

「議決権の行使に関する方針（国内株式）」 の見直しおよび検討課題について

2022年5月11日

大和アセットマネジメント株式会社

当社は、「議決権の行使に関する方針（国内株式）」（以下「当方針」といいます。）について投資先企業を含め多くの方々に理解していただくべく、その詳細を公表しています。また、投資先企業との「建設的な対話」で得られた知見や、コーポレート・ガバナンス等に関する状況の変化に対応すべく、随時、当方針の見直しを行っています。

今般、当方針を一部改定（2022年6月1日より適用）しましたので、その概要をご報告します。

1. 主な変更点

(1) 女性役員に関する基準

企業的意思決定機関である取締役会が、企業価値を高める意思決定を行うためには、多様なスキルならびに属性を持った取締役で構成されていることが望ましいと考えています。その中でも、人口の約半数である女性が取締役として選任されることは、多様化のメルクマールと捉えています。そのため、2021年3月に、まずは日本を代表する企業であるTOPIX100の構成企業に対して、少なくとも1名以上の女性役員（取締役および監査役）選任を求める基準を設けました。その後、TOPIX100構成企業の大部分において女性役員の選任が行われ、また、未対応の企業についても、エンゲージメント等を通じて女性役員選任に向けて社内での育成等、積極的な取組みが確認できたことから、対象をTOPIX500構成企業に拡大しました。

(2) 社外取締役の人数に関する基準

プライム市場上場企業に対しては、会社法上の社外取締役2名以上かつ取締役会の構成員の1/3以上（親会社または支配株主を有する企業においては2名以上かつ取締役会の構成員の過半数）を求める基準に変更しました。

(3) 場所の定めのない株主総会開催を可能とする定款変更

場所の定めのない株主総会（バーチャルオンリー総会）開催を可能とする定款変更については、株主利益に繋がるものとして原則として賛成します。但し、当該株主総会の運営において、透明性・公正性が確保されず株主の利益が毀損されたと判断した場合には、企業の社会的信頼を損なわせる重大な事象と捉え、次回以降の総会において役員の再任候補者に反対する場合があります。

2. 検討課題

当方針における今後の検討課題として、下記を考えています。

(1) ESG課題への取り組み

企業がESG課題へ取り組むことは、企業のサステナビリティを高めると同時に新たな収益機会にもつながるという意味で、企業価値向上を目指すうえで不可欠だと考えています。当社では、企業が自社のESG課題をどのように認識し、どのような取り組みや情報開示を行っていくべきか、エンゲージメントを通じて議論を深化させていきます。なおESGに関して重大な課題を抱える企業で、エンゲージメントを継続的に実施しても改善が見られない、あるいは度重なるエンゲージメントの申し出にに応じていただけない場合には、議決権行使において、代表取締役（あるいは代表執行役）である再任候補者に反対する場合があります。

当社が重要と考えているESG課題は以下となります。

① 脱炭素・カーボンニュートラル

カーボンニュートラル社会の実現に向けて、温室効果ガス排出量削減の取り組みの加速が求められています。当社では、企業がいかにして温室効果ガス排出量を削減し、脱炭素社会の中で企業価値を高めていくのかを重要なテーマと認識し、継続してエンゲージメントを行います。

② ダイバーシティ&インクルージョン

サステナビリティ社会への移行などにより事業環境の大きな変化が見込まれる中で、新たな価値を創造していくためには、多様なバックグラウンドを持った人材を積極的に受け入れるとともに、各人がお互いを認め合いそれぞれが力を最大限に発揮できる組織を作ることが重要と考えています。当社では、企業がダイバーシティ&インクルージョンの取り組みや情報開示を充実させることは、企業価値向上に資するとともに、未使用の潜在的な経営リソースの活用による企業経営の効率化にも寄与すると捉えており、重要なエンゲージメントテーマと認識しています。また、議決権行使基準においても、TOPIX500構成企業に対して、女性役員1名以上の選任を求めています。

③ ビジネスと人権

社会のサステナビリティ（持続性）に対する関心の高まりから、企業の直接的な活動や、サプライチェーン全体における人権尊重の取り組みが注目されています。企業活動における人権への配慮は、社会的に求められる当然の責務であるだけでなく、経営上のリスクへの対処に資するものです。当社では、ビジネスと人権について、基本方針の策定や人権デューデリジェンスの実施といった企業の取り組み及びその情報開示を促すことは重要なエンゲージメントテーマであり、課題であると認識しています。

(2) 社外役員の任期

社内取締役よりも社外取締役の在任期間が長くなると、業務執行者から独立した立場でのモニタリングの実効性や、経営者あるいは支配株主と少数株主との間の利益相反に対する監督機能が弱まることが懸念されます。ガバナンス強化という観点から、適正な社外役員の任期について検討しています。

3. 議決権の行使に関する対話で投資先企業にお伝えしたい点

(1) 対話を通じた方針の見直し

投資先企業の皆様から頂戴するご意見は、当方針の見直しにあたり、貴重な情報とさせていただきます。今後とも様々なご意見をお寄せ頂きたいと考えています。

(2) 投資先企業のIR活動

当方針の中にIR活動に関する判断基準を設けているように、当社は建設的な対話の起点となるIR活動を重視しています。

議決権行使の実務上、行使の判断を行う時点で当該期の有価証券報告書が提出されていないため、決算短信や招集通知の情報が賛否判断の材料となります。また、法定開示に加え、ウェブ上の経営方針に関する情報や説明会の資料なども利用しますが、賛否判断を行うにあたって必要な情報は、招集通知に記載されていることが望ましいと考えております。

投資先企業の皆様におかれましては、IR活動及び招集通知の記載内容について、一層の充実をお願い申し上げます。

以上

※議決権行使に関するお問い合わせはメールにて承ります。
(お問い合わせ用メールアドレス:damssc@daiwa-am.co.jp)