

Cyrus Taraporevala

President and Chief Executive
Officer

cyrus_taraporevala@ssga.com
T +1 617 664 7630

State Street Global Advisors
One Iron Street
Boston, MA 02210
USA

ssga.com

2021年1月11日（米国）

（原文の抄訳）

取締役の皆様へ

皆様におかれましては、ますますご健勝のこととお慶び申し上げます。弊社、ステート・ストリート・グローバル・アドバイザーズは毎年、その年に重点を置く投資家にとって重要な課題について、投資先企業とのエンゲージメントに取り組んでおります。その理由はシンプルです。世界最大規模の資産運用会社の一社である弊社には、お客様のために長期的に魅力的なリターンを提供する可能性を最大化するという受託者責任があるためです。

言うまでもなく、2020年は例年とは大きく異なる年でした。新型コロナウイルスの世界的流行により200万人近い命が奪われ、人種間の平等をめぐる議論が世界中で高まり、気候変動の脅威に関する長期的リスクが持続するなど、昨年はシステム的な脆弱性が浮き彫りになり、持続可能性とインクルージョン、企業の耐久力の関係性が一段と強く感じられた年でした。

そのため弊社は、**気候変動および人種／民族的多様性の欠如に関連するシステムリスクを2021年のスチュワードシップにおける主な優先事項とします**。具体的には、対話（Voice）と議決権行使（Vote）を活用し、これら2つの重要テーマに関する透明性の向上や報告体制について、取締役や経営陣に説明責任を求めていく所存です。

ESG課題の進展に取り組むために基準を継続的に引き上げる

数年前に弊社が初めて投資先企業に対し、環境・社会・ガバナンス（ESG）課題が企業の長期価値に及ぼす影響について理解を深めることが必要だと提言した時に比べると、状況は確実に大きく前進しています。投資先企業において効果的で多様性があり独立した取締役会のリーダーシップを確保するための定期的な取締役会の刷新から、他の大手資産運用会社に先駆けた気候関連の株主提案への支持に加えて、企業文化と企業戦略を整合させる必要性まで、弊社はスチュワードシップを通じて、重要課題に関する取り組みの進展を支援してきました。

企業に対するエンゲージメントにより、投資家は確かな情報に基づいた投資判断を行う上で必要な詳細データや情報開示にアクセスすることが可能になります。弊社は昨年レターで、サステナビリティ会計基準審議会（SASB）のフレームワークに基づき、財務上重要で業界固有のESGリスクに焦点を当てた透明性の高い弊社独自のスコアリングの仕組みである R-FactorTM について言及しました。また2020年より、R-Factorスコアが下位10%に位置し、スコア改善に向けた具体的計画を策定していない企業には、反対の議決権行使を行う意向を明らかにしました。さらに今後は、R-Factorスコアが同業他社を下回り、かつ改善が見られない企業に対してコミュニケーションを行っていく予定です。

ESG 意識の高い企業は耐久力に優れる

この1年はこうした取り組みが投資家にとって有益であることが実証される年となりました。ハーバード・ビジネススクールの教授でステート・ストリート・アソシエイツのリサーチパートナーを務めるジョージ・セラフエイム氏は、「ESG重視の特性を示す企業は、株式市場が混乱した局面で株価の下落幅が同業他社と比較して小幅にとどまり、この傾向はコロナ禍で最も深刻な影響を受けた業界でも同様だった」ことを見出しました。実際、他のシステミックリスクを積極的に管理していた企業は多くの場合、パンデミックの不確実性に直面した際の備えが良くできていました。パンデミックによって最前線の労働者が感染リスクにさらされ、数百万人が在宅勤務を余儀なくされ、グローバル・サプライチェーンが混乱に陥る中において、従業員の安全に投資したり、ITインフラを強化したり、気候変動の影響について理解していた企業は耐久力が高い傾向にあります。

気候変動リスクを一段と重視する

こうした考えに基づき、弊社は引き続き、気候変動の物理的影響や移行に伴う影響を軽減し管理するためのアプローチを理解するように、企業に対するエンゲージメントを継続していきます。2014年以降、弊社はさまざまな業種の600社以上を対象に、気候関連をテーマにエンゲージメントを行ってきました。2021年11月にグラスゴーで開かれる第26回国連気候変動枠組条約締約国会議（COP26）を前に、各国政策当局は2015年に採択されたパリ協定以降の気候変動対策の進捗状況の評価を行っています。加えて、多くの国が、2017年に気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）が提言した報告の枠組みを活用した、気候変動リスクの開示を義務付ける意向を示唆しています。二酸化炭素排出量ネットゼロの目標に注目し、企業が移行リスクにどのように対応するのかを理解したいと考えている投資家が増えています。2018年以降、弊社は全ての投資先企業に対してTCFDの枠組みを活用するよう求め、低炭素社会に移行するための計画を含めて気候変動リスクを監視するように取締役に働きかけてきました。

機関投資家の気候変動イニシアチブである「Climate Action 100+」の署名企業である弊社は、気候変動関連のステュワードシップ活動に関する経験や知見を他のメンバーと共有し、一緒にこの問題に取り組むことを期待しています。2021年は、気候変動に伴う移行リスクに対して極めて脆弱な個別企業に焦点を当てる予定です。また、炭素集約度は高くないものの気候変動に伴う物理的影響といったリスクに直面している他のセクターの企業についても、エンゲージメントを継続します。

人種／民族的多様性に積極的に働きかける

気候変動リスクに伴う低炭素移行計画について理解を深め、市場の反応をモニタリングし続ける中でも、投資家は ESG の「S」に当たる社会問題を無視することはできず、特に 2020年はこの問題に注目が集まりました。弊社は昨年春先に、エンゲージメントのテーマの中心が従業員の健康、顧客への対応と保護、サプライチェーン全体の安全確保などの問題に移行する予定であるとの指針を示しました。「Fearless Girl（恐れを知らぬ少女）」キャンペーンは取締役会や経営上層部におけるジェンダーダイバーシティの問題を浮き彫りにしましたが、昨年春に発生した人種的不公平に対する抗議行動をきっかけに、人種／民族的多様性に関連する財務リスクにも重点を広げる必要があることが明らかになりました。

多様性のあるグループは意思決定、リスク監視、イノベーションの向上にプラスの影響を及ぼすこと¹や、経営陣に民族、人種、性別において必要な一定以上の多様性が確保されている企業は平均を上回る収益性を生み出す傾向が強い²ことが調査結果から示されています。同様に、透明性が高い人材の採用、昇進、賃金慣行を通じて従業員の多様性やインクルージョンを促進している企業は、生産性³、売上高⁴、市場シェア⁵が向上している一方で、取締役会や従業員が単一的な企業は、既存の考え方に疑問を持つことに消極的な傾向があります⁶。

人種的・民族的不平等は人々の生活、企業、コミュニティ、経済を脅かすシステムリスクであり、長期的で持続可能なリターンにとって極めて重要であることが、非常に多くの事例証拠から明確に示されています。昨年8月に、弊社のエンゲージメントにおけるダイバーシティの対象範囲が人種や民族に拡大したことをお伝えしたのはそのためです。

その中で示したように、投資家として最大の課題は、人種／民族的多様性に関するデータが開示されていないことです。米国の大半の企業は人種／民族的多様性に関するデータを把握するよう規制当局から求められていますが、取締役レベルで情報を開示している企業は極めて少なく⁷、ラッセル1000指数構成企業のうち、従業員の性別や民族に関する詳細データを実際に公開しているのはわずか6%にすぎません⁸。

従来のガイダンスを足掛かりに、また企業による取締役会や従業員の人種／民族的構成の公表を促進するため、弊社は議決権行使の基準を以下のように設定しました。詳細は[人種／民族的多様性の開示向上に関するガイダンス](#)をご覧ください。

- 2021年に、S&P500 指数および FTSE100 指数の各構成企業において、取締役会の人種／民族的構成を公表していない場合、指名・ガバナンス委員会の委員長に反対票を投じる方針です。
- 2022年に、S&P500 指数の構成企業において、米国雇用機会均等委員会（EEOC）のEEO-1 調査の回答内容を公表していない場合、報酬委員会の委員長に反対票を投じる方針です。
- 2022年に、S&P500 指数および FTSE100 指数の各構成企業において、マイノリティコミュニティ出身の取締役が1人もいない場合、指名・ガバナンス委員会の委員長に反対票を投じる方針です。

当然ながら、情報開示は出発点にすぎません。昨年8月以降、人種／民族的多様性に関して70件以上のエンゲージメントを行ってきましたが、今後も人種／民族的多様性および関連テーマについて、投資先

企業には入念なエンゲージメントに備えていただく必要があります、弊社は結果に応じて株主提案を分析していく予定です。

人種／民族的多様性に関してはどの企業も道半ばであり、すべきことはたくさん残っています。これはステート・ストリートも同様です。その目標に向けて、私たちは自社の人種／民族的多様性への取り組みを強化しています。取締役会の人種／民族的構成および今年のEEO-1データを公開することに加えて、経営チームにおける黒人および中南米系の人数を3倍に増やし、今後3年間でマイノリティ系企業への支出を引き上げるなど、人種的不平等を是正するための10項目のアクションを進めています。弊社の取締役会は自社の進捗状況について、経営上層部に説明責任を負わせています。

よりサステナブルでインクルーシブな将来に向けて

弊社は長期投資家として、持続可能性を企業の業績向上につながるものとして常に大局的に見えています。2021年がどのような年になるのか誰にも確信はありませんが、弊社は引き続き、環境・社会・ガバナンスにおけるさまざまなベストプラクティスに関して投資先企業の取締役会と協力して取り組むことで、企業、経済、社会にとってより耐久性があり、サステナブルでインクルーシブな将来が創造されると信じています。皆様のご多幸をお祈り申し上げるとともに、2021年に皆様と意見交換できる機会を持てることを期待しています。



ステート・ストリート・グローバル・アドバイザーズ
社長 兼 CEO
サイラス・タラポールヴァラ
Cyrus Taraporevala

脚注

¹ Janis, I. (1972). "Groupthink: Psychological studies of Policy Decisions and Fiascoes." Boston: Houghton Mifflin.

² McKinsey & Company. (2018). "Delivering through Diversity." Retrieved from https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/business%20functions/organization/our%20insights/delivering%20through%20diversity/delivering-through-diversity_full-report.ashx

³ Garner, A, Kampelmann, S. and Rycx, F. (2013, September). The Heterogeneous Effects of Workforce Diversity on Productivity, Wages, and Profits. Centre Pour La Recherche Economique et Ses Applications Document de travail no 1304, pp. 4-5.

⁴ Global Diversity and Inclusion: Fostering Innovation Through a Diverse Workforce. Retrieved from https://www.forbes.com/forbesinsights/innovation_diversity/index.html

⁵ Kelly Services: Diversity must help bottom line to be sustainable. (2013, November 03). Retrieved from <https://www.crainsdetroit.com/article/20131103/NEWS/311039959/kelly-services-diversity-must-help-bottom-line-to->

[be-sustainable](#)

⁶ Janis, I. (1972). "Groupthink: Psychological studies of Policy Decisions and Fiascoes." Boston: Houghton Mifflin.

⁷ Smith, J. (2019, July 23). Five takeaways from the 2019 proxy season. Retrieved from https://www.ey.com/en_us/board-matters/five-takeaways-from-the-2019-proxy-season

⁸ A Small Fraction of Corporations Share Diversity Data, but Disclosure is Rapidly on the Rise. Retrieved from <https://justcapital.com/news/a-small-fraction-of-corporations-share-diversity-data-but-disclosure-is-rapidly-on-the-rise/>

本資料は有価証券の売買の勧誘を目的として作成されたものではありません。勧誘は目論見書等の資料によってのみなされます。本稿はステート・ストリート・グローバル・アドバイザーズ（以下、「弊社」）が作成したものをステート・ストリート・グローバル・アドバイザーズ株式会社が和訳したものです。内容については原文が優先されることをご了承下さい。

投資にはリスクがあり、元本を失うことがあります。本稿に記載されている見解は作成時点のものであり、市場およびその他の条件によって変更される場合があります。本稿には将来の見通しに関する記述とみなされうる可能性のある一定の情報が含まれています。本稿に含まれる過去の事実以外の全ての記載は、弊社が将来発生する可能性があると予測する、信頼する、または起こると見込まれる可能性のある活動やイベント、展開が含まれています。これらの見解は、弊社が過去の傾向や現在の状況、予測される将来の展開および状況において適切であると考え他の要因の経験と認識に照らし、弊社が行った特定の仮定と分析に基づいています。それらは多くの仮定やリスク、不確実性が含まれており、その多くは弊社の制御が及ばないものです。将来の運用成果を保証するものではなく、実際の結果や展開はそうした予想とは大きく異なる可能性があることにご注意ください。

3409455.1.1.APAC.RTL 失効日: 2022年1月31日 著作権© 2021年 State Street Corporation.不許複製