

2022 年度（2022 年 4 月から 2023 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"> ● 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「AB グローバル・スチュワードシップ・ステートメント」として策定し、米国本社のウェブサイトにて公表しています。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、当該ステートメントを適用しています。 ● 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。 ● AB グループとして公表している「気候変動問題に関するステートメント」をTCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)の提言に沿う内容に 2023 年 1 月に改訂しました。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 原則 1 への対応は適切と評価
利益相反管理（原則 2）	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。 ● 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。 ● 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。 ● 当社社員の利益相反をシステム上で管理し、潜在的な利益相反のリスクを把握しました。 ● 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 原則 2 への対応は適切と評価
投資先企業の状況の把握（原則 3）	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。 ● 2022 年度（2022 年 4 月から 2023 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 原則 3 への対応は適切と評価
エンゲージメント（原則 4）	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 実効性のあるエンゲージメントが実施できたと評価

	<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 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の内容や効果を継続的に記録・共有することで、エンゲージメント活動の高度化を推進しました。 ● 運用部門向けにエンゲージメント・ガイドの内容を拡充・強化し、より効果的なエンゲージメントを行えるようサポートを継続しました。 ● 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 200 社以上の企業に対し、個別に設定したテーマに関する行動変革を重点的な目標とする対話を行い、その結果について分析・公表しました。 	
<p>議決権行使（原則 5）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 議決権行使の考え方を継続的にアップデートするとともに、当社ウェブサイトを開示しています。取締役会の評価に関する規定をより具体化したほか、サプライチェーンの人権問題（現代奴隷）に関する内容を拡充しました。 ● 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を開示しました。 ● 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 原則 5 への対応は適切と評価
<p>顧客・受益者への報告（原則 6）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。書面での報告に加えて、アナリストが直接顧客を訪問し、実際のエンゲージメント例や AB のアプローチについて説明する場も設けました。 ● 日本語での各種関連記事の発信やレポート公表を通じて、AB の責任投資に関する考え方や重視するテーマ、エンゲージメントをはじめとするスチュワードシップ活動の実施状況等について、継続的に発信しました。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 原則 6 への対応は適切と評価
<p>実力の向上（原則 7）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 原則 7 への対応は適切と評価

	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。 ● 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やメディア等で発表を行いました。 ● 「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。 ● AB が企業提携プログラムの創設メンバーとなっている米コロンビア大学クライメートスクールとの協働を継続し、運用者向けの研修や独自の分析ツール開発を行いました。 ● 責任投資委員会を四半期ごとに開催し、責任投資に係る直近の環境や対応状況についてアップデートおよび議論を行いました。 	
<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"> ● 運用会社として、参加している業界団体のミーティングへの継続的な参加を通じて意見交換を行ったほか、投資信託協会の「投資信託の ESG に関する意見交換会」のメンバーとして活発な意見表明を行いました。 ● 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たほか、内閣府による「ジェンダー投資に関する調査研究」へのヒアリングに協力し、事例として調査報告書に掲載されました。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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

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>当該企業はオンラインプラットフォームを通じて中小企業にオフィス関連商品を販売。今回は特に二酸化炭素排出目標と包装廃棄物について、同社の CFO と面談。</p>	<p>二酸化炭素排出目標に関しては、同社は 2030 年までに二酸化炭素排出量をゼロにすることを目指しており、倉庫や建物の電源を 100%再生可能エネルギーで供給し、全ての配送トラックを電気自動車にすることで実現する計画としている。進捗として 2022 年には、本社オフィスの電源を再生可能エネルギーに切り替え、全社施設の 65%が再生可能エネルギーでカバーされるようになったことを確認した。</p> <p>包装廃棄物に関しては、同社は e コマースプラットフォームにとって重要な問題である事を認識し、包装依存度を一貫して低減することに取り組んでいる。成果として 2022 年度は B2B および B2C の売上あたりの箱数をそれぞれ 4%と 10%削減。更に同社は、製品に持続可能な原材料を使用することを推進し続けている。例えば、印刷用紙は 100%再生木材から生産され、プラスチックファイルホルダーは再生材料から生産されている。</p> <p>当社からは、サプライヤーに対しても取り組みを拡大し、持続可能な材料を使用した製品をデジタルプラットフォームで推進するよう促した。また、サプライチェーンを通じて持続可能な原材料を推進するための定量的な目標を設定するよう求めた。</p>
社会	<p>当該企業は大手人材派遣会社。人材管理は同業種においてマテリアリティが最も高い問題であり、前年に続き同社と対話を進めた。</p>	<p>同社は、ESG マテリアリティ・マトリックスで「適切な労働慣行」と「健康と安全」を重要視し、役員、弁護士、独立社外取締役から構成される ESG 委員会を設置し、ESG への取り組みについて議論している。また、労働時間の主要なパフォーマンス指標を設定し、クライアントが基準を満たさない場合は関係を解消するポリシーとしている。</p> <p>2021 年、当社は現代奴隷制度と人権に関して同社とエンゲージメントを行い、その後同社は人権ポリシーを策定したが、2022 年は取り組みの更なる強化を行うためにデューデリジェンスの仕組みに関する対話を行った。同社はリスク評価プロセスの一環として人権問題を取り上げているが、実際</p>

		<p>のデューデリジェンスはまだ行っていない段階だったため、マネジメントの要請に応じて当社は株主を主としたステークホルダーが期待するデューデリジェンスのレベルと、本件に関するベストプラクティスを紹介し、同社の取り組みの更なる強化に協力した。</p>
<p>ガバナンス</p>	<p>当該企業はグローバルな飲料・食品会社。取締役会の独立性、望ましい役員報酬体系に関し CEO と議論。</p>	<p>同社に対しては従前から取締役会の独立性を高める要請をしてきたが、2022 年度の株主総会で独立社外取締役が取締役会の丁度 50%を占めるようになり、従前の 38%から増加させた旨の説明を受け、当社の要請に対して前向きに対応を取った事に対し謝意を表した。一方、当社のポリシーとしては独立社外取締役の比率が過半数でない限り CEO の選任に反対票を投じるという立場を繰り返し伝えた。CEO からは今後独立社外取締役を過半数にする検討を続けていくとの回答を得た。</p> <p>役員報酬に関しては、同社は ESG 関連の KPI に役員報酬をリンクさせているが、それは親会社レベルであり、各地域の ESG ターゲットにはリンクしていない。当社は従来から水資源等に関し地域毎の ESG ターゲットを設定し、各地域のマネジメントの報酬がそれにリンクする仕組みを推奨してきたが、その旨を再度 CEO に伝え、検討するとの回答を得た。</p>