

# ■ サステナビリティ推進体制

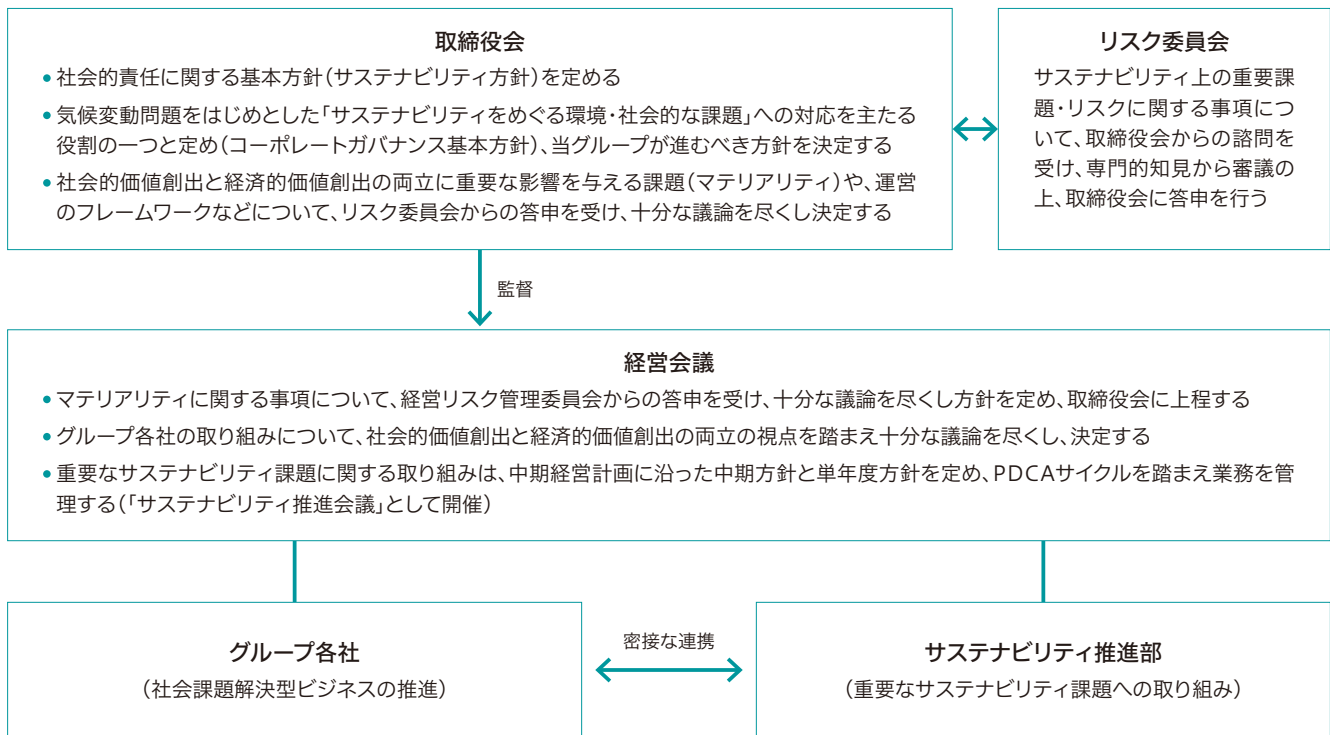
当グループは、存在意義（パーパス）を「信託の力で、新たな価値を創造し、お客さまや社会の豊かな未来を花開かせる」と定義し、「社会的価値創出と経済的価値創出の両立」を経営の根幹に掲げています。これにより、「サステナビリティ」は文字通り日常用語となり、事業のあらゆる局面で重視されています。当グループにおけるサステナビリティ推進体制は、従来の事業戦略との融合を促進するためのフレームワークだといえます。

## 1. サステナビリティ推進体制

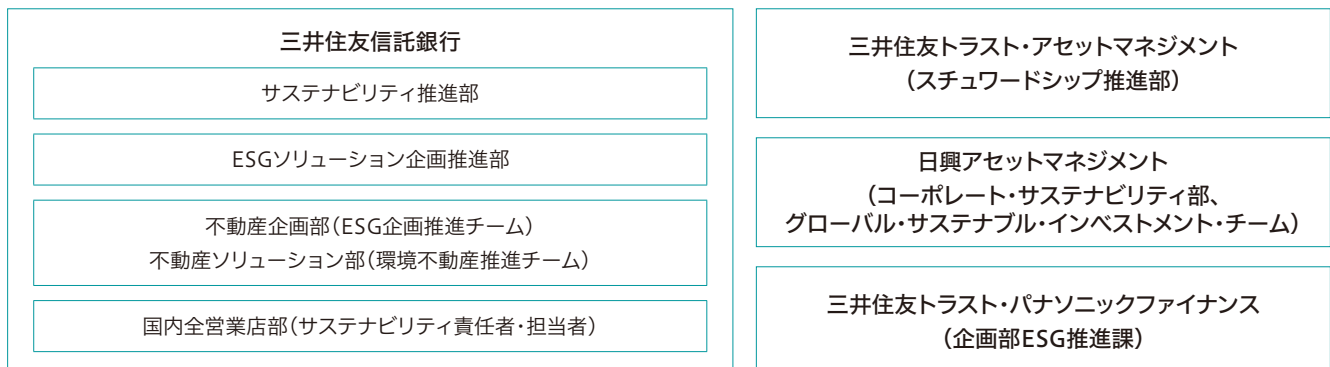
当社では、取締役会がサステナビリティ方針を定め、これに基づき執行機関である経営会議がサステナビリティ推進に関する各種施策を協議・決定し、これに対して取締役会が監督を行う体制としています。

経営会議を重要なサステナビリティ課題に関する取り組

みに関して「サステナビリティ推進会議」として開催し、グループ各社のサステナビリティに関する取り組みについて、社会的価値創出と経済的価値創出の両立の視点を踏まえ、十分な議論を尽くして決定しています。



（グループ各社のサステナビリティ専担組織）



## サステナビリティ推進体制

### 取締役会での審議

当グループではこれまでもサステナビリティに関してさまざまな取り組みを進めてきました。2022年度は昨今の環境変化を踏まえ、当グループのサステナビリティに関するこ

れまでの取り組み事項を点検し、取締役会において、リスク委員会からの答申を踏まえ、重要テーマについて集中的に審議する機会を持ちました。

### 2022年度取締役会審議事項

(2022年4月～2023年1月)

テーマ	審議ポイント
気候変動に関する取り組み	気候変動に関する取組方針、対応状況について報告、審議
サステナビリティに関する規程類の見直し	気候変動に関するガバナンス体制、リスク管理態勢等、サステナビリティに関する規程改定について審議、決議
人権リスク管理態勢高度化	人権リスク管理態勢高度化に向けた取り組み事項・検討プロセス、および重要人権リスク設定に向けた考え方と内容について報告、審議
マテリアリティ見直し(1回目)	マテリアリティの特定の方向性(プロセス、マネジメント)について報告、審議
マテリアリティ見直し(2回目)	マテリアリティの特定について審議、決議
人権方針見直し	人権方針の見直し、重要人権リスクの特定について審議、決議

### サステナビリティ推進会議での審議

経営会議では、重要なサステナビリティ課題に関する取り組みに関しては、「サステナビリティ推進会議」における審議を右表のとおり行っています。

こうした取り組みを通じて、「マテリアリティ見直し」について2022年12月取締役会で決議、「人権方針見直し」について2023年1月取締役会で決議しています。

「マテリアリティ見直し」については、価値創造プロセスによるポジティブインパクトの創出を通じた社会課題の解決に向け、マテリアリティの観点によるプロセス確認、関連する事業計画の取り組み状況確認、ステークホルダーとのコミュニケーションによって、高度化を図っていく方針です。

「人権方針見直し」については、環境・社会リスク管理の体制整備を図り、お客さま(融資先、投資先)、サプライヤーと協力関係を築き、人権デューデリジェンスを通じて、従前

より実効性の高い形で深刻度の高い人権への負の影響を特定し、それらの防止・軽減に努めていきます。また、役員・社員に対する人権啓発に向けた取り組みも強化していく方針です。

マテリアリティ見直しについては、21-23頁参照  
人権マネジメント体制見直しについては、25-27頁参照

### 2022年度サステナビリティ推進会議審議テーマ

(2022年4月～2023年1月)

テーマ	審議回数
マテリアリティ見直し	4
人権方針見直し	2
重要人権リスク特定	2
気候変動	1
情報開示関連	1

### サステナビリティ委員会の設置

2023年度より、経営会議の諮問機関としてサステナビリティ委員会を設置します。これによりサステナビリティに関する事項は同委員会における審議を経て、経営会議へ付議する態勢となります。サステナビリティ委員会は、サステナビリティ推進部統括役員を委員長、経営企画部統括役員、

人事部統括役員およびIR部統括役員を委員として構成されます。委員会設置により、サステナビリティに関する課題のユニバースを明確化した上で、課題認識、方針立案、対応実施、対外開示までの一連の取り組みを組織的に行う態勢の強化を図ります。

## 2. マテリアリティ見直し

### 「マテリアリティ」の定義

当グループでは、マテリアリティを「財務・非財務資本の蓄積による持続的な価値創造力の向上プロセスに重大な影響を与える事象」として定義しています。

資本循環は血液の循環に似ています。血液が滞りなく流れるように資本が順調に蓄積すれば価値創造力は持続的に拡大していきます。人間の身体において悪玉コレステロールが増えると動脈硬化により血液の流れが阻害されます。逆に善玉コレステロールは動脈硬化を防ぎます。当社はこのようなイメージで中長期的な価値創造プロセスに影響を与える重要課題(マテリアリティ)を捉え、資本循環の阻害要因(=悪玉)/促進要因(=善玉)で構成されると整理しています。

### これまでのマテリアリティ改定経緯

#### (1) 2015年度のマテリアリティ特定

当グループにとって重要度が高いと考えられた28項目の候補から、中長期的な企業価値への影響と、当グループがステークホルダーに与える影響を社外役員、社外有識者、社内関係部署にヒアリングの上、重要性の高い14項目をマテリアリティとして特定しました。

#### (2) 2019年度のマテリアリティの改定

「社会的価値創出と経済的価値創出の両立」を成長戦略の根幹に掲げるなか、当社財務に重大な影響を与える事項として、別途管理している「トップリスク」各項目をマテリアリティに統合し、新マテリアリティ(17項目)として2019年10月の取締役会にて決議しました。これにより当社財務への影響と社会的影響の両面について、リスクと機会の両面から重要事項を網羅的に特定し、最適な対応を検討していく体制としました。

#### (3) マテリアリティの3区分

世界的にマテリアリティについての議論が活発化するなか、2020年度には、情報開示の主要な国際基準(GRI、SASB、IIRC、CDP、CDSB)が整理したマテリアリティの統一概念を取り入れ、マテリアリティを「インパクトマテリアリティ」「ガバナンス・経営基盤マテリアリティ」「財務マテリアリティ」の三つに区分しました。

2022年度のマテリアリティの改定にあたり、三つの区分について以下のとおり定義しています。

インパクト マテリアリティ	当社の企業活動が、経済、社会、環境に影響(ポジティブ・ネガティブ両方のインパクト)する項目。「社会的価値」と「経済的価値」の両立を具体的に狙える段階のもの
ガバナンス・ 経営基盤 マテリアリティ	環境や社会の課題が、当社の企業価値向上プロセスに影響する項目。直ちに財務に影響するわけではないが、長期的には影響する可能性が高い非財務項目で、「守り」の要素が強い
財務 マテリアリティ	環境、社会の課題が当社の財務に影響を与える項目

### 2022年度のマテリアリティの改定

2019年度のマテリアリティ改定以降、気候変動対応への社会的な要請の高まり、新型コロナウイルス感染症の拡大、地政学的対立の顕在化など、経済、社会情勢はこの3年間でも大きく変化しました。このように短期間においても大きな変化が生じるなか、持続的に「社会的価値と経済的価値創出の両立」を図るには、中長期的に生じる可能性がある事象に対しても「網羅性」を確保した形でマテリアリティを特定する必要があります。

一方、経営戦略、リスク管理などの管理体制への反映や、「社員への浸透」によって実効性を高めるには項目数が多く、また経営戦略、リスク管理等の面において「当グループ固有の強み・課題にマッチさせる」必要もあると認識しています。

こうした課題認識への対応を含めて、中期経営計画の策定に向けたマテリアリティの改定を2022年度に実施しました。

まず、「網羅性」において起点においたものが、世界経済フォーラム国際ビジネス協議会の提言に基づき、世界4大会計事務所が中心となって取りまとめた「持続可能な価値創造のための共通指標と一貫した報告を目指して」における共通指標(以下、コモンメトリクス)です。コモンメトリクスでは、地球、人、豊かさ、ガバナンスに分類される18の論点が示されています。これらの論点に基づき、従来マテリアリティとして特定していた17項目に対し、金融機関業務との関連性および網羅性の点で必要な項目の追加や整理を行い、27項目からなる「マテリアリティテーマ」として特定しました。

このマテリアリティテーマを当社パーパスと経営戦略上のテーマから、実現したい社会と価値に関する項目に整理し、経営会議、各種諮問委員会、経営トップとのディスカッ

## サステナビリティ推進体制

ションなどでの議論を経て、網羅性と当社の独自性を備えた内容で、3区分11項目のマテリアリティを特定しました。

当グループのパーパス「信託の力で、新たな価値を創造し、お客さまや社会の豊かな未来を花開かせる」の下、信託の力を活用した社会課題解決型ビジネスは、「資金・資産・資本の好循環」をキーワードに、好循環を促進する三つの重点戦略領域において、ステークホルダーに価値を提供することを目指します。マテリアリティ特定においてもこの点を反映したことで、新たなマテリアリティのインパクトマテリアリティのうち、「人生100年時代」「ESG/サステナブル経営」「地域エコシステム・グローバルインベストメント

チェーン(ネットワーキング)」は、当グループが新たな価値を創造する三つの重点戦略領域と符合しています。

### 価値創造プロセスへの反映 (マテリアリティマネジメント)

当社の価値創造プロセスを実行する経営戦略、および内部統制、リスクアペタイトフレームワーク等の各種管理体制において、マテリアリティが共通概念として組み込まれて、それぞれの機能の連関性が高まることで、価値創造力の一層の向上が可能となります。当社では、新たに特定したマテリアリティを踏まえた2023年度以降の中期経営計画を策

### コモンメトリクス・マテリアリティテーマ・マテリアリティ

(1) コモンメトリクスのテーマに基づき、マテリアリティテーマを抽出

(2) マテリアリティテーマを、当社経営戦略と社内浸透を加味して整理し、マテリアリティを設定

コモンメトリクス
気候変動
自然の喪失
水の利用可能量
地球 大気汚染
水質汚染
固形廃棄物(プラスチック等)
資源の利用可能性
人 尊厳と平等
健康とWell-being
将来のためのスキル
豊かさ 富の創出と雇用
より良い商品・サービスに向けたイノベーション
地域・社会の活力
パーパス
ガバナンス組織の品質
ガバナンス ステークホルダー・エンゲージメント
倫理的行動
リスクと機会のビジネスプロセスへの統合

マテリアリティテーマ
超高齢社会問題 金融包摂*
気候変動 生物多様性 資源循環・サーキュラーエコノミー 大気・水質・土壌汚染 ESG経営(投融資)
地域・地方創生 金融包摂* パブリックセクターとの連携
新技術・新規事業の創出 金融包摂* デジタル・イノベーション
コーポレートガバナンス
金融商品の安全性、業務品質 顧客本位/FD
多様な人材の確保、登用 社員のWell-being
リスク管理 レジリエンス 感染症流行の拡大 金融システムの安定性 地政学的対立 人権問題
コンプライアンスとコンダクト
システム保全とサイバー攻撃対応 個人情報・顧客データ保護
財務資本の保全 持続的な収益獲得

### マテリアリティの概要

マテリアリティ
人生100年時代
インパクトマテリアリティ ESG/サステナブル経営
地域エコシステム・グローバルインベストメントチェーン(ネットワーキング)
信託×DX
コーポレートガバナンス
受託者精神
人的資本
ガバナンス・経営基盤マテリアリティ リスク管理とレジリエンス
コンプライアンスとコンダクト
セキュリティ
財務マテリアリティ ステークホルダーの期待する財務体質

\*金融包摂は三つのマテリアリティに横断的に関係するもの。

定しています。今後、中期経営計画において定めた施策とKPIについて、マテリアリティの観点でも確認した上で、サステナビリティ委員会に報告するとともに、ステークホルダーとのコミュニケーションにおいても活用することで、価値創造プロセスにおける好循環へとつなげていきます。

また、マテリアリティマネジメントにステークホルダーの視点を取り込むため、後述の「インターナル・エンゲージメント」の仕組みを導入し、その状況についてサステナビリティ委員会、経営会議といった執行側の会議体での議論を経て、マテリアリティに関する事項として取締役会へ報告する体制としています。

当社は、マテリアリティマネジメントにおいて、社会情勢や価値観が変化し、その変化がさらに企業価値にも影響するという考え方である「ダイナミック・マテリアリティ」を踏まえ、サステナビリティ委員会において、左記の確認・報告に基づき、状況に応じたマテリアリティの見直しの有無について検討します。その際に、リスク委員会はマテリアリティに関する事項について取締役会から諮問を受け、専門的知見からその適切性等について審議の上、取締役会に答申を行います。

#### 概要

超高齢社会における年金や社会保障などの社会システムの変化や、健康寿命の延伸などの社会課題への備えとなり、豊かな生活を支える商品・サービスの提供。  
お客さまが自身の要求するところに合う、有益で手ごろな金融商品・サービスを利用できる状態を作り出す。

気候変動、生物多様性、資源循環・サーキュラーエコノミー、大気・水質・土壌汚染への対応と投資先企業における環境・社会・ガバナンスに配慮した経営の支援、対応手段の提供。

地域における各主体が相互補完関係を構築しつつ、地域外の経済主体等との関係構築により、多面的に連携、共創していく関係の構築。先進的な海外プレイヤーとの協業等を通じたインベストメントチェーンの強化を通じた投資機会の提供。

IT戦略と経営戦略の連携、信託の力、DXの力による資金・資産・資本の好循環の実現。

社会的価値創出と経済的価値創出を両立させる経営のフレームワークの確立。

善良な管理者の注意をもってお客さまのために忠実に行為にあたる、受託者の責任の全う。お客さまの最善の利益の実現。

多様な価値観を有する人材の確保、登用、人材群の構築。心身ともに健康で会社のパーパスに共感しながら多様性を認め合う良好な人間関係のもと、自分の価値や強みを活かせる状況を作り出す。

経営の健全性確保、経営戦略に基づくリスクテイクを通じた収益確保と持続的な成長を支える、リスクの状況の的確な把握とリスクに対する必要な措置。

法令・市場ルール・社内規程類はもとより、広く社会規範を遵守。

役員・社員の行為が職業倫理に反する、またはステークホルダーの期待と信頼に応えていないことによる悪影響を生じない。

基幹インフラ事業者に対するサイバー攻撃の防止および発生時のインシデント対応。

システムリスク管理態勢の不断の見直し、改善。顧客情報のルールに則した取得と利用、厳格な管理。

健全な財務、持続的な成長、安定的な収益獲得。

#### 三つの重点戦略領域

①人生100年時代

②ESG/サステナブル経営

③地域エコシステム・グローバルインベストメントチェーン（ネットワークキング）

(3) 信託の力を活用した社会課題解決型ビジネスは、「資金・資産・資本の好循環」をキーワードに、好循環を促進する三つの重点戦略領域において、ステークホルダーに価値を提供。特定の過程でインパクトマテリアリティと重点戦略領域が符合。



### 3. インターナル・エンゲージメント

#### 基本的な考え方

当社では、マテリアリティ項目の中からESG投資家の関心が高い金融セクターの非財務的テーマで、当グループの取り組みに課題があると思われるものについて、サステナビリティ推進部が関係部署との対話を行い、取り組みの向上や情報開示の拡充につなげています。当社では、この取り組みをインターナル・エンゲージメントと呼んでおり、取締役会の経営視点での監督機能とは異なる、日々の業務に対する外部の視点を踏まえた牽制機能を果たすものとして考えています。

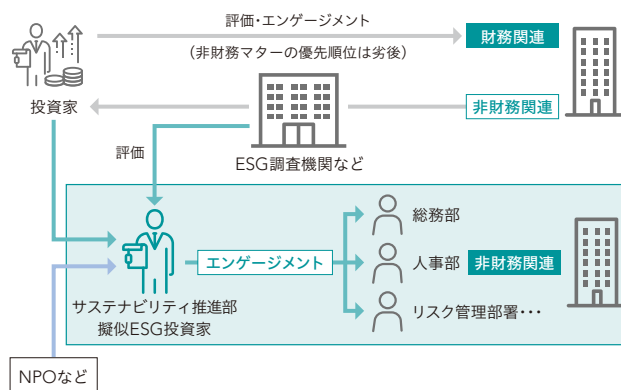
インターナル・エンゲージメントは、主として執行側の内部管理態勢の高度化を目的としていますが、コーポレートガバナンスの課題については、取締役会室に情報連携の上、取締役会で管理すべき課題を明確にしています。

#### インターナル・エンゲージメントのプロセス

サステナビリティ推進部は、ESG評価機関の指摘項目、国内・海外のESG投資家との対話、議決権行使助言会社の基準、NGOから届くレターや対話、コーポレート・ガバナンスコードやESG、SDGsに関する注目度の高い課題

等からインターナル・エンゲージメントのテーマを選別します。2022年度のインターナル・エンゲージメントテーマは、2022年11月の経営会議に報告、全役員が課題を認識しました。サステナビリティ推進部が関係部署とともに継続的に対応してきた成果は、2023年3月の取締役会において、マテリアリティ・マネジメントにおける課題認識として報告しています。監督機関、執行機関であがった意見を、2023年度に向けた課題として認識しています。

#### インターナル・エンゲージメント



#### 2022年度取組成果と課題(一例)

テーマ	投資家・評価機関からの指摘事項	2022年度取組成果	2023年度に向けた課題
コーポレートガバナンス	取締役会の独立性・多様性・専門性の確保	• スキルマトリクスについては、社外取締役の「創造」の内訳開示	• スキルマトリクスの進化は途上、開示についての投資家要求継続への対応
	役員報酬開示の高度化	• 統合報告書開示は投資家からも一定程度評価獲得	• ESG関連指標のKPI等投資家要求への対応
人的資本	わかりやすい情報開示の検討	• 有報開示3指標の検討	• 統合報告書等における補足説明 • グループベースのデータ
人的資本 人権	男女間賃金格差の開示、解消	• 有報開示へ向けた検討	• 格差に関する補足説明(取り組み方針)
	サードパーティ人権対応モニタリングなど人権DD強化、体制整備	• 人権方針改定、重要人権リスク設定 • 人権DD連絡会開催、人権啓発研修プログラム見直し	• 投融資先等の人権モニタリング開始 • 人権啓発研修プログラム
気候変動・投融資方針	投融資ポートフォリオのカーボンニュートラル、セクターポリシー高度化継続	• 投融資ポートフォリオとカーボンニュートラルの接合 • TCFDレポート充実 • CDP評価上昇(C→B) • セクターポリシー高度化	• NZBA・NZAMI対応継続 • セクターポリシー高度化継続

## 4. 人権マネジメント体制見直し

当グループは、「三井住友トラスト・グループの社会的責任に関する基本方針(サステナビリティ方針)」において個人の尊重を掲げ、あらゆる企業活動において、個人の人權、多様な価値観を尊重し不当な差別行為の排除をうたっています。また、この方針を徹底するために2013年12月、人權に関する行動・判断の基準となる「人權方針」を制定しました。

本人權方針に基づき、人權マネジメント体制を構築し運用してきましたが、店部等から提出のあった人權デューデリジェンス自己チェック表に基づく課題抽出・改善策協議等の面で不十分だった点<sup>\*</sup>を踏まえ、昨今の人權尊重の重要性の高まり、人權課題に対する国際的な要請等も考慮し、2022年に人權マネジメント体制の見直しに着手しました。

- 当グループの業務内容と人權課題の対応関係を確認の上、お客さま、サプライヤーごとに人權に対する負の影響を特定し、防止・軽減に向けた取り組み(人權デューデリジェンス)について実効性を高めるべく、人權方針を改定し、人權デューデリジェンス体制の見直しを行いました。
- 昨今の人權課題の内容を踏まえ、リスクが重大な領域に基づき、当グループとしての重要人權リスクの特定を行いました。
- 人權課題に取り組んでいくに際して、役員・社員の人權課題への理解を高め、当事者意識をもって取り組むことが大切であると認識し、従来継続してきた人權啓発研修について内容を大きく見直し、新しいプログラムでの運用を開始しました。

(123頁参照)

人權マネジメント  
体制の見直し

<sup>\*</sup>2018年度から2021年度にかけて、人權デューデリジェンス連絡会が開催されず、こうした課題抽出・改善策協議が不十分だったと認識しています。なお、2022年8月に同連絡会を開催し、未開催期間を含めて人權デューデリジェンス自己チェック表の確認を行った結果、懸念される事態は認められませんでした。

### 1. 人權方針の改定

当グループでは、人權マネジメント体制として、2013年に設置した人權デューデリジェンス連絡会を軸にして、以下の体制で運用しています。

取締役会	「サステナビリティ方針」に基づき、その執行状況を監督する
リスク委員会	サステナビリティ上の重要課題・リスクに関する事項について、取締役会からの諮問を受け、専門的知見から審議の上、取締役会に答申を行う
経営会議	「サステナビリティ方針」に即し、業務執行の全般に関する責任を担い、必要事項を協議・決定する。また、サステナビリティに関して重要と考える事項を取締役に提案する
人權デューデリジェンス連絡会	人權方針に基づき、当グループ全社の人權対応状況を調査し、必要な課題の抽出、改善策を協議する 人權デューデリジェンス自己チェック表を用いて、人權対応状況の調査を1年に1度実施する

当グループの人權方針は、2011年6月、国際連合人権理事会において採択された「ビジネスと人權に関する指導原則」に基づき策定したのですが、近年の人權尊重の重要性の高まり、人權課題に対する国際的な要請に加えて、金融機関として求められる人權課題の変化を踏まえ、人權方針の改定を行いました。

#### 改定のポイント

人權に関する各国際規範の内容に留意の上、以下の観点を考慮し、改定を実施。

- 当グループの事業が引き起こし、助長し、または直接関連するおそれのある重要な人權リスクを特定し、それらを防止・軽減するための人權デューデリジェンスを実施する旨を明記
- 役員・社員および三井住友トラスト・グループで働く全ての関係者の間において、人權を尊重する旨を明記
- 本方針、人權尊重の考え方について、お客さまやサプライヤーの皆さまに、ご理解いただくよう努めること、人權デューデリジェンス等を通じて負の影響等を確認した場合には、お客さま、サプライヤーおよびその関係者の皆さまと丁寧に対話を重ね、協力関係を築くことを通じて、こうした負の影響の防止、軽減に努めていく旨を明記
- 自社事業が負の影響を与えていることが明らかになった時に救済を行う旨、また苦情処理窓口を設置している旨を明記

## 三井住友トラスト・グループ人権方針

私たち三井住友トラスト・グループは、自らの存在意義(パーパス)「信託の力で、新たな価値を創造し、お客さまや社会の豊かな未来を花開かせる」の実現に向け、次世代に責任を持ち、変化への対応力を一段と高めた社会を築き上げていくことを使命と認識し、「人権」尊重の責任を継続的に果たしてまいります。

本方針は三井住友トラスト・グループ各社の全ての事業活動において尊重される方針であり、私たちは本方針を遵守することで、社会、お客さま、サプライヤー、当グループの役員・社員をはじめとする各ステークホルダーの様々な課題解決に努めてまいります。

**1. 人権尊重へのコミットメント**

私たちは、企業活動のあらゆる局面において、常に高い倫理観と社会的良識を持って行動し、社会から信頼される企業グループとして、人権尊重の責任を果たしてまいります。

**2. 国際的に認められた人権の尊重**

私たちは、事業活動において適用されるすべての法令を遵守するとともに、国際的に認められた人権、例えば、国連「国際人権章典」、労働における基本的権利を規定した国際労働機関(ILO)「労働における基本的原則および権利に関する宣言」を尊重します。また、グローバルに活動する金融グループとして、国連「グローバル・コンパクト10原則」に賛同し、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」や、日本政府「責任あるサプライチェーンにおける人権尊重のためのガイドライン」など、人権擁護の推進に向けた様々な規範を遵守します。

なお、事業活動を行う国の法規制と国際的に認められた人権を巡る基準が異なる場合は、国際的に認められた人権基準等を支持し、尊重するとともに、これらが矛盾する場合には、国際的に認められた人権を可能な限り最大限尊重する方法を追求します。

**3. 適用範囲**

本方針は、役員・社員および三井住友トラスト・グループで働く全ての関係者に適用されます。私たちは、この方針を個人・法人のお客さま、業務委託先、物品・サービス購入先等のサプライヤーを含む、あらゆるステークホルダーの皆さまにご理解いただくよう努めてまいります。

**4. 人権デューデリジェンス**

私たちは、人権尊重の取組の最終目標を認識しながら、より深刻度の高い人権への負の影響から優先して取り組むべく、当グループが引き起こし、助長し、または直接関連するおそれのある重要な人権リスクについて別紙の通り特定し、人権デューデリジェンスを通じて、それらの防止・軽減に努めます。

その際、必要に応じて第三者の助言を受けつつ、ステークホルダーとの建設的な対話により、負の影響の実態を把握し、その改善に努めてまいります。

**5. 役員・社員および三井住友トラスト・グループで働く全ての関係者の人権**

私たちは、一人ひとりが自由、公平、安全を尊重し、お互いを認めあい、多様な価値観を尊重し、自由に意見を言い合える対等な関係を構築し、働きがいのある職場環境を全ての役員・社員および三井住友トラスト・グループで働く全ての関係者に約束します。当グループは、社員の能力開発に取り組むとともに、心とからだの

健康づくりに努めます。

私たちは、あらゆる企業活動において、人種や国籍、年齢、性別、性的指向、性自認、出身、社会的身分、信条、宗教、障がい、身体的特徴、妊娠、婚姻関係、健康状態などを理由とした差別や人権侵害を容認しません。

人間の尊厳を傷付けられないいじめ、ハラスメントも容認しないことを明確にします。また、結社の自由および団体交渉権を尊重します。

私たちは、社員等の採用に当たって、本人の能力と適性のみを基準とした、厳正かつ公平な選考を行います。

**6. お客さまやサプライヤーとの協力**

私たちは、お客さまやサプライヤーの皆さまに、本方針を含む人権尊重に関する考え方をご理解いただくよう努めます。人権デューデリジェンス等を通じて、負の影響を確認した場合、もしくはその懸念がある場合には、お客さま、サプライヤーおよびその関係者の皆さまと丁寧な対話を重ね、協力関係を築くことを通じて、こうした負の影響の防止、軽減に努めてまいります。

**7. 救済措置**

私たちは、人権デューデリジェンス等を通じて当グループが人権への負の影響を引き起こし、または、助長していることが明らかになった場合、かかる負の影響を受けたステークホルダーに対する救済の実施、または、救済の実施の協力に取り組みます。

また、当グループ・商品・サービスと直接関連する人権への負の影響が生じている場合、お客さまやサプライヤーに協力を求めつつ、その防止・軽減に努めてまいります。

私たちは、透明性の高い苦情処理メカニズムを設置し、お客さま、サプライヤー、役員・社員および三井住友トラスト・グループで働く全ての関係者等の利用者の利便性確保に努めてまいります。

**8. 人権を尊重する企業文化の醸成**

私たちは、人権啓発研修の実施等、あらゆる機会を通じ、全ての役員・社員一人ひとりが人権尊重に関する正しい知識を持ち、理解を深めるよう取り組み、人権を尊重する企業文化の醸成に不断の努力をいたします。

**9. 情報開示**

三井住友トラスト・ホールディングスは人権方針の浸透に向けた取り組みやその進捗に関する情報を公式ホームページや適切なコミュニケーション手段等を通じて定期的に報告します。

以上、本方針は、三井住友トラスト・ホールディングス株式会社の取締役会において、2023年1月31日に承認されています。



## 2. 重要人権リスクの特定

当グループの人権方針改定と合わせて、当グループの事業活動が人権に及ぼすリスクを確認し、「影響範囲」「深刻度」の観点から、重要人権リスクとして以下3項目を特定しました。

- 同和問題をはじめとする偏見・差別意識
- 強制労働・児童労働・人身売買
- 紛争・非人道的行為への加担

特定に際しては、人権分類ごとの権利の種類に基づき、発生する先を確認の上、「影響範囲」「深刻度」を検証しました。その結果、現行重要テーマとして掲げている「同和問題をはじめとする偏見・差別意識」については影響範囲の広い領域であること、「強制労働・児童労働・人身売買」「紛争・非人道的行為への加担」については身体的侵害、生命の危機に直結する深刻度の高い領域であることを踏まえ、左記3項目を設定しました。

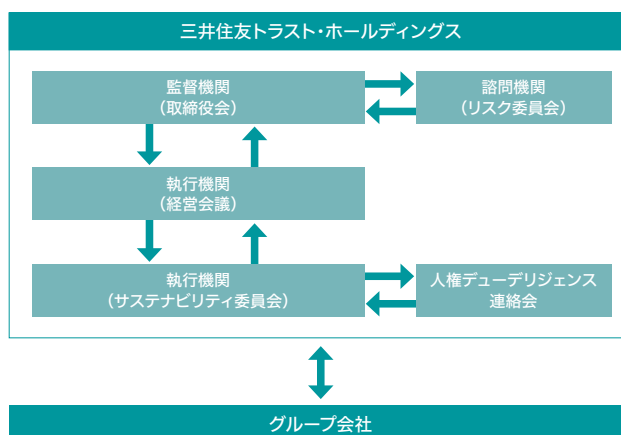
### 重要人権リスク

	人権分類ごとの権利の種類 ('世界人権宣言'権利の種類に基づき作成)	影響範囲 (発生頻度)	深刻度	発生区分				
				社員	個人顧客	法人 融資先	投資先	調達先 委託先
身体的 侵害	強制労働・児童労働・人身売買	中～小	特大	—	—	●	●	●
精神的 侵害	労働者の権利の侵害	大～中	大～中	●	—	●	●	●
	差別・ハラスメント	大	大～中	●	●	●	●	●
社会的 侵害	労働安全衛生	大～中	大～中	●	—	●	●	●
	地域住民の生活・文化の侵害(金融サービスアクセス)	中	中	●	●	●	●	●
	表現の自由の制限	中	中	●	—	●	●	●
	プライバシーの侵害	中	中	●	●	●	●	●
	商品の誤理解に基づく人的被害	中	中	●	●	●	●	●
	紛争・非人道的行為への加担	中～小	特大～大	—	—	—	●	●

## 3. 人権マネジメント体制の見直し

本人権方針、重要人権リスクに基づき、人権デューデリジェンスに関する運営面の見直しを進めています。2023年度より、新運営に基づきステークホルダーとの建設的な対話を進め、お客さま、サプライヤーとの協力を構築することで、当グループの事業活動において生じる人権への負の影響を特定し、その改善に向けて努めていきます。

具体的には、人権テーマについて監督機関(取締役会)での審議を深めるとともに、執行機関においても経営会議等決議・報告事項の予備討議等を行う位置付けとしてサステナビリティ委員会を新設し、人権デューデリジェンス連絡会の協議・報告内容を踏まえて、各人権課題について当グループとして実効性を高めた取り組みを進めていきます。



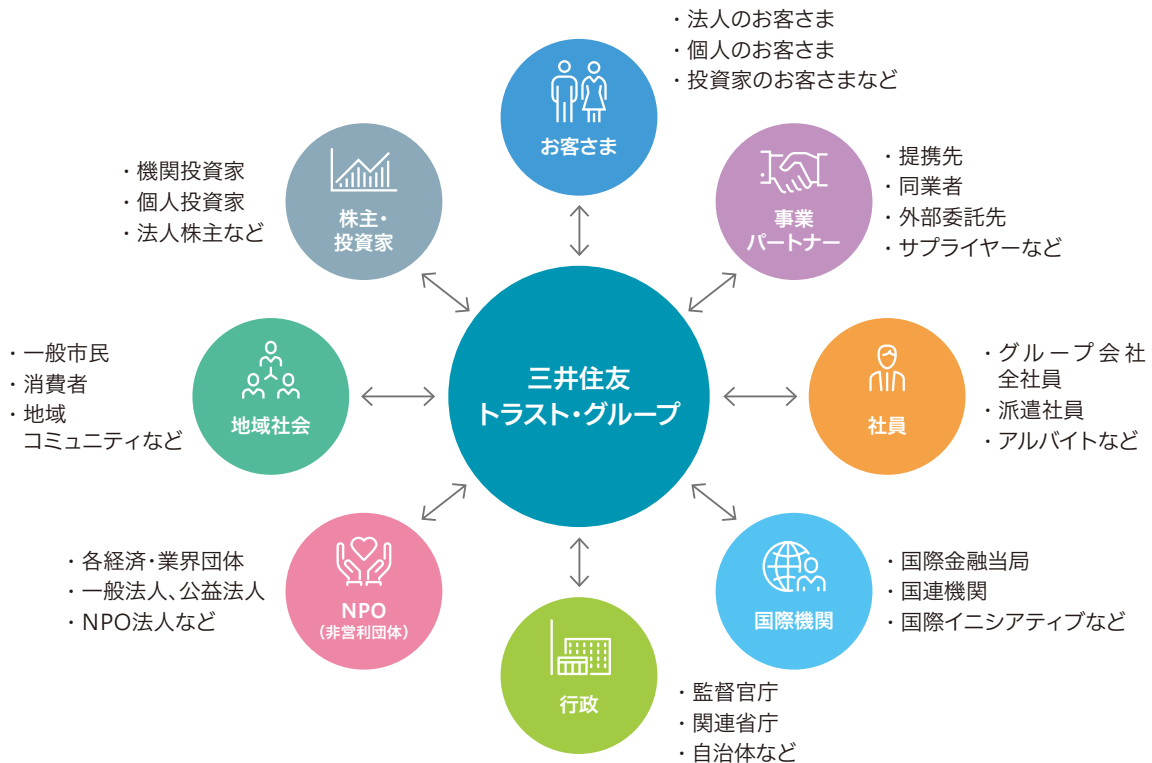
※2022年3月に実施した人権デューデリジェンスの状況は122頁、2022年度の人権啓発の取組状況は123頁参照

## 5. ステークホルダーエンゲージメント

当社では、経営理念(ミッション)において、お客さま・株主・社員・社会をステークホルダーと位置付けています。また社会的責任に関する基本方針(サステナビリティ方針)では、主要なステークホルダーとしてさらに広範囲にお客さま・株主・投資家・社員・事業パートナー・地域社会・NPO・

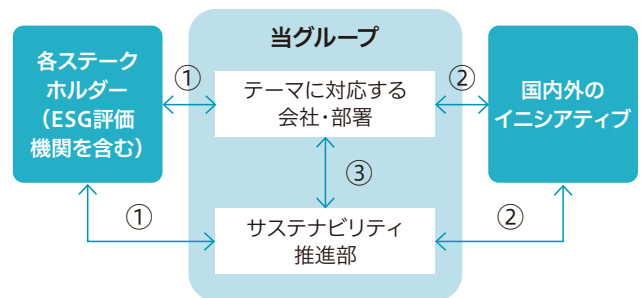
行政および国際機関を掲げ、対話を重視し、持続可能な社会の構築に積極的な役割を果たすことを宣言しています。対象とすべきステークホルダーを明確にすることで、当グループがそれぞれに対してどのように依存しかつインパクトを与えているのかを明確に認識することを狙いとしています。

### 当グループのステークホルダー



### ステークホルダーエンゲージメントの三つのアプローチ

当グループのステークホルダーエンゲージメントは、テーマに即して当グループ各社の該当部署が直接対応するもの(①)、国内外のイニシアティブに直接参画するもの(②)、サステナビリティ推進部が自身のステークホルダーとの対話やESG評価機関等からの情報収集を踏まえ当グループ各社の該当部署と行うインターナル・エンゲージメント(③)の3通りのアプローチがあり、対話チャンネルを多様化させ、インプットの質と量を高めています。



### 三井住友トラスト・グループが参画するイニシアティブ

信託の力を活用した社会課題解決型ビジネスの遂行に向けて、国内外のイニシアティブに積極的に参加し、困難な

社会・環境課題の解決に向けて、さまざまなステークホルダーと連携し、一つ一つの取り組みを丁寧に進めています。

#### 三井住友トラスト・ホールディングスが署名・参画する主なイニシアティブ



UNEP FI (国連環境計画金融イニシアティブ)



国連グローバル・コンパクト(国連GC)



責任銀行原則 (PRB)



21世紀金融行動原則



TCFD  
(気候関連財務情報開示タスクフォース)



CDP



自然資本ファイナンス・アライアンス  
(旧:自然資本宣言)

#### 三井住友信託銀行が署名・参画する主なイニシアティブ



責任投資原則 (PRI)



赤道原則



ポセイドン原則



COLTEM



Well-being Initiative

#### 三井住友トラスト・アセットマネジメント、日興アセットマネジメントが署名・参画する主なイニシアティブ

(三井住友トラスト・ホールディングスが署名しているものを除く)



責任投資原則 (PRI)



International Corporate Governance Network



Climate Action 100+



AIGCC



Thirty Percent Coalitionメンバー  
30% Club UK・30% Club JAPANインバスターグループメンバー



Access to Medicine



Ceres



FAIRR



Investor Agenda