

スチュワードシップ・コード及びコーポレートガバナンス・コードのフォローアップ
会議（第20回）

2020年10月20日

フォローアップ会議メンバーの皆様へ

スチュワードシップ・コードおよびコーポレートガバナンス・コードのフォローアップ
に関する有識者会議（「有識者会議」）へのICGN意見書

私は、2020年10月20日に開催される有識者会議における議題として記された項目についてICGNの意見書をお送りできることをうれしく思います。残念ながら、今回の会議に直接参加することはできませんが、この書簡に記載した意見が有識者会議の議論に貢献することを願っております。

ICGNは、54兆米ドルの資産を運用する投資家に率いられ、コーポレートガバナンスと投資家のスチュワードシップのグローバルな基準についての主導的な専門機関であります。私たちの会員は、長期的な企業の価値を高め、企業の成功を促進し、これにより強い経済と健全な社会を維持、またこれに貢献する事に関心と責任を共有する企業の経営者や機関投資家であります。

ICGNの使命は、ICGNグローバル・スチュワードシップ原則¹およびICGNグローバル・ガバナンス原則²、後者は3年間の見直しサイクルの一環として現在会員から改訂意見の募集中ですが、これら原則に提唱されたこの共同の責任を支援する事にあります。私たちの以下の意見は、ICGNの原則に基づき、主にグローバルな機関投資家コミュニティの観点から書かれています。

コロナ感染症とコーポレートガバナンス

ICGNは、第1回の有識者会議がコロナ感染症によってもたらされた経済的および社会的課題と、これがコーポレートガバナンスにどのように影響するかを評価すると理解しています。

コロナ感染症の蔓延は我々の時代における最も重大な公衆衛生と経済の危機をもたらし、地球規模での新たな協力の形が必要とされています。これに呼応して、ICGNはこの前例のない挑戦を共に切り抜けるために4月に公開企業の経営者に書簡³を発信

¹ ICGNグローバル・スチュワードシップ原則、2020年：

https://www.icgn.org/sites/default/files/ICGN%20Global%20Stewardship%20Principles%202020_0.pdf

² ICGNグローバル・ガバナンス原則、2017年：http://icgn.flpbks.com/icgn_global_governance_principles/

³ ICGN企業経営者への書簡（英語）、2020年4月：

https://www.icgn.org/sites/default/files/6.%20ICGN%20Letter%20to%20Corporate%20Leaders_23%20April%202020_0.pdf

し、連帯の精神をこめ、投資家との対話における課題を提供しています。この課題としては、企業の長期的な財務的健全性と持続可能性の重要な決定要因として社会的要素の重要性を強調し、企業が危機に対処する際に考慮するであろう広範な重点事項を提案しています。これらには、以下が含まれます。

- ・財務の健全性と支払能力を維持するための短期流動性の必要性を満たしながら、従業員の安全と福祉を確保する。
- ・新たな現実に適応する中で社会的責任、公平性と持続可能な価値創造への長期的な視野を追及すると共に、企業の社会的な目的を定義し公にする。
- ・就業者、利害関係者、資本の提供者を考慮して、資本配分の決定に全体調和的かつ公平なアプローチをとること。
- ・戦略と運用の柔軟性を構築するための企業のアプローチへの信用と信頼を浸透させる為にすべての利害関係者と包括的に意思疎通すること。

私たちは、上記の点について言及した企業や投資家のための共同責任の声明を発表し、ICGNのホームページ上で要旨が入手できるウェビナーのシリーズを企画しました。⁴

日本のコーポレートガバナンス・コードの重点事項

有識者会議は、日本のコーポレートガバナンス・コードの見直しの一環として考慮すべき重点事項を明確にしています。これらの課題は、金融庁によって次のように特定されています。

1. 資本コストと資本効率
2. 独立性と多様性を含む取締役会の実効性
3. 持続可能性
4. 監査に対する信頼性の確保
5. グループ子会社のガバナンス

ICGNは、これまでの有識者会議への参加において、これらの課題についてすでに意見を述べており、適宜改めて言及いたします。我々はまた、日本取引所グループが主催した2019年7月のICGN年次会議にて日本に関する重点方針を公表し、この意見書への附属文書として提供させていただきます。

我々は上記の事項が重要であることに賛同し、これらの事項についてさらに意見を述べたいと考えております。また、私たちは有識者会議が、(1)有価証券報告書発行の時

日本語版

https://www.icgn.org/sites/default/files/6a.ICGN%20Letter%20to%20Corporate%20Leaders_23%20April%202020_Japanese%20version.pdf

⁴ 進化する社会契約と Covid-19 ウェビナーシリーズ、2020年：

<https://www.icgn.org/events/webinars/evolving-social-contract-covid-19-webinar-series>

期、(2) 株主総会、(3) 人的資本マネジメントを更なる検討事項として考慮されることをご提案いたします。

有価証券報告書発行のタイミング

有価証券報告書(有報)には、事業モデル、企業戦略、監査済みの決算結果、監査上の主要な検討事項、および株式持ち合いなどその他のコーポレートガバナンス関連情報に関し投資家にとって貴重な情報が含まれています。よって有報は定時株主総会後でなく総会前に公開されるべきであります。東証のプライム市場に上場する企業は、英語に翻訳された有価証券報告書と株主総会招集通知の両方を作成すべきです。

私たちの日本に関する重点方針(附属文書として添付)では、企業は基準日を3月から4月に移動させ定時株主総会を7月に開催できるように推奨しています。これにより、株主総会の集中が少なくなるだけでなく、企業は株主総会前に上記の資料を英語で準備するための追加の時間を得ることができます。

定時株主総会(株主総会)

株主総会は、株主が取締役会と経営陣に長期的な企業価値の維持と向上の責任を持たせるための重要な場です。理想的には、株主総会は、電子による議決権行使の提供を含め、参加者の物理的な出席を可能とすべきであり、株主と取締役会および経営陣の間でライブでの相互のやり取りが可能であることを確保する必要があります。

コロナ感染症の危機の下、バーチャルオンリー総会は「ニュー・ノーマル」となり、これを可能とする緊急立法が複数の市場で制定され、企業が配当の提案、株式発行、取締役の選任と監査人の指名のような事項について株主の承認を求める事を可能としました。ハイブリッド株主総会も、インターネット経由でアクセス可能な「ライブストリーミング」により参加者がリアルとバーチャルいずれでも株主総会に参加することができ、一般的となりました。

ICGNの会員は、現在の環境におけるハイブリッドおよびバーチャルオンリー総会の必要性を認識していますが、私たちは、株主が適正に企業に説明させる能力を制限することなく、株主の権利が侵害されない事を確保されるよう監督当局に奨励いたします。取締役会や経営者への相互のやり取りにより、株主による忌憚のない質問や意見表明を可能として、株主提案に対する意味のある対話が許容されるよう、最小限度の株主の権利は保証されるべきです。

ハイブリッドまたはバーチャルオンリー総会を開催する場合、企業は株主との双方向性を確保し、株主総会の対面での経験を可能な限り再現することを強く奨励します。そうすることで企業は、ICGNの株主権利委員会の意見書「ICGNの視点」に説明されている以下の事項を最適な形式と考えられるかもしれません。⁵

- ・株主総会の開催形式、参加登録手続き、アクセス、参加者の確認、株式保有確認、議決権行使方法を含む株主総会の情報を少なくとも総会1か月前に発行する。
- ・音声と共に、顔の表情を映すビデオ技術の利用
- ・参加者に株主総会前および株主総会中に質問や意見を表明することを可能とし、必要があればフォローアップの質問や意見表明を可能とする。
- ・すべての質問を記録して回答し、そのような回答を迅速に公開する(形式的な言辭は避ける)。

⁵ 定時株主総会の未来、ICGNの視点、2020年9月：<https://www.icgn.org/future-annual-general-meetings>

- ・参加者がその場で議決権行使でき、全ての審議事項は投票により議決権行使されること。
- ・株主総会前の事前行使と、総会中の行使の追跡と振り替えの正確性の確保。

人的資本マネジメントに関する開示

コロナ感染症の蔓延は、たとえば所得、性別、人種などの点で深刻な社会的不平等を露呈しました。ICGN 会員は、次のような点につき企業との対話においてこれらの問題に増々取り組んでいます。

- ・人間の対話性が高い業種における健康と安全
- ・女性の人員余剰の不均衡な数に留意した多様性
- ・差別禁止の方針と実施状況
- ・サプライ・チェーンにおける人権
- ・企業の仮想的で社会的距離をとる世界への移行に伴うスタッフのトレーニング
- ・所得の不平等、普通の従業員が給与、ボーナス、年金および、例えば医療保険へのアクセスなどその他の給付といった点で公平な処遇を確保すること

多くの ICGN 会員は、価値創造のための長期戦略の一部としてどのように人的資本が管理されているかより良い情報を企業が公表する事が必要であると監督当局に呼びかけています。ICGN は最近、人的資本政策、実施状況および効果に関する情報を開示することを企業に義務づけるよう米国証券取引委員会（米国 SEC）に要求したヒューマン・キャピタル・マネジメント・コーリションを支持する書簡を提出しました。⁶

私たちは、その後米国 SEC による「重要（マテリアル）」な人的資本の目標の報告を企業に義務付けるルールの変更を歓迎しました。これは有益な第一歩であり、我々は米国 SEC およびその他の監督当局が人的資本、特に就業者の定着性、就業者全体の労務費と異なる従業員レベルにおける民族/人種の多様性に関する情報を提供するよう企業に更なる透明性を義務付けることを奨励します。

敬具



ケリー・ワーリング

最高経営責任者

⁶ 米国証券取引委員会への ICGN 書簡、2020 年 8 月 26 日：
<https://www.icgn.org/sites/default/files/12.%20ICGN%20Letter%20Req%20S-K%20to%20SEC.pdf>