

コーポレートガバナンス

■ 独立性の高い取締役会

当社は、資産運用会社としての独立性を確保し、コーポレートガバナンス・コードにも沿った実効性のある態勢を構築するため、取締役7名のうち3名を独立社外取締役として、監視・監督機能を強化しております。独立社外取締役は、企業経営や金融経済学の専門家であり、当社のサステナビリティ対応方針については、取締役会で議論されたうえで、決定されております。また取締役会に期待されている機能が適切に果たされているかを検証し、その向上を図っていくために、毎年度、取締役および監査役を対象にしたアンケート調査により、取締役会の実効性の評価を実施しています。



社外取締役経歴

https://www.smd-am.co.jp/corporate/corporate_governance/



■ 取締役会の監督機能強化

サステナビリティを巡る課題への対応につきましては、取締役会実効性評価におきましても各取締役から多数のご意見を頂いており、課題や取り組みを洗い出しております。世界最大のコンサルティングファームやグローバルエネルギー会社の日本法人経営経験者である程取締役・新井取締役と政府の経済財政諮問会議メンバーも務められフィンテック分野の専門家でもある柳川取締役の3名の社外取締役からは、常にグローバルな視点や未来志向の提言を受けており、当社自身の経営や運用業務にも活かしております。また、社内外の取締役でESGに特化したミーティングを取締役会の枠を超えて議論することもございます。環境や人権といったサステナビリティそのものに留まらず、それらを実践していく人財育成といった広義の観点からも取締役会としての監督機能を強化してまいります。

取締役 兼 専務執行役員 総務部（取締役会事務局）管掌 **川堀 充嗣**

■ 取締役会内部委員会の設置

当社では、取締役会の内部委員会として、「人事委員会」、「拡大人事委員会」および「責任投資委員会」を設置しています。いずれの委員会も社外取締役が構成メンバーとなっており、適切な業務執行および公正な社内人事を行う上で重要な役割を果たしています。

委員会名	構成メンバー	目的
人事委員会	取締役社長、社外取締役	取締役の選解任、報酬に関する事項について審議し、取締役会に助言することを目的とする。
拡大人事委員会	取締役（社外取締役を含む）	執行役員等の選解任、報酬に関する事項について審議し取締役会に助言することを目的とする。
責任投資委員会	別途当社にて定める独立性の基準を満たす社外取締役、責任投資オフィサー、コンプライアンス部担当役員	責任投資への取り組みを含むフィデューシャリー・デューティを当社が適切に果たすための体制、および利益相反の可能性の当社による適切な把握・管理の状況等について確認するとともに、更なる改善に向け取締役会に提言することを目的とする。

当社の人権問題への取り組み

昨今、欧米を中心とする人権デューデリジェンスの法制化の動きや、国内においても人道外交の一環である「ビジネスと人権」に関する指導原則や行動計画が策定されるなど、人権問題への関心が高まっています。

当社は、お客さまはもちろん、社員や地域社会を含むすべてのステークホルダーのQuality of Lifeの向上に向けて、人権尊重にも意識的に取り組んでまいりました。この度、人権尊重に関する考えを体系化し、より包括的な取り組みを行うことを目的として人権方針を制定しました。

人事部 人財開発室 マネージャー 林 まほ



人 権 方 針

三井住友DSアセットマネジメントは、経営理念に掲げる「Quality of Lifeに貢献する最高の資産運用会社」の実現に向けて、当社グループの全役職員ならびに投資先企業等や運用その他の業務の委託先を含むバリューチェーンを対象に、当社の事業活動から直接または間接的に影響を受けるすべての人の人権を尊重するために「人権方針」を定め、その取り組みを推進してまいります。

1. 基本的な考え

当社は、「国際人権章典（世界人権宣言と国際人権規約）」、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」、「国連グローバルコンパクトの10原則」等、人権に関する国際規範を支持します。また、事業活動を行う国・地域における法令等を遵守するとともに、当該国・地域の法令等が国際的に認められた人権の原則と相反する場合は、当該国・地域の事情も勘案しつつ、国際的な人権の原則を尊重します。

2. 人権の尊重

当社は、基本的人権を尊重し、人種、国籍、性別、年齢、婚姻の有無、出身、宗教、思想・信条、障がいの有無、性的指向、性自認等に基づく差別およびハラスメントを禁止するとともに、個人のプライバシーの保護に最大限の努力を行います。また、当社は、従業員の労働基本権を尊重するとともに、いかなる形態の児童労働、強制労働その他不当な労働慣行を容認しません。

3. 生き生きと働ける職場づくり

当社は、心身ともに健康で、ワークライフバランスを維持し、安全かつ安心して働くことができる職場環境を築くとともに、社員一人ひとりが能力を最大限発揮し、生き生きと働くことができる企業文化を醸成します。

4. バリューチェーンにおける人権

当社は、運用業務において、投資先企業等の人権問題への取り組みを重要な非財務情報として考慮するとともに、改善すべき点がある場合にはエンゲージメントを通して適切な対応を促します。また、運用およびその他の業務に係る主要な委託先に対しては、人権を尊重し、人権侵害を防ぐための適切な行動を求めることにより、バリューチェーンを通じた人権尊重に向けて責任を果たします。

5. 教育

当社は、すべての役職員が人権に関する国内外の課題について理解を深め、事業活動において人権を尊重するよう、適切な教育・研修を行います。

6. 影響評価

当社は、人権デューデリジェンスの仕組みを構築し、当社の事業活動がもたらし得る人権に対する負の影響を特定し、その未然防止および軽減を図るプロセスを継続的に実施します。

7. 苦情対応

当社は、事業活動が人権に対する負の影響を引き起こした場合、適切な手続きを通じてその救済や是正を行い、再発防止に取り組めます。また、バリューチェーンを通じてこれに関与したことが明らかになった場合、誠意をもって対話を行います。

生き生きと働ける職場づくり

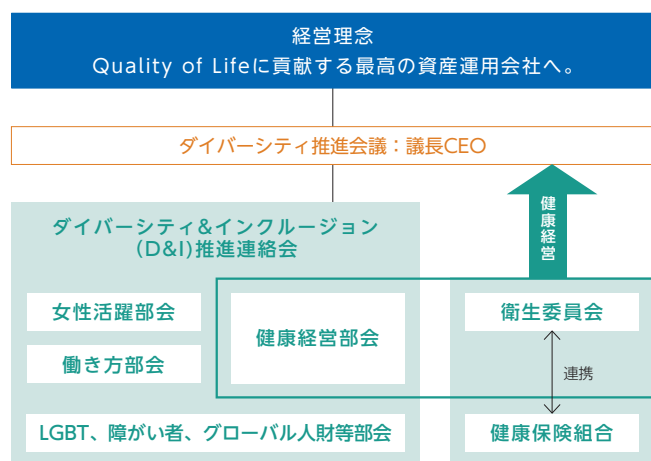
当社は、「Quality of Lifeに貢献する最高の資産運用会社」を目指しています。そのためには、まずは社員一人ひとりが能力を最大限発揮し、自分らしく生き生きと働ける職場づくりを目標にダイバーシティ&インクルージョンの取り組みをしています。

ダイバーシティ&インクルージョンは、経営の重要課題の1つとして位置づけ、CEOを議長とするダイバーシティ推進会議が推進母体となっています。

当社では、ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）の取り組みを「女性活躍」、「働き方」、「健康経営」、「多様な人財活躍」の4つの領域で推進しています。

D&Iに取り組む理由、それはD&Iを推進することが「効率的かつ健全に組織を成長させていくこと」に繋がると考えているからです。当社は行動規範の一つにチーム力の向上を挙げていますが、多様な人財とチームを組み、お互いを尊重することを

通じて発想が刺激され、活力とイノベーションが生まれることを期待しています。それぞれの異なる特性やバックグラウンド、ライフ・スタイルを持つ人々がお互いを認め合えるよう、研修等を通じて意識の醸成を図るとともに、柔軟性のある働き方や社員が楽しく健康づくりに取り組めるよう、さまざまな施策を展開、支援を行っています。



ダイバーシティ&インクルージョンに関するKPI

KPI	2020年度(実績)	2022年度(目標)
女性管理職比率	11.3%	15.0%
有給休暇取得率	59.3%	75.0%
時間外労働時間(月間平均)	26.3時間	20.0時間
障がい者雇用率	1.8%	2.3%
男性育児休暇取得率	108%	100%
喫煙率	15.6%	12.0%

女性活躍支援

当社では、採用や職種の転換等を通じて、社員や管理職、運用プロフェッショナルに占める女性社員を増やす取り組みを進めています。特に新卒採用では、毎年半数は女性とするなど女性社員数の拡大を図っています。また、外部の研修機関への女性社員派遣の他、女性社員を部下に持つ管理職研修を実施し、女性社員に対してだけでなく会社全体の意識醸成を行っています。女性管理職に対しては、社外の女性役員・部長と交流する「女性管理職コミュニティ」を設け、身近な先輩として活躍す

る姿から自分自身の将来イメージ形成の参考にしてもらっています。今後は、よりきめ細かく女性管理職やその候補者を支援するために、メンター制度や、中長期的に女性管理職比率高めるための育成計画を導入する予定です。

この他、自分では意識しない偏見や思い込みであるアンコンシャス・バイアスは、ダイバーシティの阻害要因になっていると考え、社員一人ひとりが気づき修正できるよう、全社員を対象にアンコンシャス・バイアスの研修を行っています。

柔軟な働き方

多様な人材が活躍できるように、さまざまな働き方を可能にする制度を整備しています。フレックスタイム制、育児や介護・療養支援の休暇制度、ボランティア休暇・長期休職の制度を設けています。以前より、全社員にノートPC、携帯電話を貸与し、テレワークが可能な態勢を整えていましたが、テレワーク推進には、システム・インフラや業務面の整備は欠かせないと考え、システムの能力向上やペーパーレス化、業務フローの見直しを恒常的に推進しています。2021年度には、コアタイムを廃したフルフレックス化や、テレワーク日数の拡充等制度面の拡張を図りました。

また、人材開発や業務改革の取り組みとして、1on1ミーティング、行動規範の定着を図るためのワークショップやタウンホールミーティング等を実施している他、キャリアデザイン研修を始め、社内公募制度、副業制度等、社員が自律的なキャリア形成を支援する制度も拡充しています。さまざまなバックグラウンドを持つ人も、それを制約とすることなく等しく働くこ



タウンホールミーティング

とができる環境整備のため、介護と仕事の両立セミナーを実施しています。加えて、育児との両立支援に向け、男性社員の育児取得も推進しています。



柔軟な働き方の実現を通じて成長を目指す企業を評価する「日経スマートワーク経営調査」において、2019年度、2020年度3.5星を獲得しました。投資顧問業協会の正会員で資産運用を主たる業務とする運用会社の中で、日経スマートワーク経営の星を獲得したのは、当社が唯一です。

健康経営

健康経営施策の一つとして、社員が楽しみながら健康増進に繋がる『健康ポイントプログラム』を用意しています。『健康ポイントプログラム』は、歩いた歩数や、健康コラムの閲覧、健康診断の受診、休暇の取得等に応じて健康ポイントが付与され、社員が楽しみながら健康増進に繋がるプログラムです。また全額会社が費用を負担する「禁煙プログラム」の導入、特定保健指導対象者への受診勧奨、女性特有の健康課題に関する情報提供も行っています。メンタルヘルス面では、社員のいろいろな悩みに応える相談窓口の設置や、専門のカウンセラーを定期的に会社に招き社内においてカウンセリングを受けられる体制を整えています。ハラスメントについても、ハラスメントは絶対に許さないという強い方針の下、経営層、管理職層、一般社員層全ての階層に対して階層別の研修を行っています。こういった取り組みが評価され、健康経営優良法人2020（大規模法人）、健康経営優良法人2021（大規模法人）^{*}に認定されました。

^{*} 健康経営優良法人とは、地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに特に優良な健康経営を実施している企業を顕彰する健康経営優良法人制度において、優良として認定された法人です。



サステナブル調達方針

当社では、FD・サステナビリティ原則に基づき、自社の企業活動においてもサステナブル調達方針として環境への対応と人権尊重について2021年度に定め、サステナブルな社会の実現に取り組んでおります。

環境への対応

すべての役職員が、気候変動はじめ環境問題に取り組むことの重要性を理解し、自社の企業活動により直接的・間接的に排出される温室効果ガスの排出量を削減するために、オフィス環境を改善しペーパーレス化を推進するとともに物品の調達に際しては環境保全を考慮してまいります。

温室効果ガス排出削減

基本方針

- **2030年までに自社CO₂排出量*実質ゼロ**の実現を目標とし、再生エネルギーの利用や省エネルギー等による排出量の削減に取り組む。
- 自社CO₂排出量に含まれない間接的なCO₂排出量を削減するため、**ペーパーレス化の推進および廃棄物の削減**に取り組む。

※ 当社の企業活動から直接的に排出される温室効果ガス（SCOPE1）および当社の企業活動でエネルギー使用により間接的に排出される温室効果ガス（SCOPE2）を対象としています。

環境保全

基本方針

- 物品の調達は、**脱プラスチック、リサイクル製品、有害物質を含まない素材の利用**など、環境保全や環境負荷低減を考慮して行う。

環境への対応方針として、自社CO₂排出量削減を明確な目標として策定しております。またペーパーレス化への取り組みを加速させ間接的なCO₂排出量削減を実現するため、2020年7月のオフィス移転に際しても、印刷用紙使用を制限するオフィス環境の仕様とし、プリンターや書類保管用キャビネを大幅に削減しております。その他、電子帳簿保存法に基づく経費領収書のペーパーレス化や会社法に定められる取締役会議事録の電子署名等、法令に則した法定書面類の電子化手続きも導入しております。テレワークする社員はペーパーレス環境で対応することもあり、社員一人ひとりがペーパーワークに頼らない働き方に取り組んでまいります。また、会社備品・什器等の発注に関しても、省エネルギー性能、脱プラスチック、リサイクル商品、有害物質を含まない素材の商品等を優先的に検討することとしております。

当社では、投資一任サービスでご提供している法定運用報告書の書面交付をWEB交付への切り替えに希望される国内のお客さまには、当社WEBサイト「機関投資家のみなさま」専用ページからダウンロードいただける取り組みを行っております。

コロナ禍でデジタル活用、ペーパーレス化へのニーズがますます高まっており、この取り組みを通じて、お客さまへのより迅速な情報提供が可能になるとともに、ペーパーレス化にも貢献できると考えております。また、お客さまにおいても、オフィス以外の環境からWEB交付された報告書等が閲覧できるようになり、テレワークなど多様な働き方を後押しできると期待しております。

「機関投資家のみなさま」専用ページのイメージ



環境対応取り組み実績としてのKPI開示

当社では、サステナブル調達方針に基づく環境対応を実現していくため、取り組み実績をKPIとして開示してまいります。

本社ビルにおける温室効果ガス実質排出量

温室効果ガス排出量推移	2019年度(基準値)	2020年度	2021年度	2022年度
目標値	—	85%	83%	80%
実績値 上段：比率／下段：GHG	100% 1,344tCO ₂ e	84.7% 1,139tCO ₂ e	今後開示	今後開示

当社は、2019年4月に合併しましたが、オフィス効率化を図るとともに、環境への対応を加速するため、本社オフィスを2020年7月に統合しております。この結果、本社ビルにおけるエネルギー消費量は大幅に削減されており、今後も年度終了ごとに温室効果ガス排出量をGHG換算した上で、当社が合併した2019年度の実績を基準値(100)として、推移（比率と実績値）をKPIとして開示していく予定です。

印刷用紙使用量（ペーパーレス化への取り組み）

印刷用紙使用量推移	2019年度(基準値)	2020年度	2021年度以降
実績値 上段：比率／下段：枚数	100% 10,296千枚	39.2% 4,040千枚	今後開示予定

自社CO₂排出量に含まれない間接的なCO₂削減にも取り組むため、オフィスにおける印刷用紙使用量に関して、KPIとして実績値を開示していく予定です。

人権尊重

すべての役職員が、サプライチェーンにおける人権問題への取り組みの重要性を理解し、当社の運用業務の委託先や企業活動にかかる外部委託先につきましても、人権デューデリジェンスを実施することにより、人権を尊重した業務が行われていることを定期的な調査やヒアリングにより確認するよう、明確に規定化しております。

基本方針

- 基本的人権を尊重し、労働環境や安全衛生に配慮した調達活動を実践する。
- 継続的なサービスの調達（運用の外部委託を含む）において、**調達先において基本的人権や労働環境に関する重大な法令違反や疑義がないことを確認**する。

社員一人ひとりの取り組み

企業活動において物品を調達する手続きに関してはサステナブル調達に関する実務指針において、環境や人権に対して社員が配慮すべき具体的な対応方法を定めております。また、社員が休憩中にオフィスで使用する飲料やストロー、箸等も脱プラスチックやリサイクル商品に順次転換しており、社員が常に環境を意識するよう環境整備を進めております。また、人権につきましても社員一人ひとりがサプライチェーンにおける人権の取り組みを確認するよう実務指針を策定し、研修を通じて社員の意識を一層高めてまいります。

お取引先との意識の共有

当社では、環境への対応や人権尊重の基本的な考え方を社内のみでなく、お取引先も含めて社会全体に広げるべく今後もステークホルダーへの協力をお願いしてまいります。お取引先にもペーパーレス化の推進をお願いするとともに、人権に関しても対話を深め、人権への負の影響が起らないよう、企業として期待されている人権尊重責任を果たしてまいります。

社会貢献活動

一企業市民として社会貢献活動に積極的に取り組んでいます

当社は、健全な資産運用ビジネスを通じて持続可能な社会づくりに貢献するとともに、さまざまな社会課題の解決のための活動に積極的に取り組んでいます。多様化する社会課題の中でも、当社ESG重点テーマである「環境問題：生命の安全」や「社会課題：生活の質の向上」、また、資産形成の推進に向けた金融教育・啓蒙、安心して暮らせる社会実現につながる地域・文化への貢献に注力しています。これらの活動を通じて、一企業市民としての社会的責任を果たし、未来にわたるサステナブルな社会の実現を目指しています。

ESG重点テーマ		金融教育	地域・文化への貢献
地球温暖化 環境保全 循環経済	人権問題 少子高齢社会 DX 人的資本活用 (女性活躍ほか)		
社会貢献活動 ● 衣類リユース ● 期限接近備蓄食糧品の寄付 ● 給与天引き寄付基金の設立 ● 森林保全活動	● 障がい者アート支援 ● 貧困家庭の子ども支援	● エコノミカ関連イベント ● 出張授業 ● 個人投資家向けセミナー等 ● 当社紹介マンガの配布	● MINATOマラソンボランティア ● FITチャリティラン
会社運営 ● サステナビリティ調達方針の制定 ● FSC認定紙 ● 業務のペーパーレス化の促進	● HRBP制度の導入 ● 人権方針の制定・公開	● 投資コンペ（DC加入促進）	

QOL基金の設立

一人でも多くの社員が社会貢献活動に参加できるように給与天引きによる寄付基金を設立しました。社員からの募金と会社からのマッチングを原資に、社会課題の解決を目指して活動する団体を支援します。支援先団体は、当社のESG重点テーマ等に基づき、「森林保全活動」「貧困家庭の子ども支援」「障がい者アート支援」分野から3団体を選びました。支援先への寄付を行うほか、活動紹介のセミナーを社内で開催したり、社員が活動に参加できる場を設けたり、社員が問題意識を持ち自ら取り組む機会を提供します。

認定NPO法人 JUON NETWORK

- ① 森づくり体験プログラム「森林の楽校（もりのがっこう）」
- ② 企業の森づくり活動への協力
- ③ 「樹恩割り箸」の普及



NPO法人 Learning for All

- ① 貧困家庭の子どもを対象にした学習支援・居場所支援事業
- ② 上記事業を通じた人材（学生ボランティア）育成



公益財団法人 日本チャリティ協会

- ① 日本で最初の障がい者のためのパラアーツスクールを運営
- ② 東京都障害者総合美術展の開催



出張授業等の金融に関する教育啓蒙活動



当社は、少子高齢社会に直面する我が国では資産形成の取り組みが不可欠との認識のもと、幅広い世代を対象に金融リテラシー向上のための教育啓蒙活動に取り組んでいます。個人投資家向けには、正しい知識を身につけていただくための勉強会やセミナーを開催しています。小中高生向けには、まずは金融や経済に関心を持ってもらうためにカードゲーム「エコノミカ」を用いた出張授業を行っています。私たちのこうした活動が、“人生100年時代”といわれるこの時代に、一人でも多くの方々のQOL(Quality of Life)の向上に役立てばと考えています。

「経済TCGエコノミカ」は、当社が提供し、金融知力普及協会が企画する遊びながら経済に慣れ親しむことができる対戦型のカードゲームです。「インフレ/デフレ」や「イノベーション」といった経済用語を駆使し、資産の価値を上げ下げすることでバトルを行います。

詳細は右のQRコードから動画をご覧ください。▶

<https://www.youtube.com/watch?v=ySoZ7rIJnKA>



年金問題について娘に問われて答えにつまるサラリーマンと、資産運用会社の社員たちが主人公の当社紹介マンガを制作しました。彼らが奮闘する姿から、まだまだ知られていない資産運用会社の役割を知ってもらうとともに、人生100年時代における資産形成の大切さや、投資を通じて社会に貢献する面白さを伝える内容としています。

衣類リユース活動

使わなくなった再利用可能な衣類を定期的に社内で集め、NPO法人「洋服ポスト」に寄贈しています。集められた衣類は、海外の古着マーケットで販売され、リユースされます。また、集まった衣類の重量に応じて、世の中をよくしようと活動する団体に支援金を寄付します。社員一人ひとりの消費者としての意識が高まり、ゴミの発生量が少しでも減ることが、サステナブルな社会の実現への一歩になると考えています。

協力: NPO法人洋服ポストネットワーク協議会

