

各位

Federated Hermes EOS は、グローバルな機関投資家に代わって世界中の企業とのエンゲージメントを実施しており、アドバイザリー対象資産は 1 兆 3400 億ドル（2022 年 12 月 31 日現在）にのびります。当社にとって投資の目的は、長期にわたって持続的に富を生み出すことと考えております。顧客が長期的に持続可能な富の創出を実現するため、最も主要な課題に対してスチュワードシップを注力しています。

ウクライナ侵攻、コロナ禍後の世界的不均等な回復や、地球温暖化に伴う異常気象の深刻化などにより、世界的なエネルギー・生活費危機、従業員の不満の高まり、人権侵害のリスクの増大などが懸念されています。このような状況の中、弊社は今年度更新した「[エンゲージメント・プラン 2023 – 2025 年](#)」と日本の上場企業に対しての「コーポレートガバナンス原則 2023 年版（日本向け）」で以下の期待を強調しております。

コーポレート・ガバナンス、パーパス、資本配分

効果的な取締役会が主導する強固なガバナンスは、企業が長期的に成功するために不可欠な基盤であり、現地の規制に限らず、最高水準の基準を遵守するよう奨励します¹。明確で意義のあるコーポレート・パーパスは企業戦略や資本配分の指針となり、取締役会や経営陣が短期的に正しい判断をするのを助けます。特に、現在の生活費危機のような経済的困難に直面している場合、取締役会と経営陣はコーポレート・パーパスを達成し、長期的な持続可能なリターンを実現するために適切な行動をとることが大切です。

取締役会が任務と責任を効果的に遂行するためには適切なスキル、知識、経験を有することが重要です。そのため、十分に独立した取締役会によって企業は指導されるべきあり、当社は広い意味でのダイバーシティ「多様性：人種、性別、国籍、社会経済的背景など」を高く評価し、取締役会のパフォーマンスと企業意思決定を向上すると確信しています。そのため、2023 年には継続的な進歩を求めています。

日本の上場企業に対して以下の最低基準を満たさない企業の指名委員会委員長、取締役議長、または社長の再任に反対投票を推奨します。

- プライム市場上場企業の取締役の 3 分の 1 以上が独立取締役ではない企業。

¹ The EOS Global Corporate Governance Principles set out our views on governance best practice in more detail

- TOPIX100 のうち取締役会の女性比率が 15%未満の企業。その他の企業のうち取締役会の女性比率が 10%未満の企業。

気候変動と生物多様性

当社は気候変動を 1.5°Cに抑えるパリ協定の目標に沿った企業戦略と行動実施し、将来の気候変動に強いビジネスモデルに沿った財務会計と政治的ロビー活動を期待しています。また、歴史的に 2022 年末に合意した国連の昆明・モントリオール世界生物多様性枠組のコミットメントに基づき、企業が生物多様性に対する影響と依存度の特定、評価、測定、また生物多様性へのネットポジティブ効果を明らかにすることを期待します。

当社では企業の行動がパリ協定の目標と大幅に不整合である、あるいは生物多様性に対するリスクや機会に対応していない場合には、社長・会長や他の責任ある取締役の再任に対しての反対投票の推進を検討いたします。検討する指標は以下の通りです。

- クライメイト・アクション 100+ (CA100+) ベンチマークにおいて、中期的な温室効果ガス排出削減目標を設置していないと判断された企業²。
- CA100+ベンチマークにおいて、気候関連リスクを財務諸表に適切に反映できていないと判断された企業³。
- TPI マネジメント・クオリティ・スコアが 3 以下の企業⁴。または石油、ガス、石炭、電力事業、自動車関連事業ではスコアが 4 以下の企業
- 石炭関連のインフラを拡大している、Global Coal Exit List に 記載された企業⁵。
- Forest500 ランキングベンチマークスコアが低い企業・金融機関⁶。

人権

当社は、企業が事業やサプライチェーンで人権に影響を与える可能性を認識し、「ビジネスと人権に関する国連指導原則」(UNGPs) に整合した人権方針を含む、人権に関する適切なガバナンスを取締役会および役員レベルで実証することを期待しています。昨年公表された EOS の (Digital rights principles⁷) に続き、データプライバシー権、表現の自由の権利、人工知能

² 指標 3 (中期目標) で「No」と回答した会社 [Net Zero Company Benchmark | Climate Action 100+](#)

³ まずは EOS の Active engagement program 企業に対応しますが、今後数年で対象企業が増加する可能性が高いです

⁴ [Tool - Transition Pathway Initiative Tool - Transition Pathway Initiative](#)

⁵ [Home | Global Coal Exit List](#)

⁶ [Forest 500 |](#)

⁷ [The digital dilemma | Federated Hermes Limited \(hermes-investment.com\)](#)

(AI) から生じる不当な偏見からの保護など、デジタル世界における個人の権利保護へ注力を強めていきます。

当社では国連グローバル・コンパクトの原則に違反していると思われる企業や、「企業人権ベンチマーク⁸」、「ランキング・デジタルライツ指数⁹」、「バンクトラック人権指数¹⁰」、「ノウ・ザ・チェーン指数¹¹」において著しく低いスコアを示している企業など、企業が人権に関する責任から明らかに違反しており、これに対処するための十分な行動をとっていない場合、該当する取締役の再任に反対票を推奨、または、経営陣の解任の推奨も検討いたします。

人材と役員報酬

人材は多くの企業にとって、最も価値のある資産の一つです。所得格差の拡大、世界的な生活費危機、コロナ禍後の不均等な回復という状況の中で、当社は企業が従業員の心身の健康を守る社員支援制度を提供することを期待しています。事業とサプライチェーンにおいて、生活資金、または根拠に基づいた従業員から同等に評価される報酬パッケージの支払いも支持しています。

当社では役員報酬も同じ文脈で評価し、従業員賃金に見合わない役員報酬の増加や、コロナ禍中に付与され、市場の回復とともに役員に不当な利益をもたらしたと思われるインセンティブ制度については、精査していく予定です。取締役会は、組織のすべてのレベルにおいて公正な報酬を確保し、広い範囲の労

働力が財政的な負担にさらされている場合には上級管理職が不均衡な報酬を受けないようにする必要があります。

また、当社は長期的な譲渡制限付株式、または株式の保有に基づくよりシンプルな報酬体系を引き続き提唱しています。当社では以下のいずれかの特徴を持つ報酬提案への反対票の推奨を検討します。「詳細は、コーポレートガバナンス原則の本文を参照」。

- 納得のいく理由がない役員報酬の大幅な増額
- 権利行使期間が3年未満のストックオプションの提案

⁸ [Corporate Human Rights Benchmark | WBA \(worldbenchmarkingalliance.org\)](https://www.worldbenchmarkingalliance.org/)

⁹ [Ranking Digital Rights.](#)

¹⁰ [BankTrack – The BankTrack Human Rights Benchmark](#)

¹¹ [KnowTheChain – KnowTheChain](#)

当社の「エンゲージメントプラン2023-2025年」、「コーポレートガバナンス原則2023年版（日本向け）」に対するご意見やご感想を是非お寄せください。ご質問や懸念事項がございましたら、お気軽にお問い合わせください。

どうぞよろしくお願いいたします。

呉浩楠

EOS at Federated Hermes、エンゲージメント担当
haonan.wu@FederatedHermes.com