

2017年11月28日

JP モルガン・アセット・マネジメント株式会社

日本版スチュワードシップ・コード 7 原則に対する取り組み

JP モルガン・アセット・マネジメント株式会社(以下「弊社」といいます。)は、2014年5月28日に「日本版スチュワードシップ・コード」の受け入れを表明いたしました。弊社は、スチュワードシップ・コードにおける「資産運用者としての機関投資家」(以下「運用機関」といいます。)として、顧客・受益者のためにスチュワードシップ責任を果たすため、企業経営者とのミーティングをはじめとした対話の機会を活用し、運用機関の立場から企業に対し経営改善のための意見表明を行うなど、企業価値向上と企業の持続的成長を促すことを目的として、建設的な対話に努めてまいりました。2017年改訂版「日本版スチュワードシップ・コード」を踏まえ、弊社では今後も当該活動を継続いたします。投資先企業を含め、企業との対話は弊社の運用プロセスの根幹であることから、顧客・受益者のために責任ある投資家としての活動を継続する所存です。*

原則1. 機関投資家は、スチュワードシップ責任を果たすための明確な方針を策定し、これを公表すべきである。

- 弊社では、投資先企業との「目的を持った対話」(エンゲージメント)に努めています。日本版スチュワードシップ・コードで求められているエンゲージメントを、特に企業のガバナンス目的で行うこともありますが、運用の一環として行っている、投資先企業を評価するためのミーティングなどを通じても行われていると考えています。
- 弊社では、投資一任契約、または投資信託契約に基づいて運用をしておりますが、契約の区別なく、スチュワードシップ活動全般を行っております。年間を通じて企業との対話を重ね、企業価値向上を促す働きかけを継続的に行うことにより、顧客・受益者の中長期的な投資リターンの拡大を目指します。

* (ご参考) グローバルな「スチュワードシップ・コード」への取り組みについて
弊社を含む JP モルガン・グループのアセット・マネジメント部門(以下「弊社グループ」といいます。)では、JPMorgan Asset Management (UK) Limited (英国法人)が英国版スチュワードシップ・コードの受け入れを表明しているほか、香港、シンガポール、台湾においても、各地の責任投資原則やスチュワードシップ・コードに賛同しています。また弊社グループは「UNEP FI (国連環境計画・金融イニシアティブ)」および国連グローバル・コンパクトとのパートナーシップが推進する PRI (責任投資原則: Principle for Responsible Investment) に署名しています。

- スチュワードシップ活動が、中長期的な視点で企業価値の向上を目的としている点は、弊社の本来的な運用プロセスと極めて整合的なものと捉えています。従って、2014 年におけるコード受け入れに際しても組織構成自体の変更はなく、従前からの運用実務の一環として、企業との継続的な対話を重ねています。
- アクティブ運用を行っている弊社では、エンゲージメント専任部門は設けておらず、エンゲージメントはポートフォリオ・マネジャー、またはアナリストによる通常のリサーチ活動の一環として行われていると考えています。また、弊社においてコーポレート・ガバナンスを含めて運用のモニタリングを担当しているインベストメント・ダイレクター*も運用部門と共同、もしくは独自にエンゲージメント・ミーティングを行います。
- 中長期的な視点の投資において、運用機関として、ESG (E (Environment = 環境)、S (Social = 社会)、G (Governance = ガバナンス)) の各要素を考慮することは不可欠だと考えます。その観点からも、弊社の運用プロセスでは、企業との継続的なエンゲージメントは重要な役割を果たします。企業との対話等を通じて、個別銘柄の ESG リスクの確認・軽減を目指し、社会や環境の要因が企業の中長期業績に影響を与える可能性があるか否かも判断します。
- 弊社は、投資先企業・調査対象企業の状況を確認し、企業の評価に努めます。また、運用機関の立場から、企業に対し、資本効率の改善やその他の経営改善のための意見表明を行うなど、企業の持続的成長を促すことを目的に、建設的な対話に努めます。弊社は企業と様々な論点で対話を行っており、通常、各企業と複数のテーマについて意見交換をしています。事例として、下記の論点で対話を行っています：
 - 1) 経営戦略等、長期的な成長を具体化していく上での経営陣の考え方の確認
 - 2) 資本効率に関する議論 (現金残高に関する考え方や持ち合い株式に関する会社のスタンス等。また、ROE に関する目標等も議論)
 - 3) 上記 1)、2) の議論も踏まえた、株主還元に関する対話
 - 4) ガバナンスの状況、体制確認 (取締役会の構成、社外取締役に関する議論、多様性、報酬等)
 - 5) 経営方針の策定、外部への情報開示の確認等

* 運用部門から独立した立場で、弊社が運用する投資信託及び投資一任契約の口座の運用パフォーマンス、投資リスク及び投資ガイドラインのモニタリングを行うほか、弊社グループ各拠点と連携してコーポレート・ガバナンス活動に従事しています。

- 6) 反社会的行為等が発生した後の企業の対応の確認等
 - 7) E(Environment = 環境)、または S(Social = 社会)に基づく、関連した取り組み内容の確認等
 - 8) 株主総会関連の対話(議案に関する確認等)
- 投資先企業の株主総会においては、運用部門責任者が任命したメンバーによって構成された議決権行使ワーキング・グループ(以下「ワーキング・グループ」といいます。)が、弊社の「議決権行使等に関する基本的考え方(日本株式)」(以下「ガイドライン」という場合があります。)に沿って、議決権行使について判断します。顧客との投資一任契約により弊社の裁量で議決権を行使できる日本株式、及び弊社自身が設定・運用する投資信託で保有する日本株式を対象に、原則として全ての議決権を行使します。
 - ワーキング・グループは、ポートフォリオ・マネジャー、アナリストなどの運用担当者が構成され、ガイドラインに沿って協議し、判断を行っております。弊社においては運用業務、エンゲージメント活動、議決権行使を一体のものとして位置付け、運用担当者自身が総合的な判断を行う体制となっています。詳細は、「議決権行使に関する判断決定・執行プロセス」をご参照ください。

弊社の「議決権行使等に関する基本的考え方(日本株式)」、「議決権行使に関する判断決定・執行プロセス」は[こちら](#)をご参照ください。

原則2. 機関投資家は、スチュワードシップ責任を果たす上で管理すべき利益相反について、明確な方針を策定し、これを公表すべきである。

- 弊社の経営陣は、J.P.モルガンの「顧客本位の業務運営に関する原則」*に掲げる基本原則の1つで「取引においてお客様との利益相反の可能性のある取引を適切に管理すること」、「適切なガバナンス体制を維持すること」を掲げている通り、運用機関のガバナンス強化・利益相反管理を重要な施策の1つととらえております。

具体的な対応として下記を行っております。

- 弊社の従業員には、JP モルガン・チェースの従業員として意思決定を行う際の客観性に影響を及ぼす可能性がある行為又は関係を回避する責任があり、そのための指針を弊社で働く際の基本となる指針を定めたコード・オブ・コンダクト(従業員行為規則)

に規定しております。コード・オブ・コンダクトは全従業員が毎年内容についてのトレーニングを受け、その内容を理解し、遵守することを宣誓することが求められております。

- JP モルガン・グループと投資先企業・調査対象企業の間取引関係が存在する場合、弊社が、JP モルガン・グループと企業との間の取引を意識した行動・判断をするという形での利益相反が潜在的に生じ得ます。そのような事態を回避する措置のひとつとして、[利益相反管理方針](#)を定め、公開情報以外の情報の取り扱いを管理するために、J.P.モルガン各社とは物理的、及び電子情報の観点からも、情報の流出・交換を防ぐ仕組みが設けられています。

* J.P.モルガン (JP モルガン証券株式会社、JP モルガン・チェース銀行東京支店、JP モルガン・アセット・マネジメント株式会社)の「顧客本位の業務運営に関する原則」と弊社の「顧客本位の業務運営に関する取組み」については、下記をご参照ください。

[J.P.モルガンの顧客本位の業務運営に関する原則](#)

[弊社の顧客本位の業務運営に関する取組み](#)

- 弊社は、企業の株主総会での議決権の行使における利益相反に対応する方針について、従前よりガイドライン上で公表しております。以下は、ガイドラインの抜粋です。

利益相反	投資先企業との営業上の関係等に左右されることなく、恣意的な、又は第三者への利益を伴う議決権行使(利益相反)を防ぐ目的で、弊社が採用する議決権行使助言機関の意見も参照し、客観的、かつ合理的な意見を基に判断を行う。なお、弊社がその運用資産のために議決権を行使するに際し、弊社が属する JP モルガン・グループ内において商業銀行業務や投資銀行業務を行う会社との間で利益が相反する可能性が考えられる。そのような会社は、議決権行使対象の企業(弊社の運用資産による投資先企業)に対する融資や、当該企業が発行する証券の引受等の取引関係を持つことがあり、その立場(当該企業に対する債権者等の立場)における利益は、必ずしも弊社の運用資産における利益と一致しないためである。この利益相反を防止し、弊社の議決権行使判断の独立性・整合性を維持するために、弊社が属する JP モルガン・グループにおいては、他部門(商業銀行、投資銀行等)と弊社を含むアセット・マネジメント部門間での業務に関する情報が他方へ流れることを組織的に規制し、議決権行使に当たっての利益相反を防止している。それでもなお、重大な利益相反の可能性が認められた場合、行使をするにあたり、法令及び顧客との契約において許容される限りにおいて、第三者に行使判断を求めるか、顧客に事前に行使判断の同意を得るか、棄権をする。
------	---

議決権行使やエンゲージメント活動の対象となる会社との間に、利益相反が生じる潜在的な可能性が懸念される場合(具体的には、JP モルガン・グループ各社、投資先企業、弊社顧客等との関係上、議決権行使判断やエンゲージメント活動の内容が、利益相反の観点から適切であるかどうかの十分な確証がない場合など)には、前述の利益相反管理方針に基づき、利益相反の回避に努めます。

弊社は、営業上の関係を有している企業(例:弊社設定の投資信託の販売会社)、及び弊社が企業年金の運用委託を受けている企業を、利益相反関係がある投資先企業として認識しておりません。そのような企業も含め、利益相反の有無の認識にかかわらず、恣意的又は第三者への利益を伴う議決権行使を防ぐため、助言機関の活用などにより、客観的かつ合理的な判断を行います。なお、弊社は独立した取締役会や、議決権行使に関する第三者委員会は現在設けておりません。そのかわり、独立した立場のインベストメント・ダイレクターが、ワーキング・グループの行使判断と弊社のガイドラインとの整合性を確認しており、加えて議決権行使・スチュワードシップ活動全般について、弊社のリスク管理に関する事項を検討する場であるビジネス・コントロール・コミッティーに報告をしています。また、弊社顧客・取引先企業等に対する議決権行使判断のモニタリングも行われており、その結果はビジネス・コントロール・コミッティーに報告されています。

原則3. 機関投資家は、投資先企業の持続的成長に向けてスチュワードシップ責任を適切に果たすため、当該企業の状況を的確に把握すべきである。

- 企業説明会やスモールミーティングへの参加、経営陣(トップマネジメント)やIR担当者との個別面談や電話取材を通じて状況の把握に努めます。
- 企業の状況を把握する際に、インサイダー情報を含む非公開情報を取得しないよう努めると共に、万一取得してしまった場合の悪影響を防止すべく、適切な社内管理を構築しています。
- 運用部門以外のガバナンス担当者も、投資先企業と、特にガバナンスを目的としたミーティングを必要に応じて行います。
- 弊社では自社の調査活動に加えて、社外の複数の ESG 評価等のリサーチを活用しています。これら社外のリサーチの評価を参考に企業との対話を行う場合もあり、またこれら社外のリサーチでの指摘事項等の内容確認も行います。

原則4. 機関投資家は、投資先企業との建設的な「目的を持った対話」を通じて、投資先企業と認識の共有を図るとともに、問題の改善に努めるべきである。

- 弊社のポートフォリオ・マネジャーやアナリストは、調査対象企業とコンタクトをとり状況を把握することに努め、運用機関の立場から企業に対し経営改善のために意見表明を行い、調査対象企業の企業価値向上に努めます。(原則1、原則3参照)
- 株主総会における議決権の行使に加え、企業の評価のための取材(企業訪問、電話などによる情報の取得)の過程で経営陣に対して、健全な経営及びIR活動が行われる事を求めます。また、企業の経済価値を大きく左右するような突発的な事故・事件、不祥事などが発生した場合には、必要に応じて、善後策の策定・発表や、投資家に対する適切なディスクロージャーを要請します。
- スチュワードシップ責任を果たすにあたり、ポートフォリオにおける保有銘柄、非保有銘柄を区別せず、非保有銘柄に対してもエンゲージメント活動を行っています。広範な企業との多様かつ建設的な対話を重ねることが、市場全体の底上げに繋がるものと認識しています。
- グローバルな運用機関として、対話先企業の海外同業他社に関する見解の共有等にも努めます。
- 企業への働きかけが具体的な変化に繋がるには時間を要する場合が多いと考えますが、中長期的な視点に基づく企業への働きかけを粘り強く継続することが、企業価値の向上に広く繋がるものと認識しています。
- 企業の状況を把握する際に、インサイダー情報を含む非公開情報を取得しないよう努めると共に、万一取得してしまった場合の悪影響を防止すべく、適切な社内管理を構築しています。
- 対話については自社独自の活動を優先しているものの、集团的エンゲージメントを否定するものではありません。

原則5. 機関投資家は、議決権の行使と行使結果の公表について明確な方針を持つとともに、議決権行使の方針については、単に形式的な判断基準にとどまるのではなく、投資先企業の持続的成長に資するものとなるよう工夫すべきである。

- 弊社のガイドラインは、国内外のコーポレート・ガバナンスに関する動向を考慮し、投資先企業の株主価値の更なる向上を目指すために最良と考える考え方を反映するように努めています。また企業との対話において、弊社ガイドラインの背景にある考え方を共有することを心がけています。
- 弊社議決権行使ガイドラインに基づく行使案の助言、助言会社のリサーチ、ならびに日本株

式の議決権行使事務代行のサービスを利用しています。行使判断は議決権行使助言会社からの助言を参考にするものの、最終判断は弊社ワーキング・グループが行います。

- ガイドラインでは「原則」の考え方を示していますが、機械的に弊社の基準を当てはめるのではなく、企業との対話の内容等をふまえて、個別企業それぞれの状況に応じた議論をしたうえでワーキング・グループが行使判断をしています。
- 顧客との投資一任契約により弊社の裁量で議決権を行使できる日本株式、及び弊社自身が運用する全ての投資信託で保有する日本株式を対象に、原則として全ての議決権を行使します。
- 弊社は、毎年8月末までに、その年の5月・6月に開催された株主総会における議案別議決権行使指図結果をホームページで公表します。公表は、投資一任契約分、投資信託分を分けて行います。
- また、個別の議決権行使結果の公表を行います。公表に際しては、原則として、弊社が投資一任契約、または投資信託契約に基づいて運用している日本株式における全ての行使結果を開示します。ただし、例外的に、顧客との契約、或いは弊社の保有銘柄開示ルール等の制約を受ける場合、または議決権を行使するにあたり顧客指定のルールに従って行使を行う場合等の一部事例については、公表対象から除外させて頂くことがあります。

<開示頻度及び開示時期>

年2回の公表を予定(1-6月期:8月末に開示、7-12月期:翌年2月末に開示)しています。ただし2017年1-6月期のみ、各種システム開発及び準備に時間を要するため、2017年度第3四半期の開示を予定しております。

<開示内容>

- 企業コード
- 企業名
- 総会種類
- 総会日
- 提案者名
- 親議案番号
- 子議案番号

■ 議案分類

■ 賛否

- なお、議決権に係る権利確定日をまたぐ貸株取引については、顧客との契約に応じて行います。弊社が設定・運用する投資信託については、現時点では、貸株取引は想定しておりません。一方、投資一任契約の場合には、顧客との契約に応じて貸株取引を行うことがあります。権利確定日をまたぐ貸株の議決権の行使については、当該顧客の意向に応じて対応します。

原則6. 機関投資家は、議決権の行使も含め、スチュワードシップ責任をどのように果たしているのかについて、原則として、顧客・受益者に対して定期的に報告を行うべきである。

- 弊社は株主総会における議案別議決権行使指図結果をホームページで公表しており、個別の議決権行使結果の公表も行います。議案別議決権行使指図結果をホームページで8月に公表する際、弊社の行使判断の傾向等概況説明も行います。
- 投資一任契約の顧客には、弊社のスチュワードシップ責任に対する考え方、また議決権行使の状況等の説明を原則として毎年行うべく、働きかけをします。また、顧客から依頼があった場合、当該顧客口座で保有する個別銘柄に関するエンゲージメントの状況についても説明します。

原則7. 機関投資家は、投資先企業の持続的成長に資するよう、投資先企業やその事業環境等に関する深い理解に基づき、当該企業との対話やスチュワードシップ活動に伴う判断を適切に行うための実力を備えるべきである。

- 弊社のポートフォリオ・マネジャーやアナリストは、投資先企業のみならず、同業他社や他業種に属する企業も含めて幅広い調査を行い、ガバナンス、ビジネスモデル、経営ノウハウ、資本政策などでの成功例、失敗例などの情報を社内で共有・蓄積することにより、個人及び組織としての知見を高めることに努めます。
- また、弊社のポートフォリオ・マネジャー、アナリスト及びガバナンス担当者は、外部の専門家が開催するセミナーの参加などによっても、ガバナンスの知識を高める努力を継続します。
- JPモルガン証券株式会社、JPモルガン・チェース銀行東京支店、JPモルガン・アセット・マネジメント株式会社は、上述のとおり「顧客本位の業務運営に関する原則」を定めております。その中で、基本原則の一つとして「プロフェッショナル人材育成のための従業員研修等を行うこと」、「適切な報酬・業績評価体系を整備すること」を掲げております。また、弊社の具体的な取り組みとして、「企業文化について」と題して、下記を掲げております。

■ 企業文化について

上記の取り組みを支えるのは、長年をかけて醸成してきた企業文化であり、顧客へのより良いサービス提供のための専門性を培う研修制度、また、短期的な業績ではなく長期的な顧客への貢献に基づく多面的な人事評価制度と言えます。

■ 研修制度

社員が業務を遂行する上で必要な知識・技能を取得する様々な研修機会を設けています。研修は入社時研修レベルからリーダーシップ研修、またマネジメント研修まで広範囲にわたり、その職種、所属する部門あるいは地域に合わせて提供されています。また、法令や規制の順守・管理を目的とした研修プログラムも実施しております。

■ 人事評価制度

弊社の人事評価は多面的でバランスのとれた視点での評価となるように設計されており、主に以下の主要な4つの側面からの評価に基づいております。

*業績

*顧客フォーカス

*リーダーシップ及びチームワーク

*リスク・コントロール(法令順守)

スチュワードシップ・コードの7原則の取り組みに関する自己評価は、原則毎年ビジネス・コントロール・コミッティーにおいて行います。その結果は弊社ホームページ上での開示を予定しております。

以上