

スチュワードシップ活動

当社は責任ある機関投資家として、投資先企業等に対して建設的な対話を行うとともに、議決権行使を適切に執行し、お客さまの持続的な資産形成に貢献しています。

目次

責任投資オフィサーメッセージ	26
エンゲージメント活動	27
気候変動／自然資本	28
人的資本／サプライチェーンの人権	29
コーポレートガバナンスの実効性／企業倫理・組織文化	30
エンゲージメント事例	31
イニシアティブでの当社の活動	32
議決権行使 フローチャート	33
議決権行使 ケーススタディ	34

2022年7月～2023年6月株主総会の議決権行使結果 (国内株式)

議案	合計	賛成 (賛成比率)	反対 (反対比率)	棄権	白紙委任
会社提案合計	24,252	18,499 (76%)	5,753 (24%)	0	0
会社機関に関する議案					
取締役の選解任 ^{*1}	18,683	13,853 (74%)	4,830 (26%)	0	0
監査役の選解任 ^{*1}	2,157	1,799 (83%)	358 (17%)	0	0
会計監査人の選解任	93	91 (98%)	2 (2%)	0	0
役員報酬に関する議案					
役員報酬 ^{*2}	723	648 (90%)	75 (10%)	0	0
退任役員退職慰労金の支給	98	9 (9%)	89 (91%)	0	0
資本政策に関する議案					
剰余金の処分	1,535	1,263 (82%)	272 (18%)	0	0
組織再編関連 ^{*3}	33	33 (100%)	0 (0%)	0	0
買収防衛策の導入・更新・廃止	89	0 (0%)	89 (100%)	0	0
その他資本政策に関する議案 ^{*4}	86	83 (97%)	3 (3%)	0	0
定款に関する議案	751	719 (96%)	32 (4%)	0	0
その他の議案	4	1 (25%)	3 (75%)	0	0

議案	合計	賛成 (賛成比率)	反対 (反対比率)	棄権	白紙委任
株主提案合計	410	77 (19%)	333 (81%)	0	0
会社機関に関する議案					
取締役の選解任 ^{*1・5}	79	16 (20%)	63 (80%)	0	0
監査役の選解任 ^{*1}	2	0 (0%)	2 (100%)	0	0
会計監査人の選解任	0	0	0	0	0
役員報酬に関する議案					
役員報酬 ^{*2・6}	44	24 (55%)	20 (45%)	0	0
退任役員退職慰労金の支給	0	0	0	0	0
資本政策に関する議案					
剰余金の処分	34	10 (29%)	24 (71%)	0	0
組織再編関連 ^{*3}	0	0	0	0	0
買収防衛策の導入・更新・廃止	2	2 (100%)	0 (0%)	0	0
その他資本政策に関する議案 ^{*4}	32	4 (13%)	28 (88%)	0	0
定款に関する議案	213	18 (8%)	195 (92%)	0	0
その他の議案	4	3 (75%)	1 (25%)	0	0

※1 候補者議案ごとに賛成／反対を集計
 ※2 役員報酬額改定、ストックオプションの発行、業績連動型報酬制度の導入・改訂、役員賞与等
 ※3 合併、営業譲渡・譲受、株式交換、株式移転、会社分割等
 ※4 自己株式取得、法定準備金減少、第三者割当増資、資本減少、株式併合、種類株式の発行等
 ※5 監査委員会を含む
 ※6 役員報酬額の開示を含む

責任投資オフィサーメッセージ

～ますます重要性が高まるスチュワードシップ活動～

アセットマネージャーによるスチュワードシップ活動(主にエンゲージメントと議決権行使)の影響力は年々高まっています。2023年の6月総会では90の企業で株主提案が上程され、一部が可決されたほか、会社提案の取締役候補者の賛成率が大幅に低下する事例が散見されました。従来から当社は議決権行使を通して投資先企業の行動変容を促してきましたが、株主提案議案の可決や会社提案議案の否決は総じて現実的ではありませんでした。しかし、コーポレートガバナンスコードなどを踏まえたアセットマネージャーの議決権行使基準の厳格化や、政策保有株式の縮減に伴う安定株主比率の低下、アクティビストからの株主提案についても、将来的な企業価値向上の観点から是々非々で判断する傾向が強まり、状況は変わりつつあります。投資家の意見に真摯に耳を傾けなければ、経営者の立場を失いかねない状況に陥り、投資先企業は投資家との関係性に緊張感を高めています。

企業価値向上の観点では、東証がPBRの向上を目標に、投資家とのエンゲージメントの積極化を、プライム・スタンダード市場上場企業に要求。アセットマネージャーにとっても、生業である投資リターンを獲得のために、中長期的な企業価値向上を目的とするスチュワードシップ活動の重要性が高まり、その責任の重さを痛感しています。

当社の2023年4～6月総会の議決権行使結果を見ると、会社提案議案への反対率は24.8%と前年同期の22.4%からやや上昇しました。経済・経営環境の正常化に伴いコロナ禍で一部企業に猶予が与えられていたROE基準を厳格に適用したこと、コーポレートガバナンスコードの指針に則り、取締役会、監査役会の員数、構成について実効性の観点から厳格に判断したことが主因です。株主提案議案への賛成率は14.4%と前年同期の17.9%からやや低下しましたが、

株主提案の議案総数が大幅に増加する中、賛成した議案数は大きく増加しなかったことが低下の背景にあります。

当社は2023年1月に議決権行使基準を変更し、形式から実質重視の姿勢を改めて強調しました。投資先企業の実態を理解し、当該企業の価値向上に資する行使判断を志向するためです。そのためには投資先企業との丁寧なエンゲージメントが鍵となります。2023年から、サステナビリティ、不正・不祥事、政策保有株式等の事項で行使基準に抵触し、議決権で反対する可能性が高い企業群の中から、当社のアクティブ運用において重要な投資先企業等を抽出し、議決権行使前に実施する「事前告知エンゲージメント」を開始しました。形式的な基準で安易に議案に反対するのではなく、エンゲージメントを通じて抵触事項に関する明確な方針が定まっていることを確認できた場合等は、実態面を重視し賛成することを検討します。また反対するにしても、投資家の意見を投資先企業に率直に伝える手段として効果的に活用します。

当社では6つの「資産運用業務におけるマテリアリティ」(P01に記載)について、投資先企業への働きかけを強めています。本レポートの後段で紹介している、これらエンゲージメントの実例と成果の一部をご参照ください。エンゲージメントでは、投資先企業に投資家の意見を丁寧に伝え、サステナビリティなどに関する中長期的な目標設定と着実な実行を要望。企業側の対応が不十分と判断する場合には議決権行使で取締役選任議案などに反対票を投じ、企業の行動変容を促します。当社はエンゲージメントと議決権行使の連結性をより強化し、投資リターンの獲得とサステナブルな社会の実現を目指してスチュワードシップ活動に取り組みます。



さかぐち じゅんいち
坂口 淳一
責任投資オフィサー

エンゲージメント活動

ファンドマネージャーおよびアナリストは、投資先企業等との建設的な対話を下記の目的で行っています。

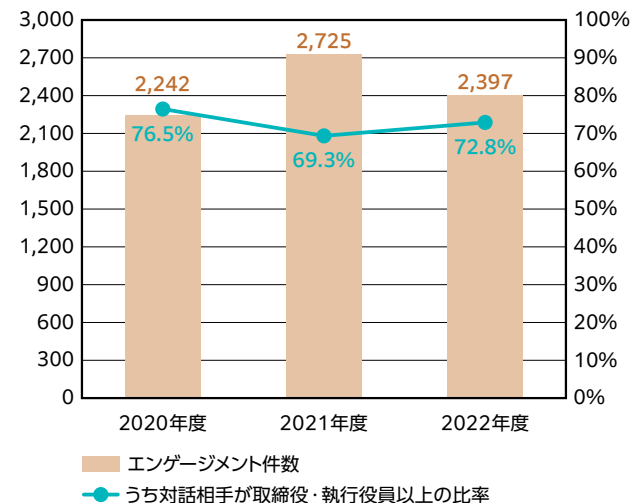
- ☑ 投資先企業等とそのエコシステムのサステナビリティ増進
 - ☑ 投資先企業等の価値向上もしくは毀損回避（ひいてはお客さま・最終受益者の皆さまに良質な投資リターンをご提供すること）
 - ☑ サステナブルな社会の実現に取り組むにあたって私たちが重要と考える課題である「資産運用業務におけるマテリアリティ」をふまえた環境問題解決、社会課題解決、ガバナンス強化等の実現
- 対話先は、マテリアリティごとに定める重点セクターやターゲット企業を主な対象とします。
- また、外形的な基準はもとより実質を重視したステークホルダーにとって真の価値があるエンゲージメントを行います。

2022年度のエンゲージメント活動実績サマリー

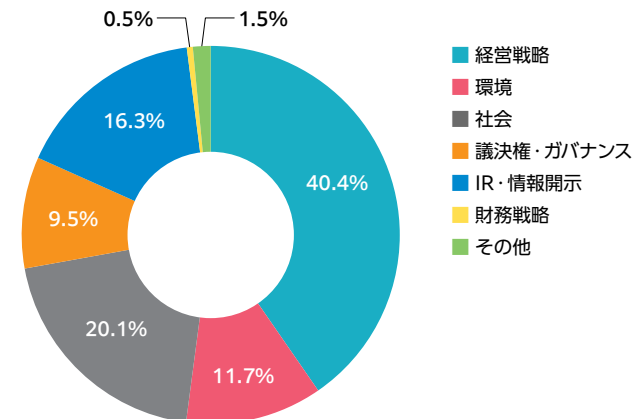
- 2022年度のエンゲージメント件数は2,397件でした。そのうち対話相手が取締役・執行役員以上のエンゲージメントの比率は約73%となりました。
- 人的資本、ダイバーシティを中心として「社会」をテーマとしたエンゲージメントが増加しました。
- エンゲージメント進捗管理マイルストーンは8段階のうち2～4が多く、継続的な対話を行う方針です。

活動実績(単独エンゲージメント)

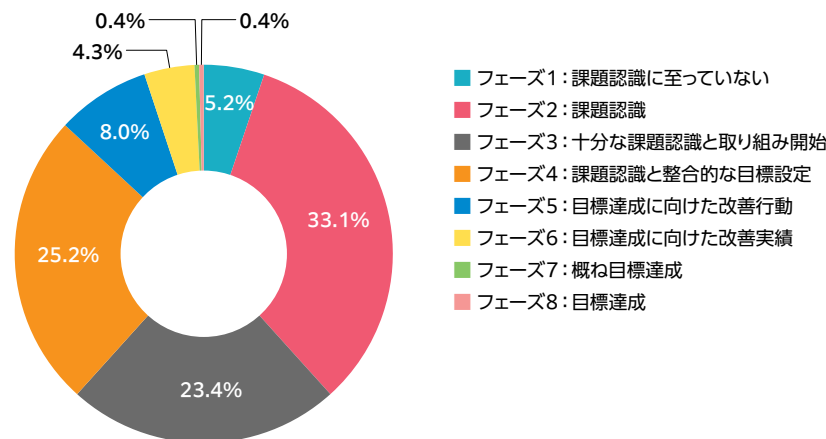
<実施件数推移>



<テーマ別内訳> 2022年度



<マイルストーン管理> 2022年度



<エンゲージメント・ターゲットリスト>

2022年度には重点的にエンゲージメントを行うターゲットリスト先92社との対話を実施し、35社で課題改善のトレンドがみられました。



気候変動

現状認識と目指すべき方向性

気候変動は、一刻も早い対応・解決が求められる、グローバルな課題です。日本政府が目標とする2030年に温室効果ガス(GHG)排出量46%削減(2013年度比)、2050年実質ゼロの実現に向け、政府、企業、市民が一丸となった対応が求められます。目標達成には、サプライチェーンも含めた企業活動における排出量削減に加え、再生可能エネルギーへの転換、水素やアンモニア等の活用、CCUS(二酸化炭素回収・有効活用・貯留)の実用化等多くのイノベーションが不可欠です。責任ある機関投資家として、投資先企業にとどまらず、各種ステークホルダーとの課題共有、解決に向けた対話が重要と考えています。

当社の取り組み

当社は、世界共通の長期目標であるパリ協定、さらには、2050年までにGHG排出量実質ゼロ達成に向けた日本政府および国際社会の取り組みに賛同。2022年3月に同目標の実現を目指す資産運用会社によるグローバルなイニシアティブ「The Net Zero Asset Managers Initiative」に加盟しました。投資先企業等には、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言に基づいた情報開示・賛同表明やCDPへの回答を強く促し、SBT(Science Based Targets)認証の取得、CDP気候変動スコアの改善等の働きかけも行っていきます。また、削減計画の進捗状況、情報開示の在り方に加え、目標達成に向けた短期および長期の技術開発、資金面などの内部要因、インフラ環境などの外部要因等の課題を共有し、解決の後押しを心掛けています。



いわした のぶみち
岩下 暢道
責任投資推進室
モットー「晴耕雨読」

くまがい あかね
熊谷 茜
責任投資推進室
モットー「人事を尽くして天命を待つ」



自然資本

現状認識と目指すべき方向性

自然資本とは、森林、土壌、水、大気、生物資源など、自然から形成されるあらゆる資本を指します。企業等は、農林水産業や鉱業等の第一次産業から小売・サービス業等の第三次産業に至る広範なバリューチェーンを構築しており、自然資本から得られる生態系サービス享受着ています。将来にわたって豊かな生態系サービスの恩恵を受け続けるためには、自然資本に関するリスクや機会を適切に評価し、環境への負荷を低減して、社会全体の持続可能性を高めることが重要です。

当社の取り組み

当社は、生物多様性、水資源、森林、海洋等の環境保全や持続性の向上、循環経済への貢献を、投資先企業等へのエンゲージメントを通して目指します。2022年12月にカナダ・モントリオールで開催された「国連生物多様性条約第15回締約国会議(CBD-COP15)」では、国際目標を定めた「昆明・モントリオール生物多様性枠組」が採択され、2030年までに生物多様性の損失を食い止め、回復軌道に乗せる「ネイチャーポジティブ」の方向性が示されました。自然資本に関する企業のリスク管理と開示の枠組みである「自然関連財務情報開示タスクフォース(TNFD)」に則した企業の情報開示も進展をみせており、当社も投資先企業に対して自然資本に係るリスクや機会の適切な評価、情報開示の充実を図るよう働きかけています。



人的資本

現状認識と目指すべき方向性

人財は企業の最大の資本であり、競争力の源泉です。したがって、人財戦略を経営戦略に紐づけ、優秀な人財を獲得・育成し、社員一人ひとりの能力を最大化することが企業価値向上の鍵となります。そのためには従業員エンゲージメント向上が不可欠であり、従業員のモチベーションを高めるジョブ型やポスティングなど新しい人事制度の整備が求められています。こうした中、「ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン、ビロンギング(DEIB)」の推進も重要な経営課題と言えるでしょう。社員一人ひとりの多様性を互いに尊重し合いながら、事業の成功と自身の成長のために共に働ける職場環境づくりが必要となります。

当社の取り組み

私たちは、この考えに基づき、中長期的な経営戦略と統合的な人財戦略に則した社員の採用・育成、社員が企業価値向上に向けて能力を最大限発揮できる職場環境を整備できるよう、投資先企業等に対する働きかけを行っています。2023年は企業の「CHRO(Chief Human Resource Officer)」との対話を集中的に行い、優れた事例を他社のエンゲージメントに活用する方針です。DEIBに関しては、日本においてははまだ取り組みが遅れている企業が多いのが現状と言えます。DEIBの推進が組織の成長や活性化、企業価値の向上につながることから、対応が不十分な企業に対して情報開示の拡大や中長期の目標設定等を働きかけます。



サプライチェーンの人権

現状認識と目指すべき方向性

新興国における児童労働、強制労働、劣悪な環境での労働のほか、日本における外国人技能実習生の処遇も問題視されています。自社のみならずサプライチェーンにおける人権問題が顕在化すれば、ブランド価値の毀損、不買運動による業績悪化等への影響が懸念されるでしょう。このため、規模や業種等を問わず、企業には国際規範に準拠した人権方針の策定、人権リスクの予防・軽減・是正のための仕組みである「人権デューデリジェンス(人権DD)」の実施が求められています。しかし、人員や予算等の制約により人権対応が十分に実施できていない企業が多いのが現状です。自社およびサプライチェーン上の人権リスクを特定し、実態調査を行い、問題があれば早急に改善策を実施することが、不測の損失を回避し持続的成長につながると考えられます。

当社の取り組み

当社は2021年10月に人権尊重に関する考え方を体系化し、より包括的な取り組みの実施を目的に人権方針を制定しました。同方針に基づき、投資先企業に対して当該企業およびサプライチェーンにおける人権リスクを適切に管理・対処し、情報開示するよう働きかけています。2022年12月には「国連責任投資原則(PRI)」が立ち上げた人権関連イニシアティブ「Advance」に参加しました。同イニシアティブが主導する協働エンゲージメントを通して、人権問題の解決に向けた取り組みを投資先企業等に促します。



きもと やすひさ
木本 泰久
責任投資推進室
モットー「三方よし」

あくと けいこ
肥土 恵子
責任投資推進室
モットー「ポジティブ思考」



コーポレートガバナンスの実効性

現状認識と目指すべき方向性

日本の株式市場におけるPBR(株価純資産倍率)やPERなどのバリュエーションは依然として低い水準にとどまっています。これをほかの主要国並みに引き上げるには、企業価値に対する経営者の意識の向上と、中長期的な成長に必要なリスクテイクを促すガバナンス体制の構築が不可欠です。また、情報開示に問題があり市場からディスカウントされ、PBR1倍割れ企業が多いことも日本の株式市場の特徴と言えます。さらに、形式基準は満たしているものの、実行面で疑問符の付く企業が数多く存在することも事実です。私たちは、このような企業に対して、投資家の視点から原因を分析し、建設的な対話を通して企業価値の向上を促す活動ができると考えています。



企業倫理・組織文化

現状認識と目指すべき方向性

検査不正、品質偽装、談合、不適切会計、情報漏洩など、企業による不祥事は依然として後を絶ちません。作為性の有無や組織的な関与度合いは事案によって異なるものの、企業倫理や組織文化が大きく影響しています。閉鎖的な企業体質は不祥事の原因となるだけでなく、迅速かつ柔軟な対応を妨げ、企業価値への悪影響が拡大するおそれもあります。企業が不祥事を抑止し、経営環境の変化がもたらす機会を活かすには、ガバナンス構造やルールなどのハード面に加えて、社員の倫理観や企業文化といったソフト面へのアプローチが非常に重要です。

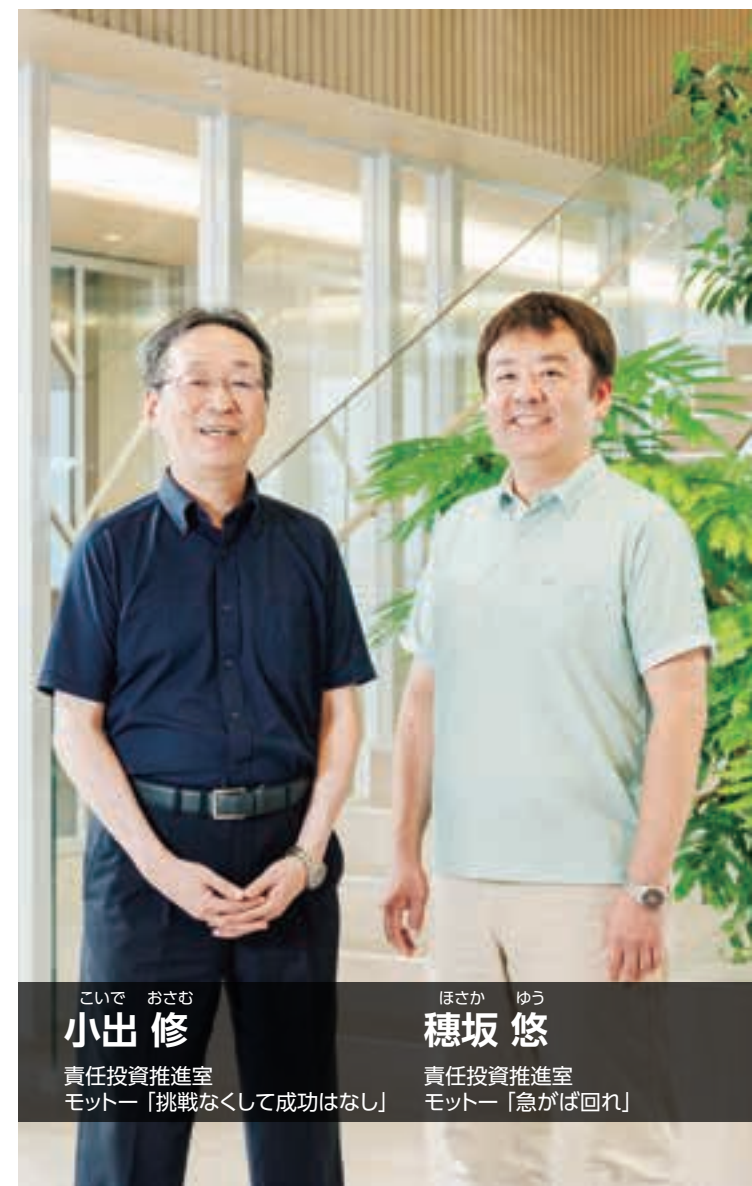
当社の取り組み

当社は以前より、形式基準に加えて実質的な判断に基づいたエンゲージメントを行うよう心掛けてきました。取締役会の実効性を確認する一環として、2022年度から社外取締役との対話を積極的に実施しており、2022年度の実績は当初の想定を大きく上回る22社となりました。社外取締役が資産運用会社と対話を行うのは、ほとんどの企業にとって初めてのケースでした。

対話を通じて、機関投資家の視点を把握し、資本提供者の目線からの経営分析や意見を吸収することを、企業側もより重要と捉え始めたと感じています。こうした対話が健全な企業家精神を喚起し、持続的な成長につながることを、当社は期待しています。

当社の取り組み

不祥事に関しては、①原因究明、②責任明確化、③再発防止策の3点を中心に企業文化の課題を確認し、議決権行使や投資判断に活用するほか、改善に向けた対話を実施しています。例えば再発防止策では、トップによる社内風土改革、恣意性のある余地がない業務プロセスの構築やシステムの手当て、第三者によるチェック体制、施策の進捗状況の開示内容、内部通報制度の適切性等、起きた事象のみならず、新たな不祥事を防ぐための仕組みづくりに着目しています。また、閉鎖的な企業体質からの脱却の観点では、社外取締役との対話も重要と考えており、積極的に実施。あわせて、さまざまな技術やデータを活用した情報収集、企業倫理・組織文化のESG評価反映など、ESG評価の有効性向上にも継続的に努めています。



こいで おさむ
小出 修

責任投資推進室
モットー「挑戦なくして成功はなし」

ほさか ゆう
穂坂 悠

責任投資推進室
モットー「急がば回れ」

エンゲージメント事例

株式会社ラクト・ジャパン

エンゲージメントのテーマ **E:環境** **S:社会**

サステナビリティ経営の取り組み

対象企業の課題

乳原料・乳製品の専門商社である同社には、気候変動リスクへの対応や調達先におけるサステナビリティリスクのマネジメントなど、サステナビリティ経営の高度化が求められていました。

エンゲージメントプラン

私たちは2020年にエンゲージメントを開始。サステナブル調達方針を策定し、方針に基づく調査・取引状況を開示することが、事業リスクの低減に有効と提言しました。また原料の乳製品生産量は気候変動の影響を受けるため、TCFDに準拠したシナリオ分析と対応の策定を要望しました。

エンゲージメントの結果

当初は、「海外原料調達先への定期的な訪問調査は当然に行うべき」という考えから、あえて開示は要しないとの姿勢でした。しかし、当社との継続的な対話や社会のサステナブル調達への関心の高まりを受け、同社経営陣のサステナビリティへの意識も変化し、ESGプロジェクトが始動しました。その結果、2023年にサステナブル経営に関する6項目のマテリアリティ、TCFDに準拠した情報、調達に関する基本的な考え方が開示される等のポジティブな変化がありました。

今後の方針

CO2排出量削減の目標設定および移行計画の策定、サプライチェーンにおける人権DDなど、サステナブル経営のさらなる高度化へ働きかけていきます。

株式会社しまむら

エンゲージメントのテーマ **S:社会**

サプライチェーン・マネジメントの強化

対象企業の課題

総合衣料品の販売大手である同社には、サプライチェーンに係る環境および人権に関するリスク管理の高度化が求められていました。

エンゲージメントプラン

2019年のエンゲージメント開始当初はCSRの取り組みとして企業ウェブサイトにて情報開示しており、当社からは気候変動対策、サプライチェーン・マネジメントの観点からの情報開示を要求しました。その後、ESG情報開示が進んだことから、①スコープ3も含めた気候変動対策の拡充、②サプライチェーン上の人権対策の強化、③ESG評価の改善も踏まえた情報開示の改善をテーマに対話を実施しました。

エンゲージメントの結果

2020年に「オーストラリア戦略政策研究所(ASPI)」が新疆ウイグル自治区の強制労働と日本企業の関与に関する報告書を公表したこともあり、サプライチェーン・マネジメントをテーマとした対話にも前向きな姿勢を見せ、2021年度には新たにESG推進体制を構築しました。その後、持続可能なサプライチェーン構築に向けたサプライヤーに対する監査プロセスが導入され、2022年度からは一部監査結果の開示も始めました。

今後の方針

現在、同社は統合報告書を発行していませんが、今後は非財務情報の拡充と合わせて作成を目指すことを確認しました。サプライチェーン・マネジメントでは、サプライヤーのGHG排出量の測定・目標の策定、人権に関する監査体制の拡充など、管理体制の強化を継続的に議論していきます。

※上記はエンゲージメントの事例を紹介するものであり、個別銘柄を推奨するものではありません。

イニシアティブでの当社の活動

当社は、独自に行うエンゲージメントのほかに、当社が署名・賛同するイニシアティブを通して国内外の投資家と協力して投資先企業等と建設的な対話を行っています。また、Sustainalytics社と協働エンゲージメント契約を締結し、当社が主催する国連グローバル・コンパクトやOECD多国籍企業行動指針などの国際規範に抵触した外国企業との対話に参加しています。

イニシアティブを通じた協働エンゲージメント

CDP



- Non-Discloser Campaignに参加し、リード・インベスターとして5社へCDP回答を求めました。
- Science-Based Targets Campaignに参加し、SBT認証取得を求める協働レターに署名しました。

機関投資家協働対話フォーラム



- 不祥事発生企業とのエンゲージメントでは、リード・インベスターとして対話を主導し、再発防止策を議論しました。
- 投資家が求める「ESGマテリアリティ」の取り組み・開示充実を求めるレターを約1,800社へ送付しました。

PRI Advance



- 人権その他の社会課題解決のためのイニシアティブとして、2022年12月に国連責任投資原則(PRI)が設立しました。
- 設立と同時に署名し、コラボレイティブ・インベスターとして日本企業1社に対してエンゲージメントを実施する予定です。

当社が署名・賛同するイニシアティブ

https://www.smd-am.co.jp/corporate/responsible_investment/esg/initiatives/



Signatory of:



国際規範スクリーニングに基づく協働エンゲージメント

国際規範は企業等が最低限遵守すべき世界的なコンセンサスです。責任ある機関投資家にとって、コンセンサスへの抵触が危惧される企業に対話を通して改善を促すことは、責務だと言えます。

当社はSustainalytics社が主催する協働エンゲージメントに参加しています。同社の環境・人権・国際法等の知見、世界中の機関投資家の受託資産規模を背景にした発言力の活用により、エンゲージメントの実効性を高めることが狙いです。



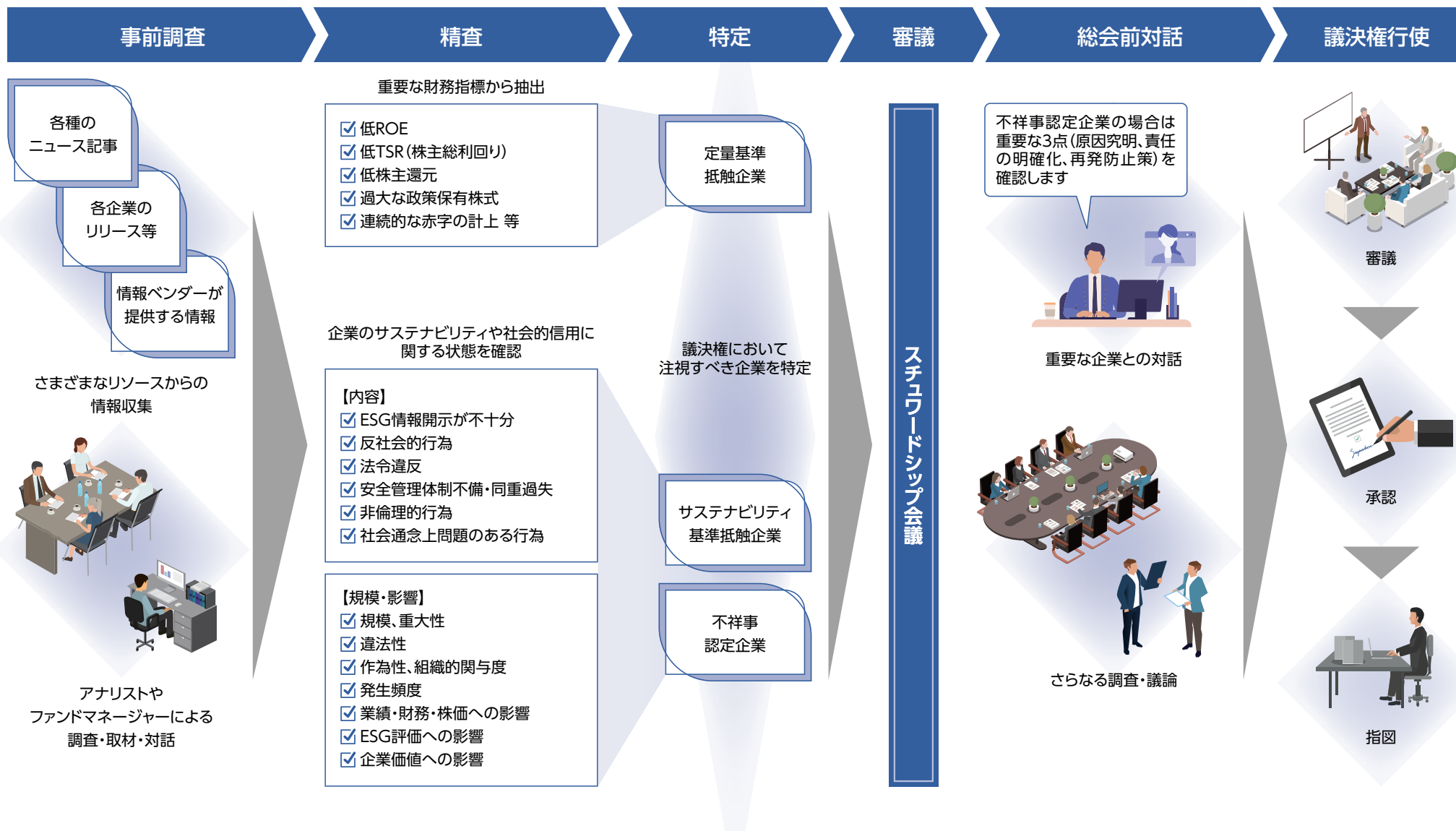
【事例】米国エネルギー関連企業A社に対する協働エンゲージメント

当社は、米国におけるパイプライン敷設に際して先住民の人権を侵害したとして告発された米国エネルギー関連企業A社に対して、協働エンゲージメントを通して当該問題の解決ならびに将来の人権侵害リスクの予防措置を講じるよう働きかけました。その結果、Sustainalytics社による対話マイルストーンでも改善が確認されました。

エンゲージメントの概要と成果

当初状況: 2018年5月、Sustainalytics社とのエンゲージメントが開始
 2021年12月 当社がSustainalytics社の協働エンゲージメントに参加
 2022年2月 Sustainalytics社の人権研修を受けA社が人権方針策定に着手
 2022年9月 A社が包括的な環境管理体制による遵守状況の監視等を開示、これをSustainalytics社も高く評価

議決権行使 フローチャート



- 「議決権行使判断基準」に加え、多角的な要素から企業価値の向上または毀損の回避を目的とした議決権の行使に努めています
- 各基準の抵触企業は事前に運用部全体へ通知され、スチュワードシップ会議で審議されます
- 議決権行使における対話結果をより重視したプロセスに移行し、定時総会等に向けて必要と判断した場合には、積極的に総会前対話を実施します

議決権行使 ケーススタディ

国内株式議決権行使判断基準を改定

市場におけるガバナンス意識の変化をふまえ、責任ある機関投資家として投資先企業に求めるべき事項を整理し、議決権行使判断基準に反映させました。

改定の背景

当社は責任ある機関投資家として、お客さま・最終受益者の皆さまの利益のため、投資先企業等の価値向上もしくは毀損回避を目的として議決権を行使しています。

2015年にコーポレートガバナンス・コードが上場企業に適用され、2022年4月には東京証券取引所における新市場区分が発足しましたが、その間に投資先企業のガバナンス体制・意識向上は着実な改善傾向がみられていると理解しています。今後は、社外役員の独立性重視にとどまらず、取締役会の構成(スキル・多様性)、実効性の向上について議論することが重要であり、業績、ROE等の定量基準、不正不祥事案件、サステナビリティに関する課題、資本政策の課題等についても積極的に対話を行い、その結果を議決権行使に適切に反映させることが企業価値、株主価値向上につながると考えています。

改定の概要

今回の国内株式議決権行使判断基準改定の主なポイントは以下の通りです。

- (1) 議決権行使における対話結果をより重視したプロセスへの移行
- (2) 社外役員の独立性の評価は証券取引所の独立役員基準を原則適用
- (3) 東京証券取引所プライム市場の上場企業においては女性取締役1名以上を原則要求
- (4) 取締役会構成に関する基準の厳格化(許容最大総員数を圧縮し、社内取締役の増加、社外取締役もしくは監査等委員の減少に原則反対)
- (5) 事前警告型買収防衛策は原則反対(有事導入型買収防衛策は個別に判断)

総会前対話事例

BIPROGY株式会社

テーマ 経営戦略、不祥事

対象企業の課題

システムインテグレーター大手である同社は、(1)新たな事業創出が遅れていること、(2)尼崎のUSBメモリー紛失の不祥事では、第三者委員会から役職員のコンプライアンス意識の欠如を指摘されたことから、低位なバリュエーションにとどまっています。

エンゲージメントプラン

社外取締役との対話を要望し、役職員のコンプライアンス意識の問題を指摘することとしました。

対話結果

対話を実施した社外取締役は、同社の中長期成長戦略・パーパス経営や統合報告書改善について積極的にアドバイスしており、同社のサステナビリティ経営に社外取締役が大きく寄与していることを確認しました。さらにCEOのもとでいち早く行ってきた働き方改革やサステナビリティ経営などイノベーションを生み出すための土台が既に出来上がっている印象を得ました。

その後、議決権行使に際してコンプライアンス推進状況を確認する総会前対話を別途実施し、不祥事対応の十分性に基づき、取締役選任議案に賛成票を投じました。

今後の方針

経営戦略では事業活動におけるイノベーション創出状況について、また不祥事では再発防止策等の実効性についてモニタリングを継続します。

※上記はエンゲージメントの事例を紹介するものであり、個別銘柄を推奨するものではありません。