

議決権行使に関する グローバル・ ガイドライン

2024年9月版



エグゼクティブ・サマリー

マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、財務資本、社会資本、環境資本など、会社のあらゆる形式の資本に対する強固な管理運用が、長期的なリスク軽減、機会創出、価値向上につながると考えています。投資に関する意思決定においては、環境・社会・ガバナンス上のリスクと機会を精査・検討します。投資後も、マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、投資先企業へのエンゲージメントや持分株式の議決権の行使など、アクティブ・オーナーシップを通じた監督を継続します。このように継続的な監督を行うにあたり、経営の取り組みに関して少数株主の意見を届ける議決権行使は、必要不可欠な構成要素であると私たちは考えています。

マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、議決権行使に関する意思決定とエンゲージメントの全般についてお伝えする主要な指針を定めています。これらの指針に従うことで、企業価値の保全と業績向上をもたらす業務遂行が全般的に促進されると私たちは考えています。また、これらの指針は、取締役選任や役員報酬から、株主の権利の保全や環境・社会資本に対するステewardシップに至るまで、さまざまな議案につき賛否を決定するためのアプローチを表しています。マニユライフ・インベストメント・マネジメントはまた、特定のサステナビリティ・テーマに関して独自の立場（ポジション）をとっているため、これらのポジション・ステートメントと併せてこの議決権行使指針をお読みいただくことが推奨されます。現在、気候変動ステートメント、ネイチャー・ステートメント、ウォーター・ステートメントおよび役員報酬に関するステートメント（英文）が策定されており、これらのステートメントもまた、当該テーマに関する議決権の賛否を決定する際の一助となっています。投資先企業を取り巻く出来事や状況は、企業ごとに異なるため、本資産から逸脱した意思決定であっても、それがお客さまにとって長期的な価値の保全や創造につながると私たちが判断した場合は、そのような決定を行うこともあります。本指針は、世界中で提起されるすべての議案の個別内容に対応するものではなく、価値の保全や創造、リスク管理、株主の権利の保護についての全般的指針を提供することで、これを通じ、マニユライフ・インベストメント・マネジメントが議案を分析できるようにすることが意図されています。

さらに、マニユライフ・インベストメント・マネジメントの議決権行使に関するグローバル方針により、議決権行使のアプローチについてのプロセスとガバナンスの関連事項が利害関係者に示されていますが、投資先企業エンゲージメント方針では、お客さまのポートフォリオ価値を保全し向上させるために投資先企業と建設的な対話を行う一般的アプローチに関する情報を提供しています。

議決権行使指針

- I. **取締役会と取締役：**マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、取締役選任および取締役会構成に関する議案を検討する際に、それが取締役会メンバーのエンゲージメントと説明責任を高めるとの信念の下、以下の指針を適用しています。
 - a. **取締役会の独立性：**最も効果的な取締役会とは、多様なスキルを備え、事業についての客観的判断や経営陣の監督、株主全体にとって最善の利益となる意思決定が可能な取締役で構成された取締役会です。さまざまな見地からの意見を聴くためには、取締役会の大半を独立した非業務執行取締役とする必要があります。独立取締役の実際の人数は国により異なりますので、マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、取締役会の独立性を精査する際

に国ごとの違いを考慮に入れますが、一企業の取締役会において、独立取締役が過半数を占めることが望ましいと考えています。

- b. 委員会の独立性：**取締役会の主要委員会も、独立取締役で構成されるべきであり、具体的には、監査委員会、指名委員会、報酬委員会は原則として、独立取締役のみで構成されるか、または過半数を独立取締役が占めるべきであると考えます。
- c. 出席率：**取締役の主要責務は、取締役会や委員会の会議において、活発に議論を行う建設的参加者であり続けることです。よって、取締役は、取締役会および委員会の会議への出席率が1 歴年中に75%以上であることが求められます。
- d. 多様性：**前述の取締役会の独立性に関する指針と同様、マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、男女のバランスの取れた取締役会は、そうでない会社の取締役会に比べ、リスク管理や長期的な事業上のレジリエンスの監督において、より高い能力を発揮できるものと考えています。全世界において、企業に対しては、原則として、女性取締役の起用増加を検討するよう促しています。他にも、原則として、取締役会を多様な人種や民族出身の取締役で構成することも奨励しています。現在では、その国での最良慣行に従った異なる基準を考慮し、指名委員会委員長がこの基準に従っていない場合には、反対する議決権行使を行うことがあります。このような基準の例としては、下記があります。
- **カナダ：**取締役会は、構成上で少数派である性の者が30%以上となるようにするべきであるとともに、人種または民族が異なる者を1名含めるべきである。
 - **米国：**取締役会には、構成上で少数派である性の者を1名以上、および人種または民族が異なる者を1名含めるべきである。
 - **欧州：**取締役会は、構成上で少数派である性の者が40%以上となるようにするべきである。
 - **英国：**取締役会は、構成上で少数派である性の者が33%以上となるようにするべきであるとともに、人種または民族が異なる者を1名以上含めるべきである。
 - **日本：**取締役会には、構成上で少数派である性の者を1名以上含めるべきである。
- e. 期差任期制度による取締役会：**マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、取締役任期（選任および再任）を1年とすることが望ましいと考えています。毎年取締役の選任を行うことにより、特定の年度における取締役の活動について、適時に説明責任を求めることができます。原則として、マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、取締役の任期を1年超とする期差任期制度の導入には反対します。原則として、このような制度を廃止する提案を支持します。
- f. 過度の兼職：**ある企業の取締役としての職責に時間と注意を注ぐことができるよう、取締役は、社外取締役としての兼職数を制限すべきであるとマニユライフ・インベストメント・マ

マネジメントは考えています。原則として、取締役を務める上場企業数は 5 社までにすべきであると考えます。CEO の職責を果たすには、膨大な時間と注意が求められます。そのため、上場企業の CEO が他企業の取締役を務めるには、すでに CEO を務めている企業を含め、上場企業 3 社までとすべきです。

- g. 取締役会議長と CEO の分離：**ガバナンスの破綻は、取締役会議長と CEO を兼任することで、業務執行役員が取締役会を支配している場合に起こり得ます。業務執行役員による取締役会支配を避ける手段として、マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、原則として、取締役会議長と CEO の職の分離を支持しています。ただし、取締役会議長と CEO の職務分離の提案については、たとえば強力な筆頭独立取締役の設置やトップ移行期を乗り切るための CEO／取締役会議長兼務の一時的な必要性などの要素に鑑みて、その都度評価します。
- h. 投票基準：**マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、原則として、過半数票の獲得により決議の成立あるいは不成立を決めるマジョリティ・ポーティング基準を支持しています。原則として、取締役選任についてはマジョリティ・ポーティング基準の採用を支持しており、論争のある取締役選任投票の場合を除き、単純多数決であるプルラリティ・ポーティング基準の不採用を支持しています。
- i. 論争のある取締役選任投票：**委任状争奪戦その他の形で取締役選任に論争が生じた場合、マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、議案をその都度評価します。当該企業の業績や、経営監督についての重大な瑕疵の有無、取締役の交代が企業価値向上につながる説得力のある根拠を提案者が提示しているかどうかを検討します。
- j. 差別的な議決権の増加：**株式の種類によって議決権が差別的に取り扱われる株式構造の会社では、一定の取締役の選任に反対の議決権行使を行うことがあります。新規上場会社については、上場初日から 7 年以内にその構造を終了することが定められている場合、議決権が差別的に取り扱われる株式構造の維持を承認することがあります。
- k. 重大かつ問題のある行為または職務怠慢：**マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、企業価値の毀損につながる監督上の重要な怠慢があった場合や透明性に欠ける場合、あるいは株主の権利を損なった場合には、取締役会は株主に対し説明責任を負うべきであると考えています。このような状況においては、原則として、特定の取締役の選任について議決権行使を控えるか、あるいは反対票を投じることを検討します。取締役選任に反対票を投じるに足る理由の一部を以下に挙げます。

 - **監督上の怠慢：**株主価値やステークホルダーからの信頼の毀損につながる重大な問題が発生した場合、マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、取締役に対し、何らかの措置を講じる場合があります。監督上の怠慢は、監査人による不適正意見、重大な虚偽記載、リーダーシップやガバナンスの欠如、企業統治やサステナビリティに関するリスク管理の欠如、環境違反や人権侵害、不十分なサステナビリティ関連開示など、さまざまな形で表れます。

- **買収防衛策の採用：**買収提案が行われた場合、一般論として、取締役会は、それが株主価値の創造につながるか毀損につながる可能性があるかを念頭に、独立し客観的な形で検討しなければなりません。株主価値の創造につながり得る正当な買収提案を妨げる仕組みや内規、定款変更（ポイズンピル条項、議決権の異なる株式の種類、期差任期制度を有する取締役会構成、一方的な内規変更、決議に関するスーパーマジョリティ条項など）を策定・実行するか、または廃止せず放置した場合、マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、原則として、取締役会の責任を問うこととしています。
- **問題のある役員報酬体系：**マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、企業に対し、当該企業が事業活動を行う国で適用されている役員報酬のベスト・プラクティスを採用するよう奨励しています。一般的に、報酬は業績と連動することが望ましく、報酬と業績の連動していない場合、取締役の責任を問うことがあります。また、前回の株主総会で否決された役員報酬関連議案について適切な対応がなされなかった場合や、問題の多い契約を締結したり、慣行を採用したりした場合（ゴールデン・パラシュートやオプションの価格改定等）も、取締役会の責任を問う場合があります。
- **内規や定款の採用と変更：**株主の権利を大きく変えることになる定款や内規の変更に対し、株主が議決権を有していること、また変更案を可決するには、過半数の賛成票を必要とすることが望まれます。株主の権利を大きく制限することになる内規や定款条項の採用や修正を取締役会が行った場合、マニユライフ・インベストメント・マネジメントは原則として、取締役の責任を問うこととしています。
- **エンゲージメントにおける対応：**マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、企業統治やサステナビリティ関連のリスクや機会について協議するため、定期的に投資先企業へのエンゲージメントを行っており、協議中に当該企業に何らかの変革を求める場合があります。このような状況下で、当該企業がその問題に対し十分な進捗を見せない場合、特定の取締役選任に反対票を投じることがあります。
- **気候リスクの軽減：**マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、開示、戦略、目標が2050年ネット・ゼロ目標に則っていないと思われる会社について、気候監視を担当する委員会の委員長に反対票を投じることがあります。特に、下記を行っていない会社の担当委員会の委員長に対し反対票を投じることがあります。
 - 気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）の情報開示枠組を用いた開示
 - 2050年までに、またはより早期にネット・ゼロ排出を達成する目標の採用
 - 温室効果ガス（GHG）排出削減の中期的目標の設定

II. 環境・社会に関する議案：マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、長期的な価値創造と価値保全を視野に、リスクであるか機会であるかに関わらず、事業に影響を与える重要な環境

的・社会的課題を投資先企業が管理することを期待しています¹。私たちは、企業が自社固有の重大な環境的・社会的なリスクと機会を特定し、これらの課題を管理する戦略を策定し、その管理計画に照らして毎年進捗を図りながら、有意義で中身のある開示を行うことを期待しています。環境的・社会的課題に関連したリスクや機会の管理についての議案は、多くの場合、株主側から提起されますが、同様に経営側から提起することも可能です。

- a. 株主提案の評価：** マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、原則として、重要な環境的・社会的なリスクと機会に関し、透明性向上を求める株主提案や、国際的に認められた基準や原則の遵守を求める株主提案を支持します。株主提案の評価を行う際には、以下の事項を検討します。
- **リスクと機会の大きさ：** 議案で提起された特定の環境的・社会的課題がどの程度重大かについては、企業の長期的な価値創造能力に関わることから、マニユライフ・インベストメント・マネジメントはその評価を行います。その審査において、課題が財務業績や資本コストに与える影響も検討します。
 - **リスクと機会の現在の管理状況：** マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、課題に対して企業が現在取っているアプローチを分析し、当該企業がリスクを低減し機会を活かすための強固な計画や基盤、開示体制を有しているかを判断しています。特定のリスクに関連して、当該企業が直面した直近の批判や訴訟、処罰についても検討します。
 - **現在の開示の枠組み：** 企業は、重大な環境的・社会的なリスクと機会をどのように管理しているかを株主が評価するため、十分な情報開示を行うことを、マニユライフ・インベストメント・マネジメントは期待しています。企業が環境的・社会的課題をより詳細に開示することで、環境的・社会的課題に対する当該企業のエクスポージャーや対応を評価するために追加情報が役立つ場合、これらの課題のより詳細な開示を求める提案に賛同する可能性があります。
 - **リスクと機会に関連する法規制への対応：** マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、環境・社会的要素に関連する提案を精査する際、特定のリスクや機会がその時点で、企業が事業活動を行う国の現地法規制の対象となっているか、当該法規制の規定が課題を十分に管理できるよう策定されているかを検討します。また、将来的な法規制に備え、企業が積極的に課題に対処しようとしているかどうかも検討します。
 - **企業にとってのコストや混乱：** 環境・社会に関する議案を精査する際、マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、求められている措置に要する想定コストを当該企業やその株主の利益と比較して評価します。過度に経営の手足を縛る措置を求める提案や、事業上必要不可欠な市場や業務からの撤退を求める提案については、特に注意を払います。

¹ 私たちに一般的に重要な課題についての詳細は、マニユライフ・インベストメント・マネジメントのエンゲージメント方針、サステナブル投資／リスク・ステートメント、気候変動ステートメント、ネイチャー・ステートメント、ウォーター・ステートメントを参照してください。

b. 気候に関する経営陣の勧告的決議：現在、多くの会社で気候に関する勧告的議案が株主の決議に託されています。マニユライフ・インベストメント・マネジメントでは、このような議案が提出されると、会社の気候戦略の全般的な強固さを考慮し、事案ごとに審査します。考慮に入れる要素の例を以下に挙げます（ただし、これらに限られません）。

- TCFD が提供する枠組みを用いて情報開示を行っているか。
- スコープ 1、スコープ 2、およびスコープ 3 の排出量について情報開示を行っているか。
- GHG 排出削減目標が厳格で、自社の排出プロファイルの大部分を対象としているか。
- 2050 年ネット・ゼロ排出を達成することを約束しているか。
- 開示した気候関連データについて第三者の保証を受けているか。
- 実践に関する同業他社との比較

III. 株主の権利：マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、原則として、株主の権利を保護あるいは向上させる経営陣または株主の提案を支持し、既存の権利をはく奪または制限する提案には反対します。

a. シェアホルダー・ライツ・プラン（ポイズンピル）：マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、原則として、正当な買収提案を妨げることを意図した買収防衛策には反対します。一方、買収者が持分株式の 20%以上を取得した段階で発動する、3 年以下を期限としたシェアホルダー・ライツ・プランを支持する場合があります。これらの要件に加え、ポイズンピル条項を採用する企業側の戦略的根拠について評価を行います。

b. スーパーマジョリティ条項：株主は、多数決により企業の変革を方向づける権限を有することが望まれますが、マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、原則として、内規や定款、定款規定を変更する際に株主の過半数の承認を要することを定めた内規や定款、定款規定の策定や維持については反対します。スーパーマジョリティ条項が少数株主の保護を意図したものである場合には、これを支持することを検討する場合があります。

c. プロキシ・アクセス：マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、株主は自らの最善の利益を守るために取締役会の代表者を任命する権利を有するべきであると考えています。委任状争奪戦を行うことなく候補者を提案できる権限があれば、こうした株主の権利を守ることとなり、おそらく経営陣にとっても株主にとってもコストを低く抑えることができるはずですが。このことから、マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、原則として、持分比率について合理的な下限が設けられ、この下限値を満たすために合理的な数の株主がその持分比率を合算できる限りにおいて、プロキシ・アクセス・ライト（非米国企業については同様の権利）の採用を支持します。

d. 書面決議：書面決議では、株主は、取締役会に対し年次株主総会によることなく正式に決議を要請する権限が与えられます。取締役会の説明責任を求めるための簡易な手法として、株主は書面決議を活用できます。書面決議の権利が株主の過半数の意思を合理的に反映してい

る限りにおいて、マニユライフ・インベストメント・マネジメントは原則として、この権利を支持します。ただし、大株主や支配株主が存在する場合、書面決議の権利を支持しないこともあります。マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、書面決議の議案については、本指針に則りその実態的内容を評価します。

- e. **臨時株主総会招集の権利：**マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、原則として、臨時株主総会を招集する株主の権利を支持します。この権利により、企業価値に大きく影響を及ぼす可能性のある出来事に株主が速やかに対応することが可能になります。マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、臨時株主総会を招集するには持分比率 10%以上を必要とすると定めることで、この株主の権利を合理的に保護するとともに、経営陣にとっての無用な混乱が生じる可能性を避けられると考えます。

IV. 役員報酬：マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、企業が役員報酬体系の作成にあたり、役員に対するインセンティブと株主利益を整合させることを奨励しています。役員報酬と企業実績の整合性の有無を株主が評価できるよう、企業は、役員報酬について、透明性があり、包括的で、実態を明確に示す開示を行わなければなりません。企業はまた、自社のビジネス・モデル、業種や業界、経営戦略全般に合致した報酬体系を策定する柔軟性を備えている必要があります。すべての企業に適合する役員報酬のテンプレートは存在しません。

- a. **役員報酬に関する勧告的決議：**役員報酬に関する唯一のモデルは存在しないことを認識した上で、マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、以下のような懸念のある慣行を採用している企業については、注意深く精査します。
 - **役員報酬と企業業績の不整合：**原則として、役員報酬は企業業績と連動していることが望まれます。企業実績が同業他社に比べ継続的に劣っているにも関わらず、CEO の報酬が一定もしくは増加する企業は、特に懸念されます。
 - **臨時報酬：**通常の固定報酬や賞与、長期インセンティブ以外に役員に対する臨時報酬が支払われている場合、全体として、取締役会が効果的な報酬体系を策定することができていないという場合もあります。通常の報酬の枠組みを超える報酬を支払うには、企業は説得力のある根拠を有していなければなりません。
 - **過大な非業績連動型報酬：**報酬と業績を整合させるため、役員報酬は、一般的に、業績連動型報酬が大きな割合を占めるべきです。任期のみに連動する、あるいは業績には関連しないその他の理由で付与される巨額な報酬については、企業は説得力のある根拠を提示する必要があります。
 - **脆弱な業績目標：**業績目標は、企業業績を向上させ、同業他社を凌駕することを経営陣に強く求めるものであるべきです。目標は、状況に応じ、目下の業績予想と整合するかそれ以上とし、同業他社を凌駕することに対するインセンティブとなり、常に野心的でなければなりません。

- **不十分な開示**：株主が企業の役員報酬を分析・理解する上で、透明性は必要不可欠です。マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、役員報酬について、そのすべての主要構成要素を明確に開示することを企業に期待しています。これには、報酬額、業績に関する指標と目標、ストックオプションの付与条件、支払結果などが含まれます。
- **オプションの価格改定**：付与済みのオプションの行使価格を改定すると、オプション付与当時のインセンティブを大きく毀損します。オプションの価格改定について、企業側に強固かつ正当な根拠がある場合もありますが、マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、そのような決定は株主による決議が必要であると考えています。このような株主承認なしに役員に対する付与済みオプションの価格改定を企業が行った場合、マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、原則として、役員報酬に関する勧告的決議に反対票を投じます。
- **問題のある退職金契約（ゴールデン・パラシュート）の採用**：株主利益につながり得る取引を追求・完遂した経営陣に対し、インセンティブが支払われるべきであるとマニユライフ・インベストメント・マネジメントは考えています。適切に策定された退職金契約により、このようなインセンティブが実現可能となります。しかし同時に、退職金契約に伴い巨額の支払いが行われる場合、経営陣が株主価値を犠牲にした取引を追求する動機となる可能性もあります。税額グロスアップ条項を定めている契約、あるいは支配権の変更が生じた場合にオプション付与の時期を早めること、経営陣が一方的に退職金支払いを受けられること、または固定報酬と賞与の合計額の300%を超える額の支払いが行われることを定めた契約を役員との間で交わす、またはそのように契約を変更するという役員報酬議案には、マニユライフ・インベストメント・マネジメントは原則として、反対します。

V. 資本コスト：企業は、既存株主層の権利と利益を考慮しつつ、資金調達の実現性と投資推奨とのバランスを取るべきであるとマニユライフ・インベストメント・マネジメントは考えています。株式発行や自社株買い、株式分割の実施その他の資本再構成の議案については、以下に掲げる具体的な要件を考慮した上で、その都度評価しています。

- 普通株式の承認**：マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、授権株式の発行に向けた株式総数増加提案については、現在の株式総数、経営陣による承認済み株式の直近での活用、増加を提案する会社側の根拠を検討した上で、その都度評価します。また原則として、当該企業が株式分割の実施または株式配当の支払いを予定している場合、株式総数増加を支持します。
- 株式併合**：株主持分の過度な希薄化リスクを軽減するため発行を認められた株式総数を持分に比例して減らすことを企業が予定している場合、マニユライフ・インベストメント・マネジメントは原則として、株式併合を支持します。また、企業が事業継続のため、早期に資金調達を行う必要がある場合にも、株式併合の提案を支持することがあります。

- c. **デュアル・クラスの議決権の構造**：議決権は、特定の企業における経済的利益と整合させるべきです。マニユライフ・インベストメント・マネジメントは原則として、異なる議決権付きの新たな種類株式の発行には反対し、そのような株式構造を取りやめる提案を支持します。

VI. 企業間取引と再編：合併や買収、再編、他州への設立地変更については、マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、そのような企業間取引が株主価値の創造につながるかどうかを踏まえ、その都度検討します。検討内容には、各種条件の公正性、取引の価値評価、経営者や取締役の変更、シナジーや効率性の実現、企業戦略変更の理由に説得力があるかどうかなどが含まれます。

VII. 株式持ち合い：株式持ち合いとは、企業が取引相手や顧客、サプライヤーとの関係維持のためにそれらの株式を購入する慣行をいいます。このような慣行により、本来であれば収益を生み出すための投資に振り向けたり、株主に還元できたりするはずの資本が固定されることになるため、マニユライフ・インベストメント・マネジメントは原則として、株式持ち合いを推奨せず、もし行う場合は、投資先企業の株式持ち合いの状況を精査し、株式持ち合いを純資産の20%未満に抑えるよう、投資先企業に働きかけます。

VIII. 監査関連の問題：企業の業績開示の監査にあたっては客観性を保つ独立した監査人こそが効果的な監査人であるとマニユライフ・インベストメント・マネジメントは考えています。監査報酬や、利益相反を生み出しかねない監査人による他のサービスの提供に関し、企業は透明性高く開示しなければなりません。監査人に関し、マニユライフ・インベストメント・マネジメントは、以下を議決権行使の意思決定をする際の指針としています。

- a. **監査人の選任**：監査人の再任については、当該監査人による職務懈怠、あるいは独立した客観的な企業審査の実施を不可能にする利益相反が存在することを示す証拠がない場合、マニユライフ・インベストメント・マネジメントは原則として支持します。

- b. **監査人ローテーション**：ある企業において監査人の独立性と客観性が損なわれうるとマニユライフ・インベストメント・マネジメントがみなした場合、監査人ローテーションを求める提案を支持することがあります。監査人ローテーションを支持する理由には、監査機能に重大な欠如があることや、当該企業における監査人の任期が過度に長期間であることなどがあります。

付属資料 A：本方針の適用対象となるグループ法人（投資運用会社のみが対象）

Manulife Investment Management Limited
Manulife Investment Management (North America) Limited
Manulife Investment Management (Hong Kong) Limited
PT Manulife Aset Manajemen Indonesia¹
マニユライフ・インベストメント・マネジメント株式会社
Manulife Investment Management (Malaysia) Bhd. Manulife Investment Management and Trust Corporation
Manulife Investment Management (Singapore) Pte. Ltd.
Manulife IM (Switzerland) LLC
Manulife Investment Management (Taiwan) Co., Ltd.¹
Manulife Investment Management (Europe) Limited
Manulife Investment Management (US) LLC

¹ 議決権行使に関する現地の関連法令上の理由（議決権行使が手動／物理的な方式で行われる場合や当該法域に第三者議決権行使サービス会社がない場合など）により、PT Manulife Aset Manajemen Indonesia は、第三者議決権行使サービス会社を使用していません。Manulife Investment Management (Taiwan) Co., Ltd.は、台湾企業以外の企業に関する議決権行使に限り、第三者議決権行使サービス会社を使用していません。