FIDUCIARIA DEL NORTE S.A

Año: 2016

En Fiduciaria del Norte SA creemos que podemos contribuir a transformar la realidad desde nuestra organización, criterio que determina las prácticas y los compromisos que contraemos con la sociedad, el medio ambiente, la economía local y regional y que constituyen el fundamento de nuestra sostenibilidad y acompañan nuestro objetivo de trabajar de manera socialmente responsable y mediante procesos de mejora continua para seguir siendo el mejor aliado del trabajador, la familia, el empresario y la comunidad chaqueña.

En ese cometido, debemos fortalecer el tejido social de la región y buscar siempre mejorar la calidad de vida de los chaqueños, lo que implica cumplir con nuestra misión con transparencia y pertinencia, con responsabilidad social y con herramientas y metodologías ambiental y socialmente amigables.

La experiencia y la trayectoria de estos años, nos han permitido ser objeto de valiosos reconocimientos, los cuales, a su vez nos han posicionado como el agente de desarrollo de la Provincia por excelencia. Cumplimos 12 años creciendo junto a las pymes locales y como correa de transmisión en las principales obras de infraestructura de envergadura de la región, trabajando por el bienestar de la comunidad.

Implementamos las primeras etapas del plan estratégico corporativo, orientadas a identificar las metas para el período 2015-20019, teniendo en mente la sostenibilidad ambiental, social y económica. Avanzamos en el diseño de un modelo de gestión integral con el fin de afianzar los vínculos con nuestros grupos de interés, renovamos nuestra imagen para que representara adecuadamente los atributos, los valores, la cultura y la visión de FDN.

20-05-2016, Fernando Javier Zabalza
Director Fiduciaria del Norte SA

Contacto: Fernando Javier Zabalza
Email: fzabalza@fiduciariadelnorte.com.ar
Teléfono: 54 (3624) 435105 **Fax:** 54 (3624) 435105 int. 108

Descripción breve de la naturaleza de la empresa
Fiduciaria del Norte es una SA con participación mayoritaria del estado chaqueño, fue creada por la Ley Provincial Nº 5005 y tiene por objeto administrar fideicomisos de diversas clases y tipos, ya sean públicos o privados, ordinarios o financieros, de administración, de inversión, de garantía, etc., estableciéndose en dicha normativa el marco general al que debe ajustar su actuación. Es dable destacar que en abril de 2009, ha sido inscripta en el Registro de Fiduciarios Financieros de la Comisión Nacional de Valores (CNV), obteniendo la reválida en el ejercicio 2014 luego de la adecuación a las exigencias y requisitos de la nueva ley de mercado de capitales –ley 26.831-, esto claramente ha colocado a la compañía en un lugar de privilegio y en una posición estratégica, tanto a nivel local, regional y nacional, pues se constituyó en el primer fiduciario financiero no bancario del norte argentino, lo cual permitió a la Provincia del Chaco el acceso al mercado de capitales, fuente vital de financiamiento a la economía real y productiva, pudiendo ser estructurados y organizados vehículos de inversión desde una empresa del estado chaqueño.

PRINCIPIO 1	Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional

Acciones

Nuestro Compromiso o Política

La Empresa promueve la protección de los derechos humanos, como principio inalienable en una sociedad plural y democrática, facilitando el acceso irrestricto y equitativo a las oportunidades.

Una descripción breve de nuestros Procesos o Sistemas

Conscientes de que las personas constituyen nuestra mayor fortaleza, velamos porque nuestros grupos de interés reciban un trato acorde con su dignidad humana, garantizando la justicia y la igualdad en nuestras relaciones, trabajando hacia la erradicación de incidentes de discriminación y el cumplimiento de los Derechos Humanos en la organización, en nuestra comunidad y en nuestra cadena de valor. Contamos con los documentos de Código de Ética y manuales de procedimientos que contienen los diferentes comportamientos que deben seguir los colaboradores en su día a día dentro de la organización y las normas de conducta y mecanismos que debe adoptar la organización, para lograr una gestión integral, eficiente y transparente con el fin de generar confianza en los diferentes grupos de interés.

Sistema de Gestión de la Calidad

En lo que respecta al SGC se mantuvo la re-certificación de calidad IRAM-ISO 9001:2008 en la prestación del servicio fiduciario, constituyéndose en la única sociedad fiduciaria en Argentina, con sistema de gestión de calidad implementado y certificado.
Se trabajó proactivamente con el cliente-fiduciante, logrando mayor cercanía con los Oficiales de Negocios, gestionando desvíos y reclamos del cliente. Haciendo un balance del Sistema de Gestión de Calidad los auditores de IRAM, destacaron como fortalezas los siguientes factores: organización de las tareas de seguimiento de RRHH, tal como el Plan de Capacitación, implementación del nuevo programa de Gestión de competencias, gestión de talentos y de conocimientos y la reingeniería de procesos que viene llevando a cabo Fiduciaria del Norte SA para adecuar los recursos existentes y proponer nuevos recursos para el logro de los nuevos objetivos de la empresa.

Premio Provincial a la Calidad

Se destaca la participación de FDN en el Premio Provincial a la Calidad, galardón que fuera instituido por el Decreto N° 2787/12, y tiene como objetivos principales promover, instaurar y desarrollar la gestión de la calidad en los sectores públicos y privados en el ámbito de la Provincia del Chaco, como así también difundir las mejores prácticas de organizaciones que sean ejemplo de modernización e innovación en los procesos.
Las entidades y organismos que participan se postulan voluntariamente y atraviesan un minucioso proceso de evaluación, a cargo de un equipo de evaluadores y jueces imparciales e independientes, quienes deciden la premiación en función a los informes presentados por los organismos y las visitas de auditoría realizadas.

	Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año
	En esta **edición 2015** del **Premio Provincial a la Calidad** participaron seis organizaciones del sector público y privado, destacándose Fiduciaria del Norte SA en *"Liderazgo"* y *"Gestión de los Procesos"*. La empresa fue evaluada en varios aspectos, a saber: Liderazgo, Enfoque en el Ciudadano, Desarrollo del personal, Gestión de los procesos y Resultados de la Gestión de calidad. Para ello, debió exhibir resultados concretos, conforme a una guía preestablecida que contiene los parámetros tomados como referencia para cada criterio de evaluación, demostrar un sistema de gestión de la calidad que garantice la continuidad de las políticas implementadas a largo plazo, y un liderazgo participativo ejercido con ética y transparencia por el Equipo de Dirección, comprometido con los valores de la excelencia y transmitidos a todos los estamentos y unidades organizacionales.
Resultados	**Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía**
	FDN cumpliendo con su política de Responsabilidad Social Empresaria, siempre se ha preocupado en que sus operaciones se desarrollen de una manera sostenible. FDN tiene su política, planes y programas que garantizan que en sus operaciones se protejan, respeten y promocionen los Derechos Humanos de los Empleados, contratistas, de terceras personas involucradas en sus operaciones, de sus clientes y del público en general. Las acciones de capacitación y desarrollo del personal tuvieron un fuerte impulso. En el transcurso del año alcanzaron a toda la dotación de personal, se han enfocado en temas del mercado de fideicomisos en general y capacitaciones técnicas específicas in Company para los diferentes sectores de la empresa, destinándose a ello inversiones por la suma de **$141.582**. Para la medición de la eficacia de los procesos, se desarrollaron 3 rondas de auditorías (2 de carácter interno y la de IRAM en el mes de Octubre de 2015. Por otro lado, se llevaron a cabo 2 reuniones de revisión por la Dirección, donde cada Gerencia expuso la evolución de sus procedimientos, de sus objetivos y la presentación de los resultados de satisfacción de clientes internos. En cuanto a los lineamientos y acciones a seguir en 2016, las mismas fundamentalmente estarán orientadas a reforzar las actividades de capacitación y actualización en cobranzas y continuar con las de SAP, definir el alcance del modelo BSC y sus elementos componentes, desarrollar el Plan ABC, parametrizar SAP para los CECO definidos y cargar datos, desarrollar indicadores para el tablero de control de gestión, continuar con las mejoras en el Sistema ECOM (facturación de punitorios y reportes de anulaciones), continuar con el Plan de RRHH y conformar los equipos de mejora para incrementar la satisfacción al cliente interno. Además, la empresa demostró el involucramiento activo del personal en el cumplimiento y diseño de los procesos del sistema de gestión de calidad, lo cual hizo posible el reconocimiento obtenido en el **Premio Provincial a la Calidad.** En este sentido, Fiduciaria del Norte SA ha sido pionera en el camino de la búsqueda de la excelencia, orientando su gestión hacia la mejora continua. Por lo tanto, la distinción en

los criterios *"Liderazgo"* y *"Gestión de los Procesos"* se convierte en un incentivo para profundizar los procesos de innovación.
Incorporar como metodología de trabajo el manual operativo y el modelo de calidad del Premio nos otorgó una visión amplia y de largo plazo, que requiere de mucha perseverancia y disciplina, para gestionar distintas herramientas.

En líneas generales se describe a continuación el diseño del Plan de RRHH implementado en 2015 y las perspectivas para el presente ejercicio:

Objetivo Genérico:

Asegurar procesos de desarrollo de Recursos Humanos que tengan un impacto directo y concreto en la **formación** del equipo de trabajo, produzcan mejoras directas en el **clima** laboral y fomenten la **pertenencia** a **FDN.**

Objetivos Específicos:

Asegurar el cumplimiento del plan de capacitación junio-diciembre/2015.
Aplicar un método práctico para detectar y desarrollar los altos potenciales (talentos).
Desarrollar el sistema de gestión por competencias, especificando conductas y mejorando lo implantado.
Promover espacios de integración y métodos de mejora del clima laboral.
Implementar métodos que alineen y aseguren la comunicación interna.

Áreas de Trabajo

CAPACITACION	GESTION POR COMPETENCIAS	CLIMA LABORAL	GESTION DE TALENTO	COMUNICACIÓN INTERNA
Cumplimiento del plan de calidad	Manual de conductas basado en las competencias	Cumplimiento de plan de acción para clima laboral	Detección de y desarrollo para personas claves	Cumplimiento del plan de comunicación interna.

¿Dónde pueden sus stakeholders encontrar la CoP -además de en el sitio web del Pacto Global de Naciones Unidas-?
En la página web de la compañía www.fiduciariadelnorte.com.ar, y en boletines informativos exhibidos y distribuidos en los puestos de trabajo y en la recepción.

PRINCIPIO 2	Las empresas deben asegurarse de no ser cómplice en abusos de los derechos humanos

Acciones

Nuestro Compromiso o Política

La empresa se encuentra comprometida en no ser cómplice, por acción u omisión, en la violación de los derechos humanos, promoviendo la reducción de las desigualdades sociales.

Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas

La implementación del Código de Ética y el proyectado de Buen Gobierno contribuyen a que la empresa desarrolle un clima interno de reglas de juego claras y precisas que definen las expectativas de comportamiento de los servidores de la entidad, genera un estilo de dirección unificado de comportamientos transparentes, propicia la confianza interna entre los miembros de la Entidad, incrementa la credibilidad y la confianza en los diferentes grupos de interés y fortalece la cultura organizacional orientada al cumplimiento de los fines de su creación.
La compañía opera dentro de la cabal sujeción a principios éticos y morales.
Dichos principios son:

1- Integridad y transparencia
2- Preservación y mejoramiento de la compañía y del medio ambiente
3- Conflicto de intereses: empleos y vínculos externos, vinculación con familiares y conocidos, obsequios y otras atenciones
4- Uso responsable y preservación de activos
5- Manejo de la información: generación, registro, exposición y uso de la información
6- Denuncias, consultas, inquietudes y colaboración

Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año

Durante el 2015, realizamos una campaña de sensibilización y divulgación de buenas prácticas con el fin de que los colaboradores conocieran e interiorizaran las pautas de comportamiento que deben aplicar en la organización y en su labor diaria: Entrega individual y compromiso asentado en el legajo de cada colaborador del Código de ética. Noticias importantes y actuales con videos e información relevante, a través de medios electrónicos y e-mail. Encuestas para medir la interiorización del Código de Ética en todos los colaboradores. Inducción a todos los colaboradores de FDN, incluyendo en este nuevo modelo, todos los temas relacionados con la Responsabilidad Social Empresaria y el Código de Ética y Buen Gobierno.

En ese sentido, ser una empresa socialmente responsable también significa velar por el respeto de los Derechos Humanos, cuya defensa debe ser premisa de la actividad de toda compañía, y factor influyente en el éxito de la misma. Es así que, y cumpliendo con su política de Responsabilidad Social Empresaria, FDN siempre se ha preocupado porque sus operaciones se desarrollen de una manera sostenible. La Empresa promueve día a día el respeto de los Derechos Humanos de sus trabajadores,

	contratistas, comunidad y/o áreas de influencia, y de terceras personas que participan en las operaciones, además de clientes y público en general. La Compañía sigue los parámetros que sobre este tema dictan la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los Principios Voluntarios y el Pacto Mundial (Global Compact) de las Naciones Unidas. FDN no tolera, ni permite, que un empleado o un contratista viole las leyes o desarrolle manejos que se configuren en posibles violaciones a los Derechos Humanos, a los Principios Voluntarios y al Pacto Mundial; tampoco son admitidas represalias para las personas que informen estas situaciones. Asimismo, reconoce la actuación de los gobiernos para garantizar el respeto a los Derechos Humanos; por esto, apoya los Programas Gubernamentales y lidera los esfuerzos regionales en la materia.
Resultados	**Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía**
	Se produjeron manuales de capacitación y se realizaron seguimientos y controles a lo largo de la cadena de valor. Se encuentra en proceso de elaboración el código de Buen Gobierno Corporativo. FDN respeta los valores de sus trabajadores y de las personas que habitan su área de influencia. En el desarrollo de sus actividades, en las cuales participan distintas audiencias, no se presentan exclusiones por sexo, raza, culto, orientación sexual, edad y situación socioeconómica. Durante 2015 no se registraron, ni se tuvo conocimiento de incidentes por discriminación. Desde el inicio de su operación, FDN viene garantizando la libertad de asociación y la actividad sindical en su planta de trabajadores. El sindicato de empleados de comercio ejerce libremente sus funciones legales y estatutarias, y la representación de los trabajadores afiliados. En esta materia, la Empresa respeta los convenios suscritos por el País con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y voluntariamente con el Pacto Mundial. En toda su operación, el cumplimiento de los derechos laborales fundamentales es visible: libertad sindical y negociación colectiva; abolición del trabajo infantil y forzoso; y eliminación de la discriminación en el empleo. En el **plano social y comunitario**, se entregaron tres (3) camas ortopédicas a la Asociación Civil Oncovida para la sala de cuidados paliativos de la unidad de Oncología del Hospital Perrando. Por otra parte, el equipo de la Academia Sukata filial chaco, tuvo una destacada actuación en el Mundial de Brazilian Jiu Jitsu 2015, realizado en la ciudad de San Pablo, Brasil. El Mundial de Jiu Jitsu es la competencia más importante de esa disciplina a nivel mundial. Los competidores de la Academia sukata tuvieron una performance en lucha extraordinaria, obteniendo por primera vez en la historia de nuestra provincia un 3er puesto en esta disciplina, logrando así subir al podio de lo más alto del jiu jitsu mundial. Uno de sus Competidores, el Sr. Ramiro Cardozo, quien posee una discapacidad motora, fue auspiciado por la empresa, que está siempre predispuesta en colaborar con los atletas locales a fin de que se desarrollen y representen a nuestra provincia y al país.

PRINCIPIO 3	Las empresas deben apoyar los principios de la libertad de asociación y sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva
Acciones	**Nuestro Compromiso o Política**
	La Empresa respeta y promueve el ejercicio de la libre asociación sindical tendiente a proteger los intereses individuales y colectivos de los empleados. Se reconoce la función de los delegados sindicales, que no están sujetos a discriminación alguna, y se garantizan eficientes y adecuados medios de comunicación con el personal en el lugar de trabajo.
	Una descripción breve de nuestros Procesos o Sistemas
	Fiduciaria del Norte SA mantiene una fluida relación con el sindicato en todos los aspectos laborales y sociales y un estricto respeto de los derechos a la libre asociación, al diálogo y a la petición individual y colectiva. Todo esto se materializa en conductas concretas: la libre actividad de la representación gremial de base está garantizada mediante el cumplimiento de todos los beneficios que le son propios, aún más allá de los requerimientos legales. Fiduciaria del Norte SA integra la Cámara Argentina de Fideicomisos y Fondos de Inversión Directa (CAFIDAP), que nuclea a los principales fiduciarios del país, ocupando un espacio en la comisión directiva compuesta por 11 miembros titulares, entre bancos, bolsas de comercio, asesores financieros y estudios jurídicos de los más prestigiosos del país.
	Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año

	Fiduciaria del Norte SA, como administradora del **Fondo Fiduciario Chaco para el Desarrollo de Centros de Entretenimientos**, rubricó un acuerdo con los trabajadores del Casino Gualok de Sáenz Peña y el Sindicato Único de Trabajadores del Espectáculo Público y Afines de la República Argentina (SUTEP), por el cual fueron establecidas pautas básicas a observarse en las relaciones de trabajo (categorías profesionales, vacaciones, jornadas, salarios), el ámbito de aplicación y su alcance, como así también se abordaron cuestiones vinculadas a la mejora en las condiciones laborales. Concretada la firma, las partes intervinientes requerirán el registro y la homologación ante la Dirección Provincial de Trabajo y ante el Ministerio de Trabajo de la Nación. No obstante, el acuerdo resulta de aplicación inmediata. Fue creada una comisión mixta conformada por todas las partes involucradas, a saber: Fiduciaria del Norte SA, que actúa como administrador fiduciario del Fondo Fiduciario Chaco para el Desarrollo de Centros de Entretenimientos; Lotería Chaqueña, entidad que participa como fiduciante en dicho Fondo y como operador técnico; y el gremio SUTEP, que representa a los empleados de acuerdo al sector de actividad, con la coordinación de la Subsecretaría de Empleo de la Provincia. Dicha Comisión fue el espacio que permitió avanzar en la formulación y diseño de un convenio colectivo de empresa que atendiera los requerimientos propios del rubro, lo cual redundará en el fortalecimiento de los vínculos y relaciones entre la patronal y trabajadores, respondiendo a las características del lugar de aplicación. En ese marco, se fortalecerá la sucursal de Sáenz Peña, que funcionará como unidad ejecutora y canal de diálogo con los empleados.
Resultados	**Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía**
	Producto del respeto mutuo basado en el diálogo y la negociación responsable de buena fe, la seriedad con que se abordan cuestiones sensibles para el trabajador atinentes a la condiciones laborales y mejoras salariales, es que se obtuvo un excelente clima laboral en cada una de las áreas de la compañía y sus unidades de negocios, dando como resultado que desde su creación hasta la actualidad no existieran acciones gremiales que derivaran en medidas de acción directa con pérdidas de jornadas laborales o de la productividad.

<table>
<tr><th colspan="2">PRINCIPIO 4</th><th>Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio</th></tr>
<tr><td rowspan="6">Acciones</td><td colspan="2">Nuestro Compromiso o Política</td></tr>
<tr><td colspan="2">La Empresa está comprometida en la prohibición clara del trabajo forzoso u obligatorio y la servidumbre. Se considera al factor humano como pilar fundamental, protegiendo su salud y bienestar psicofísico.</td></tr>
<tr><td colspan="2">Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas</td></tr>
<tr><td colspan="2">Fiduciaria del Norte SA adopta prácticas claras y transparentes de recursos humanos para el reclutamiento, contratos, salarios y horas de trabajo, para minimizar el riesgo de trabajo forzoso.
Cumple con todas las leyes y regulaciones locales relevantes referentes a la prohibición del trabajo forzoso y obligatorio en cada jurisdicción en la que operan.
El lugar de trabajo está libre de cualquier forma de trabajo forzoso y obligatorio.
Los empleados entran libremente y las condiciones de empleo son acordadas voluntariamente, sin engaño o amenaza de sanción.
Los trabajadores tienen la libertad de dar por terminado su empleo en cualquier momento sin penalización, dado previo aviso con un tiempo razonable.</td></tr>
<tr><td colspan="2">Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</td></tr>
<tr><td colspan="2">Se han generado un espacio de trabajo para las buenas prácticas, a partir del cual, quienes integran la empresa pueden participar e involucrarse en iniciativas que apuntan a la mejora de la calidad de vida. Por ejemplo: el cuidado de la salud mediante la provisión de alimentos saludables, como yogures, frutas y cereales, el apoyo para la realización de actividades físicas, las charlas de médicos especialistas y la capacitación en primeros auxilios y reanimación cardiopulmonar (RCP); también se propicia el buen clima interno, la preparación para la jubilación, la capacitación continua, entre otras.

Se cita como ejemplo de cómo prevalecen las actividades orientadas al cuidado de los trabajadores se cuenta con asesoramiento y coordinación de una psicóloga, cuyo trabajo tiene por objeto el mejoramiento y la armonización a nivel interno de Fiduciaria del Norte SA, con el fin de lograr un mejor desempeño integral del capital social dentro de la empresa, a través de la escucha activa, la observación y el análisis continuo. Se efectuaron encuestas al personal para relevar su opinión respecto del funcionamiento organizacional, estilo de liderazgo, relacionamiento interpersonal; ello permitió detectar fortalezas y puntos de alerta sobre los cuales trabajar.</td></tr>
<tr><td>Resultados</td><td colspan="2">Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía</td></tr>
</table>

	El objetivo de FDN, en lo que se refiere a su talento humano, es crear las condiciones organizacionales para atraer, motivar, capacitar, desarrollar y asegurar la permanencia del talento humano idóneo y a la vez garantizar de manera suficiente y continua el conocimiento y competencias necesarias para realizar las operaciones con estándares de clase mundial; asImismo, brindar un excelente ambiente de trabajo para todos los miembros del equipo.

PRINCIPIO 5	Las empresas deben apoyar la erradicación efectiva del trabajo infantil
Acciones	**Nuestro Compromiso o Política**
	La Empresa se compromete a brindar el apoyo necesario y a luchar contra el flagelo del trabajo infantil en todas sus formas y modalidades.
	Una descripción breve de nuestros Procesos o Sistemas
	Respecto a la erradicación del trabajo infantil podemos mencionar que cada búsqueda laboral se orienta a personas con estudios específicos en determinada área, por lo tanto en general se tratan de estudiantes universitarios avanzados o egresados. Esto determina un rango de edad mayor a 21 años.
	Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año
	Es política de FDN, promover la igualdad en los beneficios sociales de los colaboradores, por eso cada uno de los programas, eventos y beneficios, están diseñados para todos los colaboradores sin importar la jornada laboral, tipo de actividad, entre otras variables. Los cambios relevantes generados al interior de la organización son comunicados de manera directa y de una forma clara, precisa y efectiva a todos los colaboradores, sin importar su nivel en la organización, además a través de los diferentes medios de comunicación internos, se informa el desarrollo de proyectos, movimientos en la estructura y de más cambios operacionales que afecten a los colaboradores. Con el fin de ir evolucionando conceptual y estructuralmente de conformidad con las nuevas tendencias en gestión humana a nivel global, iniciamos un proceso de transformación de la cultura organizacional, buscando nuevas formas de liderar y obtener resultados de los equipos de trabajo, con relaciones basadas en hechos y acciones que construyan confianza y que permitan espacios de desarrollo seguros y amables, que incentiven la creatividad, innovación, responsabilidad y compromiso. Para FDN es una política ser motor de desarrollo mediante la generación de empleo en los espacios territoriales donde tiene presencia.
Resultados	**Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía**
	Trabajo infantil: FDN no utiliza ni apoya el trabajo infantil. Sus trabajadores más jóvenes superan los 21 años de edad. Trabajo forzado: la Compañía no utiliza ni auspicia el trabajo forzado. Higiene y seguridad: la Compañía, establece un entorno laboral seguro, previniendo accidentes asociados a la actividad. Libertad de asociación: FDN respeta el derecho de sus empleados a formar sindicatos. También respeta el derecho a negociar colectivamente. Discriminación: no se efectúa ni se fomenta ningún tipo de discriminación. Prácticas Disciplinarias: FDN no utiliza ni apoya

	el uso de coerción mental o física, ni abusos verbales. Horario de trabajo: la jornada laboral es normal y está definida por la legislación pertinente, también está en conformidad con las convenciones de la OIT. Remuneración: los salarios pagados por la Compañía se encuentran por encima del exigido por el Convenio de empleados de comercio. Se citan ejemplos de trabajos voluntarios cuya iniciativa fue obra exclusiva del personal: 10/07/15 – Se donaron alimentos no perecederos al Pequeño Oratorio del Colegió Don Bosco. 23/12/15 – Se donaron productos de la canasta navideña a Inundados de Isla del Cerrito. 18/02/16 – Se juntaron útiles escolares para niños de 5 y 6to. grado para el Merendero Pies Descalzos 04/04/16 – Se juntaron pañales y artículos varios para el servicio de Neonatología del Hospital Perrando. 03/05/16 – PIM del Hospital Perrando, se recaudó dinero para la compra de turrones, chupetines y vestimenta para bebes.

PRINCIPIO 6	Las empresas deben apoyar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

Acciones

Nuestro Compromiso o Política

La Empresa considera que la clave del éxito está en la calidad de su personal. Para ello se compromete a generar las condiciones adecuadas que permitan el desarrollo integral de las personas y a promover el acceso igualitario a las oportunidades respetando la diversidad.

Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas

La Compañía administra sus políticas, programas y prácticas de personal, sin acciones discriminatorias, en todos los aspectos de la relación laboral incluyendo reclutamiento, contratación, asignación de trabajo, promociones, transferencias, terminaciones, manejo de salarios y selección para entrenamiento. Trabajadores directos y contratistas conocen esta política y la Compañía promueve su divulgación a través de diversos medios electrónicos, impresos, audiovisuales y presenciales. Adicionalmente, mediante su Sistema de Gestión mantiene registros apropiados para demostrar el cumplimiento de las normas.

Por otro lado, dentro del **Sistema de gestión de calidad**, se cumple con el procedimiento: PR-GAF-03: Formación de personal, el cual tiene como objeto establecer la metodología para identificar y satisfacer las necesidades de capacitación del personal para disponer en cada puesto los perfiles y competencias necesarias.

También se cumple con el procedimiento PR-GCA-04: Medición de satisfacción de clientes, el cual refleja el grado de conformidad con el desempeño del personal en su trabajo.

Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año

No tenemos diferencias salariales por género, los salarios están dados por un escalafón salarial, razón por la cual hombres o mujeres son contratados con la misma remuneración; por lo tanto, ésta es equitativa y justa, teniendo en cuenta las funciones y responsabilidades asignadas y las competencias requeridas en cada cargo. Hemos establecido un escalafón salarial de acuerdo con los estándares del mercado laboral, promoviendo la igualdad de oportunidades para nuestros colaboradores sin distinción alguna, es por esto que nuestra política de contratación y remuneración, otorga un trato igualitario en todos los niveles de cargo.

Se ha realizado la medición anual de satisfacción de clientes internos y la de clientes externos, la cual muestra la percepción respecto de la calidad de los servicios que

reciben y sus quejas.
Se ha cumplido con el plan de capacitación anual, donde el personal asistió a cursos internos, externos y maestrías.

En el marco del fideicomiso denominado **Fondo Fiduciario para la Promoción del Empleo Joven** se destacan las siguientes operatorias:

- Programa Provincial de Becas SSI Chaco: tiene como propósito que los estudiantes se capaciten en el Laboratorio Provincial para trabajar en la industria chaqueña de software y servicios informáticos.
- Jóvenes por más y mejor trabajo: tiene como objetivo principal mejorar la empleabilidad de jóvenes de 18 a 24 años con estudios primarios y/o secundarios incompletos, a través de acciones de terminalidad educativa, capacitación en oficios, prácticas laborales en empresas y asistencias para emprendimientos productivos.
- Chaco trabaja: tiene como objetivo avanzar hacia una mayor inclusión social de trabajadores desocupados mediante incentivos económicos para la inserción laboral en el sector privado o la formación de cooperativas de trabajo y/o servicios.

Resultados

Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía

FDN recluta y selecciona el Recurso Humano por los méritos personales, profesionales y educativos de cada uno de ellos, sin discriminación alguna.

Para lograr un desempeño satisfactorio, FDN tiene como estrategia el fortalecimiento del sistema de planeación y evaluación del desempeño y reconocimiento a través de una serie de incentivos. Todos los empleados de FDN reciben anualmente evaluaciones individuales, basadas en el desempeño laboral.

Estas evaluaciones hacen parte del programa de perfeccionamiento profesional que se viene implementando con el cumplimiento de metas y objetivos. En FDN, las políticas de administración de personal y salarios no discriminan a persona alguna por su género, edad u origen étnico. La gerencia de RRHH está centrada en las competencias personales y profesionales de cada individuo.
Porcentaje de empleados según el sexo: Femenino 52%, Masculino 48%.
Indicadores de capacitación por áreas: Total de horas planificadas: 3196
Por Sector:

Finanzas	**372**	**12%**
Comercial	**945,5**	**30%**
Operativa	**664,5**	**21%**
Secretaría Directorio	**128**	**4%**

	Calidad	160	5%
	Gerencia general	131	4%
	Asesoría Legal	795	25%

El know-how, las habilidades y competencias de nuestro personal se ve reflejado en el éxito de las auditorías externas realizadas por el ente certificador IRAM de las Normas ISO 9001:2008, logrando el mantenimiento anual de la re-certificación lograda en el 2014, la cual debe revalidarse cada 3 años.

PRINCIPIO 7	Las empresas deben apoyar un enfoque preventivo frente a los desafíos medioambientales
Acciones	**Nuestro Compromiso o Política**
	La Empresa se compromete en la adopción de un enfoque preventivo respecto a cuestiones medioambientales en sus planes, programas y proyectos.
	Una descripción breve de nuestros Procesos o Sistemas
	En FDN continuamos desarrollando estrategias e iniciativas para gestionar efectivamente el uso de los recursos e impactos de los procesos, productos y servicios de la empresa con el medioambiente, fundamentados en tres pilares básicos: Estrategia medioambiental, uso sostenible de los recursos, y apoyo a la conservación y protección de la biodiversidad. En el 2015, implementamos diversas estrategias orientadas a fomentar la sensibilización de nuestros grupos de interés en iniciativas ambientales, a partir de la construcción de una cultura de respeto y cuidado por el entorno natural. Desarrollamos programas y estrategias para la gestión de los residuos sólidos para prevenir, mitigar y compensar los impactos ambientales y sanitarios, evitando el manejo inadecuado de estos residuos y los impactos que se generan sobre el medio ambiente. Se creó el **Fideicomiso de Gestión Ambiental** a través del **Decreto Provincial N°188/11**, que tiene por finalidad la asistencia y financiación de programas de reforma técnica, económica y administrativa de la actividad ambiental en la Provincia. Los sujetos intervinientes son: por un lado como Fiduciantes: Ministerio de Producción y Ambiente (posteriormente Ministerio de Planificación y Ambiente), Fiduciario: Fiduciaria del Norte SA, Beneficiarios: Ministerio de Producción y Ambiente (posteriormente Ministerio de Planificación y Ambiente) fideicomisarios: Idem Beneficiarios. Se creó el **Fideicomiso La Fidelidad** a través del **Decreto Provincial N° 657/12**, administrado por esta compañía como fiduciario, cuyo objeto es el de reunir aportes públicos y privados destinados, con exclusividad, a colaborar con el pago de la indemnización a los propietarios de la estancia La Fidelidad de 150.000 ha. que se expropiara por la Ley Provincial N° 6928, inmueble que previamente fuera creado como reserva natural de recursos por la Ley Provincial 6833.
	Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año

Operatoria GIRSU

Antecedentes:

Fideicomiso de Gestión Ambiental: A través de la Resolución N° 590/12, el Ministerio Fiduciante instruyó la adquisición de maquinarias para la clasificación y prensado de residuos sólidos urbanos para las municipalidades de: Charata, Colonia Elisa, La Leonesa, Pampa del Infierno, Castelli, Fontana, Villa Ángela, todos del interior del Chaco. En virtud de tal instrucción se lleva a cabo el Concurso Público de precios N° 01/12, realizándose la apertura de sobres del mismo el día 21/01/13.

Las empresas que resultaron adjudicatarias del Concurso Público mencionado fueron: ECO Reciclar Oeste SA, Desarrollos Industriales SA y Saul Bogarín.

Por otra parte, cabe destacar que el Ministerio de Planificación ha venido ejecutando aportes a través del Fideicomiso a distintos municipios de la provincia, en virtud de Convenios de Colaboración Mutua firmados entre el Gobierno de la Provincia del Chaco, el Ministerio de Planificación y Ambiente, y cada Municipalidad, con el objeto de realizar las obras civiles necesarias para la construcción de una planta de tratamiento de Residuos Sólidos Urbanos (RSU).

Fideicomiso La Fidelidad: Desde los albores del proyecto, se recibió el apoyo y colaboración de distintas ONGs ambientalistas para la constitución de la estancia La Fidelidad en Parque Nacional El Impenetrable.

Respecto a las acciones llevadas a cabo en el inmueble, las mismas se encuntran bajo la órbita y responsabilidad del Ministerio de Producción a través de la Subsecretaria de Recursos Naturales. Cabe aclarar que con fecha 26 de mayo de 2014 se crea mediante Resolución N°279/14 del Ministerio de Planificación y Ambiente y Resolución N°369/14 del Ministerio de Producción de la Provincia del Chaco la Unidad de Gestión Provincial con el objeto de crear un Plan de Gestión Inicial y coordinar la ejecución de las acciones definidas en el mismo. Esta Unidad de Gestión Provincial sería presidida por el Subsecretario de Recursos Naturales.

Respecto al cumplimiento de las obligaciones establecidas en el Convenio con CLT, se aclara que ha cumplido con la transferencia de bonos y/o fondos.

Resultados

Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía

Detalle de la situación actual de la operatoria GIRSU:

Proveedor Adjudicado	Municipio	Importe de OC	Estado
Saul Bogarin	Charata	$646.425,00	Cancelado
DEISA S.A.	Fontana	$1.484.865,25	Cancelado
ECO Reciclar	Colonia Elisa	$338.461,50	Cancelado
Saul Bogarin	Juan Jose Castelli	$624.325,00	Cancelado
Saul Bogarin	Villa Angela	$659.685,00	Cancelado
ECO Reciclar	La Leonesa	$434.154,50	Cancelado
ECO Reciclar	Pampa del Infierno	$434.154,50	Cancelado
TOTAL		$5.238.660,75	

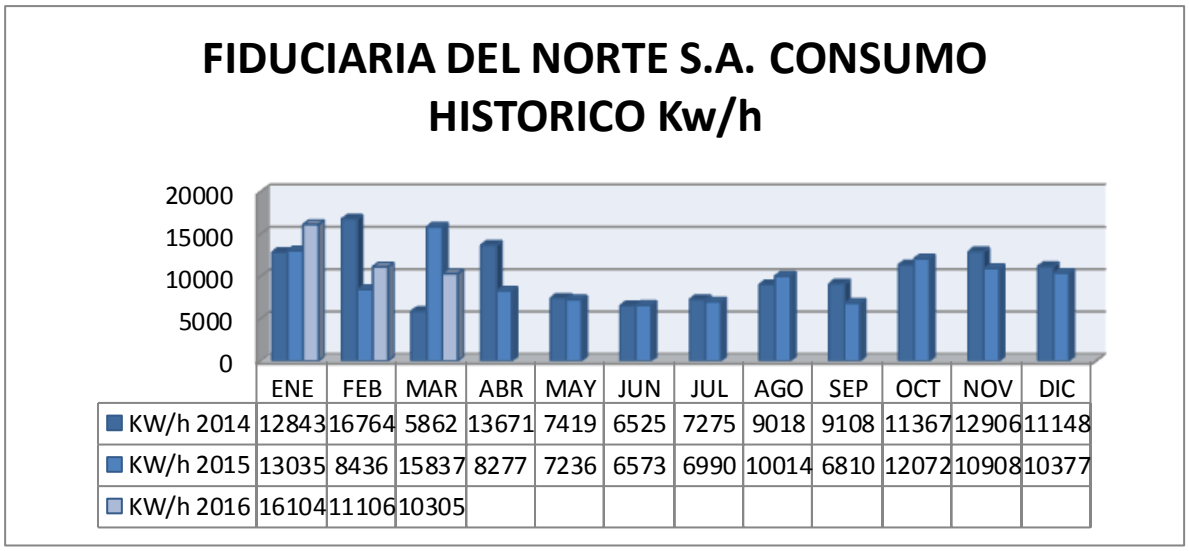
Convenios Colaboración Mutua	Compromiso	Aportado	Pendiente
Convenio Colaboración Mutua - V. Ángela	$ 456.408,00	$ 456.408,00	$ 0,00
Convenio Colaboración Mutua - Charata	$ 757.790,00	$ 717.003,90	$ 40.786,10
Convenio Colaboración Mutua - Makalle	$ 900.000,00	$ 602.000,00	$ 298.000,00
Convenio Colaboración Mutua - La Leonesa	$ 757.790,00	$ 757.790,00	$ 0,00
Convenio Colaboración Mutua - Gral. San Martin	$ 757.790,00	$ 189.447,00	$ 568.343,00
Convenio Colaboración Mutua - Castelli	$ 757.790,00	$ 757.790,00	$ 0,00
Convenio Colaboración Mutua - Colonia Elisa	$ 757.790,00	$ 757.790,00	$ 0,00
Convenio Colaboración Mutua - Machagai	$ 456.408,00	$ 333.449,03	$ 122.958,97
Convenio Colaboración Mutua - Pampa del Infierno	$ 757.790,00	$ 667.587,63	$ 90.202,37
Totales	$6.359.556,00	$5.239.265,56	$1.120.290,44

PRINCIPIO 8	Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental
Acciones	**Nuestro Compromiso o Política**
	La Empresa se compromete a promover y despertar la sensibilidad sobre el cuidado del medioambiente, participando de manera activa en distintas actividades y campañas, a fin de lograr un desarrollo armónico y sustentable sin afectar a las generaciones futuras.
	Una descripción breve de nuestros Procesos o Sistemas
	La gestión responsable y ética de los productos y los procesos de producción institucional desde el punto de vista de la salud, la seguridad y el medioambiente es un pilar estratégico en la estructura de negocios de la empresa. Hacia ese fin, se encaminan las medidas de gobierno societario, orientándose hacia la aplicación de los estándares de conducta adecuados, fomentando la apertura y el diálogo con los empleados y el público. A fin de proteger el medioambiente, el enfoque preventivo deberá ser aplicado por cada uno de los empleados en las operaciones en que intervienen o toman parte, en función de sus posibilidades. Cuando exista la amenaza de que se produzcan daños serios o irreversibles, no se podrá alegar falta de conocimientos técnicos o científicos como razón para aplazar la adopción de medidas eficaces que impidan la degradación medioambiental.
	Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año
	Continuamos fomentando en nuestros colaboradores el uso eficiente de los insumos utilizados en la prestación de los servicios, a partir de iniciativas como reutilización de papel, p. ej. ya no se compran cuadernos, sino que se reutilizan todas las hojas en desuso y con ellas se arman cuadernos anillados con las hojas utilizadas en una de sus caras, impresión a doble cara, implementación de la intranet, y el envío de comunicaciones externas vía e-mail. Ahorro de energía y profundización de la toma de conciencia sobre el cuidado del medioambiente en las instalaciones de la empresa. Aplicación de un enfoque preventivo independientemente de la localización de las actividades con las mismas exigencias operativas. Garantizar la gestión medioambiental a lo largo de toda la cadena de suministros. Facilidades para la compra de tecnología. Diálogo con la comunidad local y asistencia al sector productivo primario con herramientas, maquinarias y tecnologías de producción más limpias. Redefinición de las estrategias de la empresa y de su política para establecer objetivos cuantificables con el desarrollo de indicadores de sostenibilidad (económicos, ambientales, sociales). Cuantificación, seguimiento e información sobre progresos realizados en la incorporación de principios de sostenibilidad a las prácticas empresariales. Adopción de principios y códigos de conducta voluntarios.

Resultados	**Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía**
	La empresa promueve, facilita y coordina Programas donde los empleados participan voluntariamente en nombre de ella en proyectos propios, o en alianzas con Organizaciones de la Sociedad Civil, etc., provocando ello un efecto derrame, al potenciar el sentimiento de pertenencia, de autovaloración y reforzar los lazos comunitarios. Respecto a la **seguridad edilicia**, se conformó un Comité de Prevención que tiene por función mejorar la eficiencia de las evacuaciones en casos de riesgo. Además se cuenta con el asesoramiento de la Empresa PREBER asesoramiento en seguridad e higiene, quienes dictan capacitaciones al personal en materia de prevención y realizan auditorias de control de protecciones contra incendios, basada en la Ley 19587 (Ley de Higiene Y Seguridad en el trabajo) y 24557 (Ley de Riesgos en el trabajo). Por otro lado, en relación al mantenimiento del edificio, se presenta un plan anual donde se detallan las tareas de mantenimiento y refacciones a realizarse el año entrante y se entrega al Gerente de Finanzas para incorporarlo al presupuesto anual. Se realizó un **informe técnico de seguridad y salud ocupacional** y una **medición de los niveles de iluminación** en los ambientes laborales del establecimiento, acorde a la Resolución 84/12 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (método de la cuadrícula), a las leyes mencionadas 19587 y 24557 y al Decreto 351/79. Dichas normas están orientadas fundamentalmente a la Prevención de accidentes y enfermedades profesionales y sus connotaciones a mediano y largo plazo.

PRINCIPIO 9	Las empresas deben alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medioambiente
Acciones	**Nuestro Compromiso o Política**
	Consciente de la importancia que tiene la protección del medio ambiente, el desarrollo sustentable y el control integrado de la contaminación, Fiduciaria del Norte SA se compromete a realizar una contribución eficaz en tal sentido.
	Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas
	Para cumplir con la protección del medio ambiente, la dirección establece junto con el personal de la organización, directrices y metas orientadas a la protección del medio ambiente y el desarrollo sustentable, con un enfoque de mejora continua, y establece como políticas: 1. Proporcionar a su personal un lugar de trabajo seguro y saludable, a través de sistemas de mantenimiento y prevención que garanticen la reducción de riesgos e instalaciones y equipos que aseguren su bienestar. 2. Adecuar las instalaciones para prevenir daños a la salud pública y el medio ambiente, disminuyendo los consumos de energía, agua e insumos, para contribuir de forma positiva a la comunidad local y a la protección de recursos no renovables 3. Proporcionar información, formación y pautas de conducta para que el personal pueda llevar a cabo sus labores de forma competente, segura y responsable. 4. Entrenar, equipar y formar a todo su personal para la gestión e implementación de acciones relacionadas con el cuidado responsable del medio ambiente y el desarrollo de buenas prácticas. 5. Establecer un plan de ahorro de energía e insumos, para mejorar la eficiencia en los consumos de instalaciones, equipos y recursos
	Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año
	Las actividades desarrolladas en el último año son: Colaborar con la Fundación Garraham Chaco, donando papeles para su reciclado. Se implementaron diversos mecanismos para disminuir la utilización de papel. Se estableció un plan de ahorro de energía e insumos, para mejorar la eficiencia en los consumos de instalaciones, equipos y recursos (Ej: fijación de los aires acondicionados a 25°, utilización de lámparas bajo consumos en todos los artefactos

	de iluminación)
Resultados	**Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía**
	Bolsas entregadas durante 2015: 30 bolsas de consorcio de 35 kg. de papel entregado a la Casa Garrahan Chaco. Se redujo la compra de papel para imprimir desde que se comenzó a utilizar la Intranet de la Empresa.



	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
KW/h 2014	12843	16764	5862	13671	7419	6525	7275	9018	9108	11367	12906	11148
KW/h 2015	13035	8436	15837	8277	7236	6573	6990	10014	6810	12072	10908	10377
KW/h 2016	16104	11106	10305									

PRINCIPIO 10	Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas las formas, incluyendo el soborno y la extorsión
Acciones	**Nuestro Compromiso o Política**
	La empresa está comprometida en el desarrollo de políticas y programas concretos que proporcionen una gestión ética, equitativa y responsable, considerando a la seguridad, la confianza y el profesionalismo como valores y cualidades esenciales.
	Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas
	FDN cuenta con una política anticorrupción que es conocida por todos los empleados y que permite identificar los riesgos, sobre este tema, en todas las actividades que se realizan y los proyectos que se emprenden. Los órganos de Gobierno de la sociedad están comprometidos en la lucha contra la corrupción, se realizan auditorias de control interno para verificar el cumplimiento de Políticas y procedimientos con revisiones periódicas durante el año a diferentes áreas de la Compañía. Adicionalmente, auditores externos hacen revisiones de los estados financieros. Bajo estos mismos principios, la Compañía no participa en actividades de lobbying y nunca recibió sanciones ni multas por el incumplimiento de las leyes y normas en la materia, no hubo acciones relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia y no se presentaron incidentes de corrupción. La Compañía mantiene una comunicación abierta, transparente y efectiva con las partes interesadas en las operaciones diarias y rinde cuentas de manera transparente sobre su gestión económica, ambiental y social. Las normas y procedimientos que se elaboraron en el Manual de prevención de lavado de activos y financiamiento del terrorismo deben ser cumplidas por todo el personal de Fiduciaria del Norte SA. Este manual señala las normas, instrucciones y parámetros que deben tenerse en cuenta para el manejo de los sistemas integrales de prevención de lavado de activos y la orientación del personal en los procedimientos a seguir en aquellos eventos en que, de acuerdo con los controles internos, se detecten como operaciones que puedan considerarse sospechosas. Las tareas de control y monitoreo abarcan al personal interviniente en la operatoria desde la vinculación del cliente hasta las operaciones efectuadas por el mismo. Comprende las siguientes etapas: 1. CONOZCA SU CLIENTE: · Información para Identificación del cliente: reunión de la documentación e información mínima necesaria, cumplimentando los requisitos que determine la Fiduciaria del Norte SA para cada uno de los

productos al que se puede vincular, al momento de iniciar la relación comercial o contractual.

- Verificación de la autenticidad de lo informado: a través de los medios que se consideren más eficaces.

2. MONITOREO Y CONTROL:
   - Observación de las operaciones que efectúa el cliente, durante el curso de la relación contractual y comercial
   - Determinación del origen y licitud de los fondos, y justificación de las operaciones realizadas que impliquen desvíos respecto del patrón usual del cliente y/o cuyos montos superen los umbrales definidos por la norma, o bien, aquellas que se encuentren dentro de las operaciones consideradas como operaciones de riesgo.

Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año

Las actividades llevadas a cabo en materia de Prevención de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo fueron las siguientes:

- Se llevó adelante una revisión del Manual de PLAyFT, con la incorporación de algunas mejoras para el desarrollo de esta tarea.
- Se realizaron capacitaciones dentro de la empresa a todo el personal, dictada por los asesores en materia de PLAyFT .
- Además se participó en la capacitación que brindó la Bolsa de Comercio del Chaco.
- El armado de la documentación necesaria para respaldar la implementación y la capacitación a los empleados de la organización.
- Se está llevando adelante la actualización anual de legajos de clientes habituales.
- Se está trabajando en el desarrollo de un plan de auditoría interna y la incorporación del mismo en los planes de auditoría de calidad, que se desarrollan semestralmente.
- Se designó un nuevo Oficial de Cumplimiento, por cambio de directorio de la organización, el cual fue comunicado oportunamente a la UIF.
- Se cumplió con la exigencia de la Resolución 460/2015: presentación de la documentación de respaldo de aquellos Sujetos Obligados que ya se encontraban registrados en el Sistema de Reporte de Operaciones (SRO).

	• Se han incorporado dentro de los procedimientos de calidad, los requisitos fundamentales para el cumplimiento de las normas de PLAyFT, los cuales han sido comunicados al personal vía e-mail y además pueden ser visualizados en la intranet de la organización. • Se está analizando la posibilidad de realizar nuevas modificaciones al manual, para adaptarlo de la mejor forma posible a la realidad de la organización.
Resultados	**Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía**
	En este último año hemos controlado el 100% de las operaciones realizadas en los fideicomisos creados luego de la entrada en vigencia de la Resolución 140/2012 de la UIF, logrando mayor transparencia y seguridad en las transacciones realizadas.

¿Dónde pueden sus stakeholders encontrar la CoP -además de en el sitio web del Pacto Global de Naciones Unidas-?