



# Sustainability Report

2023-2024

## 三井住友DSアセットマネジメントの目指すべき姿

# Quality of Lifeに貢献する 最高の資産運用会社へ。

私たちは真のプロフェッショナルとして、

- お客さまを第一に考え行動し、最高品質の運用パフォーマンスを提供します
- 健全な資産運用ビジネスを通じ、多様性に富み、活力あふれる社会の実現に尽くします

そのために、私たち自身が、

- すべてのステークホルダーを尊重し、共に成長することを目指します
- 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行います

### 行動規範(バリュー)

<p>誠実 Sincerity</p> <p>お客さまを すべての基準に</p>	<p>スピード Agility</p> <p>時間は経営資源</p>	<p>挑戦 Challenge</p> <p>その固定観念を 打ち破れ</p>
<p>情熱 Passion</p> <p>あと“1bp” あと一步の改善への こだわり</p>	<p>チームワーク Teamwork</p> <p>一人の百歩より 百人の一步</p>	

## マテリアリティ(重要課題)

### 事業会社としてのマテリアリティ

社会課題…生活の質の向上

<p>人的資本</p> 	<p>差別やハラスメントを撲滅し、職場環境整備や人財開発を行います</p>
<p>社会貢献活動</p> 	<p>寄付やボランティア活動を通して環境・社会課題の解決に貢献します</p>
<p>業務品質向上</p> 	<p>デジタル技術を活用し、業務プロセスの見直しと改善を図ります</p>

環境問題…生命の安全

<p>環境に配慮した事業運営</p> 	<p>業務の見直しによりエネルギー使用量や環境負荷の低減に努めます</p>
--	---------------------------------------

ガバナンス強化・情報開示の促進

<p>企業倫理・組織文化</p> 	<p>全員がプロ意識、社会貢献意欲、挑戦心を持った組織を目指します</p>
--	---------------------------------------

### 資産運用業務におけるマテリアリティ

<p>サプライチェーンの人権</p> 	<p>人権デューデリジェンス実施による人権リスクの適切な管理を働きかけます</p>
<p>人的資本</p> 	<p>経営戦略と統合的な人財戦略、魅力的な職場環境づくりを働きかけます</p>
<p>気候変動</p> 	<p>サプライチェーンのGHG排出量削減を働きかけます</p>
<p>自然資本</p> 	<p>循環経済の促進や食品ロス削減による環境負荷の低減を働きかけます</p>
<p>コーポレートガバナンスの実効性</p> 	<p>取締役会の多様性確保、企業価値向上への取り組みを働きかけます</p>
<p>企業倫理・組織文化</p> 	<p>社内倫理・組織文化を醸成し、法令遵守やリスク管理を徹底します</p>

## 目次

三井住友DSアセットマネジメントの目指すべき姿	1	社会貢献活動	21	<b>運用高度化の取り組み</b>	
目次、編集方針、表紙絵について(作者、作品)	2	金融リテラシー向上のための出張授業	22	当社ESG評価手法と活用方法	36
中期経営計画“Challenge and Change for 2030”	3	ガバナンス	23	運用部門長メッセージ	37
トップメッセージ	5	情報発信	24	持続可能な付加価値の提供を目指して	39
2022年度のマテリアリティへの取り組み	7			バリュー+αグループの取り組み	40
[FD・サステナビリティ原則]の2022年度取り組み実績	9	<b>スチュワードシップ活動</b>		中小型企业のESG評価	41
日本版スチュワードシップ・コードの遂行状況に対する自己評価	10	責任投資オフィサーメッセージ	26	運用開発グループの2030年ビジョン	42
		エンゲージメント活動	27	国内債券ESGインテグレーション	43
<b>事業会社としての取り組み</b>		気候変動/自然資本	28	グローバル債券ESGインテグレーション	44
役員メッセージ	12	人的資本/サプライチェーンの人権	29	エンゲージメント運用グループのESG対話	45
なぜ人財戦略が必要なのか	13	コーポレートガバナンスの実効性/企業倫理・組織文化	30	オルタナティブ運用部のサステナブル商品開発	46
人財価値の向上	15	エンゲージメント事例	31	ファンドマネージャーの1日	47
健全な組織文化づくり	16	イニシアティブでの当社の活動	32	環境や社会におよぼす主要な悪影響の考慮に関する開示	49
若手座談会	17	議決権行使 フローチャート	33	TCFDに基づく情報開示	51
DEIB	19	議決権行使 ケーススタディ	34	重要な注意事項	53
人権デューデリジェンス	20				

### 編集方針

1. 中期経営計画の具体策を提示すること
2. 個々の個性を活かしたチーム運用力やチーム営業力を効果的に示せるように社員の顔が見える紙面づくりを一層強化すること
3. ビジュアル表現を工夫し、読みやすさを改善すること

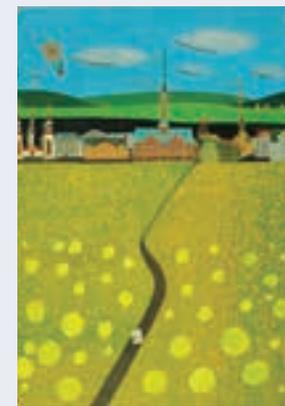
### 本レポート表紙の作品について

当社は社会貢献活動の一環として、公益財団法人日本チャリティ協会が推進するパラアート(障がい者の芸術文化)事業を応援しています。

表紙のパラアート作品は、久保貴寛さん「高原の街並み」です。久保さんは「見わたすかぎり菜の花が咲き乱れたのどかな高原のゆるやかな坂道をゆっくり登って行く先に、美しい街並みが見えてきました」と作品を説明しています。

#### 久保貴寛さんの略歴について

1970年生まれ(東京都出身)。2才頃から一風変わった心温まるような不思議な雰囲気絵を大量に描き始めました。中学1年から武蔵野東学園で絵の指導を受け、同学園高等学校でも絵画を専攻。卒業後は日本児童教育専門学校絵本科で学ぶ傍ら、日本チャリティ協会のパラアートスクールで指導を受けつつ創作活動を続けています。



## 中期経営計画 “Challenge and Change for 2030”

当社は、2030年に「最高の運用パフォーマンスとソリューションを提供する資産運用会社」となることを目標としています。その目標に向けたステップとして、2023~2025年度を対象期間とする中期経営計画“Challenge and Change for 2030”を策定しました。

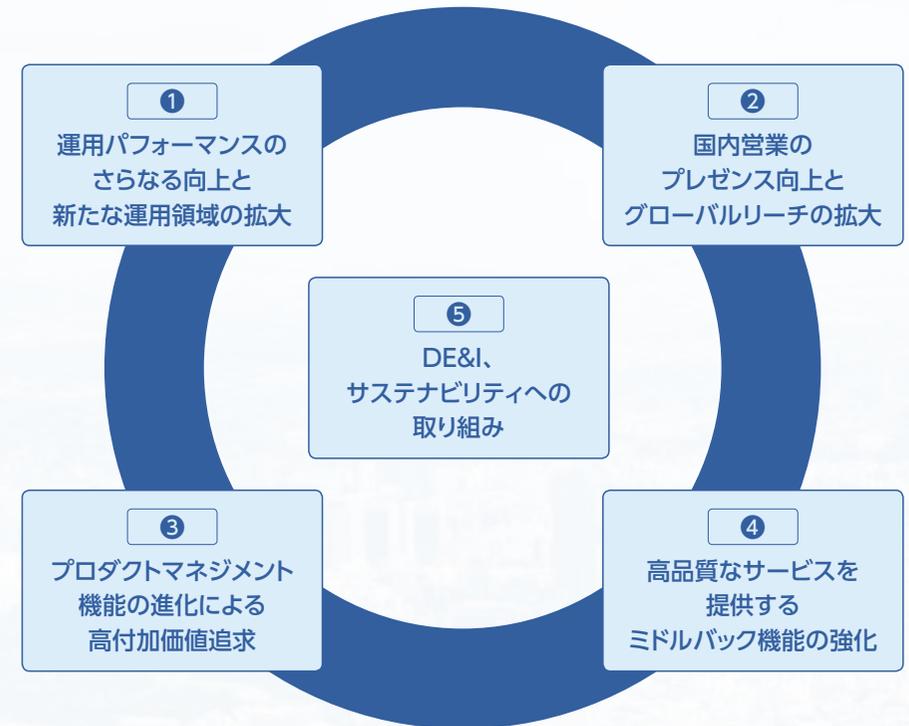
### 2030年に向けたロードマップ



### 中期経営計画における4つの基本方針

- グループシナジーをドライバーに強固な国内収益基盤を確立
- 持続的な成長実現に向け、全社を挙げ“グローバル化”に挑戦
- 安定的で高品質なサービスの提供に向け、柔軟性と堅牢性を兼ね備えたミドルバック、コーポレート機能を構築
- ステークホルダーのQOL向上を実現するプロフェッショナル集団の継続的形成

### 中期経営計画を実現するための5つの柱



### ① 運用パフォーマンスのさらなる向上と新たな運用領域の拡大

- 国内株式・債券運用の高い競争力を維持しつつ、グローバル資産を重点領域として経営リソースをシフト
- オルタナティブ資産運用において株主会社等と連携しつつ自社運用を拡大

#### オルタナティブ資産の自社運用を拡大

	日本	アジア	グローバル
インフラ	自社運用の拡大に注力		
PE			
不動産			
その他	優良な外部委託運用の提供が中心		

### ② 国内営業のプレゼンス向上とグローバルリーチの拡大

- ソリューション営業の高度化によるお客さまからの高評価獲得
- 海外営業体制の強化、海外向け商品ラインナップの拡充によりグローバルリーチを拡大

#### 海外営業体制を強化



### ③ プロダクトマネジメント機能の進化による高付加価値追求

- 2023年4月にプロダクトマネジメント部を設置
- 社内外・国内外の関係各社との連携を図り、魅力的な運用商品を提供

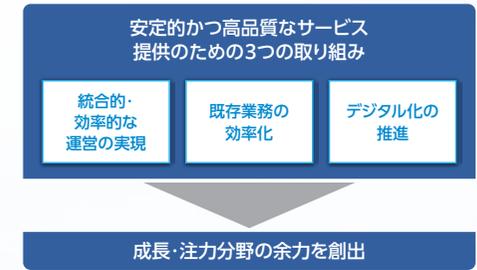
#### プロダクトマネジメント部の役割



### ④ 高品質なサービスを提供するミドルバック機能の強化

- 2023年4月に商品の開発・管理、ミドルバック機能を商品・アドミニストレーション部門に統合し、効率的な業務運営を推進
- ファンド本数の削減、デジタル活用等により業務効率化を進め、将来の成長分野に振り分ける余力を創出

#### ミドルバック機能の強化に向けた取り組み



### ⑤ DE&I、サステナビリティへの取り組み

- 将来を担う人材の育成・維持・獲得、社員が多様性を発揮できる職場づくりと組織文化の醸成に注力
- サステナブルな社会実現への貢献による国内外のお客さまからの共感・信認の獲得
- 従業員エンゲージメントの向上

#### 多様性を発揮できる職場づくりの取り組み

- 女性社員の積極的な採用
- 新任管理職社員へのサポート強化
- ハラスメント撲滅の取り組み強化
- 社員エンゲージメントの人事評価への組み込み
- 社内公募等を活用した人材流動化





代表取締役社長 兼 CEO

さるた たかし  
**猿田 隆**

## トップメッセージ

# すべてのステークホルダーのQOL向上に向けて

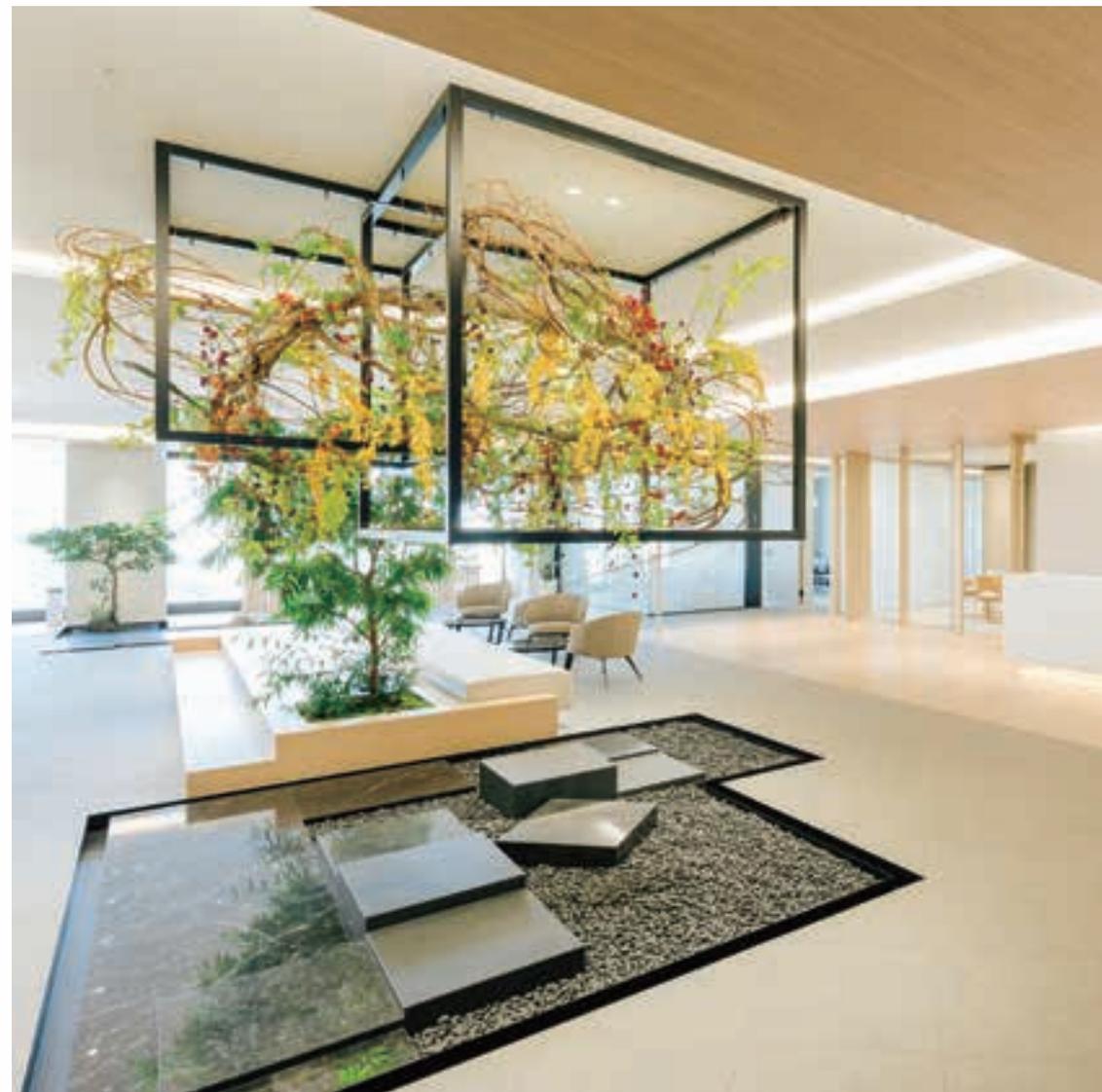
アベノミクス以降上昇してきた日本株式は、2023年に入り、日経平均で何度か33,000円を超えるようになり、33年ぶりの高値圏となりました。企業業績は堅調との予想をベースに、東証のPBR1倍割れ企業に対する経営改善策の開示・実行要請もあり、海外投資家の注目も集めています。日銀の今後の金融政策として想定されるゼロ金利の解消やETF放出、政策金利の引上げ等は、株価に対してはネガティブ要素です。一方で、長期的に見れば資本市場の正常化は望ましいことであり、日本株式市場は十分に消化していくと予想されます。2023年6月に発表された骨太方針では、「2,000兆円の家計金融資産を開放し、持続的成長に貢献する『資産運用立国』を実現する」としています。2022年に発表された新NISAに加えて、今後どのような施策が打ち出されるかに期待です。

また、2023年に金融庁が発表したプログレスレポートは、インベストメントチェーンを構成する各主体に対する問題提起と、その解決に向けた取り組みを促しています。これは、投資家、運用会社、販売会社、市場等に今まで以上に実質的な質の高い活動を要求するものです。

日本における資産形成の環境は大きく変化しようとしています。しかし、資産運用会社の使命は、あくまでも投資家の皆さまに質の高い投資リターンを提供することです。ESG

要素を含む多面的な分析に基づく投資判断を行うとともに、エンゲージメントや議決権行使を通して投資先企業の企業価値の向上を図ることは、環境問題や社会課題の解決にも結び付くと考えています。2023年のサステナビリティレポートにおいても、当社が日常的に不断に行っている活動を多数盛り込みましたのでぜひご覧ください。この基本的な活動を継続させることが、インベストメントチェーンを円滑に循環させ、サステナビリティを高めることになると当社は信じています。

当社は、2023年4月から新しい中期経営計画をスタートさせました。投資リターンを直接左右する運用ケイパビリティ向上はもとより、資産運用会社発展の根幹となる人財開発を改めて重点施策として掲げました。経営理念に謳っている「すべてのステークホルダーを尊重し、ともに成長することを目指します」のステークホルダーには、社員も含まれます。お客さまのQOL向上はもちろん、社員も含めたステークホルダーのQOL向上が当社の目標です。役職員へのエンゲージメントを高め、人財の成長を促すことが会社の成長に結び付き、「Quality of Lifeに貢献する最高の資産運用会社へ」が実現する道筋だと当社は考えています。



## 2022年度のマテリアリティへの取り組み

マテリアリティ(重要課題)は、「QOLに貢献する最高の資産運用会社」を目指す当社が、サステナブルな社会の実現に取り組むにあたって重要と考える課題です。

当社マテリアリティに関する詳しい説明はこちら

<https://www.smd-am.co.jp/corporate/vision/fiduciary/01/>



図中の ■ は資産運用会社としてのマテリアリティ、 ■ は事業会社としてのマテリアリティを示しています。

### 企業倫理・組織文化



主に不祥事が発生した投資先企業等を対象に、再発防止策を促すエンゲージメント活動を28件(前年度41件)実施しました。

### 人的資本



投資先企業等に、人材育成や社員が能力を発揮できる魅力的な職場環境づくりに取り組むよう働きかけるエンゲージメント活動を173件(前年度32件)実施しました。

### 環境に配慮した事業運営



オフィス利用面積の削減やエネルギー効率の高いビルへの移転、再生エネルギー由来の電力への切替え等により温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ1および2)を削減しました。一方、主なスコープ3である出張に関わるGHG排出量は増加しました。

### サプライチェーンの人権



投資先企業等に、人権リスクの低減を促すエンゲージメント活動を47件(前年度11件)実施しました。

### 企業倫理・組織文化



役職員の意識や組織コンディションを把握するとともに、風通しの良い健全な組織づくりに役立てるため、組織文化調査を実施。

すべての役職員が受講を必須とするコンプライアンス社内研修を四半期ごとに4回、サステナビリティに関連する社内研修も4回実施しました。

## 人的資本



年功的な要素を排したより納得性のある人事制度への見直しを行いました。DE&I推進会議をCEOおよび部門長等が人的資本全般を議論する人財戦略会議に改組。

社員の自律的なキャリアデザインを支援するための社内公募制度の活用事例が9件となりました。

## 自然資本



投資先企業等に、自然資本保護を含む環境問題の取り組み強化を促すエンゲージメント活動を538件(前年度694件)実施しました。

## 業務品質向上



リサーチ業務等におけるAIやRPAの活用として、新興国カバーの自然言語分析システムを取り入れ運用プロセスのレベルアップ等を実現しました。

## 社会貢献活動



社員のボランティア活動参加延べ人数が433人(前年比151人増)となりました。

社員有志の寄付により運営する「三井住友DSアセットQOL基金」の参加者が3月末202人(前年比36人増)になりました。

## ガバナンス



投資先企業等に、コーポレートガバナンスの実効性を促すエンゲージメント活動を663件(前年度420件)実施しました(議決権行使関連を含む)。

## 気候変動



2050年のGHG排出量実質ゼロの実現に向けた、2030年中間目標を設定しました。

<https://www.netzeroassetmanagers.org/signatories/sumitomo-mitsui-ds-asset-management-company/>



投資先企業のSBT(Science Based Targets)認証の取得、CDP気候変動スコアの改善等の協働エンゲージメントに賛同・参加しました。

## 「FD・サステナビリティ原則」の2022年度取り組み実績

当社は、経営ビジョンである「Quality of Lifeに貢献する最高の資産運用会社」の実現に向けて、お客さま本位の業務運営を徹底することに加え、当社がサステナビリティの分野で

### 原則1 私たちは、責任ある機関投資家として運用責任を全うします

**先進技術** 自然言語処理による新興国の多言語ニュース解析や投資候補銘柄の抽出、AI等の先進技術を運用の高度化に活用。

**情報拡充** 機関投資家のお客さま向け専用ページに、当社担当営業の顔写真を掲載。また、当社のお知らせやマーケットレポート、議決権行使等のスチュワードシップ活動関連動画欄を拡充しタイムリーに提供。

**環境／社会** 「運用プロセスにおけるサステナビリティリスクの統合ならびに環境や社会におよぼす主要な悪影響 (PAI / Principal Adverse Impact) の考慮に係る方針」を2023年1月に公表。

#### PAIデューデリジェンスの実施プロセス

1. 経営理念と各種方針
2. PAIの特定と優先度付け
3. 運用プロセスにおけるPAIの考慮
4. エンゲージメントとエスカレーション
5. 協働エンゲージメントとイニシアティブ
6. モニタリングと開示・報告

### 原則2 私たちは、資産運用ビジネスを通じて持続可能な社会の実現に取り組みます

**ESG** 当社が運営するすべてのファンドおよびプロダクトを対象とした「サステナブルプロダクト認定基準」を見直し、当社における「ESGプロダクト」を定義。あわせて運用商品としての品質担保のための包括的な運営管理フレームワークを構築。

分類	概要	ESGプロダクト
スタンダード	全社共通で取り組むスチュワードシップ活動、ネガティブスクリーニングを適用している	
インテグレーション	サステナビリティを考慮し、ESG評価を投資判断プロセスに組み込んでいる	
インテグレーションプラス	サステナビリティを重要な超過収益源のひとつと位置付け、ESG評価を定量的、体系的に活用している	
エンゲージメントプラス	運用担当者が、企業価値の向上に資するESGテーマに係る対話を主体的に行っている	
ポジティブスクリーニング	優れたESG要素を備える企業等に投資する特定の定量的なスクリーニング基準を組み込んでいる	○
ESGテーマ型	特定のサステナビリティ課題・テーマを設定し、それらに貢献する企業等を投資対象としている	○
インパクト	投資リターンに加え、サステナビリティ課題解決への貢献を目的に投資先企業等を選定している	○

**イニシアティブ** 「国連責任投資原則(PRI)」が新たに立ち上げた人権関連イニシアティブである「Advance」にコラボレイティング・インベスターとして参加。  
「The Net Zero Asset Managers Initiative(NZAMI)」加盟時のコミットメントに基づきGHG排出に関する2030年中間目標を設定。

**出張授業** 金融リテラシー向上のための教育啓蒙活動の一環として、カードゲーム「エコノミカ」を用いた出張授業を複数の小学校等で開催。

果たすべき役割を「FD・サステナビリティ原則」として明文化しています。

### 原則3 私たちは、社会の一員として豊かな社会と地球環境を次世代に継承するための活動に取り組みます

**団体寄付** ファンドの信託報酬の中から、脱炭素化社会の実現や文化保全等の社会課題に取り組む団体等に約2,500万円を寄付。

**CO2削減** 当社が入居するビルで供給される電力を2022年10月から再生エネルギーに切り替えられたことで、実質的なCO2排出量を大幅削減。

#### 地球環境保護に関するKPI

KPI		2020年度		2021年度		2022年度	
		実績	比率	実績	比率	実績	比率
使用オフィスビルの温室効果ガス(GHG)排出量	2019年度に対する比率	1,139 tCO2e	84.7%	923 tCO2e	68.7%	598 tCO2e	44.5%
紙使用量(購入枚数)	2019年度に対する比率	4,040 千枚	39.2%	2,608 千枚	25.4%	2,143 千枚	20.9%

### 原則4 私たちは、お客さま、社会、そして社員自身のQOLに貢献する人財を育成します

**教育研修** 社員向けの教育研修を体系化し、グローバル人財育成、DX人財育成、年代別や専門職、管理職等、階層や習得すべきスキル別の研修を実施。

**社内公募** 社員のキャリア支援の一環として、社内公募を前年の2ポジションから19ポジションに拡大。結果、9名が希望のポジションに異動。

**人財採用** 運用プロフェッショナル人財の育成のため、2023年4月新入社員より運用コース別採用を開始(2023年4月の新入社員20名中6名が運用コース採用)。

詳細は当社ホームページをご覧ください。

[https://www.smd-am.co.jp/corporate/vision/fiduciary/index\\_01/](https://www.smd-am.co.jp/corporate/vision/fiduciary/index_01/)



## 日本版スチュワードシップ・コードの遂行状況に対する自己評価

当社は、お客さま・受益者の皆さまの利益となる中長期の投資リターン向上のため、投資先企業等の価値向上を促すスチュワードシップ活動と、投資先企業等の中長期的な非財務要素の分析・評価を運用プロセスへ組み込む等の、ESG投資に積極的に取り組んでいます。

**方針** 中長期視点に立った環境・社会のサステナビリティの分析・評価を運用プロセスに採用。

**利益相反管理** 独立社外取締役(女性)1名を招聘し、責任投資委員会の態勢を拡充。

**状況把握** 個別企業等の国内外企業・国内外REITをあわせて2,400社超にESG評価を付与。

**対話管理** 投資先企業等との認識共有、問題解決への働きかけを適切に実施するため、テーマごとに進捗を8段階に細分化して管理。

**行使基準** 東京証券取引所における新市場区分の発足、および投資先企業のガバナンス体制・意識向上についての着実な改善傾向を踏まえ、国内株式議決権行使判断基準を更新し公表。

**活動報告** お客さま・最終受益者の皆さまに対して、エンゲージメント活動実績を公表。

**実力向上** 環境・社会価値と企業価値の両立の実現に向けて、インパクト志向の投融資の実践を進行するイニシアティブである「インパクト志向金融宣言」に署名。

詳細は当社ホームページをご覧ください。

[https://www.smd-am.co.jp/corporate/responsible\\_investment/stewardship/self\\_evaluation/](https://www.smd-am.co.jp/corporate/responsible_investment/stewardship/self_evaluation/)

