

Invested in sustainability

サステナビリティレポート 2026



目次

当社について

Mission(使命)・Principles(原則)・Values(行動基準)	3
会社概要・編集方針	4
主要なサステナビリティ・ハイライト	5
CEOメッセージ	6
当社におけるサステナビリティの軌跡	8
当社のグループ会社紹介	9

誠実さを礎に

会長メッセージ	12
マテリアリティ評価	13
CCO(チーフ・コンプライアンス・オフィサー)インタビュー . . .	16
コンプライアンス	17
コーポレートガバナンス	18
サステナブル投資およびコーポレート・サステナビリティ・ ガバナンス	20
サステナビリティ・タウンホール	25
リスク管理	26
情報セキュリティ、サイバーセキュリティおよびデータ保護 . . .	28
人工知能(AI)	30

投資を通じた価値創造

CIO(最高投資責任者)メッセージ	33
チーフ・グローバル・ストラテジスト兼チーフ・エコノミスト メッセージ	34
サステナブルインベストメントチーム	36
国内株式運用チーム	39
— 企業調査グループ	41
— リサーチアクティブチーム	43
インベストメント・テクノロジー運用チーム	44
国内債券運用チーム	46
— クレジット調査グループ	48
アジア株式運用チーム(日本を除く)	49
アジア債券運用チーム	51
マルチアセット運用チーム	53
グローバル株式運用チーム	54
グローバル債券運用チーム	55
ニュージーランド株式・債券運用チーム	57
米国運用チーム	59
ポートフォリオ・ソリューションズ・グループ	60
ESG課題に関するエンゲージメント	62
エンゲージメントのケーススタディ	63
ESG課題に関する議決権行使	64
議決権行使のケーススタディ	65
協働エンゲージメント	67
サステナブル投資の普及促進	69

人的資本の強化

バリューの浸透、インクルージョンの推進、能力開発	71
報酬制度およびダイバーシティ&インクルージョン・ポリシー . . .	72
多様性とインクルージョンの推進	73
社会的インパクトの創出と人的資本	76

地球環境の保全

気候変動への対応	78
グローバル気候変動レポート概要	79
環境パフォーマンス	81
従業員主導の環境保全活動	83

未来への歩み

コーポレート・サステナビリティ 共同グローバルヘッド メッセージ	86
---	----

その他の情報

外部イニシアティブへの参画	88
お問い合わせ先	89
GRI内容索引	90
重要な情報	91
投資顧問契約及び投資一任契約にかかる留意事項	92



表紙写真: スコットランドの自然景観と生物多様性の保全に取り組む慈善団体
フレンズ・オブ・ザ・ペントランズの橋梁整備活動に参加する
アモーヴァ・アセットマネジメントの社員たち

Mission (使命)

先進的投資ソリューションで
より良い明日を共創する

Principles (原則)



お客様第一主義

お客様の最善の利益を何よりも優先し、最高のサービスと倫理観に基づいた行動を追求することによって、受託者責任を果たします。



真の信頼関係

日本で培われた長年の実績を元に、世界中のステークホルダーとの間で高い透明性と調和に富んだ永続的な信頼関係を築きます。



継続的なイノベーション

変動する市場で長期的に成功し続けるため、グローバルな存在感と高い専門性を駆使し、常に一歩先を行くことを目指します。



意義あるパフォーマンス

全てのステークホルダーのウェルビーイングのために、責任ある意思決定に基づいた、優れたパフォーマンスを追求します。

Values (行動基準)

私たちは、法令を遵守し、DEIの精神を尊重するとともに、4つのバリューを行動の基準とすることで当社のミッションを達成します。

— 誠実な行動 —

— 協働の推進 —

— 果敢な挑戦 —

— 卓越の追求 —



会社概要・編集方針

当社について

アモーヴァ・アセットマネジメントは、日本で創業し、日本に本社を置くグローバルな資産運用会社です。当社の歴史は1959年に始まり、以来、世界中の個人投資家および機関投資家によるそれぞれの財務目標達成を支援することに継続して取り組んできました。

当社の200名超*の運用プロフェッショナルは、幅広い運用戦略を担い、運用資産残高は2,743億米ドル**に上ります。

当社は安定した株主基盤を有しており、2025年12月31日時点で、自己株式を除き日本有数の金融グループである三井住友トラストグループ株式会社が¹99.00%¹を、Sumitomo Mitsui Trust (Hong Kong) Limited が¹1.00%¹を保有しています。

本レポートについて

本レポートは、投資活動および事業運営における当社のサステナビリティ統合の取り組みを紹介するものです。また、長期的な価値創出に向けた当社の考え方、お客様からお預かりした資本の責任あるスチュワードとしての役割を示すものでもあります。

構成にあたっては、当社の事業およびステークホルダーにとって特に重要な環境・社会・ガバナンス (ESG) 課題を踏まえ、当社が重視するマテリアルなサステナビリティ課題を中心としています。サステナビリティに関する優先課題と主な取り組みを紹介するとともに、ESGの視点が投資判断、リスク管理およびスチュワードシップ活動にどのように組み込まれているかを説明してい

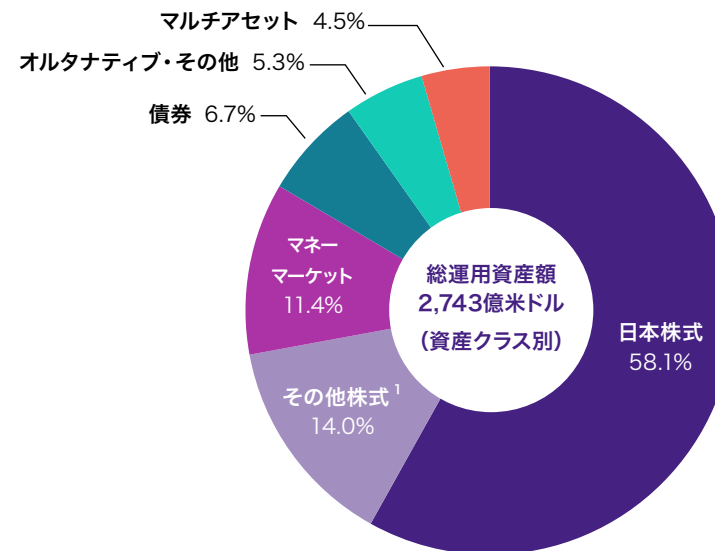
ます。さらに、報告期間中に実施した主な取り組みや進捗もご紹介しています。これらの取り組みは、サステナビリティを当社の意思決定やスチュワードシップ活動の基盤となる長期的な戦略課題と位置付ける当社の考え方に基づくものです。本サステナビリティレポートは、サステナビリティ開示の透明性、一貫性および比較可能性の向上を目的として、Global Reporting Initiative (GRI) スタンダードを参照して作成しています。また、広く認められている慣行や報告フレームワークの考え方も取り入れています。本レポートを通じて、お客様をはじめとするステークホルダーの皆様には有用な情報を提供し、当社のサステナビリティへの取り組みについて理解を深めていただくことを目指しています。

対象期間	別段の明示がない限り 2025年1月1日から2025年12月31日まで
報告サイクル	年1回
対象範囲	アモーヴァ・アセットマネジメント・グループ 📄 当社グループ会社および海外支店
お問い合わせ	アモーヴァ・アセットマネジメント株式会社 コーポレート・サステナビリティ部 Email: GlobalCorporateSustainability@amova-am.com

その他のサステナビリティ関連開示

上記に加え、アモーヴァ・アセットマネジメントは、サステナビリティに関連するレポートとしてグローバル・スチュワードシップ・レポートおよびグローバル気候変動レポートも発行しています。詳細については、[当社ウェブサイト](#)をご覧ください。📄

運用資産総額



出所:アモーヴァ・アセットマネジメント

¹ アクティブ運用、サブアドバイザー運用およびパッシブ運用を含みます。AUMは、アモーヴァ・アセットマネジメントおよび子会社の運用資産・助言資産の合計に基づいており、少数持分の関連会社および合併会社は除いています。なお、四捨五入の関係により、合計が100%とならない場合があります。



[📄 グローバル・スチュワードシップ・レポート 2026 \(英語版\)](#)

※日本語版は2026年秋頃公開予定



[📄 グローバル気候変動レポート 2026 \(英語版\)](#)

※日本語版は2026年秋頃公開予定

* アモーヴァ・アセットマネジメントおよびその子会社の社員を含みます。

** アモーヴァ・アセットマネジメントおよびその子会社の運用資産額・助言資産額の合計です。別段の記載がない限り、情報は2025年12月31日時点のものです。

*** 自己株式を除きます。

主要なサステナビリティ・ハイライト

投資運用・ スチュワードシップ



200+

投資プロフェッショナル

216件 | 238件 | 630件
環境 | 社会 | ガバナンス

エンゲージメントで上げたESG課題

353 社
進捗状況の継続的な把握
対象企業数

17.5%
2025年に進展したESG
課題(日本)

43%
ネットゼロ・コミットメント
対象運用資産残高比率

50%
目標排出量削減率
(2030年、2019年比)

人的資本



900+

グローバル従業員数

25+
従業員の国籍数

40.1%
女性従業員比率

25.7%
女性管理職比率*

45%
取締役会における
女性比率

24
研修プログラム実施数

415+
研修参加者数

700+
自主学習プログラム受講者数

環境への 取り組みと成果



-57.6%

従業員一人当たりのカーボンフットプリント
削減率(2019年比)

2,504.39
総カーボンフットプリント(マーケットベース)

2.5
tCO₂e 従業員一人当たり

31,975
「Forest of Amova」を通じた植樹本数
出所: Tree Nation

5.32 ha
森林再生面積
出所: Tree Nation

コーポレート・ サステナビリティ活動



177

サステナビリティ関連の取り組み

15.9%
従業員のサステナビリティ・グループ参加率

17
従業員向け学習セッション

91
慈善団体・非営利組織との協働

表彰・認定



**最優秀ESG運用会社
(日本)**
(The Asset Triple A Awards 2025)



レインボー認定
異業種連携によるLGBTQ+
インクルージョン推進の取り組みが
評価され、2年連続で認定
(work with Pride)



ゴールド認定
LGBTQ+インクルージョン推進の
取り組みが評価され、7年連続で認定
(work with Pride)

代表取締役社長 兼 CEO ステファニー・ドゥルーズからのメッセージ

信念を貫く



同社は、250億米ドル（1,000億マレーシアリングgit）を超える運用資産と確かな実績を有するだけでなく、女性リーダーの育成を含め、サステナビリティに対する考え方においても、当社グループと高い整合性を有しています。

当社の優先課題が、事業環境やステークホルダーの期待の変化と整合したものであり続けるよう、今年のサステナビリティレポートには、ダブルマテリアリティ評価の結果を反映しています。社内外のステークホルダーとの対話を通じて、当社にとって重要な課題を特定しており、今後もこれらの知見を戦略および開示に継続的に取り入れていきます。

「事業基盤の強化、アモーヴァ・アセットマネジメント・グループ全体における事業運営の枠組みの整合、拡張性や効率性の向上ならびに長期的な価値創造の実現に注力しています」

地政学的な緊張の高まりや世界の分断が進む中にあっても、アモーヴァ・アセットマネジメントにおけるサステナビリティへのコミットメントが揺らぐことはありません。

資産運用、事業運営、ガバナンスのあらゆる領域にサステナビリティを組み込み、お客さまおよび社会に長期的な価値を提供する責任を果たすべく、確固たる信念のもと歩みを継続しています。

複雑かつ変化の激しい環境に対応する中、当社のこの1年間の進展を誇りに思います。現在、2022年から2032年までの10ヵ年成長計画の加速フェーズに入り、事業基盤の強化、アモーヴァ・アセットマネジメント・グループ全体における事業運営の枠組みの整合、拡張性や効率性の向上ならびに長期的な価値創造の実現に注力しています。

当社の成長は、自力によるオーガニックな拡大および買収・提携によるインオーガニックな拡大の双方を意図的

に組み合わせることで実現しています。重要な進展として、2026年4月2日に Tikehau Capital との合併会社を設立しました。本提携は、グローバル展開を見据えたアジア重視のプライベート・アセット投資戦略の開発を目的としています。両社の強みを組み合わせることで、プライベート・エクイティにおける脱炭素化戦略に加え、アジアに特化したプライベート・クレジットをはじめとする各種ソリューションを、双方のグローバルネットワークを通じて提供していきます。

また、地域基盤のさらなる強化の一環として、AHAM アセットマネジメント Berhad（以下、AHAM Capital）をアモーヴァ・アセットマネジメント・グループの連結子会社として迎え入れました。これにより、マレーシアおよび東南アジアにおける顧客対応力が一層強化されます。



ロラン・レスキュール経済担当大臣列席のもと開催された調印式にて、ティケオー・キャピタルのザビエル・ミュスカ氏、ルイ・デスティエンヌ・ドルヴ氏と並ぶアモーヴァ・アセットマネジメント社長兼CEO ステファニー・ドゥルーズ

今後、人工知能（AI）は成長を支える重要な基盤となりますが、その活用に伴うサイバーセキュリティ、データ保護、事業運営のレジリエンスといったリスクや責任にも十分配慮していきます。当社では、全社的な取り組みを通じてAI活用基盤の拡充を進め、組織全体の能力強化とAIツールへのアクセス向上を図っています。この取り組みの中心には常に人材があり、AIアンバサダーを任命し、安全で効果的なAI活用を推進しています。

2026年には、麻布台ヒルズ森JPタワーへの本社移転という重要な節目を迎えます。本社移転は単なる拠点の変更にとどまらず、協働や柔軟性、生産性を支える職場環境を整備し、従業員の体験と長期的な業務効率の向上を実現する取り組みです。

当社は、持続的な成長は人材によって支えられると考えています。ハイブリッドな働き方のもと、チームごとに柔軟に働く場所を選択できる環境を整備するとともに、集中と協働、つながりを支えるワークスペースを提供していきます。

代表取締役社長 兼 CEO ステファニー・ドゥルーズからのメッセージ



麻布台ヒルズ 森JPタワー

また、多様性とインクルージョンの推進にも引き続き取り組んでいます。2030年までに管理職*に占める女性の割合が30%に到達することを目指す「#30by2030」のもと、2025年12月31日時点で、当社の女性比率は40.1%となり、管理職に占める女性の割合が25.7%に達したことを嬉しく思います。

当社のサステナビリティへの取り組みは、社内にとどまらず地域社会にも広がっています。2025年には、東京デフリンピックの企業スポンサーを務めました。本大会は100周年を迎えるとともに、東京で初めて開催される歴史的な大会でもありました。また、車いすラグビーへの長年の支援に加え、社員主導のサステナビリティ・

グループの取り組みとして、障がいのある方々のインクルージョンを推進するインターナショナル・アビリティーズ・グループの支部を新たに3拠点で設立しました。

将来を見据え、当社は長期的な視点に立ち、インパクトのある意思決定を重視してまいります。このアプローチにより、責任ある持続可能な成長を実現するとともに、時間とともに広く共有される価値の創出につなげていきます。当社では引き続きサステナビリティを重要な経営課題とし、これからもお客さまおよびすべてのステークホルダーに対し、実効性のある、明確に示すことができる成果を提供してまいります。➡



デフリンピック開会式に出席したステファニー・ドゥルーズと河野大介(コーポレート・サステナビリティ共同グローバルヘッド)

「2026年には、麻布台ヒルズ森JPタワーへの本社移転という重要な節目も迎えます」

Stephanie Drouot

ステファニー・ドゥルーズ
代表取締役社長兼CEO

*グループマネジャーおよびチームリーダー以上の職責、またはシニアバイスプレジデント以上の役職者と定義。

当社におけるサステナビリティの軌跡

1999

日本初の
SRI (社会的責任投資)
ファンドを設定



2007

国連の
PRI (責任投資原則)
へ署名

日本の資産運用会社
として初めて議決権行使
結果をウェブサイトで開示

2010

世界銀行の発行するグ
リーンボンドのみに投
資する世界初のファンド
を設定

環境方針を策定

2011

日本の環境省が主導する
21世紀金融行動原則に署名

PRIジャパンネットワークの
議長を担当
(2011年4月～2014年3月)



2013

CSV株式投資戦略の開発
(日本)

2016

スチュワードシップ&
議決権政策監督委員会の設置

グローバルESGステアリング
コミティの設置

2018

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
*アモーヴァ・アセットマネジメント調べ

国連の「女性のエンパワーメント
原則」への賛同を表明

コーポレート・サステナビリティ部
を設立

全拠点に地域のサステナビリティ・
グループを設立

2019

初めてのTCFD報告書を開示

事業におけるカーボン・フット
プリントの年次計測開始

コーポレート・サステナビ
リティの重点領域を策定：
ダイバーシティ & インク
ルージョン、不平等の是正、
環境と気候変動

LGBTQ当事者を包摂する
職場を育む取り組みが評価
され、PRIDE指標で初の
ゴールド評価を受賞

2020

初となる「サステナビリティ
レポート 2019」を発行

初となるグローバルなサス
テナビリティ・グループ
「グローバル人種平等
グループ」を設立



2021

Net Zero Asset
Managers initiative
(NZAM)に参画

環境方針を改定するととも
に事業運営における
温室効果ガス削減目標を
設定

グローバル・ダイバーシティ
& インクルージョン・ポリ
シーを策定



2022

グローバル・エンゲージメントおよび
スチュワードシップ戦略の制定

英国スチュワードシップ・コード
(UKSC)の署名機関に
グローバルなESG部門の設立

2050年のネットゼロ目標に向けた
2030年の中間目標の設定

SFDR第8条および第9条への対応に
向けた社内対応プロセスを整備

2023

Osmosisとの戦略的パートナーシップ
の基本合意締結

気候変動シナリオ分析を含むグロー
バルTCFDレポートを発行

ESG運用資産 (AUM) 分類フレーム
ワークを自社で開発

SFDR第9条の気候変動対応型戦略
に基づき、グローバルグリーンボン
ドの提供を拡大し、2つのファンドを
SFDR第8条にアップグレード

コーポレート・サステナビリティの
重点領域を更新：
ダイバーシティ、エクイティ&イン
クルージョン、ソーシャルインパク
ト&ウェルビーイング、環境&気候

Nature Action 100 +に参画

2024

アジアにおけるTikehau
Capitalとのパートナーシップを
締結

ESGに関わる賞を3件受賞

NZAMグローバル・アドバイ
ザリー・グループに参加

LGBTQの当事者を支援する
社外への取り組みが評価され、
初のwwPレインボー認定を
獲得

2025

グローバル非人道的兵器除外
方針の強化

AIを活用したESG分析ツール
の社内開発

NZAMへのコミットメント
更新

東京2025デフリンピックへの
協賛

インターナショナル・アビリ
ティーズ・グループの設立

マテリアリティ評価の開始

🚩 当社のグループ会社紹介

新たなグループ会社を 迎えて

アモーヴァ・アセットマネジメントは、
このたびAHAMアセットマネジメントBerhad (AHAMキャピタル) を
戦略的子会社としてグループに迎えました。

AHAMキャピタルは、高い成長が期待されるマレーシア市場を代表する資産運用会社の一つであり、アジアと世界をつなぐ当グループのネットワーク強化において重要な役割を担っています。

2025年に創業25周年を迎えたAHAMキャピタルは、長年にわたり培ってきた強固な経営基盤のもと、スチュワードシップの実践、顧客からの信頼の醸成、そして長期的な価値創造に取り組んできました。こうした姿勢は、当社のサステナビリティの考え方にも通じており、グループとして目指す方向性と合致するものです。本特集では、AHAMキャピタルのサステナビリティへの取り組みと、その根底にある価値観をご紹介します。

責任投資への取り組み

当社では、責任投資を投資活動の重要な柱と位置付け、すべての自社運用ファンドにおいて、「ESG統合」「全社的な除外方針」「スチュワードシップおよびアクティブ・オーナーシップ」の3つの観点から責任投資を実践しています。

2025年には、Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF)が定める4つの資産クラスを対象にポートフォリオ全体での排出量を算定し、運用資産残高ベースで99.7%のカバレッジを達成しました。また、PCAFデータ品質スコア (1.89) を初めて開示するとともに、セクター別の排出量分析を拡充し、気候関連リスクの把握・評価の高度化を進めました。さらに、

「この25年間で事業環境は大きく変化しましたが、私たちの価値観は変わっていません。誠実さを貫くこと、卓越性を追求すること、そして常にお客さまを第一に考えること。これらは今も私たちの意思決定の中心にあります。サステナビリティを重視するののもそのためです。長期的な価値を創出し、変化に強い組織であり続けるために欠かせない要素だと考えています」

ダト・テン・チー・ワイ
AHAMキャピタル創業者兼マネージング・ディレクター



📷 デイグニティMYSC (Dignity MYSC) の活動に参加するAHAMキャピタルのボランティア

PCAF基準の改訂を踏まえて住宅ローン新たな対象資産に加え、投融資先排出量の測定範囲を拡大しています。

デジタル化と顧客体験の向上

デジタル化を通じて顧客サービスの向上と業務基盤の強化を進めています。口座開設や登録手続きのデジタル化、顧客確認情報 (KYC) の更新、電子委任手続き

(e-mandate)、安全性の高いポートフォリオ報告などを拡充し、紙ベースの業務を削減するとともに、業務効率と情報セキュリティの向上を実現しました。2025年には、プライベート・リタイアメント・スキーム (PRS) の法人向けデジタルオンボーディング・プラットフォームを立ち上げました。これにより、退職後の資産形成に向けた制度へのアクセスを広げるとともに、長期的な経済的安定性の実現を支援しています。

当社のグループ会社紹介



AHAMキャピタルチームとコーポレート・サステナビリティ共同グローバルヘッドのジョイス・コー（右から4人目）

人材育成と能力開発

人材をサステナビリティ推進の原動力と位置付けています。2025年度には上級管理職に占める女性比率が38%となり、多様な視点を取り入れたリーダーシップの推進につながりました。また、学習機会やウェルビーイング施策への従業員の参加も引き続き高い水準を維持しており、誰もが能力を発揮しながらいきいきと働ける職場づくりを支えています。

地域社会への貢献

教育、地域社会、環境を重点分野として、社会課題の解決につながるさまざまな取り組みを推進しています。2025年には、教育機会の拡大、地域社会の支援、食料安全保障、金融リテラシー向上、従業員エンゲージメントをテーマとする21件の活動を実施しました。これらの取り組みにより78,466人に支援が行き届いたほか、270人の従業員が延べ535時間のボランティア

活動に参加しました。主な活動として、子どもの教育支援、奨学金の提供、食品ロス削減、金融リテラシー向上を目的とした4つの重点プログラムを展開しています。

これらの活動を通じて、AHAM Cares（同社の社会貢献プログラム）を通じて49万3,000マレーシアリングット分の支援を提供するとともに、約38トンの温室効果ガス排出削減にも貢献しました。

今後に向けて

今後も、革新的なソリューションの提供と持続可能な事業活動の推進を通じて、次世代に向けたより良い未来の実現に取り組んでいきます。これまで培ってきた地域市場への深い知見やスチュワードシップへの継続的な取り組み、地域社会との強い結び付きは、グループ全体の責任ある投資活動を支える重要な強みとなっています。アモーヴァ・アセットのグローバルな知見とAHAMキャピタルの現場に根差した専門性を組み合わせることで、長期的な顧客価値の創出と、より強靱な金融システムの実現に貢献していきます。

私たちの新たな事業展開 ティケオー・アモーヴァ・インベストメント・マネジメント

2026年4月、アモーヴァ・アセットマネジメントとティケオー・キャピタルは、グローバル投資家向けのアジア特化型プライベートアセット戦略の開発を目的として、シンガポールを拠点とする合併会社「Tikehou Amova Investment Management Pte. Ltd.」（以下、ティケオー・アモーヴァ・インベストメント・マネジメント）を設立しました。

アモーヴァ・アセットマネジメントとティケオー・キャピタルのパートナーシップは、アジアにおけるプライベートアセットへの投資需要の高まりを背景に、2024年に始動しました。特に、サステナビリティや脱炭素化に関連する投資戦略への関心が高まるなか、両社はそれぞれの強みを生かした協業を進めています。

同社は、アジア経済の構造変化から生まれる投資機会の発掘を目指し、中堅企業への投資を中心に事業を展開しています。重点投資分野には、BtoBサービス、テクノロジー、製造業が含まれ、アジアにおける長期的な成長トレンドへの投資機会を提供します。

本提携は、中堅企業向けプライベート・クレジットや脱炭素化関連投資において豊富な実績を有するティケオー・キャピタルと、日本およびアジア地域において強固な機関投資家向け販売基盤を持つアモーヴァ・アセットマネジメントの強みを組み合わせるものです。両社の補完的な強みを生かしたこの協業は、販売面での連携にとどまらず、投資商品の共同開発を担う戦略的なプラットフォームとして位置付けられています。

また、本戦略は、アジア各国の経済発展とともに進む産業構造の変化やイノベーションの創出を捉え、地域全体で進展するさまざまな変革から生まれる投資機会の獲得を目指しています。

この合併会社を通じて、ティケオー・キャピタルが有するクレジット投資および脱炭素関連投資の専門性を、より幅広い投資家に提供していきます。これは、革新的な投資ソリューションを通じ、すべてのステークホルダーにとってより良い未来の実現を目指すアモーヴァ・アセットマネジメントの理念を体現する取り組みでもあります。

新たに設立されたティケオー・アモーヴァ・インベストメント・マネジメントは、このパートナーシップをさらに発展させる取り組みです。日本と欧州に本拠を置く資産運用会社によるプライベートアセット分野初の合併会社として、世界の投資家に向けた革新的なアジア特化型プライベートアセット戦略の開発を推進しています。

誠実さを礎に



代表取締役会長 首藤 邦之からのメッセージ

マテリアリティを 戦略へ落とし込む

マテリアリティとは、企業が長期的な価値を創出・維持する能力に最も大きな影響を及ぼし得るサステナビリティ関連課題を特定し、優先順位付けをする考え方を指します。

これらの課題は、業種やビジネスモデル、事業環境によって異なるため、機関投資家は、何がマテリアルであるかの特定にとどまらず、それらがどのように戦略、ガバナンス、および意思決定に組み込まれているかを重視します。

グローバルに事業を展開する資産運用会社として、当社はこの点において二重の責務を負っています。すなわち、投資先企業との対話を通じて投資家の期待を伝えるとともに、マテリアリティの特定とその適切な統合を促す役割を果たすこと、そして同時に、自らも同じ基準に基づき、自社にとって重要な課題を的確に特定し、それらをガバナンスおよび経営に確実に組み込むことです。

この観点に立てば、サステナビリティは個別の取り組みではなく、リスク管理やレジリエンスの構築、さらに信

頼の醸成と切り離すことのできない要素です。また、マテリアリティの認識が、ガバナンスの優先事項や経営の監督、さらには戦略の遂行に一貫して反映されるよう、組織全体としての整合性が求められます。

2025年度においては、ダブルマテリアリティの原則に基づき、当社の事業活動が社会および環境に与える影響と、それらが当社の財務に及ぼす影響の双方を踏まえ、サステナビリティ関連課題の包括的な見直しを実施しました。その結果、特に重要なテーマとして、ビジネス倫理およびガバナンス、サイバーセキュリティおよびデータ保護、そして人的資本の育成およびウェルビーイングの3つを特定しています。

これらの中でも、ビジネス倫理およびガバナンスは、すべての基盤を成すものです。資産運用業においては、信頼こそが事業の前提条件であり、顧客に対するフィ



デューシャリー・デューティは、単なる法令遵守を超えて、健全な判断力、高い倫理観、説明責任の継続的な実践を求めるものです。堅固なガバナンス体制と規律ある統制環境は、決して形式的な要件ではなく、信頼を維持し、リスクを管理し、長期的な価値を創出するための不可欠な基盤です。AIやデータ活用の進展を含むさまざまな技術革新が進む中で、原則に基づくガバナンスの重要性は一層高まっています。

また、この重要性はグローバルな文脈においても明らかです。当社グループが事業を展開するすべての地域において、ビジネス倫理およびガバナンスは一貫して最重要課題の一つとして認識されています。このような共通認識は、規制環境や市場慣行の違いを超え、これが国際的な資産運用業の本質に関わるものであることを示しています。

その根底にあるのが、当社のフィデューシャリー・デューティに対する理解です。日本語では「受託者責任」や「信託義務」と訳されますが、その意味は単なる法的義

務にとどまりません。英米法における衡平法の伝統に根ざし、公正さ、誠実さ、そして他者に対する深い責任感をもって行動することを本質としています。これはすなわち、私たち自身が自らに課す規範そのものを体現するものです。

こうした考え方は、親会社である三井住友トラストグループが掲げる「信頼される受託者であり続ける」という長年の志と軌を一にするものです。当社もグループの一員としてこの責任を共有し、顧客の最善の利益のために行動し、託された信頼に応え、長期的な資産形成および持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

マテリアリティを戦略とガバナンスに組み込むことは、一過性ではなく、継続的に取り組むべき課題です。当社は引き続き、ビジネス倫理およびガバナンスを組織の中核として強化し、誠実性、説明責任、透明性の徹底を図るとともに、戦略の規律ある実行を推進していくことで、当社に寄せられた信頼に応え続け、長期的な価値創造への貢献を果たしてまいります。

首藤 邦之
代表取締役会長

✧ マテリアリティ評価

ダブルマテリアリティを通じたサステナビリティの重点分野の明確化

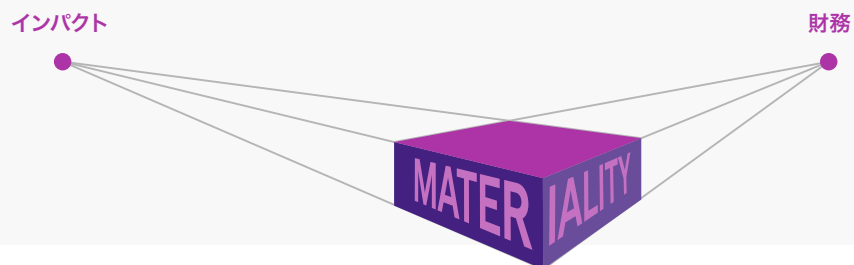
ダブルマテリアリティの定義

マテリアリティとは、企業にとってのサステナビリティ課題の重要性を指し、インパクトマテリアリティと財務マテリアリティという二つの視点から評価されます。

EUの企業サステナビリティ報告指令 (CSRD) に基づく欧州サステナビリティ報告基準 (ESRS) では、インパクトマテリアリティは、企業活動が人々や環境・社会に及ぼす実際または潜在的な影響を評価するものと定義されていま

す。一方、財務マテリアリティは、企業の財務状況に影響を及ぼし得るサステナビリティ関連のリスクおよび機会に焦点を当てています。

これらの視点は、グローバル・レポーティング・イニシアティブ (GRI) および国際サステナビリティ基準審議会 (ISSB) などの国際的枠組みとも整合しています。両者を総称して「ダブルマテリアリティ」と呼び、当社は、この二つの視点が相互に関連し、時間の経過とともに相互作用が高まる可能性があることを認識しています。



アモーヴァ・アセットマネジメントにおける ダブルマテリアリティ評価プロセス

当社は、マテリアリティ評価をコーポレート・サステナビリティ経営および情報開示の中核要素と位置付けています。堅牢なマテリアリティ評価を通じて、ステークホルダーおよび当社の長期的な事業目標にとって重要なサステナビリティ課題を優先的に特定します。

当社は2025年10月から2026年3月にかけて、初めて全社的なダブルマテリアリティ評価を実施しました。本評価は、インパクトおよび財務の両観点から事業に関連性の高いサステナビリティテーマを特定することを目的に、グローバルな視点のもと、テーマの特定、ステークホルダーエンゲージメント、分析および検証の三段階で構成されています。

1. テーマの特定

まず、外部および内部要因について体系的なレビューを実施しました。具体的には、市場動向や社会的要請、関連規制の動向、ならびに当社の既存のサステナビリティ関連方針、文書および目標を対象に評価しました。また、GRIやISSBなどの国際基準も参照しました。

これらの検討を通じて、潜在的なサステナビリティテーマの一覧を作成し、社内での議論を経て、検証対象となるテーマを絞り込みました。

2. ステークホルダーエンゲージメント

評価プロセスの中核として、内部および外部の多様なステークホルダーから意見を収集しました。

オンラインアンケートを合計142名に配布し、その内訳は、さまざまな部門、地域、役割を代表する社内ステークホルダー120名と、顧客、親会社、社外取締役、取引先、コンサルタントからなる社外ステークホルダー22名です。回答者には、今後5年間を見据え、各トピックについてのインパクトおよび財務の両観点からマテリアリティの評価を依頼しました。

さらに、32名のステークホルダーに対して重点的なインタビューを実施し、期待や評価の背景に関する定性的な示唆を得ました。

3. 分析および検証

アンケート結果を定量的に分析し、社内外、地域別、部門別といった属性別分析を実施しました。自由記述およびインタビューから得られた定性的情報は、分析結果の補完および文脈の理解に活用しました。

統合された結果は、グローバルエグゼクティブコミッティー (GEC) およびコーポレート・サステナビリティ・ステアリング・コミッティーに報告され、協議を経て10項目の重要課題 (マテリアルな項目) が承認されました。

評価結果の活用

評価の結果、ガバナンス分野のテーマは相対的に財務マテリアリティが高いと認識されました。これは、受託者責任やガバナンス、信頼が当社の事業基盤において極めて重要であることを示しています。

社会分野では、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンおよび人的資本に関するテーマが特に社内ステークホルダーから高い評価を集め、人材が長期的な価値創造の中核であるとの認識が共有されました。

一方、環境分野は相対的に低い評価となりましたが、これは本評価が当社の事業運営に焦点を当てたこと、また主要な環境影響が投資ポートフォリオを通じて生じるという認識によるものと考えられます。

本評価結果は、今後のコーポレート・サステナビリティ活動の指針として活用します。

✖ マテリアリティ評価

④ アモーヴァ・アセットマネジメントのサステナビリティの重要課題

環境	社会	ガバナンス	
地球を守る	人々が活躍する社会	誠実な行動でリード	目的を持った投資
気候変動へのレジリエンス	ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン	ビジネス倫理とガバナンス	投資スチュワードシップ
環境負荷	人的資本の開発とウェルビーイング	リスク管理	サステナブル投資
	金融包摂と社会的インパクト	サイバーセキュリティとデータ保護	

出所:アモーヴァ・アセットマネジメント

コーポレート・サステナビリティ戦略の指針

評価結果は、中長期のコーポレート・サステナビリティ戦略における優先順位付けに活用し、主要なリスクと機会、対応が必要な領域の特定に役立てます。

戦略への実装

優先事項は年次目標として具体化し、年次計画に反映のうえ、コーポレート・サステナビリティ運営委員会で共有します。部門横断的な取り組みは、グローバル・コーポレート・サステナビリティ・チームが全社的な実行を主導します。

レポートニング

本サステナビリティレポートを皮切りに、マテリアリティ評価の結果を開示構成および内容に反映しました。特に、インパクトまたは財務マテリアリティのいずれかで重要と評価された重要課題に重点を置いて報告していきます。

進捗状況の継続的な把握および見直し

当社は、マテリアリティ評価を動的かつ継続的なプロセスとして位置づけています。外部環境や重要課題

に関連する動向は、グローバル・コーポレート・サステナビリティ・チームが継続的にモニタリングし、その影響をコーポレート・サステナビリティ運営委員会に報告します。

年次計画に基づく取り組みの進捗は、原則として各会計年度末に見直します。また、重要課題の包括的な見直しは、中期経営計画と整合させ、原則として3年ごとに実施します。外部環境や事業および組織の変化に応じて、重要課題の追加、修正または統合を行う場合があります。

本ダブルマテリアリティ評価を通じ、当社はコーポレート・サステナビリティにおける重点分野をより明確化しました。今後も、事業環境やステークホルダーの期待および外部環境の変化を踏まえ、取り組みを継続的に高度化していきます。✖

✂ マテリアリティ評価

④ テーマ、サブテーマおよび定義

環境に関するテーマ	サブテーマ	定義
気候変動へのレジリエンス	— 事業の気候変動へのレジリエンス — 気候変動への緩和・適応策	— 気候変動による物理的リスクや移行リスクに対して、気候関連のリスクと機会を統合的に管理し、レジリエンスを構築すること。また、気候変動の影響に応じた戦略およびビジネスモデルの調整・適応力を拡充すること。
環境負荷	— 二酸化炭素排出・エネルギー・廃棄物管理 — 生物多様性	— エネルギー効率の最適化、出張管理、廃棄物や水資源に関する持続可能性を意識した取り組みを通じて、事業活動における環境負荷を削減すること。
社会に関するテーマ	サブテーマ	定義
ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン	— DEIに関する方針 — DEIへの認識を高め、推進すること	— 性別、性的指向・性自認、年齢、宗教、人種、国籍、障がいの有無にかかわらず、すべての階層で公平性を促進し、差別のない環境を実現する多様で包括的な職場を醸成すること。
人的資本の開発とウェルビーイング	— 従業員のトレーニングと能力開発 — 従業員のウェルビーイングと従業員エンゲージメント	— 包括的な研修や能力開発の機会を提供し、熟練した人材への投資と育成を行うことで、レジリエントで所属意識の高い人材基盤を構築すること。 — ウェルビーイングを優先する企業文化を通じて、従業員の身体的および精神的健康を支援すること。
金融包摂と社会的インパクト	— 金融リテラシーと金融包摂の推進 — 高齢化社会と資産設計 — フィランソロビーおよびコミュニティとのつながり	— 教育やターゲットを絞った働きかけ、戦略的パートナーシップを通じて、金融リテラシーと包摂が十分に行き届いていないコミュニティに促進すること。 — 投資戦略や商品設計において、人口動態のトレンドを考慮すること。 — 当社のサステナビリティ目標に沿った取り組みや慈善活動を通じて、地域社会を支援すること。
ガバナンスに関するテーマ	サブテーマ	定義
ビジネス倫理とガバナンス	— 倫理行動とガバナンスに関する方針 — コンプライアンス — 汚職防止、公正取引 — 利益相反の回避 — 透明性と開示 — 商品ガバナンス — 人権 — 人工知能 (AI)	— 高い水準の誠実性と説明責任を維持し、適用されるすべての法律、規制、市場慣行を厳格に遵守するとともに、効果的な監督、透明性、情報開示を確保することで、お客様への受託者責任と全てのステークホルダーに対する責任を果たすこと。これには、AIの導入に関する適切な管理と責任ある運用や、人権の尊重を確保することが含まれます。 — すべての商品が受託者責任、規制要件、お客様のニーズに沿っていることを保証し、商品パフォーマンスや投資家への成果を継続的に把握すること。
投資スチュワードシップ	— 議決権行使と直接のエンゲージメントによるアクティブ・オーナーシップ	— アクティブオーナーとして、議決権行使や投資先企業との直接的なエンゲージメントを通じて、より強固なコーポレートガバナンスと持続可能なビジネス慣行を促進し、当社が運用する資産の長期的な価値を高める責任を果たすこと。
サステナブル投資	— 運用手法や商品開発におけるESGの統合 — 持続可能な運用ソリューションへの投資	— お客様やステークホルダーの指針に基づき、持続可能な投資を当社ビジネスの中核的な原則として取り入れること。 — ESGの手法や基準を活用した先進的な投資商品を開発し、持続可能性の高い事業を推進する企業への資本を戦略的に配分すること。
リスク管理	— ビジネスリスク管理と手続き	— 投資、ビジネス、ESG関連のリスクに対して、強固で適切なリスク管理体制と手続きを確保すること。
サイバーセキュリティとデータ保護	— サイバーセキュリティに関するシステム、方針、プロトコル、対策	— 堅牢なサイバーセキュリティの方針、プロトコル、対策を通じて、デジタルシステムと機密データをサイバー脅威から保護すること。

松井 真理子 常務執行役員 兼 CCO 兼 CLO

グッドコンダクトを支えるコンプライアンスの考え方



松井真理子 常務執行役員 兼 チーフ・コンプライアンス・オフィサー(CCO) 兼 チーフ・リーガル・オフィサー(CLO)

Q:アモーヴァにおけるコンプライアンスをどのように位置づけていますか。

当社のコンプライアンスは、単に規則を守るための仕組みではありません。ミッションや行動規範、そしてバリューを、日々の判断や行動に落とし込むための基盤だと考えています。特に「誠実な行動 (Champion Integrity)」は、透明性や公平性、説明責任といった要素を通じて、私たちの業務の質そのものを支える考え方です。そして、その土台の上にあるのがグッドコンダクトであり、私たちは「ルールを守る」だけでなく「何が正しい行動か」を自ら考え、周囲と対話しながら選び取る姿勢まで含めてコンプライアンスと位置づけています。

Q:グッドコンダクトを実践するうえで、重要なポイントはどこにありますか。

法令や社内ルールを理解し、遵守することは前提です。そのうえで重要なのは、迷ったときに立ち返る判断軸を共有できているかどうかです。バリューを共通言語として対話し、多様な意見を尊重しながら判断を重ねていくことが、結果としてより良いコンダクトにつながります。

Q:バリューチャンピオン*が新設されましたが、役割をどのように捉えていますか。

人事部が主導するバリューチャンピオンは、ルールを伝える存在ではなく、バリューが実際の行動として表れる瞬間を示す存在だと考えています。現場での好事例を共有し、対話を促すことで、グッドコンダクトを「特別なもの」ではなく「日常の選択」として根づかせる役割を担っています。

Q:最後に、CCOとして大切にしている思いをお聞かせください。

コンプライアンスは、会社として「どう評価されたいか」ではなく、「どうありたいか」を問い続ける営みだと思っています。形式的な遵守にとどまらず、行動の質に向き合い続けること。その積み重ねこそが、アモーヴァの信頼と長期的な価値を形づくっていくと考えています。

*バリューチャンピオン: 自薦・他薦により選ばれ、バリューを組織の日々の業務の中で実践し、その浸透を推進する社員

✖ コンプライアンス

コンプライアンス態勢

コンプライアンスに対する基本的な考え方

アモーヴァ・アセットマネジメントでは、コンプライアンスを法令・規則等の遵守にとどまらず、その趣旨や精神を踏まえた行動、高い倫理観、プロフェッショナリズムおよび卓越したガバナンスを含む概念として位置付けています。

役員・社員一人ひとりが当社の受託者責任を自覚し、投資家などの顧客はもちろんのこと、広くステークホルダーや社会からの信頼を維持・向上させることが、持続的な企業価値創造の基盤であると考えています。

コンプライアンス態勢

当社では、運用部門・営業部門から独立したコンプライアンス管理およびリスク管理担当部門を設置し、全社的なコンプライアンスおよびリスク管理を行っています。

コンプライアンスに関する重要事項については、ビジネス関係部門を含む各部門の執行責任者が出席するコンプライアンス監督委員会を通じて経営陣に報告され、さらに必要に応じて取締役会へ報告されています。

また、運用部門から独立した立場として、法令・社内規程・信託約款等の遵守状況のモニタリングを行い、必要に応じて是正指導を行うことで、適切な業務運営を確保しています。

年間コンプライアンス計画

当社では、事業年度ごとに年間コンプライアンス計画を策定しています。コンプライアンス計画は、コンプライアンス部門の重要な戦略目標を明文化したものであり、重要なコンプライアンスリスクを特定し、外部環境の変化やビジネスの状況に応じた具体的な課題や施策として、コントロール、モニタリング、検証、ならびにビジネス部門への助言や報告に取り組む枠組みです。

年間コンプライアンス計画は、コンプライアンス監督委員会の承認及び取締役会の決議を経て決定されます。また、計画の実施状況は定期的にコンプライアンス監督委員会及び取締役会に報告され、必要に応じて見直しが行われます。

倫理行動規範とグッドコンダクト

当社では、倫理行動規範を基本規程として定めています。役員ならびに社員は、入社時および毎年、倫理行動規範を熟読し、遵守することを宣言しています。

倫理行動規範は、

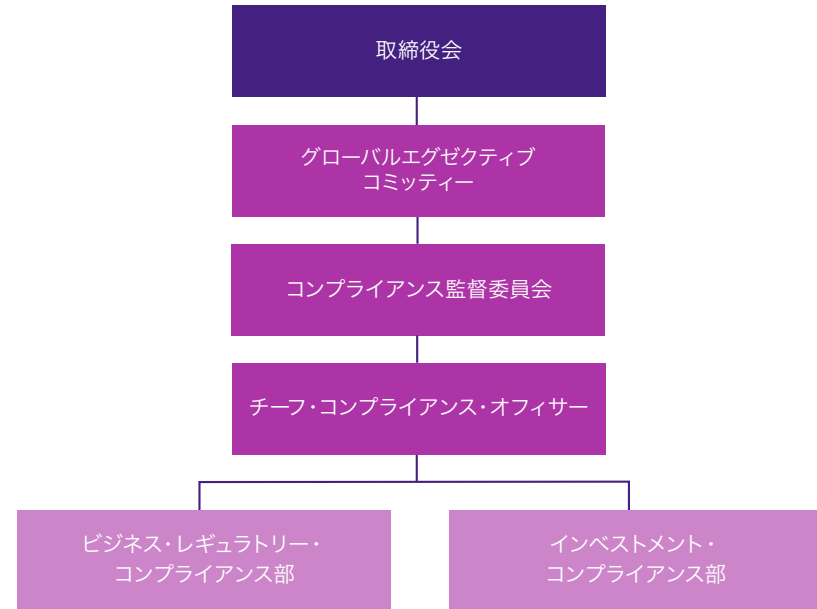
- 顧客に対する受託者責任
- 規制当局および資本市場に対する誠実な対応
- 公正な取引、反社会的勢力、マネー・ロンダリング、贈収賄防止
- 多様性の尊重、差別・ハラスメントのない職場環境
- 環境および社会への責任

を含め、役員ならびに社員に求められる行動の基準を包括的に示しています。

また、当社では倫理行動規範やグループのバリューに基づく「グッドコンダクト (Good Conduct)」の浸透を重視し、形式的なルール遵守にとどまらない、日常的意思決定や行動の質を高める取り組みを進めています。

当社では、誠実な行動 (Champion Integrity) / 協働の推進 (Cultivate Collaboration) / 果敢な挑戦 (Embrace Challenge) / 卓越の追求 (Pursue Excellence) という4つのバリューを社員の行動基準としています。これらのバリューを日常業務に根づかせるため、社員間の議論を含む全社向け研修や、バリューの実践を促進する「バリューチャンピオン」制度を新設しました。バリューチャンピオンは、ロールモデ

④ コンプライアンス体制図



出所:アモーヴァ・アセットマネジメント

ルとして行動し、チーム内での対話や具体的な行動事例の共有を通じて、グッドコンダクトの浸透を支えることが期待されています。

教育・研修

役員ならびに社員のコンプライアンス意識と理解を高めるため、当社では継続的な研修を実施しています。新入社員研修をはじめ、役員向け研修、コンプライアンス管理責任者向け研修、個人取引、インサイダー取引、利益相反、顧客情報管理、贈収賄防止、コンダクトリスクなど、役割や業務内容に応じた研修を体系的に提供しています。

コンプライアンス違反発生時の対応

役員ならびに社員は、法令・社内規程等の違反、またはそのおそれを認識・発見した場合、速やかに所定の報告・相談ルート（上長、関係部署、内部通報窓口等）経由で報告・相談します。

所属長およびコンプライアンス部門等の関係部署は、事実関係を確認のうえ、必要な正措置および再発防止策を講じます。重要な事案は、社内規程に基づき適切にエスカレーションし、対応状況を管理します。

内部通報制度

当社では、内部通報制度としてAmovaホィスル・ラインを設けています。本制度は、不正行為や法令・社内規程違反、またはその可能性がある事象を早期に把握し、適切に対応することを目的としています。

通報は、日本語または英語での受け付けが可能な外部窓口への直接連絡の形をとり、匿名での通報も可能です。通報者に対する不利益な取り扱いを禁止し、安心して声を上げられる環境づくりを通じて、コンプライアンスの実効性確保に努めています。✖

✂ コーポレートガバナンス

高い倫理観に基づく
ガバナンス

コーポレートガバナンスの基本方針

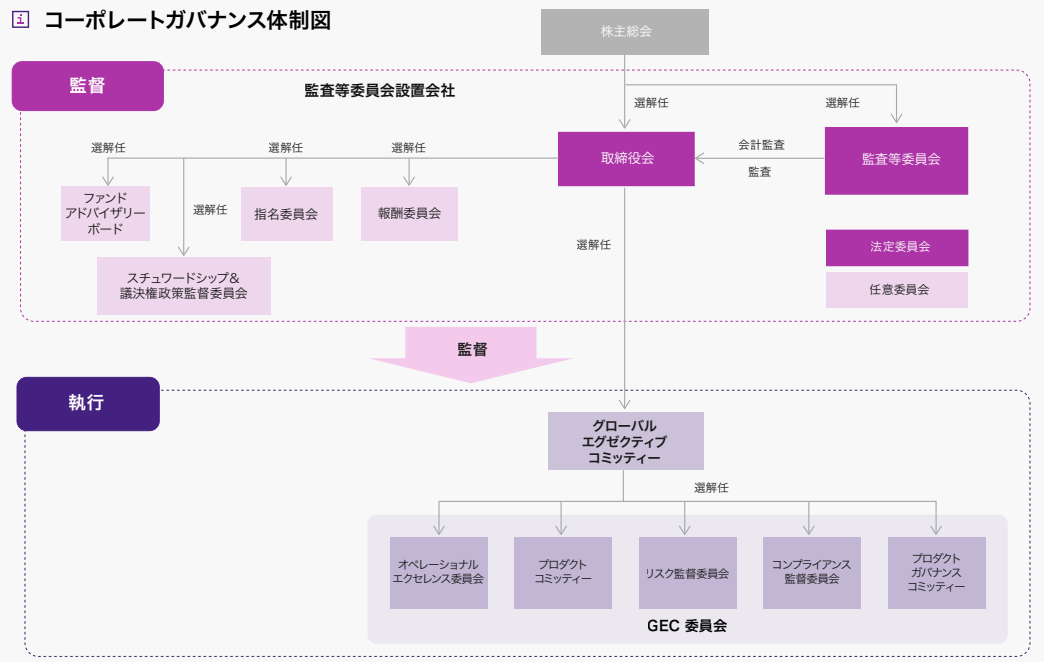
当社は、受益者および株主をはじめとするさまざまなステークホルダーの皆さまからの信頼を事業活動の基盤と考え、中長期的な企業価値の向上を実現するため、透明性と実効性を重視したコーポレートガバナンス体制の構築・高度化に継続的に取り組んでいます。経営と業務執行の適切な役割分担と相互の監督を通じて、健全で迅速な意思決定を行うとともに、リスク管理や

内部統制の強化を図り、持続可能な成長を支える経営体制の確立を目指しています。

監督体制と監査

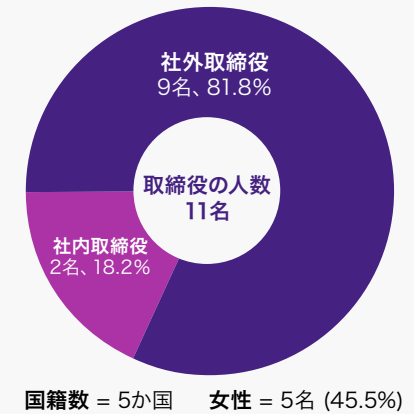
当社は、会社法に基づく監査等委員会設置会社の機関設計を採用しています。取締役会が経営の監督機能を担い、業務執行を適切にモニタリングする、いわゆるモニタリング・ボード型のガバナンスの考え方を取り入れた体制としています。

④ コーポレートガバナンス体制図



出所:アモーヴァ・アセットマネジメント

⑤ 取締役会の構成



出所:アモーヴァ・アセットマネジメント

取締役会

取締役会は、独立社外取締役が議長を務め、全取締役の過半数を社外取締役が占める構成とすることで、経営陣から独立した客観的な立場から経営全般に対する監督を行っています。取締役会は原則として少なくとも四半期に一度開催することとし、2025年度は計11回開催しました。取締役会では、経営戦略、リスク管理、内部統制、サステナビリティを含む重要な経営課題について、定期的かつ継続的に審議を行っています。また、取締役会の実効性を確保・向上させる目的として、取締役会の構成や運営状況についても継続的に確認し、その結果を今後の運営改善に活かすよう努めています。（最新の取締役一覧は [役員一覧](#) をご覧ください。）

監査等委員会

監査等委員会は、全員が社外取締役で構成され、取締役会および経営陣の業務執行に対する監査・監督機能を担っています。会計監査人および内部監査部門と連携し、業務の適正性や内部統制、リスク管理の状況について確認するとともに、必要に応じて取締役会や経営陣に対し意見・提言を行っています。

内部監査・外部監査

当社では、リスクに応じたアプローチに基づき内部監査を実施しています。年間監査計画は、内部監査部門によるリスク評価を踏まえて策定され、取締役会の承認を得ています。

外部監査については、AT-C Section 320を含む米国公認会計士協会が定めたアテステーション基準及び国際保証業務基準 (ISAE) 3402に準拠した、当社の投資一任運用業務に関するSOC (System and Organization Controls) 報告書の監査を受けています。2025年度を対象とする最新の報告書は2026年3月に発行され、無限定適正意見が表明されました。

任意委員会

取締役会の諮問機関として以下の任意委員会を設置し、専門性や客観性を活かした議論を行っています。各委員会はいずれも、過半数を非業務執行取締役で構成しています。

指名委員会

取締役会およびグローバルエグゼクティブコミッティー (GEC) の構成員について、適任性や多様性の観点から審議を行い、取締役会に提案します。

報酬委員会

取締役および執行役員の報酬について、当社の受託者責任および中長期的な企業価値向上との整合を基本的な考えとして審議を行い、取締役会に提案します。短期的な業績に偏ることなく、中長期的な経営成果や持続的成長、役割や責任の大きさを踏まえた適切な報酬の考え方・水準について検討しています。

スチュワードシップ&議決権政策監督委員会

スチュワードシップ活動および議決権行使が、受託者責任の観点から適切に行われているかを監督し、中立・公平な立場から助言を行います。

✂ コーポレートガバナンス

ファンドアドバイザーボード

公募投資信託の商品開発から運営、償還に至るプロセスにおいて、社外の専門的知見を取り入れ、受益者にとって透明性の高い商品・運営体制の構築を支援します。

業務執行体制と委員会

当社では、業務執行における迅速かつ適切な意思決定を行うため、グローバルな業務執行体制と専門委員会を整備し、経営課題やサステナビリティを含む重要事項について組織的に議論・判断しています。

グローバルエグゼクティブコミッティー（GEC）

当社は業務執行に関する意思決定機関として、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、規程に基づき取締役会により任命された上級経営陣で構成され、組織・人事・財務をはじめとする会社経営に関する重要事項について意思決定を行うとともに、当社グループの持続的な企業価値向上に資する経営判断を担っています。

GECは、取締役会により任命された常勤取締役が議長を務め、原則として月1回以上開催しています。GECにおける業務執行状況は、取締役会へ定期的に報告することが義務付けられており、サステナビリティに関する重要な事項は、GECに加え、取締役会にも共有されています。

2025年12月31日現在、GECは16名で構成されており（うち11名は議決権を有するメンバー）、すべての事業部門およびグローバル地域から代表者が参加し、さらに16名のうち4名を女性が占めていることで、意思決定に多様な視点が反映される体制としています。（最新のGECメンバーの一覧は [🔗 役員一覧](#) をご覧ください。）

GEC委員会

GECの下部組織として、オペレーショナル・エクセレンス委員会、プロダクトコミッティー、リスク監督委員会、コンプライアンス監督委員会、プロダクトガバナンスコミッティーの5つの委員会を設置しています。これらの委員会では各分野における専門的かつ実務的な議論を行い、その検討結果や決定事項は定期的にGECへ報告され、経営全体に反映されています。

オペレーショナル・エクセレンス委員会

チーフ・プラットフォーム・インフラストラクチャー・オフィサー（CPIO）の管轄下にある各部門に関する事項について、決議および報告を行います。これには、プロジェクトおよびプログラムの全体計画の策定、ならびに所管部門における重要な支出の承認が含まれます。

プロダクトコミッティー

新商品設定および運用中商品の重要な変更について、リスクや要件を評価し、商品ガバナンスの観点から承認・監督を行います。

リスク監督委員会

リスク管理態勢とその運用の有効性を監督し、法令・規制遵守を含む改善に向けた提言を行います。

コンプライアンス監督委員会

コンプライアンスに関する基本方針および規程の整備・改廃を含め、法令・規制や社内ルールへの遵守状況ならびに重要なコンプライアンス課題・規制動向を監督し、必要な対応方針を検討・提言します。

プロダクトガバナンスコミッティー

商品ガバナンス全体を統括し、新商品設定や重要な変更、重大事象について部門を横断して判断します。

グローバルガバナンス

当社は、グローバルに事業を展開するアセットマネジメント会社として、海外子会社を含むグループ全体でのガバナンスの一貫性を重視しています。各子会社は独立した経営体制のもと、地域責任者が社長のもとで地域別の事業計画や目標を策定し、取締役会およびグローバルエグゼクティブコミッティー（GEC）の承認を経て、現地の法規制や慣行に沿った事業運営を行っています。

海外子会社に対しては、経営方針や重要事項の報告・共有を通じて、本社主導のガバナンス体制のもと、リスク管理およびコンプライアンスの観点から適切な監督を行っています。ガバナンスやスチュワードシップの監督は、グループ共通の枠組みに基づきながら、各地域の規制要件や事業特性を踏まえて運用しています。具体的には、スチュワードシップやESGに関する専門委員会を設置し、地域に応じてグローバルの委員会や子会社の取締役会へ報告するなど、各国・地域の規制環境や市場慣行を踏まえた体制を構築しています。こうした取り組みにより、地域特性を尊重しながらも、グループとして一貫した統制と意思決定を実現しています。✂

✂ サステナブル投資およびコーポレート・サステナビリティ・ガバナンス

サステナビリティ 経営を支える ガバナンス

当社は、サステナビリティ・ガバナンスを、ESGの要素を事業活動に組み込むための仕組み、プロセスおよび組織体制からなる枠組みとして位置づけています。

実効性の高いサステナビリティ・ガバナンスは、ステークホルダーに対する長期的な価値創出を支える基盤であり、優先課題の設定、責任の明確化、ならびに全社的に一貫した対応を可能とします。

当社のサステナビリティ・ガバナンスは、サステナブル投資ガバナンスとコーポレート・サステナビリティ・ガバナンスという2つの軸で構成されています。サステナブル投資ガバナンスは、ポートフォリオ運用やスチュワードシップを含む投資活動において、サステナビリティ関連要素をどのように組み込み実行していくかに焦点を当てています。一方、コーポレート・サステナビリティ・ガバナンスは、投資判断を超えた企業全体の取り組みとして、サステナビリティをどのように推進・管理するかを対象としています。

これらは当社のサステナビリティ・ガバナンスの両輪として機能し、それぞれにおける役割と責任を明確に定義しています。

サステナブル投資ガバナンス

当社は、顧客資産の運用・管理を担う受託者としての責務を果たすため、受託者責任およびサステナブル投資の原則を最も重要な指針と位置づけています。これらの原則を実行していくにあたり、サステナブル投資ガバナンスは不可欠な基盤となります。サステナブル投資ガバナンスとは、サステナブル投資に関する要素を日々の投資業務およびスチュワードシップに組み込むための枠組みであり、意思決定の在り方や責任分担、データの活用および監督体制を含みます。

投資哲学、信念およびアプローチ

当社は、サステナブル投資の要素を、投資リスクおよびリターンと不可分のものであり、長期的な観点における受託者責任の遂行に重要な要素であると捉えています。持続可能な成長や強靱な企業価値は、健全なガバナンス、環境・社会要因の適切な管理、ならびに透明性の高い情報開示によって支えられるという考えに基づいています。こうした考えのもと、長期的な価値に影響を

及ぼす可能性の高いサステナブル課題に焦点を当てるマテリアリティの考え方を重視するとともに、目的意識を持った建設的なエンゲージメントを通じて理解を深め、企業の改善を促していきます。これらは、規律あるサステナブル投資のインテグレーションとアクティブ・オーナーシップを通じて実践されています。

実務においては、投資リサーチおよびポートフォリオの意思決定に際し、サステナビリティ関連要素を財務要因と併せて評価しています。ポートフォリオ・マネージャーやアナリストは、ESG要因が企業の戦略、レジリエンス（強靱性）、ガバナンス、資本コスト、事業継続性、および長期的なキャッシュフローに与える影響を検討します。重要と判断された場合には、これらの要素はリサーチノートや投資仮説に反映され、ポートフォリオ構築やポジション設定に活用されるとともに、継続的にモニタリングされます。ガバナンスについては、分析および記録に関する基準を明確化するとともに、情報開示の不足や、リスクの増大、改善の停滞がみられる場合のエスカレーション経路を整備することで、一貫した運用を支えています。

ガバナンスの原則と説明責任

ガバナンスは、投資理念を一貫した実務へと転換するための仕組みです。責任は経営の最上位から始まり、取締役会が受託者責任、スチュワードシップおよびサステナブル投資に関する責任を監督します。日常的な意思決定はグローバルエグゼクティブコミッティー（GEC）を通じて経営陣に委任されており、GECは求められる水準の明確化、資源配分および進捗のモニタリングを通じて、その実効性を高めています。

体制およびインセンティブ

実効性の高いガバナンスには、適切な能力と体制が不可欠です。グローバル・サステナブル・インベストメント・チームは、運用部門に対し、リサーチおよびポートフォリオ構築におけるサステナブル投資のインテグレーションの高度化、スチュワードシップ活動の調整および強化、ならびにESGデータの品質およびレポートの改善を通じて支援を行っています。同チームは、ESGのインテグレーションやスチュワードシップ活

「ガバナンスは、投資理念を一貫した実務へと転換するための仕組みです」

動の支援、ESGデータの管理や分析、ならびにESG関連の規制や基準のモニタリングに関する能力を有し、当社のアプローチを最新の状態に維持しています。

また、スチュワードシップおよびサステナブル投資のインテグレーションは、全社的な共通責務として位置付けられています。運用プロフェッショナルには、スチュワードシップおよびサステナビリティ原則、ならびに [倫理行動規範](#)や [利益相反管理方針](#)を含む関連する社内規程に関する研修を提供するとともに、要求される水準の変化に応じた継続的な学習を促しています。運用プロフェッショナルを対象としたインセンティブは、適切な時間軸における顧客成果と整合するよう設計されており、定量的な指標に加え、分析の質やチームの意思決定への貢献といった定性的要素も考慮しています。

✂ サステナブル投資およびコーポレート・サステナビリティ・ガバナンス

サステナブル投資ガバナンス体制

サステナブル投資ガバナンスを実効的に機能させるために、監督、実行および専門的支援の役割を明確に区分しています。

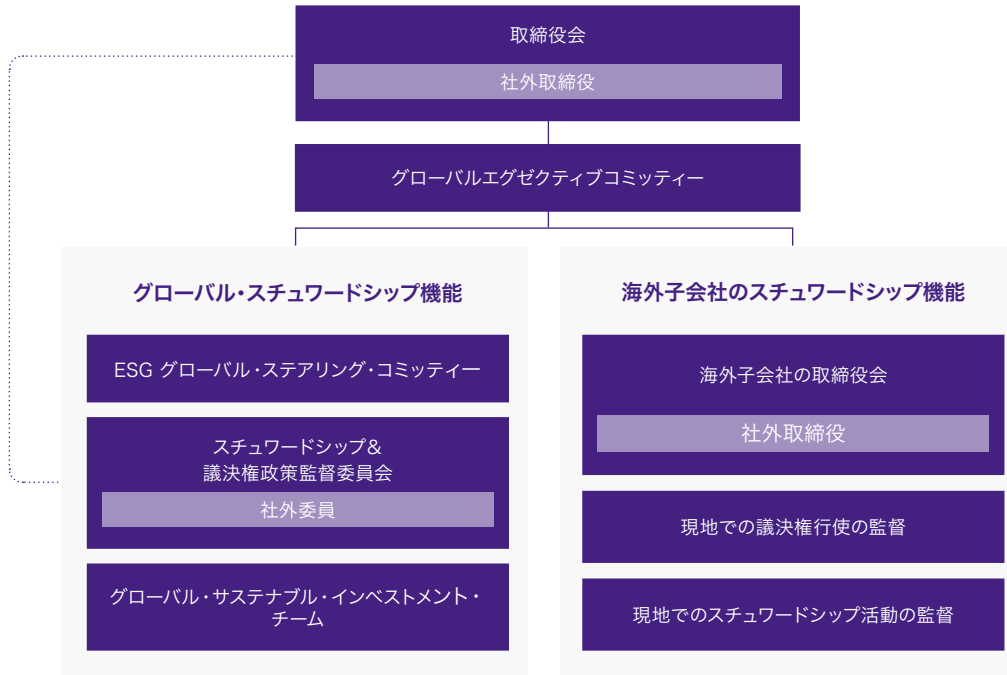
- **取締役会**：ガバナンスの最高機関として監督
- **グローバルエグゼクティブコミッティー (GEC)**：経営陣による監督および実行
- **ESGグローバル・ステアリング・コミッティー**：運用部門横断でのサステナブル投資のインテグレーション、スチュワードシップおよび関連施策の監督
- **グローバル・サステナブル・インベストメント・チーム**：サステナブル投資に特化した専門的知見およびツールの提供ならびに実行支援
- **各地域の子会社のガバナンス体制**：各地域の規制および市場慣行に沿った施策の実行

グローバルおよび各地域での実施体制

グローバルでの実行と各地域での執行は、相互に補完し合う形で運用されています。2022年にはグローバル・サステナブル・インベストメント・チームを設立し、サステナブル投資の能力強化と地域横断での一貫した実行を推進しています。同チームは運用チームおよび関連部門と連携し、重要なESG要因のインテグレーション支援、スチュワードシップ活動（エンゲージメントや議決権行使を含む）の調整、ESGデータ・分析・報告の強化、ならびに規制動向や関連基準のモニタリングを行っています。

各子会社では、アモーヴァ・アセットマネジメント代表取締役社長兼CEO直轄の地域責任者が率いる経営チームのもと、取締役会およびGECで決定された目標や計画を、各地域の規制および市場慣行に沿って策定・実行しています。拠点ごとの監督体制の詳細は、各子会社の組織構造や要件に応じて異なります。

④ サステナブル投資ガバナンス体制



出所：アモーヴァ・アセットマネジメント

重要課題や優先事項は、各地域における投資リサーチ、モニタリング、エンゲージメント活動を通じて特定されます。代表取締役社長兼CEOおよびCIOに報告するグローバル・サステナブル・インベストメント・チームは、優先事項の調整や知見の共有、ならびに地域・資産クラス横断での連携を支援しています。

運用チームは、グローバル・サステナブル・インベストメント・チームから提供される共通のツールやガイダンス、リサーチおよびエンゲージメントの示唆を含む知見共有の支援を受けつつ、それぞれの戦略および地域特性に応じて重要なESG要因を組み込んでいます。

データガバナンス

ESGデータおよび分析は、企業の開示やエンゲージメントから得られる知見と併せて、調査、モニタリングおよび報告に活用されます。関連データについては、地域横断で取得・共有するとともに、可能な範囲で重要な情報の検証および品質確認を行っています。提供会社や市場によってはデータの網羅性や整合性にばらつきがあることを踏まえ、適切な判断を加えつつ、マテリアリティを重視して活用しています。データの制約や解釈が意思決定や開示に影響し得る場合には、その内容を適切に記録しています。

ESGデータ&レポーティング・チームは、データの整合性の向上、カバレッジの拡充、ならびに分析機能の強化を担っています。社内関係者と連携し、主要なESGデータ・プロバイダーから取得したデータを運用、リスク管理および顧客報告に活用できるよう、分析および統合を進めています。また、気候変動リスクおよび機会の特定・評価能力の強化に取り組むとともに、各種規制報告への対応や、EUサステナブルファイナンス開示規則（SFDR）への遵守を支えるデータ提供を行う重要な役割を果たしています。さらに、今後のニーズに対応するため、ESGおよびAIを活用した高度なESG分析機能の開発にも取り組んでいます。

「グローバルでの実行と各地域での執行は、相互に補完し合う形で運用されています」

✂ サステナブル投資およびコーポレート・サステナビリティ・ガバナンス

リスクガバナンスと統制

サステナブル投資ガバナンスは、全社的なリスク管理およびコンプライアンスの枠組みによって支えられています。これには、業務の実行、監督、独立した検証を担う各組織の役割と責任を明確に定めた体制が含まれます。これにより、投資プロセスへのスチュワードシップおよびサステナブル投資の組み込みに関する方針が一貫して適用されるとともに、利益相反の適切な管理や、議決権行使、エンゲージメント記録、情報開示といった重要なプロセスの信頼性が確保されています。

サステナブル投資ガバナンスを支える主な方針

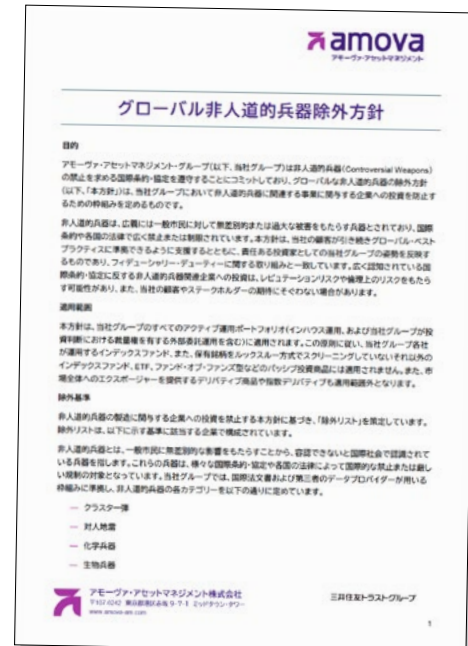
- 倫理行動規範
- 責任投資に対するコミットメント
- エンゲージメント&スチュワードシップ戦略
- 議決権等行使ポリシー（該当する場合、関連する議決権等行使指図ガイドライン/基準）
- フィデュシャリー・ESG原則に関する取り組みと遵守に係る規程
- 利益相反管理方針
- 気候変動についての意見表明
- グローバル非人道的兵器除外方針

グローバル非人道的兵器除外方針の策定

2025年度は、地政学的緊張の高まりや防衛関連分野への投資家の関心が再び高まったことを受け、マクロ経済面や地政学面のリスクとサステナビリティの枠組みとの関係を見直しました。防衛関連分野は従来、ESG投資とは相容れないものとみなされてきましたが、安全保障情勢の変容や顧客ニーズ、規制動向を背景に、多くの資産運用会社がその位置づけを再評価しています。一方で、非人道的兵器の製造に関与する企業を投資対象から除外する方針は、規制や国際規範として引き続き重視されています。

こうした状況を踏まえ、当社は防衛関連分野についてESGおよびリスクの観点から見直しを行い、特に非人道的兵器に焦点を当てて既存方針の強化を進めました。国際条約、同業他社の慣行および規制当局の見解に加え、独自の調査を踏まえて新たに策定した**グローバル非人道的兵器除外方針**は、2025年9月に承認されました。

その除外対象には、国際的に禁止されている兵器のほか、危害について十分な共通見解が形成されているカテゴリーを追加するとともに、適用範囲とその実施における監督体制についても明確化しました。本方針は2026年に制定され、現在では関連する投資活動に組み込まれています。



📄 2026年に制定されたグローバル非人道的兵器除外方針

見直しと透明性

方針やプロセスについて、その適切性および有効性を担保するために、継続的な見直しを行っています。その進め方は方針の内容によって異なりますが、通常は、所管部門による起案または改定、必要に応じた適切な委員会での審議、ならびに適切なガバナンスレベルでの承認を経て実施されます。地域毎に適用される方針については各子会社の取締役会で、グループ全体に適用される方針については経営陣または取締役会、あるいはその両方で承認されます。当社は、自社のアプローチを明確に伝えるよう努めるとともに、開示内容についても継続的に見直しを行い、明確で公正かつ均衡のとれた情報開示を維持しています。外部公表資料については、必要に応じてコンプライアンスレビューを含む適切な確認プロセスを経ています。

保証

当社のガバナンスモデルには、監督委員会、コンプライアンス部門によるサポート、内部監査を通じた相互牽制機能を備えています。内部監査はリスクベース・アプローチに基づいて実施され、スチュワードシップおよびサステナブル投資を組み込むプロセスを適宜精査します。また、必要に応じて是正措置が適切に実施されているかを確認します。さらに、スチュワードシップおよび報告に関する特定の領域においては、外部保証を実施する場合があります。これには、サービス提供に関する統制、情報セキュリティ、データプライバシーなど、スチュワードシップ活動において使用する重要なシステムおよび主要な取引先に関連する事項が含まれます。これらの取り組みにより、サステナブル投資ガバナンスおよび関連する開示の信頼性を確保しています。

「こうした状況を踏まえ、当社は防衛関連分野についてESGおよびリスクの観点から見直しを行い、特に非人道的兵器に焦点を当てて既存方針の強化を進めました」

サステナブル投資およびコーポレート・サステナビリティ・ガバナンス

コーポレート・サステナビリティ・ガバナンス

アモーヴァ・アセットマネジメントのコーポレート・サステナビリティ・ガバナンスの枠組みは、企業としての長期的なレジリエンス（強靱性）を支えるとともに、サステナビリティの視点を組織全体に組み込むことを目的としています。本枠組みは当社の事業運営に焦点を当てたものであり、投資活動におけるESGインテグレーションとは明確に区別されています。

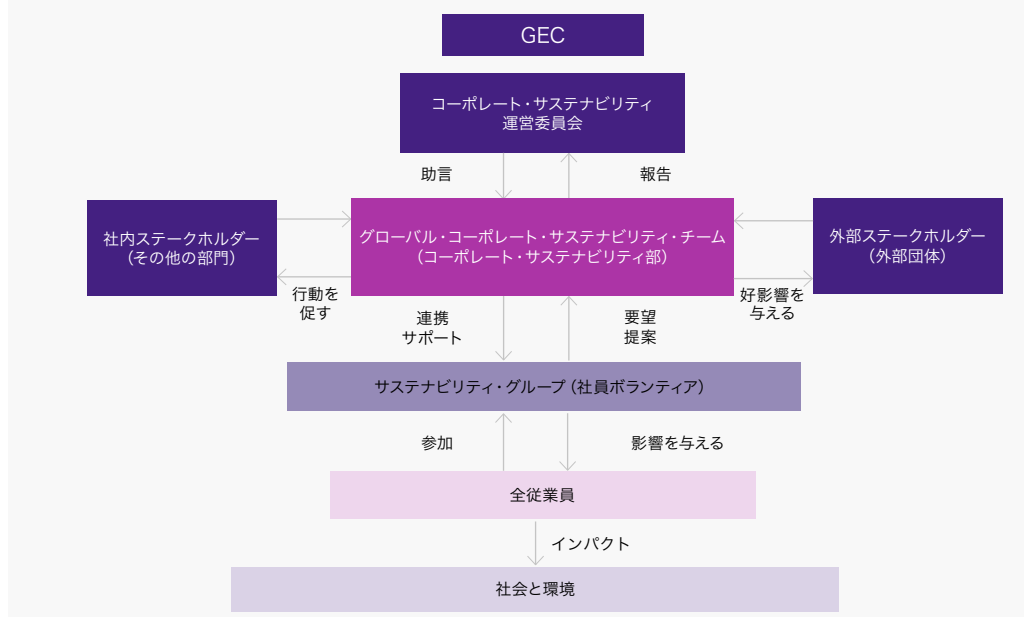
グローバル・コーポレート・サステナビリティ部門の 使命と役割

コーポレート・サステナビリティ部門は、グローバル資産運用会社および企業市民としての当社の責任を支える専任部門として2018年に設立され、2020年に機能を拡充しグローバル部門へと移行しました。その役割は、企業文化およびガバナンスの強化を通じてサステナビリティを全社に浸透させるとともに、自社のサステナビリティに関する報告を統括することにあります。

グローバル・コーポレート・サステナビリティ・チームは、部門や地域横断でこうした取り組みを調整し、意思決定や事業運営にサステナビリティの視点を組み込んでいます。また、同じ志や関心を持つ社員が自主的に運営するサステナビリティ・グループの事務局を担い、当社の様々なサステナビリティ・グループのガバナンスや活動の調整、全社的な取り組みを支えています。

グローバル・コーポレート・サステナビリティ・チームは、経営陣や関連部門と緊密に連携し、トップダウンによるリーダーシップとボトムアップによる参画のバランスを図っています。日々の事業運営にサステナビリティを組み込むためには、経営陣による明確な方向性の提示と、社員による主体的な参加の双方が必要であると考えています。こうしたアプローチのもと、当部門は社内関係者と連携して施策を推進するとともに、社会への貢献につながる対外的な取り組みも推進しています。

 グローバル・コーポレート・サステナビリティ・チームと組織内外の連携図



出所:アモーヴァ・アセットマネジメント

コーポレート・サステナビリティにおける マテリアリティの役割

当社は、2025年10月から2026年3月にかけて、初の全社的なマテリアリティ評価を実施しました。ダブルマテリアリティの考え方に基づき、インパクトと財務の両面から重要性を検討し、当社およびステークホルダーにとって重要なサステナビリティ課題の特定と優先順位付けを行いました。その詳細なプロセスと結果については、本レポートの「マテリアリティ評価」のセクションで説明しています（[13ページ参照](#)）。

今後、マテリアリティ評価を当社のコーポレート・サステナビリティにおける優先事項を推進するための実務的な基盤として活用していきます。その評価結果に基づき、各重要課題の責任所在や説明責任を明確化することでガバナンスを強化するとともに、進捗のモニタリングおよび評価を一貫して行うための主要業績評価指標 (KPI) や行動計画を策定していきます。また、事業環境やステークホルダーの期待の変化を踏まえ、重要課題については年次での見直しに加えて定期的な再評価を実施するなど、継続的な見直しを行っています。

「日々の事業運営に
サステナビリティを組み込むためには、
経営陣による明確な方向性の提示と、
社員による主体的な参加の双方が
必要であると考えています」

ガバナンス体制と監督機能

当社では、コーポレート・サステナビリティ・ガバナンスを支える社内の会議体と報告体制が整備されています。経営レベルでは、グローバルエグゼクティブコミッティ（GEC）により設置された正式なガバナンス機関であるコーポレート・サステナビリティ運営委員会が設けられています。同委員会は、四半期に1度開催され、GECメンバーやチーフオフィサーを含む意思決定者が参加し、優先事項や重要施策の監督を行っています。

また、寄付に関するガバナンスについては、GECにより設置された寄付運営委員会が担っています。同委員会は主要な関係部門の代表者で構成され、寄付に関する決議事項について毎月審議と承認を行っています。

こうした監督体制は、コーポレート・サステナビリティ、寄付および関連するガバナンス委員会の運営に関する社内方針・規程によって支えられています。これらは地域横断で一貫した意思決定と施策の実行を可能とする基盤となっています。

✂ サステナブル投資およびコーポレート・サステナビリティ・ガバナンス

レポートिंगおよび透明性

コーポレート・サステナビリティ部は、2020年以降毎年発行しているサステナビリティレポートを含め、当社のコーポレート・サステナビリティに関する報告を統括しています。サステナビリティレポートは、当社の取り組みとその進捗について、当社の事業運営環境を踏まえた透明性のある情報開示を行うことを目的としています。また、当社のコーポレート・サステナビリティに関する考え方や取り組み、関連する開示情報は、当社ウェブサイトのコーポレート・サステナビリティページにも掲載しています。これは、当社の情報開示を支える媒体として機能し、活動の最新情報を必要とする社内外のステークホルダーにとって主要な情報源となっています。

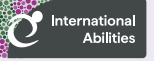
対外的な情報開示に加え、グループレベルでのガバナンスおよび監督の一環として、親会社である三井住友トラストグループに対し、コーポレート・サステナビリティ活動の状況を定期的に報告しています。主要な施策の進捗について体系的に報告するとともに、定性的・定量的情報を提供することで、親会社におけるサステナビリティ報告および内部レビューを支えています。

こうしたプロセスを通じて、当社はグループ全体の方針との整合性を維持しながら、自社の事業特性および展開地域を踏まえた柔軟な対応を可能としています。

社員エンゲージメントとサステナビリティ文化

サステナビリティ志向の企業風土の醸成は、当社の戦略における重要な要素です。社員の主体的な参加によるボトムアップ型の取り組みは、形式的な方針やガバナンス体制を超えて、有意義かつ持続的な成果を生み出すために不可欠だと考えます。

④ 地域的区分と注力分野別のサステナビリティ・グループ

	ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン	ソーシャルインパクト& ウェルビーイング	環境&気候
日本	  		
海外拠点		 	
グローバル	  		

インターナショナル・ウィメンズ・グループは、アジア、アメリカ、EMEAおよびニュージーランドに、インターナショナル・アビリティーズ・グループは、アジア、EMEA、ニュージーランドに、それぞれ地域支部を設置しています。

出所：アモーヴァ・アセットマネジメント

当社では、毎年の目標設定や業績評価においてもサステナビリティの観点を取り入れており、社員には、自らの目標や日々の行動が責任ある事業活動にどのように寄与するかを意識することが求められています。

また、グローバル・コーポレート・サステナビリティ・チームは、同じ志や関心を持つ社員が自主的に運営するサステナビリティ・グループの事務局を担い、各地域のサステナビリティ・グループと連携しながら、社員やその家族が参加できるサステナビリティ活動の企画および推進を行っています。現在、各地域合計で14のサステナビリティ・グループが様々な活動を主催しており、その内容は社内プラットフォームを通じて全社に共有され、意識の向上、参加の促進、地域間の連携強化を後押ししています。

さらに、毎年開催される全社イベントであるサステナビリティ・タウンホールは、重要な社員エンゲージメントの機会となっています。サステナブル投資とコーポレート・サステナビリティの両方の領域における重点施策の進捗を共有するほか、社員主導の取り組みを紹介し、地域や部門を超えた社員同士の対話を促進しています。こうした取り組みを通じて、共通理解を深め、社員の参画を強化し、当社全体におけるサステナビリティ文化の醸成を促しています。

事業の基盤としてのサステナビリティ

サステナビリティは当社の企業文化に深く根付いており、今後も強固なガバナンスを通じて、この取り組みをさらに発展させていきます。マテリアリティ評価の活用やステークホルダーとの継続的な対話を通じて、ガバナンスの更なる高度化を図り、引き続きコーポレート・サステナビリティの事業への定着を推進していきます。✂

サステナビリティ・タウンホール

サステナビリティへの
揺るぎない
コミットメント

2025年10月30日、アモーヴァ・アセットマネジメントは、
第5回サステナビリティ・タウンホールを開催しました。
当日は、従業員および親会社関係者を含む430名超が参加しました。

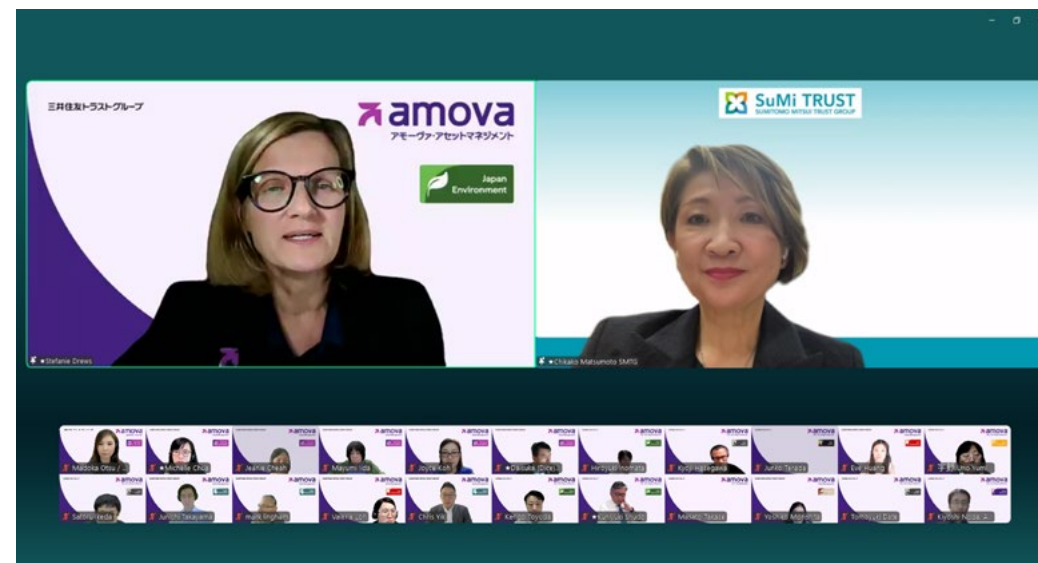
本タウンホールは、当社のサステナビリティに関する優先事項や進捗を共有するとともに、グローバルな従業員エンゲージメントを高める重要な機会となっています。

冒頭の挨拶では、代表取締役社長兼CEOのステファニー・ドゥルーズが、2025年は新たな社名、ブランドおよびミッション・ステートメントを導入した節目の年であったと述べました。その上で、アモーヴァ・アセットマネジメントのサステナビリティへの取り組み姿勢は今後も変わらないことを改めて強調しました。

本プログラムでは、当社のステファニー・ドゥルーズと、三井住友トラストグループ取締役執行役常務CSuO（チーフ・サステナビリティ・オフィサー）である松本千賀子氏の対談も行われました。対談では、リスクと機会の両面からサステナビリティを捉えることの重要性に加え、長期的な価値創出に向けて、人材を中心に据えたアプローチの重要性が示されました。

チーフ・インベストメント・オフィサーのマーク・E・ストックルは、長期的かつ持続可能な価値創出に引き続き注力していく姿勢を示しました。また、「グローバル非人道的兵器除外方針」の導入、ESG関連ツールの強化、投資判断を支援する社内AIソリューションの活用など、直近の取り組みについて説明しました。

サステナブル・インベストメント・グローバルヘッドのナタリア・ラジェスカがモデレーターを務めた運用パネルディスカッションでは、各地域の運用部門およびクライアントサービス部門の代表者が登壇しました。参加者を対象としたライブ投票では、気候変動以外の新たなESGテーマとして人工知能（52%）が最も多くの票を集め、社会的不平等（22%）、水資源不足（13%）が続きました。パネル参加者は、ESG要素を投資プロセスに組み込む取り組みについて議論し、それらがリスクの特定、機会の評価、顧客とのエンゲージメントにどのように活用されているかを共有しました。



サステナビリティ・タウンホールで対談するステファニー・ドゥルーズと三井住友トラストグループのチーフ・サステナビリティ・オフィサー松本千賀子氏

さらに、「Do Good Together」セッションでは、従業員エンゲージメントの促進を目的として、参加者の参加状況に応じて世界各地の慈善団体への寄付につながる仕組みが設けられました。その結果、障がいのある方々を支援する5つの地域慈善団体に対し、当社から18,600米ドルの寄付が行われました。

コーポレート・サステナビリティに関するアップデートでは、ジェンダー・ダイバーシティ目標である「#30 by 2030」、事業運営に伴う温室効果ガス排出量の削減、サステナビリティ・グループへの参加率向上など、主要目標に対する進捗が共有されました。同グループへの参加率は当社目標である15%に到達するとともに、インターナショナル・アビリティーズ・グループおよび関連する地域別イニシアティブの拡大についても紹介されました。

タウンホールは、代表取締役会長の首藤邦之による締めくくりの挨拶で終了しました。同氏は、投資家の期待を理解し、ポートフォリオ企業とマテリアルなESG課題についてエンゲージメントを行い、持続可能な成長を支えるうえで、資産運用会社が果たす役割の重要性を強調しました。

サステナビリティ・タウンホールは、当社全体でサステナビリティの取り組みをさらに浸透させるとともに、グローバルの従業員間での認識の共有と一体感の醸成を支える機会となっています。

リスク管理

リスク管理の考え方

リスク管理の基本的な考え方

当社は、アセットマネジメント会社としての受託者責任を果たし、持続的な企業価値の創出を支えるため、当社におけるリスク管理を重要な経営課題と位置付けています。

運用機関として、市場環境等に起因する投資リスクを含む各種リスクを的確に管理し、運用の適正性および業務の健全性・適正性の確保に努めています。

リスクの全体像

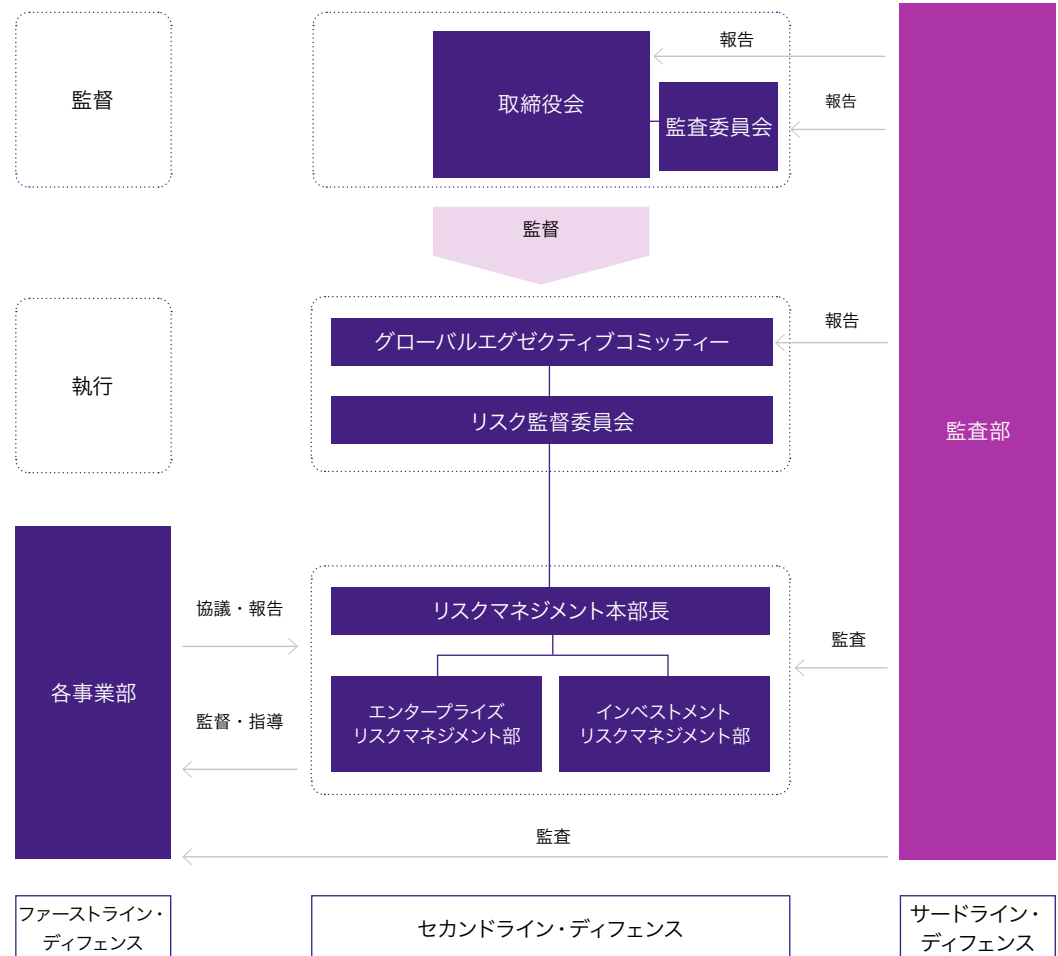
当社では、運用リスク、市場リスク、信用・カウンターパーティリスク、流動性リスク、コンプライアンスリスク、オペレーショナルリスクを、主な管理対象として位置付けています。

リスクアペタイト・フレームワーク

リスクアペタイト・フレームワークとは、当社グループにおいて特定した主要なリスクについて、リスクアペタイト（受容するリスクの水準）およびリスク許容度を定め、重要リスク指標（KRI）等に基づき継続的にモニタリングする枠組みです。

リスク水準が許容度の限界に近づく、または逸脱する兆候が見られる場合には、対応策の検討・実施を通じて改善を図り、リスク管理の観点から経営資源配分の最適化と安定的な経営活動を支援します。

リスク管理体制



リスク管理

三線体制によるリスク管理体制

当社では、リスクカテゴリーごとに三線体制（Three Lines Model）を基本としたリスク管理体制を構築しています。

— 第1線：業務執行部門

営業、運用、管理、企画等の各部署が、リスクアペタイトに基づき、業務に伴うリスクの特定・評価・管理を行います。リスクの規模や特性に応じた適切なコントロールを実施するとともに、リスクの状況を第2線へ適時・正確に報告します。

— 第2線：リスク管理・コンプライアンス

リスク管理部門およびコンプライアンス部門が、第1線から独立した立場でリスク管理状況をモニタリングし、牽制および助言を行います。あわせて、リスク管理体制の企画・推進を担い、必要に応じて経営陣への報告を行います。

— 第3線：内部監査

内部監査部門が、第1線および第2線から独立した立場で、リスク管理体制および内部管理態勢の有効性について客観的な評価を行います。

経営による監督

リスク管理に関する重要事項については、経営陣による監督のもとで管理されています。

グローバルエグゼクティブコミッティー（GEC）およびリスク監督委員会は、リスク管理の状況や実効性について定期的に報告を受け、必要に応じて議論・指示を行っています。重要事項は関連委員会で審議のうえ、経営判断や業務改善に反映されます。

さらに、全体的な活動状況は年1回以上取締役会に報告しています。また、両委員会および関連する会議体において、関連会議体や担当部門と連携して、重要事故への対応や事故防止のための施策・管理手法の構築支援にも取り組んでいます。

運用リスク管理

当社では、全社的リスク管理の枠組みのもと、資産運用に伴うリスクを専門的に管理する組織として運用リスク管理部門を設けています。

運用リスク管理部門は運用部門から独立した立場でリスクを可視化・評価し、ポートフォリオのリスク状況を継続的にモニタリングのうえ、運用部門および経営へフィードバック・報告を行います。

運用リスク管理のプロセスとガバナンス

当社の運用リスク管理部門では、運用ポートフォリオの定量的評価に加え、運用プロセスや投資判断の背景も踏まえたポートフォリオ・マネージャーとの対話を通じて、投資行動が運用方針や想定するリスク水準と整合しているかといった定性的な分析も継続的に行っています。

各運用拠点のリスク管理チームは、ポートフォリオのリスクおよびパフォーマンスを日次でモニタリングし、その結果をポートフォリオ・マネージャーに提供しています。加えて、BI（Business Intelligence）ツールを活用してデータを可視化・分析し、日次で更新されるレポートを運用部門と共有することで、運用部門が随時閲覧できる体制を整えています。さらに、四半期ごとに運用リスク会議を開催し、分析結果のフィードバックを行っています。

ポートフォリオ・マネージャーは、共有された課題について、その解消につながる投資行動をとります。運用リスクマネジメント部門はその後その効果について分析を行い、再度運用部門へのフィードバックを行います。

上記の運用リスク管理の状況や重要事項については、運用リスク管理部門から四半期ごとに、シニアマネジメントが出席するリスク監督委員会へ報告されます。リスク監督委員会は、運用リスク管理の実効性を監督するとともに、必要に応じて対応策や改善を求め、ガバナンスの確保を図っています。

✂ 情報セキュリティ、サイバーセキュリティおよびデータ保護

リスク管理体制の強化

当社は、情報セキュリティ、サイバーセキュリティおよびデータ保護を事業運営の基盤およびステークホルダーからの信頼を支える重要な要素として位置付けています。

情報漏えいやサイバー攻撃等は、事業継続性やレピュテーション、財務面に影響を及ぼし得ることから、規程・体制・運用の各面で継続的な強化に取り組んでいます。

情報セキュリティの考え方

情報資産の毀損や漏えいは、受託資産の運用・管理に対する信頼や業務継続に直結するリスクです。当社では、受託者責任を果たす基盤として、情報資産全体の保護と統制の高度化を進めています。

情報資産の保護

情報セキュリティを「情報資産の機密性・完全性・可用性を維持すること」と定義し、顧客情報や社内情報（個人情報を含む）について、その重要度に応じた適切な管理・対策を講じています。

体制・役割分担

全社的な体制のもと、役員は対応方針や管理体制の構築等を担い、役員・社員はセキュリティポリシーを遵守します。リスクマネジメント本部はリスク管理体制やインシデント対応等を、グローバルテクノロジー本部は情報システムやインフラの整備・運用を担います。



オペレーショナルリスクとの関係

情報セキュリティリスクおよびシステムリスクは、オペレーショナルリスクの一部として位置付け、三線体制に基づく牽制・検証の枠組みのもとで適切に管理・監督しています。

サイバーセキュリティ

サイバーセキュリティは、事業の継続性や情報資産の保全のみならず、長期的な企業価値とステークホルダーからの信頼を支える重要な要素であり、当社はこれをサステナビリティの重要課題の一つであるコーポレート・サステナビリティの一部として位置付けています。

情報漏えいが発生した場合、お客様や業務への直接的な影響にとどまらず、レピュテーションの低下を通じた企業価値の毀損につながる可能性があることから、当社のシステムならびに顧客情報、社員情報、会社情報等のあらゆるデータを保護することを最優先課題としています。

サイバーリスクの評価と管理

技術動向や業務環境の変化を踏まえ、サイバー攻撃や不正アクセス等による脅威・脆弱性を継続的に評価し、必要な統制および技術的対策の整備・運用を行っています。

情報セキュリティ、サイバーセキュリティおよびデータ保護

全拠点において、マルウェア対策ソフト、ファイアウォール、アクセス制御を導入しているほか、潜在的な脅威に対する防御態勢の有効性を検証するため、ペネトレーションテスト（侵入テスト）を毎年実施しています。また、定期的な脆弱性評価や災害復旧演習を実施することで、インシデント発生時における対応力や事業継続性の検証・強化を図っています。

これらの取り組みの進捗状況は、グローバルテクノロジー月次業務報告書およびオペレーショナル・エクセレンス委員会にて報告されています。また、重要なサイバーセキュリティ関連事項については、当社のリスクマネジメントの枠組みのもと、必要に応じてリスク監督委員会に報告し、同委員会が監督しています。

防御・検知の仕組み

技術動向や業務環境の変化を踏まえ、サイバー攻撃や不正アクセス等による脅威・脆弱性を継続的に評価し、必要な統制および技術的対策の整備・運用を行っています。

サードパーティの管理

サードパーティおよび重要なサービス提供者に対しては、サイバーセキュリティ管理態勢が適切であることを確認するため、定期的なデューデリジェンスを実施しています。

インシデント対応

ウイルス感染やサイバーインシデントの発生に備え、迅速な対応と被害の最小化を図るための手順を整備しています。インシデントが発生した場合には、原因の特定、復旧対応および再発防止策の実施を行います。



サイバーセキュリティ意識向上に向けた社員研修

社員向けにセキュリティ研修を提供し、研修では、サイバーセキュリティ・インシデントの報告手順、脅威への対処方法、潜在的な脅威の具体例、データ損失防止、クリックベイト（悪意あるウェブサイトへのリンクをク

リックするよう誘導する行為）の回避、ならびにフィッシングメールの識別方法など、幅広いテーマを取り上げています。また、研修内容の理解度および習得した知識・スキルを効果的に活用できるかを確認するため、小テストも実施しています。

データ保護

顧客・個人情報の適切な保護は、当社の信頼性やレピュテーションを維持するうえで不可欠です。当社は、関係法令・ガイドラインに基づく管理体制と運用を通じて、漏えい等のリスク低減に努めています。

個人情報の管理

取得から消去・廃棄までのライフサイクルに応じた管理を行い、アクセス制御や権限管理の徹底によりリスクを低減しています。

法令・規制対応

個人情報保護法等を踏まえた取り扱いを徹底し、漏えい等が発生した場合には、社内規程に基づき迅速かつ適切に対応します。

信頼維持への取り組み

統制・手順の整備と役員・社員への継続的な教育を通じて、人的要因に起因するリスクを低減し、健全な事業運営につなげています。

AI 人工知能 (AI)

知性を
拡張するものマンディーブ・カスリヤ
グローバルESGデータ・分析リード

現状について

意思決定が迅速化し、作業負担が軽減され、より大きな成果が得られる。これこそが、人工知能 (AI) がもたらす効果として期待されてきたことであり、報道などによれば、まさにこうした状況が実現しつつあります。誰もがそのスピードを称賛し、AI導入の成功事例でもその点が真っ先に強調されます。しかし、この急速なスピードで、私たちは一体何に向かって突き進んでいるのでしょうか。

ここからは、その問いをじっくりと考えてみたいと思います。AIについての前向きなメッセージからは見えてこない、既に現れ始めているリスクや、喧伝されている以上に興味深い機会について検討します。また、AIを活用した開発を数年間続けるなかで辿り着いた1つの考え、何を持って「良い」AI活用とするのかという問いに対する私自身の考えについても共有します。私はAIの将来に対して楽観的な見方をしていますが、無条件に楽観的でよいのでしょうか。

AIがもたらすリスク

まず、テクノロジーではなく人に焦点を当てたテーマから考えたいと思います。ここ数カ月、AIを理由とされた人員削減が過去最高水準に達しており、2026年第1四

半期だけでも6万人を超えました。企業のプレスリリースで用いられる表現は非常に似通っており、「AI活用を前提とした組織再編」や「自動化による効率化」といった言葉が並びます。こうした表現は大胆で、先見性があり、強気な姿勢を印象付けます。しかし、その一つひとつの発表の背後には、実際に影響を受ける人々がいます。また、より慎重に考えるべき問いとして、AIは果たして本当にこれらの役割を置き換えているのでしょうか。それとも、単に企業が現在の人員削減を説明するうえで最も都合のよいストーリーとしてAIを用いているだけなのでしょうか。

データを見る限り、実態は後者である可能性が高いようです。米国の採用担当者を対象にResume.orgが実施した調査によれば、財務的な制約を理由に挙げるよりも、AIを理由にした方が好意的に受け止められやすいとして、約60%が採用抑制や人員削減の理由にAIの役割を強調していると回答しています。一方で、「AIによって特定の職種が完全に代替された」と答えた割合はわずか9%でした。こうした現象は「AIウォッシング」と呼ばれています。つまり、本来は財務的な理由による人員削減で、実際には期待されたほどの効率化を実現していないAIの影響として説明することです。しかし、

「1,222人を対象としたランダム化比較試験では、AIを活用したグループは当初、対照群を上回る成績を示しました。しかし、チャットボットによる支援がなくなると、問題解決能力や課題に粘り強く取り組む姿勢が大きく低下しました」



多くの場合において、AIは企業が主張するほどの効率化をまだ実現していません。周知のとおり、過去10年にわたる低金利環境を受けて、多くの業界で積極的な採用拡大が進められてきました。その環境が変化した以上、ある程度の人員調整が起こることは必然だったとも言えますが、こうした人員削減の要因がAIなのか、それとも企業がそれらを説明するための最も説得力のある理由としてAIを利用しているだけなのか。この問いは、慎重に検討する価値があります。

最近、職場でよく耳にするようになった言葉に「AIスロップ」と「ブレインロット」という2つの言葉があります。「AIスロップ」とは、AIによって大量生産された低品質なコンテンツがあふれている状態を指します。2つ目の「ブレインロット」は、その結果として生じる、批判的思考力や集中力が徐々に損なわれていく状態を指します。自ら考える代わりにAIに思考を委ねることが驚くほど容易になったことで、こうした状態は一段と深刻化しています。世界有数の研究機関が、これら懸念の妥当性について検証を始めています。

UCLA、MIT、オックスフォード大学、カーネギーメロン大学の研究者らは最近、AIへの依存が認知能力を

直接低下させることを示す初の因果的証拠として、「AI Assistance Reduces Persistence and Hurts Independent Performance (AIによる支援が粘り強さを損ない、AI支援がない状況でのパフォーマンスを低下させる (英文のみ))」と題する研究を発表しました。1,222人を対象としたランダム化比較試験では、AIを活用したグループは当初、対照群を上回る成績を示しました。しかし、チャットボットによる支援がなくなると、問題解決能力や課題に粘り強く取り組む姿勢が大きく低下しました。この影響は、わずか10分程度AIを利用した後であっても確認されました。研究者らが「ゆでガエル効果」と表現するこの現象は、AIを使い続けることで、自力で考えたり粘り強く取り組んだりする姿勢が徐々に失われ、長期的な成長や学習に悪影響を与える可能性があることを示唆しています。

こうした問題は、組織にも影響を及ぼします。従来なら数日から数週間かかっていた業務を、AIを活用して自動化することで瞬時に完了できるようになりました。しかしその一方で、気付かないうちに「認知負債」を積み上げているのかもしれない。重要なのは、違いを理解することです。すでに何度も経験してきた業務をAIに任せるのであれば、それは自分で行う労力を減らし

✂ 人工知能(AI)



「本当の意味での異分野連携は、見た目ほど簡単ではありません。アイデア同士の組み合わせが不可能だからではなく、アイデアを持つ人同士がうまく連携できないからです」

て効率を高めるという意図的な判断と言えます。これらの場合は、その業務をAIなしで遂行する能力がすでに備わっています。一方、これから社会に出る人たちの場合は事情が異なります。そもそも基礎となるスキルを身につける前の段階で、業務をAIに委ねてしまうことになりかねません。これは特定の世代の問題ではなく、AIが基礎的な反復業務を担うことが当たり前になりつつある環境で、人材をどのように育成していくかという構造的なリスクです。従来は、こうした業務に試行錯誤しながら取り組む過程で、批判的思考力が培われてきました。しかし今後は、その力を鍛える機会が少なくなってしまうかもしれません。心理学専門誌・ウェブメディアの『Psychology Today』の言葉を借りれば、「そもそも鍛えられていない筋肉は、衰えることもない」のです。

辿り着いた考え

では、ベストプラクティスの発展を目指してきた実務者として、現場からの見解を述べたいと思います。GPT-3.5の登場以来、数年にわたってチャットボットを構築し、RAG（検索拡張生成）パイプラインの改善に取り

組み、ときには必要以上に複雑な仕組みを作ってきた結果、最終的に1つの考えに辿り着きました。現在では、あらゆる問いを考える際に、この考えを当てはめています。それは、「AIの目的は時間を節約することではなく、知性を拡張することにある」ということです。この考えはここ数年で私自身の信条となり、最大の成果を引き出すためのAI戦略の方向性を定める指針となっています。そのAIソリューションは、利用者の能力を高めるものなのでしょうか、それとも単に作業を迅速化するだけなのでしょうか。また、その2つをどのように見分ければよいのでしょうか。

AIがもたらす機会

AIによって、これまで異なる専門分野の間にあった障壁が取り払われ始めており、実現に至らないまま終わるアイデアも少なくなりつつあります。アイデアの構想から実際に形にするまでの道のりは、驚くほど短くなりました。私たちは皆、業務の中で試してみたいと思うアイデアを持っていますが、かつてはその多くが時間や人手、予算が足りないという理由で実現に至りませんでした。

た。例えば、昨日のカンファレンスで耳にしたアイデアの試作版や、Photoshopの操作経験不足で実現に至らなかったマーケティングのコンセプトなど、高度な知見を得るための障壁が崩れつつあり、それによって競争に参加できる人々の顔ぶれも変わろうとしています。

新しい分野を学ぶうえでの障壁は大部分が知的な分野ではなく、社会的な要素や時間・機会の制約でした。まったく異なる分野の専門家に対して、日常的な業務や物事の仕組みについて詳しく尋ねることを躊躇する人は少なくありません。また、体系的な学習に充てる時間も不足しがちでした。その結果、知的好奇心は満たされないまま、多くの人は必要以上に専門領域を狭めた状態にとどまってきました。しかし、AIはこの状況を一変させました。今や私たちは、疲れを知らず、時間単位で料金を請求することもない家庭教師を手にしたようなものです。その結果、他のチームの業務を細部まで深く理解し、その知見を自身の専門分野に活かすことができるようになりました。

本当の意味での異分野連携は、見た目ほど簡単ではありません。アイデア同士の組み合わせが不可能だからではなく、アイデアを持つ人同士がうまく連携できないからです。これまでは、異なる分野の専門家同士が協力しようとすると、双方が歩み寄る必要がありましたが、それには時間がかかるうえ、それぞれの比較優位を十分に生かせないという課題がありました。あるいは、両者の橋渡し役となる人を間に入れる方法もありますが、それにはコストがかかり、伝達の過程で情報や意図が失われることもあります。本来であれば最も大きな価値を生み出せたはずの組み合わせほど、実現には至らないことが少なくありませんでした。AIは、こうしたコストを取り除きました。今では2人の専門家が、それぞれの専門性を維持したまま協働することができます。その間の「橋渡し役」はAIツールが担ってくれるからです。私自身も、営業チーム、人事部門、フロントオフィスの運用部門との仕事を通じて、その変化を実感しています。

重要なのは、私たちはまだこの変化の始まりにいるということです。AIはこれからもAIらしく発展し続け、企業はAIを「これ以上ないほど画期的なもの」として称賛し続けるでしょう。その両者の間では、本当に優れた成功事例が目立たないところで生まれていきます。こうした成功事例は、静かに、そしてほとんど注目されることなく、積み重なっていくでしょう。その成功を生み出すのは、人々の知性を拡張するための手段としてAIを活用する組織であり、あらゆるアナリスト、あらゆるチーム、あらゆる部門が、昨年よりも高い能力を発揮できるよう支援するためのAI活用を考えられる組織です。

冒頭で私は、「どれだけ速く進んでいるのか」ではなく、「何に向かって突き進んでいるのか」について問いかけました。その答えは、テクノロジーそのものではなく、AIの活用によって生まれた時間をどう活用するかにあります。そもそも目的は時間を節約することではありません。知性を拡張することこそが本質なのです。✂

投資を通じた価値創造



✖ CIO(最高投資責任者) マーク・E・ストックルからのメッセージ

レジリエンスを 通じた持続的な 価値創造

2025年度は、厳しい投資環境の中においても、規律あるリスク管理、体系的な運用フレームワーク、そして成果に対する明確な責任を重視することで、堅調なパフォーマンスを達成しました。

当社では、財務的に重要なサステナビリティ・リスクの評価をポートフォリオ全体で継続的に強化してきました。こうした取り組みを支えているのは、エンゲージメントを軸とするアクティブ・オーナーシップであり、重要なリスクや機会に関する情報に基づく意思決定の基盤となっています。これらの取り組みは、有意な超過収益の創出に寄与するとともに、規律と文脈を踏まえたサステナビリティの取り組みが、長期的な株主価値と整合するものであるとの確信を一層強める結果となりました。

サステナビリティを取り巻く環境は、ますます複雑化し、分断が進んでいます。地域や規制、政治的背景によって期待は大きく異なり、ガバナンスが不十分な場合には投資リスクやレピュテーションリスクが高まります。

一方で、こうした分断と複雑化の進展を機会として捉えることも可能です。このような環境においては、目的の明確化と一貫した監督体制がこれまで以上に重要となります。

当社のアプローチは、投資判断を起点とし、マテリアリティに根差し国際基準に準拠するものです。また、必要に応じて地域の特性を反映できる柔軟性も備えています。このアプローチにより、サステナビリティの観点からポートフォリオおよび組織全体の双方における資本配分やリスク・リターン評価の高度化につながっています。



「エンゲージメントや議決権行使が極めて重要な役割を担っていることを改めて強く認識しています。これらは、リスク管理と長期的価値の保全における重要な手段です」

みは、実行と説明責任を重視する姿勢を明確に示すものであり、長期的なコミットメントを実効性のある意思決定へと結びつけるものです。

サステナビリティは静的な概念ではなく、お客様の投資目標や変化する市場環境に応じて進化する動的な領域であると認識しています。例えば、エネルギー移行の課題は、AIの普及に伴うエネルギー需要の増加やエネルギー安全保障の関心の高まりと併せて考える必要があります。当社の役割は、投資先企業が長期的なレジリエンスを備え、株主や幅広いステークホルダーに対して持続的な価値創出を行えるよう支えることにあります。

当社は、受託者責任に根ざし、市場環境が変化してもお客さまに確かな成果をもたらす、投資主導型の厳格なサステナビリティアプローチに引き続き取り組んでいきます。✖

また、アクティブ・スチュワードシップは、効果的な運用ガバナンスの中核的要素となっています。CIO兼アメリカズCEOに就任して1年を迎え、エンゲージメントや議決権行使が極めて重要な役割を担っていることを改めて強く認識しています。これらは、リスク管理と長期的価値の保全における重要な手段です。

現在の投資環境は、地政学、エネルギー、テクノロジーおよび気候に関するリスクが複雑に絡み合っています。スチュワードシップ活動を通じて、投資先企業の経営の質や長期的なレジリエンスに関する理解を深めることができます。これにより、新たなリスクの兆候を予測するとともに前提を見直しながら、お客様のための確かな投資判断を行っています。

当社は、宣言よりも実行を重視しています。この1年間は、測定可能であり厳正な検証に耐え得る取り組みを優先してきました。具体的には、非人道的兵器に関するグローバルポリシーの更新、分析力強化に向けた人工知能(AI)活用型サステナビリティツールへの投資、Net Zero Asset Managers initiativeへのコミットメントの再確認などを実施しています。これらの取り組

マーク・E・ストックル

専務執行役員 兼 最高投資責任者(CIO)兼
運用グローバルヘッド
アモーヴァ・アセットマネジメント・アメリカズインク
カンントリーヘッド 兼 CEO

✖ チーフ・グローバル・ストラテジスト 兼 チーフ・エコノミスト フィンク 直美からのメッセージ

投資とは、 未来の価値を 今日評価すること

サステナビリティは、ガバナンスや
公共の福祉、環境面での制約
といった観点から語られることが
多いです。

一方で、経済学の研究では、長期的な成長を支える要素として、制度やイノベーション、人的資本の重要性が指摘されています。しかし、持続可能なマクロ経済成長は、それぞれが独立して存在する個別の要素の集合として捉えられるものではありません。持続的な成長を理解するためには、経済システム全体とその相互作用のダイナミクスを時間軸で捉えることが重要です。このような観点から見ると、投資は、企業、家計、政府と

いった経済主体が経済全体において協調を図り、現在と将来とのギャップを埋めるための重要な手段として位置づけられ、経済がどのように長期的成長を維持していくのかを理解するための有効な視点となります。

未来が体系的に過小評価され得る理由

サステナビリティは、将来を見据えた投資によって成長が持続する「安定的な経済的均衡」、すなわち期待が一致した状態として捉えることができます。持続可能な成長において重要なのは、生産の拡大を続けることではなく、変化する制約の下でも価値を生み出し続ける経済の能力を高めていくことです。こうした制約には、将来に関する不完全な情報（突発的な出来事の影響）や完全にヘッジできない不確実性（例えば気候変動の

影響）などが含まれます。このような環境下では、経済主体は慎重に行動し、将来価値を過度に割り引く傾向があります。これは、不完全な市場に内在する構造的な特性であり、投資家が固執する傾向のある目先の成長見通しに偏りがちな投資判断の中で見過ごされやすいものです。

日本：協調の失敗から緩やかな再整合へ

将来にかかるコストは、現在の成長ペースと同程度かそれ以上に重要です。これは、将来の価値をどのように割り引くかが、成長の方向性を左右するためです。長期的な成長は、生産性とイノベーションに依存しており、

「持続可能な成長において重要なのは、生産の拡大を続けることではなく、変化する制約の下でも価値を生み出し続ける経済の能力を高めていくことです」

それらは継続的な投資によって支えられています。このような投資は、不確実な将来に向けて今日の資本投入を正当化する金融環境があって初めて成り立ちます。市場が将来価値をどの程度割り引くかは、投資期間の長さに影響します。一方で、減価する資本を短期的に補填する投資が主流となる場合、成長は失われていきます。

こうした低成長の均衡は、日本の「失われた数十年」の状況を説明するものかもしれません。しかし、近年のリフレーション環境への移行とトレンドを上回る経済成長の回復により、経済が低成長均衡にとどまるとの前提は覆されつつあります。日本は紛れもなく成熟経済国ですが、必ずしも人口動態の変化に縛られ続ける存在ではない可能性があります。むしろ当社は、「失われ

✚ チーフ・グローバル・ストラテジスト兼チーフ・エコノミスト フィンク直美からのメッセージ

「持続可能な成長において重要なのは、生産の拡大を続けることなく、変化する制約の下でも価値を生み出し続ける経済の能力を高めていくことです」



た数十年」は将来に向けた準備において経済主体間の統合が長期にわたり欠如した状態、すなわち協調の失敗であったと捉えています。

協調の重要性:サステナビリティがもたらす低コストの将来

デフレ環境下では、不確実性の長期化により企業や家計の計画期間が短期化しました。その結果、過剰貯蓄と長期投資の不足が生じ、物的資本と人的資本の双方への民間投資が停滞しました。これにより賃金や実質所得の伸びも抑制されました。現在は、こうした状況からの移行過程にあります。企業は人口高齢化によって加速した労働力不足を背景に慎重ながら投資を拡大し、家計も賃金の回復に応じて行動を変えつつあります。政策も、単にデフレへの対応から、長期的な資本配分の支援へと軸足を移しています。しかし、この協調は段階的かつ不均一であり、従来の構造からの急激な転換ではありません。

日本の「新しい資本主義」への道

日本が「失われた数十年」を経て再び成長軌道に戻る過程で得られる最大の示唆は、未来の実質的な価格が固定されたものではないという点にあります。日本が持続可能な成長の均衡を取り戻すためには、高齢化や地政学的リスクなどの不確実性に対応しながらも、日本経済が持続的に生み出し得る価値の範囲

を広げていく必要があります。そのためには、家計と企業が目先の経済や政治のサイクルにとらわれることなく、中長期的な視点で投資を継続し、経済の脆弱な分野に対処する力を高めていくことが求められます。

一方、政府は景気変動の緩和を目的とした所得再分配の役割を担うことはできるものの、支援の重点を単に企業の存続を支えることから、イノベーションの源泉となる研究開発投資を促進する安定的な事業環境の整備へと移していく必要があります。また、新たな革新的な技術の普及や事業化に不可欠な企業の新陳代謝（参入と退出）を促すことも重要です。協調とは、企業、家計、政府といった各経済主体がそれぞれの役割を果たしながら、現在から将来に向けた投資が継続できる環境づくりに責任をもって関与していくことを意味します。✚

サステナブルインベストメントチーム

建設的な対話による 企業価値向上への貢献

スチュワードシップ活動の推進体制

サステナブル・インベストメント部は、日本拠点におけるスチュワードシップ活動とESGインテグレーションの高度化を目的として設立されました。グローバル・サステナブル・インベストメント・チームと緊密に連携し、グローバルスタンダードに沿った責任投資の実践を一層強化しています。

同部署の主な役割は、

- 組織的な責任投資活動の推進
- サステナビリティに関するエンゲージメントの実施
- 議決権行使

です。日本、アジア、EMEAのメンバーが定期的に情報共有のミーティングを行い、ESGに関する最新知見を獲得するとともに、その知見を日本の運用現場に反映させることに取り組んでいます。

エンゲージメント

エンゲージメントの方針

当社は、各投資先企業が直面するサステナビリティ関連の重要課題について、建設的な対話（エンゲージメント）を通じた改善を促しています。中長期的な課題は企業ごとに異なるため、各企業との対話に先立ち、当該企業におけるサステナビリティ課題を洗い出し、優先すべき論点を明確化したうえでエンゲージメントを実施しています。

課題設定や対話にあたっては、アナリストや運用担当者と連携するとともに、対話内容は運用部門内で共有



サステナブル・インベストメント部

しています。運用担当者は、サステナビリティの観点も踏まえた投資判断を行い、中長期的な課題が認識される投資先企業に対しては、進捗状況を継続的にモニタリングし、改善を促すエンゲージメントを実施しています。

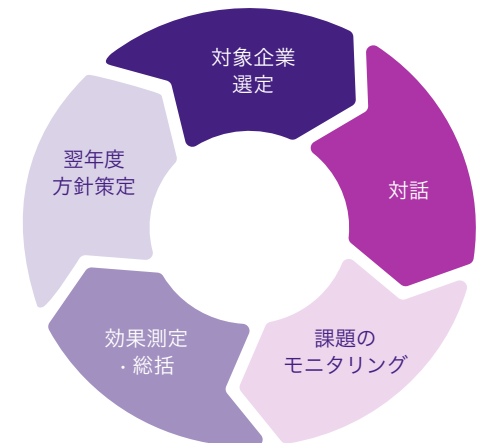
重点ESGテーマ

当社は、企業の持続的成長にはESG課題への積極的な対応が不可欠であると考え、6つの重点ESGテーマを特定し、エンゲージメント対象企業の選定等に活用しています。2021年に初めて設定し、2026年に2回目の見直しが行われました。最新の重点ESGテーマは当社ウェブサイトをご確認ください。

アモーヴァ・アセットの考える「重点ESGテーマ」

エンゲージメント・プロセス

下図のプロセスに沿って組織的なエンゲージメントを実施しています。



出所：アモーヴァ・アセットマネジメント

サステナブルインベストメントチーム

一 対象企業の選定

重点ESGテーマを活用した対象企業の選定に加え、アクティブファンドにおける保有銘柄に対しても重点的にエンゲージメントを実施しています。

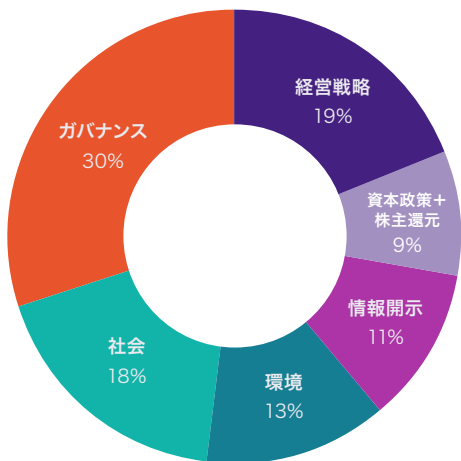
一 課題のモニタリング

認識した課題をステージ分類したうえでマイルストーン管理データベースに登録し、継続的なモニタリングを行っています。2025年12月末時点では353社、747課題を当該データベースで管理しています。

一 効果測定・総括

課題の進捗率を管理しており、2024年12月末時点で当社がマイルストーンを特定した約650課題のうち、12か月間で17.5%程度の課題に進捗が見られました。また、エンゲージメントの効果測定を行った結果、「エンゲージメントにより課題が進捗した企業は、そうでない企業と比較して良好なパフォーマンスを示す」という分析結果が得られました。

エンゲージメント課題の分布



出所:アモーヴァ・アセットマネジメント

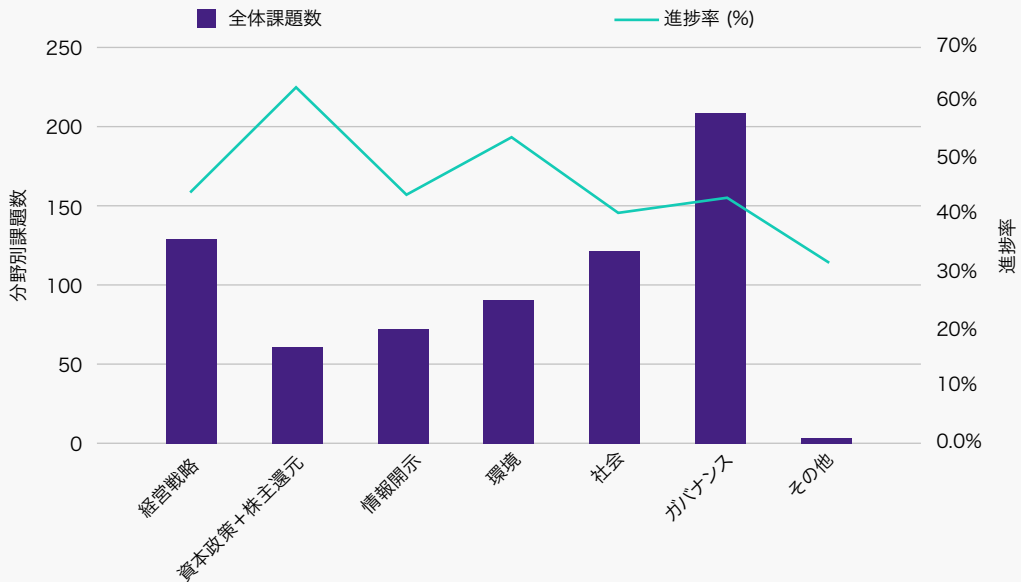
マイルストーン管理

ステージ	項目	確認方法	ステージの説明
0	当社の課題認識	—	当社が課題を認識
1	企業への課題提示	—	課題提示も、企業と認識の共有に至らず (話が噛み合っていない)
2	企業との課題認識の共有	対話時	課題認識を企業と共有
3	課題解決に向けた施策の発表	開示	課題解決に向けて企業が施策を発表
4	課題解決に向けた施策の実行	対話・開示	課題解決に向けて企業が施策を実行
5	課題解決	対話・開示	課題が解決、又は会社に任せておけば 課題が解決すると期待できる状況

出所:アモーヴァ・アセットマネジメント

「ファンドマネージャーが投資判断で考慮したESG要素や企業の課題認識を共有し、中長期的な視点での投資判断の精度向上に取り組んでいます」

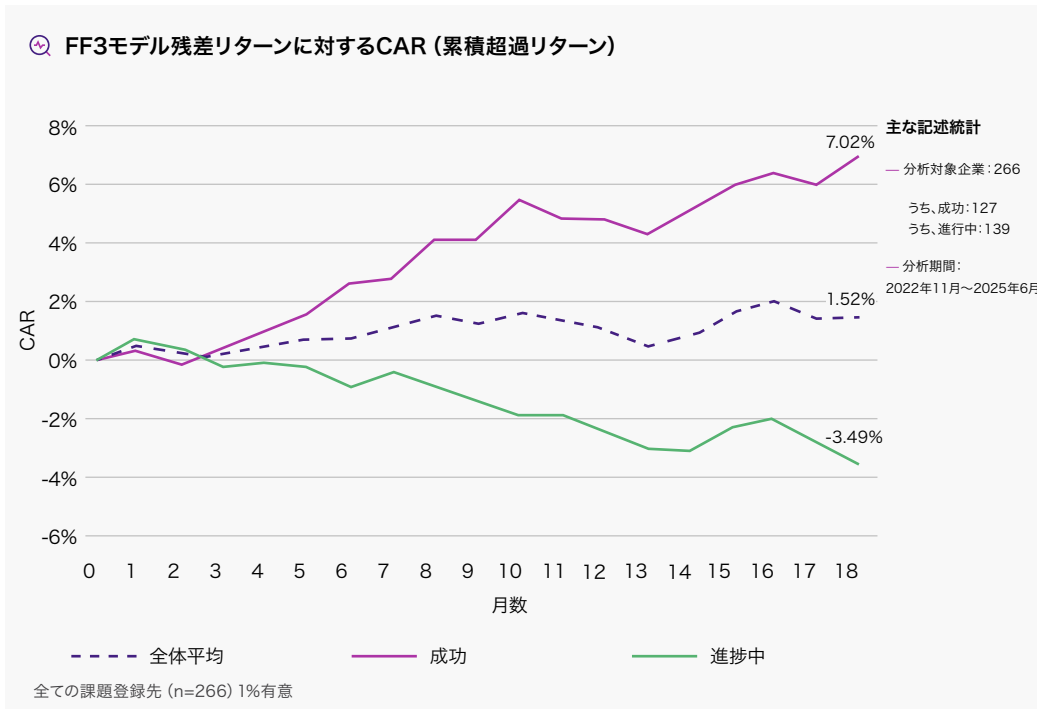
分野別課題数と進捗率



*進捗率は「ステージが3以上に進捗した課題数/全体の課題数」

出所:アモーヴァ・アセットマネジメント

サステナブルインベストメントチーム



出所:アモーヴァ・アセットマネジメント

分析結果を踏まえた今後の方針

課題への対応が進捗した企業群は、進捗が見られなかった企業群と比較して、相対的に良好なパフォーマンスを示しました。今後は、ステージ進捗が遅れている企業に対するエンゲージメントを一層強化していきます。

翌年度の方針策定

毎年7月に効果測定の年間総括を行い、翌年度の方針を策定しています。このPDCAサイクルを継続的に回していくことが、スチュワードシップ活動の改善に不可欠であると考えています。

協働エンゲージメントおよび外部イニシアチブへの参画

Climate Action 100+ではリード投資家として参加し、他の機関投資家と協働しながら投資先企業の脱炭素化への対応を働きかけています。また、AIGCCや30% Club Investor Groupなどへの参加を通じてESGに関する知見の深化に努めており、生物多様性に関する理解を深めるため、Nature Action 100にも参画しています。

運用部門内での連携

サステナブル・インベストメント部ではセクター担当制を採用し、企業調査グループのアナリストと担当セクターや銘柄に関する情報交換を行うことで、投資先企業の本質的な課題を把握し、質の高いエンゲージメントに取り組んでいます。

また、月に2回、株式運用部向けに対話事例、マイルストーン管理のステージ進捗状況、サステナビリティを巡る最新トピック等について説明を行い、運用現場における知見の向上を図っています。

さらに、ESGインテグレーション会議を通じて、ファンドマネージャーが投資判断で考慮したESG要素や企業の課題認識をサステナブル・インベストメント部と共有し、中長期的な視点での投資判断の精度向上に取り組んでいます。

議決権行使

エンゲージメントの内容を行使判断に反映させるなど、議決権行使とエンゲージメントの一体的な運用を行っています。対話の際には、議決権行使結果について積極的にフィードバックを行い、特に反対票を投じた議案については、その理由を丁寧に説明することで改善を促しています。

企業を取り巻く環境変化や対話内容を踏まえ、2026年4月以降に適用する議決権行使基準の改定を行いました。

2026年4月以降は、

- TOPIX500企業に対し複数の女性取締役の選任および女性比率15%を求めること
- 業績基準を従来の3期連続ROE5%以上から3期連続ROE8%以上へ引き上げること

を定めています。これらの基準については、投資先企業への周知と改善に向けた対話を昨年度から実施しています。

議決権行使基準改定の詳細は、以下の資料をご参照ください。

[🔗「国内株式議決権行使基準」の改定について](#)

利益相反管理体制

当社では利益相反管理方針を定め、その概要をウェブサイトで公表しています。当該方針に基づき利益相反の恐れのある取引等を適切に管理し、業務の公正性確保に努めています。

社外委員が過半数を占めるスチュワードシップ&議決権政策監督委員会は、同方針に則り監視・監督を行うことで、利益相反の発生防止を図っています。特に、親会社に関する議決権行使については、同委員会に置いて事前審議を行い、利益相反に関する監督を受けたいうえで、行使判断を行っています。➤

国内株式運用チーム

ESGインテグレーションが もたらす持続的な 超過収益

国内株式アクティブ運用を担う株式運用部では、企業評価において収益に代表される経済的価値に加え、ESG要素に紐づいた社会的価値を共創し続ける力を重視しており、2013年より主要日本企業に対し、その共創力をCSV評価として算定してきました。



副最高投資責任者(副CIO) 兼
株式運用共同部長
石川 康



このCSVというコンセプトは、ハーバード大学のマイケル・ポーター教授らが2011年に執筆した企業経営に対する論文、「Creating Shared Value」¹（CSV：共通価値の創造）をベースとしています。

彼らは、社会課題は企業が中心に据えて取り組むべき対象であり、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持続的に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であると論じています。

当社におけるCSV評価は、大きくはESG、市場競争力、財務政策の3領域に属する計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に属する業種等により大きく異なりますが、当社のアナリストがある程度幅のある評価項目のなかで、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、「社会的価値と経済的価値を共創する力」を「CSVスコア」として評価しています。特にESG領域に関しては、ESGに重点を置いたエンゲージメントを担当するサステナブル・インベストメント部、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うえで決定されています。

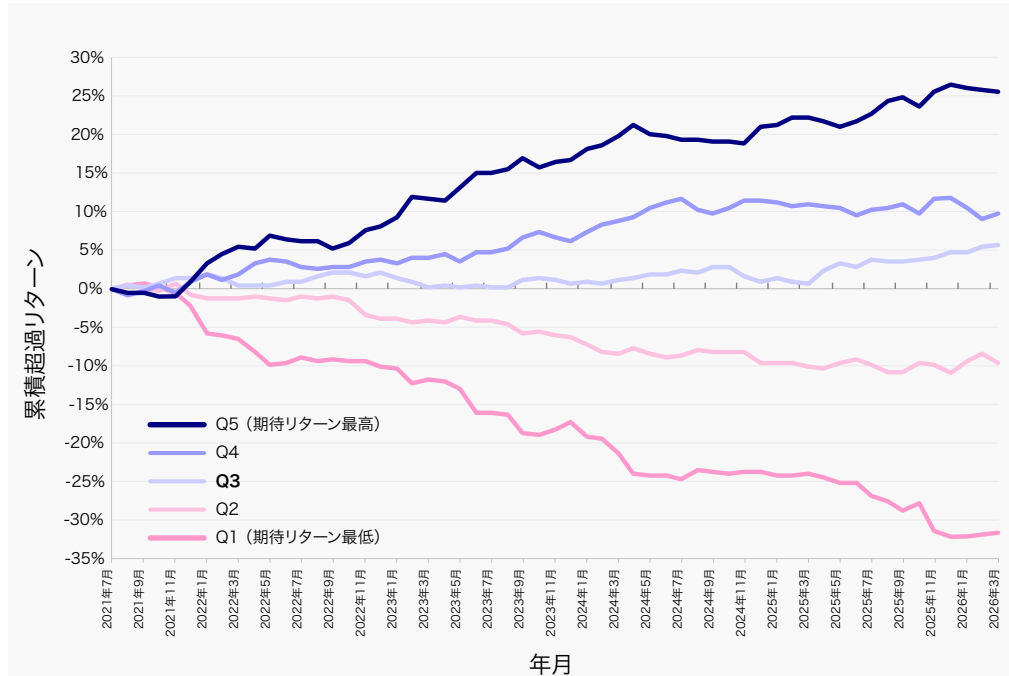
CSV評価の運用へのインテグレーションを強化する一貫として、2021年8月より、CSVスコアから示唆される妥当株価水準として「CSV株価」の算出を開始しました。基本的にCSV評価が高いほど株価バリュエーションのプレミアムに繋がる傾向がありますが、ESG投資が日本株市場でも存在感を示し始めた2017年以降にその傾向の有意性は上昇し、さらに日本政府がカーボ

ン・ニュートラル目標を明示した2020年以降、より高い有意性が観測されています。言い換えれば、過去10年に渡ってESG情報は株価バリュエーション形成における重要な要素となっています。

¹ Porter および Kramer 「共通価値の創造 (Creating Shared Value)」『Harvard Business Review』2011年1-2月号

国内株式運用チーム

CSV株価に基づいた期待リターンによる5分位バスケットの累積超過収益



CSV株価に基づいた期待リターンによる5分位分析

(年率)	低 Q1	← 期待リターン Q2	Q3	→ Q4	高 Q5	スプレッド (Q5 - Q1)
超過リターン	-6.07%	-2.27%	1.27%	1.85%	5.20%	11.27%
リスク	3.60%	2.36%	1.80%	2.72%	3.18%	6.04%
超過リターン／リスク	-1.69	-0.96	0.70	0.68	1.63	1.87
t値	-3.23***	-1.84*	1.34	1.30	3.13***	3.57***

注：分析期間は2021年8月から2026年3月まで。リターンとリスクは分位バスケット（等ウェイト）のユニバース（等ウェイト）に対する超過リターンに基づく。超過リターンのt値における*と***はそれぞれ10%、1%有意で0とは異なることを示す。

出所：アモーヴァ・アセットマネジメント

CSV株価導入以降、我々のリサーチ・レポートにはCSVスコアと共にCSV株価が掲載され、アナリストが設定する目標株価とCSV株価の整合性を確認しています。目標株価は必ずしもCSV株価と整合的である必要はありませんが、一定水準を超えて乖離する場合にはその理由の明記をアナリストに求めており、銘柄推奨プロセスにおいてESGインテグレーションの強化を図っています。

ではこのようなESGインテグレーションの強化が、アクティブ運用における超過収益に繋がっていたと言えるでしょうか？

強化の一貫として導入したCSV株価は、CSV評価が市場に合理的に織り込まれた状況での妥当株価水準であり、実際の株価とCSV株価の乖離（CSV株価／株価－1）はCSV株価から示唆される期待リターンと言えます。

先の問いに答えるべく、この期待リターンと将来の超過収益との関係性を確認したいと思います。左図は、CSV株価を導入した2021年8月以降毎月、CSV株価から示唆される期待リターンの水準に基づき、主要日本企業を5分割し、それぞれの等ウェイト・バスケットの累積超過収益（対等ウェイト・ユニバース）を算出したものです。

最も期待リターンが高いQ5グループは年率5.2%でアウトパフォームしているのに対し、最も期待リターンが低いQ1グループは年率6.1%でアンダーパフォームしており、特にQ5とQ1グループにおけるこの傾向は、統計的に有意な水準にあります。

Q5グループにおける期待リターンは概ねプラスであり、このグループがアウトパフォームすることは、株価がCSV株価に近づく形で堅調であったと言えます。一方、Q1グループにおける期待リターンは概ねマイナスであり、このグループがアンダーパフォームするという

ことは、株価がやはりCSV株価に近づく形で軟調であったと言えます。この実証分析による結果は、CSV株価が将来株価に対して一定の予見性を持つことを示唆しています。

アナリストはCSV評価をリサーチプロセスに組み入れており、目標株価の設定においてはこのCSV株価の水準が意識されています。CSV評価は、ファンドマネージャーがポートフォリオ運用を行ううえで、アナリストとのコミュニケーションツールとして活用されています。

最後に、我々はさらなるESGインテグレーション強化を図るべく、2025年4月より、ファンドマネージャー、サステナブル・インベストメント部のESGスペシャリスト、アナリストが参加するESGインテグレーション会議を四半期ベースで開始しました。現状の保有銘柄を中心にESGおよびCSVの観点からリスクや収益機会の認識を共有し、企業が抱える課題に対するエンゲージメントの進捗状況や新たな課題設定の可能性について、異なる観点から議論を深める場としています。

このような活動により、運用面でのESGインテグレーションはさらに強化されていくと考えています。✂

国内株式運用チーム 企業調査グループ

課題の真因を探る
ために

当社は、企業へのエンゲージメントに関する効果・進捗のマイルストーン管理を開始して以来、3年以上にわたり取り組んできました。



株式運用部共同部長 兼
同部企業調査グループマネージャー
星野 正智

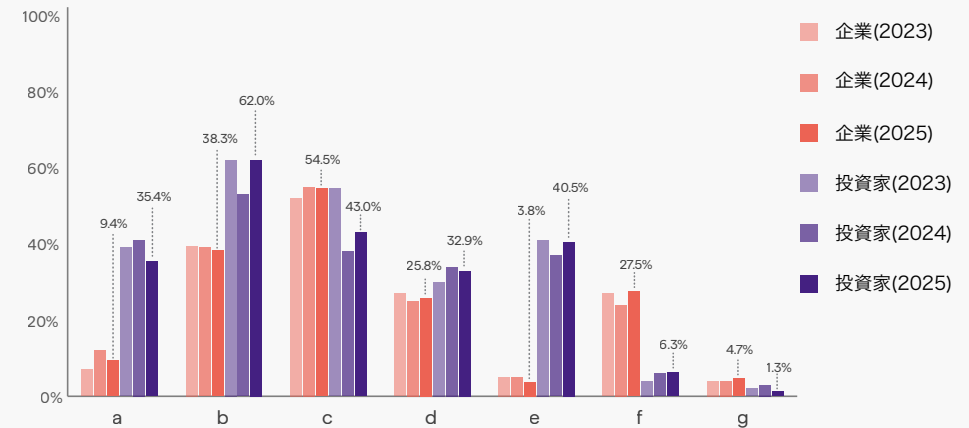
当社は、企業へのエンゲージメントに関する効果・進捗のマイルストーン管理を開始して以来、3年以上にわたり取り組んできました。この間、アナリストグループでは約140の課題を設定し、そのうち約50件が解決したと認識しています。課題の規模にばらつきがありますが、課題解決が進む過程において、企業価値や当社の運用パフォーマンス向上に一定の貢献があったものと考えています。

当グループでは、アナリストが有する事業に対する理解や分析力を基に、企業価値との結びつきが強いテーマを課題として設定することを重視してきました。

東京証券取引所が2023年3月に発表した「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応」の要請や、GPIFが2025年3月に公表した「スチュワードシップ活動の重点事項」においても、企業価値向上につながる

① 対話において投資家に対して感じる課題（企業）/課題と認識し重点的に取り組んでいること（投資家）

- a. 対話関係のリソースや人材が不足
- b. 企業に対する分析や理解が浅い（企業）
対話先の分析や理解の深化（投資家）
- c. 短期的な視点・テーマのみに基づく対話の実施（企業）
中長期的な視点を意識しサステナの対話テーマ設定における工夫（投資家）
- d. 対話目的等の説明が不足（企業）
対話時に対話目的等の説明充実（投資家）
- e. 対話担当者の対話スキルが不足（企業）
対話担当者のスキルアップ（投資家）
- f. 特段なし
- g. その他



（回答数【企業】：2025年度：426、2024年度：432、2023年度：442）

（回答数【投資家】：2025年度：79、2024年度：85、2023年度：81）

出所：一般社団法人生命保険協会「企業価値向上に向けた取り組みに関するアンケート調査」を基にアモーヴァ・アセット作成

経営戦略やリソース配分の重要性が指摘されており、当社の考え方はこれらの方向性に沿うものと言えます。

一方で、当社が設定してきた課題が「事業ポートフォリオの見直し」や「株主還元強化」など、短期志向と受け取られかねないテーマに偏っていたことは否定できません。上図は、生命保険協会が2022年以降、毎年実施している「企業価値向上に向けた取り組みに関する

アンケート」2025年度集計結果の一部抜粋です。本調査では、企業に対しては「対話において投資家に対して感じる課題」を、投資家に対しては「課題と認識し重点的に取り組んでいること」をそれぞれ尋ねていますが、企業・投資家ともに、多くの回答者が「b. 企業に対する分析や理解の深化（投資家）」、「c. 短期的な視点・テーマのみに基づく対話の実施（企業）」を選択しています。

国内株式運用チーム 企業調査グループ

この結果から、投資家は企業理解や中期的な視点に立ったテーマ設定を重視していると認識している一方で、企業側は必ずしもそのようには受け止めていない状況が読み取れます。これは、投資家対話の場において、やや短絡的なテーマを選択しがちであり、企業の本質的な気づきにつながっていないことが一因と考えられます。これらのテーマ自体も重要ではあるものの、より本質的に向き合うべきは、課題解決が進まない真因にあります。役員・社員の方の評価制度、組織の在り方、企業文化といった根本的な要因に目を向け、その改善を促すことこそが、株式市場に身を置く投資家に求められる役割であると考えます。こうした認識のもと、課題設定のあり方が極めて重要です。

当社は2026年より、アナリスト、ファンドマネージャー、サステナブルインベストメント部が設定する課題を重層的に精査するプロセスを導入しました。課題の真因に迫り、企業に新たな気づきをもたらす対話を行うことで、より実効性の高いエンゲージメント実現を目指しています。

課題の真因を探るうえで、非財務情報が重要であることは言うまでもありません。

当社では、その収集・分析を高度化するため、2025年末よりグローバル・サステナブル・インベストメントチームと連携し、AIを活用したESG分析ツール開発に着手しました。本ツールでは、統合報告書、企業の専用サイト、有価証券報告書など、複数の開示媒体に散在する非財務情報を収集・整理し、社内のリサーチ情報と組み合わせることで、当社独自の視点に基づく分析を行うことを可能にしています。

本ツールの活用を通じて、企業理解や対話の質の向上を図るとともに、運用パフォーマンスのサステナビリティ向上に寄与することを期待しています。

ESG統合プロジェクトーESG分析ツール

AIを活用し、チーム全体でESG分析を共有・活用するオンラインプラットフォーム

プラットフォーム

企業検索機能を備え、ウェブリンクからアクセス可能

入力項目

社内リサーチ アナリスト見解	外部ESGデータ 格付け＋不祥事情報	ニュース情報 リアルタイムおよび過去のニュース
開示情報 統合報告書の分析	ウェブ検索 自動チェック	SASBの重要トピック 業界特性を踏まえた重要性の視点

AIによる分析

複数のAIアナリスト

- 社内リサーチからESGテーマを抽出
- すべての入力情報を相互参照し統合
- 更新情報を特定するために、ターゲットを絞ったウェブ検索をインテリジェントに実施



分析結果

評価、主要なリスク、機会、および次のトリガーをまとめた一目でわかる意思決定カード

会社名

ポジティブ

統合されたESGの見解を要約したAI生成の見出し...

リスク

機会

会社名

ポジティブ

- 要約
- 重要なテーマ……
- 強み……
- モニタリングのトリガー……
- 出典注記……

各テーマごとのESG分析（重要度評価、複数情報源による裏付け、将来を見据えたトリガーを含む）
— スコアカードの判定に至るまでの根拠

国内株式運用チーム リサーチアクティブチーム

ESGへの取り組みの強化

リサーチアクティブチームでは、ボトムアップリサーチに基づく幅広いスタイルの日本株運用を行っています。



リサーチアクティブチームリーダー 兼
ポートフォリオマネージャー
小林 敏紀

企業分析のプロセスではセクターアナリストとの協働が中心となるものの、ESG要素の検討や投資先企業とのエンゲージメントについては、サステナブルインベストメント部との連携を強化しています。連携強化の具体的な取り組みとして、昨年から開始された

「ESGインテグレーション会議」があります。この会議では、主に二つのテーマを中心に議論を行っています。一つは、ポートフォリオマネージャーが投資判断の際に考慮したESG要素についての検討です。特に、投



「ポートフォリオマネージャー、セクターアナリスト、サステナブルインベストメント部の担当者がそれぞれ異なる視点で企業の課題設定について議論することで、エンゲージメントの実効性を高めています」

資先企業におけるガバナンスの変化が中期的な企業価値の向上につながるかどうかについて意見交換を行うことで、社内での連携を深めながら継続的なフォローアップが可能になります。

二つ目は、エンゲージメント対象企業に関する課題認識の共有です。ポートフォリオマネージャー、セクターアナリスト、サステナブルインベストメント部の担当者がそれぞれ異なる視点で企業の課題設定について議論することで、エンゲージメントの実効性を高めています。

企業との対話にポートフォリオマネージャーが同席する機会が増加するなか、課題認識の共有が進んだことで、企業との本質的な議論が活発化しています。

今後も本会議での議論を深めることで、ESGインテグレーションを一層強化し、運用パフォーマンスの向上につなげることを目指していきます。✂

✂ インベストメント・テクノロジー運用チーム

少子高齢化時代の 人的資本投資と 企業価値

インベストメント・テクノロジー運用部は、主にインデックスファンドおよびクオンツファンドの運用・開発を担うとともに、ESG（サステナブル投資）分野においても、運用、調査・研究、対外発信に取り組んでいます。

日本では少子高齢化の進展などを背景に、労働生産性の向上が企業の持続的成長や企業価値を左右する重要な課題となっています。当部では、人的資本を定性的な概念にとどめず、定量的に評価可能な投資要素として捉え、日本株運用戦略に実装しています。

本稿では、人的資本投資を、日本が直面する構造的課題への対応策であると同時に、投資家の視点から企業価値および中長期的なリターンに関わる重要な投資テーマとして位置付け、その考え方と実践について紹介します。

また、こうした取り組みが、運用資産残高の拡大や外部評価にもつながりつつあることを説明しながら、日本発のサステナブル投資テーマとしての可能性を示します。

なぜ今、人的資本投資なのか？

一少子高齢化のもとで企業価値を左右する重要な視点—SDGsの目標8「働きがいも経済成長も」は、日本において極めて構造的かつ重要な社会課題の一つです。少子高齢化の進展により中長期的な労働人口の減少が見込まれるなか、一人当たりの付加価値、すなわち労働生産性をいかに高めるかは、企業と社会の双方にとって重要なテーマとなっています。



☎ チーフ・オペレーティング・オフィサー・オブ・インベストメント・ジャパン (COOI-Japan) 兼 インベストメント・テクノロジー運用部長 兼 ポートフォリオ管理部長 寺口 政行（2026年3月4日、「企業価値に資する人的資本経営コンソーシアム」公開シンポジウム）

実際、日本の労働生産性を確認すると、図表1の通り、主要先進国（G7）の中で最も低く、OECD加盟38カ国中29位に位置しています。その背景には、人材投資不足や、賃金上昇と経済成長の好循環が十分に機能してこなかったことも一因と考えられます。

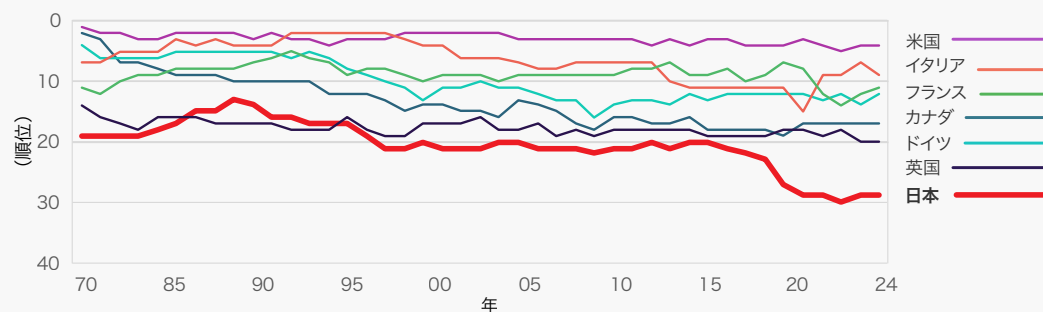
近年、日本では賃金上昇率が3年連続で5%台となる見込み（出典：日本労働組合総連合会。2026年4月1日時点）であり、「人への投資」を起点とした構造転換の兆しも見られ始めています。人的資本投資は、社会課題の解決と企業価値向上の両立を目指し得るテーマであり、当部が強い関心を寄せる背景でもあります。

制度面での人的資本を巡る環境変化

2026年3月期以降、有価証券報告書において「企業戦略と関連付けた人材戦略および従業員給与の決定方針」の開示が義務化されるほか、内閣官房・金融庁・経済産業省より、2026年3月公表の「人的資本可視化指針（改訂版）」においても、経営戦略と連動した、より具体的で充実した人材戦略の開示が求められています。質の高い人的資本投資は、企業価値評価の観点からも重要性を一段と高めています。

「人的資本可視化指針（改訂版）」では、「企業の経営戦略の実現は、将来の『あるべき組織・人材の姿』を踏まえて、必要となる人的資本を確保できるか否かに『依

④ 図表1：就業者1人当たり労働生産性の国際比較



公益財団法人日本生産性本部『労働生産性の国際比較2025』を参考に、アモーヴァ・アセットマネジメント作成

投資を通じた価値創造

✂ インベストメント・テクノロジー運用チーム

存』すること、さらに「企業は人材採用、人材育成、適切な資金水準の設定、従業員の福利への投資、従業員エンゲージメントへの取組を含む職場環境整備等の『必要となる人的資本投資』を行い、人的資本に『影響』を与える」ことが記載されています。

このように、企業と人的資本の間には双方向の関係が存在しており、人的資本投資は、中長期的な利益成長や企業価値に影響を及ぼし得る投資である可能性があります。

投資家の視点から見た人的資本 — 当部の「日本株人材活躍戦略」 —

インベストメント・テクノロジー運用部が運用する「日本株人材活躍戦略」では、人的資本を定性的な概念ではなく、定量的な要素として捉えています。

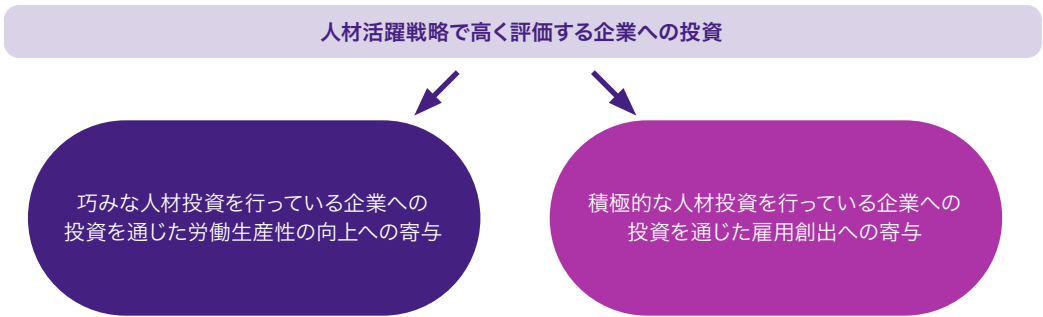
当戦略では、図表2の通り、3つの視点から企業を評価しています。

図表2：人的資本を評価する3つの視点

評価尺度	主な着眼点
人材投資効率	巧みな人材投資を行っているか。 従業員増員後、労働生産性を向上させているか。
労働分配率	積極的な人材投資を行っているか。 会社の収益をどの程度、従業員に分配・投資しているか。
経営者予測慎重度	規律のある経営を行っているか。 過剰投資につながる楽観的な売上予想をしていないか。

出所：アモーヴァ・アセットマネジメント

図表3：サステナブル投資を通じて、社会的課題への貢献の一助に



※ 図はイメージです。
出所：アモーヴァ・アセットマネジメント

当部では、これらの3つの視点を用いて、「人に巧みに、かつ積極的に投資し、規律ある経営を実践する企業」を抽出し、企業価値向上と社会への貢献（雇用創出）を両立していくと考えられる企業を評価し、ポートフォリオを構築しています。当戦略における投資を通じて、「労働生産性の向上」、「人材への積極的な投資（雇用創出）」といった社会課題へ貢献する一助となることを目的としています（図表3）。

人的資本投資への関心の高まり

当部が運用する日本株人材活躍戦略では、近年、投資家の関心の広がり背景に、運用資産残高（AUM）が増加しています。これは、人的資本投資というテーマに対する、社会的意義にとどまらない、投資戦略としての注目の高まりを示唆する動きの一つとして考えられます。

ESG戦略に関連した対外評価

当部の人的資本投資を含むESG関連の運用・調査活動は、外部機関からも評価を受けています。2025年5月、当社は、アジア金融専門誌『The Asset』主催の「トリプル A アワード 2025」において、最優秀ESG 運用会社（日本）を受賞しました。

この受賞では、インベストメント・テクノロジー運用部が運用する「日本株人材活躍戦略」および「気候変動対応型・日本株戦略*」が、独自の手法により、投資家の環境・社会・ガバナンス（ESG）の目標を考慮しながらリターン追求を図っている点が高く評価されました。

「企業価値に資する人的資本経営コンソーシアム」への参画と知見の発信

2023年、慶應義塾大学SFC研究所と株式会社パーソル総合研究所が、日本企業における人的資本経営の実現を通じた企業価値向上を目的とする産学連携の研究組織「企業価値に資する人的資本経営コンソーシアム」を発足しました。

当社は、本コンソーシアムの趣旨に賛同し、2023年の発足以来、継続的に参画しています。2025年度には、インベストメント・テクノロジー運用部として、2025年11月の研究会および2026年3月の公開シンポジウムに登壇しました。

公開シンポジウムでは、「株式市場から見る人的資本経営」セッションにおいて、「人的資本が企業価値を動かす：機関投資家の視点から見るデータ分析」をテーマに講演しました。当日は、企業経営者、人事・サステナビリティ・IR担当者、大学関係者など多様な参加者が集まり、産学連携の可能性が感じられる場となりました。

未来に向けて — 少子高齢化のもとでの人的資本投資は、日本発の投資テーマになり得る —

人的資本投資は、SDGsの目標8というグローバル課題と関わりと同時に、日本特有の社会課題にも深く結びついています。また、投資家の視点からは、企業価値と投資リターンに関わる重要なテーマでもあります。

インベストメント・テクノロジー運用部では、今後も人的資本投資の運用戦略への実装を通じて、日本発のサステナブル投資テーマとして発信していきます。✂

*気候変動対応型・日本株戦略は、ESGのE（環境）に着目し、低GHG排出量ポートで、対TOPIXでのトラッキングエラー抑制をめざしたセミパッシブ戦略です。

国内債券運用チーム

ソブリンESG分析の 着眼点

ソブリン債は、現在当部で行っている債券運用において、
国内債券投資および外国債券投資でも主要な投資対象となっています。

S&Pやムーディーズ、R&Iといった大手の格付け会社は、主要国の格付けを社債と同様に各国の自国通貨建ておよび外国通貨建ての債務において行っており、一般的には財政収支や債務水準に加え、資金調達構造や経済成長のトレンド、また市場の安定性等も考慮したうえで債務不履行になるリスクを分析し、格付けを行っています。

当部でモニターしているESG（環境・社会・ガバナンス）ファクターは、各国の債務状況や財務健全性の分析を組み入れるものではなく、経済や社会基盤の持続

性、各国の政策運営や市民社会の健全性等を分析の対象として考慮しています。

現在ソブリンESGスコアリングでは以下を評価項目に設定しており、これらは各国の信用格付けでは補填しきれない、定性的なリスクを分析するうえで有用であると考えられます。

ソブリンESG分析の意味

例えば環境要素が極めて劣悪な場合であれば、長期的には環境破壊に伴う甚大災害の頻発を招く可能性があり、低炭素社会を実現している社会と比較して社会の安定性が損なわれ、ひいては成長の持続性に悪影響を与える可能性があります。また社会要素が劣悪である



債券運用部グローバル債券チーム
松林 理

ソブリンESGスコアでのモニタリング項目

環境 (E)	社会 (S)	ガバナンス (G)
温室効果ガス排出量/1人	人間開発度	汚職
温室効果ガス排出量/GDP	ジェンダー平等	政府の有効性
気候変動への脆弱性と対応力	平均寿命	政治的安定性
森林資源の持続性	中等教育普及度	規制の質
鉱物資源の持続性	電気普及率	法の支配
エネルギー資源の持続性	現代奴隷（強制労働）	現代奴隷への政府対応
淡水資源の持続性	ジニ係数	発言権の自由

出所：アモーヴァ・アセットマネジメント

国内債券運用チーム

場合には、人的資本が十分に活用されているとはいえない。難しく、長期的には社会不安と貧富の格差が拡大し、成長率が阻害される可能性があります。同様に、ガバナンス要素が劣悪な場合は、有権者の政治への信頼が低下することで政治リスクが高まりやすく、極端な場合にはテロ・紛争リスクの増加とともに不健全な政府支出の拡大を通して債務の健全性に悪影響を与える可能性が高まると考えられています。

直近1年においては、こうしたESG要素の重要性を裏付ける事象が複数確認されています。例えば、米国と各国との間で関税を巡る緊張が高まる中、保護主義的な政策運営は国際協調の低下やサプライチェーンの分断を通じて経済の安定性に影響を及ぼす可能性があります。また、中東における軍事的緊張の高まりやウクライナ戦争の長期化は、エネルギー供給の不安定化やインフレ圧力の継続を通じて各国経済に影響を与えており、同時に地政学リスクの高まりが政府のガバナンスや社会の安定性に直結するリスクも改めて認識されています。

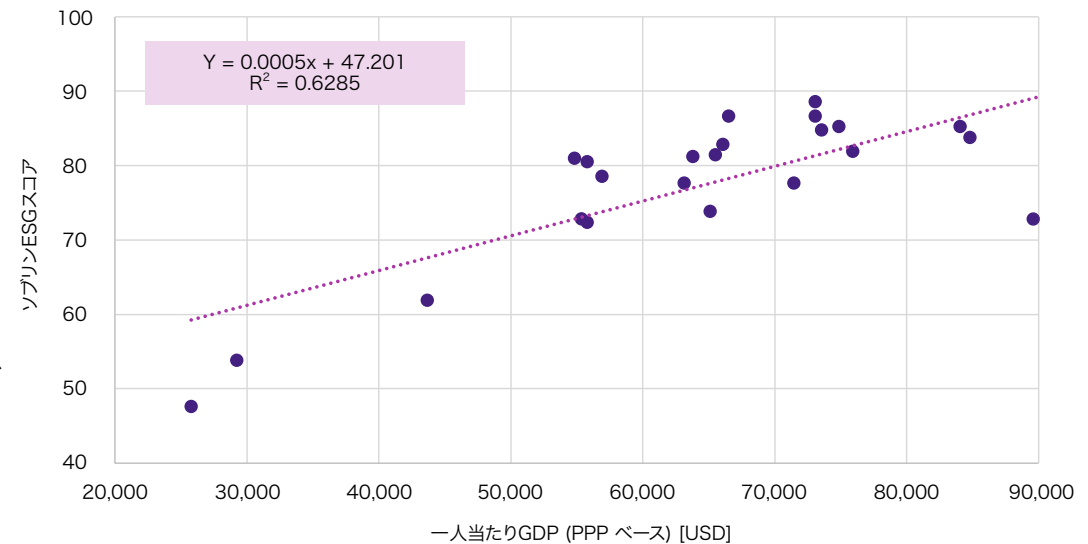
さらに、トランプ政権は環境保護よりもエネルギー生産を優先する姿勢を明確にしており、特に気候変動対策、大気と水の質、そしてエネルギー開発に関する規制緩和に重点を置いています。規制緩和の主な理由としては経済成長やエネルギー開発の促進が挙げられますが、こうした政策が環境や公衆衛生に悪影響を及ぼす場合には、結果として中長期的な経済リスクを高める可能性があります。

このように、環境・社会・ガバナンスの各要素は個別に存在するものではなく、地政学リスクや政策運営と密接に関連しながら、各国の経済の安定性や成長の持続性に影響を与えています。そのため、短期的な市場環境の変化にかかわらず、ソブリンESG分析の重要性は高まっていると考えられます。

下記の散布図は、IMF (International Monetary Fund／国際通貨基金) の推定する一人当たりGDP (購買力平価 (PPP) ベース2025年末水準) と当部で算出しているソブリンESGスコア (2026年3月時点) の関係を表しています。対象は債券運用部の投資対象であり、全てFTSE世界国債インデックスの組み入れ国です。ほとんどが先進国であり、ソブリンESGスコアの乖離も比較的小さいものとなっていますが、それでもソブリンESGスコアと一人当たりGDP (PPP) の間には比較強い相関が見られることが確認できます。

ESGファクターは、社会の持続可能性や経済・政治・社会的基盤の安定性および健全性を測る尺度として有効であると同時に、各国の債務の安定性に関しても長い期間をかけて影響を与える可能性があることから、債務状況を中心とした信用格付けに加えて補足的にこのファクターを継続的に把握することは、債券投資の長期的な安定性を高めるうえで有効であると考えられています。➡

④ ソブリンESGスコアと一人当たりGDP (PPPベース)



1人当たりPPPベースGDP、IMF (International Monetary Fund／国際通貨基金) 推定の2025年末水準、ソブリンESGスコアはアモーヴァ・アセットマネジメント算出

出所: アモーヴァ・アセットマネジメント

国内債券運用チーム — クレジット調査グループ

ESG要因の重要性

クレジット調査グループでは、ESGファクターの分析における具体的な着眼点として、現時点で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、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うえでESGの観点を重要な要素と位置付け、定期的にケーススタディを実施し、着眼点を設定・見直ししています。

当グループにおけるESG分析のインテグレーション

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います。担当する業種・発行体に対して、ファンダメンタルおよびESGの両面から総合的に評価し投資判断に反映することで、ESGを投資プロセスに組み入れています。



債券運用部 クレジット調査グループ

重点ESGテーマ

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

出所:アモーヴァ・アセットマネジメント

ケーススタディ

大手製紙会社A社とのエンゲージメントと投資判断の事例



投資対象である発行体と定期的にミーティングを行い、短期的な事業・業績状況の確認にとどまらず、事業構造転換に資する議論や提言を通じて、企業価値の向上を目指しています。製紙業界大手であるA社は、洋紙・板紙・家庭用紙などを製造しています。製紙業界では、ペーパーレス化に伴う構造的な需要減少の中、事業構造転換を最重要課題と認識しており、私たちは、その取り組みを前向きに評価できる発行体に投資することで、良好な運用パフォーマンスを期待しています。

課題

日本の製紙会社が直面する構造的な課題は、ペーパーレス化に伴う需要減少による過剰生産能力にあると考えています。大規模設備は効率面で有利である一方、需要減少局面では過去に取得した設備が余剰となり、経営の負担となるリスクがあります。このため、余剰設備の有効活用に向けて、A社を含む大手各社は木質由来の化学品・食品・医薬品の開発に取り組み、事業構造転換を図っています。足元では用途拡大やパイロット段階への進展が見られ、私たちも視察を通じて具体的な道筋を確認し、エンゲージメントと投資を通じて成果を追求する局面が近づいていると考えています。

エンゲージメント

A社のIR担当者と年1回程度の対話を継続し、グリーン戦略の進捗について開示を要請しています。発言や視察内容を踏まえ、2025年6月の定期ミーティングでは、下記分野における商品化の進捗および事業規模について説明を求めました。

- フード&アグリ領域（食品、農業関連）
- モビリティ&インダストリアル領域（JET燃料を含むバイオエタノール製品、CNFなど）

成果

当方の要望に対し、「フード&アグリ領域」では食品添加物や飼料での商品化・顧客採用が進展していること、ならびにアライアンスの可能性について前向きな感触が得られました。「モビリティ&インダストリアル領域」では、食用と競合しない木質由来原料や既存インフラの優位性を踏まえ、SAF（持続可能な航空燃料）の長期的な潜在力に関する認識を共有しました。

加えて海外事業の改善も確認されたことから、投資評価を引き上げ、運用成果にもつながっています。今後もエンゲージメントを通じて企業価値向上を後押ししていきます。

✖ アジア株式運用チーム(日本を除く)

ESGを起点とした 投資判断

ESG（環境・社会・ガバナンス）要素のインテグレーションは、当チームのアジア株式運用プロセス全体に組み込まれています。

これは、ESGに関する取り組みが優れている企業、あるいは明確な改善を示している企業が、長期的に変化に強く安定したリターンを生み出す可能性が高いという当チームの考えを反映したものです。

ESG要素は投資上の重要なリスクとなり得る一方で、サステナビリティ要因を規律的かつ適切に管理している企業には投資機会も存在すると考えています。

当チームでは、アジアの特性を踏まえて設計した「ESGマテリアリティ（重要課題）マップ」を活用し、各投資先企業のビジネスモデルおよび投資判断に影響を及ぼし得る重要なサステナビリティ課題を特定しています。これらの知見は、当社独自のESG評価手法に直接反映され、投資ユニバース全体にわたる一貫性と投資判断への有用性を備えた分析を可能にしています。

当チームでは、ファンダメンタルズ分析と併せて、環境・社会・ガバナンスの各要素から企業の評価を行っています。これらの分析結果は、企業の総合評価として統合され、リスクおよびリターンの可能性、ならびに競争優位性の持続性に対する理解を一層深めるために活用されます。

④ アジア株式チームのESGマテリアリティ・マップ

環境の重要ファクター (50%)				社会の重要ファクター (30%)			ガバナンスの重要ファクター (20%)		
気候変動	自然資本	汚染と廃棄物管理	環境関連機会	人的資本	製造物責任	社会関連機会	コーポレートガバナンス	企業行動	ガバナンス関連機会
事業オペレーションによるGHG排出	水	有害物質の排出物と廃棄物	クリーンテクノロジー	労務管理	製造物の安全性と品質	基本的サービスへのアクセス (食品、医療、金融、電気、通信、教育)	実質的所有者の評価 (個人、国有企業、資本市場)		所有者・経営陣の変更
製品・顧客のGHG排出	土地・生物多様性	包装材料と廃棄物	グリーンビルディング	労働者育成	プライバシーとデータ		少数株主の待遇	企業倫理と不正行為	
物理的リスク	資源管理	電子廃棄物	再生可能エネルギー	衛生と安全	責任投資	健康・福祉分野の機会	株主と経営陣の利害一致	公平な競争を阻害する行動	
環境インパクトファイナンス				サプライチェーン管理	金融システム不安	コミュニティ開発	経営委員会	汚職と不安定性	
							報酬	過去の取引事例	
							会計慣行	情報開示と透明性	

最重要リスク

事業オペレーションの停止を招く可能性がある課題

重要リスク

リターンに重大な影響を及ぼす可能性がある課題

機会

リターンの大幅な向上につながる可能性がある課題

所定の共通重要リスク

気候変動とESGガバナンス

✎ アジア株式運用チーム(日本を除く)



📍 アジア株式運用チーム(日本を除く)

アジア地域では、発行体によるESG情報開示が改善しているものの、データの質、一貫性、保証の面では依然としてばらつきが見られます。このような状況から、サステナブル投資の慣行が発展途上にある市場においては、重要なESGリスクや機会を的確に把握するためのアクティブ・オーナーシップおよびボトムアップ・リサーチの重要性が一層高まっています。

当チームでは、企業へのエンゲージメントに加え、ESGに焦点を当てた調査を通じて投資判断を支援しています。アナリストによる経営陣や関連ステークホルダーと継続的な対話により、財務的に重要なサステナビリティ要素を特定、評価、モニタリングし、それらが長期的な企業価値創出にどのような影響を及ぼすかを把握しています。

アジア諸国の市場は多様で急速に変化していることから、当チームでは画一的な手法ではなく、各国・各市場の特性に応じたESGインテグレーションを実施しています。マテリアリティ評価においては、所有構造、規制環境、文化的背景および経済発展段階が先進国とは異なることを考慮しています。

さらに、進化する国際基準や規制動向を踏まえてESGインテグレーション・フレームワークの強化にも継続的に取り組み、企業や株主の利益に与え得る影響を見極めていきます。この取り組みは、アジア（日本を除く）専任のESGアナリストおよびグローバル・サステナブル・インベストメント・チームとの緊密な連携のもとで進められています。

エンゲージメント

エンゲージメントは、ESGインテグレーションを実践する当チームの運用フレームワークにおける中核的な要素です。既存投資先および投資候補先企業との対話を通じて、各社のサステナビリティ関連のリスクと機会に対する理解を深化させるとともに、情報開示の充実、ガバナンスの強化、実務面での改善を働きかけています。アジアにおいてESGに対する認識が高まる中、主要なリスクへの対応やパフォーマンス向上に向けた具体的な取り組みを進める企業も増えています。✎

ケーススタディ

アクティブ・オーナーシップの実践：
Venture CorporationにおけるISSB対応の促進（アジア株式（日本を除く））



Venture Corporation Limited（以下、Venture Corp）*は、シンガポールに上場する電子製造サービスおよびOEM企業であり、小型株・中型株に分類されます。従来、シンガポールの小型株・中型株の企業は、流動性の低さ、リサーチカバレッジの不足、サステナビリティ開示基準の導入の遅れといった課題を抱えてきました。

課題

2023年に国際サステナビリティ基準審議会（ISSB）基準が公表されたことにより、サステナビリティ開示に関する新たなグローバル基準が整備されました。シンガポールではISSBに整合した気候関連開示の段階的導入が進められており、Venture Corpは2026年に、2025年度分として当該開示への対応が求められます。ガバナンスおよびESG情報開示が十分でない場合、同社は同業他社に後れを取り、バリュエーションや長期的な資本へのアクセスに制約が生じる可能性があります。このため当チームでは、ISSB対応の準備状況を重要なスチュワードシップ課題として位置づけました。

活動

2025年、当社はシンガポール金融管理局（MAS）より、株式市場開発プログラムに基づくシンガポール株式ポートフォリオの運用を受託しました。本プログラムは、シンガポール株式の流動性およびリサーチカバレッジの向上、企業戦略の高度化を目的としており、より強固なガバナンスおよび開示基準を促進する好機となりました。2025年8月には、Venture Corpとの再度のエンゲージメントを行い、取締役会レベルでのガバナンス強化、サステナビリティ体制の整備、将来の開示におけるISSB基準との整合、ならびに長期的な業績指標の明確化を促しました。

また、同社のマテリアリティ調査に回答し、気候関連移行リスクおよび物理的リスク、非気候環境リスク、従業員の健康・安全・ウェルビーイング、人材マネジメント、サプライチェーン、製品設計・ライフサイクル管理、ガバナンスなど、サステナビリティ関連のリスクと機会について当社の見解を提供しました。

成果

Venture Corpは、当社の回答を含むマテリアリティ評価結果を、ISSB要件に準拠する形で2026年に公表予定の次回サステナビリティレポートに反映する方針であることを明らかにしました。本エンゲージメントは、アクティブ・オーナーシップを通じて中小企業におけるESGの実質的な進展を促し、ガバナンスおよび開示の強化、ISSB基準の適時導入、さらにシンガポール株式市場の透明性と競争力向上というMASの株式市場開発プログラムの目的達成に貢献し得ることを示しています。

*このページにおける個別銘柄への言及は個別銘柄の売買を推奨するものではなく、当社のファンドや戦略における保有・非保有を保証するものでもありません。

✖ アジア債券運用チーム(日本を除く)

ESG評価と マテリアリティ評価の 統合

当チームでは、社内信用格付け (ICR) の枠組みを通じて、
ESG分析をクレジット・リサーチのプロセスに組み込んでいます。

このアプローチにより、発行体のより包括的な評価が可能となり、投資機会の特定およびリスク管理の強化につながっています。財務的に重要なESG要因は、信用力および長期的リスクの評価の一部として分析されます。当チームでは、ESGの取り組みが優れている企業、または明確な改善を示している企業は、より安定したパフォーマンスを発揮し、同業他社を上回る可能性が高いと考えています。

リサーチプロセスの一環として、アナリストはESGマテリアリティ・マップを活用し、各セクターおよび企業にとって重要なESG課題を特定します(右図参照)。本マップは、サステナビリティ会計基準審議会 (SASB) およびMSCIなどの外部フレームワークを参考に、アジア特有の視点を反映するよう調整したうえで作成されたものです。

当チームのアナリストは、このESGマテリアリティ・マップに基づき、環境 (E)、社会 (S)、ガバナンス (G) の各要素の重要度を評価し、それぞれのウェイトを設定します。そのうえで、発行体にとって重要なESG課題を判断し、各分野における発行体のパフォーマンスを反映した分野ごとのスコアを付与します。このプロセスにより、発行体のファンダメンタルズを包括的に把握し、同業他社との相対的な位置づけを評価することが可能となります。さらに、業界の先行企業と後発企業の識別に加え、ESG改善のモメンタムを有する発行体を重視した評価を行います。

また、各発行体に対して、今後12〜18か月のESG動向を踏まえた見通しを付与し、「悪化」「安定」「改善」の3段階に分類します。



✖ アジア債券運用チーム(日本を除く)

✖ アジア債券運用チームのESGマテリアリティ・マップ

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	労働管理	安全衛生	取締役会	報酬
環境インパクトへの資金提供	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	有害排出物質・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	汚職・不安定性	金融システムの不安定性
容易包装材・廃棄物排出量	電気電子機器廃棄物排出量	責任投資	健康保険と人口動機	税務の透明性	株主構成の変化と経営陣の交代
クリーンテクノロジーでの機会	グリーンビルディングでの機会	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機会		金融サービスへのアクセス	医療へのアクセス	規制当局の実績	
		良好な健康・栄養環境での機会			

✂ アジア債券運用チーム(日本を除く)

当社では、各国のESGRiskへのさらされ度合いおよびその管理状況を評価・定量化するための独自の分析手法も採用しています。当社独自のESGソブリン格付けモデルは2022年に開発され、2023年に評価精度向上のため強化されました。本モデルはグローバル・サステナブル・インベストメント・チームとの連携により開発されています。また、市場慣行やガイダンス、利用可能なデータ指標・情報源を精査したうえで、世界銀行、国際連合、欧州委員会の「地球規模大気研究排出データベース (EDGAR)」などの公開データを用い、環境・社会・ガバナンスの3つの柱を幅広くカバーする21の指標を選定しています。

✂ アジア債券運用チームのESGソブリン評価モデル



出所：アモーヴァ・アセットマネジメント

この手法は当社のソブリン分析フレームワークに組み込まれており、投資分析の厳密性と一貫性を高めています。また、当チームでは新たなサステナビリティ課題をモニタリングし、世界の規制動向を把握することで、これらの変化が発行体およびポートフォリオに与える影響を評価し、ESG統合アプローチを継続的に高度化する取り組みを、アジア（日本を除く）ESGスペシャリストと緊密に連携して実施しています。✂

ケーススタディ

鉄鋼産業における変革の推進：生物多様性管理と脱炭素化の高度化



POSCO*は、鉄鋼製造、貿易、パーム油プランテーション、EV/バッテリー素材などを手掛ける韓国の大手企業グループです。鉄鋼、農業、重要鉱物にまたがる同社の事業ポートフォリオは、生物多様性および気候移行リスクへの高いさらされ度合いを伴っています。

課題

当チームのエンゲージメントでは、主に以下の2つの領域に焦点を当てました。第一に、POSCOインターナショナルのパーム油子会社であるPT BIA* における、生物多様性および土地利用に関する課題です。同社は、ニューギニアにおける森林破壊への関与が指摘されており、生物多様性に関するガバナンスおよび情報開示が十分とは言えない状況にありました。第二に、気候移行戦略です。POSCOは2050年ネットゼロ目標を掲げているものの、現時点では科学的根拠に基づく目標設定イニシアチブ (SBTi) に整合していません。また、高炉から電炉 (EAF) への転換、および水素ベース製鉄技術 (HyREX) の2030年開発、2050年全面展開といった計画の進捗や中間目標の明確性にも課題がありました。当チームは、EU炭素国境調整メカニズム (CBAM) をはじめとする規制リスクへの対応についても、より詳細な説明を求めました。

活動

2025年初頭、当チームはPOSCOに対し、韓国外の拠点を含めた生物多様性リスク分析の拡大についてフォローアップを実施しました。企業再編後の人員・体制上の制約があるなかでも、ESGチームは農業および鉄鋼関連の拠点を優先分野として、生物多様性評価の対象範囲を拡張しました。2025年7月に公表された2024年度サステ

ナビリティレポートにおいて、POSCOはPT BIAに対してTNFD (自然関連財務情報開示タスクフォース) のLEAPアプローチ (Locate, Evaluate, Assess, Prepare: 自然関連リスクの特定・評価・分析・対応) を適用し、重要生物多様性地域や保護地域付近に農園が存在しないことを確認しました。また、PT BIAにおいてNDPE (森林破壊ゼロ・泥炭地開発ゼロ・搾取ゼロ) 方針に整合した評価基準を用いたサプライヤー・デューデリジェンス体制を導入しました。気候変動分野では、当チームは2023年および2024年に、同業他社と比較して低水準であった炭素削減目標 (2030年まで約20%) について対話を実施しました。具体的には、韓国の光陽における年産250万トンの電炉建設 (2026年稼働予定、最大75%の排出削減効果)、2030年までのHyREX技術の商業化計画、さらに2050年までに浦項および光陽の製鉄所を水素ベース製鉄に転換する計画 (CBAM対応リスクの低減に寄与) についても継続的に確認しました。

成果

2023年から2025年にかけて、エンゲージメントと並行して実質的な進展が確認されました。POSCOはTNFD LEAPを活用し、PT BIAにおける自然資本分析を拡充しました。PT BIAは、NDPEに基づく取引先調査の導入により、生物多様性リスク管理が強化されました。当チームは、これらの取り組みを同社の生物多様性ガバナンスの改善に向けた重要な前進と評価しています。また、POSCOは、グリーンボンドを活用した電炉建設など、既存の脱炭素化戦略の実行も進展しています。さらに、2026年には前年に複数の労働災害が発生したことを踏まえ、安全性の課題に重点を置いたエンゲージメントを予定しており、環境面での進展と並行して社会面の改善にも注力していきます。

*このページにおける個別銘柄への言及は個別銘柄の売買を推奨するものではなく、当社のファンドや戦略における保有・非保有を保証するものでもありません。

マルチアセット運用チーム

マルチアセット・ ポートフォリオにおける ESGインテグレーション

マルチアセット投資とは、その名の通り株式、債券、REIT（不動産投資信託）など幅広い資産を投資対象とするもので、マルチアセット運用チームは様々な投資手法を駆使して幅広いポートフォリオを運用しています。

お客様のポートフォリオ特性に応じて、当チームによるESGインテグレーションも異なります。

アモーヴァ・アセットマネジメントがアクティブ運用する株式ファンドや社債ファンドを用いる場合であれば、ESGインテグレーションを行い、重要課題について投資先企業へのエンゲージメントを実施しています。しかし、ETF（上場投資信託）などのパッシブ運用ファンドを用いて投資する場合は、ESGを取り入れる能力や機会が限定される可能性があります。

また、当社グループ全体としてクラスター爆弾製造企業を投資対象から除外しており、我々に裁量のあるすべての運用戦略において当該方針が適用されています。加えて、特定の顧客マンドートにおいては、「国連グローバル・コンパクトの10原則」や経済協力開発機構（OECD）の「責任ある企業行動のための多国籍企業行動指針」などに基づく社会的保護措置に違反する企業を特定するために、ポートフォリオのスクリーニングを実施しています。社会的保護措置に違反していることが判明した企業については、さらに分析評価を行い、場合によってはエンゲージメントも実施して懸念分野の状況を明確に把握するなどした後、最終手段としては投資を解消します。

当チームは、様々な資産クラスのリターン・ポテンシャルを分析する独自の調査、ポートフォリオ構築における豊富な経験、グローバル・サステナブル・インベストメント・チームが提供する高度な専門知識を活用し、お客様からのESG要件の追加にも対応が可能です。我々は、常にお客様の利益を最優先に投資を行うことを目的としており、どのようにESGの要素を投資プロセスに統合しているかについて、透明性のある情報発信や説明を徹底しています。

当チームは、戦略的資産配分の枠組みにおいて将来を見据えた気候リスク要因を組み込み、マルチアセット・ポートフォリオの構築における環境リスクの重要性を評価しています。外部の気候リスクデータを活用し、各

資産クラスの長期的なリターンに対する環境リスクの潜在的影響を分析するとともに、その結果がポートフォリオのリスク・リターン特性や資産配分に有意な変化をもたらすかどうかを検証しています。高リスクと特定されるセクターについては継続的にモニタリングを行っていますが、現時点ではポートフォリオ構築への影響は限定的であり、軽微な変更にとどまると評価しています。今後も戦略的資産配分プロセスの一環として、本評価の見直しを継続していきます。



マルチアセット運用チーム

✧ グローバル株式運用チーム

サステナビリティの 奥ゆきと幅広さ

アモーヴァ・アセットマネジメントは、長きにわたり、サステナビリティを銘柄選択プロセスの中核に据えるべきだと考えてきました。当チームの「フューチャー・クオリティ」投資アプローチは、すべてのステークホルダーのために価値を創出しながら、将来にわたって高いリターン¹の維持が可能だと想定される企業の特定に役立ちます。当チームの根底にあるのは、こうした企業は単に将来の難局を乗り越えるだけでなく、我々が直面する課題に解決策を提供できる存在であるということ、市場が次第に認識するようになるという考え方です。

当チームでは、「フューチャー・クオリティ」分析の4本の柱に基づき評価を行っており、これには企業のリスクおよびリターンへの影響を判断するためのESG要素の綿密な分析が含まれます。リサーチには、企業のコーポレートガバナンス、社会的慣行、製品・サービスの環境面での持続可能性、ならびに成長およびESGへの取り組み姿勢を支える財務基盤に関する分析が含まれます。

ポートフォリオ全体を対象としたエンゲージメント

サステナブルなポートフォリオを構築するにあたり、適切な銘柄選択はプロセスのごく一部に過ぎず、選定した企業によるサステナブルな取り組みの継続性を確認することも極めて重要です。グローバル株式運用チームは、基準の改善余地があると判断した場合は個別企

業に対してエンゲージメントを行い、より良いESG慣行の促進を図ります。さらに、多くの企業に影響する課題であると判断した場合には、ポートフォリオ全体を対象としたエンゲージメントを実施することもあります。✧



✧ グローバル株式運用チーム

ケーススタディ

課題の規模に見合った気候目標の整合



Linde PLC^{*}は、産業ガスおよびエンジニアリング分野で事業を展開するグローバル企業であり、クリーン水素や炭素回収など、エネルギー転換を支える重要な技術を提供しています。一方、同社の事業活動は、当社の主力グローバル株式ファンドにおいて最大となるScope1および2排出量を占めており、2025年12月時点でファンド全体の排出量の約50%を構成しています。

課題

当社はLinde PLCについて、信頼性の高い脱炭素化計画および強固な気候ガバナンスの必要性から、優先的なスチュワードシップ対象であると特定しました。主な改善領域は、科学的根拠に基づく目標設定イニシアチブ（SBTi）の採用および認証、Scope3排出量を含めた目標の拡張、EUタクソノミーに関する開示の拡充、ならびに経営陣報酬への気候関連指標の組み込みです。

活動

当社は2022年、気候戦略に関するポートフォリオの横断的なエンゲージメントの一環として、Linde PLCとの対話を開始しました。2023年以降、IR担当部門および経営陣との書面および面談を通じ、継続的な対話を行っています。

主なエンゲージメント内容は、排出削減目標のSBTi認証の取得、Scope3目標の策定促進、EUタクソノミー開示に関する同社のアプローチの見直し、および特に中長期インセンティブ制度における気候関連KPIの導入を含む経営陣報酬への反映の推進です。2025年には、Scope3算定手法、取締役会レベルでの監督、気候関連インセンティブの設計など、実行段階およびデータ品質に重点を置きました。

成果

2022年以降、Linde PLCにおいて有意な進展が見られています。2022年に排出削減目標がSBTi認証を取得し、2023年以降は気候関連KPIが経営陣報酬に組み込まれているほか、Scope3目標の設定の高度化およびEUタクソノミー開示の改善にもコミットしています。研究開発費の約47%が移行関連の取り組みに充てられており、2035年までに30億米ドルを社内の脱炭素化に投資することを表明しています。

当社は、Linde PLCの方向性は概ね適切であると評価しています。今後も包括的なScope3目標の設定、EUタクソノミーとの完全な整合、ならびに強固なガバナンスの確立を確保すべく、エンゲージメントを継続し、同社の気候戦略がその排出規模に見合ったものとなるよう努めていきます。

^{*}このページにおける個別銘柄への言及は個別銘柄の売買を推奨するものではなく、当社のファンドや戦略における保有・非保有を保証するものでもありません。

✖ グローバル債券運用チーム

インパクトの最大化

グローバル債券運用チームでは、世界経済はサステナビリティを重視する方向へ着実に移行していると認識しており、投資プロセスにESG原則を組み込むことは、当チームに課せられた責務と考えています。

投資アイデアを創造し、高い信念に基づくポートフォリオを構築するために、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、リスクに見合ったリターンを獲得することが可能であると、常に考えてきました。

ESGアプローチおよび基本方針

当チームでは、すべての商品において、投資プロセスの調査および銘柄選択の段階でESG要素を考慮しています。特に、重要なESG要素が発行体の債務返済能力や信用力、ひいてはリスク調整後リターンに与える影響を分析しています。当チームでは、独自のESGモニタリ

グ・ツールの開発を継続して行っており、債券の銘柄選択においてESG要素の考慮を着実に拡大しています。コーポレートガバナンスの評価においては、主に経営の質全般に着目し、環境・社会に関する分析では、特定の産業や地域にとって重要なリスクおよび機会に焦点を当てています。

社債に関しては、発行体の債務返済能力を損なう可能性のあるESG関連リスクに着目しています。これらのリスクが適切に管理されていない場合、信用力の低下や債券投資家のリターン低下につながる可能性があります。また、SSA（ソブリン、国際機関、政府機関）発行



📷 グローバル債券運用チーム

体についても、ESG要素が債務の持続可能性や投資家からの評価に与える影響を考慮しています。特にソブリン発行体においては、政治リスクや腐敗、人権問題が他のESG要素よりも重要となる場合があります。

また、環境・社会面の成果に対する投資家の期待は市場全体で多様であると認識しており、当チームでは国連が支援する責任投資原則（PRI）などの関連基準との整合性を確保するとともに、重要性（マテリアリティ）に基づきESG要素を投資プロセスに組み込むことを重視しています。サステナビリティに対する期待が高いお客さま向けのグローバル・グリーンボンド戦略では、これまで、グローバルにおける最上位格付け（AAA）のソブリン、国際機関および政府機関を発行体とするグリーンボンドに限定して投資してきました。発行体には、世界銀行、欧州投資銀行、ドイツ復興金融公庫などが含ま

れます。また、ネット・ゼロへの移行を支援したいというお客様の関心の高まりを背景に、2023年には投資対象ユニバースに社債を組み入れました。

アモーヴァ・アセットマネジメントのグローバル・グリーンボンド戦略は、2023年10月に再設定後ロンドンで運用されています。この戦略では主にグリーンボンドに投資するとともに、ソーシャルボンドやサステナビリティボンドにも投資しています。

なお、サステナビリティ・リンク・ボンドへの投資は現時点では行なっていません。本戦略はEUのサステナブルファイナンス開示規則第9条に準拠しており、EU域内の投資家に対し、クリーンエネルギーや持続可能な都市・地域社会、気候変動対策を支援する債券への投資機会を提供しています。また、本戦略は、環境や社

✖ グローバル債券運用チーム



📷 グローバル債券運用チーム

会にインパクトをもたらす投資を行いながらリターンも追求するファンドを対象とした、当社のESG分類における「インパクト」に分類されます。

スチュワードシップ

債券は株式と比べて、投資先企業の方向性に直接的な影響を及ぼすことが難しい資産です。債券の保有者は、株式の保有によって得られる議決権を持ちません。それでも、改善の余地があると判断した場合には、経営陣とのエンゲージメントが重要です。

社債については、グローバル債券運用チームのポートフォリオ・マネージャーおよびリサーチ・アナリストがESGアナリストと連携し、投資先企業とのエンゲージ

メントを行います。企業収益や財務戦略に加え、経営方針、事業戦略、重要なESG課題などの非財務情報についても議論を行い、これらは企業価値評価の一環として最終的な投資判断に反映されます。✖

ケーススタディ

土地権利と生物多様性リスクの根幹に迫る



コロンビアにおいて長年にわたり森林プランテーションを運営する Smurfit WestRock*は、当社グリーンボンド・ファンドで保有する銘柄の一つです。当社では、同社の環境および社会面での取り組みの信頼性を、投資判断における重要な要素として評価しています。

課題

2025年には、ミサク先住民コミュニティとの紛争や、過去の土地取得に関する懸念、単一樹種プランテーションに伴う環境影響などに関するESG上の論争が報告されました。グリーンボンド発行体にとって、土地権利、生物多様性管理、地域社会との関係性に関する透明性は極めて重要です。

活動

当社は重点的なエンゲージメントを実施し、コロンビアのカヒビオ地域における過去の土地利用や所有状況に加え、生物多様性や水・土壌への影響、環境・社会影響評価の質および国際基準との整合性、コロンビアの森林関連規制への準拠状況、地域社会との対話および安全管理体制、さらに認証および監査を通じた独立した監督体制について、詳細な情報提供を求めました。

同社は、FSC（森林管理協議会）認証に関する監査履歴およびその結果、生物多様性の管理や水資源管理に関するデータ、サステナビリティ報告書、ならびに地域社会の代表者との対話の内容に関する記録など、広範な資料を提供しました。これには、株主総会への招待、先住民コミュニティの代表団との会合、さらに外交的な支援のもと実施された和解に向けた訪問などが含まれていました。

成果

エンゲージメントにより当社の理解は大きく深まり、リスクに対する懸念が軽減されました。事業は50年以上前に農家から取得した土地に所在し、かつ公式に認められた先住民保護区の外で運営されていることから、土地権利に関するリスクは限定的であると判断されました。環境面の保全についても、2003年以降のFSC認証に加え、19件の独立監査の実施、および生物多様性や先住民の権利に関しては正措置が指摘されていないことにより、その有効性が裏付けられています。

また、地域社会とのエンゲージメントは建設的に行われており、懸念事項に対して真摯な対応が見られるとともに、ミサクの代表者との対話に向けた継続的な取り組みも確認されました。当社は、同社の取り組みは責任ある森林管理の原則と概ね整合していると判断し、グリーンボンド・ファンドにおける既存の投資ポジションを維持しています。今後も状況を継続的にモニタリングするとともに、重要な問題が発生した場合には、速やかに再度エンゲージメントを実施できる体制を維持していきます。



*このページにおける個別銘柄への言及は個別銘柄の売買を推奨するものではなく、当社のファンドや戦略における保有・非保有を保証するものでもありません。

✖ ニュージーランド株式・債券運用チーム

エンゲージメント により変化を生む

ESGインテグレーション

アモーヴァ・アセットマネジメントのニュージーランド株式チームおよび債券チームは、ESG課題において密接に連携しています。中長期的な投資家として、ボトムアップ型のファンダメンタルズ分析を通じ、業種や企業におけるESG要素の重要性を把握・評価し、それらが投資判断に与え得る影響を分析しています。ESG要素は重要な分析要素の一つであるものの、他の関連要素と併せて総合的に評価され、その結論は各要素の重要性に応じて最終的な判断がなされます。

当チームでは、各メンバーの知見を活かしてESGの影響を理解し、投資リサーチレポートに反映しています。

ESGに関する知見を投資判断に活用

当チームは四半期ごとに、保有銘柄のみならず、ウォッチリストや精査中の銘柄についても、MSCI ESGリサーチのツールを用いたスクリーニングを実施しており、社内分析を補完する独立した評価の層を提供しています。債券発行体についても、その多くはニュージーランド証券取引所の上場企業でもあるため、同様に本スクリーニングの対象となります。

本プロセスにより、各企業には、同業他社との比較に基づきAAAからCCCの評価が付与されます。当チームでは、ESGの取り組みや開示の改善が長期的な企業価値の創出につながると考えられる企業に対してエンゲージメントを実施しています。これらの企業は、MSCI ESGリサーチまたは当社独自の分析により特定されます。BBB以上の評価を有する企業を投資対象として選好する一方、BB以下であることのみを理由に投資対象



✖ ニュージーランド株式チーム

外とするわけではなく、評価低下の要因となっている主要課題について企業と対話を行う場合もあります。

また、MSCI ESG評価が高いこと自体が直接的に投資比率の増加を意味するものではありません。各銘柄の組入比率は、定量・定性の両面から多様な要因を考慮し、担当ファンドマネージャーが決定します。

MSCI評価は、当社投資プロセスにおける定量的指標の一つに過ぎません。例えば、当チームではポートフォリオのカーボンフットプリントおよび加重平均炭素強度（WACI）をモニタリングしており、これらの情報に基づき投資機会を特定しています。また、必要に応じて行う企業との対話を通じ、脱炭素への取り組みの強化を促し、より低炭素な未来への移行を支援しています。

ESG評価が高い企業や改善に積極的に取り組む企業は、最終的に市場から評価されると考える当社の投資プロセスは、そのような機会の発見につながるものです。

企業のコーポレートガバナンス体制の分析は、経営陣の質を評価するうえで重要な要素です。議決権行使は責任あるスチュワードシップの中核をなすものであり、ガバナンスに影響を与える手段の一つです。当社は、お客様および受益者の利益のみに資することを目的として、独立した立場から議決権を行使します。また、企業の議案に反対する場合には、その理由を経営陣に書面で説明することを原則としています。✖



✖ ニュージーランド債券チーム

✈ ニュージーランド株式・債券運用チーム

ケーススタディ

高まる気候リスクに対応する航空インフラのレジリエンス強化
(ニュージーランド債券)



オークランド国際空港の運営会社*は、ニュージーランドにおける重要な航空インフラを運営し、国内外の航空輸送を支えるとともに同国経済の発展に貢献しています。

課題

オークランド国際空港社の運営会社は、海面上昇や降雨の激甚化、突発的な洪水など、気候変動に伴う物理的リスクへの対応が求められています。これらのリスクは重要インフラや空港運営の継続性に影響を及ぼす可能性があり、その脆弱性は2022年のオークランド洪水において顕在化しました。

活動

当社は2025年、2022年のオークランド洪水を踏まえ、洪水リスクをテーマとした初めてのエンゲージメントを実施しました。気候変動へのレジリエンス強化、インフラ適応、および長期的な事業計画に関して期待する事項を共有するとともに、海面上昇や豪雨、洪水リスクが資産の健全性や事業運営に与える影響への備えについて確認しています。エンゲージメントでは、以下の2つの観点から対話を行いました。

- 業績および財務状況を確認するとともに、債券発行への参加可能性について協議
- 気候変動による物理的リスクへのさらされ度合いと適応計画の実効性を評価

対話の中で、同社は地形調査および気候シナリオ分析を実施し、滑走路が高い標高に位置していることから、現時点では海面上昇による直接的な影響を受けにくいことを確認していると説明しました。また、将来的な適応策として、防潮堤の補強・嵩上げの選択肢を維持すると

もに、滑走路やターミナル周辺の排水設備を強化し、大雨時の浸水リスク低減に取り組んでいることを確認しました。さらに、空港の拡張計画においては、より標高の高い北側エリアへの新滑走路建設が検討されており、冗長性の確保とレジリエンス向上につながる施策として位置付けられています。

成果

これらの取り組みにより、今後少なくとも30年間にわたり滑走路の健全性と運用継続性を確保するとともに、将来の気候変動シナリオに対応するための明確な適応方針が示されました。また、戦略的な滑走路配置を通じてニュージーランドの航空インフラのレジリエンス向上に貢献し、異常気象時の運営への影響軽減が期待されています。

当社は、対話を通じて共有された情報や資料を踏まえ、同社によるターミナルおよび滑走路のレジリエンス強化に向けた取り組みを評価し、同社が発行した5年固定利付債への投資を実施しました。

今後も、レジリエンス向上施策の進捗状況を継続的にモニタリングしていきます。



📷 上空から見たオークランド国際空港

*このページにおける個別銘柄への言及は個別銘柄の売買を推奨するものではなく、当社のファンドや戦略における保有・非保有を保証するものでもありません。

✧ 米国運用チーム

持続可能な連携

米国投資チームは、サステナビリティの観点を考慮した投資プロセスの運用を行なっています。たとえば、複数の株式運用マンドートでは、運用助言を提供する外部運用会社（運用助言会社）と連携し、サステナビリティの視点からの分析を投資判断に反映しています。

外部運用会社各社はそれぞれの手法で企業をサステナビリティの観点から分析し、当社は月次の定例会議に加え、必要に応じて外部運用会社との対話を随時実施し、投資戦略に影響し得るリスクや環境変化に伴う機会について議論しています。さらに、ポートフォリオには追加的なリスク管理の枠組みを設け、外部の第三者評価機関が提供するESGレーティングも補完的に活用しています。

外部運用会社との協働

外部運用会社（運用助言会社）との協働事例として、米国の運用会社ARK Invest (ARK) の「Positive Change Innovation Fund（ポジティブな変化を志向するイノベーション・ファンド）」があります。本ファンドでは、企業の技術・製品・サービスおよび事業モデル

が、国連の「持続可能な開発目標（SDGs）」17項目にどのように貢献するかを評価する独自の枠組みを用いています。ARKの手法は、まず変革をもたらすテクノロジーを俯瞰し、それが社会・経済へ影響を与える可能性をトップダウンで分析したうえで、外部運用会社各社の提供価値が個別のSDGsターゲットとどの程度整合しているかをボトムアップで検証する流れで構成されています。

米国投資チームは、グローバル・サステナブル・インベストメント・チームと緊密に連携するとともに、外部データ提供会社の知見も活用しながら、本プロセスをリスク管理の観点から補強しています。具体的には、SDGsへもたらすプラスおよびマイナス双方の影響に関するデータを検証し、複数のデータソース間の差異



や不整合を特定します。加えて、サステナビリティ関連リスクを適切に把握・共有し、必要な対応につながるよう管理しています。

取締役選任の重要性

米国投資チームでは、当社のサステナビリティ・アプローチを実践するうえで最も大きな影響力を発揮できる領域は議決権行使であると考えています。議決権行使の責任を重く受け止め、投票に先立ってすべての議案をチームで確認・検討しています。あわせて、当社グループの議決権行使方針に基づき投票推奨を提示する議決権助言会社も活用しています。議案を評価するにあたっては、助言会社の推奨を補完する目的で、必要に応じて投資先企業との対話（エンゲージメント）を行うことが有益だと考えています。

当チームのアプローチにおいて、取締役会の構成に関する議決権行使は、責任あるスチュワードシップの中核をなす取り組みです。取締役選任を単なる手続きとしてではなく、投資先企業全体における監督の実効性、戦略の方向性、ならびに説明責任の水準に働きかける

機会として捉えています。議決権行使の判断にあたっては、取締役会の実効性、ガバナンス体制、そして長期的な企業価値創造との整合性といった観点から分析を行います。

直近の株主総会期（議決権行使の実施時期）では、取締役会の刷新が合理的であると判断した複数の取締役選任において、当チームはその趣旨を支持しました。たとえば、アクティビスト投資家によって、関連分野の専門性を有し、説明責任の強化に向けた明確な方針を持つ候補者が提案されたケースで、当チームで行った分析に基づき、変化を支持する賛成投票を行いました。こうした判断は、大手企業における経営体制の変更やガバナンス構造の改革など、実質的な改善につながっています。当チームは、取締役選任への能動的な関与とガバナンス改善の後押しを通じて、透明性の向上と独立性の確保を進め、持続的な業績と長期的な投資家利益に資する監督体制の構築を引き続き促していきます。✧

✂ ポートフォリオ・ソリューションズ・グループ

協働による責任ある スチュワードシップの 実践

哲学および方針

ポートフォリオ・ソリューションズ・グループは、当社の運用資産の一部について、特定の戦略に関する外部の専門性を活用するため、外部委託先運用会社（委託先）の評価・選定およびモニタリングを担っています。

アモーヴァ・アセットマネジメントは、ESG要素が長期的な企業価値の創造および持続的な経済成長にとって不可欠であると考えています。そのため、投資リスクの適切な管理、持続可能な長期的リターンの創出、社会への貢献、ならびに責任ある資本の受託者としての責務遂行を目的として、投資プロセスにESG要素を統合しています。当社は、投資プロセスにおけるESGインテグレーションに高い基準を設けるとともに、委託先に対しても明確な期待事項を提示しています。これにより、外

部委託業務が当社の投資理念およびお客様の長期的利益と整合する形で実施されることを確保しています。

委託先の選定にあたっては、過去の運用実績、組織の安定性、投資プロセスなどについて、定性的・定量的の両面から総合的な評価を行っています。この一環として、委託先には、会社全体のサステナビリティ方針、ESGインテグレーションの手法、議決権行使に関する方針について詳細な開示を求めています。加えて、議決権行使の透明性やエンゲージメントの実績についても、必要に応じてケーススタディの提示を含めて評価しています。

また、選定プロセスの一環として、委託先には当社が作成したESGに関する覚書への署名を求め、ESGインテグレーションおよびスチュワードシップ責任に関する



✂ ポートフォリオ・ソリューションズ・グループ

当社の考え方について認識の共有を図っています。選定後も、委託先には投資活動におけるESG関連のリスクおよび機会を適切に評価・モニタリングする体制の維持が求められます。

継続的なモニタリングを支える枠組みとして、当グループでは委託先管理に特化した地域横断型のESGワーキング・グループを設置しています。本グループは東京、シンガポール、ニューヨークの各拠点のメンバーで構成され、東京の外部委託運用部が主導しています。同グループでは、ESG投資に関する最新の動向や規制の変化、市場の期待について調査を行い、その知見は委託先評価の枠組みに反映されるとともに、委託先との継続的な対話にも活用されています。

ESG評価枠組みのアップデート

資産運用業界ではESGへの注目度が年々高まっており、そうした傾向は気候変動に関する分野で特に顕著にみられます。ネットゼロ経済への移行が進展するなか、当社は、気候関連リスクの管理および持続可能な経済システムへの移行の支援において、資産運用会社が重要な役割を担っていくと考えています。

✂ ポートフォリオ・ソリューションズ・グループ

こうした背景を踏まえ、委託先による排出量ネットゼロへの貢献状況を適切に評価するために、2024年にはESG評価枠組みとESGデューデリジェンス質問票を改定しました。改訂後の枠組みでは、気候戦略、ガバナンス、リスク管理、リサーチ体制、およびポートフォリオレベルでの実装状況の評価を一層強化しています。これらのツールは、資産運用業界におけるESGに関する要件や確立されたベストプラクティスを適切に反映するため、定期的に見直しを行っています。

エンゲージメントおよび議決権行使

投資先企業とのエンゲージメントと議決権行使は、スチュワードシップ責任を果たすための有力な手段であると考えています。当社は、投資一任契約に基づき運用するファンドについて、議決権行使を外部運用会社に委任するのではなく、アモーヴァ・アセットの議決権行使方針に沿って議決権を行使しています。

議決権行使にあたっては、社内における議案の精査に加え、議決権行使助言会社Institutional Shareholder Services (ISS) の助言も参照しています。特に、健全なコーポレートガバナンスを重視する当社の考え方を反映するものとして、役員報酬、取締役会の構成、取締役の独立性、および取締役の再任に関する議案について重点的に確認を行っています。

外部委託先運用会社によるESGインテグレーションの高度化

当グループでは、すべての運用マンドートにおいて一貫したESGに対する期待水準の適用を目指していますが、実際のインテグレーションの程度は委託先によって異なります。インテグレーションが不十分であると判断した場合には、建設的な対話を通じて改善を求め、その進展を継続的にフォローしています。

例えば、ある委託先では成長段階にある企業への投資が行われており、ESG関連情報（特に環境分野）における開示が限定的であるケースが確認されています。当グループが複数回にわたりエンゲージメントを実施し、ESGプロセスに関する助言を行った結果、当該運用会社はESG要素に対する理解を深め、投資リサーチおよび銘柄選定を支援する内部のESGチェックリストを整備しました。

さらに、この取り組みは従来の単純な二値評価からより精緻な5段階評価への移行へと発展し、投資判断におけるESG分析の活用が強化されています。

委託先全体においては、ESG要素を投資プロセスの中核に明確に組み込む運用会社が増加している一方で、独自モデルを活用して段階的にインテグレーションを進める事例も見られます。また、投資パフォーマンスへの潜在的影響をより適切に把握するため、気候関連要因を財務分析に組み込む動きも広がっています。

当グループは、外部運用会社に対する能動的かつ継続的な監督を通じて、スチュワードシップ責任および受託者責任が適切に履行されるよう管理しています。これには、ESGインテグレーション、エンゲージメント活動、議決権行使記録に関する年次レビューに加え、定期的な見直し会議が含まれます。パフォーマンスの低下やオペレーション上の重要な課題が確認された場合には、原因分析の要請、是正措置の実施、継続的なモニタリングを含む段階的なエスカレーションプロセスを通じて対応しています。

外部委託先におけるESGインテグレーションは引き続き急速に進展しています。当グループは、明確な基準の適用、継続的な対話、および適切なエスカレーションを通じて、ESG要素が委託先の投資プロセスにおいて一貫性のある実効的な要素として定着するよう、今後も取り組んでまいります。✂

「投資先企業とのエンゲージメントと議決権行使は、スチュワードシップ責任を果たすための有力な手段であると考えています」

ESG課題に関するエンゲージメント

エンゲージメントを通じたESGの高度化



グローバル・サステナブル・インベストメント・チーム

アモーヴァ・アセットマネジメントでは、スチュワードシップを受託者責任（フィデューシャリー・デューティ）の重要な構成要素と位置付けています。当社は投資先企業に対し、その戦略や事業運営、財務上の意思決定に加え、重要なESG課題に関するパフォーマンスや管理についてエンゲージメントを行っています。

投資チームは、投資前および投資期間中の双方において、サステナビリティ課題に関するエンゲージメントを実施しています。また、グローバル・サステナブル・インベストメント・チームは、Asia Investor Group on Climate ChangeやClimate Action 100+などの協働投資家グループを通じた業界主導のエンゲージメントにも参加しています。投資チームのアナリストおよびポートフォリオ・マネージャーは、ポートフォリオの売買

判断に反映されるESGリスクおよび機会の評価について最終責任を負います。

当社のエンゲージメントの主な目的は以下のとおりです：

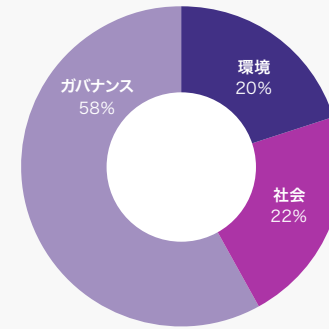
- 特定された重要課題に関する経営陣の見解や戦略を把握し、理解を深化させること
- 特定された重要課題におけるパフォーマンスをモニタリングし、必要に応じてマイルストーンを設定すること
- 当社の期待するベストプラクティスに基づくESG関連の情報開示およびパフォーマンスの向上を促すことで、投資先企業の行動変容を後押しすること

このようなアプローチを通じて、当社は顧客に対する長期的な価値創造を支援するとともに、投資先企業に対して高い企業倫理および責任ある事業慣行の維持を促しています。

当社のエンゲージメントは、以下3つの包括的な原則に基づいて実施されています：

マテリアリティ：エンゲージメントは長期的な価値創造にとって重要な課題、特にESG要素に焦点を当てて実施

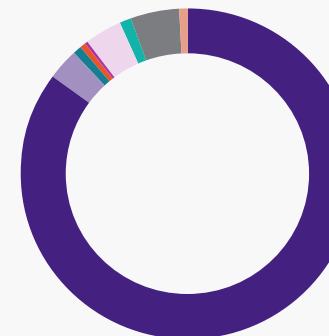
④ 全社のESGエンゲージメントのテーマ別内訳



	E	S	G
日本	166	214	575
日本を除くアジア	30	5	23
欧州・中東・アフリカ (EMEA)	4	6	3
オーストラリア・ニュージーランド	16	13	26
北米	0	0	3
合計	216	238	630

出所：アモーヴァ・アセットマネジメント

④ ESGエンゲージメントの運用チーム別内訳



出所：アモーヴァ・アセットマネジメント

計画性：明確な目的および期待事項をもってエンゲージメントを実施

有効性：建設的かつ前向きで、実践的な方法によりエンゲージメントを実施

- 株主総会での決議事項
- 当社のESGテーマ上の優先事項
- 顧客の優先事項
- 企業の対話への姿勢

上記原則のもと、地域や資産クラスに応じて以下の要素を考慮し、エンゲージメント対象企業の優先順位を決定しています：

- 保有ポジションの規模や当社の影響力
- ESGスコアの低さや改善余地
- 課題の重要性(マテリアリティ)
- 課題の内容や違反の重大性

当社のエンゲージメントの詳細は、[アモーヴァ・アセットマネジメント エンゲージメント&スチュワードシップ戦略](#)に定められています。本戦略は、エンゲージメントおよびスチュワードシップ活動を体系化し、地域間の整合性と一貫性を確保するとともに、当社のグローバルな取り組みに関する透明性を高めています。スチュワードシップ活動の詳細については、[アモーヴァ・アセットマネジメント レポート2026 \(英語版\)](#)をご参照ください。なお、日本語版は2026年秋頃に公開を予定しています。✂

✂ エンゲージメントのケーススタディ

人権と労働環境におけるベストプラクティスの実践
(日本株式)

課題

この海運大手の企業では、チャーターしていたばら積み貨物船が2020年に大規模な座礁・油流出事故を起こしたことを受けて、運航管理および安全に対する監視が強化されました。技術的な安全基準や船舶の整備基準は強化されたものの、当社のエンゲージメントを通じて、チャーター船の乗組員に対する人権リスクの監督体制が不十分であるという重大な課題が明らかになりました。同業他社と比較して、労働環境のモニタリング体制が整っておらず、人権ガバナンスの体系的な枠組みが欠如しているとともに、契約船舶の乗組員の労働環境を評価するための堅牢なデータシステムも整備されていませんでした。その結果、同社は重大なレピュテーションリスクおよび事業運営上のリスクに晒されていました。

活動

当社は、ガバナンス上の課題の重要性を踏まえ、人権面の監督を複数年にわたるエンゲージメントの重点テーマとし、専用の年次ミーティングを設けました。2023年から2025年にかけて、体系的な管理体制の欠如を繰り返し指摘するとともに、それに伴うレピュテーションリスクを強調しました。また、サステナビリティ委員会において人権を優先課題として正式に位置付けるよう働きかけ、書面による調査の実施、サプライチェーンの監督強化、ならびに業界の優良事例に沿ったデータシステムの整備など、実効性のあるモニタリング体制の導入を促しました。さらに、社内システムの構築状況やバリューチェーン全体のリスクマッピング、ならびにチャーター船の調達判断を支えるデータ基盤の整備状況についても確認を求めました。

成果

2024年から2025年にかけて、当社のエンゲージメントと並行する形で同社のガバナンスに実質的な改善が確認されました。サステナビリティ委員会の審議事項として、人権に関する監督が正式に組み込まれました。同社は、物流業務および乗組員を対象とした書面による人権調査を導入し、また新たなシステムおよびデータインフラの整備により、チャーター船における労働リスクのより厳格なモニタリングが可能となりました。2024年7月の統合報告書では、バリューチェーンにおける人権問題およびサプライヤーとのエンゲージメントプロセスに関する透明性の向上が示されました。2025年までに重要な措置および管理体制が導入され、レピュテーションリスクが大幅に低減し、同社の取り組みは業界の優良事例に近い水準へと改善されました。今後も、これらの体制の進展や人権リスク管理を支えるデータの質について、継続的にモニタリングしていきます。

負荷の高い業務における人的側面の把握
(グローバル株式)

Amazon*は、グローバルなエコマース・物流企業です。同社のフルフィルメントセンター（物流拠点）のネットワークは負荷の高い倉庫業務によって成り立っています。当社は長期的な株主として、労務管理、労働者の安全、サプライチェーン基準をめぐる継続的な議論をモニタリングしてきました。

課題

アクティビスト株主グループであるTulipshareは、同社に対して倉庫の労働環境に関する独立した報告書の作成を求める株主提案を繰り返し提出してきました。メディアによる監視や2024年のESG格付けの引き下げも相まって、Amazonの安全衛生プログラムやモニタリング体制が適切であるか、また独立した第三者による検証の導入が有効なのかどうかについて疑問が生じました。労働慣行は、規制当局の監視、レピュテーション、労働力の安定性、そして長期的な事業のレジリエンスに影響をおよぼし得ることから、同社にとって重要な課題です。

活動

当社は、2024年に労働およびサプライチェーン基準をめぐる論争が再燃したことを受け、Amazonに働きかけを行いました。同社からは、報酬や包括的な福利厚生への投資、従業員からのフィードバック体制、スキルアップの取り組み、職場の健康・安全プログラムに関する詳細な情報が提供されました。また、透明性向上策、サプライヤー評価、業界との協働などを含む、責任ある調達方針についても概要が説明されました。2025年を通じて動向を注視した結果、メディアによるネガティブな報道は続いていたものの、2025年3月に公表された安全に関す

る新たなデータでは改善が示されていることを確認しました。こうした状況を踏まえ、当社ではTulipshareが繰り返している株主提案を再評価し、独立した検証を追加で行っても新たな重要情報が得られる可能性は低いと判断しました。そのため、当社は経営陣を支持し、2025年の年次株主総会においてはTulipshareによる当該提案に反対しました。2025年7月には、同社のフルフィルメントセンターを訪問し、ロボットの導入、業務設計、安全面への影響に関する認識について、従業員と直接対話を行いました。こうした調査により、現場における自動化と人的労働の関係を把握するうえで重要な知見を得ることができました。

成果

2年間にわたるエンゲージメントとリサーチを通じて、倉庫の安全に関する実践および指標に対する理解が深まり、同社が安全対策や監視体制に投資しているとの確信を強めました。また、最適な対応策については最終的に見解の相違があったものの、アクティビストによる提案が職場環境への関心を高める役割を果たしていることについても明らかになりました。今回のエンゲージメントは具体的の方針変更を直接引き起こすものではありませんでしたが、当社のスチュワードシップにおける判断に有意義な示唆をもたらしました。不適切な慣行や重大な財務的損害を示す明確な証拠が確認されていないため、現時点ではさらなるエスカレーションは行わず、継続的なデューデリジェンスの一環として労使慣行のモニタリングを継続していきます。

ギャップの解消—排出量配分とデータ整合性
に関するエンゲージメント（ニュージーランド株式）

NextDC (NXT) *は、オーストラリアのデータセンターを運営する企業であり、安全性の高い施設と電力インフラを提供しています。一方、顧客は自社のハードウェアを持ち込み、電力コストを直接負担するケースが多く、このビジネスモデルでは、運営会社と顧客のどちらに排出量を帰属させるかが複雑になります。

課題

これまでNXTの排出量データは、ESGデータプロバイダーによって採用する配分手法が異なっていたため、数値にばらつきが生じていました。NXTの開示では、電力料金にマージンを上乗せしていないことを理由に、当該排出量はNXTではなく顧客に帰属すると説明していました。Bloomberg ESGは概ねこの考え方に沿っていた一方、MSCI ESGは、オーストラリアのNGER制度およびClean Energy Regulatorの考え方に基づき、関連する排出量の全量をNXT側の排出量として算定していました。こうした差異により、データの比較可能性が損なわれ、NXTの実質的な炭素プロファイルや移行リスクを評価しようとする投資家にとって不確実性が生じていました。

活動

当社は数年にわたりNXTの経営陣と対話を重ねており、特に2025年までの1年間は集中的な対話を行いました。対話では、顧客配分を採用する同社の考え方を確認し、規制当局およびデータプロバイダーとの協議状況を把握するとともに、ESGデータリスクの低減に向けて手法の調和を働きかけました。また、データプロバイダーの手法がNGER制度とどのように整合しているかを確認・モニタリングし、各社

の手法をNXTの開示内容と比較しました。当社は、投資分析および情報開示において、一貫性があり信頼できる排出量データが重要であることを強調しました。

成果

2025年、NXTが報告する排出量はNGER要件と完全に整合し、明確で信頼性の高い配分方法が確立されました。その後、Bloomberg ESGも、MSCI ESGのNGERに整合したアプローチに合わせて手法を更新しました。これにより長年にわたる不整合が解消され、データの完全性と比較可能性が向上するとともに、投資家にとってのESGデータに関する不確実性が低減しました。また、今後のエンゲージメントでは、データ手法ではなく、実質的な脱炭素化の取り組みに焦点を当てるためのより強固な基盤が整いました。当社は、高インパクト企業の排出量に関する継続的なエンゲージメントの一環として、データセンターに電力を供給するより持続可能なエネルギー源の開発に関する対話を含め、NXTの排出量プロファイルについて引き続きモニタリングとエンゲージメントを行っています。

ESG課題に関する議決権行使

議決権行使を通じた 長期的価値の実現

議決権行使は、お客様の資産に対する責任あるスチュワードとしての重要な要素です。当社は、議決権行使の判断が投資先企業およびお客様双方の長期的な利益に資するものとなるよう細心の注意を払っています。

特にサステナビリティに関する事項においては、当社のサステナビリティに関するコミットメントおよび広範なスチュワードシップ責任に基づき判断を行っています。

議決権行使については、法的または技術的な制約がある場合を除き、議決権行使権限を有するすべての株式について投票することを原則としています。特にパッシブ運用においては、株式の売却が必ずしも実行可能な選択肢でない場合に、取締役会や経営陣の説明責任を確保するための重要なメカニズムであると考えています。

当社の議決権行使に関する全社的なアプローチは、[アモーヴァ・アセットマネジメント・グループ議決権等行使ポリシー](#)に定めています。本ポリシーは、グループ全体として議決権を行使する際の中核的な原則を示したものであり、実務上の運用責任は各地域拠点が担いながら、現地の規制、市場慣行、文化的背景を踏まえて適用しています。

その結果、議決権行使および広範なスチュワードシップ活動の実施方法には、グループ内で適切な差異が生じています。例えば、英国のグローバル株式戦略では補足的な議決権行使ポリシーを適用しており、日本では[国内株式議決権行使基準](#)という枠組みに基づいて議決権行使を行っています。

当社では、グループ全体の議決権行使の枠組みの一環として、[議決権等行使指図ガイドライン](#)を策定し、議案の評価に際して考慮する主な要素を示しています。これには、以下が含まれます。

- 株主還元
- 執行機能と監督機能の分離
- 取締役会の規模、構造および構成
- 役員報酬制度
- 新株発行
- 支配権および買収防衛策

以下の表は、当社グループ全体の議決権行使の概要を示したものです。2025年度は6,649件の株主総会を検討し、合計67,395件の議案について投票を行いました。全地域において、経営陣提案への反対比率は12%でした。最も多かった反対理由は取締役の選任に関するものであり、特に非執行取締役の独立性に対する懸念や、企業の戦略的方向性に対する不満が主な要因となっています。

当社は議決権行使の実行を支援するため、Institutional Shareholder Services (ISS) を活用しています。ISSは、当社の議決権行使ポリシーに基づくリサーチおよびカスタマイズされた推奨事項を提供します。ポートフォリオ・マネージャーおよびアナリストはISSから提供されたこれら情報を批判的に検証し、独自の分析や各企業に関して保有している固有の知見を加味して判断します。ISSの助言を活用する一方で、最終的な議決権行使の判断は当社の各運用チームが責任を持って行っています。議決権行使の具体例については、後述のケーススタディをご参照ください。

議決権行使結果（2025年1月～12月）

企業の地域	株主総会回数	議案数	経営側に「賛成」した投票数 (件数)	経営側に「賛成」した投票比率 (%)	経営側に「反対」した投票数 (件数)	経営側に「反対」した投票比率 (%)
アジア太平洋	2,527	19,299	16,127	84%	3,172	16%
ヨーロッパ、 中東およびアフリカ	943	15,419	14,220	92%	1,199	8%
日本	2,031	19,831	17,372	88%	2,459	12%
北米および中南米	1,148	12,846	11,869	92%	977	8%
合計	6,649	67,395	59,588	88%	7,807	12%

✂ 議決権行使のケーススタディ

役員報酬の透明性向上（グローバル株式）



Worley*はエネルギー、化学、資源分野の高度な専門サービスをグローバルに展開する企業です。顧客の大規模かつ複雑な産業施設の設計、建設、運営、用途変更、撤去を支援するためのプロジェクトおよび資産サービスの提供を中核事業としています。

課題

効果的な報酬体系は、強固なコーポレートガバナンスの土台を成します。グローバル株式戦略の保有銘柄である同社をめぐって、当チームは2024年の定時株主総会で懸念を表明し、透明性の欠如や複雑なインセンティブ報酬体系、経営陣の成果と株主価値との連動性の不足を根拠として、複数の報酬関連議案に反対票を投じました。主な焦点となったのは、年次賞与の個人別調整係数の不透明性や、繰延株式報酬制度（DEP）における度重なる上限枠での権利確定でした。株主総会での投票結果は、報酬をめぐる懸念が株主の間で広く共有されていることを示しており、当該分野を重点テーマとしてエンゲージメントを行うべきとの確信を強めました。

活動

2024年の定時株主総会后、当社の運用チームはESGアナリストと連携して体系的なエンゲージメントを展開し、同社の報酬方針を把握するとともに、当社のスチュワードシップ活動で重視する明確性、挑戦の有無、妥当性、長期的価値との連動性に即した改善を促しました。

報酬体系の一部については、より充実した情報開示と、より厳格な業績評価基準の設定が有益であると考えました。

書面での提言や、続いて2025年9月に行った取締役会議長および報酬委員会委員長との議論を通じて、透明性のある目標設定と、最終的な報酬と長期的な業績との連動性確保の重要性を主に訴えました。その結果、以下のよう有意義な進展が得られたと考えています。

- 年次賞与プールおよび個人別調整係数の運用や監視に関する透明性の向上
- 2026年から2031年までの事業戦略サイクルに適用されるDEPの業績評価体系を見直す意向の確認
- 短期的な経営執行状況と長期的な価値創造の両方を反映した報酬とするための同社との対話の強化、および業績期待を投資家がより深く理解できるような情報開示改善の重要性に対する認識獲得

成果

2025年11月に開催された定時株主総会では、CEOへのDEP権利付与の承認を求める議案を除き、すべての報酬関連議案に賛成票を投じました。前年に比べて経営陣提案議案への支持を拡大したのは、先般のエンゲージメントの成果として、年次賞与の透明性をめぐる懸念が一定程度緩和されたことを評価したためです。一方、DEPに関する議案に反対票を投じたのは、改善の余地があると考える報酬関連の要素について引き続き対応を迫り、業績との連動性をより強く求めていくためです。

Worleyは2026年半ばに事業戦略目標とDEPにおける目標を更新する予定です。その時点で、スチュワードシップ活動における継続的なレビューサイクルの一環として、当チームは業績と情報開示状況の再評価を行い、明確かつ妥当性があり、しかるべき挑戦を促し、株主のために長期的な価値を創造する報酬体系が確立されるよう取り組んでいきます。

米国企業の取締役会刷新を促した2つの事例（米国株式）



米国のエネルギー企業と産業用ガス・化学企業の2社は、それぞれが大きなガバナンス上の課題をめぐってアクティビスト投資家による委任状争奪戦に直面しました。これら2つは全く別の事例ながら、いずれも、株主が目標を持って圧力をかけることで取締役会の構成や経営陣、監督体制の刷新を実現可能であることを実証するものとなりました。

課題

エネルギー企業は、慢性的な業績不振、複雑なコングロマリット構造、取締役会の説明責任の弱さがアクティビスト投資家に指摘され、特に同社の多層的なガバナンス構造、取締役の期差任期制、特別多数決要件が問題視されました。取締役会の期差任期制廃止を求める株主の取り組みはこれまでに何度も阻止されており、2023年には投じられた票のうち約99%が株主提案議案への賛成票でしたが、発行済み株式の80%以上の賛成を条件とする特別多数決要件によって否決されました。数年にわたってエンゲージメントを続けてきたアクティビスト投資家は、当初こそ協力の兆しがみられたものの、結果的に業績目標を達成できず、経営陣の説明責任が欠如していると指摘しました。

産業用ガス・化学企業では、別のアクティビスト投資家が、取締役会の構成や後継者計画の不備、資本配分上の課題を問題視し、取締役会が本来果たすべき監督責任を十分に果たしていないと主張しました。この働きかけでは、CEO兼取締役会長および筆頭独立社外取締役の解任に加え、4名の対抗取締役候補の指名を通じて、経営体制の抜本的な刷新を求めました。

活動

2025年の株主総会において、両アクティビスト投資家は、それぞれの企業に対して取締役会の本格的な体制変更を軸とした働きかけを展開し、監督機能や戦略的規律の強化を促すために各4名の取締役候補を指名しました。一方は根強い旧来の体制への対抗として、もう一方は、関連事業の運営およびガバナンスの専門性を有する社外取締役の増員が不可欠であるという主張が背景にあります。

この主張については、取締役会や経営陣の刷新という目的とは異なるものの、2つの議決権争奪戦のいずれにも共通する点としてアクティビスト投資家が指摘したものです。当社の米国運用チームは、エンゲージメントや分析を行った結果、説明責任や長期的な価値創造の改善を図るには、取締役会を刷新し、必要な場合は経営陣も交代させることが妥当であると結論付け、両方のケースにおいて4名の対抗候補全員の指名を支持しました。

成果

株主側は、その度合いに差はあるものの全体として有意義な変化を実現しました。一社の議決権争奪戦では、2名の対抗候補者が選任されました。依然として会社側の取締役の割合の方が大きく、期差任期制も維持されるなど、抜本的な刷新には至りませんでした。会社側が自己防衛しやすい体制のなか、監督機能の強化に向けて小幅ながらも重要な一歩を踏み出す結果となりました。もう一社では、3名の対抗候補者が選任されたほか、CEO兼会長および筆頭独立社外取締役が解任され、新たなCEO、独立取締役会議長および副議長が選任されました。

これらの成果は総じて、取締役会の対応力、経営陣の説明責任、規律ある資本配分に対する投資家の期待を裏付けるものであり、取締役会を一部刷新であっても、より広範なガバナンス改革を実現するきっかけとなり得ることを示しています。

Ⅲ 議決権行使のケーススタディ

日本の産業グループにおける資本規律の向上と政策保有株式の削減に向けた取り組み（日本株式・グローバル株式）

この企業は、産業用セラミックス、半導体デバイス、電動工具、プリンター・複合機など、幅広い事業ポートフォリオを有する日本の大手メーカーです。当社では、日本株式およびグローバル株式ポートフォリオにおいて同社株式を保有しています。

課題

当社はこれまでの年次報告書において、上場企業同士が相互に相当規模の株式を保有する、いわゆる政策保有株式の課題について取り上げてきました。これは日本をはじめ一部の国で長年見られる商慣行ですが、その是非をめぐって議論が続いています。批判的な見方としては、政策保有株式への投資は、本来であれば事業拡大に活用できる資本を非効率に用いるものとなり得る点が挙げられます。また、市場で流通する株式数を減少させることで、企業を買収から守る効果があり、経営陣が一般株主の利益よりも自らの利益を優先する行動を取りやすくする可能性があるとの指摘もあります。

活動

当社のサステナブルインベストメント部では、長年にわたりエンゲージメントを通じて、日本企業における政策保有株式の段階的な縮減を積極的に促してきました。2023年には、議決権行使方針を改定し、この課題に対する姿勢をさらに明確化しています。その結果、政策保有株式の合計額が純資産の20%以上に相当し、かつ明確な削減計画が示されていない場合には、取締役の再任に反対票を投じることとしました。過去の報告書では、産業用セラミックスや半導体デバイスから太陽光発電、医療機器に至るまで幅広い製品を手がける日本の大手企業とのエンゲージメントを紹介し、この方針をどのように実践しているかを示しています。同社は、アクティブ運用およびパッシブ運用の一部の日本株式・グローバル株式ポートフォリオで保有する銘柄です。

同社の業績はここ数年低迷していました。2020年代初頭以降は、新社長の下で成長投資を積極化するとともに、複数年にわたる組織再編プログラムを

進めています。近年、売上高の伸びは回復傾向にあるものの、当社にとって引き続き課題であったのは、同社の自己資本利益率（ROE）の低さでした。2022年3月時点で、当社が保有する特定企業の株式は純資産の46%相当に達していました。

2022年8月から2023年6月にかけて、サステナブルインベストメント部は同社と8回の面談を実施しました。このうち3回は社長との面談です。当社は、同社の資本効率の低さに対する懸念を伝えるとともに、大手通信会社株式の保有額が純資産の20%を超えており、当社の新たな議決権行使方針に抵触する水準であることを通知しました。

その後、同社は政策保有株式を簿価ベースで5%相当削減する計画を発表しました。しかし、この内容は当社の期待を大きく下回るものでした。そのため、日本株式およびグローバル株式チームは、当社の議決権行使ガイドラインに基づき、2023年の定時株主総会において社長および会長の双方に反対票を投じています。両氏は再任されたものの、賛成率はそれぞれ66%および65%にとどまり、必ずしも十分な支持を得たとはいえ結果となりました。この結果は、同社に変化を促す明確な契機になったと考えられます。2023年11月の第2四半期決算説明会において、社長は当社が当該株式の削減目標を再検討しており、2024年秋までに修正計画を公表する予定であると説明しました。また、株主総会における経営トップへの支持率が想定を下回ったことが、この再検討のきっかけになったことも認めています。

2024年11月には、当社は同社社長と再度面談し、発表された大規模保有株式の追加削減について意見交換を行いました。その後、2025年2月の第3四半期決算発表では、政策保有株式の削減加速に加え、翌事業年度に発行済株式総数の約9%に相当する自己株式取得を実施すること、翌事業年度以降3年間で2,000億円相当の自己株式取得を行うこと、取締役の任期を2年から1年に短縮することなど、株主を意識した複数の施策が公表されまし



た。さらに2025年5月には、同社として初めて、今後数年以内に政策保有株式を純資産の20%未満に削減するという定量目標を導入しています。

約2年半にわたり、当社は同社と10回以上の面談を実施しました。この中には、社長との4回の面談も含まれます。2025年6月の定時株主総会では、これまでの進捗を踏まえ、日本株式およびグローバル株式チームは政策保有株式の課題を理由に経営トップへ反対することはしませんでした。ただし、その他の業績基準に基づき、経営陣に対しては反対票を投じています。

成果

企業の変化について、単一の投資家の取り組みによる成果として評価することは容易ではありません。しかし当社は、今回の結果は、一見解決が難しいと思われた課題に対する当社のアプローチの有効性を示すものだと考えています。粘り強い対話、チームワーク、率直な意見交換を行う姿勢、そして建設的な形でエスカレーションを進めることが、コーポレートガバナンスにおける目に見える改善につながりました。当社は今後も、同社による各種施策が持続的なROE改善につながるかを継続的に確認するとともに、政策保有株式が合理的な期間内に純資産の20%未満へ削減されるよう、引き続きモニタリングしていきます。

状況に応じてISS推奨に反する議決権行使を決定（ニュージーランド株式）



課題

2025年、議決権行使助言会社であるInstitutional Shareholder Services (ISS) は、ニュージーランドに本社を置くグローバル物流企業Mainfreightについて、在任期間、委員会での職務、および過去に同社のM&Aアドバイザーを務めていたという関係性を理由に、社外取締役であるサイモン・コッター氏の再任議案への反対を推奨しました。ISSは、ニュージーランドの通信インフラ大手Chorusについても、バーチャル形式に限定した株主総会の開催が株主の発言機会を制限しているとの見解を示し、取締役会議長の再任議案に反対票を投じるよう推奨しました。当社は、スチュワードシップ責任の遂行にあたり、ISSの推奨に従うべきか、あるいは現地の状況を考慮した当社方針に基づく評価結果を拠り所とすべきか、という核心的な問題に直面しました。

活動

当社は、取締役会関連議案への反対票検討時の通常の進め方に従い、両社と対話を行いました。Mainfreightについては、ISSが表明した懸念事項について経営陣と議論し、サイモン・コッター氏の在任期間、委員会での職務、過去に同社のM&Aアドバイザーを務めていたという関係性を精査したうえで、取締役会による正式な回答も踏まえて検討しました。当社は、委員会委員への選任は取締役会や指名委員会の総意によって決定されていること、自己保身を優先するリスクについては2名の新社外取締役の追加により軽減されたこと、そしてコッター氏によるアドバイザー業務は2011年以降最小限にとどまっており、経済的依存関係は認められないことを確認しました。

Chorusについては、定時株主総会をバーチャルでのみ開催している根拠を理解するために取締役会議長と対話を行い、過去の出席率、コストやサステナビリティ面の考慮事項、ニュージーランド証券取引所の上場規則および同社の定款の遵守、ならびに決議事項の性質（大部分が異論の出ない事務的な内容）について精査しました。

成果

いずれのケースにおいても、ISSの推奨内容は現地特有の状況や企業固有の要因を十分に反映していないとの結論に至りました。したがって、Mainfreightに対しては、在任期間を引き続き注視していく必要があると認識しつつ、サイモン・コッター氏の再選を支持しました。また、Chorusに対しては、対面で開催されていた過去の株主総会の出席率の低さ、バーチャル形式によるサステナビリティ面のメリット、規制等の遵守の徹底性を考慮し、バーチャル形式のみでの定時株主総会の開催を容認し、議長の再選を支持しました。

今回、二社ともにISSの推奨内容と反対の投票を行ったことは、議決権行使助言会社の意見は重要な参考情報であるものの、それだけをもとに議決権を行使するわけではないことを改めて示す事例となりました。このように、ニュージーランド市場では、現地特有の状況を敏感に捉え柔軟に対応していくプリンシプルベースのスチュワードシップ活動に尽力しています。

✂ 協働エンゲージメント

協働で進める サステナビリティ

企業との直接的なエンゲージメントは、当社がポジティブな変化を促進するための重要な手段の一つです。しかし、個別のエンゲージメントだけでは十分な進展が得られない場合もあります。そのような場合には、他の投資家と協働することで追加的な影響力を得ながら、引き続き独立した判断を行うことで、お客様の最善の利益のために行動することが可能となります。

協働エンゲージメントは、複雑かつ構造的なサステナビリティ課題や、複数のセクターに共通する課題に取り組むうえで有効な手段です。他の投資家や、必要に応じてその他のステークホルダーと連携してエンゲージメントを行うことで、多様な視点を取り入れ、知見を共有し、企業固有のサステナビリティ課題や、より広範な業界慣行に対する理解を深めることができます。

当社の協働エンゲージメント活動は主に、地域や資産クラスを横断する重要なサステナビリティ課題に焦点を当てた、確立された投資家主導のイニシアチブを通じて実施されています。これには、Climate Action 100+、気候変動に関するアジア投資家グループ (AIGCC) のアジア公共事業エンゲージメント・プログラム、Nature Action 100 (NA100)、ならびにCDP (旧Carbon Disclosure Project) が含まれます。

これらイニシアチブへの参加により、当社は気候移行、自然関連リスク、ガバナンスおよび社会的課題などに関するエンゲージメントを行うことができます。影響力の強化につながる協働エンゲージメントを継続する一方、自社のスチュワードシップの優先事項に基づき、引き続き独立した形でもエンゲージメントの目的を追求していきます。

また当社は、自然関連財務情報開示タスクフォース (TNFD) や科学的根拠に基づく目標設定イニシアチブ (SBTi) などの基準の普及を通じて、業界全体の基準形成にも貢献しており、それによって各セクターにおける一貫性と信頼性のあるサステナビリティ慣行の促進を後押ししています。



協働エンゲージメントの実施状況(2025年)

2025年を通じて、当社は協働エンゲージメントのイニシアチブに積極的に関与し、確立された業界プラットフォームを通じて優先的なサステナビリティ課題への対応を進めました。当年度のエンゲージメントは、気候移行、自然関連事項、ガバナンスおよび社会課題などの分野に重点を置きました。

これらの活動は、企業との直接的なエンゲージメントを補完するとともに、他の投資家との意見交換を支え、企業固有のサステナビリティリスクおよび機会に対する当社の理解の深化に寄与しました。協働エンゲージメントは、過年度と同様に、当社のスチュワードシップ目標を支える有効な手段であると判断した場合に限り、選択的かつ適切な範囲で実施しました。

協働の判断基準

協働エンゲージメントのイニシアチブへの参加は、慎重な評価を経て決定されます。他の株主や外部団体とともにエンゲージメントを行うかどうかを検討する際には、各地域の運用チームは通常、以下の点を評価します。

- 当該イニシアチブが、当社の責任投資およびスチュワードシップのアプローチ、ならびに当社が対応を図る個別課題との整合性
- その目的、構造および参加者を踏まえたうえで、当該イニシアチブが有効に機能する可能
- 想定される効果に対し、必要となる時間および経営資源の投入の妥当性
- 当該イニシアチブを主導または支援する組織の適切性

✂ 協働エンゲージメント

ケーススタディ：協働エンゲージメントの実践

本ケーススタディは、単独で行動するだけでは十分な効果が得られにくい状況において、協働エンゲージメントがどのように進展を後押しし得るかを示すものです。当社は、確立された協働イニシアチブを通じて他の投資家と連携し、当該企業の事業運営および市場環境に関する重要なESG課題についてエンゲージメントを行いました。このエンゲージメントでは、参加する各投資

家が独立してエンゲージメントを行うことを尊重しつつ、実務および情報開示の改善を促すことに焦点を当てました。

本ケーススタディは、2025年度における当社のより広範な協働エンゲージメント活動の一例として紹介するものです。✂

重工業グループにおけるネットゼロ実現の推進 (日本株式)



課題

当社は、航空宇宙、エネルギー、産業機械を含む重工業分野で事業を展開しており、日本の脱炭素化の中核的な存在となっています。当社のエンゲージメントでは、脱炭素技術（ガスタービン・コンバインドサイクル（GTCC）、水素・アンモニア混焼、二酸化炭素回収・貯留（CCS）、二酸化炭素回収・利用・貯留（CCUS）を含む）の導入、ロビー活動に関する透明性の向上、ならびにスコープ3カテゴリー11に限定せず、スコープ1、2、3にわたるGHG削減目標の進捗のモニタリングに焦点を当てました。当社は、実施スケジュール、ガバナンスによる監督、ならびに排出削減の道筋が長期的な投資家の期待と整合しているかについて、より明確な説明を求めました。

活動

アモーヴァ・アセットマネジメントはリード投資家として、2023年10月、2024年7月、2025年12月にCA100+の会合を実施し、事務局とも緊密な連携を維持しました。これらのエンゲージメントを通じて、当社は脱炭素技術の開発進捗を確認するとともに、2025年1月には他のCA100+投資家と排出削減目標について協議し、企業がより大きなコントロールを有するスコープ1およびスコープ2により焦点を当てることに合意しました。当社は、ロビー活動に関するより明確な開示の必要性を強調するとともに、経営陣の交代が気候戦略の継続性に与える影響を評価しました。当社の主な質問は、技術展開のスピード、必要な資本的支出、ならびにガバナンス体制とその実行との関係性に集中していました。

成果

このエンゲージメントの期間中、当社においていくつかの注目すべき進展がみられました。ある主要製造拠点で排出量を98%削減し、年間約1万トンのCO₂削減を実現したほか、同様の技術を他の拠点にも展開する予定です。当社はまた、Jシリーズ・タービンの累計運転時間が320万時間を超えていること、また今後10年間で40～50GWの世界需要が見込まれることを挙げ、GTCC分野における主導的地位を強調しました。水素・アンモニア混焼については、2045年までに100%水素混焼を目指す米国プロジェクト、すでに50%の水素混焼で稼働しているガス火力発電所、ならびに日本国内の施設における継続中の研究開発について、同社から説明がありました。CCUSにおいては、英国の産業クラスターで当社が引き続き重要な役割を担っており、2025年には実行段階へと移行しました。当社は、当社が新たな経営体制のもとでも気候に関する取り組み姿勢が維持されていること、また米国におけるロビー活動が透明性をもって開示されていることを確認しました。

当社は2026年後半に向けて、脱炭素技術の展開、ロビー活動に関する開示の明確性、ならびに2040年のカーボンニュートラル目標に対するスコープ1およびスコープ2の削減の進捗に焦点を当てながら、エンゲージメントを継続していきます。



サステナブル投資の普及促進

グローバルな知見の共有

当社は、グローバルな業界イニシアチブや投資家ネットワークへの参画を通じて、サステナブル投資の発展に貢献しています。

サステナブル投資の観点を投資判断に組み込んだ経験から得られた実務的な知見を共有するとともに、市場全体におけるスチュワードシップ、ガバナンス、そして長期的な価値創造の向上に向けた議論に参加しています。

2025年、当社はブラジルのサンパウロで開催されたPRI年次総会PRI in Personに参加し、サステナブル・インベストメント・グローバルヘッドのナタリア・ラジェスカが、海外の同業者とともに2つのパネルディスカッションに登壇しました。セッションでは、ESGのリスク・機会への対応における投資家の役割や、異なる市場や投資環境においてESG分析がどのように活用されているかについて議論が行われました。このイベント

は、発展を続ける業界の実務について、アセットオーナーや資産運用会社と意見交換を行う貴重な機会となりました。サンパウロでの会議後、チームは2026年にアムステルダムで開催されるPRI in Person 2026に向けた準備を開始しました。会議で得られた知見を活用しながら、投資家との対話において今後優先的なテーマになることが見込まれる論点について、社内での議論を進めました。

また、2025年3月4日から5日にかけて東京で開催された国際コーポレートガバナンスネットワーク (ICGN) の30周年記念アジア会議にも参加し、ステファニー・ドゥルーズ代表取締役社長兼CEOとナタリア・ラジェスカが、コーポレートガバナンス、投資家スチュワード



サンパウロで開催されたPRI in Personカンファレンスに出席した、サステナブル・インベストメント・グローバルヘッド ナタリア・ラジェスカ (左端)

シップ、投資判断におけるESG関連情報の活用をテーマとした2つのパネルディスカッションに登壇しました。ドゥルーズ氏は、グローバルな資産運用会社の視点からガバナンスやスチュワードシップに関する議論に参加し、投資家、企業、その他の市場参加者との対話を行いました。これらのセッションは、アジアおよび世界の市場において、ガバナンス慣行の強化と持続可能な長期的価値の創造促進を目指すという、同会議全体のテーマを反映したものとなりました。

別のセッションでは、ラジェスカ氏が投資判断におけるESG評価の活用についての見解を示しました。このセッションの中で同氏は、外部機関の一連のESGデータは有用な参考ツールとなり得るものの、投資家

自身の判断に取って代わるものではないと指摘し、特にアクティブ戦略や新興国への投資においては、独自のリサーチや企業とのエンゲージメントが引き続き重要であると強調しました。

当社は、PRIやICGNなどの業界フォーラムへの参加を通じて、同業者との対話を継続し、持続可能な投資や、運用プロセスへの効果的なESGインテグレーションに関する議論に貢献しています。

人的資本の強化



❧ バリューの浸透、インクルージョンの推進、能力開発

バリューに根ざした 人材と組織づくり

バリューの実践

規制の厳しい業界では方針や基準が基本的な枠組みとなる一方で、多くの意思決定は個人の判断に委ねられています。

アモーヴァ・アセットマネジメントでは、「誠実な行動」「協働の推進」「果敢な挑戦」「卓越の追求」という4つのバリュー（行動基準）を掲げており、明確な答えが存在しない状況においても、適切な判断を導くための重要な拠り所としています。

これらのバリューは、日々の意思決定の指針となり、チームや職種、地域を超えて一貫した判断を促すものです。また、成果そのものだけでなく、「どのように成果を達成したか」を重視する考え方として、行動や業績評価とも密接に結び付いています。

さらに、バリューは良好な行動規範を支える実践的な基準として機能し、同僚との関わり方、既成概念への挑戦、懸念事項の提起、業務における説明責任の遂行といった日常の行動にも反映されています。また、チームでの議論や研修、パフォーマンスに関する対話を通じてこれらのバリューが根付くよう設計されており、判断や倫理的配慮が求められる実際の事例を取り上げて活用することも多くあります。

各拠点の従業員で構成される約40名のバリュー・チャンピオンのネットワークが、ポジティブな行動を称え、建設的な対話を促すことで、バリューの実践を支えています。

インクルーシブなリーダーシップの推進

当社は、人的資本の強化に向けた重要な取り組みの一つとして、ジェンダー・ダイバーシティの推進に注力しています。2021年に「#30by2030」イニシアチブを立ち上げ、2030年までに女性管理職比率*を30%以上に引き上げることを目指しています。

この目標の実現に向け、計画的な後継者育成や対象を絞った能力開発を進めるとともに、リーダー層における明確な説明責任のもと、多様性の視点を人材戦略や後継者育成計画に組み込んでいます。

また、日本の資産運用業界における女性活躍の推進を目的とするAsset Management Women's Forumに参画し、業界全体での取り組みにも貢献しています。今後も2030年の目標達成に向け、多様で活力ある組織づくりを進めていきます。



成清 智也
常務執行役員 兼
人事グローバルヘッド



ケン・コガワ
人事部副部長兼グローバル人事・
グローバルタレント責任者

「当社は、人材こそが
顧客への持続的な価値提供を
支える基盤であると考えています」

体系的な人材育成による能力開発

資産運用業界において、持続的な成果を生み出す原動力は人材です。市場環境の変化や規制の高度化が進む中、当社は人材育成を単なる研修施策ではなく、組織のレジリエンスと競争力を支える重要な投資と位置付けています。

2025年度には、オープン参加型研修を24回実施し、延べ415名が参加しました。また、新任管理職、アシスタント・バイス・プレジデント、バイス・プレジデントを対象とした階層別研修を実施し、人材マネジメント、リーダーシップ、コミュニケーションなどの実践的なスキル向上を支援しました。

人材育成の中核を担うのは、日本語と英語で提供する社内研修プログラムです。通常、月2回程度実施されるこれらの研修に加え、700名を超える従業員が利用できる外部学習機会も提供しています。最近では実務に即したデジタルツールやAIを活用したツールに関する研修への需要が高まっており、多様な学習ニーズに対応しています。

特に注力しているのがマネジメント能力の向上です。リーダーシップの質は組織やチームの成果に大きな影響を与えることから、管理職の育成を重要な経営課題のひとつと位置付けています。上級管理職は毎年360度評価を受け、通常は最大20名程度の評価者からフィードバックを受けます。この体系的なフィードバックにより自己認識を深め、よりの確な判断や意思決定能力の向上を図るとともに、必要に応じてエグゼクティブ・コーチングなどの個別育成施策へとつなげています。また、初めて管理職に就任するタイミングなど、組織やチームへの影響が大きい重要なキャリアの節目においては、重点的な能力開発を実施しています。

当社は、人材が持続的な成長と顧客価値の創出を支える最も重要な資産であると考えています。バリューの浸透、インクルーシブなリーダーシップの推進、そして組織全体の能力向上を通じて、長期的な成長を支える企業文化と人材への投資を今後も継続していきます。❧

*グループマネジャーおよびチームリーダー以上の職責、またはシニアバイスプレジデント以上の役職者と定義。

報酬制度およびダイバーシティ&インクルージョン・ポリシー

成長と活躍を支える企業文化

持続的な成長と成果の実現に向けて、当社は一人ひとりが能力を最大限に発揮できる組織づくりを推進しています。マテリアリティ評価の結果、「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン (DEI)」および「人的資本の開発とウェルビーイング」が重要課題として位置付けられています。これらの領域は、当社の人的資本に関する取り組みと密接に関連しています。

多様な人材の採用・育成・定着は、組織のレジリエンス強化および中長期的な競争力の向上に不可欠であると認識しています。

当社は、すべての社員が能力を最大限に発揮できる環境の整備に取り組み、公正な機会の提供、継続的な能力開発に加え、成果のみならずそこに至るプロセスや行動も重視する企業文化の醸成を進めています。

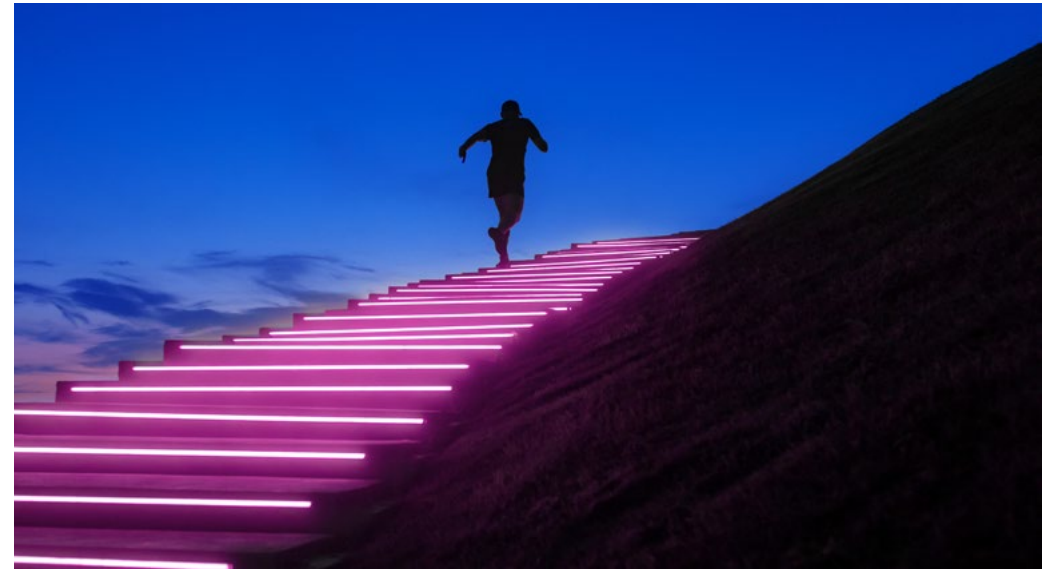
人的資本に関する取り組みを通じて、エンゲージメントの向上と組織力の強化を図り、当社の価値観に基づいた持続的な成長を実現していきます。

グローバル・ダイバーシティ&インクルージョン・ポリシー

当社は、グローバルな資産運用機関として、多様性 (Diversity) とインクルージョン (Inclusion) を尊重し、すべての役職員が敬意と尊厳をもって扱われる職場環境の実現に取り組んでいます。多様なバックグラウンドを持つ人材がその能力を最大限に発揮できることが、当社の持続的な成長と競争力の源泉であると考えています。

当社のダイバーシティ&インクルージョン・ポリシーは、採用、評価、報酬、育成、昇格などのあらゆる人事プロセスに適用され、差別やハラスメントのない公正でインクルーシブな環境の維持を重視しています。また、従業員一人ひとりの多様性を尊重し、異なる視点や意見を活かしたチームワークと意思決定を促進しています。

さらに、柔軟な働き方の推進や多様なコミュニティへの理解と支援を通じて、包摂的な企業文化の醸成に努めています。これらの取り組みにより、イノベーションの創出やサービスの高度化を図るとともに、お客様および社会に対する持続的な価値提供を通じて、当社の中長期的な企業価値の向上を実現していきます。



報酬ポリシー

すべての社員の報酬は、固定給および変動ボーナスから構成されており、当社の報酬および業績評価に関する基本方針は、社員および経営陣双方に対する透明性と説明責任の確保を目的としています。

報酬体系は、スキルマトリックスおよび各専門分野の市場価値を踏まえて設計されており、経営層を含む全社員について、個々の業績ならびに会社全体への貢献度を総合的に評価し、その成果に応じた適切なインセンティブを付与しています。

パフォーマンス評価は、成果評価と行動評価で構成され、成果評価では法令・社内ルールの遵守を前提に、顧客・ステークホルダー本位での業務遂行、自己および組織の成長への貢献、ならびにサステナビリティやデジタル・AI活用への取り組みを評価しています。一方、行動評価では、成果に至るプロセスにおける行動や振る舞いを、行動基準 (Values) に基づき、上長との継続的な対話を通じて評価しています。

「多様なバックグラウンドを持つ人材がその能力を最大限に発揮できることが、当社の持続的な成長と競争力の源泉であると考えています」

これらの仕組みにより、社員のモチベーション向上を図るとともに、成果 (パフォーマンス) を重視しつつその成果に至るプロセスや行動にも同等に重きを置く職場環境づくりを進め、持続的な価値創出を支える組織基盤の強化を図っています。✂

多様性とインクルージョンの推進

行動によるインクルージョンの推進

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン (DEI) は、当社の企業文化と長期的な価値創造の基盤となるものです。一人ひとりが尊重され、受け入れられていると感じられる環境を育むことで、従業員エンゲージメントを強化し、より良い意思決定を行えるよう支援しています。

当社のDEIアプローチは、核となる4つの分野（人種平等、ジェンダー平等、障がい者のインクルージョン、LGBTQのインクルージョン）にフォーカスしています。これらの重点分野が反映するのは、当社のグローバルな人材の多様性、そして公正かつ包摂的で優れたパフォーマンスを発揮できる職場づくりにおいて最も重要な社会的課題です。

DEIの重点分野は、全社的なポリシーと経営陣のコミットメントによって支えられていますが、これと同等に当社のアプローチを形作っているのが、力強いボトムアップ型の参加です。当社では主にサステナビリティ・グループが、グローバル・コーポレート・サステナビリティ・チームの監督およびサポートのもと、DEIの取り組みを主導しています。

2025年、これらのグループは、最重要イニシアチブと年間の活動を通じて各自の関与の深化や学びの強化を促進するとともに、DEIテーマの存在感を高め、当社の企業バリューを会社全体で実践的な行動へと転換しました。

サステナビリティ・グループによる2025年の最重要イニシアチブ

各サステナビリティ・グループの活動の軸となっているのは、最重要イニシアチブです。さらにこれらのイニシアチブを補完すべく、インクルーシブな行動を全社的に定着させることを目的としたイベントも年間を通じて実施しています。

人種平等

2025年、グローバル人種平等グループ（GREG）は、国連の国際人種差別撤廃デーを記念し、複数の拠点でグローバルなポットラック（持ち寄りパーティー）を開催しました。このイベントは、集った同僚たちが食事と文化を共有しながら人種平等への考えを深め、当社の拠点が所在する地域全体でインクルージョンへのコミットメントを強める機会となりました。

このポットラックは、対話と文化交流をカジュアルに行える場を提供することで、多様なバックグラウンドや経験を持つ従業員の参加を促します。こうした交流は、相互理解を深めるとともに、日常の職場体験を通じてインクルージョンを育むことが可能であることを示し、当社のグローバルな組織における異文化間のつながりの強化につながりました。



人種差別撤廃デーに合わせてポットラックイベントに集うシンガポールオフィスの社員たち

多様性とインクルージョンの推進



📍 ジャパン・ウィメンズ・グループのキャリア・チャット・ランチで活発な対話を促進

ジェンダー平等

2025年の国際女性デー（IWD）は、「行動を加速させよう（Accelerate Action）」という世界共通のテーマに沿って、インターナショナル・ウィメンズ・グループの活動の中心となりました。この日を記念して全社で実施した国際女性デー・コラージュ・キャンペーンでは、各地域の従業員が参加してジェンダー平等への結束した支援を示す画像やメッセージを提供し、目に見える形でのアライシップとインクルージョンを全社的に推進するグローバルな活動として、国際女性デーの位置付けを強める機会となりました。

日本では、ジャパン・ウィメンズ・グループが、大手公的金融機関で活躍する女性リーダーをゲストに迎え、年次の国際女性デー・セミナーを開催しました。このセッションは、社員にとって、女性のキャリア形成やロールモデルの重要性、キャリア開発において一歩を踏み出すことの大切さを深く考える場となりました。アジアでは、女性の健康やキャリアの持続可能性に焦点を当てた研修会に加え、インターナショナル・ウィメンズ・グループ・アジアは、低所得層の女性たちの経済的自立をサポートする慈善団体Daughters of Tomorrowへの支援として、募金活動や啓発イベントを実施

しました。こうした取り組みは、人材の定着を促しジェンダー間の相互理解を深めるとともに、多様なキャリアパスを育むことができる職場づくりに貢献しています。インターナショナル・ウィメンズ・グループ・ニュージーランドでは、国際女性デーにあたり、経済的に困窮している女性の自立と社会進出を支援する国際的NPO Dress for Successへの寄付を通じて、社会構造の中で不利な立場に置かれている女性を支援しながら地域社会とのエンゲージメントを深め、社内のインクルージョンと社会に対して生み出すポジティブなインパクトとのつながりを強化しました。

アビリティーズ

2025年、当社は、デフリンピック100周年という記念すべき大会であると同時に日本初開催となる東京2025デフリンピックに、協賛企業の一社として参加しました。この協賛は、職場を超えた社会全体におけるインクルージョンに対する当社のコミットメントを反映するもので、ろう文化とデフアスリート（聴覚に障がいを持つアスリート）の卓越した競技能力へのアウェアネス向上を促しました。こうした取り組みの一環として、ジャパン・アビリティーズ・グループは、デフアスリートと手話通訳者を招いた特別トークセッションを含むデフリンピック勉強会シリーズを開催しました。このセッションは、ろう者の環境において競技スポーツ、コミュニケーション体験、パフォーマンスとインクルージョンを可能にするためのアクセシビリティの役割を直接学ぶ機会となりました。ここでの対話は、当事者の実体験に基づく知見を提供し、参加者は、ろう者の方々が直面する障壁やインクルーシブな行動の重要性に対する理解を深めることができました。こうした活動は、手話の研修会やボランティア活動の機会と相まって、参加者の内省を促し固定観念に疑問を投げかけるとともに、よりアクセシブルでインクルーシブな職場環境づくりへの貢献を強化するものになりました。

2025年、こうした機運をさらに高めたのが、アジア、EMEA（欧州・中東・アフリカ）、ニュージーランドにおけるインターナショナル・アビリティーズ・グループの発足です。これにより、職員が各自の視点を共有し能力を高め、様々な地域でアクセシビリティに焦点を当てたプログラムの推進を可能にする協働プラットフォームが確立されました。各地域のグループは、従業員の自発的な参加に根ざすとともに会社からのサポートも受けており、協働と学びの共有をグローバルに育みながら現地に即した行動を実践しています。

当社は長年にわたってスポーツを通じたインクルージョンの推進にコミットしており、特に車いすラグビーのトップレベル競技者である従業員へのサポートに注力しています。2025年は、日本で開催された車いすラグビー大会への従業員の参加やボランティア活動を通じて関わりを継続するとともに、会社全体で当該スポーツへの関心を高め続けました。社内の専用車いすラグビー特設サイトを通じてアスリートの活躍や大会情報、関連するメディア報道を発信し、スポーツを通じて障がいのインクルージョン、パフォーマンスおよび長期にわたる取り組みへのコミットメントを高めています。

人的資本の強化

多様性とインクルージョンの推進

LGBTQ+インクルージョン

ジャパンLGBTQグループは2025年、アジア最大級のLGBTQ+啓発イベントの一つであるTokyo Pride 2025への協賛を通じて、アウェアネスとアライシップを強化し続けました。社員は三井住友トラストグループの一員としてパレード参加やブース展示をサポートし、平等な権利への連帯とコミットメントを示しました。社内では、セミナーなどのプログラムを通じて、インクルージョンや尊重、アンコンシャス・バイアスについて深く考える機会を設けました。心理的安全性を支えるこうした活動によって、従業員があらひのままで自分らしく働ける環境づくりとともに、より効果的な協働を可能にしています。

また、レインボースポンサー企業として、日本最大級のDEI特化型キャリアイベントの一つであるDIVERSITY CAREER FORUM 2025にも参加しました。役員セッションでは、コーポレート・サステナビ

リティ共同グローバルヘッドの河野大介が、経営とDE&Iをテーマとするパネルディスカッションに参加しました。一方、ジャパンLGBTQグループのメンバーはブースでのインタラクティブなセッションを主導し、当社のDEIの取り組みを紹介するとともに学生や求職者と直接交流しました。このフォーラムは、インクルーシブな職場環境に関する幅広い対話に貢献する機会となりました。

当社では2022年以降、職場におけるLGBTQ+インクルージョンの推進を支援する専門外部団体LGBT Greatと提携し、社内での理解を深めるとともにポリシーや人材に関する進行中の議論の参考としてきました。この提携により、会社全体にわたるアライシップやインクルージョンの実践に対して、より体系的かつ根拠に基づくアプローチを確立することができました。

当社では、サステナビリティ・グループ主導の活動を補完すべく、世界中の全従業員が参加できる社内プラットフォームLGBTQアライ・ネットワークを通じて、アライシップを継続的に強化しています。このネットワークは、アライ宣言の枠組みを通じて目に見える形でのアライシップを促進するもので、外部の専門家と共同で開催するアライシップ研修などの学習機会によって支えられています。当該プログラムは、積極的に支援の意思を表明し理解を深めることを従業員に奨励することで、LGBTQの同僚が支援され受け入れられていると感ずることができ、職場環境の構築に貢献しています。

主要イベントを超えた日常業務でのDEIの定着

2025年には、主要イニシアチブに加え、各地域の重要事項を反映しつつ全社共通の企業バリューを強化する従業員主導の様々な小規模活動を通じて、DEIの取り組みを推進しました。大きな役割を果たしたのは体験型学習やアクセシビリティに焦点を当てた交流で、アジア・サステナビリティ・グループでは聴覚障がい者と健聴者のファシリテーターが共同でインクルーシブなセッションを実施したほか、介助犬や日常的なアクセシビリティに関する実践的な学習プログラムも行われました。

対外的なエンゲージメントに加え、社内での能力構築も各拠点で実施されました。従業員がLGBTQ関連の募金活動や啓発イベントに参加し、職場を超えたアライシップを目に見える形で実践する一方、体系的なインターンシップ・プログラムが実施され、スキルベースの貢献やメンタリングを通じて若手従業員のキャリア開発をサポートしました。



国際女性デーに集うニュージーランド拠点の社員たち

ニュージーランド・サステナビリティ・グループでは、優れた才能を持ちながら経済的に恵まれない環境にある若者が高等教育を受けられるよう支援する教育財団First Foundationに奨学金パートナーとして参加することで、教育とソーシャル・モビリティ（社会的流動性）の促進に貢献しました。First Foundationの奨学金制度への資金援助を行うとともに、複数年にわたって実施される当該プログラムで有給の夏季インターンシップの機会を提供しました。この取り組みは、経済的支援と実務経験およびメンタリングを組み合わせることで機会へのアクセスを向上するというFirst Foundationのモデルに沿った、長期的かつスキル重視のアプローチを反映しています。

日常的なインクルージョンを維持するにあたっては、地域ごとにカスタマイズした取り組みも重要な役割を果たしました。日本では、キャリア・チャット・ランチ（CCL）などのキャリア対話イベントを通じて、キャリア開発や職場体験について率直な議論を交わす少人数グループのフォーラムを提供し、地域に即した交流によってグローバルな取り組みを補完しました。

こうした日々の行動の相乗効果により、DEIの原則が日常での実践へと転換され、インクルージョンに対する従業員の主体性が強化されるとともに、DEIが全社共有の責任として定着しました。➡



DIVERSITY CAREER FORUM 2025のパネルディスカッションに参加する河野大介、グローバル・コーポレートサステナビリティ共同グローバルヘッド

社会的インパクトの創出と人的資本

リソースを社会的インパクトへとつなげる

経済的インパクトと社会的インクルージョン

経済的インパクトと社会的インクルージョンは、当社のステークホルダーにとって、また当社が長期的な価値創造をどのように捉えるかにおいて、ますます重要な要素となっています。当社では、投資活動にとどまらず、重点的なフィランソロピー（社会貢献活動）やインクルーシブな取り組みを通じて人々や地域社会を支援することで、ポジティブな成果を生み出したいと考えています。

以下で述べる取り組みは、対象を絞った寄付や専門スキルを活かしたボランティア活動、従業員主導のプログラムが実社会でのインパクトに結びつき、社会や地域のニーズに応えながら、長期的によりインクルーシブでレジリエントな地域社会の構築に貢献します。

経済的インパクトの実践

当社では、特定のファンドに紐づけられた体系的な寄付スキームを通じて経済的インパクトを追求するとともに、これを補完するものとして会社主導および従業員主導の取り組みに対して時間とリソースを継続的に投入しています。

特定のファンドを通じた寄付

当社は、特定の投資信託に紐づけられた寄付スキームを通じて、資金を社会的成果へと結びつける役割を果

たしています。このスキームでは、当社に支払われる運用報酬の一部が、意義ある活動に取り組む慈善団体や組織への寄付に充てられます。

その一例がグローバル債券商品に紐づけられたスキームです。当社ではこのスキームを通じ、世界銀行のグループ機関であり、低所得国の開発を促進するために助成金や低利融資を提供する国際開発協会（IDA）を支援しています。このIDAスキームを通じた2025年の寄付額は約500万円で、ファンド設立からの累計寄付額は5億6,000万円となりました。

もう一つは、ゲノム関連企業に投資するテーマ型ファンドに紐づけられたスキームで、寄付先は希少疾患患者の治療における成果向上とゲノム医療の実用化を推進する団体です。2025年には4つの患者団体と2つの研究機関に対して約600万円の寄付を行い、2018年のプログラム開始以来の累計寄付額は7,400万円となりました。

会社主催および従業員主導の寄付とボランティア活動

当社では、寄付とボランティア活動（可能な場合はその両方）を通じて、地域社会のパートナーと協働しています。当社の取り組みは、人道支援と避難民支援（ミャンマー地震被災者支援の募金、UNHCR（国連難民高等弁務官事務所）の日本の公式支援窓口向け募金など）、コミュ



📷 FIT For Charity Run 2025に参加する社員たち

ニティケアや貧困関連のニーズ（ユンエン・ケアセンター、救世軍、キャッシュ・フォー・キッズなど）、健康とウェルビーイング（マギーズなど）、教育と学習機会（チルドレンズ・ブック・プロジェクト、ケアコーナー・スチューデント・ケアセンターなど）といった、多岐にわたる社会的インクルージョンのテーマを網羅しています。

金融教育：金融リテラシーの向上

日本では、ジャパン・フィランソロピー・グループがNPO法人ブリッジフォースマイルと共同で、「オトナも知らないオカネのホント」と題した金融教室を開催しました。児童養護施設や里親家庭で暮らす小学5年生から高校3年生までの生徒とその保護者が参加したこのプログラムは、自社の専門性を金融教育に活かして格差の是正に貢献するという当社グループの目標に沿った取り組みとなりました。

関連する能力開発

社内各サステナビリティ・グループは、将来の機会に向けてスキルを構築し準備を整える取り組みを通じて、社会的インクルージョンをサポートしています。その例として、アメリカズ・サステナビリティ・グループによる人材育成支援（オフィスでの勉強会や模擬面接体験など）を通じた青少年育成NPO「サウス・ブロンクス・ユナイテッド」との連携や、アジア・サステナビリティ・グループ

による、学生の自信向上と基礎的なスキルの習得を支援する「ネットワーク・フォー・ティーチング・アントレプレナーシップ（NFTE）」などのプログラムを通じた若者向けメンターシップが挙げられます。

従業員寄付プログラム

当社は、従業員が主体的に社会貢献活動に参加できるよう、寄付制度を設けています。日本では、2011年から実施しているアモーヴァ・アセット従業員チャリティプログラムが従業員の寄付活動の中心となっています。このプログラムでは、従業員は給与の一部を事前に選定されたパートナー団体に寄付することができます。会社も同額を拠出します。また英国拠点では、従業員は給与天引きによる定期的な寄付制度Give As You Earnを通じて寄付を行うことができます。

今後も、既存の寄付活動やボランティア活動、従業員主導のプログラムを一段と発展させていくとともに、スキルを活用したボランティア活動のさらなる機会を模索していきます。また、長期的な支援を通じてパートナー団体の持続的な成長も支援していきます。➤

地球環境の保全



✖ サステナブル・インベストメント・グローバルヘッド ナタリア・ラジェスカからのメッセージ

気候変動への対応



投資家を取り巻く環境は、常に変化しています。エネルギーの安定供給、価格の妥当性、サステナビリティを同時に実現するという「エネルギー・トリレンマ」は、世界がエネルギー移行への対応を進める一方で、地政学的緊張の高まりや人工知能（AI）に伴う需要拡大に直面する中、重要性を増しています。

気候関連政策はこうした競合する優先課題によって形づくられ、脱炭素化を取り巻く状況は一層複雑になっています。同時に、気候変動の物理的影響は看過できないものとなりつつあります。世界各地で相次ぐ異常気象は、移行と適応が順を追って取り組むべき課題ではなく、並行して対応すべき課題であることを示しています。

アモーヴァ・アセットマネジメントにとって、気候変動は市場全体に影響を及ぼす重要なリスクであり、当社の受託者責任を果たすうえで重要な課題です。当社のアプローチは、投資を起点とし、マテリアリティとデータに基づきながら、投資判断の高度化に資することを目的としています。

報告期間中、当社は気候関連の取り組みにおける分析基盤の強化を着実に進めました。その一環として、企業

の移行計画との整合性をより一貫性をもって、かつ拡張性のある形で評価するため、独自のAIを活用したネットゼロ評価ツールの開発に着手しました。また、ポートフォリオの炭素排出量の推移を評価するにあたり、財務的要因と実体経済における脱炭素化の進展をより適切に区別できるよう、排出量アトリビューションの枠組みの構築にも取り組みました。両ツールは現在検証を進めており、2026年の導入を予定しています。これらの取り組みは、気候分析は単に報告のためのものではなく、投資判断に活用すべきものと捉える当社の考え方を反映しています。

スチュワードシップは、引き続き当社の重要な推進力の一つです。全地域において、ESGエンゲージメントの20%が環境関連テーマを対象としており、気候ガバナンス、目標設定、移行計画および情報開示が継続的な重点課題となりました。当社は、アジア投資家気候変



動グループ（AIGCC）が主導するAsian Utilities Engagement Programなどの協働イニシアチブを通じて、アジアのエネルギー移行において重要な役割を担う企業に対し、信頼性の高い脱炭素化経路の策定を働きかけました。また、AIGCCをはじめとするイニシアチブへの参加を通じて、他の市場参加者とともに、エネルギー移行に関する政策関連の議論にも参加しました。

この1年、アモーヴァ・アセットはNet Zero Asset Managers initiativeの署名機関としてのコミットメントを再確認してきました。NZAMのグローバル・アドバイザリー・グループのメンバーとして、同イニシアチブの発展に積極的に関与し、複雑化する移行の現実を踏まえながら、同枠組みの信頼性と実効性を維持しつつ、各地域の実情を踏まえた枠組みであり続けるための議論に貢献しています。

また、当社の2030年ネットゼロ中間目標については、2027年に正式な見直しを予定しています。目標、対象範囲および方法論が、進化するデータや市場慣行と引き続き整合するよう、すでに準備を進めています。

説明責任は自らの事業活動から始まるという考えに基づき、当社ではポートフォリオレベルにおける取り組み

「説明責任は自らの事業活動から始まるという考えに基づき、当社ではポートフォリオレベルにおける取り組みに加え、自社事業から生じる温室効果ガス排出量についても継続的にモニタリングし、管理しています」

に加え、自社事業から生じる温室効果ガス排出量についても継続的にモニタリングし、管理しています。

当社は今後も規律と透明性を持って取り組みを進めるとともに、信頼性と実効性を重視しながら、お客様および投資先企業に対して最も大きなインパクトをもたらし得る重要な分野に注力していきます。✔

✎ グローバル気候変動レポート概要

当社の気候変動への取り組み

アモーヴァ・アセットマネジメントのグローバル気候変動レポート2026は、報告期間における当社の取り組み姿勢、手法および進捗に加え、その実行を支える分析ツール、スチュワードシップ活動、投資プロセスについて説明しています。ここでは、同レポートに基づき、戦略ならびに指標と目標に焦点を当てながら、気候変動への取り組みを整理し、リスクと機会については特に関連性の高い事項を中心に上げています。ガバナンスについては本レポートの別章「[サステナブル投資およびコーポレート・サステナビリティ・ガバナンス](#)」(20ページ)をご参照ください。



🔗 [グローバル気候変動レポート2026（英語版）](#)
※日本語版は2026年秋頃公開予定

戦略

アモーヴァ・アセットは、2021年にNet Zero Asset Managers initiative (NZAM)に署名しました。2022年には当社初となるネットゼロ目標を公表し、運用資産の43%にあたる1,156.8億米ドルについて、ネットゼロの実現と整合した運用を行うことをコミットしました。

2030年の中間目標としては、Scope 1およびScope 2排出量を対象に、コミットメント対象資産のカーボンフットプリントを2019年基準比で50%削減することを掲げています。当初のコミットメント範囲は、主に日本株式ファンドを中心とする株式戦略です。これは、運用資産残高に占める割合、株式に関する分析手法の成熟度、ならびにデータカバレッジの高さを踏まえて設定したものです。

NZAMでは、2025年に戦略的見直しを実施され、2026年2月に改訂版のコミットメント・ステートメントとともに再始動しました。当社は、NZAMのグローバル・アドバイザリー・グループを通じてこのプロセスに貢献し、改定後のコミットメントを支持しました。2027年に予定している正式な見直しまでの間、現在の2030年目標を引き続き適用します。

気候変動は、市場、セクター、地域を横断して幅広いリスクと機会をもたらします。アクティブ運用を行うグローバルな資産運用会社として、お客様の長期的なリスク調整後リターンを支えるうえで、気候関連要因を適切に理解し、管理することが受託者責任の重要な一部であると考えています。気候変動への対応に、すべてのポートフォリオに一律に適用できる単一の手法はありません。そのため、投資判断を支え、成果をモニタリングするため、トップダウンとボトムアップの両面から気候関連要因を投資プロセスに組み込んでいます。

ポートフォリオレベルでは、気候シナリオ分析、推定気温上昇指標、その他の気候関連ツールを活用し、戦略的方向性やポートフォリオ構築、長期的な気候目標との整合性の評価に役立てています。これらのツールは投資判断を代替するものではなく、より深い分析やエンゲージメントが必要な領域を特定するための補完的な手段です。発行体およびポートフォリオのレベルでは、ボトムアップ分析を通じて、移行に向けた準備状況、物理的リスクへのさらされ度合い、ならびに気候関連の機会を評価し、投資調査および意思決定に反映しています。重要性が高い場合には、直接的なエンゲージメントやスチュワードシップを通じてリスクの低減を図ります。気候戦略は、シナリオ分析、気温整合性、気候関連要因の投資判断への反映、積極的なスチュワードシップ、サステナブル投資ソリューションという5つの相互に関連する手段を通じて実行しています。

特に、運用資産の相当部分がパッシブ運用で管理されていることを踏まえると、スチュワードシップは気候目標の実現に向けた中核的な手段です。この文脈において、エンゲージメントと議決権行使は、お客様の最善の利益に沿って企業行動に働きかける重要な手段です。2025年の気候関連エンゲージメントでは、特にガバナンス、移行計画、情報開示に重点を置きました。スチュワードシップに加え、気候関連の投資ソリューションも、より広範な気候変動対応の一部を構成しています。これらの取り組みは、独自のネットゼロ評価ツールや強化された排出量アトリビューションの枠組みなど、社内分析能力の継続的な高度化によって支えられています。

✂ グローバル気候変動レポート概要

気候関連リスクと機会

アモーヴァ・アセットは、気候関連リスクと機会を短期・中期・長期の時間軸で捉えています。同レポートでは、移行リスクと物理的リスクを区別するとともに、リスクと機会は同じ経済的移行の中で密接に関連する側面であることも認識しています。その影響は地域やセクターによって異なるため、文脈に応じた分析が重要です。これらのリスクと機会の重要性は一様ではなく、セクター、地域、ビジネスモデルなどの要因によって異なります。ポートフォリオ全体では、移行リスクの重要性が比較的高いと評価されることが多い一方、所在地に固有のエクスポージャーがある場合には、物理的リスクも重要となります。

気候関連の機会についても、企業、セクター、地域ごとの状況を踏まえて評価しています。広範なデータツールは全体像を把握するうえで有用ですが、機会をよりの確に見極めるには、ボトムアップ分析が引き続き重要です。こうした気候関連要因は、トップダウンの評価とボトムアップの投資分析の双方に反映しています。

指標と目標

ネットゼロに向けた進捗を把握し、気候関連リスクの管理や気候関連の機会の特定に役立てるため、複数の気候指標を活用しています。これらの指標は、2025年12月31日時点で運用資産残高1,516億米ドルを占める、一定範囲の株式および債券ポートフォリオを対象に報告しています。全体のデータカバレッジは約99.94%です。

2025年の対象ポートフォリオ全体の絶対排出量は963万tCO₂eでした。また、投資額100万米ドル当たりのカーボンフットプリントは51.3tCO₂e、加重平均炭素強度は売上高100万米ドル当たり70.4tCO₂eとなりました。

絶対排出量は2024年比で増加しました。これは主に、運用資産残高が増加したことによるものです。一方で、同期間のカーボンフットプリントおよび加重平均炭素強度はいずれも低下しました。

気温整合性指標は、ポートフォリオと気候目標との整合性を把握するための追加的な視点を提供します。推定気温上昇指標では、日本の資産が約2.5℃、日本以外の資産が約2.4℃となりました。また、全社レベルでは、対象投資の約49.9%が1.5℃または2℃の気温上昇シナリオに整合していると評価されています。

コミットメント対象ポートフォリオのカーボンフットプリントを用いて、ネットゼロ・コミットメントに向けた進捗を測定しています。2025年12月31日時点のカーボンフットプリントは、投資額100万米ドル当たり54.31tCO₂eとなり、2019年の基準値である84.7tCO₂eから36%減少しました。現在のコミットメントは引き続き有効であり、2027年に向けて目標の見直しを進めています。

下表では、ここで取り上げた主な気候関連コミットメント、目標および報告指標を整理しています。炭素排出量の算定方法、報告指標の範囲とカバレッジ、シナリオ分析、目標設定の枠組み、スチュワードシップ活動、第三者データソースおよび関連する制約を含む手法と進捗の詳細については、[✂ グローバル気候変動レポート 2026（英語版）](#)をご参照ください。なお、日本語版は2026年秋頃に公開を予定しています。

結論

報告期間におけるこれらの取り組みと進捗は、当社が気候関連の考慮事項を投資判断、スチュワードシップ活動および進捗管理に継続的に組み込んでいることを示しています。グローバル気候変動レポート2026で示した気候目標、アプローチおよび指標に基づき、今後も気候変動への対応を投資プロセスと実効性のあるスチュワードシップの両面から推進していきます。✂

✂ 気候関連目標および報告指標の要約

項目	数値・概要
初回NZAM開示時のコミットメント対象資産	運用資産残高の43%、または1,156.8億米ドル
中間目標	2030年までに、2019年基準比でカーボンフットプリントを50%削減
カーボンフットプリント基準値（2019年）	投資額100万米ドル当たり84.7tCO ₂ e
コミットメント対象ポートフォリオのカーボンフットプリント（2025年）	投資額100万米ドル当たり54.31tCO ₂ e
基準値からの削減率	36%減少
報告指標の対象となる運用資産残高（2025年）	1,905億米ドル
絶対排出量（2025年）	963万tCO ₂ e
カーボンフットプリント（2025年）	投資額100万米ドル当たり51.3tCO ₂ e
加重平均炭素強度（WACI）（2025年）	売上高100万米ドル当たり70.4tCO ₂ e

環境パフォーマンス

環境フットプリントの管理

当チームでは2019年以降、英国のコンサルティング企業 Carbon Footprint Limitedと提携し、事業活動から生じる温室効果ガス (GHG) 排出量を全社のエネルギー消費量と輸送・交通移動データに基づいて毎年測定しています。

評価対象は、Greenhouse Gas Protocol の定義するスコープ1（燃料の燃焼など）とスコープ2（購入電力の消費など）に該当する事業活動の直接的および間接的な排出量と、スコープ3（出張や燃料・エネルギーの利用を必要とする活動でスコープ1・2に含まれないものなど）に該当する一部の間接的排出量です。

当社では、2030年までに企業活動によるGHG排出量を2019年比で従業員当たり40%削減する目標を掲げています。また、上記のカーボンフットプリント評価の結果については、コーポレート・サステナビリティ運営委員会を通じて年次ベースで経営陣に報告しています。

当社のマーケットベースのカーボンフットプリント総計（グリーンエネルギー契約による排出係数低減分を考慮したもの）は、2024年の2,795.6tCO₂e（従業員当たり2.8tCO₂e）に対し、2025年は2,504.4tCO₂e（従業員当たり2.5tCO₂e）でした。基準年である2019年の5,477.4tCO₂e（従業員当たり5.9tCO₂e）と比較すると、従業員当たり57.6%の削減となります。出張に伴う航空機利用での移動がカーボンフットプリント全体の59%を占める一方、オフィスでの電力使用とリモート勤務時の自宅における電力使用が占める割合はそれぞれ6%と15%でした。出張の航空機利用に伴う排出量は前年比18.4%減、鉄道利用に伴う排出量は同16.6%減となりました。

④ スコープ別および活動源別のカーボンフットプリント評価

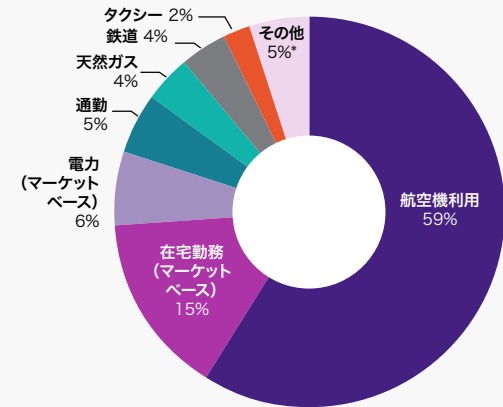
スコープ	活動	2019年 (tCO ₂ e) 基準年	2023年 (tCO ₂ e)	2024 年 (tCO ₂ e)	2025 年 (tCO ₂ e)	基準年比 (%)
スコープ 1	自社施設の燃料（ガス）	8.6	8.5	6.6	100.8	1,078.9%
	自社施設で購入した電気・燃料	833.2	144.2	141.0	140.8	-83.1%
スコープ 2	地域冷房	N/A	43.7	54.8	47.2	N/A
	在宅勤務中の使用燃料	N/A	404.3	382.7	371.6	N/A
	通勤	N/A	N/A	149.5	122.1	N/A
	出張時の移動（飛行機）	4,491.7	1,412.8	1,812.6	1,478.3	-67.1%
	出張・その他従業員の移動（鉄道）	95.3	48.3	117.1	97.7	2.5%
	送配電	N/A	5.8	8.7	7.8	N/A
	地域冷房用送配電	N/A	1.1	0.9	0.8	N/A
スコープ 3	水	N/A	N/A	N/A	1.0	N/A
	廃棄物・排水	N/A	N/A	3.6	3.1	N/A
	従業員の移動（タクシー）	23.9	18.8	16.9	61.1	155.3%
	管理外施設の電力消費	N/A	74.7	87.9	63.8	N/A
	従業員の移動（自家用車）	18.6	6.7	10.7	5.5	-70.5%
	宿泊関連	N/A	N/A	N/A	2.5	N/A
	従業員の移動（自家用車）	4.2	1.3	0.2	0.3	-92.8%
	従業員の移動（バス、フェリー）	1.9	0.0	0.0	0.1	-94.6%
	総CO ₂ 排出量 (tCO ₂)	5,477.3	2,170.1	2,795.6	2,504.4	-54.3%
	従業員一人当たりtCO ₂ 排出量	5.9	2.2	2.8	2.5	-57.6%

アモーヴァ・アセットの正社員・役員、契約社員およびパートタイム従業員を含む（2025年12月31日時点）
*過去の実績は将来の成果を示唆または保証するものではありません。
ロンドンオフィスの天然ガス使用量は、ビルオーナーによる算定手法の精度向上（建物全体の按分方式からサブメーター方式への変更）に伴い、大幅に増加しています。
なお、過年度分についてはデータが入手できないため、遡及修正は行っていません。

出所：アモーヴァ・アセットマネジメント

環境パフォーマンス

2025年におけるマーケットベースのGHG排出量の内訳 (Well-to-Tank排出量を除く)



*その他 = データセンターの電力(マーケットベース)、地域冷房(マーケットベース)、配車サービスによる移動、燃料由来排出量(上流)、送配電ロス(上流)、ホテル滞在、廃棄物、上下水道、自家用車、バスおよび冷媒

出所:アモーヴァ・アセットマネジメント

電力使用による排出量に関しては、東京、ロンドン、エジンバラ、大阪の各オフィスがグリーン電力契約を結んでいることから、事業所の電力使用から生じるマーケットベースの排出量は大幅に低減されています。事業所の電力使用による排出量は前年比ほぼ横ばいとなり、在宅勤務の推定電力使用量からの排出量は前年比で2.9%減少しました。

カーボン・オフセット・プロジェクト

年次のカーボンフットプリント評価後は、当社が事業活動において排出したGHGに対し、二酸化炭素を回収・削減するプロジェクトの認証済みカーボン・クレジットを購入することで、同量を自主的に相殺しています。

2025年は、2件のメタン削減プロジェクトを支援することで排出量を相殺しました。1件は、中国の広東省における惠州埋立地ガス発電第3・第4期プロジェクトで、埋立地のメタンを回収して発電を行うものです。もう1件は、ブラジルにおけるプラスカーボン・メタン回収プロジェクト(BCA BRA 16)で、家畜排泄物管理システムから発生するメタンを回収・処理するものです。

カーボン・オフセットは気候変動対策に貢献する可能性があるものの、私たちはそれが自社の事業活動におけるカーボンフットプリント削減の代替にはならないことを十分に認識し、今後も排出量削減こそを最終的な目標としています。

GHG排出量の削減

出張は当社業務において不可欠なものである一方、その移動手段が環境に与える影響について、社員の意識を高めるための措置を講じています。2022年以降、海外出張を申請する社員に対し、申請書上で国際線フライトのカーボンフットプリントの記載を必須としています。この取り組みにより、海外出張をする社員とその上長は、各フライトが当社の総カーボンフットプリントにどの程度影響するかを把握しやすくなります。その目的は、1回の出張に同行する人数の削減、1回の出張にまとめるミーティング数の増加、より効率的な出張ルート計画などの検討を促すことにあります。

この考え方は、事業コストの削減にもつながります。各地域の海外渡航データは四半期ごとに社内イントラネットに掲載し、全社員が閲覧できるようにしています。当社が国際線に焦点を当てているのは、それが出張の飛行機移動から生じるGHG排出量の大部分を占めているからです。これらのデータは、コーポレート・サステナビリティ運営委員会が定期的に報告されています。

「ツリー・ネーションという外部のプラットフォームを通じて世界各地の森林再生プロジェクトを支援しています。これまでに、植樹本数ベースで累計約31,975本に相当するプロジェクトを支援してきました」



インドにおけるツリー・ネーションの「ツリーズ・フォー・タイガース」プロジェクト

アモーヴァ・アセットの森を拡大

当社では2021年より、ツリー・ネーションという外部のプラットフォームを通じて世界各地の森林再生プロジェクトを支援しています。こうした植樹・森林再生の取り組みは「アモーヴァ・アセットの森」として展開しており、これまでに植樹本数ベースで累計約31,975本に相当するプロジェクトを支援してきました。直近では、5つの異なるプロジェクトを通じて、合計2,855本の植樹に貢献しています。これには、米国の森林再生および森林回復の取り組みであるナショナル・フォレスト・リカバリー、インドでの地域社会と生物多様性に焦点を当てた植樹活動ツリーズ・フォー・トライバルズおよびツリーズ・フォー・タイガース、そしてタンザニアでのムクス森林再生プロジェクトが含まれます。

森林破壊を食い止め、気候変動と闘うための当社の役割を果たすべく、今後数年にわたってアモーヴァ・アセットの森を継続的に増やしていく予定です。「アモーヴァ・アセットの森」の詳細は、[ツリー・ネーションのウェブサイト\(英語\)](#)をご参照ください。

従業員主導の環境保全活動

環境活動の中心は 従業員主導の取り組み

2025年の当社の環境面での取り組みは、全社的な環境への取り組みに加え、各地域における従業員の積極的な参加によってさらに推進されました。

社員が年間を通じて参加した様々な環境関連の取り組みは、環境保全に対する共通の意識や姿勢を示すものであり、その意識を実践的な行動へとつなげる機会となりました。こうした取り組みは、自然保護や環境に関する実践的な学びから地域密着型の活動まで多岐にわたり、従業員が参加しやすい機会を提供するとともに、地域社会における環境活動への参画を後押ししました。

従業員が参加した自然環境の保全・再生活動としては、スコットランドの環境保護団体フレンズ・オブ・ザ・ペントランズと実施した生物多様性の保護活動や、シンガポールおよび日本で実施した海岸・水路の清掃プロジェクトなどが挙げられます。こうした活動を通じて地域の環境課題に取り組むとともに、生態系の保全、海

洋汚染、気候変動へのレジリエンスといったより幅広いテーマへの理解を深めることができました。また、自然環境と直接関わることで、世界的な環境テーマを身近な環境における実際の影響と結び付ける機会となりました。

2025年の従業員主導の取り組みにおいて、実践的活動を補完する形で同様に重要な柱となったのが、学びと意識向上の活動です。例として、森林・水資源へのステューワードシップをテーマに、NPO法人SHU（樹木・環境ネットワーク協会）と東京拠点で共同開催したハイブリッド形式のセミナーや、クリーンエネルギーへの移行に焦点を当てた米国拠点での学習セッションなどが挙げられます。こうして各拠点で開催された環境関連

のセミナーや学習セッションは、森林保全、水資源管理、持続可能な土地利用といったテーマへの理解を深める機会を提供しました。

こうした取り組みは、シンガポールでウォーターウェイズ・ウォッチ・ソサエティと共催した世界環境デーの水路清掃活動、ニューヨーク拠点で開催したアースデー関連の学習セッションなど、地域に根差した活動とあわせて、従業員が生活し働く地域における環境課題への理解を深める機会となりました。また、日々の身近な行動が環境保全にどのように貢献し得るかを考えるきっかけにもなりました。



シンガポールの社員による
ペダルボートを活用した水路清掃活動

こうした取り組みの多くは地域レベルで企画・主導されており、全社共通の方向性に沿いながら、地域に即したアプローチを可能にしています。東京での都市環境イベントから、エジンバラやシンガポールでの環境保全活動に至るまで、従業員はそれぞれの地域社会にとって意義のある活動に、当社の環境目標と整合する形で取り組みました。また、米国拠点では、余剰食品を回収し地域社会へ寄付する活動も実施しました。

従業員主導の環境保全活動



📍 マギーズセンターの庭園美化活動に参加するエディンバラの社員たち

「従業員の主体的な取り組みと会社としての組織的サポートを組み合わせることで、各拠点における意識と参加を促進し続け、環境への責任は日々の業務の一部として実践可能な形で組み込むことができるという考え方を強固なものにしています」

2025年には、従来のボランティア活動を補完するものとして、新たな従業員エンゲージメントのアプローチも導入しました。その一例が、アースデイから環境月間にかけて各拠点で実施された「環境グループによる従業員アンケート」です。2019年に実施された同様の調査に基づくこのアンケートには、全社で計268名の従業員から回答がありました。この調査を通じて収集した従業員からの率直なフィードバックやアイデアは、地域ごとの視点の理解を深め、その後の取り組みの方向付けに役立ちました。こうしたアプローチにより、環境プログラムの開発・設計に従業員の意見を反映させるといふ当社の姿勢が強化されました。



📍 ビーチクリーンアップ活動に参加した日本の社員たち

さらに、三井住友トラストグループ全体での環境関連の取り組みを通じて、自社を超えた協働の輪を広げることができました。当社、三井住友トラスト・アセットマネジメント、三井住友信託銀行の従業員が、東京都水道局主催のSMTAMの森と小河内ダム見学ツアーに合同で参加し、長期的な森林保全が日本の水資源と都市の持続可能性を支えていることを学びました。こうしたグループ横断の取り組みは、グループ各社間で知識を共有し、連携を強化する機会となりました。

これらの取り組みは、環境活動を支える当社のボトムアップ型アプローチを体現するものです。従業員の主体的な取り組みと会社としての組織的支援を組み合わせることで、各拠点における意識と参加を促進し続け、環境への責任を日々の業務の中で実践していく文化の醸成につながっています。➡

未来への歩み



✂ コーポレート・サステナビリティ共同グローバルヘッド ジョイス・コー、河野 大介からのメッセージ

歩み続ける

2025年は多くの点で節目となる年でした。

当社は、1年にわたる準備期間を経て、2025年9月1日に新たに「アモーヴァ・アセットマネジメント」というブランド名を正式に採用しました。世界中の社員が円滑な移行に向けて多大な努力を重ねた結果、社名変更に伴う業務負担やプレッシャーが高まる中でも、社内のサステナビリティ・グループは引き続き積極的な活動を続け、着実に取り組みを発展させてきました。

サステナビリティ・グループは定期的に会合を開き、様々な社員向けの教育プログラムを始動するとともに、地域社会や環境への貢献を強化する社外向けの取り組みも主催しました。ボランティア活動や寄付、障がいのある方々への支援、環境保全活動への参加などを通じて、社員一人ひとりが創意工夫と熱意、そして思いやりを発揮しました。

過去2年にわたり、コーポレート・サステナビリティチームは複数の戦略的な取り組みを主導し、当社のサステナビリティへの取り組みを一層強化してきました。私たちの役割は、企業の社会的責任（CSR）プログラムや社員の意識啓発にとどまらず、経営層および組織全体における戦略的な連携の推進へと進化しています。

2024年には、全社的な取り組みとしてミッション・ステートメントの刷新を主導し、人事部門と連携して新たなバリューの策定に関わりました。これらは相互に密接に関連するもので、長期的なサステナビリティ目標を事業戦略および企業文化に組み込む基盤となっています。現在、これらの内容は当社の外部向け資料や人事評価制度にも反映されています。



香港オフィスで同僚たちと交流するステファニー・ドゥルーズ

そして2025年には、従来のコーポレート・サステナビリティ・アドバイザリー・カウンスルをコーポレート・サステナビリティ運営委員会へと改組し、経営層および社内の主要ステークホルダーが参画する、より強固なガバナンス体制を構築しました。この枠組みにより、重要なサステナビリティ課題に関する議論が活性化するとともに、戦略的な取り組みの承認プロセスが強化され、説明責任と透明性の向上が図られています。

また、当社として初めてダブルマテリアリティ評価も実施し、社内外のステークホルダーにとって重要なサステナビリティ課題をより包括的に把握しました。この評価結果は、今後コーポレート・サステナビリティ戦略における優先順位付け、進捗のモニタリング、およびリソース配分の最適化を支えるものです。

「サステナビリティの取り組みを組織全体にさらに浸透させていく中で、当社は社員一人ひとりの情熱を原動力として、ステークホルダーに持続的な価値を創出し、地域社会を支え、より健全な地球環境への貢献を一層深めていくことを目指しています」

サステナビリティの取り組みを組織全体にさらに浸透させていく中で、当社は社員一人ひとりの情熱を原動力として、ステークホルダーに持続的な価値を創出し、地域社会を支え、より健全な地球環境への貢献を一層深めていくことを目指しています。コーポレート・サステナビリティチームは、この共通するビジョンとエネルギーに支えられながら、今後もその歩みを着実に進めていきます。✂

その他の情報



外部イニシアティブへの参画

	気候変動に関する アジア投資家グループ (AIGCC)		日本価値創造ERM学会 (アモーヴァ・アセットマネジメント株式会社)
	CDP		21世紀金融行動原則 (アモーヴァ・アセットマネジメント株式会社)
	Climate Action 100+		30% Club Investor Group (アモーヴァ・アセットマネジメント株式会社)
	国際コーポレートガバナンス・ネットワーク (ICGN)		GXフューチャー・コンソーシアム (アモーヴァ・アセットマネジメント株式会社)
	-国連責任投資原則(PRI) -PRI 信用格付におけるESG要素に係るイニシアティブ		日本取締役協会 (アモーヴァ・アセットマネジメント株式会社)
	The Investor Agenda	スチュワードシップコード - 英国スチュワードシップ・コード (アモーヴァ・アセットマネジメント株式会社) - 日本版スチュワードシップ・コード (アモーヴァ・アセットマネジメント株式会社) - シンガポール・スチュワードシップ原則 (アモーヴァ・アセットマネジメント・アジアリミテッド) - ニュージーランド・スチュワードシップ・コード (アモーヴァ・アセットマネジメント・ニュージーランドリミテッド)	
	Nature Action 100	Global Investor Statement to Governments on the Climate Crisis	
	Net Zero Asset Managers Initiative		LGBT Great
	女性のエンパワーメント原則 (WEPs)		

お問い合わせ先

アイルランド

アモーヴァ・アセットマネジメント・アイルランドリミテッド

The Greenway – Suite 404, Ardilaun Court (Block C),
112-114 St Stephen's Green, Dublin, D02 TD28, Ireland

EMEAenquiries@amova-am.com

emea.amova-am.com

イギリス

アモーヴァ・アセットマネジメント・UKリミテッド

36 Queen Street, London EC4R 1BN,
United Kingdom

EMEAenquiries@amova-am.com

emea.amova-am.com

オランダ

アモーヴァ・アセットマネジメント・アイルランドリミテッド
オランダ支店

Regus The Base B, Evert van Beekstraat
1-104, 1118 CL Schiphol, The Netherlands

EMEAenquiries@amova-am.com

emea.amova-am.com

ドイツ

アモーヴァ・アセットマネジメント・アイルランドリミテッド
ドイツ支店

Frankfurt SPACES Tower ONE,
Brüsseler Str. 1-3,
60327 Frankfurt am Main, Germany

EMEAenquiries@amova-am.com

emea.amova-am.com

マレーシア

AHAM アセットマネジメント Berhad

Ground Floor, Menara Boustead,
69 Jalan Raja Chulan,
50200 Kuala Lumpur, Malaysia

aham.com.my

日本

アモーヴァ・アセットマネジメント株式会社

〒107-6242 東京都港区赤坂9-7-1

ミッドタウン・タワー

(2026年9月14日付(予定)で、

〒106-0041 東京都港区麻布台1丁目3-1
麻布台ヒルズ森JPタワーへ移転)

corp-sustainability@amova-am.com

global.amova-am.com

アモーヴァ証券株式会社

〒107-6242 東京都港区赤坂9-7-1

ミッドタウン・タワー

(2026年9月14日付(予定)で、

〒106-0041 東京都港区麻布台1丁目3-1
麻布台ヒルズ森JPタワーへ移転)

amova-sec.com

北米および中南米

アモーヴァ・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.

USSales@amova-am.com

us.amova-am.com

香港

アモーヴァ・アセットマネジメント・ホンコンリミテッド

Suite 2201-02, 22/F Man Yee Building,
60-68 Des Voeux Road Central, Hong Kong

HKInstiBusinessDev@amova-am.com

hk.amova-am.com

ニュージーランド

アモーヴァ・アセットマネジメント・ニュージーランドリミテッド

Level 17, Vero Centre, 48 Shortland Street,
Auckland 1010, New Zealand

NZenquiries@amova-am.com

nz.amova-am.com

シンガポール

アモーヴァ・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

SGContactUs@amova-am.com

sg.amova-am.com

GRI 内容索引

GRI (Global Reporting Initiative) は、経済・環境・社会に関するさまざまな影響について公に報告するための世界的に認知された報告基準である[GRIスタンダード](#)を提供する、独立した国際的な組織です。

利用に関する声明	アモーヴァ・アセットマネジメント株式会社は、GRIスタンダードを参照し、2025年1月1日から2025年12月31日について、本GRI内容索引に記載した情報を報告します。	
利用したGRI	GRI 1: 基礎 2021	

GRIスタンダード	開示内容	掲載場所
GRI 2: 一般開示事項 2021	2-1 組織の詳細	会社概要・編集方針 / お問い合わせ先
	2-2 組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	会社概要・編集方針 / お問い合わせ先
	2-3 報告期間、報告頻度、連絡先	会社概要・編集方針 / お問い合わせ先
	2-4 情報の修正・訂正記述	
	2-5 外部保証	コーポレートガバナンス
	2-6 活動、バリューチェーン、その他の取引関係	会社概要・編集方針 / 当社のグループ会社紹介
	2-7 従業員	会社概要・編集方針
	2-8 従業員以外の労働者	-
	2-9 ガバナンス構造と構成	コーポレートガバナンス
	2-10 最高ガバナンス機関における指名と選出	コーポレートガバナンス
	2-11 最高ガバナンス機関の議長	コーポレートガバナンス
	2-12 インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割	サステナブル投資およびコーポレート・サステナビリティ・ガバナンス
	2-13 インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	サステナブル投資およびコーポレート・サステナビリティ・ガバナンス
	2-14 サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	サステナブル投資およびコーポレート・サステナビリティ・ガバナンス
	2-15 利益相反	サステナブルインベストメントチーム / 利益相反管理方針
	2-16 重大な懸念事項の伝達	コーポレートガバナンス
	2-17最高ガバナンス機関の集合的知見	コーポレートガバナンス
	2-18 最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	コーポレートガバナンス
	2-19 報酬方針	報酬制度およびダイバーシティ&インクルージョン・ポリシー
	2-20 報酬の決定プロセス	コーポレートガバナンス / 報酬制度およびダイバーシティ&インクルージョン・ポリシー
	2-21 年間報酬総額の比率	-
	2-22 持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	CEOメッセージ / マテリアリティ評価 / サステナブル投資およびコーポレート・サステナビリティ・ガバナンス / コーポレート・サステナビリティ共同グローバルヘッド メッセージ
GRI 3: マテリアルな項目 2021	2-23 方針声明	コンプライアンス / 報酬制度およびダイバーシティ&インクルージョン・ポリシー
	2-24 方針声明の実践	コーポレートガバナンス / サステナブル投資およびコーポレート・サステナビリティ・ガバナンス / リスク管理
	2-25 マイナスのインパクトの是正プロセス	弊社の苦情処理措置・紛争解決措置について
	2-26 助言を求める制度および懸念を提起する制度	コンプライアンス
	2-27 法規制遵守	-
	2-28 会員資格を持つ団体	外部イニシアティブへの参画
	2-29 ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ	サステナブル投資およびコーポレート・サステナビリティ・ガバナンス / サステナブルインベストメントチーム
	2-30 労働協約	-
	3-1 マテリアルな項目の決定プロセス	マテリアリティ評価
	3-2 マテリアルな項目のリスト	マテリアリティ評価
GRI 305: 大気への排出 2016	3-3 マテリアルな項目のマネジメント	マテリアリティ評価
	305-1 直接的なGHG排出（スコープ1）	環境パフォーマンス
	305-2 間接的なGHG排出（スコープ2）	環境パフォーマンス
	305-3 その他の間接的なGHG排出（スコープ3）	環境パフォーマンス
	305-4 温室効果ガス（GHG）排出原単位	環境パフォーマンス
	305-5 温室効果ガス（GHG）排出量の削減	環境パフォーマンス
	305-6 オゾン層破壊物質（ODS）の排出量	-
	305-7 窒素酸化物（NOx）、硫黄酸化物（SOx）、およびその他の重大な大気排出物	-

重要な情報

当資料は、アモーヴァ・アセットマネジメント株式会社または関係会社（以下、当グループ）によって作成され、適用法令で許容されている状況においてのみの提供を目的としています。

当資料は、個人に対する投資アドバイスまたは個別の推奨に相当するものではなく、当資料の内容の受領者個人の目的、財務状況、ニーズを考慮したものではありません。

すべての受領者は、投資前に独立した税務、財務及び法律顧問に相談することをお勧めします。

当資料は、情報提供のみを目的としており、商品の売買の取引・勧誘を目的としたものでも、トレーディング戦略への関与の提供・勧誘を目的としたものではありません。

また、当資料上の情報は当グループの投資戦略に何ら影響を与えるものではありません。

当資料における情報及び見解は善意で信頼できると判断される情報・情報源に基づいていますが、独自に検証をしていません。

当グループは当資料の正確性・完全性等を保証・表明・示唆するものではなく、正確性・完全性にかかる責任を負うものでもありません。

当資料中の仮定、予測・推定・見込に依存するべきではありません。当資料は、受領者によって受領者の判断の代替としてみなされるべきではありません。

当資料における意見は予告なしに変更される場合があります。

投資において、過去のパフォーマンスは将来のパフォーマンス及び生じ得るキャピタル・ロスを示唆及び保証するものではありません。

将来のパフォーマンスの予測は実現しない可能性のある仮定に基づくものです。投資家は自己資金投資にかかる損失に耐えられなければなりません。

当資料における個別の株式、セクター、地域または国にかかる言及は、売買の推奨を示唆するものではありません。

当グループは、当資料において適用を受ける規制ルール・要件において当グループの責任を排除・限定しない場合でも、当資料の使用から生じるいかなる損失・損害についても責任を負いません。

当資料に含まれるすべての情報は対象とする受領者向けであり、受領者による使用のみを目的としています。

日本: 当資料に含まれる特定の投資商品にかかる情報は、日本の居住者を対象としたものでも、日本の居住者への提供を意図したものでもありません。

投資顧問契約及び投資一任契約にかかる留意事項

投資一任契約に基づく投資、または投資顧問契約に基づく助言は、主に株式や債券など値動きのある証券（外貨建証券には為替変動リスクもあります）を対象としているため、お客さまの運用資産の評価額は変動し、投資元本を割り込むことがあります。当該契約に係る主なリスクは以下の通りです。

- (1) 価格変動リスク
- (2) 流動性リスク
- (3) 信用リスク
- (4) 為替変動リスク
- (5) カントリーリスク
- (6) デリバティブリスク
- (7) マーケット・ニュートラル戦略およびロング・ショート戦略固有のリスク

ご負担いただく手数料等について

投資顧問報酬等

投資顧問契約及び投資一任契約の対価として、投資資産残高（投資資金額が5億円以上であることが前提）に対して年率3.3%（税抜3.0%）を上限とした投資顧問報酬が契約期間に応じてかかります。また、契約内容によっては、固定報酬に加え成功報酬をご負担いただく場合があります。

その他費用

その他費用として組入有価証券の売買委託手数料などがかかる場合があります。投資一任契約に基づき投資信託を組入れた場合は、投資信託の信託報酬、信託財産留保額、組入れ、解約等に際しての手数料等、組入有価証券の売買委託手数料、有価証券の保管などに要する費用、管理費用、監査費用、設立に係る費用、借入金の利息、借株の費用などがかかる場合があります。

《ご注意》

※成功報酬、その他費用については、運用状況により変動するものであり、事前に料率、上限額などを表示することができません。
※上記のリスクや手数料等は、個別の契約内容等により異なりますので、契約を締結される際には、事前に契約締結前交付書面を十分にお読みください。

当資料は、アモーヴァ・アセットマネジメント株式会社のサステナビリティ活動についてお伝えすることを目的として作成された資料であり、特定ファンド・戦略の勧誘資料ではありません。内容に関する一切の権利は弊社にあります。事前の了承なく複製、第三者への配布または転載等を行なわないようお願いいたします。
当資料は、弊社が信頼できると判断した情報に基づき作成されたものですが、情報の正確性・完全性について弊社が保証するものではありません。当資料中のグラフ、数値等は過去のものであり、将来の運用成果等を約束するものではありません。
当資料中のいかなる内容も、将来の市場環境の変動等を保証するものではありません。

商号等／アモーヴァ・アセットマネジメント株式会社
金融商品取引業者 関東財務局長（金商）第368号

加入協会／一般社団法人 資産運用業協会、一般社団法人 第二種金融商品取引業協会

証券投資はお客様に対して確実な利益を保証するものではありません。



global.amova-am.com

三井住友トラストグループ

© Amova Asset Management Co. Ltd. All Rights Reserved.