Año: 2021

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, 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.

FERNANDO J. ZABALZA
ABOGADO
Mat.4143-T.XI-Fº230-STJCH

01-07-2021, 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

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, ampliando el alcance a la organización de obligaciones negociables siendo 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 del Sistema de Gestión los métodos de seguimiento y evaluación utilizados para asegurar los resultados planificados, por medio de las reuniones semanales y mensuales que se mantienen en las gerencias manteniendo una comunicación y análisis del estado de los procesos. Así como también, destacaron el compromiso de las personas con el Sistema de Gestión, evidenciado en la participación de todo el personal que estuvo presente en las entrevistas y del equipo de auditores que fue formado voluntariamente, integrado por 27 personas sobre un total 70 integrantes de la empresa, es decir el 38,57 % del personal.

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

Acciones

Durante el año 2020 se revisó la Matriz de Riesgos y Oportunidades que se edita 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.

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.
Entre las acciones de RSE implementadas en 2020 se pueden mencionar:

-Se mantiene el Plan de beneficios al personal como se trabajó en años anteriores.
-Se trabajó en el diseño del Manual de finanzas para la inclusión financiera que se publicó en 2021. Esta herramienta está orientada a brindar conceptos básicos sobre finanzas personales y familiares, y a su vez visibilizar la brecha de desigualdad que existe entre géneros

Además, las acciones de capacitación y desarrollo del personal tuvieron un fuerte impulso. En el transcurso del año 2020 alcanzaron a toda la dotación de personal. Actualmente están en curso algunas maestrías y especializaciones referidas a los temas: Administración de Negocios, Finanzas, y Contabilidad y Auditoría.
Durante 2020, parte del personal realizó capacitaciones terciarias y/o universitarias a fin de contribuir a su formación profesional
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 2020). 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 2020 se realizaron las siguientes acciones: se definieron 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. Se realizó la renovación de la identidad de marca, con acompañamiento de cambio de estilo y modernizando la imagen de FdN para trabajar su re-posicionamiento como posibilitadora de oportunidades al alcance de cada empresa y sectores de la economía, a través de los distintos productos diseñados para cada proyecto, comunicando valores de transparencia y eficiencia de los procesos y profesionalismo del equipo de trabajo.

En cuanto a los lineamientos y acciones a seguir en 2021, las mismas fundamentalmente continúan orientadas a consolidar el área de auditoría y planificación y control de gestión, creando una nueva gerencia que incorporó el área de Prevención de Lavado de activos y financiamiento del terrorismo, se continuó trabajando con el área comercial con un nuevo enfoque en la estructuración de productos para el sector privado, manteniendo 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; se continuó trabajando con 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. Como acciones para 2021 se decidió continuar con las mejoras en los Sistemas de gestión a través da la incorporación de personal interno y externo, continuar con el Plan de RRHH y conformar los equipos de mejora para incrementar la satisfacción al cliente interno.

En líneas generales se describe a continuación el diseño del Plan de RRHH implementado en 2020 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.

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 revisión del Código de Ética contribuye 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 2020, 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 2020 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. Se están cumplimentando los trámites para la inscripción de la Asociación Sindical de Empleados de Fiduciaria del Norte. 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. El 27 de marzo de 2019, los trabajadores de la Fiduciaria del Norte celebraron una Asamblea General mediante la cual crearon la Asociación Sindical de Empleados de Fiduciaria del Norte S.A. (ASEFiN), a fin de que la misma defienda los derechos y libertades reconocidos en la Constitución Nacional. En especial, ejercer el derecho a negociar colectivamente, el de participar, el de huelga y el de adoptar demás medidas legítimas de acción sindical.

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

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.

Acciones

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 y frutas, 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, jornada reducida 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, vales para compra de útiles escolares. 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 durante 2021 se aplicará la **encuesta 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 2020 se realizó la 5º 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, se realizaron talleres con los evaluadores a fin de unificar y consensuar los criterios utilizados.

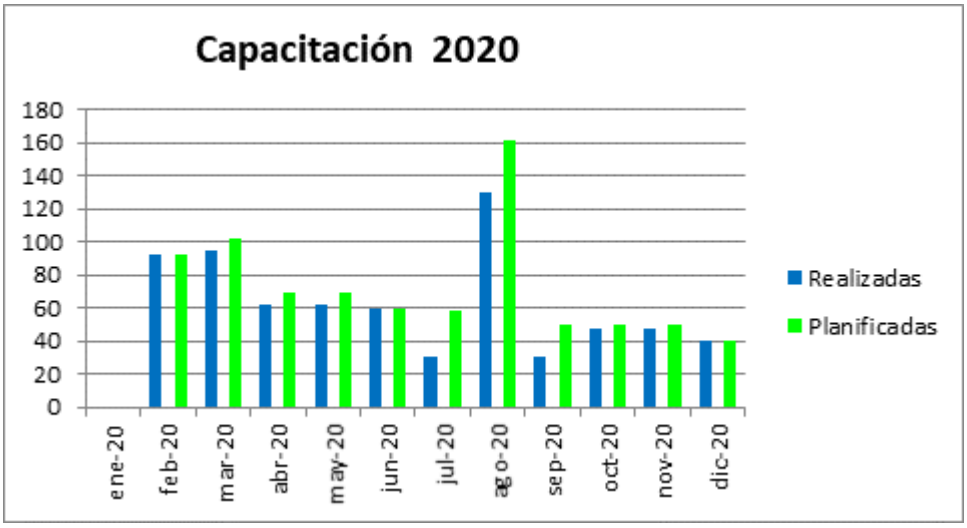
Además, cada gerencia aprobó las descripciones de puesto de su equipo de trabajo, que son revisadas ante cambios en las funciones y tareas.

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

Resultados

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 2020, se cumplieron 697 horas de capacitación de las 804 planificadas, cumpliendo en un 87 % lo previsto para el año, que se distribuyeron equitativamente entre las diferentes áreas según las competencias requeridas en cada puesto.

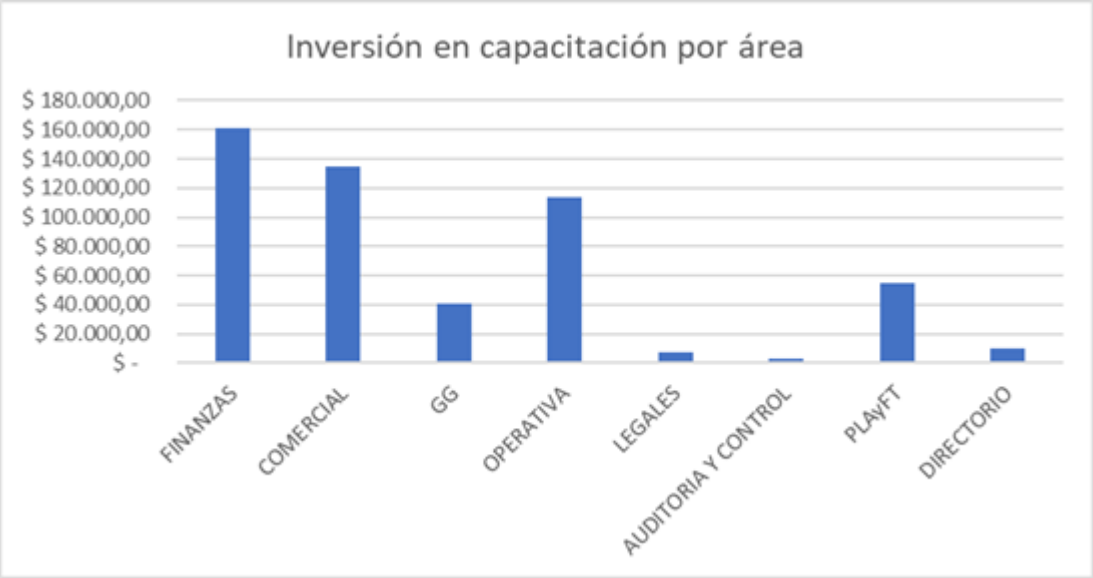
HORAS DE CAPACITACIÓN PLANIFICADAS: 804
HORAS DE CAPACITACION REALIZADAS: 697



En cuanto a la adquisición de competencias y desarrollo y retención de talento, los responsables de diferentes procesos realizaron capacitaciones externas en diferentes universidades de manera virtual debido a la pandemia por Covid-19. Se ha finalizado el cursado de 3 Maestrías en Finanzas (2 en Universidad Torcuato Di Tella y 1 en Universidad de San Andrés).
Un colaborador obtuvo el título de Analista Universitario en Sistemas en la Universidad Siglo 21, totalmente financiado por Fiduciaria del Norte S.A.
Actualmente, se encuentran en curso capacitaciones referentes a Sistemas Informáticos y Licenciatura en Administración.

Inversión en cursos y capacitaciones 2020

FINANZAS	$	161.403,12
COMERCIAL	$	134.383,00
GG	$	40.555,00
OPERATIVA	$	113.909,27
LEGALES	$	7.247,90
AUDITORIA Y CONTROL	$	3.267,00
PLAyFT	$	55.055,00
DIRECTORIO	$	9.828,00
	$	**525.648,29**

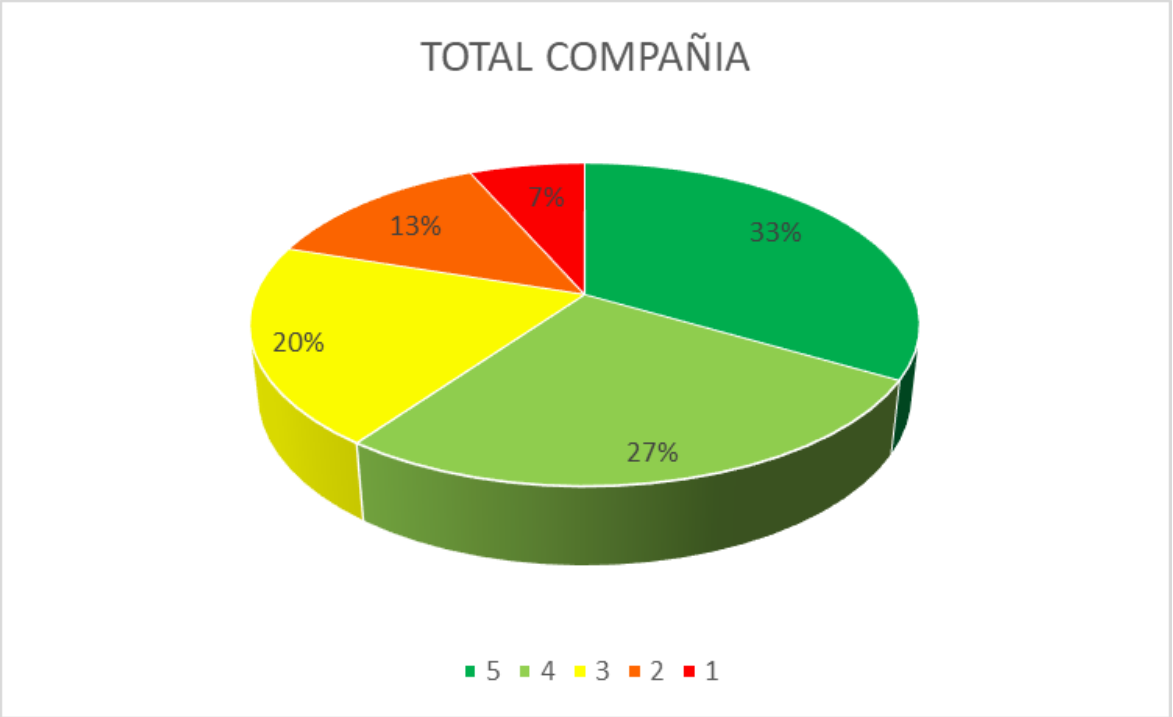


Con respecto a la asistencia del personal, durante el año 2020, y como consecuencia de la pandemia Covid-19, la empresa ha cambiado la organización del trabajo e implementado procedimientos acordes a las nuevas situaciones de riesgo que se generen, para anular o minimizar, en la medida de lo posible, el contacto con otros trabajadores o público en general.

Siguiendo con ésta política, se implementó en todas las áreas de la empresa el teletrabajo, lo que permitió no interrumpir en ningún momento la actividad normal de FDN. Luego, con el levantamiento paulatino de medidas de restricciones provinciales y nacionales, se continúa hasta el momento trabajando con guardias mínimas de manera presencial, y priorizando el trabajo a distancia como primera opción.

De ésta manera, desde el año 2020, se prioriza el sistema de trabajo por objetivos, permitiendo mayor flexibilidad y autonomía a los trabajadores, y garantizando la aplicación de las medidas obligatorias de higiene y seguridad, que devienen de la nueva emergencia sanitaria.

Durante el año 2019 se realizó una medición de clima organizacional, donde se obtuvo como resultado un 60 % de respuestas satisfactorias en cuanto a la percepción de los empleados relacionada a factores como ambiente, comunicación, cultura, desarrollo, estructura, liderazgo, motivación y satisfacción.

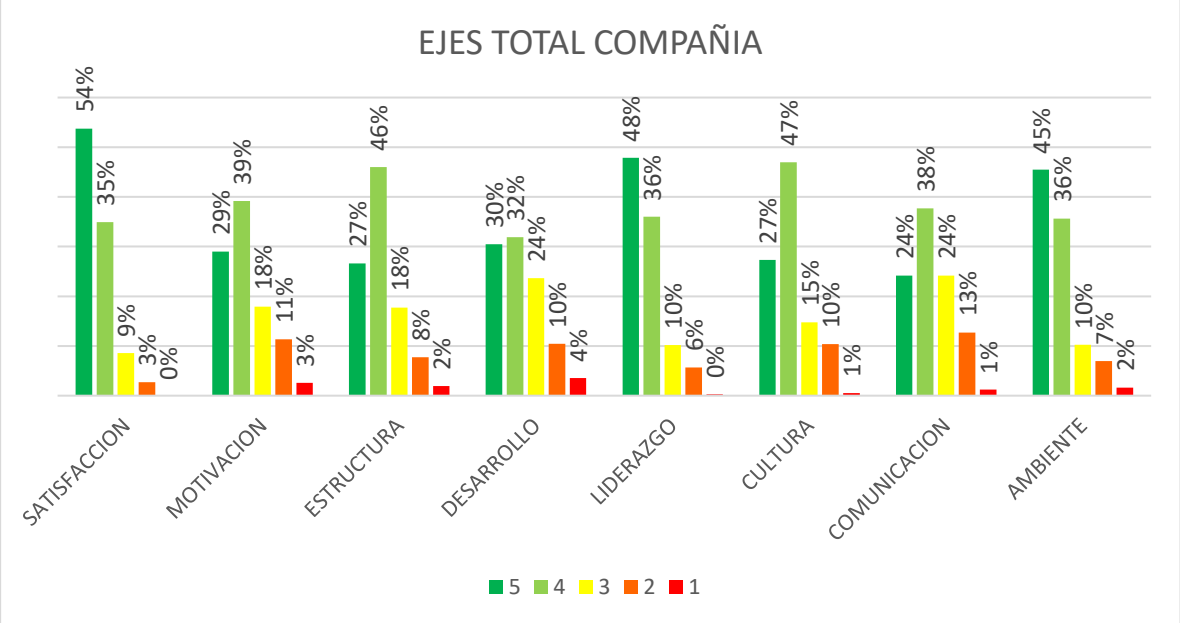


MUY ALTO	ALTO	REGULAR	BAJO	MUY BAJO
5	4	3	2	1

En comparación con los resultados obtenidos en la última medición (septiembre de 2017), se ve una notable mejoría en los siguientes aspectos:

- Ambiente (flexibilidad en las condiciones laborales, elementos de trabajo, condiciones físicas del puesto de trabajo)
- Cultura (visión, misión, sentido de pertenencia)
- Estructura (Carga de trabajo, remuneración)
- Liderazgo (condiciones y competencias del jefe inmediato)
- Motivación (compromiso para apoyar el trabajo de los demás, motivación para venir a trabajar diariamente, equilibrio entre el trabajo y la vida personal)

Durante el 2019 se definieron los planes de acción a fin de mejorar el clima organizacional que serán evaluados en el 2021.



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

El procedimiento de Medición de clima organizacional prevé la realización de una encuesta a todo el personal, con una frecuencia de dos años. Se encuentra prevista la ejecución de una nueva edición durante el 2021.

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.

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:

HOMBRES	**46,7%**
MUJERES	**35,7%**

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 conllevó a una auditoría de mantenimiento a fines de 2019 y una recertificación en 2021.

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 2020, 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

Durante 2020 se trabajó en campañas de ahorro de energía dentro de la organización con la capacitación de los colaboradores sobre el uso racional de aires acondicionados y luz eléctrica. Además de la reutilización de papel para la impresión y la recolección diferenciada del mismo para posibilitar su reciclaje. Cabe destacar que el edificio donde funciona la sede central cuenta con sus fachadas en piel de vidrio, lo que permite aprovechar la luz natural. Para el 2021 se prevé continuar con las acciones que propicien el cuidado del ambiente.

Resultados	**Medición de resultados (esperados) y valor agregado a nuestra compañía** La organización trabaja en la generación de nuevos proyectos vinculados a los sectores públicos y privados que revaloricen y fortalezcan el compromiso en la adopción de un enfoque preventivo respecto a la dimensión ambiental.

<table>
<tr><th colspan="2">PRINCIPIO 8</th><th>Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental</th></tr>
<tr><td rowspan="6">Acciones</td><td colspan="2">Nuestro Compromiso o Política</td></tr>
<tr><td colspan="2">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.</td></tr>
<tr><td colspan="2">Una descripción breve de nuestros Procesos o Sistemas</td></tr>
<tr><td colspan="2">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.</td></tr>
<tr><td colspan="2">Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año</td></tr>
<tr><td colspan="2">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.</td></tr>
</table>

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

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

Se redujo la compra de papel para imprimir desde que se comenzó a utilizar la Intranet de la Empresa.

	Se ejecutó el cambio de luminaria en un 100 %, estableciendo la utilización de lámparas bajo consumos en todos los artefactos de iluminación.

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

La empresa participó del Programa Pasaporte a la integridad, que es un programa desarrollado en un proceso de co-creación con la red argentina y Alliance for Integrity, implementado por la Cámara de Industria y Comercio Alemana-Argentina (AHK Argentina) en cooperación con la Red Global de Pacto Global Argentina. Tiene por objetivo promover y desarrollar un ambiente de negocios íntegro, por medio del apoyo a las Pequeñas y Medianas Empresas (PyMEs) y Empresas de Propiedad Estatal (EPEs) en el desarrollo de sus programas de integridad, brindando entrenamiento, herramientas prácticas y apoyo por parte de expertos en la materia.

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 un proveedor externo contratado para tal fin.

- El armado de la documentación necesaria para respaldar la implementación y la capacitación a los empleados de la organización.

- 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.

- Como parte de la política de prevención de lavado a principios de 2020 se creó la Gerencia de Auditoría y Control Interno, que engloba a control interno y prevención de lavado de activos y financiación del terrorismo, en conjunto con la labor del Oficial de cumplimiento que es el principal responsable y es quien está a cargo de la toma de decisiones en relación al tema.

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. Se contrató un consultor externo a fin de implementar los requisitos establecidos en la Resolución 21/2018 de la UIF, que incorpora entre otros aspectos la gestión del riesgo en fideicomisos financieros con oferta pública. Se prevé capacitar a todo el personal en la normativa vigente que aplica a los servicios fiduciarios ofrecidos.

¿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.