



# Política de Voto 2024

La confianza  
se gana

**Amundi**  
ASSET MANAGEMENT

# Contenido

## **03** Principios generales

---

## **06** Derechos de los accionistas

---

## **09** Consejo, comités y órganos de gobierno

---

## **13** Estructura financiera

---

## **14** Política de remuneración

---

## **18** Cuestiones medioambientales y sociales

---

## **21** Anexo: Implementación de la Política de Voto

---

### PERSONAS DE CONTACTO

- Edouard Dubois - [edouard.dubois@amundi.com](mailto:edouard.dubois@amundi.com)
- Yousra Abou Rjeily - [yousra.abourjeily@amundi.com](mailto:yousra.abourjeily@amundi.com)
- Anne-Alexandra Comte - [anne-alexandra.comte@amundi.com](mailto:anne-alexandra.comte@amundi.com)
- Frédérique Debril - [frederique.debril@amundi.com](mailto:frederique.debril@amundi.com)
- Jordi Debrulle - [jordi.debrulle@amundi.com](mailto:jordi.debrulle@amundi.com)
- Orsolya Gal - [orsolya.gal@amundi.com](mailto:orsolya.gal@amundi.com)
- Gergana Lazarova - [gergana.lazarova@amundi.com](mailto:gergana.lazarova@amundi.com)
- Floriane Rigourd - [floriane.rigourd@amundi.com](mailto:floriane.rigourd@amundi.com)

Esta es una versión traducida de la [Política de Voto de Amundi](#), en caso de conflicto en la traducción, prevalece la versión original en inglés.



# Principios generales

La Política de Voto de Amundi refleja nuestra visión de lo que significa ser un Inversor Responsable<sup>1</sup>. Desde su creación en 2010, Amundi ha hecho de esta dimensión uno de sus cuatro pilares fundacionales. Así, nuestra Política de Voto es una herramienta esencial para implementar nuestra Política Global de Inversión Responsable.

Nuestra Política de Voto es coherente con el enfoque de accionista implicado o participación activa de Amundi y, por tanto, se basa en nuestro análisis diligente y multidimensional de cada empresa.

## 01 Un enfoque integrado de las empresas

La evaluación de una empresa exige necesariamente examinar cuestiones de responsabilidad social y desarrollo sostenible, como los asuntos de gobernanza. Sólo una comprensión global de la empresa que vaya más allá de los aspectos puramente financieros e integre todos los riesgos y oportunidades, en particular los relacionados con los criterios ESG, permite evaluar el valor intrínseco de una empresa y sus resultados económicos a largo plazo.

Las dimensiones social y medioambiental no se contradicen, sino que se complementan. La percepción social de las prácticas de una empresa contribuye a su desarrollo y a la rentabilidad para sus accionistas. Además, como inversor diversificado, nos corresponde tener en cuenta los factores que afectan al medio ambiente, los derechos sociales y humanos, así como los elementos relacionados con la gobernanza o la corrupción, incluso cuando no tengan un impacto directo, a corto o medio plazo, en la valoración de una empresa, por su posible repercusión en la sociedad y la economía mundial.

<sup>1</sup>. Encontrará más información sobre las actividades de gestión de Amundi en nuestra Política Global de Inversión Responsable en <https://about.amundi.com/esg-documentation>

## 02 Diálogo regular en busca de progreso

La situación y las prácticas de una empresa deben evaluarse en el tiempo y no de forma estática, y una votación eficaz comienza con el intercambio de información fiable. Amundi trata de tener en cuenta la evolución de las prácticas de una empresa y los compromisos con vistas a su mejora. Amundi basa sus evaluaciones en intercambios regulares con la empresa, que contribuyen a una sólida comprensión de su impulso.

Ejercemos nuestra responsabilidad como inversores a través de los siguientes tres mecanismos:

- Diálogo de los accionistas con las empresas, lo que permite un intercambio continuo sobre cuestiones clave de rendimiento financiero y responsabilidad social, así como planes de acción asociados.
- Consideración en las decisiones de inversión, de los factores ESG, basados en un sistema de calificación propio, calibrado específicamente para cada sector empresarial.
- Aplicación de nuestra Política de Voto, a través de la cual influimos en las políticas corporativas y tratamos de garantizar la coherencia con las áreas prioritarias de mejora.

Nuestras decisiones de voto son coherentes con este compromiso de diálogo para seguir avanzando regularmente.

Cuando el compromiso fracasa o el plan de solución de un emisor parece débil, podemos poner en marcha un plan de acción escalonado que llega hasta la exclusión del universo de inversión activa, es decir, todas las estrategias de inversión activa sobre las que Amundi tiene plena discreción. Este proceso de escalada puede incluir (sin ningún orden en particular) anulaciones negativas en uno o varios criterios de nuestra calificación propia, preguntas en las juntas generales de accionistas, votos en contra de la dirección, presentación de propuestas de los accionistas, declaraciones públicas, límites de puntuación ESG y, en última instancia, la exclusión.

La facultad de presentar una propuesta en una Junta General es un derecho clave de los accionistas, esencial para un sistema de gobernanza eficaz. En algunos casos, como parte de nuestro proceso de escalada y en línea con nuestras prioridades de compromiso, Amundi puede decidir utilizar este derecho, normalmente en colaboración con otros accionistas. Según nuestra experiencia, se trata de una técnica de compromiso impactante para crear un cambio positivo cuando el diálogo no ha sido fructífero y/o cuando la desinversión no es una opción.

## 03 Un enfoque hacia la transparencia

El planteamiento que seguimos de diálogo y mejora gradual presupone una relación de confianza con las empresas en las que invertimos.

Amundi desea que las empresas comuniquen abiertamente sus resultados no financieros y la forma en que su estrategia y sus prácticas tienen en cuenta los parámetros ESG. Consideramos esencial la implicación del Consejo y de los órganos de gobierno en estas cuestiones. Por ello, animamos encarecidamente a la publicación de un "Informe Integrado" o, en su defecto, de un informe social y medioambiental que permita evaluar la ponderación que la empresa hace de las cuestiones sociales y los objetivos que se fija en este ámbito.

A su vez, Amundi está comprometida con la transparencia y, en la medida de lo posible, informa a los emisores de los votos negativos previstos.

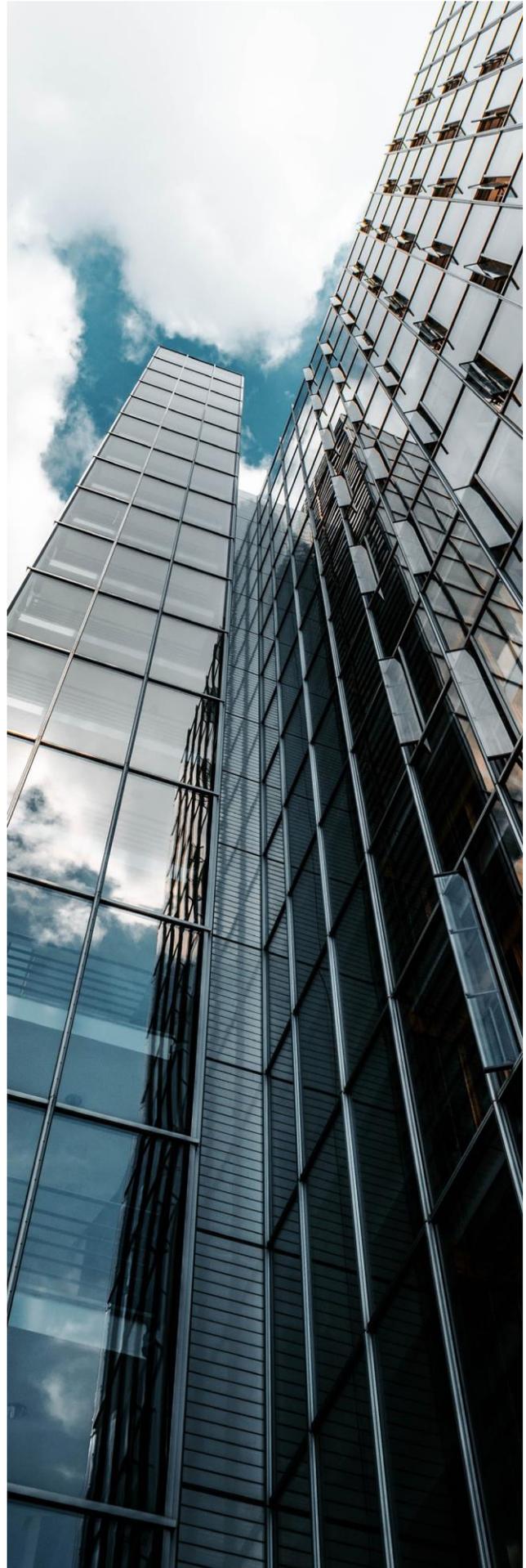
Las posiciones que expresamos en nuestras votaciones no pretenden tomar desprevenidas a las empresas. Al contrario, son fruto de nuestro análisis y diálogo, cuyos componentes damos a conocer en nuestros intercambios.

## **04 Un enfoque pragmático que reconoce el contexto de cada empresa**

El entorno normativo, cultural o económico en el que opera una empresa puede ser decisivo para algunas de sus decisiones, sobre todo en lo que respecta a las cuestiones sociales.

Amundi ha definido una base universal para su Política de Voto que se apoya en los principios fundamentales de gobernanza y los derechos de los accionistas que Amundi espera que se apliquen y respeten en todo el mundo. Amundi ejerce su responsabilidad de administración en nombre de sus clientes en los cinco continentes.

Dicho esto, nuestra aplicación de esta política común se adapta a cada contexto local. Nuestras decisiones se toman siempre con vistas a defender los intereses de nuestros clientes apoyando la creación de valor sostenible a largo plazo. Para ello, Amundi considera el contexto de cada empresa de forma pragmática para asegurarse de que sus decisiones de voto sean eficaces. Siguiendo este principio, el enfoque de voto de Amundi puede diferir en el caso de empresas en dificultades que estén llevando a cabo una estrategia de reestructuración.





# Derechos de los accionistas

Un buen sistema de gobierno corporativo debe proteger y facilitar el ejercicio de los derechos de los accionistas y garantizar un trato justo a todos los accionistas, incluidos los minoritarios y los extranjeros.

## 01 Junta General de Accionistas

La Junta General de Accionistas es el lugar donde se ejercen los derechos de voto y, como tal, es una piedra angular del gobierno corporativo. Por lo tanto, Amundi se opone a todo lo que pueda limitar o entorpecer los procedimientos, reducir el alcance de su jurisdicción u obstaculizar la participación de los accionistas.

En este sentido, las propuestas no deben presentarse agrupadas, ya que los accionistas deben poder expresar su opinión sobre cada punto por separado.

El acceso a información de alta calidad en tiempo oportuno antes de la junta es un componente esencial de un ejercicio bien meditado de los derechos de voto por parte de los accionistas.

Amundi considera necesario que las empresas publiquen un documento explicativo de resoluciones propuestas. En efecto, las convocatorias no son más que la expresión jurídica que recoge las propuestas de la dirección a los accionistas y no siempre

permiten comprender el contexto estratégico de las iniciativas, las condiciones de su aplicación u otros elementos necesarios para fundamentar la decisión de voto.

Este documento no debe limitarse a una mera paráfrasis del texto de la orden del día, sino que debe permitir la mejor comprensión posible de la posición estratégica de la empresa.

Las empresas deben publicar una versión de toda la documentación de la reunión en un idioma internacional. Dicha documentación debe incluir el informe anual y estar disponible con suficiente antelación a la Junta General para que los accionistas puedan tomar decisiones con conocimiento de causa.

En cuanto al formato de la Junta General, Amundi no es partidaria de las reuniones virtuales, salvo en circunstancias extraordinarias en las que sea imposible celebrar una reunión física. En general, las empresas deben ofrecer a los accionistas la oportunidad de estar físicamente presentes, permitiéndoles conocer a la dirección y formular preguntas.

## 02 Derechos de voto y fidelización de accionistas

Amundi apoya el derecho de los accionistas a un ejercicio justo de autoexpresión a través de sus derechos de voto.

No obstante, somos conscientes de la importancia que tiene para las empresas conservar y estabilizar su accionariado con vistas a un desarrollo a largo plazo. En consecuencia, no nos oponemos a la asignación de dobles votos a los accionistas a largo plazo, siempre que el privilegio sea accesible a todos y no cree un control desproporcionado en detrimento de los accionistas minoritarios.

Cualquier modificación de los derechos de voto debe ser objeto de propuesta sometida a votación en la Junta General de Accionistas. La propuesta de modificación debe ir acompañada de una motivación detallada elaborada por la Junta Directiva.

Amundi determina su voto en función de la estructura de la base accionarial, el nivel de control así generado para los accionistas a largo plazo y las razones aportadas por el Consejo.

Para cultivar una base de accionistas a largo plazo, apoyamos a priori los esfuerzos para implantar herramientas de fidelización, como el dividendo bonificado o las acciones de fidelización, siempre que estos sistemas estén abiertos a todos los accionistas y se supervise su aplicación.

## 03 Medidas anti-OPA

Toda oferta pública de adquisición debe someterse al voto de los accionistas. En principio, nos oponemos a priori a cualquier medida anti-OPA permanente o preventiva, que a menudo consideramos contraria a los intereses de los accionistas.

Si se proponen medidas específicas, analizaremos la situación de la empresa y de sus accionistas. Sólo podrán aceptarse los mecanismos que permitan mejorar el valor de la oferta y/o garantizar la igualdad de trato de los accionistas (sobre todo en caso de adquisición progresiva).

## 04 Equilibrio general y transparencia

Una información financiera y no financiera justa, completa y transparente es esencial para el ejercicio de los derechos de los accionistas. Por ello, es necesaria la existencia de un comité de auditoría suficientemente independiente.

La calidad de la información financiera y no financiera se tendrá en cuenta en nuestra decisión de voto sobre los estados financieros. Una información insuficiente puede dar lugar a la abstención o incluso a un voto negativo.

### Pago de un dividendo responsable

La decisión de voto dependerá de la situación financiera de la empresa a lo largo del tiempo, en particular del coeficiente de reparto y de su impacto en la estructura financiera.

Creemos firmemente que la política de dividendos debe equilibrar la necesidad de los accionistas de recibir una remuneración en efectivo con la necesidad de preservar la solidez financiera de la empresa, así como los intereses a largo plazo de los empleados, allanando el camino para el futuro crecimiento de los beneficios. Estaremos especialmente atentos a que la política de dividendos no obstaculice la capacidad de inversión a largo plazo de la empresa, ni debilite su solidez financiera, ni conduzca a un reparto del valor añadido desfavorable para los empleados.

### Aprobación de la gestión de los administradores

Puede denegarse en determinados casos que impliquen infracciones graves de las normas de gobierno corporativo o resultados globales (económicos, financieros, sociales y medioambientales) considerados insuficientes y afecten a la valoración de la empresa. Asimismo, la falta de una estrategia climática adecuada o las reservas formuladas por los auditores sobre los estados financieros también son causas de denegación.

## Elección y remuneración de los auditores legales

Con el fin de evitar conflictos de intereses y garantizar la calidad e independencia de la auditoría, determinadas situaciones pueden dar lugar a un voto negativo o a la abstención de Amundi, entre ellas: honorarios de asesoramiento excesivos en comparación con los de la auditoría, auditores legales/auditores que hayan ocupado cargos directivos en la empresa, etc.

Asimismo, para garantizar la independencia efectiva de los auditores, se recomienda encarecidamente la rotación periódica de los auditores legales. El mandato de los auditores se hará público y no superará un máximo de 24 años.

## Acuerdos regulados

Para garantizar que la empresa se gestiona teniendo debidamente en cuenta los intereses de todos los accionistas, la empresa debe revelar las transacciones con partes vinculadas. En los países en los que estos acuerdos estén sujetos a la aprobación de los accionistas, votaremos en función de su valor para la empresa y del respeto de los derechos de los accionistas minoritarios.

La falta de información suficiente para determinar las ventajas de un acuerdo puede dar lugar a un voto negativo. En los casos en que los acuerdos no se someten a votación, y en caso de deficiencia grave, nuestra oposición puede expresarse a través de la renovación de los miembros de los comités de auditoría y/o de los auditores legales. Este último principio también se aplica en el caso de acuerdos anteriores ejecutados durante el ejercicio no sometidos de nuevo al voto de los accionistas.

## 05 Cambio de domicilio social o de mercado

Amundi examinará caso por caso las propuestas relativas a un cambio del lugar de constitución de una empresa o a un traslado de su cotización de una bolsa de valores a otra diferente.

Para ello, el equipo de Voting & Corporate Governance tendrá en cuenta la solidez de la justificación proporcionada por la empresa, así como el impacto sobre los derechos de los accionistas minoritarios, incluido el entorno normativo aplicable a los clientes invertidos.



# Consejo<sup>2</sup>, Comités y Órganos de Gobierno

El Consejo es un órgano estratégico cuyas decisiones afectan al futuro de la empresa y del que sus miembros son responsables.

Aunque el Consejo es responsable ante la empresa y sus accionistas, también debe tener debidamente en cuenta a otras partes interesadas y respetar sus intereses, en particular los de los empleados, acreedores, clientes y proveedores. El cumplimiento de las normas sociales y medioambientales también es responsabilidad suya.

Amundi apoya plenamente los ocho principios de la Iniciativa de Gobernanza Climática del Foro Económico Mundial, incluida la responsabilidad climática.

2. Los términos "Consejo" y "Directores" utilizados a lo largo de la política se refieren tanto a los Consejos de Administración como a los Consejos de Supervisión.

## 01 Calidad de la información sobre el gobierno corporativo

La calidad de la información relativa a la gobernanza de una empresa, sus cambios, su posicionamiento respecto a las buenas prácticas del mercado y sus relaciones con las partes interesadas es de la máxima importancia para los accionistas y, por tanto, desempeña un papel decisivo en nuestras decisiones de voto. Una calidad insuficiente de la información puede conducir a la abstención o incluso al voto negativo en las resoluciones relativas a los nombramientos.

### Principio *Cumplir o Explicar* en materia de gobernanza

En muchos países, el principio de "cumplir o explicar" es un componente esencial de la regulación del gobierno corporativo. Las empresas que se remiten un código de gobierno pero que se apartan de determinadas recomendaciones deben explicar las razones de esta elección.

En caso de que no se apliquen una o varias disposiciones del código de buen gobierno corporativo, las empresas deberán publicar explícitamente todas las recomendaciones no seguidas, explicar detalladamente las razones concretas de esta desviación y justificar detalladamente la coherencia de las soluciones alternativas adoptadas. Éstas se analizarán en relación con el buen funcionamiento de la gobernanza en su conjunto y los intereses de los accionistas, en particular los minoritarios.

### Capacidad de respuesta del Consejo

Siempre que se produzca un nivel significativo de votos en contra por parte de los accionistas sobre un tema importante (incluidas las elecciones al Consejo, la remuneración de los ejecutivos o las propuestas de los accionistas), Amundi espera que el Consejo ofrezca una explicación de la disconformidad y demuestre un nivel razonable de capacidad de respuesta para abordar las preocupaciones de estos accionistas. La falta de respuesta por parte de la empresa podría dar lugar a una escalada del plan de acción de votación.

## 02 Composición y equilibrio del Consejo

Amundi considera que el Consejo debe estar compuesto de forma que reúna:

- Una diversidad de miembros con las aptitudes, la cultura y la experiencia necesarias para desarrollar la estrategia de la empresa y supervisar su aplicación,
- Un número suficiente de Consejeros independientes: al menos el 50% para las sociedades no controladas y al menos un tercio en el caso de las sociedades controladas, en los mercados emergentes y los países asiáticos desarrollados, a menos que las normativas locales/prácticas de mercado sean más estrictas.

### Independencia del Consejo

Se considerará que un Consejero no es independiente si cumple uno o varios de los criterios que figuran a continuación (lista no exhaustiva):

- Un Consejero considerado no independiente por la empresa.
- Un empleado o directivo de la empresa o sus parientes cercanos.
- Consejero que percibe una remuneración variable vinculada a los resultados del grupo.
- Un Director con un mandato superior a doce años (o inferior si así lo exige el código de gobernanza local).
- Un representante de un accionista significativo de la empresa (>10% del capital social o de los derechos de voto).
- Un Consejero que preste servicios profesionales a la empresa o a una filial de la empresa cuyo valor transaccional se considere importante.
- Un cliente, proveedor, acreedor, banquero u otra entidad con la que la empresa mantiene una relación transaccional/comercial importante.
- Director que ejerce funciones cruzadas con Directores Ejecutivos o que desempeñan funciones comparables.

- Un fundador/ cofundador/ miembro de la familia fundadora.
- Un antiguo ejecutivo (periodo de reflexión de cinco años).

Amundi también presta atención a la mejora de la diversidad de género en los Consejos, incluso en los países que no están sujetos a ninguna obligación reglamentaria. A menos que la normativa local o las prácticas del mercado sean más estrictas, Amundi espera que las empresas tomen medidas para garantizar que cada género represente un mínimo del 33% del Consejo en los mercados desarrollados.

Para Japón, Amundi espera que el Consejo incluya al menos dos miembros del género menos representado<sup>3</sup>. Para otros mercados asiáticos y emergentes, el Consejo debe incluir al menos un miembro del sexo menos representado.

Amundi recomienda que:

- Los Consejeros Ejecutivos no ocupen más de dos cargos directivos fuera de su grupo,
- los Consejeros no ejecutivos ocupen un máximo de cuatro cargos directivos,
- los empleados estén representados en el Consejo de Administración.

Estaremos atentos a la necesaria disponibilidad del Presidente del Consejo y de los Presidentes de los distintos comités -especialmente del comité de auditoría- debido a la creciente importancia de estas funciones y a la carga de trabajo que conllevan. Toda presidencia del Consejo o del comité de auditoría, así como todo cargo ejecutivo<sup>4</sup> se contabilizará como doble.

En cuanto a la duración de los mandatos, consideramos preferible poder votar anualmente a una parte significativa de los Administradores y limitar la duración de los mandatos a cuatro años.

En cuanto al perfil de los Consejeros, consideramos esencial disponer de información detallada sobre cada candidato antes de la votación en la Junta (currículum vitae, competencias aportadas al Consejo de Administración que justifiquen la elección de este candidato, mandatos actuales).

Además, es importante poder decidir individualmente sobre cada Consejero a la hora de elegir el Consejo de Administración. En principio, estamos en contra de la elección de varios administradores a través de una resolución agrupada<sup>5</sup>.

El Consejo debe crear comités especializados para preparar su trabajo, incluidos, entre otros, un Comité de Auditoría, un Comité de Nombramientos y un Comité de Retribuciones. Los Comités de Nombramientos y Retribuciones deben estar compuestos por al menos un 50% de Consejeros independientes, mientras que para el Comité de Auditoría se respetará un nivel de independencia mayor de dos tercios. La composición de cada uno de estos comités estará libre de ejecutivos.

## Comité de Auditoría

La tarea de este comité es supervisar:

- el proceso de preparación de la información contable y financiera,
- la eficacia de los sistemas de control interno y de gestión de riesgos,
- la independencia y objetividad de los auditores legales.

## Comité de Nombramientos

La principal responsabilidad del Comité de Nombramientos es buscar y proponer candidatos competentes y disponibles para el Consejo y la dirección general. Debe garantizar la planificación de la sucesión de los directivos de la empresa como parte de las operaciones normales o en caso de crisis repentina o incapacidad. Amundi podrá votar en contra de la reelección de los miembros del Comité de Nombramientos cuando existan indicios de una deficiente planificación de la sucesión. El Comité debe definir un "Consejo objetivo", su tamaño óptimo, y perfiles estándar para los Consejeros coherentes con el tamaño de la empresa, la diversidad de competencias, perfiles, cultura requerida en relación con sus sectores de actividad, sus áreas geográficas de intervención y sus objetivos estratégicos.

3. Para las empresas con una capitalización bursátil inferior a 3.000 millones de USD, Amundi espera que el Consejo incluya al menos una mujer.

4. Amundi considera a los miembros del Comité Ejecutivo o del Consejo de Administración como cargos ejecutivos.

5. Excepto para la lista propuesta por Assogestioni y para los países en los que es obligatorio un sistema de elección por listas.

En última instancia, el Consejo es responsable ante los accionistas de la gestión a largo plazo de la empresa. En consecuencia, el Consejo debe ser responsable de la resiliencia a largo plazo de la empresa con respecto a los posibles cambios en el panorama empresarial que puedan derivarse del cambio climático y, por lo tanto, debe ser responsable de la estrategia climática de la empresa<sup>6</sup>. Amundi tiene especialmente en cuenta la forma en que el Consejo garantiza que posean colectivamente las competencias necesarias para desempeñar esta función. El Comité de Nombramientos debe explicar los criterios que ha utilizado para recomendar esta estructura "objetivo" y poner de relieve las carencias de talento con el fin de mejorar el funcionamiento del Consejo.

### Comité de Remuneración

El Comité de Remuneración aprueba la política de remuneración y trata de alinear la remuneración de los principales ejecutivos y directores con los intereses a largo plazo de la empresa y los de sus accionistas y otras partes interesadas.

## 03 Una distribución clara de poderes para evitar conflictos de intereses

Amundi prefiere que las funciones del Presidente y del Consejero Delegado estén separadas. En los casos en que no exista esta separación de poderes, Amundi considera necesario contar con explicaciones que cubran las razones de esta doble función para el mismo directivo. En este caso, se recomienda encarecidamente la creación de un puesto de Consejero Principal independiente, con funciones específicas y diferenciadas.

Si los cargos de presidente y consejero delegado se combinan sin contrapesos suficientes, Amundi puede expresar un voto adverso a la reelección de los miembros del comité de nombramientos.

## 04 Funcionamiento del Consejo

Consideramos necesario tener acceso a información completa sobre el buen funcionamiento del Consejo: asistencia de Consejeros, informe de evaluación del Consejo y sobre el funcionamiento general del Consejo. Amundi puede votar en contra de un Consejero que tenga un alto índice de absentismo sin dar las explicaciones oportunas.

## 05 Gastos de asistencia y remuneración de los Consejeros no ejecutivos

Consideramos necesario disponer de información precisa sobre las condiciones y criterios utilizados para distribuir la dotación de los honorarios de los Consejeros entre los mismos. En general, somos partidarios de que una parte significativa de los honorarios de los Consejeros sea proporcional a la presencia real de cada Consejero.

A la hora de evaluar una propuesta de aumento de los honorarios del Consejo, Amundi tendrá en cuenta la justificación aportada, así como las prácticas del mercado local.

Para evitar posibles conflictos de intereses con la dirección, Amundi no favorece la remuneración variable de los Consejeros no ejecutivos, incluido el Presidente del Consejo. Amundi también considera que los Consejeros deben poseer acciones de la empresa. Sin embargo, la propiedad de los Consejeros independientes no debe ser tan elevada como para comprometer su independencia.

6. Principio 1 Iniciativa de gobernanza climática del Foro Económico Mundial  
[https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Creating\\_effective\\_climate\\_governance\\_on\\_corporate\\_boards.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_Creating_effective_climate_governance_on_corporate_boards.pdf)

# Estructura financiera

En cuanto a los derechos de los accionistas, Amundi considera que, a falta de un proyecto bien razonado y sólido, las ampliaciones de capital acumulativas no deben representar más del 60% del capital social.

## 01 Emisión de acciones sin derecho de suscripción preferente

Amundi considera que las autorizaciones para ampliaciones de capital rutinarias sin derecho de suscripción preferente no deben representar más del 10% del capital social, salvo en situaciones especiales en las que las prácticas locales recomienden un umbral superior<sup>7</sup>. Si las mejores prácticas locales recomiendan un umbral inferior al 10%, nos alinearemos con este límite. La emisión de obligaciones convertibles o de cualquier instrumento que dé acceso al capital se trata de la misma manera.

## 02 Emisión de acciones con derecho de suscripción preferente

En principio, las autorizaciones de ampliaciones de capital con derecho de suscripción preferente no pueden representar más del 50% del capital social.

Más allá de este límite, Amundi realizará un análisis caso por caso, evaluando la justificación estratégica del aumento, en particular cuando esté relacionado con un cambio en la estrategia y/o el objeto social de la empresa.

## 03 Fusiones, adquisiciones, escisiones y otros proyectos de reestructuración

Cada proyecto se estudiará caso por caso, prestando especial atención a la estrategia a medio y largo plazo, la posible creación de valor para el accionista y las repercusiones sociales y/o medioambientales.

## 04 Recompra de acciones propias

Amundi no está a favor de la recompra de acciones por cuestión de principios, pero tolera las recompras de acciones hasta un máximo del 10% del capital social, y cuando ello no penalice las inversiones de la empresa a largo plazo. Sin embargo, cuando la empresa especifica su intención de utilizar esta acción durante una OPA, consideramos que la recompra de acciones es una medida anti OPA y el voto será negativo.

## 05 Participación de los trabajadores en el capital social

Amundi está a favor del desarrollo del accionariado asalariado porque alinea a largo plazo los intereses de accionistas y empleados. Los descuentos propuestos, que en general se rigen por la legislación nacional, deben hacer posible que los programas tengan un carácter incentivador y reflejar el periodo de tiempo durante el cual se congelan las acciones para los beneficiarios.

<sup>7</sup>. Para las ampliaciones de capital sin derecho de suscripción preferente pero con derechos de prioridad obligatorios aplicables a la integridad de la autorización, puede aceptarse un umbral superior del 20%.



# Política de Remuneración

## 01 Principios generales sobre la remuneración de los cargos ejecutivos

Amundi analiza la remuneración de los cargos ejecutivos en su conjunto y expresa su voto basándose en dos criterios principales: la remuneración del Consejero Delegado, Presidente Ejecutivo o similar, así como los de demás altos cargos ejecutivos, deben ser "razonables" y estar económicamente justificados.

Una remuneración "razonable" debe

- Ser atractiva y permitir a la empresa atraer el talento necesario para su gestión y desarrollo. Este atractivo se analiza principalmente por comparación con empresas del mismo sector y/o del mismo entorno.
- Garantizar el alineamiento de los intereses de la dirección con los de los accionistas y los de las demás partes interesadas de la empresa (especialmente sus empleados), en el ámbito de la responsabilidad social y medioambiental.
- Por lo tanto, la evolución de la remuneración a lo largo del tiempo debe ser coherente con las tendencias observadas en los resultados financieros y no financieros de la empresa.
- Ser "aceptable" desde el punto de vista de la sociedad. El nivel y la evolución de la remuneración de un cargo ejecutivo no debe correr el riesgo de ser la base de reacciones hostiles perjudiciales para la empresa, su imagen y, por tanto, su desarrollo.
- Incluir la presunción de que no se pagará la remuneración diferida pendiente si se producen hechos graves que impliquen prácticas cuestionables o ilegales, especialmente en términos de asunción de riesgos.

## Criterios ESG

Amundi espera que los criterios de desempeño relacionados con criterios ESG, Responsabilidad Social Corporativa (RSC) o Sostenibilidad estén vinculados a la estrategia de la empresa y a los riesgos materiales a los que se enfrenta. Estos KPI deben ser internos y cuantificables, en lugar de basarse en la evaluación de proveedores externos (agencias de calificación o creadores de índices). El peso de estos criterios de rendimiento también debe ser lo suficientemente significativo, preferiblemente superior al 20% como mejor práctica. Amundi puede oponerse a la retribución de los ejecutivos cuando los KPI en materia ESG representen menos del 10% del incentivo variable.

Para las empresas de sectores muy expuestos al cambio climático (petróleo y gas, servicios públicos, empresas mineras, transporte, cemento, acero y aluminio, construcción, industria, infraestructuras y química) debe incluirse un criterio relacionado con el clima entre las métricas de remuneración variable. Una de estas métricas debe estar relacionada con la reducción de la huella de carbono global en línea con los objetivos estratégicos de la empresa, y coherente con el sector. Amundi anima enérgicamente a los emisores a incluir también un criterio relacionado con las inversiones (Capex o I+D) relacionadas con soluciones bajas en carbono.

## 02 Equilibrio entre remuneración y el *value sharing*

Amundi velará por que la Política de Remuneración, y más ampliamente la política de reparto de valor/acciones de empresa, no generen situaciones inaceptables de desigualdad social.

Del mismo modo, Amundi presta atención a la política y las prácticas de remuneración para garantizar la ausencia de discriminación, especialmente la ausencia de una diferencia injustificada entre hombres y mujeres en puestos equivalentes.

Amundi considera que las empresas deben garantizar que todos los empleados, directa o indirectamente contratados en la cadena de suministro, reciban un "salario vital" mínimo, acorde con las condiciones de vida de las regiones en las que trabajan.

En general, Amundi está a favor de las medidas que pretenden implicar a un gran número de empleados en el crecimiento de la empresa, mediante acuerdos de participación en los beneficios o sistemas de bonificación basados en los resultados.

## 03 Informe sobre transparencia y remuneración

Amundi considera necesario ser muy transparente en cuanto a las políticas de remuneración y su aplicación.

La filosofía y los principios de aplicación de estas políticas deben ser explícitos, entre otras cosas en lo que respecta a los vínculos entre remuneración, rendimiento y objetivos de rendimiento. Así pues, Amundi está a favor de la publicación de informes sobre las remuneraciones, que incluyan una descripción de todos los elementos pagados o concedidos a los ejecutivos, que deberían someterse al voto de los accionistas. En los países en los que este voto es meramente facultativo, estaremos muy atentos a la decisión de las empresas de someterlo o no a votación.

Amundi está a favor de la existencia de una remuneración variable (a riesgo), que recompense exclusivamente el éxito, incluyendo un supuesto de pago cero en caso de rendimiento inferior significativo. Estos mecanismos deben incluir límites mínimos y máximos para los niveles de remuneración variable y basarse en criterios de rendimiento claramente definidos (incluidos los KPI en materia ESG). Amundi prefiere que la remuneración variable esté vinculada a los KPI cuantitativos. Cuando se incluyan KPI cualitativos, deben representar una parte limitada de la remuneración variable global (preferiblemente menos del 30%), y la empresa debe proporcionar amplios detalles sobre la consecución de los resultados.

Del mismo modo, Amundi está a favor del pago diferido de una parte de la remuneración de los cargos ejecutivos. El pago de esta parte diferida debería estar condicionado al mantenimiento de un nivel mínimo de rendimiento de la empresa en los años siguientes, de acuerdo con la prioridad otorgada al rendimiento a medio y largo plazo.

Todos estos elementos se tendrán en cuenta en nuestro análisis de la empresa, considerando tanto la situación actual como el impulso. En el marco del diálogo establecido con las empresas, estos elementos pueden influir en nuestras decisiones de voto, en particular las resoluciones relativas a la remuneración de los cargos ejecutivos y a los mandatos de los administradores encargados de estas cuestiones.

## 04 Planes de opciones sobre acciones y acciones de rendimiento

Amundi cree que los planes de incentivos a largo plazo en forma de opciones sobre acciones o acciones vinculadas a los resultados pueden ser una herramienta eficaz para alinear los intereses de los directivos y los accionistas.

No obstante, estos planes deben respetar ciertos principios para alcanzar este objetivo, en particular en las condiciones de asignación (en el caso de las opciones sobre acciones, el precio de suscripción debe ajustarse a las condiciones del mercado en el momento de la asignación) y las condiciones de adquisición final y/o de periodo mínimo de tenencia.

Por tanto, nuestro voto dependerá, en particular, de los siguientes elementos:

- Calidad de la información sobre el alcance de la distribución y el reparto entre grupos de beneficiarios, con una clara distinción de los directivos de la empresa.
- Precio de suscripción, ausencia de descuento por planes de opciones sobre acciones y ausencia de mecanismo de revalorización.
- Duración del régimen, así como carácter diferido y condicional (condiciones de rendimiento) para los beneficiarios.

- Naturaleza (objetivos cuantificables coherentes con la estrategia de la empresa) y rigor de los criterios de rendimiento que determinan la asignación final, inclusión de KPI en materia ESG.
- Valor total de los planes adjudicados (debe mantenerse por debajo del 10% del capital social, salvo situaciones excepcionales debidamente justificadas).

## 05 Indemnización por despido

Además de las condiciones exigidas por la ley, Amundi solicita que el importe de las indemnizaciones por despido de cualquier tipo que se abonen a los directivos corporativos sea acorde con la antigüedad de dichos directivos, su remuneración y los cambios en el valor intrínseco de la empresa durante su mandato. Salvo en circunstancias excepcionales, y en función de las mejores prácticas locales, la indemnización por despido no debería superar dos años de remuneración total (fija y variable anual).

En cuanto a los empleados, es deseable que la salida de un directivo de la empresa por iniciativa propia no dé lugar al pago de una remuneración.

En caso de salida voluntaria de un miembro del equipo ejecutivo o de una remoción forzosa por motivos de desempeño, cualquier retribución incluida en el Plan de Incentivos a Largo Plazo (en inglés, Long-Term Incentive Plan o LTIP) y no devengada, naturalmente debería quedar sin ser percibidas. En el caso de un "buen abandono", la mejor práctica es que las retribuciones incluidas en LTIP y no devengadas se prorrateen en función de la duración del servicio y sigan sujetas a la consecución de los criterios de rendimiento correspondientes. Por lo general, los ejecutivos que se jubilan pueden conservar los premios no devengados.

La decisión del Consejo se revisará caso por caso, teniendo en cuenta el contexto normativo, el paquete de salida, así como la justificación proporcionada por la empresa.

## 06 Planes de pensiones

Amundi considera conveniente que los planes de pensiones complementarios, si existen, se consideren un componente de la remuneración.

Amundi prestará atención a los términos de estos planes y, en particular, a los siguientes aspectos:

- Divulgación del alcance de los beneficios.
- Criterios de permanencia mínima en la empresa (Recomendación: 5 años como mínimo).
- Base de cálculo de los derechos.

## 07 Remuneraciones excepcionales

Amundi espera que las empresas proporcionen una explicación sólida de cualquier pago excepcional. Dichos desembolsos también deben ajustarse a la política general de remuneración de la empresa.

Los paquetes de prestaciones excepcionales deben compensar únicamente la pérdida de la remuneración de un empleado antiguo, en virtud a la base de la igualdad.

Por lo general, deben evitarse los premios únicos vinculados a transacciones. Si se concede alguno; normalmente en el caso de una transacción clave, Amundi examinará detenidamente la justificación aportada, los criterios de desempeño adjunto y la duración del periodo de desempeño, para garantizar la alineación con la creación de valor a largo plazo para los accionistas.

En caso de salida de un ejecutivo (jubilación o dimisión), Amundi vigilará la distribución de cualquier retribución excepcional que pudiera interpretarse como una indemnización "encubierta".

### Poder discrecional

Amundi cree que el nivel de remuneración variable pagado a los ejecutivos debe permanecer siempre en el ámbito de la potestad discrecional del Consejo, dentro de los límites de la política de remuneración. En caso de que los resultados de la empresa sean excepcionalmente bajos o altos, el Consejo debería considerar la posibilidad de hacer uso de su poder discrecional para garantizar que la remuneración adicional es proporcional al desempeño de la dirección y a la experiencia de sus accionistas y partes interesadas.



# Cuestiones medioambientales y sociales

Amundi ha hecho de la inversión responsable una piedra angular de su estrategia corporativa al situar la responsabilidad medioambiental y social como uno de sus cuatro pilares fundacionales. Nuestro enfoque de la inversión responsable refleja este compromiso, a través de nuestra política de gestión, nuestra amplia gama de soluciones de inversión y los servicios que permiten a nuestros clientes integrar las consideraciones medioambientales, sociales y de gobernanza (ESG) a su propio ritmo. Este compromiso subyace en nuestra Política de Voto, que también sirve a estos objetivos.

## 01 Preservación del capital natural y transición energética

La investigación científica ha demostrado la necesidad de un enfoque sostenible del uso de los recursos y del impacto de las actividades humanas en el medio ambiente para evitar riesgos a largo plazo y garantizar la estabilidad de nuestra economía. Por lo tanto, las empresas deben tener en cuenta las cuestiones medioambientales y climáticas en su estrategia.

Amundi considera la posibilidad de apoyar caso por caso las resoluciones de los accionistas sobre estas cuestiones, en particular las que se esfuerzan por aplicar una mejor información y transparencia sobre la estrategia medioambiental y climática de las empresas. También creemos que la adopción de estrategias climáticas por parte de las empresas es un factor crítico para la inversión del que los accionistas deberían estar plenamente informados.

## Iniciativa “Say on Climate”

Amundi anima a los emisores a celebrar una votación consultiva en la Junta General sobre la estrategia climática de la empresa (votación ex ante) como mínimo cada tres años, o antes en caso de cambio significativo, así como una votación anual sobre la aplicación ex post de esta estrategia. Dado que las cuestiones climáticas tienen potencialmente un impacto muy material en el modelo de negocio de la empresa, Amundi considera esencial que los accionistas puedan comentar la estrategia de descarbonización de la empresa (que abarca todos los ámbitos) con una comprensión clara de todos los supuestos realizados, incluso con respecto al uso de la compensación compensatoria de carbono, sobre los escenarios retenidos y los objetivos en términos de inversión e investigación.

Cuando se incluya un Say on Climate en el orden del día de la junta general, Amundi esperará que las empresas hayan divulgado objetivos exhaustivos en términos de cifras, alcance y escenarios de referencia (los objetivos deben cubrir todos los ámbitos), una agenda precisa (objetivos a corto, medio y largo plazo), así como recursos claros para alcanzar sus objetivos climáticos (incluido un plan de inversión de tres a cinco años). A continuación, se analiza cada estrategia en su totalidad, incluido su recurso a compensaciones, para evaluar su solidez y alineación con el Acuerdo de París.

Amundi quiere entender cómo aborda el Consejo de Administración este tema clave, cómo recibe formación práctica, cómo analiza el impacto de las cuestiones climáticas en el modelo de negocio mediante el estudio de pruebas de resistencia (por ejemplo, utilizando precios del carbono coherentes con un escenario neto cero o incluso más degradado).

Amundi también espera que la remuneración de la alta dirección esté vinculada a la estrategia de alineación de la empresa con el Acuerdo de París, en particular en los sectores de alto impacto climático<sup>8</sup>.

## 02 Cohesión social

El éxito a largo plazo de esta transición medioambiental y energética depende de nuestra capacidad colectiva para preservar la cohesión y el impacto sociales, lo que se consigue, en particular, mediante el control del equilibrio salarial en el marco de las políticas de remuneración, la participación de los trabajadores en la gobernanza de las empresas y el accionariado asalariado.

En términos de transparencia, Amundi cree que, como mejor práctica, todas las empresas deberían comunicar su “ratio de equidad salarial” consolidada (ratio entre la retribución media y la retribución del CEO) a nivel de grupo.

Al presentar sus políticas de remuneración, invitamos a las empresas a revelar cómo tienen en cuenta los parámetros de reparto del valor (por ejemplo, la evolución de su “ratio de equidad salarial”, los incrementos salariales de la plantilla, su política de salarios dignos o la brecha salarial entre hombres y mujeres). El equilibrio adecuado en términos de reparto del valor añadido también se refiere al apoyo a los empleados para que mantengan la empleabilidad a lo largo de su carrera, y al acceso a la protección social.

Amundi también está a favor de la participación de los empleados en el gobierno corporativo y en el accionariado, ya que estas prácticas ayudan a alinear los intereses de accionistas y empleados a largo plazo. Así pues, Amundi promueve el nombramiento de consejeros empleados en el Consejo como principio de buen gobierno.

La cohesión social también depende de la protección de los derechos humanos por parte de las empresas dentro de sus operaciones y a través de su cadena de suministro.

8. Petróleo y gas, servicios públicos, empresas mineras, transporte, cemento, acero y aluminio, construcción, industria e infraestructuras.

### 03 Responsabilidad del Consejo sobre medioambiente y cuestiones sociales

En cuanto a la votación, nuestra política será votar en contra de la aprobación de la gestión del Consejo o de la Dirección, y/o del informe de sostenibilidad, y/o en contra de la reelección del Presidente, de los miembros del Comité de Auditoría y de determinados Consejeros:

- En una selección de empresas que muestran una estrategia climática insuficiente (teniendo en cuenta indicadores relevantes para el sector, como la divulgación de objetivos de reducción de gases de efecto invernadero, la falta de ambición de emisiones netas de GEI cero (a corto, medio y/o largo plazo), la falta de divulgación/informe basada en un marco integral como CDP o TCFD, etc.) mientras operan en sectores en los que la transición es primordial para alinearse con el Acuerdo de París.
- En una selección de empresas con prácticas rezagadas en cuanto a cómo gestionan su impacto sobre el capital natural y su ecosistema (teniendo en cuenta la pérdida de biodiversidad, la degradación del capital natural, la deforestación, la pérdida de agua, etc.).
- En una selección de empresas con prácticas sociales rezagadas (teniendo en cuenta las violaciones de los derechos humanos, la gestión justa de la transición, las controversias relacionadas con los empleados, la corrupción, etc.).
- En empresas excluidas de nuestro universo de inversión activa de acuerdo con la "Política Global de Inversión Responsable" de Amundi.

### 04 Propuestas de los accionistas

El ejercicio del derecho de voto sobre las propuestas de los accionistas se decide caso por caso, con el apoyo de un sólido análisis interno. Las decisiones de voto se basan en el mérito de cada propuesta e incluyen una evaluación de los siguientes puntos:

- El impacto potencial sobre la empresa y sus accionistas;
- El impacto potencial sobre los factores de sostenibilidad;
- Las mejores prácticas del sector o el escenario de transición;
- Los objetivos del proponente;
- Si la propuesta de los accionistas no se interpreta como excesivamente prescriptiva o no se basa en investigaciones científicas reconocidas.

En términos más generales, Amundi suele votar a favor de las propuestas de los accionistas que piden a las empresas que aumenten su transparencia o se adhieran a normas internacionales reconocidas.

El equipo de Votación y Gobierno Corporativo de Amundi trabaja en colaboración con los analistas de Amundi ESG Research con el fin de beneficiarse de su experiencia específica para revisar cada propuesta de los accionistas sobre temas ambientales y sociales.



# Anexo: Implementación de la Política de Voto

Amundi se adhiere al código EFAMA y participa en diversos órganos de gobierno como AFG o ICGN.

## 01 Centralización de la función

Amundi ha centralizado el ejercicio de los derechos de voto en el equipo Voting & Corporate Governance, compuesto por expertos encargados de coordinar todas las tareas relacionadas con las votaciones, en concreto:

- Supervisión de las juntas generales en el ámbito de la votación.
- Gestión de las relaciones con los depositarios y las empresas de voto por delegación.
- Análisis de las resoluciones propuestas por los emisores.
- Compartir información y solicitar la opinión de gestores de fondos y analistas financieros y extrafinancieros.
- Convocar y dirigir comités de votación.
- Entablar un diálogo con los accionistas antes y después de la Junta General.
- Contribuir a los grupos de trabajo sobre gobernanza.

Esta centralización tiene por objeto armonizar la aplicación de la Política de Voto de Amundi.

### Esta Política de Voto cubre las siguientes entidades<sup>9</sup>:

|                                |  |
|--------------------------------|--|
| Amundi Aalam Sdb Bhd           | Amundi Luxembourg*                                       |
| Amundi Asset Management        | Amundi Malaysia Sdn Bhd                                  |
| Amundi Asset Management SAI SA | Amundi Private Equity Funds (only for listed companies)* |
| Amundi Austria*                | Amundi Sgr*  |
| Amundi Canada*                 | Amundi Singapore*  |
| Amundi Deutschland*            | Amundi Taiwan*   |
| Amundi Hong Kong*              | Amundi UK Ltd.*  |
| Amundi Iberia*                 | BFT IM*  |
| Amundi Immobilier*             | CPR AM*  |
| Amundi Ireland*                | Sabadell Asset Management*                               |
| Amundi Japan*                  | Société Générale Gestion*                                |

\*Estas entidades han delegado el voto en el equipo de Voting & Corporate Governance de Amundi Asset Management (excepto en casos específicos debido a la regulación local).

El equipo utiliza la plataforma ISS Proxyexchange para supervisar sus posiciones de voto y enviar sus instrucciones de voto. El análisis de ISS, Glass Lewis y Proxinvest está disponible para identificar de forma más eficiente las resoluciones problemáticas, al tiempo que se mantiene una total autonomía respecto a sus recomendaciones. ISS también proporciona recomendaciones de voto personalizadas basadas en la Política de Voto de Amundi.

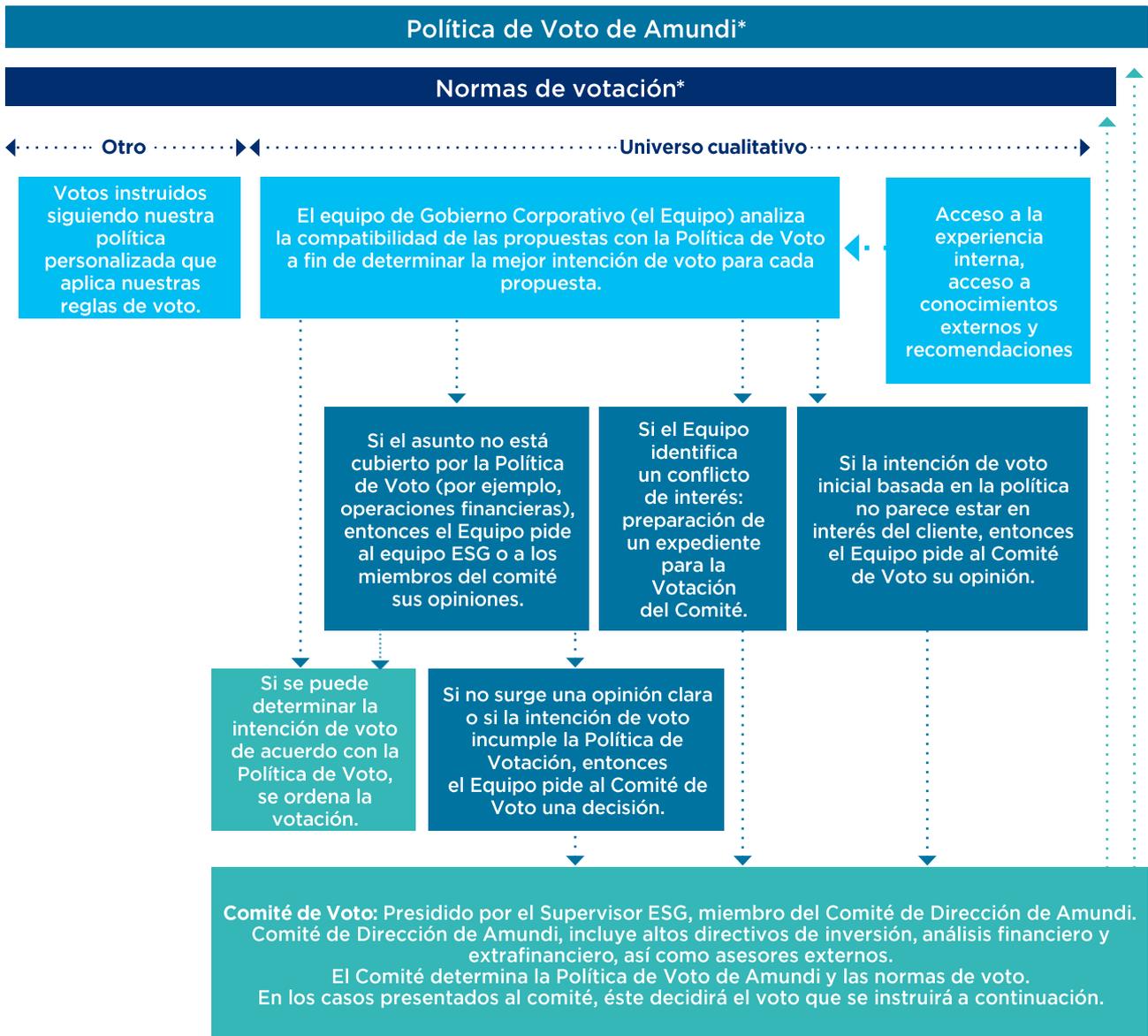
9. Otras entidades pueden decidir aplicar esta Política de Voto. Consulte el sitio web de la gestora.

## 02 Comité de votación

El Comité está presidido por el Supervisor ESG, miembro del Comité de Dirección General de Amundi. Está integrado por altos directivos de inversión, análisis financiero y extrafinanciero, así como por asesores externos. El Comité se encarga de examinar y aprobar la política de

voto. Revisa los expedientes presentados por los analistas de gobierno corporativo y determina el sentido del voto. Este comité se reúne mensualmente, pero puede ser convocado cuando sea necesario.

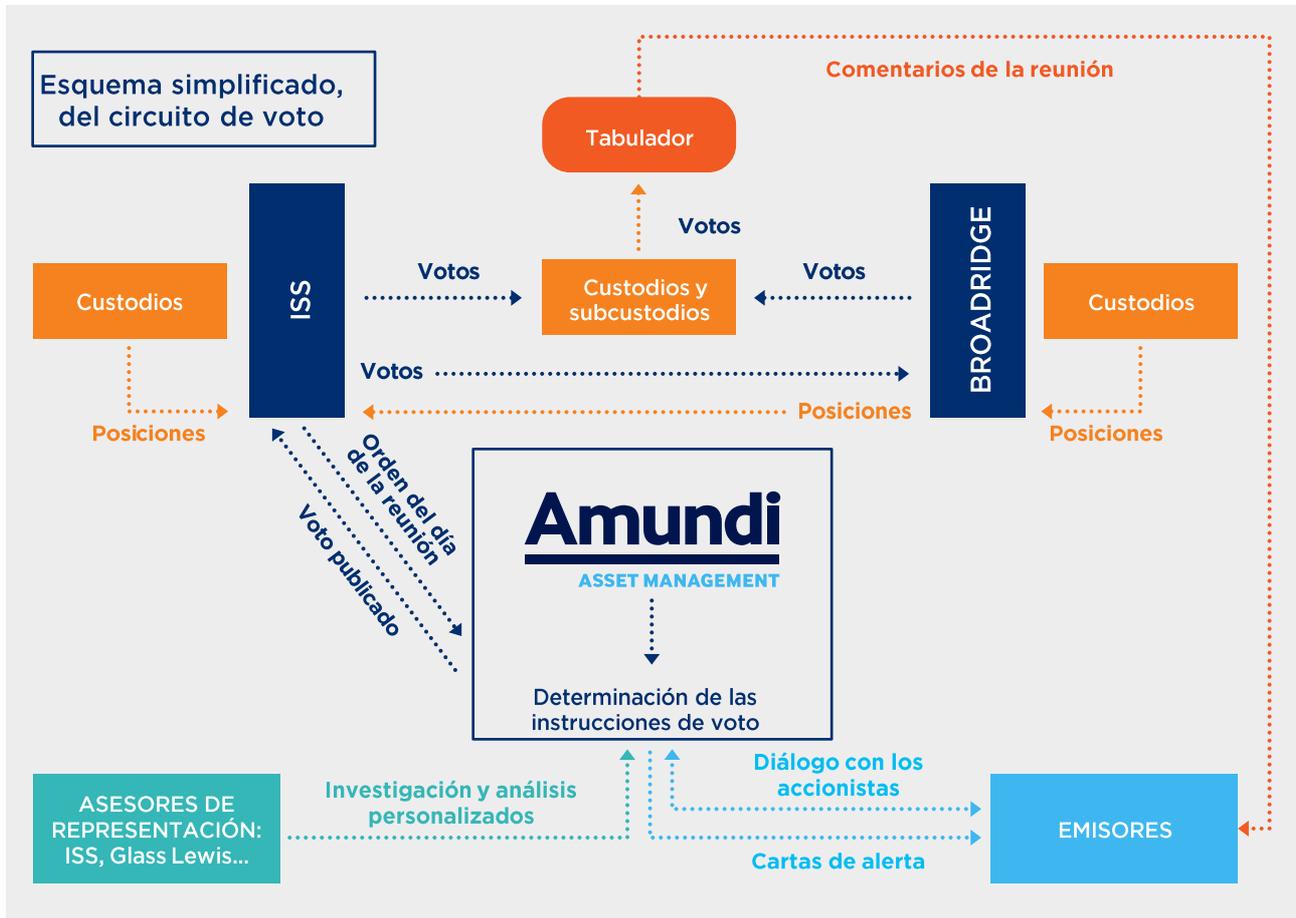
### Diagrama de flujo de la votación por delegación



\* Revisión anual

### 03 Método actual de ejercicio de los derechos de voto

En la mayoría de los casos, los derechos de voto se ejercen por correspondencia/apoderamiento. Asistir a una junta general para ejercer directamente los derechos de voto puede ser útil o necesario en determinados casos.



### 04 Alcance de las votaciones para 2024

Para cumplir mejor su responsabilidad como sociedad de gestión de inversiones en interés exclusivo de sus clientes, Amundi ha decidido ejercer los derechos de voto de una gran mayoría de sus IIC gestionadas<sup>10</sup>, independientemente de su estrategia de gestión.

#### Criterios de selección de los fondos

Amundi trata de votar todas las posiciones de renta variable para las que controla los derechos de voto. Cuando la votación no es factible desde el punto de vista operativo, o si los costes se consideran desproporcionados, Amundi puede decidir no votar para evitar cualquier impacto adverso en los clientes.

Los derechos de voto se ejercen para la totalidad de las acciones en cartera, a menos que el período de bloqueo requerido amenace con tener un impacto adverso sobre el portador al interferir con el margen de maniobra que necesita un gestor de cartera. Excepcionalmente, es posible que no podamos garantizar el voto efectivo para una parte o la totalidad de las acciones en cartera.

10. Instituciones de Inversión Colectiva.

## Criterios de selección de las reuniones

Los fondos ejercen sus derechos de voto en las juntas de las empresas en las que tienen una inversión de renta variable siempre que sea posible.

Sin embargo, de nuevo en aras del control de costes y de una mayor eficiencia, Amundi se reserva el derecho a no ejercer sus derechos de voto cuando considere que el coste económico es prohibitivo en relación con la propiedad.

## Gestión delegada

Cuando la gestión de una cartera de renta variable se confía a un gestor externo, éste puede disponer de los derechos de voto, según lo previsto en el contrato de delegación.

## Cuentas segregadas

Amundi da cabida a determinadas políticas de voto a medida, previstas para mandatos específicos de los clientes.

## Sanciones internacionales

En cumplimiento de los programas de sanciones internacionales, Amundi puede decidir no ejercer sus derechos de voto en las juntas generales de las entidades sancionadas.

## Clases de activos de renta variable no pública

### a. Renta fija

En caso de que se produzca un acontecimiento a nivel de los bonos que desencadene una votación, el gestor del fondo puede decidir votar caso por caso. El gestor del fondo tendrá en cuenta la creación de valor y el nivel de riesgo inducido en su decisión de voto.

### Capital riesgo

Los fondos Amundi Private Equity siguen la Política de Voto de Amundi Asset Management en sus interacciones con las empresas, centrándose en dos cuestiones sociales:

- La transición energética, en particular la descarbonización de la economía.
- Cohesión social, en particular de los trabajadores sistemas de previsión y participación en los beneficios en las empresas privadas.

Una vez que los Fondos invierten en una Empresa Privada, tienen un asiento en el Consejo de Supervisión y, como tal, tienen ciertos derechos de voto a este nivel. Amundi se compromete a acompañar a la empresa en su camino hacia la sostenibilidad y para ello se define una hoja de ruta ESG con cada una de nuestras empresas participadas.

## 05 Registros de votación e informes

Los registros de votación de Amundi están disponibles en su sitio web (<https://about.amundi.com/proxy-voting-records>), divulgándose cada votación 30 días después de la junta general.

Amundi también publica un informe anual dedicado a sus actividades de votación y compromiso.

## 06 Política de préstamo de valores

Los derechos de voto se ejercen para los valores que se mantienen en cartera en el momento de la junta general. Para ejercer plenamente estos derechos, cuando Amundi se encarga del préstamo de valores, los valores prestados pueden retirarse de conformidad con la legislación local, las limitaciones técnicas y el interés de la junta. La decisión de retirar los títulos se basará en una valoración cualitativa, teniendo en cuenta la naturaleza de la propuesta, la importancia del poder de voto de Amundi y/o las posibles consecuencias de la votación. En el caso de los fondos etiquetados ISR, las acciones se retiran sistemáticamente para todos los emisores varios días antes de la fecha de registro de la junta general con el fin de mantener el derecho de voto en la junta.

## 07 Conflictos de interés

En el ejercicio de los derechos de voto de sus IIC, Amundi puede enfrentarse a situaciones que planteen posibles conflictos de intereses.

Por ello, se han establecido medidas para prevenir y gestionar este riesgo. La primera medida preventiva es el establecimiento y publicación de la Política de Voto, aprobada por los órganos de dirección de las sociedades de gestión de activos del grupo.

La segunda medida consiste en presentar a la Comisión de Votaciones, para su validación antes de la junta general, las propuestas de votación de las resoluciones relativas a una lista preestablecida de sociedades cotizadas sensibles por sus vínculos con Amundi.

Estas empresas sensibles que cotizan en bolsa y para las que se ha identificado previamente un posible "conflicto de intereses" se definen del siguiente modo:

- Emisores que controlan Amundi o son propiedad de Amundi,
- Emisores que son socios de Amundi,
- Emisores con los que Amundi comparte un Ejecutivo/Director.
- Emisores que figuran entre los clientes más importantes de Amundi.

Además de estos emisores previamente identificados, el equipo de Voting & Corporate Governance también presenta al Comité de Votación cualquier reunión para la que se haya identificado un posible conflicto de intereses durante el análisis de las resoluciones.

## AVISO LEGAL

Este documento no está destinado a ciudadanos o residentes de los Estados Unidos de América ni a ninguna "U.S. Person", tal como se define este término en el Reglamento S de la SEC en virtud de la U.S. Securities Act de 1933.

Este material se comunica únicamente con fines informativos y no constituye ni una oferta de compra, ni un asesoramiento de inversión, ni una solicitud de venta de un producto. Este material no constituye un contrato ni un compromiso de ningún tipo.

La información contenida en este material se comunica sin tener en cuenta los objetivos específicos de inversión, la situación financiera o las necesidades particulares de ningún inversor concreto.

No se garantiza que la información facilitada sea exacta, exhaustiva o pertinente: aunque se ha elaborado basándose en fuentes que Amundi considera fiables, puede cambiar sin previo aviso. La información es inevitablemente incompleta, se basa en datos establecidos en un momento concreto y puede cambiar.

Todas las marcas y logotipos utilizados con fines ilustrativos en este documento son propiedad de sus respectivos dueños.

Amundi no acepta responsabilidad alguna, ya sea directa o indirecta, que pueda derivarse del uso de la información contenida en este material. Amundi no podrá ser considerada responsable de ninguna decisión o inversión realizada sobre la base de esta información.

La inversión implica riesgos. Las rentabilidades pasadas y las simulaciones basadas en éstas no garantizan resultados futuros, ni son indicadores fiables de rentabilidades futuras. La información contenida en este material no podrá ser copiada, reproducida, modificada, traducida o distribuida, sin la previa autorización por escrito de Amundi, a ninguna tercera persona o entidad en ningún país o jurisdicción que pudiera someter a Amundi o a cualquiera de sus productos, a cualquier requisito de registro dentro de estas jurisdicciones o donde pudiera considerarse ilegal.

La información contenida en este documento se considera exacta a enero de 2024.

---

## LEGALES

Amundi Asset Management

*Sociedad por Acciones Simplificada (SAS)* con un capital social de 1 143 615 555 euros - Sociedad de gestión de carteras autorizada por la Autoridad de los Mercados Financieros (Autorité des Marchés Financiers) - con el n.º. GP 04000036.

Sede social: 91-93 boulevard Pasteur, 75015 París - Francia.

Dirección postal: 90 boulevard Pasteur, CS 21564, 75730 París Cedex 15 - Francia.

Tel : +33 (0)1 76 33 30 30 - Página web: [www.amundi.com](http://www.amundi.com) - n.º Siren 437 574 452 RCS París - n.º Siret. 43757445200029 - Código APE: 6630 Z - Número de identificación a efectos del IVA. FR58437574452.