平成 24 年 6 月 8 日

各位

三井住友トラスト・ホールディングス株式会社
（証券コード：8309　東大名）
三井住友信託銀行株式会社

証券取引等監視委員会による勧告事案に関する第三者委員会の報告等について

三井住友トラスト・ホールディングス株式会社（以下、「弊社」）では、本年 3 月 21 日および 5 月 29 日付で、証券取引等監視委員会から内閣総理大臣および金融庁長官に対して出された、旧中央三井アセット信託銀行株式会社が運用するファンドにおける金融商品取引法違反（インサイダー取引規制違反）に係る課徴金納付命令発出の勧告を受けて、社外有識者も参加した特別調査委員会によって、広範な調査・分析と再発防止策の検討を行い、その結果を第三者委員会（委員長：濱田邦夫　元最高裁判所判事）によって評価・検証いただいていたところですが、今般、その第三者委員会の報告書を受領しましたので、お知らせいたします。

第三者委員会報告書の要旨は別紙１のとおりであり、報告書全文は弊社ホームページで公表させていただきます。

また、この第三者委員会の報告を受けて、別紙２のとおり、再発防止策等について決定いたしましたので、併せて、お知らせいたします。

今後は、再発防止策の厳正な遂行によるコンプライアンス管理態勢の強化に全力で取り組み、皆様からの信頼回復に努めて参ります。

（別添資料）
別紙１　「第三者委員会調査報告書の概要」
　　別添資料 「特別調査委員会報告書の概要」
別紙２　「再発防止策等について」

以上

＜本件に関する問い合わせ先＞
三井住友トラスト・ホールディングス株式会社　広報室
03-6256-6302

別紙 1

平成 24 年 6 月 8 日

第三者委員会調査報告書の概要

第一　第三者委員会調査報告書の全体像

(1) 調査の基本方針

当第三者委員会（以下「当委員会」という。）の調査の基本方針は、以下のとおりとした。

１．時間的及び物理的制約並びに当委員会の役割に鑑み、特別調査委員会の調査の手法及び内容につき、大局的な立場からのみその妥当性を検討する。

２．特別調査委員会の提言に係る再発防止策の適切性についての検討を主として行うものとし、そのため以下の調査を独自に行う。

ア） 当該再発防止策の実効性の検証調査

イ） 国内・欧米の投資運用・投資顧問会社における運用実務の調査

ウ） 特別調査委員会の調査状況を検証するための同委員会委員長らに対する聞き取り調査

３．当委員会として再発防止策を提言する。

(2) 特別調査委員会報告の検証結果

当委員会の調査・検証によれば、特別調査委員会の調査・検証の範囲、手法、プロセスなどは、不合理なものとはいえない。また、特別調査委員会の提言に係る再発防止策は、基本的に、有効且つ現実的であると評価できる。

(3) 当委員会の提言

三井住友トラスト・ホールディングス株式会社（以下「SMTH」という。）が一層の社会的な信頼を獲得し、顧客の利益につながる業務体制を実現するため、当委員会は、追加的に、以下の 6 項目を提言する。

①　社名で「トラスト」を名乗る金融機関として、顧客の信頼及び信託に応え顧客の利益のために最善を尽くすことがその企業理念であることの再確認

②　分かりやすく、参照が容易な社内ルールの整備

③　社内ルールのモニタリングの有効性の確保

④　預かり資産運用担当者相互間のピア・チェックの実現

⑤　インセンティブ制度とコンプライアンス体制のバランス

⑥　証券会社側のコンプライアンス体制のチェック

第二　当委員会の概要

(1) 当委員会設置の経緯

中央三井アセット信託銀行株式会社（以下「CMAB」という。）は、平成 23 年に証券取引等監視委員会（以下「SESC」という。）より立入検査を受けた後、情報管理につき細心の注意を払いつつ、関係当局による調査に対して全面的に協力してきた。他方、CMAB の持株会社である SMTH は、平成 24 年 3 月 14 日付けで、特別調査委員会を設置した。

その後、同月 21 日には、投資一任契約に基づきファンドの資産の運用を行っていた CMAB の社員（以下「社員 A」という。）が、証券会社の社員から、国際石油開発帝石株式会社の公募増資に関するインサイダー情報の伝達を受け、この事実が公表される前に、上記ファンドの計算において、同社の株式を売り付けた事案（以下「本件第 1 事実」という。）について課徴金納付命令の勧告がなされた。これを受け、同年 4 月 9 日、SMTH は、特別調査委員会の調査の範囲、手法やプロセスなどの適切性等を更に評価・確認するため、外部の専門家から構成される独立した当委員会が設置された。当委員会の構成は以下のとおりである。

委員長　濱田邦夫（弁護士、元最高裁判所判事）
委員　　伊藤鉄男（弁護士、元最高検察庁次長検事）
委員　　岸田雅雄（早稲田大学大学院ファイナンス研究科教授）

なお、当初、当委員会は、同年 5 月上旬から中旬を目処に本報告書を取りまとめる予定であったが、特別調査委員会による調査期間の延長を受け、同年 6 月中を目処に取りまとめることとした。その後、同年 5 月 29 日、3 つの投資一任契約に基づき顧客財産の運用を行っていた CMAB の社員（以下「社員 B」という。）が、証券会社の社員から、株式会社みずほフィナンシャルグループの公募増資に関するインサイダー情報の伝達を受け、この事実が公表される前に、上記投資一任契約の相手方である各顧客の計算において、同社の株式を売り付けた事案（以下「本件第 2 事実」という。）について課徴金納付命令の勧告がなされた。

なお、当委員会は、平成 24 年 4 月 9 日以降、同年 6 月 5 日にかけて計 8 回、延べ 13 時間 50 分に亘り開催されている。

第三　特別調査委員会報告についての検証等

１．本件第１事実及び本件第２事実に関する調査について

(1) 特別調査委員会による調査の概要

特別調査委員会報告によれば、社員 A 及び社員 B に対して数次に亘る徹底した聞き取り調査を実施し、また、関係資料を精査したものの、本件第 1 事実及び本件第 2 事実に関して、SESC による認定と矛盾し、又は疑義を生ぜしめるような事実は不見当であったとのことである。

なお、同委員会報告によれば、同委員会は SESC の調査に全面的に協力し、社員 B に対する調査状況や、調査により得られた情報を、SESC に対して随時報告していたとのことであり、また、同委員会の調査の結果、本件第 2 事実について、社員 B がインサイダー取引規制違反の取引を行った疑いが高い旨の心証を得るに至り、SESC が勧告を行う前に、SESC に対してもその旨報告していたとのことである。更に、SESC が勧告を行う直前には、同委員会による社員 B に対する聞き取り調査において、社員 B が本件第 2 事実についてインサイダー取引規制違反の取引である旨を認める供述を行ったことから、社員 B の供述書を SESC に提出したとのことである。以上の事実を勘案するに、当委員会としては、本件第 2 事実についての SESC の勧告については、特別調査委員会の調査結果も一定の貢献をしたものと評価し得ると考える。

(2) 当委員会の所見

特別調査委員会は、客観的に中立的な立場を有すると評価し得る外部の弁護士を主体として、社員 A 及び社員 B に対する徹底した調査を実施させるとともに、関係資料を実務上可能な限り入手した上、精査している。その調査は、実務的に可能な限り合理的な調査を尽くしたものと認められる。

２．本件第１事実及び本件第２事実に関する原因分析の合理性について

(1) 特別調査委員会による調査の概要

特別調査委員会報告は、社員 A 及び社員 B のいずれについても、個別的な要因（属人的要因）として、インサイダー情報の伝達元となった証券会社の営業担当者との間の度を越した親密な関係の形成が、警戒感を抱かず漫然とインサイダー情報に該当する可能性のある情報を受領した要因となっている点、及び、社

員 A 及び社員 B におけるインサイダー情報管理に関する認識の甘さを挙げている。

また、特別調査委員会報告は、組織的な要因として、①CMAB における証券会社評価の仕組み、②フラット過ぎる組織と不十分な行動管理態勢、③内部通報制度の機能不全を挙げている。

(2) 当委員会の所見

個別的な要因については、社員 A 及び社員 B のいずれについても、特別調査委員会の分析は合理的であると認められる。

また、組織的な要因については、①CMAB における証券会社評価の仕組み、及び②フラット過ぎる組織と不十分な行動管理態勢については、いずれも原因分析として合理的と認められる。一方、③内部通報制度の機能不全の理由については、説得的な説明がなされているとは必ずしもいえない。

3．他事案の調査について

(1) 特別調査委員会による調査の概要

特別調査委員会は、過去 5 年間の公募増資ファイナンス事案に関する売買データ（合計 973,034 件）と公募増資データ（延べ 300 件）とを照合している。その上で、社員 A については、他にインサイダー取引規制違反を疑わせる取引はなく、それに疑義を生じさせる事実も特段なかった旨を認定している。

一方、社員 B については、同委員会による聞き取り調査において、他の取引についてもインサイダー情報を聞いていた可能性があることは否定できない旨同人が述べているものの、具体的な銘柄及び公募増資について特定することは困難と認定している。

また、社員 A 及び社員 B 以外の CMAB に所属していたファンド・マネージャーについては、①社員 A 又は社員 B から情報を得て取引を行っていたか否かについての調査、②公募増資公表日から遡って 3 か月以内に行われた個別の売買取引及び助言行為に至った当時の考え方についての聞き取り調査、③証券会社営業担当者との不適切な関係の有無についての聞き取り調査（接待届出・手帳等の裏付け調査を含む。）、④2 度に亘る匿名アンケート調査をそれぞれ行ったところ、インサイダー取引規制違反に該当すると認められるものは不見当であった旨を認定している。

(2) 当委員会の所見

特別調査委員会の実施した調査は、不合理なものではなく、本件第 1 事実及び本件第 2 事実以外に、CMAB においてインサイダー取引規制違反に該当する事実は不見当であったという旨の特別調査委員会の認定は不合理なものとはいえない。

４．管理態勢に関する調査について

(1) 特別調査委員会による調査の概要

特別調査委員会報告によれば、CMAB における各種管理態勢は概ね整備されているものの、各種ルールについての浸透と徹底、インサイダー情報に関するリスク認識、社員の行動管理等において、一部に脆弱性が認められたとのことである。

(2) 当委員会の所見

各種管理態勢につき制度面及び運用面の両面に亘って検討を行っている特別調査委員会の調査方法に、不合理な点は認められない。

５．再発防止策の評価・検証等について

(1) 公表済再発防止策と特別調査委員会の提言する再発防止策の検討・分析

SMTH においては、既に、(a)組織体制の強化・見直しと(b)業務運営の厳格化に大別して、多岐に亘るインサイダー取引防止に係る再発防止策を実施する旨を公表している。

また、特別調査委員会報告によれば、管理態勢上の課題については、三井住友信託銀行株式会社（以下「SMTB」という。）において、(A)証券会社評価において営業担当者個人に投票する運営は行わないこと、(B)人事管理・行動管理において業務日誌の作成を全社員に義務付け、また、外出などの際にはホワイトボード等に行き先と帰社時間の記入も義務付けるとともに、他の職員への声掛けも基本行動とすること、(C)接待・贈答等の管理において、運用担当者については、接待・贈答等を禁止すること、などをはじめとする 6 項目について既に対応を実施しているとのことである。

更に、同委員会報告は、上記の公表済みの再発防止策に加えて、(A)受託者精

神に立脚した自己規律の浸透のための全社的活動、(B)全役員・社員のコンプライアンス意識の醸成を目的とした「コンプライアンス意識に関するアンケート調査」の継続的実施、(C)SMTB コンプライアンス統括部における「研修チーム」の新設、などの 5 項目の施策を提言している。

(2) 当委員会の提言

上記(1)の対応は、当委員会が独自に調査した国内及び欧米におけるベスト・プラクティスと比較しても相当であり、適切な対応であると評価する。

加えて、SMTH が一層の社会的な信頼を獲得し、顧客の利益につながる業務体制を実現するため、当委員会からも、追加的に、上記**第一(3)**記載の 6 項目の施策を提言する。

最後に、fiduciary duty（忠実義務・受託者責任）を負う信託業務を経営の基盤とする SMTH グループにおいては、顧客の利益のために最善を尽くすという基本理念を醸成するとともに、一層の社会的信頼を勝ち得る体制整備が求められるものであり、特別調査委員会報告による提言や当委員会の提言を踏まえた業務体制のブラッシュアップが期待される。更に、実施した施策が画餅に帰すことのないよう、社内外への浸透を十分に達成するための運用面における取組みが期待される。

以　上

（別添資料）特別調査委員会報告書の概要

（別添資料）

特別調査委員会報告書の概要

Ⅰ．調査の概要

1．特別調査委員会の設置経緯

平成 23 年 8 月 31 日の証券取引等監視委員会（以下、「SESC」）の旧中央三井アセット信託銀行株式会社（以下、「CMAB」）への立入調査以降、同委員会から、調査内容に関する徹底した情報管理を指示されていたことから、徹底した情報管理を行うとともに独自の社内調査を自粛していた。CMAB では、本年 3 月に、後述する社員 A 事案について課徴金納付命令に係る勧告が行われる可能性があることを認識し、同行より当該事態につき報告を受けた持株会社である三井住友トラスト・ホールディングス株式会社（以下、「SMTH」）は、SESC から社内調査開始の承諾を得た上で、3 月 14 日付で、本事案の事実関係の把握・確認、原因分析、再発防止策の検討・検証を目的として、特別調査委員会（以下、「本委員会」）を設置した。

本委員会は、SMTH 常陰取締役会長を委員長、SMTH 大久保取締役常務執行役員を事務局長として、SMTH 社外監査役、社外有識者（弁護士）、SMTH 及び三井住友信託銀行株式会社（以下、「SMTB」）の関係役員・部長から構成される。本委員会は 5 名の専任職員からなる事務局を持ち、加えて、外部弁護士 13 名によるサポートを受けた。

2．調査の方法

本委員会で、過去5年間の公募増資案件の公表日前3ケ月の全売買取引等のデータ、各種関連内部規程、社内報告書、社内稟議書、会議記録その他の資料を精査した上で、外部弁護士を中心として、当時の中央三井トラスト・ホールディングス株式会社（以下、「CMTH」）役員、CMAB 役員および株式運用部長、ファンドマネージャー18 名を含む 48 名（合計 99 回、のべ約140 時間）の面談ヒアリングを実施した。また、他の違反事例の有無については、後述の「4. 類似事案の有無の調査」で調査手法を詳述している。

3．社員 A 事案と社員 B 事案の事実関係

(1) 社員 A 事案

平成 22 年 7 月 8 日に公募増資の実施が公表された国際石油開発帝石株式会社の株式につき、社員 A は、投資一任契約に基づき、運用するファンドにおいて、主幹事引受証券会社（以下、「証券会社 X」）の営業担当者から未公表の重要事実（公募増資の実施）の伝達を受けて、同年 7 月 1 日及び 7 日に売却等の取引を行った。

社員 A は、証券会社 X から特に多くの接待・贈答を受けていたことはないが、証券会社 X の職員と業務外の私的な相談を頻繁に行う等の個人的に親しい関係が形成されていた。

(2) 社員 B 事案

平成 22 年 6 月 25 日に公募増資の実施が公表された株式会社みずほフィナンシャルグループ（以下、「みずほ FG」）の株式につき、社員 B は、投資一任契約に基づき、運用する 3 ファンドにおいて、証券会社Xの営業担当者から未公表の重要事実（公募増資の実施）の伝達を受けて、同年 6 月 24 日に売却の取引を行った。

なお、社員 B は、信託契約に基づく運用においても、同日にみずほ FG 株式の売却取引を行った。

また、社員 B は、証券会社Xから、社内ルールに違反し、未届けでの接待、贈答等を受けており、平成 22 年 4 月から平成 23 年 1 月までの 1 年弱の期間に少なくとも 39 回に亘り合計約 89 万円分の接待を受け、少なくとも 43 回に亘り合計約 32 万円分の贈答を受けていた。

(3)社員 B に対する調査の経緯と SESC への報告について

社員 B については、SESC によるヒアリングが継続し、証券会社Xから過剰な接待・贈答等を受けていたことから、本委員会は、平成 24 年 4 月 6 日から合計 16 回、面談ヒアリングを実施するなど、社員 B 担当の 4 ファンド全てを対象に、過去 5 年間で公表前 3 ヶ月以内に売却取引のある公募増資案件につき、インサイダー取引の有無を徹底して調査した。これと並行して、本委員会は、平成 24 年 4 月 9 日から合計 8 回、SESC と面談して社員 B に対する調査状況の報告及び関係資料の提出を行った。

社員 B は、本委員会の面談ヒアリングにおいて公募増資銘柄に係る売買の投資判断や裏付け等を求める中で、みずほ FG 株式の売買に関する説明には裏付けが乏しく、インサイダー情報を聞いていた可能性の疑念が生じたことから、面談ヒアリングの内容を SESC に報告した。社員 B 事案に係る SESC の勧告の直前である平成 24 年 5 月 28 日及び 29 日、社員 B は、面談ヒアリングにおいて、証券会社Xの営業担当者からみずほ FG の公募増資に係るインサイダー情報伝達された旨認めるに至った。

さらに、社員Bは、具体的な記憶はなく、どの銘柄かは特定できないが、みずほFG以外の公募増資案件についても、証券会社Xの営業担当者から公表前にインサイダー情報に接した可能性がある旨供述するに至った[1]。みずほFG株以外の取引に係る投資判断については一定の理由と裏付けが認められるものの、社員Bが過剰な接待・贈答等を通じて証券会社Xの営業担当者と日常的に緊密な関係にあったことを踏まえ、本委員会は、みずほFG以外の公募増資案件でも社員Bがインサイダー情報に接した可能性があることにつきSESCに報告済みである。

4. 類似事案の有無の調査

(1)調査内容及び手法

本委員会は、社員 A 事案と社員 B 事案以外に類似事案があるかどうか等に関し、以下のとおり徹底的に調査した。

①他のインサイダー規制違反の調査内容

他のインサイダー規制違反の有無に関しては、以下の調査を実施した。

ア. 社員 A、社員 B による他の取引でのインサイダー規制違反の有無

イ. 他のファンドマネージャーによる取引でのインサイダー規制違反の有無

ウ. 他のファンドマネージャーが社員 A、社員 B から情報の伝達を受けて売買を行った事実の有無

②他のインサイダー規制違反の調査手法

調査手法としては、以下のような段階を経て本委員会として可能な限りの調査を尽くしたものである。この過程でのヒアリングは、計 54 回、58 時間に上った。

A. 過去 5 年間の投資一任業務、信託業務及び投資助言業務に係る国内株式の売買データ(973, 034 件)を抽出し、同期間の公募増資案件(251 社　300 件)を照合。その上で公募増資公表日前 3 か月

[1] この点、社員 B は、証券会社X内部で情報遮断されているはずだから、証券会社Xの営業担当者の情報につき市場の話題のひとつ程度にしか思っておらず、自分がインサイダー情報を聞いていたとの自覚及び認識はなかった旨供述している。

以内の売買取引データを全件抽出(2, 097 件)。

B. 上記の売買取引データごとに、各ファンドマネージャーに対し面談ヒアリングにより、投資判断を聴取すると共に、対象取引に至った当時の投資判断を裏付ける書面や資料を徴求し、その合理性を評価した。

C. 上記①ウの事実の有無に関しては、社員 A の勧告対象銘柄、社員 B の勧告対象銘柄に関し、各々公募増資に応募した他のファンドマネージャーについて、公表前の売買取引データを社員 A、社員 B のそれと比較し、同様の売買動向となっていないかどうかを検証した。

D. 原則記名式のアンケートをファンドマネージャー、アナリストやトレーダー84 名に対して実施し、他にインサイダー規制違反の事例の疑いがあるファンドマネージャーがいないか等の情報を求め、検証した。(回収率 85%)

E. さらに、完全匿名アンケートを CMAB の運用部門の全職員 137 名に対して実施し、D と同様の情報を求めた(回収率 84%)

F. 上記 E の完全匿名アンケートにおいて、あるファンドマネージャー(社員 A、社員 B 以外)について疑念があるとの情報があったことから、ヒアリング対象者が特定されないよう平成 23 年 9 月当時に株式運用部に所属していた者のうち 10 名を無作為に抽出し、弁護士のみにより、疑念があるとの情報があったファンドマネージャーについて面談ヒアリングを実施した。

G. 情報の対象となったファンドマネージャーに対して、再度、インサイダー情報の取得の有無、投資判断の合理性等について検証した。

③証券会社との不適切な関係の有無についての調査手法

社員 B において、公募増資営業を背景とする証券会社Xからの過度な接待・贈答等がインサイダー情報の取得の背景となっていたことから、証券会社Xの主幹事案件に応募していた他のファンドマネージャーに関し、以下のような手法で、証券会社と不適切な関係がなかったか否かについて調査を実施した。なお、以下の C 以下は、上記②のアンケート等の内容の一部として実施し、上記②と同様に進めたものである。

A. 5 名のファンドマネージャーに対する面談ヒアリング

B. 手帳・スケジュールなどの資料の精査

C. 原則記名式のアンケートの実施・検証

D. 匿名アンケートの実施・検証

E. 匿名アンケートに基づく匿名面談ヒアリング

F. 匿名アンケートおよび匿名面談ヒアリングに基づく面談ヒアリング

(2)調査結果

①インサイダー規制違反の有無

上記(1)の調査の結果、社員 A の勧告対象取引以外の取引及び社員 A・B 以外のファンドマネージャーにおける取引において、その投資判断等の合理性に疑義を差し挟む事情は見出せず、また、社員 A 及び社員 B から情報を得て売買を行った形跡は見当たらず、各取引がインサイダー規制違反に該当するとは認められなかった。

調査途上で疑念があるという情報のあったファンドマネージャーについても、最終的に、その投資判断等の合理性に疑義を見出せず、インサイダー取引規制違反に該当するとは認められなかった。

②証券会社との不適切な関係の有無

各ファンドマネージャーにおいて、証券会社との不適切な関係は認められなかった。

③これらの調査結果から、インサイダー取引規制違反は、証券会社の営業担当者との間の節度を越えた関係が構築されていた社員 A 及び社員 B に限定されたものと考えられる。

Ⅱ. 事案発生の原因分析

1. A・B 事案の直接的な原因の分析

(1)インサイダー情報に対する認識の甘さ

社員 A は、証券会社Xの営業担当者から告げられた情報について、市場の噂等としてよく聞く類の話であり、証券会社X社内の情報隔壁がある以上、インサイダー情報に該当するとは認識していなかったため、当該情報を判断根拠の一つとして売買取引を行ってもインサイダー取引には該当しないと認識していたと述べている。また、社員 B も、情報を特段の意識もないまま聞いてしまい、他の要素と一緒に投資判断の一部としてしまったとの認識を述べている。以上からすると、両名共に、インサイダー情報に該当する可能性があるという警戒感を抱くことなく、漫然と当該情報を得てしまった点は共通している。

(2)証券会社Xの営業担当者との関係

社員 A に関しては、証券会社Xの営業担当者との間に、業務外の私的な相談を頻繁に行う等の個人的に親しい関係が形成されていたものと推察され、社員 B に関しても、証券会社Xの営業担当者やその上司から CMAB の社内ルールに違反する接待・贈答やデータ集計作業などの便益を日常的に提供され、毎日のように連絡を取り合い、そのような密接な接触の中で情報に接した。

(3)証券会社営業担当者への評価

CMAB の証券会社評価において、評価全体の限定的な比率とは言え、証券会社営業担当者個人に対して投票する形式での評価が行われていた。評価を受ける個々の証券会社営業担当者から見れば、自己の評価を高めるため、時には行き過ぎた営業を行いかねない可能性を孕んだ制度・運営であったとも考えられる。この点は、社員 A 事案および社員 B 事案に共通する。

(4)公募増資営業と接待

公募増資における主幹事証券会社の営業担当者としては、まとまった数量の応募を獲得するため、CMAB のような運用会社や機関投資家のファンドマネージャーに対し、より強く営業攻勢をかける動機が働くと推測される。これが、証券会社Xの営業担当者による社員 B に対する過剰な接待・贈答等につながり、ひいてはインサイダー情報の伝達の背景となったものと考えられる。

2. CMAB の管理態勢等の問題

社員 A 事案及び社員 B 事案が発生した原因分析を踏まえ、両事案の原因となる問題が、CMAB の当時の管理態勢や風土面に内在していなかったか、どういう体制が望ましかったかという観点から、検証を行った。

その結果、2 つの事案が発生していることを踏まえると、個人的な問題のみに止まらず、運用部門等の組織、態勢、風土に以下のようなリスク管理上の問題が認められた。

(1)株式売買等管理態勢

売買発注における取引証券会社の選定についてファンドマネージャーが関与することはできない態勢

となっていたが、証券会社評価において、各ファンドマネージャーが営業担当者個人の評価についてまで投票する制度・運営は、証券会社側がファンドマネージャーとの関係を必要以上に深めるインセンティブに繋がっていたのではないかと考えられる。

また、売買モニタリングでは、1ヶ月間における高頻度売買の確認を行っていたが、売買高に一定の抽出基準を設けていたことから、断続的に反対売買が行われる場合や、保有銘柄の内一つの銘柄を全て売却した上で買戻す等の極端な反対売買にはチェックがかかるものの、反対売買が単発的に行われる場合や一部の反対売買の場合には、必ずしもチェックがかかるものではなかった。

(2) 人事管理・行動管理

社員Bのような長期在籍者の事故防止にかかる管理については行われていたし、長期在籍そのものがCMABのような業務特性上、ある程度やむをえない部分はあるものの、一定期間での担当変更、同一の証券会社営業担当者との長期継続的な関係の解消等の対応を、現場の部署のみならず人事部でも把握・指導し、事故防止の実効性を確保していくべきであった。

また、不適切な行動や交際等が、コンプラインアンスホットラインや部長等の職制に適時・適切に伝わる風土構築、社員教育、複線的手段としては、個々人の職務遂行上の課題や職場のコンディションが人事部に直接伝わる仕組みが必要であったと思われる。

そして、職員個人の行動管理については、CMABとして職員個人の日々の業務内容を管理する制度が採用されていなかったことに加え、株式運用部内でも職員個人の行動管理を行う仕組みが採用されていなかった。

(3) 社内研修

コンプライアンス等に関する社内研修は定期的に実施されていたが、社内規則に関する職員個人の認識には不十分な箇所も垣間見られ、職員個人への浸透具合にはばらつきがあった。また本事案では、社員Aおよび社員Bは国内株のファンドマネージャーという株式運用のプロフェッショナルであるにもかかわらず、インサイダー取引規制に関する認識、特に、証券会社の営業担当者等の外部からインサイダー情報を取得するというリスクに対する認識に甘さがあったものと考えられる。これらに鑑みると、業務に則した形でのルールの周知徹底には不十分な点があったものと推察でき、その意味で、具体的業務に則したより深度ある研修が必要であったと考えられる。

(4) 接待贈答等管理

CMAB受託資産運用部門においては、接待・贈答を受ける場合には、全社ルールより詳細な内容を記載した「接待・贈答の授受に関する届出書」を作成していたが、一覧性のある管理簿方式では管理していなかった。そのため、個々の接待等における内容詳細については把握できる反面、担当者毎の被接待頻度や特定の証券会社の接待の集中度等を俯瞰的に確認するのは困難であった。受託資産運用部門では接待に関するルールや一定の管理枠組はあったものの、「社会通念上社交儀礼の範囲」であれば禁止もしくは抑制されておらず、また、基準も曖昧であり明確な線引きはなされていなかったため、個々のファンドマネージャーごとに認識のばらつきが生じやすいルールとなっていた。

(5) コンプライアンス統括部の体制

CMABのコンプライアンス統括部は、平成19年4月に設置され、内部管理全般を担当する部署としての役割を担ってきた。但し、体制面では、専任者の人数は少なく、また、リスク管理面での業務も担当するなど、コンプライアンスに関する体制として、人員が業務の量・求められる質と比較して十分ではなかった面があると考えられる。

(6) 内部監査態勢

CMAB の信託専業銀行という特性を踏まえたリスクの洗出しなど、より深度あるリスク分析を行っているかという観点から、信託専業銀行という特性を踏まえたリスクに関する認識が十分ではなかった。

(7) 風土等

CMAB 株式運用部では、①組織がフラット化され多人数の担当者へ上席者からの目が行き届きにくい組織体制になっていたことに加え、②ファンドマネージャー業務という専門性の高さ、自己完結性による同僚への関心の減退と長期在籍によるその固定化等とがあいまって、職員間での相互牽制が働きにくい風土が形成されていたことも、社員 B のような存在を生んだ一因と考えられる。また、内部通報制度が十分に機能していれば、何らかの不審な兆し等が把握でき、未然防止につながった可能性があるところ、同制度が必ずしも機能していなかった。

3. グループの他の銀行子会社及び持株会社の管理態勢

旧住友信託銀行、旧中央三井信託銀行の管理態勢には特段の問題は見られなかった。持株会社においても、基本的には、銀行子会社等のグループ会社のリスク管理やコンプライアンス管理について、適切な指導・管理が行われていたと考えられる。但し、持株会社においては、業務特性に応じたルール等の態勢に関する子銀行への指導等について課題があったのではないかと考えられる。一方、本年 4 月以降の態勢では、銀行子会社の業務所管部を通じたグループ会社管理の態勢とするなど、グループ会社の業務特性や実情に応じた態勢整備に対する指導が行われる態勢となっている。

Ⅲ. 再発防止策の検討

上記の原因分析や問題認識を踏まえ、両事案のような法令違反行為の再発を防止し、お客さま、投資家、市場の信頼を回復するために、①本年 3 月 21 日公表済みの再発防止策を検証し、さらに、②管理態勢上の問題への SMTB における対応状況について検証した上で、③コンプライアンス意識の醸成・企業風土の構築の観点からの追加すべき対応策を提言する。

1. 本年 3 月 21 日公表済みの再発防止策の検証

公表済み再発防止策は、証券会社営業担当者からインサイダー情報を聞いてしまう機会を極小化し、万が一伝達を受けてもその管理を徹底する態勢を整備すること等を主眼とするものである。この再発防止策について、本委員会は、各種自主規制ルールや先進的事例に係る資料を収集・精査し、インサイダー取引防止の基本理念にまで遡って、以下の視点から検証した。

・再発防止策の内容が、本事案に即して、その再発防止に十分なものであるか(十分性)

・再発防止策の内容が、具体的でかつ有効性・現実性を有するものであるか(有効性・現実性)

・インサイダー取引防止の観点から、グローバルにも通用する内容であるか(グローバル視点)

以下は上記視点による検証結果であり、公表済み再発防止策は、本事案発生にかかる原因、管理態勢等の課題等に対し、十分性、有効性、現実性の各観点から効果のあるものと評価できる。また、グローバルなプレーヤーとの水準との比較という観点からも一定水準であることが確認できた。

(1) 組織体制の強化、見直し

①運用ミドル部署の牽制機能強化

・受託事業のコンプライアンス管理に関与する人員は、受託監理部とコンプライアンス統括部との合計で102 名となり、大幅に強化が図られている。

・SMTB においては、受託事業にかかる運用業務のモニタリングやコンプライアンス管理を行う部署として受託監理部を設置している。受託監理部は受託事業に属さない経営管理各部として位置づけており、牽制強化も図られている。

・受託監理部をコンプライアンス統括部担当役員の直轄とすることで、具体的なレポーティングラインとしても、受託事業のコンプライアンス管理が具体化されている。

・受託監理部及び受託資産企画部（受託事業の事業統括部）のコンプライアンス担当者を、コンプライアンス統括部との兼務とすることで、実務的な連携が具体的に図られる態勢となっている。

②インサイダー取引防止に特化した内部監査の実施

・運用部門を中心とした統制レベルに関する具体的な監査手順が定められており、十分性を有する。

・市場フロント部署だけではなく、受託監理部やコンプライアンス統括部も監査対象として含めており、態勢全般の監査となっている。

③運用部門の管理体制強化のための役員体制等の見直し

・インサイダー取引防止に関するルール、受託事業におけるコンプライアンス管理について、SMTB においては主として旧住友信託銀行の態勢を取り入れていることから、それらを浸透していく上で、適正な人材配置がなされているものと考えられる。

(2) 業務運営の厳格化

①証券会社営業担当者との接触禁止

・インサイダー情報入手リスクのある場面に身を晒す機会を排除しており、インサイダー情報を入手するプロセスに規制を掛けるルールとして有効である。

・行動管理の観点において、証券会社営業担当者との度を越した関係構築を防止するという再発防止策として十分なものである。

・受託監理部において漏れなくチェックする管理態勢としており、今回同様事態の再発防止策として十分なものである。

・接触記録やログの保有による牽制が掛けられる会社設置の電話やメールによる接触や複数の運用機関が参加するセミナー等での間接的な接触は制約せず、営業成績向上を目的としない証券会社アナリストとの接触は禁止対象外としており、業務上必要な情報収集活動にまで支障が及ばない運営としている。また社内限定、かつ、当社複数名による接触も困難なケースで業務上必要なもの、例えば市場フロント部の所属員単独での海外企業調査等に証券会社の営業担当者が現地案内で同行せざるを得ない場合等は、接触が認められる（この場合も接触記録は受託監理部に回付）など、市場フロント部署の運営実情に配慮し正当な活動を妨げない体制となっている。

・証券会社担当者との接触の原則禁止については、外部ヒアリングでは「極めて珍しい」との反応であるが、社内多数のファンドマネージャー等への具体的ヒアリングからも、「証券会社営業担当者との接触を制約されても、その情報の質等から業務上特段の支障はない」との声が圧倒的となっている。

②外部から入手した情報の取扱ルール厳格化

・インサイダー情報の該否を受託監理部やコンプライアンス統括部といったコンプライアンス部門が明確な判断を行い、それに伴って、必要な場合には売買執行停止を指示することにより、インサイダー規制

抵触の可能性は限りなく小さくなる運営と評価できる。

・研修等を通じ、インサイダー情報管理ルールの周知徹底が図られ、個々人単位での知識・意識の向上により、情報管理レベルの向上に寄与している。

③短期売買、高出来高銘柄売買等の異例取引の全件チェック

・短期売買モニタリング、高出来高銘柄売買モニタリングにより、運用担当者による不公正な取引執行の可能性に対し、網羅性ある牽制機能を発揮していることに加え、公募増資等のファイナンス銘柄に関し、投資判断等の取引理由を含めた事後的モニタリングを実施することで、運用担当者に対する公募増資応募の判断に関する抑止力は一層強化され、インサイダー情報に基づく取引再発防止にかかる牽制機能は十分なものとなっている。

・短期売買、高出来高銘柄売買に関するモニタリングは、旧住友信託銀行では従来より実施されてきたものであり、多大な負担増等の懸念は少ない。

④運用担当者の対外通話の全件記録と検証態勢強化

・終日の通話内容が全てモニタリング対象となり記録されること、年間を通じ全ての運用担当者に対し、網羅的にモニタリングが実施されていることが運用担当者に意識付けられることにより、通話を介した不適切な情報取得に対する牽制として十分機能しているものと考えられる。

⑤個別株自己売買の禁止

・売買を行う場合は、必ず店部長のチェックがかかる建付けとなっており、牽制機能が働くスキームとなっている。

・本事案に鑑みれば、運用業務においては、「職務上特別の情報を知りうる」立場にあるとの前提でルールを策定する必要があり、新しく策定されたルールは、合理的なものである。

⑥コンプライアンス研修等の強化

・各種再発防止策を順守する旨の誓約書が全運用担当者から徴求されており、高度な牽制強化策が実施されている。なお、社員Bに関する事案において、社内ルールが存在していたにも関わらず、情報の持ち出しが行われていたことに鑑み、上記誓約書に情報管理に関する内容も追加し、抑止力を強化すべきである。

・運用担当者の所属する部門では、今年度よりインサイダー情報管理をはじめとしたコンプライアンス研修について、従来の半期毎から四半期毎へと実施頻度を向上することとしており、情報管理ルールの周知徹底と理解浸透がこれまで以上に図られる体制となっている。

2. CMABの管理態勢上の問題へのSMTBにおける対応状況の検証

本委員会としては、CMABの管理態勢上の問題に対しては、以下のような再発防止策がSMTBにおいて既に対応が採られていることを検証した。

(1)株式売買管理態勢

・証券会社評価では、営業担当者個人に投票する運営は行わず、証券会社側がファンドマネージャーとの関係を必要以上に深めるインセンティブは排除されている。

(2)人事管理・行動管理

・人事管理や行動管理については、業務日誌の作成を全職員に義務付けるとともに、全職員に配布して

いるビジネスマナーハンドブックにおいて、外出や長時間離席の際にはホワイトボードやスケジューラーに行き先と帰社時間を記入すると同時に他の職員に声をかけることを基本行動として周知徹底している。

・各店部には、部長のほかに店部内の人事管理を担当する人事担当者（原則、次長）を配置し、店部内職員の行動を常時把握する体制を採用している。長期在籍者の事故防止の観点からは、担当先、担当期間、取引内容等の具体的な担当内容を人事部でも各部署からの報告により把握するとともに、業務特性上のリスクも報告項目とすることで、事故防止・管理の実効性向上を図っている。

(3)社内研修

・研修に関しては、業務特性に則した研修を継続反復して行うことにより、受託事業特有のリスクに応じて必要となる知識や法令、社内ルールの周知徹底を図ることとしている。

具体的には、全社的にコンプライアンス統括部主催のコンプライアンス研修やインサイダー取引を行わない旨の誓約書徴求を年 2 回行うことに加えて、受託事業において、ミドルオフィスが作成する当該事業に即した、インサイダー取引規制に関する内容を主とするコンプライアンス研修を年 4 回実施することとしている。

(4)接待贈答等管理

・接待・贈答等の管理では、受託事業のうち証券会社等への発注等の業務を担う部署の職員については、接待・贈答等を禁止し、全社ルールに更に加重した制限を課している。

(5)コンプライアンス統括部の体制

・コンプライアンスに関する態勢等については、基本的なコンプライアンスに関する規定・ルールは全社ベースで共通のものをコンプライアンス統括部が作成する一方、各事業がコンプライアンス統括部と協議しつつ、各事業の特性に応じたルールを上乗せするなど実態に即したルールの整備を進めている。今回の再発防止策として、受託事業のモニタリング機能・コンプライアンス機能を担う受託監理部とコンプライアンス統括部の人員を合わせれば、102 名となるなど大幅な体制増強が図られている。

(6)内部監査態勢

・内部監査に関しては、深度あるリスクの洗い出し強化の観点から、内部監査計画策定に際し留意すべきリスク事項の洗い出しを行い、持株会社・子銀行間で共有するなどの態勢整備を行っている。

3. 特別調査委員会としての追加策の提言

本委員会としては、公表済みの再発防止策に追加して、CMAB で問題だったコンプライアンス意識の醸成、企業風土の変革や信託銀行員に必要な倫理観の浸透のために、以下のような施策を提言する。

(1)受託者精神に立脚した自己規律の浸透のための全社的活動

・「ディスカッション　The Trust Bank」[2]において、フリーなディスカッションを継続的に実施し、各現場、各個人レベルでの信託の規律、コンプライアンスに関する意識の醸成やチームワークの向上を図る活動に全社レベルで取り組む。

(2)全役職員のコンプライアンス意識の醸成や信託銀行員としての倫理観の浸透を目的とした、「コンプライアンス意識に関するアンケート調査」の継続的実施

(3)SMTB コンプライアンス統括部に「研修チーム」の新設

[2] 全店部において、店部職員が参加する店部単位でのグループディスカッションの場。

・同チームと各事業・各部署との連携により、外部環境や各事業の特性にマッチした研修の実施を担保していくもの。

(4)コンプライアンスの重要性に関する役員に対する定期的な研修

・経営陣自らが、金融機関経営の土台としてのコンプライアンスの重要性や社会的要請等を常に認識し、職員への指導をより充実させる目的で、年に 1 回以上の役員研修を実施する。

(5)内部通報制度の活性化

・内部通報制度の更なる周知徹底を図り、その有効性を認識させることで、不正の芽を早期に摘む体制をとる。具体的には、情報の秘匿性は守られ、通報者に不利益が与えられないこと、匿名でも、かつ弁護士にも通報が可能であることを周知教育し、持株会社にも通報可能とするなど活用されやすい内部通報制度の構築に努める。

以上

別紙２

再発防止策等について

Ⅰ．再発防止策の全体像

三井住友信託銀行株式会社（以下、「三井住友信託銀行」）では、3 月 21 日に発表いたしました再発防止策に加え、今般の特別調査委員会の提言、第三者委員会の提言を踏まえて、下記の通りの再発防止策を策定し、厳正に実施して参ります。

１．組織体制の強化、見直し

（1）運用ミドル部署の牽制機能強化 （平成 24 年 4 月実施済）

・モニタリング機能を担う受託監理部を受託事業から独立させ、コンプライアンス統括部統括役員の直轄とすることで、運用部門のコンプライアンスについては、受託監理部とコンプライアンス統括部が同部門に対する牽制機能を果たし、重層的に統括。

・受託監理部及び受託資産企画部のコンプライアンス担当者をコンプライアンス統括部との兼務とし、コンプライアンス統括部の直接的関与及び連携を強化。

（2）インサイダー取引防止に特化した内部監査の実施 （平成 24 年 4 月実施済）

・社長直轄の内部監査部による、運用部門におけるインサイダー取引防止に特化した監査を継続的に実施。具体的な監査内容・手順を、「監査手順書」として規定済み。

（3）運用部門の管理体制強化のための役員体制等の見直し （平成 24 年 4 月実施済）

・コンプライアンス統括部統括役員、受託事業運用業務担当役員を各々、三井住友信託銀行で採用した管理態勢に習熟した者に変更し、併せて、株式運用部長、受託監理部長、内部監査部長についても同様の措置を実施。

２．業務運営の厳格化

（1）証券会社営業担当者との接触禁止 （平成 24 年 4 月実施済）

「証券会社等との接触等に関するガイドライン」を制定し、以下のようなルールで運営開始。

・運用担当者の証券会社営業担当者との接触を原則全面禁止とする。部長が業務上やむを得ないと判断した場合に限り、社内限定、かつ複数者での接触を可とするが、接触記録を受託監理部にも回付し、チェックする運営。

・対象者、接触内容の類型を示した解説資料を作成し、禁止される接触の内容を明示。

・業務上必要な連絡等における電話、メールは会社電話、会社パソコンに限定。通話記録、メールは保存・モニタリング。

・運用部門に所属する職員の証券会社との接待贈答の全面禁止。

（2）外部から入手した情報の取扱ルール厳格化 （平成 24 年 4 月実施済）

・運用部門において、インサイダー情報やその可能性がある情報を入手した場合は、受託監理部のみに報告し、受託監理部において管理要否の判断、売買執行停止を行うことで、管理漏れの防止、無

用な情報拡散を防止する厳格な管理体制を構築。受託監理部で管理要否の判断が難しい場合には、コンプライアンス統括部へ相談。

・4 月にインサイダー取引防止に関する研修を実施し、情報入手時の管理要否の判断、相談照会ルール、運用担当者が取得するリスクのあるインサイダー情報について、重要事実の類型毎の取得事例の掲載等により、明確化。

・アナリストの取材記録についても、インサイダー情報やその可能性のある情報を入手していないか、記録フォーマットにインサイダー情報の有無を確認するチェック欄を設け、本人のチェック意識の強化と、受託監理部によるチェックを実施する態勢を整備。

(3)短期売買、高出来高銘柄売買等の異例取引の全件チェック （平成 24 年 4 月実施済）

運用部門から独立した受託監理部による全取引の検証態勢を構築。

・短期売買、高出来高銘柄売買等の異例取引のチェックに加え、ファイナンス銘柄について実施前 1 ヶ月間の売買記録を検証し、売買理由について確認を行う態勢を構築。

・インサイダー情報取得時における運用担当者の行動として懸念される短期的な売買による利益計上、大量売買による収益規模の拡大等を企図した異例取引に関しては、5 営業日内の同一銘柄の短期売買、及び高出来高銘柄売買について、受託監理部が全取引を対象とするモニタリングを網羅的に実施。該当取引が抽出された場合には、運用担当者に対するヒアリングを含め、取引執行の妥当性を確認。

・短期的な取引執行に対するモニタリングに加え、ファイナンス銘柄については、公表前 1 ヶ月間の売買取引の記録を受託監理部が抽出し、運用担当者が提出している取引理由等を記載した報告書との照合により検証。

(4)運用担当者の対外通話の全件記録と検証態勢強化 （平成 24 年 4 月実施済）

・受託監理部により運用担当者の 1 営業日中の全ての通話内容について確認を行うサンプルモニタリングを開始。少なくとも年間を通じ本モニタリングが全ての運用担当者に対して実施されるよう計画的にモニタリングを行う。

・モニタリングの有効性について定期的に検証し、実効性の確保を図る。

・公表前 10 営業日内に売買が行われたファイナンス銘柄取引全てに関する取引執行日の各運用担当者の通話内容のモニタリングも同時に導入。

(5)個別株自己売買の禁止 （平成 24 年 3 月実施済）

・個人の個別株売買については、「有価証券等の自己売買に関する規程」において、運用部門においては原則禁止とする旨規定。

(6)コンプライアンス研修等の強化(平成 24 年 4 月実施済)

・全社ベースでの強化策として各店部ベースでの勉強会を含め、年 2 回の研修を追加し、年 4 回の研修態勢とする。

・受託事業独自の取組みとして、事業独自の e-ラーニング研修を、本年度から年 4 回実施に強化。受託事業独自の管理ルールの徹底や、事業独自の情報入手の態様を前提とした具体的な解説を行う内容。

・事業独自の管理ルールの徹底のため、証券会社との接触禁止等の独自ルールも含めた、事業独自の誓約書を徴求。4 月から実施済みであり、今後も四半期毎に徴求。

(7)取引証券会社のコンプライアンス体制のチェック （第三者委員会の提言を受けて実施予定）

・違法行為抑止の観点から、信託業務等に関し証券会社と取引を行うに際して、証券会社のコンプライアンス体制について、ヒアリングやアンケート等によりチェックすることを検討。

３．経営管理、各種管理態勢に係る対応

(1)証券会社評価 （平成 24 年 4 月実施済）

・売買発注に係る証券会社評価について、営業担当者個人に投票する運営は行わず、証券会社側がファンドマネージャーとの関係を必要以上に深めるインセンティブを排除。

(2)人事管理・行動管理 （平成 24 年 4 月実施済）

・業務日誌の作成を全職員に義務付けるとともに、全職員に配布しているビジネスマナーハンドブックにおいて、ホワイトボードやスケジュール表に行き先と帰社時間を記入すると同時に他の職員に声をかけることを基本行動として周知徹底。

・各店部には、店部長のほかに店部内の人事管理を担当する人事担当者を配置し、店部内職員の行動を常時把握できる体制を採用。

・長期在籍者の事故防止の観点からは、具体的な担当内容を人事部でも各部署からの報告により把握するとともに、業務特性上のリスクも報告項目とすることで、事故防止・管理の実効性を向上。

(3)接待贈答等管理 （平成 24 年 4 月実施済）

・運用部門の所属員の証券会社との接待贈答は全面禁止とするとともに、証券会社以外の先との接待贈答については、一覧性のある管理票で状況を管理。

(4)コンプライアンス統括部等の体制強化 （平成 24 年 4 月実施済）

・コンプライアンスに関する態勢等については、各事業の特性に応じたルールを全社ルールに上乗せするなど実態に即したルールを整備。受託事業のモニタリング機能・コンプライアンス機能を担う受託監理部とコンプライアンス統括部の人員は合計 102 名となるなど、大幅に体制増強。

(5)内部監査態勢 （平成 24 年 4 月実施済）

・内部監査態勢に関しては、深度あるリスクの洗い出し強化の観点から、内部監査計画策定に際し留意すべきリスク事項の洗い出しを行い、三井住友トラスト・ホールディングス株式会社（以下、「三井住友トラスト・ホールディングス」）・三井住友信託銀行間で共有するなど態勢整備。

４．コンプライアンス意識の醸成、企業風土の構築や倫理観の浸透

（第三者委員会及び特別調査委員会の提言を受けて実施予定）

(1)受託者精神に立脚した自己規律の浸透のための全社的活動

・「ディスカッション The Trust Bank」（※）において、フリーなディスカッションを継続的に実施し、各現場、各個人レベルでの信託の規律、コンプライアンスに関する意識の醸成やチームワークの向上を図る。

（※） 全店部において実施する店部内職員が参加するグループディスカッションの場

(2)「コンプライアンス意識に関するアンケート調査」の継続的実施

・アンケート調査の実施により、全役職員のコンプライアンス意識を高く維持すると共に、顧客資産を預かり運用する信託銀行の役職員にとって必要な倫理観やコンプライアンス意識の浸透度を継続的に確認し、コンプライアンスに関する施策の PDCA サイクルの確立に活用。

(3)コンプライアンス統括部に「研修チーム」を新設

・コンプライアンス統括部に、研修チームを新設し、全社ベースのコンプライアンス研修の企画・立案、各部との連携・調整を実施。同チームと各事業・各部署との連携により、外部環境や各事業の特性にマッチした研修の実施を担保。

(4)コンプライアンスの重要性に関する役員に対する定期的な研修

・経営陣自らが、金融機関経営の土台としてのコンプライアンスの重要性や社会的要請等を常に認識し、職員への指導をより充実させる目的で、年に 1 回以上の役員研修を実施。

(5)内部通報制度の活性化

・通報の情報の秘匿性は守られ、通報者に不利益がないこと、匿名でも、かつ弁護士にも通報が可能であることを再度周知教育し、三井住友信託銀行の職員が持株会社三井住友トラスト・ホールディングスにも通報可能とするなど心理的障壁を低め活用されやすい内部通報制度を構築。

５．再発防止策の進捗・定着状況のモニタリング　（特別調査委員会の提言を受けて実施予定）

上記の再発防止策の進捗・定着状況について、経営会議等及び取締役会においてモニタリングを行うことに加え、法律事務所等の外部専門家によるモニタリング体制を構築。

Ⅱ．勧告事案により発生した利益の還元

3 月と 5 月に勧告されたインサイダー取引によって発生した利益は投資家に帰属しておりますが、その発生原因は運用者である弊社にあり、マーケットに対する信頼を損ねた責任は大変重いことから、これらによって発生した利益相当額を、市場規律や信託の受託者精神等の維持・向上に資する調査・研究・啓蒙活動等の推進のために、関連団体等に寄付することを検討して参ります。

Ⅲ．役職員の責任の所在の明確化

今回の事態についての役職員の責任を重く受け止め、その責任の所在を以下の通り明確にいたしました。

１．事案発生時（平成 22 年 6 月・7 月）の役員の責任

（1） 旧中央三井アセット信託銀行の取締役及び関係執行役員としての管理責任

事案発生時の同社の取締役及び運用担当役員、企画担当役員、コンプライアンス担当役員、内部監査担当役員、人事担当役員は、下記の通り減俸

・月例報酬の 50％×2～5 ヶ月の減俸 （既退任役員については自主返納を求める）

（2） 旧中央三井トラスト・ホールディングスの取締役及び関係執行役員としての監督責任

事案発生時の同社取締役及び企画担当役員・コンプライアンス担当役員・内部監査担当役員、人事担当役員は、下記の通り減俸

・月例報酬の 10～20％×3 ヶ月の減俸 （既退任役員については自主返納を求める）

２．勧告時（平成 24 年 3 月）の役員の責任

（1） 旧中央三井アセット信託銀行の取締役及び関係執行役員としての責任

勧告時の同社取締役及び運用担当役員、企画担当役員、コンプライアンス担当役員、内部監査担当役員、人事担当役員は、下記の通り減俸 （上記1．の対象者は除く）

・月例報酬の 15～20％×１ヶ月の減俸 （既退任役員については自主返納を求める）

（2） 三井住友トラスト・ホールディングスの取締役及び関係執行役員としての責任

勧告時の同社取締役及び企画担当役員、コンプライアンス担当役員、内部監査担当役員、人事担当役員は、下記の通り減俸 （上記1．の対象者は除く）

・月例報酬の 10～20％×１ヶ月の減俸 （既退任役員については自主返納を求める）

なお、関係した職員については、就業規則に基づき厳正な人事処分を行う。

以 上