

(令和4年4月1日付改訂)

# 議決権等行使方針

## 目次

一般原則

株主の権利

取締役会、委員会、組織統治

財務戦略

報酬に関する方針

## 一般原則

アムンディの議決権等行使方針は、その責任投資家としてのビジョンに沿うものです。アムンディは、2010年に設立されて以降、責任投資を4原則の一つと考えてきました。この議決権等行使方針は、アムンディの責任投資方針の重要な要素です。

### 1. 会社に対する統合されたアプローチ

ガバナンスなど、社会的責任や持続可能な発展に関する課題は会社の評価において不可欠です。財務的側面だけでなく、特に ESG（環境、社会、ガバナンス）基準に関するすべてのリスクや機会を統合した、会社に対するグローバルな視点のみが、本質的価値と長期的な経済的パフォーマンスの評価を可能にします。

これら二つの次元は互いに対立するものではなく、互いに補完するものです。会社の業務慣行が社会的に認められることは、そのイメージに寄与し、結果として会社の発展や収益性に間接的に寄与し、株主に貢献します。また、多様な投資家として、環境、社会、人権の側面に影響を与える要素や、ガバナンスや汚職に関連する要素については、たとえ企業価値に直接的、短期的、中期的な影響を与えない場合であっても、社会や世界経済に影響を与える可能性があるため、考慮しなければならないと考えています。

アムンディの議決権等行使方針は、このようなアプローチに沿ったもので、したがって、会社に関する上記すべての側面についてのアムンディの分析に直接基づきます。

### 2. 進歩のための定期的な対話

会社の状況や業務慣行は、継続的に評価される必要があります。アムンディは、分析の中で、業務慣行の進化や改善を目的とした会社のコミットメントを考慮することを望みます。アムンディによる評価は会社との定期的な情報交換に基づいており、このような取組みを促します。

アムンディは、以下の3つの分野について、その投資家としての責任を果たします。

・株主としての会社との対話（会社の主な財務パフォーマンスおよび社会的責任に関する課題、ならびに関連する行動計画に関する継続的な情報交換を可能にする）

・投資判断での ESG 要因の考慮（業種間比較により付与される独自の格付けシステムに基づく）

・議決権等行使方針（アムンディが会社の方針に影響を及ぼし、重要な改善点について整合性を確保することを目指す）

アムンディの議決権等行使における選択は、このような会社への働きかけと継続的改善に向けた取組みの一部です。

### 3. 透明性あるアプローチ

アムンディが追求する対話や漸進的改善のアプローチは、投資先企業との信頼関係を前提とします。

アムンディは、非財務パフォーマンスや、事業戦略や業務慣行での ESG 要因の考慮のされ方に関して、会社が、幅広いコミュニケーションを持つことを望みます。また、そのような点への取締役会やガバナンス体制の関与は不可欠と考えます。したがって、アムンディは、社会的課題への考慮や会社が設定する目標を評価できるようにするため、「統合報告書」か、それができない場合は社会・環境報告書の公表を強く奨励します。

一方、アムンディは、透明性にコミットするために、反対票を予定している場合には、可能な限り企業に対して事前に情報を開示します。アムンディがその投票において示す姿勢は、会社の不意を突くようなものではありません。それはアムンディの分析や対話の結果であり、その決定要因は明らかにされます。

#### 4. エンゲージメントで優先される 2 つの社会的課題

アムンディは、「エネルギー移行」と経済的格差の是正を促す「社会的結束」という 2 つの優先テーマに注力しています。どちらのテーマも経済や社会全体に影響がおよぶという意味でのシステミックリスクであり、これらに積極的に対応しようとする会社にとっては機会でもあります。

##### ・エネルギー移行、特に我々の経済の脱炭素化

この目標を達成するには、石炭からの段階的撤退が必要です。また、会社が気候変動戦略を策定することは、株主への十分な情報提供の観点から重要な要素であると考えています。これを踏まえアムンディは、会社の気候変動戦略に関するレポートや透明性の向上に資する議案を支持します。

さらにアムンディは、年次総会で会社の気候戦略に関する勧告的決議（事前投票）と、この戦略の事後実施に関する決議を行うことを推奨しています。気候変動は会社のビジネスモデルに非常に大きな影響を与える可能性があるため、アムンディは株主が会社の脱炭素戦略（全スコープが対象）について概評できることが不可欠であると考えています。そのためには、オフセットの利用、保持するシナリオ、投資や調査研究の目的などの前提条件を、会社が明確にする必要があります。

アムンディは、取締役会がこの重要な課題にどのように対処しているか、具体的なトレーニングをどのように受けているか、気候問題がビジネスモデルに与える影響をどのように分析しているか、例えば、ネット・ゼロ・シナリオ等の炭素価格を用いたストレス・テストをどのように行っているかなどを把握したいと考えています。また、アムンディは、経営陣の報酬を、変動報酬に含まれる KPI を通じてパリ協定との整合性を図る戦略に沿ったものにしたいと考えており、具体的には気候変動の影響が大きいセクター（石油・ガス、電力、鉱業、運輸、セメント、鉄鋼・アルミ、不動産、建設、資本財）を対象としています。

アムンディの「責任投資方針」に基づき運用対象から除外されている会社、およびパリ協定との整合性の観点からエネルギー移行が重要なセクターに属するにもかかわらず気候変動戦略が不十分な会社に対し、本方針は、取締役の選任に関する議案に反対します。

・社会的結束、とりわけ報酬に関する方針の枠組み内での賃金バランスのコントロールと、

企業統治への従業員の参加や従業員持ち株

報酬に関する方針については、アムンディは、会社がグループレベルでの「ペイレシオ(役員と従業員の報酬格差)」（CEO の報酬に対する平均賃金の比率）とその変化に関してコミュニケーションを取ることを期待します。この比率は、業種や事業活動の所在地に応じて評価されます。特別な分析の対象となるものには、サプライチェーン全体での「生活賃金」の維持や性別間の賃金格差、その他の価値分配パラメーターなども含まれます。付加価値を共有するという意味での適切なバランスは、従業員がキャリアを通じて雇用可能性を維持し、社会的保護を受けられるようにすることにも関係します。

アムンディは、株主と従業員の長期的な利害の一致を助けることから、企業統治における従業員の参加や従業員持ち株に賛成します。このため、アムンディは従業員兼務取締役の指名を良いガバナンス慣行として推奨します。

議決権行使については、取締役会や経営陣の選解任、取締役会議長や一部取締役の再任に対して、原則として次の場合に反対票を投じる方針です。

- パリ協定への適合のために移行が不可欠な分野で事業を行っているにもかかわらず、気候・環境戦略が不十分な会社
- 社会的慣行に問題のある会社
- アムンディの「責任ある投資方針」に基づき、運用対象から除外された会社

##### 5. 各会社の状況を考慮した実際的なアプローチ

会社が活動するに当たっての規制、文化、経済的環境は、特に社会的な分野において、会社の選択を左右することがあります。

アムンディは、グローバルに適用され、尊重されることが期待される基本的なガバナンス原則と株主の権利に基づき、議決権等行使方針について世界共通の基盤を定義しています。アムンディは、5大陸すべてにおいて、顧客のためにスチュワードシップ責任を果たしていきます。

しかしながら、本方針の実行は、現地それぞれの状況に合わせて調整されます。アムンディは常に、持続可能な長期的価値の創造を支持することにより、顧客の利益を守ることを視野に判断します。そのために、アムンディは各投資先企業の現状を考慮し、議決権行使の判断が効果的なものとなるよう配慮しています。

## 株主の権利

コーポレート・ガバナンスの制度は、株主の権利行使を保護・促進し、少数株主や外国人株主を含むすべての株主の平等な取り扱いを確保するものでなければなりません。

### 1. 株主総会

株主総会は議決権が行使される場であり、したがってコーポレート・ガバナンスの中心的要素です。それ故、アムンディは、その機能を制限したり阻害したりする動きや、権限の範囲を狭めるいかなる動きにも反対します。株主は個別の項目に対して意見を表明することができるはずなので、別々に提示できる項目を一括投票にする形で議案をまとめてはなりません。

質の高い事前情報への適時のアクセスは、株主による十分に検討された議決権行使に欠かせない要素です。

アムンディは、提案された議案に関する説明文書の公開が必要と考えます。実際、議案は経営陣による株主への提案の法的な表明に過ぎず、投票の意思決定の参考となる戦略的背景や実行条件などの情報を理解できるようにはなっていないことがあります。

説明文書は議案の単なる言い換えではなく、会社の戦略的姿勢を最大限理解することを可能にするものである必要があります。

### 2. 議決権および株主の維持

アムンディは、保有する議決権を通した株主の公正な意見表明を支持します。

ただし、アムンディは、長期的な発展を視野に会社が株主を維持・安定化することの重要性は認識しており、長期株主に倍の議決権を与えることには、すべての株主に資格が与えられ、少数株主の権利を損なう不相応な支配状況につながらない限り、反対しません。

議決権の変更は、総会に提案して議決を経なければなりません。このような変更は、取締役会が作成した詳細な理由書を伴う必要があります。

アムンディは、株主の構成、結果として長期株主に生じる支配の水準、取締役会が示した動機に基づいて、投票の意思決定を行います。

アムンディは、長期株主基盤を強化するため、臨時配当やロイヤルティ株式などのロイヤルティ・ツールの導入については、すべての株主に対して開かれていて、その適用が監督されることを条件に基本的に賛成します。

### 3. 買収防衛策

すべての公開買付提案は、株主による議決を経なければなりません。アムンディは、株主の利益に反することが多い恒久的または予防的な買収防衛策には、基本的に反対します。

アムンディは、特定の防衛策が提案された場合、会社と利害関係者の具体的な状況を分析します。買付の評価額を引き上げることを可能にする仕組みや（特に段階的買い占めの場合）株主の公平な取り扱いを確保する仕組みのみ、受け入れる可能性があります。

#### 4. 誠実なバランスと透明性

公正、完全、透明性ある財務・非財務情報は株主の権利行使にとって不可欠です。また、十分に独立した監査委員会が必要です。

財務・非財務情報の質は、アムンディが財務諸表に関する投票について決定するにあたって考慮されます。十分な情報がない場合、棄権または反対投票となる可能性があります。

##### 責任ある配当の実施

議決権行使についての判断は、会社の長期的な財務状況、特に配当性向および財務構造へのその影響によります。

配当政策は、会社の財務体質を維持しつつ、株主によるキャッシュへのニーズと、従業員の長期的な利益を確保して将来の収益拡大を図る必要性とのバランスを考慮したものであるべきと考えています。配当政策が会社の長期的な投資余力を阻害したり、財務の健全性を弱めたり、従業員への不当な価値配分につながらないよう特に留意します。

##### 取締役の責任減免

コーポレート・ガバナンス上の重大な違反が生じた場合、全体的業績（経済的、財務的、社会的、環境的）が不十分と見なされ、企業価値に影響を及ぼすものとなった場合、適切な気候変動戦略が欠如している場合、または財務諸表に関して監査人が意見を差し控えた場合、反対票を投じる可能性があります。

##### 法定監査人の選択と報酬

利益相反の状況を避けるため、また監査の質と独立性を確保するため、監査報酬と比べて過剰な顧問料が支払われている場合や、法定監査人／監査人が会社の経営ポジションを務めたことがある場合などには、反対投票または棄権となる可能性があります。

##### 規制対象の契約

会社がすべての株主の利益のために経営されることを確かにするため、会社は関係当事者との取引を開示しなければなりません。そのような契約について株主の承認が必要な国では、アムンディは、会社についての株主の利益に基づいて、また少数株主の権利を尊重して投票します。

契約のメリットを判断するための十分な情報がない場合には、反対投票につながる可能性があります。契約が投票に付されない場合、また深刻な欠陥がある場合、監査委員会のメンバーや法定監査人の再任についてアムンディは反対を表明する場合があります。また、後者の原則は、会計年度中に実行され、株主の投票に改めて付されない過去の契約にも適用されます。

#### 5. 少数株主による環境および社会課題に関する株主提案

アムンディは環境および社会に関する課題に対する透明性向上を促す株主提案に賛成します。

## 取締役会、委員会、組織統治

取締役会は戦略的な組織で、その決定は会社の将来およびそのメンバーの責任に影響を及ぼします。

取締役会は会社およびその株主に対して説明責任を負いますが、他の利害関係者、特に従業員や債権者、顧客、サプライヤーについても十分考慮し、その利益を尊重しなければなりません。社会的・環境的な基準を遵守することもその責任です。アムンディは、世界経済フォーラムの気候変動ガバナンス・イニシアティブの 8 つの原則を全面的に支持しており、その中には気候変動に関する説明責任も含まれています。

### 1. コーポレート・ガバナンス情報の質

会社のガバナンス、その変化、市場のベストプラクティスと比べた位置づけ、利害関係者との関係に関する情報の質は、株主にとって不可欠の要素です。したがって、それらは私たちの投票の判断の決定要因となっています。情報の質が低い場合、選任に関する議案について棄権または反対投票となる場合があります。

ガバナンスにおけるコンプライ・オア・エクスプレインの質

多くの国では、「コンプライ・オア・エクスプレイン（遵守せよ、さもなければ、説明せよ）」の原則がコーポレート・ガバナンス規制の不可欠な要素です。ガバナンス・コードを参照するにもかかわらず、その推奨事項の一部から逸脱している会社は、その理由を説明しなければなりません。

会社がガバナンス・コードの一部を適用していない場合、遵守していないすべての推奨事項を公に明示し、逸脱の具体的な理由を詳細に説明し、採用された代替策の整合性の根拠を詳細に示す必要があります。それらは、ガバナンスの機能の全体的適切性、および株主、特に少数株主の利益に関して分析されます。

### 2. 取締役会の構成とバランス

アムンディは、取締役会は、以下で構成されなければならないと考えます。

- ・会社の戦略を策定し、その実行を監督するために必要なスキル、文化および経験を持つ多様な取締役

- ・十分な数の独立取締役（被支配会社については最低 50%、支配会社の場合は最低 3 分の 1)

さらに、アムンディは、規制義務のない国も含め、取締役会での女性活躍の推進にも注意を払っています。

アムンディは、以下を推奨します。

- ・執行取締役は、そのグループ外で務める取締役職を 2 つまでにします。

- ・非業務執行取締役が務める取締役職は 4 つまでにします。

- ・取締役会における従業員代表。



アムンディは、取締役会議長、各委員会（特に監査委員会）の議長、筆頭独立取締役の確保について、それら職務の重要性の高まりやこれに伴う負担のために、注意を払います。したがって、それらの職務のうち 2 つ以上を務める取締役に認められる職務の数をさらに減らすことを推奨します。

任期については、取締役の相当な割合について毎年投票し、任期を 4 年に制限することが可能な状況が好ましいと考えます。同じ会社での任務が 11 年を超える場合<sup>2</sup>、取締役はもはや「独立した」または「利害がない」と見なすことはできません。

取締役のプロフィールに関しては、アムンディは、総会での投票の前に各取締役候補に関する詳細な情報（履歴書、当該候補者を選任する根拠となる取締役としてのスキル、現在の役職）を取得することが不可欠と考えます。

また、取締役を選任する場合、各取締役を別々に決定できることが重要です。アムンディは、複数の取締役についてのいわゆる「一括投票」に反対します。

取締役会は、その職務の準備のために、監査委員会、指名委員会、報酬委員会などの専門委員会を設立しなければなりません。そのような委員会の過半数は、独立取締役で構成されなければなりません。

監査委員会：監査委員会の職務は、以下をモニタリングすることです。

- ・会計および財務情報を作成するプロセス
- ・内部統制およびリスク管理システムの有効性
- ・法定監査人の独立性と客観性

指名委員会：指名委員会の主な責任は、取締役会および経営陣について能力があり就任可能な候補者を探し、提案することです。この委員会は、通常の業務の一環として、また突然の危機や欠員が生じたときのために会社役員の後継者計画を策定しなければなりません。この委員会は、会社の規模、業種、活動する地域、戦略的目的に関して必要とされるスキル、経歴および文化の多様性に従って「目標とする取締役会」、その最適な規模、取締役の標準的なプロフィールを規定しなければなりません。取締役会は、会社の長期的なスチュワードシップについて、株主に対して最終的な説明責任を負っています。したがって、取締役会は、気候変動に起因する事業環境の潜在的な変化に対する会社の長期的な回復力について、つまり、気候変動戦略について説明責任を負うべきです。したがって、アムンディは、取締役会がこの義務を果たすために必要なスキルを集合的に確保する方法について、特に注意を払っています。この委員会は、こうした「目標とする」構造を推奨するために使用した基準を説明し、取締役会の機能を改善するために人材のギャップを特定することを目指します。

報酬委員会：報酬委員会は、取締役の報酬に関する方針を承認し、重要な役員や取締役の報酬を会社およびその株主やその他ステークホルダーの長期的利益と一致させることを目指します。

<sup>2</sup>任期が短い会社を優遇するため、更新される任期を含んで算出されます。

### 3. 利益相反を抑制するための明確な権限の分離

アムンディは、取締役会議長と最高経営責任者（CEO）の機能が分離されることを望みます。権限が分離されない場合、アムンディは、1名の役員が2つの機能を持つことを正当化する理由を説明することが必要と考えます。その場合、具体的かつ明確な責任を負う筆頭独立取締役を置くことが強く推奨されます。

### 4. 取締役会の機能

アムンディは、取締役の出席状況、取締役会の評価や全般的な機能に関する報告書など、取締役会が適切に機能していることに関する完全な情報にアクセスできることが必要と考えます。私たちは、適切な根拠もなく欠勤率の高い取締役に反対票を投じる可能性があります。

### 5. 非業務執行取締役の報酬および出席報酬

アムンディは、取締役の間での報酬総額の配分について、その条件および基準についての正確な情報を持つ必要があると考えます。一般に、アムンディは、取締役報酬の相当部分が各取締役の実際の出席状況に応じて支払われることを支持します。

アムンディは、報酬総額を引き上げる場合、説明が不可欠と考えています。

また、経営陣との潜在的な利益相反を回避するため、非業務執行取締役会議長の報酬構造（特に変動報酬の場合）および報酬配分基準には、特に注意が払われます。

## 財務戦略

株主の権利に関して、アムンディは、十分な理由がある健全なプロジェクトがない限り、増資額は累積で資本の 60%を超えてはならないと考えます。

### 1. 優先的新株引受権のない株式発行

アムンディは、優先的新株引受権（PSR）のない通常増資は、現地で一般的なより高い基準が推奨される特別な状況を除き、資本の 10%を超えるべきではないと考えます。現地で一般的に推奨される基準が 10%を下回る場合は、当該制限を採用します。転換社債または資本へのアクセスを提供する商品の発行も、同じ方法で扱います。

### 2. 優先的新株引受権付きの株式発行

優先的新株引受権付増資の承認枠は、原則として株式資本の 50%を超えるべきではありません。

この上限を超える場合、アムンディはケースバイケースで分析を行い、特に会社の戦略や企業目的の変更に関連する場合、増資の戦略的根拠を評価します。

### 3. 合併、買収、会社分割およびその他の企業再編プロジェクト

各プロジェクトは、中長期の戦略、株主価値の創造可能性、社会的・環境的な影響について検討するために個別に検討されます。

### 4. 自社株の買戻し

アムンディは、原則として自社株の買戻しを支持しませんが、長期的な会社の投資を損なわない場合には、株式資本の 10%まで自社株の買戻しを許容します。ただし、会社が株式公開買付中に自社株買戻しの承認枠を使用する意図を明示した場合、自社株の買戻しは買収防衛策になると考え、反対票を投じます。

### 5. 従業員持株プログラム

アムンディは、株主と従業員の利害を長期的に一致させることから、従業員の株式保有を支持します。ディスカウントの提案は、通常各国の法律によって規制されるものの、プログラムをインセンティブのあるものにし、受益者の証券売買が凍結される期間が反映されたものでなければなりません。

## 報酬に関する方針

### 1. 役員報酬の一般原則

アムンディは、役員報酬全体を分析し、2つの主要な基準に基づいて投票行動を決定します。最高責任者の報酬は「合理的」で、経済的に正当化されなければなりません。

「合理的」な報酬は、

・魅力的で、会社が経営と発展のために必要な人材を引きつけることを可能にするものでなければなりません。この場合の魅力は、主に同業種間や同じ事業環境にある会社と比べて分析されます。

・社会的・環境的責任の範囲内で経営者の利益を株主および他の利害関係者（特に従業員）の利益と一致させなければなりません。したがって、報酬の長期的変化は、会社の財務的・非財務的パフォーマンスのトレンドと整合したものでなければなりません。アムンディは変動報酬の評価に ESG 基準が含まれているかを注視します。特に、気候変動の影響が大きいセクター（石油・ガス、電力、鉱業、運輸、セメント、鉄鋼・アルミ、不動産、建設、資本財）に属する会社は、気候変動に関する基準を変動報酬の評価に含めなければなりません。

・社会的な観点から「受け入れ可能」なものでなければなりません。報酬の水準と変化は、会社、そのイメージ、したがって、その発展にとって悪影響を及ぼすことにつながるものであってはなりません。ペイレシオの分析は、このような受け入れ可能性の評価に利用されません。

・とりわけリスクテイクの観点から、重大な違法ないしは問題のある行為があった場合には確定していない繰延報酬は支払われないとの条項を含むことに賛成します。

### 2. 報酬と価値分配のバランス

アムンディは、報酬に関する方針と、一般的に会社の価値分配に関する方針が、受け入れられない社会的不平等の状況を生み出さないように慎重に監視します。

同様にアムンディは、報酬の方針と実務において差別的取り扱いがないこと、特に同等のポジションの男女間の不当な差がないよう注意を払います。

アムンディでは、会社は、サプライチェーンで直接的・間接的に雇用されるすべての従業員が雇用される地域の生活環境に沿った最低限の「生活賃金」を得るようにしなければならぬと考えます。

一般的に、アムンディは利益分配契約や業績ベースの賞与制度を通して多数の従業員を会社の成長に関与させる措置を支持します。

### 3. 透明性および報酬報告書

アムンディは、報酬に関する方針およびその実行に高い透明性があることが必要と考えています。

報酬方針を実行する上での考え方や原則は、特に報酬、パフォーマンス、パフォーマンス目標の間の関係について、明確でなければなりません。したがって、アムンディは、役員に支

払われる、あるいは付与されるすべての要素の説明を含む「報酬報告書」を発行し、株主の投票に付すことに賛成します。この投票が任意となっている国では、投票に付すかどうかについての会社の決定をアムンディは特に慎重に監視します。

アムンディは、もっぱら成功に報いる（リスクを伴う）変動報酬の採用を支持します。この場合、大幅なアンダーパフォーマンスとなった場合は報酬がゼロになることを想定しています。そのような仕組みは、変動報酬の水準についての最低制限と最大制限を含み、明確に定義されたパフォーマンス基準（ESG 関連の KPIs を含む）に基づかなければなりません。同様にアムンディは、役員報酬の一部の繰延べ支払いを支持します。この繰延べ部分の支払いは、中長期パフォーマンスの重要性に照らして、その後の複数年に最低水準の会社のパフォーマンスを維持することを条件とするべきです。

会社に関するアムンディの分析では、現在の状況と将来の方向性の両面から、これらの要素が考慮されます。会社との対話の一環として、これらの要素はアムンディの投票の意思決定に影響することがあり、役員報酬やこれらの問題に責任がある役員の任命に関する議決では特に影響します。

#### 4. ストック・オプションおよびパフォーマンス・シェア制度

アムンディは、ストック・オプションまたはパフォーマンス・シェアの形での長期インセンティブ・プランは経営陣と株主の利益を一致させる有効な手段になり得ると考えます。

ただし、そのようなプランが目的を達成するためには、一定の原則を守る必要があります。特に、付与の条件（ストック・オプションの場合は、付与価格を付与時の市場状況に沿ったものにする必要があります）、最終的な取得の条件、最低保有期間が重要です。

したがって、アムンディの投票は、特に、以下の要素によります。

- ・分配の範囲および受益者間の配分（会社役員のタイプで明確に区別する）に関する情報の質
- ・付与価格、ストック・オプション制度でディスカウントがないこと、価格見直しの制度がないこと
- ・制度の期間、受益者についての繰延べおよび条件の性質（パフォーマンス条件）
- ・最終的な付与を決定するパフォーマンス基準（ESG 関連の KPIs を含む）の内容（会社の戦略と整合性のある定量化可能な目的）および要件の水準
- ・付与するプランの総価値（例外的で十分に正当化される理由がある場合を除き、株式資本の 10%未満でなければならない）

#### 5. 退職手当

アムンディは、法律によって義務付けられるパフォーマンス条件に加えて、会社役員に支払われるあらゆる種類の退職手当の額が在任期間、報酬、在任期間中に生じた会社の本質的価値の変動に沿ったものとなるよう要請します。例外的な状況を除き、退職手当は、2年

間の総報酬に相当する額を超えるべきではありません。

従業員と同様、会社役員の自発的な退社の場合、報酬の支払いは実施されないことが望ましいと考えます。

## 6. 年金制度

アムンディは、補完的な年金制度が存在する場合、それを報酬の一部と見なすことが望ましいと考えます。

アムンディは、そのような制度の条件に、特に以下の点に関して注意を払います。

- ・受益者の範囲の公表
- ・最低会社勤続年数（推奨：5年）
- ・権利を算出するためのベース

[2095991]