



ガバナンスは、法令や社会倫理を守る「コンプライアンス」、企業の経営基盤に関わる「コーポレート・ガバナンス」、企業の説明責任を果たす「情報開示」など、企業として取り組むべき基本的な活動です。

❖ コーポレート・ガバナンス

企業の経営基盤に関わるコーポレート・ガバナンス体制についてご覧いただけます。

❖ コンプライアンスの取り組み

5つの基本方針に基づき、コンプライアンス経営を実践しています。

❖ 内部通報制度（ヘルプライン）

従業員からのコンプライアンス違反の通報を受け付けています。

❖ リスクマネジメント

全社的なリスクとグループ各社のリスクをマネジメントしています。

❖ ステークホルダー・エンゲージメント

社外のステークホルダーの皆さまと積極的に幅広い対話を行っています。

❖ ステークホルダー・ダイアログ

企業活動が社会の期待や要請と一致しているか、社外のステークホルダーの皆さまと積極的な対話を行っています。

❖ CSR賞

日頃のCSR活動において積極的に取り組んでいる団体、また個人の努力に対して敬意を表し、活動の発展を支援しています。

コーポレート・ガバナンス

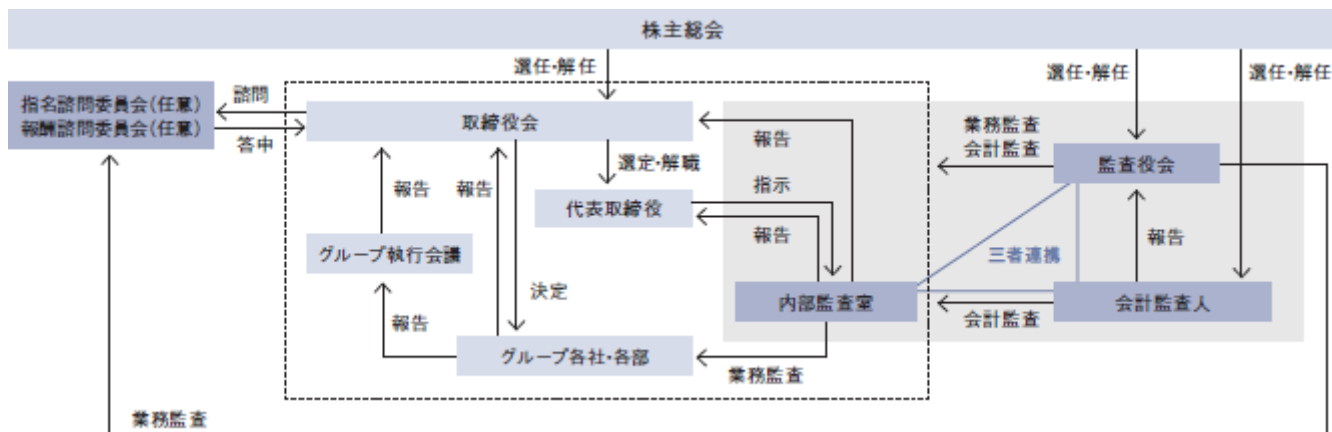
当社グループのコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当社グループは、「感受性のスイッチを全開にする」というグループ理念のもと、ひとつひとつが異なる個性を持ったブランドを複数保有し、「お客さまとの直接的なつながりによる高いブランドロイヤリティ」、「スキンケア領域にリソースを集中した研究開発力」、「個々のブランドが互いに強いシナジー効果を発揮するマルチバリューチェーン戦略」をグループの強みと位置づけ、事業展開しております。基本的にグループ各社は自主自立経営を志向し、持株会社である当社は、グループ各社の経営に対する牽制機能を持つことで、当社グループ全体の経営の健全性確保と効率性向上により企業価値の向上に努めております。

併せて、当社グループは、コンプライアンスをCSR活動に組み込み、これを重視します。当社グループが社会の良き市民として、株主や取引先など様々なステークホルダーとの関係を深め、企業責任を果たし、信頼関係を構築することで、グループの持続的発展を実現してまいります。

また、当社グループでは、法令遵守、環境保全、株主との関係等について規定したポーラ・オルビスグループ「行動綱領」を策定し、全役員及び従業員がこの行動綱領の遵守を宣誓することとしております。

コーポレート・ガバナンス体制



主なコーポレート・ガバナンスの構成概要

	役割	構成員	開催
1. 取締役会	グループ業績達成に対する責任と、子会社の監督と重要事項に関するグループの意思決定の権限を有しています。 法令・定款に定められた事項の他に、月度予算と実績の差異分析結果など、経営の重要項目に関する決議・報告を行っています。	取締役8名で構成 (うち独立社外取締役3名)	毎月1回以上開催。 2020年は20回開催
2. 監査役会	各監査役は、株主総会や取締役会の他、経営会議など重要な会議への出席や、取締役・従業員・会計監査人からの報告收受などを行い、取締役の職務執行を監督しています。	監査役3名で構成され、うち2名は社外監査役	毎月1回以上開催。 2020年は16回開催
3. グループ執行会議	当社及び子会社の重要事項についての審議・報告を実施しています。	当社の取締役、常勤監査役に加え、当社取締役会の決議によって構成員として選任された子会社社長・取締役等により構成	2020年は23回開催
4. 指名諮問委員会(任意)	当社取締役の指名、執行役員の任用および子会社の取締役の指名等、経営上重要な人事に関して取締役会から諮問を受け、審議し答申を行うことで、決定プロセスの客観性・透明性および実効性を確保する役割を担っています。	委員の過半数を社外取締役で構成し、委員長は、取締役会から指名を受けた社外取締役	2020年は4回開催
5. 報酬諮問委員会(任意)	当社の役員報酬の制度設計、当社取締役の報酬および当社の子会社の取締役、執行役員の報酬等について、取締役会から諮問を受け、審議し答申を行うことで、決定プロセスの客観性・透明性および実効性を確保する役割を担っています。	委員の過半数を社外取締役で構成し、委員長は、取締役会から指名を受けた社外取締役	2020年は6回開催
6. 内部監査室	代表取締役社長直轄の組織として他の業務執行ラインから分離され、独立かつ客観的な立場から、当社及びグループ各社の健全かつ適切な業務運営に資するために実効性の高い内部監査の実施に努めています。具体的には、各社・各部門への実地監査を通じて、主として業務上発生する可能性のある事柄（リスク）に対する備えが十分にできているかについて評価し、改善のための助言を行っているほか、監査役および会計監査人による監査と連携を図り、監査の効率的な実施に努めています。	—	—

コーポレートガバナンス・コードへの対応の考え方

当社は、これまで持株会社としてグループ各社に対して、経営の健全性確保と効率向上を図るべくその管理・監督を行うことによりグループ全体の企業価値向上に努めてまいりました。

当社取締役会は、コーポレートガバナンス・コードの制定適用を、これまでの当社のコーポレートガバナンスを改めて振り返り今後も当社グループが持続的な企業価値向上を実現するための「更なる進化の機会」にしたいと考えています。グループ各社が、人の成長と同様に、自立・自律し、個性からくる多様性や外部変化、異質なものを受け入れる柔軟性を獲得、発揮しながら継続して学び、議論し、改善していくことで成長出来るよう、当社取締役会は、コーポレートガバナンス・コードが求める趣旨を理解し、実行すると共に、当社のコーポレートガバナンスを継続的に評価改善し、構築していく必要があると考えています。

当社取締役会は、株主をはじめとするステークホルダーの期待に応え、その責務を果たすことを目的にコーポレートガバナンス・コードで示された5つの基本原則に沿って「コーポレートガバナンスに関する基本方針」を制定いたしました。

5つの基本原則

1. 株主の権利・平等性の確保

当社は、株主の権利を尊重し、株主が権利を適切に行使することができるよう、環境の整備、情報の提供を行うと共に、株主の実質的な平等性の確保に努めます。

2. ステークホルダーとの適切な協働

当社は、当社グループが社会の良き市民として、株主や取引先など様々なステークホルダーとの協働を深め、企業責任を果たし、信頼関係を構築することでグループの持続的な発展の実現に努めます。

3. 適切な情報開示と透明性の確保

当社は、法令を遵守した適切な情報開示に加え、別途定めたディスクロージャーポリシーに基づき、当社グループに関する財務情報および非財務情報を、適切、且つ、積極的に開示することで会社の意思決定の公正性、透明性確保に努めます。


4. 取締役会等の責務


当社は、複数の子会社の経営管理を担う純粋持株会社として、グループ各社の経営に対する管理監督機能を果たすために、取締役会の実効性、公正性の確保に努めます。

5. 株主との対話

当社は、広報・IR活動を積極的に行い、ステークホルダーとの建設的な対話の実施と実効性の向上に努めます。

関連情報

 コーポレートガバナンス報告書（2021年3月26日発行更新）（228KB）

 コーポレートガバナンスに関する基本方針（468KB）

役員報酬の決定に関する基本方針

当社の役員報酬は、以下の基本的な考え方に基づき、報酬諮問委員会での審議・答申を踏まえ、取締役会で決定しています。

（1）基本的な考え方

当社グループでは、役員報酬をグループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上を実現するための重要な手段の一つとして位置づけています。

持株会社である当社は、グループ経営全体に係る意思決定と業務執行に対する監督を主な職務とする当社取締役等と、当社から業務執行権限を委譲された子会社取締役、それぞれの業務執行に対する役割、責任を明確にしており、役員報酬については、当該業務執行領域における業績等の結果責任を負うものであるとともに、短期のみならず中長期の業績達成を強く動機付けるものとしています。

また、役員報酬と株式価値の連動性をより明確にすることで、株主との利害共有をより一層図れるものであることを志向しています。

(2) 報酬水準

当社グループの経営環境および外部の市場に対する競争力を考慮し、国内外の同業または同規模の企業と比較したうえ、各人の役割、責任の大きさに見合う報酬水準を設定しています。

(3) 報酬構成

当社取締役（社外取締役を除きます。）の報酬は、固定報酬である「基本報酬」と変動報酬である「年次賞与」および「中長期インセンティブ（業績連動型株式報酬）」により構成するものとし、社外取締役については、固定報酬である「基本報酬」および「中長期インセンティブ（非業績連動型株式報酬）」により構成しています。監査役は独立した立場から取締役の職務執行を監査する役割を担うことから、固定報酬である基本報酬のみで構成しています。

当社役員の報酬構成

役員区分	固定報酬		変動報酬	
	基本報酬	中長期インセンティブ	年次賞与	中長期インセンティブ
		(非業績連動)		(業績変動)
取締役(社外取締役を除く)	●		●	●
社外取締役	●	●		
監査役	●			

注) 取締役（社外取締役を除く）の報酬に占める変動報酬の割合については、各人の等級に応じて40%～50%で設定されます。なお、変動報酬である「年次賞与」は、当社グループの単年度の業績目標の達成度等に応じて、「中長期インセンティブ」は、当社グループの中期経営計画等における業績目標の達成度等に応じて、それぞれ0%～200%の範囲で変動します。

(4) 役員報酬の決定プロセス

当社では、役員報酬の決定プロセスにおける客観性・透明性を確保するため、取締役会の任意の諮問機関として、社外取締役が過半数を占める報酬諮問委員会を設置しており、役員報酬は、報酬諮問委員会での審議、答申を踏まえ、株主総会において決議された報酬枠の範囲内で取締役会が決定しています。

役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額（2020年度）

役員区分	報酬等の総額	報酬等の種類別の総額		
		固定報酬	短期業績連動報酬 (賞与)	中長期業績連動報酬 (株式報酬)
取締役(社外取締役を除く)	104	84	19	-
社外取締役	27	27	-	-
監査役(社外監査役を除く)	22	22	-	-
社外監査役	16	16	-	-



ポーラ・オルビスグループ コンプライアンスに関する方針

ポーラ・オルビスグループでは、業務に係わる法令・定款・各種の社内規程類、行動綱領違反および企業倫理上容認できない事象・行為のことをコンプライアンスとし、コンプライアンス違反の未然防止、再発防止を行っています。

ポーラ・オルビスグループ 行動綱領

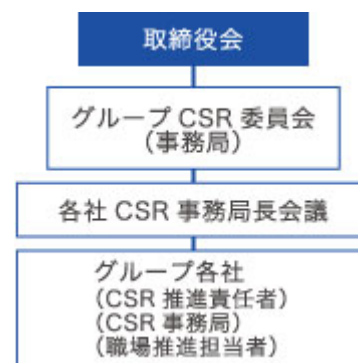
ポーラ・オルビスグループでは、2021年4月にポーラ・オルビスグループ行動綱領を社会情勢の変化や中期経営計画刷新を反映し、改訂しました。「I.感受性のスイッチを全開にする行動」として新しいグループ理念を実践するための行動と、「II.個人・集団として成長するための行動」として法令や内部規程を遵守することはもとより、グローバル企業の一員として国際基準の社会倫理観で自らを厳しく律するための行動の基準をポーラ・オルビスグループ行動綱領として制定しました。行動綱領は、各国語に対応しており国内外のグループ従業員に周知しています。行動綱領の理解を深めるために、毎年1回行動綱領の学習をeラーニングで国内外の全グループ従業員に実施しています。

また、ポーラ・オルビスグループの行動綱領は、その実効性を評価するべく、グループ理念の実践への行動や倫理観をレビューし、3～4年に一度更新を行っています。ポーラ・オルビスグループ行動綱領PDFpdf

- ✦ [ポーラ・オルビスグループ行動綱領](#)

コンプライアンス遵守のための体制

ポーラ・オルビスグループでは、CSR活動(コンプライアンスなど)をグループ全体に広げ展開していくために、「グループCSR委員会」を設置しています。「グループCSR委員会」は、ポーラ・オルビスグループCSR委員会規程に基づきポーラ・オルビスホールディングスのCSR担当役員を委員長とし、グループ各社の役員を各社CSR推進責任者として構成メンバーにしています。また必要に応じてグループ各社内に職場推進担当者を任命し、CSRの課題を検討し、解決を図っています。また、CSRの理解、啓蒙、啓発を図るために講演会やeラーニングなどを実施して教育に努めています。



コンプライアンス遵守のための教育

ポーラ・オルビスグループでは、コンプライアンス違反を未然に防止するために全役員・従業員を対象にコンプライアンスの理解と浸透を図っています。

CSR講演会の実施

対象:グループに所属する全役員・従業員(終了率100%)

期間:毎年1回

テーマ設定:重点テーマに絞って学習をする

2017年 ポーラ・オルビスグループ行動綱領

2018年 人権

2019年 働き方改革

2020年は管理職を対象にしたハラスメント研修を実施し、対象者の100%が受講しました。

CSReラーニングの実施

対象：グループに所属する全役員・従業員

期間：毎年1回

テーマ設定：網羅的にコンプライアンスやサステナビリティについての学習をする

2020年 学習目次

グループ理念・SDGs・人権・環境・感染症予防・在宅ワークでの労務の注意点・不正会計・個人情報・情報セキュリティ・取引、契約に関わる法的リスク・ハラスメント・インサイダー取引・贈物及び接待・内部通報制度（ヘルプライン）・健康経営・長時間労働・36協定・メンタルヘルス

コンプライアンス違反の発見と対応

コンプライアンス調査

ポーラ・オルビスグループでは、毎年匿名性を担保したコンプライアンス調査をグループ全役員・全従業員を対象に行っています。コンプライアンスに関わる項目を網羅的に確認するとともに、コンプライアンス違反（人権、環境課題含む）と思う事象について自由回答をいただきます。回答率は90%以上となっており、網羅的にコンプライアンスなどのリスクを洗い出しています。

回答結果については、取締役会に速やかに報告を行っています。回答で課題となった事柄については、各社担当取締役や監査役が主体となり全ての課題に対して解決に当たり、CSR委員長（ポーラ・オルビスホールディングス取締役）に報告を行っています。

内部通報制度（ヘルプライン）・お取引先ホットライン

ポーラ・オルビスグループでは、内部通報制度（ヘルプライン）を設け、グループにおけるコンプライアンス違反（行動綱領違反や人権含む）についての通報を匿名で受け入れています。内部通報に関しては、第三者機関も活用して事実確認調査を行い、解決に当たり、取締役会にて報告を行っています。

また、お取引先からは、お取引先ホットラインを設け、コンプライアンス違反（行動綱領違反や人権含む）についての通報を受け入れています。またお取引先ホットラインでは、取引先に留まらずあらゆるステークホルダーからの苦情を受け付けています。入電した内容が従業員の言動や企業活動が行動規範に沿っていない、社会的に悪影響を及ぼす可能性のある事象と確認できた場合、速やかに担当部署と連携して課題解決のアクションを取るプロセスが確定しており、実施しています。

✧ 内部通報制度（ヘルプライン）はこちらから

✧ お取引先ホットラインはこちらから



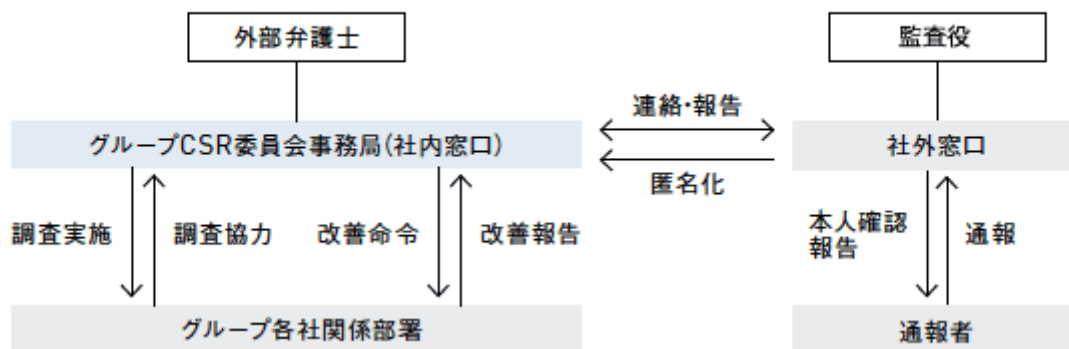
ポーラ・オルビスグループ 内部通報に関する方針

ポーラ・オルビスグループは、ポーラ・オルビスグループヘルプラインを設置し、「コンプライアンス違反の早期発見・未然防止」、「コンプライアンス違反の解決および再発防止」、「コンプライアンス違反に対する自浄能力を発揮する為の通報・相談の受け入れ」、「ステークホルダーからの信頼獲得に資するなど、企業価値の向上や事業の持続的発展への寄与」を行ってまいります。

ポーラ・オルビスグループ 内部通報に関する体制

ポーラ・オルビスグループでは、グループ全役員・従業員を対象に、通報や相談ができる体制を構築し、社内でのリスク情報を直接把握してリスクの提言や違反防止につなげています。通報は、外部の委託業者で受け付け、匿名化され、通報内容だけがグループCSR委員会事務局に報告されます。通報は、24時間365日eメールまたは手紙で受け付けています。グループCSR委員会事務局では、各社関係部署にて調査を実施し、調査の結果、改善すべき事実が見つかった場合は改善を指示します。ヘルプラインの利用状況については、毎月監査役に対して報告しています。また、定期的に取り締役に報告しています。ヘルプラインの仕組みにおいては、通報者の匿名性は守られ、社内規定および法令などで保護され、不利益な取り扱いをされることはありません。対応終了後1か月後に業務委託先の窓口から通報者に報復を受けていないか確認をし、問題があれば救済措置をとっています。万が一、通報者が通報を理由とした報復を被った場合には、社内規定に則り会社として是正します。また、海外グループ会社、海外の事業所についても国内と同様のヘルプラインを導入しており、現地の言語で通報ができる仕組みを整えています。また、2018年にポーラ・オルビスホールディングスの経営層が通報対象になった場合は、外部窓口からポーラ・オルビスホールディングスの監査役に直接報告するルートを設置しました。

■ 内部通報制度（ヘルプライン）の仕組み



内部通報制度の従業員への周知

全グループ従業員に対し、利用方法を記載した冊子を配布して啓蒙しているほか、従業員対象のコンプライアンス意識調査で認知度を測定し、認知度が低い事業所には告知ポスターを掲示するなど、積極的に告知しています。

- お取引先さまホットライン



ポーラ・オルビスグループ リスクマネジメントに関する方針

ポーラ・オルビスグループは、経営の重要課題としてリスクマネジメントを掲げ、COSO-ERMのフレームワークを参考に全社のリスクマネジメント体制を構築しています。リスクを網羅的にリストアップし、事業への影響度と発生頻度をもとに優先順位をつけ、グループ優先リスクとしてマネジメントをしていきます。また、従業員意識調査の結果をもとにグループに波及するリスクについても対応をしていきます。
各ブランド固有のリスクに関しては、グループ優先リスクの選定と同プロセスのもと、各社で優先順位をつけてマネジメントをしていきます。

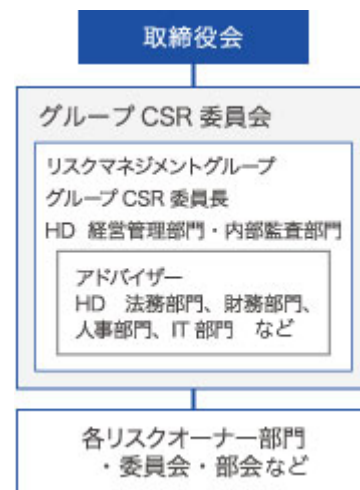
クライシスコントロール

万一「危機（クライシス）」が発生したときは、適切に対応できる体制（クライシスコントロール）を構築し、情報の一元的管理を行い緊急対応し、取締役会に報告します。そのために、各社はクライシスコントロールのためのレベルに応じた特別チーム（対策本部など）を各社社長の管轄直下に設置します。
また、各社で起きたクライシスは速やかに、各社社長からポーラ・オルビスホールディングスの担当取締役へ、担当取締役から代表取締役社長および経営層に報告します。

ポーラ・オルビスグループ リスクマネジメントの体制

グループ優先リスク対応体制

リスクマネジメントグループをポーラ・オルビスホールディングス横断で形成し、グループCSR委員長をリーダーとし、リスクの優先順位付け、対応について検討をしています。テーマアップしたリスクは、リスクオーナー部門・委員会・部会などを決め、改善をしています。
グループCSR委員長はリスク管理の状況等を四半期ごとに取締役会に報告、取締役会は当グループのリスクマネジメント全般を監督しています。また、1年に1度取締役会がリスクマネジメントプロセスの実効性の検証を行い、解決していないリスクについては、さらなるアクションを行っています。



各社のリスクマネジメント計画

各社のリスクについては、グループ各社の経営会議での決議後、グループCSR委員会での承認を得て、取締役会に報告をしています。四半期ごとにCSR委員会でモニタリングを行っています。計画策定後に突発的に顕在化したリスクについて、タイムリーに取締役会に報告し、対策を行っています。



ポーラ・オルビスグループ 重点リスク課題

2020年は、自然災害リスク(気候変動など)、法改正にともなうリスク、情報セキュリティリスク、働き方の多様化に伴うリスクなどを重点テーマとしていました。

ポーラ・オルビスグループ BCP(事業継続計画)

ポーラ・オルビスグループでは、2011年の東日本大震災の経験を生かして、各グループ会社の事業継続計画(BCP)を策定し、毎年実効性検証のための訓練を行っています。

2020年は、自然災害リスク最小化のための取り組みを行いました。化粧品製造に関する調達お取引先の、災害被災予想をハザードマップで確認し、ポーラとオルビスのBCP優先品目に関わるお取引先を確認、災害があっても主力商品の原材料の調達が滞らないよう、対応を進めました。

また、同時に暫定対応計画(優先復旧業務の洗い出しとその実行計画)を定期更新し、事業の早期復旧が実現可能な体制を整えています。

海外に拠点を持つ事業所でのBCP策定も2015年よりスタートさせ、事業所施設の安全確認の実施、および安否確認などの初期対応訓練を行っています。今後、国内各社と同レベルのBCP策定を目指しています。

ポーラ・オルビスグループ 反社会的勢力との関係遮断の方針・取り組み

ポーラ・オルビスグループでは、業務の適切性および健全性の確保のため、反社会的勢力との関係を遮断し排除すべく、以下のような取組みを行っています。グループの行動綱領の中で「反社会的勢力との対決」を宣言しております。また、契約書に反社会的勢力の排除条項を加えるよう、各グループ会社に周知徹底を図りました。

1. 行動綱領を遵守する旨の誓約書をグループ全ての従業員が提出
2. 警察その他の外部専門機関との連携
3. 契約書などへの反社会的勢力排除条項の導入
4. 反社会的勢力との取引を防止するための事前審査
5. 反社会的勢力に係る情報集約
6. グループ行動綱領に「反社会的勢力との断固とした対応について」を記載し、グループ全ての従業員に配布し、啓蒙・浸透



ポーラ・オルビスホールディングスでは、ステークホルダーの皆さまと積極的に対話を行い、そこで得たご意見をグループ内部で検討し、企業経営に反映させています。

ステークホルダー	主な対話の場	具体的アクション
お客さま	電話やWEBでのお客さまからの声 顧客満足度調査 販売データの分析	使っていただくことでお客さまの生き方まで美しくするような商品・サービスを提供します。 お客さまの声を速やかに経営まで共有する仕組みを整え、改善にいかします。
お取引先さま (サプライヤー)	購買方針説明会 品質監査 CSR調達アンケート/監査	お取引先さまと共に発展し強いサプライチェーンをつくってまいります。 主要なサプライヤーとは直接お会いし安定的な調達を目指し良好な関係性を構築します。
お取引先さま (ポーラビューティーディレクター(BD))	階層別教育(理念、商品、技術) 幹部営業会議 グラントオーナーヒアリング	ポーラの仕事をするだけで輝く生き方を提供したいと考えます。そのためBDとは積極的に意見交換を行っています。また商品・技術の他に理念教育にも力を入れています。
従業員	従業員意識調査 グループ横断研修 会社単位の従業員フォーラム研修 社内イントラネット	一人ひとりの個性を発揮し活躍することが企業の持続的成長の土台であると考えています。そのための環境づくりや制度の充実を図ります。
株主・投資家	株主総会 決算説明会 機関投資家面談 個人投資家向け説明会	経営者自ら積極的に国内外投資家とコミュニケーションをとり要望を経営にいかします。個人投資家向けには女性を対象としたIRセミナーを開催しています。
地域社会・NGO	自治体との協業・協力 NGO・NPOとの対話 文化芸術活動	社会・NGO・NPOからの要請へは事業影響度で優先度の高いものから、真摯に対応します。

ステークホルダーからのご意見をもとに改善した例

「ESGは経営のコミットメントが重要だ」(HD)

2020年より環境目標を役員報酬と連動

「敷居が高いと感じる」(ポーラ)

2018年1月より、「リンクルショット メディカル セラム」の価格改定を実施 15,000円
→13,500円(税抜)

「通販と店舗の顧客戦略は合わせて考えるべき」(オルビス)

2017年10月より、通販と店舗のポイントを統合

「工場見学を実施してほしい」(株主総会にて)

2017年11月に株主向け工場見学会を実施

✦ ステークホルダー・ダイアログ



ポーラ・オルビスグループでは、私たちの企業活動が社会の期待や要請と一致しているか、社会が求めるより良い製品・サービスの提供とは何かを検証するため、社外のステークホルダーの皆さまと対話を行いました。その概要について報告します。



※ステークホルダー・ダイアログ：企業を取り巻く様々な利害を有する関係者（ステークホルダー）が対話し、見解の一致点・相違点や背景などを確認・理解し合い可能な限り合意点を見出そうとする試み。企業の側はその合意点をもとにして企業経営に反映させ、企業と社会の相互発展を目指す取り組み。

第17回 ステークホルダー・ダイアログの開催報告 （開催日時：2020年9月28日）

討議テーマ：コロナ禍以降の事業環境変化に合わせ、さまざまな視点から機会・潮流・リスクを予測し、企業活動全体につなげる（ポーラ・オルビスホールディングス）

Backnumber

- 第16回 ステークホルダー・ダイアログの開催報告（開催日時：2019年8月21日）
討議テーマ：環境
（ポーラ・オルビスホールディングス）
- 第15回 ステークホルダー・ダイアログの開催報告（開催日時：2018年7月20日）
討議テーマ：お客さま、従業員との思想や理念の共有が21世紀の企業競争力に
（ポーラ・オルビスホールディングス）
- 第14回 ステークホルダー・ダイアログの開催報告（開催日時：2017年11月14日）
討議テーマ：ステークホルダーからのご意見・ご指摘（POLA）
- 第13回 ステークホルダー・ダイアログの開催報告（開催日時：2017年10月24日）
討議テーマ：ステークホルダーからのご意見・ご指摘（ORBIS）
- 第12回 ステークホルダー・ダイアログの開催報告（開催日時：2016年9月14日）
討議テーマ：さらなる飛躍へ～オルビスのブランドコミュニケーション戦略～（ORBIS）
- 第11回 ステークホルダー・ダイアログの開催報告（開催日時：2016年7月5日）
討議テーマ：「ずっと選び続けたいブランド」と思っていたために（POLA）
- 第10回 ステークホルダー・ダイアログの開催報告（開催日時：2015年9月3日）
討議テーマ：ブランド再構築から“進化”へ～新たな価値創出をめざして～（ORBIS）
- 第9回 ステークホルダー・ダイアログの開催報告（開催日時：2015年8月27日）
討議テーマ：ポーラの企業価値を高めるために（POLA）
- 第8回 ステークホルダー・ダイアログの開催報告（開催日時：2014年8月26日）
討議テーマ：持続的成長に向けて、新たなオルビスブランドを確立するために（ORBIS）
- 第7回 ステークホルダー・ダイアログの開催報告（開催日時：2014年8月22日）
討議テーマ：環境変化に対応し、新たな価値創造を続けるために（POLA）
- 第6回 ステークホルダー・ダイアログの開催報告（開催日時：2013年12月6日）
討議テーマ：価値ある存在として、選ばれる企業を目指して（ORBIS）

- 第5回 ステークホルダー・ダイアログの開催報告(開催日時:2013年12月2日)
討議テーマ:女性応援活動を通じ、企業価値向上を目指して(POLA)
- 第4回 ステークホルダー・ダイアログの開催報告(開催日時:2012年11月14日)
討議テーマ:オルビスならではの社会的価値提供を目指して(ORBIS)
- 第3回 ステークホルダー・ダイアログの開催報告(開催日時:2012年10月10日)
討議テーマ:女性を応援する企業であり続けるために(POLA)
- 第2回 ステークホルダー・ダイアログの開催報告(開催日時:2011年11月9日)
討議テーマ:女性を応援する企業でありつづけるために(POLA)(966KB) 
- 第1回 ステークホルダー・ダイアログの開催報告(開催日時:2011年9月2日)
討議テーマ:お客さま満足の向上を目指して(ORBIS)(929KB) 



ポーラ・オルビスグループCSR賞は、日頃のCSR活動において積極的に取り組んでいる団体、また個人の努力に対して敬意を表し、活動の発展を支援するために設けられました。2020年は、応募件数59件より、社長賞1件、優秀賞1件、奨励賞1件、特別賞1件を表彰しました。今年も事業活動を通じて社会の要請に応える活動が多く寄せられ、グループの持続的な成長をステークスホルダーと共に、進めてまいります。



オルビス 無人搬送ロボット

2020年度(第14回)ポーラ・オルビスグループCSR賞活動報告

受賞	受賞対象	テーマ	受賞理由
社長賞	オルビス (DECENCIA)	無人搬送ロボットを導入し自動化を促進した新たな出荷ライン「T-carry system」を稼働	オルビスの出荷倉庫で、小型AGV330台を投入、新たに「T-Carry system」を導入し、ディセンシアの出荷ラインも統合した。「T-Carry System」によって、旧出荷ラインに比べ、出荷能力は1.3倍となり、コストは18%削減(1件当たり出荷作業費)、消費電力は40%削減(年間157,920KW相当)、電力削減によるCO2排出削減は環境対応、そして物流危機による将来的な人手不足(=コスト高騰)にも対応した。
優秀賞	ポーラ	ポーラ サステナビリティ方針を策定—「女性」と「がん罹患患者」に対するエンパワーメント活動	2020年6月ポーラ サステナビリティ方針を策定。 POLAが目指す未来を「誰もが美しく生きることができる社会」—自分自身の可能性を信じ、人の、社会の可能性をも信じていることができる生き方—と定義。 ポーラは「女性のエンパワーメント」に注力し、日本へ、世界へ発信することにより社会意識の変革に貢献していく。また、2人に1人が一生のうちに一度はかかると言われている「がん」の罹患患者へは、本部、販売第一線が一丸となって、全国で啓蒙・募金活動し、罹患患者への理解、QOLの向上に寄与すべく行動を起こし、その取り組みは外部からも評価された。(「女性からだ会議大賞2020」受賞 & 「がんアライアワード」ゴールド受賞。)
奨励賞	ポーラ美術館	自然環境や地域と共存しながら世界へ誇る美術館を目指し変革	コロナ禍による臨時休館を乗り越え「モネとマティス」展を実施。今までになかった作家の組み合わせとその斬新なテーマ性により注目を集め、お客様満足度は過去最高点を記録。箱根の自然を満喫できる遊歩道を1.5倍へ拡張したところ開放的な空間が好評。2020年10月には通常時の1.5倍の来場者を集めた。「箱根の自然と美術の共生」をベースに、18年にわたって文化への貢献を果たしてきたことは、今に至る地道な自然保護活動と年間約20万人の集客(累計394万人)という周辺への経済効果が認められるようになり、地元にとってもなくてはならない存在として評価されている。
努力賞	グループ全従業員	コロナ禍において事業継続のために対応	未曾有のコロナ禍の中、店頭スタッフ、工場勤務、ビルメンテナンス担当など在宅勤務できない業務担当者は、事業継続のために健康リスクも顧みず対応。また、皆が安心して業務に取り組める環境整備のために各社のIT部門、人事部門も尽力した。コロナ禍において、事業継続のために奮闘した従業員全員の功労に対し、特別賞というかたちで称えあいました。