

COP ADVANCED MASISA 2015

AMBITO	CRITERIOS UNGC	BUENAS PRACTICAS SUGERIDAS UNGC	BUENAS PRACTICAS MASISA	HECHOS DESTACADOS 2016	REFERENCIAS EN LA MEMORIA u OTRAS FUENTES
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)		
		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. En el año 2016 se llevó a cabo en el mes de octubre y sus resultados y propuesta de mejoras fueron presentados en Directorio de Enero 2017.		11
		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.	<b>Liderazgo en Gobierno Corporativo</b> MASISA recibió el tercer lugar en la categoría Empresa Líder en Gobierno Corporativo, de parte de la Agenda de Líderes Sustentables 2020, ALAS20 Chile. Este reconocimiento se debe al fortalecimiento continuo de la estrategia de Gobernabilidad con el fin de lograr un negocio sostenible en el largo plazo que promueva la gestión eficaz y eficiente de sus recursos, creando un ambiente de control interno saludable y aportando a la creación de valor para sus accionistas y otros públicos de interés.  <b>Primer lugar Reputación Corporativa Sector Forestal</b> MASISA fue reconocida en el sector forestal con el primer lugar en el ranking de reputación corporativa de empresas 2016, elaborado por el Monitor Empresarial de Reputación Corporativa (Merco) que desde el año 2000 realiza una evaluación reputacional de empresas en once países, incluido Chile.	16
		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 Presidente del Directorio incorpora en la agenda del Directorio, los temas de ASG (Ambientales, Sociales y de Gobierno Corporativo). Además, 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 de clase mundial; identifica e informa asuntos emergentes y apoya a los ejecutivos de MASISA y sus filiales en el cumplimiento de sus metas.	<b>Líderes en Gestión Orientada a la Sustentabilidad-Argentina</b> MASISA fue una de las 10 empresas reconocidas por la forma en que la sustentabilidad es integrada en su negocio, en la tradicional entrega del premio "Ciudadanía Empresaria" que realiza la Cámara de Comercio de EE.UU en Argentina (AMCHAM).	22
		Diseñar la estrategia de sostenibilidad corporativa para aprovechar sinergias entre y dentro de las áreas temáticas, considerando adecuadamente las ventajas y desventajas.	La Gerencia General de cada país propone las metas ambientales y sociales para su aprobación a nivel	<b>Una de las empresas más sustentable del país-Brasil</b> MASISA Brasil fue elegida como una de las empresas más sustentables del país en segmento de materiales de construcción, por Guía Exame de Sustentabilidade.	
		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. Las políticas están publicadas en <a href="http://www.masisa.com/nosotros/gobierno-corporativo/politicas-y-procedimientos/">http://www.masisa.com/nosotros/gobierno-corporativo/politicas-y-procedimientos/</a>	<b>Ver hoja Logros destacados "Liderazgo en Gobierno Corporativo"+E93</b>	22
		Otras buenas prácticas establecida o emergentes	A partir del año 2015 se comenzó a implementar una nueva herramienta para el seguimiento de la Estrategia de Sostenibilidad. La Autodeclaración de Sostenibilidad. Todos los Gerentes Generales de País deben dar cuenta anualmente al Presidente del Directorio acerca del nivel de cumplimiento a nivel local de la Estrategia en todas sus dimensiones, incluyendo aspectos legales (vinculantes y voluntarios), aportando la evidencia. Se comprometen planes de acción en los casos de cumplimiento parcial y se debe justificar cualquier desviación crítica. Los resultados son compartidos con el Directorio y la Autodeclaración también se somete a auditoría interna. Entre julio-agosto 2016 se realizó la segunda medición.		22
	Criterio 2: La COP describe la implementación de los Principios en su cadena de valor.	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 (Prácticas Laborales Proveedores)		
		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 cuenta con un Sistema de clasificación y evaluación de proveedores críticos (estratégicos). Proveedores y contratistas estratégicos son evaluados anualmente de acuerdo a criterios sociales y ambientales. Se cuenta también con una política de compra de madera, materia prima fundamental del proceso y negocio, que regula aspectos sociales y ambientales.		55
		Comunicar las políticas y expectativas a proveedores y otros socios de negocio relevantes.	MASISA se ha focalizado primeramente en proveedores estratégicos, ha trabajado de manera sistemática con los proveedores de maderas (fibra) y servicios forestales principalmente. Toda orden de compra y contrato con proveedores, incorpora dos cláusulas de cumplimiento de adhesión a los principios empresariales (PPE) de MASISA y cumplimiento legal. Se refuerza el conocimiento de los PPE por parte de proveedores y contratistas estratégicos anualmente. Así también se les da a conocer el canal de denuncias y como opera.  Otros socios comerciales: los mueblistas forman parte de la Estrategia de Negocios de Masisa. Destacamos la consolidación y avance del Programa RedM que convoca a una comunidad de mas de 35.000 mueblistas activos y hacia el 2025 se cuenta con una Meta de llegar a mas de 100.000 Inscritos.	Se obtuvo la recertificación FSC en la Unidad Forestal de Chile y de cadena de custodia en todas las plantas (Chile) que asegura un Manejo Forestal Sostenible y en la cadena.  <b>Otros socios comerciales, Red de mueblistas MASISA (Programa RedM):</b> Al cierre del año 2016 , el programa Red M está presente en 239 tiendas Placacentro y cuenta con más de 95 mil mueblistas inscritos. De ellos, 36.500 son activos (más de una compra registrada en los últimos 12 meses) y más de 17 mil fueron capacitados por MASISA. Cabe destacar que la percepción de los mueblistas acerca del impacto positivo de Red M en su negocio aumentó al 84% respecto del 77% alcanzado el 2015. Algunos de los hechos destacados del 2016 fue el avance en el Programa de Certificación en Chile, iniciado el 2015, que ha permitido a la fecha certificar más de 120 mueblistas de todo el país, bajo el respaldo de la Universidad de Chile, reconociendo un oficio que históricamente no ha tenido acceso a una formalización o reconocimiento técnico. En Chile y México se continúa en forma exitosa con la Academia MASISA, programa de capacitación que perfecciona el oficio de los mueblistas en los ámbitos técnicos y de gestión, mediante 15 cursos dictados en las tiendas Placacentro. Este programa opera también en México.	55, 39
		Implementar mecanismos de monitoreo y aseguramiento (por ejemplo, auditorías / exámenes) para el cumplimiento dentro de la esfera de influencia de la empresa	Todos los contratos incluyen los Principios Empresariales. Se realiza anualmente una evaluación ambiental, social y de servicio a los proveedores críticos. En general, la evaluación de proveedores se ejecuta de acuerdo a las políticas y procedimientos que tiene la compañía en todos los países (evaluación con criterios mínimos comunes). Esta evaluación otorga un puntaje de 0 a 100 (menos de 65% implica una notificación, plan de acción y eventualmente cese del contrato). 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.	<b>Caso de inclusión en la cadena. Aprovechamiento de fibra sin bosque en MASISA México</b> (Centros de Acopio y transformación de la madera): A través del acercamiento a recolectores de fibra de madera en el área de influencia de la planta de Durango en MX se detectó la oportunidad de emprender un proyecto de acopio de fibra para la planta industrial de Durango. El residuo que se estaba acopiando se quemaba en la región y representaba un problema social y ambiental para las autoridades locales. Para Masisa una oportunidad (45% abastecimiento de la planta Durango proviene de este proyecto a la fecha). Logros del proyecto: Evitar quemar la madera dándole un uso industrial y disminuyendo emisiones de CO2 en la zona; reducción en 70% de sanciones a la comunidad por quema de residuos ; prevención de incendio forestales, al acopiar y no quemar la fibra; creación de empleo y emprendedores locales (70 proveedores en la cadena de valor) con el consecuente impacto en generación de ingreso adicional y calidad de vida de las personas involucradas. Aprovechamiento de fibra con impacto social y ambiental positivo para MASISA. Aliado principal del proyecto: Gobierno local. A fines del 2015 se retoma el proyecto en alianza con gobierno local para darle escala y formalizar nuevos emprendedores. En el año 2016 ya hay 3 nuevos Centros operando. Actualmente, estos centros de acopio generan 1.200 empleos indirectos, más de 500 familias beneficiadas. <b>Ver Hoja Logros destacados "Centros de acopio de fibra de madera"</b>	55
		Llevar a cabo actividades de sensibilización, capacitación y otros tipos de creación de capacidad con los proveedores y otros socios comerciales.	Se cuenta con procesos de inducción y reforzamiento de los Principios empresariales (PPE) para proveedores críticos., incluyendo el canal de denuncias. En el marco de la certificación FSC (cadena de custodia) se llevan a cabo además procesos de capacitaciones periódicas que incluyen PPE, aspectos sociales y ambientales asociados al cumplimiento del estándar. 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 medianos mueblistas, se focaliza en ayudarlos a potenciar su negocio (diseño, calidad, gestión) y darles beneficios que mejoren su calidad de vida.		18

AMBITO	CRITERIOS UNGC	BUENAS PRACTICAS SUGERIDAS UNGC	BUENAS PRACTICAS MASISA	HECHOS DESTACADOS 2016	REFERENCIAS EN LA MEMORIA u OTRAS FUENTES
		Otras buenas prácticas establecida o emergentes	<p>La certificación de Cadena de Custodia FSC proporciona información sobre el camino recorrido por los productos desde el bosque (o, en el caso de materiales reciclados, desde el lugar de reciclaje) hasta el consumidor, incluyendo todas aquellas etapas de la transformación, fabricación y distribución en las que el paso al siguiente eslabón de la cadena de suministro implique un cambio de propiedad. Se tienen en cuenta criterios sobre: Legalidad de la madera extraída; Madera extraída en violación de derechos tradicionales y civiles (uso de tierra, derechos laborales de la OIT, entre otros); Bosques de alto valor de conservación; Madera proveniente de bosques genéticamente modificados; Madera proveniente de bosques que se estén convirtiendo a plantaciones o a otros usos.</p> <p>MASISA cuenta con una Política Corporativa de Medio Ambiente donde se establecen las condiciones de compra de madera.</p>		43, 61, 62
Derechos Humanos - Políticas de Gestión y Procedimientos	Criterio 3: La COP describe compromisos sólidos, estrategias y políticas en materia de derechos humanos.	Indicadores G4 materiales relacionados con los Criterios de Derechos Humanos reportados por MASISA (o comprometidos)	G4-HR1-12 (Derechos Humanos)		
		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)	<p>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.</p> <p>En el caso de Chile existe además una Estrategia específica para abordar diálogo y resolución de conflictos con comunidades indígenas, a través de un proceso en buena fe, diseñado en base a los principios de FSC, la cual fue aprobada por el Directorio de la compañía y se encuentra operando.</p>		16
		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 + BRES + ARE 1 +ARE 5).	En la Memoria Anual a partir del año 2015 se comenzó a reportar anualmente indicadores de Diversidad tanto en el Directorio como en la organización, incluyendo información relativa a género, edad, antigüedad, nacionalidad y brecha salarial, entre otros		82
		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 .	Principios empresariales reconocen los derechos humanos como elementos claves a la hora de hacer negocios. Toda orden de compra y contrato con proveedores, incorpora una clausula especial referida a cumplimiento de adhesión a los principios empresariales (PPE) de MASISA y se refuerza su conocimiento, en proveedores estratégicos anualmente, incluyendo el conocimiento del canal d e denuncias. Los PPE también son abordados en los proceso de inducción de los colaboradores, incluyendo el canal de denuncias.		55
		Declaración de política disponible al público, que comunique interna y externamente para todo el personal, socios comerciales y otras partes interesadas.	ver punto anterior		
		Otras buenas prácticas establecida o emergentes	Anualmente se formaliza un plan anual de capacitación al Directorio, en temas ambientales, sociales y Gobierno que considera los siguientes tópicos: Mejores prácticas de Gobierno Corporativo, Riesgos, Conflictos de interés, Inclusión, diversidad y reporte de sostenibilidad, así como Jurisprudencia reciente en materias legales vinculadas a estos temas. Adicionalmente, la Gerente de RSE participa a lo menos trimestralmente en el Directorio o en la reuniones del Comité de Riesgo y Auditoría, para la revisión de los riesgos de carácter ambiental y social	Durante el año 2016 se realizaron 2 capacitaciones al Directorio: una en Diversidad y Género y una segunda en Reporte Integrado. En ambos casos se invitó a expertos internacionales en la materia.	No fue reportado en la Memoria. Se encuentra en las Actas de Directorio de junio y noviembre respectivamente
	Criterio 4: La COP describe los sistemas de gestión eficaces para integrar los Principios en materia de 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.			
		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. Y también se refuerza en proveedores estratégicos.		17
		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		18
		La asignación de responsabilidades y de rendición de cuentas para hacer frente a impactos en los derechos humanos.	No se ha formalizado a la fecha una estructura específica para DDHH. Sin embargo en los ámbitos declarados en este informe existen responsables y mecanismos de rendición de cuentas claros (Laboral, Proveedores, Medio Ambiente, Comunidades indígenas, comunidades en general, Gobierno corporativo).	Anualmente MASISA solicita a todos sus colaboradores que renueven su compromiso con los Principios Empresariales (que contienen a los derechos humanos). Se hacen capacitaciones periódicas.  Se llevó a cabo un análisis interno en profundidad donde se concluyó que no hay brechas salariales entre hombres y mujeres. <a href="http://www.masisa.com/nosotros/gobierno-corporativo/colaboradores/">http://www.masisa.com/nosotros/gobierno-corporativo/colaboradores/</a>	

AMBITO	CRITERIOS UNGC	BUENAS PRACTICAS SUGERIDAS UNGC	BUENAS PRACTICAS MASISA	HECHOS DESTACADOS 2016	REFERENCIAS EN LA MEMORIA u OTRAS FUENTES
		Toma de decisiones internas, el presupuesto y la supervisión de las respuestas eficaces al impacto en los derechos humanos.	No existe brecha salarial entre hombres y mujeres, ya que la empresa trabaja con bandas salariales independientes del sexo. Más información en <a href="http://www.masisa.com/nosotros/gobierno-corporativo/colaboradores/">http://www.masisa.com/nosotros/gobierno-corporativo/colaboradores/</a>		84
		Procesos para establecer o cooperar en la remediación de los impactos adversos causado por la empresa o con su contribución, sobre los derechos humanos.	Si hay algún tema de DDHH que sea denunciado a través del canal de Principios Empresariales de Masisa, ésta situación será investigada y resuelta al mas alto nivel de la compañía. Sin embargo no contamos aún con un mecanismo de Due Diligence específico para DDHH.		
		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	A partir del 2016 se ha estado participando en Chile en el Plan Nacional de DDHH y Empresa convocado por Ministerio público.D37		
	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.			18  18  18  18  84
		Sistema para supervisar la eficacia de las políticas de derechos humanos y su aplicación con indicadores cuantitativos y cualitativos, en la cadena de valor.	Contamos con KPIs de compromiso de los colaboradores, KPIs de desempeño ambiental, KPIs de salud y seguridad trabajadores; seguimiento y evaluación de proveedores para asegurar desempeño básico (incluye aspectos sociales) y programas de colaboración; seguimiento formal y reporte al mas alto nivel de la compañía de quejas y reclamos de partes interesadas; canal de Principios empresariales, entre otros ya citados en este reporte. Debemos avanzar en integrar todas estas iniciativas y mecanismos de control y seguimiento bajo el prisma DDHH.		
		Monitoreo de la retroalimentación interna y externa, que incluya a los interesados afectados	ver Canal de Principios Empresariales		
		Liderazgo en la revisión de los resultados del monitoreo y procesos de mejora.	ver Canal de Principios Empresariales		
		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 que opera bajo el Sistema de Gestión		
		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 y al cierre de 2016, 3.065 trabajadores directos se encuentran sindicalizados, lo que equivale al 59,5% de las personas. En el caso de Chile además se promueve la inclusión de mujeres en planta industrial de Cabrero y en Venezuela y Brasil, se cumple con la norma de incluir personas con necesidades especiales.	Inclusión femenina en operaciones industriales (Chile): Esta iniciativa, ha sido reconocida en múltiples oportunidades tanto en el ámbito público como privado. La más reciente es la entrega del Premio Iniciativas Sustentables 2016, organizado por HUB Sustentabilidad, en la categoría Diversidad e Inclusión por "Inclusión Femenina en operaciones industriales". <b>Ver hoja "Logros destacados: Inclusion femenina".</b>	
		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 Criterias 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)		Las políticas están publicadas en <a href="http://www.masisa.com/nosotros/gobierno-corporativo/politicas-y-procedimientos/">http://www.masisa.com/nosotros/gobierno-corporativo/politicas-y-procedimientos/</a>  <b>Relaciones Laborales, Premio Carlos Vial Espantoso:</b> MASISA Chile fue distinguida entre las empresas finalistas del Premio Carlos Vial Espantoso, que anualmente destaca a las empresas que construyen relaciones laborales participativas, basadas en el respeto y la transparencia, impactando positivamente en la sustentabilidad y productividad de la compañía, el desarrollo integral de sus trabajadores y el progreso del país. (pag.23 Memoria Anual)
		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		
		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.		
		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			
		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.			

AMBITO	CRITERIOS UNGC	BUENAS PRACTICAS SUGERIDAS UNGC	BUENAS PRACTICAS MASISA	HECHOS DESTACADOS 2016	REFERENCIAS EN LA MEMORIA u OTRAS FUENTES
Normas Laborales - Políticas de Gestión y Procedimientos	Criterio 7: La COP describe los sistemas de gestión eficaces para integrar los principios laborales	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 representantes de la Dirección y de los colaboradores, logrando en ellos el 100% de la representación de la fuerza laboral.	<b>Premio a la Excelencia en SMS (Salud, Seguridad, Medioambiente) 2016</b>  Todas las unidades forestales e industriales de MASISA en Latinoamérica participaron del Concurso Excelencia en SMS. En su tercera versión, la unidad ganadora fue Montenegro, Brasil, que alcanzó las más altas puntuaciones en los criterios evaluados durante el año: incidentes, ocurrencias de seguridad, gestión de riesgos y comportamientos, frecuencia y severidad de accidentes, desechos, emisiones  <b>Referente en seguridad DuPont - Brasil:</b> Con el objetivo de destacar los casos de éxito en la utilización de equipos de protección individual, así como en la gestión en salud y seguridad de excelencia, la empresa DuPont reconoció a MASISA con la sexta posición en la categoría de protección química de Brasil.  <b>Ver hoja Logros destacados "Salud y Seguridad"</b>	52, 53
		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 mejoramiento 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 a través del cual tanto colaboradores directos, indirecto, otros socios del negocio pueden canalizar quejas o inquietudes relacionadas a la vulneración de estos Principios; Procedimientos de comunicación Interna		18
		Otras buenas prácticas establecida o emergentes			
	v	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.			
		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. Se estructuran Comités de Engagement por Gerencias mas criticas para focalizar		
		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.MASISA evalúa a sus proveedores anualmente bajo criterios de servicio, ambiental y social. Así mismo todas las operaciones tienen planes de desarrollo de proveedores (PDP) a 3 años (también incluyen desempeño ambiental). Masisa fue reconocida en el 2013 entre las 10 empresas más destacadas como líderes en Cambio Climático en Chile (según Fundación Chile y Revista Capital) (Chile) con mención especial por su Programa de Desarrollo Proveedores que integra aspectos ambientales además de salud y seguridad y gestión empresarial.	El año 2016 se realizó una nueva versión de la encuesta de Compromiso, en la cual participaron 4.038 colaboradores y se registró un nivel de compromiso consolidado del 81%, el más alto en MASISA desde que se inició esta medición en el 2004, llenándonos de orgullo y satisfacción.  Este resultado nos posiciona dentro de las empresas de Alto Desempeño de acuerdo al estudio de la consultora externa Aon Hewitt, generando valor a nuestros colaboradores y a la organización.  Destacamos la mejora en la satisfacción de la mayoría de los impulsores, principalmente en Jefe Directo, Comunicaciones, Aprendizaje y Desarrollo y Colaboración..  <b>Ver hoja Logros destacados "Gestión del compromiso en colaboradores"</b>	55
		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 criticos, que incorporan aspectos laborales, ambientales y de mejoramiento del negocio. La evaluación de proveedores criticos que incluye aspectos laborales, incorpora la oportunidad de planes de acción y corrección.		55

AMBITO	CRITERIOS UNGC	BUENAS PRACTICAS SUGERIDAS UNGC	BUENAS PRACTICAS MASISA	HECHOS DESTACADOS 2016	REFERENCIAS EN LA MEMORIA u OTRAS FUENTES
		Los resultados de la integración de los principios del trabajo	En el 2016 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 en colaboradores directos e indirectos.		capítulos de desempeño social y ambiental
Medio Ambiente - Políticas de Gestión y Procedimientos	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)		
		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).		16
		Política de la empresa sobre la gestión ambiental	Masisa dispone de una Política Corporativa de Medio Ambiente y una de Desarrollo Sostenible, y desde el 2012 de un Manual de excelencia operacional que aborda los temas ambientales de la operación.		58
		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)		55
		Los compromisos específicos y metas para el año especificados	En el 2016 los indicadores estratégicos ambientales tenían directa relación con la generación de valor para la estrategia de negocio y cuentan con metas de largo plazo (al 2025) a las cuales se les hace seguimiento anual. Estos indicadores y metas son: consumo de energía fósil (no mas de 5% de energía fósil en la matriz), residuos industriales ( cero residuos al 2025), aumento de la productividad de los bosques (en 10% en un marco de NGP/WWF -New Generation Plantations). Cabe destacar que estos son los indicadores estratégicos ambientales, que han sido incluidos en la estrategia de negocios, existiendo otros indicadores operacionales que se monitorean periódicamente, como es el consumo de energía, agua, residuos a disposición final, emisiones CO2 y MP, monitoreo de cuencas y áreas de alto valor de conservación (AVP), comunicación de públicos de interés, entre otros.	Durante el año 2016 se superaron todas las metas en los indicadores ambientales que la empresa monitorea en comparación al año 2015.  En términos locales, destaca el resultado de Chile y Brasil en todos los indicadores, así como la operación de Argentina en particular en la disminución de desechos.  A nivel consolidado, MASISA ha venido disminuyendo la huella ambiental, generando cada vez más procesos eficientes y responsables.	58, 65
		Otras buenas prácticas establecida o emergentes	Masisa cuenta con metas ambientales al 2025. En energía (no más de un 5% de la matriz energética con energía fósil) y en Residuos industriales a disposición final (cero residuos).	Ver hoja logros destacados "Disminuyendo huella ambiental" ; "Manejo forestla sostenible"	65
	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.			
		Riesgos ambientales y evaluaciones de impacto.	Masisa cuenta con Sistema de Gestión Integrado (ISO + OHSAS) operando. Certificación ISO 14001 vigente. Los Sistemas de Gestión Integrados 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 fueron revisados en el 2014 por el equipo de auditoría de riesgo y en 2015 y 2016 nuevamente por los equipos de cada país.		
		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.	Durante el 2016 se han mantenido las normas ISO14001, ISO9001; OHSAS 18001. Así también las certificaciones de nivel de formaldehído establecidas por la CARB, así como la del estándar E1 en la fabricación de tableros Aglomerados y de MDF. También se han mantenido para los tableros MDF y Molduras la certificación SCS respecto a la utilización de subproductos y materiales reciclados en la actividad forestal.	
		Sensibilización interna y formación sobre gestión ambiental para directivos y empleados.	De acuerdo con las exigencias de la certificación ISO 14001		22
		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.		61
		Otras buenas prácticas establecidas o emergentes			18
	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.			
		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.		52, 58
		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.	El año 2016 MASISA continuó consolidando sus estándares de Salud, Medio Ambiente y Seguridad (SMS) definidos en el Manual de Excelencia SMS, herramienta fundamental para establecer patrones de buenas prácticas y alcanzar un ambiente de trabajo seguro y saludable, así como el desarrollo de actividades ambientalmente correctas alineadas con la gestión del triple resultado de MASISA. El panel SMS con los resultados mensuales y acumulados son presentados y monitoreados con la alta gerencia en las reuniones mensuales de gestión. Con el objetivo de identificar oportunidades de mejora, así como medir el grado de avance en la gestión de Salud, Medio Ambiente y Seguridad, se continuaron realizando evaluaciones de SMS (rating) en las 18 unidades industriales y forestales de MASISA, con foco en los pilares que soportan un sistema de gestión robusto.	52,58
		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	Ver hoja Logros destacados "Ecoeficiencia" y " Disminución huella ambiental"	52,58

AMBITO	CRITERIOS UNGC	BUENAS PRACTICAS SUGERIDAS UNGC	BUENAS PRACTICAS MASISA	HECHOS DESTACADOS 2016	REFERENCIAS EN LA MEMORIA u OTRAS FUENTES
		Auditorías u otras medidas para controlar y mejorar el desempeño ambiental de las empresas en la cadena de valor	Se cuenta con auditorías internas (SAR) y auditorías externas periódicas del Sistema de Gestión Integrado.		57
		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 (ver Memoria 2015)		
		Otras buenas prácticas establecidas o emergentes	Integrar en Programa de Desarrollo Proveedores consideraciones ambientales		55
Anticorrupción - Políticas de Gestión y Procedimientos	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)	Transparencia Corporativa Nuevamente  MASISA fue distinguida nuevamente entre las empresas chilenas que más transparentan su información, al obtener un puntaje sobresaliente entre las 95 compañías analizadas en la versión 2016 del “Índice de Transparencia Corporativa”, realizado por la consultora Inteligencia de Negocios (IdN). En esta séptima medición, MASISA ocupó el 4to lugar entre empresas privadas con 85 puntos, alcanzando el estándar internacional de transparencia corporativa.	Ver en pag. 20 Modelo de Gobernabilidad Masisa
		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.		12
		Declaración pública de una política formal de tolerancia cero de la corrupción .	Los Principios Empresariales son públicos		12
		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.		12
		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)	El Código de Gobierno Corporativo aplica para todas las operaciones de MASISA en cualquier parte de Latinoamérica y se monitorea con la misma rigurosidad en todos los países.		19
		Política de lucha contra la corrupción con respecto a socios empresariales.	Contenido en los Principios Empresariales de MASISA		12
		Otras buenas prácticas establecidas o emergentes	Actualización del Código de Gobierno corporativo que será formalizado en el 2016.		19
	Criterio 13: La COP describe los sistemas de gestión eficaces para integrar el principio anti-corrupción	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.		Ver hoja Logros destacados "Liderazgo en Gobierno Corporativo"	19
		Llevar a cabo la evaluación de riesgos de las áreas potenciales de corrupción.	Comité de auditoría del directorio, realiza anualmente una evaluación de riesgos (SAR) en los que considera los aspectos 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. El 2015, MASISA ha diseñado un modelo de prevención de riesgos para dar cumplimiento a la ley 20.393 de Responsabilidad Penal para Personas Jurídicas, basado en un marco de gobernabilidad compuesto por políticas y procedimientos que norman procesos que pudieran tener alguna relación con los delitos de cohecho, lavado de activos y financiamiento del terrorismo. Más información en <a href="http://www.masisa.com/nosotros/gobierno-corporativo/gestion-de-riesgos/">www.masisa.com/nosotros/gobierno-corporativo/gestion-de-riesgos/</a>		
		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.		16
		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.		16
		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.		18
		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	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.			
		Revisión de los resultados del monitoreo y mejora (D12)	Comité de auditoría del directorio, realiza anualmente una evaluación de riesgos (SAR) en los que considera los aspectos de corrupción. Los aprendizajes obtenidos de los procesos de las denuncias del Canal son reportados como aprendizajes en medios de comunicación internos.		

AMBITO	CRITERIOS UNGC	BUENAS PRACTICAS SUGERIDAS UNGC	BUENAS PRACTICAS MASISA	HECHOS DESTACADOS 2016	REFERENCIAS EN LA MEMORIA u OTRAS FUENTES
Tomando acción en apoyo de los objetivos más amplios de Naciones Unidas	eficazmente el seguimiento y mecanismos de evaluación para la integración de la lucha contra la corrupción	Proceso para hacer frente a incidentes	Gestión de las comunicaciones del Canal de Principios empresariales por Auditoría Interna y reporte al directorio	Durante el 2016, el canal de Principios Empresariales recibió 9 denuncias, de las cuales todas se encuentran cerradas a la fecha de la emisión de esta Memoria. Dos denuncias tuvo algún grado de información que nos permitió perfeccionar procesos e interfaces entre públicos interesados o fue válida en términos de incumplimiento total o parcial de nuestros principios. Del total de denuncias recibidas durante el año 2016, a través de este canal, ninguna estaba referida a los delitos de cohecho, financiamiento del terrorismo ni lavado de activos, de la ley 20.393.	18
		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		18
		Otras buenas prácticas establecidas o emergentes			
	Criterio 15: La COP describe las contribuciones de la empresa a los objetivos de las Naciones Unidas	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.			
		Alinear la estrategia central de negocios con una o más metas / temas relevantes de la ONU.	La alivianción 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.	A partir del 2015, se comenzó a vincular el desempeño de MASISA con los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) de las Naciones Unidas. Continuando con el análisis de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), el año 2016 MASISA profundizó en la integración de estas metas mundiales en la estrategia de sostenibilidad de la Empresa, a través de las siguientes etapas definidas en el SDG Compass. Entender, Priorizar, Establecer objetivos, Integrar y Reportar. El foco de MASISA con metas de largo plazo se encuentra en los ODS 8 (destacando Programa Red M), 12 (Compromiso con MA), 13 (Manejo forestal Sostenible y Compromiso con MA), 15 (Manejo Forestal Sostenible) y 16 (Gobierno corporativo robusto). También se identificaron los ODS donde a partir de mejorar y profundizar practicas en el entorno de las operaciones, existe una oportunidad de amplificar la contribución a los ODS. Se seguirá poniendo foco en estos a partir del 2017 (ODS1,3,4,5,6,7,9,10,11,17)	63, 64, 65
		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. Al 2016 se encuentran 100% implementados en todas las operaciones de MASISA, forestal e industrial..		
		Otras buenas prácticas establecidas o emergentes	En el marco de la Política de Desarrollo Sostenible y Procedimiento de Gestión Social que comprende 3 niveles (Diálogo y Gestión de Impactos, Gestión Estratégica, Gestión de contribución al desarrollo), se está aplicando la herramienta Índice de Progreso Social en Chile en torno a las operaciones industriales en Cabrero.	En el año 2016 se entregaron los resultados de la aplicación del Índice de progreso Social en la Comuna Cabrero (área de influencia de las operaciones industriales de MASISA en la VIII Región). El IPS se aplicó por primera vez en Chile a nivel local y ha sido una iniciativa destacada a nivel Latinoamericano. Esta iniciativa forma parte de una alianza entre MASISA - Municipio de Cabrero - Fundación AVINA y Universidad de Concepción. A partir de estos resultados, se está generando un programa de acción para disminuir brechas y avanzar en una agenda común para el progreso social de la comuna. Se destaca la creación del Comité IPS, con representantes de la comunidad, quienes han participado en todo el proceso colaborativo. Ver ficha con el caso y links en hoja IPS - Comunidad. La próxima medición se realizará el 2018. La aplicación del IPS entrega indadores concretos y accionables para actuar en el progreso social en el territorio. Sus indicadores están alineados con los ODS, por tanto su aplicación también colabora a amplificar el impacto de la empresa en los ODS a través de su accionar en el entorno social donde se desarrollan sus operaciones.	54
	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-S01 - S02, S011 (Sociedad)	Ver hoja Logros destacados "Midiendo el progreso social"	
		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 resultados e impacto (en los casos pertinentes). Todos los países y operaciones cuentan con Planes colaborativos operando al 2015.	Ver línea 112: Iniciativa de implementación del Índice de Progreso Social en Cabrero. Ver Hoja "Logros destacados: Midiendo el Progreso Social"	
		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	A partir del 2009 MASISA Venezuela emplea la Ficha Técnica Comunitaria para obtener información detallada y avalada por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) a nivel de las comunidades vecinas, sobre indicadores que permitan estudiar su realidad con la finalidad que dispongan y usen esta herramienta para el mejoramiento de las condiciones de vida de sus habitantes. A la fecha se han desarrollado 6 planes integrales comunitarios 2012 – 2018 con comunidades indígenas, rurales y urbanas, aledañas a nuestras operaciones.	64
		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.	Política de Sostenibilidad y Política de Gestión de Masisa velan por un buen relacionamiento y diálogo con sus grupos de interés y las responsabilidad de la empresa sobre los impactos de sus acciones y decisiones.		64
		Otras buenas prácticas establecidas o emergentes	A partir del 2015 se comenzó a implementar e froma piloto el Índice de Progreso Social (IPS) en Chile a nivel comunal. Los resultados fueron entregado el 2016. A partir del 2017 se seguirá escalando a otras operaciones de la compañía (ver línea 112) y transfiriendo la experiencia a otras empresas/organizaciones.	Ver hoja Logros destacados "midiendo el progreso social"	64
	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.			
		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 explícitos		
		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 (WBSCD, Pacto Global) y de las Conferencias internacionales.		
		Otras buenas prácticas establecidas o emergentes	IPS como herramienta de intervención social en el territorio. MASISA, Universidad de Concepción, Fundación Avina y Municipalidad de Cabrero firmaron en octubre de 2015 un inédito convenio de colaboración y cooperación mutua para implementar el Índice de Progreso Social (IPS) por primera vez en Chile, a nivel local, en la comuna de Cabrero. El IPS es una herramienta desarrollada a nivel internacional para medir las múltiples dimensiones del progreso social. Busca complementar los indicadores asociados al crecimiento económico, analizando 54 dimensiones no económicas distribuidas en 12 componentes como por ejemplo nutrición, acceso a la educación, salud, equidad e inclusión. Sobre la base de los resultados que se obtengan en Cabrero, será posible discutir propuestas que puedan enfocar la gestión y la inversión pública en aquellas áreas de mayor impacto para la comuna y que sirvan también de orientación para el sector privado, de tal manera que la sociedad en conjunto pueda mejorar los indicadores de menor desempeño y aumentar los resultados del progreso social de la comuna. El desarrollo de esta iniciativa que ya entregó sus primeros resultados el 2016 (ver línea 112) está siendo sistematizada para ser utilizado como una herramienta de intervención social en el terriorrio para mejorar el progreso social y contribuir así a su desarrollo. De esta manera también será posible transferir la experiencia a otras organizaciones para su uso y consecuentemente ampliar el impacto de la iniciativa.		64
		Indicadores G4 materiales relacionados con este criterio reportados por MASISA (o comprometidos)	G4 - 15, 16 (Participación en Iniciativas externas) ; S01 (programas de desarrollo)		

AMBITO	CRITERIOS UNGC	BUENAS PRACTICAS SUGERIDAS UNGC	BUENAS PRACTICAS MASISA	HECHOS DESTACADOS 2016	REFERENCIAS EN LA MEMORIA u OTRAS FUENTES
Gobernanza, Sostenibilidad Empresarial y Liderazgo	Criterio 18: La COP describe las alianzas y la acción colectiva	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)	<b>Red M, Programa de Relacionamento con Mueblistas:</b> Durante el 2016 el programa Red M continuó su proceso de consolidación en los mercados donde está presente: Chile, Argentina, Perú, Colombia, México y Venezuela. Al cierre del año, el programa está presente en 239 tiendas Placacentro y cuenta con más de 95 mil mueblistas inscritos. De ellos, 36.500 son activos (más de una compra registrada en los últimos 12 meses) y más de 17 mil fueron capacitados por MASISA. Cabe destacar que la percepción de los mueblistas acerca del impacto positivo de Red M en su negocio aumentó al 84% respecto del 77% alcanzado el 2015. Algunos de los hechos destacados del 2016 fue el avance en el Programa de Certificación en Chile, iniciado el 2015, que ha permitido a la fecha certificar más de 120 mueblistas de todo el país, bajo el respaldo de la Universidad de Chile.  <b>Ver hoja Logros destacados "Programa Red M"</b>	65  39
		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.	Practicas destacadas de MASISA en la cadena: Programa Desarrollo Proveedores estratégicos. Red M 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.		
		Otras buenas prácticas establecidas o emergentes	Ver caso Proyecto Centro de Acopio fibra madera: aprovisionamiento de fibra sin bosque, en planta Durango (Mexico), Ver IPS en Cabrero (línea 112), Ver prgrama de inclusión femenina en planta.	<b>Ver hoja Logros destacados "Centro de acopio fibra de madera"; "Midiendo el progreso social"; "Inclusión femenina".</b>	
	Criterio 19: La COP describe el compromiso y el liderazgo del CEO	<i>Indicadores G4 materiales relacionados con este criterio reportados por MASISA (o comprometidos)</i>			
		El CEO públicamente ofrece declaraciones explícitas y demuestra el liderazgo personal en la sostenibilidad y compromiso con el Pacto Global de Naciones Unidas	En la carta publicada en la Memoria Anual 2016, Roberto Salas, CEO de Masisa, señala que "Los temas ASG en profundidad pueden ser revisados en esta Memoria, donde agregamos nuevos estándares de transparencia y continuamos profundizando la integración de los resultados financieros, sociales y ambientales. Junto con ello, estamos reportando todas nuestras acciones en el cumplimiento de los requisitos del Pacto Global, renovando nuestro compromiso con los principios promovidos y estableciendo formas de demostrar consistencia de nuestras acciones con los objetivos de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas".		7
		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. En el marco de la Estrategia de Sostenibilidad de MASISA existe en particular un compromiso de llevar a la Industria a un bajo nivel de emisión de formaldehído en los tableros.	En el marco de la CORMA e INN en Chile se promovió y desarrolló un proceso para actualizar la Norma chilena de baja emisión de formaldehído en tableros. Esta fue publicada en diciembre 2015. Un proceso similar se llevó a cabo en México el 2016 y en desarrollo en Brasil.	65
		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. Se plantean y discuten temas emergentes que permitan retroalimentar la estrategia y al mismo tiempo se revisan el cumplimiento de metas al 2016 comprometidas por la compañía (memoria 2016).	Implementación a partir del 2015 de la herramienta "Autodeclaración de Sostenibilidad" a través de la cual todos los Gerentes de país reportan anualmente al Presidente del Directorio y Comité Ejecutivo el avance en el cumplimiento de la estrategia de sostenibilidad de la compañía a nivel local. El año 2016 se llevó a cabo la segunda aplicación.	22
		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			
Gobernanza, Sostenibilidad Empresarial y Liderazgo	Criterio 20: La COP describe la adopción y supervisión de la Junta Directiva	<i>Indicadores G4 materiales relacionados con este criterio reportados por MASISA (o comprometidos)</i>	G4 - 34-50 (Gobierno)		
		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 y el Consejo de sostenibilidad		
		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.	El 2014 el Directorio aprobó una actualización de la estrategia de sostenibilidad así como la necesidad que anualmente los gerentes de país reporten el cumplimiento. A partir del año 2015 se comenzó a implementar esta nueva herramienta para el seguimiento de la Estrategia de Sostenibilidad (Autodeclaración de Sostenibilidad). Todos los Gerentes Generales de País deben dar cuenta anualmente al Presidente del Directorio acerca del nivel de cumplimiento de la Estrategia en todas sus dimensiones aportando la evidencia. Se comprometen planes de acción en los casos de cumplimiento parcial y se debe justificar cualquier desviación crítica. Los resultados son compartidos con el Directorio y la Autodeclaración también se somete a auditoría interna.	22
		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	Sustainability Balance Scorecard contiene indicadores ambientales y sociales, que son seguidos por la alta dirección para medir su desempeño.		
Gobernanza, Sostenibilidad Empresarial y Liderazgo		<i>Indicadores G4 materiales relacionados con grupos de interés reportados por MASISA (o comprometidos)</i>	G4 -24-27 (participación de los 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	En el año 2015, en Chile, se implementó nueva estrategia de relacionamiento con comunidades indígenas con foco en el Diálogo y la construcción de acuerdos. Se elaboró un procedimiento de relacionamiento y manejo de conflictos, el cual fue sometido a discusión y revisión con representantes de la sociedad civil, académicos y líder de opinión de comunidad indígena. Esta estrategia se encuentra en plena operación en la IX Región de Chile, dentro de sus resultados principales, 2 acuerdos firmados y ejecutados con comunidades mapuche.	

AMBITO	CRITERIOS UNGC	BUENAS PRACTICAS SUGERIDAS UNGC	BUENAS PRACTICAS MASISA	HECHOS DESTACADOS 2016	REFERENCIAS EN LA MEMORIA u OTRAS FUENTES
	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. Los ámbitos 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. En el año 2015 en Chile se dió inicio al segundo proceso de Consulta a los distintos grupos de interés en áreas forestales e industriales y fue finalizado el primer trimestre del 2016.		
		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.		
		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 como parte del Sistema de Gestión y el Canal de Principios Empresariales ("whistle-blowers"). La forma de comunicación se adapta a las necesidades de cada público de interés.		
		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 fortalecido la estrategia de diálogo permanente con autoridades y sociedad civil, así como planes de apoyo al desarrollo local.		Pag. 69
		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 afectadas 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.	<p>A partir del 2009 MASISA Venezuela emplea la Ficha Técnica Comunitaria para obtener información detallada y avalada por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) a nivel de las comunidades vecinas, sobre indicadores que permitan estudiar su realidad con la finalidad que dispongan y usen esta herramienta para el mejoramiento de las condiciones de vida de sus habitantes. A la fecha se han desarrollado 6 planes integrales comunitarios 2012 – 2018 con comunidades indígenas, rurales y urbanas, aledañas a nuestras operaciones. (ver ficha VNZ Comunidades)</p> <p>Ver hoja Logros destacados "Planes de desarrollo integral comunitario"</p>	