

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

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

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

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

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

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

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
CARLSBERG A/S	13/03/2023	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2022	CONTRARIO	Remunerazioni	L'analisi della relazione sulle remunerazioni ha fatto sorgere serie preoccupazioni riguardo il compenso fisso del CEO, che supera di oltre il 40% la mediana del settore in Europa, con un effetto inflazionistico sui compensi totali che porta ad una significativa disparità retributiva tra CEO e resto del personale. I compensi del CEO sono stati pari a 149 volte la media di salari e stipendi del Gruppo, comparato con una media di 70,5x delle maggiori società italiane. Tale livello di disuguaglianza retributiva rischia di generare una sensazione di ingiustizia e demotivare i dipendenti, oltre a rischi di carattere reputazionale per il gruppo.
CARLSBERG A/S	13/03/2023	Proposta di Azionisti: pubblicazione di un report annuale sugli impegni del Gruppo in tema di diritti umani e del lavoro, e sulla gestione dei relativi rischi	FAVOREVOLE	Diritti Umani	Il Fondo è favorevole alla pubblicazione, proposta dagli azionisti, di un report annuale sugli impegni della Società a rispettare i diritti umani e dei lavoratori in aderenza alle guidelines predisposte dall'ONU, che indichi anche come la società valuta e gestisce i rischi finanziari derivanti da tali tematiche. Ad avvalorare tale scelta l'associazione Corporate Human Rights Benchmark (CHRB), che valuta la trasparenza di società quotate riguardo le politiche sui diritti umani, ha attribuito un punteggio di solo 15,5 su 100 a Carlsberg, a causa di una scarsa chiarezza circa l'implementazione di tali politiche. Inoltre nel 2022, Carlsberg è stata multata di 3 milioni di sterline in UK a causa di un incidente sul lavoro accaduto nel 2016, in cui un lavoratore è rimasto ucciso durante una perdita di ammoniaca nel birrifico britannico. L'Health and Safety Executive (HSE) ha dichiarato di aver scoperto che Carlsberg non aveva messo in atto controlli adeguati e nel 2018, un rapporto di Ernst & Young (EY) in India ha evidenziato che lavoratori minorenni erano impiegati in stabilimenti del Gruppo. Definendolo un risultato "ad alto rischio", EY ha affermato che 24 lavoratori su 41 avevano meno di 21 anni - l'età minima legale per l'occupazione per coloro che sono impegnati nella vendita di alcolici nello Stato - con alcuni di età compresa tra 16 e 18 anni.
ROCHE GROUP	14/03/2023	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2022	CONTRARIO	Sostenibilità delle remunerazioni	L'analisi della relazione sulle remunerazioni ha fatto sorgere serie preoccupazioni in quanto il livello di trasparenza non è allineato con le migliori pratiche del mercato. Inoltre gli incentivi di lungo termine non dipendono da alcun obiettivo di sostenibilità.
ROCHE GROUP	14/03/2023	Approvazione del bonus annuale complessivo per i membri dell'Executive Committee	CONTRARIO	Sostenibilità delle remunerazioni	L'analisi svolta relativa alle pratiche retributive di Roche ha fatto sorgere preoccupazioni in quanto i compensi totali del CEO sono pari a circa 132 volte salari e stipendi medi pagati dal Gruppo.
ROCHE GROUP	14/03/2023	Approvazione del bonus annuale complessivo per il Presidente del Consiglio di Amministrazione	CONTRARIO	Sostenibilità delle remunerazioni	Dall'analisi effettuata si evince che il 30% del bonus annuale per il Presidente dipende da valutazioni qualitative di obiettivi non comunicati ed inoltre non dipende da alcun obiettivo di sostenibilità.
ROCHE GROUP	14/03/2023	Esonero dalle responsabilità dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo	CONTRARIO	Etica di Business	Negli ultimi 5 anni Roche è stata coinvolta in numerosi e ricorrenti casi di corruzione e comportamenti non etici. Per tale motivo, il Fondo ha deciso di votare contrariamente all'esonero dalle responsabilità dei componenti del Consiglio di Amministrazione e dell'Executive Board per attività svolte nell'ambito del proprio ruolo.

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

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
DSV A/S	16/03/2023	Approvazione del Bilancio 2022	FAVOREVOLE	Sostenibilità Ambientale	DSV A/S è un'azienda danese di trasporti e logistica che offre servizi di trasporto in tutto il mondo su strada, aria, mare e treno. Il voto favorevole scaturisce dal fatto che la società non risulta attualmente coinvolta in controversie rilevanti dal punto di vista ambientale e sociale, ma è riportata da società di rating ESG come best practice del settore dei trasporti, in particolare per quanto riguarda l'efficienza e l'innovazione tecnologica (grazie alla sua capacità di fornire soluzioni logistiche moderne) e la sostenibilità socio-ambientale.
BBVA	16/03/2023	Approvazione del Bilancio 2022	CONTRARIO	Governance	Banco Bilbao Vizcaya Argentaria ("BBVA") è attualmente coinvolta in due controversie relative a corruzione e tutela dell'ambiente: 1) <i>-Corruzione</i> : BBVA è coinvolta in un caso di corruzione relativo a presunte attività di spionaggio effettuate dalla società di sicurezza Cenyt nei confronti di esponenti governativi e uomini d'affari tra il 2004 ed il 2017. A novembre 2021, gli investigatori hanno individuato 11 top managers di BBVA (di cui 9 già condannati) che sono stati coinvolti nell'affidamento degli incarichi a Cenyt. A febbraio 2022, la Banca è stata multata per EUR 13,1 milioni per presunte violazioni delle normative a contrasto del riciclaggio e finanziamento a terroristi. 2) <i>-Ambiente</i> : BBVA risulta tra le poche istituzioni finanziarie a non aver negato il proprio coinvolgimento nella costruzione di un controverso oleodotto in costruzione in Uganda e Tanzania (East Africa Pipeline). Il Parlamento Europeo ha recentemente espresso la propria contrarietà alla costruzione dell'oleodotto perché rischia di comportare il ricollocamento forzato di oltre 100.000 persone e la contaminazione ambientale di aree protette. Per questi motivi il Fondo vota contrariamente all'approvazione del bilancio.
SVENSKA HANDELSBANKEN	22/03/2023	Ri-elezione di Pär Boman	CONTRARIO	Governance e Sostenibilità	In quanto ex-CEO, membro del principale azionista ed in carica da oltre 12 anni, Mr. Boman non è qualificato come Amministratore indipendente. Nonostante il livello di indipendenza nel Board sia adeguato (50% dei Consiglieri e 75% di quelli eletti dagli azionisti), preoccupazioni sorgono sulla disponibilità di tempo di Mr. Boman, a causa del numero e rilevanza delle cariche ricoperte in società quotate e di grandi dimensioni. Rileviamo inoltre che Mr. Boman ricopre il ruolo di Presidente di Handelsbanken dal 2006 (CEO fino al 2015), e quindi anche nel periodo in cui la Banca è stata coinvolta in gravi controversie riguardo investimenti in aziende che forniscono armamenti a Paesi ad elevato rischio di violazioni dei diritti umani. Cometa, quindi, ha deciso di votare contrariamente alla ri-elezione di Pär Boman.
SVENSKA HANDELSBANKEN	22/03/2023	Elezione del Presidente del Consiglio di Amministrazione	CONTRARIO	Governance e Sostenibilità	L'analisi effettuata ha fatto sorgere serie preoccupazioni riguardo l'elezione del Presidente del Consiglio di Amministrazione in quanto la Banca è stata recentemente coinvolta in diverse controversie relative a diritti umani e divari retributivi di genere. Secondo un rapporto a cura della Fair Finance Guide in Svezia del 2020, Svenska Handelsbanken risultava tra le maggiori banche svedesi che investivano in società che esportano armi in paesi che violano i diritti umani e coinvolti in conflitti armati. Inoltre la Banca risultava tra le 10 aziende con i dati peggiori nel biennio 2021-2022 riguardo la retribuzione di genere e bonus gap nel settore bancario. Per questi motivi Cometa ha espresso il voto contrario alla elezione del presidente del Consiglio di Amministrazione.
<small>Società tenuta alla contribuzione</small> ABB	23/03/2023	Tutti i punti all'ordine del giorno	FAVOREVOLE	Governance e Sostenibilità	La società, che vanta più di 3000 iscritti a Cometa, non risulta coinvolta in recenti specifiche controversie legate ai temi di sostenibilità ambientale o sociale in quanto dopo aver realizzato un profondo rinnovamento, oggi appare tra le società del settore più impegnate verso la sostenibilità ed anche le remunerazioni sono allineate con le pratiche di mercato.

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

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

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

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

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

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
EVOLUTION	04/04/2023	Voto consultivo sui compensi corrisposti nel 2022	CONTRARIO	Sostenibilità delle remunerazioni	Considerando il valore dei warrants assegnati nel 2021, il compenso totale del CEO sarebbe di circa EUR 7,9 milioni, e decisamente al di sopra delle pratiche del settore. Il compenso fisso del CEO supera di oltre 2 volte la mediana del settore. Inoltre, notiamo che nessun compenso variabile dipende da fattori di sostenibilità. Considerando il particolare settore di attività (gioco d'azzardo online), soggetto a rilevanti rischi di compliance e di tutela dei consumatori, riteniamo che un allineamento degli interessi del management con tali criteri sia di assoluta importanza. Per questo motivo Cometa ha votato contrario.
NOKIA	04/04/2023	Esonero dalle responsabilità dei membri del Consiglio di Amministrazione e del CEO	CONTRARIO	Integrità di business	Dall'analisi effettuata sono sorte serie preoccupazioni riguardo al presunto coinvolgimento di Nokia nella fornitura di dispositivi e software utilizzati per attività di spionaggio dalla Russia. Cometa quindi ha votato contrariamente all'esonero dalle responsabilità per i membri del Consiglio di Amministrazione ed il CEO per le attività svolte nel corso del 2022.
SKANDINAVISKA BANKEN	04/04/2023	Ri-elezione di Winnie Fox	CONTRARIO	Governance e Sostenibilità	Cometa ha votato contrario in quanto serie preoccupazioni sono sorte sulla stretta indipendenza di Ms. Fok, infatti dal 2010 è Senior Advisor della fondazione di famiglia del Presidente del Board, Marcus Wallenberg, ed ha ricoperto in passato vari ruoli all'interno, o per conto, del maggiore azionista di SEB, Investor AB (21% del capitale). Inoltre, notiamo che Ms. Fok è Consigliera di Geely Holding, una società cinese coinvolta in serie controversie relative allo sfruttamento del lavoro forzato nella regione Uiguri dello Xinjiang in Cina.
SKANDINAVISKA BANKEN	04/04/2023	Ri-elezione di Marcus Wallenberg	CONTRARIO	Governance e Sostenibilità	Il Fondo ha deciso di votare contrariamente la ri-elezione di Marcus Wallenberg in quanto ex-CEO della 'Investor AB' (maggior azionista) non è considerato indipendente. Inoltre, notiamo che Mr. Wallenberg è Presidente di SEB dal 2005, e quindi anche nel periodo in cui la Banca è stata coinvolta in gravi controversie riguardanti il riciclaggio di denaro nei Paesi baltici; infatti a giugno 2020, SEB è stata multata di SEK 1 miliardo (circa EUR 90 milioni) dalle autorità svedesi a causa di controlli insufficienti su antiriciclaggio e governance presso le controllate nei Paesi baltici.
SKANDINAVISKA BANKEN	04/04/2023	Ri-elezione di Marcus Wallenberg come Presidente del Consiglio di Amministrazione	CONTRARIO	Governance e Sostenibilità	Dall'analisi effettuata Cometa ha deciso di votare contrariamente alla conferma di Marcus Wallenberg come Presidente del Consiglio di Amministrazione in quanto sono sorte serie preoccupazioni sulle politiche ambientali della banca. La Banca è infatti ancora attiva nel finanziamento di società di estrazione fossile, ed in particolare in società impegnate nell'estrazione intensiva nella regione dell'Artico. Secondo le Greenpeace, SEB avrebbe finanziato aziende attive nelle fonti fossili per un totale di USD 4.4 miliardi da luglio 2020 a giugno 2022. Inoltre, la maggior parte dei finanziamenti avrebbero beneficiato aziende impegnate nell'estrazione intensiva nella regione dell'Artico (USD 2,1 miliardi), una delle più a rischio e sensibili per il riscaldamento globale. SEB sarebbe la seconda banca per finanziamenti delle estrazioni nell'Artico, dopo la danese DNB.
SKANDINAVISKA BANKEN	04/04/2023	Proposta di azionisti – revisione delle strategie di SEB per un maggiore allineamento con l'Accordo di Parigi	FAVOREVOLE	Sostenibilità Ambientale	Greenpeace Nordic e la Swedish Society for Nature Conservation richiedono una revisione dei piani strategici di SEB includendo una politica volta a vietare ogni finanziamento ad aziende che non hanno intrapreso un chiaro e deciso percorso di uscita dalla produzione energetica da fonti fossili. SEB risulta tra i principali finanziatori di aziende petrolifere con attività di estrazione intensive nella regione dell'Artico, in chiaro contrasto con gli obiettivi previsti dall'Accordo di Parigi. per questo motivo Cometa ha votato favorevolmente alla proposta degli azionisti.

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
UBS GROUP	05/04/2023	Voto consultivo sulla Relazione di Sostenibilità 2022	CONTRARIO	Sostenibilità	UBS è stata coinvolta in numerose gravi controversie nel corso degli anni, relative principalmente a evasione fiscale, riciclaggio di denaro e finanziamento di società o progetti ad elevato rischio di tutela dell'ambiente e dei diritti umani. nel 2020, la Banca è stata multata per CHF 30 milioni dalle autorità svizzere per riciclaggio. Una multa di USD 780 milioni era già stata imposta negli USA nel 2018, per il coinvolgimento del Gruppo nel supporto all'evasione fiscale di clienti. Cometa, quindi, ha deciso di votare contrario.
UBS GROUP	05/04/2023	Esonero dalle responsabilità dei membri del Consiglio di Amministrazione e dell'Executive Board	CONTRARIO	Sostenibilità	UBS risulta direttamente o indirettamente coinvolta nel finanziamento di almeno 21 progetti altamente controversi sotto il profilo della sostenibilità ambientale o sociale. Tra i clienti più controversi si segnalano le società brasiliane Brasil Agro (coinvolta in deforestazione e violazione dei diritti delle popolazioni indigene) e Minerva Foods (presunto sfruttamento di lavoro minorile e lavoro forzato in Paraguay). Si segnala inoltre la partecipazione di UBS al finanziamento di progetti della società mineraria Rio Tinto, accusata di danni ambientali e violazione dei diritti delle comunità indigene in Australia. Inoltre la Banca è stata accusata di aver sottopagato le dipendenti di sesso femminile rispetto ai loro colleghi maschi e di non aver fatto avanzare minoranze e donne in posizioni dirigenziali. Per questi motivi il Fondo ha votato contrariamente riguardo l'esonero dalle responsabilità dei membri del Consiglio di Amministrazione e dell'Executive Board.
DEUTSCHE TELEKOM	05/04/2023	Esonero di responsabilità dei membri del Consiglio di Gestione	CONTRARIO	privacy e sicurezza informatica	Dall'analisi effettuata serie preoccupazioni sono sorte sulla gestione dei dati personali presso la controllata statunitense T-Mobile US, che non è soggetta alle Direttive EU sulla privacy. T-Mobile è stata recentemente coinvolta in numerosi casi di violazione dei dati personali collezionati tramite la controllata T-Mobile Advertising Solutions) ed attacchi informatici con relativo furto di dati sensibili dei clienti. A causa delle preoccupazioni su possibili carenze nei controlli relativi alla protezione della privacy dei clienti e dei rischi informatici, Cometa ha deciso di votare contrario all'esonero dalle responsabilità per i membri del Consiglio di Gestione.
DEUTSCHE TELEKOM	05/04/2023	Voto consultivo sulla Relazione sulle Remunerazioni 2022	ASTENUTO	Remunerazioni	Preoccupazioni sono sorte sul livello del salario base del CEO (oltre il doppio della mediana dei principali concorrenti) e dei suoi compensi totali, sostanzialmente superiori alle pratiche del settore e 111 volte gli stipendi medi dei dipendenti del Gruppo. Il Fondo, quindi, ha deciso di astenersi dal voto in quanto in Germania non rientra nel quorum deliberativo.
ZURICH INSURANCE	06/04/2023	Tutti i punti all'ordine del giorno	FAVOREVOLE	Governance e Sostenibilità	Zurich Insurance Group non risulta coinvolta in alcuna recente controversia su tematiche di sostenibilità sociale o ambientale. A gennaio 2023, la controllata Zurich Resilience Solutions ha lanciato soluzioni specifiche per supportare i clienti nel proteggersi dai rischi collegati ai cambiamenti climatici e raggiungere gli obiettivi di azzeramento delle emissioni nette. Inoltre il Gruppo Zurich risulta allineato alle migliori pratiche di corporate governance del settore e del mercato svizzero. Non avendo individuato specifici motivi di preoccupazione sulla gestione della società e le pratiche in tema di sostenibilità ambientale e sociale, Cometa ha votato favorevolmente a tutti i punti all'ordine del giorno.

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

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

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

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

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

SOCIETA'	DATA ASSEMBLEA	PUNTI SU CUI COMETA HA ESPRESSO IL VOTO	VOTO COMETA	ARGOMENTO DELIBERA	MOTIVAZIONI
<small>Società tenuta alla contribuzione</small> CNH INDUSTRIAL	14/04/2023	Autorizzazione ad emettere azioni a voto speciale	CONTRARIO	Diritto degli azionisti	<p>CNH Industrial non rispetta il principio “un’azione – un voto”: gli azionisti registrati nel “Loyalty Register” per 3 anni consecutivi hanno diritto a ricevere 1 azione a voto speciale per ogni azione registrata. Di conseguenza, gli azionisti registrati possono contare su 2 diritti di voto per ciascuna azione ordinaria. Il 98,9% delle azioni a voto speciale sono detenute dal maggiore azionista Exor. Ogni deviazione dal principio “un’azione – un voto” è contraria alle migliori pratiche internazionali, in quanto consente ad alcuni azionisti di aumentare il proprio potere decisionale senza aumentare l’investimento nel capitale di rischio. Di conseguenza, il Fondo ha votato contrariamente l’autorizzazione ad emettere azioni a voto speciale.</p>
<small>Società tenuta alla contribuzione</small> FERRARI	14/04/2023	Rielezione di John Elkann (Presidente esecutivo)	CONTRARIO	Governance	<p>John Elkann (Italia, 1976) è il Presidente esecutivo di Ferrari da aprile 2019, e siede nel Consiglio dal 2016. Attualmente, è il Presidente del Comitato ESG, che si occupa anche dei compiti relative alle nomine degli Amministratori. Mr. Elkann è il Presidente e CEO di Exor NV, principale azionista con il 22,9% delle azioni ed il 34,5% dei diritti di voto. Il livello di indipendenza nel Board è sufficiente (64% secondo le nostre guidelines). Tuttavia, serie preoccupazioni sono sorte sulla nomina di un Consigliere esecutivo a Presidente del Board, a causa dei significativi rischi di conflitti di interesse. Inoltre, Mr. Elkann presiede il Comitato ESG, che occupandosi anche dei compiti relativi alle nomine dei Consiglieri dovrebbe essere sempre presieduto da un membro indipendente secondo le migliori pratiche internazionali. Per questi motivi il Fondo ha deciso di votare contrario alla sua rielezione.</p>