

COP ADVANCED MASISA 2017

| AMBITO  | CRITERIOS UNGC  | BUENAS PRACTICAS SUGERIDAS UNGC   | BUENAS PRACTICAS MASISA  | Hechos destacados 2017   | 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, año en el que se implementa un proceso de reestructuración que fortalece la estrategia y la definición de responsabilidades de las distintas áreas de la compañía.  | Masisa en 2017 inicia proceso de transformación adaptando su modelo de negocios hacia un modelo de negocios centrado en el cliente - canal y en las capacidades comerciales para entenderlo y satisfacerlo. (Revisar memoria en página 10) | 24 y 33                                   |
|   |   | 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.   |  | 30, 31 y 35                               |
|   |   | 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.  |  | 36  |
|   |   | 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 corporativo, e implementa los programas y las acciones para cumplirlos. Quienes desarrollan esta tarea, tienen una relación funcional con el Consejo de Desarrollo Sostenible de MASISA. Para asegurar el cumplimiento de las metas, acciones y programas, deben ser  |  |   |
|   |   | 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>  |  | 36  |
|   |   | Otras buenas prácticas establecida o emergentes   | Masisa realiza anualmente La Autodeclaración de Sostenibilidad en donde 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. En 2017 se realizó la tercera medición entre los meses de septiembre y octubre.  |  | 36  |
|   |   | 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)   |  | 52  |
|   |   | 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.  |  | 52  |
|   |   | 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.<br><br>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 56.000 mueblistas activos a fines del 2017 y hacia el 2025 se cuenta con una Meta de llegar a mas de 100.000 inscritos. |  | 14, 15 y 52                               |

| AMBITO | CRITERIOS UNGC   | BUENAS PRACTICAS SUGERIDAS UNGC  | BUENAS PRACTICAS MASISA   | Hechos destacados 2017  | REFERENCIAS EN LA MEMORIA u OTRAS FUENTES |
|--------|--|--|---|---|---|
|        | Criterio 2: La COP describe la implementación de los Principios en su cadena de valor.                   | 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 y partes interesadas  |   | 52  |
|        |  | 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.<br>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.  |   | 32  |
|        |  | Otras buenas prácticas establecida o emergentes  | 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.<br><br>MASISA cuenta con una Política Corporativa de Medio Ambiente donde se establecen las condiciones de compra de madera y gestión de impactos operacionales |   | 52, 59 y 60                               |
|        | 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) | 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.<br><br>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.  |   | 30 y 31                                   |
|        |  | 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).                       | En la Memoria Anual 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  | Masisa inicia en 2017 proceso de acuerdo voluntario territorial con la agencia de sostenibilidad y Cambio Climático en el marco del relacionamiento con comunidades indígenas en territorio San Andrés de la comuna de Collipulli. En esta iniciativa trabajaron colaborativamente, Masisa, el Municipio de Collipulli, la Agencia de Sostenibilidad y Cambio Climático y la comunidad Indígena Paihuen de Collipulli | 77  |
|        |  | 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 cláusula 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 de denuncias. Los PPE también son abordados en los procesos de inducción de los colaboradores, incluyendo el canal de denuncias.   |   | 32 y 52                                   |
|        |  | Declaración de política disponible al público, que comunique interna y externamente para todo el personal, socios comerciales y otras partes interesadas.  | ver punto anterior  |   | 33 y 52                                   |

| AMBITO   | CRITERIOS UNGC  | BUENAS PRACTICAS SUGERIDAS UNGC   | BUENAS PRACTICAS MASISA  | Hechos destacados 2017  | REFERENCIAS EN LA MEMORIA u OTRAS FUENTES |
|--|---|---|--|---|---|
| Derechos Humanos - Políticas de Gestión y Procedimientos |   | 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 |   | 26  |
|  | Criterio 4: La COP describe los sistemas de gestión eficaces para integrar los Principios en materia de derechos humanos. | <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>  |  |   |   |
|  |   | 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.   |   | 31  |
|  |   | 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   |   | 32  |
|  |   | 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).   | Masisa en 2017 reconociendo los DDHH y el convenio 169 de la OIT en relación a los pueblos originarios inicia el proceso de acuerdo voluntario territorial con la agencia de sostenibilidad y Cambio Climático en el marco del relacionamiento con comunidades indígenas en territorio San Andrés de la comuna de Collipulli. En esta iniciativa trabajaro  | 31, 32 y 52                               |
|  |   | 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><br>Masisa reconoce como parte fundamental de la compañía a sus colaboradores, por esto cuenta con un programa de desarrollo de carrera, el que se potencia con la capacitación y becas para la especialización de sus colaboradores.                                      |   | 80  |
|  |   | 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.  |   | 32  |
|  |   | 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 | Masisa cuenta con una Fundación en Chile, cuyo objetivo principal es contribuir al desarrollo de las comunidades a través de la formación y educación. Sumado a lo anterior: La compañía implementó el índice de progreso social en Cabrero, contribuyendo a identificar las necesidades y brechas para el crecimiento y progreso social de la comuna, trabajo desarrollado en alianza con el gobierno local y la comunidad.   | Durante el 2017, se realiza la entrega de los resultados del índice de progreso social de Cabrero a la comunidad y autoridades, constituyéndose en base a esto una mesa de trabajo colaborativa entre el municipio de la comuna, Masisa y organizaciones sociales que buscan aportar al desarrollo y progreso social de Cabrero a través de iniciativas que respondan a los desafíos planteados por la medición del índice. | 51, 63 y 64                               |
|  |   | Otras buenas prácticas establecidas o emergentes  | Masisa Chile contribuye a través de la participación activa en mesas de trabajo colaborativo con empresas e instituciones a nivel nacional y regional a la difusión y promoción de los ODS , la sostenibilidad y RSE.  | Masisa fue destacado y nominado al premio RSE 2017 de la Corporación de Desarrollo Regional del Bio Bio, obteniendo el segundo lugar, reconociéndose el trabajo desarrollado por la compañía en los ambitos laborales, ambientales y sociales.  | 31  |
|  |   | <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>  |  |   |   |
|  |   | 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.               |   | 32, 33, 34 y 36                           |
|  |   | Monitoreo de la retroalimentación interna y externa, que incluya a los interesados afectados  | ver Canal de Principios Empresariales  |   | 32  |

| AMBITO                            | CRITERIOS UNGC  | BUENAS PRACTICAS SUGERIDAS UNGC  | BUENAS PRACTICAS MASISA   | Hechos destacados 2017  | REFERENCIAS EN LA MEMORIA u OTRAS FUENTES |
|-----------------------------------|---|--|---|---|---|
|                                   | Criterio 5: La COP describe el monitoreo efectivo y mecanismos de evaluación de la integración de los derechos humanos. | Liderazgo en la revisión de los resultados del monitoreo y procesos de mejora.   | ver Canal de Principios Empresariales   |   | 32  |
|                                   |   | 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.   |   | 32  |
|                                   |   | 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   |   | 32  |
|                                   |   | 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 de 2017, 2.267 trabajadores directos se encuentran sindicalizados, lo que equivale al 66,7% de las personas. El 15,6% de la dotación directa de la empresa pertenece al género femenino, mientras que en los cargos directivos este género representa un 22,6% del segmento. 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.   | 80  |
|                                   |   | Otras buenas prácticas establecidas o emergentes   |   |   |   |
| ticas de Gestión y Procedimientos | 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)  |   |   |
|                                   |   | Referencia a los principios de las normas internacionales del trabajo (convenios de la OIT) y otros instrumentos normativos internacionales en políticas de la empresa   | Masisa cuenta con la declaración publica a través de su página de políticas en materia laboral se basan en estos principios fundamentales   |   | 36  |
|                                   |   | 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.   |   | 36 y 55                                   |
|                                   |   | 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.   |   | 36 y 50                                   |
|                                   |   | 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   |   | 36, 52 y 50                               |
|                                   |   | 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.   |   | 62  |
|                                   |   | 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.   | Todos los colaboradores gozan del derecho de asociaciónAl cierre de 2017, 2.267 trabajadores directos se encuentran sindicalizados, lo que equivale al 66,7% de las personas.   | 80  |
|                                   |   | Compromiso estructural con una unión global, posiblemente a través de un Acuerdo de Marco Global   | Masisa participa activamente en las mesas de diálogo y trabajo colaborativo de la OIT en Chile  |   |   |
|                                   |   | Otras buenas prácticas establecidas o emergentes   | Contribución a través de la continuidad del convenio de inserción laboral femenina en Masisa industrial en planta Cabrero, proyecto que apoya a las mujeres jefas de hogar de sectores vulnerables de la comuna a través de capacitación e inclusión laboral  |   |   |
|                                   | Criterio 7: La COP describe los sistemas de gestión eficaces para   | 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.  |   |   | 36  |
|                                   |   | Riesgo y evaluaciones de impacto en el área de trabajo   | — MASISA trabaja periódicamente en la consolidación de 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 mbientalmente correctas alineadas con la gestión del triple resultado de la Compañía.   | Premio a la Excelencia en SMS (Salud, Seguridad, Medioambiente) 2017<br><br>Todas las unidades forestales e industriales de MASISA en Latinoamérica participaron del Concurso Excelencia en SMS. En su cuarta 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<br><br>Referente en seguridad DuPont - Brasil: 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. | 47, 48 y 49                               |
|                                   |   | 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.   |   | 80  |

| AMBITO                 | CRITERIOS UNGC   | BUENAS PRACTICAS SUGERIDAS UNGC   | BUENAS PRACTICAS MASISA  | Hechos destacados 2017  | REFERENCIAS EN LA MEMORIA u OTRAS FUENTES |
|------------------------|--|---|--|---|---|
| Normas Laborales - Pol | integrar los principios laborales  | 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.   |   | 34, 35 y 36                               |
|                        |  | 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).   |   | 32  |
|                        |  | El compromiso activo con los proveedores para hacer frente a los desafíos relacionados con el trabajo.  | Existen Programas de Desarrollo de proveedores críticos, que incorporan aspectos laborales, ambientales y de mejoramiento del negocio  |   | 52  |
|                        |  | 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, indirectos, otros socios del negocio pueden canalizar quejas o inquietudes relacionadas a la vulneración de estos Principios; Procedimientos de comunicación interna   |   | 32  |
|                        |  | Otras buenas prácticas establecida o emergentes   |  |   |   |
|                        | Criterio 8: La COP describe los mecanismos de control y evaluación eficaces de integración 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>  |  |   |   |
|                        |  | 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. Sin embargo Debido al arduo trabajo del proceso de reestructuración realizado en 2017 Masisa no realiza la medición de engagement de nuestros colaboradores, durante dicho año, proceso que se posterga a 2018.  | A diferencia del año 2016, en 2017 la encuesta de Compromiso ("Clima Organizacional") no fue realizada debido a los cambios organizacionales que hubo en la empresa. Durante el periodo se realizaron talleres de alineación de equipos y focus groups para analizar los resultados de la encuesta de 2016 y proponer acciones que impulsen el compromiso de los colaboradores de MASISA. |   |
|                        |  | 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 críticas 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. Durante 2017 Masisa fue nominada al premio de RSE de Cidre Bio B obteniendo el segundo lugar en la nominación. |   | 52  |
|                        |  | 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. La evaluación de proveedores críticos que incluye aspectos laborales, incorpora la oportunidad de planes de acción y corrección.  |   | 52  |
|                        |  | Los resultados de la integración de los principios del trabajo  | 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.   |   | 30 y 51 al 60                             |
|                        | 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   |   | 36  |
|                        |  | 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).   |   | 29, 30 y 31                               |
|                        |  | 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.  |   | 36, 54 y 55                               |
|                        |  | 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)   |   | 52  |

| AMBITO   | CRITERIOS UNGC   | BUENAS PRACTICAS SUGERIDAS UNGC  | BUENAS PRACTICAS MASISA  | Hechos destacados 2017  | REFERENCIAS EN LA MEMORIA u OTRAS FUENTES |
|--|--|--|--|---|---|
| Medio Ambiente - Políticas de Gestión y Procedimientos |  | Los compromisos específicos y metas para el año especificados  | En el 2017 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 NGR/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. | En términos globales y a nivel consolidado, durante 2017 MASISA cumplió en todos los indicadores de desempeño ambiental (Energía F+E, Emisión de CO2 y agua), salvo en el indicador de desechos que se vio afectado por los resultados de Argentina en el mes de septiembre.  | 36, 54 , 55 y 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).  |   | 65  |
|  | Criterio 10: La COP describe los sistemas de gestión eficaces para integrar los principios ambientales           | <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>                       |  |   |   |
|  |  | 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 posteriormente hasta 2017 nuevamente por los equipos de cada país.   |   | 36, 54 y 55                               |
|  |  | La evaluación de impacto del ciclo de vida de los productos, garantizando las políticas de gestión ambientalmente racional   | En Masisa Brasil se cuenta con la evaluación de impacto del ciclo de vida de los productos, garantizando las políticas de gestión ambientalmente racional. Sin embargo esta operación a diciembre de 2017 fue traspasada en proceso de venta a otra compañía   | Durante el 2017 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.   |   |
|  |  | 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.  |   | 36  |
|  |  | Sensibilización interna y formación sobre gestión ambiental para directivos y empleados.   | De acuerdo con las exigencias de la certificación ISO 14001 y cuenta con la certificación FSC en manejo y cadena de custodia.  |   | 54 y 55                                   |
|  |  | 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.   |   | 32  |
|  |  | Otras buenas prácticas establecidas o emergentes   |  |   |   |
|  | Criterio 11: La COP describe eficazmente sobre el seguimiento y mecanismos de evaluación de la gestión ambiental | <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>                       |  | Con el objetivo de identificar oportunidades de mejora y medir el grado de avance en la gestión de estos indicadores, se realizaron evaluaciones del Manual de Excelencia en todas las unidades industriales y forestales de la Compañía, confoco en ocho pilares que son la base para un sistema de gestión robusto. En 2017, estas evaluaciones de SMS no se realizaron debido a los cambios organizacionales que se vivieron, pese a esto el proceso de implementación del modelo de gestión de SMS se mantiene activo. Asimismo, para reforzar la implementación de estos pilares, todas las unidades en los países han llevado adelante proyectos específicos gestionados en su momento a través de la metodología de la oficina de proyectos de MASISA (PMO), lo que permitió unificar la metodología de control sobre el Programa de SMS, integrando la implementación de las mejores prácticas entre los países, asegurando la optimización del proceso en términos de costos y eficacia. Desde la implementación del nuevo estándar en Salud, Medio Ambiente y Seguridad SMS en 2015, se ha evidenciado una evolución positiva en la gestión en todos los países y un mayor involucramiento de los gerentes. |   |
|  |  | 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.  |   | 54 a la 60                                |
|  |  | 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.   |   | 55 a la 60                                |
|  |  | 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  |   | 56 a la 60                                |
|  |  | 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.   |   | 34  |
|  |  | 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.   |   | 56 a la 60                                |
|  |  |  |  |   |   |

| AMBITO   | CRITERIOS UNGC   | BUENAS PRACTICAS SUGERIDAS UNGC   | BUENAS PRACTICAS MASISA  | Hechos destacados 2017   | REFERENCIAS EN LA MEMORIA u OTRAS FUENTES |
|--|--|---|--|--|---|
|  |  | Otras buenas prácticas establecidas o emergentes  | Masisa integra en el Programa de Desarrollo Proveedores consideraciones ambientales al momento de la evaluación de desempeño de las empresas colaboradoras.  |  | 52  |
| 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)  |  | 34  |
|  |  | Apoyo de los líderes de la organización en la lucha contra la corrupción.   | Los colaboradores anualmente deben revisar y reforzar su compromiso con los principios empresariales   |  | 26 y 33                                   |
|  |  | Declaración pública de una política formal de tolerancia cero de la corrupción .  | Los Principios Empresariales son públicos  |  | 26 y 33                                   |
|  |  | 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.  |  | 26 y 33                                   |
|  |  | 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.   |  | 26  |
|  |  | Política de lucha contra la corrupción con respecto a socios empresariales.   | Contenido en los Principios Empresariales de MASISA  |  | 26  |
|  |  | Otras buenas prácticas establecidas o emergentes  | Actualización del Código de Gobierno corporativo que fue formalizado en el 2016 y fortalecido en el proceso de reestructuración interna de Masisa en 2017  |  | 26  |
|  | 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. |  |  |   |
|  |  | 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.  |  | 26  |
|  |  | 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. MASISA cuenta con 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> | MASISA cuenta con una estrategia de Gobierno Corporativo que constituye un elemento clave de su estrategia de negocio sostenible en el largo plazo, ya que promueve la gestión eficaz y eficiente de sus recursos, creando un ambiente de control interno saludable y aportando a la creación de valor para la mejor toma de decisiones para sus accionistas y públicos interesados.                                 | 26 y 33                                   |
|  |  | 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.   | Cuenta con un Código de Gobierno Corporativo que considera e incorpora las recomendaciones de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) y permite difundir internamente, hacia al mercado y otros públicos interesados, sus prácticas de clase mundial que soportan la creación de valor en todas las operaciones de manera sostenible y alineadas a los Principios Empresariales de Masisa. |   |
|  |  | 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.   |  | 29, 30 y 31                               |
|  |  | 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.   |  | 29, 30 y 31                               |
|  |  | 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.   |  | 32  |
|  |  | 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.  |  | 34  |
|  |  | 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 2017  | REFERENCIAS EN LA MEMORIA u OTRAS FUENTES |
|--|---|---|--|---|---|
|  | Criterio 14: La COP describe eficazmente el seguimiento y mecanismos de evaluación para la integración de la lucha contra la corrupción | 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.   | Durante el 2017, el canal de Principios Empresariales recibió 12 denuncias, de las cuales 11 se encuentran cerradas a la fecha de la emisión de esta Memoria y una en proceso. Una denuncia permitió perfeccionar procesos e interfaces entre públicos interesados, o fue válida en términos de incumplimiento total o parcial de los Principios. Del total de denuncias recibidas durante el año 2017, 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. |   |
|  |   | Proceso para hacer frente a incidentes  | Gestión de las comunicaciones del Canal de Principios empresariales por Auditoría Interna y reporte al directorio  |   | 32  |
|  |   | 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   |   | 32  |
|  |   | Otras buenas prácticas establecidas o emergentes  |  |   |   |
| Alineamiento 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                                    | 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.                                     |  | Masisa en Chile lidera la red Biobío de Pacto Global y el comité del ODS 13 de Cambio Climático a nivel nacional, contribuyendo fuertemente a la difusión de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.   | 61 a 64                                   |
|  |   | Alinear la estrategia central de negocios con una o más metas / temas relevantes de la ONU.   | La alivianación 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 muelbistas.   |   |   |
|  |   | Desarrollar productos y servicios relevantes, o modelos de negocio que contribuyan a los objetivos de ONU.  | La RedM de emprendedores muelbistas y su programa de desarrollo es un buen ejemplo de modelo de negocio con impacto social positivo  |   | 51  |
|  |   | 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 2016 se formalizaron y actualizaron Procedimientos de Evaluación de Riesgos Sociales y Consulta Social por ejemplo. Al 2017 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.   |   |   |
|  | Criterio 16: La COP describe inversión social y filantropía estratégicos  | Indicadores G4 materiales relacionadas con los Criterios de Inversión Social y Comunidades reportados por MASISA (a comprometer)  | G4- SO1 - SO2, SO11 (Sociedad)   | En 2017 se inicia el proceso de diálogo y trabajo colaborativo para el acuerdo voluntario territorial con una Comunidad Indígena de Collipulli, la Agencia de Sustentabilidad y Cambio Climático y la Municipalidad de Collipulli. Por otra parte Masisa en 2017 fortalece su compromiso con el aporte a la medición e iniciativas colaborativas para incrementar el índice de progreso social de la comuna de Cabrero.   |   |
|  |   | 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 2017, los que se actualizan y revisan anualmente. |   |   |
|  |   | 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   |   | 61 al 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.  |   | 62 al 64                                  |
|  |   | Otras buenas prácticas establecidas o emergentes  | En Cabrero, Chile se implementa la medición del índice de progreso social, el que ha generado una mesa de trabajo colaborativa con la comunidad y gobierno local para desarrollar iniciativas de desarrollo territorial  |   | 63 al 64                                  |
|  |   | 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 aboga 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.  |   |   |

| AMBITO              | CRITERIOS UNGC  | BUENAS PRACTICAS SUGERIDAS UNGC  | BUENAS PRACTICAS MASISA  | Hechos destacados 2017  | REFERENCIAS EN LA MEMORIA u OTRAS FUENTES |
|---------------------|---|--|--|---|---|
| Tomando acción en a | Criterio 17: La COP describe el compromiso de promoción de políticas públicas | 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, complementando la entrega a la comunidad de Cabrero en 2017, lo que contribuyó con una herramienta sistematizada para ser utilizado en la gestión social en el territorio 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. | Ver hoja de hechos destacados Medición de progreso social.  | 63 al 64                                  |
|                     |   |  |  |   |   |
|                     | Criterio 18: La COP describe las alianzas y la acción colectiva               | Indicadores G4 materiales relacionados con este criterio reportados por MASISA (o comprometidos)   | G4 - 15, 16 (Participación en Iniciativas externas) ; SO1 (programas de desarrollo)  | En 2017 se inicia el proceso de diálogo y trabajo colaborativo para el acuerdo voluntario territorial con una Comunidad Indígena de Colipulli, la Agencia de Sustentabilidad y Cambio Climático y la Municipalidad de Colipulli.  | 65  |
|                     |   | 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 públicas relacionadas con el ámbito de acción particular (empleo local, educación, desarrollo mueblistas, etc)  |   | 15  |
|                     |   | 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: Programa Desarrollo Proveedores estratégicos. Red M es uno de los proyectos inclusivos y comerciales más relevantes y ambiciosos impulsado por MASISA, que aspira a generar un relacionamiento directo y fidelizar a pequeños y medianos mueblistas, el principal segmento de clientes de Masisa.   |   | 63 y 64                                   |
|                     |   | Otras buenas prácticas establecidas o emergentes   | Se inicia en 2017 el trabajo del acuerdo voluntario territorial con la comunidad indígena y gobierno local en Colipulli  |   |   |
|                     | Criterio 19: La COP describe el compromiso y el liderazgo del CEO             | Indicadores G4 materiales relacionados con este criterio reportados por MASISA (o comprometidos)   |  | En la carta publicada en la Memoria Anual 2017, Roberto Salas, CEO de Masisa, señala que "En la gestión social, medida por los impactos a grupos de involucrados relevantes, hemos logrado niveles históricamente positivos en índices de accidentalidad en las fábricas, tanto en frecuencia como en severidad. Además, ha sido un año en el cual iniciamos la aplicación del Índice de Progreso Social a pequeños municipios como ha sido el caso de Cabrero en Chile en alianza con la alcaldía, la universidad local y otras instituciones cercanas, con resultados valiosos que serán guía para el mejoramiento de la comunidad de Cabrero en Chile. En el ámbito ambiental, logramos cumplir nuestras metas en eficiencia energética, emisiones de Carbono a nivel de fábricas, nivel de uso de energía fósil, desperdicio agua. Mantenemos un desafío de ampliar el manejo de emisiones de carbono en la cadena de suministro en las unidades de negocio." | 6   |
|                     |   | El CEO públicamente ofrece declaraciones explícitas y demuestra el liderazgo personal en la sostenibilidad y compromiso con el Pacto Global de Naciones Unidas   |  |   | 65  |
|                     |   | 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.  |   | 36  |
|                     |   | 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 2017 comprometidas por la compañía   |   | 36  |
|                     |   | 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   |  |   |   |
|                     |   | Indicadores G4 materiales relacionados con este criterio reportados por MASISA (o comprometidos)   | G4 - 34-50 (Gobierno)  |   |   |

| AMBITO   | CRITERIOS UNGC   | BUENAS PRACTICAS SUGERIDAS UNGC   | BUENAS PRACTICAS MASISA   | Hechos destacados 2017   | REFERENCIAS EN LA MEMORIA u OTRAS FUENTES |
|--|--|---|---|--|---|
| Gobernanza, Sostenibilidad Empresarial y Liderazgo | Criterio 20: La COP describe la adopción y supervisión de la Junta Directiva | 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  | Masisa y AVINA organizan en octubre de 2017 Conversatorio en torno al Índice de Progreso Social, instancia que busca profundizar en la herramienta con los expertos, las oportunidades de su aplicación a nivel territorial y su contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas.<br><br>La actividad contó con la participación de Roberto Artavia, Presidente de VIVA Trust y Vicepresidente Junta Directiva del Social Progress Imperative, junto con Claudia Barros y Juan Cristóbal Birbuet, representantes de AVINA, que están trabajando con el IPS a nivel latinoamericano. Además, de la presencia de Margarita Ducci, Directora Ejecutiva de Red Pacto Global Chile, y Magdalena Aninat, Directora CEFIS-UAI. Se puede revisar más antecedentes en: <a href="https://www.pactogloball.cl/2017/masisa-prepara-conversatorio-torno-al-indice-progreso-social/">https://www.pactogloball.cl/2017/masisa-prepara-conversatorio-torno-al-indice-progreso-social/</a> | 36  |
|  |  | 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.  |  |   |
|  |  | 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.   |  |   |
|  | Criterio 21: La COP describe los grupos de interés                           | Indicadores G4 materiales relacionados con grupos de interés reportados por MASISA (o comprometidos)  | G4 -24-27 (participación de los grupos de interés)  | Ver hojas logros destacados planes de desarrollo integral comunitario  | 32 y 36                                   |
|  |  | 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   |  |   |
|  |  | 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 2016 se actualizó la política de actualización de la consulta social y pulso social. 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 2016 en Chile se dio inicio al segundo proceso de Consulta a los distintos grupos de interés en áreas forestales e industriales y fue finalizado el primer trimestre. Los resultados de estas mediciones fueron considerados en la revisión y planificación estratégica de todas las áreas de Masisa. Este proceso de repetirá en 2018. |  |   |
|  |  | 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"ment).   | 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.   |  | 51 y 63 al 64                             |
|  |  | 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.   |  |   |