

Política de Voto 2026

Enero de 2026

Índice

Principios generales	03
Derechos de los accionistas	06
Consejos de Administración, comités y órganos de gobierno	09
Estructura financiera	13
Política de Remuneración	15
Cuestiones medioambientales y sociales	19
Anexo: aplicación de la Política de Voto	22

PERSONAS DE CONTACTO

Edouard Dubois • edouard.dubois@amundi.com
Patrick Fiorani • patrick.fiorani@amundi.com
Anne-Alexandra Comte • anne-alexandra.comte@amundi.com
Jordi Debrulle • jordi.debrulle@amundi.com
Orsolya Gal • orsolya.gal@amundi.com
Astrid Loiselet • astrid.loiselet@amundi.com
Ibrahima Sow • ibrahima.sow@amundi.com
Bernadette Scalzetti • bernadette.scalzetti@amundi.com

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



Principios generales

La Política de Voto de Amundi refleja nuestra visión de lo que significa ser un inversor responsable¹. Desde su creación en 2010, Amundi ha convertido esta dimensión en uno de sus cuatro pilares fundamentales. Por lo tanto, nuestra Política de Voto es una herramienta esencial para aplicar nuestra política de inversión responsable.

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

1. Un enfoque integrado de las empresas

La evaluación de una empresa requiere necesariamente examinar cuestiones de responsabilidad social y desarrollo sostenible, como las relacionadas con la gobernanza. Solo una comprensión global de la empresa que vaya más allá de los aspectos puramente financieros para integrar todos los riesgos y oportunidades, en particular los relacionados con los criterios ESG (medioambientales, sociales y de gobernanza), permite evaluar el valor intrínseco y el rendimiento económico a largo plazo de una empresa.

Las dimensiones social y medioambiental no son contradictorias entre sí, sino que se complementan. Los factores que afectan al medio ambiente, los derechos sociales y humanos, así como los elementos relacionados con la gobernanza o la corrupción, podrían afectar al valor de nuestras carteras diversificadas.

¹ Puede encontrar información adicional sobre las actividades de administración responsable de Amundi en nuestros documentos Política de inversión responsable y Prioridades de compromiso con los accionistas en <https://about.amundi.com/esg-documentation>

2. Diálogo regular en busca del 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 y los compromisos de una empresa con vistas a su mejora. Amundi basa sus evaluaciones en intercambios regulares con la empresa, lo que contribuye a una sólida comprensión de su dinámica.

Ejerce su responsabilidad como inversor a través de los siguientes tres mecanismos:

- El diálogo con las empresas, que permite un intercambio continuo sobre cuestiones clave relacionadas con los resultados financieros y la responsabilidad social, así como sobre los 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 defendemos los mejores principios de gobierno corporativo para proteger los intereses de los inversores.

Nuestras decisiones de voto son coherentes con este compromiso de diálogo para lograr un progreso constante.

Cuando un compromiso fracasa o el plan de medidas correctoras 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 de 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 accionistas, declaraciones públicas, límites máximos 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 gobierno eficaz. En algunos casos, como parte de nuestro proceso de escalada y en línea con nuestras prioridades de compromiso, Amundi puede decidir hacer uso de este derecho.



3. Enfoque en la transparencia

El enfoque 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 ampliamente sus resultados, incluidos los relativos a la sostenibilidad, y la forma en que su estrategia y sus prácticas tienen en cuenta los parámetros ESG. Consideramos esencial la participación del Consejo de Administración y los órganos de gobierno en estas cuestiones. Por lo tanto, recomendamos

encarecidamente la publicación de un informe social y medioambiental que permita evaluar la importancia que la empresa concede a las cuestiones sociales y los objetivos que se fija en este ámbito.

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

4. 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, en particular 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 a nivel mundial. Amundi ejerce su responsabilidad de administración en nombre de sus clientes en los cinco continentes.

No obstante, la aplicación de esta política común se adapta a cada contexto local. Nuestras decisiones se toman con el fin de defender los intereses de nuestros clientes, apoyando la creación de valor sostenible a largo plazo. Para ello, Amundi analiza de forma pragmática el contexto de cada empresa con el fin de garantizar la eficacia de sus decisiones de voto. Siguiendo este principio, el enfoque de voto de Amundi puede variar en el caso de empresas en dificultades que estén llevando a cabo una estrategia de reestructuración.



Derechos de los accionistas

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

1. Junta general

La junta general 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 cualquier cosa que pueda limitar u obstaculizar los procedimientos, reducir el alcance de sus poderes u obstruir la participación de los accionistas.

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

El acceso a información de alta calidad de manera oportuna antes de la junta es un componente esencial para que los accionistas puedan ejercer sus derechos de voto de forma meditada.

Amundi considera necesario que las empresas publiquen un documento explicativo que recoja las propuestas a votar. De hecho, las órdenes del día son solo la expresión legal de las propuestas de la dirección a los accionistas y no siempre permiten comprender el contexto estratégico de las propuestas, las condiciones

para su aplicación u otros elementos necesarios para informar la decisión de voto.

Este documento explicativo no debe limitarse a una mera paráfrasis del texto de las propuestas, 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 junta 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 informadas.

En cuanto al formato de la junta general, Amundi revisará caso por caso cualquier autorización para celebrar juntas exclusivamente virtuales, teniendo en cuenta la defensa de los derechos de los accionistas.

2. Derechos de voto y retención de accionistas

Amundi apoya el derecho de los accionistas a ejercer de forma justa su derecho a expresarse a través de sus derechos de voto.

Amundi se opondrá, en general, a los acuerdos que separen excesivamente la propiedad económica del control o que socaven los intereses minoritarios. Podemos oponernos a los Consejeros responsables o beneficiarios de estructuras de voto distorsionadas que carezcan de las garantías adecuadas para los accionistas minoritarios.

Cualquier cambio en los derechos de voto debe ser objeto de una moción sometida a votación en la Junta General. La moción debe ir acompañada de una exposición detallada de los motivos redactada por el Consejo de Administración. Las decisiones de voto de Amundi tendrán en cuenta la estructura de la base accionarial, las implicaciones en materia de control y la adecuación de las salvaguardias. Reconocemos los beneficios potenciales de

las estructuras de acciones de doble clase para las empresas de nueva cotización, pero solo si incluyen una cláusula de caducidad razonable basada en el tiempo para proteger los intereses de los accionistas a lo largo del tiempo.

No obstante, somos conscientes de la importancia que tiene para las empresas conservar y estabilizar su base accionarial con vistas a un desarrollo a largo plazo. Por consiguiente, apoyamos el compromiso a largo plazo y estamos abiertos a mecanismos que promuevan la lealtad, siempre que sean accesibles a todos los accionistas y razonables (por ejemplo, no más de dos votos por acción).

Las empresas deben facilitar el voto electrónico por delegación de los accionistas, eliminando cualquier impedimento para el ejercicio de los derechos de voto, incluido el uso de plataformas de voto específicas.

3. Medidas contra las adquisiciones

Cualquier oferta pública de adquisición debe someterse a votación por parte de los accionistas. En principio, nos oponemos a priori a cualquier medida permanente o preventiva contra las adquisiciones, 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 partes interesadas. Solo se aceptarán los mecanismos que permitan mejorar el valor de la oferta y/o garantizar la igualdad de trato de los accionistas (especialmente en caso de adquisición progresiva).

4. Equilibrio general y transparencia

Una información justa, completa y transparente es esencial para el ejercicio de los derechos de los accionistas. Por lo tanto, es necesaria la existencia de un comité de auditoría suficientemente independiente.

La calidad de la información se tendrá en cuenta en nuestra decisión de votar sobre los estados financieros y el informe de sostenibilidad. 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 de la ratio de reparto y su impacto en la estructura financiera.

Creemos firmemente que la política de dividendos debe equilibrar la necesidad de los accionistas de obtener 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 crecimiento futuro de los beneficios. Prestaremos especial atención a garantizar que la política de dividendos no obstaculice la capacidad de inversión a largo plazo de la empresa, debilite su solidez financiera o dé lugar a un reparto del valor añadido desfavorable para los empleados.

Aprobación de la gestión de los administradores

Esto puede denegarse en determinados casos que impliquen incumplimientos graves de las normas de gobierno corporativo o un rendimiento global (económico, financiero, social y medioambiental) considerado deficiente y que afecte a la valoración de la empresa. Del mismo modo, la falta de una estrategia climática adecuada o las reservas formuladas por los auditores sobre los estados financieros también se tienen en cuenta en nuestras decisiones de voto.

Informe de sostenibilidad

En algunos mercados, someter a votación el informe de sostenibilidad se ha convertido en obligatorio. Recomendamos que estos informes sean auditados. Amundi puede oponerse a estas propuestas si el auditor ha emitido una opinión con salvedades. Además, Amundi también puede votar en contra si existen preocupaciones significativas con respecto a la estrategia de sostenibilidad de la empresa.

Elección y remuneración de los auditores legales

Con el fin de evitar conflictos de intereses y garantizar la calidad y la 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 han ocupado puestos directivos en la empresa, etc.

Asimismo, con el fin de 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 podrá exceder un máximo de 24 años.

Acuerdos regulados

Con el fin de garantizar que la empresa se gestione teniendo debidamente en cuenta los intereses de todos los accionistas, la empresa debe divulgar las transacciones con partes vinculadas. En los países en los que estos acuerdos están sujetos a la aprobación de los accionistas, votaremos en función de su valor para la empresa y del respeto a 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 estén sujetos a votación, y en caso de deficiencias graves, nuestra oposición podrá manifestarse mediante 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 financiero que no se hayan vuelto a someter a votación de los accionistas.

5. Traslados/cambio de mercado de cotización

Amundi examinará caso por caso las propuestas relativas a un cambio de domicilio social de una empresa o a una transferencia de cotización a otra bolsa de valores.

Para ello, el equipo de Voto y Gobierno Corporativo tendrá en cuenta la solidez de los argumentos aportados por la empresa, así como el impacto en los derechos de los accionistas minoritarios, incluido el entorno normativo aplicable a los clientes inversores.





Consejos de Administración², comités y órganos de gobierno

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

Si bien 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. Las cuestiones sociales y medioambientales también son de su responsabilidad.

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

1. Calidad de la información sobre el gobierno corporativo

La calidad de la información relativa al gobierno de una empresa, los cambios en el mismo, su posicionamiento en relación con las buenas prácticas del mercado y sus relaciones con las partes interesadas es de suma importancia para los inversores y, por lo tanto, desempeña un papel decisivo en nuestras decisiones de voto. Una calidad insuficiente de la información puede dar lugar a la abstención o incluso a un voto negativo en las resoluciones relativas a las reelecciones.

Calidad del principio *Cumplir o Explicar* en materia de gobierno

En muchos países, el principio *Cumplir o Explicar* es un componente esencial de la normativa sobre gobierno corporativo. Las empresas que se remiten a un código de gobierno, pero se desvían de determinadas recomendaciones deben explicar los motivos de esta elección.

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

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

Capacidad de respuesta del Consejo

Siempre que haya un nivel significativo de votos discrepantes 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 dé una explicación de la discrepancia y demuestre un nivel razonable de capacidad de respuesta a la hora de abordar las preocupaciones de estos accionistas.

2. Composición y equilibrio del Consejo de Administración

Amundi considera que el Consejo debe estar compuesto de tal manera que reúna:

- una diversidad de Consejeros con las habilidades, 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 % en el caso de las empresas no controladas y al menos un tercio en el caso de las empresas controladas, en los mercados emergentes y en los países asiáticos desarrollados.

Amundi puede considerar otros requisitos basados en la normativa local o las prácticas del mercado.

Independencia del Consejo

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

- Un Consejero considerado no independiente por la empresa.
- Un empleado o ejecutivo de la empresa o sus familiares cercanos.
- Un Consejero que reciba una remuneración variable vinculada al rendimiento del grupo.
- Un Consejero con una antigüedad superior a doce años (o menos si así lo exige el código de buen gobierno 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 significativo.

- Un cliente, proveedor, acreedor, banquero u otra entidad con la que la empresa mantiene una relación transaccional/comercial significativa.
- Un Consejero que tenga cargos cruzados con Consejeros ejecutivos o personas que desempeñen funciones comparables.
- Un fundador/cofundador/miembro de la familia fundadora.
- Un antiguo ejecutivo (período de espera de cinco años).

Amundi también presta atención a la mejora de la diversidad de género en los Consejos de Administración, incluso en países que no están sujetos a ninguna obligación normativa. A menos que las normativas locales o las prácticas del mercado sean más estrictas, Amundi espera que las empresas tomen medidas para garantizar que cada género represente como mínimo el 33 % del Consejo de Administración en los mercados desarrollados. Amundi incluye a los representantes de los empleados en el cálculo siempre que sea una práctica del mercado (basada en la normativa local o el código de gobernanza).

En el caso de Japón, Amundi espera que el Consejo de Administración incluya al menos un 20 % del género infrarrepresentado³. Amundi seguirá aumentando progresivamente este porcentaje hasta alcanzar el 33 % en 2030. En el caso de otros mercados asiáticos, así como de los mercados emergentes, el Consejo de Administración debería incluir al menos un 10 % del género infrarrepresentado⁴.

3. En el caso de las empresas con una capitalización bursátil inferior a 3000 millones de dólares, Amundi espera que el Consejo de Administración incluya al menos un miembro del género menos representado.

4. En el caso de las empresas con una capitalización bursátil inferior a 3000 millones de dólares, Amundi espera que el Consejo de Administración incluya al menos a un miembro del género menos representado.

Amundi recomienda que:

- los ejecutivos principales⁵ y otros miembros ejecutivos⁶ no ocupen más de dos cargos de Consejero fuera de su grupo en empresas cotizadas,
- los Consejeros no ejecutivos ocupen un máximo de cuatro cargos en empresas cotizadas⁷,
- los empleados estén representados en el Consejo de Administración.

Estaremos atentos a la necesaria disponibilidad del presidente del Consejo de Administración, dada la creciente importancia de esta función y la carga de trabajo que conlleva. Cualquier presidencia del Consejo de Administración o cargo ejecutivo se contará como doble. Amundi observa que las mejores prácticas tienden gradualmente a limitar a los Consejeros Delegados a un único mandato externo en Consejos de Administración y evaluará esta tendencia en los próximos años.

En cuanto a la duración de los mandatos, consideramos preferible poder votar anualmente sobre una proporción significativa de Consejeros y limitar la duración del mandato 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 justifican la elección de este candidato, mandatos actuales).

Además, es importante poder decidir individualmente sobre cada Consejero al elegir el Consejo de Administración. En principio, nos oponemos a la elección de varios Consejeros mediante una resolución conjunta⁸.

El Consejo deberá crear comités especializados para preparar su trabajo, incluyendo, entre otros, un Comité de Auditoría, un Comité de Nombramientos y un Comité de Remuneraciones. Los Comités de Nombramientos y Remuneraciones deberán estar compuestos por al menos un 50 % de Consejeros independientes, mientras que el Comité de Auditoría deberá respetar un nivel de independencia superior, de dos tercios. Ningún ejecutivo podrá formar parte de ninguno de estos comités.

Amundi también podrá considerar otros requisitos basados en la normativa local o las prácticas del mercado.

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 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 puede votar en contra de la reelección de los miembros del comité de nombramientos cuando haya pruebas de una planificación deficiente de la sucesión. El Comité debe definir un «Consejo objetivo», su tamaño óptimo y los perfiles estándar de los Consejeros en consonancia con el tamaño de la empresa, la diversidad de competencias, perfiles y cultura requeridos en relación con sus sectores de actividad, sus áreas geográficas de intervención y sus objetivos estratégicos.

El Consejo es, en última instancia, 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 empresa⁹.

Los Consejos de Administración deben revisar periódicamente cómo los cambios empresariales y la evolución del mercado o del sector pueden afectar al modelo de negocio de la empresa. Los miembros del Consejo de Administración deben poseer conocimientos suficientes sobre la dinámica del mercado, las tendencias de consumo y los avances tecnológicos, a fin de garantizar que la empresa esté preparada para gestionar los riesgos y oportunidades relacionados.

Amundi presta especial atención a cómo el Consejo garantiza que, en su conjunto, posee las habilidades necesarias para cumplir con esta función. El Comité de Nombramientos debe explicar los criterios que ha utilizado para recomendar esta estructura «objetivo» y destacar las carencias de talento con el fin de mejorar el funcionamiento del Consejo.

5. Amundi considera que los cargos de Director General, Presidente Ejecutivo y Presidente del Consejo de Administración son puestos ejecutivos de primer orden.

6. Amundi considera que los miembros del Comité Ejecutivo o del Consejo de Administración son puestos ejecutivos.

7. No se tienen en cuenta los mandatos adicionales dentro del grupo.

8. Excepto la lista propuesta por Assogestioni y los países en los que es obligatorio el sistema de elección por lista.

9. Principio 1 Iniciativa de Gobernanza Climática del Foro Económico Mundial: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Creating_effective_climate_governance_on_corporate_boards.pdf

Comité de Remuneraciones

El Comité de Remuneraciones aprueba la política de remuneraciones y busca alinear la remuneración

de los principales ejecutivos y Consejeros con los intereses a largo plazo de la empresa y los de sus accionistas y otras partes interesadas.

3. Una clara distribución de poderes para prevenir conflictos de interés

Amundi prefiere que las funciones de Presidente y Consejero ejecutivo estén separadas. En los casos en que no exista esta separación de poderes, Amundi considera necesario que se expliquen las razones por las que un mismo directivo desempeña una doble función. En este caso, se recomienda encarecidamente la creación de un puesto de Consejero independiente principal (LID), con funciones específicas y diferenciadas.

Amundi espera que un LID mantenga el equilibrio de poder dentro del consejo, garantice la integridad de las prácticas de gobernanza del Consejo y actúe como intermediario entre los demás consejeros y los accionistas.

Como práctica recomendada, las prerrogativas del LID deberían incluir, entre otras:

- la facultad de establecer, junto con el Presidente, el orden del día de la reunión del Consejo, añadiendo si fuera necesario puntos al orden del día;
- la gestión de los conflictos de intereses;
- la evaluación del Consejo;
- la dirección de las sesiones ejecutivas de los consejeros.

Además, el LID debe informar sobre sus actividades al Consejo y a los accionistas.

Si los cargos de Presidente y Consejero Delegado se combinan sin suficientes medidas de contrapeso, Amundi podrá emitir un voto en contra de la reelección de los miembros del comité de nombramientos.

4. Funcionamiento del Consejo

Consideramos necesario tener acceso a información completa sobre el buen funcionamiento del Consejo: asistencia de los Consejeros, informe sobre la evaluación del Consejo y sobre el funcionamiento general del

Consejo de Administración. Amundi podrá votar en contra de un Consejero que tenga un alto índice de absentismo sin una explicación adecuada.

5. Dietas de asistencia / Remuneración de los Consejeros no ejecutivos

Creemos que es necesario disponer de información precisa sobre los términos y condiciones y los criterios utilizados para distribuir el presupuesto destinado a las dietas de los Consejeros entre los propios Consejeros. En general, estamos a favor de que una parte significativa de las dietas de los Consejeros sea proporcional a la presencia real de cada uno de ellos.

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

Con el fin de evitar posibles conflictos de intereses con la dirección, Amundi no es partidaria de la remuneración variable para los Consejeros no ejecutivos, incluido el Presidente del Consejo.

Amundi también considera que los Consejeros deben poseer acciones de la empresa. Sin embargo, la participación de los Consejeros independientes no debe ser tan elevada que comprometa su independencia.



Estructura financiera

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

1. Emisión de acciones sin derechos de suscripción preferente

Amundi considera que las autorizaciones para ampliaciones de capital rutinarias sin derechos de suscripción preferente (PSR) no deben representar más del 10 % del capital social, salvo en situaciones especiales en las que las prácticas locales recomienden un umbral más alto¹⁰.

Si las mejores prácticas locales recomiendan un umbral inferior al 10 %, nos ajustaremos a este límite. La emisión de bonos convertibles o cualquier instrumento que dé

acceso al capital se tratan de la misma manera.

Amundi votará generalmente en contra de las autorizaciones de emisión de acciones fijadas con un descuento significativo respecto al precio de mercado como parte de las autorizaciones de emisión de acciones rutinarias cuando se concedan sin derechos de suscripción preferente y sin una justificación adecuada por parte de la empresa.

2. Emisión de acciones con derechos de suscripción preferente

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

Más allá de este límite, Amundi llevará a cabo 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.

10. En el caso de ampliaciones de capital sin derechos de suscripción preferente, pero con derechos de prioridad obligatorios aplicables a la integridad de la autorización, se puede aceptar un umbral más alto del 20 %.

3. 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 los accionistas y las repercusiones sociales y/o medioambientales.

4. Recompra de acciones propias

Amundi puede apoyar la recompra de acciones, hasta un máximo del 10 % del capital social, cuando ello no penalice las inversiones de la empresa a largo plazo. Sin embargo, cuando la empresa especifica su

intención de utilizar la autorización durante una oferta pública de adquisición, consideramos que la recompra de acciones es una medida anti adquisición y el voto será negativo.

5. Participación de los empleados en el capital

Amundi está a favor del desarrollo de la participación de los empleados en el capital, ya que alinea los intereses de los accionistas y los empleados a largo plazo. Los descuentos propuestos, que generalmente se rigen por la legislación nacional, deben permitir que los programas tengan un carácter incentivador y reflejen el tiempo durante el cual las acciones están congeladas para los beneficiarios.





Política de Remuneración

1. Principios generales sobre la remuneración de los ejecutivos

Amundi analiza la remuneración de los ejecutivos en su conjunto y expresa su voto basándose en dos criterios principales: la remuneración del director ejecutivo debe ser «razonable» y estar justificada desde el punto de vista económico.

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 mediante la comparación con empresas del mismo sector y/o del mismo entorno.
- Garantizar la alineación de los intereses de la dirección con los de los accionistas y los demás grupos de interés de la empresa (en particular, sus empleados), en el marco de la responsabilidad social y medioambiental. Por lo tanto, las variaciones de la remuneración a lo largo del tiempo deben ser coherentes con la evolución observada en los resultados de la empresa.
- Ser «aceptable» desde el punto de vista social. El nivel y la evolución de la remuneración de un ejecutivo no deben correr el riesgo de generar reacciones hostiles perjudiciales para la empresa, su imagen y, por lo tanto, su desarrollo.
- Incluir la presunción de que la remuneración diferida pendiente no se pagará si se producen acontecimientos 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 ESG, la responsabilidad social corporativa (RSC) o la 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 buena práctica. Amundi puede oponerse a la remuneración de los ejecutivos cuando los KPI ESG representen menos del 10 % del incentivo variable. Por lo tanto, Amundi espera que se divulgue explícitamente el peso de cada criterio.

En el caso de 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 productos químicos), se debe incluir un criterio relacionado con el clima entre los parámetros de remuneración variable. Una de estas métricas debe estar relacionada con la reducción de la huella de carbono global, en consonancia con los objetivos estratégicos de la empresa y en consonancia con el sector. Amundi anima encarecidamente a los emisores a incluir también un criterio relacionado con las inversiones (Capex o I+D) relacionadas con soluciones bajas en carbono.

2. Equilibrio entre remuneración y reparto de valor

Amundi se preocupa por garantizar que la Política de Remuneración y, en términos más generales, la política de reparto del valor de la 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, en particular la ausencia de una diferencia injustificada entre hombres y mujeres en puestos equivalentes.

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

En términos generales, Amundi está a favor de las medidas que buscan involucrar a un gran número de empleados en el crecimiento de la empresa, a través de acuerdos de participación en los beneficios o planes de bonificaciones basados en el rendimiento.

3. Transparencia e informe de remuneración

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

La filosofía y los principios para la aplicación de estas políticas deben ser explícitos, entre otras cosas en lo que respecta a los vínculos entre la remuneración, el rendimiento y los objetivos de rendimiento. Por lo tanto, Amundi está a favor de la publicación de informes de remuneración, que incluyan una descripción de todos los elementos pagados o concedidos a los ejecutivos, que deben someterse a la votación de los accionistas. En los países en los que esta votación es meramente opcional, prestaremos mucha atención a la decisión de las empresas de someterla o no a votación.

Amundi está a favor de la existencia de una remuneración variable (en riesgo), que recompense exclusivamente el éxito, incluyendo una hipótesis de pago cero en caso de un rendimiento significativamente inferior al esperado. Estos mecanismos deben incluir límites mínimos y máximos para los niveles de remuneración variable y basarse en criterios de rendimiento claramente definidos (incluidos los indicadores claves de desempeño en materia ESG). Amundi prefiere que la remuneración variable esté vinculada a KPI cuantitativos.

Cuando se incluyan KPI cualitativos, estos deben representar una parte limitada de la remuneración variable total (preferiblemente menos del 30 %), y la empresa debe proporcionar detalles exhaustivos sobre el rendimiento alcanzado.

Del mismo modo, Amundi está a favor de un pago diferido de parte de la remuneración de los ejecutivos. El pago de esta parte diferida debe 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 la dinámica. Como parte del diálogo establecido con las empresas, estos elementos pueden influir en nuestras decisiones de voto, en particular en las resoluciones relativas a la remuneración de los ejecutivos y los mandatos de los Consejeros responsables de estas cuestiones.

4. Planes de opciones sobre acciones y acciones vinculadas al rendimiento

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

Sin embargo, estos planes deben cumplir determinados principios para alcanzar este objetivo, en particular en lo que se refiere a 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 definitiva y/o el periodo mínimo de tenencia.

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

- Calidad de la información sobre el alcance de la distribución y el reparto entre los grupos de beneficiarios, con una clara distinción de los directivos de la empresa.
- Precio de suscripción, ausencia de descuento para los planes de opciones sobre acciones y ausencia de mecanismo de revalorización.
- Duración del plan, 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 indicadores clave de desempeño (KPI) en materia ESG.
- Valor total de los planes adjudicados (este debe permanecer por debajo del 10 % del capital social, salvo en situaciones excepcionales y debidamente justificadas).

5. Indemnización por despido

Además de las condiciones exigidas por la ley, Amundi espera que el importe de cualquier indemnización por despido de cualquier tipo que se pague a los Directivos Ejecutivos sea acorde con la antigüedad en el cargo, su remuneración y la evolución del 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 debe superar los dos años de remuneración total (fija y variable anual).

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

En caso de salida voluntaria de un ejecutivo o en caso de eliminación de una restricción por motivos de rendimiento, cualquier retribución incluida el Plan de Incentivos a Largo Plazo (LTIP) no consolidada debería normalmente expirar. En caso de «buena salida», la mejor práctica es que las retribuciones LTIP no consolidadas se prorrateen en función de la antigüedad y sigan estando sujetos al cumplimiento de los criterios de rendimiento asociados. Los ejecutivos que se jubilan suelen conservar las retribuciones no consolidadas.

La decisión del Consejo se revisará caso por caso, teniendo en cuenta el contexto normativo, la indemnización por salida y la justificación proporcionada por la empresa.

6. Planes de pensiones

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

Amundi prestará atención a las condiciones de dichos planes y, en particular, a los siguientes aspectos:

- Divulgación del ámbito de beneficiarios.
- Período mínimo de permanencia en la empresa (Recomendación: 5 años como mínimo).
- Base para el cálculo de los derechos.

7. Remuneraciones excepcionales

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

Los paquetes de contratación solo deben compensar la pérdida de remuneración de un empleador anterior, sobre una base comparable.

Por lo general, deben evitarse las gratificaciones únicas vinculadas a transacciones. Si se concede una, normalmente en el caso de una transacción clave, Amundi examinará detenidamente la justificación proporcionada, los criterios de rendimiento asociados y la duración del período de rendimiento, para garantizar que se ajusta a la creación de valor a largo plazo para los accionistas.

En caso de salida de un ejecutivo (jubilación o dimisión), Amundi estará atenta a la distribución de cualquier pago excepcional que pueda interpretarse como una indemnización «encubierta».

Poder discrecional

Amundi cree que el nivel de remuneración variable pagada a los ejecutivos debe permanecer siempre dentro del ámbito del poder discrecional del Consejo, dentro de los límites de la política de remuneración. En caso de un rendimiento excepcionalmente inferior o superior al esperado de la empresa, el Consejo debe considerar el uso de su poder discrecional para garantizar que los resultados de la remuneración sean proporcionales al rendimiento de la dirección y a la experiencia de sus accionistas y partes interesadas.



Cuestiones medioambientales y sociales

Amundi ha convertido la inversión responsable en una piedra angular de su estrategia corporativa al situar la responsabilidad medioambiental y social como uno de sus cuatro pilares fundamentales. 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 sustenta nuestra Política de Voto, que también contribuye a estos objetivos.

1. Preservación del capital natural y transición energética

Las investigaciones científicas han demostrado la necesidad de adoptar un enfoque sostenible en el uso de los recursos y en el impacto de las actividades humanas sobre 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 estudia caso por caso el apoyo a las resoluciones de los accionistas sobre estas cuestiones, en particular las que se esfuerzan por mejorar la información y la 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, sobre el que los accionistas deben estar plenamente informados.

Say on Climate

Amundi anima a los emisores a presentar en la Junta General Anual la estrategia climática de la empresa como mínimo cada tres años, o antes en caso de cambios significativos, así como la implementación de dicha estrategia. En el caso de las empresas de sectores con un alto impacto climático, se recomienda someter a votación periódicamente la estrategia climática. Dado que las cuestiones climáticas pueden tener un impacto muy significativo 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 todas las hipótesis formuladas, incluso en lo que respecta al uso de la compensación de carbono, los escenarios elegidos y los objetivos en términos de inversión e investigación. Cuando la *Say on Climate* figura en el orden del día de la junta general,

Amundi esperará que las empresas hayan revelado objetivos exhaustivos en términos de cifras, alcance y escenarios de referencia (los objetivos deben abarcar 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 el recurso a compensaciones, para evaluar su solidez y su alineación con el Acuerdo de París.

Amundi quiere comprender cómo aborda el Consejo de administración este tema clave, cómo recibe formación práctica y 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 de cero emisiones netas o incluso más degradado).

Amundi también espera que la remuneración de los altos directivos esté vinculada a la estrategia de alineación de la empresa con el Acuerdo de París, en particular en los sectores con alto impacto climático¹¹.

2. Cohesión social

El éxito a largo plazo de esta transición medioambiental y energética depende de nuestra capacidad colectiva para preservar la cohesión social y los impactos, lo que se consigue, en particular, mediante controles del equilibrio salarial en el marco de las políticas de remuneración, la participación de los empleados en la gobernanza de las empresas y la participación de los empleados en el capital social.

En términos de transparencia, Amundi cree que, como buena práctica, todas las empresas deberían comunicar su «ratio de equidad salarial» consolidada (ratio entre el salario medio y el salario del director general) a nivel de grupo.

Al presentar sus políticas de remuneración, invitamos a las empresas a revelar cómo están teniendo en cuenta los parámetros de distribución del valor (por ejemplo, la evolución de su «índice de equidad salarial», el aumento de los salarios de la plantilla, su política sobre 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 su empleabilidad a lo largo de su carrera profesional y al acceso a la protección social.

Amundi también está a favor de la participación de los empleados en el gobierno corporativo y la propiedad de acciones por parte de los empleados, ya que estas prácticas ayudan a alinear los intereses de los accionistas y los empleados a largo plazo. Amundi promueve así el nombramiento de Consejeros empleados en el Consejo de administración como principio de buen gobierno.

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

3. Responsabilidad del Consejo de Administración en cuestiones medioambientales y sociales

En lo que respecta al voto, nuestra política consistirá normalmente en 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, los miembros del Comité de Auditoría y determinados Consejeros:

- En una selección de empresas que presenten una estrategia climática insuficiente (teniendo en cuenta la información relacionada con el clima, la relevancia y la calidad de sus estrategias climáticas).
- En una selección de empresas con prácticas rezagadas en cuanto a la gestión de su impacto en 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 de una transición justa, las controversias relacionadas con los empleados, la corrupción, etc.).
- En empresas excluidas de nuestro universo de inversión activa de acuerdo con la «Política de Inversión Responsable» de Amundi.

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

4. Propuestas de los accionistas

El ejercicio de los derechos de voto sobre las propuestas de los accionistas se decide caso por caso, con el respaldo 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 en 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 de la propuesta;
- si la propuesta de los accionistas no se considera 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 solicitan a las empresas que mejoren su transparencia o que se adhieran a normas internacionales reconocidas.

El equipo de Voto y Gobierno Corporativo de Amundi colabora con los analistas de Amundi ESG Research para aprovechar su experiencia específica en la revisión de cada propuesta de los accionistas sobre temas medioambientales y sociales.

Anexo: Aplicación de la Política de Voto

Amundi se adhiere al código EFAMA y participa en diversos organismos de gobernanza, como AFG o ICGN.

1. Centralización de la función

Amundi ha centralizado el ejercicio de los derechos de voto en el equipo de Voto y Gobierno Corporativo, compuesto por expertos encargados de coordinar todas las tareas relacionadas con la votación, en concreto:

- Supervisar las juntas generales dentro del ámbito de votación.
- Gestión de las relaciones con los custodios y las empresas de voto por delegación.
- Análisis de las resoluciones propuestas por los emisores.
- Compartir información y recabar las opiniones de gestores de fondos, analistas financieros y analistas ESG.

- Convocatoria y Dirección de Comités de Voto.
- Mantener un diálogo con los accionistas antes y después de la junta general anual.
- 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 abarca las siguientes entidades¹²:

Amundi Aalam Sdb Bhd	Amundi Luxembourg*
Amundi Asset Management	Amundi Malaysia Sdn Bhd
Amundi Asset Management SAI SA*	Amundi Private Equity Funds (solo para empresas cotizadas)*
Amundi Austria*	Amundi Sgr*
Amundi Canada*	Amundi Singapore*
Amundi Alemania*	Amundi Taiwan*
Amundi Hong Kong*	Amundi UK Ltd.*
Amundi Iberia*	BFT IM*
Amundi Immobilier*	CPR AM*
Amundi Irlanda*	Sabadell Asset Management*
Amundi Japan*	Société Générale Gestion*

*Estas entidades han delegado el voto al equipo de Voto y Gobierno Corporativo de Amundi Asset Management (excepto en casos específicos debido a la normativa local).

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

El equipo utiliza la plataforma ISS Proxyexchange para supervisar sus posiciones de voto y enviar sus instrucciones de voto. Los análisis de ISS, Glass Lewis y Proxinvest están disponibles para identificar de manera más eficiente las resoluciones problemáticas, al tiempo que se mantiene la total de sus recomendaciones.

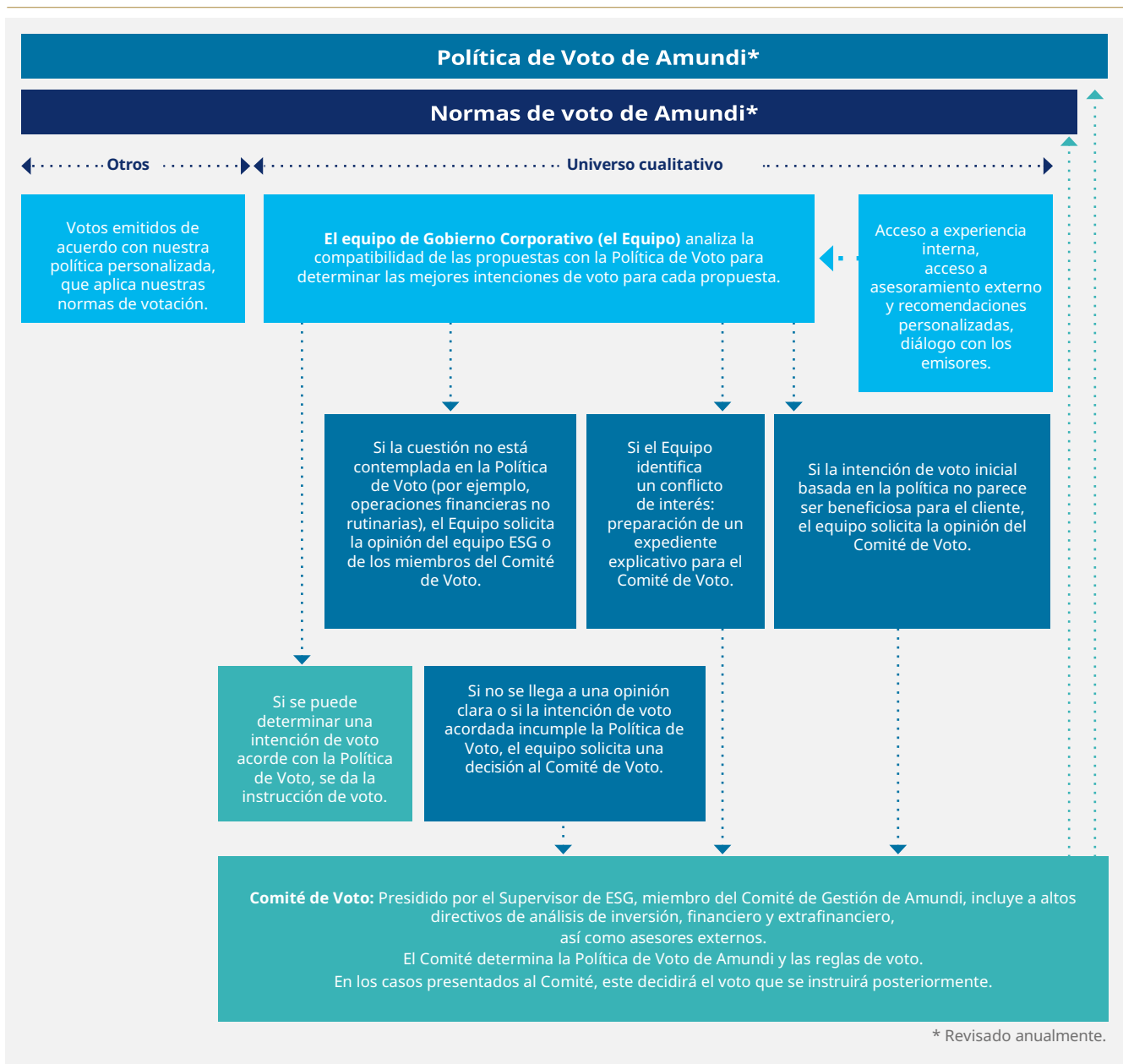
ISS también proporciona recomendaciones de Voto personalizadas basadas en la Política de voto de Amundi.

2. Comité de Voto

El Comité está presidido por el Supervisor de ESG, miembro del Comité de Dirección General de Amundi. En él participan altos directivos de inversión, análisis financiero y ESG, así como a asesores externos. El comité es responsable de examinar y aprobar la Política de Voto.

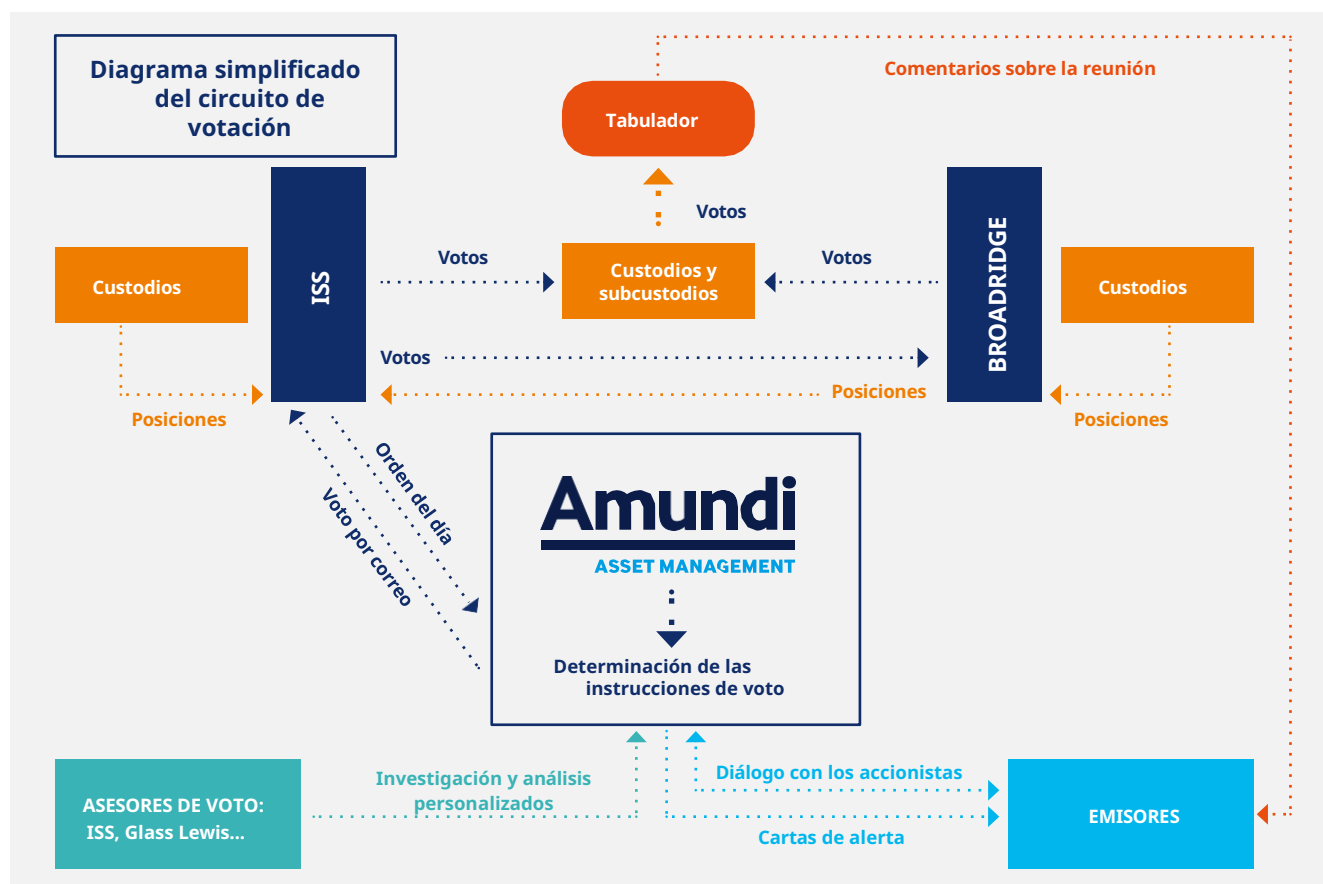
Revisa los expedientes presentados por los analistas de gobierno corporativo y determina la orientación del voto. Este comité se reúne mensualmente, pero puede convocarse cuando sea necesario.

Diagrama de flujo de la votación por representación



3. Método actual para ejercer los derechos de voto

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



4. Ámbito de voto para 2026

Para cumplir mejor con su responsabilidad como sociedad gestora de inversiones en el interés exclusivo de sus clientes, Amundi ha decidido ejercer los derechos de voto de la gran mayoría de los IIC¹³ que gestiona, independientemente de su estrategia de gestión.

Criterios de selección de fondos

Amundi pretende ejercer el derecho de voto de todas las posiciones en acciones sobre las que controla los derechos de voto. Sin embargo, para evitar cualquier impacto adverso en los clientes, Amundi puede decidir no ejercer el derecho de voto en los casos en que:

- el voto no sea viable desde el punto de vista operativo debido a las limitaciones de tiempo impuestas por los procesos específicos exigidos por el emisor o el depositario, como el uso de plataformas de voto específicas o votos por poder en papel;
- los costes implicados, como la obtención de poderes para cada fondo o junta general de accionistas, o la

negociación en mercados en los que no se dispone de servicios de voto de los depositarios, sean desproporcionadamente elevados.

Los derechos de voto se ejercen para la totalidad de las acciones que se poseen, a menos que el periodo de bloqueo requerido amenace con tener un impacto adverso en 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 de algunas o todas las acciones que poseemos.

Criterios para la selección de juntas

Los fondos ejercen sus derechos de voto en las juntas de las sociedades en las que tienen una participación accionarial siempre que es posible.

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

13. Instituciones de Inversión Colectiva

Gestión delegada

Cuando la gestión de una cartera de acciones se confía a un gestor externo, este puede tener derechos de voto, según lo dispuesto en el contrato de delegación.

Soluciones de voto personalizadas

Para los clientes que invierten en mandatos o fondos dedicados, Amundi puede permitir la ejecución de una Política de Voto diferente en la totalidad o en parte de las juntas generales votadas.

Cuentas segregadas

Amundi se adapta a determinadas políticas de voto personalizadas, previstas para mandatos específicos de 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 cotizados

a. Renta fija

En caso de que se produzca un acontecimiento a nivel de los bonos que dé lugar a 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.

b. Capital privado

Los fondos de capital privado de Amundi 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.
- La cohesión social, en particular el bienestar de los empleados y los sistemas de participación en los beneficios en las empresas privadas.

Una vez que los fondos invierten en una empresa privada, tienen un puesto 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, con este fin, se define una hoja de ruta ESG con cada una de nuestras empresas participadas.

5. Registros de voto e informes

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

Amundi también publica un informe anual específico sobre sus actividades de voto y compromiso.



6. Política sobre préstamo de valores

Los derechos de voto se ejercen sobre los valores que se mantienen en la cartera en el momento de la junta general. Para ejercer plenamente estos derechos, cuando Amundi se encarga del préstamo de valores, estos pueden recuperarse de conformidad con la legislación local, las restricciones técnicas y el interés de la junta. La decisión de recuperar las acciones se basará en una evaluación 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 con etiqueta SRI, las acciones se retiran sistemáticamente de 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.

7. Conflictos de interés

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

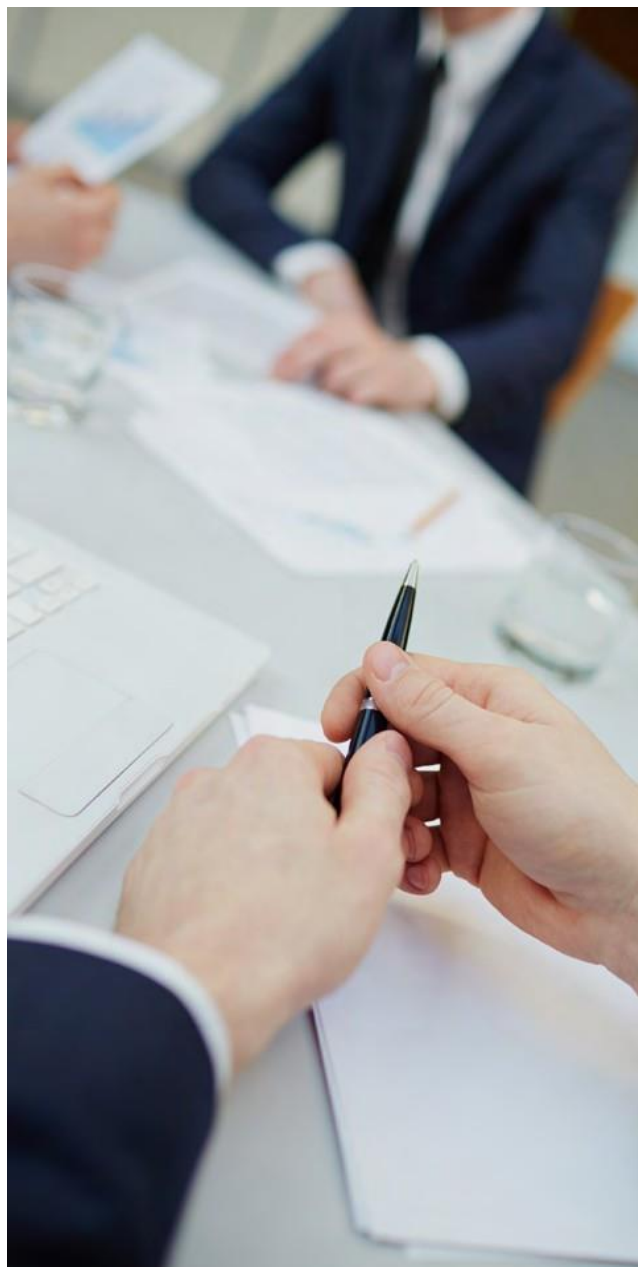
Por lo tanto, se han establecido medidas para prevenir y gestionar este riesgo. La primera medida preventiva es el establecimiento y la publicación de la Política de Voto, aprobada por los órganos de gestión de las sociedades de gestión de activos del grupo.

La segunda medida consiste en someter al Comité de Votación, para su validación antes de la junta general, las propuestas de voto para las resoluciones relativas a una lista preestablecida de sociedades cotizadas que son sensibles debido a sus vínculos con Amundi.

Estas sociedades cotizadas sensibles para las que se ha identificado previamente un posible «conflicto de intereses» se definen de la siguiente manera:

1. emisores que controlan Amundi o que son propiedad de Amundi;
2. emisores que son socios de Amundi;
3. emisores con los que Amundi comparte un Director Ejecutivo/Consejero;
4. emisores que se encuentran entre los clientes más importantes de Amundi.

Además de estos emisores previamente identificados, el equipo de Votación y Gobierno Corporativo también somete al Comité de Votación cualquier reunión en la que se haya identificado un posible conflicto de intereses durante el análisis de las resoluciones.



INFORMACIÓN IMPORTANTE

Este documento no está destinado a ciudadanos o residentes de los Estados Unidos de América ni a ninguna «persona estadounidense», tal y como se define este término en la Regulación S de la SEC en virtud de la Ley de Valores de los Estados Unidos de 1933.

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

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

No se garantiza que la información proporcionada sea precisa, exhaustiva o relevante: aunque se ha elaborado a partir de fuentes que Amundi considera fiables, puede modificarse sin previo aviso. La información es inevitablemente incompleta, ya que se basa en datos establecidos en un momento determinado y puede cambiar.

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

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

La inversión conlleva riesgos. Los resultados pasados y las simulaciones basadas en ellos no garantizan resultados futuros, ni son indicadores fiables de resultados futuros. 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 someta a Amundi o a cualquiera de sus productos a requisitos de registro en dichas jurisdicciones o en los que pueda considerarse ilegal.

La información contenida en este documento se considera precisa a fecha de enero de 2026.

Amundi Asset Management

Sociedad por Acciones Simplificada (SAS) francesa con un capital social de 1 143 615 555 euros. Sociedad gestora de carteras autorizada por la Autoridad de Mercados Financieros (Autorité des Marchés Financiers) con el número 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 - Sitio web: www.amundi.com - N.º Siren 437 574 452 RCS París - N.º Siret 43757445200029 - Código APE: 6630 Z - N.º de identificación fiscal FR58437574452.

Amundi
Investment Solutions
Trust must be earned