

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
Società tenuta alla contribuzione SIEMENS	09/02/2023	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2022	CONTRARIO	Equità Contributiva	L'analisi della relazione sulle remunerazioni ha fatto sorgere serie preoccupazioni riguardo l'ammontare dei compensi totali corrisposti al CEO, che superano significativamente le pratiche del settore e del mercato, e risultano pari a 119 volte i salari medi dei dipendenti del gruppo. 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. Infine il metodo di calcolo dell'incentivo di lungo termine al management non sembra allineato agli interessi degli azionisti.
Società tenuta alla contribuzione SIEMENS	09/02/2023	Elezione di Martina Merz	CONTRARIO	Tutela della salute dei lavoratori	Il Consiglio di Sorveglianza propone l'elezione di Martina Merz quale nuova componente indipendente del CDA. Dal 2019 Ms. Merz è CEO di Thyssenkrupp AG, che è stata, e continua ad essere, coinvolta in gravi controversie relative sia alla tutela dei diritti dei lavoratori. Da ultimo, nell'ottobre 2021 un incidente letale ha coinvolto un lavoratore nello stabilimento di Thyssenkrupp a Duisburg. L'incidente, peraltro non isolato, ha sollevato gravi preoccupazioni sulle procedure di salute e sicurezza, così come il rispetto dei basilari diritti dei lavoratori, presso gli stabilimenti del Gruppo.
Società tenuta alla contribuzione SIEMENS	09/02/2023	Autorizzare il Board a convocare Assemblee degli azionisti "virtuali"	CONTRARIO	Diritti degli azionisti	Il Consiglio di amministrazione propone una modifica statutaria, per autorizzare la convocazione delle Assemblee degli azionisti in modalità esclusivamente virtuale, ovvero senza la presenza fisica degli azionisti. Consentire la presenza fisica all'Assemblea (anche attraverso modalità ibride, sia in presenza che da remoto) è essenziale per garantire un contatto diretto tra organi societari ed azionisti, che possono in questo modo avanzare domande nel corso dell'adunanza. La convocazione di Assemblee esclusivamente virtuali dovrebbe essere limitata a casi di chiara forza maggiore, come eventi pandemici o disastri naturali. Inoltre la modifica proposta non prevede la possibilità di Assemblee ibride, né limita chiaramente la convocazione di Assemblee esclusivamente virtuali ad eventi di forza maggiore.
COMPASS	09/02/2023	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2022	CONTRARIO	Equità Retributiva	L'analisi della relazione sulle remunerazioni ha fatto sorgere serie preoccupazioni riguardo l'ammontare di compensi totali corrisposti al CEO, che superano significativamente le pratiche del settore e del mercato, e risultano pari ad oltre 300 volte i salari medi dei dipendenti del Gruppo. 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, poiché il compenso fisso è aumentato annualmente in linea con l'inflazione (così come per tutti i dipendenti della Società), anche gli incentivi (parametrati al compenso fisso) sono ulteriormente rivalutati in linea con l'inflazione. Inoltre l'incentivo massimo di lungo periodo del CEO è stato aumentato del 33% nel 2022, nonostante il largo dissenso dimostrato dagli azionisti.
DEERE & CO	22/02/2023	Elezione di John C. May	CONTRARIO	Tutela dei lavoratori e Governance	Recentemente la società è stata coinvolta in diverse controversie relative alla tutela del lavoro e diritti dei lavoratori. Sussistono forti preoccupazioni sull'adeguatezza delle politiche e pratiche aziendali in tema di prevenzione infortunistica, in quanto il tasso di frequenza degli infortuni è costantemente aumentato da 1,65 a 2,07 per 100 dipendenti tra il 2019 ed il 2022. Il voto contrario alla conferma di John C. May (Presidente e CEO di Deere & Co), scaturisce dalle gravi preoccupazioni segnalate sulla tutela dell'occupazione, i diritti e la salute e sicurezza dei lavoratori. Inoltre, la nomina di un Presidente del Consiglio con anche la carica di CEO è contraria alle migliori pratiche di mercato a causa di significativi rischi legati a potenziali conflitti di interesse che potrebbero sorgere nel delicato ruolo del Presidente nel garantire il corretto flusso informativo tra il management ed i Consiglieri non esecutivi.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
DEERE & CO	22/02/2023	Voto consultivo sui compensi corrisposti nell'esercizio scorso	CONTRARIO	Sostenibilità nelle remunerazioni	I compensi variabili del management non dipendono da alcun parametro collegato alla sostenibilità sociale o ambientale, che è particolarmente grave per Deere & Co, alla luce delle preoccupazioni sulla tutela dell'occupazione, dei diritti e della salute e sicurezza dei lavoratori. Inoltre, i compensi totali del CEO sono stati pari a 163 volte la media di salari e stipendi del Gruppo nel 2022. 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.
NOVOZYMES A/S	03/03/2023	Elezione degli altri componenti del Consiglio di Amministrazione	FAVOREVOLE	Governance	Con il voto favorevole a questa delibera il C.d.A di NOVOZYMES sarà composto da 10 componenti dopo l'Assemblea, di cui 6 eletti dagli azionisti per un periodo di 1 anno, e 4 rappresentanti dei dipendenti eletti per 4 anni.
NOVOZYMES A/S	03/03/2023	Approvazione del Bilancio 2022	FAVOREVOLE	Sostenibilità aziendale	La società ha un forte impegno sui temi ESG, in particolare sugli impegni presi nella riduzione delle emissioni di CO2 ed i risultati conseguiti grazie all'innovazione tecnologica. Secondo le dichiarazioni della Società, gli impegni verso la sostenibilità dovrebbero rafforzarsi dopo la fusione con Chr. Hansen. La società dichiara i seguenti obiettivi: raggiungere la neutralità carbonica entro il 2050, riduzione del 75% delle emissioni dirette e del 35% quelle legate alla catena di fornitura entro il 2030, raggiungere la parità di genere tra professionisti e dirigenti (ciascun sesso rappresentato da almeno il 45%) entro il 2030.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
NOVARTIS AG	07/03/2023	Esonero dalle responsabilità dei membri del C.d.A e del Comitato Esecutivo	CONTRARIO	Etica di business	Negli ultimi 10 anni, Novartis è stata coinvolta in molteplici casi di corruzione e comportamento non etico; nel 2020 Novartis ha versato risarcimenti complessivi per USD 642 milioni negli Stati Uniti per aver utilizzato illegalmente tre fondazioni e pagato medici e pazienti al fine di favorire l'utilizzo di propri farmaci.
NOVARTIS AG	07/03/2023	Voto vincolante sul compenso massimo dell'Executive Committee	CONTRARIO	Sostenibilità nelle remunerazioni	Il Consiglio di Amministrazione propone di stabilire in CHF 90.000.000 il compenso massimo aggregato da attribuire ai componenti dell'Executive Committee nell'esercizio 2024. L'importo comprende tutte le componenti fisse e variabili della remunerazione, incluse le componenti variabili da corrispondere in azioni. Preoccupazioni sorgono riguardo l'importo massimo raggiungibile dai compensi variabili, pari a 625% del compenso fisso e quindi significativamente al di sopra del limite massimo di 300% previsto.
NOVARTIS AG	07/03/2023	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2022	CONTRARIO	Sostenibilità nelle remunerazioni	Dalla Relazione sulle Remunerazioni emerge come il 40% del bonus annuale dipenda da una valutazione qualitativa del Board, che rappresenta una percentuale eccessiva ed al di sopra delle migliori pratiche internazionali, mentre nessuna componente variabile dipende da parametri di sostenibilità, contrariamente alle migliori pratiche di mercato. Si ritiene che un maggiore collegamento alla sostenibilità sia assolutamente necessario, soprattutto alla luce dei ricorrenti di casi di corruzione e comportamenti non etici che hanno coinvolto Novartis negli ultimi anni.
NOVARTIS AG	07/03/2023	Ri-elezione di Joerg Reinhardt come Presidente	CONTRARIO	Etica di Business	Joerg Reinhardt è il Presidente non-esecutivo del Consiglio di Amministrazione di Novartis dal 2013. Attualmente presiede anche il Comitato per la Scienza e Tecnologia. Mr. Reinhardt è indipendente secondo il Codice di Governance svizzero, in quanto oltre 5 anni sono trascorsi dalla sua relazione professionale con il Gruppo. Ciononostante, serie preoccupazioni sorgono 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 che hanno coinvolto Novartis negli ultimi 10 anni.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
JOHNSON CONTROLS	08/03/2023	Ri-elezione di Michael E. Daniels	CONTRARIO	Governance	<p>Michael E. Daniels è Amministratore non-esecutivo di Johnson Controls dal 2010, presiede il Comitato Nomine ed è componente del Comitato Esecutivo. Mr. Daniels ha ricoperto vari ruoli esecutivi in IBM dal 1976 al 2013, ed attualmente è Consigliere non-esecutivo di Thomson Reuters e SS&C Technologies Inc. Nonostante sia considerato indipendente dalla Società, Mr. Daniels non è indipendente secondo le linee guida interne a causa della lunghezza della sua permanenza in carica, che eccede sia i principi internazionali (massimo 12 anni) che il limite previsto dal Codice irlandese di Corporate Governance (9 anni). Il livello generale di indipendenza nel Consiglio è sufficiente (82% secondo le guidelines interne), ma serie preoccupazioni sorgono sulla composizione del Comitato Nomine, che dovrebbe essere sempre presieduto da un Consigliere strettamente indipendente.</p>
JOHNSON CONTROLS	08/03/2023	Ri-elezione di George R. Oliver (Presidente & CEO)	CONTRARIO	Governance	<p>Johnson Controls è coinvolta in una serie di cause relative alla contaminazione ambientale causata da sversamenti in bacini idrici. George R. Oliver è il CEO di Johnson Controls dalla fusione della Società con Tyco International nel 2017, dove ha ricoperto il ruolo di CEO dal 2012 e vari ruoli esecutivi dal 2006. Mr. Oliver è anche il Presidente del Consiglio di Amministrazione di Johnson Controls. Il ruolo combinato di Presidente e CEO pone significative preoccupazioni riguardo alla governance della Società, a causa di significativi rischi legati a potenziali conflitti di interesse che potrebbero sorgere nel delicato ruolo del Presidente nel garantire il corretto flusso informativo tra il management ed i Consiglieri non esecutivi.</p>
JOHNSON CONTROLS	08/03/2023	Voto consultivo sui compensi degli Amministratori esecutivi	CONTRARIO	Sostenibilità nelle remunerazioni	<p>Dall'analisi dei compensi 2022, emerge che il rapporto tra compensi totali del CEO e stipendi medi dei dipendenti del Gruppo è risultato pari a 314 volte. 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.</p>

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
APPLE INC	10/03/2023	Ri-elezione di Tim Cook (CEO)	CONTRARIO	Diritti dei Lavoratori	Secondo l'associazione KnowTheChain, che valuta la sostenibilità delle aziende lungo l'intera catena di fornitura, Apple risulta molto carente in tema di trasparenza sui rischi di violazione dei diritti dei lavoratori lungo tutta la catena, tutela della libertà di associazione dei lavoratori e pratiche di acquisto. KnowTheChain ha in particolare identificato 2 casi di presunto sfruttamento del lavoro forzato presso fornitori Apple. Notiamo, inoltre, che il fornitore cinese Foxconn ha pianificato di trasferire la produzione in India e Vietnam, presumibilmente per evitare le restrizioni dovute a Covid-19. La stessa Foxconn era stata interessata da proteste dei lavoratori a causa di condizioni di lavoro che li mettevano ad elevato rischio di contagio. Le proteste sarebbero state soppresse con la forza dalla vigilanza aziendale. Per tale motivo si è deciso di votare contrariamente alla ri-elezione di Tim Cook come CEO della società. Per questi motivi Cometa ha votato contrario alla conferma di Tim Cook come CEO della società.
APPLE INC	10/03/2023	Ri-elezione di Art Levinson (Presidente)	CONTRARIO	Diritti dei Lavoratori	Nel 2021, Apple ha ammesso di imporre ai propri dipendenti degli accordi di riservatezza che di fatto consentivano azioni di ritorsione nei confronti di chi segnalava comportamenti aziendali inappropriati. Nonostante la Società abbia assicurato di "migliorare" i propri accordi di riservatezza, non abbiamo riscontrato alcuna evidenza della whistleblowing policy nei documenti pubblici. Inoltre Apple risulta molto carente in tema di trasparenza sui rischi di violazione dei diritti dei lavoratori lungo tutta la catena, tutela della libertà di associazione dei lavoratori e pratiche di acquisto. Per tale motivo si è deciso di votare contrariamente alla ri-elezione di Art Levinson come Presidente della società.
APPLE INC	10/03/2023	Voto consultivo sui compensi corrisposti nell'esercizio scorso	CONTRARIO	Sostenibilità nelle remunerazioni	L'analisi della relazione sulla sostenibilità delle remunerazioni ha fatto sorgere serie preoccupazioni in quanto l'ammontare complessivo dei compensi del CEO Tim Cook sono pari a 1.177 volte salari e stipendi mediani dei lavoratori, importo che ha sollevato forti critiche degli azionisti anche alla passata Assemblea annuale (36% di voti contrari). I compensi variabili possono rappresentare fino al 2333% del compenso fisso, gli incentivi di lungo periodo dipendono solo da un parametro di performance e sono pagati anche in caso di underperformance. Inoltre, la scheda relativa agli obiettivi ESG è comunicata solo ex-post, impedendo quindi una chiara valutazione dell'allineamento del bonus del CEO con criteri di sostenibilità.
APPLE INC	10/03/2023	Proposta Azionista – Analisi indipendente delle attività della Società su diritti civili e lotta alle discriminazioni e impatti sul business	CONTRARIO	Diversità e inclusione	L'organizzazione National Center for Public Policy Research richiede un secondo audit (oltre a quello già effettuato da uno studio legale indipendente) sugli impatti delle pratiche Societarie a tutela dei diritti civili e la non-discriminazione, inclusi gli impatti sul business. Seppure sia assolutamente necessario rafforzare i presidi sulla lotta a discriminazioni e violazioni dei diritti civili, rileviamo come le motivazioni addotte dal proponente possano essere contrarie allo scopo dichiarato. Secondo il National Center for Public Policy Research, infatti, le consolidate pratiche di mercato in tema di diversità e inclusione rischiano di porre un'attenzione maggiore sull'inclusione di razze, sesso, orientamenti ed etnicità differenti, piuttosto che sul riconoscimento del merito. La proposta del National Center for Public Policy Research sembrerebbe essere mossa da propositi opposti rispetto a quelli raccomandati dalle migliori pratiche internazionali, attraverso una duplicazione delle attività di monitoraggio già condotte da Apple attraverso un soggetto terzo indipendente.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
APPLE INC	10/03/2023	Proposta Azionista – Report annuale sui rapporti della Società con il governo cinese	FAVOREVOLE	Diritti Umani	Il National Legal and Policy Center richiede la predisposizione di una relazione annuale sui rapporti di Apple con il governo della Repubblica Popolare Cinese. Cometa risulta essere favorevole a tale proposta a causa delle serie preoccupazioni su possibili violazioni dei diritti umani e dei lavoratori perpetrate da fornitori di componenti Apple attivi in Cina.
APPLE INC	10/03/2023	Proposta Azionista – Adottare una politica per il confronto tra Board ed azionisti proponenti nel caso in cui la proposta riceva la maggioranza di voti in Assemblea	FAVOREVOLE	Engagement con gli azionisti	L'azionista Nia Impact Capital propone l'adozione di una politica che favorisca il confronto tra Consiglieri non-esecutivi ed azionisti nel caso in cui proposte presentate dagli azionisti stessi ricevano un numero di voti favorevoli superiore a quello dei contrari. L'attuale politica di Apple consente un confronto tra Amministratori ed azionisti solo in casi straordinari, autorizzando di fatto il solo dialogo con il management. Limitare il dialogo con gli azionisti esclusivamente ad esponenti del management rischia di ostacolare un corretto flusso informativo verso il Board, a causa dei chiari conflitti di interessi del management. Per questo motivo il Fondo vota favorevolmente alla proposta dell'azionista Nia Impact Capital.
APPLE INC	10/03/2023	Proposta Azionista – Report annuale su pay gaps mediani relative a razza e genere, comprendente anche relative politiche e gestione dei relativi rischi	FAVOREVOLE	Equità retributiva	Il voto favorevole di Cometa scaturisce dal fatto che l'azionista Arjuna Capital propone di pubblicare annualmente le differenze tra compensi mediani per razza e genere, che riporti il rapporto tra compensi delle categorie meno rappresentate rispetto alla categoria maggiormente rappresentata. Tale proposta è volta a incrementare la trasparenza societaria riguardo eventuali differenze retributive tra le varie categorie di dipendenti.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
CARLSBERG A/S	13/03/2023	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2022	CONTRARIO	Remunerazioni	L'analisi della relazione sulle remunerazioni ha fatto sorgere serie preoccupazioni riguardo il compenso fisso del CEO, che supera di oltre il 40% la mediana del settore in Europa, con un effetto inflazionistico sui compensi totali che porta ad una significativa disparità retributiva tra CEO e resto del personale. I compensi del CEO sono stati pari a 149 volte la media di salari e stipendi del Gruppo, comparato con una media di 70,5x delle maggiori società italiane. 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.
CARLSBERG A/S	13/03/2023	Proposta di Azionisti: pubblicazione di un report annuale sugli impegni del Gruppo in tema di diritti umani e del lavoro, e sulla gestione dei relativi rischi	FAVOREVOLE	Diritti Umani	Il Fondo è favorevole alla pubblicazione, proposta dagli azionisti, di un report annuale sugli impegni della Società a rispettare i diritti umani e dei lavoratori in aderenza alle guidelines predisposte dall'ONU, che indichi anche come la società valuta e gestisce i rischi finanziari derivanti da tali tematiche. Ad avvalorare tale scelta l'associazione Corporate Human Rights Benchmark (CHRB), che valuta la trasparenza di società quotate riguardo le politiche sui diritti umani, ha attribuito un punteggio di solo 15,5 su 100 a Carlsberg, a causa di una scarsa chiarezza circa l'implementazione di tali politiche. 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 e nel 2018, un rapporto di Ernst & Young (EY) in India ha evidenziato che lavoratori minorenni erano impiegati in stabilimenti del Gruppo. Definendolo un risultato "ad alto rischio", EY ha affermato che 24 lavoratori su 41 avevano meno di 21 anni - l'età minima legale per l'occupazione per coloro che sono impegnati nella vendita di alcolici nello Stato - con alcuni di età compresa tra 16 e 18 anni.
ROCHE GROUP	14/03/2023	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2022	CONTRARIO	Sostenibilità delle remunerazioni	L'analisi della relazione sulle remunerazioni ha fatto sorgere serie preoccupazioni in quanto il livello di trasparenza non è allineato con le migliori pratiche del mercato. Inoltre gli incentivi di lungo termine non dipendono da alcun obiettivo di sostenibilità.
ROCHE GROUP	14/03/2023	Approvazione del bonus annuale complessivo per i membri dell'Executive Committee	CONTRARIO	Sostenibilità delle remunerazioni	L'analisi svolta relativa alle pratiche retributive di Roche ha fatto sorgere preoccupazioni in quanto i compensi totali del CEO sono pari a circa 132 volte salari e stipendi medi pagati dal Gruppo.
ROCHE GROUP	14/03/2023	Approvazione del bonus annuale complessivo per il Presidente del Consiglio di Amministrazione	CONTRARIO	Sostenibilità delle remunerazioni	Dall'analisi effettuata si evince che il 30% del bonus annuale per il Presidente dipende da valutazioni qualitative di obiettivi non comunicati ed inoltre non dipende da alcun obiettivo di sostenibilità.
ROCHE GROUP	14/03/2023	Esonero dalle responsabilità dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo	CONTRARIO	Etica di Business	Negli ultimi 5 anni Roche è stata coinvolta in numerosi e ricorrenti casi di corruzione e comportamenti non etici. Per tale motivo, il Fondo ha deciso di votare contrariamente all'esonero dalle responsabilità dei componenti del Consiglio di Amministrazione e dell'Executive Board per attività svolte nell'ambito del proprio ruolo.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
ROCHE GROUP	14/03/2023	Elezione di Severin Schwan a Presidente del Board	CONTRARIO	Governance e Sostenibilità	Il voto contrario alla elezione di Severin Schwan(CEO uscente) a Presidente non esecutivo del Board è dovuta al fatto che la nomina di un ex-CEO a Presidente è contraria alle migliori pratiche internazionali, perché potrebbe far sorgere serie preoccupazioni su potenziali conflitti di interesse del Presidente nel delicato ruolo di collegamento tra il management e gli Amministratori non-esecutivi. Inoltre possono sorgere preoccupazioni sulle ricorrenti controversie legate a presunti casi di corruzione e comportamenti non etici del Gruppo.
TE CONNECTIVITY	15/03/2023	Ri-elezione di Terrence R. Curtin (CEO)	CONTRARIO	Diritti dei Lavoratori	TE Connectivity è stata recentemente al centro di controversie relative ai diritti dei lavoratori. Nel 2019 TE Connectivity Networks è stata condannata a pagare 4,96 milioni di dollari a 1.300 dipendenti in California a cui dal 2010 al 2017 sono stati detratti automaticamente pasti di mezz'ora dalle loro buste paga. Per tale motivo Cometa ha deciso di votare contrariamente alla ri-elezione del CEO.
TE CONNECTIVITY	15/03/2023	Elezione di Thomas J. Lynch come Presidente del Board	CONTRARIO	Diritti dei Lavoratori	L'analisi effettuata sulla Società ha evidenziato una scarsa trasparenza in tema di monitoraggio dei diritti dei lavoratori lungo la catena di fornitura e sulle recenti controversie che hanno coinvolto la Società sulla detrazione di parte della pausa pranzo dalle buste paga fino al 2017. Perciò si è deciso di votare contrariamente alla ri-elezione del Presidente del Board.
TE CONNECTIVITY	15/03/2023	Esonero dalle responsabilità dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo	CONTRARIO	Diritti dei Lavoratori	L'associazione Corporate Human Rights Benchmark (CHRB), che valuta la trasparenza sulle politiche riguardanti i diritti umani, ha assegnato un punteggio di solo 9,7 su 100 a TE Connectivity, evidenziando come non sia chiaro se la Società è impegnata a monitorare il rispetto dei diritti dei lavoratori, tra cui la libertà di associazione, presso la catena di fornitura, così come raccomandato dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro. Per questo motivo il Fondo ha deciso di votare contrariamente all'esonero dalle responsabilità dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
DSV A/S	16/03/2023	Approvazione del Bilancio 2022	FAVOREVOLE	Sostenibilità Ambientale	DSV A/S è un'azienda danese di trasporti e logistica che offre servizi di trasporto in tutto il mondo su strada, aria, mare e treno. Il voto favorevole scaturisce dal fatto che la società non risulta attualmente coinvolta in controversie rilevanti dal punto di vista ambientale e sociale, ma è riportata da società di rating ESG come best practice del settore dei trasporti, in particolare per quanto riguarda l'efficienza e l'innovazione tecnologica (grazie alla sua capacità di fornire soluzioni logistiche moderne) e la sostenibilità socio-ambientale.
BBVA	16/03/2023	Approvazione del Bilancio 2022	CONTRARIO	Governance	Banco Bilbao Vizcaya Argentaria ("BBVA") è attualmente coinvolta in due controversie relative a corruzione e tutela dell'ambiente: 1) <i>-Corruzione</i> : 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 (di cui 9 già condannati) 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. 2) <i>-Ambiente</i> : 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 (East Africa Pipeline). Il Parlamento Europeo ha recentemente espresso la propria contrarietà alla costruzione dell'oleodotto perché rischia di comportare il ricollocamento forzato di oltre 100.000 persone e la contaminazione ambientale di aree protette. Per questi motivi il Fondo vota contrariamente all'approvazione del bilancio.
SVENSKA HANDELSBANKEN	22/03/2023	Ri-elezione di Pär Boman	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 Amministratore indipendente. Nonostante il livello di indipendenza nel Board sia adeguato (50% dei Consiglieri e 75% di quelli eletti dagli azionisti), preoccupazioni sorgono 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. Cometa, quindi, ha deciso di votare contrariamente alla ri-elezione di Pär Boman.
SVENSKA HANDELSBANKEN	22/03/2023	Elezione del Presidente del Consiglio di Amministrazione	CONTRARIO	Governance e Sostenibilità	L'analisi effettuata ha fatto sorgere serie preoccupazioni riguardo l'elezione del Presidente del Consiglio di Amministrazione in quanto la Banca è stata recentemente coinvolta in diverse controversie relative a diritti umani e divari retributivi di genere. Secondo un rapporto a cura della Fair Finance Guide in Svezia del 2020, Svenska Handelsbanken risultava tra le maggiori banche svedesi che investivano in società che esportano armi in paesi che violano i diritti umani e coinvolti in conflitti armati. Inoltre la Banca risultava tra le 10 aziende con i dati peggiori nel biennio 2021-2022 riguardo la retribuzione di genere e bonus gap nel settore bancario. Per questi motivi Cometa ha espresso il voto contrario alla elezione del presidente del Consiglio di Amministrazione.
Società tenuta alla contribuzione ABB	23/03/2023	Tutti i punti all'ordine del giorno	FAVOREVOLE	Governance e Sostenibilità	La società, che vanta più di 3000 iscritti a Cometa, non risulta coinvolta in recenti specifiche controversie legate ai temi di sostenibilità ambientale o sociale in quanto dopo aver realizzato un profondo rinnovamento, oggi appare tra le società del settore più impegnate verso la sostenibilità ed anche le remunerazioni sono allineate con le pratiche di mercato.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
NORDEA BANK	23/03/2023	Ri-elezione di Birger Steen	CONTRARIO	Cambiamenti Climatici	La Banca è stata recentemente criticata per l'ambiguità della propria strategia di lotta ai cambiamenti climatici. Nonostante abbia fissato degli obiettivi sul raggiungimento di zero emissioni entro il 2050, la policy attuale di Nordea consente ancora il finanziamento di aziende attive nell'estrazione del carbone in Germania fino a 2038, in contrasto con gli obiettivi dell'Accordo di Parigi di terminare le attività carbonifere entro il 2030. La Banca, inoltre, utilizza come criterio di esclusione dall'universo investibile e finanziabile la percentuale di ricavi derivanti dal carbone (con un limite massimo al 5%). Tale policy consente quindi investimenti e finanziamenti in aziende estremamente diversificate, in cui il carbone pur rappresentando solo una bassa percentuale di ricavi contribuiscono in maniera determinante alle emissioni globali. A causa di tali gravi preoccupazioni, riguardo l'effettivo allineamento delle politiche e pratiche di Nordea agli obiettivi di riduzione delle emissioni di gas serra e di contrasto ai cambiamenti climatici, come definiti dalle principali organizzazioni internazionali, il Fondo ha deciso di votare contrariamente alla rielezione del Presidente del Comitato Sostenibilità, Mr. Birger Steen.
GIVAUDAN	23/03/2023	Approvazione del Bilancio 2022	FAVOREVOLE	Governance	Negli ultimi 5 anni, Givaudan non è stata coinvolta in nessuna grave controversia relativa a tematiche sociali o ambientali. Nel 2022, la Società ha annunciato l'intenzione di ottenere la certificazione di Benefit Corporation. Per questo motivo il Fondo ha deciso di votare favorevolmente all'approvazione del bilancio.
GIVAUDAN	23/03/2023	Modifiche alle Statuto in materia di Consiglio di Amministrazione e compensi	CONTRARIO	Remunerazioni	Il Consiglio di Amministrazione propone di modificare l'importo massimo spettabile ai componenti del Comitato Esecutivo per i patti di non concorrenza, dal 50% della retribuzione annuale ai livelli target di performance a una media delle retribuzioni corrisposte negli ultimi 3 esercizi. Tale modifica rischia di aumentare significativamente i corrispettivi derivanti dai patti di non concorrenza, eccedendo le migliori pratiche internazionali. Per tale motivo Cometa ha votato contrariamente alle modifiche dello Statuto in materia di compensi.
GIVAUDAN	23/03/2023	Ri-elezione di Tom Knutzen a membro del Board	CONTRARIO	Governance	L'analisi effettuata ha fatto sorgere serie preoccupazioni sul cumulo di incarichi esterni ricoperti dall'attuale Consigliere Tom Knutzen che potrebbe influire negativamente sull'impegno dei Consiglieri nel loro ruolo in seno a Givaudan. Cometa, quindi, ha deciso di votare contrariamente la ri-elezione di Tom Knutzen a membro del Board.
GIVAUDAN	23/03/2023	Elezione di Roberto Guidetti a membro del Board	CONTRARIO	Governance	L'analisi effettuata ha fatto sorgere serie preoccupazioni sul cumulo di incarichi esterni ricoperti da Roberto Guidetti che potrebbe influire negativamente sull'impegno dei Consiglieri nel loro ruolo in seno a Givaudan. Cometa, quindi, ha deciso di votare contrariamente alla sua elezione a membro del Board.
NOVO NORDISK	23/03/2023	Ri-elezione di Helge Lund come Presidente	ASTENUTO	Sostenibilità	Cometa si astiene (le modalità di voto in Danimarca non consentono un voto contrario sulle nomine) alla ri-elezione di Helge Lund come Presidente in quanto non sorgono motivi specifici di preoccupazione sull'indipendenza ed il numero di incarichi ricoperti. Ciononostante, serie preoccupazioni sorgono sull'efficace ruolo del Consiglio di Amministrazione nel monitorare che il Gruppo segua comportamenti di business corretti, con particolare riguardo alle accuse di incrementi artificiali del prezzo dell'insulina, rispetto di accordi sindacali e discriminazioni legate all'età.
NOVO NORDISK	23/03/2023	Proposta di azionisti sul prezzo dei farmaci	FAVOREVOLE	Responsabilità Sociale	L'associazione di investitori Kritiske Aktionærer propone di obbligare la Società a ridurre i prezzi dei "farmaci vitali" affinché l'utile operativo del Gruppo Novo Nordisk sia ridotto di DKK 25 miliardi (circa EUR 3 miliardi). Per tale motivo Cometa ha votato favorevolmente alla proposta.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
SGS SA	28/03/2023	Approvazione del Bilancio 2022	FAVOREVOLE	Governance	SGS è il gruppo leader mondiale nei servizi di testing, ispezione e certificazione. Cometa ha votato favorevolmente all'approvazione di bilancio in quanto la società è allineata alle migliori pratiche di governance del mercato svizzero ed il Gruppo non risulta coinvolto in alcuna grave controversia collegata a sostenibilità ambientale, sociale o di governance attuale o recente.
SGS SA	28/03/2023	Ri-elezione di Ian Gallienne a membro del Board	CONTRARIO	Governance	L'analisi effettuata ha fatto sorgere serie preoccupazioni sul cumulo di incarichi esterni ricoperti dall'attuale Consigliere non-esecutivo Ian Gallienne, che non è indipendente in quanto CEO del maggiore azionista Groupe Bruxelles Lambert (19% del capitale). Per questo motivo Cometa ha votato contrariamente alla Ri-elezione di Ian Gallienne.
SGS SA	28/03/2023	Ri-elezione di Ian Gallienne a membro del Comitato Remunerazioni	CONTRARIO	Governance	Cometa ha votato contrario alla alla Ri-elezione di Ian Gallienne a membro del Comitato remunerazioni perchè l'analisi effettuata ha fatto sorgere serie preoccupazioni sul cumulo di incarichi esterni ricoperti dall'attuale Consigliere , che non è indipendente in quanto CEO del maggiore azionista Groupe Bruxelles Lambert (19% del capitale).
NESTE	28/03/2023	Tutti i punti all'ordine del giorno	TAKE NO ACTION	Governance e Sostenibilità	La Società risulta allineata alle migliori pratiche di corporate governance del settore e del mercato finlandese. Ciononostante, si raccomanda un monitoraggio continuo della Società per quanto riguarda l'applicazione di criteri di sostenibilità lungo l'intera catena di fornitura. Poiché non ci sono punti specifici perfettamente aderenti alla politica di voto Cometa ha deciso di applicare l'opzione "Take no action" sulla piattaforma. Adottando tale opzione viene indicato che non si desidera inviare alcun voto, per cui si comunica che non verranno inviate istruzioni.
MOELLER-MAERSK	28/03/2023	Proposta di azionisti sul rispetto dei diritti umani	FAVOREVOLE	Diritti Umani	Gli azionisti 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. Per questo motivo il Fondo ha deciso di votare a favore della proposta
MOELLER-MAERSK	28/03/2023	Proposta di azionisti sull'impegno a favorire l'adesione delle società di navigazione all'accordo OCSE sulla tassazione di multinazionali	FAVOREVOLE	Giusta Tassazione	L'associazione di investitori Kritiske Aktionærer propone che, in aderenza all'impegno dichiarato da Maersk sulla giusta tassazione, la Società si impegni a favorire l'inclusione dell'intero settore del trasporto marittimo nel perimetro di tassazione minima del 15% previsto dalla riforma OCSE del fisco internazionale. Nonostante il solo "impegno" non possa ovviamente garantire che i principi dell'OCSE di giusta tassazione siano effettivamente applicati all'intero settore, riteniamo che un sollecito al Consiglio di Amministrazione ad attivarsi in tale senso possa rafforzare l'impegno della Società verso una maggiore sostenibilità fiscale. Il Fondo ha deciso pertanto di votare favorevolmente alla proposta degli azionisti su una giusta tassazione.
MOELLER-MAERSK	28/03/2023	Proposta di azionisti sul supporto a revocare una norma danese in contrasto con i principi dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro	FAVOREVOLE	Diritti dei Lavoratori	L'associazione Kritiske Aktionærer propone che il Consiglio di Amministrazione si impegni nei confronti del legislatore nazionale per eliminare l'Art. 10 della Legge Danese sul Registro di Navigazione Internazionale . Tale norma è stata dichiarata contraria ai diritti dei lavoratori dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro sin dal 1989, in quanto ostacola la libertà di associazione ed il diritto alla negoziazione collettiva dei lavoratori marittimi impiegati su imbarcazioni danesi. Perciò il Fondo ha votato favorevolmente alla revoca della norma in contrasto con i principi internazionali del lavoro.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
RANDSTAD	28/03/2023	Approvazione del Bilancio 2022	FAVOREVOLE	Governance e Sostenibilità	Cometa ha deciso di votare favorevolmente al bilancio in quanto il Gruppo non risulta essere coinvolto 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. Randstad è fortemente impegnata nel garantire valori quali uguaglianza, diversità ed inclusione. Inoltre secondo le dichiarazioni della Società, Randstad si impegna a ridurre, in valore assoluto, le proprie emissioni di CO2 del 50% entro il 2030.
SIKA	28/03/2023	Tutti i punti all'ordine del giorno	TAKE NO ACTION	Governance e Sostenibilità	La Società non risulta coinvolta in nessuna grave controversia relativa ad aspetti di sostenibilità ambientale o sociale. Poiché non ci sono punti specifici perfettamente aderenti alla politica di voto Cometa ha deciso di applicare l'opzione "Take no action" sulla piattaforma. Adottando tale opzione viene indicato che non si desidera inviare alcun voto, per cui si comunica che non verranno inviate istruzioni.
GENMAB	29/03/2023	Modifica alla politica di remunerazione del Consiglio di Amministrazione e l'Executive Management: rimozione del limite massimo di DKK 25 milioni	CONTRARIO	Remunerazioni	Il Board propone di modificare la politica di remunerazione in modo da rimuovere il limite massimo di 25 milioni di corone danesi sul fair value delle azioni assegnati ai membri dell'Executive Management. Si nota che se venisse eliminato il limite di DKK 25 milioni agli incentivi di lungo periodo, in base alla struttura del piano l'incentivo del CEO potrebbe raggiungere un valore massimo pari a 4 volte il salario base. Di fatto, la modifica proposta rappresenterebbe un incremento del 200% nell'incentivo massimo del CEO, aumentando in maniera significativa il differenziale retributivo con il resto del personale. Per questo motivo Cometa ha deciso di esprimere un voto contrario.
GENMAB	29/03/2023	Altre modifiche alla Politica di Remunerazione per il Consiglio di Amministrazione e l'Executive Management	CONTRARIO	Remunerazioni	Il Board propone di aumentare il limite annuo per l'attribuzione di strumenti basati su azioni ai membri dell'Executive Management da 4 a 6 volte il salario base e di eliminare la possibilità di utilizzare dei warrant in sostituzione delle azioni gratuite. L'analisi ha fatto sorgere serie preoccupazioni sulla proposta di aumentare il valore massimo dell'incentivo di lungo periodo dal 400% al 600% del salario base. L'opportunità di retribuzione massima per il CEO passerebbe quindi dagli attuali DKK 46,5 milioni a DKK 73,1 milioni (+57%), pari a circa EUR 10 milioni (159% la mediana delle grandi società farmaceutiche europee). Per questo motivo il Fondo ha deciso di votare contrariamente.
BANCO SANTANDER	30/03/2023	Voto vincolante sulla Politica di Remunerazione	CONTRARIO	Remunerazioni	L'ammontare dei compensi fissi a favore dei Consiglieri esecutivi è sostanzialmente superiore alle mediane del settore. L'opportunità retributiva totale per la Presidente ammonta a circa EUR 11,3 milioni, pari a circa 240 volte gli stipendi medi del personale del Gruppo (216 volte per il CEO). Infine, notiamo che i compensi variabili dipendono maggiormente da risultati annuali (il 64%) rispetto a quelli di lungo periodo. Per questi motivi Cometa ha deciso di votare contrariamente.
BANCO SANTANDER	30/03/2023	Fissazione dell'importo massimo dei compensi variabili al 200% dei compensi fissi per alcuni dipendenti rilevanti	CONTRARIO	Disparità contributiva	L'analisi effettuata sulla politica di remunerazione ha destato serie preoccupazioni riguardo all'ammontare dei compensi fissi della Presidente esecutiva e del CEO di Banco Santander, che superano significativamente la mediana delle grandi banche in Europa (rispettivamente del 134% per la Presidente e del 113% per il CEO). Tali importi hanno un effetto inflazionistico sui compensi totali, dato che il calcolo del variabile è basato sui compensi fissi, portando il totale delle remunerazioni ad oltre 200 volte la media di salari e stipendi corrisposti ai dipendenti del Gruppo. Per questo motivo Cometa ha votato contrariamente.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
BANCO SANTANDER	30/03/2023	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2022	CONTRARIO	Remunerazioni	<p>Si rileva che la Banca non comunica ex-ante i target a cui è collegata la componente differita del variabile. Serie preoccupazioni sorgono sull'ammontare complessivo delle remunerazioni della Presidente esecutiva, a causa principalmente dei compensi fissi, che sono oltre il doppio della mediana delle grandi banche europee. I compensi totali attribuiti alla Presidente sono pari a circa 232 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. Perciò il Fondo ha votato contrario.</p> <p>Nonostante la politica di remunerazione di CaixaBank preveda attualmente un limite ai compensi variabili pari al 48% dei compensi fissi, il Consiglio di Amministrazione propone di aumentare il limite massimo del variabile fino al 200% del fisso. Nonostante la proposta sia volta a consentire maggiore flessibilità nella definizione dei compensi variabili, sono sorte serie preoccupazioni sull'ammontare dei compensi fissi degli Amministratori esecutivi. Un eventuale incremento degli incentivi fino al 200% del salario base rischierebbe di aumentare la retribuzione totale massima del CEO fino ad oltre EUR 7 milioni, di gran lunga superiore alla mediana del settore e 119 volte gli stipendi medi dei dipendenti del Gruppo. Cometa, quindi, ha deciso di votare contrariamente.</p>
CAIXABANK	30/03/2023	Fissazione dell'importo massimo dei compensi variabili al 200% dei compensi fissi	CONTRARIO	Remunerazioni	<p>Il livello di trasparenza è inferiore alle pratiche del mercato spagnolo, in quanto Telefónica non comunica con precisione il livello di raggiungimento degli obiettivi a cui è collegato il bonus annuale. Inoltre, serie preoccupazioni sono sorte sull'ammontare complessivo delle remunerazioni del Presidente-CEO, a causa principalmente dei compensi fissi, che hanno un effetto inflazionistico sui compensi totali, pari a circa 155 volte la media di salari e stipendi corrisposti ai dipendenti del Gruppo. Perciò il Fondo ha deciso di votare contrariamente.</p>
TELEFONICA	30/03/2023	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2022	CONTRARIO	Disparità contributiva	<p>Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di aumentare ulteriormente il compenso fisso dell'Amministratore Delegato, da EUR 2,5 milioni a EUR 3,25 milioni (+30%). Le motivazioni di tale incremento sono la necessità di ribilanciamento dei compensi complessivi, attraverso l'introduzione di un livello di incentivazione al superamento degli obiettivi che non era previsto nella precedente politica, considerando che i compensi variabili nelle banche europee non possono essere superiori al 200% del fisso. Nonostante sia comprensibile la necessità di ribilanciare i compensi variabili, prevedendo un premio per il superamento degli obiettivi, l'incremento del 30% nel fisso e nell'opportunità massima di retribuzione dell'Amministratore Delegato appare eccessivo e inopportuno. Il nuovo compenso fisso dell'Amministratore Delegato è pari a circa 2 volte la media ponderata delle società italiane a maggiore capitalizzazione e la mediana delle grandi banche europee. Per questo motivo Cometa ha deciso di votare contrariamente.</p>
UNICREDIT	31/03/2023	Voto vincolante sulla politica di remunerazione 2023	CONTRARIO	Remunerazioni	<p>L'analisi effettuata ha fatto sorgere serie preoccupazioni riguardo al rapporto tra compensi totali del CEO e salari e stipendi medi dei dipendenti del Gruppo, pari a 151x nel 2022, comparato con una media di 70,5 registrata tra le grandi società italiane lo scorso anno. 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. Per questo motivo il Fondo ha votato contrariamente.</p>
UNICREDIT	31/03/2023	Voto consultivo sui compensi corrisposti nel 2022	CONTRARIO	Remunerazioni	<p>L'analisi effettuata ha fatto sorgere serie preoccupazioni riguardo al rapporto tra compensi totali del CEO e salari e stipendi medi dei dipendenti del Gruppo, pari a 151x nel 2022, comparato con una media di 70,5 registrata tra le grandi società italiane lo scorso anno. 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. Per questo motivo il Fondo ha votato contrariamente.</p>

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
AB VOLVO	04/04/2023	Ri-elezione di Martina Merz	CONTRARIO	Tutela dei lavoratori	<p>Dal 2019 Ms. Merz è CEO di Thyssenkrupp AG, che è stata, e continua ad essere, coinvolta in gravi controversie relative sia alla tutela dei diritti dei lavoratori. Da ultimo, nell'ottobre 2021 un incidente letale ha coinvolto un lavoratore fornito da un'agenzia di lavoro temporaneo allo stabilimento di Thyssenkrupp a Duisburg. L'incidente, peraltro non isolato, ha sollevato gravi preoccupazioni sulle procedure di salute e sicurezza, così come il rispetto dei basilari diritti dei lavoratori, presso gli stabilimenti del Gruppo. per questo motivo Cometa ha deciso di votare contrario.</p>
AB VOLVO	04/04/2023	Voto consultivo sui compensi corrisposti nel 2022	CONTRARIO	Sostenibilità delle remunerazioni	<p>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 52% superiore alla mediana del settore) e dei contributi pensionistici (35% del fisso), che seppur ridotti risultano sostanzialmente superiori al 24,5% applicato per il resto dei dipendenti. Inoltre, i compensi variabili dipendono solo marginalmente dalla sostenibilità ambientale (solo il 10% del bonus, ovvero meno del 5% dei compensi variabili totali), 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. Il Fondo quindi ha deciso di votare contrariamente.</p>

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
EVOLUTION	04/04/2023	Voto consultivo sui compensi corrisposti nel 2022	CONTRARIO	Sostenibilità delle remunerazioni	Considerando il valore dei warrants assegnati nel 2021, il compenso totale del CEO sarebbe di circa EUR 7,9 milioni, e decisamente al di sopra delle pratiche del settore. Il compenso fisso del CEO supera di oltre 2 volte la mediana del settore. Inoltre, notiamo che nessun compenso variabile dipende da fattori di sostenibilità. Considerando il particolare settore di attività (gioco d'azzardo online), soggetto a rilevanti rischi di compliance e di tutela dei consumatori, riteniamo che un allineamento degli interessi del management con tali criteri sia di assoluta importanza. Per questo motivo Cometa ha votato contrario.
NOKIA	04/04/2023	Esonero dalle responsabilità dei membri del Consiglio di Amministrazione e del CEO	CONTRARIO	Integrità di business	Dall'analisi effettuata sono sorte serie preoccupazioni riguardo al presunto coinvolgimento di Nokia nella fornitura di dispositivi e software utilizzati per attività di spionaggio dalla Russia. Cometa quindi ha votato contrariamente all'esonero dalle responsabilità per i membri del Consiglio di Amministrazione ed il CEO per le attività svolte nel corso del 2022.
SKANDINAVISKA BANKEN	04/04/2023	Ri-elezione di Winnie Fox	CONTRARIO	Governance e Sostenibilità	Cometa ha votato contrario in quanto serie preoccupazioni sono sorte sulla stretta indipendenza di Ms. Fok, infatti dal 2010 è Senior Advisor della fondazione di famiglia del Presidente del Board, Marcus Wallenberg, ed ha ricoperto in passato vari ruoli all'interno, o per conto, del maggiore azionista di SEB, Investor AB (21% del capitale). Inoltre, notiamo che Ms. Fok è Consigliera di Geely Holding, una società cinese coinvolta in serie controversie relative allo sfruttamento del lavoro forzato nella regione Uiguri dello Xinjiang in Cina.
SKANDINAVISKA BANKEN	04/04/2023	Ri-elezione di Marcus Wallenberg	CONTRARIO	Governance e Sostenibilità	Il Fondo ha deciso di votare contrariamente la ri-elezione di Marcus Wallenberg in quanto ex-CEO della 'Investor AB' (maggior azionista) non è considerato indipendente. Inoltre, notiamo che Mr. Wallenberg è Presidente di SEB dal 2005, e quindi anche nel periodo in cui la Banca è stata coinvolta in gravi controversie riguardanti il riciclaggio di denaro nei Paesi baltici; infatti a giugno 2020, 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.
SKANDINAVISKA BANKEN	04/04/2023	Ri-elezione di Marcus Wallenberg come Presidente del Consiglio di Amministrazione	CONTRARIO	Governance e Sostenibilità	Dall'analisi effettuata Cometa ha deciso di votare contrariamente alla conferma di Marcus Wallenberg come Presidente del Consiglio di Amministrazione in quanto sono sorte serie preoccupazioni sulle politiche ambientali della banca. 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. Secondo le Greenpeace, SEB avrebbe finanziato aziende attive nelle fonti fossili per un totale di USD 4.4 miliardi da luglio 2020 a giugno 2022. Inoltre, la maggior parte dei finanziamenti avrebbero beneficiato aziende impegnate nell'estrazione intensiva nella regione dell'Artico (USD 2,1 miliardi), una delle più a rischio e sensibili per il riscaldamento globale. SEB sarebbe la seconda banca per finanziamenti delle estrazioni nell'Artico, dopo la danese DNB.
SKANDINAVISKA BANKEN	04/04/2023	Proposta di azionisti – revisione delle strategie di SEB per un maggiore allineamento con l'Accordo di Parigi	FAVOREVOLE	Sostenibilità Ambientale	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. SEB risulta tra i principali finanziatori di aziende petrolifere con attività di estrazione intensive nella regione dell'Artico, in chiaro contrasto con gli obiettivi previsti dall'Accordo di Parigi. per questo motivo Cometa ha votato favorevolmente alla proposta degli azionisti.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
UBS GROUP	05/04/2023	Voto consultivo sulla Relazione di Sostenibilità 2022	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. nel 2020, la Banca è stata multata per CHF 30 milioni dalle autorità svizzere per riciclaggio. Una multa di USD 780 milioni era già stata imposta negli USA nel 2018, per il coinvolgimento del Gruppo nel supporto all'evasione fiscale di clienti. Cometa, quindi, ha deciso di votare contrario.
UBS GROUP	05/04/2023	Esonero dalle responsabilità dei membri del Consiglio di Amministrazione e dell'Executive Board	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. Inoltre la Banca è stata accusata di aver sottopagato le dipendenti di sesso femminile rispetto ai loro colleghi maschi e di non aver fatto avanzare minoranze e donne in posizioni dirigenziali. Per questi motivi il Fondo ha votato contrariamente riguardo l'esonero dalle responsabilità dei membri del Consiglio di Amministrazione e dell'Executive Board.
DEUTSCHE TELEKOM	05/04/2023	Esonero di responsabilità dei membri del Consiglio di Gestione	CONTRARIO	Privacy e Sicurezza Informatica	Dall'analisi effettuata serie preoccupazioni sono sorte sulla gestione dei dati personali presso la controllata statunitense T-Mobile US, che non è soggetta alle Direttive EU sulla privacy. T-Mobile è stata recentemente coinvolta in numerosi casi di violazione dei dati personali (collezionati tramite la controllata T-Mobile Advertising Solutions) ed attacchi informatici con relativo furto di dati sensibili dei clienti. A causa delle preoccupazioni su possibili carenze nei controlli relativi alla protezione della privacy dei clienti e dei rischi informatici, Cometa ha deciso di votare contrario all'esonero dalle responsabilità per i membri del Consiglio di Gestione.
DEUTSCHE TELEKOM	05/04/2023	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2022	ASTENUTO	Remunerazioni	Preoccupazioni sono sorte sul livello del salario base del CEO (oltre il doppio della mediana dei principali concorrenti) e dei suoi compensi totali, sostanzialmente superiori alle pratiche del settore e 111 volte gli stipendi medi dei dipendenti del Gruppo. Il Fondo, quindi, ha deciso di astenersi dal voto in quanto in Germania non rientra nel quorum deliberativo.
ZURICH INSURANCE	06/04/2023	Tutti i punti all'ordine del giorno	FAVOREVOLE	Governance e Sostenibilità	Zurich Insurance Group non risulta coinvolta in alcuna recente controversia su tematiche di sostenibilità sociale o ambientale. A gennaio 2023, la controllata Zurich Resilience Solutions ha lanciato soluzioni specifiche per supportare i clienti nel proteggersi dai rischi collegati ai cambiamenti climatici e raggiungere gli obiettivi di azzeramento delle emissioni nette. Inoltre il Gruppo Zurich risulta allineato alle migliori pratiche di corporate governance del settore e del mercato svizzero. Non avendo individuato specifici motivi di preoccupazione sulla gestione della società e le pratiche in tema di sostenibilità ambientale e sociale, Cometa ha votato favorevolmente a tutti i punti all'ordine del giorno.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
RIO TINTO	06/04/2023	Ri-elezione di Megan Clark(Presidente del Comitato di Sostenibilità)	CONTRARIO	Diritti Umani e Sostenibilità	<p>Il Gruppo è stato recentemente coinvolto in molteplici gravi controversie su presunte violazioni dei diritti dei lavoratori e dei diritti umani; : nel 2022, un report sulla cultura del posto di lavoro commissionato dalla stessa Società ha rilevato diffuse molestie sessuali, razzismo e bullismo. In particolare, 21 dipendenti donne hanno denunciato molestie sessuali sul lavoro negli ultimi 5 anni, e il 39,8% degli uomini e il 31,8% delle donne sono stati vittime di fenomeni di razzismo. Rio Tinto è inoltre attiva in progetti minerari fortemente contestati a causa di violazioni dei diritti delle comunità locali. Nel 2020, il Gruppo si è reso responsabile della distruzione di rifugi rocciosi di 46.000 anni a Juukan Gorge, per espandere una miniera di minerale di ferro. Per questi motivi Cometa ha deciso di votare contrario alla ri-elezione del Presidente del Comitato di Sostenibilità.</p> <p>A ottobre 2022, Rio Tinto ha siglato un rilevante accordo con China Baowu Steel Group per la realizzazione di un impianto in Australia. China Baowu Steel Group è accusata da un recente report US di violazione dei diritti umani e sfruttamento del lavoro minorile. La Investor Alliance for Human Rights ha recentemente lanciato una campagna di engagement sullo sfruttamento del lavoro forzato di detenuti Huyguri e altri detenuti in "campi di rieducazione" nella regione dello Xinjiang. Per questo motivo il Fondo ha votato contrariamente alla ri-elezione del CEO.</p> <p>Dopo l'analisi effettuata il Fondo ha deciso di votare contrariamente riguardo l'autorizzazione a convocare Assemblee straordinarie (esclusa l'Assemblea annuale) con un preavviso minimo di 14 giorni, anziché 21, perché tale proposta è contraria al diritto degli azionisti di essere tempestivamente ed adeguatamente informati sulle proposte assembleari. In particolare, nel caso di Assemblee straordinarie volte ad approvare complesse transazioni finanziarie o strategiche, gli azionisti dovrebbero avere il tempo sufficiente per analizzare nel dettaglio tutte le caratteristiche delle proposte.</p>
RIO TINTO	06/04/2023	Ri-elezione di Jakob Stausholm(CEO)	CONTRARIO	Diritti Umani e Sostenibilità	<p>E' un'azienda impegnata nella sostenibilità ambientale e nella parità di genere sul lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ambiente: L'azienda ha dichiarato che entro il 2027 il 50% dell'energia utilizzata sarà prodotta da un nuovo parco eolico costruito nel Mare del Nord nei prossimi anni. Quando l'energia prodotta dal vento non sarà sufficiente utilizzeranno come fonte l'energia solare. A tale scopo la società ha firmato un accordo di 15 anni con 'Eneco': produttore e fornitore di gas naturale, energia elettrica e calore. La società afferma che le sue reti fisse e mobili funzionano con elettricità verde dal 2011. • Diritti umani: KPN, secondo un'indagine condotta da 'Equileap' nel 2020, risulta la prima azienda in classifica (nei Paesi Bassi) a garantire parità di genere sul lavoro, in un'analisi svolta su un intervallo temporale di tre anni che coinvolge le 100 più grandi società Olandesi. <p>Il Gruppo KPN risulta allineato alle migliori pratiche di corporate governance del settore e del mercato olandese, e non si riscontrano specifici motivi di preoccupazione sulla gestione della società e le pratiche in tema di sostenibilità ambientale e sociale. Per questi motivi Cometa ha votato favorevole a tutti i punti all'ordine del giorno.</p>
RIO TINTO	06/04/2023	Autorizzazione a ridurre il periodo di preavviso per la convocazione di Assemblee degli azionisti	CONTRARIO	Governance	
KPN NV	12/04/2023	Tutti i punti all'ordine del giorno	FAVOREVOLE	Governance e Sostenibilità	

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
VESTAS WIND SYSTEM	12/04/2023	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2022	ASTENUTO	Remunerazioni	Nonostante i compensi totali del CEO risultino in linea con le pratiche retributive del Gruppo (circa 73 volte la media di salari dei dipendenti del Gruppo, comparato con una media di 70,5x in Italia) e del settore, una parte degli incentivi è assegnata in maniera discrezionale e non dipende da alcun parametro di performance (c.d. "restricted shares"). Inoltre, l'incentivo di "lungo periodo" è assegnato su base annuale e non dipende da parametri ESG (usati invece per calcolare il bonus annuale). Per questi motivi il Fondo ha deciso di astenersi sulla relazione delle remunerazioni 2022, che in Danimarca non rientra nel quorum deliberativo.
AHOLD DELHAIZE	12/04/2023	Esonero dalle responsabilità dei membri del Consiglio di Gestione	ASTENUTO	Sostenibilità	Dall'analisi effettuata non si evidenziano gravi controversie in cui è coinvolto il Gruppo Ahold Delhaize, né specifici motivi di preoccupazione sulla gestione nel 2022. Preoccupazioni possono tuttavia sorgere sulla scarsa trasparenza dimostrata dalla Società in tema di utilizzo della plastica nel packaging ed il monitoraggio del rispetto dei diritti umani e dei lavoratori lungo la catena di fornitura. Perciò Cometa ha deciso di astenersi all'esonero dalle responsabilità dei membri del Consiglio di Gestione, che in Olanda non rientra nel quorum deliberativo.
CAMPARI GROUP	13/04/2023	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2022	CONTRARIO	Remunerazioni	L'ammontare dei compensi variabili del CEO, pari al 1174% del salario base includendo il "Last Mile Incentive", è decisamente superiore alle migliori pratiche del mercato e del settore, realizzando un differenziale retributivo rispetto al resto dei dipendenti del Gruppo che solleva serie preoccupazioni (175x). Inoltre, il variabile non dipende da alcun parametro di sostenibilità, e l'esercizio delle stock options non dipende in assoluto da nessun parametro di performance oltre che dal prezzo di mercato dell'azione. Per questi motivi Cometa ha votato contrariamente.
CAMPARI GROUP	13/04/2023	Approvazione di un piano di incentivazione basato su stock options	CONTRARIO	Remunerazioni	Il Consiglio di Amministrazione richiede l'autorizzazione ad assegnare, nel 2023, stock options a dirigenti che non siedono nel Board, per un valore complessivo pari a EUR 6 milioni diviso il prezzo di esercizio delle opzioni, che sarà definito in un secondo momento. Il piano di stock options prevede la possibilità di esercitare le opzioni dopo 5 anni dall'assegnazione. Contrariamente alle migliori pratiche internazionali, la maturazione del diritto ad esercitare le opzioni non dipende da alcun parametro di performance, ma solo dal valore di mercato dell'azione Campari. Dato che il piano non realizza un adeguato allineamento tra gli interessi del management e la creazione di valore sostenibile nel lungo periodo, il Fondo ha deciso di votare contrario.
CAMPARI GROUP	13/04/2023	Autorizzazione ad acquistare azioni proprie	CONTRARIO	Azioni Proprie	Dall'analisi effettuata, il Fondo ha deciso di votare contrariamente all'autorizzazione ad acquistare azioni proprie nei limiti consentiti dalla normativa olandese, ovvero fino al 50% del capitale sociale, in quanto tale limite è notevolmente superiore a quanto previsto dalle migliori pratiche internazionali e del mercato olandese (10% del capitale). Inoltre, le azioni proprie possono essere utilizzate anche per soddisfare i piani di stock options, che non dipendono da alcun parametro di performance oltre che dal prezzo dell'azione.
<small>Società tenuta alla contribuzione</small> STELLANTIS	13/04/2023	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2022 (esclusi compensi derivanti da accordi pre-fusione)	CONTRARIO	Remunerazioni	Cometa ha votato contrariamente in quanto i compensi variabili attribuiti al CEO sono pari all'878% del salario base nel 2022, valore decisamente al di sopra delle pratiche europee ed olandesi. Il 25% dell'incentivo di lungo periodo non dipende da alcun parametro di performance, e quindi non è allineato alla creazione di valore sostenibile. Serie preoccupazioni sono sorte sui contributi pensionistici per il CEO (119% del salario base nel 2022), che rischiano di rappresentare un vero e proprio "paracadute d'oro". Inoltre, i compensi totali attribuiti al CEO (EUR 21,95 milioni nel 2022) risultano decisamente eccessivi nel confronto con le pratiche retributive del Gruppo (341 superiori ai salari e stipendi medi dei dipendenti).

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
Società tenuta alla contribuzione STELLANTIS	13/04/2023	Voto consultivo sulla sezione della Relazione sulle Remunerazioni 2022 relativa a compensi derivanti da accordi pre-fusione	CONTRARIO	Remunerazioni	<p>Il C.d.A. propone in una risoluzione separata i compensi corrisposti all'ex-CEO Michael Manley nel 2022, in quanto relativi ad accordi sottoscritti prima della fusione tra FCA e Peugeot. Il piano di incentivazione di FCA prevedeva la maturazione accelerata delle azioni in caso di cessazione del rapporto successiva al completamento della fusione. Tuttavia, il Consiglio di Amministrazione e Mr. Manley hanno modificato l'accordo prevedendo la monetizzazione dell'incentivo, che quindi è stato corrisposto in contanti anziché azioni della nuova Stellantis. Inoltre, il Consiglio ha accordato all'ex-CEO un compenso aggiuntivo all'indennità di fine rapporto (che in Olanda è limitata all'equivalente di un anno di salario base), pari al 500% del salario base. Per tale motivo il Fondo ha deciso di votare contrariamente</p> <p>Stellantis non risulta attualmente coinvolta in alcuna grave controversia su tematiche di sostenibilità sociale o ambientale. Tuttavia, preoccupazioni possono sorgere riguardo al piano di neutralizzazione delle emissioni. Stellantis non sottopone la strategia climatica al voto consultivo dell'Assemblea, nonostante sia raccomandabile in quanto componente della Climate Action 100+. Nonostante abbia dichiarato l'impegno ad azzerare le emissioni nette entro il 2038, il piano non è stato validato scientificamente e solleva diversi motivi di preoccupazione. Secondo il NewClimate Institute, che ha analizzato i piani climatici delle 29 società olandesi a maggiori emissioni, il piano di Stellantis risulta poco trasparente per quanto riguarda le emissioni scope 1 e 2, perché non sono dettagliate le fonti energetiche, ed in particolare le emissioni scope 2 sono riportate solo come stima market-based, mentre non è riportata la metodologia location-based. Inoltre, serie preoccupazioni possono sorgere sull'entità del ricorso a misure di compensazione per il raggiungimento di azzeramento netto delle emissioni, che potrebbero sostituire misure volte all'effettiva riduzione delle emissioni in termini assoluti. Tale incertezza è avvalorata da recenti iniziative di compensazione attivate in America Latina, con dubbi effetti sulla riduzione effettiva delle emissioni assolute. Per questi motivi il Fondo si è astenuto all'esonero dalle responsabilità per i membri del Consiglio di Amministrazione.</p>
Società tenuta alla contribuzione STELLANTIS	13/04/2023	Esonero dalle responsabilità per i membri esecutivi e non esecutivi del Consiglio di Amministrazione	ASTENUTO	Sostenibilità	<p>Dall'analisi effettuata serie preoccupazioni sono sorte sulla pratica della Società di aumentare il salario base, che è utilizzato anche come base di calcolo per i compensi variabili. I compensi fissi e totali del CEO superano significativamente le pratiche del settore in Europa, ed il differenziale retributivo con i dipendenti del Gruppo (1.453 volte la media degli stipendi) rischia di generare una sensazione di ingiustizia e demotivare i dipendenti, oltre a rischi di carattere reputazionale per il gruppo. Per questo motivo il Fondo ha votato contrario.</p>
TELEPERFORMANCE	13/04/2023	Approvazione della Relazione sulle Remunerazioni 2022	CONTRARIO	Remunerazioni	<p>I compensi totali del CEO sono aumentati dello 0,6% nel 2022, esclusivamente a causa di un aumento del 12% nel salario base, che ha causato un incremento di pari ammontare anche nell'incentivo annuale calcolato in base al fisso. I compensi totali del CEO (EUR 19,7 milioni) sono oltre 3 volte superiori alla mediana del settore (EUR 6,3 milioni) e 1.453 volte la media di salari e stipendi dei dipendenti del Gruppo, che peraltro sono particolarmente bassi nel settore. Quindi Cometa ha deciso di esprimere voto contrario.</p>
TELEPERFORMANCE	13/04/2023	Approvazione delle componenti fisse, variabili e straordinarie della remunerazione 2022 del CEO Daniel Julien	CONTRARIO	Remunerazioni	<p>Il Vice CEO Olivier Rigaudy ha ricevuto una remunerazione totale di EUR 7.644.750 divisa in: salario base di EUR 600.000, bonus monetario annuale di EUR 600.000, incentivo azionario di lungo periodo per EUR 6.452.270 e benefits per EUR 12.480 . Preoccupazioni sorgono anche sul differenziale retributivo tra Vice CEO e resto dei dipendenti del Gruppo (pay ratio pari a 565x). Per questo motivo si è deciso di votare contrario.</p>
TELEPERFORMANCE	13/04/2023	Approvazione delle componenti fisse, variabili e straordinarie della remunerazione 2022 del Vice CEO Olivier Rigaudy	CONTRARIO	Remunerazioni	<p>Il Vice CEO Olivier Rigaudy ha ricevuto una remunerazione totale di EUR 7.644.750 divisa in: salario base di EUR 600.000, bonus monetario annuale di EUR 600.000, incentivo azionario di lungo periodo per EUR 6.452.270 e benefits per EUR 12.480 . Preoccupazioni sorgono anche sul differenziale retributivo tra Vice CEO e resto dei dipendenti del Gruppo (pay ratio pari a 565x). Per questo motivo si è deciso di votare contrario.</p>

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
TELEPERFORMANCE	13/04/2023	Approvazione della politica di remunerazione per il CEO	CONTRARIO	Remunerazioni	La remunerazione del CEO si compone di un salario base, un bonus monetario annuale pari al 100% del salario base al raggiungimento dei target ed un incentivo azionario di lungo periodo. Il salario base è pagato in USD, ed è pari a USD 2.625.000. Il numero massimo di azioni che possono essere assegnate in base all'incentivo triennale è pari a 50.000, per un valore di circa EUR 10,9 milioni ai correnti valori di mercato dell'azione, pari a circa il 450% del salario base. Gli incentivi sono adeguatamente collegati ad una varietà di obiettivi finanziari e di sostenibilità. Tuttavia, i compensi fissi e totali del Presidente-CEO risultano notevolmente superiori alle pratiche del settore e del mercato, e serie preoccupazioni sorgono sul differenziale retributivo con gli altri dipendenti del Gruppo (pari a oltre 1.150 volte al raggiungimento dei target). Cometa, quindi, ha deciso di votare contrario.
TELEPERFORMANCE	13/04/2023	Approvazione della politica di remunerazione per il Vice CEO	CONTRARIO	Remunerazioni	La struttura retributiva del Vice CEO è uguale a quella del CEO descritta al punto 9. Il salario base del Vice CEO ammonta a EUR 600.000, il bonus monetario è pari al 100% del fisso ed un massimo di 22.000 azioni possono essere assegnate quale incentivo di lungo periodo (EUR 6 milioni ai correnti valori di mercato). Il compenso totale del Vice CEO (ai correnti valori di mercato dell'azione) può ammontare a EUR 7.200.000, pari a 531 volte la media di salari e stipendi pagati dal Gruppo. A causa dell'eccessivo differenziale retributivo, Cometa ha votato contrario.
TELEPERFORMANCE	13/04/2023	Rielezione di Angela Maria Sierra-Moreno a membro del Board	CONTRARIO	Sostenibilità	Teleperformance è uno dei principali gruppi mondiali nella gestione di servizi per i clienti, inclusi servizi di call center e di back office. Il Gruppo è stato recentemente coinvolto in gravi controversie relative alla tutela della salute e dei diritti sindacali dei lavoratori: -Salute dei lavoratori: nel 2020, il principale sindacato colombiano ha accusato Teleperformance di violare i protocolli in materia di prevenzione da COVID-19, fornendo prove fotografiche di dipendenti costretti a dormire negli spazi lavorativi, anche per terra. Violazioni di tale tipo sono state riscontrate anche dall'OCSE, ed anche in altri paesi, tra cui le Filippine, India e Portogallo. -Diritti sindacali: nel 2022, il ministero del lavoro della Colombia ha avviato un'indagine su Teleperformance in relazione a presunte violazioni sindacali, condizioni di lavoro traumatiche e salari bassi. Teleperformance ha impiegato moderatori di contenuti TikTok che guadagnavano solo \$ 10 al giorno, secondo il rapporto di TIME e Bureau. Inoltre, rileviamo come solo il 26% dei dipendenti del Gruppo sia coperto da contrattazione sindacale. Per questi motivi il Fondo ha deciso di votare contrariamente la rielezione della Presidente del Comitato Sostenibilità.
VINCI SA	13/04/2023	Approvazione della politica di remunerazione per i dirigenti	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, abbiamo notato che l'importo massimo dei compensi variabili (in aggregato pari al 420% del salario base) rischia di generare un significativo differenziale retributivo rispetto alla media dei dipendenti del Gruppo. Il compenso totale massimo del CEO può infatti essere pari a EUR 6.760.000, 156 volte la media di salari e stipendi. Per questo motivo, Cometa ha deciso di astenersi, che in Francia non rientra nel quorum deliberativo.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
VINCI SA	13/04/2023	Approvazione della Relazione sulla Remunerazione 2022	ASTENUTO	Remunerazioni	L'assenza della comunicazione degli obiettivi utilizzati per calcolare gli incentivi non consente un'adeguata analisi dell'allineamento tra compensi variabili e performance. Abbiamo notato comunque che quasi il massimo incentivo è stato pagato al CEO nonostante solo il 68% degli obiettivi legati al personale siano stati raggiunti. Inoltre, la Società non include i contributi pensionistici nella comunicazione dei compensi del CEO, e notiamo che tali contributi superano notevolmente le pratiche del mercato francese (fino a 8 volte). La struttura complessiva dei compensi appare adeguatamente allineata con la creazione di valore sostenibile nel lungo termine, ma preoccupazioni possono sorgere sulla scarsa trasparenza ed il differenziale retributivo tra CEO e resto dei dipendenti (contributi di 8 volte superiori al minimo e compensi totali pari a 138 volte gli stipendi medi). Per questo motivo il Fondo ha deciso di astenersi.
VINCI SA	13/04/2023	Approvazione delle componenti fisse, variabili e straordinarie della remunerazione 2022 del CEO Xavier Huillard	ASTENUTO	Remunerazioni	I compensi totali del CEO Xavier Huillard sono aumentati dell'8,6% nel 2022, principalmente a causa di un aumento del 6% nel salario base, che ha provocato di conseguenza incrementi sia nell'incentivo annuale (+8%) che in quello di lungo periodo (+11%). I compensi totali assegnati al CEO nel 2022 (esclusi i contributi pensionistici) sono stati pari a EUR 5.987.848, equivalenti al 145% della mediana del settore in Europa e 138 volte gli stipendi medi dei dipendenti del Gruppo. Per questo motivo Cometa ha deciso di astenersi.
Società tenuta alla contribuzione IVECO GROUP	14/04/2023	Tutti i punti all'ordine del giorno	TAKE NO ACTION	Governance e Sostenibilità	La Società non risulta coinvolta in nessuna grave controversia relativa ad aspetti di sostenibilità ambientale o sociale. Iveco Group si è impegnata a raggiungere la neutralità carbonica entro il 2040, riducendo le emissioni scope 1 e 2 del 50%, e le scope 3 del 35%, entro il 2030 (rispetto al 2019). Poiché non ci sono punti specifici perfettamente aderenti alla politica di voto Cometa ha deciso di applicare l'opzione "Take no action" sulla piattaforma. Adottando tale opzione viene indicato che non si desidera inviare alcun voto, per cui si comunica che non verranno inviate istruzioni.
Società tenuta alla contribuzione CNH INDUSTRIAL	14/04/2023	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2022	CONTRARIO	Remunerazioni	I compensi variabili complessivamente attribuiti al CEO sono pari all'1107% del salario base nel 2022 (696% escludendo il "bonus di benvenuto"), valore decisamente al di sopra delle pratiche europee ed olandesi. Il pagamento di sostanziosi "bonus di benvenuto", che non dipendono dai risultati conseguiti nel Gruppo, è contrario alle migliori pratiche internazionali. Inoltre, il 25% dell'incentivo di lungo periodo non dipende da alcun parametro di performance, e quindi non è allineato alla creazione di valore sostenibile. Considerando anche che il differenziale retributivo con i dipendenti del Gruppo è decisamente superiore a quanto riscontrato in società simili (275x), il Fondo ha deciso di votare contrario.
Società tenuta alla contribuzione CNH INDUSTRIAL	14/04/2023	Approvazione di un piano di incentivazione basato su azioni	CONTRARIO	Remunerazioni	L'Assemblea è chiamata ad autorizzare il pagamento degli incentivi 2023-2025 in forma azionaria. L'incentivo del CEO, al raggiungimento dei target, ammonta a USD 12 milioni (706% del salario base), e la componente dipendente da performance può aumentare fino al 200% del valore target. Di conseguenza, l'incentivo massimo attribuibile al CEO è USD 21 milioni (1235% il salario base). Tali livelli di incentivazione sono decisamente superiori alle migliori pratiche del settore, e contribuiscono al significativo differenziale retributivo tra top management e resto dei dipendenti. Considerando inoltre che gli incentivi di lungo periodo non dipendono da alcun parametro di sostenibilità, Cometa ha deciso di votare contrario.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
Società tenuta alla contribuzione CNH INDUSTRIAL	14/04/2023	Autorizzazione ad emettere azioni a voto speciale	CONTRARIO	Diritto degli azionisti	CNH Industrial non rispetta il principio "un'azione – un voto": gli azionisti registrati nel "Loyalty Register" per 3 anni consecutivi hanno diritto a ricevere 1 azione a voto speciale per ogni azione registrata. Di conseguenza, gli azionisti registrati possono contare su 2 diritti di voto per ciascuna azione ordinaria. Il 98,9% delle azioni a voto speciale sono detenute dal maggiore azionista Exor. Ogni deviazione dal principio "un'azione – un voto" è contraria alle migliori pratiche internazionali, in quanto consente ad alcuni azionisti di aumentare il proprio potere decisionale senza aumentare l'investimento nel capitale di rischio. Di conseguenza, il Fondo ha votato contrariamente l'autorizzazione ad emettere azioni a voto speciale.
Società tenuta alla contribuzione FERRARI	14/04/2023	Rielezione di John Elkann (Presidente esecutivo)	CONTRARIO	Governance	John Elkann (Italia, 1976) è il Presidente esecutivo di Ferrari da aprile 2019, e siede nel Consiglio dal 2016. Attualmente, è il Presidente del Comitato ESG, che si occupa anche dei compiti relative alle nomine degli Amministratori. Mr. Elkann è il Presidente e CEO di Exor NV, principale azionista con il 22,9% delle azioni ed il 34,5% dei diritti di voto. Il livello di indipendenza nel Board è sufficiente (64% secondo le nostre guidelines). Tuttavia, serie preoccupazioni sono sorte 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. Per questi motivi il Fondo ha deciso di votare contrario alla sua rielezione.
MONCLER	18/04/2023	Voto consultivo sui compensi corrisposti nel 2022	CONTRARIO	Remunerazioni	Dall'analisi svolta la struttura dei compensi variabili del management risulta adeguata ad allinearne gli interessi alla creazione di valore sostenibile nel lungo periodo. Tuttavia, serie preoccupazioni sono sorte sull'ammontare complessivo dei compensi del Presidente e CEO, che peraltro è anche il principale azionista della Società, in quanto notevolmente superiori alla mediana del settore (160%) e pari a 199 volte i salari e stipendi medi dei dipendenti. Per questo motivo si è deciso di votare contrariamente al punto sui compensi nel 2022.
MONCLER	18/04/2023	Lista presentata da Double R Srl	FAVOREVOLE	Governance	Il principale azionista Double R Srl (23,7% del capitale), che è controllato dal Presidente e CEO di Moncler, ha presentato una lista con 3 candidati a Sindaco effettivo. Tutti i candidati sono indipendenti dalla Società e dai suoi azionisti, e non abbiamo riscontrato alcun motivo di preoccupazione sulla loro rielezione a Sindaci effettivi di Moncler. Per questo motivo Cometa ha votato favorevolmente alla lista presentata.
MONCLER	18/04/2023	Nomina del Presidente del Collegio Sindacale	FAVOREVOLE	Governance	Secondo la normativa italiana, il Presidente del Collegio Sindacale deve essere tratto dalla "lista di minoranza". Dato che la lista presentata dal gruppo di società di gestione del risparmio (1,5% del capitale) include un solo candidato Sindaco effettivo, tale candidato sarà con ogni probabilità automaticamente eletto Presidente del Collegio Sindacale. Nell'eventualità in cui la lista del maggiore azionista non dovesse essere la più votata, l'azionista Double R Srl propone di nominare Carolyn Dittmeier quale Presidente del Collegio Sindacale. Non avendo individuato alcun motivo specifico di preoccupazione sulla nomina di Ms. Dittmeier, il Fondo ha votato favorevolmente alla sua nomina a presidente del Collegio Sindacale.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
MONCLER	18/04/2023	Determinazione del compenso dei membri del Collegio Sindacale	FAVOREVOLE	Governance	La proposta rappresenta un incremento del 24% nel compenso del Presidente e del 33% in quello degli altri Sindaci effettivi. Tali incrementi sono giustificati dal fatto che i compensi erano immutati almeno dal 2011, e dal significativo aumento nella dimensione e complessità del Gruppo Moncler negli ultimi anni, che comporta un conseguente maggiore impegno dei Sindaci. Inoltre, notiamo che i compensi proposti risultano allineati alla mediana delle maggiori società quotate italiane. Perciò Cometa ha votato favorevolmente al compenso dei membri del collegio sindacale.
INWIT	18/04/2023	Tutti i punti all'ordine del giorno	FAVOREVOLE	Governance e Sostenibilità	Infrastrutture Wireless Italiane SpA ("Inwit") non risulta attualmente coinvolta in alcuna grave controversia su tematiche di sostenibilità sociale o ambientale. La Società ha adottato un Piano di Sostenibilità per il periodo 2023-2026 focalizzato sul raggiungimento della neutralità carbonica entro il 2030, il contributo alla riduzione delle disuguaglianze digitali, la tutela della sicurezza dei lavoratori e la diversità e inclusione. Considerando anche che la Società è allineata alle migliori pratiche del settore e del mercato in tema di corporate governance e remunerazioni dei vertici societari voteremo favorevolmente a tutti i punti all'ordine del giorno.
AIRBUS	19/04/2023	Esonero dalle responsabilità per gli Amministratori 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 coinvolta nella produzione di armi nucleari. Serie preoccupazioni sono sorte in quanto Airbus è stata coinvolta in alcuni dei maggiori scandali di corruzione negli ultimi anni. Nel 2020, la Società ha pagato USD 3,9 miliardi, tra le più alte ammende di sempre, per casi di corruzione internazionale contestati in Franca, USA e UK. L'anno precedente, SriLankan Airlines ha richiesto un risarcimento di USD 1 miliardo a causa di casi di corruzione che hanno coinvolto Airbus. Infine, nel 2022 un gruppo di investitori ha lanciato una class action contro Airbus, richiedendo risarcimenti per EUR 300 milioni, a causa della mancanza di trasparenza della Società riguardo i casi di corruzione. Cometa, quindi, ha deciso di votare contrario all'esonero dalle responsabilità per gli amministratori esecutivi.
AIRBUS	19/04/2023	Esonero dalle responsabilità per gli Amministratori non esecutivi	CONTRARIO	Sostenibilità	Airbus ha adottato degli obiettivi di riduzione delle emissioni entro il 2030, approvati dalla Science-Based Targets initiative, tuttavia non ha adottato alcun piano di neutralità carbonica entro il 2050. Inoltre, la strategia di decarbonizzazione non include misure dettagliate per raggiungere gli obiettivi. Secondo l'associazione Climate Action 100+, Airbus non ha un piano climatico convincente. Inoltre l'investitore norvegese Norges Bank Investment Management, che gestisce i fondi pensione governativi, ha incluso Airbus nella blacklist degli investimenti, in quanto chiaramente coinvolta nella produzione di armi nucleari. Airbus risulta inoltre tra i fornitori di armi di Paesi coinvolti in conflitti internazionali, come l'Arabia Saudita, che da oltre 7 anni è in guerra con lo Yemen. Per questi motivi Cometa ha votato contrariamente all'esonero dalle responsabilità per gli amministratori non esecutivi.
AIRBUS	19/04/2023	Voto consultivo sui compensi corrisposti nel 2022	CONTRARIO	Remunerazioni	Nonostante il differenziale retributivo rispetto al resto dei dipendenti (64x) non sia eccessivo rispetto a quanto riscontrato in altre realtà europee, notiamo che il CEO beneficia di contributi pensionistici (93% del salario base) 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. Perciò il Fondo ha deciso di votare contrario.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
AIRBUS	19/04/2023	Autorizzazione ad aumentare il capitale in esecuzione di piani azionariato diffuso e piani di incentivazione	CONTRARIO	Remunerazioni	Il Consiglio richiede l'autorizzazione ad emettere nuove azioni in esecuzione dei piani di incentivazione di lungo periodo destinati ai dirigenti del Gruppo. L'autorizzazione è limitata allo 0,7% del capitale sociale. Serie preoccupazioni sono sorte sull'assenza di collegamento tra incentivo di lungo periodo e parametri di sostenibilità. Per questo motivo Cometa ha votato contrariamente all'autorizzazione ad emettere nuove azioni al servizio del piano.
COVESTRO	19/04/2023	Tutti i punti all'ordine del giorno	TAKE NO ACTION	Governance e Sostenibilità	Covestro risulta allineato alle migliori pratiche di corporate governance del settore e del mercato tedesco, e non abbiamo individuato specifici motivi di preoccupazione sulla gestione della società e le pratiche in tema di sostenibilità ambientale e sociale. Non si evidenziano quindi punti all'ordine del giorno su cui appaia necessario un voto contrario. Poiché non ci sono punti specifici perfettamente aderenti alla polita di voto di Cometa riteniamo più indicato esercitare l'opzione "Take no action" sulla piattaforma di voto. Adottando tale opzione si indica che non si desidera inviare alcun voto, per cui si comunica che non verranno inviate istruzioni.
PRYSMIAN	19/04/2023	Tutti i punti all'ordine del giorno	FAVOREVOLE	Governance e Sostenibilità	Prysmian non risulta attualmente coinvolta in alcuna grave controversia su tematiche di sostenibilità sociale o ambientale. Il Gruppo Prysmian si è impegnato a ridurre del 46% le emissioni assolute scope 1 e 2 GHG, e del 21% le emissioni scope 3, entro il 2030 rispetto al 2019. I target sono stati approvati dalla Science-Based Targets initiative nel 2021. Nel 2022, il Gruppo ha anticipato l'obiettivo di azzeramento delle emissioni nette al 2035, rispetto al periodo 2023-2040 precedentemente previsto. Il Piano di Sostenibilità include anche obiettivi specifici e dettagliati riguardo l'economia circolare, diversità & inclusione e sicurezza sul lavoro. La società risulta essere allineata alle migliori pratiche internazionali in termini di governance e sostenibilità sociale e ambientale. Inoltre il CEO ha volontariamente rinunciato al 50% del bonus annuale (EUR 485.375) per supportare iniziative rivolte ai dipendenti del Gruppo ed alle popolazioni colpite dal terremoto in Siria e Turchia. Per questi motivi il Fondo ha deciso di votare favorevolmente a tutti i punti all'ordine del giorno.
BRITISH AMERICAN TOBACCO	19/04/2023	Voto consultivo sulla Relazione sulla Remunerazione 2022	CONTRARIO	Sostenibilità nelle remunerazioni	Dall'analisi effettuata risulta che la struttura complessiva delle remunerazioni del CEO è allineata con le pratiche del settore, ed almeno il 15% di ciascuna componente variabile dipende da parametri che possono essere considerati di "sostenibilità". Tuttavia, notiamo come l'unico parametro ESG sia "nuove categorie di prodotto", rispetto alle sigarette tradizionali. Tuttavia, le "nuove categorie" includono prodotti per lo svapo, che comunque contengono nicotina e sono potenzialmente dannosi per la salute, soprattutto dei più giovani. Inoltre, preoccupazioni possono sorgere sul livello complessivo delle remunerazioni del CEO, che superano notevolmente la mediana del settore e sono pari a quasi 200 volte i salari medi dei dipendenti del Gruppo. Per questo motivo Cometa ha deciso di votare contrariamente.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
BRITISH AMERICAN TOBACCO	19/04/2023	Rielezione di Jack Bowles(CEO)	CONTRARIO	Sostenibilità	<p>Il Gruppo è stato coinvolto in molteplici gravi controversie relative principalmente a greenwashing, tutela della salute dei più giovani, corruzione e sfruttamento del lavoro irregolare:</p> <p>-Greenwashing: varie ricerche e studi accademici riportano come BAT abbia finanziato enti di ricerca allo scopo di generare disinformazione sulla dannosità dei propri prodotti. Inoltre, la Società è accusata di finanziare programmi di corporate social responsibility come mera strategia di greenwashing, rispetto alle varie controversie in cui è coinvolta. -Tutela della salute: nel 2020, un'inchiesta del The Guardian ha individuato molteplici strategie di marketing rivolte ai più giovani, per promuovere prodotti contenenti nicotina tramite i social network. Molte delle campagne coinvolgevano modelli e modelle di età inferiore a 25 anni, nonostante questo sia il limite di età che la Società stessa dichiara di adottare per le proprie campagne. -Corruzione: nel 2021, BAT è stata accusata di sfruttare gruppi armati irregolari in Africa (jihadisti, gruppi paramilitari o forze armate corrotte, in particolare in Mali, nel Sahel e Nord Africa) per traffici illeciti e diffondere i propri prodotti nelle regioni interessate. Nello stesso anno, un'inchiesta della BBC ha mostrato prove di corruzione da parte di BAT verso l'ex-dittatore dello Zimbabwe Robert Mugabe nel 2013. -Sfruttamento del lavoro irregolare: nel 2019, sempre un'inchiesta di The Guardian ha accusato BAT di acquistare tabacco da imprese italiane che sfruttavano il lavoro di immigrati irregolari in Campania. Per questi motivi Cometa ha votato contrariamente alla rielezione del CEO del gruppo.</p>
NESTLE'	20/04/2023	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2022	CONTRARIO	Remunerazioni	<p>Il livello di trasparenza delle remunerazioni di Nestlé è inferiore alle pratiche del settore e del mercato, in quanto Nestlé non comunica a quali parametri ESG è collegato il bonus annuale e neanche il livello di raggiungimento degli obiettivi usati per calcolare l'incentivo 2022. Nessun parametro ESG è utilizzato nel piano di incentivazione pluriennale assegnato nel 2022, ma la Società prevede di introdurli nell'esercizio 2023, con un peso pari al 20%. I compensi complessivi del CEO sono notevolmente superiori alla mediana del settore (il 159%) e pari a circa 264 volte i salari e stipendi medi dei dipendenti del Gruppo. Per questi motivi Cometa ha deciso di votare contrario.</p>
NESTLE'	20/04/2023	Esonero dalle responsabilità dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Management	CONTRARIO	Governance	<p>Nel 2021 Nestlé è stata accusata di greenwashing dall'associazione Break Free From Plastic, che accusa il Gruppo di utilizzare massicciamente pratiche di compensazione nella strategia di riduzione della plastica. In particolare, l'organizzazione ha individuato 20 programmi in cui Nestlé cede i rifiuti plastici a soggetti terzi in cambio di crediti ambientali. Tali rifiuti sono poi destinati ad inceneritori o altri impianti di smaltimento improprio. Per questo motivo il Fondo ha deciso di votare contrariamente all'esonero dalle responsabilità dei membri del C.d.A.</p>
NESTLE'	20/04/2023	Rielezione di Ulf Mark Schneider(CEO)	CONTRARIO	Governance	<p>A marzo 2022, Nestlé è stata coinvolta in una controversia legata alla salute dei consumatori. La Società ha deciso di chiudere lo stabilimento Buitoni di Nestlé 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. Preoccupazioni sono sorte sui controlli igienico-sanitari adottati dal Gruppo, ed anche sulle misure di correzione, in quanto la problematica è stata "risolta" semplicemente chiudendo lo stabilimento, causando ulteriori costi sociali legati alla perdita di posti di lavoro. Per questo motivo Cometa ha votato contrario alla rielezione del CEO.</p>

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
NESTLE'	20/04/2023	Voto vincolante sul compenso massimo dell'Executive Management per l'esercizio 2024	CONTRARIO	Remunerazioni	Dall'analisi è scaturito che il trend del Consiglio è quello di proporre annualmente aumenti sostanziali ai compensi massimi del top management, contrariamente a quanto previsto dalle best practices internazionali. Inoltre, come evidenziato nell'analisi dei compensi corrisposti nel 2022 (punto 1.2), le remunerazioni del management di Nestlé risultano essere decisamente superiori rispetto le pratiche del settore e del mercato, così come il differenziale retributivo rispetto alla media dei dipendenti (circa 264 volte il compenso del CEO nel 2022). Quindi il Fondo ha deciso di votare contrario.
RELX PLC	20/04/2023	Approvazione della politica di Remunerazione degli Amministratori	CONTRARIO	Sostenibilità nelle remunerazioni	Il livello di trasparenza non è in linea con le pratiche del mercato UK, ma non vengono dettagliati ex-ante gli obiettivi di performance del bonus annuale, che sono comunicati soltanto ex-post. Inoltre, l'incentivo di lungo periodo non dipende da alcun criterio ESG ed il compenso massimo del CEO può raggiungere circa EUR 15,45 milioni, superiore del 350% rispetto alla mediana del settore e pari a circa 200 volte i salari medi dei dipendenti del Gruppo. Per questo motivo si è deciso di votare contrariamente.
RELX PLC	20/04/2023	Voto consultivo sui compensi corrisposti nel 2022	CONTRARIO	Sostenibilità nelle remunerazioni	Il livello retributivo complessivo del CEO risulta notevolmente superiore rispetto alla mediana del settore (+144%) ed il differenziale retributivo rispetto al resto del personale del Gruppo è significativo (140x). Inoltre, l'incentivo di lungo periodo non dipende da alcun parametro ESG, nonostante la numerosità e gravità di controversie in cui è stato recentemente coinvolto il Gruppo. Alla luce di tali considerazioni Cometa ha votato contrario ai compensi corrisposti nel 2022.
RELX PLC	20/04/2023	Rielezione di Erik Engstrom	CONTRARIO	Sostenibilità	Il gruppo è stato recentemente coinvolto in molteplici gravi controversie su presunte violazioni dei diritti umani e pratiche di greenwashing. -Diritti umani: 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.- Greenwashing: a febbraio 2022, The Guardian ha pubblicato un articolo che espone i legami di Elsevier, controllata da Relx, con l'industria dei combustibili fossili, nonostante affermi di essere impegnata a fronteggiare il cambiamento climatico. Inoltre, Relx è accusata di aver contribuito con migliaia di dollari alle campagne elettorali di candidati che ostacolano dichiaratamente l'azione sui cambiamenti climatici, in occasione del ciclo elettorale statunitense 2019-2020. Ad esempio, la Società ha sostenuto i politici che si sono opposti alla decisione del presidente Biden di rientrare nell'accordo di Parigi e ha difeso il ruolo delle grandi compagnie petrolifere nella diffusione della disinformazione. Relx ospita la Queensland Mining and Engineering Exhibition e la Mining and Engineering Exhibition dell'Asia Pacifico, entrambe caratterizzate da seminari, dimostrazioni e mostre sull'estrazione del carbone. Per questi motivi Cometa ha votato contrariamente alla rielezione del CEO.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
RELX PLC	20/04/2023	Approvazione piano LTIP 2023	CONTRARIO	Sostenibilità nelle remunerazioni	L'Assemblea è chiamata ad approvare il piano di incentivazione di lungo termine (LTIP 2023), che è interamente pagato in azioni della Società. L'approvazione ha durata di 10 anni. Il piano è rivolto agli Amministratori esecutivi ed altri dipendenti selezionati della società Relx plc. Come evidenziato nell'analisi della politica di remunerazione, l'incentivo massimo del CEO è pari al 450% del salario base (375% per gli altri esecutivi). Riteniamo che l'entità del premio sia eccessiva, infatti in condizione di massima performance, il compenso complessivo del CEO arriverebbe a circa EUR 15,45 milioni, superiore del 350% rispetto alla mediana del settore. Inoltre, richiedere l'approvazione di un piano di incentivazione senza dichiararne anticipatamente gli obiettivi è contrario a qualsiasi buona pratica internazionale. Perciò abbiamo deciso di votare contrariamente all'approvazione del piano LTIP 2023.
SEGRE PLC	20/04/2023	Tutti i punti all'ordine del giorno	TAKE NO ACTION	Governance e Sostenibilità	Segro plc è una delle principali società europee nel settore Real Estate. Il Gruppo è attivo nella gestione, locazione e sviluppo di magazzini e proprietà industriali. 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. Poiché non ci sono punti specifici perfettamente aderenti alla politica di voto di Cometa abbiamo ritenuto più indicato esercitare l'opzione "Take no action" sulla piattaforma di voto. Adottando tale opzione si indica che non si desidera inviare alcun voto, per cui si comunica che non verranno inviate istruzioni.
ITALGAS	20/04/2023	Tutti i punti all'ordine del giorno	FAVOREVOLE	Governance e Sostenibilità	Italgas non risulta attualmente coinvolta in nessuna grave controversia relativa a tematiche sociali o ambientali. La Società ha adottato un piano strategico di sostenibilità che si basa sulle seguenti principali aree tematiche: -Transizione energetica e lotta al cambiamento climatico;-Tutela, inclusione, valorizzazione e benessere delle risorse umane;-Sicurezza delle reti, degli asset e delle persone;-Innovazione;-Generazione di valore economico sostenibile e finanza ESG. Italgas risulta essere allineata alle migliori pratiche internazionali in termini di governance e sostenibilità sociale e ambientale. Non abbiamo individuato alcun motivo di preoccupazione sulle risoluzioni proposte in Assemblea. Le remunerazioni del top management sono allineate alle migliori pratiche del settore e del mercato, ed i compensi variabili sono adeguatamente allineati alla creazione di valore sostenibile nel lungo periodo. Perciò il Fondo ha votato favorevolmente a tutti i punti all'ordine del giorno.
HEINEKEN	20/04/2023	Voto consultivo sui compensi corrisposti nel 2022	ASTENUTO	Remunerazioni	I compensi fissi (EUR 1.250.000) e totali (EUR 6.394.710) del CEO sono allineati alle mediane del settore Food & Beverage in Europa, ed i compensi variabili sono adeguatamente allineati alla creazione di valore sostenibile nel lungo periodo (il 60% dipende da performance di lungo periodo ed il 25% da criteri ESG comunicati). Tuttavia, le pratiche retributive per il CEO non sono allineate rispetto a quanto praticato per il resto dei dipendenti, in quanto i compensi del CEO sono stati pari a 200 volte i salari medi del Gruppo (pari a EUR 31.913 nel 2022). Cometa, quindi, ha deciso di astenersi che in Olanda non rientra nel quorum deliberativo.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
HEINEKEN	20/04/2023	Esonero dalle responsabilità per il Consiglio di Gestione	CONTRARIO	Sostenibilità	Heineken NV non risulta attualmente coinvolta in gravi controversie relative a tematiche sociali o ambientali. Notiamo tuttavia che la Società ha un punteggio inferiore alla media del settore Food & Beverage riguardo la tutela dei diritti umani e dei lavoratori (solo 28,5 su 100), principalmente a causa di scarsa trasparenza sulla tutela della sicurezza dei fornitori e sull'inclusione, nei contratti con i fornitori, di specifiche clausole volte a evitare il lavoro minorile o rispettare i diritti dei lavoratori, con particolare riferimento a salari minimi e libertà di associazione. Per questo motivo il Fondo ha deciso di votare contrariamente all'esoro dalle responsabilità per il Consiglio di Gestione.
HEINEKEN	20/04/2023	Esonero dalle responsabilità per il Consiglio di Sorveglianza	CONTRARIO	Sostenibilità	Nel 2021, Heineken ed una società brasiliana sono state multate dalle autorità brasiliane per le condizioni di semi-schiavitù in cui versavano 23 lavoratori migranti. Le indagini hanno portato allo smantellamento di un intero sistema, che coinvolgeva anche una società di trasporti fornitrice delle due società alimentari. La multa è però stata di soli BRL 657.270 (circa USD 125.000). Nelle risposte alle accuse, Heineken ha ribadito il proprio impegno nel prevenire e risolvere qualsiasi tipo di violazione dei diritti umani e dei lavoratori, ma non ha menzionato le casistiche specifiche del caso in Brasile, come le condizioni di vita e gli orari di lavoro. Secondo il CHRB, le politiche della Società non sarebbero cambiate dopo il caso. Perciò il Fondo ha deciso di votare contrariamente all'esonero dalle responsabilità per il Consiglio di Sorveglianza.
LVMH	20/04/2023	Relazione dei revisori su accordi con parti correlate	CONTRARIO	Operazioni con parti correlate	Cometa ha deciso di votare contrario alla relazione annuale sulle operazioni con parti correlate, a causa della scarsa trasparenza. Serie preoccupazioni sono sorte in particolare su un pagamento di EUR 1,5 milioni ad una società controllata dal Presidente-CEO, nonché azionista di controllo di LVMH, Bernard Arnault, per servizi non meglio specificati.
LVMH	20/04/2023	Voto consultivo sui compensi corrisposti nel 2022	CONTRARIO	Remunerazioni	La remunerazione variabile supera il limite del 300% dello stipendio base sia per il presidente che per l'amministratore delegato e il vice amministratore delegato. Sebbene lo stipendio base del presidente/CEO sembri rientrare nella prassi di mercato, la sua remunerazione totale per il 2022 supera (187% sopra i pari europei) la remunerazione mediana corrisposta alle aziende europee attive nello stesso settore. Perciò il Fondo ha deciso di votare contrario.
LVMH	20/04/2023	Approvazione delle voci di compenso per il CEO Bernard Arnault	CONTRARIO	Remunerazioni	Dall'analisi svolta sono sorte serie preoccupazioni sui compensi totali del Presidente-CEO, rispettivamente pari a 111 volte la media degli stipendi pagati dal Gruppo, senza considerare i contributi pensionistici, che non sono comunicati dalla Società, e l'importo di EUR 1,5 milioni pagato ad una società del Presidente-CEO che potrebbe costituire una remunerazione indiretta. Per questo motivo Cometa ha deciso di votare contrario all'approvazione del compenso del CEO.
LVMH	20/04/2023	Approvazione delle voci di compenso per il Managing Director Antonio Belloni	CONTRARIO	Remunerazioni	Dall'analisi svolta sono sorte forti preoccupazioni sui compensi totali del Managing Director, pari a 120 volte la media degli stipendi pagati dal Gruppo, senza considerare i contributi pensionistici, che non sono comunicati dalla Società. Inoltre, la Società non definisce in maniera chiara quali obiettivi ESG sono utilizzati per il calcolo degli incentivi dei Consiglieri esecutivi. Per questo motivo Cometa ha votato contrario all'approvazione del compenso del Managing Director.
LVMH	20/04/2023	Approvazione della politica di remunerazione per il CEO Bernard Arnault	CONTRARIO	Remunerazioni	L'attuale politica retributiva del presidente/amministratore delegato prevede la sua remunerazione variabile (bonus + incentivi di lungo termine) raggiungere EUR 9.486.032. pari al 780% dello stipendio base, superando di gran lunga le medie di settore.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
LVMH	20/04/2023	Approvazione della politica di remunerazione per il Managing Director Antonio Belloni	CONTRARIO	Remunerazioni	Dall'analisi effettuata i requisiti per il conseguimento dell'incentivo di lungo termine risultano invariati, il pagamento avviene in azioni limitato al 40% della retribuzione totale. Ciò rappresenta un valore massimo di EUR 3.419.533. L'attuale politica retributiva del Deputy CEO relativa alla sua remunerazione variabile (bonus + incentivi di lungo periodo) raggiunge EUR 5.243.431. pari al 159% dello stipendio base superando la media di settore. Per questo motivo il Fondo ha votato contrariamente.
HERMES	20/04/2023	Approvazione della Relazione sulle Remunerazioni 2022	ASTENUTO	Remunerazioni	I compensi dei top managers (il CEO Axel Dumas e il Presidente del Consiglio di Gestione, la società Émile Hermès SAS rappresentata da Henri-Louis Bauer), per come riportati nel Bilancio, risultano nel complesso allineati alle pratiche del settore ed ai compensi medi dei dipendenti (il rapporto tra compensi del CEO e media di salari e stipendi è circa 78). Tuttavia, la Società non comunica i contributi ai fondi pensionistici, nonostante siano previsti dalla politica di remunerazione. Inoltre, i compensi variabili non risultano adeguatamente allineati alla creazione di valore nel lungo periodo, in quanto non è previsto alcun piano di incentivazione di lungo periodo. Per questi motivi il Fondo ha deciso di astenersi.
HERMES	20/04/2023	Approvazione dei compensi complessivi corrisposti al CEO Axel Dumas	ASTENUTO	Remunerazioni	La remunerazione totale del CEO è 1% al di sotto della mediana del gruppo. Si segnala che la remunerazione fissa è indicizzata solo al rialzo, con il consolidamento dei ricavi. Dall'analisi svolta si osserva che la remunerazione degli amministratori delegati è stata superiore del 41,8% rispetto al 2021 conseguentemente alla crescita dei ricavi consolidati. Tuttavia, i co-CEO hanno rinunciato al 75% di tale aumento. Il Fondo, quindi, ha deciso di astenersi.
HERMES	20/04/2023	Approvazione dei compensi complessivi corrisposti alla società Emile Hermès SAS (Presidente del Consiglio di Gestione, rappresentata da Henri-Louis Bauer)	ASTENUTO	Remunerazioni	Dall'analisi svolta scaturisce che la società Emile Hermès SAS, rappresentata dal sig. Henri-Louis Bauer, ottiene un compenso fisso in linea alle pratiche del settore ed ai compensi medi dei dipendenti. Tuttavia la società non considera come compenso l'utile che gli viene distribuito. Perciò Cometa ha deciso di astenersi.
HERMES	20/04/2023	Approvazione della politica di remunerazione per i dirigenti	ASTENUTO	Remunerazioni	La Società non comunica i contributi ai fondi pensionistici, nonostante siano previsti dalla politica di remunerazione. Inoltre, i compensi variabili non risultano adeguatamente allineati alla creazione di valore nel lungo periodo, in quanto non è previsto alcun piano di incentivazione di lungo periodo. Per questi motivi il Fondo ha deciso di astenersi dall'approvazione della politica di remunerazione per i dirigenti.
AMPLIFON	21/04/2023	Piano di incentivazione denominato "Stock Grant Plan 2023-2028"	CONTRARIO	Remunerazioni	Il Consiglio propone di approvare un piano di incentivazione denominato "Stock Grant Plan" per il periodo 2023-2028. L'incentivo massimo è ragionevole, ma dall'analisi svolta risulta che non dipenda da alcuna metrica correlata a fattori ESG o condizioni di performance relativa. Inoltre, sorgono preoccupazioni sulla remunerazione complessiva dell'amministratore delegato, che è sostanzialmente al di sopra della mediana dei pari europei e degli stipendi medi corrisposti ai dipendenti del Gruppo. Per tali motivi il Fondo ha deciso di votare contrario.
AMPLIFON	21/04/2023	Voto vincolante sulla politica di remunerazione 2023	CONTRARIO	Remunerazioni	La remunerazione fissa dell'Amministratore Delegato (1,5 milioni di euro) è del 23% superiore alla mediana dei peer europei e la remunerazione variabile può arrivare fino al 393% della remunerazione fissa, che è al di sopra del limite massimo stabilito per la politica di voto. Inoltre, i pagamenti di fine rapporto sono superiori alla prassi di mercato italiana e al limite della politica di voto stabilita. Per questi motivi Cometa ha votato contrario sulla politica di remunerazione 2023.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
AMPLIFON	21/04/2023	Voto consultivo sui compensi corrisposti nel 2022	CONTRARIO	Remunerazioni	<p>La Società non fornisce informazioni dettagliate sul livello di raggiungimento di ciascun obiettivo utilizzato per il calcolo del bonus annuale. La remunerazione variabile totale riconosciuta all'Amministratore Delegato è stata pari al 427% della remunerazione fissa, che è sostanzialmente superiore al limite del 300% della politica di voto, e comprendeva un pagamento in contanti di un incentivo di 2 milioni di euro non dipendente da condizioni di performance. Inoltre, sono sorte preoccupazioni sulla remunerazione complessiva dell'amministratore delegato, che è del 38% superiore alla mediana dei peer europei e 183 volte la retribuzione media pagata ai dipendenti del Gruppo. Per questi motivi si è deciso di votare contrario ai compensi corrisposti nel 2022.</p>
RECORDATI	21/04/2023	Tutti i punti all'ordine del giorno	FAVOREVOLE	Governance e Sostenibilità	<p>Recordati non risulta attualmente coinvolta in nessuna grave controversia relativa a tematiche sociali o ambientali. Nel 2021, la Società ha adottato un piano strategico di sostenibilità, aggiornato nel 2022, che si basa sulle seguenti principali tematiche: -Responsabilità verso i pazienti;-Attenzione alle persone;-Protezione ambientale;-Approvvigionamento responsabile;-Etica e integrità di business. La società, quindi, risulta essere allineata alle migliori pratiche internazionali in termini di governance e sostenibilità sociale e ambientale. Inoltre le remunerazioni del top management sono allineate alle migliori pratiche del settore e del mercato, ed i compensi variabili sono adeguatamente allineati alla creazione di valore sostenibile nel lungo periodo. Per questi motivi Cometa ha deciso di votare favorevolmente a tutti i punti all'ordine del giorno.</p>
ING GROUP	24/04/2023	Esonero dalle responsabilità per il Consiglio di Gestione	CONTRARIO	Sostenibilità	<p>La Banca è attualmente coinvolta in molteplici procedimenti legali principalmente relativi a carenze di controlli sul riciclaggio e corruzione. Nel 2018, ING ha raggiunto un accordo con i magistrati olandesi per chiudere una causa relativa a carenze di misure adeguate a prevenire attività di riciclaggio e corruzione da parte dei clienti. L'accordo ha previsto il pagamento di una multa di EUR 755 milioni, ma è stato seguito da 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. Il procedimento nei confronti di Mr. Hamers è ancora in corso. Inoltre a gennaio 2022, dei magistrati lussemburghesi hanno avviato un'indagine su ING Luxembourg, sempre relativa a continue carenze nelle procedure di anti-riciclaggio. Anche la controllata olandese Payvision è attualmente soggetta ad indagini su presunte violazioni delle normative relative alla prevenzione del riciclaggio e del finanziamento di attività terroristiche. Le indagini sono in particolare focalizzate nel periodo dal 2015 al 2020. Per questi motivi Cometa ha votato contrario all'esonero dalle responsabilità per il Consiglio di Gestione.</p>
ING GROUP	24/04/2023	Esonero dalle responsabilità per il Consiglio di Sorveglianza	CONTRARIO	Sostenibilità	<p>Secondo l'associazione BankTrack, il Gruppo ING finanzia almeno 18 società o progetti ad elevato impatto ambientale, come miniere di carbone in Colombia (Cerrejón) ed impianti elettrici a carbone in Indonesia (Cirebon) e Germania (tra i finanziatori di RWE, la società europea a maggiori emissioni di CO2). Per questi motivi il Fondo ha votato contrariamente all'esonero dalle responsabilità per il Consiglio di Sorveglianza.</p>

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
BOLIDEN	25/04/2023	Voto consultivo sui compensi corrisposti nel 2022	ASTENUTO	Remunerazioni	Boliden AB è una società multinazionale svedese che si occupa di estrazione e fusione di metalli con sede a Stoccolma. L'azienda produce zinco, rame, piombo, nichel, argento e oro. I compensi del CEO sono inferiori alle pratiche del settore e del mercato, e non sorgono particolari motivi di preoccupazione sul differenziale retributivo con i dipendenti del Gruppo (27x). Ciononostante, rileviamo come l'incremento nei compensi del CEO (+14%) sia quasi esclusivamente dovuto all'aumento discrezionale del salario base (+12%) deciso dal Consiglio di Amministrazione. Inoltre, nessun incentivo assegnato nel 2022 dipendeva da performance di lungo periodo. Cometa quindi ha deciso di astenersi, che in Svezia non rientra nel quorum deliberativo.
NATWEST GROUP	25/04/2023	Voto consultivo sui compensi corrisposti nel 2022	ASTENUTO	Remunerazioni	Il salario base della CEO è allineato alle migliori pratiche di mercato e del settore, ed i piani di incentivazione risultano adeguatamente allineati alla creazione di valore sostenibile nel lungo periodo. Tuttavia, il Consiglio di Amministrazione ha assegnato alla CEO azioni gratuite non dipendenti da alcun parametro di performance, di importo pari al 100% del salario base. L'attribuzione di importi discrezionali è contraria alle migliori pratiche di mercato e porta i compensi totali della CEO notevolmente al di sopra delle pratiche del settore in Europa. Inoltre, Natwest è una delle banche inglesi che hanno beneficiato maggiormente dei piani di salvataggio pubblici in occasione della crisi finanziaria del 2007-2008, ed il Governo è ancora l'azionista di controllo con il 46% del capitale. Una maggiore moderazione nei compensi dei dirigenti apicali sarebbe opportuna in banche che hanno fatto ricorso a massicci contributi pubblici. Di conseguenza, il Fondo ha votato astenuto, che in UK non rientra nel quorum ddo ha deciso
ASSICURAZIONI GENERALI SPA	26/04/2023	Lista presentata da un gruppo di investitori istituzionali	FAVOREVOLE	Governance	L'Assemblea è chiamata a nominare il Collegio Sindacale in base a liste di candidati presentate rispettivamente da un gruppo di investitori istituzionali e l'azionista VM 2006 Srl (Gruppo Caltagirone). Tutti i candidati sono indipendenti dalla Società e dai principali azionisti. Prendendo in considerazione la composizione complessiva del Collegio Sindacale, con particolare attenzione al numero e tipologia di incarichi esterne, e la diversità in termini di genere ed esperienze, Cometa ha deciso di votare favorevolmente alla lista di candidati presentata dagli investitori istituzionali.
ASSICURAZIONI GENERALI SPA	26/04/2023	Voto vincolante sulla politica di remunerazione	CONTRARIO	Remunerazioni	Dall'analisi effettuata risulta che il Consiglio abbia deliberato di riequilibrare la componente fissa e variabile della remunerazione solo attraverso un aumento del 18% dello stipendio base dell'Amministratore Delegato (da 1,7 milioni di euro a 2,0 milioni di euro, pari al 159% della mediana dei peers europei), mantenendo invariata il target massimo dell'incentivo di breve termine, limitato al 200% della retribuzione base. Considerando anche che la remunerazione variabile totale è limitata al 400% dello stipendio base del CEO, al di sopra del limite della politica di voto del 300%, Il Fondo ha deciso di votare contrario.
ASSICURAZIONI GENERALI SPA	26/04/2023	Voto consultivo sui compensi corrisposti nel 2022	CONTRARIO	Remunerazioni	La remunerazione variabile complessiva riconosciuta all'Amministratore Delegato (incluso il fair value annualizzato dei piani di performance share 2021-2023 e 2022-2024) è pari al 339% della retribuzione base, che è al di sopra del limite del 300%. Inoltre la remunerazione variabile dipende dall'aumento dello stipendio base dell'amministratore delegato, che ha un effetto inflazionistico sulla sua remunerazione che era del 73% superiore alla media europea.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
ASML HOLDING	26/04/2023	Esonero dalle responsabilità per il Consiglio di Gestione	ASTENUTO	Sostenibilità	ASML Holding è uno dei principali player mondiali nella produzione di semiconduttori. L'approvazione assembleare dell'esonero dalle responsabilità dei membri degli organi di governo societario non è obbligatoria in Olanda. Tuttavia, tale risoluzione è raccomandata dal Codice di Corporate Governance olandese. La Società non risulta coinvolta in alcuna grave controversia relativa a tematiche di sostenibilità sociale o ambientale. Preoccupazioni sono sorte sulla scarsa trasparenza riguardo alle procedure di monitoraggio della tutela dei diritti umani e dei lavoratori lungo la catena di fornitura, come evidenziato dal Corporate Human Rights Benchmark (punteggio di solo 17,2 su 100). Per questo motivo il Fondo ha deciso di astenersi, che in Olanda non rientra nel quorum deliberativo.
ASML HOLDING	26/04/2023	Approvazione della politica di remunerazione per i membri del Consiglio di Sorveglianza	CONTRARIO	Remunerazioni	Il Consiglio di Sorveglianza propone di modificare la politica di remunerazione introducendo una clausola che consente l'attribuzione di compensi aggiuntivi ai propri membri in circostanze straordinarie. I compensi aggiuntivi possono rappresentare un incremento delle remunerazioni attribuite per la partecipazione al Consiglio e/o ai Comitati interni, per un importo che può andare da +25% a +100% dei compensi approvati dall'Assemblea. Non è fornita una descrizione precisa delle "circostanze straordinarie" in base alle quali potrà essere decisa l'attribuzione dei compensi aggiuntivi, se non che si dovrà trattare di circostanze che richiedono un maggiore impegno, in termini di tempo, da parte dei Consiglieri. La modifica proposta lascia un'ampia discrezionalità al Consiglio nell'aumentare significativamente (fino al doppio) i compensi dei propri componenti. Consentire modifiche discrezionali ai compensi approvati dagli azionisti è contrario alle migliori pratiche internazionali. Per questo motivo Cometa ha votato contrario.
ASSA ABLOY	26/04/2023	Voto consultivo sui compensi corrisposti nel 2022	CONTRARIO	Remunerazioni	I compensi complessivi del CEO sono superiori alla mediana del settore e delle pratiche retributive svedesi, ma coerenti con le dimensioni e complessità di Assa Abloy, che è uno dei maggiori gruppi industriali in Svezia. Preoccupazioni possono tuttavia sorgere sul differenziale retributivo tra CEO e media dei dipendenti (97x) e soprattutto sull'assenza di criteri di sostenibilità nel calcolo dei compensi variabili di breve e di lungo periodo. Perciò il Fondo ha votato contrario.
ASSA ABLOY	26/04/2023	Approvazione di un piano di incentivazione di lungo termine	CONTRARIO	Remunerazioni	L'incentivo di lungo periodo è corrisposto interamente in azioni e si basa su un periodo di performance di 3 anni. Il valore delle azioni assegnate nel 2022 al CEO è pari a SEK 18,7 milioni, pari all'87,6% del salario base. Gli 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, Cometa ha deciso di votare contrariamente all'approvazione di un piano di incentivazione di lungo periodo.
SMITH & NEPHEW	26/04/2023	Approvazione della politica di remunerazione	ASTENUTO	Remunerazioni	Dall'analisi effettuata serie preoccupazioni sorgono sulla possibilità di corrispondere dei bonus discrezionali molto elevati: nel 2022 sono stati corrisposti "welcome bonus" al nuovo CEO per un valore complessivo di USD 2.504.258 (3,8 volte il salario base). Inoltre, il salario base del CEO sarà aumentato del 3,5% nel 2023, senza una chiara giustificazione fornita dalla Società, e l'opportunità massima di guadagno del CEO sarà pari a USD 9.219.488, circa 112 volte i salari medi dei dipendenti del Gruppo. Considerando che la struttura complessiva dei compensi variabili è allineata alla creazione di valore sostenibile nel lungo periodo, il Fondo ha deciso di astenersi alle politiche di remunerazione per il 2023 dove in UK le astensioni non rientrano nel quorum deliberativo.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
SMITH & NEPHEW	26/04/2023	Voto consultivo sui compensi corrisposti nel 2022	CONTRARIO	Remunerazioni	A causa dei sostanziosi premi discrezionali, non collegati a performance, assegnati al nuovo CEO nel 2022 (USD 2.504.258) e dell'importo complessivo delle remunerazioni del CEO (del 58% superiori alla mediana del settore e 102 volte i salari medi dei dipendenti del Gruppo), peraltro riferite a solo 8 mesi in carica, Cometa ha votato contrariamente i compensi corrisposti nel 2022.
SMITH & NEPHEW	26/04/2023	Rielezione di Erik Engstrom	CONTRARIO	Sostenibilità	Serie preoccupazioni sono sorte su molteplici e gravi controversie che hanno recentemente coinvolto Relx, di cui Mr. Engstrom è il CEO, relativamente alla vendita di dati personali di clienti ed al sostegno all'industria carbonifera e lobby che si oppongono alle attività di contrasto ai cambiamenti climatici. Per questo motivo il Fondo ha votato contrariamente alla sua rielezione.
ANGLO AMERICAN	26/04/2023	Rielezione di Ian Ashby a Consigliere non esecutivo	CONTRARIO	Sostenibilità	Anglo American è una delle più grandi società minerarie al mondo, ed è leader globale nell'estrazione di diamanti, rame, nickel, carbone e minerali ferrosi. La Società si è impegnata ad investire nella propria strategia di decarbonizzazione almeno USD 7,5 miliardi tra il 2022 ed il 2030, con l'obiettivo di raggiungere la neutralità carbonica in tutte le attività del Gruppo entro il 2040. Tuttavia, notiamo che le emissioni totali del Gruppo sono calate solo dell'1% dal 2016 al 2022. Inoltre, l'associazione Climate Action 100+ ha criticato la strategia di Anglo American, in quanto non stabilisce degli obiettivi di riduzione anche delle emissioni di CO2 lungo la catena del valore ("scope 3"), e quindi non effettivamente allineata agli obiettivi di mantenere il riscaldamento globale al di sotto di 1,5°. Per questo motivo il Fondo ha votato contrariamente la rielezione a Consigliere non esecutivo del Presidente del Comitato Sostenibilità Ian Ashby.
ANGLO AMERICAN	26/04/2023	Voto vincolante sulla politica di remunerazione	CONTRARIO	Remunerazioni	Il C.d.A. propone di modificare la politica di remunerazione per il top management aumentando l'importo dell'incentivo di lungo periodo (dal 300% al 350% del salario base per il CEO). Il salario base del CEO, che è stato nominato ad aprile 2022, ammonta a GBP 1,3 milioni (circa EUR 1,5 milioni), superiore del 27% alla mediana del settore ma coerente con le dimensioni e complessità del Gruppo. Tuttavia, notiamo che gli incentivi di breve e lungo termine possono essere pari fino al 560% del salario base (210% per il bonus annuale e 350% per gli incentivi triennali), portando l'opportunità retributiva per il CEO a GBP 8.580.000, pari a oltre 200 volte i salari medi dei dipendenti del Gruppo. Cometa, quindi, ha deciso di votare contrario.
ANGLO AMERICAN	26/04/2023	Voto consultivo sui compensi corrisposti nel 2022	ASTENUTO	Remunerazioni	Nel 2022, il nuovo CEO ha ricevuto compensi totali per GBP 4,8 milioni, pari a circa 115 volte i salari medi dei dipendenti del Gruppo. Il livello di trasparenza nelle remunerazioni è molto elevato, e notiamo che il salario base del nuovo CEO è inferiore del 13% rispetto a quello del predecessore. Gli incentivi sia di breve che di lungo periodo dipendono parzialmente anche da criteri di sostenibilità. Preoccupazioni sorgono sul differenziale retributivo con i dipendenti, ma considerando la struttura complessiva dei compensi del top management, e la riduzione nel salario base del CEO. Perciò il Fondo si è astenuto sul voto sui compensi, che in UK non rientra nel quorum deliberativo.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
ANHEUSER BUSH INBEV	26/04/2023	Voto consultivo sui compensi corrisposti nel 2022	CONTRARIO	Remunerazioni	Anheuser-Busch InBev SA ("AB InBev") è una società belga attiva principalmente nella produzione e commercializzazione della birra. Dall'analisi effettuata risulta che il CEO ha ricevuto compensi totali per USD 23.353.029 (circa EUR 21,9 milioni) nel 2022, di cui USD 14.218.174 (il 61% della remunerazione) in azioni gratuite non dipendenti da alcun parametro di performance (cosiddette "restricted shares"). Serie preoccupazioni sorgono sulla possibilità di attribuire bonus discrezionali di tale importo, e sull'ammontare totale dei compensi, che sono oltre il triplo (336%) della mediana del settore in Europa e 842 volte i salari medi dei dipendenti del Gruppo. Per questi motivi Cometa ha votato contrario.
FINCOBANK	27/04/2023	Tutti i punti all'ordine del giorno	FAVOREVOLE	Governance e Sostenibilità	Risulta la prima società in cui voteremo per il criterio della parità di genere all'interno del Board; nello specifico voteremo favorevole alla lista di candidati presentata dal Consiglio uscente, che presenta un livello di indipendenza del 91%, un adeguato bilanciamento tra continuità e rinnovamento, un adeguato bilanciamento di professionalità differenti ed il 55% di donne. Inoltre FincoBank risulta essere allineata alle migliori pratiche internazionali in termini di governance e sostenibilità sociale e ambientale. Le remunerazioni del top management sono allineate alle migliori pratiche del settore e del mercato, ed i compensi variabili sono adeguatamente allineati alla creazione di valore sostenibile nel lungo periodo. Per questi motivi Cometa ha deciso di votare favorevolmente a tutti i punti all'ordine del giorno.
JOHNOSON & JOHNSON	27/04/2023	Rielezione di Mary C. Beckerle	CONTRARIO	Greenwashing	Serie preoccupazioni sorgono su possibili fenomeni di "greenwashing" generati dalla pratica di Johnson & Johnson di nominare a Consiglieri non esecutivi esponenti di università ed istituti di ricerca che sono sovvenzionati dalla Società stessa. Tale pratica rischia infatti di favorire la produzione di ricerche e dati fuorvianti sulla qualità e sicurezza dei prodotti della Società. Mary Beckerle è membro del consiglio di amministrazione dal 2015 ed è attualmente membro del comitato di sostenibilità. E' considerata affiliato come CEO dell'Huntsman Cancer Institute che ha un rapporto d'affari con la società. Beckerle è anche professore presso l'Università dello Utah, che riceve sovvenzioni dalla società. Risulta perciò non sufficientemente indipendente e per questo motivo Cometa ha votato contrario alla sua rielezione.
JOHNOSON & JOHNSON	27/04/2023	Rielezione di Jennifer A. Doudna	CONTRARIO	Greenwashing	Serie preoccupazioni sorgono su possibili fenomeni di "greenwashing" generati dalla pratica di Johnson & Johnson di nominare a Consiglieri non esecutivi esponenti di università ed istituti di ricerca che sono sovvenzionati dalla Società stessa. Tale pratica rischia infatti di favorire la produzione di ricerche e dati fuorvianti sulla qualità e sicurezza dei prodotti della Società. Jennifer Doudna è membro del consiglio dal 2018 ed è attualmente membro del comitato per le nomine. E' considerato affiliato perché la società fornisce borse di ricerca alla UC Berkeley, dove si trova la signora Doudna come professore. Risulta perciò non sufficientemente indipendente e per questo motivo Cometa ha votato contrario alla sua rielezione.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
JOHNOSON & JOHNSON	27/04/2023	Rielezione di Joaquin Duato	CONTRARIO	Sostenibilità	Johnson & Johnson è stata coinvolta in numerose controversie collegate principalmente alla salute dei consumatori ed etica di business. A marzo 2023, Johnson & 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. Secondo un'indagine di Reuters, la Società sarebbe stata a conoscenza della pericolosità del prodotto dagli anni '70, ma non ha mai ammesso illeciti. Dal 2020, Johnson & Johnson ha sospeso le vendite del talco destinato ai bambini negli USA e nel Canada, e solo dall'inizio del 2023 il prodotto è stato ritirato globalmente. Inoltre nel 2022, Johnson & Johnson ed Alcon 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. Sempre nel 2022, una Corte d'Appello americana ha riaperto una causa intentata da oltre 100 veterani statunitensi su presunti casi di corruzione nei confronti del Ministero della Salute in Iraq, che sarebbero avvenuti prima del 2017. Per questi motivi il Fondo ha deciso di votare contrario la conferma del CEO Joaquin Duato. Nonostante sia stato nominato CEO solo nel 2022, Mr. Duato ha ricoperto ruoli esecutivi dal 1989 ed è stato responsabile mondiale della divisione farmaceutica dal 2011 al 2018.
JOHNOSON & JOHNSON	27/04/2023	Elezione di Paula A. Johnson	CONTRARIO	Greenwashing	Serie preoccupazioni sorgono su possibili fenomeni di "greenwashing" generati dalla pratica di Johnson & Johnson di nominare a Consiglieri non esecutivi esponenti di università ed istituti di ricerca che sono sovvenzionati dalla Società stessa. Tale pratica rischia infatti di favorire la produzione di ricerche e dati fuorvianti sulla qualità e sicurezza dei prodotti della Società. Paula Johnson è membro del comitato per le nomine. È considerata affiliata perché è il presidente del Wellesley College che riceve royalties dalla società. Risulta perciò non sufficientemente indipendente e per questo motivo Cometa ha votato contrario alla sua rielezione.
JOHNOSON & JOHNSON	27/04/2023	Rielezione di Hubert Joly	CONTRARIO	Greenwashing	Serie preoccupazioni sorgono inoltre su possibili fenomeni di "greenwashing" generati dalla pratica di Johnson & Johnson di nominare a Consiglieri non esecutivi esponenti di università ed istituti di ricerca che sono sovvenzionati dalla Società stessa. Tale pratica rischia infatti di favorire la produzione di ricerche e dati fuorvianti sulla qualità e sicurezza dei prodotti della Società. Hubert Joly è stato membro del board dal 2019 ed è attualmente membro del comitato per le nomine e del comitato per la remunerazione. È considerato affiliato in quanto è Senior Lecturer presso l'Università di Harvard, che riceve borse di studio e contributi dalla società. Risulta perciò non sufficientemente indipendente e per questo motivo Cometa ha votato contrario alla sua rielezione.
JOHNOSON & JOHNSON	27/04/2023	Rielezione di Mark B. McClellan	CONTRARIO	Greenwashing	Serie preoccupazioni sorgono inoltre su possibili fenomeni di "greenwashing" generati dalla pratica di Johnson & Johnson di nominare a Consiglieri non esecutivi esponenti di università ed istituti di ricerca che sono sovvenzionati dalla Società stessa. Tale pratica rischia infatti di favorire la produzione di ricerche e dati fuorvianti sulla qualità e sicurezza dei prodotti della Società. Mark McClellan è membro del consiglio di amministrazione dal 2013 ed è attualmente membro del comitato di sostenibilità. È considerato affiliato perché direttore del Margolis Center for Health Policy della Duke University, che riceve dall'azienda pagamenti e sovvenzioni relativi alla ricerca. Risulta perciò non sufficientemente indipendente e per questo motivo Cometa ha votato contrario alla sua rielezione.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
JOHNOSON & JOHNSON	27/04/2023	Voto consultivo sui compensi corrisposti nell'esercizio scorso	CONTRARIO	Sostenibilità nelle Remunerazioni	Contrariamente alle migliori pratiche internazionali, nessuna componente variabile delle remunerazioni 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. Preoccupazioni sorgono riguardo al rapporto tra compensi totali del CEO e salari e stipendi medi dei dipendenti del Gruppo, pari a 164x nel 2022. 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.
JOHNOSON & JOHNSON	27/04/2023	Proposta Azionista – Report sui prezzi dei vaccini	FAVOREVOLE	Accesso ai Farmaci	L'associazione di organizzazioni non-profit Oxfam America propone che il Consiglio di Amministrazione pubblici un report destinato agli azionisti che indichi se ed in quale misura i contributi pubblici per lo sviluppo e produzione del vaccino e delle terapie relativi al COVID-19 siano stati utilizzati dalla controllata Janssen per definirne i prezzi e garantire il più ampio accesso ai medicinali. A supporto della proposta, Oxfam cita le intenzioni dichiarate dalla società Janssen di distribuire il vaccino su basi “non-profit”, ma esclusivamente per il periodo emergenziale della pandemia. Ciononostante, la Società non ha chiarito quali fossero le “basi non-profit” su cui basare la distribuzione del vaccino. Di conseguenza, il report proposto da Oxfam consentirebbe una maggiore trasparenza sull'utilizzo dei fondi pubblici, con particolare riguardo al loro utilizzo per garantire il più ampio accesso alle cure anti-COVID. Perciò Cometa ha deciso di votare favorevolmente alla proposta.
JOHNOSON & JOHNSON	27/04/2023	Proposta Azionista – Modifiche alla politica di remunerazione per i dirigenti	FAVOREVOLE	Sostenibilità nelle Remunerazioni	La Vermont Pension Investment Commission propone di modificare la politica di remunerazione dei dirigenti vietando, nella definizione degli incentivi, l'utilizzo di risultati finanziari rettificati dai costi straordinari legati a cause giudiziarie o a tematiche di compliance. I risultati “adjusted” sono solitamente utilizzati dalle società per valutare il livello di raggiungimento degli obiettivi, escludendo eventuali poste straordinarie al fine di consentire una maggiore comparabilità nel tempo. Ciononostante, la numerosità e gravità di cause in cui è coinvolta Johnson & Johnson generano significativi rischi finanziari per la Società, in aggiunta agli elevati rischi legati alla sostenibilità. Inoltre, notiamo che i piani di incentivazione di Johnson & Johnson non sono collegati ad alcun parametro di sostenibilità, e l'utilizzo dei parametri “adjusted” può rappresentare un pericoloso riparo per il management in caso di gravi illeciti, come peraltro è avvenuto con il recente accordo per il pagamento di USD 8,9 miliardi per la risoluzione delle class action sulle sostanze cancerogene nel talco. Il Fondo, quindi, ha votato favorevolmente alla proposta.
JOHNOSON & JOHNSON	27/04/2023	Proposta Azionista – Report sugli impatti di proroghe all'esclusività dei prodotti sull'accesso ai medicinali	FAVOREVOLE	Accesso ai Farmaci	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 & 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 favorevolmente alla proposta.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
BASF	27/04/2023	Esonero di responsabilità per i membri del Consiglio di Sorveglianza per l'esercizio delle loro funzioni	CONTRARIO	Sostenibilità	BASF SE è una società tedesca operante nel comparto chimico. A febbraio 2023, la Società avrebbe esercitato forti pressioni con il fine di ostacolare il piano di riforme comunitario volto a vietare/limitare intere categorie di prodotti chimici PFAS, ovvero sostanze chimiche non smaltibili ("per sempre"). Secondo il rapporto Chemscore 2022, BASF produce oltre 100 sostanze chimiche pericolose, 11 delle quali sono PFAS. Il rapporto ha assegnato alla Società un rating relativo alle controversie pari a 0 su 6, a seguito di diversi incidenti fatali avvenuti all'interno degli stabilimenti aziendali. Inoltre a dicembre 2021 il gigante tedesco è stato accusato di essere l'operatore straniero con la più grande impronta di inquinamento cancerogeno negli USA. Per questi motivi Cometa ha deciso di votare contrariamente all'esonero dalle responsabilità per i membri del Consiglio di Sorveglianza.
BASF	27/04/2023	Esonero di responsabilità per i membri del Consiglio di Gestione per l'esercizio delle loro funzioni	CONTRARIO	Sostenibilità	BASF è accusata di ostacolare il processo di transizione energetica nazionale. InfluenceMap ha posizionato BASF al terzo posto nel suo Climate Policy Footprint 2022 tra le 25 aziende più negative ed influenti che bloccano l'adozione di una nuova politica climatica green, a livello globale. Il Gruppo è stato inoltre recentemente coinvolto in gravi controversie relative alla salute dei lavoratori e dei consumatori. Nel 2020, BASF si è accordata per il pagamento di USD 72 milioni per risolvere una class action relativa alla presenza di amianto nei propri prodotti. Nello stesso anno, uno studio condotto da ONG tedesche e del sud America ha rivelato che Bayer e BASF vendevano in Sud America pesticidi contenenti principi attivi non approvati nell'UE, comprese sostanze che sono esplicitamente vietate nell'UE in quanto particolarmente pericolose per la salute umana e l'ambiente. Il Fondo, quindi, ha votato contrario all'esonero dalle responsabilità per i membri del Consiglio di Gestione.
BASF	27/04/2023	Voto consultivo sulla relazione sulle remunerazioni 2022	CONTRARIO	Remunerazioni	Il livello di trasparenza delle remunerazioni di BASF è inferiore alle pratiche del settore e del mercato, in quanto la Società non comunica chiaramente i target collegati al bonus annuale, il loro grado di raggiungimento ed il peso relativo degli stessi. Non sono inoltre illustrati i pesi relativi ai KPI's del piano di incentivazione pluriennale. I compensi fissi e totali del CEO risultano essere superiori alle pratiche del settore in Europa, ed il rapporto tra retribuzione del CEO e media di salari e stipendi del gruppo è pari a 92x. Tenuto conto del livello retributivo del CEO rispetto alle medie del settore e la scarsa trasparenza nella struttura dei compensi, Cometa ha deciso di votare contrario.
ASTRAZENECA	27/04/2023	Voto consultivo sui compensi corrisposti nel 2022	CONTRARIO	Remunerazioni	I compensi variabili del top management risultano adeguatamente allineati alla creazione di valore sostenibile nel lungo periodo. Serie preoccupazioni sono sorte sulle remunerazioni totali assegnate al CEO nel 2022, pari a GBP 12.336.588 (circa EUR 13,9 milioni), del 133% superiori alla mediana del settore Farmaceutico in Europa e 147 volte i salari medi dei dipendenti del Gruppo. Perciò il Fondo ha votato contrario.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
ASTRAZENECA	27/04/2023	Modifiche varie allo Statuto societario	CONTRARIO	Remunerazioni	Il C.d.A. propone di approvare varie modifiche statutarie in un'unica risoluzione. Tale pratica è contraria agli interessi degli azionisti, che dovrebbero poter esprimersi su ciascuna modifica rilevante. Tra le principali modifiche proposte segnaliamo l'incremento del numero massimo di Consiglieri da 14 a 16 e l'incremento del compenso massimo del Consiglio di Amministrazione a GBP 3 milioni (+33%). L'incremento appare giustificato dal possibile aumento di Consiglieri, ma notiamo che l'importo massimo proposto è di 1,5 volte superiore a quanto attualmente pagato da AstraZeneca. L'attuale previsione statutaria consentirebbe quindi di corrispondere gli stessi compensi attuali, senza necessità del sostanzioso incremento proposto. Cometa, quindi, ha votato contrariamente alle modifiche allo Statuto societario.
AXA	27/04/2023	Approvazione dei compensi corrisposti a Denis Duverne, Presidente fino all'Assemblea 2022	CONTRARIO	Remunerazioni	L'Assemblea è chiamata ad approvare i compensi corrisposti nel 2022 all'ex-Presidente non esecutivo del Consiglio di Amministrazione Denis Duverne. L'ex-Presidente ha ricevuto compensi complessivi per EUR 1.200.000, pari quasi al doppio della mediana del mercato francese (EUR 650.800). Per questo motivo il Fondo ha votato contrario.
CRH PLC	27/04/2023	Voto consultivo sui compensi corrisposti nel 2022	CONTRARIO	Remunerazioni	CRH plc è una società irlandese attiva nella produzione di materiali per l'edilizia. Dall'analisi effettuata si evince che la Società ha introdotto criteri ESG nel calcolo degli incentivi di lungo periodo dal 2022 (pesano il 15%), ma preoccupazioni sorgono sull'importo delle remunerazioni totali per il CEO: EUR 9.219.082 nel 2022, del 70% superiore alla mediana del settore Materials in Europa e pari a 160 volte gli stipendi medi dei dipendenti del Gruppo. Inoltre, notiamo una sostanziale disparità di trattamento per quanto riguarda i contributi pensionistici, pari al 10% del salario per i dipendenti UK ma il 25% per il CEO. Cometa, quindi, ha votato contrario.
FLUTTER ENTERTAINMENT	27/04/2023	Voto consultivo sui compensi corrisposti nel 2022	CONTRARIO	Remunerazioni	Flutter Entertainment plc è un player globale nel settore dell'intrattenimento, scommesse sportive e giochi con oltre 18 milioni di clienti nel mondo. Il livello di compenso totale del CEO non risulta eccessivo rispetto alla mediana del settore in Europa, se comparato con le dimensioni del Gruppo Flutter. Tuttavia, notiamo che l'incentivo attribuito nel 2022 non dipende da alcun criterio ESG, e un bonus sostanzioso (214% del salario base e 113% del bonus target) è stato pagato nonostante la Società abbia riportato perdite negli ultimi due esercizi. Preoccupazioni possono sorgere sull'utilizzo di target effettivamente sfidanti. Considerando anche l'elevato differenziale retributivo tra CEO e dipendenti (106x), il Fondo ha deciso di votare contrario.
FLUTTER ENTERTAINMENT	27/04/2023	Approvazione della politica di remunerazione per gli Amministratori	CONTRARIO	Remunerazioni	La motivazione dei cambiamenti proposti risponde allo scopo di reclutare e trattenerne dirigenti senior di grande talento offrendo una remunerazione competitiva nel mercato globale. Tuttavia, riteniamo che un aumento nell'incentivo triennale, dal 180% al 400% del salario base del CEO non è adeguatamente giustificata. Peraltro, notiamo che l'opportunità massima retributiva del CEO passerebbe da GBP 6,38 milioni a GBP 8,87 milioni (+40%), pari a 160 volte la media di salari e stipendi dei dipendenti del Gruppo. Inoltre, l'incentivo di lungo periodo continua a non essere collegato ad alcun parametro di sostenibilità, e notiamo che il basso livello di consenso registrato l'anno scorso (67,6%) era in larga parte dovuto agli aumenti salariali, che proseguirebbero in maniera consistente con la nuova politica. Cometa quindi ha deciso di votare contrario.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
FLUTTER ENTERTAINMENT	27/04/2023	Approvazione del piano di incentivazione di lungo periodo	CONTRARIO	Remunerazioni	Dall'analisi effettuata serie preoccupazioni sorgono sull'aumento del valore massimo dell'incentivo, dal 180% al 400% del salario base per il CEO. In tale modo, l'opportunità di retribuzione massima per il CEO (esclusi contributi pensionistici e altri benefit) passerebbe da GBP 6,38 milioni a GBP 8,87 milioni (+40%), di circa l'80% superiore alla mediana del settore in Europa e 160 volte la media di salari e stipendi dei dipendenti del Gruppo. Inoltre, l'incentivo di lungo periodo continua a non dipendere da alcun parametro di sostenibilità. Per questi motivi il Fondo ha votato contrario.
FLUTTER ENTERTAINMENT	27/04/2023	Modifica del piano di azioni vincolate 2016 ("Restricted Share Plan")	CONTRARIO	Remunerazioni	Il C.d.A. propone di modificare il piano di azioni vincolate di Flutter Entertainment, che è stato adottato per la prima volta nel 2016 e successivamente approvato dagli azionisti nel 2020. Le modifiche proposte sono volte a semplificare la struttura del piano definendo anticipatamente il numero massimo di azioni da attribuire nel corso dell'intero periodo di validità, anziché all'inizio di ciascun periodo di performance. Di conseguenza, è richiesta l'autorizzazione ad assegnare un numero di azioni per un massimo pari al 1.600% del salario base del CEO, per le 4 assegnazioni annuali, anziché un massimo del 400% annualmente. Perciò Cometa ha votato contrario alla modifica del piano di azioni vincolate.
PFIZER INC	27/04/2023	Rielezione di Albert Bourla(CEO)	CONTRARIO	Sostenibilità	Pfizer è stata recentemente coinvolta in numerose controversie collegate principalmente alla salute dei consumatori e l'etica di business; ad agosto 2022, Pfizer ha raggiunto un accordo di 5 anni con la società cinese Zhejiang Huahai per la produzione del vaccino anti-Covid Paxlovid. Huahai è stata più volte accusata di alterazioni nei medicinali dalla FDA statunitense: nel 2018 sono state trovate tracce di sostanze cancerogene in un medicinale per la pressione, nel 2016 la società è stata accusata di non aver fornito risposte sulla pericolosità di un medicinale e nel 2011 di aver alterato un medicinale con un solvente che ha prodotto impurità. Inoltre a gennaio 2023, la Commissione COVI 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. Nell'ottobre 2022, la Guardia di Finanza italiana ha affermato che Pfizer Italia Srl ha trasferito il capitale in eccesso alle affiliate negli Stati Uniti e nei Paesi Bassi per evitare di pagare le tasse sugli utili in Italia. Secondo quest'indagine, la Società avrebbe nascosto 1.2 miliardi di euro di profitti al fisco. Per questi motivi Cometa ha deciso di votare contrario alla rielezione del CEO.
PFIZER INC	27/04/2023	Rielezione di Joseph J. Echevarria	CONTRARIO	Woke Washing	Serie preoccupazioni sorgono inoltre su possibili fenomeni di "woke washing" generati dalla pratica di Pfizer di nominare a Consiglieri non esecutivi esponenti di università ed istituti di ricerca che sono sovvenzionati dalla Società stessa. Tale pratica rischia infatti di favorire la produzione di ricerche e dati fuorvianti sulla qualità e sicurezza dei prodotti della Società. Il Sig. Joseph J. Echevarria, infatti, è membro del consiglio di amministrazione dal 2015 ed è attualmente membro del comitato di controllo e presidente del comitato per il governo societario. È considerato affiliato in quanto è l'amministratore delegato dell'Università di Miami con cui Pfizer intrattiene transazioni commerciali. Il Fondo ha deciso quindi di votare contrario alla sua rielezione.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
PFIZER INC	27/04/2023	Rielezione di Scott Gottlieb	CONTRARIO	Woke Washing	<p>Serie preoccupazioni sorgono inoltre su possibili fenomeni di “woke washing” generati dalla pratica di Pfizer di nominare a Consiglieri non esecutivi esponenti di università ed istituti di ricerca che sono sovvenzionati dalla Società stessa. Tale pratica rischia infatti di favorire la produzione di ricerche e dati fuorvianti sulla qualità e sicurezza dei prodotti della Società. Il Sig. Scott Gottlieb, infatti, è stato membro del consiglio dal 2019. È considerato affiliato in quanto il Dr. Gottlieb è un membro residente dell'American Istituto per le imprese (AEI). Nel 2022, Pfizer ha effettuato un pagamento ad AEI relativo a una sponsorizzazione aziendale. Per questo motivo Cometa ha votato contrario alla sua rielezione.</p>
PFIZER INC	27/04/2023	Rielezione di Helen H. Hobbs	CONTRARIO	Woke Washing	<p>Serie preoccupazioni sorgono inoltre su possibili fenomeni di “woke washing” generati dalla pratica di Pfizer di nominare a Consiglieri non esecutivi esponenti di università ed istituti di ricerca che sono sovvenzionati dalla Società stessa. Tale pratica rischia infatti di favorire la produzione di ricerche e dati fuorvianti sulla qualità e sicurezza dei prodotti della Società. Helen H. Hobbs è membro del consiglio di amministrazione dal 2011 ed è attualmente membro del comitato per la corporate governance. Lei è considerata affiliata come investigatore presso l'Howard Hughes Medical Institute, che ha una relazione d'affari con la compagnia. Cometa, quindi, ha votato contrario alla sua rielezione.</p>
PFIZER INC	27/04/2023	Rielezione di Dan R. Littman	CONTRARIO	Woke Washing	<p>Serie preoccupazioni sorgono inoltre su possibili fenomeni di “woke washing” generati dalla pratica di Pfizer di nominare a Consiglieri non esecutivi esponenti di università ed istituti di ricerca che sono sovvenzionati dalla Società stessa. Tale pratica rischia infatti di favorire la produzione di ricerche e dati fuorvianti sulla qualità e sicurezza dei prodotti della Società. Dan R. Littman è stato membro del consiglio di amministrazione dal 2018 ed è attualmente membro del comitato per la corporate governance. Lui è considerato affiliato come investigatore presso l'Howard Hughes Medical Institute, che ha un'attività rapporto con la società. Perciò il Fondo ha votato contrario alla sua rielezione.</p>
PFIZER INC	27/04/2023	Voto consultivo sui compensi corrisposti nell'esercizio scorso	CONTRARIO	Remunerazioni	<p>Il Presidente e CEO ha ricevuto compensi totali per USD 33.017.453 nel 2023, di cui USD 18.822.635 in incentivi azionari che non dipendono da alcun parametro di sostenibilità (per il 50% solo dal TSR, e per il 50% da TSR ed utile netto). Inoltre, serie preoccupazioni sorgono riguardo al rapporto tra compensi totali del CEO e mediana degli stipendi dei dipendenti del Gruppo, pari a 437x nel 2022. 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. Perciò il Fondo ha votato contrario.</p>
PFIZER INC	27/04/2023	Proposta Azionista – Report sulla possibilità di trasferire la proprietà intellettuale e le competenze tecniche sul vaccino da COVID-19	FAVOREVOLE	Accesso ai Farmaci	<p>L'associazione di organizzazioni non-profit Oxfam America propone che il Consiglio di Amministrazione pubblici un report che analizzi gli impatti, finanziarie e sociali, del trasferimento della proprietà intellettuale e delle competenze tecniche relative alla produzione del vaccino su COVID-19 a produttori farmaceutici residenti in Paesi in via di sviluppo. Dato che l'analisi è volta esclusivamente a valutare la fattibilità di un trasferimento del know-how, che consentirebbe un maggiore accesso a cure sanitarie adeguate in zone disagiate, Cometa ha votato favorevolmente alla proposta.</p>

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
PFIZER INC	27/04/2023	Proposta Azionista – Report sugli impatti di proroghe all'esclusività dei prodotti sull'accesso ai medicinali	FAVOREVOLE	Accesso ai Farmaci	L'azionista Trinity Health 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 derivazione, ovvero prodotti con gli stessi principi attivi/molecole i cui brevetti originari sono scaduti. A supporto della proposta, l'azionista fa notare come la controllata di Pfizer, Lyrica, che produce antidolorifici e farmaci antiepilettici, abbia ottenuto un'estensione di 32 anni sui brevetti, ed aumentato del 155% il prezzo dei farmaci tra il 2013 ed il 2019. L'approvazione della proposta obbligherebbe Pfizer 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. Per questi motivi il Fondo ha deciso di votare favorevolmente alla proposta.
PFIZER INC	27/04/2023	Proposta Azionista – Report sulla congruenza dei contributi a organizzazioni politiche e di lobbying con le politiche della Società	FAVOREVOLE	Contributi politici e lobbying	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 i contributi di Pfizer a candidati anti-abortisti siano stati di 3 volte superiori a quelli di altri candidati nelle elezioni locali e di 2 volte superiori nelle elezioni federali. Inoltre, secondo l'azionista, nel 2022 Pfizer avrebbe contribuito con sponsorizzazioni politiche all'approvazione di leggi che restringono l'accesso all'interruzione di gravidanza farmacologica in Louisiana e Tennessee. Il report proposto garantirebbe una maggiore trasparenza sull'allineamento tra politiche e pratiche aziendali in tema su sponsorizzazioni politiche e lobbying. Cometa quindi ha votato favorevolmente alla proposta.
INTESA SANPAOLO	28/04/2023	Voto vincolante sulla politica di remunerazione	CONTRARIO	Remunerazioni	Preoccupazioni sorgono sull'ammontare del compenso fisso del CEO, che supera del 68% 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, pari a 149 volte i salari medi dei dipendenti del Gruppo. Per questo motivo il Fondo ha votato contrario.
INTESA SANPAOLO	28/04/2023	Voto consultivo sui compensi corrisposti nel 2022	CONTRARIO	Remunerazioni	Dall'analisi effettuata sorgono preoccupazioni per l'elevata remunerazione fissa riconosciuta agli Amministratori non esecutivi, che rischia di pregiudicarne l'autonomia di giudizio, e per la remunerazione fissa dell'Amministratore Delegato, che viene utilizzata per calcolare la retribuzione variabile ed è del 68% superiore alla mediana dei peers europei. Per questo motivo Cometa ha deciso di votare contrario.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
A2A	28/04/2023	Tutti i punti all'ordine del giorno	FAVOREVOLE	Governance	<p>Risulta una società in cui voteremo per il criterio della parità di genere all'interno del Board; l'Assemblea è chiamata a nominare i componenti del C.d.A. sulla base di liste di candidati presentate dai Comuni di Brescia e Milano (azionisti di controllo con il 50%), un gruppo di azionisti che detengono congiuntamente il 4,2% del capitale ed un gruppo di società di gestione del risparmio che detengono congiuntamente l'1,1%. Tutte le liste presentano un adeguato livello di indipendenza (62% la lista degli azionisti di controllo e 100% le alte liste) e diversità di genere (42% la lista degli azionisti di controllo e 50% le altre liste). Prendendo in considerazione i profili professionali dei candidati, Cometa ha votato favorevolmente la lista delle società di gestione del risparmio, in quanto include un'ampia rappresentanza di esperienze nei campi della transizione energetica e sostenibilità. Inoltre A2A non risulta attualmente coinvolta in nessuna grave controversia relativa a tematiche sociali o ambientali. La Società è allineata alle migliori pratiche del settore e del mercato in tema di corporate governance e remunerazioni dei vertici societari. Per questi motivi si è deciso di votare favorevolmente anche a tutti i restanti punti all'ordine del giorno.</p>
SWISS LIFE	28/04/2023	Tutti i punti all'ordine del giorno	TAKE NO ACTION	Governance e Sostenibilità	<p>Il gruppo Swiss Life è la più grande compagnia di assicurazioni sulla vita in Svizzera e uno dei principali fornitori di servizi finanziari, pensionistici e assicurativi in Europa. La Società non risulta attualmente coinvolta in nessuna grave controversia relativa alle tematiche sociali o ambientali. Poiché non ci sono punti specifici perfettamente aderenti alla politica di voto di Cometa abbiamo ritenuto più indicato esercitare l'opzione "Take no action" sulla piattaforma di voto. Adottando tale opzione si indica che non si desidera inviare alcun voto, per cui si comunica che non verranno inviate istruzioni.</p>
HEXAGON	02/05/2023	Voto consultivo sui compensi corrisposti nel 2022	CONTRARIO	Remunerazioni	<p>Dall'analisi effettuata serie preoccupazioni sorgono sull'importo del salario base del CEO, che è pari a EUR 3.920.000 (quasi 4 volte la mediana del settore Information Technology in Europa) ed è usato come base di calcolo per i compensi variabili. Nel 2022, il CEO ha ricevuto compensi totali per EUR 11.631.000, oltre il doppio della mediana del settore e 159 volte i salari medi del Gruppo. Inoltre, né il bonus annuale né gli incentivi di lungo periodo dipendono da parametri di sostenibilità (il bonus annuale dipende solo dall'utile pre-imposte e l'incentivo triennale dall'utile per azione). Per questi motivi Cometa ha votato contrario sui compensi corrisposti nel 2022.</p>
MERCEDES BENZ	03/05/2023	Esonero dalle responsabilità per il Consiglio di Gestione	CONTRARIO	Sostenibilità	<p>Serie preoccupazioni sorgono sui due principali azionisti e partner industriali di Mercedes-Benz, le società cinesi BAIC Group e Geely Holding (10% del capitale ciascuna), che risultano tra le società dell'Automotive con il punteggio più basso assegnato da Corporate Human Rights Benchmark (solo 1.8 e 6.5 / 100, rispettivamente). Entrambe le società risultano molto poco trasparenti nel monitoraggio della tutela dei diritti dei lavoratori e dei diritti umani lungo la catena di fornitura. Inoltre, 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. 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. Cometa, quindi, ha votato contrario all'esonero dalle responsabilità per il Consiglio di Gestione.</p>

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
MERCEDES BENZ	03/05/2023	Esonero dalle responsabilità per il Consiglio di Sorveglianza	ASTENUTO	Sostenibilità	<p>Dal punto di vista ambientale, Mercedes-Benz ha adottato un piano di decarbonizzazione con l'obiettivo di neutralizzare le emissioni nette entro il 2050. Il piano è stato validato dalla Science-Based Targets initiative. Tuttavia, evidenziamo che l'associazione Climate Action 100+ ha espresso perplessità sul piano di Mercedes-Benz, in quanto non riporta le misure che il Gruppo intende intraprendere nel medio-lungo periodo. Dato che il Consiglio di Sorveglianza è stato quasi interamente rinnovato nel 2021, il Fondo si è astenuto (che non rientra nel quorum deliberativo in Germania) sull'esonero dalle responsabilità per il Consiglio di Sorveglianza.</p> <p>Il Consiglio di Sorveglianza propone di aumentare del 39% i compensi dei Consiglieri (da EUR 144.000 a EUR 200.00) e del Presidente (da EUR 432.000 a EUR 600.000). Inoltre, i compensi aggiuntivi per la partecipazione ai Comitati consiliari verrebbero aumentati di percentuali tra +56% e +85%. La proposta è giustificata dall'eliminazione del pagamento di gettoni di presenza per le riunioni consiliari e dei comitati. Tuttavia, notiamo che, prendendo a riferimento la composizione ed il funzionamento dei comitati, i compensi medi dei singoli Consiglieri aumenterebbero del 39%, mentre il compenso proposto per il Presidente è oltre il doppio della mediana delle grandi società tedesche (EUR 285.000). Perciò Cometa ha votato contrario.</p>
MERCEDES BENZ	03/05/2023	Approvazione della politica di remunerazione per i membri del Consiglio di Sorveglianza	CONTRARIO	Remunerazioni	<p>Dall'analisi svolta i piani di incentivazione di breve e lungo periodo per i membri del Consiglio di Gestione risultano adeguatamente strutturati per allinearne gli interessi con la creazione di valore sostenibile nel lungo periodo (in maggior parte collegati a risultati pluriennali e per circa il 20% collegati a obiettivi ESG). Cometa, quindi, si è astenuto per quanto riguarda l'approvazione della politica di remunerazione per i membri del Consiglio di Gestione.</p>
MERCEDES BENZ	03/05/2023	Approvazione della politica di remunerazione per i membri del Consiglio di Gestione	ASTENUTO	Remunerazioni	<p>preoccupazioni sono sorte sul salario base del CEO, pari a EUR 1.664.000, del 45% superiore alla mediana del settore in Europa, che ha un effetto inflazionistico sui compensi variabili che sono calcolati in base al fisso. I compensi totali del CEO sono stati EUR 7.735.200 nel 2022, del 41% superiori alla mediana del settore e 97 volte i salari medi dei dipendenti del Gruppo. Per questi motivi il Fondo ha deciso di astenersi sul voto sui compensi.</p>
MERCEDES BENZ	03/05/2023	Voto consultivo sui compensi corrisposti nel 2022	ASTENUTO	Remunerazioni	<p>Il Consiglio di Gestione richiede l'autorizzazione, per un periodo di 5 anni, ad aumentare il capitale di massimo il 10%, anche con la possibilità di escludere i diritti di prelazione degli azionisti. I termini dell'autorizzazione sono in linea con le migliori pratiche mercato. Notiamo, tuttavia, che il Consiglio è già autorizzato, fino a luglio 2025, ad aumentare il capitale di circa il 16%, con la possibilità di escludere il diritto di prelazione. Di conseguenza, il Consiglio sarebbe autorizzato ad aumentare il capitale del 26% almeno fino al 2025. Dato che tale possibilità rischia di diluire eccessivamente i diritti patrimoniali ed amministrativi degli azionisti attuali, Cometa ha deciso di votare contrario.</p>
MERCEDES BENZ	03/05/2023	Autorizzazione ad aumentare il capitale sociale	CONTRARIO	Diritti degli azionisti	
STANDARD CHARTERED	03/05/2023	Voto consultivo sulle remunerazioni corrisposte nel 2022	ASTENUTO	Remunerazioni	<p>La struttura complessiva dei compensi del top management risulta allineata alle pratiche del settore ed appare adeguata ad incentivare la creazione di valore sostenibile nel lungo periodo. Preoccupazioni possono tuttavia sorgere sull'importo complessivo delle remunerazioni del CEO, che risultano del 246% superiori alla mediana del settore bancario in Europa e pari a 106 volte i salari medi dei dipendenti del Gruppo. Per questo motivo il Fondo ha deciso di astenersi, che in UK non rientra nel quorum deliberativo, ai compensi corrisposti nel 2022.</p>

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
STANDARD CHARTERED	03/05/2023	Rielezione di José Vinals a Presidente non esecutivo	ASTENUTO	Sostenibilità	Standard Chartered è una società finanziaria internazionale con sede a Londra e filiali in Asia, Africa e Medio Oriente. Nonostante la banca abbia firmato il "Written Engagement" nel 2004 con le autorità americane per dichiarare il proprio impegno nell'interrompere operazioni di frode e riciclaggio di denaro, il Gruppo ha continuato a svolgere attività illecite ricevendo sanzioni dalle autorità inglesi e americane. Nel 2019, la Banca è stata multata dalle autorità americane per aver violato sanzioni contro una serie di paesi, tra cui l'Iran (USD 947 milioni) e dalle autorità inglesi per violazioni delle normative anticiciclaggio che includevano carenze nei suoi controlli finanziari di antiterrorismo in Medio Oriente (GBP 102 milioni). Cometa, quindi, ha deciso di astenersi, viste le differenti responsabilità rispetto ad altre cariche, alla rielezione del Presidente non esecutivo.
STANDARD CHARTERED	03/05/2023	Rielezione di Bill Winters (CEO) a Consigliere	CONTRARIO	Sostenibilità	La Banca è stata accusata di non rispettare gli accordi di Parigi sul cambiamento climatico, data la partecipazione con USD 400 milioni a un prestito di sindacato quinquennale alla società indonesiana attiva nell'estrazione di carbone Adaro Energy. Standard Chartered è classificata come il più grande sostenitore tra i prestatori britannici di attività di espansione dell'energia a carbone, in gran parte a causa dei suoi significativi interessi commerciali in Asia. La Banca avrebbe investito più di USD 30 miliardi nell'industria di combustibili fossili da quando è stato firmato l'accordo di Parigi. Inoltre all'Assemblea annuale del 2022, gli azionisti hanno manifestato il loro disappunto in merito agli impegni assunti da Standard Chartered per la lotta al cambiamento climatico. La Società ha dichiarato di cambiare la propria politica, visto che non sono stati stabiliti degli obiettivi di sostenibilità in tutti i mercati in cui opera. Per questi motivi il Fondo ha votato contrario alla rielezione del CEO.
GSK PLC	03/05/2023	Voto consultivo sui compensi corrisposti nel 2022	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 alla CEO nel 2022, pari a GBP 10.513.353 (circa EUR 11,9 milioni), quasi il doppio della mediana del settore Farmaceutico in Europa e 192 volte i salari medi dei dipendenti del Gruppo. Cometa, quindi, ha votato contrariamente sui compensi corrisposti nel 2022.
BARCLAYS	03/05/2023	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2022	CONTRARIO	Remunerazioni	Nel 2022, la remunerazione totale del CEO è stata GBP 7.647.420 (circa EUR 8,9 milioni) oltre 3 volte la mediana del settore in Europa e 149 volte la mediana delle remunerazioni dei dipendenti del Gruppo. Notiamo inoltre che il Consiglio propone di aumentare ulteriormente il salario base del CEO nel 2023, a GBP 2.875.000 (+4%). Per questi motivi Cometa ha votato contrariamente riguardo le remunerazioni 2022.
BARCLAYS	03/05/2023	Voto vincolante sulla politica di remunerazione	CONTRARIO	Remunerazioni	Dall'analisi svolta la struttura dei compensi variabili del top management risulta allineata alle pratiche del settore ed adeguata ad incentivare la creazione di valore sostenibile nel lungo periodo. Serie preoccupazioni tuttavia sorgono sull'importo del salario base del CEO (GBP 2.767.000), pari ad oltre il doppio della mediana del settore in Europa, ed il conseguente importo dei compensi variabili e totali, che sono calcolati in base al compenso fisso. Il Fondo, quindi, ha deciso di votare contrario la politica di remunerazione.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
BARCLAYS	03/05/2023	Rielezione di Coimbatore Sundararajan Venkatakrishnan (CEO) a Consigliere	CONTRARIO	Sostenibilità	Nel 2022, Barclays è stata multata per GBP 1 miliardo dopo aver scoperto di aver emesso negli USA titoli di capitale in eccesso rispetto a quanto consentito dai regolamenti della SEC per un totale di USD 17,7 miliardi, pari al 55% della capitalizzazione della Banca. Dal punto di vista ambientale, la politica di Barclays sull'esclusione dei combustibili fossili è stata pesantemente criticata dagli investitori nel 2023, in quanto non allineata agli obiettivi dell'Accordo di Parigi e molto meno ambiziosa rispetto agli impegni presi da altre grandi banche multinazionali. Secondo il Fossil Fuel Report 2022, Barclays è il principale finanziatore di combustibili fossili in Europa ed il 7° a livello mondiale. Nel periodo 2016-2021, ha finanziato l'industria dei combustibili fossili per USD 167 miliardi. Per questi motivi il Fondo ha deciso di votare contrario.
DEUTSCHE POST	04/05/2023	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2022	CONTRARIO	Remunerazioni	La struttura dei compensi variabili risulta sufficientemente allineata alla creazione di valore sostenibile nel lungo periodo. Tuttavia, preoccupazioni sorgono sul livello del salario base del CEO, che supera di circa il 60% la mediana del settore in Europa ed è usato come base di calcolo per gli incentivi. Inoltre, notiamo che il CEO ha ricevuto contributi pensionistici pari al 61% del salario base, ampiamente al di sopra delle pratiche del mercato (in media, il 15%). A causa dell'elevato salario base e dei contributi pensionistici, i compensi totali del CEO sono stati pari a circa 195 volte i salari medi dei dipendenti del Gruppo. A causa dell'eccessivo differenziale retributivo, Cometa ha deciso di votare contrario.
SNAM	04/05/2023	Tutti i punti all'ordine del giorno	FAVOREVOLE	Governance e Sostenibilità	Snam non risulta attualmente coinvolta in nessuna grave controversia relativa a tematiche sociali o ambientali. In quanto responsabile dello stoccaggio, trasporto e distribuzione di gas, così come della rigassificazione del gas liquido, il Gruppo Snam ricopre un ruolo centrale nel processo di transizione energetica del Paese. La strategia del Gruppo è quindi totalmente incentrata nella transizione energetica, prevedendo ingenti investimenti infrastrutturali e progetti legati all'utilizzo di fonti energetiche sostenibili. La Società è allineata alle migliori pratiche del settore e del mercato in tema di corporate governance e remunerazioni dei vertici societari. Per questi motivi voteremo favorevolmente a tutti i punti all'ordine del giorno.
ALLIANZ	04/05/2023	Esonero dalle responsabilità per Oliver Bäte (CEO)	ASTENUTO	Sostenibilità	Nel 2022, Allianz ha raggiunto accordi con il Dipartimento di Giustizia USA e la SEC 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 (tra gli altri, insegnanti, vigili del fuoco, operatori sanitari ed ingegneri). 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. Sono sorte quindi preoccupazioni sull'efficace attività di monitoraggio sulle operazioni condotte dalla controllata statunitense nella promozione di prodotti finanziari ad alto rischio, che ha generato ingenti perdite per investitori istituzionali ed al pagamento da parte di Allianz di circa USD 6 milioni per i danni causati. Cometa, quindi, si è astenuta riguardo l'esonero dalle responsabilità per il CEO Oliver Bäte.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
ALLIANZ	04/05/2023	Esonero dalle responsabilità per Michael Diekmann, Presidente del Consiglio di Sorveglianza	ASTENUTO	Sostenibilità	<p>Dal punto di vista ambientale, Allianz ha aderito alla Net-Zero Asset Owner Alliance dell'ONU e ha annunciato il piano per l'esclusione delle attività collegate al carbone, sia dagli investimenti che dalle assicurazioni, già nel 2015. per questo motivo il Fondo si è astenuto riguardo l'esonero dalle responsabilità del presidente del Consiglio di Sorveglianza.</p>
ALLIANZ	04/05/2023	Voto consultivo sui compensi corrisposti nel 2022	CONTRARIO	Remunerazioni	<p>Dall'analisi effettuata serie preoccupazioni sorgono sull'importo delle remunerazioni fisse e totali del CEO. Il salario base è di EUR 1.911.000, del 52% superiore alla mediana del settore assicurativo in Europa, ed i compensi totali sono stati EUR 9.138.864, dell'81% superiori alla mediana del settore e 130 volte i salari medi dei dipendenti del Gruppo. Inoltre, i compensi variabili (pari al 319% del fisso) non dipendono da alcun parametro ESG, ed i contributi pensionistici sono pari al 59% del salario base, ampiamente al di sopra delle pratiche del mercato tedesco (circa il 30%). Cometa quindi ha deciso di votare contrariamente riguardo i compensi.</p>
ALLIANZ	04/05/2023	Approvazione della politica di remunerazione per i membri del Consiglio di Sorveglianza	CONTRARIO	Remunerazioni	<p>Il Consiglio di Sorveglianza propone di aumentare di circa il 40% il compenso del Presidente e di circa il 20% i compensi degli altri membri del Consiglio di Sorveglianza. Prendendo in considerazione la composizione ed il funzionamento del Consiglio e dei comitati interni nel 2022, il compenso totale del Presidente passerebbe da EUR 537.000 a EUR 750.000, del 163% superiore alla mediana del mercato tedesco. A causa dell'eccessivo incremento proposto, peraltro non adeguatamente giustificato, Cometa ha deciso di votare contrario.</p>
HOLCIM	04/05/2023	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2022	CONTRARIO	Remunerazioni	<p>Holcim non comunica l'ammontare degli incentivi annuali o di lungo periodo pagati nell'anno. Considerando il livello comunicato di raggiungimento dei target (191%), è possibile stimare una remunerazione totale per il CEO di CHF 10,27 milioni nel 2022 (circa EUR 10,4 milioni), dell'88% superiore alla mediana del settore Materials in Europa. Dato che la Società non comunica neanche il totale di salari e stipendi pagati ai dipendenti del Gruppo (né la mediana), non è possibile effettuare un'analisi del differenziale retributivo. Perciò il Fondo ha deciso di votare contrario.</p>
HOLCIM	04/05/2023	Approvazione della remunerazione massima per i membri dell'Executive Management per il 2024	CONTRARIO	Remunerazioni	<p>Dall'analisi svolta gli incentivi di breve e lungo periodo sono collegati ad una varietà di parametri finanziari e non-finanziari. Tuttavia, a causa della scarsa trasparenza negli importi effettivamente corrisposti al CEO e l'impossibilità di calcolare il differenziale retributivo con il resto dei dipendenti, Cometa ha deciso di votare contrariamente alla remunerazione per l'Executive Management.</p>
NEXI SPA	04/05/2023	Tutti i punti all'ordine del giorno	FAVOREVOLE	Governance e Sostenibilità	<p>Nexi SpA (precedentemente Istituto Centrale delle Banche Popolari Italiane – "ICBPI") è una società fintech italiana, leader negli strumenti digitali di pagamento, che offre servizi ed infrastrutture a banche, imprese, istituzioni e pubblica amministrazione. Nel 2021, Nexi ha completato l'acquisizione di SIA SpA, precedentemente indirettamente controllata dallo Stato, e della società danese Nets, leader nel settore dei pagamenti digitali in Nord Europa. Nexi non risulta coinvolta in nessuna grave controversia relativa a tematiche sociali o ambientali ed è allineata alle migliori pratiche del settore e del mercato in tema di corporate governance e remunerazioni dei vertici societari. Perciò Cometa ha deciso di votare favorevolmente a tutti i punti all'ordine del giorno.</p>

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
TERNA SPA	09/05/2023	Tutti i punti all'ordine del giorno	FAVOREVOLE	Governance e Sostenibilità	<p>Risulta una società in cui votiamo per la parità di genere all'interno del Board; l'Assemblea è chiamata a nominare i componenti del Consiglio di Amministrazione per il periodo 2023-2025, sulla base di liste di candidati presentate, rispettivamente, da CDP Reti SpA (29,9% del capitale) e da un gruppo di investitori istituzionali (1,5%). Preoccupazioni possono sorgere sullo scarso livello di indipendenza dall'azionista di maggioranza della lista di CDP Reti (44% secondo le nostre guidelines, dato che il candidato Presidente, indipendente secondo l'auto-dichiarazione, è il CEO della società partecipata dallo Stato Arexpo SpA). Considerando che la lista presentata da un gruppo di investitori istituzionali include il 100% di candidati indipendenti, e considerando anche il più elevato livello di diversità di genere (50%, contro il 44% della lista di CDP), Cometa ha votato favorevolmente tale lista. Inoltre 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 9,5 miliardi nel periodo 2021-2025 per l'integrazione delle fonti rinnovabili nella rete. Perciò il Fondo ha deciso di votare favorevolmente anche agli altri punti all'ordine del giorno.</p>
ENI SPA	10/05/2023	Nomina degli Amministratori	FAVOREVOLE	Governance	<p>Risulta una società in cui votiamo per la parità di genere all'interno del Board; l'Assemblea è chiamata a nominare i componenti del Consiglio di Amministrazione per il periodo 2023-2025, sulla base di liste di candidati presentate, rispettivamente, dal Ministero dell'Economia e delle Finanze (30,6% del capitale) e da un gruppo di investitori istituzionali (0,8%). Preoccupazioni possono sorgere sullo scarso livello di indipendenza dall'azionista di maggioranza della lista del Ministero (33% secondo le nostre guidelines, dato che 2 candidati che si definiscono indipendenti sono dipendenti di soggetti direttamente o indirettamente controllati dal Ministero). Tuttavia, la lista del Ministero presenta una maggiore diversità di genere (50%, rispetto al 33% della lista degli investitori istituzionali), superiore anche al minimo previsto dalla legge. Perciò Cometa ha deciso di votare favorevolmente alla lista presentata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze.</p>
ENI SPA	10/05/2023	Voto vincolante sulla politica di remunerazione	CONTRARIO	Remunerazioni	<p>I compensi variabili del top management sono adeguatamente allineati alla creazione di valore sostenibile nel lungo periodo. Tuttavia dall'analisi svolta si nota che larga parte degli incentivi di lungo periodo dipende dagli stessi parametri di performance usati per calcolare il bonus annuale, contrariamente alle migliori pratiche internazionali, in quanto si rischia di premiare più volte il beneficiario per il raggiungimento degli stessi obiettivi. Per questo motivo Cometa ha deciso di votare contrario.</p>
ENI SPA	10/05/2023	Voto consultivo sui compensi corrisposti nel 2022	CONTRARIO	Remunerazioni	<p>Dall'analisi svolta si evince che l'opportunità retributiva massima del CEO ammonta a EUR 11.152.000, pari a oltre 150 volte i salari medi dei dipendenti del Gruppo. Considerando anche che i compensi totali del CEO sono stati pari a 103 volte i salari medi dei dipendenti, il Fondo ha deciso di votare contrariamente ai compensi 2022.</p>

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
SWATCH GROUP	10/05/2023	Approvazione dei compensi fissi dei Consiglieri esecutivi per il 2023	CONTRARIO	Remunerazioni	Il consiglio di amministrazione richiede un importo massimo di CHF 2'550'000 da corrispondere a titolo di compenso fisso ai 2 membri esecutivi del consiglio, la signora Nayla Hayek e il signor Nick Hayek Jr. Nel 2022 sono stati corrisposti CHF 2'504'213 ai 2 membri della direzione come compenso fisso per la loro funzioni esecutive. L'importo richiesto comprende quindi una riserva del 2% sull'importo pagato nel 2022. La remunerazione fissa di Mr. Nick Hayek Jr. è superiore del 49% rispetto alla media, mentre la remunerazione fissa della sig.ra Nayla Hayek è del 55% in più rispetto alla media. Per questi motivi il Fondo ha deciso di votare contrario riguardo i compensi fissi dei Consiglieri esecutivi.
SWATCH GROUP	10/05/2023	Approvazione dei compensi variabili dei Consiglieri esecutivi per il 2022	CONTRARIO	Remunerazioni	Il CEO ha ricevuto remunerazioni totali per CHF 6.682.144 nel 2022 (circa EUR 6,8 milioni), pari a 111 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 deciso di votare contrario.
SWATCH GROUP	10/05/2023	Approvazione dei compensi variabili dei membri dell'Executive Management per il 2022	CONTRARIO	Remunerazioni	La remunerazione variabile totale dei membri della direzione esecutiva (escluso il CEO) corrisponde in media al 263% del loro stipendio base (193% come bonus annuo in denaro e 70% come opzioni). L'importo risulta eccessivo in considerazione dell'andamento relativo del società nell'anno in esame e supera addirittura il limite fissato all'interno delle linee guida per la variabile remunerazione dei membri della direzione esecutiva diversi dal CEO. Cometa quindi ha votato contrario all'approvazione dei compensi variabili.
ENEL SPA	10/05/2023	Tutti i punti all'ordine del giorno	FAVOREVOLE	Governance e Sostenibilità	Risulta una società in cui votiamo per la parità di genere all'interno del Board; l'Assemblea è chiamata a nominare i componenti del Consiglio di Amministrazione per il periodo 2023-2025, sulla base di 3 liste di candidati presentate, rispettivamente, dal Ministero dell'Economia e delle Finanze (23,6% del capitale), un gruppo di investitori istituzionali (1,9%) ed il fondo Covalis Capital LLP (0,6%). Tutte le liste includono un adeguato livello di indipendenza e diversità in termini di culture, esperienze e professionalità. La lista del Ministero include un candidato Presidente (Paolo Scaroni, indicato come non indipendente dal Ministero in quanto ex-CEO di Enel ed Eni, seppure siano trascorsi 9 anni dalla fine dell'ultimo mandato), un candidato CEO (Flavio Cattaneo) e 3 candidati indipendenti (50%). La lista degli investitori istituzionali 3 candidati indipendenti e la lista di Covalis 6 candidati indipendenti, tra cui un candidato Presidente (Marco Mazzucchelli, ex-banchiere, indipendente da ed i suoi azionisti). Dopo aver svolto un'analisi interna il Fondo ha deciso di votare favorevolmente alla lista candidata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze in quanto ci potrebbe essere il rischio di dover nominare un nuovo CEO se il Ministero si trovasse in minoranza nel Consiglio. Inoltre Cometa ha deciso di votare favorevolmente anche a tutti gli altri punti all'ordine del giorno poichè Enel ha effettuato una profonda trasformazione verso una maggiore sostenibilità ambientale. A novembre 2021, il Gruppo ha aggiornato i propri target relativi all'azzeramento netto delle emissioni, anticipando l'obiettivo "net-zero" dal 2050 al 2040. Per la prima volta, sono stati inclusi target specifici anche per tutte le emissioni indirette relative a clienti e fornitori (scope 3), per cui sono state fornite misurazioni puntuali a partire dal 2022. I nuovi target net zero per scope 1, 2 e 3 sono stati certificati quest'anno dalla Science-Based Targets initiative come coerenti con l'obiettivo di limitare l'aumento delle temperature al di sotto di +1,5°C rispetto all'era preindustriale.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
EQUINOR	10/05/2023	Proposta di azionisti – Vietare l'uso di pale in vetroresina in tutti i nuovi impianti eolici ed impegno a utilizzare e condurre ricerche sull'utilizzo del torio negli impianti idroelettrici	CONTRARIO	Sostenibilità	L'azionista Roald Skjoldheim propone che la Società vieti l'utilizzo della vetroresina nella produzione di nuove pale eoliche, e si impegni a utilizzare e condurre ricerche sull'utilizzo del torio negli impianti idroelettrici. Nonostante la proposta sia volta a migliorare aspetti di sostenibilità ambientale, riteniamo che sia ancora prematura. La sostituzione della vetroresina nella produzione delle pale eoliche richiede ancora un'accurata ricerca e sperimentazione, ed un divieto immediato rischierebbe di rallentare la produzione di nuovi impianti. Anche l'impegno nella ricerca sull'utilizzo di materiali sostenibili nell'idroelettrico è condivisibile. Tuttavia, l'utilizzo del torio negli impianti idroelettrici è ancora in fase di sperimentazione, e quindi poco attuabile nell'immediato da parte di Equinor. Il Fondo quindi ha deciso di votare contrario.
EQUINOR	10/05/2023	Proposta di azionisti – Integrare nella strategia aziendale l'identificazione e la gestione di rischi e opportunità relativi al clima	FAVOREVOLE	Sostenibilità	La proposta risulta allineata con la limitazione del riscaldamento globale e la transizione verso un ambiente privo di emissioni di carbonio. Equinor attualmente non ha una strategia di decarbonizzazione credibile con misure dettagliate per raggiungere gli obiettivi di riduzione dei gas a effetto serra. Inoltre, gli obiettivi di riduzione delle emissioni di CO2 dell'azienda non sono approvati dalla Science Based Target Initiative (SBTi). Per questi motivi Cometa ha votato favorevolmente alla proposta.
EQUINOR	10/05/2023	Proposta di azionisti – Interrompere tutte le attività di esplorazione e perforazione entro il 2025, e fornire assistenza tecnica per la ricostruzione delle infrastrutture energetiche in Ucraina	FAVOREVOLE	Sostenibilità	Gli investimenti dell'azienda nelle energie rinnovabili risultano scarsi. Secondo quanto riferito, oltre il 99% degli investimenti di Equinor in energia durante il 2022 risultano ancora essere era ancora in energia fossile. Cometa ha deciso di votare favorevolmente la proposta di non avviare nuove attività di esplorazione e perforazione entro il 2025 e fornire assistenza tecnica ed economica per la ricostruzione delle infrastrutture energetiche in Ucraina in considerazione anche degli extra-profitti realizzati per gli aumenti dei prezzi dell'energia causati dall'invasione russa.
EQUINOR	10/05/2023	Proposta di azionisti – Chiusura di tutti gli impianti petroliferi nel Mare di Barents, aumento al 50% del totale degli investimenti in fonti rinnovabili o a basso impatto e supporto alla ricostruzione in Ucraina	FAVOREVOLE	Sostenibilità	Cometa ha deciso di votare favorevolmente alla proposta in quanto è d'accordo nell'interrompere le perforazioni nel Mare di Barents e tenere sotto controllo il rischio climatico. Il Fondo è inoltre d'accordo con l'aumento del 50% degli investimenti della Società in soluzioni rinnovabili/a basse emissioni di carbonio.
EQUINOR	10/05/2023	Proposta di azionisti – Terminare le nuove attività di esplorazione di petrolio e gas, impegnarsi a diventare leader nelle rinnovabili e presentare un piano per azzerare le emissioni nette in Norvegia entro il 2050	FAVOREVOLE	Sostenibilità	Questa proposta ha chiaramente lo scopo di sollecitare il governo e l'azienda alla transizione verso a un'economia senza fossili il prima possibile, che rappresenta una delle più grandi sfide del nostro tempo. Perciò il Fondo ha votato favorevolmente alla proposta.
EQUINOR	10/05/2023	Proposta di azionisti – Impegnare il management a considerare il riscaldamento globale in tutte le strategie future	FAVOREVOLE	Sostenibilità	Cometa ha deciso di votare favorevolmente alla proposta in quanto la Società: - si documenta sulla sofferenza e la morte causate dal riscaldamento globale dovuto all'energia fossile, e lascia che questo caratterizzi la sua ulteriore strategia; - interrompe tutte le esplorazioni per altro petrolio/gas in Norvegia e all'estero; - redige un piano vincolante per eliminare gradualmente tutta la produzione e la vendita di petrolio e gas in Norvegia e all'estero il prima possibile; - moltiplica i suoi investimenti in energie rinnovabili.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
ADYEN	11/05/2023	Tutti i punti all'ordine del giorno	FAVOREVOLE	Governance e Sostenibilità	Adyen è una società di pagamento olandese fondata nel 2006 da Pieter van der Does e Arnout Schuijff (ora rispettivamente CEO e CTO) con sede ad Amsterdam. La Società, con lo status di banca acquirente, consente alle aziende di accettare pagamenti tramite e-commerce, dispositivi mobili e punti vendita. Adyen non risulta coinvolta in alcuna recente controversia su tematiche di sostenibilità sociale o ambientale. Risulta inoltre allineata 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.
SAP	11/05/2023	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2022	ASTENUTO	Remunerazioni	Nonostante siano del 41% superiori alla mediana del settore Information Technology in Europa, i compensi totali del CEO (EUR 7,7 milioni) non risultano eccessivi nel confronto con i salari medi dei dipendenti del Gruppo (71 volte superiori, in linea con le pratiche del mercato). Tuttavia, rileviamo che mentre il bonus annuale dipende da un'ampia varietà di obiettivi anche non-finanziari, gli incentivi di lungo periodo non dipendono da alcun parametro ESG. Per questi motivi il Fondo ha deciso di astenersi riguardo il voto sulle remunerazioni.
SAP	11/05/2023	Approvazione della politica di remunerazione per i membri del Consiglio di Gestione	ASTENUTO	Remunerazioni	Considerando che gli incentivi di lungo periodo rappresentano l'82% dei compensi variabili, preoccupazioni sono sorte sull'effettivo allineamento dei compensi alla creazione di valore sostenibile. Inoltre, rileviamo che un terzo degli (ingenti) incentivi non dipende da nessun parametro di performance in assoluto. Perciò Cometa ha deciso di astenersi riguardo la politica di remunerazione.
ADIDAS	11/05/2023	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2022	CONTRARIO	Remunerazioni	Il CEO, non ha ricevuto compensi variabili nel 2022, in quanto non sono stati raggiunti i target di breve periodo. Notiamo che i piani di incentivazione definiti "di lungo periodo" dalla Società dipendano in realtà da obiettivi annuali, e sono attribuiti annualmente. Per cui i compensi del management non risultano effettivamente allineati alla creazione di valore di lungo periodo. Nonostante i compensi totali pagati nel 2022 non siano eccessivi (EUR 3.097.599 per l'ex-CEO, pari a 66 volte i salari medi dei dipendenti del Gruppo), notiamo che i contributi pensionistici sono stati pari al 60% del salario base, ampiamente al di sopra del 10% rilevato presso i dipendenti. Inoltre, nel 2022 il Consiglio di Sorveglianza ha accordato il pagamento di un'indennità di fine rapporto di EUR 11.973.022 per l'ex-CEO, che è stata corrisposta a gennaio 2023. Tale livello di indennità di fine rapporto, pari a oltre 5 volte il salario base, è decisamente eccessivo rispetto alle migliori pratiche del settore e del mercato. Considerando anche il differente trattamento pensionistico e l'assenza di un allineamento di interessi tra management ed azionisti nel lungo periodo, Cometa ha deciso di votare contrario sulle remunerazioni.
BMW	11/05/2023	Esonero individuale dalle responsabilità per i membri del Consiglio di Sorveglianza: Norbert Reithofer (Presidente)	CONTRARIO	Sostenibilità	Dall'analisi svolta preoccupazioni sorgono sul possibile utilizzo di fornitori in Cina che si avvalgono del lavoro forzato di detenuti Uiguri nei campi di rieducazione nella regione dello Xinjiang. BMW è stata segnalata tra le società che utilizzano tali fornitori da varie organizzazioni, tra cui Australian Strategic Policy Institute (nel 2020) e Working Group on Business and Human Rights (2021). BMW ha risposto alle accuse fornendo informazioni generali sulle proprie politiche di monitoraggio dei diritti umani lungo la catena di fornitura, ma senza fare specifico riferimento ai fornitori attivi nella regione dello Xinjiang. Perciò Cometa ha votato contrario all'esonero dalle responsabilità per il Presidente del Consiglio di Sorveglianza.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
BMW	11/05/2023	Voto consultivo sui compensi corrisposti nel 2022	CONTRARIO	Remunerazioni	<p>Nonostante la componente azionaria dei compensi variabili del top management sia definita “di lungo periodo” dalla Società, notiamo che la maturazione dell’incentivo dipende esclusivamente da risultati annuali, e quindi è di fatto paragonabile ad un bonus annuale. Preoccupazioni possono quindi sorgere sullo scarso allineamento tra gli interessi del management e la creazione di valore nel lungo periodo. I compensi totali del CEO sono stati di EUR 8.628.778, pari a circa 110 volte i salari medi dei dipendenti del Gruppo. Inoltre, notiamo che i contributi pensionistici per il CEO sono pari al 37% del salario base, largamente al di sopra della media del 10% riscontrata tra i dipendenti del Gruppo. A causa dello scarso allineamento con i risultati di lungo periodo ed il differenziale retributivo tra CEO e resto dei dipendenti, il Fondo ha deciso di votare contrario.</p>

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
NIBE INDUSTRIES	16/05/2023	Voto consultivo sui compensi corrisposti nel 2022	ASTENUTO	Remunerazioni	I compensi fissi e totali del CEO sono ragionevoli, dell'80% inferiori alla mediana del settore in Europa ed allineati alle pratiche retributive del Gruppo. Tuttavia, serie preoccupazioni possono sorgere sulla totale mancanza di trasparenza riguardo i compensi variabili attribuiti o attribuibili. Inoltre, per quanto riportato dalla Società, le remunerazioni del top management non dipendono da nessun parametro di sostenibilità. Perciò il Fondo si è astenuto, che in Norvegia non rientra nel quorum deliberativo.
NIBE INDUSTRIES	16/05/2023	Approvazione della politica di remunerazione per i senior managers	ASTENUTO	Remunerazioni	La Società non comunica dettagli sufficienti a valutare la struttura retributiva. I compensi del top management si compongono di un salario base, un bonus monetario annuale pari al 33% del salario base ed un bonus aggiuntivo pari ad una mensilità di salario da utilizzare per l'acquisto di azioni Nibe. Il bonus monetario dipende esclusivamente da parametri finanziari. I contributi pensionistici non possono superare il 30% del salario base, in linea con quanto previsto per i dipendenti norvegesi, ed i benefici non monetari sono limitati al 5% del salario. I compensi complessivi sono ragionevoli ed allineati alle pratiche retributive per i dipendenti del Gruppo. Tuttavia, preoccupazioni sorgono sulla mancanza di trasparenza riguardo la composizione dei compensi variabili e l'assenza di parametri ESG nel calcolo dei bonus. Cometa, quindi, si è astenuto riguardo la remunerazione per i senior managers.
BNP PARIBAS	16/05/2023	Rielezione di Jean Lemierre (Presidente)	ASTENUTO	Governance e Sostenibilità	Il Consiglio propone di rieleggere il Presidente non esecutivo Jean Lemierre per un ulteriore mandato di 3 anni. Mr. Lemierre non è indipendente secondo le migliori pratiche internazionali, in quanto è stato consulente dell'ex-Presidente dal 2008 alla sua nomina nel 2014, e quindi ha accumulato oltre 12 anni di rapporti commerciali con la Banca. Inoltre, Mr. Lemierre siede nel Board di TotalEnergies, di cui BNP Paribas è uno dei principali finanziatori. Secondo l'ultimo report "Banking on Climate Chaos 2023", BNP Paribas ha finanziato progetti di espansione nel settore dei combustibili fossili per USD 8,6 miliardi nel 2022, di cui USD 3 miliardi destinati a progetti di Total. Per questi motivi il Fondo si è astenuto alla rielezione di Jean Lemierre.
JP MORGAN	16/05/2023	Rielezione di James Dimon, Presidente e CEO	CONTRARIO	Sostenibilità	JP Morgan Chase ("JP Morgan") negli ultimi anni è stata coinvolta in numerose controversie collegate principalmente all'etica di business, diritti dei lavoratori e tutela dell'ambiente: nel 2021, JP Morgan è stata multata per USD 200 milioni per aver consentito, tra il 2018 ed il 2020, a propri dipendenti di diffondere informazioni sensibili sulle attività della Banca tramite WhatsApp, in violazione della normativa USA dei mercati; nel 2019, JP Morgan si è accordata per il pagamento di un risarcimento di USD 3,8 milioni a circa 7.000 dipendenti dei call centers della Banca, a causa del mancato pagamento degli straordinari. Nel 2022, inoltre, il Dipartimento per i Diritti Civili della California ha riscontrato violazioni delle misure relative alla trasparenza sull'assenza di discriminazioni di genere o razziali, così come sull'equo compenso; infine JP Morgan è il maggiore finanziatore mondiale di attività collegate alle fonti fossili di energia, con USD 62 miliardi di finanziamenti nel 2021 e USD 382 miliardi tra il 2016 ed il 2021. A causa della numerosità e gravità delle controversie che hanno coinvolto JP Morgan negli ultimi anni, Cometa ha deciso di votare contrario alla rielezione del Presidente e CEO.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
JP MORGAN	16/05/2023	Voto consultivo sui compensi corrisposti nell'esercizio scorso	CONTRARIO	Remunerazioni	Il Presidente e CEO ha ricevuto compensi totali per USD 34.848.606 nel 2022, di cui USD 5.000.000 come bonus monetario annuale e USD 28.000.000 in incentivi azionari triennali, che non dipendono da alcun parametro di sostenibilità. Inoltre, serie preoccupazioni sorgono riguardo al rapporto tra compensi totali del CEO e mediana degli stipendi dei dipendenti del Gruppo, pari a 393x nel 2022. 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. Il Fondo quindi ha deciso di votare contrario.
JP MORGAN	16/05/2023	Proposta azionista – Adozione di una politica che definisca i tempi per terminare ogni finanziamento di nuovi progetti di esplorazione e sviluppo di fonti fossili di energia	FAVOREVOLE	Cambiamenti Climatici	JP Morgan risulta essere il maggiore finanziatore mondiale di attività collegate alle fonti fossili di energia. L'azionista Sierra Club Foundation propone che JP Morgan adotti una politica che definisca i tempi per terminare ogni finanziamento di nuovi progetti di esplorazione e sviluppo di fonti fossili di energia. Tale proposta è volta ad impegnare maggiormente la Banca nel perseguimento degli obiettivi di mantenimento del riscaldamento globale al di sotto di +1,5°C, come previsto dagli Accordi di Parigi. Per questi motivi il Fondo ha votato favorevolmente alla proposta.
JP MORGAN	16/05/2023	Proposta azionista – Attribuzione al Comitato Sostenibilità della supervisione dei rischi connessi alla tutela delle specie animali	FAVOREVOLE	Tutela dell'ambiente	L'azionista Harrington Investments propone che sia attribuita al Public Responsibility Committee del Consiglio di Amministrazione ("Comitato Sostenibilità") la responsabilità di monitorare gli impatti ed i rischi delle attività della Banca sulle specie animali. A supporto della proposta, l'azionista evidenzia la correlazione tra perdita della biodiversità e danni ambientali. L'attribuzione di compiti specifici di monitoraggio al Comitato consiliare è volta ad aumentare l'attenzione del Board sulle tematiche ambientali. Perciò Cometa ha votato favorevolmente alla proposta.
JP MORGAN	16/05/2023	Proposta azionista – Pubblicazione di un report sul piano di riduzione delle emissioni di gas serra nelle attività finanziate dalla Banca	FAVOREVOLE	Cambiamenti Climatici	JP Morgan risulta essere il maggiore finanziatore mondiale di attività collegate alle fonti fossili di energia. L'azionista As You Sow propone che JP Morgan pubblichi un report sul piano di riduzione delle emissioni di gas serra nelle attività finanziate dalla Banca. Tale proposta è volta ad impegnare maggiormente la Banca nel perseguimento degli obiettivi di mantenimento del riscaldamento globale al di sotto di +1,5°C, come previsto dagli Accordi di Parigi. Per questi motivi il Fondo ha votato favorevolmente alla proposta.
JP MORGAN	16/05/2023	Proposta azionista – Comunicazione dei contributi a organizzazioni politiche e delle spese di lobbying	FAVOREVOLE	Trasparenza	L'azionista James McRitchie, editore della rivista "Corporate Governance" (CorpGov.net) propone che la Banca comunichi pubblicamente i contributi versati a organizzazioni politiche e le spese relative ad attività di lobbying. Una maggiore trasparenza sulle donazioni politiche e le attività di lobbying è coerente con le migliori pratiche internazionali, e consente il monitoraggio da parte degli azionisti che tali attività siano condotte per tutelare gli interessi della generalità degli stakeholders, e non solo gli interessi del management. Per questo motivo Cometa ha votato favorevolmente alla proposta.
JP MORGAN	16/05/2023	Proposta azionista – Pubblicazione degli obiettivi di riduzione dei gas serra da raggiungere entro il 2030	FAVOREVOLE	Cambiamenti Climatici	JP Morgan risulta essere il maggiore finanziatore mondiale di attività collegate alle fonti fossili di energia. Tre fondi pensione dei dipendenti della città di New York propongono che JP Morgan definisca e renda pubblici degli obiettivi di riduzione dei gas serra da raggiungere entro il 2030. Tale proposta è volta ad impegnare maggiormente la Banca nel perseguimento degli obiettivi di mantenimento del riscaldamento globale al di sotto di +1,5°C, come previsto dagli Accordi di Parigi. Per questi motivi il Fondo ha votato favorevolmente alla proposta.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
DEUTSCHE BOERSE	16/05/2023	Voto consultivo sui compensi corrisposti nel 2022	ASTENUTO	Remunerazioni	L'Assemblea è chiamata ad un voto consultivo sui compensi corrisposti nel 2022. La struttura complessiva delle remunerazioni del CEO appare sufficientemente collegata ad una varietà di obiettivi finanziari e non finanziari. Gli obiettivi ESG pesano per il 25% degli incentivi di lungo periodo, ma, contrariamente alle migliori pratiche internazionali, la Società non comunica il dettaglio degli obiettivi ESG per il breve periodo. La remunerazione totale del CEO è stata EUR 7.767.146 nel 2022, del 43% superiore alla mediana del settore in Europa soprattutto a causa di un salario base del 47% superiore. Il differenziale retributivo rispetto alla media dei dipendenti non è eccessivo se comparato con società di dimensioni simili (78 volte la media di salari e stipendi del Gruppo), ma rileviamo che i contributi pensionistici del CEO sono significativamente superiori a quanto rilevato mediamente per i dipendenti (50% del salario base rispetto al 20%). A causa della scarsa trasparenza sugli obiettivi ESG annuali e le disparità riscontrate nei contributi pensionistici, Cometa ha deciso di astenersi, che in Germania non rientra nel quorum deliberativo, dal voto sui compensi.
TESLA	16/05/2023	Rielezione di Elon Musk (CEO)	CONTRARIO	Sostenibilità	Tesla ed il suo maggiore azionista e CEO, Elon Musk, sono stati coinvolti in numerose controversie recentemente, principalmente relative ai diritti umani e dei lavoratori: secondo un report del 2021 della Coalition to End Forced Labour, una controllata di Tesla, Solar City, risultava tra le società responsabili dello sfruttamento del lavoro forzato di detenuti nei campi di rieducazione nella regione cinese dello Xinjiang. Inoltre nel 2019, il Gruppo è stato anche accusato di acquistare cobalto prodotto in miniere gestite da Glencore della Repubblica Democratica del Congo, attraverso sfruttamento del lavoro minorile ed in violazione delle norme sulla sicurezza dei lavoratori; a gennaio 2023, il sindacato dei metalmeccanici tedeschi Ig Metall ha accusato Tesla di applicare orari di lavoro irragionevoli e ben al di sopra dei limiti contrattuali nella "giga factory" recentemente aperta nel Brandeburgo. Secondo il sindacato, all'atto dell'assunzione i dipendenti hanno dovuto firmare un accordo di non divulgazione che copre anche le condizioni di lavoro. Per questi motivi il Fondo ha deciso di votare contrario alla rielezione di Elon Musk.
TESLA	16/05/2023	Rielezione di Robyn Denholm (Presidente)	CONTRARIO	Sostenibilità	A causa delle preoccupazioni sull'efficace svolgimento del ruolo del Consiglio di Amministrazione nel monitorare l'operato del management e rispondere alle preoccupazioni degli stakeholders, nonché per l'assenza di un Comitato Sostenibilità in seno al Board, Cometa ha votato contrario alla rielezione del Presidente.
TESLA	16/05/2023	Voto consultivo sui compensi corrisposti nell'esercizio scorso	ASTENUTO	Remunerazioni	Il CEO Elon Musk non riceve alcun compenso da Tesla dal 2020. Tuttavia, evidenziamo che la Società elargisce bonus monetari, incentivi azionari e/o stock options in maniera del tutto arbitraria ai propri dirigenti. Il caso più eclatante è stata l'attribuzione proprio al CEO di stock options per un valore di USD 2,3 miliardi nel 2018. Considerando l'assenza di retribuzioni significative nell'anno, ma tenendo conto dell'arbitrarietà nella loro definizione, Cometa ha deciso di votare contrario.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
TESLA	16/05/2023	Proposta azionista – Valutazione dei rischi collegati a personale-chiave per la Società e definizione di un piano di successione	FAVOREVOLE	Governance	Un'azionista privata propone che il Consiglio di Amministrazione predisponga e pubblichi un report che valuti i rischi relativi al personale-chiave, e predisponga dei piani per mitigarli. In particolare, l'azionista evidenzia come la figura del CEO Elon Musk rappresenti un elemento-chiave in grado di determinare il valore stesso della Società. Un'eventuale uscita di Mr. Musk dalla Società, per qualsiasi motivo, rappresenterebbe quindi un rischio significativo per la Società ed i suoi azionisti, soprattutto considerando che Tesla non ha adottato al momento alcun piano di successione. La proposta è volta fondamentalmente a sollecitare la predisposizione di un piano di successione per il CEO, che è altamente raccomandato in tutte le grandi società quotate. Il Fondo quindi ha votato favorevolmente alla proposta.
E.ON	17/05/2023	Voto consultivo sulla relazione sulle remunerazioni 2022	ASTENUTO	Remunerazioni	Il livello di trasparenza e la struttura dei compensi variabili risultano essere in linea con le pratiche del mercato tedesco, e sufficientemente allineati alla creazione di valore sostenibile nel lungo periodo. Preoccupazioni sorgono tuttavia sull'incremento del salario base del CEO nel 2022 (+18%), che ha comportato un effetto inflazionistico sull'intero pacchetto retributivo, in quanto i compensi variabili sono calcolati in percentuale del salario base. Il nuovo salario base del CEO è del 47% superiore alla mediana del settore europeo, ed i compensi totali sono oltre il doppio della mediana del settore. Considerando anche il differenziale retributivo rispetto ai dipendenti del Gruppo (109x, comparato con una media di 70,5x in Italia), Cometa si è astenuto che in Germania non rientra nel quorum deliberativo.
SAMPO	17/05/2023	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2022	ASTENUTO	Remunerazioni	La struttura complessiva delle remunerazioni di Sampo è in linea con le migliori pratiche del mercato finlandese. Il differenziale retributivo tra CEO e media dei dipendenti non appare eccessivo (61x), tuttavia rileviamo come i contributi pensionistici per il CEO (49% del salario base) superino significativamente la media del 13% del salario base applicata ai dipendenti. Inoltre, notiamo che parametri ESG sono utilizzati per calcolare solo il 10% del bonus annuale, mentre gli incentivi di lungo periodo pagati nell'anno non dipendevano da alcun parametro di sostenibilità. Peraltro, la Società non comunica gli obiettivi cui sono collegati gli incentivi attribuiti nel 2020 per il periodo 2020-2025. Il Fondo ha deciso quindi di astenersi, che in Finlandia non rientra nel quorum deliberativo, ai compensi corrisposti nel 2022.
DEUTSCHE BANK	17/05/2023	Esonero dalle responsabilità per i membri del Consiglio di Gestione: Christian Sewing (CEO)	CONTRARIO	Sostenibilità	Nonostante le politiche societarie siano allineate alle migliori pratiche internazionali, Deutsche Bank risulta ancora tra i gruppi bancari più attivi nel finanziamento del settore dei combustibili fossili. Secondo l'organizzazione Banking on Climate Chaos, Deutsche Bank ha finanziato il settore per USD 86 miliardi tra il 2016 ed il 2021. La Banca risulta tra i principali finanziatori della società di energia elettrica ceca EPH, la più attiva società europea nella produzione di energia da centrali a carbone. Per questi motivi il Fondo ha votato contrario all'esonero dalle responsabilità per i membri del consiglio di Gestione.
DEUTSCHE BANK	17/05/2023	Esonero dalle responsabilità per i membri del Consiglio di Sorveglianza: John Alexander Thain	CONTRARIO	Sostenibilità	Preoccupazioni sorgono per il coinvolgimento di Deutsche Bank in attività connesse alla deforestazione. Secondo l'organizzazione BankTrack, tra il 2016 ed il 2021 la Banca ha concesso crediti per USD 1.117 milioni a società attive in zone a rischio di deforestazione, ed al 2022 gli investimenti nel settore ammontavano a USD 247 milioni. Perciò Cometa ha votato contrario all'esonero dalle responsabilità per i membri del Consiglio di Sorveglianza.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
DEUTSCHE BANK	17/05/2023	Rielezione di John Alexander Thain a Consigliere di Sorveglianza	CONTRARIO	Sostenibilità	Tra i progetti maggiormente controversi finanziati da Deutsche Bank si segnalano le piantagioni di gomma in Camerun della società Corrie MacColl Plantations Pte Ltd, che è collegata alla società camerunense Sudam accusata da Greenpeace di violazioni dei diritti umani, trasferimenti forzosi delle popolazioni indigene, deforestazione ed inquinamento delle acque. Quindi Cometa ha deciso di votare contrariamente alla rielezione di Alexander Thain a Consigliere di Sorveglianza.
DEUTSCHE BANK	17/05/2023	Approvazione dei compensi per i membri del Consiglio di Sorveglianza per il 2023	CONTRARIO	Remunerazioni	Il Consiglio di Sorveglianza propone di aumentare del 9% il compenso del Presidente (da EUR 870.833 a EUR 950.000), del 24% il compenso dei 2 Vice Presidenti (da EUR 485.417 a EUR 600.000) e di addirittura il 200% quello degli altri Consiglieri (da EUR 100.000 a EUR 300.000). Nonostante sia contestualmente proposta una riduzione o l'annullamento dei compensi aggiuntivi per i membri dei Comitati consiliari, notiamo che i compensi proposti superano significativamente le medie del settore e del mercato tedesco per Consiglieri non esecutivi. In particolare, il compenso del Presidente risulta oltre il triplo della mediana in società tedesche a grande capitalizzazione (EUR 285.000). Serie preoccupazioni sorgono sull'elevato compenso dei Consiglieri di Sorveglianza, che rischia di minarne l'indipendenza nel monitoraggio del management della Banca. Per questi motivi Cometa ha deciso di votare contrario.
CHUBB LTD	17/05/2023	Approvazione delle remunerazioni massime per i membri dell'Executive Management nel 2024	CONTRARIO	Remunerazioni	I compensi del CEO includono un salario base di USD 1.400.000, un bonus monetario annuale che può essere pari fino al 600% del salario base ed un incentivo azionario di lungo periodo che, per il 2022, è stato pari a USD 15.650.006 (1118% del salario). Inoltre, nel caso di superamento degli obiettivi di performance, l'incentivo di lungo periodo può aumentare fino al doppio, ovvero fino a circa USD 31,3 milioni. Cometa quindi ha deciso di votare contrario.
CHUBB LTD	17/05/2023	Voto consultivo sulla relazione annuale sulle remunerazioni predisposta secondo la normativa svizzera	CONTRARIO	Remunerazioni	Il consiglio di amministrazione richiede un voto consultivo sulla relazione sulla remunerazione svizzera. Sebbene il voto non sia vincolante, consente agli azionisti di inviare un messaggio al consiglio di amministrazione che potrebbe contribuire a plasmare la remunerazione dei dirigenti. Inoltre notiamo che i compensi variabili risultano 28 volte superiori allo stipendio base dell'amministratore delegato e quindi superano significativamente le medie del settore. Per questi motivi il fondo ha votato contrario.
CHUBB LTD	17/05/2023	Voto consultivo sui compensi corrisposti nel 2022	CONTRARIO	Remunerazioni	Nel 2022, le remunerazioni totali del CEO sono state pari a USD 26.154.643 (circa EUR 24,5 milioni), quasi 5 volte la mediana del settore assicurativo in Europa e ben 344 volte il salario mediano dei dipendenti del Gruppo. Serie preoccupazioni sorgono sulla disparità retributiva esterna (nel confronto con il settore) ed interna. Perciò il Fondo ha votato contrario ai compensi corrisposti nel 2022.
CHUBB LTD	17/05/2023	Proposta azionista – Pubblicazione di un report sul piano di riduzione delle emissioni di gas serra nelle attività assicurate e negli investimenti finanziari di Chubb	FAVOREVOLE	Cambiamenti Climatici	L'azionista As You Sow richiede che la Società pubblichi un report sull'allineamento del piano di riduzione delle emissioni di gas serra nelle attività assicurate ed investite dal Gruppo rispetto all'obiettivo di mantenimento del riscaldamento globale al di sotto di +1,5°C. Nonostante Chubb sia allineata alle migliori pratiche del settore riguardo l'esclusione dei settori a maggiore rischio, ed abbia stabilito obiettivi chiari, notiamo che la Società non ha ancora pubblicato un report dettagliato sull'allineamento con gli obiettivi dell'Accordo di Parigi. Per questi motivi Cometa ha votato favorevole alla proposta.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
CHUBB LTD	17/05/2023	Proposta azionista – Pubblicazione di un report sulla valutazione dei rischi collegati a violazioni dei diritti umani nelle procedure di sottoscrizione di polizze assicurative	FAVOREVOLE	Diritti degli umani	L'azionista Domini Impact Investments LLC richiede che la Società pubblichi un report un report sulla valutazione dei rischi collegati a violazioni dei diritti umani nelle procedure di sottoscrizione di polizze assicurative. Nonostante Chubb non risulti attualmente tra gli assicuratori o gli investitori di attività che comportano elevati rischi per la tutela dei diritti umani, riteniamo che la pubblicazione del report proposto possa contribuire ad una maggiore trasparenza ed a focalizzare maggiormente l'attenzione del management e del Consiglio di Amministrazione sul tema. Perciò il Fondo ha votato favorevole alla proposta.
LLOYDS BANKING GROUP	18/05/2023	Voto vincolante sulla politica di remunerazione	ASTENUTO	Remunerazioni	Dall'analisi effettuata serie preoccupazioni possono sorgere sulla possibilità di assegnare agli Amministratori esecutivi (CEO e CFO) azioni gratuite in aggiunta al salario base. Il valore di tali azioni può essere pari fino al 100% del salario base, raddoppiandolo di fatto, e la loro assegnazione non dipende da nessun parametro di performance. Cometa perciò si è astenuta riguardo il voto vincolante sulla politica di remunerazione.
LLOYDS BANKING GROUP	18/05/2023	Voto consultivo sui compensi corrisposti nel 2022	ASTENUTO	Remunerazioni	Nel 2022, il CEO ha ricevuto compensi fissi totali (salario base + azioni) per GBP 2.183.000 (circa EUR 2,5 milioni), del 64% superiori alla mediana delle grandi banche in Europa. L'incentivo annuale è collegato ad una varietà di obiettivi finanziari e di sostenibilità (che pesano per il 25%), ma l'incentivo di lungo periodo non dipende da alcun criterio ESG. Per questi motivi il Fondo si è astenuto dal voto sui compensi corrisposti nel 2022.
LLOYDS BANKING GROUP	18/05/2023	Approvazione del piano di incentivazione azionario di lungo periodo	ASTENUTO	Remunerazioni	Dall'analisi svolta si nota che il trattamento pensionistico per il top management è allineato con quanto previsto per i dipendenti UK (15% del salario base) ed il differenziale retributivo non risulta eccessivo (85x nel 2022). A causa dell'attribuzione di azioni gratuite non dipendenti da performance e l'assenza di criteri ESG nell'incentivo di lungo periodo, il Fondo ha deciso di astenersi riguardo l'approvazione del piano di incentivazione azionario.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
HOME DEPOT	18/05/2023	Voto consultivo sui compensi corrisposti nell'esercizio scorso	CONTRARIO	Remunerazioni	Il Presidente e CEO Edward Decker ha ricevuto compensi totali per USD 14.619.789 nel 2022, pari a 486 volte il salario mediano dei dipendenti del Gruppo. Inoltre, i compensi variabili (USD 13,2 milioni) non dipendono da alcun obiettivo ESG ed il 50% degli incentivi di lungo periodo (USD 5,2 milioni) da nessun parametro di performance in assoluto (oltre che dal prezzo dell'azione). Perciò Cometa ha deciso di votare contrario.
HOME DEPOT	18/05/2023	Proposta azionista – Revoca della risoluzione approvata dall'Assemblea 2022 sulla verifica di assenza di discriminazioni razziali ("Racial Equity Audit")	CONTRARIO	Discriminazioni razziali	L'azionista National Legal and Policy Center propone che sia revocata la risoluzione approvata dall'Assemblea 2022 che impone alla Società di condurre verifiche sull'assenza di discriminazioni razziali ("Racial Equity Audit"). Secondo il proponente, tali verifiche rischiano di creare divisioni politiche all'interno della Società a danno delle performance individuali. La risoluzione è stata approvata con il 63% di voti favorevoli dall'Assemblea del 2022. La sua revoca eliminerebbe uno strumento di maggiore garanzia sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale. Per questo motivo il Fondo ha deciso di votare contrario alla proposta.
SHELL	23/05/2023	Voto vincolante sulla politica di remunerazione	CONTRARIO	Remunerazioni	La struttura complessiva dei compensi del top management sono in linea con le pratiche del mercato UK, e sufficientemente allineati alla creazione di valore sostenibile nel lungo periodo. Serie preoccupazioni tuttavia sorgono sull'ammontare target e massimo dei compensi variabili, ed in particolare sul differenziale retributivo tra CEO e salario mediano dei dipendenti del Gruppo. In particolare, al superamento di tutti gli obiettivi di performance, il CEO riceverebbe un compenso totale di massimi GBP 14 milioni (circa EUR 15,8 milioni) pari a circa 250 volte il salario mediano dei dipendenti del Gruppo. Il Fondo quindi ha deciso di votare contrario.
SHELL	23/05/2023	Voto consultivo sui compensi corrisposti nel 2022	CONTRARIO	Remunerazioni	Dall'analisi effettuata si evince che la remunerazione totale del CEO è stata pari a 169 volte la mediana degli stipendi dei dipendenti. Per questo motivo sorgono forti preoccupazioni riguardo la disparità retributiva interna. Perciò il Fondo ha votato contrario ai compensi corrisposti nel 2022.
SHELL	23/05/2023	Rielezione di Catherine Hughes a Consigliera non esecutiva	CONTRARIO	Sostenibilità	Shell ha adottato un Piano di Transizione Energetica, che è stato approvato con voto consultivo dall'Assemblea 2021 con l'89% di voti favorevoli. Ciononostante, il Piano è fortemente criticato da molti investitori istituzionali ed organizzazioni non governative, in quanto considerato non sufficientemente allineato agli obiettivi degli Accordi di Parigi. In particolare, Shell non ha ancora definito degli obiettivi di riduzione delle emissioni indirette Scope 3 (ovvero, generate dalle attività di fornitori e clienti) in linea con l'obiettivo di mantenimento del riscaldamento globale al di sotto di +2°C rispetto all'era pre-industriale. Al contrario, la Società non prevede alcun cambiamento nelle emissioni Scope 3 fino al 2030, attribuendo tale risultato alla "struttura della domanda di energia". Per questi motivi Cometa ha deciso di votare contrario alla rielezione della Presidente del Comitato Sostenibilità Catherine Hughes.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
SHELL	23/05/2023	Voto consultivo sul Report sulla Transizione Energetica	CONTRARIO	Sostenibilità	<p>A partire dal 2021, Shell sottopone a voto consultivo degli azionisti il Piano di Transizione Energetica, ogni tre anni, ed il Report Annuale sui progressi nell'implementazione del piano, ogni anno. Gli obiettivi di Shell sono: -50% di emissioni assolute di gas serra relative alle proprie attività (Scope 1 e 2), rispetto al 2016, entro il 2030 (al 2022 la riduzione è pari a -30%); -20% entro il 2030 e -45% entro il 2035, sempre vs. 2016, di intensità di carbonio nei prodotti energetici venduti (al 2022, tale riduzione è stata solo del 3,8%). Contrariamente a quanto fatto da altre grandi multinazionali dell'energia (Eni, BP, Repsol e Total), Shell non ha adottato un piano di riduzione delle emissioni indirette di tipo Scope 3 (derivanti dalle attività di fornitori e clienti) allineato agli obiettivi dell'Accordo di Parigi. Di fatto, nonostante sia uno dei principali gruppi energetici al mondo, sembrerebbe che Shell non consideri il proprio ruolo come determinante nel percorso di transizione energetica, e guidare tale percorso con interventi lungo l'intera catena del valore non rientri nelle proprie responsabilità. L'intensità delle emissioni di tipo Scope 3 per Shell si sono ridotte di appena il 4% tra il 2016 ed il 2022, dato sicuramente preoccupante. A causa delle serie preoccupazioni sull'effettivo impegno di Shell nella transizione energetica, il Fondo ha votato contrario.</p>
SHELL	23/05/2023	Proposta azionista – Adottare obiettivi di riduzione delle emissioni indirette di tipo Scope 3 entro il 2030, in linea con gli obiettivi previsti dall'Accordo di Parigi	FAVOREVOLE	Sostenibilità	<p>Un gruppo di investitori istituzionali, guidato dall'organizzazione olandese Follow This, propone di adottare una risoluzione che obblighi il Consiglio di Amministrazione ad adottare dei chiari obiettivi di riduzione delle emissioni indirette di tipo Scope 3 allineati agli obiettivi dell'Accordo di Parigi di limitare il riscaldamento globale al massimo a +2°C rispetto all'era pre-industriale, e fare di tutto per non superare i +1,5°C. Essendo uno dei maggiori gruppi energetici mondiali, riteniamo che Shell dovrebbe assumere un ruolo di guida nella transizione energetica, e non attendere "drastici cambiamenti nella domanda di energia" come riportato nel Report sulla Transizione Energetica del 2022. Perciò il Fondo ha deciso di votare favorevole alla proposta.</p>
ORANGE	23/05/2023	Tutti i punti all'ordine del giorno	TAKE NO ACTION	Governance e Sostenibilità	<p>Orange (France Telecom fino al 2013) è la maggiore impresa di telecomunicazioni in Francia e una delle principali aziende mondiali nel settore. La Società non risulta attualmente coinvolta in nessuna grave controversia relativa alle tematiche sociali o ambientali. Poiché non ci sono punti specifici perfettamente aderenti alla politica di voto di Cometa abbiamo ritenuto più indicato esercitare l'opzione "Take no action" sulla piattaforma di voto. Adottando tale opzione si indica che non si desidera inviare alcun voto, per cui si comunica che non verranno inviate istruzioni.</p>
STMICROELECTRONICS	24/05/2023	Voto consultivo sui compensi corrisposti nel 2022	CONTRARIO	Remunerazioni	<p>La struttura complessiva delle remunerazioni del CEO appare sufficientemente collegata ad una varietà di obiettivi finanziari e non finanziari. Tuttavia, contrariamente alle migliori pratiche internazionali, la Società non comunica il dettaglio di ciascuna categoria di obiettivi ma solo una descrizione generica. La remunerazione totale del CEO è stata EUR 6.347.386 nel 2022, del 17% superiore alla mediana del settore Information Technology in Europa e circa 116 volte la media di salari e stipendi dei dipendenti del Gruppo. Inoltre, notiamo che i contributi sociali e previdenziali sono pari al 105% del salario base del CEO, sostanzialmente al di sopra della media del 24% riscontrata per la totalità dei dipendenti. A causa della scarsa trasparenza e le disparità retributive tra CEO e resto dei dipendenti. Per questi motivi il Fondo ha votato contrario.</p>

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
PUMA	24/05/2023	Voto consultivo sulla relazione sulle remunerazioni 2022	CONTRARIO	Remunerazioni	I piani di incentivazione di lungo periodo per i dirigenti del Gruppo non dipendono da alcun parametro ESG, e gli stessi sono presenti in misura solo marginale nel bonus annuale (peso 5%). Inoltre, preoccupazioni sorgono sul rapporto tra retribuzione del CEO e media di salari e stipendi del gruppo, pari a 156x nel 2022, di gran lunga superiore ai valori raccomandati dalle linee guida. Per questi motivi Cometa ha votato contrario riguardo le remunerazioni 2022.
ZALANDO	24/05/2023	Esonero di responsabilità per i membri del Consiglio di Gestione	CONTRARIO	Sostenibilità	La strategia del Gruppo è essere una piattaforma di moda sostenibile che mira a un impatto netto positivo per le persone e il pianeta. La strategia "do.MORE" lanciata nel 2021 è, infatti, focalizzata su tre macro aree: pianeta, prodotti e persone. Attraverso l'uso di nuove tecnologie il gruppo punta a ridurre entro il 2025 la sua impronta di carbonio dell'80% rispetto al 2017, in linea con gli Accordi di Parigi. Inoltre, al fine di ridurre gli sprechi, soprattutto di quelli delle plastiche monouso, intende creare un nuovo packaging più sostenibile. Nonostante tali impegni, Zalando è criticata da varie organizzazioni per la scarsa efficacia delle iniziative intraprese, in quanto, dal report pubblicato dalla Società stessa, le emissioni di CO2 sono in costante aumento di anno in anno, sia quelle indirette (le più consistenti, che includono fornitori, produttori, corrieri, etc.) che quelle dirette. Perciò Cometa ha votato contrario all'esonero di responsabilità per i membri del Consiglio di Gestione.
ZALANDO	24/05/2023	Esonero di responsabilità per i membri del Consiglio di Sorveglianza	CONTRARIO	Sostenibilità	Zalando è stata coinvolta in controversie relative ai diritti dei lavoratori. Nel 2019, la Società ha difeso il proprio sistema di valutazione delle performance dei dipendenti basato su giudizi espressi dai dipendenti stessi sui propri colleghi. Tale sistema, che di fatto replica il sistema di valutazione degli ordini online dei clienti, è accusato di creare un ambiente di lavoro conflittuale, generare stress e violare la privacy dei dipendenti. Il Fondo quindi ha deciso di votare contrario all'esonero di responsabilità per i membri del Consiglio di Sorveglianza.
ZALANDO	24/05/2023	Voto consultivo sulla relazione sulle remunerazioni 2022	CONTRARIO	Remunerazioni	Serie preoccupazioni sorgono sul sistema retributivo adottato da Zalando, in quanto non consente di valutare l'opportunità retributiva dei due principali responsabili della gestione: la tipologia di strumenti di incentivazione (azioni e/o opzioni) è determinata discrezionalmente dal Consiglio di Sorveglianza e non sono posti limiti chiari all'importo massimo degli incentivi (nel 2021, i due co-CEO hanno realizzato un incentivo pari a EUR 45,4 milioni ciascuno). Inoltre, contrariamente alle migliori pratiche internazionali, la Società non comunica ex-ante i parametri ESG utilizzati per calcolare l'incentivo. Per questi motivi Cometa ha deciso di votare contrario.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
AMAZON	24/05/2023	Rielezione di Jeffrey P. Bezos (Presidente esecutivo)	CONTRARIO	Sostenibilità	<p>Amazon è coinvolta in numerose gravi controversie relative a violazioni dei diritti dei lavoratori (in particolare, diritti di associazione ed equo compenso), discriminazioni razziali e di genere, e diritti umani.-Pratiche anti-sindacali: Amazon è accusata di ostacolare la libertà di associazione dei lavoratori, anche attraverso intimidazioni nei confronti dei dipendenti. Da ultimo, tali pratiche sono state registrate in Canada, dove i dipendenti dei magazzini Amazon hanno scioperato a dicembre 2021, in vari Stati USA almeno dal 2011 al 2021, ed in altri paesi tra cui Germania e Polonia, dove si sono registrati vari scioperi per gli stessi motivi negli ultimi anni.-Salute e sicurezza dei lavoratori: si segnala lo sciopero degli addetti ai magazzini Amazon in UK di ottobre 2022, proprio per protestare contro le condizioni di lavoro e sicurezza. Inoltre, secondo dati riportati da un azionista all'Assemblea, il tasso di infortuni in Amazon risulta dell'80% superiore alla media dell'intero settore, e, nonostante impieghi il 33% dei lavoratori impiegati in magazzini negli USA, tra il 2020 ed il 2021 oltre il 49% degli incidenti sul lavoro nel Paese è avvenuto in magazzini Amazon.-Discriminazioni: il salario mediano delle donne impiegate a tempo pieno in Amazon è del 17% inferiore a quello degli uomini, mentre discrepanze notevolmente maggiori si riscontrano tra le "minoranze": -37% per le donne di colore, -40% per le native americane, -45% per le ispano-americane. Scioperi si sono verificati in occasione degli ultimi Black Fridays per richiedere salari più equi.-Diritti umani: serie preoccupazioni sorgono sul possibile utilizzo delle tecnologie di riconoscimento biometrico prodotte e commercializzate da Amazon da parte di governi non democratici o per scopi che violano i diritti umani e civili. In particolare, l'utilizzo di tali tecnologie è stato recentemente fortemente contestato negli Stati Uniti (in quanto applicato nell'identificazione, detenzione e deportazione degli immigrati), in Israele (ai fini della sorveglianza, detenzione e segregazione di comunità palestinesi) e negli Emirati Arabi Uniti (usate nei confronti di dissidenti, giornalisti ed organizzazioni per i diritti umani). Inoltre, prodotti delle società cinesi Dahua e Hikvision sono stati recentemente commercializzati a marchio Amazon. Le due società sono incluse nella blacklist del Governo USA perché accusate di sfruttare il lavoro forzato dei detenuti Uiguri nella regione dello Xinjiang. Per questi motivi il Fondo ha votato contrario alla rielezione del Presidente esecutivo.</p>
AMAZON	24/05/2023	Voto consultivo sui compensi corrisposti nel 2022	CONTRARIO	Remunerazioni	<p>Serie preoccupazioni sorgono sui compensi del top management di Amazon, in quanto non collegati in alcun modo al raggiungimento di obiettivi finanziari, operativi o di sostenibilità sociale o ambientale (l'unica componente "variabile" è rappresentata da un ingente numero di azioni gratuite non dipendenti da alcun parametro di performance). Inoltre, il differenziale retributivo tra CEO e resto dei dipendenti del Gruppo (794x nel 2022, considerando la quota annuale delle azioni gratuite) è ai livelli più alti riscontrati nel nostro universo di analisi. 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. Cometa quindi ha votato contrario.</p>
AMAZON	24/05/2023	Proposta azionista – Report sulla valutazione dei rischi ambientali nei piani pensionistici dei dipendenti	FAVOREVOLE	Climate Change	<p>L'azionista As You Sow richiede al Consiglio di Amministrazione di pubblicare una relazione che riporti le modalità con cui la Società considera i rischi climatici nella definizione degli investimenti dei fondi pensione dei dipendenti del Gruppo. La definizione di obiettivi di sostenibilità negli investimenti è una pratica sempre più consolidata presso gli investitori previdenziali, ed ha il doppio obiettivo di ridurre l'impatto dei rischi climatici (sempre più rilevanti) sugli investimenti nel lungo periodo, contribuendo allo stesso tempo a contrastare i cambiamenti climatici. Cometa ha deciso di votare favorevolmente alla proposta.</p>
AMAZON	24/05/2023	Proposta azionista – Verifica di possibili violazioni dei diritti umani derivante dall'uso di prodotti e servizi del Gruppo	FAVOREVOLE	Diritti Umani	<p>L'azionista American Baptist Home Mission Society richiede che il Consiglio di Amministrazione commissioni, ad un soggetto terzo indipendente, una valutazione dei rischi sui diritti umani derivanti dall'utilizzo di prodotti e servizi distribuiti dal Gruppo Amazon. Date le serie preoccupazioni sui possibili utilizzi delle tecnologie prodotte e distribuite da Amazon da parte di governi non democratici, o per scopi limitativi dei diritti civili, il Fondo ha deciso di votare favorevole alla proposta.</p>

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
AMAZON	24/05/2023	Proposta azionista – Aumentare la trasparenza su rimozioni o limitazioni a prodotti e contenuti nelle piattaforme Amazon.com, dovute a richieste governative o decisioni volontarie della Società	FAVOREVOLE	Diritti Civili	L'azionista Adrian Dominican Sisters richiede che il Consiglio di Amministrazione pubblichi una relazione che riporti informazioni quantitative su rimozioni o limitazioni a prodotto e contenuti nelle piattaforme Amazon.com, realizzate volontariamente dalla Società o in seguito a richieste governative. La proposta è giustificata dalle preoccupazioni sollevate dalle limitazioni ai contenuti pubblicati sulle piattaforme Amazon in paesi non democratici, e volte a sopprimere i diritti di minoranze o dissidenti politici. L'azionista fa specifico riferimento alla restrizione sui contenuti LGBTQ+ negli Emirati Arabi Uniti ed alle modifiche annunciate da Amazon nei sistemi di rating in Cina, che sono state concordate con il governo locale. La pubblicazione della relazione consentirebbe una maggiore trasparenza delle pratiche di Amazon riguardo le limitazioni ai contenuti. Peraltro, relazioni simili sono già predisposte annualmente da Google e Meta (riguardo i contenuti cancellati in seguito a richieste governative), così come da piattaforme di e-commerce come eBay e Mercado Libre (report annuale sui prodotti rimossi). Per questi motivi Cometa ha votato favorevole alla proposta.
AMAZON	24/05/2023	Proposta azionista – Pubblicazione di un report annuale, aggiornato semestralmente, sulle risposte di Amazon.com a richieste di rimozione di contenuti provenienti dal Governo USA	CONTRARIO	Contenuti Politici	L'azionista National Legal and Policy Center richiede che il Consiglio di Amministrazione pubblichi un report annuale sulle risposte di Amazon.com alle richieste di rimozione di contenuti provenienti specificamente dal Governo degli Stati Uniti. Al pari della proposta presentata al punto 8, il report richiesto sarebbe formalmente volto ad aumentare la trasparenza della Società nella gestione delle richieste governative di limitazione dei contenuti. Notiamo, però, che la proposta fa specifico riferimento alla rimozione di contenuti altamente controversi, come un libro del filosofo ultranazionalista russo Alexandr Dugin e contenuti anti-vaccini durante la pandemia da Covid-19. Rileviamo inoltre che la National Legal and Policy Center giustifica le proprie proposte esclusivamente con motivazioni fortemente politiche, e poco attinenti a tematiche di governance o sostenibilità. Perciò il Fondo ha votato contrario alla proposta.
AMAZON	24/05/2023	Proposta azionista – Report sulla valutazione degli impatti della strategia climatica di Amazon.com sui principali stakeholders, allineato alle linee guida dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sulla "Just Transition"	FAVOREVOLE	Just Transition	L'azionista International Brotherhood of Teamsters General Fund pubblici un report sulla valutazione degli impatti sui principali stakeholder (in particolare, dipendenti Amazon e dei fornitori, e comunità locali) della strategia a contrasto dei cambiamenti climatici. Il report dovrebbe verificare l'aderenza della strategia di Amazon alle linee guida sulla "Just Transition" pubblicate dall'Organizzazione Internazionale sul Lavoro, ed utilizzare gli indicatori definiti dalla World Benchmarking Alliance. Il tema della "giusta transizione" sta assumendo sempre maggiore rilevanza, in quanto volto a garantire la tutela dei diritti di tutti gli stakeholder, lavoratori in primis, nel processo di trasformazione dell'economia verso un sistema più sostenibile dal punto di vista ambientale. Dato che la proposta è volta ad aumentare la trasparenza sulle strategie di Amazon, e definisce chiaramente delle linee guida e indicatori internazionalmente riconosciuti, il Fondo ha votato favorevole alla proposta.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
AMAZON	24/05/2023	Proposta azionista – Pubblicazione di un report sulla trasparenza fiscale allineato ai GRI Tax Standards	FAVOREVOLE	Trasparenza Fiscale	L'azionista Missionary Oblates of Mary Immaculate richiede che il Consiglio di Amministrazione pubblici un report annuale sulla trasparenza fiscale, redatto in conformità con i "Tax Standard" definiti dalla Global Reporting Initiative (GRI). La proposta mira ad allineare il livello di informazione fiscale fornita da Amazon alle migliori pratiche internazionali, che vedono molti grandi gruppi internazionali pubblicare informazioni dettagliate sui principali aspetti fiscali per ogni singolo Paese di attività. Per quanto riguarda il Gruppo Amazon, infatti, tali informazioni sono esclusivamente reperibili dai bilanci individuali di alcune delle controllate internazionali. Inoltre, la Società stessa evidenzia come tale tipo di informazione sia già fornita, in via confidenziale, alle autorità fiscali dell'OCSE. Non riscontrando alcun valido motivo per cui tali informazioni non possano essere rese pubbliche, Cometa ha votato favorevole alla proposta.
AMAZON	24/05/2023	Proposta azionista – Report sull'allineamento agli obiettivi climatici delle attività di lobbying e posizioni politiche di Amazon.com	FAVOREVOLE	Lobbying	L'azionista Newground Social Investment richiede che il Consiglio di Amministrazione pubblici un report riguardante le attività di lobbying e volte ad influenzare decisioni politiche relativamente agli obiettivi di riduzione delle emissioni di CO2. Il report è volto ad aumentare la trasparenza sulle attività di lobbying di Amazon e individuare, ed eventualmente correggere, eventuali disallineamenti rispetto alla propria strategia di azzeramento delle emissioni nette, in aderenza a quanto previsto dall'Accordo di Parigi. Perciò Cometa ha votato favorevole alla proposta.
AMAZON	24/05/2023	Proposta azionista – Report sulle differenze nei salari medi per razza e genere	FAVOREVOLE	Discriminazioni razziali	L'azionista Arjuna Capital richiede che il Consiglio di Amministrazione pubblici un report riportante eventuali differenze nel salario mediano a seconda della razza e del genere dei dipendenti. Il report dovrebbe anche riportare come la Società gestisce i rischi, operativi e reputazionali, derivanti da eventuali differenze di trattamento dei dipendenti in base a razza o genere. La proposta è volta ad aumentare la trasparenza della Società riguardo all'equo trattamento di tutti i dipendenti ed al contrasto a discriminazioni di genere o razza. Per questi motivi il Fondo ha votato favorevole alla proposta.
AMAZON	24/05/2023	Proposta azionista – Analisi costi-benefici dei programmi di Diversità & Inclusione	CONTRARIO	Discriminazioni razziali	L'azionista National Center for Public Policy Research richiede che il Consiglio di Amministrazione pubblici un report dettagliato sull'analisi costi-benefici dei programmi di Amazon.com mirati a garantire diversità e inclusione nei rapporti con i dipendenti. La proposta mira specificatamente a quantificare benefici, costi e rischi per gli azionisti di Amazon. Nelle motivazioni, l'azionista fa specifico riferimento all'analisi su potenziali discriminazioni basate sulla razza, che Amazon ha recentemente affidato all'ex-Procuratore Generale US Loretta Lynch. Secondo l'azionista, l'analisi su potenziali discriminazioni razziali rischierebbe di danneggiare la Società da un punto di vista commerciale, legale e reputazionale. Sempre secondo l'azionista, tali analisi non sarebbero condotte in maniera obiettiva e rischiano di "imbarazzare" la Società, senza alcun ritorno economico per gli azionisti. Contrariamente a quanto affermato dall'azionista proponente, è ormai universalmente riconosciuto che garantire l'assenza di ogni tipo di discriminazione sia nell'interesse della Società e di tutti i suoi stakeholder, riducendo, anziché aumentando, i rischi legali e reputazionali. Il Fondo quindi ha votato contrario alla proposta.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
AMAZON	24/05/2023	Proposta azionista – Valutazione terza e indipendente dell'aderenza di Amazon.com ai principi fondamentali di tutela della libertà di associazione dei lavoratori ed accesso alla contrattazione collettiva	FAVOREVOLE	Diritti Sindacali	L'azionista Catherine Donnelly Foundation richiede al Consiglio di Amministrazione di affidare ad un soggetto terzo ed indipendente il compito di redigere una valutazione dell'aderenza delle pratiche di Amazon ai principi fondamentali di tutela dei diritti dei lavoratori ad associarsi e accedere alla contrattazione collettiva. La valutazione dovrebbe essere effettuata prendendo come riferimento le convenzioni internazionali ed i Principi Fondamentali sui Diritti dei Lavoratori adottati dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro ("ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work"). La predisposizione di un'analisi terza ed indipendente sul rispetto dei diritti fondamentali dei lavoratori consentirebbe una maggiore trasparenza, consentendo agli stakeholder una valutazione più consapevole degli effettivi rischi derivanti dalle pratiche di Amazon. Anche alla luce delle serie preoccupazioni evidenziate in precedenza riguardo a presunti ostacoli posti dalla Società al diritto di associazione dei lavoratori, Cometa ha deciso di votare favorevole alla proposta.
AMAZON	24/05/2023	Proposta azionista – Adozione di una politica di remunerazione che tenga conto i salari dei dipendenti nella definizione dei compensi target del top management	FAVOREVOLE	Remunerazioni	L'azionista AFL-CIO Reserve Fund richiede che il Comitato Remunerazioni del Consiglio di Amministrazione prenda come riferimento anche i salari dei dipendenti del Gruppo nel definire i compensi variabili del top management. Come evidenziato nell'analisi dei compensi corrisposti al CEO nel 2022 (punto 3), il differenziale retributivo rispetto al salario mediano dei dipendenti US è pari a 794 volte. Una tale discrepanza retributiva può generare seri rischi di reputazionali e di scarsa motivazione per i dipendenti. Considerando che la proposta non intende porre vincoli stringenti, ma semplicemente favorire un maggiore allineamento nel trattamento retributivo del management con il resto dei dipendenti, il Fondo ha votato favorevole alla proposta.
AMAZON	24/05/2023	Proposta azionista – Pubblicazione di un report, entro fine 2023, che valuti l'efficacia delle procedure di Whole Foods Markets (parte del Gruppo Amazon) nell'applicazione di standard sulla salute degli animali e sulla verifica dei propri fornitori	FAVOREVOLE	Salute dei Consumatori	L'azionista MacConnel Lowe Trust, rappresentato dall'associazione People for the Ethical Treatment of Animals (PETA), richiede che il Consiglio di Amministrazione pubblichi un report che valuti l'efficacia delle procedure di Whole Foods Markets, controllata da Amazon, nell'applicazione di standard a tutela della salute degli animali. La proposta è motivata dalle recenti indagini condotte dalla Polizia Statale della Pennsylvania, che hanno individuato 141 casi di crudeltà nei confronti degli animali in 12 fattorie. Le indagini sono partite da un'inchiesta realizzata da PETA sui fornitori di Whole Foods Markets nel 2021, che, attraverso video e prove fotografiche, ha riscontrato gravi violazioni delle più basilari norme di tutela della salute degli animali e, di conseguenza, dei consumatori. Il report proposto è volto a garantire una maggiore trasparenza sulle procedure adottate da Whole Foods nel monitorare il rispetto delle norme presso i fornitori. Per questi motivi il Fondo ha votato favorevole alla proposta.
AMAZON	24/05/2023	Proposta azionista – Istituzione di un Comitato consiliare dedicato alla sostenibilità ambientale e sociale	FAVOREVOLE	Governance e Sostenibilità	Un azionista privato propone che il Consiglio di Amministrazione istituisca al proprio interno un comitato che supervisioni il rispetto dei diritti umani, la responsabilità sociale d'impresa, le tematiche relative all'ambiente e la transizione energetica, così come diversità e inclusione ed altre tematiche relative alla sostenibilità. Di fatto, l'azionista propone l'istituzione di un Comitato per la Sostenibilità, che attualmente è assente in Amazon.com. L'istituzione di un comitato consiliare con compiti propositivi e di supervisione relativamente a tematiche di sostenibilità sociale ed ambientale è fortemente raccomandato da quasi tutti i Codici di Autodisciplina (tra i quali anche il Codice di Borsa Italiana), così come dalle migliori pratiche internazionali. Cometa quindi ha votato favorevole alla proposta.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
AMAZON	24/05/2023	Proposta azionista – Adozione di una politica per consentire la nomina di Consiglieri rappresentanti dei dipendenti	FAVOREVOLE	Rappresentanza dei dipendenti	L'azionista Oxfam America, associazione che rappresenta molteplici organizzazioni non governative, propone che il Consiglio di Amministrazione adotti una politica volta a favorire la nomina di rappresentanti dei dipendenti (non dirigenti) nel Board. La nomina di Consiglieri rappresentanti dei dipendenti non è una pratica comune negli Stati Uniti. Tale pratica, comune in mercati come la Germania, la Francia e molti mercati scandinavi, è volta a consentire un coinvolgimento diretto dei dipendenti nella gestione societaria, e garantire una maggiore tutela dei diritti dei lavoratori nelle strategie e politiche aziendali. Anche considerando le serie preoccupazioni sulla tutela dei diritti dei lavoratori in Amazon (con particolare riguardo alla libertà di associazione e di contrattazione collettiva), il fondo ha votato favorevole alla proposta.
AMAZON	24/05/2023	Proposta azionista – Verifica indipendente sulle condizioni di lavoro dei dipendenti impiegati nei magazzini, e pubblicazione dei risultati	FAVOREVOLE	Salute e Sicurezza	L'azionista Tulipshare Limited richiede che il Consiglio di Amministrazione commissioni una verifica indipendente sulle condizioni di lavoro nei magazzini di Amazon. I risultati di tale verifica dovrebbero essere resi pubblici. La proposta è motivata dalle serie preoccupazioni sulla tutela dei diritti dei lavoratori, con particolare riferimento agli orari di lavoro ed alla sicurezza, sollevate in vari mercati (si veda la Sustainability Summary). La proposta è volta ad aumentare la trasparenza sul rispetto delle norme a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori. Per questi motivi Cometa ha deciso di votare favorevole alla proposta.
AMAZON	24/05/2023	Proposta azionista – Report sui piani di Amazon.com relativi alla riduzione di almeno un terzo della plastica negli imballaggi	FAVOREVOLE	Tutela dell'ambiente	L'azionista The George Gund Foundation, rappresentato dall'associazione As You Sow, richiede che il Consiglio di Amministrazione pubblichi un report che descriva come la Società potrebbe ridurre di almeno un terzo la plastica utilizzata negli imballaggi. La proposta è giustificata dal fatto che Amazon non comunica la quantità di plastica utilizzata, nonostante ne sia presumibilmente uno dei maggiori utilizzatori, considerando che è il principale venditore di beni al mondo. La proposta mira a rafforzare l'impegno di Amazon nella lotta all'inquinamento degli oceani, che assume rilevanza sempre più materiale in considerazione dei danni alla biodiversità e la sostenibilità ambientale, oltre che alla salute umana. Cometa quindi ha votato favorevole alla proposta.
AMAZON	24/05/2023	Proposta azionista – Valutazione indipendente dei rischi per i diritti umani derivanti dall'utilizzo del sistema di riconoscimento facciale venduto da Amazon.com denominato Rekognition	FAVOREVOLE	Diritti Umani	Un azionista privato richiede che il Consiglio di Amministrazione commissioni un'analisi indipendente dei rischi per i diritti umani derivanti dall'utilizzo del sistema di riconoscimento facciale Rekognition, prodotto e distribuito da Amazon. Serie preoccupazioni sorgono sul possibile utilizzo dei sistemi di riconoscimento biometrico da parte di regimi autoritari, o per scopi che violano i diritti umani o la privacy dei cittadini. La proposta mira esclusivamente a valutare, ed eventualmente gestire, i rischi derivanti dall'uso di tali tecnologie da parte di enti governativi, senza porre dei vincoli stringenti alla loro gestione commerciale. Notiamo, inoltre, che la stessa proposta è stata presentata anche nel 2021 e nel 2022, ottenendo un elevato supporto da parte degli azionisti (34% nel 2021 e 41% nel 2022). Perciò Cometa ha votato favorevole alla proposta.
SANOFI	25/05/2023	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2022	CONTRARIO	Remunerazioni	Dall'analisi effettuata serie preoccupazioni sorgono sul differenziale retributivo rispetto alla media dei salari dei dipendenti del Gruppo, pari a 143 volte nel 2022. Per questo motivo Cometa ha votato contrario riguardo il voto sulle remunerazioni 2022.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
SANOFI	25/05/2023	Approvazione dei compensi del CEO nel 2022	CONTRARIO	Remunerazioni	La struttura complessiva dei compensi del top management sono in linea con le pratiche del mercato francese, e sufficientemente allineati alla creazione di valore sostenibile nel lungo periodo. Serie preoccupazioni tuttavia sorgono sull'ammontare dei piani di incentivazione di lungo periodo, che sono pari a quasi il 500% del salario base del CEO (EUR 7 milioni nel 2022). Per questo motivo il Fondo ha deciso di votare contrario.
SANOFI	25/05/2023	Approvazione della politica di remunerazione per il Presidente	CONTRARIO	Remunerazioni	Il Consiglio di Amministrazione propone di aumentare del 10% il compenso annuale del Presidente non esecutivo ed indipendente, da EUR 800.000 a EUR 880.000. Tale livello di compensi, pari al 135% della mediana delle grandi società quotate francesi, rischia di minare l'indipendenza di giudizio del Presidente nel ruolo di monitoraggio dell'operato del management. Per questo motivo Cometa ha votato contrario all'approvazione della politica di remunerazione del Presidente.
REPSOL	25/05/2023	Voto consultivo sulla Dichiarazione Non Finanziaria 2022	CONTRARIO	Climate Change	Repsol ha adottato una strategia volta a neutralizzare le proprie emissioni di CO2 entro il 2050. La strategia è basata esclusivamente sulla misurazione dell'intensità di carbonio per quantità di energia prodotta (-100% entro il 2050), includendo nella misurazione tutte le tipologie di emissioni: dirette (Scope 1), generate dall'energia utilizzata (Scope 2) e generate da fornitori e clienti (Scope 3). Gli obiettivi intermedi sono, rispetto al 2016: -15% di intensità emissiva entro il 2025, -28% entro il 2030 e -55% entro il 2040. Nonostante gli impegni presi, 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 Cometa ha deciso di votare contrario alla dichiarazione non finanziaria.
REPSOL	25/05/2023	Voto consultivo sui compensi corrisposti nel 2022	ASTENUTO	Remunerazioni	Dall'analisi svolta sono scaturite preoccupazioni sui compensi del Presidente non esecutivo, che riceve un compenso fisso di EUR 2,5 milioni, oltre 4 volte la media del mercato spagnolo e notevolmente superiore anche 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. Per questi motivi Cometa si è astenuto, che in Spagna non rientra nel quorum deliberativo, sui compensi del 2022.
REPSOL	25/05/2023	Voto vincolante sulla politica di remunerazione 2023-2026	ASTENUTO	Remunerazioni	La struttura complessiva dei compensi del top management sono in linea con le pratiche del mercato spagnolo, e sufficientemente allineati alla creazione di valore sostenibile nel lungo periodo. Non sorgono inoltre particolari preoccupazioni sul differenziale retributivo tra CEO e resto dei dipendenti (il rapporto con i salari medi del Gruppo è 65x nel 2022). Preoccupazioni, però, possono sorgere in quanto il compenso fisso del Presidente non esecutivo supera lo stipendio base del CEO ed è al di sopra della media. Il Fondo quindi si è astenuto, che in Spagna non rientra nel quorum deliberativo, alla politica di remunerazione 2023-2026.
TOTAL ENERGIES	26/05/2023	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2022	CONTRARIO	Remunerazioni	Il Consiglio di Amministrazione propone di modificare la politica di remunerazione eliminando gli obiettivi di riduzione delle emissioni Scope 3 dai piani di incentivazione di lungo periodo, riducendo ulteriormente l'impegno del Gruppo nella decarbonizzazione dell'economia. Perciò il Fondo ha votato contrario.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
TOTAL ENERGIES	26/05/2023	Approvazione dei compensi corrisposti nel 2022 al Presidente e CEO	CONTRARIO	Remunerazioni	La struttura complessiva dei compensi del top management sono in linea con le pratiche del mercato francese, e sufficientemente allineati alla creazione di valore sostenibile nel lungo periodo. Serie preoccupazioni tuttavia sorgono sulla decisione del Consiglio di Amministrazione di aumentare significativamente il salario base del CEO nel 2022 (+11%), causando di conseguenza un incremento anche del bonus annuale, che è calcolato come percentuale del salario. Nonostante l'incremento del salario sia ritenuto dal Consiglio in linea con le dinamiche retributive dei dipendenti del Gruppo, quanto corrisposto al CEO di Total era già superiore alla mediana di società europee paragonabili per dimensioni e settore. Il Fondo quindi ha deciso di votare contrario.
TOTAL ENERGIES	26/05/2023	Approvazione della politica di remunerazione per il Presidente e CEO	CONTRARIO	Remunerazioni	Il compenso massimo per il Presidente-CEO può arrivare, tramite l'incentivo di lungo periodo, a EUR 10,3 milioni, pari a oltre 115 volte i salari medi dei dipendenti del Gruppo. A causa dello scarso allineamento con i risultati di lungo periodo ed il differenziale retributivo tra CEO e resto dei dipendenti, il Fondo ha deciso di votare contrario.
TOTAL ENERGIES	26/05/2023	Voto consultivo sul Piano di Transizione Energetica ("Say on Climate")	CONTRARIO	Sostenibilità	A partire dal 2022, TotalEnergies sottopone a voto consultivo degli azionisti il Piano di Transizione Energetica, ogni tre anni, ed il Report Annuale sui progressi nell'implementazione del piano, ogni anno. Il Piano è stato approvato dall'Assemblea 2022, mentre l'Assemblea attuale è chiamata ad esprimersi sul primo report annuale, denominato "Sustainability & Climate - Progress Report 2023". A causa delle serie preoccupazioni sull'inadeguatezza dei piani di transizione energetica di Total, con particolare riguardo agli obiettivi di riduzione delle emissioni indirette (Scope 3) e gli investimenti in nuovi progetti in combustibili fossili, Cometa ha deciso di votare contrario.
TOTAL ENERGIES	26/05/2023	Autorizzazione ad assegnare azioni gratuite in esecuzione dei piani di incentivazione per i dirigenti del Gruppo	CONTRARIO	Remunerazioni	Dall'analisi svolta si evince che sorgono preoccupazioni sull'importo dell'incentivo di lungo periodo, in quanto il numero di azioni assegnate aumenta automaticamente di 10.000 ciascun anno, indipendentemente dal loro valore di mercato. Per questo motivo si è deciso di votare contrariamente all'autorizzazione ad assegnare azioni gratuite per i dirigenti del Gruppo.
TOTAL ENERGIES	26/05/2023	Proposta azionisti – Adottare obiettivi più ambiziosi di riduzione delle emissioni indirette di tipo Scope 3 entro il 2030, in linea con gli obiettivi previsti dall'Accordo di Parigi	FAVOREVOLE	Sostenibilità	Un gruppo di investitori istituzionali, guidato dall'organizzazione olandese Follow This, propone di adottare una risoluzione che obblighi il Consiglio di Amministrazione ad adottare degli obiettivi più ambiziosi di riduzione delle emissioni indirette di tipo Scope 3, in modo da allineare completamente le strategie della Società a quanto previsto dall'Accordo di Parigi, ovvero limitare il riscaldamento globale al massimo a +2°C rispetto all'era pre-industriale e fare di tutto per limitare tale incremento al massimo a +1,5°C. Come evidenziato in precedenza, gli obiettivi attualmente adottati da Total appaiono decisamente insufficienti (-2,4% delle emissioni Scope 3 dal 2015 al 2030). Essendo uno dei maggiori gruppi energetici mondiali, riteniamo che Total dovrebbe assumere un ruolo di guida nella transizione energetica, e utilizzare tutte le leve a disposizione, anche nei confronti dei fornitori e della domanda di energia, per raggiungere gli scopi condivisi globalmente. Il Fondo quindi ha votato favorevole alla proposta.