

COP ADVANCED MASISA 2013

| AMBITO  | CRITERIOS UNGC  | BUENAS PRACTICAS SUGERIDAS UNGC   | BUENAS PRACTICAS MASISA   | HECHOS DESTACADOS 2013  | REFERENCIAS EN LA MEMORIA   |
|---|---|---|---|---|---|
| La aplicación de los diez Principios en las estrategias y operaciones | Criterio 1: La COP describe la incorporación de los Principios en las funciones corporativas y unidades de negocio. | Indicadores G4 materiales relacionados con este Criterio reportados por MASISA (o comprometidos)  | G4- 34 - 50 (Gobierno)  |   | pags. 20-32   |
|   |   | Asignar responsabilidades para la ejecución de la estrategia de sostenibilidad en las áreas corporativas correspondientes (adquisiciones, asuntos gubernamentales, recursos humanos, legales, etc.) asegurando no tener ningún conflicto de funciones con compromisos de sostenibilidad de la empresa y sus objetivos | Masisa cuenta con una estrategia de Gobierno Corporativo de alto nivel, la cual constituye un elemento clave de su estrategia de negocio sustentable en el largo plazo. La estructura organizacional de MASISA asocia responsabilidades a cada nivel jerárquico, incluida la alta gerencia. Muestra de ello es el Consejo de Desarrollo Sostenible que propone la estrategia de sostenibilidad al Directorio y realiza su seguimiento.  |   | pag.14 (Capitulo I)-pag.20 (Gobierno Corporativo)   |
|   |   | Alinear las estrategias, objetivos y estructuras de incentivos de todas las unidades de negocio y filiales con la estrategia de sostenibilidad corporativa.   | MASISA se ha comprometido a administrar su negocio de forma sostenible bajo la lógica del Triple Resultado, buscando maximizar el resultado financiero, social y ambiental de sus operaciones. Para ello utiliza el Sustainability Balanced Scorecard, el sistema de gestión del desempeño de los colaboradores y la evaluación ambiental de nuevos proyectos, además de un conjunto de políticas y procedimientos enmarcados en nuestro Sistema de Gestión. A través del Sustainability Balanced Scorecard (BSC) se monitorean los objetivos estratégicos en las dimensiones financieras, clientes, procesos y tecnología, responsabilidad social y ambiental, y aprendizaje y desarrollo. Todas las Unidades de Negocio se alinean con el cumplimiento de estas metas y objetivos del BSC.  |   | Capitulo II (Estrategia), pag 55  |
|   |   | Asignar la responsabilidad de la ejecución de la estrategia de sostenibilidad corporativa, a un individuo o grupo dentro de cada unidad de negocio y filiales   | El Consejo de Desarrollo Sostenible, integrado por los gerentes de país y gerentes corporativos, propone la estrategia de sostenibilidad de MASISA de mediano y largo plazo; define políticas, programas y metas de liderazgo para asegurar que MASISA logre estándares de gestión financiera, social, ambiental, y de salud y seguridad de clase mundial; identifica e informa asuntos emergentes y apoya a los ejecutivos de MASISA y sus filiales en el cumplimiento de sus metas. También coordina el cumplimiento de los Principios del Pacto Global de Naciones Unidas. La Gerencia General del país propone las metas ambientales, sociales, y de salud y seguridad, que son aprobadas a nivel corporativo, e implementa los programas y las acciones para cumplirlas. Quienes desarrollan esta tarea, tienen una relación funcional con el Consejo de Desarrollo Sostenible | Masisa Argentina es premiada por Pacto Global por alcanzar "COP Avanzada"   | pag. 34 (Consejo Desarrollo Sostenible)   |
|   |   | Diseñar la estrategia de sostenibilidad corporativa para aprovechar sinergias entre y dentro de las áreas temáticas, considerando adecuadamente las ventajas y desventajas.   |   |   |   |
|   |   | Asegurarse de que las diferentes funciones corporativas se coordinen estrechamente para maximizar el rendimiento y evitar que se produzcan impactos negativos   |   |   | La política de sostenibilidad menciona las responsabilidades en materia de sostenibilidad de cada área y la necesidad de coordinarse. |
|   |   | Otras buenas prácticas establecida o emergentes   |   |   |   |
|   |   | Indicadores G4 materiales relacionados con este Criterio reportados por MASISA (o comprometidos)  | G4-EN32, EN33 (Evaluación ambiental de proveedores); G4-SO9, SO10 (Sociedad - cadena suministro); G4-L14 - L15 (Practiclas Laborales Proveedores)   |   | En el 2014 reportaremos estos temas; G4 L14 (pag. 109)  |
|   |   | Analizar cada segmento de la cadena de valor cuidadosamente, tanto hacia arriba como hacia abajo, cuando se realice el mapeo de riesgos, oportunidades e impactos.  | MASISA se ha focalizado primeramente en proveedores estratégicos, ha trabajado de manera sistemática con los proveedores de maderas (fibra) y servicios forestales principalmente. En cuanto a la cadena hacia abajo, la gestión y apoyo a placacentros propios y de terceros y el Programa Red M, orientado a pequeños y medianosmueblistas, se focaliza en ayudarlos a potenciar su negocio y darles beneficios que mejoren su calidad de vida. En el 2014 se proyecta avanzar en la medicion de impacto de Red M en la calidad de vida de los mueblistas.  | RED M en Argentina recibe premio en la categoría Marketing Directo,fidelización y relacionamiento.En Chile se ejecutó Estudio psicosocial en proveedores de |   |

| AMBITO                                      | CRITERIOS UNGC   | BUENAS PRACTICAS SUGERIDAS UNGC  | BUENAS PRACTICAS MASISA  | HECHOS DESTACADOS 2013   | REFERENCIAS EN LA MEMORIA                                   |
|---|--|--|--|--|---|
|   | <b>Criterio 2: La COP describe la implementación de los Principios en su cadena de valor.</b>                                    | Comunicar las políticas y expectativas a proveedores y otros socios de negocio relevantes.   | Todos los contratos incluyen los Principios Empresariales. Se ha reforzado el conocimiento de ellos por parte de todos los proveedores y contratistas estratégicos. Se cuenta con procesos de inducción.                   | servicios forestales y plan de acción 2014 piloto para mejorar sus condiciones de vida partiendo por su nivel de escolaridad (Chile Forestal); Se promovió y participó activamente en Mesas de trabajo tripartitas con Dirección Trabajo, Proveedores y Contratistas (Forestal e Industrial) y Empresas (Masisa) donde se discutieron y revisaron leyes laborales en profundidad, brechas y orientaciones y apoyo para avanzar en el cumplimiento legal en la cadena, con el apoyo de la empresa y de autoridad laboral (Chile). | Cap.IV - Desempeño social; pags.108 ; 110                   |
|   |  | Implementar mecanismos de monitoreo y aseguramiento (por ejemplo, auditorías / exámenes) para el cumplimiento dentro de la esfera de influencia de la empresa  | Se vela por el cumplimiento legal en la cadena como mínimo. Existen canal de consulta de Principios Empresariales el cual recibió comunicaciones, las que se reportan en la Memoria. Es un canal abierto a toda la cadena. |  |   |
|   |  | Llevar a cabo actividades de sensibilización, capacitación y otros tipos de creación de capacidad con los proveedores y otros socios comerciales.  | Hay actividades dirigidas a los proveedores y contratistas estratégicos basándose en los Principios Empresariales.   |  |   |
|   |  | Otras buenas prácticas establecida o emergentes  |  |  |   |
|   |  |  |  |  |   |
| nos - Políticas de Gestión y Procedimientos | <b>Criterio 3: La COP describe compromisos sólidos, estrategias y políticas en materia de derechos humanos.</b>                  | <i>Indicadores G4 materiales relacionados con los Criterios de Derechos Humanos reportados por MASISA (o comprometidos)</i>  | G4-HR1-12 (Derechos Humanos)   |  | En el 2014 reportaremos este tema                           |
|   |  | Compromiso de cumplir con todas las leyes y el respeto a los derechos humanos reconocidos internacionalmente, donde opera la compañía (por ejemplo, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, Principios Rectores de los Derechos Humanos) | Principios empresariales reconocen los derechos humanos como elementos claves a la hora de hacer negocios. Por ello, estos se plasman en todas las políticas y relaciones con los distintos públicos.                      |  | Cap..I; pag. 26 (Principios Empresariales)                  |
|   |  | Declaración integrada o independiente de la política de la empresa, que expresa el compromiso de respetar y apoyar los derechos humanos y sea aprobada desde el nivel más alto de la empresa (BRE 1 + BRE5 + ARE 1 +ARE 5).                        |  |  |   |
|   |  | Declaración de política que integre las expectativas en materia de los derechos humanos del personal, socios de negocio y agentes directamente vinculados a sus operaciones, productos o servicios .   |  |  |   |
|   |  | Declaración de política disponible al público, que comunique interna y externamente para todo el personal, socios comerciales y otras partes interesadas.  |  |  |   |
|   |  | Otras buenas prácticas establecida o emergentes  |  |  |   |
|   |  |  |  |  |   |
|   | <b>Criterio 4: La COP describe los sistemas de gestión eficaces para integrar los Principios en materia de derechos humanos.</b> | <i>Las políticas, procedimientos y actividades que la compañía planea llevar a cabo para cumplir con este criterio, con metas, plazos, indicadores, y el personal responsable.</i>   |  | Masisa Chile participa del Diálogo Forestal Nacional, instancia multisectorial (OIT, Sociedad Civil, representantes de trabajadores, Empresas forestales), que se encuentra formalmente operando para abordar temas críticos sociales y ambientales en los territorios forestales. En este marco, desde fines del 2 013 se formalizó Programa Manejo de Cuencas y protección del recurso agua.   | Cap..I; pag. 26 (Principios Empresariales); pag. 28 (Canal) |
|   |  | Proceso para asegurar que los derechos humanos reconocidos internacionalmente sean respetados  |  |  |   |
|   |  | El actual proceso de debida diligencia incluye una evaluación de los impactos reales y potenciales sobre los derechos humanos.   |  |  |   |
|   |  | Sensibilización y capacitación interna en derechos humanos para la administración y los trabajadores.  | Anualmente MASISA solicita a todos sus colaboradores que renueven su compromiso con los Principios Empresariales (que contienen a los derechos humanos). Se hacen capacitaciones por periodo.                              |  |   |
|   |  | Contar con un nivel operacional adecuado de los mecanismos de reclamo para aquellos potencialmente afectados por las actividades de la empresa.  | MASISA dispone de un Canal de Denuncia respecto a los principios empresariales y un Mecanismo de quejas, reclamos y comunicaciones con las comunidades del área de influencia en todas sus operaciones                     |  |   |
|   |  | La asignación de responsabilidades y de rendición de cuentas para hacer frente a impactos en los derechos humanos.   |  |  |   |
|   |  | Toma de decisiones internas, el presupuesto y la supervisión de las respuestas eficaces al impacto en los derechos humanos.  |  |  |   |

| AMBITO        | CRITERIOS UNGC  | BUENAS PRACTICAS SUGERIDAS UNGC  | BUENAS PRACTICAS MASISA  | HECHOS DESTACADOS 2013 | REFERENCIAS EN LA MEMORIA   |
|---------------|---|--|--|------------------------|---|
| Derechos Huma |   | Procesos para establecer o cooperar en la remediación de los impactos adversos causado por la empresa o con su contribución, sobre los derechos humanos.   |  |                        |   |
|               |   | Procesos y programas para apoyar los derechos humanos a través de: la actividad principal, la inversión estratégica (filantrópica / social), la participación o incidencia en políticas públicas, alianzas y otras formas de acción colectiva  |  |                        |   |
|               |   | Otras buenas prácticas establecidas o emergentes   |  |                        |   |
|               | Criterio 5: La COP describe el monitoreo efectivo y mecanismos de evaluación de la integración de los derechos humanos. | Las políticas, procedimientos y actividades que la compañía planea llevar a cabo para cumplir con este criterio, con metas, plazos, indicadores, y el personal responsable.  |  |                        | pag.26 (Principios Empresariales)   |
|               |   | Sistema para supervisar la eficacia de las políticas de derechos humanos y su aplicación con indicadores cuantitativos y cualitativos, en la cadena de valor.  |  |                        |   |
|               |   | Monitoreo de la retroalimentación interna y externa, que incluya a los interesados afectados   |  |                        |   |
|               |   | Liderazgo en la revisión de los resultados del monitoreo y procesos de mejora.   |  |                        |   |
|               |   | Proceso para hacer frente a los incidentes que la compañía ha causado o en los que ha contribuido, para las partes interesadas internas y externas.  | Existe un mecanismo establecido en el Reglamento Interno en el caso de Acoso. Las Denuncias a través del Canal son presentada directamente al Directorio para su consideración y luego gestión gerencial.  |                        |   |
|               |   | Mecanismos de quejas legítimos, accesibles, predecibles, equitativos, transparentes, compatibles con los derechos, fuente de aprendizaje continuo, y con base en la participación y el diálogo.  | MASISA dispone de un Canal de Denuncia respecto a los principios empresariales y un Mecanismo de quejas, reclamos y comunicaciones con las comunidades del área de influencia en todas sus operaciones   |                        |   |
|               |   | Los resultados de la integración de los principios de los derechos humanos   | Gestión de comunicaciones del Canal de Principios empresariales; Todos los colaboradores gozan del derecho de asociación, al cierre del 2013 el 43% trabajadores directos se encuentran sindicalizados; El género femenino representa el 16% de la dotación en tanto en los cargos directivos este segmento representa el 19%. |                        |   |
|               |   | Otras buenas prácticas establecidas o emergentes   |  |                        |   |
|               | Criterio 6: La COP describe compromisos sólidos, estrategias y políticas en materia laboral                             | Indicadores G4 materiales relacionados con los Criterios en materia laboral reportados por MASISA (o comprometidos)  | G4- LA1 - LA13 (Empleo, Relaciones, Salud y Seguridad, Capacitación y Educación, Diversidad, Igualdad); LA16 (Mecanismos de reclamación)   |                        | Pags.28 (LA16), 93, 97-100,109. LA2-5, LA7-9, LA12-13 se reportarán el 2014 |
|               |   | Referencia a los principios de las normas internacionales del trabajo (convenios de la OIT) y otros instrumentos normativos internacionales en políticas de la empresa   | Las políticas en materia laboral se basan en estos principios fundamentales  |                        | Cap. IV (desempeño Social), pag.88 a 98; pag.26 (Principios Empresariales)  |
|               |   | La reflexión sobre la relevancia de los principios laborales para la empresa   | Los Principios Empresariales reconocen los principios laborales como elementos claves a la hora de hacer negocios. Existen políticas específicas que incorporan estos valores también, ejemplo: Política de compra de madera.  |                        |   |
|               |   | Política de la empresa para cumplir la legislación laboral nacional, los principios de respeto a las normas internacionales correspondientes al trabajo en las operaciones de la compañía en todo el mundo, y entablar un diálogo con las organizaciones representativas de los trabajadores (internacional, sectorial, nacional). | La Política de MASISA en materia laboral se basa en las mejores practicas internacionales. El principio básico es cumplimiento legal. Cuenta con sistema de gestión del desempeño de los colaboradores Cuenta con certificación OHSAS 18001 en todas sus operaciones.  |                        |   |
|               |   | La inclusión de una referencia a los principios contenidos en las correspondientes normas internacionales del trabajo, en los contratos con proveedores y otros socios de negocio relevantes.  | La totalidad de los contratos incluyen los Principios empresariales  |                        |   |
|               |   | Los compromisos específicos y políticas de recursos humanos, en consonancia con las prioridades nacionales de desarrollo o las prioridades de trabajo decente en el país de operación  | MASISA mantiene alianzas con el sector publico en estas materias. Se requiere seguir profundizando.  |                        |   |

| AMBITO   | CRITERIOS UNGC   | BUENAS PRACTICAS SUGERIDAS UNGC   | BUENAS PRACTICAS MASISA  | HECHOS DESTACADOS 2013  | REFERENCIAS EN LA MEMORIA  |
|--|--|---|--|---|--|
| Normas Laborales - Políticas de Gestión y Procedimientos |  | Participación y liderazgo en los esfuerzos más amplios por parte de organizaciones de empleadores (internacional y nacional) para abordar conjuntamente los desafíos relacionados con las normas laborales en los países, posiblemente en un enfoque tripartito (empresa - sindicato - gobierno)                        | MASISA mantiene un diálogo permanente con sus sindicatos de trabajadores.  |   |  |
|  |  | Compromiso estructural con una unión global, posiblemente a través de un Acuerdo de Marco Global  |  |   |  |
|  |  | Otras buenas prácticas establecidas o emergentes  |  |   |  |
|  | Criterio 7: La COP describe los sistemas de gestión eficaces para integrar los principios laborales                              | <i>Las políticas, procedimientos y actividades que la compañía planea llevar a cabo para cumplir con este criterio, con metas, plazos, indicadores, y el personal responsable.</i>  |  | En el 2013 MASISA consolidó sus estándares de Salud, MA y Seguridad (SMS) definidos en el Manual de excelencia SMS, herramienta fundamental para establecer patrones de buenas practicas y alcanzar un ambiente de trabajo mas seguro y saludable, asi como el desarrollo de actividades ambientalemnte correctas alineadas con la gestión del triple resultado de MASISA; Se realizaron mas de 60 talleres de entrenamiento y difusión de las Políticas y Procedimientos Corporativos de capital humano por el área de Contraloría Corporativa junto a Capital Humano de todos los países, entrenando a 1.200 colaboradores directos; Masisa Mexico(Zitacuaro) recibe la certificación "Empresa Familiarmente Responsable" (Secretaria trabajo y prevision social); Masisa Brasil recibe mención honrosa en premio DuPont (salud y seguridad laboral). | Cap. IV (desempeño Social), pag.94   |
|  |  | Riesgo y evaluaciones de impacto en el área de trabajo  | Desde el 2012 se actualizan las reglas de desempeño en salud y seguridad y se viene implementando las Reglas de Oro en Salud y Seguridad. Se cuenta con certificación OHSAS 18001 en todas sus operaciones. Para reforzar la gestión de salud y Seguridad se han constituido comités con represenrantes de la Diercción y de los colaboradores, logrando en ellos el 100% de la representación de la fuerza laboral. |   |  |
|  |  | Mecanismos de diálogo con los sindicatos para discutir y revisar regularmente los progresos empresa para hacer frente a las normas laborales.   | MASISA mantiene un diálogo permanente con sus sindicatos de trabajadores.  |   |  |
|  |  | La asignación de responsabilidades y de rendición de cuentas dentro de la organización.   | Existe una estructura organizacional que le da soporte y rinde cuentas a la alta gerencia.   |   |  |
|  |  | Sensibilización y formación interna sobre los principios laborales para directivos y empleados  | Anualmente MASISA solicita a todos sus colaboradores que renueven su compromiso con los Principios Empresariales (que contienen a los derechos humanos).   |   |  |
|  |  | El compromiso activo con los proveedores para hacer frente a los desafíos relacionados con el trabajo.  | Existen Programas de Desarrollo de proveedores criticos, que incorporan aspectos laborales, ambientales y de mejirpameinto del negocio   |   |  |
|  |  | Mecanismos de quejas, canales de comunicación y otros procedimientos (por ejemplo, los mecanismos de denuncias anónimas) disponibles para los trabajadores a informar sobre sus preocupaciones, hacer sugerencias o pedir consejo, diseñado y operado de acuerdo con la organización representativa de los trabajadores | Canal de Principios Empresariales; Procedimientos de comunicación Interna  |   |  |
|  |  | Otras buenas prácticas establecida o emergentes   |  |   |  |
|  | Criterio 8: La COP describe eficazmente el seguimiento y mecanismos de evaluación de la integración de los principios laborales. | <i>Las políticas, procedimientos y actividades que la compañía planea llevar a cabo para cumplir con este criterio, con metas, plazos, indicadores, y el personal responsable.</i>  |  |   | En la Encuesta "Engagement" 2013 participaron mas de 3000 colaboradores en toda Latinoamerica, alcanzando una tasa de respuesta del 92%. Se da inicio en el 2013 a un proyecto estratégico "MAXIMIZA" que tiene como objetivo lograr una gestión efectiva y estandarizada de los proceso estratégicos de Capital Humano aseguranos un mejor alineamiento a los objetivos y prioridades del negocio, a través de una plataforma digital de última generación.<br><br>Cap. IV (desempeño Social), pag.98; pag. 99 (Maximiza); pag. 101 (Estudio de Compromiso) |
|  |  | Sistema para rastrear y medir el desempeño basado en indicadores de rendimiento estandarizados  | Se cuenta con metas y KPIs ; se implementa cada 2 años una Estudio (encuesta) de Compromiso ("Engagement") y un Pulso del mismo año por medio orientado a medir el nivel de compromiso de los colaboradores orientada al desarrollo de equipos de alto desempeño. Se focalizan mejoras en los impulsores mas débiles.  |   |  |
|  |  | Diálogos con la organización representativa de los trabajadores para revisar periódicamente los progresos realizados e identificar conjuntamente las prioridades para el futuro   | Operan internamente un mecanismo de diálogo permanente. Incluye la bajada de la encuesta Engagement desde los Gerentes a sus colaboradores directos y retroalimentación.   |   |  |
|  |  | Auditorías u otras medidas para controlar y mejorar las condiciones de trabajo de las empresas en la cadena de valor, de acuerdo con los principios de las normas internacionales del trabajo.  | Los Principios empresariales son incorporados en todos los contratos con Proveedores y Contratistas  |   |  |
|  |  |   |  |   | pag.26   |

| AMBITO   | CRITERIOS UNGC   | BUENAS PRACTICAS SUGERIDAS UNGC   | BUENAS PRACTICAS MASISA   | HECHOS DESTACADOS 2013   | REFERENCIAS EN LA MEMORIA   |
|--|--|---|---|--|---|
| Ambiente - Políticas de Gestión y Procedimientos |  | Proceso para participar en forma positiva con los proveedores para hacer frente a los desafíos (por ejemplo, el enfoque de asociación en lugar de enfoque correctivo) a través de planes para mejorar las prácticas laborales | Existen Programas de Desarrollo de proveedores críticos, que incorporan aspectos laborales, ambientales y de mejoramiento del negocio   |  | pag.108   |
|  |  | Los resultados de la integración de los principios del trabajo  | En el 2013 los indicadores estratégicos sociales y ambientales tenían directa relación con la generación de valor para la estrategia de negocio: eficiencia energética, nivel de compromiso de colaboradores ("engagement", tamaño de la Red M, (medianos y pequeños carpinteros), y minimización de accidentes.  |  | Cap.IV - Desempeño social, pag 88   |
|  | Criterio 9: La COP describe compromisos sólidos, estrategias y políticas en materia de cuidado del medio ambiente. | Indicadores G4 materiales relacionados con los Criterios en materia ambientales reportados por MASISA (o comprometidos)   | G4 - EN1-24; EN27-29; EN31; EN34 (Desempeño Ambiental)  | Masisa fue reconocida en el 2013 entre las 10 empresas mas destacadas como líderes en Cambio Climático en Chile (según Fundación Chile y Revista Capital) y con mención especial en apoyo proveedores en temas ambientales (doble reconocimiento) (Chile)  | pags. 114, 116, 117, 119, 120; EN2, EN14-18; EN20-24, EN27-28, EN34 (se reportarán el 2014) |
|  |  | Referencia a los convenios internacionales y otros instrumentos (por ejemplo, la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo)  | Masisa cuenta con una Política Ambiental alineada con estándares internacionales  |  |   |
|  |  | La reflexión sobre la relevancia de la gestión ambiental en la empresa  | MASISA se ha comprometido a administrar su negocio de forma sostenible bajo la lógica del Triple Resultado, buscando maximizar el resultado financiero, social y ambiental de sus operaciones. Para ello utiliza el Sustainability Balanced Scorecard, el sistema de gestión del desempeño de los colaboradores y la evaluación ambiental de nuevos proyectos, además de un conjunto de políticas y procedimientos enmarcados en nuestro Sistema de Gestión Integrado (OHSAS + ISO).  |  |   |
|  |  | Política de la empresa sobre la gestión ambiental   | Masisa dispone de una Política de sostenibilidad y una de medio ambiente, y desde el 2012 de un Manual de excelencia operacional que aborda los temas ambientales de la operación.  |  |   |
|  |  | La inclusión de normas medioambientales mínimas en los contratos con proveedores y otros socios de negocio relevantes   | Todos los contratos incluyen los Principios Empresariales (que establecen entre otros compromisos ambientales)  |  |   |
|  |  | Los compromisos específicos y metas para el año especificados   | En el 2013 los indicadores estratégicos sociales y ambientales tenían directa relación con la generación de valor para la estrategia de negocio: eficiencia energética, nivel de compromiso de colaboradores, tamaño de la Red M, (medianos y pequeños carpinteros), y minimización de accidentes. Cabe destacar que estos son los indicadores estratégicos, que han sido incluidos en la estrategia de negocios, existiendo otros indicadores operacionales que se monitorean periódicamente, tales como huellas ambientales (residuos, agua, emisiones), comunicación de públicos de interés, entre otros. Se cuenta además con mEtas de Mediano y Largo Plazo (Visión 2017 de la compañía) |  |   |
|  |  | Otras buenas prácticas establecida o emergentes   |   |  |   |
|  | Criterio 10: La COP describe los sistemas de gestión eficaces para integrar los principios ambientales             | Las políticas, procedimientos y actividades que la compañía planea llevar a cabo para cumplir con este criterio, con metas, plazos, indicadores, y el personal responsable.   |   | Implementación de grupos de mejora en las operaciones en todos los países, generando innovación en temas medioambientales y de salud y seguridad, incluido el proyecto "Independencia" con la consultoría DUPONT que se inició en Brasil: Aprobación del proyecto de mecanismo de desarrollo limpio (MDL) para la planta de co-generación en Cabrero -Chile. |   |
|  |  | Riesgos ambientales y evaluaciones de impacto.  | Masisa cuenta con Sistema de Gestión Integrado (ISO + OHSAS) operando. Certificación ISO 14001 vigente. Los Sistemas de Gestión Integrado permiten mantener una actualización de evaluaciones. El Sistema de Administración de Riesgos permite desarrollar este tipo de análisis anualmente. En el 2012/13 las operaciones comenzaron a generar mapas de riesgo social con Planes de acción asociados, lo que serán revisados en el 2014 por el equipo de auditoría de riesgo.  |  |   |
|  |  | La evaluación de impacto del ciclo de vida de los productos, garantizando las políticas de gestión ambientalmente racional  | En proceso. Una de las operaciones en Brasil cuentan con este análisis  |  |   |
|  |  | La asignación de responsabilidades y de rendición de cuentas dentro de la organización.   | La estructura organizacional de MASISA asocia responsabilidades a cada nivel jerárquico, incluida la alta gerencia. Muestra de ello es el Consejo de Desarrollo Sostenible. Se rinde cuenta periódicamente al Directorio, a VIVA y a la Gerencia Corporativa.   |  |   |

| AMBITO | CRITERIOS UNGC   | BUENAS PRACTICAS SUGERIDAS UNGC  | BUENAS PRACTICAS MASISA  | HECHOS DESTACADOS 2013  | REFERENCIAS EN LA MEMORIA  |
|--------|--|--|--|---|--|
| Medio  |  | Sensibilización interna y formación sobre gestión ambiental para directivos y empleados.   | De acuerdo con las exigencias de la certificación ISO 14001  |   |  |
|        |  | Mecanismos de reclamación, canales de comunicación y otros procedimientos (por ejemplo, mecanismos de denunciantes) para reportar preocupaciones o buscar asesoramiento en materia de impacto ambiental. | MASISA dispone de un Canal de Denuncia respecto a los principios empresariales. La información es presentada directamente al Directorio para su consideración y luego gestión gerencial.   |   |  |
|        |  | Otras buenas prácticas establecidas o emergentes   |  |   |  |
|        | Criterio 11: La COP describe eficazmente sobre el seguimiento y mecanismos de evaluación de la gestión ambiental   | Las políticas, procedimientos y actividades que la compañía planea llevar a cabo para cumplir con este criterio, con metas, plazos, indicadores, y el personal responsable.                              |  | En el 2013 se finalizaron los análisis de riesgo socio-ambiental. Este año 2014 el sistema de administración de riesgo contemplará la revisión de la evaluación de los riesgos sociales derivados de las comunidades vecinas; Comenzaron las evaluaciones en cada operación industrial y forestal de MASISA, bajo los criterios del Manual de Excelencia en Salud, Seguridad y Medio Ambiente (SMS); Desarrollo de auditoría bajo el Sistema de clasificación Internacional de Seguridad de DNV (SCISTM) en las plantas de Ponta Grossa (Brasil), Durango (Mexico), Mapal y Cabrero (Chile). Durante el 2013 comenzó trabajo en plantas industriales de Chile para implementar la norma ISO 50.001 cuyo objetivo es mejorar el desempeño energético y eficiencia energética de manera continua.E113 | Cap.V. (desempeño Ambiental), pag. 112; pag. 94 (Gestión Salud y Seguridad)  |
|        |  | Sistema para rastrear y medir el desempeño basado en indicadores de rendimiento estandarizados   | Sistema de Gestión Integrado certificado. MASISA cuenta con certificación ISO 14001 que implican verificaciones anuales. Se monitorea mensualmente la huella ambiental (residuos, energía, agua, emisiones de Co2). El manual de excelencia operacional establece el estándar esperado, de clase mundial.  |   |  |
|        |  | Liderazgo en la revisión de los resultados, monitoreo y mejora   | MASISA cuenta con certificación ISO 14001 que exige reuniones gerenciales periódicas para monitorear y mejorar continuamente el desempeño ambiental. Existe además un seguimiento periódico por parte de la alta gerencia a los indicadores y metas ambientales.   |   |  |
|        |  | Proceso para hacer frente a incidentes   | Masisa cuenta con un Manual de Excelencia en Salud, Medio Ambiente y Seguridad (SMS), una herramienta fundamental para establecer patrones de buenas prácticas y lograr un ambiente de trabajo más seguro y saludable, así como el desarrollo de actividades ambientalmente correctas alineadas con la gestión del triple resultado de MASISA  |   |  |
|        |  | Auditorías u otras medidas para controlar y mejorar el desempeño ambiental de las empresas en la cadena de valor   | Se cuenta con auditoría internas (SAR) y auditorías externas periódicas del Sistema de Gestión.  |   |  |
|        |  | Los resultados de la integración de los principios ambientales.  | A través de la unión de buenas prácticas de producción, tecnología de última generación e innovación, MASISA ha logrado controlar y mitigar los principales impactos ambientales de sus operaciones, especialmente los relacionados al uso eficiente de la energía y agua, disposición de residuos y emisiones atmosféricas. MASISA mide su huella ambiental desde el año 2003. La información de su gestión y logro de metas se publica anualmente en la web y en la Memoria. |   |  |
|        |  | Otras buenas prácticas establecidas o emergentes   | Integrar en Programa de Desarrollo Proveedores consideraciones ambientales   |   |  |
|        | Criterio 12: La COP describe compromisos sólidos, estrategias y políticas en materia de lucha contra la corrupción | Indicadores G4 materiales relacionados con los Criterios controla corrupción reportados por MASISA (o comprometidos)   | G4- 56-57-58 (Ética e Integridad); G4 -SO3- SO4 -SO5-SO6-SO8 (Sociedad- anticorrupción)  |   | págs. 26-27-28 (G4 56-58); págs. 28 (SO4); SO6 -SO8 (no se registraron demandas ni multas); SO3 (centros con eval. Riesgos) , SO5 (contribuciones políticas) se reportarán el 2014 |
|        |  | Apoyo de los líderes de la organización en la lucha contra la corrupción.  | Este tema se trata en los Principios empresariales, y los colaboradores son solicitados para que anualmente renueven su compromiso con ellos.  | MASISA fue distinguida en el 2013 en Transparencia Corporativa. (2° lugar) en Chile según estudio de Inteligencia de Negocios (KPMG y UDD)  | Cap I. pag. 20 (Gobierno Corporativo); pag. 26 (Principios empresariales); pag.28 (Canal); pag. 171 (Informe comité de Riesgo y Auditoría)   |
|        |  | Declaración pública de una política formal de tolerancia cero de la corrupción .   | Los Principios Empresariales son públicos  |   |  |
|        |  | Compromiso para cumplir con todas las leyes pertinentes contra la corrupción, incluida la aplicación de procedimientos para conocer los cambios de la ley y el monitor                                   | Principios Empresariales. Auditoría Interna corporativa hace seguimiento y capacita a todo el personal en las nuevas leyes.  |   |  |
|        |  | Declaración de apoyo a los marcos jurídicos internacionales y regionales, como la Convención de la ONU contra la Corrupción.   |  |   |  |
|        |  | Políticas detalladas de áreas de alto riesgo de corrupción (D4)  |  |   |  |
|        |  | Política de lucha contra la corrupción con respecto a socios empresariales.  | Principios Empresariales   |   |  |
|        |  | Otras buenas prácticas establecidas o emergentes   |  |   |  |

| AMBITO   | CRITERIOS UNGC  | BUENAS PRACTICAS SUGERIDAS UNGC  | BUENAS PRACTICAS MASISA   | HECHOS DESTACADOS 2013 | REFERENCIAS EN LA MEMORIA  |
|--|---|--|---|------------------------|--|
| Anticorrupción - Políticas de Gestión y Procedimientos | Criterio 13: La COP describe los sistemas de gestión eficaces para integrar el principio anti-corrupción                                | <i>Las políticas, procedimientos y actividades que la compañía planea llevar a cabo para cumplir con este criterio, con metas, plazos, indicadores, y el personal responsable.</i> |   |                        | Cap I. pag. 20 (Gobierno Corporativo);                               |
|  |   | Llevar a cabo la evaluación de riesgos de las áreas potenciales de corrupción.   |   |                        |  |
|  |   | Procedimientos de Recursos Humanos que apoyan el compromiso de lucha contra la corrupción o una Política, incluida la comunicación y la formación a todos los empleados.           | <b>Código de Gobierno Corporativo.</b> MASISA fue la primera empresa chilena en formalizar sus prácticas de gobernabilidad y transparencia a través de su Código de Gobierno Corporativo. Este documento, que cumple con las recomendaciones de OECD, permite difundir internamente y hacia al mercado y otros públicos interesados, nuestras prácticas que soportan la creación de valor en todas nuestras operaciones. <b>Principios Empresariales-</b> Los colaboradores son solicitados para que anualmente renueven su compromiso con estos principios. <b>Manejo Conflictos de Interés.</b> MASISA cuenta con un proceso formal para el manejo de situaciones que pudieran involucrar un potencial conflicto entre los intereses de los colaboradores y los de la Compañía. <b>Uso Información Privilegiada-</b> MASISA tiene una Política y Procedimientos formales para el manejo y divulgación de la información que pueda afectar el precio de la acción u otros valores de la Compañía, evitando además que los ejecutivos o personas con acceso a información privilegiada realicen transacciones de acciones u otros valores de la Sociedad. |                        |  |
|  |   | Controles y equilibrios internos para garantizar la coherencia con el compromiso de lucha contra la corrupción (B6)  | Sistema de Auditoría Interna (SAR) y Canal de denuncia abierto. La información es presentada directamente al Directorio para su consideración y luego gestión gerencial.  |                        |  |
|  |   | Las medidas adoptadas para alentar a los socios para implementar los compromisos de lucha contra la corrupción (D6)  | Principios Empresariales, su difusión y capacitación. Su inclusión en los contratos con Proveedores.  |                        |  |
|  |   | Responsabilidad de la dirección y la responsabilidad para la implementación del compromiso o política de anticorrupción (D7)   | Principios Empresariales- Los colaboradores son solicitados para que anualmente renueven su compromiso con estos principios.  |                        |  |
|  |   | Comunicaciones (denuncia de irregularidades) canales y mecanismos de seguimiento para informar inquietudes o solicitar asesoramiento (D9)  | MASISA cuenta con canales de comunicación para denuncias directas o anónimas relacionadas con la observancia de sus Principios Empresariales, Normas de Conducta Ética, Conflictos de Interés y cualquier tema relacionado con un posible incumplimiento regulatorio a su ambiente de control interno, a sus estados financieros y a situaciones o hechos que requieran la atención de la Administración y/o del Directorio.  |                        |  |
|  |   | Los procedimientos internos de contabilidad y auditoría relacionados con la lucha contra la corrupción (D10)   | El proceso de Gestión y Evaluación de Riesgos es soportado por la Gerencia de Auditoría Interna a través de una metodología y herramienta de apoyo denominada "Sistema de Administración de Riesgos" (SAR), la cual provee un enfoque sistemático y estructurado con base en la prevención.   |                        |  |
|  | Criterio 14: La COP describe eficazmente el seguimiento y mecanismos de evaluación para la integración de la lucha contra la corrupción | <i>Las políticas, procedimientos y actividades que la compañía planea llevar a cabo para cumplir con este criterio, con metas, plazos, indicadores, y el personal responsable.</i> |   |                        | pag. 28 (Canal)  |
|  |   | Revisión de los resultados del monitoreo y mejora (D12)  | Los aprendizajes obtenidos de los procesos de las denuncias del Canal son reportados como aprendizajes en medios de comunicación internos.  |                        |  |
|  |   | Proceso para hacer frente a incidentes   | Gestión de las comunicaciones del Canal de Principios empresariales por Auditoría Interna y reporte al directorio   |                        |  |
|  |   | Casos legales en materia de corrupción pública (D14)   |   |                        |  |
|  |   | El uso de asesoramiento externo independiente de los programas de lucha contra la corrupción (D15)   |   |                        |  |
|  |   | Los resultados de la integración del principio anti-corrupción   | Los aprendizajes obtenidos de los procesos de las denuncias del Canal son reportados como aprendizajes en medios de comunicación internos y en los Informes de Auditoría Interna  |                        |  |
|  |   | Otras buenas prácticas establecidas o emergentes   |   |                        |  |
|  |   | <i>Las políticas, procedimientos y actividades que la compañía planea llevar a cabo para cumplir con este criterio, con metas, plazos, indicadores, y el personal responsable.</i> |   |                        | Cap.IV (Desempeño Social) pag. 88; pag.90 (Valorización de impactos) |

| AMBITO  | CRITERIOS UNGC   | BUENAS PRACTICAS SUGERIDAS UNGC   | BUENAS PRACTICAS MASISA  | HECHOS DESTACADOS 2013   | REFERENCIAS EN LA MEMORIA  |
|---|--|---|--|--|--|
| Tomando acción en apoyo de los objetivos más amplios de Naciones Unidas | Criterio 15: La COP describe las contribuciones de la empresa a los objetivos de las Naciones Unidas | Alinear la estrategia central de negocios con una o más metas / temas relevantes de la ONU.   | La aliviación de la pobreza es una de las metas de las Naciones Unidas. MASISA mantiene un compromiso con la generación de negocios inclusivos. Cabe citar la Red M como un motor de desarrollo de emprendedores mueblistas.   | Este año se midió el impacto monetizado, de la Red M en el negocio de los mueblistas   |  |
|   |  | Desarrollar productos y servicios relevantes, o modelos de negocio que contribuyan a los objetivos de ONU.  | La RedM de emprendedores mueblistas y su programa de desarrollo es un buen ejemplo de modelo de negocio con impacto social positivo  |  |  |
|   |  | Aprobar y modificar los procedimientos de operación para maximizar la contribución a los objetivos de la ONU.   | Existe un proceso de mejora continua (Sistema de Gestión) que integra aspectos sociales y ambientales. Durante el 2013 se formalizaron y actualizaron Procedimientos de Evaluación de Riesgos Sociales y Consulta Social por ejemplo.  |  |  |
|   |  | Otras buenas prácticas establecidas o emergentes  |  |  |  |
|   | Criterio 16: La COP describe inversión social y filantropía estratégicos                             | Indicadores G4 materiales relacionados con los Criterios de Inversión Social y Comunidades reportados por MASISA (o comprometidos)  | G4- SO1 - SO2, SO11 (Sociedad)   | Durante el 2013 Masisa participó activamente en la línea de trabajo del WBCSD en el tema de en Valorización de Impactos Sociales y Ambientales y nos comprometimos a ser parte del grupo lioto de empresas que desarrollarán esta metodología a nivel internacional. Se llevó a cabo un primer esfuerzo de Monetización en esta línea (pag. 90). Red M en Argentina recibe premio en la categoría Marketing Directo, fidelización y relacionamiento. Masisa Venezuela recibe "Premio al Emprendimiento Social y Productivo". | Pag. 103, Pag. 28  |
|   |  | Identificar las inversiones sociales y contribuciones filantrópicas, que coincidan con las competencias básicas que operan en el contexto de la empresa como parte integral de su estrategia de sostenibilidad.                             | Planes colaborativos con las comunidades del área de influencia operando y con indicadores de resultados. A partir del año 2013 se comenzó a diseñar planes con una mirada de largo plazo incluyendo indicadores de impacto (en la medida de lo posible).  |  | Cap. IV (Desempeño Social), pag. 103 (programas colaborativos); pag.35 (reconocimientos); Pag. 33 (Politica Sostenibilidad); Pag. 90 (Valorización de Impactos sociales y ambientales) |
|   |  | Coordinar esfuerzos con otras organizaciones e iniciativas para amplificar y no obstaculizar o duplicar los esfuerzos de otros colaboradores.   | Todos los planes colaborativos son desarrollados con aliados locales en lo posible   |  |  |
|   |  | Asumir la responsabilidad de los efectos intencionales y no intencionales de financiación que afecten costumbres, tradiciones, religiones y prioridades de los individuos y grupos pertinentes.   | Politica de Sostenibilidad, Politica de Gestión de Masisa.   |  |  |
|   |  | Otras buenas prácticas establecidas o emergentes  | Medición monetizada del impacto sobre la sociedad y medio ambiente, permite facilitar la comparación con el impacto económico. Ello para apoyar la tomar decisiones de mayor impacto social y ambiental positivo. Durante el año 2014 se continuará implementando una Metodología para valorar (Monetizar) los impactos directos e indirectos (en la sociedad y el medio ambiente) al menos de las iniciativas estratégicas definidas en el BalanceSC (eficiencia energética, disminución CO2, Red M, Compromiso de los colaboradores). Nos proponemos avanzar en los ambitos de relacionaes con comunidades y otros aspectos ambientales. MASISA apoya al WBCSD en el desarrollo de una metodología para estos efectos. |  |  |
|   | Criterio 17: La COP describe el compromiso de promoción de políticas públicas                        | Las políticas, procedimientos y actividades que la compañía planea llevar a cabo para cumplir con este criterio, con metas, plazos, indicadores, y el personal responsable.   |  |  | Cap. I (Empresa y contexto), pag. 14; Cap. II (Estrategia), pag.55   |
|   |  | Empresa que abogan por la importancia de la acción en relación con una o más metas de la ONU.   | Ver estrategia de sostenibilidad Masisa con compromisos ambientales y sociales explicitos  |  |  |
|   |  | Comprometer a los dirigentes de la empresa para participar en las cumbres principales, conferencias, y otras interacciones importantes de política pública en relación con uno o varios objetivos de la ONU                                 | MASISA ha participado y participa de grupos internacionales por el desarrollo sostenible (WBCSD, Pacto Global) y de las Conferencias internacionales de MA y DS.   |  |  |
|   |  | Otras buenas prácticas establecidas o emergentes  |  |  |  |
|   |  | Indicadores G4 materiales relacionados con este criterio reportados por MASISA (o comprometidos)  | G4 - 15, 16 (Participación en Iniciativas externas) ; SO1 (programas de desarrollo)  |  | pag. 12; pag. 103  |
|   |  | Desarrollar e implementar proyectos de colaboración con entidades públicas o privadas (entidades de la ONU, gobiernos, organizaciones no gubernamentales u otros grupos) en el negocio principal, las inversiones sociales y / o de defensa | Todos los planes colaborativos son desarrollados con aliados locales y/o entidades publicas relacionadas con el ámbito de acción particular (empleo local, educación, desarrollo mueblistas, etc)  |  | Cap. IV (Desempeño Social), pag. 103 (programas colaborativos); pag. 108 (Desarrollo Proveedores); pag. 110 (Desarrollo Mueblistas)  |



| AMBITO | CRITERIOS UNGC  | BUENAS PRACTICAS SUGERIDAS UNGC  | BUENAS PRACTICAS MASISA  | HECHOS DESTACADOS 2013  | REFERENCIAS EN LA MEMORIA   |
|--------|---|--|--|---|---|
|        | <b>Criterio 18: La COP describe las alianzas y la acción colectiva</b>              | Ingreso de las partes interesadas (pares de la industria, entidades de las Naciones Unidas y/u otras) en las iniciativas que contribuyen a la solución de los desafíos y dilemas comunes a nivel mundial y/o local, con énfasis en las iniciativas de ampliar el impacto positivo de la empresa en su cadena de valor. | Prácticas destacadas de MASISA en la cadena: <b>Programa Desarrollo Proveedores estratégicos</b> en CH, Arg y VNZ. Se planifica aumentar cobertura y en el 2014 estructuras planes de desarrollo proveedores para BR y MX. <b>Red M</b> es uno de los proyectos inclusivos y comerciales mas relevantes y ambicioso impulsado por MASISA, que aspira a generar un relacionamiento directo y fidelizar a pequeños y medianos mueblistas, el principal segmento de clientes de Masisa. | Centros de acopio (fibra) de México en plan de expansión. Ello tiene un alto impacto social y ambiental.  |   |
|        |   | Otras buenas prácticas establecidas o emergentes   |  |   |   |
|        |   | <i>Indicadores G4 materiales relacionados con este criterio reportados por MASISA (o comprometidos)</i>  |  |   | Ver Gobierno Corporativo (pag. 20), Carta Gerente General (pag. 12)   |
|        | <b>Criterio 19: La COP describe el compromiso y el liderazgo del CEO</b>            | El CEO públicamente ofrece declaraciones explícitas y demuestra el liderazgo personal en la sostenibilidad y compromiso con el Pacto Global de Naciones Unidas   | MASISA es miembro del WBCSD por tanto este compromiso de Masisa con la sostenibilidad es de alcance internacional.   | A nivel local, Masisa preside por segundo periodo consecutivo Pacto Global Chile.   | Pag.12, Carta Gerente General.  |
|        |   | El CEO promueve iniciativas para mejorar la sostenibilidad del sector de la empresa y lidera el desarrollo de estándares de la industria   | Ver estrategia de sostenibilidad y compromisos en el sustainability Balance Scorecard  |   | pag.20 (Gobierno Corporativo); pag.33 (Política Sostenibilidad); pag. 66 (Objetivos y estrategia corporativa); pag. 74 (Compromisos estratégicos de futuro) |
|        |   | El CEO lidera el equipo de gestión ejecutiva en el desarrollo de la estrategia de sostenibilidad corporativa, definición de metas y supervisar la ejecución.   | Las estrategia se define al interior del Consejo de Desarrollo Sostenible, el cual es liderado por el gerente general corporativo.   |   |   |
|        |   | Hacer la sostenibilidad y los Principios de Pacto Global parte de los objetivos y programas para el CEO y el equipo de gestión ejecutiva   | Los principios del Pacto se ven reflejados en una medida importante en las políticas de Desarrollo Sostenible, MA, Capital Humano, Gobierno Corporativo. Estas a su vez tienen una bajada en la estrategia de sostenibilidad de la compañía y su Visión 2017.  |   |   |
|        |   | Otras buenas prácticas establecidas o emergentes   |  |   |   |
|        | <b>Criterio 20: La COP describe la adopción y supervisión de la Junta Directiva</b> | <i>Indicadores G4 materiales relacionados con este criterio reportados por MASISA (o comprometidos)</i>  | G4 - 34-50 (Gobierno)  |   | pags. 20-32   |
|        |   | El Consejo de Administración (o su equivalente) asume la responsabilidad y la supervisión a largo plazo de la estrategia de sostenibilidad corporativa y el desempeño.   | Directorio asume este rol  | Este año 2013 se realizó un ejercicio de valoración del impacto de la gestión de negocio (sustainability balance scorecard) de la compañía sobre la sociedad y el medio ambiente. | pag.20 (Gobierno Corporativo)   |
|        |   | El Consejo establece, cuando esté permitido, un comité o asigna a un miembro de la Junta directiva con responsabilidad para la sostenibilidad corporativa  | Consejo de Desarrollo Sostenible define y supervisa la estrategia de sostenibilidad la cual es aprobada por el Directorio. Esta busca generar un impacto positivo de triple resultado sobre la sociedad y el medio ambiente.   |   | pag.90 (valorización de impactos sociales y ambientales), pag. 34 (Consejo Desarrollo Sostenible)   |
|        |   | La Junta Directiva (o Comité), cuando esté permitido, aprueba los informes formales sobre la sostenibilidad corporativa (Comunicación sobre el Progreso)   | En reuniones de Directorio se aprueba la Memoria Anual (Reporte Integrado Económico-Social - Ambiental) y documentos relacionados.   |   |   |
|        |   | Otras buenas prácticas establecidas o emergentes   |  |   |   |
|        |   | <i>Indicadores G4 materiales relacionados con grupos de interés reportados por MASISA (o comprometidos)</i>  | G4 -24-27 (participación de los grupos de interés)   | pags. 47-48   | Cap.IV (Desempeño Social) pag.103; pag. 48 (Grupos de Interés)  |
|        |   | Reconocer públicamente la responsabilidad por los impactos de la empresa en los grupos de interés internos y externos.   |  |   |   |
|        |   | Definir estrategias de sostenibilidad, objetivos y políticas en consulta con las partes interesadas clave  | La política de sostenibilidad así como el procedimiento de consulta social define estos temas  |   |   |

| AMBITO                | CRITERIOS UNGC                                     | BUENAS PRACTICAS SUGERIDAS UNGC   | BUENAS PRACTICAS MASISA   | HECHOS DESTACADOS 2013   | REFERENCIAS EN LA MEMORIA   |
|-----------------------|--|---|---|--|---|
| Gobernanza, So        | Criterio 21: La COP describe los grupos de interés | Las consultas periódicas de los interesados en el área de los derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción. Relación de grupos de interés con la organización. Desarrollar un proceso para la identificación de las principales partes interesadas e informar sobre los resultados de la consulta | MASISA mantiene un actualizado mapeo de públicos de interés y Plan de comunicación y relacionamiento con sus distintos públicos. En el 2013 se avanzó en establecer la política de actualización de la consulta social y pulso de la consulta. La Consulta Social se realiza con frecuencia de 4 años. El pulso de la Consulta Social se realiza cada 2 años, entre dos Consultas. Considerando 2011 como año base, el 2013 se aplicó un Pulso y 2015 se levnatrá una nueva Consulta. Los ambitos de la consulta y pulso recogen preocupaciones y expectativas en tres dimensiones: Desarrollo Local; Medio Ambiente; Empresa y Sociedad. comprende a través de 21 temas. | A inicio del 2013 se aprobó la actualización del procedimiento de de Consulta Social y Pulso de la consulta. Asimismo, a mediados del 2013 se formalizó el Procedimiento de Evaluación de Riesgos Sociales para evaluar de manera sistemática/técnica los riesgos sociales inherentes de la operación y establecer las medidas de gestión necesarias, evaluar la calidad y eficiencia de estas medidas, estableciendo los riesgos sociales residuales de la operación. Identificar oportunidades al negocio y al desarrollo local a partir de la revisión de la relación de la operación con el entorno. |   |
|                       |  | Consultar a los interesados para hacer frente a los dilemas y desafíos de implementación y la invitación a participar activamente en la revisión del desempeño  | La Consulta Social es una herramienta del Procedimiento de Gestión Social y Relaciones Comunitarias que tiene como objetivo medir y evaluar de forma sistemática, uniforme y comparable la percepción de los distintos públicos de interés en relación al triple resultado de Masisa. La Consulta Social es también un espacio de relacionamiento en el cual se entrega y recibe informaciones, permite estrechar los vínculos con los públicos de interés mirando hacia los temas importantes del territorio. La Consulta Social complementa y no sustituye los canales de relacionamiento continuo con los públicos de interés.   | Consulta social fue un proceso desconocido (original) para las comunidades vecinas de las nuevas plantas de MASISA México (Lerma, Zitácuaro y Chihuahua)   |   |
|                       |  | Establecer canales para relacionarse con los empleados y otras partes interesadas para escuchar sus ideas y responder a sus inquietudes y proteger a los informantes ("whistle-blowers'ement).  | MASISA mantiene un Procedimiento de comunicaciones interna y externas actualizado como parte del Sistema de Gestión y el Canal de Principios Empresariales  | Análisis y aprobación del resultado de la evaluación de riesgo especial para la operación de las nuevas plantas de MASISA México (Lerma, Zitácuaro y Chihuahua)  | pag.26 (Principios empresariales);pag.28 (canal); pag. 171 (Informe Auditoria)          |
|                       |  | Otras buenas prácticas establecidas o emergentes  |   |  |   |
| ANEXO: Negocios y Paz |  | La información sobre cómo las políticas, estrategias y prácticas de funcionamiento se han adaptado al contexto específico de alto riesgo o conflicto, sobre la base de la debida diligencia.  | Para aquellos países en los países en los cuales MASISA opera y que presentan un nivel importante de movilización social, hemos implementado una estrategia de diálogo permanente con autoridades y sociedad civil, así como planes de apoyo al desarrollo local.   |  | Cap. IV (Desempeño Social), pag. 103 (programas colaborativos);pag.35 (reconocimientos) |
|                       |  | La COP describe las políticas y prácticas relacionadas con las relaciones gubernamentales de la compañía en las áreas de alto riesgo o afectados por conflictos   |   |  |   |
|                       |  | La COP describe los grupos de interés locales y actividades estratégicas de inversión social de la empresa en las áreas de alto riesgo o afectados por conflictos.  | En el caso de Venezuela se cuenta con un Programa de Inversión Social focalizado en las comunidades del área de influencia donde se ha desarrollado un Programa Participativo en alianza con el sector público y sociedad civil con resultados exitosos a la fecha. Se logró una notoria disminución de la pobreza extrema en un 15% entre 2009 - 2013 en dos comunidades vecinas.  | Masisa Venezuela recibe "Premio al Emprendimiento Social y Productivo" otorgado por la Cámara Venezolana de juguetes, deportes y recreación.   |   |