

日本版スチュワードシップ・コードに対する取組みの自己評価 (2024年10月から2025年9月)

原則	項目	自己評価 (活動実績およびコメント)	関連するHPリンク
原則1	方針の策定 及び開示	<ul style="list-style-type: none">JPモルガン・アセット・マネジメント株式会社(以下「当社」といいます。)は2014年5月に日本版スチュワードシップ・コードの受け入れを表明して以来、当社の「日本版スチュワードシップ・コードに対する取組み」(以下「取組み」といいます。)に基づいて、各原則についてコンプライまたはエクスプレインしています。取組みはホームページ上で公表しています。また、2025年7月7日に日本版スチュワードシップコード第三次改訂版への対応を公表しました。当社を含むJPモルガン・グループのアセット・マネジメント部門(以下「当社グループ」といいます。)は、サステナブル・インベスティング&スチュワードシップ部門内にインベストメント・スチュワードシップチームを設け、各主要運用拠点においてスチュワードシップ活動を統括し推進する体制を整えています。議決権行使やエンゲージメントの重要性が高まる中、スチュワードシップチームの人員をグローバルで拡充しており、2025年9月時点でグループ全体で25名のスチュワードシップ担当者が在籍しています。当社では3名のスチュワードシップ担当者が、グローバルのスチュワードシップチームと連携しながら、ポートフォリオ・マネジャー、アナリストなどの運用担当者と協働して投資先企業へのエンゲージメントを推進しています。当社は当社グループの海外拠点の担当部署とスチュワードシップ活動に関するベスト・プラクティスを共有しながら活動しています。当社グループでは、従来サステナブル・インベスティング監督委員会(SIOC: Sustainable Investing Oversight Committee)が担っていたスチュワードシップに関する戦略的な監督やレビューなどの機能を強化するため、インベストメント・スチュワードシップ監督委員会(ISOC: Investment Stewardship Oversight Committee)を新設しました。サステナブル・インベスティング&スチュワードシップ部門のグローバル責任者が議長を務め、各運用部門のチーフ・インベストメント・オフィサー(CIO)、スチュワードシップのグローバル責任者、地域責任者、リスク部門、コンプライアンス部門などのコントロール部門の責任者によって構成されています。また、SIOCおよびISOCは、アセット・マネジメントビジネス全体にわたる運用リスクとコントロール環境を監督するAM BCC(Asset Management Business Control Committee)にレポートしています。SIOC及びISOCは実効性を担保するため、必要と判断される場合に柔軟に任務を修正しながら監督責任を果たすことが可能な体制を維持しています。両委員会の自己評価も毎年継続的に実施しており、実効性を高めるため、今後も必要に応じて体制とプロセスを見直していきます。また、委員会メンバーに向けたトレーニングや知識習得機会も拡大し、委員会の知見強化に継続して取り組みます。2024年にSIOCは8回委員会を開催し、ISOCは2025年3月に初回の委員会を開催しました。当社グループは国連による「責任投資原則」(United Nations Principles for Responsible Investment)に2007年2月に署名しています。	日本版スチュワードシップ・コードに対する取組み

以上のことから、原則1への対応は適切に行われていると評価します。

日本版スチュワードシップ・コードに対する取組みの自己評価 (2024年10月から2025年9月)

原則	項目	自己評価 (活動実績およびコメント)	関連するHPリンク
原則2	利益相反管理	<ul style="list-style-type: none">当社は、J.P.モルガン(当社、JPモルガン証券株式会社、JPモルガン・チース銀行東京支店、JPモルガン・マンサール投信株式会社及び当社)の「顧客本位の業務運営に関する原則」に掲げる基本原則において、「取引においてお客様との利益相反の可能性のある取引を適切に管理すること」、「適切なガバナンス体制を維持すること」を掲げています。当社の「お客様本位の業務運営に関する方針および取組み状況」において、当社は取引におけるお客様との利益相反の可能性を可能な限り詳細に把握し、かつその可能性がある場合には適切に管理するために「利益相反管理の取組み」を定め、取組み状況について公表しています。当社は、「日本版スチュワードシップ・コードに対する取組み」で、議決権の行使における利益相反に対応するための類型化された方針を具体的に定め、ホームページ上で公表しています。ビジネス・コントロール部(当社において内部管理に係る様々なプログラムを管理・運営)が行った当社の顧客、販売会社、主要取引先の2024年7月から2025年6月に開催された株主総会における議決権の行使判断のモニタリングで、利益相反に関する問題は認められませんでした。	J.P.モルガン 顧客本位の業務運営に関する原則 お客様本位の業務運営に関する方針および取組み状況 利益相反管理の取組み 日本版スチュワードシップ・コードに対する取組み

以上のことから、原則2への対応は適切に行われていると評価します。

日本版スチュワードシップ・コードに対する取組みの自己評価 (2024年10月から2025年9月)

原則	項目	自己評価 (活動実績およびコメント)	関連するHPリンク
原則3・4	投資先企業の 状況把握と エンゲージメント	<ul style="list-style-type: none">当社のポートフォリオ・マネジャー、アナリスト、スチュワードシップ担当者は、投資先企業と様々な形で対話、情報収集を行っています。企業説明会やスマートミーティングへの参加、経営陣(トップマネジメント)や社外取締役、IR担当者との個別面談、電話取材、Eメールでの情報交換などを通じて、状況の把握に努めております。当社グループは、エンゲージメントの焦点を明確にするため、企業価値への重要性の観点から、スチュワードシップ上の課題を定めています。運用戦略上の重要性やアナリストによる分析・評価を踏まえ、エンゲージメント対象企業を特定し、エンゲージメントを行っています。その成果を検証し、進捗を把握することで、エンゲージメントの実効性を高めています。当社グループは、主要運用拠点にエンゲージメント・ワーキンググループを設け、エンゲージメント対象企業の選定ならびに進捗管理や成果向上に努めています。当社のエンゲージメント・ワーキンググループには、CIO、投資調査部長、主要戦略の運用担当者、スチュワードシップ担当者が参加し、エンゲージメントにおける連携を深めています。2024年は運用戦略上の重要性ならびに優先事項への関連性やアナリストの評価に照らして、重点的に取り組むべき喫緊のESG課題があると判断したフォーカス・リスト企業40社を選定し、集中的なエンゲージメントを実施しています。2024年は当社グループのグローバル全体で1100社以上の企業とESGに関するエンゲージメントを実施しました。そのうち、インベストメント・スチュワードシップ部が定期的にエンゲージメントを実施し、その成果及び進捗状況をマイルストーンに基づいて管理しているフォーカス・リスト企業は約130社に及んでおります。フォーカス・リスト企業に対する具体的なアプローチやエンゲージメント事例については、2024年のインベストメント・スチュワードシップ・レポート(英語のみ)に記載しております。当社は、エンゲージメントに際し、投資先企業からの求めに応じて、当社グループが前四半期末時点で保有していた株式の状況について回答しました。対話については自社独自の活動を優先していますが、投資先企業の企業価値向上に向けた取組みを促すために、協働エンゲージメントも行います。当社は、エンゲージメントの成果向上を目的に、30% Club Japanのインベスター・グループ¹、Asian Corporate Governance Association (ACGA)²、Asia Investor Group on Climate Change (AIGCC)³のジャパン・ワーキング・グループなどの協働イニシアチブに参加し、投資先企業に働きかけています。	2024年インベストメント・スチュワードシップ・レポート(英語)

*1 30% Club Japan（企業の重要な意思決定機関における女性割合の向上を目的としたキャンペーン）

*2 ACGA（企業のコーポレート・ガバナンスのあり方について各種提言を行う協会）

*3 AIGCC（気候変動に関する投資家グループ、ベストプラクティスの共有やエンゲージメント、政策提言などで協働するプラットフォームを提供する）

日本版スチュワードシップ・コードに対する取組みの自己評価 (2024年10月から2025年9月)

原則	項目	自己評価 (活動実績およびコメント)	関連するHPリンク
原則3-4	投資先企業の 状況把握と エンゲージメント	<ul style="list-style-type: none">ご参考: エンゲージメントの事例 <p>生命保険持株会社Aは、2025年6月の定時株主総会において、機関投資家Bから株主提案を受け、株主が指名した2名の取締役の選任を求められました。機関投資家Bは、同社が直面する3つの主要な問題、1) 高い投資リスク、2) 主力子会社Cの収益性の低さ、3) グループガバナンスの不十分さ、特に外部取締役に保険関連の専門知識が欠如していることや、子会社CのCEOが取締役に任命されていること、に対処するためにこれらの取締役を提案しました。</p> <p>同社の社外取締役やCEOとの複数回のエンゲージメントを経て、当社は機関投資家Bが指名した取締役のうち1名に賛成票を投じ、子会社CのCEOに対しては反対票を投じることを決定しました。当社は、保険業界での豊富な経験を持つ機関投資家B指名の取締役が、取締役会の監視能力を強化し、同社の資本配分を改善し、投資リスクを軽減するのに役立つと判断しました。また、業績の低迷を踏まえ、子会社CのCEOが持株会社Aの取締役に選任されることに反対しました。</p> <p>経営陣が提案した候補者は、いずれも85%以上の支持率で選出されましたが、株主が提案した候補者は20%未満の支持率となり、否決されました。株主提案は否決されたものの、同社は今後数年間で企業ガバナンス体制をさらに改善する意向を示しており、2025年11月に詳細な計画を公表する予定です。</p>	

日本版スチュワードシップ・コードに対する取組みの自己評価 (2024年10月から2025年9月)

原則	項目	自己評価 (活動実績およびコメント)	関連するHPリンク
原則3・4	投資先企業の 状況把握と エンゲージメント	<ul style="list-style-type: none">ご参考: エンゲージメントの事例 <p>鉄道会社D社について、人的資本に関するリスクが懸念されました。COVID後、若手社員の離職率が増加しており、給与や福利厚生が競合他社よりも劣ることが社員の満足度低下につながっている可能性がありました。さらに、管理職における女性比率の目標が実態以上に低い水準に設定されており、女性活躍推進への消極的な姿勢も懸念されました。</p> <p>このため、年金や福利厚生システム、給与体系について、世代間の公平性や職種による違いを反映した仕組みに見直す必要性を指摘するとともに、女性管理職比率については、より高い目標を設定するよう提案しました。</p> <p>2023年、同社は人事・賃金制度を変更し、まず新入社員の基本給を引き上げました。新制度では、一般職と専門職の二層の雇用カテゴリーを廃止し、専門スキルを持つ社員をより公正に評価出来るようにしただけでなく、学歴や雇用カテゴリーに関係なく、個人の能力と努力に基づく昇進の機会を提供しました。さらに、2024年以降は育児支援も拡大し、不妊治療の補助金も導入しました。</p> <p>これらの取り組みにより、社員が仕事と子育てを両立できる柔軟で魅力的な職場が実現した結果、2024年の社員の定着率は中期目標である97%を達成しました。また、直近の従業員意識調査では、人事評価や報酬の仕組みに対する納得感の分野で大幅な改善が見られ、社員満足度が過去最高を記録しました。</p> <p>弊社では、今後も従業員満足度の改善が労働生産性の向上につながるようエンゲージメントを継続し、モニタリングのための従業員関連データの開示強化や適切なレベルの目標設定を促していきます。</p>	

日本版スチュワードシップ・コードに対する取組みの自己評価 (2024年10月から2025年9月)

原則	項目	自己評価 (活動実績およびコメント)	関連するHPリンク
原則3・4	投資先企業の 状況把握と エンゲージメント	<ul style="list-style-type: none">ご参考: エンゲージメントの事例 <p>弊社はゲーム会社Eに対して、過去数年間にわたりGHG排出削減への取組みを促しているほか、資本配分及びガバナンスについて対話をしています。</p> <p>環境関連課題については、従来は環境委員会が経営会議に報告していましたが、CSR委員会が取締役会に直接報告する体制となり、今後監督が強化されることが期待されます。GHG排出の大層を占めるスコープ3排出については、現在、ゲーム機本体の販売台数に排出係数を掛けて算出されていますが、今後は排出削減努力を反映し、排出削減のインセンティブを高める方向性が示されました。同社は調達先の選定において、環境に配慮した設計についてチェックをしていますが、GHG排出量の削減よりもコスト削減を重視しているため、調達先における排出削減を促すための取組みの強化を促しました。</p> <p>資本配分に関して、同社は多額の現金を保有し強固な自己資本比率を維持している一方で、株主還元の増加や将来の投資詳細の開示には消極的です。2021年に成長投資計画を開示しましたが、実際の現金支出は予定より遅れています。同社はハードウエア開発が不成功だった場合に備え現金と自己資本が必要であり、配当は純利益ないし営業利益の割合として支払うべきと考えています。弊社は、株主還元水準が低い点について改めて指摘し、資本政策の詳細を精査し開示するよう促しました。同社は発売予定の新型ゲーム機の成功次第では自社株買いを検討する必要性を示唆しました。</p> <p>取締役会については、女性および経験豊富な社外取締役の増加により、議論が活発化していることを確認しました。弊社は取締役会の監督機能の強化の観点から、過半の独立性を促しました。</p> <p>その他のエンゲージメント事例については、2024年のインベストメント・スチュワードシップ・レポートに記載しております。</p> <p>以上のことから、原則3及び4への対応は適切に行われていると評価しております。</p>	

日本版スチュワードシップ・コードに対する取組みの自己評価 (2024年10月から2025年9月)

原則	項目	自己評価 (活動実績およびコメント)	関連するHPリンク
原則5	議決権行使	<ul style="list-style-type: none">当社は、資産運用業務における受託者責任の一環として、議決権の行使に際して投資対象企業におけるコーポレートガバナンスを適切に評価し、中長期的な株主利益の最大化を目指します。議決権行使の方針を明確に定め、毎年見直しを行い、ホームページ上に公表しています。投資先企業の株主総会においては、当社の議決権行使ガイドラインに沿って、ポートフォリオ・マネジャーやアナリストなどの運用担当者とスチュワードシップ担当者が協議し、議決権行使の判断を行っています。当社は、運用業務、エンゲージメント活動及び議決権行使を一体的に位置付けており、運用担当者自身が総合的な判断に携わる体制としています。スチュワードシップ活動において重点的に取組む課題を設定する等により、企業とのエンゲージメントを強化し、投資先企業に対する理解を深め、議決権行使の判断にも活かしています。当社は、議決権行使を監督し、方針を決定する場として、議決権行使委員会を設けています。同委員会は、インベストメント・スチュワードシップ統括責任者が議長を務め、運用部門及び内部管理部門の代表者により構成されており、当社グループのグローバルインベストメント・スチュワードシップ統括責任者も招集することで、当社における活動と当社グループ全体の活動の整合性を確認しています。内部管理部門が行う顧客・取引先企業等に対する議決権行使判断のモニタリングの結果も同委員会に報告されます。当該期間においては、下記を行いました。<ul style="list-style-type: none">議決権行使委員会を計5回開催2025年4月1日付けで議決権行使ガイドラインを改定(取締役会議長と最高経営責任者(CEO)の分離:従来は会長と最高経営責任者(CEO)の分離と記載していたが、企業統治の文脈における意図された役割を正確に反映するために変更。)また、議決権行使結果のモニタリングを実施するとともに、精査をする議案について検討することで適切に議決権行使の判断を行いました。議決権行使結果は、総会の開催された四半期の翌四半期に、個別企業・個別議案毎にホームページに公表します。 <p>以上のことから、原則5への対応は適切に行われていると評価しております。</p>	議決権行使に関する基本的考え方 (ガイドライン) 2025年4～6月株主総会 議案別議決権行使指図結果／個別銘柄の行使判断の開示(概況) 2024年4～6月株主総会 議案別議決権行使指図結果／個別銘柄の行使判断の開示(データ) 2025年1～3月株主総会 議案別議決権行使指図結果／個別銘柄の行使判断の開示(概況) 2025年1～3月株主総会 議案別議決権行使指図結果／個別銘柄の行使判断の開示(データ) 2024年10～12月株主総会 議案別議決権行使指図結果／個別銘柄の行使判断の開示(概況) 2024年10～12月株主総会 議案別議決権行使指図結果／個別銘柄の行使判断の開示(データ) 2024年7～9月株主総会 議案別議決権行使指図結果／個別銘柄の行使判断の開示(概況) 2023年7～9月株主総会 議案別議決権行使指図結果／個別銘柄の行使判断の開示(データ)

日本版スチュワードシップ・コードに対する取組みの自己評価 (2024年10月から2025年9月)

原則	項目	自己評価 (活動実績およびコメント)	関連するHPリンク
原則6	顧客・受益者への報告	<ul style="list-style-type: none">顧客向けスチュワードシップ活動報告を要望に応じて年に1回以上行っています。この際の報告資料は、顧客のニーズに合わせて、個別に対応することに努めています。スチュワードシップ・コードに対する取組みの自己評価をホームページ上で公表し、加えて「お客様本位の業務運営に関する方針および取組み状況」においてもスチュワードシップ活動について報告します。当社グループ全体でのスチュワードシップ活動については、年次のインベストメント・スチュワードシップ・レポートに掲載し、ホームページ上に公表しています。 <p>以上のことから、原則6への対応は適切に行われていると評価しております。</p>	お客様本位の業務運営に関する方針および取組み状況 2024年インベストメント・スチュワードシップ・レポート(英語)

日本版スチュワードシップ・コードに対する取組みの自己評価 (2024年10月から2025年9月)

原則	項目	自己評価 (活動実績およびコメント)	関連するHPリンク
原則7	対話の実力向上	<ul style="list-style-type: none">当社は、エンゲージメントの成果向上に向けて、進捗状況や成果をマイルストーンにより把握し管理しています。エンゲージメントの内容は、当社グループの共通のプラットフォームに記録し、四半期毎にエンゲージメント実績を確認するとともに、年末にレビューを実施し、その結果と分析をインベストメント・スチュワードシップ・レポートに記載し、継続的な成果向上に努めています。スチュワードシップ責任を果たす上で、専門知識の習得機会を増やすことにも注力しており、外部の専門家との対話やセミナー参加等にも努めています。スチュワードシップ担当者は、企業価値への重要なスチュワードシップ課題について、重点テーマごとにグローバルベストプラクティスやエンゲージメント・アプローチの研究を継続的に行い、グローバルでより先進的な取組みの発掘や専門性の強化に努めています。投資先企業との対話を建設的なものとするため、投資先企業及び事業環境に関する理解を深めるように継続して務めています。とくに、アクティブ資産運用機関の強みを最大限生かすため、担当アナリスト及びポートフォリオマネージャーと必要に応じて事前・事後打ち合わせを行い、財務上・運用戦略上当社が重要と考えるスチュワードシップ課題を特定し、協力して働きかけるよう努めています。企業への働きかけが具体的な変化をもたらすには時間を要するものの、中長期的な視点に基づく企業への働きかけを粘り強く継続することが、企業価値の向上に広く繋がるものと認識しており、今後もより効果的な対話を目指して活動を続けることが重要だと考えます。経営陣を中心とする企業との直接対話を継続的に行うなかで、当社の問題意識を明示し、共有する努力を行っています。適切な取締役会の構造や、株主還元を含む資本生産性に関する考え方、サステナビリティへの対応も含めた対外コミュニケーションのあり方など、企業に姿勢の変化を促すには継続的な対話を根気よく続けることの必要性を感じています。	2024年インベストメント・スチュワードシップ・レポート(英語)

以上の取組みから、原則7への対応は適切に行われていると評価しております。