

Informativo Gerencial

Edición 8

Febrero 2021

Tendencias en Compensación Ejecutiva

LATAM 2021

El panorama salarial en los países de la región ha sido afectado debido a la crisis del COVID-19 de una manera profunda.

[Página 3](#)

Alerta para Consejeros 2021

Comienza una nueva era para los Directorios.

[Página 5](#)

Cifras económicas

Inflación, Tasas de interés, Empleo y Desempleo, Balanza Comercial.

[Página 13](#)



Deloitte.

Contenido



Página 3



Página 5



Página 7



Página 11



Página 13

Deloitte se refiere a Deloitte Touche Tohmatsu Limited, sociedad privada de responsabilidad limitada en el Reino Unido, a su red de firmas miembro y sus entidades relacionadas, cada una de ellas como una entidad legal única e independiente. Consulte www.deloitte.com para obtener más información sobre nuestra red global de firmas miembro.

Deloitte presta servicios profesionales de auditoría y assurance, consultoría, asesoría financiera, asesoría en riesgos, impuestos y servicios legales, relacionados con nuestros clientes públicos y privados de diversas industrias. Con una red global de firmas miembro en más de 150 países, Deloitte brinda capacidades de clase mundial y servicio de alta calidad a sus clientes, aportando la experiencia necesaria para hacer frente a los retos más complejos de los negocios. Los más de 330,000 profesionales de Deloitte están comprometidos a lograr impactos significativos.

Tal y como se usa en este documento, Deloitte & Touche Ecuador Cía. Ltda., la cual tiene el derecho legal exclusivo de involucrarse en, y limitar sus negocios a, la prestación de servicios de auditoría y contabilidad, así como otros servicios profesionales bajo el nombre de "Deloitte".

Esta presentación contiene solamente información general y Deloitte no está, por medio de este documento, prestando asesoramiento o servicios de auditoría y contabilidad.

Esta presentación no sustituye dichos consejos o servicios profesionales, ni debe usarse como base para cualquier decisión o acción que pueda afectar su negocio. Antes de tomar cualquier decisión o tomar cualquier medida que pueda afectar su negocio, debe consultar a un asesor profesional calificado. No se proporciona ninguna representación, garantía o promesa (ni explícito ni implícito) sobre la veracidad ni la integridad de la información en esta comunicación y Deloitte no será responsable de ninguna pérdida sufrida por cualquier persona que confíe en esta presentación.

© 2021 Deloitte & Touche Ecuador Cía. Ltda.

03

Tendencias en Compensación Ejecutiva LATAM 2021

El panorama salarial en los países de la región ha sido afectado debido a la crisis del COVID-19 de una manera profunda.

05

Alerta para Consejeros 2021

Comienza una nueva era para los Directorios.

07

Estudio Global del Consumidor Automotriz 2021

¿Qué tendencias de consumo y tecnologías disruptivas tendrán el mayor impacto en la industria automotriz en el próximo año?

13

Cifras económicas

Ponemos a su disposición las cifras económicas de las siguientes variables: inflación, tasas de interés, empleo y desempleo, balanza comercial, tipo de cambio, entre otras.

11

Registros oficiales

Conozca las principales leyes, decretos, resoluciones y acuerdos publicados en el Registro Oficial.

Tendencias en Compensación Ejecutiva LATAM 2021

El panorama salarial en los países de la región ha sido afectado debido a la crisis del COVID-19 de una manera profunda.

Ajustes, nuevas prácticas, reestructuraciones y rediseño de los paquetes de beneficios complementarios, son algunas de las medidas tomadas por muchas empresas a lo largo de estos meses, como una forma de respuesta ante el momento actual y lo que aún puede estar por venir.

El décimo estudio anual de tendencias en capital humano realizado por Deloitte en el 2020, nos trae una referencia muy importante: de aproximadamente 9,000 participantes alrededor del mundo, de los cuales fueron casi 3,000 en Latinoamérica, el 65% indicó que ha rediseñado de alguna manera su sistema de compensación en los últimos tres años y además un 66% señaló que planea hacerlo en los próximos tres años.

Esto significa que muchas empresas no terminan de alinear sus modelos de compensaciones a su estrategia de negocio y están en constante perfeccionamiento buscando encontrar un sistema que se ajuste a su realidad.

A continuación, hacemos un recuento de nuestra perspectiva sobre los principales hallazgos y tendencias identificadas en los sistemas de compensación ejecutiva en la región:

Ajustes de los niveles de ingresos para cargos del C-Suite

La realidad para muchas empresas es que el 2020 fue un año de ajuste e incumplimiento de sus metas de negocio que habían sido fijadas previo al inicio del ejercicio económico. Esto ocasionó que los bonos que reciben los altos directivos hayan sido reducidos, eliminados o diferidos en su pago hasta contar con mejores condiciones de liquidez en la compañía. Se generó un impacto significativo en la compensación total de la plana directiva, tomando en cuenta que su ingreso variable generalmente representa alrededor del 30% de su ingreso total. Y con el agravante que los aumentos anuales en los salarios fijos de los Directivos no suelen ir más allá de la inflación que, en la mayoría de países de la región, con excepción de Venezuela y Argentina, están entre el 1 y 3% (incluso Ecuador registró inflación negativa al cierre del 2020).

Dependiendo de la complejidad de la situación, especialmente en los primeros meses de la pandemia, algunas empresas llegaron incluso a hacer ajustes temporales a las remuneraciones fijas de sus altos directivos. En ciertos países de la región se emitieron resoluciones de emergencia



por parte de los gobiernos que permitían esta posibilidad. En otros casos no hubo la necesidad de acudir a la instancia legal, ya que, por mutuo acuerdo entre empresas y directivos, se estableció una reducción de los salarios por un tiempo determinado, para aliviar la situación económica de la compañía.

La proyección de recuperación de los ingresos de la plana ejecutiva, dependerá en gran medida de la evolución de los resultados de negocio. Pero es muy factible, que alcanzar los niveles de compensación del 2019 tome algunos años más y esta realidad debe estar muy clara para los líderes en las organizaciones.

Replanteamiento de los planes de beneficios adicionales

Las mejores prácticas en sistemas de retribución

le dan mucha importancia en la actualidad a los beneficios no monetarios. El peso que tienen frente a los monetarios puede estar alrededor del 10% dependiendo del programa de cada organización. El momento actual ha derivado en la revisión de estos beneficios, considerando por un lado la realidad económica de la empresa y por otro, las prioridades de los ejecutivos.

Es lógico pensar que los planes de cobertura médica, accidentes y vida han sido en muchos casos adaptados al momento actual. Buscando ampliación de este beneficio mediante renegociaciones con los proveedores y dependiendo de la realidad de cada empresa. En algunas compañías incluso se ha planteado una especie de “trade-off” de estos beneficios considerando que para algunos ejecutivos probablemente en este momento es más

importante contar con un plan médico completo y no con un Company car, lo cual puede variar dependiendo de muchos factores: grupo generacional, preexistencias médicas, número de dependientes, etc.

Incorporar controles de COVID sin costo, dar mayor flexibilidad y posibilidad de teletrabajo proporcionando herramientas para que sea ejecutado apropiadamente, poner a disposición plataformas de las mejores universidades y escuelas de negocio para capacitación, han sido los principales beneficios que se han agregado a la realidad actual.

Reenfoque de la competitividad externa

Muchas empresas han venido manejando sus estudios salariales de mercado apuntando generalmente a parámetros como la mediana, percentil 75 o incluso el nivel máximo, buscando ser competitivas y atractivas. Esto ha tenido un reenfoque dadas las condiciones actuales. Algunas empresas ahora tratan de diferenciar cuáles son sus cargos y colaboradores críticos porque se han visto en la obligación de priorizar al no poder sostener un parámetro de comparación para todas sus posiciones como lo hacían anteriormente. En ese sentido, entran a evaluar criterios tales como: trayectoria de su ejecutivo dentro de la organización, facilidad de sustitución ya sea por back-ups internos u oferta de mercado, nivel de especialización y potencial. Dependerá de la respuesta a estos indicadores, para determinar el nuevo nivel de comparación frente al mercado salarial que establecerán.

Optimización de la equidad interna

Otra iniciativa tomada es tratar de afinar las bandas salariales internas procurando que las mismas respondan a la contribución que cada persona en su respectiva posición aporta. Y ¿cómo han podido lograr esto las empresas? Han revisado dos de sus procesos internos: sus métodos de evaluación de desempeño y el sistema de valoración de cargos. Al replantear la evaluación de desempeño, están incorporando competencias que se han vuelto críticas en la actualidad: resiliencia, adaptabilidad al cambio, liderazgo orientado a proteger la cultura, desarrollar y dirigir a distancia, productividad en teletrabajo, entre otros. Y en cuanto a sus modelos de valoración de cargos, ha sido la oportunidad para validar el

peso o importancia relativa que cada posición tiene frente a la coyuntura actual. Es así como cargos del área de tecnología (cloud, seguridad informática, etc.) o posiciones con fuerte componente de innovación, aporte en la transformación digital, experiencia de servicio al cliente, analítica, han sido reposicionados y eso les permite también revisar los niveles salariales que poseen.

Desvinculaciones asistidas

En muchas organizaciones ha sido una medida inevitable. Ya sea por los resultados del negocio, la transición generacional que se aceleró por la crisis o alguna otra situación muy particular que haya vivido la empresa, se ha tenido que tomar la decisión de desvincular a altos ejecutivos que en su momento fueron claves. A pesar de las circunstancias, estas compañías hicieron el máximo esfuerzo por brindar asistencia a quienes debían retirarse. Les extendieron beneficios por un tiempo más (seguros, capacitación, etc.) contrataron a firmas especializadas en recolocación y soporte emocional, ofrecieron bonos voluntarios y procuraron que el momento se haya manejado con la mayor delicadeza, ¿puede un médico tomar su presión arterial, examinar su garganta, o evaluar un tumor de piel sobre Zoom o Skype? Pero, como resulta, muchos consumidores (y médicos) se han apresurado a cambiar de opinión sobre la eficacia y el atractivo de las visitas de vídeo, y ahora están dispuestos a hacerlo así a largo plazo. ●

Conclusión

Como hemos podido repasar, las organizaciones han estado muy activas intentando adaptarse a la coyuntura actual y hacer que sus altos ejecutivos se involucren en este reto. La prioridad en una gran cantidad de casos, ha sido la de sostener la mayoría de puestos de trabajo posibles, lo que ha demandado esfuerzo y ajustes que empezaron desde el nivel más alto de la empresa. Obtener ese entendimiento y aceptación de parte de los ejecutivos, ha sido sin duda el mayor desafío enfrentado por las organizaciones en nuestra región.

i Para más información ingresa a www.deloitte.com/ec



Las mejores prácticas en sistemas de retribución le dan mucha importancia en la actualidad a los beneficios no monetarios.

Alerta para Consejeros 2021

Comienza una nueva era para los Directorios.

Muchas organizaciones necesitarán transformarse para superar los desafíos sistémicos y las inequidades que han surgido durante el COVID-19. El cambio requerirá pasos audaces, y nuevas habilidades, de los líderes del Directorio.

El tiempo es ahora

A medida que el mundo sigue afectado por los cierres de COVID-19 y busca recuperarse de la agitación económica que ha provocado la pandemia, los Consejeros están descubriendo que su mundo, y sus Consejos, también se han transformado profundamente. Incluso el Directorio está cambiando: de roble, nogal o vidrio a cuadros pixelados en las pantallas de los dispositivos móviles.

Los temas tradicionales de discusión en los Directorios, como el crecimiento, las ganancias y la estructura de costos están dando lugar a otros temas más amplios y de mayor alcance, incluidos también nuevos riesgos para el negocio, problemas de seguridad en el lugar de trabajo, mayor interés de las partes

interesadas en el gobierno de las organizaciones, así como discusiones más serias sobre la agitación social y política y la injusticia racial.

También existe una creciente demanda entre las partes interesadas de que las empresas aborden directamente los desafíos sociales. Si bien algunos Directorios con visión al futuro ya estaban haciendo tiempo para estas discusiones, la pandemia las ha puesto en primer plano.

Tomemos solo dos de estos temas: cambio climático y propósito social. Incluso en medio de la crisis, el impulso para que las empresas respondan y se comprometan con el clima no ha disminuido. En Europa, la Directiva de Información No Financiera de la Unión Europea estableció un marco de información común en una amplia gama de áreas Ambientales, Sociales y de Gobierno Corporativo (ASG) no financieras, incluido el cambio climático. Y tanto en Asia como en Estados Unidos, el interés de los inversores en la inversión ASG sigue aumentando.

Muchas organizaciones tendrán que transformarse para superar los desafíos sistémicos y las desigualdades que han surgido durante el COVID-19. El cambio requerirá pasos audaces, y nuevas habilidades de liderazgo de la junta directiva. El momento es ahora.

Dan Konigsburg
Senior managing director,
Global Boardroom Program,
Deloitte Global



Para los Directorios, la pandemia ha sido un recordatorio de los múltiples riesgos sistémicos que deben tener en cuenta, y que superar estos riesgos requerirá ingenio y consideración. Al mismo tiempo, ha destacado que ninguna empresa es una isla.

De hecho, existe una licencia social para operar en muchos lugares, y los Consejeros que ignoran las responsabilidades que sus empresas tienen para con el resto del mundo lo hacen bajo su propio riesgo. De hecho, aunque la declaración de la Mesa Redonda de Negocios de 2019 sobre el "Propósito de una corporación" abordó estos temas, la pandemia los ha priorizado como preocupaciones principales.

Hoy en día, muchos Consejeros están evaluando la forma en que sus empresas están contribuyendo para dar una respuesta más amplia a la pandemia, y cómo están cuidando a su gente y la salud y seguridad de la misma. De igual manera, cada vez más, los Directorios están pensando en el papel clave que deben desempeñar las

empresas en la búsqueda de la justicia social y racial.

Los directores de todo el mundo están lidiando claramente con una panoplia de cuestiones que tienen pocas respuestas fáciles. Sin embargo, la conversación es similar si usted está sirviendo en un tablero en San Francisco, Shanghai, Estocolmo, o Swansea. De hecho, una de las características notables del momento actual es la naturaleza simultánea y similar de la crisis, dondequiera que se encuentre. Sin embargo, la pandemia ha demostrado que estas conexiones transversales pueden tener beneficios. Se ha producido una migración de buenas ideas entre las salas de juntas sobre cómo garantizar la seguridad de los empleados; cómo responder a un colapso, o incluso a un rápido aumento, en la demanda o cómo responder a las cambiantes expectativas de la sociedad. A medida que los directores se conectan entre industrias y países, muchas juntas están aprendiendo unas de otras en este momento.



Conclusión

Los Consejos de Administración necesitarán apoyar a la administración para sobrellevar la presión, los desafíos inmediatos al tiempo que contribuyen para guiar a la organización sobre el camino más viable para progresar en el futuro.

Para navegar sobre las aguas turbulentas de manera eficiente, los consejeros necesitarán servir de ejemplo y estimular de manera ingeniosa, un efectivo y experimentado liderazgo acompañado de una comunicación abierta y compromiso hacia la transformación.

i Para más información ingresa a www.deloitte.com/ec

Estudio Global del Consumidor Automotriz 2021

¿Qué tendencias de consumo y tecnologías disruptivas tendrán el mayor impacto en la industria automotriz en el próximo año?



Transformación digital en la industria automotriz

De septiembre a octubre de 2020, Deloitte encuestó a más de 24,000 consumidores en 23 países para explorar opiniones sobre una variedad de problemas críticos que afectan al sector automotriz, incluido el desarrollo de tecnologías avanzadas.

El Estudio Global del Consumidor Automotriz 2021 proporciona información importante que puede ayudar a las empresas a priorizar y posicionar mejor sus estrategias comerciales e inversiones en el próximo año, sobre la evolución de la movilidad, las ciudades inteligentes, la conectividad, el transporte y otras cuestiones relacionadas con el movimiento de personas y bienes.

Los vehículos eléctricos todavía tienen algunos obstáculos que despejar

Aunque la tendencia a largo plazo hacia los vehículos eléctricos parece estar solidificándose, los consumidores pueden estar buscando más familiaridad y asequibilidad frente a la incertidumbre a corto plazo.

¿Los consumidores más jóvenes sienten la presión?

El porcentaje de consumidores más jóvenes en los Estados Unidos y Alemania que han solicitado un aplazamiento del pago de vehículos este año es muy superior al de sus homólogos más antiguos, lo que plantea dudas sobre su capacidad para apoyar una recuperación sostenida de la demanda.

Riesgo a la baja para la demanda en algunos mercados

Como resultado de la pandemia, un número significativo de consumidores en China, la India y la República de Corea han alterado su calendario para adquirir su próximo vehículo, y algunas personas planean retrasarlo a medida que consideran opciones más asequibles.

¿Las ventas de vehículos se mueven en línea? No tan rápido

Aunque las ventas de vehículos virtuales pueden estar aquí para quedarse, la



mayoría de los consumidores preferirían adquirir su próximo vehículo en persona en un concesionario autorizado, ya que algunos aspectos del proceso de compra siguen siendo difíciles de digitalizar.

Información clave de nuestro Estudio Global del Consumidor Automotriz a lo largo de los años:

- 2010:** El valor global clasificado como el factor principal a la hora de evaluar las marcas.
- 2011:** La "tecnología de cabina" y la experiencia de compra llevaron a diferenciadores.
- 2012:** El interés por los híbridos impulsados por el costo y la conveniencia, mientras que el interés en la conectividad se centra en la seguridad.
- 2014:** La movilidad compartida surge como una alternativa a poseer un vehículo.
- 2017:** El interés por la plena autonomía crece, pero los consumidores quieren un historial de seguridad.
- 2018:** Los consumidores en muchos mercados globales continúan alejándose de los motores de combustión interna (ICE).
- 2019:** Los consumidores "bombean los frenos" sobre el interés en los vehículos autónomos.
- 2020:** Quedan preguntas sobre la disposición de los consumidores a pagar por tecnologías avanzadas.

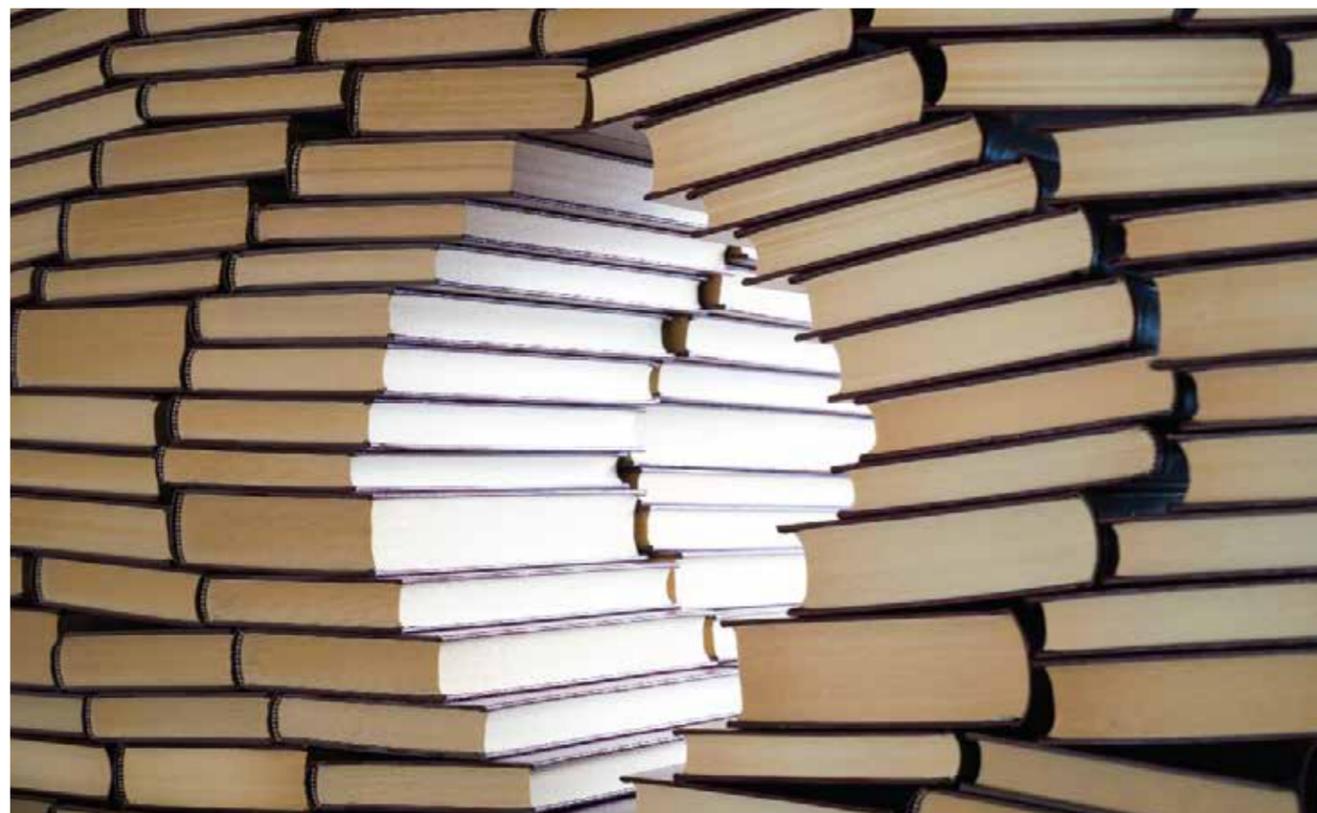
Metodología

El estudio se realiza utilizando una metodología de panel en línea en la que se invita a los consumidores en edad de conducir a completar el cuestionario (traducido a idiomas locales) por correo electrónico.

Para más información ingresa a www.deloitte.com/ec

Registros oficiales

Conozca las principales leyes, decretos, resoluciones y acuerdos publicados en el Registro Oficial.



Presentamos los registros oficiales del mes de Febrero:

Materia Tributaria

Registro Oficial No. 363, Suplemento, 05 de enero de 2021 Servicio de Rentas Internas Resolución No.1

El SRI deroga la resolución No. 81 en la que se suspendían los plazos y términos de todos los procesos administrativos tributarios y los plazos de prescripción de la acción de cobro, desde el 02 de enero de 2021 al 17 de enero de 2021, inclusive.

Registro Oficial No. 366 Suplemento, 08 de enero de 2021 Servicio de Rentas Internas Resolución No.2

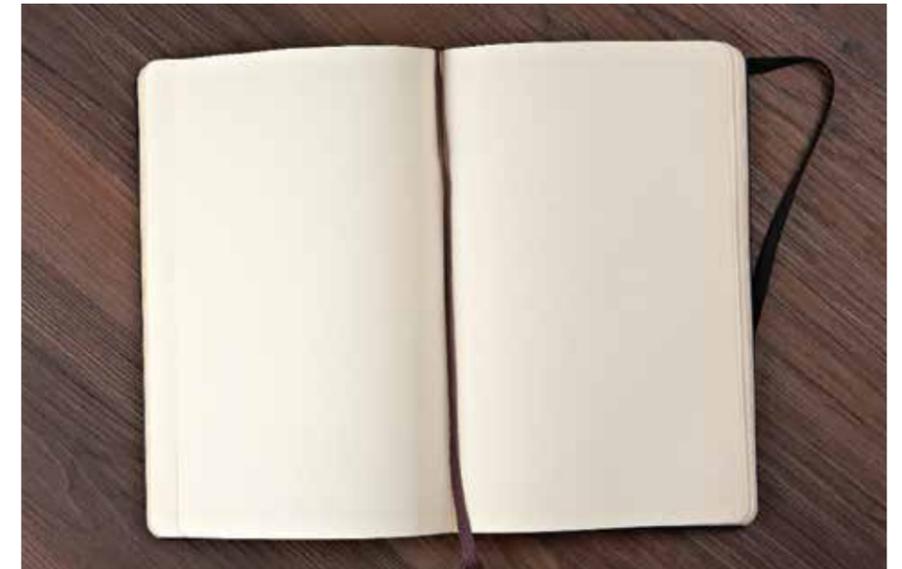
El SRI emite y aprueba el formulario de impuesto a la renta para los contribuyentes bajo el régimen de microempresas (formulario 105).

Registro Oficial No. 374 Segundo Suplemento, 20 de enero de 2021 Servicio de Rentas Internas Resolución No.4

Por única vez, el SRI amplía el plazo de presentación de las obligaciones tributarias cuya fecha de vencimiento sea entre 16 y 22 de enero del 2021 de acuerdo al calendario publicado por la Administración Tributaria.

Registro Oficial No. 377 Tercer Suplemento, 25 de enero de 2021 Servicio de Rentas Internas Resolución No.5

El SRI establece el Régimen Transitorio aplicable para el ejercicio fiscal 2021 relacionada a la presentación de información y documentación de sociedades ecuatorianas con accionistas extranjeros, la misma se entregará a través del portal de la Superintendencia de Compañías hasta el 31 de enero 2021.



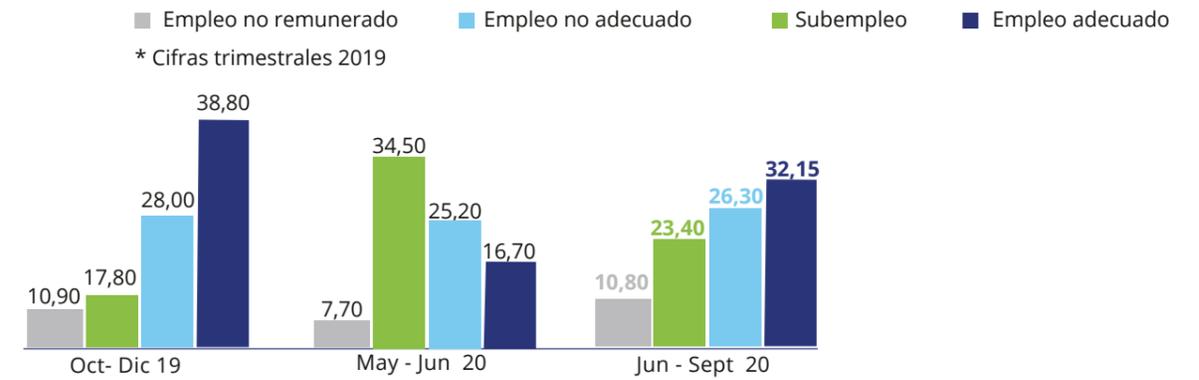
Materia Internacional

Registro Oficial No. 372 Segundo Suplemento, 18 de enero de 2021 Comité de Comercio Exterior

El Comité de Comercio Exterior emite el reglamento y regulaciones para la administración del contingente de consolidados dentro del marco del Acuerdo Comercial entre Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte y las Repúblicas de Ecuador, Colombia y Perú.

Cifras económicas

Ponemos a su disposición las cifras económicas de las siguientes variables: inflación, tasas de interés, empleo y desempleo, balanza comercial, tipo de cambio, entre otras.



Monedas	Cotización Internacional	Tasa Oficial	Transacciones	
			Compra	Venta
Bolívar soberano	1.000.000,00	100.000,00	100.000,00	100.000,00
Euro	0,83	0,83	0,83	0,83
Libra esterlina	0,73	0,73	0,73	0,73
Nuevo sol	3,64	3,64	3,64	3,64
Peso argentino	88,27	88,26	88,26	88,26
Peso boliviano	6,85	6,92	6,92	6,92
Peso chileno	732,87	735,29	735,29	735,29
Peso colombiano	3.567,61	3.571,43	3.571,43	3.571,43
Yen	104,62	104,60	104,60	104,60
Real Brasil	5,42	5,42	5,42	5,42

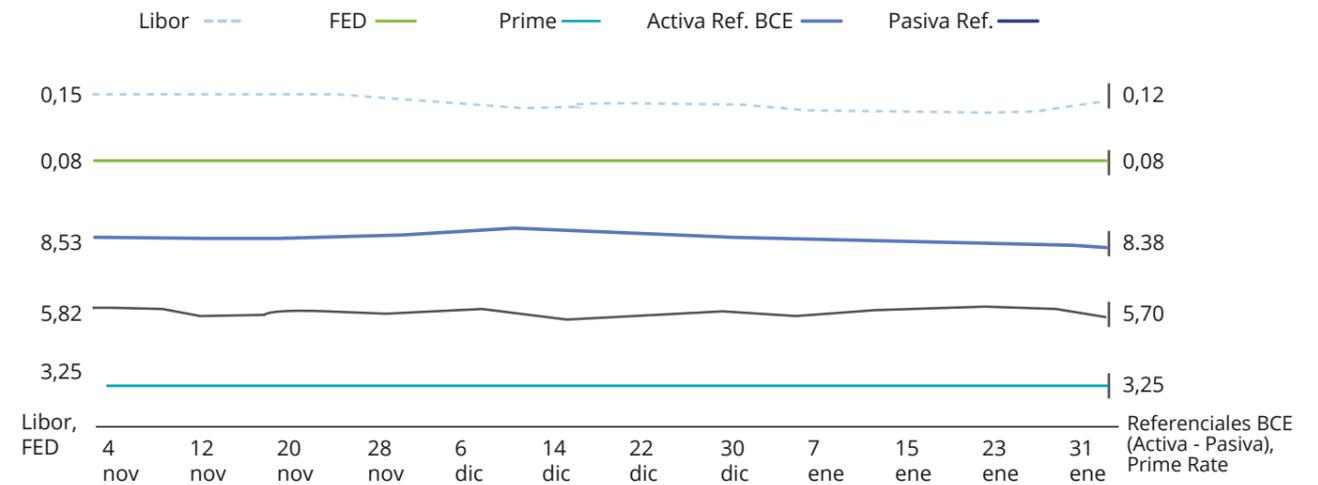
01

01
Valores expresan unidades de cada moneda que se obtienen por cada \$1US

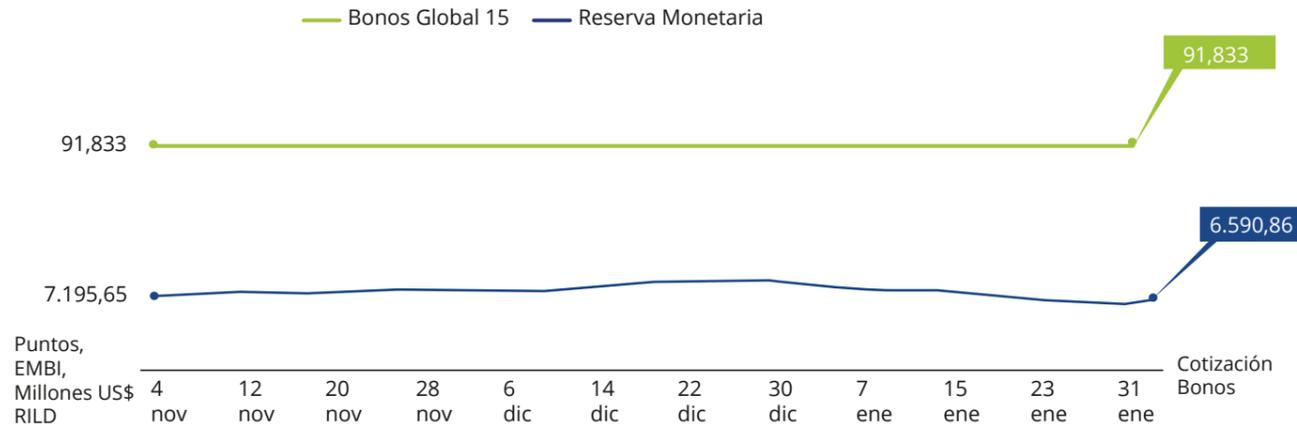
03
Tasas Referenciales

02
Evolución de Indicadores

02



03



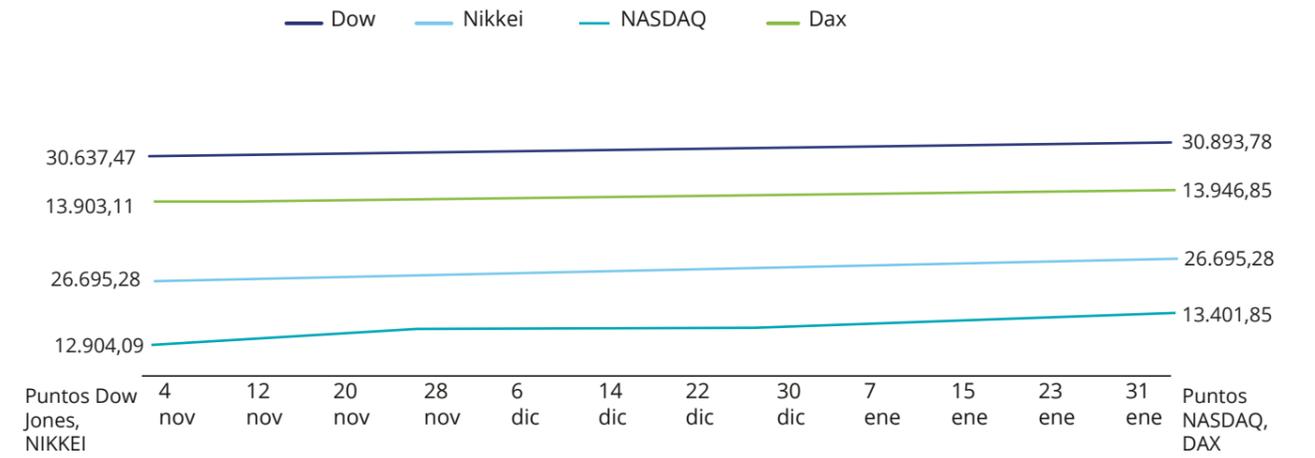
04



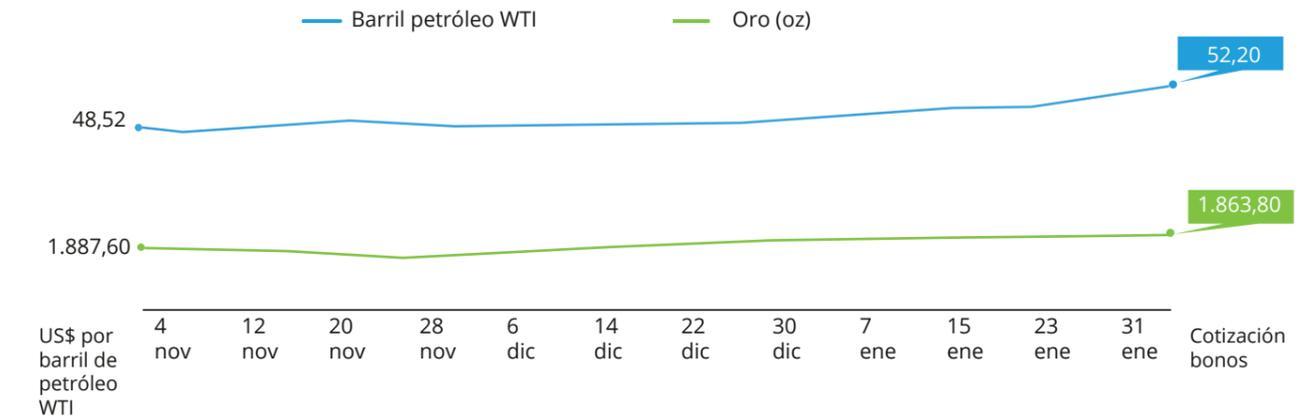
05

04 Bonos Global 15 y RILD

05 Inflación



06



07

06 Índices Bursátiles

07 Materias primas

Tasas de interés referenciales				Internacionales					
Período	Básica del Banco Central	Pasiva referencial	Activa referencial	Legal	Prime NY	Libor			
						30 días	90 días	180 días	360 días
2016	0,20	5,12	8,10	8,10	3,75	0,77	1,00	1,32	1,69
2017	0,20	4,95	7,83	7,83	4,50	1,51	1,64	1,79	2,07
2018	0,20	5,43	8,69	8,69	5,25	2,48	2,79	2,87	3,05
2019	0,20	5,70	8,82	8,82	5,50	2,50	2,74	2,82	3,02
2020	0,20	5,82	8,58	8,58	3,25	0,15	0,25	2,69	2,87
Enero 2021	0,20	5,70	8,82	8,82	5,50	2,48	2,66	2,69	2,87

Tasas de interés activas efectivas calculadas por el Banco Central			
Segmento de crédito	Producto corporativo	Tasa referencial	8,43%
		Tasa máxima	9,33%
	Producto PYMES	Tasa referencial	11,53%
		Tasa máxima	11,83%
	Consumo	Tasa referencial	16,58%
		Tasa máxima	17,30%
	Vivienda	Tasa referencial	10,10%
		Tasa máxima	11,33%
	Microcrédito acumulación ampliada	Tasa referencial	20,10%
		Tasa máxima	23,50%

Fuente: Banco Central del Ecuador

08
Tasas de interés

	2020					2021				
	Inflación					Inflación				
	Índice	Mes	Acumulada (por el año)	Anual (12 meses)	Anualizada (Mes * 12)	Índice	Mes	Acumulada (por el año)	Anual (12 meses)	Anualizada (Mes * 12)
Enero	105,45	0,23	0,23	(0,30)	2,77	104,33	0,12	0,12	(1,04)	(9,59)
Febrero	105,29	(0,15)	0,07	(0,23)	(5,31)					
Marzo	105,50	0,20	0,27	0,18	2,42					
Abril	106,56	1,00	1,28	1,01	12,75					
Mayo	105,28	(0,26)	1,01	0,75	(13,50)					
Junio	105,62	(0,62)	0,39	0,17	(3,94)					
Julio	104,27	(0,61)	(0,23)	(0,54)	(7,14)					
Agosto	104,63	(0,32)	(0,55)	(0,76)	(3,82)					
Septiembre	104,47	(0,16)	(0,71)	(0,90)	(1,82)					
Octubre	104,27	(0,19)	(0,90)	(1,60)	(2,27)					
Noviembre	104,26	(0,19)	(0,90)	(1,60)	(0,12)					
Diciembre	104,23	(0,03)	(0,93)	(0,93)	(0,34)					

**Los índices del IPC (Base: 2004=100) han sido empalmados a la serie del nuevo IPC (Base: 2014=100).

09
Evolución de la
inflación



Deloitte se refiere a Deloitte Touche Tohmatsu Limited, sociedad privada de responsabilidad limitada en el Reino Unido, a su red de firmas miembro y sus entidades relacionadas, cada una de ellas como una entidad legal única e independiente. Consulte www.deloitte.com para obtener más información sobre nuestra red global de firmas miembro.

Deloitte presta servicios profesionales de auditoría y assurance, consultoría, asesoría financiera, asesoría en riesgos, impuestos y servicios legales, relacionados con nuestros clientes públicos y privados de diversas industrias. Con una red global de firmas miembro en más de 150 países, Deloitte brinda capacidades de clase mundial y servicio de alta calidad a sus clientes, aportando la experiencia necesaria para hacer frente a los retos más complejos de los negocios. Los más de 330,000 profesionales de Deloitte están comprometidos a lograr impactos significativos.

Tal y como se usa en este documento, Deloitte & Touche Ecuador Cía. Ltda., la cual tiene el derecho legal exclusivo de involucrarse en, y limitar sus negocios a, la prestación de servicios de auditoría y contabilidad, así como otros servicios profesionales bajo el nombre de "Deloitte".

Esta presentación contiene solamente información general y Deloitte no está, por medio de este documento, prestando asesoramiento o servicios de auditoría y contabilidad.

Esta presentación no sustituye dichos consejos o servicios profesionales, ni debe usarse como base para cualquier decisión o acción que pueda afectar su negocio. Antes de tomar cualquier decisión o tomar cualquier medida que pueda afectar su negocio, debe consultar a un asesor profesional calificado. No se proporciona ninguna representación, garantía o promesa (ni explícito ni implícito) sobre la veracidad ni la integridad de la información en esta comunicación y Deloitte no será responsable de ninguna pérdida sufrida por cualquier persona que confíe en esta presentación.