

メットライフ 行動規範



私たちの
リーダーシップ
3

私たちの伝統
4

成功のための
行動原則
5

行動規範の実践
6

自分の責任を知る
7

マネージャーとしての
責任を知る
8

正しい決定を行う
9

お互いを尊重し
大切にす
10

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
11

互いを認め合う
12

安全で安心できる
職場づくり
13

スピークアップ！
(声を上げる)
14

報告するとどうなりま
すか？
15

報復を容認しない
16

正しく業務を
遂行するために
17

利益相反を回避する
18

適切なコミュニケーション
を行う
19

商品やサービスを誠実に
提供する
20

賄賂・汚職を防止する
21

制裁方針を遵守する
22

マネー・ローンダリング
を防止する
22

ガバメント・リレーシ
ヨンのポリシーを遵
守する
23

公正に競争する
24

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
25

資産の保護
26

責任を持ってデータを取
り扱う
27

個人情報を保護する
28

会社の資産を保護する
29

記録を正確に管理する
30

持続可能な取り組み
32

プラスの影響を与える
33

環境を守る
33

地域社会への貢献
33

用語集
35

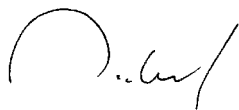
私たちのリーダーシップ

私たちの行動を支えているのは、私たちのPurposeです:「**ともに歩んでゆく。よりたしかな未来に向けて。**」私たちのPurposeは、お客さまの人生の困難な場面で、安心を届ける金銭的な保護とサポートを提供することです。

メットライフの行動規範は、日々の業務において、すべてのお客さまに私たちのPurposeを実践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。

私たち一人ひとりが、メットライフのアンバサダーであり、メットライフが信頼される企業であるためには、社員一人ひとりの行動にかかっているのです。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、長年にわたって多くの変革を行いました。それが可能だったのは、社員の能力と私たちのPurposeに対する社員のコミットメントのおかげです。この伝統をさらに発展させるために、皆さんが自身の役割を果たしてくれることに感謝します。



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、150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、メットライフが築いてきたものを誇りに思いながら共有しています。



1900年代 - 個人宅への
看護師訪問サービス

メトロポリタン生命保険（以下、「メットライフ」または「会社」）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さうじで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ました。この保険は、一家の大黒柱が亡くなった場合に保険金を支払います。簡単に加入でき保険料も手頃でした。他商品に比べ、この保険料は少額で、保険契約者の自宅を毎週または毎月訪問して集金していました。メットライフは、1880年までには、この保険を毎日新規で700件販売するようになっていました。それでもなお、お客さまとの信頼関係を維持するため、エージェン트가毎週同じ時刻にそれぞれの保険契約者を個別に訪問していました。

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、きわめて異例な人道主義のプログラムを広範に導入し、恵まれない人々をサポート



するという目標を追求し始めました。このプログラムのなかでメットライフ独自の訪問看護サービスが特筆されますが、1909年から1953年まで継続されました。このサービスでは、健康・衛生管理についての重要な情報を看護師が提供することで、恵まれない人たちの健康改善を促進すると共に、肺結核などの感染症が原因となる死亡率を下げることに寄与しました。

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、時には救済活動にも参加するなど、保険会社としては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、常にお客さまを最優先することで、この伝統を忠実に守っています。2010年のアリコ社買収により、メットライフの事業は世界規模で大きく拡大しました。今日、私たちは44カ国以上で事業展開し、そこでは4万8,000人以上の社員が働いています。ただ困難を乗り越えるだけではなく、豊かさを構築していけるようになるために、ご家族、ビジネス、地域社会の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、今後もこの伝統を継承していきましょう。

1906 - サンフランシスコ地震発生
時のメットライフの保険契約者

成功のための行動原則

メットライフの行動規範は、私たちの「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。「成功のための行動原則」は、メットライフの社員として期待される行動を明確に示したものであり、私たちのPurposeを実践するために、私たちの行動を導くものです。



さらに詳しく！

- [成功のための行動原則](#)
- [私たちのPurpose](#)

メットライフの成功のための行動原則

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、成功にむ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



行動規範の実践

このセクションのトピック：

自分の責任を知る

正しい決定を行う

マネージャーとしての責任を知る

自分の責任を知る

メットライフの伝統は、社員とともに受け継がれていきます。お互いを尊重し大切にすることは、私たちがメットライフで果たす役割の基本となるものです。メットライフは、すべての社員が自分の行動に対して責任を負い、当事者意識をもつような文化を浸透させるため、様々な取り組みを行ってきました。メットライフの成功には、私たち一人ひとりがその鍵を握っています。メットライフの社員としての行動や意思決定は、メットライフに影響します。メットライフの「成功のための行動原則」に沿った行動を常に取らなければなりません。

社内規程とあわせて行動規範を理解することで、倫理的にかつメットライフのスタンダードや法令に準拠した行動を取ることができます。社員には、これらを理解し、自分の業務や意思決定に活かす責任があります。

- 時間を取って行動規範を読み、頻繁に参照することで、メットライフが何を期待しているかを理解する。
- 自分の行動に責任を持つこと、自身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する。
- 社内の様々な部門と協働したりコミュニケーションを取る。
- 不正を防止し、違反行為と思われる行動に気づいた場合は、声を上げる。
- 懸念がある場合には、直ちに報告し、必要に応じて調査に協力する。
- 毎年実施される行動規範の誓約において、行動規範の遵守を誓約する。
- 必須トレーニングを期限内に修了し、業務等に必要な情報を常に最新にしておく。

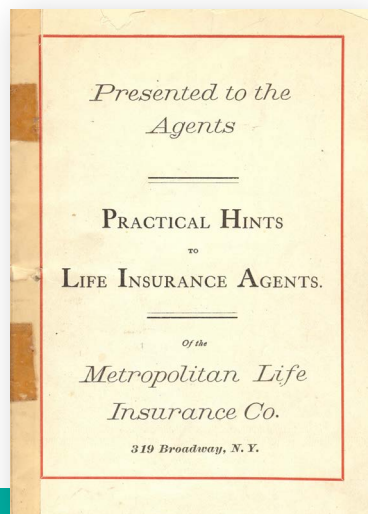
行動規範は、シニアマネジメントを含むすべてのメットライフ社員に適用されます。メットライフのパフォーマンス・マネジメント・プログラムでは、行動規範にそった行動を取ることを推進していきます。行動規範、社内規程、適用される法令に違反した場合は、解雇を含む懲戒処分の対象となる可能性があります。

メットライフでは、正社員、非正規社員、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全てに対し、行動規範、バリュー、スタンダード、また当社の取引先に関する行動規範に沿った行動を期待しています。

さらに詳しく！

- [グローバルポリシー](#)
- [グローバルエシックス](#)
- [取引先に関する行動規範](#)

1914 - 保険販売向けトレーニング



1870 - 保険代理店（人）向けにその義務と責任を明記した資料の配布



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意思決定をどのように下すか、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、社員が寄せる信頼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や社員との接し方には重要な意味があります。マネージャーが下す決定は、社員のパフォーマンスと満足感を左右します。このため、行動規範とPurposeへのコミットメントを実践することで手本を示し、社員にもそうするよう働きかけていくことが、非常に重要です。

マネージャーとは、注目される存在です。社員は上司の行動を観察して、模倣しようとするからです。マネージャーが倫理的な雰囲気を作り、それに合った行動を取ることが重要です。

- 行動規範で定められたスタンダードやプリンシプルを実践し、部下にもそれを奨励することで、手本として行動する。
- 疑問や懸念を安心して上司に相談できる、相談した時にサポートしてもらえると社員が感じられるような環境を育む。
- 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ない。報復禁止は他の社員にも求められていることを明確に伝える。

👍 マネージャーへのヒント！

マネージャーには最高の能力を持った社員を惹きつけ、チームがコラボレーションや自信を持って新しいことにチャレンジすることを励ますようなインクルーシブ（包括的）で多様性に富んだ職場環境を醸成する責任があります。これを実践するための方法を次に示します：

- 誰もが帰属意識を持ち、貢献が評価されていると感じられる環境を醸成する。
- チームミーティングで多様な視点を求め、社員が異なる視点を共有できるようにする。
- チームメンバーが率直に透明性をもって、会社全体で協働する機会を作る
- お互いを思いやることの重要性を社員に伝える。





正しい決定を行う

私たちは、社員、お客さま、そして株主にとって正しいことを行うよう努力しています。私たち全員が、日々正しい判断を行う責任を負っています。とはいえ、「正しいこと」が必ずしも明確でないことはあります。他にも優先度の高いことがあったり、業務上のプレッシャーがかかったりする結果として、自分の判断に自信がもてなくなることがあるかもしれません。

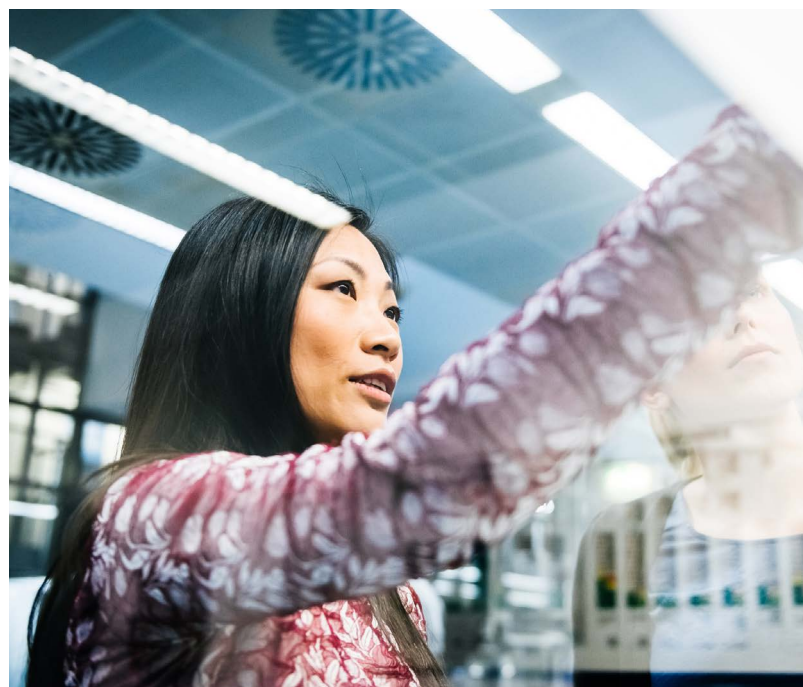
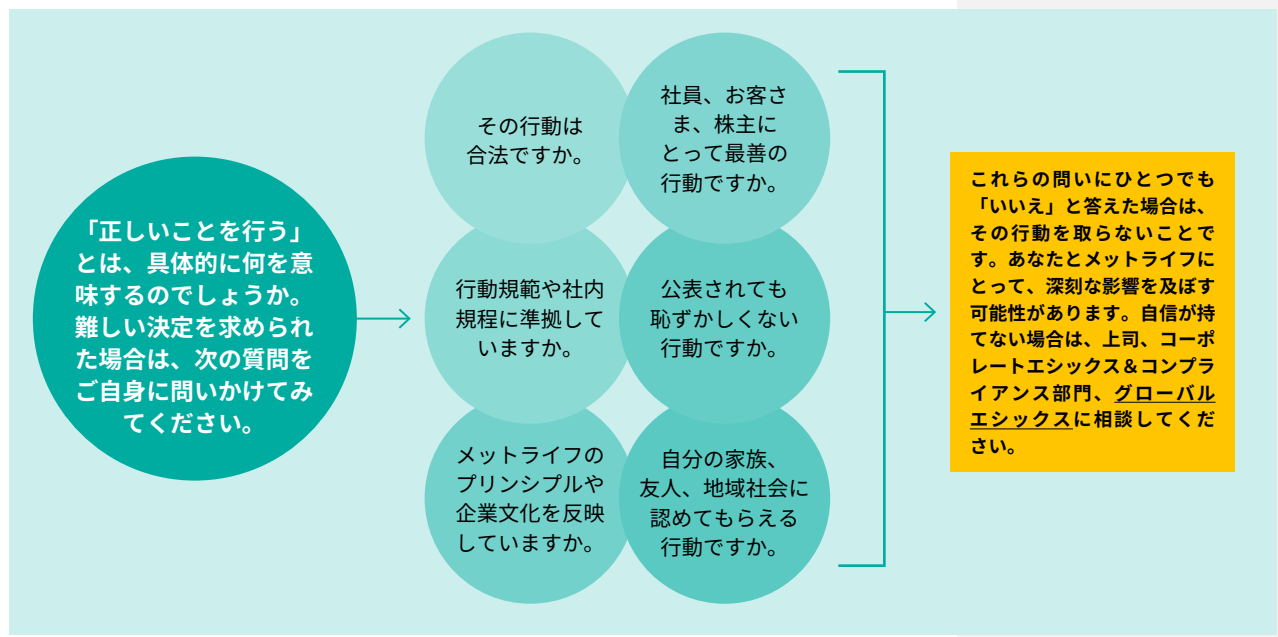
しかし、ひとりで思い悩む必要はありません。メットライフの行動規範や「成功のための行動原則」は、私たちが正しい意思決定を行うための指針を与えてくれます。

行動規範がすべての状況で答えを示してくれるわけではありませんが、メットライフのプリンシプルに徹し、社員、お客さま、株主、そして会社の評判を守るような意思決定を下すための力をもたらしてくれるはずです。提供されたリソースを活用し、判断力を働かせて、必要な時は助言を仰いでください。

メットライフの社員は、それぞれの倫理観を持ち合わせていますが、業務関連の意思決定や行動においては、メットライフ行動規範をガイドラインとしなければなりません。

個人の倫理観とは、あなたが個人として重視する価値観、信念、判断です。

行動規範とは、メットライフのバリューやスタンダードであり、すべての社員がこれに従わなければなりません。



こんな時どうする？

メットライフのWebexアカウントを使って、家族とオンライン会話をしてもよいですか。

これは無害に見えるかもしれませんが、個人的な使用のためにメットライフのアプリケーションを使用することは、意図しない結果を招き、予測しないリスクを伴う可能性があります。メットライフのアプリケーションは、シニアマネジメントからの承認がない限り、業務上の目的のみに使用してください。

お互いを尊重し 大切にす

このセクションのトピック：

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

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）

報告するとどうなりますか？

報復を容認しない

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



メットライフでは、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、社員の機会を創出し、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」に欠かせない要素です。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、社員一人ひとりが日々、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。

ダイバーシティとは、社員一人ひとりの固有の属性とももの見方を活かし、育てていくことですが、言葉で表すだけでは不十分であり、社員一人ひとりが公平で、必要な支援を受け、職場でのサポートを平等に享受できるようにしなければなりません。

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、多様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、社員一人ひとりの責務です。**

メットライフは、多様なスキル・才能・バックグラウンド・経験を持った社員を採用し、能力を開発・保持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および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。

1877 - キャリー・フォスター メットライフで初めての女性社員



さらに詳しく！

- [グローバル・ダイバーシティ&インクルージョン](#)
- [雇用機会均等&ハラースメント禁止ポリシー](#)（米国のみ）

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。メットライフの社員として、私たちの目標は、いじめや嫌がらせ、差別のない安全な職場環境を支援し、育む行動を取ることです。メットライフのプリンシプルにそぐわない行為や、あなたの善意にもとづく信念に反する行為、メットライフのポリシーへの違反を見聞きした場合は、スピークアップ（声を上げる）し、報告しなければなりません。

人権への取り組み

尊重する文化を促進するメットライフの取り組みは、職場での差別やハラスメントを禁止するポリシーを超越しています。国連グローバル・コンパクトへの署名、参加企業として、メットライフは、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順守を優先することにより、職場とコミュニティの両方で人権の尊重を世界的に奨励しています。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ます。

適用されるすべての雇用や労働に関する法令を遵守することがメットライフのポリシーであり、あらゆる形態の不法な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、そのほか法律で保護されている特性を原因とした、いかなる種類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をする行為・言動であり、またあらゆる形態のいじめや脅迫および不適切行為、攻撃的、侮辱的な言動をすることも含まれます。ハラスメントは、行為者の意図にかかわらず、相手は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。この種の行動を察知した場合は、直ちに報告してください。



さらに詳しく！

- [グローバル・ワークプレイス・ステートメント](#)
- [人権に関する声明](#)

社員一人ひとりに、ハラスメントのない友好的な職場環境を作る責任があります。ハラスメントには様々な形態があり、以下のようなものが含まれます。

- 個々の特性に関する不適切、攻撃的または侮辱的な発言
- 外見や容姿に関する露骨または侮辱的な発言
- 相手が望まない性的な誘いや度重なるデートの誘い
- 他人を侮辱する、または不愉快と感じさせる可能性のある、個人の特徴に基づいた写真、絵、メッセージ、ジョーク
- 相手が望まない身体的な接触



安全で安心できる職場づくり

メットライフは、職場において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、会社の業務に従事している間の職場またはメットライフの事業所内にいる社員、訪問者、お客さますべての人に対する脅迫、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（オンラインによるものも含む）は、いっさい容認されません。この種の行動を察知した場合は、直ちに報告してください。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されています。

メットライフは、左記の行動を取っている人を職場から排除します。このポリシーに違反した場合は、メットライフからの（懲戒）解雇を含む懲戒処分の対象となります。

メットライフは、左記のような暴力やその脅迫があった場合、ポリシーや法令に従って、直ちにかつ適切にその調査を行います。報告は、適切なかぎり、また可能なかぎり内密に扱います。メットライフは、そうした状況を警察当局に通報し、また医療や心理などの専門サービスを提供する当局に適宜報告する権利を留保します。



さらに詳しく！

- 安全で安心な職場のポリシー
(米国のみ)



- 緊急事態が発生し、差し迫った脅威が存在する緊急の場合は、最寄りの警察機関に連絡し、建物の警備室に通知してください（現場で利用可能な場合）。
- 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、またはその他の危険な状況について懸念が生じた場合は、勤務地の人事部門に連絡するか、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。

スピークアップ！（声を上げる）

懸念を提起するには勇気がいります。行動規範やプリンシプルに従い、自分自身や同僚が問題や懸念を報告する責任を負っています。懸念の提起または行動規範、社内規程、法令の違反を報告する場合には、事情をすべて詳細に把握する必要も、違反を確証する必要もありません。

声を上げることの重要性を理解してください。

- 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。
- 問題が然るべき担当者に知らされずに放置されていれば、是正措置を講じることはできません。
- 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、評判や信用に傷がつくかもしれません。

最も報告しやすい方法により報告を行うことができます。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
- 企業特別調査ユニット
- あるいは勤務地またはリージョンナルの下記へ連絡してください：
 - コーポレートエシックス&コンプライアンス部門
 - ヘルプラインまたは内部通報窓口
 - 人事部門

あらゆる報告は真摯に受領され、調査の上、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ものみ共有されることもあります。メットライフの社員はすべて、調査に協力しなければなりません。

法令で認められる範囲内で、倫理&不正行為ヘルプラインなどを通じて、電話またはオンラインにて匿名で懸念を報告することも可能です。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。

👍 マネージャーへのヒント！

部下から懸念を直接報告された場合は、何をすべきでしょうか。

- 必ず、所定の報告先に懸念が報告されるように助言するか、自らが報告する。
- 可能なかぎり機密を守る。
- 自分で調査を行わないようにする。
- 調査担当部門からの連絡に対応する。
- 調査の結果を他言してはいけません。
- 情報や助言が必要な場合は、所定の相談窓口



さらに詳しく！

- スピークアップ（エスカレーション）ツール



Speak Up



報告するとどうなりますか？

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。

可能な場合には、あなたの報告内容について調査・対応がなさ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により、調査の結果に関する追加情報をあなたが受け取ることができない場合もあります。



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。

報告は可能な限り機密として扱われます。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。

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週間から数ヶ月程度の時間がかかります。

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。報復を受けたと思う場合は、直ちに報告してください。

報復を容認しない

メットライフは、社員を保護するために、断固として報復を防止すると共にそれを明言しています。行動規範、社内規程、法令の違反の可能性に関して善意に基づいて懸念を提起した社員や調査に協力した社員に対するあらゆる形態の報復を禁止しています。

報復とは何ですか？

報復とは、スピークアップした社員に対して不当な扱いをすることです。その例としては、これらに限定されませんが、嫌がらせやハラスメントに関する懸念を報告すること、調査に参加すること、またはメットライフのポリシーに違反する指示を拒否することなどが含まれます。

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。

マネージャーへのヒント！

決して報復に関与せずかつそれを防止しなければなりません。部下は、マネージャーの行動をつぶさに観察しています。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。また、報復を受けたり他の社員が報復されていると感じる場合は、相談してくれば、その懸念について適切かつ可能な限り内密に対応すると、部下に伝えてください。

報復のない職場をメットライフが重んじていることをマネージャーが社員に示すことが重要です。

直接的な報復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がなく降格または解雇する。
- 不当にあるいは正当な理由がなく、パフォーマンス評価を下げる。
- 正当なビジネス上の理由が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、社員を意図的に困らせるような行動をとる。

間接的またはそれとなく示すような報復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。

- 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除外する。
- 意図的に優れた仕事ぶりを評価しない。
- 非現実的な締切を設定して、期日を守れないようにする。

場合によっては、スピークアップした社員に対して、雇用に関する正当な行動を取ったとしても、そのタイミングが近ければ報復と捉えられ、法的リスクが生じる可能性があります。したがって、問題を報告したり調査に参加した社員と関与するときは、常に自分の行動に注意する必要があります。

正しく業務を 遂行するために

このセクションのトピック：

利益相反を回避する

適切なコミュニケーションを行う

商品やサービスを誠実に提供する

賄賂・汚職を防止する

制裁方針を遵守する

マネー・ローンダリングを防止する

ガバメント・リレーションズのポリシーを遵守する

公正に競争する

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

利益相反を回避する

メットライフの社員として、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、社員の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。これには、個人にとっての最善の利益がメットライフ、お客さま、株主にとっての最善の利益ではない状況が含まれます。

利益相反は、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なお発生し得ると理解することが重要です。

利益相反の状況が生じること自体は、必ずしもメットライフのポリシー違反ではありませんが、利益相反の可能性を直ちに開示しないことは、例外なく行動規範の違反となります。

副業・兼業、個人的な関係、金銭的な利害関係、その他の状況を開示すべきかどうか分からない場合は、上司、部門長、またはグローバルエシックスに相談してください。

通常、個別具体的な特定の事実と状況にもとづいて評価できるよう、利益相反の報告に関連するすべての情報を提供することが望ましいです。

私たちは、メットライフとのお客さま、株主および同僚に対して、誠実に行動し、説明責任を明確にすることをコミットしています。毎年メットライフの全社員は、利益相反に関する報告を通じて、実際の利益相反だけでなく、潜在的な利益相反やそう見られかねない状況を特定し、それに基づき講じられる管理計画や調査に協力しなければなりません。利益相反に関する報告の情報は常に正確かつ最新の状態である必要があります。社員は、これらの利益相反に関する情報を会社に提供することにより、メットライフ、お客さま、株主、自分自身、同僚を保護することにつながります。例えば、信頼・信用あるいは評判の失墜などのように、利益相反の結果として起こり得る悪影響を軽減できるようになります。

こんな時どうする？



利益相反の年次報告期間が終了した後、報告に記入した情報を変更・更新する必要が生じた場合は、どうすべきでしょうか。

利益相反の報告の情報は常に正確で最新の状態にする必要があります。利益相反が発生する可能性がある場合、または報告の情報を更新する必要がある場合は、上司に話し、利益相反に関する報告ツールにアクセスして回答内容を更新してください。ホーム画面から「更新可能な報告を表示 (Show Disclosures Available to Update)」を選択します。詳細はグローバルエシックスのサイトを参照してください。

👍 マネージャーへのヒント！

マネージャーは、利益相反を管理するうえで、次の責任を有しています。

- すべての部下が必須の利益相反に関する報告を期限内に行ったことを確認する。
- 利益相反に関する報告として部下が提出した回答を期限内に確認する。
- 必要に応じて、開示情報をより上位のマネジメントに報告し、確認を求める。
- 開示情報に応じて必要と判断される場合は、管理計画を策定して、すべての主要ステークホルダーに承認を仰ぎ、部下がその要件を守っていることを確認する。



さらに詳しく！

- [グローバルエシックスのサイト](#)
- [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](#)

1901 - 米国太平洋岸本店の社員



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。

個別の承認がないかぎり、メットライフを代表する立場で声明を発表したり、発言をすることは認められません。すべてのメディア活動（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。メディアからの問い合わせを受けた場合は、コーポレートコミュニケーションの担当者に速やかに連絡してください。



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
- インターナル・ソーシャル・ポリシー

Facebook、Twitter、Pinterest、LinkedIn、Instagram、YouTube、ブログ、Wiki、チャットルームなどビジネスおよび非ビジネス（個人）でのソーシャルメディアサイトでのやり取りに関する一般的なガイドラインに従ってください。行動を起こす前に、勤務地の社内規程や規制を確認してください。

- 透明性を持って：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を投稿しないでください。



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、インターナル・ソーシャル・ポリシー、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。

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営業活動を行ったり、商品やサービスを宣伝したりすることは、規制上認められていて会社が承認したプログラムまたはポリシーの一環でないかぎり、行ってはいけません。

商品やサービスを誠実に提供する

「募集行為（セールスプラクティス）」とは、商品やサービスに関するお客さまの意思決定に影響を与えることを目的として、メットライフによってまたはメットライフのために行われる活動を意味します。

メットライフは、倫理に基づいた営業活動の文化を確立しており、その中心にあるのが、お客さまに公正に対応することです。公正・明確・透明性の高い業務遂行が、メットライフの行動規範・社内規程・準拠法で求められています。私たちが倫理に基づいた営業活動を実践することで、メットライフの評判が強化され、お客さまから信頼とロイヤリティを寄せていただけるようになり、またお客さまの人生設計をお手伝いすることが可能になります。

メットライフのスタンダードとPurposeに従って行動するために、私たちは、自分の役割に適用される社内規程と手順を理解し、遵守しなければなりません。

- お客さまの声に耳を傾け、ニーズに応える。
- 事実の根拠があり、真実かつ完全に正確な情報のみを提供する。
- 開発・販売する商品が、お客さまにとって適切であることを確認する。
- 適切な商品やサービスを選択する自由をお客さまに提供する。
- 営業担当者がお客さまに適切なアドバイスを提供し、またメットライフの高いスタンダードを守れるよう、トレーニングを実施する。



さらに詳しく！

- [メットライフのグローバル・セールスプラクティス・ポリシー](#)



賄賂・汚職を防止する

メットライフは、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、メットライフの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あらゆる形態の賄賂や汚職を一切容認しないポリシーを導入しています。つまり、賄賂や汚職は決して容認されません。

勤務地の法令や慣行にかかわらず、メットライフは、「潤滑油」と呼ばれるような支払いや価値のあるものを社員が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支払われる合意済みの賄賂や裏金。
- 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。

意思決定に影響を及ぼしたり、ビジネスで不適切な利益を得たりするために、贈答品や接待を提供または受理してはなりません。

米国ならびに各国の法令では、制裁対象者に直接的、間接的を問わずサービスを提供したり、取引を行うことを禁じています。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。制裁者は、個人に限定されず、企業・国・行政の場合もあります。メットライフの経済制裁コンプライアンスに関する社内規程は、各国の経済制裁関連法令を遵守することを求めています。社員は、勤務地の社内規程を理解し遵守する責任があります。

贈答品および接待の価値が合理的で、その場の状況にふさわしく、不適切に見えないようオープン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。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のポリシーを確認し、法令に従わなければなりません。接待や贈答には、タイムリーな報告に加えて、マネージャーとコーポレートエシックス&コンプライアンス部門による事前承認が必要な場合があります。

意思決定に影響を及ぼしたり、ビジネスで不適切な利益を得たりするために、贈答品や接待を提供または受理してはなりません。政府または非政府関係者（サードパーティーまたはお客さまなど）との間の贈答、接待、食事、旅行、宿泊、イベントチケットなどの支出に事前承認が必要かグローバル汚職防止方針を参照して、コンプライアンスとマネジメントへのタイムリーな報告が必要です。

業務上、次の場合、価値のあるもの（贈り物など）の授受は禁止されています。

- 贅沢または高価なもの
- 現金または現金同等価物（ギフトカードなど）。ただし、文化的な慣習のため、勤務地の方針などで許容されている少額な場合を除く。
- 準拠法や規制で禁止されているもの
- 実際のまたはそのように受け止められる賄賂またはリベート
- サービスまたは非現金報酬（雇用の約束など）
- 行為または意思決定に影響を与え、もしくはビジネスを獲得または維持するのを支援するために不適切な利益を確保することを目的とする場合



さらに詳しく！

- [グローバル汚職防止方針](#)

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。メットライフの制裁に関するコンプライアンスの社内規程は、各国の経済制裁規制を遵守するように設計されています。

対象者は、通常、制裁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。経済制裁のリスクからメットライフを守るためには、制裁措置のスクリーニングと制裁を受けた国の警告サインの一般的な認識が不可欠です。社員は、勤務地および所属部門に適用される社内規程を理解し遵守する責任があります。制裁措置の警告サインが出た場合は、上司とコンプライアンス部門にエスカレーションし、指示や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・マネー・ローンダリング防止方針](#)
- ・ [グローバル汚職防止方針](#)

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。メットライフの社員として、疑いを抱いたり何かがおかしいと感じたりした場合は、臆せず報告することが重要です。

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、然るべき報告先に直ちに報告してください。質問がある場合は、[金融犯罪防止コンプライアンス \(Anti-Financial Crimes Compliance\)](#) に連絡してください。



ガバメント・リレーションズの ポリシーを遵守する

社員は、プライベートな時間に政治や行政に関連する活動に参加することができます。

ただし、法律で許可されており、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、資金、財産を、政党、組織または委員会、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。公職に就きたい、または選挙の立候補者や政党、委員会を支援したい場合は、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、プライベートな時間にのみ行ってください。

こんな時どうする？



地元の自治体の役職に就きたいと思っています。何をする必要がありますか。

メットライフの社員として、連邦、州（国）、または地方の公職に立候補することや、任命または選出された連邦、州、または地方の公職に就くことができます。ただし、メットライフを代表あるいは代理人として、公職に立候補したり公職に就いたりすることはできません。

これらの役職に従事する前に、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。

公務員との接触

公務員との接触には注意が必要です。メットライフを代表して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。

社員は公務員や選出議員、その配偶者または公職の候補者が関与する慈善団体等を社内で奨励したり、その組織のためにメットライフのリソースを使用する場合は、事前にシニアマネジメントの承認を得る必要があります。詳細については、メットライフの社員による公務員との接触についておよびグローバル汚職防止方針を参照してください。

公務員に関与する場合、メットライフや社員に対し、法令等で定められた報告義務やその他の要件が課される場合があります。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う。
- 政府関係者と関わる協会または専門組織に参加する。



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



公正に競争する

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。

私たちは、自分だったらこういう対応を受けたいと思うようなやり方で他の人に接しています。これには競合他社も含まれ、つまり敬意を持って競合他社に接することを意味します。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。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。

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、PublicCompany.law@metlife.comに連絡してください。

次のことは、絶対に行ってはいけません。

- 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。



さらに詳しく！

- [反トラスト・ガイドライン](#)



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

メットライフを含むすべての有価証券に関する重要な非公開情報を知りながら、その有価証券を売買してはいけません。「インサイダー取引」とは、重要な非公開情報を知っているにも関わらずその特定の有価証券を売買することをいいます。「ティッピング」とは、重要な非公開情報を誰かに提供する行為で、その人がその有価証券を売買する時に発生します。

メットライフは、重要な非公開情報を保有している間に有価証券の取引や他者へのティッピングを行わないことによって、株主、お客さま、サードパーティーの信頼を守っています。社員は、自分の業務を遂行する過程で、メットライフ、お客さま、他社についての重要な非公開情報を入手する可能性があります。重要な非公開情報の定義は広いので、有価証券を取り引きする場合には、慎重に考えるべきです。また、メットライフや他社についての機微情報や機密情報を、家族・友人・仕事関係者に話してはいけません。

1868 - メトロポリタン生命保険誕生



こんな時どうする？



どのようにして重要な情報かどうかを見分けますか？

情報が「重要」と見なされるのは、有価証券の市場価格に影響する可能性が高い場合や、一般的な投資家が有価証券の売買を決めるに当たり重要と考える場合などです。例えば、上場企業の財務業績、合併・買収、事業の取得・売却、新商品・新規事業、経営幹部の変更などが、報道価値のある情報に含まれます。インサイダー取引とティッピングは、メットライフのポリシーや各国の法令に違反します。重要な非公開情報について質問がある場合は、PublicCompany.law@metlife.com に連絡してください。

こんな時どうする？



米国に在住していない場合でも、インサイダー取引で処罰されることはありますか。

はい。メットライフの社員は、メットライフの行動規範やインサイダー取引ポリシーに違反すれば、解雇を含む懲戒処分の対象となる可能性があります。また、勤務地の法令により、懲役・罰金・損害賠償などが科されることもあります。



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

資産の保護

このセクションのトピック：

責任を持ってデータを取り扱う

記録を正確に管理する

個人情報を守る

会社の資産を守る

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。使用するすべてのデータは、その安全を確保し、個人情報を保護し、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](#)





個人情報を保護する

メットライフは、長年にわたって個人情報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情報を保護し、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情報を託しています。個人情報とは、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。

メットライフ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、個人情報の閲覧・収集・保管・処理・転送・破棄の方法を規定しています。また、機微情報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。個人情報とは何かを理解し、事業を行っている国や地域のプライバシー関連法令に従うことが重要です。

全社員は、個人情報事故を防止・特定・報告しなければなりません。個人情報事故とは、個人情報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、個人情報が含まれていれば、個人情報事故となることがあります。個人情報事故は、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。個人情報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することが重要です。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。

個人情報事故の例としては、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。

- 個人情報が記載された文書を誤った宛先にメール送信または郵送する。
- 個人情報を私用の個人のメールアドレスに送信する
- 個人情報を安全でない共有サイトに投稿する。
- 会社のノートパソコン・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：

- 個人情報の収集・共有・使用は最小限に抑え、業務遂行に必要な場合のみに限定する。
- 個人情報の収集・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。
- 個人情報を含んだメールを社外の受信者に送信する場合は、安全な送信方法（例：暗号化）を使用する。
- 個人情報は、正当な事業目的を遂行する場合にかぎり、予め同意を得たサードパーティーに限定して共有する。
- 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、個人情報を国外へ転送する際は、事前に法務部門に相談する。

こんな時どうする？



今進めている仕事の続きを自宅の個人のコンピュータで終わらせたいと思っています。必要なファイルを個人のメールアドレスに送信できますか。

個人情報を含むファイルを、個人のメールアドレス（自分のメールアドレスを含む）に送信しないでください。メットライフが保有する個人情報を個人のメールアドレスに送信し、メットライフが支給するデバイスではない個人のコンピュータで作業を行うことは、メットライフのITポリシーと基準に違反します。個人情報を含むファイルの送受信には、メットライフのメールのみを使用してください。



さらに詳しく！

- グローバル・プライバシー・ポリシー

プライバシーおよび個人情報の適切な使用に関して質問がある場合は、コンプライアンス部門または法務部門に問い合わせてください。



会社の資産を保護する

メットライフの資産には、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。建物をはじめメットライフが支給するコンピュータやモバイル機器、メットライフのネットワーク上にあるメール、さらに私たちの知的財産まで、多岐にわたるものが資産と見なされます。社員にはメットライフの資産が提供されますが、これらは業務目的に使用すると共に、損傷・損失・誤使用・盗難を防がなければなりません。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せんが、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。

1868 - 会社の資産を保管した皮製のボックス



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等は、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。

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ないかぎり、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に使用前に所定の許可が必要です。その要件を特定し、適切に使用するためのサポートは、法務部門が提供しています。

こんな時どうする？



プレゼンテーションに写真を使うことはできますか。

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に使用前に所定の許可が必要です。サードパーティーが所有している写真の場合は、メットライフが使用する権利を有しているかどうかを確認する必要があります。質問がある場合は、法務部門にお問い合わせください。



さらに詳しく！

- [情報セキュリティ方針](#)
- [Security Awareness Site](#)



記録を正確に管理する

大手金融機関として、メットライフは、正確・確実・完全な記録を管理することを、お客さま・株主等から期待されています。これら主要ステークホルダーの期待を満たすことは、信用を守り、財務状況を明確に説明し、当社と他者が健全な事業決定を下すうえで、きわめて重要です。また、私たちは、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。

メットライフの社員は、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。社員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や評判につながります。

メットライフは、監査や検査を受けることがあります。メットライフのポリシーと法律または規制は、情報に対するすべての適切な要求に完全に協力することを要求しています。同様に、監査または検査に影響を与えたり、妨害しようとしてはならず、常に知り得る限り正確な情報を提供しなければなりません。



さらに詳しく！

- [Financial Management Code of Business Ethics](#)

こんな時どうする？



提出したばかりの経費報告書に、金額の誤りがあったことに気がきました。入力した金額が、実際の経費よりもわずかに高くなっていました。報告書を修正する必要がありますか。

はい。メットライフは金融機関であり、すべての記録を完璧に正確に管理しなければなりません。わずかな誤差でも、当局や監査役に懸念として見える可能性があります。

こんな時どうする？



財務関連の業務を担当していなくても、正確な記録保存に関する行動規範の要件は適用されますか。

はい。すべてのメットライフ社員が、すべての業務記録を正確・完全・確実に管理する義務を負っています。社内および社外の目的のために作成する報告書や記録すべてに、同じスタンダードが適用されます。

記録を正確に管理する（続き）

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可能性のある情報は、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。

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
- メットライフ文書保存期間表

1868 - メトロポリタン生命保険の最初の保険証券

Wm call 4 day
1 to 3

4670
14
14734
23.60

Noted to Rob

APPLICATION

TO THE

Metropolitan

LIFE INSURANCE COMPANY,

OFFICE, No. 243 BROADWAY, NEW YORK.

Life of Henry K. Pashley
No. 582 Date March 25 1868
Term Life
Amount \$ 500.00 Age 22
Premium 92.50
Amount of Loan 46 Interest 2.76
Payments Semi-Annual 23.67
These blanks are not to be filled by Agents.

1. NAME OF THE PERSON for whose benefit the Insurance is applied for.
What is his relationship to you?
Wife Williamsville

2. NAME, AT FULL LENGTH, of party whose Life is proposed for insurance.
Henry K. Pashley Bookkeeper
Place. W.burgh
County. Richd
State. N.Y.

3. A—IS YOUR LIFE NOW INSURED?
B—If so, in what Company or Companies, for what amount, and in what year?
C—Has any Life Insurance Company declined granting a Policy on your Life?
A. no
B. no
C. no

4. STATE THE PLACE and date of your birth.
N.Y. State 1846 Aug 10

5. WHAT IS YOUR AGE at nearest birthday?
22 B. Are you married?
Married

6. A—SUM TO BE INSURED.
B—What kind of Policy is now applied for?
A. 500
B. Life

7. IS THE PREMIUM to be paid annually, semi-annually, thrice-annually, or quarterly; whether with or without participation in Profits; and do you wish a loan of one-third?
Annually. Semi-Annually. Thrice-Annually. Quarter-Annually. Loan. With Profits.

8. A—HAVE YOU BEEN vaccinated or had the Small Pox?
B—HAVE YOU had Yellow Fever?
A. yes
B. no

9. HAVE YOU RESIDED out of the United States, or in Southern or Western States; if so, where, how long, and for what purpose (business, pleasure or health)?
no

10. HAVE YOU EVER had Dropsy, Paralysis, Consumption, Spitting of Blood, Scrofula, Gout, Rheumatism, Fits, Liver Complaint, or been subject to Cough, Dyspepsia, Dysentery, Bilious Colic or Diarrhoea?
no

11. HAVE YOU HAD during the last seven years, any sickness or disease; if so, of what nature; how long since, and what Physician was consulted?
no

12. WHAT IS THE present state of your health?
yes

13. A—ARE YOUR HABITS of life correct and temperate?
B—Have they always been so?
A. yes
B. yes

FATHER? Age if Living? State of Health? Age at Death? Cause of Death?

General Agent at

X. B.—Agents are particularly requested to see that all names and

持続可能な取り組み

このセクションのトピック：

プラスの影響を与える

環境を守る

地域社会への貢献

プラスの影響を与える

メットライフは、持続可能な目標をその目的とビジネスミッションと一致させることで、お客さま、社員、株主、地域社会、環境にプラスの影響を与えることに重点を置いています。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。

私たちは、国連の持続可能な開発目標（SDGs）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、特に私たちのビジネスと関連性が高い4つの目標「すべての人に健康と福祉を」、「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」に重点を置いています。

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の重点を定める際の重要な指針として、引き続き使用していきます。

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、社員、お客さま、株主、地域社会、そして他のステークホルダーのために健全な未来を守ることを意味します。社員、お客さま、ビジネスパートナーと協力して環境目標を追求することで、温室効果ガス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で、意義のある変化を起こすことを目指しています。

私たちは、カーボン・ニュートラル（炭素中立）を達成した米国で初めての保険会社であることに誇りを持ち、2030年に向けた環境目標を発表して、優先課題に関して前進を続けています。世界最大の金融機関のひとつとして、私たちは、気候変動に対応し環境を保護するためにできることが、まだたくさんあることを、認識しています。これからもフットプリントを減らすための追加の方法を引き続き模索し、急速に変化する世界でレジリエンスを高めていきます。

さらに詳しく！

- [メットライフのサステナビリティ](#)
- [メットライフ財団](#)
- [2030年環境目標](#)
- [国連グローバル・コンパクト（UNGC）](#)

地域社会への貢献

メットライフは、幼少期から定年に至るまでの生涯にわたる財務の健全性に重点を置いており、それは投資、社員の情熱とボランティア精神、メットライフ財団の取り組みを通じて、私たちのビジネス戦略と人々のために価値を創造するための不可欠な部分です。メットライフ財団は、非営利団体や社会的企業と協働し、ファイナンシャル・ヘルスの課題解決とより強固な地域社会の構築を目指しており、メットライフの社員にボランティア活動を奨励して影響力を高めています。地域のニーズに応じて募金活動を行うとともに、自らの時間と能力を提供し、カウンセリングやオンラインセッションなどを通じて、第三セクターにプロボノ活動を行っています。

1900年代 - 予防接種を行う メットライフの看護師





目次

行動規範の実践

お互いを尊重し
大切にする

正しく業務を
遂行するために

資産の保護

持続可能な取り組み



用語集

用語集

メットライフ

メットライフとその関連事業体および子会社すべて。直接か間接かを問わず、メットライフが経営に関与するすべての株式会社、パートナーシップ、有限責任会社、信託、その他の事業体を意味します。

重要な非公開情報

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、非公開です。

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。

善意

善意とは、悪質な意図がないこと、また誤解を招く情報や虚偽の情報を故意に提供しないことを意味します。

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。

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。

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、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。

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（職位等に関係なく）または代理人が含まれます。

保存情報

作成または受理された場合に継続的な業務上または法務上の価値を有し、かつメットライフのポリシーで保持が義務付けられる、物理的もしくは電子的なあらゆる形態の情報。例えば、お客さまのファイル、苦情のファイル、署名済みの契約書、人事のファイル、保険契約に関する文書などが含まれます。

保存不要情報

継続的な業務上または法務上の価値を有さない、あるいは保持要件が課されない、物理的もしくは電子的なあらゆる形態の情報。例えば、草稿、作業中のファイル、記録のコピーなどが含まれます。

保存期間表

保管メディアにかかわらず、法的に承認された標準的な保持期間や記録の破棄方法を規定した公式なポリシー文書。

人権として守られるべき個々の特性

ハラメントや差別から法律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。

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。

メットライフのリソース

広義にはメットライフの知的財産、オフィススペース、電話（固定電話と携帯電話）、コンピュータ機器、ネットワークとシステム、ファックス機、メール、メットライフの名刺、メットライフのレターヘッド、コピー機、プリンター、メーリングリスト、事務用品、および管理サポートなどを指します。

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に対して課される不当な扱いまたは罰です。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。

スピークアップ（エスカレーション）ツール

メットライフの社員が利用できる全社的な報告・通報リソースが1か所にまとまっています。このツールの目的は、質問、問題、または懸念を報告する、安全で簡単な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育成することです。

