, se enfoca en la adquisición de habilidades a través de estudios de casos, diálogos, debates, práctica, simulaciones, dinámicas y entrenamiento.

Las modalidades de aprendizaje pueden ser:



E-learning



Capacitaciones técnicas presenciales



Programas regionales y globales



Capacitación externa (postgrados, seminarios, cursos y certificaciones)



Programa de inglés

Principales avances en capacitación

Dentro de los principales avances que se pueden reportar del área de capacitación, destaca que se definió una malla e-learning para Central Support, lo que representa un hito importante, ya que no existía un plan de aprendizaje para esta función.

Además, se crearon dos nuevos sistemas para automatizar algunos trabajos que realiza learning:

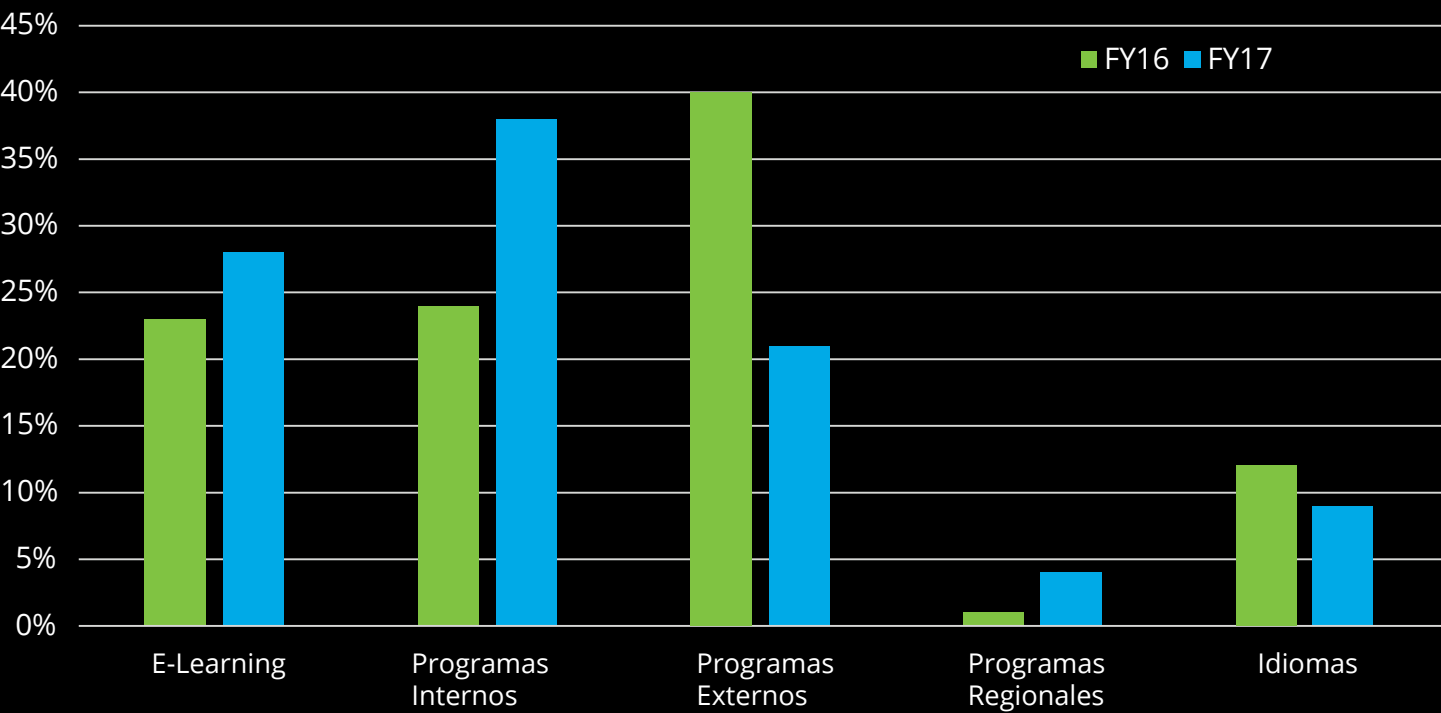
- **Biometría:** sistema que registra la participación de los colaboradores en los cursos presenciales a través de su huella digital y emite reportes de asistencia automáticos.
- **Reporting:** sistema que permitirá llevar un control automático del cumplimiento de cursos e-learning de la Firma, y que además tiene funciones de autoconsulta y emisión de reportes. Se espera que esté operativo en el FY18.

En el reporte anterior se estableció el compromiso de crear programas de capacitación para las distintas funciones y unidades, objetivo en el que se avanzó considerablemente. Hoy, un 90% de Deloitte cuenta un plan específico para apoyar el desarrollo profesional de los talentos.

Respecto de los desafíos futuros en estas materias, destacan que el 100% de la Firma tenga plan de capacitación vía e-learning, el diseño de una capacitación base mandatoria para todos los colaboradores, y la creación de cursos presenciales específicos que respondan a las necesidades de cada función.

Capacitación por tipo

Se aprecia, al comparar los tipos de capacitación entre los años fiscales reportados, que se aumentaron considerablemente los programas internos, e-learning y regionales, y disminuyó la capacitación externa y en idiomas.



Programa Onboarding: Welcome to Deloitte

Este programa fue lanzado oficialmente el 15 de mayo de 2017 por el área de Desarrollo Organizacional, y tiene como objetivo aportar al proceso de integración de los nuevos colaboradores de la Firma, promoviendo el aprendizaje significativo

de los principales aspectos de nuestra cultura, además de facilitar el acceso a herramientas y conocimientos necesarios para desarrollarse como profesional y tener un desempeño exitoso en la organización. El programa Onboarding incluye diversas

etapas que permiten a los nuevos colaboradores acelerar su proceso de integración, así como el el sentido de pertenencia.

Objetivos del Onboarding



Facilitar la integración y disminuir la rotación temprana de profesionales (antes de 6 meses).



Acortar la curva de los aprendizajes de los ingresos e impactar el desempeño.



Mejorar el servicio que los nuevos ingresos entregan a nuestros clientes.



Aumentar la satisfacción y la retención de los clientes.

Cursos de Independencia, Riesgo, Reputación y Seguridad

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

El entrenamiento abarca muchas áreas de

protección de la reputación, como por ejemplo seguridad de la información, anticorrupción, ética, privacidad, confidencialidad, uso de las redes sociales, entre otras.

Los cursos relacionados con Independencia son especialmente relevantes, ya que Deloitte requiere que el comportamiento profesional de todos sus colaboradores esté

permanentemente regido por una actitud de independencia. Evitamos involucrarnos en la prestación de cualquier tipo de servicio en el que por un posible conflicto de interés o cualquier otra circunstancia, nuestra imparcialidad de criterio y objetividad pudieran verse afectadas.



Programa de Educación de Posgrado (PEP)

Así como la meritocracia y el esfuerzo de cada persona tiene un valor indispensable para Deloitte, lo tiene también la transferencia y gestión de conocimiento. La Firma entiende que transferir el conocimiento es el motor para el desarrollo de las competencias necesarias al interior de ésta.

Esto, sumado a la importancia de propiciar el desarrollo profesional, llevó a la creación

del Programa de Educación de Postgrado en Gestión de Auditoría y Análisis Financiero, en el año 2013, en conjunto con el Centro de Educación Ejecutiva de la Universidad Adolfo Ibáñez. Además del equipo académico de la universidad, varios socios, senior managers y gerentes, participan activamente dictando cursos, charlas y compartiendo experiencias con los alumnos.

Este programa considera tres niveles: certificación, diplomado y Magíster, entregando los conocimientos necesarios para desenvolverse en el mercado, de manera eficiente y eficaz.

El PEP comprende las siguientes mallas curriculares:

año 1	Certificación en Gestión de Auditoría y Análisis Financiero	96 horas
año 2	Diplomado en Gestión de Auditoría y Análisis Financiero	116 horas
año 3	Magíster en Gestión de Auditoría y Tributación (Año I)	90 horas
año 3	Magíster en Gestión de Auditoría y Tributación (Año II)	100 horas

Durante el año académico , 263 colaboradores fueron parte del PEP, de los cuales un 83% aprobó. Esto representa más de 27 mil horas de capacitación.





Gestión del desempeño: promoviendo el mérito

La meritocracia es el valor que nos inspira para fomentar el desarrollo y crecimiento de nuestros colaboradores. Creemos en el trabajo y el talento de cada uno, y ofrecemos las herramientas y oportunidades para crecer al interior de la Firma.

La gestión del desempeño es un proceso de mejora continua, que apunta a evaluar a los profesionales con el fin de alinear el éxito de la Firma y el de cada uno de sus integrantes.

Deloitte Chile evalúa el desempeño del capital humano a través de un modelo de competencias, de manera de observar sus avances, cumplimiento de metas

individuales y generales, de acuerdo al rol que desempeña al interior de la organización y el desarrollo de las personas de manera integral. De esta manera, todos los colaboradores pueden optar, según su evaluación, a promociones, asegurando su crecimiento profesional, tanto dentro como fuera de la Firma. Este proceso se inspira en la misión de Deloitte Chile: "Ayudar a nuestros clientes y a nuestra gente a alcanzar la excelencia".

Porcentaje de colaboradores
evaluados en cada año:

FY16: 78%

FY17: 82%



Lo que viene...

Cabe señalar, que el año fiscal 2017 fue el último en que se utilizó este sistema de evaluación, y que en el periodo 2018 se implementará un modelo alineado con Deloitte Canadá y Deloitte Global. La principal diferencia radica en que se pasará de un modelo en el cual se evaluaba al colaborador dos veces al año, por uno de feedback continuo, donde el evaluado pasa a ser protagonista de su carrera y se incorpora la figura de un coach de carrera.

Promociones y ascensos (promedio FY16 y FY17)

La gestión del desempeño permite materializar la meritocracia al interior de Deloitte. Esta se refleja en el sistema de ascensos, que se realizan cada año en el mes de julio.



738

personas promovidas, **equivalentes a un 36% de la Firma.**



56%

de mujeres promovidas.



28

años es el promedio de edad de las personas ascendidas.

Programas de intercambio profesional

Como parte de una red global, Deloitte se enriquece del intercambio cultural que generan los profesionales extranjeros que vienen a trabajar a Chile, y de los compatriotas que viajan a otras firmas miembro a adquirir nuevas experiencias.

Programa Mobility

Como su nombre lo dice, promueve la movilidad y la transferencia internacional de colaboradores, con el fin de fortalecer los servicios de Deloitte a sus clientes y desarrollar competencias críticas entre los mejores talentos. El programa Mobility permite innovar en la generación de nuevas líneas de negocios, entregar valor agregado con profesionales de alto nivel y con una visión distinta, cubrir vacantes que se generan en las diferentes áreas y fortalecer la diversidad cultural.

Programa "Project Workers"

Se gestó en el FY15, a raíz de la combinación con Deloitte Canadá, con el fin de asignar profesionales de Chile para prestar servicios a clientes en Canadá por un tiempo acotado (entre 3 a 6 meses).

Extranjeros en Deloitte

Actualmente en Deloitte trabajan 276 extranjeros provenientes de 31 países de los cinco continentes. Esta cifra representa el 13,5% del total de la Firma.

En el FY16, ingresaron 120 extranjeros y 132 en el FY17, desempeñándose en distintas áreas y cargos.

126 
Venezuela

23 
Colombia

24 
Argentina



Clima laboral

En Deloitte trabajamos día a día para favorecer un ambiente laboral positivo y constructivo que fortalezca el compromiso mutuo entre los colaboradores y la Firma.

La Estrategia 2020 del área de Talent, pone el foco en desarrollar a los líderes del mañana, poniendo énfasis en las fortalezas y ambiciones profesionales de

los colaboradores, a través de la inspiración de los líderes y de hacer un impacto que importa.

Relaciones laborales

Promover y mantener las mejores prácticas laborales es una tarea fundamental. Por ello el área de Relaciones Laborales (RRL) gestiona las iniciativas que favorecen dicho ambiente, a través de políticas y procesos adecuados y transparentes al interior de la Firma.

objetivo de dar soporte a los líderes y colaboradores de la Firma en materia de relaciones laborales y derechos fundamentales. A través de ellos, se entregaron herramientas para relacionarse dentro del ámbito laboral, promoviendo un ambiente de trabajo positivo y constructivo.

trabajo de los equipos a través de una cultura que promueve las buenas prácticas laborales, un ambiente de colaboración, buen trato, respeto, comunicación abierta y transparente entre todos los colaboradores.

En noviembre y diciembre de 2016, el área de RRL realizó el ciclo de talleres "Apoyando nuestros desafíos", con el

Cerca de 270 personas participaron de los encuentros, los cuales estuvieron enfocados en mejorar la experiencia de

Relación sueldo mínimo Deloitte Chile con el sueldo mínimo legal nacional

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

Accidentabilidad y ausentismo laboral

A pesar de que una de las metas del Comité Paritario de Higiene y Seguridad para el 2017 era concientizar a los trabajadores en el autocuidado y con ello disminuir la tasa de siniestralidad, aumentaron los accidentes laborales. Éstos se registraron sólo en Santiago: en el FY16 hubo 10 accidentes, lo que representa una tasa de 0,48% y en el FY17, se duplicó el número de accidentes (20) llegando a una tasa de 1,03%.

En lo que respecta a enfermedades profesionales, en FY16 no se reportan casos, y en el FY17 hubo 2 en Santiago, lo que supone un índice de 0,1%.

En cuanto a los días perdidos, en el FY16 llegaron a 91 lo que representa una tasa de 4,36%, y en el FY17 fueron 141, elevando la tasa en un 7,24%.

Sindicato

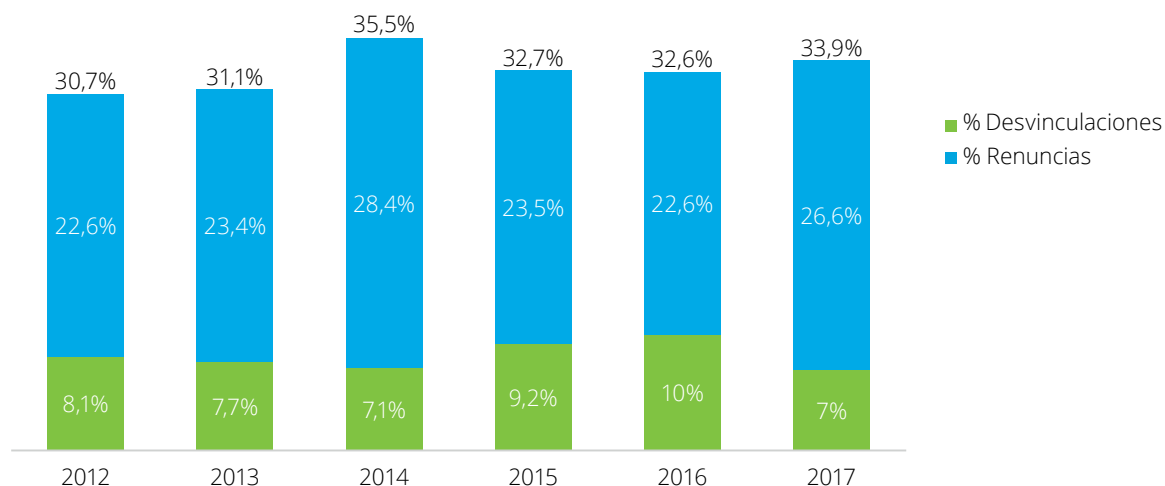
Deloitte Chile mantiene una relación con el sindicato, propiciando el diálogo. El área de RRL es la encargada de mantener el vínculo, enfocándose en generar conversación franca como herramienta de

comunicación. Al cierre de esta edición, la Firma se encontraba en proceso de negociación colectiva para el periodo comprendido entre agosto de 2017 y agosto de 2020.

Al 31 de mayo de 2017, había 637 colaboradores adheridos al sindicato.

Rotación

La industria de servicios profesionales tiene altos índices de rotación, lo que sin duda requiere de importantes esfuerzos de la gestión de recursos humanos orientados al desarrollo y retención de talentos. Durante los últimos años, la rotación se ha visto especialmente marcada por las renunciaciones voluntarias, situación que también es propia en este tipo de empresas, que muchas veces son una “escuela” donde muchos profesionales comienzan sus carreras.



Analizando la rotación: ¿Quiénes se van y por qué?

En octubre de 2015 se comenzó a aplicar una encuesta de salida, la que fue contestada por el 51% de las personas que renunciaron a su trabajo en Deloitte en lo que restó del FY16.

Los principales hallazgos indicaron que el 54% de las personas que se fueron en ese periodo eran mujeres y el 85% trabajaba en las categorías junior staff, staff o senior. En los cargos directivos sólo hubo un 11%. Y esto se relaciona con el siguiente dato: el 90% de quienes renunciaron a su trabajo llevaban menos de 5 años trabajando en la Firma.

Para nadie es novedad que la generación millennial anda en constante búsqueda de nuevas oportunidades, y el análisis de estas

encuestas lo confirman. El 61% de las personas que renunciaron tenían menos de 30 años. Y si se suman a las personas menores de 40 años, esta cifra se eleva a un 94%.

En el FY 2017, en tanto, se analizaron los datos de los tres primeros trimestres, es decir, de junio de 2016 a febrero de 2017. En este periodo se aplicó la encuesta a un 78% de las 322 personas que se retiraron en forma voluntaria de Deloitte. Entre ellos también destaca que la gran mayoría eran profesionales de menos de 30 años y que llevaban menos de dos años en la Firma.

Es importante señalar que en ambos años fiscales, las personas indicaron que la decisión de irse obedeció a una oferta con mayor proyección de desarrollo

profesional a corto plazo. Asimismo, al consultar acerca de los aspectos más valorados de la empresa, se repitieron las alternativas prestigio, buen ambiente de trabajo con los compañeros y oportunidades de aprendizaje. Por su parte, los aspectos en los que expresan mayor desaprobación son el equilibrio vida personal – trabajo y contar con mayores beneficios competitivos respecto del mercado.

¡Beneficios para sacarles el jugo!



Personal/familiar y trabajo:

Permisos con goce de sueldo por matrimonio, nacimiento de un hijo, problemas familiares, mudanza, pago de sala cuna, días planning, asignaciones y regalos por eventos especiales, entre otros.



Beneficios financieros:

Aguinaldos, teléfonos móviles, estacionamiento o préstamos sin interés.



Vida sana y salud:

Seguro complementario de salud y seguro de vida, actividades de vacunación, convenios, programas de vida sana y deporte.



Reconocimientos:

Sistema que premia el compromiso y el aporte de los colaboradores a través de programas como Desempeño Sobresaliente, Felicitaciones o por antigüedad.



Actividades de Impacto:

Actividades, programas y voluntariados con distintas instituciones a través de los cuales los colaboradores aportan sus conocimientos y experiencia al desarrollo de las comunidades.



Eventos y actividades:

Durante el año Deloitte organiza una serie de celebraciones y actividades recreativas para festejar momentos importantes.



Descuentos y convenios:

Con bancos, seguros de auto, clínica dental, caja de compensación, restaurantes y cafeterías.

Celebraciones y fiestas

Parte de la responsabilidad social de la Firma, es facilitar que los colaboradores mantengan un adecuado equilibrio entre tiempo de trabajo y vida personal, descanso y tiempo para compartir con la familia. Estas

prácticas favorecen una mayor motivación por parte de los colaboradores, generando una mejor disposición hacia el trabajo. A la vez, estimulan el sentido de pertenencia, logrando mayor compromiso y un clima

laboral basado en relaciones armónicas y amables, sin factores de estrés y malestar.

Open Work:

Cada año, las puertas de Deloitte se abren de par en par para recibir los niños que visitan a sus padres y madres en su lugar de trabajo. En el FY16 participaron 157 niños de 114 colaboradores en Santiago.



Fiesta de Navidad:

Cada diciembre Deloitte celebra la Navidad en familia. En el FY16, 409 hijos de 284 colaboradores, entre 0 y 12 años, participaron de una entretenida fiesta llena de sorpresas y juegos en Mampato.



Fiestas Patrias:

Esta celebración se ha transformado en un hito en el que los colaboradores participan con mucho entusiasmo. Si bien la tradición indica mostrar la cultura de nuestro país, también se incluyen tradiciones de otros pueblos representados por colaboradores de Deloitte.



Fiesta de Fin de Año:

Una animada fiesta es el hito anual con que se celebra el cierre de cada año. En esta instancia se hace un recuento de lo que fue el período que termina y lo que se espera para el siguiente.



Bienestar y salud

El autocuidado, la vida sana y al aire libre son fundamentales para el desarrollo integral de las personas. Por eso Deloitte cuenta con un gimnasio en su edificio corporativo y ofrece a sus colaboradores múltiples talleres deportivos y de bienestar en las siguientes disciplinas:



Runners



Power Fit



Spinning



Fútbol femenino y masculino



Aerobox



Yoga



Masoterapia



Zumba



Taekwondo

Tu vida importa

El 100% de nuestros colaboradores están cubiertos por un seguro de vida y un seguro médico.



Seguridad y salud

El resguardo de la seguridad de las personas e infraestructura de las oficinas, se especifica en la Política de Seguridad de Deloitte Chile. Asimismo, la Firma ha desarrollado su Programa de Prevención de Riesgos Laborales, estableciendo medidas preventivas que tienen por objetivo proteger y mejorar el entorno de los colaboradores.

Durante el periodo del presente reporte, destacan los siguientes hitos:

- Programa "Miércoles de Comité Paritario", a través del cual se realizaron actividades como gimnasia de pausa y yoga de la risa.
- Brigadas de emergencia: formadas en 2015, en estos dos años se ha continuado con las capacitaciones para mantener a sus integrantes actualizados y preparados.
- Campañas de prevención de enfermedades:
 - Visita de especialistas en nutrición, que atendieron a 1.800 colaboradores, realizando un examen preventivo.
 - Actividades para mejorar la calidad de vida de los colaboradores, con participación de más de 400 personas.
 - Visita de un doctor que realizó exámenes preventivos a 80 personas.
 - Operativo oftalmológico que tuvo un alcance de 50 personas.
- Feria de la Salud: actividad anual que se realiza en el centro de convenciones de Deloitte, y que cuenta con más de 20 stands como Colmena, Caja Los Andes, ACHS, abogados, centros dentales, etc. En la oportunidad también se realizan exámenes preventivos a

los asistentes. Para incentivar la vida saludable y promover la participación de los colaboradores, en los dos años reportados se rifó una bicicleta. En promedio participaron más de 300 personas.

Aparte de estas actividades, también se realizan e informan los monitoreos de riesgos de viajes y se incluyen notas de seguridad mensualmente en el boletín D-Week.

Cabe señalar que Deloitte y sus colaboradores se organizan para ir en ayuda de distintas comunidades en casos de emergencia nacional, tales como inundaciones, erupciones, incendios, terremotos, etc.



Diversidad e inclusión: tu diferencia hace la diferencia

En Deloitte, la diversidad se puede definir como el reconocimiento, afirmación y valoración de las diferencias en edad, educación, etnias, raza, género, nacionalidad, idioma, lenguaje, procesos cognitivos, personalidad, estilo de vida y cualquier otra característica que haga a la persona un individuo distinto a otro. Diferencias que son patentes en una

empresa como Deloitte, que cuenta con más de 225.000 colaboradores repartidos en los cinco continentes.

Con el propósito de generar una cultura interna que valore la diversidad y la inclusión, y convencidos de que estos valores aportan a la riqueza organizacional, Deloitte Chile presentó su Programa de Diversidad e Inclusión (D+I) - en el marco

de la Semana de la RSE 2016- bajo el concepto "Somos Diversidad", la cual puso énfasis en tres ejes temáticos: equidad de género, diversidad cultural y respeto por la diversidad sexual.

Este documento reúne las iniciativas, proyectos y procedimientos, con el fin de consolidar un plan transformacional que modifique la cultura interna.



**Equidad de
Género**

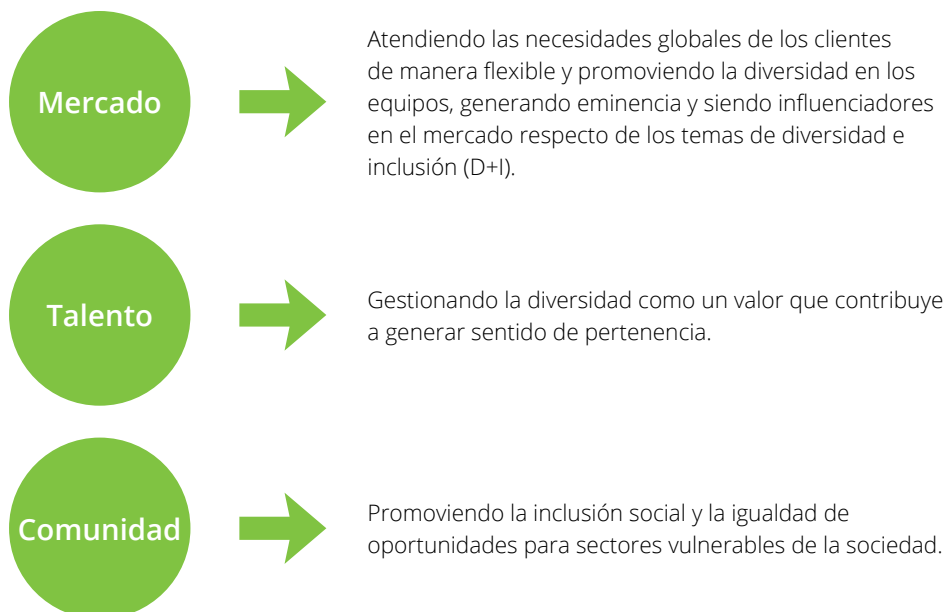


**Diversidad
Cultural**



**Diversidad
Sexual**

Para diseñar este programa, se tomó como base, acciones normativas de la Naciones Unidas (ONU) y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), leyes de la República y políticas de Deloitte a nivel global. A esto, se suman acciones voluntarias y transformacionales que ya se ejecutan en el país y otras oficinas en el mundo.



Embajadores por la inclusión:

Con el fin de avanzar en todos los ámbitos contenidos en el programa de D+I, Deloitte formó un grupo de 24 embajadores de diversas áreas y cargos, y se establecieron alianzas público-privadas para el desarrollo de acciones internas y externas en relación a la Diversidad e Inclusión, además de

mesas de trabajo con empresas del retail, farmacéutica, consultoría, banca, gobierno, entre otras industrias.

En los últimos años destaca la relación con Fundación Iguales y Comunidad Mujer, ambas organizaciones preocupadas de

defender minorías, como es el caso de la comunidad LGTBI y el rol de la mujer, respectivamente.



Semana de la RSE

En agosto de 2016 se celebró la segunda Semana de la RSE, que congregó a todos los colaboradores en distintas iniciativas que fomentaron la reflexión en torno a la diversidad y cómo cada uno es clave para generar una cultura más inclusiva. Bajo el lema #SomosDiversidad, se realizaron activaciones como los paneles instalados en las oficinas de Deloitte, tanto en Santiago como en regiones, invitando a los colaboradores a pensar en los estereotipos que tenemos respecto al género, a la orientación sexual y a la diversidad cultural, entre otros. Y a través de ellos se instó a que escribieran un compromiso personal para cambiar esta realidad que afecta a nuestro país.

Actividades:

Ciclo de Cortos #SomosDiversidad:

donde se proyectaron tres videos alusivos a diversidad sexual, cultural y equidad de género, lo que generó una profunda conversación entre los grupos asistentes sobre la realidad que viven en Deloitte.

Feria de la Diversidad: en la cual más de 30 microemprendedores ofrecieron sus productos a los colaboradores de Deloitte, quienes pudieron comprar objetos de buena calidad y precio, que además cumplían con un rol de inclusión de estos comerciantes.

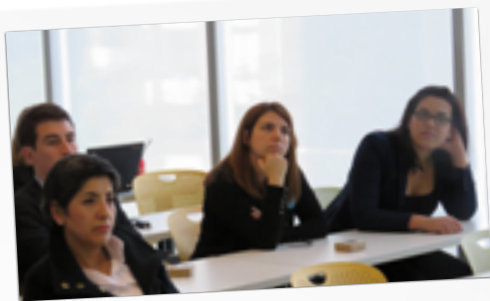
Fiesta de la Unión Cultural: encuentro cuyo objetivo fue celebrar la diversidad cultural de Deloitte Chile. Con comidas y bebidas típicas de distintos países, representados por los colaboradores extranjeros, esta fiesta congregó a una gran cantidad de colaboradores.

Tarde de Cine: se proyectó "Joy: el nombre del éxito", película relacionada con temas de género que narra la historia de una madre soltera con dos hijos, que inventó el "Miracle Mop" y se convirtió en la presidente de Ingenious Designs.



Entrega de folletos y chapitas





Ciclo de cortos #SomosDiversidad



Feria de la Diversidad



Fiesta de la Unión Cultural



Equidad de género

Para Deloitte, la meritocracia es un valor fundamental, ya que permite que cada persona pueda acceder a mejores posiciones y responsabilidades, a través de su propio trabajo y esfuerzo. Este valor, ha permitido lograr la paridad de género entre los colaboradores, siendo hoy las mujeres, más de la mitad de la dotación total.

En 2016 había 1.988 personas trabajando en Deloitte Chile, de los cuales un 51%

eran mujeres y 49% hombres. En 2017 la cifra aumentó a 2.041, manteniéndose la relación entre ambos sexos.

En ambos periodos, las áreas donde las mujeres son mayoría son Soporte Interno, Tax & Legal y BPS.

Participación de las mujeres por cargo

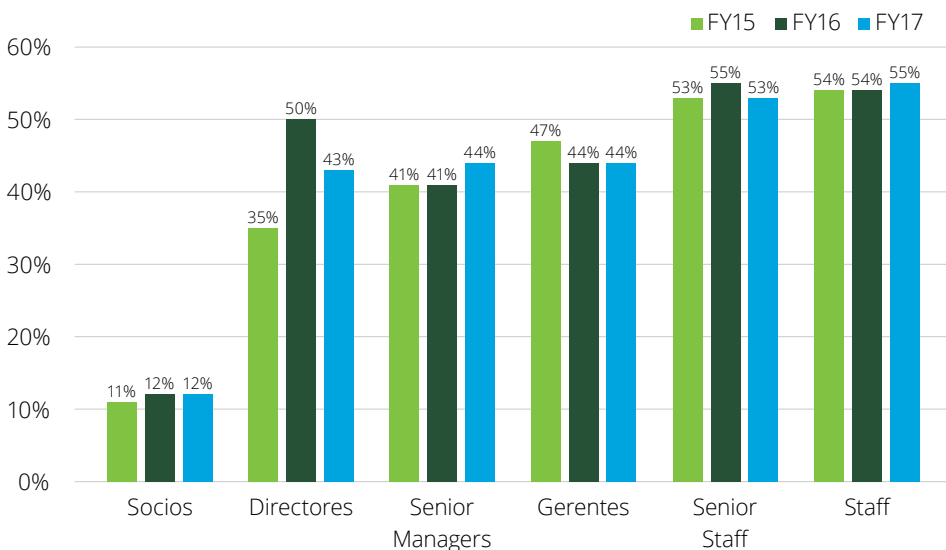
Según el Informe GET de Comunidad Mujer, la brecha salarial por sexo es preocupante en Chile. Hoy estamos en el puesto 131 de un total de 134 países en el ranking de igualdad salarial para hombres y mujeres que realizan trabajos similares. En Chile en promedio, las mujeres reciben un salario 17,2% menor que el de los hombres.

En Deloitte las bandas salariales son las mismas para hombres y mujeres.

Las diferencias que se pueden producir están relacionadas con la experiencia y la trayectoria del profesional.

A pesar de tener paridad y sueldos similares, dentro de Deloitte, la equidad de género sigue siendo un tema pendiente, y queda camino por recorrer respecto de la participación de las mujeres por cargo.

A través del programa de D+I, Deloitte busca potenciar lo mejor de cada profesional, y en especial, demostrar que en la Firma hay grandes mujeres que con su trabajo la convierten en una gran empresa.



La participación de las mujeres por cargo es un desafío para Deloitte. En estas cifras se puede constatar que aumentó la equidad principalmente en el nivel de directores y senior managers, en los años fiscales reportados, respecto al FY15.

Iniciativas por la diversidad

Red de empresas por la equidad de género



Deloitte desde el 2016, está participando activamente en este grupo, que tiene por objetivo la conformación de una red inter-empresas con representación masculina y femenina, para retroalimentar y compartir las buenas prácticas necesarias en pro de la equidad de género en las organizaciones. Entre las empresas y entidades que participan destacan: Deloitte, Telefónica, Metro, EFE, Codelco, 3M, Cencosud, SAP, BCI, el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, Sernam, Angloamerican, entre otros.

Día Internacional de la Mujer: hablemos de equidad

Para conmemorar el Día Internacional de la Mujer, se realizó un desayuno, que contó con la participación de 10 destacados panelistas líderes de la Firma. A la actividad asistieron más de 95 colaboradores, quienes fueron parte de un significativo debate respecto a las situaciones que favorecen o impiden el desarrollo de las mujeres al interior de Deloitte.



Women in Board Rooms



Con un desayuno se pre-lanzó la quinta edición de "Women in the boardroom" de Deloitte, estudio que mide los esfuerzos para aumentar la diversidad en los altos mandos ejecutivos, así como el número de mujeres directoras, presidentes y miembros de comités de casi 60 países, entre ellos Chile. Jackie Scales, líder de Inclusión y Diversidad de Deloitte Canadá, presentó el estudio y compartió buenas prácticas, oportunidades de crecimiento y cómo se vive la inclusión en las empresas canadienses.

Diversidad Sexual

Deloitte, en su compromiso por la diversidad e inclusión, promueve el respeto hacia todos los colaboradores en su ámbito profesional, personal y familiar, sin importar sus diferencias. En este sentido, se han hecho variadas

actividades en pro de la valoración de la comunidad LGBTI.

Uno de los aspectos que ha favorecido la cultura de inclusión, es que los colaboradores menores de 30 años

alcanzan un 46%. Claramente se trata de una generación que ha vivido en un país más abierto y diverso y, por lo tanto, son más inclusivos y menos discriminadores con todo tipo de minorías.

Comité de Diversidad e Inclusión

Sesiona cada 2 meses y está integrado por áreas de Talento, Sustentabilidad y RSE, Marketing, Remuneraciones, Fiscalía y Asuntos Laborales. Tiene por objetivo gestionar el Programa de Trabajo de

Diversidad e Inclusión y las acciones relacionadas con estas temáticas que se desprenden de la política global en esta materia.

Pride Connection Chile

Deloitte es miembro fundador y parte del comité estratégico de la red de empresas Pride Connection Chile, que busca promover espacios de trabajo inclusivos para la diversidad sexual y generar lazos para la atracción de talento LGBTI a las

distintas organizaciones que la componen, potenciando las mejores prácticas en esta área. Se constituyó en 2016 al alero de Fundación Iguales, y hoy forman parte de este grupo, un total de 30 empresas.



Noche por la igualdad

Esta actividad es una de las instancias de recaudación de fondos que Fundación Iguales realiza anualmente desde 2014. Se trata de una cena y ceremonia de premiación, en la que se reconoce a empresas, organismos públicos y líderes de diferentes ámbitos que durante el

año, hayan demostrado un permanente compromiso en la defensa y promoción de los derechos humanos de la diversidad sexual.

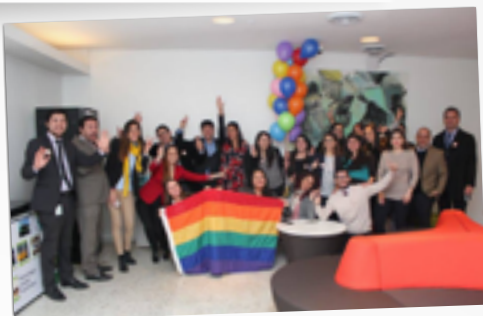
En diciembre de 2016, Deloitte participó de este evento, siendo representado por

Jorge Rodríguez, CEO & Managing Partner, además de nueve socios de la Firma y ocho colaboradores (embajadores del eje diversidad sexual) y profesionales del área de Fiscalía, Relaciones Laborales y Sustentabilidad y RSE.



Día del Orgullo LGBTI

Con intervenciones en las oficinas de Deloitte y a través de los medios de comunicación internos, el 28 de junio de 2017 se conmemoró el Día del Orgullo como hito que demuestra que para la Firma, la gestión de la diversidad es clave para valorar a cada uno en su individualidad y diferencias, entendiendo que son las diferencias las que la hacen una empresa única.



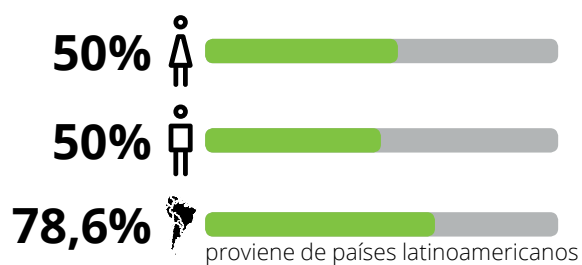
Diversidad cultural: colaboradores del mundo

La multiculturalidad resulta un elemento diferenciador para Deloitte. De hecho, se considera que el incremento de la diversidad dentro de la empresa es el gran cambio social del siglo XXI, y por lo mismo, la Firma

promueve la heterogeneidad en todo ámbito. Ante esto, Deloitte Chile siente el orgullo de contar con 276 extranjeros provenientes de lugares tan diversos como Japón y Bielorrusia. Esta característica sin duda es

una ventaja, ya que enriquece a los equipos de trabajo con miradas diversas ante los diferentes desafíos que les toca enfrentar.

En Deloitte Chile trabajan actualmente 276 extranjeros, que provienen de más de 30 países y representan el 13,5% de los colaboradores de la Firma.



¿Sabías qué...?

El 21 de mayo es el Día Mundial de la Diversidad Cultural para el Diálogo y el Desarrollo. Se considera que la diversidad es un componente indispensable para reducir la pobreza y alcanzar la meta del desarrollo sostenible. (Fuente: UNESCO)

¿Por qué importa tanto la diversidad?

Según la Unesco, un 75% de los mayores conflictos en el mundo tienen un componente cultural. De ahí la importancia y la urgencia de superar la división entre las distintas culturas para lograr la paz, la estabilidad y el desarrollo. El reconocimiento de la diversidad cultural lleva al diálogo entre civilizaciones y culturas, al respeto y a la comprensión mutua.



Comunidad: impactando el entorno

La importancia de ver más allá

Deloitte Chile apuesta por la sustentabilidad. Además de otorgar bienestar a sus colaboradores y un servicio de excelencia a sus clientes, también busca ser amigable con el medio ambiente y el entorno. Por lo mismo, gestiona los impactos que genera en el planeta, en su entorno social y en los diversos grupos de interés con los que interactúa.

Para los colaboradores es muy importante canalizar sus inquietudes sociales a través de las actividades organizadas por la Firma. Sin duda se convierte en una retribución emocional que les produce orgullo y un mayor sentido de pertenencia con su lugar de trabajo.

Lo importante para Deloitte es dejar una huella a su alrededor e impactar en su entorno.

Voluntariado

El voluntariado que propicia Deloitte Chile tuvo un gran éxito durante el periodo reportado, ya que contó con la activa participación de los colaboradores de la Firma en diversas actividades relacionadas a la comunidad y el entorno social.

Las iniciativas tienen como finalidad involucrarlos y facilitar su participación en causas y proyectos trascendentales para otros, lo que resulta altamente gratificante para quienes, de manera voluntaria, participan de estas actividades y entregan

parte de su tiempo. El voluntariado de la Firma, va en línea con sus valores y su espíritu de trascender y ser un aporte para la sociedad, el medio ambiente y la organización.

	 FY16	 FY17
 Horas de voluntariado tradicional	1.740	1.344
 Horas de voluntariado con habilidades específicas	401	480
 Horas de servicios pro bono	9.058	3.770

Los voluntarios de Deloitte, ya sea a través de programas tradicionales, que requieran habilidades específicas u otorguen servicios pro bono, destinaron cerca de **5.600 horas anuales** en FY17 a diferentes causas de apoyo a la comunidad. Esto equivale a 190 millones de pesos aproximadamente.



Servicios probono

Desde hace más de 10 años la Firma ofrece sus servicios a entidades sin fines de lucro, comunidades vulnerables y gobierno, sin mediar cobro alguno. Esto es una clara muestra de que el impacto social también

se materializa a través de los servicios profesionales, los que respetan los estándares de calidad del servicio y normas profesionales que ofrece Deloitte a todos sus clientes.

En el periodo reportado, el promedio anual de los servicios probono invertidos por Deloitte alcanzaron los \$270 millones.

Las instituciones beneficiadas, por año, son:

- Fundación Marcelo Astoreca Correa
- Cámara Chileno Británica de Comercio
- Sociedad de Asistencia y Capacitación
- Desafío Levantemos Chile
- Comunidad Mujer
- Fundación Un Techo Para Chile
- Fundación de Beneficencia Hogar de Cristo
- Demos una oportunidad al menor (Grupo BCI)
- Capítulo Chileno de Transparencia Internacional
- Fondo de Inversión Privado Social (Ameris Capital S.A.)
- Fundación Chile Veintiuno
- Fundación Educacional y Cultural La Fuente
- Fundación de Beneficencia Colunga

Donaciones

La Firma destina anualmente recursos para donar a entidades sin fines de lucro. En este aspecto, en el FY17 se agregaron incluso como destinatarios de estas iniciativas, a ONG's relacionadas con el mundo empresarial, como el auspicio a la reunión anual de Acción Empresas, becas

escolares para trabajadores y pago de membresías de otras instituciones del tercer sector. Asimismo, existen programas 1+1, en los cuales Deloitte y sus colaboradores hacen donaciones a entidades en forma permanente o para campañas específicas relacionadas con desastres naturales. Este

último año, el presupuesto de donaciones fue aproximadamente de 80 millones de pesos. A esto se suman cerca de 43 millones más por aportes en especies, como fue el préstamo del centro de convenciones de Deloitte y la donación de computadores.

Impact Day Santiago

Desde 2007, Deloitte Chile realiza el Impact Day, una actividad de carácter social, que en el FY17, contó con la participación de 76 voluntarios de Santiago, quienes realizaron trabajos comunitarios en el Jardín Infantil "Mis Primeros Pasos" de Fundación United Way, establecimiento que cuenta con sello intercultural de JUNJI-CONADI, sustentado en la Diversidad e Inclusión.

Gracias al Impact Day, los colaboradores de Deloitte dejan su trabajo habitual, para realizar una positiva contribución a la comunidad. Sin duda, esta actividad fortalece la relación entre los miembros de los equipos y favorece la integridad individual, al volcarse en conjunto por un compromiso que va más allá de sus necesidades.

146 niños impactados directamente, y 657 personas en forma indirecta.



Impact Day Regiones

Donar un día de trabajo para colaborar con quienes más lo necesitan tiene un gran impacto en las organizaciones que reciben la ayuda y también en los voluntarios, que terminan la jornada cansados pero muy contentos. En el 2016, los colaboradores de Deloitte Chile en regiones participaron de su Impact Day:

- En Copiapó, 16 voluntarios trabajaron en la reparación y ampliación de la sede comunitaria Villa El Cerro donde 120 familias fueron impactadas.
- En Viña del Mar arreglaron el Jardín Infantil Pitufos Recreativos de la Villa Cruz de Reñaca Alto. 130 niños fueron beneficiados directamente y 585 de forma indirecta.
- En Puerto Montt se organizaron 13 voluntarios para participar con TECHO en la construcción de la sede social en el Campamento Buscando Futuro de Osorno. 159 familias fueron impactadas.
- En Concepción pintaron la escuelita Santa Susana de Pichaco, arreglaron el jardín y compartieron con los niños, a quienes le celebraron la Navidad, impactando a cerca de 20 personas.
- En Antofagasta se realizó una actividad recreativa y formativa en la Granja Educativa GEN, en conjunto con la Fundación TECHO, con niños y niñas de al menos 12 campamentos de la zona, abarcando cerca de 100 menores.

864 personas impactadas directa o indirectamente.



Copiapó



Viña del Mar



Concepción



Antofagasta



Puerto Montt



Apoyo a niños de Paine

Junto a la fundación United Way Chile, Deloitte realiza una campaña de Permisos de Circulación en la Ilustre Municipalidad de Paine, que permite recaudar fondos para beneficiar a niños y niñas de la comuna, a través de los distintos programas y actividades educativas que realiza la fundación.

Con el dinero de los permisos pagados por los colaboradores, la Municipalidad traspasa el 30% de lo recaudado a United Way, quien lo destina al Jardín Infantil “Mundo Activo” de la comuna.

El creciente compromiso de la gente con esta actividad se refleja en el aumento del

aporte entregado por Deloitte, este pasó un poco más de 10 millones de pesos en 2015 a más de 17 millones de pesos en 2016. Además, cabe destacar que de las nueve empresas que son parte de esta iniciativa, Deloitte es la segunda que mayor aporte entregó.

\$10.282.565

Monto aportado por
Deloitte en 2015

\$17.734.643

Monto aportado por
Deloitte en 2016

\$14.496.547

Monto aportado por
Deloitte en 2017

Red Unidos por la Infancia – UPPI

Deloitte es parte de esta red desde 2016, la que tiene por objetivo reflexionar sobre la forma en que se están abordando las temáticas de primera infancia en Chile, además de proyectar a UPPI como un referente de generación de conocimiento e incidencia nacional. Entre las empresas que participan en esta iniciativa destacan Arcor, Sodimac, Telefónica, United Way, Deloitte, Movistar y Santillana.



Programa “Preparando mi Futuro”

El programa “Preparando mi Futuro” es una iniciativa educativa nacida en 2012, que busca aumentar las posibilidades de empleabilidad para estudiantes de colegios técnicos profesionales asociados a Deloitte, mediante alianzas con las fundaciones Cerro Navia Joven y United Way Chile.

Este proyecto consta de tres etapas:

- **Semana Empresa:** Aprendizaje “In house” para estudiantes de III° Medio, donde por una semana desempeñan funciones tutoriadas por un colaborador.
- **Diplomado Habilidades para el Mundo Laboral:** Clases impartidas por colaboradores de la Firma a estudiantes de IV° Medio, sobre habilidades blandas y otras herramientas para el mundo laboral.
- **Práctica profesional:** Egresados de IV° Medio y del programa, ingresan a Deloitte para implementar conocimientos y herramientas aprendidas.

Al igual que cada año, se realizó la ceremonia de graduación de los estudiantes de enseñanza media que participaron del programa. En la ocasión, alumnos de los Colegios Don Enrique Alvear de Cerro Navia y del Colegio Cardenal José María Caro de La Pintana, celebraron el término de este plan de capacitación que los prepara para su desarrollo profesional.

Reconocimiento

En 2016, el Programa Preparando mi Futuro fue seleccionado dentro de los **10 mejores programas de empresas**, en el contexto al Premio Buen Ciudadano Empresarial de la Cámara Chileno Norteamericana de Comercio (AmCham Chile), premio que distingue los programas de empresas orientados a la inversión social y a la promoción de la sustentabilidad de las comunidades locales.

Luego de seis años, por primera vez, el programa se desarrolló como piloto en la oficina regional en Copiapó, con 13 estudiantes en la etapa diplomado, de los cuales 3 realizaron la práctica. Para esto se firmó un convenio con el Instituto Comercial de Copiapó “Alejandro Rivera Díaz”.

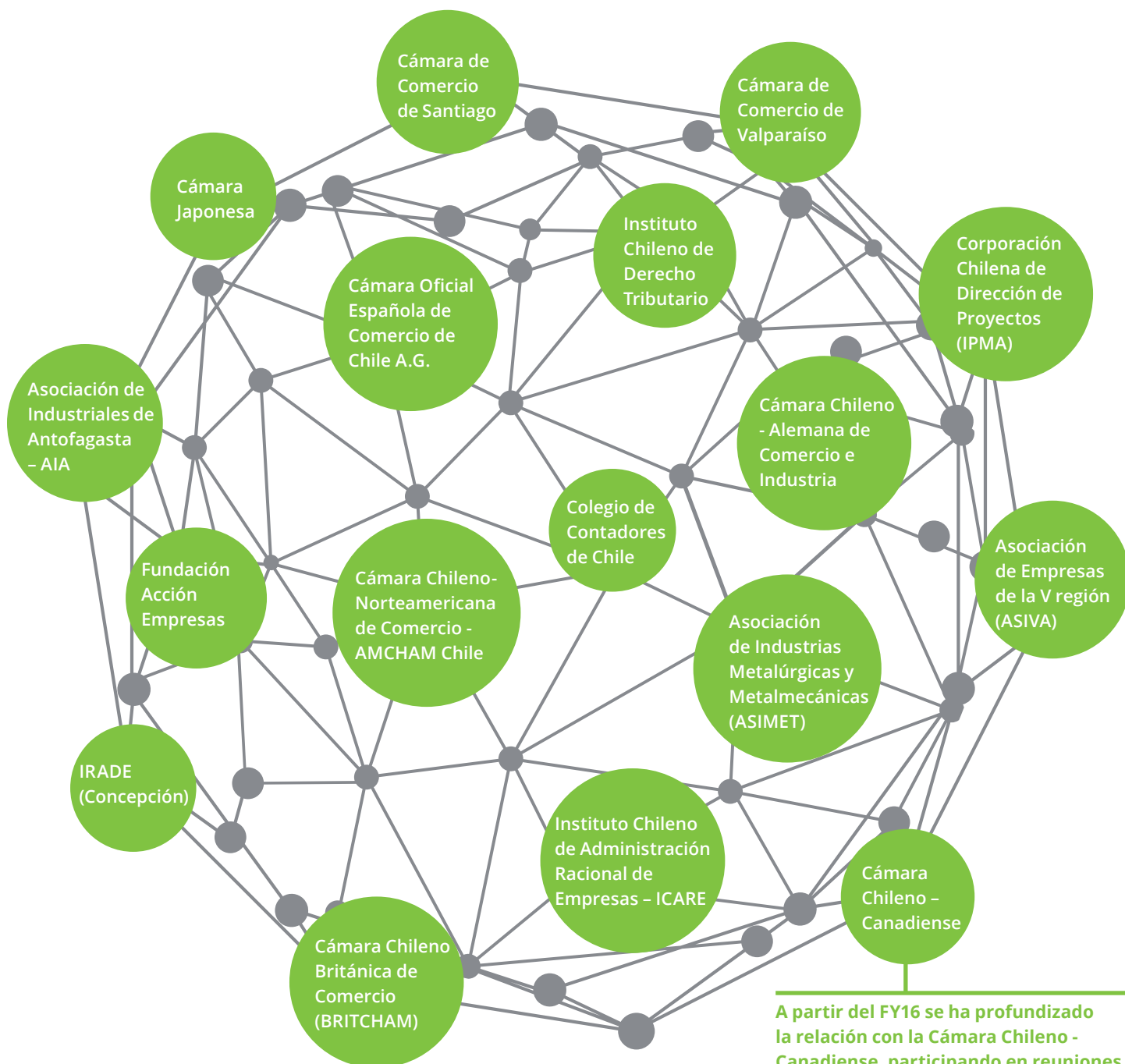


El programa "Preparando mi Futuro" busca aumentar la empleabilidad a estudiantes de colegios técnicos profesionales de Cerro Navia y La Pintana.

Las redes de impacto

Durante el FY16 y el FY17, Deloitte continuó con fuerza su compromiso de colaborar con diversas instancias y entidades, de manera de crear redes que generaran un impacto social que trascendiera.

En este periodo la Firma participó en las siguientes organizaciones:



Instituciones Sociales

Deloitte apoya a diferentes fundaciones, de manera de ser un aporte a la labor que ellas realizan en diversas materias.



United Way Chile

United Way Chile es una corporación sin fines de lucro, formada y dirigida por empresas para el desarrollo de proyectos de apoyo a la educación y el emprendimiento en sectores vulnerables del país. United Way Chile es un intermediario entre el sector social y el sector privado, logrando generar vínculos a largo plazo entre empresas, empleados y las comunidades beneficiarias.



22.770 personas
impactadas en 13 años



Más de 5 años de
relación con Deloitte



Actividades en conjunto: Donación mensual 1+1, campaña permisos de circulación, voluntariado corporativo, apoyo a microemprendedoras, Programa Preparando Mi Futuro.



La misión de la fundación es contribuir a la superación de la desigualdad y exclusión social, buscando responder a las necesidades y urgencias reales, con estrategias dirigidas a niños, jóvenes, adultos, adultos mayores y personas con discapacidad. Lo hace desde una solidaridad institucionalizada y acción comunitaria de inspiración cristiana, basadas en la acogida, el acompañamiento y en el desarrollo de capacidades propias.



2.514 personas
impactadas por año



Más de 15 años de
relación con Deloitte



Actividades en conjunto: Donación mensual al Jardín Infantil Los Lagos, Donación mensual 1+1, Programa Preparando Mi Futuro



El Hogar de Cristo acoge con amor y dignidad a los más pobres entre los pobres, para ampliar sus oportunidades a una vida mejor. Convoca con entusiasmo y vincula a la comunidad en su responsabilidad con los excluidos de la sociedad. Es una organización transparente, eficiente y eficaz, que animada por la espiritualidad de san Alberto Hurtado promueve una cultura de respeto, justicia y solidaridad.



37mil personas
impactadas al año



Más de 10 años de
relación con Deloitte



Actividades en conjunto: Servicio probono, donación mensual 1+1, voluntariado corporativo en regiones.



Hogar Aldea Mis Amigos tiene como objetivo brindar protección, reparación, educación y formación integral a aquellos niños y adolescentes que han sido vulnerados en sus derechos y/o viven el abandono. La residencia trabaja en fortalecer los vínculos existentes entre el niño, su familia y/o terceros significativos, elevar la calidad de vida de los niños atendidos, brindándoles una labor educativa y de formación de habilidades con los adultos responsables.



más de 90 niños
acogidos en el hogar



Más de 3 años de
relación con Deloitte



Actividades en conjunto: Donación anual, voluntariado corporativo.



TECHO es una organización presente en Latinoamérica y El Caribe que busca superar la situación de pobreza que viven miles de personas en los asentamientos precarios, a través de la acción conjunta de sus pobladores y jóvenes voluntarios.



147 Mesas de trabajo activas, 1.503 voluntarios permanentes, 2.200 voluntarios movilizados, 18 Talleres de Aprendizaje Popular (TAPs), 771 niños en el programa "Nuestra Sala", 89 proyectos de vivienda entregados.



Más de 10 años de relación con Deloitte



Actividades en conjunto: Donación anual, voluntariado corporativo.



Grupo de alumnos y ex alumnos voluntarios del Trehwela's School, fundado el año 2010 y con el que Deloitte se relaciona desde el 2013. Su objetivo es ayudar a comunidades necesitadas mediante construcciones que son financiadas a través de actividades y campañas realizadas en el colegio. El proyecto está orientado a ser un apoyo a una comunidad creando espacios comunes y/o viviendas básicas junto con crear conciencia y responsabilidad social en los voluntarios que participan.



**39 viviendas +
4 sedes sociales**



**300 personas
impactadas**



Actividades en conjunto: Donación anual

Índice de progreso social

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, y que se denomina Índice de Progreso Social (IPS). Éste permite medir la eficacia con la que los países satisfacen las necesidades sociales y medioambientales de sus ciudadanos. El desempeño relativo de los países se mide con 54 indicadores reunidos en tres variables principales, las que se comparan con el Producto Interno Bruto del país (PIB).

Estas variables son:

- 1. Necesidades básicas:** nutrición y asistencia médica básica; agua y saneamiento; vivienda y seguridad personal.
- 2. Fundamentos de bienestar:** acceso a conocimientos básicos; acceso a información y comunicaciones; salud y bienestar; sustentabilidad del ecosistema.
- 3. Oportunidades:** derechos personales; libertad personal y de elección; tolerancia e inclusión; educación superior.

Chile, por segundo año consecutivo, se ubicó en el puesto 25 del Índice del Progreso Social (IPS) Mundial 2017, al registrar un puntaje de 82,54, siendo levemente superior al 82,12 que tuvo

en 2016, y lideró en América Latina. Las dimensiones mejores evaluadas del país fueron "Necesidades Humanas Básicas" y "Fundamentos del Bienestar", mientras que "Oportunidades" fue el área peor evaluada con 73,04 unidades.

El progreso social se ha convertido en tema fundamental para los gobiernos, el sector privado y la sociedad civil, ya que los ciudadanos están exigiendo cada vez más una mejor calidad de vida, mayor equidad y justicia.



Filantropía e inversión de impacto

Deloitte auspició el estudio del Centro de Filantropía e Inversiones Sociales (Cefis) de la Universidad Adolfo Ibáñez junto con la Universidad de Harvard, "Inversionistas de impacto en Chile", cuyo lanzamiento fue durante el primer semestre de 2017.

El estudio muestra el alto interés de los principales grupos económicos que donan o invierten en proyectos sociales

o medioambientales, generando impacto positivo y medible, y que logra también un retorno financiero.

A través de este aporte, Deloitte busca potenciar la filantropía e inversión de impacto en Chile, siempre preocupado por la sustentabilidad y el impacto directo en sus grupos de interés.



Amigables con el medio ambiente

En Deloitte contamos con una Política Medioambiental, a través de la cual orientamos, promovemos y mejoramos nuestro trabajo, en pos del cuidado y protección del medioambiente. Esta política va en línea con la legislación vigente, y busca prevenir impactos ambientales negativos que pudieran tener nuestras

acciones. Así también, se busca minimizar la generación de residuos, asegurando una gestión responsable y segura.

También buscamos fortalecer en los colaboradores, el compromiso y la responsabilidad hacia la calidad, el medio ambiente y la seguridad.

Acciones ambientales



Edificio Leed

Construido bajo los principios de sostenibilidad, uso eficiente del agua, energía e impacto atmosférico, materiales y recursos empleados, calidad del ambiente interior, innovación y proceso de diseño.



Reciclado Papel

Donado a la Fundación San José

Más de 10.000 kilos de papel donados cada año.



Reciclado Electrónico

58 piezas electrónicas donadas para reutilización y reciclado.



Reciclaje cartridges

125 kg de cartridges de toner fueron retirados por la empresa Canon para su tratamiento y disposición final, en el FY17.



Viajes y estadías

1.222 noches en habitaciones de hotel (promedio FY16 y FY17)

8.533.341 kilómetros en viajes aéreos (considera solo el FY17)

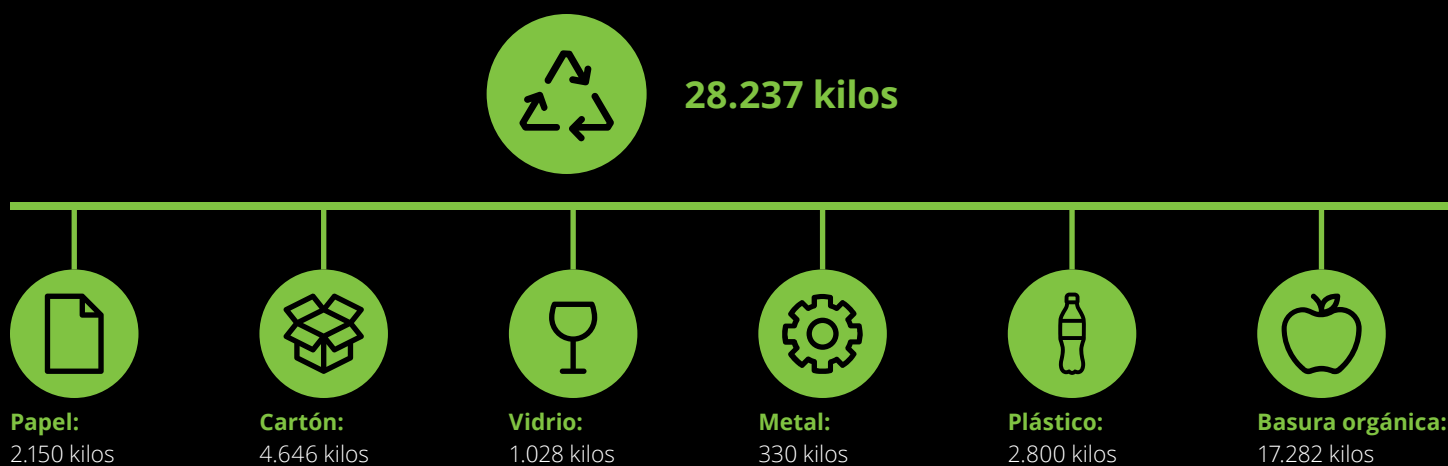


Traslados en radiotaxi

13.805 viajes
\$205.078.346 gasto (promedio FY16 y FY17)

Cabe señalar que entre el año fiscal 2016 y el 2017, hubo una disminución del 30% en este ítem.

Diferenciación y reciclaje de residuos (promedio FY16 y FY17)



Iniciativa por la eficiencia energética

Consecuente con la Política Medioambiental de Deloitte, se realizó el proyecto de reemplazo de luminarias fluorescentes por tubos de alta eficiencia "led", dentro de los múltiples beneficios, destacan:



Menor consumo de energía, ya que se utiliza la mitad de la potencia que con un fluorescente normal para otorgar la misma energía lumínica.



Tienen mayor vida útil, no utilizan ballast, ya que van conectados directamente a la red eléctrica, evitando costos adicionales.



No contienen en su interior residuos peligrosos como los fluorescentes, que contienen mercurio, argón y fósforo.



El encendido es instantáneo, en comparación al fluorescente normal, que titila, especialmente cuando ya está desgastado.

Si bien los costos de un tubo Led son bastante más altos en comparación a un fluorescente convencional, a largo plazo resulta un ahorro, debido a su alta durabilidad.

Este proyecto considera la recuperación de la inversión en un plazo de 9 meses.



Consumo actual	Marzo	Abril	Mayo	Promedio
Kwh	196.605	197.951	148.397	180.984
\$	\$11.847.417	\$11.928.527	\$8.942.403	\$10.906.116
**Ahorro estimado para los últimos tres meses al usar luminarias Led (36%)	\$4.265.070	\$4.294.270	\$3.219.265	\$3.926.202

Se estima que con el cambio de las luminarias fluorescentes a tubos led, el ahorro de consumo eléctrico mensual es cercano al 36%.







Impacto en el mercado

Uno de nuestros objetivos es obtener rentabilidad y procurar que ésta genere un valor económico, social y ambiental positivo.

Resultados económicos



El valor económico creado (promedio FY16 y FY17) alcanzó los \$74.226 millones.



Impuestos pagados al gobierno \$3.375 millones (promedio FY16 y FY17).



De las empresas abiertas a la bolsa, el 29% es auditada por Deloitte, siendo la empresa n°1 en la materia.



Más de 3.000 clientes activos.

Aportes y ayudas financieras recibidas por el Estado



Aportes por donaciones:

Durante el periodo 2016, se obtuvo crédito por donaciones a entidades de educación por \$9.500.000, según artículo N° 69 Ley 18.681 descontado del pago anual de impuesto a la renta, realizado en abril de 2017.



Aportes por capacitación:

El crédito por gastos de actividades de capacitación y aportes a Organismos Técnicos Intermediarios para la Capacitación (OTIC), efectuadas durante 2016 y deducibles de impuesto a la renta pagado en abril de 2017, correspondió a \$44.721.739.



Crédito por adquisiciones de activo fijo:

En el ejercicio 2016 se reflejaron \$26.347.756 por concepto de créditos por compras de bienes del activo fijo.



Crédito por rentas de fuente extranjera:

En el ejercicio 2016 se registraron \$68.554.750 por concepto de crédito por rentas de fuente extranjera, rebajado de pago anual de impuesto a la renta realizado en abril de 2017.

Clientes

El rol de los colaboradores en los clientes de Deloitte es fundamental. Son ellos los que prestan el servicio, los que materializan la promesa de generar un impacto que trascienda y los embajadores de la marca.

A través de sus profesionales, la Firma ayuda a fortalecer la transparencia en el mercado y se compromete con una forma responsable de hacer negocios. Todo esto con el fin de generar confianza, de poner un sello de calidad y transparencia en cualquier asesoría o servicio que tenga la firma de Deloitte.

Growth

Es un comité formado por socios, que desde el 2016 tiene por mandato definir la estrategia comercial de la Firma e implementar un plan de crecimiento a través de la generación de redes de negocios, acercamiento a nuestros clientes, especialización por industrias, apoyo al desarrollo comercial de algunos programas específicos y comunicaciones efectivas.

Objetivos del Comité Growth

1. Velar por el crecimiento de las cuentas prioritarias.
2. Impulsar las industrias estratégicas de la Firma.
3. Potenciar la presencia en la comunidad de negocios.
4. Apoyar el programa de Captura y Defensa de Auditoría.
5. Implementar el programa Client Service Insights.
6. Construir relaciones de negocios significativas y perdurables en el tiempo.
7. Apoyar diversos proyectos especiales.

Gestión estratégica de clientes

Durante el FY16 y FY17 se le ha asignado mayor importancia al CRM, herramienta que registra las interacciones con los clientes. Actualmente, se está evaluando la posibilidad de cambiar el sistema por uno más avanzado o bien adaptar el canadiense.

El principal avance se dio por el incremento en el uso del sistema, la mejora en la información ingresada y la reportabilidad. Para los equipos, la gestión comercial potencia su capacidad de planificar los servicios, siendo más eficientes en el uso de los recursos.

Conectados con el mercado

Con el fin de proyectar su eminencia y estrechar lazos con actuales y potenciales clientes, Deloitte realiza y/o participa en diversos eventos.



159 eventos



17.100 asistentes

Apariciones en prensa



426 apariciones en medios de comunicación



avaluado en aproximadamente 748 millones de pesos

Programa CONECTA de Audit

Mejorar las capacidades de comprender el propio negocio para enfrentar nuevos desafíos, al mismo tiempo que se fortalecen las capacidades técnicas, comunicacionales y de liderazgo son algunos de los objetivos que persigue este programa. A través de él, los socios y gerentes visitan a los grupos de colaboradores que están asignados en

clientes, con el fin de conectarse con la gente y detectar necesidades de negocio y qué se espera del capital humano. También aprovechan la instancia para visitar al cliente y obtener su retroalimentación respecto al servicio y los profesionales que lo atienden.

El programa ha sido exitoso ya que es una buena forma de obtener feedback

inmediato a las acciones y obtener resultados a corto plazo. Asimismo, permite ampliar la visión y detectar nuevos servicios que podría necesitar el cliente, definir plazos y procedimientos, planificar el trabajo de mejor manera y beneficiar el clima del equipo.

El cliente en el centro

La visión y la trayectoria que Deloitte ha alcanzado en los años de ejercicio en Chile, la posicionan como una empresa comprometida con sus clientes, a quienes dedica íntegramente su organización, políticas de calidad, la independencia de sus profesionales, sus comunicaciones y sus procesos de innovación.

Hoy la Firma presta servicios a empresas de distintos tamaños e industrias, nacionales e internacionales, públicas y privadas, con y sin fines de lucro. Su estrategia se concentra en la especialización por líneas de servicio e industrias, equipos de trabajo multidisciplinarios y atención personalizada, con el foco en satisfacer las necesidades del cliente.

En los últimos años se ha trabajado con intensidad para perfeccionar la relación con los clientes, buscando darles mayor valor

agregado, a través de una combinación de servicios de diferentes áreas, con la ventaja de entender los temas corporativos amplia y profundamente.

El rol de los LCSP (Lead Client Service Partner) es liderar cada servicio que la Firma le presta a un cliente en particular. Este socio no solo debe mantener la relación con el cliente, sino que también debe garantizar el cumplimiento de los estándares de calidad.

La combinación con Canadá ha fomentado el desarrollo de nuevas líneas de servicios, para dar respuesta a las necesidades de los clientes.

En Consultoría, las principales novedades se han visto en las líneas de Strategy & Operations, Logística, Real State, en los servicios relacionados con digitalización, Cybersecurity. Por su parte, en el área

financiera, hemos fortalecido el levantamiento de Financiamiento Privado y Forensic.

En Auditoría, en tanto, se están impulsando los servicios de Audit Advisory, que están enfocados a empresas de menor tamaño. El objetivo es entregar soluciones adaptadas a nuestros clientes, desarrollando servicios de asesoría permanente derivados de los conocimientos obtenidos en auditoría.

En Deloitte Chile hay conciencia de que la combinación les ha aportado eminencia, por ejemplo, a través de la inclusión de profesionales y socios en la entrega del servicio a los clientes. También se han realizado seminarios muy exitosos, en los que se ha mostrado la experiencia de Canadá en políticas públicas, especialmente en lo relacionado con la salud y en la relación público-privada para el desarrollo del país.

Greenhouse, un invernadero para hacer crecer ideas

La palabra significa "invernadero" en inglés. Y es justamente la misma idea la que está detrás del Greenhouse, una instalación que se levantó en el piso 16 del edificio corporativo, parte de la red mundial de Greenhouse de Deloitte, y que busca sembrar ideas en vez de semillas, con el objetivo de hacerlas crecer rápidamente.

"Queremos crear un ambiente para un tipo diferente de conversación con nuestros clientes, co-crear ideas con ellos y ayudarles a tomar la idea más valiosa que tenga un valor comercial tangible", explica Les Coleman, socio de Strategic Analytics & Modeling en Financial Advisory y líder del Greenhouse.

Esta iniciativa busca crear un ambiente o plataforma para interactuar de manera distinta con los clientes. La propuesta es sacarlos de una sala mirando un PPT y escuchando una presentación, e introducirlos en una conversación interactiva aprovechando la tecnología y la

innovación para ayudarles a ver su negocio bajo una luz diferente. Una experiencia que sólo es posible en Deloitte.

Al entrar en operaciones, se invitó a los clientes a participar en sesiones centradas en asuntos y oportunidades clave de negocios, con los tres elementos que se usan para ayudar a ver el reto de una manera diferente: Data Analytics, Digital and Innovation.

Estas herramientas permiten a las empresas mejorar la experiencia del cliente, optimizar las operaciones y adaptarse rápidamente al cambio. O en términos más simples, crecer, reducir los costos y mantenerse por delante de la competencia. En tiempos económicos difíciles, reducir los costos y aumentar las ventas son clave para la supervivencia.



Cyber Intelligence Center: el futuro está aquí

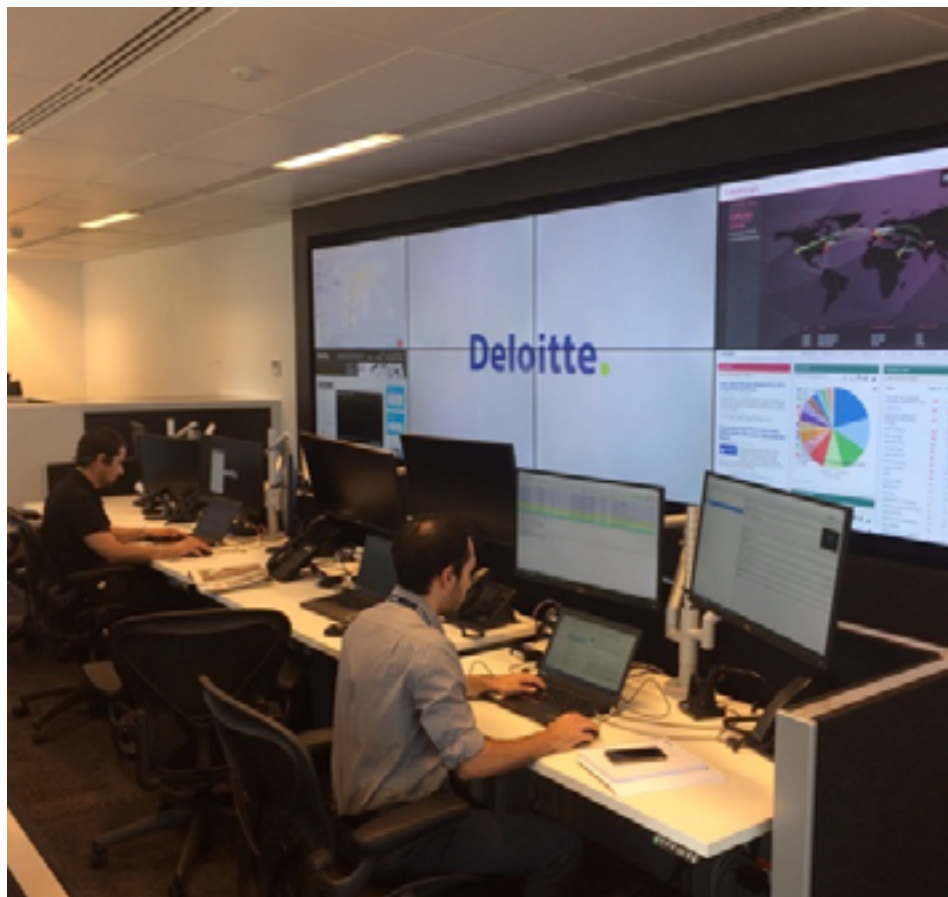
En diciembre de 2016 se realizó el lanzamiento oficial del Cyber Intelligence Center de Deloitte en Santiago. Este espacio cuenta con una tecnología de punta, acorde a las necesidades actuales del mercado en cuanto a innovación y modernidad.

Esta iniciativa, liderada por el socio Nicolás Corrado, comenzó a finales del año 2015 como un plan estratégico de las Américas y Global en Cyber, apoyado por la Firma Canadiense, y hoy se ha convertido en un lugar donde la tecnología es la clave del éxito.

El objetivo de este centro es apoyar a las necesidades de clientes y ofrecer un servicio específico de monitoreo integral en tiempo real, gracias a las herramientas tecnológicas y los procesos y capacidades de los profesionales de Deloitte.

El Cyber Intelligence Center será el centro de monitoreo e inteligencia para todos los clientes de Deloitte en Sudamérica, atendiendo clientes regionales y soportado por una red global única. Los clientes son monitoreados las 24 horas del día, con esto pueden estar alertas sobre incidentes de seguridad. El equipo del Cyber Intelligence Center cuenta con profesionales bilingües que se desempeñan por turnos, para no dejar ningún detalle suelto y brindar un servicio completo en todo tiempo.

Una de las novedades que ofrece el área de Risk Advisory es el servicio de Inteligencia, es decir, la investigación de las amenazas tecnológicas que podrían venir en el futuro cercano. El propósito de esto es prevenir a los clientes y mostrarles cuáles son sus vulnerabilidades frente a situaciones que ya están ocurriendo en algún lugar del mundo, y que podrían causar un conflicto en la seguridad de las organizaciones.



Los servicios que entrega el centro se traducen en la creación de CIC Santiago, un servicio integral y pionero, tanto en Chile como en la región, convirtiéndose en una vitrina donde se puede demostrar las capacidades que Deloitte posee en este ámbito, construidas bajo los estándares usados en CIC Vaughan, CIC Montreal y en otros CIC del mundo.

“Nuestra labor no se limita a Chile. Como Firma combinada con Canadá ahora tenemos acceso a clientes globales y debemos atenderlos siguiendo estándares globales. No es sólo la infraestructura, es la gente, los procedimientos, es un servicio World Class”, comentó Felipe Castro, Senior Manager de Cyber Security.

Escuchando a nuestros stakeholders

Desde que Deloitte reporta ha tenido la intención de hacer consultas a sus grupos de interés para encaminar las acciones dirigidas a ellos. Como parte del proceso

de reporte de sustentabilidad 2016 – 2017, se realizaron algunos levantamientos de información con proveedores, empresas pares y fundaciones, con el fin de escuchar

sus opiniones respecto de su relación con la Firma y su foco de responsabilidad social empresarial.

Proveedores activos

Deloitte cuenta con una gran cantidad de proveedores, los que tienen un perfil muy diverso, que va desde grandes empresas hasta pequeñas pymes. Con el fin de conocer su percepción de la Firma, los principales aspectos de su relación con Deloitte y detectar áreas de mejora, se realizó un sondeo en dos etapas: Focus group y encuesta. Se seleccionó una muestra de proveedores buscando la mayor diversidad posible, tanto en lo referente al rubro como al tamaño de la empresa. Se realizaron dos encuentros, en el que participaron 17 ejecutivos de empresas, con quienes se conversó sobre los principales aspectos de la relación cliente-proveedores y se exploraron áreas de mejora.

Con los resultados de los focus group, se elaboró una encuesta, que se envió por mail a la base de datos de proveedores, obteniendo 41 respuestas.

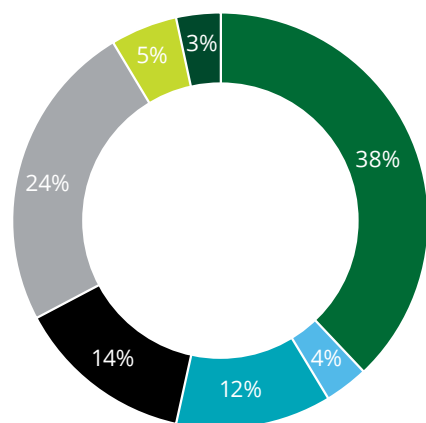
Una vez analizada la información, se realizaron reuniones con los principales

actores del proceso, de las área de Administración, Tesorería y Finanzas, y con colaboradores de diferentes áreas que son claves en los proceso de compra. Con ellos se reflexionó acerca de los hallazgos, identificando los temas relacionados con la Mesa de Compra, procedimientos, emisión órdenes de compra, facturación, proceso de pago, información y comunicación.

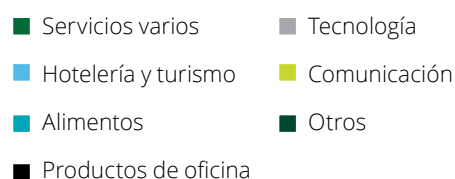
Luego de esto, se definió un plan de trabajo de corto, mediano y largo plazo, con el fin de ir mejorando los aspectos débiles identificados en el proceso, el cual se sociabilizó con los profesionales del área de administración y Mesa de Compra, con el fin de que sean ellos quienes encabezen los avances.

Cabe señalar que los proveedores manifestaron su agradecimiento por esta instancia, especialmente quienes asistieron a los focus group, identificando las siguientes razones: se sintieron valorados y escuchados, se informaron sobre actividades importantes que realiza la Firma y conocieron mejores prácticas de otros proveedores. En consecuencia, solicitaron que la iniciativa se repitiera, ojalá dos veces al año.

¿Quiénes son los proveedores?



- 16% de los proveedores activos respondió la encuesta
- 72% tiene menos de 50 empleados
- 60,3% tiene menos de tres años como proveedor de Deloitte



Empresas pares y fundaciones

Como parte de este reporte, también se realizaron reuniones con algunas organizaciones con las cuales Deloitte interactúa, especialmente a través de iniciativas de RSE.

Se seleccionó una muestra de empresas pares y fundaciones que trabajaran los temas de Sustentabilidad y se realizaron dos focus group en los que participaron 7 ejecutivos de empresas y 7 de ONG's, a quienes se les invitó a conversar sobre los principales aspectos (fortalezas, debilidades y expectativas) del Reporte de Sustentabilidad.

Entre los presentes en la reunión de empresas había representantes de la Universidad Adolfo Ibáñez, Cámara de Comercio de Santiago, 3M, Imaging Consulting, Impresión UNO, Innovacional. En

tanto, de fundaciones participaron personas de Techo, United Way, Iguales, FIS, Hogar de Cristo y Fundación Mis Amigos.

Las principales conclusiones del grupo de empresas pares fueron las siguientes:

- El Reporte de Sustentabilidad es un buen reflejo de lo que la empresa hace. Destacan su compromiso con temas de avanzada (diversidad e inclusión, inversiones sociales, etc.).
- El capital humano es el principal activo de Deloitte, y en este sentido sus iniciativas de Sustentabilidad y RSE deberían estar centradas en el capital humano. Ese debería ser el principal impacto. Cómo cuidan y se preocupan de las personas, más allá de las grandes cifras.
- Las tareas que desempeñan los colaboradores Deloitte en los clientes

son fundamentales para las empresas. A través de ellas Deloitte aporta un sello de confianza en el desarrollo de las compañías en las cuales interviene.

- La Firma (y sus profesionales) entra a una toma de decisiones de alto nivel en las empresas. Éstas van a querer que el capital humano que se está aportando esté en óptimas condiciones.

Destacaron además que Deloitte se percibe como una empresa coherente entre lo que dice y lo que hace, que es pionero en algunos temas de RSE como diversidad sexual e inclusión de los "millennials", y que es reconocido por el gran aporte que hace a través de sus servicios pro bono.







Anexos

Anexos

Declaración de indicadores de Derechos Humanos	79
---	-----------

Indicadores GRI	80
Indicadores Laborales LA1	80
LA13	81
Indicadores Perfil	82
Desempeño Económico	85
Desempeño Ambiental	86
Desempeño Laboral	88
Desempeño de DD.HH.	90
Desempeño de Sociedad	92
Desempeño de la responsabilidad sobre el producto	93

Declaración de indicadores de Derechos Humanos

"Deloitte Auditores y Consultores Ltda. declara que, durante los periodos reportados, 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."

Indicadores GRI

Indicadores Laborales - LA1

Colaboradores por sexo y unidad de negocio	FY16								
	Unidad de Negocio							Total	% por género
	Antofagasta	Iquique	Copiapó	Viña del Mar	Santiago	Concepción	Puerto Montt		
Mujeres	27	10	5	19	915	27	11	1.014	51%
Hombres	16	4	7	13	912	17	5	974	49%
Total	43	14	12	32	1.827	44	16	1.988	

Colaboradores por sexo y unidad de negocio	FY17								
	Unidad de Negocio							Total	% por género
	Antofagasta	Iquique	Copiapó	Viña Del Mar	Santiago	Concepción	Puerto Montt		
Mujeres	23	9	5	23	940	23	12	1.035	51%
Hombres	12	5	4	13	948	16	8	1.006	49%
Total	35	14	9	36	1.888	39	20	2.041	

Cargo por sexo y edad	FY16													
	Fem<30	Fem 30<>50	Fem>50	Total	Masc <30	Masc 30<>50	Masc >50	Total	% Fem<30	% Fem 30<>50	% Fem>50	% Masc <30	% Masc 30<>50	% Masc >50
Partner	0	6	3	9	0	43	23	66	0%	8%	4%	0%	57%	31%
Directores	0	12	5	17	1	14	2	17	0%	35%	15%	3%	41%	6%
Senior Manager	0	43	2	45	0	63	3	66	0%	39%	2%	0%	57%	3%
Manager	2	65	6	73	1	90	6	97	1%	38%	4%	1%	53%	4%
Senior Staff	110	178	5	293	88	148	8	244	20%	33%	1%	16%	28%	1%
Staff	397	161	19	577	311	152	21	484	37%	15%	2%	29%	14%	2%
Total	509	465	40	1014	401	510	63	974	26%	23%	2%	20%	26%	3%

Cargo por sexo y edad	FY17													
	Fem<30	Fem 30<>50	Fem>50	Total	Masc <30	Masc 30<>50	Masc >50	Total	% Fem<30	% Fem 30<>50	% Fem>50	% Masc <30	% Masc 30<>50	% Masc >50
Partner	0	7	3	10	0	45	26	71	0%	9%	4%	0%	56%	32%
Directores	0	10	4	14	0	17	1	18	0%	31%	13%	0%	53%	3%
Senior Manager	0	54	2	56	0	67	3	70	0%	43%	2%	0%	53%	2%
Manager	7	76	5	88	6	101	5	112	4%	38%	3%	3%	51%	3%
Senior Staff	117	166	9	292	99	145	11	255	21%	30%	2%	18%	27%	2%
Staff	395	163	17	575	310	155	15	480	37%	15%	2%	29%	15%	1%
Total	519	476	40	1.035	415	530	61	1.006	25%	23%	2%	20%	26%	3%

LA13

Colaboradores Extranjeros	Servicio al Cliente FY16					Servicio al Cliente FY17				
	Femen	Masc	Total	% Femen	% Masc	Femen	Masc	Total	% Femen	% Masc
Partner	0	4	4	0%	100%	1	12	13	8%	92%
Directores	2	1	3	67%	33%	5	6	11	45%	55%
Senior Manager	6	4	10	60%	40%	8	9	17	47%	53%
Manager	11	8	19	58%	42%	17	25	42	40%	60%
Senior Staff	23	20	43	53%	47%	32	26	58	55%	45%
Staff	22	12	34	65%	35%	46	47	93	49%	51%
Analyst/Staff	10	12	22	45%	55%	0	0	0	0%	0%
Total	74	61	135	55%	45%	109	125	234	47%	53%

Colaboradores Extranjeros	Áreas de Apoyo FY16					Áreas de Apoyo FY17				
	Femen	Masc	Total	% Femen	% Masc	Femen	Masc	Total	% Femen	% Masc
Partner	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0%	0%
Directores	2	0	2	100%	0%	1	0	1	100%	0%
Senior Manager	0	0	0	0%	0%	0	1	1	0%	100%
Manager	1	0	1	100%	0%	3	2	5	60%	40%
Senior Staff	2	6	8	25%	75%	5	6	11	45%	55%
Staff	5	4	9	56%	44%	22	6	28	79%	21%
Analyst/Staff	10	10	20	50%	50%	31	15	46	67%	33%
Total	74	61	135	55%	45%	109	125	234	47%	53%

Indicadores Perfil

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	Pág. 6
1.2	Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades.	6.2	Pág. 6
2	Perfil de la organización		
2.1	Nombre de la organización.		Pág. 2
2.2	Principales marcas, productos y/o servicios.		Pág. 16
2.3	Estructura operativa de la organización, incluidas las principales divisiones, entidades operativas, filiales y negocios conjuntos (joint ventures).	6.2	Pág. 2
2.4	Localización de la sede principal de la organización.		Pág. 2
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.		Pág. 2
2.7	Mercados servidos (incluyendo el desglose geográfico, los sectores que abastece y los tipos de clientes/beneficiarios).		Pág. 18
2.8	Dimensiones de la organización informante, incluidos el número de empleados; número de operaciones; ventas netas (para organizaciones de sector privado) o ingresos netos (para organizaciones del sector público); capitalización total, desglosada en términos de deuda y patrimonio neto (para organizaciones del sector privado); y cantidad de productos o servicios prestado.		Pág. 10, 11, 12, 13, 18, 70 y 71
2.9	Cambios significativos durante el periodo cubierto por la memoria en el tamaño, estructura y propiedad de la organización.		Pág. 6, 7, 8, 9 y 14
2.10	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informado.		No aplica.
3	Parámetros de la memoria		
3.1	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria (por ejemplo, ejercicio fiscal, año calendario).		Pág. 8
3.2	Fecha de la memoria anterior más reciente (si la hubiere).		Pág. 6 y 8
3.3	Ciclo de presentación de memorias (anual, bienal, etc.).		Pág. 8
3.4	Punto de contacto para cuestiones relativas a la memoria o su contenido.		Pág. 94
	Alcance de la memoria		
3.5	Proceso de definición del contenido de la memoria, incluido determinación de la materialidad; prioridad de los aspectos incluidos en la memoria; e identificación de los grupos de interés que la organización prevé que utilicen la memoria.		Pág. 8
3.6	Cobertura de la memoria (p. ej. países, divisiones, filiales, instalaciones arrendadas, negocios conjuntos, proveedores). Consulte el Protocolo sobre la Cobertura de la memoria de GRI, para más información.		Pág. 8
3.7	Indicar la existencia de limitaciones del alcance o cobertura de la memoria.		Pág. 8

Indicador GRI	Descripción	ISO 26.000	Página y comentario
Alcance 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.		Pág. 8
3.9	Técnicas de medición de datos y bases para realizar los cálculos, incluidas las hipótesis y técnicas subyacentes.		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. Pág. 8
3.10	Descripción del efecto que pueda tener la reexpresión de información perteneciente a memorias anteriores, junto con las razones que han motivado dicha reexpresión (por ejemplo, fusiones y adquisiciones, cambio en los periodos informativos, naturaleza del negocio, o métodos de valoración).		Pág. 8
3.11	Cambios significativos relativos a periodos anteriores en el alcance, la cobertura o los métodos de valoración aplicados en la memoria.		Pág. 8
Índice del contenido GRI			
3.12	Tabla que indica la localización de los contenidos básicos en la memoria.		Pág. 78 a 94
3.13	Política y práctica actual en relación con la solicitud de verificación externa de la memoria. Si no se incluye en 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	Pág. 16 y 17
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 y el sexo de miembros del máximo órgano de gobierno que sean independientes o no ejecutivos.	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.
4.4	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 mejora, 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.

Indicador GRI	Descripción	ISO 26.000	Página y comentario
4	Gobierno: compromisos y participación de los grupos de interés		
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	Pág. 22 y 23
4.7	Procedimiento de determinación de la composición, capacitación y experiencia exigible a los miembros del máximo órgano de gobierno y sus comités, incluida cualquier consideración sobre el sexo y otros indicadores de diversidad.	6.2	Pág. 8
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	Pág. 15
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 de los estándares acordados a nivel internacional, códigos de conducta y principios.	6.2	Pág. 22 y 23
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	Pág. 8
	Compromiso con iniciativas propias		
4.11	Descripción de cómo la organización ha adoptado un planteamiento o principio de precaución.		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.		Pág. 12, 13, 54 a 63
4.13	Principales asociaciones a las que pertenezca (tales como asociaciones sectoriales) y/o entes nacionales e internacionales a las que la organización apoya.		Pág. 60
	Participación de los grupos de interés		
4.14	Relación de grupos de interés que la organización ha incluido.	6.2	Pág. 19
4.15	Base para la identificación y selección de grupos de interés con los que la organización se compromete.	6.2	Pág. 19
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	Pág. 19
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	Pág. 19, 74 y 75

Desempeño Económico

Indicador GRI	Descripción	ISO 26.000	Página y comentario
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	Pág. 11 y 70
EC2	Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático.	6.5.5	Pág. 70
EC4	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos.		Pág. 70
EC5	Rango de las relaciones entre el salario inicial estándar desglosado por sexo y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollen operaciones significativas.	6.4.4 6.8	Pág. 38
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	Pág. 70 y 74
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 la plantilla de colaboradores.
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	Pág. 13, 54, 55 y 61

Desempeño Ambiental

Indicador GRI	Descripción	ISO 26.000	Página y comentario
Materiales			
EN1	Materiales utilizados, por peso o volumen.	6.5 6.5.4	Pág. 64 y 65
EN2	Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales valorizados.		No aplica
Energía			
EN3	Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias.	6.5 6.5.4	Pág. 66
EN4	Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias.	6.5 6.5.4	No aplica
EN5	Ahorro de energía debido a la conservación y a mejoras en la eficiencia.		Pág. 66
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	Pág. 64 y 66
EN7	Iniciativas para reducir el consumo indirecto de energía y las reducciones logradas con dichas iniciativas.	8.9	No aplica
Agua			
EN8	Captación total de agua por fuentes.		No aplica
EN9	Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua.		No aplica
EN10	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada.		No aplica
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 protegidas o áreas de alto valor para la biodiversidad, por lo que no se puede establecer un impacto significativo en esta materia.
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 iucn y en listados nacionales y cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones según el grado de amenaza de la especie.		Por la naturaleza del negocio, Deloitte no tiene impactos en especies en peligro de extinción.

Indicador GRI	Descripción	ISO 26.000	Página y comentario
Emisiones , vertidos y residuos			
EN16	Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso.	6.5 6.5.5	No aplica
EN17	Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, en peso.	6.5 6.5.5	No aplica
EN18	Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las reducciones logradas.	6.5 6.5.5	Pág. 64 y 65
EN19	Emisiones de sustancias destructoras de la capa ozono, en peso		No aplica.
EN20	No, so y otras emisiones significativas al aire por tipo y peso.		No aplica.
EN21	Vertimiento total de aguas residuales, según su naturaleza y destino.		No aplica.
EN22	Peso total de residuos gestionados según tipo y método de tratamiento.	6.5 6.5.3	Pág. 64 y 65
EN23	Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos.		No aplica.
EN24	Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideran peligrosos según la clasificación del convenio de basilea, anexos i, ii, iii y viii y porcentaje de residuos transportados internacionalmente.		No aplica.
EN25	Identificación, tamaño, estado de protección y valor de biodiversidad de recursos hídricos y hábitats relacionados, afectados significativamente por vertidos de agua y aguas de escorrentía de la organización informante .		No aplica.
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	Pág. 64 a 67
EN27	Porcentaje de productos vendidos, y sus materiales de embalaje, que son recuperados al final de su vida útil, por categorías de productos.		No aplica.
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 reportado.
Transporte			
EN29	Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal.		Pág. 66
General			
EN30	Desglose por tipo del total de gastos e inversiones ambientales.		Pág. 64 a 67

Desempeño Laboral

Indicador GRI	Descripción	ISO 26.000	Página y comentario
Empleo			
LA1	Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato, por región y por sexo.	6.4	Pág. 18
LA2	Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región.	6.4 6.4.3	Pág. 18 y 38
LA3	Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por ubicaciones significativas de actividad.	6.4 6.4.3 6.4.4	Pág. 40 a 43
Relaciones empresa/trabajadores			
LA4	Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo.	6.3.10 6.4 6.4.3 6.4.4 6.5.4	Pág. 42
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 del total de trabajadores que está representado en comités de salud y seguridad conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de salud y seguridad en el trabajo.	6.4 6.4.6	Cada oficina en 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	Tasa de accidentabilidad: 0,7% Tasa de enfermedades profesionales: 0,05% Tasa de días perdidos: 5,35%
LA8	Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves .		Pág. 42 y 43
LA9	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.		Todos los beneficios de Deloitte, incluyendo los relacionados con salud y seguridad, abarcan a la totalidad de los colaboradores.
Formación y educación			
LA10	Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado.	6.4 6.4.7	Pág. 11, 30 a 35
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	Pág. 30 a 35
LA12	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional desglosado por sexo.	6.4 6.4.7	Pág. 36 a 37

Indicador GRI	Descripción	Iso 26.000	Página y comentario
	Diversidad e igualdad de oportunidades		
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	Pág. 12, 48, 49, 80
LA14	Relación entre salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional.	6.3.7 6.3.10 6.4 6.4.3 6.4.4	Pág. 12, 48, 49, 80
LA15	Niveles de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad, desglosados por sexo.		Pág. 12, 48, 49, 80

Desempeño de DD.HH.

Indicador GRI	Descripción	ISO 26.000	Página y comentario
Prácticas de inversión y abastecimiento			
HR1	Porcentaje y número total de contratos y acuerdos de inversión significativos que incluyan cláusulas que incorporen preocupaciones en materia de derechos humanos o que hayan sido objeto de análisis en materia de derechos humanos.		Deloitte cuenta con el proceso First Pass, que se aplica al iniciar un trabajo con un cliente, a través del cual se analizan los antecedentes de la empresa o persona natural. Este proceso es parte del análisis del riesgo del cliente/contratista.
HR2	Porcentaje de los proveedores, contratistas y otros socios comerciales significativos que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas como consecuencia.		Deloitte cuenta con el proceso First Pass, que se aplica al iniciar un trabajo con un cliente, a través del cual se analizan los antecedentes de la empresa o persona natural. Este proceso es parte del análisis del riesgo del cliente/contratista.
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 una capacitación a través de e-learning sobre principios éticos.
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	Es el comité de ética y cumplimiento el responsable de este tipo de materias. No hubo denuncias por discriminación durante el período. La denuncia, se gestiona conforme al procedimiento establecido en Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y en el Código de Ética.
Libertad de asociación y convenios colectivos			
HR5	Operaciones y proveedores significativos identificados en los que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos pueda ser violado o pueda correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos.		Para el periodo reportado, no se identificaron operaciones y proveedores significativos en los que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos pueda ser violado o pueda correr importantes riesgos.
Explotación infantil			
HR6	Operaciones y proveedores significativos identificados que conllevan un riesgo significativo de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición efectiva de la explotación infantil.		La organización no incurre en conductas de explotación infantil. En Reporte FY14 se realizó una declaración conjunta, respecto de todos los Derechos Humanos y cómo la Firma los respeta.

Indicador GRI	Descripción	ISO 26.000	Página y comentario
	Trabajos forzados		
HR7	Operaciones y proveedores significativos identificados como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado u obligatorio, y las medidas adoptadas para contribuir a la eliminación de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio.		Para el periodo reportado no existen operaciones y proveedores significativos identificados como de riesgo de ser origen de episodios de trabajo forzado u obligatorio.
	Prácticas de seguridad		
HR8	Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en las políticas o procedimientos de la organización en aspectos de derechos humanos relevantes para las actividades.		El personal de seguridad es contratado por la administración de los edificios donde Deloitte tiene sus oficinas.
	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	Para el periodo reportado no hubo incidentes relacionados con los derechos de los indígenas entre los empleados de Deloitte y en comunidades próximas a centros actuales de operaciones, que puedan verse afectados por futuras operaciones previstas por la organización informante.
	Evaluación		
HR10	Porcentaje y número total de operaciones que han sido objeto de revisiones o evaluaciones de impactos en materia de derechos humanos.		Para el periodo reportado no hubo operaciones que han sido objeto de revisiones o evaluaciones de impactos en materia de derechos humanos.
	Remediación		
HR11	Número de quejas relacionadas con los derechos humanos que han sido presentadas, tratadas y resueltas mediante mecanismos conciliatorios formales.		Deloitte cuenta con un Canal de Denuncias Éticas, al que tienen acceso todos los miembros de la Firma, a través de la intranet corporativa, el sitio web o un número de teléfono. Mediante este mecanismo las personas pueden denunciar los hechos que consideren constitutivos de violaciones a sus derechos fundamentales, la comisión de delitos o denunciar conductas poco éticas, entre otros. Existe un Comité de Ética, que es el órgano encargado de investigar y resolver las denuncias. Pág. 23. Por otra parte, en el FY17 hubo 23 juicios laborales, 92% de las cuales ya están resueltos.

Desempeño de Sociedad

Indicador GRI	Descripción	ISO 26.000	Página y comentario
Comunidad			
SO1	Porcentaje de operaciones donde se han implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación de la comunidad local.	6.3.9 6.6.7 6.8 6.8.5 6.8.7	Las actividades comunitarias que Deloitte realiza a través del voluntariado corporativo, impactan en las comunidades locales. El 100% de las oficinas de la Firma en Chile realiza actividades para la comunidad, al menos una vez por año.
SO9	Operaciones con impactos negativos significativos posibles o reales en las comunidades locales.		Por ser una empresa de servicios profesionales, Deloitte no genera impactos negativos en las comunidades locales.
SO10	Medidas de prevención y mitigación implantadas en operaciones con impactos negativos significativos posibles o reales en las comunidades locales.		Por ser una empresa de servicios profesionales, Deloitte no genera impactos negativos en las comunidades locales.
Corrupción			
SO2	Porcentaje y número total de unidades de negocio analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción.	6.6 6.6.3	Pág. 21 a 24
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.
SO4	Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción.	6.6 6.6.3	En el periodo reportado no se presentaron casos de corrupción.
Política pública			
SO5	Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de lobbying.	6.6 6.6.3	Deloitte participa activamente en diferentes instancias, asociaciones y cámaras donde incide en diferencias materias.
SO6	Valor total de las aportaciones financieras 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.
Comportamiento de competencia desleal			
SO7	Número total de acciones por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia, y sus resultados.	6.6 6.6.5 6.6.7	No se han denunciado incidentes por corrupción o por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia durante el periodo reportado.
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	Para el periodo reportado, no hay sanciones y/o multas respecto de esta materia.

Desempeño de la responsabilidad sobre el producto

Indicador GRI	Descripción	ISO 26.000	Página y comentario
Salud y seguridad del cliente			
PR1	Fases del ciclo de vida de los productos y servicios en las que se evalúan, para en su caso ser mejorados, los impactos de los mismos en la salud y seguridad de los clientes, y porcentaje de categorías de productos y servicios significativos sujetos a tales procedimientos de evaluación.		No aplica.
PR2	Número total de incidentes derivados del incumplimiento la regulación legal o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.		En el periodo reportado no se registraron incidentes de esta naturaleza.
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.		No aplica.
PR4	Número total de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, distribuidos en función del tipo de resultado de dichos incidentes.		En el periodo reportado no se registraron incumplimientos relativos a la información y etiquetado de los servicios de Deloitte.
PR5	Prácticas con respecto a la satisfacción del cliente, incluyendo los resultados de los estudios de satisfacción del cliente.		Pág. 71, 72 y 73
PR6	Programas de cumplimiento de las leyes o adhesión a estándares y códigos voluntarios mencionados en comunicaciones de marketing, incluidos la publicidad, otras actividades promocionales y los patrocinios.		Pág. 21 a 24
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.		Deloitte no registra incidentes por incumplimientos a las regulaciones relativas al marketing.
Privacidad del cliente			
PR8	Número total de reclamaciones debidamente fundamentadas en relación con el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes.		No se registraron reclamaciones por temas de vulneración de privacidad de sus clientes.
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.		No se registraron multas por incumplimiento de la normativa respecto al suministro y uso de productos y servicios de Deloitte.

Publicación de la Gerencia de Sustentabilidad y RSE de Deloitte Chile.

Edición y diseño: Alder Comunicaciones

Impresión: Gráfica Andes Ltda.



**Contacto:****Amelia Hernández**

Socia Sustentabilidad y RSE

Pabla Flores

Gerente Sustentabilidad y RSE

clrespsocial@deloitte.com - cldiversidad@deloitte.com

Contáctenos**Oficina central****Santiago**

Rosario Norte 407

Las Condes

Fono: (56) 227 297 000

Fax: (56) 223 749 177

deloittechile@deloitte.com

Regiones**Iquique**

Simón Bolívar 202, oficina 203

Fono: (56) 572 546 591

Fax: (56) 572 546 595

iquique@deloitte.com

Antofagasta

Av. Grecia 860, piso 3

Fono: (56) 552 449 660

Fax: (56) 552 449 662

antofagasta@deloitte.com

Copiapó

Los Carrera 831, oficina 501

Fono: (56) 522 524 991

Fax: (56) 522 524 995

copiapo@deloitte.com

Viña del Mar

Alvares 646, oficina 906

Fono: (56) 322 882 026

Fax: (56) 322 975 625

vregionchile@deloitte.com

Concepción

Chacabuco 485, piso 7

Fono: (56) 412 914 055

Fax: (56) 412 914 066

concepcionchile@deloitte.com

Puerto Montt

Quillota 175, oficina 1107

Fono: (56) 652 268 600

Fax: (56) 652 288 600

puertomontt@deloitte.com

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 www.deloitte.com/cl/acercade 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.