

Junio de 2022

Política de voto europea

2022



HSBC
Asset Management

Índice

Introducción	3
Estructura de dirección	4
Remuneración de los miembros del consejo de administración	8
Derechos de los accionistas	12
Otros asuntos	13
Anexo	17

Introducción

Estamos convencidos de que una buena gobernanza ayuda a las empresas a aplicar su estrategia, ofrece a los accionistas una rentabilidad estable a largo plazo y redundante en el interés de todos los grupos de interés. Ejercemos nuestros derechos de voto en las juntas generales para apoyar al máximo las normas de gobierno corporativo.

Creemos que es esencial entablar un diálogo abierto con las empresas en las que invertimos. Nuestro voto se basa en este principio. En general, apoyamos a la dirección de las empresas en las que invertimos.

Sin embargo, además de los principios que se exponen a continuación, nos reservamos el derecho de oponernos a empresas con graves problemas de gobernanza o que no hayan respondido satisfactoriamente a nuestras iniciativas de implicación.

Estos principios se aplican a las empresas que cotizan en los siguientes mercados europeos: Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, España, Finlandia, Francia, Grecia, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Noruega, Países Bajos, Portugal, Reino Unido, Suecia y Suiza.

Para todos los demás países, HSBC Asset Management aplica sus principios de votación mundiales.

Nuestras directrices se aplican a todas las empresas cotizadas en bolsa: alentamos a todas las empresas a cumplir las normas de gobernanza más estrictas de su mercado. Sin embargo, somos conscientes de que las empresas de pequeña capitalización pueden tener dificultades para cumplir con ciertos aspectos del buen gobierno corporativo, debido a la falta de recursos o a su tamaño en comparación con las grandes capitalizaciones más complejas. Por consiguiente, creemos que debe haber cierta flexibilidad al aplicar estos principios a las empresas de menor capitalización. Si nuestros principios no se ajustan a los requisitos legales o reglamentarios locales, no sancionaremos a las empresas en cuestión.

Por lo que respecta a las cuestiones medioambientales y sociales, podemos complementar nuestra política de voto sobre las prioridades temáticas desarrolladas en el documento «Plan de gestión responsable e implicación 2022» (<https://www.assetmanagement.hsbc.es/es/non-professional-investors/responsible-investing/policies>).

Nuestros principios de voto se presentan a Institutional Shareholder Services, Inc (ISS), que los revisa y realiza recomendaciones de voto específicas para HSBC.

En el caso de las participaciones activas, los gestores validan o modifican las directrices de voto específicas de HSBC antes de la votación. Las directrices emitidas por los gestores también se aplican cuando un vehículo combina participaciones activas con estrategias pasivas. Para el resto de las participaciones pasivas, el voto seguirá las directrices de voto específicas de HSBC. Puede que tengamos la obligación de asistir a las juntas generales en persona, pero la gran mayoría de nuestros derechos de voto se ejercen mediante delegación a través de la plataforma ISS.

Prevención y gestión de los conflictos de intereses

HSBC Asset Management actúa con independencia de otras empresas del Grupo HSBC, para no obtener información privilegiada que pueda dar lugar a un conflicto de intereses. HSBC Asset Management puede invertir en acciones del Grupo HSBC o de empresas relacionadas con el Grupo. La política de voto de HSBC se aplica a estas y otras empresas. Cuando para una cartera dedicada el cliente exija un voto según un principio diferente o no incluido en la presente política, revisaremos la decisión con respecto a nuestra política de conflictos de intereses y, en su caso, registraremos el resultado en el registro de conflictos de intereses. En general, la Política de conflictos de Intereses¹ de HSBC Asset Management permite prevenir, detectar y, en su caso, gestionar en todo momento cualquier tipo de situación de conflicto de intereses que pueda afectar al libre ejercicio de los derechos de voto y a la prevalencia de los intereses de los partícipes.

Nota:

1. <https://www.assetmanagement.hsbc.es/es/non-professional-investors/terms-and-conditions>

A. Estructura de dirección

1. Control independiente

En relación con el gobierno corporativo, recomendamos la separación de las funciones de dirección y control.

Esta separación puede lograrse adoptando una estructura dual consistente en un consejo de administración y un consejo de supervisión. En el caso de una estructura de un solo nivel, las funciones de presidente y director general deben estar separadas.

Cuando no sea así, recomendamos nombrar un consejero referente/independiente de alto nivel, que rendirá cuentas a la junta general. En el Reino Unido, todas las empresas están obligadas a nombrar un consejero independiente de alto nivel.

Preferimos que el presidente de la empresa sea independiente, pero entendemos que en Europa las prácticas de mercado son diferentes. En Francia y el Reino Unido, votaremos en contra de la elección o reelección del presidente de una empresa no controlada si no es independiente en la fecha de su nombramiento, a no ser que el consejo tenga un mínimo de 50% de miembros independientes y se nombre un consejero referente.

En el Reino Unido, normalmente votaremos en contra de la elección de un nuevo presidente que no sea independiente en el momento de su nombramiento.

2. Composición del consejo de administración

El consejo de administración debe estar compuesto por consejeros con un buen equilibrio de competencias, experiencia y conocimientos. En concreto, el número de consejeros no ejecutivos en el consejo debe ser proporcional al tamaño de la empresa.

Cuando la empresa tenga una capitalización bursátil superior a los 4.000 millones de euros o esté incluida en el FTSE 350¹, al menos la mitad de los miembros del consejo de administración y al menos tres consejeros deberán ser no ejecutivos e independientes. En caso contrario, generalmente nos opondremos al nombramiento de candidatos y consejeros no ejecutivos y no independientes.

En el caso de las empresas con una capitalización bursátil inferior a los 4.000 millones de euros o que no estén incluidas en el FTSE 350¹, requerimos que al menos la mitad de los miembros del consejo de administración y al menos dos de ellos sean independientes y no ejecutivos. En caso contrario, generalmente nos opondremos al nombramiento de candidatos y consejeros no ejecutivos y no independientes.

En el caso de una empresa cuyo capital esté bajo control, al menos un tercio del consejo de administración deberá estar formado por consejeros no ejecutivos e independientes. En caso contrario, generalmente nos opondremos al nombramiento de candidatos y consejeros no ejecutivos y no independientes.

Los representantes de los empleados no se consideran independientes, pero no se contarán como parte del consejo.

3. Aprobación de la gestión del consejo de administración

En general, aprobaremos la gestión del consejo de administración en caso de que no existan conflictos relacionados con el consejo, la dirección o el funcionamiento de la empresa.

Nota:

1. El FTSE 350 es un índice ponderado por la capitalización bursátil de las 350 mayores empresas cuyo lugar de negociación principal es la Bolsa de Londres

4. Revocación de los órganos corporativos

La revocación de los órganos corporativos se analizará caso por caso para cada motivo y siempre de manera que redunde en el interés de los partícipes.

5. Candidaturas al consejo de administración

En general, votaremos en contra de las propuestas de la dirección para la elección de nuevos miembros del consejo de administración si la empresa no es capaz de demostrar la idoneidad de su nombramiento. Para la reelección, deberá volver a confirmarse la idoneidad del nombramiento.

Las candidaturas propuestas por los accionistas se estudiarán caso por caso. Tenderemos normalmente apoyar las candidaturas de accionistas independientes si el consejo incumple nuestros requisitos de independencia para la representación.

En países como Italia, donde se presentan varias listas para su elección, habitualmente apoyamos a los candidatos independientes propuestos por los órganos de representación de los accionistas.

El voto en contra de la reelección de un consejero puede ser adecuado si este ha asistido a menos del 75% de las reuniones del consejo a las que fue convocado en el año anterior sin la debida justificación. Esto no se aplica a los consejeros cuyo mandato no abarque un año completo.

Los consejeros deben poder dedicarse plenamente a su función; los consejeros no ejecutivos pueden ocupar hasta cinco puestos de consejero en empresas cotizadas. Nos opondremos al nombramiento de consejeros que ocupen más de cinco cargos hasta que su número se reduzca.

Los consejeros con responsabilidades operativas no deberán ocupar más de un cargo externo en una empresa que no esté relacionada con su empleador principal. Si se supera dicho límite, nos opondremos al nombramiento de dichos consejeros en las empresas externas correspondientes.

El consejo de administración deberá estar compuesto por consejeros con una variedad adecuada de habilidades y experiencia. La diversidad de género y de origen, incluido el origen étnico en el Reino Unido, son algunos de los factores que tenemos en cuenta al analizar la composición del consejo. En general, votaremos en contra del presidente del comité de nombramientos:

- si el consejo de administración no tiene al menos un 40% de mujeres, cuando la empresa tenga una capitalización bursátil superior a 4.000 millones de euros o esté incluida en el FTSE 350¹;
- si el consejo de administración no incluye al menos un 35% de mujeres, cuando la empresa tenga una capitalización bursátil entre 500 millones y 4.000 millones de euros;
- si el consejo de administración no incluye al menos un 30% de mujeres, cuando la empresa tenga una capitalización bursátil inferior a 500 millones de euros.

En Francia, apoyamos la publicación por parte de las empresas de indicadores relativos a la distribución por sexos en los puestos de dirección.

6. Reelección de consejeros

Recomendamos que los consejeros sean reelegidos anualmente. En los mercados en los que esto no sea habitual o en las empresas de pequeña capitalización, esperamos que la frecuencia de la reelección cumpla con las buenas prácticas del mercado. En Francia, exigimos que al menos un tercio del consejo de administración se presente a la reelección cada año. Si se sabe que un consejero sopesa la posibilidad de retirarse en la próxima Junta General de Accionistas o antes de la misma, en general apoyaremos su reelección, independientemente de las inquietudes planteadas en otros apartados de este documento.

Independientemente de las normas indicadas en el apartado sobre nombramientos del consejo, podemos votar en contra de la reelección del presidente no ejecutivo del consejo de administración o de cualquier otro consejero independiente de las empresas que incumplan los criterios establecidos en nuestro plan de implicación, «Plan de gestión responsable e implicación 2022», que se encuentra disponible en: <https://www.assetmanagement.hsbc.es/es/non-professional-investors/responsible-investing/policies>.

Dichos criterios pueden incluir el cambio climático, la biodiversidad y la naturaleza, y los derechos humanos.

8. Comité de nombramientos

El consejo de administración debería establecer un comité de nombramientos para dirigir el proceso de nombramiento del consejo. Lo ideal es que el comité de nombramientos esté formado por consejeros no ejecutivos independientes. Cuando el comité no tenga al menos un 50% de independencia, si un miembro del comité no es un consejero no ejecutivo independiente sin la debida justificación, podemos oponernos a su reelección. Nos opondremos a la elección o reelección como presidente del comité de nombramientos de un consejero que no sea independiente. Los representantes de los empleados no se tienen en cuenta en estos cálculos mientras el comité siga siendo mayoritariamente independiente y su representación proporcional en el comité no supere su representación en el consejo. Somos conscientes de que en algunos países, como Suecia, otras estructuras gestionan los nombramientos de los consejos de administración.

9. Comité de auditoría

Recomendamos al consejo que cree un comité de auditoría que se encargue de supervisar los informes corporativos, la gestión de riesgos y los controles internos.

El comité de auditoría debe estar compuesto por consejeros no ejecutivos independientes. Si un miembro del comité no es un administrador no ejecutivo independiente, podemos oponernos a su reelección. Nos opondremos a la elección o reelección de un presidente del comité de auditoría que no sea independiente.

Los representantes de los empleados no se incluyen en estos cálculos.

En el Reino Unido, el presidente de una empresa de pequeña capitalización puede ser miembro del comité de auditoría, pero no puede presidirlo. En el caso de las grandes empresas, si el presidente es miembro del comité de auditoría, tenderíamos a abstenernos en la votación para su reelección.

Cuando se disponga de información, el voto en contra de la reelección de un consejero puede ser relevante si este ha asistido a menos del 75% de las reuniones del comité de auditoría a las que fue convocado en los dos años anteriores sin la debida justificación. Esto no se aplica a los consejeros cuyo mandato no abarque un año completo.

10. Auditores de cuentas

En los mercados con un modelo de auditor, preferimos la renovación periódica de los auditores. La transparencia y los límites de los honorarios también deberían aplicarse a los auditores para garantizar el mantenimiento de su independencia.

Nombramiento y renovación de los auditores:

- Elegidos por seis años, apoyamos la renovación periódica de los auditores de cuentas.
- Desearíamos que los honorarios de consultoría —excluidos los honorarios de auditoría facturados por las auditoras— no superen los honorarios de auditoría o certificación cobrados por las auditoras.
- El comité de auditoría debe ser informado de los honorarios pagados por la empresa y su grupo a la auditora y debe asegurarse de que la remuneración de los auditores o la proporción de la facturación de la firma que representa no afecta a la independencia de los auditores.

11. Comité de remuneración

Recomendamos al consejo la creación de un comité de remuneración para estudiar y recomendar un paquete de remuneración para los consejeros ejecutivos y el presidente. Ningún consejero debe participar en la determinación de su propia remuneración (excepto los consejeros no ejecutivos, véase más adelante).

Lo ideal es que el comité de remuneración esté formado por consejeros no ejecutivos independientes. Sin embargo, reconocemos que esto no es lo habitual en muchos países europeos. Independientemente del tamaño de la empresa, cuando el comité no tenga un porcentaje de independencia de al menos el 50%, si un miembro del comité no es un consejero no ejecutivo independiente, podemos oponernos a la reelección de consejeros no independientes en el comité sin la debida justificación (incluidos los consejeros ejecutivos). En caso de ser más estricta, aplicaremos la práctica del mercado. Nos opondremos a la elección o reelección de un consejero no independiente como presidente del comité de remuneración.

Los representantes de los empleados no se incluyen en estos cálculos.

Cuando se disponga de información, el voto en contra de la reelección de un consejero puede ser relevante si este ha asistido a menos del 75% de las reuniones del comité de auditoría a las que fue convocado en los dos años anteriores sin la debida justificación. Esto no se aplica a los consejeros cuyo mandato no abarque un año completo.

Podemos votar en contra de la reelección de los miembros del comité de remuneración, cuando una empresa no haya adoptado medidas suficientes para abordar los anteriores votos significativos de los accionistas en contra el informe o la política de remuneración.

12. Desarrollo sostenible

Recomendamos al consejo de administración supervisar la gestión de los riesgos medioambientales y sociales que puedan afectar a la sostenibilidad de la actividad o a la reputación de la empresa.

Haremos especial hincapié los medios empleados por el consejo de administración para llevar a cabo dicha supervisión, incluida la existencia, en su caso, de un comité de sostenibilidad y un comité de seguridad y salud, presididos por un consejero y que rindan cuentas directamente al consejo de administración. Las empresas de pequeña capitalización no estarán obligadas a cumplir este requisito, aunque podría resultar adecuado nombrar a un consejero no ejecutivo específico.

13. Fondos de inversión británicos

Los comités de auditoría, de remuneración o de contratación de directivos deben formados únicamente por consejeros independientes. Los representantes de la sociedad gestora del fondo no deben formar parte de ningún comité. Si el presidente de un fondo de inversión preside el comité de auditoría, podremos oponernos a su reelección.

B. Remuneración de los miembros del consejo de administración

La remuneración debe diseñarse de forma que contribuya al éxito a largo plazo de la empresa. El paquete de remuneración debe adaptarse al contexto de la empresa y no debe ser excesivo. La parte vinculada a los resultados debe ser transparente y gradual, y debe aplicarse con rigor. La disponibilidad de información detallada sobre la remuneración y los criterios de resultados asociados varía mucho en Europa. Las siguientes normas muestran la situación ideal; cuando la información local o las buenas prácticas no permitan la plena aplicación de nuestras normas, nos esforzaremos por aplicarlas lo más fielmente posible.

14. Contratos

Todos los contratos de los consejeros, ejecutivos y no ejecutivos, de los miembros del consejo de administración y del consejo de supervisión, deben reflejar las buenas prácticas del país en el que se ejercen.

En el Reino Unido y Suiza, dichos contratos suelen comprender periodos renovables de hasta un año.

En algunos otros países europeos, los contratos de los consejeros están vinculados a la duración de su mandato. Aceptamos contratos de más de un año cuando se ajustan a las buenas prácticas en relación con la permanencia, por ejemplo, cuatro años en Francia, Países Bajos y Bélgica, o cinco años en Alemania.

En el Reino Unido, preferimos que los consejeros ejecutivos no reciban más de un año de remuneración fija (es decir, salario base, pensión, etc.) al dejar el cargo. En caso de reincorporación, se prefiere una reducción de las indemnizaciones por despido que el pago de daños y perjuicios, ya que los daños y perjuicios no reducen las indemnizaciones por incumplimiento.

En el Reino Unido, no debería existir el derecho automático a prima durante el periodo de preaviso. En general, votaremos en contra si es probable que el derecho sea superior al 75% del salario base, y nos abstendremos si es probable que sea superior al 25% del salario base.

En otros países europeos, no esperamos que las indemnizaciones por despido superen los dos años de salario y prima o, de ser inferior, el importe de la norma vigente en el país. Cualquier remuneración variable vinculada a los resultados debe estar condicionada a los objetivos de resultados.

15. Remuneración fija y variable

La remuneración de los directivos de la empresa debe incluir un componente fijo y otro variable. El componente variable debe incluir un elemento significativo de compensación a largo plazo. En caso contrario, podríamos no aprobar el informe sobre la remuneración. Las estructuras de remuneración de los incentivos no deben conducir a que se asuman riesgos excesivos a corto plazo.

La remuneración debe ir ligada al aumento o la disminución del valor intrínseco de la empresa y a la rentabilidad de las acciones en relación con la competencia. Debe estar en sintonía con las buenas prácticas del país y del sector.

16. Remuneración de los consejeros no ejecutivos y de los miembros del consejo de supervisión

La remuneración de los consejeros no ejecutivos y de supervisión debe reflejar el grado de su implicación y contribución al gobierno corporativo. Los comisiones y honorarios que se pagarán

por la participación en los comités serán determinados generalmente por el consejo de administración en su conjunto, de acuerdo con las tarifas del mercado.

La remuneración de los consejeros no ejecutivos y de los miembros del consejo de supervisión no debe ofrecer la participación en un plan de incentivos de la empresa, ya que esto podría comprometer su capacidad para establecer objetivos exigentes para los consejeros ejecutivos o la dirección, y a su cuestionamiento. En general, nos opondremos a la adopción de dichos planes.

17. Primas

Esperamos que las primas estén vinculadas a criterios de rendimiento explícitos, claramente definidos y exigentes, que coincidan con los objetivos estratégicos de las empresas. Si no se han definido criterios de este tipo de antemano, las primas deben justificarse adecuadamente *a posteriori*.

En general, deben evitarse las primas o la concesión de acciones vinculadas a las transacciones corporativas.

18. Planes de incentivos a largo plazo y otra remuneración basada en acciones/opciones

Por lo que respecta los planes de incentivos a largo plazo, como la concesión de acciones adicionales o gratuitas, y los planes de opciones sobre acciones:

1. Preferimos votar en contra de cualquier plan para ejecutivos que conlleve una revalorización, incluida la ampliación del periodo de evaluación de la rentabilidad. Hacemos una excepción con las provisiones de revalorización en los planes de incentivos absolutos basados en los resultados, al considerar que el potencial de consecución temprana de los objetivos resulta positivo. Preferimos votar en contra de cualquier plan que no prevea un límite superior.
 - Las primas deben escalonarse a lo largo del tiempo y no pagarse de una sola vez.
2. Normalmente, no deben concederse primas:
 - en los seis meses siguientes a una salida o jubilación, salvo que se concedan de forma proporcional;
 - en los fondos propios de una filial o empresa conjunta, a menos que la filial o empresa conjunta se venda y el beneficiario se integre en la empresa conjunta o negocio vendido.
3. En general, no deben asignarse opciones en el marco de un nuevo plan hasta que el plan anterior haya vencido, o si el nuevo plan se utiliza en paralelo con el antiguo, este último debe ajustarse para que el valor potencial total recibido no sea superior al del plan original.
4. Salvo en casos excepcionales, votaremos en contra de la revalorización a la baja de las opciones (o de su abandono o reasignación a un precio inferior).
5. En general, votamos en contra de cualquier plan de opciones/incentivos a largo plazo que no incluya criterios de resultados o un periodo predeterminado de evaluación de los resultados (normalmente al menos tres años, aunque preferiríamos cinco años o más).
6. Las primas únicamente deberán concederse en caso de resultados destacados (al menos la mediana de la comparación) y deben basarse en una evaluación de los resultados a lo largo de periodos continuos, no en un solo evento.
7. La rentabilidad de los dividendos reinvertidos equivalente a la de los comparables/índices seleccionados o las expectativas de rentabilidad consensuadas para cualquier otro criterio de evaluación no deben dar lugar a una asignación de más del 25% del plan total.
8. Las primas asignadas por la designación también deben tener criterios de resultados exigentes, a menos que se refieran a derechos de funciones anteriores.

9. Sabemos que algunos mercados facilitan menos información sobre los criterios de resultados. En general, votamos en contra de cualquier propuesta de plan que no especifique los criterios de resultados y los umbrales de adquisición de derechos.
10. Las primas también deberán tener criterios de resultados exigentes, a no ser que correspondan a derechos de cargos anteriores.
11. Los planes basados en resultados deberán hacer coincidir los intereses de los consejeros ejecutivos con los de los accionistas y someterse a su aprobación por parte de los accionistas. Lo ideal sería que esta coincidencia se logre comparando la rentabilidad total para el accionista de las acciones de la empresa con cualquier índice o grupo de referencia apropiado; la rentabilidad absoluta también es válida si es ambiciosa. El crecimiento anual de los beneficios relativos por acción también es satisfactorio si es ambicioso. Pueden aceptarse otros criterios siempre que se definan de antemano y se publiquen los resultados basados en ellos al menos *a posteriori*.

19. Criterios ESG

Apoyamos la inclusión de los factores medioambientales, sociales y de gobernanza (ESG) en los criterios para determinar la remuneración variable, con la ponderación aplicable.

20. Informe y política de remuneración

En los casos en los que la empresa no disponga aún de un informe sobre remuneración, apoyamos la creación de informes de remuneración con sujeción al voto de los accionistas. En los países en los que la aprobación del informe sobre remuneraciones es obligatoria o es una práctica incipiente, votaremos en contra de cualquier informe y estado financiero que no haya pasado por este proceso.

La política de remuneración debe coordinarse con la estrategia de la empresa. En algunos países, el voto sobre la política de remuneración es una oportunidad para reflexionar a largo plazo sobre la idoneidad del enfoque de la empresa en materia de remuneración.

Nuestro voto sobre el informe y la política de remuneración dependerá del nivel global de la remuneración.

Se prestará especial atención a los casos en los que el salario base del consejero mejor pagado se sitúe en el cuartil más alto del índice o del sector, cuando las primas (reales o potenciales máximas) se sitúen en el cuartil más alto del índice y cuando los salarios base hayan aumentado más del 10% en un año. También sopesaremos la idoneidad de niveles máximos de remuneración posibles.

Cualquier aumento de la remuneración de los directivos se evaluará en relación con la tendencia de los niveles de remuneración en toda la empresa. Los aumentos de la remuneración no deben estar en desacuerdo con la experiencia de los empleados y accionistas de la empresa durante el período correspondiente. Apoyamos la divulgación de la relación entre el salario del consejero mejor pagado y el salario medio de los empleados, cuando sea una práctica habitual en el mercado en cuestión. Cada vez somos más conscientes del impacto de las elevadas remuneraciones de los directivos en la desigualdad económica y la cohesión social, por lo que votaremos en contra de la remuneración que no se ajuste a nuestro marco de remuneración equitativa de los directivos, teniendo en cuenta el tamaño y la complejidad de la empresa.

Si se propone una resolución sobre la política de remuneración y esta contiene disposiciones contrarias a algunos de nuestros principios, tenderemos a oponernos a ella. Por ejemplo, unos niveles inaceptables de remuneración en caso de cambio de dirección, los pagos de cortesía no contractuales sin la debida justificación o cualquier forma de revalorización.

Además, en general no aprobamos los planes que no prevean el prorrateo de las primas por salida anticipada o por cambio de dirección. Este principio de prorrateo no se aplicará a los planes de incentivos basados en resultados absolutos. En general, votaremos a favor de las primas de retención si van acompañadas de objetivos de resultados ambiciosos. Si estas primas se conceden sin objetivos, pero con una explicación creíble por parte de la empresa, nos abstendremos de votar, así como si no se fijan objetivos, pero los resultados se evalúan de forma retrospectiva por el comité de retribuciones con discreción para reducir los derechos de adquisición. También nos oponemos a los planes que permitan a los participantes recibir más del 25% de la prima total por la rentabilidad de los dividendos reinvertidos equivalentes a los de los comparables/índices elegidos o las expectativas de resultados consensuadas para cualquier otro criterio de evaluación de los resultados.

Si se ha abonado una prima de retención basada en los resultados anteriores, no podemos apoyarla. Cuando se divulguen los objetivos o criterios de rendimiento de un plan a largo plazo, pero no puedan medirse o compararse con un indicador de referencia adecuado, esperaríamos que los criterios se divulgaran por adelantado y que los resultados con respecto a estos criterios se publicaran *a posteriori*. Podemos no apoyar el informe si la explicación no nos parece convincente.

Además, tenderemos a votar en contra si se mantienen los objetivos de resultados con el aumento de las primas, o si se reducen los objetivos de resultados con el mantenimiento de las primas, a menos que la explicación sea satisfactoria. En general, votamos en contra del informe sobre remuneración si los criterios de los incentivos a largo plazo se modifican con carácter retroactivo durante la vigencia del plan, en detrimento de los accionistas.

Cuando un emisor no haya tomado medidas suficientes tras un nivel significativo de votos en contra de las resoluciones sobre el informe o la política de remuneración, podemos votar en contra de la reelección de los miembros del comité de remuneración.

21. Planes de pensiones complementarios

En los países en los que las pensiones de los directivos están sujetas a votación, nos oponemos a los planes de pensiones complementarios, a no ser que incluyan a todos los mandos y se ofrezca una contribución equivalente además del plan de pensiones legal para todos los empleados, o según las buenas prácticas habituales.

En cuanto a los planes de pensiones de prestación definida para los consejeros ejecutivos, apoyamos un límite del 30% de la remuneración fija y variable si el directivo lleva al menos 20 años en la empresa. En caso contrario, apostamos por la asignación de una pensión anual equivalente a un máximo del 1,5% del salario por año de antigüedad.

22. Ampliaciones de capital reservadas a empleados y acciones gratuitas

Creemos que la propiedad de acciones por parte de los empleados a todos los niveles de la empresa es un factor positivo para que los empleados se impliquen en los objetivos estratégicos y los resultados de la empresa a largo plazo.

Ampliaciones de capital reservadas a los empleados:

- Se acepta un descuento máximo del 30% si la participación de los empleados supone menos del 5% del capital (incluida la nueva autorización). En Francia, el descuento máximo es del 30% y puede ser del 40% si las acciones están sujetas a un periodo de bloqueo mínimo de diez años.
- Se acepta un descuento del 20% si la participación de los empleados representa más del 5% del capital (incluida la nueva autorización).

Acciones gratuitas ofrecidas a la totalidad/la mayoría de los empleados:

- Asignación anual con ejercicio repartido en varios años, un mínimo de tres, con sujeción a la consecución de objetivos y criterios de resultados.
- Límite del plan, acciones y flujos (incluidas las opciones sobre acciones) en curso, al 10% del capital. Este límite puede aumentarse si la empresa da explicaciones o justificaciones formales o si se trata de empresas de pequeña capitalización.
- Las acciones no podrán otorgarse a una persona en los seis meses siguientes a su salida o jubilación.

C. Derechos de los accionistas

23. Límites de dilución para planes de incentivos (todos los empleados) y planes para directivos ejecutivos

Hay que proteger los derechos de los accionistas. Votaremos en contra de la emisión de nuevas acciones o de acciones propias (reemisión) de los planes de incentivos discrecionales y no discrecionales a empleados que supongan más del 10% del capital de todos los planes de incentivos. Se prevé que estos planes de incentivos no duren más de diez años y que estos límites de dilución tengan el mismo calendario.

24. Emisión de capital

El índice de dilución de las emisiones de acciones sin derechos preferentes o periodos de prioridad, y no vinculadas a planes de remuneración, debe limitarse al 10%. Nos opondremos a cualquier ampliación de capital que sea más sustancial o que se realice en el contexto de una oferta pública. También nos opondremos a cualquier ampliación de capital sin derechos preferentes, pero con un periodo de prioridad, si la acumulación potencial supone más del 20% del capital.

Del mismo modo, por lo general votaremos en contra de la supresión definitiva o provisional de los derechos preferentes existentes, que dan lugar a tasas de dilución superiores a los importes indicados anteriormente.

Preferimos que las empresas soliciten una autorización específica para emitir acciones para una transacción o reorganización del capital. En los países en los que esto no sea una práctica habitual, nos opondremos generalmente a las emisiones de acciones con derechos preferentes por encima del 35%. Aceptamos un límite del 50% en los países donde este límite es habitual.

En el caso de las emisiones de acciones por parte de los fondos de inversión, las acciones deben emitirse al valor liquidativo (VL)¹ o, preferiblemente, con una prima. En general, votaremos en contra de las emisiones de nuevas acciones o de acciones propias (reemisión) si se ofrecen con un descuento sobre el valor liquidativo. (véase también el artículo 26)

En general, votaremos a favor de las autorizaciones de ampliaciones de capital cuando se protejan los derechos de los accionistas.

D. Otros asuntos

28. Resoluciones agrupadas

Creemos que los accionistas deberían poder votar por separado sobre cualquier cuestión sustancialmente diferente. En general, votaremos en contra de estas resoluciones «agrupadas». Esto no se aplica a las resoluciones que reúnan dos cuestiones innegablemente relacionadas y no controvertidas, como la reelección de los auditores y la determinación de sus honorarios, que podremos apoyar si no se abordan otras cuestiones relacionadas con los auditores.

29. Auditores

Apoyamos la renovación periódica de los auditores de acuerdo con las buenas prácticas del mercado correspondiente.

Lo ideal es que los honorarios no relacionados con la auditoría sean inferiores a los abonados a la misma de auditora para preservar su independencia y objetividad, que de otro modo podrían verse perjudicadas. Esto no se aplica a la labor de auditoría realizada por la auditora que implique operaciones por cuenta de la empresa en cuestión, como ampliaciones de capital, fusiones y adquisiciones, etc. Tampoco se aplica si los honorarios no relacionados con la auditoría se abonan de acuerdo con requisitos reglamentarios específicos, siempre que se hayan divulgado, o si se pagan por servicios de cumplimiento fiscal (no de asesoramiento fiscal). En general, votaremos en contra de cualquier resolución que autorice al consejo a determinar la remuneración de los auditores si no hay una excepción válida. El comité de auditoría debe supervisar los honorarios de los auditores y de los que no lo son para asegurarse de que no perjudican la independencia de los auditores.

30. Donaciones políticas

En general, nos opondremos a las donaciones a los partidos políticos. En el caso de los valores británicos, apoyaremos las donaciones a nivel europeo, entendiendo que entran en el ámbito tolerado de los grupos de presión, incluidos los de carácter normativo, y no en el ámbito proscrito de apoyo a los partidos políticos.

31. Fusiones, adquisiciones y reorganizaciones

Las decisiones corporativas relativas a las empresas incluidas en las carteras de gestión activa se notificarán normalmente a los gestores de los fondos para su asesoramiento. Si la empresa únicamente forma parte de un fondo indexado y factorial sistemático de gestión activa, en general no tendremos una opinión sobre la transacción y nos abstendremos.

En el caso concreto de un cambio en la política de inversión de una sociedad de inversión, consideramos que se trata de una decisión de inversión.

HSBC siempre votará de manera que redunde en el interés económico de sus clientes, por ejemplo en el caso de una compra impugnada.

32. Informes y cuentas

En general, consideramos que la aprobación de los informes, las cuentas y la aplicación de los beneficios constituye un trámite rutinario, pero es probable que nos opongamos si no se han facilitado antes de la fecha límite para la votación en la junta general.

Podríamos oponernos a la aprobación de los informes y las cuentas si la empresa tiene un problema grave de gobernanza o incumple las normas de gobernanza aceptadas del mercado en el que cotiza.

33. Resoluciones de accionistas

En Europa, analizamos las resoluciones de accionistas caso por caso.

Nuestra posición respecto a las resoluciones de accionistas sobre cuestiones de gobernanza refleja los principios anteriormente expuestos.

En cuanto a otras resoluciones en materia ESG, en general apoyamos una mayor transparencia y la exigencia de que una empresa tenga una política ESG, pero nos oponemos a las resoluciones que pretenden imponer dicha política o cualquier otro requisito.

34. Decisiones que comportan cambios en los estatutos y resoluciones de accionistas

Las decisiones de modificar los estatutos, ya sean propuestas por la dirección o por los accionistas, se analizarán caso por caso y se rechazarán si no se preservan los derechos de los accionistas.

35. Asuntos no rutinarios incluidos en nuestra política

De no haber directrices de HSBC sobre un asunto rutinario y generalmente no conflictivo, generalmente votaremos a favor de las recomendaciones del consejo de administración.

Los asuntos contenciosos (incluidas las reestructuraciones y las colocaciones privadas) que no estén incluidos en nuestra política se estudiarán caso por caso.

36. Empresas con doble cotización

En el caso de las empresas registradas en más de un país, aplicaremos las normas del país más estricto.

37. Acuerdos regulados

Revisaremos los acuerdos regulados para asegurarnos de que están justificados, cuantificados y permiten una evaluación informada de la resolución. También deben adoptarse respetando los derechos de los accionistas. Se rechazará cualquier acuerdo regulado cuya información no esté detallada o justificada.

39. Optimización fiscal

Las empresas que operan en varios países deben determinar cuál es la mejor manera de cumplir los requisitos normativos, sobre todo en relación con el impuesto de sociedades. Dialogamos con las empresas para fomentar la transparencia de sus regímenes fiscales. Creemos que pagar impuestos en los países donde se obtienen los beneficios probablemente sea lo más adecuado. Podemos aplicar sanciones de voto cuando las empresas no respondan de forma satisfactoria a nuestra implicación al respecto.

40. ESG y resoluciones sobre clima y biodiversidad

HSBC Asset Management es signatario de los Principios para la Inversión Responsable (PRI) desde 2006. Creemos que los factores ESG influyen en la sostenibilidad de los beneficios de una empresa. Los criterios ESG se incluyen en los procesos de análisis y selección de valores en todas las carteras de gestión activa, y no solo en los fondos de inversión socialmente responsable (ISR). También tenemos en cuenta estos criterios para los fondos indexados y factoriales sistemáticos.

Apoyamos las resoluciones de accionistas o de la dirección que resultan en una mejor divulgación de información sobre las cuestiones medioambientales.

En general, apoyaremos las resoluciones que propongan la introducción de una votación anual o periódica sobre los planes de cambio climático de las empresas, y sus informes de progreso en consecuencia, principalmente en los sectores expuestos (*say-on-climate*). No obstante, podemos oponernos si una resolución de accionistas pretende imponer dicha política o si no se facilita información sobre las consecuencias de votar a favor o en contra de dichas resoluciones y toda la información necesaria para evaluar el contenido, el impacto y los desafíos de dichas resoluciones.

Por lo que respecta a la cuestión específica del cambio climático, tras revisar la propuesta, en general apoyamos las resoluciones que piden la adopción de una política de cambio climático; la adopción de objetivos cuantificados para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero; la evaluación anual de la resistencia de la cartera; y el desarrollo de programas creíbles de transición energética para limitar el calentamiento global en línea con el Acuerdo de París.

En nuestro diálogo con las empresas les animamos a que divulguen sus emisiones de carbono y los riesgos relacionados con el clima, en sintonía con las recomendaciones del Grupo de Trabajo sobre Divulgación Financiera del Cambio Climático (TCFD)¹. En los casos en que las empresas de los sectores de alto consumo energético hayan incumplido de forma persistente la obligación de divulgar información sobre sus emisiones de carbono y la gobernanza de los riesgos climáticos, generalmente votaremos en contra de la reelección del presidente del consejo de administración.

Apoyamos la introducción de votaciones periódicas por parte de los accionistas sobre los impactos y planes de mejora de las empresas en materia de biodiversidad y naturaleza, así como la publicación de informes sobre los avances en relación con objetivos ambiciosos, principalmente en los sectores expuestos (*say-on-biodiversity*). Apoyamos las resoluciones que refuercen la responsabilidad y promuevan la protección de los recursos naturales. Estos incluyen informes sobre: impactos de la deforestación, uso y contaminación del agua, restauración de la tierra y cuestiones como las bolsas de plástico de un solo uso y los residuos de alimentos.

41. Razón de ser y empresa con objetivo

Existen nuevos mecanismos reguladores para promover los factores sociales, medioambientales y corporativos de las empresas, como la definición de una finalidad en los estatutos de la empresa o la declaración pública de que se trata de una empresa con objetivo.

Nota:
1. El Grupo de Trabajo sobre Divulgación Financiera del Cambio Climático (TCFD) está elaborando un conjunto uniforme de divulgaciones voluntarias sobre el riesgo financiero del cambio climático que las empresas podrán utilizar para presentar información a acreedores, aseguradoras, inversores y otros grupos de interés.

En general, apoyaremos las resoluciones que tengan por objeto establecer tales mecanismos.

En el caso de las empresas que deseen introducir una razón de ser en sus estatutos, nos aseguraremos de que se refleje en su estrategia y en el desarrollo operativo de sus actividades y de que informen anualmente a los accionistas sobre la contribución de la estrategia aplicada y los resultados correspondientes a la razón de ser. En el caso de las empresas que optan por el estatus de empresa con objetivo, nos centraremos en el papel y los medios del «comité de objetivo» creado específicamente para supervisar y evaluar la correcta ejecución de la misión definida en los estatutos legales de la empresa.

Anexos

Consejero no ejecutivo no independiente: definición

- Consejero designado como no independiente por el consejo de administración.
- Consejero designado específicamente como representante de un accionista importante de la empresa.
- Consejero que es también empleado o directivo de un accionista importante de la empresa.
- Consejero nombrado por un accionista opositor importante, a menos que exista una clara ausencia de relación pasada o presente con el opositor.
- Tener una participación económica (directa o indirecta) de al menos el 10% del capital social de la empresa, ya sea en términos de valor económico o de derechos de voto (posibilidad de añadir las participaciones si los derechos de voto se reparten entre varios miembros de un grupo definido, por ejemplo, si los miembros de la familia poseen individualmente menos del 10%, pero más del 10% conjuntamente), a no ser que las buenas prácticas del mercado requieran un umbral de información y/o participación más bajo (o en otras circunstancias específicas del mercado).
- Representante del gobierno.
- Proveedor (o familiar cercano de un proveedor) que actualmente presta servicios profesionales a la empresa, a cualquiera de sus filiales, o a un directivo de la empresa o de cualquiera de sus filiales, por un importe superior a los 10.000 dólares al año.
- Tiene actualmente, o ha tenido en los últimos tres años, relaciones con asesores de la empresa como auditores, abogados, corredores, etc.
- Representante de un cliente, proveedor, acreedor, banquero o cualquier otra entidad que tenga una relación comercial o transaccional con la empresa (a no ser que la empresa facilite información para evaluar la importancia de la relación).
- Consejero que tiene cargos cruzados o en conflicto con los consejeros ejecutivos o el presidente de la empresa.
- Próximo a un directivo actual o reciente de la empresa o de sus filiales.
- Fundador/cofundador/miembro de la familia fundadora, pero actualmente no trabaja.
- Antiguo directivo (periodo de carencia de cinco años).
- Consejero que ha servido como miembro del consejo de administración de la empresa durante más de diez años desde su primera elección —y que no ha servido en el consejo al mismo tiempo que el consejero ejecutivo más antiguo durante más de diez años— o quince años para un fondo de inversión. En los países con un mandato de cuatro años, el consejero se considera independiente hasta el final de su tercer mandato, es decir, durante doce años.
- Persona cuya independencia podría verse comprometida por relaciones o principios contrarios a las directrices locales sobre las buenas prácticas de gobierno corporativo.

Information importante

HSBC Asset Management es la marca comercial para el negocio de gestión de activos del Grupo HSBC, que incluye las actividades de inversión realizadas a través de nuestras entidades locales reguladas. Este documento es distribuido por HSBC Global Asset Management (France).

HSBC Global Asset Management (France) - 421 345 489 RCS Nanterre. Empresa de gestión de carteras autorizada por la Autoridad Regulatoria Francesa, AMF (no. GP99026) con un capital de 8.050.320 euros, en Italia, España y Suecia a través de las Sucursales de HSBC Global Asset Management (France) en Milán, Madrid y Estocolmo, reguladas respectivamente por Banca d'Italia y la Commissione Nazionale per le Società e la Borsa (Consob) en Italia, la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) en España y por la Swedish Financial Supervisory Authority (Finansinspektionen) en Suecia.

Dirección Postal : 38 avenue Kléber 75116 PARIS

Domicilio Social: Immeuble Coeur Défense - 110 esplanade du Général de Gaulle - La Défense 4 - 92400 Courbevoie – France

www.assetmanagement.hsbc.fr

Documento no contractual, actualizado en junio de 2022.

Copyright: Todos los derechos reservados © HSBC Global Asset Management (France), 2022.

AMFR_2022_INSTIT_RC_603. Expira: 06/2023

