

COMPOSICIÓN DE LOS DIRECTORIOS IPSA 2023:

UN ANÁLISIS TRAS LAS JUNTAS DE ACCIONISTAS

Tras las Juntas Ordinarias de Accionistas de 2023, el Centro de Gobierno Corporativo y Sociedad realizó un análisis sobre la composición de los directorios de las empresas IPSA. Los resultados muestran que el aumento de la participación de mujeres en el directorio se ha desacelerado. Mientras que entre 2020 y 2022 se duplicó la participación (de 9,4% a 18,7%), para el 2023 sólo se avanzó desde un 18,7% a 20,9%.

Esta desaceleración se vuelve aún más relevante en un contexto en el que se está tramitando una ley de cuotas obligatoria para que la participación de las mujeres en los directorios de las empresas listadas en bolsa sea de al menos un 40%. Mientras algunos indican que una ley de este tipo no sería necesaria, debido a que las Empresas ya se han dado cuenta de los beneficios de incorporar a mujeres en la alta dirección, otros indican que esta ley es necesaria para acelerar este proceso.

PRINCIPALES HALLAZGOS

- La presencia de mujeres en los directorios de las empresas IPSA alcanza nuevamente la tasa más alta de la historia (21%), sin embargo, su aumento es menor al esperado.
- Casi todas las Empresas IPSA tienen mujeres en sus directorios (28 de 30).
- La Presencia de directores independientes (25%) cumple con la regulación vigente, sin embargo, es menor a la recomendación de un 33% y la definición actual de independencia contiene algunos problemas.
- Las mujeres tienen perfiles profesionales similares que los hombres. Sin embargo, entre las mujeres hay una mayor proporción de ingenieras comerciales y abogadas mientras que entre los hombres hay una mayor proporción de ingenieros civiles.



Alfredo Enrione C.

PhD., IESE, Universidad de Navarra. Director del Centro de Gobierno Corporativo y Sociedad.
aenrione.es@uandes.cl



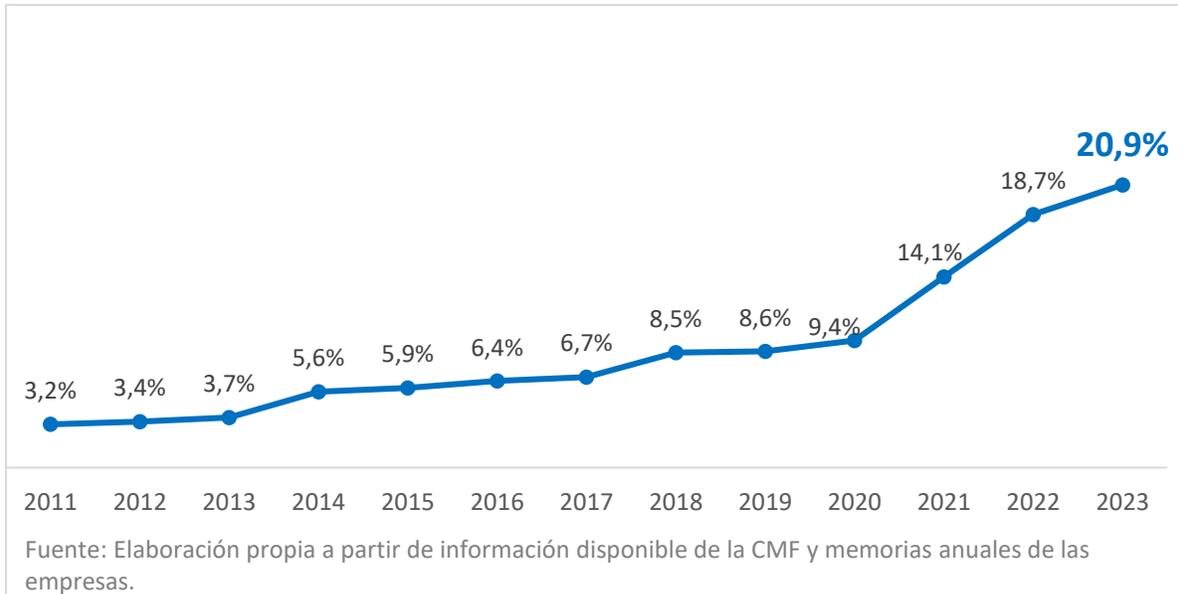
Francisco Pavlic D.

Sociólogo, PUC.
Investigador del Centro de Gobierno Corporativo y Sociedad.
fpavlic.es@uandes.cl

AUMENTO DE MUJERES EN DIRECTORIOS

Desde el 2011 a la fecha, ha habido un aumento considerable en la participación femenina en los directorios de las empresas IPSA: en estos últimos 12 años, la presencia de mujeres se ha multiplicado por 7, y en los últimos 3 años esta presencia se ha duplicado, sin embargo, en comparación con el 2022 esta tendencia al alza se ha desacelerado.

ASIENTOS DE DIRECTORIOS IPSA OCUPADOS POR MUJERES (2011-2023)



A la fecha¹ hay 53 asientos ocupados por una voz femenina, los que representan el 21% del total. Y en particular, estos puestos están ocupados por 49 mujeres, pues 3 mujeres ocupan más de un asiento de directorio.

¹ 2 de mayo de 2023

EMPRESAS CLASIFICADAS SEGÚN NÚMERO DE MUJERES

Empresas según cantidad de directoras	2021	2022	2023
Al menos 4 directoras	-	-	3% (1)
Al menos una presidenta y 2 directoras	3% (1)	7% (2)	7% (2)
Al menos 3 directoras	17% (5)	20% (6)	23% (7)
Al menos 2 directoras	40% (12)	53% (16)	57% (17)
Al menos una directora	73% (22)	83% (25)	93% (28)
Cero directoras	27% (8)	13% (4)	7% (2)
Total	30	29	30

Fuente: Elaboración propia a partir de información disponible de la CMF y memorias anuales de las empresas.

Al analizar la participación de mujeres a nivel de Empresa, hoy el 93% de las empresas IPSA (28 de 30) ha decidido incorporar al menos una visión femenina en sus discusiones de gobierno corporativo. Esta tasa refleja un avance pues en 2011, sólo el 20% de las empresas IPSA (8 de 40) tenía a al menos una

Las empresas con mayor número de directoras mujeres son:

- Banco Santander
- CAP
- Colbun
- Ripley Corp
- SMU
- CMPC
- Cencosud

B. Santander cuenta con 4 mujeres, mientras las otras 6 empresas cuentan con 3 directoras.

mujer en el directorio. Otra tendencia positiva es que, mientras en 2021 sólo un 37% de las empresas tenía a 2 o más directoras, este año esa proporción aumentó al 57%.

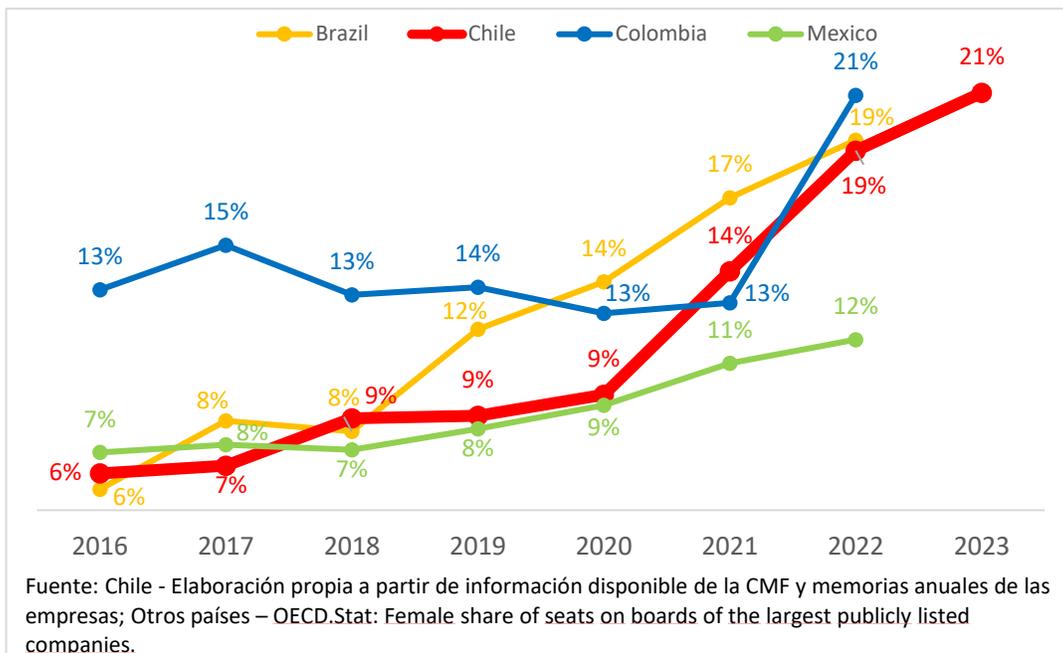
Por otro lado, es necesario mencionar que aquellas empresas que tienen al menos 3 mujeres todavía es un 23%, esta cifra era de 0% en 2011. Este número resulta relevante dado que indica que sólo un cuarto de las empresas estaría cumpliendo con el “número mágico” acuñado por Paul Polman, (ExCeo de Unilever), el cual se basa en la creencia de que el valor que aporta la diversidad al directorio, no se materializa hasta que se cuente con al menos 3 directores diversos¹.

¹ Egon Zehnder (2018) Global Board Diversity Tracker. Recuperado de: <https://www.egonzehnder.com/global-board-diversity-tracker-2018>

BENCHMARK INTERNACIONAL: PAÍSES OCDE Y LATINOAMÉRICA

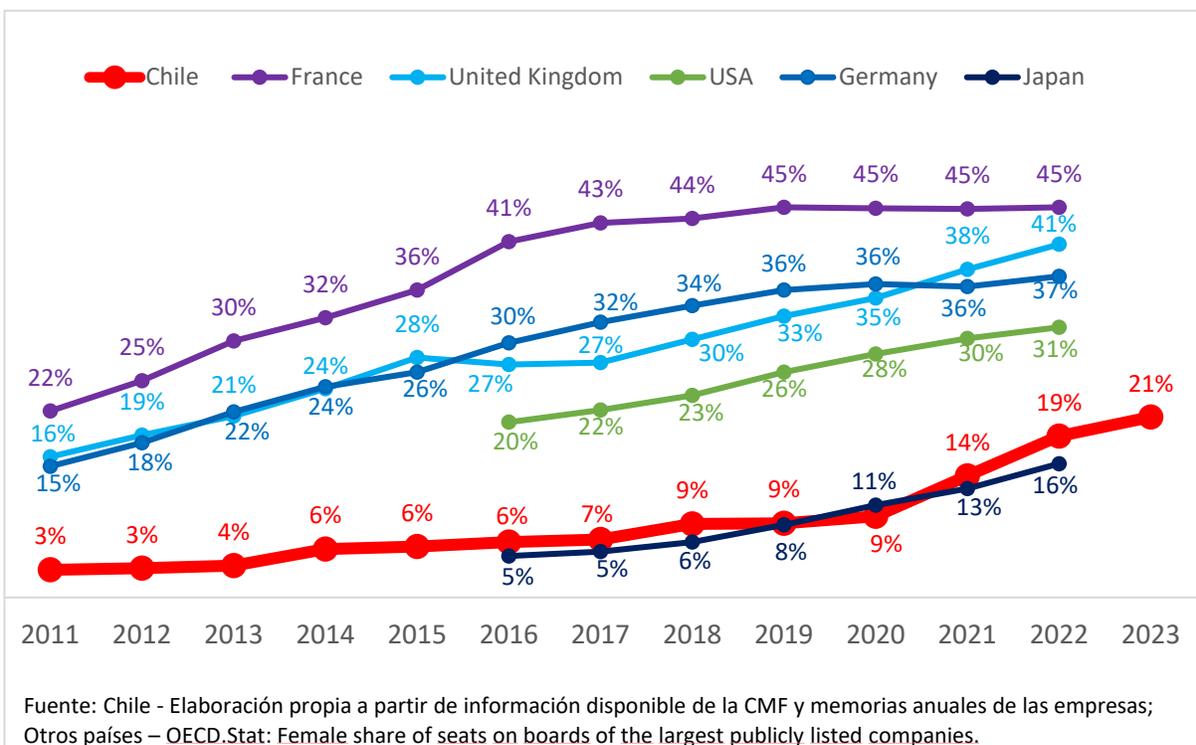
En los últimos 3 años la participación de mujeres en los directorios chilenos se ha duplicado. A pesar de la desaceleración respecto al último año, este aumento demuestra que el país está acortando la brecha de manera más rápida que otros países latinoamericanos como México, sin embargo, tiene una tendencia similar a países como Brasil y Colombia.

COMPARACIÓN DE PRESENCIA FEMENINA EN DIRECTORIOS: CHILE VS LATINOAMÉRICA



Al comparar a Chile con países no latinos de la OCDE (excepto en el caso de Japón), la desventaja del país en términos de participación de mujeres en los directorios queda mucho más clara, por lo que, a pesar del rápido avance en los últimos 3 años, todavía queda camino por recorrer en diversidad de género.

COMPARACIÓN DE PRESENCIA FEMENINA EN DIRECTORIOS: CHILE VS OCDE



Por último, considerando que el tamaño de los directorios varía en cada empresa¹, se puede indicar que en Chile sólo un 23% de las empresas IPSA tiene al menos un 30% de mujeres en su directorio². Mientras que esta cifra es de un 67% en EE. UU. de un 85% en el Reino Unido y de un 100% en Francia³.

DESACELERACIÓN Y LEY DE CUOTAS

Respecto a la desaceleración del aumento en la participación de mujeres en los directorios, una de las causas fue que mientras en 2020 y 2021 ingresaron mujeres y no se retiraron mujeres, en 2023 a pesar de que ingresaron mujeres nuevas, también hubo reemplazos de mujeres⁴. Por otro lado, otra de las causas que impactó en esta desaceleración fue el hecho de que ingresaran dos empresas al IPSA que sólo contaban con una mujer en el directorio y una empresa que tenía dos mujeres salió del índice.

¹Chile cuenta con un mínimo de 7 directores y un máximo de 14 directores por Empresa

²Ver Apéndice 1 para observar el ranking de empresas IPSA según porcentaje de mujeres en su directorio

³Reuters (2023) Norwegian wealth fund to oppose Japanese boards without female members – Nikkei. Recuperado de: <https://www.reuters.com/business/norwegian-wealth-fund-oppose-japanese-boards-without-female-members-nikkei-2023-04-19/>

⁴Entre los casos más destacados se encuentran los de Itau, que al cambiar su estructura accionaria disminuyó el tamaño de su directorio y eliminó a la única mujer que formaba parte de este, y los casos de Parque Arauco y SQM que pasaron de tener 2 mujeres a 1.

Esta desaceleración se vuelve aún más relevante considerando la Ley de cuotas de género que se está tramitando actualmente en el congreso y las posturas a favor y en contra que se han generado en el debate sobre el gobierno corporativo chileno.

El proyecto de Ley se basa en la implementación de una cuota de género obligatoria del 40% que se implementará en 3 etapas:

- 1.- En los primeros 3 años, las empresas deberán tener directorios con un 20% de mujeres, si no cumplen no serán sancionadas, pero deberán justificar este porcentaje menor ante la CMF¹.
- 2.- En los siguientes 3 años, las empresas deberán tener directorios con un 40% de mujeres, si no cumplen no serán sancionadas, pero deberán justificar este porcentaje menor ante la CMF.
- 3.- Tras los 6 años anteriores, las empresas deberán tener directorios con un 40% de mujeres, si no cumplen serán sancionadas con nuevas elecciones forzadas por la CMF hasta que se cumpla con un 40%².

A partir de la conversación con directoras³ y el análisis de la opinión de líderes empresariales y reguladores en los medios, se han podido identificar tres posturas:

1) Intervencionismo estatal

Existe un grupo relevante que argumenta que una ley de este tipo atenta contra el derecho de propiedad privada que garantiza a los accionistas a la libre elección de la composición del directorio de su empresa. En esta misma postura surge desde las mujeres la preocupación de que esta ley deslegitima el mérito que puedan tener las mujeres para entrar a los directorios, provocando que las mujeres elegidas tras la ley sean percibidas como elegidas gracias a la ley y no por sus habilidades y experiencia.

“Teníamos la esperanza de que las empresas IPSA se iban a anticipar a la discusión de la ley de cuotas dando señales claras de que no sería necesaria. Salvo excepciones (por cierto, notables como el Santander) no fue así.”
Alfredo Enrione

¹CMF equivalente a la SEC de EE. UU.

²Si el incumplimiento persiste la CMF podrá aplicar otras sanciones según su reglamento.

³Las tres posturas descritas fueron expresadas por distintas directoras mujeres de las empresas IPSA en una sesión de discusión sobre esta ley realizada por el Centro de Gobierno Corporativo y Sociedad en Enero de 2023.

2) "Mal necesario"

Otro grupo indica que mientras la postura anterior es correcta y que la Ley puede significar un peligro para la propiedad privada, considera que la acción del mercado en este sentido puede ser muy lenta, por lo que una ley de este tipo ayudaría a aumentar la participación de las mujeres en los directorios de manera más rápida. En este mismo grupo surge la sugerencia de que esta ley sólo se mantenga vigente hasta que se logre la cuota del 40%.

3) "Bien necesario"

Por último, otro grupo está de acuerdo con la Ley. Sus argumentos se basan en primer lugar, en los beneficios que los directorios diversos pueden aportar a las Empresas. En segundo lugar, en que a pesar de que actualmente egresan más mujeres que hombres en las universidades, su baja presencia en los directorios persiste por procesos de elección de directores poco amplios y transparentes. Los cuales generalmente se basan en una red de contactos de confianza a la que todavía no han podido acceder las mujeres. Por último, indican que la presencia de mujeres en el directorio ayudaría a aumentar la participación laboral femenina y disminuir la brecha salarial de género que todavía existe en algunas empresas.

Tras analizar las diversas posturas, se puede indicar que la desaceleración que se observa entre el 2022 y 2023 da cuenta de que el aumento de la participación de las mujeres puede ser muy lento, atrasando de esta manera los beneficios que la diversidad en los directorios puede generar en las empresas.

Por último, si se aprobase esta ley, Chile sería el primer país latinoamericano en tener una ley de cuotas de género para empresas listadas en bolsa. Junto a Chile otros países como Colombia o Argentina tienen leyes de cuotas, pero sólo para sus empresas estatales. A pesar de que varios países latinoamericanos están suscritos al club del 30%¹ ninguno tiene una ley de cuotas. No obstante, es necesario mencionar que han existido intentos en México (2016) y en Perú (2017) sin ningún resultado conclusivo. En 2021 nuevamente se propuso en México una ley de cuotas del 30% bajo la modalidad comply or explain para las empresas listadas, sin embargo, todavía no se ha aprobado².

¹The 30% Club (2023) Where we are. Recuperado de: <https://30percentclub.org/where-we-are/#>

²El proyecto de Ley en su versión en español se puede encontrar en el siguiente link: http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2021/11/asun_4250230_20211103_1634061988.pdf

INDEPENDENCIA DEL DIRECTORIO

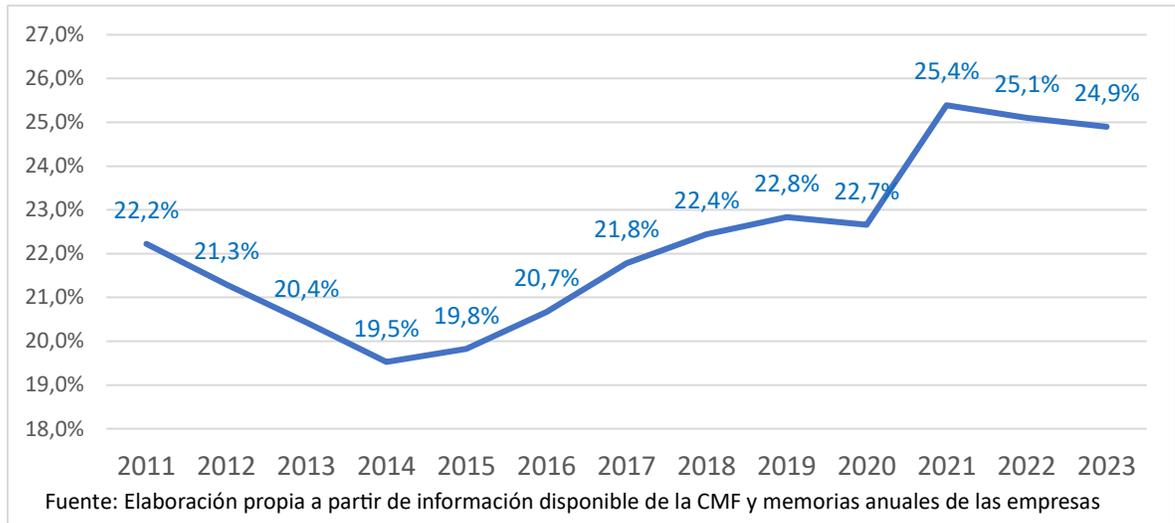
Otro aspecto relevante al momento de analizar la composición de los directorios es la proporción de directores independientes que forman parte de este. Para esto es necesario mencionar las diferencias entre el contexto chileno de la independencia del directorio con el contexto de las empresas listadas en EE. UU.

En primer lugar, en Chile no existe la dualidad de cargo entre CEO y Chairman, por lo que es imposible que el CEO de una empresa sea a su vez su Chairman, sin embargo, no debe olvidarse que la mayoría de las Empresas listadas en Chile poseen un accionista mayoritario que controla a la empresa. Este grupo controlador está formado generalmente por una familia o un grupo de familias que actúan bajo un pacto de accionistas. A pesar de que la presencia de un accionista controlador puede generar valor en algunas condiciones, implica también el peligro de “Tunneling” en el cual el accionista controlador puede ocupar diferentes estrategias¹ para extraer valor a los accionistas minoritarios.

Bajo este contexto histórico en el gobierno corporativo chileno, la esencial es que los directores independientes no sólo sean independientes de la administración, sino también del accionista controlador, quien al controlar la empresa puede proponer y elegir a la mayoría del directorio. Esto es relevante considerando que indicadores que se usan actualmente como el DJSI (Dow Jones Sustainability Index) poseen una definición de independencia menos exigente que la regulación chilena actual. Por este motivo bajo los criterios del DJSI la mayoría de los directores de las empresas chilenas se consideran como independientes, brindando en algunos casos una imagen errónea de la independencia del directorio respecto del accionista controlador.

¹Estructuras de propiedad piramidales, dual-class shares, sobre-remuneración de directores y ejecutivos, estrategias de aumento de capital, entre otras.

PORCENTAJE DE DIRECTORES INDEPENDIENTES POR AÑO



Históricamente la presencia de directores independientes en las empresas IPSA en Chile se ha mantenido cercana a un 23%, siendo levemente mayor en los últimos tres años, sin embargo, si se toma en cuenta la recomendación de contar con al menos un tercio de directores independientes (33,3%), actualmente sólo 8 de 30 empresas estarían cumpliendo con esta recomendación.¹

Problemas con la definición actual de director independiente:

La figura del director independiente surgió en Chile tras casos de abusos por parte de accionistas controladores a accionistas minoritarios² que gatillaron la implementación en el año 2000 de la Ley de 19.705 “OPAS”. Esta Ley además de incluir al comité de directores³, definía al director independiente como aquel que resultara elegido incluso si no se contaran los votos del accionista controlador. Esta regulación garantizaba que al menos existiera un director que podría ser elegido totalmente por los accionistas minoritarios, sin embargo, en 2010 a partir de la Ley 20.382, esta definición se modificó y se comenzó a considerar como independientes a aquellos directores que cumplieran con una serie de

¹Ver apéndice 3

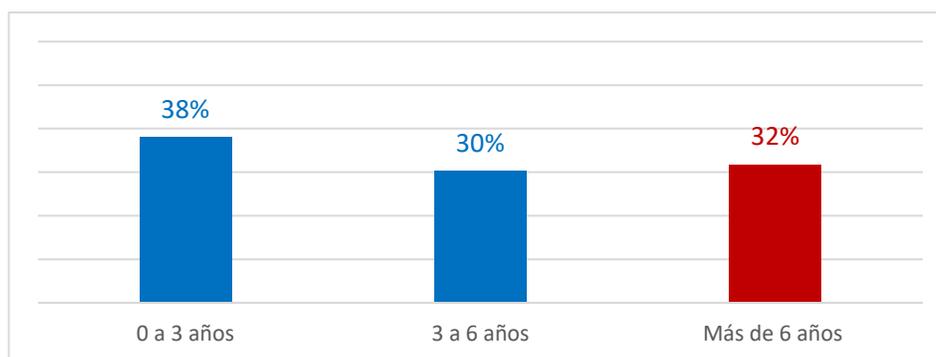
²Casos “Chispas” vinculados a la empresa de energía Enersis (Actual Enel Chile) y Caso “Campos” vinculado a la empresa de alimentos IANSA

³Similar al comité de auditoría exigido por la Ley SOX en EE. UU. Todas las empresas que tengan una capitalización bursátil por encima de 1,5 millones de UF deben contar con una.

criterios de lejanía temporal con el accionista, sin importar que el director fuera propuesto y elegido por el accionista controlador¹.

Los principales problemas que implicó esta ley fue que los directores propuestos por los accionistas minoritarios, por ejemplo, los de las AFPs², fueron elegidos cada vez en menor medida, debido a que el controlador podía proponer y elegir a sus propios directores independientes. Esto provocó una serie de reacciones en los medios, a partir de la cuales se empezó a distinguir entre los directores independientes “involucrados” (propuestos por el controlador) y los directores independientes “no involucrados”. Si bien es necesario contar con criterios temporales para definir la independencia, los expertos en gobierno corporativo a nivel nacional argumentaron sobre la dificultad de mantener la independencia cuando el controlador puede expulsar a los directores independientes en la siguiente Junta Ordinaria de Accionistas³.

ANTIGÜEDAD DE LOS DIRECTORES INDEPENDIENTES EN EL DIRECTORIO



Fuente: Elaboración propia a partir de información disponible de la CMF y memorias anuales de las empresas

Junto con lo anterior, otra señal de problemas ha sido la duración elevada en el cargo de estos directores. Mientras las AFPs establecen un límite de 6 años, reconociendo que la independencia de un director puede disminuir mientras más tiempo pase en el directorio de la Empresa, un 32% (20 de los 63 directores independientes), llevaban más de 6 años como directores independientes en mayo de 2023.

¹La independencia del director se definió, según la inexistencia durante los dieciocho meses anteriores a la nominación, de una serie de vinculaciones con la sociedad, entre las que destacan las de dependencia económica, profesional, crediticia o comercial, así como la relación de parentesco.

²AFPs: Refiere al Sistema de Fondos de Pensiones privado que al poseer una participación minoritaria relevante en las principales empresas listadas del país (Incluyendo todas las IPSAs), cuenta con los porcentajes de participación necesarios para proponer directores y participar en las elecciones de directorios.

³ Diario Financiero (2013) Especialistas ponen en duda la autonomía de la figura del “director independiente” en Chile. Recuperado de: <https://www.df.cl/mercados/especialistas-ponen-en-duda-la-autonomia-de-la-figura-del-director>
10 | COMPOSICIÓN DE DIRECTORIOS IPSA 2021: UN ANÁLISIS TRAS LAS JUNTAS ORDINARIAS DE ACCIONISTAS MAYO 2023

PERFILES PROFESIONALES DE LOS DIRECTORES IPSA

Al analizar los estudios de pregrado vemos que la mayoría de los directores son ingenieros comerciales, ingenieros civiles o abogados (92,4%). Al analizar según género, se puede ver que la ingeniería comercial y el derecho son una profesión más común para las directoras que para los directores. En el caso de la ingeniería comercial un 49,0% de las mujeres tienen esta profesión, mientras que en los hombres esta proporción alcanza un 45,7%. Respecto a la profesión del derecho, un 20,4% de las mujeres son abogadas, mientras que esta proporción alcanza un 16,6% en el caso de los hombres. Por otro lado, los directores son ingenieros civiles en una mayor proporción que las mujeres (32,6% vs 14,3%). Por último, en el grupo de las mujeres hay una mayor proporción de directoras que presentan una formación académica distinta a las “tradicionales” (14,3%) en comparación con los hombres (4,5%).

Carreras mayoritarias según género			
Empresas IPSA			
	Total	Hombres	Mujeres
% de ingenieros comerciales	46,4%	45,7%	49,0%
% de ingenieros civiles	28,6%	32,6%	14,3%
% de abogados	17,4%	16,6%	20,4%
% sin estudios superiores	0,9%	0,6%	2,0%
% directores con otros estudios	6,7%	4,6%	14,3%
TOTAL	100%	100%	100%

NACIONALIDAD

En relación con la nacionalidad de los directores, casi 4 de cada 5 son chilenos (76,3%). Los extranjeros corresponden al 23,7% de los directores: 33 de ellos son de América¹, 17 de Europa y sólo 3 de Asia/Oceanía. Se puede decir que ha habido un aumento considerable al comparar esta cifra con el 17% de directores extranjeros que había en 2021.



EDAD Y ANTIGÜEDAD EN EL CARGO

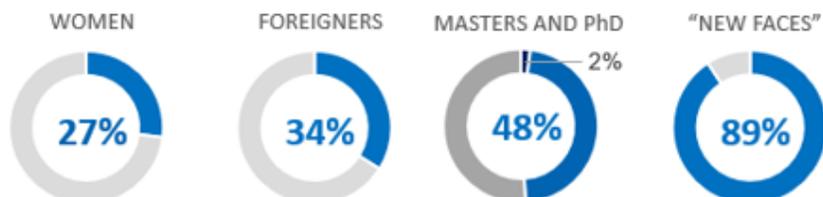
En promedio, los directores tienen 61 años y al analizar según género, se observa que los hombres tienen 62 años en promedio, mientras que las mujeres 57 años. De esta manera, vemos que las mujeres además de aportar con diversidad de género aportan (al menos marginalmente) con diversidad de edad dado que ellas –en promedio- son 5 años más jóvenes que los directores hombres.

Por otro lado, en relación con la antigüedad de los directores en sus cargos, los resultados muestran que el promedio es de 7,6 años. Ahora bien, al diferenciar según género se puede ver que los hombres tienen una antigüedad mayor que las mujeres: En promedio los hombres tienen una antigüedad de 8,5 años y las mujeres de 4,1 años. De esta manera, se concluye que los hombres tienen una antigüedad que representa el doble que la de las mujeres.

¹3 de Estados Unidos y 30 de Latinoamérica

TRAS LAS JOA 2021: ¿QUIÉNES SON LOS NUEVOS DIRECTORES?

Tras las Juntas Ordinarias de Accionistas 2023, entraron 44 (27 en 2022) nuevos directores a los asientos de las empresas IPSA. A continuación, una breve radiografía de ellos:



Si bien la mayoría de los directores incorporados son “caras nuevas” (89%), las mujeres no son mayoría (27%). Esto se explica en parte, porque a pesar de que ingresaron mujeres nuevas, también hubo reemplazos de mujeres (A diferencia de años anteriores). Mientras que, por otro lado, al recalcularse los límites de la entrada al índice, ingresaron dos empresas al IPSA que sólo contaban con una mujer en el directorio y una empresa que tenía dos mujeres salió del índice. Esto implica que no sólo se contabilizaron directores que entraron en esta temporada a una empresa, sino también a aquellos directores de las empresas que entraron en esta temporada al IPSA²⁰.

²⁰Mientras Grupo Security salió del índice de las IPSA, ingresaron Latam Airlines y Sociedad de Inversiones Oro Blanco.

APÉNDICE 1: EMPRESAS IPSA SEGÚN PORCENTAJE DE MUJERES EN SUS DIRECTORIOS

COMPANY	BOARD SIZE	NUMBER OF WOMEN	% OF WOMEN
BANCO SANTANDER CHILE	9	4	44%
CAP	7	3	43%
CENCOSUD	9	3	33%
CMPC	9	3	33%
COLBUN	9	3	33%
RIPLEY CORP	9	3	33%
SMU	9	3	33%
AGUAS ANDINAS	7	2	29%
ENEL AMERICAS	7	2	29%
ENEL CHILE	7	2	29%
VIÑA CONCHA Y TORO	7	2	29%
COPEC	9	2	22%
ENTEL	9	2	22%
FALABELLA	9	2	22%
PLAZA	9	2	22%
SONDA	9	2	22%
BANCO DE CHILE	11	2	18%
CENCOSUD SHOPPING	7	1	14%
CIA. SUDAMERICANA DE VAPORES	7	1	14%
ENGIE ENERGIA CHILE	7	1	14%
ORO BLANCO	7	1	14%
QUIÑENCO	8	1	13%
SOC. QUIMICA MINERA DE CHILE	8	1	13%
BANCO BCI	9	1	11%
CCU	9	1	11%
LATAM AIRLINES GROUP	9	1	11%
PARQUE ARAUCO	9	1	11%
EMBOTELLADORA ANDINA	14	1	7%
INV. AGUAS METROPOLITANAS	7	0	0%
ITAU CORPBANCA	7	0	0%

APÉNDICE 2: PROYECTO DE LEY DE CUOTAS DE GÉNERO EN EMPRESAS LISTADAS

El proyecto tiene como objetivo alcanzar un 40% de participación de mujeres en los directorios de las sociedades anónimas abiertas y especiales en un plazo de 6 años.

El proyecto indica que la participación femenina actual en los directorios es de un 12,7%. Este dato se basa en un reporte finalizado en marzo de 2022 por el ministerio de la mujer y Equidad de Género basado en datos del 2021. La muestra del reporte se basó en 447 Empresas de las 664 Empresas que son reguladas por la CMF, el reporte considera, sólo a aquellas que tienen más de 10 trabajadores.

Otros contenidos de la Ley:

1.- La implementación de la cuota objetivo de un 40% se hará a través de la redacción de incisos bajo los artículos 31 y 32 de la LSA 18.046.

2.- Las empresas incluidas son las Sociedades Anónimas Abiertas y las Sociedades Anónimas Especiales, ambas fiscalizadas actualmente por la CMF.

3.- Respecto a la gradualidad y sanciones contempladas:

- En los primeros 6 años se aplicará el modelo de cuota recomendada con la modalidad “comply or explain” por lo que no existirá una sanción asociada, si no la obligación de explicar por qué no se alcanzó la cuota. Durante los primeros 3 años, la cuota recomendada será del 20% y en los últimos 3 será de un 40%.
- A partir de los 6 años, la sanción a las empresas consistirá en la reelección forzada del directorio hasta que se cumpla la cuota del 40%, en caso de persistencia del incumplimiento la sanción quedará sujeta al reglamento de la CMF.

4.- La Ley incluye que las directoras suplentes de las directoras titulares deben ser mujeres también.

5.- Respecto su duración La Ley no indica que dejará de regir después de alcanzada la cuota de 40%, por lo que se puede asumir que esta será de carácter permanente.

Proceso Legal:

Para materializarse en Ley el proyecto debe ser aprobado por la cámara de diputados, el senado y el Tribunal Constitucional. Tanto en la cámara de diputados, como en el senado, el proyecto debe ser revisado por la comisión de (1) mujer y equidad de género, (2) economía y (3) hacienda. Actualmente el proceso está todavía en la cámara de diputados siendo revisado por la comisión de economía por lo que todavía queda un largo proceso antes de que se apruebe o se rechace.

APÉNDICE 3: EMPRESAS IPSA SEGÚN PORCENTAJE DE DIRECTORES INDEPENDIENTES EN SUS DIRECTORIOS

COMPANY	BOARD SIZE	NUMBER OF INDEPENDENT DIRECTORS	% OF IND. DIRECTORS
ENEL CHILE	7	4	57%
BANCO SANTANDER CHILE	9	5	56%
SONDA	9	5	56%
ENEL AMERICAS	7	3	43%
ENGIE ENERGIA CHILE	7	3	43%
COLBUN	9	3	33%
PARQUE ARAUCO	9	3	33%
RIPLEY CORP	9	3	33%
CENCOSUD SHOPPING	7	2	29%
ITAU CORPBANCA	7	2	29%
ORO BLANCO	7	2	29%
SOC. QUIMICA MINERA DE CHILE	8	2	25%
BANCO BCI	9	2	22%
CENCOSUD	9	2	22%
CMPC	9	2	22%
ENTEL	9	2	22%
FALABELLA	9	2	22%
SMU	9	2	22%
BANCO DE CHILE	11	2	18%
AGUAS ANDINAS	7	1	14%
CAP	7	1	14%
CIA. SUDAMERICANA DE VAPORES	7	1	14%
EMBOTELLADORA ANDINA	14	2	14%
INV. AGUAS METROPOLITANAS	7	1	14%
VIÑA CONCHA Y TORO	7	1	14%
QUIÑENCO	8	1	13%
CCU	9	1	11%
COPEC	9	1	11%
LATAM AIRLINES GROUP	9	1	11%
PLAZA	9	1	11%