

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
SIEMENS Società tenuta alla contribuzione	08/02/2024	Voto vincolante sulle politiche di remunerazione per il Management Board	CONTRARIO	Remunerazioni	L'assemblea è chiamata ad approvare, con voto vincolante, la politica di remunerazione per i componenti del Consiglio di Gestione per il periodo 2024-2027. Il livello di trasparenza della politica non è sufficiente per determinare l'ammontare di compensi fissi e variabili che saranno attribuiti al top management di Siemens. L'unica informazione quantitativa disponibile è che il compenso del CEO non potrà superare EUR 18,5 milioni. Notiamo che nella politica 2020-2023 il compenso massimo del CEO era di circa EUR 15,3 milioni. Di conseguenza, la nuova politica prevederebbe un incremento del 21%. Notiamo inoltre che il compenso massimo del CEO corrisponde a circa 238 volte i salari medi dei dipendenti, significativamente al di sopra della mediana di 95,5 volte riscontrata tra le società europee a maggiore capitalizzazione. Per questi motivi Cometa ha votato contrario.
SIEMENS Società tenuta alla contribuzione	08/02/2024	Voto consultivo sui compensi corrisposti nell'esercizio 2023	CONTRARIO	Remunerazioni	L'assemblea è chiamata ad approvare, con voto consultivo, i compensi corrisposti nell'esercizio scorso. Nell'esercizio 2022/2023, il CEO ha ricevuto una remunerazione complessiva di EUR 9.510.220 (+9% rispetto all'anno precedente), pari a 2,3 volte la mediana del settore Capital Goods in Europa e 122 volte la media dei salari dei dipendenti del Gruppo. Preoccupazioni possono sorgere sull'ammontare dei compensi del CEO, che superano significativamente le pratiche del settore. I compensi totali del CEO superano inoltre di 122 volte la media dei salari dei dipendenti del Gruppo. Notiamo in particolare che i contributi pensionistici per il CEO (56% del salario base) è significativamente superiore a quanto mediamente praticato per i dipendenti tedeschi (14%), andando ad incrementare ulteriormente le disparità di trattamento. Perciò Cometa ha deciso di votare contrario ai compensi 2023.
COMPASS GROUP	08/02/2024	Voto consultivo sui compensi corrisposti nell'esercizio 2023	CONTRARIO	Remunerazioni	L'assemblea è chiamata ad approvare, con voto consultivo, i compensi corrisposti al top management nell'esercizio 2022/2023. Il livello di trasparenza è in linea con le pratiche del mercato UK e la struttura dei compensi variabili è allineata alla creazione di valore sostenibile. Notiamo tuttavia che non sono adottati criteri di sostenibilità per la valutazione dell'incentivo di lungo periodo. Serie preoccupazioni possono inoltre sorgere sull'ammontare complessivo dei compensi corrisposti al CEO, in quanto pari a circa 346 volte la media di salari e stipendi dei dipendenti del Gruppo. Di conseguenza Cometa ha deciso di votare contrario ai compensi 2023.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
INFINEON TECHNOLOGIES	23/02/2024	Tutti i punti all'ordine del giorno	FAVOREVOLE	Governance e Sostenibilità	Infineon Technologies non risulta attualmente coinvolta in significative controversie legate alla sostenibilità ambientale e sociale. La Società appare essere tra le maggiormente attente e attive nel settore nel monitoraggio del rispetto dei diritti umani e dei lavoratori lungo la catena di fornitura. La società è allineata alle migliori pratiche di mercato in tema di corporate governance e remunerazioni dei vertici societari. La struttura dei compensi del CEO è adeguatamente allineata alla creazione di valore sostenibile nel lungo periodo ed i compensi complessivamente corrisposti nel 2023 non appaiono eccessivi rispetto alla mediana del settore o ai salari medi dei dipendenti. Per questi motivi il Fondo ha votato favorevolmente a tutti i punti all'ordine del giorno.
<b>Società tenuta alla contribuzione</b>					
APPLE	28/02/2024	Rielezione di Tim Cook (CEO) a Consigliere	CONTRARIO	Diritti umani dei lavoratori	Tim Cook (USA, 1960) è il CEO di Apple dal 2011, dopo aver ricoperto vari ruoli esecutivi nella Società dal 1998. Attualmente è anche Consigliere non-esecutivo di Nike Inc. Nonostante alcuni progressi evidenziati dall'azienda in tema di tutela dei diritti dei lavoratori (la mancata opposizione alla costituzione di sindacati in USA e la firma del primo contratto collettivo in Australia) e sulla tutela dei diritti dei minori sulle proprie piattaforme (mediante l'impegno a predisporre un'analisi e comunicarne i risultati entro marzo 2025), sussistono ancora serie preoccupazioni su alcune pratiche di Apple in tema di tutela dei diritti dei lavoratori e soprattutto sul monitoraggio del rispetto dei diritti umani lungo la catena di fornitura. Inoltre, nonostante l'impegno recentemente preso, occorre ancora verificare l'effettiva efficacia della Società nel limitare i rischi di distribuzione di materiale pedopornografico sulle proprie piattaforme. Perciò Cometa ha votato contrario alla sua rielezione.
APPLE	28/02/2024	Rielezione di Alex Gorsky a Consigliere non esecutivo	CONTRARIO	Salute dei consumatori	Cometa ha votato contrario la rielezione del Consigliere indipendente Alex Gorsky, in quanto dal 2012 al 2022 è stato il CEO di Johnson & Johnson, società che fino al 2020 ha prodotto e commercializzato talco contenente tracce di amianto, e che a marzo 2023 ha offerto risarcimenti per USD 8,9 miliardi per risolvere oltre 40.000 cause. Secondo un'indagine di Reuters, Johnson & Johnson sarebbe sempre stata a conoscenza della pericolosità del prodotto. Serie preoccupazioni possono quindi sorgere su eventuali responsabilità e soprattutto la scarsa attenzione di Mr. Gorsky verso tematiche relative alla salute pubblica, che potrebbero ripercuotersi sul suo contributo ai lavori del Board di Apple.
APPLE	28/02/2024	Rielezione di Arthur Levinson (Presidente non esecutivo)	CONTRARIO	Diritti umani dei lavoratori	Arthur D. Levinson (USA, 1950) siede nel Board di Apple dal 2000 ed è componente del Comitato Remunerazioni. Fondatore e CEO di Calico Life Sciences LLC (Gruppo Google), Mr. Levinson è stato in precedenza CEO di Genentech (1995-2009) e Director di Google (2004-2009). Nonostante sia definito come indipendente dalla Società, Mr. Levinson siede nel Board di Apple da oltre 12 anni, ed è quindi non indipendente secondo le migliori pratiche internazionali. Il livello di indipendenza nel Board è appena sufficiente (50%), ma serie preoccupazioni possono sorgere sull'efficacia del Consiglio di Amministrazione nel monitorare le pratiche aziendali in tema di tutela dei diritti dei minori e dei lavoratori in seno al Gruppo e lungo l'intera catena di fornitura. Per questi motivi Cometa ha votato contrario la sua rielezione.
APPLE	28/02/2024	Voto consultivo sui compensi corrisposti nell'esercizio scorso	CONTRARIO	Remunerazioni	Seppure in sensibile calo rispetto allo scorso anno (-36%), i compensi totali del CEO sono stati pari a USD 63,2 milioni nel 2023, pari a 608 volte la mediana di salari e stipendi dei dipendenti del Gruppo (1.177x l'anno precedente). Tale livello di disparità retributiva rischia di generare una sensazione di ingiustizia e demotivare i dipendenti, oltre a rischi di carattere reputazionale per il gruppo. Inoltre, il 25% degli incentivi di lungo periodo non dipende da alcun parametro di performance ("restricted shares"), mentre il rimanente 75% non dipende da alcun parametro di sostenibilità ESG. Il Fondo quindi ha deciso di votare contrario ai compensi.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
APPLE	28/02/2024	Proposta Azionista – Report annuale su eventuali differenze tra i salari mediani per razza e genere, che riporti anche l'analisi dei relativi rischi e le politiche adottate dalla Società	FAVOREVOLE	Equità retributiva per genere ed etnia	L'azionista Arjuna Capital propone di pubblicare annualmente le differenze tra compensi mediani per etnia e genere, che riporti il rapporto tra compensi delle categorie meno rappresentate (minoranze) rispetto alla categoria maggiormente rappresentata. Notiamo che la medesima proposta è stata presentata anche all'assemblea 2023 ottenendo un significativo livello di supporto dagli azionisti di minoranza, pari al 34% (il più alto livello di supporto ricevuto da proposte di azionisti). Tuttavia, non si rileva nessun progresso in termini di trasparenza da parte di Apple. Dato che la proposta è volta a incrementare la trasparenza societaria riguardo eventuali differenze retributive tra le varie categorie di dipendenti, Cometa ha votato favorevole alla proposta.
APPLE	28/02/2024	Proposta Azionista – Predisposizione di un report di trasparenza sull'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale nelle operazioni della Società e le linee guida etiche adottate da Apple a riguardo	FAVOREVOLE	Uso responsabile dell'Intelligenza Artificiale	L'azionista Segal Marco Advisors richiede che Apple pubblichi un report di trasparenza sull'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale nelle proprie operazioni e quali linee guida etiche abbia adottato a riguardo. Ritenendo che la proposta possa consentire una maggiore trasparenza e, di conseguenza, maggiore efficienza di Apple nel gestire gli emergenti rischi derivanti dall'uso improprio dell'Intelligenza Artificiale (in particolare, misinformazione e violazione dei diritti di particolari categorie di lavoratori in ambiti creativi), il Fondo ha deciso di votare favorevolmente alla proposta.
DEERE & CO	28/02/2024	Rielezione di John C. May a Consigliere esecutivo (Presidente e CEO)	CONTRARIO	Tutela dei lavoratori e Governance	Deere & Company, società leader mondiale nella produzione di macchinari agricoli, è stata coinvolta in gravi controversie di carattere sociale negli ultimi anni, con particolare riferimento alla tutela della salute e sicurezza e dei diritti sindacali. In particolare, a ottobre 2021, oltre 10.000 dipendenti Deere negli USA hanno scioperato lamentando ostacoli posti dalla Società alla libertà di contrattazione collettiva e per richiedere una maggiore tutela della salute e sicurezza. Per questi motivi Cometa ha votato contrario alla rielezione di C.May a Presidente e CEO.
DEERE & CO	28/02/2024	Voto consultivo sui compensi corrisposti nell'esercizio scorso	CONTRARIO	Remunerazioni	I compensi variabili del management non dipendono da alcun parametro collegato alla sostenibilità sociale o ambientale, che riteniamo particolarmente grave per Deere & Co, alla luce delle preoccupazioni evidenziate in precedenza sulla tutela dell'occupazione, dei diritti e della salute e sicurezza dei lavoratori. Inoltre, i compensi totali del CEO sono stati pari a 284 volte la mediana dei salari e stipendi del Gruppo nel 2023. Perciò il Fondo ha votato contrario ai compensi.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
DEERE & CO	28/02/2024	Proposta Azionista – Pubblicazione di un report di trasparenza sulla coerenza tra le politiche di transizione energetica con le strategie finanziarie della società	CONTRARIO	Proposta Azionista su transizione energetica	La proposta richiede un'analisi della coerenza tra le politiche volte alla transizione energetica e le strategie finanziarie. Seppure riconosciamo la necessità di rafforzare ulteriormente le politiche di Deere & Co per il raggiungimento degli obiettivi anche a lungo termine e Net Zero, rileviamo che la proposta mira ad un obiettivo diametralmente opposto, ovvero ridurre l'impegno di Deere per focalizzare le strategie esclusivamente sui risultati finanziari (senza peraltro considerare le possibili ripercussioni sui risultati operativi derivanti dai cambiamenti climatici e le politiche volte a contrastarli). Per questo motivo il Fondo ha deciso di votare contrario alla proposta.
DEERE & CO	28/02/2024	Proposta Azionista – Analisi indipendente delle attività della Società su diritti civili e lotta alle discriminazioni e impatti sul business	CONTRARIO	Proposta Azionista su discriminazioni	La proposta richiede un secondo audit sugli impatti delle pratiche societarie a tutela dei diritti civili e la non-discriminazione, inclusi gli impatti sul business. Nonostante sia necessario rafforzare i presidi sulla lotta a discriminazioni e violazioni dei diritti civili, serie preoccupazioni possono sorgere sulle reali intenzioni dell'azionista proponente, ovvero che la proposta sia volta maggiormente a porre degli ostacoli, piuttosto che a supportare, le iniziative di contrasto alle discriminazioni. Perciò si è deciso di votare contrario alla proposta.
NOVARTIS AG	05/03/2024	Esonero dalle responsabilità dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo	CONTRARIO	Etica di Business	Novartis non è attualmente coinvolta in gravi controversie di carattere sociale o ambientale. Notiamo, tuttavia, che a luglio e settembre 2023 la Società è stata accusata di pubblicità ingannevole in Gran Bretagna, per non aver riportato correttamente i rischi e gravi effetti collaterali relativi all'uso di due medicinali (Entresto e Mayzent, rispettivamente). Novartis è inoltre coinvolta in diverse cause relative al mancato rispetto di normative locali sul contenimento dei prezzi dei medicinali, negli Stati Uniti (dal 2021, in quanto le politiche di Novartis sono accusate di violare le normative locali) e in Svizzera e UE (dal 2022, per presunto cartello con Eli Lilly volto a limitare la concorrenza per il farmaco Cosentyx). A causa dei potenziali rischi derivanti dalle cause Cometa ha deciso di votare contrario.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
NOVARTIS AG	05/03/2024	Voto vincolante sul compenso massimo dell'Executive Committee per il 2025	CONTRARIO	Remunerazioni	<p>Il Consiglio di Amministrazione propone di aumentare del 5,6% il compenso massimo aggregato da attribuire ai componenti dell'Executive Committee nel 2025, da CHF 90.000.000 a CHF 95.000.000. Il numero di membri dell'Executive Committee è previsto rimanere invariato nel 2025, e che l'unica motivazione chiaramente dichiarata per il proposto incremento è collegata all'aumento dell'incentivo azionario di lungo periodo, che passerà dal 325% al 400% del salario base del CEO al livello target (e dal 650% all'800% al massimo livello). Prendendo in considerazione il salario base attuale del CEO, con l'incremento proposto il compenso massimo potrà passare dagli attuali CHF 19 milioni circa a quasi CHF 22 milioni, pari a circa 223 volte il salario medio stimato dei dipendenti del Gruppo. per questi motivi Cometa ha votato contrario ai compensi del'Executive Committee.</p>
NOVARTIS AG	05/03/2024	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2023	CONTRARIO	Remunerazioni	<p>Il livello di trasparenza è adeguato e la struttura dei compensi variabili è in linea con le pratiche del settore e del mercato. Ciononostante, preoccupazioni possono sorgere sul divario retributivo tra CEO e media dei dipendenti, che è stimato in 135x, ampiamente superiore alla mediana di 95,5x riscontrata tra le maggiori società europee per capitalizzazione. Inoltre, l'incentivo di lungo periodo non dipende da alcun parametro ESG, mentre la quota di bonus annuale collegata alla sostenibilità dipende esclusivamente da una valutazione qualitativa del Board. Considerando l'elevato divario retributivo e lo scarso allineamento a obiettivi ESG degli incentivi del top management, il Fondo ha votato contrario alle remunerazioni.</p>
NOVARTIS AG	05/03/2024	Rielezione di Joerg Reinhardt a Presidente non esecutivo	CONTRARIO	Etica di Business	<p>Mr. Reinhardt è indipendente secondo le nostre guidelines ed il Codice di Governance svizzero, in quanto oltre 5 anni sono trascorsi dalla sua relazione professionale con il Gruppo. Ciononostante, serie preoccupazioni possono sorgere sulle procedure di monitoraggio e prevenzione dei rischi derivanti da comportamenti non etici da parte di managers del Gruppo, a causa delle numerose e ricorrenti controversie in cui è coinvolta Novartis soprattutto per pubblicità ingannevole e violazioni di norme sul controllo dei prezzi dei farmaci. Per tale motivo, Cometa ha votato contrario alla sua rielezione.</p>

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
CARLSBERG	11/03/2024	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2023	CONTRARIO	Remunerazioni	<p>Serie preoccupazioni possono sorgere sul differenziale retributivo tra CEO e dipendenti: l'ex-CEO ha ricevuto compensi totali pari a 171 volte la media di salari e stipendi, mentre il differenziale per il nuovo CEO, nominato a settembre 2023, è stato pari a 169 volte. Notiamo, inoltre, che tale livello di compensi per il nuovo CEO è stato raggiunto principalmente grazie a incentivi discrezionali di DKK 29,9 milioni corrisposti come "bonus di benvenuto" e non collegati a risultati effettivamente raggiunti nei soli 3 mesi in carica. Per questo motivo, Cometa ha votato contrario.</p>
CARLSBERG	11/03/2024	Rielezione di Henrik Poulsen (Presidente) a Consigliere	CONTRARIO	Diritti umani e dei lavoratori	<p>Carlsberg è stata recentemente coinvolta in diverse controversie su presunte violazioni dei diritti umani e dei lavoratori; a marzo 2023, un'indagine ha riscontrato serie preoccupazioni su possibili complicità di Carlsberg nella repressione della minoranza Uiguri nella regione dello Xinjiang in Cina. Nel 2015 il governo cinese ha lanciato la campagna "sell alcohol"; attraverso l'obbligo di vendita di alcolici, infatti, sarebbero stati individuati e puniti negozi e ristoranti di proprietà di Uiguri. Secondo l'indagine, 175 persone sarebbero state incarcerate solo per essersi rifiutate di bere o vendere alcolici. Inoltre nel 2022, Carlsberg è stata multata di 3 milioni di sterline in UK a causa di un incidente sul lavoro accaduto nel 2016, in cui un lavoratore è rimasto ucciso durante una perdita di ammoniaca nel birrifico britannico. L'Health and Safety Executive (HSE) ha dichiarato di aver scoperto che Carlsberg non aveva messo in atto controlli adeguati. Per questi motivi il Fondo ha deciso di votare contrario la rielezione del Presidente del Consiglio di Sorveglianza.</p>
JOHNSON CONTROLS Società tenuta alla contribuzione	13/03/2024	Rielezione di George R. Oliver (Presidente & CEO) a Consigliere	CONTRARIO	Governance	<p>Johnson Controls è stata coinvolta nel recente passato in cause relative alla contaminazione ambientale per sversamenti in bacini idrici di schiuma antifluoco contenente PFAS (sostanze chimiche pericolose e non smaltibili), in particolare in uno stabilimento in Wisconsin nel 2019 e in South Carolina nel 2021 (per quest'ultimo, la Società è stata multata per USD 17,5 milioni). La Società risulta coinvolta in varie cause relative a danni ambientali, per cui ha accantonato ben USD 242 milioni di riserve nel 2023. Perciò Cometa ha deciso di votare contrario alla conferma dell'attuale CEO quale Presidente del Consiglio di Amministrazione.</p>
JOHNSON CONTROLS Società tenuta alla contribuzione	13/03/2024	Voto consultivo sui compensi degli Amministratori esecutivi	CONTRARIO	Remunerazioni	<p>Serie preoccupazioni possono sorgere riguardo al rapporto tra compensi totali del CEO e stipendi medi dei dipendenti del Gruppo, pari 321x nel 2023. Tale livello di disuguaglianza retributiva rischia di generare una sensazione di ingiustizia e demotivare i dipendenti, oltre a rischi di carattere reputazionale per il gruppo. Inoltre, il 50% degli incentivi di lungo periodo non dipende da alcun parametro di performance, e gli obiettivi ESG cui è collegata parte del bonus annuale sono solo genericamente descritti, senza indicazione di targets chiari. Considerando i significativi rischi derivanti dai casi di inquinamento dei bacini idrici, ed altri rischi ambientali, riteniamo che un più chiaro collegamento tra incentivi e performance ambientale sia necessario. Cometa, quindi, ha deciso di votare contrario.</p>

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
TE CONNECTIVITY Società tenuta alla contribuzione	13/03/2024	Esonero dalle responsabilità dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo	CONTRARIO	Diritti dei lavoratori	TE Connectivity è stata in passato coinvolta in numerose controversie relative ai diritti dei lavoratori, tra cui un'accusa di sfruttamento del lavoro in Messico nel 2019 e una sanzione di USD 4,96 milioni per aver detratto le pause pranzo dalle buste a 1.300 dipendenti in California dal 2010 al 2017. Preoccupazioni possono anche sorgere riguardo la scarsa trasparenza sul monitoraggio del rispetto dei diritti dei lavoratori lungo la catena di fornitura, come evidenziato dal punteggio di solo 9,7 su 100 assegnato nel 2022 dall'associazione Corporate Human Rights Benchmark (CHRB). Perciò il Fondo ha deciso di votare contrario l'esonero dalle responsabilità per i membri del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo.
TE CONNECTIVITY Società tenuta alla contribuzione	13/03/2024	Voto consultivo sui compensi corrisposti agli executive officers	CONTRARIO	Remunerazioni	Serie preoccupazioni possono sorgere riguardo il differenziale retributivo tra CEO e resto del personale del Gruppo, in quanto i compensi totali del CEO sono stati pari a 588 volte il salario mediano (in crescita rispetto a 554x del 2022). Inoltre, nessun incentivo assegnato al CEO dipende da obiettivi di sostenibilità ambientale o sociale. Per questo motivo Cometa ha deciso di votare contrario.
TE CONNECTIVITY Società tenuta alla contribuzione	13/03/2024	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2023, in ottemperanza alla legislazione svizzera	CONTRARIO	Remunerazioni	A causa del differenziale retributivo tra CEO e resto dei dipendenti (pari a 588 volte la mediana nel 2023) e l'assenza di collegamento tra compensi variabili e obiettivi di sostenibilità ambientale o sociale, perciò Cometa ha votato contrario.
TE CONNECTIVITY Società tenuta alla contribuzione	13/03/2024	Voto vincolante sul compenso massimo dell'Executive Board nel 2025	CONTRARIO	Remunerazioni	Il Consiglio di Amministrazione propone di aumentare il compenso massimo aggregato per i membri dell'Executive Board, da USD 53,5 milioni a USD 61,2 milioni (circa EUR 55,4 milioni) per il 2025. L'importo comprende tutte le componenti fisse e variabili della remunerazione, incluse le componenti variabili da corrispondere in azioni. Il massimo compenso proposto rappresenta un incremento del 14% rispetto a quello stabilito per il 2024 e del 23% rispetto al 2023. L'aumento non è motivato da cambiamenti né nella composizione dell'Executive Board né da modifiche alla politica di remunerazione. Serie preoccupazioni possono sorgere sul differenziale retributivo tra top management e resto dei dipendenti. Notiamo, inoltre, che gli incentivi del CEO possono aumentare de doppio in caso di superamento dell'obiettivo triennale in termini di EPS. Di conseguenza, l'opportunità retributiva massima per il CEO è pari a USD 24,8 milioni (circa EUR 22,5 milioni), 872 volte il salario mediano dei dipendenti. Cometa, quindi, ha deciso di votare contrario.
TE CONNECTIVITY Società tenuta alla contribuzione	13/03/2024	Approvazione del Piano di Incentivazione Azionario 2024, che sostituirà il Piano approvato nel 2007	CONTRARIO	Remunerazioni	Il Consiglio di Amministrazione propone di approvare un nuovo Piano di Incentivazione Azionario in sostituzione del Piano approvato nel 2007. Il Piano di Incentivazione consente l'assegnazione di azioni collegate a risultati ("performance shares"), azioni non collegate a risultati ("restricted shares", non assegnabili agli "executive officers") e stock options. Il numero massimo di azioni complessivamente assegnabili è fissato in 20 milioni, pari a circa il 6% del capitale. Serie preoccupazioni possono sorgere sull'ammontare degli incentivi assegnabili al top management, ed in particolare al CEO. Nel 2023, gli incentivi azionari sono stati pari a USD 13 milioni per il CEO, che ha ricevuto compensi totali di USD 16,7 milioni, pari a 588 volte il salario mediano dei dipendenti. Inoltre, nessun incentivo assegnato al CEO dipende da obiettivi di sostenibilità ambientale o sociale. Perciò il Fondo ha votato contrario.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
GENMAB	13/03/2024	Tutti i punti all'ordine del giorno	FAVOREVOLE	Governance e Sostenibilità	Genmab è uno dei principali player mondiali nel settore delle biotecnologie, specializzata nella creazione e nello sviluppo di terapie anticorpali differenziate per combattere il cancro e altre malattie gravi. La Società non risulta recentemente coinvolta in nessuna grave controversia relativa alla sostenibilità sociale o ambientale. Cometa quindi ha votato favorevole a tutti i punti all'ordine del giorno.



SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
DSV	14/03/2024	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2023	ASTENUTO	Remunerazioni	<p>Notiamo favorevolmente che la Società ha incrementato notevolmente la quota dell'incentivo dipendente dalla riduzione delle emissioni di CO2, dal 20% al 50%. Tuttavia, DSV non comunica adeguatamente il livello di raggiungimento degli obiettivi, e tutti i compensi variabili dipendono esclusivamente da performance annuali, senza realizzare un efficace allineamento con la creazione di valore nel lungo periodo. Considerando i progressi evidenziati nella politica, ma anche la scarsa trasparenza, lo scarso allineamento agli obiettivi di lungo periodo e l'elevato differenziale retributivo tra CEO e media dei dipendenti (119x), Cometa si è astenuta alla Relazione sulla Remunerazione 2023.</p>
DSV	14/03/2024	Proposta di azionisti relativa alla trasparenza sul rispetto dei diritti umani e dei lavoratori	FAVOREVOLE	Diritti umani e dei lavoratori	<p>Notiamo che il Consiglio di Amministrazione non si è opposto alla proposta dei fondi pensione, come solitamente accade in questi casi, ma ha al contrario raccomandato di votare favorevolmente. La posizione del Board è volta a confermare gli impegni presi dalla Società nell'imporre l'adozione delle proprie politiche di tutela dei diritti umani e dei lavoratori ai partners, indipendentemente dal Paese e legislazione di riferimento. Con particolare riferimento alla joint venture in Arabia Saudita, rileviamo che DSV ha comunicato che gli accordi con i partner sauditi consentirebbero la cessazione della partnership in caso di provate violazioni dei diritti umani e dei lavoratori. Dato che la proposta, supportata dal Board, è volta ad aumentare ulteriormente il livello di trasparenza sul monitoraggio dei diritti umani e dei lavoratori lungo la catena di fornitura, il Fondo ha deciso di votare favorevole alla proposta.</p>
BANCO BILBAO	14/03/2024	Approvazione della Dichiarazione Non-Finanziaria	CONTRARIO	Dichiarazione non finanziaria	<p>Banco Bilbao Vizcaya Argentaria ("BBVA") è attualmente coinvolta in alcune controversie relative a corruzione e tutela dell'ambiente. Sebbene la BBVA abbia già adottato una politica per cessare il finanziamento di progetti legati al carbone metallurgico, si chiede loro di essere più rigorosi nelle esclusioni e dotarsi di obiettivi più ambiziosi di riduzione delle emissioni. Riguardo gli impegni relativi ai finanziamenti, notiamo che il livello di emissioni assolute finanziate da BBVA nel 2023 è aumentato in maniera significativa, confermando le preoccupazioni sull'impegno effettivo della Banca nella transizione energetica. Inoltre BBVA risulta tra le poche istituzioni finanziarie a non aver negato il proprio coinvolgimento nella costruzione di un controverso oleodotto in costruzione in Uganda e Tanzania. Infine -BBVA è coinvolta in un caso di corruzione relativo a presunte attività di spionaggio effettuate dalla società di sicurezza Cenyt nei confronti di esponenti governativi e uomini d'affari tra il 2004 ed il 2017. A novembre 2021, gli investigatori hanno individuato 11 top managers di BBVA che sono stati coinvolti nell'affidamento degli incarichi a Cenyt. A febbraio 2022, la Banca è stata multata per EUR 13,1 milioni per presunte violazioni delle normative a contrasto del riciclaggio e finanziamento a terroristi. Per questi motivi Cometa ha votato contrario alla dichiarazione non finanziaria.</p>

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
BANCO BILBAO	14/03/2024	Fissazione dell'importo massimo dei compensi variabili al 200% dei compensi fissi per alcuni dipendenti rilevanti	CONTRARIO	Remunerazioni	Preoccupazioni possono sorgere sul livello dei compensi fissi del Presidente esecutivo (EUR 2.924.000) e del CEO (EUR 2.179.000), che superano rispettivamente del 59% e del 18% lo stipendio mediano delle grandi banche in Europa. Tali importi hanno un effetto inflazionistico sui compensi totali (dato che l'importo del variabile si basa sul fisso) che porta ad una significativa disparità retributiva tra top managers e resto del personale. I compensi del CEO sono stati pari a 168 volte la media di salari e stipendi del Gruppo, mentre quelli del Presidente ben 197 volte. Tale livello di diseguaglianza retributiva rischia di generare una sensazione di ingiustizia e demotivare i dipendenti, oltre a rischi di carattere reputazionale per il gruppo. Perciò il Fondo ha votato contrario.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
BANCO BILBAO	14/03/2024	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2023	CONTRARIO	Remunerazioni	A causa dei differenziali retributivi tra media dei dipendenti e CEO (168x) e Presidente (197x), e considerando che il Presidente potrà ricevere un compenso di circa EUR 25 milioni al termine del mandato, paragonabile ad un vero e proprio "paracadute d'oro", Cometa ha deciso di votare contrario alle remunerazioni.
MOELLER MAERSK Società tenuta alla contribuzione	14/03/2024	Proposta di azionisti relativa alla trasparenza sul rispetto dei diritti umani e dei lavoratori	FAVOREVOLE	Diritti umani e dei lavoratori	I fondi pensione AkademikerPension e LD Fonde propongono che il Consiglio di Amministrazione pubblici un report annuale sugli impegni della Società nel rispettare i diritti umani e dei lavoratori in aderenza ai Principi Guida delle Nazioni Unite su Business and Human Rights. Inoltre, il report dovrebbe identificare i rischi finanziari collegati ad eventuali violazioni dei diritti umani a cui è esposto il Gruppo. La proposta degli azionisti è coerente con i più recenti sviluppi nel monitoraggio e gestione dei diritti umani e dei lavoratori lungo l'intera catena del valore. Il Fondo quindi ha votato favorevole alla proposta.
MOELLER MAERSK Società tenuta alla contribuzione	14/03/2024	Proposta di azionisti volta a imporre il rispetto del Codice Condotta Fornitori della Società e la cessazione immediata dei contratti di fornitura in caso di violazioni continuative	FAVOREVOLE	Diritti umani e dei lavoratori	L'azionista privata Lotta Aho propone che la Società si impegni a far rispettare il proprio Codice di Condotta Fornitori a tutte le controparti, e che sia prevista la possibilità di cessare con effetto immediato qualsiasi contratto di fornitura in caso di violazioni continuative del Codice. Il Consiglio di Amministrazione ha espresso il proprio supporto alla proposta. Considerando che la proposta è volta a rafforzare il potere della Società nel monitorare il rispetto dei diritti umani da parte dei fornitori, Cometa ha deciso di votare favorevole.
SKANDINAVISKA BANKEN	19/03/2024	Esonero per Johan Torgeby (CEO, in qualità di membro del Board)	CONTRARIO	Lotta ai cambiamenti climatici	Serie preoccupazioni possono sorgere sulle politiche di SEB riguardo la transizione energetica, in quanto la Banca è ancora attiva nel finanziamento di progetti espansivi nell'estrazione del carbone e di società impegnate nell'estrazione intensiva nella regione dell'Artico. Da ultimo, SEB e Nordea hanno finanziato il progetto di Equinor nel giacimento Rosebank presso le Shetland Islands, nella regione dell'Artico, fortemente contestato e che ha causato le dimissioni del Ministro per il Clima britannico Zac Goldsmith a giugno 2023. Secondo un'inchiesta della Swedish Society for Nature Conservation pubblicata a gennaio 2024, SEB è la banca nordica che finanzia la maggiore quantità di emissioni di CO2 l'anno, con 34 milioni di tonnellate. Dato che il CEO è il principale responsabile della definizione e implementazione delle strategie del Gruppo, Cometa ha deciso di votare contrario al suo esonero dalle responsabilità.
SKANDINAVISKA BANKEN	19/03/2024	Esonero per Marcus Wallenberg (Presidente)	CONTRARIO	Lotta ai cambiamenti climatici	Preoccupazioni possono sorgere sull'operato del Presidente nel monitoraggio delle pratiche fiscali del Gruppo, a causa di un contenzioso su presunta evasione fiscale in Germania realizzata nel periodo 2008-2014 (quando Mr. Wallenberg era già in carica), con richieste risarcitorie al momento pari a EUR 936 milioni più interessi. Dato che il Presidente del Board è tra i principali responsabili della definizione e monitoraggio delle politiche e strategie del Gruppo, il Fondo ha votato contrario al suo esonero dalle responsabilità.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
SKANDINAVISKA BANKEN	19/03/2024	Esonero per Johan Torgeby (in qualità di CEO)	CONTRARIO	Lotta ai cambiamenti climatici	SEB e Nordea hanno finanziato il progetto di Equinor nel giacimento Rosebank presso le Shetland Islands, nella regione dell'Artico, fortemente contestato e che ha causato le dimissioni del Ministro per il Clima britannico Zac Goldsmith a giugno 2023. Secondo un'inchiesta della Swedish Society for Nature Conservation pubblicata a gennaio 2024, SEB è la banca nordica che finanzia la maggiore quantità di emissioni di CO2 l'anno, con 34 milioni di tonnellate. Dato che il CEO e il Presidente del Board sono i principali responsabili della definizione, implementazione e monitoraggio delle strategie del Gruppo, Cometa ha votato contrario al suo esonero dalle responsabilità.
SKANDINAVISKA BANKEN	19/03/2024	Rielezione di Johan Torgeby (CEO) a Consigliere	CONTRARIO	Governance e Sostenibilità	Johan Torgeby (Svezia, 1974) è il CEO di SEB dal 2017 e non è membro di alcun Comitato consiliare. In precedenza, Mr. Torgeby ha ricoperto ruoli esecutivi in Robur Asset Management e Morgan Stanley. Attualmente, non detiene incarichi esterni rilevanti. A causa delle serie preoccupazioni sul continuo finanziamento di SEB a progetti di espansione nell'ambito dei combustibili fossili, con particolare riferimento alla regione dell'Artico, Cometa ha deciso di votare contrario alla sua rielezione.
SKANDINAVISKA BANKEN	19/03/2024	Rielezione di Marcus Wallenberg (Presidente) a Consigliere non esecutivo	CONTRARIO	Governance e Sostenibilità	Preoccupazioni possono sorgere sul livello di indipendenza nel Board, inferiore al 50% secondo le nostre guidelines. Rileviamo inoltre che Mr. Wallenberg ricopre il ruolo di Presidente di SEB sin dal 2005, e quindi anche nel periodo in cui il Gruppo è stato coinvolto in gravi controversie riguardanti il riciclaggio di denaro nei Paesi baltici ed evasione fiscale in Germania. Considerando anche le serie preoccupazioni sul continuo finanziamento di SEB a progetti di espansione nell'ambito dei combustibili fossili, con particolare riferimento alla regione dell'Artico, il Fondo ha deciso di votare contrario alla sua rielezione.
SKANDINAVISKA BANKEN	19/03/2024	Rielezione di Marcus Wallenberg come Presidente del Consiglio di Amministrazione	CONTRARIO	Governance e Sostenibilità	SEB è stata multata di SEK 1 miliardo (circa EUR 90 milioni) dalle autorità svedesi a causa di controlli insufficienti su antiriciclaggio e governance presso le controllate nei Paesi baltici, non avendo identificato un elevato rischio di riciclaggio in Estonia, Lettonia e Lituania in operazioni realizzate almeno dal 2015. Inoltre le politiche di SEB sono fortemente contestate da associazioni ambientaliste in quanto non giudicate in linea con gli obiettivi dichiarati. La Banca è infatti ancora attiva nel finanziamento di società di estrazione fossile, ed in particolare in società impegnate nell'estrazione intensiva nella regione dell'Artico. Per questi motivi il Fondo ha votato contrario alla sua rielezione.
SKANDINAVISKA BANKEN	19/03/2024	Approvazione delle linee guida per la determinazione della remunerazione fissa e altri compensi del CEO e altri membri del Comitato Esecutivo per il 2024	CONTRARIO	Remunerazioni	L'Assemblea è chiamata ad approvare le linee guida per la determinazione dei compensi del top management della Banca. Non si tratta di vere e proprie politiche di remunerazione, ma di una definizione generica dei processi e principi generali che devono essere seguiti per determinare i compensi fissi del top management, così come i contributi pensionistici, i benefici non monetari e i limiti alle indennità di fine rapporto. Non è indicata alcuna informazione sul metodo di definizione dei compensi fissi. I limiti alle indennità di fine rapporto sono allineati alle pratiche consolidate nel mercato svedese (al massimo pari a 24 mesi di salario base), ma i contributi pensionistici per il CEO possono essere al massimo pari al 50% del salario base (fino al 30% per gli altri dirigenti) che risulta notevolmente superiore al 30% riscontrato mediamente in Svezia. A causa della scarsa trasparenza e della notevole discrepanza di trattamento pensionistico tra top managers e dipendenti, Cometa ha deciso di votare contrario.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
SKANDINAVISKA BANKEN	19/03/2024	Proposta di azionisti – revisione delle strategie di SEB per un maggiore allineamento con l'Accordo di Parigi	FAVOREVOLE	Cambiamenti climatici	Greenpeace Nordic e la Swedish Society for Nature Conservation richiedono una revisione dei piani strategici di SEB includendo una politica volta a vietare ogni finanziamento ad aziende che non hanno intrapreso un chiaro e deciso percorso di uscita dalla produzione energetica da fonti fossili. Serie preoccupazioni sorgono sull'effettivo impegno a contrasto dei cambiamenti climatici di SEB, che risulta ancora tra i principali finanziatori di aziende petrolifere con attività di estrazione intensive nella regione dell'Artico. Per questi motivi il Fondo ha votato favorevole alla proposta.
STORA	20/03/2024	Tutti i punti all'ordine del giorno	FAVOREVOLE	Governance e Sostenibilità	Stora Enso è una società finnico-svedese, che nasce nel 1998 dalla fusione della svedese Stora AB, attiva nei settori minerario e prodotti forestali, con la finlandese Enso Oyj, attiva nei prodotti forestali. Il Gruppo Stora Enso è principalmente attivo nella produzione di pasta di cellulosa e carta, con una presenza significativa in Europa, Asia e Sud America. Attualmente, Stora Enso non risulta coinvolta in nessuna grave controversia di carattere ambientale o sociale e risulta allineata alle migliori pratiche di corporate governance del settore e del mercato finlandese. Le remunerazioni totali sono ragionevoli (il differenziale retributivo tra CEO e media dei dipendenti è stato pari a 39x nel 2023) e gli incentivi sono comunque adeguatamente collegati alla creazione di valore sostenibile nel lungo periodo. Per questi motivi Cometa ha votato favorevole a tutti i punti all'ordine del giorno.
SVENSKA HANDELSBANKEN	20/03/2024	Rielezione di Pär Boman (Presidente) a Consigliere non esecutivo	CONTRARIO	Governance e Sostenibilità	In quanto ex-CEO, membro del principale azionista ed in carica da oltre 12 anni, Mr. Boman non è qualificato come indipendente. Preoccupazioni possono sorgere sul livello di indipendenza nel Consiglio, dato che meno del 50% dei membri è strettamente indipendente secondo le definizioni internazionali (45%), nonché sulla disponibilità di tempo di Mr. Boman, a causa del numero e rilevanza delle cariche ricoperte in società quotate e di grandi dimensioni. Rileviamo inoltre che Mr. Boman ricopre il ruolo di Presidente di Handelsbanken dal 2006 (CEO fino al 2015), e quindi anche nel periodo in cui la Banca è stata coinvolta in gravi controversie riguardo investimenti in aziende che forniscono armamenti a Paesi ad elevato rischio di violazioni dei diritti umani. Nonostante i progressi recentemente compiuti dalla Banca sui temi di sostenibilità sociale e ambientale, preoccupazioni possono sorgere sull'operato di Mr. Boman in seno alla Banca. Per questi motivi Cometa ha deciso di votare contrario alla sua rielezione.
SVENSKA HANDELSBANKEN	20/03/2024	Elezione del Presidente del Consiglio di Amministrazione	CONTRARIO	Governance e Sostenibilità	Il Comitato Nomine propone di confermare Pär Boman come Presidente del Consiglio di Amministrazione. Mr. Boman non è indipendente in quanto ex-CEO (dal 2006 al 2015), esponente del principale azionista ed in carica da oltre 12 anni. Rileviamo inoltre che Mr. Boman ricopre il ruolo di Presidente di Handelsbanken dal 2006 ed è stato il CEO fino al 2015. Ha quindi ricoperto ruoli di massima responsabilità anche nel periodo in cui la Banca è stata coinvolta in gravi controversie riguardo investimenti in aziende che forniscono armamenti a Paesi ad elevato rischio di violazioni dei diritti umani. Nonostante i progressi recentemente compiuti dalla Banca sui temi di sostenibilità sociale e ambientale, preoccupazioni possono sorgere sull'operato di Mr. Boman in seno alla Banca. Perciò il Fondo ha deciso di votare contrario alla sua elezione.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
GIVAUDAN	21/03/2024	Rielezione di Calvin Grieder a Consigliere non esecutivo e Presidente	CONTRARIO	Diversità	<p>Con le nomine effettuate all'Assemblea del 2023, la presenza femminile nel Consiglio si è ridotta dal 33% al 29%. All'epoca, la Società aveva comunicato di aver già avviato un opportuno processo di selezione volto a ristabilire la diversità di genere al di sopra del 30%, al più tardi entro l'Assemblea annuale 2024. Nonostante quanto dichiarato, nessuna nuova nomina è proposta all'Assemblea né sono stati forniti aggiornamenti a riguardo. Preoccupazioni possono quindi sorgere sull'effettivo impegno del Comitato Nomine nel ripristinare un livello adeguato di diversità, così come sulla mancanza di trasparenza riguardo al processo di selezione preannunciato. per questo motivo Cometa ha deciso di votare contrario la rielezione del Presidente del Comitato Nomine, che, in Givaudan, coincide con il Presidente del Consiglio di Amministrazione.</p>

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
NORDEA BANK	21/03/2024	Proposta di azionisti per inserire nello Statuto l'allineamento delle strategie agli obiettivi previsti nell'Accordo di Parigi	FAVOREVOLE	Cambiamenti climatici	Greenpeace Nordic, la Swedish Society for Nature Conservation e Action Aid Denmark propongono di modificare lo Statuto di Nordea inserendo l'impegno ad allineare integralmente le strategie della Banca agli Accordi di Parigi volti a limitare il riscaldamento globale al di sotto di +1,5°C rispetto all'era pre-industriale. La proposta, è motivata dal disallineamento che è stato riscontrato tra le politiche di Nordea e gli Accordi di Parigi, per quanto riguarda il finanziamento di progetti di espansione nei combustibili fossili convenzionali, così come l'assenza di un piano di uscita dal settore da parte della Banca. L'inclusione di obiettivi climatici allineati agli Accordi di Parigi obbligherebbe la Banca a rafforzare notevolmente il proprio impegno nel contrasto al riscaldamento globale. Per questi motivi il Fondo ha votato favorevole alla proposta.
CAIXABANK	21/03/2024	Approvazione della Dichiarazione Non-Finanziaria	ASTENUTO	Dichiarazione non finanziaria	CaixaBank non è attualmente coinvolta in nessuna grave controversia, ma preoccupazioni possono sorgere sul finanziamento di progetti fortemente controversi dal punto di vista dei cambiamenti climatici, così come sul disallineamento riscontrato tra le sue strategie ambientali e gli obiettivi degli Accordi di Parigi. Considerando anche che le emissioni assolute finanziate dalla Banca sono cresciute del 9,6% nel 2023, Cometa si è astenuta sulla Dichiarazione Non Finanziaria 2023.
NOVO NORDISK	21/03/2024	Voto vincolante sulla politica di remunerazione	CONTRARIO	Remunerazioni	Il Consiglio di Amministrazione propone di modificare la politica di remunerazione per gli Amministratori e i membri dell'Executive Management. Tra le principali modifiche si segnalano la possibilità di assegnare bonus discrezionali straordinari, in caso di circostanze eccezionali, fino ad un massimo pari al 250% del salario base, e l'incremento dell'incentivo massimo per il CEO da 26 a 30 volte il salario mensile. Il Consiglio di Amministrazione non ha fornito una chiara motivazione sulle proposte di aumento, né sull'introduzione della possibilità di assegnare bonus straordinari. Gli incrementi proposti porterebbero la massima opportunità retributiva per il CEO a circa 115 volte i salari medi dei dipendenti. Inoltre, la possibilità di assegnare bonus straordinari, peraltro di ammontare significativo (fino a 2,5 volte il salario base) è contraria alle migliori pratiche internazionali e rischierebbe di aumentare ulteriormente la remunerazione potenziale del CEO (fino a circa 177 volte i salari medi). Cometa quindi ha votato contrario riguardo la politica di remunerazione.
ABB Società tenuta alla contribuzione	21/03/2024	Tutti i punti all'ordine del giorno	FAVOREVOLE	Governance e Sostenibilità	ABB Ltd è un gruppo tecnologico svizzero attivo principalmente nei business dell'elettrificazione ed automazione. I principali clienti del Gruppo sono attivi nei settori oil & gas, cartario e minerario. ABB Ltd risulta allineata alle migliori pratiche di corporate governance del settore e del mercato svizzero e i livelli di remunerazione del management sono allineati con le pratiche del mercato. Per questi motivi il Fondo ha deciso di votare favorevole a tutti i punti all'ordine del giorno.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
DANSKE BANK	21/03/2024	Rielezione di Martin Blessing (Presidente) a Consigliere non esecutivo	ASTENUTO	Governance e Sostenibilità	Nonostante il Presidente del Board Martin Blessing sia indipendente dalla Banca e i suoi azionisti, serie preoccupazioni possono sorgere sulle politiche di Danske Bank riguardo la transizione energetica, che non appaiono sufficientemente allineate agli obiettivi previsti dagli Accordi di Parigi del 2015. Come evidenziato sopra, Danske Bank risulta essere la terza banca scandinava per quantità di emissioni di CO2 finanziate, con 21 milioni di tonnellate l'anno, e nel 2023 ha sottoscritto obbligazioni per USD 390 milioni emesse da Odfjell Drilling, società norvegese specializzata nelle trivellazioni petrolifere in acque profonde, attiva anche nella delicata regione dell'Artico. Dato che il Presidente del Board è tra i principali responsabili della definizione e monitoraggio delle politiche e strategie del Gruppo, Cometa ha deciso di astenersi (non è possibile esprimere un voto contrario) alla sua rielezione.
DANSKE BANK	21/03/2024	Proposta di azionisti per ottimizzare la politica climatica del Gruppo	FAVOREVOLE	Governance e Sostenibilità	L'azionista, e organizzazione non governativa, ActionAid Denmark richiede che il Consiglio di Amministrazione modifichi la politica climatica del Gruppo, escludendo la sottoscrizione di titoli di debito di società che espandono le proprie attività di produzione di combustibili fossili. La politica attuale di Danske Bank non consente la concessione di finanziamenti a società che espandono le proprie attività nei combustibili fossili. Tuttavia, è ancora consentita la sottoscrizione di obbligazioni emesse da tali società, come dimostrato anche la recente sottoscrizione per USD 390 milioni di obbligazioni emesse da Odfjell Drilling, società norvegese specializzata nelle trivellazioni petrolifere in acque profonde, attiva anche nella delicata regione dell'Artico. La sottoscrizione di titoli di debito equivale al finanziamento, e serie preoccupazioni sorgono sul supporto finanziario concesso da Danske Bank ad attività di esplorazione ed estrazione di combustibili fossili fortemente contrarie agli obiettivi posti dagli Accordi di Parigi del 2015. Cometa quindi ha deciso di votare favorevole alla proposta.
DANSKE BANK	21/03/2024	Proposta di azionisti per escludere dai finanziamenti società che espandono le proprie attività nell'oil & gas	FAVOREVOLE	Governance e Sostenibilità	L'azionista, e organizzazione non governativa, ActionAid Denmark richiede che il Consiglio di Amministrazione modifichi la politica climatica del Gruppo, escludendo la sottoscrizione di titoli azionari emessi da società che espandono le proprie attività di produzione di combustibili fossili. La sottoscrizione di titoli azionari equivale al finanziamento, e serie preoccupazioni sorgono sul supporto finanziario concesso da Danske Bank ad attività di esplorazione ed estrazione di combustibili fossili fortemente contrarie agli obiettivi posti dagli Accordi di Parigi del 2015. per questo motivo il Fondo ha deciso di votare favorevole alla proposta.



SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
BANCO SANTANDER	21/03/2024	Approvazione della Dichiarazione Non-Finanziaria	CONTRARIO	Dichiarazione Non-Finanziaria	<p>Banco Santander risulta attualmente coinvolta in varie controversie di carattere ambientale, sociale e di governance: serie preoccupazioni possono sorgere sulla politica climatica di Banco Santander, che appare non pienamente coerente con gli obiettivi degli Accordi di Parigi. Nonostante la Banca escluda finanziamenti a nuovi giacimenti petroliferi e a società attive nel campo dei combustibili fossili non convenzionali, non sono previsti obiettivi di riduzione o esclusione dei finanziamenti a progetti di espansione nei combustibili fossili, e le soglie di esclusione dei settori non convenzionali (fracking, Artico e sabbie bituminose) sono pari al 30% delle attività delle società coinvolte, con il conseguente rischio di consentire il finanziamento a progetti particolarmente significativi ed impattanti. Inoltre un'inchiesta di Greenpeace di ottobre 2023 ha individuato la distribuzione da parte di UBS e Banco Santander di "green bonds" emessi da società agricole brasiliane attive nella regione del Cerrado, che risultano sotto inchiesta per presunti disastri socio-ambientali, deforestazione su larga scala e lavoro forzato. Infine a dicembre 2022, la controllata Santander UK è stata multata per GBP 108 milioni dall'autorità finanziaria inglese (Financial Conduct Authority, FCA) a causa di gravi e persistenti lacune nei sistemi di controllo dell'anti-riciclaggio. per questi motivi Cometa ha votato contrario all'approvazione del Bilancio di Sostenibilità.</p>
BANCO SANTANDER	21/03/2024	Rielezione di José Antonio Álvarez Álvarez a Consigliere non esecutivo	CONTRARIO	Governance e Sostenibilità	<p>In quanto CEO fino al 2022, Mr. Álvarez Álvarez non è indipendente. Il livello di indipendenza del Board è adeguato (67%), ma serie preoccupazioni possono sorgere sulla numerosità e gravità di controversie in cui è, o è stata, coinvolta la Banca durante il periodo in cui Mr. Álvarez Álvarez era CEO: la controllata Santander UK è stata multata per GBP 108 milioni nel 2022 per gravi e persistenti lacune nei sistemi di controllo dell'anti-riciclaggio riscontrate nel periodo 2012-2017, e accuse di favoreggiamento di violazioni di sanzioni internazionali emerse sempre in Gran Bretagna a febbraio 2024. Il Fondo quindi ha deciso di votare contrario alla sua rielezione.</p>
BANCO SANTANDER	21/03/2024	Voto vincolante sulla Politica di Remunerazione	CONTRARIO	Remunerazioni	<p>Dall'analisi svolta è emerso che i compensi fissi sono pari a circa il doppio della mediana delle banche a maggiore capitalizzazione in Europa, con effetti inflazionistici su tutte le altre componenti retributive, che sono calcolate in base al fisso. I contributi attualmente accantonati al fondo di indennità di fine rapporto della Presidente ammontano a EUR 49,3 milioni, rappresentando un vero e proprio "paracadute d'oro". I compensi totali della Presidente sono stati pari a 282 volte i salari medi dei dipendenti nel 2023 (277 volte nel 2022), significativamente al di sopra della mediana di 95,5x riscontrata tra le società europee a maggiore capitalizzazione. Per questi motivi Cometa ha votato contrario alla politica di remunerazione.</p>

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
BANCO SANTANDER	21/03/2024	Fissazione dell'importo massimo dei compensi variabili al 200% dei compensi fissi per alcuni dipendenti rilevanti	CONTRARIO	Remunerazioni	Il Consiglio di Amministrazione propone di confermare il limite di 200% del fisso ai compensi variabili del top management del Gruppo. Serie preoccupazioni sorgono sull'ammontare dei compensi fissi della Presidente esecutiva e del CEO di Banco Santander, che sono circa il doppio della mediana delle grandi banche in Europa. Tali importi hanno un effetto inflazionistico sui compensi totali, dato che il calcolo degli incentivi e dei contributi pensionistici sono basati sui compensi fissi. Come conseguenza, notiamo che il totale delle remunerazioni sia della Presidente che del CEO sono pari ad oltre 200 volte la media di salari dei dipendenti del Gruppo. Perciò il Fondo ha deciso di votare contrario.
BANCO SANTANDER	21/03/2024	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2023	CONTRARIO	Remunerazioni	Serie preoccupazioni possono sorgere anche sull'ammontare complessivo delle remunerazioni della Presidente esecutiva e del CEO, a causa principalmente dei compensi fissi, che sono circa il doppio della mediana dei CEO nelle banche europee a maggiore capitalizzazione. I compensi totali attribuiti alla Presidente sono pari a circa 282 volte la media di salari e stipendi corrisposti ai dipendenti del Gruppo, livello che rischia di generare una sensazione di ingiustizia e demotivare i dipendenti, oltre a rischi di carattere reputazionale per il Gruppo. Inoltre, l'importo accantonato al "fondo pensione" della Presidente (EUR 49,3 milioni) rischia di rappresentare un vero e proprio "paracadute d'oro". Per questi motivi Cometa ha deciso di votare contrario alle remunerazioni 2023.
RANDSTAD Società tenuta alla contribuzione	26/03/2024	Tutti i punti all'ordine del giorno	FAVOREVOLE	Governance e Sostenibilità	Randstad è un'azienda olandese, leader globale nei servizi di selezione, assunzione e formazione delle risorse umane. Il Gruppo non risulta essere coinvolta in nessuna recente controversia specifica riguardo aspetti di sostenibilità sociale o ambientale. Al contrario, Randstad è riportata da società di rating ESG come best practice del settore dei servizi commerciali, in particolare per quanto riguarda la tutela dei diritti e della salute dei lavoratori. Dal punto di vista ambientale, Randstad si impegna a ridurre, in valore assoluto, le proprie emissioni di CO2 (scope 1, scope 2 e scope 3) del 50% entro il 2030. Per questi motivi si è deciso di votare favorevole a tutti i punti all'ordine del giorno.
SIKA	26/03/2024	Tutti i punti all'ordine del giorno	FAVOREVOLE	Governance e Sostenibilità	Sika AG è una società specializzata in chimica industriale. Fondata nel 1910, è presente in 100 paesi con oltre 300 sedi. Attualmente, Sika non risulta coinvolta in nessuna grave controversia relativa ad aspetti di sostenibilità ambientale o sociale e risulta allineata alle migliori pratiche di corporate governance del settore e del mercato svizzero. Per questi motivi Cometa ha deciso di votare favorevole a tutti i punti all'ordine del giorno.
SWEDBANK	26/03/2024	Esonero per Göran Persson (Presidente)	CONTRARIO	Lotta ai cambiamenti climatici	Swedbank non risulta recentemente coinvolta in nessuna grave controversia. Tuttavia, serie preoccupazioni possono sorgere sull'allineamento della strategia climatica della Banca agli obiettivi previsti dall'Accordo di Parigi, per il mantenimento del riscaldamento globale al di sotto di +1,5°C rispetto all'era pre-industriale. In particolare, Swedbank non prevede limiti al finanziamento di società attive nel carbone termico, se non hanno progetti di espansione che riguardano oltre il 5% del fatturato. Inoltre, sottoscrizioni di titoli di debito o azionari sono escluse dalle limitazioni adottate dalla Banca. Considerando che Mr. Persson è anche Presidente del Comitato Remunerazioni e Sostenibilità, e quindi responsabile della definizione e monitoraggio della strategia climatica, Cometa ha deciso di votare contrario al suo esonero dalle responsabilità.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
SWEDBANK	26/03/2024	Esonero per Jens Henriksson (CEO)	CONTRARIO	Lotta ai cambiamenti climatici	Dall'analisi svolta si evince che preoccupazioni possono sorgere sull'effettivo allineamento della strategia di Swedbank agli obiettivi dell'Accordo di Parigi, perché esclude esclusivamente progetti di espansione nel settore del carbone termico (per società in cui tale settore rappresenta più del 5% dei ricavi), ma non prevede limiti ad attività già in funzione. per questo motivo il Fondo ha votato contrario all'esonero dalle responsabilità per il CEO.
SWEDBANK	26/03/2024	Rielezione di Göran Persson (Presidente) a Consigliere non esecutivo	CONTRARIO	Lotta ai cambiamenti climatici	Non sorgono motivi specifici di preoccupazione sull'indipendenza di Mr. Persson. Tuttavia, serie preoccupazioni possono sorgere sull'allineamento della strategia climatica di Swedbank agli obiettivi previsti dall'Accordo di Parigi sul contrasto al riscaldamento globale. In quanto Presidente del Board e del Comitato Remunerazioni e Sostenibilità, Mr. Persson è il principale responsabile nella definizione e monitoraggio della strategia climatica della Banca. Perciò Cometa ha votato contrario alla sua rielezione.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
SWEDBANK	26/03/2024	Rielezione di Göran Persson come Presidente del Consiglio di Amministrazione	CONTRARIO	Lotta ai cambiamenti climatici	Un'inchiesta pubblicata dalla Swedish Society for Nature Conservation e Fair Finance Guide Sweden a gennaio 2024, riporta Swedbank come la quarta banca scandinava con maggiori emissioni finanziate (14 milioni di tonnellate di CO2 nel 2023). Inoltre, si fa notare come il 34% delle emissioni finanziate dalla Banca siano generate dal settore oil & gas, nonostante questo rappresenti solo lo 0,3% del totale dei finanziamenti. Tale dato solleva rilevanti preoccupazioni sulle strategie di transizione energetica adottate da Swedbank. Perciò il Fondo ha votato contrario alla rielezione del Sig. Persson come Presidente.
SWEDBANK	26/03/2024	Proposta di azionisti – revisione delle strategie climatiche di Swedbank per un maggiore allineamento con gli obiettivi dell'Accordo di Parigi	FAVOREVOLE	Lotta ai cambiamenti climatici	Greenpeace Nordic e la Swedish Society for Nature Conservation richiedono una revisione dei piani strategici di Swedbank includendo una limitazione ai finanziamenti per aziende che non hanno intrapreso un chiaro e deciso percorso di uscita dalla produzione energetica da fonti fossili. La strategia attuale di Swedbank consente ancora il finanziamento a società attive nel settore del carbone termico, essendo esclusi solo progetti di espansione nei casi in cui il carbone rappresenta più del 5% dei ricavi. Inoltre, il settore oil & gas rappresenta il 34% delle emissioni finanziate da Swedbank, nonostante pesi per solo lo 0,3% sul totale dei finanziamenti, a conferma di quanto sia urgente per la Banca prevedere politiche che limitino fortemente il finanziamento a progetti di espansione. Cometa quindi ha votato favorevolmente alla proposta.
SGS	26/03/2024	Tutti i punti all'ordine del giorno	FAVOREVOLE	Governance e Sostenibilità	SGS è il gruppo leader mondiale nei servizi di testing, ispezione e certificazione. SGS è allineata alle migliori pratiche di governance del mercato svizzero e non risulta coinvolto in alcuna grave controversia collegata a sostenibilità ambientale o sociale e risulta allineata alle migliori pratiche di corporate governance del settore e del mercato svizzero. Per questi motivi Cometa ha votato favorevole a tutti i punti all'ordine del giorno.
NESTE	27/03/2024	Tutti i punti all'ordine del giorno	FAVOREVOLE	Governance e Sostenibilità	Neste Oyj è la principale compagnia finlandese di raffinazione, trasporto e vendita di petrolio e biodiesel, partecipata dal Governo finlandese con il 44% del capitale. Il Gruppo non risulta essere coinvolta in nessuna recente controversia specifica riguardo aspetti di sostenibilità sociale o ambientale. Al contrario, Neste è stata la prima grande compagnia petrolifera mondiale a produrre diesel da fonti rinnovabili, già nel 2005, e oggi è leader mondiale nei biocombustibili e carburante per aerei sostenibile. Il Gruppo si è impegnato a raggiungere la neutralità carbonica entro il 2035. Per questi motivi si è deciso di votare favorevole a tutti i punti all'ordine del giorno.
VOLVO	27/03/2024	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2023	CONTRARIO	Remunerazioni	Le remunerazioni del CEO di Volvo risultano superiori alle pratiche del mercato svedese e del settore in Europa, principalmente a causa del compenso fisso (del 46% superiore alla mediana del settore). Inoltre, i compensi variabili dipendono solo marginalmente dalla sostenibilità ambientale (solo il 10% del bonus, ovvero meno del 5% dei compensi variabili totali, dipende dalle vendite di veicoli elettrici), e nessun parametro di sostenibilità sociale è considerato nella definizione dei compensi. Considerando le preoccupazioni sul monitoraggio del rispetto dei diritti umani e dei lavoratori lungo la filiera produttiva, un maggior collegamento tra i compensi dei dirigenti e tali tematiche appare particolarmente opportuno per Volvo. Considerando anche l'elevato differenziale retributivo tra CEO e media dei dipendenti (107x, rispetto alla mediana di 95,5x delle società europee a maggiore capitalizzazione), Cometa ha votato contrario alle remunerazioni.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
NOKIA Società tenuta alla contribuzione	03/04/2024	Tutti i punti all'ordine del giorno	FAVOREVOLE	Governance e Sostenibilità	Nokia risulta allineata alle migliori pratiche di governance riscontrate nel mercato finlandese. Il Gruppo non risulta attualmente coinvolto in gravi controversie, e le preoccupazioni riguardo possibili violazioni di sanzioni internazionali sono state superate dal completamento dell'uscita dal mercato russo nel 2022. Considerando che anche la struttura complessiva delle remunerazioni è allineata alla politica di voto del Fondo, si è deciso di votare favorevole a tutti i punti all'ordine del giorno.
RIO TINTO	04/04/2024	Elezione di Dean Dalla Valle a Consigliere non esecutivo	CONTRARIO	Governance	Il Consiglio di Amministrazione propone di ratificare la nomina di Dean Dalla Valle a Consigliere non esecutivo. Mr. Dalla Valle è il Presidente del Comitato Sostenibilità, ed ha trascorso quasi tutta la sua vita professionale presso la società mineraria BHP Billiton, ove è stato, tra l'altro, President of Coal and Uranium e COO del deposito di uranio "Olympic Dam". BHP Billiton risulta essere una delle società minerarie maggiormente controverse per inquinamento ambientale e impatti sulle comunità locali. Tra le altre: nel 2013 un milione di litri di liquami radioattivi sono stati sversati dalla miniera di uranio di Ranger in Australia, mentre il deposito "Olympic Dam" è stato fortemente contestato dalle comunità locali a causa degli enormi prelievi di acqua (30 milioni di litri al giorno, secondo un report dell'Australian Conservation Foundation del 2010). Dato che serie preoccupazioni possono sorgere sulla sua posizione di Presidente del Comitato Sostenibilità di Rio Tinto, il Fondo ha votato contrario alla sua elezione.
RIO TINTO	04/04/2024	Rielezione di Dominic Barton (Presidente) a Consigliere non esecutivo	CONTRARIO	Rielezione del Presidente	Serie preoccupazioni possono sorgere sull'efficace ruolo del Consiglio di Amministrazione nel monitorare le pratiche ambientali ed il rispetto dei diritti umani da parte del management. Nonostante la maggior parte delle controversie in cui è coinvolta Rio Tinto si riferiscano al periodo precedente la nomina di Mr. Barton a Presidente, si evidenziano gravi controversie ambientali (la mancata valutazione degli impatti di una miniera in Guinea nel 2023) e sociali (presunte gravi violazioni delle norme sulla sicurezza del lavoro in Canada nel 2024). Per tale motivo, Cometa ha votato contrario alla sua rielezione.
RIO TINTO	04/04/2024	Rielezione di Jakob Stausholm (CEO) a Consigliere	CONTRARIO	Rielezione del CEO	Il Gruppo è attivo in progetti minerari fortemente contestati a causa degli impatti sulle risorse naturali essenziali per la vita delle comunità locali, come prelievi o inquinamento delle risorse idriche in zone sottoposte a stress idrico. Attualmente, Rio Tinto riporta il dettaglio del livello di rischio idro-geologico riscontrato in ciascuna area di attività, ma non si sono riscontrate valutazioni sugli impatti delle attività sulle comunità locali né le azioni specifiche adottate per mitigarli. Per questi motivi il Fondo ha votato contrario la rielezione del CEO.
VINCI	09/04/2024	Approvazione della politica di remunerazione per i dirigenti, incluso il Presidente-CEO	ASTENUTO	Remunerazioni	La politica di remunerazione è adeguatamente strutturata per allineare effettivamente gli interessi del management con la creazione di valore nel lungo periodo. Tuttavia, notiamo che l'importo massimo dei compensi variabili (in aggregato pari al 440% del salario base) rischia di generare un significativo differenziale retributivo rispetto alla media dei dipendenti del Gruppo. L'opportunità retributiva massima per il CEO può raggiungere circa EUR 7,1 milioni, pari a 139 volte i salari medi dei dipendenti del Gruppo. Per questo motivo, Cometa ha deciso di astenersi sulla politica di remunerazione.
VINCI	09/04/2024	Approvazione della Relazione sulle Remunerazioni 2023	ASTENUTO	Remunerazioni	La struttura complessiva dei compensi appare adeguatamente allineata alla creazione di valore sostenibile nel lungo termine, ma preoccupazioni possono sorgere sull'eccessiva dipendenza del bonus annuale (il 40%) da valutazioni qualitative da parte del Board, di cui il CEO è anche il Presidente. Considerando anche l'elevato differenziale retributivo tra CEO e resto dei dipendenti (131x), il Fondo ha deciso di astenersi sulle remunerazioni 2023.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
VINCI	09/04/2024	Approvazione delle componenti fisse, variabili e straordinarie della remunerazione del Presidente-CEO nel 2023	ASTENUTO	Remunerazioni	L'opportunità retributiva massima del CEO può arrivare a circa EUR 7,1 milioni, pari a 139 volte i salari medi dei dipendenti del Gruppo. Preoccupazioni possono inoltre sorgere sull'eccessiva dipendenza del bonus annuale (il 40%) da valutazioni qualitative da parte del Board, di cui il CEO è anche il Presidente. Per questi motivi Cometa ha deciso di astenersi, che in Francia non rientra nel quorum deliberativo.
VESTAS WIND Società tenuta alla contribuzione	09/04/2024	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2023	CONTRARIO	Remunerazioni	Contrariamente alle migliori pratiche internazionali, la struttura remunerativa non prevede veri e propri piani di incentivazione di lungo periodo, dato che le azioni dipendenti da performance vengono assegnate su base annuale, anche se soggette ad un periodo di maturazione di 3 anni. Inoltre, una parte rilevante dell'incentivo di lungo periodo (il 45%) è assegnata in maniera del tutto discrezionale sotto forma di "restricted shares" non dipendenti da obiettivi di performance. Il piano a lungo termine non contempla inoltre alcun parametro di performance ESG. Considerando anche l'elevato differenziale retributivo tra CEO e media dei dipendenti (132x), Cometa ha votato contrario alle remunerazioni 2023.
AIRBUS Società tenuta alla contribuzione	10/04/2024	Esonero dalle responsabilità per i Consiglieri non esecutivi	CONTRARIO	Sostenibilità	Nonostante non siano sorte nuove controversie significative nel corso dell'esercizio in esame, serie preoccupazioni continua a sollevare il coinvolgimento di Airbus nel grave caso di corruzione internazionale, che ha comportato il pagamento di una sanzione di USD 3,9 miliardi nel 2020 e l'attivazione di una class action per ulteriori USD 300 milioni di risarcimenti i cui esiti sono ancora incerti. Inoltre, serie preoccupazioni possono sorgere sul coinvolgimento del Gruppo nella controversa produzione di armi nucleari, così come sull'effettivo allineamento dei piani climatici all'obiettivo di contenimento del riscaldamento globale al di sotto di +1,5°C rispetto all'era preindustriale. Per questi motivi Cometa ha deciso di votare contrario all'esonero dalle responsabilità per i Consiglieri non esecutivi.
AIRBUS Società tenuta alla contribuzione	10/04/2024	Esonero dalle responsabilità per i Consiglieri esecutivi	CONTRARIO	Sostenibilità	I settori di attività di Airbus sono altamente controversi dal punto di vista ambientale e sociale: il trasporto aereo è tra i settori con le maggiori emissioni di CO2, ed Airbus è riportata dall'organizzazione ICAN tra le società coinvolte nella produzione di armi nucleari, principalmente mediante la partecipazione in 2 joint ventures che producono componenti chiave per l'arsenale nucleare francese: MBDA (di cui detiene il 37,5%) e ArianeGroup (50%). Airbus ha adottato degli obiettivi di riduzione delle emissioni assolute scope 1 e scope 2 del 63% dal 2015 al 2030, e le emissioni relative scope 3 del 46% entro il 2015. Gli obiettivi al 2030 sono stati convalidati scientificamente dalla Science Based Targets initiative ("SBTi"). Tuttavia, Airbus non ha stabilito obiettivi di lungo periodo (al 2050) coerenti con gli obiettivi dell'Accordo di Parigi, né obiettivi collegati all'azzeramento netto delle emissioni, convalidati dalla SBTi, che nella propria valutazione evidenzia anche che i piani di Airbus non consirio la rielezione del Presidente del Consiglio di Sorveglianza.ppo Stellantis. Perciò Cometa ha deciso di votare contrario all'esonero dalle responsabilità per i membri esecutivi e non esecutivi.sponsabilità per i Consiglieri Esecutivi.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
AIRBUS Società tenuta alla contribuzione	10/04/2024	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2023	CONTRARIO	Remunerazioni	Nonostante il differenziale retributivo rispetto al resto dei dipendenti (63x) non sia eccessivo rispetto a quanto riscontrato in altre realtà europee simili, notiamo che il CEO beneficia di contributi pensionistici (95% del salario base nel 2023) decisamente superiori rispetto a quelli generalmente previsti nel mercato olandese (tra il 10% ed il 25% del salario). Inoltre, l'incentivo di lungo periodo non dipende da alcun parametro di sostenibilità, nonostante il Gruppo sia attivo in settori particolarmente critici dal punto di vista sociale ed ambientale. Infine, il 50% dell'incentivo annuale dipende da una valutazione qualitativa del Board, e non da parametri misurabili e verificabili. Per questi motivi si è deciso di votare contrario alle remunerazioni 2023.
AIRBUS Società tenuta alla contribuzione	10/04/2024	Approvazione della politica di remunerazione per il Consiglio di Amministrazione	CONTRARIO	Remunerazioni	Le principali modifiche che si prospettano riguardano esclusivamente il piano di incentivazione di lungo periodo. Nello specifico sarà proposta: l'introduzione di un criterio ESG con un peso del 25%, l'introduzione del TSR relativo con un peso del 25%, e l'incremento del livello target dell'incentivo dal 100% al 150% del salario base. Nonostante alcune delle modifiche proposte siano coerenti con la creazione di valore sostenibile nel lungo periodo (inclusione di parametri ESG e del TSR relativo), occorre notare che la politica proposta in questa Assemblea non prevede ancora tali miglioramenti. Considerando l'assenza di criteri ESG nel piano di incentivazione, peso eccessivo di valutazioni qualitative del Board nella definizione del bonus annuale e contributi pensionistici per il CEO notevolmente superiori a quanto praticato per il resto dei dipendenti in Olanda, il Fondo ha votato contrario alla politica di remunerazione.
AIRBUS Società tenuta alla contribuzione	10/04/2024	Rielezione di Jean-Pierre Clamadieu a Consigliere non esecutivo	CONTRARIO	Sostenibilità	Serie preoccupazioni sorgono sull'effettivo allineamento della strategia climatica di Airbus all'obiettivo di contenimento del riscaldamento globale. In particolare, Airbus non ha ancora adottato obiettivi di lungo periodo (al 2050) coerenti con gli obiettivi dell'Accordo di Parigi, e sull'esclusione dalle valutazioni di fattori diversi dalle emissioni che contribuiscono comunque al riscaldamento globale. Dato che il Presidente del Comitato Sostenibilità è il principale responsabile del monitoraggio delle strategie climatiche della Società, Cometa ha votato contrario alla sua rielezione.
AHOLD DELHAIZE	10/04/2024	Esonero dalle responsabilità dei membri del Consiglio di Gestione	CONTRARIO	Esonero dalle responsabilità	Ahold Delhaize non risulta attualmente coinvolta in alcuna grave controversia legata alla sostenibilità ambientale o sociale. Preoccupazioni possono tuttavia sorgere sugli impatti occupazionali e sui diritti dei lavoratori del contestato piano di trasformazione in franchising dei punti vendita in Belgio. Inoltre, nonostante la Società abbia prontamente risposto alle accuse, preoccupazioni possono anche sorgere sull'efficienza dei sistemi di monitoraggio dei diritti dei lavoratori lungo la catena di fornitura, come segnalato dal Business & Human Rights Resource Centre nel 2023. Per tali motivi, Cometa ha votato contrario all'esonero dalle responsabilità dei membri del Consiglio di Gestione.
AHOLD DELHAIZE	10/04/2024	Esonero dalle responsabilità dei membri del Consiglio di Sorveglianza	CONTRARIO	Esonero dalle responsabilità	Società del Gruppo Ahold Delhaize sono state recentemente accusate di violazioni dei diritti dei lavoratori in diversi mercati; a gennaio 2023, un report pubblicato da Oxfam, che ha analizzato in varie catene di distribuzione, tra cui Albert Heijn di Ahold Delhaize, ha evidenziato serie preoccupazioni sull'effettivo monitoraggio dei diritti umani lungo la catena di fornitura. A gennaio 2024, Ahold Delhaize ha pubblicato una risposta al report di Oxfam, riportando in dettaglio i programmi di valutazione dei diritti umani presso i fornitori, che sono svolti a partire dal 2020, quando sono state riscontrate gravi violazioni dei diritti e della tutela della salute dei lavoratori da parte di un fornitore honduregno del Gruppo. Per questi motivi il Fondo ha deciso di votare contrario all'esonero dalle responsabilità dei membri del Consiglio di Sorveglianza.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
ZURICH	10/04/2024	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2023	ASTENUTO	Remunerazioni	Il differenziale retributivo tra CEO e media dei dipendenti non risulta eccessivo nel confronto con le pratiche europee: 89x rispetto alla mediana di 95,5x riscontrata tra le società europee a maggiore capitalizzazione. Tuttavia, occorre evidenziare che il CEO di Zurich riceve compensi del 102% superiori a quelli dei principali concorrenti europei, e che gli incrementi riportati nel 2023 sono esclusivamente dovuti ad un aumento discrezionale dei compensi fissi, e quindi non dipendenti dai risultati. Infine, si evidenzia che, nonostante l'incentivo 2023 sia per la prima volta collegato a obiettivi ESG (10% dipende dalle emissioni da attività operative), il bonus annuale non dipende direttamente da alcun parametro di sostenibilità. Considerando il ragionevole divario retributivo rispetto ai dipendenti, ma anche che i compensi del CEO risultano eccessivi rispetto alla mediana del settore e non sufficientemente allineati a obiettivi di sostenibilità, Cometa ha deciso di astenersi sulle remunerazioni 2023.
ZURICH	10/04/2024	Voto consultivo sul Bilancio di Sostenibilità 2023	CONTRARIO	Sostenibilità climatica	La Relazione è redatta in conformità agli standard di rendicontazione internazionalmente riconosciuti, e Zurich non risulta coinvolta in nessuna grave controversia di carattere sociale o ambientale. Si rilevano tuttavia alcune criticità sulla strategia climatica del Gruppo, che ha recentemente ritirato l'adesione alla Net-Zero Insurance Alliance. Tale evento non è riportato nel Bilancio, che rendiconta con molto dettaglio le azioni volte a ridurre le emissioni nelle attività operative e negli investimenti, ma non nelle attività assicurate, per cui la rendicontazione si limita all'offerta di "soluzioni sostenibili". Preoccupazioni possono in particolare sorgere sulla possibilità di assicurare gruppi con ricavi fino al 30% derivanti da carbone termico o estrazione non convenzionale di fonti fossili. Considerando anche che una recente indagine ha riportato Zurich come una delle 10 principali assicuratrici di miniere in USA, il Fondo ha deciso di votare contrario al bilancio di sostenibilità.
ZURICH	10/04/2024	Rielezione di Michel M. Liès a Consigliere e Presidente non esecutivo	CONTRARIO	Sostenibilità climatica	Preoccupazioni possono tuttavia sorgere sulla strategia climatica del Gruppo, in quanto consente ancora la copertura assicurativa a rilevanti attività nel settore carbonifero e nell'estrazione non convenzionale di petrolio. Considerando che Mr. Liès è anche il presidente del comitato responsabile del monitoraggio della strategia climatica, Cometa ha votato contrario alla sua rielezione.
ZURICH	10/04/2024	Approvazione del compenso massimo complessivo per i membri dell'Executive Committee per il 2025	ASTENUTO	Remunerazioni	Il Consiglio di Amministrazione propone di fissare il tetto massimo ai compensi totali dei membri dell'Executive Committee a CHF 83 milioni per il 2025 (circa EUR 89,6 milioni) per il 2025, invariato rispetto all'anno in corso. L'importo include tutti i compensi fissi e variabili, contributi pensionistici e benefit non monetari. Nonostante non sia proposto un incremento alle remunerazioni massime del top management, preoccupazioni possono sorgere sull'opportunità retributiva massima del CEO di Zurich (circa EUR 14 milioni), che risulta sostanzialmente superiore alle pratiche del settore assicurativo in Europa. Per questi motivi il Fondo si è astenuto sui compensi massimi ai membri dell'Executive Committee.



SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
DEUTSCHE TELEKOM	10/04/2024	Esonero di responsabilità dei membri del Consiglio di Gestione	CONTRARIO	Esonero dalle responsabilità	<p>Deutsche Telekom non è attualmente coinvolta in nessuna grave controversia riguardo aspetti di sostenibilità sociale o ambientale. Tuttavia, la controllata americana T-Mobile US è stata recentemente coinvolta in numerosi casi di violazione delle norme europee sulla tutela dei dati personali e attacchi informatici con furto di dati dei clienti. Nel 2022, T-Mobile ha raggiunto un accordo per evitare una class action relativa a violazioni dei dati dei clienti avvenute nel 2021, pagando un risarcimento di USD 350 milioni. Preoccupazioni possono sorgere in particolare per il fatto che significative violazioni dei dati sono riportate anche nel 2023, con circa 37 milioni di dati esposti tra gennaio e marzo. Cometa quindi ha votato contrario all'esonero di responsabilità dei membri del Consiglio di Gestione.</p> <p>La sostituzione del piano di stock options con un piano di incentivazione azionaria può essere considerato come un (leggero) allineamento alle migliori pratiche di mercato. Tuttavia, il 67% dell'incentivo non dipenderà da alcun parametro di performance. Inoltre, la possibilità di assegnare incentivi dedicati a singoli dirigenti, per importi notevolmente superiori alle pratiche del settore e del mercato (fino a 15 volte il salario base) rischia di aumentare in maniera significativa il divario retributivo tra top management e resto dei dipendenti. Perciò il Fondo ha votato contrario alla politica di remunerazione.</p>
CAMPARI	11/04/2024	Approvazione della politica di remunerazione	CONTRARIO	Remunerazioni	<p>L'incentivo sarà interamente corrisposto in azioni, di cui però solo il 33% dipendenti dal raggiungimento di obiettivi (il TSR relativo per il 90% e la quota di energia utilizzata da fonti rinnovabili per il 10%), mentre il 67% dell'incentivo sarà rappresentato da "restricted shares", ovvero non dipendente da alcun parametro di performance. Il numero massimo di azioni complessivamente assegnabili ai beneficiari è fissato in 1,5 milioni, pari allo 0,12% del capitale sociale. Tuttavia, la Società non comunica l'importo potenziale dell'incentivo assegnabile ai Consiglieri esecutivi, tra cui il nuovo CEO. Dato che la maturazione di due terzi delle azioni assegnate non dipende da alcun parametro di performance, la struttura complessiva del piano non risulta sufficientemente allineata alla creazione di valore sostenibile nel lungo periodo. Inoltre, non è possibile valutare l'opportunità retributiva dei Consiglieri esecutivi in quanto, contrariamente alle migliori pratiche di mercato, la Società non comunica il valore dell'incentivo assegnabile al livello target e massimo di performance. Per questi motivi Cometa ha votato contrario.</p>
CAMPARI	11/04/2024	Approvazione di un piano di incentivazione di lungo periodo per i membri del Lead Team	CONTRARIO	Remunerazioni	<p>Il Consiglio di Amministrazione propone l'approvazione di un piano di incentivazione triennale dedicato ai dirigenti del Gruppo che non siano membri del Leadership Team. Ne sono quindi esclusi anche i Consiglieri esecutivi di Campari Group. Fino ad un massimo di 3,1 milioni di azioni potranno essere assegnate ai beneficiari (0,25%), ma la maturazione dell'incentivo non dipenderà da alcun parametro di performance (ovvero, l'intero incentivo sarà corrisposto in "restricted shares"). Considerando che i beneficiari sono esclusivamente dipendenti con posizioni di responsabilità manageriale, l'assenza di parametri di performance può costituire un rischio in quanto non consente l'allineamento degli interessi del management alla creazione di valore sostenibile. Cometa quindi ha deciso di votare contrario.</p>
CAMPARI	11/04/2024	Approvazione di un piano di incentivazione di lungo periodo per beneficiari selezionati, non membri del Lead Team	CONTRARIO	Remunerazioni	<p>Il Consiglio di Amministrazione propone l'approvazione di un piano di incentivazione triennale dedicato ai dirigenti del Gruppo che non siano membri del Leadership Team. Ne sono quindi esclusi anche i Consiglieri esecutivi di Campari Group. Fino ad un massimo di 3,1 milioni di azioni potranno essere assegnate ai beneficiari (0,25%), ma la maturazione dell'incentivo non dipenderà da alcun parametro di performance (ovvero, l'intero incentivo sarà corrisposto in "restricted shares"). Considerando che i beneficiari sono esclusivamente dipendenti con posizioni di responsabilità manageriale, l'assenza di parametri di performance può costituire un rischio in quanto non consente l'allineamento degli interessi del management alla creazione di valore sostenibile. Cometa quindi ha deciso di votare contrario.</p>

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
CAMPARI	11/04/2024	Approvazione di un piano di incentivazione dedicato al CFO e COO Paolo Marchesini, denominato "CFOO Last Mile Incentive Plan"	CONTRARIO	Remunerazioni	Il "Last Mile Incentive" sarà corrisposto interamente in azioni, al termine di un periodo di performance di 7 anni (2024-2030) e dipenderà dal raggiungimento degli obiettivi finanziari previsti per i bonus annuali (per il 70%), l'utilizzo di energia da fonti rinnovabili (15%) e l'implementazione del piano di successione (15%). Il valore dell'incentivo sarà di EUR 30 milioni al raggiungimento dei target, e potrà essere aumentato di massimo il 18% in caso di superamento degli obiettivi, ovvero potrà raggiungere il valore massimo di EUR 54 milioni. Al massimo livello di performance, l'incentivo medio annuo dedicato a Mr. Marchesini sarebbe pari a circa EUR 7,7 milioni (EUR 54 milioni in 7 anni), mentre a target sarebbe di EUR 4,3 milioni. Considerando che il CFOO è beneficiario anche del bonus monetario annuale ed al piano azionario previsto per tutti i Consiglieri esecutivi, il suo compenso complessivo rischia di essere notevolmente superiore a quanto previsto per il resto dei dipendenti e dei dirigenti in posirio la rielezione del Presidente del Consiglio di Sorveglianza.ppo Stell
TELEFONICA	11/04/2024	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2023	CONTRARIO	Remunerazioni	La struttura complessiva delle remunerazioni appare adeguatamente allineata alla creazione di valore nel lungo periodo. Serie preoccupazioni tuttavia sorgono sull'ammontare complessivo delle remunerazioni del Presidente-CEO (EUR 10.650.085 nel 2023), che risulta oltre il doppio della mediana del settore in Europa. In particolare, il compenso fisso, del 52% superiore alla mediana, ha un effetto inflazionistico su tutte le altre componenti retributive, che sono calcolate sulla base del fisso. Considerando come eccessivo il differenziale retributivo tra CEO e dipendenti (154x, rispetto alla mediana di 95,5x riscontrata tra le società europee a maggiore capitalizzazione), il Fondo ha votato contrario alle remunerazioni 2023.
ASTRAZENECA	11/04/2024	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2023	CONTRARIO	Remunerazioni	I compensi variabili del top management risultano adeguatamente allineati alla creazione di valore sostenibile nel lungo periodo. Serie preoccupazioni possono tuttavia sorgere sulle remunerazioni totali assegnate al CEO nel 2023, pari a GBP 13.850.000 (circa EUR 15,9 milioni), del 119% superiori alla mediana del settore Farmaceutico in Europa e 163 volte i salari medi dei dipendenti del Gruppo. Cometa quindi ha votato contrario alle remunerazioni 2023.
ASTRAZENECA	11/04/2024	Approvazione della politica di remunerazione per i Consiglieri	CONTRARIO	Remunerazioni	I sostanziosi aumenti proposti nei compensi variabili sono motivati dal Board con il ruolo determinante dei Consiglieri esecutivi nella realizzazione delle ambiziose strategie societarie, che appare essere il ruolo e l'obiettivo di qualsiasi top manager di grandi società quotate. Occorre evidenziare che con gli aumenti proposti, immaginando che il salario base non cambi nei prossimi anni, l'opportunità retributiva del CEO sarebbe pari a GBP 16 milioni al raggiungimento degli obiettivi ed al massimo pari a circa GBP 18,2 milioni, ovvero oltre 200 volte il salario medio degli altri dipendenti. Per questi motivi il Fondo ha votato contrario alla politica di remunerazione.
ASTRAZENECA	11/04/2024	Modifiche al Piano di Performance Shares 2020	CONTRARIO	Remunerazioni	Il Consiglio di Amministrazione propone di modificare il piano di incentivazione azionaria per i Consiglieri esecutivi, al solo scopo di incrementarne il valore di assegnazione dal 650% all'850% del salario base. L'incremento proposto nei compensi variabili dei Consiglieri esecutivi rischiano di aumentare ulteriormente il già elevato divario retributivo tra CEO e media dei dipendenti (fino ad oltre 200 volte, nel caso di superamento degli obiettivi). per questi motivi Cometa ha votato contrario al piano di performance shares 2020.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
UNICREDIT Società tenuta alla contribuzione	12/04/2024	Voto vincolante sulla politica di remunerazione 2024	CONTRARIO	Remunerazioni	Nonostante l'elevato livello di dissenso registrato all'Assemblea 2023 (il 31% degli azionisti ha votato contrario la politica di remunerazione), generato da un aumento del 30% nel salario base del CEO, il Consiglio di Amministrazione propone un ulteriore incremento del 10,7% nel salario del CEO (da EUR 3,25 milioni a EUR 3,60 milioni). L'incremento è motivato dalla necessità di mantenere invariato il rapporto tra incentivi e compensi fissi (al 200%) in seguito ad un aumento nella stima degli incentivi azionari causato da obblighi normativi. Occorre evidenziare che lo stesso bilanciamento poteva essere raggiunto riducendo il numero di azioni da assegnare come incentivo. In seguito all'incremento proposto, il salario base di Mr. Orcel sarà del 95% superiore alla mediana delle grandi banche europee, e L'opportunità retributiva massima sarà pari a EUR 10,8 milioni, del 193% superiore alla mediana del settore in Europa e circa 177 volte i salari medi dei dipendenti del Gruppo. Perciò il Fondo ha votato contrario alle remunerazioni 2024.
UNICREDIT Società tenuta alla contribuzione	12/04/2024	Voto consultivo sulla Relazione sulla Remunerazione 2023	CONTRARIO	Remunerazioni	Serie preoccupazioni sorgono sui significativi incrementi nel salario base, e di conseguenza opportunità retributiva complessiva, del CEO, che hanno portato il differenziale retributivo tra CEO e media dei dipendenti del Gruppo a 144x nel 2023, destinato ad aumentare negli anni successivi. Tale livello di disegualianza retributiva rischia di generare una sensazione di ingiustizia e demotivare i dipendenti, oltre a rischi di carattere reputazionale per il gruppo. Per questi motivi Cometa ha votato contrario alle remunerazioni 2023.
STRAUMANN	12/04/2024	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2023	CONTRARIO	Remunerazioni	Le remunerazioni complessivamente attribuite al CEO non appaiono eccessive nel confronto con la mediana del settore (del 5% inferiori) o la media di salari e stipendi (44 volte). Tuttavia, occorre evidenziare che il valore delle azioni assegnate quale incentivo di lungo periodo riportato nella Relazione sulle Remunerazioni non coincide con quello utilizzato nella valutazione delle stesse azioni nel Bilancio: nella Relazione sulle Remunerazioni si riporta un valore scontato rispetto al fair value ottenuto dalla stessa Società utilizzando la metodologia di calcolo Monte Carlo (CHF 102,98 contro un fair value di CHF 153,78). Inoltre, nessun incentivo, né di breve né di lungo periodo, dipende da parametri ESG (il bonus annuale dipende solo dall'utile netto escluso il costo del capitale, mentre l'incentivo triennale solo dal TSR). Di conseguenza, Cometa ha votato contrario.
STELLANTIS Società tenuta alla contribuzione	16/04/2024	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2023	CONTRARIO	Remunerazioni	Serie preoccupazioni sorgono sull'elevato differenziale retributivo tra CEO e media dei dipendenti (280x nel 2023, rispetto alla mediana di 95,5x riscontrata tra le società europee a maggiore capitalizzazione). Inoltre, le remunerazioni complessive del CEO riportate nel 2023 (EUR 19,7 milioni) non includono i piani di incentivazione monetari straordinariamente assegnati al CEO per il periodo 2021-2025, pari ad un totale di EUR 44,6 milioni in 5 anni al target (EUR 89,1 milioni al massimo livello di performance), e che contribuiranno ad incrementare ulteriormente il differenziale retributivo nei prossimi anni. Per questi motivi Cometa ha votato contrario alle remunerazioni 2023.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
STELLANTIS Società tenuta alla contribuzione	16/04/2024	Esonero dalle responsabilità per i membri esecutivi e non esecutivi del Consiglio di Amministrazione	CONTRARIO	Esonero dalle Responsabilità	Il Gruppo è stato recentemente coinvolto in varie controversie relative alla sostenibilità ambientale. Nonostante abbia dichiarato l'impegno ad azzerare le emissioni nette entro il 2038, il piano non è stato ancora validato scientificamente e solleva diversi motivi di preoccupazione. Stellantis non sottopone la strategia climatica al voto consultivo dell'Assemblea, nonostante sia raccomandabile in quanto componente della Climate Action 100+. In particolare, il piano di Stellantis solleva perplessità perché non include obiettivi specifici per quanto riguarda le emissioni scope 3 (derivanti dalle attività di fornitori e clienti). Nel Bilancio 2023 della Società è riportato che gli obiettivi scope 3 saranno riportati nel Bilancio di Sostenibilità 2023, che però non è ancora disponibile. A dicembre 2023, Cummins Inc, società statunitense fornitrice di sistemi di misurazione delle emissioni, ha acconsentito a pagare sanzioni per USD 1,7 miliardi in quanto accusata dell'installazione di dispositivi manipolati su centinaia di migliaia di pick up prodotti da RAM, parte del Gruppo Stellantis. Perciò Cometa ha deciso di votare contrario all'esonero dalle responsabilità per i membri esecutivi e non esecutivi.
COVESTRO	17/04/2024	Tutti i punti all'ordine del giorno	FAVOREVOLE	Governance e Sostenibilità	Covestro AG è una società tedesca specializzata in chimica industriale, in particolare nella produzione di polimeri. È stata costituita nel 2015 mediante scissione della divisione MaterialScience di Bayer. Covestro non risulta coinvolta in gravi controversie. Nonostante produca 18 sostanze chimiche classificate come pericolose, l'organizzazione di rating specializzata nel settore chimico ChemScore la posiziona tra le 10 più sostenibili del settore (7° posto). Risulta allineato alle migliori pratiche di corporate governance del settore e del mercato tedesco. Per questi motivi Cometa ha votato favorevole a tutti i punti all'ordine del giorno.
FERRARI Società tenuta alla contribuzione	17/04/2024	Rielezione di John Elkann (Presidente esecutivo) a Consigliere	CONTRARIO	Governance	Serie preoccupazioni sorgono sulla nomina di un Consigliere esecutivo a Presidente del Board, a causa dei significativi rischi di conflitti di interesse. Inoltre, Mr. Elkann presiede il Comitato ESG, che occupandosi anche dei compiti relativi alle nomine dei Consiglieri dovrebbe essere sempre presieduto da un membro indipendente secondo le migliori pratiche internazionali. Infine, notiamo che nel 2023 il livello di diversità di genere nel Board è sceso al di sotto del 33% richiesto dal Dutch "Diversity Act". Ferrari ha adottato l'obiettivo di raggiungere una diversità di genere del 33% nel 2027, ma solo con riferimento ai Consiglieri non esecutivi e non all'interessa del Board. Cometa quindi ha votato contrario alla rielezione di Elkann.
KPN	17/04/2024	Tutti i punti all'ordine del giorno	FAVOREVOLE	Governance e Sostenibilità	Koninklijke KPN N.V. è una società olandese di telecomunicazioni, leader di mercato nei Paesi Bassi, viene descritta come un'azienda impegnata nella sostenibilità ambientale e nella parità di genere sul lavoro. Il Gruppo KPN risulta allineato alle migliori pratiche di corporate governance del settore e del mercato olandese. Per questi motivi Cometa ha votato favorevole a tutti i punti all'ordine del giorno.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
LVMH	18/04/2024	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2023	CONTRARIO	Remunerazioni	Il livello di trasparenza è significativamente inferiore alle pratiche del settore e del mercato, perché LVMH non comunica il dettaglio degli obiettivi ESG cui sono collegati gli incentivi di breve e lungo periodo, né il livello di raggiungimento dei target sulla base del quale è stato calcolato il bonus. Il salario base del Managing Director è oltre 2,5 volte la mediana del settore, mentre i compensi complessivi sono 1,5 la mediana del settore e 112 volte i salari medi dei dipendenti. A causa dell'importo delle remunerazioni sostanzialmente superiore alle pratiche del settore e ai salari medi, e considerando la scarsa trasparenza sul collegamento tra incentivi e obiettivi ESG, Cometa ha votato contrario.
LVMH	18/04/2024	Approvazione delle componenti della remunerazione del Presidente-CEO Bernard Arnault	CONTRARIO	Remunerazioni	Serie preoccupazioni sorgono sulla scarsa trasparenza della Società riguardo al collegamento tra incentivi e obiettivi ESG. Inoltre, anche se la remunerazione complessiva per la carica potrebbe non apparire come esagerata nel confronto con altri CEO europei (superiore del 48% rispetto alla mediana del settore e 108 volte i salari medi dei dipendenti), occorre considerare che il CEO è anche l'azionista di controllo e può contare anche sui dividendi come retribuzione per la propria posizione. Di conseguenza, una maggiore morigeratezza nei compensi come dirigente sarebbe auspicabile, nonché maggiormente allineata alle pratiche di società a controllo familiare. Per questi motivi il Fondo ha votato contrario.
LVMH	18/04/2024	Approvazione delle componenti della remunerazione del Managing Director Antonio Belloni	CONTRARIO	Remunerazioni	Serie preoccupazioni sorgono sulla scarsa trasparenza riguardo agli obiettivi ESG cui sono collegati gli incentivi e sui compensi complessivamente assegnati al Managing Director, che risultano 1,5 volte la mediana del settore e 112 volte i salari medi dei dipendenti. Cometa quindi ha deciso di votare contrario alla remunerazione del Managing Director.
LVMH	18/04/2024	Approvazione della politica di remunerazione per il Presidente-CEO Bernard Arnault	CONTRARIO	Remunerazioni	La politica di remunerazione del Presidente-CEO include compensi fissi per EUR 1.215.932, un bonus monetario annuale che può essere al massimo pari al 250% del fisso, ed un incentivo azionario di lungo periodo il cui valore può rappresentare al massimo il 60% dei compensi totali, ovvero circa EUR 6,5 milioni. I compensi totali del Presidente-CEO possono quindi raggiungere un valore massimo di circa EUR 10,75 milioni, pari a circa 147 volte i salari medi dei dipendenti del Gruppo. Serie preoccupazioni sorgono riguardo la scarsa trasparenza della Società sugli obiettivi ESG cui sono collegati i compensi variabili. Considerando anche il potenziale differenziale retributivo tra Presidente-CEO e media dei dipendenti (147x), il Fondo ha votato contrario alla remunerazione del CEO.
LVMH	18/04/2024	Approvazione della politica di remunerazione per il Managing Director Antonio Belloni	CONTRARIO	Remunerazioni	La politica retributiva per il Group Managing Director Antonio Belloni prevede un salario base di EUR 3.300.395, un bonus monetario annuale limitato al 150% del fisso ed un incentivo azionario di lungo periodo limitato al 40% dei compensi totali, ovvero circa EUR 5,5 milioni. Al pari di quanto visto per il Presidente-CEO, anche per il Managing Director i parametri di performance ESG sono solo genericamente descritti. Inoltre, i compensi totali del Managing Director possono arrivare a circa EUR 13,7 milioni, pari a 188 volte i salari e stipendi medi del Gruppo. A causa della scarsa trasparenza sugli obiettivi ESG e l'elevato differenziale retributivo potenziale, il Fondo ha votato contrario alla remunerazione del Managing Director.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
NESTLE'	18/04/2024	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2023	CONTRARIO	Remunerazioni	Il livello di trasparenza delle remunerazioni di Nestlé è inferiore alle pratiche del settore e del mercato, in quanto i parametri ESG cui è collegato il bonus annuale sono comunicati in maniera generica e la Società non comunica il livello di raggiungimento degli obiettivi usati per calcolare l'incentivo. Serie preoccupazioni possono inoltre sorgere sul livello complessivo delle remunerazioni del CEO, notevolmente superiori alle pratiche del settore e 292 volte i salari medi dei dipendenti del Gruppo. Per questi motivi Cometa ha deciso di votare contrario alle remunerazioni.
NESTLE'	18/04/2024	Approvazione del Bilancio di Sostenibilità 2023	CONTRARIO	Bilancio di Sostenibilità	Il Gruppo Nestlé è stato coinvolto in numerose controversie relative alla salute dei consumatori e delle comunità locali. A febbraio 2024, Nestlé ha confermato l'utilizzo di trattamenti di purificazione dell'acqua che sono vietati in Francia, e che riguarderebbero circa il 30% delle bottiglie immesse sul mercato francese. Già nel 2021, Nestlé aveva comunicato alle autorità francesi di aver utilizzato trattamenti ultravioletti e filtri di carbonio in alcune acque minerali, entrambi proibiti. - A marzo 2022, Nestlé ha deciso di chiudere lo stabilimento Buitoni a Caudry (Francia) e ha annunciato il ritiro dal mercato di un lotto di pizze surgelate con il marchio Fraich'Up, responsabile della morte di 2 bambini e dell'avvelenamento da escherichia coli di circa 50 persone. Le precarie condizioni sanitarie dello stabilimento, erano state precedentemente documentate nel 2021, da parte di un ex-operaio. Per questi motivi Cometa ha votato contrario al bilancio di sostenibilità.
NESTLE'	18/04/2024	Esonero dalle responsabilità dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Management	CONTRARIO	Bilancio di Sostenibilità	Serie preoccupazioni possono inoltre sorgere sull'efficacia dei sistemi di monitoraggio del rispetto dei diritti umani e dei lavoratori lungo la catena di fornitura, con particolare riguardo a presunti casi di sfruttamento del lavoro minorile presso fornitori. - Ad agosto 2023, delle associazioni di tutela del benessere dei bambini hanno richiesto ad un giudice federale di imporre il divieto di importazione negli USA di cioccolato raccolto nell'Africa occidentale, in seguito ad una serie di studi che hanno evidenziato un elevato utilizzo di lavoro minorile nelle piantagioni. Tra gli studi citati, anche uno del 2019 condotto dall'Università di Chicago e commissionato dal Governo US, che ha individuato 790.000 bambini impiegati nelle piantagioni. Il cacao proveniente da quelle piantagioni sarebbe utilizzato anche in prodotti Nestlé, che non avrebbe pubblicamente risposto alle segnalazioni. Il Fondo ha deciso quindi di votare contrario all'esonero dalle responsabilità.
NESTLE'	18/04/2024	Rielezione di Paul Bulcke a Presidente non esecutivo	CONTRARIO	Governance	Mr. Bulcke non è qualificato come indipendente, poiché membri del Board da oltre 12 anni e CEO della Società fino alla sua nomina a Presidente. Nonostante il livello di indipendenza nel Board sia adeguato (86%), serie preoccupazioni possono sorgere sull'efficace ruolo del Board nel monitorare l'operato del management e definire efficienti misure di monitoraggio dei fornitori. Perciò il Fondo ha deciso di votare contrario alla sua rielezione.
NESTLE'	18/04/2024	Rielezione di Ulf Mark Schneider (CEO) a Consigliere	CONTRARIO	Governance	A causa della numerosità e gravità di controversie in cui è coinvolto il Gruppo, e delle preoccupazioni sull'efficace ruolo del Board nel monitorare l'operato del management e definire efficienti misure di monitoraggio dei fornitori, Cometa ha deciso di votare contrario alla rielezione del CEO a Consigliere.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
NESTLE'	18/04/2024	Voto vincolante sul compenso massimo dell'Executive Management per l'esercizio 2025	CONTRARIO	Remunerazioni	<p>Dall'analisi svolta si evince che il trend del Consiglio è quello di proporre annualmente aumenti sostanziali ai compensi massimi del top management (+6% già deliberato nel 2023), contrariamente a quanto previsto dalle best practices internazionali. Inoltre, le remunerazioni del CEO di Nestlé risultano già essere decisamente superiori rispetto alle pratiche del settore, così come il differenziale retributivo rispetto alla media dei dipendenti (292 volte). Cometa quindi ha votato contrario.</p> <p>Un gruppo di azionisti ha presentato una proposta, per tramite dell'associazione non-profit di investitori ShareAction, volta a modificare lo Statuto di Nestlé al fine di obbligare il Gruppo ad aumentare la percentuale di vendite di prodotti salutari. Gli azionisti fanno infatti notare come oltre il 50% dei prodotti alimentari venduti dal Gruppo Nestlé non raggiungano la sufficienza nella valutazione sulla salubrità effettuata dall'istituto governativo australiano Health Star Rating. L'obiettivo dichiarato da Nestlé è semplicemente di aumentare del 50% le vendite di prodotti salutari entro il 2030, ma non di aumentarne il peso sul totale delle vendite. Considerando che il target previsto per i prodotti salutari corrisponde anche alle guidance societarie sulle vendite complessive, di fatto il rapporto tra prodotti salutari e non salutari non cambierebbe. Dato che la proposta mira a rafforzare l'impegno del Gruppo verso la distribuzione di alimenti più salubri, e quindi a contenere gli elevati costi sociali derivanti da una cattiva alimentazione, il Fondo ha votato favorevole alla proposta.</p>
NESTLE'	18/04/2024	Proposta di azionisti: inserire nello Statuto che il Bilancio di Sostenibilità deve riportare dati sulla salubrità di cibo e bevande venduti.	FAVOREVOLE	Proposta azionisti su alimenti	<p>Un gruppo di azionisti ha presentato una proposta, per tramite dell'associazione non-profit di investitori ShareAction, volta a modificare lo Statuto di Nestlé al fine di obbligare il Gruppo ad aumentare la percentuale di vendite di prodotti salutari. Gli azionisti fanno infatti notare come oltre il 50% dei prodotti alimentari venduti dal Gruppo Nestlé non raggiungano la sufficienza nella valutazione sulla salubrità effettuata dall'istituto governativo australiano Health Star Rating. L'obiettivo dichiarato da Nestlé è semplicemente di aumentare del 50% le vendite di prodotti salutari entro il 2030, ma non di aumentarne il peso sul totale delle vendite. Considerando che il target previsto per i prodotti salutari corrisponde anche alle guidance societarie sulle vendite complessive, di fatto il rapporto tra prodotti salutari e non salutari non cambierebbe. Dato che la proposta mira a rafforzare l'impegno del Gruppo verso la distribuzione di alimenti più salubri, e quindi a contenere gli elevati costi sociali derivanti da una cattiva alimentazione, il Fondo ha votato favorevole alla proposta.</p>
PRYSMIAN	18/04/2024	Tutti i punti all'ordine del giorno	FAVOREVOLE	Governance e Sostenibilità	<p>Prysmian non risulta attualmente coinvolta in alcuna grave controversia su tematiche di sostenibilità sociale o ambientale. Nel 2023, Prysmian aggiornato i propri target di riduzione delle emissioni di gas serra, che sono stati convalidati scientificamente dalla Science-Based Targets initiative come allineati allo scenario di mantenimento del riscaldamento globale al di sotto di +1,5°C rispetto all'era pre-industriale. Il Gruppo ha anche l'obiettivo di ridurre del 90% le emissioni assolute scope 1 e scope 2 entro il 2035, e sempre del 90% le emissioni scope 3 entro il 2050. Il Piano di Sostenibilità di Prysmian include anche obiettivi specifici e dettagliati riguardo l'economia circolare, diversità &amp; inclusione e sicurezza sul lavoro. Per questi motivi Cometa ha votato favorevole a tutti i punti all'ordine del giorno.</p>
SEGRO	18/04/2024	Tutti i punti all'ordine del giorno	FAVOREVOLE	Governance e Sostenibilità	<p>Il Gruppo si è impegnato ad azzerare le emissioni nette di CO2 entro il 2030, attraverso degli obiettivi che sono stati validati scientificamente dalla SBTi. Segro non risulta attualmente coinvolta in nessuna grave controversia relativa alle tematiche sociali o ambientali. Per questi motivi Cometa ha votato favorevole a tutti i punti all'ordine del giorno.</p>
ING GROUP	22/04/2024	Esonero dalle responsabilità per i membri del Consiglio di Gestione	CONTRARIO	Governance	<p>Nonostante l'annunciata esclusione dai prestiti dell'esplorazione e produzione di petrolio e gas, la politica di ING non prevede alcuna limitazione alla sottoscrizione di titoli di debito emessi da operatori del settore, che rappresentano un'ampia quota del supporto finanziario. ING risulta inoltre tra i finanziatori, per USD 78 milioni tra il 2019 e il 2022, di Ithaca Energy, società esclusivamente attiva nella produzione ed estrazione di oil &amp; gas, che partecipa al giacimento petrolifero Rosebank vicino le Shetland Islands, nella regione dell'Artico, fortemente contestato e che ha causato le dimissioni del Ministro per il Clima britannico Zac Goldsmith a giugno 2023. Per questi motivi il Fondo ha votato contrario all'esonero dalle responsabilità dei membri del consiglio di gestione.</p>

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
ING GROUP	22/04/2024	Esonero dalle responsabilità per i membri del Consiglio di Sorveglianza	CONTRARIO	Governance	Nel 2018, ING si era accordata con le autorità olandesi per il pagamento una sanzione di EUR 755 milioni relativa a carenze di misure adeguate a prevenire attività di riciclaggio e corruzione da parte dei clienti. Successivamente all'accordo, si sono registrate molteplici segnalazioni di ulteriori e continuativi casi di riciclaggio da parte dei clienti della Banca, che hanno portato ad un'incriminazione nei confronti dell'ex-CEO Ralph Hamers. Nel 2022, ING Luxembourg è stata coinvolta in un'indagine relativa a continue carenze nelle procedure di anti-riciclaggio, mentre la controllata olandese Payvision è attualmente soggetta ad indagini su presunte violazioni delle normative relative alla prevenzione del riciclaggio. Per questi motivi Cometa ha votato contrario all'esonero dalle responsabilità dei membri del consiglio di sorveglianza.
AXA	23/04/2024	Rielezione di Antoine Gosset-Grainville (Presidente) a Consigliere	CONTRARIO	Governance	La Società risulta attualmente coinvolta in varie controversie di carattere ambientale e sociale. Preoccupazioni possono sorgere sulla politica climatica di Axa che sembra non essere pienamente coerente con gli obiettivi degli Accordi di Parigi. La politica prevede l'esclusione dalla copertura assicurativa di nuovi impianti di estrazione di riserve di petrolio e di gas. A novembre 2023, l'organizzazione ONG Sherpa ha presentato un reclamo contro Axa, accusandola di coinvolgimento in riciclaggio di denaro e violazioni ambientali legate alla deforestazione illegale dell'Amazzonia. Sherpa afferma che le istituzioni hanno acquistato obbligazioni per quasi 70 milioni di dollari da Mafrig e JBS, aziende coinvolte in abusi ambientali e violazioni dei diritti umani. Per questi motivi Cometa ha votato contrario la rielezione del Presidente a Consigliere.
GENERALI	23/04/2024	Voto vincolante sulla politica di remunerazione	CONTRARIO	Remunerazioni	Preoccupazioni possono sorgere sull'importo del compenso fisso del CEO, che è usato come base di calcolo per i compensi variabili, e sul livello massimo del bonus annuale, che portano l'opportunità retributiva per il CEO di Generali significativamente al di sopra delle pratiche del settore in Europa (191% della mediana). Per questo motivo Cometa ha votato contrario alla politica di remunerazione.
GENERALI	23/04/2024	Voto consultivo sui compensi corrisposti nel 2023	CONTRARIO	Remunerazioni	Il CEO Philippe Donnet riceve un compenso fisso di EUR 2 milioni e incentivi di breve e lungo periodo che possono essere al massimo pari al 400% del compenso fisso (fino al 200% per il bonus monetario annuale e fino al 200% per l'incentivo azionario triennale). Assicurazioni Generali non comunica i salari e stipendi corrisposti ai dipendenti del Gruppo, ma solo le retribuzioni dei dipendenti della capogruppo, rispetto ai quali la remunerazione massima del CEO sarebbe di 58 volte superiore. Occorre però evidenziare che tale rapporto è dovuto ad un salario medio comunicato di circa EUR 169.000 per dipendente, che include anche quanto corrisposto ai top managers del Gruppo e non prende in considerazione quanto corrisposto alla totalità dei dipendenti. Perciò il Fondo ha votato contrario ai compensi nel 2023.



SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
AZA	24/04/2024	Tutti i punti all'ordine del giorno	FAVOREVOLE	Governance e Sostenibilità	AZA è la seconda maggiore multi-utility italiana per capacità elettrica installata, fondata nel 2007 dalla fusione delle società AEM di Milano e ASM Brescia. Il Gruppo opera anche nella gestione dei rifiuti, servizi idrici e mobilità elettrica. Attivo principalmente nel Nord-Ovest di Italia, ha impianti anche in Spagna, UK e Grecia. Il Gruppo A2A non risulta attualmente coinvolto in nessuna grave controversia relativa a tematiche sociali o ambientali. A novembre 2022, A2A ha aggiornato il Piano Strategico 2021-2030, rafforzando la centralità di Economia Circolare e Transizione Energetica nella strategia del Gruppo. Nel 2023, il 33% dell'energia elettrica prodotta proveniva da fonti rinnovabili (vs. 21% del 2022), le emissioni di CO2 direttamente prodotte (scope 1) sono diminuite del 36% nello scorso anno. Per questi motivi Cometa ha votato favorevole a tutti i punti all'ordine del giorno.
ASSA ABLOY Società tenuta alla contribuzione	24/04/2024	Voto consultivo sui compensi corrisposti nel 2023	CONTRARIO	Remunerazioni	Serie preoccupazioni sorgono inoltre sull'ammontare complessivo delle remunerazioni del CEO che risultano del 42% superiori alla mediana del settore Capital Goods in Europa. In particolare, il compenso fisso, del 91% superiore alla mediana, ha un effetto inflazionistico su tutte le altre componenti retributive, che sono calcolate sulla base del fisso. Considerando anche l'eccessivo differenziale retributivo tra CEO e dipendenti (140x), si è deciso di votare contrario.
ASSA ABLOY Società tenuta alla contribuzione	24/04/2024	Approvazione di un piano di incentivazione di lungo termine	CONTRARIO	Remunerazioni	Dall'analisi effettuata serie preoccupazioni sono sorte sugli incentivi dei dirigenti di Assa Abloy non dipendono da alcun parametro di sostenibilità. Dato che il piano non è adeguatamente allineato alla creazione di valore sostenibile nel lungo termine, il Fondo ha votato contrario al piano di incentivazione di lungo termine.
INTESA SANPAOLO	24/04/2024	Voto vincolante sulla politica di remunerazione	CONTRARIO	Remunerazioni	La struttura complessiva delle remunerazioni è adeguata a realizzare un allineamento di interessi tra top management e creazione di valore sostenibile nel lungo periodo. Preoccupazioni tuttavia sorgono sull'ammontare del compenso fisso del CEO, che supera del 41% la mediana del settore ed è utilizzato come base di calcolo per i compensi variabili. Al massimo livello di performance, l'opportunità di guadagno per il CEO è di EUR 7.860.000, esclusi i benefici non monetari, pari a 142 volte i salari medi dei dipendenti del Gruppo, notevolmente superiore alla mediana di 95,5x riscontrata tra le società europee a maggiore capitalizzazione. Per questi motivi Cometa ha deciso di votare contrario alle remunerazioni.
INTESA SANPAOLO	24/04/2024	Voto consultivo sui compensi corrisposti nel 2023	CONTRARIO	Remunerazioni	Preoccupazioni possono sorgere sull'ammontare del compenso fisso del CEO, che ha un effetto inflazionistico sui compensi totali, portandoli a livelli notevolmente superiori rispetto alla mediana del settore in Europa (2,0 volte superiori) e 136 volte la media di salari e stipendi dei dipendenti nel 2023. Il Fondo quindi ha votato contrario ai compensi nel 2023.
ASML HOLDING	24/04/2024	Tutti i punti all'ordine del giorno	FAVOREVOLE	Governance e Sostenibilità	ASML Holding è uno dei principali player mondiali nella produzione di semiconduttori. La Società non risulta coinvolta in nessuna controversia relativa a tematiche sociali o ambientali e risulta allineata alle migliori pratiche di corporate governance del settore e del mercato olandese. Per questi motivi Cometa ha deciso di votare favorevole a tutti i punti all'ordine del giorno.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
AMERICAN TOBACCO	24/04/2024	Voto consultivo sulla Relazione sulla Remunerazione 2023	CONTRARIO	Remunerazioni	La struttura complessiva delle remunerazioni del CEO è formalmente allineata alla creazione di valore sostenibile nel lungo periodo. Tuttavia, occorre evidenziare che l'unico parametro riportato come ESG sia "nuove categorie di prodotto", che includono prodotti per lo svapo, comunque potenzialmente dannosi per la salute, soprattutto dei più giovani. Inoltre, preoccupazioni sorgono sul livello complessivo delle remunerazioni del novo CEO (ex-CFO), entrato in carica a maggio 2023 e che ha ricevuto compensi totali per GBP 6,4 milioni lo scorso anno, pari a 133 volte i salari medi dei dipendenti. Considerando anche che l'opportunità retributiva massima per il CEO può arrivare a GBP 8,7 milioni, 188 volte i salari medi, Cometa ha deciso di votare contrario.
AMERICAN TOBACCO	24/04/2024	Rielezione di Luc Jobin (Presidente) a Consigliere non esecutivo	CONTRARIO	Governance	Il Gruppo è stato coinvolto in molteplici gravi controversie relative a tematiche ambientali e sociali. La società è stata riconosciuta come una delle 29 società maggiormente responsabili dell'inquinamento delle risorse idriche del Paese; Ha patteggiato una multa da USD 635 milioni con il Department of Justice US a causa di un'intesa siglata con il Governo della Corea del Nord "per costituire e operare un business per la produzione di sigarette, che si appoggiava a mediatori finanziari legati al network delle armi di distruzione di massa"; è stata accusata di aver fatto pressioni sulle autorità per ridurre lo spazio dedicato agli avvisi sulla salute nel packaging di prodotti a base di nicotina; è stata accusata di sfruttare gruppi armati irregolari in Africa per traffici illeciti e diffondere i propri prodotti nelle regioni interessate. Per questi motivi Cometa ha votato contrario alla rielezione del Presidente.
FINECO BANK	24/04/2024	Tutti i punti all'ordine del giorno	FAVOREVOLE	Governance e Sostenibilità	FinecoBank risulta essere allineata alle migliori pratiche internazionali in termini di governance e sostenibilità sociale e ambientale. Le remunerazioni assegnate al CEO nel 2023 risultano del 22% inferiori alla mediana del settore in Europa e pari a 45 volte i salari medi dei dipendenti del Gruppo. Per questi motivi Cometa ha votato favorevole a tutti i punti all'ordine del giorno.
UBS	24/04/2024	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2023	CONTRARIO	Remunerazioni	Dall'analisi svolta serie preoccupazioni sorgono sulla remunerazione corrisposta ai membri del consiglio di amministrazione e alla direzione generale che risultano eccessive. Inoltre le remunerazioni variabili dei membri esecutivi del management superano significativamente la media di mercato. Per questi motivi Cometa ha votato contrario alle remunerazioni.
UBS	24/04/2024	Voto consultivo sulla Relazione di Sostenibilità 2023	CONTRARIO	Sostenibilità	UBS ha adottato degli obiettivi di riduzione delle emissioni di CO2 (in particolare, l'azzeramento delle emissioni nette scope 1 e 2 entro il 2025, ma utilizzando anche misure di compensazione, ed obiettivi scope 3 specifici per settori altamente inquinanti), che non sono però stati convalidati scientificamente dalla Science Based Targets initiative. Inoltre, sono definiti degli obiettivi di riduzione delle emissioni assolute solo per il settore oil & gas, mentre per gli altri settori gli obiettivi sono esclusivamente relativi, e l'obiettivo sugli investimenti di UBS Asset Management (20% allineati al percorso "net-zero") non appare sufficientemente sfidante. Perciò il Fondo ha votato contrario alla relazione di sostenibilità.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
UBS	24/04/2024	Esonero dalle responsabilità dei membri del Consiglio di Amministrazione e dell'Executive Board	CONTRARIO	Sostenibilità	UBS è stata coinvolta in numerose gravi controversie nel corso degli anni, relative principalmente a evasione fiscale, riciclaggio di denaro e finanziamento di società o progetti ad elevato rischio di tutela dell'ambiente e dei diritti umani. Ad agosto 2023, UBS si è accordata con il Dipartimento di Giustizia US per il pagamento di una sanzione di USD 1,4 miliardi a causa delle informazioni fuorvianti fornite sui prestiti obbligazionari garantiti dai mutui, che portarono alla crisi dei mutui sub-prime del 2008. Inoltre nel dicembre 2021, UBS è stata condannata in Francia al pagamento di una sanzione complessiva di EUR 1,8 miliardi per aver favorito operazioni di elusione fiscale da parte di clienti francesi tra il 2004 ed il 2012. Per questi motivi Cometa ha votato contrario all'esonero dalle responsabilità dei membri del C.d.A.
UBS	24/04/2024	Rielezione di Colm Kelleher (Presidente) a Consigliere non esecutivo	CONTRARIO	Sostenibilità	UBS risulta direttamente o indirettamente coinvolta nel finanziamento di almeno 21 progetti altamente controversi sotto il profilo della sostenibilità ambientale o sociale. Tra i clienti più controversi si segnalano le società brasiliane Brasil Agro (coinvolta in deforestazione e violazione dei diritti delle popolazioni indigene) e Minerva Foods (presunto sfruttamento di lavoro minorile e lavoro forzato in Paraguay). Si segnala inoltre la partecipazione di UBS al finanziamento di progetti della società mineraria Rio Tinto, accusata di danni ambientali e violazione dei diritti delle comunità indigene in Australia. Cometa quindi ha votato contrario alla rielezione del Presidente a consigliere non esecutivo.
UBS	24/04/2024	Approvazione della remunerazione variabile corrisposta ai membri dell'Executive Board nel 2023	CONTRARIO	Remunerazioni	La struttura complessiva delle remunerazioni variabili appare sufficientemente allineata alla creazione di valore nel lungo periodo, ma il 30% del bonus annuale dipende da obiettivi ESG non meglio identificati, mentre gli incentivi di lungo periodo, che per il CEO sono pari a CHF 9,8 milioni ovvero 5,2 volte il salario base, non dipendono da alcun criterio di sostenibilità. Il Fondo quindi ha votato contrario alla remunerazione variabile del Board.
UBS	24/04/2024	Definizione del massimo importo totale da assegnare ai membri dell'Executive Board come remunerazione fissa nel 2025	CONTRARIO	Remunerazioni	Dall'analisi svolta preoccupazioni sono sorte poiché il compenso totale del CEO (circa EUR 15,5 milioni nel 2023) è oltre il triplo della mediana del settore in Europa e 141 volte la media di salari e stipendi dei dipendenti del Gruppo. Per questi motivi si è deciso di votare contrario.
EATON	24/04/2024	Voto consultivo sui compensi corrisposti nel 2023	CONTRARIO	Remunerazioni	Serie preoccupazioni possono sorgere sulle remunerazioni totali assegnate al Presidente e CEO Craig Arnold, pari a USD 20.493.989 nel 2023 (circa EUR 18,5 milioni), oltre 4 volte la mediana del settore Capital Goods in Europa e 348 volte i salari medi dei dipendenti del Gruppo. Inoltre, né il bonus annuale né gli incentivi di lungo periodo (pari a 11,8 volte il salario base) dipendono da parametri ESG. Per questi motivi il Fondo ha votato contrario ai compensi 2023.

Società tenuta alla contribuzione

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
KERING	25/04/2024	Tutti i punti all'ordine del giorno	FAVOREVOLE	Governance e Sostenibilità	<p>Kering è uno dei principali gruppi mondiali nei settori della moda e dei prodotti di lusso. Kering è riportata al 10° posto su 55 società del settore analizzate nel Corporate Human Rights Benchmark per quanto riguarda la tutela dei diritti umani e dei lavoratori nel Gruppo e lungo la catena di fornitura. Dal punto di vista ambientale, Kering si è impegnata a ridurre del 90% le emissioni scope 1 e 2, e del 70% le scope 3 prodotte dalla catena di fornitura, entro il 2030 rispetto al 2015. Gli obiettivi sono stati convalidati dalla Science Based Targets initiative come allineati allo scenario di riscaldamento globale al di sotto di +1,5°C. Per questi motivi il Fondo ha votato favorevole a tutti i punti all'ordine del giorno.</p>
BP	25/04/2024	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2023	CONTRARIO	Remunerazioni	<p>Preoccupazioni possono sorgere sull'ammontare complessivo dei compensi attribuiti al nuovo CEO, pari a GBP 10,1 milioni, del 59% superiori alla mediana del settore in Europa e 102 volte gli stipendi medi dei dipendenti, per solo 4 mesi in carica come CEO e 8 mesi come CFO. Prendendo in considerazione il salario base annuale da CEO, e la struttura complessiva degli incentivi (bonus annuale pari al 225% del salario base e incentivo di lungo periodo pari al 500%), l'opportunità retributiva massima di Mr. Auchincloss ammonta a circa GBP 12,2 milioni, 123 volte i salari medi. Di conseguenza, Cometa ha deciso di votare contrario alle remunerazioni 2023.</p>
BP	25/04/2024	Rielezione di Helge Lund (Presidente) a Consigliere non esecutivo	CONTRARIO	Governance	<p>Serie preoccupazioni possono sorgere sulle pratiche ambientali di BP, e l'efficace ruolo di monitoraggio svolto dal Board, con particolare riferimento alle presunte campagne di lobbying volte a bloccare proposte di legge volte a limitare l'uso di fonti fossili, e la sanzione di USD 40 milioni pagata per violazioni delle norme ambientali in USA. Inoltre il piano climatico di BP non è stato ancora convalidato scientificamente come allineato all'Accordo di Parigi e, nonostante operi in uno dei settori maggiormente responsabili delle emissioni di CO2, il Board di BP non sottopone al voto consultivo degli azionisti la relazione annuale sulla transizione climatica (c.d. "Say on Climate"). Di conseguenza, il Fondo ha votato contrario alla rielezione del Presidente a consigliere non esecutivo.</p>
HEINEKEN	25/04/2024	Modifiche alla politica di remunerazione per il Consiglio di Gestione	CONTRARIO	Remunerazioni	<p>Il Consiglio di Sorveglianza propone di modificare la politica di remunerazione per i componenti del Consiglio di Gestione (CEO e CFO), al solo scopo di aumentarne il valore target e massimo degli incentivi. Gli incentivi massimi del CEO passeranno da 580% al 600% del salario base, corrispondente ad una retribuzione massima di EUR 9,6 milioni, pari a circa 293 volte i salari medi dei dipendenti del Gruppo. Perciò Cometa ha votato contrario.</p>
CRH	25/04/2024	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2023	CONTRARIO	Remunerazioni	<p>Dal 2022, sono stati inseriti criteri ESG nel calcolo degli incentivi di lungo periodo (con un peso del 15%), ma serie preoccupazioni continuano ad evidenziarsi sull'ammontare dei compensi fissi e totali del CEO, rispettivamente del 56% e del 147% superiori alla mediana del settore in Europa. In particolare, le remunerazioni complessivamente assegnate al CEO sono state pari a EUR 13,2 milioni nel 2023, pari a 223 volte gli stipendi medi dei dipendenti del Gruppo. Cometa quindi ha votato contrario alle remunerazioni 2023.</p>

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
BASF	25/04/2024	Esonero di responsabilità per i membri del Consiglio di Sorveglianza per l'esercizio delle loro funzioni	CONTRARIO	Esonero dalle responsabilità	<p>Serie preoccupazioni possono sorgere sulla gestione degli aspetti ambientali di BASF, che risulta essere il gruppo chimico europeo con maggior numero di sostanze pericolose prodotte. Secondo la valutazione annuale realizzata dall'organizzazione specializzata ChemScore, nel 2023 il portafoglio prodotti di BASF includeva ben 27 sostanze denominate PFAS, ovvero sostanze chimiche non smaltibili altamente pericolose anche per la salute, in significativo aumento rispetto alle 15 rilevate nel 2022. Inoltre, meno dei due terzi della produzione di BASF avviene in UE o USA, limitando quindi notevolmente la trasparenza e possibilità di tracciamento da parte di analisti indipendenti. Il rapporto ChemScore assegna a BASF il secondo più basso punteggio tra le società chimiche europee. perciò il Fondo ha deciso di votare contrario all'esonero dalle responsabilità per i membri del consiglio di sorveglianza.</p>
BASF	25/04/2024	Esonero di responsabilità per i membri del Consiglio di Gestione per l'esercizio delle loro funzioni	CONTRARIO	Esonero dalle responsabilità	<p>Il Gruppo BASF è tra i maggiori responsabili di emissioni di CO2 al mondo, secondo l'associazione Climate Action 100+. BASF ha adottato un piano per la riduzione delle proprie emissioni del 25% entro il 2030, ma non un piano volto alla neutralità carbonica entro il 2050. L'associazione Climate Action 100+ solleva seri dubbi sull'effettivo allineamento agli obiettivi dell'Accordo di Parigi della strategia di BASF, che non è stata convalidata scientificamente dalla Science-Based Targets initiative. Cometa quindi ha votato contrario all'esonero dalle responsabilità per i membri del consiglio di gestione.</p>
BASF	25/04/2024	Rielezione di Kurt Bock (Presidente) nel Consiglio di Sorveglianza	CONTRARIO	Governance	<p>La strategia climatica di BASF solleva serie perplessità, non avendo stabilito obiettivi "net-zero" credibili e non essendo stata convalidata scientificamente. Nonostante sia tra le società maggiormente responsabili di emissioni di CO2 al mondo, il Consiglio di Sorveglianza non ha costituito un Comitato consiliare dedicato alla sostenibilità. A causa delle gravi preoccupazioni sulla gestione sostenibile della Società, Cometa ha deciso di votare contrario alla rielezione di Kurt Bock.</p>
BASF	25/04/2024	Approvazione della politica di remunerazione per i membri del Consiglio di Gestione	CONTRARIO	Remunerazioni	<p>Il livello di trasparenza rimane inferiore alle pratiche del settore e del mercato, perché BASF non comunica quali sono i parametri ESG che saranno utilizzati. Inoltre, il salario base del CEO è del 35% superiore alla mediana del settore e i compensi variabili possono essere al massimo pari al 520% del salario base. Di conseguenza, l'opportunità retributiva massima del CEO ammonta a EUR 10,9 milioni, pari a 140 volte circa i salari medi dei dipendenti del Gruppo. Di conseguenza, Cometa ha votato contrario all'approvazione della politica di remunerazione.</p>
JOHNSON&JOHNSON	25/04/2024	Rielezione di Joaquin Duato (Presidente e CEO) a Consigliere	CONTRARIO	Governance	<p>Johnson &amp; Johnson è stata coinvolta in numerose controversie collegate principalmente alla salute dei consumatori ed etica di business. A marzo 2023, Johnson &amp; Johnson ha offerto risarcimenti per USD 8,9 miliardi per risolvere oltre 40.000 cause relative alla produzione di talco contenente tracce di amianto, e quindi cancerogene. Nel 2022, Johnson &amp; Johnson ed Alcorn hanno pagato USD 75 milioni per risolvere una class action relativa a presunti accordi anticoncorrenziali volti a predeterminare unilateralmente il prezzo al dettaglio di lenti a contatto prodotte dalle due società. Per questi motivi Cometa ha votato contrario alla rielezione di Joaquin Duato.</p>
JOHNSON&JOHNSON	25/04/2024	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2023	CONTRARIO	Remunerazioni	<p>Nessun incentivo dei dirigenti dipende da parametri di sostenibilità. Inoltre, il 40% degli incentivi di lungo periodo (stock options e restricted shares) non dipende da nessun parametro di performance in assoluto, se non dal mero apprezzamento del titolo azionario. Serie preoccupazioni sorgono anche sull'importo complessivo delle remunerazioni assegnate al Presidente-CEO nel 2023, pari a USD 28,4 milioni e 338 volte il salario mediano dei dipendenti del Gruppo. Perciò il Fondo ha votato contrario alle remunerazioni 2023.</p>

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
JOHNSON&JOHNSON	25/04/2024	Proposta Azionista – Report di analisi su differenze retributive di genere collegate a cure riproduttive e disforia di genere	CONTRARIO	Diversità e inclusione	<p>Il National Legal and Policy Center richiede di pubblicare un report di analisi su eventuali differenze retributive a favore di dipendenti che hanno fatto ricorso a interventi collegati alla disforia di genere. Con tale proposta, l'azionista mira a limitare le iniziative aziendali di supporto a dipendenti con disforia di genere, che necessitano trattamenti medici, chimici o chirurgici. Dato che la proposta mira a limitare il supporto aziendale ad una particolare categoria di dipendenti, rischiando di generare fenomeni di discriminazione, Cometa ha deciso di votare contrario alla proposta.</p> <p>L'azionista Mercy Investment Services propone che il Consiglio di Amministrazione adotti procedure specifiche per considerare gli impatti dell'estensione dell'esclusività dei brevetti sull'accesso ai medicinali. Il Consiglio dovrebbe riportare annualmente sull'implementazione di tali procedure. In particolare, la proposta mira a definire gli effetti dell'estensione del periodo di esclusività dei brevetti rispetto alla possibilità di accesso a medicinali di seconda o terza fascia, ovvero prodotti con gli stessi principi attivi/molecole i cui brevetti originari sono scaduti. L'approvazione della proposta obbligherebbe Johnson &amp; Johnson a considerare l'impatto sull'accesso alle cure mediche derivante da un'estensione del periodo di esclusività dei farmaci. Così facendo, oltre a possibili ricadute positive sull'accesso a cure adeguate, la Società ridurrebbe i rischi reputazionali e legati a contenziosi sull'utilizzo improprio dei brevetti. Cometa quindi ha deciso di votare favorevole alla proposta.</p>
JOHNSON&JOHNSON	25/04/2024	Proposta Azionista – Report sugli impatti di proroghe all'esclusività dei prodotti sull'accesso ai medicinali	FAVOREVOLE	Accesso ai farmaci	<p>Pfizer è stata recentemente coinvolta in numerose controversie collegate principalmente all'etica di business. A gennaio 2023, la Commissione Covid ha approvato una proposta per bandire i funzionari Pfizer dal Parlamento Europeo, a seguito della mancanza di trasparenza della Società nei contratti di acquisto dei vaccini durante la pandemia. A luglio 2022, Pfizer è stata multata per GBP 63,3 milioni dall'autorità di vigilanza dei mercati inglese per aver illegalmente sfruttato la propria posizione dominante per applicare prezzi eccessivi su farmaci venduti all'ente di salute pubblica National Health System.</p>
PFIZER	25/04/2024	Rielezione di Albert Bourla (Presidente e CEO) a Consigliere	CONTRARIO	Governance	<p>Mr. Echevarria è il CEO della University of Miami, che riceve contributi da Pfizer per partnerships relative alla ricerca sui farmaci. Nonostante sia considerato come indipendente dalla Società, serie preoccupazioni possono sorgere sulla sua effettiva indipendenza a causa dei conflitti di interesse che possono essere generati dalla sua posizione di CEO di un'istituzione partner di Pfizer. La University of Miami, inoltre, ha pubblicato varie ricerche relative all'efficacia dei farmaci di Pfizer, sollevando ulteriori preoccupazioni sui potenziali conflitti di interesse. Perciò il Fondo ha votato contrario alla sua rielezione.</p>
PFIZER	25/04/2024	Rielezione di Joseph J. Echevarria a Consigliere non esecutivo	CONTRARIO	Governance	<p>Mr. Gottlieb è stato un Commissario della Food and Drugs Administration fino alla nomina in Pfizer. Attualmente è Partner della società di investimenti New Enterprise Associates, che è stata partner di Pfizer nella costituzione di varie start-up, ed è anche membro dell'istituto di ricerca American Enterprise Institute, di cui Pfizer risulta uno sponsor. A causa dei significativi conflitti di interesse che possono sorgere nella posizione di Consigliere non esecutivo di Pfizer, Cometa ha votato contrario alla sua rielezione.</p>
PFIZER	25/04/2024	Rielezione di Scott Gottlieb a Consigliere non esecutivo	CONTRARIO	Governance	<p>Mr. Gottlieb è stato un Commissario della Food and Drugs Administration fino alla nomina in Pfizer. Attualmente è Partner della società di investimenti New Enterprise Associates, che è stata partner di Pfizer nella costituzione di varie start-up, ed è anche membro dell'istituto di ricerca American Enterprise Institute, di cui Pfizer risulta uno sponsor. A causa dei significativi conflitti di interesse che possono sorgere nella posizione di Consigliere non esecutivo di Pfizer, Cometa ha votato contrario alla sua rielezione.</p>

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
PFIZER	25/04/2024	Rielezione di Helen H. Hobbs a Consigliera non esecutiva	CONTRARIO	Governance	Professoressa di Medicina e Genetica Molecolare presso la University of Texas, Ms. Hobbs è anche Investigator presso l'Howard Hughes Medical Institute, che svolge ricerche sull'efficacia dei farmaci. A causa dei significativi rischi di conflitti di interesse che possono essere generati dalla sua posizione di Consigliera di Pfizer, il Fondo si è opposto alla sua rielezione.
PFIZER	25/04/2024	Rielezione di Dan R. Littman a Consigliere non esecutivo	CONTRARIO	Governance	Professore di Immunologia Molecolare presso la NYU Grossman School of Medicine, Mr. Littman è anche Investigator presso l'Howard Hughes Medical Institute, che svolge ricerche sull'efficacia dei farmaci. A causa dei significativi rischi di conflitti di interesse che possono essere generati dalla sua posizione di Consigliere di Pfizer, Cometa ha votato contrario alla sua rielezione.
PFIZER	25/04/2024	Approvazione delle modifiche allo Stock Plan 2019	CONTRARIO	Remunerazioni	Serie preoccupazioni sorgono sulla struttura del Piano, sia per l'ammontare dell'incentivo attribuito al CEO (USD 18 milioni nel 2023) che per il fatto che non è collegato a nessun parametro di performance ESG (il 75% dipende dal Total Shareholder Return ed il 25% dall'Utile Netto). Per questo motivo si è deciso di votare contrario.
PFIZER	25/04/2024	Voto consultivo sui compensi corrisposti nell'esercizio scorso	CONTRARIO	Remunerazioni	Nonostante il mancato raggiungimento degli obiettivi annuali, le remunerazioni assegnate a Mr. Bourla risultano ancora del 168% superiori alla mediana del settore Pharmaceuticals e pari a 291 volte il salario mediano dei dipendenti del Gruppo Pfizer. Tale livello retributivo è dovuto principalmente dall'incentivo azionario di lungo periodo, che è pari a 10 volte il salario base. L'incentivo non dipende da alcun obiettivo ESG. Preoccupazioni possono anche sorgere sui contributi effettuati dalla Società ai fondi pensione del CEO, che sono stati pari al 72% del salario base, significativamente al di sopra delle pratiche del mercato. Il Fondo quindi ha votato contrario ai compensi.
PFIZER	25/04/2024	Proposta azionista – Report sulla congruenza dei contributi a organizzazioni politiche e di lobbying con le politiche della Società	FAVOREVOLE	Contributi politici	L'azionista Tara Health Foundation propone che la Società pubblichi un report sull'effettiva aderenza alle politiche di Pfizer dei contributi corrisposti dal Gruppo a organizzazioni politiche e di lobbying. Il report dovrebbe evidenziare ogni eventuale incongruenza allo scopo di evitarne il ripetersi negli anni successivi. A supporto della proposta, l'azionista evidenzia che, in occasione delle elezioni politiche del 2020, Pfizer avrebbe contribuito per USD 5 milioni alle campagne di candidati anti-abortisti, pari al doppio di quanto versato ad altri candidati. Tali pratiche risultano in contrasto con la politica dichiarata dalla Società di "assicurare uguali opportunità di accesso alle cure relative alla riproduzione". Pfizer pubblica annualmente una relazione riportante il dettaglio di tutti i contributi versati a organizzazioni e rappresentanti politici. Tuttavia, nessuna indicazione è fornita sulle relative motivazioni. Dato che il report proposto garantirebbe una maggiore trasparenza sull'allineamento tra politiche e pratiche aziendali in tema su sponsorizzazioni politiche e lobbying, Cometa ha deciso di votare favorevole alla proposta.
RELX	25/04/2024	Voto consultivo sui compensi corrisposti nel 2023	CONTRARIO	Remunerazioni	L'incentivo di lungo periodo non dipende da alcun obiettivo ESG e le remunerazioni totali attribuite al CEO nel 2023 (circa GBP 10,1 milioni) sono dell'89% superiori alla mediana del settore in Europa e pari a 148 volte i salari medi dei dipendenti del Gruppo. Perciò il Fondo ha votato contrario ai compensi corrisposti nel 2023.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
RELX	25/04/2024	Rielezione di Paul Walker (Presidente) come Consigliere non esecutivo	CONTRARIO	Governance	Nel 2022, LexisNexis, società del Gruppo Relx, è stata accusata di aver violato la legge dell'Illinois nel 2019, raccogliendo ampie informazioni personali e vendendole a terzi, comprese le autorità federali per l'immigrazione. Il prodotto Accurint di LexisNexis, venduto alle forze dell'ordine, incorporava informazioni non disponibili pubblicamente che sono servite all'Immigration and Customs Enforcement (ICE) per rintracciare e arrestare immigrati su vasta scala. Per questo motivo Cometa ha votato contrario alla rielezione del Presidente come consigliere non esecutivo.
RELX	25/04/2024	Rielezione di Erik Engstrom (CEO) come Consigliere esecutivo	CONTRARIO	Governance	A febbraio 2022, The Guardian ha pubblicato un'inchiesta che riporta di presunti legami tra Elsevier, controllata da Relx, e società operanti nel settore dei combustibili fossili. Relx ed Elsevier sono in particolare accusate di fornire a tali società ricerche e dati volti a minimizzare i rischi collegati ai cambiamenti climatici e gli impatti dei combustibili fossili. Relx è anche accusata di aver supportato campagne elettorali di politici statunitensi dichiaratamente ostili alla lotta ai cambiamenti climatici, ad esempio opponendosi alla riadesione degli Stati Uniti all'Accordo di Parigi. Per questi motivi Cometa ha votato contrario alla rielezione del CEO come consigliere esecutivo.
LUXOTTICA	30/04/2024	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2023	CONTRARIO	Remunerazioni	Il livello di trasparenza è coerente con le pratiche del mercato francese, e la struttura complessiva degli incentivi risulta adeguatamente allineato alla creazione di valore sostenibile nel lungo periodo. Serie preoccupazioni tuttavia sorgono sui continui e rilevanti aumenti nel salario base del Presidente-CEO (+20% nel 2023 e proposto un ulteriore +17% nel 2024), che ha un effetto inflazionistico sulle remunerazioni totali. Considerando che il differenziale retributivo tra CEO e media dei dipendenti (228x) è sostanzialmente superiore a quanto rilevato in società europee di grande capitalizzazione (95,5x), Cometa ha votato contrario.
LUXOTTICA	30/04/2024	Approvazione delle componenti della remunerazione del Presidente-CEO Francesco Milleri	CONTRARIO	Remunerazioni	L'Assemblea è chiamata ad approvare le singole voci dei compensi individuali del Presidente-CEO Francesco Milleri. A causa dell'eccessivo differenziale retributivo rispetto ai salari medi dei dipendenti (228x), il Fondo ha deciso di votare contrario.
LUXOTTICA	30/04/2024	Approvazione delle componenti della remunerazione del Vice CEO Paul du Saillant	CONTRARIO	Remunerazioni	Nel 2023, Mr. du Saillant ha ricevuto compensi totali per EUR 5.509.110, pari a 128 volte i salari medi dei dipendenti del Gruppo. Il differenziale retributivo rispetto alla media dei dipendenti risulta del 34% superiore a quanto riscontrato per i CEO europei, e quindi decisamente eccessivo per la posizione di Vice CEO. Perciò il Fondo ha votato contrario.
LUXOTTICA	30/04/2024	Approvazione della politica di remunerazione per il Presidente-CEO	CONTRARIO	Remunerazioni	Il Consiglio propone di aumentare anche il livello target del bonus annuale, da 125% a 150% del salario base. Considerando che il Presidente-CEO riceve anche l'emolumento di EUR 100.000 per la carica di Consigliere, ed un incentivo azionario corrispondente in 100.000 "performance shares", è possibile stimare la nuova opportunità retributiva massima in circa EUR 13,75 milioni, pari a circa 319 volte i salari medi dei dipendenti. Serie preoccupazioni sorgono sui ripetuti incrementi nella remunerazione del Presidente-CEO e l'elevato differenziale retributivo rispetto alla media dei dipendenti. Cometa quindi ha deciso di votare contrario.
LUXOTTICA	30/04/2024	Approvazione della politica di remunerazione per il Vice CEO	CONTRARIO	Remunerazioni	Il Consiglio di Amministrazione propone di aumentare anche il salario base (da EUR 1.250.000 a EUR 1.350.000) e l'incentivo target (da 100% a 125% del salario) e massimo (da 200% a 250% del salario) per il Vice CEO Paul du Saillant. L'opportunità retributiva massima di Mr. du Saillant sarebbe quindi pari a circa EUR 7,19 milioni, pari a 167 volte i salari medi dei dipendenti. per questo motivo il Fondo ha votato contrario.



SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
AIR LIQUIDE Società tenuta alla contribuzione	30/04/2024	Tutti i punti all'ordine del giorno	FAVOREVOLE	Governance e Sostenibilità	Air Liquide non risulta attualmente coinvolta in nessuna grave controversia relativa a tematiche sociali o ambientali. La Società si è impegnata a ridurre le emissioni assolute di tipo scope 1 e 2 del 35% tra il 2021 ed il 2035, e di ridurre le emissioni assolute scope 3 generate dall'uso di fonti fossili del 60% nello stesso arco temporale. Air Liquide ha anche assunto l'ambizioso obiettivo di dedicare alla transizione energetica il 50% dei EUR 16 miliardi di investimenti previsti nel quinquennio 2022-2027. Per questi motivi Cometa ha votato favorevole a tutti i punti all'ordine del giorno.
HERMES	30/04/2024	Approvazione della Relazione sulle Remunerazioni 2023	CONTRARIO	Remunerazioni	L'importo complessivo delle remunerazioni non appare eccessivo nel confronto con le pratiche del settore, ed il differenziale retributivo rispetto ai dipendenti risulta leggermente superiore alla mediana di 95,5x riscontrata tra le società europee a maggiore capitalizzazione. Tuttavia, serie preoccupazioni possono sorgere sulla mancanza di trasparenza della Società per quanto riguarda i livelli target e massimi dei bonus individuali, così come sull'assenza di collegamento tra i compensi del top management e la creazione di valore sostenibile nel lungo periodo. Perciò Cometa ha votato contrario alle remunerazioni.
HERMES	30/04/2024	Approvazione dei compensi complessivi corrisposti al CEO Axel Dumas	CONTRARIO	Remunerazioni	L'importo complessivo delle remunerazioni del CEO (EUR 5.852.276 nel 2023, +30% a causa di aumenti non adeguatamente motivati al salario base) non appare eccessivo nel confronto con le pratiche del settore (del 9% superiori alla mediana), ed il differenziale retributivo rispetto ai dipendenti (103x) risulta leggermente superiore alla mediana di 95,5x riscontrata tra le società europee a maggiore capitalizzazione. Perciò Cometa ha deciso di votare contrario.
HERMES	30/04/2024	Approvazione dei compensi complessivi corrisposti alla società Emile Hermès SAS (Presidente del Consiglio di Gestione)	CONTRARIO	Remunerazioni	I compensi assegnati a Emile Hermès SAS sono stati pari a EUR 2.450.571 nel 2023, +31% rispetto all'esercizio precedente. La struttura retributiva per tutti i Consiglieri di Gestione è uguale a quella riportata al punto 7 per il CEO: compensi fissi che sono definiti annualmente, incentivi basati esclusivamente su risultati annuali (10% da obiettivi ESG) e bonus annuale limitato complessivamente allo 0,2% dell'utile pre-imposte, senza indicazione dei limiti individuali. A causa della scarsa trasparenza sui compensi potenziali, e l'assenza di collegamento con la creazione di valore sostenibile nel lungo periodo, si è deciso di votare contrario.
SANOFI	30/04/2024	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2023	CONTRARIO	Remunerazioni	Il livello di trasparenza è coerente con le pratiche del mercato francese, e la struttura complessiva degli incentivi risulta adeguatamente allineato alla creazione di valore sostenibile nel lungo periodo. Serie preoccupazioni tuttavia sorgono sull'importo dei compensi variabili del CEO, che portano la remunerazione totale significativamente al di sopra delle pratiche del settore in Europa (151% della mediana nel 2023). Considerando anche l'elevato differenziale retributivo tra CEO e media dei dipendenti (135 volte nel 2023), il Fondo ha deciso di votare contrario alla relazione sulle remunerazioni.
SANOFI	30/04/2024	Approvazione delle componenti della remunerazione 2023 del CEO Paul Hudson	CONTRARIO	Remunerazioni	Come previsto dalla legislazione francese, l'Assemblea è chiamata ad approvare le singole voci dei compensi individuali del CEO Paul Hudson. A causa dell'eccessivo differenziale retributivo rispetto alla mediana del settore in Europa (+51%) ed ai salari medi dei dipendenti del Gruppo (135x), Cometa ha votato contrario alla remunerazione del CEO.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
SANOFI	30/04/2024	Approvazione della politica di remunerazione per il CEO	CONTRARIO	Remunerazioni	Il salario base del CEO è fissato in EUR 1,4 milioni. Il bonus monetario annuale può essere pari al 150% del salario al livello target e può raggiungere al massimo il 250%, mentre gli incentivi azionari di lungo periodo possono essere pari fino al 625% del salario base. Di conseguenza, l'opportunità retributiva massima per il CEO di Sanofi può arrivare fino a EUR 13.650.000, senza considerare contributi pensionistici e benefici non monetari. Tale livello di compensi rappresenta circa 167 volte il salario medio dei dipendenti. Per questi motivi si è deciso di votare contrario.
UNILEVER	01/05/2024	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2023	CONTRARIO	Remunerazioni	Serie preoccupazioni sorgono sull'ammontare complessivo dei compensi attribuiti al CEO, pari a 143 volte gli stipendi medi dei dipendenti, nonostante il CEO abbia ricoperto la carica per soli 6 mesi nel 2023. Prendendo in considerazione i compensi a target su base annua, le remunerazioni totali del CEO sarebbero state pari a 186 volte i salari medi (300 volte per i compensi massimi). Perciò il Fondo ha votato contrario.
UNILEVER	01/05/2024	Approvazione della politica di remunerazione per gli Amministratori	CONTRARIO	Remunerazioni	Serie preoccupazioni possono sorgere sul cambiamento proposto nel benchmarking group, in quanto le pratiche retributive negli USA non sono comparabili con quelle europee, sia per importi potenziali (significativamente superiori) che per struttura (molto più orientata ai compensi variabili). Dato che la proposta rischia di comportare ulteriori aumenti ai compensi del top management, Cometa ha votato contrario.
UNILEVER	01/05/2024	Approvazione del Piano di Transizione Climatica di Unilever	ASTENUTO	Piano di Transizione Climatica	Il ritiro degli obiettivi sull'azzeramento delle emissioni nette precedentemente approvati da SBTi è dovuto alla necessità di rivedere i target scope 3. Unilever conferma comunque l'impegno a raggiungere il "net-zero" entro il 2039. Il Piano include una descrizione degli obiettivi e delle misure che il Gruppo intende intraprendere per realizzarli. Tuttavia, preoccupazioni potrebbero sorgere sull'esclusione delle emissioni generate dai clienti, ed il Piano non è stato ancora convalidato scientificamente come allineato allo scenario +1,5°C. Preoccupazioni possono anche sorgere sull'indagine in corso in Gran Bretagna su presunto greenwashing relativo all'uso di plastica e materiale riciclabile. In attesa degli sviluppi sulla convalida del Piano da parte di SBTi, e delle indagini sul presunto greenwashing, Cometa si è astenuta all'approvazione del piano di transizione climatica.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
FLUTTER	01/05/2024	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2023	CONTRARIO	Remunerazioni	Gli incentivi di lungo periodo non dipendono da alcun criterio ESG, e bonus sostanziosi (264% del salario base nel 2023 e 214% nel 2022) sono pagati nonostante la Società abbia riportato perdite per complessivi GBP 1,7 miliardi negli ultimi due esercizi. Preoccupazioni possono sorgere sull'utilizzo di target effettivamente sfidanti. Inoltre, grazie ad aumenti negli incentivi di lungo periodo approvati lo scorso anno, le remunerazioni complessivamente assegnate al CEO sono aumentate del 62%, pari a GBP 9,4 milioni, il doppio della mediana del settore in Europa e 208 volte il salario mediano dei dipendenti. Per questi motivi Cometa ha votato contrario.
SMITH&NEPHEW	01/05/2024	Autorizzazione ad assegnare azioni gratuite ai Consiglieri esecutivi in esecuzione del piano "Restricted Shares"	CONTRARIO	Remunerazioni	Il Consiglio richiede l'autorizzazione ad assegnare azioni gratuite ai Consiglieri esecutivi residenti negli USA, in esecuzione di un piano di "Restricted Shares", ovvero l'assegnazione delle azioni non dipende da nessun parametro di performance. Ciascun partecipante al piano potrà ricevere azioni per un valore massimo pari al 125% del salario base. Come previsto dalla politica di remunerazione di Smith & Nephew, tali "Restricted Shares" possono essere assegnate in aggiunta al piano di incentivazione di lungo periodo. L'assegnazione di "restricted shares" è contraria alle migliori pratiche internazionali, in quanto la maturazione dell'incentivo, peraltro sostanzioso (fino al 125% del salario base) non dipende da alcun parametro di performance, né finanziario né di sostenibilità. Il Fondo quindi ha votato contrario al piano "Restricted Shares".
RECKITT BENCKISER Società tenuta alla contribuzione	02/05/2024	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2023	CONTRARIO	Remunerazioni	La struttura complessiva dei compensi non risulta allineata alla creazione di valore sostenibile nel lungo periodo a causa della mancanza di criteri di sostenibilità nel calcolo dell'incentivo di breve e lungo periodo. Preoccupazioni possono sorgere sull'ammontare complessivo dei compensi attribuiti al ex-CEO, del 62% superiore alla mediana del settore e 183 volte gli stipendi medi dei dipendenti per solo 9 mesi in carica come CEO. Per questi motivi il Fondo ha votato contrario alle remunerazioni 2023.
KERRY GROUP	02/05/2024	Approvazione della politica di remunerazione per i Consiglieri	CONTRARIO	Remunerazioni	Il Consiglio di Amministrazione propone di modificare la politica di remunerazione per aumentare il valore dell'incentivo azionario di lungo periodo del CEO, da 300% a 340% del salario base nel 2024 e fino al 375% nel 2025, così come il possesso azionario minimo richiesto (dall'equivalente di 3 annualità di salario base a 3,75 annualità). Sarà inoltre aumentato del 3,5% il salario base di tutti i Consiglieri esecutivi (da EUR 1.289.000 a EUR 1.335.000 per il CEO), così come gli incentivi annuali degli altri Consiglieri esecutivi. Come conseguenza delle modifiche proposte, l'opportunità retributiva del CEO arriverà a circa EUR 8,7 milioni, pari a circa 140 i salari medi dei dipendenti del Gruppo. Per questi motivi Cometa si è opposta alla politica di remunerazione.
KERRY GROUP	02/05/2024	Modifiche al Piano di Incentivazione di Lungo Periodo	CONTRARIO	Remunerazioni	Il Consiglio di Amministrazione propone di modificare parzialmente il piano di incentivazione azionaria di lungo periodo approvato nel 2021, al solo scopo di aumentare l'incentivo attribuibile al CEO, dal 300% al 340% del salario base nel 2024 ed al 375% nel 2025. Anche l'incentivo degli altri Consiglieri esecutivi aumenterà, da 250% a 275% del salario base nel 2024, ed a 300% nel 2025. Dato che l'unica modifica proposta riguarda aumenti discrezionali nell'importo degli incentivi dei top managers, il Fondo ha votato contrario al piano di incentivazione di lungo periodo.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
HSBC	03/05/2024	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2023	CONTRARIO	Remunerazioni	La struttura complessiva dei compensi appare adeguatamente allineata alla creazione di valore sostenibile nel lungo periodo. Serie preoccupazioni tuttavia sorgono sull'ammontare dei compensi fissi che, grazie all'assegnazione di azioni non dipendenti ad alcun parametro di performance, superano dell'88% la mediana del settore in Europa. Inoltre, il differenziale retributivo tra CEO e media dei dipendenti (143x) è sostanzialmente superiore alla mediana riscontrata tra le società europee a maggiore capitalizzazione (95,5x). Perciò Cometa ha votato contrario alle remunerazioni 2023.
HSBC	03/05/2024	Autorizzazione al Comitato Remunerazioni a definire il rapporto tra remunerazioni variabili e fisse per i "Material Risk Takers"	CONTRARIO	Remunerazioni	Il Consiglio di Amministrazione richiede quindi l'autorizzazione degli azionisti a determinare liberamente il rapporto tra compensi variabili e fissi del top management. Come evidenziato nell'analisi dei compensi corrisposti nel 2023, serie preoccupazioni sorgono sull'ammontare degli incentivi assegnati al top management di HSBC, che sono stati pari complessivamente al 561% del salario base. Inoltre, i Consiglieri esecutivi di HSBC ricevono un compenso fisso aggiuntivo, in forma azionaria, di importo superiore al 100% del fisso, che contribuisce ad aumentare ulteriormente i loro compensi rispetto a quanto praticato per i loro colleghi in Europa. Il Fondo quindi si è opposto votando contrario.
HSBC	03/05/2024	Rielezione di Noel Quinn (CEO) a Consigliere	CONTRARIO	Governance	A novembre 2023, la Banca ha ritirato la propria adesione all'organizzazione Net-Zero Banking Alliance delle Nazioni Unite, così come gli impegni a ridurre le emissioni finanziate in linea con i parametri certificati dalla Science Based Targets initiative per limitare il riscaldamento globale. Inoltre Un'inchiesta del Bureau of Investigative Journalism, pubblicata a febbraio 2024, ha individuato inoltre un supporto finanziario da parte di HSBC alla società PetroPerù, che ha utilizzato i finanziamenti per espandere una raffineria a Talara, nell'Amazzonia peruviana. La raffineria è particolarmente controversa per gli impatti sull'ambiente e le fonti di approvvigionamento delle comunità locali. Per questi motivi Cometa ha votato contrario alla rielezione del CEO.
HSBC	03/05/2024	Rielezione di Mark E Tucker (Presidente) a Consigliere non esecutivo	CONTRARIO	Governance	Ad agosto 2023, le Nazioni Unite hanno pubblicato un'allerta indirizzata a 11 banche finanziatrici di Saudi Aramco, tra cui HSBC, a causa dei gravi impatti sul clima, e i relativi effetti anche sui diritti umani, derivanti dalle attività del gigante petrolifero saudita, che è stato accusato dalle Nazioni Unite anche di "greenwashing". Inoltre nel 2023, diverse filiali statunitensi di HSBC sono state multate per un totale di USD 90 milioni per vari casi di violazione di norme relative alla sicurezza informatica e per "pratiche manipolative e ingannevoli relative a swap trading". Per questi motivi il Fondo ha votato contrario alla rielezione del Presidente.
HSBC	03/05/2024	Proposta Azionisti: Realizzazione di uno studio sull'adeguatezza di deduzioni statali relative ad un piano pensionistico a contribuzione definita denominato "post 1974 Midland Section"	ASTENUTO	Piano pensionistico	Un gruppo di azionisti privati richiede che il Consiglio di Amministrazione commissioni uno studio su eventuali effetti discriminatori per le donne prodotti da alcune clausole inserite nel piano pensionistico denominato "post 1974 Midland Section", attivo presso HSBC. Il piano non è più aperto a nuovi aderenti dal 1996. I proponenti dichiarano di non essere esperti in materia di fondi pensione e non forniscono consulenze sul tema. La risoluzione potrebbe essere volta ad aumentare la trasparenza su eventuali discriminazioni generate dall'applicazione del piano. Tuttavia, la proposta non appare accuratamente motivata, e gli stessi proponenti non si definiscono come esperti in materia. A causa della poca chiarezza sui potenziali effetti della proposta, Cometa ha deciso di astenersi che in UK non rientra nel quorum deliberativo.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
DEUTSCHE POST-DHL	03/05/2024	Esonero di responsabilità dei membri del Consiglio di Gestione	CONTRARIO	Governance	Ad aprile 2023 il sindacato Teamsters ha presentato un reclamo contro la controllata USA DHL Express, nello stato di Kentucky, accusando la società di pratiche antisindacali, tra cui presunti casi di sorveglianza di lavoratori e interferenze nei lavori di formazione di organizzazioni sindacali. Una causa legale è stata intentata dai lavoratori a novembre, ed in seguito ad uno sciopero indetto a dicembre la Società avrebbe proposto un accordo per risolvere il caso. Perciò Cometa si è opposta all'esonero dalle responsabilità dei membri del Consiglio di Gestione.
DEUTSCHE POST-DHL	03/05/2024	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2023	CONTRARIO	Remunerazioni	Preoccupazioni tuttavia possono sorgere sull'ammontare delle remunerazioni del nuovo CEO, pari a EUR 4,6 milioni e 117 volte i salari medi dei dipendenti, per soli 8 mesi in carica (dal 5 maggio 2023). Inoltre, il CEO uscente, Mr. Frank Appel, ha ricevuto il pagamento di EUR 32,7 milioni come contributi pensionistici accumulati nei 22 anni in carica, pari a circa EUR 1,5 milioni di contributi per ciascun anno (oltre il 70% del salario base), decisamente al di sopra delle pratiche del settore e del mercato. Perciò Cometa ha votato contrario alla relazione sulle remunerazioni.
CNH INDUSTRIAL Società tenuta alla contribuzione	03/05/2024	Approvazione della politica di remunerazione	CONTRARIO	Remunerazioni	Le remunerazioni totali assegnate al CEO nel 2023 sono state pari a USD 18,3 milioni, pari al 372% della mediana del settore in Europa. I compensi variabili sono pari a 9,3 volte il salario base, valore decisamente al di sopra delle pratiche europee ed olandesi, ed includono la terza tranche del "bonus di benvenuto" assegnato nel 2021 (per USD 2.355.000), che non dipende dai risultati conseguiti nel Gruppo. Inoltre, gli incentivi di lungo periodo, che rappresentano i due terzi dei compensi variabili, non dipendono da alcun obiettivo ESG (il 25% dell'incentivo non dipende da nessun obiettivo in generale). Considerando anche che il differenziale retributivo con i dipendenti del Gruppo (224x) è decisamente superiore a quanto riscontrato in società di dimensioni simili, si è deciso di votare contrario alla politica di remunerazione.
SNAM	07/05/2024	Tutti i punti all'ordine del giorno	FAVOREVOLE	Governance e Sostenibilità	Snam risulta essere allineata alle migliori pratiche internazionali in termini di governance e sostenibilità sociale e ambientale. I compensi assegnati al CEO nel 2023 (EUR 3,5 milioni) risultano del 5% inferiori alla mediana del settore in Europa, ed il differenziale rispetto al salario medio dei dipendenti (61x) è inferiore a quanto riscontrato in società di dimensioni simili. Gli incentivi sono adeguatamente allineati alla creazione di valore sostenibile nel lungo periodo. Per questi motivi Cometa ha votato favorevole a tutti i punti all'ordine del giorno.
ALLIANZ Società tenuta alla contribuzione	08/05/2024	Esonero dalle responsabilità per Oliver Bäte (CEO)	CONTRARIO	Governance	Preoccupazioni sorgono sulla strategia climatica di Allianz. Nonostante fosse tra le 8 compagnie fondatrici, a maggio 2023 Allianz ha ritirato l'adesione alla Net-Zero Insurance Alliance, e risultano ritirati anche i piani di riduzione delle emissioni sottoposti alla convalida scientifica della Science Based Targets initiative. A settembre 2023, il Gruppo ha presentato un nuovo piano "Net-Zero" al 2030, i cui obiettivi sono principalmente focalizzati sull'offerta di soluzioni commerciali rivolte alla transizione energetica e la riduzione delle emissioni assicurate nel settore automobilistico (-30%) e nelle polizze commercializzate (-45%). Tuttavia, la strategia del Gruppo consentirebbe ancora la copertura a progetti espansivi in fonti fossili di energia. Per questi motivi Cometa ha deciso di votare contrario all'esonero dalle responsabilità del CEO.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
ALLIANZ Società tenuta alla contribuzione	08/05/2024	Esonero dalle responsabilità per Michael Diekmann, Presidente del Consiglio di Sorveglianza	CONTRARIO	Governance	Preoccupazioni sorgono riguardo alla sanzione concordata con il Dipartimento di Giustizia USA e la SEC nel 2022, per il pagamento di complessivi USD 6 miliardi per aver collocato prodotti finanziari ad alto rischio, commercializzandoli come investimenti sicuri. I cosiddetti "Structured Alpha funds" sono stati pubblicizzati prevedendo rendimenti tra il 2,5% ed il 10%, e collocati principalmente presso fondi pensione riservati a categorie professionali. In totale sono stati collocati fondi per USD 11 miliardi, generando commissioni per USD 550 milioni. Nel 2020, durante la crisi dei mercati causata dalla pandemia da COVID-19, i fondi di Allianz hanno deliberatamente investito in titoli maggiormente rischiosi, per cercare di mantenere i rendimenti promessi. Ciò ha comportato perdite per miliardi di dollari nella primavera 2020, causando anche il fallimento di due hedge funds. Per questi motivi il Fondo ha votato contrario all'esonero dalle responsabilità del Presidente.
ALLIANZ Società tenuta alla contribuzione	08/05/2024	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2023	CONTRARIO	Remunerazioni	Serie preoccupazioni sorgono sull'importo del salario base (EUR 2.007.000) e delle remunerazioni totali (EUR 9.638.585) del CEO. Il salario base è del 32% superiore alla mediana del settore assicurativo in Europa, ed i compensi totali sono dell'84% superiori alla mediana del settore e 131 volte i salari medi dei dipendenti del Gruppo. Inoltre, i compensi variabili (pari al 323% del salario base) non dipendono da alcun parametro ESG, e i contributi pensionistici sono pari al 55% del salario base, ampiamente al di sopra delle pratiche del mercato tedesco (circa il 30%). Cometa quindi ha votato contrario alle remunerazioni 2023.
MERCEDES BENZ Società tenuta alla contribuzione	08/05/2024	Esonero dalle responsabilità per il Consiglio di Gestione	CONTRARIO	Governance	Serie preoccupazioni sorgono sui due principali azionisti e partner industriali di Mercedes-Benz, le società cinesi BAIC Group e Geely Holding che risultano molto poco trasparenti nel monitoraggio della tutela dei diritti dei lavoratori e dei diritti umani lungo la catena di fornitura. Nel 2020, fornitori di BAIC e Geely sono stati coinvolti in gravi controversie relative allo sfruttamento di lavoro forzato e di lavoro minorile in Cina. In particolare, entrambe le società sono accusate di sfruttare il lavoro dei detenuti di etnia Uiguri nella regione dello Xinjiang. Nessuna delle due società ha fornito alcuna risposta alle controversie, e BAIC non ha neanche risposto alla richiesta di chiarimenti inviata dal UN Working Group on Business and Human Rights il 12 marzo 2021. Per questi motivi Cometa ha votato contrario all'esonero dalle responsabilità del Consiglio di Gestione.
MERCEDES BENZ Società tenuta alla contribuzione	08/05/2024	Esonero dalle responsabilità per il Consiglio di Sorveglianza	CONTRARIO	Governance	Serie preoccupazioni sorgono sui due principali azionisti e partner industriali di Mercedes-Benz, le società cinesi BAIC Group e Geely Holding che risultano molto poco trasparenti nel monitoraggio della tutela dei diritti dei lavoratori e dei diritti umani lungo la catena di fornitura. A giugno 2023, lo European Center for Constitutional and Human Rights ("Ecchr") ha denunciato Mercedes-Benz, insieme a Volkswagen e BMW, all'Ufficio federale tedesco per l'economia e i controlli sulle esportazioni ("Bafa") per "non aver fornito alcuna prova di un'adeguata gestione del rischio di lavoro forzato nei loro impianti nello Xinjiang". A febbraio 2024, Volkswagen ha comunicato di stare valutando la cessazione degli accordi di partnership nello Xinjiang, mentre nessuna iniziativa del genere è stata ancora comunicata da Mercedes-Benz. Perciò il Fondo ha votato contrario all'esonero dalle responsabilità del Consiglio di Sorveglianza.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
MERCEDES BENZ Società tenuta alla contribuzione	08/05/2024	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2023	CONTRARIO	Remunerazioni	Il livello di trasparenza è inferiore alle pratiche del settore e del mercato, in quanto la Società non comunica chiaramente quali sono gli obiettivi ESG cui sono collegati gli incentivi annuali e di lungo periodo. Inoltre, preoccupazioni possono sorgere sull'importo complessivo delle remunerazioni del CEO (EUR 8,6 milioni nel 2023), che superano del 61% la mediana del settore in Europa e sono pari a 105 volte i salari medi dei dipendenti. Perciò si è deciso di votare contrario alle remunerazioni 2023.
GSK	08/05/2024	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2023	CONTRARIO	Remunerazioni	La struttura degli incentivi risulta sufficientemente allineata alla creazione di valore sostenibile nel lungo periodo (10% del bonus annuale e dell'incentivo di lungo periodo dipende da obiettivi ESG). Serie preoccupazioni sorgono tuttavia sull'ammontare complessivo delle remunerazioni della CEO (GBP 12,9 milioni nel 2023), che risultano pari a oltre il doppio della mediana del settore Pharmaceuticals in Europa e 135 volte i salari medi dei dipendenti del Gruppo. Perciò Cometa ha votato contrario alle remunerazioni 2023.
SWATCH	08/05/2024	Approvazione dei compensi fissi dei Consiglieri esecutivi per il 2024	CONTRARIO	Remunerazioni	La remunerazione fissa (ossia compensi del consiglio di amministrazione e stipendio base, esclusa la previdenza sociale) del signor Nick Hayek Jr. è superiore del 40% rispetto alla mediana del gruppo dei pari, mentre la retribuzione fissa (ossia compensi del consiglio di amministrazione e stipendio base, esclusi i contributi previdenziali) della signora Nayla Hayek è 31% in più rispetto alla mediana del gruppo. Per questi motivi il Fondo si è opposto ai compensi fissi dei Consiglieri Esecutivi.
SWATCH	08/05/2024	Approvazione dei compensi variabili dei Consiglieri esecutivi per il 2023	CONTRARIO	Remunerazioni	Il CEO ha ricevuto remunerazioni totali per CHF 6.836.641 nel 2023 (circa EUR 7,2 milioni), pari a 109 volte i salari medi dei dipendenti del Gruppo. I compensi variabili di breve termine non dipendono da alcun parametro ESG comunicato, mentre gli incentivi di lungo periodo sono esclusivamente rappresentati da stock options non dipendenti da parametri di performance ulteriori rispetto al valore azionario. A causa dell'eccessivo differenziale retributivo e dell'assenza di collegamento tra compensi e creazione di valore sostenibile nel lungo periodo, Cometa ha votato contrario ai compensi variabili dei Consiglieri Esecutivi.
SWATCH	08/05/2024	Approvazione dei compensi variabili dei membri dell'Executive Management per il 2023	CONTRARIO	Remunerazioni	La remunerazione variabile complessiva dei membri della direzione esecutiva (escluso l'amministratore delegato) corrisponde in media al 284% del loro stipendio base. Tale importo risulta essere eccessivo in considerazione dell'andamento relativo dell'azienda nell'anno in esame e supera addirittura il limite previsto pari a 200%. Per questi motivi Cometa ha deciso di votare contrario ai compensi variabili.
BARCLAYS	09/05/2024	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2023	CONTRARIO	Remunerazioni	La struttura complessiva dei compensi appare adeguatamente allineata alla creazione di valore sostenibile nel lungo periodo. Serie preoccupazioni tuttavia sorgono sull'ammontare complessivo delle remunerazioni del CEO, che superano del 167% la mediana del settore in Europa, ed il differenziale rispetto al salario mediano dei dipendenti (153 volte) è sostanzialmente superiore alla mediana riscontrata tra le società europee a maggiore capitalizzazione (95,5x). Cometa quindi si è opposta alle remunerazioni 2023.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
BARCLAYS	09/05/2024	Rielezione di Nigel Higgins (Presidente) a Consigliere non esecutivo	CONTRARIO	Governance	Non sorgono motivi specifici di preoccupazione sull'indipendenza di Mr. Higgins. Serie preoccupazioni tuttavia sorgono sulla strategia climatica di Barclay, che consente ancora supporto finanziario (mediante sottoscrizione di emissioni) a progetti espansivi nelle fonti fossili, consente la concessione di prestiti a nuovi progetti di esplorazione ed estrazione a breve termine (tipicamente, estrazione mediante fracking) e non prevede restrizioni al finanziamento di progetti di fracking negli USA, dove risulta attiva la maggior parte dei clienti della Banca. Inoltre, nel 2022 Barclays è stata multata per USD 361 milioni per carenze di controlli su transazioni avvenute nel 2021. Per questi motivi Cometa ha votato contrario la sua rielezione.
BARCLAYS	09/05/2024	Rielezione di Coimbatore Sundararajan Venkatakrishnan (CEO) a Consigliere	CONTRARIO	Governance	Nonostante si sia impegnata nell'azzeramento delle emissioni nette, ed abbia preso l'impegno di terminare i finanziamenti a società attive esclusivamente nelle fonti fossili, sono escluse dalle restrizioni i progetti di esplorazione ed estrazione di breve periodo. Tale clausola consente il finanziamento di progetti di estrazione mediante la tecnica del fracking, che sono tipicamente di breve periodo. Inoltre, la nuova politica di Barclays include restrizioni ai finanziamenti del fracking in Europa e UK, ma non è prevista nessuna restrizione in altre regioni, ed in particolare negli USA, dove risulta attiva la maggior parte dei clienti della Banca operanti con tali modalità. Inoltre, al pari di altre grandi banche, la politica di Barclays limita i finanziamenti a progetti espansivi nelle fonti fossili, ma tali limiti riguardano esclusivamente i prestiti, senza includere la sottoscrizione di emissioni di titoli obbligazionari, consentendo quindi un significativo supporto finanziario. La strategia climatica di Barclays non è stata convalidata dalla Science Based Targets initiative. Perciò il Fondo si è opposto alla rielezione del CEO a Consigliere.
BARCLAYS	09/05/2024	Autorizzazione a definire il rapporto tra remunerazioni variabili e fisse per i "Material Risk Takers"	CONTRARIO	Remunerazioni	Il Consiglio di Amministrazione richiede l'autorizzazione degli azionisti a determinare liberamente il rapporto tra compensi variabili e fissi del top management. Serie preoccupazioni sorgono sull'ammontare del compenso fisso del CEO di Barclays, che risulta pari al 177% della mediana del settore in Europa e, essendo utilizzato come base di calcolo degli incentivi, ha un effetto inflazionistico sulle remunerazioni totali, che risultano del 267% superiori alla mediana del settore. Cometa quindi ha votato contrario.
TERNA	10/05/2024	Tutti i punti all'ordine del giorno	FAVOREVOLE	Governance e Sostenibilità	Terna non risulta attualmente coinvolta in nessuna grave controversia relativa a tematiche sociali o ambientali. In quanto gestore della rete di trasmissione dell'energia elettrica, il Gruppo Terna ricopre un ruolo centrale nel processo di transizione energetica del Paese. La strategia del Gruppo è quindi totalmente incentrata nella transizione energetica, prevedendo investimenti infrastrutturali per EUR 16,5 miliardi nel periodo 2024-2028, di cui il 99% è riportato come allineato ai criteri della Tassonomia ambientale europea. Per questi motivi voteremo favorevole a tutti i punti all'ordine del giorno.
REPSOL	10/05/2024	Voto consultivo sulla Dichiarazione Non Finanziaria 2023	CONTRARIO	Sostenibilità Climatica	La strategia di Repsol è valutata dall'associazione Climate Action 100+ come insufficiente a raggiungere l'obiettivo di mantenimento del riscaldamento globale al di sotto di +2°C, come previsto dall'Accordo di Parigi in quanto: non tutte le emissioni Scope 3 sono coperte ed i target relativi a tali emissioni non sono sufficienti a raggiungere l'obiettivo, i piani di decarbonizzazione non si riflettono nei piani di investimento del Gruppo che risultano ancora focalizzati sullo sviluppo delle energie da fonti fossili. Per questi motivi il Fondo ha votato contrario al bilancio di sostenibilità.



SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
REPSOL	10/05/2024	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni nel 2023	ASTENUTO	Remunerazioni	<p>Serie preoccupazioni possono sorgere sui compensi del Presidente non esecutivo, che riceve un compenso totale di EUR 2,1 milioni (EUR 1,75 milioni come emolumento più EUR 0,35 milioni come "altri compensi"), quasi 3,5 volte la mediana del mercato spagnolo e addirittura superiore al salario base del CEO (EUR 1.550.000). Tale livello di compensi rischia seriamente di minare l'indipendenza di giudizio del Presidente nel delicato ruolo di raccordo tra management e Consiglieri non esecutivi. Ciononostante, occorre evidenziare che i compensi del CEO sono allineati alle pratiche del settore e non eccessivi nel confronto con la media dei dipendenti del Gruppo (67 volte). La struttura complessiva dei compensi variabili è inoltre adeguata ad allineare gli interessi del management con la creazione del valore sostenibile nel lungo periodo. Considerando il compenso del Presidente, Cometa si è astenuta riguardo la relazione sulle remunerazioni, che in Spagna non rientra nel quorum deliberativo.</p>
REPSOL	10/05/2024	Voto consultivo sul piano " Say on Climate" 2023	CONTRARIO	Sostenibilità Climatica	<p>Repsol risulta recentemente coinvolta in uno dei disastri ambientali più gravi nella storia del Perù , causato da uno sversamento di petrolio al largo delle coste peruviane il 15 gennaio 2022. Questo incidente ha avuto conseguenze rilevanti in termini di danni ambientali e dell'ecosistema marino. 10 mila barili di petrolio sono stati dispersi nell'oceano, nove spiagge e due riserve protette sono state contaminate, 1.850 animali morti e danni significativi economici e sociali alla comunità. Nonostante Repsol sostenga che l'incidente sia stato causato da circostanze naturali impreviste e impossibili da gestire, le autorità peruviane hanno riconosciuto una negligenza amministrativa di Repsol. Cometa quindi ha votato contrario alla consultazione sulla Strategia sulla Transizione Energetica.</p>