

MASISA

**Política de Responsabilidad en la
Gestión de Negocios**

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	3
1.1 Objetivos	3
1.2 Alcance	3
1.3 Definiciones de conceptos o abreviaturas	3
2. DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA	3
2.1 Ámbito Financiero	3
2.2 Ámbito Social	4
2.3 Ámbito Ambiental	4
3. DERIVACIONES POR INCUMPLIMIENTO A LAS RESPONSABILIDADES DE GESTIÓN DE NEGOCIOS.....	5
4. RESPONSABLES DE APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	6
5. RUTA DE VALIDACIÓN.....	6
6. CONTROL DE CAMBIOS	6
7. DOCUMENTOS RELACIONADOS	6
8. Anexo 1	7

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Objetivos

El objetivo de esta política es formalizar las responsabilidades en la gestión del negocio que todos los colaboradores de Masisa (directos como indirectos), tienen en la consecución de la estrategia de triple resultado definida por el Gobierno Corporativo, la cual contemplará en forma integral y simultánea obtener los más altos índices de calidad en su desempeño en los ámbitos financiero, social y ambiental y generar valor económico a la empresa y formalizar las medidas disciplinarias, legales y/o comerciales que podrá tomar la compañía ante acciones que limiten o sean contraproducentes para ello.

1.2 Alcance

Aplica a todas las unidades de negocio de Masisa S.A. y filiales.

1.3 Definiciones de conceptos o abreviaturas

- **Sanción:** Consecuencia o efecto de cometer una infracción asociada al incumplimiento de una ley, política interna o del Modelo de Prevención de Delitos.
- **Normas Legales del País:** Corresponde a todas las disposiciones que el país donde desarrolla sus actividades la compañía ha dispuesto y afectan su operación.
- **Modelo de Prevención de Delitos:** Conjunto de instrumentos dispuestos por la compañía, cuya finalidad es prevenir que los empleados, y por ende Masisa y sus filiales, se vean involucrados en alguna actividad ilícita relacionada a la ley 20.393.
- **Políticas y Procedimientos Internos:** Conjunto de documentos que tienen como propósito ordenar las actividades que se deben realizar para que se opere de acuerdo a las necesidades de la empresa. Todas estas se encuentran dispuestas en la plataforma denominada WIKI.
- **Comportamiento Ético:** Corresponde al cómo Masisa espera que los empleados se comporten en su día a día en sus actividades diarias. Ello se encuentra definido en los Principios Empresariales, Valores y Código de Ética que la compañía ha generado.
- **Proporcionalidad:** Corresponde al principio que aborda la idoneidad, necesidad y proporcionalidad de las consecuencias que indica la presente política.

2. DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA

2.1 Ámbito Financiero

2.1.1 Estrategia de Gobernabilidad de Masisa

Todos los colaboradores de Masisa deben promover la gestión eficaz y eficiente de sus recursos, permitiendo maximizar el valor para sus accionistas y públicos interesados en el largo plazo y generar la confianza en la gestión de la empresa y en la seriedad de su ambiente de control. Lo cual considera el cumplimiento de los principios empresariales, valores, políticas, procedimientos y procesos implementados para no tener sorpresas en sus resultados.

2.1.2 Confianza de la Información

Las cifras de los estados financieros de la compañía son presentadas de acuerdo a criterios de integridad, transparencia y oportunidad, según principios contables generalmente aceptados local e internacionalmente. Asimismo, Masisa cumple las leyes y regulaciones que le son aplicables. La Compañía rechaza y reprueba toda acción que, bajo cualquier circunstancia, vulnere o afecte la confianza de los públicos interesados hacia Masisa, especialmente con respecto a la información que ésta entrega al mercado.

2.1.3 Compromiso

Tan importante como tener las políticas y demás elementos de gobernabilidad es su cumplimiento. Por lo tanto, Masisa promueve formalmente la responsabilidad y compromiso individual de cumplirlas, al mismo tiempo que promueve y apoya fuertemente la actitud hacia el permanente fortalecimiento de su ambiente de control.

2.1.4 Calificación y Responsabilidad en el ámbito financiero

Son responsabilidades primarias de cada supervisor y gerencia, contar con el nivel de personal capacitado para la realización de sus funciones, garantizar la calidad de los reportes emitidos en su área de actuación y dar cumplimiento a las soluciones derivadas de los hallazgos de las auditorías internas o externas. Es responsabilidad de las gerencias corporativas garantizar que las políticas sean divulgadas a quienes deben implementarlas, con el nivel de capacitación necesario.

2.2 Ámbito Social

2.2.1 Calificación y Responsabilidad en el ámbito social

Son responsabilidades primarias de cada supervisor y gerencia, contar con el nivel de personal capacitado para la realización de sus funciones, garantizar que la toma de decisiones contemple el impacto social de estas y dar cumplimiento a las soluciones derivadas de los reclamos de los grupos de interés y/o comunidades con los cuales se relaciona la compañía. Es responsabilidad de las gerencias corporativas garantizar que las políticas sean divulgadas a quienes deben implementarlas, con el nivel de capacitación necesario.

Todo colaborador debe conocer y promover el Modelo de Gestión Social, que tiene como base un sistema de identificación de públicos de interés, consulta social y evaluación de oportunidades, riesgos e impactos sociales que permita definir la estrategia de relaciones con comunidades y planes de acción.

Cada localidad debe tener un encargado de identificar nuestros públicos de interés claves, buscando y conociendo sus necesidades y preocupaciones respecto de las operaciones de MASISA, las que posteriormente son sistematizadas y priorizadas para el proceso de toma de decisión y gestión.

Para cada operación de MASISA se debe desarrollar un Plan de Relaciones con Comunidades vecinas que debe comprender, entre otras, acciones de difusión, comunicación y diálogo, programas de visitas a las operaciones, participación en actividades de la comunidad. Estos planes podrán contar con acciones de voluntariado, involucrando a los colaboradores y/o potenciales socios (organizaciones sociales, públicas, Estado y sus servicios, fundaciones, entre otros).

En todos los países donde MASISA opera debe existir un relacionamiento y colaboración permanente respecto de las percepciones y las principales preocupaciones de nuestros vecinos respecto de las variables críticas de desarrollo local, evaluando como los cambios operacionales o las decisiones que se toman impactan a las comunidades y/o grupos de interés.

Es deber de los colaboradores de MASISA que sea visto como un actor activo en el desarrollo local y regional además de una autoridad técnica y profesional.

2.3 Ámbito Ambiental

2.3.1 Calificación y Responsabilidad en el ámbito ambiental

Son responsabilidades primarias de cada supervisor y gerencia, contar con el nivel de personal capacitado para la realización de sus funciones, garantizar que la toma de decisiones contemple el impacto medioambiental y dar cumplimiento a las soluciones derivadas de cambios normativos ambientales y que afecten al cambio climático. Es responsabilidad de las gerencias corporativas garantizar que las políticas sean divulgadas a quienes deben implementarlas, con el nivel de capacitación necesario.

Las acciones y decisiones de los colaboradores de Masisa deben estar supeditadas al cumplimiento de la legislación ambiental aplicable y al cumplimiento de requisitos voluntariamente asumidos mediante el Sistema de Gestión Ambiental de la compañía. Se impulsará a las operaciones a asumir obligaciones más exigentes que la legislación vigente. De esta manera, a través de la unión de buenas prácticas de producción, tecnología de última generación e innovación, controlar y mitigar los principales impactos ambientales de sus operaciones, y comprometer metas de mejoramiento continuo, especialmente en el ámbito de la energía, agua y desechos.

Las acciones que realicen los colaboradores deben reconocer los impactos positivos y negativos que puedan afectar al medio ambiente. Se debe evitar cualquier decisión que tenga un impacto negativo a los principios del desarrollo sustentable, los cuales compatibilizan el desarrollo económico, cuidando el medio ambiente y la seguridad y salud de sus colaboradores y comunidades vecinas.

3. DERIVACIONES POR INCUMPLIMIENTO A LAS RESPONSABILIDADES DE GESTIÓN DE NEGOCIOS

Masisa no tolerará situaciones o hechos que deriven de una gestión inadecuada y poco confiable de los ámbitos financieros, sociales o ambientales ni de la no observancia de sus Principios Empresariales, Valores, Normas de Conducta Ética, Conflictos de Interés y cualquier otra situación que podría requerir la atención de la Administración corporativa y/o del Directorio. Como tampoco de la discrecionalidad de la aplicación de esta política, al mismo tiempo que apoyará desempeños sobresalientes en su cumplimiento. En las evaluaciones de desempeño anuales, el respeto a la aplicación de esta política es considerado.

- Ante incumplimientos cada país debe aplicar las sanciones definidas en los cuerpos legales locales, no obstante Masisa, mediante su Comité de Ética o el Comité de Riesgos y Auditoría podrá tomar, si así lo estima, medidas disciplinarias como:
 - **Amonestación Verbal:** Mediante la Jefatura directa advertirá al colaborador que futuras faltas podrán significar medidas mayores.
 - **Amonestación Escrita:** Mediante Capital Humano se le envía una carta de amonestación indicando la falta que realizó y será parte de su expediente, además de poder enviar copia a la institución laboral del País.
 - **Término de la Relación Laboral:** Mediante Capital Humano se da término a la relación laboral.
 - **Medidas Legales:** Mediante el área Legal, la compañía, realiza la denuncia ante el organismo competente y/o demanda o se podrá hacer parte de una demanda.
- Masisa podrá denunciar ante el organismo competente toda acción que sea constitutivo de un delito y demandar ante situaciones que contravengan además una ley, previa autorización de la Gerencia Legal.
- Los contratistas y/o prestadores de servicios tienen las mismas obligaciones dispuestas en la presente política y ante faltas se podrá solicitar el término de la relación contractual. Lo cual debe ser informado y autorizado previamente por el Gerente de Cadena de Suministros y el Gerente Legal.

4. RESPONSABLES DE APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

Cargo /Rol	Aplicación	Seguimiento
Todos los colaboradores	X	
Gerencia General	X	X

5. RUTA DE VALIDACIÓN

Función	Nombre	Cargo	Fecha
Elaborado por	Zoraida Cabrera	Gerente de Capital Humano y Comunicaciones Interna	Agosto 2020
	Eduardo Muñoz	Gerente de Auditoría Interna	Agosto 2020
Revisado por	Patricio Reyes	Gerente Legal	Septiembre 2020
	Alejandro Carrillo	Gerente General	Septiembre 2020
Aprobado por	Alejandro Carrillo	Gerente General	Septiembre 2020
Fecha de vigencia: Octubre 2020		Versión: 00	

6. CONTROL DE CAMBIOS

Motivo	Responsable	Fecha
Proyecto Somos Masisa	Gerente de Capital Humano y Comunicaciones Interna	Septiembre 2020

7. DOCUMENTOS RELACIONADOS

- Marco de Actuación Masisa: Principios Empresariales, Valores, ética y conducta
- Código de Gobierno Corporativo
- PDA – Política de Delegación de Autoridad
- Políticas y Procedimientos Corporativos y Locales (WIKI)
- Canal de Denuncias
- Política de Prevención de Delitos – Modelo de Prevención de Delitos

8. Anexo 1: A continuación, dispones de algunos ejemplos que pueden ser catalogados como faltas, los cuales son una orientación para la identificación de comportamientos no aceptados en Masisa

- Aceptación de pagos u obsequios por favores menores
- Conductas no alineadas a los valores de la organización
- Gastos de Viaje indebidos menores
- Instalación de software o hardware en equipos de la compañía fuera de Políticas y Procedimientos
- Uso de medios de transporte fuera de Políticas
- Uso inapropiado de herramientas de trabajo de la compañía
- Uso indebido de cuentas corporativas de correo electrónico
- Uso indebido de herramientas tecnológicas
- Presentarse al trabajo bajo la influencia del alcohol o drogas
- Consumir alcohol o drogas en el lugar de trabajo
- Acoso laboral o Mobbing
- Autorización de rendición de gastos no contemplados en la Política
- Resguardo o uso inadecuado de datos personales de empleados, clientes, proveedores, etc.
- Comidas indebidas con Personas Expuestas Políticamente
- Conducta Violenta contra empleados, clientes, proveedores, etc.
- Contratación de servicios fuera de Políticas y Procedimientos
- Discriminación
- Entrega de Obsequios o donaciones de cualquier índole sin autorización
- Falta de declaración de conflicto de intereses (o potencial)
- Acciones en contra de los valores y principios de la organización
- Revelación o uso indebido de información confidencial
- Uso inapropiado de activos de la compañía
- Uso indebido de poderes otorgados
- Acoso sexual
- Violencia física en contra de empleados, clientes, proveedores, etc.
- Fraude o robo de cualquier índole
- Violación a leyes de propiedad industrial
- Mantener material pornográfico de cualquier índole en los equipos de la empresa
- Delitos asociados a la ley 20.393
- Materialización de conflicto de intereses
- Prácticas corruptas
- Uso de drogas ilegales
- Adulteración de registros o documentos y otros engaños en perjuicio financiero o de imagen de la Compañía.
- Inoportuno reconocimiento o registro de la información contable.
- Incumplimiento de leyes, regulaciones, contratos, políticas y procedimientos.
- Incumplimiento de las políticas financieras a objeto de reflejar un mejor resultado en las operaciones/país o cualquier otro supuesto.
- Inapropiado uso de los activos de Masisa.
- Inapropiado uso de los fondos de la Compañía.
- Manipulación o destrucción de información financiero/contable.
- Ocultamiento de información contable.
- Incumplimiento a soluciones derivadas de auditorías internas o externas.
- Reportes financiero/contables emitidos de forma inoportuna.
- Obtención de lucro personal por uso de información privilegiada.
- Proveer beneficios a determinados proveedores o clientes por sobre las condiciones de mercado.
- Proveer beneficios a colaboradores por sobre lo estipulado en su relación contractual con la Compañía y/o incumplimiento de las Políticas de Capital Humano.
- Obtención de lucro personal (colaborador directo/indirecto) en perjuicio de Masisa.
- Contaminación medioambiental