

# エンゲージメント・ブループリント

上場資産版

シュローダーのアクティブ・オーナーシップの展望

2024年1月



Schroders

# 目次

はじめに	3
エンゲージメントの背景	3
エンゲージメントの方法	4
<hr/>	
<b>アクティブ・オーナーシップのコアとなる6つのテーマ</b>	<b>8</b>
気候変動	11
自然資本と生物多様性	16
人権	20
人的資本管理	24
ダイバーシティ&インクルージョン	28
コーポレート・ガバナンス	31
<hr/>	

# はじめに



Kim Lewis  
アクティブ・オーナーシップ・ヘッド



弊社は、投資家としての影響力を活かし、投資先の価値を守り、高めるために変化を促すことを目指しています。これは、お客様の資金の運用者としての弊社の役割における重要な側面であり、お客様の長期的な財務目標の達成をどのように支援するかということだと考えています。

## エンゲージメントの背景

投資先企業や資産の経営陣との建設的かつ献身的なエンゲージメントを通じたアクティブ・オーナーシップが、お客様にもたらすことができる価値の重要な要素となっています。社会や環境に対する影響力が、社会、経済、産業、そして金融市場を大きく変えており、投資のリターンにますます影響を与えるようになっています<sup>1</sup>。

慎重かつ集中的なアプローチをもってこれらの変化に対応するべく経営陣に働きかけ、その対応に責任を持たせることで、長期的な競争力と資産価値を高め、より公正かつよりサステナブルな世界経済へ向かう前向きな変化を加速させることができます。効果的なガバナンスと企業文化、質の高い取締役会と経営陣の重要性は、投資戦略を成功させるために不可欠です。

弊社におけるエンゲージメントは、企業の長期的なサステナビリティに関する様々なトピックに及んでいます。このブループリントは、環境、社会、ガバナンス(ESG)に関するエンゲージメントに対する弊社のアプローチを説明するもので、優れた財務リターン等他の重要な要素に関する継続的なエンゲージメントを補完するものです。また、エンゲージメントの有効性を継続的にモニタリングしており、2023年には企業へのエンゲージメントと投資家のリターンの関係性を分析した調査結果を発表しました<sup>2</sup>。

シュローダーには、エンゲージメントとアクティブ・オーナーシップの長い歴史があり、20年以上にわたってESGに関連する事項について企業にエンゲージメントを行ってきました。私たちは2022年に最初の「エンゲージメント・ブループリント」を発表し、本資料はそれをベースとし上場資産に焦点を当てています。本資料には、どのようにエンゲージメントを行うのか、なぜエンゲージメントを行うのか、どのようなテーマでエンゲージメントを行うのかが記載されています。この設計図は将来を見据えたものであり、そのアプローチは戦略によって異なる場合がありますが、必要と考える変化を促すことでお客様のために投資リターンを生み出すという弊社のコミットメントを導くための羅針盤となるものです。これは、企業が全面的に満たすべき期待値のリストではありません。弊社は、投資先企業が直面する具体的な課題や機会に応じて、エンゲージメントや議決権行使を行うことを目指しています。

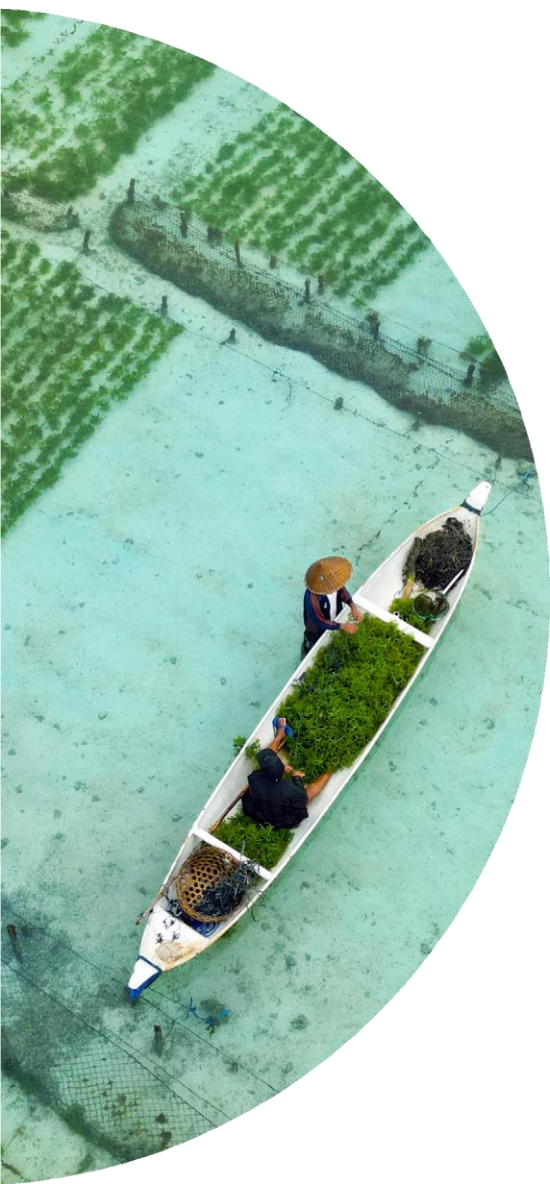
弊社は、企業、お客様、その他の主要なステークホルダーに対し、アクティブ・オーナーシップの優先順位について透明性を確保することが重要であると考えています。本資料は、弊社がどのようにアクティブ・オーナーシップの責任を果たしていくかについて、お客様に理解を深めていただくとともに、投資先企業に対しては、弊社のエンゲージメントの優先順位を明確にすることを目的としています。また、弊社がこれまで関わってきた政策立案者に対しては、サステナビリティ課題に取り組み私たちのアプローチを要約するものでもあります。

シュローダーは、ロンドンに本社を置き、欧州、米州、アジア、中東、アフリカにおける38の拠点で事業を展開する世界最大手クラスの資産運用会社です。2023年9月30日現在、リターンの提供について弊社をご信頼いただいているお客様の7,243億ポンドに上る資産運用を担っています<sup>3</sup>。弊社は、アクティブ運用を通じて、お客様に優れた投資リターンとソリューションを提供することに努めています。お客様へサービスを提供することで、より広範な社会へのサービス提供を行っています。サステナブルで耐久力のあるビジネスに資本を投入することで、長期的に優れた投資リターンを実現し、世界におけるポジティブな変化を加速させます。弊社は、大手資産運用会社として、すべての弊社ステークホルダーの未来を形作る上で重要な役割を担っていると認識しています。

1 <https://www.stern.nyu.edu/experience-stern/about/departments-centers/initiatives/-centers-of-research/center-sustainable-business/research/research-initiatives/esg-and-financial-performance>

2 <https://mybrand.schroders.com/m/48264c85c129ca64/original/How-Engagement-Works-Governance-and>Returns-FINAL.pdf>

3 <https://mybrand.schroders.com/m/2476b24e1889faf0/original/Schroders-Q3-23-AUM-update.pdf>



## エンゲージメントの方法

弊社は、経験豊富で洞察力に優れた数百人のアナリストやファンドマネジャーを世界中に抱えるアクティブ運用の資産運用会社であり、投資先企業に対して思慮深く建設的にエンゲージメントを行う上で特に有利な立場にあります。弊社のアクティブ・オーナーシップの優先順位は、主にサステナブル投資チームのサポートを受けた弊社のお客様やファンドマネジャー、アナリスト、およびサステナビリティ専門家による見方を合わせたものを反映しています。本資料では、上場している投資先企業とのエンゲージメントに焦点を当てていますが、アクティブ・オーナーシップへの包括的なアプローチを実施するために、他のアセットクラスについてもエンゲージメントを実施しています。

## アクティブ・オーナーシップの実践

弊社では、アクティブ・オーナーシップを実践するために主に2つの方法があると考えています。

### エンゲージメント

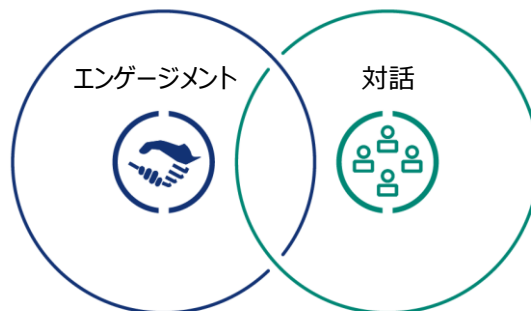
私たちは様々な方法で企業に対しエンゲージメントを実施しています。

1. ESGリスクの理解と管理、ESG機会の評価について把握する
2. 長期的な価値を提供するために変化が必要と思われる領域において、行動を起こすよう促す

この2つのアプローチをそれぞれインサイト・エンゲージメント、アウトカム・エンゲージメントと呼んでいます。

### 議決権行使

私たちは、株主としての声と権利を活用し、通常の議決権行使や、必要に応じてエンゲージメント・エスカレーションの一環としての的を絞った議決権行使を通じて、こうした変化を促します。このようなアクティブ・オーナーシップは、弊社のファンドマネジャー、アナリストおよび/またはサステナブル投資チームが主導して企業と行うこともあれば、他の投資家グループやステークホルダー・グループと協力して行うこともあります。エンゲージメントの形態には、電話による会話、対面によるミーティング、書面によるやり取り等があります。



**Hannah Shoemith**  
エンゲージメント・ヘッド



私たちにとってエンゲージメントはボックス・ティッキングな作業ではありません。重要な課題に関して企業を評価し、長期的なパフォーマンスを向上させるための重要なアプローチと考えています。

## 成果志向のアプローチ

アクティブ・オーナーシップに関する弊社のアプローチは、現実的な成果を達成し、変化をもたらすことに重点を置いています。そのため、弊社は活動の量よりもエンゲージメントの深さと質を優先しています。エンゲージメントの優先順位と戦略の決定に際しては、特に以下の点を考慮します。

### 1. 重要性

弊社は、企業にとって最も重要なサステナビリティの脅威と機会に焦点を絞ってエンゲージメントを行うことを目指します。これらは、企業の長期的な価値に、ネガティブなものポジティブなもの双方を含めて、大きな影響を与える可能性があるものです。弊社は、企業が重要だと考えるサステナビリティの課題に目を向けながら、独自の理解と判断も適用しています。これには、SustainEx<sup>4</sup>やCONTEXT<sup>5</sup>のような当社独自のESGツールやリサーチの利用、外部のリサーチや専門家への相談等が含まれます。

### 2. 地域別背景

弊社の各地域の専属チームは、エンゲージメント目標が市場や地域固有の状況に合わせて調整されていることを確認できる立場にあります。エンゲージメント戦略を検討する際には、オーナーシップ構造、規制環境、文化的要素等を考慮することが重要です。可能であれば、企業との対話において、国や地域のイニシアチブ、規制、地域の同業他社の先進事例を参考にします。

### 3. 現実的な成果

先進的な実践方法と、今後数年で現実的に達成できることの両方を、企業の規模や変化をもたらすまでの速度を考慮しながら検討します。

### 4. 進捗状況のモニター能力

弊社は、課題に対する企業の実績を評価することができる、客観的で測定可能な基準や指標を用いることを目指しています。

### 5. エンゲージメントの期間

弊社は、短期から中期の目標設定に努めます。一部の目標は他の目標より早く達成できるかもしれませんが、一方で、発行体による確固とした変化が必要となる目標については、達成に相当な時間を必要とする可能性があることを認識しています。

4 シュローダーは、SustainExを用いて、投資ポートフォリオの社会的・環境的な「コスト」または「ベネフィット」を推計しています。この試算には、第三者機関のデータおよびシュローダー独自の推定や仮定を使用しており、その結果は他のサステナビリティ・ツールや指標とは異なる場合があります。

エンゲージメントに適したSMART(具体的、測定可能、達成可能、現実的、期限付き)なエンゲージメント目標をあらかじめ設定することを目指します。弊社は、エンゲージメント目標に対する進捗を、少なくとも年1回、またエンゲージメントの優先順位と課題あるいは保有資産の重要性に応じた頻度で、定期的にモニタリングします。ただし、目的を達成するための期間は、その内容によって異なることを理解しています。目的達成に伴い弊社のエンゲージメントから得られる測定可能な成果には、企業の戦略の変更、ガバナンス体制の改善等が挙げられます。

成功要因は主観的なものであり、シュローダーの影響力が変化の唯一の原動力となることは稀であることを理解しています。とはいえ、企業の進捗状況を把握し、弊社のエンゲージメントの成果を測定することは非常に重要であると考えています。弊社の影響力の大小にかかわらず、ある問題に関して企業とエンゲージメントを行い、私たちが望む変化があったことを記録することは重要です。

弊社は、効果的なエンゲージメントには、継続的なモニタリングと継続的な対話が必要であると認識しています。私たちはエンゲージメントをモニターし、四半期ごとのサステナビリティレポートで4つのマイルストーンを用いて進捗状況を報告しています。弊社のエンゲージメントが合理的と考えられる時間軸で有意義な進展が見られない場合、弊社は懸念を提起します。

この提起を行うかどうか、またどのように行うかの判断は、各問題の重要性、緊急性、懸念の大きさ、そして企業がこれまでのエンゲージメントを通じて進展を示してきたかどうかに基づいて行われます。これらは、エンゲージメントの性質に応じて、順序や頻度が異なります。

## ESGツール

弊社独自のツールは、アナリストがESG分析を行う際に使用します。SustainExは、企業や国が社会に対して創出する可能性のある正と負の外部性の推定値を投資チームに提供することを目的としており、CONTEXTは、弊社がその企業や発行体の業界に最も関連性があると考えられる環境、社会、ガバナンスのトレンド、課題、機会に関する企業や発行体の分析をサポートするために使用されます。

5 CONTEXTは、シュローダーが企業や発行体の業種に最も関連性があると考えられる環境、社会、ガバナンスのトレンド、課題、機会について、企業や発行体の経営分析をサポートするために使用する独自のツールで、シュローダーが選択した幅広いデータソースへのアクセスを提供するものです。ファンドマネジャーやアナリストがCONTEXTを利用してシュローダーによる投資判断やリサーチに反映させる見解や結論は、当該企業や発行体のビジネスモデルの1つまたは複数の側面のサステナビリティに関する判断を反映したものであり、当該企業や発行体に関する体系的かつデータ主導のスコアではありません。

## 提起の方法

弊社は、さまざまな方法を用いて、取締役会や経営陣に対し、重要なサステナビリティ課題に関するエンゲージメントをエスカレーションし、私たちの立場を強化しています。例えば、その問題の監督に最も責任を持つと考える取締役の再選に反対票を投じることで取締役に説明責任を果たさせる等が含まれます。また、株主提案または取締役会の提案が、本資料に記載されている弊社の基準に合致していると考えられる場合には、賛成票を投じることもあります。関連要素を考慮した上で、取締役会の提案に反対することが株主とお客様の最善の利益につながると判断した場合、反対票を投じます。議決権行使に加え、他の投資家と協力したり、公の場で懸念を公表したり、売却したりすることもあります。懸念の提起の決定は、弊社の投資の専門家およびサステナブル投資チームとの協働で行われます。弊社の気候移行アクションプランでは、気候変動に関するエンゲージメントについて、懸念の提起の枠組みが概説されています。



常務取締役や社外取締役、取締役会議長とのミーティングあるいは他のコミュニケーション方法



企業のアドバイザーやブローカーを通しての懸念伝達



他の機関投資家との協働介入



取締役会の提案に対する支持を差し控えるあるいは反対票を投じる



懸念を公表



総会での議案提出



臨時株主総会の開催要求



投資縮小、株式等の全部あるいは一部を売却

**サステナビリティに関連する決議については個別に審査を行っており、必要に応じて以下の質問については慎重に検討します。**

### 決議案は、弊社のブループリントに合致しているか？

ブループリントは、財務的な重要性とステークホルダーへの潜在的な影響の両方を考慮し、投資リスクにとって特に重要である可能性があると考えられる問題に対する弊社の見解をまとめたものです。私たちは、議決権行使の内容が、私たちの広範なアクティブ・オーナーシップの優先事項と合致するよう努めます。

### 決議案は、その問題に対処するための最良の方法か？

私たちは、企業を細かく管理するのではなく、エンゲージメントや議決権行使を通じて、監督と指導を行うことを意図しています。さらに、例えば政府による規制等、他の関連するステークホルダーがその問題に対処するのに適しているかどうかを検討します。

### 決議案は、企業がすでに行っていることに付加価値を与えるものか？

これには、企業がどのようにリスクを特定し管理しているかをよりよく理解するための透明性の向上、方針と慣行が効果的に実施されているという安心感の提供、論争の解決と予防のための管理システムの強化、企業がサステナビリティのベスト・プラクティスに向かうことを奨励すること等が該当します。

### 決議案は、意図しない有害な結果を引き起こす可能性なしに実行できるか？

これは、コスト、セクター、地理、経済情勢等様々な状況要因を考慮し、その提案が、企業やそのステークホルダーに悪影響を与えない方法で実施可能かどうかを検討します。

## エンゲージメントとインパクト投資

弊社のインパクト投資戦略は、財務的リターンに加え、投資先企業を通じて社会的または環境的にポジティブで測定可能なインパクトを生み出すことを目的としています。弊社のファンドの多くは、投資プロセス全体にインパクト投資の原則を適用しています。エンゲージメントを通じて投資先企業の変化に影響を与えることは、こうした投資戦略を通じてポジティブな影響をもたらす上で重要な手段となります。そのため、エンゲージメントはインパクト投資の重要な要素になりえます。

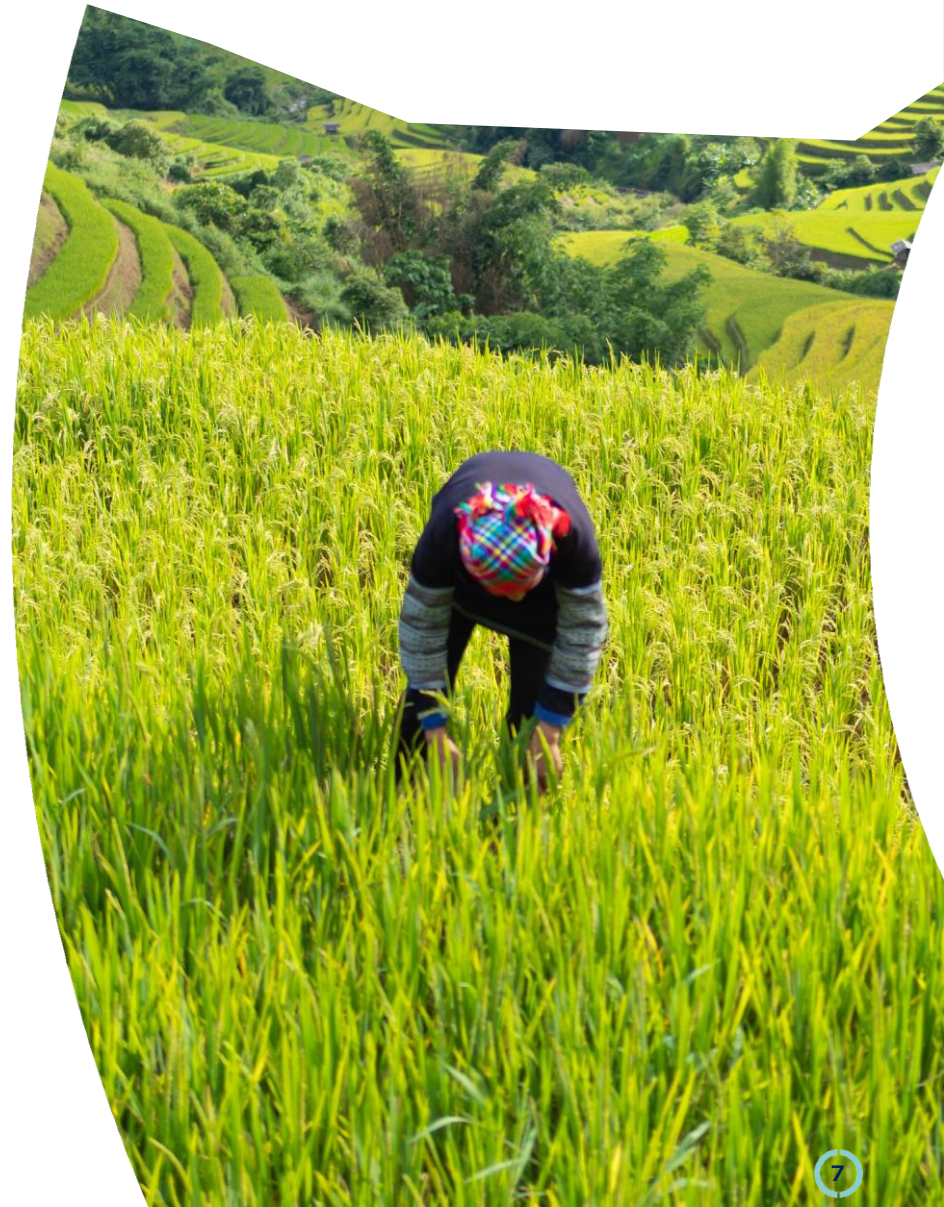
弊社が、より広範なサステナビリティの問題に関して企業とどのようにエンゲージメントを行っているかと、インパクト投資戦略においてどのようにエンゲージメントを行っているのかには多くの類似点があります。どちらにおいても、弊社のエンゲージメントのアプローチは、具体的な成果と持続的な変化を達成することに重点を置き、エンゲージメントの深さと質を優先しています。

また、インパクト投資戦略におけるエンゲージメントの優先順位は、当該戦略のインパクト目標に対する企業の貢献を加速させることができる行動に焦点を当て、「セオリー・オブ・チェンジ」を通じて反映されます。「セオリー・オブ・チェンジ」は、戦略的インパクト目標に沿った投資を選択するために、カスタマイズされたインパクト・スコアカードに反映されます。インパクトKPIは、企業が提供する特定の製品やサービスに焦点を当てることができます。

私たちは、製品やサービスに変更を加えることは、政策や情報開示の変更と比べ時間がかかることを理解しています。そのため、インパクト投資のエンゲージメントは、より広範なサステナビリティのエンゲージメントよりも長期にわたることがあります。

弊社のインパクト投資のファンドマネジャーは、通常、主要なインパクトKPIの選定時や投資期間中に投資先企業と密にエンゲージメントを行い、実際のパフォーマンスが投資時に設定したインパクトKPIの目標値と比べどうなっているのかを確認しています。

これらの類の戦略におけるエンゲージメントの例としては、投資期間中にインパクトに関する活動に関連する収益の割合を増やすよう企業に働きかけることや、ポジティブなインパクトをもたらす分野のソリューションに資本や研究開発リソースを割り当てるよう企業に働きかけること等が挙げられます。また、インパクト投資戦略におけるエンゲージメントでは、同じセクターの他の企業と比較して、企業の戦略の「付加価値」に関するより詳細なデータの収集に重点を置くこともあります。このような場合、十分なサービスを受けていない地域や、より多くの人々に革新的な投資ソリューションを提供することが可能になります。

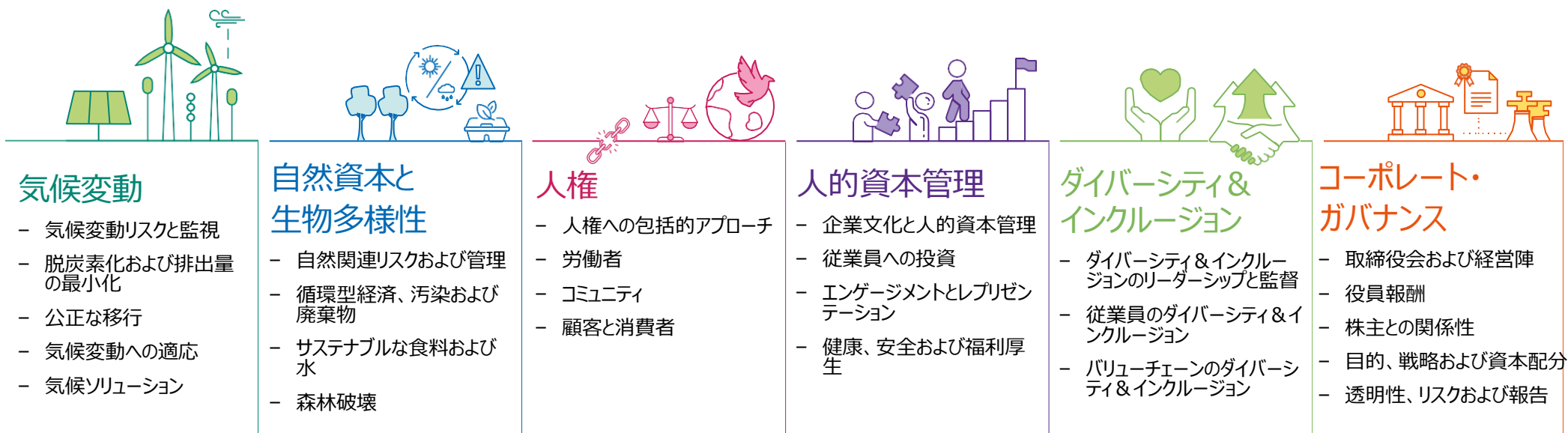


# アクティブ・オーナーシップのコアとなる6つのテーマ

## 優先度の高いエンゲージメント・テーマ

弊社は、投資先の長期的な価値にとって重要であると判断したサステナビリティの課題に重点を置いています。企業がこれらの課題に適切に対処できていない場合、時間の経過とともに、弊社のお客様の財務的パフォーマンスに悪影響を及ぼす可能性があると考えています。これらの課題は、従業員、顧客、コミュニティ、環境、サプライヤー、規制当局を含む、さまざまなステークホルダーの期待やトレンドを反映しています。そのような様々なステークホルダーとの関係を強化

することで、ビジネスモデルはよりサステナブルなものになっていきます。また、これらのステークホルダーとの関係を統括するガバナンス体制や経営の質も、弊社のエンゲージメント議論の焦点となっています。さらに、弊社は、お客様の考える優先順位を反映させることも目指しています。このプロセスに基づき、弊社はエンゲージメントについて、以下の6つの広範なテーマを設定しています。



## +テーマ横断的な優先事項とセクター固有の課題

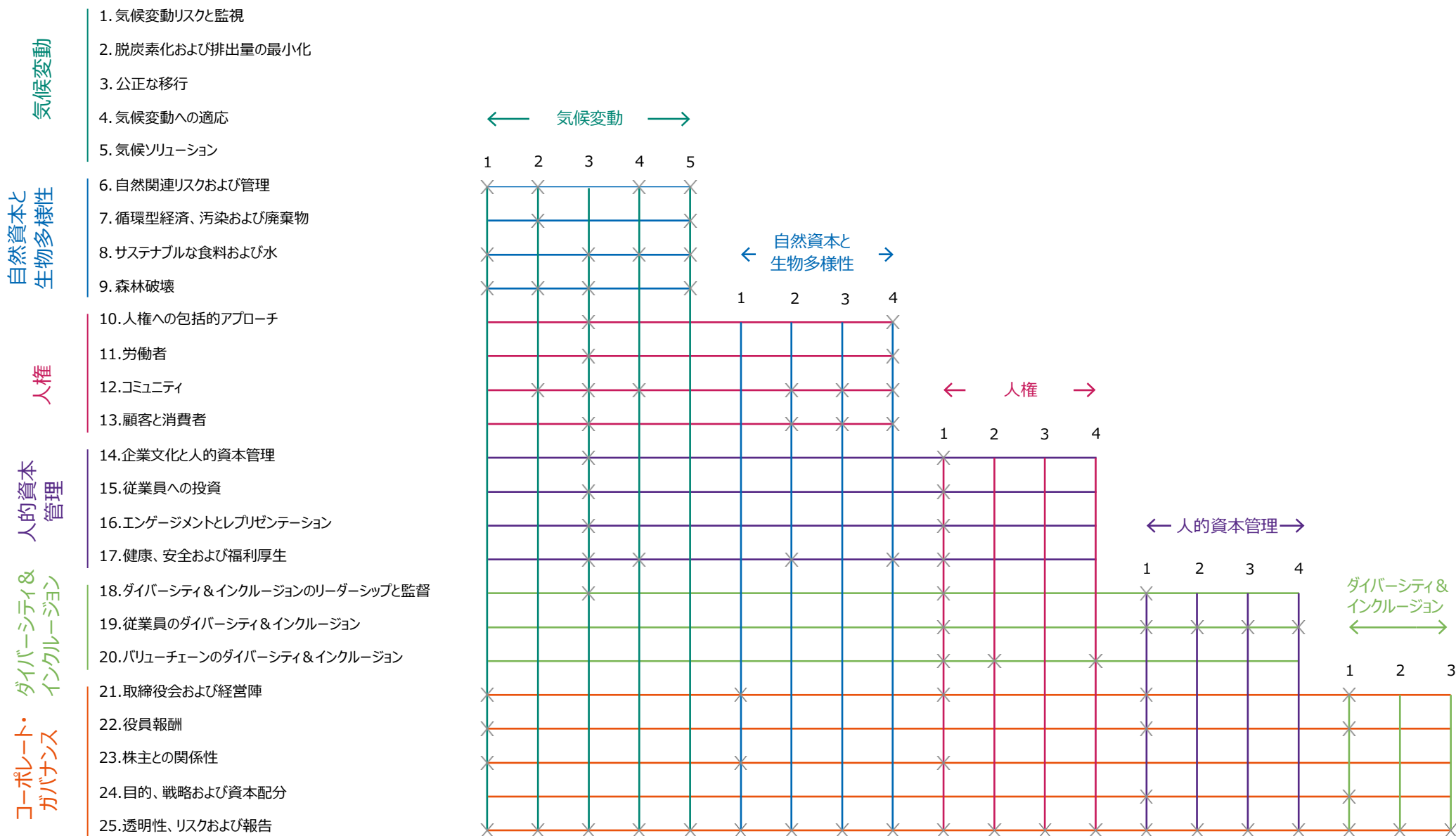
弊社のテーマは、企業倫理や文化等のテーマ横断的な優先事項や、薬剤耐性やサイバーセキュリティ、新しいテクノロジー、健康等といったセクター固有の課題によって裏付けられています。

また、「公正な移行」等、ESGテーマが相互に関連していることについて認識を深めており、企業へのエンゲージメントにおいて、可能な限りこの相互関連性を反映させるよう努めます。



## テーマの相互関連性

6つの優先テーマは互いに関連していることが多く、こうしたつながりを理解することはエンゲージメントの質を高めることに役立ちます。以下の図は、私たちがテーマ間のつながりを特定するためのものです。これはテーマが交差している場所を示すものであり、網羅的なものではありません。



## 目標の見直し

弊社は、課題や市場のベスト・プラクティスに対する理解を深め、少なくとも年1回、優先順位を定期的に見直す予定です。そうすることで、弊社が正しい分野において変化を促すことができるのです。

以降のページでは、主要テーマごとに、弊社が達成を目指す長期的な成果と、それに対応する短・中期的なアクションの大まかな概要を示しています。弊社は、パリ協定や国連の持続可能な開発目標(SDGs)等、国際的に確立された目標と、弊社が望む長期的な成果を可能な限り一致させています。

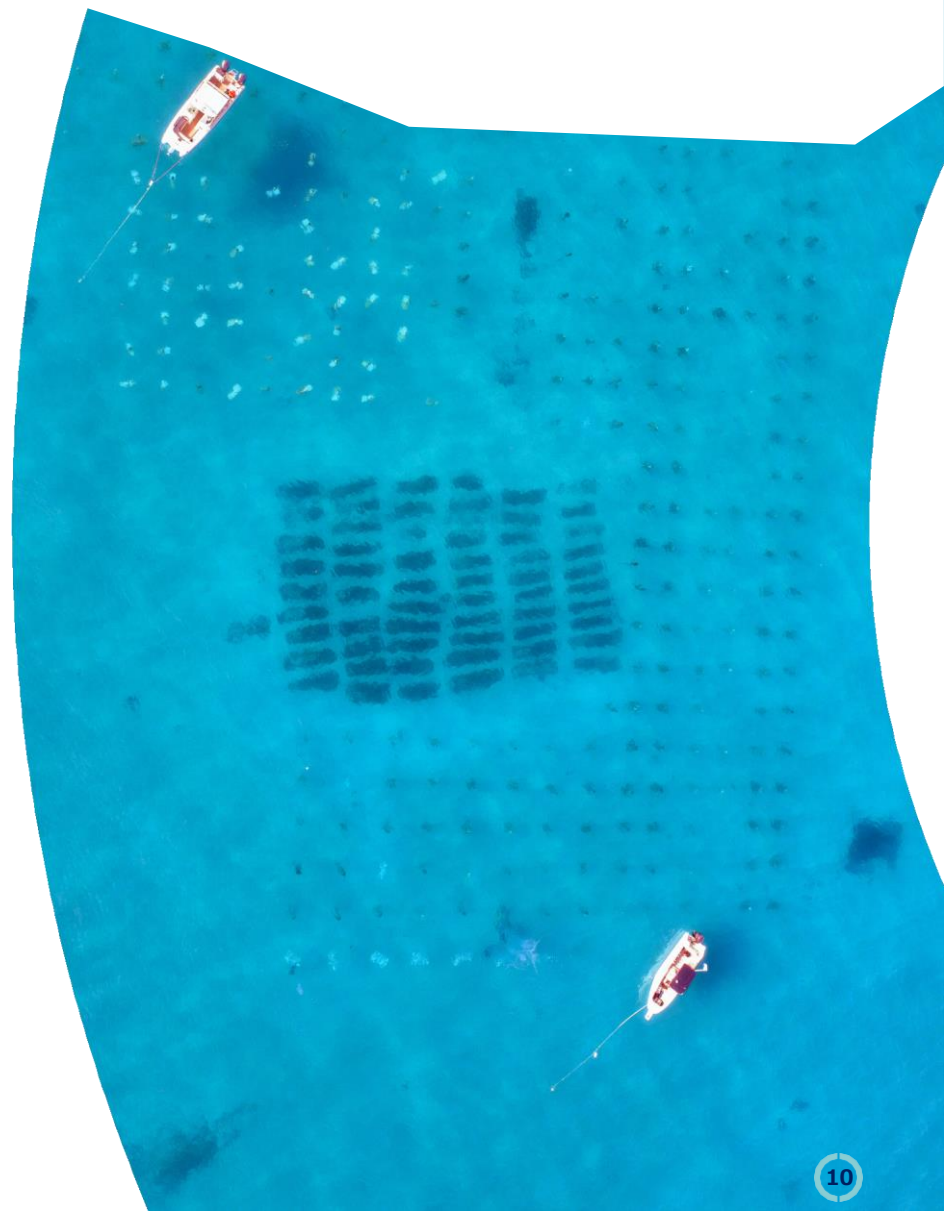
とはいえ、弊社が設定する目標は、その企業の現在の慣行、最も重要な課題、および企業規模、地域、セクター等の幅広い検討事項によって、特定の企業に固有のものとなります。そのため、弊社は、すべての企業に対してすべての主要テーマについてエンゲージメントを行うことを目指すのではなく、むしろ、弊社の最も重要な投資先に対し、その企業の最も重要なテーマについてポジティブな成果を達成することに重点を置いています。

## フィードバック

弊社は、エンゲージメントは双方向のものであるべきだと考えています。弊社は、企業、お客様および弊社の幅広いステークホルダーが、関連する課題について弊社にコンタクトされ、この資料で示した内容に対するフィードバックを提供していただくことを歓迎します。2023年の間に、エンゲージメントへのアプローチについてお客様からご意見をいただき、エンゲージメント戦略を見直す際に、お客様からのご意見を検討させていただきました。また、弊社は、投資先企業の多くと同様に、ESGの優先事項の推進に取り組んでおり、公開企業としての弊社のアプローチについては、弊社の社会的責任報告書および年次報告書において説明しています。弊社は、弊社に対するエンゲージメントを求めるステークホルダーに対して、迅速に対応することを目指しています。

## 投資先企業へのサーベイ

2023年、投資家とのエンゲージメントに関するフィードバックを収集するため、45か国、350社以上の投資先企業を対象にサーベイを実施しました。この調査は、投資先企業が弊社とのエンゲージメントについて直接意見を述べる機会を提供するものです。最終報告書では、主な調査結果を紹介し、投資家が投資スチュワードシップを向上させるための3つの方法を提案しています。



# 気候変動

## エンゲージメントの背景

気候変動が人々と地球に及ぼす最も壊滅的な影響を回避し、将来の気温上昇に適応するために、企業がビジネスモデルを変革することが緊急に必要だと考えています。長期的なアクティブ運用の資産運用会社として、株主価値を保護し向上させるために、企業の気候変動への移行を支援することに専念し、建設的で協力的なエンゲージメントを求めています。

2022年時点で世界の平均気温は、産業革命以前の水準から少なくとも1.1℃上昇し<sup>6</sup>、現在の政策と行動に基づく、今世紀末までに約2.7℃の気温上昇に向かうとされています<sup>7</sup>。

産業革命以前の水準から1.5℃程度の気温上昇に抑えることができれば、気候変動の最悪の影響を回避することができるはず<sup>8</sup>。これは、2050年までに排出量を「ネット」・ゼロにすることで達成できるものと思われます。これは、排出量を極限まで減らし、均衡させる方法(大気からの温室効果ガスの完全除去を含む)を見つけることを意味します。

各国政府は行動を起こしています。2023年9月時点で、世界の排出量の約95%を占める176か国が、新規または更新された気候変動に関する計画を提出しています<sup>9</sup>。

COP27とCOP28という最近の2回の国連気候変動枠組条約締約国会議において、各国は森林破壊とメタンガスの目標、石炭火力の段階的削減と「非効率」な化石燃料助成金の段階的廃止を約束し、損失と損害基金の設立と運用に合意しました<sup>10,11</sup>。

企業の長期的な成功は、ビジネスモデルをネット・ゼロあるいは1.5℃上昇への道筋に移行し、気候変動へ適応できるかどうかにかかっていると考えています。弊社は、企業のビジネスを将来にわたって支え、弊社のお客様に利益をもたらすことができると信じる前向きな変化を促す方法として、企業に対しエンゲージメントを実施しています。すでに行動することを約束している企業に対しては、エンゲージメントと議決権行使が、その進捗に対する説明責任を求めめるための方法となります。

シュローダーは、ネットゼロ・アセット・マネジャー・イニシアチブに参加し、Science Based Targetsイニシアチブにコミットしています。弊社の気候変動移行アクション・プランは、弊社の事業とバリューチェーン、そしてお客様の投資において、排出量ネット・ゼロに向け、どのように事業を運営していくかを定めたものです。

弊社は、気候変動に関するエンゲージメントについて、5つの重点分野を設定しています。

### 1. 気候変動リスクと監視

企業が気候変動による戦略的・財務的リスクに対処するためには、強力なガバナンスが必要不可欠です。弊社は、次ページに示すような、企業に影響を与える重要な気候変動要因の情報開示と、気候変動に対する戦略やリスクに関する取締役会の監督責任を問うことを優先的的要求事項としています。

### 2. 脱炭素化および排出量の最小化

1.5℃への道筋には、今後10年以内での劇的な排出量削減が必要です。科学的には、この道筋を維持するためには2030年までに世界の排出量を45%削減する必要があります<sup>12</sup>、弊社は、企業に対してネット・ゼロへの着実かつ包括的な道筋の策定を促進するエンゲージメントを実施しています。

### 3. 公正な移行

低炭素経済への移行は、これまで雇用と経済活動の主要な推進力であった多くの産業の再編を伴い、企業の多くのステークホルダーに影響を及ぼします。弊社は、企業に対して、ネット・ゼロへの移行に伴う潜在的な社会的影響を緩和するようエンゲージメントを実施していきます。

### 4. 気候変動への適応

気候変動の結果、気象、気候、水における極端な現象がより頻繁に発生し、深刻化すると思われます。このような極端な現象による経済的損失は、1970年代から7倍に増加しており<sup>13</sup>、弊社は、このような損失を最小化するために、気候変動に対する耐性と適応力を強化するためのエンゲージメントを行います。

### 5. 気候ソリューション

気温上昇を1.5℃に抑えるためには技術的な解決策の展開を加速させ、大気中の二酸化炭素除去等の「ネガティブ・エミッション」が必要とされています。弊社は、企業に対して、拡張性のある気候ソリューションの開発を奨励し、また、既存の資産や事業において、ビジネスモデル上、より迅速な排出削減が不可能な場合には、世界の自然炭素吸収源を保護するようエンゲージメントを行っています。

6 <https://public.wmo.int/en/our-mandate/climate/wmo-statement-state-of-global-climate>

7 <https://climateactiontracker.org/global/cat-thermometer/>

8 <https://www.ipcc.ch/sr15/>

9 <https://www.climatewatchdata.org/2020-ndc-tracker>

10 <https://www.un.org/en/climatechange/cop26>

11 <https://www.un.org/en/climatechange/cop27>

12 <https://www.ipcc.ch/2018/10/08/summary-for-policymakers-of-ipcc-special-report-on-global-warming-of-1-5c-approved-by-governments/>

13 World Meteorological Organisation (2021), Atlas of Mortality and Economic Losses from Weather, Climate and Water

## エンゲージメントの方法

◆ がついている項目は、大企業と中堅企業<sup>14,15</sup>がネット・ゼロ経済への移行に自社のビジネスモデルを一致させるために採用する必要があると考える、気候変動に対する期待を示しています。また、必要に応じて、気候変動対応を求める国際的な機関投資家団体Institutional Investors Group on Climate Change(IIGCC)や、運用機関によるイニシアチブClimate Action 100+等の弊社が参加している協働イニシアチブの期待値と、弊社のエンゲージメントにおける期待値を一致させています。



### 望ましい長期的成果      エンゲージメント事項      望ましい短/中期的アクション

#### 気候変動リスクと監視

気候変動関連リスクに対する強固なガバナンスと監視



気候変動リスク管理および報告

- ◆ 企業の気候変動関連リスクに関する年次報告およびそのリスクを管理するために行っているステップ(例：気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)レポート)
  - スコープ1、2、関連するスコープ3の排出量を正確かつ包括的に開示し、排出量の開示にギャップがあれば説明する<sup>16,17</sup>
  - 短期、中期、長期の時間軸で気候シナリオ分析を行い、その結果を公表し事業戦略に組み込む
  - 重要な気候変動要素を企業の年次報告書および会計に反映
  - 気候変動開示について、独立した第三者による保証を得る

取締役会の説明責任

- 企業の気候変動移行計画を含む、気候変動の監督に責任を持つ取締役の設置
- 取締役会に気候変動に関する十分な専門知識を確保するための措置を講じる
- 適切な排出量やその他の気候変動目標に対する実績について、シニア・マネジメントに説明責任を持たせる

気候変動に関するロビー活動

- 1年間の気候変動関連のロビー活動や業界団体への加盟状況を公開
- 企業が直接行うロビー活動や業界団体への加盟を、パリ協定の目標や企業の気候変動戦略にどのように整合させるかを定める

14 大企業と中堅企業の標準的な定義はなく、何をもちて大企業、中堅企業、小企業とみなすかは地域によって大きく異なります。このため、弊社は、公開株式または社債を保有する企業のうち、時価総額または企業価値で評価した上位80%の企業を対象としています。弊社は、中小企業が中堅企業よりも大きなリソースと財務的制約を受けており、そのため弊社が望む成果を達成するためにはより多くの時間を必要とする可能性があることを認識しています。弊社の期待に対する企業の進捗状況を評価する際には、一般的に、同じ地域に拠点を置く同規模の同業他社の進捗状況と比較します。

15 弊社が望むエンゲージメントの成果は、先進国市場でも新興国市場でも同じです。しかし、新興国に拠点を置く企業は、先進国に拠点を置く企業と比べて、例えば、事業を行う国々における国が決定する貢献(Nationally Determined Contribution)の状況、一部の国々における気候変動に対する限定的な政府の政策対応、あるいは企業の移行を支援するための資金援助やインセンティブが限られている等の理由により、弊社が望む成果を得るまでに時間がかかる場合があることを認識しています。弊社が望む成果に対する企業の進捗状況を評価する際には、グッド・プラクティスの基準における地域差を考慮に入れていきます。

16 スコープ1排出量は、企業が所有または管理する排出源から発生する直接的な排出量、スコープ2排出量はエネルギー購入による間接的な排出量、スコープ3排出量は企業のバリューチェーンで発生するその他すべての間接的な排出量です。

17 弊社は、企業が、例えば短期、中期、長期のスコープ3目標を設定するような、すべての排出量の種類と時間軸にわたって目標を設定することが現実的でない場合があることを認識しています。重要なことは、関連する全ての排出量について、長期的な目標と同様、中期的な目標も求めていることです。

## 脱炭素化および排出量最小化

気温上昇を1.5°Cに抑えること  
で気候変動による最悪の影響  
を回避



1.5°Cアラインメント

- ◆ 今世紀中頃までのネット・ゼロへ向けた脱炭素化ビジネスモデルへのコミットメント
- ◆ スコープ1、2および関連するスコープ3の温室効果ガス排出を対象とした、科学的根拠に基づく長期、中期、短期の目標を設定
- ◆ 企業がどのように移行し、目標を達成するかを説明する詳細かつ期限付きの移行計画の公表<sup>18</sup>
  - 排出量目標に対する企業の実績と進捗状況、およびより広範な移行計画を毎年公表
  - 企業の温室効果ガス排出量のうち、目標がカバーする割合を設定し、使用するスコープ、定義、メソドロジーを明確に定義する
  - 独立した第三者機関を通じた排出量の測定基準と目標の検証に努める
  - 関連セクター(石油・ガス会社等)については、メタンガス削減目標を設定し、日常的なフレアリングの廃止を目指す

気温上昇を1.5°Cに抑制する  
ため、最も気候変動の影響が  
大きい地域と技術に重点的に  
資本を配分



気候変動ファイナンス

関連するセクター(例：金融、基礎素材、エネルギー、公益等)について：

- 企業が、自社の気候変動に関する目標やゴールを支援する活動に向けた融資や投資をどのように実行するか、また、それが1.5°C目標とどのように整合するのかを明示
- 脱炭素化および排出量削減に関連する活動のための、短期・中期的な資本支出計画を開示

18 中間段階として、まだ目標を設定していない企業、特に中小企業や新興国の企業に求める短期的なエンゲージメントの成果は、スコープ1、2および関連するスコープ3の温室効果ガス排出量の測定と報告を開始することです。



## 公正な移行

低炭素経済への急速な移行により影響を受ける従業員、コミュニティ、サプライヤー、消費者を支援



気候変動がもたらす社会的影響

- 関連するセクターについて、企業の気候変動計画、政策、適応策による主要な社会的影響を、事業と幅広いバリューチェーンの双方において特定し、人権や人的資本管理、ダイバーシティ&インクルージョンへの影響も含める
- 人々の自由意思による、事前の、十分な情報に基づく同意を得るという原則を適用し、影響を受ける地域社会や先住民と建設的なエンゲージメントを行う
- 新しい仕事へのスムーズな移行や、再教育・スキルアップの機会の提供等、影響を受ける労働者とのように協議し、支援する予定なのか明示
- 特定の活動や市場からの段階的撤退や売却が企業の気候変動移行計画の一部を構成している場合、可能な限り企業が影響を受けるステークホルダーにどのように配慮し、影響を緩和しているかを明記
- サプライヤー、同業他社、政策立案者と協働し、労働者への影響を考慮した適切な適応戦略を策定

公正な移行に関するエンゲージメントは、地域やセクターによって大きく異なる可能性があります。上記に加え、エネルギーへのアクセス、価格の手ごろさ、安全性、気候変動が脆弱な国々に与える物理的な影響等、様々なトピックがカバーされています。

## 気候変動への適応

気候変動の影響に対する耐性および適応力の強化



気候変動に対する耐性

- 物理的なリスクと耐性、機会の評価を実施
- 関連する気候変動の物理的なリスクを効果的に管理、監視、報告し、気候変動への耐性を高める計画をどのように行うかを明示
- 企業の資産に損害を与えた、あるいは事業運営やバリューチェーンに混乱をきたした物理的事象(例：洪水)の開示

望ましい長期的成果	エンゲージメント事項	望ましい短/中期的アクション
-----------	------------	----------------

## 気候ソリューション

気温上昇を1.5°Cに抑制するための技術的解決策の展開を加速



気候変動対策技術、輸送と技術革新

関連するセクター(例：エネルギー、電力、基礎素材、運輸等)について：

- 新規および既存の気候変動対策技術やソリューション、および/または地域横断的な再生可能エネルギーの調達と容量について、これらの活動がもたらす潜在的なプラスの影響を含め、企業の拡大方針を明示<sup>19</sup>

自然の炭素吸収源を保護、回復、創出し、実行可能な炭素回収技術を拡大



炭素回収および除去

関連するセクター(例：エネルギー、電力、基礎素材等)について：

- 泥炭地や森林等、自然の炭素吸収源への負の影響を抑制するための企業方針を策定
- 1.5°Cアラインメントに向けた自然に基づくソリューションの貢献度を開示
- 技術に基づく炭素除去プロジェクト(例：炭素回収、利用、貯留)の1.5°Cアラインメントへの貢献度を開示

カーボン・オフセットを利用する企業について：

- オフセット以前にまず排出量削減を優先し、オフセットに依存する排出量削減目標の割合等、企業のオフセット戦略について透明性を確保
- 企業がオフセット計画をどのように選択、検証し、また説明を行うのか開示

<sup>19</sup> これには、例えば、「スコープ4」の削減貢献量に関する情報が含まれる可能性があります。これは、高い炭素排出量を伴う活動を低炭素排出量のものに代替することにより、製品やサービスによって間接的に低減される排出量です。企業活動のバリューチェーン外で削減された排出量であるため、従来のスコープ1(直接)、スコープ2(間接)、スコープ3(バリューチェーン)の排出量指標では捕捉されません。このテーマに関する詳細は、シンガポール政府投資公社と共同で作成した2021年版レポート「削減貢献量の分析フレームワーク」をご覧ください。

# 自然資本と生物多様性

## エンゲージメントの背景

自然がもたらす恩恵は価格がつけられないことが多く、その結果、過剰に利用されることとなります。このため、生態系の減少や劣化、希少性の高まりが見られています。2022年、世界経済フォーラム(WEF)は、生物多様性の損失を今後10年間の地球規模での最も深刻なリスク上位3つのうちの1つに挙げています<sup>20</sup>。また、世界銀行は、生態系の一部が崩壊した場合、2030年までに、年間で世界のGDPの2.3%(あるいは2.7兆ドル)に相当するコストになる可能性があるとして試算しています<sup>21</sup>。

現実的には、企業、銀行、投資家が保険リスクの増大、資本コストの上昇、投資機会の喪失に直面することを意味するものと考えます。農業、食品、海洋関係等、生態系サービスに大きく依存しているもののそのことが現在評価されていないか過小評価されている分野では、これらがいずれ正確に評価された場合、企業評価に影響が出る可能性があります。さらに、収益に直接的な影響を与える可能性のある規制や政策の圧力はすでに生み出され、具体化され始めています。

シュローダーは、自然資本インベストメント・アライアンス(Natural Capital Investment Alliance)のメンバーであり、生物多様性のためのファイナンス宣言(Finance for Biodiversity Pledge)の署名企業でもあります。弊社の環境に対する声明(Group Environment Statement)では、弊社の環境管理に対する姿勢を示しています。自然のための行動計画と、自然および生物多様性に関するポジションステートメントには、自然や生物多様性に関して、弊社の投資先や弊社自身の業務における弊社のアプローチを定めています。シュローダーは、2025年までに投資ポートフォリオに含まれる企業や融資活動において、穀物生産による森林破壊をなくすために最善を尽くすことにコミットしています<sup>22</sup>。

弊社は、生物多様性と自然資本という大きなテーマの中で、4つの重点分野に優先的に取り組んでいます。これらは、弊社の投資先企業が直面している自然資本と生物多様性における主要な課題を反映しています。

### 1. 自然関連リスクおよび管理

生物多様性の喪失や再生可能な資源の枯渇等、自然資本の劣化は、中長期的に事業やその収益、価値にとってリスクをもたらします。弊社は、COP15で合意された生物多様性枠組に沿って自然への悪影響を削減、最終的には回避し、自然の再生と回復に貢献するために、企業がこの問題に関して強力なガバナンスを構築することを奨励します。弊社は、企業が自然関連の財務開示や目標設定に関する新たなベスト・プラクティスを導入することを望んでいます。

### 2. 循環型経済、汚染および廃棄物

プラスチック汚染等の汚染や廃棄物を制限し、再利用とリサイクルを促進する循環型経済を構築することは、天然資源の消費を低減し、環境圧力を緩和する上で非常に重要です。弊社は、廃棄物や汚染を最小限に抑え、循環型経済を推進するよう企業にエンゲージメントを実施しています。

### 3. サステナブルな食料および水

人口増加に対応し、栄養失調やその他の健康リスクに対処するためには、世界の食料システムを変える必要があります。さらに、食料と水のシステムは共に気候変動のリスクにさらされ、温室効果ガス排出やその他の環境圧力(例えば、肥料や農薬の使用による)の大きな要因となっています。弊社は、より環境的にサステナブルで、海洋環境を保護し、動物の福祉を尊重し、かつ人口増加による需要を満たすことのできる食料と水のシステムを促進するためのエンゲージメントを行っています。

### 4. 森林破壊

森林は重要な炭素の隔離・蓄積源であり、地球の水循環や生物多様性の維持にも重要な役割を担っています。森林破壊は、温室効果ガス排出と生物多様性損失の主な原因となっています。弊社は、企業がコモディティを得るための森林破壊への関与を排除し、森林資産のサステナブルな管理を促進することを期待しています。

20 [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_The\\_Global\\_Risks\\_Report\\_2022.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_The_Global_Risks_Report_2022.pdf)

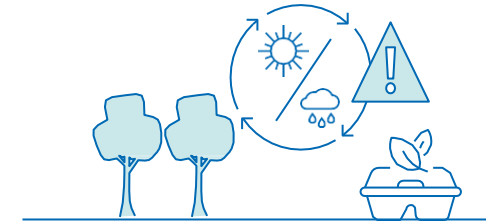
21 [https://www.worldbank.org/en/topic/natural-capital#:~:text=The%20World%20Bank%20estimates%20that,%2C%20fisheries%20and%20timber%20provision\),.pdf?\\_gl=1\\*1ew3wpg\\*\\_ga\\*ODYxMDAzMjU3LjE2OTc2MTg2ODg.\\*\\_ga\\_7ZZWT14N79\\*MTcwmDc1MjcyMC4zLjAuMTcwMDc1MjcyMS4wLjAuMA](https://www.worldbank.org/en/topic/natural-capital#:~:text=The%20World%20Bank%20estimates%20that,%2C%20fisheries%20and%20timber%20provision),.pdf?_gl=1*1ew3wpg*_ga*ODYxMDAzMjU3LjE2OTc2MTg2ODg.*_ga_7ZZWT14N79*MTcwmDc1MjcyMC4zLjAuMTcwMDc1MjcyMS4wLjAuMA)

22 [https://racetozero.unfccc.int/wp-content/uploads/2021/11/DFP-Commitment-Letter-.pdf?\\_gl=1\\*1ew3wpg\\*\\_ga\\*ODYxMDAzMjU3LjE2OTc2MTg2ODg.\\*\\_ga\\_7ZZWT14N79\\*MTcwmDc1MjcyMC4zLjAuMTcwMDc1MjcyMS4wLjAuMA](https://racetozero.unfccc.int/wp-content/uploads/2021/11/DFP-Commitment-Letter-.pdf?_gl=1*1ew3wpg*_ga*ODYxMDAzMjU3LjE2OTc2MTg2ODg.*_ga_7ZZWT14N79*MTcwmDc1MjcyMC4zLjAuMTcwMDc1MjcyMS4wLjAuMA)



## エンゲージメントの方法

◆ がついている項目は、大企業と中堅企業<sup>23</sup>とのエンゲージメントにおいて、自然資本と生物多様性に関する優先的アクションです。必要に応じて、自然関連財務情報開示タスクフォース (TNFD)、ネイチャー・アクション100、自然のための科学根拠に基づく目標 (Science-Based Targets for Nature) 等の主要な協働イニシアチブの期待値と、弊社のエンゲージメントの期待値を一致させるよう努めています。



望ましい長期的成果	エンゲージメント事項	望ましい短/中期的アクション
自然関連リスクおよび管理		
2030年までに生物多様性の損失を削減・回避し、自然資本を保護・回復する	ガバナンス	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 生物多様性と自然資本に対する取締役会レベルの責任と説明責任を定める</li> <li>- TNFD等の新たなベスト・プラクティスに沿った情報開示</li> <li>- 自然の損失からの回復への貢献度に関する経営KPIの設定</li> </ul>
	戦略	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 自然や生物多様性への負の影響を管理し、軽減、回避するための包括的な施策を実施</li> <li>- 生物多様性枠組に沿った自然の再生・回復計画を策定</li> <li>- 保全価値の高い生態系を優先し、生態系の転換を制限・回避することにコミットする</li> </ul>
	リスク管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 自然への影響と依存度を把握するための測定システムを確立</li> <li>- 自然損失のシナリオ分析を行い、その結果を事業戦略に反映させる</li> <li>- 必要かつ重要な場合には、自然を保護・回復するための地域特有の生物多様性管理計画を策定</li> <li>- 絶滅危惧種、絶滅のおそれのある種、または保護対象種を保護するための行動をとる</li> </ul> <p>特定のセクターについて：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 動物福祉方針を定め、製品ポートフォリオにおける動物実験の使用を開示</li> </ul>
	指標と目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 自然への悪影響を削減・回避し、自然の再生・回復への貢献を高めるための目標を設定</li> <li>- 影響度の高いコモディティの資産、事業、資材調達先の所在地データの開示に努める</li> </ul>

<sup>23</sup> 大企業と中堅企業の標準的な定義はなく、何をもちて大企業、中堅企業、小企業とみなすかは地域によって大きく異なります。弊社は、中小企業が小企業より大きなリソースと財務的制約を受けており、そのため弊社が望む成果を達成するためにはより多くの時間を必要とする可能性があることを認識しています。弊社の期待に対する企業の進捗状況の評価の際には、一般的に、同じ地域に拠点を置く同規模の同業他社の進捗状況と比較します。

望ましい長期的成果	エンゲージメント事項	望ましい短/中期的アクション
-----------	------------	----------------

### 循環型経済、汚染、廃棄物

サステナブルな消費と生産の実践を発展させる



循環型経済と廃棄物

- ◆ 製品のライフサイクル全体で循環型経済を推進するため、責任ある廃棄物処理、リサイクル、ライフサイクル・マネジメントを実施
- リサイクル、再生材料の使用、製品のリサイクル可能性の向上を含む、廃棄物削減のための目標を設定
- 特定のセクターについて：
  - 食品廃棄物を削減するためにバリューチェーン全体で行動

プラスチック

- プラスチック全体と再生素材ではないプラスチックの使用量を減らし、原材料としての再生プラスチック(rPET)の使用を増やす目標を設定する
- プラスチックのバリューチェーンからのプラスチック汚染を減らし、なくすための措置を取る
- プラスチック汚染を浄化し、影響を受けた生態系を回復させる取り組みに積極的に参加

汚染と有害化学物質

- 温室効果ガス以外の汚染物質(亜酸化窒素、硫酸化物、揮発性有機化合物、粒子状物質、アンモニア、重金属等)を測定、開示し、削減目標を設定
- 製品ポートフォリオにおける有害化学物質の使用量と販売量を開示
- 有害化学物質の使用を削減し、合理的な期間内にパーフルオロアルキル化合物及びポリフルオロアルキル化合物の使用を段階的に廃止する
- 汚染が人の健康や生態系に及ぼす悪影響を低減するための措置を講じる

### サステナブルな食料および水

より資源効率が高く、より健康的でサステナブルな食料と水のシステム



農業

- 特定のセクターについて：
  - 再生可能な農業慣行から供給される製品を開示し、そのシェア拡大を目指す
  - 製品ポートフォリオにおける代替タンパク質のシェアを拡大する計画を策定
  - 肥料と農薬のサステナブルな使用に関する環境管理計画を策定

水産養殖と海洋

- 特定のセクターについて：
  - サステナブルな漁業を導入し、サステナブルな調達とトレーサビリティの向上に努める
  - 栄養素の過剰な流出や放置された設備等、海洋・沿岸環境への汚染を削減・回避するための行動をとる

淡水

- 操業水域と供給水域の特定と開示、およびリスクのある水域の地域別管理計画の策定
- 水の種類(地表水、地下水等)ごとに、総取水量、総使用量、総排水量を監視・報告し、量と質の目標を設定する
- 水管理の実施による影響について地域社会と定期的に協議

望ましい長期的成果	エンゲージメント事項	望ましい短/中期的アクション
-----------	------------	----------------

## 森林破壊

持続可能な森林管理の推進  
と森林破壊の防止

戦略と目標

- ◆ 事業活動やサプライチェーンにおける違法または持続不可能な森林破壊をなくすための期限付きのコミットメントを設定し、これらの目標に対する進捗状況を毎年開示
- 遅くとも2025年までにコモディティを得るための森林破壊をなくすことを目標とし、その進捗を毎年報告



ガバナンスと監督

- 森林関連リスクに対する取締役会レベルおよび経営陣の説明責任を実証
- 包括的な森林破壊ゼロ方針の公表

トレーサビリティとサプライ  
チェーン管理

- 事業および/またはサプライチェーンにおけるコモディティ特有の森林破壊リスクの評価を実施
- 公約の遵守をモニターするメカニズムを含む、適切なトレーサビリティシステムの開発
- 生産拠点、加工施設および/またはサプライヤーの所在地を開示
- 信頼できる認証スキームへの準拠を証明し、レベルアップのための目標を設定
- 新規開発・買収に関して、保護価値や炭素貯留の高さに関する評価を実施

指標と目標

- ◆ コモディティを得るための森林破壊リスクとその軽減の進捗を評価するために使用する指標を開示
- サプライチェーン全体のトレーサビリティを向上させる努力を含む、森林破壊に対するコミットメントの定量化可能な進捗状況を開示



# 人権

## エンゲージメントの背景

すべての企業は、人間として本来持っている権利を侵害する可能性を持っています<sup>24</sup>。人権を尊重するために企業が果たすことのできる役割、果たすべき役割、そしてその一部として子どもの権利に対する認識が高まっています。私たちは、顕著さ<sup>25</sup>という観点を通して人権問題を考慮する国際的な枠組みに沿うことを目指しています。人権に関する論争に巻き込まれた企業は、より高い経営および法的、財務上のリスクに直面する可能性があり、評判を落とす可能性もあり、これらの顕著な問題は重要なものとなる可能性が高いと考えています。

人権侵害のリスクを防止し、対処するためのグローバル・スタンダードが、2011年に国連人権理事会において全会一致で承認された、国連ビジネスと人権に関する指導原則です<sup>26</sup>。指導原則は、国連グローバル・コンパクト<sup>27</sup>が提唱する2つの人権原則の運用を明確にし、企業がOECDの多国籍企業行動指針や、国および地方政府の人権関連法令を遵守するための指針となっています。さらに、人権デュー・デリジェンス法や、人権侵害に関連する貿易・関税制裁が世界各地で多く導入されています。

指導原則は、企業は人権を尊重すべきであると述べています。これは、企業が他者の人権を侵害することを避け、企業が関与する人権への悪影響に対処すべきであることを意味します。さらに、この原則は各国の法令にも反映されつつあり、違反した場合には制裁金が科せられるため、企業は自社の事業やサプライチェーンから現代奴隷制を排除するためのプロセスの確立と開示を迫られています。この責任は、事業全体、そしてバリューチェーン全体を含むすべてのビジネス関係者に適用されます。

弊社のエンゲージメントの目的は、企業と共に指導原則を実践することです。つまり、企業は人権を尊重し、効果的な人権デュー・デリジェンスを実施し、人権侵害の被害者に効果的な救済を提供することを公式にコミットすべきであるということです。シュローダーは、人権声明(Schroders' Group Human Rights Statement)、そして現代奴隷制に関する声明(Modern Slavery Statement)において、従業員、サプライチェーン、お客様、投資に関する人権の尊重と侵害への救済に関して、シュローダーおよび従業員に対する自身の立場を定めています。

24 人権を尊重するための企業の責任とは、国際的に認められた人権について述べており、少なくとも国際人権章典で示された人権と、労働における基本的原則および権利に関するILO宣言で示された基本権に関する原則としています。

25 企業の顕著な人権問題とは、企業の活動や取引関係を通じて、最も深刻な悪影響を及ぼす可能性のある問題です。この概念は、ビジネスではなく、人々にとってのリスクという観点を出発点としており、この2つがしばしば強く収斂していることを認識しています。

26 その他の国連文書では、さらに先住民、女性、国家や民族、宗教、言語上の少数派、子ども、障害者、移民労働者とその家族の権利についても詳細に言及されています。

**企業が国際的原則に沿ったビジネスと人権に対する強力なアプローチを持つようエンゲージメントをするだけでなく、弊社がエンゲージメントするにあたって特に注目している特定のステークホルダー・グループもあります。**

### 1. 労働者

2,760万人が強制労働に従事しており、その多くは危険な労働を強いられている子どもたちで、強制労働の86%は民間企業で働いていると推定されています<sup>28,29</sup>。弊社は、サプライチェーンにおける弱い立場の労働者が、現代奴隷制や人権侵害のリスクに直面していることを認識しています。弊社は、企業に関連するグローバルな法令を遵守し、サプライチェーンにおける労働者の権利を保護するために必要なサプライチェーンの人権リスクの評価と効果的なデュー・デリジェンスの実施を促進するエンゲージメントを行っています。企業がサプライチェーン全体の労働力指標を報告し、労働条件に関するサプライチェーン監査を実施し、条件改善のためにサプライヤーと協力し、必要な場合には救済を促進または提供することを奨励します<sup>30</sup>。

### 2. コミュニティ

世界銀行の推計によると、世界には4億7,600万人以上の先住民が暮らしており、2021年には、世界中で週に4人近くが、自分たちの土地を企業による搾取から守るために命を落としています<sup>31</sup>。弊社は、企業が土地や資源の権利を含む国際的に認められた人権を守り、尊重し、企業が事業を行うコミュニティの人々の権利を守るために、人々の自由意思による、事前の、十分な情報に基づく同意を得るという手段を取るようエンゲージメントを行っています。さらに、紛争の影響を受けた高リスク地域で事業を行う場合、企業が重大な人権侵害に巻き込まれるリスクが高くなります。このようなリスクの高まりは、ビジネスと人権に関する国際基準を満たすために、デュー・デリジェンスを強化する必要性の高まりにつながります。

### 3. 顧客と消費者

企業は、製品やサービスへのアクセスを通して、人権とサステナブルな開発を推進する重要な役割を担っており、同時に、製品やサービスが人権に害や悪影響を与えないようにしなければなりません。弊社は、企業が消費者や製品・サービスの利用者の権利を尊重し、守ること、また、人工知能(AI)等の新しい技術や人権に与える影響を考慮することを期待しています。

27 国連グローバル・コンパクトが掲げる人権原則は、「原則1：国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重する」と「原則2：自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである」です。

28 <https://www.walkfree.org/reports/global-estimates-of-modern-slavery-2022/>

29 [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_855019/lang-en/index.htm#:~:text=Most%20cases%20of%20forced%20labour,cent%20of%20all%20forced%20labour](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_855019/lang-en/index.htm#:~:text=Most%20cases%20of%20forced%20labour,cent%20of%20all%20forced%20labour)

30 企業の業務に直接従事する労働者は、人的資本管理のテーマの中に含まれています。

31 <https://www.globalwitness.org/en/campaigns/environmental-activists/decade-defiance/>

## エンゲージメントの方法

◆ がついている項目は、大企業・中堅企業<sup>32</sup>とのエンゲージメントにおいて、優先的に取り組む人権に関するアクションです。弊社は、必要に応じて、人権のための投資家アライアンス (Investor Alliance for Human Rights) や現代奴隷制の根絶に取り組む投資家イニシアチブ Find It, Fix It, Prevent It 等の弊社が参加している協働イニシアチブの期待値と、弊社のエンゲージメントに関する期待値を一致させています。



### 望ましい長期的成果

### エンゲージメント事項

### 望ましい短/中期的アクション

#### 人権への包括的アプローチ

サステナブルな開発のための人権の推進

国連指導原則の実施

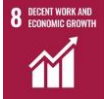
- ◆ 国連ビジネスと人権指導原則(UNGPs)や国際労働機関(ILO)、および/またはその他の人権尊重にコミットする国際的な枠組みに沿って、人権方針を確立・実施
- ◆ 人権に関する方針およびプロセスの監督に対する取締役会の責任を定め、この責任を関連するガバナンス文書および定款に反映
- ◆ 人権に関する方針に沿って、以下のような強固な人権デュー・デリジェンス・プロセスを導入：
  - a. 現実の、あるいは潜在的な人権に及ぼす悪影響を特定し評価
  - b. 判明した事項をプロセスに反映させ、適切なアクションをとる
  - c. 徹底的かつ透明性の高い苦情処理メカニズムへの幅広いアクセス等を通じて、施策の効果を追跡検証
  - d. 影響にどのように対処しているかについてのコミュニケーション
- ◆ 企業が悪影響を引き起こした、または助長したと判断した場合、その改善策を提供、あるいは協力
- ◆ 権利者または正当な代表者、その他関連するステークホルダーとの有意義なエンゲージメントの実施に努める
- ◆ 人権デュー・デリジェンス・プロセスの効果を評価



32 大企業と中堅企業の標準的な定義はなく、何をもちて大企業、中堅企業、小企業とするかは地域によって大きく異なります。中小企業は、大企業に比べてリソースや資金面で大きな制約を受けているため弊社が望む結果を得るには、より多くの時間を必要とする可能性があることを認識しています。弊社の期待に対する企業の進捗状況を評価する際には、一般的に、同じ地域に拠点を置く同規模の同業他社の進捗状況と比較します。

労働者

サプライチェーンにおける労働者の権利を守り、安全、安心な労働環境を推進



サプライチェーンにおける労働条件

- 国際的な労働基準に沿った責任ある調達方針またはサプライヤーの行動規範の策定とその公表
- 責任ある調達・購買の実践と維持
- 人権への実際および潜在的な影響を特定するために(必要に応じて強制労働に関する指標を含む)、継続的かつ効果的な形で人権に関するデュー・デリジェンスを実施
- 必要に応じて改善計画を立案・実施し、その有効性を報告

コミュニティ

基本的自由を保護し、すべての人に経済的リソースへの平等なアクセスと、土地と財産に対する管理権を提供



先住民とコミュニティの権利

- 先住民の権利を保護するために、ILOと国連の指導原則を適用することを表明
- 影響を及ぼす可能性のあるプロジェクトの開始前および継続的に、人々の自由意思による、事前の、十分な情報に基づく同意の原則を適用し、可能な限り、コミュニティが正当な報酬を受け取ることを含め、企業活動の恩恵が受けられるようにすること
- コミュニティや先住民族に対し、建設的かつ積極的に苦情や紛争に対処することを表明

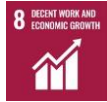
リスクの高い地域および紛争地域での業務

- 企業の中核的な事業運営と紛争との相互作用を認識し、損害を発生させないように適切な措置を講じること
- 既存の方針とデュー・デリジェンス手段を、紛争の影響を受ける地域や紛争リスクの高い地域の状況に特有のニーズに適応させ、これらの状況におけるデュー・デリジェンスを強化し、その場所にとどまることに伴う人権リスクが軽減されない場合には責任ある撤退を実施



## 顧客と消費者

基本的権利の尊重と全ての人への必需品の提供



基本的製品・サービスの利用

- 中・低所得国を含む、十分なサービスを受けていないあるいは脆弱なコミュニティが、医薬品や栄養、テクノロジー/コネクティビティ、金融等の基本的製品・サービスにアクセスし、手頃な価格で利用できるようにするための明確な戦略を策定し、戦略は以下へのアプローチを概説すべき
  - アクセスのガバナンス
  - 研究開発
  - 製品の提供
  - 責任あるマーケティング
- 戦略の定量的・定性的成果を開示

責任ある倫理的な製品・サービスの提供

- 企業の人権方針が、例えばAIのような新しい技術の開発および展開を含め、製品およびサービス(バリューチェーン全体)における権利の保護を含んでいることを確認
  - 人権に関する重大なリスクに関する企業の包括的な評価に、自社の製品およびサービスから生じるリスクを含め、必要に応じて顧客やビジネスパートナーのスクリーニングを行う等、これらを軽減するための措置を講じること
  - ビジネス・パートナーに対し、企業の方針に沿って人権を尊重するよう促す
  - 子どものような社会的弱者への潜在的な悪影響を考慮した、販売およびマーケティングに対する責任あるアプローチを確立し、実施
  - デジタルライツを含む人権を守り、社会に悪影響を与えないよう製品の使用を監視
  - AI技術を導入する場合には、AIの責任ある利用に関する方針または原則を定め、OECDのAI原則と整合させるよう努める
- 特定のセクターについて：
- 製品とポートフォリオの栄養特性を開示し、より健康的な製品の割合を増やし食品の安全性を向上させるための目標を設定
  - 畜産における抗菌剤の責任ある使用に関する方針を確立し、バリューチェーンの基準を改善するための行動をとる

# 人的資本管理

## エンゲージメントの背景

人的資本管理とは、企業で直接業務に従事する人々に対し企業がどのように行動するかを指すもので、人材の採用、維持、育成等が含まれます。弊社は、組織内の人材は競争優位性の重要な源泉であり<sup>33</sup>、人的資本管理をエンゲージメントの優先課題と認識しています。弊社自身の調査でも、投資リターンとビジネスモデルの持続性を促進する上で人的資本管理は重要であることがわかっています<sup>34</sup>。また、高水準の人的資本管理とSDGsの達成との間に多くの関連性があることも認識しています。

すべての企業が同じ人的資本リスクにさらされるわけではありませんし、同じ程度でさらされるわけでもありません。また、弊社は、企業へのエンゲージメントや期待値において、人的資本管理に対する期待値が地域によって大きく異なることを考慮しています。

シュローダーは、機動的で多様な人材を育成することで、現在および将来のビジネス・ニーズに適した人材を引きつけ、維持、育成し、動機づけることを目指しています。これについては、年次報告書に概要を記載しています。

人的資本管理という幅広いテーマの中では、4つの重要なサブ・テーマを優先事項としています。

### 1. 企業文化と人的資本管理

近年、多くの企業倒産において、負の組織文化が大きく取り上げられているのを目にしています。弊社は、企業がどのように投資し、企業文化を発展させているのか、また、企業文化の監督や管理にどのように取り組んでいるのかを理解するために、企業に対しエンゲージメントを行っています。これは、企業が同業他社に対して重要な競争優位性をもたらすことができる人材をどのように創造し、維持するか、また、どのようにしてイノベーション文化を醸成しているのかについて、理解を深めることを目的としています。

### 2. 従業員への投資

世界の賃金労働者の19%、3億2,700万人に支払われる給与は、自国の最低賃金以下です<sup>35</sup>。これは、非公式経済における労働者を除いたものです。従業員に生活賃金を支払うことで、健康状態が改善され、人材の採用・維持能力が高まり、生産性が向上することが明らかになっています<sup>36,37</sup>。弊社は、企業が現地の最低賃金を遵守するだけでなく、従業員が貧困から解放され、適切な生活を送ることができるような生活賃金を支払うことを奨励しています。また基本的な賃金水準だけが従業員の経済的な健全性を左右する唯一の要因ではないと考えており、従業員のフィナンシャル・ウェルネス(金融の健康度)を幅広く確保するため、従業員の報酬と福利厚生を総合的に検討するよう企業に奨励しています。さらに、2030年までに3分の1近くの職種が再教育を受ける必要があると思われます<sup>38</sup>。したがって、弊社は、戦略的労働力計画における活動の詳細を開示するよう企業に要請します。これには、企業がどのようにスキル・ギャップや労働力要件を特定しているか、どのように従業員の育成に投資しようとしているか、どのように従業員のスキルを長期的戦略に合致させているか、どのように部門全体の転換(エネルギー転換等)に向けて従業員の準備を支援しているか、等の例が含まれます。

### 3. エンゲージメントとレプリゼンテーション

従業員に対するエンゲージメントが強固であるほど、それらの従業員によってイノベーションと成長が促進されるため、収益性向上に貢献するという証拠があります<sup>39</sup>。弊社は、企業に対して、従業員から積極的に意見を聞き、従業員へのエンゲージメントとモチベーションをモニターすることを求めます。

### 4. 健康、安全および福利厚生

毎年約200万人が業務上の原因で死亡しています<sup>40</sup>。雇用主には従業員に対する注意義務があります。したがって、弊社は、従業員の身体的・精神的健康の両面から、安全で安心できる労働環境を従業員に提供するよう企業に働きかけています。

33 <https://hbr.org/2007/03/maximizing-your-return-on-people>

34 <https://www.schroders.com/en-us/us/institutional/insights/human-capital-management-research-how-people-are-our-greatest-asset/>

35 <https://www.ilo.org/infostories/Campaigns/Wages/globalwagereport#minimum-wages>

36 [https://www.livingwage.org.uk/sites/default/files/IWFM-Living-Wage-Report-Screen-2022-2023\\_2.pdf](https://www.livingwage.org.uk/sites/default/files/IWFM-Living-Wage-Report-Screen-2022-2023_2.pdf)

37 <https://www.qmul.ac.uk/geog/media/geography/livingwage/docs/FINALReportLWFsurvey2013.pdf>

38 <https://www.weforum.org/agenda/2020/01/reskilling-revolution-jobs-future-skills/>

39 <https://www.globalwitness.org/en/campaigns/environmental-activists/decade-defiance/>

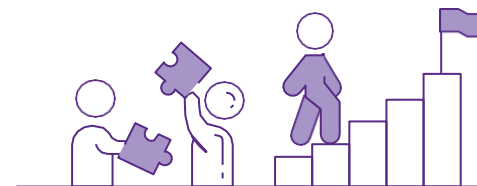
40 <https://www.who.int/news/item/17-09-2021-who-ilo-almost-2-million-people-die-from-work-related-causes-each-year>





## エンゲージメントの方法

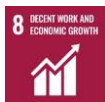
◆ がついている項目は、大企業・中堅企業<sup>41</sup>とのエンゲージメントにおいて、優先的に取り組むべき人的資本に関するアクションです。必要に応じて、機関投資家の労働分野での共同イニシアチブWorkforce Disclosure Initiative(WDI)や、Human Capital Management Coalition等、弊社が参画している協働イニシアチブの期待値と弊社エンゲージメントの期待値を一致させることも行います。



望ましい長期的成果	エンゲージメント事項	望ましい短/中期的アクション
-----------	------------	----------------

### 企業文化と人的資本管理

適切な労働を提供し、長期的にサステナブルな成長を促進する強い倫理的文化を推進



人的資本管理に対する取締役会の監督

- ◆ 人的資本管理の監督に対する取締役会の明確な責任を定める
- ◆ 労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言における5つの人間の基本的価値を支持し、地域及び国の労働法を尊重することにコミット
- ◆ 企業が測定、監視、開示、目標設定すべき人的資本管理の要素および情報を明確に定義
- ◆ 最低限開示すべき事項：従業員総数(従業員および派遣社員を含み、契約形態別に分類)、労働力の総コスト(賃金、福利厚生、その他の費用を含む)、自発的・非自発的離職率またはその他の安定性指標、さまざまな年功レベルにおける労働力の多様性に関するデータ

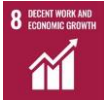
企業文化

- 企業文化と価値観を明確にし、取締役会がどのように、それらの組織全体への適用を確認しているかを説明
- 企業文化の測定・評価方法、およびその結果の開示
- 企業文化に関する指標の変化が、従業員の成果の変化にどのようにつながるかをモニター

41 大企業と中堅企業の標準的な定義はなく、何をもちて大企業、中堅企業、小企業とするかは地域によって大きく異なります。中小企業は、大企業に比べてリソースや資金面で大きな制約を受けているため弊社が望む結果を得るには、より多くの時間を必要とする可能性があることを認識しています。弊社の期待に対する企業の進捗状況を評価する際には、一般的に、同じ地域に拠点を置く同規模の同業他社の進捗状況と比較します。

## 従業員への投資

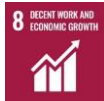
すべての従業員が、家族のために適切で安全な生活水準を享受できる文化を育成



フィナンシャル・ウェルネス

- 企業が従業員をどのように支援できるかを理解するために、従業員のフィナンシャル・ウェルネスを評価(生活賃金の不足分や同等の指標を開示等)
- すべての直接雇用の従業員に生活賃金(または同等の価値の等価物)を支払うことを約束し、中期的には、すべての従業員(直接業務に携わる契約業者を含む)に生活賃金(または同等の価値の等価物)を支払うことを約束すること
- 従業員が利用できる傷病手当を含む有給休暇を開示し、企業が提供する福利厚生が従業員のフィナンシャル・ウェルネスを十分に支えているかどうかを評価
- 労働時間が合理的であり、法令および業界標準を遵守していることを確認し、シフトの適正な通知と1週間の労働時間(生活時間)を保証する

雇用、適切な労働、起業のための技術・職業スキルを含む関連スキルを持つ若者と成人の数を大幅に拡大



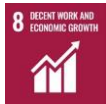
訓練と育成

- ◆ 長期的な事業戦略に沿った戦略的人員計画の活動を開示
  - 長期的戦略に沿って、企業の将来のスキル・ギャップについて評価を実施し、その対処法を計画
  - 経済の移行を含め、労働者のスキルアップや新しいスキルの取得のためのプログラムを開示
  - トレーニングへの投資利益率等、そのような取り組みの効果をどのように測定しているかを開示
  - 組織内におけるキャリアの流動性の測定方法を開示
- 特定のセクターについて：
- 雇用が危機に瀕している従業員について、新しい仕事へのスムーズな移行を支援し、新しいポジションがILOの「仕事の4つの柱」に沿った質の高い仕事であることを保証することにコミット
  - 間接的な雇用喪失が発生する可能性のあるコミュニティを支援するための活動

望ましい長期的成果	エンゲージメント事項	望ましい短/中期的アクション
-----------	------------	----------------

エンゲージメントとレプリゼンテーション

従業員の権利保護



従業員の意見

- ◆ 効果的な苦情処理メカニズムの導入と改善を支援し、苦情処理メカニズムと改善プログラムがいつ、どのように展開されたかを定量的・定性的な指標を通じて開示
- コーポレートガバナンスにおいて従業員の意見を聞く明確で信頼できる仕組みを確立
- ILOのような国際基準を順守し、組合等を作る自由や団体交渉の権利を積極的に受け入れる文化をどのように作り上げ、保証しているかを開示

従業員へのエンゲージメント

- 定期的な従業員によるフィードバックの手段を確立し、フィードバックの結果として取られた措置を実証
- 従業員に対するエンゲージメント・メカニズムの主な成果と結果の開示

健康、安全および福利厚生

すべての従業員にとって安全で安心できる職場環境作りを推進し、かつ心の健康づくりを促進

メンタルヘルス

- メンタルヘルスを重要な課題として認識し、職場のメンタルヘルス不調への対応に関するコミットメントまたは方針を開示
- 従業員のメンタルヘルスの不調の根本原因に対処する戦略を評価・確立し、従業員にメンタルヘルスに関する支援を提供

身体的衛生と安全



- ◆ 衛生・安全に関する方針を策定し、意図した通り確実に実施
- 事業活動において強固な安全重視の文化を取り入れ、すべての事業戦略の決定と同時に安全性を考慮すること
- 安全性に関する遅行指標と先行指標の両方を用いて測定可能な目標を設定し、進捗状況を開示
- 衛生および安全に対する施策の効果を評価

# ダイバーシティ&インクルージョン

## エンゲージメントの背景

弊社は、企業は、多様でインクルーシブな組織を作るために努力すべきであると考えています。多面的な多様性は様々な見方と意見をもたらし、インクルーシブな文化と組み合わせられることで、より質の高い仕事、より良い意思決定と問題解決、そしてチームの満足度向上につながります<sup>42</sup>。インクルージョンは多様性を育てます。さらに、ダイバーシティー&インクルージョンをめぐる規制の圧力が高まっていることも認識しています。

弊社は、企業に対して、デモグラフィー型と能力・経験型の人材多様性の両方の観点から、多様性を幅広く考慮するよう働きかけています。弊社は、ダイバーシティー&インクルージョンの定義と期待値には地域によって大きな違いがあることを認識しており、企業へのエンゲージメントと期待値においてそれらを考慮しています。国内法では、多様性の特長として、一般的に人種や肌の色、性別、宗教、政治的な意見、国籍、社会的出身、年齢、障害、HIV/AIDSへの感染、労働組合への加入、性的思考<sup>43</sup>等が含まれます。また、企業は、認知に関する多様性を含む、差別が発生する可能性のあるその他の項目についても考慮することができます<sup>44</sup>。

シュローダーが作成した、従業員の多様性に関するレポートは、弊社従業員の多様性に関するデータに透明性を持たせるための重要なステップであり、これにより、有意義かつ適切で意欲的な目標の達成を目指し、その進捗について説明責任を果たすことができます。

弊社は、ダイバーシティー & インクルージョンに関するエンゲージメントを3つの主要分野に分類しています。

### 1.ダイバーシティー&インクルージョンのリーダーシップと監督

多面的な多様性を持つ取締役は、貴重な見方と意見をもたらし、インクルーシブな取締役会文化と相まって、最終的に取締役会においてより良い意思決定、議論、問題解決をもたらすと考えています。弊社は、取締役会に真の多様性が存在し、積極的に検討され、管理されることを期待しています。また、重要な意思決定を行うポジションに、より幅広い経験と視野をもたらす多様な人材を登用することを求めています。それにより、従業員、顧客、消費者とより深く関わることができるようになると思います。

### 2.従業員のダイバーシティー&インクルージョン

弊社は、組織のあらゆるレベルにおいて、従業員が、企業が事業を行い、サービスを提供するコミュニティを幅広く代表し、また、企業に従業員へのエンゲージメントと生産性を支援、向上させるようなインクルーシブな文化を創造することを求めています。

### 3.バリューチェーンのダイバーシティー&インクルージョン

弊社は、多様な消費者グループからのフィードバックを考慮した包括的な製品・サービスを提供するために、可能な限りバリューチェーン全体で多様性を実践することを奨励します。また、調達プロセスを見直し、企業が提供する調達の機会が差別なくすべてに確実にもたらされるよう企業に促しています。

42 <https://hbr.org/2020/11/getting-serious-about-diversity-enough-already-with-the-business-case>

43 [https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS\\_DOC\\_ENT\\_HLP\\_BDE\\_EN/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_DOC_ENT_HLP_BDE_EN/lang-en/index.htm)



44 <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-6>



## エンゲージメントの方法

◆ がついている項目は、大企業・中堅企業<sup>45</sup>とのエンゲージメントにおいて、優先的に取り組むべき、ダイバーシティ & インクルージョンに関するアクションです。必要に応じて、機関投資家の労働分野での共同イニシアチブ Workforce Disclosure Initiative (WDI) や、Human Capital Management Coalition等、弊社が参加している協働イニシアチブの期待値と、弊社エンゲージメントの期待値を一致させます。



望ましい長期的成果	エンゲージメント事項	望ましい短/中期的アクション
ダイバーシティ & インクルージョンのリーダーシップと監督		
女性およびプレゼンスの低い少数派のための完全かつ効果的なリーダーシップへの参加と平等な機会の提供	ダイバーシティ & インクルージョンの監督	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 組織全体で差別と偏見を撤廃することにコミット</li> <li>◆ 企業がどのようにインクルーシブな取締役会および企業の文化を作ろうとしているのかを明示</li> </ul>
 	取締役会の構成	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 取締役会の多様性に関する特性、見解、取り組みを開示(最低限、取締役の性別、国籍、職業的背景を含める)</li> <li>- 取締役が認知の多様性をどのように評価するかを明示することを含め、取締役会における真の多様性の改善と追求にコミット</li> <li>- 取締役会の欠員に対して、少なくとも1名以上の多様な候補者の検討を義務付ける方針を導入</li> </ul>
	意思決定におけるダイバーシティ	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 経営委員会の多様性に関する特性の開示</li> <li>◆ 経営委員会の多様性を高めるための目標設定</li> <li>- 設定した目標の達成に向けた強固な戦略の概要を明示</li> <li>- 役員採用において、欠員ごとに少なくとも1名以上の多様な候補者の検討を義務付ける方針を導入</li> <li>- CEOおよび経営幹部の後継者育成計画における多様性の考慮について開示</li> </ul>

<sup>45</sup> 大企業と中堅企業の標準的な定義はなく、何をもちて大企業、中堅企業、小企業とするかは地域によって大きく異なります。中小企業は、大企業に比べてリソースや資金面で大きな制約を受けているため弊社が望む結果を得るには、より多くの時間を必要とする可能性があることを認識しています。弊社の期待に対する企業の進捗状況を評価する際には、一般的に、同じ地域に拠点を置く同規模の同業他社の進捗状況と比較します。

望ましい長期的成果

エンゲージメント事項

望ましい短/中期的アクション

従業員のダイバーシティ&インクルージョン

すべての人に権限を与え、インクルージョンを約束する

従業員構成とインクルーシブな文化



- ◆ ダイバーシティ&インクルージョンに関する首脳部によるコミットメントと行動への期待値を公表し、インクルージョン・ポリシーを確立
- ◆ さまざまなダイバーシティ特性について、従業員の多様性に関するデータの収集と開示(ただし、現地の規制を尊重する)
  - 従業員のダイバーシティ&インクルージョンに関する期限付きの目標を設定し、目標達成のための戦略を開示
  - 家族・育児休暇に関する方針の開示
  - 事業展開している主要市場における性別・民族別の賃金格差情報を開示(データがある場合)
  - インクルーシブな企業文化を評価する指標を開示し、包括性を高めるための目標を設定(例：インクルージョンに関する従業員の意見、離職率、定着率、昇進率等)
  - インクルーシブな文化を創造するためのダイバーシティ&インクルージョンに関するプログラムの有効性を評価
  - 多様な従業員のニーズに企業がどのように対応しているかを開示

バリューチェーンのダイバーシティ&インクルージョン

すべての人に権限を与え、インクルージョンを約束する

サプライヤーの多様性



- すべての関連する潜在的なサプライヤーが、サプライチェーン内のビジネスにおいて、公正かつ平等に競争する機会を有することを確保するための、多様なサプライヤーからの調達に関する方針を開示
- 主要なサプライヤーに対し、ダイバーシティ&インクルージョンの実績と期待値についてエンゲージメントを実施

インクルーシブな製品・サービス

- 製品およびサービスの多様な人々への潜在的な悪影響を評価
- 製品およびサービスの開発・推進に際して、多様なステークホルダーとエンゲージメントを行うためのアプローチを開示
- 製品やサービスが、その利用可能性を含め、マイノリティ集団に対する偏見を永続させたり、マイノリティ集団を排除したりしないようにするためのアプローチを開示(例：テクノロジー、通信、金融、ヘルスケア、栄養、手頃な価格の住宅等)。

# コーポレート・ガバナンス

## エンゲージメントの背景

長期的にサステナブルな価値創造を推進するためには、企業が、株主やその他主要なステークホルダーの利益のために行動することを確かなものにする、強力なガバナンス方針と慣行の導入が不可欠です。また、多くの場合、他の重要なESG課題に関する進展と成果を得るためには、まず強力なガバナンス構造の導入が必要であると考えます。しかし、構造、方針、慣行は不十分です。また、取締役会および経営陣が、オープンで誠実かつ説明責任を果たす企業文化等、高い倫理的事業基準を示し、それを奨励するリーダーシップを発揮することが重要です。それがなければ、パフォーマンスは低下し、問題が特定されたり適切に対処されたりする可能性は低くなります。

弊社は、より幅広く重要な環境的および社会的課題と共に、長期的な戦略、取締役会の構成、役員報酬、資本配分に関する株主とのエンゲージメントにおいて、取締役会が積極的な役割を果たすべきであると考えています。シュローダーのコーポレート・ガバナンスに対する取り組みについては、年次報告書のガバナンスのセクションで説明しています。

人的資本管理という幅広いテーマの中では、4つの重要なサブ・テーマを優先事項としています。

### 1. 取締役会および経営陣

取締役会は、受託者責任として、株主の利益を代表し、企業の経営と戦略を監督する重要な役割を担っています。取締役会の構成と構造は、優れたガバナンスの実践の基本です。弊社は、取締役会が高い独立性を維持し、取締役会の職務を遂行するために質の高い多様な取締役を任命することを期待しています。独立したメンバーが多く存在する強力な取締役会は、特に、取締役がより効果的に経営に助言し監督できるよう、スキル、経験、その他の属性の多様性を促進する場合、思考の多様性を促進し、よりよい意思決定を行います。

### 2. 役員報酬

役員報酬は、株主への長期的なサステナブルなリターン、戦略の実現、組織内の望ましい文化や行動の創造を促進するための重要なツールとなりえます。弊社は、役員報酬が過大にならず、株主の理解を反映し、意図しない結果を最小限に抑えるよう努めながら、この3つの要素の連携を強化するエンゲージメントを行っています。

### 3. 株主との関係性

企業は、株主総会の前後に、影響の大きな反対意見を含む、重要な課題について株主と継続的に対話を行うべきであると考えます。弊社は、企業が年次総会の後だけでなく、年間を通じてこれを行うことを奨励しています。特に子会社の場合、少数株主の懸念への対処を特に担当する、経営陣の同席なしに株主と面談できる取締役会の独立したメンバーを置くべきであると考えます。

### 4. 目的、戦略および資本配分

取締役会が、企業の目的と長期的な戦略を監督する責任を負い、株主の長期的なサステナブル・リターンに影響を与える重要で顕著なリスクを、効果的に監視していることが重要であると考えています。弊社は、取締役会および経営陣が、他のステークホルダーの期待も考慮しつつ、株主に代わり資本を効率的に配分するよう促します。

### 5. 透明性、リスクおよび報告

監査人は、企業の財務の健全性について、強固で透明性のある客観的な評価を行うことが期待されています。弊社は、監査役と企業の関係や監査の質、支払われた報酬についてのレビューを実施し、独立性と公平性が維持され、必要に応じて監査の質が改善されるようエンゲージメントを実施します。弊社は、企業に対し、リスクを特定し管理するためのプロセスを開示するよう奨励しています。また、税金の責任ある納付と透明性のある開示、ロビー活動や政治献金についてもエンゲージメントを行っています。企業が効果的な内部監査機能を維持し、関連する取締役会委員会によって独立的に監督される内部通報制度を維持することを望んでいます。



## エンゲージメントの方法

◆ がついている項目は、大企業・中堅企業<sup>46</sup>とのエンゲージメントにおいて、優先的に取り組むべき、コーポレート・ガバナンスに関するアクションです。必要に応じて、地域のベスト・プラクティス、法令、および関連するコーポレート・ガバナンス・コードと、弊社のエンゲージメントの期待値を一致させます。また、ベスト・プラクティスを推進するために、多くの業界イニシアチブ、協働プロジェクト、投資家グループにも参加しています。



望ましい長期的成果	エンゲージメント事項	望ましい短/中期的アクション
取締役会および経営陣	効果的かつ説明責任を果たすことができ、包括的で透明性が高く、十分に独立した取締役会の構築	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業倫理、文化、およびコンプライアンスの管理が取締役会によってどのように監督されているかを含む、最高の倫理基準を確保するための取締役会の役割を説明</li> <li>ステークホルダーに影響を与える最も重要な問題を考慮した、企業の目的の監督を実証</li> </ul>
	戦略とリスクに関する取締役会のリーダーシップ	<ul style="list-style-type: none"> <li>取締役会は、戦略および資本配分の実施を監督する責任を負う</li> <li>取締役会は、その目的、戦略およびその実施方法から生じるリスク(文化的および風評リスクを含む)を監督する責任を負う</li> <li>取締役会は、内部監査プログラムおよび外部監査プログラムの十分性についての説明を含め、倫理的、戦略的、およびリスク監視の役割をどのように果たしているかについて、有意義な開示を行う</li> </ul>
	取締役会の構成	<ul style="list-style-type: none"> <li>取締役会主導による、強力なCEOおよび経営陣の後継者育成プロセスを実施</li> <li>所有権が分散している企業では、過半数の独立取締役会を維持し、子会社や同族企業では、独立性を浮動株比率に比例させ、少なくとも取締役会の3分の1以上は独立とするべき。また、少数株主の利益を代表する筆頭独立取締役を任命すべき</li> <li>取締役会の独立性の高さと独立性の評価方法を開示</li> <li>取締役会において、在任期間、スキル、経験、その他属性の健全な分布を求める</li> <li>会長とCEOの役割を分割し、独立した会長を任命することを目指す</li> <li>取締役会は、取締役会レベルおよび組織全体において、性別、民族、その他属性に関する多様性を推進すべき</li> </ul>

<sup>46</sup> 大企業と中堅企業の標準的な定義はなく、何をもちて大企業、中堅企業、小企業とするかは地域によって大きく異なります。中小企業は、大企業に比べてリソースや資金面で大きな制約を受けているため弊社が望む結果を得るには、より多くの時間を必要とする可能性があることを認識しています。弊社の期待に対する企業の進捗状況の評価する際には、一般的に、同じ地域に拠点を置く同規模の同業他社の進捗状況と比較します。



## 取締役会および経営陣

効果的かつ説明責任を果たすことができ、包括的で透明性が高く、十分に独立した取締役会の構築

## 取締役会の有効性

- 継続的なモニタリングに加え、取締役会、委員会、個々の取締役の業績を定期的、正確かつ厳格に評価
- 多様な特性、スキル、経験を含む取締役の経歴の開示
- 取締役の業績、対外的なコミットメント、および業務遂行能力を常にレビュー
- 取締役会が、業績および会社の将来の成功のために必要な多様性、スキル、経験および独立性を含む属性を考慮して定期的にリフレッシュされるようにする
- 独立取締役は、取締役会の継続的な業績評価および後継者計画プロセスにおいて重要な役割を果たすべき



望ましい長期的成果	エンゲージメント事項	望ましい短/中期的アクション
-----------	------------	----------------

### 役員報酬

長期的な価値創造と望ましい企業文化を促す公正かつバランスの取れた報酬

哲学

- 役員、管理職、全従業員を含む組織のすべてのレベルにおいて、報酬方針および報酬慣行が望ましい文化をどのように促進するかを説明
- 報酬に関する年次投票を実施
- 明確で分かりやすい給与体系の設定
- 長期的な価値創造に重点を置いた報酬制度の構築
- 報酬の算定に使用される指標により全体的な業績に見合わない報酬が発生した場合に、経営陣への報酬を減額するための判断またはその他手段を適用する能力を維持
- 株式保有数要件、引き下げに関する裁量、クローバック(支給済みの報酬を企業に強制返還させる仕組み)、マルス(繰り延べている報酬を減額する仕組み)、繰り延べ等、強固なリスク軽減策を取り入れる
- 経営陣のインセンティブを高めるために、企業が報酬以外の要素にどのように依存しているかを示す

体系

- よりシンプルな報酬体系へのシフト
- 株主総利回りと幅広い業績を認識した上で、報酬委員会とともに長期的な戦略目標に焦点を当てる
- 財務指標と同様に、ESG指標も企業戦略を反映し、十分に明文化され、明確に測定可能かつ厳密なものであることを確認
- 報酬の大半を、厳しい財務業績のハードルを条件とする
- 戦略的目標、個人目標、サステナビリティ目標が役員報酬に占める割合が大きくなりすぎず、優れた業績に対してのみ獲得できるようにする
- 給与体系が長期的で株主の理解に確実に沿ったものであること
- 目標と給与実績を開示し、給与と業績の間の明確な整合性を示す

金額

- 役員および取締役、特に非創業者に対して、全ての株式ヘッジの禁止や質権設定の制限を伴う、大規模かつ長期的な株式保有要件を設定
- 報酬と企業業績が一致するようにCEOの報酬を監視する手段を設ける
- 特別慰留報奨の利用の防止
- 退任する経営者の業績を反映した退職金制度を構築・維持し、適切な場合には取締役会の裁量で減額する
- 給与の設定や業績評価において、株主、従業員、その他ステークホルダーの理解を考慮

望ましい長期的成果	エンゲージメント事項	望ましい短/中期的アクション
-----------	------------	----------------

株主との関係性

株主に長期的でサステナブルな価値創造を提供	エンゲージメント	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 様々なテーマについて、取締役会レベルで株主との対話を実施、テーマに応じて様々な取締役が対応できるようにする(委員会委員長、筆頭取締役等)</li> <li>- 年次総会に限らず、年間を通じてオープンな対話を継続</li> <li>- 新戦略、気候変動目標、後継者育成等の重要な決定について株主と協議</li> </ul>
	株主の権利	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 取締役の株主総会出席・参加のための施策を設定</li> <li>- 年次投票で、取締役が単純過半数で選ばれるような施策を設定</li> <li>- 単一シェアクラスと「1株1議決権」を推奨</li> <li>- 資本構造の大幅な変更、重要なM&amp;A等には株主の承認を必要とするような措置をとる</li> <li>- 関連当事者取引を含む潜在的な利益相反を効果的に特定、管理、報告する</li> <li>- 株主の議案提出を尊重、可能にする枠組みを促進し、正当な理由なく株主提案の権利を妨害しないことを保証</li> <li>- 適切な割合の株式を保有する株主が臨時株主総会を招集する権利を有することを保証</li> <li>- 合理的なプロキシ・アクセス規定を取り入れる</li> <li>- 議決権行使に関する提案について、十分かつタイムリーな情報の提供</li> </ul>
	少数株主の代表	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 特に支配株主がいる場合、少数株主の利益を保護するための措置を講じる。これは、独立した議長または筆頭独立取締役、十分に質の高い独立取締役、株主とのエンゲージメント、そしてシングル・シェア・クラス構造といった形で行うことができる</li> <li>- 株主のためにサステナブルなリターンを提供できる、合意された戦略を策定し、実行</li> <li>- 少数株主の懸念について協議できる独立取締役を指名</li> </ul>
	ステークホルダーへの配慮	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 取締役会および経営陣のすべての意思決定において、株主を含むステークホルダーの利益を考慮</li> </ul>

望ましい長期的成果	エンゲージメント事項	望ましい短/中期的アクション
-----------	------------	----------------

目的、戦略および資本配分

企業の目的に沿った効率的な資本の利用による長期的な価値創造	目的	<ul style="list-style-type: none"> <li>- すべての主要なステークホルダーを含む、取締役会が有する企業の目的を公表</li> <li>- 明示された目的を経営陣が確実に達成するために、取締役会レベルで責任を負う</li> </ul>
	M&A	<ul style="list-style-type: none"> <li>- M&amp;Aの決定が双方の株主の投票によって行われるような措置をとる。また、必要に応じて取締役会内の独立委員会がM&amp;Aを監督し、利益相反の可能性のある取締役は退任する</li> </ul>
	資本の効率的な利用	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 資本配分を決定する際、過度にバランスシートをリスクに晒さないための措置を講ずること</li> <li>- 経営陣および取締役会の過去の実績を条件として、英国の上場企業、機関投資家、金融機関等で構成される団体Pre-Emption Groupが定めたガイドラインや地域のベスト・プラクティスに従って、株式発行のための新株引受権を提供</li> </ul>



望ましい長期的成果	エンゲージメント事項	望ましい短/中期的アクション
-----------	------------	----------------

透明性、リスクおよび報告

効果的かつ説明責任のある、包括的で透明性の高いビジネス慣行の構築	情報開示	<ul style="list-style-type: none"> <li>- すべてのステークホルダーが十分な情報に基づいた判断と意思決定を行えるよう、ガバナンスの課題に関して、有用かつ有益で包括的な情報開示を行う</li> <li>- 取締役会が監督する、新たなリスクを含む全ての重要なリスクと、これらのリスクを特定するためのプロセスを開示</li> </ul>
	監査	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 企業の財務状況を調査、保証するために、独立監査人の採用を維持</li> <li>- 完全に独立した監査委員会が監査プロセスを監督し、監査委員会委員長が内部監査機能への監督責任を負う</li> <li>- 内部通報の仕組みが意図したとおりに機能していることを取締役会が納得している</li> <li>- 監査委員会委員長に、要請があれば監査関連事項に関して株主とエンゲージメントを実施することを推奨</li> <li>- 企業の重要なリスクと、その管理・軽減方法を明確な形で報告</li> <li>- 質の高い、独立した効果的な監査に努める</li> <li>- 年度中に外部監査人に支払った全費用の明確な内訳と説明</li> <li>- 現地の規制およびグローバルのベスト・プラクティスに従って、外部監査人の定期的な入札および交代を実施</li> <li>- 取締役会は、自社のリスク選好度を設定し、その戦略から生じる重要かつ顕著なリスクを監督</li> <li>- 取締役会は、自社がリスクを許容範囲内で管理していることを実証できるようにする</li> </ul>
	税金	<ul style="list-style-type: none"> <li>- すべての税法とその背後にある意図を遵守し、各国で支払った、あるいは徴収された税金の全容を開示</li> <li>- グローバル・タックス・ポリシーを公表し、適用される法規制を遵守するやり方で企業が税務業務をどのように管理しているかを説明し、重要なステークホルダーの懸念をどのように考慮しているかを説明</li> </ul>
	ロビー活動および政治献金	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 直接的なロビー活動(予想)および政治家候補者や組織の支援に費やした費用を定期的に開示し、これらの活動が企業の戦略目標にいかにか合致しているかを説明</li> <li>- 業界団体の会員資格と支払い費用を開示する。業界団体が行うロビー活動に対する企業のアプローチ、特に業界団体の政策的立場に反対する場合のガバナンスを説明</li> </ul>

#### 【本資料に関するご留意事項】

- 本資料は、情報提供を目的として、シュローダー・インベストメント・マネージメント・リミテッド(以下、「作成者」といいます。)が作成した資料を、シュローダー・インベストメント・マネージメント株式会社(以下「弊社」といいます。)が和訳および編集したものであり、いかなる有価証券の売買の申し込み、その他勧誘を目的とするものではありません。英語原文と本資料の内容に相違がある場合には、原文が優先します。
- 本資料に示されている運用実績、データ等は過去のものであり、将来の投資成果等を示唆あるいは保証するものではありません。投資資産および投資によりもたらされる収益の価値は上方にも下方にも変動し、投資元本を毀損する場合があります。また外貨建て資産の場合は、為替レートの変動により投資価値が変動します。
- 本資料は、作成時点において弊社が信頼できると判断した情報に基づいて作成されておりますが、弊社はその内容の正確性あるいは完全性について、これを保証するものではありません。
- 本資料中に記載されたシュローダーの見解は、策定時点で知りうる範囲内の妥当な前提に基づく所見や展望を示すものであり、将来の動向や予測の実現を保証するものではありません。市場環境やその他の状況等によって将来予告なく変更する場合があります。
- 本資料中に個別銘柄についての言及がある場合は例示を目的とするものであり、当該個別銘柄等の購入、売却などいかなる投資推奨を目的とするものではありません。また当該銘柄の株価の上昇または下落等を示唆するものでもありません。
- 本資料に記載された予測値は、様々な仮定を元にした統計モデルにより導出された結果です。予測値は将来の経済や市場の要因に関する高い不確実性により変動し、将来の投資成果に影響を与える可能性があります。これらの予測値は、本資料使用時点における情報提供を目的とするものです。今後、経済や市場の状況が変化するに伴い、予測値の前提となっている仮定が変わり、その結果予測値が大きく変動する場合があります。シュローダーは予測値、前提となる仮定、経済および市場状況の変化、予測モデルその他に関する変更や更新について情報提供を行う義務を有しません。
- 本資料中に含まれる第三者機関提供のデータは、データ提供者の同意なく複製、抽出、あるいは使用することが禁じられている場合があります。第三者機関提供データはいかなる保証も提供いたしません。第三者提供データに関して、本資料の作成者あるいは提供者はいかなる責任を負うものではありません。
- シュローダー/Schroders とは、シュローダー plcおよびシュローダー・グループに属する同社の子会社および関連会社等を意味します。
- 本資料を弊社の許諾なく複製、転用、配布することを禁じます。

#### シュローダー・インベストメント・マネージメント株式会社

金融商品取引業者 関東財務局長(金商)第90号

加入協会：一般社団法人日本投資顧問業協会、一般社団法人投資信託協会、一般社団法人第二種金融商品取引業協会