

【表紙】

【提出書類】

有価証券報告書の訂正報告書

【根拠条文】

金融商品取引法第24条の2第1項

【提出先】

関東財務局長

【提出日】

2026年7月29日

【事業年度】

自 2024年1月1日 至 2024年12月31日

【会社名】

プルデンシャル・ファイナンシャル・インク
(Prudential Financial, Inc.)

【代表者の役職氏名】

取締役会会長兼最高経営責任者兼社長
アンドリュー・F・サリバン
(Andrew F. Sullivan, Chairman, Chief Executive Officer
and President)

【本店の所在の場所】

アメリカ合衆国07102ニュージャージー州ニューアーク
ブロード・ストリート751
(751 Broad Street, Newark, New Jersey 07102, U.S.A.)

【代理人の氏名又は名称】

弁護士 赤 上 博 人

【代理人の住所又は所在地】

東京都千代田区大手町一丁目1番1号
大手町パークビルディング
アンダーソン・毛利・友常法律事務所外国法共同事業

【電話番号】

(03)6775-1000

【事務連絡者氏名】

弁護士 小 野 領 斗
弁護士 鳥 居 奈 那
弁護士 渡 邊 俊 行
弁護士 森 本 真 衣

【連絡場所】

東京都千代田区大手町一丁目1番1号
大手町パークビルディング
アンダーソン・毛利・友常法律事務所外国法共同事業

【電話番号】

(03)6775-1000

【縦覧に供する場所】

該当なし

1【有価証券報告書の訂正報告書の提出理由】

2025年6月23日付で提出した有価証券報告書（自2024年1月1日至2024年12月31日）の記載事項のうち、「第一部 企業情報 第3 事業の状況 2 サステナビリティに関する考え方及び取組」における記載について、基礎となる参照データに誤りがあったため、当該箇所の記載内容を全文差し替える形で訂正するため、訂正有価証券報告書を提出するものです。

2【訂正事項】

第一部 企業情報

第3 事業の状況

2 サステナビリティに関する考え方及び取組

3【訂正箇所】

訂正箇所が多数に及ぶため、下線は付していません。訂正事項については、訂正後のみを記載しております。

<訂正後>

第一部 企業情報

第3 事業の状況

2 サステナビリティに関する考え方及び取組

1. ガバナンス及びリスク管理

当社の取締役会による監督は、当社の企業戦略、リスク管理及び環境（気候を含む。）に関する方針、人的資本並びに企業文化に及ぶ。コーポレート・ガバナンス及び企業倫理委員会及び取締役会は、複数の委員会を通じて、当社のESGに関する取組み及び戦略を監督している。当社のリスク・ガバナンス体制は、リスク管理活動の基盤として機能し、透明性を高めるとともに、適切な意思決定を可能にしている。当社は、当社全体のリスクの特定及び評価、リスク選好の策定並びにリスクの管理及び報告のため、共通の枠組みを用いている。

気候に関する取組みを含む環境サステナビリティは、コーポレート・ガバナンス及び企業倫理委員会によって監督されている。当社の副会長は、当社の気候変動ステアリングカウンスル（当社の気候変動に対するアプローチを監視する。）を主導する。気候変動タスクフォースは、当社の気候変動に対するアプローチを支える分析、方針及び実務の策定を推進した。サステナビリティ・オフィスは、サステナビリティ報告を主導するとともに、サステナビリティ目標に向けた進捗を監督する。

2. 重要な戦略、指標及び目標

当社は、気候変動がもたらす潜在的风险を認識し、一般勘定の投資が環境にもたらすマイナスの影響を減少させ、プラスの影響を拡大させるような投資機会を追求している。一般勘定は、質の高いデータが存在する場合に、そのスコープ3ファイナンスド・エミッションを評価し、気候リスク・エクスポージャーの理解及び評価の一助としている。当社は、データの一貫性が向上し、基準が進化する中で、気候リスクを評価し、その見解を更新することが、慎重なポートフォリオ・リスク管理であると考えている。

当社は、米国、日本及びブラジルの一部の主要な物件、データセンター、車両施設について、温室効果ガスの排出量を報告している。当社は、2021年度に、一部のスコープ1及び2排出量目標について、2050年度までにネットゼロを達成する目標を設定した。あわせて、2017年度を基準年度として、2030年度までに温室効果ガス排出量を55%、2040年度までに97%削減する中間目標を設定し、2040年度までにこれらの施設についてカーボンニュートラルを達成することとしている。現在報告されている排出量には、ブルデンシャル・ファイナンシャルの事業活動に伴う総排出量は含まれていないが、報告範囲を拡大するための取組みが進められている。

2023年度の一般勘定の運用資産（「AUM」）に対するESG評価の割合は、2020年度の72%から82%に増加した。一般勘定では、391億ドルのサステナブル投資を有している。2023年度の一般勘定のAUMに対するサステナブル投資の割合は、2020年度の6.9%から9.5%に増加し、2023年度のサステナブル投資の新規組成額は計49億ドルとなった。

3. 人材に関する戦略、指標及び目標

当社の人材育成活動では、包摂的な企業文化に支えられた、多様で業界最高水準の人材の獲得・育成・定着を目的としている。当社は引き続き、組織全体での文化的知性の向上に注力している。当社は、包摂的な文化の醸成と、影響力のあるプログラムの提供を通じて、従業員の身体的、経済的、社会的、精神的なウェルビーイングを支援している。

年次のグローバル従業員エンゲージメント調査が、2023年9月に23か国、7言語で実施された。当社のグローバル・エンゲージメントスコアについては好意的な評価が74%、インクルージョン指数については好意的評価が77%である。2023年度には、リーダーシップ育成プログラムの提供を拡大し、受講者数は2022年度年比で246%増加した。2023年度には、1つの以上のリーダーシップ育成プログラムに参加した従業員の平均10%が、社内異動の機会を得た。

2023年度の米国従業員の年間離職率は9.4%で、自主離職率は5.5%である。2023年度において、当社は米国で約2,400件のポジションを充足した。2023年度のDEI採用に関する主な実績は、開催・参加したイベント80件超、支援した候補者選考プロセス650件超、実施した面接250件超、多様な候補者へのオファー60件超である。世界全体の男女比は、女性47%、男性53%である。

給与については、女性従業員の給与は男性従業員の100%以上であり、黒人及びアジア系従業員の給与は非ヒスパニック系白人従業員の100%以上、ヒスパニック系従業員の給与は非ヒスパニック系白人従業員の99.9%であった。報酬全体については、女性の報酬は男性従業員の99.1%であった。アジア系及びヒスパニック系従業員の報酬は非ヒスパニック系白人従業員の100%以上であり、黒人従業員の報酬は非ヒスパニック系白人従業員の99.9%であった。