

アジア No.1 のパーソナルケアカンパニーへの成長を目指し、 全てのステークホルダーへ継続的に価値を創出

ステークホルダーへの 提供価値

真・善・美を体現
グローバル企業として、ありのままの姿で道徳的に正しいことを追求し、調和した美しさを育むことで、誰からも信頼を獲得します。

人と地球のために一丸
世界経済の成長エンジンであり、豊かな自然に恵まれるアジアを中心とした地域の持続的な発展と、ビジネスの成長を両立させます。

Principles of Governance

ガバナンスの原則



ステークホルダーの誰からも信頼される存在になります。

パーパスの追求	透明なガバナンス
倫理的な行動	リスク・機会の統合

People

ピープル



全ての人々を尊重し、相互に関係性を深めます。

人権の尊重	DE&Iの重視
健康と安全の向上	人財の育成・確保

**心・身体・環境に
健全な豊かさを**
アジアを中心とした地域の多様な民族や文化、価値観を尊び、誰もが自分らしく働き暮らすことを支援し、人々と深いつながりを創造します。

Planet

プラネット



バリューチェーンを通じて環境負荷を半減します。

気候変動への対応	自然・生物多様性の保全
循環型社会の追求	水・大気等への配慮

Prosperity

共栄



一人でも多くの生活者に素晴らしい今日を届けます。

経済的な貢献の拡大	生活者の満足度向上
製品のイノベーション	コミュニティの支援

美意識により毎日を生き生きと
急速かつ複雑に変化する社会の中で、満たされていない課題の本質と向き合い、日用品を通じてより良い一日を届けます。

Fine Today & Tomorrow

2030 年に向けた
わたしたちの約束

世界中の誰もが素晴らしい一日を紡ぎ、
いつまでも美しく、
豊かな人生を送れるために

継続的な価値創造の基盤となる 18のマテリアリティを特定

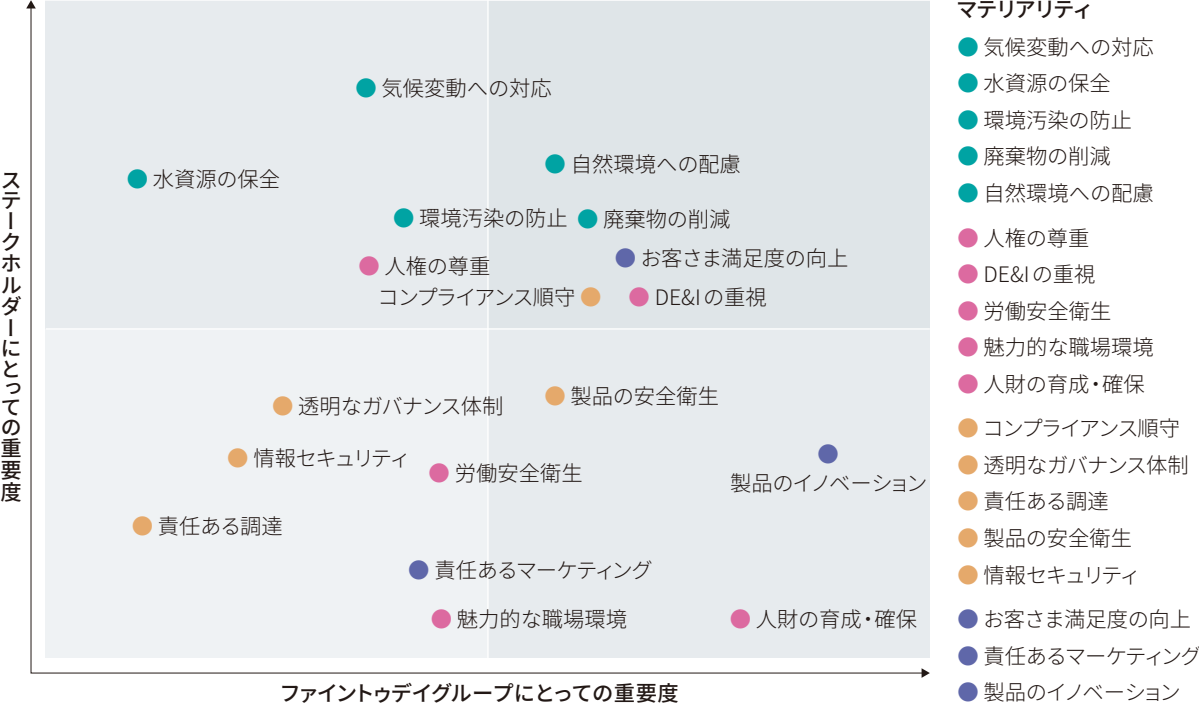
マテリアリティ特定プロセス

サステナビリティ分野における国際規範やガイダンスを鑑み、経営ビジョンの実現やSDGsへの貢献などの観点から、4つのステップで取り組むべき18のマテリアリティ(重点課題)を2022年に特定しました。国際社会の動向や事業変化などを踏まえ、今後も必要に応じて見直しを実施していきます。

Step 1	取り組むべき 社会課題の抽出	国連グローバル・コンパクト、ISO26000、GRIスタンダード、SDGs、各ESG評価機関の評価項目などを参考にマテリアリティ候補をリストアップ。
Step 2	社会・事業インパクトの 分析	社外専門家の意見も踏まえ、「ステークホルダーへの責任」と「価値創造の実現」を軸に、Step 1で抽出したマテリアリティが事業に与えるインパクトの大きさを検討。
Step 3	マテリアリティの 妥当性・優先度の特定	Step 2で行ったインパクト分析の結果をもとに、マテリアリティ・マトリックスを作成。ステークホルダーからの要求度が高く、事業に与えるインパクトの大きい18のマテリアリティを特定。
Step 4	マネジメント会議 (執行役員会)・ 取締役会での承認	特定した18のマテリアリティをマネジメント会議(執行役員会)と取締役会で承認。

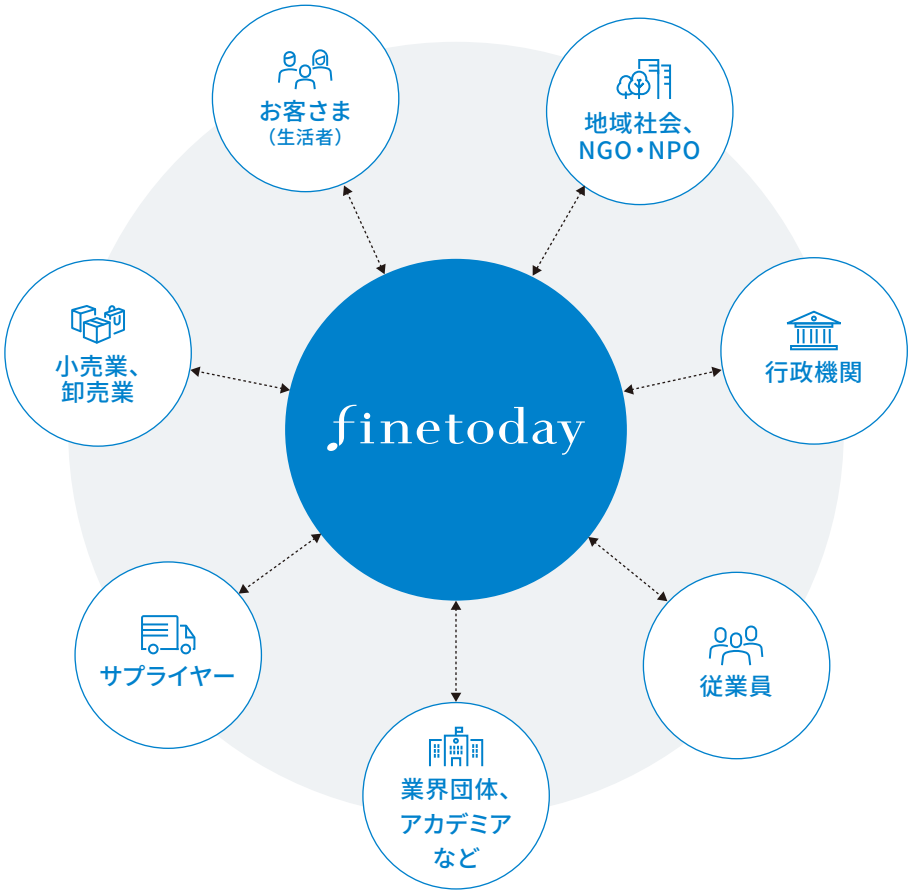
マテリアリティ・マトリックス

中長期的な戦略実践に当たって重要となるESG課題について、「ステークホルダーにとっての重要度」と「ファイントゥデイグループにとっての重要度」の両面から整理し、必要なアクションを検討しています。現在のマトリックスは、2022年策定のものであり、現在見直しを実施しています。



ステークホルダーとの対話で得た声をサステナビリティ活動に反映

お客さま (生活者)	お客さま窓口や各種ソーシャルメディアを開設し、さまざまなお客さまとの接点を拡大。お客さまの声に真摯に耳を傾け、製品やサービスの品質マネジメントに反映することで、その信頼に応えています。
対話の方法・機会	• お客さま窓口 • ソーシャルメディア
小売業、卸売業	小売業、卸売業の声に真摯に耳を傾け、製品の改良や新製品の開発、サービスの向上につなげています。
対話の方法・機会	• 新製品・マーケティング説明会 • マーチャンダイジング提案会 • 製品勉強会
サプライヤー※	「ファイントゥデイグループ 調達方針」にのっとり、志を共にするサプライヤーとサステナブルで責任あるサプライチェーンの強化に取り組んでいます。
対話の方法・機会	• 「ファイントゥデイグループ サプライヤー行動基準」の順守を含む基本取引契約の締結
※ 製品に関するパッケージ、原材料などの生産用材、OEM・ODMなどの完成品のサプライヤー。	



地域社会、NGO・NPO	企業市民として地域社会やNGO・NPOの活動に積極的に参画し、健全で持続的な社会の実現や環境課題の解決に貢献しています。
対話の方法・機会	• 「ファイントゥデイグループ 社会貢献方針」にのっとりた社会貢献活動 • 現金寄付、製品寄付 • ボランティア活動 • 外部有識者とのダイアログ
行政機関	国内外の関係法令・ルールの順守はもとより、行政機関と連携して、社会課題の解決や国際社会の持続的発展に貢献しています。
対話の方法・機会	• 意見交換 • 自治体などが主催するイベントへの協力
従業員	性別、国籍、宗教、障がいの有無、性的指向などに関わりなく、多様な人財が異なる強みを活かして自律的に活躍できる組織を目指しています。
対話の方法・機会	• エンゲージメントサーベイ • 内部通報・相談窓口 • リーダーシップ開発 • バリューやLeadership Behaviorの浸透セッション、グローバル会議
業界団体、アカデミアなど	知識共有、意見交換を広く活発に行い、ともに社会や業界の発展に貢献しています。
対話の方法・機会	• 情報収集 • 意見交換

中長期ビジョンの4領域16項目ごとにKPIを設定し
PDCAサイクルを回すことで、着実に活動を推進

		目指す姿	戦略KPIと2030年目標	2023年度実績	2024年度施策	関連するSDGs
Principles of Governance ガバナンスの原則 	倫理的な行動	コンプライアンス違反を許容せず、また未然に防止する組織風土が醸成されていること。	重大なコンプライアンス違反※件数 0 件	0 件 ● 倫理・コンプライアンス委員会を組成し、一元管理体制を整備 ● 国内：下請法の順守、反社会的勢力の排除に向け体制を構築	● 法務デュー・ディリジェンスの結果を踏まえ、問題点を改善 ● コンプライアンス教育・研修を実施	
	透明なガバナンス	社内外の問題について、誰もが組織を信頼して声を上げ、問題が解決する仕組みが構築されていること。	グループ社内ホットラインの相談数のうち、解決された割合 100 %	年度内の解決率 100 % ● 内部通報に関わる規程と体制を見直し ● 日本：通報窓口の浸透を企図した教育・研修を実施	● 中国、APAC：通報窓口の浸透を企図した教育・研修を実施	
	リスク・機会の統合	バリューチェーンを通じて、リスク・機会を察知し、早期に対応する体制が構築されていること。	リスクマネジメント委員会において、長期的なリスク・機会を分析し、適切な対策が実行された割合 100 %	● リスクマネジメント委員会を組成 ● 短中期的なリスクアセスメントを実施	● BCPを策定し、物理リスクへの対策を強化	
	パーパスの追求	社員一人ひとりがパーパスを抛り所とし、あらゆる行動と意思決定を実践していること。	エンゲージメントサーベイでのパーパス・ビジョンに対する肯定回答率 88 %	84 %	● パーパスと現業とのつながりを定義するワークショップなどを開催(日本から開始し、各国・地域へ拡大)	

※ ファイントゥデイグループ内で定めている対外公表すべき行為、取締役や執行役員が違反を起こし、会社経営を揺るがす行為。

		目指す姿	戦略KPIと2030年目標	2023年度実績	2024年度施策	関連するSDGs
People ピープル 	人権の尊重	バリューチェーン全体で、誰一人取り残されず、全ての人々の人権が最大限に尊重されていること。	重点リスク ^{※1} に対して適切な対策が実行された割合 100%	●人権課題の分析結果に基づき、人権デュー・ディリジェンスの実施体制を整備	●人権デュー・ディリジェンス体制を運用し、重点施策の実施状況と環境変化をモニタリング	 
	DE&Iの重視	多様性を配慮した公平な環境で、バリューチェーン全体で全ての人が最大限の力を発揮できていること。	エンゲージメントサーベイでの「心理的安全性」のスコア、「人間関係」と「承認」に対する肯定回答率 ^{※2} 90% グループ全体の女性上級管理職（役員を除く）割合 40%	エンゲージメントサーベイでの「心理的安全性」のスコア、「人間関係」と「承認」の平均値 74.5 pt 30%	●女性活躍推進に向け、男女間の賃金格差を是正	 
	健康と安全の向上	バリューチェーン全体に関わる人々が、ディーセントな労働環境 ^{※3} において、毎日の仕事に取り組んでいること。	エンゲージメントサーベイでの「ディーセントワーク」のスコア、「やりがい」と「健康」に対する肯定回答率 ^{※2} 80% 休業災害発生件数 0件	エンゲージメントサーベイでの「ディーセントワーク」のスコア、「やりがい」と「健康」の平均値 66 pt 4件	●怪我や病気に対する会社のサポートを拡充し、安心して働くことができる環境を整備	 
	人財の育成・確保	一人ひとりが前例や経験のないことに挑戦し、自律的かつ一丸となって社内外に良い影響を發揮していること。	Values & Leadership Behavior が浸透し、行動を起こしている社員の割合 95% エンゲージメントサーベイでの「自律的成長」のスコア、「成長機会」と「挑戦する風土」に対する肯定回答率 ^{※2} 80%	49% 67 pt	●Values&Leadership Behaviorの実践に向けて個人が設定した目標を評価する人事制度を整備 ●ジョブポスティングなどキャリア選択の機会を提供 ●eラーニングなど自己学習の機会を提供	 

※1 期初・期中に実施する人権デュー・ディリジェンスで特定したリスク。

※2 2024年度より、2030年目標を当該平均値(pt)から、肯定回答率(%)に変更。

※3 働きがいのある人間らしい仕事。より具体的には、自由、公平、安全と人間としての尊厳を条件とした、全ての人のための生産的な仕事。

出典：国際労働機関 <https://www.ilo.org/ja/regions-and-countries/asia-and-pacific/i-lo-zhu-ri-shi-wu-suo/ilo-ni-tsu-i-te/te-i-se-n-wa-ku>

		目指す姿	戦略 KPI と 2030 年目標	2023 年度実績	2024 年度施策	関連する SDGs
Planet プラネット 	気候変動への対応	ライフサイクルにおける GHG(温室効果ガス)の排出削減、および気候リスク最小化と気候機会の最大化に貢献していること。	Scope 1、2 排出量 42%削減 (2021 年比) Scope 3 排出量 25%削減 (2021 年比) ※SBT (1.5°C 目標水準) 認定取得済み	82%削減 17%削減	●2023 年に新たに加わった FTI、SVI をカバーしたグループ全体 GHG 削減ロードマップを策定	
	自然・生物多様性の保全	バリューチェーンにおける生態系影響評価とインパクトの低減を実現していること。	サステナブルなパーム油の調達 100%	●自然・生物多様性・TNFD ^{※1} をテーマとした管理層向け勉強会を実施 ●RSPO ^{※2} への加盟を継続	●TNFD 提言に対応 ●RSPO への加盟を継続	 
	循環型社会の追求	循環型社会システムを構築し、サステナブル容器を含む資源循環率を向上させていること。	サステナブルな容器包装 100%	●ファイントゥデイグループサステナブル容器包装開発ガイドラインを策定 ●プラスチック削減中長期目標の策定を目的とした社内プロジェクトを発足	●プラスチック削減中長期目標を確定・開示	 
	水・大気等への配慮	事業に関わる水や自然環境へのインパクトを最小化した事業活動を行っていること。	水原単位利用 10%削減 (2021 年比)	●ファイントゥデイインダストリーズを中心とした取り組みを推進	●SVI の新規取得に伴い、環境データの実態を把握 ●グループ全体の水使用量を新規開示	

※1 自然関連財務情報開示タスクフォース (Taskforce on Nature-related Financial Disclosures)

※2 持続可能なパーム油のための円卓会議 (Roundtable on Sustainable Palm Oil)

2030年の目指す姿とストーリー		戦略KPIと2030年の目標値	関連するSDGs
Prosperity 共栄	経済的な貢献の拡大	持続的に利益を生み出し、事業活動を通じて社会課題の解決に貢献し続けていること。 ▶ 私たちは、多くの生活者と共栄関係を築くために、ビジネスの利益を未充足の課題解決に再投資していきます。	内部目標のみ設定
	生活者の満足度向上	世代を超えた生活者のアンメットニーズを解決する ▶ ブランド独自の製品・サービスを届けていること。 私たちは、お客さまの一日一日をより美しく豊かにし、日々の暮らしの満足感を高める事で、ブランドと生活者の信頼関係を構築します。	内部目標のみ設定
	製品のイノベーション	世界中の一人でも多くの人に素晴らしい今日を届けるため、 ▶ 絶え間ない価値革新に挑んでいること。 私たちは、肌や髪をすこやかに輝かせる機能性や技術の進化はもちろん、喜びや感動をもたらす情緒価値も磨きつづけます。	内部目標のみ設定
	コミュニティの支援	▶ 事業活動を展開している地域社会の一員として、コミュニティの発展に貢献していること。 アジア各国・地域に広がる拠点や工場周辺のコミュニティの発展を、持続的なビジネス成長によって支援していきます。	内部目標のみ設定

現在「共栄」については、戦略KPI・目標の改訂を検討しています。

トップマネジメントを中心とする サステナビリティ推進体制を整備

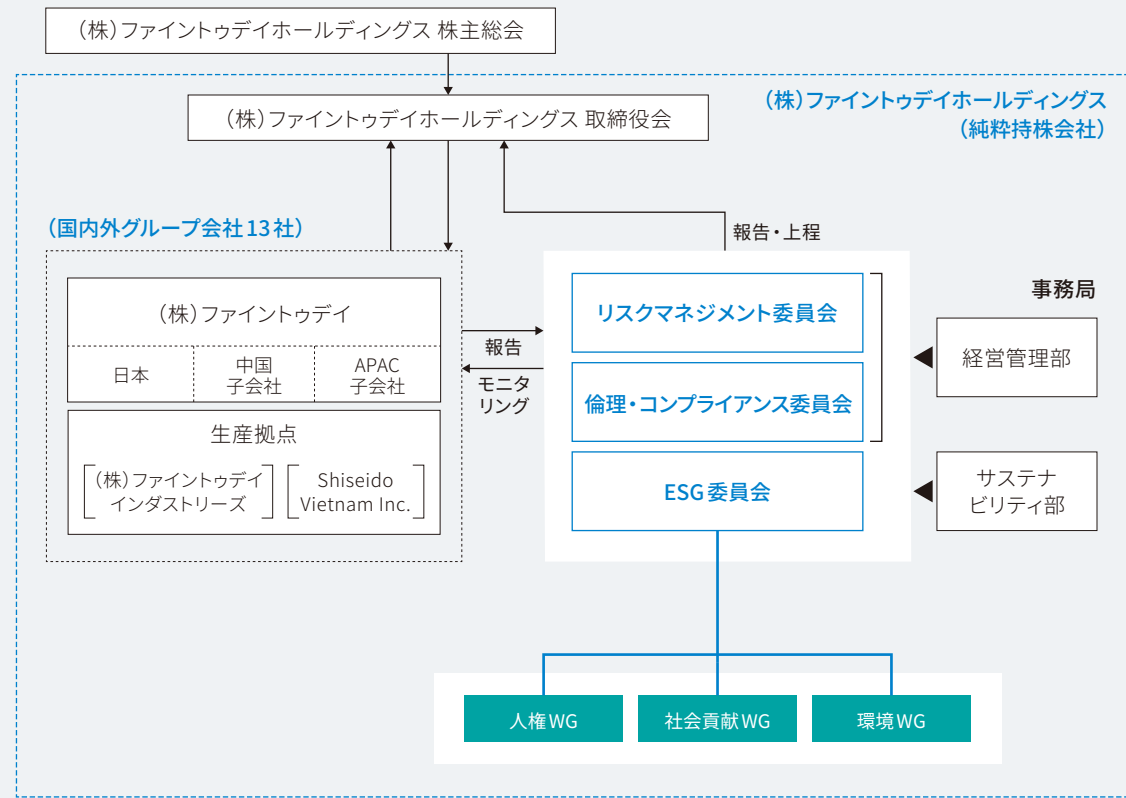
ファイントゥデイグループは、ESGに関するリスクの把握・評価やサステナビリティ活動における方針・計画の策定などを担う組織として、ファイントゥデイホールディングスの代表取締役CEOが責任者を務める「リスクマネジメント委員会」「倫理・コンプライアンス委員会」「ESG委員会」を設置しています。

ESG委員会のもとには「ESGワーキンググループ(WG)」を設置。各部門が実行するサステナビリティ活動計画のフォローや、注力テーマに関する実行計画の策定などについて中心的な役割を果たしています。

またファイントゥデイグループでは、役員、本部長の報酬決定に当たり、サステナビリティに関する指標を反映する制度を導入※しています。

※ 業績連動の賞与の支給に当たり、エンゲージメントサーベイ結果やGHG排出量に関連付けたサステナビリティ指標を設定し、その達成度の評価結果を支給額に反映する報酬制度を実施しています。また、役員の指名報酬全体の強化に向けた検討を指名報酬委員会が進めています。

サステナビリティ推進体制 (2023年12月末時点)



リスクマネジメント委員会

開催頻度	四半期に1回
委員長	代表取締役CEO
構成メンバー	子会社役員、執行役員、その他指名された者
主な役割	- グループのリスク管理方針・計画の策定・運用 - インシデント発生時の緊急事態対応

倫理・コンプライアンス委員会

開催頻度	四半期に1回
委員長	代表取締役CEO
構成メンバー	子会社役員、執行役員
主な役割	- グループのコンプライアンス基本方針・計画の策定・運用 - コンプライアンス教育のPDCAに関する審議

ESG委員会

開催頻度	四半期に1回
委員長	代表取締役CEO
構成メンバー	子会社役員、執行役員、その他指名された者
主な役割	- グループのESGに関わる重要施策の策定・審議・報告 - グループのESGに関わる諸施策の課題共有・審議