

2021年度（2021年4月から2022年3月）スチュワードシップ活動の振り返りと自己評価

原則	活動実績	自己評価
方針（原則1）	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ABグループとしての「責任投資、ESG インテグレーション、エンゲージメント、議決権行使や協調に関するグローバル統一ポリシー」を策定し、米国本社のウェブサイトで公表しています。また、当社における日本版スチュワードシップ・コードに関する表明も、当該統一ポリシーを適用しています。</li> <li>● ABグループとしての責任投資に対する取り組みについて、「グローバル・スチュワードシップ・レポート」等の作成を通じて継続的に公表しています。</li> <li>● 2021年にABグループとしての「気候変動問題に関するステートメント」を策定・公表しました。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 原則1への対応は適切と評価</li> </ul>
利益相反管理（原則2）	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 利益相反管理方針の概要を、当社ウェブサイトに継続的に開示しています。</li> <li>● 利益相反管理方針・プロセスの下で利益相反管理を着実に実施しました。</li> <li>● ABでは四半期ごとにコンフリクト・コミッティーを開催し、利益相反の検証・管理を行いました。</li> <li>● 当社社員に対して利益相反に関する年次のアンケートおよびシステム上での管理を行い、潜在的な利益相反のリスクを把握しました。</li> <li>● コンプライアンス研修・Eラーニングなどを通じて全社員に対して利益相反に関するトレーニングを実施しました。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 原則2への対応は適切と評価</li> </ul>
投資先企業の状況の把握（原則3）	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 投資先企業の状況について、ESGを含む非財務情報を含めて適切に把握した上で、スチュワードシップ活動に取り組むことができました。</li> <li>● 2021年度（2021年4月から2022年3月）において、アナリストおよびポートフォリオ・マネジャーは、国内の投資先企業および投資候補企業と250回以上のミーティングを行い、状況の把握に努めました。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 原則3への対応は適切と評価</li> </ul>
エンゲージメント（原則4）	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 企業のファンダメンタルリサーチを重視する運用会社として、アナリスト、ポートフォリオ・マネジャー、ESGアナリスト、責任投資チームが連携して投資先を検証し、運用チームが投資先と建設的な対話を実施しました。別表の代表事例をご参照ください。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 実効性のあるエンゲージメントが実施できたと評価</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ESIGHT というオンラインでの情報共有ツールのデータベースを整備し、株式・債券など運用部門全体で ESG に関わるエンゲージメントを効率的に共有するとともに、その活用によりエンゲージメント活動の高度化を推進しました。さらに、同データベース上でエンゲージメントの効果に関する記録を開始し、より効果的なエンゲージメント活動に向けた改善を図りました。</li> <li>● エンゲージメント・キャンペーンとして、AB が株式または社債を保有する世界の 400 社以上の企業と 3 つの共通テーマ（①役員報酬と ESG 評価の連動性、②気候変動に関する目標設定と情報開示、③現代奴隷問題）について対話を行い、その結果について分析・公表しました。</li> </ul>	
議決権行使（原則 5）	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 議決権行使の考え方を、当社ウェブサイトに継続的に開示しています。</li> <li>● 方針に基づいた議決権行使の実施とその集計結果を当社ウェブサイトに開示しました。</li> <li>● 併せて、企業別、総会日別に検索可能な議決権行使結果を米国本社のウェブサイトを開示しています。なお、投資先企業との建設的な対話に資する観点から重要と判断される一部の議案についてはその理由も公表しています。</li> </ul>	● 原則 5 への対応は適切と評価
顧客・受益者への報告（原則 6）	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 議決権行使やエンゲージメントの具体事例を、個別顧客の要望により報告しました。</li> <li>● 顧客・販売会社などを招待したオープンな形で投資先企業とのエンゲージメントを行い、エンゲージメントの実態や AB のアプローチについて理解を深めてもらう機会を提供しました。</li> </ul>	● 原則 6 への対応は適切と評価
実力の向上（原則 7）	<ul style="list-style-type: none"> <li>● グローバルの責任投資担当者と、定期的な意見交換・議論を行い、エンゲージメントについても協働しました。アジア太平洋地域に設置された責任投資委員会にメンバーとして参加し、規制動向や対応方針等について協議しました。</li> <li>● グローバルの責任投資担当者による運用担当者向け、一般社員向け勉強会を実施しました。</li> <li>● 加入している業界団体を通じて、継続的に内外の最新動向の把握に努めるとともに、外部の活動を強化しています。また、日本経済新聞社主催「資産運用会社の未来像を考えるプロジェクトシンポジウム」をはじめとする各種セミナー</li> </ul>	● 原則 7 への対応は適切と評価

	<p>で発表を行いました。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 「責任投資推進室」の担当者が顧客対応部門向けに定期的な研修を実施しています。また、当社ウェブサイトでは責任投資についての特設ページを作成し、積極的な情報の発信に努めています。</li> <li>● 米コロンビア大学が気候変動に関する研究・教育のために設立したクライメイトスクールに関し、AB が企業提携プログラムの創設メンバーとして研究プロジェクトやカリキュラムの開発を共に行っていくことを発表しました。</li> </ul>	
<p>インベストメント・チェーン全体の機能向上への貢献（原則 8）</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 運用会社として、新たに参加した業界団体のミーティングへの参加を通じて意見交換を行い、また ESG についての取り組みや商品提供に関する外部アンケート等に協力しました。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 原則 8 については、運用会社である AB を対象としたものではないと認識していますが、インベストメント・チェーン全体の機能向上に資するべく原則 8 の趣旨に沿った適切な対応を行っているとの評価</li> </ul>

別表：評価期間におけるエンゲージメントの代表的な事例

対話の視点	対話内容	結果
環境	<p>当該企業は大手金融グループ。同社による投資がパリ協定の目標達成に寄与するよう定款変更を求める、というある NGO 団体による株主提案に関し経営陣と面談を行った。</p>	<p>経営陣は、同社が国連ネットゼロ・バンキング・アライアンスに加盟しているほか、国内行としては初めて、2030年までに自社業務の排出量ゼロ、2050年までに投融資ポートフォリオの排出量ゼロを目指す「カーボン・ニュートラル宣言」を表明していることを説明。同社は NGO 団体と対話を行った上で、上述の取り組みによって定款変更の必要性は減じられていると考えている。この点に関しては当社も同意し、当該株主提案に対し否決票を投じた。</p>
社会	<p>当該企業は衣料を中心とした大手小売りチェーン。人権問題が指摘されている新疆産綿製品について議論を行った。</p>	<p>同社では、欧州などの外部機関による、国際労働基準に基づくサプライヤーの監査を毎年複数行っており、直近の監査でも重大な違反は見つからなかったということであった。同社に対して新疆産綿の使用停止を求めたが明確な回答は得られなかった。同社の中国事業に大きな影響を与え得る中国政府が人権侵害を強く否定している一方、人権団体などは新疆産綿を使用する企業への糾弾を強めているため、同社は難しい立場にあるが、監査結果を受けて同社は引き続き新疆産綿を使用して行く方針を表明した。中国からの利益貢献が大きい同社の立場は理解するものの、事態の先行き不透明性が一段と高まる中、当社では同社株を全売却することとした。</p>
ガバナンス	<p>当該企業は大手人材派遣会社。当社は、取締役会の多様性および独立性に関し同社経営陣と議論を交わしてきた。また、ABのグローバルなエンゲージメント・キャンペーンの一環として、人権問題について議論を行った。製造業派遣を行う企業として、同社は人権問題に関するリスクを認識していたものの、正式な指針やプロセスは確立され</p>	<p>2021年の株主総会に向けて同社が提出した役員候補のリストは、当社が求めてきた女性役員に登用、外部取締役の過半数という条件を満たしたものとなっていた。同社はまた、社内取締役や部門長の報酬査定基準に ESG 関連の KPI（重要業績評価指標）を含めることや、ESG 関連などの非財務情報を開示するための統合報告書を作成する方針も定めた。さらに、人権問題に関する面談の実施後まもなく、同社は人権問題に関する指針の草案を作成し、当社に対し意見を求めた。当社からは、国連グローバル・コンパクトの4分</p>

	<p>ていなかった。しかし、経営陣は外部の意見に対し謙虚に耳を傾けており、当社に対しても会社として必要なコミットメントや開示に関する助言を求めた。</p>	<p>野（人権、労働、環境、腐敗防止）10原則に基づく基準や、世界各地の企業の模範例などについて情報を提供した。また、人権問題をリスク管理プロセスの一環に取り入れることも求めた。その後、同社は人権方針を制定し、公表した。</p>
--	-------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------