FIDUCIARIA DEL NORTE S.A.

Año: 2018

En Fiduciaria del Norte SA creemos que al proveer un marco de información integrado, haciendo uso de nuestra capacidad para mejorar procesos, generar eficiencia, administrar el riesgo e impulsar la innovación no solo somos más competitivos, sino que contribuimos a una mejor sociedad y al crecimiento económico a largo plazo.
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. Elaborar reportes nos enseñó a profundizar el trabajo en equipo, involucrar a diferentes áreas, y entender entre todos dónde estamos y hacia dónde queremos ir. Nos ayudó también a profesionalizar las mediciones para seguir avanzando y nos permite comparar la gestión más allá de la mirada interna, con otras compañías, en definitiva a establecer estándares más altos y buscar la profesionalización.
Continuamos con la implementación del plan estratégico corporativo para el período 2015-2019, 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.

14-05-2018, 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 Sistema de Gestión de Calidad se logró la recertificación bajo la norma IRAM-ISO 9001 versión 2015 en la prestación del servicio fiduciario, constituyéndose en la única sociedad fiduciaria en la región, 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 fortaleza de la organización la búsqueda interna de puestos y los planes de carrera para el personal, el Análisis de riesgos y oportunidades, no solo a nivel de sistema de gestión de la calidad, sino por fideicomiso administrado por la empresa. Además, con relación a las auditorías internas de calidad, destacaron la participación del Experto Técnico Legal en ciertos procesos.
	Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año

Durante el año 2017 se diseñó la Matriz de Riesgos y Oportunidades que se revisará todos los años, con la participación del equipo directivo. En la misma se consideran las expectativas y necesidades de todas las partes interesadas.
Se continúa buscando el aumento de la satisfacción de los clientes y usuarios finales de los servicios prestados.
En el marco de las Reuniones de Revisión por la Dirección que se llevan adelante dos veces por año, se adicionan los siguientes puntos:

- Cambios en cuestiones externas e internas que sean pertinentes al SGC
- Retroalimentación de Partes interesadas Pertinentes
- Eficacia de acciones tomadas para abordar los riesgos y oportunidades
- Oportunidades de mejora
- Resultados de seguimiento y medición

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 2017 alcanzaron a toda la dotación de personal, se han enfocado en los siguientes temas: Normativa Contable, Cuestiones impositivas, capacitación en inglés, Licenciatura en Administración, Licenciatura en Informática, Martillero, Corredor público e inmobiliario, Mercado de Capitales y Curso de Asesor Financiero Certificado para los diferentes sectores de la empresa. Actualmente están en curso algunas maestrías y especializaciones referidas a los temas: Administración de Negocios, Gestión de empresas agropecuarias, Calidad, Finanzas, Derecho laboral, Contabilidad y Auditoría y Desarrollo Gerencial. Se destina para ello inversiones por la suma de $509.252.

Área	Inversión
Operativa	$ 165.579,70
Comercial	$ 162.727,50
GDO	$ 25.058,75
Finanzas	$ 49.936,91
Legales	$ 38.802,50
Control de Gestion	$ 17.910,00
Gerencia General	$ 4.4437,50
secretaría de Directorio	$ 4.800,00
	$ 509.252,86

Durante 2017, se incorporaron capacitaciones terciarias y/o universitarias a fin de brindar al personal la oportunidad de crecer profesionalmente.
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 2017. 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.
Durante 2017 se realizaron las siguientes acciones: se definieron metas del Plan estratégico y los objetivos con la participación de los gerentes y la Gerencia General. Se realizaron

campañas de posicionamiento de marca, incluyendo el plan de comunicación de FDN SA. Actualmente se encuentra cumpliendo con su plan de acción, habiéndose renovado en el 2017 la página web corporativa, a fin de llegar a todas las partes interesadas.
En cuanto a los lineamientos y acciones a seguir en 2018, las mismas fundamentalmente están orientadas a consolidar el área de control de gestión, definiendo indicadores clave para facilitar la generación de información para las distintas áreas de Fiduciaria. Absorbiendo datos de distintas fuentes (SAP, ECOM, Otros) e incorporando cargas, brinda información fundamental para el seguimiento de los fideicomisos y Fiduciaria del Norte; mantener el vínculo permanente con los fiduciantes a fin de lograr un alto grado de satisfacción de los clientes, a través de la gestión de relaciones desde otras áreas además de la Comercial, como Compras y RRHH, buscando la mejora de los procesos según sus necesidades; consolidar FOGACH como fideicomiso establecido como fondo de Garantías de carácter público, que tiene como objetivo otorgar garantías a las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas por operaciones vinculadas con su proceso productivo y/o capital de trabajo, facilitando el acceso a fuentes de financiamiento. Su creación es una iniciativa del Estado Provincial, en su visión de respaldar el desarrollo de las PyMES chaqueñas; se reforzaron las actividades de capacitación; desarrollar un equipo de operadores SAP en la compañía; fortalecer el seguimiento de 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. Se ha realizado un diagnóstico de la situación de las TICs utilizadas en la empresa a través de un consultor externo que permitió incorporar mejoras, como por ejemplo la creación del puesto de Jefe de Arquitectura, Sistemas y Soporte Tecnológico.

En líneas generales se describe a continuación el diseño del Plan de RRHH implementado en 2017 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.
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.

Las diferentes operatorias instrumentadas en los fideicomisos administrados contribuyen al ejercicio del derecho al trabajo, al deporte, a la salud, a la alimentación, a un medio ambiente sano, a la cultura, a la inclusión de las personas con discapacidad, a la integridad y seguridad personal y la educación:

Fideicomiso del Instituto del Deporte

- Contratación de alojamiento y transporte para 700 personas que conforman la delegación Chaqueña en el marco de los Juegos Evita 2017 desarrollados en la ciudad de Mar del Plata.
  Monto: $ 8.367.950
- Contratación de servicios de almuerzo, merienda y cena, hospedaje, salón y transporte interno para las delegaciones que participaron de los Juegos Evita Adaptados desarrollados en la Provincia del Chaco.
  Monto: $ 15.071.832,2

Fideicomiso Fortalecimiento Operativo de los Comedores Escolares del Chaco

- Compras de alimentos para el servicio alimentario de comedores escolares.

Localidades: General Pinedo y Presidencia Roque Sáenz Peña (138 establecimientos educativos).

Períodos: septiembre-diciembre 2016; abril-julio y septiembre-diciembre 2017.

Monto total de las compras: **$31.903.604.**

Fondo Fiduciario para el Desarrollo de Infraestructura Provincial

- Compra de equipamiento hospitalario para los hospitales de la Provincia.
  Hospital Salvador Mazza, Villa Ángela. Monto: $ 10.400.000
  Hospital 4 de junio. Presidencia Roque Sáenz Peña. Monto: $ 15.418.000
  Hospital Nueva Pompeya. Misión Nueva Pompeya. Monto: $ 8.165.000
- Obra de desmote, desmalezamiento, limpieza y perfilado de parque, canales pluviales y mejora de reservorios en Parque Tiro Federal, Sáenz Peña.
  Monto: $ 4.003.831,01
- Limpieza, desmalezamiento y obras estructurales en el Canal Bajo Paraná.
  Monto: $ 9.816.940,24
- Enripiado y mejora de camino de Ruta N° 91.
  Monto: $ 9.846.288,79
- Compra de 8 camionetas pick-up 0 km. (1 unidad 4x2; 7 unidades 4x4) destinadas a realizar relevamientos en las distintas localidades de la Provincia.
  Monto: $ 5.780.390
- Montaje, colocación y puesta en funcionamiento de una fuente de agua con luz y sonido en el Parque del Encuentro, Sáenz Peña.
  Monto: $ 1.850.090
- Montaje y colocación de un piso flotante apto para el desarrollo deportivo de alta competencia en el Polideportivo Jaime Zapata.
  Monto: $ 2.399.633,28
- Compra mobiliario necesario para dotar de infraestructura a la Comisaria Segunda de San Bernardo.
  Monto: $ 294.034
- Compra de mobiliario y equipamiento informático para la delegación de Pampa del Infierno de la UNCAUS, y para la oficina de la delegación de Sáenz Peña.
  Monto: $ 531.608,40

Fideicomiso de Gestión Cultural

- Compra de equipos de sonido e iluminación para el Complejo Cultural **Guido Miranda**.
  Monto: $ 1.154.984,29

Obligaciones Negociables Garantizadas para PyMEs de la región:

En el marco del nuevo régimen simplificado para oferta pública de la CNV que implica una oportunidad en el acceso al financiamiento a través del mercado de capitales de una mayor cantidad de pequeñas y medianas empresas, de una forma más accesible en términos de costos y de simplicidad. Fiduciaria del Norte se encuentra trabajando con empresas del medio local en el análisis y estructuración de este tipo de productos.

Este nuevo rumbo implica para la empresa no sólo la diversificación de sus servicios sino el acceso a una nueva cartera de clientes privados.

Condonación

Cancelación de deudas de 5.008 productores de la Provincia por un monto total de $ 139.435.617,9 vía condonación de deudas. Involucra a los siguientes fideicomisos:

1. Fondo Fiduciario de Asistencia Agrícola
2. Fideicomiso Programa De Desarrollo Rural Y Agricultura Familiar - PRODAF
3. Fideicomiso de Desarrollo Ganadero del Chaco
4. Fideicomiso de Innovación Tecnológica para Productores Algodoneros de la Provincia del Chaco
5. Fondo Fiduciario de Desarrollo Algodonero
6. Fondo Fiduciario de Desarrollo Frutihortícola del Chaco
7. Fondo Fiduciario de Desarrollo Rural
8. Fondo Fiduciario de Fortalecimiento del Mercado Algodonero
9. Fondo Fiduciario Provincial de Administración de Asistencia y Garantías para el Sector Productivo Primario.

Fondo Fiduciario de Asistencia Agrícola

- Otorgamiento de créditos para financiar la siembra de girasol campaña 2017-2018 y asistir a productores hortícolas.
  Monto: $ 8.700.000 ($ 7.500.000 girasol y $ 1.200.000 hortícola).
- Adquisición de semillas hortícolas para su posterior distribución a productores en concepto de asistencia económica no reintegrable.
  Monto: $ 3.000.000
- Operatoria de semilleros: obtención de semillas de algodón de primera multiplicación a partir de la operación conjunta de productores particulares, FDN y la Subsecretaria de Algodón. Estas semillas son distribuidas a productores algodoneros para la siembra 17-18. En particular FDN otorgó Asistencia No Reintegrable con destino a servicio de desmote y fletes.
  Monto: $ 4.200.000
- Emergencia agropecuaria: otorgamiento de asistencias económicas no reintegrables a 300 productores.
  Monto: $ 15.000.000

Fideicomiso de Fortalecimiento del Mercado Algodonero

- Campaña 16-17: el Ministerio de Producción, a través de la Subsecretaria de Algodón, asistió a productores algodoneros mediante entrega de insecticidas y combustible para destrucción de rastrojo, (insumos adquiridos por FDN).
  Monto: $ 19.347.774,72 ($ 6.347.774,72 de insecticidas y $ 13.000.000 de combustible).
- Campaña 17-18: adquisición de semillas para siembra y combustible para las labores de barbecho y siembra. Los insumos adquiridos son volcados a sector mediante entrega a productores en carácter de asistencia no reintegrable.
  Monto: $ 61.000.000 ($ 41.000.000 de semillas y $ 20.000.000 de combustible).
- Importación desde USA de trampas de feromonas para picudo algodonero.
  Monto: $2.700.000.
- Adquisiciones varias (camionetas, tractor, desmalezadora, etc).
  Monto: $2.500.000.
- Otorgamiento de créditos a cooperativas de la Provincia con destino a regularización de deuda con AFIP. Monto: $ 7.000.000

PRODAF

- Otorgamiento de asistencias no reintegrables (ANR) a productores.
  Monto: $ 53.191.751,57 (Algodón: $ 29.574.170,57 y Ganadería: $ 23.617.581,00).
- Adquisición de semilla para siembra para ser entregada a productores en concepto de asistencia económica no reintegrable.
  Monto: $ 10.000.000
- Otorgamiento de créditos para adquisición de Tecnologías de Insumos (Semillas, Agroquímicos y Fertilizantes) en Algodón, y en ganadería está orientada a la incorporación de instalaciones ganaderas, aguadas, alambrados, la implantación de recursos forrajeros, maquinaria y la incorporación de genética al proceso productivo.
  Monto: $ 10.000.000

Fideicomiso de Centro Cívico, Cultural y Deporte

- Unidad Regional Sudoeste: implementación de diversos planes y ejecución de actividades de tipo social, cultural y deportivo en la región del sudoeste en el marco de la implementación del Sistema de Ciudades.
  Monto total: $ 22.850.000
- Unidad Centro: monto $ 550.000

Fideicomiso de Fortalecimiento Institucional de la Policía

- Adquisición de vehículos. Monto: $28.465.000, (30 unidades 4x2; 11 unidades 4x4; 8 sedán), destinados al uso de la conducción superior Policial.
- Adquisición de 1 vehículo tipo camión equipado con carrocería de fábrica para su utilización en el traslado del auto elevador samping y de vallas metálicas, hacia los diferentes operativos policiales.
  Monto: $ 869.400

	• Compra de 10 fusiles tácticos, 10 subfusiles, cargadores, municiones, sistemas de miras, linternas y estuches destinados a la División de Seguridad Bancaria. Monto: $ 3.734.901 • Contratación en comodato de equipos de posicionamiento global por satélite y por red celular para patrullas y personal policial, con destino a cubrir necesidades operativas y funcionales de la policía. Contratación del servicio de soporte técnico e informático. Monto equipos recibidos en comodato: $ 1.474.800 • Adquisición de 110 Motocicletas. Monto: $ 11.522.000 • Adquisición de 3 vehículos tipo minibús, equipados convenientemente de fábrica para el traslado de personal policial y civil. Monto: $ 3.840.000 • Se llevaron a cabo dos concursos públicos para la adquisición de 60 vehículos tipo pick up y 10 vehículos tipo sedán. Monto: $41.500.000.

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 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 organización, 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 2017, se continuó con la 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. Además, se comunican noticias importantes y actuales con información relevante, a través de diferentes medios. En cuanto a la interiorización del Código de Ética en todos los colaboradores, estas acciones comienzan durante el proceso de inducción durante la incorporación de los nuevos colaboradores.
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, 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. La organización cuenta con un sistema de Quejas y Reclamos de carácter anónimo donde los colaboradores pueden registrar cualquier situación adversa al Código de ética y los requisitos legales y reglamentarios que rigen la actividad de la empresa, para ser analizada por los sectores involucrados, incluyendo cualquier situación donde se perciba como perjudicado personalmente.
Resultados	**Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía**
	Se realizan seguimientos y controles a lo largo de la cadena de valor. 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 2017 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.

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
	Durante el último año los empleados pudieron ejercer la libertad de asociación y sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
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.

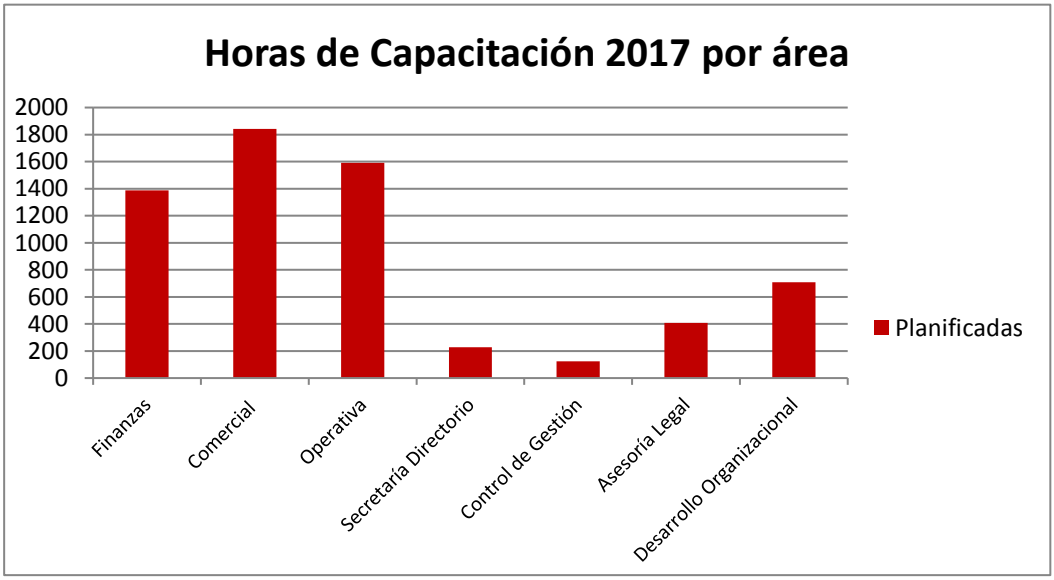
PRINCIPIO 4	Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio
Acciones	**Nuestro Compromiso o Política**
	La Empresa está comprometida en la prohibición clara del trabajo forzoso u obligatorio y la servidumbre. Se considera al factor humano como pilar fundamental, protegiendo su salud y bienestar psicofísico.
	Una descripción breve de nuestros Proceso o Sistemas
	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.
	Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año
	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; se continúo con la gestión del Hospital de Día a fin de que nuestros colaboradores puedan realizarse estudios médicos en el Instituto de Cardiología de Corrientes, incorporándose durante el 2017 el Instituto Cordis de Resistencia, se facilita el pago de un porcentaje de la cuota de guarderías a los empleados, reconocimiento especial para retiro voluntario, pago de cochera para los gerentes, bonos por nacimientos y casamientos, día libre por cumpleaños, permiso para asistir a actos escolares de los hijos para celebrar día del padre/madre, licencia por enfermedad de familiar directo, extensión de licencia por paternidad, capacitaciones pagas, visita semanal de un médico en la sede de la compañía, receso de invierno, regalos por ocasiones especiales (navidad, día del padre/madre, etc), vales para compra de útiles escolares, agasajos en días festivos (día del padre/madre, family day, fin de año, día del trabajador). Las acciones mencionadas están orientadas a propiciar el buen clima interno. Se cita como ejemplo de cómo prevalecen las actividades orientadas al cuidado de los trabajadores que se cuenta con **asesoramiento y coordinación de una psicóloga y una asesora en Recursos Humanos**, 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.
Durante el año 2017 se realizó la 3º Evaluación de Desempeño anual, que se realiza a través de la autoevaluación de cada colaborador y la de su superior inmediato, para luego llegar a un consenso sobre los resultados. Esto posibilita un intercambio entre diferentes actores y la posibilidad de fortalecer competencias a través de la capacitación y el desarrollo profesional, e implementar planes de acción donde se consideran las mejoras pertinentes. A fin de incrementar la eficacia del proceso, a principios de 2017 se realizaron talleres con los evaluadores a fin de unificar y consensuar los criterios utilizados.
Además cada gerencia aprobó las descripciones de puesto de su equipo de trabajo, que son revisadas ante cambios en las funciones y tareas.

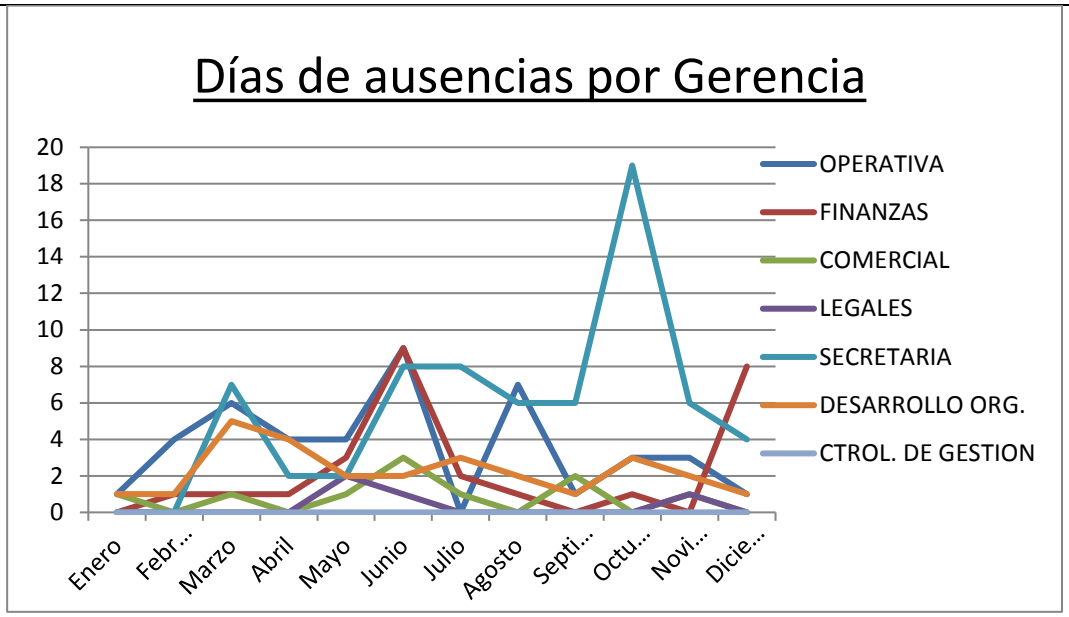
Resultados

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

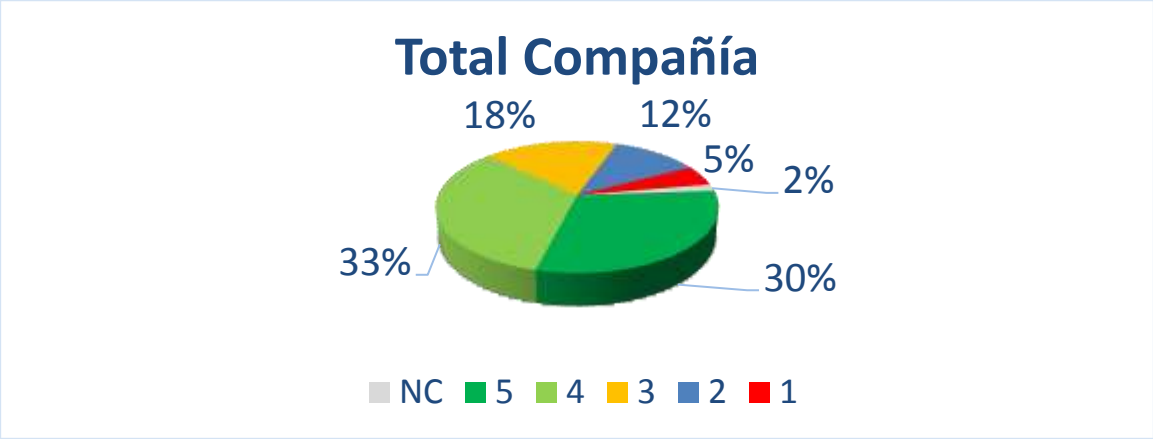
El objetivo de FDN, en lo que se refiere a su talento humano, es crear las condiciones organizacionales para atraer, motivar, capacitar, desarrollar y asegurar la permanencia del talento humano idóneo y a la vez garantizar de manera suficiente y continua el conocimiento y competencias necesarias para realizar las operaciones con estándares de clase mundial; asimismo, brindar un excelente ambiente de trabajo para todos los miembros del equipo.
En cuanto a las horas de capacitación dictadas durante el 2017, se cumplieron 5.133 horas de capacitación de las 6.290 horas planificadas, cumpliendo en un 82 % lo previsto para el 2017, que se distribuyeron equitativamente entre las diferentes áreas según las competencias requeridas en cada puesto:



Con respecto a las ausencias del personal, solamente se registraron un total de dos ausencias injustificadas:



Durante el año 2017 se realizó una medición de clima organizacional, donde se obtuvo como resultado un 63 % de respuestas satisfactorias en cuanto a la percepción de los empleados relacionada a factores como ambiente, comunicación, cultura, desarrollo, estructura, liderazgo, motivación y satisfacción.



MUY ALTO	ALTO	REGULAR	BAJO	MUY BAJO
5	4	3	2	1

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. Durante el 2017 se realizaron 7 búsquedas laborales, donde el 34% fue cubierto por búsquedas internas y el 57 % a través de búsquedas externas.

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-GDO-01: 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-GDO-05: Medición de satisfacción de clientes, el cual refleja el grado de conformidad del personal con el servicio prestado por otras áreas para desarrollar sus procesos.

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.

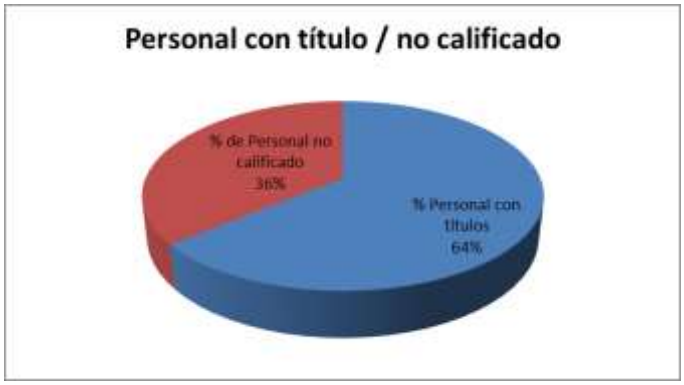
Resultados	**Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía**

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 55%, Masculino 45%.
Por Sector:

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 9001:2015, logrando la certificación bajo una nueva versión de la norma, la cual conlleva una auditoría de mantenimiento a realizarse a fines de 2018.
En cuanto a la formación del personal a diciembre de 2017 la empresa contaba con un 64% de personal con título de grado:



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 2017, 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. La organización administra 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 Fiduciante el Ministerio de Planificación, Ambiente e Innovación Tecnológica, como fiduciario Fiduciaria del Norte SA, y como beneficiarios y fideicomisarios el mismo ministerio.
	Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año

	El Ministerio de Planificación, Ambiente e Innovación Tecnológica ha ejecutado 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 mencionado, 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). El Máster Plan El Impenetrable comprende, entre otras cosas, la creación de un Centro de Interpretación; refugios de monte; postas turísticas; postas de descanso y puntos de encuentro, que facilitarán la implementación y el desarrollo de actividades turísticas, aportando mayores oportunidades de inclusión a los habitantes del área. La Provincia ya detenta la posesión del inmueble luego de una larga batalla judicial, lo cual permitirá dar impulso al Máster Plan Impenetrable, posicionando al Parque como el atractivo turístico central en la región.
Resultados	**Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía** A través del Fideicomiso de Gestión Ambiental, se instrumentó un aporte a la Municipalidad de Fontana en el marco del Convenio de colaboración firmado por el Gobernador, destinado a la compra de maquinaria complementaria y sus instalaciones planta de tratamientos de residuos sólidos urbanos, por un monto de $ 550.000.

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 como medio de comunicación y difusión, 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 cuenta con un Comité de Prevención que tiene por función mejorar la eficiencia de las evacuaciones en casos de riesgo. Además, durante el proceso de inducción de los colaboradores que ingresan a la organización se imparte una capacitación por parte del área de Patrimonio que incluye la presentación del Plan de evacuación (salidas de emergencia, ubicación de extintores, etc.), una explicación sobre el equipo de evacuación y se realiza un recorrido por las instalaciones con identificación de puntos clave. 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 incorpora en el presupuesto anual.

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 2017: 23 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. En cuanto a la difusión de tecnologías respetuosas del medio ambiente se trabajó en la emisión de Obligaciones negociables simples para la empresa Puerto las Palmas S.A. - Serie I, donde a través de una emisión privada de Obligaciones Negociables se logró reforzar la estructura financiera de la empresa para implementar la segunda etapa de un proyecto integral que busca transformar una Región Marginal, en una Región Núcleo de producción de Arroz más Piscicultura, en una combinación única y de alta innovación tecnológica, optimizando el proceso de producción y obtener la producción de arroz de menor costo de Argentina, al que le agregará el valor de transformación Industrial en el lugar de producción. La emisión de ON simples serie I a ser emitidas por Puerto Las Palmas S.A. (la "Emisora" o la "Sociedad", en forma indistinta) fue por un valor nominal global de hasta $25.000.000 (Pesos veinticinco millones), realizándose la colocación total con éxito.

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 realizaron capacitaciones dentro de la empresa a todo el personal, dictada por la Responsable del Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo. • 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. El mismo está comprendido en el PR-COM-01 Estructuración de Fideicomisos. • Se auditó al Responsable del área dentro de la ronda de auditorías de calidad del mes de septiembre de 2017, y se prevé realizar la misma acción durante 2018. • 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. • La organización ha incorporado el puesto de Responsable de auditoría interna cuya misión es velar por la óptima gestión y adecuada utilización del patrimonio de Fiduciaria del Norte y de los fideicomisos administrados a fin de garantizar la aplicación de los principios de legalidad, eficiencia y economía de las actividades administrativas y financieras.
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-?
-En la página web de la compañía, con acceso público. -Intranet de la compañía, adonde accede todo el personal.