

議決権行使に関する グローバル・ガイドライン

2026年2月



エグゼクティブ・サマリー

マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、財務資本、社会資本、環境資本など、会社のあらゆる形式の資本に対する強固な企業統治と管理運用が、長期的なリスク軽減、機会創出、価値向上につながると考えています。投資後も、マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、投資先企業へのエンゲージメントや持分株式の議決権の行使など、財務上重要な要因に関してアクティブ・オーナーシップを通じた監督を継続します。このように継続的な監督を行うにあたり、経営の取り組みに関して株主の意見を届ける議決権行使は、必要不可欠な構成要素であると私たちは考えています。

マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、議決権行使に関する意思決定とエンゲージメントについてお伝えする指針を定めています。これらの指針に従うことで、企業価値の保全と業績向上、さらには長期的な株主価値をもたらす業務遂行が全般的に促進されると私たちは考えています。以下の指針では、環境、社会、ガバナンス（ESG）のインテグレーション戦略¹に関する議決権行使の手法を広く示していますが、テーマ別戦略のための議決権行使に関する固有の追加的指針もあります。私たちのテーマ別戦略は、特定のESG課題やトレンド²に焦点を当てた投資戦略です。この議決権行使に関する指針は、以下の「テーマ別戦略固有の追加的指針」のセクションに記載されています。

これらの指針では、長期的価値の創出にとって財務上重要な議案につき賛否を決定するためのアプローチを表しています。例えば、取締役選任や役員報酬から、株主の権利の保全や環境・社会資本に対するスチュワードシップなど、これらの要素が財務上の重大なリスクまたは機会をもたらす可能性がある議案が挙げられます。マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、サステナビリティに関する一定の事項について、その財務上の重要性を独自に評価したうえで自らの立場（ポジション）を明確にします。よって、議決権行使に関するこれらの指針は、対応するポジション・ステートメントと併せてご検討ください。現在、サステナブル投資／リスク・ステートメント、気候変動ステートメント、ネイチャー・ステートメント、ピープル・ステートメント、ウォーター・ステートメント、役員報酬に関するステートメントが策定されており、これらのステートメントもまた、当該テーマに関する賛否を決定する際の一助となっています。会社や議案ごとに事柄と状況が異なるため、マニユライフ・インベストメント・マネジメントでは、この指針を柔軟に適用します。これらの指針は、すべての議案の個別内容に対応するものではなく、価値の保全や創造、リスク管理、株主の権利の保護についての全般的指針を提供することで、これを通じ、マニユライフ・インベストメント・マネジメントが議案を分析できるようにすることが意図されています。

さらに、マニユライフ・インベストメント・マネジメントの議決権行使に関するグローバル方針により、議決権行使のアプローチについてのプロセスとガバナンスの関連事項が利害関係者に示されていますが、エンゲージメント方針では、お客さまのポートフォリオ価値を保全し向上させるために投資先企業と建設的な対話を行う一般的アプローチに関する情報を提供しています。

¹ ESGインテグレーションと定量スクリーニングが含まれます。² サステナビリティ、サステナビリティ・テーマおよび影響に関する課題（例えば、クリーン・エネルギー、気候変動緩和）が含まれます。

議決権行使方針

「テーマ別戦略固有の追加的指針」のセクションで別途扱っているものを除き、すべての戦略に適用されます。

I. 取締役会と取締役

マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、取締役選任および取締役会構成に関する議案を検討する際に、それが取締役会メンバーのエンゲージメントと説明責任を高めるとの信念の下、以下の指針を適用しています。

a. 取締役会の独立性

最も効果的な取締役会とは、多様なスキルを備え、事業についての客観的判断や経営陣の監督、株主全体にとって最善の利益となる意思決定が可能な取締役で構成された取締役会です。様々な見地からの意見を聴くためには、取締役会の大半を独立した非業務執行取締役とする必要があると私たちは考えます。独立取締役の実際の人数は国により異なりますので、マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、取締役会の独立性を精査する際に国ごとの違いを考慮に入れますが、一企業の実態において、独立取締役が過半数を占めることが望ましいと考えています。

b. 委員会の独立性

期待される職務遂行は市場によって異なると考えられますが、マニユライフ・インベストメント・マネジメントでは、取締役会の主要委員会も、独立取締役で構成されるべきであり、具体的には、監査委員会、指名委員会、報酬委員会は原則として、独立取締役のみで構成されるか、または過半数を独立取締役が占めるべきであると考えます。

c. 出席率

私たちの考えでは、取締役の主要責務は、取締役会や委員会の会議において、活発に議論を行う建設的参加者であり続けることです。よって、取締役は、取締役会および委員会の会議への出席率が1歴年中に75%以上であることが求められます。

d. 多様性

マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、ステークホルダーの多様性を反映した取締役会は、そうでない会社の取締役会に比べ、リスク管理、事業上のレジリエンスの監督、そして長期的な株主価値の保護と向上において、より高い能力を発揮できるものと考えています。現在では、その国での最良慣行に従った異なる基準を考慮し、担当取締役がこの基準に従っていない場合には、反対する議決権行使を行うことがあります。取締役会の構成を評価する際に、その国の現地基準に従っていなくても、会社の規模、最近の取締役退任者、一定の構成基準の達成への会社の取り組みを特別事情として考慮して、取締役を支持することがあります。

e. 期差任期制度による取締役会

マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、取締役任期（選任および再任）を1年とするべきであると考えています。毎年取締役の選任を行うことにより、特定の年度における取締役の活動について、適時に説明責任を求めることができます。原則として、マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、取締役の任期を1年超とする期差任期制度の導入には反対します。原則として、このような制度を廃止する提案を支持します。

f. 過度の兼職

ある企業の実態としての職責に時間と注意を注ぐことができるよう、取締役は、社外取締役としての兼職数を制限すべきであるとマニユライフ・インベストメント・マネジメントは考えています。原則として、取締役を務める上場企業数は5社までにすべきであると考えます。CEOの職責を果たすには、膨大な時間と注意が求められます。そのため、上場企業のCEOが他企業の実態を務めるには、すでにCEOを務めている企業を含め、上場企業2社までにすべきです。

g. 取締役会議長とCEOの分離

ガバナンスの破綻は、取締役会議長とCEOを兼任することで、業務執行役員が取締役会を支配している場合に起こり得ると私たちは考えています。業務執行役員による取締役会支配を避ける手段として、マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、原則として、取締役会議長とCEOの職の分離を支持しています。ただし、取締役会議長とCEOの職務分離の提案については、例えば強力な筆頭独立取締役の設置やトップ移行期を乗り切るための取締役会議長／CEO兼務の一時的な必要性などの要素に鑑みて、その都度評価します。

h. 投票基準

マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、原則として、過半数票の獲得により決議の成立あるいは不成立を決めるマジョリティ・ボートینگ基準を支持しています。原則として、取締役選任についてはマジョリティ・ボートینگ基準の採用を支持しており、論争のある取締役選任投票の場合を除き、単純多数決であるプルラリティ・ボートینگ基準の不採用を支持しています。

i. 論争のある取締役選任投票

委任状争奪戦その他の形で取締役選任に論争が生じた場合、マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、議案をその都度評価します。当該企業の業績や、経営監督についての重大な瑕疵の有無、取締役の交代が企業価値向上につながる説得力のある根拠を提案者が提示しているかどうかを検討します。

j. 差別的な議決権の増加

株式の種類によって議決権が差別的に取り扱われる株式構造の会社では、一定の取締役の選任に反対の議決権行使を行うことがあります。新規上場会社については、上場初日から7年以内にその構造を終了することが定められている場合や、不平等な議決権の占める比率が議決権全体での少数派を代表している場合には、議決権が差別的に取り扱われる株式構造の維持を承認することがあります。

k. 重大かつ問題のある行使または職務怠慢

マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、企業価値の毀損につながる監督上の重要な怠慢があった場合や透明性に欠ける場合、あるいは株主の権利を損なった場合には、取締役会は株主に対し説明責任を負うべきであると考えています。このような状況においては、原則として、特定の取締役の選任について議決権行使を控えるか、あるいは反対票を投じることを検討します。取締役選任に反対票を投じるに足る理由の一部を以下に挙げます。

- **監督上の怠慢：**株主価値やステークホルダーからの信頼の毀損につながる重大な問題が発生した場合、マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、取締役に対し、何らかの措置を講じる場合があります。
監督上の怠慢は、監査人による不適正意見、重大な虚偽記載、リーダーシップやガバナンスの欠如、企業統治やサステナビリティに関するリスク管理の欠如、環境違反や人権侵害、不十分なサステナビリティ関連開示など、様々な形で表れます。
- **買収防衛策の採用：**買収提案が行われた場合、一般論として、取締役会は、それが株主価値の創造につながるか毀損につながる可能性があるかを念頭に、独立し客観的な形で検討しなければなりません。株主価値の創造につながり得る正当な買収提案を妨げる仕組みや内規、定款変更（ポイズンピル条項、議決権の異なる株式の種類、期差任期制度を有する取締役会構成、一方的な内規変更、決議に関するスーパーマジョリティ条項など）を策定・実行するか、または廃止せず放置した場合、マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、原則として、取締役会の責任を問うこととしています。

- **問題のある役員報酬体系：**マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、企業に対し、当該企業が事業活動を行う国で適用されている役員報酬のベスト・プラクティスを採用するよう奨励しています。一般的に、報酬は業績と連動することが望ましく、報酬と業績の連動していない場合、取締役の責任を問うことがあります。また、前回の株主総会で否決された役員報酬関連議案について適切な対応がなされなかった場合や、問題の多い契約を締結したり、慣行を採用したりした場合（ゴールデン・パラシュートやオプションの価格改定等）も、取締役会の責任を問う場合があります。
- **内規や定款の採用と変更：**マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、株主の権利を大きく変えることになる定款や内規の変更に対し、株主が議決権を有していること、また変更案を可決するには、過半数の賛成票を必要とすることが望ましいと考えています。株主の権利を大きく制限することになる内規や定款条項の採用や修正を取締役会が行った場合、マニユライフ・インベストメント・マネジメントは原則として、取締役の責任を問うこととしています。
- **エンゲージメントにおける対応：**マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、企業統治やサステナビリティ関連のリスクや機会について協議するため、定期的に投資先企業へのエンゲージメントを行っております。このような状況下で、当該企業がこれらの事項に対し十分な進捗を示していない場合、特定の取締役選任に反対票を投じることがあります。
- **気候リスク：**マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、気候変動ステートメントで示したように、気候変動の影響があらゆる業界のほぼすべての会社にとってリスクにも機会にもなり、適切に管理しなければお客さまのポートフォリオの価値に悪影響を及ぼす可能性があると考えています。そのため、投資先企業においてこのリスクと機会の確実な管理を促す目的で、開示、戦略、目標が気候変動のリスクと影響の軽減に沿っていないと思われる特定の企業について、気候監視³を担当する取締役に反対票を投じることがあります。特に、下記を行っていない会社の担当取締役に反対票を投じることがあります。
 - 気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）の情報開示枠組を用いた開示
 - 2050年までに、もしくはより早期にネット・ゼロ排出を達成する目標の採用、または温室効果ガス（GHG）排出削減の中期的目標の設定

II. 株主提案の評価に関する全般的アプローチ

マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、株主提案に対し、全般的アプローチに沿って、短期的または長期的な株主価値の向上または保護に焦点を当て、議決権を行使します。また、株主提案の評価を行う際には、ある議案が財務諸表や資本コストに与える影響や、求められた措置に要する潜在的成本と会社やその株主が受けるメリットとの比較、ある議案に対する会社の現在のアプローチを検討することもあります。過度に経営の手足を縛る措置や過大な負担を要する措置を求める提案、開示以上に具体的な措置を求める提案、実施段階における会社の柔軟性を認めない提案については、特に注意を払うことがあります。

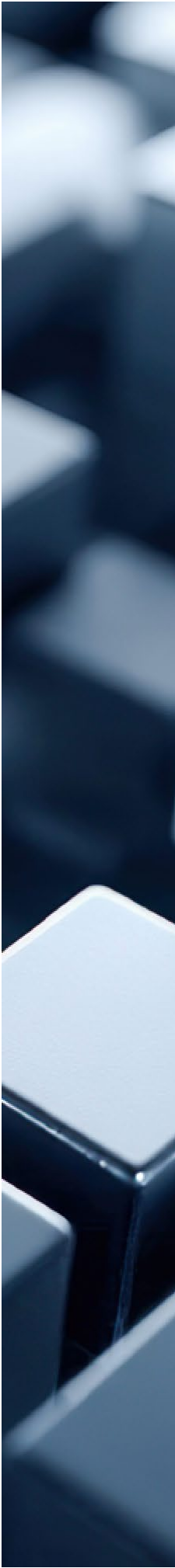
III. 環境・社会に関する議題

マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、リスクであるか機会であるかに関わらず、投資先企業の現在のビジネスに影響を与える財務上重要な環境的・社会的課題を投資先企業が管理することによって、長期的な価値創造と価値保全を向上させることができると考えています⁴。私たちは、企業が自社固有の重大な環境的・社会的なリスクと機会を特定し、これらの課題を管理する戦略を策定し、その管理計画に照らして毎年進捗を図りながら、有意義で中身のある開示を行うべきであると考えています。私たちは通常、気候・自然・人材という3つのテーマに焦点を当て、それらと、投資先企業における財務上の重大なリスクや機会との関係も重視しています⁵。

a. 気候

私たちは、投資の意思決定に際しては、気候変動の影響を考慮に入れなければならないと考えています。気候変動の影響は、あらゆる業界のほぼすべての会社にとってリスクにも機会にもなりうるものであり、お客さまの財務上の安全を確保するために適切に評価しなければなりません。そのため、投資先企業における気候関連のリスクと機会をより適切に検討できるような提案を支持することがあります。

³ 気候監視を担当する取締役は、個別に指名され、その決定は取締役会が確立したガバナンス体制に基づいて伝えられます。⁴ 詳細な情報については、サステナブル投資／リスク・ステートメント、エンゲージメント方針、気候変動ステートメント、ネイチャー・ステートメント、ウォーター・ステートメント、ピープル・ステートメント、役員報酬に関するステートメントなどのテーマ別ステートメントをご覧ください。⁵ 私たちは、投資先企業における財務上重大なサステナビリティ要素を把握するため、自社専用データとフレームワークを使用しています。環境と社会に関する提案についての指針は、任意のテーマについて私たちが議決権を行使するすべての企業に適用されるのではなく、その問題がある企業にとって財務上重大であると判断した場合にのみ適用されます。



- **GHG排出量の開示**：私たちは、スコープ1とスコープ2のGHG排出量⁶データが投資の意思決定の裏付けになりうると考えています。よって、通常、企業がこの情報をまだ提供していない場合には、スコープ1とスコープ2の排出量の開示を支持します。

- **気候戦略に関する開示**：私たちは、排出量削減が困難な分野の企業や排出レベルが高い企業は、気候変動移行リスクにもっともさらされていると考えています。よって、マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、そのような企業に対し、国際財務報告基準S2の気候関連開示フレームワークと整合した気候関連情報を開示することを推奨しています。実際に、この結果として、企業の下記項目の開示を求める提案を支持することがあります。

- GHG排出量
- 気候シナリオ分析
- 気候リスクや機会を評価・管理するためのガバナンス体制

b. 気候に関する経営陣の勧告的決議

マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、投資先企業の気候移行計画に関する経営陣の勧告的提案について個々の事案ごとに判断して審査することがあります。考慮に入れることがある要素の例を以下に挙げます（ただし、これらに限られません）。

- TCFDが提供する枠組みを用いて情報開示を行っているか。
- スコープ1、スコープ2、および（重大である場合は）スコープ3の排出量について情報開示を行っているか。
- GHG排出削減目標が厳格で、自社の排出プロファイルの大部分を対象としているか。
- 2050年ネット・ゼロ排出を達成することを約束しているか。
- 開示した気候関連データについて第三者の保証を受けているか。
- 取り組みに関する同業他社との比較

c. 自然

マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、投資について賢明な意思決定をするには、投資と自然との関係を考慮に入れなければならないと考えています。よって、私たちは、保護区域内やその近辺での廃棄物、水、操業に関するものを含め、自然に関する重大な影響や依存関係、リスク管理についての開示を向上させる提案を支持することがあります。

d. 人材

マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、人材に関連するリスクと機会が投資に際しての重大な考慮事項になりうると考えています。よって、企業における人材関連のリスクと機会をより適切に検討できるような提案を支持することがあります。

- **人的資本管理**：私たちは、企業の人材は、生産性やイノベーション、リスク管理、長期的価値創造に直接影響を与える重要資産であると考えています。よって、従業員の構成や離職率、研修・啓発、従業員エンゲージメント、安全衛生、多様性と包摂など、人的資本管理に関する重大な指標の開示に関する提案を支持することがあります。私たちは、可能であれば、企業に対し、多様性の反映や公平性に関する透明性を確保するために、細分化されたデータやより詳細なデータを提供することを推奨しています。こうした要素をまとめた総合的な指標では、賃金ギャップや、リーダー層の多様性、人材パイプラインのレジリエンスに関連するリスクが表に出ない可能性があります。

⁶ GHGプロトコルに定義されているとおり、スコープ1排出量は、「報告組織のGHG直接排出量」であり、スコープ2排出量は、「報告組織が自社消費のために購入した電気、加熱・冷却または蒸気の生産に伴う間接排出量」です。

- **人権に関する開示とデュー・デリジェンス**：私たちは、企業がそのバリューチェーン全体にわたる人権リスクを管理することは、投資価値に重大な影響を及ぼしうと考えています。よって、私たちは、企業に対し、自社の事業運営とサプライチェーン全体にわたる人権リスクをどのように特定し、評価し、それらに対処しているかについて情報を開示するよう奨励することがあります。例えば、人権方針やデュー・デリジェンス手順、影響評価などの開示が推奨されることがあります。これには、企業の事業運営により不相应な影響を受ける可能性がある人々の集団（先住民など）に特化した方針や手順、評価が含まれることがあります。

IV. 株主の権利

マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、株主の権利を保護して向上させることによって投資価値を長期的に保全・保護することができると考えています。そのため、原則として、株主の権利を保護あるいは向上させる経営陣または株主の提案を支持し、既存の権利をはく奪または制限する提案には反対します。

- a. **シェアホルダー・ライツ・プラン（ポイズンピル）**：マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、原則として、正当な買収提案を妨げることを意図した買収防衛策には反対します。一方、買収者が持分株式の20%以上を取得した段階で発動する、3年以下を期限としたシェアホルダー・ライツ・プランを支持する場合があります。これらの要件に加え、ポイズンピル条項を採用する企業側の戦略的根拠について評価を行います。
- b. **スーパーマジョリティ条項**：株主は、多数決により企業の変革を方向づける権限を有することが望まれますが、マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、原則として、内規や定款、定款規定を変更する際に株主の過半数の承認を要することを定めた内規や定款、定款規定の策定や維持については反対します。スーパーマジョリティ条項が少数株主の保護を意図したものである場合には、これを支持することを検討する場合があります。
- c. **プロキシ・アクセス**：マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、株主は自らの最善の利益を守るために取締役会の代表者を任命する権利を有するべきであると考えています。委任状争奪戦を行うことなく候補者を提案できる権限があれば、こうした株主の権利を守ることとなり、おそらく経営陣にとっても株主にとってもコストを低く抑えることができるはずです。このことから、マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、原則として、持分比率について合理的な下限が設けられ、この下限値を満たすために合理的な数の株主がその持分比率を合算できる限りにおいて、プロキシ・アクセス・ライト（非米国企業については同様の権利）の採用を支持します。
- d. **書面決議**：書面決議では、株主は、取締役会に対し年次株主総会によることなく正式に決議を要請する権限が与えられます。取締役会の説明責任を求めるための簡易な手法として、株主は書面決議を活用できます。書面決議の権利が株主の過半数の意思を合理的に反映している限りにおいて、マニユライフ・インベストメント・マネジメントは原則として、この権利を支持します。ただし、大株主や支配株主が存在する場合、書面決議の権利を支持しないこともあります。マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、書面決議の議案については、本指針に則りその実態的内容を評価します。
- e. **臨時株主総会招集の権利**：マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、原則として、臨時株主総会を招集する株主の権利を支持します。この権利により、企業価値に大きく影響を及ぼす可能性のある出来事に株主が速やかに対応することが可能になります。マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、臨時株主総会を招集するには持分比率10%以上を必要とすると定めることで、この株主の権利を合理的に保護するとともに、経営陣にとっての無用な混乱が生じる可能性を避けられると考えます。

V. 役員報酬

マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、役員の報酬制度と株主の利益との間に整合性があることが、長期的な財務価値を促進する仕組みであると考えています。そのため、役員報酬と企業実績の整合性の有無を株主が評価できるようにするため、企業に対し、役員報酬について、透明性があり、包括的で、実態を明確に示す開示を行うよう促します。企業はまた、自社のビジネス・モデル、業種や業界、経営戦略全般に合致した報酬体系を策定する柔軟性を備えている必要があります。すべての企業に適合する役員報酬のテンプレートは存在しません⁷。

⁷ 役員報酬に関する私たちの立場については、[役員報酬に関するステートメント](#)もご参照ください。

- 
- a. **役員報酬に課する決議：**マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、役員報酬に関する唯一のモデルは存在しないことを認識した上で、役員報酬に関する議案を精査する際に、とりわけ、以下のようなことが行われているかを考慮することがあります。
- **役員報酬と企業業績の不整合：**原則として、役員報酬は企業業績と連動していることが望まれます。企業実績が同業他社に比べ継続的に劣っているにも関わらず、CEOの報酬が一定もしくは増加する企業は、特に懸念されます。
 - **臨時報酬：**通常の固定報酬や賞与、長期インセンティブ以外に役員に対する臨時報酬が支払われている場合、全体として、取締役会が効果的な報酬体系を策定することができていないという場合もあります。通常の報酬の枠組みを超える報酬を支払うには、企業は説得力のある根拠を有していなければなりません。
 - **過大な非業績連動型報酬：**報酬と業績を整合させるため、役員報酬は、一般的に、業績連動型報酬が大きな割合を占めるべきです。任期のみに連動する、あるいは業績には関連しないその他の理由で付与される巨額な報酬については、企業は説得力のある根拠を提示する必要があります。
 - **脆弱な業績目標：**業績目標は、企業業績を向上させ、同業他社を凌駕することを経営陣に強く求めるものであるべきです。目標は、状況に応じ、目下の業績予想と整合するかそれ以上とし、同業他社を凌駕することに対するインセンティブとなり、常に野心的でなければなりません。
 - **不十分な開示：**株主が企業の役員報酬を分析・理解する上で、透明性は必要不可欠です。マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、役員報酬について、そのすべての主要構成要素を明確に開示することを企業に期待しています。これには、報酬額、業績に関する指標と目標、ストックオプションの付与条件、支払結果などが含まれます。
 - **オプションの価格改定：**付与済みのオプションの行使価格を改定すると、オプション付与当時のインセンティブを大きく毀損します。オプションの価格改定について、企業側に強固かつ正当な根拠がある場合もありますが、マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、そのような決定は株主による決議が必要であると考えています。このような株主承認なしに役員に対する付与済みオプションの価格改定を企業が行った場合、マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、原則として、役員報酬に関する勧告的決議に反対票を投じます。
- b. **問題のある退職金契約（ゴールデン・パラシュート）の採用：**株主利益につながり得る取引を追求・完遂した経営陣に対し、インセンティブが支払われるべきであるとマニユライフ・インベストメント・マネジメントは考えています。適切に策定された退職金契約により、このようなインセンティブが実現可能となります。しかし同時に、退職金契約に伴い巨額の支払いが行われる場合、経営陣が株主価値を犠牲にした取引を追求する動機となる可能性もあります。税額グロスアップ条項を定めている契約、あるいは支配権の変更が生じた場合に相当な額のオプション付与の時期を早めること、経営陣が一方的に退職金支払いを受けられること、または固定報酬と年間賞与の合計額の300%を超える額の支払いが行われることを定めた契約を役員との間で交わす、またはそのように契約を変更するという役員報酬議案に対し、マニユライフ・インベストメント・マネジメントは反対することがあります。

VI. 資本コスト

企業は、既存株主層の権利と利益を考慮しつつ、資金調達の実現性と投資推奨とのバランスを取るべきであるとマニユライフ・インベストメント・マネジメントは考えています。株式発行や自社株買い、株式分割の実施その他の資本再構成の議案については、以下に掲げる具体的な要件を考慮した上で、その都度評価しています。

- a. **普通株式の承認**：マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、授權株式の発行に向けた株式総数増加提案については、現在の株式総数、経営陣による承認済み株式の直近での活用、増加を提案する会社側の根拠を検討した上で、その都度評価します。また原則として、当該企業が株式分割の実施または株式配当の支払いを予定している場合、株式総数増加を支持します。
- b. **株式併合**：株主持分の過度な希薄化リスクを軽減するため発行を認められた株式総数を持分に比例して減らすことを企業が予定している場合、マニユライフ・インベストメント・マネジメントは原則として、株式併合を支持します。また、企業が事業継続のため、早期に資金調達を行う必要がある場合にも、株式併合の提案を支持することがあります。
- c. **デュアル・クラスの議決権の構造**：マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、特定の会社において経済的持分と議決権比率との間に整合性があることが、長期的に株主価値を最も保護して向上させることになると考えます。そのため、原則として、異なる議決権付きの新たな種類株式の発行には反対し、そのような株式構造を取りやめる提案を支持します。

VII. 企業間取引と再編

合併や買収、再編、他州への設立地変更については、マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、そのような企業間取引が株主価値の創造につながるかどうかを踏まえ、その都度検討します。検討内容には、各種条件の公正性、取引の価値評価、経営者や取締役の変更、シナジーや効率性の実現、企業戦略変更の理由に説得力があるかどうかなどが含まれます。

VIII. 株式持ち合い

株式持ち合いとは、企業が取引相手や顧客、サプライヤーとの関係維持のためにそれらの株式を購入する慣行をいいます。このような慣行により、本来であれば収益を生み出すための投資に振り向けたり、株主に還元できたりするはずの資本が固定されることになるため、マニユライフ・インベストメント・マネジメントは原則として、株式持ち合いを推奨せず、もし行う場合は、投資先企業の株式持ち合いの状況を精査し、株式持ち合いを純資産の20%未満に抑えるよう、投資先企業に働きかけます。

IX. 監査関連の問題

企業の業績開示の監査にあたっては客観性を保つ独立した監査人こそが効果的な監査人であるとマニユライフ・インベストメント・マネジメントは考えています。監査報酬や、利益相反を生み出しかねない監査人による他のサービスの提供に関し、企業は透明性高く開示しなければなりません。監査人に関し、マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、以下を議決権行使の意思決定をする際の指針としています。

- a. **監査人の選定**：監査人の再任については、当該監査人による職務懈怠、あるいは独立した客観的な企業審査の実施を不可能にする利益相反が存在することを示す証拠がない場合、マニユライフ・インベストメント・マネジメントは原則として支持します。
- b. **監査人ローテーション**：ある企業において監査人の独立性と客観性が損なわれうるとマニユライフ・インベストメント・マネジメントがみなした場合、監査人ローテーションを求める提案を支持することがあります。監査人ローテーションを支持する理由には、監査機能に重大な欠如があることや、当該企業における監査人の任期が過度に長期間であることなどがあります。

テーマ別戦略固有の追加的指針

マニユライフ・インベストメント・マネジメントでは、議決権を行使する責務を与えられたすべての株式に広く上記の指針を適用しますが、テーマ別戦略⁸における投資目標との整合性を保つため、議決権行使のため固有の追加的指針を採用しました。原則として、テーマ別に固有の追加的指針では、競争力ある財務収益の促進の他に、財務収益に影響する財務、環境、政治、社会の制度に対するサステナブルな事業慣行およびスチュワードシップの支援を検討することになります。以下の指針は、上記指針と相違する内容および追加された内容のうち最も一般的なものを抜粋したものです。テーマ別戦略における議決権の行使がESG統合ファンドと異なる場合を網羅することを目的としてはいません。各企業の事実と状況はそれぞれ異なるため、マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、投資プロフェッショナルが個々の議案における事実と状況を考慮することができるように、この指針を柔軟に適用します。

I. 取締役会と取締役

テーマ別戦略においては、上記のアプローチに加え、取締役にに関する議案について議決権を行使する際に原則として以下も考慮することになります。

- a. **多様性：**マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、ステークホルダーの多様性を反映した取締役会は、そうでない会社の取締役会に比べ、リスク管理、事業上のレジリエンスの監督、そして長期的な株主価値の保護と向上において、より高い能力を発揮できるものと考えています。全世界において、企業に対しては、原則として、女性取締役のほか、多様な人種、少数民族を代表する取締役の起用増加を検討するよう促しています。現在では、その国での最良慣行に従った異なる基準を考慮し、担当取締役がこの基準に従っていない場合には、反対する議決権行使を行うことがあります。私たちは、原則として、すべての上場企業が、一定レベルの代表構成を達成するため、規模や目標にかかわらず、取締役会の構成についてその国の基準を満たすことを期待します。
- b. **気候リスクの軽減：**マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、気候変動ステートメントで示したように、気候変動の影響があらゆる業界のほぼすべての会社にとってリスクにも機会にもなり、適切に管理しなければお客さまのポートフォリオの価値に悪影響を及ぼす可能性があると考えています。そのため、投資先企業においてこのリスクと機会の確実な管理を促す目的で、開示、戦略、目標が2050年までにネット・ゼロ目標に沿っていないと思われる会社について、気候監視を担当する取締役に反対票を投じることがあります。特に、下記を行っていない会社の担当取締役にに対し反対票を投じることがあります。
 - 気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）の情報開示枠組を用いた開示
 - 2050年までにネット・ゼロ排出を達成する目標の採用。これには、スコープ1、スコープ2、および該当する場合はスコープ3の排出が含まれます。
 - 温室効果ガス（GHG）排出削減の中期的目標の設定

II. 株主提案の評価

株主提案の評価に上記のアプローチを用いることに加え、テーマ別戦略では、透明性の向上、または国際的に承認された標準と原則の遵守しようとする株主提案を支持することがあります。

⁸ サステナビリティ、サステナビリティ・テーマおよび影響に関する課題が含まれます。

付属資料A

本方針の適用対象となる主要法人

Manulife Investment Management Limited

Manulife Investment Management (North America) Limited

Manulife Investment Management (Hong Kong) Limited

Manulife Investment Management (Japan) Limited

Manulife Investment Management (Malaysia) Bhd.

Manulife Investment Management and Trust Corporation

Manulife Investment Management (Singapore) Pte. Ltd.

Manulife IM (Switzerland) LLC

Manulife Investment Management (Europe)Limited

Manulife Investment Management (US) LLC