



*Estamos
contigo*

Política de implicación de voto

Manual para FFPP y EPSVs

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE IMPLICACIÓN DEL VOTO
3. IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE IMPLICACIÓN DEL VOTO
4. PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS
5. METODOLOGÍA PARA EL EJERCICIO DEL DERECHO DE VOTO
6. REGISTRO DEL EJERCICIO DEL VOTO
7. CONTROL DE LOS DERECHOS EJERCIDOS

1. INTRODUCCIÓN

1.1 INVERSIÓN SOSTENIBLE Y RESPONSABLE:

RGA Rural Pensiones EGFP en representación de los Fondos de Pensiones (FFPP) y RGA Rural Vida en representación de las Entidades de Previsión Social Voluntaria (EPSVs), están implicados y llevan realizando una labor en materia de inversiones sostenibles desde el año 2013. Esta forma de invertir tiene el objetivo de fomentar el desarrollo del ahorro a largo plazo para una financiación más sostenible y responsable de la economía.

FFPP y EPSVs realizan sus inversiones en empresas con una alta calidad y responsabilidad, tanto internamente, como de cara a sus accionistas, las CCRR, asegurados, partícipes de Fondos de Pensiones o socios de EPSVs.

Desde el año 2013, FFPP y EPSVs han integrado sistemáticamente el análisis de cuestiones ambientales, sociales y de gobernanza (ESG) en su análisis financiero. Los fundamentos de este enfoque no solamente suponen un criterio más de inversión, sino que es una metodología cada vez más demandada por la sociedad y que se adapta a las necesidades del mundo de la inversión.

1.2 POLÍTICA DE IMPLICACIÓN DEL VOTO:

En este documento se quieren marcar las pautas, siguiendo las indicaciones de la Directiva (UE) 2017/828 del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de mayo de 2017, por la que se modifica la Directiva 2007/36/CE en lo que respecta al fomento de la implicación a largo plazo de los accionistas. Esta directiva denominada "Directiva SRD II" tiene su transposición de forma doble.

Por un lado, fomentar la implicación de los Fondos de Pensiones de empleo en el gobierno de las sociedades invertidas. De acuerdo con la propia Directiva SRD II, así como la exposición de motivos del RDL 3/2020, los inversores institucionales y los gestores de activos son con frecuencia importantes accionistas de las sociedades cotizadas en la UE y por lo tanto, pueden desempeñar un papel destacado (i) en el gobierno corporativo de dichas sociedades y (ii) de forma más general, en su estrategia y rendimiento a largo plazo, evitando así presiones cortoplacistas.

Por otro, mejorar la transparencia de las estrategias de inversión, las políticas de implicación y el proceso de votación, especialmente cuando se utilizan asesores de voto. La Directiva SRD II manifiesta que, a menudo, las estrategias de inversión y políticas de implicación, así como la aplicación de éstas por parte de los Fondos de Pensiones, no son suficientemente transparentes.

El RD 738/2020, por el que se completa la transposición de la Directiva SRD II, introduce el desarrollo de las obligaciones específicamente aplicables a los FFPP que se derivan de dicha Directiva, admitiendo la posibilidad de encomendar al gestor el ejercicio de derechos inherentes a los títulos, que en la norma reglamentaria estaba reservado a la comisión de control o a la gestora por delegación. De esta manera, se amplían las posibilidades de ejercitar tales derechos y desarrollar las políticas de implicación.

Por último, la legislación española de Planes y Fondos de Pensiones ha transpuesto la Directiva SRD II a través de los siguientes apartados o artículos:

- Inclusión del apartado 9 del artículo 16 del TRLPFP incorporado a través del RDL 3/2020.
- Mediante el RD 738/2020:
 - Se modifica el apartado 7 e incluye un nuevo apartado 8 en el artículo 69 del RFPF.
 - Se incorpora un nuevo artículo 69 bis en el RFPF.
 - Se incluye un nuevo apartado 4 del artículo 90 del RFPF.

Para los accionistas de una empresa, la celebración de las Juntas Generales de Accionistas, son el momento adecuado para que las empresas informen a sus accionistas y esto requiere y requerirá cada vez más, un mayor nivel de transparencia.

El voto de los accionistas en las Juntas Generales de Accionistas formará parte del proceso de gestión de activos. Es un componente más en la estrategia ISR de FFPP y EPSVs, particularmente en lo que refiere a la participación en temas de gobernanza.

El cumplimiento de las normas de buena gobernanza es esencial para que los ejecutivos u otros órganos de gestión operen eficazmente, apoyando el crecimiento de la inversión a largo plazo. FFPP y EPSVs entienden que una mala gobernanza es un indicador adelantado de riesgo en las empresas. Empresas con una mala gobernanza son más proclives a presentar y a no gestionar óptimamente sus riesgos operativos, de carácter reputacional o financieros.

La mala gestión de estos riesgos, pueden tener un impacto significativo en la valoración de una empresa, así como en su calificación.

A las Juntas Generales de Accionistas asisten prácticamente todos los miembros del Consejo de Administración y será este el que explique las resoluciones, para que los accionistas puedan analizar sus implicaciones antes de votar.

La política de votación de FFPP y EPSVs se revisa periódicamente para adaptarse a cualquier cambio legal o regulatorio, cambios en los códigos de gobierno y mejores prácticas, así como las recomendaciones de las auditorías internas. Es por eso que la aplicación de la política de votación se puede adaptar para tener en cuenta circunstancias específicas de cada compañía.

2. PRINCIPIOS GENERALES DE LA POLÍTICA DE IMPLICACIÓN DE VOTO

2.1. RESPETO A LOS INTERESES DE LOS ACCIONISTAS

Respetar los intereses de todos los accionistas, tanto mayoritarios como minoritarios, es un principio esencial de la política de gobierno corporativo.

2.2. GOBERNANZA Y SUPERVISIÓN

La buena gobernanza requiere un equilibrio entre los órganos ejecutivos y los órganos de supervisión, ante opiniones divergentes. Los dos sistemas de gobernanza más utilizados son: estructura a dos niveles (Consejo de Administración y Órgano de Supervisión) y estructura de un solo nivel (Consejo de Administración formado por consejeros).

FFPP y EPSVs no tienen preferencia por ninguno de los dos sistemas. Una estructura de un solo nivel puede ofrecer un equilibrio real de poder, sin embargo, la estructura de dos niveles impone este equilibrio de poder a través de una separación de las funciones de gestión y supervisión, así como el hecho de que no haya consejeros ejecutivos en el Consejo de Administración.

2.3. REMUNERACIÓN DEL PERSONAL EJECUTIVO TRANSPARENTE Y JUSTA

La política de remuneración de los consejeros ejecutivos debe ser transparente y debe ser comunicada antes de la Junta General. Debe estar sujeta a criterios pertinentes y objetivos de rendimiento cuantificados.

2.4. INTEGRIDAD DE LA INFORMACIÓN FINANCIERA DIVULGADA POR LA EMPRESA

La información financiera debe ser accesible, precisa, clara y coherente dentro de los plazos reglamentarios. La estrategia presentada debe ser legible y estable a través de todos los documentos puestos a disposición de los accionistas (informe anual, documentos de referencia, comunicados de prensa, etc.).

2.5. GESTIÓN PRUDENTE DEL CAPITAL

La remuneración ofrecida a los accionistas debe estar justificada y en línea con la estrategia y perspectiva de la empresa. También debe ser coherente con los niveles de distribución de su sector empresarial. Entendiendo por remuneración: dividendos, tanto en acciones o en efectivo, devolución de aportaciones por reducciones de capital, amortización de acciones de la autocartera, ampliaciones de capital liberadas, devoluciones de primas de emisión, primas de asistencia a juntas o dividendo o efectivo de otra sociedad participada.

2.6. RECONOCIMIENTO EMPRESARIAL DE SU RESPONSABILIDAD SOCIAL Y AMBIENTAL CORPORATIVA

La estrategia de la empresa debe tener como objetivo definir los principios de un crecimiento sostenible a largo plazo. La evaluación global de la empresa debe estar basada en la coordinación entre ASG y cuestiones financieras, esto garantizará la creación regular de crecimiento y riqueza. El Consejo de Administración debe velar porque la información

sobre cuestiones significativas de la ASG y las perspectivas a largo plazo de la empresa, se comuniquen claramente a los accionistas e inversores.

3. IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE IMPLICACIÓN DE VOTO

3.1. CRITERIOS PARA EL EJERCICIO DEL VOTO

Se ejercerán los derechos de voto vinculados a las acciones de sociedades admitidas a negociación en un mercado regulado que esté situado u opere en un Estado miembro de la Unión Europea y de la OCDE.

Se limita su alcance de voto, evitando costes administrativos, económicos o similares asociados con el voto, que puedan perjudicar a los partícipes o asegurados.

Se ejercerán los derechos de voto que supongan más del 5% del patrimonio de la entidad poseedora (Fondo o EPSV) y represente en conjunto, entendiéndose por conjunto la suma de todas las participaciones de las entidades poseedoras, más del 0,50% de las acciones en circulación de la sociedad invertida.

El ejercicio del voto se podrá realizar a través de medios propios o a través de terceros.

3.2. CONDICIONES PARA EJERCITAR EL DERECHO DE VOTO

Para razones de eficiencia, principalmente se ejercerán sus votos por correspondencia, gracias a plataformas de votación. Sin embargo, no se excluye la posibilidad de votar en reuniones generales cuando se considere oportuno.

Se evaluará cualquier propuesta cuyo tema no se mencione en la política de implicación del voto, a través de las reuniones de gestión de inversiones y en su defecto en el Comité de Inversiones.

3.2. TRATO JUSTO A TODOS LOS ACCIONISTAS

3.3.1 PRINCIPIO DE IGUALDAD PARA ACCIONISTAS: CAPITAL, ESTRUCTURA Y DERECHOS DE VOTO

La preferencia de FFPP y EPSVs es tener inversiones en una estructura de capital que tenga una sola clase de acciones, de conformidad con el principio “una acción, un voto”, tratando, si fuera posible, de no entrar en el capital de empresas a través de acciones sin voto, sobre todo si la inversión fuera significativa.

3.3.2 PROTECCIÓN DEL CAPITAL / MEDIDAS DE ANTI-ADQUISICIÓN

FFPP y EPSVs se opondrán a que se establezcan medidas y acuerdos para la protección de capital, limitar la propiedad del capital o limitar los derechos de voto, acciones de oro y otras limitaciones de este orden.

3.3.3 AMPLIACIONES DE CAPITAL

Un aumento de capital se apoyará si por parte de la empresa se justifica por un proyecto específico (financiación para una adquisición, reestructuración, etc.). Se apoyarán las autorizaciones para las ampliaciones de capital que respetan un trato justo para todos los accionistas.

Respeto a los accionistas con derechos preferentes de suscripción, se considera importante que durante las operaciones de ampliación de capital los accionistas mantengan sus cuotas de capital en la empresa.

Se aplicarán los siguientes principios para evaluar las resoluciones relativas a solicitudes de autorización de aumento de capital.

- Ampliación de Capital con derechos preferentes de suscripción: Será rechazada si es menor al 50% del capital.
- Ampliación de capital sin derechos preferentes de suscripción: Será rechazada si es menor al 10% del capital.
- Ampliación de capital sin preferencia derechos de suscripción, pero con un período prioritario garantizado: Será rechazada si es mayor al 30% del capital, para no penalizar excesivamente a los accionistas que no pueden participar.

- Ampliación de capital para el pago de deudas: Será rechazada si es superior a 10% del capital.
- Ampliación de capital a través de una colocación de acciones nuevas y privada: Será rechazada si es superior al 10% del capital, a menos que se ofrezca una justificación específica.

3.4. EQUILIBRIO DE PODER

3.4.1 RECOMENDACIONES

Entre la información que sería necesaria pedir a la Junta de Accionistas, estaría la relativa a la trayectoria de los miembros ejecutivos durante los últimos cinco años, justificación de la selección de cada miembro ejecutivo y especificar las tareas y el papel del Presidente, así como su evaluación en caso de renovación.

3.4.2 MEJORA DE LA INDEPENDENCIA DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Atendiendo a los principios de Buen Gobierno Corporativo, es necesario que los consejeros de la empresa sean capaces de ejercer su cargo con un juicio independiente, principalmente en asuntos donde haya conflictos de intereses. Los siguientes, podrían ser algunos casos comunes de conflicto de intereses: ejecutivos que sean familia entre sí, acumulación entre familiares y representantes de derechos de voto, clientes y proveedores de la empresa formando parte del Consejo de Administración, nombramiento de consejeros designados como resultado de intereses participativos cruzados o personas que han sido auditores legales en los últimos cinco años.

3.4.3 NÚMERO DE CONSEJEROS INDEPENDIENTES

Es necesario que la gran mayoría de consejeros sean independientes, ya que eso limitaría los conflictos de intereses, garantizando un control objetivo de la compañía y un trato justo a los accionistas. En caso de la existencia de un accionista mayoritario, el cálculo de la mayoría de consejeros independientes, se calculará sobre el capital flotante.

Se reducirá al máximo la presencia de consejeros no independientes con funciones ejecutivas.

3.4.4 SEPARACIÓN DE FUNCIONES ENTRE EL PRESIDENTE DEL CONSEJO Y CONSEJEROS EJECUTIVOS

Teniendo en cuenta las facultades otorgadas al Presidente del Consejo de Administración, FFPP Y EPSVs son partidarios de la separación de las funciones entre el Presidente del Consejo de Administración y los Consejeros Delegados con el fin de garantizar un equilibrio de poderes. Esta separación de funciones puede obtenerse por dos vías:

- Adopción de una estructura de gobierno a dos niveles, es decir, por un lado, el Consejo de Administración y por otro lado el departamento de supervisión o auditoría interna.
- Separación de funciones entre el Consejero Delegado y el Presidente del Consejo de Administración.

En este sentido, se votará en contra del nombramiento de un presidente que a su vez sea Consejero Delegado o tenga funciones ejecutivas dentro del consejo de administración. Si la empresa ha declarado de antemano que ambas funciones se combinarán, la empresa debe explicar de forma clara cómo va a combinar ambas funciones.

3.4.5 DIVERSIDAD DE ÁREAS Y PERFILES

La diversidad áreas dentro de la empresa y de perfiles de los consejeros, garantiza intercambios de opiniones tanto a favor como en contra. En este sentido, con esta diversidad se garantiza que el Consejo de Administración sea capaz de operar eficazmente. Esta diversidad debe ser coherente con el negocio de la empresa y las áreas geográficas donde opera.

FFPP Y EPSVs entienden que deben existir diversidad de perfiles, no solo de carácter laboral, sino tales como diversidad de género, diversidad de nacionalidades, diversidad en términos de áreas de especialización, diversidad profesional, así como un rejuvenecimiento de los Consejos de Administración con una edad media elevada, etc.

De acuerdo al compromiso de no discriminación y de diversidad, la Junta de Accionistas deberá velar porque los consejeros y directivos apliquen una política en ese sentido, incluida una representación equilibrada de las mujeres y los hombres en todos los órganos de gobierno del comité ejecutivo, la dirección y la alta dirección.

Se podrá emitir un voto en contra del nombramiento de un consejero, cuando este proponga un proyecto estratégico que FFPP y EPSVs no apoyen.

Si bien la diversidad de consejeros es importante, se considera que un consejo de administración debería estar formado entre 7 y 16 consejeros, si bien una cuantía distinta será apoyada si está justificada. Por esta razón, no se apoyará la presencia e implicación de auditores, consejeros sin derecho de voto que asisten a la junta y sean pagados para formar parte del consejo de administración.

3.5. REMUNERACIÓN TRANSPARENTE Y JUSTA

3.5.1 TRANSPARENCIA EN LA REMUNERACIÓN

Cada año, el Consejo de Administración debe proporcionar a los accionistas explicaciones sobre todos los elementos de la remuneración individual de los consejeros ejecutivos, así como la remuneración total pagada a las diez personas con remuneraciones más altas en funciones de gestión del ejercicio terminado. Esta información deberá abarcar los elementos fijos, variables, excepcionales, inmediatos o diferidos, así como todos los elementos relativos a las bonificaciones y las opciones sobre acciones concedidas o pagadas por la empresa o sus filiales, en su país de residencia y en el extranjero.

De igual forma se informará de las opciones sobre acciones “stock options” en favor de ejecutivos y el número de beneficiarios.

También deben indicarse las condiciones asociadas a indemnizaciones por despido en caso de salida forzosa y a las condiciones de las pensiones complementarias.

FFPP y EPSVs están a favor de la publicación de un cuadro o esquema resumido que indique todas las partidas de remuneración adeudadas y pagadas en el año actual, comparadas con los dos años anteriores a cada consejero ejecutivo, con el fin de facilitar la comprensión de las prácticas de remuneración de la empresa.

3.5.2 PRINCIPIOS PARA LA REMUNERACIÓN DE EJECUTIVOS

La remuneración de los consejeros ejecutivos debe estar siempre justificada en relación con criterios pertinentes y objetivos. La remuneración debe reflejar el rendimiento de la empresa con respecto a los riesgos reales incurridos.

Cualquier aumento de la parte fija de la remuneración debe explicarse y vincularse a la evolución de los salarios publicados por organismos oficiales.

Los objetivos y criterios de rendimiento deben ser coherentes con los objetivos estratégicos anunciados a los inversores. Deben ser exigentes, explícitos y, en la medida de lo posible, sostenibles.

Los objetivos y criterios de desempeño individuales deben evaluarse en relación con el rendimiento absoluto de la empresa, así como, sobre su rendimiento relativo en comparación con otras empresas del mismo sector empresarial.

El desempeño debe publicarse especificando los pesos de cada criterio y la tasa de logro de cada objetivo. Los criterios cuantificables no financieros, es decir todos los criterios cualitativos no deben superar el 50%. También debería incluirse dentro de la remuneración variable algún criterio relacionado con la responsabilidad corporativa y social, para promover ésta en el medio y largo plazo.

Los criterios financieros adicionales deben ser coherentes con los objetivos estratégicos. Para las empresas que operan en sectores con alto impacto ambiental, uno de los criterios de rendimiento debe basarse en la disminución de la huella de carbono.

La remuneración, en consecuencia, debe ir ligada, no solo al resultado de la compañía, sino a la remuneración media de trabajadores similares en el país donde se encuentre situada la empresa. Esta remuneración evitará desigualdades de ingresos y evitará una evolución divergente entre las políticas de remuneración de ejecutivos y empleados dentro de las empresas.

En instituciones financieras, debe fomentarse la aplicación de una remuneración variable que no fomente la asunción excesiva de riesgos.

3.5.3 INCENTIVOS A LARGO PLAZO

FFPP Y EPSVs están a favor de consejeros y ejecutivos que poseen acciones de la compañía, con el fin de alinear sus intereses con el desempeño a largo plazo de la compañía y que coincidirán con los intereses de los accionistas.

Las opciones sobre acciones (stock options) y/o los programas de participación de bonos son un elemento clave en los planes de incentivos a largo plazo para los ejecutivos. Ambas deben estar sujetas a criterios objetivos y se divulgará el desempeño obtenido basado en criterios cuantificables durante el periodo establecido. Se intentarán establecer objetivos a largo plazo, siendo el mínimo deseable al menos tres años.

3.5.4 INDEMNIZACIONES POR DESPIDO Y OTROS BENEFICIOS SOCIALES

Se votará en contra de cualquier indemnización por despido otorgada a los consejeros ejecutivos. Esta indemnización sólo podrá concederse en caso de que el consejero se vea obligado a abandonar la empresa debido a un cambio de control o estrategia. Estos beneficios deben depender de diversas condiciones de desempeño que se cumplan.

Se votará en contra de todos los beneficios que no sean proporcionales a la duración del servicio del ejecutivo, su remuneración y el desempeño de la empresa durante el mandato del beneficiario. El importe de tales prestaciones no debe exceder de un importe equivalente a dos años de remuneración (fijo + variable). Se votará en contra de indemnizaciones y compensaciones más allá de los 67 años de edad.

En lo referente a Planes complementarios de Pensiones, es preferible que los ejecutivos estén cubiertos por un Plan complementario de Pensiones si, y sólo si, están presentes en la empresa en el momento de su jubilación y tienen al menos dos años de antigüedad.

En cuanto a la remuneración de los consejeros, se aboga por que el pago de las retribuciones se ajuste en función de su participación efectiva en las reuniones del Consejo de Administración. Los importes otorgados deben ser coherentes con las prácticas en el sector empresarial y el país donde opera la empresa y cualquier cambio tendrá que ser explicado y detallado. La concesión de compensación variable, opciones sobre acciones o similar es indeseable porque comprometería su independencia.

3.6. INTEGRIDAD DE LA INFORMACIÓN DIVULGADA POR LA COMPAÑÍA

3.6.1 APROBACIÓN DE LOS ESTADOS FINANCIEROS

La utilización de diversos documentos de referencia en la presentación de los estados financieros requiere la publicación de explicaciones para cualquier discrepancia en relación con las normas. La presentación de riesgos, compromisos fuera de balance y casos de actualidad debe ser exhaustiva y darse en tiempo real. FFPP y EPSVs votarán en contra de la aprobación de los estados financieros en los que los auditores externos de la empresa tengan alguna salvedad.

Si existiesen varias resoluciones, sería preferible que todas fueran por separado y no de forma agrupada, incluso si son de naturaleza similar. Los accionistas deben expresarse claramente y votar sobre cada asunto por separado. Por tanto, estas decisiones deben ser presentadas por separado para su votación por la junta general. En caso de que todas ellas fueran agrupadas se votará en contra de toda la resolución.

En lo relativo a acuerdos entre partes vinculadas, deben firmarse en interés de todos los accionistas teniendo especial cuidado para la aprobación de dichos acuerdos, que deben estar estratégicamente justificados y basados en condiciones justas. Cualquier acuerdo vinculado que esté mal explicado, tenga poca justificación estratégica o sea injusto, debe dar lugar a la aprobación de un informe especial del auditor.

Incluso si no lo exige formalmente la normativa legal vigente, se está a favor de que cada acuerdo significativo de la parte vinculada esté sujeto a una resolución separada.

En caso de una compra o venta significativa y/o estratégica de activos, esta debería ser sometida a votación en una Junta General de Accionistas.

3.6.2 NOMBRAMIENTO E INDEPENDENCIA DE LOS AUDITORES LEGALES

Los auditores legales realizan controles externos e independientes para garantizar la calidad de los estados financieros. Es importante garantizar su independencia y vigilancia.

Para que el trabajo de los auditores legales sea realmente independiente es importante que los honorarios de los servicios de asesoramiento nunca excedan de las tasas de auditoría. El trabajo de dos auditores legales conjuntos fomentaría la independencia de sus evaluaciones. En los casos en que la empresa esté obligada a trabajar con dos auditores legales conjuntos, se recomienda que se equilibre el desglose del trabajo entre los dos auditores conjuntos.

La rotación de auditores legales fomenta auditorías más independientes. Para ello sería recomendable está a favor de limitar los contratos con los auditores a un máximo de 10 años.

3.7. GESTIÓN PRUDENTE DEL CAPITAL

3.7.1 DISTRIBUCIÓN DE DIVIDENDOS

La distribución de dividendos ofrecida a los accionistas debe estar justificada y en línea con la estrategia de la empresa. Oposición a la distribución de dividendos en compañías que tengan abierto un expediente de regulación de empleo, ya sea temporal o indefinido.

Oposición a la distribución de dividendo en compañías que tengan una deuda media superior a la media del sector, salvo que se justifique tal distribución.

3.7.2 RECOMPRA DE ACCIONES

Las políticas de recompra de acciones se evaluarán como parte de una estrategia definida.

No sería conveniente realizar una recompra de acciones si no estuviese autorizada una política de recompra de acciones o si las acciones no fueran lo suficientemente líquidas.

3.8. RECONOCIMIENTO DE LA EMPRESA DE SU RESPONSABILIDAD CORPORATIVA Y AMBIENTAL

Se reconoce la importancia de centrar las inversiones en empresas de calidad que reconozcan sus responsabilidades con todas sus partes interesadas, no sólo con sus accionistas sino también con sus compromisos medioambientales y de buen gobierno.

Los elementos de información social y medioambiental deben auditarse y publicarse de la misma manera que la información financiera.

Se apoya la publicación por parte de empresas de informes sobre la gestión a largo plazo de todo el capital de la empresa (tangible e intangible) y no sólo de capital financiero.

Se aboga por la creación de Comités específicos dentro de las empresas en temas ASG.

Es importante que la empresa facilite el diálogo con los accionistas en temas ASG, incluidas las propuestas de los accionistas minoritarios.

4. PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

Con el objetivo de evitar los conflictos de interés en el ejercicio del derecho de voto es necesario que exista un elevado grado de información y transparencia por parte de la empresa hacia sus accionistas y de los accionistas hacia la empresa. Se ha elaborado esta política de implicación del voto, con relación al ejercicio de los derechos políticos y de voto, siendo pública y dejando constancia de su transparencia en el ejercicio de sus derechos.

Con esta política se ejerce un trato de igualdad entre las empresas de las que FFPP y EPSVs son accionistas.

FFPP y EPSVs aplicarán la política de implicación del voto de forma independiente, aun existiendo vínculo comercial, de capital o de otras relaciones que pudieran existir entre la empresa de la cual es accionista y estas.

En caso de conflicto de intereses se decidirá la actitud de adoptar en un Comité de Inversiones.

5. METODOLOGÍA PARA EL EJERCICIO DEL DERECHO DE VOTO

El ejercicio del derecho de voto involucra directamente al Área de Inversiones de RGA Rural Pensiones y RGA Rural Vida:

- El Área de Inversiones realizará el ejercicio del derecho de voto de forma directa, bien a través de plataformas externas de votación o bien a través de los servicios de proveedores externos. En todos los casos se analizarán las resoluciones presentadas a votación.
- El Área de Inversiones utilizará las normas contenidas en esta Política de Implicación para ejercitar las votaciones.
de una estructura de gobierno a dos niveles, es decir, por un lado, el Consejo de Administración y por otro lado el departamento de supervisión o auditoría interna.

6. REGISTRO DEL EJERCICIO DE VOTO

El área de Inversiones llevará un registro del ejercicio de voto realizado, decisiones adoptadas y plataforma de votación usada, que comentará en el Comité de Inversiones y al que tendrán acceso los miembros del Comité.

De igual forma los clientes, asegurados, partícipes de FFPP o socios de EPSVs, tendrán acceso a toda la información relativa a la implicación de voto ejercida.