



商业道德守则

目录

1. 首席执行官寄言 3

2. 我们的传承 4

3. 我们的目标 5-10

- 践行我们的价值观
- 了解个人职责
- 了解您作为经理应尽的职责
- 做出合乎道德的决策

4. 勇于发声 11-16

- 请知悉，您提出的疑虑会被认真对待
- 保持机密
- 决不容忍报复行为

5. 我们的员工 17-20

- 倡导目标驱动且包容的文化
- 尊重他人
- 尊重我们员工的隐私
- 促进安全可靠的工作场所

6. 我们的客户 21-24

- 公平对待我们的客户
- 清晰沟通
- 保护客户的隐私
- 信守我们的承诺
- 负责任地使用人工智能

7. 我们的商业惯例 25-33

- 避免利益冲突
- 反贿赂和腐败
- 遵守全球政府事务政策
- 遵守制裁法规
- 防止洗钱
- 公平竞争
- 遵守交易和保密政策
- 谨慎沟通

8. 我们的资产 34-38

- 负责任地使用数据
- 保护个人数据
- 保护公司资产
- 维护准确记录

9. 我们的社区 39-41

- 可持续经营
- 保护人权
- 保护环境
- 服务我们的社区

10. 术语表 42

首席执行官 寄言



我们所做的一切都是基于我们的目标“常伴左右，共驭美好未来”。它指引我们在客户人生中最具挑战性的时刻为他们提供财务保护和支持。

大都会人寿的《商业道德守则》使我们能够每天与每位客户一起践行我们的目标。它还能帮助我们应对不断变化的外部环境，同时满足最高的专业标准。我们每个人都有责任做正确的事，并展现出维护强大信任与诚信文化的价值观。请务必阅读、理解和遵守我们《守则》的各个方面，如果您发现任何有悖于我们的价值观和标准的情况，请勇敢说出来。

大都会人寿正迎来其近 160 年历史中的一个激动人心的新篇章，我们致力于在面临的各种环境中实现负责任的增长和在低风险下提供可观的回报。我们的同事对我们目标的自豪感和承诺始终如一，因此得以实现这些雄心勃勃的目标。感谢大家为实现我们的目标、为所有利益相关者带来价值以及引领大都会人寿迈向光明的 New Frontier 所做的努力。

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'H. Mingxiao'.

大都会人寿
总裁兼首席执行官
贺明晓

我们的传承

157 多年来，大都会人寿帮助一代又一代的人建立更有信心的未来。无论您是大都会人寿的新员工，还是已经熟知我们丰富的传统，我们都非常自豪能与大家分享大都会人寿建立的基础。

大都会人寿保险公司（下称“大都会人寿”或“公司”）于 1868 年 3 月 24 日在纽约市正式营业，那时还没有电话，电灯还没有普及，汽油动力汽车也尚未开发。我们的第一个办公室只有两间房，只够容纳当时仅有的 6 位员工。

最初，大都会人寿专注于人寿保险。到 1871 年，大都会人寿开始为投保人提供健康与卫生信息，这一传统一直延续至今。1879 年，我们成为第一家提供工业保险的美国保险公司，为了确保人际交往，我们的代理人会在每周的同一时间拜访每位投保人以收取保费。1909 年，大都会人寿推行了一项规模庞大的人道主义计划，以支持弱势群体，从而提升了保险的社会作用。从 1909 年到 1953 年，我们的探访护士服务改善了健康状况，降低了肺结核等传染病的高死亡率。

大都会人寿在一些重大历史事件的应对中也发挥了作用，包括 1906 年旧金山大地震和火灾、1912 年泰坦尼克号沉没以及 1917 年美国加入第一次世界大战。大都会人寿每一次都冲锋在前，加快理赔支付流程，甚至协助开展救援工作。

时至今日，大都会人寿坚持以公平透明的原则开展业务，始终表现出对客户的关心，恪守我们的优良传统。凭借我们丰富和多样化的经验，大都会人寿是世界各地保护规划、退休和储蓄解决方案领域公认的创新领导者。

大都会人寿通过有机增长、收购、合资和其他合作关系，在全球 40 多个市场建立了强大的业务。我们的名字得到了全球数千万客户的认可和信任，我们与《财富》美国 500 强前 100 强 (100 U.S. FORTUNE 500®) 公司中的 96 家公司有业务往来。

我们有经验、全球资源和远见，为不确定的世界提供金融确定性。我们不仅帮助家庭、企业和社区生存下去，还努力让他们越来越好。让我们满怀自豪地回顾一下这些年来我们共同构建的一切，并展望未来有望通过实现我们的目标落实的愿景。

我们的目标

践行我们的价值观

了解个人职责

了解您作为经理应尽的职责

做出合乎道德的决策



常伴左右， 共驭美好未来

作为投资者、雇主、金融解决方案和专业知识的提供者，大都会人寿参与建设更美好的未来也是在实现自身的目标。这是我们为员工、社区、客户和股东服务的良性循环的核心。建设我们以目标为导向的包容性文化的工作始于信任。信任使我们作为一个团队能够保持好奇、乐于助人、开放、富有想象力、自信和包容。

践行我们的价值观

我们的价值观阐明了那些有助于实现大都会人寿的目标并执行公司战略的行为。我们的价值观概述了我们每天都应表现出的行为，并被嵌入到我们的绩效发展方法中，以鼓励和激励个人和集体的成功。这些价值观共同指导着我们如何开展业务、如何有目的地相互交流以及如何为我们的利益相关者带来价值。



勇于发声

携手共赢 – 团队协作，汲取不同的观点和智慧，共同迈向成功

做正确的事 – 恪守承诺，勇于担责

不务虚功注重实效 – 确保时间与资源投入到效能最大、效果最好的地方

前瞻思维 – 洞察先机，顺应变化，蓄势未来征程

了解更多信息

[目标](#)

[战略](#)



了解个人职责

我们为能够培育这样一种文化而感到自豪：每位员工都对自己的行为负责，树立主人翁意识，并且勇于发声。大都会人寿的成功和声誉取决于我们是否能够做出适当的判断，并做出符合大都会人寿的目标和《商业道德守则》（守则）的道德决策。

我们的《守则》帮助我们每天与每位客户、同事、利益相关者和股东在每一次互动中，都践行我们的目标。它还能帮助我们应对不断变化的外部环境，同时保持最高的专业标准。我们的《守则》是我们价值观的基础，代表了我們开展业务的核心信念。

您需要开展以下工作：

- 阅读我们的《守则》，帮助您了解大都会人寿对您的期望并承诺遵守它。
- 对自己的行为负责，并知悉您的举止会影响工作场所文化和大都会人寿以及您的声誉。
- 与全公司的其他人协作和沟通。
- 在发现任何实际或疑似违反我们的《守则》、政策、适用法律或法规的行为时勇于发声。
- 及时报告疑虑。
- 在被要求时配合任何调查。
- 及时完成强制性培训和年度《守则》保证书，及时了解公司对您的最新期望。



我们希望与大都会人寿共事的所有人员，无论是雇员，还是非雇员，供应商或指定的第三方，都以符合我们的《守则》以及《供应商商业道德守则》中阐述的目标、价值观、政策和其他标准的方式行事。违反我们的《守则》、政策或任何适用的法律法规都可能会导致纪律处分，严重者甚至会被终止员工的雇佣关系，以及终止非员工和其他第三方的工作任务或与大都会人寿的其他业务关联。

了解更多信息

[政策目录](#)

[商业道德守则网站](#)

[供应商商业道德守则](#)



勇于发声

了解您作为经理应尽的职责

作为大都会人寿的经理，您做出决策、处理疑虑和争议，甚至解决棘手问题的方式，关乎您与员工之间的信任关系的建立。您能影响他人。您的行为举止以及与员工的互动很重要。

您应要求员工遵守《守则》以及大都会人寿的政策和程序。这包括确保完成强制性培训、提供及时绩效反馈以及仔细审查系统权限，以确认员工获得了适当的访问权。

管理人员还应该：

- **营造合乎道德的环境。** 树立道德基调，确保您的行动与之一致；
- **营造包容、多元的工作场所，能够吸引人才以及聘用和留住员工。** 寻求多元化的视角并鼓励员工分享不同的观点，让每个人都有归属感，并且他们的贡献都能受到重视；
- **鼓励协作和实验创新。** 为您的员工创造机会，让他们在公司范围内开诚布公地与其他人合作；
- **以身作则。** 通过展现我们《守则》中的标准，践行我们的价值观，并鼓励员工也这样做，起到模范带头作用；
- **正确回应并上报员工的疑虑。** 支持员工，帮助他们放心地勇于发声、提出问题和疑虑。在可行和法律允许的范围内，并根据大都会人寿的保密和隐私标准，立即报告所有疑虑并保持保密。当您知悉员工的疑虑，或发现有疑似或实际违反我们的《守则》、政策、适用法律或法规的行为时，请酌情上报；
- **阻止报复行为。** 不得直接或间接报复任何善意分享疑虑或参与调查的人，并且也不得容忍其他人这样做。

了解更多信息

[**支持勇于发声的文化**](#)



勇于发声



做出合乎道德的决策

我们时刻都有责任做出合乎道德的决策，体现我们的核心价值观之一“做正确的事”。没有任何书面文件能够完全涵盖我们可能遇到的所有情况。因此，我们必须做出符合我们的目标、价值观和《守则》的判断。

当面临具有挑战性的决策或不确定的情况时，请思考这些问题以帮助指导自己的行动“做正确的事”：

- 该行为合法并符合监管要求吗？
- 该行为符合我们的《守则》和公司政策吗？
- 该行为能体现我们的目标和价值观吗？
- 这是否符合我们的员工、客户和股东的最佳利益？
- 该行为经得起公众检视吗？
- 您的家人、朋友和社区赞同吗？

如果有任何一个问题的答案为“否”，这种行为可能会给您和大都会人寿带来严重的后果。如果您不确定，请联系您的经理或合规部寻求指导。

勇于发声

请知悉，您提出的疑虑会被认真对待

保持机密

决不容忍报复行为

勇于发声



保护大都会人寿需要每个人的参与。看到什么，就说什么。

如果怀疑有违反我们《守则》、政策或适用法律法规的行为出现，或者您目睹或经历不可接受的行为，请勇于发声。通过勇于发声，您能为大都会人寿提供解决问题并根据需要做出改进的机会。

及早发现和解决问题对于保持客户、同事、利益相关者和股东的信任至关重要。通过及时提出问题和疑虑，您还将帮助改善自己和周围每个人的工作场所。

大都会人寿的《全球问题上报和调查处理政策》阐述了对疑虑上报及处理的企业原则，以及对潜在不当行为或违反《守则》、政策、适用法律和/或条例的指控或怀疑的问题进行调查及补救的原则。

您应该通过您觉得最放心的途径报告疑虑。您的经理就是很好的资源，他或她可能最了解您的疑虑并采取适当的措施。如果您对于向您的经理或其他管理人员提出疑虑感到不安，可以使用以下资源：

- “勇于发声”工具
- [全球调查组](#)
- [道德与防欺诈帮助热线](#)
- [合规](#)
- [人力资源业务合作伙伴或员工关系部](#)

您可以在法律允许的范围内，通过在线提交或致电道德与反欺诈援助热线匿名报告您的疑虑。道德与反欺诈援助热线由第三方管理，并且不会追踪举报人员。

了解更多信息



[勇于发声工具](#)

[道德与防欺诈援助热线](#)

[全球问题上报和调查处理政策](#)

我举报后会 发生什么？

大都会人寿决不容忍任何形式的报复行为。如果您认为自己遭到了报复或目击了报复行为，请立即报告此事。

任何被发现从事报复性行为的人都将受到纪律处分，严重者甚至会被终止员工雇佣关系，终止非员工和其他第三方的工作任务或与大都会人寿的其他业务联系。



勇于发声

1

联系支持

您可以向任何管理层成员或通过之前列出的任何渠道（包括“勇于发声”工具）提出疑问、问题或担忧。仅在必要时共享报告，且会遵守适用的法律法规。在法律允许的范围内，您可以选择匿名提出疑虑。

2

审阅

报告一般会在收到后的 24-48 小时内审核。不同事项有不同的处理方式 – 每份报告将进行分析，并将根据具体情况转交给相应的团体处理。

3

调查

当您报告需要调查的关切事项时，调查人员可能会与您联系以获取更多信息。请全力配合并尽可能在实际可行和法律允许的范围内进行保密。根据所报告问题的性质，全面调查可能需要一周到几个月不等。

4

结案

在条件允许的情况下，您将收到关于调查进展情况的反馈以及采取适当措施的最新信息；但是，出于隐私考虑，您可能无法得知您举报的问题的具体调查结果。



请知悉，您提出的 疑虑会被认真对待

我们会认真对待所有举报，并将在调查后进行适当处理。您不一定得知所报告的疑虑的处理结果。出于隐私的考虑，我们只在需要时才分享信息，有时只能分享给直接参与解决问题的人员。我们每个人都必须在被要求时配合调查。

了解更多信息
[全球问题上报和调查处理政策](#)



保持机密

大都会人寿在法律允许和可行的范围内以保密方式处理所有调查，以保护隐私并促进勇于发声的文化。在法律允许的范围内，在整个调查过程中，您应配合调查并保密。不要自行调查。不要试图确定谁正在接受调查或谁报告了疑虑。

决不容忍 报复行为

我们决不容忍任何人因善意地提出疑虑或参与调查而遭到报复。

报复是指因他人提出疑虑或从事受保护的活动的针对他们，或对他们不友善。受保护活动的例子包括但不限于提出关于歧视或骚扰的疑虑，参与调查，或拒绝执行违反我们的《守则》、政策或法律的指示。

我们致力于防止任何此类打击报复行为的发生，全力保护公司员工，并确保我们的工作场所不存在报复行为。如果您知道或怀疑自己或其他人因提出疑虑或协助调查而遭受报复，请立即报告。任何被发现从事报复性行为的人都将受到纪律处分，严重者甚至会被终止员工雇佣关系，终止非员工和其他第三方的工作任务或与大都会人寿的其他业务联系。



[勇于发声](#)

了解更多信息
[全球问题上报和调查处理政策](#)

决不容忍 报复行为

了解被视为报复的行为，不要参与报复行为。报复的示例包括但不限于：

- 无正当理由而降级、调动或解雇员工；
- 提供不合理或无证据支持的负面绩效评估；
- 无正当理由限制或减少赔偿；
- 在没有合法业务理由的情况下，拒绝向符合条件的员工提供所有其他人均已获得的福利或培训机会；
- 以不专业或过分严厉的言语行事，或故意让员工或同事感到难堪；
- 在无合法工作理由的情况下，给员工指派冷门的工作或任意增加、减少工作量；
- 对员工的绩效问题或行为给予纪律处分，而从事相同行为的其他员工未因其行为受到纪律处分；
- 隐瞒信息或将员工或同事排除在他们应参加的会议、活动或讨论之外；
- 故意不承认员工工作出色；或者
- 设定不切实际的期限，意图让员工无法完成工作。



勇于发声

我们的员工

倡导目标驱动且包容的文化

尊重他人

尊重我们员工的隐私

促进安全可靠的工作场所



我们的
传承

我们的
目标

勇于
发声

我们的
员工

我们的
客户

我们的商
业惯例

我们的
资产

我们的
社区

倡导目标驱动 且包容的文化

了解更多信息

[公平就业机会和反骚扰政策（仅美国）](#)

我们致力于打造以目标为导向和包容性的工作场所文化，激励我们所有人有所作为，让他们每天都感受到尊重、认可、重视和鼓励。我们的核心价值观之一是“携手共赢”，这意味着我们跨团队协作并充分利用员工的多元化视角。我们相信，只有我们所有人共同努力，才能为团队营造一个理想的工作环境。**我们每个人都有责任尊重彼此的差异，无论是工作风格还是经历，并发扬尊重他人的企业文化。**

卓越的文化能够驱动高效，这使得我们能够履行对我们同事的承诺，满足客户需求和期望，为股东交付价值，同时也为社会带来积极影响。我们的价值观是我们前进的基石，它使我们能够倡导包容、寻求不同视角、创造协作。为实现“携手共赢”，我们必须彼此赋能，共同成就。

我们专注于吸引、培养和聘用具有不同技能和经验的人才，并为任何受雇于我们或寻求来此就业的人提供平等的就业和晋升机会。我们的努力反映在我们实施的政策、计划和惯例中，目的是打造为所有人服务的敬业的工作队伍。

尊重他人

我们做事专业，尊重彼此，以此展现我们的包容性与协作性。我们的行为方式支持和营造一个无骚扰或无歧视的安全工作环境。

我们遵守所有适用的雇佣法和劳动法，为员工提供一个包容的工作环境，并禁止一切形式的非法骚扰和歧视行为。我们尊重个体差异，不容忍基于任何特征的骚扰或歧视，包括：种族、肤色、宗教、性别、性取向、性别认同或表现、年龄、残疾、国籍、婚姻或家庭/民事伙伴关系状态、基因信息、公民身份状态、现役军人身份、退伍军人/前军人身份或者受法律或大都会人寿政策保护的其他任何特征。

骚扰行为是指基于某人受保护的个人信息作出的不受欢迎的违法歧视行为，并且营造一种恐吓、敌对或冒犯性的环境，不合理地干扰对方履行工作职责的能力。违反大都会人寿政策和本《守则》的行为可能是任何冒犯性或有辱人格的评论或行为，包括任何形式的欺凌或者威胁行为，即使这并不构成违法。不论您的本意如何，是否构成骚扰和不尊重行为都以他人对您行为的合理看法为准。

所有形式的骚扰行为都违反了我们的《守则》、适用的大都会人寿政策，甚至可能违法。公司严禁骚扰或恐吓他人的行为或言论，一旦出现类似行为决不姑息。如果您发现涉及这些行为的情况，请立即报告。

我们对推动尊重文化的承诺远不止于在工作场所、与我们的业务合作伙伴合作中以及我们的社区内禁止歧视和骚扰的政策。

了解更多信息或举报问题

[全球工作场所声明](#)

[勇于发声工具](#)

[道德与防欺诈援助热线](#)

[员工关系 \(ER\) 问询或投诉表](#)

尊重我们员工的 隐私

我们致力于保护员工的个人数据，尊重他们的隐私权。这意味着你必须遵守隐私和数据保护要求。

了解更多信息

[全球隐私和数据保护政策](#)

促进安全可靠的 工作场所



我们致力于保护我们工作场所内每个人的安全和健康。因此，决不允许对处于大都会人寿工作场所内或者参与公司业务和活动的员工、访客、客户或任何人实施威胁或恐吓性行为、跟踪、骚扰或暴力行为（包括在线实施这些行为）。在法律允许的最大范围内，严禁在工作场所（包括停车场）从事公司活动时持有任何类型的武器，包括小型枪支。

任何表现出这些行为或不当举止的人将被驱逐出工作场所，并禁止代表大都会人寿开展业务。违反本政策将会导致纪律处分，严重者甚至会被终止员工的雇佣关系，以及终止非员工和其他第三方的工作任务或与大都会人寿的其他业务关联。

如果您发现涉及这些行为的情况，请立即报告。我们将根据适用的政策和法律及时适当地调查暴力事件、暴力威胁或其他不当行为。举报的事件将根据适用法律以适当的保密级别进行处理。

我们保留向相关执法部门报告此类情况和/或酌情通知提供医疗、心理或其他专业援助的机构的权利。

- **在紧急情况下**（存在迫在眉睫的威胁），请致电当地的执法机构，并通知大楼保安（如果现场方便）。
- **在非紧急情况下**，如果产生关于攻击性、恐吓性、潜在有害或威胁性行为或者其他令人不安情况的疑虑，请向当地或区域人力资源部或员工关系部，或通过“勇于发声”工具报告。

了解更多信息

[安全可靠的工作场所（仅限美国）](#)



我们的客户

公平对待我们的客户

清晰沟通

保护客户的隐私

信守我们的承诺

负责任地使用人工智能

公平对待 我们的客户

我们一切以客户为本并公平对待我们的客户。这意味着我们必须：

- 开发能为客户提供价值的产品，并将每种产品推向适当的客户群体；
- 防止基于种族、宗教、残疾、或者法律或大都会人寿政策禁止的任何其他理由的歧视；
- 通过了解客户的需求，为客户提供正确的解决方案；
- 培训我们的销售人员如何适当地向客户提供建议；
- 设计薪酬、奖励和认可计划，以推动公平、透明和妥当的销售行为。

通过这样做，我们赢得了客户的信任并保维持了这种信任，从而建立了持久的业务关系。

了解更多信息

[**全球客户保护政策**](#)

清晰沟通

我们必须以绝对诚实、正直和守法的态度向公众展示我们的产品、服务、公司和我们自己。提供真实、完整和准确的信息，以帮助客户做出决策。在与客户进行沟通时，不得误导客户或未能解释产品风险或重要条款和条件。



保护客户的隐私

我们的客户将其个人数据委托给我们，我们承诺保护这些信息并尊重客户的隐私权。这意味着你必须遵守隐私和数据保护要求。



勇于发声

信守我们的承诺

为了实现我们的目标，我们必须在到期时准确、及时地提供福利。您必须立即报告任何实际或潜在未能遵守大都会人寿政策和程序的行为，这些政策和程序旨在促进公平、透明和适当的客户待遇。我们一贯为我们的客户提供解决方案，悉心支持他们度过难关，兑现我们的财务保护承诺，我们对此感到自豪。

了解更多信息

[全球客户保护政策](#)

[全球销售行为标准](#)

[客户保险金支付政策](#)

负责任地使用 人工智能

我们公平对待客户的承诺延伸到我们对人工智能 (AI) 的使用。当我们开发和集成 AI 工具来提升我们提供的产品和服务时，我们必须遵循负责任地使用 AI 的指导原则。

- **公平、透明度和可解释性** – 大都会人寿设计和实施 AI 的方式不会造成不公平的偏见，其使用时需进行适当的披露，并且其结果是可解释的。
- **隐私、安全和治理** – 大都会人寿以尊重隐私的方式实施 AI，并应用适当的数据质量和安全控制。
- **问责制** – 大都会人寿在 AI 的使用方面运用了适当的监控和质量控制来分配明确的角色和职责。

这些法则和大都会人寿的负责任使用人工智能政策与美国国家标准与技术研究所 (NIST) 制定的框架相一致，使我们能够管理风险，同时为客户利用 AI 的优势。



了解更多信息
[人工智能微网站](#)

我们的 商业惯例

避免利益冲突

反贿赂和腐败

遵守全球政府事务政策

遵守制裁法规

防止洗钱

公平竞争

遵守交易和保密政策

谨慎沟通

避免利益冲突

我们不应将个人私利凌驾于大都会人寿、我们的客户或利益相关者的利益之上。当个人利益影响或看似会影响您在大都会人寿保持客观性或履行职责的能力时，就表示存在利益冲突。即使没有任何不道德或不正当的行为发生，利益冲突可能仍然存在。

您必须通过我们的“利益冲突披露计划”披露所有可能的利益冲突情况。您还须：

- 保持准确、及时的披露；不要等到年度披露流程开始时，才披露潜在或实际的利益冲突；
- 配合因披露而引起的调查；并
- 遵守您可能需要遵守的任何条件，以减轻与您的披露相关的风险。

以下是必须披露的可能存在利益冲突情况的一些示例：

- 外部工作、您所拥有的企业或其他个人业务活动（称为外部业务活动）；
- 与其它大都会人寿员工、中介、经纪人或代理有私人关系，并且您承担的职责对此名人员的业务或绩效成果有影响；或
- 与您有私人关系或投资关系的第三方，如厂商、供应商和顾问等。

及时和完整地披露任何可能的冲突不仅是正确的做法，而且使我们能够有效地管理这些情况。虽然冲突情况可能并非不道德或不正当，但是不及时披露可能的冲突始终是违反我们《商业道德守则》和利益冲突政策的行为。

如果您对是否披露某种情况有疑问，那么最好是将其披露。您还可联系经理和[合规部](#)寻求意见。

了解更多信息

[全球员工利益冲突政策](#)

[董事会成员身份、非营利组织和志愿者活动](#)

反贿赂和腐败

我们致力于公平、诚实和公开地开展业务，并对员工或第三方以大都会人寿的名义实施的贿赂和腐败采取零容忍政策。在我们开展业务的国家/地区，贿赂和腐败是绝对不可接受的，并可能严重违反刑事和民事反贿赂和反腐败法律，并且可能造成严重后果。

无论当地法律或惯例如何，我们严格禁止为影响接受者作出不当行为而提供“润滑金”付款或提供任何有价值的东西。不当行为包括加快例行程序、获得或保留业务，或者获取不正当的业务优势。不论是与政府官员、客户还是其他第三方打交道，此禁令都适用。

主要有三种类型的腐败活动：贿赂、回扣和敲诈勒索。

- **贿赂** – 提供、给予、索取或接受任何有价值物以影响他人或实体的行为。
- **回扣** – 经协商的贿赂形式，即向促成交易或其他情况的人付款。
- **勒索** – 使用威胁或武力获取金钱、财产或服务。



勇于发声

若礼品和招待价格合理、场合恰当，且能以公开透明的方式提供，不存在不妥之处，那么您可以提供和接受合适且合法的商务礼品和招待。礼品和招待必须是真正的、必要的业务关系附带产生的，但在任何情况下均不得以赠送或接受任何礼品或招待来换取对大都会人寿的有利待遇或从大都会人寿获得有利待遇。

在提供或接受任何形式的商务礼品和招待之前，您必须参考我们的《全球反贿赂反腐败政策和标准》或任何当地政策或标准文件，以确认如何报告礼品和招待，以及何时需要管理层和合规部的预先批准。

如果您怀疑存在贿赂或腐败行为，请立即向您的合规官或[反金融犯罪合规部](#)报告。

了解更多信息

[全球反贿赂反腐败政策](#)

遵守全球政府事务政策

了解更多信息

[利益相关者参与政策](#)

[全球反贿赂反腐败政策](#)

[美国员工政治活动标准 \(仅适用于美国\)](#)

与公共部门官员和雇员往来

与公共部门官员和雇员来往时必须小心谨慎。向公共部门官员或雇员直接或间接提供任何有价物时，要获得事先批准，并可能要遵守其他要求。根据适用法律法规，有价物可能包括个人政治捐赠。在采取任何行动之前，请查看您当地的政策和指导方针。

与公共部门官员和雇员接触时，大都会人寿和/或其员工可能需要遵守法规规定的披露要求和其他要求。若下列活动与您在大都会人寿的职务有关，或是为了支持大都会人寿的业务需要开展，那么在参与这些活动之前，请联系您当地的政府事务部联系人：

- 联系公共部门官员或雇员，或聘请第三方代表公司进行联系；或
- 加入任何与公共部门官员或雇员有往来的协会或职业组织。

寻求担任公职或支持政治候选人

如果您有志于担任公职或希望支持政治候选人、政党或委员会，或以其他方式参与政治和政府相关活动，那么您只能在非工作时间以个人身份参与，并且不得使用大都会人寿的资源。

除非法律允许且事先得到全球政府事务部的批准，您不得使用公司的时间、资金或财产支持任何政党、组织或委员会、公职或选举职位候选人。

推广慈善组织

在工作场所中推广外部慈善组织或将大都会人寿资源用于此类涉及政府和/或民选官员、其配偶或公职候选人的慈善组织之前，需要获得批准。

遵守制裁法规

适用法律法规禁止向受制裁的个人、实体、团体、国家或政府提供直接或间接服务，或与之进行交易。我们的制裁合规计划旨在遵循当地的经济和贸易制裁法规，包括但不限于美国财政部外国资产管理办公室 (OFAC) 管理的法规。我们的主要控制措施是对与我们有业务往来的个人和实体进行例行筛查。受制裁方通常可见于政府监测名单，属于涉及某个具体国家/地区贸易禁令的一部分，或者属于某个特定的商业范围。

为了降低制裁风险，当您看到潜在的制裁警告信号时，您必须提出问题或疑虑；最关键的是，无论何时何地提出问题或疑虑，都需同时指明受制裁的国家、实体或个人。如果您遇到了制裁警告信号，请停止所有相关活动或交易，立即通知合规部，并等待来自合规部的指导。

如果您怀疑存在潜在的制裁问题或违规行为，请立即向您的合规官或反金融犯罪合规部报告。

了解更多信息

[全球贸易和经济制裁政策](#)



[勇于发声](#)

防止洗钱

洗钱是获取非法活动收益并使它们显得合法的过程。洗钱一般通过三个步骤完成：

- 将现金或其他非法活动所得资产放入金融系统；
- 通过在多个账户或金融机构之间移动资产来对资产“分层”；以及
- 将资产重新整合到主流经济中（例如购置房产）。

为了防止洗钱行为，您必须对警示信号保持警惕，并对我们的潜在客户及其他第三方准确进行尽职调查。若某些情况引起您的怀疑或看起来不正常，请勇于发声。

如果您怀疑存在洗钱行为或发现可疑活动或交易，请立即向您的合规官或反金融犯罪合规部报告。

了解更多信息

[全球反洗钱政策](#)

公平竞争

我们奉行“己所不欲，勿施于人”的原则，包括我们的竞争对手，这意味着要尊重他人。在大都会人寿，我们开展积极、公平的竞争，并始终遵守业务所在国家/地区的法律法规。竞争法也称作反垄断法，专为保护并促进自由开放的竞争、高效的服务以及具有成效的经济而制定。任何减少或消除竞争的活动或行为都将受到详细审查。即便是有与竞争对手达成谅解或协议之嫌，也可能招致审查并导致严厉的处罚。

您必须小心谨慎，避免触犯这类法律，即使是疏忽所致。

不得：

- 固化公司所销售产品和服务项目的价格水平或条款；
- 同意分割市场、客户或商业领地；
- 同意不争客户或业务线；
- 同意联合抵制客户、供应商或其他竞争对手；
- 同意固定薪资或工资和/或同意互不挖角协议；
- 对大都会人寿的竞争对手、其产品或服务发表贬低的言论；
- 将产品或服务的销售条件与购买另一项独立的产品或服务挂钩；
- 强迫客户购买产品或服务作为大都会人寿购买该客户产品或服务的条件；或
- 要求客户独家销售大都会人寿的产品。

当您与我们的竞争对手接触时，包括参加行业协会会议时，最好避免讨论某些敏感的信息，如果提到这些主题或相关主题，请立即停止对话。关于竞争法，如有任何疑问，请联系[上市公司法务部](#)。



了解更多信息
[反垄断指南](#)

遵守交易和保密政策

不得在知道重要非公开信息时进行交易 (MNPI)

在大都会人寿工作期间，您可能会了解有关大都会人寿或其他公司的 MNPI。请参阅下一页了解 MNPI 的定义。禁止下列行为：

- 在知悉与证券发行人或其证券相关的 MNPI 的情况下进行证券交易（“内线交易”）。证券交易包括：
 - 购买或出售大都会人寿保险公司 (MetLife, Inc.) 的普通股或其他证券，包括其他公司的证券或此类证券的衍生品；
 - 在知悉与证券发行人或其证券相关的 MNPI 的情况下，将证券作为礼品赠予他人；
 - 行使大都会人寿保险公司股票期权，无论是否出售所获得的股份；以及
 - 行使大都会人寿保险公司单位期权（适用于持有虚拟现金支付奖励的员工）
- 向其他人提供与证券发行人或其证券相关的 MNPI，其他人根据该信息买卖证券（“泄密”）。泄密包括：
 - 即使您不共享 MNPI，在知悉与证券发行人或其证券相关的 MNPI 的情况下建议他人买卖证券。

您有责任确定有关特定公司的非公开信息是否重要。

在禁售期内，受限人士（如《大都会人寿内线交易政策》中所定义）也不得交易（包括赠送）大都会人寿证券。在交易或赠送大都会人寿保险公司证券之前，受限人士必须确认不存在禁售期。

如果您是访问人员（包括 MIM 人员、MII 人员、相关职能合作伙伴以及有权访问投资系统的人员），您还必须遵守《大都会人寿投资管理道德守则》中关于个人交易的规定。

除因工作需要知情外，不得分享 MNPI 或机密信息

在某些情况下，您可能被要求签署保密协议，因为您的职务可能要求您了解有关大都会人寿、其顾客、其客户或其他公司的 MNPI 或保密信息。机密信息是大都会人寿未公开的信息，通常包括业务相关信息，例如有关战略、举措、技术、业务流程和运营的信息。

您不得以任何形式向任何人（无论是在大都会人寿内部还是外部）讨论或传递 MNPI 或机密信息，除因工作需要知情的情况下，并且应遵守任何适用的保密协议以及适用于您业务/职能的政策。

如果在大都会人寿履行职责期间，您收到关于另一家公司的 MNPI 或机密信息，并且您尚未签署相关保密协议，则您必须立即通知上市公司法务部。如果您是访问人员，则应遵守《大都会人寿投资管理道德守则》和其他适用政策中概述的程序，包括大都会人寿的《内线交易政策》。

了解更多信息

[内线交易政策](#)

[大都会人寿投资管理政策](#)

[大都会人寿投资管理道德守则](#)



勇于发声

遵守交易和 保密政策



勇于发声

重要非公开信息 (MNPI)

如果存在以下重大可能性，那么有关公司的信息可能是**重要**信息：(i) 信息会影响该公司证券的市价，或者 (ii) 理性的投资人认为信息对于决定是否购买或出售此类公司的证券有重大参考价值。

自相关信息 (i) 被列入新闻稿、(ii) 或向美国证券交易委员会 (U.S. Securities and Exchange Commission) 提交的公开文件，或 (iii) 被报纸或其他媒体报道（但关于谣言或猜测的报道不会使信息公开）以来，过了至少一个纽交所交易日后，该信息才属于公开信息。如果有证据表明有关其他公司的信息已被广泛传播并且投资者有时间获知该信息，那么信息可能被视为公开信息。

MNPI 可能包括有新闻价值的信息，例如：

- 财务计划、预测或结果；
- 主要资产、公司或业务部门的收购或处置；
- 大都会人寿保险公司普通股股息的增加或减少；
- 进入计划之外的禁售期；
- 推出重要的新产品或新业务；或
- 执行管理人员变动。

谨慎沟通

与外部各方沟通时，我们必须保护大都会人寿的声誉和品牌。在沟通中，我们必须谨慎地展现奠定了大都会人寿的成功的标准和原则。

除非您获得了特别授权，否则不得以大都会人寿的名义发表声明或言论。媒体（例如，采访、新闻发布会）、公开演讲和思想领导力活动，以及邀请外部发言人参加大都会人寿的活动，都需要高级领导层的批准。请参阅大都会人寿的《利益相关者参与政策》寻求指导。

- **遵循政策、指南和法规。** 遵循政策、指南和法规。查看关于商业和非商业（个人）使用社交媒体的当地政策、法规和我们的一般指南 包括但不限于：Facebook、X、Bluesky、TikTok、Pinterest、LinkedIn、Instagram、YouTube、博客、维基网站、聊天室。除非适用法规和大都会人寿政策允许，否则不得使用社交媒体网站或其他外部沟通手段来招揽业务，推广产品和服务。保持透明。如果您被允许在社交媒体上发布有关大都会人寿或其业务的内容，则应明确说明您是大都会人寿的员工，以及所表达的观点仅代表您自己的看法。
- **做好保密工作。** 确保客户信息、公司商业秘密、机密财务信息和业务相关信息的保密性。

- **尊重他人。** 请勿发布可被合理地视为歧视、恶意、淫秽、威胁、恐吓、暴力威胁、骚扰或霸凌威胁的内容。例如意图损害或侵害他人名誉的帖子，或基于法律和公司政策的规定，会对工作环境产生恶劣影响的帖子。不要贬低大都会人寿的客户、消费者和供应商。
- **确保做到准确。** 发布前应考虑准确性。如有出错，应迅速纠正。不要发布您知道的与大都会人寿、我们的员工、客户、消费者、供应商、代表大都会人寿工作的第三方或竞争对手有关的不实信息或谣言。
- **使用经公司批准的渠道传达机密信息。** 您不能使用个人电子邮件账户（例如 Gmail）、商用通信应用程序（如 WhatsApp）或未经公司批准的任何其他通信工具来传达机密信息，除非例外请求已获得批准。

内部沟通与外部沟通一样重要。在内部沟通中，您必须遵守我们的《守则》、《内部社交和协作指南》以及所有适用法律的规定，以保护大都会人寿的信息。

了解更多信息

[利益相关者参与政策](#)

[社交媒体指南（外部）](#)

[社交行为准则（内部）](#)

[全球协作指南](#)

[全球电子通信政策](#)

我们的资产

负责任地使用数据

保护个人数据

保护公司资产

维护准确记录



负责任地 使用数据

作为一家数字化公司，数据是关键资产。我们的日常业务依赖于数据的准确性和质量。您有责任了解您使用的数据类型、应将数据用于什么目的以及管理潜在风险和责任。您使用的所有数据都必须负责任地处理，保持其完整性，保护个人隐私并建立信任。我们的《数据治理政策》提供了指导，以保证数据可用、实用、质量高且安全。要负责任地对待我们客户、员工和第三方的数据。

了解更多信息
[数据治理政策](#)

保护个人数据



长期以来，我们都致力于保护个人数据的安全。我们的客户、员工和第三方都信任我们能保护他们的个人数据、限制这些个人数据的使用并尊重他们的隐私。个人信息是直接或间接识别（或可识别）个人身份的任何信息，例如，姓名、电子邮件地址、政府身份证号、账号、医疗信息以及用户 ID 和密码。

我们在许多拥有隐私法律和法规的国家或地区开展业务，这些法律法规对如何查看、收集、存储、处理、转移和销毁个人信息都有相关规定。其他隐私要求可能适用于处理敏感的个人数据。

您需要预防、识别并报告个人信息事件。个人信息事件是指任何可能危害个人信息的披露、暴露、丢失、未经授权的访问或误导。如果涉及个人信息，那么即使是无意的行为，如电子邮件发送错误，也可能导致个人信息事件。根据适用隐私法律规定，个人信息事件可能会也可能不会被视作“数据泄露”。

请通过[勇于发声](#)工具或适当的本地途径向您的经理报告任何实际或疑似的个人信息事件。大都会人寿根据适用的隐私法确定是否发生数据泄露，并按要求通知监管机构和/或个人。

个人数据事件的示例包括但不限于：

- 向错误的收件人发送或邮寄带有个人数据的文件；
- 将个人数据发送至您的非大都会人寿个人邮箱；
- 将个人数据发布到不安全的共享网站；或
- 丢失公司的笔记本电脑、手机或其他包含个人数据的设备。

隐私要求：

- 仅在执行工作所需的范围内收集、共享、使用和存储个人数据。
- 仅在符合隐私声明中所述目的和获得任何适用的同意或授权的情况下收集、使用和处理个人数据。
- 以安全的方式（例如使用加密），并且仅出于合理的业务目的与经批准的第三方共享个人数据。
- 在跨国传输个人数据之前，先寻求合规部门的指导，因为有些国家/地区限制此类传输。

了解更多信息

[全球隐私和数据保护政策](#)

保护公司 资产

了解更多信息
[全球安全政策](#)
[安全意识网站](#)
[知识产权网站](#)

大都会人寿的资产包括大都会人寿拥有或用于开展业务的一切，例如建筑物、计算机、移动设备、数据、大都会人寿网络上的电子邮件以及我们的知识产权。将大都会人寿的资产用于商业目的，并保护其免受损坏、损失、网络安全事件、滥用和盗窃。保持警惕并应用大都会人寿培训和通信中说明的安全最佳实践。使用“[勇于发声](#)”工具立即举报任何可疑的网络安全或个人数据事件。

我们允许偶尔将大都会人寿的资产用于个人用途；但是，请确保您的使用不会干扰我们的业务或违反我们的政策或适用法律。除非当地法律另有规定，否则您在使用大都会人寿资产时，不期望有任何隐私权。对大都会人寿资产的使用可能会受到监控。在大都会人寿的网络上发送的任何电子邮件、下载并存储在计算机上的文档，或在工作期间开发的代码都属于大都会人寿的财产。

大都会人寿的机密信息和知识产权（如专利、版权、商标和商业秘密），包括您在大都会人寿工作期间创造的任何信息和知识产权都是大都会人寿的宝贵资产，我们在开发和保护这些资产方面投入了大量的时间与金钱。如果您在大都会人寿工作期间创造了与您的工作相关的知识产权，除非您或它符合我们的政策和/或法律规定的某些标准，否则它归大都会人寿所有。请记住，即使您离开大都会人寿，大都会人寿仍然拥有这些资产的所有权。

除非获得大都会人寿的适当许可，或者某项权利已以其他方式得到适当保护，否则您不得使用第三方拥有的知识产权。代表大都会人寿使用图片、图形、软件、音乐和其他知识产权通常被视为商业用途，因此在使用前需要获得特定的许可。请与法务部联系，以获取有关指导。



维护准确记录

了解更多信息

[信息生命周期管理政策](#)

[记录保留时间表](#)

[财务管理商业道德守则](#)

我们的记录必须准确、可靠和完整，以维护与利益相关者的信任关系，清楚地描述我们的财务状况，并使我们自己和其他人能够做出合理的业务决策。我们必须遵守有关披露、财务报告、会计和记录保存的所有法律法规。

您必须负责任地使用和管理您有权访问的任何记录。我们记录的完整性以及我们的声誉依赖于我们每个人确保与所有财务、会计和运营相关的记录都是准确、一致、及时和完整的。

记录和非记录都必须按照我们的“信息生命周期管理计划”进行维护。记录必须按照大都会人寿记录保留时间表的要求进行保留，并在保留期结束时妥善处置。非记录必须在不再需要时妥善处置，并且保留时间不得超过六年。但是，应保留任何受到依法保留或公开调查限制的信息。您决不能隐瞒、掩盖、破坏、编辑、伪造或毁坏任何需依法保留或有保留必要的信息。

我们的记录会受到审计或检查。您必须充分配合所有适当的信息请求，不得企图影响或干涉审计或检查，并且始终尽力提供最准确的信息。

我们的社区

可持续经营

保护人权

保护环境

服务我们的社区

可持续经营

大都会人寿的可持续发展意味着以负责任的方式经营业务，并为人们提供贯穿其一生的支持。我们专注于发挥我们的员工、产品、服务和投资的优势，为利益相关者创造长期价值。负责任的运营且遵守合理的环境、社会和治理原则是我们业务目标和重点的核心。

在大都会人寿，可持续发展是我们实现我们的目标、在 New Frontier 战略下创造有意义影响的重要途径。欲了解更多详情，请访问大都会人寿的可持续发展页面。

了解更多信息

[人权声明](#)

[可持续发展](#)

[联合国全球契约组织](#)

维护人权

作为联合国全球契约 (UNGC) 的参与者，我们鼓励在全球范围内尊重人权，无论是在工作场所还是在社区中，都优先遵守旨在防止任何侵犯人权行为，例如现代奴隶制（包括贩卖人口、强迫劳动和雇用童工）的相关政策和法规。我们还通过各种计划、倡议、投资、产品和服务，提供安全健康的工作条件，并满足利益相关者的需求。为了履行大都会人寿的承诺，您在与同事、客户和业务伙伴的所有互动中务必优先考虑人权。



保护环境

“创建美好未来”包括保护环境和努力为我们的利益相关者创造更健康的未来。通过与我们的同事、客户和业务伙伴通力合作，我们致力于最大程度地减少温室气体排放，在全球范围内采取更可持续的工作和生活方式。

作为大都会人寿的环境政策和 2050¹ 年实现净零排放目标的一部分，每个人都有责任以对环境负责的方式开展业务。这包括遵守所有环境法律法规，注意能源、水、纸张和废物的消耗，做出明智的旅行选择，并在开展业务时考虑环境风险。

了解更多信息

[环境政策声明](#)

[净零排放目标](#)

服务我们的社区

大都会人寿作为世界领先的金融服务公司之一，在我们的社区中扮演着重要的角色。在全公司上下，高管和高级领导层通过组织志愿者目标参与并鼓励社区工作。大都会人寿基金会帮助大都会人寿志愿者与非营利性组织建立联系，提供施展才华的机会。在所有地区，大都会人寿员工投入时间和人力，并通过提供辅导和技术专长等方式，为社会组织提供公益服务支持。大都会人寿基金会旨在通过满足全球低收入人群的需求，推动经济流动性。大都会人寿基金会与非营利组织合作，在三个战略重点领域提供赠款（经济包容、金融健康和弹性社区）结合大都会人寿的人才与基金会的慈善捐赠，将支持当地事业的力量成倍放大。

了解更多信息

[可持续发展](#)

[大都会人寿基金会](#)



术语表

打击报复 – 打击报复是对员工施加的一种无根据的负面后果，目的是惩罚他们从事受保护的活动的行为（例如提出疑虑、参与调查，或拒绝从事违反大都会人寿政策的行为）。无论是直接的还是间接的，打击报复都是被严格禁止的。

第三方 – 大都会人寿的供应商、提供商、承包商、顾问、竞争对手、客户组织或外部业务伙伴。

个人关系 – 会影响您的业务决策客观性的关系，如您与家庭成员或与您亲近的其他人的关系。

个人数据 – 可直接或间接（特别是通过参考特殊标识）识别（已知或可识别的）自然人（数据主体）的任何信息（单独或与其他信息结合）。

机密信息 – 大都会人寿未公开的信息，通常包括业务相关信息，例如有关战略、举措、技术、业务流程和运营的信息。行政信息不被视为机密。

竞争敏感信息 – 指涉及保密内容的信息，包括但不限于当前或未来价格；销售条款；成本、利润或毛利等细分数据；客户的保密信息；扩张或发展计划；招聘和留任员工的详细薪酬及其他条款；以及本行业参与者之间任何其他具有竞争优势的专有信息。

礼品和娱乐招待 – “礼品”是诸如巧克力、礼品篮、促销品或活动门票（赠予者未与接受者一起参加活动）之类的物品。“娱乐招待”包括赠予者与接受者一起参加活动或用餐。例如，体育赛事的门票可以作为礼品提供。但是，如果赠予者与接受者一起观看某项体育赛事，则该赛事会被视为娱乐招待。

任何有价物 – 货物、服务或商品，例如，现金、现金等价物、礼品卡、代金券、酒店住宿、餐饮、活动门票、招待、旅行福利、特别优惠或特权、股票期权、折扣、贷款或对未来雇用的承诺（包括带薪或无薪实习）。

受保护的个人信息 – 受法律或公司政策保护不受骚扰/歧视的个人信息。包括种族、年龄和性别等等。

外部业务活动 (OBA) – 您在大都会人寿的主要职责之外在任何其他企业或组织中就业、参与或拥有财务利益。

依法保留 – 保留可能与未决或合理预期的法律诉讼、起诉、税务事项、调查或大都会人寿律师确定的其他正式事项有关的信息的过程。

“勇于发声”工具 – 大都会人寿的集中式界面，为员工提出问题或疑虑提供了一种安全、简便的方式，并最终在企业范围内培养勇于发声的文化。

公共部门官员和雇员 – 包括所有代表任何政府实体或政府所有或控制实体以官方身份行事的官员、雇员（不论级别或等级高低）或代理。

重要非公开信息 (MNPI) – 如果存在以下重大可能性，那么有关公司的信息可能是重要信息：(i) 信息会影响该公司证券的市价，或者 (ii) 理性的投资人认为信息对于决定是否购买或出售此类公司的证券有重大参考价值。自相关信息 (i) 被列入新闻稿、(ii) 或向美国证券交易委员会 (U.S. Securities and Exchange Commission) 提交的公开文件，或 (iii) 被报纸或其他媒体报道（但关于谣言或猜测的报道不会使信息公开）以来，过了至少一个纽交所交易日后，该信息才属于公开信息。如果有证据表明有关其他公司的信息已被广泛传播并且投资者有时间获知该信息，那么信息可能被视为公开信息。



Metropolitan Life Insurance Company
200 Park Avenue New York, NY 10166
© 2025 MetLife Services and Solutions, LLC