

【議決権行使ガイドラインとその背景となる考え方（2024年9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. 主な改正内容（P1～P2）
2. 議決権行使ガイドライン（P2～P9）
3. 議決権行使のガイドラインの背景となる考え方（P10～P13）
4. 環境・社会課題に対する取組みの視点・考え方（P14～P15）

1. 主な改正内容

議決権行使ガイドライン

a. 女性取締役人数に関する基準の導入（適用時期は2026年4月総会から）

「女性活躍・男女共同参画の重点方針2023（女性版骨太の方針2023）」に係る具体的な施策の一つとして、2023年10月には東証の上場規則に、プライム市場の上場会社における女性役員の選任について「2025年を目途に、女性役員を1名以上選任するよう努める」ことが規定されるなど、企業には具体的な対応が求められております。当社の「議決権行使ガイドラインの背景となる考え方」においても、『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。』としておりました。

かかる状況を踏まえ、東証プライム上場企業に対して、女性取締役が不在の場合には経営トップの取締役選任議案に原則として反対する基準を導入いたします。ただし、取締役候補の選任に一定の期間を要することを考慮し、適用時期は2026年4月総会からといたします。

b. 買収への対応方針・対抗措置導入企業に求める独立社外取締役比率の引き上げ（適用時期は2026年4月総会から）

2023年8月に経済産業省から「企業買収における行動指針」が公表されました。指針では買収への対応方針・対抗措置導入企業に対して、『取締役会の構成の独立性を高めていく（例えば社外取締役の比率を過半数とする）』ことや、『社外取締役を主体とする特別委員会の判断を最大限尊重する』ことが求められています。

これに鑑み、買収への対応方針・対抗措置導入企業に求める「当社の議決権行使における独立性基準を満たす独立社外取締役の人数・比率に関する基準」を現行の「1/3以上」から「1/2以上」に引き上げることとします。ただし、独立社外取締役候補の選任に一定の期間を要することを考慮し、適用時期は2026年4月総

会からいたします。

2. 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> <hr/> <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 <hr/> <p>②剰余金の処分が取締役会限りで承認可能 「8.剰余金の処分」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。ただし、提出遅延の原因となった事象によって、業績の下方修正、過年度の決算内容の修正等が行われた場合においても、(1)債務超過状態、(2)3期連続営業赤字または3期連続経常赤字または3期連続最終赤字、(3)ROEが5期連続5%を下回り、金融資産が総資産の過半を占める会社、のいずれにも該当せず、当社議決権行使ガイドラインの範囲内に収まると判断できる場合には、賛成とする。</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> <hr/> <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。 なお、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> <hr/> <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>

- ・ 当該不祥事の重大性を踏まえて個別に判断する。個別検討の視点は以下のとおり。
 - ✓ 発生原因の究明。
 - ✓ 社内処分等による責任の所在の明確化。
 - ✓ 再発防止策の策定。
 - ✓ 経済的な影響（課徴金の純資産に対する割合等）。
- ・ 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、候補者が以下に該当する場合には、個別検討の視点への適切な対応がなされていると判断できる場合を除き、当該候補の取締役選任に反対する。
 - ✓ 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

⑥当社の議決権行使における独立性基準（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（以下、「独立社外取締役人数・比率に関する基準」）を満たさない。

項目	市場区分（注）	2026年3月総会まで	2026年4月総会以降
下記以外の企業	東証プライム	1/3以上	1/3以上
	東証スタンダード	2名以上	2名以上
	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	1/2以上（※1）	1/2以上（※1）
	上記以外	1/3以上（※1）	1/3以上（※1）
買収への対応方針・対抗措置導入企業		1/3以上	1/2以上（※2）

- （注）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）。
- （※1）親会社が存在する企業については、独立社外取締役の人数・比率未満でも、当社の議決権行使における独立性基準（独立取締役選任参照）を満たす独立社外取締役が一定数（プライム1/3以上、スタンダード2名以上、その他1名以上）選任されており、かつ独立社外取締役を含む独立性を有する者で構成された特別委員会が設置されている等、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、賛成する。
- （※2）当社の独立社外取締役の人数・比率基準未満でも、当社の議決権行使における独立性基準（独立取締役選任参照）を満たす独立社外取締役が1/3以上選任されており、かつ買収への対応方針・対抗措置の発動の是非の判断において、独立性のある委員を主体とする特別委員会の判断を最大限尊重する枠組みとなっていると判断できる場合は賛成する。

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、買収への対応方針・対抗措置導入企業については、対応方針・対抗措置の議案（更新含む）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

	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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 (※) 指名委員会等設置会社の場合は、指名委員会委員長の選任に反対する。
	<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場合</p> <p>⑧ (2026年4月総会から適用) 東証プライム上場企業について、女性取締役が不在の場合物理的に選任が困難な事情がある場合(候補者の株主総会直前の辞退等)や、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を除き、原則として経営トップ(※)の再任に反対する。 (※) 指名委員会等設置会社の場合は、指名委員会委員長の再任に反対する。</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>ただし、欠席理由が以下①～④のような場合は、出席率(分母)の調整を行い判定する。</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 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。 ② 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。 ③ 急病のため。 ④ 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、当社の議決権行使における独立性基準を満たさない場合は、原則不賛同とする。</p> <p>【当社の議決権行使における独立性基準】</p> <p>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(※1)、(※2) ③ 対象企業から10百万円以上の報酬を受けている者(※1)、(※2) 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(※1) <p>(※1) : 招集通知の記載にて判断する。 (※2) : 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「独立社外取締役人数・比率に関する基準」以上選任されている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

議案	内容
2. 監査役等 (※) 選任・解任 (※) 監査(等)委員 である取締役を含む。	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。 上記取締役選任・解任欄の⑤参照。
社外監査役等 選任・解任	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。
	出席率については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、当社の議決権行使における独立性基準(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。 会計監査人の意見不表明等と前後して会計監査人の変更が行われ、会計監査人の変更について正当かつ納得的な理由が提示されていると判断出来ない場合は、原則不賛同とする。
<役員報酬等・退職慰労金に関する議案>	
4. 取締役報酬	・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」
5. 取締役 退職慰労金	に該当する企業における報酬額の引上げ・賞与支給・退職慰労金支給、取締役選任・解任議案の反対対象者への退職慰労金支給は、個別検討(原則不賛同)する。
6. 監査役等報酬	・1. 取締役選任・解任 に準じて判断する。 ・株式報酬の支給は個別検討(原則不賛同)する。
7. 監査役等 退職慰労金	原則不賛同とする。 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。

議案	内容
<剰余金の処分に関する議案>	
8. 剰余金の処分	<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> <p>① 黒字無配</p> <p>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</p> <p>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> <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し、該当しない場合は反対する。</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 <ul style="list-style-type: none"> 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% ・ 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 <p>個別検討を行った結果、「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」に該当する場合も賛成とする。</p> <p>なお、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再任に反対する。</p>

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。 なお、定款の定めに基づい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. 剰余金の処分の決定機関の変更（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 style="margin-left: 40px;">自己資本比率 50%以上の企業：15%</p> <p style="margin-left: 40px;">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。
<買収への対応方針・対抗措置>	
21. 買収への対応方針・対抗措置	<p>以下のいずれかに該当する場合は個別検討とする。</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 信託型ライツ・プラン導入 ② 東京証券取引所等が尊重義務に反する旨を公表している場合 ③ 東京証券取引所等の上場廃止基準に該当する場合 ④ 金員等交付を伴う差別行使条件付新株予約権 ⑤ 独立委員会が対抗措置発動の是非を勧告する仕組みになっていない、かつ、対抗措置発動に際し、株主総会を開催することが明示されていない場合 ⑥ 平時導入型または事前警告型以外の対応方針・対抗措置 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 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、「独立社外取締役の人数・比率に関する基準」を満たしていない場合 <p>個別検討の対象となった対応方針・対抗措置に関しては以下の観点から検討を実施する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 時間・情報・交渉機会の確保や強圧性への対応を目的としたものであるか ・ 発動要件を限定した設計となっているか ・ 独立委員会の判断、または株主総会（株主意思確認総会を含む）決議を経て発動する規定となっているか ・ 特殊な状況下の時限的な措置として設計されているか ・ 有効期間の延長・継続が株主の意思を確認する設計となっているか <p>対応方針・対抗措置が金員等交付を伴う差別行使条件付新株予約権等の発行の場合、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 ・ 対抗措置発動時には株主総会（株主意思確認総会）を開催し株主意思を確認する仕組みとなっている場合

議案	内容
<その他>	
22.株主提案	<p>株主提案については、ESG を含むサステナビリティを考慮の上、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観点から個別検討を実施する。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"> ・ 株主提案と同様の会社提案があり、その会社提案に対する検討結果が賛成の場合 ・ 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> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> <p>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。 </div>
棄権についての考え方	
特段の事情がある場合を除き、会計監査報告が提出されていない（意見不表明等含む）場合は棄権する。	

3. 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。特に女性取締役にについては、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・エクイティ&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、公平性（＝エクイティ）が担保された状態の下、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、取締役会全体が多様性、専門性を含めた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と認められる等の考慮すべき事情を丁寧に確認の上、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、個別企業において、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、必要に応じて責任投資委員会での審議を経て判断いたします。

独立社外取締役

- 独立社外取締役は、少数株主を含む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、取締役会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、少数株主の意見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。
- 独立社外取締役にその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、積極的に役割を發揮することが重要と考えます。
- 従って、監査機能の發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は、不適切であると考えます。

剰余金処分

- 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いますが、個別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した上で判断いたします。

取締役報酬

- 取締役に対するストックオプション等の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ものと考えます。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。

親子上場（グループガバナンス）

- 親子上場に関しては、親子間の取引等により、親会社と子会社、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、株主に対しては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。特に上場子会社については、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。

買収への対応方針・対抗措置

- 通常、買収は、現在の株価に現れている水準よりも企業の価値を大きく向上させることに買収者が自信を持っている場合に行われるものと考えます。経営者に対しては企業価値を高めるための合理的な努力と、それが株式時価総額に反映されるよう取り組むことを求めており、経営者の保身等を目的とした対応方針・対抗措置は導入すべきではないと考えます。
- 企業買収においては、買収を巡る当事者が適切に行動することにより、真摯に検討・交渉がされるとともに、対象会社及び買収者の双方から必要な情報が提供され、透明性・公正性が確保された上で株主が買収者による株式取得に応じるか否かを判断するべきだと考えます。
- 買収への対応方針の導入・対抗措置の発動にあたっては、企業はその必要性や公正性の確保（独立性の高い取締役会や特別委員会の関与など）について、株主に対して十分な説明責任を果たす必要があります。
- 個別検討の際には、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します。また、一定数の独立社外取締役の確保や、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ための仕組み等の導入を要件とした上で、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、賛否を判断します。
- 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します。

政策保有株式

- 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。

株主提案

- 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。

4. 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、汚染や廃棄物問題、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、抜本的な対応が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、中長期的に企業価値が損なわれる可能性があると考えます。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、自社固有のリスクと課題を認識し、パリ協定に沿った中長期的な温室効果ガス排出量の削減目標を策定し、着実に達成することが重要だと考えます。また、企業の持続的な成長には、環境・社会的な持続性と経済的な持続性の両立が必要だと考えます。
- 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など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。

- 生物多様性喪失・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、侵略的な外来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。

ご存じの通り、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、生物多様性の喪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