

# 行動規範



# 目次

## 1. CEOからのメッセージ 3

## 2. 私たちの伝統 4

## 3. 私たちのパーパス 5~10

- 「成功のための行動原則」を実践する
- 自分の責任を知る
- マネージャーとしての責任を知る
- 正しい決定を行う

## 4. スピークアップ！ (声を上げる) 11~16

- 懸念は真摯に受け止められることを理解する
- 守秘義務
- 報復を容認しない

## 5. 私たちの社員 17~20

- ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョンを推進する
- 互いを認め合う
- 社員のプライバシーを尊重する
- 安全で安心できる職場づくり

## 6. 私たちのお客さま 21~23

- お客さまに公正に接する
- 明確にコミュニケーションする
- お客さまのプライバシーを尊重する
- 約束を守る

## 7. 私たちの事業慣行 24~32

- 利益相反を回避する
- 汚職・贈賄を防止する
- ガバメント・リレーションズのポリシーを遵守する
- 制裁方針を遵守する
- マネー・ローンダリングを防止する
- 公正に競争する
- 取引および機密保持のポリシーを遵守する
- 適切なコミュニケーションを行う

## 8. 私たちの資産 33~37

- 責任を持ってデータを取り扱う
- 個人データを保護する
- 会社の資産を保護する
- 記録を正確に管理する

## 9. 私たちの地域社会 38~40

- 持続可能な取り組み
- 人権を尊重する
- 環境を守る
- 地域社会に貢献する

## 10. 用語集 41

# CEOからの メッセージ



私たちのパーパスである「ともに歩んでゆく。よりたしかな未来に向けて。」は、私たちが取るすべての行動の基本にあります。お客さまの人生の困難な場面で、安心を届ける経済的な保障とサポートを提供するための行動を導きます。

メットライフの行動規範は、日々の業務において、すべてのお客さまのために、このパーパスの実現を推し進めていくことを可能にします。同時に、常に変化する外部環境において、プロフェッショナルとしての最も高いスタンダードを継続していくための指針となります。メットライフのアンバサダーとして私たち一人ひとりが、この会社のレピュテーションに寄与しています。行動規範のすべての記述を読み、理解し、そして実践してください。もし、私たちのバリューやスタンダードにそぐわないことに気づいた場合には、勇気を持って声を上げてください。

メットライフは、ステークホルダーの期待に応え、それを超えるために、水準を引き上げています。このパーパスに対する皆さんの誇りとコミットメントこそが、この進歩を可能にしています。パーパスを実現し、すべてのステークホルダーにご満足をいただけるよう、皆さんが役割を果たして下さっていることに、心より感謝申し上げます。

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Michel Haraf". The signature is fluid and cursive.

**ミシェル・ハラフ**  
社長兼CEO  
メットライフ

# 私たちの 伝統

メットライフは、**155年以上にわたり、何世代にもわたって人々がより信頼できる未来を築くのを支援してきました。**メットライフに入社して日が浅い人から、この会社の豊かな伝統をよく知っている人まで、私たち全員が、メットライフの築いてきたものを誇りに思いながら共有しています。

メトロポリタン生命保険（メットライフ）は、1868年3月24日、ニューヨーク市で営業を開始しました。電話が発明される前、電気もあまり普及しておらず、ガソリンで走る自動車もなかった時代のことです。最初のオフィスは2室だけで、社員は6名。彼らが仕事をするのにかろうじて足りるスペースでした。

メットライフは当初、生命保険業を主な事業としていました。1871年に、保険契約者に健康・衛生管理についての情報提供を始め、これが伝統となっていきました。1879年には、産業労働者向けの保険を提供する米国初の保険会社となり、お客さまとの信頼関係を維持するため、エージェントが毎週同じ時刻に保険契約者を個別に訪問して保険料を集金していました。1909年、メットライフは、保険が果たす社会的な役割を積極的に打ち出し、恵まれない人たちを支援する人道主義のプログラムを広範に導入して率いるようになりました。1909年から1953年には訪問看護サービスを提供して健康改善を促し、肺結核などの感染症が原因となる死亡率を下げるのに寄与しました。

メットライフは、歴史上の大きな出来事に対応するうえでも役割を果たしてきました。1906年のサンフランシスコ地震とそれに続く火災、1912年のタイタニック号沈没事故、1917年の米国の第一次世界大戦参戦などです。お客さまの保険金請求を迅速に処理し、時には救援活動にも参加するなど、保険会社として初めての試みを次々と実施しました。

メットライフは、今日に至るまで、公正かつ透明性をもって事業を営み、常にお客さまへのケアを実践することで、この伝統を忠実に守っています。豊かで多様な経験を持つメットライフは、保険プランニングと年金・貯蓄ソリューションの革新的なリーダーとして、世界各地で定評を築いています。

メットライフは、事業成長、買収、合併事業、その他の提携を通じ、世界各地の40以上の市場で強力な事業基盤を構築してきました。世界中の数千万人というお客さまに認知され信頼されるブランドとして、FORTUNE 500®の米国企業の上位100社のうち96社を顧客にしています。

私たちには、経験と全世界にまたがるリソースがあり、そして不確実な世界に経済的な確実性をもたらすというビジョンがあります。ご家族、ビジネス、地域社会が、単に困難を乗り越えるだけでなく、豊かさを構築していけるよう、お手伝いをしています。私たちが力を合わせて築いてきたことを振り返り、誇りに思うと共に、パーパスの実現を目指していくことで、今後もこの伝統を継承していきましょう。

# 私たちのパーパス

「成功のための行動原則」を実践する

自分の責任を知る

マネージャーとしての責任を知る

正しい決定を行う



# ともに歩んでゆく。 よりたしかな未来に 向けて。

私たちのパーパスを実現することは、投資家として、雇用主として、また金融商品とその専門知識を提供する会社として、メットライフがより確かな未来に貢献するための方法です。社員、地域社会、お客さま、株主のために実現する善なる循環の要にあるのが、私たちのパーパスです。パーパスを原動力とするインクルーシブな文化を醸成するには、最初に信頼がなければなりません。チームとしての信頼があってこそ、好奇心旺盛になり、進んで発言し、オープンになり、想像力を発揮し、自信をもって、インクルーシブになれるからです。

# 「成功のための行動原則」を実践する

私たちの「成功のための行動原則」は、メットライフのパーパスの実現と戦略の遂行に役立つ行動を明確に説明しています。私たち全員に日々期待される行動がまとめられており、この原則をパフォーマンス・ディベロップメントのアプローチにも組み込むことで、個人の成功と全体としての成功を奨励し動機付けるための仕組みが作られています。この原則は、私たちが目的意識を持って、常に前進しながら業務を遂行し、お互いに関わる方法の指針となります。

## 未来を築く

- 私たちは、変化と革新を牽引します
- 好機をとらえる
- 継続的な改善の機会を見つけ、たしかな成長につなげる
- 自信をもって新しいことにチャレンジする
- 勇気をもって学び、失敗を恐れずに新しいことを試す
- 迅速に行動する
- 的確な判断を伴った機動力と決断力をもって、迅速に取り組む

## ともに成功する

- 私たちは、成功に向けて互いを信頼し協働します
- 多様な視点を求める
- さまざまなアイデアや意見をもとに、広い視点で考えを深め、十分な情報に基づいた判断をする
- 積極的に巻き込む
- 一人ひとりの価値が認められ、多様な意見が尊重され発言しやすい組織環境を醸成する
- 一体感をもって取り組む
- 誠実かつ透明性をもって、組織全体で協働する

## 当事者意識をもつ

- 私たちは、お客さま、株主、社員のために約束を果たします
- 責任感をもつ
- 責任をもって、正しい結果を追い続ける
- 解決策を見つける
- リスク管理をしながら困難を予測し対処する
- 重要なことをやり遂げる
- 戦略的優先課題に取り組み、コミットメントを最後までやり遂げる

## さらに詳しく！

[成功のための行動原則](#)

[私たちのパーパス](#)



# 自分の責任を知る

私たちは、すべての社員が自分の行動に対して責任を負い、当事者意識をもち、安心して声を上げられる企業文化を醸成し、それを誇りにしています。お客さまと株主は、私たちが公正かつ誠実に行動することを期待しています。そして、メットライフの一員として、私たちは、お互いに対してもこれを期待しています。

私たちの行動規範は、日々の業務において、すべてのお客さまに、パーパスを実現していくことに役立ちます。同時に、常に変化する外部環境において、プロフェッショナルとしての最も高いスタンダードを継続していくための指針となります。

「成功のための行動原則」の基盤であり、業務を遂行する際の核心となる信念を表しています。

- 行動規範を読み、メットライフが何を期待しているかを理解し、それを確実に遂行してください。
- 自分の行動に責任を持つこと、自分の振る舞いが重要であり、メットライフの職場風土と評判に影響することを理解してください。
- 社内のさまざまな部門と協働し、コミュニケーションを取ってください。
- 不正を防止し、行動規範や社内規程の違反またはその疑いに気付いた場合は、必ずスピークアップ（声を上げる）をしてください。
- 懸念がある場合は、直ちに報告してください。
- 求められた場合は、調査に協力してください。
- 期日までに必須トレーニングを修了し、年1回の行動規範の誓約を行い、どのような行動が求められているか、最新の情報を入手してください。



[スピークアップ！（声を上げる）](#)



メットライフでは、正社員、非正社員、ベンダーおよびその他のサードパーティーなど協力関係にあるすべての人に対し、行動規範、パーパス、「成功のための行動原則」、社内規程、およびこの行動規範や取引先に関する行動規範に定められた他のスタンダードに沿った行動を期待しています。行動規範、社内規程、適用される法令に違反した社員は、解雇を含む懲戒処分の対象となり、また社員以外の就労者や他のサードパーティーは、業務契約や他の取引関係の打ち切りの対象となります。

さらに詳しく！

[グローバル・ポリシー](#)

[行動規範のサイト](#)

[取引先に関する行動規範](#)



# マネージャー としての責任 を知る

メットライフのマネージャーがどのように意思決定をするか、懸念や意見の不一致をどのように解決するか、さらには対応の難しい問題にどのように向き合うかは、管下社員との信頼関係の構築に大きく影響します。マネージャーには影響力があり、マネージャーが取る行動、および管下社員との接し方は重要です。

マネージャーは管下社員に行動規範、メットライフのポリシー、社内規程などを遵守させることが期待されています。これには、必須トレーニングを修了したことを確認すること、パフォーマンス・フィードバックを迅速に提供すること、システムアクセス権限を慎重に確認し、社員に適切な権限が付与されていることを確認することが含まれます。



## スピークアップ！ (声を上げる)

マネージャーには次のことも期待されています。

- **倫理的な環境を醸成します。** 倫理的な雰囲気を作り、それに合った行動を取ります。
- **インクルーシブで多様性に富んだ職場を作り、優秀な社員を引き付け、積極性を引き出し、社員の定着を図ります。** 多様な視点を求め、異なる視点を共有するよう管下社員に奨励することで、誰もが帰属意識を持ち、自分の貢献が評価されていると感じられるようにします。
- **コラボレーションと新たな試み・実験を奨励します。** 管下社員が率直に透明性をもって、会社全体で協働する機会を作ります。
- **模範を示します。** 行動規範で定められたスタンダードを維持し、「成功のための行動原則」を実践し、管下社員にもそれを奨励することで、手本として行動します。
- **管下社員の懸念に適切に対応し、エスカレーションします。** 管下社員をサポートし、疑問や懸念を安心して報告できると感じられるようにします。すべての懸念を報告し、法令で認められた可能な範囲で、かつメットライフの機密保持およびプライバシーの基準に則って、社員の匿名性を保ちます。管下社員の懸念を関知した場合、または行動規範、社内規程、法令などへ違反やその疑いを実際に関知した場合は、適切にエスカレーションします。
- **報復を防止します。** 善意に基づいて懸念を表明した人や調査に協力した人に対し、直接的にも間接的にも報復してはなりません。また、他人による報復を容認してはなりません。



## 正しい決定を行う

私たちは日々、正しい判断をする責任があります。私たちが遭遇し得るすべての状況に対応した文書を作成することは不可能です。このため、メットライフのパーパス、「成功のための行動原則」、行動規範に準じて判断を下す必要があります。

困難な判断や不確実な状況に直面したら、次を自問して取るべき行動を見極めましょう。

- その行動は合法であり、規制要件に準拠していますか。
- 行動規範や社内規程に準拠していますか。
- メットライフのパーパスと「成功のための行動原則」を反映していますか。
- 社員、お客さま、株主にとって最善の行動ですか。
- 公表されても恥ずかしくない行動ですか。
- 自分の家族、友人、地域社会に認めてもらえる行動ですか。

これらの問いにひとつでも「いいえ」と答えた場合は、その行動は、あなたとメットライフに深刻な影響を及ぼす可能性があります。もしも判断などに自信が持てない場合は、上司またはコンプライアンスリスク管理部門に相談してください。

# スピークアップ！ (声を上げる)

懸念は真摯に受け止められることを理解する

守秘義務

報復を容認しない

# スピークアップ! (声を上げる)



メットライフは、適切な措置を講じることができるよう、社員が懸念を表明してくれることを期待しています。気付いたことがあったら報告してください。

行動規範、社内規程、法令の違反が疑われる場合や許容できない行動を見かけた、または体験した場合は、スピークアップ（声を上げる）をしてください。社員が声を上げることで、メットライフは問題を取り上げ、改善する機会を得ることができます。

問題や懸念が報告されなければ、メットライフに対する信頼が損なわれ、社員、お客さま、会社に損害が及ぶ可能性があります。

**最も報告しやすい方法で報告することができます。**  
あなたの上司は、あなたの懸念を理解して適切な対応を取るという点で、最も適した立場にいると言えるでしょう。ただし、上司やいずれのレベルのマネジメントに対しても懸念を報告しづらい場合であれば、次の照会先に報告することができます。

- スピークアップ（エスカレーション）ツール
- グローバル調査ユニット
- 倫理&不正行為ヘルプライン
- コンプライアンスリスク管理部門
- 人事部門

**倫理&不正行為ヘルプラインに電話またはオンラインで連絡する場合は、法令で認められた範囲内で匿名を保つことができます。**倫理&不正行為ヘルプラインは、サードパーティーによって管理されており、報告者は追跡されません。

さらに詳しく！



[スピークアップ（エスカレーション）ツール](#)  
[倫理&不正行為ヘルプライン](#)

# 報告するとどう なりますか？

メットライフはいかなるかたちでの報復も容認しません。報復を受けた、または報復を目撃したと思う場合は、直ちに報告してください。



**スピークアップ！（声を上げる）**

1

## サポートに連絡

あなたは、どのマネジメントメンバーに対しても、またスピークアップ（エスカレーション）ツールにあるどの連絡先を通じてでも、質問、問題、懸念を表明することができます。報告内容は、適用される法令に従って、知る必要のある場合のみ共有されます。法律で認められている範囲で、匿名で懸念を表明することもできます。

2

## 精査

報告は通常、受領後24～48時間以内に精査されます。あなたの質問、問題、懸念は状況に応じて適切な部門・グループに連携されます。

3

## 調査

あなたの報告についてより多くの情報を集めるため、調査担当者があなたに連絡する場合があります。調査完了までには、1週間から数か月程度の長期にわたる場合もあります。

4

## 案件クローズ

可能な場合には、報告内容が調査され適切な対応が取られたという状況連絡があります。ただし、プライバシーの問題があるため、報告した懸念の具体的な結果を知らされない可能性もあります。



# 懸念は真摯に受け止められることを理解する

あらゆる報告は真摯に受領され、必要と判断された場合には調査を実施するなど適切な対応が取られます。懸念を報告した結果としてどのような対応が取られたかは、必ずしも報告者には知らされないかもしれません。プライバシーの懸念があるため、情報は必要な場合のみ共有されることとし、場合によっては対応策に直接関与する人にのみ共有されることもあります。要請された場合に調査に協力することが、私たち全員に義務付けられています。



# 守秘義務

メットライフは、法令で認められた可能な範囲で、すべての調査を機密として取り扱うことで、プライバシーを保護し、スピークアップする（声を上げる）文化を醸成します。調査に協力しているとき、または他の方法で報告された懸念事項について知った場合も、できる限り機密を保持してください。自分で調査を行ってはなりません。また、誰が調査されているか、誰が懸念を報告したかを特定しようとしてはなりません。

# 報復を 容認しない

私たちは、善意に基づいて懸念を報告した人や調査に協力した人に対する報復を容認しません。

報復とは、懸念を報告した、または保護された活動を行った社員に対して、不当な扱いをすることです。保護された活動の例としては、差別やハラスメントに関する懸念の報告、調査への参加、または行動規範、社内規程、法令に違反する指示への拒否などが含まれますが、これらに限定されません。

私たちは、そのようなあらゆる報復を防ぎ、社員を守り、報復のない職場を作ることに責任を持って取り組んでいます。懸念を報告したり、調査に協力したりした結果として、自分や他の人が報復を受けた、あるいはその疑いがある場合は、直ちに報告してください。報復行為を行ったことが判明した社員は、解雇を含む懲戒処分の対象となり、また社員以外の就労者や他のサードパーティーは、業務契約や他の取引関係の打ち切りの対象となります。



[スピークアップ! \(声を上げる\)](#)

# 報復を 容認しない

報復と見なされる行動を察知し、その行動に関与してはなりません。報復の例には次のようなものが含まれますが、これらに限定されません。

- 正当なビジネス上の理由なく降格、異動、または解雇する。
- 不当にあるいは正当な理由なくパフォーマンス評価を下げる。
- 正当なビジネス上の理由なく報酬を減らす、または制限する。
- 社員すべてに提供されるはずの福利厚生やトレーニングの機会を与えない。
- 無礼または不当に厳しい態度で話したり、社員や同僚を意図的に困らせるような行動を取る。
- 誰もやりたがらない仕事を割り当てる。正当なビジネス上の理由なく仕事量を恣意的に増やす、または減らす。
- 同じ行為に従事した他の社員が懲戒処分を受けていないパフォーマンスの問題または行動について、社員に懲戒処分を発令する。
- 情報を共有しない。参加する必要があるミーティング、イベント、ディスカッションから社員や同僚を除外する。
- 優れた仕事ぶりを意図的に評価しない。
- 非現実的な締め切りを設定して、期日を守れないようにする。



**スピークアップ！（声を上げる）**



# 私たちの社員

ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョンを推進する  
互いを認め合う  
社員のプライバシーを尊重する  
安全で安心できる職場づくり



# ダイバーシティ、 エクイティ、 インクルージョン を推進する

さらに詳しく！

[グローバル・ダイバーシティ・エクイティ・](#)

[インクルージョン](#)

[雇用機会均等&ハラスメント禁止ポリシー \(米国のみ\)](#)

私たちは、ダイバーシティ（多様性）、エクイティ（公平性）、インクルージョン（包括性）（DEI）に長年取り組んできました。これにより、社員へのコミットメントを実践し、お客さまのニーズと期待に応え、株主に価値を提供し、社会に良い影響を与えることができます。DEIは「成功のための行動原則」に根ざしています。社員一人ひとりが積極的に同僚を巻き込み、多様な視点を求め、一体感をもって取り組む原動力となるものです。私たちがともに成功するためには、成功に向けて協働し、お互いを高めあわなければなりません。

私たちは、全員が日々、尊重され、認められ、評価され、モチベーションの高い、活力にあふれた働きがいのある職場風土の醸成に努めます。この文化は、お互いの考えやニーズに耳を傾け、それに応え、お互いの成功を支えあうことを促すものです。異なる視点や変化を受け入れる私たちの柔軟性と勇気は、インクルーシブで協働的な職場に貢献します。**違いを大切にし、尊敬する文化を育むことは、私たち全員の責務です。**

私たちは、多様なスキル・才能・バックグラウンド・経験を持った人財を引き付け、能力開発し、積極性を引き出していくことを重視しています。また、すべての社員または求職者に均等な雇用と昇進の機会を提供します。私たちの取り組みは、すべての人に役立つ労働力を構築するために実践している会社のポリシーやプログラムに反映されています。

# 互いを認め合う

私たちは、プロフェッショナルに行動し、お互いに敬意を持って接することにより、インクルージョン（包含的）とコラボレーションへのコミットメントを示します。ハラスメントや差別のない安全な職場環境を支援し、育む行動を取ります。

私たちは、雇用や労働に関する適用されるすべての法令を遵守し、あらゆる形態のハラスメントや差別のない、多様性に富んだ包括的な職場環境を提供することを約束します。私たちは、個人の違いを尊重し、人種、肌の色、宗教、性別、性的指向、性同一性やその表現、年齢、障がい、出身国、婚姻または内縁関係、遺伝情報、国籍、軍人または退役軍人の身分、そのほか法律とメットライフのポリシーで保護されている特性を原因とした、いかなる形態のハラスメントも差別も容認しません。

ハラスメントは、人権として守られるべき個々の特性に対して差別する行為・言動であり、個人の業務遂行能力に不当に影響する威圧的・敵対的・侮辱的な環境を生み出します。メットライフのポリシーとこの行動規範に違反するハラスメントには、ありとあらゆる侮辱的または軽蔑的な言動が含まれる可能性があり、たとえ違法行為には当たらないとしても、あらゆる形態のいじめや脅迫などが含まれます。ハラスメントは、行為者の意図にかかわらず、相手がその行動をどのように受け止めるかによって判断されます。

あらゆる形態のハラスメントが、メットライフの行動規範やハラスメントガイドライン、ポリシーに違反するだけでなく、違法である可能性もあります。他人への嫌がらせや威圧的な言動は固く禁じられており、容認されません。これらの行為を含む状況に気づいた場合は、直ちに報告してください。

尊重する文化を促進する私たちの取り組みは、職場での差別やハラスメントを禁止するポリシーに留まらず、ビジネスパートナーや地域社会の人々と接する際の言動にも及んでいます。

さらに詳しく！

[グローバル・ワークスペース・ステートメント](#)



[スピークアップ（エスカレーション）ツール](#)

[倫理&不正行為ヘルプライン](#)

# 社員のプライバシーを尊重する

私たちは、社員の個人データを保護し、また社員のプライバシーの権利を尊重することを重視しています。これは、プライバシーとデータ保護の要件に従うことを意味します。

さらに詳しく！

[グローバル・プライバシー&データ保護ポリシー](#)

# 安全で安心できる 職場づくり



**スピークアップ！**  
**(声を上げる)**

私たちは、すべての人にとって安全かつ健全な職場環境を提供すべく努めています。このため、メットライフの事業所内で、もしくは会社の事業や活動に従事している間に、または会社の事業、活動、職場に関係している、社員、訪問者、お客さま、およびすべての人に対する脅威、脅迫的または威嚇的な行動、ストーカー行為、ハラスメント、暴力行為は、オンラインで行われるものも含め、一切容認しません。また、銃器を含むあらゆる種類の凶器について、駐車場を含む職場での所持、またはその他の企業活動に従事している間の所持は、法律上許容される最大限の範囲で厳格に禁止します。

このような行動や不正行為を行う者は、誰であれ職場から排除します。このポリシーに違反した社員は、解雇を含む懲戒処分の対象となり、また社員以外の就労者や他のサードパーティーについては、業務契約や他の取引関係の打ち切りの対象となります。

これらの行為を含む状況に気づいた場合は、直ちに報告してください。メットライフは、暴力、暴力の脅迫、またはその他の違法行為があった場合、当社のポリシーや法令に従って、直ちにかつ適切に調査します。報告された出来事は、適用される法律に従い、適切なレベルの守秘義務にて内密に取り扱われます。

私たちは、そうした状況を警察機関に通報し、また医療や心理などの専門サービスを提供する機関に適宜報告する権利を留保します。

- **緊急事態が発生し、差し迫った脅威が存在する場合は、最寄りの警察機関に連絡し、建物の警備室（現場に設置されている場合）に通知してください。**
- **緊急ではない場合においても、攻撃的、威嚇的、潜在的に有害または脅迫的な行動、あるいはその他状況について懸念が生じた場合は、勤務地の人事部門に報告するか、スピークアップ（エスカレーション）ツールで報告してください。**

**さらに詳しく！**  
**安全で安心できる職場（米国のみ）**



# 私たちのお客さま

お客さまに公正に接する

明確にコミュニケーションする

お客さまのプライバシーを尊重する

約束を守る

# お客さまに公正に 接する

私たちは、何をするときも常にお客さまを中心に考え、お客さまに公正に接します。これは、次のことを意味します。

- お客さまに価値をもたらす商品を開発し、それぞれの商品を適切な顧客セグメントに向けて販売する。
- 人種、宗教、障がい、そのほか法律とメットライフのポリシーで禁じられた特性に基づく差別を防止する。
- お客さまのニーズを理解し、適切な解決策を提供する。
- お客さまに適切なアドバイスを提供できるよう、営業担当者を教育する。
- 公正、透明、かつ適切な営業のあり方を推進するような報酬体系や報奨、表彰制度を設計する。

これを実践することで、お客さまの信頼を獲得・維持して、長期にわたる取引関係を構築します。

# 明確にコミュニ ケーションする

私たちは、誠実・高潔・法令遵守を至上の信念として、私たちの商品・サービス・会社、および自分自身を社会に対して示す必要があります。

事実に基づいた、完全で正確な情報を提供することで、お客さまの意思決定を支援します。お客さまと対面で、電話で、または書面で接する際に、誤解を招くような説明をしたり、商品のリスクや重要事項の説明を怠ったりしてはなりません。



# お客さまのプライバシーを尊重する

私たちは、お客さまが信頼して託してくださる個人データを保護し、またお客さまのプライバシーの権利を尊重することを重視しています。これは、プライバシーとデータ保護の要件に従うことを意味します。

**さらに詳しく！**

[グローバル・プライバシー&データ保護ポリシー](#)

# 約束を守る

パーパスを実現するため、私たちは、給付金を支払う義務が発生した場合、正確かつ迅速に対応しなければなりません。公正、透明性、かつ適切性をもってお客さま対応を促すべく策定されたメットライフのポリシーや手順が遵守されなかった場合、またはその可能性がある場合は、直ちに報告する必要があります。お客さまの困難な状況下において思いやりをもってサポートし、経済的に保護を提供するという約束を果たしてきたメットライフの伝統を、私たちは誇りにしています。

**さらに詳しく！**

[グローバル・セールス・プラクティス方針](#)

[グローバル・カスタマー・ベネフィット・](#)

[ペイメント方針](#)

[グローバル・プライバシー&データ保護ポリシー](#)

# 私たちの事業慣行

利益相反を回避する

汚職・贈賄を防止する

ガバメント・リレーションズ  
のポリシーを遵守する

制裁方針を遵守する

マネー・ローンダリングを防止する

公正に競争する

取引および機密保持のポリシーを  
遵守する

適切なコミュニケーションを行う



# 利益相反を回避する

私たちは、メットライフ、お客さま、株主の利益よりも、個人的な利得や利益を優先してはいけません。利益相反は、個人的な利益が優先され、メットライフでの客観的な言動や業務遂行を妨げる、あるいはそう見えるときに生じます。**非倫理的なことや不適切なことがまったく行われていない状況でも、利益相反が存在することがあります。**

**メットライフの利益相反に関する報告プログラムを通じて、利益相反の可能性のある状況をすべて報告しなければなりません。また、次のことも義務付けられています。**

- 実際の利益相反や潜在的な利益相反の状況が生じた場合は、年次報告のプロセスまで待たずに速やかに報告する。
- 報告した結果、調査が開始された場合は、それに協力する。
- 利益相反を低減するために条件が義務付けられた場合は、それに従う。

**以下は、報告が必要となる潜在的な利益相反の状況の例です。**

- 副業・兼業、その他の社外の個人的な事業活動に従事する際。
- 他のメットライフ社員と個人的な関係があり、あなたの役割がその人のビジネス上の成果や業績に影響する際。
- ベンダー、サプライヤー、社外コンサルタントなど、個人的な関係や投資関係を有するサードパーティーと接する際。

利益相反を直ちに完全に報告することは、正しい行動であるだけでなく、これらの状況を効果的に管理するのに役立ちます。利益相反の状況が生じること自体は必ずしも非倫理的または不適切ではありませんが、潜在的な利益相反を直ちに報告しないことは、例外なく行動規範の違反となります。

状況を報告すべきかどうか分からない場合は、報告するのが最善です。また、上司またはコンプライアンスリスク管理部門に相談することもできます。

**さらに詳しく！**

[利益相反プログラムのリソース](#)  
[他社の取締役会・非営利団体・ボランティアなどの活動への参加](#)  
[グローバル・ワークプレイス・ステートメント](#)

# 汚職・贈賄を 防止する

私たちは、誠実・公正・オープンに業務を遂行することをコミットしており、社員やメットライフの代理人として行動するサードパーティーによる汚職・贈賄を一切容認しないポリシーを導入しています。汚職・贈賄は決して認められず、事業を展開している国が定めている汚職・贈収賄に関する法律の刑事上および民事上の重大な違反となる可能性があり、大きな問題となる可能性があります。

勤務地の法令や慣行にかかわらず、私たちは、「潤滑油」と呼ばれるような支払いや価値のあるものを提供または提示することにより、受領者に影響を及ぼして不適切に行動させようとする行為を、固く禁じています。不適切な行動には、通常の職務や機能を迅速に処理するよう依頼すること、事業許可を取得または継続すること、事業上の優位性を不適切に確保することなどが含まれます。この規定は、取引相手が公務員である場合はもちろん、お客さまや他のサードパーティーの場合にも適用されます。

代表的な汚職行為には、賄賂、リベート、強要の3種類があります。

- **賄賂** — 個人や事業体の行動に不当に影響しようとして、価値のあるものを提示・提供・要請・受理すること。
- **リベート** — 取引や他の状況に便宜を図った人に対して、事前に約束した賄賂や裏金を支払うこと。
- **強要** — 脅迫や影響力を行使して、金品やサービスの提供を迫ること。

贈答品および接待の価値が妥当で、その状況にふさわしく、不適切に見えないよう公然かつ透明性が確保されていれば、適切で合法的な業務上の贈答品および接待を授受することができます。贈答品および接待は、本当に必要な取引関係に付随するものでなければなりません。が、いかなる状況においても、メットライフに対する有利な取引と引き換えに、贈答品または接待を提供することはできません。

いかなる形態であれ贈答品や接待を授受する場合は、必ず事前にグローバル汚職防止方針および勤務地で策定されている規程を参照して、贈答品と接待をどのように報告すべきか、どのような場合にマネジメントとコンプライアンスリスク管理部門の事前承認が必要になるかを確認しなければなりません。

**さらに詳しく！**

[グローバル汚職防止方針](#)

# ガバメン ト・リレー ションズの ポリシーを 遵守する

さらに詳しく！

[社員による公務員との接触](#)

[ステークホルダー・エンゲージ  
メント・ポリシー](#)

[グローバル汚職防止方針](#)

## 公務員との接触

公務員との接触には注意が必要です。公務員に直接的または間接的に価値のあるものを提供する場合、事前承認やその他の要件が適用されることがあります。準拠法および規制によっては、個人的な政治献金が含まれる場合があります。何らかの行動を取る前に、勤務地のポリシーとガイドラインを確認してください。

公務員に関与する場合、法令などで定められた報告義務やその他の要件がメットライフや社員に対して課されることがあります。メットライフでの役職やメットライフのビジネスを支援することに関連して、次の活動に関与する場合は、事前にグローバル・ガバメント・リレーションズに連絡してください。

- 政府または公務員に連絡する。または、サードパーティーに依頼してメットライフの代理として連絡してもらおう。
- 政府関係者と関わる協会または専門組織に参加する。

## 公職への立候補または候補者の支援

公職への就任を希望する場合、選挙の立候補者、政党、または団体を支援したい場合、もしくは政治や行政に関係した活動に何らかの形で参加したい場合は、メットライフのリソースを一切使用せず、個人的な立場で就業時間外でのみ行ってください。

法律で許可され、かつ勤務地のガバメント・リレーションズ担当者によって事前に承認されている場合を除き、就業時間、会社の資金や財産を、政党、組織または団体、公的な役職または選挙の候補者を支援するために使用してはなりません。

## 慈善団体のサポート

公務員・選出議員ならびにその配偶者または公職の候補者が関与する慈善団体などを社内で宣伝したり、その団体のためにメットライフのリソースを使用したりする場合には、事前に承認が必要です。

# 制裁方針を 遵守する

準拠法や規制は、制裁を受けた個人、事業体、国、政府に対して直接あるいは間接的にサービスを提供したり、あるいはその他の方法で取引することを禁止しています。制裁対象者は、個人に限定されず、企業・国・行政の場合もあります。私たちの制裁コンプライアンス・プログラムは、各国の経済・通商制裁の規制を遵守するように設計されています。主なコントロールは、当社と取引している個人と企業の定期的なスクリーニングです。制裁対象者は、通常、政府の監視リストで特定されており、特定の国との禁輸措置や特定の事業部門が含まれています。

制裁リスクを低減するため、社員は、潜在的な制裁措置の警告サインに気付いた場合に、疑問や懸念を報告しなければなりません。警告サインのなかでも最も重要なのは、制裁対象となっている国、事業体、個人が言及されていることです。これは、どのような場面でも随時起こる可能性があります。制裁措置の警告サインが出た場合は、関連する活動や取引をすべて中止し、直ちにコンプライアンスリスク管理部門に連絡して、ガイダンスを待ってから手続きを始めてください。

**さらに詳しく！**

[グローバル貿易および経済制裁に関する方針](#)

# マネー・ローンダ リングを防止する

マネー・ローンダリングとは、違法な犯罪活動の利益を合法的な利益であるかのように見せかけるプロセスです。マネー・ローンダリングは、主に3つのステップで行われます。

- 違法行為により手に入れた現金や他の資産を、金融システムに送り込む。
- その資産を、複数の金融機関または口座間で動かすことで、出所を分かりにくくする。
- その資産を、一般の経済活動に取り込む（住宅の購入など）。

マネー・ローンダリングを防止するため、注意深く行動し、見込み顧客や他のサードパーティーに対して常に正確にデューデリジェンスを行わなければなりません。また、疑いを抱いたり何かがおかしいと感じたりした場合は、報告する必要があります。

賄賂、不正行為、マネー・ローンダリング、制裁違反の疑いを感じた場合は、直ちに報告してください。質問がある場合は、米国本社の [Anti-Financial Crime Compliance](#) に連絡してください。

**さらに詳しく！**

[グローバル・マネー・ローンダリング防止方針](#)

# 公正に競争する

私たちは、自分であればこのような対応を受けたいと思われるやり方で他者に接しています。これには競合他社も含まれ、敬意を持って競合他社に接することを意味します。私たちは、意欲的かつ公正に競争し、常に事業を行う国の法令に従って行動します。反トラスト・カルテル法や独占禁止法として知られている競争法は、自由で開かれた競争、効率的なサービス、生産性の高い経済を保護および促進するために制定されています。競争を阻んだり排除したりする活動や行動すべてが、調査の対象となります。競合他社との協調があったように見えるだけでも、調査に足る事態と見なされ、重大な処罰を科される可能性があります。

このため、たとえ故意ではないとしても、これらの法令に違反することがないように注意しなければなりません。また、メットライフの競合他社、その商品やサービスについて中傷的な発言はしないでください。

## 次のことは、絶対に行ってははいけません。

- 商品とサービスの価格もしくは取引条件を不正に取り決める。
- 市場、顧客、販売区域の分割に同意する。
- 顧客や事業をめぐって競争しないと同意する。
- 顧客、サプライヤー、または他の競合他社の締め出しに同意する。
- 給与や賃金を不正に取り決める、雇用機会を制限することに同意する。

競合他社と接触する際は、事業に関する機密性の高い情報には言及しないことです。また、その種の話題が出た場合は、会話を即座に打ち切るようにしてください。競争法について質問がある場合は、公開企業法務部門に連絡してください。



さらに詳しく！  
[反トラスト・ガイドライン](#)

# 取引および機密保持の ポリシーを遵守する

## 重要な非公開情報を保有している期間に取引を行わない

メットライフの職務において、メットライフや他社についての重要な非公開情報（MNPI）を入手する可能性があります。**MNPIの定義は次のページを参照してください。**以下のことは禁じられています。

- 有価証券発行体やその有価証券に関係したMNPIを保有している間に、当該有価証券を取引する行為（「インサイダー取引」）。
- 有価証券発行体やその有価証券に関係したMNPIを、その情報に基づいて当該有価証券を売買するであろう他者に提供する行為（「ティッピング」）。
- 有価証券発行体やその有価証券に関係したMNPIを保有している間に、当該有価証券を他者に提供する行為。

有価証券発行体やその有価証券に関係したMNPIを保有している間に、当該有価証券を売買するよう他者に助言することも、そのMNPIを共有したかどうかに関わらず、やはり禁じられています。特定の会社に関する非公開情報が重要であるかどうかを判断するのは、あなたに課された責任です。

また、取引制限者（定義はメットライフのインサイダー取引ポリシーを参照）は、ブラックアウト期間中にメットライフの有価証券を取引・贈与することはできません。取引制限者は、MetLife, Inc. の有価証券を取引・贈与する前に、ブラックアウト期間が適用されていないことを確認しなければなりません。

メットライフ投資部門の社員および関連する役職の社員は、適用されるポリシーに基づいて、さらなる制限の対象となります。メットライフ・インベストメント・マネジメント（MIM）のアクセス当事者（定義はメットライフ投資部門の行動規範を参照）である場合は、インサイダー取引を防止するために法人・個人取引を統制しているメットライフ投資部門の適用ポリシーも遵守する必要があります。

 **スピークアップ！（声を上げる）**

## 業務上の必要性がない限り、MNPIや機密情報を共有しない

メットライフや他社についてのMNPIや機密情報を取り扱う必要のある役職に就いている社員は、機密保持契約への署名を求められることがあります。業務上の必要性があり、機密保持契約および役職に適用されるポリシーや手順に従って行う場合を除いて、MNPIや機密情報を他者と話し合ったり共有したりしてはなりません。

メットライフでの職務を遂行する間に、他社に関するMNPIや機密情報を受け取り、それに関連する機密保持契約を締結していない場合は、直ちに公開企業法務部門に報告しなければなりません。

ただし、MIMのアクセス当事者は、メットライフ投資部門の行動規範およびMIMに適用される他のポリシーで定められた手順に従う必要があります。

## さらに詳しく！

### [メットライフのインサイダー取引ポリシー](#)

連絡先：[公開企業法務部門](#)

### [メットライフ投資部門のポリシー](#)

### [メットライフ投資部門の行動規範](#)

連絡先：[インベストメント・コンプライアンス部門](#)

# 取引および機密 保持のポリシー を遵守する



**スピークアップ！**  
**(声を上げる)**

## 重要な非公開情報 (MNPI)

会社についての情報が、(i) その会社の有価証券の市場価格に影響する可能性が高い場合、または (ii) 合理的な投資家はその会社の有価証券の売買を決めるに当たり重要な情報であると考えられる可能性が高い場合には、その情報は「重要」と見なされる可能性があります。

また、情報が広く開示されていない場合、および投資家が情報を吸収するための十分な時間が経過していない場合、その情報は「非公開」と見なされる可能性があります。メットライフの有価証券に関する情報は、プレスリリースで発表された、米国証券取引委員会への申告書類で公開された、またはメディアで報道された後、ニューヨーク証券取引所で最低1日の取引日が経過していなければなりません。これには、以下をはじめとする、報道価値のある情報が含まれる可能性があります。

- 財務の計画・見通し・業績
- 主要な資産・会社・事業部門の買収または売却
- MetLife, Inc. 普通株の配当金の増額または減額
- 予定外のブラックアウト期間の適用
- 重要な新規商品・新規事業の導入
- 経営幹部の変更

# 適切なコミュニケーションを行う

社外の人とコミュニケーションを行う場合には、メットライフの評判やブランドを守るということを念頭に対応しなければなりません。日常のコミュニケーションにおいても、メットライフのスタンダードやプリンシプルを伝えられるように配慮しなければなりません。なぜならば、これらがメットライフの成功につながるからです。

個別の承認がない限り、メットライフを代表する立場で声明を公表したり、発言をしたりすることは認められません。メディア活動（例：インタビューやニュースリリースなど）・公共の場での発言や講演などソートリーダーシップの活動を行う場合、また外部からスピーカーを招待する場合には、シニアマネジメントの承認が必要です。詳細は、メットライフのステークホルダー・エンゲージメント・ポリシーを参照してください。

- **ポリシーとガイドラインに従って適宜判断**：Facebook、Twitter、TikTok、Pinterest、LinkedIn、Instagram、YouTube、ブログ、Wiki、チャットルームなどのソーシャルメディアをビジネスおよびビジネス以外（個人）で使用する際には、勤務地の社内規程や規制、および一般的なガイドラインを確認してください。ソーシャルメディアや他の外部コミュニケーション手段を使用して募集活動を行ったり、商品やサービスを宣伝したりすることは、適用される規制とメットライフのポリシーで認められていない限り、行ってはなりません。
- **明確に**：メットライフまたはそのビジネスに関するコンテンツをソーシャルメディアで公開する許可を得ている場合は、自分がメットライフの社員であること、および、あなたが表明する見解はあなた自身のものであることを明確にしてください。
- **守秘義務の遵守**：顧客情報の機密性、会社の企業秘密、機密の財務およびビジネス情報を保護します。
- **敬意を持って**：差別的、悪意的、わいせつ、脅迫、威圧的と合理的に見なされる可能性のあるもの、または暴力、嫌がらせ、いじめの脅威となるようなものを投稿しないでください。

例としては、法律または会社のポリシーによって保護されているステータスに基づいて、誰かの評判を傷つけたり妨害したりする、または敵対的な職場環境を引き起こすことを目的とした投稿が含まれます。メットライフのお客さま、消費者、サプライヤーを中傷しないでください。

- **正確に**：投稿する前に、正確さを考慮してください。間違えた場合は、すぐに修正する必要があります。メットライフ、社員、お客さま、消費者、サプライヤー、メットライフのために働く人々、または競合他社について、虚偽だと分かっている情報や噂は決して投稿しないでください。
- **機密情報をやりとりする際は、会社が承認した通信手段のみを使用する**：個人のメールアドレス（例：Gmail）、商業的に提供されている通信アプリケーション（例：WhatsApp）、および機密情報のコミュニケーションのために会社が承認していない他のコミュニケーション手段はすべて、例外の許可を得ていない限り、使用できません。

社内コミュニケーションは、社外コミュニケーションと同様に重要です。社内でコミュニケーションを行う場合も、行動規範、社内のソーシャルおよびコラボレーションのガイドライン、適用される法令をすべて遵守して、メットライフの情報を保護しなければなりません。

さらに詳しく！

[ステークホルダー・エンゲージメント・ポリシー](#)

[ソーシャルメディア・ポリシー（社外）](#)

[Social Dos and Don'ts \(Internal\)](#)

[Global Collaboration Guidelines](#)

[グローバル・エレクトロニック・コミュニケーションズ・ポリシー](#)



# 私たちの資産

責任を持ってデータを取り扱う

個人データを保護する

会社の資産を保護する

記録を正確に管理する



# 責任を持って データを取り扱う

メットライフはデジタルを活用しており、データは会社にとって重要な資産です。データの品質や精度は、私たちの日々の業務に不可欠です。使用するデータの種類とその使用目的を理解し、潜在的なリスクと責任を管理する必要があります。使用するデータはすべて、その安全を確保し、個人のプライバシーを保護し、信頼を構築するために、責任を持って取り扱う必要があります。データ・ガバナンス方針では、会社のデータがいつでも業務に利用可能で、同時に高品質かつ安全であることを担保できるように規定しています。お客さま・社員・サードパーティーのデータは、責任を持って取り扱うようにしてください。

さらに詳しく！

[メットライフ・データ・ガバナンス方針](#)

# 個人データを 保護する



私たちは、長年にわたって個人データの保護に対するコミットメントを貫いてきました。私たちのお客さま・社員・サードパーティーは、メットライフは個人データを保護し、特定の目的にのみ使用し、プライバシーを尊重するものと信頼してその個人データを託しています。個人データとは、直接的または間接的に個人を特定する情報または特定できる情報で、名前・メールアドレス・公的身分証の番号・口座番号・医療情報・ユーザーID・パスワードなどが含まれます。

私たちが事業を行っている国や地域の多くで、プライバシー保護を目的とした法令が制定されており、個人データの閲覧・収集・保管・処理・転送・破棄の方法を規定しています。また、機微な個人データを処理する場合には、さらに厳しい法的要件が課されることもあります。

あなたは、個人データ事故を防止・特定・報告しなければなりません。個人データ事故とは、個人データの漏洩を招きかねない開示・露出・紛失・不正アクセス・誤送信すべてを指します。メールの誤送信のように過失であっても、個人データが含まれていれば、個人データ事故となることがあります。個人データ事故は、適用されるプライバシー関連法令によっては「データ侵害」と見なされることもあれば、そうでないこともあります。

個人データ事故の発生が疑われる場合は、上司とスピークアップ（エスカレーション）ツールまたは勤務地の適切な連絡先に報告してください。メットライフは、適用されるプライバシー関連法令に基づいてデータ侵害があったかどうかを判断し、必要に応じて当局や被害者へ通知します。

**個人データ事故の例としては、次のような状況が挙げられますが、これらに限定されません。**

- 個人データが記載された書類を誤った宛先にメール送信または送付する。
- 個人データを私用の個人のメールアドレスに送信する。
- 個人データを安全でない共有サイトに投稿する。
- 個人データを含んだ会社のノートパソコン・携帯電話・その他のデバイスを紛失する。

**プライバシー保護のための要件：**

- 自分の業務を遂行するために必要な範囲においてのみ、個人データを収集・共有・使用・保管する。
- 個人データの収集・使用・処理は、プライバシーポリシーで説明された目的、かつ然るべき同意や承認を得た目的のために行う。
- メットライフのクリーンデスクや情報破棄要領を遵守する。
- 個人データは、正当な事業目的を遂行する場合に限り、予め同意を得たサードパーティーに限定して、安全な方法（例：暗号化）で共有する。
- 国によってはデータの国外転送に制限を設けているため、個人データを国外へ転送する際は、事前にコンプライアンスリスク管理部門に相談する。

**さらに詳しく！**

**グローバル・プライバシー&データ保護ポリシー**

# 会社の資産を 保護する

さらに詳しく！

[情報セキュリティ方針](#)

[Security Awareness Site](#)

[知的財産権のサイト](#)

メットライフの資産には、建物、コンピュータ、モバイル機器、データ、メットライフのネットワーク上にあるメール、知的財産など、メットライフが保有する資産や業務遂行のために使用する資産のすべてが含まれます。メットライフの資産は業務目的に使用すると共に、損傷・損失・サイバーセキュリティ事故・誤使用・盗難を防がなければなりません。常に警戒し、メットライフのトレーニングや通達で説明されるセキュリティのベストプラクティスを実践してください。サイバーセキュリティ事故または個人データ事故が疑われる場合は、[スピークアップ（エスカレーション）ツール](#)を使用して直ちに報告してください。

メットライフの資産を個人的な目的にごく稀に使用することは許容されますが、そうした使用が業務遂行の妨げにならず、またメットライフの社内規程や適用法に違反しないよう注意しなければなりません。

現地の法律で他の規定がない限り、メットライフの資産を使用する際は、必ずしもプライバシーが優先されません。メットライフの資産を社員がどのように使用しているかは、監視される可能性があります。メットライフのネットワーク上で送信するメール、コンピュータにダウンロードし保管する文書ならびに業務中に開発するプログラムなどは、すべてメットライフの所有物です。

メットライフは、特許・著作権・商標・企業秘密などの機密情報と知的財産を貴重なメットライフの資産として開発および保護するために多大な時間とお金を投資しています。これには、メットライフの職務においてあなたが作成したものも含まれます。

メットライフの役職員として在職中に、業務に関連する知的財産を作成した場合、メットライフの社内規程と法律に基づく一定の基準を満たさない限り、メットライフがそれを所有します。メットライフを離れた後も、メットライフがこれらの資産を所有していることは覚えておいてください。

サードパーティーが所有する知的財産は、それがメットライフに対して適切にライセンス提供されているか、その権利が他の適切な方法で取得されていない限り、使用してはなりません。写真・グラフィック・ソフトウェア・音楽やその他の知的財産をメットライフのために使用することは、通常、商業的な使用と見なされるため、使用前に所定の許可が必要です。ガイダンスが必要な場合は法務部に連絡してください。

# 記録を正確に 管理する

さらに詳しく！

[インフォメーションライフサイクル  
マネジメント方針](#)

[保存期間表](#)

[Financial Management Code of  
Business Ethics](#)

私たちは、お客さまや株主との信頼関係を維持し、財務の健全性を明確にし、自他ともに健全な経営判断を可能にするため、私たちの記録は、正確で信頼性が高く、完全なものでなければなりません。情報開示、財務報告、会計、記録に関するすべての法令を厳密に遵守しなければなりません。

社員は、自分がアクセスすることのできるすべての記録を責任を持って使用・管理しなければなりません。私たち一人ひとりが、すべての財務記録・会計記録・業務関連記録が正確かつ完全であり、一貫性があり、かつ時機を得ていることを確認することが必要です。そうした行為が、メットライフへの信頼と評判につながります。

保存期限を定めた情報（保存情報）やそれを定めない情報（保存不要情報）双方を、メットライフのインフォメーションライフサイクルマネジメントプログラムに従って管理する必要があります。保存期限を定めた情報は、メットライフの保存期間表の規定に従って管理し、保存期間の終了後は安全な方法で破棄しなければなりません。保存不要情報は、必要がなくなった時点で安全な方法で破棄しなければならず、また6年以上にわたって保存すべきではありません。ただし、訴訟ホールド（証拠保全）や調査のために必要とされる情報は、すべて保存すべきです。訴訟ホールドや他の保存義務の対象となる情報を、隠匿・隠蔽・破壊・編集・偽造・削除することは、固く禁じられています。

私たちの記録は、監査や検査の対象となることがあります。情報を求める適切な要請すべてに協力し、監査や検査に影響を与えたり、妨害したりしようとしてはならず、知り得る限り正確な情報を常に提供しなければなりません。

# 私たちの地域社会

持続可能な取り組み

人権を尊重する

環境を守る

地域社会に貢献する

# 持続可能な取り組み

私たちは、会社のサステナビリティの目標をパーパスとビジネスミッションと一致させることにより、お客さま、社員、株主、地域社会、環境にポジティブな影響を与えることに注力しています。健全な環境、社会、ガバナンスの原則に沿って持続可能な取り組みを行うことは、私たちのビジネスの中核をなすものです。詳しくは、[メットライフのサステナビリティサイト](#)をご覧ください。

私たちは、国連の持続可能な開発目標（SDGs）の17項目に密接に沿ったアプローチを取ることで、世界中で有意義な変化に貢献しています。私たちはすべてのSDGsを支持していますが、なかでも「すべての人に健康と福祉を」、「ジェンダー平等を実現しよう」、「働きがいも経済成長も」、「人や国の不平等をなくそう」、「気候変動に具体的な対策を」の5項目に重点を置き、全社の戦略に反映させています。

2020年には、米国の保険会社として初めて、企業による世界最大の持続可能な取り組みの先駆けである国連グローバル・コンパクト（UNGC）に参加しました。これは、企業が人権、労働、環境、汚職防止の分野で普遍的な10の原則に沿った運営と戦略を行うことを求めるものです。私たちは、これらの原則をビジネスを展開する際の重要な指針として、引き続き適用していきます。

さらに詳しく！

[人権に関する声明](#)

[メットライフのサステナビリティ](#)

[国連グローバル・コンパクト（UNGC）](#)

## 人権を尊重する

国連グローバル・コンパクトへの署名・参加企業として、私たちは、人身売買や奴隷制度、強制労働、児童労働などの人権侵害を防止するために制定されたポリシーや規制の遵守を優先することにより、職場と地域社会の両方で人権の尊重を世界的に奨励しています。また、安全かつ健全な労働条件を提供し、地域社会の経済的生活を保護するプログラムとイニシアチブを支援しています。



# 環境を守る

よりよい明日を築くということは、環境を保護し、様々なステークホルダーのためにより健全な未来に向けて努力することを意味します。私たちは、社員、お客さま、ビジネスパートナーと協力して、温室効果ガス（GHG）の排出を最小限に抑え、世界中でより持続可能な働き方と生活を実現することを目指しています。

メットライフは、全世界の事業と一般勘定投資ポートフォリオのGHG排出量を2050年までにネットゼロにするという目標を打ち出しています<sup>1</sup>。これは、社員、お客さま、株主、そして事業を展開する地域社会において長期的な価値を創造するための包括的なビジネス戦略の一部です。この取り組みは、メットライフにとって、今そして未来の世代のために、より柔軟に環境変化に対応できるインクルージブで健やかな環境を創ることを意味します

<sup>1</sup>ネットゼロの誓約は、信頼できるデータと測定方法を利用可能な範囲において、MetLife, Inc. が世界中で所有およびリースするオフィス、社用車、社員の出張、サプライチェーン、およびメットライフの一般勘定投資ポートフォリオに含まれる資産からのGHG排出量に適用されます。この一般勘定投資ポートフォリオには、MetLife, Inc. の保険事業完全子会社の一般勘定が含まれます。現時点では、一部のGHG排出に関して信頼できる測定方法とデータセットはありませんが、メットライフは、測定方法と基準の発展に合わせて、関連する気候データを特定して測定するよう努めます。排出量は特に規制当局の指示がない限り、**GHG プロトコル**に従って追跡されます。メットライフの一般勘定投資ポートフォリオについてのさらなる情報は、[こちら](#)をご覧ください。

さらに詳しく！

[メットライフのサステナビリティ](#)  
[環境に関するメットライフの表明](#)  
[私たちのネットゼロへの取り組み](#)

# 地域社会に 貢献する

メットライフは世界有数の生命保険グループ会社として、地域社会で重要な役割を果たしています。全グループ会社で組織的に目標を掲げ、エグゼクティブとシニアリーダーが社会貢献活動に参加するとともに、社員の活動への参加を奨励しています。メットライフ財団は、非営利団体と協働するための支援をし、社員が社会に貢献するための機会を提供しています。すべての地域でメットライフの社員が自らの時間と能力を提供し、コーチングや専門スキルを通じて第三セクターに**プロボノ**活動を行っています。

メットライフ財団は、世界中で困難な状況下にある地域社会のためにインクルーシブな流動性を実現することを目指しています。非営利団体と協力し、経済的なインクルージョン、ファイナンシャル・ヘルス、地域社会のレジリエンスという3つの戦略的重点領域で、助成金を提供するほか、メットライフの社員がメットライフ財団の活動に貢献し、地域のニーズに適した支援を行っています。

さらに詳しく！

[メットライフのサステナビリティ](#)  
[2030 DEIコミットメント](#)  
[メットライフ財団](#)



**価値のあるもの** — 物品、サービス、商品。例えば、現金、現金同等物、ギフトカード、クーポン、おもてなし、食事、イベントのチケット、接待、旅行特典、特別待遇や特権、ストックオプション、割引、融資、将来の雇用の約束（有給・無給のインターンシップなど）が含まれます。

**機密情報** — 公表されていないメットライフの情報。一般に、戦略、取り組み、技術、業務プロセス、業務体制に関する情報をはじめとする事業関連情報が含まれます。事務的な情報は機密とは見なされません。

**公務員** — 行政機関、それらが所有または管理する機関を代表して公的な立場で行動している場合、そのあらゆる職員（職位などに関係なく）または代理人が含まれます。

**個人的な関係** — 業務上の意思決定を下す際の客観性に影響し得る、家族や他の近い人との関係。

**個人データ** — 識別された、または識別され得る自然人（データ主体）に関係したすべての情報（それ自体または他の情報との組み合わせ）。これには、特に識別子への参照によって、直接的または間接的に識別することが可能な場合が含まれます。

**サードパーティー** — メットライフのベンダー・サプライヤー・契約先・コンサルタント・競合他社・顧客組織・社外ビジネスパートナーなど。

**重要な非公開情報（MNPI）** — 情報が証券市場価格に影響を与える、または合理的な投資家がそれらの証券を売買するかどうかを決定する上で重要な情報であると考えられる可能性が高い場合、情報は会社の株式などの特定の証券にとって重要です。情報は、内密にまたは信頼関係で（またはそのようにして受け取った人から）共有されている間、および広く普及したコミュニケーションに含まれ、十分な時間が経過し市場が情報を「吸収」するまでの間、非公開です。

**人権として守られるべき個々の特性** — ハラスメントや差別から法律または会社のポリシーによって守られるべき個々の特性。例としては、年齢や性別が含まれます。

**スピークアップ（エスカレーション） ツール** — 質問、問題、または懸念を、安全で簡単に報告する方法を社員に提供し、最終的には企業全体でスピークアップできる文化を醸成することを目的に一元化されたインターフェイス。

**接待・贈答** — 「贈答品」とは、菓子、ギフトの詰め合わせ、プロモーション用アイテム、または提供者が受領者と共に参加しないイベントのチケットなどのことです。「接待」には、接待の提供者が、接待を授受する者と共にイベントや食事に参加する場合があります。例えば、スポーツイベントのチケットは贈答品として提供することができます。ただし、接待の提供者が接待を授受する者と共にスポーツイベントを観戦する場合には、このイベントは接待と見なされます。

**訴訟ホールド** — 進行中または合理的に予期される法的措置、訴訟、税務事項、調査、またはメットライフの弁護士が決定したその他の正式な事項に関係し得る情報を保存するためのプロセス。

**副業・兼業** — メットライフでの就業の他に、事業を行う（参画、利害関係も含みます）、または社外機関に雇用されること。

**報復** — 報復とは、懸念を報告したり、調査に参加したり、メットライフのポリシーに違反するような行動をすることを拒否したりするなど、スピークアップした社員を罰するために課される不当な扱いです。報復は直接的であっても間接的であっても、厳しく禁止されています。



**Metropolitan Life Insurance Company**

200 Park Avenue, New York, NY 10166

© 2023 MetLife Services and Solutions, LLC