

ガイドライン

1. 議決権行使にあたっての基本的な考え方

アセットマネジメントOne株式会社（以下、「当社」という）は、「投資の力で未来をはぐくむ」をコーポレートメッセージに掲げ、社会の資源が最適に配分されることを促すことで、社会課題の解決と投資先企業の持続的な企業価値向上の実現を目指してまいります。この考えの下、議決権行使を最も重要な取組みの一つとして位置付け、当社独自に特定した環境・社会・コーポレートガバナンスのマテリアリティ（重要課題）やフォーカスエリアをエンゲージメントや議決権行使に反映し、持続的な社会の発展と企業価値向上の同時実現に向け、企業経営が行われるよう議決権を行使いたします。

A. 環境課題への取組み

当社のフォーカスエリアの一つである気候変動は今日の社会が直面している大きなリスクであり、今後グローバルレベルで発生する自然災害などの甚大な被害を回避するためには、早急な対策が必要です。地球温暖化問題の企業活動への影響は着実に増しており、取組みの遅れは企業価値の毀損に直結します。一方、気候変動に対する先進的な取組みは、リスク抑制や本業の競争力強化に繋がる可能性が高いと考えています。企業と社会は相互依存関係にあり、社会全体での連携が必要な2050年ネットゼロエミッション実現に向けて企業の果たすべき役割と責任は非常に大きいと考えています。

気候変動対応の成否が投資先企業のサステナビリティに大きな影響を与えると考えており、投資先企業が役割や責任を果たすためには、ネットゼロ社会への移行において直面する各社の課題を認識し、1.5度シナリオに沿った短期、中期、長期の戦略と気候科学に基づいた炭素排出量削減目標を策定し、経営陣がコミットすることが必要であると考えます。

このため、エンゲージメントを通じて、ネットゼロエミッション実現へのコミットのもと、気候関連のリスク及び機会に関する対応についてISSBの気候関連開示の枠組みに沿った開示とスコープ3を含めた温室効果ガス排出量の削減およびその実現に向けた具体的な計画の策定・開示を求めます。

また、石炭の利用は温室効果ガス排出量が多く、気候変動や大気汚染への懸念が高まるリスクを内包していることを認識し、2050年のネットゼロエミッションの実現に沿った削減もしくは撤退およびその実現に向けた具体的な計画の策定・開示を働きかけてまいります。

当社のフォーカスエリアの一つである「生物多様性と環境破壊」は、「気候変動」と相互に関連し合う大きな取組み領域です。パームオイルの製造における環境破壊に代表されるように、私たちの大量生産・大量消費・大量廃棄など自然環境への配慮を欠いた社会活動が生物多様性（種）の喪失につながったと考えます。このようなことから自然環境に負荷をかける経済システムからの脱却が必要であり、投資先企業には先ず事業活動が生物多様性に及ぼす影響の把握及び自然資本の保全・回復に関するコミットメントと取組み方針の開示を求めます。そのうえで、トレーサビリティの強化と生物多様性に配慮した原材料の持続可能な調達を含め、ポスト2020生物多様性枠組に沿った自然資本の維持・回復と増加に向けた実効的な取組みを求めます。

ガイドライン

B. 社会課題への取り組み

持続可能な社会の実現には、すべての人の人権が尊重され、ウェルビーイング(心身ともに健康で仕事や地域社会で自分らしさを発揮し満たされた状態であること)が実感できる社会であることが必要です。このため、当社は「人権と健康・ウェルビーイング」を社会課題のフォーカスエリアとし、ダイバーシティとディーセントワーク(働きがいのある仕事)の実現、サプライチェーン上の人権を含めたヒューマンキャピタルマネジメントについて、投資先企業に一段の配慮を求めます。

具体的には、ダイバーシティでは、グローバル競争の激化、産業構造変化の加速化に対応し、生産性改善やイノベーションを創出するためには、価値観の多様化が重要な要素であると考えことから、人材の多様性を確保し包摂する施策の推進を求めます。特にジェンダー・ダイバーシティについては、採用、昇給、昇格における格差の撤廃や意思決定機関における女性の参画を求めます。また、ディーセントワークの実現では、人件費をコストとみなすことなく人材戦略に結びつけた投資と位置づけたうえで、エンゲージメントによって従業員と真摯に向き合うことや健康経営を推進することで中長期的な企業価値向上に繋げる動きを加速させることを求めます。また、サプライチェーンにおける児童/強制労働は深刻な人権侵害をもたらすことに加え、国際社会からの非難を通じて企業価値の毀損に直結するおそれがあります。このようなことから、国連グローバルコンパクトやOECD 多国籍企業ガイドライン等国际的な人権規範への賛同を含めた人権方針とコミットメントの策定、サプライチェーンを含めた人権デューデリジェンスの実施、救済や苦情処理メカニズムの構築等について、取り組み強化を求めます。

C. コーポレートガバナンスへの取り組み

企業には、株主をはじめとした各ステークホルダーの立場を踏まえた上で、透明・公正かつ迅速・果断な意思決定を行うための仕組み作り(コーポレートガバナンス)が求められます。

強固なコーポレートガバナンスの確立に向けて、取り組みを進めることにより、各企業の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上がもたらせると考えます。

このような観点から、投資先企業には、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向けて、業務を執行することが求められるとともに、当該企業の取締役会に対しては、その業務執行を監督する役割が求められます。当社では、以下のような項目に関して、対話を進めるとともに実際の議決権判断の基準としております。

・取締役会の構成

取締役会は、自社の持続的な成長に向けて必要とされるスキルを備えた人物により構成される必要があると考えます。なお、社外取締役は、少数株主を含めすべての株主に共通する株主共同の利益を代弁する立場にあると考えており、中長期的には、社外取締役が過半数を占める体制が望ましいと考えます。

また、取締役会の議論がより活発に行われることが期待されるため、その構成にあたっては、ダイバーシティ(性別、国籍、経験、年齢、在任期間等)に十分配慮されていることが期待されます。女性取締役については、将来的には30%以上の比率で構成されていることが望ましいと考えます。

また、上に述べた「自社の持続的な成長に向けて必要とされるスキル」について、各取締役の有するスキルの組み合わせ(「スキル・マトリックス」)を公表す

ガイドライン

ることが望ましいと考えます。

- ・指名・報酬委員会の設置

取締役の指名や報酬に関して透明性や説明責任を高めるため、委員長および過半数の構成員を独立社外取締役とした指名・報酬委員会を設置（任意を含む）することが望ましいと考えます。

- ・社外役員（社外取締役及び社外監査役）の独立性と実効性の確保

社外役員には第三者の立場から、業務執行を適切にチェックするとともに、持続的な成長および中長期的な企業価値向上を担う役割を果たすことを期待しています。その役割を果たすためには、企業との独立性が十分に確保され、取締役会等に十分に出席可能である方が選任される必要があると考えます。

株主の権利および平等性を確保するとの観点からは、以下のような項目に関して、対話を進めるとともに実際の議決権判断の基準としております。

- ・グループガバナンスの在り方

いわゆる親子上場に関しては、「親会社等の株主にとっては、本来享受すべき利益が社外に流出してしまう可能性がある」、また「子会社等の株主にとっては、親会社などの利益を優先する結果、少数株主の権利が侵害される可能性がある」ため、株主に対してその合理性を説明する責任があります。特に上場子会社等には、少数株主の権利を確保するための取組みを求めます。

- ・資本効率や株価を意識した経営

企業が投資家をはじめとするステークホルダーの期待に応え、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を実現するためには、資本効率・株価を十分に意識した経営を行うことが重要であると考えます。特に代表的な指標である ROE については、8%以上を目標水準として取組みを進めていただくことが望ましいと考えます。

- ・政策保有株式の縮減

業務提携など一定の合理性が認められるケースもあるものの、資本効率や経営規律の面から政策保有株式の保有は好ましくないと考えます。したがって、保有にあたってはその保有意義を十分に説明する責任があります。過去の様々な経緯により、政策保有株式を保有していると考えますが、現時点でそれが本当に必要なものか、ゼロベースでの検証を行うとともに、その結果の開示を求めます。

ガイドライン

・買収防衛策

買収防衛策は経営者の保身に利用されるおそれがあり、株主価値の正当な評価を阻害する可能性があるため、原則としては導入すべきではないと考えます。いわゆる有事型買収防衛策の導入については、企業はその必要性・合理性を検討し、株主に十分な説明を行ったうえで、株主総会で承認を得る必要があると考えます。一方、買収提案者については、買収後に企業価値や株主共同の利益が損なわれる濫用的買収を防止するため、経営支配権取得後における対象会社の企業価値向上の具体策や過去の実績に加え、コーポレートガバナンス・コードもしくはスチュワードシップ・コードに基づく情報開示等、自らの属性についての情報も開示すべきであると考えます。

2. 議決権行使の運営

議決権行使に当たり、上記「1. 議決権行使にあたっての基本的な考え方」に則り、後記の通り議決権行使基準を定めます。

また、中長期的な株主利益に適った実効性のある議決権行使基準となるよう、経済・社会の変化に合わせて、議決権行使基準を適宜見直して参ります。

A. 議決権行使体制

当社では上記の議決権行使にあたっての基本的な考え方及び議案種別ごとに定めた議決権行使基準に基づき、公正に議案判断を行います。

法令違反・不祥事等の発生や社会的関心、エンゲージメントの状況等を踏まえて企業価値に大きな影響が見込まれる議案等の判断については、「議決権行使部会」での審議を経て決定します。

また、親会社等、利益相反の観点（※）で最も重要な会社の議案の判断については、運用本部長を委員長、リスク管理本部長等を委員とする「スチュワードシップ推進委員会」での審議を経て決定します。スチュワードシップ推進委員会の審議に先立ち独立社外取締役が過半を占める議決権行使諮問会議に諮問します。

（※）利益相反の管理体制

議決権行使を行う上で、当社親会社およびグループ会社等の利益相反のおそれのある対象先の議決権行使については、適切な行使判断および管理を行う態勢を構築します。

具体的には、上記の「スチュワードシップ推進委員会」において、議決権行使をはじめとしたスチュワードシップ活動全般を統括するとともに、利益相反の適切な管理を行います。経営企画・営業部門から独立した資産運用部門において審議を尽くすとともに、監査等委員がスチュワードシップ推進委員会に出席するなど、適切な牽制態勢を構築します。

親会社等、利益相反の観点で最も重要な会社の議案については、独立した第三者である議決権行使助言会社に当社ガイドラインに基づく助言を求め、独立社外取

ガイドライン

締役が過半を占める議決権行使諮問会議に諮問し、スチュワードシップ推進委員会にて審議した上で適切な行使判断を行います。その行使結果については、取締役会に報告することによって、モニタリングする態勢を構築しております。

B. エンゲージメントおよびサステナブル投資方針との関係

当社では議決権行使の判断に当たり、単に形式的な判断基準に留まることなく、投資先企業との建設的な対話（エンゲージメント）に基づき、賛否判断を行うことを重視します。当該対話に基づく議案判断を行う場合、議決権行使部会において重要な議案として審議され、適切に行使判断を行います。

中長期的な株主利益に大きな影響を及ぼす企業毎の重要な課題について上記の環境・社会・コーポレートガバナンスの考え方に沿った当社の求める水準に照らし取組みが不十分であると考えられる場合、当該企業の経営陣（社外取締役を含む）との対話を要請します。

なお、対話を通じて企業価値向上に資する取組みを促したにもかかわらず十分な対応がなされない場合や対話が実現しない場合、当社の「サステナブル投資方針」に照らして、社会的な悪影響を及ぼす度合いが極めて高く、中長期的に企業価値を大きく毀損するリスクの高い企業には、取締役選任議案に反対することで、スチュワードシップ活動におけるエスカレーションの一環として当該企業に対して取組みをより強く促していきます。

C. スチュワードシップ活動の中長期ロードマップ（2024年9月27日公表）に沿った取組み

当社では、投資先企業に2030年でのグローバル水準のコーポレートガバナンスの実現に向けた取組みを促進するため、[スチュワードシップ活動の中長期ロードマップ](#)を公表しました。このロードマップに記載している投資先企業に期待する項目について、その時点の対応状況を考慮しながら、具体的な議決権行使ガイドライン・判断基準としての適用を検討します。

投資先の皆さまへ：株主総会招集通知の記載に関するお願い

株主総会の招集通知は、議案判断を行う上で重要な参考書類です。特に、以下の点について、明確な記載（またはリンク等を活用した情報掲載場所の提供）をお願いします。

●取締役会に関する情報

ジェンダー・ダイバーシティの状況（男女比率等）や、社外役員について東京証券取引所への独立役員届（提出予定含む）の有無

●資本効率に関する情報

政策保有株式の縮減目標や計画、削減実施状況、ROEやPBR向上に関する目標や計画・戦略等

なお、招集通知等の記載が不明確と判断した場合には、関連議案に反対する場合があります。

ガイドライン	議案判断基準
3. 具体的な議決権行使基準 当社では議案種別ごとに定めた議決権行使基準に基づき、公正に議案判断を行います。ただし、法令違反等の不祥事や株主資本効率が低位にある場合など、コーポレートガバナンスに課題が生じている企業の議決権行使については、株主利益の中長期的な最大化を図る上で、慎重な判断を行います。この場合、予め対象企業のスクリーニングを実施し、議決権行使部会において、重要な議案として適切な審議を行う態勢を構築しております。また、必要に応じて企業との対話（エンゲージメント）を実施し、適切な議案判断を行います。 A. 執行・監督機関に関する議案 取締役および取締役会は、株主に対する受託者責任および説明責任を踏まえ、企業の持続的成長と中長期的な企業価値の向上のため、収益力・資本効率等の改善を図ることが必要である。 適切なコーポレートガバナンスの実現に向けて、取締役は経営陣（執行役および執行役員を含む）および取締役相互において、実効性の高い監督を行うべきである。 監査役および監査役会は、株主に対する受託者責任および説明責任を踏まえ、取締役等の職務執行の監査等において、独立した立場において適切な判断を行うことが必要である。 こうした役割・責務は、監査役会設置会社、指名委員会等設置会社、監査等委員会設置会社など、いずれの機関設計を採用している場合においても、適切に果たされるべきである。 会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の創出は、経済・社会における様々なステークホルダーとの協働の成果である。いわゆるE S G（環境、社会、ガバナンス）問題への積極的な対応は、経済・社会全体に利益をもたらすと共に、会社自身に対しても利益が還流され、中長期的に株主利益に資するものである。取締役会・経営陣は、ステークホルダーの権利や健全な事業倫理を尊重する企業文化・風土の醸成に向け、取組みおよび進捗を監視すべきである。	

ガイドライン	議案判断基準
(1) 取締役会 ①機関設計 ・経営に対して適切な監督体制が築かれていることが望ましい。 ②取締役会の規模 ・実効性の観点から、取締役会は適切な人数により構成されることが望ましい。取締役会の規模に関して改善が必要と判断される場合、原則として反対する。 ・取締役の増員については、経営の効率性を損なうおそれがあることから、合理的な理由がない限り原則として反対する。 ③取締役会の構成 ・取締役会において、社外取締役が過半数を占めることが望ましい。社外取締役の人数または比率に関して改善が必要と判断される場合、原則として反対する。 ・多様な取締役会の議論がより活発に行われることが期待されるため、ダイバーシティ（性別、国籍、経験、年齢、在任期間等）に十分配慮された構成であることが望ましい。	○監査役会設置会社から、監査等委員会設置会社もしくは指名委員会等設置会社への移行、または監査等委員会設置会社から指名委員会等設置会社への移行については、原則賛成。 ○指名委員会等設置会社から監査等委員会設置会社もしくは監査役会設置会社への移行、監査等委員会設置会社から監査役会設置会社への移行については、原則反対。 ○取締役会規模については改選後 20 名以上の場合、代表取締役に原則反対。指名委員会等設置会社の場合は、指名委員会の構成員に原則反対。 ○3 期連続赤字かつ 3 期連続無配に該当する企業については、取締役増員に原則反対。その場合は代表取締役に反対。指名委員会等設置会社の場合は、指名委員会の構成員に原則反対。 ○総会後に社外取締役が 2 名以上在任していない場合、または取締役会において 1/3 以上占めていない場合、代表取締役に原則反対。指名委員会等設置会社の場合は、指名委員会の構成員に原則反対。 ○総会後の取締役会において、女性の取締役が 1 名以上在任していない場合、代表取締役に原則反対。指名委員会等設置会社の場合

ガイドライン	議案判断基準
・親会社等が存在する企業に対しては、利益相反防止および少数株主、一般株主の権利保護の観点から、より実効性の高いガバナンス体制が構築されるべきである。 ・不祥事等により株主価値が毀損されたと判断される企業において、社外取締役が1名も選任されていない場合、当該企業の取締役会の監督・牽制機能は十分果たされていないと判断され、取締役の再任者全員に対して原則として反対する。 ④取締役の選任 ・法令違反・不祥事等が発生し、株主価値の毀損もしくは社会的信用の失墜により経営上の影響が生じている場合は、当該不祥事等に関して責任もしくは関与があると認められる候補者の再任または選任に対し、原則として反対する。 ・中長期で見て、資本生産性をはじめとする業績の低迷によって生じた株主価値毀損の責は経営を担う取締役にありと判断する。	は、指名委員会の構成員に原則反対。なお、対象は東証プライム市場上場企業とする。 ○「親会社」「支配株主」「大株主（議決権所有割合 40%以上）」が存在する企業において、社外取締役が取締役会の過半数在任していない場合、代表取締役に原則反対。指名委員会等設置会社の場合は、指名委員会の構成員に原則反対。 ○不祥事等は社会的問題となる極端な場合に対応。 ○法令違反・不祥事等に該当する場合、原則反対（詳細後述）。 ○以下の何れかに該当し、合理的な理由が認められない場合、3年以上在任した取締役の再任に原則反対。 ただし、監査等委員である取締役は除く。 ①3期連続赤字かつ3期連続無配 ②資本の額が前期比で50%未満 ③債務超過 ④3期連続で東証プライム市場上場企業（※1）のROE 下位 1/3 分位未満

ガイドライン	議案判断基準
・資本効率や経営規律の面から、一定以上の政策保有株式の過剰保有には、原則として反対する。 ・気候変動に対する取組みは、重要な経営課題と認識して行動すべきである。	⑤3期連続でネットキャッシュ比率（※2）が25%以上、東証プライム市場上場企業（※1）のROE1/2分位未満、決算期末のPBRが1倍未満 ⑥1期、3期、5期いずれにおいても、東証プライム市場上場企業（※1）のTSR（※3）下位1/3分位未満 （※1）2021年度以前の決算データを利用する場合の参照は東証一部とする。 （※2）ネットキャッシュ比率＝（現預金＋短期有価証券－有利子負債）/総資産 （※3）TSR（Total Shareholder Return）：株価騰落と配当金による株主総利回り ○純資産比率20%以上（金融セクター（※）については、純資産比率40%以上）を占める場合、代表取締役原則反対。 （※）東京証券取引所33業種分類のうち、銀行業、証券・商品先物取引業、保険業及びその他金融業に属するものとする。 ○温室効果ガス排出量が相対的に大きい企業のなかで、削減への取組みの進捗が著しく遅いと認められる場合、代表取締役に反対することを検討する。

ガイドライン	議案判断基準
⑤社外取締役の選任 ・社外取締役の選任において、その独立性が確保されていないと判断される候補者は、原則として反対する。 ・企業から独立した客観的な立場から、経営陣を牽制する役割が果たせなくなる懸念があるため、長期間在任する社外取締役には原則として反対する。 ・社外取締役による取締役会への監督・牽制機能および実効性を確保する観点から、取締役会への出席率等を勘案し、問題があると認められる社外取締役の再任に対し、原則として反対する。	○独立性基準 ・当該企業との利害関係を一切有しない独立した立場であることを前提とする。具体的には、金融商品取引所への独立役員としての届出の有無により判断する。 ・金融商品取引所へ独立役員として届出を行う予定がある場合、当該企業の大株主企業（持株比率 10%以上）に過去 10 年以内に在籍した実績がないこと。 なお、大株主企業への在籍（グループ含む）があった場合、再建中/合併予定等の個別の企業の状況にかかわらず原則反対。 ・金融商品取引所へ独立役員として届出を行わない場合、独立性がないものと判断する。 ○株主総会時点で 12 年以上の在任期間となる場合、原則反対。 ○取締役会への出席率が 85%未満の場合、原則反対。 ○監査等委員である社外取締役は、取締役会または監査等委員会の何れかへの出席率が 85%未満の場合、原則反対。 ○各会への出席状況を具体的に把握するための情報が開示されていない場合、原則反対。 ○他の企業の役員との兼任状況については、明らかに問題がある場合は、個別に判断する。

ガイドライン	議案判断基準
(2) 監査役会 ①監査役数 ・監査役の減員については、経営の健全性や透明性が損なわれるおそれがあり、その合理性に欠く場合、原則として反対する。 ②監査役の選任 ・法令違反・不祥事等が発生し、株主価値の毀損もしくは社会的信用の失墜により経営上の影響が生じている場合は、当該不祥事等に関して責任もしくは関与があると認められる候補者の再任または選任に対し、原則として反対する。 ③社外監査役の選任 ・社外監査役の選任において、その独立性が確保されていないと判断される候補者は、原則として反対する。 ・企業から独立した客観的な立場から、経営陣を牽制する役割が果たせなくなる懸念があるため、長期間在任する社外監査役には原則として反対する。 ・社外監査役による取締役会・監査役会への監査・牽制機能および実効性を確保する観点から、取締役会・監査役会への出席率等を勘案し、問題があると認められる社外監査役の再任に対し、原則として反対する。	○監査役減員については、監査役総数または社外監査役が1名以上減員し、合理的な理由がない場合、代表取締役原則反対。 ○法令違反・不祥事等に該当の場合、原則反対。 ○独立性基準 社外取締役の独立性基準に準ずる。 ○株主総会時点で12年以上の在任期間となる場合、原則反対。 ○取締役会または監査役会の何れかへの出席率が85%未満の場合、原則反対。 ○各会への出席状況を具体的に把握するための情報が開示されていない場合、原則反対。 ○他の企業の役員との兼任状況については、明らかに問題がある場合は、個別に判断する。

ガイドライン	議案判断基準
(3) 役員報酬 ①役員報酬に係る議案（役員賞与・退職慰労金等を含む） ・企業の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を担う取締役（監査等委員である取締役を除く）の報酬には、中長期的な株主利益の最大化を目指す上で、業績連動報酬や株式報酬が含まれることが望ましい。 ・一方で、経営に対する監督・牽制機能が期待される監査等委員である取締役および監査役に対しては、固定かつ金銭報酬であることが望ましい。 ・退職慰労金制度は、年功的性格が強いことから、中長期的な株主利益の最大化の観点には馴染まない報酬制度と考え、原則として反対する。 ・不祥事等により株主価値が毀損されたと判断される企業における役員報酬の増額、もしくは役員賞与の支給に対し、原則として反対する。 ・業績が低迷している企業における役員報酬の増額、もしくは役員賞与の支給に対し、原則として反対する。ただし、合理的な理由があると判断される場合はこの限りではない。 ②株式報酬に係る議案（ストックオプションを含む） ・株式報酬制度の導入については、原則として賛成する。ただし、以下の要件に該当する場合、合理的な理由がない限り会社提案に反対する。	○役員賞与、業績連動報酬、株式報酬の支給・付与対象者に、発行会社の監査等委員である取締役や監査役、グループ会社（発行会社、子会社、関連会社含む）以外の社外者（アドバイザー等）が含まれる場合は、原則反対。 なお、子会社・関連会社の監査等委員である取締役・監査役については、発行会社のガバナンスに影響しないという考えのもと原則賛成。 ○法令違反・不祥事等に該当する場合、役員報酬の増額、役員賞与の支給に原則反対。 ○以下の何れかに該当し、合理的な理由が認められない場合は原則反対。 ①3期連続赤字かつ3期連続無配 ②資本の額が前期比で50%未満 ③債務超過 ○発行済株式数に対して5%以上希薄化する場合、原則反対（過去に付与した株式は考慮せず、当該議案で発行される株式数にて判

ガイドライン	議案判断基準
ー株主価値の希薄化に一定の影響を与える場合 ー行使価格やスキーム等に関する決定方法に問題があると判断される場合 ー譲渡制限付株式報酬において、譲渡制限期間が極端に短い場合 ー1円オプション等、極端に行使価格が低いケースは譲渡制限付き株式報酬と同等とみなす B. 資本政策・剰余金処分 資本は株主に帰属するものであり、企業が有効に活用し、株主価値を向上させると共に、株主に対し利益を還元すべきものである。企業の資本政策が事業展開を阻害し、企業の将来的な価値を低下させる、もしくは株主利益を著しく減少させるような場合には、議決権行使により政策の変更を求める。 (1) 剰余金処分 ①配当に関する議案 - 資本生産性の水準を勘案した上で、株主への還元が低水準にある企業の場合、剰余金処分に 対し原則として反対する。 - 剰余金処分により財務が不安定になる可能性があるとは判断される場合は、当処分案の妥当性を個別に判断する。 ②配当以外の剰余金処分 - 配当以外の剰余金処分については、企業価値向上の観点から個別に判断する。 - 自社株取得については、肯定的に判断する。	断)。 ○譲渡制限期間（権利行使期間）が3年未満の場合、原則反対。 ○過少配当基準として、3期平均及び直近期 ROE が 0%以上 8%未満に該当し、さらに3期連続で総還元性向が 30%未満の場合、原則反対。ただし、3期平均及び直近期 ROE が 0%以上 5%未満に該当する場合は、3期連続で総還元性向が 50%未満の場合に原則反対とする。

ガイドライン	議案判断基準
・監査報告書に不適正意見、監査意見差控えが付加されている場合の剰余金処分案は原則として反対する。 ③剰余金処分案が株主総会に付議されない場合 ・剰余金処分が反対すべき内容で、当剰余金処分案が付議されない場合は、取締役選任議案にて判断する。 (2)資本政策 ・資本異動に係る議案については、株式価値の希薄化の影響、企業価値の健全性確保等の観点から、株主利益に反していないことを以下の項目につき個別に判断する。株主価値の向上に資すると判断される場合は原則として賛成するが、株主利益に反し、株主価値が毀損されるおそれのあるものについては反対する。 －合併、買収、営業譲渡等に係る議案 －増資・新株予約権・転換社債の発行に係る議案 －減資・自社株消却に係る議案 －株式併合に係る議案 －法定準備金の取崩しに係る議案 －買収防衛策など、株主利益に影響があると想定される資本異動に係る議案 C. ガバナンス全般・その他に関する議案 会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の創出は、経済・社会における様々なステークホルダーとの協働の成果である。いわゆるE S G（環境、社会、ガバナンス）問題への積極的な対応は、経済・社会全体に利益をもたらすと共に、会社自身に対しても利益が還流され、中長期	○過少配当基準に該当する場合は、3 年以上在任取締役の再任に原則反対。 ○剰余金処分により財務が不安定になると判断される場合は、取締役の再任に原則反対。

ガイドライン	議案判断基準
的に株主利益に資するものである。取締役会・経営陣は、ステークホルダーの権利や健全な事業倫理を尊重する企業文化・風土の醸成に向け、取組みおよび進捗を監視すべきである。 (1) 買収防衛策 買収防衛策は経営者の保身に利用されるおそれがあり、株主価値の正当な評価を阻害する可能性があるため、原則反対とする。いわゆる有事型の買収防衛策と判断できる場合は個別判断とする。 ・買収防衛策が株主総会に付議されていない場合は、全ての取締役選任議案に原則として反対する。 (2) 定款変更 ・株主利益に反するおそれがない限り、原則として賛成する。	○以下の要件の何れかに該当する場合に反対する。 ・発行可能株式総数の大幅な拡大（※） （※）拡大後の発行可能株式総数が、現在の発行済株式総数の2倍超を目安。 ・特別決議の定足数引下げ ・組織再編の決議要件の加重 ・取締役解任の決議要件の加重 ・取締役の任期伸長・分散 ・決議拒否権条項付種類株式（いわゆる黄金株）を用いた実質的な買収防衛策等 ・合理的な理由がない取締役の員数増加・監査役の員数減少 ・会計監査人の責任範囲の限定 ○非業務執行取締役および監査役（社内・社外）の責任範囲の限定、自己株式の取得は原則賛成。

ガイドライン	議案判断基準
(3) 会計監査人選任 ・原則として賛成する。 ・ただし、法令違反・不祥事等により特に問題があると判断される会計監査人の選任には反対する。 (4) 株主提案 ・原則として「議決権行使にあたっての基本的な考え方」に沿った中長期的な株主価値向上の観点から個別に判断を行う。 ・なお、自社の事業に対する重要性の高い環境や社会リスクなど企業毎の重要な課題に関する適切な情報開示の充実を求める議案について、中長期的な株主価値向上に資すると判断される場合は、原則として賛成する。 ・一方で、以下のような議案には反対する。 ✓明らかに株主価値向上以外の目的を持つと推測される議案(政治的問題解決等の目的) ✓明らかに経営判断の領域にあり業務執行の範疇であると判断される議案 (具体的かつ詳細な業務執行に係る定款変更) ✓企業側が既に十分に取組みを講じている、もしくは十分な進捗を確認できると考えられる議案 ✓競争上著しく不利益を招く可能性がある議案、 ✓個別企業の対応ではなく法律や各種規制により対応されるべき議案 (5) 法令違反・不祥事等 ・企業の法令違反・不祥事等(※)が顕在化した場合、当該企業の株主価値が毀損される可能性が高く、その責を明確にして議決権を行使することにより、当該企業に対し適法かつ適切な経営が行われるよう求める。 ・当該企業に関しては、事実確認の他、再発防止等の体制の整備やその後の対応等を勘案の上	○当該監査人と同時に他の監査人を選定する場合や引継ぎ等により一定期間後に、他の監査人を選定する方針である場合を除き、原則反対。

ガイドライン	議案判断基準
で個別判断を行う。 (※)法令違反・不祥事等について 法令違反・不祥事等が発生し、株主価値の毀損もしくは社会的信用の失墜により経営上の影響が生じている場合を指す。 具体的には、顧客（消費者含む）・取引先・債権者・従業員・地域社会等の利害関係者に対する作為・不作為による違法行為、その他社会通念上不適切であると認められる非道徳的行為により会社の社会的信用を失墜するに至った行為等のこと。 具体例：総会屋への利益供与、贈収賄、談合、競争入札の妨害、脱税、詐欺、不正会計等の企業犯罪や非道徳的な行為 なお、企業として組織上の関与あるいは責任構造に問題があった場合を対象とし、従業員・役員等の個人の責任に帰すべき行為は除外する。 2016 年 10 月 1 日制定 2017 年 4 月 1 日改定 2017 年 6 月 30 日改定 2018 年 5 月 1 日改定 2019 年 4 月 1 日改定 2020 年 4 月 1 日改定 2021 年 4 月 1 日改定 2022 年 4 月 1 日改定 2023 年 4 月 1 日改定 2024 年 4 月 1 日改定 2025 年 4 月 1 日改定 当ガイドラインおよび議案判断基準は、当社の責任投資の運営に関する規程に基づき、議決権行使における考え方および判断基準等を定めたものである。	