

Informativo *Gerencial*

Julio | 2018

Generamos impactos que trascienden



Deloitte.

Contenido



03

**Tendencias de Desarrollo Sostenible
2018 en Ecuador**
**Sustainable Development Trends in
Ecuador 2018**

05

**La Inteligencia Artificial (AI) explora
nuevos modelos y procesos de negocio**
**Artificial Intelligence (AI) explores new
models and business processes**

07

La gestión de crisis en las organizaciones
Crisis management in organizations

10

Registros Oficiales
Official Gazette

13

Cifras Económicas
Economic Indicators

Tendencias de Desarrollo Sostenible 2018 en Ecuador

Para leer el artículo completo, ingrese a www.deloitte.com/ec

Para los negocios, la Sostenibilidad es parte estratégica en un mundo de cambios constantes y públicos de interés más exigentes.

El quinto Estudio de Tendencias de Sostenibilidad 2018, realizado por Deloitte en Ecuador, observamos creciente interés del sector empresarial en estos temas. En la presente encuesta participaron 91 organizaciones de diferentes industrias.

Podemos separar la madurez del país en tres momentos: **1) aprender y conocer conceptos de sostenibilidad; 2) aplicar y ejecutar lo aprendido y 3) identificar de manera orgánica las ventajas competitivas de la sostenibilidad.** Ecuador vive un "mix" entre los tres, con mayor tendencia al 2 y 3. ¿Dónde debemos estar?, pues no hay una respuesta adecuada, el proceso depende de la empresa y su madurez y de la estrategia.

En el Estudio, el 68% cuenta con una estrategia y el 19% está en proceso. Harvard Business School, en su publicación ¿Por qué todas las empresas deben contar con una estrategia de Sostenibilidad?, reflexiona sobre el tipo de iniciativas, catalogándolas en: 1) gestión filantrópica apegada al core, 2) gestión que agrega/crea valor empresarial y 3) iniciativas disruptivas. En la encuesta del estudio a 50 gerentes de Desarrollo, se inventarió 168 iniciativas, y se obtuvo que, el 40% está en el escenario 1; 40% en el escenario 2; y el 20% en el escenario 3. **No hay porcentajes correctos, pero se**

Deloitte Ecuador's fifth Sustainability Trends Study (2018) shows the business sector's growing interest in these issues. Ninety-one organizations from different industries participated in the survey.

A country's maturity can be parsed into three segments: **1) learn and understand sustainability concepts; 2) apply and execute what has been learned, and 3) identify organically the competitive advantages of sustainability.** Ecuador is currently experiencing a mix of the three, tending towards 2 and 3. Where should we be? There is no correct answer, the process depends on each company, its maturity and its strategy.

68% percent of the study's participants have a strategy and a further 19% are in the process of implementing one. In its publication Why Every Company Needs a CSR Strategy and how to Build it, the Harvard Business School reflects on the types of initiatives and classifies them as follows: 1) philanthropic activities that contribute to a company's business strategy, 2) management that adds/creates business value and 3) disruptive initiatives. In the study's survey of 50 development managers, 168 initiatives were inventoried. The findings show 40% in scenario; 1, 40% in

Sustainability forms a strategic part of a business world that is subject to constant changes and is under increasing public scrutiny.

espera que las iniciativas de filantropía migren a actividades que generen valor.

El 84% cuentan con conexión a la estrategia del negocio, y el 67% ha visto un vínculo entre el desarrollo y el rendimiento económico.

Adicionalmente, el 34% de los encuestados buscan sostenibilidad en el tiempo; la reputación el 3%, y solo 3% lo hace para generar valor. Es aquí donde vemos un divorcio entre el desarrollo sostenible y su razón de ser.

El contar con el 71% de apoyo por parte de la alta dirección y el respaldo gerencial es vital para la organización. Verdantix comenta que, hasta el 2021 las áreas de sostenibilidad reducirán su presupuesto, debido a que serán catalizadores de estrategias sostenibles; para que las áreas las ejecuten, midan, monitoreen, tomen decisiones, cuantifiquen y comuniquen.

En un estudio basado en 11.000 empresas y ejecutivos de RRHH encuestados por Deloitte comentaron que sus equipos C-Suit, raramente, o casi nunca trabajan en proyectos o iniciativas estratégicas de manera conjunta. Actualmente, **la sostenibilidad fortalece esta práctica interna por la co-responsabilidad entre los equipos gerenciales.** Todos los frentes empresariales son en parte responsables de la sostenibilidad del negocio.

Un actor crítico a ser involucrado de manera estratégica es el CFO; ya que, por su experiencia y conocimiento pueden visibilizar los impactos y creación de valor. El equipo financiero actuaría como catalizador, estrategia, controller e incluso operador. La dupla entre CSO y CFO es de gran valor.

Adicionalmente, **como buena práctica; vemos al 55% de las empresas con un reporte anual de sostenibilidad.**

Recomendamos a las empresas iniciar la estrategia de sostenibilidad de manera técnica (identificación de conductores de valor, análisis de materialidad, mapeo de grupos de interés, matriz de riesgos, identificación / creación de KPIs / KRIs, cuantificación de creación/protección de valor, entre otras acciones necesarias) con el fin de que, el reporte de sostenibilidad sea un reflejo de la gestión realizada. De esta manera el reporte apoyará para tomar decisiones. Si el proceso de elaboración se torna complejo y lento, debemos cuestionarnos qué estamos reportando, tal vez no estamos enfocando los esfuerzos en lo relevante. Para reportar,



scenario 2, and 20% in scenario 3.

There are no correct percentages, but philanthropy initiatives are expected to migrate to activities generating value.

84% are linked to the business strategy, and sixty-seven percent have seen a link between development and economic performance.

In addition, 34% are seeking sustainability over time, reputation is sought by 3% and only 3% do it to generate value. This is where we see a disconnect between sustainable development and its raison d'être.

Receiving 71% support from senior management and middle- management is vital for the organization. Verdantix says that by 2021, sustainability areas will be working with a reduced budget because they will be triggers for sustainable strategies for those areas that will execute, measure, monitor, make decisions, quantify and communicate.

In a study, based on 11,000 companies and Human Resources executives surveyed by Deloitte said their C-Suit teams rarely, if ever, jointly work on strategic projects or initiatives. Currently, **sustainability strengthens this internal practice through co-responsibility among the management teams.** All corporate fronts are partially responsible for a business's sustainability.

One key player who need to be strategically involved is the CFO. His or her experience and knowledge enables impacts to be visualized and value created. The role of the finance team should act as a catalyst, strategist, controller and even as an operator. Pairing the CSO with the CFO is particularly useful.

Another good practice we noted is that 55% of companies now have an annual sustainability report.

We recommend that companies initiate their sustainability strategy using a technical basis (identification of value drivers, materiality analysis, mapping stakeholders, risk matrix, identification / creation of KPIs / KRIs, quantification of creation/protection of value, among other necessary actions) to ensure that the sustainability reports reflect the management efforts undertaken. The report can then be used to support decision-taking. If preparation becomes complicated and laborious, we need to ask ourselves what we are reporting. Perhaps we're not focusing our efforts on the most relevant aspects. 43% opted for GRI for reporting purposes, while 22% chose the



el 43% optó por el GRI, mientras que, el 22% tomó los Principios de Pacto Global.

Los ODS siguen siendo tendencia, el 69% los adoptó. **El ODS más relevante por segundo año es el ODS 8 (trabajo decente y crecimiento económico); seguido por ODS 3 (salud y bienestar) y el ODS 1 (fin de la pobreza).**

Otros datos relevantes:

- **78%** invertiría en una herramienta para medir el impacto financiero o la creación de valor
- **12%** ha podido medir el ROI
- **56%** NO ha podido medir su impacto ambiental

Pudimos apreciar los cambios en el mercado ecuatoriano: un mayor conocimiento por parte de las organizaciones y aumento en el interés de la implementación de herramientas financieras.

Global Compact Principles.

SDGs continue to be a trend, and 69% have adopted them. **The most relevant SDG for the second year is No. 8 (decent work and economic growth), followed by SDG 3 (good health and well-being) and then SDG 1 (no poverty) in third place.**

Other key data:

- **78%** would invest in a tool to measure the financial impact or the creation of value
- **12%** have been able to measure the ROI
- **56%** have NOT been able to measure environmental impact

We have seen changes in the Ecuadorian market: greater knowledge by organizations and increased interest in implementing financial tools.



La IA permite a las organizaciones explorar nuevos modelos y procesos de negocio

Para leer el artículo completo, ingrese a www.deloitte.com

La disrupción de la Inteligencia Artificial abre un nuevo escenario en el modelo y desarrollo de negocio de las organizaciones. Sin duda, esta tecnología ya es una realidad en el ecosistema empresarial, aunque su potencial sea aún desconocido.

Los grandes directivos son conscientes de que la IA afectará parcial o totalmente a sus corporaciones en los próximos años. 9 de cada 10 ejecutivos afirman que estos sistemas, capaces de desarrollar habilidades propias de la inteligencia humana, transformarán sus modelos de negocio.

Además, la **Inteligencia Artificial da lugar a la aparición de nuevos perfiles profesionales que deben convivir con los ya existentes.** Estos perfiles especializados abren un nuevo abanico de posibilidades innovadoras que afectan directamente a procesos y herramientas, que ven mejorado su rendimiento.

NLP Engineer, Image Specialist, Audio Specialist, Tools expert y Cognitive Trainer son algunos de los nuevos puestos que ya se incluyen en los equipos de trabajo.

The disruption caused by Artificial Intelligence opens up a new scenario in the business model and development used by organizations. This technology is reality that is here to stay in the business ecosystem, although its potential is still unknown.

Senior managers are aware that AI will affect their corporations, either partially or totally, during the coming years. 9 out of 10 executives say that these systems, capable of developing human intelligence skills, will transform their business models.

Moreover, **Artificial Intelligence will lead to the emergence of new professional profiles that must coexist with existing ones.** These specialized profiles open up a new range of innovative possibilities that directly affect processes and tools, resulting in improved performance.

NLP Engineer, Image Specialist, Audio Specialist, Tools expert and Cognitive Trainer are just some of the new positions that have been incorporated into work teams.



Retos en la adopción de la IA

- **Visión de monetización:** definición del pipeline de casos de uso y business case.
- **Tecnologías fragmentadas:** las tecnologías no cubren la totalidad de la tecnología necesaria, sino partes concretas de la misma.
- **Gobierno de la IA:** definición de las políticas de gobierno de los modelos de IA dentro de la compañía.
- **Gestión del talento y ecosistema:** definición del equipo y recursos a integrar en el proyecto.
- **Arquitecturas propias integrables:** es necesario construir una arquitectura que cubra las necesidades de desarrollo, pero también que se pueda integrar en el ecosistema de soluciones de la compañía.
- **La IA como palanca de cambio** en el desarrollo del negocio
- **Impacto IA negocios**

Las tres claves de los Asistentes Virtuales

Los Asistentes Virtuales se sirven de la IA para ofrecer un mejor servicio a los clientes, pero ¿cuáles son las claves para su éxito en la relación empresa-cliente?

- **Entender.**
Ser capaz de entender las palabras clave, pero también el contexto, variaciones en intenciones y un amplio rango de entidades.
- **Responder.**
Ser capaz de producir la respuesta más ajustada a la pregunta que se le haga.
- **Personalizar.**
Ser capaz de identificar a la persona con la que estamos interactuando para adaptar la conversación con recomendaciones personalizadas.
- **Deloitte Digital**
En el SAS Artificial Intelligence & Analytics Economy Summit.

Challenges in the adoption of AI

- **Monetization vision:** pipeline definitions in use cases and business cases.
- **Fragmented technologies:** technologies do not cover all the necessary technology, only specific parts.
- **AI Governance:** definition of governance policies for AI models within the company.
- **Talent and ecosystem management:** definition of the team and resources to be integrated into the project.
- **Integratable architectures:** need to build an architecture that covers development requirements but that can also that can be integrated into the company's solutions ecosystem.
- **AI as a lever for change** in business development
- **The business impact of AI**

The three keys to Virtual Assistants

Virtual Assistants use AI to provide a better client service, but what are the keys to their success in the company-client relationship?

- **Understand.**
Be able to understand the keywords, but also the context, variations in intentions and a wide range of entities.
- **Respond.**
Be able to produce the answer best suited to the question proposed.
- **Personalize.**
Be able to identify the person with whom we are interacting in order to adapt the conversation with personalized recommendations.
- **Deloitte Digital**
In the SAS Artificial Intelligence & Analytics Economy Summit.



La gestión de crisis en las organizaciones

Para leer el artículo completo, ingrese a www.deloitte.com

El 90% de los directivos confían en la capacidad de su organización para superar una crisis.

Las organizaciones están expuestas a una continua y creciente amenaza de crisis. Según el informe "Stronger, fitter, better: Crisis management for the resilient enterprise", elaborado por Deloitte, cerca del 60% de participantes cree que las empresas están mucho más expuestas a sufrir una crisis hoy que hace diez años. Además, creen tener todas las capacidades necesarias para afrontarlas, aunque, en muchos casos, sobreestiman su posible impacto en la compañía.

Este estudio es la continuación del realizado en 2015 (A crisis of confidence), donde se encuestó a más de 500 altos directivos y especialistas en planes de continuidad del negocio y jefes de riesgo sobre preparación y gestión de crisis.

En esta ocasión se ha entrevistado a un total de 523 altos directivos responsables de las áreas de gestión de crisis, continuidad de negocio y riesgo de 20 países en cinco regiones: América del Norte (109 encuestados), América Latina (114), Europa (106), Oriente Próximo y África (69) y Asia-Pacífico (125).

La confianza supera la preparación

El estudio hecho público este año refleja una gran brecha entre el grado de preparación de las organizaciones ante una crisis y la visión que de esta tienen los órganos de dirección. Una diferencia que se vuelve aún más evidente al indagar sobre si las organizaciones realizan o no ejercicios de simulación y preparación ante estas situaciones.

Cerca del 90% de los encuestados confía en la capacidad de su organización para hacer frente a un escándalo corporativo, pero solo el 17% de las compañías han utilizado la simulación como ejercicio de preparación ante una crisis. Esta división entre percepción y realidad

Organizations are keenly aware of the increasing threat of crises. According to Deloitte Global's 2018 crisis management survey, "Stronger, fitter, better: Crisis management for the resilient enterprise" nearly 60% of respondents believe that organizations face more crises today than they did ten years ago, yet many may overestimate their capabilities to respond.

The study, which builds on the findings of Deloitte Global's 2015 study A crisis of confidence, surveyed over 500 senior crisis management, business continuity and executives about crisis management and preparedness.

The survey reached 523 crisis management, business continuity and risk senior executives across 20 countries in five global regions: North America (109 respondents), Latin America (114), Europe (106), Middle East/Africa (69), and Asia-Pacific (125).

Confidence outstrips preparedness

This year's study uncovered dramatic gaps between a company's confidence that they can respond to crises and its level of preparedness. The gap becomes even more evident when evaluating whether organizations have conducted simulation exercises to test their preparedness.

Nearly 90% of respondents are confident in their organization's ability to deal with a corporate scandal, yet only 17% of organizations have actually tested the assumption through simulation. The gap is reminiscent of the 2015 findings, which illuminated the fact that board members believed they could

90% of directors are confident in their organization's ability to overcome a crisis.



coincide con los resultados del estudio de 2015, en el que los miembros de la junta directiva afirmaron estar preparados para responder a una crisis, a pesar de que en la mayor parte de los casos las empresas no contaban con un manual de actuación ante ese posible escenario.

La alta dirección debe estar preparada
 Para responder a una crisis se requiere una rápida respuesta de la dirección y un buen conocimiento del entorno.

La encuesta revela que casi una cuarta parte (24%) de los participantes consideran que la efectividad en el liderazgo y la toma de decisiones son dos de los mayores desafíos en la gestión de una crisis.

Con el fin de ayudar a los líderes a prepararse, las organizaciones deben tomar medidas que los ayuden a reaccionar con rapidez. Entre ellas destacan: definir las responsabilidades y roles de los líderes con anticipación; capacitarlos a través del uso de herramientas y técnicas que puedan ayudarles a superar la crisis; identificar, mejorar y contrarrestar tendencias y estilos de liderazgo que, si bien pudieran servir como fortalezas en situaciones normales, podrían causar problemas.

Además, la participación de la junta directiva y de la alta dirección en los ejercicios de crisis, es clave para el buen aprovechamiento de estos, al igual que su implicación en el desarrollo de un plan de crisis para la organización. El 84% de los encuestados afirma que sus compañías cuentan con un plan de gestión de crisis, y aquellas empresas en las que la junta participó en su elaboración dicen que el número de casos ha disminuido durante la última década (21%), en comparación con aquellas organizaciones donde no hay una implicación del consejo (2%).

Aprender de una crisis anterior ayuda a la preparación para el futuro

El 80% de las organizaciones de todo el mundo ha tenido que movilizar a sus equipos de gestión de crisis al menos una vez en los últimos dos años. Los incidentes cibernéticos y de seguridad encabezan la lista de situaciones de las empresas (46% y 45% respectivamente).

Después de una crisis, casi el 90% de las organizaciones han realizado revisiones de sus protocolos de actuación. De estos exámenes se percibe que muchas crisis podrían haberse evitado, algo que suele impulsar a las compañías a tomar medidas para prevenir futuras situaciones. De hecho, los encuestados identificaron como una de las claves de futuro la necesidad de mejorar los sistemas de detección y alerta temprana, invertir más en la prevención y realizar un mayor esfuerzo para identificar posibles escenarios.

respond well if a crisis struck, yet playbooks of likely scenarios failed to exist.

Boards and business leaders must be crisis-ready

When responding to a crisis, strong leadership skills and situational awareness are critical.

The survey finds that nearly a quarter (24%) of respondents cite the effectiveness of leadership and decision making as one of their greatest crisis management challenges.

To help leaders be prepared to navigate their organizations, organizations should consider: defining their various roles and responsibilities; training leaders in the tools and techniques that can help them through a crisis; identifying, improving and counterbalancing leadership tendencies and styles which, while they may serve as strengths in normal situations, could cause trouble.

Further, board and senior management participation is critical, as is their involvement in developing an organization's crisis plan. More 84% of respondents say their organizations have a crisis management plan in place, and those who enlist the board to participate say the number of crises has declined over the last decade (21%), compared to those without board involvement (2%).

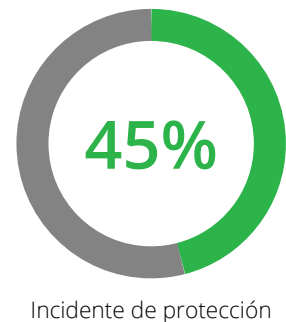
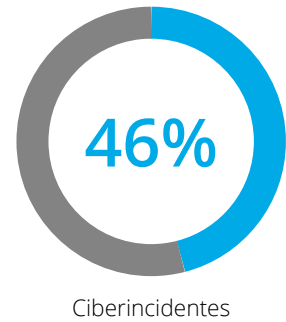
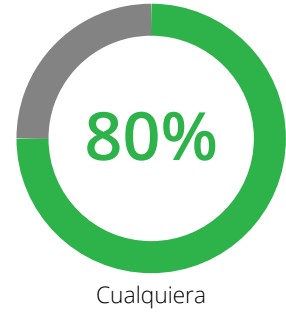
Key learnings drive preparedness for the future

80% of organizations worldwide have had to mobilize their crisis management teams at least once in the past two years. Cyber and safety incidents in particular have topped companies' crises (46% and 45%, respectively).

Following a crisis, nearly 90% of organizations have conducted reviews. The major insight from these examinations is that many crises may have been averted. This appears to prompt organizations to take action to forestall future crises. Respondents identified the need to improve detection and early warning systems, invest more in prevention and make greater efforts to identify possible scenarios.

Tipos de crisis más habituales sufridos por las organizaciones en los últimos 2 años

Top 3 de respuestas



35%

Incidente de seguridad



34%

Problemas de rendimiento



34%

Gobierno y problemas medioambientales



9%

Otros

Registros oficiales

Área Societaria

Resolución de la Superintendencia de Compañías – 3938: *Registro Oficial - 253 (página 35):* La Superintendencia de Compañías declara en estado de liquidación forzosa a Constitución C.A., Compañía de Seguros.

Resolución de la Superintendencia de Compañías – 23: *Registro Oficial - 257 (página 33):* La Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, expide las normas de carácter general para que la SC, proceda con la administración, imposición y gradación de las sanciones, a través del procedimiento administrativo sancionador, de conformidad con los criterios previstos en la Ley de Mercado de Valores, libro 2 del Código Orgánico Monetario y Financiero.

Resolución de la Superintendencia de Compañías – 24: *Registro Oficial - 262 (página 29):* Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, expide la Norma para el ejercicio de las actividades de asesores productores de seguros, intermediarios de reaseguros, y peritos de seguros.

Acuerdo Ministerial – 118: *Registro Oficial - 263 (página 9):* El Ministerio del Trabajo, reforma las normas que regulan el cálculo de la jubilación patronal, dado por ACM 99 RS 732 13/04/2016.

Área Laboral

Acuerdo Ministerial – 84: *Registro Oficial - 254 (página 27):* El Ministerio de Relaciones Laborales reforma la Norma Técnica para la contratación de consejeros de gobierno y asesores en las instituciones del Estado, dado por ACM 59 RS 216 01/04/2014.

Acuerdo Ministerial – 85: *Registro Oficial - 254 (página 30):* El Ministerio del Trabajo reforma la escala de remuneraciones mensuales unificadas de las y los servidores públicos y estructura orgánica de las entidades del sector financiero público y del Banco Central del Ecuador, dada por ACM 166 RO 120 15/11/2017.

Corporate Area

Resolution of the Superintendence of Companies – 3938: *Official Gazette - 253 (page 35):* The Superintendence of Companies declares the company Constitución C.A., Compañía de Seguros to be in a state of enforced liquidity.

Resolution of the Superintendence of Companies – 23: *Official Gazette - 257 (page 33):* The Superintendence of Companies, Securities and Insurance issues standards of a general nature to enable the Superintendence to undertake, impose and scale fines through the administrative sanctions procedure, pursuant to criteria provided for in the Securities Market Law, book 2 of the Monetary and Finance Code.

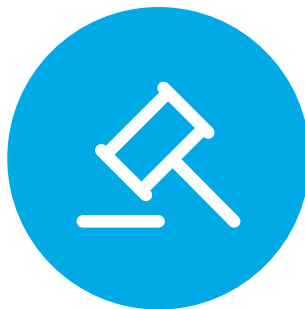
Resolution of the Superintendence of Companies – 24: *Official Gazette - 262 (page 29):* The Superintendence of Companies, Securities and Insurance issues the standard governing consulting activities with respect to insurance, reinsurance intermediaries and insurance experts.

Ministerial Agreement – 118: *Official Gazette - 263 (page 9):* The Ministry of Labor reforms standards regulating retirement pension calculations granted through ACM 99 RS 732 13/04/2016.

Labor Area

Ministerial Agreement – 84: *Official Gazette - 254 (page 27):* The Ministry of Labor Relations reforms the Technical Standard for hiring government consultants and advisors for State institutions, granted through ACM 59 RS 216 01/04/2014.

Ministerial Agreement – 85: *Official Gazette - 254 (page 30):* The Ministry of Labor reforms the monthly unified remuneration scale for public servants and the organic structure of public financial sector entities and the Central Bank of Ecuador, granted through ACM 166 RO 120 15/11/2017.



Acuerdo Ministerial – 106: Registro Oficial - 255 (página 36): El Ministerio del Trabajo expide el instructivo en caso de utilidades no cobradas por el trabajador o extrabajador.

Acuerdo Ministerial – 96: Registro Oficial Suplemento [1] - 258: El Ministerio del Trabajo, expide la Norma que regula la modalidad contractual especial para el sector agrícola.

Acuerdo Ministerial – 107: Registro Oficial - 258 (página 18): El Ministerio del Trabajo, reforma las normas generales aplicables a las inspecciones integrales del trabajo, dado por ACM 303 RS 937 3/2/2017.

Acuerdo Ministerial – 24: Registro Oficial - 261 (página 5): Ministerio de Inclusión Económica y Social: reforma el componente variable en el Bono de Desarrollo Humano, dirigido a los beneficiarios con hijos/as menores de 18 años, que se encuentren en condición de extrema pobreza, dado por ACM 2 RO 163 18/01/2018.

Acuerdo Ministerial – 130: Registro Oficial - 267 (página 15): El Ministerio del Trabajo reforma el Reglamento para el Ejercicio de la Jurisdicción Coactiva.



Ministerial Agreement – 106: Official Gazette - 255 (page 36): The Ministry of Labor issues the directive with respect to employee profit-sharing payments not received by workers or former workers.

Ministerial Agreement – 96: Official Gazette Supplement [1] - 258: The Ministry of Labor issues the Standard to regulate special contracts for the agricultural sector.

Ministerial Agreement – 107: Official Gazette - 258 (page 18): The Ministry of Labor reforms the general standard applicable to integrated employment inspections, granted through ACM 303 RS 937 3/2/2017.

Ministerial Agreement – 24: Official Gazette - 261 (page 5): The Ministry of Economic and Social Inclusion reforms the variable component of the Human Development Subsidy, addressed to beneficiaries with children under 18 years of age and living in conditions of extreme poverty, granted through ACM 2 RO 163 18/01/2018.

Ministerial Agreement – 130: Official Gazette - 267 (page 15): The Ministry of Labor reforms the Regulation for the Exercise of Compulsory Jurisdiction.

Área Tributaria

Circular del SRI – 4: Registro Oficial Suplemento [1] - 255 (página 6): Circular del Servicio de Rentas Internas, a los sujetos pasivos del Impuesto a la Renta; deducción de la base imponible del impuesto a la renta, por un supuesto gasto financiero a través de la operación denominada "back to back".

Resolución del SRI – 214: Registro Oficial Suplemento [2] - 255: Reforma la Resolución que dispone que en las facturas que se emitan con ocasión de transferencias de combustibles líquidos derivados de hidrocarburos y biocombustibles, se incorpore el número de cédula de identidad o ciudadanía del adquirente, dado por SRI 382 RS 61 19/8/2013.

Resolución del SRI – 233: Registro Oficial Suplemento [2] - 255 (página 2): El Servicio de Rentas Internas, establece las normas para la emisión, entrega y transmisión de comprobantes de venta, retención y documentos complementarios expedidos por sujetos pasivos autorizados, mediante el esquema de comprobantes electrónicos.

Resolución del SRI – 211: Registro Oficial Suplemento [1] - 255 (página 7): Reforma las normas para la elaboración y presentación del informe de cumplimiento tributario y sus anexos, dado por SRI 3218 RS 660 31/12/2015.

Resolución del SRI – 243: Registro Oficial Suplemento [1] - 258 (página 13): El Servicio de Rentas Internas establece el tipo impositivo



Tax Area

Circular del SRI – 4: Official Gazette Supplement [1] - 255 (page 6): Internal Revenue Service Circular addressed to income tax payers with respect to deducting the operating expense from taxable income arising on operations known as "back to back".

Resolution del SRI – 214: Official Gazette Supplement [2] - 255: Reforms the Resolution requiring invoices issued for the transfer of liquid fuels derived from hydrocarbons and bio-fuels to include the I.D. number or citizenship of the purchaser, granted through SRI 382 RS 61 19/8/2013.

Resolution del SRI – 233: Official Gazette Supplement [2] - 255 (page 2): The Internal Revenue Service (SRI) establishes standards for the issue, delivery and transmission of sales and withholding vouchers and complementary documents issued by authorized taxpayers under the electronic voucher system.

Resolution del SRI – 211: Official Gazette Supplement [1] - 255 (page 7): Reforms standards for the preparation and filing of the tax compliance reports and their appendices, granted through SRI 3218 RS 660 31/12/2015.

Resolution del SRI – 243: Official Gazette Supplement [1] - 258 (page 13): The Internal Revenue Service (SRI) establishes the average effective tax rate (TIE) of taxpayers for fiscal year 2017 and determines the conditions, procedures and control for reimbursement of

efectivo (TIE) promedio de los contribuyentes del ejercicio fiscal 2017 y fijar las condiciones, procedimientos y control para la devolución del excedente del anticipo del impuesto a la renta pagado con cargo al ejercicio fiscal 2017.

Resolución del SRI – 212: Registro Oficial Suplemento [1] - 258 (página 10): El Servicio de Rentas Internas, establece el procedimiento para la aplicación de la exención del impuesto a la salida de divisas por costos de estudios en el exterior, gastos de manutención y atención médica derivada de enfermedades catastróficas, raras o huérfanas.

Resolución del SRI – 248: Registro Oficial Suplemento [1] - 271 (página 2): Reforma la Resolución que aprueba el nuevo formulario para declaración del impuesto al valor agregado, dado por SRI 69 RS 202 16/3/2018.

Seguridad Social

Ley – 0: Registro Oficial Suplemento [1] - 264 (página 3): Reforma la Ley de Seguridad Social, dado por LEY 55 RS 465 30/11/2001. Resolución del Consejo Nacional Electoral - 3



excess advance income tax paid with a charge to fiscal year 2017.

Resolution del SRI – 212: Official Gazette Supplement [1] - 258 (page 10): The Internal Revenue Service (SRI) establishes the procedure for application of exemptions from the overseas remittance tax (ISD) on maintenance expenses and health care attention for catastrophic or rare illnesses.

Resolution del SRI – 248: Official Gazette Supplement [1] - 271 (page 2): Reforms the Resolution that approves the new form for filing value added tax, granted through SRI 69 RS 202 16/3/2018.

Social Security

Ley – 0: Official Gazette Supplement [1] - 264 (page 3): Reforms the Social Security Law, granted through LAW 55 RS 465 30/11/2001. Resolution National Electoral Council - 3

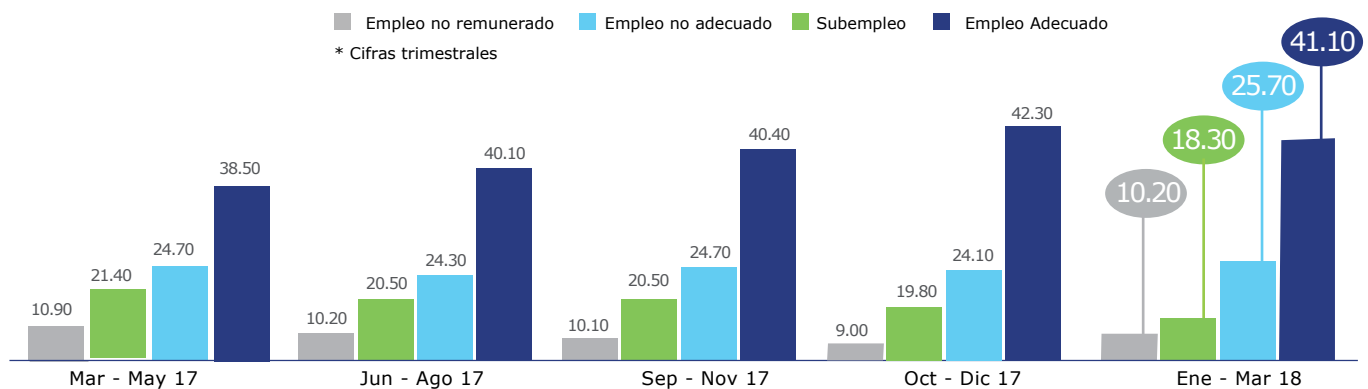


Cifras económicas

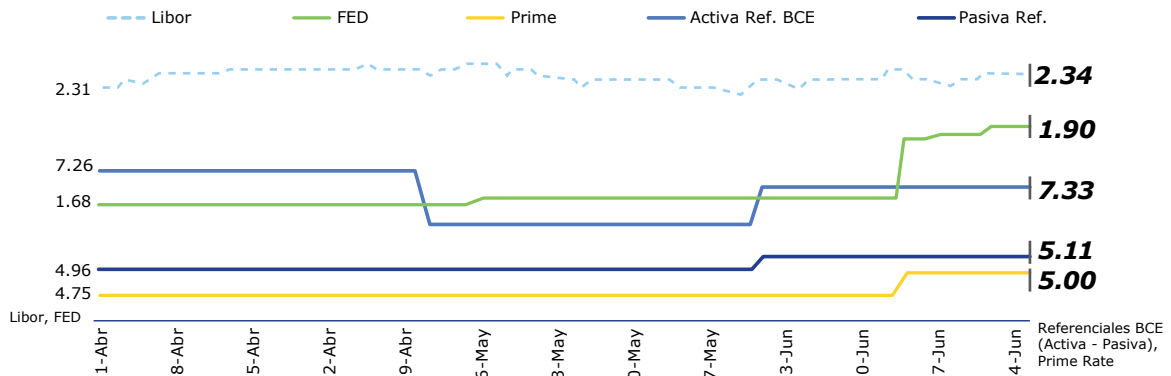
Monedas	Cotización Internacional	Tasa Oficial	Transacciones	
			Compra	Venta
Bolívar Fuerte	96153.85	100000.00	100000.00	100000.00
Euro	0.86	0.86	0.86	0.86
Libra Esterlina	0.76	0.76	0.76	0.76
Nuevo Sol	3.27	3.27	3.27	3.27
Peso argentino	27.07	27.09	27.09	27.09
Peso boliviano	6.86	6.91	6.91	6.91
Peso chileno	640.70	641.03	641.03	641.03
Peso colombiano	2929.12	2941.18	2941.18	2941.18
Real	3.78	3.78	3.78	3.78
Yen	110.11	110.13	110.13	110.13

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

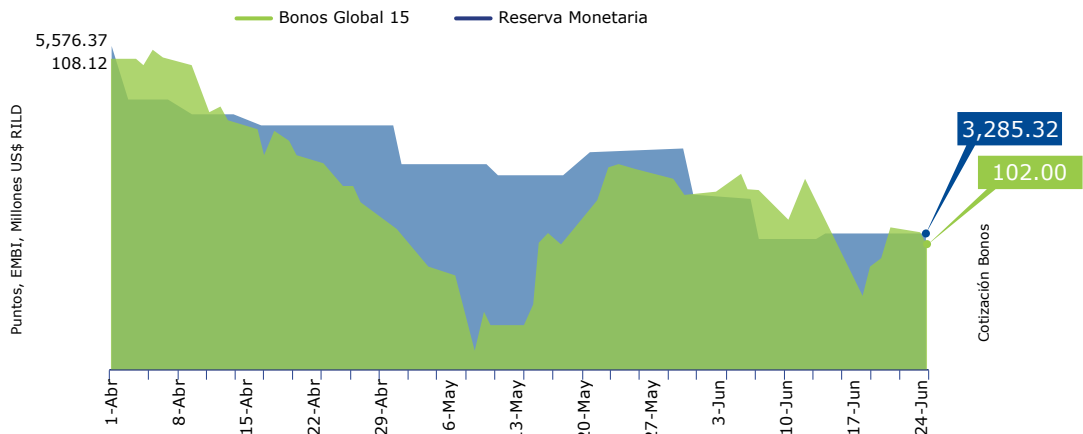
Evolución de Indicadores



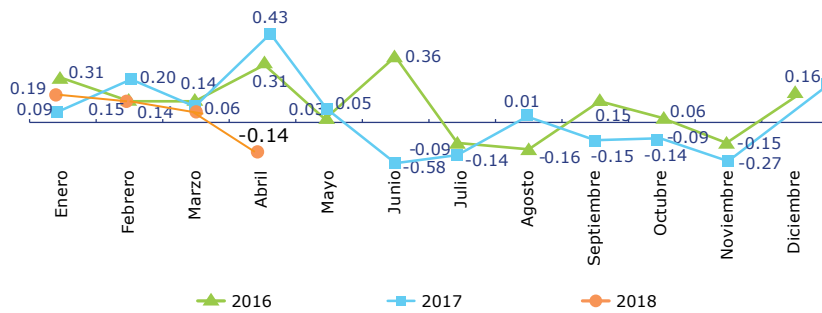
Tasas Referenciales



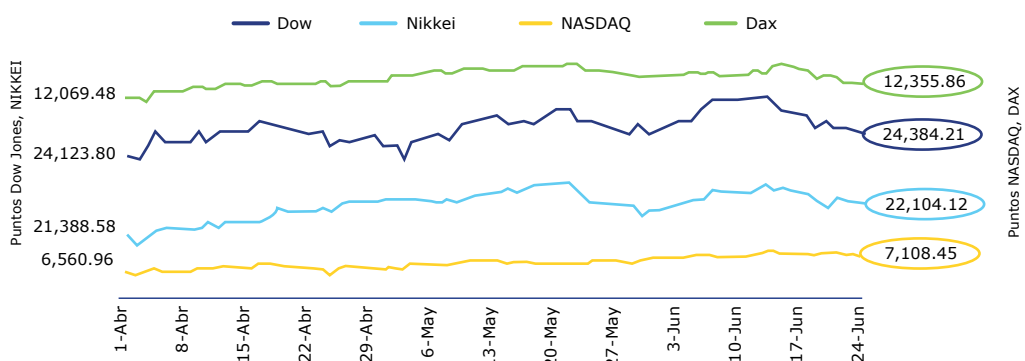
Bonos Global 15 y RILD



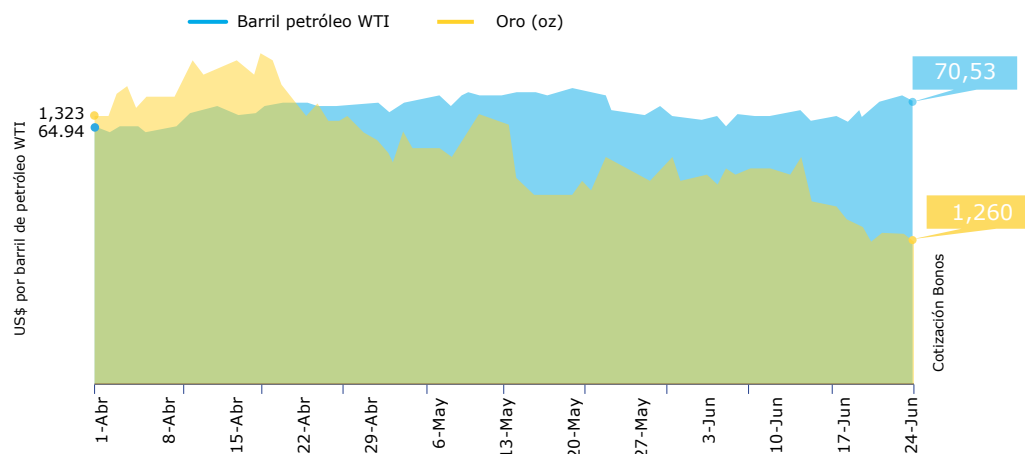
Inflación



Índices Bursátiles



Materias Primas



Período	Tasas de interés referenciales				Internacionales				
	Básica del Banco Central	Pasiva Referencial	Activa Referencial	Legal	Prime NY	Libor			
						30 días	90 días	180 días	360 días
2015	0.20	5.62	9.15	9.15	3.25	0.42	0.60	0.83	1.15
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
Enero 2018	0.20	4.98	7.72	7.72	4.50	1.56	1.74	1.93	2.23
Febrero 2018	0.20	5.06	7.41	7.41	4.50	1.63	1.96	2.18	2.46
Marzo 2018	0.20	4.96	7.26	7.26	4.75	1.87	2.29	2.45	2.68
Abril 2018	0.20	4.99	7.63	7.63	4.75	1.90	2.36	2.52	2.77
Mayo 2018	0.20	4.99	6.67	6.67	4.75	1.98	2.32	2.48	2.73
Junio 2018	0.20	5.11	7.33	7.33	5.00	2.10	2.34	2.50	2.77

Fuente: Banco Central del Ecuador

Tasas de interés activas efectivas calculadas por el Banco Central

Segmento de Crédito	Productivo Corporativo	Tasa Referencial: 7.31% Tasa Máxima: 9.33%	Productivo PYMES	Tasa Referencial: 10.19% Tasa Máxima: 11.83%
	Consumo	Tasa Referencial: 16.59% Tasa Máxima: 17.30%	Vivienda	Tasa Referencial: 10.38% Tasa Máxima: 11.33%
	Microcrédito acumulación ampliada		Tasa Referencial: 20.10% Tasa Máxima: 23.50%	

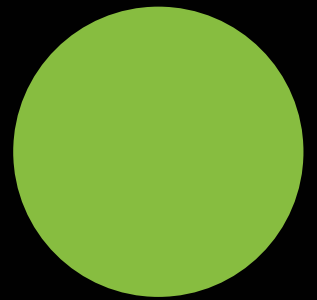
Fuente: Banco Central del Ecuador

Evolución de la inflación

	2016					2017					2018				
	% INFLACIÓN					% INFLACIÓN					% INFLACIÓN				
	INDICE	MES	ACUMULADA (Por el año)	ANUAL (12 meses)	ANUALIZADA (Mes * 12)	INDICE	MES	ACUMULADA (Por el año)	ANUAL (12 meses)	ANUALIZADA (Mes * 12)	INDICE	MES	ACUMULADA (Por el año)	ANUAL (12 meses)	ANUALIZADA (Mes * 12)
Enero	104.37	0.31	0.31	3.09	3.75	105.30	0.09	0.09	0.90	1.03	105.20	0.19	0.19	-0.09	-0.11
Febrero	104.51	0.14	0.45	2.60	1.62	105.51	0.20	0.29	0.96	2.42	105.37	0.15	0.34	-0.14	1.96
Marzo	104.65	0.14	0.58	2.32	1.62	105.66	0.14	0.42	0.96	1.72	105.43	0.06	0.41	-0.21	0.69
Abril	104.97	0.31	0.89	1.78	3.73	106.12	0.43	0.86	1.09	5.35	105.29	-0.14	0.27	-0.78	-1.58
Mayo	105.01	0.03	0.92	1.63	0.46	106.17	0.05	0.91	1.10	0.57					
Junio	105.38	0.36	1.29	1.59	4.31	105.55	-0.58	0.32	0.16	-6.79					
Julio	105.29	-0.09	1.20	1.58	-1.02	105.40	-0.14	1.18	0.10	-1.69					
Agosto	105.12	-0.16	1.04	1.42	-1.92	105.42	0.01	0.20	0.28	0.23					
Septiembre	105.28	0.15	1.19	1.30	1.84	105.26	-0.15	0.04	-0.03	-1.81					
Octubre	105.20	-0.06	1.11	1.31	-0.91	105.10	-0.14	-0.10	-0.09	-1.81					
Noviembre	105.04	-0.15	0.96	1.05	-1.81	104.82	-0.27	-0.38	-0.22	-3.15					
Diciembre	105.21	0.16	1.12	1.12	1.96	105.00	0.18	-0.20	-0.20	2.08					

* Nuevas bases ene2014: 98.81 y dic14: 100.32 * Año 2005, Año 2006 valores corregidos

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



Problemas únicos
necesitan soluciones únicas.

Deloitte.