

2023 年度（2023 年 4 月から 2024 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、当該ステートメントを適用し、当社ウェブサイトにおいて開示しています。 ● 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、TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）にも対応した「気候変動問題に関するステートメント」を公表しています。 	<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・プロセスに基づき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。 ● 2023 年度（2023 年 4 月から 2024 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約 300 回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 	<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>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。 	
議決権行使（原則 5）	<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。2023 年度から日本における株式持ち合いに関する規定を強化し、AB の考え方について「日本のコーポレート・ガバナンス進化に向けた期待」として公表しています。 ● 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たほか、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。 	● 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"> ● 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たほか、チーフ・レスポンシビリティ・オフィサーおよび責任投資 ESG リサーチ/エンゲージメント・ディレクターが来日して顧客を訪問し、意見交換を行いました。 ● 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。 ● 顧客の運用関係者向け研修プログラムにおいて、ESG に特化したセッションを提供しました。 ● 東京で開催された国連責任投資原則の年次総会「PRI in Person」にスポンサーとして参加したほか、サイドイベントとしてサプライチェーンにおける人権問題に焦点を当てたパネルディスカッションを企画・運営しました。 	● 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"> ● 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 	● 原則 7 への対応は適切と評価

	<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> • チーフ・レスポンシビリティ・オフィサーおよび責任投資 ESG リサーチ/エンゲージメント・ディレクターが来日した際に、当社社員に対して勉強会を実施しました。 • 「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、当社ウェブサイト上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力に基づき、「気候変動と投資に関するアカデミー」と題するトレーニング・プログラムを企画し、日本を含むグローバルな顧客向けに提供しました。 • 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"> • 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ています。投資信託協会の「投資信託の ESG に関する意見交換会」および「投資信託の ESG に関する検討部会」にメンバーとして参加し、議論を行いました。 • 金融庁主催「サステナビリティ投資商品の充実に向けたダイアログ」に参加し、運用会社としての考え方を共有しました。 • 日本証券アナリスト協会主催「第 14 回 SAAJ 国際セミナー」および人的資本経営推進協会主催「人的資本経営サミット 2023」への登壇など様々な場で、責任投資に関する考え方について対外的な発信を行いました。 	<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

対話先企業	対話内容
飲料・食品会社	<ul style="list-style-type: none"> ● 環境問題への取り組み、および経営陣の報酬について経営陣とエンゲージメントを行いました。 ● 同社は炭素排出量削減のための 300 億円の投資に加え、製造工程における効率化や炭素回収に関連した技術開発などの取り組みを進めています。さらに、持続可能性とサプライチェーン活動をグローバルに管理するためのデータプラットフォームへの投資も計画しています。また、欧州や豪州、日本での水使用量の削減など、持続可能な水資源の利用に取り組んでいます。 ● こうした取り組みを受けて、<u>AB は役員報酬を ESG 指標に連動させることの重要性を指摘しました</u>。同社では ESG を含む経営戦略が地域別に策定されている一方、役員報酬が ESG 指標にリンクしているのは欧州や豪州など一部の地域にとどまっています。このため、日本やアジアを含む各地域において役員報酬を ESG 指標と連動させるよう提案しました。
人材派遣会社	<ul style="list-style-type: none"> ● 中期経営計画におけるインセンティブ設定のあり方、および株主利益について経営陣とエンゲージメントを行いました。 ● 同社は中期経営計画において EBITDA 目標の達成を条件とするストックオプション制度を導入し、同計画期間中に市場シェアの大幅な増加および EBITDA の拡大を実現しました。一方で、ストックオプションに関連する費用などが原因となり株主に帰属する 1 株当たり利益 (EPS) が伸び悩んだうえに、将来の希薄化懸念につながったことは課題であると AB では考え、<u>経営計画における適切な目標・制度設計について経営陣と話し合いました</u>。 ● 雇用を通じて派遣労働者の社会的地位の改善を目指す経営陣のビジョンおよびその社会的意義は高く評価する一方で、こうした戦略の実現は本来、株主利益と両立可能であり、経営計画策定においては株主利益や還元にも留意することが望ましいと伝えました。経営陣は AB のこうした働きかけに対して理解を示し、次期経営計画においては株主を含むステークホルダーに配慮した経営目標を策定するよう検討していると回答しました。 ● こうした議論を経て、同社は、新たに発表した経営計画において EPS を数値目標に取り入れたほか、株主還元の目標を引き上げました。また AB では、新たな経営計画の 3 つの柱である「派遣労働者の多様性の向上」「労働者の市場価値の向上」「従業員エンゲージメントの向上」についても具体的アクションについて議論しました。
総合商社	<ul style="list-style-type: none"> ● 役員報酬および取締役会の構造といったガバナンスにおける課題についてエンゲージメントを行いました。 ● 同社は、役員報酬の一部を ESG 目標に連動させることに着手しているものの、これらはいくまでも全社レベルの目標にとどまっていた。AB は、これらの目標をより細分化することでスキームを強化するよう提案しました。 ● 取締役会について、<u>経営陣の行動を監視するためには独立性が重要</u>であると AB は考えています。同社の取締役構成には改善の余地があるとの考えを伝え、この問題に関する更なる議論を促しました。