

# プルデンシャル・ ファイナンシャル サステナビリティレポート 2024



# 目次

<b>私たちのパーパス</b> .....	<b>3</b>
> 最高経営責任者からのメッセージ.....	4
> プルデンシャルについて.....	5
> 2024年のハイライト.....	6
<b>社会へのインパクト</b> .....	<b>7</b>
> カスタマーエクスペリエンス.....	8
> 商品イノベーション.....	10
> コミュニティとのつながりと パートナーシップ.....	11
<b>私たちのカルチャー</b> .....	<b>14</b>
> 私たちのカルチャー理念.....	15
> 人材の獲得.....	17
> 人材育成.....	18
> 社員エンゲージメント.....	20
> 社員のウェルビーイング.....	22
> 賃金の平等.....	24
<b>ガバナンス</b> .....	<b>25</b>
> プルデンシャルの取締役会.....	26
> リスクの予測と管理.....	27
> 倫理とコンプライアンス.....	28
> サイバーセキュリティ.....	32
> プライバシー.....	33
> 政治への関与.....	34
> 調達と購買.....	35
<b>サステナブル投資</b> .....	<b>36</b>
> 一般勘定.....	37
> インパクト投資ポートフォリオ.....	39
> PGIM.....	40
<b>環境スチュワードシップ</b> .....	<b>43</b>
> 気候の監視.....	44
> 排出量の削減.....	45
> 排出量の方法論とデータ.....	47
<b>追加情報</b> .....	<b>52</b>
> ステークホルダーの関与.....	53
> 持続可能性トピックの優先順位付け.....	55
> 独立限定保証報告書.....	56
> 将来の見通しに関する記述および その他の免責事項.....	58

## プルデンシャルのサステナビリティ開示

以下のレポートには、2024年1月1日から12月31日までの報告期間の、プルデンシャル・ファイナンシャルの持続可能性の進捗状況のハイライトが含まれています。将来の見通しに関する記述およびその他の免責事項は、本レポートの裏表紙に記載されています。prudentialesg.comにアクセスして、追加のサステナビリティ開示をご覧ください。

本資料はプルデンシャル・ファイナンシャルの「サステナビリティレポート2024」の日本語版です。本翻訳は原文に基づき作成しておりますが、内容の正確性については原文が優先されます。詳細情報を参照される際は、必ずPrudential Financial, Inc. - Sustainabilityに掲載の原文をご覧ください。



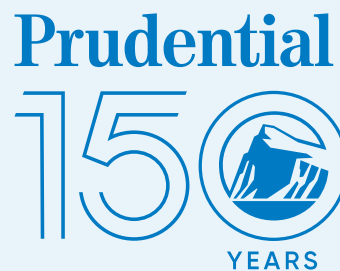
# 私たちの パーパス

変わりゆく世界において、経済的な課題を解決することにより、人々の人生をより良いものにします。

- ▶ 最高経営責任者からのメッセージ
- ▶ プルデンシャルについて
- ▶ 2024年のハイライト



写真のキャプション: プルデンシャルのチームメンバーは、当社の150周年を祝い、誇りを持って旗を掲げます。



# 最高経営責任者からのメッセージ

プルデンシャルは、変わりゆく世界において、経済的な課題を解決し、人々の生活をより良いものに取り組んでいます。このパーパスを指針として、150年にわたり事業を行い、お客さまをサポートし、未来に向けて進化を続けてまいりました。

このレポートでは、パーパスの実現に向けた取り組みにおける2024年の成果をまとめました。これらの長期的かつ持続可能な取り組みによって、私たちがどのように新たな課題に向き合い、機会を捉え、お客さまとの約束を果たしているかをご紹介します。

## 社会へのインパクト

世界50か国5,000万人のお客さまにサービスを提供し、生命保険、年金、退職商品および関連業務を通じて、経済的安定をお届けしています。2024年には、喪失に直面するご家族のサポート、医療費管理における雇用主の支援、投資、生命保険、退職商品をご提供しました。

当社のインパクトは事業活動を超え、私たちが暮らし働いている地域社会へと広がっています。グローバル本社のあるニュージャージー州ニューアーク市から世界中のオフィスや支店に至るまで、プルデンシャルとその社員は多様なパートナーシップ、ボランティア活動、戦力的な取り組みを通じて地域社会を支援し、2024年には約800万ドルの寄付を行いました。プルデンシャル財団のコミュニティ助成プログラムは2年目を迎え、地域社会の活性化に焦点を当てた65以上のプロジェクトを支援しました。これは、強固な財務実績と社会ヘインパクトをともに実現させるという私たちの強い信念を示すものです。

## 私たちのカルチャー

世界中の38,000人を超える社員は、私たちの成功に不可欠な存在です。包括的で敬意のある職場環境こそが、新たなアイデアや視点を共有する原動力となり、世界中のお客さまやクライアントのニーズに最善の方法でお応えできると信じています。人材育成と社員エンゲージメントに投資し、将来の事業運営に必要とされるスキルや経験を習得できるよう支援しています。

## ガバナンス

強固なガバナンスは、信頼を築き維持するための基盤です。私たちは規律と透明性を重視し、倫理的な選択、慎重なリスク管理、責任あるイノベーションを支える揺るぎないフレームワークに基づき行動します。2024年、私たちは10年連続でEthisphere Institute®の「世界で最も倫理的な企業」のひとつに選出されました。これは、誠実さを重んじる姿勢が評価された証と言えます。

## サステナブル投資

生涯にわたる経済的安全を提供することに尽力する企業として、私たちは投資リスクと投資機会を長期的に捉え、健全な財務体質を維持することに取り組んでいます。当社の一般勘定では、396億ドルのサステナブル投資に取り組んでおり、これらの投資は、市場のリターンを提供しつつ、長期的なリスクを管理することを目的としています。

## 環境スチュワードシップ

私たちは、気候変動に対する耐久力の強化と環境負荷の軽減を通じて、長期的なビジネス価値の強化に向けて前進しています。私たちの取り組みは、運用効率を向上させ、コストを削減し、ステークホルダーに対する透明性を高めることを目的としています。

## 今後の展望

かつて労働者階級の家族に埋葬保険を提供するという創業時から、社員の努力により150年にわたる素晴らしい歴史を築いてきました。これまでのあゆみを誇りに思うとともに、これからの挑戦と機会に対応する準備ができていると信じています。

何十年にもわたる約束を交わし、その約束を守るために日々努力しています。私たちの仕事の変化をもたらすと信じており、そのことを真摯に受け止めています。

お客さま、コミュニティ、そして私たちが共存する世界のために、より持続可能で耐久力のある未来を築くよう努めてまいります。皆さまの変わらぬ信頼に心より感謝いたします。



**Andrew F. Sullivan**  
最高経営責任者  
Prudential Financial, Inc.



プルデンシャルについて

# 投資、保険、退職後の保障を提供するグローバルリーダー

プルデンシャル・ファイナンシャルは、約1.5兆ドルの運用資産を持ち、米国、アジア、ヨーロッパ、ラテンアメリカを中心に事業を展開する世界最大級の金融サービス機関であり、優れたアクティブ運用会社です。子会社および関連会社を通じて、生命保険、年金、退職関連の商品やサービス、投資信託、資産運用など、幅広い金融商品とサービスを提供しています。自社およびサードパーティの販売チャンネルを通じて、個人や法人のお客さまに商品とサービスを提供しています。

150年にわたり、お客さまの人生を守り、より良い生活をより長く送るためのお手伝いをしてきました。今日においても、経済的に安定し充実した未来をお届けできるようこれまで以上に努めてまいります。

## 数字で見るプルデンシャル<sup>1</sup>

私たちのパーパス（目的）は、変わりゆく世界において、経済的な課題を解決することにより、人々の人生をより良いものにすることです。

私たちはヒューマンタッチに先進技術を融合させた業界トップクラスの顧客体験を通じてこのパーパスを実現し、次世代の金融ソリューションを創造します。パーパスが私たちの行動をどのように導いているか、詳しくは[こちら](#)をご覧ください。

**3.8万人以上** グローバル社員数  
**1.5兆ドル** 運用資産  
**5,000万人** 50か国以上でサービスを提供しているお客さま

**4兆ドル** 世界中で提供している生命保険の総額  
**150年** にわたる金融業界での実績



プルデンシャルが150周年を迎えるにあたり、私たちは過去を振り返り、今を受け入れ、未来を見据えています。こちらからプルデンシャルの歴史をご覧ください。

HERE THEN



HERE NOW



HERE TOMORROW



脚注

<sup>1</sup> 表示されているデータは2024年12月31日現在のものです。



2024年のハイライト

# サステナビリティの優先課題において大きく前進した1年

## 社会へのインパクト

お客様の声に耳を傾け、次世代の金融ソリューションを革新する

- **米国の社員の94%が**、当社のカスタマーエクスペリエンスのミッションを実現するために自分たちが何をできるかを理解しています。
- **プルデンシャル財団は11億ドルを超える累計助成金の一環として、4,090万ドルを支出しました。**これにより、163の非営利団体を支援し、合計で700万人以上の人々に貢献しました。

## 私たちのカルチャー

ワールドクラスの人材を育成

- **インクルーシブな文化の推進** – 社員の5人に4人が、倫理的でお互いを尊重するインクルーシブな文化、柔軟性や多様な視点が尊重される職場であることを評価しています。
- インクルーシブなリーダーシップを通じて私たちのカルチャーと日々の行動を形成するために設計された**新しいリーダーシップフレームワークを導入**し、従業員が信頼を育み、多様な視点を統合し、説明責任と信頼性を推進できる環境を整えました。

## ガバナンス

正しい方法でビジネスを行う

- AI商品に関連するリスクを管理・軽減するために、リスクベースのプログラムおよびフレームワークとして**グローバル・レスポンシブルAIプログラムを確立しました。**
- **プルデンシャル行動規範の遵守**、社員に対して行動規範の倫理研修と遵守を求めています。

## サステナブル投資

長期的パフォーマンスに焦点を当てる

- 当社の一般勘定には、**396億ドル**のサステナブル投資が含まれており、持続可能性を促進し、保険契約者の期待に応えるリターンの達成を目指しています。
- **10億ドル**に及ぶインパクト投資のポートフォリオを管理し、適切なリスク調整後リターンを生み出しながら、金融サービスへのアクセス拡大、アフォーダブル住宅、教育などの差し迫った社会問題の解決に重点を置いています。

## 環境スチュワードシップ

排出量の削減

- 温室効果ガス排出量削減目標の対象施設において、基準年となる2017年との比較で、**排出量を76%削減しました。**
- 施設の電力負荷を補うために、契約による合意を通じて**52%再生可能な電力**を調達しました。



## 受賞・表彰

Fortune® 「世界で最も称賛される企業™1」  
22年連続受賞

Ethisphere World's Most Ethical Companies®2  
10年連続受賞

Baron 「最も持続可能な企業100社」  
100社中2位

FTSE4Good Index Series  
14年連続選定

JUST 100 Index  
保険会社43社中4位

Best Places to Work in Money Management  
PGIM、年金 & 投資  
5年連続

Points of Light's The Civic 50  
10年連続受賞

CPA-Zicklin Index of Corporate Political  
Disclosure and Accountability Trendsetter  
7年連続受賞

Forrester Customer-Obsessed Enterprise Award  
北米圏受賞

### 免責事項

1 © 2025 Fortune Media IP Limited 無断複写・転載を禁じます。ライセンスに基づいて使用します。FortuneおよびFortune World's Most Admired Companies™は Fortune Media IP Limitedの商標であり、どちらもライセンスに基づいて使用されています。FortuneおよびFortune Media IP Limitedは、プルデンシャル・ファイナンシャル社と提携しておらず、プルデンシャル・ファイナンシャル社の商品またはサービスを推奨するものではありません。

2 「Ethisphere」の名称およびマークは、Ethisphere LLCの登録商標です。



# 社会への インパクト

進化するお客さまのニーズに応え、  
次世代の金融ソリューションを革新します。

- ＞ カスタマーエクスペリエンス
- ＞ 商品イノベーション
- ＞ コミュニティとのつながりとパートナーシップ

# お客さまの声に耳を傾けて信頼を築く

## プルデンシャルのカスタマーエクスペリエンス

プルデンシャル・ファイナンシャルは、カスタマーエクスペリエンス（CX）を業務の核として認識し、組織全体で取り組んでいます。CXとは、お客さまとプルデンシャルとの接点のすべてであり、お客さま志向の徹底が戦略的成長の原動力として、長期的な発展につながると考えています。

顧客のニーズと要望を調査し、その結果に基づいてソリューションを設計し、顧客からリアルタイムのフィードバックを収集して商品を改良します。NPS（ネットプロモータースコア：顧客ロイヤリティ指標）などの主要な指標を測定するとともに、あらゆる場面でのお客さまの認知や行動を理解し、ビジネス環境の改善に努めています。

## カスタマーエクスペリエンス向上のために

プルデンシャルは、CXがビジネスの成長を可能にする重要な要因であると考えています。

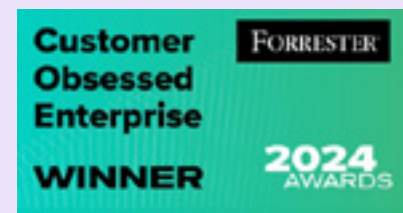
- **お客さま志向**：CXの重要性を理解し、お客さまのニーズにお応えすることを業務の核として認識しています。
- **社員エンゲージメント**：CXの向上における社員一人ひとりの役割を大切にし、お客さまとのつながりを深め、より良いサービスを提供するために役立つツールや知見を提供しています。
- **使いやすさと有効性を重視する**：お客さま、クライアント、アドバイザーにとってシンプルで煩わしさのない体験を生み出すことを目指します。
- **データ駆動型ソリューション**：データを活用しお客さまの行動や嗜好を理解することで、市場動向やお一人おひとりのニーズに沿った金融商品やサービスをご提供します。

## 取り組みによる成果

2024年、お客さまからの高い評価を得て、米国、日本、ブラジルの各事業では業界トップレベルのNPSを得ることができました。また、CXを向上させるために何をすべきか理解していると回答した米国社員は94%に上りました。これは2023年の87%から増加しており、組織全体のエンゲージメントと、お客さまの人生をより良いものにしたいという決意の表れです。CX向上をさらに推進するために、CXにおける成果を社員の報酬プログラムに連動させました。また、四半期ごとに社内会議を開催し、業界トップクラスのCXを提供するための取り組みやお客さまからのフィードバックについて学ぶ機会を提供しています。2024年には、この会議への参加者が米国および国際部門の社員の累計で6,000人を超え、CXに対する意識の高まりを示しています。

## CXアワード

米国のCX業界は、プルデンシャルのお客さま志向に注目しています。2024年、当社のCX戦略とこれまでの実績が評価され、数々の賞を受賞しました。



## 2024年のハイライト

2024年を通じて、プルデンシャルはCXを理解し進化させるため次のような取り組みを行いました。

- 障害給付金請求管理システム（Disability Claims Management System）に長い待ち時間が発生していたため、テクノロジーチームは書類の作成と取得の機能を追加することで、処理時間を数分から数秒に短縮しました。
- 米国の年金リスク移転チーム（Pension Risk Transfer team）は、年金の受け取りを延期しているお客さまが、オンラインで開始時期をシミュレーションし、開始手続きができるオンラインツールを導入しました。
- 国際保険部門では、Mercado Libreとの提携により、お客さまのニーズをより深く理解し、商品開発を強化しました。
- セルフサービスを好むお客さまに向けて、デジタル証券の発行やガイダンス付きの保険金請求プロセスなど、多数のデジタル機能を導入しました。当社のWebサイトPrudential.comをリニューアルし、より速くより使いやすくアップグレードした結果、お客さまから高い評価をいただきました。

## 今後の展望

2025年以降を見据え、プルデンシャルはこれまでの成功を基盤に、業界をリードするCXの提供という目標に向け引き続き取り組んでまいります。組織全体の人材を活用し、お客さまの声に積極的に耳を傾け、CX向上につながる取り組みを継続してまいります。テクノロジーとイノベーションへの投資を進め、さらなるCXの向上を目指します。



スポット  
ライト

パートナーシップを通じて顧客インサイトを提供し、影響を拡大する

長年にわたり、プルデンシャルはお客様の経済的安定を支援するとともに、金融サービスへのアクセスを広げ、新しい市場を開拓してきました。私たちは、様々なコミュニティのニーズを熟知する企業と提携し、最適なソリューションを提供してきました。2024年においても、こうした企業とのパートナーシップをさらに進化させ、新たなツールや知見を提供することで、私たちの事業とコミュニティ双方の成長を実現しています。

経済的な安定への総合的なアプローチ

2023年、プルデンシャルはBlueprints to Black Wealthという包括的なビジネス戦略を開始しました。経済的な安定を達成するための実用的な情報をアフリカ系アメリカ人コミュニティに提供するものです。ニューアーク、デトロイト、アトランタで試験的に導入され、幅広い層のお客様との接点を生み出しました。2024年は、この取り組みの進化と拡大に注力しました。例えば、dfree Global Foundationという非営利団体（アフリカ系アメリカ人コミュニティの経済的自立をミッションとし、金融教育のコンテンツ、カリキュラム、トレーニング、ツールを提供）と提携し、Billion Dollar Challengeを立ち上げました。貯蓄をし借金を返済する方法を学ぶためのイニシアチブで、実践的な家計管理を通じて、合計で10億ドルの借金返済を目標に掲げています。

ファイナンシャル・ウェルネスの達成を支援

全国非営利ネットワークGreenPathと提携し、新規および既存のお客様（過去に障害給付金を申請したお客様など）が経済的な目標を設定し債務を管理できるよう支援しています。人々が経済的に健全な生活を送れるよう支援するGreenPathは、学生ローンや住宅ローンに関するカウンセリングも行っています。プルデンシャルとの提携により、経済的な課題に直面する個人とGreenPathがつながり、ファイナンシャル・ウェルネスへの道筋を立てる支援が行われています。GreenPathとの取り組み後、参加者の85.8%が自身の家計を以前より管理できるようになったと回答しました。<sup>1</sup>

さらに2024年には、PGIM DC Solutionsは、Duke UniversityのCenter for Advanced Hindsight (CAH) と提携し、RetireWell™ Managed Accountsを開発しました。このソリューションは、財務的な意思決定の支援を目的としています。ソリューションの発売に先駆け、CAHは2,000人以上を対象に調査を行い、サイトのメッセージや機能のうち何が最も重要か、独自性はどこにあるかを見極め、実用的で直観的に理解できるものであることを確認しました。



優れた商品やサービスの提供

次のような取り組みを通じて優れた商品やサービスのご提供に努めています。

- 営業および販売部門の社員に対する包括的なトレーニングプログラムには、商品発売時や新入社員トレーニングが含まれます。また、商品委員会を毎月開催し、トレーニングの有効性を評価しています。
- 個人向け生命保険、退職後の保障、団体保険に関するご意見については、Customer Advocacy & Insightsチームが対応いたします。お客様や代理人からオンラインで寄せられるご意見は、本チームを通じて迅速かつ適切に処理されます。

脚注

<sup>1</sup> GreenPath Data 2024: [https://www.greenpath.com/wp-content/uploads/2025/04/GreenPath\\_Annual-Report\\_2024.pdf](https://www.greenpath.com/wp-content/uploads/2025/04/GreenPath_Annual-Report_2024.pdf)



# お客様のニーズにお応えする革新的な商品とサービスの創造

2024年、プルデンシャルは、経済的な豊かさを目指す革新的な商品とサービスを通じて、世界中の何百万人ものお客様が将来的な経済的安定を確保できるよう支援しました。様々なお客様やクライアントの多様なニーズにお応えするため、次世代の金融ソリューションをどのように創造しているかをご紹介します。

## 喪失を乗り越えようとする家族を支える

プルデンシャルは、遺族支援プラットフォームの大手企業であるEmpathyと協力し、ご家族の喪失に悩む残された方々に総合的なサポートを提供することで、職場における福利厚生サービスを強化しました。この戦略的パートナーシップにより、団体生命保険の受益者は、ご家族の喪失による感情的および実質的な課題に対処するために、ケアマネージャーによる個別の支援を含む包括的な一連のリソースが利用できます。プルデンシャルは、高度なテクノロジーと思いやりのあるケアを統合することで、人生の重要な瞬間を通じて保険契約者をサポートすることに重点を置いています。

## 社員の休暇管理を合理化

2024年、プルデンシャル・ファイナンシャルは、休暇管理と障害管理を単一のソリューションに統合し、休暇管理の改善につなげるOneLeave™を発売しました。この革新的なアプローチは、単一の請求番号や休暇情報のリアルタイムアクセスといった機能により請求プロセスを簡素化する点で独自性を持ち、従業員および雇用主の効率性を向上させることを目的としています。各州の複雑な有給休暇制度や長期欠勤といった課題に対処し、業務への支障を軽減し、従業員満足度の向上を通じて価値を提供することを目指しています。先進技術と専門的なコンサルティングサービスを活用することで、円滑な職場復帰を支援します。これにより、プルデンシャルが目指している健全かつプロアクティブな職場環境がさらに推進されるものと考えています。

## 雇用主の医療費負担増への対応

プルデンシャルは、自己資金による医療給付制度を運用する企業が巨額の請求費用を管理するためのストップロス保険商品を導入しました。これにより、雇用主は潜在的な従業員の医療費に上限を設け

ることができ、一部のリスクをプルデンシャルに移転し、雇用主にとって主要なコスト要因に対処することができます。従業員100人以上を対象とする本商品には、特定ストップロス補償と総額ストップロス補償のオプションが含まれます。プルデンシャルの堅固な財務基盤と豊富な経験、そして専任のストップロスチームにより、競争力のある保険料と柔軟な保険契約を提供しています。これにより、財務的安定を求める雇用主にとって大きなビジネス価値を提供します。

## 人生の不確実性に対する柔軟なソリューション

プルデンシャルはまた、お客様に保障、成長の可能性、柔軟性を提供するインデックス連動型ユニバーサル生命保険商品Momentum IULを発売しました。S&P 500およびナスダック100指数に連動する複数のインデックス口座特約により、下落相場の影響に備えます。主な特徴には、セグメント期間の選択や、退職後の収入補填など、多様なニーズに対応する税制上の優遇措置が含まれます。特約により死亡保険金の増額も可能で、お客様の経済的耐久力と適応性の促進を支援します。

## 退職後の保障の強化

プルデンシャルは、Fidelity Investmentsのプラットフォーム上で、退職金プラン向けの一時払即時年金SimplyIncomeを導入しました。この提携は、退職後の貯蓄を安定した収入源に変えることを目的としており、消費者の需要に応え、10万人以上のプラン加入者に対する保障を拡大します。米国のSECURE法に基づき、FidelityのGuaranteed Income Directプラットフォームを通じて、長寿リスクを軽減する予測可能な収入ソリューションを提供します。これは、プランのスポンサーと加入者にとって使い慣れたシステム内で、退職後の収入提供方法を革新するというプルデンシャルの取り組みです。

## プルデンシャルの「Future of Product」サミットを通じたグローバルなコラボレーション

2024年、プルデンシャルは商品の未来（Future of Product）サミットを開催し、成長とイノベーション強化を目的として、米国、日本、ブラジルの商品チーム間のグローバルな連携を強化しました。本サミットでは、商品開発における専門知識の共有、保険数理の知見、グローバルな人材を活用し、より多くのお客様に商品やサービスを提供することに焦点を当てました。サミット後も、プルデンシャルのラテンアメリカと米国のチームは、成長の促進に向けた協議を継続し、商品モデル、販売戦略、デジタル機能におけるシナジーの可能性を探りました。こうした取り組みにより、投資、保険、退職後の保障におけるグローバルリーダーとして、実績ある戦略を各国の市場に適応させることで、持続可能な成長を目指しています。

## トータルウェルネスサービスをブラジルで発売

プルデンシャルは、プルデンシャル・オブ・ブラジル(PoB)のお客様向けにウェルネスエコシステムFullyを立ち上げました。この革新的なプラットフォームは、企業の従業員と顧客のエンゲージメントを高めながら、個人の長寿と生活の質を向上させることを目的としています。Fullyアプリは、身体的、精神的、経済的なウェルネスを増進するツールを提供し、ユーザーが目標を設定、確認し、報酬を獲得することができます。企業に対しては、従業員のウェルビーイングの傾向把握、エンゲージメントやネットプロモータースコアの向上、保険契約者の解約率低減に役立つ貴重なユーザーデータを提供します。当初はPoBの従業員とフランチャイジーを対象に開始されたこのアプリは、現在、個人および機関の顧客に拡大しており、2年以内にラテンアメリカ全土で55万人に提供される計画です。

# 包摂的な経済成長の推進

## パートナーシップと助成金

### プルデンシャル財団を通じて障壁を打ち破る

150年前、プルデンシャルは、経済的な安定は誰もが手の届くところにあるべきだという信念に基づいて設立されました。1978年以来、プルデンシャル財団は、より包括的で豊かな社会に貢献することを目的としたプロジェクトへの資本提供とパートナーシップ構築を通じて、このミッションを支えてきました。これまでに、プルデンシャル財団は、米国および世界中のコミュニティの経済的流動性を創出する非営利パートナーに11億ドル以上を寄付してきました。2024年も、住宅所有や災害救援・復興などの分野での経済的耐久力を支援する取り組みを拡大・強化し続けました。これらの取り組みにより、影響力のあるコミュニティベースの非営利団体との長年にわたる連携が強化されるとともに、変革をリードする組織との新たな連携が進みました。

### 住宅所有への道をサポートする

プルデンシャル財団は、プルデンシャルのワーク&ヘルス戦略の一環として、住宅を含む資産所有の機会を拡大し、世代を超えた資産の形成を促進する取り組みに注力しています。2024年、プルデンシャル財団は、より多くのアメリカ人の住宅および不動産所有を支援するために、330万ドルの慈善活動を約束すると発表しました。具体的には、この資金は、初めて住宅を購入する人や低所得から中所得の世帯にとって、住宅を所有する機会をより身近で手頃なものにする取り組みに注力する組織を支援します。これらの助成金は、住宅ローンの選択肢を増やし、資産所有の代替モデルを増やすことで所有権を取得する機会を拡大すると同時に、長年存在してきた障壁を軽減している全国的な組織を支援しています。これには、プルデンシャル財団の長年のパートナーであるInclusiv、UnidosUS、ROC USAなどが含まれます。



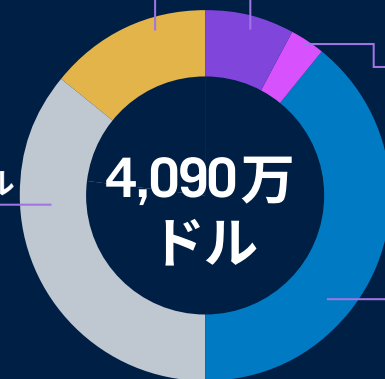
## プルデンシャル財団の2024年の貢献と影響

14% | 560万ドル  
社員コミュニティ  
エンゲージメント

8% | 320万ドル  
キャパシティ  
ビルディング

3% | 120万ドル  
災害救援

36% | 1,500万ドル  
ワーク&ヘルス



39% | 1,590万ドル  
インクルーシブ  
コミュニティ

プルデンシャル財団と企業の寄付を通じて、次のような取り組みを行いました。

- 163の非営利団体を通じて700万人以上の個人を支援しました。
- 32万人以上の個人に対して、資産形成（所有権の取得、金融教育、職業訓練を含む）を支援しました。
- 42,770人の個人に対して、需要の高い資格の取得と正社員としての就職を支援しました。
- 8,500社を超える中小企業をサポートし、11,500時間の技術支援と約4,900件の融資を行いました。
- 災害や危機に対して脆弱な500万人以上の個人に対して、災害救援・復興・防災対策を支援しました。
- 約100の非営利団体の組織能力を強化しました。



## ニューアーク市への揺るぎないコミットメント

プルデンシャルのグローバル本社があるニューアーク市は、当社のインクルーシブコミュニティ戦略の重点地域です。当社は、ニューアーク市のコミュニティにおける中核機関として、また良き隣人としての責任を果たすことに注力しています。2024年、プルデンシャル財団は、アフォーダブル住宅、芸術、公共安全などの分野を支援しました。2026年までにNewark Performing Arts Corporationに対し、Newark Symphony Hallの運営支援、ならびに学生への質の高い芸術教育提供を目的としたプログラム開発・地域振興活動支援のため、総額130万ドルを助成することを発表しました。また当財団はNewark Allianceと連携し、ニュージャージー州経済開発局（New Jersey Economic Development Authority）によるArts and Culture Facilities Fundingプログラムの実現を成功裏に推進しました。これは芸術や文化を振興する機関の資本プロジェクトを支援する税額控除制度です。さらに当財団はNewark Nonprofit Capacity Acceleratorの第2期を開始しました。これは非営利団体のリーダーが連携し、組織の発展を支える能力開発を支援するプログラムです。

## ニューアークが持つ活力を高める

2024年に2年目を迎えたThe Prudential Community Grants Programは、ニューアーク市を拠点とする66のプログラムを表彰しました。2024年の申請件数が78%増加したことから、本プログラムの必要性と影響力を示しています。2023年にCommunity Foundation of New Jerseyへの50万ドルの助成金を皮切りに開始された本プログラムは、ニューアーク市の住民や団体への助成を通じて地域社会の活力を育む、地域密着型の解決策を支援することを目的としています。2024年度の助成対象には、ニューアーク市の5区にまたがる多様なプロジェクトが含まれており、地域社会の健康、福祉、芸術、教育、美化、開発を支援する魅力的な取り組みが選ばれました。

「プルデンシャルの素晴らしいサポートのおかげで、若い女子学生が訪れたことのない、ニュージャージー州やニューアーク市以外の大学を無料訪問することができます」

– A'Dorian Murray-Thomas氏、  
SHE Wins Inc.創設者兼CEO、  
2024年Prudential Community Grants受賞者

## HBCUをサポートする

2024年、プルデンシャル、PGIM、およびUnited Negro College Fund (UNCF)は、Historically Black College and University (HBCU)の基金の財務的健全性を評価する調査を実施しました。本調査は各機関の脆弱性と機会を特定するとともに、私立であるHBCUおよびその基金の運用担当者が、基金の成長と管理において直面する特有の課題を明らかにしました。調査結果によれば、PGIMなどの資産運用業界は、市場情報へのアクセス格差の解消、ポートフォリオ構築に関するリソースの提供、リスク管理ノウハウの共有を通じてHBCUを支援する上で有利な立場にあることが明らかになりました。本調査は、UNCFが推進するHBCU共同基金設立の必要性を裏付けるもので、プルデンシャルが2020年以降約700万ドルの支援を続けているHBCUへの取り組みのひとつとして行われたものです。



写真のキャプション：2024年Prudential Community Grants Awards Ceremonyに出席するニューアーク市東部地区の受賞者。

## プエルトリコの繁栄を支援する

2024年、プルデンシャルは長年の非営利パートナーであるInclusivの50周年の祝賀行事を支援しました。これは、プエルトリコと米国領バージン諸島におけるコミュニティ開発金融機関（Community Development Financial Institution, CDFI）およびコミュニティ開発信用組合（Community Development Credit Union, CDCU）が開催し、プエルトリコのサンファンにある非営利団体Fundación Luis Muñoz Marínで行われました。このイベントは、2020年のハリケーン・マリア以降、プルデンシャルがInclusivと協力しCDFI認証プログラムを開始して以来、プエルトリコにおけるCDFI認証の進展を示すものでした。当プログラムは、プルデンシャル財団の災害支援戦略の一環として、金融協同組合によるCDFI認証の申請準備と提出を支援することを目的としています。これにより協同組合は、米国財務省のCDFI基金やその他の公的・民間資金源を通じて、数百万ドル規模の能力開発や資金調達支援を共同で活用できるようになります。CDFIは、大手の商業銀行や貸し手から十分なサービスを受けられない個人やコミュニティに与信や金融サービスを提供する重要な金融機関であり、低所得から中所得層の個人の経済的自立を支援してきた実績があります。ハリケーン・マリア以前、プエルトリコにはCDFI認定や資金提供を受けている金融協同組合は存在しませんでした。プルデンシャルの支援により、現在ではプエルトリコに83の協同組合および信用組合によるCDFIが存在し、地域社会に金融サービスを提供するため総額3億3,000万ドルを調達しています。

## ボランティア文化の促進

2024年、プルデンシャルの米国を拠点とする社員の33%がボランティア活動またはチャリティに参加しました。2023年から参加者が増加しており、より広範な影響をもたらすと同時に、当社のパーパスとの結びつきが強化されました。

また2024年には、長年運用しているボランティアポータル Prudential CARESに新機能Volunteer in Actionを導入。これにより社員およびチームは、各ビジネスの目標に沿ったボランティア活動を計画する際に、非営利団体リストから選択することが可能となり、ボランティア活動の機会がさらに拡大されました。

## 2024年ボランティア活動の成果

- 米国社員3,360人以上が34,440時間を超えるボランティア活動に従事しました。
- ボランティア活動や寄付を通じて、3,870以上の非営利団体を支援しました。
- 17万ドルを超すボランティア支援金を支給しました（会社が1時間あたり10ドルを支給し、社員一人あたり年間500ドルまで支給されます）。
- ボランティア後にサーベイに参加した社員の97%が「ボランティア活動がリーダーシップスキルの構築に役立った」と回答し、99%以上が「ボランティア活動が個人的な充実感に寄与した」と回答しました。

## 社員による慈善団体への寄付

プルデンシャルは米国を拠点とする社員を対象に、プルデンシャル財団が1人あたり年間最大5,000ドルを拠出する福利厚生を提供しています。2024年には3,300人以上の社員が、国際援助団体や地域の非営利団体等の慈善団体に410万ドル以上を寄付しました。プルデンシャル財団は370万ドルを拠出し、総額は780万ドルに達しました。

## ジブラルタ生命のベルマーク運動で日本の学校を支援

日本ではジブラルタ生命が生命保険会社として唯一、生命保険にベルマーク・ポイントを付け、加入した顧客が集めたベルマーク・ポイント数に応じて学校に寄付する活動をしています。今年65周年を迎えたベルマーク運動は慈善を目的としたポイント・プログラムに類似しており、消費者が学校・PTA単位でベルマーク・ポイントを集め、そのポイントを教育資源の充実のために資金に交換することで学校を支援しています。ジブラルタ生命ではボランティア活動の一環として全国の支社・営業所の社員もベルマーク・ポイントを集め、自然災害の被災校やへき地学校、特別支援学校の支援に取り組んでいます。



写真のキャプション：プルデンシャル ジブラルタ ファイナンシャル生命の社員が、自然林の再生を目指す育樹ボランティア活動を行っています。

## 国際ボランティア活動

世界中のプルデンシャルの従業員が、ボランティア活動を通じて地元貢献しています。2024年のハイライトは次の通りです。

- **ブラジル**：プルデンシャル・オブ・ブラジル(Prudential of Brazil, PoB)は、ボランティアプラットフォームであるAtadosとパートナーシップを結び、PoBの5つのビジネスリソースグループとともに、リオデジャネイロとサンパウロ全域の機会におけるボランティア活動を促進しました。
- **英国**：PGIM Investmentsは、Junior Achievement Worldwideとのパートナーシップを継続し、PGIM英国の従業員にコミュニティ参加の機会を提供し、学生を対象に就労準備、起業家精神、金融リテラシートレーニングを提供しました。
- **日本**：ジブラルタ生命は2024年、エンターテインメント企業の吉本興行株式会社と共同で、日本全国の児童に金融リテラシーに関するコースやプログラムを提供する「すまいるマネープロジェクト」を立ち上げました。プルデンシャル生命では、営業という仕事の醍醐味を大学生のうちに正しく理解していただくために、寄付講座を開講しています。「営業を科学する」をテーマとする本講座では、経験豊富なライフプランナー（営業社員）や支社長等の営業管理職、執行役員等が講師となり、自らのセールス経験に基づいた実践的な講義を行います。営業に必要なスキルや意思決定のメカニズム、セールスプロセスといった基本的なノウハウに加え、営業職の醍醐味や心構え、人間的成長といった面についても体系的に講義します。
- **メキシコ**：PGIM リアルエステートプルデンシャル・オブ・メキシコは、プルデンシャルとPGIMの従業員を巻き込んで、メキシコシティとモンテレイ在住の機会が与えられるべき若者たち（学校や仕事に関わっていない15歳から29歳までの若者）を支援し、YouthBuild Méxicoとの関係を継続しました。





# 私たちのカルチャー

お客さまとのお約束を果たすために、高いパフォーマンスを発揮するカルチャーを築きます。

- › 私たちのカルチャー理念
- › 人材誘致
- › 人材育成
- › 社員エンゲージメント
- › 社員のウェルビーイング
- › 賃金の平等

私たちのカルチャー理念

# 豊かなカルチャーが、 ビジネスを前進させる原動力になる

プルデンシャルのカルチャーは、お客さまに焦点を当て、イノベーションに取り組み、インクルージョンを大切にすることが特徴です。テクノロジーを活用し、より賢明な意思決定と優れた成果を実現すると同時に、変化する世界におけるリスクを認識し適応を続けています。

現状に挑戦し、ビジネス間で協働し、すべてのステークホルダーに永続的な価値を提供しています。あらゆる声を聴き、あらゆるアイデアが重要視される環境を育むことで、変化をもたらすことに情熱を燃やす人材を惹きつけ育成し、プルデンシャルが金融サービスにおける信頼できるリーダーであり続けることを目指しています。

このカルチャーは、人材の採用および定着、社員エンゲージメントの向上、明確なガバナンスポリシー、仕事を通じて私たちの価値観を体現できるよう支援する充実した研修プログラムによって育まれています。定期的なフィードバック、透明性のある目標設定、アカウントビリティの共有は、重要な成果を生み出します。このような環境において、社員は会社が支援してくれることを実感し、お客さま、コミュニティ、互いのために有意義な成果を生み出すことができます。



## 社員価値提案(Employee Value Proposition, EVP)

私たちの社員価値提案は、組織としてのパーパス、独自のカルチャー、および市場で推進している変化を体現しています。以下の4つの柱に基づくEVPフレームワークは、現在および将来の社員が、人材、カルチャー、プログラムについて語る基盤となり、優秀な人材の採用、確保、定着を支え、私たちのビジョンや戦略の推進につながります。

- **変化を起こす**：意図的で敬意ある変革を重視します。人々の生活を向上し、意義のある変化をもたらします。
- **敬意に基づくカルチャー**：私たちは最善を尽くし、インパクトを与え、物事を成し遂げます。意見の相違がある場合でも、真の敬意に基づいた健全な議論を通じて解決します。
- **柔軟性を活かして勝利する**：私たちの柔軟なハイブリッドカルチャーは、仕事、チーム、生活のニーズに応えるよう設計されています。
- **目的意識を持って仕事をする**：熟考し、倫理的に、かつ機敏であることで、人々の生活を意義のある方法で変えるだけでなく、その過程で大きな充実感を得ることができます。

## 2024年のカルチャーのハイライト

2024年、プルデンシャルは、組織全体のインクルージョン、イノベーション、社員エンゲージメントをさらに強化するために、以下の新しい取り組みを開始しました。

- **新たなリーダーシップフレームワークを導入しました**。私たちのカルチャーと日々の行動を形成するために設計されており、完全なインクルージョンを基盤とし、社員の信頼を育み、多様な視点を活用し、アカウントビリティを強化します。このアプローチにより、組織全体のイノベーション、ビジネス成果、社員エンゲージメントの向上を目指しています。新たなリーダーシップフレームワークを導入するにあたり、ハイブリッド形式のイベントが行われ、社員は自身の役割との関連性について学びました。2025年にはさらに多くのイベントやワークショップを計画しており、社員の理解をより一層深めていきます。
- **米国の人事部門にカルチャー&インクルージョンチームを立ち上げ、人事戦略にインクルージョンを統合し、カルチャーにおける優先事項を強化しました**。2024年の主な取り組みには、インクルーシブ・リーダーシップの実践に向けた施策、社員向け共有サイトの開設、ウェルビーイング、フィードバック・セッション、ネットワークング等に関する社員向けプログラムがあります。
- **米国では、年間4週間は米国内のどこからでもリモート勤務できる Work from Anywhereプログラムを開始しました**。

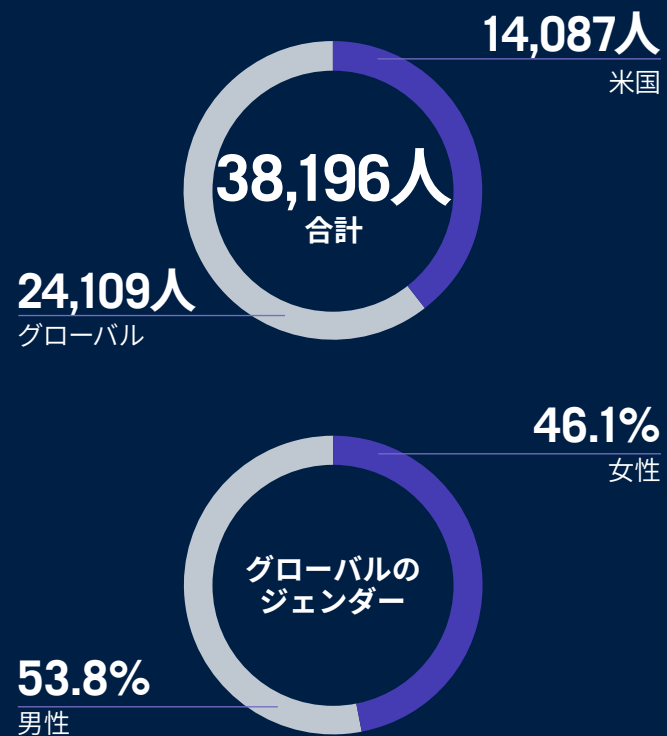


## 私たちのカルチャー理念

### インクルーシブ・リーダーシップの実践

2024年、プルデンシャルの一部門であるPGIMは、NeuroLeadership Instituteと共同で2023年に開始した複数年にわたる取り組みである「インクルーシブ・リーダーシップ」プログラムへの参加を拡大し継続しました。PGIMのすべてのリーダーと管理職が参加できるこのプログラムは、参加者に社会的交流を強化し、チーム内の心理的安全性を促進するためのツールと戦略を提供します。2025年には、成長マインドセットの開発に焦点を移します。2024年末時点で、PGIMのリーダーと管理職の80%以上がこのプログラムに参加しています。

### 総社員数



## 人材は事業成長の要です

### 米国における労働力の移動

2024年におけるプルデンシャルの米国社員の年間離職率（自発的および非自発的離職を含む）は15.3%でした。これに対し、労働統計局(Bureau of Labor Statistics, BLS)が2024年に報告した金融および保険業界の年間離職率は23.3%でした。

2024年におけるプルデンシャルの米国社員の自発的離職率は4.7%で、金融・保険業界の最新のBLSベンチマークである14%を下回りました。

2024年の非自発的離職率は10.6%でした。これは、進化する顧客のニーズに応え、市場での競争力を維持するために組織構造を継続的に見直した結果です。

### 社内のキャリアモビリティ

プルデンシャルは、既存のツールやプロセスを定期的に導入・改善し、現役社員の能力開発を支援することで、社内人材の流動性を促進しています。2024年には、米国の全役職の37%が社内候補者によって占められました。米国社員の平均勤続年数が11年であることから、社員が長期的なキャリアを築き、多様な方法でビジネス価値を提供できるよう支援していることを示しています。詳細については、このレポートの「人材育成」および「社員のウェルビーイング」セクションをご覧ください。

米国の社員統計の詳細については、[prudential.com](https://prudential.com)で公開中の最新のEEO-1データをご覧ください。



## 人材の獲得

私たちは、ビジネスの成長と影響力を高めるために、優秀な人材を積極的に採用しています。投資、保険、退職後の保障のグローバルリーダーを目指すために、プルデンシャルは一流の人材の誘致に注力しています。私たちは、ビジネスパートナーとの連携、革新的な候補者管理ツールの活用、業界のイベントやカンファレンスでのブランド認知向上に投資しています。ビジネス目標を追求するために、多様な経験、背景、スキルを持つ堅牢な人材パイプラインの育成に投資しています。採用プロセスは、スキルの一致と能力主義の原則を重視するよう設計されており、組織目標の達成に最も貢献できる役割に、適任な人材を配置できるようにしています。

2024年、米国チームは求人応募者の第一選択候補としてプルデンシャルを位置づけるために、以下のことを実施しました。

- **新たに立ち上げられた採用サイト**は、社員価値提案(Employee Value Proposition, EVP)の原則に沿って2023年に展開されました。このサイトでは、求人情報、今後のイベント、社員紹介を掲載しています。
- **新しい採用候補者管理ツールを導入**し、熱心な採用候補者とつながり、求人応募者にキャンペーンを送信し、コミュニケーションを追跡することで、シームレスな採用候補者エクスペリエンスを実現しました。
- より多くの採用担当者が募集中のポジションに対して、より大きく適格な候補者プールを構築できるよう、**管理ツールへのアクセスに投資し、拡大しました。**
- **新しい人材アンバサダープログラムを開始**し、イベントへの参加、ソーシャルメディアコンテンツの作成、候補者のサポートなど、人材を惹きつける取り組みに社員を積極的に巻き込んでいます。
- **早期人材獲得を成功させるため**、オフィス付近の大学を含む高等教育機関と提携しています。

### 早期人材獲得プログラム

プルデンシャルは、将来のリーダーを育成するためのサマー・インターンシップ・エクスペリエンスを米国で継続的に開催しています。有給10週間のサマー・プログラムは、大学生を対象に、企業全体で実践的かつ意義のある経験を提供するものです。インターン生は、メンターの支援を受けながら、夏期プロジェクトに取り組み、上級幹部とのネットワーキングの機会も得られます。このインターンシップは、将来的なリーダー育成プログラムや新卒向けの正社員プログラムへの人材パイプラインとして位置づけられています。

### 2024年米国での人材獲得のハイライト

**23社** パートナーと  
調達プラットフォーム

**90回** 参加した採用  
イベント

**17回** 主催した採用  
イベント

PGIMはニューアークのオフィスで、2020年に初めて開始されたRon Andrews奨学金プログラムの一環として、2024年に10の奨学金を授与しました。このメリットベースの奨学金は、米国と英国のPGIMでの夏期インターン生であり、経済的に困窮しているすべての資格のある学生に開かれています。この奨学金は、インターンシップを通じてキャリアアップの機会へのアクセスを提供し、資産運用業界の将来のリーダーとして育成することを目的としています。PGIMは設立以来、合計36の奨学金を授与してきました。

### 採用担当者への投資は、優秀な人材の獲得に役立ちます

2024年、米国において「リクルーター・ブートキャンプ」を開始しました。この取り組みは、採用担当者がビジネスの複雑さをより深く理解し、戦略的な人材アドバイザーとして活躍できるように育成することを目的としています。一貫したベストプラクティスを活用し、採用能力を強化することで、リクルーター・アドバイザーチームは戦略的な採用慣行を推進し、優秀な人材を成長のための重要な役割に引き込むことができると当社は信じています。



# ビジネスにインパクトを与える人材の育成

プルデンシャルの人材育成プログラムは、社員の成長と能力開発を支援するために、ワークショップ、各種リソース、プログラム、オンデマンド学習などを通じて、関連性が高く、タイムリーで価値ある学習機会を提供することを目的としています。プルデンシャルは、企業文化を体現し支える優秀な人材の強力なパイプラインを構築し、最高水準のビジネス成果を生み出すためのスキルとマインドセットを備えた人材の育成に努めています。

## 企業全体で学習を推進する方法

プルデンシャルでは、社員のプロフェッショナルとしての成長支援を最優先にしています。キャリアパスのどの段階にあっても、プルデンシャルのパーパス、ビジョン、戦略の達成に必要なツールとスキルの習得を支援しており、これは効果的な人材育成プログラムにとどまりません。プルデンシャルは企業全体でのスキル構築戦略を支援するために、LinkedIn LearningやDegreedなどのオンデマンド学習プラットフォームへの投資を継続しています。これにより、より簡単にアクセスしやすく、関連性の高い学習環境をシンプルな方法で提供できると考えています。さらに、米国の社員向けに「Tech Ready Academy」を立ち上げ、没入型ワークショップ、クリニック、厳選された学習パス、カスタムeラーニングコースを通じて、テクノロジー主導の世界で成功するために必要な知識とスキルを提供しています。

## プルデンシャルの成長戦略を支援するリーダーシップ開発

プルデンシャルは、パフォーマンスの高いリーダー人材の育成に注力しています。重要なキャリアの転換期に合わせたタイムリーなコンテンツとターゲットを絞った機会を提供し、テクノロジーを活用して、より多くの人々が必要なリーダーシップスキルを習得できるよう支援しています。リーダーシップ開発プログラムには次の取り組みが含まれます。

### 将来のリーダーのスキルアップ

プルデンシャルのLAUNCHプログラムは、リーダーを目指す社員が、キャリアで優れた能力を発揮するために必要な知識とともに、パーソナルブランディングや意思決定などのスキルを身につけることを目的としています。重要なリーダーシップ能力を探求し、実践的なスキルを身につけ、効果的にリーダーシップを発揮する自信を養う

ためのクラスに参加します。2024年には、LAUNCHプログラム参加者の91%が、新しい知識やスキルの習得に役立ったと回答しました。プルデンシャルは2024年にこの推薦制プログラムを自己推薦制に移行したことで、2023年から参加者数が270%増加しました。

### 将来有望な人材の育成

将来有望な人材の育成に向けて、ビジネス感覚、戦略的思考、意思決定力、ピープルリーダーシップといった重要分野に焦点を当てています。これらは、教育、実体験、そして以下のような機会へのアクセスを通じて提供されています。

- **Fuel**は、チームベースの競争型ビジネス・シミュレーションです。2024年のFuel参加者の97%が、この体験により仕事のパフォーマンスが向上したと回答し、プログラム終了後30日以上経過したフォローアップでは、84%が学習内容が実際に大きな成果につながっていると報告しました。
- **Leaders Lab**は、エグゼクティブ教育、インタラクティブなディスカッション、戦略シミュレーション、ハッカソン体験を通じて、優秀な人材の成長と開発を加速することを目的とした、12か月間のプログラムです。
- **PGIM ASCEND (VILT)**は、マネージャー職への登用を控えた社員を対象とし、PGIMの戦略とリーダーシップ文化に沿った重要なスキルの習得に焦点を当てたプログラムです。2024年は、11か国から7グループ、28セッション、149人が参加しました。
- **PGIM OutLEAD**は、VP職やそれに相当する中間管理職を対象とした、部門横断型のプログラムです。リーダーシップ、インクルーシビティ（包摂性）、アジャイルな意思決定、コーチングスキルの強化を目的としています。2024年には、ライブ形式とセルフガイド形式学習を組み合わせた5つのグループで実施され、8か国から100人が参加しました。

## 2024年米国の学習での開発のハイライト

90%

米国社員のうち  
Workday Learningを利用した  
社員の比率

約600人

13のリーダーシップ開発プログラム  
に参加した全社の社員数

66%

米国社員のうちDegreed  
(学習プラットフォーム)を  
利用した社員の比率

約3,000ドル

プログラム参加者1人あたりの  
リーダーシップ開発投資額

5,550ドル

教育支援制度に登録した米国社員1人  
あたりの平均支出額  
(230名が学位もしくは資格を取得)

- **PGIM Pinnacle**は、戦略の策定や部門・事業の運営を担う、世界中の上級幹部100人を対象としたプログラムです。このプログラムは、PGIMの成長戦略に対する共通理解を深めるとともに、各関連会社の幹部間でのコミュニティ形成を促進することを目的としています。
- **Amplify**は、次世代の視点を戦略的意思決定に取り入れるために、エグゼクティブ・リーダーシップとの双方向の対話を促進することを目的とした、将来有望な人材向けのプログラムです。2024年には、PGIMのグローバルなRising Talent（次世代リーダー候補）18人が参加しました。

### 脚注

<sup>1</sup> 2023年のサステナビリティレポートでは、2023年に学習者1人あたりの自主学習プラットフォームに費やされた平均総額は167ドルと報告されていましたが、これはデータの計算ミスであり正確な平均総額は4,140ドルでした。



PGIMにおけるリーダーシップ開発

**1,000人** **243時間** **18**  
**以上** **以上** **対象国**  
 参加者 トレーニング時間

社員のスキルアップを支援

プルデンシャルの教育に関する福利厚生であるEducation Benefitは、フルタイムおよびパートタイムの社員に対し、需要が高まるスキルを習得するためのプログラムを公平かつ手頃な価格で提供します。授業料やその他の教育関連費用を補助することで、社員が自らのキャリアを主体的に築き、将来の仕事に備えるためのツールをより手軽に手に入れられるよう支援しています。2024年には、人材育成制度であるContinuing Educationプログラムを拡充し、学位や資格の取得を目指す社員に対して次のような支援を行いました。

- **2つ目の学位取得を支援し**、ノンリニアなキャリアパスを目指す社員をサポートしています。
- **現在の職務に関連する重要なトピック**の理解を深めたり、ノンリニアなキャリアパスを目指す社員の資格取得を支援しています。
- **新たなコーチングサービスであるEdAssistを通じて**、学業面や財務面のアドバイスを受けながら、利用可能な支援制度について理解を深めることができます。
- **社員の経済的負担を軽減するため**、資格取得に必要な書籍代や試験料について、即時払い戻しを受けることができます。

コーチング

グループコーチング

2024年を通じて、パフォーマンス向上、学習促進、組織的成功の推進を目的とするコーチング体制を構築しました。

- 米国の管理職向けに設計されたトレーニングプログラムは、コンフェリーとのパートナーシップにより開発され、参加者が高度なコーチングスキルを習得し、ビジネス重視のコーチングプログラムやEveryday Coaching Circlesなどの社内コーチングイニシアチブを促進できるよう支援します。
- Everyday Coaching Circlesでは、米国の社員が少人数の同僚と定期的で非公式なコーチングセッションに参加することができます。これらのサークルは、コーチングフレームワークのトレーニングを受けたプルデンシャルのリーダーによって運営され、知識の共有、課題解決、スキル開発を協働的な環境で促進することを目的としています。

エグゼクティブコーチング

プルデンシャルは2024年を通じて、世界中のリーダーに対して、リーダーシップスキルの向上を支援するために、約1,000時間の個別コーチングを提供しました。また、コンフェリーと連携し、シニアリーダー向けに500時間のコーチングを行い、新たなリーダーシップフレームワークの導入を支援しました。PGIMは、マネージャーが効果的なコーチングを提供できるようスキル向上に注力しました。有望なリーダーには、従来の6か月のコーチングに加え、3時間、6時間、8時間といった集中型セッションなどのオプションが提供されました。

当社の人材評価

米国社員は、企業目標への貢献度を評価し、成長を支援することを目的とした年次パフォーマンス評価を受けています。この評価は、個人のビジネスとリーダーシップの成果に焦点を当てており、社員とマネージャー双方による貢献と成果に関する振り返りが含まれます。

年次業績評価プロセスに加えて、中堅レベル以上の社員は年2回のタレントレビューを受けており、リーダーシップの潜在能力とパフォーマンスを評価して、より大きな責任を担う可能性を見極めるとともに、重要なポジションにおける強固な後継者計画を支援しています。



カスタマイズされたAIコーチング

2024年、プルデンシャルは米国においてAIコーチング分野のリーダーであるValence社と共同で、AIコーチングのパイロットプログラムを導入しました。この取り組みは、確立されたコーチングフレームワークと倫理的ガイドラインに基づき、生成AIおよび対話型AIを活用してコーチングの利点を拡大することを目的としています。「ナディア」と名付けられたAIコーチは、プルデンシャルのリーダーシップフレームワーク、効果的な意思決定、対立の解決、エグゼクティブプレゼンスなどのトピックについて社員をガイドします。

2024年のAIコーチング導入のハイライト

- 2,000人以上の米国社員がこのプログラムに参加しました。
- ナディアはプルデンシャルの社員と7,000回以上のコーチングセッションを行いました。
- AIコーチングセッションの38%は、効果的なコミュニケーションに焦点を当てたものでした。



# 社員の声に耳を傾ける

プルデンシャルは社員の声に耳を傾けることで、企業文化と社員エンゲージメントの向上に役立てています。2024年には、社員の経験、行動、態度、リーダーシップ、文化、組織目標に関する社内調査を通じて77,000を超える回答が寄せられました。

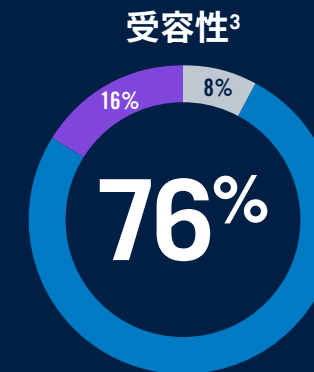
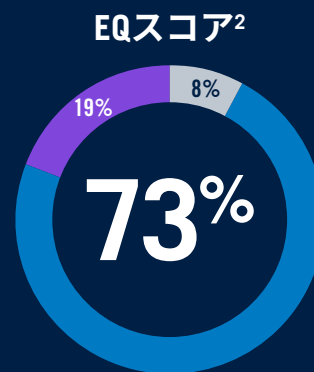
## 社員のライフサイクル調査を通じて耳を傾ける

年次のグローバル社員エンゲージメントサーベイ「EQ」は、社員の声に耳を傾けるための重要な基盤です。2024年7月の結果によると、プルデンシャルのEQスコアは73%、受容性は76%となり、当グループの倫理的、尊重的、包括的な企業文化に肯定的なフィードバックが寄せられました。上司、チームの状況、柔軟な働き方に関する好意的なフィードバックがある一方、組織変更に伴う役割の削減やチームの再編などに対する不安も反映される結果となりました。

サーベイ結果は少なくとも年に一度取締役会で議論されます。シニアリーダーは社員の声に耳を傾け、育成プログラム、社内異動の機会のみならず、意思決定の在り方、アジャイルな人材配置、多様な勤務形態といった改善を行います。

パルスサーベイやクラウドソーシングを活用し、継続的に社員の声に耳を傾けることで、社員の経験 (employee experience) に影響を与える要因について情報を収集しています。2024年には、米国でCulture Connectsという取り組みが行われ、6つのグループセッションに130人以上が参加しました。企業文化や社員の経験について質問をし、フィードバックを共有しました。包括的リーダーシップ、チェンジマネジメントの好事例、社員の経験といったトピックが全体のテーマとなり、カルチャー&インクルージョンチームの戦略施策の検討に活用されました。

## 2024年グローバル社員エンゲージメントサーベイ



### 脚注

<sup>1</sup> サーベイへの参加が経営幹部の裁量に委ねられているため、サーベイ対象者数は社員総数と一致しません。









<sup>2</sup> EQスコア：エンゲージメントの指標となる設問の平均値（仕事の満足度、成長の後押し、裁量性、定着の意向）

<sup>3</sup> 受容性：受容性の指標となる設問の平均値（コミュニケーション、敬意、倫理的な文化、成長の機会、エンパワーメント、イノベーション、柔軟性、尊重）

## プルデンシャルのビジネスリソースグループ

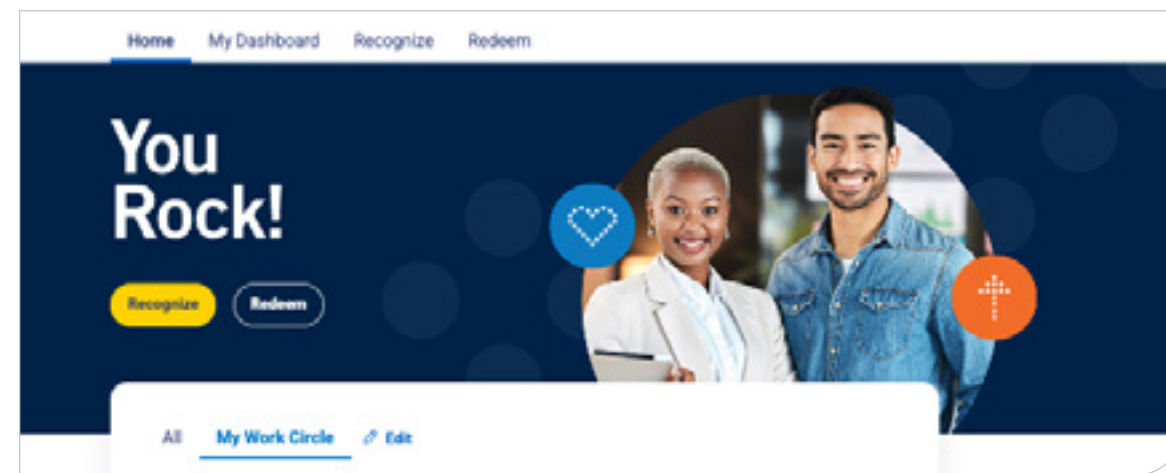
プルデンシャルのビジネスリソースグループ (Business Resource Group, BRG) は、従業員リソースグループ (Employee Resource Group, ERG) をビジネス視点で捉えた取り組みであり、米国、英国、ブラジルをはじめとする各拠点の全社員が参加可能です。これらのグループは、社員の声に耳を傾け、社内で企業基盤を強化する重要な役割を担っています。BRGへの積極的な参加を通じて、社員は企業文化を醸成し、経営判断に必要な情報を提供し、顧客サービスと商品が常に適切かつインクルーシブであるよう努めています。BRGとそのメンバーはプルデンシャルの「第一番目の顧客」として機能し、協働、イノベーション、学びの機会をリアルタイムで提供することで、事業目標を直接的に支援しています。

20年以上前に2つのグループから始まったBRGは、専門知識と社内の人脈を構築し、商品開発、人材管理、市場戦略を推進する役割を担っています。各BRGのビジネスリーダーは、メンバーが事業目標を達成するための機会を特定します。過去の連携事例としては、アジア太平洋諸島系アメリカ人 (Asian Pacific Islander Americans, APA) のBRGが、プルデンシャルの国際保険部門 (Prudential International Insurance, PII) のAsia Think Tankと協力した事例や、ブラックリーダーシップフォーラム (Black Leadership Forum, BLF) のBRGが、個人生命保険部門 (Individual Life Insurance) と連携し、Black Wealthイニシアチブを推進している事例が挙げられます。現在、米国内には8つのBRGがあり、米国社員の約40%が少なくとも1つのBRGに参加しています。これは、私たちの成功のためにあらゆる声が重視される職場づくりに取り組む姿勢を反映しています。

-  Alliance for Disability Advocacy, Partnering, and Transformation, ADAPT
-  Asian Pacific Islander Americans, APA
-  Black Leadership Forum, BLF
-  Generations
-  Juntos
-  PRIDE
-  VETNET
-  Women Empowered, WE

## 社員の貢献を称えることが、ビジネスを前進させる原動力になります

社員の積極的な貢献を称えることは、信頼と敬意に基づく企業文化の構築につながります。米国およびPGIMのグローバルオフィスのほぼすべてで展開されている「**You Rock!**」表彰プログラムでは、個人やチームの成果、表彰、勤続年数、企業文化にもたらすインパクト等について、社員同士で互いを称え合います。2024年には、グローバル**社員の85%**が、そのインパクト、協力、インクルーシブなリーダーシップを認められ、上司や同僚から表彰されました。



# 社員の成長が、企業の成長につながる

社員のウェルビーイングは企業の優先事項です。プルデンシャルは、社員が職場と家庭で最高の状態でいられるよう、福利厚生やその他のリソースを提供しています。身体的・経済的・社会的・精神的な側面から社員のウェルビーイングを支援するために、帰属意識と協働を促進する企業カルチャーを育み、世界各地の慣習に沿った効果的なウェルビーイングプログラムを提供しています。すべての社員に、包括的で市場競争力のあるトータルリワードパッケージを提供するように努めています。

## 米国内

米国で週20時間以上勤務するフルタイムおよびパートタイムの社員に対し、包括的な福利厚生やリソースを通して、社員が活躍できるよう選択肢と柔軟性を提供しています。主なプログラムは以下の通りです。

## 健康

医療保険、歯科保険、眼科保険へのアクセス等、様々な福利厚生やプログラムを通じて、社員の身体的および精神的なウェルビーイングを支援しています。健康に関する費用を補助するBeWell Reimbursement Programでは、個人のウェルビーイングに関連する対象費用を年間最大1,000ドルまで会社が負担します。加えて年間を通じてウェルビーイングチャレンジに参加することで、最大600ドルの追加払い戻しを受けることができます。2024年には、対象となる社員の90%以上が当プログラムに参加し、65%が少なくともひとつのチャレンジに参加することで追加の払い戻しを受けました。

## 生命保険等

社員および扶養家族に向けて、生命保険、医療保険、傷害保険等のプログラムを提供しています。福利厚生の一部に含まれるもの（社員負担なし）と、任意加入のプログラム（社員が全額負担）があります。社員の様々なニーズに対応するために、生命保険、事故死亡および重度傷害保険、障害保険、傷害保険、重大疾病保険、入院給付保険の複数の選択肢を用意しています。

## 退職と貯蓄

私たちは、確定給付退職金制度と401(k)制度を通じて、社員が経済的な安心を構築し、より良い生活をより長く送れるよう支援します。社員の税引前およびRoth 401(k)拠出に対して、給与の最大4%まで100%の補助を行っています（勤続3年で権利確定）。401(k)の課税後拠出部分は、社員が緊急時の貯蓄手段として活用することも可能です。

## コーチングとサポート

ヘルスコーチング、医療セカンドオピニオンサービス、ファイナンシャルプランニング、ワークライフバランスに関するリソースや紹介サービス等、様々なプログラムを通じて、社員が人生の目標を達成し、直面する課題に対処できるよう支援しています。対象となるメンバーの約26%が、Vida Healthを通じてデジタルヘルスコーチングおよびセラピープログラムに登録しており、心身の健康状態が改善されたと報告しています。

## 介護社員の支援

社員が様々なライフステージにおいて大切な人をケアすることができるプログラムを提供しています。これには、初めて子どもを持つ社員向けの支援プログラムや、育児休暇（出産または養子縁組に対して10週間の有給休暇を付与）、養子縁組の費用補助（2024年には養子縁組1件あたり25,000ドルに増額）、パーソナル・サポート、コーチング、Dependent Care Flexible Spending Accountへの25%の補助、保育料割引、臨時保育、ペットの世話、学習支援、大学進学支援、成人介護支援およびコーチング、高齢者法に関する相談等が含まれます。2024年には、代理出産費用の補助制度を導入し、代理出産1回あたり最大25,000ドルの費用を補助しています。



## 社員のウェルビーイング

### 有給休暇

社員は、心身のリフレッシュを図るために、有給休暇 (Paid Time Off, PTO) を取得するよう奨励されており、病気やその他の突発的な休暇としても利用可能です。フルタイムの社員は、勤続1年後に最低21日のPTOを取得できます。また、近親者等に不幸があった場合や、ボランティアに参加する際もPTOが支給されます。

米国における人事制度の詳細については、採用候補者向けトータルリワードパンフレットをご覧ください。

当社は社員の経済的ウェルビーイングを重視しており、報酬プログラムや報酬体系にも配慮しています。2024年には、米国のフルタイムの社員の最低基本給を引き上げ、適用対象外 (ノンエグゼンプト) 社員の最低時給を20.21ドル相当に設定しました。

### 米国外

2024年に米国以外の地域で提供された福利厚生やプログラム事例は次の通りです。

- PGIMは、米国外の社員向けに家族休暇制度を拡充し、さまざまな休暇形態を通じて家族を支援しています。
- 日本では、プルデンシャルが定期健康診断を通じて社員のウェルビーイングを支援しています。また、国のガイドラインに沿って年1回のストレスチェック調査を実施し、メンタルヘルスとウェルビーイングを積極的に支援しています。また、小学校に入学する子どもを持つ社員の家庭にランドセルを提供しています。
- プルデンシャル・オブ・ブラジルは、「Fully」という革新的なトータルウェルネスプログラムを開始し、身体的・経済的・精神的なウェルビーイングを促進する包括的なチャレンジに社員が参加しています。2024年は社員の47%がFullyに参加しました。これには、遠隔医療・遠隔心理カウンセリング、フィットネスプログラム、メンタルヘルスサポートも含まれます。
- プルデンシャル・オブ・メキシコは、デジタル医療クリニックへの無料アクセスを提供しており、医療相談や、個人栄養士、心理カウンセラーによるセッションを受けることができます。また、ジムの会費補助もあります。

### ウェルビーイング研修

様々なイベントやウェビナーを通じて、ウェルビーイングに関するトピックやプルデンシャルのウェルビーイングプログラムについて学ぶ機会を提供しています。

- 2024年、米国では約140回のウェビナーとプレゼンテーションを開催しました。また、職場における帰属意識に焦点を当てたメンタルヘルス啓蒙月間や、ニュージャージー州ニューアーク市ではヘルス&ウェルネスエキスポといったイベントも行われました。
- PGIMが毎年開催するウェルネスウィーク講演シリーズでは、社員が最高のパフォーマンスを発揮できるよう、ウェルビーイングに関するトピックを取り上げています。
- PGIMの職場におけるウェルビーイングプログラムでは、欧州の社員向けに、身体的、精神的な健康に関するイベントを実施しました。英国の社員向けには、退職や自動車リースに関するセッションが、アジア太平洋地域の社員向けには、睡眠と仕事に関するセッションが行われました。



### メンタルヘルス

プルデンシャルは、メンタルヘルスを社員のウェルビーイングに不可欠な要素と認識しており、社員が精神的なウェルビーイングについて声を上げ、支援を求めることができるカルチャーの醸成に取り組んでいます。社員と管理職向けに定期的なメンタルヘルストレーニングを提供し、メンタルヘルスウェルビーイングを支援するプログラム、社員とその家族の精神的なウェルビーイングを支援するプログラムを提供しています。

- プルデンシャルの米国社員、PGIMの社員、およびその家族は、エモーショナルウェルビーイングプログラムの利用が可能で、年間最大10回の無料カウンセリングを受けられます。2024年には、1,400人以上の社員とその家族がカウンセリングに参加し、うち86%がストレス、不安、うつ状態が改善されたと報告しました。
- 米国以外のPGIM社員は、第三者が運営し機密性が保護された従業員支援プログラム (EAP) を利用できます。また、Mental Health ChampionやFirst Aiderと呼ばれる訓練を受けた担当者があり、傾聴や共感を通じて、社員がメンタルヘルスに関するリソースを利用できるよう支援しています。



# 公平な報酬は職場での公平性を促進し、優秀な人材の定着と獲得につながる

取締役会の報酬委員会は、報酬制度を監督しています。プルデンシャルの報酬制度は市場競争力があり、同業他社との比較検討により、人材の経歴、経験、業績を踏まえた採用および昇進を可能にしています。

## 米国における方針と取り組みは、社員のキャリアを通じて賃金の平等を実現するよう設計されています

- 外部の法律顧問の助言に基づき、米国における報酬制度を見直し、人種、民族、性別による体系的な偏りを防ぎ、必要に応じて措置を講じています。
- 社員は、賃金の平等に関する問題を、エシックスオフィス、エンployーリレーションズ、人事、直属の上司に申し立てることができます。
- 賃金の平等は、人種、民族、ジェンダーに関わらず公正な報酬を支払うという私たちの取り組みにおける重要な要素です。
- 賃金の平等に関する懸念がある場合、違法な差別の申し立てを審査する専門家により迅速かつ徹底的な調査に努めています。

## 2024年報酬分析

2024年、米国社員を対象とする外部の専門家による報酬分析が実施され、基本給、ボーナス、株式報酬が評価対象となりました。2022年に実施した報酬分析から好ましい傾向が見られ、公平性とインクルージョンへの取り組みが強化されています。

- 基本給に関しては、職務や勤務地などの関連要因を考慮した場合、平均的に女性社員は男性社員の給与の少なくとも100%を支給されていました。非ヒスパニックの白人社員と比較すると、黒人およびアジア系社員は少なくとも100%、ヒスパニック系社員は99.9%を支給されていました。<sup>1</sup>
- 総報酬（基本給、ボーナス、株式報酬）に関しては、職務や勤務地などの関連要因を考慮した場合、平均的に女性社員は男性社員の報酬の99.1%を支給されていました。非ヒスパニックの白人社員と比較すると、アジア系およびヒスパニック系社員は少なくとも100%、黒人社員は99.9%を支給されていました。

### 脚注

<sup>1</sup>ヒスパニック系にはラテン系の従業員も含まれます。





# ガバナンス

多様なスキル、経験、視点を備えた取締役会による監督のもと、公平かつ公正な職場環境を育む方針を整備し、強固で倫理的な事業運営に努めています。

- ▶ プルデンシャルの取締役会
- ▶ リスクの予測と管理
- ▶ 倫理とコンプライアンス
- ▶ サイバーセキュリティ
- ▶ プライバシー
- ▶ 政治への関与
- ▶ 調達と購買

# 取締役の専門知識を集結し ビジネス価値を高める

## 取締役会による監督

プルデンシャルの取締役会の監督範囲には、プルデンシャルの企業戦略、リスク管理、人的資本、サステナビリティ企業文化も含まれます。さらに、うち2人の取締役は当社の社会的責任監督委員会に所属しており、経済および社会利益のための投資、戦略的な慈善活動、従業員エンゲージメント、企業としてのコミュニティとのつながりについて、私たちが果たす社会的責任に関する取り組みを報告しています。

## 取締役会の構成

当社の「コーポレート・ガバナンスの原則と実践」に記載されている通り、取締役会は、効果的なコーポレート・ガバナンスのためには強固かつ独立したリーダーシップが重要であると考えています。2025年5月現在、取締役9名のうち7人が独立社外取締役です。コーポレート・ガバナンスおよびビジネス倫理委員会の監督のもと、独立した第三者によって実施される取締役会の年次自己評価と、株主やその他のステークホルダーとの対話で得られたフィードバックに基づく慎重な検討を踏まえて、現在の取締役会は構成されています。適切な取締役候補者であるかを評価する際、コーポレート・ガバナンスおよびビジネス倫理委員会は、プルデンシャルの現在そして長期的なグローバル・ビジネス戦略に見合ったスキルを持つ人物であるかを考慮しています。

## 取締役会の専門知識

当社の取締役会は、人的資本管理、サステナビリティ、金融市場、サイバーセキュリティ、リスク管理といった分野で幅広い経験を持つ人々で構成されています。2025年5月現在、コーポレート・ガバナンスおよびビジネス倫理委員会の委員長は、米国雇用機会均等委員会の前委員長です。監査委員会の委員長と委員は情報システムとサイバーセキュリティに関する豊富な経験があり、プルデンシャルの報酬および人材管理委員会の委員長は大手グローバル企業を率いた実績のある経験豊富なグローバルリーダーです。

取締役会は継続的な研修機会を持ち、サステナビリティリスクに関する知識を強化しています。プルデンシャルの取締役向け研修は、急速に進化する外部の動向や戦略、リスク、人材の管理ニーズに対応するように設計されています。2024年には、当社のシニアマネジメントが、プルデンシャルの顧客とのやり取りやプロセスを改善するための生成AIと自動化の利用について取締役会での議論を主導しました。また、取締役会全体として、内部および外部の専門家によるテクノロジーとサイバーセキュリティの研修を受けています。

## サステナビリティの監督

コーポレート・ガバナンスおよびビジネス倫理委員会とプルデンシャルの取締役会は、いくつかの委員会を通じて当社のサステナビリティの取り組みと戦略を監督しています。取締役会は、各委員会からサステナビリティに関するリスクと機会に関する報告を受けることで、全取締役が事業上の意思決定と戦略計画を検討する際にこれらを考慮することができるようにします。

## 「取締役会の諮問委員会とその責任範囲」

### 監査委員会

- 保険リスクとオペレーショナルリスク
- 財務管理、法的リスク、規制リスク
- サイバーセキュリティとコンプライアンス上の問題
- 全体的なリスク管理ガバナンス構造とリスク管理機能

### 報酬および人材委員会

- インセンティブ報酬プランの設計
- 福利厚生ポリシーとプログラム
- 平等な報酬
- 人的資本戦略と方針

### コーポレート・ガバナンスおよびビジネス倫理委員会

- 全体的な倫理文化
- 人的資本に関する開示
- 政治献金、ロビー活動費等
- 気候を含む環境スチュワードシップ
- 企業の社会的責任

### 投資委員会

- チーフ・インベストメント・オフィスのサステナビリティ関連の取り組みを含む、投資資産の取得、管理、処分
- 投資と市場のリスク

### 財務委員会

- 流動性リスク
- 福利厚生プランの資金調達
- 主な設備投資
- リスクアペタイトフレームワーク



# 誠実な業務運営が、ステークホルダーの信頼獲得につながる

## 正しい選択をする

プルデンシャルは、強固な財務基盤、誠実さ、人材、革新性、そして長期にわたる約束を守ることを礎に事業を築いてまいりました。当社のブランドは、倫理的な企業文化に支えられています。

プルデンシャルの世界的な事業行動は、当社の目的、プリンシプル、価値観に基づいた倫理行動規範「正しい選択をするために」によって導かれています。こうした原則は、当社の事業の選択、投資、商品の販売方法、地域社会への支援、危機への対応方法に影響を与えます。努力が実り、当社は**2024年もEthisphere®が選ぶ世界で最も倫理的な企業(World's Most Ethical Companies®)を10年連続で受賞しました。**

プルデンシャルのコンプライアンス・倫理部門（以下「コンプライアンス部門」）内のグローバル倫理・コンプライアンスプログラムは、独立して運営されています。これは、事業に対するリスクベースの監督を支援し、お客さまの保護に貢献します。コンプライアンス部門は、倫理的でコンプライアンスに準拠した行動カルチャーを促進し、強力なスピークアップカルチャーを擁護するとともに、ポリシー、プログラム、適用される法的要件および規制要件の遵守を促進するために取り組んでいます。コンプライアンス部門は、当社のコンプライアンスリスクマネジメントの枠組みの中で、倫理およびコンプライアンスのリスクを毎年評価しています。また、倫理行動規範の内容と有効性を定期的に見直しています。また、内部監査部門では、倫理に関する基準の遵守状況を確認するため、定期的なリスクに基づく監査を実施しています。

## グローバルなビジネス倫理と誠実さを示す

プルデンシャルのグローバル・ビジネスエシックス・インテグリティ（Global Business Ethics & Integrity, GBEI）チームは、経営陣を含む全社を横断する機能として、倫理的に行動する文化を育むために機能しています。お客さま本位の業務運営を強化し、誰もが声を上げ、問題をエスカレーションできる安全で前向きな環境の構築に努めています。

## プログラム内容

GBEIは、ダイナミックな業界の変化に対応し進化するため、プログラムの継続的な改善に努めています。プルデンシャルの各事業や部門と連携し、コンプライアンスと誠実さを担保するとともに、戦略的目標の達成を支援します。倫理的な行動へと導く当プログラムの主な内容は以下の通りです。

- プルデンシャルの倫理行動規範を遵守し、多様な社員エンゲージメントを通じて期待事項に応えます。
- 新入社員を含む全グローバル社員に対し、倫理行動規範、方針、報告義務を理解するためのトレーニング受講を義務付けています。
- 管理職を含むすべての新入社員は、職場におけるハラスメントおよび差別の防止に関するトレーニングを受講します。
- 社員に対して倫理行動規範の遵守を求めており、2024年の回答率は99%となりました。
- 倫理的な意思決定を導くための「立ち止まる、考える、行動する」フレームワークを提供します。
- プログラムのアンバサダーとなるビジネス・エシックス・オフィサーを各事業や部門ごとに配置します。



- 従業員が安心して倫理的な懸念を提起できる環境を整え、非倫理的あるいは違法であると合理的に疑われる行動や行為を誠実に報告した人、そして調査に加わった人に対する報復を固く禁じています。
- 匿名で報告できる複数の報告チャネルを提供しています。これには24時間365日対応のエシックス・ホットラインを含み、各国の法律で認められている場合、匿名での報告が可能です。財務報告に関する懸念や汚職など、倫理行動規範または法令違反の疑いがある事案を報告できます。
- 適切な苦情処理メカニズムと手順を確立し、報告チャネルを通じて寄せられた倫理上の懸念事項を迅速かつ適切に解決します。不正行為の報告を、機密保持のもと徹底的に調査し、再発防止に努めます。法律で禁止されている場合を除き、違反行為は懲戒処分の対象となります。犯罪行為が認められた場合には、刑事訴追または政府機関への通報を行います。
- グローバルの倫理データをもとに、分析と傾向を把握します。



倫理とコンプライアンス



利益相反プログラム

プルデンシャルのグローバルな個人的および組織的な利益相反 (Conflicts of Interest, COI) プログラムは、企業リスクを管理するための透明性、開示、軽減を重視しています。社員、役員、営業社員は、本人の客観性やビジネス上の公正な判断を損なう、あるいはプルデンシャルの事業遂行能力を脅かす活動、権益、提携関係を開示することが義務付けられています。これには、個人的な投資、商取引、関係、政治献金、特定の犯罪への関与、家族の活動や社外での活動（他の法人・団体の職務に就くことや役員就任など）が含まれます。入社時に限らず、雇用期間を通して利益相反を開示する必要があります。利益相反プログラムでは、ビジネスやコーポレート部門に対して、組織的な利益相反の特定や緩和策の適用、毎年のレビューを義務付けています。

2024年のプログラムのハイライト

2024年、プルデンシャルは年間を通じて以下の取り組みを進め、グローバルでの倫理的な企業文化の醸成を進めました。

- 報告先、報復禁止に関する方針、利益相反の特定と開示、倫理的なビジネス慣行についての研修資料
- GBEIと経営陣および管理職とのミーティングを通じて、管理職やチームが個人の倫理的な意思決定に及ぼす影響力を強化し、倫理的なリーダーシップを発揮する方法を学びました
- 年次のEthical Leadership Conferenceでは、当社のCEOと法務部門の最高責任者が参加し、倫理的なリーダーシップの発揮と、懸念を報告することの重要性について取り上げました
- 毎年の倫理強化月間では、GBEIとビジネス・エシックス・オフィサーによる様々な活動やコミュニケーションを通して、最新の倫理行動規範の遵守と、誠実にビジネスを行うことの重要性を再認識しました。
- 「You Rock !」表彰等を通じて、倫理的な行動が認められた社員を表彰しました
- 実際に起きた事例を匿名で紹介する「True Cases」という記事を通じて、会社の方針に違反した場合に生じる結果について再認識しました

2024年には、毎年実施する社員エンゲージメントサーベイに加え、倫理的な義務等に対する理解度を深めるためのグローバルサーベイを実施しました。回答結果からは、誠実にビジネスを行う当社のアプローチが信頼され、その価値が認識されていることが分かりました。



人権

プルデンシャルは、国際的に宣言された人権の保護を支援し、尊重し、世界中で人権侵害に関与しないよう取り組んでいます。人権侵害を防ぐための手順は、当社が直面するリスクに見合うよう設計されています。これらのリスクを管理するために、以下のような企業レベルの方針を定め実践しています。

- **Human Rights Statement**：企業としての人権に対するコミットメント、社員の責任、サプライチェーンに対するビジネス慣行、報告義務について定めています。
- **Anti-Human Trafficking/Anti-Slavery Policy**：奴隷制や人身売買、関連する活動を禁止する不寛容（zero-tolerance）方針を明記しています。
- **Employee Code of Conduct（倫理行動規範）**：最高水準の倫理と誠実さを持ってビジネスを行うというコミットメントを明示しています
- **Supplier Code of Conduct**：サプライヤーに対して、倫理的、人道的、社会的な責任を持ち、法令を遵守したビジネス慣行の実践を期待するものです。
- **Equal Employment Opportunity Policy**：社員の採用、雇用、昇進、報酬、福利厚生等について、職務に関する資格、実績、能力に基づいて決定することを定めています。

スポット  
ライト

プルデンシャルの人工知能製品ポリシーおよび責任あるAI活用

プルデンシャルは、人工知能(AI)を活用して価値を提供し、効率を高めることに取り組んでおり、効果的、公平、責任を持って顧客にサービスを提供するという戦略的目標を掲げています。当社のアプローチは、倫理的配慮をAI開発および調達プロセスに統合し、設計段階からクライアントとの契約上および規制上の要件への準拠を可能にしています。

プルデンシャルは2024年、当社向けに開発または調達された人工知能製品に関するリスクを管理・軽減するためのリスクベースのフレームワークである、グローバル・レスポンシブルAIプログラムを導入しました。このフレームワークは、プルデンシャルの強固なビジネスモデルとコアバリューを維持しながら、イノベーションや業務効率の向上を通じてビジネスを成長をさせるために、AIをいつどのように活用するか意思決定に役立ちます。

プルデンシャルの人工知能製品に関する方針と基準は、責任ある合法的な人工知能製品の使用を促進するためのリーダーシップの役割と責任を示しており、Global AI Oversight Councilによって管理されています。方針と基準に沿った人工知能製品の管理に関する企業戦略を策定し監視します。当社のリスクおよびコンプライアンスのガバナンス構造に統合された、専門的な横断組織として構成されています。



2024年の導入以来大きな進歩を遂げているグローバル・レスポンシブルAIプログラムは、以下の取り組みを行っています。

- **エンタープライズ全体での推進**：AIの開発、調達、使用に関する方針を制定
- **可視性の向上**：エンタープライズ全体で人工知能製品の管理を強化
- **デザイン・アクセラレーターによる管理**：業界のフレームワークに基づく期待値を設定
- **ガバナンスの自動化**：人工知能製品のリスクベース管理のためのライフサイクルプロセスを効率化
- **信頼の醸成**：社員向けトレーニングや意識向上の取り組みと並行して、透明性のある実践を通じて、倫理的かつ責任あるAI活用を推進
- **AIバイアスのテスト**：プルデンシャルの人工知能製品における不当な偏見や違法な差別の特定、軽減
- **モニタリングと測定**：AI導入と活用状況の追跡

このフレームワークにより、米国のビジネスではAIのユースケース開発と調達が可視化され、今後グローバル展開を予定しています。

プルデンシャルは、AI活用において責任あるイノベーションを継続的に追求し、テクノロジーの進化と倫理的な方針を同調させることでビジネス価値の向上を目指すとともに、規制を遵守し、透明性と責任ある行動を大切にす企業文化を育み、お客さまからの信頼獲得に努めます。これからも、責任あるAI活用は私たちの戦略の中核を成すものです。

私たちの方針と倫理行動規範は、社員向けトレーニング、デューデリジェンスの実施および第三者によるモニタリング、そしてサードパーティリスクマネジメントの手法に従いサプライチェーンパートナーの協力により成り立っています。

## マネー・ローンダリング、贈賄/腐敗行為の防止および監視

プルデンシャルは、マネー・ローンダリング、貿易および経済制裁、贈賄/腐敗行為の防止にグローバルで取り組んでいます。プルデンシャルは、金融犯罪および金融犯罪を助長する行為を一切容認しません。当社は、マネー・ローンダリング、テロ資金供与、その他の金融犯罪から世界の金融システムの健全性を守ることの重要性を認識しています。当社は、実際のマネー・ローンダリングや潜在的なマネー・ローンダリング、テロリストへの資金供与やその他の犯罪活動を防止するためのすべての適用法、規制、政府の要求事項の遵守に努めています（例えば、米国の海外腐敗行為防止法や外国資産管理局による貿易および経済制裁プログラム等があります）。

### グローバルの方針と規定

プルデンシャルは、マネー・ローンダリング、貿易および経済制裁、贈賄/腐敗行為に関連するリスクを管理するため、これらを明確に禁止し、企業としての最低基準を定めたグローバルの方針があります。プルデンシャルは、業界のベストプラクティスおよび適用される国際的な規制に応じて方針を更新しています。当社のポリシーでは、贈賄/腐敗行為を次のように定義しています。

- **賄賂** – 通常、商業上の利益の取得、その維持、収賄者の不正行為の誘発、または収賄者への対価の供与を目的とした、金銭もしくは高額な贈答品等を贈与またはそれを申し出る行為を指します。また、収賄者が恩恵を受けることが不適切であるような状況下で、これらの行為が行われる場合も贈賄に該当します。贈収賄は、賄賂の申し出や授受が第三者（代理人、代表者、仲介者など）によって行われる場合や第三者を介し行われる場合にも成立します。賄賂の授受は禁止されています。
- **腐敗行為** – 公共・民間を問わず、個人的利益または事業上の利益を不当に得るために地位や権力を悪用する行為を指します。

### 研修プログラム

プルデンシャルは、経営陣および社員に対して、グローバルな金融犯罪研修を行っています（マネー・ローンダリング、貿易および経済制裁、贈賄/腐敗行為の防止を含む）。入社時にこれらの方針について研修を受け、その後も定期的な研修が実施されます。また、各事業部門のリスクに応じた研修も行われます。

### 複数の防衛線

第1の防衛線となる事業部門では、プルデンシャルの金融犯罪に関する方針、手順、プロセスに対してエンタープライズ全体で遵守する責任があります。現在および将来のお客さまとの取り引きについて、マネー・ローンダリングやテロ資金供与の可能性を評価することが義務付けられており、これは本人確認手続き（Know Your Customer）や顧客管理（Customer Due Diligence）の一環として行われます。プルデンシャルとそのグローバル事業では、適用法および規制に従いマネー・ローンダリング防止プログラムを実施しています。米国では、米国愛国者法に基づき、記録の保存、報告、監査要件を遵守するための方針と手続きを整備しています。また、第三者のベンダーやサービスプロバイダーの金融犯罪リスクを評価し、関連するデューデリジェンスを実施するためのプロセスを整えています。

コンプライアンス部門内のGlobal Financial Crimes Unit（GFCU）は、エンタープライズ全体のコンプライアンスを監視し（金融犯罪対策の継続的な監視とテストを含む）、知見を共有し、金融犯罪の潜在的なリスクをエスカレーションする方法を提供するために、各部署と連携しています。GFCUは、グローバルにおける金融犯罪に関する方針と最低基準の開発および管理を担っています。エンタープライズ全体で新たに発生する可能性のある金融犯罪や汚職のリスクに対する軽減策を特定します。法務部門の指示のもとで金融犯罪の疑惑を調査し、M&Aにおけるデューデリジェンスを支援し、懸念事項や潜在的な問題を必要に応じて取締役会等にエスカレーションします。



# 安全なビジネス環境が、信用、革新、成長を支える

## リスク & レジリエンスプログラム

セキュリティ侵害やサイバー攻撃の脅威に対応するため、外部ベンチマークに基づいたリスク重視の情報リスクおよびレジリエンスプログラムを開発しました。このプログラムは、最高情報責任者および情報セキュリティオフィスによって監督されています。

このプログラムはグローバル展開されており、当社が所有または管理する情報の機密性、完全性、可用性を保護・維持することを目的としています。このプログラムの一環として、各部門、ガバナンスグループ、ビジネス全体の責任範囲を定めるインシデント対応計画があります。また、当社の技術資源に関するセキュリティ基準を定め、社員、請負業者、第三者に対するサイバーセキュリティトレーニングを毎年行っています。

## レディネステスト

さらにプルデンシャルは、第三者アドバイザーとともに定期的な演習やレディネステストを行い、技術プログラムと対応準備状況について評価を受けています。

社外のセキュリティコミュニティと定期的に交流し、サイバーセキュリティの脅威に関する情報をモニタリングしています。サイバー脅威や攻撃を防止、検知、対応するために、技術、プロセス、コントロール、インテリジェンスを継続的に評価、進化させています。財務報告に関連するサイバーセキュリティコントロールは、年次の外部監査の対象となります。

プルデンシャルは、他の企業、業界、法執行機関と連携し、最新のサイバー脅威に関する情報を共有し、脅威モデリングの洞察をサイバーセキュリティプログラムに活用しています。当社は、内部および外部の専門家とともに、サイバーセキュリティ防御を検証するために定期的に技術的な防御策をテストしています。このサイバーセキュリティプログラムにはリスク評価も含まれています。当社は、インシデント対応準備の一環としてサイバー保険に加入しています。

部門横断的なチームは社内のシミュレーションシナリオに参加し、会社の代表者は業界全体の外部シナリオに参加しています。攻撃を阻止するために新しいテクノロジーが導入されると定期的にレビューが行われ、必要な対応が行われるよう備えています。

研修	頻度
サイバーセキュリティ & 情報セキュリティ	年次
プライバシー	定期的

## 積極的監視

サイバー脅威の探索と分析能力の向上に引き続き投資し、悪意のある活動の証拠を積極的に探し出しています。これには、特定の脅威に対する能力の拡大や、同業他社、法執行機関、政府との外部協力が含まれます。さらに、重要なビジネスプロセスを支える第三者やサービスプロバイダー全体にわたる保護と安全対策の可視性を拡大し続けています。2024年2月、プルデンシャルはサイバーセキュリティインシデントが発生したことを公表しましたが、このインシデントが会社に重大な影響を与えなかったと判断しました。2024年において、重大な第三者によるサイバーセキュリティ侵害は発生しませんでした。

当社のサイバーセキュリティリスク管理と戦略、および重大なインシデントに関する開示（該当する場合）の詳細については、プルデンシャルのForm 10-Kをお読みください。



# 個人情報を尊重し保護することで信頼を築く、原則に基づいたアプローチ

## グローバルプライバシーオフィス

グローバルのチーフ・プライバシー・オフィサーが率いるグローバルプライバシーオフィスは、プルデンシャルの個人情報の利用に関する透明性と信頼を確保するために、グローバルなプライバシーコンプライアンス戦略を策定する責任を担っています。

プルデンシャルのGlobal Private Policy and Standardsは、一般的に受け入れられているプライバシーに関する原則を反映しており、当社が個人情報を収集、使用、転送、開示する方法やプライバシーインシデントの管理を規定しています。各ビジネスおよび部門では、データ保護およびプライバシーの責任者が任命され、プライバシープログラムを監督し、Global Privacy Standardsに沿った管理や手順を備えています。

プルデンシャルは、消費者、お客さま、社員に対して、個人情報の取り扱いについて複数のチャンネルを通じてお伝えすることで、適用される法令に基づき個人の権利や選択が尊重されるよう努めています。法的に義務付けられているプライバシーに関する通知では、消費者、お客さま、社員に対して、会社が個人情報をどのように収集、使用、保管、転送、保護するかを説明しています。同様に、当社のオンラインプライバシーに関する声明では、プルデンシャルがオンライン上のやり取りを通じて収集する可能性のある情報をどのように扱い、保護するかを示しています。

プライバシーインシデントを管理するプロセスは、プルデンシャルのより広範なサイバーインシデントの対応プロセスと規制当局の通知に関する期待に沿うように設計されています。進化を続けるグローバルなプライバシー法に準拠するため、個人情報の取り扱いについて継続的に見直しを行うことで、消費者、お客さま、社員とのやり取りにおいて発生する法令上の義務を満たしています。

プルデンシャルは、規制上の義務を果たし、強力なデータ保護対策を維持し、個人情報保護のために適切な安全策を講じることに引き続き注力しています。

## リスクコントロール

プライバシーのリスクコントロールは、コンプライアンスリスクマネジメントフレームワークを通じて評価されます。プライバシー影響評価を含む各評価は、個人情報に関するプロセス、取り組み、製品について定期的実施されます。これには、第三者によるコントロールや、人工知能のような複雑なテクノロジーを活用するプロセスの評価が含まれます。取締役会および監査委員会は、プライバシーリスクプロファイルに関する最新情報を少なくとも年に一度受け取ります。



## 従業員トレーニング

コンプライアンスと責任あるデータの取り扱いを強化するため、全社員を対象とする包括的なプライバシー研修を実施しています。2024年には、新入社員と既に在籍している社員のプライバシー研修を統一化しました。

プライバシーを尊重するカルチャーをさらに強化するために、グローバルプライバシーオフィスは、ターゲットを絞ったトレーニングを年間を通じて実施しました。これには、Global Privacy Dayが含まれ、プライバシーとコンプライアンスのパートナーに沿った新たな課題や進化する規制要件について学びました。

詳細については、プルデンシャルのForm 10-KおよびData Security Statementをお読みください。

# 政策の決定に積極的に参加することで、 企業としてのパーパスの実現へつなげる

## 渉外業務

プルデンシャルは、米国および国際的な政策の分野で引き続き活動し、政策立案者、立法者、規制当局、思想リーダーに対して、当社がどのように社会的な役割を果たしていくかについて見解を示しています。

プルデンシャルの渉外戦略は、取締役会によって毎年見直されており、例えば次のような取り組みが行われています。

- 立法および規制のプロセスにおいて引き続き主導的に参加します。
- 当社の成功にとって重要な政策課題について、建設的かつしっかり配慮した情報提供と助言を行います。これには、大きくなる一方の社会のニーズに応えるため、より広範な金融商品やサービスへのアクセスの提供や、デジタル・ファーストを求めお客様の期待に応えるため、より多くの顧客接点を実現することが含まれます。
- コア事業と将来の成長機会をサポートします。
- 保険、退職年金、資産運用の立場を代表する業界団体や政策フォーラムに参加します。
- 米国では、プルデンシャルの政治活動委員会(Political Action Committees, PAC)を後援し、ビジネス戦略と成長に関連する事項についてアドボカシーを行うために会社の意見を表明します。

## 当社の政治活動

プルデンシャルの政治活動委員会は、当社のパーパス、ビジョン、バリューに沿うような候補者に献金を行うことを目的とする枠組みに基づいて運営されています。

プルデンシャルのPolitical Activities and Contributions Annual Reportには、当社が支援した政治献金、1万ドルを超える業界団体の会費、賦課金、寄付に関する詳細な情報が記載されています。すべての社員は、会社を代表する立場ではなく、個人として行うことを条件に、法律で認められる範囲内で政治活動に参加することが許可されています。一定の社員およびその家族による個人政治献金は、連邦・州・地方自治体のpay-to-play法（公共部門へのベンダーによる献金に関する規制）に準拠するため、会社の方針により禁止または制限されています。当社は、当社の業務獲得に影響を与える、または影響を与えようとする目的での個人政治献金を禁止しています。また、当社は、プルデンシャルを代表して行われるすべてのロビー活動を管理・統制する方針を定めています。

**2024年のCPA-Zicklin Index of Corporate Political Disclosure and Accountabilityにおいて、プルデンシャルは最高評価であるトレンドセッター企業に選出されました。これは、開示、説明責任、政治資金の監視において、7年連続の評価となります。**



# バリューチェーンの持続可能性を強化

## サプライヤー倫理行動規範

私たちはサプライヤーが倫理的、人道的、社会的な責任を果たし、法的に準拠したビジネス慣行にコミットすることを期待しています。プルデンシャルのサプライヤー行動規範および契約条件には、人権および公正な労働慣行に関する期待事項、サプライヤー行動規範に関する問い合わせ先、匿名での懸念事項の報告に関するガイダンスが含まれます。当社の目標は、当社の原則と価値観を共有するサプライヤーと協働することです。

さらに、プルデンシャルの全社的な第三者契約およびガバナンスプログラムは、第三者と取引をする際のリスクを評価および管理します。このプログラムは、第三者との契約を最終締結する前、データの機密性、プライバシー、記録および情報管理を含むセキュリティ面の懸念がないことを確認します。

## 包括的で持続可能な調達プログラム

プルデンシャルは、当社とのビジネスにおいてサプライヤーが競争する機会を提供するよう努めています。包括的で持続可能なサプライヤー基盤がもたらす潜在的および実現済みのメリットは次の通りです。

- イノベーションの強化と効率性の向上
- 人材、能力、視点の拡充
- 新たな顧客層・市場へのアクセス
- 資材、エネルギー、資源コスト削減による節約効果
- サプライヤーとの関係強化
- 信頼に値すること・顧客に焦点をあわせること・お互いに尊敬しあうこと・勝つことという当社のコアバリューの実現
- ステークホルダーへの影響を発揮し、私たちが生活し働くコミュニティとエコシステムを強化

さらに、サプライヤーが収益性と持続可能な成長へのコミットメントを共有することを期待しています。当社の持続可能なサプライチェーンエンゲージメントプログラムについては、本レポートの「排出量の削減」セクションをご覧ください。

## ニュージャージー州で地域にインパクトを与える

当社の国際的なサプライヤー基盤は、プルデンシャルが事業を展開する地域社会において経済成長の原動力となっています。ニュージャージー州およびグローバル本社のあるニューアークでは、中小企業や地元（ニューアークを拠点とする）企業に対して機会を創出しています。2024年の地域経済への影響を示す主な指標は次の通りです。

- ニュージャージー州の地元企業や中小企業からの購入を通じて同州のGDPに9,090万ドルの貢献。987人の雇用を支え、雇用を通じて9,200万ドルの賃金を創出。連邦税、州税、地方税に2,990万ドルを納付。
- ニューアーク市の地元企業や中小企業からの購入を通じて同市のGDPに1,100万ドルの貢献。116人の雇用を支え、雇用を通じて850万ドルの賃金を創出。連邦税、州税、地方税に290万ドルを納付。
- ニュージャージー州の主要企業で構成されるコンソーシアム「NJ CEO Council」の8社のうちの1社として、2030年までにニュージャージー州の住民3万人以上に雇用と経済機会を提供し、2025年までに州内企業からの調達額をさらに2億5,000万ドル増加させることを約束。
- ニューアークを拠点とする企業との長年の協力関係、およびNewark Anchor CollaborativeおよびU3 Advisorsとのパートナーシップを通じて、ニューアークのBuyLocal活動に取り組んでいます。





# サステナブル 投資

お客様の最高の期待を超えることを目指した資産運用のアプローチ。

- > 一般勘定
- > インパクト投資ポートフォリオ
- > PGIM

# 長期的な収益性に重点を置き、健全な財務体質を維持

## 一般勘定投資ポートフォリオ

一般勘定は、プルデンシャルの保険契約者の保険金・給付金のお支払いを支える資産です。一般勘定を代表するチーフ・インベストメント・オフィスは、関連するリスクを管理しながら、保険契約者の義務をサポートする投資を行うよう資産運用会社に指示する責任を負います。

一般勘定におけるESGインテグレーションと責任投資に対するプルデンシャルのアプローチは、2021年11月に初めて発行され、2023年10月に更新されたチーフ・インベストメント・オフィスの責任投資ポリシーに準拠しています。このポリシーは、一般勘定の投資決定における一貫性を持った統合的なリスク評価をサポートしています。

## 非財務リスク管理

プルデンシャルは、提供する商品の負債特性に応じた資産から構成される質の高い運用ポートフォリオの構築によって、規律ある資産と負債の統合管理（ALM）を維持しています。その一環として、チーフ・インベストメント・オフィスは、一般勘定の投資判断を行う際、リスク評価と価値の創出に対して包括的かつ長期的なアプローチをとっています。このアプローチには、チーフ・インベストメント・オフィスが投資する各資産クラスの投資パフォーマンスに重大な影響を与える可能性のある、重要なESGの諸要因を含む財務および非財務の要素を考慮することを含んでいます。なお、信頼できるデータが存在する場合には、新たな財務および非財務のリスク要因を投資の意思決定に組み込みます。

一般勘定では、非財務の統合的リスクに関する状況を追跡するために、これらの要因に対する各アセットクラスのポートフォリオ間での影響度を標準化するための社内フレームワークを利用します。このフレームワークを活用することで、長期のポートフォリオリターンに対してこれらのリスクがもたらす潜在的な影響を理解するために、重大なESGのリスクを含む各種の非財務リスクを長期的に特定、追跡、監視することが可能となります。このフレームワークの一般勘定運用資産に対するカバー割合は、2020年の72%から2024年には80%に増加しました。

## 気候リスク評価

プルデンシャルは、気候変動が堅実なポートフォリオ管理を必要とする投資上の重要な財務リスク要因であると認識しています。一般勘定では、質の高いデータが存在する場合、スコープ3の投融資先の温室効果ガス排出量を評価し、長期負債を考慮したエネルギー転換リスクを含む気候リスクへのエクスポージャーの把握と評価に役立てています。

プルデンシャルは、気候リスクを評価し、データの一貫性が向上し、基準が進化していくのに合わせて、その見解と方法論を更新することが賢明なポートフォリオリスク管理であると考えています。その一環として、一般勘定は気候変動がもたらす投資機会と課題の評価と管理を継続しています。

気候リスクに対する当社のアプローチの詳細については、[prudentialesg.com](https://prudentialesg.com)でプルデンシャルの気候関連リスクと機会のサマリーレポートを参照してください。

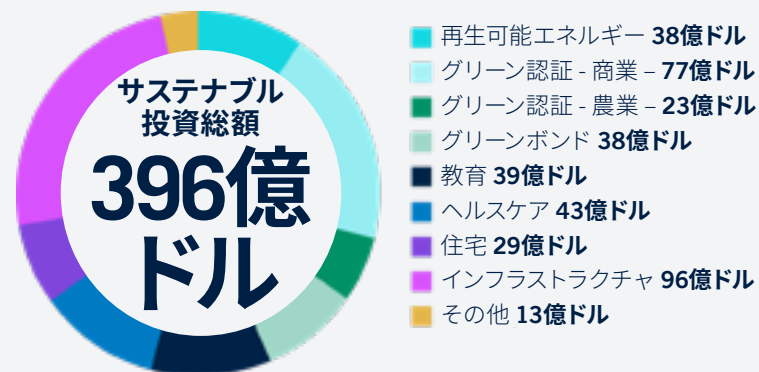
## プルデンシャル・グリーンボンド報告

2020年3月、プルデンシャルはグリーンボンドを発行しました。当社グリーンボンドフレームワークに沿った2025年グリーンボンド報告では、資金の配分、環境パフォーマンス、プロジェクト事例のハイライトを参照してください。



## 一般勘定

### 一般勘定サステナブル投資の内訳



#### 注記

##### グリーンボンド

- **再生可能エネルギー**：太陽光、風力、水力、地熱、バイオマスへのプライベート・デットおよびエクイティ投資。
- **グリーン認証 - 商業**：LEED (Leadership in Energy and Environmental Design) やBOMA BEST (Building Owners and Managers Association)、BREEAM (Building Research and Establishment Environmental Assessment Method)、Green Globes、ENERGY STARなどのグリーン認証を取得した建物によって担保された商業用住宅ローン投資。
- **グリーン認証 - 農業**：農業資産を担保とする農業債務投資を含み、その事業および/または資産は、(1) FSC (Forest Stewardship Council)、ATFS (American Tree Farm Systems)、SFI (Sustainable Forestry Initiative)、Leading Harvest、Florida's Best Management Practices (BMP)、Certified California Sustainable Winegrowing、または USDA Organicなどの第三者認証の指導の下で土地を耕作/管理します。(2) LEED やNapa Green Wineryなどのグリーン認証を取得した建物があります。(3) Quality Assurance International (QAI)やSafe Quality Foods (SQF)などの有効な食品安全認証を取得した施設を保有しています。(4) 動物福祉の実践を利用する、および/または(5) 再生可能エネルギー(風力、バイオガス発電、太陽光など)を利用します。
- **グリーンボンド**：グリーンボンド、サステナブルボンド、トランジションボンドが含まれます。

##### 社会投資

- **教育**：カレッジおよび大学（自治体を含む）が含まれます。
- **ヘルスケア**：病院、医療施設、医療施設（自治体を含む）が含まれます。
- **住宅**：高齢者向け、学生向け、アフォーダブル住宅が含まれます。
- **インフラストラクチャ**：水道、輸送、電力などの基本的なインフラストラクチャが含まれます（自治体を含む）。
- **その他**：新興市場の金融サービスへのアクセス拡大や変革的な不動産開発、ソーシャルボンドなどのインパクト投資が含まれます。

## サステナブル投資

チーフ・インベストメント・オフィスは、リターン、ポートフォリオ構築、リスク軽減の長期的な視点に基づいて投資判断を行います。その一環として、チーフ・インベストメント・オフィスは、金融市場から得られる財務リターンを獲得し、長期的な変化のトレンドから保護し、ポートフォリオのリスクエクスポージャーを軽減するサステナブル投資を行います。一般勘定は396億ドル<sup>1</sup>のサステナブル投資を保有しています。一般勘定ポートフォリオ4,176億ドルの一部として、サステナブル投資には次のものが含まれます。

- グリーンボンドなどの外部で認証された債務証券。
- グリーンインフラと、再生可能エネルギーやグリーンビルディングを含む不動産投資。
- アフォーダブル住宅を含む社会的価値投資。

サステナブル投資は、オリジネーションの成長を背景に、2020年の一般勘定運用資産残高に対する割合は**6.9%**から2024年には**9.5%**に増加しました。<sup>1</sup> 2024年のサステナブル投資のオリジネーションは**33億ドル**に達しました。<sup>1</sup>

## ケーススタディ

当社の一般勘定は、以下の例に示すように、再生可能エネルギーや重要なインフラなどの成長分野への戦略的投資を通じて、長期的で安定したリターンを追求しています。

### グリーン投資における成長機会

プルデンシャルは2024年に再生可能エネルギープロジェクトに6億9,100万ドルを投資し、2020年以降の再生可能エネルギーへの新規投資総額は23億5,000万ドルとなりました。これらの2024年の投資には、風力、太陽光、エネルギー貯蔵、地熱のプロジェクトファイナンスが含まれます。さらに、商業用不動産評価クリーンエネルギー(Commercial Property Assessed Clean Energy, C-PACE)セクターにも進出しました。C-PACEファイナンスは、エネルギー効率、気候変動へのレジリエンス、節水、再生可能エネルギーに焦点を当てた不動産改善を支援しています。これらの長期性のローンは各種の商業用不動産に対して改修プロジェクトと新築プロジェクト双方に資金を提供します。2024年、当社の一般勘定では、C-PACE融資のリーディングマネージャーとともに最大1億ドルのC-PACEローンを購入することをコミットしました。対象となる融資には、太陽エネルギー、蓄電池、高効率照明、自動ビル制御、HVACシステムなどのプロジェクトが含まれます。

### 重要公共インフラへの融資

プルデンシャルの地方債投資は、教育関連企業に20億ドル以上、ヘルスケア関連企業に26億ドル以上、上下水道インフラに4億ドル以上の投資に資金を供給しました。2024年には、メリーランド州で2番目に大きな学校システムであるプリンスジョージズ郡パブリックスクール(Prince George's County Public Schools, PGCPSS)のためにメリーランド州経済開発公社が発行した歳入債に5,300万ドルを投資し、社会的影響を広げました。この資金提供により、今後10年間で8校の新校建設を支援し、さらに30校以上の改修が可能となります。この資金提供は、多様で不利な立場にあることが多い学生の教育アクセスと社会経済的機会を強化することで、国際資本市場協会(International Capital Markets Association, ICMA)のソーシャルボンド原則と一致した取り組みとなっています。

#### 脚注

<sup>1</sup> 2024年12月31日現在。



# 次世代投資：リスク調整後リターンを生み出しながら変化を推進

## インパクト投資ポートフォリオ

インパクト・アンド・レスポンシブル・インベスティング(Impact and Responsible Investing, IRI)グループは、適切なリスク調整後リターンを生み出しながら、経済・社会の進歩を促進し、より強靱な世界を育む革新的なソリューションを支援するために、1976年に結成されました。設立以来、この部門はプルデンシャルの一般勘定とプルデンシャル財団に代わって30億ドル以上（累積ベース）を投資してきました。PGIMリアルエステートへの統合以来、チームは次世代の不動産とエネルギー自立の投資機会に資本を投入することに注力してきました。

2024年12月現在、IRIのポートフォリオでは、金融サービスへのアクセス拡大、アフォーダブル住宅、教育、レジリエンス、労働者が将来の仕事に就くための準備など、差し迫った社会問題への取り組みを支援するパートナーやプロジェクトへの積極的な投資を10億ドル行っています。ほとんどのポートフォリオ内の資産クラスの財務リターンは堅調で、多くの場合、ベンチマークを上回っています。

## 2024年のハイライト

- PGIMリアルエステートのサステナブル投資プラットフォームから立ち上げられる最初の商業ファンドに、**一般勘定の資本として3,000万ドルをコミットしました**。このファンドは、米国国内のアフォーダブル住宅の需要と供給の間の不均衡に対処することを目指しています。このファンドは、課題のある市場で住宅供給を増やすことに加えて、立ち退き削減戦略を実施し、住宅の安定性を保護するための適切な住宅サービスを提供し、責任ある不動産処分を通じて手頃な価格を維持することも目的としています。このファンドは、国内20の大都市圏内の地元の開発業者やスポンサーとの不動産プロジェクトの合併事業の支配的持分を取得する予定です。
- ニュージャージー・パフォーミング・アーツ・センター(New Jersey Performing Arts Center, NJPAC) による12エーカーのキャンパスの変革的な再開発を支援するため、**アスバイア税額控除プログラムを通じて年間1,000万ドルのニュージャージー州税額控除を取得することをコミットしました**。プロジェクトは、次の2つのコンポーネントで構成されています。(1) Artside、市場価格の268戸と、エリア中央所得(Area Median Income, AMI)の60%未満の収入を得ているテナントに限定された67戸、ニュージャージー州公共ラジオ局WBGOの新本社用の面積1万平方フィートの1階小売スペースと1万2,000平方フィートの商業スペース。(2) Cooperman Center、スタジオシアター、教室、読書室、オフィス、リハーサルスタジオを備えた5万3,000平方フィートの芸術教育施設。
- プルデンシャルは2011年の設立当初からアンカー投資家として積極的な役割を果たし、**UNICEFブリッジファンドへの長期融資を締結しました**。このブリッジファンドはUNICEFに運転資金を提供し、金融政策の制約によるタイミングギャップを埋めることで危機への迅速な対応を可能にしています。プルデンシャルは、2014年のUNICEFのエボラ出血熱対策への資金提供を含め、数年間で750万ドルから2,600万ドルにコミットメントを拡大しました。このファンドは2024年に未払い債務を完済しました。
- 2019年には、IRIは**オフグリッドエネルギーアクセスファンドのFEI OGEF LPに500万ドルの負債性資本を提供しました**。このファンドは、オフグリッドで暮らすコミュニティに手頃な価格の太陽エネルギーをもたらすアフリカの企業に資金を提供するものです。このファンドは2024年にローンの返済に成功しました。

## ポートフォリオの内訳

金融サービスへのアクセス拡大：  
利用しやすい銀行サービスやその他の金融サービスへのアクセス

30%

変革的發展：  
サービスが行き届いていない地域で生活し、働く人のために質の高い場をつくる

24%

教育 & スキル：  
次世代の質の高い仕事へのトレーニングプログラムとコネクション

18%

アフォーダブル住宅：  
住民にサービスと機会をもたらす

16%

結果を出す資金調達 & イノベーションを起こすインパクト：  
インパクト投資機会の規模と完全性を高めることを目的とした新しいツール、資金調達アプローチ、商品の成長を支援する

9%

レジリエンス：  
次世代の省エネルギー不動産と気候に依存しないクレジットに焦点を当てた取引

3%



PGIM

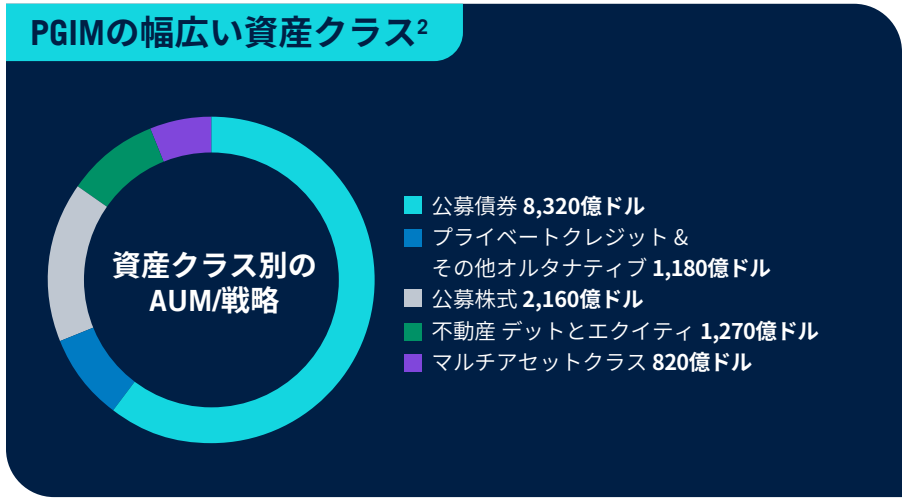
# クライアントの目標達成を支援するための オーダーメイドのアプローチ

## 事業内容

PGIMはプルデンシャル・ファイナンシャルのグローバル資産運用部門であり、**2024年12月31日時点で1.38兆ドルの運用資産(Assets Under Management, AUM)**を運用しています。<sup>1</sup> 債券、株式、不動産、プライベートクレジット、その他のオルタナティブ資産を含む公募および私募資産クラス全体にわたって、積極的な運用とクライアント重視のアドバイザリーサービスを提供しています。

19か国に41のオフィスと1,450人以上の投資プロフェッショナルを擁するPGIMは、3つの主要な顧客グループに投資機能を提供しています。

- プルデンシャルの一般勘定
- 機関投資家
- 個人投資家



**脚注**  
<sup>1</sup> PGIMの詳細は<https://www.pgim.com/overview>をご覧ください。  
<sup>2</sup> 運用資産(AUM)は当社の推計に基づいており、変更される可能性があります。PGIMは2024年12月31日現在のデータを提供しています(特段の明記がある場合を除く)。四捨五入や重複計算が原因で、AUMの合計が一致しない場合があります。プルデンシャル・ファイナンシャルの2024年年次報告書を参照してください。参照先：<https://www.investor.prudential.com/financials/sec-filings/default.aspx>  
<sup>3</sup> 2024年12月31日時点。

## PGIM ESGガバナンス

PGIMの社長兼CEOは、PGIMのESGビジネス問題に関する最高位のガバナンスおよび意思決定権限を持ち、PGIM全体のビジネスおよびファンクションリーダーで構成されるエグゼクティブリーダーシップチームから助言を受けています。そのチームは、ビジネス全体から情報を提供し、アドバイスし、フィードバックを収集します。PGIM ESG評議会の議長を務めるPGIMのESGグローバル責任者は、PGIMの社長兼CEOおよびPGIMの経営陣にESGおよび気候関連問題に関する最新情報を定期的に提供しています。<sup>3</sup>

## PGIM ESG評議会

PGIM ESG評議会のミッションは、PGIM全体のESGに関する包括的なビジョンと協力を推進することです。評議会は、PGIMのESG/サステナビリティの変化する状況に対応する取り組みを積極的に指導・支援し、業界をリードするESGの能力、商品、ソリューションの開発を進め、クライアントが投資目標を達成するための支援を行います。

2024年現在、各PGIM資産運用会社は独自のESGガバナンス体制を維持し、ESG投資戦略を特定の資産クラスに応じたものを実施しています。



PGIM

PGIMにおけるESGへの取り組み方

PGIMのESG哲学とアプローチは、「クライアント中心」です。PGIMのそれぞれの資産運用会社の投資信念、クライアントに対する受託者責任、およびクライアントにとって魅力的なリスク調整後リターンを求めながら投資能力を拡大するPGIMのハイレベル戦略と一致するように設計されています。

PGIMはESGを、投資リスクの管理や投資機会の特定から、クライアントの価値観、見解、選好に沿った投資、または現実世界にプラスの影響を与える支援まで、様々な目的を果たすために使用できる投資ツールと見なしています。

PGIMにおけるESGの実践

PGIMの資産運用会社は、PGIMの共通のESG哲学を適用しながら、資産クラスの専門知識を活用してESGへのカスタマイズされたアプローチを開発しています。こうした手法には、分析フレームワーク、評価ツール、実装アプローチ、それぞれの資産クラスに最適化されカスタマイズされたESGソリューションが含まれます。

ESG投資のリスクと機会の分析

PGIMの資産運用会社は、クライアントに高いリスク調整後リターンを生み出すことを主な目的として、投資におけるESG要因の経済的重要性を調査および分析しています。受託者として、当社はESG問題を含むがこれらに限定されない幅広い投資要因を考慮し、情報に基づいた投資決定を行います。

経済的に重要なESGリスクと機会は、さまざまな形で投資プロセスに影響を与える可能性があります。例えば、各資産運用会社およびそれぞれの投資プロセスに応じて、投資テーマ、内部格付/スコア、相対価値分析、資産レベルのリスク評価、ポートフォリオの重み付けに影響を与える可能性があります。ESG要因の財務上の影響の分析は、投資プロセスのひとつの要素にすぎません。そのため、投資判断は、他の要因がより財務的に重要であり、ESG要因から生じる財務上の考慮事項を上回ると見なされる可能性があるため、ESG要因の考慮事項のみに基づいて行われるわけではありません。

脚注

<sup>1</sup>2024年12月31日時点のPGIM ESG AUM内部データ。四捨五入や重複計算が原因で、AUMの合計が一致しない場合があります。

PGIMのESG/サステナビリティへの2本柱のアプローチ

経済的に重要なESG要因の検討



経済的に重要なESG要因を投資プロセスに統合する：  
 • ESG分析を活用して投資リスクを管理し、魅力的な投資機会を特定する

導入

- 中核となる投資プロセスに組み込まれ、データ収集、投資分析、デューデリジェンスに経済的に重要なESG要因が組み込まれています。
- アプローチは資産クラスによって異なり、ESGチームによってサポートされるファンダメンタルおよび定量調査、不動産、プライベートエクイティ、およびデットチームが関与する場合があります。
- それぞれの資産クラス、投資プラットフォーム、投資プロセスの独自の特徴を反映しています。

ESG/サステナビリティソリューション



ESG/サステナビリティのソリューションとクライアントの目標に基づく戦略：

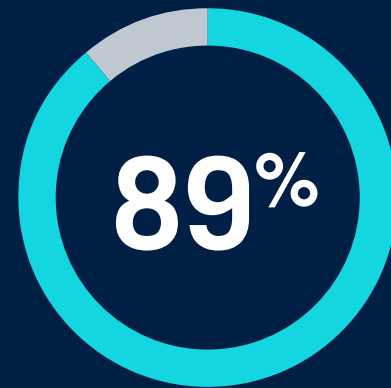
- ESGの着眼点から、クライアントの価値観、環境および/または社会的選好、またはクライアントの選択に基づく現実世界のインパクト目標に沿って投資する

導入

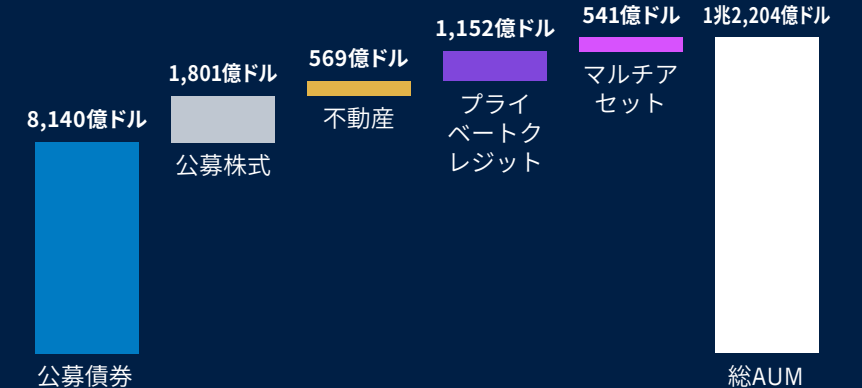
- 投資戦略、マンドート、または商品レベルで必要に応じて適用され、クライアントが事前に定義されたESG/サステナビリティ目標またはインパクト目標の達成を支援します。
- クライアント主導で、さまざまな機能とツール（スクリーニング、分析フレームワーク、調査および評価方法論、投資商品など）を使用して、投資およびESGチームによって実装されます。
- それぞれの資産クラス、投資プラットフォーム、投資プロセスの独自の特徴を反映しています。

経済的に重要なESG要因の検討<sup>1</sup>

経済的に重要なESG要因を考慮に入れた総AUMの割合



経済的に重要なESG要因を考慮に入れた資産クラス全体のAUM



PGIM

当社が管理する資産の気候戦略 & ガバナンス

PGIMのアセットマネージャーは、環境、社会、ガバナンスの要因から生じる重要な投資考慮事項を把握し、対応するために積極的なアプローチをとっています。受託者として、当社はESG問題を含むがこれらに限定されない幅広い投資要因を考慮し、情報に基づいた投資決定を行います。

PGIMでは、気候関連リスクへの対処、気候関連の機会の把握、および/またはクライアント固有の脱炭素化目標の達成を通じて、クライアントをサポートすることに尽力しています。プルデンシャルは、長期的な視点を持ち、気候変動によって引き起こされる市場、規制、テクノロジーの変化、および経済、資産、生活へのより頻繁かつ深刻な物理的影響のリスクと機会を分析するために、堅牢な投資プロセスを実施します。

クライアントのESGおよびサステナビリティ目標の達成を支援

特定のESG/サステナビリティの特徴を示す投資戦略や商品に関心のあるクライアント、または財務リターン目標と並行してESG/サステナビリティ目標の追求を明示的に義務付けているクライアントのため

めに、PGIMは、クライアントが選択したESG/サステナビリティの選好や目標の実現を支援するために、慎重に設計された様々な戦略とさまざまなツール、分析フレームワーク、調査および評価方法を開発しました。

クライアント固有のサステナビリティ関連目標を促進するためのそれぞれのアプローチは、PGIMのアセットマネージャーや資産クラスによって異なります。すべてではないものの、一部のアセットマネージャーは、クライアントが特定のESGの見解や選好を表明できるようにするための専用の商品やソリューションを開発しています。これらの目標には、特定の環境目標（パリ協定とのポートフォリオの整合性など）や社会目標（アフォーダブル住宅の供給など）が含まれる場合もあれば、クライアントが投資を自社の価値観や選好（人権の尊重やたばこへの非投資など）に合わせたい場合もあります。

2024年を通じてのフレームワーク、評価方法、プロダクト機能の例は次の通りです。

- **PGIM Fixed Income**は、ソブリン資産クラスにおけるESG評価の明確な課題を認識し、市場が見落としがちな資産クラスのニュアンスと複雑さをより適切に捉えるために、ソブリンESGインパクト格付け(Sovereign ESG Impact Ratings)の枠組みを強化しました。

- **Jennison Associates**によるファンダメンタルズ分析により、特定のメガトレンドやテーマに沿った魅力的な投資機会を特定することを可能にしています。テーマに焦点を当てた例として、Jennisonは、国連の持続可能な開発目標によって特定された差し迫った地球規模の課題に取り組んでいる革新的な成長企業を投資対象とする戦略を提供しています。

- **PGIM Quantitative Solutions**は、定量的調査とモデリングの専門知識を活用して、企業の商品/サービスに関する洞察が国連の持続可能な開発目標に沿っているかどうかを評価することにより、企業が環境と社会に与える影響を見極めようとしているクライアントに戦略を提供しました。

- **PGIMリアルエステート**は、アフォーダブル住宅供給に20年以上にわたってリーダーシップを発揮し、エージェンシー融資で240億ドルを提供してきました。<sup>2</sup>

業界との関わり

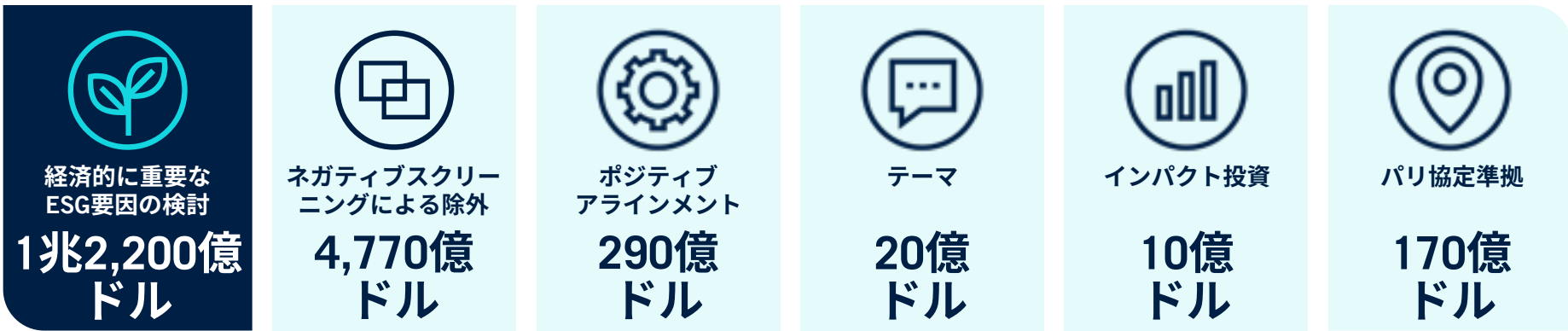
PGIMは、以下の機関のメンバーまたはサポーターとして、ESG投資に関する幅広い専門知識および協力を享受しつつ、貢献しています。

- 機関投資家評議会(Council of Institutional Investors, CII)
- 国際コーポレート・ガバナンスネットワーク(International Corporate Governance Network, ICGN)
- 気候変動に関する機関投資家グループ(Institutional Investors Group on Climate Change, IIGCC)
- 国際財務報告基準(International Financial Reporting Standards, IFRS)、サステナビリティ・アライアンス(Sustainability Alliance)、サステナビリティ会計基準審議会(Sustainability Accounting Standards Board, SASB)基準
- また、PGIMはトランジション・パスウェイ・イニシアチブ(Transition Pathway Initiative, TPI)の研究資金パートナーです

PGIMのESGへのアプローチの詳細については、[pgim.com](http://pgim.com)をご覧ください。

PGIM ESG AUM/サステナビリティ特性格別<sup>1</sup>

PGIMのESG分類法  
ESG/サステナビリティ特性を備えた戦略



<sup>1</sup> 2024年12月31日時点のPGIM ESG AUM内部データ。AUMは最も近い10億ドル単位に切り上げまたは切り捨てられます。四捨五入や重複計算が原因で、AUMの合計が一致しない場合があります。リストされているカテゴリーは相互に排他的ではないため、AUMは複数のカテゴリーに含まれる場合があります。このAUMには、IMAまたはファンド文書で指定された追加のESG/持続可能性の特徴を備えた投資商品または委任状が含まれます。これらの特徴は拘束力があり、投資可能なユニバース、ポートフォリオの構築、または投資選択プロセスを定義する上で決定的な役割を果たします。

<sup>2</sup> 2024年12月31日時点。2001年以降のすべてのアフォーダブル融資と、2020年以降のミッション主導型融資が含まれます。





# 環境スチュワードシップ

業務上の排出量を削減し、耐久力を強化し、サステナビリティ課題に関連するステークホルダーとの連携を強めるために必要な人材とシステムに投資します。

- ＞ 気候の監視
- ＞ 排出量の削減
- ＞ 排出量の方法論とデータ

# 気候リスクと機会の積極的な管理

## プルデンシャルの取締役会

プルデンシャルの気候対策を含む環境サステナビリティは、コーポレート・ガバナンスおよびビジネス倫理委員会によって監督されています。取締役会は、各委員会からESG関連のリスクと機会に関する報告を受け、取締役が事業上の意思決定と戦略計画を検討する際に、これらの考慮事項を検討できるようにしています。

## 気候変動運営協議会

プルデンシャルの副会長が、私たちの気候変動への取り組みを監督する気候変動運営協議会を率いています。評議会のメンバーには、以下の代表者を含む上級リーダーで構成されますが、これに限定されません。財務報告、プルデンシャルの米国内の各事業、コーポレート・セクレタリー・オフィス、インクルーシブ・ソリューションズ、コミュニケーション、エンタープライズ・リスク・マネジメント、チーフ・インベストメント・オフィス、LCBE（法務、コンプライアンス、ビジネス倫理、渉外）。

## 気候変動タスクフォース

プルデンシャルの気候変動タスクフォースは、気候変動アプローチの基盤となる分析、ポリシー、実践を推進しています。タスクフォースは、議論テーマの進捗を促進し、洞察と推奨事項を気候変動協議会に上程する責任を負います。プルデンシャルの気候変動タスクフォースは、複数の事業および機能分野の代表者で構成され、渉外とサステナビリティの責任者が率っています。

## サステナビリティ・オフィス

サステナビリティ・オフィスは、プルデンシャルの事業と部門間の緊密な連携を促進し、測定可能な結果につながるプロセス構築を支援しています。サステナビリティレポートを主導し、サステナビリティ目標の進捗状況を管理し、プルデンシャルのグローバルな各国の事業やPGIM内でサステナビリティ担当と提携しています。サステナビリティ・オフィスのサステナビリティ担当副社長は、気候変動タスクフォースと気候変動協議会を招集する責任を負います。

## 日本国内のグループサステナビリティ委員会

2023年7月、プルデンシャル・グループ日本法人は、グループの最高執行責任者が率いるグループサステナビリティ委員会を設立し、グループサステナビリティ経営推進室が運営しています。委員会には、関係するシニアオフィサー、グループ内3社のCEO、および担当部門役員が参加しています。委員会の活動は、気候変動、人権、情報開示に特化し3つのタスクフォース・ユニットによって実践されています。委員会は四半期に1回以上の委員会を開催し、必要に応じて取締役会に報告しています。

## ブラジルのサステナビリティ委員会

2023年4月、プルデンシャルのブラジル法人は、人材・組織開発、渉外、法務、業務、内部統制を扱う、多分野にわたるサステナビリティ委員会を設立しました。この委員会は、ブラジル保険規制当局SUSEPが提案したサステナビリティ開示要件の遵守に重点を置いています。サステナビリティ・ポリシーの策定、サステナビリティレポートの発行、内部統制システムとリスク管理体制へのESG基準の統合などのイニシアチブを推進しています。

## PGIM ESG評議会

PGIMの各投資事業は、それぞれ独自のESGアプローチと商品機能に責任を負っていますが、各事業はPGIM ESG協議会を通じて、資産クラスごとに可能な限り連携し、アプローチを調整しています。**詳細については、本レポートの「PGIM」セクションをご覧ください。**

## プルデンシャルのサステナビリティ開示

[prudentialesg.com](https://www.prudentialesg.com)にアクセスして、プルデンシャルの追加のサステナビリティ開示情報をご覧ください。これには、気候関連のリスクと機会を管理することで、変化する気候に直面するプルデンシャルがどのように長期的なビジネスの回復力を向上させているかを詳述した「気候関連のリスクと機会の概要レポート」が含まれています。



# 排出量を管理することにより 耐久力を強化する

## プルデンシャルの排出量削減

プルデンシャルは、事業規模と従業員数の点で3大市場である米国、日本、ブラジルの主要な本社ビル、データセンター、ガレージの温室効果ガス（GHG）排出量を報告しています。これらの主要拠点は、当社の全企業排出量の一部であり、直接的に管理する施設であることや、面積の大きさ、従業員数などの要素に基づき選定しました。私たちの管理権限が大きな施設を優先しており、報告される排出量はプルデンシャル・ファイナンシャルの事業全体の排出量ではありません。報告している施設の排出量がプルデンシャルの事業全体のどの程度を占めているかはまだ計算されていません。報告範囲を拡大するための取り組みが進行中です。2025年のサステナビリティ

レポートでは、2025年のサステナビリティ活動を対象としたサステナビリティ開示の一環として、更新された境界を使用して排出量を報告する予定です。その他の方法論については、本レポートの「排出量の方法論とデータ」セクションをご覧ください。

プルデンシャルは2021年、これらの中核施設に限定して、スコープ1および2の部分的な排出削減目標を2050年までに実質ゼロに設定し、2017年を基準年として2030年までに温室効果ガス排出量を55%、2040年までに97%削減し、そして2040年までにこれらの施設でカーボンニュートラルを達成するという中間目標を設定しました。<sup>1</sup>

## 排出削減の源泉

2023年から2024年のスコープ1 & 2（マーケットベース）の報告施設の排出量23%削減は、米国、日本、ブラジルのさまざまな取り組みに起因すると考えられます。

米国では、排出量を削減しながら支出を最適化するのに役立つ変革イニシアチブには、次のようなものがあります。

- **2023年5月以降、プルデンシャル**はニュージャージー州ニューアークのキャンパス（本社と他の5か所からなる）の電力負荷を全額補うために、全国の風力発電所から**再生可能電力**を調達し、スコープ2のマーケットベースの排出量を大幅に削減しました。これらのカーボンクレジットにより、当社が100%再生可能電力を調達する最初の年となる2024年に、再生不可能な資源から回避されたエネルギー消費量43,238MWhが計上されます。
- **当社の不動産変革の取り組み**は2020年に始まり、2025年末までに排出量削減目標の施設の面積を約59%削減すると推定されています。2023年から2024年にかけて、2024年12月時点で不動産面積を25%削減し、排出削減目標の施設のスコープ1 & 2排出量を前年比で削減しました。この不動産変革の取り組みは、当初の予定通り2025年末までに完了する予定です。

スコープ1 & 2のグローバル排出量に関する洞察には、次のものが含まれます。

- **2024年、プルデンシャル・ホールディング・オブ・ジャパン**は、カスタマーセンターのひとつでバイオマス、太陽光、風力から再生可能エネルギーを調達しました。このカスタマーセンターは、2011年の東日本大震災で甚大な被害を受けた浪江町の太陽光発電復興事業の一環として、再生可能エネルギー電力を供給しています。

その他の詳細は、本報告書の「排出量の方法論とデータ」セクションをご覧ください。

## 2024年のハイライト

76%

2017年以降のスコープ1 & 2のマーケットベースの排出量の削減

23%

2023年から2024年までのスコープ1 & 2のマーケットベースの排出量の削減

13,609

tCO<sub>2e</sub> スコープ 1 排出量

9,307

tCO<sub>2e</sub> スコープ 2 排出量  
(マーケットベース)

255,541

tCO<sub>2e</sub> スコープ 3 排出量



52%

契約上の合意を通じて  
再生可能エネルギー源から  
供給される電力

### 脚注

<sup>1</sup> 拡大された排出量報告境界を実施した後、排出量削減目標を評価する予定です。



## 排出量の削減

### 従業員をサポートする電気自動車の充電インフラ

2024年には、ニューアークキャンパスのEV充電設備を75か所追加し、170台を提供しています。従業員が無料で車両を充電できるため、通勤時の排出量削減の取り組みが促進されています。

### 今後の事業排出削減計画

今後、プルデンシャルは、報告対象である施設のスコープ1およびスコープ2の排出量をさらに削減するとともに、ホームオフィスのポートフォリオを縮小し、物理的な床面積を事業ニーズにより合わせて統合し、所有物件の省エネルギーへの投資、再生可能エネルギーの調達、EVシャトルへの投資、残余する炭素フットプリントを相殺するためのカーボンクレジットを用いることで、長期的なコストも削減する計画です。

### スコープ3の事業排出量

当社のスコープ3事業排出量データは、カテゴリごとに各拠点により異なります。

- **カテゴリ1** – 購入した商品およびサービス：米国での事業運営のみ
- **カテゴリ3** – 燃料およびエネルギー関連活動(Fuel and Energy-Related Activities, FERA)：排出削減目標の施設に限定
- **カテゴリ5** – 操業中に発生する廃棄物：排出削減目標の施設に限定
- **カテゴリ6** – 出張：米国、日本、ブラジル（航空機による移動、電車移動、従業員のマイレージ払い戻し、公共交通機関、レンタカー、ホテル滞在）の実績データと支出データの取りまとめ
- **カテゴリ7** – 従業員の通勤と在宅勤務：米国、日本、ブラジル

2024年には、スコープ3の事業総排出量が2023年の410,100 tCO<sub>2</sub>e に対し、255,541 tCO<sub>2</sub>eに減少しましたが、これは主に、コスト削減の取り組みと、排出量データの計算に使用する最も包括的で最新の排出量データベースであるComprehensive Environmental Data Archive (CEDA)の更新によるものです。**前年度のスコープ3データによるカテゴリ別のスコープ3排出量の内訳については51ページの表5「プルデンシャルの事業運用スコープ3GHG排出量」をご覧ください。**

### 今後の展望：進化するスコープ3排出量報告

プルデンシャルは、データ対象範囲の改善と会計方法の精緻化により、スコープ3排出量の報告をさらに強化し続けています。今後の報告においては、現在報告されているカテゴリの完全性を高めるとともに、関連するその他のスコープ3カテゴリの報告範囲の拡大を目指します。

私たちは、カテゴリ15：投資された事業による排出量が、金融サービスにおけるスコープ3排出量の大部分を占めていることを認識しています。これらの排出量を将来の報告書に含める計画が進行中です。**物質的要因を含む非財務的要因の取り扱いに関する情報についてESG要因は、当社の一般勘定の投資に適用されています。詳細は「サステナブル投資」内の「一般勘定」セクションをご覧ください。**

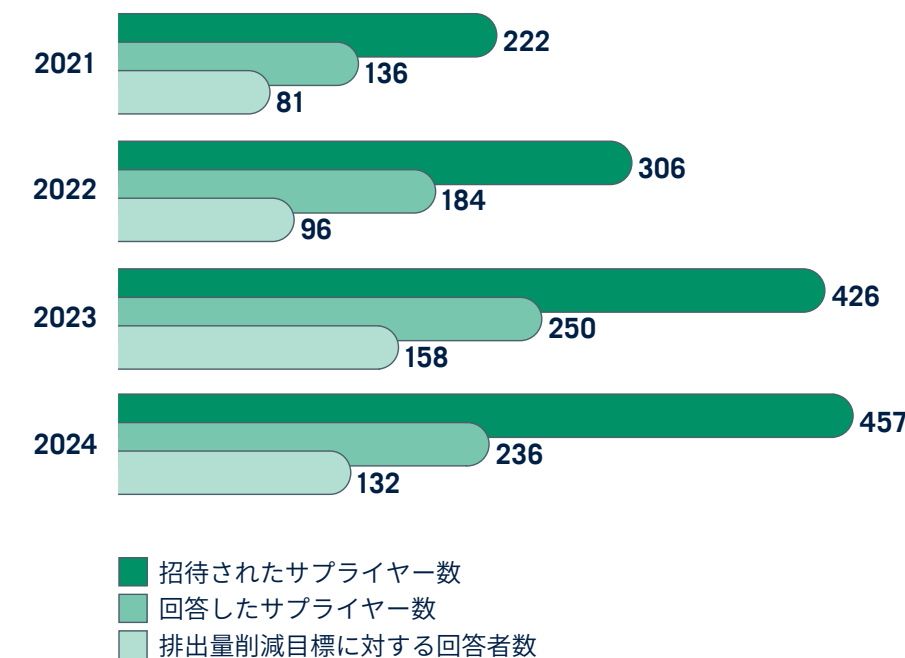
### サプライチェーンエンゲージメント

プルデンシャルは2020年からCDPサプライチェーンのメンバーであり、これは環境への対応についての透明性を高め、持続可能な未来に向けた進捗を管理する方法のひとつとなっています。CDPサプライチェーンのメンバーシップは、サプライヤーとの連携を促進し、リスクを特定し、機会を理解することに役立っています。2024年、プルデンシャルはCDPから「B」ランクのサプライヤーエンゲージメント評価を得ました。

当社は2024年もエンゲージメントの取り組みを継続し、以下の国を含む国内外のサプライヤーに呼びかけました：オーストラリア、ブラジル、フランス、ドイツ、香港、インド、日本、ルクセンブルク、シンガポール、英国。CDPサプライチェーン調査への参加に31社<sup>1</sup>の新規企業を招待しました。

2025年には、サプライヤーエンゲージメント戦略を見直し、スコープ3カテゴリ1の排出量報告を強化する予定です。

### プルデンシャルのCDPサプライチェーン調査への取り組み



バーの順序は凡例の順序に対応します。

脚注

<sup>1</sup> プルデンシャルが取引するサプライヤーの中でも重要な取引額を基準としてCDP調査に回答することを推奨しています。



# 排出量を管理することで進展を加速し、 効率を高める

## 排出量計算方法とインベントリ管理計画

プルデンシャルは、事業規模と従業員数の点で3大市場である米国、日本、ブラジルの主要な本社ビル、データセンター、ガレージの温室効果ガス（GHG）排出量を報告しています。これらの拠点は、全事業運営の排出量の一部であり、直接的な施設管理権限（GHGプロトコルの事業運営管理の定義とは異なる）、重要な延床面積、従業員数などの要素の組み合わせに基づいています。報告されている排出量は、現在、プルデンシャル・ファイナンシャルの事業運営における排出量の全体ではありません。現在の定義に含まれる施設は、ビジネス戦略や拠点の変化に伴い更新されています。**これらの施設における年次の変化は、「49ページの表3「報告対象施設の規模と数」に反映されています。**

プルデンシャルは、報告対象施設のGHGデータを収集・管理するために毎年使用される機能的、管理的、および技術的な手続きとプロセスを記録した内部のインベントリ管理計画（IMP）を保持しています。

プルデンシャルは、2024年のGHG排出データの収集および計算に第三者が提供するプラットフォームを利用しました。このプラットフォームの方法論は、GHGプロトコルの企業会計および報告基準、ならびに企業バリューチェーン（スコープ3）会計および報告基準に整合するように設計されています。このプラットフォームの方法論および排出係数は、少なくとも年に一度、第三者機関により更新され監査されています。

プルデンシャルは第三者検証機関であるERM CVSに依頼し、当社が報告対象として選定した施設のサブセットにおける以下のデータについて限定的保証を行いました：2024年度のスコープ1 GHG排出量、2024年度のスコープ2 GHG排出量（マーケットベースおよびロケーションベース）、国別の2024年度スコープ1およびスコープ2 GHG排出量（マーケットベースおよびロケーションベース）、および2024年度の出張に伴うスコープ3カテゴリ6 GHG排出量。

2017年から2024年までの排出量については、米国EPA、IPCC、Green-e、IEA、DEFRAが定めた地球温暖化係数と排出係数を用いて、GHG議定書に定められた方法論に従いGHG排出量の算定を行っています。該当する場合、インフレ係数は2024年と同等の購買力を説明するために使用され、米国労働統計局のCPIインフレ計算ツールを使用して計算されました。プルデンシャルの排出削減目標に含まれる施設の排出量報告では、京都議定書に基づき特定された7つの温室効果ガスを評価しています。プルデンシャルは、前年と同様に、事業に関連する以下の温室効果ガスを報告しています。CO<sub>2</sub>（二酸化炭素）、CH<sub>4</sub>（メタン）、N<sub>2</sub>O（亜酸化窒素）、およびHFCs（ハイドロフルオロカーボン）。

## 今後の展望：財務報告とGHG報告の境界の調整

プルデンシャルは、2025年から、GHG組織の境界に財務管理アプローチを採用する予定です。この方法論により、排出量報告は財務報告構造と整合します。この変更は、財務報告と非財務報告のフレームワーク全体で組織の境界を一貫するという当社の目標をサポートします。

## 詳細な排出量データ

表1. プルデンシャルのスコープ<sup>1&2</sup> 報告対象施設のGHG排出量(tCO<sub>2</sub>e)<sup>1, 2</sup>

GHG排出量	2023年から2024年への変化率	2024年	2023年	2022年	2017年
<b>スコープ1</b>	<b>7%</b>	13,609*	12,776	13,347	20,349
<b>固定</b>	<b>8%</b>	8,567	7,926	8,496	13,674
<b>可動</b>	<b>10%</b>	3,640	3,300	2,752	5,527
<b>一時的</b>	<b>-10%</b>	1,402	1,550	2,099	1,148
<b>スコープ2 (マーケットベース)</b>					
<b>購入エネルギー</b>	<b>-45%</b>	9,307*	16,884	29,226	74,036
<b>スコープ2 (ロケーションベース)</b>					
<b>購入エネルギー</b>	<b>-24%</b>	19,999*	26,236	29,729	50,193
<b>合計スコープ1 &amp; 2</b>					
<b>スコープ1 &amp; 2 (マーケットベース)</b>	<b>-23%</b>	22,916	29,660	42,573	94,385
<b>スコープ1 &amp; 2 (ロケーションベース)</b>	<b>-14%</b>	33,608	39,012	43,076	70,542

### 脚注

<sup>1</sup> 表示されているデータは、米国、日本、ブラジルの一連のホームオフィス物件、データセンター、ガレージを含む施設を対象としており、直接的な施設管理権限、重要な延床面積、従業員数などの要因の組み合わせに基づいて選択されています。

<sup>2</sup> リモートワークからオフィスに戻る従業員の増加により、スコープ1排出量が増加し、固定および可動排出量の増加につながりました。

\* 指標はERM CVSによって保証されています。「独立限定保証報告書」については、56ページを参照してください。

詳細な排出量データ (続き)

表2. 報告対象施設の、プルデンシャルのGHG排出原単位(tCO<sub>2</sub>e/平方フィートおよびtCO<sub>2</sub>e/100万収益ドル) <sup>1</sup>

排出原単位	2023年から2024年への変化率	2024年	2023年	2022年	2017年
スコープ1 & 2 (マーケットベース、tCO <sub>2</sub> e/平方フィート)	2%	0.0049	0.0048	0.0068	0.0117
スコープ1 & 2 (マーケットベース、tCO <sub>2</sub> e/100万収益ドル)	-40%	0.33	0.55	0.75	0.16

表3. 報告対象施設の規模と数<sup>1</sup>

設備	2023年から2024年への変化率	2024年	2023年	2022年	2017年
ポートフォリオの面積	-25%	4,636,326	6,218,607	6,228,159	8,089,396
国内施設数	-12%	15	17	16	20
国際施設数	-10%	9	10	11	8
総設備数	-11%	24	27	27	28

脚注

<sup>1</sup>表示されているデータは、米国、日本、ブラジルの一連のホームオフィス物件、データセンター、ガレージを含む施設を対象としており、直接的な施設管理権限、重要な延床面積、従業員数などの要因の組み合わせに基づいて選択されています。



詳細な排出量データ (続き)

表4. プルデンシャルのスコープ1 & 2報告対象施設の国別GHG排出量(tCO<sub>2</sub>e)<sup>1</sup>

マーケットベース	2023年から2024年への変化率	2024年	2023年	2022年	2017年
米国	-29%	16,798*	23,764	38,496	85,115
ブラジル	32%	243*	184	225	125
日本	3%	5,875*	5,712	3,852	9,145
合計スコープ1 & 2 (マーケットベース)	-23%	22,916	29,660	42,573	94,385

ロケーションベース	2023年から2024年への変化率	2024年	2023年	2022年	2017年
米国	-18%	27,026*	33,116	38,999	61,272
ブラジル	32%	243*	184	225	125
日本	11%	6,339*	5,712	3,852	9,145
合計スコープ1 & 2 (ロケーションベース)	-14%	33,608	39,012	43,076	70,542

脚注

<sup>1</sup>表示されているデータは、米国、日本、ブラジルの一連のホームオフィス物件、データセンター、ガレージを含む施設を対象としており、直接的な施設管理権限、重要な延床面積、従業員数などの要因の組み合わせに基づいて選択されています。

\*指標はERM CVSIによって保証されています。「独立限定保証報告書」については、56ページを参照してください。



排出量の方法論とデータ

詳細な排出量データ (続き)

表5. プルデンシャルの事業運営スコープ3 GHG排出量(tCO<sub>2</sub>e)<sup>1</sup>

GHG排出量	2024年	2023年	2022年	2017年
カテゴリー1 購入した商品 & サービス	160,391	306,056	307,239	-
カテゴリー3 FERA	6,393	10,250	14,042	18,247
カテゴリー5 事業で発生する廃棄物	983	989	253	-
カテゴリー6 出張	56,089*	64,925	14,825	11,352
カテゴリー7 従業員の通勤/在宅勤務	31,685	27,880	17,333	-
合計	255,541	410,100	353,692	29,599

脚注

<sup>1</sup> スコープ3の運用カテゴリーに関する利用可能なデータを含む。注目すべきデータ除外を含むスコープ3データの計算方法の詳細については、47ページの「排出量計算方法とインベントリ管理計画」セクションを参照してください。

\*指標はERM CVSIによって保証されています。「独立限定保証報告書」については、56ページを参照してください。



# 追加情報

お客さまの経済的安全の達成を支援するという長期的な約束を守ることに尽力します。

- ▶ ステークホルダーの関与
- ▶ 持続可能性トピックの優先順位付け
- ▶ 独立限定保証報告書
- ▶ 将来の見通しに関する記述およびその他の免責事項

# ステークホルダーと積極的に関与することで、 プルデンシャルに長期的な活力を



ステークホルダーグループ	エンゲージメントチャネル	2024年のアクション
株主および機関投資家の皆さま	<ul style="list-style-type: none"> <li>年次報告書と委任状</li> <li>プレスリリース</li> <li>ウェブキャストと電話会議</li> <li>金融サービスカンファレンス</li> <li>議決権行使資料</li> <li>コーポレート・ガバナンスチームおよび取締役とのコミュニケーション</li> <li>四半期決算説明会</li> <li>格付け会社およびCDPサプライチェーン調査への回答</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>当社の発行済み株式の過半数を所有するさまざまな株主層と対話しました。</li> <li>監査委員会メンバーのCarmine Di Sibioと、コーポレート・ガバナンスおよびビジネス倫理委員会委員長、報酬および人材委員会メンバーのGilbert F. Casellasを特集した2本のディレクター動画をリリースしました。</li> </ul>
個人および法人のお客さま	<ul style="list-style-type: none"> <li>顧客満足度調査、顧客フォーカスグループ、およびネットプロモータースコア</li> <li>クライアントとの打ち合わせ・お客さまとの相談（コールセンター経由）</li> <li>ソーシャルメディア</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>マーケティング部門は、顧客との透明性のあるコミュニケーションと継続的なフィードバックを一貫してサポートするために、顧客対応チャネルを継続的にモニタリングしました。</li> </ul>
従業員と退職者	<ul style="list-style-type: none"> <li>パフォーマンス管理および開発プログラム</li> <li>年次報告書、委任状、およびサステナビリティ報告</li> <li>従業員へのマッチングギフトプログラム</li> <li>ビジネスリソースグループ(BRG)、グリーンチーム、およびボランティアコミッティー</li> <li>会社のイントラネット</li> <li>プルデンシャル倫理ヘルプライン</li> <li>社員サーベイ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>26か国で実施されたグローバル社員エンゲージメントサーベイには、社員の89%が回答しました。</li> <li>プルデンシャルの米国従業員の約40%が少なくともひとつのBRGに参加しています。</li> <li>3,300人以上の米国社員がマッチングギフトプログラムに参加しました。</li> </ul>



## ステークホルダーの関与

ステークホルダーグループ	エンゲージメントチャネル	2024年のアクション
コミュニティリーダー、近隣住民、非政府組織 (NGO)	<ul style="list-style-type: none"> <li>コミュニティリーダー、近隣住民、NGO、擁護団体との対面イベント、バーチャル会議、電話、ソーシャルメディアの発信、ソートリーダーシップなどのエンゲージメント</li> <li>取締役会メンバー</li> <li>経済的な支援</li> <li>能力開発</li> <li>社員ボランティア活動</li> <li>プロボノコンサルティング</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>3,300人以上の従業員が、選択した適格な慈善団体に410万ドル以上を寄付しました。プルデンシャル財団は370万ドルを拠出し、合計780万ドルを寄付しました。</li> <li>プルデンシャル財団は非営利団体に4,090万ドルの寄付を行いました。</li> <li>3,300人以上の米国従業員が34,400時間を超えるボランティア活動に取り組みました。</li> </ul>
米国内外の政府および地方自治体に所属する職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>バーチャル会議、電話会議、ロビー活動、業界団体、公共政策フォーラム、記者会見</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>公共政策の分野で、当社の成功にとって重要な多くの課題について情報提供や助言をしました。これには、社会で高まる需要/ニーズにお応えするため、より幅広い金融商品やサービスへのアクセス拡大や、現代の顧客期待に応えるため、デジタルを活用したコミュニケーションの実現が含まれます。</li> </ul>
米国の州、連邦、および国際的な規制当局	<ul style="list-style-type: none"> <li>会議、カンファレンス、ロビー活動、業界団体、公共政策フォーラム、記者会見</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>業界団体を通じたエンゲージメント。</li> </ul>
サプライヤー、ベンダー、ビジネスパートナー	<ul style="list-style-type: none"> <li>プルデンシャル倫理ヘルプライン</li> <li>対面での会議、電話会議、会議、ワークショップ</li> <li>サプライヤー登録ポータルおよび関連Webサイト</li> <li>CDPサプライチェーンメンバーシップ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>5年間のCDPサプライチェーンメンバー。サプライヤーエンゲージメント評価でBランクを達成しました。回答を依頼したサプライヤーは457件に増加し、回答率は52%になりました。</li> </ul>
金融サービスの課題領域に関連するソートリーダーシップや支持者	<ul style="list-style-type: none"> <li>取締役会メンバー</li> <li>バーチャル会議、電話会議</li> <li>課題ごとのグループ、業界グループ、ラウンドミーティング、ワークショップ、イベント</li> <li>共同プロジェクト</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>PGIMのメガトレンドシリーズは、投資専門家、主要な学者、政策立案者のインプットを収集し、最も注目すべきメガトレンドを見極め、資産クラスやセクター全体での長期的な投資の影響を明らかにしました。2024年、PGIMはよりクリーンなエネルギー源への世界的なシフトを模索し、脱炭素化、インフラのアップグレード、エネルギー供給網における地政学的変化による投資への影響を強く認識しました。2024年5月に発表されたこの報告書は、「<a href="#">Fueling the Future: Investing Across the Global Energy Landscape</a>」と題されています。</li> </ul>



# 新たなリスクと機会を評価する

## 概要

2024年、プルデンシャルは、現行のベストプラクティスとガイダンスを活用して、関連するサステナビリティのトピックを特定し、評価し、優先順位を付け、現在および新たなリスク、機会、影響についての理解を深めました。これは、2018年以来3回目の評価活動でした。この評価の結果は、投資、保険、退職後の保障へのアクセスを拡大するグローバルリーダーになるという当社の企業ビジョンと整合し、サステナビリティ関連の開示、戦略計画、リスク管理、イノベーションの優先事項に反映されます。

## 方法論










2024年の評価プロセスの主なステップは次の通りです。

- 1. リサーチ & フレームワークのレビュー：**グローバル・レポートニング・イニシアチブ(Global Reporting Initiative, GRI)、欧州サステナビリティ・レポートニング・スタンダード(European Sustainability Reporting Standards, ESRS)、人権条約などの第三者の枠組み、ガイダンス、調査、同業他社やプルデンシャルからの関連資料を検討し、サステナビリティに関する初期的トピック一覧を作成し、改良を図りました。
- 2. 評価モデルの開発：**トピックとそれに関連する財務、社会、環境への影響、リスクと機会を評価するためのフレームワークを、当社のエンタープライズリスク管理評価アプローチとほぼ一致させました。
- 3. ステークホルダーへのインタビュー：**プルデンシャルの米国および国際事業、投資、投資家向け広報活動、リスク、戦略的調達、渉外、データおよびプライバシープログラム、マーケティングおよびブランド、人事などを担当する上級リーダーを含め、プルデンシャルの数多くの事業および職務機能にわたってインタビューを実施しました。また、顧客、業界団体、投資家、コミュニティパートナーを代表する外部のステークホルダーへのインタビューも実施しました。
- 4. 初期的な優先順位付け：**環境、社会、ガバナンスのトピックにわたる影響、リスク、機会の初期的優先順位リストを作成しました。

- 5. 検証セッション：**特定の地域およびビジネスグループ全体で専門家と社内フォーカスグループを実施し、初期的な優先順位付けの見直しと改善を行いました。
- 6. 最終的なトピックの優先順位付け：**検証セッションからのインプットに基づいて評価に最終調整を加えました。

## 成果

関連する影響、リスク、機会に照らして、以下のトピックが優先トピックとして特定され（順不同）、これらのトピックに関する開示は本レポートでご覧いただけます。

-  金融サービスへのアクセス
-  企業行動 & 倫理
-  気候変動への適応
-  顧客の信頼 & 商品サポートの実践
-  データ保護、プライバシー & サイバーセキュリティ
-  リスクマネジメント
-  ステークホルダーの透明性
-  サステナブルな商品 & イノベーション
-  人材の採用、維持、育成、包含



## 今後の展望

プルデンシャルは、ビジネスニーズに応じて、この評価結果の全部または一部を定期的にレビューし、その継続的な関連性を確認していく予定です。ステークホルダーとのエンゲージメント、業界ベンチマーク、今回のような優先順位付けの評価といったフレームワークを用いた検証に継続的に重点を置くことで、顧客、株主、コミュニティに長期的な価値を創造するアプローチを改善していきます。



## 独立限定保証報告書

ERM Certification & Verification Services Incorporated（以下「ERM CVS」）は、プルデンシャル・インシュアランス・カンパニー・オブ・アメリカ（以下「プルデンシャル・ファイナンシャル」）から、プルデンシャル・ファイナンシャルサステナビリティレポート2024(以下「報告書」）に記載されている以下の選定された情報に関して限定的な保証を提供する目的で依頼されました。

### エンゲージメントの概要

<b>保証業務の範囲</b>	2024年の以下の選定情報が、報告基準に従い、すべての重要な点で報告書に公正に提示されているかどうか。  当社の保証業務は、以前の期間に関する情報やレポートに含まれるその他の情報には適用されません。	<b>報告基準</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• プルデンシャルの内部報告基準と定義</li> <li>• GHGプロトコル企業会計報告基準（WBCSD/WRI改訂版2015）のスコープ1およびスコープ2のGHG排出量対象</li> <li>• スコープ3 GHG排出量に関する企業バリューチェーン（スコープ3）会計および報告基準（WBCSD/WRI 2011）</li> </ul>
<b>選択情報</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• スコープ1 GHG排出量 [tCO<sub>2</sub>e]</li> <li>• スコープ2 GHG排出量（ロケーションベース） [tCO<sub>2</sub>e]</li> <li>• スコープ2 GHG排出量（マーケットベース） [tCO<sub>2</sub>e]</li> <li>• カテゴリー6 出張におけるスコープ3 GHG排出量 [tCO<sub>2</sub>e]</li> <li>• スコープ1 &amp; 2 GHG排出量 - 米国（マーケットベース） [tCO<sub>2</sub>e]</li> <li>• スコープ1 &amp; 2 GHG排出量 - ブラジル（マーケットベース） [tCO<sub>2</sub>e]</li> <li>• スコープ1 &amp; 2 GHG排出量 - 日本（マーケットベース） [tCO<sub>2</sub>e]</li> <li>• スコープ1 &amp; 2 GHG排出量 - 米国（ロケーションベース） [tCO<sub>2</sub>e]</li> <li>• スコープ1 &amp; 2 GHG排出量 - ブラジル（ロケーションベース） [tCO<sub>2</sub>e]</li> <li>• スコープ1 &amp; 2 GHG排出量 - 日本（ロケーションベース） [tCO<sub>2</sub>e]</li> </ul>	<b>保証基準と保証レベル</b> <p>当社は、国際監査保証基準審議会(International Auditing and Assurance Standards Board)が発行した保証業務に関する国際基準(International Standard on Assurance Engagements, ISAE) 3000（改訂版）「過去の財務情報の監査またはレビュー以外の保証業務」に従い、限定的な保証業務を実施しました。</p> <p>限定的保証契約で実行される手続きは、合理的な保証契約と性質やタイミングが異なり、その範囲も小さいため、限定的保証契約で得られる保証のレベルは、合理的な保証契約が実施された場合に得られる保証よりも大幅に低くなります。</p>
<b>報告期間</b>	2024年1月1日～同年12月31日	<b>関係各所が負う責任</b> <p>プルデンシャル・ファイナンシャルは、本報告書の作成、報告書内の情報の収集および提示、ならびに選定された情報の作成および提示に関連する内部統制の設計、実施、維持に責任を負います。</p> <p>ERM CVSは、プルデンシャル・ファイナンシャルとの契約条件、実施された保証活動、および当社の専門的判断の行使に基づき、合意された保証範囲についてプルデンシャル・ファイナンシャルに結論を提供することに責任を負います。</p>

## 結論

以下に説明するように、当社の活動に基づき、2024年の選定情報が、すべての重要な点で、報告基準に従い報告書に公正に提示されていないことを示すものは確認されていません。

## 強調事項

結論に影響を与えることなく、本報告書の48ページから51ページのデータに関してプルデンシャル・ファイナンシャルが提供した説明文、特に報告書の47ページの報告対象範囲の制限に注意を喚起します。

報告対象範囲には、プルデンシャル・ファイナンシャルが重要な延床面積、直接的な施設管理権限などの要因の組み合わせに基づいて選択した、米国、日本、ブラジルの限られた施設の一部が含まれます。プルデンシャル・ファイナンシャルは、ポートフォリオ全体の評価を行っています。ただし、現在、この評価ではポートフォリオのGHG総排出量を算出していないため、運用管理下にある除外施設の重要性は不明です。

## 当社の保証活動

保証のレベルと、選定情報の重大な虚偽表示リスクの評価を考慮して、サステナビリティおよび保証の専門家からなる多職種連携チームが、以下を含むがこれらに限定されない範囲の手順を実行しました。

- 選定情報の報告基準の妥当性を評価する。
- 関係スタッフにインタビューを行い、開示情報の収集と報告に使用された管理システムとプロセス（内部レビューと管理プロセスを含む）を理解し評価する。
- 報告された情報を裏付ける定性的および定量的証拠のサンプルを企業レベルでレビューする。
- 選定情報の管理を担当する経営陣へのインタビュー。
- 関係スタッフにインタビューを行い、選定情報の収集と報告に使用された管理システムとプロセス（内部レビューと管理プロセスを含む）を理解し評価する。
- 選定情報を裏付ける定性的および定量的証拠のサンプルを企業レベルでレビューする。
- 選定情報の2024年連結グループデータに含まれるすべての拠点から提出された年末データの分析レビューを実施し、これには、換算と計算の完全性と数学的正確性のテスト、および記載された報告対象に沿った連結が含まれる。

- 米国（対面）、日本（バーチャル）、ブラジル（バーチャル）のプルデンシャル・ファイナンシャルの施設を訪問し、ソースデータと現地の報告システムおよび管理をレビューする。
- 使用された変換係数と排出係数、および仮定を評価する。
- 報告書における保証範囲に関連する情報の提示を見直し、調査結果との整合性を確保する。

## 関与の限界

選定情報の信頼性は、基礎となる情報を決定、計算、または推定するために利用可能な方法を考慮することで、固有の不確実性の影響を受けます。この文脈では、保証の結論を理解することが重要です。

## 当社の独立性、誠実性、品質管理

ERM CVSは、ISO 17021:2015に対してUKASが認定した、独立した認証および検証機関です。したがって、当社は、倫理要件、専門基準、適用法要件および規制要件の遵守に関する文書化されたポリシーと手順を含む、包括的な品質管理システムを保持しています。当社の品質管理システムは、少なくともISQM-1およびISQM-2 (2022)の関連セクションと同程度の厳格な基準が定められています。

ERM CVSは、従業員が業務において誠実さ、客観性、専門的能力、高い倫理基準を維持できるように、行動規範および関連ポリシーを適用しています。当社のプロセスは、当社が行う仕事客観的で公平であり、偏見や利益相反がないことを保証するように設計および実装されています。当社の認定管理システムは、保証業務に関連するIESBAコードの関連セクションと少なくとも同程度の要求の厳しい独立性要件および倫理的要件をカバーしています。

ERM CVSは、環境、社会、倫理、健康と安全に関する情報、システム、およびプロセスに関する保証の実施において豊富な経験を持っており、プルデンシャル・ファイナンシャルにいかなる点でもコンサルティング関連のサービスを提供していません。



2025年06月03日

Malvern, PA

ERM Certification & Verification Services Incorporated

[www.ermcvs.com](http://www.ermcvs.com) | [post@ermcvs.com](mailto:post@ermcvs.com)

## 注記

プルデンシャルのサステナビリティレポート2024は、2024年1月1日から12月31日までの期間を対象としています。必要に応じて、2025年初頭の展開が記載され、その後の報告書でさらに詳しく説明される見通しです。発表に先立ち、サステナビリティレポートは、さまざまな事業や中核となる部門の代表者を含むプルデンシャルの幹部によってレビューされています。プルデンシャル社は、第三者検証機関であるERM CVSに、プルデンシャル社が報告のために選定した施設について、以下のデータを検証し、限定的な保証を依頼しました。2024年スコープ1のGHG排出量、2024年スコープ2のGHG排出量（マーケットベースとロケーションベース）、2024年国別のスコープ1および2のGHG排出量（マーケットベースとロケーションベース）、2024年出張によるスコープ3のGHG排出量、ただし報告書に記載されている例外を除きます。

## 免責事項

本レポートに記載された情報は、2024年12月31日現在のプルデンシャルのサステナビリティへの取り組みを反映したものであり、予告なく変更される場合があります。本レポートは、対象期間におけるサステナビリティ取り組みの一部を紹介することを目的としており、当該期間におけるサステナビリティ取り組み全般を網羅的に記述または表明するものではありません。

当社は、本レポート内のいかなる情報も更新する義務を負いません。本レポートにおける「サステナブル投資行為」、「サステナブル投下資本」、「ESG」または類似の用語への言及は、当社または当社の事業の内部定義基準のみへの言及を意図しており、法的管轄区域固有の規制定義への言及を意図しているものではありません。このレポートに開示事項を盛り込む当社のアプローチは、証券取引委員会(SEC)規制を含む義務的な規制報告に含まれる開示事項とは異なります。このレポートでは、将来起こりうる出来事を含め、重要となる可能性のある出来事について説明していますが、その重要性は必ずしも米国連邦証券法で要求される開示の重要性のレベルに等しいわけではありません。

このレポートで使用されている数値とパーセンテージは推定値または近似値であり、仮定に基づいている可能性があります。このレポートで取り上げた目標、ターゲット、コミットメントは、あくまでも意欲的なものであり、その達成を保証したり約束したりするものではありません。

この文書で引用または参照されているいかなるレポート、文書、Webサイトも、このレポートの一部を構成するものとみなされません。プルデンシャルは、第三者のWebサイトに含まれる情報について責任を負わず、またその正確性および完全性を保証するものでもありません。

## 将来の見通しに関する記述

当社のサステナビリティ計画、目標、ターゲット、コミットメント、イニシアチブに関する記述を含む、本レポートに含まれる記述の一部は、1995年の米国民間証券訴訟改革法(U.S. Private Securities Litigation Reform Act of 1995)の意味における将来の見通しに関する記述を構成します。将来の見通しに関する記述は、将来の開発と計画、およびプルデンシャル・ファイナンシャルとその子会社に対する潜在的な影響に関する経営陣の現在の期待と信念に基づいて作成されています。歴史的事実に関する記述以外のすべての記述は、将来の見通しに関する記述である可能性があり、作成された日付時点でのみ述べられており、将来の業績を保証するものではなく、特定のリスク、不確実性、およびその他の要因の影響を受けます。プルデンシャル・ファイナンシャルの実際の業績は、そのような将来の見通しに関する記述に反映または暗示されている期待または見積もりとは、場合によっては大きく異なる可能性があります。実際の結果が、かかる将来の見通しに関する記述に反映された期待や見積もりと大きく異なる可能性がある特定の重要な要因は、プルデンシャル・ファイナンシャルがSECに提出した最新の年次報告書（Form 10-Kの最新の年次報告書、後続のForm 10-Qの四半期報告書、およびForm 8-Kの最新報告書を含む）に含まれる「リスク要因」および「将来の見通しに関する記述」セクションに記載されています。当社のサステナビリティへの取り組みに関する記述は、市場や競争状況、その他の要因により戦略を実行できないリスクを伴います。さらに、本レポートに含まれる測定とパフォーマンスの基準は、仮定に基づいて開発されており、本報告書に記載されている計画、イニシアチブ、予測、目標、コミットメント、期待、または見通しが達成できる、または達成されるという保証を与えることはできません。法律で義務付けられている場合を除き、プルデンシャル・ファイナンシャル社は、将来の出来事またはその他の結果として、本文書に含まれる特定の将来の見通しに関する記述を更新することを約束しません。



Prudential

Prudential Financial, Inc.  
751 Broad Street  
Newark, NJ 07102  
[sustainability@prudential.com](mailto:sustainability@prudential.com)

日本語翻訳版制作：  
プルデンシャル・ホールディング・  
オブ・ジャパン株式会社  
グループサステナビリティ経営推進室