

【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 2023年1月1日 至 2023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】

2024年6月24日付で提出した有価証券報告書（自2023年1月1日至2023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、及び当社の取締役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シル（当社の気候変動戦略を監視する。）を主導する。気候変動タスクフォースは、当社の気候変動戦略を支える分析、方針及び実務の策定を推進した。2022年度において、渉外部門内に、総合的かつ組織全体のサステナビリティ戦略を調整及び実施するサステナビリティ・オフィスを設置・拡大した。

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。2022年度において、気候リスク・エクスポージャー評価における次なるステップとして、一般勘定は、そのスコープ3ファイナンスド・エミッションを評価した。当社は、データの一貫性が向上し、基準が進化する中で、気候リスク指標を継続的に監視し、その分析を更新することが、慎重なポートフォリオ・リスク管理であると考えている。

2021年度において、当社は、米国、日本及びブラジルのオフィス物件、データセンター及び車両施設に係るスコープ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。かかる取組みの主要マイルストーンとして、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。当社は、ネットゼロ目標の対象に含まれる施設におけるスコープ1及び2の排出量を、2021年度から2022年度にかけて9%削減し、さらに2017年度を基準年としてスコープ1及び2の排出量を55.5%削減することで、2030年度までの排出削減目標を達成した。

当社は、信頼できるデータが存在する場合、一般勘定のために行う投資判断にESG要素を組み込むよう、資産運用会社に求めている。2022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84%に増加した。一般勘定では、375億ドルのサステナブル投資を有しており、2022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9.3%に増加した。

3. 人材に関する戦略、指標及び目標

当社の多様性・公平性・包摂性（「DEI」）活動は、包摂的な企業文化に支えられた、多様な人材の獲得、育成及び定着を目的としている。健康に関する当社の多面的な定義は、従業員の身体的、精神的、社会的、経済的なウェルビーイングに焦点を当てたものである。当社は引き続き、従業員が自らのキャリアを主体的に築くために必要なツール、リソース及び支援を得られるよう、多様な学習・人材開発プログラムを提供している。

当社の年次グローバル従業員エンゲージメント調査の回答率は88%であり、2022年度のエンゲージメントスコアは77%に改善した。2022年度には、DEI採用チームが3,000件超の候補者選考プロセス、300件超の面接、100件超の多様な候補者へのオファーを支援した。2022年度には、米国従業員の82%が3つの多様性・包摂性プログラムのすべてを修了し、約90%が1つ以上のプログラムを修了した。

給与については、女性従業員及びアジア系従業員の給与は、平均して男性及び白人従業員の100%以上であり、黒人従業員の給与は非ヒスパニック系白人従業員の99.3%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99.0%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99.8%であった。アジア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99.4%であり、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98.9%であった。