

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 (2023年10月から2024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。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おります。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、2024年9月時点でグローバルに20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、2人体制から3人体制へとチームを拡大しました。当社グループでは、サステナブル・インベスティング監督委員会が、戦略的な観点から、エンゲージメントおよび議決権行使などのスチュワードシップ活動、ESGインテグレーション、規制対応等の活動を監督しています。当委員会は各運用部門のCIO、リスク部門、コンプライアンス部門、サステナブル・インベスティング部門の最高責任者及びスチュワードシップの責任者によって構成され、必用に応じて、CEOが共同議長を務めるビジネス・コントロール・コミッティーに報告します。サステナブル・インベスティング監督委員会は四半期毎に開催していますが、2023年は監督強化の一環として、計6回の委員会を開催しました。当委員会の実効性に関しては、必要と判断される場合には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きました。当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。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。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。 <p>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。</p>	日本版スチュワードシップ・コードに対する取組み

日本版ステewardシップ・コードに対する取組みの自己評価 (2023年10月から2024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・チェース銀行東京支店、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、「日本版ステeward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2023年7月から2024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。 <p>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。</p>	<p>J.P.モルガン 顧客本位の業務運営に関する原則</p> <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</p> <p>利益相反管理の取組み</p> <p>日本版ステewardシップ・コードに対する取組み</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 (2023年10月から2024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。企業説明会やスモール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に、普遍的かつ長期的に適用できると考えるスチュワードシップにおける優先事項として、ガバナンス、長期目標との戦略の整合性、人的資本管理、ステークホルダー・エンゲージメント、気候変動リスク及び自然資本と生態系を定めており、各優先事項についてより短期の時間軸で対応が必要とされるテーマを特定しています。当社は、これらの優先事項への関連性及び運用戦略上の重要性和、アナリストの評価に照らしてエンゲージメント対象企業を特定のうえ、当該企業へのエンゲージメントを実施し、その成果を検証し、進捗を把握することにより、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30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。 2023年は当社グループのグローバル全体で1200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132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、2023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、優先事項に関する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}、国連責任投資原則(Principles for Responsible Investment: PRI)が設立した協働エンゲージメント・イニシアティブ「Advance」、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ティブに参加し、投資先企業に働きかけています。 <p><small>*1 30% Club Japan (企業の重要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)</small></p>	2023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 (2023年10月から2024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: 優先事項に関するエンゲージメントの事例 <p>製造業A社(仮称)とは資本配分及びサステナビリティに関してエンゲージメントを行っています。</p> <p>資本配分に関連して、Aに対し、ビジネスにとって適切なレバレッジレベルについての見解を強く求めました。同社の主張は、キャッシュフローの使用と、運転資本の必要性、リスクバッファ、成長投資、株主への配当を考慮した現金保有量に焦点を当てているように聞こえました。しかし、当社は、厚いネットキャッシュを考慮すると、キャッシュフローではなくレバレッジの文脈で議論の方が適切であると指摘しました。また、他社の典型的な配当性向レベル(30~50%)を引用するのは適切ではないとコメントしました。</p> <p>サステナビリティガバナンス体制について、同社は、2022年10月にESG委員会を設立し、2024年1月にESG推進部門を設立するなど、サステナビリティガバナンスの強化に向け努力を続けており、これらの取り組みを評価しました。同社は、副社長、執行役員、内部統制メンバーが委員会に参加し、取締役会に報告していると説明しました。委員会では、気候変動、循環型経済、人権、健康と安全、ガバナンス、競争法および下請法の遵守など、重要なサステナビリティ問題に関連する取り組みの状況が議論されています。ESG推進部門は、健康と安全、コンプライアンス、TCFDおよびCSRDに対する開示の3つの柱で構成され、取り組みを推進しています。</p> <p>サステナビリティ開示に関しては、同社の開示情報が限られているため、開示項目やデータ量を増やすように求めました。また、2023年度の有価証券報告書においては、人材育成の方針、女性の活躍推進の戦略、賃金格差について説明されることを期待していると伝えました。</p> <p>さらに、海外子会社における移民労働者の不当労働行為疑惑に対する対応状況について懸念を表明しました。同社は、第三者委員会を設置し、現地調査を実施し、移民労働者の待遇改善のための是正措置を講じていると説明しました。弊社は日本国内のビジネスパートナーを超えて監視の範囲を拡大し、報告書で調査結果と行動計画を報告するよう促しました。</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 (2023年10月から2024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: 優先事項に関するエンゲージメントの事例 <p>製造業B社(仮称)とは取締役の構成及び政策保有株についてエンゲージメントを行っています。</p> <p>過去2年間にわたる取締役との対話を通じて、取締役会の過半数が独立取締役となるように求め、議決権行使においてはこれを促すためにCEOに反対票を投じるなどの働きかけを行ないました。2024年3月、同社は新たに2名の社外取締役の選任を提案し、これにより全取締役7名中4名が社外取締役となり、取締役会の過半数が社外取締役となることが明らかになりました。取締役会の多様性の観点から、2名の女性と1名の外国人が含まれることも評価されました。また、独立性に対する懸念から、過去に当社が選任に反対してきた女性社外取締役が退任することとなりました。</p> <p>我々は、これらの変更により、取締役会の独立性と多様性が強化されることを歓迎しました。これらの変化の理由を尋ねたところ、同社は、以前から指名委員会が多様性を考慮しつつ、複数の有力候補者と面接を重ねてきたこと、また、これまでは経営や資本市場の経験が不足していたため選任に至らなかったものの、2024年はついに豊富な経営経験や資本市場に知見のある社外取締役を確保でき、投資家の期待にも応えることができたと考えていることが分かりました。</p> <p>なお、同社は、事業関係の強化目的で半導体関連企業の他社の株式を保有しています。半導体関連株の急騰により、投資額は2024年3月時点で純資産の10%を超え、前年から増加しました。資本効率を考慮すると、この水準は高すぎることを指摘し、同社は株式保有水準の変更が必要かどうかについて内部検討を開始したと説明しました。当社はさらなる見直しを行い、将来の方向性について開示するよう奨励しました。</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 (2023年10月から2024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: 優先事項に関するエンゲージメントの事例 <p>製造業C社(仮称)とは、管理職レベルでの女性比率及び特定のビジネスラインからの撤退について対話を2021年から継続しています。</p> <p>2021年にエンゲージメントを始めた際には、2011年以降の女性進出プロジェクトおよびCEOの意向にもかかわらず、女性管理職の割合は2011年の2%台から2020年には6%台へと微増したに過ぎないと指摘しました。同社は、2025年までに女性管理職を50名程度増やし、女性役員を1名以上任命する目標を設定したと説明しました。</p> <p>2022年のエンゲージメントにおいては、性別だけでなく国籍や文化の多様性も奨励することを同社に伝えました。また執行役員全員が日本人、かつ女性が不在であり、依然として多様な経験や視点が反映されていないことを指摘しました。2024年以降、弊社の議決権行使基準において、女性取締役を2名以上求める意向についても説明しました。同社は、新入社員の女性比率が日本の製造業の平均レベルに達したこと、また多くの役員が長期の海外駐在経験があり、現地の状況を理解しているものの、グローバル人材の育成が必要であるとの課題認識を共有しました。</p> <p>2023年もフォローアップを行ったところ、女性管理職数は100名弱まで増加し、2025年の目標に向けて順調に進んでいることを確認できたことから、次回公表する統合報告書において将来の行動計画を明確にするよう提案しました。また、現地子会社に所属する多数の非日本人社長が役員に任命されていないことを指摘し、グローバルな視点の重要性を再度念押ししました。</p> <p>また、2023年のエンゲージメントの際には特定の事業領域からの撤退についても対話しました。同社の説明では、該当事業は官公庁の要請に基づいたもので、総収益の0.5%に過ぎないとのことでした。当事業からの撤退が難しいことは当社も理解しているものの、資本コストへの悪影響が大きいことから今後も継続して撤退を促していきます。</p> <p>その他のエンゲージメント事例については、2023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 (2023年10月から2024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、議決権の行使にあたっては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、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、議決権行使について判断します。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のものとして位置付け、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優先事項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、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一員とすることにより、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四半期毎に開催 議決権行使ガイドラインを改定(女性取締役が複数名選任されていない場合に代表取締役の選任に反対。バーチャル型株主総会について、対面ないしバーチャルといった開催方法に関係なく、同等の参加が確保される場合に限り、電子的措置による株主総会の開催を支持する方針を明記。取締役会の多様性に関する中長期的な方針、気候リスクに関する方針を策定。) <p>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、精査を要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。</p> 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>	<p>議決権行使に関する基本的考え方(ガイドライン)</p> <p>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(概況)</p> <p>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)</p> <p>2024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)</p> <p>2024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)</p> <p>2023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)</p> <p>2023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)</p> <p>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(概況)</p> <p>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)</p>

日本版ステewardシップ・コードに対する取組みの自己評価 (2023年10月から2024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">顧客向けステewardシップ活動報告を要望に応じて年に1回行っています。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。ステeward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」においてもステewardシップ活動について報告します。当社グループの共通のプラットフォームにエンゲージメントを記録し、グループ内で共有しています。主要なエンゲージメント活動をインベストメント・ステeward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 2023年インベストメント・ステeward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 (2023年10月から2024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も意識しており、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、スチュワードシップ優先事項に沿って重点テーマ毎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深める活動を継続的に実施し、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ました。 当該期間においては、スチュワードシップ担当者が優先事項毎に策定したエンゲージメントフレームワークを運用担当者と共有することなどを通じて、注力すべきエンゲージメント課題の明確化や進捗確認に努めました。また、個別企業へのアプローチ強化とともにエンゲージメントのベストプラクティスや失敗事例の共有、関連知識の蓄積に努めました。 協働エンゲージメントにおいて、ACGAの協働イニシアティブを活用し、政策保有株式の削減を促す公開書簡に署名しました。また、PRIの協働エンゲージメント・イニシアティブ「Advance」にコラボレイティブ・インベスターとして参画し、サプライチェーンにおける人権関連リスクの高い企業に対して、複数回にわたる人権方針の策定や人権デューデリジェンスの実施、事業活動を行う地域社会における人権問題の解決に向けた取組みの強化を求めました。 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。 <p>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。</p>	2023年インベストメント・スチュワードシップ・レポート(英語)