



## 2020 Chile Spencer Stuart Board Index Hallazgos y conclusiones

En la cuarta edición del *Spencer Stuart Board Index Chile* analizamos el funcionamiento y las mejores prácticas de los directorios de las empresas más importantes de Chile. A continuación, presentamos los principales hallazgos y conclusiones.

En total se analizaron 697 directores de las 91 empresas más relevantes del mercado chileno (la mayoría pertenece al S&P IGPA y las demás son reguladas sin presencia bursátil). Las empresas se dividieron según la industria a la cual pertenecen de acuerdo a las siguientes categorías: Consumo Masivo, Servicios & Retail; Farmacéuticas; Industriales; Servicios Financieros y Tecnología, Medios y Telecomunicaciones.

# 7,8

---

miembros promedio  
tienen los directorios

### **La cantidad de directores por empresa ha ido disminuyendo**

La cantidad promedio de directores de las empresas estudiadas es de 7,8. Este número ha ido a la baja ya que en 2016 alcanzaba 8,6 miembros. Seguimos estando bajo el promedio respecto a USA que tiene 10,6 directores y países europeos como Alemania con 13,9 y España con 10,9 miembros.

11,2%

de los directores  
son mujeres

63%

de las empresas tienen  
al menos una mujer en  
su directorio

3

mujeres presiden  
un directorio

3,2%

de los CEO son mujeres

## Presencia Femenina en los Directorios

La presencia de mujeres en los directorios de empresas en Chile ha ido al alza durante los últimos 4 años. En 2016 la presencia femenina era de sólo un 5,7% y ya para el año 2020 prácticamente se había duplicado alcanzando un 11,2%.

- » 55 empresas - 63% - tiene una o más directoras.
- » Aún hay 36 empresas que tienen solo directores hombres.
- » Queremos resaltar las siguientes empresas en que más del 40% de sus directores son mujeres: AFP Provida, Banco Estado y Cintac.
- » Al momento de recopilar la información del estudio, había solo una mujer presidiendo un directorio (SMU). Al cierre de esta edición ya han sido nominadas otras dos mujeres, Cencosud y Cintac.
- » Aún tenemos una gran oportunidad de seguir incorporando talento femenino si nos comparamos con otros países como Alemania y Estados Unidos que cuentan con una participación de 33% y 28% respectivamente.

## Mujeres CEO versus Mujeres en Directorios

- » Del total de empresas estudiadas, solo 3 tienen CEO mujer, es decir un 3,2%, estas son: Aguas Andinas, AFP Planvital y Engie Energía. Esta tendencia es muy similar a las de otros países OCDE como el Reino Unido o Estados Unidos en donde el porcentaje de CEO mujeres es de 5% y 6% respectivamente.
- » Esta es una tendencia global y si bien algunos países han ido incorporando más mujeres a sus directorios, no han hecho lo mismo en cargos ejecutivos. Todavía existe una gran brecha entre la cantidad de hombres y mujeres CEO. Si analizamos algunos países OCDE:
  - Canadá tiene 31% de mujeres en sus directorios y 3% en cargos de CEO.
  - España 24% de mujeres directoras y 2% CEO.
  - Japón tiene 11% de mujeres en directorios y solo 0,4% en cargos de CEO.

## Miembros Internacionales

La cantidad de directores internacionales ha ido en aumento durante los últimos 4 años. En 2016 solo alcanzábamos un 10,2% y ahora estamos en 18,2%. Lo anterior se explica por dos razones; las empresas han visto el valor de incorporar miradas de personas que provienen de otros países y culturas y la mayor incorporación de capitales extranjeros a empresas chilenas.

- » Al analizar el sector de TMT (Tecnología, Media y Telecomunicaciones) 21% de los directores son extranjeros. El caso más claro es el de Movistar en que 6 de sus 11 miembros son extranjeros.
- » De las empresas del sector financiero, Planvital (75%) e Itaú Corp (45%) tienen la mayor presencia de extranjeros.
- » De las empresas industriales, destacan las sanitarias Essbio y Esval con 50% de sus miembros de origen extranjero (Canadiense y Chino). También CGE y Chilquinta por tener la mayoría de sus directores extranjeros (Españoles y Chinos).
- » Las empresas de consumo masivo, servicios y retail tienen baja presencia de extranjeros, alcanzando una participación de 9%.
- » Si comparamos a Chile con otros países OCDE, nuestro 18% es similar a España con un 20%, Austria con un 16% y un poco menor a Canadá y Francia con 28% y 29% respectivamente.

## Independencia de los Directores

La presencia de directores independientes<sup>1</sup> ha ido en alza durante los últimos años.

- » El 76% de las empresas estudiadas declaran tener al menos un director independiente. Esta es una tendencia que se ha mantenido durante los últimos 4 años.
- » Si analizamos por industria, 1 de cada 4 directores de las empresas de consumo masivo, servicios y retail son independientes, promedio más alto comparado con otras industrias.
- » Antofagasta Minerals, Paz Corp y Ripley tiene más del 50% de sus directores independientes.

<sup>1</sup>Según la legislación chilena, los Directorios de las empresas públicas que tengan una capitalización bursátil de más de 1,5 millones de UF y al menos el 12,5% de sus acciones emitidas en poder de accionistas que controlen individualmente o posean menos del 10%, deben tener por lo menos un director independiente.

Un director no será considerado independiente si mantiene relaciones materiales, económicas, profesionales o comerciales con la sociedad o las sociedades vinculadas a la compañía. Tampoco será considerado independiente si es el accionista mayoritario de la sociedad, ejecutivo o cualquiera de los demás tipos de vínculos especificados en la Ley N° 18.046. El candidato a director independiente debe ser propuesto por accionistas que representen, al menos, el 1% o más de las acciones de la empresa.

# 18,2%

son extranjeros

# 20,1%

de los directores  
son independientes

# 76%

de las empresas  
tienen al menos un  
miembro independiente

70%

de los directores  
tiene entre 50 y 70 años  
de edad

## Participación en varios Directorios

- » 2 de cada 10 directores de la muestra participan en al menos 2 directorios y la gran mayoría de los que participan en diferentes directorios, participan en empresas que son del mismo sector industrial o de empresas relacionadas.

## Los Directorios siguen teniendo miembros con más años de experiencia

- » La edad promedio de los directores sigue estando entre los 50 y 70 años. El 70% de los directores están en este rango etario. Solo un 4% tiene menos de 40 años lo que equivale a 25 empresas que se distribuyen de manera equitativa según la industria, es decir, no hay una industria que prefiera miembros más jóvenes.
- » Lo anterior es una tendencia mundial, en USA los miembros de las empresas del S&P 500 tiene en promedio 57,8 años. Si miramos algunos países OCDE, la edad promedio de sus miembros está dentro del rango de Chile; Canadá y Japón con 63 años, España y Alemania 60 años. Austria es el país con directores más jóvenes con un promedio de 56 años.

## El 85% de los directores son Ingenieros Civiles, Comerciales o Abogados

- » La diversidad en cuanto a formación profesional sigue siendo un gran desafío para todas las empresas analizadas.

## Las Compensaciones del Directorio se han mantenido estables

- » El promedio de las compensaciones de los directores durante el 2020 fue de aproximadamente \$67.000.000.-
- » Para el cálculo solo se considera la remuneración fija y variable que recibió cada director durante el año 2020 por concepto de asistencia y participación en las reuniones de directorio. No se considera participación en las utilidades ni acciones.
- » Si analizamos cada industria, existe una gran dispersión entre ellas. Las remuneraciones promedio por industria durante el 2020 fueron:

### REMUNERACIONES PROMEDIO POR INDUSTRIA

Servicios Financieros	\$87.300.000.-
Consumo Masivo y retail	\$78.600.000.-
Industrial	\$59.300.000.-
TMT	\$52.100.000.-
Farmacéutica	\$23.800.000.-

## Los Bancos siguen teniendo la mayor cantidad de comités

- » Todas las empresas analizadas tienen al menos el Comité de Directores<sup>2</sup> (Auditoría) que sesiona normalmente una vez al mes.
- » Otros países como el Reino Unido están obligados por ley a tener un mínimo de comités por empresa, en este caso son 3: Comité de Remuneraciones, Auditoría y Nominaciones.
- » Las empresas estudiadas tienen 2,7 comités promedio. Este promedio es menor a países como USA que tiene en promedio 4,2 comités y muy en línea con países Nórdicos (Dinamarca, Finlandia, Noruega y Suecia) que tiene un promedio de 2,5 comités.
- » Las empresas de servicios financieros, en especial los bancos tienen al menos 7 comités diferentes. Destacan por su cantidad de comités Banco de Chile y Carozzi con 10 comités y luego BCI y SMU con 7.

<sup>2</sup>El comité de directores es un órgano fiscalizador respecto de las sociedades anónimas abiertas con un patrimonio bursátil igual o superior al equivalente a 1.500.000 unidades de fomento.

El objetivo principal del comité es el fortalecimiento de la autorregulación al interior de las sociedades anónimas, haciendo más eficiente el desempeño del directorio al incorporar una mayor fiscalización de las actividades que realizan sus pares. El comité debe estar compuesto por tres directores independientes, y tiene como único fin el beneficio de la sociedad como un todo. Las principales funciones del comité es examinar los balances y demás estados financieros, proponer al directorio los auditores y clasificadores de riesgo, examinar los sistemas de remuneraciones y planes de compensación de los gerentes y ejecutivos principales y las demás materias que le encomiende la junta general de accionistas o el directorio.

# 2,7

promedio de comités

## Este es un momento de oportunidad para los Directores

Durante más de 30 años, Spencer Stuart ha ayudado a las juntas directivas a aumentar la diversidad de perspectivas y trayectorias de sus integrantes. Continuaremos revisando las tendencias en la composición de los directorios a medida que estos evolucionen para responder a las demandas cambiantes de su negocio. Con la intención de aumentar la diversidad y crear una cultura de directorios más inclusiva, éstas podrán cambiar su composición con el tiempo, a la vez que se aseguran de tener las habilidades y la experiencia que se alinean con la estrategia a largo plazo de la empresa.

- » Tenemos varias preguntas que debemos plantearnos con el fin de ser más inclusivos y diversos...
  - ¿Qué significa diversidad para nosotros como directores?
  - ¿Existe esa diversidad e inclusión al interior de toda la organización?
  - ¿Será adecuado incluir métricas respecto a diversidad e inclusión en los planes de compensación con el fin de potenciar estos temas al interior de la organización?



## Acerca de los Servicios de Directorio de Spencer Stuart

En Spencer Stuart sabemos la importancia del liderazgo. Las organizaciones de todo el mundo confían en nosotros para ayudarles a tomar decisiones de alto nivel con un impacto duradero en sus empresas.

A través de nuestros servicios de búsqueda de ejecutivos, directorios y asesoramiento en liderazgo, ayudamos a crear y mejorar equipos de alto rendimiento para clientes selectos que van desde grandes multinacionales hasta compañías emergentes a instituciones sin fines de lucro.

Somos una empresa privada fundada en 1956, nos enfocamos en entregar conocimiento y resultados a través de los esfuerzos conjuntos de un equipo de expertos que ahora abarca 56 oficinas, 30 países y más de 50 prácticas especializadas.

Las juntas directivas y los líderes recurren constantemente a Spencer Stuart para ayudar a abordar sus necesidades de liderazgo en áreas como la búsqueda de ejecutivos de alto nivel, búsqueda de directores, eficacia de los directorios, planes de sucesión, evaluación profunda de la alta gerencia y muchas otras facetas de la efectividad organizacional. Para más información acerca de Spencer Stuart, por favor visitar [www.spencerstuart.com](http://www.spencerstuart.com).

Social Media @ Spencer Stuart

Stay up to date on the trends and topics that are relevant to your business and career.

