



サステナビリティレポート 2022

Nikko AM サステナビリティレポート 2022

はじめに

目的を持った歩み	3
代表取締役社長 ステファニー・ドゥルーズからのメッセージ	
2021年：サステナビリティの取り組み	5
女性活躍推進の実現に向けて	6
社外取締役インタビュー	

インベストメント・マネジメント

すべての行動にESGを統合することを目指して	9
最高投資責任者メッセージ	
当社のサステナブル投資活動の軌跡	10
ESG投資基本方針	11
国内株式運用チーム	
株式運用部長メッセージ	12
CSV（共通価値の創造）を企業評価の根底に	13
企業調査グループ	14
アクティブオーナーシップグループ	16
グロースチーム	17
バリューチーム	18
インベストメント・テクノロジー運用チーム	19
国内債券運用チーム	21
グローバル株式運用チーム	22
グローバル債券運用チーム	24
アジア株式運用チーム	26
アジア債券運用チーム	28

2022年に発行されたこのレポートは、2021年のサステナビリティの取り組みについて報告しています。

ニュージーランド株式・債券運用チーム	29
米国運用チーム	31
外部委託運用チーム	32
議決権行使とエンゲージメント	33
議決権行使とエンゲージメント ケーススタディ	34
ESG投資のベスト・プラクティスの促進と実装	36

コーポレート・サステナビリティ

社員の絆から生まれるサステナブルな企業風土	39
代表取締役会長メッセージ	
サステナビリティへの約束	40
この一歩から 今とは違う未来を目指して	41
サステナビリティ共同グローバルヘッドの対話	
D&Iの実現から始まる より豊かな企業文化	43
環境への取り組みの強化	44
サステナビリティ・ワーキング・グループ	45

これからの私たち

これからの私たち	54
注力の継続	
グループによる外部イニシアティブへの参画	55
拠点情報	56

表紙に登場する個人は当社の社員です。

目的を持った歩み

代表取締役社長 ステファニー・ドゥルーズからのメッセージ

「社内のつながりはトップダウンでも強化されており、経営陣がグローバルでこれまで以上にサステナビリティの推進に関わっています。」

長期的な目標を達成するためには、その過程での中間目標を設定する必要があります。2021年は、より持続可能な世界の実現に貢献する道程において、当社が今日、目的を持った歩み始めるための明確な道標を設定する重要な年となりました。

日興アセットマネジメントでは現在、当社におけるサステナビリティの3つの中核分野である「ダイバーシティ&インクルージョン (D&I)」「不平等の是正」「環境・気候」のそれぞれについて、いくつかの高い目標を掲げています。

D&I分野では、グローバル・ダイバーシティ&インクルージョン・ポリシーを掲げ、当社のダイバーシティへのコミットメントと、D&Iの向上がお客様への一層幅広いソリューションの提供につながるという当社の考えを、強固にしています。3月には「30by2030」の目標を発表

しました。これは、当社が今後数年で管理職に占める女性の割合をグローバルで現在の18.4%から30%へと引き上げる、強力な動機付けとなるでしょう。

また、不平等是正の分野でも躍進しています。テレワークが通常となった現在でも、世界中の社員がいくつものチャリティー活動支援を通じて地域社会に貢献し続けていますが、その実例の1つが日本、英国、シンガポールおよび香港におけるバーチャルランです。

もうひとつ特筆しておきたい取り組みは、日興アセットニュージーランドが行った「フリーダム・ファンド」の立ち上げです。この投資ファンドはお客様自身の資金を現代の奴隷制や人身売買の撲滅に役立てる機会を提供するもので、多くの人々の人生に持続的な影響を与える取り組みになってほしいと願っています。

環境・気候の分野では、重要なカーボンオフセットを継続していますが、同時に、自社の二酸化炭素排出量の削減においてより積極的なアプローチを取りたいとも考えています。9月には環境ポリシーを更新し、2030年までにグループ全体の温室効果ガス排出量を2019年比で従業員1人当たり40%削減する目標を設定しました。





自宅で仕事をしているドゥルーズ

新型コロナウイルスのパンデミック（世界的流行）禍においても、温室効果ガス排出量を削減しながら良好な業績を達成できることが示されており、今後数年間にビジネスが正常化するなかでも同様の道を歩み続けたいと考えています。

2021年11月には、2050年までに温室効果ガスの純排出量をゼロにするという目標へのコミットメントを確認すべく、資産運用会社による世界的なイニシアティブ「Net Zero Asset Managers」に参加しました。

日興アセットマネジメントでサステナビリティの取り組みに関わっているすべての人にとって、2021年はつながりが深まった年でもありました。グローバル・サステナビリティ・チームは、9つのワーキング・グループができるだけ密接に連携することを優先し、グループ間で定期的にコミュニケーションを取りアイデアを共有するとともに、様々な方法でお互いをサポートし合うよう促しました。

社内のつながりはトップダウンでも強化されており、経営陣がグローバルでこれまで以上にサステナビリティの推進に関わっています。熱意ある社員たちにより自然にボトムアップの形で始まったものが、やがて国際的なプログラムとなり、経営陣から支持され、今やグローバルなアクションとなって影響力をもたらしつつあるのを目の当たりにするのは、非常に感動的なことです。

現在当社が最も力を入れているのは、サステナビリティを重視する企業文化を一層育むことです。このため、さらにもう一つの目標を設定し、2025年までにサステナビリティのワーキング・グループにボランティアとして参加する社員の割合を8%から15%へと引き上げることを目指します。

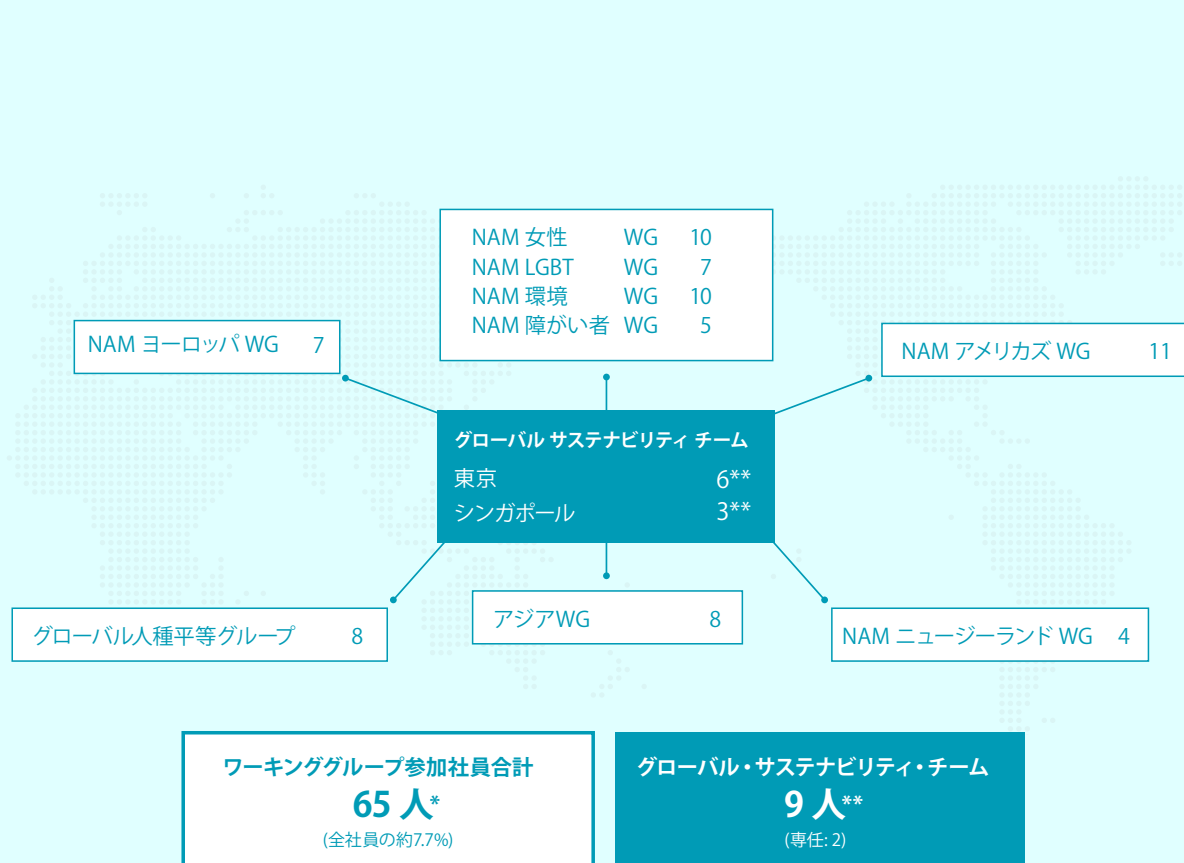
サステナビリティの道程における中間目標の一部が明確になったことから、着実に達成に向かうべく、当社は日々前進を続けていきます ●

「当社の熱意ある社員たちにより自然にボトムアップの形で始まったものが、やがて国際的なプログラムとなり、経営陣から支持され、今やグローバルなアクションとなって影響力をもたらしつつあるのを目の当たりにするのは、非常に感動的なことです。」

代表取締役社長
ステファニー・ドゥルーズ

2021年：サステナビリティの取り組み

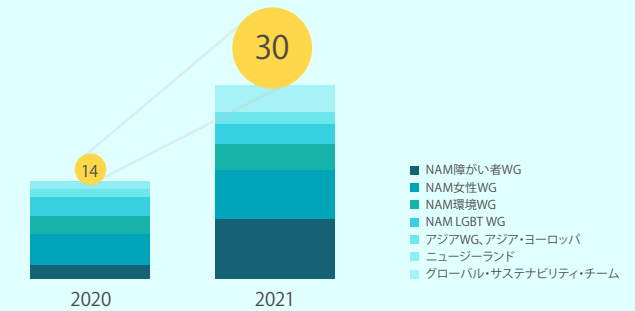
サステナビリティ・ワーキング・グループに参加している社員数



*グローバルサステナビリティチームを除く。二つ以上のワーキンググループに参加している社員の二重カウントを排除する
**兼務者を含む

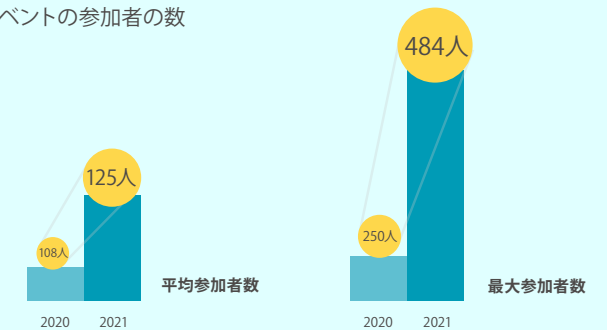
サステナビリティ文化醸成の推進

社内イベントの数

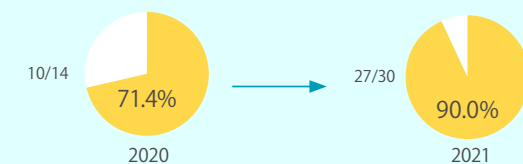


多くの社員の参加・賛同

社内イベントの参加者の数



通訳者付き全社イベント





社外取締役 曾我辺 美保子



社外取締役・取締役会議長 岩間 隆一郎



社外取締役 山内 麻理

女性活躍推進の実現に向けて

社外取締役の3名に当社のサステナビリティの取り組み、とりわけ女性活躍推進について鼎談していただきました。

2018年にコーポレート・サステナビリティ部が設立され、サステナビリティを企業戦略の中枢に据え、本格的に取り組み始めました。3年余りの当社の道のりをご覧になっての率直なご意見を伺わせください。

曾我辺: 資産運用会社である当社にとって、サステナビリティは責任ある投資家としてESG投資を推進していくこと、組織運営におけるサステナビリティに対する取り組みの両輪で実現されていくものと考えています。コロナ禍において、当社の取り組むスピードは加速し、多くの成果も目に見えてきていると実感しています。

岩間: フィデューシャリー・デューティーを果たすために、サステナビリティを重要な経営課題として取り組む必要性についてはいうまでもありません。曾我辺さんがおっしゃっている両輪は正に、運用会社として自社の活動が投資行動と平仄の合った形で展開できているかが重要だという事に他なりません。また当社としてのサステナビリティに対する姿勢を、シニアマネジメントが社内外に発信していく必要があると感じています。この面では着実に進歩しているものの、まだ力を入れる余地があると考えます。

「日興アセットマネジメントの力を最大化するには、機会の平等を与え、男女抜きに実力をフェアに評価する仕組み作りが最重要でしょう。」

本年度、当社グループの女性管理職比率を2030年までに30%に引き上げる目標を掲げました（現在18.4%）。この達成にはどういった施策が必要だと思われますか。

岩間: 究極は、男女比 50対50が行き着く所であると考えており、本目標はその過程での30%と捉えています。まずは社員数の女性比率が37%程度なので、それに近づくべく30%に引き上げられたらと考えています。日興アセットマネジメントの力を最大化するには、機会の平等を与え、男女抜きに実力をフェアに評価する仕組み作りが最重要でしょう。

山内: 2030年までに目標を達成するには、毎年1%強、女性の管理職比率を上げる必要があります。十分達成可能ですが、採用や昇進に必ず女性候補を入れる、部門長や採用権限のある管理職層に数値目標を課すなどの計画的な運営が求められます。また女性の活躍推進は、女性のキャリア志向や働き方の問題のみならず、男性の働き方を変革し、その結果、すべての社員が働きやすい職場をつくるということではないでしょうか。例えば、男性も育児休暇を取得し、男性の多い部署も女性の多い部署も休暇の取得が同等になるようにするなどです。

曾我辺: 達成には男性の働き方を変革することが必要であるという山内さんのご意見に同感します。男性が育児や介護を実際に体験することにより、家庭内のことを我が事として主体的に関与していくことが浸透していくと期待されます。これにより男性の理解が進み、ひいてはすべての社員にとって働きやすい職場が実現されると考えます。

それと同時に、会社として女性自身の意識改革をサポートすることも必要です。ポジションが上がるとともに経験したことのないミッションや課題が降ってきて、はじめは大変だけれども、いつの間にかできることが増え、そうすると自信が付き、仕事も益々面白くなってきて、更に上のポジションを目指したくなる。そのような正のスパイラルを実現するために、会社として継続的に女性の背中を押してあげることが大切だと考えています。

2021年に改訂されたコーポレート・ガバナンスコードでも多様性の確保が求められています。企業戦略の一環としての人材育成や採用政策などで、アドバイスがあれば教えて下さい。

山内: 若者の将来の目標は、自己実現や社会貢献など、時代とともに変化しています。その点、ESG投資やサステナビリティ経営を強化することは、採用における競争力を高めることにも繋がるものと考えております。一人ひとりのライフプランや目標に配慮した人材育成や人材配置が求められるなど、今後、人事の個別化や複線化がさらに進展すると見られ、人事部門の役割は今後さらに増大するでしょう。



「運用パフォーマンス、自社の取り組みの
どちらにおいても、持続的な成長を
目指すための中核となるのは
エンゲージメント活動です。」

岩間: 当社の優秀な人材への投資として、国際人材交流を活性化させるプログラムを構築することを検討してはいかがでしょうか。グローバル社員同士が社内の異なる経験、技能、属性を反映した多様な視点や価値観を共有し合うことが、会社の持続的な成長に貢献し、日本発のグローバルに展開する運用会社として組織全体の人的資本の強化に繋がると考えます。

皆様から当社に期待することを最後に一言お願いします。

岩間: 三年前からサステナビリティの両輪の実現に向けて歩み始め、徐々にその取り組みが形になっております。運用パフォーマンス、自社の取り組みのどちらにおいても、持続的な成長を目指すための中核となるのはエンゲージメント活動です。グローバルな資産運用会社の中のトップティアを目指す当社として、今後より一層コーポレート・サステナビリティの取り組みを、マネジメントと推し進めていきたい所存です。

曾我辺: 岩間さんのおっしゃる通り、社内のエンゲージメントをより向上させていくことで、社員が生き生きと働いている会社であり続けることが、資産運用会社として社会の期待に応え、社会の成長に寄与するような会社につながると考えています。そのような会社であり続けられることを期待し、また、実現するようマネジメントを支えていきたいと思えます。

山内: 投資先企業に、持続可能な社会の実現に向けて高い基準を要求する以上、自らが率先して行動し、業界をリードする位置にあることは当然であり、今後も一層の努力が必要とされると考えております。そして、だれもが働きやすい職場環境の醸成と生産性の向上を両立させるような取り組みこそが、多様な意見や価値観が尊重される持続可能な社会の実現に貢献できるのではと考えています。 ●

インベストメント マネジメント

すべての行動にESGを 統合することを目指して

最高投資責任者メッセージ

日興アセットマネジメントでは、
企業理念の根幹を為す考え方の一つに
ESG原則を据えており、投資意思決定の
プロセスにESGを取り入れています。

1999年、日本初*のSRIファンドの運用を開始して以来、20年超一貫してESG要素を超過収益に結びつけていこうとする努力を続けてまいりました。

2021年11月には、2050年までに温室効果ガス排出量を実質ゼロ（ネットゼロ）とすることを旨とする資産運用会社によるグローバルなイニシアティブ「Net Zero Asset Managers Initiative」(NZAM)の趣旨に賛同し、当イニシアティブに参画しました。気候変動課題は、国際社会が直面する人命に関わる喫緊の課題の1つであると認識しており、このNZAMや、先行して参加表明している「The Investor Agenda」、「気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)」、「Climate Action 100+」などの国際的なイニシアティブとの協働を通じて、地球温暖化対策の国際枠組みであるパリ協定や国連の持続可能な開発目標 (SDGs) などの気候変動に対する取り組みを深化させて参ります。

気候変動に対する取り組みを超過収益につなげていく具体的な取り組みとして、日本株式に対する当社独自の株式評価基準であるCSV(Creating Shared Value)が挙げられます。構成ファクターにESG要素を追加して評価体系を再構築し、Bloomberg/ハッカソンの取り組みで開発し「BQuant Mastermind」を受賞したESG分析ツールを

運用の現場に展開するなど、ポートフォリオの管理レベル向上に努めております。

ESGの議論の高まりとともに、急激なエネルギー構造の転換が生じていることで、電力不足や地政学リスクも高まり、一部にはトランジションリスクの顕在化とも見て取れる事象も起きています。当社は、国内ではアクティブ・オーナーシップグループ、海外ではグローバル・サステナブル・インベストメントチームを中心に、国内外の投資先企業との積極的なエンゲージメント(対話)を通じて、気候変動問題への対応を含む企業のESG活動、および持続的な価値創造に貢献して参ります。

引き続きE(Environment)をテーマにした取り組みがESGの中核を成していますが、当社が他のESG課題への取り組みについても積極的に向き合っていくことを、「重点ESGテーマ」として開示し宣言しました。働き方や人材育成、労働生産性、ダイバーシティの推進などに着目しており、S(Social)のテーマにも多くの機会があると見ています。G(Governance)のエリアでは、コーポレートガバナンスコード改定を見据えた取締役会の機能拡充や資本コストを意識した経営、グループガバナンスの在り方や少数株主利益の保護に関する議論なども継続して行ってまいります。

ESGの課題解決に向けた取り組みの一翼を担う資産運用会社の役割は、かつてないほど重みを増していると認識しています。今後も、フィデューシャリー・ESG原則の精神に立脚した行動と創意工夫による改善を通じて、お客様のニーズに沿った質の高い金融サービスのご提供を実現すべく、不断の努力を続けてまいります。●

辻村 裕樹

最高投資責任者
専務執行役員
辻村 裕樹



*日興アセットマネジメント調べ

当社のサステナブル投資活動の軌跡

1999年

国内初のSRI(社会的責任投資)ファンドを設定

2007年

国連のPRI(責任投資原則)に署名

2010年

業界で初となる世界銀行と開発したグリーンボンドファンドを設定

2011年

日本の環境省が主導する21世紀金融行動原則に署名

2011年

PRI日本ネットワークの議長を担当(2011年4月~2014年3月)

2013年
CSV株式投資戦略の開発(日本)

2017年

エンゲージメントおよび議決権行使のスペシャリストチームであるアクティブオーナーシップグループを設置(日本)

2017年

議決権行使の個別開示によるガバナンスの強化(日本)

2016年

スチュワードシップ&議決権政策監督委員会ならびにグローバルESGステアリングコミティを設置

2018年

アジアに本拠を置く資産運用会社として初めて、「The Investor Agenda」が掲げる4つの分野全ての取り組みを支援*

2019年

初めてのTCFD報告書を開示

2019年

国際コーポレートガバナンスネットワーク(ICGN)に加盟

2020年

初めてのサステナビリティレポートを発行

2020年

議決権行使の個別開示によるガバナンスの強化(英国)

2021年

Net Zero Asset Managers Initiativeに参画

* (これには、「グローバルな投資家による気候変動に関する政府へのステートメント(Global Investor Statement to Governments on Climate Crisis)」
「機関投資家の気候変動アクション・イニシアチブ(Climate Action 100+)」「気候関連財務情報開示タスクフォース(Task Force on Climate-related Financial Disclosures:TCFD)」
「気候変動に関するアジア投資家グループ」(Asian Investor Group on Climate Change: AIGCC)」のワーキンググループへの署名および賛同・支援が含まれる)

ESG投資 基本方針

「当社は、常に
フィデューシャリー・ESGの
原則の精神に立脚した行動を
追求しています。」

日興アセットマネジメントは、資産運用会社として、フィデューシャリーの原則を当社の価値観及び企業活動の全ての中核に位置付けています。

当社は、フィデューシャリーを他者の信託に応えるべく一定の任務を遂行すべき者が負う幅広い様々な役割・責任の総称であると認識し、顧客から信託を受けた受託者すなわちフィデューシャリーとして常に顧客の利益を最優先に行動します。

当社は、Environment（環境）、Social（社会）、Governance（企業統治、ガバナンス）のESGを、フィデューシャリーの原則を実践するために必要不可欠な概念であると見なし、投資判断のあらゆる過程に取り込み受託者責任を果たすことに努めています。また、常にフィデューシャリーの原則の精神に立脚した行動を追求し、創意工夫への不断の取り組みと改善を行うべく、具体的取り組みとして行動指針を取り纏めています。

フィデューシャリー・ESG原則に係る行動指針

1. 運用の高度化

基本指針

- ・ 真の運用プロフェッショナルによる質の高い運用サービスの提供
- ・ ESGやスチュワードシップ・コード等責任ある機関投資家としての活動とガバナンス態勢強化への取り組み

2. 常にお客様にとって最善の利益を図る商品開発と分かりやすい情報提供

基本方針

- ・ お客様の最善の利益、お客様のニーズの変化と多様化に対応する質の高い商品開発
- ・ 手数料等の明確化と重要な情報の分かりやすい提供

3. コーポレート・ガバナンスの強化

基本方針

- ・ コンプライアンスを遵守する企業風土の醸成・深化、プロセスの構築
- ・ 従業員に対する適切な動機づけの枠組みと実施

体制

フィデューシャリー・ESG原則の実践

取締役会

当社はフィデューシャリー原則を資産運用業務の根本理念として追求しており、ESG評価やスチュワードシップ活動をすべての投資プロセスの中核に置いています。フィデューシャリーやESGの原則は、運用会社である当社にとって最高位に位置する概念であり、同原則に関連する決議、報告、議論は取締役会で行っています。

グローバルエグゼクティブコミッティー

取締役会は、グローバルエグゼクティブコミッティー（GEC）を設置しています。GECは、取締役会により承認されたグローバルエグゼクティブコミッティー規程に従い、取締役会の決議を要する事項を除く業務執行について決議及び協議します。また、フィデューシャリー原則の周知徹底のための体制整備や、取り組み向上のための社内活動のレビュー、情報収集などについての検討や、必要に応じた取締役会付議を行います。

ESGグローバル・ステアリング・コミッティー

2016年11月に発足しました。同コミッティーはCIOが委員長を務め、国内外の運用拠点のリーダーを中心とする委員14名とセールスやクライアントサービス、商品部門ら多数のオブザーバーがメンバーとなり、四半期毎にESG投資の取り組みや実践方法、新たなアプローチ方法などを協議・模索すると共に、その確定や実現などを推進しています。また、その活動内容を取締役に報告します。

スチュワードシップ&議決権政策監督委員会

東京本社のスチュワードシップ活動における透明性の向上とガバナンス強化を図るため、2016年6月に運営を開始しました。同委員会は、スチュワードシップ・コードが推奨するガバナンス体制の一つである第三者委員会に該当します。2021年12月現在、4名の独立社外委員を含む全7名の委員により構成され、高い独立性を有する組織となっています。監督権限を持つ独立した機関として、当社の投資先企業へのエンゲージメントや議決権行使が、当社のフィデューシャリー・ESG原則に沿って、真に投資家の利益に即してなされているかを監視・監督しています。原則として四半期毎に開催されます。また、その活動内容を取締役に報告する体制となっています。また、欧州拠点の日興アセットマネジメント ヨーロッパでは、スチュワードシップ・オーバーサイト・コミッティーが、現地で行われるエンゲージメントや議決権行使などのスチュワードシップ活動に関する、透明性の向上を目的に組成されています。 ●

社会的価値と経済的価値の共創

株式運用部長メッセージ
石川 康

2021年は国、企業、個人と様々なレベルでサステナビリティがこれまで以上に意識され、その実現に向けて具体的行動が進んだ年であったと言えるのではないのでしょうか。

特に気候変動リスクに対する危機意識はグローバルな潮流として浸透し、日本においても2050年カーボンニュートラルが宣言され、あらゆるレベルで脱炭素化に向けた取り組みが進んでいます。

当社では長きに渡り、企業による社会的価値と経済的価値の共創に着目した企業評価、エンゲージメントを行ってまいりましたが、2021年3月、多くの日本企業に共通して重要と考えられる視点として、以下3つの「重点ESGテーマ」を掲げました。

日興アセットマネジメントの考える「重点ESGテーマ」

- E – 脱炭素社会に向けた取り組み
- S – 人的資源と生産性
- G – ガバナンスの実効性

脱炭素社会を実現するには、日本企業の持つ脱炭素技術を有効に活用すると同時に、デジタル化を伴う産業構造の転換が必要であり、それを実現するには限られた人的資源に対し、生産性向上に繋がるような教育・職業訓練、適材適所配置といった効率的な投資が求められます。さらにそのような人的資本投資を企業が戦略的に行うには、

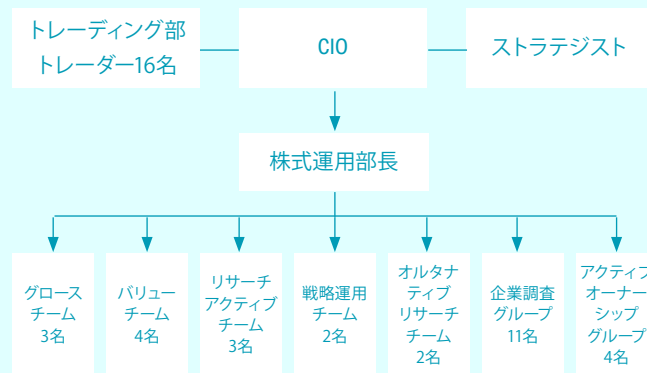
ガバナンスの実効性が必要であり、これら「重点ESGテーマ」は綿密に繋がっていると云えます。

企業によるESG課題への取り組みは主に非財務情報に基づきますが、我々は可能な限り定量化を図り、企業の将来業績や株主価値への影響を精査することでマテリアリティを認識することを重視しています。そのような当社の姿勢は、人的資本に対する投資効率性と株主価値との関係¹、サプライチェーン間の業績伝播効果²についての研究成果に繋がっており、2年連続で証券アナリストジャーナル賞を受賞するに至っています。また我々自身も2018年より東京大学とAI（人工知能）に関する共同研究³を行う等、最新デジタル技術の応用による運用力強化を図っております。

このような姿勢の下、我々は各企業が直面するESG課題と収益機会の

相違を十分考慮しながら、上記「重点ESGテーマ」を中心に据えた企業分析・評価（インテグレーション）と対話（エンゲージメント）を運用部門一丸となって進め、投資先企業の価値向上、中長期的な投資リターンの拡大を目指してまいります。 ●

株式運用部体制



1 2019年度証券アナリストジャーナル賞：石川・長谷川「日本企業の人材投資効率と株主価値」、2019年6月。

2 2020年度証券アナリストジャーナル賞：土屋「グローバルサプライチェーンを介した業績伝播効果」、2020年9月。

3 Best Paper Award at CDEC 2019, the 2nd international workshop: Suzuki, Katagi, Sakaji, Izumi, and Ishikawa, "Stock Price Analysis Using Combination of Analyst Reports and Several Documents," November 2019.

CSV (共通価値の創造) を 企業評価の根底に

CSVとは"Creating Shared Value" (共通価値の創造) の略であり、ハーバード大学のマイケル・ポーター教授が2011年に提唱した企業経営に対する考えを表しています。

彼は、社会課題は企業が中心に据えて取り組むべきものであり、その克服を通じてイノベーションが生まれ、結果的に企業は社会的価値のみならず経済的価値をも生み出し得ると考え、そのような企業活動こそが資本主義が本来目指すべき姿と主張しました。

当社は早くからこのCSVの考えに共感し、2013年8月より主要日本企業に対し、CSVに基づく企業評価を行ってまいりました。ポーター教授によれば、彼の知る限りCSVの概念に従った企業評価を導入した運用会社は当社が初めてとの事です。右記に示すのは、当社におけるCSV評価の概念図になりますが、大きくはESG、市場競争力、財務の3領域からなり、各領域は計12個の評価項目から構成されています。各企業が直面する社会課題や事業機会は属する業種等により大きく異なりますが、当社の企業アナリストがある程度幅のある評価項目の中で、各企業にとっての重要課題、事業環境に沿った評価を行うことで、企業が"共通価値を創造する力"をCSVスコアとして評価しております。特にESG領域に関しては、エンゲージメントを担当するアクティブ・オーナーシップ・グループ、企業調査グループ・マネージャーからの客観的評価も横串として考慮した上

¹Porter and Kramer, "Creating Shared Value," Harvard Business Review, Jan-Feb., 2011 Issue.

で決定されております。

2013年より当社では、企業に対するCSV評価を行う企業アナリストが、共通価値の創造力を踏まえた上で投資レーティングや目標株価を設定し、それらボトム・アップ情報を基にファンド・マネージャーは運用ファンドにおけるESGインテグレーションを進めてまいりました。足元では、

CSV評価が株価にもたらすプレミアム/ディスカウントを反映したCSV株価を導入することで、運用ファンドにおけるESG/CSVインテグレーションの強化を進めており、更なる社会的価値の創造と投資リターンという形での経済的価値の創造に繋げていく所存です。●



「社会課題は企業が中心に据えて取り組むべきものであり、その克服を通じてイノベーションが生まれ、そのような企業活動こそが資本主義が本来目指すべき姿である。」

「実需」としてのESGを見逃さないために

企業調査グループ グループマネージャー
星野 正智

ESG要素による株価パフォーマンスの説明力が高まっているとの分析結果を目にすることが増えましたが、

脱炭素が事業機会・リスクの両面で業績に影響を及ぼし得ること、環境負荷によるブランド価値の毀損、人手不足の深刻化など、ESGがいわば「実需」として業績との相関を高めていることを踏まえると、当然の結果とも言えます。

当社では2013年よりCSV評価を導入しており、現在600超の銘柄にCSVスコアを付与しています。当社のCSV評価は、ESGは経済的価値と結びつけて考えるべきとのCSVのフレームワークに基づき、ESG、

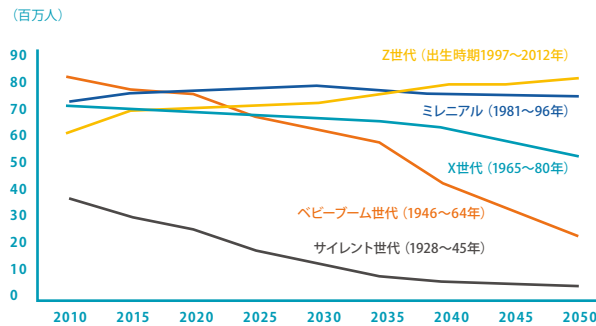
アナリストの世代別構成

年齢	2021	2025 (イメージ)	2030 (イメージ)
61～65			■
56～60	■	■■	■■■
51～55	■	■■	■
46～50	■■	■	■
41～45	■	■	■
36～40	■	■■	■
31～35	■■■■		■
26～30		■■	■■
21～25	■	■■	■■

市場競争力、財務施策の3領域をスコア付けすることで企業価値の説明を試みています。「実需」としてのESGは、まさにこのCSV評価の考え方に合致するものであり、ESGインテグレーションにおいて当社のCSV評価の有用性が高まることが期待されます。

こういった時流の変化を投資機会として逃さないために、当グループの運営において心がけていることが世代構成の分散です(左図)。環境負荷の大小がブランド力を左右することは先に触れた通りですが、その理由の一つとして、消費におけるミレニアル及びZ世代の構成比の上昇が指摘されています(右図)。各世代の価値観に共感し、それを複眼的な視点で議論し様々な投資アイデアに結びつけていくことが、運用パフォーマンスのサステナビリティを向上させるものと考えています。 ●

米国の世代別人口予測



「環境負荷の大小がブランド力を左右する理由の一つとして、消費におけるミレニアル及びZ世代の構成比の上昇が指摘されています。」



より良い社会実現へ 貢献するために

株式運用部 企業調査グループ
セクターアナリスト
花井 由紀子



企業の状況は、本来の競争力 だけでなく、マネジメントの経営 方針・戦略で大きく変化します。 非財務情報にも注目しています。

昨今では、ESGも重要な経営課題となり、企業の方々とは日々お話をさせて頂き、担当企業の理解に努めています。ファンドパフォーマンスへの貢献という点では、ファンダメンタルズだけでなく、株式市場における相対的な位置づけ・投資家による物色動向の変化も加わりますので、社内のファンドマネージャーや、セルサイドアナリスト・セールスの皆様のご意見も伺いながら、自分の考えが市場のどの辺りにあるのか、織り込まれていないアルファ（超過収益）を獲得できるのか、タイミングはいつなのか、頭を悩ませながら仕事を進めています。

そして、一定の結論を出し、ファンドマネージャーと共に投資に取り組み、その結果が数字で出てくる点は、この仕事の醍醐味です。パフォーマンスを求められる厳しさはありますが、受益者の資産形成の一助

となることを目指して、日々変化する金融市場に接し、各方面の専門家や各社マネジメントに直接お話を伺い、非財務情報の取り組みを確認しています。

サステナビリティへの取り組みについて、その深耕度は各社様々です。投資判断の上では、開示された情報を横比較しつつ、そのレベルだけでなく、改善度についても注目しています。当社においても、試行錯誤しながらより良い体制を目指し、変化を続けています。他者への貢献はあらゆる事業活動の根幹ですが、それが社会全体の幸福・貢献へ昇華していくことは、重要かつ素晴らしいことです。投資を通じて社会課題の解決に資すること、一企業としてもより良い社会実現へ貢献することに、積極的に取り組んでいきたいと思ひます。 ●

グローバルとローカルの 視点からESGを捉える

株式運用部 企業調査グループ
セクターアナリスト
池田 達彦



サステナビリティは、投資先で ある事業会社の企業価値評価に おいて重要な要素です。

世界経済における企業活動の影響度は増しており、自然資本や人的資本における制約が散見される中、持続可能なビジネスモデル構築が必要となっています。

資産運用会社に所属するアナリストにとって、事業会社および産業の役割・課題を理解した上で、持続可能な社会実現に向けた経営方針や取り組みについて情報収集を行い、中長期的な観点から事業会社と対話を行うことが重要と考えています。

持続可能な社会実現に向けた取り組みのうち、とりわけ脱炭素（カーボンニュートラル）に向けた経営アクションについて注目される機会が多くなりました。事業会社は決算情報だけでなく、脱炭素社会実現に向けた自社の取り組みについて積極的に情報発信を行っています。

気候変動対策等の観点から脱炭素が重要であるとの認識は、既に広く世界中で共有されつつあります。そのため、優れた製品やサービスを提供する企業はグローバルでビジネスチャンスが広がる可能性があります。また一方で、世界各国や地域では経済事情が異なるため、脱炭素ソリューションのカスタマイズが必要となります。そういった各地域に根ざしたビジネスを作り上げるコーディネーターにも勝機があると考えています。脱炭素と企業価値評価を結び付けて考える上では、上記のようにグローバルとローカル、2つの視点を持つことが重要と認識しています。

持続可能な社会の実現に向けては、「実現のためには何が 필요한のか」「どのように施策を実行するのか」等について画一的な正解を見つけることは難しく、多様な知見の融合が必要です。持続可能な社会に向けた活動の触媒となるべく、今後も調査分析や対話を積み重ねたいと考えています。

スチュワードシップ活動の強化によるリターンの追求

アクティブオーナーシップグループ

当社では、事業を通じた社会的課題の解決が、経済的価値の創出に繋がると考えています。



「企業にとってはサステナブルな企業価値向上、投資家にとっては投資リターンの享受という、Win-Winの関係を構築することを目指しています。」

この共通認識に基づき、ファンドマネージャー、アナリストがそれぞれの視点で企業と向き合い、多様性のある議論を行ってきました。投資家・企業の双方にとって有益な気づき・意見を交換することで、企業にとってはサステナブルな企業価値向上、投資家にとっては投資リターンの享受という、Win-Winの関係を構築することを目指しています。アクティブオーナーシップグループ（以下、AOG）は、株式運用部内で議決権行使、エンゲージメント（投資先企業との目的を持った建設的な対話）、ESGインテグレーション等のスチュワードシップ活動を推進する役割を担っております。

また、クオンツ運用部門など他部署との連携を強化しており、社内の多様な知見・ノウハウを統合することでスチュワードシップ活動の高度化を図り、お客様の最善の利益を追求しています。●

2021年のAOGのトピックスについてご紹介させていただきます。まず、3月に重点ESGテーマとして「E：脱炭素社会への取り組み、S：人的資源と生産性、G：ガバナンスの実効性」を公表しました。3つのテーマを企業に共通する課題としつつ、企業毎の課題について対話を行い、持続的成長と中長期的な企業価値向上を図るようなエンゲージメントに努めています。次に、4月に初の専任のグループマネージャーが着任しました。8月には、AOG内でセクター担当制を導入、企業調査グループアナリストとの連携を強化することで、株式運用部が一体となって質の高い対話を行っています。さらに、エンゲージメント記録・管理

方法の改良を行い、エンゲージメントにおけるマイルストーン管理を導入するなど、スチュワードシップ活動全般の強化を図りました。2022年は、エンゲージメントのマイルストーン管理を軌道に乗せ、エンゲージメントによるリターンの追求に努めて参ります。



アクティブオーナーシップグループ
グループマネージャー
小松 雅彦

エコ・エクセレントカンパニーを求めて

株式運用部 グロースチーム



グロースチームでは、企業のファンダメンタルズを中心とするボトムアップ・リサーチを通じて企業の競争力を見極め、中期的な利益成長が見込まれる「真の成長企業」に投資することで超過収益を獲得することができると考え、実践しています。

また、我々は20年以上前から、優れた環境対策を行なうことは、企業競争力の差別化につながり、企業の生き残り新たな成長の条件になるとの考えをもっています。

環境対応で共感できる企業への投資を通じて、気持ちよく資産形成を実現したい・・・、そんな考えをお持ちの投資家の期待に応えようと思い、1999年に日本初のSRIファンドとして設定されたファンドをチーム内で運用しています。

同ファンドは、環境への配慮が優れ、なおかつ確かな経営ビジョンと競争力を持つエコ・エクセレントカンパニーを選別して投資してきました。同ファンドでは、環境対応に優れているというESGの観点と、企業の収益性・成長性を加味した当社のCSV評価とを組み合わせる

「気候変動を軸に廃棄物処理や生物多様性などの対応や、持続可能なガバナンス、ステークホルダーとの関わりといった『見えない価値』にも企業評価の軸を広げていきました。」

ことで、財務情報などの「見える価値」だけでなく、気候変動を軸に廃棄物処理や生物多様性などの対応や、持続可能なガバナンス、ステークホルダーとの関わりといった「見えない価値」にも企業評価の軸を広げていきました。

近頃では、ESG投資への注目の高まりに伴って、「見えない価値」の評価が継続的な超過収益を生み出している可能性が高まっていると考えています。これらには財務情報のような明確な開示基準が設けられていないため、企業の情報開示方法もばらばらです。私たちは同ファンド以外の運用においても、このような「見えない価値」をできるだけ可視化することで、企業評価や銘柄選別に磨きをかける取り組みを進めています。 ●

社会のニーズを映し出す鏡

バリューチーム チームリーダー
青柳 茂

私達バリューチームは、ボトムアップ型
コントリアンアプローチによる
運用を行っています。



1996年に運用を開始し300ヵ月以上のトラックレコードの構築と20倍に及ぶAUMの成長を実現してきました。

投資哲学

我々は、様々な社会課題を収益獲得機会として活かす潜在力を持つ割安企業に投資し、株価のターンアラウンドから得られる α を付加価値の源泉としています。日本は過去の経済低迷期が長期に及び、そのため株式市場は世界でも稀に見るピュアバリューの状態となっています。また、世の中から必要とされ将来の利益創出につながる製品やサービス・技術力やブランド・人材などを持ちながらそれが公正に評価されず、ディスカウントされている企業が多く存在します。日本経済は高度成長期から成熟期に移行して以来既に30年が経過し、多くの課題を未だ抱えています。しかし課題のないところにイノベーションは起きません。経済成長の副産物とも言える少子化や生産年齢人口の減少、環境問題、構造的なデフレーションなどの課題に、今まさに多くの国や地域が直面しつつありますが、そうした課題にこれまで直面してきたフロントランナーとして、課題解決の糸口を示せる日本企業は多く存在します。省力化投資に資するロボット技術や環境技術など、魅力的な価値を有する日本企業は非常に多く、我々に大きな投資機会を提供してくれています。

エンゲージメントとESGへの取り組み

我々は運用開始以来、マイノリティの投資家として公正な目でこれら企業の評価を行い、彼らの持つ魅力的なポテンシャルを引き出し、投資を通じて彼らとリスクを共有することで、数々の成功を分かち合ってきました。リサーチの過程で何よりもこだわってきたのが非財務情報の取得です。長期での企業評価を正しく行うには、既に企業価値に織り込まれている財務情報だけでなく、潜在的な力を示す非財務情報を知ることが何よりも重要と認識してきたからです。我々はどんな会社にも「磨けば光る宝」は必ずあると考えています。企業価値を何倍にもするには、それを活かすためのマネジメントや仕組みをきちんと評

「今の世の中にはESGファクターを始め
として、鏡に映すべきものが多い。」

価できなければならないし、本業理解も必須条件です。エンゲージメントはそれら非財務情報を引き出すための不可欠な要素として、チームの設立以来、運用プロセスに組み込まれてきました。それを体現したのが独自の2つのリサーチ方式、「Multi-Layered Research」と「Historical Information」です。

今後は株主利益に加えて社会的利益への貢献が、非財務面での企業評価としてより重要になってくると思いますが、この部分に注力してきた我々にとっては当に天祐であると確信しています。

ESGの概念自体は1990年代初頭から投資の世界に導入されるようになりまし。米国労働省から発出されたESG投資に関する最初の通知が1994年に遡るなど歴史あるものです。我々もこの概念の登場とほぼ時を同じくして運用をスタートさせ、投資の規律の一つとして、そして収益獲得の重要な一要素として、この概念をプロセスに色濃く反映して参りました。

株式市場とは時代のニーズを映し出す鏡のようなものであり、運用者の使命は、様々な時代の要請を反映したポートフォリオにより顧客に利益をもたらすこと、同時に世の中にメッセージを発信していくことであると考えています。5年後10年後の世の中に何が必要とされ、共感を呼び、どんな企業が活躍できるのかということを常に中立な立場で考え投資をし、受益者の皆様にはその果実を還元し、同時に社会にメッセージを発信していくことが、プロの運用者としての我々の役割だと考えています。

今の世の中にはESGファクターを始めとして、鏡に映すべきものが多いと感じますし、そうしたプロの目から見ても、我々のマザーマーケットである今の日本市場は大変魅力的です。高成長はかなわないし課題も多いとは思いますが、しかし過去幾多の困難に直面し、課題を乗り越えながらようやくトンネルの出口にたどり着いた、それも事実だと思います。今後の日本市場に温かい目を向けて頂けるならば、運用者としてこれに勝る喜びはありません。 ●

ESG要素の 影響を 理解する

インベストメント・テクノロジー運用チーム



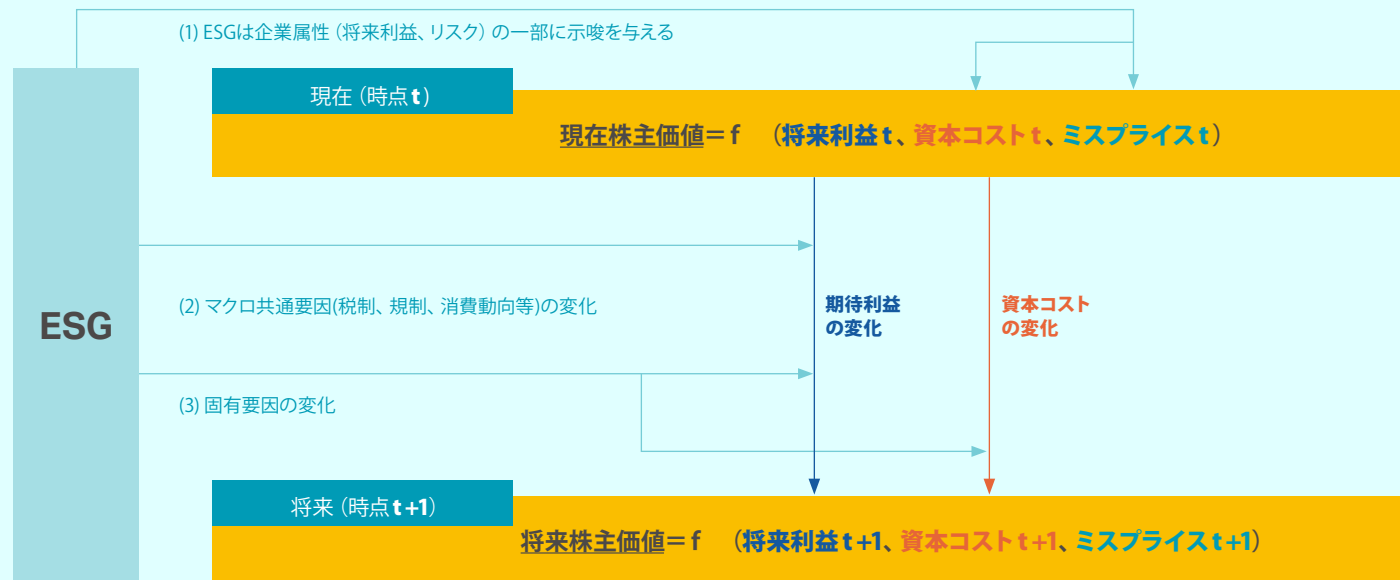
「特に企業の
CO2/GHG排出量と
株主価値の関係に
着目しています。」

ESG要因の影響を理解する

インベストメント・テクノロジー運用チーム（以下、当チーム）は、パッシブ運用チームとクオンツ開発運用チームで構成され、20名を超える人員が所属しています。パッシブ運用チームでは債券・株式のみならずREITやコモディティといったオルタナティブ資産、さらにマルチアセットなどの広範囲の資産クラスに対するパッシブ運用プロダクトをご提供し、クオンツ開発運用チームでは主に国内外株式のクオンツアクティブ戦略ならびにスマートベータ戦略をご提供しています。

当部のESG投資に対するアプローチ

ESGが株主価値にインパクトを与える経路（将来利益・資本コスト）や時間軸は多岐に渡っていることから、ESG投資に対するアプローチとして、これらを理論的・実証的に把握することが重要だと考えています（図表1）。そのため、環境（E）・社会（S）・ガバナンス（G）の各構成要素について、社内のエンゲージメント・議決権行使担当者やESGスペシャリストなどとも積極的な連携を図りつつ、定量アプローチによって、それぞれ深掘したリサーチを継続的に実施しています。これら研究成果は既存運用プロダクトのESGインテグレーションおよび新規ESGプロダクトの開発などに活用され、また、論文の投稿を通して学術的な貢献もしています。



「S (社会) に関わる
リサーチにおいては特に
企業の人材投資効率と
株主価値の関係に着目して
研究を進めてきました。」

図表1 (※日興アセットマネジメントが作成したイメージ図です。)

E (環境) リサーチ

E (環境) リサーチにおいては、特に企業のCO2/GHG排出量と株主価値の関係に着目していますが、その際、Scope1&2だけでは不十分でScope3まで考慮した株主価値評価が今後益々重要になると考えています。しかしながら、Scope3まで開示している企業は非常に稀であり、また、その数値の信頼性にもまだ改善の余地がある状況です。当部ではScope1&2排出量データとグローバルサプライチェーンに関する研究(注1)で得られた知見を組み合わせることで、Scope3排出量に係る情報の抽出というチャレンジングな課題に取り組んでいます。

S (社会) リサーチ

S (社会) に関わるリサーチにおいては、特に企業の人材投資効率と株主価値の関係に着目して研究を進めてきました(注2)。人材投資から効率的に経済価値を生み出すことのできる企業はその後の株主価値が増大することが示唆されるという研究成果に基づき、人材投資の観点で優れた企業の株式に投資を行う日本株人材活躍戦略ファンドを2021年1月に設定しています。

G (ガバナンス) リサーチ

一般に企業のガバナンスは個別要因が大きく影響しているため、ESG評価会社間においてガバナンス評価のレーティングが環境・社会対比ではばらつきが大きい等、評価を客観的に測定することは困難であることが知られています(注3)。企業統治において取締役が大きな役割を果たしていることは論を俟ちませんが、当部では企業属性・規模や取締役の兼務状況等まで考慮した上で、取締役構成の適切性を評価することが重要だと考えています。具体的には、株主および取締役の構成などガバナンス機能と関連のある変数と、その後の企業パフォーマンスとの関係を分析しております。私共は研究成果を業界雑誌やセミナー、学会などで公開しますが、ここで得られた知見の一部は国内外の年金スポンサー、その他の機関投資家の方々に向けて発表しております(注4)。さらにこの知見を反映させる形で、日本株安定成長ESG戦略を開発しています。 ●

¹ 土屋志剛 (2020), "グローバルサプライチェーンを介した業績伝搬効果", 証券アナリストジャーナル 2020年9月 (2020年度証券アナリストジャーナル賞受賞論文)

² 石川康・長谷川恭司 (2019), "日本企業の人材投資効率と株主価値" 証券アナリストジャーナル 2019年6月 (2019年度証券アナリストジャーナル賞受賞)

³ Rajna Gibson Brandon, Philipp Krueger, and Peter Steffen Schmidt. 2021. "ESG Rating Disagreement and Stock Returns." Financial Analyst Journal 77(4) 104-127

⁴ 寺口政行2021年11月9日Pensions & Investments主催 第15回グローバルベンションシンポジウム (年金基金にとってのESG投資～論点整理と課題に対する実践的ソリューション～)

ESG分析の着眼点



国内債券運用チーム クレジット調査グループマネージャー
吉野 顕彦

ESGファクターを分析する上での具体的な着眼点として、現時点では、8項目（環境関連2項目、社会関連3項目、ガバナンス関連3項目）を設定しております。当チームでは、財務分析では捕捉しきれない定性的なリスクを分析する上でESGの観点を重要な要素と位置付けており、定期的にケーススタディを実施し着眼点を設定・見直ししております。

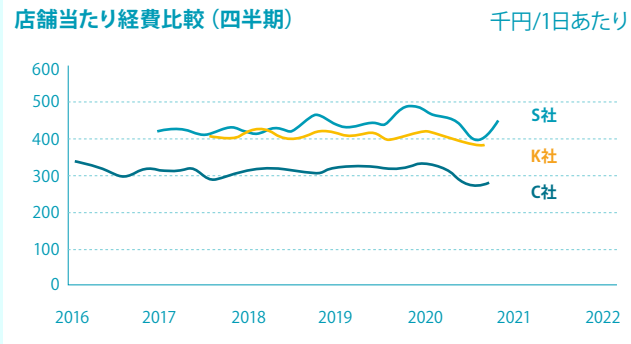
環境 (E)	社会 (S)	ガバナンス (G)
環境規制の変化	人的資本	企業統治
環境汚染	製造者責任	不正会計
	反社会勢力との関係	企業倫理

当チームにおけるESG分析のインテグレーション

当チームでは、信用力を分析するクレジットアナリストが、個々の発行体のファンダメンタル分析とともに、ESGファクターの分析も行っております。担当する業種・発行体に対して、ファンダメンタル・ESGの両面から総合的に評価して投資判断に反映させることで、ESGを投資プロセスに組み入れております。

ESGインテグレーションによる投資事例

2020年11月に外食大手のS社の社債を購入いたしました。購入にあたっては、担当アナリストがESGファクターの着眼点に基づき財務分析を行い、さらに発行体への取材や店舗実査により実態を確認したうえで、投資判断を行っております。本件はESGファクターと財務分析を統合することによって、効果的に判断できた事例と考えております。



ESGの着眼点

ESGの着眼点としては、社会関連 (S) のファクターの一つである「人的資本」に着目いたしました。「人的資本」により信用力に大きく影響する事例が、当チームのケーススタディにあったことから、外食業界においては事業基盤の最も重要な要素である個店のクオリティに、スタッフの待遇・育成が大きく影響する、と理解するものです。

— 財務分析の着眼点

財務分析の着眼点としては、店舗当たりの経費に着目し、同業他社との比較を行いました。この分析によりS社では店舗運営をする上で人件費などの経費を同業他社以上に投入していることが理解できました。

— 発行体への取材・店舗実査による確認

S社への取材を実施しました。適切な省人化やスタッフ配置には十分な投資を行う方針であること、その分は、顧客満足度を高め、客単価を引き上げることで収益を向上させる経営戦略であること、との回答を得ました。

また、実際に店舗実査を行い、個々の店舗でも適切に省人化を行いつつサービスのクオリティを維持できていることを確認いたしました。

— ESGファクターと財務分析の統合による総合判断

ESGファクターとしての「人的資源」を切り口に、財務分析、発行体への取材や店舗実査を実施。その分析結果から、S社のESGファクターとしての「人的資本」での強みが、さらに事業基盤の強みに繋がっている、と評価いたしました。長期的な事業競争力、信用力に対してポジティブな評価ができたことから、最終的に社債の購入に至っております。 ●

フューチャー クオリティの核心

グローバル株式運用チーム

2021年は、ESGが運用業界内のニッチな用語から一般的に知られた用語へと変わった転機の年となりました。新型コロナウイルスの感染拡大や異常気象、不平等格差の拡大など多くの事象を背景に、ESGとサステナビリティは今や世界の潮流となっています。

グローバル株式チームにとって、拠点であるエジンバラ・オフィスからほど近いグラスゴーで開催されたCOP26（第26回国連気候変動枠組み条約締約国会議）は、協働して解決策を見出そうとする多くの人々の善意と課題の規模の大きさを思い知らされるイベントとなりました。

今日の社会が抱えている問題を解決するには、民間セクターの大きな貢献が必要不可欠です。当チームでは、これらの問題への解決策を有し、すべてのステークホルダーに価値を提供する企業が、将来最も収益性の高い企業となるべく優位に立つとみています。

今後、市場では社会が抱える主要な課題を解決する企業への資本配分が進み、そのような企業が将来にわたって高い利益を持続するとともにすべてのステークホルダーに対して価値を創造することができる最適な立場を占める、と考えます。



2021年におけるESGインテグレーション

当チームの「フューチャー・クオリティ」投資哲学は、将来最も高い収益性をもたらすであろう企業をリサーチし、そのような企業に投資することに注力します。今日、世界中で直面している問題の規模の大きさから、問題の一部ではなく、解決策を提示する企業の数がかつてないほど増えていますが、これは将来の金融リターンと健全な生活の両方にとって非常に重要なことです。解決策を提示する企業は、このような姿勢や資本の変化から恩恵を受けやすい立場にあり、その多くはすでに当チームのポートフォリオにおいてコアの保有銘柄となっています。

ESGの課題は長期的な性質のものです。したがって、長期スタンスの投資家である当チームにとって、ESGはアイデアの創出からリスク・モニタリング、顧客への報告、コンプライアンスの遵守に至るまで、常に運用プロセスの中核を占めてきました。

また、多くのESG課題は主観的なものであるため、第三者によるESG評価は誤っている場合が少なくないと言えます。ESGの取り込みを効果的に行うためには、経営陣とのエンゲージメントから議決権行使まで、すべてのESG課題にポートフォリオ・マネージャーが深く関与していくことが必要だと考えています。

GLOBAL EQUITY TEAM

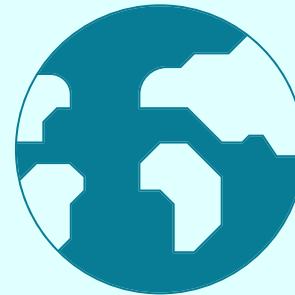
マルチ・ステークホルダー モデル



高水準の企業業績



社会的使命に応える
フューチャー・クオリティ



「今日、世界中で直面している問題の規模の大きさから、問題の一部ではなく、解決策を提示する企業の数がかつてないほど増えています。」

2021年には、欧州のSFDR（「サステナブルファイナンス開示規則」、金融機関等を対象とするサステナビリティ関連の開示規制）など、ESGに関する規制が強化されました。我々にはESGの取り込みを進めてきた堅固な歴史があるため、規制のハードルの高まりに対応するのは難しいことはありませんが、継続してESGプロセスの強化を図って参ります。

エンゲージメントと議決権行使

当チームでは、エンゲージメントと議決権行使を通じ、各企業が抱える課題の重要性に焦点を当てて保有株式の長期的な価値向上と企業のベストプラクティスの育成を目指します。エンゲージメントはすべて、経営陣との定期的なコンタクトの一環として、ポートフォリオ・マネージャーやアナリストが行っており、重要なESG課題は運用プロセス全体を通じて考慮され、それぞれ投資分析に組み込まれています。調査対象である企業は、ESGが我々の運用の意思決定において中核を成している理由や、ESGパフォーマンスに対する我々の期待について十分に理解しています。

当チームの具体的な取り組みは、以下の通りです。

- 企業のビジネスモデルや戦略、ESGの重要性について、理解を深めるとともにパフォーマンスをモニターする。
- 企業および他の第三者（ESG格付機関等）に対し、ESGが我々の運用プロセスの中核を成すものであることを理解してもらう。
- ベストプラクティスの採用を促すべく、企業と積極的な対話を行う。
- その行動によって自社を国連グローバル・コンパクトやOECD（経済協力開発機構）のガイドラインに反する企業をモニターし、そのような企業と積極的な対話を行う。
- 「フューチャー・クオリティ」投資哲学およびお客様の意向に沿うよう、議決権行使を行う。

ポートフォリオ・マネージャーが提起した懸念に対処するコミットメントを企業に求め、その後これら問題や企業の進捗をモニターしていくとともに、適宜、協働エンゲージメントに参画し、満足のいく結果が得られない場合にはエスカレーションを行います。

2021年および2022年においては、具体的に以下のESG分野をターゲットとしています。

- 企業に対し、スコープ3（自社の事業活動に関連する他社の排出）の二酸化炭素排出量を測定して長期的な二酸化炭素排出量削減目標を設定するように促す。
- 企業に対し、取締役会の多様性と男女間の賃金格差を開示してベストプラクティスに沿うように促す。
- 企業に対し、あらゆる形態の人権侵害を回避するように促す。
- 贈収賄や不正、ガバナンス体制に基づく不祥事のレベルをモニターし、これらの要因がリスクを高めるとみられる場合には経営陣と対話を行う。
- 公平な税負担を回避していると見受けられる企業、または税務係争に関わっている可能性のある企業を特定した上で、それらの企業と対話を行う。

当チームでは、重要なエンゲージメントと議決権行使の記録をESG四半期報告書で開示しており、適切な情報開示にも取り組んでいます。●

グローバル 債券運用に おけるESG インテグレーション

グローバル債券運用チーム

新型コロナウイルスが誘発した不況からの回復には、世界経済がより持続可能であることが求められていると引き続き考えています。

債券市場での大きなテーマは、グリーン債やサステナブル債の発行の急激な増加です。当チームでは、専任のデータ分析アナリストをESG評価に組み込む形で、体制を強化しました。データや機械学習による研究を通じて、当チームのポートフォリオのESG特性に沿っているかを確認するため、ESG定量評価テンプレートを開発しました。

AIを活用したESG分析手法

アナリストやポートフォリオ・マネージャーがESG分析を投資プロセスに組み込む際に役立つ、体系的で自動化されたプラットフォームを開発することを目指しました。さらに、国際機関債や政府機関債、ソブリン債、米国の地方債、カナダの地方債、あらゆる社債セクターといった様々な分野において、関連する入力変数（およびそれぞれの比率）を選択する際に透明性と柔軟性をもたせるように設計しました。



この手法（図表1参照）は主に次の3つのステップで構成されています。

1. データの取得

アルゴリズムが、異なるソース（公開されているソースや独自のデータベース）から必要な全てのデータを取得します。入力データは週次で自動的に更新され、ESGスコアも同様に更新されます。

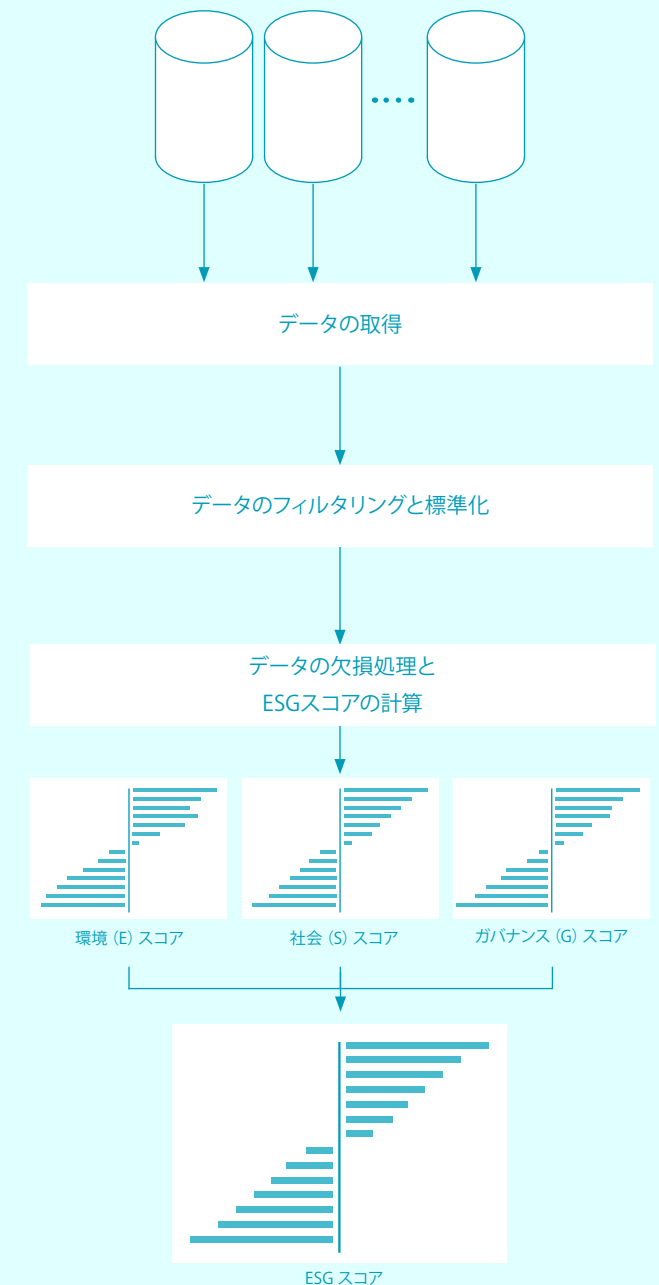
2. データのフィルタリングと標準化

欠損値を含む割合が高い変数や発行体データの他に、識別力の低い変数はアルゴリズムによって除外されます。次に、各セクター内のデータを標準化します。当チームでは、zスコアに基づくスコアリング・システムを採用しています。（スコア=0は同分類のなかで平均的なパフォーマンスであることを意味し、スコア=1は同分類に対して1標準偏差優れていることを意味します。）

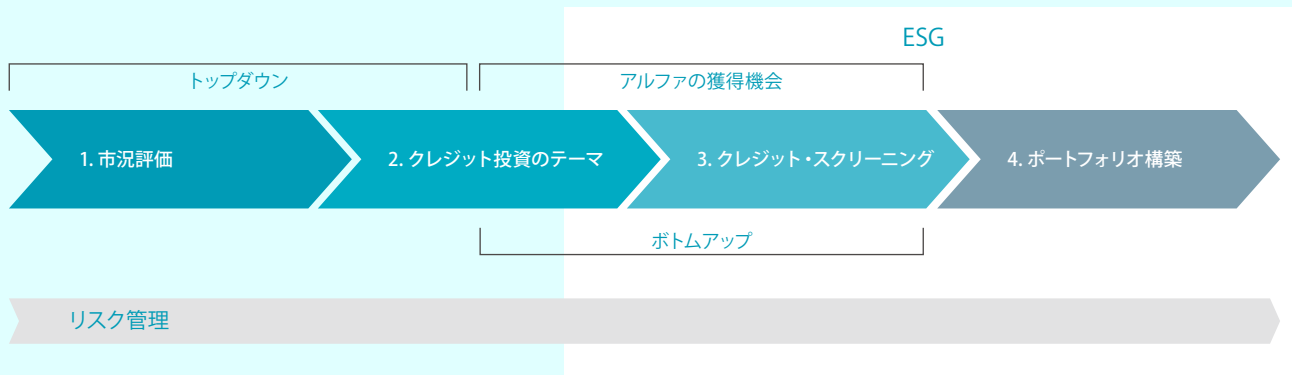
3. データの欠損対応とESGスコアの計算

欠損しているデータに対応するために、モンテカルロ多重代入法が行われます。欠損値は、推算値（観測データを所与とします）の分布に置き換えられ、それがピラー・スコアと最終的なESGスコアの推定に使用されます。

図表1-ESGプラットフォームの概念図



図表2 – ESG要素を組入れる投資プロセス



ESG投資のアプローチ

グローバル債券運用チームの哲学

グローバル債券運用チームは、投資アイデアを創造し、確信度が高いポートフォリオを構築し、定量的・定性的分析結果を取り入れた一貫した投資プロセスを用いることで、リスクに見合った優れたリターンを獲得できると考えます。当チームは、自らを出資者と位置づけ、運用基準に見合う範囲内で、持続可能な世界に移行するために必要な資金を発行体に投じる努力を続けています。投資家として、発行体とエンゲージメントを実施し、リスクを特定し、持続可能な変化に影響をもたらし得る意思決定を行います。また、持続可能な開発に資する投資の資金確保のため、資本市場全体にわたって革新的な商品及び戦略的パートナーシップを創出することも、受託者責任の一環だと考えています。このようなアプローチを通して、目標を達成する安定的なリターンの実現に努めています。

グローバル債券運用チームのアプローチ

ESGは、それぞれの運用基準が許容する限り、全ての運用商品について考慮されています。当チームは、ESGを投資リターンに影響を与え得る運用プロセスの基本的な部分だと考えています。商品の投資プロセスにおけるスクリーニングやリサーチ段階およびポートフォリオ

構築段階においてもESGを考慮・適用します。ESGが検討される程度とその方法は、商品それぞれの戦略特性によって異なります。

運用基準によって投資が一部の発行体に制限されているケースにおいては、その運用基準がESG分析に優先します。

発行体へのアクセスは、最新の知見を得るのに役立つとともにESGに関する具体的な質問を企業に尋ねる機会にもなります。また、当チームは頻繁に投資家向けのロードショーや電話会議に参加しています。リサーチも兼ねた発行体とのエンゲージメントを行うことにより、発行体が当チームのESGの考え方と一致しているか、またPRI（責任投資原則）の枠組みに資するかを十分に把握することができます。ポートフォリオをモニタリングする上では、発行体が正しい方向に向かっているかを確認します。

例えば、ESG的な観点から基準に抵触する銘柄を当チームのグローバル・クレジット・ファンドで保有している場合に、ファンド内で設定された利回り、スプレッド、分散目標を考慮すると、ESG要素のみの評価に基づいて、その発行体を投資対象から除外することはないかもしれませんが。業界分析や発行体分析でのESG考慮によって、投資リターンに影響を与えると判断される場合において投資判断の一部となります。

ESG評価が低位にある場合は、その銘柄を売却して、同じような経済的特性を持ち、より優れたESGプロファイルを持つ類似銘柄に入れ替える可能性は高いと言えます。

例

欧州の銀行・金融機関
グローバル・クレジット

セクター: 金融

地域: 欧州

目的: マネーロンダリング疑惑を受けた変更や措置に対する判断

概要: 問題となっている企業は欧州の大手金融機関で、当チームでは同社財務部と電話会議を行い、同社全体のESGプロファイルについて議論するとともに2017年から2018年にかけてマネーロンダリング疑惑を受けて行われた社内調査の詳細について、より深く把握したいと考えました。しかし、同社は1年間の内部調査を行ったと伝えられていたものの、依然として問題解決に至っておらず、さらなる調査が必要でした。

結論: 同社の対応によって懸念が十分に払拭されたとは言えず、事実が完全には明らかにされておりません。過去数四半期の財務状況は良好だったものの、マネーロンダリング問題に関する調査が続いていることから同社劣後債に関し、不透明感が生じており、グローバル・クレジット・ファンドにとってリスク対比のリターンが依然として好ましくない状況でした。そのため、当チームでは問題が継続していることを重く受けとめ、同じような経済的特性を持ち、より優れたESGプロファイルを持つ類似銘柄に入れ替えることを決定しました。

なお、他のファンドでは、この発行体の債券を引き続き保有している場合もあります。その理由は、当該ファンドの制約に照らして、この発行体を排除した場合、投資家が不利益を被ることになると考えられたためです。 ●

企業のESG要因に対する アプローチを理解することの意義

「投資プロセスにおける
ESGインテグレーションに
おいて重要な構造的
改良を行いました。」

アジア株式運用チーム

アジア株式運用チームは、シンガポール、香港、深センを拠点とする20名の経験豊富なプロフェッショナルで構成されています。当チームの運用経験年数は平均19年です。

メンバーの国籍は9カ国にわたり、多様性に富んだバックグラウンドを持っており、チームメンバーのうち女性は5名です。このように、当チームは様々な文化的背景や年齢層のメンバーで構成されており、それぞれの多様な経験に基づく知識を強みとして活かしています。

相互の尊重に基づく共通の価値観に加え、多様で変化に富むアジア及びグローバルの新興市場への投資という難題に立ち向かう上で、当チームは優れた構成となっています。

「ESG要因に対する企業のアプローチを理解することは、常にアジア株式運用チームの投資プロセスの重要な部分であり、ベンチマークにアウトパフォームする可能性の高い企業を特定する上で役立っています。これは、ESGへの取り組みを強化している企業は、長期的により良好なパフォーマンスをみせる傾向があるという当チームの基本的な考えにつながっています。2021年は、リサーチ時間の多く



をESGに割り、特に次のことに注力しました。(i)当チームのリサーチユニバースに含まれる企業が、重要なESG課題においてどのような成果を出しているかについて理解を深めること、(ii)投資先企業に対して重要なESG課題に対する取り組みを促すこと、(iii)世界中の各地域で制定される新たなESG関連の規制やイニシアチブを常に把握しておくことです。

アジアの企業については、ESGパフォーマンスを評価するために利用可能な開示データが飛躍的に改善する一方で、依然として必要な精度と、一貫性を備えた十分な企業ユニバースのデータがないことから、当チームではリサーチユニバースの企業について、独自のESGボトムアップリサーチの実施を継続しています。企業のESG評価をファンダメンタル分析に組み込むなど、当チームのESGインテグレーションのプロセスを踏まえると、ESGデータの質は極めて重要です。

「アジアにおけるESGは、進展度合い、カルチャー、コーポレートガバナンスの構造などの違いを考慮し、現地の視点で検討する必要があります。これらはセクター・アナリストがESGスペシャリストのサポートを得ながら分析し、理解・解釈され、チームの活発な議論によって検証されることが有効だと考えています。」

また、アジアにおけるESGは、進展度合い、カルチャー、コーポレートガバナンスの構造などの違いを考慮し、現地の視点で検討する必要があります。これらはセクター・アナリストがESGスペシャリストのサポートを得ながら分析し、理解・解釈され、チームの活発な議論によって検証されることが有効だと考えています。ESGスペシャリストとの協働は、当チームの強みです。当チームではこの分野の取り組みを引き続き強化していく計画であり、企業リサーチやポートフォリオ構築を一層向上させ、企業との対話などを積極的に行うことにより投資の知見をさらに得て、ポジティブな変化を促進します。」

当チームでは、2020年に投資プロセスにおけるESGインテグレーションの重要な構造的改良を開始し、2021年もこの改良を継続しました。当チームは、各企業のESG課題への不断の取り組みが、持続可能な成長を達成・維持する上で必須であるとの信念に従い、株主利益にとって重大なインパクトをもたらすESG項目に引き続き注目しています。

2021年は、ポートフォリオで保有するすべての企業について、独自のESG評価を完了することに多くの時間を費やしました。当チームのボトムアップによるESGリサーチは、現在、約450社のユニバースをカバーしており、銘柄選択とポートフォリオ構築の重要な要素となって

います。加えて、セクターアナリスト、ポートフォリオマネージャー間での調整を行い、ESGスコアの評価プロセス手法における一貫性と遵守を確保しています。

また、2021年はシンガポール、香港、ユーロ圏、英国における重要なESG規制要件に適合するための準備も行いました。主に、各地域の規制上の要件における重複や相違点の把握、ESGデータやサービスプロバイダーの評価のほか、シンガポール当局に提出する開示内容を充実させる最善の方法を検討しました。この取り組みは今後も確実に発展させていきます。

ポートフォリオの気候変動に関する物理的リスクや移行リスクの理解を継続的に深めることに注力するため、これらのテーマについて、エネルギー、不動産、テクノロジー、ヘルスケアセクターなど、ポートフォリオに組み入れている企業と対話を実施しています。

アジアでは気候変動に関する物理的リスクや移行リスクに対する意識が高まっています。対話を通して、企業の大半は将来の気候変動リスクの可能性について数量化やその開示、管理手法を模索する初期段階にあることがわかりました。一方で、その多くが2022年の開示内容の改善に取り組んだり、またはそうしたことを計画したりしています。気候関連財

務情報開示タスクフォース (TCFD) に最近賛同した企業や、TCFDの推奨内容に基づいた開示内容を行う計画を立てている企業もあります。

気候変動リスクの開示は絶えず発展していますが、アジアにおける開示水準は比較的まだ初期の段階にあるとみています。当チームの気候変動リスクの開示は投資対象企業の不十分な開示内容に依存するため、外部のデータベンダーのデータ利用などで補完することで、気候変動リスクが長期的にポートフォリオにどのような影響を与えるかを深く理解するように努め、投資先企業との対話を通してさらなる知見を得て、気候変動リスク開示の改善を促します。 ●

ESG分析の プロセス強化

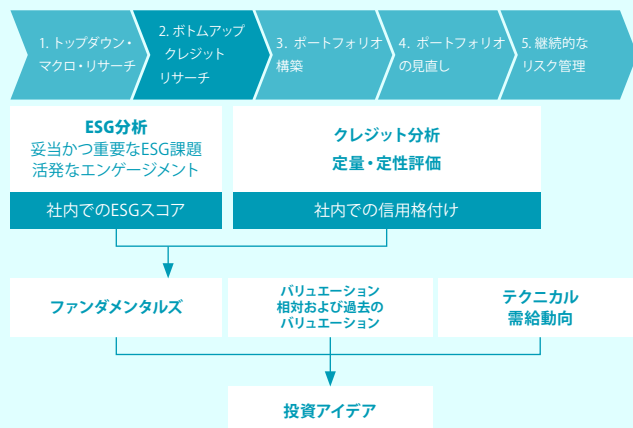


アジア債券運用チーム

ESGインテグレーション

アジア債券運用チームの投資プロセスにおいて、ESG分析は不可欠です。当チームでは、発行体に関するボトムアップのファンダメンタルズ分析を補完する要素として、ESGをクレジットリサーチに組み込むことに注力しています。2011年より、当チームが開発した社内格付 (ICR) モデルにコーポレートガバナンス関連などの定性的ファクターを取り入れ、2016年には、環境、社会、ガバナンスの3本柱すべてをICRモデルのスコアリングシステムへ組み込みました。更に2021年には、企業のESG特性の評価にESG課題とマテリアリティを組み入れ、ESGリサーチ・プロセスをさらに強化しました。

ボトムアップ・クレジット・リサーチ



環境		社会		ガバナンス	
二酸化炭素排出量	製品カーボンフットプリント	労務管理	安全衛生	取締役会	報酬
環境インバクトへの資金提供	気候変動に対する脆弱性	人的資本の育成	サプライチェーンの労働基準	株主構成	会計
水ストレス	生物多様性と土地利用	製品の安全性・質	化学物質安全性	企業倫理	反競争的慣行
原材料の調達	有害物質・廃棄物排出量	金融商品安全性	プライバシーおよびデータ・セキュリティ	腐敗・不安定性	金融システムの不安定性
容器包装材・廃棄物排出量	電気電子機器廃棄物排出量	責任投資	健康保険と人口動態	税務の透明性	株主構成の変化と経営陣の交代
グリーンテクノロジーでの操業	グリーンビルディングでの操業	原材料調達における倫理性	通信へのアクセス	少数株主との利害の一致	株主・経営陣間の利害の一致
再生可能エネルギーでの操業		金融サービスへのアクセス	医療へのアクセス		
		良好な健康・栄養環境での操業		規制当局の実績	

(参考：SASB、MSCI)

ESG要素は、当チームのクレジット分析において重要なファクターであると考えており、投資機会を特定するプロセスを向上させるとともに、リスク管理の手段としてリサーチ・プロセスに組み込まれています。当チームでは、ESGについて次のように考えています。

- (i) 投資判断を行うにあたり、ESG要素を考慮することが受託者責任の一環である。
- (ii) ESG評価が良好な企業や向上している企業は、相対的に好調な決算内容となる可能性がある。
- (iii) 重要なESG要素は企業の決算内容に影響を及ぼす可能性があり、当チームのクレジット分析にESGを組み込むことで、企業の信用格付に関して、より説明力が上がり、包括的な価値評価が得られる。

2021年にESGリサーチ・プロセスの改良を進めたことにより、企業のESG特性について独自の、システマチックな評価が可能となり、外部のESG評価データの正当性をチェックする機能を果たしています。ESGにおいて業界をリードする企業と劣後している企業を識別し、政策や事業環境の変化を十分に活かせる企業を特定するリサーチプロセスは、セクターや企業に影響を及ぼす可能性のある下方リスクへの備えとして有用となります。

クレジットリサーチ・プロセスにESG分析を組み込みことにより、当チームは以下を実現しています。

- ・ ESGにおいて、業界をリードする企業と劣後する企業を独自に識別
- ・ クレジットリスクへと発展する可能性を持つ重要なESGリスクの特定
- ・ 信用格付けにESG要素を取り入れた、包括的な社内格付 (ICR) モデルへの改良

教育・研修

2021年には、サステナブル投資への継続的なコミットメントの一環として、当チームのすべての運用プロフェッショナルがMoody's Analytic社の提供する研修コースを受講しました。この研修コース「ESG Risk Assessment for Lenders & Asset Managers」から、ESGを考慮したサステナブルファイナンスやサステナブル投資への理解を深めました。

エンゲージメント

アジア債券運用チームでは、投資先企業や投資を検討している企業とのエンゲージメントを定期的に行い、企業の戦略やESGなど幅広いトピックについて議論を交わしています。2021年には35回のエンゲージメントを実施しました。同年に実施したエンゲージメントの大半において環境関連の課題について議論が行われ、中でも二酸化炭素排出やエネルギーミックスが重大なESG要素となっている公益事業セクターの企業とのエンゲージメントを積極的に行いました。また、ガバナンス関連のエンゲージメントについては、企業の透明性や簿外負債に関する重大な懸念があった不動産セクターの企業と議論を行いました。 ●

持続可能な変化を 推進する



ニュージーランド株式チーム

ニュージーランド株式・債券運用チーム

ESGインテグレーション

ニュージーランド運用チームでは、ESG課題に対し株式・債券で共通した考え方をもとに投資プロセスに組み入れています。当チームは、ファンダメンタル重視のボトムアップ・アプローチに基づく中長期運用をベースとし、業種や企業のESGファクターが投資判断に、そして最終的にお客様のポートフォリオに与え得る影響の把握に努めています。ESGファクターは投資対象を理解するにあたって重要な要素を形成しますが、他の要素から分離して取り扱うべきものではありません。経営陣の質や企業が直面しているESGのリスクおよび機会、価値評価を行う必要があり、投資の意思決定に影響を及ぼすとともに最終的にお客様のポートフォリオに影響を与える可能性があります。

当チームでは、豊富な経験を活かして、ESGファクターの重要性の理解と評価を進めています。ESG分析を総合的に理解することは、企業が直面しているESGのリスクおよび機会を把握するのに有用です。各ESGファクターの重要性を定量化したり各企業のバリュエーションを調整したりする定型の公式はありませんが、当チームでは、チームメンバーの経験をもとに、ESGファクターによる影響を把握し、独自の投資リサーチレポートに記載するなど取り組みを推進しています。

エンゲージメントおよび議決権行使

当チームは、四半期ベースで、すべてのポートフォリオで保有している

銘柄に加え、注目している銘柄やアクティブ運用のユニバース銘柄に対し、MSCI社のESGリサーチ・ツールを用いてスクリーニングを行っています。このプロセスは、ニュージーランド株式・債券運用チームの企業調査に、新たな見識を加える効果をもたらしています。多くの債券発行体はニュージーランド証券取引所の上場企業であり、したがって当該スクリーニングの対象となっています。

MSCI社のESGリサーチのアウトプットとして、企業に対し、同業他社の基準やパフォーマンスとの相対比較で、AAA~CCCの格付けを付与します。当チームは相対的に脆弱な分野や改善継続がステークホルダーに恩恵をもたらすような分野において特に注力してエンゲージメントに取り組んでいます。そのような分野は、MSCI社のリサーチや当社独自のリサーチで特定することができます。当該格付けがBB以下であるという理由だけで企業を投資除外とするわけではありませんが、その相対的に低い格付けの要因となっている主な問題について積極的に企業エンゲージメントを行う管理を導入しております。

MSCIのESG格付けが高いというだけでは、その銘柄の組入比率を高める理由とはなりません。ポートフォリオでの組入比率は依然、担当ファンドマネジャーが幅広い定量・定性両ファクターを考慮した上で決定します。定量ファクターの一つとして、各企業のMSCIのESG格付けは、運用プ

「業種や企業のESGファクターが投資判断に、そして最終的にお客様のポートフォリオに与え得る影響の把握に努めています。」

ロセスにおける企業価値評価に用いられております。格付けが高い企業やESG基準を積極的に向上させようとしている企業は最終的に市場参加者によって認識されると想定されるため、他の要素がすべて同等であれば、そのような投資機会に注目する可能性が高くなります。

当チームでは、運用するポートフォリオの加重平均炭素強度 (WACI) のモニタリングも開始しました。これは、推移をモニタリングしていく上での基準として有効な指標となっています。当チームではこの指標を用い、低炭素社会の実現に向けた取り組みの効果が期待できる投資機会を追求しています。

当チームは議決権行使を、受託者責任の一部と考えています。企業のコーポレートガバナンス体制の分析は、経営陣の質に対する見方を理解するのに役立つとみています。当チームでは議決権行使を、お客様および受益者の利益に資することのみを目的として独自の判断で行っています。企業の議案に対して反対票を投じる場合は、投資先企業の成長を促進すべく、当該企業に対し書面で反対理由を説明しています。

債券運用における事例

TR Groupは、トラックやトレーラーのリース/レンタル事業を展開するニュージーランド最大手の会社です。ニュージーランドの産業向けに6,700台の大型トラックおよびトレーラーの供給や管理を行っており、国内の最前線で活躍する10台に1台は同社の車両です。

同社は自らが果たす役割に集中しています。同社グループの理念はシンプルで、「トラックやトレーラーの賃貸事業において世界で最も優れた会社となり、人々の生活に好影響をもたらす」というものです。

NEW ZEALAND EQUITY AND BOND TEAMS



ニュージーランド債券チーム

TR Groupは最近、ニュージーランド債券市場で2回目となる5年債の発行を行いました。ニュージーランド運用チームは同社が起債した初回と第2回目の債券を両方とも購入しました。投資適格級の信用格付けや競争力のある価格に加え、ESG面における同社の強み、とりわけ明確な戦略を打ち出していることや、小型・大型トラックの電気トラック化や水素トラック化の取り組みにおいて市場をリードしていることに注目しました。同社の代替エネルギー・イニシアチブへの取り組みがニュージーランドの輸送フリート全体に展開することで、国内の炭素排出量の大幅な削減が期待できます。

また、同社経営陣とのエンゲージメントの中で、これら取り組みの基礎となるオーナーシップ、リーダーシップ、誠実さ、チームワーク、労働倫理、継続的改善を柱とする企業文化とその実践例にも触れこれを高く評価しました。●



バッテリー電気(BE)トラック

TR Groupの二つの車種について、同社による説明をご参照ください

バッテリー電気(BE)トラック

小型BEトラックは大型トラックよりも性能が良いと見えています。BEビークルの抱える課題は、車体が重く、充電に時間がかかる点、1日に100~150kmしか走行できないため、都市内で働くだけに適している点です。また、NZの電力流通インフラが限られています。さらに20台を建造し、10台のBEトラックを納入しました。今後2年間でさらに90機発注する予定です。

水素燃料電池(HFC)トラック

HFCトラックは電気トラックの一種で、水素ガスおよびバッテリーを充電するために発電する燃料電池を備えたレンジエクステンダーというエンジンが付属しているものです。HFCトラックは、バッテリーのみで動くトラックが直面している銘柄の多くを克服することができます。

例えば、ディーゼルトラックと同じ時間で給油したり、はるかに小さいバッテリーバンクを使って軽量化したり、より長距離(最大650km)を走ることができるため、実用性が高まります。

一方、水素を使う欠点は、エネルギー利用の非効率性とトラックと燃料の両方のコストです。HFCトラックはディーゼル相当で28万ドルであるのに対し、75万ドルであり、燃料費はディーゼルの3倍です。

しかし、HFCトラック一台あたり、自動車150台が生産する炭素と同等の炭素排出が大気中に放出されることを防ぐことができます。

当社はHFCトラック20台を発注しています。

上記銘柄について、売買を推奨するものでも、将来の価格の上昇または下落を示唆するものでもありません。

良きパートナーからの 的確な助言

米国運用チーム

ESGインテグレーション

米国運用チームは、サブアドバイザーからの投資助言を受け、各テーマ型ファンドのビジネス環境における短期および長期のリスクを把握し、それらに基づく戦略的意志決定を行います。サブアドバイザーはそれぞれ、独自のアプローチでESGに基づく企業分析を行っています。

当チームは、イノベーションを投資テーマとする一連の戦略を運用していますが、それらのストラクチャーは2本のUCITSファンドを含め、米国外の外国籍ファンドとなっています。UCITSファンドは、サステナブル・ファイナンス開示規制 (SFDR) の対象であり、NAMAにおけるESGインテグレーションの原動力の一部となってきました。

イノベーション関連の投資戦略は投資対象企業の時価総額規模やセクターが様々で、発展段階も多岐にわたることから、標準的なスコアリング項目では十分でない場合が多々あります。当チームでは、優れたESG方針を構成する要素については様々な意見が存在することを理解しており、創造的破壊をもたらす企業に関するサブアドバイザー独自のリサーチや評価に重要性を見出しています。

グローバル資源株戦略においては、長年にわたりESG関連のリスクが強く意識されてきました。エネルギーや素材セクターのように実物資源を有する企業は、世界におけるESGに関する議論の中心となってきました。当チームでは、サブアドバイザーとの月例会議を通じて、変貌しつつある環境を踏まえた資源株戦略のリスクや有効性について常に最新の情報を把握しています。また、サブアドバイザーとの当該会議や投資先企業とのエンゲージメントを通じて、ESGを定性分析アプローチに組み込んでいます。消費者の嗜好の変化や、政府による低炭素型代替エネルギーを推進する取り組みといったトレンドが鮮明となっています。2021年は、サブアドバイザーは、従来から保有してきた多くの資源株において、炭素排出量が低水準または削減された投資先への移行を果たし、好機を捉えてエネルギー転換のテーマのなかから複数の銘柄を新規追加しました。ここ数年間、当社のグローバル資源株戦略が試される市況となってきましたが、資源関連企業はその立場から気候変動という世界全体の問題に対処し、エネルギー転換を大胆に進めていくことができる存在であると確信しています。



ESGに関連するリスクは、長年にわたり、
グローバル資源株戦略の中心的な
焦点となってきました。

エンゲージメントおよび議決権行使

議決権行使および企業とのエンゲージメントは、ポートフォリオ運用プロセスの土台の一部を成しています。2020年の終わりごろ、米国証券取引委員会 (SEC) は議決権行使助言の提供に関する規則や、投資アドバイザー向けに議決権行使に関して負う責任についての補足ガイドランスを公表しました。新ガイドラインを遵守するために、2021年には運用チームは株主総会に先立ってすべての投票内容が精査されるよう徹底するプロセスを踏んでいます。また、議決権行使に関する助言や議決権行使方針に沿った分析レポートを提供する外部機関のサービスや助言を活用しており、特に経営陣への反対推奨および株主提案項目においては助言内容を参考にしています。企業とのエンゲージメントの実施についてはケースバイケースで対応しています。議案内容によっては、投票の前に当チームが企業へ接触することもあります。最も多いのは企業が当チームへ電話会議やテレビ会議を打診してくるケースとなっています。注目している点として、多くの企業が株主とのオープンなコミュニケーションを通じて、エンゲージメントの取り組みを加速させていることです。当チームでは、議決権行使のオフシーズンの間には数件の面談の申し入れを受けて、特にESG課題に関するエンゲージメントを行いました。今後、上場企業による情報開示が拡充され始めるにつれ、ESG課題に基づいたエンゲージメントを向上させていくことができると考えています。 ●

外部委託運用における ESGインテグレーション

ポートフォリオ・ソリューションズ・グループ (PSG) は、当社が運用の一部を委託する外部資産運用会社の評価・選定・モニタリングを行っています。

ESGインテグレーション

当社は、長期的な企業価値の創造と持続的な経済成長の実現には、ESG要因を考慮した投資が不可欠であると考えています。そして、ESGは投資リスクをより適切に管理し、質の高い長期的な投資収益を達成し、地域社会に貢献し、地球環境の良きスチュワードとなるための手段だと捉えています。これをふまえて、当社はほぼ全ての外部委託先の運用会社とESGの要素を統合した運用を行う同意書を締結する予定です。今後、外部委託先の運用会社は、ESGに関連する現在および将来の投資について評価し、監視するプロセスを実行することになります。一方、当社は外部委託先の運用会社がESGの要素を統合した運用をしっかりと履行しているか定期的にモニタリングを行い、ESGの統合を促すよう働きかけていきます。また、外部委託先運用会社のESGの取り組みについてはすでに、会社、人材、リサーチ、投資プロセスの項目に分けて定期的に評価しており、ESGは外部委託先運用会社の選定において重要な位置づけとなっております。

資産運用業界においてESGの要素は重要度がますます高まると同時に、各国のESGに関する規制は今後強化されることが予想されます。PSGには世界3拠点（東京、シンガポール、ニューヨーク）に勤務するメンバーで構成されるESGワーキンググループがあります。資産運用業界をとりまくESG投資の環境は大きく変化しています。ESGワーキンググループはこの環境変化を調査し、ESG投資に何が求められているのかを把握することに努めております。これを外部委託先運用会社のESG評価に生かすとともに、有効なESGインテグレーションにつながるよう、外部委託先運用会社との連携に努めて参ります。



エンゲージメント・議決権行使

当社は、投資先企業とのエンゲージメント・議決権をスチュワードシップ活動における責任を果たすための有力な手段と考えています。一任契約のファンドについては、議決権行使を外部委託先運用会社に委託せず、当社のポリシーに沿って当社が行っております。その際、議決権行使助言会社大手のInstitutional Shareholder Services Inc. (ISS) の助言を参考に、投資先企業の役員報酬、役員構成および再選などの議案につ

いて厳しくチェックをしております。一方、外部委託先運用会社には投資先企業とのエンゲージメントを通じて持続可能な社会実現に向けた貢献を働きかけております。エンゲージメントの内容については弊社にて定期的にレビューを行っております。●

「今後、外部委託先の運用会社は、ESGに関連する現在および将来の投資について評価し、監視するプロセスを実行することになります。」

議決権行使と エンゲージメント

議決権行使

「日興アセットマネジメントグループ議決権行使ポリシー」は、議決権行使に関するグループ全社共通の方針を定めたものです。この方針は、当社と海外で展開する運用子会社が行う議決権行使において、当社グループがESGを重視する姿勢を明示し、当社グループの全運用チームが統一された方針に則して議決権行使判断に努めていることを明確にするものです。

本ポリシーには、議決権行使判断に関する当社グループの基本的な方針に加えて、エンゲージメントや利益相反等の事項も記載されています。また、当グループの各運用拠点は、行使判断基準の詳細を記載したそれぞれの議決権行使ガイドラインと、議決権行使結果を開示することがあります。

議決権行使とエンゲージメント

日興アセットマネジメントでは、当社グループの議決権行使判断における基本的な考え方を示した「日興アセットマネジメントグループ議

決権行使ポリシー」の下に、議決権行使の具体的な判断基準を定めた「議決権行使指図ガイドライン」、さらに、日本株の議決権行使判断における詳細な数値基準なども盛り込まれた「国内株式議決権行使基準」を制定し、これらすべてをホームページにて開示しています。

具体的な議決権行使の判断に於いては、これらの明文化されたルールに従いつつ、さらにエンゲージメントの結果も加味した総合的な判断を行っています。また、2022年3月には新たに「グローバルエンゲージメントとステewardシップ戦略」が開示されました。戦略にはエンゲージメントの目的や実施方法、プライオリタイゼーション、記録化やモニタリング、協働エンゲージメントやエスカレーションなどについての当社の考えを記載しております。

議決権行使の前後に行われた企業との対話と議決権行使の状況について、以下の参考事例をご参照ください。

事例1

「社外役員選任議案について、株主総会前の対話」
20年6月総会前に、上程予定議案について議論。新任の社外役員候補者が主要借入先のトップマネジメントであることから、独立性に懸念があるとの意見を表明。会社からは、「金融・財務的な知見も有する経営経験者を取締役に置きたい、また現役感覚のある人を入れるためにこの選任になった」との説明。会社の説明も踏まえた上で、(1) 同候補者は現在業務執行役員ではないこと、(2) 主要借入先ではあるものの、会社の財務的な健全性は高く、銀行依存の弊害が強く懸念される状況ではないこと、(3) 銀行トップとしての知見・経験に期待出来る候補者であること、等を総合的に勘案した上で、賛成行使を行った。

事例2

「取締役選任議案への反対行使について、株主総会後の対話」
19年6月総会において、取締役選任（経営トップ）議案に反対した先。総会後にSR面談を実施し、反対理由とその背景にある課題意識を伝えた。具体的には、キャッシュリッチながら低い配当性向水準や、経営資源配分の考え方やESG取り組み等についての情報開示・市場とのコミュニケーションのあり方等。会社からは、「安定配当と継続的な増配を方針としてきたが、今後あるべき資本政策を検討していきたい。安定株主である大株主の持ち分が低下する中で、市場とのコミュニケーション改善は課題と認識している」との回答があった。

事例3

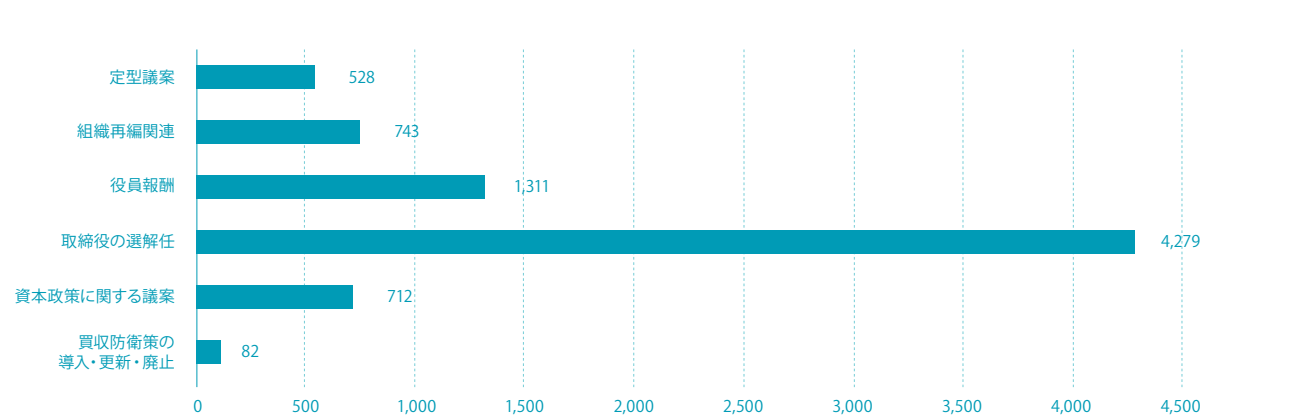
「買収防衛策議案に対する考え方について」
次回株主総会に上程予定の買収防衛策議案について、経営者の保身のために利用される恐れがあり、また本来の株主価値が株価に反映されることを妨げる等により株主価値が毀損する可能性があると考えること、また防衛策の設計についても恣意性の排除を担保する仕組みが不十分であり、反対する方針を伝えた。買収防衛策は当初予定通り上程されたが、企業からは、当社の見解は参考になり、今後の検討に生かしたい、との回答があった。

議決権行使結果 (2021年)

2021年1-12月間

地域	株主総会回数	議案数	経営側に「賛成」した投票 (%)	経営側に「反対」した投票 (%)
アジア太平洋	2,457	19,510	88%	12%
ヨーロッパ、中東およびアフリカ	1,213	17,536	91%	9%
日本	2,465	23,772	88%	12%
中米	228	2,071	88%	12%
北米	1,077	11,368	91%	9%
合計	7,440	74,257	89%	11%

会社提案議案 / 経営側に「反対」した議案内容 (2021年)



PROXY VOTING CASE STUDIES

ケーススタディ1

グローバル株式運用チームのエンゲージメント

「G」の事例：建材会社

グローバル株式チームは、2020年12月以降、ある建材会社の経営陣とガバナンス問題に関して継続的なエンゲージメントを行っています。同社の断熱材製品を採用したビル火災に関する司法審査では、製品テストや企業文化をめぐるガバナンスの懸念が生じました。

昨年、同社経営陣と4回面談を持ち、ガバナンスに関する当チームの懸念を伝え、経営陣のアクションについて議論しました。

また、そのような問題に対する当社のスタンスを、議決権行使を通じてさらに明確化しました。CEO（最高経営責任者）の再選を棄権し非常勤取締役の再選議案の過半数に反対票を投じて、取締役の刷新と変化の必要性を訴えるとともに、役員報酬の承認についても反対票を投じました。

経営陣は変化の必要性を認識し、CEO直属となるコンプライアンス担当役員を採用し、各事業部門にコンプライアンス担当者を配置、また、製品の安全性について監査委員会の管理対象としました。加えて、全社に行動規範プログラムを導入するなどの措置を講じました。

当チームでは、当該エンゲージメントから一定の成果が得られたと認識していますが、更なる改善を期待し、取り組みを継続して参ります。



ケーススタディ2

日本株式運用チームのエンゲージメント

「G」の事例：金融業

この会社は20%を保有する銀行の子会社化を目的として、TOBを行うことを発表しました。これは当該銀行の経営陣の賛同を得ない敵対的TOBであり銀行経営陣は臨時株主総会を開催し、買収防衛策の発動を諮ると発表しました。

当社は、議案判断にあたって双方のトップマネジメントと個別に面談を実施。(1) TOB価格は妥当なプレミアムが付与されている、(2) 部分買付による利益相反懸念は小さい、(3) TOBを実施する企業側の経営陣傘下の方が企業価値向上の蓋然性は高い、等を理由に本TOBの実現は銀行の株主利益に資すると評価した上で、買収防衛策の発動に反対の行使判断を行いました。

臨時株主総会開催日目前に、2割強の大株主である政府が議案に反対方針を打ち出し、その後銀行は防衛策発動議案の取り下げを発表したことで、TOBは成立し、銀行を子会社化することとなりました。

TOB成立後の買収側社長の記者会見では、今後両社の総合金融プラットフォームを作り、主に証券事業、銀行事業で大きなシナジーを創出し、銀行のバリューアップと公的資金返済を行って行くことの説明がなされました。今後も継続的に対話を行っていきたいと思います。

ケーススタディ3

日本株式運用チームのエンゲージメント

「G」の事例：バーチャルオンリー総会

2021年6月の株主総会では、バーチャルオンリー総会を開催可能とする定款変更議案が10件上程されました。当社では、バーチャルオンリー総会に関する議決権行使基準が存在していなかったため、対応方針を検討しました。当初は、「原則反対」の立場を取っていました。主な理由は、有事の際、株主総会が会社によって恣意的に運営される可能性を排除出来ない、産業競争力強化法改正案で、2年間は定款変更を行うことなく、バーチャルオンリーの株主総会を開催することが可能であったためです。もとより当社は、企業の新たな取り組みを支持する立場ですが、バーチャルオンリーの株主総会については、現時点では未知の部分が多く、スチュワードシップ責任の観点から「原則反対」の立場を取っていました。

その後、バーチャルオンリー総会を開催可能とする定款変更議案を上程予定の企業から問い合わせがあり、当社の立場を説明することになりました。当該企業との対話およびその他のバーチャルオンリー総会の定款変更議案を上程予定の企業の顔ぶれを見て、再度検討を重ね、バーチャルオンリー総会を可能とする定款変更議案に対しては、「原則賛成」へと方針転換を行いました。対応方針について社内でも再度検討する中で、企業の新たな取り組みを支持するという当社の基本姿勢を前面に出した行使方針とし、何か問題があれば、翌年の株主総会で経営トップの責任を追及するという方針とすることで、企業の新たな取り組みを支持しつつ、リスクの低減をも図ることができるという点で優れた方針だとの結論に至りました。

バーチャルオンリー総会の運営のあり方については現時点で未知の部分も多く、株主の立場からは総会がいかんにして適切に運営されるのか、という潜在的な懸念は引き続き残ります。一方で、バーチャルオンリー総会運営におけるベストプラクティスは、企業と株主の対話を経ながら今後徐々に形成されて行くものと考えられます。当社としては、先進的な企業の取り組みの事例研究を進めながら、企業と株主の双方にとってより良い株主総会のあり方を模索したいと考えています。

ENGAGEMENT CASE STUDIES

ケーススタディ1

アジア株式運用チームのエンゲージメント

「E」の事例：エネルギー資源業

同社の発電部門のポートフォリオは、9.5ギガワット（GW）の従来型エネルギーと3.3GW超の再生可能エネルギーで構成されています。従来型エネルギーが多くを占める事業構成であるため、同社のカーボンフットプリントは、シンガポールのすべての上場企業のなかで最大級となっています。

こうしたなかでも、同社はアジア株式運用チームが運用するシンガポールおよびアセアンのポートフォリオで組入れ比率をインデックス対比でオーバーウエイトしている主な銘柄の1つとなっており、ポートフォリオの炭素強度全体の大きな割合を占めています。

そのため、同社と脱炭素化計画について何度もエンゲージメントを行ってきており、経営陣はカーボンフットプリントを削減する公約の推進に強い確信を持っています。同社のコミットメントは以下の通りです。(i)再生可能エネルギーの総設備容量を、2020年の2.6GWから2025年までに10GWへと4倍にすること、(ii)2030年までに温室効果ガスの排出量を半減させ、2050年までに炭素排出量のネットゼロを達成すること、(iii)持続可能なソリューション事業群の純利益に占める割合を2020年の40%前後から70%とすること、などです。

同社は従来のプラントなどのエネルギー資産を単に売却するだけでは、異なる所有権のもとで操業を続けることになるため、地球にとって理想的な解決策ではないと考えています。そのため、同社は、従来型のエネルギー資産の廃止加速をもたらすトランジション・ファイナンス・ソリューションを積極的に検討しており、当チームでは、こうしたエネルギー転換手法を支持しています。

以上のように、同社の投資理由は、同社がシンガポールにおいてサステナビリティに非常に積極的に取り組んでいる企業であり、カーボンフットプリントを削減する明確な目標と、再生可能エネルギー事業の拡張に対する強い意欲を持っているからです。今後も同社のESGの取り組みをモニタリングし、積極的にエンゲージメントを継続していきます。

ケーススタディ2

ニュージーランド株式運用チームのエンゲージメント

「E」の事例：エネルギー資源業

同社は、ESG課題に関する情報開示が優れており、投資家とのエンゲージメントに積極的に取り組んでいると考える企業の1つです。

同社は、ニュージーランドの経済と社会インフラの両方を維持していくための不可欠な化石燃料事業を柱としています。しかし、ニュージーランド国内、そして世界全体においてより低炭素の未来に向けた転換が進んでいます。同社は、バイオ燃料などの代替燃料、EV（電気自動車）用充電インフラ、水素エネルギー技術にも取り組んでおり、自社の事業運営による炭素排出量の削減も通じて、こうした転換の流れに一役買っています。2017年の決算以降で事業運営に伴う炭素排出量を17%削減しており、2030年度までに2020年度比で42%の削減を目標に掲げています。事業運営に伴う炭素排出量を削減できない分野においては、ニュージーランドの原生林の永久保全を通じて炭素排出を相殺しています。

社会面に目を向けると、同社は、賃金格差の是正、職場におけるダイバーシティ推進、地域コミュニティの支援といった目標に向けて取り組むポリシーやプログラムを多数取り入れています。

ガバナンス面では、同社は当社が経営陣および取締役会レベルの両方において定期的にエンゲージメントを実施している多数の企業のなかの1つとなっています。直近に行った同社取締役とのエンゲージメントはTOB（株式公開買付け）に関するもので、配当支払いに関する制限など多くの条件が付けられていました。当該TOBにはニュージーランドの海外投資局および通商委員会の承認など多くのハードルがあり、これらの承認には6～12カ月を要する可能性があることから、同社取締役に対し、買付価格に影響することなく、一定水準の配当支払いは認められるべきであるという当社の見解を示しました。また、契約取り消し違約金を盛り込むようにも求めました。これらの要望はいずれも、公開買付けのスケジュールの不確実性やディールが先に進まない可能性をめぐりリスクを補うためのものです。同社取締役会は当社の見解に理解を示し、修正版契約には、これらの要望が両方とも反映されました。

ケーススタディ3

日本株式運用チームのエンゲージメント

「S」の事例：小売業

当該企業のESG推進部長と対話を実施しました。足元業績はコロナ影響で低水準ですが、百貨店業界の中では改革意識の高い企業と認識しています。追加コスト削減も進めており、中期経営計画においては、固定費削減等の構造改革に加え、デベロッパ、金融、デジタル強化等による利益改善により、2023年度のROE7%を目指すという改善策が企業側からは示されています。今後の進捗確認が必要な点はあるものの、構造改革等の現実的な施策も同時に盛り込まれている点は、一定の評価が可能と考えています。また、より長期的な視点では、当社からは、ここ数年で若手従業員比率が顕著に低下傾向であることを指摘し、従業員エンゲージメント向上施策、若手社員の積極的な活用状況についてヒアリングしました。会社側からは、「全社の離職率は百貨店業態としては他社並みだが、入社3年目の従業員の離職率はかなり高い水準になっている。人事制度は2000年代初めからジョブ型を取り入れてきましたが、決められた職務の範疇で仕事を行う傾向もみられたため、現場に期待して権限を増やし、一人一人の個性や意志・意欲に着目した運営を目指し、段階的に人事制度を変更していくことを検討している。」との回答がありました。人的資源活用は、時間をかけた議論、変化の確認が必要で、従業員・顧客の高齢化への対応は、ビジネスモデル改革にも直結するテーマだと捉えており、今後も議論を重ねていきます。

ESG投資のベスト・プラクティスの 促進と実装



株式会社運用部長兼グローバル・マルチアセット Senior Executive Director 石川 康

石川 康 株式運用部長がICGN 「グローバル・バーチャル・サミット」で パネルディスカッションに登壇

11月3日、国際コーポレート・ガバナンス・ネットワーク (International Corporate Governance Network : ICGN) は、世界中から主要な機関投資家や政府機関、資産運用会社、メディアなどを招き、「グローバル・バーチャル・サミット」を開催しました。

株式運用部長兼グローバル・マルチアセット Senior Executive Director の石川康は、当サミットの中で開催された「人的資本 - なぜ今、かつてないほどに重要なのか」と題するパネルディスカッションに登壇しました。同パネルには、労働管理の専門家、運用会社のコーポレート・ガバ

ナンス担当者、大学ビジネススクール教授など有識者が参加しました。

石川は、「適切なタイミングと適切な配分で人的資本への投資を行なうことに長けた企業は、投資後に収益性を向上させ、株式超過リターンを生み出す傾向がある」と議論の口火を切りました。さらに投資家の視点から、企業の人材投資効率を定量的に推定する手法を紹介した後、「特に脱炭素社会の実現に向けた世界的取り組みが進む現在では、様々な産業において構造転換が不可欠であり、その観点でも人的資本に対する効率的投資の重要性は高まっている。」と議論を展開しました。最後に、石川は、日本の運用業界における人的資本に触れて話を締め括りました。「ここ日本でも、運用業界は男性がマジョリティです。この

ような状況から男女のダイバーシティを促進するため、私自身、日興アセットマネジメントのウイメンズ・ワーキンググループに所属しています。女性や国籍等が異なる人材の視点を取り入れ、チームの多様性を高めることで、投資効率を高めることができると確信しています」。

P&I「グローバル・ペンション・シンポジウム」に参加

2021年11月にPensions & Investments主催「第15回 グローバル・ペンション・シンポジウム」が東京で開催されました。「ワクチン」と世界経済の回復、そして年金運用のレジリエンス」をテーマに据えた当シンポジウムでは、国内外の年金基金や運用会社、アカデミアなど各界のエキスパートがその深い見識に基づき議論を交わし、約300人の国内外のお客様が参加される盛況ぶりでした。当社からは、寺口政行インベストメント・テクノロジー運用部長が登壇し、「年金基金にとってのESG投資～ 論点整理と課題に対する実績的ソリューション」をテーマとしたパネルディスカッションに参加しました。同部長は、ESGスコアおよびESGインデックス戦略の普及に伴う社会的なメリットと年金基金が注意すべき点について言及しました。さらに、企業によるESG取組の評価を行いつつ、高リターンを獲得するための条件を、当社での実証研究の一例も紹介しつつ、整理しました。

IMPLEMENTING ESG BEST PRACTICES

**ブルームバーグ主催のハッカソンにて
大賞である「BQuant Mastermind賞」を受賞**

ブルームバーグが2020年10月に開催したハッカソン「BQuant/ハッカソン5：ESG投資にクオンツを」に、当社運用本部の様々な部署からメンバー構成がなされたチームが参加しました。当社チームは、運用会社4社、生損保4社の計8社で競われた今回のハッカソンにおいて、見事、大賞である「BQuant Mastermind賞」を受賞しました。今年で5回目の当イベントですが、大賞受賞は今回で3大会連続になります。

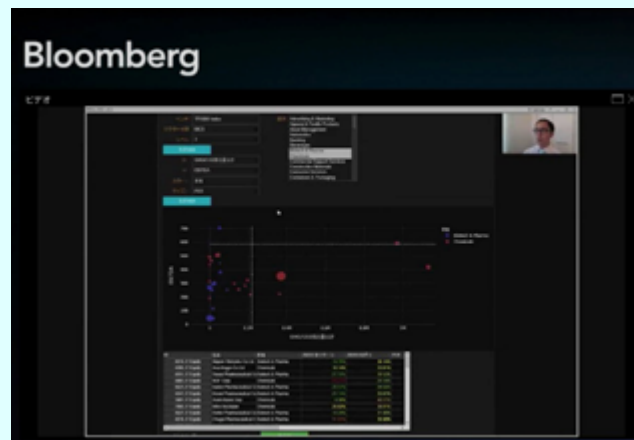
今回、当社チームが開発したのは、ブルームバーグにある豊富なESGデータと株価の関係を可視化し、企業間のESGデータの比較をインタラクティブに行えるアプリです。企業とその同業他社だけではなく、サプライチェーンデータを用いてサプライヤーのESGデータも確認できます。ESGデータを一元的に確認できるダッシュボード機能が欲しいというニーズから、各メンバーが専門性を発揮し、自由なアイデア・意見交換の下でアイデアを出し合って作成されたのだそうです。

**Responsible Investor (RI) のヨーロッパおよびアメリカでの
イベントにグローバル債券運用チームが参加**

日興AMヨーロッパのグローバル債券運用チームのメンバーが、オンラインで開催された2021年6月14日～18日の「Responsible Investor (RI) ヨーロッパ」と12月7日～9日の「RI USA」のパネルディスカッションに登壇しました。当社として同イベントに参加するのは3年連続となりました。

RIはESGをテーマとした大規模な国際会議で、世界各地で開催されます。2021年はCOP26が開催されるとあってその注目度は高く、機関投資家・資産運用会社・事業会社など、ヨーロッパのイベントに延べ709名、アメリカのイベントに703名がオンラインで参加しました。

「ハッカソンの審査員の方々からは、『非常に多機能ながら、わかりやすく、ビジュアライゼーションもとても美しかった』、『サプライチェーンデータを活用したとても面白い試み』などと着想や機能を高く評価するコメントが寄せられました。」



当社は、ESGデータと株価の関係やサプライチェーンデータを視覚化するアプリを発表

グローバル債券チームのインベストメントスペシャリストのトーマス・アーチャーが、ヨーロッパのイベントでは「EUの持続可能な金融戦略におけるグリーンボンド・サステナビリティボンド、および債券におけるESG」と題したパネルディスカッションに、またアメリカのイベントでは「成熟する北米のグリーンボンド/ブルーボンド市場での課題と機会」と題したパネルディスカッションに登壇しました。それぞれの地域の市場におけるESG動向に注目したディスカッションには当社の他に、資産運用会社や格付会社のESG担当者が議論に加わりました。

RIヨーロッパのディスカッションはパリ協定の目標達成に貢献するサステナブルなリターンをお客様に提供するという、当社のグローバル・グリーンボンド戦略の主目的と合致しており、欧州および世界で進行中のESGの議論に貢献するための良い位置づけとなりました。また、RI USAでのディスカッションは主に北米のグリーンボンド市場についての議題が中心でしたが、グリーンボンドを資産クラスと位置付けてこれまで行ってきた投資の取り組みとも整合性が高い議題であり、当社の知見や経験を共有し、議論に貢献することができました。●

コーポレート サステナビリティ

社員の"絆"から生まれる サステナブルな企業風土

「立場の違う社員に共感できているか、常に自問する必要があり、社風にサステナビリティを根付かせることの意味は正にこの点にあります。」

代表取締役会長メッセージ

企業として、当社のサステナビリティの目標を達成するためには、より多くの社員がこの道のりに参加する必要がありますと考えています。

社員が自発的にワーキング・グループに参加し、高い関心を持つ環境・社会貢献活動に取り組んでいることを大変嬉しく思っています。

職務に加えてこうした取り組みに時間を充てている社員に感謝するとともに、2025年までにワーキング・グループのボランティアを社員の8%から15%に拡大するという意欲的な目標について期待しています。個人レベルから真の意味での変化を目指すこれらのアクションは、サステナビリティの強固な企業文化を支えるものとなります。

この分野において継続的な取り組みを行い、事業を行う各コミュニティのニーズに応える真のグローバルな資産運用会社となるための強固な基盤を築いていきます。各地域の変化するニーズを把握するためには、当社のグローバルな組織全体にわたって十分なコミュニケーションを取り、連携を強化することが重要となります。今後とも当社が属する各コミュニティのサステナビリティに長期的に取り組んでいます。

2021年に、当社はサステナビリティ活動を通じて、重要な変化をもたらすための前進を遂げました。重要な取り組みの1つとなったのが「サステナビリティへの約束」であり、これによって当社の取り組み

が社外にポジティブな影響を確実にもたらしました。約束がされるごとに、当社は50ドルを寄付することにしました。最終的に目標である2万ドルの寄付金を達成することができました。これらの寄付金の一部は、森林再生に貢献する実社会での取り組み「日興アセットの森」づくりに充てられ、残りは開発途上国への新型コロナウイルス・ワクチンの供給支援に充てられました。

当社には、さらに取り組めることや今後一層取り組んでいくことがあります。コーポレート・サステナビリティが主催するオンラインセミナーでは、ダイバーシティ&インクルージョン (D&I) や格差是正、環境・気候など当社の重点分野を強化するさまざまなテーマについて専門家を招いて講演を行っており、これらを通じて我々が世界中で直面している課題について学んでいくことを心待ちにしています。サステナビリティに向けた歩みは学びの道のりでもあり、より大きなコミュニティとのパートナーシップに成長していくことを願っています。

社員とのエンゲージメントにおいても、真のコミュニケーションができているか、立場の違う社員に共感できているか、常に自問する必要があり、社風にサステナビリティを根付かせることの意味は正にこの点にあります。この面ではまだまだ社内できる事があると考えており、シニアマネジメントが主導して行くべきだと考えております。 ●

代表取締役会長
西田 豊

西田 豊



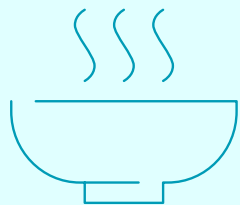
サステナビリティへの約束

2021年の取り組みの1つが「サステナビリティへの約束」でした。

私たちは、従業員が日々の生活の中でより持続可能になる方法について自発的に約束するよう呼びかけ、400人以上の社員が参加しました。

ロンドンで通勤の際、見込客や顧客とのミーティングに行く際にもなるべく自転車を利用します。

クライブ・ペイン (ロンドン)



家族がどのくらい料理し、買い物しているかを気にかけ、フードロスを削減します。

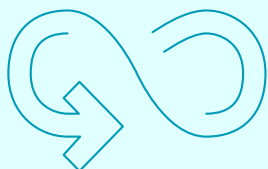
ジョーディン・チュー (シンガポール)

再利用可能なガラス瓶の牛乳配達を家族全員で利用しています。

リチャード・キーホ (ロンドン)

家庭ではコンポスト、ミミズ農業、ぼかし堆肥を通してフードロスを削減します。

ティム・オ・ローアン (オークランド)



規格外青果を購入し、食品廃棄を削減します。

小谷津 万里子 (東京)

パッケージを減らすライフスタイルを選びます。

ロゼッタ・コー (香港)

書類を確認・保管するために紙出力しない

河田 誠 (東京)

恵まれない女児を支援する団体にもっと寄付します。

シー・ゾーアー (シンガポール)



晴天時は交通機関を使わずに徒歩通勤します。

中山一城 (東京)

寒い時期には家の中で一枚多く着たり足元を温めるなど、暖房に頼り過ぎないようにします。

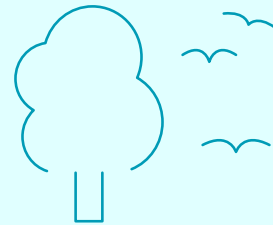
嶋谷 智美 (東京)

地元の海岸で毎週ゴミ拾いをします。(プラスチックや自然由来でないもの)

パム・モロイ (オークランド)

エシカル消費を意識します。フェアトレード商品や障害者の支援につながる商品を購入します。

金子 優加子 (東京)

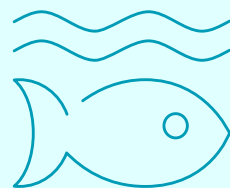


unnecessaryなものを買いません。娘にサステナビリティについて話す機会をもっと作ります。

高野 美和 (東京)

エジンバラ近所のテニスクラブで小・中学校生の女子選手が全国で減少傾向が続く。D&Iと健康的生活を意識して、毎週土曜日の女子テニスクラブを立ち上げ、活動の手伝いを通じた、社会貢献を約束します。

キャメロン・桑原 (エジンバラ)



珊瑚に優しい日焼け止めを使います。

村上 修平 (東京)

赤身の肉を食べるのを減らし、もっと野菜を食べ、サステナブルな商品を買います。自分の家族とペットのためにも。

ジャン・リービン (シンガポール)



今年家にソーラーパネルを設置しました。これからも家で使う大半の電力がソーラーパネルで発電されたものでまかなわれるように注視し続けます。

瀧・リオン (東京)

子どもの学校送迎に車を利用しません。

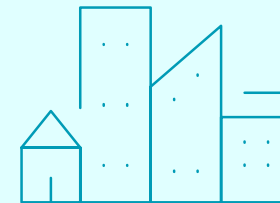
スティーブン・ウィリアムズ (ロンドン)

野菜、果物、米などを洗った水は植木への水やりに再利用します。

ステファニー・ガスパー (シンガポール)

Co2削減のために、ペットボトルの購入をやめ、少なくとも1日に2回はヴィーガンの食事を取ります。

ケイトリン・ヘデン (ニューヨーク)



環境や持続可能性に留意して作っている農家から、農作物を買います。海洋生物を守るために海岸でゴミ拾いをし、適切に処理します。

ローラ・ジョーダン (ニューヨーク)

これからは動物性の食品を食べません。

マリー・ギテット (オークランド)

散歩中に公園のゴミ拾いをしています。

佐藤 正義 (東京)

障がい者の方が暮らしやすい社会の実現に向けた活動に参加する。

室岡 信吾 (東京)

車の代わりになるべく歩いたり自転車を使います。

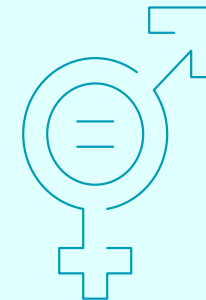
シャロン・イングラム (オークランド)

ラップトップはロックするだけでなく毎日電源を落とします。

クワン・リー・ミン (シンガポール)

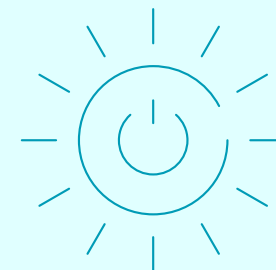
自宅で自分たちが食べる食料をもっと育て、食品ロスを可能な限り減らします。

イアン・フルトン (エジンバラ)



スコットランドの女子学生のメンターを務め、アセットマネジメント業界での平等化に貢献します。

ジョニー・ラッセル (エジンバラ)



電力の無駄遣いをなくします。使わない電気器具や電灯のスイッチを頻繁に切ります。

黒川 剛 (東京)

この一歩から 今とは違う未来を目指して

サステナビリティ共同グローバルヘッドの対話

当社にコーポレート・サステナビリティ部が発足して、2021年で3年目を迎えました。この節目を機に、当社コーポレート・サステナビリティの共同グローバルヘッドである河野大介とジョイス・コーにオンラインで話をお聞きしました。

当社が2021年にサステナビリティの分野でどのような進展を遂げたのかについてご紹介するとともに、今後の計画の概要をお伝えします。

お二人は日興アセットマネジメントのサステナビリティの共同責任者を約2年間務めてきました。この間、日興アセットマネジメントのサステナビリティはどのように進展してきましたか。また、サステナビリティの今後について教えてください。

河野： コーポレート・サステナビリティ部の目的である、社内からカルチャーに変化をもたらすことを促進するという役割が、これまでに比べてはるかに認識されるようになりました。これは、私たちの意識的なグローバルな取り組みと、外部環境の急速な変化が組み合わさったことによるものです。今後、コーポレート・サステナビリティは、当社の経営戦略の不可欠な要素としてさらに組み込まれていくと思います。

コー： 当社のサステナビリティの進展ペースは確かに加速しています。経営陣からの支持も高まっており、運用部門では専門的な人材が増加しているほか、コーポレート・サステナビリティの取り組みへの経営陣の参加が増えています。サステナビリティの広がりに関しては、ワーキング・グループ間のつながりが強化され、社内のあらゆるイベントにわたって参加率が増えています。このように、目に見えるカルチャーの変化があります。

サステナビリティ部門を率いる上で最大の課題は何ですか。

コー： 私にとって最大の課題は、切迫感と人員の制約です。3つの重点分野(ダイバーシティ&インクルージョン、不平等の是正、気候・環境)ですべきことは非常に多くありますが、時間が限られています。コーポレート・サステナビリティ・チームは小さなチームであるため、すでに複数の役割を担っているメンバーが多くなります。とは言え、過去2年のあいだに当チームと様々なワーキング・グループが計画してきた取り組みを振り返ると、熱意と信念によって成し遂げられことは素晴らしいと思います。

河野： カルチャーの変化をボトムアップから推進してきた一方で、ジョイスが言及したようにグローバル・サステナビリティ・チームは比較的規模が小さく、依然としてワーキング・グループのリーダーやワーキング・グループの中心メンバーに頼っています。これまでの経営陣の支援に感謝しつつも、さらに経営陣とワーキング・グループとのつながりを強化して、経営陣のコミットメントをすべてのステークホルダーにより見えるものにする取り組みが必要だと感じます。



ジョイス・コー



河野 大介

コーポレート・サステナビリティ部の発足以降、重要な出来事となったものは何ですか。

河野： 管理職に占める女性の割合を2030年までに30%に引き上げ、2030年までに社員一人当たりの温室効果ガス排出量を2019年比で40%削減するというグローバルな長期目標を2021年に設定しました。これらは、各分野で指針の役割を果たし、これらの目標を達成するための短・中期の実行可能な行動計画を生み出すという点で重要な出来事でした。

もう一つの重要な出来事は、2020年にコーポレート・サステナビリティ部がグローバルな部門へと拡大したことにより、全拠点のワーキング・グループの方向性を一致させ、つながりを持たせ、サポートするとともに、彼らの提案を実現するにあたって、より相応しい体制になったことです。当社初となる「サステナビリティ・タウンホール」や「パワーチャット」シリーズ、社内セミナーやキャンペーンなど、グローバルなイベントへの参加者が増え、またより多様となっていることから明らかなように、ミッション実現に向けた全社的な取り組みが実を結び始めています。

コー： また、2021年は1つのイニシアチブの支援にこれまでで最も多くの社員が参加しました。サステナビリティ・タウンホールまでのあいだに「サステナビリティへの約束」を行った社員は400人超にのぼり、かつてない参加者数となりました。

サステナビリティ・タウンホールについてより詳しく教えてください。なぜ今年開催することにしたのでしょうか。

河野： サステナビリティ・タウンホールの大きな焦点は、社員や経営陣のサステナビリティ・ワーキング・グループに対する認知度を高め、参加を促進することでした。これらの自発的なグループは、社内の「インフルエンサー」であり、コーポレート・サステナビリティの活動を特徴付けています。しかし、社内に向けた情報発信などのコミュニケーションを行うなかでも、私たちが望んでいたほどの認知度には至っていませんでした。そのため、コーポレート・サステナビリティ部の発足から3年目を迎えるにあたり、メッセージを強く発信する良いタイミングだと考えました。

コー： 世界中の社員が一体となって企業として社会貢献できる機会を設けるとともに、様々なワーキング・グループの素晴らしい取り組みに焦点を当てたいと考えました。コーポレート・サステナビリティ・チームが、在宅勤務の環境下でも実践しやすく意義のある取り組みを検討するなか、社員にそうした取り組みを促進する方法として、サステナビリティに関する個人的な約束を投稿してもらうことを思いつきました。社員が約束を投稿するごとに当社が寄付を拠出する募金企画となり、低所得国へワクチンへのアクセスを可能にするCOVAXイニシアチブと「日興AMの森」という植樹活動に寄付されました。

サステナビリティの3つの重点分野（ダイバーシティ&インクルージョン、不平等の是正、気候・環境）のうち、より注力していく分野は何ですか。

コー： ダイバーシティ&インクルージョンには熱心に取り組んでいますが、2030年までに女性の管理職を増やすためには、女性のキャリアアップを支援するさらなる取り組みが必要です。また、今年は環境への取り組みを強化しており、2022年には「温室効果ガス排出量削減」に向けた具体的な施策を講じる予定です。私たちが検討すべき

「『サステナビリティへの約束』に参加した社員は400人超にのぼり、かつてない参加者数となりました。」

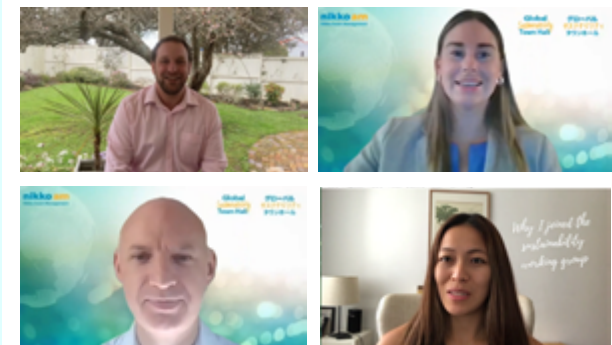
重要な分野の一つは出張による排出量であり、これには抜本的な考え方の変化が必要です。

河野： 世界のSDGs達成に当社として貢献するために、これらの分野に偏りなく取り組んでいく考えであり、その必要があります。多くの場合、ダイバーシティ&インクルージョンと不平等の是正の分野は実際には重複しており、グローバルなイニシアチブに参加するなど社外でできることは非常に多いとみられ、これは当社の目標を達成するための社内のイニシアチブをより良くすることに役立つかもしれませんが。環境の分野では、運用と会社の両方の観点から気候変動に取り組むことが明らかに必要です。企業の観点からは、新たに設定した温室効果ガス削減目標を達成するために具体的な行動計画を立ち上げます。 ●

サステナビリティ・タウンホール 2021

グローバル・コーポレート・サステナビリティ・チームは、2021年9月29日に当社初となるサステナビリティ・タウンホールを開催しました。このタウンホールは、世界中の多くの社員がアクセスできるようオンラインで行われ、484名がイベント配信を視聴しました。当社経営陣の様々なメンバーが、コーポレート・サステナビリティに対する当社のスタンスや、業務とワーキング・グループの両方を通して私たちがサステナビリティにどのように取り組んでいるかについて語りました。また、各地域のワーキング・グループが、それぞれの取り組みや今後の計画を発表しました。

このイベントに先駆けて、「サステナビリティへの約束」というキャンペーンを行いました。社員から日常生活の中でサステナビリティに関する約束の投稿を募集しました。400件超の投稿があり、これを受けて当社は1件の約束につき50米ドルを寄付し、合計で2万米ドルを寄付しました。これらの寄付金は2つの有意義な取り組みに均等に配分され、「日興AMの森」と呼ばれる植樹林プロジェクトに1万米ドル、低所得国のCOVID-19ワクチンへのアクセスを可能にするCOVAXイニシアチブに1万米ドルが寄付されました。



D&Iの実現から始まる より豊かな企業文化

ダイバーシティ&インクルージョン (D&I) は、多くの組織がサステナビリティを追求するにあたって取り組まなければならない課題です。当社では、D&Iはコーポレート・サステナビリティにおける3つの注力分野の1つとなっています。

当社のグローバルD&Iポリシーは、従業員の間でダイバーシティ（多様性）とインクルージョン（包摂性）の文化を育み維持することへの当社のコミットメントを根付かせるために導入されました。同ポリシーによって、当社がどのようにD&Iを当社のコア・バリューに取り入れているかを明確に示すこともできました。

このポリシーの下、当社では、健全な職場環境で社員一人一人の違いを生かすことにより、組織の強化を目指します。また、採用、報酬および福利厚生、パフォーマンスおよびキャリア開発、社内規程およびプロセス、そしてD&Iに対する意識についても、その運営方法をまとめています。

当社では、多様性に富む組織が幅広い視点をもたらし、結果的に生産性や効率性を向上させ重要な意思決定を研ぎ澄ますと考えており、これが延いてはお客様に先進的なソリューションを提供できることに大きく貢献しています。

英国と米国ではメンターシップ・プログラムの試験運用を開始

2021年11月に、ロンドンとニューヨークの拠点でグローバルなメンタリング・プログラムの試験運用を開始しました。この取り組みでは、メン

ティー（メンターの指導やアドバイスを受ける者）がパフォーマンスを向上させ職務上の目標を達成できるようにするサステナブルな相互学習文化の発展を目的としています。当プログラムでは、メンター（通常はシニア社員）もメンタリング・スキルを向上させ研磨する機会という恩恵を受けます。

メンター・メンティー・パートナーシップの期間は6ヵ月で、毎月1回以上のミーティングを持つことになっています。試験プログラムには7組のメンター・メンティーが参加し、順調に運用されました。このプログラムは2022年の後半に全社展開される予定です。

試験プログラムにメンティーとして参加したロンドン拠点のレオニー・ウグルは、「このプログラムは、運用業界における私個人の成長と発展にとって、大きな支えとなっており非常に有意義です。毎回のミーティングをとっても楽しみにしています」と語りました。

ニューヨーク拠点で参加したメンティーのマーセル・ネーリは、「このメンター・メンティー・プログラムは、私にとって、日興アセットアメリカズのシニアマネジメントとつながるとともに、自分のキャリアの将来で待っているかもしれない課題の感触を得る良い機会となっています」と述べています。

ジェンダー・ダイバーシティ

当社では2021年に、女性管理職の割合を2030年までにグループ全体で18.4%から30%へと引き上げる目標を設定しました。この取り組みを支援すべく、女性社員が自身のキャリアをコントロールするよう鼓舞・奨励するオンライン・フォーラム「パワーチャット」を始めました。



レオニー・ウグル



マーセル・ネーリ

パワーチャットでは、当社の各拠点で活躍しているシニア管理職が社員のモチベーションを高めるような対談を行っており、講演者が自身のこれまでのキャリアにおける個人の体験談を共有しています。

第1回のセッションでは、シニア・コーポレート・マネージング・ディレクター（当時、現社長）のステファニー・ドゥルーズと日興アセットマネジメント アジア社長のエレノア・シートが登場しました。両名は、女性ならではの難題に直面しながら、キャリアアップを図るとともに仕事と私生活とのバランスを取ってきた、それぞれの体験を話してくれました。2回目以降のセッションでは、男性も含む他のシニア幹部が、自分に影響を与え、より効果的にキャリアの舵を取る助けとなった、仕事や人生で遭遇したさまざまな状況について語りました。

パワーチャットに参加した社員からのフィードバックが一貫してポジティブであることから、提供されるアドバイスが参加者にとって一層実践的なものとなるよう形式を変えながらも、この社内プログラムをもう1年続ける予定としています。

従業員のサステナビリティの習得度を向上

当社では、D&Iがサステナビリティ面に優れた企業文化に大きく貢献できると考えており、すべての人が貢献する機会を平等に与えられ、関わりとサポートを感じることができるといった職場環境を確保すべく、誠実に取り組んでいます。

この目的に向けて、2020年には各社員の目標設定にサステナビリティ目標を組み入れましたが、これは社員のサステナビリティの習熟度を高めるのに効果的な施策となり、結果として、2021年にはサステナビリティの重要性に対する社員の認識が高まって、職場や世界をよりサステナブルにしようとする行動が多く見られるようになりました。

環境への取り組みの強化

当社は環境方針を刷新し、温室効果ガス排出量について目標を確立することを決定

コーポレート・サステナビリティとは、単に社会や環境に良いことをするだけでなく、自らの事業のサステナビリティでもあります。2021年には、当社が環境に与える影響についてより綿密に検討する過程で、当社の環境方針を刷新し、当社の温室効果ガス排出量について責任を持つための測定可能な目標を確立することを決定しました。

刷新した本方針は、当社が事業を行う上での環境に対する姿勢を示しており、文言を拡充して、現在環境について議論になっているより幅広い分野を網羅しました。

注力する分野としては、事業を行う国・地域の環境に関する法規等の遵守、環境に配慮したベンダーやサービス・プロバイダーの優先的な選定、「3R（リデュース・リユース・リサイクル）」の実践による当社事業運営における資源利用の無駄の排除、海洋生物多様性の保全や森林再生・自然環境保護など外部のイニシアチブの支援などが挙げられます。

特に重要な点として、当社が事業を行う多くの国が2050年までにカーボン・ニュートラルを達成するという公約を掲げ始めるなか、新方針では2030年までに従業員一人当たりの温室効果ガス排出量を2019年比で40%削減するという全社的な目標を掲げています。

この目標は、自社の温室効果ガス排出量を測定し、オフセットする当社の確立されたプロセスに基づいて設定されています。数年来、当社ではエネルギー使用量と出張に関するデータを集計し、外部コンサルタントがこれに相当する温室効果ガス排出量に換算しています。その後、認定を受けたプロジェクトのカーボン・クレジットを購入する

「コロナ禍を経た意識転換と当社の強みであるイノベーションによって、削減目標を達成することができる」と確信しています。」

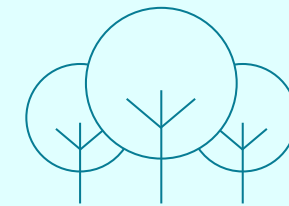
ことでこれらの排出量を相殺し、「カーボン・ニュートラル」の認証を取得しています。

当社では、企業としてこれをさらに一歩進めて、自社のカーボンフットプリント（温室効果ガス排出量）を最小限に抑えるよう努め、その上で削減することのできない排出量について相殺する方針です。今後は、当社カーボンフットプリントの大半を占めているオフィスビルでのエネルギー使用と出張による排出の2つの分野に注力していきます。

「関連部署と協力して、生産性やビジネスの成功を妨げることなく両分野での排出量削減に対処するための行動計画を策定していきます。コロナ禍を経た意識転換と当社の強みであるイノベーションによって、削減目標を達成することができる」と確信しています。」

サステナビリティ 共同グローバルヘッド 河野大介 ●

植樹した本数の合計



11,200 本

タンザニア

「ウサンバラ生物多様性保護区」プロジェクト



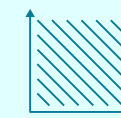
6,000 本

インド

「黒化虎のために森林を」プロジェクト



5,200 本



5.5 ha

タンザニア

「ウサンバラ生物多様性保護区」プロジェクト

7.19

ヘクタールの森林を再生

1.7 ha

インド

「黒化虎のために森林を」プロジェクト



2,704 t

インド

「黒化虎のために森林を」プロジェクト

3,424

トンのCO2を吸収

720 t

タンザニア

「ウサンバラ生物多様性保護区」プロジェクト

サステナブルな会社をつくり、 サステナブルな社会に資する

日本／インターナショナルのワーキング・グループの取り組み

社員が自主的に参加するワーキング・グループのボトムアップの活動を、LGBT、女性活躍推進、障がい者、環境、人種平等の各分野で行っています。

2021年度には在宅勤務が続く社員が増えるなか、自宅においてもサステナビリティへの理解が進むよう、5月、全社員へ「サステナビリティ・パッケージ」として各ワーキング・グループのピンバッジ、LGBTハンドブック、間伐材を原料とする「森のタンブラー」、障がい者と健常者が共に活躍する「ショコラ房」で作られたチョコレート菓子を送りました。また、ワーキング・グループの成り立ちや活動、各リードの意気込みを紹介するビデオ、およびワーキング・グループ・メンバーのコメントを紹介するビデオを作成し、リクルートイベントなどで活用しました。



LGBTをテーマとした映画の上映会を開催

LGBTワーキング・グループ

4月に初めての試みとして、LGBTをテーマにしたショート・ムービー「カランコエの花」をオンラインで上映、視聴した後に監督と助演女優の方々とのトークショーを行いました。高校生のピュアな感性と心温まる友情が心に響く名作で、多くの参加者がLGBTの課題について改めて考えさせられました。その後のトークショーも大いに盛り上がりました。今回は在宅勤務の環境を鑑み、社員の家族の参加も可能としたため、多くのご家族の皆様にも参加いただき、「子どもとLGBTについて話すきっかけとなった」などの感想をいただきました。

11月にはLGBTを支援する日である「ピンクフライデー」を記念して、LGBTアライ（LGBT支持を表明する人々）の社員がそれぞれにピンクの洋服を着て、この日のために作ったピンク色の背景を使ったZoomミーティングを行い、ワーキング・グループのこれまでの歩みについて発表しました。

今年も当社のLGBTへの取り組みが評価され、work with Prideの「ゴールド」を3年連続で受賞したほか、Job Rainbow主催のD&Iアワードでも初めて「ベスト・ワーク・プレイス」を受賞しました。外部コミュニティとの連携としては、東京にオフィスを持つ金融機関のネットワークであるLGBT Financeでは幹事として弁護士・寺原真希子氏の同性婚に関するセミナーを開催、「日本の同性婚 今とこれから」と

「このような一つ一つの取り組みが少しずつでも、LGBTへの理解を深め、ダイバーシティ&インクルージョンの重要性を社内外で啓蒙することに着実につながっていると確信しています。」



ピンク・フライデーを記念して集まる社員

題し、社内だけでなく社外にも情報発信しました。

このような一つ一つの取り組みが少しずつでも、LGBTへの理解を深め、ダイバーシティ&インクルージョンの重要性を社内外で啓蒙することに着実につながっていると確信しています。

ジャパン・ウィメンズ・グループ

本年度は「#30by2030」と称し、2030年までに当社グループの女性管理職比率をグローバルに30%に引き上げるという重要な目標を人事

部と協働し掲げました。その社内周知の一環として「POWER CHAT」と名付けたイベントをシリーズで4回開催しました。女性エンパワーメントをテーマにしたこのイベントは「パワー」のあるシニアマネジメントやリーダーの対談を毎回違ったモデレーターを採用して行い、社員にインスピレーションを与えることが目的でした。

それぞれのセッションで登壇者は自身の経歴・経験から、失敗から学ぶこと、成功を得るために心掛けていること、上司・同僚・部下とどう付き合うか、家族とどう向き合うか、などを赤裸々に語り、最後に社員に伝えたいこと、メッセージでしめくり、多くの人々に教訓を与えてくれました。社内にロールモデルになってくれる人がいること、自分と同じような悩みを抱え、つらい思いを乗り越えて来た人がいること、また、男女分け隔てなく能力で判断してくれる上司がいること、などを知り励まされた社員が多かった意義深いイベントでした。

社外スピーカーを招いたセミナー活動も盛りだくさんでした。6月に若くして起業されたアフリカローズの萩生田愛氏を招き、「三方良しのビジネスモデル」と題し、アフリカに雇用を生み出すだけでなく、生産者・お客様・スタッフも幸せにして価値ある商品を届ける喜びを語っていただきました。同じく6月にはWHO（世界保健機構）感染症危機管理シニアアドバイザーの進藤奈邦子氏を講師に招き「パンデミックの今」と題し、国際機関に努めるシングルマザーの日本人女性としての経験から学んだことを始め、新型コロナウイルス感染拡大に関する専門家からの知見をご教示いただきました。12月にはmPower Partners Fund設立者で「FACTFULNESS」などの翻訳でも著名な関美和氏に「機会を無駄にせず幸福の恩返しを」と題し、ご自身の経験に基づく、働く女性への熱いメッセージをいただきました。

2021年最後のセミナーはマネックスグループ株式会社社長兼CEOの起業家・松本大氏にご登壇いただきました。「異質に価値あり」と題したそのセミナーでは、女性活躍推進だけでなく、LGBTや障がい者



マネックスグループ株式会社 会長兼 CEO



車椅子ラグビーの代表キャプテンを務める池透暢（左）

雇用の話にもおよび、ダイバーシティがなぜ企業にとって必要なのか、メリトクラシーとどう関係するのかなど、モダンポートフォリオ理論や行動経済学を用いて説いていただきました。

障がい者ワーキング・グループ

2021年に特筆すべきは障がい者アスリート社員の活躍でした。車いすラグビーの日本代表キャプテンを務める池透暢（いけゆきのぶ）、2016年のリオデジャネイロに続き東京でも銅メダルを獲得したチームの活躍に社員が熱狂しました。大会前の壮行会、大会後の報告会も実施され、多くの社員がオンラインで参加しました。「池ファン」は社内に多く、障がい者アスリート雇用の意義に対する理解も社内に広く定着しました。

新たな取り組みとして、介護に立ち向かっている、またはこれから直面する可能性のある社員の希望者を対象に少人数での「介護カフェ」を2月～12月の11回シリーズで実施しました。毎回10名程度の参加者で、カフェという名称の通りランチタイムにそれぞれ食べ物や飲み物を持参してオンラインで参加、NPO法人UPTREEの阿久津美栄子氏にその日のテーマに沿ってお話いただいた後に参加者同士で会話をし、介護についての日頃の悩みやこれからの心配事を話しました。阿久津氏の

知見や的確なアドバイスが参加者から大好評で、今後のフォローアップを企画しています。

社外講師を招いた社員向けセミナーとしては、日本初の民間の障がい者雇用支援企業、ゼネラルパートナーズの進藤均社長を講師に招き、「誰もが自分らしくワクワクする人生を！」と題して講演いただきました。また、がん患者向けの情報発信を行うNPO法人がんノート代表・岸田徹氏を迎え、当社社員の山田裕一と共に「“あなた”が“わたし”のがんの話しよう」と題してトークショーを開きました。共にがんを経験し克服し、仕事と両立している二人の実体験に基づくリアルなトークに、多くの社員が感銘を受けました。日本人の二人に一人ががんになると言われるなか、これから自分や家族ががん直面した時にどうすればいいかなど、学びがありました。

環境ワーキング・グループ

3月、「この1杯からはじめよう！脱・使い捨てアクション “森のタンブラー”による体験型環境価値の創出」と題し、アサヒビール株式会社の古原徹氏を招き、セミナーを開催しました。パナソニックとアサヒビールが共同開発し2019年に販売を開始した“森のタンブラー”は、間伐材を材料にした、よりビールを美味しく飲める再利用可能な



環境ワーキンググループは一般社団法人ギビングフォワードに災害備蓄品を寄贈

タンブラーです。開発のきっかけから、その後のエピソードまで、多くの事例を交えて語っていただきました。その後タンブラーはサステナビリティ・パッケージのひとつとして全社員に送られました。

7月、「もっと木を！—サステナビリティと森林」と題し、一般社団法人more trees 事務局長・水谷伸吉氏を講師に招きセミナーを開催しました。more treesは音楽家の坂本龍一氏が代表を務め「森と人がずっとともに生きる社会」を目指して、植樹などさまざまな取り組みを行っています。セミナーでは森林の減少による地球温暖化が引き起す災害や世界・日本の森林の現状についてお話しいただき、参加者は森と人が共存するために何ができるか学びました。

年末には恒例の災害備蓄品の寄贈を実施しました。今回も昨年6月に実施した災害備蓄品の寄贈と同様、一般社団法人ギビングフォワードを通じて行われました。同法人の活動は見落とされている社会資源を必要としている人たちに届けることを目的としています。当社の災害備蓄品の管理を担当する総務部の黒川剛は、環境ワーキング・グループの共同リードとして、当日の発送準備や手配等をワーキング・グループの他のメンバーとともに行いました。黒川は、「困っている方たちを助けること、またフードロスを減らすことは我々の企業市民としての義務だと考えております。このような機会をくださったギビングフォワードに感謝するとともに、また彼らとこのような取り組みを協働していくことを楽しみにしています」とコメントしています。

「困っている方たちを助けること、
またフードロスを減らすことは
我々の企業市民としての義務だと
考えております。今後も支援団体さんと
このような取り組みを協働していくことを
楽しみにしています。」

グローバル人種平等ワーキング・グループ

東京だけでなく海外の各拠点からメンバーが参加し2020年に活動を始めたグローバル人種平等ワーキング・グループは、現在、社外のコンサルタントを使い、人種平等にフォーカスした全社員へのアンケート実施の準備を進めています。

25を超える国籍を持つ社員の集まりである当社グループにおいて、当ワーキング・グループの活躍が期待されます。ワーキング・グループのメンバーである日興AM NZのマリー・オヴェルは「そこにバイアスがある以上、それをできる限り取り払う努力をし、社員が『受け入れられている』と感じられる環境づくりをしたい。人種を超えて誰もが平等な世の中を目指したい」と語っています。 ●

サステナビリティ 明日への拡がり

日興AMアジア ワーキング・グループの取り組み

近頃、企業および人々の個人行動の両方においてサステナビリティの動きが加速しています。我々は、企業としてこのサステナビリティの道のりをCSR（企業の社会的責任）の観点からスタートしました。日興AMアジアのサステナビリティ・ワーキング・グループでは徐々に領域を拡大し、より多くの社員を取り込んでいます。



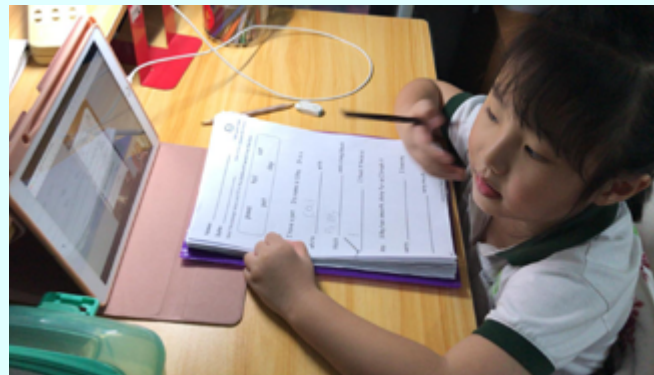
エレノア・シート

日興AMアジアのサステナビリティ・ワーキング・グループは、サステナビリティ活動を拡大するために自宅で想像力を膨らませることは、長時間デスクに向かったあと、身体の痛みを和らげるためにストレッチすることと同じくらいリラックス効果があるということに気が付きました。

新型コロナウイルスの感染状況の進展を受けて、実際に出向いて参加する活動が2年連続で見送られることとなったため、ワーキング・グループは不平等をなくし、インクルージョンを拡大するための活動において、独自の方法を見出しました。

2021年4月に、社会的支援が必要な家庭の子供たちをサポートするCahaya Communityを支援するための募金活動を行いました。この慈善団体は、メンターシップや教育・スポーツプログラムを通じて、こうした子どもたちを支援しています。

私たちは、三つの取り組みを支援するために合計11,000シンガポールドルの資金を集めました。一つ目の取り組みでは、25世帯にテーブル、



社会的支援が必要な子供たちをサポートする団体を支援する募金活動を行いました

「一人一人の行動、そして会社としての行動が重要であると認識しているからこそ、この動きは今後も続くものと考えています。」

椅子、照明ランプからなる学習スペースを設置して、より長期的に健全な学習習慣を育めるようにしました。

二つ目の取り組みは、ドリルや教科書を含む110人の子どもたちの教材の提供でした。そして状況が許す限り、残りの資金はスポーツ、芸術、サービス学習などの課外プログラムにも充てられました。



聴覚障がい者学校とシンガポール聴覚障がい者協会を迎えたオンラインセミナーを実施

インクルーシブであることの学び

シンガポールで生まれる赤ちゃんの1,000人に1人が深刻な難聴を抱えており、1,000人のうち5人が程度の低い難聴を抱えています。



メンタルヘルス支援のためにバーチャル・ランを企画したシンガポールオフィスの社員

2021年8月19日に、聴覚障がい者学校Canossian Schoolのクリスティーナ・マイケル校長とシンガポール聴覚障がい者協会のバーバラ・デコッタ氏を迎えたオンラインセミナーが実施されました。当セミナーには当社の各グローバル拠点から社員が集まり、聴覚障がい者の生活や彼らがコミュニティから受ける支援について、理解を深めました。セミナーには、聴覚障がいを持つ同校の職員と生徒が参加しました。

このオンラインセミナーは、我々の最も古くからのCSRパートナーのひとつである同校とのとても特別なつながりをより強いものにししました。2013年に、多くの当社社員が同校で定期的にボランティア活動を行い、学生のアート・プロジェクトを支援しました。同校は、常に生徒たちをより広いコミュニティと社会的に結びつけようと努めています。

メンタルヘルス支援のためのランニング

2021年10月に、ワーキング・グループは、メンタルヘルスの問題に立ち向かう若者を支援するシンガポールの非営利団体Limitlessと協働してバーチャル・ランを企画しました。5キロメートルのランニングへの参加登録者1名ごとに25シンガポールドルが募金され、集まった資金は12歳から25歳までのさまざまな境遇の若者のための支援プログラムやカウンセリング・プログラムに充てられます。

116名の社員と家族がランニングを行い、シンガポールの公営賭博管理庁によるマッチング拠出を含めて5,800シンガポールドルの資金が集まりました。何ヶ月にもわたるソーシャル・ディスタンスングや在宅勤務などの規制が続く中、参加者が自由に時間と場所を選

「長期にわたるソーシャル・ディスタンスングや在宅勤務などの規制が続く中、参加者が自由に時間と場所を選び実施できるランニングは、メンタルにも良い休息となりました。」

び実施できるランニングは、メンタルにも良い休息となりました。すべての社員向けのプログラムに加えて、ワーキング・グループでは2年目となるニュースレターを隔月でメール配信し、社員のつながりを保ちました。●

世の中を変える モチベーション

日興AMヨーロッパワーキング・グループの取り組み

サステナビリティは
当社における全ての
行動に影響します。
我々は常にお客様、
従業員、そして
コミュニティを
念頭に置いています。



ジョン・ハウランド・ジャクソン

新型コロナウイルスのパンデミックの深刻な影響によって、より困難な状況に置かれている人を助けようという気持ちが、社員の間で一層引き出されました。この一年は社員が人の助けとなるように時間や資金、専門知識を提供する例が多くありました。以下はその取り組みの主な例です。

慈善寄付に関する受賞

日興AMヨーロッパは、2020年に開始した給与天引きで寄付を行う制度の実施を受けて、Charities Aid Foundation (CAF) から2021年6月にシルバー・アワードを受賞しました。この制度の開始から2021年末までに、日興AMヨーロッパの社員は自ら選定した慈善事業に合計で30,000ポンド近くを寄付しました。

日興AMヨーロッパ
非常勤会長

ジョン・ハウランド・ジャクソン



チャリティランに参加する日興AMヨーロッパの社員

チャリティランへの参加

チャリティランに社員が参加し、イギリスのフードバンク（余剰食品を引き取って必要とする人に届ける団体）を支援するネットワーク Trussell Trustに2,000ポンド超の募金が集まりました。当社が同額をマッチング寄付することによって、寄付合計額は4,000ポンド超となりました。

冬物コートの寄贈

毎年11月に、Wrap Up Londonは何百人ものロンドン市民のボランティアを集めて、コートを収集・仕分けし、慈善団体や団体のサービスを利用する困窮者を支援するプロジェクトに配布しています。コートは暖かさをもたらすだけでなく、自立を支援するサービスを利用するためのきっかけとなることも多くあります。社員はこの取り組みに暖かい冬物のコートをたくさん寄贈しました。

ロンドンの社員は、救世軍のChristmas Present Appealにもプレゼントを寄付しました。毎年行われるこの取り組みは、クリスマス・プレゼントを他にはもらえない子供たちに、新しいおもちゃやギフトを提供するものです。救世軍は「民族性や宗教、性別、性的指向にかかわらず、必要とするすべての人に実際に役に立つ支援やサービス」を提供しています。

一方、エジンバラのグローバル株式チームのメンバーたちは、困難な状況に置かれている子供たちを対象に慈善事業を行うスコットランドの「Cash for Kids」に玩具を購入しました。

また、エジンバラオフィスの社員は、余剰食糧の寄付を集め、それを朝食、昼食、夕食、おやつに転用する慈善組織でボランティア活動も行いました。コミュニティのボランティアたちは、これらの食事をエジンバラ中に配達するために「デイパック」に詰めました。このプロジェクトがきっかけとなり、チーム全体でこの組織に現金を寄付しました。●



エジンバラの社員がミールパックを準備している様子

現代奴隷制に立ち向かう 活動を支える

日興AMニュージーランド ワーキング・グループの取り組み

当社が担う全ての責任に対する良きスチュワードであるために、我々の持つ能力や資源を使うことは特権でもあり義務でもあると考えます。日興AMニュージーランドではこれに成功しています。



ジョージ・カーター

不平等をなくす

2021年に、オークランドオフィスでは現代奴隷制や人身売買の撲滅を支援するイニシアチブとして、特殊なファンドを設定しました。このファンドでは、現代奴隷制の犠牲者が4,000万人以上いると言われています。このファンドは、手数料や投資収益をすべて慈善団体Tearfundに寄付するファンドであり、投資家に対してこうした投資機会を提供しています。Tearfundは、世界の最貧国5カ国のパートナーと協力して人身売買や奴隷制の問題に全面的な対策を提供し、持続可能な開発を通じて貧困や不当な問題に取り組んでいます。オークランドオフィスは現代の奴隷制の認知を高めることに重点を置き、投資家がこの上なく大きな報いを感じることでできるファンドを設定しました。



慈善団体Tearfundの活動イメージ

また、ホリデーシーズン中にオークランドオフィスは、社会貢献を目的としたワイナリー27Secondsを活用して、その従業員に感謝のプレゼントを送りました。27Secondsは、すべての利益を最貧国の一部で奴隷制や人身売買、深刻な虐待に遭った被害者に徹底した回復ケアを提供する提携先のチャリティ団体Hagerに寄付しています。現代の奴隷制を廃止するためにこれらの方法を取ることは、この問題がいかに重大であり、また私たちの日頃の選択がいかに現代奴隷制の問題の対処に貢献できるかを示しています。

投資における社会的課題への取り組み推進

2021年、当社グループの支援を得て倫理的投資を推進する慈善団体Mindful Moneyのセミナーシリーズのシルバースポンサーとなりました。このセミナーシリーズは、インパクト投資やファンドマネージャーによるネット・ゼロ・コミットメント、公営住宅や投資に関する課題など、投資において社会的課題の取り組みを推進することを目指しています。2月に行われたプレゼンテーションを主導し、現代奴隷制の認知を高め、投資家に倫理的投資について教育することを目指しています。投資における社会的課題の取り組み推進で当社が担う部分を実行することによって、人々を啓発し、社会を変革していくことに役立つと考えています。

インターンシップ

オークランドオフィスでは、インターンシップ・プログラムを通じて初めて大学生の指導を行い、このプログラムによって学生たちはスキルセットを磨き、将来のキャリアに備えることができました。このプログラムは、学生が資産運用の現場で行われている業務の概要について認識を深め、資産運用のキャリアパスの選択を促進することに役立ちました。 ●

日興AMニュージーランド
マネージングディレクター
ジョージ・カーター

芸術における平等を支援

日興AMアメリカズ ワーキング・グループの取り組み

日興アセット
マネジメントはESGの
課題に20年以上
取り組んできました。
日興AMアメリカズに
サステナビリティ・
ワーキング・グループを
運営していることは、
当社のコア・バリューと一貫しています。



ローレンス・ブレイガー

今日、サステナビリティは強い共感を呼び、今後も拡大して行くでしょう。日興AMアメリカズ (NAMA) のワーキング・グループは、これまで直接参加できるボランティアに注力してきましたが、2021年を通して人との距離を確保する生活が続くなか、このような人と接する機会は限られました。パンデミックによってリモートワークが続いていますが、通勤や出張が減ったことにより、当社の全体的な炭素排出量は減少しました。また、リモートワークによって、可能な部分では郵便から電子文書への転換も促進されました。

日興アセットマネジメント アメリカズ・インク
CIO兼拠点ヘッド
ローレンス・ブレイガー

サステナビリティ・ワーキング・グループは拠点をつなぐ役割を果たしており、リモート環境においてますます重要性が高まっています。NAMAのワーキング・グループは、ほぼすべての部署から、約10名の（拠点の30%にあたる）社員で構成されています。経験やバックグラウンドが多様であることから、ワーキング・グループのミーティングでは思慮深い議論が促進されます。

NAMAの社員一人ひとり、環境的・社会的責任を大きく果たしています。私たちは、ワーキング・グループを個人の取り組みを共有し、互いに学ぶ機会として活用しています。過去1年のあいだに、NAMAのサステナビリティ・ワーキング・グループのメンバーが実施したこととしては、ビーガン主義への移行、レジ袋の使用の中止、植物の栽培、コンポストの開始、地域の海岸の清掃などがあります。思いやりに満ちたメンバーたちは、常に地域社会にポジティブな影響をもたらそうと努力し続けています。

NAMAのワーキング・グループは、社会貢献活動への会社の支援に感謝しています。NAMAは引き続き芸術や文化の支援に尽力しており、今年も現地の非営利団体に1万ドルの支援を提供しました。例えば、2020年にClassical Theatre of Harlem (CTH) の支援を開始し、パンデミックのあいだも同組織とのつながりを維持してきました。



クラシック・シアター・オブ・ハーレム

© Classical Theatre of Harlem

CTHの使命は、ニューヨークにおいて芸術へのアクセスを平等にし、舞台芸術をより多様性があり、インクルーシブなものにすることです。同組織は、ハーレムやその他の地域で、ほとんど、あるいは無料で演劇作品や教育プログラムを提供しており、低所得地域に本格的な劇場体験をもたらすために活動しています。当社の寄付は、同組織のデジタル化と新たな取り組みを支援してきました。

CTHが取り組んでいる1つのプロジェクトとして、古典的な脚本を短いアニメ・シリーズにするアニメーション・プロジェクトがあります。地元の学校で、このアニメ・シリーズを古典の教育に活用することを目指しています。

NAMAのワーキング・グループは、芸術は富裕層だけのものではないと考えており、CTHは当社と同じダイバーシティ、インクルージョン、公平性といったコア・バリューを共有しています。また、同組織には野心的な優れたリーダーたちがおり、成長を続けています。NAMAでは、このパートナーシップを長年にわたって続けていきたいと考えています。 ●

これからの私たち

これからの私たち

注力の継続

外部環境が困難で不透明な状況となるなかでも、当社のすべてのチームはサステナビリティの様々な面で向上に努めています。

当レポートの執筆時点で、世界の目はロシアとウクライナに向けられています。ウクライナの危機は、新型コロナウイルスの流行下で生活するという根強い不安を上回って憂慮する事態に発展し、意識が高まってきたサステナビリティへの取り組み強化も、ややもすると二の次となっているかもしれません。しかし、将来の不透明感が高まっているからこそ、サステナビリティの向上を目指して私たちが注力を続け、計画を立てることが一層必要となっています。

責任ある投資家として、運用チームがESGに関連するプロセスを強化する上で貢献できる人材を引き続き採用していくとともに、投資コミュニティとの協働を拡大していきます。

サステナビリティ推進の社内意識を継続的に高めるなか、経営陣の支援も得ながら、2025年までにサステナビリティ・ワーキング・グループの社員ボランティアを従業員の8%から15%に増大したいと考えています。ワーキング・グループが十分な人数に達することが、サステナビリティ戦略を活性化させる鍵であり、参加者数は社内の関心やカルチャーシフトの指標となると考えています。

コーポレート・サステナビリティにおいて、重要課題となっているのは、当社の3つの柱であるダイバーシティ&インクルージョン、不平等の是正、環境・気候のそれぞれにおいて積極的に推進する担当シニアマネジメントの人を任命することです。

当社が事業を展開するすべての地域において、業界全体あるいは国レベルでも、不平等の是正を推進する変革の担い手になることを目指しています。















2022年には、1回目となる人種の平等に関する社内調査を実施します。この調査は、グローバル人種平等ワーキング・グループが主導する主要プロジェクトで、すべての拠点を対象に実施されます。この調査の目的は、組織における人種平等性の潜在的なバイアスや弱点を特定し、それらに対処するための行動を起こすことです。調査の結果は、当社のダイバーシティ&インクルージョンの戦略にも役立ちます。

ダイバーシティ&インクルージョン戦略における重要な側面は、社内の取り組みを通じた、女性へのエンゲージメントとエンパワーメントです。2022年には、前身である「未来への対話 (Power Chat)」をより進化させたバージョンのPower Pactを立ち上げます。Power Pactは女性、そして男性も、仕事や家庭生活を送る上でのソフトスキルを持てるようにすることを目指します。このシリーズでは、まず参加者が自らのキャリアパスと成長をどのように管理することができるかを確認する手助けをすることから始めます。

環境・気候の分野では、出張の減少による二酸化炭素排出量の削減が進んでおりますが、ポストコロナを見据え、業務の他の部分も見直す必要があります。これには、ビジネス以外の出張計画の再検討、オフィスにおけるエネルギー供給の再生可能エネルギー源への切り替え、オフィス用デスクトップパソコンのセキュアラップトップへの置き換えなどが含まれます。また、植林プロジェクトについても引き続き貢献していく考えです。

新たな目標や取り組みを策定しつつ、これまで導入したものを絶えず検証することによって、常に注力を継続し、結果重視であり続けるように心がけてまいります。 ●

グループによる 外部イニシアティブへの参画

 <p>Asia Investor Group on Climate Change (AIGCC)</p>	 <p>日本価値創造ERM学会 (Nikko AM Tokyo)</p>
 <p>CDP</p>	 <p>21世紀金融行動原則 (Nikko AM Tokyo)</p>
 <p>Climate Action 100+</p>	 <p>30% Club Japan Investor Group (Nikko AM Tokyo)</p>
 <p>国際コーポレートガバナンス・ネットワーク (ICGN)</p>	 <p>TCFD コンソーシアム</p>
 <p>– 国連責任投資原則 – PRI 信用格付におけるESG要素に係るイニシアティブ</p>	<p>スチュワードシップコード – 日本版 スチュワードシップ・コード (Nikko AM Tokyo) – シンガポール版 スチュワードシップ・コード (Nikko AM Asia)</p>
 <p>気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)</p>	 <p>女性のエンパワーメント原則</p>
 <p>The Investor Agenda</p>	<p>Global Investor Statement to Governments on Climate Crisis</p>
<p>The Net Zero Asset Managers Initiative</p>	

拠点情報

JAPAN

日興アセットマネジメント株式会社 本社

〒107-6242 東京都港区赤坂九丁目7番1号 ミッドタウン・タワー
 Tel: 03-6447-6000 (代表)
 Fax: 03-6447-6001 (代表)
 Web: www.nikkoam.com
 コーポレート・サステナビリティ部:
 Email: corp-sustainability@nikkoam.com

丸の内分室

〒100-0005 東京都千代田区丸の内一丁目7番12号サピアタワー

けやき坂分室

〒106-0032 東京都港区六本木六丁目15番1号けやき坂テラス

大阪オフィス

〒530-0017 大阪府大阪市北区角田町8番1号 梅田阪急ビルオフィスタワー

福岡オフィス

〒812-0011 福岡県福岡市博多区博多駅前一丁目3番3号 明治安田渡辺ビル

日本インスティテューショナル証券株式会社 (子会社)

〒107-6242 東京都港区赤坂九丁目7番1号 ミッドタウン・タワー
 Tel: 03-6447-6080 (代表)
 Web: www.ni-sec.com

HONG KONG

日興アセットマネジメント ホンコン リミテッド

24/F Man Yee Building, 60-68 Des Voeux Road Central, Hong Kong
 Tel: +852-3940-3900
 Email: HKinstibusinessdev@nikkoam.com
 Web: www.nikkoam.com.hk

SINGAPORE

日興アセットマネジメント アジア リミテッド

12 Marina View, #18-02 Asia Square Tower 2, Singapore 018961
 Tel: +65-6500-5700, 1-800-535-8025
 Email: SGContactUs@nikkoam.com
 Web: www.nikkoam.com.sg

NEW ZEALAND

日興アセットマネジメント ニューージーランド リミテッド

Level 17, Vero Centre, 48 Shortland Street, Auckland 1010, New Zealand
 Tel: +64-9-307-6363
 Email: NZenquiries@nikkoam.com
 Web: www.nikkoam.co.nz

EMEA

日興アセットマネジメント ヨーロッパ リミテッド

Level 5, City Tower, 40 Basinghall Street, London EC2V 5DE, United Kingdom
 Tel: +44-20-7796-9866
 Email: EMEAenquiries@nikkoam.com
 Web: emea.nikkoam.com

GERMANY

日興アセットマネジメント ルクセンブルグ・エス・エイ ドイツ支店

Tower 185, Friedrich-Ebert-Anlage 35 - 37, 60327 Frankfurt am Main, Germany
 Tel: +49-(0)69-505047-301
 Email: EMEAenquiries@nikkoam.com
 Web: www.nikkoam.de

LUXEMBOURG

日興アセットマネジメント ルクセンブルグ・エス・エイ

Private Business Centre, 32 - 36 Boulevard d'Avranches, L-1160, Luxembourg
 Email: EMEAenquiries@nikkoam.com
 Web: emea.nikkoam.com

AMERICAS

日興アセットマネジメント アメリカズ・インク

605 Third Avenue, 38th Floor, New York, NY 10158, U.S.A.
 Tel: +1-212-610-6100
 Email: USsalesinquiries@nikkoam.com
 Web: americas.nikkoam.com

nikko am
Nikko Asset Management