

【議決権行使ガイドラインとその背景となる考え方（2022年10月改正）】

住友生命は、「日本版スチュワードシップ・コード」および当社「責任投資に関する基本方針」を踏まえ、投資先企業の企業価値向上や持続的成長を促すことにより、「中長期的リターンの拡大」と「社会課題解決への貢献」を目指し、スチュワードシップ活動に取り組んでおります。以下は、議決権行使のガイドラインとその背景となる考え方になります。なお、これらの考え方は他の資産におけるスチュワードシップ活動にも準用いたします。

【目次】

- 1部. 議決権行使ガイドライン（P1～P9）
- 2部. 議決権行使のガイドラインの背景となる考え方（P10～P12）
- 3部. 環境・社会課題に対する取組みの視点・考え方（P13～P14）

【内容】

1部. 議決権行使ガイドライン

a. 議決権行使ガイドラインの主な改正内容

（取締役選任議案、買収防衛策に関する議案）

項目	市場区分(※1)	現行基準	2023年4月総会から (公表済・変更なし)
下記以外の企業	東証プライム	2名以上	1/3以上(※2)
	東証スタンダード	2名以上(※2)	2名以上(※2)
	その他	1名以上	1名以上
親会社が存在する企業	東証プライム	1/3以上(※2)	1/2以上(※2)
	東証プライム以外		1/3以上(※2)
買収防衛策導入企業	東証プライム	2名以上(※2)	1/3以上(※2)
	東証プライム以外		

(※1) 複数上場の場合、東証区分で判定。単独上場の場合、名証プレミアは東証スタンダードに含める。(その他の証券取引所は、その他に含める。)

(※2) 独立社外取締役の人数・比率未満でも、当社の独立性基準（独立取締役選任参照）を満たす独立社外取締役が一定数選任されており、かつ上述の基準と同等のガバナンスが機能していると判断できる場合は、当面（2024年3月総会までを目途）は賛成する。なお、親会社が存在する企業や買収防衛策導入企業（買収防衛策に関する議案を含む）についても同様の考え方をもって判断する。

b. 議決権行使ガイドラインの考え方

今般、東京証券取引所の市場改革が実施され、東証プライム市場上場企業については、「多くの機関投資家の投資対象となるのにふさわしい時価総額（流動性）」、「より高いガバナンス水準の具備と投資家との建設的な対話の実践」、「持続的な成長と中長期的な企業価値の向上への積極的な取り組み」が求められております。そのため、当社といたしましても、とりわけ東証プライム市場上場企業につきましては、企業価値向上の観点から、グローバルなガバナンス水準や中核人材の多様性等について引き続き求めてまいります。

c. 新型コロナウイルス特別運営

新型コロナウイルス（以下、新型コロナ）が世界の社会や経済に深刻な影響を及ぼしている中、投資先企業の価値が損なわれることを抑え、早期の回復、更には中長期的な企業価値向上につなげる視点から、当社は責任ある機関投資家として、2020年5月総会から、弾力的に議決権行使を行う以下の新型コロナ特別運営を実施しております。なお、本運営につきましては、今後の状況を見ながら収束することも検討してまいります。企業ごとに異なる新型コロナの影響を勘案した丁寧な議決権行使を実施することを継続してまいります。

	特別基準	理由
棄権	新型コロナ問題を要因とする「総会の延期」や「継続会」を受け入れ、監査意見を付した計算書類が添付されていないことをもって、棄権とはしない。	決算作業者の「安全」「健康」確保を最優先するべきであり、監査報告書が確認できない場合においても、他の情報開示等に基づき、個別判断を行う。
配当基準	<p>【前年賛成の場合】</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 招集通知等で新型コロナの影響等により内部留保を重視する政策等によることが確認できれば個別検討せずに賛成。 ● 招集通知等で確認できない場合は個別検討。基準未達が新型コロナの影響等により内部留保を重視する政策等によることが確認できれば賛成。 <p>【前年反対の場合】</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 個別検討。基準未達が新型コロナの影響等であることを確認できれば賛成。 	新型コロナの今後の経営環境に与える影響は不透明であることから、安定した成長のため、事業環境に精通した取締役会の判断を尊重する。ただし、内部留保が必要以上に厚く、配当姿勢に課題があることから前年反対した投資先については、慎重に個別判断を行う。
ROE・赤字基準	<ul style="list-style-type: none"> ● 招集通知等で基準未達が新型コロナの影響等であることを確認できれば個別検討せずに賛成。 ● 招集通知等で確認できない場合は、個別検討し、極力新型コロナの影響を除外して判断。 	新型コロナの影響等により、収益が低下した点については、経営者の適格性とは直接の関係がないことから、極力除外して個別判断を行う。

d. 議決権行使ガイドライン（点線内は賛否を判断する際の詳細基準）

下表により個別検討・原則不賛同に該当しない議案には原則賛成いたします。なお、対話等を通じて個別に状況を確認した結果、以下と異なる対応が合理的と考えられる場合には、当該判断に従うことといたします。

議案	内容
1. 取締役選任・解任	<p>以下のいずれかに該当する場合は、個別検討とする。</p> <p>①長期にわたる経営不振（以下のいずれかに抵触）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・債務超過 ・3期連続営業赤字 ・3期連続経常赤字 ・3期連続最終赤字 <p>※連結決算ベース。合併、統合等が発生する場合は個別に検討。</p>
	<p>以下にいずれかに該当すれば賛成し、該当しない場合は業績不振に責任を有すると考えられる役員に反対する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業績が改善傾向にあり、かつ次期は黒字化が計画されている場合 ・業績改善計画が示され、目標とされている計数が計画に沿って推移していることが確認でき、かつ早期に黒字化が計画されている場合
	<p>②剰余金の分配が取締役会限りで承認可能 ※「8.剰余金の分配」に準じて判断。</p> <p>③会計監査人が継続企業の前提に重大な疑義を表明 ※意見不表明の場合は棄権。</p> <p>④ROEが5期連続5%未満かつ、業績の状況、資産の活用状況、自己資本の状況、株主還元等の状況等に課題を有する。</p> <p>利益率改善、株主還元強化、資産の有効活用等、ROE改善に向けた具体的取組みが確認される場合には賛成し、該当しない場合には原則として経営トップの選任に反対する。</p> <p>※地方で業務を行う銀行については、上記のROE改善に向けた具体的取組みとして、中長期的な収益力向上に向けた経営計画等の進捗状況を含める。</p>
<p>⑤ESG/サステナビリティ推進の観点から企業価値を損なう可能性の高い訴訟・争議、経営陣の内紛、法令違反、反社会的行為、労働や人権などの社会面または環境面への配慮が著しく欠ける行為が認められる。</p>	

議案	内容
----	----

- ・ 当該不祥事に係る第三者委員会の調査結果や判決・和解等の客観的材料により、再任候補となっている役員が以下に該当する場合には、当該役員の選任に反対する。
 - ✓ 当該不祥事への関与があると判断される者
 - ✓ 当該不祥事への関与はなかったものの、特に当該不祥事を防止・抑止すべき立場であったにも関わらず、その責任を果たせなかったと判断される者
 - ✓ 当該不祥事発生当時の管理体制に特に重大な問題があり、体制構築に重大な責任を有していたと判断される者
- ・ 上記に該当しない場合は不祥事の重大性を踏まえて個別に判断するが、以下の要件がいずれも満たされている場合は賛成することを基本とする。
 - ✓ 発生原因の究明がなされている。
 - ✓ 社内処分等により責任の所在が明確になっている。
 - ✓ 再発防止策が講じられている。
 - ✓ 経済的な影響（課徴金の純資産に対する割合等）が軽微である。

⑥当社の独立性基準（独立取締役選任参照）を満たす独立社外取締役について、以下の基準を満たさない。

項目	市場区分 （※1）	現行	2023年4月総会～
下記以外の企業	東証プライム	2名以上	1/3以上（※2）
	東証スタンダード	2名以上（※2）	2名以上（※2）
	その他	1名以上	1名以上
親会社が存在する企業	東証プライム	1/3以上（※2）	1/2以上（※2）
	上記以外		1/3以上（※2）
買収防衛策導入企業	東証プライム	2名以上（※2）	1/3以上（※2）
	上記以外		

（※1）複数上場の場合、東証区分で判定する。単独上場の場合、名証プレミアは東証スタンダードに含める。（その他の証券取引所は、その他に含める。）

（※2）独立社外取締役の人数・比率未滿でも、当社の独立性基準（独立取締役選任参照）を満たす独立社外取締役が一定数選任されており、かつ上述の基準と同等のガバナンスが機能していると判断できる場合は、当面（2024年3月総会までを目的）は賛成する。なお、親会社が存在する企業や買収防衛策導入企業（買収防衛策に関する議案を含む）についても同様の考え方をもって判断する。

以下に該当すれば賛成し、該当しない場合は原則として経営トップの選任に反対する。また、買収防衛策導入企業については、買収防衛策の導入（更新）議案にも反対する。

- ・ 候補者の株主総会直前の辞退等、物理的に選任が困難な事情がある場合
- ・ 基準となる人数の選任に向けた具体的な取組みが確認できた場合

議案	内容
	<p>⑦ ESG やサステナビリティ推進の観点および、投資先企業の中長期的な企業価値の向上の視点から大きな課題が見られるものの、継続的に対話しても改善の見込みがない投資先については、十分事前に経営トップへの反対の可能性を明示し、かつ「責任投資委員会」での審議を経たうえで、反対できるものとする。</p>
<p>社外取締役 選任・解任</p>	<p>前年度の取締役会等※への出席率が75%未満の候補者の再任には原則不賛同とする。 ※指名委員会等設置会社における取締役は、所属の委員会を含む。</p> <p>欠席理由が以下のような場合は、当該欠席回数を調整して出席率を判定。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 臨時取締役会等で招集が急であったことにより都合がつかなかったため。 ・ 定時取締役会等で直前に急な日程変更があり都合がつかなかったため。 ・ 急病のため。 ・ 悪天候による公共交通機関の運休のため。
<p>独立取締役 選任</p>	<p>証券取引所に独立役員として届け出ている取締役が、当社独立性基準を満たさない場合は、原則不賛同とする。</p> <p>【当社独立性基準】 以下のいずれにも該当しない。</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 対象企業を関連会社とする企業の業務執行者 ② 売上高に占める取引金額が、対象企業または取引先企業いずれかの2%以上である取引先企業の業務執行者 ③ 対象企業から10百万円以上の報酬を受けている者 ④ 対象企業等の役員および重要な使用人の2親等以内の親族 <p>※②③は、直近3事業年度のいずれかにおいて、該当するかで判断。</p> <p>以下に該当する場合は賛成する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 上記独立性基準を満たす独立社外取締役が2名以上選任されており、対話を通じて、会社の独立性に関する認識に特段の問題がないことが確認できた場合 ・ 当該役員を独立役員として届け出る状況を解消する方向で検討していく旨の表明が会社からあった場合
<p>2. 監査役等※ 選任・解任</p>	<p>※監査役等・・・監査（等）委員である取締役を含む。以下同様。 ESG/サステナビリティ推進の観点から企業価値を損なう可能性の高い訴訟・争議、経営陣の内紛、法令違反、反社会的行為、労働や人権などの社会面または環境への配慮が著しく欠ける行為が認められる場合は、個別検討する。</p> <p>上記取締役選任・解任欄の⑤参照。</p>
<p>社外監査役等 選任・解任</p>	<p>前年度の取締役会もしくは監査役会※への出席率が75%未満の候補者の再任には、原則不賛同とする。 ※監査等委員会および監査委員会を含む。</p>

議案	内容
	上記社外取締役選任・解任の欄参照。
独立監査役等 選任	証券取引所に独立役員として届け出ている監査役等が、当社独立性基準（独立取締役選任参照）を満たさない場合は、 原則不賛同 とする。
3.会計監査人・ 会計参与の選任・ 解任	後任の会計監査人が選任されない場合は、個別検討とする。
<役員報酬等・退職慰労金に関する議案>	
4. 取締役報酬	<ul style="list-style-type: none"> ・1.取締役選任・解任 に準じて判断する。 ただし、①「長期にわたる経営不振」、③「会計監査人が継続企業の前提に重大な疑義を表明」に該当する企業における報酬額の引上げおよび賞与支給には、個別検討の上、原則不賛同とする。
5. 取締役 退職慰労金	
6. 監査役等報酬	<ul style="list-style-type: none"> ・1.取締役選任・解任 に準じて判断する。 ただし、「剰余金の分配が取締役会限りで承認可能」に関しては個別検討の対象外。 ・株式報酬の支給は個別検討の上、原則不賛同とする。
7. 監査役等 退職慰労金	<p>原則不賛同とする。</p> <p>監査役等への退職慰労金支給を廃止する旨の表明が会社からあった場合には賛成する。</p>
<剰余金の分配に関する議案>	
8. 剰余金の分配	<p>連結決算ベースで以下のいずれかに該当する場合は、個別検討とする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 黒字無配 ② 自己資本比率 50%以上の企業：配当性向 0%超 15%未満 自己資本比率 50%未満の企業：配当性向 0%超 10%未満 ③ 金銭分配請求権が与えられないで行われる現物配当 <p>ただし、①、②に該当する場合でも、以下のいずれかに該当すれば原則賛成とする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 自己資本比率 20%以下 ・ 営業損失もしくは経常損失 ・ 総還元性向が以下の基準以上 自己資本比率 50%以上の企業：15% 自己資本比率 50%未満の企業：10% <p>以下のいずれかに該当すれば賛成し、該当しない場合は反対する。剰余金処分議案がない場合は、原則として取締役選任議案における経営トップの選任に反対する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 財務面で配当余力に乏しいと判断される場合 ・ 過去の配当実績が十分、もしくは改善傾向にあり、かつ次期は基準を満たすことが計画されている場合 ・ 大規模な水準の明確な資金需要が認められる、あるいは事業が成長途上にある等、配当よりも投資を優先させる合理的な理由がある場合

議案	内容
9.自己株式の有償取得	市場買付け、公開買付け以外の方法による特定の者からの自己株式の有償取得の場合は、個別検討とする。 ※定款の定めにしたがった優先株式の取得の場合は対象外。
<資本政策等に関する議案>	
10.新株発行	以下のいずれかに該当する場合は、個別検討とする。 ① 発行価格が市場価格未満 ② 新株発行による希薄化割合が10%以上
11.新株予約権(ストックオプション)の付与	監査役等へ付与される場合は、 原則不賛同 とする。 また、以下のいずれかに該当する場合は、個別検討とする。 ① 子会社を除く社外関係者(社外取締役を除く)への付与 ② 新株発行による希薄化割合が10%以上 ①については、付与対象者に業績インセンティブを与えることが業績向上につながると判断される場合には賛成する。 ②については、インセンティブとして妥当な規模と判断される場合には賛成する。
12.合併・事業譲渡・事業譲受・株式交換・株式移転・会社分割・株式併合	以下のいずれかに該当する場合は、個別検討とする。 ① 中立的な第三者によって合併比率等の算定根拠が示されていない(被合併企業が完全子会社である吸収合併は対象外) ② 吸収合併等の対価が存続会社等の株式以外で交付される ③ 新設合併等の対価が社債、新株予約権、新株予約権付社債で交付される ④ 株式併合時に、単元株式数の引き下げが行われない
13.解散・減資・純資産の部の計数の変動	純資産の部の計数の変動(資本金、準備金、その他資本剰余金及び利益剰余金間の変動)の場合を除き、個別検討とする。
<定款変更に関する議案>	
14.発行可能株式総数の増減	著しく財務内容が悪化した企業が事業再編の一環として実施する場合は、個別検討とする。
15.取締役の員数変更	原則賛成とする。
16.取締役の任期変更	取締役の解任決議要件の加重と併用で期差任期制度を導入する場合は、個別検討とする。
17.重要事項の決議要件重要事項の決議要件の加重	個別検討

議案	内容
18. 剰余金の分配の決定機関の変更(取締役会への授権)	<p>以下のいずれかに該当する場合は、個別検討とする。</p> <p>① 株主総会による決議を排除するよう定める場合</p> <p>② 連結ベースで5期連続黒字無配となっている場合</p> <p>※ただし、以下のいずれかの基準に5期連続で該当する場合は対象外</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 自己資本比率 20%以下 ・ 営業損失もしくは経常損失 ・ 総還元性向が以下の基準以上 <p>自己資本比率 50%以上の企業：15%</p> <p>自己資本比率 50%未満の企業：10%</p>
19. 種類株式の設定および重要な変更	個別検討とする。
20. 定款変更等に関するもので重要度の低いもの	原則賛成とする。
<買収防衛策に関する議案>	
21. 買収防衛策	<p>買収防衛策が、以下のいずれかに該当する場合は、個別検討とする。</p> <p>① 信託型ライツ・プラン</p> <p>② 東京証券取引所等が尊重義務に反する旨を公表</p> <p>③ 東京証券取引所等の上場廃止基準に該当</p> <p>④ 金員等交付を伴う差別行使条件付新株予約権</p> <p>⑤ 独立委員会が買収防衛策発動の是非を勧告する仕組みになっていない、かつ、買収防衛策発動に際し、株主総会を開催することが明示されていない場合。</p> <p>⑥ 有事導入型の買収防衛策</p> <p>⑦ ライツ・プラン発動による新株または新株予約権の発行</p> <p>【2022年4月総会から2023年3月総会まで】</p> <p>⑧ 独立取締役選任議案で定める独立性基準を満たす独立社外取締役が2名以上選任されていない企業。(東証プライム市場上場企業以外) ただし、当社の独立基準を満たす独立社外取締役が一定数選任されており、かつ上述の基準と同等のガバナンスが機能していると判断できる場合は賛成する。</p> <p>【2023年4月総会から】</p> <p>⑧ 独立取締役選任議案で定める独立性基準を満たす独立社外取締役が1/3以上選任されていない企業。ただし、当社の独立基準を満たす独立社外取締役が一定数選任されており、かつ上述の基準と同等のガバナンスが機能していると判断できる場合は、当面(2024年3月総会までを目安)は賛成する。</p>

議案	内容
	<p>上記④の場合には、以下のいずれにも該当すれば賛成し、該当しない場合は反対する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 取締役会が独立委員会の勧告を尊重する仕組みとなっている場合 ・ 買収防衛策発動時には株主総会を開催し株主意思を確認する仕組みとなっている場合
<その他>	
22.株主提案	<p>株主提案議案の個別検討にあたっては、ESG を含むサステナビリティ推進の視点を考慮の上、投資先企業の中長期的な企業価値向上に寄与するかという視点から検討を実施する。</p> <p>株主提案の内容と論点を同じくする会社提案の議案がない場合</p> <p>原則上記視点から個別検討を行う。ただし、以下の場合は個別検討の対象外とする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 特定の社会的、政治的問題の解決を目的としていると判断される場合 ・ 機動的かつ柔軟な事業運営を制限すると判断される場合
23.委任状闘争となった議案	個別検討とする。
24.計算書類の承認	原則賛成とする。
25.財団法人への自己株処分	<p>個別検討とする。</p> <p style="border: 1px dashed black; padding: 5px;">以下のいずれにも該当すれば賛成し、該当しない場合は反対する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 財団の活動に具体的内容があり、企業価値への貢献があること。 ・ 財団の活動費用や拠出株式の規模が、CSR 活動として過大でないこと。 ・ 現金寄付でなく、自社株譲渡の形で行うことに合理的な説明があること。 ・ 自社株放出による希薄化の程度が許容される範囲内であること。 ・ 議決権行使が財団や会社の恣意によりなされないこと。
棄権についての考え方	
<p>※特段の事情がある場合を除き、開示情報が不十分であり、かつ以下に該当する場合は棄権する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 会計監査報告書が提出されていない場合 ・ 重大な不祥事に関して、以下のいずれかに該当する場合 <ul style="list-style-type: none"> ① 中立的な第三者または公的機関等による調査が進行中であり、結果の公表や起訴・行政処分等がなされていない場合 ② 株主より特定の取締役に対する損害賠償の提訴請求を受けているが、監査役等が取締役に対して損害賠償請求を行うか未だ判断していない場合 	

2部. 議決権行使のガイドラインの背景となる考え方

取締役会の構成

- 企業には、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上の実現のために、業務を執行することが求められるとともに、当該企業の取締役会に関しては、その業務執行を監督する役割も求められます。
- 取締役会は、自社の持続的な成長に向けて必要とされる知見・経験などを備えた人物により構成される必要があると考えます。
- 取締役会における議論の活性化や経営監督機能の強化を図るため、その構成にあたっては、ダイバーシティ（性別、国籍、経験、年齢、在任期間等）に十分配慮されていることが期待されます。
- 女性取締役については、将来的には30%以上に引き上げることを意識し、まずは1名以上の選定が望ましいと考えます。

人的資本の充実

- 企業は持続的な成長を実現するために、可能な限り、あらゆる才能を最大限に活かす人材戦略をとることを求められており、経営戦略の実行を支える上で必要な人材配置や人材育成が重要となると考えます。
- 働く人の価値観が多様化する中で、ワークライフバランスを両立させつつ、多様なキャリアパスを実現する人事制度の在り方や、ジェンダーをはじめとした従業員ダイバーシティ・インクルージョン*の促進や専門人材の育成・確保等に向けた長期的な人材戦略の高度化が求められ、その人事戦略が網羅的に開示されることを期待したいと考えます。

*人材の多様性（＝ダイバーシティ）を認め、受け入れて活かすこと（＝インクルージョン）

中核人材の多様性の確保

- 企業を取り巻く状況等を十分に認識し、取締役会や経営陣を支える管理職層においてジェンダー・国際性・職歴・年齢等の多様性が確保され、それらの中核人材が経験を重ねながら、取締役や経営陣に登用される仕組みを構築することが重要になってきております。企業の持続的成長を実現するためには、中核人材の多様性の確保は重要であり、対話等で求めてまいります。

取締役

- 取締役については、サステナビリティを考慮の上、適切な経営戦略等の決定や、業務執行の監督等を通じて、中長期的な企業価値向上を実現させることが重要な使命であると考えます。
- 従って、取締役選任にあたっては、今後の経営を託するために、十分な資質、経営実績等を有しているか、多様性、専門性を含めた取締役会全体がバランスの取れた構成となっているか等が重要な視点であると考えます。
- 業績については、一定期間赤字が継続する等の経営不振の場合、原則として、経営を担ってきた経営陣に経営を託することはできませんが、起業して間もなく初期投資が先行しているなど、中長期的な企業

価値向上のための取組みの途上である等、合理的な背景がないか等を丁寧に確認の上、判断いたします。

- ROE は、投資先企業における自己資本と収益の関係性を示すものであり、投資家にとって、経営者を評価し、投資判断するに際し、重要な指標の一つです。ただ、この指標は、多くの要素の結果であり、適切な財務レバレッジに加え、特に中長期的な視点に立った利益率の向上を重視します。なお、当指標については、議決権行使基準としては、全ての投資先企業に求める水準を設定しておりますが、個別性の高い分野であり、各企業の状況を丁寧に確認の上、判断いたします。
- 不祥事については、取締役候補者を再任することが、当該企業の価値向上のために適切かという視点から判断いたします。特に、対象候補者の不祥事への関与、発生時の内部統制体制の状況、発生原因分析と再発防止策の適切性等を重視いたします。
- スチュワードシップ活動の実効性を向上させるためには、対話と議決権行使が一体となり、対象企業に働きかけることが重要と考えます。議決権行使基準は、各企業に共通のものですが、個別の投資先において、気候変動や労働安全性など ESG の観点を踏まえた中長期的な企業価値向上の視点から大きな課題がある場合、課題解決に向け継続的な対話を行い、それでも改善の見込みがない場合には、取締役選任議案に反対することもあり得ます。ただし、この場合は、対象企業に事前に丁寧に方針をお伝えしたうえで、責任投資委員会での審議を経ることを要件といたします。

独立社外取締役

- 独立社外取締役は、少数株主を含めすべての株主に共通する株主共同の利益を代弁する立場にあると考えており、中長期的には、独立社外取締役が過半数を占める体制が望ましいと考えます。
- 独立社外取締役については、経営方針策定等について社外の知見をもって経営にあたることに加えて、特に会社から独立した立場から経営を監督し、少数株主の利益を適切に経営に反映していただくことが重要であり、上述のとおりコーポレートガバナンス体制の根幹をなすものと考えます。
- 上記機能を発揮していただくために望ましい取締役構成については、置かれた経営環境や、機関設計に応じて判断すべきですが、議決権行使基準においては、日本企業の現状を踏まえ、全ての上場企業が少なくとも満たすべきと考える水準を設定し、体制強化に向けた対話を併用してまいります。

社外役員（社外取締役及び社外監査役）の独立性と実効性の確保

- 社外役員には第三者の立場から、業務執行を適切にチェックする役割を果たすことが期待されます。そのためには経営陣や支配株主等からの独立性が十分に確保され、取締役会等に十分に出席可能である方が選任される必要があると考えます。

監査役

- 監査役等については、会社から独立した立場から、業務監査、会計監査、特に取締役の職務執行の監査を通じて、積極的に役割を発揮することが重要と考えます。
- 従って、上記機能の発揮を弱める可能性がある監査役等へのインセンティブ付与や退職慰労金支給については不適切であると考えます。

<p>剰余金処分</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 株主還元については、中長期的な企業価値向上の視点から、成長に向けた合理的な投資を優先したうえで、一定水準以上の配当性向の実現を期待いたします。 ● 議決権行使においては、全ての企業に求める配当性向の水準を設定しておりますが、各企業の成長ステージや、内部留保の厚さ、将来の資金需要等を把握の上、判断いたします。
<p>取締役報酬</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 取締役に対するストックオプション等インセンティブ報酬については、一般的には、企業価値向上に結び付くと考えます。ただし、希薄化率が一定水準を超えるストックオプションについては、反対することがあります。また、過度な影響が懸念されたり、効果が期待できないケースについては、是正をお願いすることがあります。
<p>親子上場（グループガバナンス）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 親子上場に関しては、親子間の取引等により、親会社、子会社、それぞれの株主の不利益につながる利益相反の可能性があるため、株主に対して親子上場を維持する目的や、利益相反を抑止する体制について、その合理性を説明する責任があります。特に上場子会社等には、少数株主の権利を保護するための取組みを求めてまいります。
<p>買収防衛策</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 買収防衛については、本来、企業価値向上によって、買収を抑止することが望ましく、企業価値の向上もしくは維持に資するものを除き、導入すべきではないと考えます。従って、その導入・運用について、企業はその必要性・合理性を検討し、株主に十分な説明を行う必要があると考えます。 ● 導入済の企業に対しては、対話などを通じて、その必要性、および経営陣の保身を防ぐためのプロセスが適切に確保されているかを確認いたします。また、一定の独立社外取締役数の確保や、株主意思確認総会あるいは独立委員会の設置等、経営者の自己保身を抑制する仕組み等の導入を要件とした上で、その必要性、および十分な検討の時間と判断材料の確保という目的に適うかといった視点から、賛否の判断をいたします。 ● 個別の買収案件については、サステナビリティの観点も含め、中長期的に当該企業の価値向上を期待できるかの視点等から判断いたします。
<p>政策保有株式</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 業務提携など一定の合理性が認められるケースもあるものの、原則として資本効率や経営規律の面から過度の政策保有株式の保有は望ましくないと考えます。継続保有にあたっては、取締役会が保有意義と効果を検証し、その検証の内容について丁寧に説明する必要があると考えます。
<p>株主提案</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● ESGの視点を踏まえた中長期的な企業価値の向上の視点から、株主提案についても、会社提案と同様の視点から判断いたします。

3部. 環境・社会課題に対する取組みの視点・考え方

環境課題への取組み（全体論）

- 企業と環境・社会は共生する必要があり、企業にも持続可能な成長のため、短期的な利益追求だけではない、世界全体の環境課題を意識した経営が求められています。
- 注目が集まる地球温暖化問題に加えて、企業の経済活動を通じて発生する生物多様性、森林伐採、水資源、資源・エネルギー、汚染と廃棄物問題、海洋プラスチック問題などの対応策についても、事業内容に応じて、その取組みの強化を対話で求めてまいります。

気候変動リスク対策（カーボンニュートラルの充実）

- 企業と社会は相互依存関係にあり、社会全体での連携が必要な 2050 年カーボンニュートラルの実現に向け、企業の果たすべき役割は非常に大きいと考えます。
- 気候変動は今日の社会が直面している大きなリスクであり、グローバルレベルで発生する自然災害などの甚大な被害を回避するためには、抜本的な対応は急務であると考えます。
- 企業の温室効果ガス排出削減の重要度は、日に日に高まっており、その取組みの遅れは企業の持続的成長に対するリスクとなり、中長期での企業価値の毀損につながると考えます。逆に、地球温暖化対策への先進的な取組みは、リスク抑制や競争優位性の確保につながると考えます。
- 各企業がカーボンニュートラル社会に移行するための自社固有のリスクと課題を認識して、パリ協定と整合する中長期での温室効果ガス排出量削減目標を策定し、着実に遂行することが重要と考えます。加えて、企業の持続的成長のためには、上述の環境・社会的持続性に加えて経済的持続性の双方を両立させる必要があると考えます。
- 気候関連のリスク及び機会に関する対応について、関連分野への経営リソースの適切な配分や各種リスク要因への備えなどを働きかけるなど対話を通じてその改善を促してまいります。加えて、気候関連のリスク及び機会を踏まえた適切な実効性のある長期戦略・ロードマップ等の分析により軸足を置いた企業価値評価を行ってまいります。
- 気候関連のリスク及び機会に関する対応については、対話を通じてその改善を促してまいります。特に、東証プライム市場上場企業には、コーポレートガバナンス・コードで定められている通り、気候変動関連については、TCFD 又はそれと同等の国際的枠組みに基づく情報の開示を求めてまいります。

自然・生物多様性損失の対策

- 企業と環境・社会は共生する必要があり、企業にも持続可能な成長のため、短期的な利益追求だけではない、自然世界全体の共生・調和を意識した経営が求められています。
- 生物多様性問題は地球上の生物とその一部である生態系を含む自然環境は、驚くべき速さで減少しております。すでに野生哺乳類の 80%以上と全植物の半分を失い、氷のない土地の 4 分の 3 と海洋環境の 3 分の 2 に大幅な悪影響を及ぼしております。

- 生物多様性損失・自然破壊の主な要因は、土地の劣化と生息地の破壊、持続不可能な資源開発、汚染、気候変動、侵略的な種であるとされており、我々人類の経済活動が要因であると言われております。
- 一方、自然は物質的便益（食料、水、繊維、木材、燃料の供給など）やその他の生態系サービス（気候や洪水の調節、作物の受粉、水や空気の浄化、土壌肥沃、娯楽活動、心の豊かさなど）を通じて経済・社会価値を提供してくれております。
- ご承知の通り、我々の経済活動は自然環境から得られる物質的便益などに大きく依存しております。企業が経済活動を進めるうえで、まず自社の経済活動が生物多様性に及ぼす影響・リスクを正確に認識すると同時に、生物多様性の損失が企業にどのような影響を与えるか理解し、地球上の生物とその一部である生態系と共存するための企業努力が必要となります。

人権・サプライチェーンマネジメントなどの社会課題への取組み

- 持続的な社会への発展を目指す中で、サプライチェーンマネジメント、児童労働、過重労働などの人権問題対策などは、企業を取り巻く様々なリスクの最小化はもちろんのこと、企業の競争優位性の確保につながると考えます。
- グローバル化しているサプライチェーンマネジメントへの取組みの遅れは、企業価値の毀損に大きな影響を与えることから、上記の環境や人権に配慮した調達方針やサプライチェーンマネジメントの明確化と、目標値設定も含めた情報開示や取組み改善を対話を通じて求めてまいります。

以上