プルデンシャル倫理行動規範

正しい選択をするために

MAKING THE RIGHT CHOICES (MTRC)

プルデンシャル・ファイナンシャル会長兼CEOからのメッセージ

プルデンシャルは、絶えず変化する世界において経済的問題を解決し、人々の人生をより良いものにするという、非常に大きな責任と機会を共有しています。私たちの共有する目的を果たすとともに、有効な価値をお客さまおよびその他ステークホルダーに提供するという皆さんの取り組みを通じて、世界中の何百万人もの個人のお客さまやご家庭に経済的な安定を実現することができています。

「ビジネスを正しく行う」という私たちの長年の誓いは、私たちが行うあらゆるお客さまとの対話、決定、選択の中心にあり続けなければなりません。

「ビジネスを正しく行う」という長年の誓いは、私たちの目的を果たすため、そして約束を守るために、お客さまとの私たちが行うあらゆる決定や選択の中心にあり続けなければなりません。私たちがどこで事業を行い、誰にサービスを提供し、どのようなソリューションを提供するかは、お客さまのニーズや期待、そして私たちの事業環境が変化するのに合わせて進化していきます。決して変わることがない、そして変えてはならないものは、責任あるリーダーシップと誠実に行動することへの私たちのコミットメントです。

これらの基本原則は、プルデンシャルが150年以上前に創立された日から私たちのビジネスに対するアプローチを定義してきました。そして、新たなお客さまのニーズや技術の進歩に対応して進化していく中でも、これらの原則を堅持しなければなりません。私たちが成長を続け、世界中のお客さまにサービスを提供する中で、皆さんが、いかなる時も常に正しい方法で物事を行うという揺るぎないコミットメントを日々支えてくれることを確信しています。

プルデンシャル倫理行動規範*「正しい選択をするために」*は、日々の業務において皆さんを支えるために策定されました。これは、経営のあり方から、社員、お客さまおよびその他ステークホルダーへの対応に至るまで、私たちが全社的に遵守する倫理的なビジネス慣行を理解するための指針となるものです。この規範では、会社が掲げる高い倫理観の基準を満たすために、私たち全員が共有する責任の内容が明確化されています。さらに、約束を守るために役立つ多くの情報が記載されています。

私たちの約束を守るため、そして目的を果たすために、皆さんが行っている貢献の積み重ねとたゆみない取り組みに感謝します。

アンドリュー　F　サリバン
会長兼チーフ・エグゼクティブ・オフィサー
Prudential Financial, Inc.

目次

プルデンシャルの目的、プリンシプル、CORE VALUES.. 3

「目的」が私たちを一つの組織にします 3

プリンシプルが私たちの組織を導きます..... 3

Core Valuesは全ての礎..... 3

伝統によって支えられる未来..... 4

正しい行いをします 5

規範とは？ 5

規範に従う 5

模範を示す 6

助言を求め懸念を報告 7

恐れずに声をあげることへの心配は無用 7

プルデンシャルの財務報告の誠実性を保護 7

正しい判断を下す 8

倫理的な職場環境を構築します 9

ハラスメントや差別のない職場環境の構築 10

役員・社員の才能の評価と尊重 10

安全かつ健全な職場環境の提供 11

プルデンシャルの人権へのコミットメント 11

職場における暴力行為 11

プルデンシャルの持続可能性 12

お客さまに対する責任を果たします..... 13

お客さまへの倫理的な対応 14

個人情報の保護 14

データと情報の保護..... 14

個人情報やセンシティブ情報への配慮..... 15

人工知能（AI）..... 15

SNSの利用..... 15

ビジネスを正しく行います 16

誠実性のある競争..... 17

リスクの管理..... 17

利益相反の回避..... 18

資産の保護..... 18

プルデンシャルの専有情報および資産の保護 18

商標その他の知的財産の保護 19

贈答や接待への責任ある対応..... 20

賄賂やキックバックの拒否..... 20

マネー・ローンダリングの防止..... 20

インサイダー情報..... 21

責任あるコミュニケーション..... 21

第三者との関わりに責任を持つ..... 22

プルデンシャル倫理行動規範「正しい選択をするために」の遵守にあたって 23

プルデンシャルのポリシー..... 24

懲戒処分..... 24

政府機関への自発的な報告..... 24

倫理に関する問題の報告先 25

プルデンシャルの目的、プリンシプル(※)、CORE VALUES

(※) プリンシプル：業務を行う際に守るべき行動原則

「目的」が私たちを一つの組織にします

私たちの「目的」は、個人、ご家族、法人、地域社会に対して150年にわたり金融サービスを提供してきたプルデンシャルの伝統を物語っています。また、大小様々な解決策の提供を通じて、より多くの人々の生活の質を向上させる能力があることを示しています。

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、人々の人生をよりよいものにします。

プリンシプルが私たちの組織を導きます

「目的」が私たちを一つの組織にする一方、プリンシプルが全てにおいて私たちの組織を導きます。私たちの誠実さ、長期的な目標、人材や企業文化の可能性を実現する力、そして約束をし、実行する能力にプルデンシャル独自の強みがあります。

正しい行いをする

グローバルコミュニティのリーダーとしての役割を認識し、倫理的に行動します。お客さま、役員・社員、投資家、パートナーおよび地域社会からの信頼を大事にします。

長期的な視点に立つ

時代を超えて有用なソリューションを提供することで、長期的に人々の人生をよりよいものにします。また、私たちの現在や将来の判断が与える影響を予測し、賢明なリスクテイクを行います。

人材、企業文化、実行力で勝つ

私たちの多様な人材や多様性を受容できる企業文化は、市場での競争力を高めるだけでなく、お客さまが発展の過程で直面する課題に対処するための革新的なソリューションの開発および実行を可能にします。

約束をする、そして守る

健全な会社経営を行うことで、お客さまのためにリスクを取ることができます。私たちは約束を実現します。お客さまの人生をよりよいものにすることができるかどうかは、長期間に渡って約束を守ることにかかっています。

Core Values は全ての礎

プルデンシャルの Core Values は、倫理的な企業文化を育み、役員・社員の倫理的な行動を促し、いついかなる場合でも正しいことを行うという一人ひとりの責任の土台となります。

信頼に値すること (Worthy of Trust)

私たちは約束を守り、正しく業務を行います。

顧客に焦点をあわせること (Customer Focused)

私たちはお客さまのニーズを満たす質の高い商品とサービスを提供します。

お互いに尊敬しあうこと (Respect for Each Other)

私たちは互いを受け入れ、協力します。また、様々な経歴や能力を持つ人々が力を出し合い、お互いに成長します。

勝つこと (Winning with Integrity)

私たちは、お客さま、役員・社員、株主、地域社会に対し他社より優れた貢献を成し、比類なき業界のリーダーになるべく熱意をもって取り組みます。

伝統によって支えられる未来

1875年、保険代理人のジョン・フェアフィールド・ドライデンが労働者階級にも加入できる生命保険を提供する米国初の会社「プルデンシャル友愛会」を設立しました。この会社は低所得世帯向けに葬儀・埋葬費用を提供する簡易保険を販売しました。以後、プルデンシャルは人々が財務健全性と心の安寧を得られるようにするための取り組みを続けています。

そうした取り組みは、私たちのコミュニティや社会全体にも向けられています。金融ソリューションへのアクセスを拡大し、困難な問題を見極めこれに対処し、インパクト投資を通じてイノベーションを推進することにより、より多くの人々やコミュニティが経済的な安定を得られるようにしています。

私たちは約束を守るという誇り高い伝統を基に会社を築いてきました。ビジネスを正しく行うという私たちのコミットメントはすなわち、私たちがお客さま、役員・社員、投資家、株主、規制当局、コミュニティ、その他の関係者の信頼をどのようにして獲得し続けているかということです。その信頼とは、私たちにとって最も価値のある長期的な財産です。またその信頼とは、変化を続ける世界において経済的問題を解決することによりお客さまの生活をより良いものにするという目的を私たちが果たしていくための基盤でもあります。

この目的を皆で追求していく中で、私たちは現状に疑問を持ち、フィードバックや率直な対話を求め、変化を積極的に受け入れます。自分たちのあらゆる行動にお客さまの視点を常に取り入れます。また、新たな技術を取り入れ、自分たちがどのように働き、競争し、お客さまの期待を越えていくかを強化します。

私たちは責任あるグローバルシチズンとして、環境および社会に対する責任を意識しながら日々の業務の遂行に努めます。持続可能性と社会および経済の発展を促進するパートナーシップや活動に尽力します。世界中の仲間による素晴らしいボランティア精神を歓迎し、奨励します。このコミットメントは、関係者、ならびに私たちの人生や仕事の場となっているコミュニティにとっても有益なものです。

高い倫理基準と誠実性をもちながら継続的な向上を追求するプルデンシャルの旅は、私たちのステークホルダーにとっての価値を創出するとともに、ポジティブで永続的な変化を世の中にもたらします。

正しい行いをします

*プルデンシャルでは、正しい行いをすることを約束しています。プルデンシャル倫理行動規範「**正しい選択をするために**」は、プルデンシャルで、あるいはプルデンシャルに代わって従事する一人一人がプルデンシャルの期待を理解し、プルデンシャルのプリンシプルとCore Valuesに則った形で業務を遂行する一助となるでしょう。*

規範とは？

行動規範とは、会社の価値観、プリンシプル、期待を記述したものです。この規範は、私たちの日常業務を支える指針となるほか、判断が難しい状況で倫理的な意思決定を行うためのフレームワークとなります。最高水準の倫理観と誠実さをもってビジネスを遂行するという私たちのコミットメントは、規範によっていっそう明確に示されます。規範は全ての役員・社員、取締役に適用されます。私たちは、プルデンシャルとともに、あるいはプルデンシャルのために取引をする第三者が、この規範と同じレベルの正直さと誠実さをもって行動することを期待します。規範には、直面しうるすべての問題が網羅されているわけではありません。そのため、私たちは行動規範の原則をよく理解し、自らの判断と行動の指針として活用しなければなりません。

規範に従う

プルデンシャルは、役員・社員、そしてプルデンシャルに関わるその他の人々に対し、高い倫理観と誠実性を持って業務に取り組みプルデンシャルの正しい行いを支える責任があることを認識するよう求めます。プルデンシャル倫理行動規範*「正しい選択をするために」*はそうした行動に対する期待を大まかに示したものです。具体的には、プルデンシャルは、私たちとともに、あるいは私たちのために取引を行うすべての人に、以下のことを期待しています。

- 誠実に、公正に、敬意を持って、倫理的に行動する。
- いかなる状況でも、日々、倫理観と誠実性をもって業務を遂行することを自らの責務とする。
- プルデンシャルのお客さま、会社、役員・社員、パートナー、その他の関係者にとって最善の利益となる行動をする。
- 適用される法令、規制、社内のポリシーの条文とその精神を知り、理解し、遵守する。
- 業務上の判断は、単に何が容易あるいは好都合であるかではなく、何が正しいかに基づいて行う。
- プロとして、尊厳と敬意をもって相手に接する。
- 差別、威嚇、ハラスメントのない、公正で仕事にふさわしく安全な職場環境を維持する。
- 互いの才能、能力、経験の多様性を尊重し、相手の意見を大事にし、信頼があり、協力的で、互いを受け入れ、率直な環境を育む。
- 非倫理的または違法な行動が疑われる場合は、速やかに報告する。報告先についてはP8を参照のこと。
- 必要な研修を期限までに完了させる。
- 個人情報、機密情報、センシティブ情報、重大な非公開情報を尊重し保護する。
- お客さまを第一に考え、優れた顧客サービスを提供し、苦情があった際には真摯に受け止め、問題を報告し迅速な是正を図る。
- 自分たちの業務から生じるリスクを理解し、特定し、連携し、軽減させることにより、リスクを管理する。

模範を示す

プルデンシャルの管理職には、自らの行動、意思決定、問題や意見の相違への対処をもって他の人々に模範を示すこと、あらゆるステークホルダーのプルデンシャルに対する信頼を支えるため確固たる基礎を築くことが、いままで以上に求められています。プルデンシャルのすべての管理職は、最低限、以下のことが期待されます。

- 正しい行動の模範を示し、他の役員・社員に同じようにふるまおうという気持ちにさせる。
- 自分の責任を果たすこと、そして倫理的な行動が期待されていることを一人一人が理解している職場環境をつくり、維持する。
- プルデンシャルのブランド、社名、評判を高め、守る。
- 高い倫理基準に基づいた業務上の決定を下す。
- 最新かつ効果的で社内の方針や市場の変化に適応した統制体制や手順を確立し、維持する。
- 採用、昇進、報酬、懲戒処分等人事関連の決定を下す際には、倫理観をもった行動を考慮する。
- オープンなコミュニケーションを奨励し、信頼関係を築き、問題をエスカレーションして速やかに解決し、また報復行為を受け入れない方針を会社として支持することで、誰もが安心して問題を提起できる開かれた環境を育む。
- 会社の必要な研修を期限までに完了させるよう、チームメンバーに働きかける。

自分が触発されたいのなら他の人を触発することである

助言を求め懸念を報告

助言を求め、懸念を速やかに報告することは、全ての役員・社員の責任です。プルデンシャルの関係者が、非倫理的もしくは違法な行動・行為、または法令・規制・社内のポリシーへの違反に気付いたとき、もしくはそうしたことが合理的に疑われるときは、会計、内部会計管理または監査事項を含めて、その情報を速やかに報告する義務があります。

報告者は、そうして報告する不正や違反が実際にあったという確信がなくても構いません。役員・社員の皆さんが疑念や懸念を誠実に提起することで、そうした疑念や懸念への対処を可能にすることが望まれているのです。懸念の声が届いたと感じるまで、懸念を報告し続けるようにしなければなりません。

プルデンシャルの役員・社員およびその他関係者は、様々な方法で懸念を報告することや助言を求めることができます。

- 経営陣
- 人事部門の窓口
- ビジネス・エシックス・オフィサー
- 企業倫理部門（各社のビジネス・エシックス部門）の窓口
- グローバル・ビジネス・エシックス
  https://prudential.ethicspoint.com
  （報告者は、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。報告先に関する詳細はP28を参照のこと。）
- コンプライアンス部門または法務部門の窓口

プルデンシャルは、問題や懸念を真摯に受け止め、懸念を迅速かつ適切に受領、エスカレーション、解決するための適切な手続きや、申出に対応するための仕組みを整備しています。報告された違反行為を徹底的かつ内密に調査し、当該情報は問題解決のために知る必要のある人以外には開示されません。プルデンシャルは、違反行為の再発防止に努めています。

また、報告者は、プルデンシャルに通知したり、プルデンシャルの承認を得たりすることなく、法律違反の可能性について自発的に政府機関と連絡を取ったり、政府機関に情報を提供したりすることができます。詳しくは、懸念報告および報復禁止に関するプルデンシャルの方針および諸規程をご覧ください。

プルデンシャルは、
懸念の提起を
尊重し、
これを実践した人に対する報復を許しません

恐れずに声をあげることへの心配は無用

自ら進んで懸念を伝えるのは勇気のいることです。プルデンシャルでは、関連する法令に従い、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、脅迫、嫌がらせを固く禁じています。

プルデンシャルの財務報告の誠実性を保護

正確かつ適時の財務会計記録はプルデンシャルの効果的な経営のために不可欠です。プルデンシャルでは財務報告情報の誠実性と信頼性を守る適切な管理策を義務づけており、財務報告および会計に関するすべての適用される法令を遵守しています。いかなる形でもプルデンシャルの記録の誠実性が損なわれることは許されません。

正しい判断を下す

難しい判断に直面したときや、ある状況下で行うべきことがわからないときは、下記の手順に従うことでプルデンシャルに対する外部からの信頼の維持につながる判断を下すことができます。

立ち止まる

行動を起こす前にまず立ち止まり、その状況にどのように取り組むべきかを考えることで、拙速な判断や正当化から抜け出し、取るべき一連の行動が明らかになります。

考える

以下の質問を通じて、自分たちの行動や判断から生じる予想通りの結果や予想外の結果についてじっくりと考えることができます。

倫理観、法令、規制、社内のポリシーに従っているか？
お客さま、会社、役員・社員、その他のステークホルダーにとって最善の利益となるか？
誰がしても大丈夫なことであるか？
そうすることが可能であるのなら、そうするべきか？
もしその行為や判断がニュースになったら、自分はそのことを誇れるか？

行動する

上記の質問への答えに1つでも「いいえ」があった場合、重大な結末をもたらす可能性があります。
管理職、あるいは人事部門、コンプライアンス部門、法務部門、各社のビジネス・エシックス窓口と速やかに当該状況について話し合うことです。そうした人たちはステークホルダーにとっての長期的な利益となる正しい判断を下すためのアドバイスをしてくれるでしょう。判断を下すために、さらなる報告が必要になる場合もあります。

Q ***質問：*** **あなたは財務の担当ではありませんが、ある大規模な活動計画の記帳に不正確な点があるのではないかという疑いをもちました。プルデンシャルの記帳の財務上の誠実性は、あなたの責任でしょうか？**

A ***回答：そうです。記帳の正確性は特定の職務の仕事ではありません。会社の記帳が正確、完全で、適切に文書化されていることを確保するのは私たち全員の責任です。問題が疑われるときは、報告する義務があります。***

Q ***質問：*** **同僚がしていることが社内のポリシーに違反ではないかと思いましたが、確信はなく、あなたへの直接的な影響もありません。あなたは何か言うべきでしょうか？**

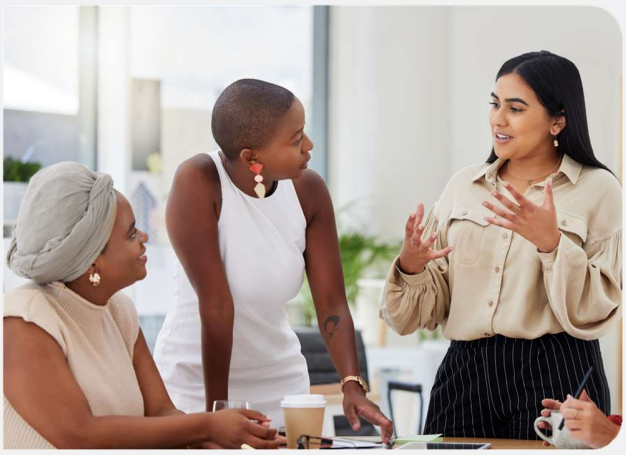
A ***回答: はい。プルデンシャルでは、プルデンシャルの関係者全員が、たとえ自分に影響のないことであっても法令、規制、社内のポリシーの違反や非倫理的な行動の疑いを報告することを期待しています。違反が報告されずにいるとプルデンシャルの評判が損なわれ、同僚、お客さま、そして会社が危険にさらされる可能性があります。場合によっては、規制上や法律上の問題につながるおそれもあります。確信がなくても、懸念や違反の疑いを内々に報告してください。これは皆さんの責任です。プルデンシャルはそれを要求しており、役員・社員、その他の関係者による懸念の提起を頼りにしています。また、あなたは、プルデンシャルに通知したり、プルデンシャルの承認を得たりすることなく、法律違反の可能性について自発的に政府機関と連絡を取ったり、政府機関に情報を提供したりすることができます。***

倫理的な職場環境を構築します

プルデンシャルは最高水準の誠実性を維持する職場環境を構築し推進することをその方針として掲げ、その実現に取り組んでいます。互いの貢献を高く評価し、誰もが成功の機会を平等に持つべきであるとする包摂的な、他者への敬意にあふれた環境づくりに力を入れており、そのような環境は私たちの目的の達成に不可欠なものです。

Q ***質問:*** **あなたのグループに不快な冗談を言う人がいます。そうした冗談をやめるように何度も伝えたにも関わらず、その人はそれを無視し、あなたに対してユーモアのセンスがないと言っています。あなたはどうするべきでしょうか？**

A ***回答:この問題は、管理職、人事部門、ビジネス・エシックス・オフィサー、または各社のビジネス・エシックス窓口に報告するべきです。プルデンシャルは安全でお互いを尊重する職場環境の構築に取り組んでいます。プルデンシャルの全ての役員・社員が職業上ふさわしい振る舞いをし、常に他者を尊重し、ハラスメントのない生産的な職場環境の維持に貢献するよう期待されています。***



Q ***質問:*** **採用担当マネージャーであるあなたは、外部とのコミュニケーションに携わるポストの候補者の履歴書を見て、検討しています。あなたはチームの主要メンバーと共に複数の有望な候補者の面接を行い、上位3名まで絞りました。第一候補者は女性であり、雇用した場合は当該ポジションに就く初めての女性になります。この要因を判断に含めるべきですか？**

A ***回答:いいえ。マネージャーは、ジェンダーやその他の保護特性に関係なく、応募者の資質に基づいて採用に関するすべての判断を下すべきです。ただし、適用される法令によってはこの限りではありません。***

ハラスメントや差別のない職場環境の構築

プルデンシャルは、いかなる種類のハラスメント、役員・社員を不快にさせる侮辱的な行為、敬意に欠ける行為が存在しない職場環境を求めます。プルデンシャルはハラスメントを禁じるすべての現地法を遵守し、役員・社員に対してもあらゆる状況下でこれを遵守することを期待しています。差別、威嚇、ハラスメントのない公正かつ仕事にふさわしい安全な職場環境を維持する責任は、プルデンシャルに関わるすべての人にあります。

プルデンシャルは、募集、採用、報酬、研修機会、昇進、懲戒、退職、業務関連の社会活動、その他雇用条件等雇用のあらゆる側面において、またプルデンシャルの事業の遂行に際して、一切の違法な差別を許しません。また、威嚇的あるいは敵対的な労働環境をもたらす、あるいは職務の遂行の妨げとなるいかなる行為も許しません。これには、社外での行為も含まれます。さらに、プルデンシャルの社内のポリシー、基準、手順、ガイドラインに反する行動や慣行に対して誠実に苦情の申し立てをした人物に対する報復を許しません。

プルデンシャルは、能力あるすべての人物に対し、適用される法令に従った雇用や昇進の機会を提供します。新たな役員・社員を迎える際には、プルデンシャルは適用される法令に従って募集および採用を行い、候補者全員を公平に扱います。採用は、仕事に関係した資格、功績、能力に基づいて行います。プルデンシャルは各地域および職責別に、役員・社員の採用における具体的な手順を定めています。詳しくは、差別禁止、ハラスメント禁止、報復禁止に関するプルデンシャルの方針および諸規程をご覧ください。

役員・社員の才能の評価と尊重

プルデンシャルは、様々な経歴や経験を持つ人材を擁することで、私たちの成長と目的達成に不可欠なスキルと専門知識の最適な組み合わせを実現できると強く信じています。そのためプルデンシャルでは、金融業界におけるプルデンシャルの高い評価を獲得するために、豊富で経験を持つプロフェッショナルの中から、役員・社員やビジネスパートナーなどを積極的に探し求めています。私たちは、プルデンシャルが選ばれる企業になるために、インクルージョンの文化を支援、啓発し、また発展させ高める取り組みを行っています。このような取り組みを通じて、私たちは役員・社員の力を尊重し、私たちを取り巻く地域社会にも広げていきます。

安全かつ健全な職場環境の提供

プルデンシャルは、職場の健全性、快適さおよび安全性を最大限に高めた企業文化をつくり、それを維持していくことに取り組んでいます。プルデンシャルに関わる全ての人は、プルデンシャルのガイドラインを理解し、ガイドラインの記載事項や、セキュリティやファシリティ部門の窓口の指示に従う責任を負っています。そして、健康や安全を脅かす状況などを発見した場合には、その部門の責任者もしくは上司に報告することを義務づけられています。私たちは、役員・社員として、適用されるすべての規則を遵守します。

プルデンシャルの人権へのコミットメント

プルデンシャルは、国際的に宣言されている人権の保護を支援し、尊重し、世界中で人権侵害に関与することが無いよう努めることを約束します。私たちは、国連の世界人権宣言と国際労働機関（ILO）の中核的条約に従って業務を遂行し、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」を認識し、支持しています。

私たちは、すべてのお客さま、役員・社員、代理店、ビジネスパートナーおよびサプライチェーンパートナーが敬意と尊厳をもって扱われ、他者との関わりにおいて虐待、差別、腐敗行為がないことを求めます。私たちは、いかなる形態の強制労働、児童労働、囚人労働、人身売買、奴隷制も容認しません。私たちは、ビジネスパートナーおよびサプライチェーンパートナーに対し、プルデンシャルと同様に人権を尊重し、侵害しないことを求めます。

職場における暴力行為

プルデンシャルは暴力のない職場環境の維持に努めています。私たちは、いかなる種類の暴力または暴力による脅迫も容認せず、安全でプロフェッショナルな職場を維持するよう適切に対応します。職場における暴力行為とは、役員・社員個人および家族、同僚などの安全の侵害、または財産の侵害や棄損を恐れるのに十分なほどに、過酷で攻撃的または威圧的な行為を指します。これには、敵対的、虐待的、威圧的な職場環境をもたらすものも含まれます。職場内外での暴力が懸念される行為が見られた場合は、その事実をきちんと把握し、報告することが重要です。私たち全員が互いに協力することで、より安全な職場環境を実現し、職場における暴力行為を防ぐことができます。倫理に関する問題を発見した場合は、グローバル・セキュリティ（email: gscc@prudential.com）、地域のセキュリティ担当部門または人事部門に連絡するか、prudential.ethicspoint.comなどに報告ください。

Q ***質問：*** **あなたは隣の席に座っている同僚が勤務時間中に飲酒し、薬を服用しているところを目にしました。その同僚は、その日、仕事で自動車の運転をすることになっており、あなたは心配になりました。あなたはどうするべきでしょうか？**

A ***回答：役員・社員および職場環境の安全に関して妥協すべきではありません。その懸念を上司、人事部門、または各社のビジネス・エシックス窓口に伝え、プルデンシャルがその同僚に必要なサポートを提供する機会を得られるようにします。***

プルデンシャルの持続可能性

プルデンシャルは、150年以上前の創業以来、自らの約束を果たすために、持続可能な経営手法を必要としてきました。そして、私たちは、会社の長期的な成功のため、そして多数のステークホルダーの成功のためには、持続可能性に関わる重要なリスクと機会に取り組むことが重要であることを認識しています。

毎年発行される「Sustainability Report」では、商品イノベーション、役員・社員の福利厚生、ボランティア活動とコミュニティへの参加、データ・プライバシーとサイバーセキュリティ、倫理とコンプライアンス、環境スチュワードシップなど、当社のビジネス・スチュワードシップの実践について詳しく紹介しています。

役員・社員一人一人が、天然資源を効率よく使い、公正かつ包摂的な職場環境の醸成への貢献、お客さまの経済的安定のための支援など、会社が前進するうえで果たすべき役割を担っています。この継続的な前進の源となる信頼は、プルデンシャル倫理行動規範*「正しい選択をするために」*の核を成す日々の行動によって支えられています。 詳しくはPrudential Financial Inc.の「Sustainability Report」をご覧ください。

お客さまに対する責任を果たします

プルデンシャルでは、正しい行いをするということは、私たちのあらゆる行動にお客さまの視点を取り入れることを重視することであると考えています。すなわち、お客さまを第一に考え、お客さまの望みやニーズに対応し、お客さまの経験に応じた対応をし、お客さまの将来のニーズを予測することです。プルデンシャルの役員・社員の一人一人が、お客さまの経済的問題を解決するお手伝いをするなかで、お客さまにとっての有意義な経験を創出することを期待しています。

Q ***質問：*** **あなたはプルデンシャルの社員です。お客さまが署名した用紙に、ある情報が欠けていることに気付きました。そのお客さまとの会話内容から、どんな情報を記入すべきかあなたは知っています。あなたは自分自身でその用紙に記入するべきでしょうか？**

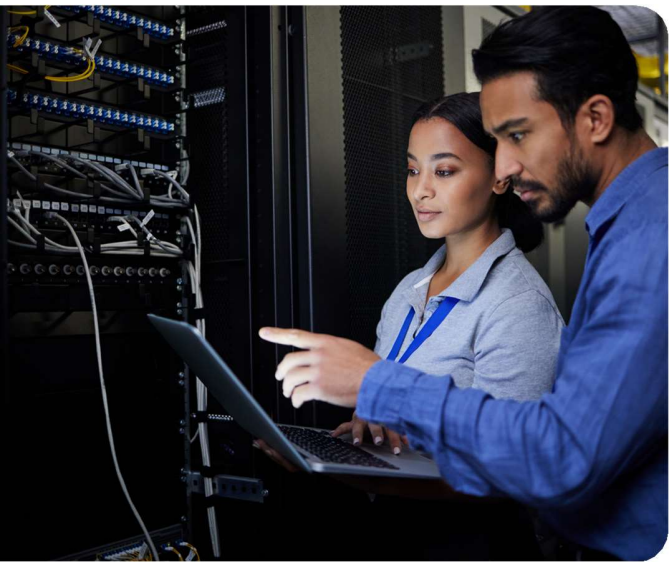
A ***回答：その情報を記入しなければならないのが、営業社員ではなくお客さまである場合は、あなたがその用紙に記入すべきではありません。申請書が不完全であり、お客さまがすべての必要情報を記入するまでは処理に回せない旨を、お客さまに通知すべきです。組織と個人が、自分にとって容易または都合の良いことではなく、正しいことを行うことにより、組織と個人の両方が、誠実さという価値のある評判をうることができます。***

お客さまへの倫理的な対応

適用される法令・規制・社内のポリシーを遵守するだけでなく、プルデンシャルに関係するすべての人が高い倫理観を維持することをプルデンシャルは期待しています。プロとして敬意ある振る舞いをし、お客さまからの問合せやご要望に耳を傾け、迅速に対応し、質の高い商品、ソリューション、サービスを提供することが期待されます。

プルデンシャルは広告、マーケティング、お客さまサービスのやりとりにおいて、公正かつ誠実なやり方で、お客さまに明確かつ正確な情報を提供し、短期・長期の約束を果たしています。プルデンシャルの商品、サービス、ソリューションのマーケティングや営業の方法については、社内のポリシーで定められています。また、商品、サービス、ソリューションの営業で重要な責任を担う人に要求される資格、コミュニケーション、行動に関する厳しいガイドラインを設けています。

お客さまからの苦情があったときは、社内のポリシーおよび適用される法令に則って速やかな報告、検討、解決を図ります。詳しくは、営業活動に関するプルデンシャルの方針や諸規程をご覧ください。



個人情報の保護

データと情報の保護

プルデンシャルでは私たちおよび私たちの業務環境に託されたデータの保護に力を注いでいます。プルデンシャルの情報の保護およびプライバシーに関するグローバルプログラムにより、データの収集、使用、保管、移送、保護に関する管理策や基準が定められています。お客さま、役員・社員、およびプルデンシャルの利益を最大限に保護するため、プルデンシャルのシステムへのアクセス権を持つ人は、プルデンシャルのデータ保護への取り組みをサポートする自らの責任を自覚するだけでなく、サイバー攻撃やプライバシー侵害を防止するための具体的な方法も理解していることが期待されます。例えば、Eメールや添付ファイルを開く前に送信元を確認する必要があります。また、プルデンシャルの業務上の記録は、Eメールも含め、個人的なあるいは業務に関係のない外部のアカウントやリポジトリに送信すべきではありません。

プルデンシャルはサイバー脅威やサイバー攻撃を防止し、検出し、対応するための技術、プロセス、管理策、知識を常に評価し、発展させています。プルデンシャルに関わるすべての人は、プルデンシャルのデータやオペレーティングシステムを危険にさらす行為を積極的に報告することが期待されています。

個人情報やセンシティブ情報への配慮

信頼を維持していくため、私たちは、お客さま、社員、当社と取引のあるその他の人々の個人方法を保護する責務があります。私たちは、社内のポリシーおよび適用される法令に従って、そうした人々のプライバシーを尊重し、配慮しています。

個人情報へのアクセスを有する役員・社員およびその他のプルデンシャル関係者は全員、そうした情報を保護し、その秘密を維持し、適用するプライバシー通知もしくは契約上の要件に従って使用し、適切な許可と正当な知る必要性を有する者のみにアクセスを制限する必要があります。詳しくは個人情報保護に関するプルデンシャルの方針および諸規程をご覧ください。

プルデンシャルでは、個人情報の取り扱いについて、お客さま、役員・社員、当社と取引のあるその他の人々に様々な手段で周知し、適用される法規制に従って個人の権利の保護を履行しています。具体的には、私たちは、消費者、社員、お客さまに対し、法的要件に従ってプライバシーに関する通知を行い、プルデンシャルが通常どのような方法で個人情報の収集、利用、保管、移転、保護を行っているかについて説明しています。詳しくは、プルデンシャルのプライバシーポリシーをご覧ください。

人工知能（AI）

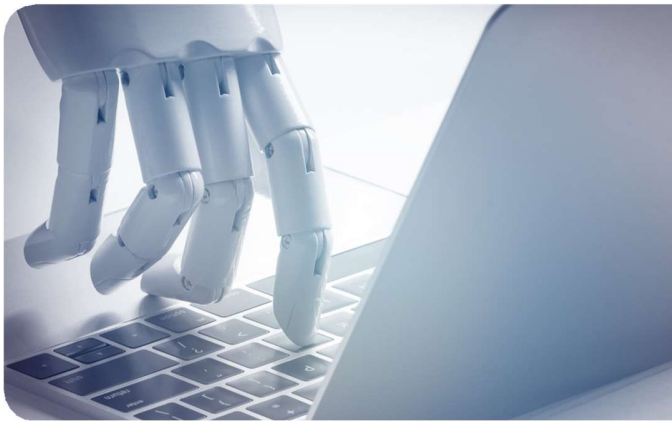
AIシステムは、人間が定義した一連の目的に基づいて、現実または仮想環境に影響を与えるコンテンツ、予測、推奨、決定を生成するシステムです。AIシステムは、様々なレベルの自律性で動作するように設計されています。プルデンシャルでは、お客さま、役員・社員、投資家のために価値を創造・維持することを目的としてAIを活用しています。プルデンシャルのAI倫理原則は、AIの設計、開発、購入、検証、配備、使用、モニタリングのすべての工程において、信頼と透明性を確保するための基盤となります。

SNSの利用

プルデンシャルは、社内で、そして取引先、お客さま、一般の人々との間で、SNSプラットフォームなどのデジタル・メディアを通してコミュニケーションをとることの重要性を認識しています。SNSは他者とつながるための有効な手段ですが、適用される全ての法令・規則、オンライン/ソーシャル・ネットワーキングの方針や規約のほか、プルデンシャルの各種方針、基準、ガイドライン、そしてプルデンシャルの差別禁止、ハラスメント禁止、報復禁止に関する各ポリシーを遵守して利用することが必須です。会社の事業・業務に関する投稿やコメントを見かけた場合や受信した場合には、プルデンシャル・コミュニケーションズ（**prudential.communications@prudential.com**）もしくは地域の広報部門までご連絡ください。直接反応することは避けてください。詳しくは、SNS、デジタル通信およびその利用に関するプルデンシャルの方針および諸規程をご覧ください。

Q ***質問：*** **あなたは、フェイスブックとインスタグラムに、プルデンシャルのお客さまと交わしたビジネスについての会話についてコメントを載せました。その際、そのお客さまの名前を載せ、あなたの顧客である旨記載しました。そのお客さまの名前以外の情報は明らかにしていないので、こうした行為は問題ないでしょうか？**

A ***回答：いいえ。こうした行為は、プルデンシャルのプライバシーポリシーに違反する行為です。プルデンシャルでは、お客さまとの関係が存在するという事実も含め、プルデンシャルのお客さまと役員・社員に関する個人情報だけでなく、委託業者と取引先およびその役員・社員に関するすべての個人情報を安全かつ機密扱いで保管するよう定めています。***



ビジネスを正しく行います

プルデンシャルが150年にわたって続いてきた理由の1つが、ビジネスをいかに遂行するかに関してプルデンシャルが持つ長期的展望です。誇りを持てる商品、ソリューション、サービスを販売し、倫理観と誠実性をビジネスにおける優先課題とし、第三者に対しても高い倫理観を要求することが、プルデンシャルが長きにわたって事業を持続させ、約束を守っていくための方法の一部となっています。

誠実性のある競争

プルデンシャルは、自由で公正な競争の妨げとなる行為や独占禁止法および不正競争防止法の違反となりうる行為はしません。機密情報については、適切なベンチマーキングや独占禁止法を遵守するように設定されたその他の承認済みの方法を通じて行う場合を除き、機密情報の使用、競合企業との間の機密情報の開示・取得が禁じられています。また、適切な権利なしには他者の知的財産等を使用しません。詳しくは、独占禁止法および不正競争防止法、知的財産に関するプルデンシャルの方針および諸規程をご覧ください。

リスクの管理

プルデンシャルは、リスクを管理する仕事をしており、私たちの行うサービスや販売・管理する商品から生じうるリスクを理解し、特定し、軽減することに力を入れています。組織全体から幅広い人材や専門知識を集め、リスクを効果的に管理するために起こりうる結果や決定を共同で分析しています。また、リスクとプログラムの見直しおよび評価も定期的に行っています。プルデンシャルは私たち一人一人に、抱えているリスクやその管理方法に関して意見の不一致や疑問があれば、適時に連携および報告することを期待しています。

Q ***質問:*** **あなたは、ある上級幹部が権力を濫用してプロジェクトでの失敗を隠蔽していると考えています。あなたはどうするべきですか？**

A ***回答:プルデンシャルでの役員・社員または関係者の職務レベルは、プルデンシャル倫理行動規範「正しい選択をするために」に反する行為の弁解にはなりません。懸念があれば報告するべきであり、あなたにはその責任があります。プルデンシャルは違反している可能性のある人物の職務レベルに関係なく懸念事項を検証します。管理職は、正しい行動の模範を示す立場にあることから、より高い行動基準が適用されます。***

Q ***質問:*** **あなたは、プルデンシャルに雇用される前にITコンサルタントとして働いていた経験があり、退社後や週末には当時のクライアントとの関係を続けたいと考えています。そうしたクライアントには、プルデンシャルの顧客もプルデンシャルの競合先も含まれていません。この行為は許されるでしょうか？**

A ***回答: 原則として認められませんが、状況によって異なります。兼業に関するあらゆる詳細情報を上司およびその他の承認者に開示し、実際の利益相反またはそのおそれの有無について判断を仰ぐ必要があります。あなたの兼業がプルデンシャルと競合せず、プルデンシャルの顧客もいない場合には兼業が認められる可能性もありますが、勤務時間中にはそうした兼業を行わないこと、会社のリソースを使用しないこと、自分がプルデンシャルの役員・社員であると言わないこと等、具体的な条件が設けられます。各社の兼業のポリシーに即した対応が必要です。***

Q ***質問:*** **あなたはプルデンシャルの役員・社員であり、プルデンシャルのプロジェクトのために第三者の採用を担当しています。あなたの近所に住む友人が所有する会社からの入札がありました。あなたはどうするべきでしょうか？**

A ***回答:*** ***商取引における個人的な利益相反またはそのように見える状態を生まないようにする必要があります。会社の利益が優先されなければなりません。当該オーナーとの関係を上司に開示するべきです。あなたはこの選定プロセスへの関与を辞退しなければならないかもしれません。プロジェクトに最もふさわしいサービス提供者を選定するため、当該企業の入札がそれ以外の第三者と同様に検討されるようにするべきです。***

Q ***質問:*** **あなたは継続教育課程で週1回のビジネスの授業を受講しています。担当教授は授業で実例を使用することが学生にとって重要であると考えています。あなたはプルデンシャルが生命保険分野の会社を買収するかもしれないと聞いたことがあり、買収が検討されている会社名を誰にも話さなければ、この情報を授業で共有しても良いでしょうか？**

A ***回答:いいえ。その情報を共有することはできません。その情報は機密情報です。センシティブ情報が早まって開示されると会社に害を及ぼす可能性があり、違法となる場合もあります。買収の可能性のような機密情報や重大な非公開情報を公共の場で開示することのないよう注意する必要があります。また、同僚、営業社員、取引先、コンサルタント、非政府の第三者機関、個人的な知り合い等を含め、知る必要のない人に対して機密情報を明かさないことも重要です。***

利益相反の回避

全ての役員・社員は、プルデンシャルならびにプルデンシャルの株主、お客さま、またはその他のステークホルダーの利益に相反するまたは相反すると思われる活動、権益、提携関係を開示することが義務づけられています。これには、本人の客観性やビジネス上の公正な判断を損ないうる、あるいはプルデンシャルの事業遂行能力を脅かしうる個人的な投資、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。

また、私たちには、プルデンシャル内で生じうる組織レベルの利益相反の特定および記録も義務付けられています。組織レベルの利益相反とは、ある利益を犠牲にして別の利益を図りたいという動機を会社が持っている状態を指します。例としては、お客さまの利益よりも会社の利益を図ることや、あるお客さまの利益を犠牲にして別のお客さまの利益を図ること等が挙げられます。詳しくは、利益相反に関するプルデンシャルの方針および諸規程をご覧ください。

資産の保護

プルデンシャルの専有情報および資産の保護

プルデンシャルの資産には、会社が所有する資産から、業務遂行のために使用する資産まで、すべてのものが含まれます。役員・社員は、これらの資産の管理を任されており、資産を紛失、損傷、盗難、不適切な使用などから守るために積極的に行動することが義務づけられています。 専有情報や資産の保護は、プルデンシャルの評判を維持するためにも、プルデンシャルがお客さま、株主、その他のステークホルダーに対する義務を果たすためにも重要なことです。機密情報、秘匿特権付きの情報、専有情報、ビジネスに関するセンシティブ情報を保護するために適切な対策を講じることが期待されています。また、こうした種類の情報の共有は、知る必要がある場合のみ、なおかつプルデンシャルの事業を促進するためにのみ行われます。

プルデンシャルの資産を保護するため、ビジネスに関係するやりとりをする際には、その形式（文書、Eメール、イントラネットもしくはインターネット、会話、プレゼンテーション等）に関わらず、高い倫理観、法令、規制、社内のポリシー、望ましいビジネス慣行に留意してください。システムコード、ソフトウェア、または情報技術システムの不正または不適切な使用を防止するため、プルデンシャルの情報セキュリティおよびテクノロジーに関する基準を遵守してください。詳しくは、SNS、デジタル通信および利用に関するプルデンシャルの方針および諸規程をご覧ください。

商標その他の知的財産の保護

プルデンシャルおよびPGIMの名称および象徴的なシンボルマークであるジブラルタ・ロックは、プルデンシャルのビジネスの意義、専門知識・技術および強みを表しています。プルデンシャルのブランドやその他の知的財産は会社の重大かつ価値ある財産であり、許可された目的以外に使用してはいけません。プルデンシャルの知的財産の価値と誠実性を維持するため、役員・社員もプルデンシャルのその他の関係者も適切な管理を実施し、プルデンシャルの知的財産を使用する際や使用させる際には事前に許可を求めることになっています。

役員・社員は、業務上の目的で第三者の知的財産にアクセスし、これを利用するにあたり、適切な権限を有していることを確認することが求められます。

Q ***質問:*** **あなたの友人は、プルデンシャルでの元同僚でしたが、現在は競合企業で働いています。その友人は、かつて自分がプルデンシャルで働いていたときに作成した書式やスプレッドシートの一部を、自分の新たな勤務先のために再作成したいと思っています。あなたはその友人から、それら文書の電子コピーを送ってほしいと頼まれましたが、その友人に送付しても良いでしょうか？**

A ***回答:いいえ。これらの資料は、たとえその元役員・社員が作成したものであっても、会社に帰属します。この情報を送付した場合、あなたはプルデンシャルに対する義務違反となり、プルデンシャル倫理行動規範「正しい選択をするために」や社内のポリシーに違反するものと想定され、法的措置が講じられる可能性もあります。***

役員・社員はプルデンシャルのすべての情報を保護しなければならず、明示的な許可を得ていない限り、または法律違反の可能性について政府機関に自発的に情報を提供する場合を除き、会社の内外を問わずいかなる人にも開示してはいけません。機密情報および専有情報に関するプルデンシャルに対するあなたの義務について知り、理解する必要があります。

Q ***質問:*** **新規の業者がお礼としてあなたの部署の全員へのギフトカードの送付を希望しており、チーム内の全員の名前と仕事用のEメールアドレスの一覧表を求めています。あなたはどうするべきでしょうか？**

A ***回答:まず、贈賄/腐敗行為防止に関する社内のポリシーを確認し、可能であるかどうかを判断します。その上で、それ以外にコンプライアンス上の問題がないか、法務部門またはコンプライアンス部門の窓口に確認します。***

賄賂とは、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し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。賄賂は、渡すことも受け取ることも禁じられています。

腐敗行為とは 、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。

ファシリテーション・ペイメントとは、支払者が法律上またはその他の理由から定型的な手続きや必要な対策を履行する資格を得たときに、その履行を確実化しまたは迅速化するうえで便宜を図ってもらうために支払われる少額の金銭のことです。

贈答や接待への責任ある対応

贈答のやりとりや接待の申し出はビジネス慣行として一般的に行われていますが、よかれと思って実施した贈答や申し出が誤解されたり、本意に沿わないものになったりすることがあります。プルデンシャルの役員・社員は、贈答および接待に関して自分に適用される法令、規制、社内のポリシーを知り、理解し、不適切である、または自分や会社に不当な利益をもたらすものとみなされうるいかなる行為も回避することが期待されています。

さらに、プルデンシャルの役員・社員は、政治献金および政治家や政府関係者の接待に適用される社内のポリシーに従うことが期待されています。詳しくは、贈賄/腐敗行為防止に関するプルデンシャルの方針および諸規程をご覧ください。

賄賂やキックバックの拒否

プルデンシャルは社内のポリシーにより賄賂や腐敗行為などを明示的に定義し、禁止しています。レベルや職務にかかわらずプルデンシャルを代表するいかなる者も、社内のポリシー、海外腐敗行為防止法、現地で適用される贈収賄／腐敗行為防止法を理解し、遵守する責任があります。詳しくは、贈賄/腐敗行為防止に関するプルデンシャルの方針および諸規程をご覧ください。

マネー・ローンダリングの防止

マネー・ローンダリングとは、一般的に、違法な手段で得た資産・資金を、銀行、ブローカー・ディーラー、保険会社などの合法的なルートを通じて移動させ、洗浄（ローンダリング）することにより、合法的なものに偽装することをいいます。マネー・ローンダリングは、広範な違法行為から得た不正な収益を換金し、洗浄するために利用されることがあります。

プルデンシャルは、非合法活動からの収益が関わる金融取引やテロリストの活動を支援する金融取引（一般的に「マネー・ローンダリング」や「テロ資金供与」と呼ばれています）に故意に関与せず、米国財務省外国資産管理室規制や米国以外での同様の法律の違反となるいかなる取引にも関与しません。私たちは日々の業務の中でマネー・ローンダリングの発見および防止という重要な役割を担っていることから、プルデンシャルのお客さまを知り、文書による十分な裏付けのある必要情報をお客さまとの関係の全期間にわたって維持し、すべての金融取引の性質と目的を知っておくことが期待されています。詳しくは、マネー・ローンダリング防止および制裁に関するプルデンシャルの方針および諸規程をご覧ください。

インサイダー情報

プルデンシャルは、重要な非公開情報（すなわち「インサイダー情報」）に基づく取引は、不公正であるばかりでなく、違法であると認識しています。役員・社員、その他関係者は、当社や当社と取引する企業についての「一般には知られていないが、もし知られていれば、株式の売買や保有に影響を与える可能性のある情報」を保有している可能性があります。そのような情報を保有する人はインサイダー取引規制対象者となり、その人がインサイダー情報に基づいて取引を行うことは法律に反します。役員・社員、その他関係者はインサイダー情報とみなされる情報にはどのような種類があるのかを知る責任があります。インサイダー情報の例としては、合併や買収、業績、財務予測、経営陣の交代、係争中の訴訟、主な訴訟結果に関する非公開情報が挙げられます。詳しくは、インサイダー取引に関するプルデンシャルの方針および諸規程をご覧ください。

責任あるコミュニケーション

プルデンシャルでは、役員・社員は、デジタル通信およびインターネット接続を、社内のポリシーおよび基準に従って合法的かつ倫理的に使用することが期待されています。こうしたポリシーは、プルデンシャルのシステムと接続されている個人の電子機器の使用にも適用される場合があります。

役員・社員は、業務上の重要な通信の際はすべて、プルデンシャルのシステムを使用して送受信しなければなりません。役員・社員はこのシステムを業務外の目的に使用しないようにするべきですが、プルデンシャルの業務に支障がなく、社内のポリシーや基準で禁止されていないケースでは、プルデンシャルのシステムの一時的な個人的使用が許されています。役員・社員は、社内システムの使用時には、プライバシーの侵害には該当しません。

プルデンシャルを代表してコミュニケーションを行う権限があるのは、特定の役員・社員のみです。メディアから依頼を受けた場合は、必ずプルデンシャル・コミュニケーションズ（**prudential.communications@prudential.com**）もしくは地域の広報部門までご連絡ください。

Q ***質問:*プルデンシャルの商品に対して批判的で、なおかつ誤った情報が含まれているブログの投稿を目にしました。あなたはプルデンシャルを代表して対応し、正しい情報を提供するべきでしょうか？**

A ***回答:* いいえ。あなたが権限を与えられた広報部門の窓口でない限りは、広報部門に報告してください。同部門が対応します。**

第三者との関わりに責任を持つ

プルデンシャルは第三者と取引をしており、そうした第三者にも高い倫理観と誠実性のある行動を求めます。プルデンシャルではリスクの特定と管理に関するガバナンスを整備しています。第三者との取り決めにおいては、交渉に基づき、プルデンシャルにとって最善の利益を追求します。また、公正かつ倫理的なプロセスを経て、かつ実績に基づいて取り決めを承認します。第三者リスク管理基準を設け、第三者のライフサイクル全体にわたってリスクを効果的かつ一貫性をもって管理するための包括的なプログラムの枠組みおよび要件を定めています。

プルデンシャルは、「事業を展開する全ての国において、正直かつ倫理的な方法で、最高水準の誠実さと説明責任をもってビジネスを遂行すること」にコミットしています。また、プルデンシャルのサプライヤー行動規範に定めるように、私たちは当社の請負業者、コンサルタント、ベンダー（以下、総称して「サプライヤー」といいます。）が、請け負った商品、サービス、ビジネス活動を、プルデンシャルと同じ水準の正直さと誠実さをもって行動することを期待します。プルデンシャルは、自らの価値観を背景に、サプライヤーに対し、各々の社会的責任の一環として、倫理的・人道的でかつ法律に準拠したビジネス慣行へのコミットメントを示すことを期待します。

プルデンシャルは、すべてのサプライヤーに当社のビジネスを競う平等な機会を提供し、それらを十分に活用するためにあらゆる努力を払います。 プルデンシャルは、インクルージョンに関する当社のビジョンと取り組みを共有するサプライヤーとの契約を継続していきます。

プルデンシャル倫理行動規範
「正しい選択をするために」の遵守にあたって

*プルデンシャル倫理行動規範**「正しい選択をするために」**は倫理的な決定をする際に役立つ手引きです。すべてを網羅することやプルデンシャルの業務の遂行で生じうるあらゆる状況を取り上げることを意図したものではなく、業務上の決定の手引きとなり、プルデンシャルの倫理基準を満たすための枠組みや構造を示しています。最も困難な問題に取り組み、より良い世界への変革の一助となるという目的に導かれたプルデンシャルの歩みの核となっているのが、高い倫理観と誠実性です。*

プルデンシャル倫理行動規範*「正しい選択をするために」*は、プルデンシャルが事業を営んでいる国の法令の下で許容される範囲で適用します。プルデンシャル倫理行動規範*「正しい選択をするために」*にそうした法令と矛盾する部分がある場合には、当該法令が優先します。プルデンシャル倫理行動規範*「正しい選択をするために」*の中で「規制」というときは、法令に類する要求事項を指します。詳細情報が必要な場合には、コンプライアンス部門または法務部門の窓口にお問い合わせください。

プルデンシャル倫理行動規範*「正しい選択をするために」*は、プルデンシャルのすべてのポリシーと同様に、プルデンシャルとプルデンシャルの役員・社員、またはプルデンシャルの取引先との間のいかなる種類の契約を構成・作成するものでもありません。

プルデンシャルのポリシー

プルデンシャルは十分に管理された業務環境を維持しており、一連の正式なポリシーもこれに含まれます。それらのポリシーは、役員・社員がプルデンシャルの業務を遂行する中での指針となることを目的としています。利益相反や証券取引に関するポリシー等一部のポリシーは、家族にも適用されます。正しい判断をし、目的を果たしていくためには、すべての社内のポリシーを遵守することが不可欠です。

役員・社員は、各自の業務やコーポレートセンターに適用されるその他の社内のポリシーのほか、コンプライアンス・マニュアル、人事関連のポリシー、経費関連のマニュアル等のその他のポリシーも調べることが期待されています。こうした情報は電子的に閲覧可能であるほか、状況に応じて主管部門、人事部門、コンプライアンス部門や法務部門の窓口でも入手できます。そうした資料はプルデンシャルが期待する事項を理解するために役立つものです。

プルデンシャルが株式の過半数を支配している関連会社の取締役および役員・社員にも、プルデンシャルのポリシーが適用されます。多くの場合、プルデンシャルと取引のある第三者や請負業者も、そうしたポリシーに定める原則を含む契約条件を理解し、これを遵守することに同意するという確認を求められます。

懲戒処分

プルデンシャルは役員・社員を公平に扱う懲戒プロセスを用いています。プルデンシャル倫理行動規範*「正しい選択をするために」*、社内のポリシー、法令、規制に反する行動があった場合は、最高で解雇を含む懲戒処分が科される可能性があります。プルデンシャルは、犯罪およびその他違法行為を計画、または実行した者を調査し、状況に応じて起訴を求めるか、あるいは政府機関に付託します。

政府機関への自発的な報告

この行動規範およびプルデンシャルの方針の対象となるすべての個人は、プルデンシャルに通知したり、プルデンシャルの承認を得たりすることなく、法律違反の可能性について自発的に政府機関と連絡を取ったり、政府機関に情報を提供したりすることができます。この行動規範のいかなる項目も、個人がこれらの権利を行使することを妨げることを意図したものではなく、またそう解釈されるべきでもありません。

倫理に関する問題の報告先

◆グローバル・ビジネス・エシックス・ウェブサイト：https://prudential.ethicspoint.com

◆グローバル・ビジネス・エシックス・ホットライン
独立した第三者機関によって運営され、毎日24時間、複数の言語で対応が可能です。
報告者は、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。

ホットラインで報告可能な範囲が国によって異なる場合があります。

アルゼンチン 0800-345-0471
オーストラリア 1800430985
ベルギー 0800-71-268
バルミューダ……1-844-880-7274
ブラジル 0212-018-6946
ブラジル地域法律ライン... 0800-881-9416
カナダ 8339087844
中国 400-120-8500
フランス 0801-130261
ドイツ 0800-8082327
香港 800-963971
インド 022-5097-2955
インドネシア 021-50918401
アイルランド 1-800458-092
イタリア 800-940-303
日本 0800-300-1890
韓国 00744008
ルクセンブルク 80024603
メキシコ 1-800-800-1739
オランダ 0808-234-2695
シンガポール 800-492-3085
スペイン 900751383
スイス 0800-333-005
アラブ首長国連邦 8000120103
イギリス 0800-031-8104
米国 800-752-7024

グローバル・ビジネス・エシックス郵送先住所、eメールアドレス

Prudential Financial, Global Business Ethics

751 Broad Street, Newark, NJ 07102, USA

ethics@prudential.com

Global Business Ethics, 751 Broad Street, Newark, New Jersey 07102, USA, ethics@prudential.com,
1-800-752-7024

米国プルデンシャル・ファイナンシャル・インク(Prudential Financial,Inc.)は、英国プルーデンシャル plc(Prudential plc)とはなんら関係はありません。

2026年4月改定

Prudential