

PRÁCTICA	ADOPCIÓN	
	SI	NO
1. Del Funcionamiento del Directorio		
A. De la adecuada y oportuna información del directorio, acerca de los negocios y riesgos de la sociedad, así como de sus principales políticas, controles y procedimientos		
a) El directorio cuenta con un procedimiento/mecanismo para la inducción de cada nuevo director, por medio del cual éste se informe respecto de la sociedad, sus negocios, riesgos, políticas, procedimientos, principales criterios contables y del marco jurídico vigente más relevante y aplicable a la sociedad y al directorio.	SI	
<p>Explicación:</p> <p>FORUS cuenta con una política formalizada de inducción a los nuevos directores que consiste en proporcionarles toda la información relevante, cualitativa y cuantitativa, oral y escrita, respecto del funcionamiento del directorio y de los principales aspectos operacionales, financieros e institucionales de la compañía. Para este efecto, se realizan exposiciones temáticas efectuadas por el equipo de ejecutivos de FORUS, dentro del primer mes de ejercicio del cargo, sin perjuicio de las actividades complementarias que se acuerden oportunamente.</p>		
b) El directorio cuenta con una política para la contratación de asesores especialistas en materias contables, financieras y legales que, entre otros aspectos, contemple la asignación de un presupuesto especial y suficiente para esos efectos. Además, dicha política es revisada anualmente, en función de las necesidades que para ello se prevean.	SI	
<p>Explicación:</p> <p>FORUS cuenta con una política de contratación de asesores del directorio especialistas en materias contables, financieras, legales, y otras. Dicha política considera que el Directorio podrá contar con los asesores que estime necesarios para el adecuado ejercicio de su función, sin otro requisito que el que éstos cuenten con reconocido prestigio y experiencia profesional en el área cuya asesoría se solicita.</p>		
c) El directorio se reúne al menos semestralmente con la empresa de auditoría externa a cargo de la auditoría de los estados financieros para analizar: i. El programa o plan anual de auditoría. ii. Eventuales diferencias detectadas en la auditoría respecto de prácticas contables, sistemas administrativos y auditoría interna. iii. Eventuales deficiencias graves que se hubieren detectado y aquellas situaciones irregulares que por su naturaleza deban ser comunicadas a los organismos fiscalizadores competentes. iv. Los resultados del programa anual de auditoría. v. Los posibles conflictos de interés que puedan existir en la relación con la empresa de auditoría o su personal, tanto por la prestación de otros servicios a la sociedad o a las empresas de su grupo empresarial, como por otras situaciones. Con todo, se deberá explicar las materias que son analizadas en sesiones de directorio sin la presencia de gerentes o ejecutivos principales.	SI	
<p>Explicación:</p> <p>FORUS cuenta con una política de reuniones periódicas entre el Directorio, el Comité de Directores, y los auditores externos. Dicha política considera que se reúnan, al menos una vez por semestre con el Directorio; y al menos 2 o 3</p>		

PRÁCTICA	ADOPCIÓN	
	SI	NO
<p>veces en el año con el Comité de Directores. Se ha definido que, previo a su reunión semestral mínima obligatoria con el Directorio, los auditores externos deberán reunirse con el Comité de Directores. Estas reuniones mínimas obligatorias se llevarán a cabo sin la presencia de los ejecutivos de FORUS (CEO y CFO), sin perjuicio de las reuniones adicionales que se celebren con la asistencia de los altos ejecutivos de FORUS.</p> <p>Se han definido, como temas mínimos a tratar con los auditores externos en las reuniones mínimas obligatorias tanto en Sesión de Directorio como de Comité, los siguientes.</p> <ol style="list-style-type: none"> i. El programa o plan anual de Auditoría. ii. Eventuales diferencias detectadas en la Auditoría respecto de Prácticas contables, sistemas administrativos y Auditoría interna. iii. Eventuales deficiencias graves que se hubieren detectado y aquellas situaciones irregulares que por su naturaleza deban ser comunicadas a los organismos fiscalizadores competentes. iv. Los resultados del programa anual de Auditoría. v. Los posibles conflictos de interés que puedan existir en la relación con la empresa de Auditoría o su personal, tanto por la prestación de otros servicios a la sociedad o a las empresas de su grupo empresarial, como por otras situaciones. 		
B. Del correcto funcionamiento del Directorio y su continuidad ante la ausencia de uno o más de sus miembros.		
<p>a) El directorio cuenta con un procedimiento establecido para detectar e implementar eventuales mejoras en el funcionamiento del directorio en su conjunto y ese proceso es realizado al menos una vez al año por una persona o entidad ajena a la sociedad.</p>		NO
<p>Explicación:</p> <p>No existe una política que establezca un procedimiento formal para detectar e implementar eventuales mejoras en el funcionamiento del directorio. Sin perjuicio de lo anterior, el directorio cuenta con mecanismos informales que le permiten ir desarrollando de mejor manera su funcionamiento, manifestado en el compromiso de cada uno de sus miembros en desempeñar su responsabilidad fiduciaria conforme al grado de diligencia exigido en la ley y sus estatutos.</p>		
<p>b) El directorio ha establecido una política mediante la cual se propone a los directores el tiempo mínimo mensual que, en su opinión, es deseable que cada director deba destinar exclusivamente al cumplimiento de dicho rol en la sociedad, en atención a las características particulares de ésta. Con todo, se deberá indicar si esa política está o no a disposición de los accionistas y el público en general.</p>		NO
<p>Explicación:</p> <p>No existe una política formal mediante la cual se propone a los directores el tiempo mínimo mensual deseable que cada director deba destinar exclusivamente al cumplimiento de su cargo. Sin perjuicio de lo anterior, el directorio manifiesta el compromiso de cada uno de sus miembros en desempeñar su responsabilidad fiduciaria conforme al grado de diligencia exigido en la ley y sus estatutos.</p>		
<p>c) El directorio cuenta con un mecanismo/procedimiento para mantener documentados de manera adecuada, los fundamentos, elementos y demás información de la sociedad que se hayan tenido en vista o se estén considerando para adoptar los diversos acuerdos del directorio, a objeto de evitar que como consecuencia del reemplazo, incapacidad, ausencia o renuncia de uno o más de sus miembros, se afecte la normal y oportuna toma de decisiones del mismo.</p>	SI	

PRÁCTICA	ADOPCIÓN	
	SI	NO
<p>Explicación:</p> <p>FORUS cuenta con una política formalizada de archivo de antecedentes fundantes de los acuerdos adoptados por el Directorio que consiste en mantener en soporte digital los documentos fundantes de sus decisiones.</p>		
<p>C. Tratamiento por el directorio de los potenciales conflictos de interés que puedan surgir en el ejercicio del cargo de director.</p>		
<p>a) El directorio se rige por un Código de Conducta que como mínimo: i) identifica las principales situaciones que configuran un conflicto de interés; y ii) describe el procedimiento que debe seguir un director para declarar y resolver un conflicto de interés. Dicho Código, se refiere al menos a situaciones que, a pesar de no estar específicamente contenidas en la ley, de ser mal resueltas, podrían terminar afectando el interés social. Con todo, se deberá indicar si ese Código de Conducta está o no a disposición de los accionistas y el público en general.</p>	SI	
<p>Explicación:</p> <p>FORUS cuenta con un Código de Ética que es aplicable a todos sus directivos y colaboradores, incluyendo a los integrantes del Directorio, Gerentes, Ejecutivos Principales, Funcionarios Administrativos, Trabajadores, Operarios, y en general a toda persona que tenga relación con la compañía como externo o tercero y que preste servicio a FORUS y/o a sus filiales nacionales y extranjeras, independientemente del cargo que ocupen o el nivel de autoridad que se les haya entregado. El Código de Ética se encuentra disponible en la página web de la compañía http://www.forus.cl/ link Inversionistas.</p>		
<p>D. Otras prácticas adoptadas por la sociedad, referidas a las materias de este numeral (No más de 5).</p>		
<p>Explicación:</p> <p>No existen políticas formalizadas adicionales adoptadas por FORUS referidas a las materias de este numeral.</p>		NO
<p>2. De la relación entre la sociedad, los accionistas y el público en general.</p>		
<p>A. De la información que requieren los accionistas e inversionistas para la adecuada toma de decisiones, y de los mecanismos que facilitan la participación de los accionistas en las juntas de accionistas.</p>		
<p>a) Para efectos del proceso de postulación y elección de directores, el directorio cuenta con una política y procedimiento a objeto que el gerente general elabore y ponga a disposición de los accionistas, con al menos dos días de anticipación a la junta, un documento que contenga la experiencia y perfil profesional de los candidatos a director que, hasta ese momento, hayan provisto dicha información a la sociedad.</p>	SI	
<p>Explicación:</p> <p>FORUS cuenta con una política formalizada de postulación y elección de directores. Para tal efecto el gerente general, cuando corresponde, elabora y pone a disposición de los accionistas el perfil profesional de los candidatos a director con al menos dos días de anticipación a la junta respectiva.</p>		

PRÁCTICA	ADOPCIÓN	
	SI	NO
b) La sociedad cuenta con un mecanismo que permite la votación remota y participación en tiempo real de los accionistas en las juntas de accionistas.		NO
<p>Explicación:</p> <p>FORUS no cuenta por ahora con un mecanismo que permite la votación remota y participación en tiempo real de los accionistas en las juntas de accionistas. Sin perjuicio de lo anterior, el directorio hace presente que no descarta en el futuro estudiar la posible implementación de este tipo de mecanismos.</p>		
c) La sociedad cuenta con mecanismos electrónicos que permiten divulgar oportunamente al mercado, en el transcurso de la junta de accionistas, los acuerdos que se adopten, así como otros sucesos de relevancia que ocurran durante ésta.		NO
<p>Explicación:</p> <p>FORUS no cuenta por ahora con un mecanismo electrónico especial que permita divulgar al Mercado en tiempo real los acuerdos adoptados en junta de accionistas. Con todo, el Directorio reafirma su compromiso de informar con la mayor celeridad los acuerdos adoptados en junta de accionistas de relevancia para el Mercado a través de su página web, tal y como ha sido su práctica a la fecha, no descartando en el futuro estudiar la posible implementación de este tipo de mecanismos.</p>		
d) La sociedad cuenta con una persona, unidad o sistema cuyo objetivo principal es responder de manera oportuna a las inquietudes que razonablemente manifiesten los accionistas e inversionistas nacionales o extranjeros, respecto de la situación, marcha y negocios públicamente conocidos de la entidad, indicándoles además dónde pueden obtener la información que por ley puede ser provista a los accionistas y al público en general.	SI	
<p>Explicación:</p> <p>FORUS cuenta con una unidad de información a accionistas e inversionistas nacionales o extranjeros denominada Investor Relations. cuyos datos de contacto se informan al público en general en la página web de la compañía http://www.forus.cl/, link Inversionistas, unidad que brinda pronta y completa información corporativa.</p>		
e) El directorio cuenta con un procedimiento formal para analizar y evaluar la suficiencia, oportunidad y pertinencia de las diversas revelaciones que la entidad realiza al mercado, a objeto de mejorar permanentemente la información de la sociedad que se provee al público en general.	SI	
<p>Explicación:</p> <p>FORUS cuenta con un procedimiento formal para analizar y evaluar la suficiencia, oportunidad y pertinencia de las diversas revelaciones que la entidad realiza al mercado, consistente en una evaluación anual del directorio respecto de la información entregada por la administración a los accionistas y el Mercado.</p>		
f) La sociedad cuenta con una página web actualizada por medio de la cual los accionistas pueden acceder a toda su información pública, de manera sencilla y de fácil acceso.	SI	

PRÁCTICA	ADOPCIÓN	
	SI	NO
<p>Explicación:</p> <p>FORUS cuenta con una página web www.forus.cl, permanentemente actualizada, por medio de la cual los accionistas y el mercado pueden acceder a toda su información pública.</p>		
B. Otras prácticas adoptadas por la sociedad, referidas a las materias de este numeral (No más de 5).	SI	
<p>Explicación:</p> <p>1. Participación periódica en Cumbres de Inversionistas.</p>		
3. De la sustitución y compensación de ejecutivos principales.		
A. De los procedimientos de sucesión y de las políticas y planes de compensación de los ejecutivos principales.		
<p>a) El directorio cuenta con un procedimiento para facilitar el adecuado funcionamiento de la sociedad ante el reemplazo o pérdida del gerente general o de ejecutivos principales. Tal procedimiento contempla políticas y mecanismos de selección de potenciales reemplazantes y el adecuado traspaso de funciones e información del gerente o ejecutivo principal a sus reemplazantes o al directorio.</p>	SI	
<p>Explicación:</p> <p>FORUS cuenta con una política formalizada que establece la estructura de poderes de la compañía respecto de los ejecutivos principales, asegurando la política de continuidad operacional de FORUS. Asimismo, en caso que procediere, el Directorio cuenta con mecanismo de designación de los reemplazantes de altos ejecutivos. Específicamente, es del caso señalar que, dada la relevancia de los cargos al interior de la administración de la Compañía, el directorio ha acordado que, en caso de ausencia del gerente general, éste sea reemplazado por el gerente corporativo de finanzas y administración, y que en caso de ausencia del gerente corporativo comercial y de marketing, éste sea reemplazado por el gerente de marcas Wolverine.</p>		
<p>b) El directorio ha establecido directrices y procedimientos formales tendientes a prevenir que las políticas de compensación e indemnización de los gerentes y ejecutivos principales, generen incentivos a que dichos ejecutivos expongan a la sociedad a riesgos que no estén acorde a las políticas definidas sobre la materia o a la comisión de eventuales ilícitos.</p>	SI	
<p>Explicación:</p> <p>FORUS cuenta con una política de compensación e indemnización de los gerentes y ejecutivos principales en la que se emplean criterios cuantitativos y cualitativos para determinar las compensaciones y bonos a las que éstos tienen derecho, la que se estructura en términos tales que mitigan la posibilidad de que los ejecutivos expongan a FORUS a riesgos de fraude y comisión de delitos. En concreto, esta política de compensación comprende tanto remuneración fija como variable a sus principales ejecutivos. Las compensaciones variables se establecen en función de un polinomio de metas anuales, considerando en su determinación tanto componentes de desempeño individual como corporativo de la empresa en su conjunto, las cuales son revisadas y aprobadas anualmente por el directorio, asegurando así su adecuada consistencia con los objetivos de largo plazo de los accionistas.</p>		

PRÁCTICA	ADOPCIÓN	
	SI	NO
B. Otras prácticas adoptadas por la sociedad, referidas a las materias de este numeral (No más de 5).		NO
<p>Explicación:</p> <p>No existen políticas formalizadas adicionales adoptadas por FORUS referidas a las materias de este numeral.</p>		
<p>4. De la definición, implementación y supervisión de políticas y procedimientos de control interno y gestión de riesgos en la empresa.</p>		
<p>A. De la administración adecuada de los riesgos inherentes a los negocios que realiza la entidad y de la adopción de las medidas que correspondan a objeto que los riesgos finalmente asumidos por la misma, se enmarquen dentro de las políticas definidas al efecto.</p>		
a) La sociedad cuenta con políticas y procedimientos formales para la administración de sus riesgos, siendo el personal atingente, independiente del vínculo contractual que lo una con la sociedad, debidamente informado y capacitado respecto de tales materias. Además, dichas políticas y procedimientos son revisados periódicamente y actualizados, si correspondiere.	SI	
<p>Explicación:</p> <p>FORUS cuenta con políticas y procedimientos formales para la administración de sus riesgos. En particular ha definido actualizar de manera periódica su Mapa de Riesgos, de manera de analizar la exposición de FORUS a los riesgos vinculados a su actividad. Asimismo, cuenta con una política de capacitación de los trabajadores, plana ejecutiva y directorio sobre los riesgos principales que enfrenta FORUS. Adicionalmente, cuenta con mecanismos de revisión periódica de sus riesgos y con sistemas de control interno de esos riesgos.</p>		
b) El directorio cuenta con un Comité o unidad que le reporte directamente, dedicado a controlar que las políticas y procedimientos, referidos en la letra anterior, se cumplan y que por ende, la exposición a los riesgos efectivamente asumidos, sea acorde a lo definido en tales políticas.	SI	
<p>Explicación:</p> <p>FORUS cuenta con una unidad de Auditoría Interna, la que reporta directamente al Comité de Directores, relacionándose operacionalmente con el Gerente de Administración y Finanzas. Los resultados del trabajo de la Auditoría Interna son conocidos al menos anualmente por el Directorio y Comité de Directores.</p>		
c) La sociedad cuenta con un procedimiento establecido y conocido por todo su personal, cualquiera sea el vínculo contractual con ella, especialmente diseñado para la denuncia de eventuales irregularidades o ilícitos, que dé garantías respecto de la confidencialidad de la identidad del denunciante.	SI	
<p>Explicación:</p> <p>FORUS cuenta con un mecanismo de denuncias anónimas y confidenciales de FORUS definido en el Modelo de Prevención de Delito, cumpliendo expresamente con la característica de anonimato y confidencialidad de la identidad del denunciante.</p>		

PRÁCTICA	ADOPCIÓN	
	SI	NO
d) El directorio ha implementado un Código de Conducta Ética, que define los principios que guían el actuar de todo su personal, independiente del vínculo contractual con ella, y cuenta con procedimientos adecuados para capacitar a su personal respecto de tales principios.	SI	
<p>Explicación:</p> <p>FORUS cuenta con un Código de Ética, que define los principios que guían el actuar de todo su personal, independiente del vínculo contractual con ella. Para tal efecto ha establecido jornadas de capacitación a todos los colaboradores de FORUS.</p>		
B. Otras prácticas adoptadas por la sociedad, referidas a las materias de este numeral (No más de 5).	SI	
<p>Explicación:</p> <p>1. Plan Anual de Auditoría Interna</p>		
5. Otras prácticas adoptadas por la sociedad, que no están referidas a las materias antes señaladas (No más de 5).	SI	
<p>Explicación:</p> <p>1. Iniciativa FORUS UNIVERSITY, organismo de capacitación interna de ejecutivos y trabajadores, informado en Memoria Anual 2011, Sección 3.2. Carta del Presidente.</p> <p>2. Manual de Políticas FORUS, política en desarrollo, informada al Directorio, según consta del artículo décimo del Acta de Sesión de Directorio N° 300 de fecha 20 de Junio de 2012, que incluye las siguientes políticas de FORUS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Política de Crédito y Cobranza • Política de Tesorería • Política de Cobertura Cambiaria • Política de Valoración de Inventarios • Políticas de Registro Contable, Habilitaciones y Remodelaciones de Tiendas • Políticas de Activo Fijo • Políticas de Capacitación y Desarrollo • Política de Contratación • Políticas de Calidad de Vida Laboral y Bienestar • Política de Préstamos de Empresa • Políticas de Prevención de Riesgos • Políticas de Vacaciones • Políticas de Aprobación OTB y colocación de órdenes de compra • Política de Cuidado Ambiental 		