

# Basic Policy For RESPONSIBLE INVESTMENT

## 運用における責任投資の基本方針

2023年11月1日付で「運用における責任投資の基本方針」の中の、

「**1 環境・社会課題への適切な取組み**」、「**3 コーポレートガバナンス機能の十分な発揮**」と

「**4 適切な情報開示と投資家との対話**」に関する項目を改定しました。

「**4**」については、当社が特に重要と考える具体的な取組みについて記載しました。

「運用における責任投資の基本方針」は、

当社の責任投資の考え方や具体的な取組みを定めたものです。

そこでは、投資先企業における「望ましい経営」を定め、

これを実現するためにエンゲージメントおよび議決権行使を行うことを定めています。

### 運用における 責任投資の 基本方針

具体的な取組み

① 投資先企業の理解

② 投資先企業への働きかけ

③ 投資判断への反映

④ 利益相反の管理

⑤ 協働、対外活動

⑥ 情報開示と説明責任

⑦ 組織と取組み

投資先企業が企業価値の向上と持続的成長を実現するために

→ **望ましい経営のあり方**<sup>\*</sup>を定め、これを実現するよう、

投資先企業への働きかけを行うこと。

エンゲージメントの基本方針およびグローバルな議決権行使の基本方針を定め、

公正かつ一貫した姿勢をもって投資先企業への働きかけを行うこと。

エンゲージメントの状況を議決権行使に反映すること。

<sup>\*</sup>望ましい経営のあり方 P.20～22

📄 運用における責任投資の基本方針

<https://www.nomura-am.co.jp/special/esg/pdf/basicpolicy.pdf?20231101>

# Basic Policy On RESPONSIBLE INVESTMENT

投資先企業の望ましい経営のあり方

# 1

## 環境・社会課題への 適切な取組み

当社は、グローバルな環境や社会課題に対してリスクの管理およびビジネス機会の追求の観点から適切に取組むことは、企業価値の向上と持続的成長につながるとともに、企業が社会の一員として存在を認められるための必須条件であると考えます。そのために、当社が特に重要と考える課題と投資先企業に必要な取組みの具体例は下記の通りです。

- |                             |   |   |
|-----------------------------|---|---|
| <b>1 基本的な方針</b>             | <ul style="list-style-type: none"><li>■ ESG課題を巡る取組みについての基本的な方針の策定</li><li>■ 同取組みを推進・監督するための体制整備</li></ul>   |   |
| <b>2 重要課題<br/>(マテリアリティ)</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>■ 経営陣による重要課題の特定</li><li>■ 重要課題とされたリスク(3~7のほか、データセキュリティ、製造責任等)への対応や開示</li><li>■ 重要課題とされたビジネス機会に関する開示</li></ul>   |   |
| <b>3 気候変動</b>               | <ul style="list-style-type: none"><li>■ 気候変動問題に対応するための事業ポートフォリオの検証および技術革新の促進</li><li>■ パリ協定と整合した気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)の最終報告書に基づく情報開示</li><li>■ 中長期的な温室効果ガス(GHG)排出量のネットゼロ目標の設定</li><li>■ SBT(Science Based Targets)の認定取得またはコミット</li><li>■ 国際的なGHG排出量の算定・報告基準に沿ったスコープ3を含むGHG排出量・吸収量の計測</li><li>■ インターナルカーボンプライシングの導入</li></ul> |   |
| <b>4 自然資本</b>               | <ul style="list-style-type: none"><li>■ 森林破壊や海洋汚染、大気汚染の防止</li><li>■ 水資源、木材、水産物の持続可能な利用</li><li>■ 廃棄物の削減、リサイクルの向上等についての対応策や目標の設定</li></ul>   |   |
|                             |   | <b>5 人権</b>   |
|                             |   | <ul style="list-style-type: none"><li>■ 国際的な規範に則った投資先企業の人権に関する方針の策定</li><li>■ サプライチェーンを含む人権デューデリジェンスや監査の実施</li><li>■ 是正措置および救済メカニズム</li><li>■ デューデリジェンス結果の開示</li></ul>  |
|                             |   | <b>6 多様な<br/>価値観を持つ<br/>人的資本</b>  |
|                             |   | <ul style="list-style-type: none"><li>■ 人的資本の価値を伸ばし最大限に引き出すための戦略</li><li>■ 役員や管理職における女性比率に関する中長期目標の設定</li><li>■ 多様性・公平性・包摂性・帰属意識を高める人事制度(ライフイベントを理由とする離職の防止策、公平な機会の提供、従業員エンゲージメントの実施等)</li><li>■ 多様性と包摂性を受け入れる企業風土の形成</li></ul> |
|                             |   | <b>7 ウェル・ビーイングな<br/>社会</b>  |
|                             |   | <ul style="list-style-type: none"><li>■ 健康と安全、教育とインテリジェンス、地方創生等の社会課題解決をビジネス機会とする経営計画(研究開発やマーケット戦略を含む)</li><li>■ 社会課題解決に向けた成果の測定と開示</li></ul>  |
|                             |   | <b>8 上記に関連するイニシアティブへの加盟等、<br/>ステークホルダーとの連携</b>  |



## Basic Policy On **RESPONSIBLE INVESTMENT**

投資先企業の望ましい経営のあり方

# 2

## 資本の効率的な 活用による 価値創造

当社は、企業価値の向上と持続的成長のためには、企業が適切なリスク管理の下で資本を有効に活用し、成長性と効率性の高い事業ポートフォリオを構築することによって、中長期的に資本コストを上回る価値を創造することが必要であると考えます。そのために、当社が特に重要と考える取組みは下記の通りです。

- ① 資本コストを上回る価値を創造するための成長戦略と投資計画を策定するとともに、適切な進捗管理を行うこと
- ② 成長戦略に沿って事業ポートフォリオを検証し、必要に応じて事業の入れ替えを行うこと
- ③ 資本コストを上回る価値創造に資さない資産を売却すること  
特に政策保有株式については縮減を進めること
- ④ 経営資源の最適な配分等を可能とするグループガバナンスが機能していること  
グループ内に上場子会社を有する場合には、上場を維持する合理性を定期的に検証していること  
一般株主との利益相反を適切に管理していること  
当該上場子会社におけるコーポレートガバナンス強化の取組みを後押ししていること
- ⑤ 事業等に係るリスクを適切に管理すること
- ⑥ 上記①～⑤を反映した資本構成および株主還元を実行すること
- ⑦ 上記①～⑥について適切な情報開示を行うこと



## Basic Policy On **RESPONSIBLE INVESTMENT**

投資先企業の望ましい経営のあり方

# 3

## コーポレート ガバナンス機能の 十分な発揮

当社は、資本の効率的な活用と環境・社会課題への適切な取組みによる価値創造の前提として、コーポレートガバナンスが十分機能していることが必要であると考えます。それを実現するため、当社が考える望ましいコーポレートガバナンスの形態は下記の通りです。

- 1 取締役会が、株主に代わって経営の執行および経営陣・支配株主等との間の利益相反を監督するために必要な経営、財務及びESGを含む能力と経験を有し、適切で多様な人材と規模で構成され、十分に機能していること
- 2 監査委員会、監査等委員会または監査役会が、株主に代わって取締役の業務を監査することのできる適切な人材で構成され、十分に機能していること
- 3 指名および報酬に関する委員会が設置され、それぞれの委員会が適切かつ独立性の高い人材で構成され、かつ、**4**および**5**において必要な役割と責務を十分に果たしていること
- 4 経営陣の交代の要否を定期的に判断する基準やプロセスが確立していることに加え、交代に備えた後継者計画が策定されていること
- 5 経営陣の報酬が、資本の効率的な活用と環境・社会課題への適切な取組みによる価値創造に向けた経営陣のインセンティブおよびコミットメントとして適正であること
- 6 利益相反取引や会社の支配権を巡る争いにおいて、取締役会が少数株主の最善の利益の観点から適切に判断すること  
なお、買収防衛策は株式を自由に売買する権利を制約するものであり、著しく企業価値・株主共同の利益を害する恐れがある場合を除き、必要のないものとする
- 7 取締役会が環境・社会課題や事業等に関するリスクを把握し、経営陣による取組みを監視するとともに、コンプライアンス、内部監査等、十分な内部統制を可能とするガバナンス・システムが確立されていること
- 8 法令、市場規則等を順守し、コーポレートガバナンス・コード等に適切に対応していること

# 4

## 適切な情報開示と 投資家との対話

当社は、投資先企業の状況を的確に把握するために、上記**1**～**3**で述べた事項について企業が説明責任を果たすことが必要であると考えます。そのために、当社が特に重要と考える取組みは下記の通りです。

- 1 各国の規制当局や国際的なイニシアティブの動向を踏まえた適切な基準等に則り、適時・適切に情報を開示すること。特に定量的な情報については可能な限り第三者による監査・保証を得ること
- 2 投資家の意見を適切に経営に反映させるために、企業が積極的に投資家との対話を行うこと
- 3 企業価値を大きく損なう行為が認められた場合は、原因の究明及び責任の所在の明確化ならびに効果的な再発防止策の策定及び徹底について、十分な開示と説明を行うこと

# モニタリング・ボードの実現に向けて

「コーポレートガバナンス」とは

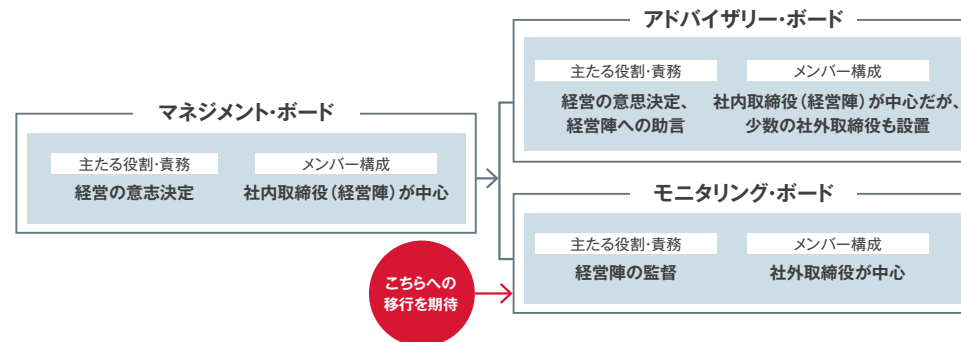
会社が、株主をはじめ顧客・従業員・地域社会等の立場を踏まえた上で、透明・公正かつ迅速・果断な意思決定を行うための仕組みを意味する。

(コーポレートガバナンス・コードより)

コーポレートガバナンス改革を受け、日本企業の取締役会では伝統的なマネジメント・ボードからの脱却が求められています。社外取締役の助言を重視するアドバイザリー・ボードを志向する動きも見られますが、コーポレートガバナンス・コードが掲げる「透明・公正かつ迅速・果断な意思決定を行うための仕組み」を実現するため、当社はモニタリング・ボードへの移行を後押ししています。背景となる考え方については、「責任投資レポート2022」の23ページをご参照ください。

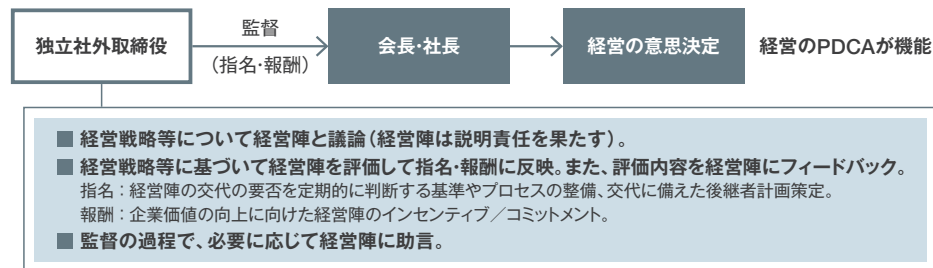
Reference > [https://www.nomura-am.co.jp/special/esg/pdf/ri-report2022\\_all.pdf](https://www.nomura-am.co.jp/special/esg/pdf/ri-report2022_all.pdf)

## 野村アセットマネジメントは モニタリング・ボードへの移行を後押ししています

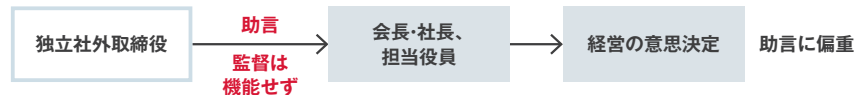


### 望ましいモニタリング・ボードと望ましくないモニタリング・ボード

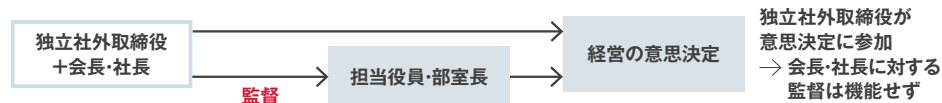
#### 望ましい



#### 望ましくない ① アドバイザリー・ボード



#### 望ましくない ② マネジメント・ボードから脱却せず





議決権行使基準上の扱い 形式的な移行を促すことなく、モニタリング・ボードへの自発的な移行を後押しするため、議決権行使基準では以下の扱いとしています。

- モニタリング・ボードに該当するか否かを判断する要件(下表の「モニタリング・ボードの要件」)を明示します。
- モニタリング・ボードに該当しないことを理由に反対するのではなく、該当した場合に会社提案に賛成しやすくします。
- 上記要件は、段階的に(必要に応じて閾値等を変更したうえで)反対する要件に移行します。
- 実効的なモニタリング・ボードへの移行に向けてエンゲージメントを行うほか、期待される役割を果たさなかったことが明らかである場合、社外取締役の再任に反対します。

2023年11月の改定

	モニタリング・ボードに関する基準		会社提案に反対する基準	
	モニタリング・ボードの要件 <sup>*1</sup>	議案への賛否	反対する要件	反対する議案
1 取締役の人数	新設 5名以上、20名未満	<p>左記の8要件を 全て満たす場合は モニタリング・ボードと判断</p> <p>取締役選任(業績基準<sup>*2</sup>)や役員報酬に関する一部の基準について会社提案に賛成する要件を緩和</p> <p>モニタリングボードに該当しないことを理由に会社提案に反対することはありません。</p>	新設 5名未満、20名以上	取締役選任
2 社外取締役の人数	過半数		<p>最低水準を下回る: 最低水準は1/3未満。 支配株主がいる場合は過半数</p> <p>2024年11月以降に適用 最低水準は過半数。 支配株主がない会社で指名ガバナンスを整備している<sup>*3</sup>場合は1/3</p>	取締役選任
3 指名・報酬委員会	社外取締役が過半数を占め、社外取締役が議長を務める指名・報酬委員会を設置		<p>適用範囲を拡大 報酬ガバナンスを整備していない<sup>*3</sup></p>	役員報酬、役員退職慰労金
4 多様性	女性の取締役10%以上		女性取締役がいない	取締役選任
5 買収防衛策	導入していない		導入している	買収防衛策又は取締役選任
6 政策保有株式	過大に保有していない(金融機関は純資産の25%未満、事業会社は投下資本の10%未満)		特に多い(金融機関は純資産の50%以上、事業会社は投下資本の20%以上)	取締役選任
7 取締役の任期	監査役会設置会社の場合、1年		新設 監査役会設置会社の場合、2年	取締役選任
8 取締役会議長	支配株主がいる場合、社外取締役		—	—

※1 当社は上表の要件はモニタリング・ボードとして最低限のものと考えます。 ※2 株主資本利益率(ROE)が低迷、かつ経営改善努力が認められない場合に直近3期以上在任した会長・社長等の再任に反対する基準。  
 ※3 指名・報酬ガバナンスを整備している場合とは、法定又は任意の指名・報酬委員会を設置し、その委員に2名以上の社外取締役を含み、かつ委員のうち社内取締役の人数が社外取締役の人数より少ない場合をいいます。