

参考資料5

シンガポール

2014年10月20日時点 仮訳

コーポレートガバナンス・コード（仮訳）

（2012年5月2日）

目次

取締役会

取締役会による業務の遂行.....	1
取締役会の構成とガイダンス.....	2
議長および最高経営責任者.....	5
取締役会メンバー.....	7
取締役会の業績.....	9
情報へのアクセス.....	10

報酬

報酬に関する方針の策定手続き.....	12
報酬の水準と構成.....	13
報酬の開示.....	14

説明責任と監査

説明責任.....	16
リスク管理と内部統制.....	16
監査委員会.....	17
内部監査.....	19

株主の権利と責任

株主の権利.....	21
株主とのコミュニケーション.....	21
株主総会の実施.....	22

用語集.....	24
----------	----

コーポレートガバナンス体制の開示.....	26
-----------------------	----

投資先会社とのエンゲージメントにおける株主の役割.....	30
-------------------------------	----

取締役会

取締役会による業務の遂行

原則:

- 1 すべての会社は、会社を主導し統制する有効な取締役会を設置すべきである。取締役会は、会社の長期的な成功に対して共同で責任を負う。この目標を達成するため、取締役会は経営陣と協働し、経営陣は取締役会に対する説明責任を負う。

ガイドライン:

- 1.1 取締役会の役割は以下のとおりである。
 - (a) 起業家精神にあふれたリーダーシップを発揮し、戦略的目標を設定し、その達成に必要な財源と人材を確保する。
 - (b) 注意深くかつ効果的な統制の枠組みを確立することで、リスクの評価と管理を可能にし、株主の利益と会社の資産を守る。
 - (c) 経営実績を評価する。
 - (d) 主たるステークホルダー(利害関係者)グループを特定し、このグループが持つ認識が会社の評判を左右することを認識する。
 - (e) 会社の価値観と基準(倫理基準を含む)を設定し、株主その他のステークホルダー(利害関係者)に対する義務が理解され、果たされるようにする。
 - (f) 環境要因や社会要因といったサステナビリティに関する課題を、戦略的目標の一環として考える。
- 1.2 すべての取締役は、いかなる時も、会社の利益の受託者として、その職務と責任を客観的に果たさなければならない。
- 1.3 取締役会は、各委員会に意思決定を委譲できるが、意思決定に対する責任は放棄できない。意思決定を委譲した場合は、それを開示すべきである。
- 1.4 取締役会は定期的、かつ取締役会メンバーが適切であると考えられる場合は必

要に応じて開催されるべきである。定款(またはその他の設立文書)を改訂し、電話会議やテレビ会議で取締役会を開催できるようにすることが望ましい。取締役会および各委員会の1年間の開催回数と、すべての取締役の出席状況については、年次報告書で開示すべきである。

1.5 すべての会社は、以下を定めたガイドラインを備えるべきである。

- (a) 取締役会の決定に委ねられている事項
- (b) 取締役会の承認を要する事項を経営陣に対して明確にするための指示

ガイドラインの中で取締役会の承認を要することが定められている重要な取引の種類については、年次報告書で開示すべきである。

1.6 次期取締役は、取締役会の一員になるにあたり、包括的かつそれぞれに合った就任プロセスを経るべきである。これには、取締役としての職務内容と職務遂行の方法に加え、会社の事業やガバナンス慣行に精通するためのオリエンテーションプログラムを含むものとする。初めて就任する取締役¹に対しては、会計、法務、業界特有の知識についての研修を必要に応じて実施すべきである。

すべての取締役が定期的な研修を受けることも同様に重要であり、特に、関連性の高い新法、規制、事業リスクの変化については随時研修を実施することが重要である。

取締役に対する研修の準備と費用については、会社が責任を持つべきである。取締役会はさらに、新取締役や現取締役に対して行った就任プロセス・オリエンテーションプログラム・研修について、年次報告書で開示すべきである。

1.7 取締役の選任時は、会社は各取締役に対して、取締役の職務と義務について記載した正式な文書を交付すべきである。

取締役会の構成とガイダンス

原則:

¹ 「初めて就任する取締役」とは、上場会社の取締役としての経験がない取締役を指す。

- 2 取締役会は強固で独立性を備えているべきである。これは、会社の業務について、特に経営陣および10%以上の持分を有する株主²から独立した客観的な判断ができるということである。個人や少数のグループが取締役会の意思決定を独占すべきではない。

ガイドライン:

- 2.1 取締役会は強固で独立性を備えているべきであり、取締役会メンバーの3分の1以上は独立取締役で構成されるべきである。
- 2.2 以下のいずれかの場合は、取締役会メンバーの半分以上を独立取締役とすべきである。
- (a) 取締役会の議長(以下「議長」)が最高経営責任者(またはそれに相当する者、以下「CEO」)を兼ねている場合
 - (b) 議長およびCEOが近親者³である場合
 - (c) 議長が経営陣を兼ねている場合
 - (d) 議長が独立取締役でない場合
- 2.3 「独立」取締役とは、会社、関連会社⁴、10%以上の持分を有する株主またはその役員との間に、会社の利益を目的とした独立した事業判断を妨げうる関係または合理的に見て妨げると考えられるような関係がない取締役を意味する。年次報告書では、独立性を有していると取締役会が認識している取締役を特定すべきである。取締役会は指名委員会の意見を考慮した上で、取締役がその性質や判断において独立性を保っているか否か、取締役の判断に影響を及ぼす可能性があり、また及ぼしかねないと考えられるような関係や状況が存在するかを判断すべきである。そのような関係が生じた場合、取締役は取締役会にその旨を報告すべきである。

取締役会は、取締役の判断に関連すると思われる関係や状況があるにもかかわらず、取締役が独立性を保っていると判断した場合は、その理由を述べるべきである。ここでの関係や状況には以下が含まれる。

² 「10%以上の持分を有する株主」とは、会社の議決権付株式1単位以上に対する利害関係を有し、保有株式に付された議決権が、発行済議決権付株式に付された総議決権の10%以上を占める者を意味する。「議決権付株式」に自己株式は含まない。

³ 「近親者」とは、シンガポール取引所における現行の上場規則(以下「上場規則」)に記載された定義と同義であり、配偶者・子・養子・継子・兄弟・姉妹・親を指す。

⁴ 会社との関係において「関連会社」とは、現行の会社法における定義と同義であり、会社の持株会社・子会社・兄弟会社を意味する。

- (a) 取締役が、当事業年度または過去3事業年度のいずれかの時期において、会社または関連会社に雇用されている場合
- (b) 取締役の近親者が、当事業年度または過去3事業年度のいずれかの時期において会社または関連会社に雇用され、その報酬が報酬委員会によって決定されている場合
- (c) 取締役またはその近親者が、当事業年度または直近の事業年度において、取締役としての報酬以外に、サービス提供の対価として多額の報酬を会社または関連会社から受け取っている場合
- (d) 取締役が次に該当する場合
 - (i) 取締役が、当事業年度または直近の事業年度において、または、
 - (ii) 取締役の近親者が、当事業年度または直近の事業年度において、

ある組織の10%以上の持分を有する株主、パートナー(10%以上の持分を有する)、業務執行取締役または取締役であり、当事業年度または直近の事業年度において、会社がその組織またはその子会社に多額の支払いまたは重要なサービス(監査業務・銀行業務・コンサルティング・法務サービスなど)を提供し、またそれらを受けた場合。目安として、いずれかの事業年度における支払⁵総額が20万シンガポールドルを超える場合は、多額であると見なされる。

- (e) 取締役が、会社の10%以上の持分を有する株主、またはその近親者である場合
- (f) 取締役が、当事業年度または直近の事業年度において、10%以上の持分を有する株主と直接の関係を有している⁶場合

上記の関係はすべてを網羅したものではなく、取締役が独立性を欠いていると見なされる状況の例を示している。これらの関係の1つ以上が存在するにもかかわらず、取締役会が取締役の独立性を認めたい場合は、該当する取締

⁵ 公表された料金体系によるサービスまたは日常業務、小売取引や小売関係(クレジットカード・銀行・証券・モーゲージ・保険に関する勘定や取引など)で発生する支払いは、特別な取扱いや優遇がなければ含まれない。

⁶ 取締役が会社の業務に関連して、公式であれ非公式であれ、10%以上の持分を有する株主の指示、命令または依頼に従って行動することが慣習または義務になっている場合は、10%以上の持分を有する株主と「直接の関係を有している」と見なされる。10%以上の持分を有する株主の提案によって取締役に選任されたという事実だけでは、10%以上の持分を有する株主と「直接の関係を有している」とは見なされない。

役が有する関係の性質をすべて開示し、独立性を保っていると考えられる理由を、責任をもって説明すべきである。

- 2.4 任期が最初の選任から9年を超える取締役の独立性については、特に厳格な評価の対象とすべきである。取締役会はこの評価にあたり、取締役会メンバーの段階的な入れ替えの必要性も検討すべきである。取締役会は、そのような取締役が独立性を有すると考える理由についても説明すべきである。
- 2.5 取締役会は、その構成人数を検討し、人数が有効性に及ぼす影響を念頭に置いた上で、効果的な意思決定を容易にすると考える適切な構成人数を決定すべきである。この決定にあたって取締役会は、取締役会や各委員会の構成を変更することによって生ずる過度の混乱を避けるために、会社の事業の範囲や性質、事業上の要件を考慮すべきである。取締役会は、身動きが取れなくなるほどの人数を抱えるべきではない。
- 2.6 取締役会および委員会に属する取締役は、全体としてスキル、経験、性別、会社に関する知識の適切なバランスと多様性を保てるように構成されるべきである。さらには、会計または財務、事業経験または管理経験、業界知識、戦略的計画立案の経験、顧客に関する経験または知識といった中核的能力を持つ者であるべきである。
- 2.7 非業務執行取締役は以下を担当すべきである。
- (a) 戦略について建設的に異を唱え、戦略に関する提案作成のサポートをすること。
 - (b) 合意された目標を達成するにあたっての経営陣の業績を評価し、業績報告を監視すること。
- 2.8 経営陣に対するチェック機能としての有効性を高めるため、経営陣が同席することなく非業務執行取締役が定期的に会合を持つことが望ましい。

議長および最高経営責任者

原則:

- 3 取締役会の長としての責任と、会社の事業経営を担う幹部の責任は、明確に分担されるべきである。権限が1人の者に大きく集中してはならない。

ガイドライン:

- 3.1 権限の適切なバランスを保ち、説明責任を高め、取締役会による独立した意思決定能力を向上させるため、原則として議長はCEOを兼任すべきではない。議長とCEOの責任の分離については、これを明確化し、文書化した上で、取締役会の同意を得るべきである。さらに、議長およびCEOが近親者である場合、取締役会は議長とCEOの関係を開示すべきである。
- 3.2 議長は以下を担当すべきである。
- (a) 取締役会が果たすべき役割のすべてにおいてその有効性を確保すべく、取締役会を主導すること。
 - (b) 議題を設定し、すべての議題(特に戦略的課題)について議論する十分な時間を確保すること。
 - (c) 取締役会において風通しがよく活発に議論ができる文化を推進すること。
 - (d) 取締役が完全かつ十分な量の情報を適時に入手できるようにすること。
 - (e) 株主と効果的なコミュニケーションを図ること。
 - (f) 取締役会内、および取締役会と経営陣との間の建設的な関係を促すこと。
 - (g) 特に非業務執行取締役の効果的な貢献を促すこと。
 - (h) 高水準のコーポレートガバナンスを推進すること。
- これらは職務の一例であり、議長の職務と責任のすべてを包括的に記したものであるのではない。
- 3.3 以下に該当する場合は、独立取締役の1人を代表独立取締役(lead independent director)に任命すべきである。
- (a) 議長がCEOを兼ねている場合
 - (b) 議長およびCEOが近親者である場合
 - (c) 議長が経営陣を兼ねている場合

(d) 議長が独立取締役でない場合

株主が何らかの懸念を持ち、議長、CEOまたは最高財務責任者（またはそれに相当する者、以下「CFO」）への通常の連絡手段をもってしても解決せず、またその連絡手段が適切でない場合は、独立取締役代表（任命された場合）が株主との対応に当たるべきである。

- 3.4 代表独立取締役の主導により、独立取締役はその他の取締役が同席することなく定期的に会合を持つべきである。代表独立取締役は議長に対し、これらの会合によるフィードバックを提供すべきである。

取締役会メンバー

原則:

- 4 取締役の選任・再任には、正式かつ透明性のあるプロセスが定められるべきである。

ガイドライン:

- 4.1 すべての取締役の選任について取締役会に提言を行うため、取締役会は、その権限と職務を明確に記した設置要綱をもって指名委員会を設置すべきである。指名委員会は3名以上の取締役で構成すべきであり、委員長を含むメンバーの過半数は独立取締役とすべきである。代表独立取締役を任命する場合は、指名委員会のメンバーとすべきである。取締役会は年次報告書において、指名委員会メンバーの氏名と指名委員会への主な設置要綱を開示し、取締役会が指名委員会に委譲した役割と権限を説明すべきである。
- 4.2 指名委員会は、以下に関する事項について取締役会に提言すべきである。
- (a) 取締役、特に議長およびCEOの後継者育成計画の見直し
 - (b) 取締役会・各委員会・取締役の業績評価プロセスの作成
 - (c) 取締役会を対象に実施する研修や専門分野育成プログラムの見直し
 - (d) 取締役の選任・再任（該当する場合、代理取締役を含む）

取締役の選考・選任・再任のプロセスにおいて考慮すべき重要な事項には、取締役会の構成と段階的な入れ替え、各取締役の（独立取締役である場合は独立取締役としての）能力・積極性・貢献度・業績（出席率・心構え・参加率直さなど）が含まれる。すべての取締役は、定期的かつ少なくとも3年毎に、再指名と再任を受ける必要があることとすべきである。

- 4.3 指名委員会は、年に1回および状況に応じて必要とされる場合に、ガイドライン2.3および2.4の規定、その他の重要な要素を考慮した上で、取締役が独立性を保っているかどうかを判断する責任を負う。上記のガイドラインに規定された関係が1つ以上あるにもかかわらず、独立取締役と見なすことができると指名委員会が考える場合は、その見解を取締役に提示し、取締役会の判断を仰がなければならない。逆に、ガイドライン2.3および2.4に該当しないにもかかわらず、取締役が独立性を欠いていると指名委員会が判断した場合も、同様にその見解を取締役に提示し、取締役会の判断を仰ぐべきである。
- 4.4 取締役が複数の会社の取締役会に名を連ねている場合は、各会社の業務に十分な時間をもって注力しなければならない。指名委員会は、取締役を務める上場会社数や、その他の主たる責務⁷を考慮して、その取締役が会社の取締役としての職務を適切に遂行できるか、および遂行してきたかを判断すべきである。取締役が複数の会社で取締役を務めることによって直面する時間的な競合への対処については、ガイドラインを設定すべきである。取締役会は、1人の取締役が取締役として就任できる上場会社数の上限を定め、それを年次報告書で開示すべきである。
- 4.5 取締役会は、代理取締役の選任の承認は一般に避けるべきである。代理取締役は、取締役が緊急を要する疾患を抱えているときなど、例外的な場合にのみ、期間を限定して選任されるべきである。代理取締役を選任する場合、その代理取締役は会社の業務に精通し、適切な資格を備えた者を選任すべきである。独立取締役に代わる代理取締役の選任が提案された場合、指名委員会および取締役会は、候補者が同様に独立取締役として適格であることを選任前に確認し、判断すべきである。代理取締役は、取締役の職務と責任のすべてを負う。
- 4.6 取締役の選考・選任・再任プロセスに関する規定は、年次報告書で開示すべきである。これには、候補者の選定・指名プロセスを含むべきである。

⁷ 「主たる責務」には、常勤による勤務、コンサルティング業務、委員会の業務、非上場会社の取締役への就任、非営利組織への運営参加と関与など、相当な時間の確約が必要となるすべての責務が含まれる。活動していない関連会社の取締役への就任は、通常は主たる責務には含まれない。

- 4.7 年次報告書においては、取締役に関する重要な情報、例えば学歴および職歴、会社および関連会社の株式持分、所属する各委員会（メンバーまたは委員長として）、取締役に初めて選任された日、取締役として最後に再任された日、過去3年間に他の上場会社で務めた取締役、取締役としての職または議長としての職、その他の主たる責務を開示すべきである。さらに、コーポレートガバナンスに関する年次開示資料では、業務執行取締役・非業務執行取締役・独立取締役（指名委員会がその独立性を認めている独立取締役）の区別を開示すべきである。取締役への選任または再任に付された取締役については、その氏名とともに、株主が十分な情報を得た上で判断できるだけの詳細な情報を開示すべきである。この決議に付されるべき情報には以下が含まれる。
- (a) 取締役、会社または10%以上の持分を有する株主と候補者との間の近親関係を含むあらゆる関係
 - (b) 他の上場会社において現在務めている取締役職のリスト
 - (c) その他の主たる責務の詳細

取締役会の業績

原則:

- 5 取締役会全体と各委員会の有効性と、取締役会の有効な運営に各取締役が果たした貢献については、正式な年次評価を実施すべきである。

ガイドライン:

- 5.1 すべての取締役会は、取締役会全体と委員会の有効性と、取締役会の有効な運営に各取締役が果たした貢献について、指名委員会が行う評価プロセスを実施すべきである。取締役会は、取締役会・各委員会・各取締役の評価方法を年次報告書において記載すべきである。外部の評価会社を利用する場合は、会社または取締役と評価会社との間の関係の有無を、年次報告書で開示すべきである。この評価プロセスは、年次報告書で開示すべきである。
- 5.2 指名委員会は、取締役会の業績評価方法を決定し、客観的な業績基準を提示すべきである。このような業績基準は同業他社との比較を可能にするものであり、取締役会の承認を得なければならず、取締役会が株主の長期的価値

値をいかにして高めたかという点を評価するものでなければならない。業績基準は年によって変えてはならず、基準の変更が必要であると考えられる場合は、取締役会がその判断を正当化すべきである。

- 5.3 個人評価では、各取締役が継続して効果的な貢献をし、積極的に役職をこなしているかどうか(取締役会や各委員会への時間的な献身、その他の職務を含む)を評価することを目的とすべきである。議長は業績評価の結果に従い、指名委員会と協議して、必要に応じて選任されるべき新たな候補者を取締役会に提案するか、また取締役の辞職を求めるといった対応をとるべきである。

情報へのアクセス

原則:

- 6 取締役は、その職務と責任を果たすため、取締役会開催前および継続的に、完全かつ十分な量の情報を適時に入手し、十分な情報を得た上での判断ができるようにすべきである。

ガイドライン:

- 6.1 経営陣は取締役会に対して、完全かつ十分な量の情報を適時に提供すべきである。すべての状況において、経営陣が任意で提出した情報のみに頼るのは十分でないと考えられ、各取締役がその職務を適切に果たすためには、追加の質問が必要になる場合もある。したがって取締役会には、経営陣に対する独立したアクセス手段を確保すべきである。取締役は経営陣に情報を求める権利を有し、十分な情報を得た上での判断をするために必要となる追加の情報を入手すべきである。経営陣はそのような情報を適時に提供すべきである。
- 6.2 提供される情報には、取締役会資料とその関連資料、取締役会に上程される事項の背景または説明、開示資料のコピー、予算、見通し、社内の月次財務諸表などが含まれるべきである。予算については、計画値と実績値の間に生じた大きな差について開示し説明すべきである。
- 6.3 取締役は会社総務役(company secretary)に対する独立したアクセス手段を確保すべきである。会社総務役については、その役割を明確に定義すべきである。これには、取締役会の手続きや適用規則および規制の遵守を徹底する

ことに対する責任を含まなければならない。会社総務役は議長の指示に基づき、取締役会内、各委員会内、経営陣と非業務執行取締役との間における情報の円滑な流れを確保すること、取締役会に対してあらゆるガバナンス事項の助言をすること、新取締役の就任を円滑に進めること、必要に応じて専門分野の育成をサポートすることなどに責任を負う。会社総務役は、すべての取締役会に出席すべきである。

- 6.4 会社総務役の選任・解任は、取締役会全体の決議事項とすべきである。
- 6.5 取締役会は、取締役の職務を推進するにあたり、必要に応じて取締役個人またはグループで、独立した専門的相談を会社の費用で受けるための手続きを備えるべきである。

報酬

報酬に関する方針の策定手続き

原則:

- 7 業務執行役員の業務執行役員の報酬方針を策定し、また、個々の取締役の報酬パッケージを確定するに当たっては、正式かつ透明性ある手続が定められているべきである。いかなる取締役も、自らの報酬決定には関与すべきではない。

ガイドライン:

- 7.1 取締役会は、その権限と職務を明確に記した設置要綱をもって報酬委員会を設置すべきである。報酬委員会は3名以上の取締役で構成し、委員長を含むメンバーの過半数は独立取締役でなければならない。潜在的な利益相反リスクを最小限に抑えるため、報酬委員会のすべてのメンバーは非業務執行取締役とすべきである。取締役会は年次報告書において、報酬委員会メンバーの氏名と報酬委員会への主な設置要綱を開示し、取締役会が報酬委員会に委譲した役割と権限を説明すべきである。
- 7.2 報酬委員会は、取締役会および主たる経営幹部⁸に対する報酬の一般的枠組みを見直し、取締役会に提言すべきである。また、各取締役および主たる経営幹部に対する具体的な報酬パッケージを見直し、取締役会に提言すべきである。報酬委員会からの提言は、取締役会全体による承認を受けるべきである。報酬委員会では、取締役の報酬、給料、手当、賞与、オプション、株式によるインセンティブ・賞与、給付金など、報酬のすべての面を網羅すべきである。
- 7.3 報酬委員会は、すべての取締役の報酬について、必要に応じて社内外から専門的アドバイスを得るべきである。選任された報酬コンサルタントと会社の間すでに関係がある場合、その関係が報酬コンサルタントの独立性・客観性に影響を及ぼさないようにすべきである。会社は報酬コンサルタントの氏名と所属事務所を年次報酬報告書で開示し、会社とコンサルタントの間の既存の関係の有無を記載すべきである。
- 7.4 報酬委員会は、業務執行取締役および主たる経営幹部との委任契約の解除

⁸ 「主たる経営幹部」とは、企業活動の企画・指示・統制に対する権限と責任を有するCEOその他の幹部を指す。

によって発生する会社の義務を見直し、委任契約の中に、過度に寛容的でない、公正かつ合理的な解除条項が含まれていることを確認すべきである。報酬委員会は公正さを保ち、パフォーマンスが芳しくないにも関わらずこれに報いることを回避すべきである。

報酬の水準と構成

原則:

- 8 報酬の水準と構成は、会社の長期的利益とリスク方針に見合うものとするべきで、取締役および主たる経営幹部を引き付け、引き止めるとともに、(a) 取締役が会社のスチュワードシップを発揮し、(b) 主たる経営幹部が会社を成功裏に経営する動機付けとなるのに適したものとするべきである。しかし、会社はこの目的において、必要以上の報酬を支払うことは回避すべきである。

ガイドライン:

- 8.1 業務執行取締役および主たる経営幹部に対する報酬は、その相当かつ適切な部分が、会社と個人の業績に紐付けられる形で構成されるべきである。業績連動型報酬は、株主の利益に見合い、会社の長期的な成功を促進するものとするべきである。さらには会社のリスク方針を考慮し、実際に生じたリスクと釣り合い、今後発生するであろうリスクに敏感なものとするべきである。業務執行取締役および主たる経営幹部の業績評価の目的においては、適切かつ有意義な測定基準を設けるべきである。
- 8.2 業務執行取締役および主たる経営幹部に対しては、一般に長期的なインセンティブ制度が望ましい。報酬委員会は、業務執行取締役および主たる経営幹部が長期的なインセンティブ制度に基づく支給に値するかどうかを評価すべきである。長期的なインセンティブ制度に要する費用とメリットは、慎重に評価すべきである。通常は、株式の支給またはオプションの付与、その他の繰り延べ型の報酬は、ある程度の期間にわたって支給されるべきである。さらに、各年に一定割合しか行使できないような支給スケジュールを利用することが強く推奨される。業務執行取締役および主たる経営幹部は、株式取得費用や関連する納税義務に充当する資金を用意する必要性を考慮した上で、支給期間を超えて株式を保有することが奨励されるべきである。
- 8.3 非業務執行取締役の報酬は、費やされた時間と労力、取締役の責任などを考慮し、その貢献度に見合うものとするべきである。非業務執行取締役には、

その独立性を損なうほどに過度の報酬を支給すべきではない。報酬委員会はさらに、非業務執行取締役の利益と株主の利益がより見合うよう、非業務執行取締役に会社の株式の保有を奨励する制度の実施を検討すべきである。

- 8.4 会社は、粉飾決算や財務上の損失が生じる不祥事といった例外的な事態が生じた場合に、業務執行取締役および主たる経営幹部からのインセンティブ報酬の返還が可能になるような条項を契約に盛り込むことが望ましい。

報酬の開示

原則:

- 9 すべての会社は、報酬に関する方針、報酬の水準と構成、報酬決定の手続きを、年次報告書で明確に開示すべきである。報酬に関する方針に関連して、取締役および主たる経営幹部に支払われる報酬と業績との関係が投資家に理解できるように開示すべきである。

ガイドライン:

- 9.1 会社は、取締役、CEO、少なくとも上位5名の主たる経営幹部（取締役またはCEO以外）の報酬を、株主に対して毎年報告すべきである。この年次報酬報告書は、取締役に関する年次報告書の一部またはその別紙とし、会社が株主に報酬を報告する主な手段でなければならない。

年次報酬報告書において、取締役、CEO、上位5名の主たる経営幹部（取締役またはCEO以外）に支給される可能性のある退職慰労金と退職後給付金の総額を開示すべきである。

- 9.2 会社は各取締役およびCEOの報酬を、その氏名とともに完全に開示すべきである。管理における便宜上、報酬額を四捨五入して千ドル単位で開示してもよい。各取締役およびCEOの報酬について、基本給または固定給、変動または実績連動型による給付または賞与、現物給付、ストックオプションの付与、株式によるインセンティブ・賞与、その他の長期インセンティブに分けた明細（割合または実額）を付すべきである。

- 9.3 会社は、少なくとも上位5名の主たる経営幹部（取締役またはCEO以外）の氏名と報酬を、25万シンガポールドル単位で開示すべきである。この場合、25万シンガポールドル単位での分布のみを開示すればよい。主たる経営幹部

各々の報酬について、基本給または固定給、変動または実績連動型による給付または賞与、現物給付、ストックオプションの付与、株式によるインセンティブ・賞与、その他の長期インセンティブに分けた明細(割合または実額)を付すべきである。

さらに会社は、上位5名の主たる経営幹部(取締役またはCEO以外)に対して支払われた報酬を総額で開示すべきである。

ベストプラクティスとしては、上位5名の主たる経営幹部の報酬を完全に開示することが望ましい。

- 9.4 透明性確保のため、取締役またはCEOの近親者に該当する従業員の報酬が、対象となる年度において5万シンガポールドルを超える場合、その報酬の詳細を年次報酬報告書で開示すべきである。この場合、氏名を開示するとともに、対象となる従業員と近親者たる取締役またはCEOとの関係を明確に記載すべきである。報酬は5万シンガポールドル単位で開示すべきである。この場合、5万シンガポールドル単位での分布のみを開示すればよい。
- 9.5 年次報酬報告書には、従業員持株制度の詳細を記載し、会社にとってのメリットと潜在的な費用を株主が評価できるようにすべきである。従業員持株制度の重要な規定を開示すべきである。これには、持株制度の潜在的な規模、ストックオプションの評価方法、オプションの行使価格と付与残高、行使価格は市場価格かオプション付与日の価格か、行使日の市場価格、付与スケジュール、採用された条件の正当性などが含まれる。
- 9.6 さらに透明性確保のため、取締役および主たる経営幹部に支払われる報酬と業績の関係について、より多くの情報を開示すべきである。年次報酬報告書では、短期・長期のインセンティブ制度の対象となる業績基準、その業績基準を採用した理由、業績基準を達成したかどうかを記載すべきである。

説明責任と監査

説明責任

原則:

- 10 取締役会は、会社の業績・位置付け・見通しについて、バランスの取れた分かりやすい評価を提示すべきである。

ガイドライン:

- 10.1 会社の業績・位置付け・見通しについて、バランスの取れた分かりやすい評価を提示するという取締役会の責任には、期中報告その他の株価に影響を及ぼす報告、規制当局宛ての報告(求められる場合)にも及ぶ。
- 10.2 取締役会は、法令上の義務(証券取引所の上場規則上の義務を含む)の遵守を徹底するために、例えば必要に応じて方針を書面にて確立することにより、適切な措置を取るべきである。
- 10.3 取締役会が会社の業績・位置付け・見通しについて十分な情報を得た上でのバランスの取れた評価をするため、経営陣は取締役会のすべてのメンバーに対して、経営の報告とその説明・関連情報を月次ベースで(取締役会が求める場合には随時に)提供すべきである。

リスク管理と内部統制

原則:

- 11 取締役会はリスクガバナンスに対して責任を負う。取締役会は、株主の利益と会社の資産を守るために、経営陣がリスク管理と内部統制に関する健全なシステムを維持していることを確認すべきであり、戦略的目標を達成するために取ろうとしているリスクの性質と範囲を特定すべきである。

ガイドライン:

- 11.1 取締役会は、会社のリスク許容度とリスク方針を決定し、リスク管理と内部統制に関するシステムの設計、運用および監視の状況について経営陣を監督

すべきである。

- 11.2 取締役会は、リスク管理と内部統制に関するシステム（財務・業務・コンプライアンス・ITに対する統制を含む）の妥当性および有効性を、少なくとも毎年評価すべきである。評価は、社内で実施しても、その能力を有する第三者のサポートを得て実施してもよい。
- 11.3 取締役会は内部統制（財務・業務・コンプライアンス・ITに対する統制を含む）とリスク管理に関するシステムの妥当性および有効性に関する意見を年次報告書に記載すべきである。取締役会の意見には、内部統制とリスク管理に関するシステムについて、ステークホルダー（利害関係者）が十分に情報を得た上で評価をするのに必要な情報が含まれるべきである。

さらに取締役会は、CEOおよびCFOから以下の事項についての保証を得ているかどうかを年次報告書に記載すべきである。

- (a) 財務記録が適切に保存され、財務諸表には会社の業務および財務に関する真実かつ公正な見解が示されていること
- (b) リスク管理と内部統制に関するシステムの有効性
- 11.4 取締役会は、取締役に独立したリスク委員会を設置したり、リスク管理の枠組みと方針を監督するという取締役会の職務遂行をサポートしてくれる適切な手段を検討したりしてもよい。

監査委員会

原則:

- 12 取締役会は、その権限と職務を明記する文書の形での設置要綱を有する監査委員会を設置すべきである。⁹

ガイドライン:

- 12.1 監査委員会は3名以上の取締役に構成し、委員長を含むメンバーの過半数は独立取締役であるべきである。

⁹ 設置要綱のひな形は、シンガポール通貨監督庁・会計企業規制庁・シンガポール取引所が、上場企業の監査委員会のための実務的ガイドラインの作成を目的として2008年1月15日に設立した監査委員会ガイダンス作成委員会が発行した「シンガポールにおける監査委員会ガイドブック」で確認できる。

監査委員会のメンバーは、すべて非業務執行取締役であるべきである。取締役会は年次報告書において、監査委員会メンバーの氏名と監査委員会の設置要綱を開示し、取締役会が監査委員会に付託した役割と権限を説明すべきである。

- 12.2 取締役会は、監査委員会のメンバーが職務を遂行するための適格性を備えていることを確保すべきである。監査委員会の委員長を含む少なくとも2名のメンバーは、最新かつ重要性の高い会計または関連する財務管理の専門知識または経験(その適格性は経営判断によって解される)を有しているべきである。必要とされる資格要件については、取締役会がその事業判断の中で解釈する。
- 12.3 監査委員会は、その設置要綱の範疇に入るあらゆる事項を調査する明示の権限を有し、経営陣への完全なアクセス、経営陣からの協力、取締役または業務執行役員を監査委員会に召集する裁量、その機能を適切に遂行できるだけの合理的なリソースを有しているべきである。
- 12.4 監査委員会の責務には以下が含まれる。
- (a) 財務諸表および財務実績に関する公表内容の完全性を確保する目的で、財務報告における重大な課題や判断を評価する。
 - (b) 内部統制(財務・経営・コンプライアンス・ITに対する統制を含む)の妥当性および有効性を少なくとも毎年評価し、取締役会に報告する(評価は、社内で実施しても、その能力を有する第三者のサポートを得て実施してもよい)。
 - (c) 会社の内部監査部門の有効性を評価する。
 - (d) 外部監査の範囲と結果、外部監査人の独立性・客観性を評価する。
 - (e) 外部監査人の選任、再任および解任に関する株主への提案事項を取締役に提案し、外部監査人に対する報酬と監査契約の条件を承認する。
- 12.5 監査委員会は、経営陣が同席することなく、(a) 外部監査人と(b) 内部監査人のそれぞれと少なくとも毎年会合を持つべきである。
- 12.6 監査委員会は、外部監査人の独立性を毎年評価し、(a) 当事業年度に外部監査人に支払われた報酬の総額、および(b) 監査報酬と非監査報酬の総額

の内訳(非監査報酬が発生しなかった場合はその旨の記載)を年次報告書で開示すべきである。外部監査人が相当量の非監査サービスを提供している場合、監査委員会はそのサービスの性質と規模を常に評価し、客観性の維持を図るべきである。

- 12.7 監査委員会は、財務報告その他における不正の可能性について、社内外の者が内密に問題を提起できるようにするための方針や制度を評価すべきである。問題が提起され、独立した調査を行い、適切にフォローアップするための制度が実施されていることを確保することが監査委員会の目的であるべきである。内部告発に関する方針があることが年次報告書で記載され、問題を提起するための手続きが適切に開示されるべきである。
- 12.8 取締役会は、監査委員会の年間のすべての活動内容の概要を年次報告書で開示すべきである。取締役会はさらに、財務諸表に直接影響する会計基準の変更や会計処理上の問題に迅速に対応するために監査委員会のメンバーが取っている措置についても、年次報告書で開示すべきである。
- 12.9 現在監査を担当している監査法人の前パートナーまたは監査会社の前取締役は、(a) 監査法人のパートナーまたは監査会社の取締役でなくなった日から12カ月の間、および(b) 監査法人または監査会社に対して何らかの経済的利益を有している間は、会社の監査委員会のメンバーを務めるべきではない。

内部監査

原則:

- 13 会社は、十分なリソースを有し、監査対象となる活動から独立した、有効な内部監査部門を設置すべきである。

ガイドライン:

- 13.1 内部監査人は、管理上CEOに対しても報告を行うとしても、主として監査委員会の委員長に対して報告を行うべきである。

監査委員会は、内部監査部門の長、または内部監査機能を外部委託する場合は会計事務所または監査法人の採用、解任、評価および報酬を承認する。内部監査人は、会社のすべての書類、記録、資産および従業員、さらには監査委員会に自由にアクセスできるべきである。

-
- 13.2 監査委員会は、内部監査部門が十分なリソースを有し、社内で適切な立場にあることを確保すべきである。なお、内部監査機能は、社内で担っても、評判の高い会計事務所、監査法人または監査会社に外部委託しても、内部監査を担当する人員を有する主要株主、持株会社または支配会社を実施してもよい。
- 13.3 内部監査部門には、関連する資格と経験を有する人員を配置すべきである。
- 13.4 内部監査人は、内部監査人協会が定めた「内部監査の専門職的实施の国際基準」など、国内外で認められた専門機関が定めた基準に従ってその役割を遂行すべきである。
- 13.5 監査委員会は、内部監査部門の妥当性および有効性を、少なくとも毎年評価すべきである。

株主の権利と責任

株主の権利

原則:

- 14 会社は、すべての株主を公正かつ公平に扱い、株主による権利の行使を認め、保護、促進し、ガバナンスの制度を継続的に評価し更新すべきである。

ガイドライン:

- 14.1 会社は、すべての株主による権利の行使を促進すべきである。とりわけ、株主は、株価に重大な影響を及ぼす可能性のある会社や事業上の変更について十分な情報を得る権利を有する。
- 14.2 会社は、株主が株主総会に有効に参加し、議決権を行使する機会を確保すべきである。株主は、議決権行使の手続きを含む、株主総会の運営規則について知らされるべきである。
- 14.3 会社はさらに、名義人サービスまたは管理サービスを提供する企業に対して3名以上の代理人を立てることを認めることにより、これらの企業を通じて株式を保有する株主が代理人として株主総会に出席し、参加できるようにすべきである。

株主とのコミュニケーション

原則:

- 15 会社は、株主とのエンゲージメントに積極的であるべきであり、投資家向け広報活動の方針を整備して、株主との定期的で有効かつ公正なコミュニケーションを推進すべきである。

ガイドライン:

- 15.1 会社は、有効な投資家向け広報活動の方針を設定し、株主に対して関連情報を定期的に発信すべきである。情報を開示するにあたっては、できる限り記述的で詳細かつ率直でなければならず、ひな型的な開示は避けるべきで

ある。

- 15.2 会社はSGXNETその他の情報媒体を通して情報を適時に開示すべきである。これには十分に管理され更新されている会社のウェブサイトが含まれる。不注意によって特定のグループに情報が開示された場合、会社はできるだけ速やかに、他のすべての人々に対して同じ内容を公表すべきである。
- 15.3 取締役会は、見解や情報を収集し、株主が持つ懸念に対処するため、株主との定期的な対話を設定し、維持すべきである。
- 15.4 取締役会は、株主の見解を求め、それを理解するために取った手段を、年次報告書に記載すべきである。これには、アナリスト向け説明会、投資家向けロードショー、インベスター・デーにおける説明会などが含まれる。
- 15.5 会社は、配当の支払方針を設定することが望ましく、それを株主に伝えるべきである。配当が支払われない場合は、その理由を開示すべきである。

株主総会の実施

原則:

- 16 会社は、株主総会への株主の一層の参加を促すべきであり、会社に影響を与える様々な事項に関する株主の見解を伝える機会を与えるべきである。

ガイドライン:

- 16.1 株主は、株主総会に有効に参加し、議決権を行使する機会を与えられるべきである。会社は、株主総会における不在投票について、定款(またはその他の設立文書)に適切に定めるべきである。
- 16.2 異なる議題については、株主総会の中でそれぞれ決議すべきである。会社は、議題の内容に相互依存性および関連性があるために1つの重要提案を形成するものでない限り、「一括での」決議は回避すべきである。
- 16.3 すべての取締役は株主総会に出席すべきである。特に、取締役会の議長、監査委員会、指名委員会および報酬委員会の委員長は、株主総会に出席し、株主からの質問に対応すべきである。外部監査人も株主総会に出席し、監査の実施および監査報告書の作成と内容について、株主からの質問に対応すべきである。

- 16.4 会社は、議題に関して株主からの重要かつ関連性のある意見または質問および取締役会・経営陣からの回答を含む株主総会議事録を作成し、株主の要請があれば閲覧できるようにすべきである。
- 16.5 会社はすべての決議を投票によって採決すべきであり、各決議の賛成と反対の票数とそれぞれの割合を示して結果を詳細に公表すべきである。議決権の行使にあたっては、電子投票の採用が望ましい。

用語集

別段の定めがある場合を除き、以下の用語は以下の意味を有する。

用語	意味
「AC」(仮訳では使用していない)	: 監査委員会
「AC委員長」(仮訳では使用していない)	: 監査委員会の委員長
「取締役会」	: 会社の取締役会
「CEO」	: 最高経営責任者またはそれに相当する者
「CFO」	: 最高財務責任者またはそれに相当する者
「議長」	: 取締役会の議長
「会社法」	: 会社法(シンガポール法チャプター50)
「直接の関係を有している」: 取締役が会社の業務に関連して、公式であれ非公式であれ、10%以上の持分を有する株主の指示、命令または依頼に従って行動することが慣習または義務になっている場合は、10%以上の持分を有する株主と「直接の関係を有している」と見なされる。10%以上の持分を有する株主の提案によって取締役に選任されたという事実だけでは、10%以上の持分を有する株主と「直接の関係を有している」とは見なされない。	
「近親者」	: 現行の上場マニュアルで定義されているとおり、対象者の配偶者、子、養子、継子、兄弟姉妹および親を指す。
「主たる経営幹部」	: 企業活動の企画、指示、統制に対する権限と責任を有するCEOその他の幹部
「上場規則」	: シンガポール取引所の上場規則
「経営陣」	: 会社の経営陣
「NC」(仮訳では使用していない)	: 指名委員会

「NC委員長」(仮訳では使用していない) : 指名委員会の委員長

「主たる責務」 : 常勤による勤務、コンサルティング業務、委員会の業務、非上場会社の取締役への就任、非営利組織への運営参加と関与など、相当な時間の確約が必要となるすべての責務が含まれる。活動していない関連会社の取締役への就任は、通常は主たる責務とはみなされない。

「関連会社」 : 会社との関係において、現行の会社法における定義と同義であり、会社の持株会社、子会社および兄弟会社を意味する。

「RC」(仮訳では使用していない) : 報酬委員会

「RC委員長」(仮訳では使用していない) : 報酬委員会の委員長

「10%以上の持分を有する株主」 : 会社の1株以上の議決権付株式に対する権利を有し、当該株式に付された議決権が、発行済議決権付株式に付された総議決権の10%以上を占める者を意味する。「議決権付株式」に自己株式は含まない。

別段の定めがある場合を除き、一方の性別を表す言葉が使われている場合は、両方の性別について言及している(本規定は仮訳には該当しない)。

コーポレートガバナンス体制の開示

上場規則では上場会社に対し、自社のコーポレートガバナンスのプラクティスについて年次報告書で開示することを求めている。この開示にあたっては、本コーポレートガバナンス・コードに定められた原則に具体的に言及し、本コードのガイドラインからの逸脱については、それを開示し説明しなければならない。会社は、年次報告書におけるコーポレートガバナンス・セクションの冒頭で、本コードの原則やガイドラインに従っていることを積極的に確認し、また本コードに従っていない部分を明確に記さなければならない。多くのガイドラインでは、会社に対して自社のコーポレートガバナンス体制の開示を提言している。参考のため、本コードの原則やガイドラインの中で開示要件が明記されている項目を以下に記載する。

・ 取締役会から各委員会に委譲された意思決定の内容	ガイドライン1.3
・ 取締役会および各委員会の1年間の開催回数と、すべての取締役の出席状況	ガイドライン1.4
・ 会社が定めたガイドラインの中で取締役会の承認を要することが定められている重要な取引の種類	ガイドライン1.5
・ 新取締役や現取締役に対して行った就任プロセス・オリエンテーションプログラム・研修	ガイドライン1.6
・ 独立性を有していると取締役会が認識している各取締役についての年次報告書への記載、および独立性を欠くと見なされるような、本コードに記載された関係が存在するにもかかわらず、取締役会が取締役の独立性を認める場合は、該当する取締役が有する関係の性質と、独立性を保っていると考えられる理由の開示	ガイドライン2.3
・ 任期が最初の選任から9年を超える独立取締役が独立性を保っていると取締役会が考える場合はその理由の開示	ガイドライン2.4
・ 議長およびCEOが近親者である場合、議長とCEOの関係	ガイドライン3.1

<ul style="list-style-type: none"> 指名委員会メンバーの氏名と、取締役会が指名委員会に委譲した役割と権限を説明するための指名委員会への主な設置要綱 	ガイドライン4.1
<ul style="list-style-type: none"> 1人の取締役が取締役として就任できる上場会社数の上限 	ガイドライン4.4
<ul style="list-style-type: none"> 新取締役の選考・選任・再任プロセス（候補者の選定・指名プロセスを含む） 	ガイドライン4.6
<ul style="list-style-type: none"> 業務執行取締役・非業務執行取締役・独立取締役（指名委員会がその独立性を認めている独立取締役）の区別を含む、取締役に関する主要な情報 	ガイドライン4.7
<ul style="list-style-type: none"> 取締役会・各委員会・各取締役の評価方法、外部の評価会社を利用する場合は、会社または取締役と評価会社との間の関係の有無、およびこの評価プロセスを年次報告書に開示 	ガイドライン5.1
<ul style="list-style-type: none"> 報酬委員会メンバーの氏名と、取締役会が報酬委員会に委譲した役割と権限を説明するための報酬委員会への主な設置要綱 	ガイドライン7.1
<ul style="list-style-type: none"> 報酬コンサルタントの氏名と所属事務所（採用している場合）、会社とコンサルタントの間の既存の関係の有無を年次報酬報告書 	ガイドライン7.3
<ul style="list-style-type: none"> 報酬に関する方針、報酬の水準と構成、報酬決定の手続きの明確な開示 	原則9
<ul style="list-style-type: none"> 取締役、CEO、少なくとも上位5名の主たる経営幹部（取締役またはCEO以外）の報酬。年次報酬報告書には、取締役、CEO、上位5名の主たる経営幹部（取締役またはCEO以外）に支給される可能性のある退職慰労金と退職後給付金の総額を含む。 	ガイドライン9.1

<ul style="list-style-type: none">各取締役とCEOの報酬、その氏名。各取締役とCEOの報酬について、基本給または固定給、変動または実績連動型による給付または賞与、現物給付、ストックオプションの付与、株式によるインセンティブ・賞与、その他の長期インセンティブに分けた明細(割合または実額)	ガイドライン9.2
<ul style="list-style-type: none">少なくとも上位5名の主たる経営幹部(取締役またはCEO以外)の氏名と報酬についての、25万シンガポールドル単位での開示。主たる経営幹部各々の報酬について、基本給または固定給、変動または実績連動型による給付または賞与、現物給付、ストックオプションの付与、株式によるインセンティブ・賞与、その他の長期インセンティブに分けた明細(割合または実額)。さらに会社は、上位5名の主たる経営幹部(取締役またはCEO以外)に対して支払われた報酬を総額で開示すべきである。ベストプラクティスとしては、上位5名の主たる経営幹部の報酬を完全に開示することが望ましい。	ガイドライン9.3
<ul style="list-style-type: none">取締役またはCEOの近親者に該当する従業員の報酬が、対象となる年度において5万シンガポールドルを超える場合、その報酬の詳細。この場合、氏名を開示するとともに、対象となる従業員と近親者たる取締役またはCEOとの関係を明確に記載すべきである。報酬は5万シンガポールドル単位で開示すべきである。	ガイドライン9.4
<ul style="list-style-type: none">従業員持株制度の詳細と重要な規定	ガイドライン9.5
<ul style="list-style-type: none">さらなる透明性確保のため、取締役および主たる経営幹部に支払われる報酬と業績の関係について、より多くの情報を開示すべきである。年次報酬報告書では、短期・長期のインセンティブ制度の対象となる業績基準、その業績基準を採用した理由、業績基準を達成したかどうかを記載すべきである。	ガイドライン9.6

<ul style="list-style-type: none"> ・ 内部統制(財務・経営・コンプライアンス・ITに対する統制を含む)とリスク管理に関するシステムの妥当性及び有効性に関する意見 <p>この意見には、内部統制とリスク管理に関するシステムについて、ステークホルダー(利害関係者)が十分に情報を得た上で評価をするのに必要な情報が含まれるべきである。</p> <p>さらに取締役会は、CEOおよびCFOから以下の事項についての保証を得ているかどうかを記載すべきである。</p> <p>(a) 財務記録が適切に維持され、財務諸表には会社の業務・財務に関する真実かつ公正な見解が示されていること</p> <p>(b) リスク管理と内部統制に関するシステムの有効性の保証</p>	<p>ガイドライン11.3</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ 監査委員会メンバーの氏名と、取締役会が監査委員会に付託した役割と権限を説明するための監査委員会への主な設置要綱 	<p>ガイドライン12.1</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ 当事業年度に外部監査人に支払われた報酬の総額、および監査報酬と非監査報酬の総額での内訳(非監査報酬が発生しなかった場合はその旨の記載) 	<p>ガイドライン12.6</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ 内部告発に関する方針があることを年次報告書で開示 	<p>ガイドライン12.7</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ 財務諸表に直接影響する会計基準の変更や会計処理上の問題に迅速に対応するために監査委員会のメンバーが取っている措置 	<p>ガイドライン12.8</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ 株主の見解を求め、それを理解するために取締役会が取った手段(アナリスト向け説明会、投資家向けロードショー、インベスター・デーにおける説明会などを含む) 	<p>ガイドライン15.4</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ 配当が支払われない場合は、その理由の開示 	<p>ガイドライン15.5</p>

投資先会社とのエンゲージメントにおける 株主の役割

「コーポレートガバナンス・コード」では、上場会社とその取締役会に原則とガイドラインを提供し、高水準のコーポレートガバナンスを目指すことに焦点を当てている。このような水準を達成し、実際に維持していくには、株主との積極的かつ建設的な関係が不可欠となる。この声明では、上場会社の株主やその投資目標が様々に異なることを念頭に置きつつ、株主の役割に関する幅広い見解を記載する。

株主に長期的価値をもたらし、持続可能で財務上健全な企業を創出するという目標は、株主と取締役会との間の建設的な関係によって最もよく実現される。

ガバナンスに関する株主からのインプットは、優れたガバナンス方針およびプラクティスに向けた全般的な環境の強化に資するものであり、株主の期待を取締役に伝えるものである。株主は取締役会と建設的なエンゲージメントを実施することで、会社のガバナンスに対する方向性と期待の設定を後押しすることができる。

株主総会での株主による議決権行使は、取締役会にその見解と期待を伝える直接的な方法である。したがって株主は、株主総会に出席する権利を行使し、責任をもって議決権を行使すべきである。これに関連して、株主は株主総会での会社提案への反対理由を取締役に伝えるべきである。

株主グループや株主団体は、必要に応じて国際的なベストプラクティスの採用を検討することが推奨される。株主としての役割に関するガイドラインを策定するために、関連のある業界団体がイニシアチブを取ることを歓迎する。

なお、本声明は「コーポレートガバナンス・コード」の一部を形成するものではない。株主と会社の間での取組みの質を高め、さらにはコーポレートガバナンス水準を高め、株主に対する長期利益を改善することを目的としている。