

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
COMPASS	05/02/2026	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2024-2025	CONTRARIO	Remunerazioni	Le remunerazioni complessivamente assegnate al CEO (circa EUR 13,5 milioni) risultano dell'85% superiori alla mediana del settore in Europa e ben 430 volte il salario medio dei dipendenti del Gruppo. Serie preoccupazioni possono sorgere sull'eccessivo differenziale retributivo tra top management e resto dei dipendenti, che può generare un senso di ingiustizia e demotivare i dipendenti, oltre a rischi reputazionali. Inoltre, i compensi variabili del CEO appaiono scarsamente allineati alla creazione di valore sostenibile nel lungo periodo, in quanto l'incentivo di lungo periodo non dipende da obiettivi ESG, che sono utilizzati esclusivamente per calcolare il 10% del bonus annuale (in calo rispetto al 15% dell'anno precedente). Di conseguenza, Cometa ha votato contrario alle remunerazioni.
SIEMENS AG Azienda Metalmeccanica	12/02/2026	Ratifica delle attività del Consiglio di Gestione: Roland Busch (CEO)	CONTRARIO	Governance	Serie preoccupazioni sorgono su operazioni di Siemens, così come su recenti attività di lobbying esercitate dal CEO, che appaiono in forte contrasto con gli impegni dichiarati dal Gruppo riguardo alla sostenibilità sociale e ambientale. In particolare, il CEO è stato tra i co-firmatari di una lettera indirizzata a governanti europei per chiedere l'abolizione della Direttiva CSDDD, e il Gruppo è coinvolto in progetti ad elevato rischio ambientale. Per questi motivi Cometa ha votato contrario alla ratifica delle attività del CEO Roland Busch.
SIEMENS AG Azienda Metalmeccanica	12/02/2026	Ratifica delle attività del Consiglio di Sorveglianza: Jim Hagemann Snabe (Presidente)	CONTRARIO	Governance	Preoccupazioni sorgono sul coinvolgimento del Gruppo Siemens in progetti ad elevato rischio ambientale, nonché su attività di lobbying realizzate dal CEO a nome della Società volte a contrastare la normativa europea sulla sostenibilità. Considerando che il Consiglio di Sorveglianza è il principale organo preposto al monitoraggio della gestione e dell'indirizzo strategico, e considerando anche che non è stato costituito alcun Comitato per la Sostenibilità in seno al Consiglio, nonostante i settori particolarmente sensibili in cui opera il Gruppo, il Fondo ha deciso di votare contrario alla ratifica delle attività del Presidente Jim Hagemann Snabe.
SIEMENS AG Azienda Metalmeccanica	12/02/2026	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2024-2025	CONTRARIO	Remunerazioni	Le remunerazioni complessivamente assegnate al CEO nell'esercizio (EUR 9,7 milioni) risultano del 45% superiori alla mediana del settore in Europa, e pari a 117 volte il salario medio dei dipendenti. L'importo complessivo delle remunerazioni appare allineato alle pratiche del settore, considerando le dimensioni del Gruppo, e gli incentivi sufficientemente allineati alla creazione di valore sostenibile nel lungo periodo. Tuttavia, preoccupazioni possono sorgere sull'assenza di chiari obiettivi ESG di natura quantitativa nella determinazione del bonus annuale, e soprattutto sull'assenza di obiettivi collegati a salute e sicurezza dei lavoratori, nonostante il Gruppo operi in settori particolarmente esposti al rischio di infortuni. In particolare, si segnala che la componente qualitativa del bonus del CEO (in parte collegata alla realizzazione di progetti ESG) è stata pari al 127,5% del target, nonostante un continuo incremento nel numero di decessi registrati per malattie occupazionali negli ultimi 3 esercizi (6 nel 2022-2023, 7 nel 2023-2024 e 8 nel 2024-2025). Il Fondo quindi ha votato contrario alle remunerazioni.
INFINEON TECHNOLOGIES Azienda Metalmeccanica	19/02/2026	Tutti i punti all'ordine del giorno	FAVOREVOLE	Governance e Sostenibilità	Infineon Technologies è una società tedesca fondata nel 1999 come spin-off della divisione semiconduttori di Siemens AG. Con quasi 60.000 dipendenti, il Gruppo è tra i principali produttori mondiali di semiconduttori e opera principalmente nei mercati dell'elettronica di potenza, dell'automotive, dei sistemi di sicurezza e delle soluzioni per l'Internet of Things. Infineon Technologies non risulta recentemente coinvolta in gravi controversie legate alla sostenibilità ambientale o sociale. La Società ha aggiornato la Politica sui Diritti Umani nel 2024, e comunica di aver certificato il 100% dei siti produttivi dei fornitori sulla base di parametri ESG, avendo altresì verificato l'assenza di "conflict minerals" lungo l'intera filiera. Sotto il profilo del contrasto ai cambiamenti climatici, Infineon si è impegnata a divenire "carbon neutral" nelle attività operative entro il 2030, ed a ridurre del 72,5% le emissioni assolute generate da attività operative (scope 1 e 2) entro il 2030, rispetto al 2019 (-84% già raggiunto al 2025). Per questi motivi Cometa ha deciso di votare favorevole a tutti i punti all'ordine del giorno.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
APPLE	24/02/2026	Rielezione di Tim Cook (CEO) a Consigliere	CONTRARIO	Governance	<p>Serie preoccupazioni sorgono su numerosità e gravità di controversie in cui risulta recentemente coinvolta Apple, con particolare riguardo a partiche antisindacali, violazioni dei diritti umani presso fornitori diretti, violazione di normative ambientali, abuso di posizione dominante e rischio di sistemi inadeguati per la tutela dei minori. Perciò Cometa ha votato contrario alla Rielezione di Tim Cook (CEO) a Consigliere.</p>
APPLE	24/02/2026	Rielezione di Alex Gorsky a Consigliere non esecutivo	CONTRARIO	Governance	<p>Dal 2012 al 2022, Mr. Gorsky è stato il CEO di Johnson & Johnson, società che fino al 2020 ha prodotto e commercializzato talco contenente tracce di amianto, e che a marzo 2023 ha offerto risarcimenti per USD 8,9 miliardi per risolvere oltre 40.000 cause. Secondo un'indagine di Reuters, Johnson & Johnson sarebbe sempre stata a conoscenza della pericolosità del prodotto. A causa di serie preoccupazioni su eventuali responsabilità e soprattutto la scarsa attenzione di Mr. Gorsky verso tematiche relative alla salute pubblica, il Fondo ha deciso di votare contrario alla Rielezione di Alex Gorsky a Consigliere non esecutivo.</p>
APPLE	24/02/2026	Rielezione di Andrea Jung a Consigliera non esecutiva	CONTRARIO	Governance	<p>Ms. Jung non è qualificabile come indipendente in quanto Consigliera di Apple da oltre 12 anni. Serie preoccupazioni possono sorgere sulla sua posizione quale Presidente del Comitato Remunerazioni, che dovrebbe essere sempre ricoperta da un membro strettamente indipendente secondo le Linee Guida Assofondipensione. Preoccupazioni sorgono anche sulle pratiche retributive in Apple, ed in particolare sull'ammontare complessivo dei compensi del CEO (USD 74,3 milioni lo scorso anno), nonché sulla decisione, presa in maniera discrezionale dal Comitato Remunerazioni nel 2024, di incrementare il valore dell'incentivo azionario del CEO da USD 40 milioni a USD 50 milioni. Per questi motivi Cometa ha votato contrario alla sua rielezione.</p>
APPLE	24/02/2026	Rielezione di Arthur Levinson (Presidente) a Consigliere non esecutivo	CONTRARIO	Governance	<p>Mr. Levinson non è qualificabile come indipendente in quanto Consigliere di Apple da oltre 12 anni. Serie preoccupazioni sorgono su numerosità e gravità di controversie in cui risulta recentemente coinvolta Apple, con particolare riguardo a partiche antisindacali, violazioni dei diritti umani presso fornitori diretti, violazione di normative ambientali, abuso di posizione dominante e rischio di sistemi inadeguati per la tutela dei minori. Essendo il principale responsabile del monitoraggio delle strategie del Gruppo e dell'operato del management, il Fondo ha votato contrario alla sua rielezione.</p>
APPLE	24/02/2026	Rielezione di Susan Wagner a Consigliera non esecutiva	CONTRARIO	Governance	<p>Serie preoccupazioni possono sorgere sull'operato di Ms. Wagner in qualità di Presidente del Comitato Nomine, che in Apple è anche incaricato del monitoraggio delle pratiche di sostenibilità, a causa della numerosità e gravità di controversie ESG in cui risulta coinvolta la Società. Cometa quindi si è opposta alla rielezione della Presidente del Comitato Nomine.</p>
APPLE	24/02/2026	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2024-2025	CONTRARIO	Remunerazioni	<p>La struttura dei compensi del CEO non appare adeguatamente allineata alla creazione di valore sostenibile nel lungo periodo, in quanto non dipendente in alcun modo da obiettivi di sostenibilità, ed il 25% dell'incentivo azionario di lungo periodo non dipende da alcun parametro di performance in assoluto (c.d. "restricted shares"). Serie preoccupazioni sorgono inoltre sull'ammontare complessivo dei compensi assegnati al CEO (circa EUR 63,2 milioni), che risultano pari di oltre 9 volte superiori alla mediana del settore e oltre 530 volte il salario mediano dei dipendenti del Gruppo. Per questi motivi Cometa ha votato contrario alle remunerazioni.</p>

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
APPLE	24/02/2026	Proposta Azionista: Richiesta di audit sui rischi derivanti dall'esposizione della Società alla Cina	FAVOREVOLE	Sostenibilità	<p>Il National Center for Public Policy Research richiede che il Consiglio di Amministrazione commissioni, e ne renda pubblici i risultati rilevanti, una valutazione dei rischi e dei costi associati al coinvolgimento delle attività di Apple in Cina. La proposta è motivata dai rischi finanziari generati dalle tensioni politiche e commerciali tra Stati Uniti e Cina, incluse le minacce reciproche di aumento dei dazi, nonché dai rischi legati a violazioni dei diritti umani e dei lavoratori riscontrate presso fornitori di Apple in Cina. Fornitori di Apple residenti in Cina sono stati recentemente coinvolti in gravi controversie relative a presunte violazioni dei diritti umani, come trasferimenti forzati ai danni della minoranza uigura nella regione dello Xinjiang, nonché a pratiche antisindacali e violazioni dei diritti dei lavoratori. La proposta mira a favorire una maggiore trasparenza sui rischi finanziari e di sostenibilità sociale generati dalla catena di fornitura di Apple. Di conseguenza il Fondo ha votato favorevole alla proposta.</p> <p>La nomina del CEO a Presidente del Consiglio è contraria alle migliori pratiche internazionali, a causa dei significativi rischi di conflitto di interessi che potrebbero sorgere nel delicato ruolo del Presidente nel garantire il corretto flusso informativo tra il management ed i Consiglieri non esecutivi. Inoltre, serie preoccupazioni possono sorgere sulle pratiche aziendali in tema di tutela dell'occupazione, dei diritti e della salute e sicurezza dei lavoratori, nonché su presunte pratiche discriminatorie e comportamenti anticoncorrenziali. Di conseguenza Cometa ha votato contrario alla sua rielezione.</p>
DEERE&CO	25/02/2026	Rielezione di John C. May (Presidente e CEO) a Consigliere	CONTRARIO	Governance	<p>I compensi totali assegnati al Presidente-CEO nell'ultimo esercizio sono stati pari a circa EUR 23,8 milioni, del 255% superiori alla mediana del settore e 191 volte il salario mediano dei dipendenti del Gruppo. Serie preoccupazioni possono sorgere sull'eccessivo differenziale retributivo rispetto ai dipendenti e l'assenza di parametri di sostenibilità nel calcolo degli incentivi annuali e di lungo periodo. Cometa quindi ha votato contrario alle remunerazioni.</p>
DEERE&CO	25/02/2026	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2024-2025	CONTRARIO	Remunerazioni	<p>Il National Center for Public Policy Research richiede che il Consiglio di Amministrazione realizzi una valutazione, e ne pubblichi i risultati, del ritorno economico atteso degli investimenti realizzati da Deere per raggiungere gli obiettivi di riduzione delle emissioni. Secondo il proponente, l'assenza di tale informazione non consentirebbe agli azionisti di valutare se gli impegni climatici costituiscono un efficiente uso del capitale. La proposta si pone chiaramente in ambito "anti-ESG", in quanto mira esclusivamente a valutare un ipotetico ritorno economico degli investimenti in decarbonizzazione, senza menzionare i rischi economici generati dai cambiamenti climatici. Dato che la proposta rischia di limitare gli impegni climatici di Deere, il Fondo ha votato contrario.</p>
DEERE&CO	25/02/2026	Proposta Azionisti: Valutazione del ritorno sugli investimenti degli obiettivi di riduzione delle emissioni di CO2	CONTRARIO	Sostenibilità	<p>L'azionista John Chevedden propone di introdurre nel sistema di governance di Deere il diritto degli azionisti di agire tramite "written consent", ossia di approvare azioni societarie per iscritto, senza che sia convocata un'assemblea generale. Nonostante la proposta possa essere giustificata dall'esigenza di garantire agli azionisti una più ampia capacità di presentare risoluzioni, la sua approvazione presenta significative criticità e rischi di governance. Da una parte, l'approvazione di risoluzioni senza convocazione assembleare rischia di limitare fortemente la possibilità degli azionisti di minoranza ad essere tempestivamente e adeguatamente informati, in quanto non sarebbero rispettati tempi e requisiti di trasparenza previsti per l'assemblea. Inoltre, tale modalità, senza la previsione di limiti temporali o quantitativi al possesso azionario, rischia di esporre la società ad azioni speculative di brevissimo periodo da parte di azionisti di minoranza. Dato che la proposta, nella sua formulazione, appare in contrasto con i principi di trasparenza e di parità di trattamento degli azionisti, Cometa ha votato contrario.</p>
DEERE&CO	25/02/2026	Proposta Azionisti: Introduzione del diritto degli azionisti ad agire tramite "written consent"	CONTRARIO	Sostenibilità	<p>L'azionista John Chevedden propone di introdurre nel sistema di governance di Deere il diritto degli azionisti di agire tramite "written consent", ossia di approvare azioni societarie per iscritto, senza che sia convocata un'assemblea generale. Nonostante la proposta possa essere giustificata dall'esigenza di garantire agli azionisti una più ampia capacità di presentare risoluzioni, la sua approvazione presenta significative criticità e rischi di governance. Da una parte, l'approvazione di risoluzioni senza convocazione assembleare rischia di limitare fortemente la possibilità degli azionisti di minoranza ad essere tempestivamente e adeguatamente informati, in quanto non sarebbero rispettati tempi e requisiti di trasparenza previsti per l'assemblea. Inoltre, tale modalità, senza la previsione di limiti temporali o quantitativi al possesso azionario, rischia di esporre la società ad azioni speculative di brevissimo periodo da parte di azionisti di minoranza. Dato che la proposta, nella sua formulazione, appare in contrasto con i principi di trasparenza e di parità di trattamento degli azionisti, Cometa ha votato contrario.</p>

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
DEERE&CO	25/02/2026	Proposta Azionisti: Valutazione dei rischi generati dall'assenza di associazioni di dipendenti riconosciute dall'azienda	CONTRARIO	Sostenibilità	Bower Research Inc, richiede al Consiglio di Amministrazione di condurre una valutazione, e pubblicarne i risultati, dei potenziali rischi derivanti dalla mancata costituzione di "Business Resource Groups" basati sulla fede religiosa che siano ufficialmente riconosciute dall'azienda. Secondo i proponenti, l'assenza di tali associazioni riconosciute dall'azienda rischia di rappresentare una discriminazione basata sul credo religioso, rispetto ad altri programmi volti a favorire la diversità e inclusione. La proposta non è supportata da evidenze di rischi di discriminazione religiosa, e la sua approvazione rischia di indebolire ulteriormente le politiche di diversità e inclusione adottate da Deere, indirizzandole verso un approccio selettivo per specifici gruppi rispetto ad una portata di ampio respiro volta a eliminare ogni tipo di discriminazione. Considerando anche che le attuali politiche di Deere già prevedono il contrasto alla discriminazione religiosa, il Fondo ha votato contrario.
SIEMENS ENERGY Azienda Metalmeccanica	26/02/2026	Ratifica delle attività del Consiglio di Gestione: Christian Bruch (CEO)	CONTRARIO	Governance	Mr. Bruch è il CEO di Siemens Energy dal 2020. Serie preoccupazioni sorgono in merito alle controversie legate alla tutela dei diritti umani sia nei progetti eolici sviluppati nell'area del Sahara Occidentale occupato, per cui non sarebbero state consultate le comunità locali, sia nel progetto Mozambique LNG di TotalEnergies, caratterizzato da gravi violazioni dei diritti umani. Dato che il CEO è il principale responsabile della definizione e implementazione delle strategie del Gruppo, Cometa ha votato contrario alla ratifica delle sue attività.
SIEMENS ENERGY Azienda Metalmeccanica	26/02/2026	Ratifica delle attività del Consiglio di Sorveglianza: Joe Kaeser (Presidente)	CONTRARIO	Governance	Mr. Kaeser è il Presidente del Consiglio di Sorveglianza dal 2020, nonché ex CEO di Siemens AG (2013-2021), ed è anche Presidente del Comitato Sostenibilità. Serie preoccupazioni sorgono in merito alle controversie legate alla tutela dei diritti umani sia nei progetti eolici sviluppati nell'area del Sahara Occidentale occupato, per cui non sarebbe stata adeguatamente consultata la popolazione locale Saharawi, sia nel progetto Mozambique LNG di TotalEnergies, caratterizzato da gravi violazioni dei diritti umani. Preoccupazioni possono sorgere sull'operato di Mr. Kaeser, in qualità sia di Presidente del Consiglio di Sorveglianza che di Presidente del Comitato Sostenibilità, nel monitoraggio delle pratiche del Gruppo. Per questi motivi il Fondo ha votato contrario alla ratifica delle sue attività.
JOHNSON CONTROLS Società Contributrice	04/03/2026	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni	CONTRARIO	Remunerazioni	I compensi totali corrisposti al CEO (circa EUR 17 milioni) risultano essere del 154% superiori alla mediana del settore in Europa e ben 299 volte la mediana di salari e stipendi dei dipendenti del Gruppo. Serie preoccupazioni possono sorgere sul differenziale retributivo tra CEO e resto dei dipendenti, che rischia di generare una sensazione di ingiustizia e demotivare i dipendenti, oltre a rischi di carattere reputazionale per il gruppo. Gli incentivi di lungo periodo, che rappresentano oltre l'80% dei compensi totali, non dipendono da obiettivi ESG, utilizzati solo come fattore correttivo del bonus annuale. Per questi motivi il Fondo ha votato contrario alle remunerazioni.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
KONE Società Contributrice	05/03/2026	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2025	CONTRARIO	Remunerazioni	Le remunerazioni complessivamente assegnate al CEO nel 2025 (circa EUR 5,5 milioni) risultano del 18% inferiori alla mediana del settore in Europa e circa 115 volte la media di salari e stipendi dei dipendenti del Gruppo. L'importo e la struttura dei compensi appaiono formalmente allineati alle pratiche del settore e del mercato. Occorre tuttavia evidenziare che, nell'esercizio in esame, il Comitato Remunerazioni ha discrezionalmente deciso di aumentare il livello massimo del bonus annuale (dal 150% al 200% del salario base) senza proporre l'approvazione in Assemblea, contrariamente alle migliori pratiche internazionali. Preoccupazioni sorgono, inoltre, sull'allineamento degli incentivi di lungo periodo agli obiettivi dichiarati sulla sicurezza dei lavoratori, in quanto lo specifico obiettivo Health & Safety è stato valutato sopra il livello target per il 2025, nonostante il costante incremento di incidenti fatali registrati negli ultimi due anni (da 0 del 2023, a 2 nel 2024 e 4 nel 2025). Cometa quindi ha votato contrario alle remunerazioni.
NOVARTIS	06/03/2026	Esonero dalle responsabilità per i membri del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo	CONTRARIO	Governance	A causa della frequenza, numerosità e gravità delle cause in cui è attualmente, o è stata recentemente, coinvolta Novartis per presunti fenomeni corruttivi, irregolarità nella fissazione dei prezzi e disinformazione relativa a potenziali rischi per la salute dei consumatori, il Fondo ha deciso di votare contrario all'esonero dalle responsabilità per i membri del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo.
NOVARTIS	06/03/2026	Approvazione del compenso massimo dell'Executive Committee per il 2027	CONTRARIO	Remunerazioni	Nonostante non siano proposti aumenti, serie preoccupazioni possono sorgere sull'ammontare dei compensi del top management di Novartis. L'opportunità retributiva del CEO, infatti, può arrivare fino ad un massimo di circa CHF 23,0 milioni, pari a circa 165 volte il costo del lavoro medio per dipendente del Gruppo (Novartis non comunica in maniera distinta i salari e stipendi dei dipendenti, ma solo il costo totale del lavoro). Inoltre, la struttura dei compensi variabili non risulta adeguatamente allineata alla creazione di valore sostenibile, in quanto gli incentivi di lungo periodo (rappresentanti il 73% del variabile) non dipendono da parametri ESG, utilizzati esclusivamente per calcolare il 10% del bonus annuale. Di conseguenza, il Fondo ha votato contrario al compenso massimo dell'Executive Committee per il 2027.
NOVARTIS	06/03/2026	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2025	CONTRARIO	Remunerazioni	I compensi totali attribuiti al CEO nel 2025 (circa EUR 16,3 milioni) risultano del 95% superiori alla mediana del settore in Europa e 109 volte il costo del lavoro medio per dipendente. Non è possibile calcolare con precisione il differenziale retributivo rispetto ai dipendenti, in quanto Novartis non comunica il dettagli di salari e stipendi, ma solo il costo totale del lavoro. Preoccupazioni possono inoltre sorgere sullo scarso allineamento tra compensi del top management e creazione di valore sostenibile, in quanto gli incentivi di lungo periodo (rappresentanti il 73% del variabile) non dipendono da parametri ESG, utilizzati esclusivamente per calcolare il 10% del bonus annuale. Di conseguenza, il Fondo ha votato contrario alle remunerazioni.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
TE CONNECTIVITY Società Contributrice	11/03/2026	Rielezione di Terrence R. Curtin (CEO) a Consigliere	CONTRARIO	Governance	Preoccupazioni possono sorgere sui piani di delocalizzazione di attività produttive realizzati da TE Connectivity, con particolare riguardo alla chiusura dell'impianto di Collegno di agosto 2025, nonché sulle recenti violazioni di norme sulle esportazioni e la presunta fornitura di componenti per armamenti a Paesi in guerra soggetti a sanzioni internazionali. Per questi motivi il Fondo ha votato contrario alla rielezione di Terrence R. Curtin (CEO) a Consigliere.
TE CONNECTIVITY Società Contributrice	11/03/2026	Rielezione di Carol A. ("John") Davidson (Presidente) a Consigliere non esecutivo	CONTRARIO	Governance	Preoccupazioni possono sorgere sulle recenti controversie che hanno coinvolto TE Connectivity riguardo a presunte violazioni di norme sulle esportazioni e forniture di componenti per armamenti a Paesi in guerra soggetti a sanzioni internazionali. Inoltre, il Consiglio di Amministrazione non ha istituito un Comitato dedicato al monitoraggio delle pratiche di sostenibilità, nonostante il Gruppo operi in settori particolarmente esposti a rischi ESG. Di conseguenza, Cometa si è opposta alla rielezione del Presidente del Consiglio di Amministrazione.
TE CONNECTIVITY Società Contributrice	11/03/2026	Rielezione di Abhijit Y. Talwalkar a Consigliere non esecutivo	CONTRARIO	Governance	Preoccupazioni possono sorgere sulla disponibilità di tempo che Mr. Talwalkar può dedicare all'impegno in TE Connectivity, in quanto Presidente di due società quotate e Consigliere in ulteriori 2 società quotate. Serie preoccupazioni possono inoltre sorgere sull'operato di Mr. Talwalkar quale Presidente del Comitato Remunerazioni, a causa del differenziale retributivo tra CEO e dipendenti (l'opportunità retributiva del CEO può arrivare a circa USD 26,1 milioni l'anno, pari a oltre 882 volte il salario mediano del Gruppo), nonché l'assenza di qualsiasi obiettivo ESG nei piani di incentivazione. Di conseguenza il Fondo ha votato contrario alla rielezione del Presidente del Comitato Remunerazioni.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
TE CONNECTIVITY Società Contributrice	11/03/2026	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2024-2025	CONTRARIO	Remunerazioni	<p>I compensi totali attribuiti al CEO (circa EUR 15,6 milioni) risultano pari a oltre il doppio (il 254%) della mediana del settore e ben 621 volte il salario mediano dei dipendenti del Gruppo. Tale livello di compensi appare eccessivo rispetto alle pratiche del settore e serie preoccupazioni possono sorgere sull'eccessivo divario retributivo rispetto ai dipendenti. La struttura dei compensi risulta inoltre non allineata alla creazione di valore sostenibile nel lungo periodo, in quanto nessun parametro ESG è utilizzato per il calcolo degli incentivi annuali o triennali. Cometa perciò ha votato contrario alle remunerazioni.</p> <p>Mr. Iannotti non è qualificabile come indipendente secondo le migliori pratiche internazionali, in quanto membro del Board da oltre 12 anni. Serie preoccupazioni possono sorgere sulla sua posizione quale Presidente del Comitato Remunerazioni, che dovrebbe essere sempre ricoperta da un membro strettamente indipendente. Preoccupazioni sorgono anche riguardo alla struttura retributiva del CEO, a causa di compensi totali (USD 29,7 milioni nel 2025) pari ad oltre 4 volte la mediana del settore e ben 330 volte il salario mediano dei dipendenti, e dell'assenza di obiettivi di sostenibilità nel calcolo degli incentivi di lungo periodo. Di conseguenza, il Fondo si è opposto alla rielezione del Presidente del Board e del Comitato Remunerazioni.</p>
APPLIED METERIALS Società Contributrice	12/03/2026	Rielezione di Thomas J. Iannotti (Presidente) a Consigliere non esecutivo	CONTRARIO	Governance	<p>Preoccupazioni sorgono sull'operato di Mr. March in qualità di Presidente del Comitato Nomine, a causa dello scarso livello di diversità di genere in Consiglio (20%). Dato che il Comitato Nomine non ha comunicato se o in quale modo intende ripristinare un adeguato livello di diversità nel Board, Cometa ha votato contrario alla rielezione di Kevin P. March a Consigliere non esecutivo.</p>
APPLIED METERIALS Società Contributrice	12/03/2026	Rielezione di Kevin P. March a Consigliere non esecutivo	CONTRARIO	Governance	<p>Le remunerazioni complessivamente assegnate al CEO (circa EUR 25,2 milioni) risultano pari a oltre 4 volte la mediana del settore e ben 330 volte il salario mediano dei dipendenti del Gruppo. Serie preoccupazioni possono sorgere sul differenziale retributivo del CEO rispetto alle pratiche del settore e ai salari dei dipendenti. Inoltre, la struttura dei compensi del top management non risulta adeguatamente allineata alla creazione di valore sostenibile, in quanto gli incentivi di lungo periodo non dipendono da obiettivi ESG, che sono utilizzati esclusivamente per calcolare il 5% del bonus annuale. Di conseguenza, il Fondo ha votato contrario alle remunerazioni.</p>
APPLIED METERIALS Società Contributrice	12/03/2026	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2025	CONTRARIO	Remunerazioni	<p>Le modifiche proposte comporteranno un aumento di circa il 10,5% nel valore degli incentivi complessivi dei membri dell'Executive Board al raggiungimento dei target. Tale aumento sarà conseguito esclusivamente mediante un incremento del bonus annuale. Il valore massimo dei compensi variabili non subirà variazioni, in quanto l'aumento del bonus annuale sarà assorbito da un decremento nel valore degli incentivi massimi di lungo periodo. Preoccupazioni sorgono riguardo alle modifiche proposte ai compensi variabili, in quanto volte a premiare maggiormente i risultati di breve periodo, a discapito del lungo termine, diluendo quindi l'allineamento tra interessi del top management e creazione di valore sostenibile. Considerando anche che l'opportunità retributiva massima per il CEO (DKK 63,45 milioni, ovvero circa EUR 8,5 milioni) risulta pari a oltre 200 volte il salario medio dei dipendenti del Gruppo, il Fondo ha votato contrario alle remunerazioni.</p>
CARLSBERG	16/03/2026	Approvazione della nuova politica di remunerazione	CONTRARIO	Remunerazioni	<p>Serie preoccupazioni possono sorgere su recenti controversie che hanno coinvolto il Gruppo in seguito all'applicazione di condizioni peggiorative nei contratti di lavoro in Finlandia nel 2025, così come su presunte complicità in violazioni dei diritti umani nella regione dello Xinjiang in Cina, emerse in seguito ad un'inchiesta giornalistica del 2023. Preoccupazioni possono in particolare sorgere sull'efficace ruolo di monitoraggio del Consiglio di Sorveglianza, che peraltro non ha istituito un Comitato Sostenibilità. Dato che il meccanismo di voto in Danimarca non consente l'espressione di un voto Contrario, Cometa si è astenuta alla rielezione del Presidente.</p>
CARLSBERG	16/03/2026	Rielezione di Henrik Poulsen (Presidente) a Consigliere	ASTENUTO	Governance	

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
CARLSBERG	16/03/2026	Rielezione di Magdi Batato a Consigliere	ASTENUTO	Governance	Preoccupazioni sorgono sull'operato di Mr. Batato quale Presidente del Comitato Remunerazioni, a causa delle modifiche proposte alla struttura dei compensi variabili del top management, attraverso un incremento dell'opportunità retributiva al target mediante l'aumento del bonus annuale a discapito degli incentivi triennali, comportando un minore allineamento degli interessi del top management alla creazione di valore sostenibile nel lungo periodo. Inoltre, l'opportunità retributiva massima del CEO supera di oltre 200 volte il salario medio dei dipendenti del Gruppo. Dato che il meccanismo di voto in Danimarca non consente l'espressione di un voto Contrario, il Fondo si è astenuto alla rielezione del Presidente del Comitato Remunerazioni.
WALT DISNEY	18/03/2026	Rielezione di Mary T. Barra a Consigliera non esecutiva	CONTRARIO	Governance	Serie preoccupazioni possono sorgere sull'indipendenza di Ms. Barra, in quanto è la CEO di General Motors, business partner di Walt Disney relativamente alla costruzione e sponsorizzazione di attrazioni nei parchi turistici. Preoccupazioni sorgono, in particolare, riguardo alla posizione di Ms. Barra quale Presidente del Comitato Remunerazioni, che dovrebbe essere sempre ricoperta da un membro strettamente indipendente secondo le migliori pratiche internazionali. Inoltre, la struttura dei compensi del top management non appare adeguatamente allineata alla creazione di valore sostenibile nel lungo periodo, in quanto non dipendente in alcun modo da obiettivi ESG, e serie preoccupazioni sorgono sull'ammontare complessivo dei compensi assegnati al CEO, pari a 827 volte il salario mediano dei dipendenti del Gruppo. Di conseguenza il Fondo ha votato contrario alla rielezione di Mary T. Barra a Consigliera non esecutiva.
WALT DISNEY	18/03/2026	Rielezione di Michael B.G. Froman a Consigliere non esecutivo	CONTRARIO	Governance	Preoccupazioni possono sorgere sull'operato di Mr. Froman in qualità di Presidente del Comitato Nomine, che in Disney è anche responsabile del monitoraggio della sostenibilità e dell'impatto sociale, a causa della numerosità e gravità di controversie in cui è stato recentemente coinvolto il Gruppo, con particolare riguardo a diversità e inclusione, violazioni di norme sul salario minimo e sulla privacy dei minori. Di conseguenza, Cometa ha votato contrario alla rielezione di Michael B.G. Froman a Consigliere non esecutivo.
WALT DISNEY	18/03/2026	Rielezione di Robert A. Iger (CEO) a Consigliere	CONTRARIO	Governance	Mr. Iger è il CEO di Walt Disney dal 2005. Serie preoccupazioni sorgono in merito alla gravità e numerosità di controversie in cui risulta coinvolta Walt Disney, con particolare riguardo a diversità e inclusione, violazioni di norme sul salario minimo e sulla privacy dei minori. Perciò Cometa ha votato contrario alla sua rielezione.
WALT DISNEY	18/03/2026	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2024-2025	CONTRARIO	Remunerazioni	La struttura dei compensi del CEO non appare adeguatamente allineata alla creazione di valore sostenibile nel lungo periodo, in quanto non dipendente in alcun modo da obiettivi di sostenibilità. Serie preoccupazioni sorgono inoltre sull'ammontare complessivo dei compensi assegnati al CEO (circa EUR 40 milioni), che risultano di circa 4 volte superiori alla mediana del settore in Europa e ben 827 volte il salario mediano dei dipendenti del Gruppo. Cometa quindi ha votato contrario alle remunerazioni.
WALT DISNEY	18/03/2026	Proposta azionista: Pubblicazione di un report sui possibili impatti discriminatori del piano filantropico aziendale	CONTRARIO	Sostenibilità	L'azionista Dana Tuggle, rappresentata da Bowyer Research, richiede che il Consiglio di Amministrazione predisponga e pubblichi una valutazione dei potenziali rischi derivanti dall'esclusione di enti religiosi dal programma aziendale di matching delle donazioni dei dipendenti. Il proponente accusa in particolare Walt Disney di utilizzare criteri di eleggibilità particolarmente restrittivi e discriminatori nei confronti di enti religiosi. La proposta non fornisce, tuttavia, evidenze concrete di pratiche discriminatorie, o eventuali rischi legali, direttamente attribuibili alla politica filantropica della Società. Dato che la proposta appare motivata più da ragioni ideologiche che da una reale esigenza di trasparenza o di gestione del rischio, il Fondo ha votato contrario alla proposta.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
WALT DISNEY	18/03/2026	Proposta azionista: Valutazione del ritorno sugli investimenti (ROI) degli obiettivi di riduzione delle emissioni	CONTRARIO	Sostenibilità	<p>Il National Center for Public Policy Research richiede al Consiglio di Amministrazione di pubblicare un report che illustri il ritorno atteso sugli investimenti (ROI) derivante dagli impegni climatici e dagli obiettivi di transizione assunti dalla Società. Il proponente sostiene che Walt Disney non abbia fornito metriche finanziarie sufficienti per valutare i costi e i benefici economici della transizione climatica, esponendo la Società a rischi di greenwashing e azioni regolatorie, in un contesto di crescente polarizzazione e incertezza normativa sulle politiche climatiche. La proposta si pone chiaramente in ambito "anti-ESG", in quanto mira esclusivamente a valutare un ipotetico ritorno economico degli investimenti in decarbonizzazione, senza menzionare i rischi economici generati dai cambiamenti climatici. Dato che la proposta è volta a limitare gli impegni climatici di Walt Disney, Cometa ha votato contrario alla proposta.</p> <p>L'azionista Erik G. Paul richiede che il Consiglio di Amministrazione predisponga e pubblichi un report che valuti i potenziali rischi generati dalle politiche e pratiche di Disney riguardo l'accessibilità e inclusione di persone con disabilità. La proposta è motivata dalla recente class action promossa contro la Società in seguito alle modifiche fortemente restrittive apportate al Disability Access System. Il proponente in particolare chiede alla Società di confrontare le proprie politiche con gli standard internazionali e le migliori pratiche del settore. Poiché la proposta mira a garantire una valutazione trasparente e indipendente delle politiche di Disney in materia di accessibilità e inclusione, recentemente accusate di discriminazione nell'ambito di una class action, Cometa ha votato favorevolmente alla proposta.</p>
WALT DISNEY	18/03/2026	Proposta azionista: Pubblicazione di un report riguardante le pratiche di accessibilità e inclusione di persone con disabilità	FAVOREVOLE	Sostenibilità	<p>Le remunerazioni complessivamente assegnate al CEO nel 2025 (circa EUR 5,2 milioni) risultano del 20% inferiori alla mediana del settore in Europa e 144 volte i salari medi dei dipendenti del Gruppo. L'importo complessivo delle remunerazioni del CEO appare coerente con le pratiche del settore, considerando le dimensioni societarie. Tuttavia, preoccupazioni possono sorgere sullo scarso allineamento dei compensi del top management con la creazione di valore sostenibile, in quanto gli incentivi di lungo periodo, che rappresentano oltre il 70% dei compensi variabili, non dipendono da alcun parametro di performance. Perciò Cometa ha votato contrario alle remunerazioni.</p>
DSV	19/03/2026	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2025	CONTRARIO	Remunerazioni	<p>Mr. Walti non è indipendente, in quanto Presidente del maggiore azionista Ernst Göhner Stiftung (9,7% di DSV). Preoccupazioni sorgono, in particolare, riguardo alla sua posizione quale Presidente del Comitato Remunerazione, che dovrebbe essere sempre ricoperta da un membro indipendente secondo le migliori pratiche internazionali. Inoltre, la struttura degli incentivi del top management, che è stata modificata nel 2025, non risulta adeguatamente allineata alla creazione di valore sostenibile, in quanto gli incentivi di lungo periodo sono esclusivamente rappresentati da stock options (rappresentanti oltre il 70% dei compensi variabili) la cui maturazione non dipende dal raggiungimento di obiettivi prefissati. Poiché il sistema di voto in Danimarca non consente l'espressione di un voto Contrario, Cometa si è Astenuta alla rielezione del Presidente del Comitato Remunerazioni.</p>
DSV	19/03/2026	Rielezione di Beat Walti a Consigliere non esecutivo	ASTENUTO	Governance	<p>Serie preoccupazioni possono sorgere sull'effettivo allineamento delle pratiche della Banca alla propria strategia climatica, con particolare riferimento al continuo supporto del settore carbonifero, sia per quanto riguarda la produzione di acciaio che di carbone termico. Inoltre, le emissioni finanziate risultano in significativo aumento nel 2025, sia in termini assoluti (+10%) che in termini relativi. Occorre inoltre evidenziare un peggioramento nel livello di trasparenza di BBVA per quanto riguarda le tematiche sociali. In particolare, la Società non riporta più alcun dato sulle morti avvenute in ambito lavorativo, nonostante i 3 decessi riportati nei due anni precedenti, e sono stati ridotti anche i dettagli relativi alla diversità di genere. Di conseguenza il Fondo ha votato contrario alla dichiarazione non finanziaria.</p>
BBVA	19/03/2026	Approvazione della Dichiarazione Non-Finanziaria 2025	CONTRARIO	Governance	

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
BBVA	19/03/2026	Voto vincolante sulla Politica di Remunerazione	CONTRARIO	Remunerazioni	Le modifiche proposte alla struttura dei compensi variabili (aumento della componente di lungo periodo rispetto al bonus annuale, e anche della quota azionaria degli incentivi) sono volte a rafforzare l'allineamento degli interessi del top management alla creazione di valore sostenibile nel lungo periodo. Tuttavia, preoccupazioni sorgono per quanto riguarda l'incremento del salario base (+6%), che produce a sua volta effetti inflazionistici sulla remunerazione totale, in quanto gli incentivi sono calcolati come percentuale del salario. In particolare, l'opportunità massima retributiva del Presidente esecutivo Mr. Torres Vila sarà di circa EUR 9,8 milioni, oltre 200 volte il salario medio dei dipendenti. Serie preoccupazioni possono sorgere sull'eccessivo differenziale retributivo tra top management e resto dei dipendenti, che può generare un senso di ingiustizie e demotivare i dipendenti, oltre a rischi reputazionali. Perciò Cometa ha votato contrario alla politica di remunerazione.
BBVA	19/03/2026	Fissazione dell'importo massimo dei compensi variabili al 200% dei compensi fissi per alcuni dipendenti rilevanti	CONTRARIO	Remunerazioni	Il limite proposto ai compensi variabili risulta coerente con le pratiche del settore in Europa, ma serie preoccupazioni possono sorgere riguardo all'ammontare del compenso fisso del Presidente esecutivo, ulteriormente aumentato nel 2027 a EUR 3.110.000, che supera significativamente la mediana delle grandi banche in Europa e comporta un effetto inflazionistico sui compensi totali. Dato che l'opportunità retributiva massima per il Presidente esecutivo (circa EUR 9,8 milioni a partire dell'anno prossimo) supera di oltre 200 volte la media di salari e stipendi dei dipendenti del Gruppo, il Fondo ha votato contrario all'importo massimo per i compensi variabili.
BBVA	19/03/2026	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2025	CONTRARIO	Remunerazioni	Le remunerazioni complessivamente assegnate al Presidente esecutivo sono state pari a EUR 7.702.000 nel 2025 (EUR 6.708.000 per il CEO), risultando del 57% superiori alla mediana del settore in Europa e 161 volte i salari medi dei dipendenti del Gruppo. Serie preoccupazioni possono sorgere sul livello di disegualianza retributiva, che rischia di generare una sensazione di ingiustizia e demotivare i dipendenti. per questi motivi il Fondo ha votato contrario.
GIVAUDAN	19/03/2026	Voto consultivo sulla Dichiarazione Non-Finanziaria 2025	CONTRARIO	Sostenibilità	Le emissioni complessive di gas serra sono aumentate dello 0,4% rispetto all'anno di riferimento (2020), principalmente a causa delle emissioni indirette di tipo scope 3, che sono aumentate di +4%. Tale andamento appare in contrasto con l'obiettivo dichiarato da Givaudan di ridurre le emissioni scope 3 di -25% tra il 2020 e il 2030. Preoccupazioni possono anche sorgere sul mancato raggiungimento, per il terzo anno consecutivo, degli obiettivi relativi alla diversità di genere (34% di donne in posizioni di leadership, rispetto all'obiettivo del 40%), e da 2 anni Givaudan non pubblica dati sulle differenze salariali tra uomini e donne. Considerando anche il grave incidente che nel 2024 ha causato due morti e undici feriti presso lo stabilimento Givaudan di Sense Colour nel Kentucky, riguardo al quale le indagini sono ancora in corso, Cometa ha votato contrario alla dichiarazione non finanziaria.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
GIVAUDAN	19/03/2026	Esonero dalle responsabilità per i membri del Consiglio di Amministrazione	CONTRARIO	Governance	Preoccupazioni possono sorgere relativamente al grave incidente che nel 2024 ha comportato la morte di 2 dipendenti e il ferimento di ulteriori 11 persone, nonché su presunti accordi anticoncorrenziali, per cui procedimenti legali ed indagini sono ancora in corso. Perciò Cometa ha votato contrario all' esonero dalle responsabilità per i membri del Consiglio di Amministrazione.
GIVAUDAN	19/03/2026	Rielezione di Louie D'Amico a Consigliere non esecutivo	CONTRARIO	Governance	Mr. D'Amico è stato il CEO della Divisione Taste & Wellbeing di Givaudan dal 2018 al settembre 2025. Avendo assunto la carica di Consigliere non esecutivo immediatamente dopo la fine del suo mandato come CEO di una controllata, non è qualificabile come indipendente. Serie preoccupazioni possono sorgere sull'operato di Mr. D'Amico in qualità di CEO della Divisione Taste & Wellbeing, di cui è parte la società Givaudan Sense Color presso cui si è verificata l'esplosione che ha causato il decesso di 2 dipendenti e il ferimento di altre 11 persone nel 2024. Di conseguenza, il Fondo ha votato contrario alla rielezione di Louie D'Amico a Consigliere non esecutivo.
GIVAUDAN	19/03/2026	Elezione di Gilles Andrier (CEO uscente) a Presidente del Consiglio di Amministrazione	CONTRARIO	Governance	Assumendo la carica di Presidente immediatamente dopo la fine del suo mandato come CEO, Mr. Andrier non è qualificabile come indipendente. Serie preoccupazioni possono sorgere sull'operato di Mr. Andrier in qualità di CEO di Givaudan, considerando il grave incidente avvenuto presso uno stabilimento della Società che ha causato il decesso di 2 dipendenti e il ferimento di altre 11 persone nel 2024. Di conseguenza, il Fondo si è opposto alla elezione di Gilles Andrier (CEO uscente) a Presidente del Consiglio di Amministrazione.
GIVAUDAN	19/03/2026	Approvazione dei compensi fissi e degli incentivi di lungo periodo del Comitato Esecutivo per l'esercizio 2026	CONTRARIO	Remunerazioni	Il compenso fisso dei membri del Comitato Esecutivo risulta ancora in linea con le pratiche del mercato svizzero, ed il piano di incentivazione risulta adeguatamente strutturato per allineare gli interessi del management alla creazione di valore sostenibile nel lungo periodo. Preoccupazioni sorgono, tuttavia, riguardo al pagamento di un bonus straordinario di CHF 4,1 milioni previsto per l'ingresso del nuovo CEO nel 2026, di natura totalmente discrezionale e non collegato ad obiettivi di performance, che causerebbe un eccessivo incremento dell'opportunità retributiva massima (CHF 13,5 milioni, pari a quasi 200 volte i salari medi dei dipendenti). Per questi motivi Cometa ha votato contrario all' approvazione dei compensi fissi e degli incentivi di lungo periodo del Comitato Esecutivo.
ABB Azienda Metalmeccanica	19/03/2026	Tutti i punti all'ordine del giorno	FAVOREVOLE	Governance e Sostenibilità	ABB Ltd è un gruppo tecnologico svizzero attivo principalmente nei business dell'elettrificazione ed automazione. I principali clienti del Gruppo sono attivi nei settori oil & gas, cartario e minerario. Il Gruppo è stato coinvolto in gravi casi di corruzione in passato. In particolare, a fine 2022 ABB ha pagato oltre USD 315 milioni per la risoluzione di caso di corruzione relativo ad una società controllata dal governo del Sud Africa avvenuta nel periodo 2014-2017. ABB non risulta comunque coinvolta in nessuna recente grave controversia legata a temi di sostenibilità ambientale o sociale. ABB risulta essere allineata alle migliori pratiche di mercato e del settore in termini di governance e sostenibilità sociale e ambientale. Per questi motivi Cometa ha votato favorevole a tutti i punti all'ordine del giorno.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
NOVONESIS	23/03/2026	Tutti i punti all'ordine del giorno	FAVOREVOLE	Governance e Sostenibilità	Novonesis (ex Novozymes) è una multinazionale biotech del gruppo Novo Holding, leader nella produzione di enzimi, proteine e microrganismi per oltre 30 settori industriali. A gennaio 2024, ha completato la fusione con Chr. Hansen, rafforzando il suo ruolo nelle bio-soluzioni sostenibili, ed ha cambiato la denominazione da Novozymes in Novonesis. Il Gruppo Novonesis non risulta recentemente coinvolto in nessuna grave controversia legata alla sostenibilità sociale o ambientale. Sotto il profilo del contrasto ai cambiamenti climatici, Novonesis si è impegnata ad azzerare le emissioni nette lungo la catena del valore entro il 2050 (-90% di emissioni nette in tutte le categorie, rispetto al 2018). Nel breve periodo, Novonesis intende ridurre del 75% le emissioni assolute da attività operative (scope 1 e 2) e del 35% quelle generate dalla catena di fornitura (scope 3) entro il 2030, rispetto al 2018. Tali obiettivi sono stati convalidati dalla Science Based Targets initiative ("SBTi") come coerenti con lo scenario di riscaldamento globale entro +1,5°C. Per questi motivi il Fondo ha votato favorevole a tutti i punti all'ordine del giorno.
STORA ENSO	24/03/2026	Esonero dalle responsabilità per i membri del Consiglio di Amministrazione e del CEO	CONTRARIO	Governance	A causa del coinvolgimento di Stora Enso in un grave disastro ambientale in Finlandia nel 2024, in seguito al quale la Società si è impegnata a finanziare un programma di ripristino dell'habitat distrutto, il Fondo ha votato contrario all'esonero dalle responsabilità per i membri del Consiglio di Amministrazione e del CEO.
NORDEA BANK	24/03/2026	Rielezione di Stephen Hester (Presidente) a Consigliere non esecutivo	CONTRARIO	Governance	Mr. Hester è il Presidente di Nordea dal 2022. Preoccupazioni possono sorgere sulle recenti modifiche alla politica di Nordea sui finanziamenti a società impegnate nell'estrazione di fonti fossili non convenzionale e nella regione dell'Artico, con l'eliminazione dei limiti al petrolio da scisto ed a gruppi i cui ricavi dipendono in maniera rilevante da tali attività. Dato che il Consiglio di Amministrazione è il principale responsabile della definizione delle strategie della Banca, Cometa ha votato contrario alla sua rielezione.
NORDEA BANK	24/03/2026	Rielezione di Lene Skole a Consigliera non esecutiva	CONTRARIO	Governance	Preoccupazioni possono sorgere sulla disponibilità di tempo che Ms. Skole può dedicare al ruolo in Nordea, a causa della numerosità e rilevanza a cariche ricoperte (CEO di un ente di grande dimensioni e Consigliera in 4 società quotate), che eccede i limiti previsti. Di conseguenza il Fondo ha votato contrario alla sua rielezione.
NORDEA BANK	24/03/2026	Rielezione di Kjersti Wiklund a Consigliera non esecutiva	CONTRARIO	Governance	Preoccupazioni possono sorgere sull'operato di Ms. Wiklund quale Presidente del Comitato di Sostenibilità, ruolo che ricopre dal 2023, a causa del peggioramento delle politiche relative ai finanziamenti a favore di società attive nell'estrazione di petrolio da scisto e nella regione dell'Artico. Dato che il Comitato Sostenibilità è il principale organo incaricato del monitoraggio delle strategie climatiche del Gruppo, Cometa ha votato contrario alla sua rielezione.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
NORDEA BANK	24/03/2026	Proposta di azionisti: Inserire nello Statuto un nuovo articolo riguardante le politiche di investimento e finanziamento nella regione dell'Artico	FAVOREVOLE	Sostenibilità	<p>Le associazioni azioniste Swedish Society for Nature Conservation e Action Aid Denmark propongono di introdurre un nuovo articolo (Art. 4) nello Statuto di Nordea, volta a vietare la concessione di finanziamenti o altro supporto finanziario a società del settore dei combustibili fossili che siano impegnate nell'esplorazione o nell'espansione di progetti estrattivi di lungo periodo nel Circolo Polare Artico. Al pari di quanto rilevato lo scorso anno, la proposta presenta alcune criticità, includendo divieti statutari che potrebbero apparire come eccessivamente vincolanti per la gestione della Banca. Tuttavia, a differenza di quanto proposto nel 2025, il testo dello Statuto proposto quest'anno delimita il divieto di supporto finanziario esclusivamente alle società impegnate in attività di esplorazione ed espansione di progetti estrattivi di fonti fossili nel Circolo Polare Artico, anziché genericamente a qualsiasi società con progetti espansivi o valutata come non allineata agli obiettivi climatici dell'Accordo di Parigi. La proposta appare inoltre giustificata dalle gravi preoccupazioni che hanno sollevato le recenti modifiche alla strategia climatica di Nordea Bank, che ha eliminato ogni limite al finanziamento di gruppi impegnati in attività estrattive nella regione dell'Artico, mantenendoli solo per singoli nuovi progetti. Di conseguenza, il Fondo ha votato favorevole alla proposta.</p>
SIKA	24/03/2026	Tutti i punti all'ordine del giorno	FAVOREVOLE	Governance e Sostenibilità	<p>Sika è una società svizzera attiva nella produzione e distribuzione di prodotti chimici per il settore delle costruzioni e l'industria manifatturiera. Fondata nel 1910, Sika è quotata sul SIX Swiss Exchange ed è presente a livello globale con oltre 300 stabilimenti. Sika non risulta recentemente coinvolta in nessuna grave controversia di carattere sociale o ambientale. Sotto il profilo del contrasto ai cambiamenti climatici, Sika si è impegnata ad azzerare le emissioni nette lungo l'intera catena del valore entro il 2050. Nel breve e medio periodo, Sika si impegna a ridurre del 50,4% le emissioni assolute generate da attività operative (scope 1 e 2), e del 30% le emissioni indirette generate da fornitori e clienti (scope 3), entro il 2032 rispetto al 2022. Tali obiettivi sono stati convalidati dalla Science-Based Targets initiative (SBTi) come coerenti con lo scenario di riscaldamento globale entro +1,5°C. Il Gruppo Sika non produce inquinanti organici persistenti o PFAS, che sono utilizzati solo marginalmente nella formulazione dei propri prodotti (0,4% del totale venduto nel 2025, in calo dallo 0,5% del 2024). Per questi motivi il Fondo ha votato favorevole a tutti i punti all'ordine del giorno.</p>
SKANDINAVISKA BANKEN	24/03/2026	Rielezione di Marcus Wallenberg (Presidente) a Consigliere non esecutivo	CONTRARIO	Governance	<p>Mr. Wallenberg non è indipendente, in quanto rappresentante del maggior azionista (21% dei diritti di voto) ed in carica da oltre 12 anni. Preoccupazioni sorgono sulla sua disponibilità di tempo, a causa della numerosità e rilevanza di incarichi ricoperti (Presidente di 2 e Consigliere di ulteriori 3 società quotate). Inoltre, Mr. Wallenberg ricopre il ruolo di Presidente di SEB sin dal 2005, e quindi anche nel periodo in cui il Gruppo è stato coinvolto in gravi violazioni delle norme sui controlli anti-riciclaggio nei Paesi baltici e in Germania. Di conseguenza il Fondo ha votato contrario alla sua rielezione.</p>

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
SKANDINAVISKA BANKEN	24/03/2026	Elezione del Presidente del Consiglio di Amministrazione	CONTRARIO	Governance	Nell'ottobre 2025, SEB ha rivisto profondamente le proprie politiche di sostenibilità, ed in particolare quelle relative al contrasto ai cambiamenti climatici, che erano state precedentemente soggette a forti contestazioni da parte di investitori e organizzazioni non governative. Nonostante i miglioramenti apportati, occorre evidenziare che non sono ancora previsti limiti al finanziamento di progetti espansivi nelle fonti fossili convenzionali, in contrasto con le indicazioni dell'Agenzia Internazionale per l'Energia (IEA) secondo cui, nello scenario attuale di riduzione della domanda, non sono necessari nuovi progetti convenzionali di petrolio e gas con lunghi tempi di sviluppo. Preoccupazioni possono in particolare sorgere sulla possibilità per SEB di continuare a fornire supporto finanziario a gruppi largamente impegnati in progetti di esplorazione ed estrazione nell'Artico, come la norvegese Equinor, supportata da SEB in occasione di recenti emissioni di debito, che nel 2023 riportava circa il 20% dei ricavi generati da attività nella regione ed è attualmente impegnata in vari progetti espansivi. Per questi motivi Cometa si è opposta alla elezione del Presidente del Consiglio di Amministrazione.
SKANDINAVISKA BANKEN	24/03/2026	Proposta di azionisti: Revisione della politica di SEB sui finanziamenti a società impegnate in nuovi progetti estrattivi di fonti fossili nell'Artico	FAVOREVOLE	Sostenibilità	L'organizzazione non governativa Swedish Society for Nature Conservation richiede che il Consiglio di Amministrazione riveda la propria politica climatica entro la fine del 2026, includendo l'impegno a non fornire ulteriore supporto finanziario a società energetiche che sviluppano nuovi progetti esplorativi ed estrattivi di fonti fossili nella regione dell'Artico. Nonostante la nuova politica rappresenti un netto miglioramento nella strategia climatica di SEB, permangono alcune criticità relative alla possibilità di continuare a finanziare nuovi progetti in alcune aree sensibili, come la parte norvegese del Mare di Barents, nonché a soggetti particolarmente attivi nello sviluppo di nuovi giacimenti nell'Artico, come Equinor. La proposta è volta ad allineare ulteriormente la politica di SEB a quanto effettuato da altri grandi gruppi bancari scandinavi come Danske Bank, Handelsbanken e Swedbank, nonché alle indicazioni dell'Agenzia Internazionale per l'Energia, secondo cui nessun nuovo progetto estrattivo a lungo termine sarebbe necessario. Di conseguenza, il Fondo ha votato favorevole alla proposta.
STARBUCKS	25/03/2026	Rielezione di Richard E. Allison a Consigliere non esecutivo	CONTRARIO	Governance	Serie preoccupazioni possono sorgere sull'operato di Mr. Allison in qualità di Presidente del Comitato Remunerazioni, a causa sia dell'ammontare complessivo dei compensi del Presidente-CEO (USD 30,1 milioni), pari a ben 1.794 volte il salario mediano dei dipendenti, che per la totale assenza di parametri ESG nel calcolo degli incentivi annuali o di lungo periodo. Il Fondo quindi ha votato contrario alla sua rielezione.
STARBUCKS	25/03/2026	Rielezione di Beth Ford a Consigliera non esecutiva	CONTRARIO	Governance	Serie preoccupazioni possono sorgere in merito all'operato di Ms. Ford quale Presidente dell'Impact Committee di Starbucks, sciolto a novembre 2025, a causa della numerosità e gravità di controversie in cui è coinvolta la Società, o suoi fornitori diretti, per violazioni dei diritti umani e dei lavoratori. Di conseguenza, Cometa si è opposta alla sua rielezione.
STARBUCKS	25/03/2026	Rielezione di Brian Niccol (CEO e Presidente) a Consigliere esecutivo	CONTRARIO	Governance	La nomina del CEO a Presidente del Consiglio è contraria alle migliori pratiche internazionali a causa dei significativi rischi di conflitto di interessi che potrebbero sorgere nel delicato ruolo del Presidente nel garantire il corretto flusso informativo tra il management ed i Consiglieri non esecutivi. Inoltre, serie preoccupazioni sorgono sulla numerosità e gravità di controversie in cui risulta recentemente coinvolta Starbucks, con particolare riferimento a pratiche antisindacali e violazioni dei diritti umani presso fornitori diretti, che sono state registrate anche dopo la nomina di Mr. Niccol a Presidente e CEO nel 2024. Tali preoccupazioni risultano inoltre accentuate dalla decisione del Board di sopprimere l'Impact Committee, a novembre 2025, e di non istituire un nuovo Comitato interno responsabile del monitoraggio delle pratiche ESG del Gruppo. Perciò Cometa ha votato contrario alla sua rielezione.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
STARBUCKS	25/03/2026	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni per l'esercizio 2024-2025	CONTRARIO	Remunerazioni	<p>Le remunerazioni complessivamente assegnate al Presidente-CEO (circa EUR 26,4 milioni) risultano pari ad oltre il triplo della mediana del settore (+261%) e ben 1.794 volte il salario mediano dei dipendenti del Gruppo, che è riportato a livelli particolarmente bassi (USD 17.279). Serie preoccupazioni possono sorgere sul significativo differenziale retributivo rispetto ai dipendenti, che rischia di generare una sensazione di ingiustizia e demotivare i dipendenti, oltre a rischi di carattere reputazionale per il gruppo. Inoltre, i compensi del top management non risultano adeguatamente collegati alla creazione di valore sostenibile nel lungo periodo, in quanto gli incentivi non dipendono in alcun modo da parametri ESG. Per questi motivi il Fondo ha votato contrario alle remunerazioni.</p>
STARBUCKS	25/03/2026	Proposta azionista: Report sulla presunta esclusione dei trattamenti di de-transizione di genere dalla copertura sanitaria aziendale	CONTRARIO	Sostenibilità	<p>Il Free Enterprise Project del National Center for Public Policy Research richiede che il Consiglio di Amministrazione di Starbucks conduca una valutazione sui potenziali rischi finanziari derivanti dalla presunta esclusione dei trattamenti di de-transizione di genere dalla copertura sanitaria aziendale. Il proponente contesta l'attuale politica di Starbucks in materia di assistenza sanitaria per trattamenti di affermazione di genere, sostenendo che l'assenza di una chiara copertura di percorsi di de-transizione potrebbe esporre la Società a rischi di discriminazione, legali, finanziari e reputazionali. Tuttavia, il proponente stesso non riporta alcuna evidenza del fatto che le politiche di Starbucks escludano tali trattamenti dalle coperture sanitarie, limitandosi a specificare che sono coperti i trattamenti di "transizione". Non riportando alcuna evidenza di effettivi rischi di discriminazione, ma limitandosi a contestare l'attuale previsione di copertura sanitaria a percorsi di affermazione di genere, la proposta appare volta esclusivamente a ostacolare l'adozione di politiche inclusive coerenti con gli standard internazionali. Cometa quindi ha votato contrario alla proposta.</p>

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
STARBUCKS	25/03/2026	Proposta azionista: Report sui divari di retribuzione e benefit legati a cure riproduttive e disforia di genere	CONTRARIO	Sostenibilità	L'azionista Oklahoma Tobacco Settlement Endowment Trust richiede che il Consiglio di Amministrazione di Starbucks pubblichi un report sui divari mediani di retribuzione e benefit tra categorie di genere, con particolare riferimento alle politiche aziendali in materia di assistenza riproduttiva e cure legate alla disforia di genere. In particolare, il proponente critica l'impegno di Starbucks nel coprire spese per aborto e per cure di transizione di genere, sostenendo che tali politiche esporrebbero la Società a rischi legali e reputazionali crescenti in un contesto normativo e sociale polarizzato. Il proponente non riporta alcuna evidenza di potenziali rischi di discriminazione basati sulla copertura di spese per cure riproduttive o di transizione di genere in Starbucks. La proposta appare quindi esclusivamente volta ad ostacolare le attuali politiche aziendali di inclusione senza indicare divari retributivi materiali né rischi legali o finanziari concreti. Di conseguenza, il Fondo ha votato contrario alla proposta.
STARBUCKS	25/03/2026	Proposta azionista: Report sull'utilizzo di strumenti di valutazione sviluppati da partner considerati "politicizzati"	CONTRARIO	Sostenibilità	The Heritage Foundation richiede che il Consiglio di Amministrazione di Starbucks conduca una valutazione dei benefici, costi e rischi legali, reputazionali, competitivi e operativi connessi all'utilizzo, da parte della Società, di strumenti di valutazione sviluppati da partner esterni ritenuti "politicizzati". La proposta fa esplicito riferimento all'utilizzo del Southern Poverty Law Center (SPLC) come soggetto di riferimento per il processo di selezione degli enti beneficiari del programma aziendale sulle donazioni dei dipendenti. Il SPLC è un'organizzazione no-profit fondata nel 1971 in Alabama, che si occupa di difendere i diritti civili e contrastare l'estremismo, il razzismo e i gruppi d'odio negli Stati Uniti. Secondo il proponente, l'affidamento al SPLC dei criteri di valutazione degli enti beneficiari potrebbe esporre Starbucks a rischi reputazionali, in quanto considera le attività di tale organizzazione come controverse e politicamente orientate. La proposta appare motivata esclusivamente da valutazioni soggettive del proponente e prevalentemente da ragioni ideologiche, più che da una reale esigenza di trasparenza o di gestione del rischio. Di conseguenza Cometa ha votato contrario alla proposta.
STARBUCKS	25/03/2026	Proposta azionista: Report sui rischi derivanti dall'esclusione di enti religiosi dal programma di matching delle donazioni	CONTRARIO	Sostenibilità	L'azionista Baptist Foundation of California richiede che il Consiglio di Amministrazione di Starbucks conduca una valutazione dei potenziali rischi derivanti dall'esclusione di enti religiosi dal programma aziendale di matching (ovvero di contribuzione aziendale aggiuntiva) delle donazioni dei dipendenti. Il proponente sostiene che l'attuale policy di Starbucks escluderebbe alcune organizzazioni religiose, esponendo la Società a rischi di discriminazione religiosa. Occorre tuttavia evidenziare che la politica di Starbucks include, tra gli enti che possono beneficiare del programma, enti di beneficenza religiosi, oltre che organizzazioni caritatevoli collegate a scuole, università, diocesi e luoghi di culto. La proposta non risulta quindi supportata da chiare evidenze relative a potenziali discriminazioni religiose, ma appare motivata prevalentemente da ragioni ideologiche. Di conseguenza, Cometa ha votato contrario alla proposta.
MOELLER MAERSK Società Contributrice	25/03/2026	Esonero dalle responsabilità per i membri del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo	CONTRARIO	Governance	Serie preoccupazioni permangono in merito al monitoraggio sulla salute e sicurezza lungo la catena di fornitura, a causa del decesso di 4 operai impiegati da fornitori della Società nel 2025, in ulteriore aumento rispetto ai 2 dell'anno precedente. Alla stessa stregua del 2024, tali fatalità sono solamente accennate in una nota di approfondimento nel Bilancio di Sostenibilità della Società, e non rendicontate tra i decessi sul lavoro. Il Bilancio di Moller Maersk non riporta alcun incidente fatale, e solamente in una nota vengono riportati i 4 decessi attribuiti a ditte appaltatrici e non direttamente impiegati dalla Società. Di conseguenza, il Fondo ha votato contrario all'esonero dalle responsabilità per i 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
MOELLER MAERSK Società contributrice	25/03/2026	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2025	CONTRARIO	Remunerazioni	<p>Le remunerazioni complessivamente assegnate al CEO nel 2025 (circa EUR 6,0 milioni) risultano dell'8% inferiore alla mediana del settore in Europa e 116 volte gli stipendi medi pagati dal Gruppo. Nonostante l'importo complessivo dei compensi appaia allineato alle pratiche del settore, serie preoccupazioni possono sorgere sulla scarsa trasparenza della Società in merito agli obiettivi ESG utilizzati per calcolare l'incentivo assegnato nel 2025 (indicati solo per macro-aree senza alcun chiaro indicatore di riferimento), così come sulla eliminazione di ogni criterio ESG nella valutazione degli incentivi a partire dal 2026. Perciò Cometa ha votato contrario alle remunerazioni.</p> <p>In quanto CEO dell'azionista di controllo Møller Holding A/S, Mr. Maersk Uggle non è qualificato come indipendente dalla Società. Preoccupazioni possono sorgere sul suo operato in qualità di Presidente del Board, a causa dell'incremento, da 2 a 4, di incidenti mortali registrati nel 2025. Serie preoccupazioni sorgono in particolare sul monitoraggio attuato da parte del Consiglio di Amministrazione, riguardo alla tutela della sicurezza sul lavoro, e sulla scarsa trasparenza adottata a riguardo dalla Società, che rendiconta nel Bilancio esclusivamente gli incidenti fatali che hanno riguardato lavoratori alle proprie dipendenze. Occorre inoltre segnalare che il Consiglio di Amministrazione, nel 2025, ha sostituito il Comitato ESG con uno esclusivamente competente per la Transizione Energetica, confermando le preoccupazioni su una sempre minore attenzione ai temi della salute e sicurezza. Dato che le modalità di voto in Danimarca non consentono un voto Contrario sulle nomine, Cometa ha votato Astenuto alla rielezione del Presidente del Board.</p>
MOELLER MAERSK Società Contributrice	25/03/2026	Rielezione di Robert Maersk Uggle (Presidente) a Consigliere non esecutivo	ASTENUTO	Governance	<p>La proposta è volta a migliorare la trasparenza e a rafforzare l'allineamento dei compensi dei Consiglieri esecutivi alla creazione di valore sostenibile nel lungo periodo. Come evidenziato anche nell'analisi delle remunerazioni al precedente punto E all'ordine del giorno, Moller Maersk non riporta alcun dettaglio riguardo agli indicatori ESG utilizzati per la valutazione degli incentivi, limitandosi a dichiarare le macro-aree. Considerando anche la dichiarata intenzione della Società di eliminare, a partire dal 2026, qualsiasi criterio ESG dalla valutazione dei piani di lungo periodo, il Fondo ha votato favorevole alla proposta.</p>
MOELLER MAERSK Società Contributrice	25/03/2026	Proposta di azionisti relativa all' integrazione di obiettivi ESG nella valutazione dei compensi dei membri esecutivi della Società	FAVOREVOLE	Sostenibilità	<p>L'azionista MP Investment Management propone che il Consiglio di Amministrazione pubblichi un report annuale sugli impegni della Società nel rispettare i diritti umani in conformità ai Principi delle Nazioni Unite (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights - UNGP), con un focus particolare sul trasporto di armamenti in aree di conflitto. Il report dovrebbe in particolare identificare i rischi finanziari collegati ad eventuali violazioni dei diritti umani a cui è esposto il Gruppo, nonché le azioni e strategie adottate per prevenire il rischio di coinvolgimento in casi di violazione dei diritti umani. Moeller Maersk ha adottato una Politica sui Diritti Umani conforme agli UNGP, ma non fornisce una rendicontazione annuale dettagliata sulle attività svolte per il monitoraggio e la valutazione dei rischi. Dato che la proposta mira ad aumentare il livello di trasparenza sui rischi legali e reputazionali connessi alla gestione dei diritti umani nella catena del valore, Cometa ha votato favorevole alla proposta.</p>
MOELLER MAERSK Società Contributrice	25/03/2026	Proposta dell'azionista MP Investment Management relativa alla trasparenza sul rispetto dei diritti umani	FAVOREVOLE	Sostenibilità	<p>L'azionista MP Investment Management propone che il Consiglio di Amministrazione pubblichi un report annuale sugli impegni della Società nel rispettare i diritti umani in conformità ai Principi delle Nazioni Unite (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights - UNGP), con un focus particolare sul trasporto di armamenti in aree di conflitto. Il report dovrebbe in particolare identificare i rischi finanziari collegati ad eventuali violazioni dei diritti umani a cui è esposto il Gruppo, nonché le azioni e strategie adottate per prevenire il rischio di coinvolgimento in casi di violazione dei diritti umani. Moeller Maersk ha adottato una Politica sui Diritti Umani conforme agli UNGP, ma non fornisce una rendicontazione annuale dettagliata sulle attività svolte per il monitoraggio e la valutazione dei rischi. Dato che la proposta mira ad aumentare il livello di trasparenza sui rischi legali e reputazionali connessi alla gestione dei diritti umani nella catena del valore, Cometa ha votato favorevole alla proposta.</p>

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
MOELLER MAERSK Società Contributrice	25/03/2026	Proposta dell'associazione Ekô relativa alla trasparenza sul rispetto dei diritti umani	FAVOREVOLE	Sostenibilità	<p>Similarmente a quanto proposto nel punto precedente, l'associazione non-profit Ekô, in rappresentanza di un azionista privato, propone che il Consiglio di Amministrazione pubblichi un report annuale sugli impegni della Società nel rispettare i diritti umani in conformità ai Principi delle Nazioni Unite (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights -UNGP), con un focus particolare sul trasporto di armamenti in aree di conflitto. Inoltre, il report dovrebbe identificare i rischi finanziari collegati ad eventuali violazioni dei diritti umani a cui è esposto il Gruppo, nonché le azioni e strategie dettagliate per prevenire il coinvolgimento in violazioni dei diritti umani nelle zone di conflitto. Moeller Maersk ha adottato una Politica su Diritti Umani conforme agli UNGP, ma non fornisce una rendicontazione annuale dettagliata sulle attività svolte per il monitoraggio e la valutazione dei rischi. Dato che la proposta mira ad aumentare il livello di trasparenza sui rischi legali e reputazionali connessi alla gestione dei diritti umani nella catena del valore, Cometa ha votato favorevole alla proposta.</p>
MOELLER MAERSK Società Contributrice	25/03/2026	Proposta di azionisti relativa al trasporto di armi	ASTENUTO	Sostenibilità	<p>L'associazione Kritiske Aktionærer richiede che la Società si impegni ad interrompere ogni trasporto di armamenti verso Israele, per garantire la tenuta della tregua siglata nell'ottobre 2025. Moeller Maersk dichiara di rispettare normative e standard internazionali, applicando un rigoroso livello di due diligence, e di non essere coinvolta nel trasporto di armamenti verso aree interessate da conflitti. Considerando che il proponente non fornisce chiare evidenze del rischio di violazioni di principi internazionali, o di coinvolgimento della Società nel trasporto di armamenti verso aree in conflitto, il Fondo si è astenuto.</p>
TELEFONICA	25/03/2026	Approvazione della politica di remunerazione 2026-2029	CONTRARIO	Remunerazioni	<p>Non sono proposte modifiche all'importo o la struttura delle remunerazioni del top management. Tuttavia, la nuova politica di remunerazione prevede l'eliminazione di qualsiasi parametro ESG nella valutazione dell'incentivo di lungo periodo. Inoltre, l'opportunità retributiva massima per il Presidente-CEO ammonta a circa EUR 11,7 milioni, pari ad oltre 240 volte il salario medio dei dipendenti. A causa dell'eccessivo differenziale retributivo, e della sostanziale diluizione dell'allineamento tra interessi del top management e creazione di valore sostenibile nel lungo periodo, Cometa ha votato contrario alla politica di remunerazione.</p>
NOVO NORDISK	26/03/2026	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2025	CONTRARIO	Remunerazioni	<p>Le remunerazioni complessivamente attribuite al nuovo CEO (circa EUR 2,8 milioni) risultano del 67% inferiori alla mediana del settore in Europa e 23 volte gli stipendi medi pagati dal Gruppo. Occorre tuttavia evidenziare che la Relazione riporta il salario base pagato per i soli 5 mesi in cui Mr. Doustdar ha ricoperto la carica di CEO, e gli incentivi corrisposti su base annua anche per la precedente carica dirigenziale in seno al Gruppo. Il livello di trasparenza è decisamente inferiore alle pratiche riscontrate nel settore e nel mercato, dato che gli obiettivi strategici e di sostenibilità cui è collegato l'incentivo triennale sono comunicati solo successivamente alla verifica dei risultati (l'anno successivo all'assegnazione). Preoccupazioni possono inoltre sorgere sull'allineamento dei compensi variabili alla creazione di valore sostenibile, in quanto il peso complessivo degli obiettivi ESG sul valore a target degli incentivi annuali e triennali è inferiore al 10%, e il loro peso è stato ulteriormente ridotto nel 2025 con l'eliminazione di 2 dei 4 obiettivi ESG cui era collegato il bonus monetario negli anni precedenti. Di conseguenza, il Fondo ha votato contrario alle remunerazioni.</p>
SGS	26/03/2026	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2025	CONTRARIO	Remunerazioni	<p>Le remunerazioni totali assegnate alla CEO nel 2025 (circa EUR 8,3 milioni), risultano del 27% superiori rispetto alla mediana del settore Industrials in Europa e ben 233 volte il salario medio dei dipendenti del Gruppo. Serie preoccupazioni possono sorgere sull'importo complessivo dei compensi ed in particolare sull'elevato differenziale retributivo rispetto ai dipendenti, che può generare un senso di ingiustizie e demotivare i dipendenti, oltre a rischi reputazionali. Di conseguenza, il Fondo ha votato contrario alla relazione sulle remunerazioni.</p>

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
CAIXABANK	27/03/2026	Tutti i punti all'ordine del giorno	FAVOREVOLE	Governance e Sostenibilità	<p>CaixaBank è una delle principali istituzioni finanziarie in Spagna, terza per valore degli attivi ma la maggiore banca retail focalizzata sul mercato domestico. Nel 2021, CaixaBank ha completato l'acquisizione di Bankia, banca precedentemente controllata dal Governo spagnolo in seguito ad una procedura di salvataggio. CaixaBank non risulta recentemente coinvolta in nessuna grave controversia di carattere sociale o ambientale. Sotto il profilo del contrasto ai cambiamenti climatici, CaixaBank ha mantenuto invariati gli obiettivi di riduzione delle emissioni finanziate in linea con quanto previsto dalla Net-Zero Banking Alliance, anche successivamente alla chiusura dell'iniziativa nell'ottobre 2025. Per questi motivi il Fondo ha votato favorevole a tutti i punti all'ordine del giorno.</p> <p>Serie preoccupazioni sorgono sulle recenti modifiche apportate alla strategia climatica di Banco Santander, mediante una revisione completa e peggiorativa dei target sulle emissioni finanziate, nonché l'introduzione di eccezioni preoccupanti all'esclusione di finanziamenti a gruppi coinvolti nel settore carbonifero. Preoccupazioni sorgono anche riguardo all'adesione della Banca all'iniziativa privata Carbon Measures, che mira a spostare sui clienti finali le responsabilità relative alle emissioni generate lungo la catena del valore e non è supportata da enti multi-stakeholder indipendenti, nonché sul presunto coinvolgimento del Gruppo nel finanziamento di gruppi responsabili di gravi casi di deforestazione in Amazzonia. Occorre infine evidenziare che i dati sulle emissioni riportati da Banco Santander sono continuamente rettificati, con un incremento, spesso significativo, dei dati indicati negli anni precedenti, sollevando preoccupazioni sull'affidabilità della rendicontazione climatica. Di conseguenza Cometa ha votato contrario alla dichiarazione non finanziaria.</p> <p>Consigliera di Banco Santander dal 2015, serie preoccupazioni sorgono sull'operato di Ms. Daurella Comadrán quale Presidente del Comitato Sostenibilità, a causa delle recenti modifiche alla strategia climatica di Banco Santander, che ha rivisto in maniera decisamente peggiorativa gli obiettivi relativi alle emissioni finanziate, inserito preoccupanti eccezioni al finanziamento del settore carbonifero. Inoltre, successivamente alla chiusura della Net-Zero Banking Alliance, Banco Santander ha aderito all'iniziativa privata Carbon Measures, fondata da gruppi multinazionali significativamente coinvolti nelle fonti fossili, che mira a trasferire le responsabilità delle emissioni di categoria scope 3 dai produttori ai clienti finali, e non è supportata da organizzazioni multi-stakeholder internazionali e indipendenti. Di conseguenza Cometa ha votato contrario alla sua rielezione.</p> <p>Serie preoccupazioni possono sorgere sull'importo complessivo dei compensi dei Consiglieri non esecutivi di Banco Santander, che nel 2026 è stato mediamente pari a EUR 674.500, oltre il doppio della mediana riscontrata nel mercato spagnolo. Considerando l'incremento del 6% proposto, il compenso medio supererebbe EUR 700.000, una cifra che rischia seriamente di compromettere l'indipendenza di giudizio dei Consiglieri non esecutivi. Serie preoccupazioni sorgono anche riguardo all'importo e la struttura delle remunerazioni dei Consiglieri esecutivi. Il nuovo salario base della Presidente esecutiva, che risulta essere la dirigente maggiormente pagata in Banco Santander, ammonta a EUR 3,6 milioni, oltre il doppio della mediana riscontrata nei maggiori gruppi bancari in Europa. L'opportunità retributiva massima supera inoltre EUR 13 milioni, oltre 250 volte il salario medio dei dipendenti, senza considerare compensi corrisposti alla Presidente per la partecipazione ai Comitati o per altre posizioni ricoperte nel Gruppo. Infine, i compensi variabili dipendono per la maggior parte (60%) da risultati annuali, e la proposta eliminazione di chiari obiettivi ESG nella definizione del bonus, seppure utilizzati solo come fattore correttivo, contribuisce a diluire ulteriormente l'allineamento dei compensi dei Consiglieri esecutivi alla creazione di valore sostenibile nel lungo periodo. Cometa quindi ha votato contrario alle remunerazioni</p>
BANCO SANTANDER	27/03/2026	Approvazione della Dichiarazione Non-Finanziaria	CONTRARIO	Governance	<p>Consigliera di Banco Santander dal 2015, serie preoccupazioni sorgono sull'operato di Ms. Daurella Comadrán quale Presidente del Comitato Sostenibilità, a causa delle recenti modifiche alla strategia climatica di Banco Santander, che ha rivisto in maniera decisamente peggiorativa gli obiettivi relativi alle emissioni finanziate, inserito preoccupanti eccezioni al finanziamento del settore carbonifero. Inoltre, successivamente alla chiusura della Net-Zero Banking Alliance, Banco Santander ha aderito all'iniziativa privata Carbon Measures, fondata da gruppi multinazionali significativamente coinvolti nelle fonti fossili, che mira a trasferire le responsabilità delle emissioni di categoria scope 3 dai produttori ai clienti finali, e non è supportata da organizzazioni multi-stakeholder internazionali e indipendenti. Di conseguenza Cometa ha votato contrario alla sua rielezione.</p> <p>Serie preoccupazioni possono sorgere sull'importo complessivo dei compensi dei Consiglieri non esecutivi di Banco Santander, che nel 2026 è stato mediamente pari a EUR 674.500, oltre il doppio della mediana riscontrata nel mercato spagnolo. Considerando l'incremento del 6% proposto, il compenso medio supererebbe EUR 700.000, una cifra che rischia seriamente di compromettere l'indipendenza di giudizio dei Consiglieri non esecutivi. Serie preoccupazioni sorgono anche riguardo all'importo e la struttura delle remunerazioni dei Consiglieri esecutivi. Il nuovo salario base della Presidente esecutiva, che risulta essere la dirigente maggiormente pagata in Banco Santander, ammonta a EUR 3,6 milioni, oltre il doppio della mediana riscontrata nei maggiori gruppi bancari in Europa. L'opportunità retributiva massima supera inoltre EUR 13 milioni, oltre 250 volte il salario medio dei dipendenti, senza considerare compensi corrisposti alla Presidente per la partecipazione ai Comitati o per altre posizioni ricoperte nel Gruppo. Infine, i compensi variabili dipendono per la maggior parte (60%) da risultati annuali, e la proposta eliminazione di chiari obiettivi ESG nella definizione del bonus, seppure utilizzati solo come fattore correttivo, contribuisce a diluire ulteriormente l'allineamento dei compensi dei Consiglieri esecutivi alla creazione di valore sostenibile nel lungo periodo. Cometa quindi ha votato contrario alle remunerazioni</p>
BANCO SANTANDER	27/03/2026	Rielezione di Sol Daurella Comadrán a Consigliera non esecutiva	CONTRARIO	Governance	<p>Consigliera di Banco Santander dal 2015, serie preoccupazioni sorgono sull'operato di Ms. Daurella Comadrán quale Presidente del Comitato Sostenibilità, a causa delle recenti modifiche alla strategia climatica di Banco Santander, che ha rivisto in maniera decisamente peggiorativa gli obiettivi relativi alle emissioni finanziate, inserito preoccupanti eccezioni al finanziamento del settore carbonifero. Inoltre, successivamente alla chiusura della Net-Zero Banking Alliance, Banco Santander ha aderito all'iniziativa privata Carbon Measures, fondata da gruppi multinazionali significativamente coinvolti nelle fonti fossili, che mira a trasferire le responsabilità delle emissioni di categoria scope 3 dai produttori ai clienti finali, e non è supportata da organizzazioni multi-stakeholder internazionali e indipendenti. Di conseguenza Cometa ha votato contrario alla sua rielezione.</p> <p>Serie preoccupazioni possono sorgere sull'importo complessivo dei compensi dei Consiglieri non esecutivi di Banco Santander, che nel 2026 è stato mediamente pari a EUR 674.500, oltre il doppio della mediana riscontrata nel mercato spagnolo. Considerando l'incremento del 6% proposto, il compenso medio supererebbe EUR 700.000, una cifra che rischia seriamente di compromettere l'indipendenza di giudizio dei Consiglieri non esecutivi. Serie preoccupazioni sorgono anche riguardo all'importo e la struttura delle remunerazioni dei Consiglieri esecutivi. Il nuovo salario base della Presidente esecutiva, che risulta essere la dirigente maggiormente pagata in Banco Santander, ammonta a EUR 3,6 milioni, oltre il doppio della mediana riscontrata nei maggiori gruppi bancari in Europa. L'opportunità retributiva massima supera inoltre EUR 13 milioni, oltre 250 volte il salario medio dei dipendenti, senza considerare compensi corrisposti alla Presidente per la partecipazione ai Comitati o per altre posizioni ricoperte nel Gruppo. Infine, i compensi variabili dipendono per la maggior parte (60%) da risultati annuali, e la proposta eliminazione di chiari obiettivi ESG nella definizione del bonus, seppure utilizzati solo come fattore correttivo, contribuisce a diluire ulteriormente l'allineamento dei compensi dei Consiglieri esecutivi alla creazione di valore sostenibile nel lungo periodo. Cometa quindi ha votato contrario alle remunerazioni</p>
BANCO SANTANDER	27/03/2026	Voto vincolante sulla Politica di Remunerazione per i membri esecutivi e non esecutivi del Consiglio di Amministrazione	CONTRARIO	Remunerazioni	<p>Serie preoccupazioni possono sorgere sull'importo complessivo dei compensi dei Consiglieri non esecutivi di Banco Santander, che nel 2026 è stato mediamente pari a EUR 674.500, oltre il doppio della mediana riscontrata nel mercato spagnolo. Considerando l'incremento del 6% proposto, il compenso medio supererebbe EUR 700.000, una cifra che rischia seriamente di compromettere l'indipendenza di giudizio dei Consiglieri non esecutivi. Serie preoccupazioni sorgono anche riguardo all'importo e la struttura delle remunerazioni dei Consiglieri esecutivi. Il nuovo salario base della Presidente esecutiva, che risulta essere la dirigente maggiormente pagata in Banco Santander, ammonta a EUR 3,6 milioni, oltre il doppio della mediana riscontrata nei maggiori gruppi bancari in Europa. L'opportunità retributiva massima supera inoltre EUR 13 milioni, oltre 250 volte il salario medio dei dipendenti, senza considerare compensi corrisposti alla Presidente per la partecipazione ai Comitati o per altre posizioni ricoperte nel Gruppo. Infine, i compensi variabili dipendono per la maggior parte (60%) da risultati annuali, e la proposta eliminazione di chiari obiettivi ESG nella definizione del bonus, seppure utilizzati solo come fattore correttivo, contribuisce a diluire ulteriormente l'allineamento dei compensi dei Consiglieri esecutivi alla creazione di valore sostenibile nel lungo periodo. Cometa quindi ha votato contrario alle remunerazioni</p>

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
BANCO SANTANDER	27/03/2026	Fissazione dell'importo massimo dei compensi variabili al 200% dei compensi fissi per alcuni dipendenti rilevanti	CONTRARIO	Remunerazioni	<p>Il limite ai compensi variabili risulta coerente con le pratiche del settore in Europa, ma serie preoccupazioni possono sorgere sul livello dei compensi fissi della Presidente esecutiva e del CEO di Banco Santander, che superano significativamente la mediana delle grandi banche in Europa. Tali importi hanno un effetto inflazionistico sui compensi totali, dato che gli incentivi sono calcolati come percentuale del salario base, portando l'opportunità retributiva massima per la Presidente ed il CEO ad oltre 250 volte la media di salari e stipendi dei dipendenti del Gruppo. Perciò il Fondo ha votato contrario ai compensi variabili dei dipendenti rilevanti.</p>
BANCO SANTANDER	27/03/2026	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2025	CONTRARIO	Remunerazioni	<p>Le remunerazioni complessivamente assegnate alla Presidente esecutiva sono state pari a EUR 14.779.690 nel 2025 (EUR 11.425.629 per il CEO), oltre 3 volte la mediana del settore in Europa e 291 volte i salari medi dei dipendenti del Gruppo. Serie preoccupazioni possono sorgere sul livello di disuguaglianza retributiva, che rischia di generare una sensazione di ingiustizia e demotivare i dipendenti, e sull'ammontare dei contributi accantonati al fondo pensionistico della Presidente (EUR 65,0 milioni a fine 2025), che saranno corrisposti in un'unica soluzione al termine del mandato e rischiano di rappresentare un vero e proprio "paracadute d'oro". per questi motivi Cometa ha votato contrario alle remunerazioni.</p>
UNICREDIT Società Contributrice	31/03/2026	Voto vincolante sulla politica di remunerazione	CONTRARIO	Remunerazioni	<p>La politica di remunerazione di UniCredit ha validità di un anno, per cui è soggetta all'approvazione annuale degli azionisti. La politica per il 2025 è stata approvata con solo il 66,5% di voti favorevoli, dopo aver registrato livelli di dissenso particolarmente elevati anche negli anni precedenti. Ciononostante, nessuna modifica rilevante è proposta quest'anno. I principali motivi alla base dell'elevato dissenso nel 2025 erano rappresentati dall'incremento del salario base del CEO, da EUR 3.600.000 a EUR 4.150.000, che seguiva un aumento di +30% già realizzato nel 2023. Inoltre, la Banca ha modificato le modalità di calcolo del limite ai compensi variabili, che per la normativa europea non possono superare il 200% dei compensi fissi. Serie preoccupazioni sorgono tuttavia sull'importo complessivo dei compensi del CEO, che presenta un'opportunità retributiva massima di circa EUR 18,5 milioni, pari ad oltre 330 volte il salario medio dei dipendenti del Gruppo. Inoltre, non proponendo alcuna modifica sostanziale alla politica, nonostante il significativo dissenso registrato alla passata assemblea (33,5% tra voti contrari e astenuti), serie preoccupazioni possono sorgere sulla considerazione dell'opinione degli azionisti da parte del Consiglio di Amministrazione. Di conseguenza il Fondo ha votato contrario alla politica di remunerazione.</p>
UNICREDIT Società Contributrice	31/03/2026	Voto consultivo sui compensi corrisposti nel 2025	CONTRARIO	Remunerazioni	<p>Le remunerazioni complessivamente assegnate al CEO (EUR 17,67 milioni) risultano del 260% superiori alla mediana del settore in Europa e ben 316 volte i salari medi pagati ai dipendenti del Gruppo. Serie preoccupazioni sorgono sull'ammontare dei compensi del CEO rispetto alle pratiche del settore e sul differenziale retributivo rispetto ai dipendenti. Preoccupazioni sorgono anche sulla pratica della Banca di includere tutti i benefici corrisposti al top management nei compensi fissi utilizzati come base di calcolo degli incentivi (peraltro, senza riportare il dettaglio di tutti i compensi fissi nella tabella riepilogativa dei compensi), comportando un significativo effetto inflazionistico sul totale delle remunerazioni del top management. Cometa quindi ha votato contrario ai compensi corrisposti nel 2025.</p>

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
DEUTSCHE TELEKOM	01/04/2026	Ratifica degli atti dei membri del Consiglio di Gestione	CONTRARIO	Governance	Serie preoccupazioni possono sorgere su numerose controversie in cui è coinvolta la controllata di Deutsche Telekom T-Mobile US per presunte pratiche anti-sindacali ed ostacolo alla libertà di associazione dei lavoratori, oltre a criticità legate alla gestione dei dati personali. Di conseguenza, Cometa ha votato contrario all'esonero dalle responsabilità per i membri del Consiglio di Gestione, che include anche il Group CEO, Timotheus Höttges dal 2014, e il Responsabile della attività negli USA, Thorsten Langheim dal 2019.
DEUTSCHE TELEKOM	01/04/2026	Ratifica degli atti dei membri del Consiglio di Sorveglianza	CONTRARIO	Governance	A causa della numerosità e gravità delle controversie che hanno recentemente coinvolto il Gruppo per presunte pratiche anti-sindacali e violazioni delle normative sulla privacy, serie preoccupazioni possono sorgere riguardo all'efficace ruolo di monitoraggio svolto dal Consiglio di Sorveglianza sulla gestione. Cometa quindi ha votato contrario alla ratifica degli atti dei membri del Consiglio di Sorveglianza.
DEUTSCHE TELEKOM	01/04/2026	Rielezione di Frank Appel (Presidente) a membro del Consiglio di Sorveglianza	CONTRARIO	Governance	Nonostante sia indicato come indipendente dalla Società, preoccupazioni possono sorgere sull'effettiva indipendenza di Mr. Appel, in quanto fino al 2023 è stato il CEO di DHL Group, che è controllata dal Governo tedesco, maggiore azionista anche di Deutsche Telekom. Preoccupazioni possono in particolare sorgere sulla sua posizione quale Presidente anche del Comitato Remunerazioni, che dovrebbe essere sempre ricoperta da un membro strettamente indipendente. Inoltre, serie preoccupazioni possono sorgere sull'efficace monitoraggio della gestione da parte del Consiglio di Sorveglianza, a causa delle numerose e gravi controversie che hanno coinvolto il Gruppo riguardo presunte pratiche anti-sindacali e violazioni di norme sulla privacy. Di conseguenza il Fondo ha deciso di votare contrario alla sua rielezione.
AHOLD DELHAIZE	08/04/2026	Esonero dalle responsabilità per i membri del Consiglio di Gestione	CONTRARIO	Governance	Il Gruppo Ahold Delhaize risulta recentemente coinvolto in varie controversie relative a carenze nel monitoraggio dei diritti umani presso i fornitori e presunte pratiche anti-sindacali. Di conseguenza Cometa ha votato contrario all'esonero dalle responsabilità per i membri del Consiglio di Gestione.
AHOLD DELHAIZE	08/04/2026	Esonero dalle responsabilità per i membri del Consiglio di Sorveglianza	CONTRARIO	Governance	Serie preoccupazioni possono sorgere sull'efficace ruolo svolto dal Consiglio di Sorveglianza nel monitorare la gestione del Gruppo, a causa delle numerose controversie in cui è coinvolto riguardo presunte violazioni dei diritti dei lavoratori presso il Gruppo e suoi fornitori. Per questi motivi il Fondo ha votato contrario all'esonero dalle responsabilità per i membri del Consiglio di Sorveglianza.
AHOLD DELHAIZE	08/04/2026	Approvazione della politica di remunerazione per i membri del Consiglio di Gestione	CONTRARIO	Remunerazioni	Le modifiche proposte sono essenzialmente volte ad aumentare il valore dei compensi variabili attribuibili al top management, ed al CEO in particolare (il bonus annuale massimo aumenterà dal 125% al 300% del salario e l'incentivo triennale dal 412,5% al 525%), al fine di allinearne le retribuzioni al mercato USA, che rappresenta uno dei principali mercati di attività di Ahold Delhaize. Serie preoccupazioni possono sorgere sugli effetti degli incrementi proposti sull'opportunità retributiva massima del CEO, che passerà da circa EUR 8,6 milioni a EUR 12,5 milioni (+45%), ed in particolare sul differenziale retributivo rispetto alla media dei dipendenti del Gruppo, potenzialmente superiore al rapporto di 210:1. Il Fondo quindi ha votato contrario all'approvazione della politica di remunerazione per i membri del Consiglio di Gestione.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
VESTA WIND Azienda Metalmeccanica	08/04/2026	Rielezione di Anders Erik Runevad (Presidente) a Consigliere non esecutivo	ASTENUTO	Governance	<p>Consigliere di Vestas dal 2020, ne è il Presidente dal 2023. Mr. Runevad è stato il CEO di Vestas dal 2013 al 2019. In quanto ex-CEO, Mr. Runevad non è indipendente. Preoccupazioni possono sorgere sulla sua posizione quale Presidente del Comitato Nomine e Remunerazioni, che dovrebbe essere sempre ricoperta da un membro strettamente indipendente, secondo le migliori pratiche internazionali. Serie preoccupazioni possono inoltre sorgere sulle recenti controversie che hanno coinvolto Vestas riguardo a presunte carenze nel monitoraggio dei diritti umani presso i lavoratori, nonché sulle misure a tutela della sicurezza dei lavoratori. Dato che le modalità di voto in Danimarca non consentono un voto contrario sulle nomine, Cometa ha votato ASTENUTO alla rielezione del Presidente.</p> <p>Le remunerazioni complessivamente assegnate al CEO nel 2025 (EUR 14,5 milioni), risultano pari a più del doppio della mediana del settore in Europa (il 236%) e ben 180 volte i salari medi dei dipendenti del Gruppo. Serie preoccupazioni possono sorgere sull'importo complessivo dei compensi ed in particolare sull'elevato differenziale retributivo rispetto ai dipendenti, che può generare un senso di ingiustizia e demotivare i dipendenti, oltre a rischi reputazionali. Occorre anche evidenziare che, nonostante si siano verificati 5 decessi nel 2025, il Board ha considerato come raggiunto per oltre il 200% l'obiettivo relativo a salute e sicurezza sul lavoro, cui era collegato il 10% del bonus annuale. Inoltre, Nokia ha già annunciato che tutti gli obiettivi ESG saranno eliminati dal bonus annuale dal 2026. Di conseguenza Cometa ha votato contrario alle remunerazioni.</p>
NOKIA Azienda Contributrice	09/04/2026	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2025	CONTRARIO	Remunerazioni	<p>Preoccupazioni sorgono sull'operato di Mr. Dannenfeldt in qualità di Presidente del Comitato Remunerazioni, a causa dell'aumento complessivo dei compensi attribuiti al nuovo CEO provocando un aumento del differenziale retributivo rispetto ai dipendenti (180 volte il salario medio). Inoltre, preoccupazioni sorgono sul calcolo del raggiungimento dell'obiettivo legato alla salute e sicurezza dei lavoratori, valutato dal Comitato come raggiunto per oltre il 200% del target nonostante si siano verificati 5 decessi sul lavoro nell'esercizio in esame. Cometa quindi si è opposta alla sua rielezione.</p>
NOKIA Azienda Contributrice	09/04/2026	Rielezione di Thomas Dannenfeldt a Consigliere non esecutivo	CONTRARIO	Governance	<p>Preoccupazioni sorgono sull'operato di Mr. Dannenfeldt in qualità di Presidente del Comitato Remunerazioni, a causa dell'aumento complessivo dei compensi attribuiti al nuovo CEO provocando un aumento del differenziale retributivo rispetto ai dipendenti (180 volte il salario medio). Inoltre, preoccupazioni sorgono sul calcolo del raggiungimento dell'obiettivo legato alla salute e sicurezza dei lavoratori, valutato dal Comitato come raggiunto per oltre il 200% del target nonostante si siano verificati 5 decessi sul lavoro nell'esercizio in esame. Cometa quindi si è opposta alla sua rielezione.</p>
ASTRAZENECA	09/04/2026	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2025	CONTRARIO	Remunerazioni	<p>Le remunerazioni complessivamente attribuite al CEO nel 2025 (circa EUR 18,3 milioni), risultano del 119% superiori alla mediana del settore in Europa e ben 187 volte i salari medi dei dipendenti del Gruppo. Serie preoccupazioni possono sorgere sull'ammontare complessivo dei compensi del CEO, che superano notevolmente le pratiche del settore, e soprattutto sul significativo divario retributivo interno, che può generare un senso di ingiustizia e demotivare i dipendenti, oltre a rischi reputazionali. Di conseguenza il Fondo ha votato contrario alle remunerazioni.</p>
STELLANTIS Azienda Metalmeccanica	14/04/2026	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2025	CONTRARIO	Remunerazioni	<p>Nonostante si riferiscano a soli 7 mesi in carica, le remunerazioni complessivamente assegnate al nuovo CEO (circa EUR 9,7 milioni) risultano del 32% superiori alla mediana del mercato e ben 146 volte i salari medi dei dipendenti del Gruppo. Occorre inoltre evidenziare che con la nuova struttura retributiva, l'opportunità retributiva massima del CEO ammonta a circa USD 29,9 milioni, pari ad oltre 400 volte i salari medi dei dipendenti. Serie preoccupazioni possono sorgere sull'eccessivo differenziale retributivo, che può generare un senso di ingiustizia e demotivare i dipendenti, oltre a rischi reputazionali. Di conseguenza Cometa ha votato contrario alle remunerazioni.</p>
STELLANTIS Azienda Metalmeccanica	14/04/2026	Esonero dalle responsabilità per i membri esecutivi e non esecutivi del Consiglio di Amministrazione	CONTRARIO	Governance	<p>Serie preoccupazioni possono sorgere su contenziosi in corso riguardo presunte violazioni delle norme relative al contenimento delle emissioni, nonché sulla revisione degli impegni precedentemente assunti sulla transizione energetica. Inoltre, Stellantis risulta recentemente coinvolta in varie controversie relative al trattamento salariale dei dipendenti in Serbia, e sul monitoraggio del rispetto dei diritti umani presso i fornitori. Di conseguenza, Cometa ha deciso di votare contrario all'esonero dalle responsabilità per i membri del Consiglio di Amministrazione.</p>

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
STELLANTIS Azienda Metalmeccanica	14/04/2026	Rielezione di John Elkann (Presidente) a Consigliere esecutivo	CONTRARIO	Governance	La nomina a Presidente di un Consigliere esecutivo è contraria alle migliori pratiche internazionali, a causa dei conflitti di interesse che potrebbero sorgere nel delicato ruolo del Presidente di raccordo tra top management e Consiglieri non esecutivi. Preoccupazioni possono sorgere sulla scarsa percentuale di Consiglieri strettamente indipendenti nel Board(33%). Inoltre, serie preoccupazioni possono sorgere sulla revisione delle strategie climatiche ed i contenziosi in corso riguardo presunte violazioni delle normative sul contenimento delle emissioni, nonché sulle controversie in cui è stato recentemente coinvolto il Gruppo riguardo i diritti dei lavoratori e il monitoraggio dei diritti umani presso fornitori in Serbia. Per questi motivi Cometa ha votato contrario alla rielezione del Presidente esecutivo del Board.
STELLANTIS Azienda Metalmeccanica	14/04/2026	Rielezione di Henri de Castries a Consigliere non esecutivo	CONTRARIO	Governance	Preoccupazioni possono sorgere sull'operato di Mr. de Castries in qualità di Presidente del Comitato Nomine e Sostenibilità, a causa della recente revisione degli impegni di Stellantis verso la decarbonizzazione e ulteriori modifiche alle politiche di sostenibilità, come l'eliminazione di target di lungo periodo (al 2038 e al 2050) sui prelievi idrici in aree soggette a stress e di tutti gli obiettivi sulla diversità di genere (donne in posizioni di leadership al 2035 e al 2040). Considerando anche le controversie in cui è stato recentemente coinvolto il Gruppo per presunte violazioni di norme sul contenimento delle emissioni, dei diritti dei lavoratori e dei diritti umani presso fornitori in Serbia, il Fondo si è opposto alla sua rielezione.
ING GROUP	14/04/2026	Tutti i punti all'ordine del giorno	FAVOREVOLE	Governance e Sostenibilità	ING Groep NV ("ING") è un gruppo multinazionale olandese di servizi finanziari, tra le principali banche europee per dimensioni e attività, con una forte presenza nel settore Retail nei Paesi Bassi, Belgio e Germania. ING non risulta recentemente coinvolta in nessuna grave controversia relativa ad aspetti di sostenibilità sociale o ambientale. ING ha aggiornato la propria strategia climatica nel marzo 2025, e gli obiettivi sono stati convalidati dalla Science Based Targets initiative ("SBTi") come coerenti con lo scenario di riscaldamento globale entro +1,5°C. ING si impegna a ridurre le emissioni dirette e indirette (scope 1, 2 e 3) del 50% entro il 2030, rispetto ai livelli del 2019. ING ha anche adottato obiettivi specifici di riduzione delle emissioni finanziate in tutti i settori prioritari individuati dalle Linee Guida della UNEP FI. Per questi motivi Cometa ha votato favorevole a tutti i punti all'ordine del giorno.
AIRBUS Azienda Metalmeccanica	14/04/2026	Esonero dalle responsabilità per i Consiglieri non esecutivi	CONTRARIO	Governance	Serie preoccupazioni sorgono sull'efficace monitoraggio della gestione da parte dei Consiglieri non esecutivi, a causa della numerosità e gravità delle controversie in cui è coinvolta Airbus riguardo presunte violazioni di sanzioni internazionali, nonché all'assenza di un chiaro piano climatico di lungo periodo allineato agli obiettivi dell'Accordo di Parigi, nonostante il Gruppo operi in settori particolarmente sensibili. Il Fondo quindi ha votato contrario all'esonero dalle responsabilità per i membri non esecutivi del Consiglio di Amministrazione.
AIRBUS Azienda Metalmeccanica	14/04/2026	Esonero dalle responsabilità per i Consiglieri esecutivi	CONTRARIO	Governance	A causa dell'assenza di piani climatici di lungo periodo allineati agli obiettivi dell'Accordo di Parigi, e delle controversie in cui risulta recentemente coinvolta Airbus riguardo presunte esportazioni verso Paesi soggetti a sanzioni internazionali, Cometa ha votato contrario all'esonero dalle responsabilità per il CEO, unico membro esecutivo del Consiglio e principale responsabile della gestione del Gruppo.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
VINCI Azienda Contributrice	14/04/2026	Rielezione di Xavier Huillard (Presidente) a Consigliere non esecutivo	CONTRARIO	Governance	<p>Mr. Huillard è stato il Presidente e CEO di Vinci dal 2006 al 30 aprile 2025, e successivamente Presidente non esecutivo del Consiglio di Amministrazione. Serie preoccupazioni possono sorgere sul grave caso di presunte violazioni dei diritti umani e dei lavoratori in cui è coinvolto il Gruppo Vinci, a causa di numerose denunce sulle condizioni di lavoro applicate in cantieri in Qatar a partire almeno dal 2014. Ulteriori gravi preoccupazioni possono anche sorgere sulle misure adottate dal Gruppo a tutela della salute dei lavoratori, a causa del significativo incremento delle morti sul lavoro registrate negli ultimi anni (4 nel 2022, 6 nel 2024 e 10 nel 2025). Di conseguenza, Cometa ha votato contrario alla rielezione del Presidente (ed ex-CEO) Xavier Huillard.</p> <p>L'opportunità retributiva massima per il nuovo CEO è pari a circa EUR 6,5 milioni, in linea con la mediana del settore e circa 135 volte i salari medi dei dipendenti. Preoccupazioni possono tuttavia sorgere sul livello di trasparenza riguardo gli obiettivi ESG adottati nella valutazione del bonus annuale, che sono di natura esclusivamente qualitativa e non includono metriche misurabili. Particolari preoccupazioni sorgono sull'effettiva applicazione della politica da parte del Consiglio di Amministrazione, riguardo soprattutto alla rilevanza data alla salute e sicurezza sul lavoro nella valutazione del livello di raggiungimento degli obiettivi, a causa della maturazione di un bonus superiore al livello target nonostante il continuo incremento delle morti sul lavoro che hanno coinvolto dipendenti del Gruppo. Perciò il Fondo ha votato contrario alla remunerazione per il CEO.</p>
VINCI Azienda Contributrice	14/04/2026	Approvazione della politica di remunerazione per il CEO	CONTRARIO	Remunerazioni	<p>I compensi totali assegnati al CEO nel 2025 (EUR 4,6 milioni per 8 mesi in carica) risultano allineati alla mediana del settore in Europa e 96 volte gli stipendi medi dei dipendenti del Gruppo. Nonostante la struttura complessiva appaia, almeno formalmente, allineata alla creazione di valore sostenibile nel lungo periodo, serie preoccupazioni possono sorgere sull'effettiva importanza attribuita agli obiettivi relativi alla salute e sicurezza dei lavoratori. Nonostante il continuo aumento di morti sul lavoro registrate tra i dipendenti del Gruppo (da 4 nel 2023, a 6 nel 2024 e ben 10 nel 2025), il livello di raggiungimento dei target cui erano collegati i bonus annuali del CEO, e del precedente Presidente-CEO nel 2024, è stato valutato quasi al massimo consentito dalla politica (il 98% del massimo nel 2025, pari al 118% del target). Di conseguenza, Cometa ha votato contrario alla relazione sulle remunerazioni.</p>
VINCI Azienda Contributrice	14/04/2026	Approvazione della Relazione sulle Remunerazioni 2025	CONTRARIO	Remunerazioni	<p>Mr. Huillard ha ricevuto compensi totali per EUR 1.719.294 nel 2025: EUR 600.000 di compensi fissi per la carica di Presidente da maggio a dicembre, ed EUR 1.119.294 per la precedente carica di CEO, di cui EUR 679.462 come bonus monetario annuale. Serie preoccupazioni sorgono sulla rilevanza attribuita dal Consiglio di Amministrazione al tema della sicurezza sul lavoro, nella determinazione del bonus annuale del top management. Il Fondo quindi ha votato contrario alle remunerazioni pagate al Presidente.</p>
VINCI Azienda Contributrice	14/04/2026	Approvazione delle componenti fisse, variabili e straordinarie della remunerazione pagate al Presidente	CONTRARIO	Remunerazioni	<p>Dall'analisi svolta si evince che il CEO ha avuto il pagamento di un bonus pari quasi al massimo di quanto consentito dalla politica di remunerazione, ed al 118% del target, nonostante il continuo e preoccupante incremento di morti sul lavoro. Per questi motivi Cometa si è opposta alle remunerazioni pagate al CEO.</p>
VINCI Azienda Contributrice	14/04/2026	Approvazione delle componenti fisse, variabili e straordinarie della remunerazione pagate al CEO	CONTRARIO	Remunerazioni	

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
FERRARI Azienda Metalmeccanica	15/04/2026	Rielezione di John Elkann (Presidente) a Consigliere esecutivo	CONTRARIO	Governance	<p>Serie preoccupazioni possono sorgere sulla nomina di un Consigliere esecutivo a Presidente, a causa del rischio di conflitti di interesse che possono sorgere nel delicato ruolo del Presidente di raccordo tra la dirigenza e i Consiglieri non esecutivi. Inoltre, Mr. Elkann presiede il Comitato ESG, che in Ferrari si occupa anche dei compiti relativi alle nomine dei Consiglieri, e il livello di diversità di genere nel Consiglio dal 2023 risulta costantemente inferiore al minimo del 30%, stabilito da Ferrari come obiettivo da raggiungere entro il 2027. Considerando che nessun progresso è stato realizzato da Ferrari negli ultimi 3 esercizi, in tema di parità di genere nel Board, Cometa ha votato contrario alla rielezione del Presidente, che presiede anche il Comitato Nomine e Sostenibilità.</p>
FERRARI Azienda Metalmeccanica	15/04/2026	Rielezione di John Galantic a Consigliere non esecutivo	CONTRARIO	Governance	<p>Preoccupazioni possono sorgere sull'operato di Mr. Galantic in qualità di Presidente del Comitato Remunerazioni, a causa degli eccessivi incrementi proposti nei compensi totali del CEO per il 2025 e il 2026. Come riportato nell'analisi dei compensi corrisposti (al punto 2.c), il Comitato ha approvato un incremento sia nel salario base (da EUR 1,5 milioni a EUR 2,0 milioni) che nel livello target del bonus annuale (dal 100% al 150% del salario) e dell'incentivo triennale (dal 200% al 300% del salario). Al successivo punto 8, si propone inoltre di aumentare anche il livello massimo che può raggiungere l'incentivo azionario triennale, dal 160% al 175% del target. Considerando tutti gli incrementi approvati o proposti, l'opportunità retributiva massima del CEO aumenterà da circa EUR 9,90 milioni del 2024 a EUR 19,56 milioni del 2026. Serie preoccupazioni possono in particolare sorgere sul potenziale differenziale retributivo rispetto ai dipendenti, in quanto la nuova opportunità retributiva del CEO corrisponderebbe a oltre 190 volte i salari medi dei dipendenti. Di conseguenza, il Fondo ha votato contrario alla sua rielezione.</p>
FERRARI Azienda Metalmeccanica	15/04/2026	Approvazione di un piano di incentivazione basato su azioni	CONTRARIO	Remunerazioni	<p>Non sono proposte modifiche alla struttura degli obiettivi cui è collegato l'incentivo, rispetto a quanto riportato nell'analisi della Relazione sulle Remunerazioni al punto 2.c: l'80% dipenderà da TSR relativo ed EBITDA, mentre il 20% sarà collegato alla riduzione delle emissioni di CO2 ed alla presenza femminile in posizioni di senior management. Tuttavia, si propone di incrementare il livello massimo che potrà raggiungere l'incentivo, dall'attuale 160% al 175% del livello a target. Considerando che nel 2025 il Consiglio di Amministrazione ha già aumentato sia il salario base (da EUR 1,5 milioni a EUR 2,0 milioni) che i livelli target del bonus annuale (dal 100% al 150% del salario) e dell'incentivo triennale (dal 200% al 300% del salario), l'opportunità retributiva massima del CEO sarà quasi raddoppiata in soli 2 anni: da circa EUR 9,90 milioni del 2024 a EUR 19,56 milioni del 2026. Serie preoccupazioni possono in particolare sorgere sul potenziale differenziale retributivo rispetto ai dipendenti, in quanto la nuova opportunità retributiva del CEO corrisponderebbe a oltre 190 volte i salari medi dei dipendenti. Di conseguenza, Cometa ha votato contrario al piano di incentivazione.</p>
KPN	15/04/2026	Tutti i punti all'ordine del giorno	FAVOREVOLE	Governance e Sostenibilità	<p>Koninklijke KPN NV ("KPN") è una società olandese di telecomunicazioni, nata dalla privatizzazione dell'ente statale delle poste, telegrafia e telefonia. KPN non risulta recentemente coinvolta in nessuna controversia di carattere sociale o ambientale. Sotto il profilo del contrasto ai cambiamenti climatici, KPN si è impegnata ad azzerare le emissioni nette lungo la catena del valore entro il 2040. Nel medio periodo, la Società si è impegnata a ridurre le emissioni assolutamente generate direttamente dalle proprie attività (scope 1) dell'84% entro il 2030, e le emissioni indirette nella catena di fornitura e distribuzione (scope 3) del 75,6% entro il 2033, rispetto al 2015. Gli obiettivi sono stati convalidati dalla Science Based Targets initiative (SBTi) come coerenti con lo scenario di riscaldamento globale entro +1,5°C. Per questi motivi il Fondo ha votato favorevole 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
UBS	15/04/2026	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2025	CONTRARIO	Remunerazioni	<p>Le remunerazioni complessivamente assegnate al CEO nel 2025 (circa EUR 16,0 milioni) risultano del 123% superiori alla mediana del settore in Europa e ben 163 volte i salari medi dei dipendenti del Gruppo. Serie preoccupazioni sorgono sull'importo complessivo dei compensi ed il differenziale retributivo rispetto ai dipendenti, in quanto significativamente superiori alle pratiche del settore. Gli incentivi appaiono inoltre scarsamente allineati alla creazione di valore sostenibile nel lungo periodo, in quanto nessun parametro ESG è usato nella valutazione degli incentivi di lungo termine e sono descritti in maniera solo generica per quanto riguarda il bonus annuale. Di conseguenza il Fondo ha votato contrario alle remunerazioni.</p> <p>UBS ha adottato target di riduzione delle emissioni finanziarie specifici per 6 settori critici individuati nelle linee guida UNEP FI (sono al momento esclusi i settori Alluminio, Automobile, Agricoltura e Trasporto Aereo). Preoccupazioni possono sorgere sul significativo incremento dell'esposizione del Gruppo verso settori ad alto rischio di transizione (+31%), e la strategia climatica di UBS presenta ancora diverse criticità, in quanto non è dichiarato un chiaro impegno a terminare il supporto finanziario al settore del carbone termico, così come non sono stati assunti impegni riguardo a nuovi progetti espansivi di lungo periodo nelle fonti fossili. Preoccupazioni possono inoltre sorgere sulla recente segnalazione effettuata al National Contact Point svizzero dell'OCSE per possibili violazioni delle linee guida sulla condotta responsabile d'impresa, a causa della mancata verifica del rispetto dei diritti umani nella fornitura di servizi finanziari e consulenziali. per questi motivi Cometa ha votato contrario al report di sostenibilità.</p>
UBS	15/04/2026	Voto consultivo sul Report di Sostenibilità 2025	CONTRARIO	Sostenibilità	<p>Serie preoccupazioni possono sorgere sulla numerosità e gravità di controversie in cui è stato recentemente coinvolto il Gruppo UBS, anche a causa dell'acquisizione di Credit Suisse nel 2023, relativamente a casi di corruzione, evasione fiscale e riciclaggio. Considerando anche le significative criticità riscontrate per quanto riguarda la tutela ambientale e il monitoraggio dei diritti umani nella concessione di supporto finanziario, il Fondo ha votato contrario all'esonero dalle responsabilità per i membri del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo.</p>
UBS	15/04/2026	Esonero dalle responsabilità per i membri del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo	CONTRARIO	Governance	<p>Nonostante sia formalmente qualificato come indipendente, serie preoccupazioni possono sorgere sull'elevato livello di compensi annuali ricevuti da UBS Group (circa CHF 5,5 milioni), pari a oltre il triplo della mediana del mercato svizzero rischiando di comprometterne l'indipendenza. Inoltre, serie preoccupazioni sorgono sull'efficacia del Consiglio di Amministrazione nel monitorare la gestione del Gruppo, a causa della numerosità e gravità di controversie in cui è stata recentemente coinvolta UBS. Di conseguenza Cometa ha votato contrario alla rielezione del Presidente del Board, che peraltro è anche Presidente del Comitato Sostenibilità.</p>
UBS	15/04/2026	Rielezione di Colm Kelleher a Presidente non esecutivo	CONTRARIO	Governance	<p>Mr. Ronner non è qualificato come indipendente, in quanto dirigente del Gruppo fino al 2025. Nonostante il livello di indipendenza nel Board sia adeguato (75%), serie preoccupazioni possono sorgere sull'operato di Mr. Ronner in qualità di ex-Chief Compliance Officer, Head Group Regulatory and Governance e Head of Internal Audit, a causa della numerosità e significatività di sanzioni pagate da UBS per casi di corruzione, frode ed evasione fiscale. per questi motivi Cometa ha votato contrario alla sua rielezione.</p>
UBS	15/04/2026	Elezione di Markus Ronner a Consigliere non esecutivo	CONTRARIO	Governance	<p>Serie preoccupazioni sorgono sull'importo e la struttura dei compensi variabili attribuibili ai membri dell'Executive Board, in quanto possono essere pari fino a 7 volte il salario base, e risultano scarsamente allineati alla creazione di valore sostenibile nel lungo periodo: nessun parametro ESG è usato nella valutazione degli incentivi di lungo termine e gli obiettivi sono descritti in maniera solo generica per quanto riguarda il bonus annuale. Il Fondo ha quindi votato contrario all'approvazione dei compensi variabili.</p>
UBS	15/04/2026	Approvazione dei compensi variabili corrisposti ai membri dell'Executive Board nel 2025	CONTRARIO	Remunerazioni	<p>Serie preoccupazioni sorgono sull'importo e la struttura dei compensi variabili attribuibili ai membri dell'Executive Board, in quanto possono essere pari fino a 7 volte il salario base, e risultano scarsamente allineati alla creazione di valore sostenibile nel lungo periodo: nessun parametro ESG è usato nella valutazione degli incentivi di lungo termine e gli obiettivi sono descritti in maniera solo generica per quanto riguarda il bonus annuale. Il Fondo ha quindi votato contrario all'approvazione dei compensi variabili.</p>

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
UBS	15/04/2026	Definizione del massimo importo totale da assegnare ai membri dell'Executive Board come remunerazione fissa nel 2027	CONTRARIO	Remunerazioni	<p>Serie preoccupazioni sorgono sull'ammontare del salario base del CEO (CHF 2,5 milioni), che risulta del 64% superiore alla mediana del settore Financials in Europa ed è utilizzato come base di calcolo per la definizione degli incentivi. Dato che gli incentivi possono rappresentare fino a 7 volte il compenso fisso, l'opportunità retributiva del CEO è pari a CHF 20 milioni, quasi 200 volte il salario medio dei dipendenti del Gruppo. Cometa quindi ha votato contrario all'importo totale da assegnare ai membri dell'Executive Board come remunerazione fissa nel 2027.</p> <p>Le remunerazioni complessivamente assegnate al CEO nel 2025 (circa EUR 14,8 milioni) risultano dell'84% superiori alla mediana del settore in Europa e ben 261 volte i salari medi dei dipendenti del Gruppo. Serie preoccupazioni possono sorgere sull'eccessivo differenziale retributivo tra top management e resto dei dipendenti, che può generare un senso di ingiustizie e demotivare i dipendenti, oltre a rischi reputazionali. Inoltre, la struttura complessiva dei compensi non appare adeguatamente allineata alla creazione di valore sostenibile, in quanto gli incentivi di lungo periodo non dipendono in alcun modo da obiettivi ESG, nonostante il Gruppo operi in settori sensibili. Cometa quindi ha votato contrario alla relazione sulle remunerazioni.</p>
BRITISH TOBACCO	15/04/2026	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2025	CONTRARIO	Remunerazioni	<p>Serie preoccupazioni possono sorgere sulle gravi controversie in cui è stato recentemente coinvolto il Gruppo, riguardo ad una causa in corso per presunte mancanze nel monitoraggio del rispetto dei diritti dei umani e dei minori, nonché presunte violazioni di norme a tutela della salute dei più giovani. Preoccupazioni possono in particolare sorgere sull'efficace ruolo di monitoraggio della gestione svolto dal Consiglio di Amministrazione. Per questi motivi il Fondo ha votato contrario alla rielezione di Luc Jobin (Presidente) a Consigliere non esecutivo.</p>
BRITISH TOBACCO	15/04/2026	Rielezione di Luc Jobin (Presidente) a Consigliere non esecutivo	CONTRARIO	Governance	<p>Serie preoccupazioni possono sorgere sulle gravi controversie in cui è stato recentemente coinvolto il Gruppo, con particolare riguardo a presunto sfruttamento di lavoro forzato e minorile presso fornitori in Malawi, e presunte violazioni di norme a tutela della salute dei più giovani in Kenya. Cometa quindi si è opposta alla rielezione di Tadeu Marroco (CEO) a Consigliere.</p>
BRITISH TOBACCO	15/04/2026	Rielezione di Tadeu Marroco (CEO) a Consigliere	CONTRARIO	Governance	<p>Considerando la composizione del Board in seguito all'Assemblea, la lista presentata dagli investitori istituzionali risulta essere quella maggiormente allineata alle migliori pratiche internazionali, in termini di indipendenza. Di conseguenza Cometa ha votato favorevole alla lista degli investitori istituzionali.</p>
BANCA MPS	15/04/2026	Nomina del Consiglio di Amministrazione (voto di lista)	FAVOREVOLE	Governance	<p>Il Consiglio uscente propone la rielezione di Nicola Maione. Essendo trascorsi 9 anni dalla sua prima nomina, Mr. Maione non sarà più qualificato come indipendente. Il livello complessivo di indipendenza nel Board sarà in ogni caso adeguato, e non si riscontrano particolari motivi di preoccupazione sull'operato di Mr. Maione in qualità di Presidente. Considerando anche la necessità di garantire una certa stabilità nella governance della Banca, il Fondo ha votato favorevole alla rielezione a Presidente di Mr. Maione.</p>
BANCA MPS	15/04/2026	Nomina del Presidente del Consiglio di Amministrazione	FAVOREVOLE	Governance	<p>L'Assemblea è chiamata ad eleggere i 3 membri effettivi del Collegio Sindacale sulla base di 3 liste di candidati presentate, rispettivamente, da un gruppo di investitori istituzionali (0,8%), il Gruppo Caltagirone (10,3%) e il Gruppo PLT (1,0%). Considerando il particolare meccanismo di nomina del Collegio Sindacale, che prevede che sia automaticamente nominato Presidente il candidato eletto dalla "lista di minoranza" che ottiene più voti, e considerando l'esperienza specifica nel settore dei candidati, il Fondo ha votato favorevole alla lista presentata dal Gruppo PLT.</p>
BANCA MPS	15/04/2026	Nomina del Collegio Sindacale (voto di lista)	FAVOREVOLE	Governance	<p>L'Assemblea è chiamata ad eleggere i 3 membri effettivi del Collegio Sindacale sulla base di 3 liste di candidati presentate, rispettivamente, da un gruppo di investitori istituzionali (0,8%), il Gruppo Caltagirone (10,3%) e il Gruppo PLT (1,0%). Considerando il particolare meccanismo di nomina del Collegio Sindacale, che prevede che sia automaticamente nominato Presidente il candidato eletto dalla "lista di minoranza" che ottiene più voti, e considerando l'esperienza specifica nel settore dei candidati, il Fondo ha votato favorevole alla lista presentata dal Gruppo PLT.</p>

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
BANCA MPS	15/04/2026	Proposta azionista: azione di responsabilità contro il Presidente	CONTRARIO	Governance	Preoccupazioni possono sorgere sulle indagini attualmente in corso sul presunto concerto tra gli azionisti rilevanti, Delfin e Gruppo Caltagirone, che coinvolge anche l'ex-CEO di Banca MPS, Luigi Lovaglio. Il procedimento è tuttavia in una fase preliminare di indagine, e la Banca non risulta attualmente indagata. Dato che la proposta non appare supportata da chiare evidenze di comportamenti illegittimi che avrebbero comportato un grave danno alla Società, Cometa ha votato contrario alla proposta.
BANCA MPS	15/04/2026	Proposta azionista: azione di responsabilità contro il CEO	CONTRARIO	Governance	L'azionista Bluebell Partners Limited, detentore di 25 azioni Banca MPS, propone agli azionisti di approvare un'azione di responsabilità nei confronti del Presidente e dell'ex-CEO (fino al 25 marzo 2026), per presunte informazioni fuorvianti comunicate al mercato in occasione dell'Offerta Pubblica di Scambio ("OPS") lanciata su Mediobanca lo scorso anno. Secondo Bluebell Partners, la Società si sarebbe illegittimamente avvalsa della facoltà di esenzione dalla pubblicazione del prospetto informativo in occasione dell'OPS. Preoccupazioni possono sorgere sulle indagini attualmente in corso sul presunto concerto tra gli azionisti rilevanti, Delfin e Gruppo Caltagirone, che coinvolge anche l'ex-CEO di Banca MPS, Luigi Lovaglio. Il procedimento è tuttavia in una fase preliminare di indagine, e la Banca non risulta attualmente indagata. Dato che la proposta non appare supportata da chiare evidenze di comportamenti illegittimi che avrebbero comportato un grave danno alla Società, il Fondo ha votato contrario alla proposta.
MERCEDES BENZ Azienda Contributrice	16/04/2026	Ratifica degli atti dei membri del Consiglio di Gestione	CONTRARIO	Governance	Serie preoccupazioni possono sorgere sui numerosi contenziosi e le sanzioni ricevute da Mercedes per presunte violazioni di norme sul controllo delle emissioni e greenwashing, così come su gravi controversie in cui risulta recentemente coinvolto il Gruppo in merito a pratiche anti-sindacali ed al monitoraggio del rispetto dei diritti umani e dell'ambiente presso i fornitori. Di conseguenza il Fondo ha votato contrario alla ratifica degli atti dei membri del Consiglio di Gestione.
MERCEDES BENZ Azienda Contributrice	16/04/2026	Ratifica degli atti dei membri del Consiglio di Sorveglianza	CONTRARIO	Governance	A causa delle numerose e gravi controversie, serie preoccupazioni possono sorgere riguardo all'efficace ruolo di monitoraggio della gestione del Gruppo svolto dal Consiglio di Sorveglianza. Cometa quindi ha votato contrario alla ratifica degli atti dei membri del Consiglio di Sorveglianza.
NESTLE	16/04/2026	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2025	CONTRARIO	Remunerazioni	Le remunerazioni complessivamente assegnate al nuovo CEO sono state pari a circa EUR 5,16 milioni nel 2025, del 36% inferiori alla mediana del settore in Europa e 130 volte i salari e stipendi medi dei dipendenti del Gruppo. Occorre tuttavia evidenziare che tali retribuzioni corrispondono a soli 4 mesi di incarico, in quanto Mr. Navratil è il Group CEO da settembre 2025. Il livello di trasparenza delle remunerazioni di Nestlé è inferiore alle pratiche del settore e del mercato, in quanto i parametri ESG cui è collegato il bonus annuale sono comunicati solo in maniera generica, e la Società non comunica il livello di raggiungimento degli obiettivi usati per calcolare l'incentivo. Serie preoccupazioni sorgono inoltre sul livello complessivo delle remunerazioni del CEO su base annuale, in quanto l'opportunità retributiva massima è pari a CHF 13,5 milioni (circa EUR 14,1 milioni), notevolmente superiore alle pratiche del settore e oltre 350 volte i salari medi dei dipendenti del Gruppo. Il Fondo perciò ha votato contrario alla relazione sulle remunerazioni.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
NESTLE	16/04/2026	Approvazione del Bilancio di Sostenibilità 2025	CONTRARIO	Sostenibilità	La DNF riporta le strategie, gli obiettivi ed i risultati raggiunti nelle aree di sostenibilità ESG maggiormente materiali per il Gruppo. Tuttavia, non si riscontrano informazioni sufficientemente dettagliate sulla salute e sicurezza dei lavoratori presso i fornitori, che rappresenta una tematica materiale per il settore. Non sono forniti dettagli neanche riguardo ai 2 incidenti fatali che hanno coinvolto un dipendente e un contrattista del Gruppo nel 2025. Serie preoccupazioni possono inoltre sorgere sulla numerosità di controversie in cui è stata recentemente coinvolta Nestlé riguardo alla tutela della salute pubblica e dei minori, presunto sfruttamento di lavoro minorile presso fornitori, inquinamento delle risorse idriche e deforestazione. Di conseguenza Cometa ha votato contrario al bilancio di sostenibilità.
NESTLE	16/04/2026	Esonero dalle responsabilità dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Management	CONTRARIO	Governance	Il Gruppo Nestlé risulta recentemente coinvolto in numerose controversie relative alla tutela della salute pubblica e dei minori, presunto sfruttamento di lavoro minorile presso i fornitori, inquinamento di risorse idriche e deforestazione. Per questi motivi Cometa ha votato contrario all'esonero dalle responsabilità dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Management.
NESTLE	16/04/2026	Rielezione di Patrick Aebischer a Consigliere non esecutivo	CONTRARIO	Governance	Serie preoccupazioni possono sorgere sull'operato di Mr. Aebischer in qualità di Presidente del Comitato Sostenibilità, a causa della numerosità e gravità di controversie in cui è stato recentemente coinvolto il Gruppo, con particolare riguardo a presunte carenze nel monitoraggio dello sfruttamento di lavoro minorile presso fornitori, casi di inquinamento delle risorse idriche e deforestazione. Cometa quindi si è opposta alla rielezione di Patrick Aebischer a Consigliere non esecutivo.
NESTLE	16/04/2026	Approvazione del compenso massimo dell'Executive Management nel 2027	CONTRARIO	Remunerazioni	Non sono proposte modifiche alla struttura retributiva del CEO, che riceve un salario base di CHF 2 milioni, un bonus annuale pari al 150% del salario al raggiungimento dei target e al massimo pari al 225%, e incentivi di lungo periodo pari al 150% del salario al target e 300% al massimo livello. Serie preoccupazioni sorgono sull'opportunità retributiva massima del CEO, che è pari a CHF 13,15 milioni, notevolmente superiore alle pratiche del settore e oltre 350 volte i salari medi dei dipendenti del Gruppo. Il Fondo quindi ha votato contrario all'approvazione del compenso massimo dell'Executive Management nel 2027.
HERMES	17/04/2026	Approvazione della Relazione sulle Remunerazioni 2025	CONTRARIO	Remunerazioni	Contrariamente alle migliori pratiche internazionali, Hermés non comunica a priori i livelli target e massimo del bonus annuale, che è corrisposto interamente in contanti e dipende per il 90% da obiettivi finanziari (il solo utile pre-imposte è citato) e per il 10% da obiettivi ESG che possono essere quantitativi (consumo di energia) o qualitativi (progetti di integrazione delle comunità in cui opera il Gruppo e iniziative a favore della parità di genere). Per questi motivi il Fondo ha votato contrario alle remunerazioni.
HERMES	17/04/2026	Approvazione delle componenti della remunerazione del CEO Axel Dumas	CONTRARIO	Remunerazioni	Le remunerazioni complessivamente assegnate al CEO (EUR 7,8 milioni), risultano del 7% superiori alla mediana del settore e 84 volte il salario medio dei dipendenti del Gruppo. Nonostante l'importo complessivo dei compensi appaia allineato alle pratiche del settore e del mercato, serie preoccupazioni sorgono sulla totale assenza di allineamento tra i compensi del top management e la creazione di valore sostenibile nel lungo periodo. Nessun incentivo di lungo periodo è infatti assegnato al top management, né sono previsti compensi in forma azionaria volti ad allineare gli interessi dei dirigenti a quelli degli azionisti. Infine, preoccupazioni possono sorgere anche sulla scarsa trasparenza relativa alla metodologia di calcolo dei bonus monetari annuali, i cui livelli target e massimo non sono predefiniti. Di conseguenza Cometa ha votato contrario alla remunerazione del CEO.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
HERMES	17/04/2026	Approvazione dei compensi complessivi corrisposti alla società Emile Hermès SAS	CONTRARIO	Remunerazioni	I compensi assegnati a Emile Hermès SAS sono stati pari a EUR 3.299.291 nel 2025, +8%rispetto all'esercizio precedente a causa di un aumento di +5% nel salario base e di +9%nel bonus annuale. A causa della scarsa trasparenza sui compensi potenziali e l'assenza di collegamento con la creazione di valore sostenibile nel lungo periodo, il Fondo ha votato contrario ai compensi complessivi alla società hermes.
HERMES	17/04/2026	Approvazione della politica di remunerazione per i membri del Consiglio di Gestione	CONTRARIO	Remunerazioni	L'Assemblea è chiamata ad approvare la politica di remunerazione 2026 per i membri del Consiglio di Gestione. A causa delle serie preoccupazioni sull'eccessiva discrezionalità del Board nel definire il bonus annuale dei dirigenti apicali, nonché la totale assenza di collegamento tra incentivi e creazione di valore sostenibile nel lungo periodo, Cometa ha votato contrario alle remunerazioni per i membri del Consiglio di Gestione.
BROADCOM	20/04/2026	Rielezione di Henry Samuelli (Presidente) a Consigliere non esecutivo	CONTRARIO	Governance	Nonostante Mr. Samuelli sia qualificato come indipendente dalla Società, non può essere considerato indipendente in quanto fondatore della Società e in carica da oltre 12 anni. Serie preoccupazioni possono sorgere sulla mancata istituzione all'interno del Consiglio di un Comitato di Sostenibilità e sulla scarsa trasparenza riguardo alle politiche e pratiche adottate in tema di monitoraggio della tutela dei diritti umani e dei lavoratori presso i fornitori, nonostante la Società operi in un settore ad elevato rischio. Inoltre, Broadcom non ha definito obiettivi climatici relativi alla catena di fornitura e distribuzione, e gli obiettivi relativi alle attività operative non risultano convalidati scientificamente da enti terzi e indipendenti. Per questi motivi Cometa si è opposta alla sua rielezione.
BROADCOM	20/04/2026	Rielezione di Hock E. Tan (CEO) a Consigliere	CONTRARIO	Governance	Serie preoccupazioni possono sorgere sulla scarsa trasparenza della Società riguardo alle politiche e pratiche adottate per monitorare la tutela dei diritti umani e dei lavoratori presso i fornitori, nonostante la Società operi in un settore ad elevato rischio. Inoltre, Broadcom non ha definito obiettivi climatici relativi alla catena di fornitura e distribuzione, e gli obiettivi relativi alle attività operative non risultano convalidati scientificamente da enti terzi e indipendenti. Il Fondo perciò ha votato contrario alla rielezione di Hock E. Tan (CEO) a Consigliere.
BROADCOM	20/04/2026	Rielezione di Harry L. You a Consigliere non esecutivo	CONTRARIO	Governance	Preoccupazioni possono sorgere sulla disponibilità di tempo che Mr. You può dedicare al ruolo in Broadcom, a causa della numerosità e rilevanza di cariche ricoperte (Presidente esecutivo di due SPAC quotate e Consigliere in una quotata), che eccede i limiti previsti dalle Linee Guida di Assofondipensione. Serie preoccupazioni sorgono inoltre sul suo operato in qualità di Presidente del Comitato Remunerazioni, considerando il notevole ammontare di azioni assegnate nel piano quinquennale in approvazione quest'anno (fino a USD 607 milioni in 5 anni), peraltro non collegato ad alcun obiettivo di sostenibilità. Di conseguenza, Cometa si è opposta alla sua rielezione.
BROADCOM	20/04/2026	Conferma di PricewaterhouseCoopers quale revisore legale per l'esercizio 2026	CONTRARIO	Sostenibilità	PricewaterhouseCoopers ("PwC") è il revisore legale di Broadcom dal 2006 (20 anni). Serie preoccupazioni sorgono sulla durata del mandato di PwC, che eccede notevolmente il limite di 10 anni previsto dalle Linee Guida Assofondipensione, e può sollevare seri rischi riguardo alla stretta indipendenza del revisore. Perciò il Fondo ha votato contrario alla conferma del revisore legale.
BROADCOM	20/04/2026	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2024-2025	CONTRARIO	Remunerazioni	Le remunerazioni complessivamente attribuite al CEO per il 2025 (circa EUR 55,1 milioni) risultano di circa 8 volte superiori alla mediana del settore, e ben 171 volte il salario mediano dei dipendenti comunicato dalla Società (USD 378.281 nel 2025). La struttura dei compensi del CEO non appare inoltre adeguatamente allineata alla creazione di valore sostenibile nel lungo periodo, in quanto non dipendente in alcun modo da obiettivi di sostenibilità. Cometa quindi ha votato contrario alla relazione sulle remunerazioni.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
MONCLER	21/04/2026	Voto vincolante sulla politica di remunerazione	CONTRARIO	Remunerazioni	L'incremento del salario base per la posizione di CEO (da EUR 1,5 milioni a EUR 2,5 milioni) appare eccessivo e non giustificato dalle pratiche del mercato: il nuovo CEO Bartolomeo Rongone riceverà infatti un salario pari a 1,73 volte la mediana del settore in Europa. Serie preoccupazioni sorgono anche sul livello degli incentivi annuali (fino a EUR 5 milioni) e di lungo periodo (fino a EUR 7,9 milioni), che portano l'opportunità retributiva massima del nuovo CEO a circa EUR 15,45 milioni, ben oltre le pratiche del settore e oltre 310 volte i salari medi dei dipendenti del Gruppo. Inoltre, il CEO riceverà una quota dell'incentivo di lungo periodo (EUR 2,5 milioni) in azioni la cui maturazione non dipende da alcun parametro di performance (c.d. "restricted shares"), diluendo quindi l'allineamento di interessi tra il top manager e gli stakeholders nel lungo periodo. Di conseguenza, Cometa ha votato contrario alla politica di remunerazione.
MONCLER	21/04/2026	Nomina del Collegio Sindacale	FAVOREVOLE	Governance	Prendendo in considerazione la composizione complessiva del Collegio Sindacale successivamente all'Assemblea, e considerando che il Presidente dovrà essere eletto dalla lista meno votata, il Fondo ha votato favorevole alla lista presentata dal maggiore azionista Double R, allo scopo di favorire la nomina a Presidente del candidato proposto da azionisti di minoranza, coerentemente con le pratiche consolidate nel mercato italiano.
MONCLER	21/04/2026	Approvazione del piano di incentivazione "Piano di Restricted Shares 2026"	CONTRARIO	Remunerazioni	Serie preoccupazioni possono sorgere sull'opportunità retributiva del nuovo CEO, che può superare di oltre 310 volte il salario medio dei dipendenti del Gruppo. Tale livello retributivo è dovuto principalmente al salario base (EUR 2,5 milioni) ed all'attribuzione delle azioni in esecuzione del "Piano di Restricted Shares" per un pari importo. Inoltre, l'attribuzione di incentivi non collegati ad alcun parametro di performance rischia di diluire sostanzialmente l'allineamento di interessi tra il top manager e creazione di valore sostenibile nel lungo periodo. Di conseguenza, il Fondo ha votato contrario al piano di incentivazione.
ASML HOLDING	22/04/2026	Tutti i punti all'ordine del giorno	FAVOREVOLE	Governance e Sostenibilità	ASML Holding è uno dei principali player mondiali nella produzione di semiconduttori, che presenta serie criticità per quanto riguarda la catena di fornitura di materie prime critiche per settore, come stagno, tantalio, tungsteno e oro, che sono principalmente estratte in zone in conflitto o a elevato rischio di violazione dei diritti umani. ASML ha adottato una serie di misure di conformità basate sulle linee guida definite dall'OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas. La Società non risulta recentemente coinvolta in nessuna grave controversia relativa a tematiche sociali o ambientali. Per quanto riguarda la strategia climatica, ASML si è impegnata a raggiungere la neutralità delle emissioni lungo l'intera catena del valore entro il 2040. Avendo raggiunto gli obiettivi fissati per il 2025, ASML ha stabilito nuovi target intermedi per il 2030: -75% delle emissioni scope 1 e 2 e -55% dell'intensità delle emissioni scope 3 per milione di Euro di valore aggiunto, rispetto al 2019. Per questi motivi Cometa ha votato favorevole a tutti i punti all'ordine del giorno.
EATON CORP Azienda Metalmeccanica	22/04/2026	Rielezione di Lori Ryerkerk a Consigliera non esecutiva	CONTRARIO	Governance	Nonostante sia indicata come indipendente dalla Società, serie preoccupazioni possono sorgere sull'effettiva indipendenza di Ms. Ryerkerk, in quanto è stata fino al 2024 la CEO di Celanese Corp, che ha acquistato beni e servizi da Eaton per USD 3,8 milioni nel 2024. Preoccupazioni possono in particolare sorgere sulla sua posizione a Presidente del Comitato Remunerazioni, che dovrebbe essere sempre presieduto da un membro strettamente indipendente. Inoltre, la struttura retributiva del top management risulta contraria alle migliori pratiche del settore e del mercato: i compensi totali corrisposti all'ex-CEO, Craig Arnold, sono stati pari a USD 14 milioni per 6 mesi in carica nel 2025, 2,4 volte la mediana del settore e ben 265 volte il salario mediano dei dipendenti. Inoltre, gli incentivi del top management non dipendono da alcun parametro di sostenibilità. Di conseguenza, Cometa ha votato contrario alla sua rielezione.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
EATON CORP Azienda Metalmeccanica	22/04/2026	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2025	CONTRARIO	Remunerazioni	<p>Serie preoccupazioni sorgono sull'importo delle remunerazioni attribuite sia all'ex-CEO (USD 13,0 milioni) che al nuovo CEO (USD 7,9 milioni), che superano notevolmente le pratiche del settore nonostante fossero entrambe riferite a soli 6 mesi in carica. In particolare, i compensi attribuiti all'ex-CEO risultano del 141% superiori alla mediana del settore in Europa e ben 265 volte il salario mediano dei dipendenti del Gruppo (150 volte il salario mediano per il nuovo CEO). Inoltre, i compensi del top management di Eaton Corp non sono in alcun modo collegati a parametri di sostenibilità. Di conseguenza, il Fondo ha votato contrario alle remunerazioni.</p> <p>I compensi totali attribuiti al CEO nel 2025 (circa EUR 14,1 milioni) risultano quasi il doppio della mediana del settore Financial Services in Europa e ben 147 volte i salari medi dei dipendenti. Serie preoccupazioni sorgono sulla assenza di allineamento tra i compensi del top management e la creazione di valore sostenibile: l'incentivo di lungo periodo è infatti assegnato al top management esclusivamente sulla base di obiettivi finanziari. Il Fondo quindi ha votato contrario alla relazione sulle remunerazioni.</p>
LONDON EXCHANGE	23/04/2026	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2025	CONTRARIO	Remunerazioni	<p>Preoccupazioni possono tuttavia sorgere sull'operato di Mr. Vereker in qualità di Presidente del Comitato Remunerazioni, a causa della totale mancanza di allineamento dell'incentivo di lungo periodo ad obiettivi di sostenibilità. Considerando, inoltre, che nessuna modifica è stata apportata alla struttura dei compensi nonostante lo scarso livello di consensi sulle remunerazioni sia all'assemblea del 2025 (70%) che a quella del 2024 (69%), Cometa si è opposta alla sua rielezione.</p>
LONDON EXCHANGE	23/04/2026	Rielezione di William Vereker a Consigliere non esecutivo	CONTRARIO	Governance	<p>Considerando l'incremento già previsto nel salario base (+2,5%, a GBP 1.484.506), gli aumenti proposti agli incentivi di breve e lungo periodo causeranno un incremento di circa il 36% nell'opportunità retributiva massima del CEO, che sarà pari a circa GBP 15 milioni. Tale livello retributivo supera notevolmente la mediana riscontrata nel settore in Europa (circa EUR 6,6 milioni) ed è di oltre 205 volte superiore al salario medio dei dipendenti del Gruppo. La riduzione (e potenziale eliminazione per il CEO) della componente azionaria differita del bonus annuale diluisce l'allineamento di interessi tra top management e azionisti nel lungo periodo. Inoltre, come evidenziato anche nell'analisi delle remunerazioni corrisposte, al punto 3, gli incentivi non appaiono sufficientemente allineati alla creazione di valore sostenibile, in quanto solo il 4% dei compensi variabili al target dipende da indicatori ESG. Perciò Cometa ha votato contrario alla politica di remunerazione.</p>
RELX	23/04/2026	Approvazione della politica di remunerazione per i membri del Consiglio di Amministrazione	CONTRARIO	Remunerazioni	<p>Le remunerazioni complessivamente assegnate al CEO nel 2025 (circa EUR 11,9 milioni), risultano dell'82% superiori alla mediana del settore Industrials in Europa e 144 volte i salari medi dei dipendenti del Gruppo. Preoccupazioni possono sorgere sull'elevato differenziale retributivo interno, nonché sullo scarso allineamento dei compensi variabili del top management alla creazione di valore sostenibile nel lungo periodo, in quanto gli incentivi triennali non dipendono da parametri ESG, utilizzati solo per calcolare il 10% del bonus annuale. Di conseguenza il Fondo ha votato contrario alle remunerazioni.</p>
RELX	23/04/2026	Rielezione di Paul Walker (Presidente) a Consigliere non esecutivo	CONTRARIO	Governance	<p>Preoccupazioni possono sorgere sull'efficacia del ruolo del Board nel monitorare l'operato del management, a causa delle gravi controversie che hanno recentemente coinvolto il Gruppo per presunte violazioni di norme sul trattamento di dati personali, pubblicazione di studi che teorizzano superiorità etniche e presunto greenwashing. Cometa quindi si è opposta alla rielezione del Presidente.</p>
RELX	23/04/2026	Rielezione di Erik Engstrom (CEO) a Consigliere	CONTRARIO	Governance	<p>Serie preoccupazioni possono sorgere su numerose controversie che hanno coinvolto il Gruppo Relx relativamente a presunte violazioni di norme sul trattamento di dati personali, pubblicazione di studi che teorizzano superiorità etniche e presunto greenwashing. Di conseguenza 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
RELX	23/04/2026	Rielezione di Alistair Cox a Consigliere non esecutivo	CONTRARIO	Governance	<p>Preoccupazioni possono sorgere sull'operato di Mr. Cox in qualità di Presidente del Comitato Remunerazioni, a causa delle modifiche proposte alla politica di remunerazione per i Consiglieri esecutivi. volte ad aumentarne l'opportunità retributiva. In particolare, le remunerazioni massime del CEO aumenteranno del 36%, fino a circa GBP 15 milioni, oltre 205 volte i salari medi dei dipendenti. Inoltre, la struttura complessiva delle remunerazioni non appare adeguatamente allineata alla creazione di valore sostenibile, in quanto solo il 4% degli incentivi totali a target dipendono da indicatori ESG. il Fondo quindi ha votato contrario alla rielezione del Presidente del Comitato Remunerazioni.</p>
E.ON	23/04/2026	Tutti i punti all'ordine del giorno	FAVOREVOLE	Governance e Sostenibilità	<p>E.ON SE è uno dei principali gruppi energetici europei, fondato nel 2000 dalla fusione tra VEBA e VIAG, due storici conglomerati industriali tedeschi. Il Gruppo E.ON è attivo prevalentemente in Germania (40% del fatturato) e Gran Bretagna (35%). E.ON non risulta recentemente controversia in nessuna grave controversia relativa ad aspetti di sostenibilità sociale o ambientale. La strategia climatica di E.ON prevede l'azzeramento delle emissioni nette entro il 2040. Gli obiettivi intermedi prevedono la riduzione delle emissioni assolute generate da attività operative (scope 1 e 2) del 50% entro il 2030, rispetto al 2019 ed inoltre nel corso del 2025, E.ON ha chiuso tutti i rimanenti impianti di produzione a carbone, rispettando l'impegno di chiuderli entro il 2030. Per questi motivi Cometa ha votato favorevole a tutti i punti all'ordine del giorno.</p>
BEIESDORF	23/04/2026	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2025	CONTRARIO	Remunerazioni	<p>Nonostante i compensi totali attribuiti al CEO siano stati del 16% inferiori alla mediana del settore in Europa, e pari a 94 volte i salari medi del Gruppo, preoccupazioni possono sorgere in merito a numerosi fattori: -l'incremento del salario base del CEO (+67%) appare eccessivo se rapportato all'aumento salariale dei dipendenti del Gruppo (+2,6%); -l'incremento del salario base e la contestuale diminuzione del bonus annuale diluiscono l'allineamento tra la struttura dei compensi del CEO e la creazione di valore nel lungo periodo (considerando anche la diminuzione del peso degli obiettivi ESG nell'incentivo di lungo periodo dal 40% nel 2024 al 20% nel 2025); -la nuova opportunità retributiva massima del CEO ammonta a EUR 11,6 milioni, pari a oltre 160 volte i salari medi dei dipendenti del Gruppo. Considerando, da ultimo, la scarsa trasparenza nella dichiarazione degli obiettivi individuali cui è collegato il 30% del bonus annuale, Cometa ha votato contrario alle remunerazioni.</p>
BP PLC	23/04/2026	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2025	CONTRARIO	Remunerazioni	<p>La remunerazione complessivamente attribuita al CEO (circa EUR 12,3 milioni) risulta del 50% superiore alla mediana del settore in Europa e ben 205 volte i salari medi dei dipendenti del Gruppo. La struttura complessiva dei compensi appare adeguatamente allineata alla creazione di valore sostenibile nel lungo periodo, ma serie preoccupazioni possono sorgere sul differenziale retributivo tra CEO e resto dei dipendenti, che 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 alla relazione sulle remunerazioni.</p>
BP PLC	23/04/2026	Approvazione della politica di remunerazione	CONTRARIO	Remunerazioni	<p>Il Consiglio di Amministrazione propone di modificare la politica approvata nel 2023, mediante un aumento del 6% nel salario base del CEO e una revisione degli obiettivi di performance, attraverso lo spostamento degli obiettivi relativi alle emissioni operative dall'incentivo annuale a quello di lungo periodo. Serie preoccupazioni possono inoltre sorgere sull'opportunità retributiva massima del CEO, che è pari a circa EUR 15,5 milioni, portando il differenziale retributivo rispetto alla media dei dipendenti del Gruppo ad un rapporto potenzialmente superiore a 250:1. Di conseguenza il Fondo ha votato contrario all'apolitica di remunerazione.</p>

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
BP PLC	23/04/2026	Rielezione di Ian Tyler a Consigliere non esecutivo	CONTRARIO	Governance	<p>Preoccupazioni possono sorgere sull'operato di Mr. Tyler in qualità di Presidente del Comitato Remunerazioni, a causa delle recenti modifiche alla politica di remunerazione, che continua a non essere allineata alla strategia climatica del Gruppo (sono totalmente assenti gli obiettivi di riduzione delle emissioni scope 3, nonostante si tratti di una società petrolifera). Serie preoccupazioni possono inoltre sorgere sull'importo delle remunerazioni del CEO (peraltro aumentato del 6% nel 2026), che possono essere pari fino a oltre 250 volte i salari dei dipendenti. Il Fondo quindi si è opposto alla sua rielezione.</p> <p>Il Board propone di revocare tali risoluzioni sostenendo che sarebbero oggi superate dall'evoluzione del quadro normativo e dall'introduzione di standard di rendicontazione obbligatori, che garantirebbero una maggiore comparabilità e standardizzazione delle informazioni. Occorre tuttavia evidenziare che nessuna informazione prevista dalle risoluzioni del 2015 e 2019 risulta in contrasto con gli attuali standard di rendicontazione, ma al contrario prevedono alcuni elementi di dettaglio che contribuiscono ad allineare maggiormente la disclosure di BP alle migliori pratiche internazionali del settore. La loro revoca dunque, anche alla luce del ridimensionamento della strategia climatica di BP effettuato dal precedente CEO, rischierebbe di peggiorare, anziché migliorare, la qualità della disclosure fornita agli investitori. Di conseguenza Cometa ha votato contrario alla revoca delle risoluzioni climatiche del 2015 e 2019.</p>
BP PLC	23/04/2026	Revoca delle risoluzioni climatiche del 2015 e 2019	CONTRARIO	Sostenibilità	<p>L'Australasian Centre for Corporate Responsibility (ACCR) richiede che il Consiglio di Amministrazione fornisca informazioni dettagliate sui criteri di allocazione del capitale relativi agli investimenti in nuovi progetti di petrolio e gas. La proposta non mira a determinare il piano di investimenti di BP, ma esclusivamente a consentire agli azionisti di determinare se tale piano è allineato al principio di prudente ed efficiente gestione del capitale, in considerazione della necessaria transizione energetica volta a raggiungere gli obiettivi di contenimento del riscaldamento climatico. Tale maggiore trasparenza appare ancora più necessaria dal momento che BP non sottopone la propria strategia climatica al voto consultivo degli azionisti. Per questi motivi Cometa ha votato favorevole alla proposta.</p>
BP PLC	23/04/2026	Proposta azionista: Maggiore trasparenza riguardo l'allocazione del capitale	FAVOREVOLE	Sostenibilità	<p>L'Assemblea è chiamata a nominare i componenti del Collegio Sindacale sulla base di 2 liste di candidati presentate, rispettivamente, da un gruppo di investitori istituzionali (0,6%) e dal Gruppo Caltagirone (circa il 6%). Considerando la composizione finale del Collegio Sindacale, e i profili di tutti i candidati, Cometa ha votato favorevole alla lista degli investitori istituzionali.</p>
GENERALI	23/04/2026	Nomina del Collegio Sindacale	FAVOREVOLE	Governance	<p>Danone è uno dei principali gruppi a livello mondiale nel settore alimentare e delle bevande, con una presenza in oltre 55 paesi. Danone non risulta recentemente coinvolta in nessuna grave controversia relativa ad aspetti di sostenibilità sociale o ambientale. Per quanto riguarda il contrasto ai cambiamenti climatici, Danone si è impegnata ad azzerare le emissioni nette di gas serra lungo l'intera catena del valore entro il 2050. Nel breve periodo, Danone si impegna a ridurre del 46,3% le emissioni da attività operative (scope 1 e 2), e del 42% le emissioni indirette da beni acquistati e trasporti (scope 3), entro il 2030 rispetto al 2020. Nel lungo termine, Danone si propone di ridurre del 90% le proprie emissioni complessive entro il 2050, sempre rispetto ai livelli del 2020. Per questi motivi il Fondo ha votato favorevole a tutti i punti all'ordine del giorno.</p>
DANONE	23/04/2026	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
VEOLIA	23/04/2026	Rielezione di Antoine Frérot (Presidente) a Consigliere non esecutivo	CONTRARIO	Governance	Serie preoccupazioni possono sorgere sull'efficace monitoraggio della gestione da parte del Board, a causa della numerosità di controversie che hanno recentemente coinvolto il Gruppo riguardo a gravi casi di inquinamento idrico, che avrebbero esposto le comunità locali a seri rischi sanitari. Ulteriori preoccupazioni possono sorgere riguardo alla tutela della sicurezza dei lavoratori, a causa del numero elevato e costante di morti sul lavoro registrate presso i dipendenti del Gruppo (6, invariato rispetto al 2024). Di conseguenza Cometa ha votato contrario alla Rielezione di Antoine Frérot (Presidente) a Consigliere non esecutivo.
VEOLIA	23/04/2026	Rielezione di Estelle Brachianoff (CEO) a Consigliera	CONTRARIO	Governance	Serie preoccupazioni possono sorgere sulla numerosità di controversie che hanno recentemente coinvolto il Gruppo riguardo a gravi casi di inquinamento idrico, che avrebbero esposto le comunità locali a seri rischi sanitari. Ulteriori preoccupazioni possono sorgere riguardo alla tutela della sicurezza dei lavoratori, a causa del numero elevato e costante di morti sul lavoro registrate presso i dipendenti del Gruppo (6, invariato rispetto al 2024). Perciò Cometa ha votato contrario alla Rielezione di Estelle Brachianoff (CEO) a Consigliera.
VEOLIA	23/04/2026	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2025	CONTRARIO	Remunerazioni	Le remunerazioni complessivamente assegnate alla CEO nel 2025 (circa EUR 3,5 milioni) risultano del 15% inferiori alla mediana del settore in Europa e 69 volte i salari medi dei dipendenti del Gruppo. Il livello complessivo delle remunerazioni della CEO risulta allineato alle pratiche del mercato. Occorre tuttavia evidenziare che l'obiettivo annuale relativo alla sicurezza sul lavoro è stato considerato raggiunto al 157%, ben oltre i target, nonostante si siano verificati ben 6 incidenti mortali presso i dipendenti del Gruppo, invariati rispetto al 2024. Serie preoccupazioni possono quindi sorgere sull'adozione di obiettivi realmente sfidanti e la priorità attribuita dalla Società all'azzeramento delle morti sul lavoro. Di conseguenza, il Fondo ha votato contrario alle remunerazioni.
VEOLIA	23/04/2026	Approvazione della politica di remunerazione per la CEO	CONTRARIO	Remunerazioni	Il Consiglio di Amministrazione propone di aumentare del 10% il salario base della CEO (a EUR 1.133.000) e il livello massimo del bonus annuale dal 133% al 150% del salario, mantenendo invariato al 100% il livello a target. Nonostante gli incrementi proposti, l'opportunità retributiva della CEO (circa EUR 4,65 milioni) rimane allineata alla mediana riscontrata nel settore Utilities in Europa, e pari a circa 90 volte i salari medi dei dipendenti del Gruppo. Ciononostante, sorgono serie preoccupazioni sull'adozione di target realmente sfidanti, con particolare riguardo alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, dato che ben oltre il 100% del bonus annuale collegato a tale parametro è stato pagato, sia nel 2024 che nel 2025, nonostante il verificarsi di 6 incidenti fatali in ciascun anno. Dato che l'allineamento tra incentivi e sicurezza sul lavoro non è stato rafforzato nella nuova politica, il Fondo ha votato contrario alla remunerazione per il CEO.
VEOLIA	23/04/2026	Autorizzazione ad emettere nuove azioni in esecuzione di piani di incentivazione	CONTRARIO	Remunerazioni	Dall'analisi svolta si sono sollevate gravi preoccupazioni sui compensi variabili del top management, a causa dello scarso allineamento tra il livello di maturazione del bonus annuale e l'elevato (e costante) numero di incidenti fatali presso i dipendenti del Gruppo. Contrariamente alle migliori pratiche di mercato, Veolia non fornisce alcuna indicazione sui parametri di performance e gli obiettivi cui sarà collegato l'incentivo 2026-2028. A causa della scarsa trasparenza, e delle preoccupazioni evidenziate in precedenza sull'effettivo allineamento degli obiettivi adottati dalla Società con la tutela della sicurezza sul lavoro, Cometa ha votato contrario all'autorizzazione ad emettere nuove azioni in esecuzione del piano di incentivazione.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
LVMH	23/04/2026	Rielezione di Delphine Arnault a Consigliera	CONTRARIO	Governance	Ms. Arnault è un membro della famiglia di controllo (50% del capitale e 66% dei diritti di voto), nonché CEO di Christian Dior Couture, parte del Gruppo LVMH. Serie preoccupazioni sorgono sui gravi casi relativi a carenze nel monitoraggio delle condizioni di lavoro presso i fornitori del Gruppo, tra cui il caso che ha coinvolto Manufactures Dior, controllata da Chirstian Dior Couture, che è stata sottoposta in amministrazione giudiziaria nel 2024. Il Fondo quindi si è opposto alla sua rielezione.
LVMH	23/04/2026	Rielezione di Natacha Valla a Consigliera non esecutiva	CONTRARIO	Governance	Preoccupazioni possono sorgere sull'operato di Ms. Valla in qualità di Presidente del Comitato Nomine e Remunerazioni, a causa della scarsa trasparenza fornita agli azionisti riguardo gli obiettivi ESG cui sono collegati gli incentivi di breve e lungo periodo, così come sul livello di raggiungimento dei target alla base della determinazione dei bonus. Di conseguenza Cometa ha votato contrario alla rielezione della Presidente del Comitato Nomine e Remunerazioni.
LVMH	23/04/2026	Rielezione di Diego Della Valle a membro dell'Advisory Board	CONTRARIO	Governance	Mr. Della Valle è membro dell'Advisory Board di LVMH dal 2023, e dal 2000 è il Presidente e CEO di Tod's, di cui controlla il 54%. Il 10% di Tod's è attualmente controllato da LVMH. Serie preoccupazioni possono sorgere sul recente coinvolgimento di Tod's in un'indagine per presunte carenze nei controlli di fornitori, che avrebbero sfruttato lavoro irregolare e applicato condizioni di lavoro degradanti. Nell'ottobre 2025, la Procura di Milano ha richiesto il commissariamento della Società. La prima udienza è prevista in aprile. Di conseguenza il Fondo ha votato contrario alla rielezione del Presidente e CEO di Tod's a membro dell'Advisory Board.
LVMH	23/04/2026	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2025	CONTRARIO	Remunerazioni	Le remunerazioni complessivamente corrisposte al Presidente-CEO (EUR 7,9 milioni) risultano del 9% superiori alla mediana del settore in Europa e 105 volte i salari medi dei dipendenti. Nonostante il livello di compensi sia sostanzialmente allineato alle pratiche del settore, preoccupazioni possono sorgere sulla struttura retributiva prevista per Mr. Arnault, che, pur essendo azionista di controllo di LVMH, riceve incentivi azionari e può contare anche sui dividendi distribuiti dalla Società (la finanziaria della famiglia Arnault dovrebbe ricevere circa EUR 3,2 miliardi in dividendi quest'anno). Inoltre, serie preoccupazioni sorgono sull'assenza di trasparenza riguardo agli obiettivi ESG cui sono collegati gli incentivi di breve e lungo periodo e sul livello di raggiungimento dei target, considerando anche che gli incentivi di Mr. Arnaud sono sostanzialmente invariati (e pari al 100% del target) da almeno 4 anni, nonostante performance naturalmente variabili. Per questi motivi Cometa ha votato contrario alle remunerazioni.
LVMH	23/04/2026	Approvazione delle componenti della remunerazione corrisposte nel 2025 al Presidente-CEO	CONTRARIO	Remunerazioni	Il bonus monetario annuale è riportato pari al 100% del target nel 2025, così come nei 4 esercizi precedenti, e dipendeva per il 50% da obiettivi finanziari (ricavi, utile operativo e cash flow), per il 35% da una valutazione qualitativa del raggiungimento di obiettivi strategici e per il 15% da una valutazione sempre qualitativa della realizzazione dei piani ESG. L'incentivo di lungo periodo è interamente corrisposto in azioni, di valore pari a circa il 370% dei compensi fissi, nonostante Mr. Arnault sia già azionista di controllo di LVMH. L'incentivo dipende per l'85% da obiettivi finanziari (profitti da attività ricorrenti, free cash flow operativo e margine operativo) e per il 15% da obiettivi relativi alla responsabilità sociale di impresa, che non sono però comunicati. Per questi motivi Cometa ha votato contrario alle remunerazioni corrisposte al Presidente-CEO.
LVMH	23/04/2026	Approvazione della politica di remunerazione per il Presidente-CEO	CONTRARIO	Remunerazioni	Non è proposta alcuna modifica alla politica di remunerazione del Presidente-CEO. Come evidenziato nell'analisi dei compensi corrisposti nel 2025, serie preoccupazioni sorgono sull'assenza di trasparenza riguardo agli obiettivi ESG cui sono collegati gli incentivi di breve e lungo periodo e sul livello di raggiungimento dei target, considerando anche che gli incentivi di Mr. Arnaud sono sostanzialmente invariati (e pari al 100% del target) da almeno 4 anni, nonostante performance naturalmente variabili. Di conseguenza Cometa ha votato contrario alla remunerazione del Presidente-CEO.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
LVMH	23/04/2026	Autorizzazione ad emettere nuove azioni in esecuzione dei piani di incentivazione	CONTRARIO	Sostenibilità	<p>Il Consiglio di Amministrazione richiede l'autorizzazione ad aumentare il capitale di massimo l'1% mediante emissione di azioni in esecuzione di piani di incentivazione di lungo periodo. Serie preoccupazioni sorgono sull'assenza di trasparenza riguardo agli obiettivi ESG cui sono collegati gli incentivi di breve e lungo periodo, così come sul livello di raggiungimento dei target. Cometa quindi ha votato contrario all'autorizzazione a emettere nuove azioni in esecuzione dei piani di incentivazione.</p> <p>La nomina del CEO a Presidente del Board è contraria alle migliori pratiche internazionali, a causa dei significativi rischi di conflitto di interessi che potrebbero sorgere nel delicato ruolo del Presidente nel garantire il corretto flusso informativo tra il management ed i Consiglieri non esecutivi. Serie preoccupazioni sorgono inoltre sulla condotta della Società negli ultimi anni, principalmente a causa dei contenziosi su presunti gravi danni alla salute dei consumatori dovuti all'uso dei farmaci, tra cui si segnala anche il decesso di un paziente arruolato per test farmaceutici, presunta frode sanitaria, elusione fiscale e ostacolo alla commercializzazione di farmaci generici e a basso costo, che ostacolano di fatto la possibilità di accesso alle cure da parte di fasce più deboli della popolazione. Il Fondo quindi si è opposto alla sua rielezione.</p>
PFIZER	23/04/2026	Rielezione di Albert Bourla (Presidente e CEO) a Consigliere	CONTRARIO	Governance	<p>Nonostante sia considerato come indipendente dalla Società, serie preoccupazioni possono sorgere sull'effettiva indipendenza di Mr. Echevarria, in quanto CEO della University of Miami, che riceve contributi da Pfizer per partnerships relative alla ricerca sui farmaci. La University of Miami ha peraltro pubblicato varie ricerche relative all'efficacia dei farmaci di Pfizer, sollevando ulteriori preoccupazioni sui potenziali conflitti di interesse. Inoltre, Mr. Echevarria è il Presidente del Comitato Nomine, carica che dovrebbe essere sempre ricoperta da un membro strettamente indipendente, e preoccupazioni sorgono sul suo operato in tale ruolo, a causa dello scarso livello di diversità di genere nel Board (25%). Cometa quindi ha votato contrario alla sua rielezione.</p>
PFIZER	23/04/2026	Rielezione di Joseph J. Echevarria a Consigliere non esecutivo	CONTRARIO	Governance	<p>Nonostante sia indicato come indipendente dalla Società, serie preoccupazioni sorgono sulla sua effettiva indipendenza, in quanto è Partner della società di investimenti New Enterprise Associates, che è stata partner di Pfizer nella costituzione di varie start-up e riceve da Pfizer contributi di sponsorizzazione. Inoltre, serie preoccupazioni possono sorgere sull'efficace ruolo di monitoraggio svolto dal Comitato Regulatory & Compliance, di cui è Presidente, a causa dei numerosi e gravi casi di presunta carente informazione sugli effetti collaterali dei farmaci, frode sanitaria, elusione fiscale e ostacolo alla vendita di farmaci generici a basso costo. Di conseguenza Cometa ha votato contrario alla rielezione del Presidente del Comitato Regulatory & Compliance.</p>
PFIZER	23/04/2026	Rielezione di Scott Gottlieb a Consigliere non esecutivo	CONTRARIO	Governance	<p>Nonostante sia considerata come indipendente dalla Società, Ms. Nora Johnson è in carica da oltre 12 anni, considerato come limite massimo per l'indipendenza dalle migliori pratiche internazionali. Serie preoccupazioni sorgono in particolare sulla sua posizione quale Presidente del Comitato Audit, che dovrebbe essere sempre presieduto da un membro strettamente indipendente, e soprattutto sull'efficace ruolo di monitoraggio svolto dal Comitato, a causa delle ricorrenti e gravi controversie in cui è coinvolto il Gruppo Pfizer su presunta elusione fiscale e violazione delle norme sull'accesso ai farmaci. Il Fondo quindi ha votato contrario alla sua rielezione.</p>

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
PFIZER	23/04/2026	Rielezione di James C. Smith a Consigliere non esecutivo	CONTRARIO	Governance	<p>Serie preoccupazioni possono sorgere sull'operato di Mr. Smith in qualità di Presidente del Comitato Remunerazioni, a causa dell'importo dei compensi del CEO e della totale assenza di collegamento tra incentivi del top management e creazione di valore sostenibile. Inoltre, nel 2025 il Comitato Remunerazioni ha eliminato del tutto i parametri ESG utilizzati come fattore correttivo (+/-5%) del bonus annuale, che erano collegati alle emissioni GHG e la diversità di genere. Considerando anche che nessuna modifica realmente migliorativa della politica di remunerazione è proposta, nonostante il grande livello di dissenso registrato lo scorso anno (45,3% dei votanti), il Fondo ha votato contrario alla rielezione del Presidente del Comitato Remunerazioni.</p>
PFIZER	23/04/2026	Conferma di KPMG a revisore legale dei conti per il 2026	CONTRARIO	Sostenibilità	<p>Nel Bilancio Annuale, Pfizer dichiara di non essere in grado di stabilire quando KPMG è stata nominata quale principale società di revisione legale. Secondo i dati disponibili, KPMG è il revisore di Pfizer almeno dal 1942 (84 anni). Serie preoccupazioni sorgono sulla lunghezza del mandato del revisore, che supera notevolmente il limite di 10 anni previsto dalle migliori pratiche internazionali e rischia di comprometterne l'indipendenza. Tali preoccupazioni sono ulteriormente aggravate dalle ricorrenti e gravi accuse di elusione fiscale e frode sanitaria. Di conseguenza Cometa ha votato contrario alla conferma del revisore legale.</p>
PFIZER	23/04/2026	Modifiche al piano di incentivazione azionario	CONTRARIO	Sostenibilità	<p>Serie preoccupazioni possono sorgere sulla struttura dei piani di incentivazione azionari di Pfizer, a causa sia dell'importo eccessivo, in quanto potenzialmente pari fino al 1700% del salario base (USD 31,5 milioni su base annua per il CEO), che della totale assenza di collegamento con la creazione di valore sostenibile, in quanto l'incentivo non dipende da alcun parametro ESG ma esclusivamente da TSR e utile per azione. Preoccupazioni possono inoltre sorgere sull'attribuzione di una significativa componente azionaria nel compenso dei Consiglieri non esecutivi (circa il 57%), che rischia di collegare eccessivamente i compensi ai risultati della Società e di compromettere l'indipendenza dei Consiglieri. Di conseguenza, il Fondo ha votato contrario al piano di incentivazione.</p>
PFIZER	23/04/2026	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2025	CONTRARIO	Remunerazioni	<p>Le remunerazioni complessivamente attribuite al Presidente-CEO nel 2025 (circa EUR 23,5 milioni) risultano quasi il triplo (il 281%) della mediana del settore in Europa e ben 277 volte il salario mediano dei dipendenti del Gruppo (riportato in circa USD 99.600). Serie preoccupazioni sorgono sull'elevato differenziale retributivo rispetto alle pratiche del settore e ai salari dei dipendenti, nonché sulla totale assenza di collegamento tra compensi variabili e creazione di valore sostenibile, dato che nessun incentivo dipende da obiettivi ESG. Inoltre, nel 2025 il Comitato Remunerazioni ha eliminato tutti i parametri ESG (emissioni e diversità di genere) anche dalla valutazione del fattore correttivo (+/-5%) del bonus annuale. Cometa quindi ha votato contrario alle remunerazioni.</p>
JOHNSON&JOHNSON	23/04/2026	Rielezione di Joaquin Duato (Presidente e CEO) a Consigliere	CONTRARIO	Governance	<p>La nomina del CEO a Presidente del Board è contraria alle migliori pratiche internazionali ed alle Linee Guida Assofondipensione, a causa dei significativi rischi di conflitto di interessi che potrebbero sorgere nel delicato ruolo del Presidente nel garantire il corretto flusso informativo tra il management ed i Consiglieri non esecutivi. Serie preoccupazioni sorgono sulla gravità e numerosità di controversie in cui è coinvolta Johnson & Johnson per la commercializzazione di farmaci rischiosi per la salute e frode sanitaria. In particolare, la Società è attualmente oggetto di oltre 60.000 richieste risarcitorie, in continuo aumento anche a fine 2025, per aver commercializzato per oltre 50 anni, fino al 2023, talco contenente amianto. Le richieste risarcitorie potrebbero arrivare ad oltre USD 10 miliardi. J&J è stata inoltre recentemente coinvolta in ulteriori casi di contaminazione di farmaci e frode del sistema sanitario. Perciò il Fondo ha votato contrario alla sua rielezione.</p>

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
JOHNSON&JOHNSON	23/04/2026	Rielezione di Mark A. Weinberger a Consigliere non esecutivo	CONTRARIO	Governance	<p>Serie preoccupazioni possono sorgere sull'efficace ruolo svolto da Mr. Weinberger quale Presidente del Comitato Sostenibilità, a causa delle gravi e ricorrenti controversie in cui è coinvolta J&J, relative principalmente a contaminazione di farmaci e fronde del sistema sanitario. Cometa quindi si è opposta alla Rielezione di Joaquin Duato (Presidente e CEO) a Consigliere.</p> <p>Nonostante sia indicato come indipendente dalla Società, serie preoccupazioni possono sorgere sulla stretta indipendenza di Mr. Woods, in quanto CEO di Advocate Health Care, che è un cliente rilevante di J&J (oltre USD 170 milioni di acquisti effettuati negli ultimi 2 anni), da cui peraltro riceve finanziamenti annuali superiori a USD 500.000. Serie preoccupazioni sorgono in particolare sulla posizione di Mr. Woods quale Presidente del Comitato Remunerazioni, che dovrebbe essere sempre presieduto da un membro strettamente indipendente. Considerando anche che le remunerazioni del Presidente-CEO superano di oltre 350 volte il salario medio dei dipendenti e non sono adeguatamente allineate alla creazione di valore sostenibile nel lungo periodo, Cometa ha votato contrario alla sua rielezione.</p>
JOHNSON&JOHNSON	23/04/2026	Rielezione di Eugene Woods a Consigliere non esecutivo	CONTRARIO	Governance	<p>Le remunerazioni complessivamente assegnate al CEO nel 2025 (circa EUR 27,2 milioni) risultano oltre 3 volte la mediana del settore Health Care e ben 351 volte il salario mediano dei dipendenti del Gruppo. Serie preoccupazioni sorgono sul differenziale retributivo rispetto ai concorrenti ed ai dipendenti. Inoltre, la struttura retributiva del top management di J&J non appare adeguatamente allineata alla creazione di valore sostenibile nel lungo periodo, in quanto solo il 15% del bonus annuale (1,9% del totale dei compensi variabili) dipende da una valutazione di aspetti ESG, peraltro di natura meramente qualitativa. Di contro, gli incentivi di lungo periodo, che rappresentano l'86% dei compensi variabili, non dipendono da alcun parametro di sostenibilità. Di conseguenza, Cometa ha votato contrario alle remunerazioni.</p>
JOHNSON&JOHNSON	23/04/2026	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2025	CONTRARIO	Remunerazioni	<p>Le remunerazioni complessivamente assegnate alla CEO nel 2025 (EUR 8,84 milioni) risultano del 6% superiori alla mediana del settore in Europa e pari a 102 volte i salari medi dei dipendenti del Gruppo. Sebbene i compensi totali non appaiano eccessivi rispetto alle pratiche del settore, preoccupazioni sorgono sulla struttura del pacchetto retributivo, in quanto il bonus annuale si basa esclusivamente sull'utile netto, ed è stato pari al 90% del massimo assegnabile nonostante l'utile sia in costante calo negli ultimi 3 anni (di fatto, il top management è premiato in presenza di risultati decisamente in calo) e l'incentivo di lungo periodo non appare chiaramente allineato alla creazione di valore sostenibile, in quanto criteri sostenibilità sono esclusivamente usati come fattore moltiplicativo e basati su una valutazione qualitativa. Il Fondo quindi ha votato contrario alla relazione sulle remunerazioni.</p>
MERCK	24/04/2026	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2025	CONTRARIO	Remunerazioni	<p>Mr. Agon non è qualificabile come indipendente, essendo in carica da oltre 20 anni ed avendo ricoperto ruoli esecutivi nel Gruppo dall'inizio della sua carriera. Serie preoccupazioni sorgono in merito al suo operato in qualità di Presidente del Consiglio di Amministrazione e di Presidente del Comitato Sostenibilità (che peraltro dovrebbe essere ricoperto da un Consigliere indipendente, secondo le migliori pratiche internazionali), a causa delle numerose e gravi controversie che hanno recentemente coinvolto L'Oréal su presunto sfruttamento di lavoro minorile nella catena di approvvigionamento, rischi alla salute causati da prodotti venduti e violazione di dati personali. Dato che il Consiglio di Amministrazione e il Comitato Sostenibilità sono i principali organi responsabili della definizione e monitoraggio delle strategie e procedure di sostenibilità, il Fondo si è opposto alla sua rielezione.</p>
L'OREAL	24/04/2026	Rielezione di Jean-Paul Agon (Presidente) a Consigliere non esecutivo	CONTRARIO	Governance	

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
L'OREAL	24/04/2026	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2025	CONTRARIO	Remunerazioni	Le remunerazioni complessivamente assegnate al CEO (EUR 12 milioni) risultano del 49% superiori alla mediana del settore in Europa, e 133 volte i salari medi dei dipendenti del Gruppo. Serie preoccupazioni sorgono sull'aumento deliberato dal Board nel 2025 nel salario base del CEO, che ha causato un effetto inflazionistico anche sui compensi variabili, scollando di fatto le dinamiche retributive dai risultati conseguiti. Il bonus annuale, infatti, è aumentato di ben +35% nell'esercizio, grazie all'incremento salariale, nonostante la Società riporti un livello di raggiungimento dei target del 6% inferiore. Di conseguenza Cometa ha votato contrario alle remunerazioni.
L'OREAL	24/04/2026	Approvazione delle componenti della remunerazione del CEO Nicolas Hieronimus nel 2025	CONTRARIO	Remunerazioni	Il salario base del CEO è stato aumentato del 15% nel 2025, e risulta attualmente pari al 164% della mediana del settore, provocando un effetto inflattivo anche sugli incentivi del CEO. Considerando, inoltre, che grazie all'aumento salariale il bonus annuale del CEO è aumentato di +35% nel 2025, nonostante un livello inferiore di raggiungimento dei target, Cometa ha votato contrario alla remunerazione del CEO.
L'OREAL	24/04/2026	Approvazione della politica di remunerazione per il CEO	CONTRARIO	Remunerazioni	Nonostante le segnalazioni ricevute da investitori istituzionali, e l'elevato dissenso registrato in assemblea 2025 sulla politica di remunerazione del CEO (approvata con solo l'87% dei voti, nonostante azionisti di controllo con il 55% del capitale), nessuna modifica sostanziale è stata apportata alla politica del CEO. L'unica modifica proposta è la riduzione nel numero di società statunitensi nel Peer Group usato dalla Società per definire il pacchetto retributivo del CEO, mediante l'eliminazione di una società che peraltro non è più quotata. Dato che nessuna modifica realmente migliorativa alla politica di remunerazione è proposta, nonostante le significative preoccupazioni avanzate dagli investitori, il Fondo ha votato contrario.
ASSA ABLOY Azienda Metalmeccanica	28/04/2026	Esonero dalle responsabilità per i membri del Consiglio di Amministrazione e il CEO	CONTRARIO	Governance	Contrariamente alle migliori pratiche del mercato svedese, Assa Abloy non richiede l'esonero individuale per ciascun membro degli organi societari. Inoltre, Assa Abloy non comunica il risultato delle votazioni avvenute nelle assemblee passate. La Società non risulta coinvolta in gravi controversie, ma preoccupazioni possono sorgere sul contenzioso aperto dal Dipartimento di Giustizia USA nel 2024 per mancato rispetto di accordi con le autorità di vigilanza, che non risulta ancora risolto, e sulla contestata chiusura di uno stabilimento in Italia a causa della delocalizzazione della produzione nel Regno Unito. Di conseguenza il Fondo ha votato contrario all'esonero dalle responsabilità.
ASSA ABLOY Azienda Metalmeccanica	28/04/2026	Elezione del Consiglio di Amministrazione (voto di lista)	CONTRARIO	Governance	Sebbene il livello di indipendenza del Consiglio di Amministrazione appaia adeguato (56% dei membri eletti dagli azionisti), serie preoccupazioni sorgono sulla composizione e sull'operato del Comitato Remunerazioni, che, contrariamente alle migliori pratiche internazionali, è presieduto da un Consigliere non indipendente (il Presidente del Board e maggiore azionista), e i compensi variabili del top management, tra cui il CEO, non sono collegati ad alcun parametro di sostenibilità. Inoltre, il Board non ha istituito un Comitato dedicato a supervisionare le tematiche di sostenibilità, nonostante la Società abbia dichiarato di non aver raggiunto obiettivi relativi alla salute e sicurezza dei lavoratori previsti nel Piano 2019-2025. Di conseguenza, Cometa ha votato contrario all'elezione cumulativa dei membri del Consiglio di Amministrazione.
ASSA ABLOY Azienda Metalmeccanica	28/04/2026	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2025	CONTRARIO	Remunerazioni	I compensi totali assegnati al CEO (circa EUR 7,7 milioni) sono stati del 16% superiori alla mediana del settore Capital Goods in Europa e pari a 142 volte i salari medi dei dipendenti del Gruppo. Nonostante l'ammontare complessivo possa risultare coerente con le dimensioni e complessità di Assa Abloy, che è uno dei maggiori gruppi industriali in Svezia, preoccupazioni sorgono sulla totale assenza di parametri di sostenibilità nella valutazione degli incentivi del CEO, nonché sui continui aumenti al salario base (+10% nel 2025, +11% nel 2024 e +9% nel 2023), che non sono stati adeguatamente motivati dal Board e generano un effetto inflazionistico anche sul livello degli incentivi. Di conseguenza, il Fondo ha votato contrario alle remunerazioni.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
ASSA ABLOY Azienda Metalmeccanica	28/04/2026	Approvazione delle linee guida per la determinazione della remunerazione dei membri del Comitato Esecutivo per il 2026	CONTRARIO	Remunerazioni	Nessuna modifica di rilievo è proposta alla struttura retributiva del top management. Le linee guida non includono alcuna indicazione sull'importo dei compensi fissi previsti per il 2026. Serie preoccupazioni sorgono sui continui aumenti salariali corrisposti al CEO, che generano un effetto inflazionistico anche sugli incentivi annuali e di lungo periodo, che peraltro non sono collegati a nessun parametro di sostenibilità. Perciò il Fondo ha votato contrario.
ASSA ABLOY Azienda Metalmeccanica	28/04/2026	Approvazione del piano di incentivazione di lungo periodo	CONTRARIO	Sostenibilità	Non sono proposte modifiche sostanziali al piano precedentemente in essere: l'incentivo per il CEO sarà di valore massimo pari al 90% del salario base, e dipenderà esclusivamente dalla variazione dell'utile per azione nei 3 anni di validità del piano. Come evidenziato nell'analisi dei compensi corrisposti nel 2025, 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 votato contrario al piano di incentivazione.
ESSILORLUXOTTICA	28/04/2026	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2025	CONTRARIO	Remunerazioni	Nonostante la struttura delle remunerazioni risulti formalmente allineata alla creazione di valore sostenibile nel lungo periodo, serie preoccupazioni sorgono sulla pratica della Società di non definire a priori il valore target e massimo dell'incentivo di lungo periodo. Un totale di 100.000 azioni sono state assegnate al Presidente-CEO, indipendentemente dal loro valore. Grazie a tale pratica, nel 2025 è stato attribuito al Presidente-CEO un incentivo di valore pari a EUR 25,4 milioni. Le remunerazioni complessivamente assegnate al Presidente-CEO (EUR 33,3 milioni) sono risultate pari a 4 volte la mediana del settore in Europa e ben 745 volte i salari medi dei dipendenti del Gruppo. Serie preoccupazioni possono sorgere sul livello di disuguaglianza retributiva, che rischia di generare una sensazione di ingiustizia e demotivare i dipendenti. Di conseguenza, Cometa ha votato contrario alle remunerazioni.
ESSILORLUXOTTICA	28/04/2026	Approvazione delle componenti della remunerazione del Presidente-CEO Francesco Milleri	CONTRARIO	Remunerazioni	Come previsto dalla legislazione francese, l'Assemblea è chiamata ad approvare le singole voci dei compensi individuali del Presidente-CEO Francesco Milleri, come riportate al precedente punto 5. A causa dell'eccessivo differenziale retributivo rispetto ai salari medi dei dipendenti, il Fondo ha votato contrario alla remunerazione del Presidente-CEO.
ESSILORLUXOTTICA	28/04/2026	Approvazione delle componenti della remunerazione del Vice CEO Paul du Saillant	CONTRARIO	Remunerazioni	La struttura retributiva del Vice CEO Paul du Saillant è identica a quella riportata al punto 5 per il Presidente-CEO, tranne che per valori inferiori nel salario base e nei valori target e massimi degli incentivi. Nonostante la carica di Vice CEO, i compensi totali di Ms. du Saillant (EUR 15,95 milioni) sono stati del 91% superiori alla mediana delle remunerazioni dei CEO nel settore europeo, e ben 356 volte i salari medi degli altri dipendenti del Gruppo. Di conseguenza Cometa ha votato contrario alla remunerazione del Vice CEO.
ESSILORLUXOTTICA	28/04/2026	Approvazione della politica di remunerazione per il Presidente-CEO	CONTRARIO	Remunerazioni	Un totale di 100.000 azioni sono state assegnate al Presidente-CEO, indipendentemente dal loro valore. Grazie a tale pratica, l'incentivo attribuito al Presidente-CEO nel 2025 è stato pari a EUR 25,4 milioni. Considerando il salario base di EUR 2,2 milioni, e che il bonus annuale può essere al massimo pari al 300% del salario base, l'opportunità retributiva massima per il Presidente-CEO arriva a circa EUR 33,9 milioni, notevolmente superiore alle pratiche del settore in Europa e quasi 760 volte i salari medi dei dipendenti del Gruppo. Di conseguenza Cometa ha votato contrario alla remunerazione per il Presidente.
ESSILORLUXOTTICA	28/04/2026	Approvazione della politica di remunerazione per il Vice CEO	CONTRARIO	Remunerazioni	La politica di remunerazione per il Vice CEO è identica a quella del Presidente-CEO, tranne che per gli importi del salario base e degli incentivi target e massimi. Agli attuali valori di mercato dell'azione EssilorLuxottica, l'opportunità retributiva massima per il Vice CEO è stimabile in circa EUR 17,3 milioni, pari ad oltre 380 volte la retribuzione media del resto dei dipendenti del Gruppo. Il Fondo quindi ha votato contrario alla remunerazione del Vice CEO.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
ESSILORLUXOTTICA	28/04/2026	Rielezione di Andrea Zappia a Consigliere non esecutivo	CONTRARIO	Governance	Preoccupazioni possono sorgere sull'operato di Mr. Zappia in qualità di Presidente del Comitato Nomine e Remunerazioni, a causa delle pratiche adottate nella definizione degli incentivi del top management, che hanno portato le remunerazioni complessive del Presidente-CEO a EUR 33,3 milioni nel 2025, pari a 4 volte la mediana del settore e ben 745 volte le retribuzioni medie degli altri dipendenti del Gruppo. Inoltre, nessuna modifica alla politica di remunerazione è stata proposta dal Comitato, nonostante l'elevato livello di dissenso registrato lo scorso anno (26% di voti contrari). Per questo motivo il Fondo ha votato contrario alla sua rielezione.
NATWEST	28/04/2026	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2025	CONTRARIO	Remunerazioni	Le remunerazioni complessivamente attribuite al CEO (circa EUR 8,8 milioni) risultano del 79% superiori alla mediana del settore in Europa, e ben 185 volte lo stipendio medio dei dipendenti del Gruppo. Preoccupazioni possono sorgere sul differenziale retributivo rispetto al resto dei dipendenti, dovuto principalmente all'attribuzione di azioni, che vanno a raddoppiare i compensi fissi non essendo collegate ad alcun obiettivo di performance. Di conseguenza, Cometa ha votato contrario alla relazione sulle remunerazioni.
MUNICH RE	29/04/2026	Approvazione della Relazione sulle Remunerazioni 2025	CONTRARIO	Remunerazioni	I compensi totali assegnati al CEO nel 2025 (EUR 6,4 milioni) risultano inferiori dell'11% alla mediana del settore in Europa e 73 volte gli stipendi medi dei dipendenti del Gruppo. Nonostante l'importo sia allineato alle migliori pratiche, serie preoccupazioni sorgono sullo scarso allineamento dei compensi del CEO alla creazione di valore sostenibile: tutti i compensi variabili sono corrisposti in contanti, il bonus annuale dipende esclusivamente da obiettivi finanziari, ed il Consiglio di Sorveglianza ha eliminato l'obiettivo relativo alle emissioni GHG dall'incentivo di lungo periodo, mantenendo esclusivamente un obiettivo sociale (10%). Gli obiettivi ESG rappresentano, quindi, solamente il 7% del totale dei compensi variabili al target. Di conseguenza, Cometa ha votato contrario alle remunerazioni.
SANOFI	29/04/2026	Approvazione della politica di remunerazione per la CEO Belén Garijo	CONTRARIO	Remunerazioni	Il Consiglio di Amministrazione propone di approvare 3 nuovi piani di incentivazione di lungo periodo, di cui uno di carattere straordinaria, per la nuova CEO. Serie preoccupazioni possono sorgere sugli impatti dei nuovi piani di incentivazione proposti per Ms. Garijo, la cui opportunità retributiva massima sarà pari a EUR 14,2 milioni, pari al 170% della mediana del settore farmaceutico in Europa e ben 152 volte i salari medi dei dipendenti del Gruppo. A causa dell'eccessivo differenziale retributivo sia esterno che interno, Cometa ha votato contrario.
ANHEUSER BUSCH	29/04/2026	Approvazione della politica di remunerazione	CONTRARIO	Remunerazioni	L'opportunità retributiva massima del CEO è pari a circa EUR 18,7 milioni, corrispondente a ben 475 volte i salari medi dei dipendenti del Gruppo, rischiando di generare un senso di ingiustizie e demotivare i dipendenti, oltre a rischi reputazionali. Inoltre, il livello di trasparenza nella politica di AB InBev è ampiamente al di sotto delle pratiche internazionali del settore, i parametri non-finanziari cui è collegato il bonus annuale non sono comunicati e gli incentivi di lungo periodo non dipendono da alcun parametro ESG. Il Fondo quindi ha votato contrario alla politica di remunerazione.
ANHEUSER BUSCH	29/04/2026	Voto consultivo sulla relazione sulle remunerazioni 2025	CONTRARIO	Remunerazioni	Le remunerazioni complessivamente assegnate al CEO (EUR 18,2 milioni) risultano del 126% superiori alla mediana del settore in Europa, e ben 462 volte i salari medi dei dipendenti del Gruppo. Il livello di trasparenza delle remunerazioni in AB InBev è significativamente inferiore alle pratiche del settore e del mercato, non essendo comunicati i parametri usati per valutare gli obiettivi individuali del CEO. Inoltre, la struttura complessiva dei compensi non appare adeguatamente allineata alla creazione di valore sostenibile nel lungo periodo, in quanto gli incentivi non dipendono da alcun obiettivo ESG predefinito. Di conseguenza Cometa ha votato contrario alle remunerazioni.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
ANGLO AMERICAN	29/04/2026	Rielezione di Stuart Chambers (Presidente) a Consigliere non esecutivo	CONTRARIO	Governance	Serie preoccupazioni possono sorgere sull'efficace ruolo del Consiglio di Amministrazione nel monitorare le pratiche del Gruppo, a causa delle recenti accuse di violazione di norme ambientali e dei diritti delle comunità locali in Cile e Brasile. Di conseguenza il Fondo si è opposto alla rielezione del Presidente.
ANGLO AMERICAN	29/04/2026	Rielezione di Duncan Wanblad (CEO) a Consigliere	CONTRARIO	Governance	Serie preoccupazioni sorgono sulle recenti controversie che hanno coinvolto il Gruppo in materia di tutela delle risorse ambientali e del diritto alla salute delle comunità locali. Cometa quindi ha votato contrario alla rielezione del CEO.
ANGLO AMERICAN	29/04/2026	Rielezione di Ian Tyler a Consigliere non esecutivo	CONTRARIO	Governance	Serie preoccupazioni possono sorgere sull'operato di Mr. Tyler in qualità di Presidente del Comitato Remunerazioni. Nonostante il significativo livello di dissenso registrato lo scorso anno (24%), le principali modifiche proposte alla politica di remunerazione riguardano aumenti sia nel salario base che nell'incentivo di lungo periodo del CEO, al di là di una parziale revisione dei parametri cui sono collegati gli incentivi. Per questi motivi Cometa si è opposta alla rielezione del Presidente del Comitato Remunerazioni.
ANGLO AMERICAN	29/04/2026	Rielezione di Ian Ashby a Consigliere non esecutivo	CONTRARIO	Governance	Serie preoccupazioni sorgono sull'efficacia del ruolo svolto da Mr. Ashby in qualità di Presidente del Comitato Sostenibilità, a causa delle controversie ambientali che hanno riguardato recentemente Anglo American in Cile e in Brasile. Di conseguenza il Fondo ha votato contrario alla sua rielezione.
ANGLO AMERICAN	29/04/2026	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2025	CONTRARIO	Remunerazioni	Le remunerazioni complessivamente attribuite al CEO nel 2025 (circa EUR 10,2 milioni) risultano del 68% superiori alla mediana del settore in Europa e ben 193 volte i salari medi del Gruppo. Serie preoccupazioni possono sorgere sull'eccessivo differenziale retributivo tra top management e resto dei dipendenti, che può generare un senso di ingiustizie e demotivare i dipendenti, oltre a rischi reputazionali. Il Fondo quindi ha votato contrario alla relazione sulle remunerazioni.
ANGLO AMERICAN	29/04/2026	Approvazione della politica di remunerazione	CONTRARIO	Remunerazioni	Nonostante l'elevato livello di dissenso registrato sulle remunerazioni nel 2025 (24%), nessuna modifica realmente significativa è proposta alla struttura retributiva del top management, tranne un ulteriore incremento sia nel salario base (+3,5%) che nell'incentivo di lungo periodo (+29%). A seguito di tali incrementi, l'opportunità retributiva del CEO aumenterà di circa +19%, dagli attuali GBP 9,36 milioni a GBP 11,12 milioni, pari ad oltre 240 gli stipendi medi dei dipendenti. Cometa quindi ha votato contrario alla politica di remunerazione.
ENGIE Azienda Contributrice	29/04/2026	Tutti i punti all'ordine del giorno	FAVOREVOLE	Governance e Sostenibilità	Engie SA, fino al 2015 denominato GDF Suez, è un gruppo multinazionale francese nato nel 2008 dalla fusione dei gruppi energetici Gaz de France (GDF) e Suez. Engie non risulta attualmente coinvolta in nessuna grave controversia di carattere sociale o ambientale. Sotto il profilo del contrasto ai cambiamenti climatici, Engie si è impegnata ad azzerare le emissioni nette entro il 2045, e ha adottato obiettivi intermedi di riduzione delle emissioni, da realizzare entro il 2030 rispetto al 2017: -55% nelle emissioni assolute totali (scope 1, 2 e 3), -76% nelle emissioni assolute generate dalla produzione di energia (scope 1 e scope 3 upstream), -39% nelle emissioni generate dalla vendita di energia (scope 1 e scope 3 downstream). Per questi motivi Cometa ha votato favorevole a tutti i punti all'ordine del giorno.
RWE	30/04/2026	Ratifica delle attività del Consiglio di Gestione: Markus Krebber	CONTRARIO	Governance	Mr. Krebber è il CEO del Gruppo RWE dal 2021. Serie preoccupazioni possono sorgere in merito alla riduzione degli investimenti quinquennali dedicati alle energie rinnovabili, annunciata nel primo trimestre 2026, così come sul mancato raggiungimento dell'obiettivo di riduzione dei ricavi generati da lignite e carbone fossile, e il controverso utilizzo della miniera di lignite nel sito di Lutzerath, che ha comportato il trasferimento dell'intera popolazione. Dato che il CEO è il principale responsabile della definizione e implementazione delle strategie del Gruppo, Cometa ha votato contrario alla ratifica delle sue attività.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
RWE	30/04/2026	Ratifica delle attività del Consiglio di Sorveglianza: Frank Appel	CONTRARIO	Governance	<p>Mr. Appel è il Presidente del Consiglio di Sorveglianza dal 30 aprile 2025, ed è anche Presidente del Comitato Sostenibilità. Serie preoccupazioni possono sorgere sull'efficace ruolo del Consiglio di Sorveglianza nel monitoraggio della gestione e nel supporto alla definizione delle strategie del Gruppo, a causa della riduzione negli investimenti dedicati alle fonti rinnovabili, annunciata nel 2026. Preoccupazioni sorgono in particolare sull'operato di Mr. Appel in qualità di Presidente sia del Consiglio di Sorveglianza che del Comitato Sostenibilità. Cometa quindi ha votato contrario alla ratifica delle sue attività.</p> <p>Mr. Brandt è stato il Presidente del Consiglio di Sorveglianza dal 2015 al 30 aprile 2025, ricoprendo fino a quella data anche la carica di Presidente del Comitato Sostenibilità. Serie preoccupazioni sorgono in merito allo sviluppo della miniera di lignite nel sito di Lutzerath, che ha comportato il trasferimento dell'intera popolazione, nonostante il piano di phase-out entro il 2030. Preoccupazioni possono in particolare sorgere sull'operato di Mr. Brandt, in quanto fino ad aprile 2025 è stato il Presidente sia del Consiglio di Sorveglianza che del Comitato Sostenibilità. Perciò il Fondo ha votato contrario alla ratifica delle sue attività.</p>
RWE	30/04/2026	Ratifica delle attività del Consiglio di Sorveglianza: Werner Brandt	CONTRARIO	Governance	<p>Preoccupazioni possono sorgere sull'incremento di +27% nei compensi fissi del CEO, approvato dal Consiglio di Amministrazione nel 2025, principalmente a causa del differenziale retributivo rispetto ai dipendenti. Considerando che i compensi fissi del CEO erano già stati aumentati del 5% nel 2024, il salario del CEO risulta aumentato di +33,6% in 2 anni, contro +5,3% riscontrato nello stesso periodo nelle retribuzioni medie dei dipendenti, includendo per i dipendenti anche gli incentivi. Grazie all'aumento nel compenso fisso, l'opportunità retributiva massima per il CEO (EUR 10,5 milioni) risulta di oltre 130 volte superiore alla remunerazione media dei dipendenti, in significativo aumento rispetto al differenziale di 100x previsto nella precedente politica. Inoltre, gli incentivi dipendono per il 75% da risultati annuali, diluendo quindi in maniera significativa l'allineamento degli interessi del top management con la creazione di valore nel lungo periodo. Di conseguenza Cometa ha votato contrario alla politica di remunerazione.</p>
INTESA SANPAOLO	30/04/2026	Voto vincolante sulla politica di remunerazione	CONTRARIO	Remunerazioni	<p>I compensi totali attribuiti al CEO nel 2025 (EUR 10,1 milioni) risultano oltre il doppio della mediana del settore in Europa (+105%), e 127 volte le remunerazioni medie dei dipendenti del Gruppo. Serie preoccupazioni possono sorgere sul differenziale retributivo applicato al CEO rispetto al resto dei dipendenti, in quanto il compenso fisso del CEO è aumentato del 33,6% negli ultimi 2 anni, contro +5,3% registrato nelle remunerazioni medie dei dipendenti (inclusi gli incentivi). Inoltre, l'85% degli incentivi assegnati al CEO dipendono da risultati annuali, diluendone notevolmente l'allineamento con la creazione di valore nel lungo periodo. Di conseguenza, il Fondo ha votato contrario sui compensi corrisposti.</p>
INTESA SANPAOLO	30/04/2026	Voto consultivo sui compensi corrisposti nel 2025	CONTRARIO	Remunerazioni	<p>Il Consiglio di Amministrazione propone di modificare la politica, esclusivamente allo scopo di recepire l'incremento nei compensi fissi del CEO. Dato che la politica di Intesa Sanpaolo prevede che le indennità di fine rapporto siano limitate al massimo a 2 annualità di compensi fissi, si propone di aumentare il limite delle indennità di fine rapporto dai precedenti EUR 5,2 milioni a EUR 7,0 milioni. A causa delle preoccupazioni sopra riportate riguardo alle significative differenze negli incrementi retributivi applicati al CEO (+33,6%) rispetto alla media dei dipendenti (+5,3%) negli ultimi 2 anni, Cometa ha votato contrario all'incremento nell'importo massimo da assegnare al CEO come indennità di fine rapporto.</p>
INTESA SANPAOLO	30/04/2026	Aggiornamento del limite fissato alle indennità di fine rapporto	CONTRARIO	Sostenibilità	

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
AXA	30/04/2026	Tutti i punti all'ordine del giorno	FAVOREVOLE	Governance e Sostenibilità	<p>AXA è un gruppo assicurativo multinazionale con sede a Parigi, leader nel settore delle assicurazioni e della gestione patrimoniale. Nonostante si evidenzino alcune criticità nella strategia climatica di Axa , il Gruppo ha recentemente rafforzato i propri impegni ed appare in linea con gli obiettivi prefissati, in termini di decarbonizzazione sia degli investimenti che delle coperture assicurative. Axa risulta quindi essere allineata alle migliori pratiche internazionali in termini di governance e sostenibilità sociale e ambientale. Non avendo individuato alcun motivo di preoccupazione sulle risoluzioni proposte in Assemblea, il Fondo ha deciso di votare favorevole a tutti i punti all'ordine del giorno.</p>