2025 年度 ESG 重要课题及 2024 年度目标和业绩列表							
类别	可持续发展课题领域	ESG 重要课题 重点项目 / 负责人	影响	理想状态/中长期目标/ 尤其希望做出贡献的 SDGs		2024 年度目标	2024 年度实际成果
		贯彻产品安全和品质管理 执行董事,安全品质生产技术本部长	降低负面影响 发生健康危害,违反食品相关法规	我们生产的所有产品,都要实现起因于本公司的投诉为零	12 AREE AREE A	为实现零重大质量投诉目标努力提高员工的质量和食品安全意识	重大质量投诉: 0件
					-00	加强与集团各公司品质负责人员的沟通,促进食品安全文化、质量信息等方面的信息共享	分享集团制造公司的产品回收培训程序和培训记录、内部监查的不良事项和好事例、食品 安全指南等
羊		减少油脂工艺污染物* 高级执行董事,油脂事业本部长	开创正面影响 · 实现人们终身的幸福安康的生活 · 美味与健康并存	根据市场的期待减少加工过程中的工艺污染物	3 as as as a same	在以下7家集团公司中,对工艺污染物3-MCPDEs/GEs ^{*1*2} ,根据客户要求设定上限数值的产品的供给率实现100%目标 *1 3-MCPDEs: 3-MCPD脂肪酸酯类。主要由中性脂质在高温条件下(> 160-200℃)和氯反应生	100%
美味与健康	食品安全与健康			10 mg 11 mg 12 km mg 14 km mg		成。 *2 GEs: 缩水甘油脂肪酸酯类。主要由中性脂质在高温条件下(>200℃)生成。	
191		解决身心健康问题 执行董事,研发本部长		明确化产品的健康价值,并通过产品扩大健康价值的提供,为构建人们身心健康、富有生活有意义的社会做出贡献。	3 an and a second	拓展增进身心健康的食品市场 确立稳定化DHA-EPA的健康功能方面的美异化和产品优势	豆乳奶油黄油和豆乳发酵原料等豆乳产品,除了健康感之外,因在功能上改善了风味和口感而获好评,正在烘焙市场上得到青睐和增长 通过使用软胶素摄取稳定化DHA PROBABE®试验。验证了在口味和健康功能方面且有优
		△11)生 ⁄▽ +芒 / / · / · / · · · · · · · · · · · · ·	T.剑.T.表尽响	海过市产运业並及技施收金口和产上金口的生物收入400万金口油肠和		确立稳定化DHA-EPA的健康功能方面的差异化和产品优势	通过使用软胶囊摄取稳定化DHA PRORARE® 试验,验证了在口味和健康功能方面具有优异功效。另一方面,因此获得的知识经验如何投入应用,有待今后进一步推动
		<u>创造多样化的植物性材料</u> 执行董事,研发本部长	开创正面影响 通过多样化的饮食选择提供丰富的饮食场景通过可持续的蛋白质源供给缓解饮食资源的分布不均衡并为促进健康做贡献	通过更广泛地普及植物性食品和扩大食品的选择性,为解决食品课题和 拓展本公司集团的挑战领域做出贡献。	2 *****	创造为价值观多样化做贡献的新植物性材料 可持续持续强力源的供应	以植物为原料的鲜奶油和 MIRACORE®*的产品化取得进展。 * MIRACORE®: 能提供与动物性食品同等"满足感"的植物性食品技术品牌
			·通过扩大植物性食品材料的消费来降低环境负荷(削减 CO₂排放量和用水量)			可持续植物蛋白源的供应	虽然优质大豆肉 ² 的品质获得认可,但在目标市场的普及却较缓慢 优质大豆肉:实现了"像肉一样的纤维感和嚼劲"和"口感"的两全其美,正宗食感的美味大豆肉食材
		减少食物损耗和升级再造 执行董事,研究开发本部长	降低负面影响 低效率的资源消耗和废弃物的排放	通过技术革新及副产物的再利用减少价值链上的食物损失和减少废弃物	2 ****	研究能够延长食品保质期的方法和产品开发	随着奶油的冷冻解冻技术的提高,通过独自的发酵技术大大提高了奶酪风味的产品等,10 种上市
		力決併な到金日では	15 / 17 在 天 B/ 11 位	T 华 左 卧 工 抬 净 环 癌 名 类 / C 工 月 巫 左 经 亦 小 艮 响 始 示 杜 法 统 T 型 注 入	C SAUSE	积极有效利用废弃物追求新的功能和价值	推进大豆食物纤维和大豆多糖类的用途研发,并开始应用
		<u>构建循环型食品系统</u> 执行董事,研究开发本部长	降低负面影响 供应链上的CO₂排放量	开发有助于构建环境负荷低、不易受气候变化影响的可持续循环型社会 的大豆利用技术。	9 Fa.den	在施用CO₂施肥的条件下选育具有增产潜力的大豆品种	通过选育高产大豆品种,证明了其可以固定(资源循环)更多的CO2
					12 ARE AREEP	验证中等规模种植设施的生长环境条件	在九州电力株式会社运营的植物工厂内进行了栽培试验,并在受控环境下采用多级水种植 法收集了种植数据
		<u>降低CO₂排放量</u> 执行董事,安全品质生产技术本部长		《环境愿景2030/2050》 2050年度目标: 温室气体(GHG)净零排放		制定减少CO₂排放量的新目标	·制定新目标。自2025年度起,推动各项活动实现新的减排目标 2030年度: 将范畴1+2温室气体总排放量减少42% 将范畴3(类别1)温室气体总排放量减少25%
	(P)			2030年度目标: 范畴1+2: 温室气体总排放量减少42% 范畴3(类别1): 温室气体总排放量减少25% FLAG(森林、土地和农业): 温室气体总排放量减少30.3%	7 #3### 7 #### 		将FLAG温室气体总排放量减少30.3% 2050年度: 将范畴1、2和3温室气体总排放量实现净零排放 *本可持续发展报告刊登的为旧目标
	环保型产品制造			(基准年: 2020年度)	13 ^{чина}	范畴 1 + 2 排放量提高减排水平: 持续推广节能活动和引入可再生能源	· 通过对集团四家公司进行环境监查活动提高内部意识 · 在不二制油株式会社开展节能巡查,推动节能活动并促进自律化
						范畴 1 + 2 排放量提高减排水平: 促进海外集团公司引入内部碳定价计划	在5家海外集团公司开始试行内部碳定价 已对 20 家国内外供应商利用在线访谈和问卷调查的方式进行了调查
		降低用水量	降低负面影响	《环境愿景2030/2050》		范畴 3 排放量提高减排水平: 持续推动供应商参与制定新的减少用水量目标	· 设定新目标。自2025年度起为实现新的减排目标努力推动各项活动
		执行董事,安全品质生产技术本部长	· 水资源枯竭 · 水资源污染	2030年度目标: 每单位产量用水量减少20% (基准年: 2020年度)	6 HATTER LINES		2030年度(基准年2020年度): 单位用水量减少20% *本可持续发展报告为旧目标
					∞	推动持续开展减少用水量活动并提高员工意识	· 通过对集团四家公司进行环境审计,提高集团内部意识。 · 向集团各公司横向推广减少用水量的改善事例。
		降低废弃物排放量 执行董事,安全品质生产技术本部长	降低负面影响 低效率的资源消耗和废弃物的排放	《环境愿景2030 / 2050》 2030年度目标: 单位产量废弃物降低10%(基准年: 2016年度) 2030年度目标: 保持再资源化率在99.8%以上(日本国内集团公司)	12 SRE ARREP	继续推动废弃物削减活动和提高员工意识水平	· 通过环境监查对4家集团公司开展提高公司内部认知活动 · 将废弃物使用量削减相关的改善事例向各集团公司横向推广
		生物多样性的保护和恢复 执行董事,经营企划本部长	降低负面影响 自然生态系统的丧失	构建自然向好的价值链	13 *KRB	审议额外目标和监测指标	· 制定"环境愿景2030/2050" - 减少温室气体排放:制定2050年度净零排放目标、2030 年度 1.5°C目标及FLAG目标
					15 NATE N		- 减少用水量: 上调2030年度目标 ·制定棕榈油供应链中的 "2025年零森林破坏目标"
		棕榈油的可持续采购 高级执行董事,油脂事业本部长	降低负面影响 · 因以往的劳动惯例造成人权侵犯 · 农户的贫困	<中长期目标> 森林破坏为零、泥炭地开发为零、剥削为零 <可持续采购承诺> ·到2030年为此实现至农场为此的可追溯性(TTP)100%	8 地区中和	至榨油工厂的可追溯性 (TTM): 100% 至种植园的可追溯性 (TTP): 85%	TTM:100% TTP:95%
			· 童工、强迫劳动 · 对原住民、地区居民、劳动者的剥削 · 自然生态系统的破坏和损失	· 到2030年为止实现至农场为止的可追溯性(TTP)100% · 2030年之前对所有直接供应商实行劳动环境改善项目(LTP*) * Labour Transformation Programme	12 AREA	全种植园的可追溯性(TTP): 85% 继续通过卫星图像进行持续识别并监测,验证、消除棕榈油供应链中的森林破坏行为	继续与卫星监测公司合作,监测棕榈油供应链中的森林破坏情况
			· 土地利用转型 · 不必要的废弃物造成环境污染		15 Heath	帕尔麦久棕榈油有限公司(马来西亚)供应商劳动环境改善项目适用率: 80%	83%
				zeb IZ ₩0 □ ±−.		2030 KPI: 无森林破坏和土地转换(DCF)	93.65%
		可可的可持续采购 高级执行董事,COO兼巧克力事业本部长		<中长期目标> 森林再生、废止童工 <可持续采购承诺> ·在2030年前根除童工		在集团的直接采购供应链区域种植了6万2000棵树,继续开展100万棵树种植活动(科特迪瓦)	与AgroMap合作在科特迪瓦种植了7万0023棵树
				· 在2030年前根除童工 · 到2030年为止,在可可栽培地区植树100万棵	4 KERR	为了改进直接采购和可追溯系统,保持90%农户的GPS测绘 继续对集团直接采购供应链中的农户进行GAP*培训	已完成90%直接采购地区的测绘 共有2万4281家人接受了GAP培训
					8 HEIGH	* GAP: Good Agricultural Practices(良好农业操作规范) 作为其对Cocoa and Forests Initiative(CFI)下承诺的一部分,巴洛美巧克力公司在种	共分发了22万4927棵树苗
					12 ARREA	作为其对Cocoa and Forests Initiative(CFI)下承诺的一部分,巴洛美巧克力公司在种植园及其周围地区分发了约16万5000株树苗(科特迪瓦、加纳)	共分发了22万4927棵树苗 其中5万8348棵树苗本公司种植 科特迪瓦: 4万6952棵树苗 加纳: 1万1396棵树苗
					15 HHEIR	利用Satelligence提供的数据 ⁻⁴ 评估供应链相关的森林破坏以及对超过13万1000公顷的森林破坏风险进行评估	对科特迪瓦、加纳和厄瓜多尔共计13万0407公顷的森林破坏风险进行评估
	可持续采购					继续对在本公司集团的直接采购供应链 ⁻⁵ 上的农户团体进行童工监测和补救系统(CLMRS)指导	CLMRS覆盖了本公司集团直接采购供应链上100%的农户团体
						在本公司集团的直接采购供应链上的约110个社区中开展妇女赋权支援活动(科特迪瓦、加纳)	在与供应链相关的114个社区中,有458个VSLA(储蓄和贷款协会)正在开展活动。
		大豆的可持续采购 执行董事,大豆加工材料事业本部长		<中长期目标> 森林破坏为零、剥削为零	12 ARE	根据与供应商的直接对话,加强供应商的参与合作	促进与北美和中国供应商的直接对话,确认可追溯进展状况
				<可持续采购承诺> 保证在2030年内实现至社区层面的可追溯性,同时RTRS*认证品或符合 RTRS认证标准的其他认证品的采购率: 100%	13 **sff==	确保至第一次集货地点的可追溯性: 90%以上	确保至第一次集货地点的可追溯性: 92.8%
		乳木果仁的可持续采购		*RTRS: Round Table on Responsible Soy Association(负责任大豆圆桌会议) <中长期目标>			
可持		<u>乳水果仁的可持续来购</u> 高级执行董事,油脂事业本部长		保护森林,支持女性赋权 <可持续采购承诺> · 防止森林破坏和保护绿地:至2030年为止每年植树6000棵		植树6000棵/年	植树7018棵/年
续的食品价				·至地区层面的可追溯性:至2030年为75% ·来自Tebma-Kandu项目采购的乳木果仁比例:至2030年为止50% ·在西非乳木果油的榨油和分类比率:到 2030年达到 100% ·不二制油加纳的能源使用量中非石化燃料 1比率(用于产生蒸汽):	1 X87	包括从Tebma-Kandu合作社的采购,至地区层面的可追溯性: 70%	91%
价 值 链				· 不二制油加纳的能源使用量中非石化燃料 ''比率(用于产生蒸汽): 100% · 为了加强Tebma-Kandu合作社 ''的代替收入,本公司集团捐赠仓库活用比率为: 80% '3	10 MARTH	来自Tebma-Kandu项目采购的乳木果仁比例: 20%	15%
				*1 将分离乳木果油时得到的副产物乳木果液态油作为生物质燃料使用。 *2 Tebma-Kandu 项目的加盟合作社。 *3 由于在2022年度已经完成了与地域价值创造相关的KPI "不二制油加纳的正规雇佣员工数:增加50%(与2017年比)",因此,从2024年度开始制定新的KPI	15 tives to	在西非的乳木果仁油提取/分类率: 100%	100%
				雇佣页工数: 增加50%(与2017年比)",因此,从2024年度开始制定新的KPI来取代。在不二制油加纳公司捐赠的乳木果仁储存仓库中,利用盈余空间和乳木果收获季节以外的期间,储存乳木果以外的农作物而产生收入的仓库所占比例。		不二制油加纳的能源使用量中非石化燃料比率(用于产生蒸汽): 100%	70%
		促进DE & I ^{*1*2} 高级执行董事,CFO兼人事总务本部长	开创正面影响 ·提供公平的机会和评价 ·促进体面工作	·努力清除处于不利状态的员工所感受到的阻碍,提供公正的机会和评价(公平性) ·培养提高全体员工归属感的企业文化(包容性)		确保经营层的多样性	<集团整体> 经营会议成员的多样性(外国人、女性)比率为46%(截至2025年4月1日) 开始年度2022年度: 从42%到中期经营计划期间改善4%。
		*1 DE&I: 多样性、公平性和包容性 *2 通过提供公正的机会、评价和包容性管理灵 活起用各种人才。	· 发挥多样化且高度专业化团队的创造力 降低负面影响 因国籍、性别、人种、年龄、性取向、人格、残疾与否等	· 多样性所创造的商业模式和价值(多样性)		是宣答理尼伦山铁板类大红和马尼尔特特拉拉佐车	主要原因是在东南亚洲地区起用。最大的课题是提高日本总公司决策层的多样性
			因国籍、性别、人种、年龄、性取向、人格、残疾与否等 的歧视			最高管理层发出就经营方针和对员工的期望的信息	<集团整体> · 创造管理层与员工直接对话的机会 · 举办业绩和业务说明会 · 通过集团内部网络交流工具 "FUJI Connect" 传播信息和相互交流
							<原不二制油株式会社> ·自2023年起,推出一档双向沟通视频节目,社长不仅会传达信息,还会解答员工的疑问。社长将继续出演该节目 <巴洛美巧克力公司(美国)>
							·通过定期的交流构筑伙伴意识和信赖关系。创建协作增强程序。 召开全公司员工大会,发布高层领导的视频讲话,并开设信息共享网站。 KPI: 员工留任率提高10%。
							< 中国区域 > ·举办高级管理人员恳谈会、总经理对话会·表彰会(销售员工·技术员工) KPI:高级管理座谈会1次、经营者感言(各公司1次共计4次)
					5 ^{dalera}	尊重少数群体,为每个人创造良好的工作环境	<不二制油> ·持续采取措施提高员工留任率(职场和工作内容咨询、跟进面谈等)。 关于残障人士雇佣、除了2024年开园的农园之外、新的农园从5月开始签约。
					8 183.718 8 183.718		关于残障人士雇佣,除了2024年开园的农园之外,新的农园从5月开始签约。 KPI: 除生产岗位外,新毕业生的男女比例达到1:1。 未完成残障人士就业法定就业率(1.85%)
					10 *>****		·推进健康经营:以增进健康为目的的禁烟措施、通过体力测定提高健康意识 KPI:连续8年获得白色500,同时超过2023年评价结果的62.2 从2025年4月开始推进了在国内的事务所用地内以及工作时间内全面禁烟等措施,但是没
							有取得白色500 <哈罗德有限公司(巴西)>
							· 改善少数群体待遇,打造人人友好的职场环境。已实现针对女性、LGBTQIAPN+群体以及残障人士的目标。 KPI:女性比例增加5%,LGBTQIAPN + 员工增加20%,残障人士增加5%
							< 不二植物油有限公司.(美国) > · 录用当地职业学院的高中生。 KPI:从当地的职业学院高中生中录用5名
						改进评估制度,创造公平的职场,并促进管理人员的理解	< 中国区域 > · 普及公正的职场建设评价制度的改善和管理人员的理解。 KPI: 改讲评估表和流程
	人力资源与职业安全						KPI:改进评估表和流程 <东南亚地区> ・本地外派员工的职业发展
							KPI: 派遣体系的完善性 <欧洲地区 > ·制作以普及投诉处理制度等为目的的员工手册,向全体员工分发、签名、活用
		确保与培养人才	开创正面影响	· 对应国内外环境变化,我们储备了为提高企业价值做出贡献的大量人		<确保人力资源>	·制作以晋及投诉处理制度等为目的的员工手册,向全体员工分发、签名、活用 KPI: 员工的理解 · 确保按工种录用的新员工
		伽依与培养人才 高级执行董事,CFO兼人事总务本部长	一	· 对应国内外环境变化,我们储备了为提高企业价值做面页献的大量人才,在各自领域拥有高水平专业人才数量比现有水平进一步增加· 主要职务(董事、部长、课长)的继任候选人时常处于待命状态		(個保入力気源)不二制油: 重新审视新毕业生的招聘方法	・ 開保技工作家用的新贝工 KPI: 系统工种2名→(实绩)2名 销售工种4名→(实绩)7名 工作人员5名→(实绩)4名
						< 确保人力资源 > 不二制油: 提高新正式员工的留任率	·最近3年的新规正社员采用者(包括应届生、中途)留任率:保持91.5%以上:(实绩)94.9%
						< 确保人力资源 > 集团整体: 海外外派人员岗位管理	·由于经营合并导致的组织合并、体制变更,暂停职位管理 ·仅确认了海外外派人员的情况,并通过问卷调查和对有意向成为海外外派人员进行了 个别访谈
					5 daife	<人力资源开发> 集团整体: 培养下一代经营人才	· 完成新一代管理人才库中期目标
					8 MRICHN 8 MRICHN 10 MOTTS	<人力资源开发> 不二制油: 培养管理人才(职位管理、部长、课长)	·由于经营合并导致的组织合并、体制变更,暂停职位管理
					(€)	< 人力资源开发 > 集团整体: 培养全球人才(培养海外派驻人员候选人和选拔培养海外集团公司干部候选 人)	· 海外派遣人员培养计划: 选拔第2期生, 启动项目 · 海外研修生: 新派遣 · 海外集团公司干部候补生的选拔培养
						<人力资源开发 > 海外: 员工能力开发和职业发展投资	< 巴洛美巧克力公司(美国) > · 引入新的学习内容,帮助员工掌握及时且重要的技能
							· 为了有效的绩效评价开展经理培训项目 KPI:职业发展进度 <东南亚区域 > · 举办劳动省推荐的研修
							KPI: 培训计划参与率 <中国区域 > · 员工能力开发和职业发展投资
		減少工伤和财产损失事故	降低负面影响	以尊重人和安全第一为最优先事项,创建"安全舒适的工作场所",从	3 an assault	零严重事故	KPI: 举办管理人员培训 0起严重事故
		执行董事,安全品质生产技术本部长	· 发生重大灾害和重大财产事故 · 发生因劳动造成的伤害、疾病、身体不适 · 发生职场集体感染疾病	而在全集团公司实现零工伤	8 182 (193 8 183 (193 183 (193 183 183 (193 183 183 (193 183 183 183 183 183 183 183 183 183 18	* 严重事故: 死亡事故, 导致四肢等留下后遗症的事故, 长期住院(60天或以上)事故零严重财产损失事故 * 严重财产损失事故	0起严重财产损失事故
		信息安全管理	降低负面影响	建立应对体制,加大措施力度,应对给企业管理带来重大影响的IT安全	-111	* 严重财产损失事故: 爆炸、火灾和财产损失事故, 导致行政当局下令关闭整个工厂的事故继续开展包括安全内部监查在内的CSIRT的对策状况评估活动(2024年度计划: IT评估12家, OT评估6家)	对14家公司实施IT评估,7家公司OT评估
		高级执行董事, CFO兼财务会计本部长	· 发生对社会和人类生命的损害 · 自然生态系统的破坏或丧失 · 因信息泄露事件造成外部攻击和损害 · 发生腐败、贿赂、反竞争行为或其他违法行为	风险,实现本公司集团的可持续发展。		家、OT评估6家) 引进技术性对策(2024年度计划:以全公司为对象。规模极小的基地和投资比例较低的基地除外)	虽然有部分对策尚未实施,除此之外,所有对象公司均已完成计划
	信息安全		· 发生腐败、贿赂、反竞争行为或其他违法行为			地除外) 	按计划完成
企业行为		<u>可靠的内部通报制度的运用</u> 推进公平交易		开展公平、透明的事业活动,成为被所有利益相关者信赖、诚实的企业		零严重违规	不二制油集团事业运营相关重大违规0件
		高级执行董事,CFO兼法务部门担当董事				构建重大法规违规风险管理体制实施针对全集团的合规计划	通过内部控制法务确认表,掌握并确认合规风险及活动状况 举办全球在线学习和集体培训
	公正的企业活动					实施针对全集团的合规计划 提高员工的合规意识	举办全球在线学习和集体培训 问卷调查"在业务和合规性对立的情况下,有没有优先合规性的企业风气"的肯定回答率 为00.3%(与前一年比据小乙1.0个百分点)
							为90.3%(与前一年比减少了1.0个百分点)