



Human Rights Report

人権レポート

- 2023/5 -

目次

1		2	3	4	5	
SMBC グループと人	権	方針のコミットメント ガバナンス	人権デューデリジェンス	苦情処理メカニズム ステークホルダーとの対話	今後の展望	
(1) 人権尊重の考え方 (2) SMBCグループの尊重する人権	···5 ···6	(1) 人権尊重に関するコミットメント …9(2) 人権尊重に関する規程 …10	(1) 人権デューデリジェンスの考え方 …18(2) SMBCグループにとって重要な …20	(1) 苦情処理メカニズム …30 (2) ステークホルダーエンゲージメント …31	今後の展望	33
(3) SMBCグループの人権尊重の歩み	···7	(3)「人権尊重に係る声明」全文 …11 (4) 人権尊重に関するガバナンス態勢 …14 (5) 社内啓発 …16	人権リスクの特定・評価 (3) お客さまとの取引を通じた人権配慮 …21 (4) サプライヤーとの取引を通じた人権配慮 …26		UNGP報告フレームワークとの対応表 【参考】セクター・事業に対する方針	···34 ···36

【参考】持続可能な調達方針(全文)

(5) 従業員の人権配慮

...27

...28

CEOメッセージ



地球の温暖化、人権の侵害、貧困・格差の拡大。近年、グローバルに経済活動が優先され、社会的価値の創造が疎かにされてきた歪みが、こうした社会課題となって顕在化しており、課題の解決に向けた取組が企業経営の大きなテーマとなっています。このような状況下、経済的価値の追求に加え、社会的価値の創造がより一層重要となってきており、今後は、社会的価値を創造できない企業は、経済的価値を追求する資格すらなくなると認識しています。今年度、SMBCグループは、新たな中期経営計画、「Plan for Fulfilled Growth」の下、社会的価値の創造を新たに経営の柱の一つに据えました。我々は、企業市民として社会課題の解決を主導していくことにより、経済の成長とともに社会課題が解決に向かい、そこに生きる人々が幸福を感じられる「幸せな成長」、すなわちFulfilled Growthに貢献することを目指していきます。

そうした「幸せな成長」に貢献していくために、幾多の社会課題の中で、 我々が特に解決を目指すべき喫緊の課題とは何なのか。新中期経営 計画の策定において、従業員や有識者の意見を踏まえつつ、経営陣で 何度も何度も侃々諤々の議論を重ね、環境、DE&I・人権、貧困・格 差、少子高齢化、日本の再成長の5つをSMBCグループの新たな「重点 課題」と定めました。DE&Iの実現や人権尊重の重要性は、従来より普 遍的なものですが、近年、社会の多様性拡大や、サプライチェーンのグ ローバル化等によって、その重要性が一段と増しています。また、人権とは、 全ての人が尊厳に基づいて持つ固有の権利であり、人権の尊重は、地 球の環境保護などと同じく、人々が幸せを感じる上で必要不可欠な前 提条件であると認識しています。

以上の認識の下、SMBCグループは、お客さま、サプライヤー、従業員、 投資家等、さまざまなステークホルダーの皆さまの人権を尊重し、人権尊 重責任を果たしていきます。人権尊重に取り組むに際しては、我々がス テークホルダーの人権に与え得るさまざまな負の影響を特定し、その防 止・軽減・救済に努めていきます。そうした取組を通じて人権尊重責任を 果たすことは、SMBCグループに対する社会からの信頼に繋がり、ひいて は我々の企業価値向上と、社会へのポジティブなインパクト創出にも寄 与します。

CEOメッセージ

我々が果たすべき人権尊重責任は多岐に亘りますが、私が重要なキーワードと認識していることが2点あります。

1点目は、「従業員」です。金融グループの経営において、最も大切な経営資源は「人」です。そして、従業員にとって会社とは、自分の人生を演じる大事な舞台のひとつです。従業員一人ひとりが最高のパフォーマンスを発揮できるよう、より高く遠くへ跳べるだけの広いステージを整え、個々の魅力を最大限引き出す脚本を書くことは、CEOとしての重要な責務であると認識しています。SMBCグループは、際立つ個性を持つグループ会社から構成され、世界約40の国と地域で、多様性に富む11万人以上の従業員が働いています。こうした従業員が一段と活躍し、新たな社会的価値の創造に挑戦する好循環を構築すべく、経営陣の多様化や女性活躍の推進、法令遵守・ハラスメントの防止等、真のDE&Iの実現や人権尊重に向けた取組を確りと進めていきます。

2点目は、「結節点」です。SMBCグループは、5,000万人を超える個人のお客さま、そして国内外のさまざまな地域・産業における法人のお客さまを、金融という経済の「血液」を通じて繋ぐ、言わば「結節点」の役割を果たしています。昨今、サプライチェーン上の人権尊重が一段と求められる中、グローバル金融機関である我々SMBCグループが果たすべき役割、そして人権尊重を通じて世界に貢献できる余地は、ますます広がっていると認識しています。融資取引における人権デューデリジェンス実施や、サステナブルビジネスを通じたお客さまの人権課題対応への支援等を通じ、サプライチェーン上の人権尊重にも確りと取り組んでいきます。

今般、こうした人権尊重に対する我々の思いや取組を、人権レポートという形で初めて公表するに至りました。今後も、ステークホルダーの皆さまと対話を重ねつつ、人権尊重に向けた取組の不断の高度化を重ね、自社のみならずサプライチェーン全体の人権尊重責任を果たすことで、我々SMBCグループは、幸福な社会を将来の世代へと受け渡していきます。

三井住友フィナンシャルグループ 取締役 執行役社長 グループCEO





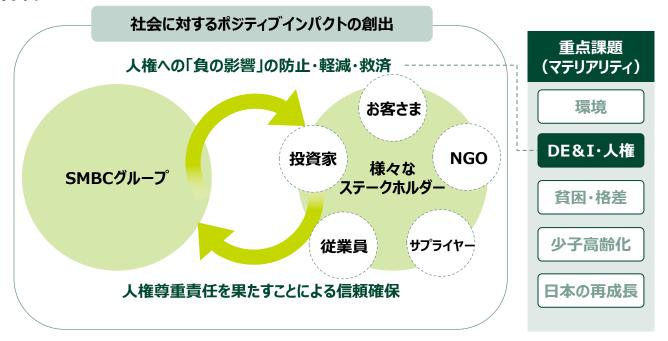
1

SMBC グループと人権

(1) 人権尊重の考え方

SMBCグループは、人権尊重に取り組むことで、人権の権利主体に対し与えうる負の影響の防止・軽減に取り組むと同時に、企業価値向上により社会に正の影響を与えることをコミットします。

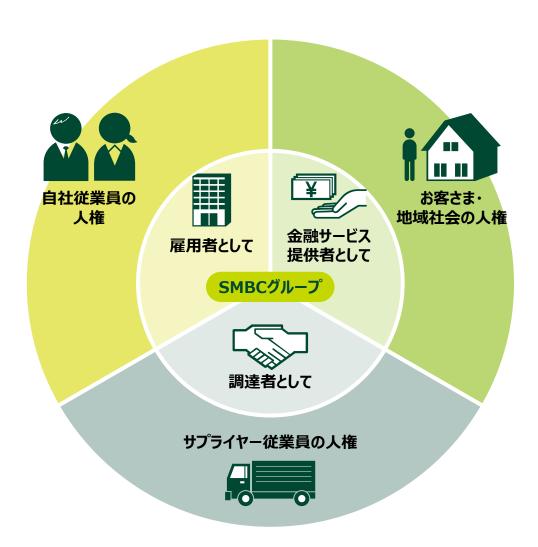
- SMBCグループは、人権尊重は企業が果たすべき責務だと認識しています。2011年に国連が「ビジネスと人権に関する指導原則」(以下、指導原則)を採択して以降、指導原則が求める企業の人権尊重責任の着実な履行に向けた行動計画の策定が、欧米諸国を中心に進みました。わが国でも2020年10月、「『ビジネスと人権』に関する行動計画」が策定され、さらに2022年9月には「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」が公表され、企業に対し、指導原則に従った人権尊重への対応の期待が示されています。
- 人権課題に対応する観点から、指導原則に沿って当社グループが人権の権利主体に対し与えうる負の影響への配慮を大前提としつつ、多岐にわたるステークホルダーの皆さまから当社グループ自身が被る影響も合わせて考慮して取り組むことが必要です。これにより、社会をより良いものへと変革し、将来世代に幸福な社会を受け渡していくことが可能となります。2023年度からは当グループとしての重点課題(マテリアリティ)においても「人権」を掲げ、人権に関する「負の影響」を特定し、その防止・軽減・救済に努める取組を加速させるとともに、お客さま、サプライヤー等に対しても働きかけを行ってまいります。そのうえで、人権尊重に関する当社グループ自身の経営におけるリスクを適切に管理し、社会からの信頼を確保し、自らの企業価値を高めることに努めてまいります。
- こうした双方向の人権に関するリスクを踏まえたアプローチにより、SMBCグループは社会に対する「正の影響(ポジティブインパクト)」を極大化し、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。



(2) SMBCグループの尊重する人権

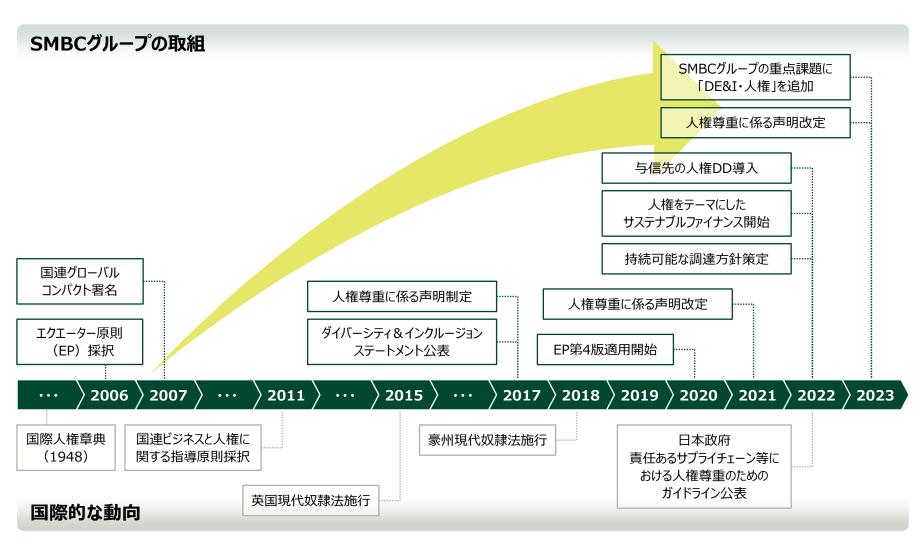
SMBCグループは、お客さま・サプライヤー・自社グループの従業員の人権を尊重し、人権尊重責任を果たしていきます。

- SMBCグループは、「国際人権章典」や「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」など、国際的に認められた人権を最低限のものとして理解し、尊重します。そして、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」、「OECD多国籍企業行動指針」、「ILO多国籍企業宣言」等の国際スタンダードや、日本政府の「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」を踏まえ、人権の尊重に取り組みます。
- SMBCグループは、①金融サービス提供者としてお客さまの人権やお客さまとの取引を通じて影響を受ける人々の人権を、②調達者としてサプライヤー従業員の人権や調達を通じて影響を受ける人々の人権を、③雇用者として自社従業員の人権を尊重します。



(3) SMBCグループの人権尊重の歩み

SMBCグループは、グローバル企業として国際的な動向を踏まえて、人権尊重を企業活動の主軸とすべくその対応を高度化しています。





2

方針のコミットメント ガバナンス

(1) 人権尊重に関するコミットメント

SMBCグループは、2017年に「人権尊重に係る声明」を制定しました。当社グループの人権に対する姿勢を表明するものであり、その内容は、外部の専門家との意見交換や人権尊重に関する取組の高度化の状況を踏まえ、継続的に見直しています。

「人権尊重に係る声明」制改定の背景

2017年 制定

英国現代奴隷法への対応を示すほか、「国際人権章典」などで示される人権の保護及び促進、奴隷制度、強制労働、人身売買、児童虐待等に関するあらゆる活動をグループの事業及びサプライチェーンから排除することを明確に宣言するために制定しました。

2021年

企業の人権尊重責任に関するステークホルダーの皆さまからの期待の高まりを受け、「ビジネスと人権に関する指導原則」を参照し、以下の内容を中心に改定しました。

- 声明の承認プロセス・権限を明記
- 一定の基準を設けて融資取引に対し人権面の配慮を 確認する旨を明記
- 「苦情処理・救済メカニズム」の強化

2023年 改定

日本政府にて「責任あるサプライチェーン等における人権 尊重のためのガイドライン」が公表されるなど企業の人権尊 重責任に対するより一層の期待の高まりや、SMBCグルー プ内の対応の高度化を踏まえ、以下の内容を中心に改 定しました。

- 融資取引における人権デューデリジェンス態勢の強化
- 「持続可能な調達方針」に基づく取組の強化

「人権尊重に係る声明」概要

尊重する	●「国際人権章典」や「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」など、国際的に認められた人権を 最低限のものとして理解し、尊重します。
声明の 周知方法	 従業員に対して、様々な人権課題に関する研修を実施し本声明を周知するほか、社内イントラネットでいつでも閲覧可能な状態としています。 ステークホルダーの皆さまに対しては、当グループウェブサイトに本人権声明を掲載し、いつでもご覧いただくことが可能となっています。 サプライヤーの皆さまに対し、本声明に基づきSMBCグループが考える適切な基準への理解と協力を求めています。
声明の 承認権限	本人権声明は、経営会議および取締役会での審議を 経て承認されています。

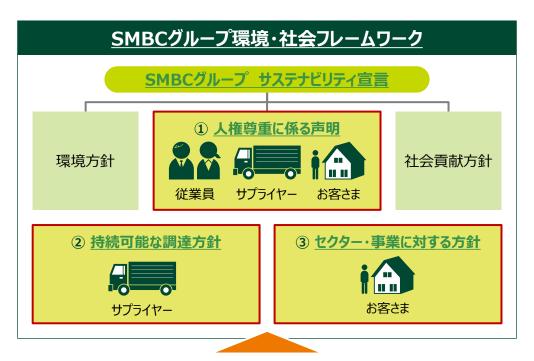
法令遵守の対応(現代奴隷法)

 三井住友銀行は英国及び豪州現代奴隷法に基づき、奴隷労働及び 人身取引の防止に係る取組についてステートメントを公表しています。
 SMBC Bank International、英国SMBC日興キャピタル・マーケット、
 SMBC Aviation Capital、SMBC Leasingについては、英国現代奴隷法に基づき、ステートメントを公表しています。

(<u>Slavery and Human Trafficking Statement 2022.pdf</u> (<u>smbc.co.jp</u>)

(2) 人権尊重に関する規程

SMBCグループは、「社会課題の解決を通じ、持続可能な社会の実現に貢献する」という経営理念を目指すうえでの基本姿勢と して「サステナビリティ宣言」を策定し、その中で人権に関する課題解決を通して、サステナビリティの実現を目指す旨を示していま す。人権尊重を含む環境・社会に関する社内規程は一元化され、「環境・社会フレームワーク」として経営会議で承認されていま す。また、事業活動における行動原則を示した「コンプライアンス及びリスクに関する基本方針」を中心に、個別業務においても 人権尊重に関連した各種規程を整備しています。



① 人権尊重に係る声明

SMBCグループの人権尊重の 姿勢を表明するもの

② 持続可能な調達方針

責任ある調達活動を推進するた めの、サプライヤーに対する方針

③ セクター・事業に対する 方針

環境・社会に大きな影響を 与える可能性が高いセクター・ 事業に対する方針

各種規程

• コンプライアンス及びリスクに関する基本方針







- サプライヤー 従業員 お客さま
- お客さま本位の業務運営に関する基本方針
- SMBCグループクレジットポリシー
- 環境社会リスク評価手続



- お客さま
- セクハラ・パワハラ防止マニュアル
- DE&Iステートメント
- 健康経営宣言



従業員

(3)「人権尊重に係る声明」全文(1/3)

はじめに:人権尊重へのコミットメント

SMBCグループは、果たすべき使命として「社会課題の解決を通じ、持続可能な社会の実現に貢献する」という経営理念を掲げています。こうしたなか、人権の尊重を重要課題の一つであると認識し、適切な専門家からの情報提供や意見交換を通じ、継続的な取組を行うために「人権声明」を定めています。

SMBCグループは、グローバルに活動する金融グループとして、また国連グローバル・コンパクトに賛同するグループとして、サプライヤーやお客さまと協調し、関係するステークホルダーと対話・協働して、期待されている人権尊重責任を果たしてまいります。

人権尊重の取組に関する基本的な考え方

SMBCグループは、「国際人権章典」や「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」など、国際的に認められた人権を最低限のものとして理解し、尊重します。そして、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」、「OECD多国籍企業行動指針」、「ILO多国籍企業宣言」等の国際スタンダードや、日本政府の「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」を踏まえ、人権の尊重に取り組みます。また、「社会的責任に関する手引」である国際規格「ISO26000」や、ユニセフ、国連グローバル・コンパクト、セーブ・ザ・チルドレンが共同で作成した「子どもの権利とビジネス原則」も参考にします。これらを踏まえて、役員及び従業員のコンプライアンスを含めたリスク管理に係る指針である「コンプライアンス及びリスクに関する基本方針」にて定める「行動原則」においても、全ての従業員がお客さま・サプライヤー・他の従業員の人権を尊重し、人権侵害を行わないことと共に、人権侵害に繋がる一切の行為を許さないことを明記しています。法令諸規則は国や地域によって異なる点もありますが、SMBCグループは現地の法令諸規則を遵守したうえで、国際的に認められた人権を尊重するための方法を追求します。

SMBCグループは、国際的に認められた人権を尊重する観点から、ステークホルダーとの対話を重ねつつ、事業活動が人権に対して与える負の影響を特定し、防止・軽減するための人権デューデリジェンスの体制整備とその高度化に取り組みます。SMBCグループが人権への負の影響を引き起こした、またはこれを助長している場合は、その影響を軽減・回復するべく、適切な手段を通じて救済に努めるとともに、サプライヤーやお客さまとも協調し、自社の事業・製品・サービスが直接関連する負の影響を防止・軽減するよう努めます。

役割と責任

人権尊重に関する取組は取締役会に報告がなされ、監督が行われています。本人権声明もまた、経営会議および取締役会での審議を経て承認されています。また、人権尊重に関する取組を含めSMBCグループのサステナビリティを推進するために必要な諸施策について、経営会議にて協議している他、取締役会の内部委員会である「サステナビリティ委員会」へグループCSuOが定期的に報告を行う等、ガバナンス・経営管理体制の高度化を図っています。

適用の範囲

本人権声明は、SMBCグループの人権に対する姿勢を表明するものであり、グループ内の全ての会社に適用されます。本声明中に示されている原則や取組は、グループ内の全ての取締役、役員及び従業員によって遵守されるべきものです。また、SMBCグループのお客さま、サプライヤー等、関連するあらゆるステークホルダーにも、本声明の遵守が期待されています。

(3)「人権尊重に係る声明」全文(2/3)

私たちの従業員

SMBCグループは、従業員は公正に且つ尊厳を持って扱われるべきであると考えています。このような考えに基づき、SMBCグループでは、強制労働やハラスメント、また人種、性別、性的指向、性自認、宗教、信条、国籍、障害、家柄に係る差別などの人権侵害のない職場を従業員に提供するよう努めてまいります。また、採用や昇進プロセスにおいても、差別的な取り扱いが行われることがないように努めているほか、結社の自由と団体交渉権を尊重しています。

SMBCグループの従業員は、法令諸規則や倫理的規範(人権に関連する社内のポリシーや指針を含みます)に反する、または反する惧れがある行為を、法令諸規則で認められる範囲で、報復的措置を受ける心配なしに、内部通報窓口を通じて報告することを奨励されています。また、これらの法令諸規則に違反した者に対しては、懲戒解雇を含む、適正な処分がなされます。

お客さまとの協調

SMBCグループは、SMBCグループ自身の行動を通じて人権尊重の姿勢を示し、その考え方をお客さまと共有することにより、人権尊重責任を果たしていきたいと考えています。また、SMBCグループの商品やサービスが犯罪の発生や促進などの不適切な目的のために利用され、結果として、人権侵害にもつながるようなリスクを最小化するため、お客さまのことをよく知るよう努めています。そして、SMBCグループは、お客さまのプライバシーを保護・尊重し、お客さまへの商品・サービスの提供が、意図しない形で人権への負の影響をもたらすことがないよう努めています。加えて、人権尊重責任を果たす観点から問題のある事業や、搾取的労働慣行を助長する可能性のある事業を行うことがないように努めています。

SMBCグループは、投融資などの事業活動を通じて人権侵害を助長または人権侵害に直接関連する事を予防・軽減するため、深刻度に発生可能性の観点を加え、リスクの高い事業活動を特定しています。そのうえで、優先度の高いものから定期的なモニタリングを実施するなど、人権デューデリジェンスの取組を進めています。

SMBCグループは、与信業務の普遍的かつ基本的な理念・指針・規範等を明示した「グループクレジットポリシー」に、公共性・社会性の観点から問題となる与信を行わないという基本原則を謳っています。また、人権面も含め、環境・社会に影響を与える可能性が高いセクター・事業に対する方針をそれぞれ明確化しています。さらに、三井住友銀行では「エクエーター原則」を遵守し、一定の基準を満たすプロジェクト向けのファイナンスに取り組む際にはデューデリジェンスを行っており、お客さまとの対話や専門家の意見を基に、人権に関する事項を含めて、プロジェクト事業者によって適切な緩和策がとられていることを確認しているほか、プロジェクト事業者に対して、先住民族からのFPIC(Free, Prior and Informed Consent / 自由意思による、事前の、十分な情報に基づく同意)の取得や、労働条件への配慮などの取組を求めています。

サプライヤーとの協調

SMBCグループは、そのサプライチェーンを通じて、人権尊重に向けて責任を果たしていきたいと考えています。

SMBCグループは、「持続可能な調達方針」(サプライヤー行動指針)を制定し、サプライヤーに対し、事業を行う各国において適用される法令諸規則の遵守はもとより、SMBCグループが考える適切な基準への理解と協力を求めています。

(3)「人権尊重に係る声明」全文(3/3)

救済措置へのアクセス

SMBCグループは、様々なステークホルダーから人権に関する相談を承る枠組み (苦情処理メカニズム) を構築しています。お客さまからは、コールセンター、電話、ホームページ等を通して相談を承り、従業員からは専用の内部通報窓口を通して、相談を受け付けています。これらはいずれも相談者が不利益を被ること がないよう、匿名性に配慮がなされています。

たとえば三井住友銀行では、お客さまに対して「ご意見・ご要望窓口」を設置し、提供した商品・サービスにおいて、人権に関する負の影響を受けたと感じている方々を含めて、お客さまからの報告を承っており、これらは経営に反映されています。また、一定の基準を満たすプロジェクト向けのファイナンスに取り組む際には、事業者に対して、その事業によって人権に関する負の影響を受ける地域社会等を対象とした苦情処理メカニズムを設置し、利用者のアクセスを確保するよう求めています。

人権を尊重するための教育

SMBCグループは、従業員に対して、雇用機会の均等、ダイバーシティの確保など、様々な人権問題に関する研修を実施しています。この研修を通して、従業員一人ひとりの人権啓発を図るとともに、人権に関する十分な知見に基づいたお客さまとのエンゲージメント強化につなげるよう努めています。

人権尊重の把握と開示

SMBCグループは、人権尊重に関する取組および進捗を、ホームページ等で公開し、ステークホルダーの方々に理解頂くよう努めています。

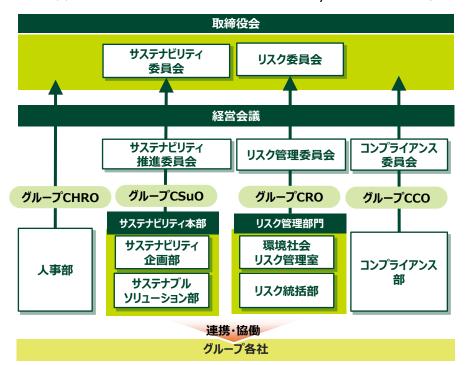
継続的なコミットメント

人権尊重は、今後、ますます重要性を増していく課題であり、この分野において SMBCグループが果たすべき責任もますます大きくなっていくと認識しています。このような認識のもと、SMBCグループは、変化し続ける世界の状況を踏まえながら、その企業活動と人権への対応について、不断の見直しを行うことを約束します。

(4) 人権尊重に関するガバナンス態勢

SMBCグループは、監督・執行それぞれの会議体にて人権面を含め様々なサステナビリティに関する課題について議論しています。 監督・執行体制

- 人権尊重に関する取組を含むサステナビリティ実現に向けた施策は、取締役会・サステナビリティ委員会に報告がなされ、監督が行われています。2022年度は、人権尊重に関する取組の進捗に関し、取締役会・サステナビリティ委員会においてはサステナビリティ全般の取組推進に関する責任を有するグループ CSuO (Chief Sustainability Officer) より報告が行われました。人事・ダイバーシティ推進・報酬制度に関する責任を負うグループCHRO (Chief Human Resources Officer) より、経営会議で議論した内容につき取締役会へ報告が行われ、コンプライアンスに関する責任を負うグループCCO (Chief Compliance Officer) より、コンプライアンス委員会で議論した内容が取締役会へ報告されました。その他、リスク委員会においてはグループ CRO (Chief Risk Officer) より、「人権問題への対応不備」について20個のトップリスクの1つとして報告が行われました。
- また当社グループは、グループ全体の業務執行及び経営管理に関する最高意思決定機関として、グループ経営会議を設置しています。グループ全体のサステナビリティ実現に向けた施策はグループ経営会議で協議されるほか、具体的な内容についてはサステナビリティ推進委員会においても審議・決定がなされます。人権尊重に関する取組は、グループ経営会議・サステナビリティ推進委員会での決定を踏まえて当社グループの企画に反映されています。また、リスク管理委員会では、トップリスクに加えKRI(Key Risk Indicator)にて人権リスクに関するモニタリング状況を報告しております。



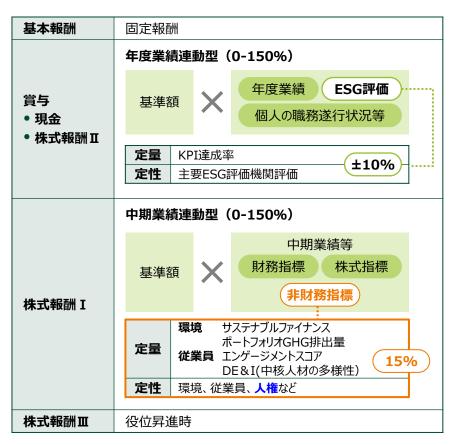
会議体		人権尊重の取組に関する 過去の報告・審議事項(例)	22年度 議論回数
	取締役会	「人権尊重に係る声明」改定重点課題への「DE&I・人権」の追加	5回
監督	サステナビリティ委員会	人権に関する取組状況、計画の報告ビジネスと人権を巡る動向(金融機関が接する人勧課題、国際的な法制化)のディスカッション	2回
	リスク委員会	• 「人権問題への対応不備」を20個のトップリスクの1つとして報告	4回
	経営会議	「人権尊重に係る声明」改定外部より問題提起を受けた人権を含む環境社会リスクの高い案件への対応方針に関する議論	4回
執	サステナビリティ 推進委員会	人権に関する取組状況、計画の報告ビジネスと人権に関する国際的なイシューの整理	1 回
行	リスク管理 委員会	「人権問題への対応不備」を20個のトップリスクの1つとして報告KRIにて人権リスクのモニタリング状況を報告	4回
	コンプライアンス 委員会	英国・豪州現代奴隷法に基づくステートメント策定、規制動向の報告	2回

(4) 人権尊重に関するガバナンス態勢

SMBCグループは、役員報酬の定性評価項目に新たに「人権」項目を組み入れ、人権尊重に関するガバナンスを強化します。 さらに、サステナビリティに関する有識者をグローバル・アドバイザーに選任し、人権面も含めた取組強化を目指します。

役員報酬評価への「人権」項目の組み入れ

● SMBCグループは、株式報酬の非財務指標の定性評価項目に新たに「人権」の項目を組み入れました。人権デューデリジェンスの進捗や、当社のレピュテーションを毀損する著しい不芳事例の有無など、定量評価には表れない取組を考慮要素としています。



グローバル・アドバイザーの選任

- SMBCグループは、グループ経営会議の諮問機関として、「SMBCグループ・グローバル・アドバイザリー・ミーティング」を定期的に開催しています。その中で、SMBCグループ・グローバル・アドバイザーの新委員として英蘭ユニリーバ前CEOであるポール・ポールマン氏(Paul Polman)を選任いたしました。ポールマン氏は、ユニリーバ社のCEOを2019年まで務めた後、当社グループも加盟している国連グローバル・コンパクトの副議長を務めるなど、さまざまな組織で環境・社会問題への取組を推進し、サステナビリティ分野の第一人者として活躍されています。
- 本ミーティングでは、グローバルな潮流の変化、各地域の政治・経済情勢、 金融ビジネスの動向等に関する情報交換に加え、今後のSMBCグループ として留意すべきトップリスクや、戦略立案に際しての環境認識等について、 SMBCグループ・グローバル・アドバイザーから定期的に提言・助言いただいております。人権尊重も含めた当社グループのサステナビリティの取組に 関し助言をいただき、パフォーマンス向上を目指します。



~主な経歴~

- ◆ユニリーバCEO(2009-2019) Unilever Sustainable Living Planを公表し、サステナビリティの取組 を推進。
- ◆国連グローバル・コンパクト副議長 (2018-現在) SDGs活動を積極的に展開。

(5) 社内啓発

SMBCグループは、全ての従業員がお客さま・サプライヤー・他の従業員の人権を尊重するよう、人権啓発に積極的に取り組んでいます。

人権啓発の推進体制(三井住友銀行)

	人権啓発推進委員会
委員長	人事部担当役員
副委員長	人事部長
委員	指名された本店各部の部長

事務	
宇 物/	-

人権啓発部店推進委員会			
委員長	部店長等		
委員	人権啓発推進委員会で定められた管理職		
部店研修責任者	委員長(委員は一時代行することができる。)		

人権啓発推進委員会の目的(責任と役割)

- 三井住友銀行は、人事部担当役員を委員長とする人権啓発推進委員会が中心となり、全従業員の人権に対する意識を高める取組を行っています。
- 人権啓発推進委員会は、人権啓発に関する全行的な基本 方針を確立し、行内各部店の「人権啓発部店推進委員会」 による人権啓発の推進のため、各種研修の企画立案や活動 の円滑な運営支援に取組んでいます。
- また、事務局は委員会の運営に必要な事項を処理するほか、 各部店での実施状況を確認し、人権啓発推進施策の継続 的な見直しを図っています。
- 人権週間の行事として、グループ会社を含めた全従業員を対象に、人権標語の募集、表彰を実施しています。

人権啓発研修

1. 従業員向け人権勉強会(2022年度実績)

	研修名	対象者	受講者数	内容	
SMBC	SMBCグループ 新入社員合同研修	総合職	1,099名	人権課題全般に ついて横断的に実施	
グループ	サステナビリティ 基礎勉強会	SMBCグループ 全従業員 (海外拠点を含む)	85,505人	毎年1回実施 ^{※1}	
	人権啓発·部店推進 委員長研修会	(国内) 全部店長	部店長838名 (全視聴者2,053名)	毎年1回、有識者 による講演会を実施	
三井住友	部店人権研修会	(国内) 全従業員	29,589名 (下期)	毎年2回、 テーマを定め実施	
銀行	コンプライアンス研修 (ビジネスと人権)	(国内) 全従業員	29,966名	毎年1回実施 ^{※2}	
	入行・昇格・登用時 の各研修	該当する従業員	764名	人権課題全般に ついて横断的に実施	

- ※1 サステナビリティの潮流とSMBCグループの取組(気候変動問題、人権尊重に関する取組等)の理解を目的に 実施
- ※2「ビジネスと人権」に関わる内容やSMBCグループの「人権尊重に係る声明」の周知等を図る目的で毎年実施

2. 役員向け人権勉強会

2022年度は、SMBCグループ経営会議役員を対象として、外部有識者を招いた「ビジネスと人権」に関する勉強会を実施いたしました。

役員向け 人権勉強会で 採り上げたテーマ 企業のサプライチェーンを巡るビジネスと人権の動向

- 1. 人権とは
- 2. これまでの国際的な取組(OECD、国連)
- 3. 最近の各国の動き



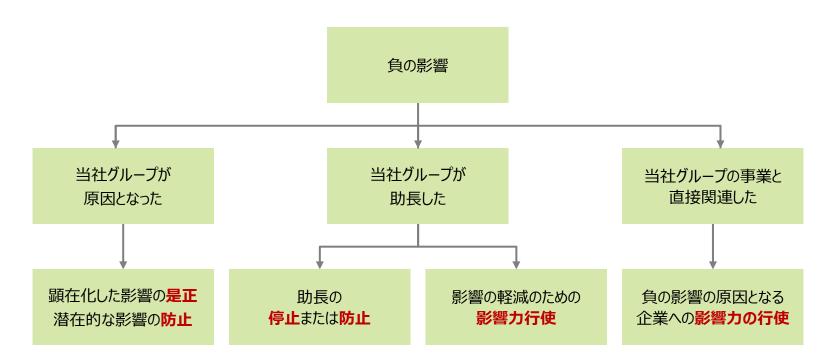
3

人権デューデリジェンス

(1) 人権デューデリジェンスの考え方

SMBCグループは、人権への負の影響の是正・防止と軽減のために、以下のフローチャートに沿って人権への負の影響に対応します。

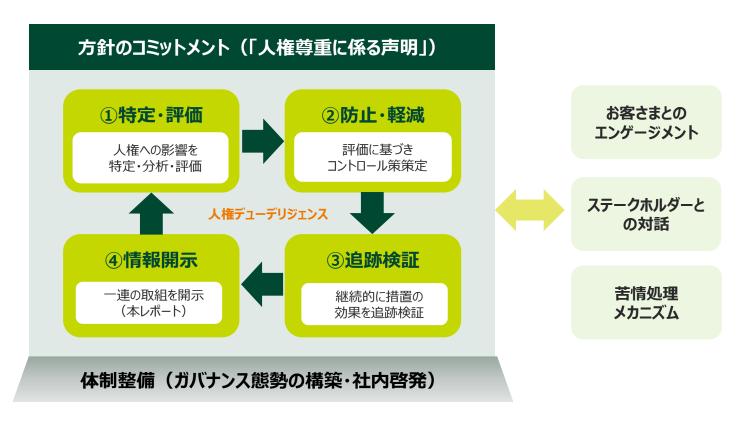
- 人権への負の影響は、企業の内部だけでなく、外部のステークホルダーの皆さまに対して、企業が、①原因となる(Cause)、②影響を助長する (Contribute)、③事業や製品・サービスを通して負の影響に直接関連する(Directly Linked)可能性がある場合に発生します。企業が実際に 負の影響の原因となった、もしくは助長したことが判明した場合は、是正措置を行う、または是正のために協力をすることにより、負の影響に対処する必要 があります。企業が直接的な原因となった場合でなくとも、自社の影響力を及ぼして人権の負の影響を防ぐ、または軽減する対応が求められます。
- SMBCグループは、自社従業員の人権の負の影響の原因となる可能性があること、お客さま・サプライヤーに対しては人権への負の影響を助長したり、直接関連する可能性があることを認識しています。当社グループが人権への負の影響を引き起こした、またはこれを助長している場合は、その影響を軽減・回復するべく、適切な手段を通じて救済に努めるとともに、お客さまやサプライヤーとも協調し、当社グループの事業・製品・サービスが直接関連する負の影響を防止・軽減するよう努めます。



(1) 人権デューデリジェンスの考え方

SMBCグループは、国際スタンダードで企業に求められる対応のサイクルに沿って人権デューデリジェンスを行います。

● 「OECD多国籍企業行動指針」、「ILO多国籍企業宣言」等の人権に関する国際スタンダードや、日本政府の「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」では、企業が①人権への負の影響の特定・評価、②負の影響の防止・軽減措置の社内手続きへの統合、③効果の追跡検証、④一連の取組の情報開示に取り組むことを求めています。これら一連の取組のことを「人権デューデリジェンス」と呼びます。SMBCグループは、「人権尊重に係る声明」に基づき一連の人権デューデリジェンスを実施し、これらの取組の下支えとなるようガバナンス態勢の構築や社内啓発にも取り組んでいます。また、これらの一連の取組はお客さまとのエンゲージメントやステークホルダーとの対話、苦情処理の対応など、外部とのコミュニケーションを通して高度化を進めてまいります。

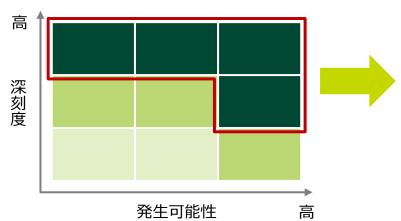


(2) SMBCグループにとって重要な人権リスクの特定・評価

SMBCグループは、各社の事業と関連のある人権リスクをマッピングし、重要な人権リスクを特定・評価しました。

評価の方法

- SMBCグループは、人権デューデリジェンスの第一歩として、SMBC グループが事業を通じて関与し得る人権への負の影響をマッピング しました。すなわち、従業員や外部の有識者との対話を通じて、 ①お客さまとの取引を通じた負の影響、②サプライヤー取引を通じ た負の影響、③従業員に関する負の影響の3つの観点で、深刻 度・発生可能性の観点からリスクの高い人権分野を可視化しまし た。
- 深刻度については、①人権への負の影響の規模、②影響を受ける 範囲、③是正可能性を基準に判定をし、発生可能性については 事業の特性や外部環境を踏まえた蓋然性を総合的に勘案し、判 定をしています。
- 重要な人権リスクの特定にあたっては、マッピングしたもののうち、より 深刻度が高い負の影響を優先的に抽出し、続いて深刻度が一定 程度以上で発生可能性の高いものについても抽出しました。



重要な人権リスクの特定・評価結果

- 左記の評価手法を用いて2022年度に特定した重要な人権リスクは下表の通りです。
- SMBCグループは、今後も、定期的に重要な人権リスクの見直しを行いながら、 これらの人権への負の影響の防止・軽減に重点的に取り組んでまいります。

	リスクの対象	特定したリスクの例	対応ページ
	お客さまとの 取引を通じた 人権リスク	 融資やリース取引等を通じて、サプライチェーン上の人権侵害に関与するリスク(強制労働・児童労働・労働安全衛生問題) 投融資等を通じて、先住民・地域住民の権利侵害を助長または関与するリスク 環境・気候変動に悪影響のある事業の助長、あるいはそれに関与することにより人権侵害につながるリスク テクノロジー・AI発達に伴うプライバシー侵害のリスク 取引制限を行うことで差別につながるリスク 	P.21-23 P.24-25
•	サプライヤー との取引を 通じた 人権リスク	 サプライヤーにて十分な賃金が支払われていない、規定日迄に給料が支払われないリスク サプライヤーとの取引を通じて、サプライヤーにおける長時間労働を誘発するリスク サプライヤーとの取引を通じて、処罰の脅威等による強制的な労働を助長するリスク サプライチェーン上の企業にて、人種、性別、言語、年齢等を理由に採用、昇進昇格、賃金等について、合理的理由なく差別したり、不利益を与えたりするリスク 	P.26-27
	従業員に 関する 人権リスク	 過剰・不当な労働時間での勤務を強いるリスク 同僚に対してハラスメント (パワハラ/セクハラ/マタハラ/ケアハラ等)を行うリスク 差別・ジェンダーに関する人権リスク 従業員のプライバシーを侵害するリスク 	P.28

(3) お客さまとの取引を通じた人権配慮

SMBCグループは、グループクレジットポリシーで公共性・社会性の観点から問題となる与信を行わないことを定めています。また、人権を含む環境・社会に影響を与える可能性が高いセクター・事業に対する方針をそれぞれ明確化しています。さらに、三井住友銀行では、お客さまのサプライチェーン上の人権侵害に関与するリスクを防止・軽減するために、融資取引のあるお客さま、または融資を検討するお客さまに対し、適切な対応がとられているか確認を行い、お客さまとの協調を通じて負の影響の防止・軽減に取り組んでいます。

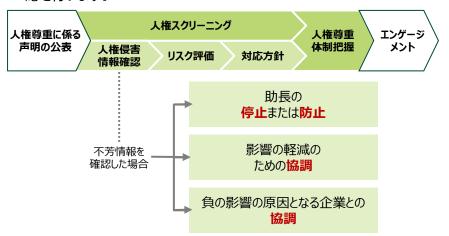
セクター・事業に対する方針

- 人権への負の影響は、セクター・事業によって様々です。SMBCグループは、環境社会リスクの観点から慎重な対応が必要とされるセクターのうち、人権への負の影響も含むと考えられるセクターについて、以下の通り認識しています。
- 詳細の対応方針については、p.36-37の参考資料をご覧ください。

水力発電	住民移転の発生による地域コミュニティへの影響
石油・ガス	プロジェクトが広範囲にわたることによる 住民移 転の発生、先住民コミュニティへの影響
炭鉱採掘	炭鉱での 違法労働・児童労働 、発破作業や地 下掘りの場合における 重大な労働災害 や 健康 被害
タバコ製造	喫煙による肺がんや呼吸機能障害などの 健康 被害、原料の葉タバコ栽培時における 違法労働・児童労働
パーム油農園開発	熱帯地域の途上国での農園開発が多いことに 伴う 強制労働・児童労働 や労働者の 低賃金・ 長時間労働問題
森林伐採	伐採時の 違法な条件下での労働(低賃金・ 長時間・児童労働)
クラスター弾やその他 殺戮兵器製造	非人道的な殺戮兵器製造

融資取引における人権デューデリジェンス(三井住友銀行)

- 三井住友銀行は、投融資などの事業活動を通じて人権侵害を助長または人権侵害に直接関連することを防止・軽減する観点で、深刻度をはじめ、発生可能性の観点からリスクの高い事業活動を特定し、優先度の高いものから定期的なモニタリングを実施しています。
- モニタリング対象先については、人権侵害に関する情報の有無を確認し、 人権侵害を行っている事実、またそれにより制裁を受けていることが判明 した場合、新規の取引を行いません。既に融資取引のあるお客さまについ ても、人権侵害の影響の軽減を促しますが、改善が見られない場合、与 信を減退していく慎重な方針をとっています。その他のお客さまに対しても、 日々のお取引の中で人権侵害に関する情報を入手した場合、同様の対 応を行います。



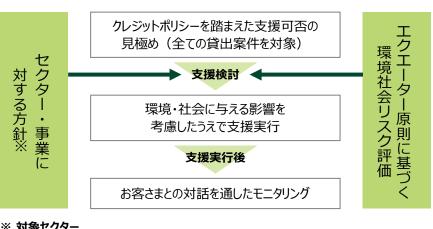
(3) お客さまとの取引を通じた人権配慮

三井住友銀行は、大規模なプロジェクト向け融資において、人権も含め環境社会に関するリスクに配慮し、支援を検討しています。

エクエーター原則の適用と支援方針判断(三井住友銀行)

- 三井住友銀行は、2006年1月にエクエーター原則を採択・適用し、大規模なプロジェクト向け融資における環境・社会への配慮を行っています。
- ◆ 大規模開発プロジェクトは、十地収用に伴う住民移転や先住民の生活様式への影響、建設のための強制労働や児童労働といった人権侵害のリスクを含 んでいます。プロジェクトの支援検討にあたっては、お客さまよりいただいたプロジェクト情報をもとにサステナビリティ企画部にてエクエーター原則に基づいた環 境社会リスク評価を行い、人権も含めて環境社会への負の影響に対して適切な配慮が行われているかを確認しています。
- 支援中のプロジェクトについてはお客さまより環境社会リスクに係る情報を定期的に確認のうえ、お客さまとの対話を通じて環境・社会への配慮をサポートし ています。
- 特に環境社会リスクが高いとされるプロジェクトについては、グループCROが支援方針に関し意見を表明し、グループCROの意見を営業店が支援の意思決 定に反映させる枠組みを導入しています。その中でも重要と考えられるプロジェクトは経営会議へ報告されます。

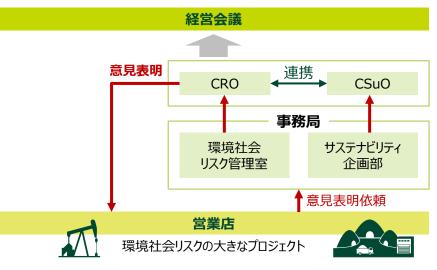
環境社会リスク評価の流れ



※ 対象セクター

- 石炭火力発電
- 水力発電
- 石油・ガス
- 炭鉱採掘
- タバコ製造
- 自然保護区域
- パーム油農園開発
- 森林伐採
- クラスター爆弾やその他殺戮兵器製造

環境社会リスクの高いプロジェクト支援検討時の エスカレーション体制



コラム: サステナブルビジネスを通じた人権課題への対応

サステナブルファイナンスの推進

三井住友銀行は、サステナブルファイナンスを通じてお客さまの人権尊重の取組をサポートしています。

【国内初の人的資本経営 推進分析融資】

人材を「資本」として捉え、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値向上につなげる経営を目指す「人的資本経営」に、近年多くの企業が関心を寄せています。そこで2022年12月、三井住友銀行はお客さまの取組推進を支援するため、国内初の「人的資本経営 推進分析融資」の取り扱いを開始しました。日本総合研究所と作成した独自の評価基準に基づき、お客さまの人的資本経営に関する取組や情報開示について定量的・定性的に現状分析・診断し、今後の課題や課題への取組事例等を還元します。

事例紹介

従業員の人材開発に意欲的な製造業A社に対して「人的資本経営 推進分析融資」を実施し、経営戦略と人的資本への投資や人材戦略の関係性について統合的なストーリーが開示されているか等の視点で診断し助言しました。

【人権をテーマに取り扱うサステナブルファイナンスの推進】

三井住友銀行は、女性・障がい者の活躍推進や従業員のウェルビーイング推進、持続可能なサプライチェーン構築・管理等を図るお客さまの取組をサポートするため、お客さまへのニーズ聴取を開始しました。サステナビリティ・リンク・ローン^{※1}や、ポジティブ・インパクト・ファイナンス^{※2}で人権尊重を含む取組目標を設定し、お客さまの進捗状況を継続的にモニタリングすることで、お客さまの取組推進を支援します。

事例紹介

ウェルビーイング経営を推進する小売・フィンテック業B社向けの「ポジティブ・インパクト・ファイナンス」では、三井住友銀行が独自に開発したインパクト特定ツール「SMFG Impact Finder」で、社会面、環境面、経済面への影響を包括的に特定した上で、B社が独自に展開する女性や障がい者の活躍推進等の施策を後押しする重点取組項目・指標を設定し、その達成を支援しています。

※1:借入人のサステナビリティ・パフォーマンスの向上を促すために、借り手のESG戦略と整合した取組目標を設定し、その達成状況に応じて、借入人にインセンティブやディスインセンティブが発生する融資商品。

※2:企業の事業活動が環境・社会・経済にもたらすインパクト(ポジティブな影響とネガティブな影響)を包括的に分析・評価し、サステナビリティ経営の実現に向けた活動を継続的に支援することを目的とした融資商品。

社会的に不利な立場にある人々のエンパワーメント

SMBCグループは、銀行口座を持たない個人や金融サービスを受けにくい事業体へ金融商品・サービスを提供し、新興国において社会的に不利な立場にある人々を誰一人取り残さず経済成長を遂げるためのエンパワーメントに貢献しています。

【金融包摂を通じた生活水準向上への取組】

SMBCグループは、高い経済成長が期待されるアジアにおいて「第二・第三の SMBCグループ」を創出すべく、現地銀行としてビジネス機会捕捉と課題解決に深く コミットする「マルチフランチャイズ戦略」を展開しています。これまで、口座を持たない 人々や低所得層が比較的多いアジアの新興国において、地場のネットワークに強みを持つパートナーへの出資・提携を通じて、モバイルバンキングやエージェントバンキング等の銀行支店が不要な金融サービスの推進、中小規模事業体・地方農村部へのファイナンスを行ってきました。さらに、低所得層への金融リテラシー教育や、退職者のより充実したセカンドライフを支援する定年前プログラム等も提供しています。 今後も、社会的に不利な立場にある人々の生活水準向上および新興国の持続的な経済成長に貢献すべく金融包摂の各種取組を推進していきます。

事例紹介

SMBCグループのインドネシア現地銀行BTPNの子会社BTPNシャリアは、同国で唯一農村部の個人のお客さまに焦点を当てた銀行であり、農村部の内職等の家業を営む女性に基礎的な金融サービスを提供しています。

BTPNシャリアは、一般的な銀行の支店とは異なり、銀行員がお客さまを訪問します。地域担当者が2週間に一度、地域コミュニティへ足を運び、入出金取引・預金の集金や融資の実行・返済を行っています。2022年度末時点で、BTPNシャリアは25.3万のコミュニティで約600万人とお取引をしています。

BTPNシャリアのお客さまの日用品支出は2020-2022の3年間で23.2%

増加、トイレ設置率は11.0%改善、貧困率は8.5%改善しました。また2022年末時点で、衛生的な飲用水へのアクセスが同国内の平均値より1.7%高いことがわかりました。(出所:BTPNシャリアSustainability Report 2022)



(3) お客さまとの取引を通じた人権配慮

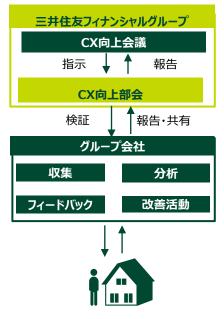
SMBCグループでは、お客さま本位とコンプライアンスといった基本原則を遵守し、差別やプライバシーの侵害など、人権への負の影響に繋がる可能性のある不適切な対応をすることの無いよう努めます。

お客さま本位の業務運営・コンプライアンス

• お客さまの基礎的なニーズに対する金融アクセスを十分に提供しないことは、差別といった人権侵害につながりかねません。SMBCグループでは、「お客さまに、より一層価値あるサービスを提供し、お客さまと共に発展する」ことを、経営理念のひとつに掲げ、グループ会社が連携を図りながら、CX (Customer Experience: 顧客体験)・品質の向上に取り組んでいます。

推進体制

 当社では、「CX向上部会」および 経営会議役員をメンバーとする 「CX向上会議」を設置し、「お客さま 本位の業務運営」に関する取組と 管理体制の強化およびグループの 連携を推進しています。「CX向上 部会」では、外部有識者をアドバイ ザーとして招へいし、お客さま本位の 一層の浸透に向けた意見交換を行っています。また、経営会議役員を メンバーとする「CX向上会議」では、 「CX向上部会」からの報告を受け、 諸施策の協議等を行っています。



お客さま本位の業務運営

• SMBCグループは、金融庁が公表した「顧客本位の業務運営に関する原則」を踏まえ、SMBCグループの「お客さま本位の業務運営に関する基本方針」や、リテール事業部門における具体的な取組方針等を制定しています。

個人情報保護(プライバシー・ポリシー)

• IT・デジタル技術の進展に伴い情報の利活用が進む反面、個人情報の漏洩やプライバシーの侵害等の、人権への負の影響に対する社会的関心の高まりを受け、情報資産の適切な保護と利用を目的とする情報管理は極めて重要な経営課題であると認識しています。 SMBCグループでは、情報資産に関する各種安全管理措置・管理方法等を明確化し、役員および従業員等への教育・啓発を行い、情報管理態勢強化に努めています。

広告物のチェック体制

三井住友銀行では、お客さま等外部ステークホルダー向けに発信する広告や景品表示について、人権尊重の観点から問題となる表現が確認された場合、適切に修正する体制を整えています。

マネー・ローンダリングの防止

• SMBCグループは、お客さまに提供する商品やサービス、 自ら行う外部委託取引等がマネー・ローンダリング等に悪 用されることで、人権への負の影響につながるリスクがあ ることを認識しております。SMBCグループは、お客さま、 外部委託先、役員および従業員等が、マネー・ローンダリ ング等に関与すること、巻き込まれること等の防止に努め ています。

(3) お客さまとの取引を通じた人権配慮

SMBCグループでは、すべてのお客さまが等しく金融サービスを受けることができるよう、店舗運営やWebサービスの向上、従業員の啓発を行っています。三井住友銀行では、お客さまが障がいの有無により分け隔てられることのないよう、アクセシビリティの向上に取り組んでいます。

三井住友銀行のアクセシビリティ

- 三井住友銀行は「サステナビリティ」の実現に むけて「誰もが経済的繁栄と幸福を享受でき る社会」を目指しています。
- 障がいがあってもなくても一人ひとりが置かれた状況や環境に関わらず、すべての人々が、その人らしくいつだって安心して、快適に利用できる。そんな銀行を目指して、三井住友銀行は、アクセシビリティの向上に全行をあげて取り組んでいます。



三井住友銀行アクセシビリティ方針

- すべてのWebサービスを、お客さまの障がいの 有無によって、分け隔てることなく、安心・快 適に利用できるように目指します。
- 継続的にWebアクセシビリティの向上に取り 組み、必要かつ合理的な配慮を的確に行い ます。
- すべての役職員がWebアクセシビリティの向上を重要課題として取り組み、銀行業界のスタンダード向上に貢献できるように、普及・啓発に努めます。







三井住友銀行のアクセシビリティへの取組(一例)

三井住友銀行は、店舗設備導入の際に、障がいのある方でも利用しやすいかどうかをあらかじめ開発段階で確認し、導入後はお客さまのご意見を伺い、支店のユニバーサルデザイン対応を進めています。店舗やサービスを安心してご利用いただけるよう、実際にお客さまをご案内する従業員の研修にも力を入れています。



①来店時の施設確認用ピクトグラム

お客さまが施設(店舗)をご利用する前にご確認いただけるよう、三井住友銀行のホームページの店舗案内や店舗の出入り口に、バリアフリー情報に関するマークを掲示しています。

















②音声読み上げ式パスワードカード

視覚障がいのあるお客さま向けに、音声読み上げ式のパスワードカードをご用意しています。



お客さま本位の業務運営に関する取組の一つとして「重要な情報の分かりやすい提供」を掲げ、ユニバーサルデザインを採り入れた商品パンフレット等の作成に努めてまいりました。一般社団法人ユニバーサルコミュニケーションデザイン協会主催「UCDAアワード2022」において、最優秀賞にあたる「UCDAアワード」(4年連続受賞)を含む、各賞を受賞いたしました。





(4) サプライヤーとの取引を通じた人権配慮

SMBCグループは事業を行うにあたり、さまざまなサプライヤーと取引をしています。そのサプライチェーン上で労働問題など、さまざまな人権に関する負の影響が発生することを防止・軽減するため、「持続可能な調達方針」への理解と協力を求めるほか、サプライヤーの人権も含めた取組状況を定期的に確認しています。

「持続可能な調達方針」

• SMBCグループは、サプライチェーン全体で、環境・社会に配慮した責任ある調達活動を推進するため、2022年4月に「持続可能な調達方針」を策定しました。この方針は、「国連グローバルコンパクト」における10原則、「OECD多国籍企業行動指針」「ビジネスと人権に関する指導原則」などの国際原則を踏まえたものとなっており、サプライヤーの皆さまに対し、事業を行う各国において適用される法令諸規則の遵守はもとより、SMBCグループが考える適切な基準への理解と協力を求めています。

外部業者取引時の人権配慮

- SMBCグループは、「持続可能な調達方針」の策定に伴い、2022年11 月、外部業者取引管理の枠組みにて、外部業者における従業員からの人権侵害等の各種相談を受け付ける社内相談窓口の設置状況の確認を導入しております。また、外部業者に対して「持続可能な調達方針」を案内し、SMBCグループが考える適切な基準への理解と協力を求めています。
- その他にも、SMBCグループは外部業者取引管理においては人権課題への取組をめぐる会社方針や人権侵害に関するネガティブ情報の有無を定期的に確認しており、サプライチェーン全体での人権配慮に取り組んでいます。



【参考】持続可能な調達方針(全文)

1. 基本的な考え方

SMBCグループは、果たすべき使命として「社会課題の解決を通じ、持続可能な社会の実現に貢献する」という経営理念を掲げています。この理念を実現するための基本姿勢として、「SMBCグループ サステナビリティ宣言」を策定し、お客さまをはじめとするステークホルダーと対話し共に行動することにより、社会をより良いものへ変革することに貢献していく旨を明示しています。

こうしたなかSMBCグループは、サプライチェーン全体で、環境・社会に配慮した 責任ある調達活動を推進するために「持続可能な調達方針」(以下、本方 針)を定めています。本方針は、「国連グローバル・コンパクト」における10原則、 「OECD多国籍企業行動指針」「ビジネスと人権に関する指導原則」などの国際原則を尊重し、当社独自の要件として作成したものです。

本方針に基づき、SMBCグループの調達活動は、関係法令を遵守し、自由な競争に基づく公正、公平かつ透明な手続きによって行われます。

2. サプライヤーの皆さまへのお願い

SMBCグループは、サプライヤーとともに、持続可能な調達活動を目指してまいります。サプライヤーには、以下の内容に関するご理解とご協力をお願い致します。

<法令遵守>

サプライヤーには、事業を行う各国において適用される法令諸規則を遵守し、 誠実で公正なビジネスを行って頂くことをお願い致します。

<人権>

サプライヤーには、自社の事業活動が人権に対し悪影響を与える可能性があることを理解し、サプライチェーンを含む事業活動全体における人権尊重への取組をお願い致します。

〈安全衛生〉

サプライヤーには、法令諸規則に留まらず、労働慣行、賃金、職場の健康安全衛生およびその他の労働上の問題に関する適切な基準を満たして頂くようお願い致します。

<環境>

サプライヤーには、環境関連の法令諸規則を遵守しつつ、省資源・省エネルギー・廃棄物の削減などの取組を通して社会的責任の履行を果たすとともに、地球環境保全および汚染の防止と企業活動との調和のため、継続的な取組を行って頂くようお願い致します。

<公正な事業活動>

サプライヤーには、 贈収賄防止・汚職禁止に関する法令諸規則を遵守頂くようお願い致します。 また、 市場での公正な競争を制限する活動、 不利な利益の供与と受領に関与しないようお願い致します。

<救済措置>

サプライヤーには、自社の従業員、および提供した商品・サービスにおいて負の 影響を受けたと感じている方々から相談を受け付ける枠組み(苦情処理メカニ ズム)を構築頂くようお願い致します。サプライヤーには、この枠組みが、利用者 のアクセスが十分確保され、かつ相談者が不利益を被ることがなく匿名性が確 保されるように努めて、適切な救済措置を実施頂くようお願い致します。

<情報管理>

サプライヤーには、個人情報の適切な保護・利用のための管理体制を構築し、 その取組について継続的な改善に努めて頂くようお願い致します。

(5) 従業員の人権配慮

SMBCグループは、従業員は公正に且つ尊厳を持って扱われるべきとの考えのもと、長時間労働やハラスメント、人種、国籍、性別、性的指向、性自認による差別をはじめとした、あらゆる人権侵害のない職場を従業員に提供するよう努めています。

法令遵守・ハラスメントの防止

- SMBCグループでは、定期的に各社の労働条件についてモニタリングを実施の上、各種法令を遵守し、過重労働撤廃に努め、労働環境・労働時間の改善に取り組んでいます。最低賃金以上の給与支給のほか、2020年4月より導入された同一労働同一賃金についても各社で適切に対応し、全従業員が雇用形態に関わらず、働きがいを持てる環境づくりを方針として進めています。
- SMBCグループでは、各社が従業員組合もしくは従業員代表との間で労働協約を締結し、相互の立場を尊重し、銀行の健全な発展と組合員の労働条件の維持改善ならびに社会的経済的文化的地位の向上を図っています。
- SMBCグループ各社において、「セクハラ・パワハラ防止マニュアル」を作成・展開し、誰もが働きやすい、健全な職場環境構築に取り組んでいます。また、管理職に対して、ハラスメントの具体的実例を用いた実務上の留意点や再発防止策、ハラスメントに関する報告の取り扱いを含む意識改革に向けた研修を行っています。

女性の活躍促進

• SMBCグループでは、従業員の約半数を占める女性がその能力を存分に発揮することこそがグループの更なる成長の原動力であると考え、女性の活躍を積極的に支援しています。 work with Pride







ダイバーシティの推進

- SMBCグループにとって最大の経営資源は「人材」であり、経営理念において、「勤勉で意欲的な社員が、思う存分にその能力を発揮できる職場を作る」と謳っています。
- 上記の理念に基づき、SMBCグループでは、以下の取組を進めています。

(1) 障がい者の活躍

- SMBCグループでは、障がいのある従業員一人ひとりが、その能力や適性を思う存分活かせるように、さまざまな業務開発や働きやすい環境づくりに取り組んでいます。
- 2020年12月、障がい者の活躍推進に取り組む国際イニシアチブである「The Valuable 500」の考え方に賛同し、SMBCグループとして同イニシアチブに加盟しました。

(2) 性的マイノリティへの理解促進

- グループ各社では、LGBTQの従業員が「同性パートナー登録」等を行う ことで、配偶者や家族を対象とした福利厚生制度を利用できるよう、就 業規則を改定しました。
- 2022年11月、任意団体work with Prideによる取組の評価指標である「PRIDE 指標」において、SMBCグループとして4年連続となる最高評価の「ゴールド」を受賞しました。

(3) 人種の多様性を尊重した職場づくり

• グローバルな人材交流や、各国の従業員が集う研修を多数行うなど従業員が異文化コミュニケーションを経験する環境を整え、多様性を尊重して様々な従業員が生き生きと働ける職場づくりを行っています。



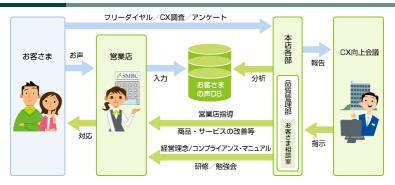
4

苦情処理メカニズム ステークホルダーとの対話

(1) 苦情処理メカニズム

SMBCグループでは、お客さま等からのご意見を受け付け、サービス改善に活用する苦情窓口を設置するほか、社内の従業員による人権面も含めた内部通報制度を整備しています。

ご意見・苦情窓口の設置



三井住友銀行では、お客さまからいただいた声は、すべて「お客さまの声 DB」というデータベースへ登録し、行内へ広く共有しています。登録され たお客さまの声は、本店各部が分析して商品・サービス改善に活用する ほか、従業員の研修に取り入れ、お客さま対応力向上に努めています。

フリーダイヤル 0120-20-3111 (通話目報)

※受付時間:月~金曜日9:00~17:00(祝日および12月31日~1月3日は除きます。)

「ISO10002自己適合宣言」実施について

• 苦情対応に関する国際規格「ISO 10002/JIS Q 10002(品質マネジメント - 顧客満足 - 組織における苦情対応のための指針)」に適合したお客さまの声対応の仕組みを構築し、同規格への適合を宣言しました。

人権に関連したご意見・苦情と対応

- LGBTQのお客さまから、「銀行の手続において不等な扱いを受けるのはおか しい」とのご意見を受領
 To Our Foreign Customer
- →事実婚・同性婚の方が「連帯債務者」となることができる SMBC信用保証保証付ローンの取扱を開始。
- 外国人のお客さまから、「口座開設における手続が煩雑 過ぎる」とのご意見を受領
- →外国人のお客さま向けに、口座開設手続等に関するチラシ を作成、手交のうえ、ご説明を行っている。

従業員:内部通報制度

SMBCグループでは、グループ会社の従業員(嘱託・試用雇・臨時雇・パートタイマーを含む)、事業所に勤務する派遣職員・他社からの出向者、委託業務先の従業員が24時間・365日利用可能な内部通報窓口「SMBCグループアラームライン」を設けています。通報対象には、「国際人権章典」に謳われる人権、「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」に規定された基本的原則及び権利に対する侵害、「人権尊重に係る声明」等の当社規程に反する行為も含まれています。

- 通報対応にあたっては守秘義務を徹底し、通報者のプライバシーを保護するとともに、通報者に対する報復行為や、不利益な取扱いを禁止しており、違反した従業員には、懲戒処分を含む必要な措置を講ずることを規定しています。通報者は、外部通報窓口を利用する場合、匿名性を保つことを希望する旨、申し入れることができます。
- 内部通報制度の認知度・信頼度を確認するため、主要なグループ会社の 従業員に対し、年1回のアンケート調査を実施し、周知施策の立案に役立 てています。
- 通報があった場合は、総務部・人事部等の定められた部署を中心に調査を行います。2021年度には当社およびグループ会社における社内外の通報窓口にて、276件の通報を受付しており、人権分野における主な相談内容は、各種ハラスメント(セクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント等)となっています。国内のみならず、海外からの通報についても、SMBCグループのグローバルな基準に基づき、ハラスメントへの該当有無を判定しています。
- 内部通報を受けた調査の結果、人権侵害行為に当たるとされた場合には、 人事処分や注意・指導による是正措置を取るとともに、必要に応じて対象 の部店を指導し、再発防止策の策定を行っております。また、一定期間後 に、同措置が機能しているか、また通報者保護の観点で問題が生じていないかをフォローします。
- 以上の内容は、各通報窓口とともに、ポスターの掲示、社員携帯カードの配布、研修・勉強会の実施といった手法によって積極的に全従業員に周知しています。

(2) ステークホルダーエンゲージメント

人権への負の影響を抑制し、人権尊重責任を果たすべく、SMBCグループはお客さまをはじめとするステークホルダーとのエンゲージメントを行い、人権尊重に関する認識共有に努めています。

お客さまとの対話

- 三井住友銀行は、お客さまとの対話を通して人権を含む非財務情報を 把握し、お客さまの事業活動による環境・社会の影響を認識しています。 「セクター・事業に対する方針」に該当する一部主要先に対しては、 「ESGリスクサマリーシート」を活用し、人権尊重を含む環境社会リスクへ の対応状況を把握しています。お客さまの非財務情報は、与信における 定性的な判断要素として活用するとともに、人権デューデリジェンスにおけ る負の影響の特定・評価に反映します。(詳細p.21)
- 今後も、ESGリスクに関するエンゲージメントの質を深め、お客さまの取組を積極的に支援しつつ、懸念されるリスクについてはお客さまとともに改善に努めてまいります。

ESGリスクサマリーシート

- GHG排出量
- 気候変動への対応
- 人権尊重への対応
- 自然資本保護への対応

•

環境社会リスクに対する お客さまの対応状況をヒアリング

> 人権デューデリジェンスに 反映

投資先との対話

- 三井住友DSアセットマネジメントは、当社が署名する国連責任投資原則 (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」にコラボレイティブ・インベスターとして参加しています。
- 本イニシアティブが主催する協働エンゲージメントへの参加等を通して、労働者や事業活動を行う地域社会における人権問題の解決に向けた取り組みを投資先企業等に促し、サステナブルな社会の実現に貢献してまいります。

その他のステークホルダーとの対話

- 当社グループは、お客さまに加え、投資家、環境NGOといった方々との対話を定期的に実施しています。人権尊重への取組に関する当社グループの方向性について意見交換を行うとともに、具体的な改善点に関する有益な指摘を頂いており、それらの一部を業務に反映しています。
- また「国連グローバルコンパクト」の人権・労働・環境・腐敗防止に係る10 原則に賛同し、同イニシアチブ傘下の国内企業間アライアンスにおける議論に参画することにより、自社の取組の高度化に努めています。
- サプライヤー・従業員に対しても、SMBCグループの方針の理解促進や制度の周知を行っています。

ステークホルダー	対話の内容
投資家	人権デューデリジェンス体制の構築状況取締役における専門性強化
NGO	◆ 人権に関する負の影響を及ぼす可能性のある 融資先・プロジェクトへの支援の考え方
国際的イニシアチブ	指導原則と自社の取組状況とのギャップ把握および 高度化に向けた対応
サプライヤー	「持続可能な調達方針」の理解の促進 (詳細p.26)
従業員	人権啓発研修の実施(詳細p.16)内部通報制度の運用と周知(詳細p.30)



5

今後の展望

今後の展望

当社グループは「人権尊重に係る声明 」を策定し、 多岐に渡るステークホルダーの人権尊重に努め、負の 影響を抑制することに取り組んでいます。しかしながら、 国際情勢の変化、情報化社会の進展や少子高齢化 などといった社会情勢の変化を背景として、また気候変 動などその他の社会課題と結びついて捉えられることに より、足元では人権尊重を巡る課題は複雑化、多様 化しています。加えて、人権尊重への対応を含む社会 課題への取組強化が、企業の持続的な価値創造の 基盤であるとの認識が高まる中、企業は、こうした複雑 化する課題が自社の事業にどのような影響を及ぼすの かを分析し、その評価を踏まえた自らの考え方を適切に **公表することにより、ステークホルダーとの認識共有に努** めることが重要となります。

こうしたなか、当社グループは今後、右の点を中心に対応強化に努め、人権尊重責任を果たすことにより社会に対するポジティブインパクトの創出に取り組んでまいります。

負の影響の防止・軽減に向けた更なる対応強化

当社グループは2022年度まで、特に融資取引を対象とした人権デューデリジェンスの整備に注力してきました。その結果、人権に関する不芳な情報の収集や評価については社内体制を整えつつありますが、その取組の効果検証についてはデューデリジェンスの実績を積みながら行う必要があります。

今後は、収集し評価した情報の分析・モニタリングを行い、救済措置の 強化を進めて人権への負の影響の防止・軽減に取り組みつつ、その効果を定期的に検証することで、人権尊重の取組を高度化してまいります。また、こうした枠組みをサプライヤーや従業員の人権尊重体制にも 取り入れ、より広範なステークホルダーを対象としたものとできるよう、検討を進めてまいります。

適切な情報開示とステークホルダーエンゲージメント

当社グループは、自社の人権尊重に関する取組について適切かつ透明性の高い情報開示を行ってまいります。そのうえで、お客さまをはじめとするステークホルダーと人権に関する課題についての認識を共有しつつ、人権尊重への取組を促すべくエンゲージメントを強化してまいります。

UNGP報告フレームワークとの対応表

UNGP報告フレームワーク要求事項		レポート内の該当箇所
方針のコミットメント	A1.1 パブリック・コミットメントはどのように策定されたか?	p.2,3,7,9,33
A1:企業が、人権尊重へのコミットメントとして 公式に述べていること (パブリック・コミットメン	A1.2 パブリック・コミットメントがとりあげているのは誰の人権か?	p.6,33
ト) は何か?	A1.3 パブリック・コミットメントをどのように周知させているか?	p.9,16,21,26
	A2.1 人権パフォーマンスの日常における責任は、社内でどのように構成されているか、またその理由は何か?	p.9,14,16,22,24
	A2.2 上級経営管理者及び取締役会では、どのような種類の人権課題がどのような理由で議論されているか?	p.14
人権尊重の組込 A2:企業は、人権尊重のコミットメントを重視 していること、どのように説明しているか?	A2.3 意思決定や行動に際してはさまざまな方法で人権尊重を意識すべきであることを、従業員及び契約労働者に対してどのように周知させているか?	p.15,16,28,30
	A2.4 企業は取引関係において、人権尊重を重視していることをどのように明確化しているか?	p.5,9-13,18,20-23,26
	A2.5 報告対象期間中、人権尊重を実現することに関して企業が得た教訓は何か、またその結果として何が変わったか?	p.33
B1: 顕著な人権課題の提示:報告対象期間の企業の活動及び取引関係に関連した、顕著な人権課題を提示する	_	p.20
B2:顕著な人権課題の確定:顕著な人権課題がどのように確定されたかを、ステークホルダーからの意見も含めて説明する		p.14,19,20
B3: 重点地域の選択 :顕著な人権課題に 関する報告が特定の地域に重点を置く場合、ど のようにその選択を行ったかを説明する		-
B4: 追加的な深刻な影響 :報告対象期間に発生し、または引き続き取り組まれている人権への深刻な影響のうち、顕著な人権課題以外のものを特定し、その取組の方法について説明する		-
The second of th	C1.1 企業はその方針の関連性と重大性を、当該方針の実施が求められる者に対してどのように伝えているか?	p.16,21,22,25,26,28,30
	C2.1 企業は顕著な人権課題のそれぞれについて、どのステークホルダーと関与すべきか、またいつ、どのように関与するかをどのように決定しているか?	p.20,30,31
P 10	C2.2 報告対象期間中、企業は顕著な人権課題のそれぞれについて、どのステークホルダーと関与したか、ま	p.21-28,30,31
実施しているか?	C2 3 起生対象期間中 フラークホルダーの目解け 顕著か / 佐理題それぞれに対する企業の理解や取り	p.15,30,31

UNGP報告フレームワークとの対応表

UNGP報告フレームワーク要求事項		レポート内の該当箇所
影響の評価 C3:顕著な人権課題の性質が時間の経過と	C3.1 報告対象期間中、顕著な人権課題に関わる影響に、目立った傾向またはパターンがあったか、またそれは何だったか?	p.20-28,30
ともに変化する場合、企業はそれをどのように特定するか?	C3.2 報告対象期間中、顕著な人権課題に関わる深刻な影響が発生したか、またそれは何だったか?	p.20-28
評価結果の統合及び対処	C4.1 顕著な人権課題の管理に影響を与える意思決定と行動を行う社内部門は、解決策を見出し実施することにどのように関与しているか?	p.14,21,22,24,30
C4:企業は顕著な人権課題それぞれについての評価結果を、自社の意思決定過程及び行	C4.2 顕著な人権課題に関連する影響の防止または軽減と、他の事業目的との間に緊張関係が生じた場合、その緊張関係はどのように対処されるか?	p.14,18,21,22,26
	C4.3 報告対象期間中、顕著な人権課題それぞれに関連する潜在的影響を防止または軽減するため、企業はどのような措置をとったか?	p.16,20-23,26,28,30,31
パフォーマンスの追跡 C5:企業は、顕著な人権課題それぞれへの取 組が実際に効果を上げているかどうかをどのよう に確認しているか?	C5.1 顕著な人権課題のそれぞれが効果的に管理されているかどうかを示すのは、報告対象期間のどの具体的事例か?	p.33
	C6.1 企業はどのような手段を通じて、顕著な人権課題それぞれに関わる苦情や懸念を受理できるか?	p.30
是正	C6.2 人々が苦情や懸念を申し立てることができると感じているかどうかを、企業はどのように確認しているか?	p.30
	and making the same and the sam	p.30
合、企業は効果的な救済をどのように実行可能なものにしているか?	C6.4 報告対象期間中、顕著な人権課題に関する苦情や懸念、及び成果には、どのような傾向とパターンがあったか、また企業はどのような教訓を得たか?	p.30
	C6.5 報告対象期間中、企業は顕著な人権課題に関わる実際の影響からの救済を提供または可能にしたか、またその場合の典型的もしくは重大な事例は何か?	p.30

【参考】セクター・事業に対する方針(1/2)

SMBCグループは、環境・社会に影響を与える可能性が高いセクター・事業に対する方針をそれぞれ明確化し、三井住友銀行、SMBC信託銀行、三井住友ファイナンス&リース、SMBC日興証券において、それぞれのビジネスモデルに応じた形で導入しています。

石炭火力発電	方針	石炭火力発電所の新設および拡張案件への支援は行いません。また、石炭火力発電事業を主たる事業とする企業のうち、当社グループと与信等の既存の取引が無い企業に対する支援は行いません。
	セクター・事業 に対する認識	お客さまがカーボンニュートラルに伴う長期戦略を策定・公表するなど、気候変動への対応を進めていくことを期待します。また、脱炭素社会への 移行と実現に資するお客さまの取組みを支援します。
水力発電	方針	 水力発電プロジェクトに資金が向かう案件については、生物多様性や、住民移転の発生による地域コミュニティへの影響などに対する適切な緩和策が行われているかを注視し、融資を検討する際には環境社会リスク評価を実施します。
	セクター・事業 に対する認識	● 脱炭素社会への移行が進む中、水力発電が電力供給に果たす役割は大きくなります。一方で水力発電の建設に際しては、ダム建設に伴う生物多様性への影響や、住民移転の発生による地域コミュニティへの影響などを考慮することが重要となります。
石油・ガス	方針	 以下の事業に資金が向かう案件の融資を検討する際には「エクエーター原則」を考慮しながら実施する環境社会リスク評価の適用範囲を拡大し、環境・社会に対するリスクの特定・評価をしたうえで慎重に対応を検討します。 (1) オイルサンド オイルサンド オイルサンド) は炭素強度が比較的高く、開発には大きな環境負荷を伴います。排水による土壌や水質の汚染、森林伐採、生物多様性や先住民コミュニティへの保護への取組などを注視し、融資を検討する際には環境社会リスク評価を実施します。 (2) シェールオイル・シェールガス シェールオイル・ガス開発時には、水圧破砕法の使用による地下水の汚染、地震誘発の影響などが想定されます。これらに対する適切な緩和策が行われているかを注視し、融資を検討する際には環境社会リスク評価を実施します。 (3) 北極圏での石油・ガス採掘事業 北極圏(北緯66度33分の緯線より北の地域)は、希少な生態系を有し、独自の文化を有する先住民が生活する地域です。この地域での採掘事業に対しては、環境への配慮のほか、生物多様性や先住民コミュニティの保護への取組などを注視し、融資を検討する際には環境社会リスク評価を実施します。 (4) 石油・ガスパイプライン バイプラインは、敷設時だけでなく完工済であってもオイル漏洩や森林伐採などによる環境影響、先住民コミュニティに対する社会影響が広範な地域にわたって想定されます。これらに対する適切な緩和策が行われているかを注視し、融資を検討する際には環境社会リスク評価を実施します。
	セクター・事業に対する認識	 石油・ガスは今後も重要なエネルギー源であり、脱炭素社会への移行に貢献する事業については積極的に対応を検討しています。一方で、脱炭素社会への移行が進む中、保有する資産の価値が将来的に下落する座礁資産化リスクの考慮や、開発に伴う環境負荷の軽減、開発地域住民への配慮などが重要となります。

【参考】セクター・事業に対する方針(2/2)

炭鉱採掘	方針	 一般炭採掘事業の新規採掘と拡張案件及び山頂除去採掘(MTR / Mountain Top Removal)方式で行われる事業への支援を行いません。また、これらの事業に紐付くインフラ事業の新規開発及び拡張案件への支援も行いません。なお、上記以外の炭鉱採掘事業に対して融資を検討する際には、「エクエーター原則」を考慮しながら実施する環境社会リスク評価の適用範囲を拡大し、環境・社会に対するリスクの特定・評価に努めます。 また、一般炭採掘事業及びそれに紐付くインフラ開発事業を主たる事業とする企業のうち、当社グループと与信等の既存の取引が無い企業に対する支援は行いません。
	セクター・事業に対する認識	 ・ 脱炭素社会への移行に伴う座礁資産化リスクが想定されるほか、炭鉱での違法労働・児童労働撤廃のための人権問題や、採掘に伴う生物多様性への配慮などが重要となります。 ・ お客さまがカーボンニュートラルに伴う長期戦略を策定・公表するなど、気候変動への対応を進めていくことを期待します。また、脱炭素社会への移行と実現に資するお客さまの取組を支援します。
タバコ製造	方針	三井住友銀行では、タバコ製造企業への支援に対しては、健康被害や違法労働・児童労働撤廃のための人権配慮など特有の課題への対応が行われていることなどを確認します。
	セクター・事業 に対する認識	タバコを吸うことは、肺がんや呼吸機能障害などの健康被害を引き起こす可能性があります。また、原料である葉タバコの栽培時においては、違法 労働・児童労働撤廃のための人権配慮などが重要となります。
自然保護地域	方針	● ラムサール条約指定湿地およびユネスコ指定世界自然遺産に著しく負の影響を与えると認識される新規事業に対しては支援を行いません。
パーム油農園開発	方針	 パーム油農園開発事業に対しては、環境・社会に配慮して生産されたパーム油に与えられる認証である、RSPO(Roundtable on Sustainable Palm Oil)認証を受けているかどうか確認し、新規農園開発時の森林資源および生物多様性の保全、児童労働などの人権侵害などが行われていないことを確認のうえ支援を行うほか、まだ認証を受けていない取引先については、RSPO認証の取得推奨、支援を行い、認証の取得計画の提出を求めます。 RSPO認証の取得予定が無い場合は、取引先にRSPO認証の取得を奨励した上で、RSPO認証と同水準の対応を求めます。 おお、取引先に対しては、NDPE(No Deforestation, No Peat, No Exploitation(森林破壊ゼロ、泥炭地開発ゼロ、搾取ゼロ))を遵守する旨の公表を求めた上で、取引先のサプライチェーンにおいてもRSPO認証の取得や、NDPEの遵守がなされるよう、サプライチェーン管理の強化、及びトレーサビリティの向上を奨励してまいります。
森林伐採	方針	 森林伐採を伴う事業に対しては、各国の法規制に則り違法な伐採や火入れ、森林破壊、違法労働が行われていない旨を確認の上、支援を行っています。 その中でも、大規模農園^{※1}開発事業に対しては、NDPEを遵守する旨の公表を求めてまいります。 ※1 1万ha以上を対象とする(例:大豆・天然ゴム・コーヒー等の栽培や、放牧地としての利用等を目的とした事業。 また、高所得OECD加盟国以外の国における森林経営事業^{※2}に支援を行う際には、FSC(Forest Stewardship Council)認証またはPEFC(Programme for the Endorsement of Forest Certification Scheme)認証の取得、及びNDPEを遵守する旨の公表を求めてまいります。認証未取得の場合には、認証の取得推奨、支援を行い、認証の取得計画の提出を求めます。なお、取引先のサプライチェーンにおいても認証の取得や、NDPEの遵守がなされるよう、サプライチェーン管理の強化、及びトレーサビリティの向上を奨励してまいります。 ※2 森林経営事業とは、森林の育成・管理を行う事業であり、森林の樹木等を収穫・販売することを目的として伐採するもの。樹木等の収穫・販売を目的とせず、森林保全を目的とした伐採(間伐)のみを行う事業は本方針の対象外。 また、上記事業に限らず、大規模なプロジェクトの融資を検討する際には、原生林や生態系への影響とこれらに対する緩和策、泥炭地開発の有無、労働者や地域住民に対する配慮などを注視の上、エクエーター原則に則って環境社会リスク評価を行ってまいります。
クラスター弾やその 他殺戮兵器製造	方針	クラスター弾製造については、その非人道性を踏まえ、「与信の基本理念に反する先」として、製造企業宛ての与信を禁止しております。また、人道上の観点からその他の殺戮兵器製造にも融資金が用いられないことを確認します。

