

OUTCOMES  
BEYOND  
PERFORMANCE }

# CORPORATE GOVERNANCE PRINCIPLES

Japan

Hermes EOS  
January 2019

For professional investors only

[www.hermes-investment.com](http://www.hermes-investment.com)

  
**HERMES**  
INVESTMENT MANAGEMENT

## 企業の目的とハーミーズ 責任ある所有者としての原則

企業は、品質と価格で他に負けない商品やサービスを顧客や社会に提供することを目指しています。このような商品やサービスを持続可能な形で提供するには、株主のみならず他のステークホルダー、社会、環境に対する価値を、企業が時間をかけて創造し維持していくことが欠かせません。したがって、企業が株主のためだけでなく、幅広く社会へ恩恵をもたらすよう経営されることをハーミーズ EOS は期待しています。その結果として、投資の持続的なリターンによる貯蓄や年金で人々とその世帯の必要を満たし、安心できる将来をもたらすことができます。

当原則は、Hermes Responsible Ownership Principles（ハーミーズ責任ある所有者としての原則）とともに読んで頂くことをお勧めします。この2つの原則では、世界中の企業にとって重要と考えられる企業の目的と課題について、弊社の考えをまとめています。

### はじめに

ここ数年で、日本企業のガバナンスへの取り組みには大きな進展が見られました。とりわけ、2015年にコーポレートガバナンス・コードが導入されて以来、企業は機関投資家またハーミーズ EOS のように機関投資家に代わってエンゲージメントを行う機関と、コーポレートガバナンスについて意見を交わすことに高い関心を示すようになりました。同コードが2018年に見直し強化されたことを受け、企業と株主との建設的で有意義な対話が今後さらに進み、ポジティブな変化を生み出して、株主をはじめとする全てのステークホルダーの長期的価値創造につながるよう期待しています。また、「責任ある機関投資家」の諸原則《日本版スチュワードシップ・コード》が2014年に導入され、2017年に改訂されたことにより、日本の機関投資家が投資先企業に対してよりアクティブな受託者（スチュワード）となることが推奨されています。このような投資家からハーミーズ EOS がその活動をサポートする役割を委任されていることはたいへん栄誉なことです。

このような長期投資家の代表として、ハーミーズ EOS は、投資先企業の株主総会での議決権行使についてグローバルな規模で推奨を行い、また企業価値を維持しさらに高める課題については、取締役や経営陣とのエンゲージメントを行います。弊社の活動は、責任ある株主が高い関心を持ち関与している企業は、そうでない企業と比べて優れた長期的リターンを生む傾向が強いという考え方に基づいています。年金基金や他の長期的な視点の機関投資家には、日本版スチュワードシップ・コードに則り、企業に最良のコーポレートガバナンスを促す重要な役割を果たすことを期待しています。また、年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）が、環境、社会、ガバナンスの課題が投資にとって重要性だとの認識を高め、投資家と企業とのエンゲージメントを奨励し進める重要な役割を果たしてきたことには心から敬意を表します。

## コーポレートガバナンス・コード

ハーミーズ EOS は、日本のコーポレートガバナンス・コードで「コンプライ・オア・エクスプレイン」のアプローチが採られていることを高く評価しています。この手法について熟考し、効果的に用いることが、企業と株主の間で建設的な対話を促進し、良好で長期的な関係と信頼を築くことに繋がると考えるからです。実際に、同コードの導入以来、ガバナンスの実践について投資家と話し合うことに関心を示す企業が増えています。同コードの効果的な実施には時間を要しますが、条件をうわべだけ満たす対応や、常套句による説明に終始することを避けるよう企業には強く求めます。企業の説明は、その状況を反映したものであり、また十分に有益な内容であるべきです。コンプライ・オア・エクスプレインのアプローチを、意図された通りに効果的に機能させるには、優れたコーポレートガバナンスの要素とは何であるのか、またその価値について、考え方が共有されなければなりません。また、優れたコーポレートガバナンスと、表面的な法令順守とを混同してはいけません。多くの企業がコーポレート・ガバナンス報告書で、コードの原則の全てあるいは大部分を満たしていると述べていることに我々は懸念を抱いています。実際には満たされていない、あるいは開示情報が限られているため確信を持って評価をすることができかねることも多いからです。日本の投資家は、規制当局の支援も受けて、上場企業が優れた開示をする目的とその基準について理解を深めるよう推奨し、手助けする努力を続ける必要があります。開示内容には、特定のガバナンス体制を選択した理由についての十分な詳細と首尾一貫した説明も含まれるべきです。企業が投資家との対話などを通じて、優れたガバナンスが自社にとって重要であり、また常に改善に努めていることを明らかにするようハーミーズ EOS は期待しています。

## 説明責任：株主との率直で継続的な対話

企業の取締役また執行役員などの上級管理職が、株主と積極的かつ継続的な対話を行うことは説明責任を果たす上で欠かせません。ハーミーズ EOS は、相互理解と信頼関係に基づく企業と株主の関係が、優れたガバナンスと長期にわたる企業価値の創造において中心的な役割を果たすと考えています。企業の透明性や説明責任の水準が高ければ、株主は安心して長期に株式を保有することができ、ひいては競争激化するグローバル市場において、企業が資本コストを削減することにもつながります。ガバナンスを戦略的にとらえて、ガバナンスと企業風土の改善に継続的にコミットすることを企業のトップが行動で示し、持続的な成長と収益、また株主への収益還元を後押しするよう我々は企業に働きかけています。さらに日本企業には取締役や執行役との対話、また独立社外取締役とのミーティングの機会を増やすよう求めます。独立社外取締役は、経営陣とは異なる視点から株主と対話することができるからです。このようなミーティングの機会は、独立社外取締役にとっても株主の考え方を直接聞く貴重な機会となります。

<sup>1</sup> <https://www.hermes-investment.com/ukw/wp-content/uploads/sites/80/2018/03/final-responsible-ownership-principles-2018.pdf>

## 取締役会の適切な構成と有効性

企業がその長期的価値を最大限発揮するには、取締役会レベルでのチェック&バランスが働く効果的なシステムが求められます。そのためには、多様な能力と知識、また経験を持った適切な人材によって取締役会が構成されるべきだと考えます。また指導者としての力量や、意思決定を行う専門知識、また経営陣に対しても異議を唱えられる能力などが求められます。

### 独立性

取締役会がその責任を効果的に全うするには、独立性のある取締役の構成比率が高いことが必要です。独立社外取締役は、取締役の信任義務について客観的に判断し、幅広い経営責任の課題について問うには最もふさわしい立場にあります。独立社外取締役には、長期的価値を企業が創り出すよう監督し、また業務執行を行う役員の意味決定に関して助言し、またサポートして、企業のパフォーマンス向上を図り、収益性を継続的に確保して資本コストを上回るリターンを長期的に維持することが期待されます。

コーポレートガバナンス・コードでは、最低2名の独立社外取締役を任命することが求められていますが、ハーミーズEOSでは企業、特に大企業には、独立社外取締役の比率が取締役会の3分の1以上となることを求めています。また、取締役会には有意義な議論と効果的な意思決定をできる程度の規模であるべきだと考えます。このため、例えば取締役が15名を超える場合には、さらに高い独立性を求めます。

独立役員には偏りのない視点を持つことが期待されるため、取締役会が候補者を検討する際には、独立性の定義を厳密に適用するよう求めています。例えば、グループ企業、当該企業に大きな影響を与える規模の株主や取引先また借入れ先銀行に属する、あるいは最近まで属していた候補、また企業に影響を与える規模の取引を最近行った個人は、独立性に欠けると見なしています。在任期間が長期であることも独立性に影響を与えると考えます。これらの点を踏まえると、東京証券取引所の定める独立性基準は十分に厳しいとは言えないと考えます。

また、監査役は企業に重要な貢献をしていると認識していますが、独立社外取締役に期待される役割を独立社外監査役が実質的に果たせるとは考えていません。これは特に、監査役が取締役会の議決には加われないためです。このため、企業には独立社外監査役の比率にかかわらず、全取締役に占める独立取締役の比率を高めるよう期待しています。

### 議長の役割

取締役会の議長には、取締役会で議論をリードし実効性を確保する重要な役割があります。ところが議長が誰であるかを明確にしている日本企業はごくわずかです。通常、社長や会長が取締役会議長を兼ねることを前提としているためです。この結果、業務の執行と監視・監督の機能が分離されていることは稀になっています。

弊社は企業に対し、まずその第一歩として、取締役会議長選任の際に、議長が果たすべき役割について熟考し、さらにその責任についても開示することを期待しています。取締役会の独立性と実効性の改善には、社外独立取締役を議長に選任することが非常に大きな効果を生むと考えます。独立性のある議長を選任している日本企業はまだごくわずかですが、企業が実行可能な選択肢として検討するよう推奨しています。

### 多様性

取締役会は、その構成役員が持つ、当該企業に関係する知識や経験、スキルの多様性を担保することで、その実効性を高めることができます。さらには、様々な視点や観点が加わることで、より良い議論と判断につながると考えます。

典型的な日本企業の実効性は、当該企業に長年勤めた社内取締役が大多数を占め、性別や年齢、国籍、経験の多様性に欠けています。取締役のバックグラウンドが似通い過ぎていると、集団的思考また自己満足に陥る危険があると考えられます。日本は取締役会の女性比率が最も低い市場のひとつになっています。歴史的な経緯もあり、女性候補者の確保が難しいながらも、女性の取締役を選任する大企業が近年増えてきました。この傾向が継続するよう強く促し、取締役会における女性比率ができるだけ大幅に増えるよう推奨します。ハーミーズEOSは、日本の大企業は取締役あるいは監査役のうち少なくとも1名が女性であるべきだと考えており、2019年から、取締役会と監査役会のどちらにも女性が1人もおらず、その理由について納得のいく説明がない企業については、会長（不在の場合には社長）あるいは指名委員長の選任に反対の推奨をする予定です。一定の期間を経てさらにその期待水準を高めていきます。また、より若い人材を取締役候補として挙げるよう推奨します。取締役の年齢の多様化を図るだけでなく、女性候補の層を広げることができるからです。ハーミーズEOSは日本企業に対し、取締役会、経営陣および組織の全てのレベルにおいて女性の比率を増やす努力を加速させるよう求めています。政府が掲げる、2020年までに女性の管理職比率を少なくとも30%とする目標を達成し、また取締役会と経営陣の女性比率を大幅に改善する計画を立てるべきだと考えます。海外で大きく事業展開している企業には、その国際性を取締役会構成にも反映するよう引き続き奨励します。外国人の取締役登用には、言語の問題が障害になると多くの企業が考えていますが、国籍の多様性は企業にとって有益だと考えており、実施可能な解決策を見いだすよう引き続き求めます。

### 指名プロセス

近年、多くの企業が自主的に指名・報酬（諮問）委員会を設置していることを歓迎しています。任意の委員会を設けることで、指名や報酬にさらに焦点を当て、透明性を高めることができるからです。社外独立取締役の任命にあたっては、上記した取締役会に必要なスキルや多様性、独立性を確保する中心的な役割を、指名委員会が果たすべきです。

<sup>2</sup> 会長とは典型的には元社長で、多くの場合、経営に関わる権力も維持する。企業の中には、会長を最高経営責任者（CEO）と位置づけ、社長を最高執行責任者（COO）とするところもある。

<sup>3</sup> 日本では1986年に雇用機会均等法が施行され、1997年に雇用や昇進等での男女差別が禁止される改正まで、女性がキャリアを積む機会は非常に限られていた。

また会長や社長を含む主要経営幹部の後継者育成をリードして、年功序列ではなく、事業に必要な技量、多様性また経験を持つ人材を特定することが必要です。

委員会が効果的であり、また客観性を維持するためには、全員とはいわなくとも過半数を独立社外取締役で構成することが重要です。法的に委員会の設置が求められていない場合には、諮問機関として位置づけることが一般的ですが、その場合にも委員会の判断を単なる助言としてないがしろにしないよう取締役会には求めます。

上級管理職や取締役、監査役の任命にあたっては、そのプロセスや担当委員会の役割の透明性が求められます。またこれらの課題について投資家と有意義な対話の機会を持つこと、さらにはそこに取締役が参加することが極めて重要です。

## 政策保有株式

日本企業の間で広く行われている政策保有株式と株式持ち合いは、様々な問題につながっていると考えられます。

- 1 一般的には「政策」という言葉が使われているものの、保有株式の多くは明確な政策的あるいは戦略的な目的を欠いており、株主資本を最適に利用しているとは言えません。さらに、これらの株式保有は浮動株を減らすことにもつながります。
- 2 多くの企業は、販売契約や商品・サービスの安定的供給を確保するなど、事業関係を長期的に維持する目的で他社の株式を保有することには問題がないと考えています。しかし、企業がこのような株式保有関係にあることは、事業上の取引を期待することにつながり、最も優れた商品やサービスを最良価格で提供できる相手と取引をするという公正な競争の市場原理に反することにつながりかねません。
- 3 株式の政策保有は、劣悪なコーポレートガバナンスの原因となる可能性もあります。上記の目的で株式を保有する企業には、相手企業の経営陣や取締役会の責任を問わずに支持する傾向が見られます。また株式の政策保有は買収防衛策として利用される可能性もあります。
- 4 株式の政策保有の慣行は、株主の不平等な扱いを助長しかねません。政策保有株式の株主が事業を通じて恩恵を受ける可能性がある一方で、年金基金などの機関投資家や個人投資家は、そうした恩恵を受けることがないからです。

一部の企業は、時代に合わなくなった古くからの慣例である政策保有株式を削減する計画を示しており、特にメガバンクはその計画を実行に移してきました。しかし、それだけでは不十分と言えます。我々は、政策保有株が段階的になくなることを期待していますが、こうした株式の保有には多くの関係者が関わり、一方的に政策保有株式を売却すると自社の事業に悪影響を与えかねないと懸念する企業もあるため、短期間に解消を進めるのは難しいと理解しています。解消に向けての第一歩として、まずは各企業の株式の政策保有や持ち合いに関する方針、また保有先企業の議決権を含む株主の権利をどう行使するかについて、透明性を高めることが求められます。さらに、持ち合い状況については、自社株式を保有している相手先企業名またその具体的な保有目的などを、

企業が詳細に開示するよう働きかけています。そうすることで、取締役会や株主が、より容易に株式の政策保有を解消する計画を立てられるようになることを考えるからです。政策保有株式については、保有することの合理性についてどのように検証するかを開示することを求めます。また、個別開示の対象銘柄数を現状の30銘柄から60銘柄へ拡大するという、金融庁による改訂案を歓迎します。この分野で前向きな進展が見られ、今後取り組みがさらに広まり加速化することを期待しています。なお、我々は今後も、政策保有株式の相手先企業出身の社外取締役の選任には反対していきます。

## 効率的な資本管理

資本管理についての決定を下す際に、企業は妥当なバランスを求めべきであり、財務面および事業面での厳しい規律を守り、長期的な企業価値の最大化に努めるべきです。最適な資本構成は個別企業の状況に依存するため、各社の取締役会に問われる課題です。しかし多くの日本企業が、いまだに多額のキャッシュや政策保有株をかなり長期にわたり保有し、またこの株主資本の使い道についての確固たる戦略や十分な説明もないままであることは指摘しておきたい点です。

株主資本利益率（ROE）の向上という目標を掲げ、その計画について株主と対話を求める企業が増えており、この変化を歓迎しています。経営者が企業の資本政策について明確に説明し、より効率的に資本を使用する戦略や道筋を示し、長期的な企業価値を高めて、持続的な成長を達成するよう期待しています。そのために経営者は、ROEだけでなく幅広くさまざまな指標についても考慮する必要があります。

## 株主権利の保護

政策保有株式の削減や効率的な資本管理に加え、少数株主の保護を確実にする重要なポイントは以下のとおりです。

## 新株引受権

ハーミーズEOSは長期投資家を代表する立場から、優先的権利の原則を強く支持しています。他の投資家の参加によって、企業の既存株主の所有権が希薄化されることなく、持分比率を維持できることは、基本的な権利と考えるためです。新株発行により既存株主の権利が著しく希薄化された例が過去にはいくつも見られます。個別企業の状況により、資金源の柔軟性と多様性が求められることは承知しています。しかし、株主割当増資は効率的かつ公平に資金調達を行う重要な手段であり、第三者割当増資よりもはるかに望ましいと弊社は考えます。新株引受権の有無に関わらず、資金調達を行う際には、企業が戦略的な説明を十分に行い、調達資金が、全株主にとって確実に最大の利益となると確信できるよう期待しています。また規制当局もこの問題に取り組むよう期待します。

<sup>4</sup> [https://www.fsa.go.jp/news/30/sonota/20181102\\_2.html](https://www.fsa.go.jp/news/30/sonota/20181102_2.html)

## 買収防衛策

ハーミーズEOSは、買収防衛策の目的と正当性および効果に関して懸念を抱いており、導入を止めるよう企業に働きかけています。過去数年間にわたり多くの企業が買収防衛策を廃止したことを弊社は歓迎し、引き続き廃止を促していきます。買収防衛策については、説得力のある理由を企業が示し、また経営陣の自己保身に使用されないことを確信できる場合のみ支持します。買収防衛策の支持を決定する際には、経営陣の過去の実績や企業全体のガバナンス体制とその進捗状況、特に取締役会の構成や株主価値最適化のための行動などについて、慎重に検討します。また、少数株主の利益および保護にどうつながるか具体的な説明を求めます。

## 役員報酬

日本企業には、報酬の仕組みを詳細に開示するよう期待します。またその体系が経営者の行動を、企業の戦略的目標や業績の主要な牽引力となる事業、長期的価値の創造、さらに重要なステークホルダーの利益と連動させることが期待されます。将来支払われる可能性のある報酬については、支給額が確定してはなくても、開示して説明すべきです。企業は社長とその他の経営陣の報酬を決定するプロセスを説明すべきであり、原則として役員自らが自分の報酬を決めることがないよう留意することが期待されます。金融庁による、業績連動報酬や報酬実績等の記載を含む役員報酬の詳細を開示する改正案<sup>5</sup>を大いに歓迎します。

弊社の報酬原則に基づく、日本における役員報酬についての考え方は、以下のように要約されます。簡素であること：報酬体系は明瞭で、役員さらに投資家にとっても理解しやすいものであるべきです。体系は簡素で、例えばインセンティブは種類のみとし、また欧米市場のように賞与部分が大きくなり過ぎないようにすべきです。

株式保有：経営陣は自社株に十分な投資をして、長期的なステークホルダーとして事業の成功を目指すべきです。取締役は退任後も一定期間は株式を保有すべきであり、少なくとも1年間は株式を売却できないようにすべきです。

連動と額：報酬は企業の長期的成功や望まれる企業文化と連動すべきです。多くの日本企業が、これまで慣習となっていた取締役や監査役への退職慰労金の一括払いを廃止したことを歓迎します。支払い水準が高すぎると、多くの株主やステークホルダーが考えている実績とは見合わない可能性もあります。取締役会は投資家と全従業員また社会に対して、CEOや経営陣トップの報酬の根拠を示すべきであり、その際には全従業員の給与も考慮すべきです。報酬と長期保有株主との整合性がどのように満たされているのか開示する必要もあります。

説明責任：報酬（諮問）委員会は、役員報酬が業績や長期的な投資家への成果を確実にして適切に反映すべきです。また同委員会は、報酬に関してしっかりとしたとした考え方を示して、その判断と決定に責任を持つべきです。報酬方針からもたらされる結果については、最大支払総額の上限を事前に開示して、考えられるシナリオを厳密にテストすることで、意図しない結果を招くリスクを縮小すべきです。

スチュワードシップ：企業と投資家は、事業戦略や長期のパフォーマンス、また役員報酬との関連性について定期的に意見を交わすべきです。執行役員には戦略的目標を達成し、また企業の重要なステークホルダーに与える影響を考慮するよう促すべきです。

我々は企業の上級執行役がこれらの原則を積極的に受け入れるよう期待しますが、そうでない場合には、取締役会がその意義を検討するよう期待します。担当する委員会では、役員報酬の策定と開示また対話に責任を持ち、説明すべきだと考えます。

## 社会、倫理、環境に関する責任

企業は、長期的な持続可能性を向上させる視点をもって、自社の事業と関係する環境や社会的要因を効果的に管理すべきであり、また関連するリスクをどのように特定し、管理しているのか、さらには、その仕組みの有効性を裏付ける証拠を、株主に定期的に開示すべきです。環境や社会課題に対する取締役会や経営陣の責任についても、明確に定義すべきです。企業の取締役は、企業の財務的業績に対して説明責任があるのと同様に、社会、倫理、環境に関するリスクと機会について、いかに管理するか説明する責任があると考えられます。

## 倫理的なリーダーシップ

企業が汚職や贈収賄を防止に関してベストプラクティス水準の方針とプロセス、またそれを実施する堅固なコンプライアンスの仕組みを持つことを期待します。しかしそれだけでは十分ではなく、取締役会が贈収賄や汚職の防止について監督するよう期待します。同様に重要なのが、トップしての方向づけ、最高レベルの倫理規範の奨励、また組織の期待と価値を高めることです。こうすることが、汚職が起きない企業文化を確実なものとし、また組織の腐敗に対する最強の防御策となります。したがって、ハーミーズEOSは企業風土や価値観が十分であるか、また効果的であるかを、企業とのエンゲージメントを通じて判断します。

<sup>5</sup> [https://www.fsa.go.jp/news/30/sonota/20181102\\_2.html](https://www.fsa.go.jp/news/30/sonota/20181102_2.html)

<sup>6</sup> <https://www.hermes-investment.com/wp-content/uploads/2017/09/Remuneration-Principles-Clarifying-Expectations.pdf>

## 気候変動

気候変動は経済的にまた地政学的に重大な影響を及ぼし、我々の顧客のポートフォリオの価値にも影響を与えるシステムミック・リスクです。このためハーミーズEOSは、気候変動の結果として起こる地球温暖化を、2°Cをはるかに下回る水準に抑えるべく2015年に195カ国が署名したパリ協定を支持しています。この歴史的なコミットメントには世界的な規模で企業が参加したことで、協定締結に向けて公の政治的活動が広がりました。

我々は気候変動が世界経済のシステムミック・リスクであることを考えて、全ての企業がパリ協定を支持し、そのコミットメントを公の方針としてサステナビリティ活動の中心的信条とするよう期待します。中でも、バリューチェーンでのエネルギー使用量が大きい企業、また気候変動の影響にさらされている企業の取締役会は、パリ協定支持することで企業戦略を確実に裏打ちすべきです。全ての取締役会は、少なくとも年に一度は気候変動を議題として取り上げるべきであり、取締役会と経営陣は気候変動がもたらす戦略的リスクと機会について専門家との対話を求め、助言を得て、必要であれば企業の取り組み方にも異議を申し立てるべきです。

気候変動に関して、自社が会員となっている組織、あるいは影響を与える組織とは異なる考えを企業が持つ可能性もあります。取締役会ではできる限りの手段を用いてこのような第三者機関に影響を与え、パリ協定に沿った気候変動に対する効果的な行動を促すべきです。これら第三者機関と企業が気候変動に関して意見を異にする場合には、その第三者機関による気候変動に関する目立った発言や行動に対して自らがとった行動について、企業は公に説明する必要があります。また、意見の相違にもかかわらず当該組織への参加や資金提供を続ける場合は、その理由も説明すべきです。

## 気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)

ハーミーズEOSは、金融安定理事会 (Financial Stability Board) の気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) による提言を歓迎し、企業が全ての提言を受け入れるよう期待します。企業は、気候変動が将来もたらす移行や物理的リスクを評価するシナリオ分析を行う必要があります。シナリオ分析では、ネット・ゼロ・エミッションの社会を実現する戦略的選択肢を特定して議論すべきです。また、気候変動リスクが最も影響する産業では、現在並びに将来のリスクを効果的に管理していることを企業が示すよう期待します。さらに、気候変動によってもたらされる機会についても報告するよう企業に求めます。金融機関であれば融資を通じてエネルギーの移行をどのように支援するのか報告すべきです。

## 国連の持続可能な開発目標

国連の持続可能な開発目標 (SDGs) の個別目標については、企業が自社の事業との関連性を評価して、事業モデルや戦略にとって重要な目標を最適な形で組み込んでいくにはどうすべきかと考えるよう期待します。我々はSDGsにどのように対処しているか企業が報告し、また市民社会とともに最適な方法で支援することを促します。

## 税金

ハーミーズEOSは企業に対して次の点を期待しています：

- ・ 事業活動を行う全ての国における税法や規制を遵守する
- ・ 企業やそのステークホルダーが依存する良質な公共サービスが税金を財源としており、相応に寄与して負担するコミットメントが重要であることを企業が認識する
- ・ 税に関する方針や実践が、拠点を持つ全ての法域において社会的操業許可 (Social Licence to Operate) に悪影響を与えないようにする
- ・ 各国で支払ったあるいは徴収された税について開示する

## 人権

操業許可 (Licences to operate) はより一層企業の評判に影響されるようになってきました。人権に関する取り組み実績もその評価に含まれます。ハーミーズEOSは国連のビジネスと人権に関する指導原則ならびに国連グローバル・コンパクトを支持しています。企業には指導原則の報告フレームワークを用いて、事業にとり特に重要な人権の課題をどう管理しているか開示することを期待しています。

## HERMES INVESTMENT MANAGEMENT

### (ハーミーズ・インベストメント・マネジメント)

当社は他社と異なる特徴をもった資産運用会社です。当社の第一の目的は、世界に誇るアクティブ投資運用とスチュワードシップサービスをもって預金者や受益者のお手伝いをすることですが、私たちの役割はそこに止まらないと考えています。当社には総合的なリターン—顧客にとって金銭的な面をはるかに超えた結果—をお届けし、私たちの判断が社会や環境およびより広い世界に与える影響を考慮する義務があると信じています。

当社の目標は、人々がより良い投資をし、退職後により良い生活を送り、そして全ての人のためにより良い社会を創り上げる手助けをすることです。

### 当社が提供する投資

ソリューションには次のものがあります：

#### プライベート・マーケット

インフラ、プライベート・デット、プライベート・エクイティ、商業用および居住用不動産

#### アクティブな市場の株式

アジア、新興市場、欧州、米国、グローバル、中小型、インパクト投資

#### クレジット

絶対収益型、ハイ・イールド社債、マルチ戦略、グローバル投資適格債、アンコンストレインド、不動産債権、ダイレクト・レンディング

#### スチュワードシップ

アクティブなエンゲージメント、アドボカシー、インテリジェントな議決権行使、持続可能な発展

### 営業所

ロンドン | ニューヨーク | シンガポール | デンマーク

### なぜハーミーズEOSなのか？

ハーミーズEOSは世界の機関投資家が受託者責任を果たして、上場企業のアクティブな所有者となることを可能にします。ハーミーズEOSの活動は、株主が高い関心を持ち関与している企業は、そうでない企業と比べて優れた長期的リターンを生む傾向が強いという考え方に基づいています。

For more information, visit [www.hermes-investment.com](http://www.hermes-investment.com) or connect with us on social media:



#### Disclaimer

**For professional investors only.** The activities referred to in this document are not regulated activities under the Financial Services and Markets Act. This document is for information purposes only. It pays no regard to any specific investment objectives, financial situation or particular needs of any specific recipient. Hermes Equity Ownership Services Limited ("HEOS") does not provide investment advice and no action should be taken or omitted to be taken in reliance upon information in this document. Any opinions expressed may change. This document may include a list of HEOS clients. Please note that inclusion on this list should not be construed as an endorsement of HEOS' services. This document is not investment research and is available to any investment firm wishing to receive it. HEOS has its registered office at Sixth Floor, 150 Cheapside, London EC2V 6ET.

EOS000315 0005235 12/18