

## 2024年1~3月株主総会 議案別議決権行使指図結果(日本株)

JPモルガン・アセット・マネジメントが、2024年1~3月に開催された株主総会において、議決権行使指図を行った結果は以下のとおりです。

## 投資信託口座と投資一任契約に係る議決権行使合算

## ●会社提案議案に対する賛成・反対・棄権・白紙委任の議案件数

		賛成 (A)	反対 (B)	棄権 (C)	白紙委任 (D)	反対棄権等 合計(E) (B+C)	議案合計(F) (A+B+C+D)	反対比率 (E/F) %
会社機関に関する議案	取締役の選解任(※1)	206	40	0	0	40	246	16.3%
	監査役の選解任(※1)	14	3	0	0	3	17	17.6%
	会計監査人の選解任	0	0	0	0	0	0	0.0%
役員報酬に関する議案	役員報酬(※2)	15	1	0	0	1	16	6.3%
	退任役員の退職慰労金の支給	0	0	0	0	0	0	0.0%
資本政策に関する議案 (定款に関する議案を除く)	剰余金の処分	11	10	0	0	10	21	47.6%
	組織再編関連(※3)	0	0	0	0	0	0	0.0%
	買収防衛策の導入・更新・廃止	0	0	0	0	0	0	0.0%
	その他 資本政策に関する議案(※4)	0	0	0	0	0	0	0.0%
定款に関する議案		6	1	0	0	1	7	14.3%
その他の議案		0	0	0	0	0	0	0.0%
合 計		252	55	0	0	55	307	17.9%

(※1) 原則的に子議案(候補者)ごとの賛否等の件数を集計することとする

(※2) 役員報酬額改定、ストックオプションの発行、業績連動型報酬制度の導入・改訂、役員賞与等

(※3) 合併、営業譲渡・譲受、株式交換、株式移転、会社分割等

(※4) 自己株式取得、法定準備金減少、第三者割当増資、資本減少、株式併合、種類株式の発行等

## ●株主提出議案に対する賛成・反対・棄権・白紙委任の議案件数

		賛成 (A)	反対 (B)	棄権 (C)	白紙委任 (D)	議案合計(E) (A+B+C+D)	賛成行使比 率(A/E) %
会社機関に関する議案	取締役の選解任(※5)(※6)	0	0	0	0	0	-
	監査役の選解任(※5)	0	0	0	0	0	-
	会計監査人の選解任	0	0	0	0	0	-
役員報酬に関する議案	役員報酬(※7)	0	0	0	0	0	-
	退任役員の退職慰労金の支給(※8)	0	0	0	0	0	-
資本政策に関する議案 (定款に関する議案を除く)	剰余金の処分	0	0	0	0	0	-
	組織再編関連(※9)	0	0	0	0	0	-
	買収防衛策の導入・更新・廃止	0	0	0	0	0	-
	その他 資本政策に関する議案 (※10)	0	0	0	0	0	-
	定款に関する議案	0	0	0	0	0	-
その他の議案		0	0	0	0	0	-
合 計		0	0	0	0	0	-

(※5) 原則的に子議案(候補者)ごとの賛否等の件数を集計することとする

(※6) 監査委員会を含む

(※7) 役員報酬額改定、ストックオプションの発行、業績連動型報酬制度の導入・改訂、役員賞与等、役員報酬額の開示を含む

(※8) 退職慰労金の削減を含む

(※9) 合併、営業譲渡・譲受、株式交換、株式移転、会社分割等

(※10) 自己株式取得、法定準備金減少、第三者割当増資、資本減少、株式併合、種類株式の発行等

## 【議決権行使結果の概況】

原則として、当社の議決権行使方針に従い行使判断を行っており、当期間中は、対象企業67社の全ての議案に対して賛成もしくは反対の形で議決権行使しました。議決権行使方針に基づくガイドラインは毎年更新しており、2023年4月の改定では、取締役が4社超の上場企業の取締役に就任するなど、兼職数が過多と考えられる場合、取締役会の実効性への懸念から社外取締役の選任には反対票を投じることとするよう変更を行いました。

### ●当社の方針に従って、会社提案に反対したケースとして、以下の事例等があげられます。

- ・社外取締役の比率が総会後の取締役会で過半に満たない企業の社長等、代表取締役の再任
- ・独立性が担保出来ない社外取締役および社外監査役候補
- ・潤沢な自己資本比率で更なる内部留保の蓄積を要しない企業において、株主に対する総還元性向が低いと判断した企業の取締役の再任
- ・政策保有株式が多寡である企業の社長等、代表取締役の再任
- ・4社超の上場企業の取締役に就任する社外取締役の選任
- ・女性取締役が不在である企業の社長等、代表取締役の再任

### ●当社は日本版スチュワードシップ・コード受け入れ表明を2014年5月に行いました。その後、2017年5月の同コードの改訂版を踏まえて当社の「日本版スチュワードシップ・コード7原則に対する取り組み」を同年11月に更新し、さらに2020年の同コードの再改訂版を踏まえて、当社の取り組みを同年9月に更新しました。また、2021年6月に再改訂されたコーポレートガバナンス・コードも考慮し、スチュワードシップ責任を果たすために、企業との建設的な対話に努めています。企業との対話における議題の事例は以下を含みます。

- ・中長期的なビジョンや事業戦略について(ビジネスモデルの転換の必要性や方法、サステナビリティ戦略の統合等)
- ・政策保有株式に関する取締役会の認識と削減方針等
- ・資本政策(M&Aを含む戦略的投資、財務体質健全化、株主還元拡充のバランス等)
- ・ガバナンス体制(サクセションプラン、取締役会ならびにその委員会の独立性や多様性、スキルバランス、取締役会の実効性等)
- ・役員報酬システム(成果に連動した報酬体系、中長期的な業績評価の反映、重要なESG課題に対する対応状況の考慮等)

当社グループでは、議題には直接関係しない場合でも、ESGの要素が企業価値の維持・向上に影響を及ぼすとの考え方のもと、ガバナンス(Governance)に加えて、環境(Environment)や社会(Social)課題への対応状況についても対話をしています。具体的に対話をしている内容は下記の通りです。

- ・企業の人材確保や育成に関する考え方と対策(ダイバーシティの確保、働き方改革、賃金格差是正等)
- ・重要な環境課題への対応(気候変動リスクや機会に対応した中長期的な戦略、TCFDに則った開示、GHG排出量の管理、エネルギー効率の改善、自然資源への依存、廃棄物削減や管理等)
- ・人権に配慮した調達、サプライチェーンマネジメント(人権方針、調達ガイドライン等)
- ・サイバー・セキュリティに関する対策(ガバナンス体制やトレーニングの実施等)

### ●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、当社の問題意識に関する働きかけを行っています。株主還元を含む資本生産性に関する考え方、対外コミュニケーションのあり方など、企業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。スチュワードシップ責任を果たす上で、グローバルのスチュワードシップ担当者との連携を密にし、グローバルのベストプラクティスへの理解を深めるとともに、知識習得の機会を増やすことも意識しており、ガバナンス関連の対話(企業、ガバナンス専門家)、外部セミナー参加等に努めています。2022年より、国連責任投資原則(Principles for Responsible Investment: PRI)が新たに設立した協働エンゲージメント・イニシアティブ「Advance」に参画しており、人権リスクが高い企業に対し、人権尊重に向けた取組みを促進するための対話を実施しています。また、アジア・コーポレートガバナンス協会(Asian Corporate Governance Association: ACGA)、30%Club Japanなどのイニシアティブにも参加し、他の運用機関と協働して投資先企業のサステナビリティの向上を後押ししています。