

An underwater photograph of a diver swimming above a large school of fish. The scene is bathed in blue light, with bubbles rising from the diver. The fish are silhouetted against the lighter water. The entire image is framed by a thick blue border.

Política de Voto 2025

Marzo de 2025

Contenido

Principios generales	03
Derechos de los accionistas	06
Consejos, Comités y Órganos Rectores	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
Anne-Alexandra Comte - anne-alexandra.comte@amundi.com
Frédérique Debril - frederique.debril@amundi.com
Jordi Debrulle - jordi.debrulle@amundi.com
Patrick Fiorani - patrick.fiorani@amundi.com
Orsolya Gal - orsolya.gal@amundi.com
Gergana Lazarova - gergana.lazarova@amundi.com
Floriane Rigourd - floriane.rigourd@amundi.com
Ibrahima Sow - ibrahima.sow@amundi.com

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 hecho de esta dimensión uno de sus cuatro pilares fundacionales. Así, nuestra Política de Voto es una herramienta esencial para implementar nuestra política de inversión responsable.

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

1. Un enfoque integrado para 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 (medioambientales, sociales y de gobernanza), 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. 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 Encontrará más información sobre las actividades de gestión de Amundi en nuestros documentos Política de Inversión Responsable y Prioridades de Compromiso de los Accionistas en <https://about.amundi.com/esg-documentation>.

2. Diálogo periódico 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 efectiva 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 tres mecanismos siguientes:

- Diálogo de los accionistas con las empresas, 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 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 abogamos por los mejores principios de gobierno corporativo para defender los intereses de los inversores.

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

Cuando el compromiso fracasa o el plan de corrección 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.



3. Un enfoque en 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 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 y de los órganos de gobierno en estas cuestiones. Por lo tanto, alentamos encarecidamente la publicación de un

"Informe Integrado" o, en su defecto, de un informe social y medioambiental que permitan evaluar la ponderación que hace la empresa de las cuestiones sociales y los objetivos que se fija en este ámbito.

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.

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, 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 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 régimen 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.

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 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 agruparse, 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 las propuestas a votar. En efecto, el orden del día no es 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 del 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 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 con conocimiento de causa.

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

2. 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.

La propuesta de modificación debe ir acompañada de una motivación detallada elaborada por el Consejo.

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.

En la línea de cultivar una base de accionistas a largo plazo, apoyamos a priori los esfuerzos por implantar herramientas de fidelización, como el dividendo bonificado o las acciones de fidelización, siempre que estos sistemas estén abiertos a todos los accionistas y sean supervisados en su aplicación.

3. Medidas anti OPAs

Toda oferta pública de adquisición debe someterse al voto de los accionistas. En principio, nos oponemos a priori a cualquier medida anti OPAs 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 sigilosa).

4. Equilibrio general y transparencia

Una información 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 se tendrá en cuenta en nuestra decisión de voto sobre los estados financieros y sobre 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 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 de la empresa, así como los intereses a largo plazo de los empleados, allanando el camino para un 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

Esto puede denegarse en determinados casos que impliquen infracciones graves de las normas de gobierno corporativo o resultados globales (económicos, financieros, sociales y medioambientales) que se consideren deficientes 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 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 expresado una opinión con salvedades. Además, Amundi también puede votar en contra si existen dudas significativas sobre 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 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 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 se someten a votación, y en caso de deficiencia grave, nuestra oposición puede manifestarse 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.

5. Traslados/cambio de domicilio

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 a una bolsa de valores 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.





Consejos², Comités y Órganos rectores

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.

1. Calidad de la información sobre gobierno corporativo

La calidad de la información sobre 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 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 nuevos nombramientos.

Principio de *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 hacen referencia a un código de gobierno, pero se desvían de determinadas recomendaciones deben explicar las razones de esta elección.

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.

En caso de que no se apliquen una o varias disposiciones del código de gobernanza, 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. Éstas se analizarán en relación con el buen funcionamiento de la gobernanza en su conjunto y de los intereses de los accionistas, en particular los minoritarios.

Capacidad de respuesta del Consejo

Siempre que haya habido un nivel significativo de votos disidentes 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 revele una explicación de la disidencia y demuestre un nivel razonable de capacidad de respuesta para abordar las preocupaciones de estos accionistas.

2. Composición y equilibrio del Consejo

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

- una diversidad de Directores con las competencias, los conocimientos 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 en los países asiáticos desarrollados.

Amundi puede considerar otros requisitos basados en la regulación local/prácticas de mercado.

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 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.
- Un Director que tiene funciones cruzadas con directores ejecutivos o con aquellos 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 un 20% del género infrarrepresentado³. Amundi seguirá aumentando progresivamente el porcentaje hasta alcanzar el 33% en 2030. Para otros mercados asiáticos, así como para los mercados emergentes, el Consejo debería incluir al menos un 10% del género infrarrepresentado⁴.

Amundi recomienda que:

- Los ejecutivos principales⁵ no pueden ocupar más de un cargo directivo fuera de su grupo y los demás miembros ejecutivos⁶ no más de dos,
- los administradores no ejecutivos ocupan un máximo de cuatro puestos de administrador en sociedades cotizadas⁷,
- los empleados estén representados en el Consejo de Administración.

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

5. Amundi considera los puestos de Consejero Delegado, Presidente Ejecutivo y Presidente del Consejo de Administración como puestos ejecutivos principales.

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

7. No se tienen cuenta los mandatos adicionales intragrupo.

Estaremos atentos a la necesaria disponibilidad del Presidente del Consejo y de los Presidentes de los distintos comités, dada la creciente importancia de estas funciones y la carga de trabajo que conllevan. Cualquier Presidencia del Consejo o cargo ejecutivo se contabilizará como doble y cualquier cargo ejecutivo principal como triple.

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 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 mediante propuestas agrupadas⁸.

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 Remuneraciones deberán estar compuestas por al menos un 50% de Consejeros independientes, mientras que para el Comité de Auditoría se deberá respetar un nivel de independencia de dos tercios. Los Consejeros ejecutivos no deberían formar parte de estos Comités.

Amundi también puede considerar otros requisitos basados en la regulación local/prácticas de 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 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 puede votar en contra de la reelección de los miembros del Comité de Nombramientos cuando tenga pruebas de que la planificación de la sucesión es deficiente. 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.

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 empresa⁹.

Los consejos de administración deben examinar periódicamente cómo los cambios empresariales y las evoluciones del mercado/sector pueden afectar al modelo de negocio de la empresa. Los miembros del consejo deben poseer conocimientos suficientes sobre la dinámica del mercado, las tendencias de consumo y los avances tecnológicos, para garantizar que la empresa esté preparada para gestionar los riesgos y oportunidades relacionados.

Amundi presta especial atención a la forma en que el Consejo garantiza que posee colectivamente las competencias necesarias para cumplir con este deber. El Comité de Nombramientos debería explicar los criterios que utilizó para recomendar esta estructura "objetivo" y poner de relieve las carencias de talento con el fin de mejorar el funcionamiento del Consejo.

Comité de Retribuciones

El Comité de Remuneraciones 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.

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

9. Principio 1 Iniciativa de Gobernanza Climática del Foro Económico Mundial:

https://www3.weforum.org/docs/WEF_Creating_effective_climate_governance_on_corporate_boards_ES.pdf

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

Amundi prefiere que las funciones de Presidente y Consejero Delegado estén separadas. En los casos en que no exista esta separación de poderes, Amundi considera necesario tener 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 (*Lead Independent Director*, LID), con funciones específicas y diferenciadas.

Amundi espera que un LID mantenga el equilibrio de poder dentro de un Consejo, garantice la integridad de las prácticas de gobierno del Consejo y que sirva de intermediario para los demás consejeros y accionistas.

Como mejor práctica, las prerrogativas del LID deben incluir, entre otras:

- la facultad de fijar, junto con el Presidente, el orden del día de la reunión del Consejo, añadiendo si es necesario puntos al orden del día;
- la gestión de los conflictos de interés;
- la evaluación del Consejo;
- dirigir las sesiones ejecutivas de los directores.

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

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.

4. 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.



5. Gastos por 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 de administración, 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 administradores no ejecutivos, incluido el Presidente del Consejo.

Amundi también considera que los Consejeros deben tener acciones de la empresa. Sin embargo, la propiedad de los Consejeros independientes no debe ser tan elevada como para comprometer su independencia.



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.

1. Emisión de acciones sin derecho de suscripción preferente

Amundi considera que las autorizaciones para ampliaciones de capital rutinarias sin derecho 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 superior¹⁰.

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.

2. 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 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. 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%.

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 el accionista y las repercusiones sociales y/o medioambientales.

4. Recompra de acciones propias

Amundi no está a favor de la recompra de acciones por principio, pero tolera las recompras de acciones, hasta un máximo del 10% del capital social, cuando no penalice las inversiones de la empresa a largo plazo. Sin embargo, cuando la empresa especifica su intención de

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

5. Participación de los empleados en el capital social

Amundi está a favor del desarrollo de la participación accionarial de los empleados 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 reflejen el periodo de tiempo durante el cual se congelan las acciones 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 primer ejecutivo debe ser "razonable" y estar económicamente justificada.

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 (en particular, 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 de la empresa.
- Ser "aceptable" desde el punto de vista de la sociedad. El nivel y la evolución de la remuneración de un ejecutivo no deben 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 desempeño también debe ser suficientemente significativo, preferiblemente superior al 20% como mejor práctica. Amundi puede oponerse a la retribución de los ejecutivos cuando los KPI de ESG representen menos del 10% del incentivo variable. Por lo tanto, Amundi espera que se revele 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), deberá incluirse un criterio relacionado con el clima entre las métricas de la 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 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 el *value sharing*

Amundi vela por que la Política de Remuneración, y más ampliamente la política de reparto de valor/acciones 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, especialmente la ausencia de una diferencia injustificada entre hombres y mujeres en puestos equivalentes.

Amundi considera que las empresas deben garantizar que 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 términos generales, 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.

3. 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 de remuneración, 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 significativamente inferior. 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 al 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 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 compañía, considerando tanto la situación actual como el momento. En el marco del diálogo establecido con las empresas, estos elementos pueden influir en nuestras decisiones de voto, en particular sobre las propuestas relativas a la remuneración de los ejecutivos y los mandatos de los administradores encargados de estas cuestiones.

4. Planes de opciones sobre acciones y acciones de rendimiento

Amundi cree que los planes de incentivo a largo plazo en forma de opciones sobre acciones o acciones de rendimiento 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).

5. Indemnización por despido

Además de las condiciones exigidas por la ley, Amundi espera que el importe de las indemnizaciones por despido de cualquier tipo que se abonen a los directivos corporativos esté en consonancia 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 ejecutivo o en caso de una remoción forzosa por motivos de desempeño, cualquier retribución incluida en el Plan de Incentivos a Largo Plazo (PILP), y no devengada, debería normalmente quedar sin ser percibida. En el caso de un "buen abandono", la mejor práctica consiste en prorratear las primas incluidas en el PILP no devengadas en función de la duración del servicio y mantenerlas sujetas a la consecución de los criterios de rendimiento correspondientes. Por lo general, los ejecutivos que se jubilan pueden conservar las retribuciones no devengadas.

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.

6. Planes de pensiones

Amundi considera conveniente que los planes de pensiones complementarios, si existen, y 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 beneficiarios.
- Criterios de permanencia mínima en la empresa (Recomendación: 5 años como mínimo).
- Base de cálculo de los derechos.

7. 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 contratación deben compensar únicamente la pérdida de la remuneración de un empleador anterior, sobre una base de igualdad.

Por lo general, deben evitarse los premios únicos vinculados a transacciones. Si se concede uno, normalmente en el caso de una transacción clave, Amundi examinará detenidamente la justificación aportada, los criterios de rendimiento adjuntos y la duración del periodo de rendimiento, 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 pago 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 el rendimiento de la empresa sea excepcionalmente bajo o alto, el Consejo debería considerar la posibilidad de utilizar 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 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 a nuestra Política de Voto, que también está al servicio de estos objetivos.

1. 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 tratan de aplicar una mejor información y transparencia sobre la estrategia de las empresas en relación con el medio ambiente y el clima. 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 compensaciones de carbono, sobre los escenarios

retenidos y los objetivos en términos de inversión e investigación. Cuando un punto relacionado con la iniciativa "Say on Climate" figure 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), un programa preciso (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 de cero emisiones netas 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 climático¹¹.

2. 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 social, 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 la participación accionarial de los empleados.

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 aumentos salariales de la plantilla, su política sobre salarios dignos

o la brecha salarial de género). El equilibrio adecuado en términos de compartir el valor añadido también implica apoyar a los empleados para que mantengan la empleabilidad a lo largo de sus carreras, y el 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.

3. Responsabilidad del Consejo en cuestiones medioambientales y sociales

En términos de 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 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 la divulgación de información relacionada con el clima, la pertinencia y la calidad de sus estrategias climáticas).
- 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 de Inversión Responsable" de Amundi.

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

4. 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 potencia 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 que propone;
- 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 Voting & Corporate Governance de Amundi trabaja en colaboración con los analistas de Amundi ESG con el fin de beneficiarse de su experiencia específica para revisar 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 órganos de gobierno como AFG o ICGN.

1. 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 de ESG.

- Convocar y dirigir comités de voto.
- 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 entidades¹²:

Amundi Aalam Sdb Bhd	Amundi Luxemburgo
Amundi Asset Management	Amundi Malasia Sdn Bhd
Amundi Asset Management SAI SA	Amundi Private Equity Funds (sólo para empresas cotizadas)*.
Amundi Austria*	Amundi Sgr*
Amundi Canadá*	Amundi Singapur
Amundi Alemania	Amundi Taiwán
Amundi Hong Kong	Amundi UK Ltd.*
Amundi Iberia*	BFT IM*
Amundi Immobilier*	CPR AM*
Amundi Irlanda	Sabadell Asset Management*
Amundi Japón*	Société Générale Gestión*

*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).

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

El equipo utiliza la plataforma ISS Proxyexchange para supervisar sus posiciones de voto y enviar sus instrucciones de voto. Se dispone de análisis de ISS, Glass Lewis y Proxinvest para identificar de forma más eficiente las resoluciones problemáticas, al tiempo que

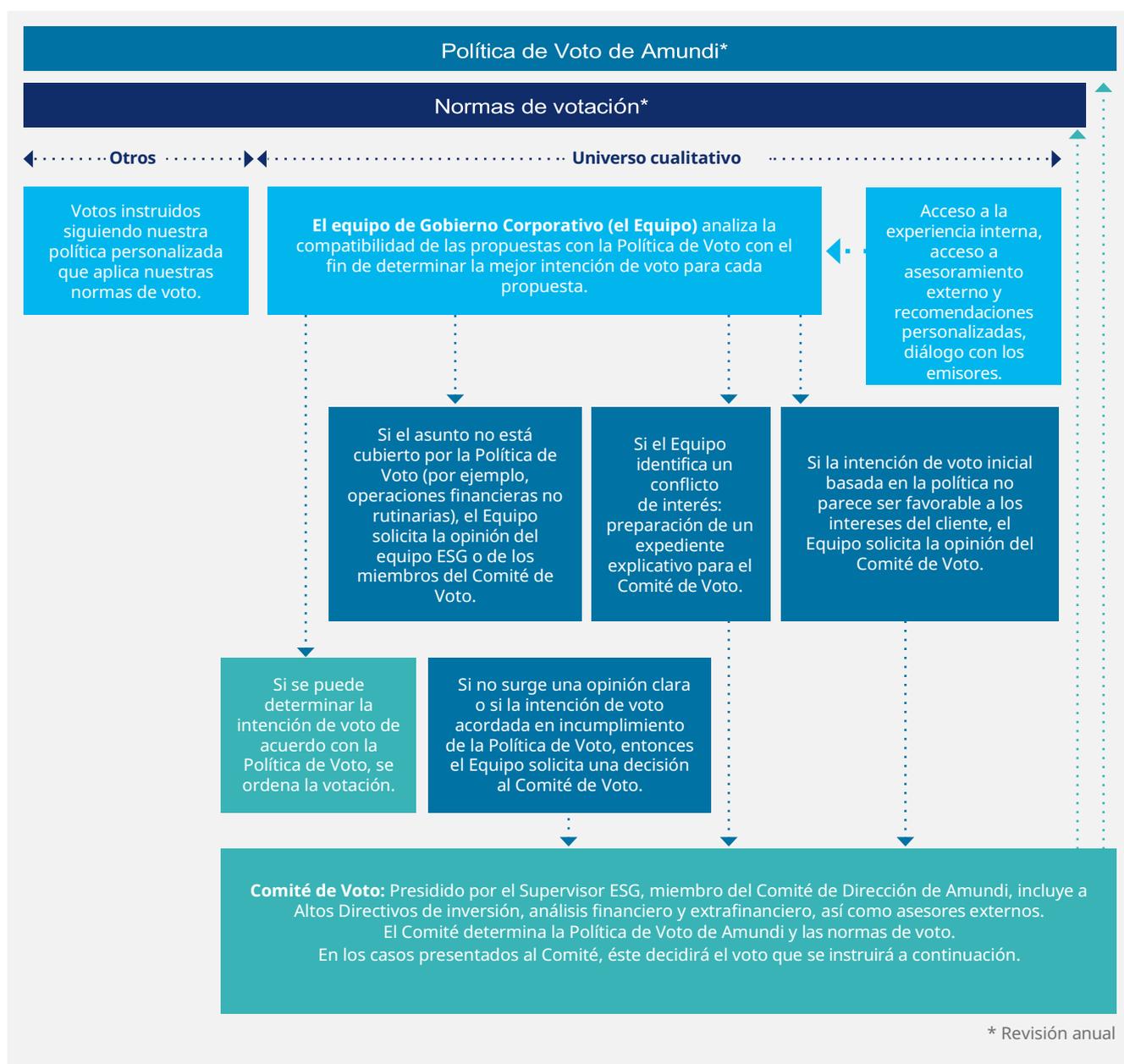
se mantiene una total autonomía con respecto a sus recomendaciones. ISS también proporciona recomendaciones de voto personalizadas basadas en la Política de Voto de Amundi.

2. Comité de voto

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

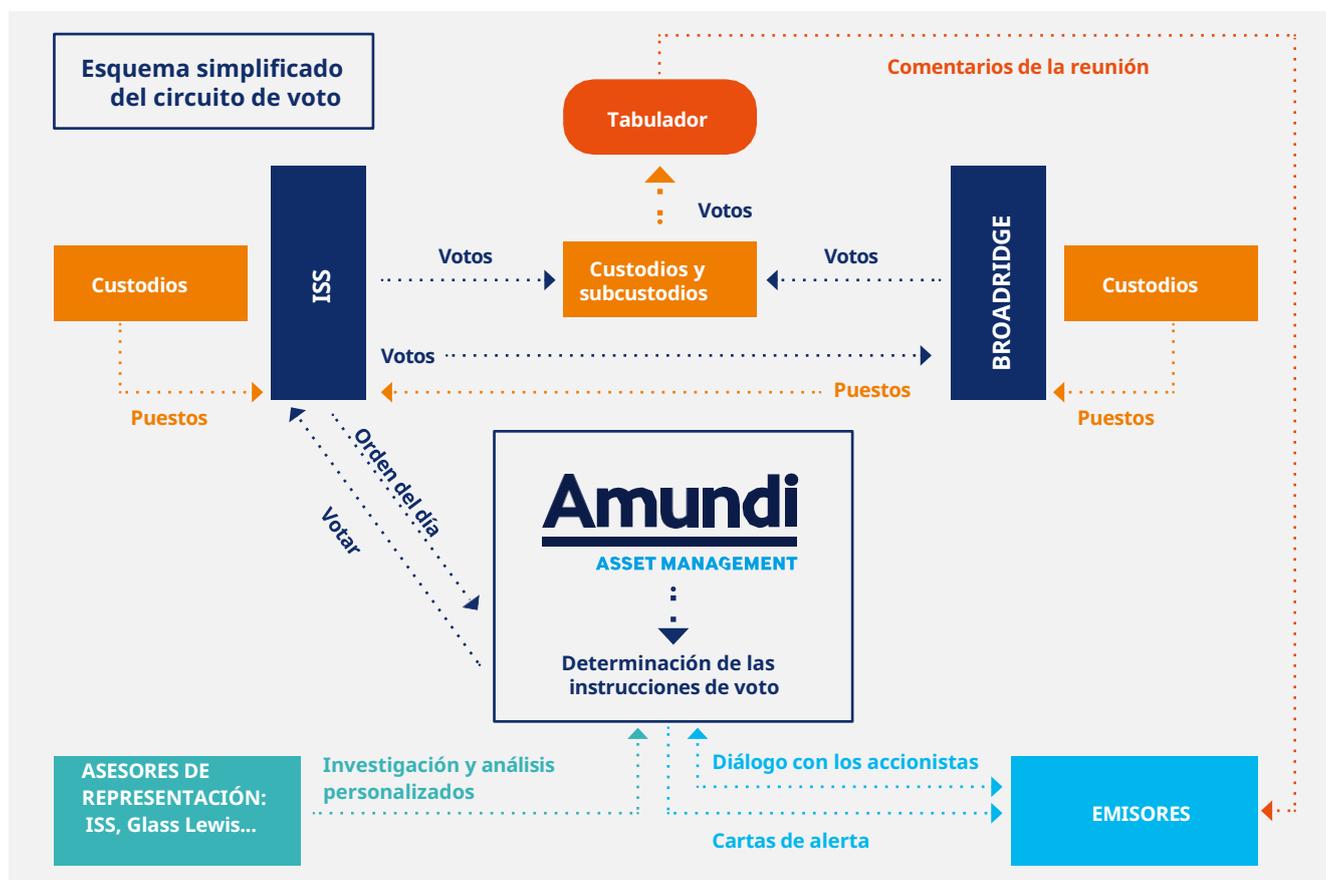
Revisa los expedientes presentados por los analistas de gobierno corporativo y determina el sentido del voto. Este Comité se reúne mensualmente, pero puede ser convocado cuando sea necesario.

Diagrama de flujo de la votación por delegación



3. 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.



4. Alcance de la votación para 2025

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 la mayoría de sus IIC gestionadas¹³, 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 sea factible desde el punto de vista operativo, o si los costes se consideran desproporcionados, Amundi podrá decidir no votar para evitar cualquier repercusión negativa en los clientes.

El derecho de voto se ejerce para la totalidad de las acciones, a menos que el período de bloqueo exigido 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 invertidas.

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.

13. Instituciones de Inversión Colectiva.

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.

b. 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.
- La cohesión social, en particular los sistemas de bienestar de los empleados y de participación en los beneficios de 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.

5. Registros de votación e informes

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

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



6. Política de préstamo de valores

Los derechos de voto se ejercen para 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, los valores prestados pueden retirarse de conformidad con la legislación local, las limitaciones técnicas y el interés de la junta. La decisión de recuperar las acciones 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 consecuencias potenciales del voto. 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.

7. 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 Al Comité 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:

1. Emisores que controlan Amundi o son propiedad de Amundi,
2. Emisores que son socios de Amundi,
3. Emisores con los que Amundi comparte un Ejecutivo/Director.
4. 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 determinado 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 fecha de marzo de 2025.

LEGALES

Amundi Asset Management

Sociedad Francesa por Acciones Simplificada (S.A.S.) 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°. 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 - N° Siren 437 574 452 RCS París - N° Siren 43757445200029 - Código APE: 6630 Z - NIF IVA FR58437574452.

Amundi
Investment Solutions

Trust must be earned