

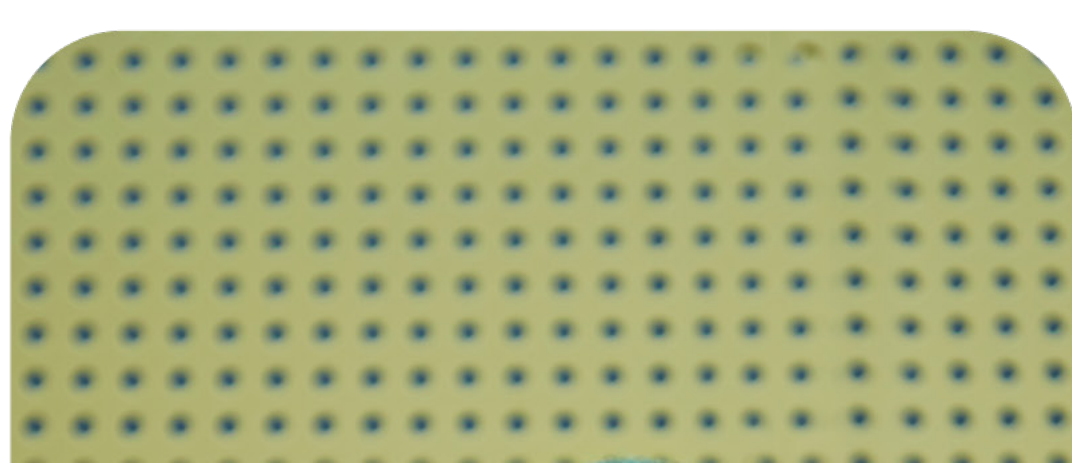
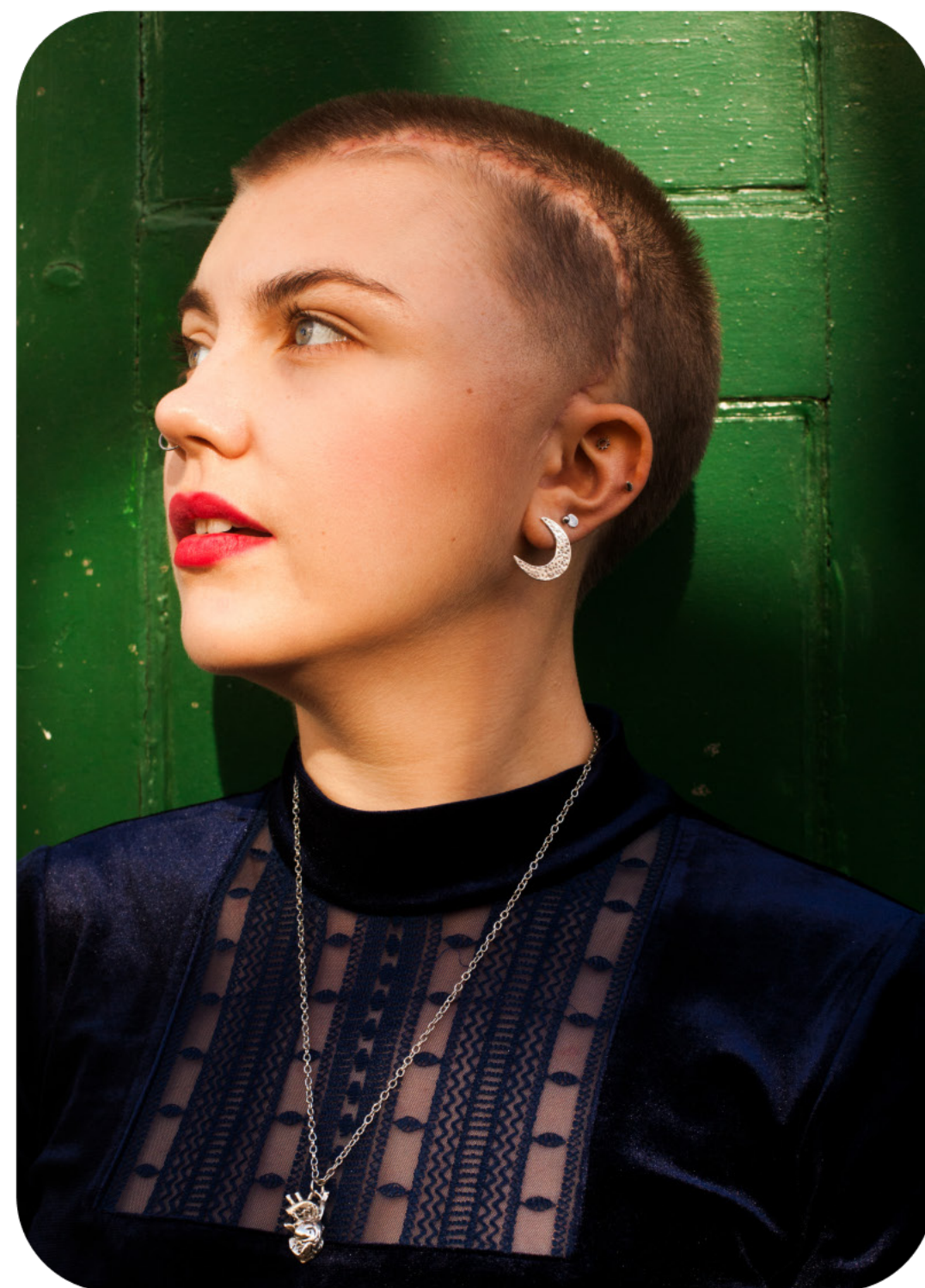


# 2024年 ESG 影響レポート

ポジティブなオンライン環境を通じて、より良い世界を作る。







# 目次

## Pinterest について

CEO からのメッセージ  
会社概要  
Pinterest の価値観  
レポートのアプローチ  
2022 / 2023 年のハイライト

## 人を優先する

従業員のウェルビーイング：福利厚生、健康、安全  
従業員のウェルビーイング：インクルージョンとダイバーシティ  
コミュニティにおけるウェルビーイング

## ポジティブなプロダクト

ユーザーのウェルビーイング：Pinterest の誓約  
インクルーシブな AI  
安全性とセキュリティ  
誤情報への取り組み

## 地球を守る

追跡と削減  
エンゲージメントとつながり  
資源の保護

## ガバナンスフレームワーク

コーポレートガバナンス  
倫理とコンプライアンス

## 将来の見通しに関する記述

## 付録

GRI インデックス  
SASB インデックス  
TCFD インデックス





## CEOからのメッセージ

### 自分らしい毎日を過ごすためのインスピレーションをすべての人に届ける

私は、2024年 Pinterest 環境・社会・ガバナンス (ESG) 影響レポートを発表し、業界、コミュニティ、地球に良い影響を与えるという Pinterest の揺るぎない取り組みを紹介できることを誇りに思います。ESG レポートは、人、プロダクト、地球、ガバナンスという相互に関連する4つの分野に着目し、Pinterest が実現した成果の証として2022年と2023年の取り組みを報告しています。

Pinterest の使命はシンプルで、自分らしい毎日を過ごすためのインスピレーションをすべての人に届けることです。毎月5億人以上のユーザーが Pinterest にアクセスしており、私たちの仕事はこれまで以上に重要性を増しています。Pinterest は、世界で最もインスピレーションにあふれ、ポジティブなプラットフォームを構築することを目指しています。これは、心のウェルビーイング、帰属意識、安全性を弊社の目的の中心に置くことを意味します。

その変化は内から始まることを認識し、私たちは職場におけるインクルージョンとダイバーシティの強化、従業員のウェルビーイング、ペイ・エクイティ (同一価値労働同一賃金) の強化に注力しました。また、温室効果ガス排出量を削減するために科学的根拠に基づく目標を設定し、プラットフォームに気候に関する誤情報ポリシーを導入しました。

前回の ESG レポート以降、私たちはより大きな影響を与えるよう、引き続き取り組んできました。Pinterest は、若者のメンタルヘルスと心のウェルビーイングを推進している世界中の60以上の非営利団体に投資しており、これまでの投資金額は2,000万ドルに達しています。Pinterest は、インターネットを誰にとっても、特に若い世代のユーザーにとって安全かつ健全な場所にするという目標に向かってテクノロジー企業と広告主が団結するための行動喚起、「Inspired Internet Pledge (健全なインターネットを目指す誓約)」の創立時の署名者となりました。

Pinterest での帰属意識の向上に向けた幅広い取り組みの一環として、一連のインクルーシブな AI にボディアイティブテクノロジーを導入しました。業界をリードするこのテクノロジーは、さまざまな体型を識別するもので、Pinterest の検索結果にグローバルコミュニティの多様性がより適切に反映されるようになります。

Pinterest はこれらの成果を積み重ねるべく努力しており、今後もこうした影響を広げるよう取り組んでいきます。

Bill Ready、CEO



# 会社概要

Pinterest は、世界中のユーザーが自分の好みに合った商品を見つけるために利用しているビジュアル検索・探索プラットフォームです。41の言語で利用でき、毎月5億人\*を超えるユーザーがPinterestにアクセスし、無数のアイデアやインスピレーションあふれるコンテンツを探索しています。

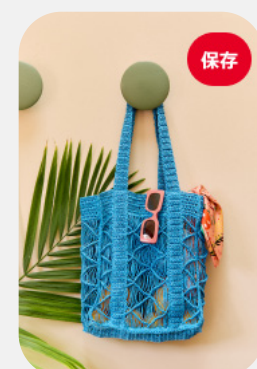
2010年に創業したPinterestはサンフランシスコに本社を置き、シカゴ、ニューヨーク、トロント、アトランタ、ロサンゼルス、パロアルト、シアトル、ロンドン、アムステルダム、ベルリン、ダブリン、ハンブルク、マドリード、ミラノ、パリ、ワルシャワ、メキシコシティ、サンパウロ、シドニー、シンガポール、東京にオフィスを構えています。その4,000人以上の従業員が、Pinterestのミッション「自分らしい毎日を過ごすためのインスピレーションをすべての人に届ける」を推進しています。

詳細を見る：  
[Pinterest | Pinterest ニュースルーム](#)

## データで見る Pinterest\*

### 15 億件

毎週保存されるピンの数



### 10 人に 8 人

Pinterestを「ポジティブなプラットフォーム」と回答したユーザーの割合



### 85%

新しいプロジェクトを始めたいとき最初にPinterestへアクセスすると回答したウィークリーユーザーの割合



### フェスティバルのヘアスタイル

84件のピン・2件のサブボード

### +50%

Pinterestを今日ショッピングするための場所だと回答したユーザーの割合



### 80%

Pinterestで新しいブランドや商品を見つけたい経験があるウィークリーユーザーの割合



### Home Universal

\*Pinterestによるグローバル分析調査 (2024年第1四半期)



# Pinterest の価値観

Pinterest は、企業として前進するために基準を設けています。これらの基準は、Pinterest の成長に合わせて進化させていく必要があります。2022 年には、組織のあらゆるレベルの従業員から受け取ったフィードバックに基づき、Pinterest の新たな価値観を発表しました。以下の5つのコミットメントは、Pinterest の基盤を成すものであり、日々の仕事を通じて効果を発揮しています。



## Put Pinners first ユーザーを第一に考える

私たちは絶え間なく Pinterest ユーザーの多様なニーズにフォーカスしています。Pinterest のプロダクト、ビジネス、ポリシーに関するあらゆる意思決定は、常にユーザーのウェルビーイングを重視したものです。ユーザーの意見に積極的に耳を傾け、ユーザーのために、ユーザーと一緒に Pinterest を作り上げています。



## Aim for extraordinary (最上を目指す)

Pinterest はより高い基準からスタートすることで、最上のプロダクトと体験を構築します。大いなる成功を収めるために必要な勇気、技能、質の実践を目指し、相互に助け合い努力します。



## Create belonging (帰属意識を生み出す)

みんなが帰属していると思える社内文化を形成するため、一人ひとりが責任を持って行動します。Pinterest は個人の見方と人生経験を尊重しています。異論を受け入れ、真摯に話し合い、リアルタイムにフィードバックを返すことで、イノベーションと成長が促進されます。一人ひとりがまず自分から他のメンバーへ手を差し伸べることで、強固なつながりを育み、社内のみんなのウェルビーイングを支えます。



## Act as one (チームとして働く)

常に一緒に働く他のメンバーが活躍できるよう努力し、成功はチーム全体で分かち合います。サイロ化のない働き方を心がけ、全力で取り組みます。全員が一致団結してチームが決定した方向に突き進みます。



## Win or learn (勝つか学ぶか)

Pinterest の使命を達成して成長するには、常に進化を続ける必要があります。スマートにリスクを負って果敢に挑戦して目指すものは、ワンランク上の成果です。たとえ成功しても失敗しても、十分に努力して、教訓を次回のチャンスに積極的に生かせば、その経験から学んだ内容は決して裏切りません。

Pinterest の長年の価値観「ユーザーを第一に考える」について

「なぜこの価値観が重要なのかを尋ねたところ、従業員は『ユーザーは常に最も批判的な目を持っている』、『ユーザーのことを考えるときに私たちは最善の意思決定ができる』など、素晴らしい答えを返してくれました。最近の戦略セッションでは、アイデアを求めて Pinterest にアクセスするユーザーをクリエイターはどのようにサポートできるかという点について、さまざまな意見を交わしました。ユーザーファーストであるとは、Pinterest にアクセスするユーザーが求めるインスピレーションにあふれたコンテンツを提供する @pinterestcreators や投稿者を支援するということです」

**Malik Ducard**  
最高コンテンツ責任者、  
Pinterest





# レポートのアプローチ

## ダブルマテリアリティ評価

2022年、Pinterestは自発的な報告と将来の戦略に関する目的に対して、ダブルマテリアリティ評価を行いました。その評価において、私たちが環境と社会に与える実際の影響と潜在的な影響、およびこれらの要因が会社に与える影響を分析しました。この評価では、デスクリサーチ、内外のステークホルダー（投資家、コンテンツクリエイター、非営利団体など）へのインタビュー、エグゼクティブレビューなどを行い、Pinterestの最も重要な影響項目を特定しました。これには、人、コーポレートガバナンス、データのプライバシーとセキュリティ、メンタルヘルス、インクルージョンとダイバーシティ（I&D）、気候変動、責任のあるインスピレーションにあふれたコンテンツと広告、倫理的行動、エネルギーと再生可能エネルギー、人権、水、コミュニティへの影響、廃棄物や生物多様性が含まれます。

2023年、重要な影響項目についてさらに検討した結果、Pinterestは水と生物多様性をリストから削除しました。オンラインビジュアル検索・探索エンジンであるPinterestでは、水、土地、資源の使用は比較的少ないため、水と生物多様性は重要ですが二次的な影響項目と考えて変更しました。2024年にはマテリアリティ評価を更新し、2〜3年ごとに重要な項目を再検討していく予定です。

## レポートの期間とフレームワーク

2024年のESG影響レポートは、Pinterestの本社と世界中のオフィス、およびリモート社員を対象にして、重要な影響項目への対処について詳しく説明しています。報告期間には、2022年と2023年の全暦年が含まれます。報告内容は、別途明記されていない限り、2023年12月31日現在のデータを反映しています。

本レポートは、[米国サステナビリティ会計基準審議会 \(SASB\)](#) や、[Global Reporting Initiative \(GRI\)](#) を含む、ESGレポート作成のベストプラクティスを使用して作成されました。また、Pinterestは[気候関連財務情報開示タスクフォース \(TCFD\)](#) フレームワーク) を使用して、気候関連の開示も強化しています。

## 報告期間に関する注記

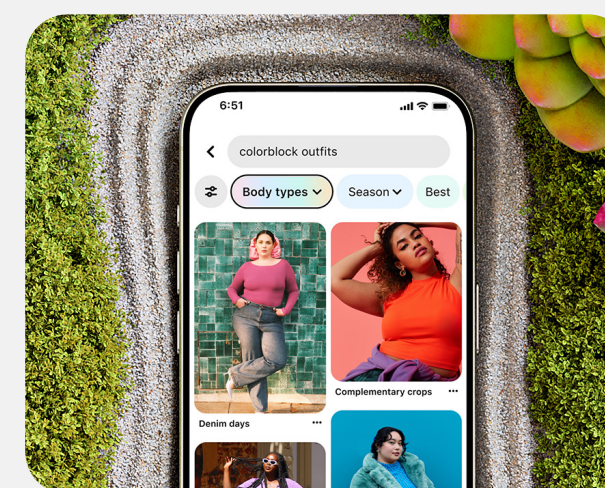
2023年2月に、Pinterest初のESG影響レポート「[Inspiring a better future](#)」をリリースしました。このレポートは2021年と2022年の一部を対象にしており、今回のレポートと期間に重複があります。今後は1年単位で年次レポートをリリースする予定です。

特定された重要な影響項目を踏まえて、人、プロダクト、地球という要素を中心に据え、Pinterestのガバナンスアプローチに基づくESG戦略を推進しました。



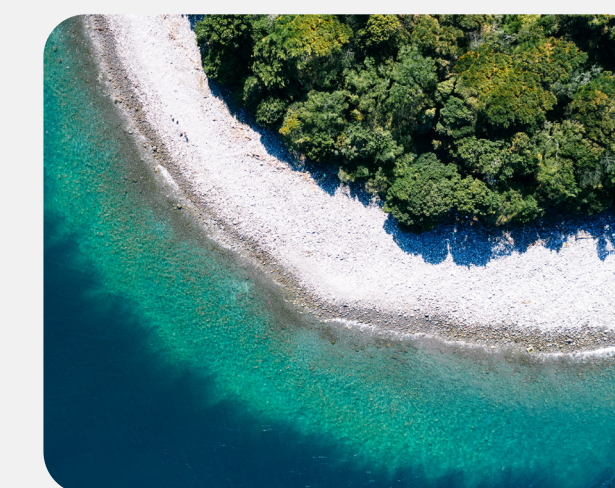
### 人

Pinterestは、誰もが本来の自分でいられる世界を目指しています。私たちは、つながりと双方向のコミュニケーションを大切にするという価値観に基づく文化を通じて従業員のウェルビーイングを守るため、多様で公平でインスピレーションあふれる職場の実現に取り組んでいます。誰に対しても敬意と尊厳を持って接することをコミュニティ全体に推進しています。Pinterestは責任ある企業市民を目指し、大切なコミュニティパートナーを引き上げ、インターネットをすべての人にとってポジティブな場所にするための変革をサポートしています。



### プロダクト

技術革新、包括的なコミュニティガイドライン、積極的なポリシーを通じて、Pinterestは常に、有害なコンテンツを許容しない安全かつインクルーシブなプロダクトを提供することを目指しています。信頼できるプラットフォームになるというPinterestのコミットメントは、透明性レポートの定期的な発行など、継続的な投資によって実証されています。



### 地球

気候変動は地球が直面している最も深刻な問題の一つであり、社会的に疎外され、リソースを十分に得られずにきたコミュニティに不当な影響を与えています。私たちは、温室効果ガス（GHG）の排出量を測定して削減し、従業員やサプライヤーに働きかけ、環境分野のリーダーと協力することで、有意義な気候対策と環境保護に取り組んでいます。



### ガバナンス

人、プロダクト、地球を重視する取り組みを進めるには、誠実に前進することが不可欠です。Pinterestのガバナンスフレームワークには、戦略的および運用上の優先事項、内外のポリシー、徹底した監視などが定められており、これにより説明責任と倫理的行動という文化の基盤が作られています。



# ハイライト

## 2,000 万ドル

若者のメンタルヘルスと心のウェルビーイングに関するプログラムを推進するインパクトパートナーに投資

## ↑20%

女性のリーダーシップを 2020 年の数字から 20% 増やすという目標を達成

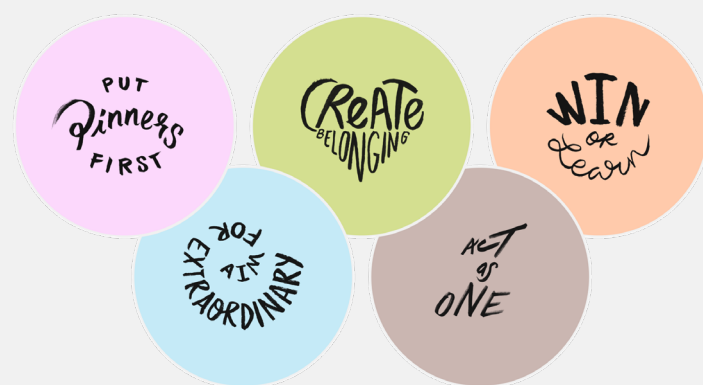
## 100%

2023 年に世界のオフィスで再生可能電力 100% という SBTi 目標を達成

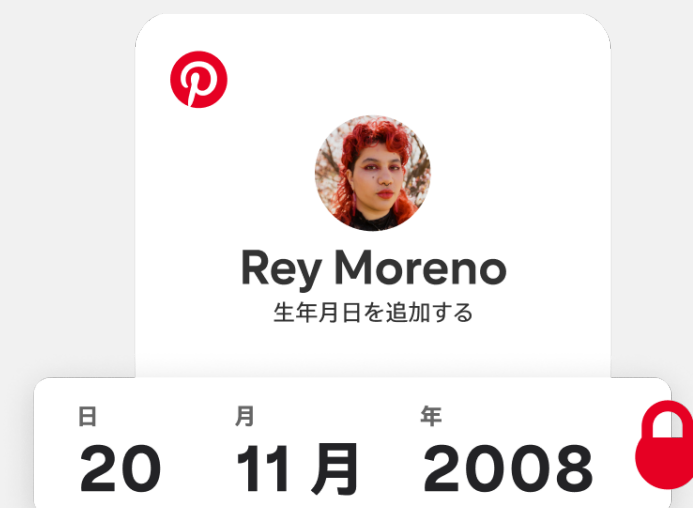
Science Based Targets イニシアチブ (SBTi) によって検証された、以下を含む短期的な排出削減目標を設定しています。

- ↓ 2019 年度を基準として、2027 年までにスコープ1および2の GHG 排出量を 39% 削減する
- ↑ 再生可能電力の年間調達量を 2019 年の 34% から 2023 年までに 100% にし、2030 年まで維持する
- ↓ 2019 年度を基準として、2027 年までにスコープ3の GHG 排出量を粗利益 (米ドル) あたり 70% 削減する

ビジネスを前進させながら、従業員をサポートし、Pinterest ユーザーにインスピレーションを与えられるよう、会社の価値観を変革



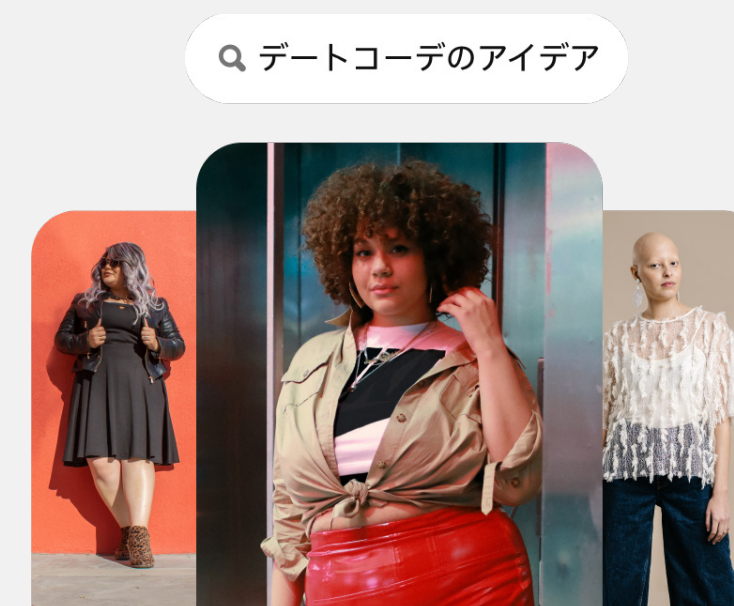
オンラインでの 10 代のユーザーのパーソナルスペースと安全をさらに保護することを目的としてプロダクト機能を更新



インターネットをより安全で健全な環境にするための業界全体の取り組み、Inspired Internet Pledge (健全なインターネットを目指す誓約) に参加

### The Inspired Internet Pledge

検索や関連フィードにおいて多様な体型のレプリゼンテーションを高めるため、インクルーシブ AI イノベーションにボディタイプテクノロジーを追加





2024年 ESG 影響レポート

# 人を優先 する





**Pinterest は、誰もが本来の自分でいられる世界を目指しています。私たちは、つながりと双方向のコミュニケーションを大切にするという価値観に基づく文化を通じて従業員のウェルビーイングを守るため、多様で公平でインスピレーションあふれる職場の実現に取り組んでいます。誰に対しても敬意と尊厳を持って接することをコミュニティ全体に推進しています。Pinterest は責任ある企業市民を目指し、大切なコミュニティパートナーを引き上げ、インターネットをすべての人にとってポジティブな場所にするための変革をサポートしています。**

Pinterest の自分らしい毎日を過ごすためのインスピレーションをすべての人に届けるという使命は、従業員とユーザーの両方を対象にしています。この使命は、Pinterest 内外で意図的に取り組むことで果たされます。Pinterest のプラットフォームとコンテンツを生み出しているのは人であり、私たちは、Pinterest のグローバルチームとコミュニティパートナーの声に耳を傾け、それぞれが尊重され、サポートされるように尽力しています。

世界中の職場で、私たちは競争力のある公平な賃金を提供し、広範囲にわたってメンタルヘルスをサポートしているほか、インクルージョンとダイバーシティを重視し、柔軟なワークモデルを含む実際のニーズに応じた福利厚生を提供しています。同様に、Pinterest ユーザーに関しても、Pinterest は心のウェルビーイングをサポートし、帰属意識を生み出し、社会的に疎外されてきたコミュニティにいる人々の地位を向上させるために、リソース、プログラム、資金の提供に取り組んでいます。



# 従業員のウェルビーイング：福利厚生、健康、安全

## 競争力があり、公平な賃金

Pinterest は、従業員個人およびチームの成果、結果、将来的な可能性、そして Pinterest の価値観を体現することへの取り組みに対し、報酬を付与しています。Pinterest の報酬に対するアプローチは、市場での競争力と透明性に重点を置いています。公平でやりがいのある環境を作るため、Pinterest は従業員、ユーザー、株主の利益のバランスを大切にしています。

Pinterest は、ペイ・エクイティ、つまり同等の仕事に対する同一賃金の維持に深くコミットしています。継続的なモニタリングを通じて、Pinterest は定期的に賃金慣行を評価し、報酬を見直して、従業員に対して公平に賃金が支払われているかどうかを確認しています。すべての従業員に対して報酬範囲とレベルの透明性を高め、年に2回、報酬を分析し、このコミットメントを遵守するために必要な調整を行います。

## 実社会のニーズに対するサポート：従業員の福利厚生

従業員をサポートするということは、すべての従業員が最適な方法で働く機会を提供するということです。2022年、Pinterest は PinFlex というワークモデルを導入し、従業員がオフィス、自宅、または雇用された国内の別のバーチャルロケーションから自由に勤務できるようにしました。さらに、毎年 Work From Anywhere という福利厚生により、対象となる従業員は3か月間、雇用された国以外から勤務することができます。

ヘルスケアに関しては、医療、歯科、障がい、メンタルヘルスの包括的な福利厚生を通じて、従業員が自分に最適なものを選ぶよう選択肢を提供したいと考えています。また、経済的なウェルビーイングを促進するため、資金管理教育、ファイナンシャルプランニング、投資サービスも提供しています。

Pinterest のプログラムは、人生の大きな節目を通して従業員をサポートできるよう設計されています。2022年には、グローバルの育児休暇制度を更新し、新しく親となる従業員に20週間以上の有給休暇を付与できるようにしました。家族にはそれぞれの事情があることから、新生児集中治療室にいる新生児を抱える従業員や養父母のほか、流産を経験している従業員は、別の手当が受けられるようにしています。

## PinFlex ストーリー：最もインスピレーションが得られる場所で働く

Pinterest のフレキシブルなワークモデルである PinFlex は、従業員自身が選んだ場所で暮らし、働くことを奨励しています。2022年に PinFlex を導入して以来、Pinterest はその成功を示す複数のインサイトを得てきました。このモデルにより、より偏りなく、多様な人材を採用することが可能になり、効果的なコラボレーションが促進され、従業員の経験も柔軟性とインスピレーションに基づくものとなっています。

### 世界中の Pinterest 社員の声： Pinterest チームの PinFlex ストーリー

「PinFlex のワークモデルのおかげで、私は人生において大切なイベントを逃さずに済みました。2022年10月、私は可愛い甥を出産したばかりの姉をサポートするため、約1か月カンザス州から勤務しました。この柔軟なワークモデルがなければ、私は初めての出産を終えた姉をサポートすることができなかったので、本当に感謝しています。おかげで、仕事にも良い影響があっただけでなく、スーパーな叔母さん・スーパーな妹になることができました」

#### Tracey Thong

マネージャーI、人事管理チーム、サンフランシスコ

「PinFlex は、我が家のスポーツ活動のサポーターとして、私の人生に革命をもたらしました。リモートワークのおかげで、子どもたちの試合に同行することができ、彼らの頑張りを見逃さずに済んでいます。PinFlex は、仕事でも素晴らしい力を発揮しながら、子どもたちを応援する力も与えてくれます。大切な思い出を作り、家族の絆を強め、完璧なバランスを取ることができるのです」

#### Alberto Huerdo

シニアソフトウェアエンジニア、メキシコ



## 従業員の安全とセキュリティ

Pinterest は、清潔、安全で暴力のない職場の提供に取り組んでいます。これには、リスク管理、従業員の保護、環境フットプリントの削減に努めることも含まれます。Pinterest は適用されるすべての Pinterest 基準、および適用される現地法、州法、連邦法を遵守するように務めています。

環境、健康、安全（EHS）の進捗状況は、総災害度数率（TRIR）と休業災害度数率（LTIR）という改善機会を特定するための2つの指標を使用して、会社レベルから現場レベルに至るまで追跡されています。これらの指標は、労働安全衛生局（OSHA）が定義する記録災害に繋がった傷害数、または労働損失日数を、労働者100人あたりで測定する米国の標準的な業界レートです。現場の安全性に対する積極的なアプローチ、リスク評価の実施、現場監査、その他の継続的な改善策により、TRIR が前年比で減少し、これまでで最も安全な年となりました。

Pinterest では、職場の安全とセキュリティ向上のため、防災訓練、応急処置、CPR など、必須および任意のさまざまな安全教育を従業員に対し提供しています。また、従業員は、何か懸念事項があれば、24 時間年中無休のグローバルセキュリティコミュニケーションセンターに報告することができます。

Pinterest の EHS および物理的セキュリティプログラムは、業務全体を通じて職場における危険を予測、認識、評価、防止、管理することを目的としています。組織内の部門横断的な連携を通じて、Pinterest 社内外で Pinterest に代わって実施された条件、活動、イベントが、Pinterest のチーム、請負業者、訪問者に危険を及ぼす可能性があるリスクを低減しています。

	2022年	2023年
休業災害度数率（100人あたり） <sup>1</sup>	0.05	0
総災害度数率 <sup>2</sup>	0.05	0

<sup>1</sup> 休業災害度数率は、フルタイム労働者100人あたりのPinterestで生じた休業災害または疾病の数を表しています。休業とは、業務上の傷害や疾病により1日以上仕事を休むことと定義されています。

<sup>2</sup> 総災害度数率は、フルタイム労働者100人あたりのPinterestで生じた記録災害または疾病の数を表しています。記録災害は米国OSHAによって定義されており、死亡、休業、労働日数の制限、意識喪失、応急処置以上の治療、または医師またはその他の資格のある医療専門家によって診断された重大な傷害または疾病のうち、どれか1つ以上につながる傷害が含まれます。



Pinterest 社員：Vy Dang



## 従業員のメンタルヘルスと心のウェルビーイングの優先

メンタルヘルスを優先するなど、根底にあるウェルビーイングを人々が実現できるようにしなければ、インスピレーションを見つけることはできません。多くの人にとって、Pinterest はストレスや不安を和らげる方法を見つけるリソースとなっています。2022 年、Pinterest は、メンタルヘルスに関する情報やその改善についての検索数がパンデミック中に上昇し、年間を通じて増加したことを共有しました。Pinterest は、Pinterest の従業員も含む個人の心のウェルビーイングを促進することに取り組んでいます。

Pinterest は、Lyra、Ginger、Calm、Cleo などのツールへの無料アクセスなど、従業員のメンタルヘルスを改善するためのツールをチームに提供することを最優先に行っています。さらに、2022 年には、メンタルヘルス、サステナビリティ、心のウェルビーイングなど、ビジネスにおける優先事項をサポートするために、共通の目的のもとに従業員同士がつながることのできる場所、Pinspiration Group を立ち上げました。最初の Pinspiration Group である「Pinside Out」は、メンタルヘルスに関するトピックに特化して従業員同士がつながることのできる場所です。活動には、毎月のヘルシーアワー（オープンフォーラムやガイド付きディスカッション）を通じたピアサポートの活動や、グループ瞑想などがありました。Pinside Out と連携し、2023 年 10 月 10 日には、世界メンタルヘルスデーに合わせて全社の休業を発表し、従業員が日常生活から離れて休息できるようにしました。

2023 年、Pinterest は Caregivers@ を正式に立ち上げました。この最新の Pinspiration Group は、誰かの世話をしなければならないすべての人が、個人と仕事上の成長のバランスをとれる方法で、自分の好きな人生を創造することをサポートする、インクルーシブなコミュニティの育成と提唱に焦点を当てています。

Pinterest 3 つ目の Pinspiration Group である PinPlanet の詳細については、本レポートの「[地球：エンゲージメントとつながり](#)」セクションをご覧ください。

## Ombuds プログラム

Pinterest では、2022 年に開始した Ombuds プログラムを通じて、世界中の Pinterest 社員が、職場の困難を乗り越え、対立やその他業務に関する懸念事項に対して建設的な解決策を策定し、尊厳と帰属意識に根ざしたインスピレーションあふれる職場文化を促進できるようサポートしています。守秘義務、公平性、非公式性、独立性の原則により、このプログラムは国際オンブズ協会の慣行基準と倫理規定を遵守しています。

Ombuds プログラムは、従業員が仕事上の懸念事項を話し合ったり、解決方法を見つけたりするための安全な場所と「相談役」を提供することで、Pinterest における傾聴の文化を強化しています。さらに、Ombuds は、対立やコミュニケーションに関するコーチングおよび毎月の「ポップアップ」セッションを通じて、能力開発の機会も従業員に提供しています。

Ombuds チームは、会社全体の体系的なテーマと問題の傾向を追跡するため、提起された懸念事項に関するデータを収集します。このデータは、組織全体におけるリーダー層とのコミュニケーションの輪の基盤となるもので、組織的な問題に対処するための計画を策定する際や、Pinterest の価値観に基づく企業文化の倫理的誠実さを継続的に強化するうえで役立ちます。

さらに、従業員が仕事における困難な状況を克服できるよう、外部の Ombuds パートナーである tEQuitable が提供する [セルフサービスプラットフォーム](#) を通じて、トレーニングリソースやその他の戦略を提供しています。tEQuitable は、毎月の学習モジュールなど、Ombuds のサポートやリソースにアクセスするためのさまざまなオプションを利用できるよう、Pinterest の従業員をサポートしています。

## 聞いて学ぶ：Employee Voice Surveys

従業員からのフィードバックは必要不可欠です。継続的な Employee Voice Surveys を通じて、双方向のコミュニケーションを大切にし、従業員全体の意見を把握します。

### Ombuds チームについて

2022 年、Pinterest は、Pinterest の従業員が仕事上の懸念事項について話し合い、解決方法を模索するための安全な場所を提供するべく、Ombuds を立ち上げました。Ombuds チームの言葉：「Ombuds には、聞き手、機密リソース、対立を解決する戦略家、コーチ、教育者、仲裁人、問題解決の達人、変革推進者など、多くの側面があります。これらはすべて、聞き手という、主要な役割が根本にあります。Ombuds は、従業員が職場において、最高かつ最も自分らしくいられると感じられるようサポートすることに尽力しています。Pinterest は、従業員をサポートし、従業員がサポートされている、安心して働けると感じるために必要なツールを提供しています」

Life at Pinterest ブログで Ombuds の詳細を見る：  
[立ち上げから 1 年：Pinterest Ombuds チームについて](#)



Ombuds チーム：左から、Teresa Ralicki、Donna Douglass Williams、Shawday Berstler



## 実生活における Pinterest：インスピレーションあふれるイベントの開催

Pinterest では毎年、PinCon（旧 Knit Con）や Makeathon などの全社的なイベントを開催し、インスピレーションへの取り組みを促進しています。

PinCon の期間中、または実生活における Pinterest で、従業員は新しいアイデアを発見し、試すことに取り組んでいます。2022 年は 2 日間（ハイブリッドと対面）にわたってチームメンバーが集まり、アフロカリビアンダンスや、書道、水彩画、犬にコミュニケーションの取り方を教える方法、初心者向けバックパック旅行などの実践的なクラスを含む、250 以上のアクティビティを通して、創造力を大いに発揮しました。このうち 120 以上のクラスは、従業員が講師を務めました。

さらに、2023 年には、全社から集まった従業員が夢と情熱にあふれたプロジェクトを実現し、Pinterest のプロダクトや文化、社内プロセスを改善するためのアイデアを出し合う **Makeathon** というイベントが 11 周年を迎えました。2023 年の Makeathon には、8 カ国から 326 人の参加者、198 件のアイデア、85 件のプロジェクト、そして従業員から 5,728 票の投票が集まり、全クラス合計で 2,500 人が出席しました。

「**Makeathon** で一番驚いたのは、会社全体に広がるクリエイティブなエネルギーでした。誰もが素晴らしいツールや機能を作成することに夢中になっていました。もう一つ、期間中に素晴らしいと感じた点は、エンジニアリング、セールス、IT など、基本的にすべての分野のチームが **Pinterest** でコラボレーションしているのを見たことです。プロジェクトを試したり、クリエイティブで楽しい動画を観たり、どんな風にアイデアを思いついたのか、それを実現するためにどのような手順を踏んだのかを、みんなで話し合ったりしていたのです。とても楽しい一週間でした」

### Juan Pablo Ramos

iOS エンジニア（Makeathon 初参加）、クライアントエクセレンスチーム



Pinterest 社員：Anirudh Koul





# 従業員のウェルビーイング：インクルージョンとダイバーシティ

## Pinterest のインクルージョンとダイバーシティに対する取り組み

Pinterest は創業以来、すべての従業員が帰属意識を持ち、自分の趣味や好み、文化を十分に反映した体験ができる場所となることを目指してきました。進歩には、インクルージョンとダイバーシティに基づいた環境が必要です。2022年、Pinterest は、**Pinclusion フィロソフィー**を正式に発表しました。これは、レプリゼンテーションと帰属意識を通じて従業員が活躍でき、ユーザーはたくさんのインスピレーションを得られ、Pinterest はイノベーションによって成長できるという、インクルーシブな文化を創り出すものです。

インクルージョンとダイバーシティに重点を置く中で、インクルージョンを優先するには理由があります。誰もが自分らしく表現できる職場を育むためには、一人ひとりを積極的かつ公平にサポートし、受け入れ、守ることが不可欠です。Pinterest は、バックグラウンドを問わず、すべての従業員が、自分が大切なチームメンバーであることを実感でき、Pinterest でキャリアを積む機会を得られることを目指しています。

さらに、多様で革新的な人材が、Pinterest の成功には欠かせない存在であると強く信じています。チームメンバーの多様な視点、背景、経験は、創造性とインスピレーションあふれる環境を育みます。多様な観点は、社内の議論を活発にするだけでなく、コミュニティのニーズに対して、より適切に対応するための力になります。Pinterest ユーザーに優れたサービスを提供するには、Pinterest のチームがユーザーを理解し、意見を反映する必要があります。

## 従業員の属性、目標、離職

### 「カウントミーイン」キャンペーン

従業員のさまざまなアイデンティティを適切に反映し、その自己認識にできる限り沿えるよう、2022年にPinterest は、レポートの集計方法を更新し、属性に関してよりグローバルな視点を適用できるようにしました。この更新では、ジェンダーアイデンティティ、人種/民族、性的指向、介護者、退役軍人、障がいに関する自己選択オプションを追加し、任意の属性データの収集を、米国だけではなく、英国、アイルランド、ブラジル、カナダ、オーストラリア、シンガポール、日本、メキシコにも拡大しました。

Pinterest は、利用可能なオプションを従業員が把握できるように努めており、任意でこの情報を自発的に提供できるように取り組みを進めています。従業員の安心感を高め、従業員に自分が何者であるかを共有する機会を提供することで、Pinterest チームのすべてのメンバーに対して、より優れた体験を提供できるようになります。このコミットメントが進化・拡大すれば、今後の公開情報にレプリゼンテーションに関する新たな数字が含まれることになるでしょう。

## 従業員のレプリゼンテーションと公開目標

2015年、Pinterest は従業員のレプリゼンテーションに関するデータの公開を開始しました。2023年時点で、Pinterest は、世界の従業員のジェンダー構成および米国の従業員の人種/民族構成を公開し、それらのカテゴリで、全社、リーダーシップ層、エンジニアリング層、マネジメント層のレプリゼンテーションを追跡しています。Pinterest は、多様なレプリゼンテーションを達成するために、採用プロセスやエントリーレベルの役職だけでなく、シニアレベルの役職についても、レプリゼンテーション改善の進捗状況を確認することにも重点を置いています。

また、Pinterest は、有意義な変化をもたらすことができるよう、進展と挫折の両方について透明性を高め、自ら責任を負うために、レプリゼンテーションに関して意欲的な目標を設定しています。以前の目標が達成されたら、新しい目標を設定し、その過程で学んだことや最新の情報を共有するようにしています。



Pinterest 社員：Kevin Lindsey

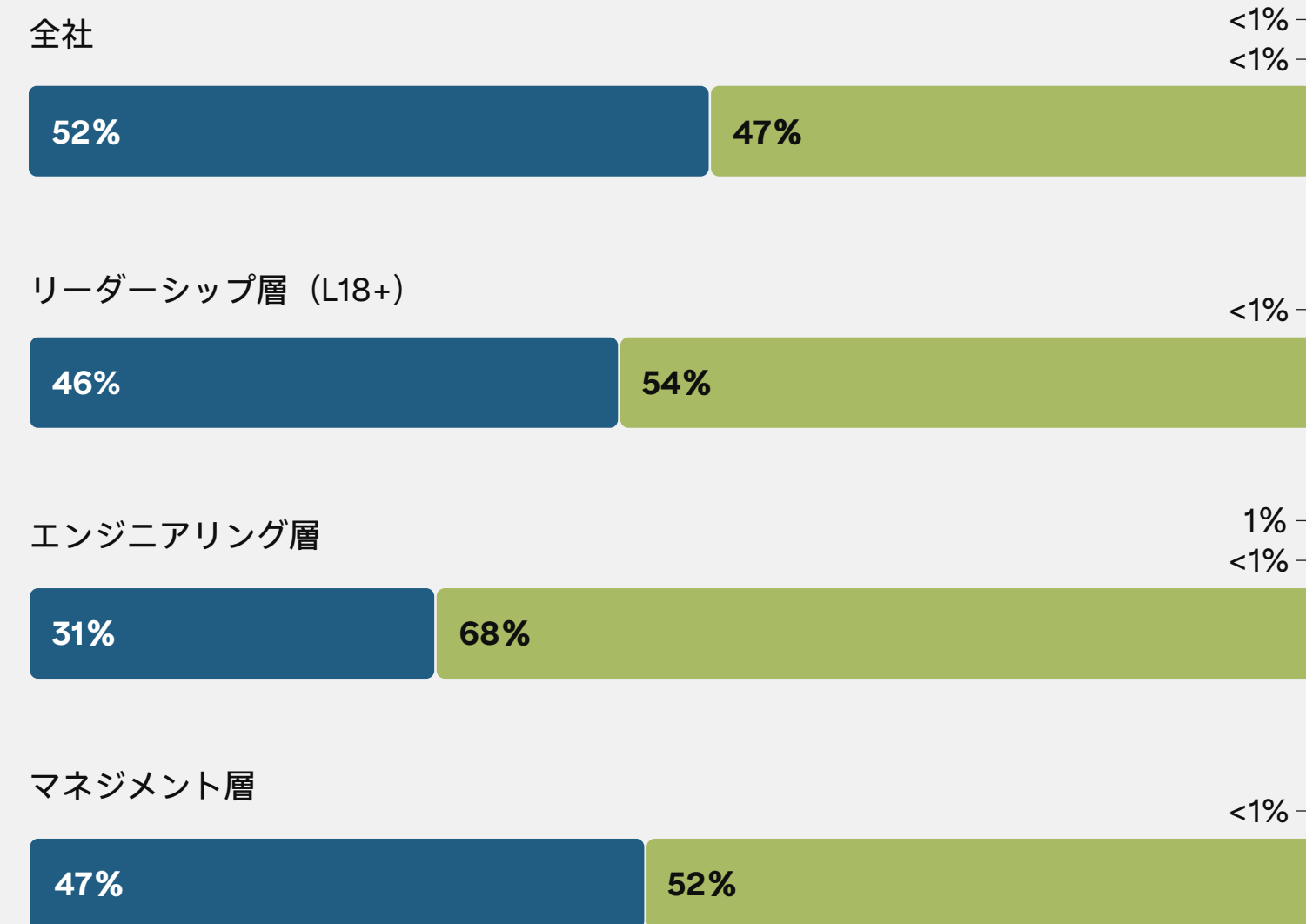


## ジェンダー構成

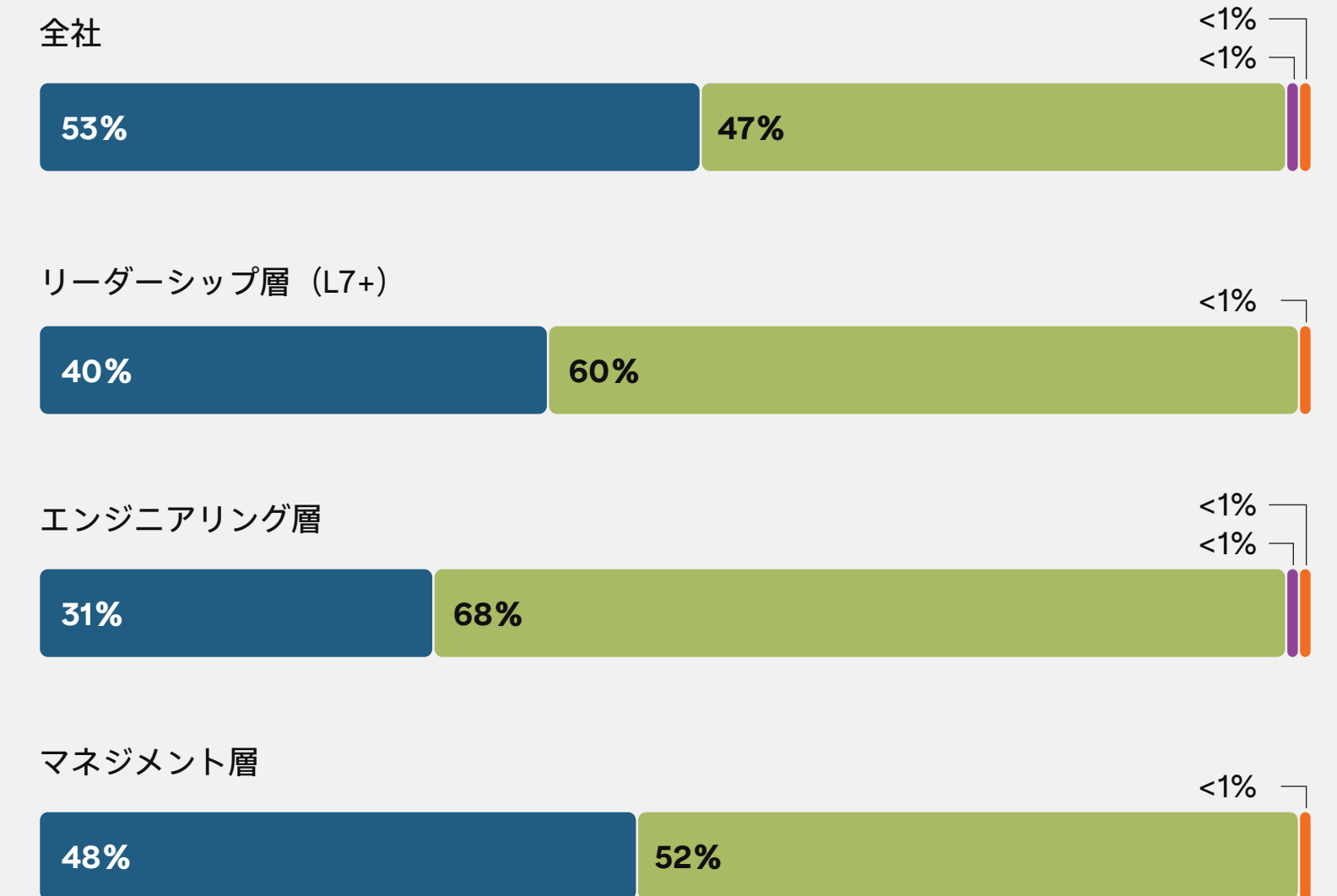
### グローバル

- 女性
- 男性
- ノンバイナリー、ジェンダー・ノンコンフォーミング
- 非回答

### 2023年



### 2022年





## ジェンダー構成

### 地域別

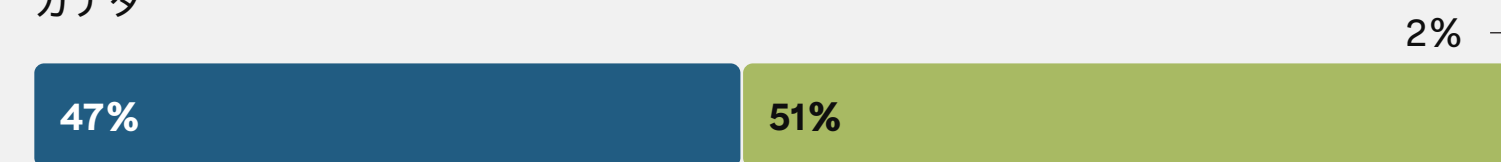
- 女性
- 男性
- ノンバイナリー、ジェンダー・ノンコンフォーミング
- 非回答

### 2023年

#### アジア太平洋



#### カナダ



#### 欧州・中東・アフリカ



#### ラテンアメリカ



#### 米国

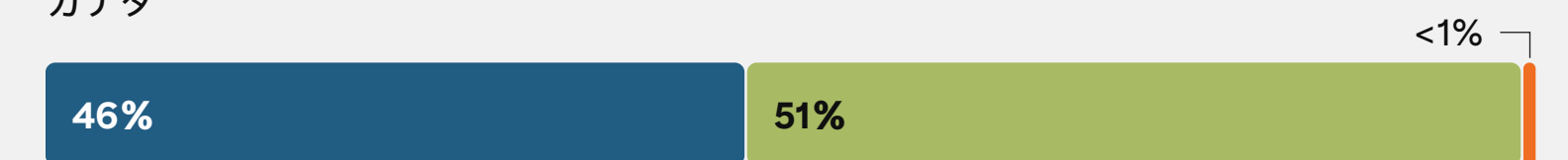


### 2022年

#### アジア太平洋



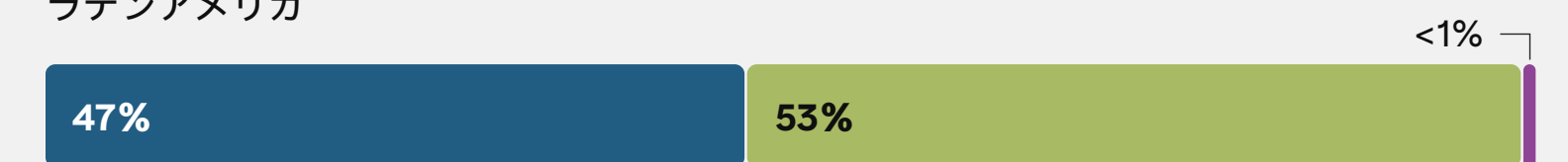
#### カナダ



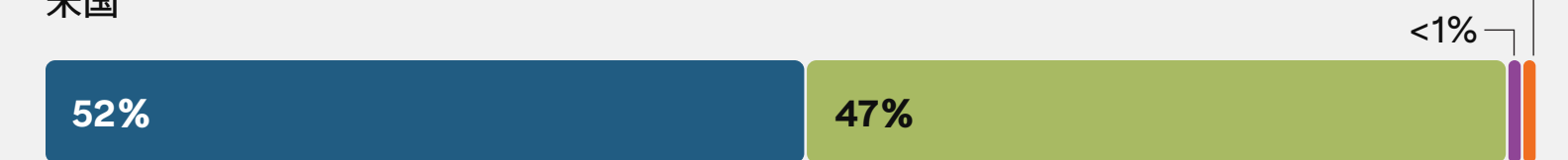
#### 欧州・中東・アフリカ



#### ラテンアメリカ



#### 米国



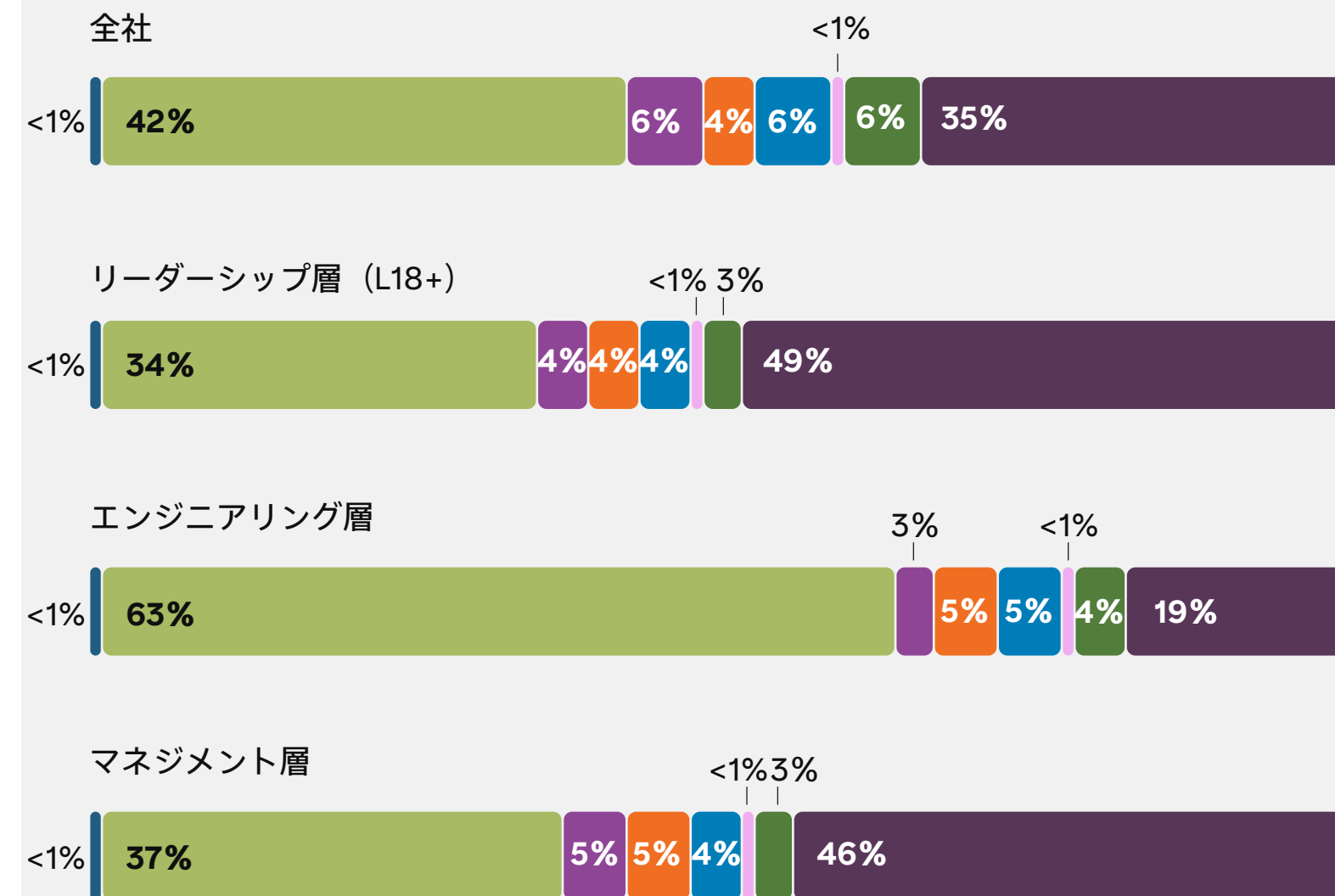


## 人種／民族構成

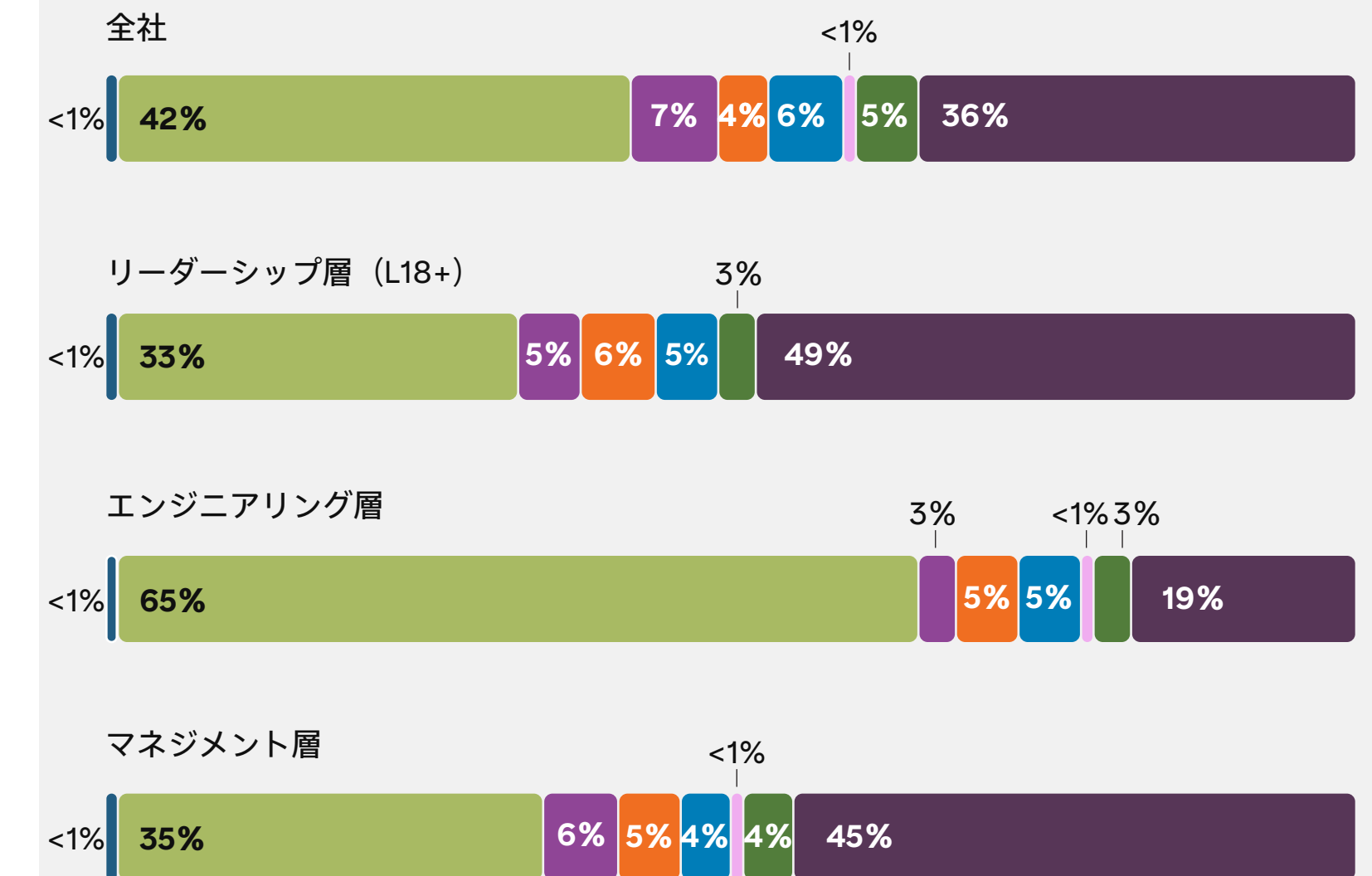
### 米国

- アラスカ先住民、アメリカインディアン、ハワイ先住民、太平洋諸島民
- アジア系
- 黒人
- 回答拒否
- ラテン系またはヒスパニック系
- 中東系
- 多人種
- 白人

### 2023年



### 2022年





## 従業員の内訳

### 多人種であると自認する米国の従業員

- アラスカ先住民、アメリカインディアン、ハワイ先住民、太平洋諸島民
- アジア系
- 黒人
- 回答拒否
- ラテン系またはヒスパニック系
- 中東系
- 多人種
- 白人

### 2023年

アラスカ先住民、アメリカインディアン、ハワイ先住民、太平洋諸島民

17%

アジア系

34%

黒人

27%

ラテン系またはヒスパニック系

50%

中東系

2%

白人

75%

### 2022年

アラスカ先住民、アメリカインディアン、ハワイ先住民、太平洋諸島民

21%

アジア系

39%

黒人

25%

ラテン系またはヒスパニック系

48%

白人

70%



## 方法論に関する注記

Pinterest は、現地法で明示的に禁止されている場合、または従業員の安全を危険にさらす可能性がある場合は、データを収集しません。四捨五入により、合計が100%にならない場合があります。1%より大きい数値の場合、最も近い整数に丸めています。1%未満の数値の場合、<1%と記載しています。0%は、そのように自認している従業員がいないことを意味し、グラフに表示されていません。リーダーシップ層はL18+（取締役+）の従業員で構成されます。2023年にジョブレベリングが変更され、リーダーシップ層は2022年にL7+、2023年時点でL18+と定義されました。エンジニアリング層には、エグゼクティブアシスタントを除く、エンジニアリング部門に勤務する従業員で構成されています。性別に関するすべてのレポートは、特に明記されていない限り、グローバルデータを反映しています。「女性」と「男性」のカテゴリは、自認する性別に沿っており、トランスジェンダーの従業員が含まれています。人種と民族データは現在、米国を拠点とする従業員のみで構成されています。「アジア系」には、南アジア系、東南アジア系、東アジア系と自認する従業員が含まれています。今後、参加人数の閾値を満たした場合、この内訳も共有する予定です。「回答拒否」は、従業員が自主的に選択できるオプションです。「多人種」とは、複数の人種/民族であると自認する従業員のレプリゼンテーションです。アラスカ先住民、アメリカンインディアン、黒人、ラテン系またはヒスパニック系、ハワイ先住民、太平洋諸島民であると自認する従業員のレプリゼンテーションを増やすという目標に関するPinterestの指標には、上記のアイデンティティを含む場合、多人種の従業員が含まれます。

## I&D 目標に向けた進捗状況

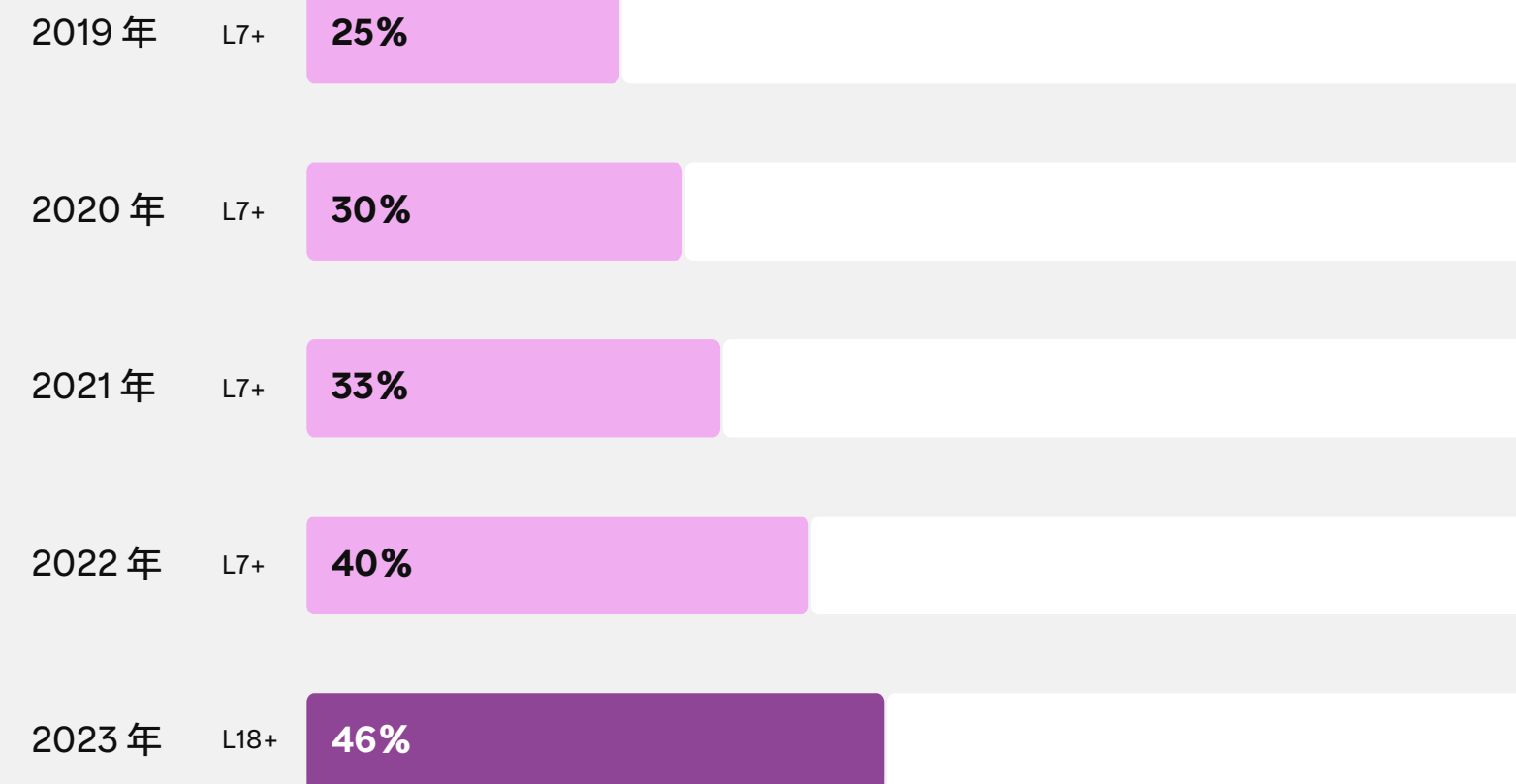
チームとビジネスを強化するため、Pinterest は2020年に、以下の2つのI&D目標を設定しました。

- 女性のリーダーシップの割合を2020年比で20%増やす（2022年に達成）。
- 黒人、ラテン系、ヒスパニック系、アメリカンインディアン、アラスカ先住民、ハワイ先住民、太平洋諸島民と自認する米国の従業員のレプリゼンテーションを全社で20%に増やす。

設立当初は、これらの目標を2025年までに達成することを目指していました。その後、達成目標の年数を削除し、アプローチを再評価しました。Pinterestは、リーダー層が時間を主要な要素にすることなく、目標達成を包括的な働き方に組み込めるようなI&D目標を設定することを目指しています。Pinterestは、Pinterestの価値観に基づいてリードし、成長を促進して目標達成に責任を持つ文化を作ることに重点を置いています。

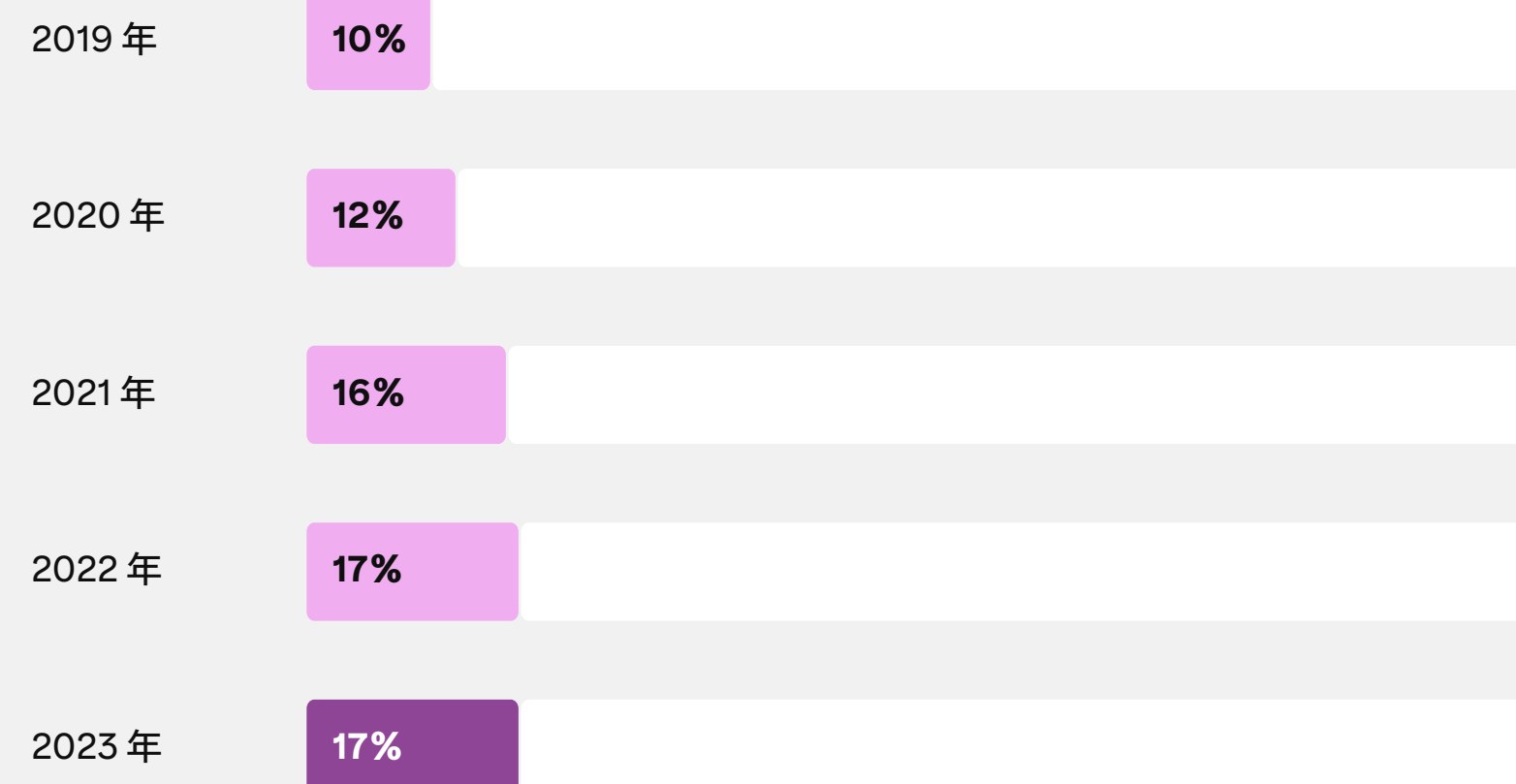
## 女性のリーダーシップ（グローバル）

Pinterestの女性社員は、あらゆる分野で事業を推進しており、引き続きリーダーシップへのパイプラインに注力していきます。2022年には、女性のリーダーシップの割合を20%増やしました。Pinterestでは、特にエンジニアリングの分野において、女性や過小評価されてきたジェンダーアイデンティティの従業員のリーダーシップ層を増やすために、さらなるサポートが必要であると考えています。**2023年には、エンジニアリング分野のリーダーシップ層における、女性や過小評価されてきたジェンダーアイデンティティの従業員の割合を、21%から25%に増やすべく取り組んでいます。**



## 人種/民族構成（米国）

Pinterestは、アラスカ先住民、アメリカンインディアン、黒人、ラテン系またはヒスパニック系、ハワイ先住民、太平洋諸島民であると自認する米国の従業員のレプリゼンテーションを20%に増やすという目標の達成に向けて引き続き取り組んでいます。2023年末時点でレプリゼンテーションは17%となっています（2020年の12%から増加）。





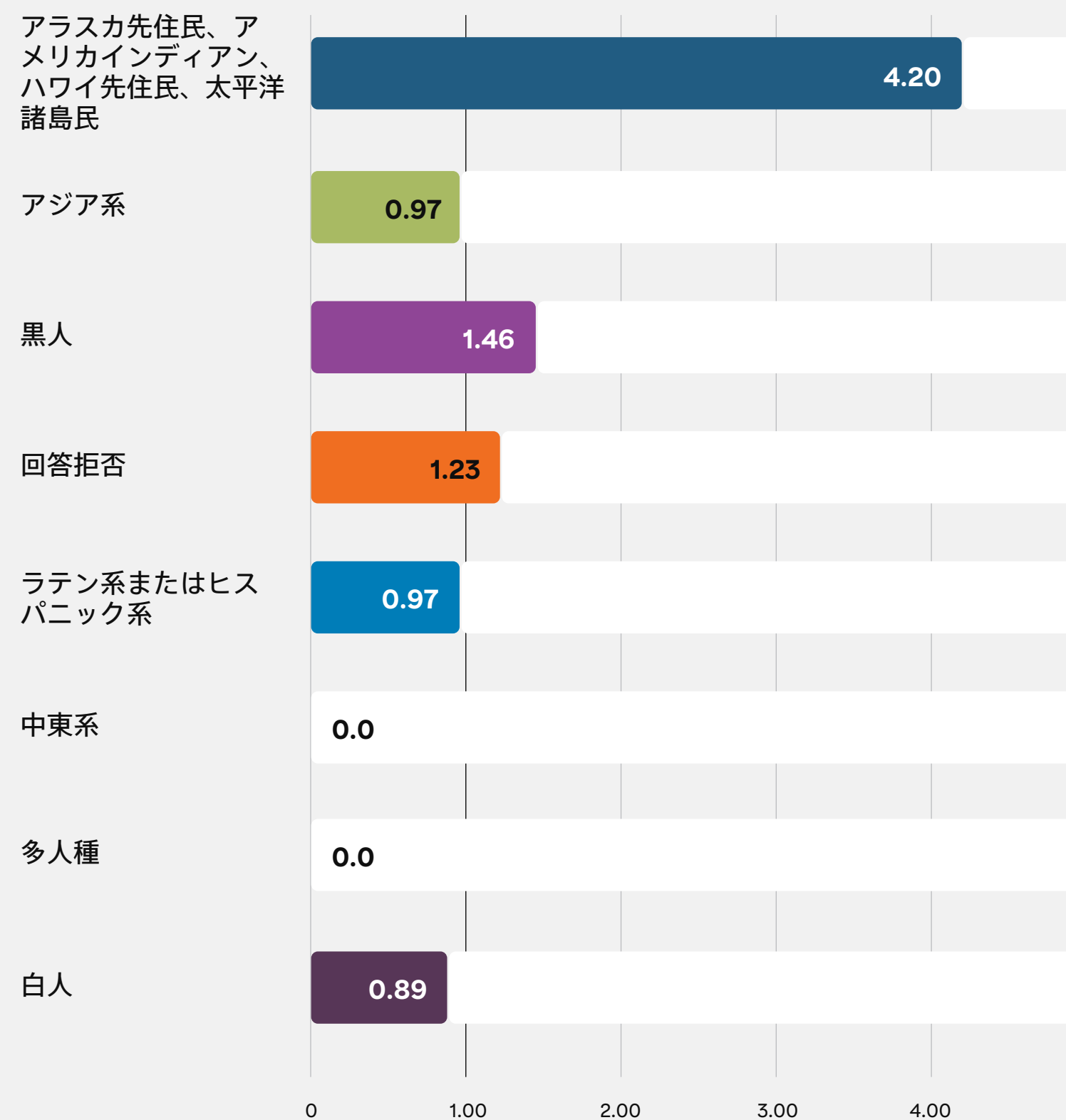
## 人種／民族別の離職

### 米国

従業員のレプリゼンテーションに加え、Pinterest では、離職率と従業員の定着に寄与する要因を慎重に考慮しています。Pinterest では、異なるバックグラウンドを持つ従業員が等しくポジティブな経験を得られるよう努めています。

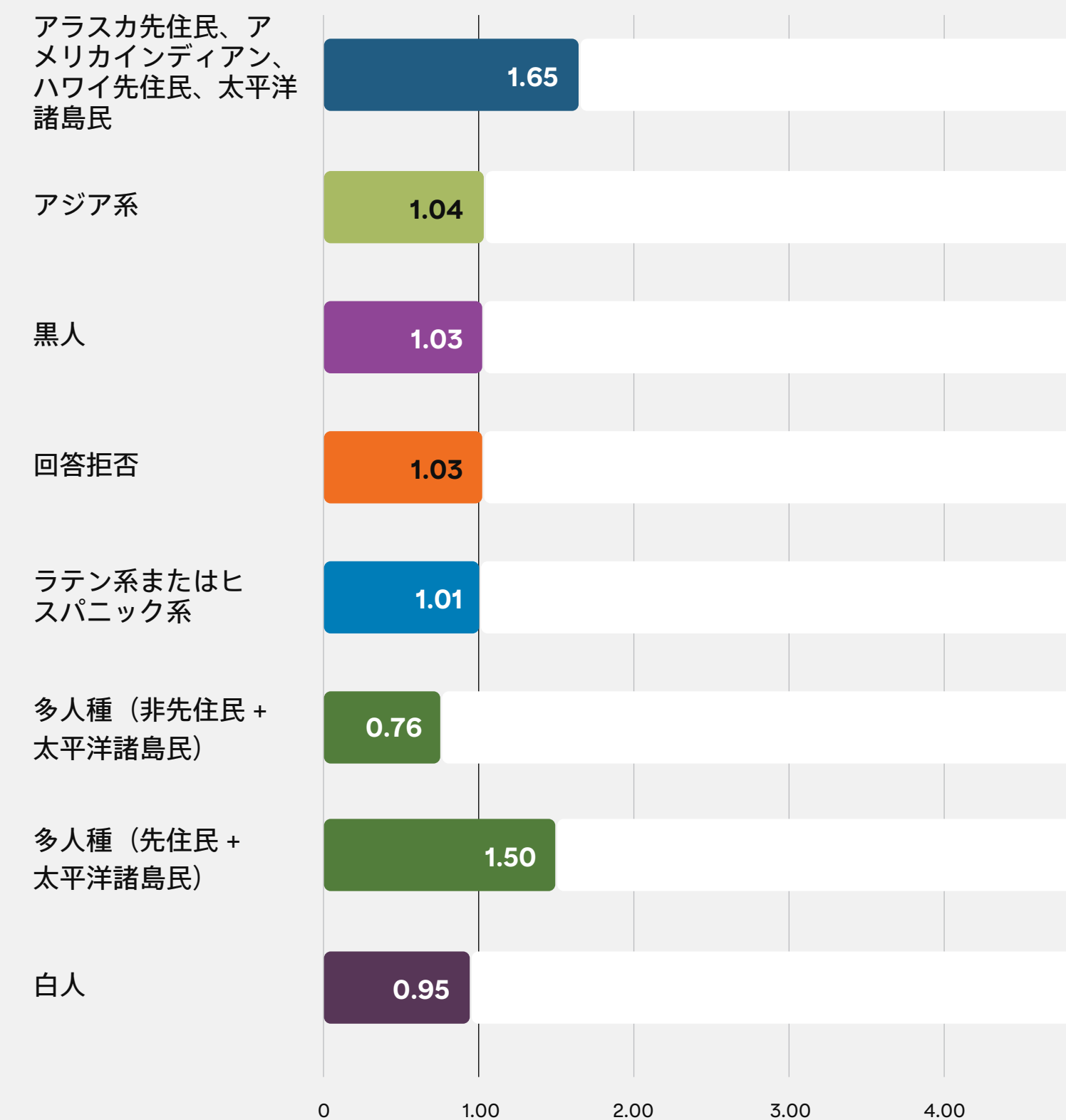
### 2023年

米国における離職 = 1.00



### 2022年

米国における離職 = 1.00





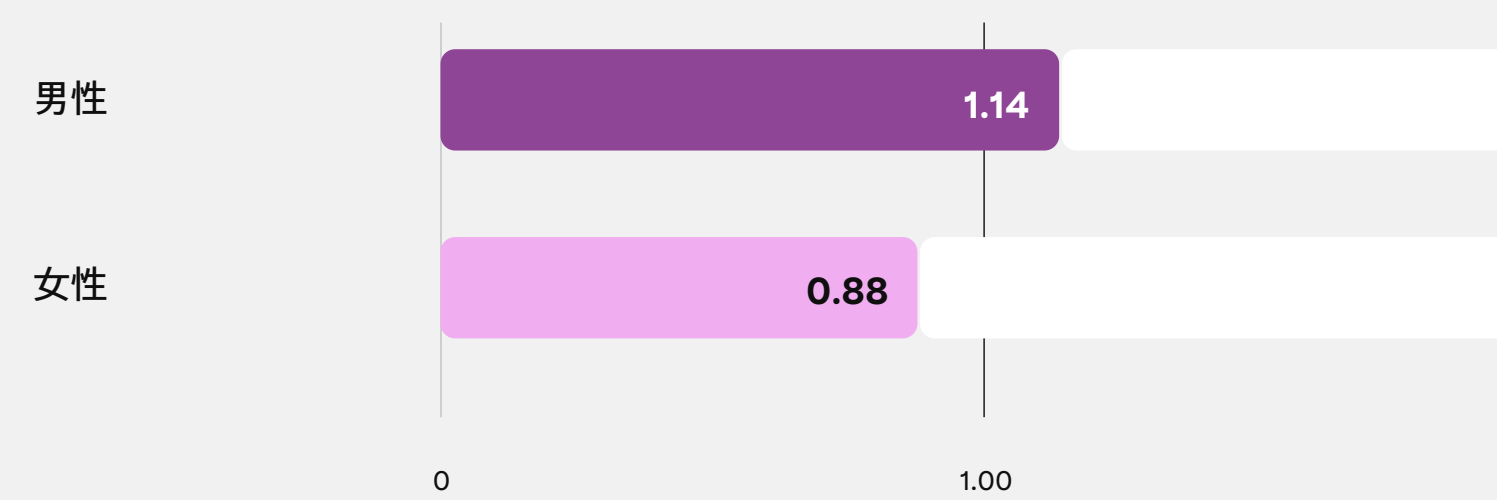
## 性別別の離職

### グローバル

離職率に関する注記：インデックス上の1.00は、Pinterestの平均離職率を表しています（基準線として表示しています）。離職が1.00を超えるグループは、平均より高い離職率となっています。離職が1.00未満のグループは、平均より低い離職率となっています。

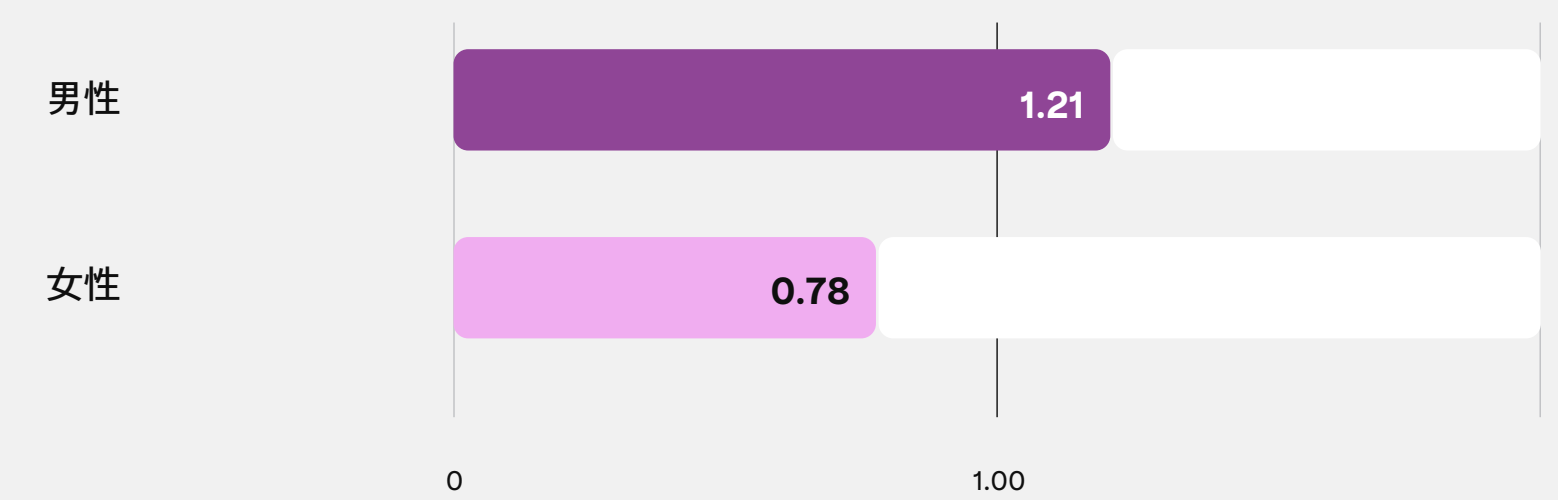
### 2023年

グローバルにおける離職 = 1.00



### 2022年

グローバルにおける離職 = 1.00





## インクルージョンとダイバーシティに対する集団的責任

インクルーシブな組織を作るのは、全員の責任であり、意図的な行動が必要です。Pinterest は異文化感受性発達調査 (IDI) という調査手法を活用しています。IDI は、包括性、多様性、公平性、公正性に関するさまざまな問題に取り組むうえで、成功と課題を理解するために、広く認められている調査手法です。

Pinterest は、性別、人種、スキルセット、経験の面で多様な社員や取締役会をはじめとして、最高レベルの多様性を追求しています。Pinterest の経営陣は 10 人で、うち女性は 6 人で男性は 4 人、取締役会は 11 人で、うち 3 人が女性で 8 人が男性です。Pinterest のリーダーシップについては、本レポートの「[ガバナンスフレームワーク：ESG ガバナンス](#)」セクションをご覧ください。

Pinterest の人材開発・報酬委員会は、I&D の取り組みを積極的に監視する責任を負っています。この委員会は、Pinterest の取締役会のメンバーで構成されており、ペイ・エクイティや課題、注目すべき傾向など、Pinterest の取り組みについて、定期的にマネジメント層から情報を得ています。

委員会、Diversity, Equity & Inclusion (多様性、公平性、包括性) の最高責任者、Ombuds の責任者の三者間には、オープンなコミュニケーションチャンネルがあります。さらに、公民権団体や司法団体のリーダーで構成される、Pinterest のインクルージョン諮問委員会は、従業員の経験やプロダクトに関する問題について定期的に助言を行っています。

インクルージョンとダイバーシティへの取り組みは、マネジメント層に留まらず、すべての従業員がインクルーシブな環境づくりに取り組むことを期待しています。従業員には、年間を通してさまざまな学習機会を提供しています。

## 2022 年と 2023 年には、以下のパートナーシップを結びました。



Values Partnerships は、米国で最大の黒人系オーナーによる社会的影響力の大きい機関です。この組織は Gauge を管理しており、Pinterest にインクルーシブな機能から文化遺産月間のプログラムまで、あらゆるアプローチに役立つ世界規模の調査を Pinterest に提供しました。Values Partnership は、Pinterest インクルージョン諮問委員会の運営もサポートしました。



TTI のワールドクラスのチームは、生きた経験を活かして、人々が生活の中でトランスジェンダーやノンバイナリーの人々をより肯定できるよう、教育を行いました。この組織は、職場での帰属意識を高めるための戦略とポリシーを Pinterest に提供しました。TTI は 2023 年に閉鎖されましたが、コンサルティングに関する情報は、[Trans Affirming Training & Consultation](#) からご確認いただけます。



Right to Be はハラスメントを止める方法を人々に教えることに注力しています。この組織とのパートナーシップにより、Pinterest では傍観者介入教育を導入し、より効果的な支援者になるためのツールをチームに提供できたことを誇りに思っています。



Pinterest の役員は、Activate Inclusion の DEI トレーニングとインクルーシブリーダーシップコーチングに参加しました。ここで学んだスキルとツールにより、Pinterest はすべてのワークストリームにインクルージョンとダイバーシティを適用することができます。



2023 年 4 月、Pinterest では、黒人のソフトウェアエンジニア、技術者、役員たちの強力なコミュニティである /dev/color が進行役を務め、Pinterest 社内外の黒人技術者向けのコミュニティ交流会を開催しました。



## 公平な企業への取り組み

Pinterest は、バックグラウンドやアイデンティティに関係なく、すべての従業員が成功できるようにすることを目指しています。取り組み、政策、意思決定を継続的に評価することで、偏見や先入観を最小限に抑え、公平な機会を提供することに注力しています。Pinterest では、従業員へのアンケート結果、ジョブレベルの分布、人材マネジメントに関する意思決定をレビューします。フルタイム勤務、パートタイム勤務、有期雇用の従業員全員が、キャリア開発に関する会話を含む、中間、および年度末の人事考課の対象<sup>1</sup>となります。

さらに、Pinterest はペイ・エクイティを支持し、同等の仕事に対して同一賃金を提供しています。Pinterest では年に2回報酬を分析し、この重要な取り組みを維持するために必要な調整を行っています。

## ワークフォースの向上とレプリゼンテーション

次世代リーダー育成を支援するプログラムは、インクルージョンとダイバーシティの取り組みを推進するうえで重要な役割を果たしています。次世代リーダー育成に取り組む組織である CNEXT と提携し、**CNEXT ACCELERATE** プログラムを継続しました。Pinterest が設立パートナーとなったこの18か月間のリーダー育成プログラムは、Fortune 100 以上の企業の有望な次世代リーダー、過去に Fortune のランキングに選出された CEO、設立パートナー企業の役員、トップクラスの実務家が集まります。Pinterest の経営陣は、リーダーシップ、個人の影響力、エンタープライズエクセレンスに関するワークショップで構成される CNEXT のカリキュラムに参加する10人の新進気鋭のリーダーを選びました。

## 受賞歴

インクルージョンとダイバーシティに対する継続的な取り組みにより、Pinterest は2022年と2023年に世界中の職場で認知されるようになりました。

2023年、Pinterest は Great Place to Work<sup>®</sup> によって「カナダで最高の職場」の一つに選ばれました。カナダオフィスは、2022年に「インクルージョンのための最高の職場」と「女性のための最高の職場」にも選ばれています。

2023年、Pinterest は、Fast Company の「イノベーターのための最高の職場：女性従業員」に選ばれました。この賞は、Pinterest が毎年開催している Makeathon にスポットライトを当てたもので、2022年に勝ち残ったプロジェクトの60%を女性が主導していたことが注目されました。



Pinterest 社員：Cintia Romero

<sup>1</sup> パフォーマンスサイクルの対象には、中間レビューの場合は4月1日より前に、年度末レビューの場合は10月1日より前に Pinterest で勤務を開始した通常のフルタイム勤務、パートタイム勤務、有期雇用の従業員が含まれます。



## 社内のつながりを育む： Pinclusion Groups

インクルーシブな文化を育むための重要な側面としては、従業員がワークストリーム外でつながりを作る機会を提供することが挙げられます。Pinterest の従業員リソースグループである Pinclusion Groups は、従業員が集まる主要な方法の1つです。

あらゆる地域で活動する Pinclusion Groups は、従業員のための安全なスペースを作るだけでなく、アイデンティティに基づく問題やトピックについて会社全体を教育する機会を提供しています。Pinterest は、金銭的な報酬や専門能力の開発機会の提供など、コミュニティの構築に欠かせない活動を行っているこれらのグループのリーダーたちを評価し、支援しています。毎年開催されるリーダーシップリトリートでは、Pinclusion と Pinspiration のリーダーが集まってつながり、成功と学びを振り返り、翌年へのインスピレーションを得ています。

2023年、戦略的計画、チームビルディング、スキル構築、ボランティア活動のため、Global Pinclusion Groups と、Pinspiration Group のリーダーを招集しました。Pinterest は、リーダー層が影響力のあるプログラムを設計および実装できるように、今後も投資を継続したいと考えています。

## Pinclusion Groups とメンバーが進歩を主導したさまざまな方法の一例は次のとおりです。

### asians@

アジア系 Pinclusion Group は、アジア・太平洋諸島系の人々の文化遺産月間に関連するプログラムで協働し、俳優の Simu Liu 氏へのインタビューやステレオタイプを打破してキャリアを築く方法などを特集しました。さらに、中秋節、ディワリ、フィリピン系アメリカ人文化遺産月間を通じて、多様なアジア・太平洋諸島系の人々の文化遺産におけるコミュニティモザイクを向上しました。

### Blackboard

黒人系 Pinclusion Group は、コミュニティで集まってお互いを高め合い、学び合う職能開発会議「Bloom」を主催しました。また、このグループは、黒人歴史月間に向けて初の社外キャンペーンを開始し、他のグローバル企業10社から参加者を集めて、初の黒人 ERG（従業員リソースグループ）の交流会を開催しました。

### latin@

ラテン系 Pinclusion Groups は、コーヒーを飲みながらのカジュアルな会話セッション、目標設定ワークショップ、人事評価中のサポートを通じて、リーダーと気軽に対話できるようにするなど、キャリアの成長に注力しました。また、Latiné Local Business Guide を立ち上げ、世界各地で開催されるイベントで地元のラテン系企業を支援し、2万ドル以上を [Hispanic Scholarship Fund](#) と [International WeLoveU Foundation](#) に寄付しました。

### PinAble

障がいとアクセシビリティに焦点を当てるこのグループは、支援者によるリーダーシップから、障がいを持つ人々がリーダーになるように変わりました。この変化により、障がいを持つ従業員やユーザーによる、障がいを持つ従業員やユーザーのための活動が増加しました。また、PinAble は 2023 年の米国障がい者雇用啓発月間に、起業家で障がい者の権利擁護者である Keely Cat-Wells 氏を迎えました。このグループは、会社とプロダクトのアクセシビリティを提唱し、助言を続けています。

### Plndigenous

先住民族の従業員とその支援者のためのグループは、ソマティックヒーリングの施術者である [Nazbah Tom 氏](#) と一連のウェルネスセッションを開催し、従業員が心、体、精神に再びつながることができるよう支援しました。また、チェロキーの最高裁判所判事である [Shawna Baker 氏](#) と [Vogue](#) のジャーナリストで作家の [Christian Allaire 氏](#) による聞いて学ぶセッションも開催しました。

### pride@

Pinterest の LGBTQIA（レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー、クィア、インターセックス、アセクシュアル）+ の Pinclusion Groups は、差別的な法律や論議の世界的な急増に対抗するため、コミュニティを支持する公式声明を組織しました。日本における婚姻の公平性に対する取り組みの一環として、Pinterest は [Business for Marriage Equality](#) の支援企業として参加し、2023年の [Pride & Progress](#) キャンペーンの主導を支援しました。

### Vets@

Vets@ は、[Swords to Plowshares](#) や [Run In The Dark](#) などの組織でボランティアイベントや募金活動を開催しました。また、Pride@ と共同で、米国における主要なトランスジェンダーの軍務擁護、支援、教育組織である SPARTA のメンバーとのパネルディスカッションも開催しました。

### women@

Women@ は、Pinterest 社員向けにネットワーキングサークルを組織し、メンターの機会やリーダーシップ開発カリキュラムを提供しています。2023年、このグループは、女性が持つさまざまなアイデンティティを強調かつ拡大し、すべての Pinclusion Groups と意図的かつ慎重に連携するために、「Women&」というキャンペーンを開始しました。#pintersectionality



## 多様な人材パイプラインの構築：採用と雇用

真に多様性にあふれる職場を作るには、多様な応募者とインクルーシブな雇用プロセスの実現に注力する必要があります。採用と雇用の優先事項には、ダイバーシティ・スレート・アプローチ、専任の人材コミュニティ、実習プログラム、採用パートナーシップが含まれます。

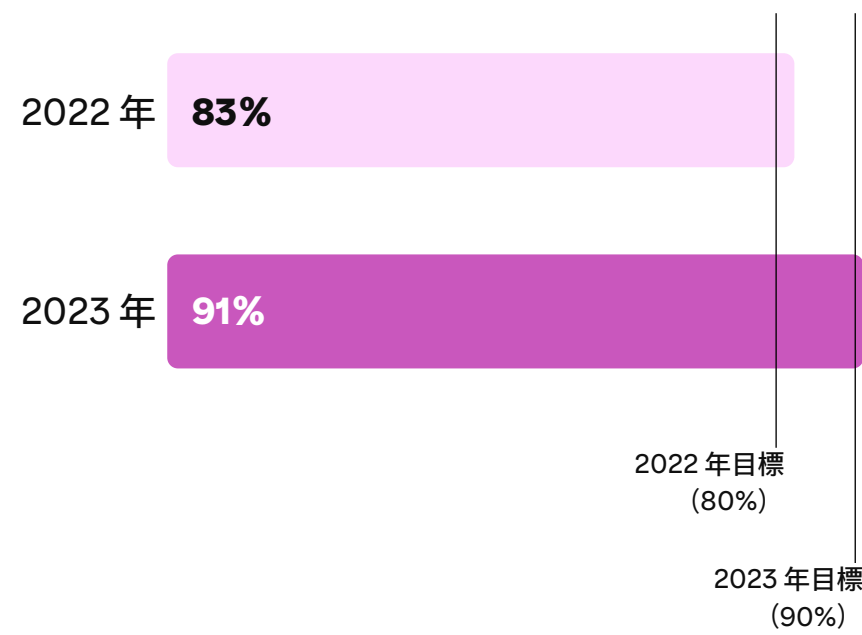
### ダイバーシティ・スレート・アプローチ

Pinterest は、より関連性の高いスキル、経験、そして Pinterest のチームに貢献できる可能性を持つ人材にリーチすることを常に目指しています。意図的にリーチを拡大し、従来の採用方法以外で適任の候補者を含める必要があります。

Pinterest の面接プロセスは、女性、黒人、ラテン系、ヒスパニック系、先住民、ハワイ先住民、太平洋諸島民の候補者を含むダイバーシティ・スレートを構築するよう設計されています。雇用プロセスにおけるダイバーシティ・スレートに焦点を当てることは、Pinterest がリーチを拡大し、パイプライン全体に多様性を取り入れるのに役立つ一連のパラメータです。

2022年に、募集中の職種の83%がダイバーシティ・スレート・アプローチ(DSA)を遵守し、目標の80%を上回りました。この進歩を踏まえ、2023年には米国における募集中の職種について、90%という新たな目標を設定しました。2023年のDSA達成率は91%で、目標を上回っています。また、DSAをグローバルに拡大し、女性を自認する適任の候補者リストを作成しました。

### ダイバーシティ・スレート・アプローチに沿ったオープンな役割



### 人材コミュニティと採用に関するパートナーシップ

インクルージョンとダイバーシティを推進する人材パイプラインの構築に注力し続けるためのもう一つの方法は、価値観を共有する組織との提携です。AfroTech、Lesbians Who Tech & Allies、AISES、Sistas in Salesなどの組織と提携して、ターゲットを絞った採用活動を行い、高度なスキルを持つ候補者にリーチしています。2023年のAfroTechブースでは、ヘアクリエイティブ、ライセンススタイリスト、ビジネスオーナー、そしてPinterestのクリエイターでもあるDanielle (Yaya) Moore氏を迎えました。参加者はPinterestチームとプロダクトインクルージョンの取り組みについて話し、ヘアセットを受けながら、リアルタイムのインスピレーションを体験することができました。

2022年、Pinterestの大学採用チームは、歴史的黒人大学とヒスパニック系受入教育機関と提携し、過小評価されているバックグラウンドを持つ才能あるインターンの受入を、15%と大幅に増やしました。さらに、大学採用チームは、以前に成果を収めた、キャリア初期のためのウェブシリーズ「Pin it to Win it」と「ML Fall Preview」を継続して実施しました。これらのシリーズでは、過小評価されているバックグラウンドを持つ大学生が、Pinterestエンジニアリングチームとのオープンな会話を通じて、キャリア構築に向けて準備を行い、キャリアの早い段階でインスピレーションを得ることができます。このシリーズには、技術面接に向けての準備、プロダクトエンジニアリング、成功のための一般的なキャリアアドバイスなど、さまざまなテーマについて気軽に質問できる場所として、300人以上が参加しました。

### Pinterest アプレンティスシッププログラム

Pinterest アプレンティスシッププログラムは、従来とは異なるテクノロジー業界のバックグラウンドを持つ候補者や、テクノロジー業界への参入にあたり困難に直面している人々がPinterestでキャリアをスタートするための機会を提供しています。このプログラムは、オンザジョブラーニングに重点を置いており、キャリアをスタートさせたい候補者に、選択した分野でフルタイム勤務の社員として成功するために必要な1対1の指導とサポートを提供しています。

2022年から2023年のグループでは、2回目のプロダクト・アプレンティスシッププログラムと7回目のエンジニアリング・アプレンティスシッププログラムを開催しました。その結果、26人の実習生がフルタイム勤務の社員に転向しました。

### 職場のアクセシビリティ

Pinterest は、すべての従業員がアクセスできる物理的な環境を創り出すために、今後も職場でのアクセシビリティを向上していきます。これには、高さが調節可能な会議室テーブル、アクセス可能なロビーデスク、すべてのチームとイベントスペースにおける補助聴取システム、会議室でのGoogle Meetによる音声フィードバック、Google Meetと全社的なストリームでのクローズドキャプションが含まれます。



インクルージョンとダイバーシティは、Pinterestのビジネス戦略における重要な要素です。PinterestのI&D最新情報はこちらからご確認ください。

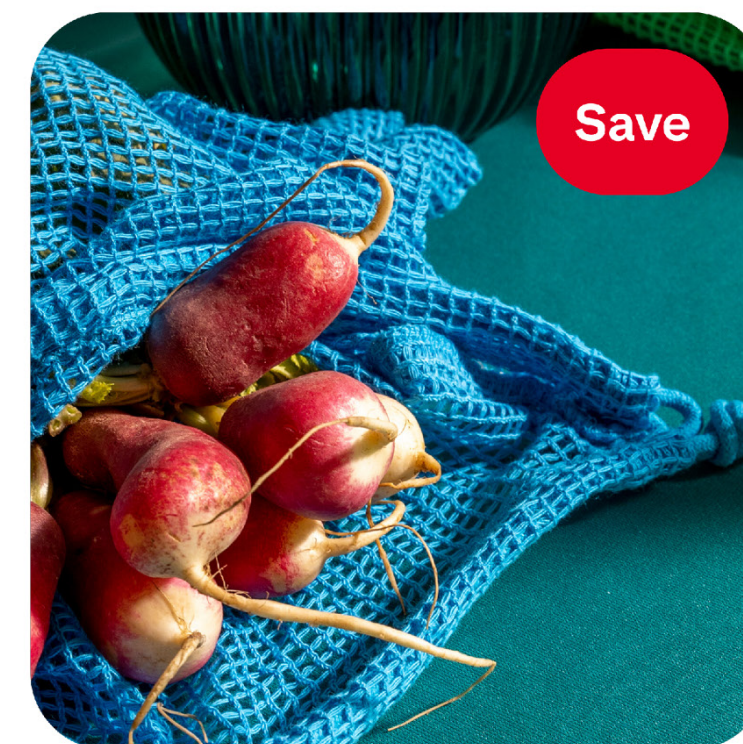
[2023年インクルージョン&ダイバーシティエグゼクティブサマリー](#)

[2023 上半期アップデート](#)

[2022年インクルージョン&ダイバーシティレポート](#)



# 2024 I+D Executive Summary





# コミュニティにおけるウェルビーイング

## メンタルヘルスと心のウェルビーイング

Pinterest の使命の根底には、心のウェルビーイングへの深いコミットメントがあります。Pinterest は、インターネットがメンタルヘルスに悪影響を及ぼす可能性があることを認識しており、Pinterest 社内外のコミュニティにおけるウェルビーイングの支援に取り組んでいます。ソーシャルメディアは、正しい意図および目的を持って使用し、さまざまなコミュニティにおけるメンタルヘルスサポートへのアクセスの格差に対処するなど、公平性を重視することで、ポジティブさを育み、意義のあるつながりを生み出し、インスピレーションを促進することができます。

### Pinterest インパクトファンドと Pinterest インパクトラボの提供開始

Pinterest は責任ある企業市民を目指しています。そのための方法の1つとして、Pinterest インパクトファンドを通じて、Pinterest の大切なコミュニティパートナーをサポートしています。2023年、Pinterest は Pinterest インパクトファンドの設立以来、60以上の非営利団体（インパクトパートナー）に2,000万ドルを投資するという重大なマイルストーンを達成しました。

心のウェルビーイングの推進に戦略的に重点を置く Pinterest の投資は、このトピックに対するシステムレベルのアプローチと文化主導のアプローチの両方を優先しています。インパクトパートナーのプログラムやプロジェクトは、アートやクリエイティブな表現、社会的つながり、ウェルビーイングのためのテクノロジー、または構造と

システムを通じて、メンタルヘルスのサポートを提供したり、心のウェルビーイングを促進したりしています。メンタルヘルスと心のウェルビーイングの主観的な経験を考慮して、Pinterest は意図的に公平性と若者を仕事の中心に置いています。Pinterest は、心のウェルビーイングにも関わることを考慮して、公平性を重視したクリエイター向けのプログラムだけでなく、コミュニティ・レジリエンスにも投資しています。

財務的な支援に加えて、パートナーの使命をサポートするために、組織との信頼関係の構築、時間、知識、スキルへの投資に重点を置いています。

**2,000  
万ドル**

Pinterest インパクトファンド設立以来の投資額

**↑60**

Pinterest インパクトファンドの設立以来、投資した非営利団体の数



Pinterest 社員：左から Rebecca Rodan、Tahlia Fancy



## Pinterest のインパクトパートナーについて：メンタルヘルスと心のウェルビーイングの向上

Pinterest のインパクトパートナーは、メンタルヘルスの重要性に対する認知度を高めています。インパクトパートナーの知識や専門家の意見が、Pinterest のプラットフォーム、方針、従業員の経験に重要な観点を追加するなど、Pinterest にもインスピレーションを与えています。

2022 年から 2023 年の間に、Pinterest が協力したパートナーをご紹介します。

### 危機に直面しているコミュニティ： 国際救済委員会

2023 年の世界メンタルヘルスデーに Pinterest は、気候危機を含む人道的危機の影響を受けた人々が生き残り、回復し、生活を再建するのを支援する組織である国際救済委員会 (IRC) と提携して、Catalyzing Resilience in Emergencies (CaRE 基金) を発表しました。この基金は、国レベルでの拡大を推進し、エビデンスを生み出し、組織的な変革を提唱し、メンタルヘルスをプライマリーヘルスケアから切り離す差別や偏見に対処します。IRC は、トラウマインフォームドアプローチを通じて、信頼できる治療をなかなか受けられない、過小評価されている人々に重要なメンタルヘルスサポートを提供することを目指しています。

### Sesame Workshop の Joan Ganz Cooney Center (JGCC)

Sesame Workshop の Joan Ganz Cooney Center (JGCC) は、デジタル世界の子どもの前向きな未来を前進させる研究・イノベーションラボです。JGCC は、新たな技術に関する研究を行い、技術者、デジタルメディア制作者、教育者と協力して、この研究を行動に移し、若者の学習とウェルビーイングを支援しています。Pinterest の支援を受けて、JGCC は、若者のウェルビーイングのために、デザインにおけるデジタルメディア専門家向けのリーダーシッププログラムである Wellbeing by Design を立ち上げました。

### Girls Leadership

Girls Leadership は、社会性と情動の学習 (SEL) に基づいたプログラムを通じて、少女たちに自分の声の力を行使するよう教えています。この組織は、人種と性別に対する公平な視点を通じて、基本的なリーダーシップスキルと全体的なウェルビーイングを育むためのカリキュラムと考え方の両方を含む、少女向けのプログラム、家族向けのワークショップ、若者向けの職能開発トレーニングを提供しています。Pinterest の資金は、BIPOC (黒人、先住民、有色人種) 家庭のニーズを満たすことに焦点を当て、少女や性別にとらわれない若者、そしてその親や介護者を支援するための Girls Leadership の家族ベースのプログラムの再設計を支援しています。

### New Profit の Mental Health Equity Cohort

2023 年は、Pinterest は、公平性と機会を推進する社会起業家が主導する組織を支援するベンチャー慈善団体である New Profit が設立した Mental Health Equity Catalyze Cohort に資金を提供しました。選ばれた初期段階のイノベーターとリーダーのグループは、それぞれが健康の公平性を促進することを重視しており、特にメンタルヘルスと行動の健康に影響を与える要因、つまり基本的なニーズへのアクセス、メンタルヘルスリテラシー、文化的に有能なメンタルヘルスサービスへのアクセス、社会的つながりのレベルと質、およびシステム関与の影響に対処しています。2023 年 5 月から 2024 年 5 月まで、コホートの各個人に対して戦略的なコーチング、10 万ドルまでの無制限の資金、ピアラーニングコミュニティとして定期的に会う機会を提供しています。コホートのメンバーは、黒人、先住民、有色人種 (BIPOC)、LGBTQIA+ の若者、養護施設に入っている若者、BIPOC の女性、ジェンダーに基づく暴力のサバイバー、過去に服役したことのある人、ラテンアメリカ系コミュニティ、農村地域、社会的孤立を経験した人、有色人種の教育者など、さまざまな対象集団の中で働いています。

「Pinterest では、オンラインでポジティブな場所を構築し、プラットフォーム内外の心のウェルビーイングの向上に取り組んでいます。紛争や強制移住が、その被害者のメンタルヘルスとウェルビーイングに深刻な悪影響を及ぼす可能性があることを Pinterest は見てきました。これらの問題の頻度と深刻さは増しており、より多くの支援が急務となっています。Pinterest は、CaRE 基金の設立パートナーとして IRC の活動を推進し、信頼できるケアを受けられない被害者のメンタルヘルスを支援する取り組みを拡大できることを誇りに思っています」

### Alise Marshall

シニアディレクター  
 コーポレート  
 アフェアーズ、  
 Pinterest





2023年にPinterestは、パートナーの組織能力とリーダーシップ能力にさらに深く投資するため、Pinterestインパクトラボを立ち上げました。Pinterestは、すべてのパートナーに開かれたコミュニティイベントを提供するとともに、新しく効果的なメンタルヘルスソリューションを構築する最前線にいる新興組織向けの cohorts プログラムを提供しました。このcohortsプログラムは、参加したリーダーと共同で設計され、スピーカーイベント、ワークショップ、1対1のコーチング、ブランド構築や運用などのトピックに関するコミュニティイベントなど、強いインパクトを与えるために欠かせない戦術的なリソースを提供しました。カリキュラムは、ブランドとストーリーの再構築、インパクトを与えるストーリーテリング、関係とリソースの拡大、運用のサステナビリティに重点を置いています。これらのトピックは、どの段階の組織にとっても重要ですが、新興組織にとっては特に強力な推進力となり得ます。このプログラムの集大成として、Pinterest本社で対面式のコミュニティコーチングデーを開催し、インパクトパートナーとPinterestや他の組織の有志のコーチが一堂に会しました。

**「全体として、このプログラムは非常に価値があると感じましたし、自身が成長してビジネスそのものを見つめる絶好の機会となりました。自分自身、自身のニーズ、組織、その組織のニーズについて、一歩引いて考えるこうした機会は非常に重要です」**

**Aaron Harvey 氏**  
 共同創設者兼専務取締役、  
[Made of Millions](#)

Pinterestインパクトラボ初のcohortsには、新興企業の多様なリーダーが含まれていました。各組織は、[#HalfTheStory](#)、[Asian Mental Health Collective](#)、[Black Emotional and Mental Health Collective \(BEAM\)](#)、[Brio](#)、[Intersectional Environmentalist](#)、[Made of Millions Foundation](#)、[Our Own](#)、および [Purpose Project](#) など、各組織がメンタルヘルスへのアクセスを提供し、コミュニティを支援するための革新的なアプローチを取っています。プログラム終了時には、リーダーの90%がプログラム全体を価値があるまたは非常に価値があると評価し、88%がプログラムを通じて組織の活動と影響力を強化することができました。

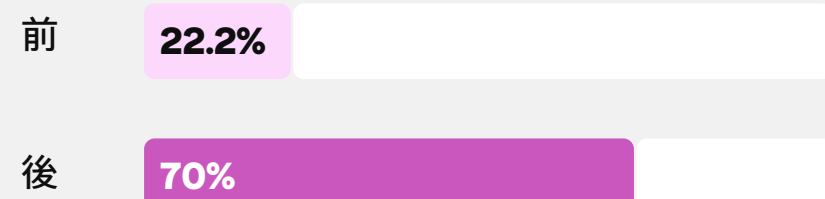
初のインパクトラボでのパートナーの体験についてご覧ください：

[2023 Pinterest インパクトラボ](#)



カテゴリ別の自信の増加 (%) \*

ストーリーテリング



資金調達





真のパートナーとして務めるという気持ちを持って、Pinterest は次のようなパートナー組織と独自の方法で連携を深めました。

- Pinterest チームは、Digital Wellness Lab の Inspired Internet Pledge（健全なインターネットを目指す誓約）でアドバイザーを務めました。
- **The Art Therapy Project** は、Kate Spade New York がニューヨークで開催した「女性のメンタルヘルスとエンパワーメントに関するグローバルサミット」で、Pinterest とともにランチアクティベーションを実施しました。ここで参加者は、実際に Pinterest ボードを使って前向きな未来像を描きました。
- トロントで開催された Pinvision イベントで、Jack.org の社長兼 CEO である Rowena Pinto 氏が Pinterest CEO の Bill Ready と若者のメンタルヘルスに関するトークイベントを行いました。

パートナーも Pinterest プラットフォームに登場しました。**Nest** の Indigenous Artisans Collective の制作者が「世界の先住民の国際デー」の特集ページに掲載され、若者のメンタルヘルスを支援するレディー・ガガの **Born This Way Foundation** や Cotton On といった社会的に影響のある要素を初めてショッピングスポットライトで紹介しました。

## コーポレートインパクト運動の推進： Pledge 1%

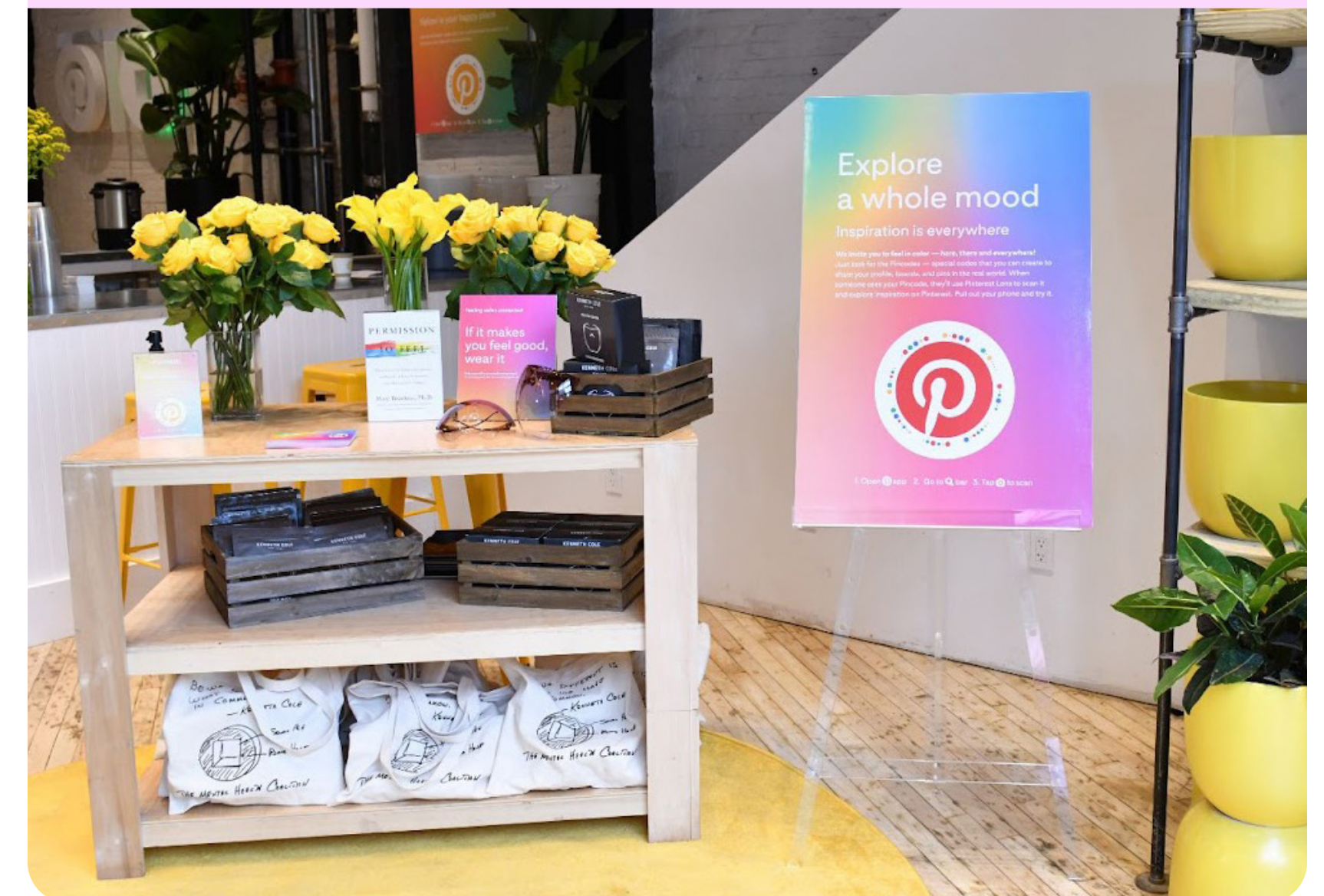
グローバルな Pledge 1% コーポレートインパクト運動のメンバーとして、Pinterest は、このレポートで挙げられている内容を含む社会的影響への取り組みに資金を提供するため、当社の持分の一部を充てました。Pinterest は、Pinterest の取り組みを超え、社会的影響に相乗効果をもたらすことを目指しています。また、Pledge 1% ビルダー（パートナー、アドバイザー、資金支援者として Pledge 1% 運動をリードする企業の共同ネットワーク）のメンバーでもあります。詳細については、[www.pledge1percent.org](http://www.pledge1percent.org) をご覧ください。

## Mind Your Wellness : Pinterest が 第7回 Annual Shorty Impact Award を受賞

毎年、国際的な賞で知られる Shorty Impact Awards は、世界をより良い場所にするために確固たる目的を持ち、影響力のある活動を行っている組織を称えています。表彰の対象となるのは、ある目的への意識を高めるためのソーシャルメディアやデジタルメディアでの取り組みと、社会を前進させるために組織の内外で行われているオフライン（実社会）での取り組みです。

Pinterest チームは、2022 年のメンタルヘルスに関する取り組み（日常生活におけるメンタルヘルス問題への意識の向上、対象分野での目的を持った寄付によるイノベーションの推進、セルフケアを促進するインスピレーション豊かなりソースの提供）により、第7回 Annual Shorty Impact Award のメンタルヘルス部門を受賞しました。

詳細はこちらをご覧ください：[Mind Your Wellness: Self-care with intention - The Shorty Impact Awards](#) ↗





## メンタルヘルス啓発月間と世界メンタルヘルスデーに対する認識

Mental Health America が創設した全国メンタルヘルス啓発月間は、メンタルヘルスが全体的なウェルビーイングに果たす重要な役割について意識を高めることを目的としています。Pinterest では、2022年5月と2023年5月に複数の方法でこの重要な取り組みを行いました。

### Mental Health Youth Action Forum

Pinterest は、2022年のメンタルヘルス啓発月間に、ワシントンD.C. で開催された MTV Entertainment Group による初の Mental Health Youth Action Forum に参加しました。そのパートナーシップを通じて、Pinterest は、若者による、若者のための新たなメンタルヘルスキャンペーンを創るために、メンタルヘルスに関連する若いコンテンツクリエイターと活動家のストーリーを広く紹介しました。若いリーダーたちは、オンラインのクリエイティブ開発プログラムに6週間参加した後、メンタルヘルスに関連する未来のキャンペーンを訴えるためにホワイトハウスで開催されたイベントに出席し、自分たちのコンセプトを発表しました。

さらに、フォーラム前日の夕方、Pinterest は Smithsonian アメリカ美術館のレンウィックギャラリーでインタラクティブなアクティビティを開催し、メンタルヘルスと心のウェルビーイングに関する対話と行動を促しました。Pinterest は、インパクトパートナーである [Bring Change to Mind](#)、[Asian Mental Health Collective](#)、[Hopebound](#) を招きパネルディスカッションを開催しました。テーマは、相手の背景や状況を尊重することによりメンタルヘルスに対する偏見をなくすことです。このイベントでは、危機に陥った若者、母親、人々のメンタルヘルスの改善に寄与するために、先日可決された「Restoring Hope for Mental Health and Well-Being Act of 2022」

(HR 7666) への支援も共有しました。

### Pinterest Havens：対面およびオンラインでメンタルヘルスを向上

2022年5月、Pinterest とインパクトパートナーである [Mental Health Coalition](#) (MHC) が、[Pinterest Havens: A Whole Mood](#) を開催しました。この目的は、カラーとムードを駆使した没入感ある体験を通じて、メンタルヘルスへの意識と、困難に立ち向かう気持ちを高めることです。ニューヨーク市で開催されたこのイベントには、6つのインスタレーションが展示され、有名なファッションウェアデザイナーで MHC の創業者である Kenneth Cole 氏やウェルネスコンセプトを扱う HealHaus の専門家などが講演しました。

### マインドフルでクリエイティブなコンテンツ

2023年5月1日、PinTV では芸術的で遊び心のあるクリエイターの一面を高める特別なコンテンツをフィーチャーしました。トピックには、自己表現アートから音楽療法、キャンドル作りや Y2K ネイルなどの DIY 動画や没入型チュートリアルなどがありました。さらに、Pinterest は、マインドフルアート、ウェルネスレシピ、アフタメーション、音楽療法で全体的なウェルネスを向上させることを取り上げた一連の記事を発表しました。これらのセルフケアのヒントを公開した目的は、ユーザーに自分自身を大事にし、自らの心をいたわってほしいと考えているからです。

### Brave Together

2023年、Pinterest は初のブランドパートナーとして Maybelline を迎え、Creator Editorial Spotlight を立ち上げました。青年期の精神的な不安や気分の落ち込みと闘うための Maybelline のキャンペーン「Brave Together」は、Pinterest Predicts トレンドである「見つめよう自分」に根ざしています。

さまざまな角度から自分の心と向き合う「見つめよう自分」トレンドでは、トークセラピーに代わる手法として、Z世代やミレニアル世代が牽引している自己表現アート、音楽療法、アートセラピーなどに注目が集まっています。詳細はこちらをご覧ください：[見つめよう自分 | Pinterest Predicts 2023 | Pinterest Business](#)

### コンテンツクリエイターのための Headspace サブスクリプション

コンテンツクリエイターは Pinterest の最前線でコンテンツを作成し、ユーザーに自分らしい毎日を過ごすためのインスピレーションを届けています。2022年の世界メンタルヘルスデーに先立ち、Pinterest は Headspace とのグローバルパートナーシップを発表しました。その目的は、ストレスの軽減、ポジティブな意識の向上、睡眠の改善に役立つさまざまなツールを提供して、Pinterest ユーザーのコンテンツ作りをサポートすることです。このパートナーシップにより、要件を満たした数十万人の Pinterest ユーザーに6か月間無料で Headspace のサブスクリプションを利用できる機会を提供しました。



MTV Entertainment Studios およびホワイトハウス提供



## 公平性の支持

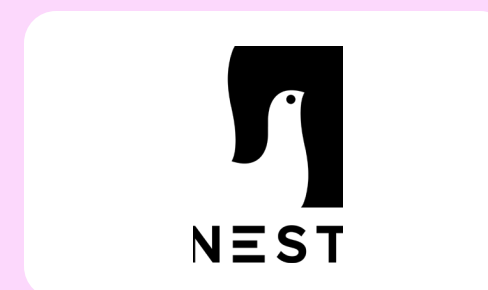
公平性とは公正と正義のことであり、誰もが同じ場所からスタートするわけではないことを認識し、そうした不均衡に対処するために自らの役割を果たすことです。Pinterest は、資金提供とコラボレーションを通じて、不当にリソースが不足しているコミュニティにいる人を引き上げる取り組みを行っています。

### Pinterest インパクトファンド

Pinterest インパクトファンドは、仕事で心のウェルビーイングを実現するための主要価値として公平性を支えるだけでなく、公平性を重視したクリエイター向けのプログラムやコミュニティ・レジリエンスに重点を置いた組織への投資も行っています。Pinterest は、公平性の推進と発展を提唱するインパクトパートナーにリソース、時間、知識を提供して、その活動をサポートしています。2023年には、Pinterest インパクトラボを通じて、パートナーの組織とリーダーシップ能力を支えるためにより有意義な投資をすることができました。

## 公平性を提唱するインパクトパートナー

Pinterest のインパクトパートナーはより公平な世界をつくろうと取り組んでおり、Pinterest は有意義なコラボレーションを通じてその取り組みを後押ししています。2022年から2023年にかけて、Pinterest が誇りを持って協業したパートナーをご紹介します。



### Nest

Pinterest は、世界中の経済的機会と性別の公平性を推進するために、クラフトの力を活用する **Nest** を誇りを持ってサポートしています。Nest は、Makers United (MU) イニシアチブを通じて、小規模ビジネスが成長し、経済的およびクリエイティブな目標を達成するために必要なトレーニング、資金調達、ビジネス開発リソースへのアクセスで不公平な障壁に直面している米国の起業家を支援しています。このプログラムの起業家の84%は女性で、55%はBIPOCまたは非白人と自認しています。MUは、eコマースの機会へのアクセスを増やし、メーカーとバイヤーのつながりを促進し、ブランドの露出の機会を提供し、無料のビジネストレーニングワークショップを提供しています。MUハブには、シカゴやニューヨークなど、Pinterest が拠点を置く都市も含まれます。Pinterest の支援により、Nest は2023年3月から2023年12月までにプログラムを24%成長させることができ、全米の何千もの制作起業家に対してジェンダーの公平性と経済的インクルージョンを促進しました。



### Take Creative Control

**Take Creative Control** は、作品を効果的に共有し、保護し、収益を得ることで生計を立てているBIPOCクリエイターを支援しています。クリエイターが提唱し、ストーリーを伝え、経済的競争力を付けられるようにするための教育とリソースを提供し、コミュニティ作りをサポートしています。Pinterest の資金提供は、無償の法的カウンセリングに加え、知的財産、プラットフォームの整合性、ビジネス開発を含む「Creator Clinics」に焦点を当てています。



### Pinterest インクルージョンファンド

Pinterest インクルージョンファンド（旧クリエイターインクルージョンファンド）は、黒人、ラテン系、LGBTQIA+、アジア系、先住民族、障害のある人のコミュニティにいる才能あるクリエイターのために、より公平な成功への道筋を作ることを目的とした育成プログラムです。2021年の設立以来、このプログラムはPinterestクリエイターに経済的・教育的なサポートを提供し、Pinterestユーザーのアイデアや情熱を引き出してきました。2022年には、ファッション、美容、ライフスタイル、ウェルネス、フードを通じて、米国、英国、ブラジルのコンテンツクリエイターを支援しました。サポートには、トレーニングと詳しい業界インサイト、パーソナライズされたコンサルティング、現金と広告クレジットの補助金が含まれます。

2023年には、Pinterest インクルージョンファンドをカナダ、ドイツ、オーストリア、スイス、フランスの5か国に拡大することを発表しました。2023年の最初のサイクルは持続可能性に焦点を当て、参加者はアップサイクル、食糧採取、農業、古着・中古品、ガーデニングに関するピンやボードを作成しました。国際市場のサイクルでは、英国の黒人歴史月間に黒人クリエイターを取り上げ、ベルリンプライドの期間にはLGBTQIA+クリエイターを取り上げるなど、特定のコミュニティに焦点を当てました。米国での今年の最後のサイクルでは、プラスサイズのコミュニティでのファッションと美容のクリエイターに注目しました。すべてのサイズのPinterestユーザーが表現され、インスピレーションを受けられるようにする必要があります。

「私たちの使命は、自分らしい毎日を過ごすためのインスピレーションをすべての人に届けることです。そしてインスピレーションの源は、さまざまな体験、視点、コミュニティです。このプログラムを拡大することで、不当に過小評価されてきたクリエイターやコンテンツプロデューサーが経済的サポート、露出の機会、リソースを獲得し、その情熱にインスピレーションを受ける新たなオーディエンスにリーチすることができるでしょう」

#### Zeny Shifferaw

グローバルコンテンツパートナーシップ  
 インクルージョンリード、Pinterest

「私のような人々に対する有言不実行が多い業界で、Pinterestがこの場をより利用しやすく、よりインクルーシブに、より居心地の良いものするために、真剣に取り組んでいるのを見て、私は喜びのあまり涙を流しました。このプログラムは、さまざまな面で大きな転機になっています」

#### Heensie Low 氏

クリエイター

2022年には74のパートナーをサポートし、1か月あたりの表示回数を合計2,300万から1億8,900万に増やしました。2023年には80人以上の世界中のクリエイターとコラボレーションしました。このプログラムの後、参加者のPinterestでのエンゲージメントは平均124%増加しました。プログラム修了後、Nike the Gawdnessといったクリエイターがインプレッション数の42%向上を実現し、Mollieは、Pinterestでのインプレッション数を10倍以上増やしました。

1.89億回

2022年の1か月あたりの表示回数の集計

36%

フォロワー数の増加  
 (Nike the Gawdness)

80+

さまざまな市場にわたるクリエイター数

10倍

インプレッション数の増加 (Mollie)

### スキンケアおよび美容クリエイターで、Pinterestクリエイターリエイターファンドの参加者であるPamyla Cummings氏の例

スキンケアと美容コンテンツクリエイターのPamyla Cummings氏は、2022年6月から12月までファッションと美容のサイクルに参加し、フォロワー数68%増加という驚異的な成長を実現しました。ニキビに悩まされる人として、Pamylaはスキンケアコンテンツを投稿することを決めました。彼女は新しいコミュニティから多くの質問を受け、クリエイターインクルージョンファンドの助成金を使ってエステスクールに通いました。認可を受けたエステティシャンとなったPamylaは、Pinterestでの成功を足掛かりにスモールビジネスのオーナーになるチャンスを得たのです。

フォロー：@pamylasworld





## 2023年のプライド月間の祝福

### 「ル・ポールのドラッグ・レース」優勝者、Sasha Colby氏とのコラボレーション

Pinterestの検索から、ユーザーがアイデンティティを探求し、表現するためのインスピレーションを求めていることが増えているのが確認されています。2022年から2023年にかけて、「ジェンダーの理解」は550%、「ジェンダーアイデンティティのポスター」は415%、「自己表現の絵画」は455%、検索数が増加しました。クィアファッションはPinterestでトレンドになり、「ノンバイナリーの服装」(+355%)、「ジェンダークィアのファッション」(+300%)、「クィアの服装 男性」(+335%)などの検索が増加しています。「ノンバイナリーの髪型」(+285%)と「ジェンダーレスヘアスタイル」(+210%)も前年比で増加しました。\*

私たちは、LGBTQIA+ コミュニティの人たちにとってPinterestがアイデンティティを称える場所になっていることを誇りに思います。2023年6月のプライド月間では、Sasha Colby氏などの世界中のクリエイターやブランドが参加するコンテンツシリーズ「Pride and Progress」を開始しました。Sasha Colby氏はドラッグパフォーマー、女優、ダンサー、トランスジェンダー支持者です。そして、ハワイ先住民族として初めて米国のリアリティ番組「ル・ポールのドラッグ・レース」に出場して優勝を飾り、歴史を作りました。シリーズの一環として、Sasha氏は彼女のアイコンックなルックスのインスピレーションを紹介するPinterestボードを公開しました。



「私は長年『Pinterestクイーン』でした。Pinterestは、いつでも私のルックスやパフォーマンスの実現に役立つプラットフォームであり、長年にわたり私はボードにアイデアを集めてきました。Pinterestによって、私はクリエイティブな思考を広げ、最初は検索するつもりがなかったアイデアを掘り下げています。今年のプライド月間では、Pinterestと協力して、私の最高のインスピレーションのもととなるボードを公開できることを誇りに思います」

Sasha Colby氏、  
ドラッグ・レース優勝者

さらに、2023年のプライド月間では、PinterestはパートナーのTastemadeとともに、米国、英国、カナダ、ドイツ、フランスでライブストリーミングショーの新シリーズを開始しました。ショーには、Proud of Me、Home Away from Home、Queen of All Trades、Here Comes The Prideが参加しました。

## ボランティアとマッチング寄付

Pinterest社員はコミュニティでのボランティア活動に熱心に取り組んでおり、Pinterestはチームが関心を持つテーマをサポートすることに注力しています。2021年には従業員の寄付とボランティアに関する正式な福利厚生プログラムを導入し、2022年、2023年と継続してきました。従業員は年間1,000ドルのマッチング寄付を利用し、地元の非営利団体、子どもの学校、無党派の投票活動、礼拝の場など、自分で選択した活動のボランティアを行うために40時間の有給休暇を取ることができるようになりました。また、要件を満たした組織でのボランティアの場合、活動時間ごとに30ドルのマッチング寄付も行いました。

2022年と2023年には、2,800人以上の従業員が参加し、180万ドルを寄付しました。Pinterestのマッチング寄付と合わせると、合計で310万ドルを超えました。

## Global Day of Service

2021年から、PinterestはSurfrider Foundationと提携し、アースデイと米国の全米ボランティア週間を祝っています。Pinterestオフィスのある都市では、毎年ビーチクリーン活動を開催しています。世界中の海、波、ビーチを保護するというSurfrider Foundationの使命は、自分らしい毎日を過ごすためのインスピレーションをすべての人に届けるというPinterestのミッションと密接に結びついています。Pinterestは引き続き、Pinterestのプラットフォームを通じたオンラインの取り組み、ボランティア活動などのオフラインの取り組み、その他の形式の市民参加など、企業としての重要な社会的コミットメントを推進する方法を模索し、Pinterestのコアバリューを強化する機会を探求していきます。

2,800人  
参加した従業員数

180万ドル  
寄付金額

310万ドル  
Pinterestによるマッチング寄付の合計



2024年ESG影響レポート

# ポジティブな プロダクト





**技術革新、包括的なコミュニティガイドライン、積極的なポリシーを通じて、Pinterest は常に、有害なコンテンツを許容しない安全かつインクルーシブなプロダクトを提供することを目指しています。信頼できるプラットフォームになるというPinterest のコミットメントは、透明性レポートの定期的な発行など、継続的な投資によって実証されています。**

毎月、世界中の何億人ものユーザーが、自身の興味関心を反映したアイデアを発見するために Pinterest にアクセスしています。ユーザーが Pinterest を開くとき、Pinterest はそこがウェルビーイングと帰属意識を育み、安全性とセキュリティが重視され、有害なコンテンツに対処する場所であるよう取り組んでいます。その尽力はユーザー体験を通じて実証されており、私たちの取り組みには、インクルーシブな人工知能の統合、コミュニティと広告とマーチャントのガイドライン、安全性とセキュリティに関する慣行とポリシー、使命を果たしていくうえで必要不可欠な組織とのパートナーシップが含まれます。



# ユーザーのウェルビーイング：Pinterest の誓約

## Inspired Internet Pledge（健全なインターネットを目指す誓約）

2023年、Pinterest は Inspired Internet Pledge（健全なインターネットを目指す誓約） の創設時の署名者になりました。インパクトパートナーであるボストン小児病院の Digital Wellness Lab によって策定されたこの誓約は、テクノロジー企業と広範なデジタルエコシステムが、インターネットを誰にとっても、特に若者にとって安全で健全な場所にするという共通の目標に向かって団結するための行動喚起です。

現在の若者のメンタルヘルス問題はインタラクティブなメディアの使用が原因であるという意見もありますが、Digital Wellness Lab は、問題の根本原因は複雑であり、その解決にはデジタルエコシステムが重要な役割を果たし得ると考えています。なぜなら、そこで若者は自分のアイデンティティを表現し、関心があるコンテンツを探し、有意義な関係を築くことができるからです。緻密な調査と臨床の専門知識を共有することで、私たちは若者によるテクノロジーとインタラクティブメディアの使用に関する枠組みを変えることができます。

Inspired Internet Pledge（健全なインターネットを目指す誓約）は、私たちが協力して最も深刻な課題に対処する機会を与えてくれます。誓約を行った後、各署名者はそれぞれのプラットフォームでの具体的なアクションを述べる独自の条項を追加します。

誓約の成立後、Pinterest は2024年の会社の取り組みを策定し、Pinterest のプロダクト、ソートリーダーシップ、ポリシー、戦略的な寄付を通じてインターネットをより健全な場所にするを中心に据えました。3つの誓約の原則すべてに迅速に取り組むために、2023年のうちに署名者の募集、エンゲージメント、コラボレーションを目的とした3つのソートリーダーシップについて話し合う場を設けました。

- 8月、最高経営責任者（CEO）の Bill Ready、最高プロダクト責任者（CPO）の Sabrina Ellis、最高マーケティング責任者（CMO）の Andréa Mallard が、テクノロジー、メンタルヘルス、心のウェルビーイングを結び付けることを目的としたイベント（Pinterest 本社で開催）に参加しました。
- 10月、Pinterest は、ユーザーのウェルビーイングのためにテクノロジー企業はどうするのが最適かを技術専門家が話し合う場を設定しました。
- 12月、最高法務・商務責任者の Wanji Walcott が、子どもの発達の年齢とステージを通してより健全なデジタルエコシステムのロードマップを設計するというテーマで、Digital Wellness Lab と対話を持ちました。

署名者は、心のウェルビーイングを第一に考え、3つの主要原則に従うことを誓います。



### 心のウェルビーイングに配慮する

ウェルビーイングに効果的なアクションとコンテンツを把握し、より健全なオンライン/オフライン体験をサポートするプロダクトやサービスを開発して進化させる方法を伝えます。



### オンラインで被害を受けたユーザーのインサイトに耳を傾け行動する

オンラインで被害を受けた人や、これらのコミュニティをサポートする専門家に耳を傾け、学び、ポリシーとプロダクトの進化に役立ちます。



### 互いに教訓をシェアする

ベストプラクティス、主要な研究結果、クリエイティブソリューションを業界全体で共有し、インターネットを誰にとっても、特に若者にとってより健全な場所にします。



Inspired Internet Pledge（健全なインターネットを目指す誓約）への署名に関する詳細については、[www.inspiredinternet.org](http://www.inspiredinternet.org) をご覧ください

「私は、Pinterest が若者のウェルビーイングによりポジティブな効果を与えることを目的としたこの誓約の最初の署名者・パートナーであることを非常に誇りに思います。Pinterest は同業者や業界関係者にも参加を呼びかけており、この動きに勢いがつくのを喜ばしいと考えています。私たち自身のためにより良いインターネット環境を構築するには、心のウェルビーイングが実際の結果として現れるべきであり、業界全体の基準となる必要があります」

**Bill Ready**  
Pinterest CEO



→ **ユーザーのウェルビーイング：Pinterest の誓約**  
インクルーシブな人工知能（AI）  
安全性、セキュリティ、アクセシビリティ  
気候に関する誤情報への取り組み

## インスピレーションとウェルビーイング：ソーシャルメディアウェルビーイング測定ツールの開発

2023年、Pinterestはカリフォルニア大学バークレー校と協力して、ユーザーが自分は見られている、自信が持てる、自分が追求していることがサポートされていると感じられる、よりポジティブなオンライン体験を構築するための調査を行いました。ウェルビーイングを改善するうえで重要なことは、現在の結果を評価できるかどうかです。そこで、ユーザーのウェルビーイングへの影響について理解を深めるために、私たちはあらゆるテクノロジープラットフォームで利用できるベンチマークツールを構築しました。

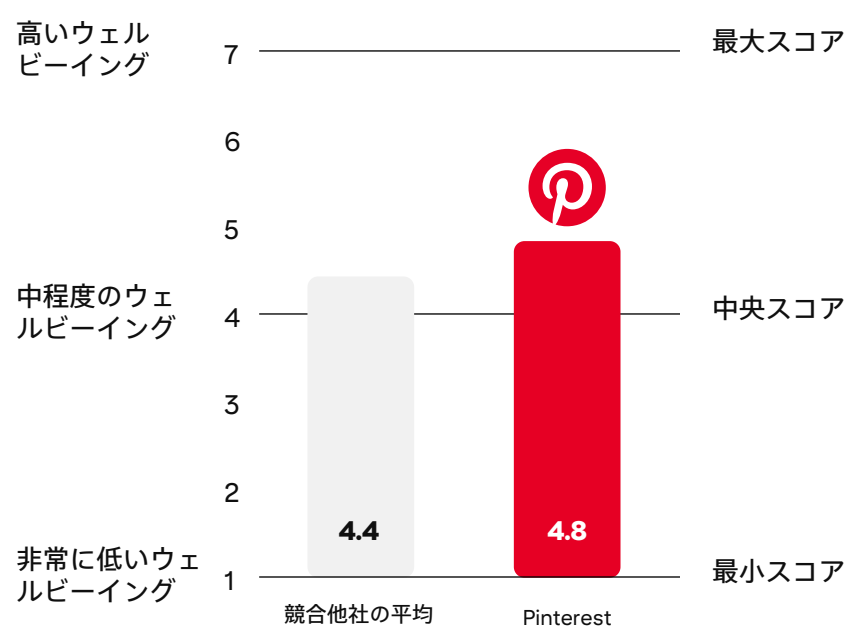
このツールの開発に役立てるため、Pinterestはソーシャルメディアにエンゲージする際のユーザーのウェルビーイングを12の質問によって評価する方法を策定しました。これには以下を含む手法を活用しました。

- 学術・産業研究の総合的レビュー
- Pinterestの対策の包括性と厳格さについて、ユーザーのウェルビーイングの専門家に相談
- 毎月2つ以上のソーシャルメディアプラットフォームを使用している、5つの市場の8,685人を調査

調査対象のソーシャルメディアユーザーの回答を分析することで、Pinterestはソーシャルメディアのウェルビーイングスコアを開発し、安全性、帰属意識、自己肯定、目的という4つの主要なポイントを評価しました。これら4つのポイントは、ウェルビーイングの中で、Pinterestや他のソーシャルメディア企業が最も直接的な影響を与えることができる側面です。

### Pinterestにおけるユーザーのウェルビーイング

結果は、Pinterestがユーザーウェルビーイングで業界をリードしていることを実証しました。他のソーシャルメディアプラットフォームよりも統計的に有意な、高いソーシャルメディアウェルビーイングスコアを示したのです。この結果は、Neely Ethics & Technology Indicesなどのサードパーティ研究者によって裏付けられており、Pinterestユーザーの回答によると、他のソーシャルメディアプラットフォームに比べて有害なイベントが少なく、より有益な学習体験があるということです。



### 最善の直感に基づく

このソーシャルメディアのウェルビーイングベンチマーキングツールは、ポジティブで、多様性があり、インクルーシブな体験を推進するプロダクトを構築することがソーシャルメディアプラットフォームにとって重要であることを示しています。調査では、ポジティブなウェルビーイングに配慮したプラットフォームであればあるほど、ユーザーが目的を持ってプラットフォームで時間を費やしていることが明らかになっています。

Pinterestは、インスピレーションにあふれ、目的があり、帰属意識を生み出す体験を創出すると同時に、これらの感情の鍵となる要因を理解することに継続的に焦点を当てています。このツールは、プラットフォームを理解し、よりポジティブな場を作るという長い道のりにおける最初のステップです。

最終的に、この研究は、安全性、帰属意識、自己肯定、目的の面でユーザーのウェルビーイングを重視するためのツールを提供します。これは、他のテクノロジープラットフォームでも採用し、繰り返し使用できる、スケーラブルなツールです。詳細については、[wellbeing\\_benchmark@pinterest.com](mailto:wellbeing_benchmark@pinterest.com)にお問い合わせください。

## 調査とレビュー：ウェルビーイングの測定

Inspired Internet Pledge（健全なインターネットを目指す誓約）コミットメントの策定に合わせて詳細な調査を行い、ウェルビーイングへの配慮をさらに深める機会を明らかにしています。2022年と2023年の主な取り組みは次のとおりです。



### カリフォルニア大学バークレー校の Greater Good Science センターとの研究

Pinterestは、カリフォルニア大学バークレー校の Greater Good Science センターと協力して、インスピレーションとウェルビーイングの関係を探るテストを行いました。米国のZ世代の大学生を対象に綿密な調査を実施した結果、Pinterestのコンテンツに積極的に接触することで、バーンアウト、ストレス、孤独感の上昇がもたらす影響が緩和されることが明らかになりました。つまり、困難な時期でも、インスピレーションを求めることで、ポジティブな感情を維持し、社会とのつながりを感じやすくなるのです。詳細を見る：[PinterestとUCバークレーの研究：ポジティブなプラットフォームとインスピレーションの力 | Pinterest Business](#)。



### ソーシャルメディアセクターのメンタルヘルスとウェルビーイングに関するマテリアリティメモ

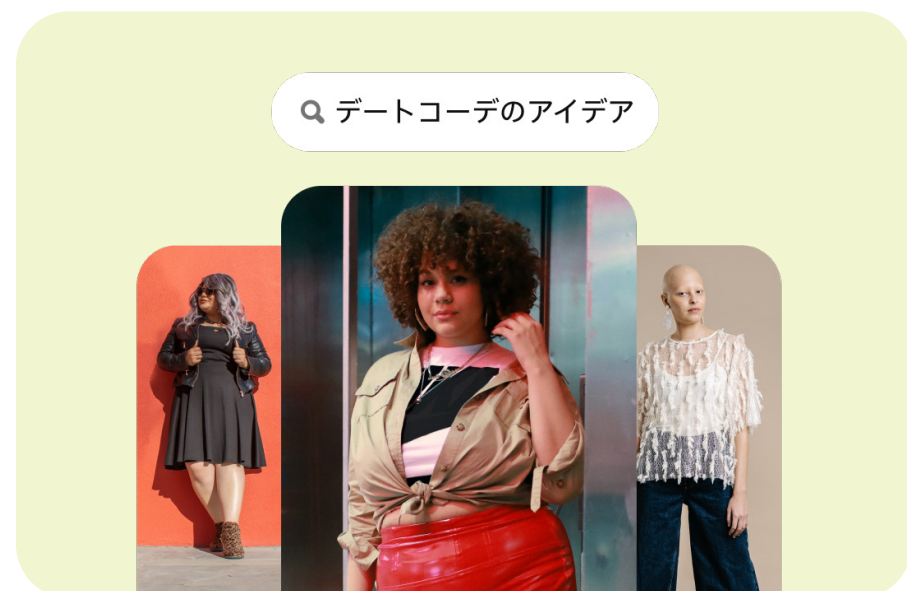
2023年には、[Prospira Global](#)と提携してソーシャルメディアセクターのメンタルヘルスに関するマテリアリティ（重要課題）メモの作成を開始しました。このメモでは、メンタルヘルスとウェルビーイングに関して、私たちのセクターの最も重要なリスクと機会に関する共通の理解と用語を定めていきます。これは、2024年に完了する予定です。



# インクルーシブな人工知能 (AI)

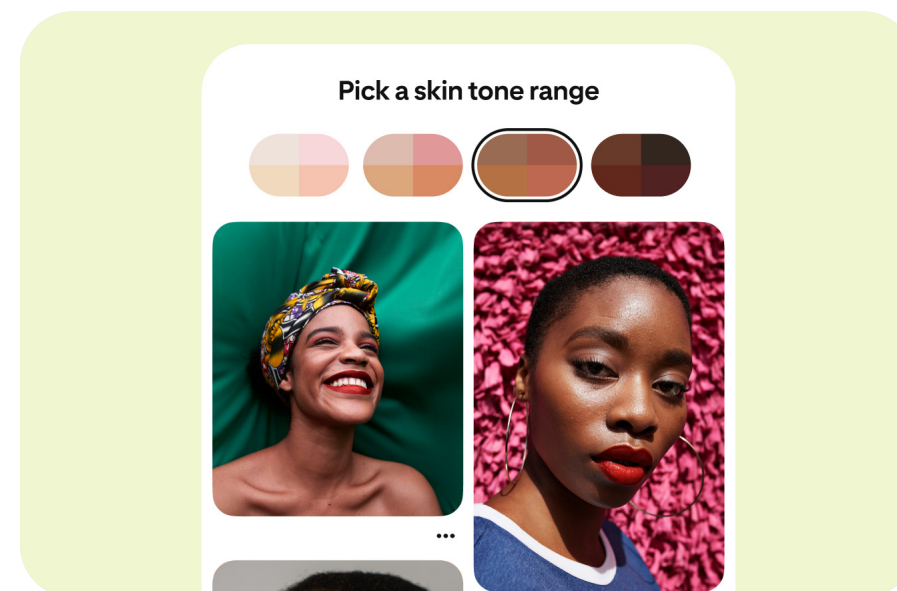
インスピレーションはインクルージョン (包括性) から始まります。Pinterest は数年間、インクルージョンを推進するようにテクノロジーを設計してきました。インクルージョンは私たちの使命の核となる要素です。この取り組みの一環として、Pinterest は、ユーザーが共感できるインスピレーションを見つけられるように、プロダクトに継続的に投資しています。それは「Pinterest のコンテンツは自分に関係がある」と感じられなければ、ユーザーがここで未来を描くことはできないからです。

有意義な社会的影響の促進は、外部の組織、専門家、ユーザーの協力なくして進展させることはできません。



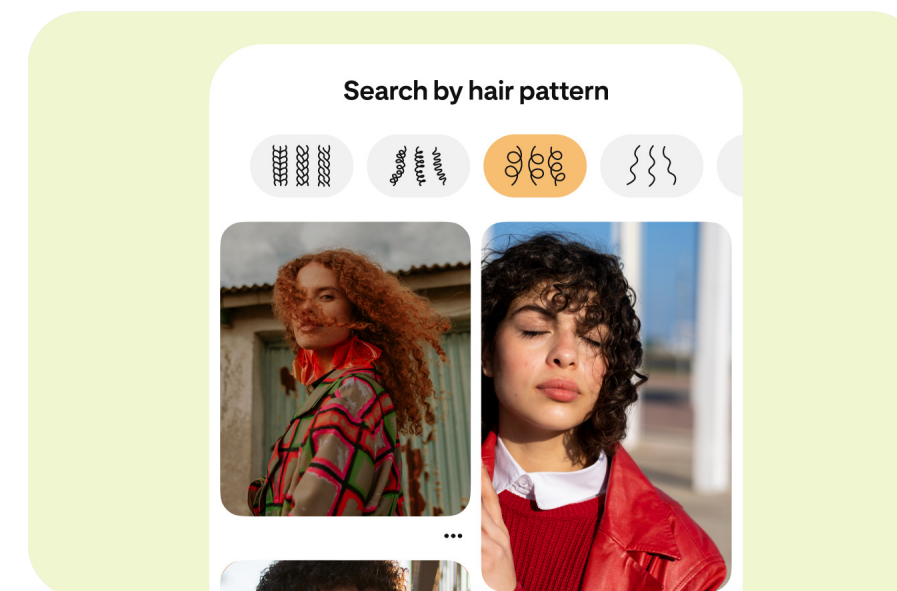
## ボディタイプテクノロジー

多様な体型の表現をめぐる議論とユーザーの行動に触発され、2023 年、Pinterest は一連のインクルーシブ AI イノベーションにボディタイプ選択テクノロジーを導入しました。現在、米国、英国、アイルランド、カナダ、オーストラリア、ニュージーランドで利用可能なこのテクノロジーは、Pinterest に集まった 35 億件以上の画像からさまざまな体型を識別するものです。このようなビジュアルコンテンツの理解を深めることで、Pinterest は検索結果や関連フィード全体で多様な体型のレプリゼンテーションを高めるアルゴリズムを開発しました。例えば、ユーザーが「デートファッション」を検索すると、検索結果で幅広い体型の人々の画像が表示されます。



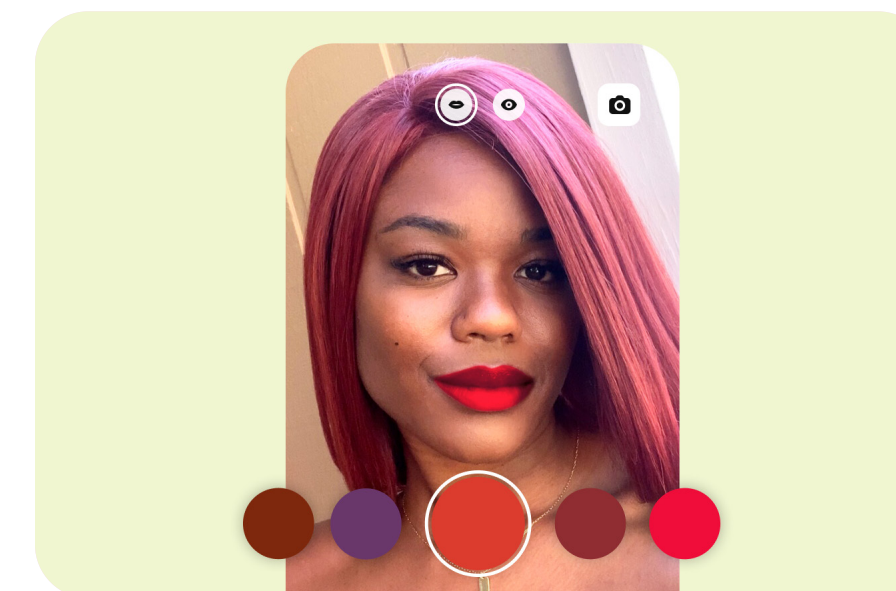
## スキントーン選択とテクノロジー

ボディタイプテクノロジーは、Pinterest のプロダクト内でインクルージョンと多様性を高めることを目的とした手段の 1 つにすぎません。2019 年に初めて導入されたスキントーン選択によって、ユーザーは美容アイデアの探求をカスタマイズし、検索結果をスキントーンで絞り込めるようになりました。2021 年には、より多くの美容とファッション関連の検索を対象とするように、この機能を拡張しました。また、スキントーンテクノロジーを使用して、検索結果、関連フィード、ホームフィード全体でスキントーンのレプリゼンテーションを高めることで、新規ユーザーにとって、よりインクルーシブな体験となるようにしました。スキントーン選択を使用する月間検索者数は、2023 年第 1 四半期から 2024 年第 1 四半期に倍増しています。<sup>2</sup>



## ヘアパターン検索

多くの人々が Pinterest で次のヘアスタイルのアイデアを探しています。Pinterest のヘアパターン検索では、プロテクティブ、スパイラル、カーリーなどヘアパターンのアイデアを検索できます。2022 年には、中南米 (アルゼンチン、ブラジル、コロンビア、メキシコ) とヨーロッパ (オーストリア、ドイツ、スペイン、イタリア、フランス) の 9 つの国際市場にこのツールを導入しました。導入した市場では、2023 年にヘアパターン検索を利用した 1 日あたりの検索者数が、2022 年に比べて 41% 増加しました。<sup>3</sup>



## ビューティー向けの「バーチャルトライ」ツール

Pinterest は創設時から常にビジュアルプラットフォームです。2022 年には、AR (拡張現実) テクノロジーを使用する AR バーチャルトライの提供を開始しました。この機能では、バーチャルツールを使用して、さまざまな口紅、アイシャドウ、その他の美容関連商品を使った場合の見た目を確認できます。肌を滑らかに見せたり、画像を加工したりするエフェクトは使用しません。スキントーン選択を使用することで、例えば、自分の肌の色に似あうリップカラーを見ることができます。

<sup>1</sup>Pinterest 内部データ、米国、提供開始から 2023 年 12 月 1 日～2023 年 12 月 31 日、レディースファッションやウェディングに関する検索をしたユーザーを対象。

<sup>2</sup>Pinterest 内部データ、提供開始済み市場、2024 年第 1 四半期と 2023 年第 1 四半期の比較、美容に関する検索をしたユーザーを対象。

<sup>3</sup>Pinterest 内部データ、提供開始済み市場、2023 年と 2022 年の比較、ヘアに関する検索をしたユーザーを対象。



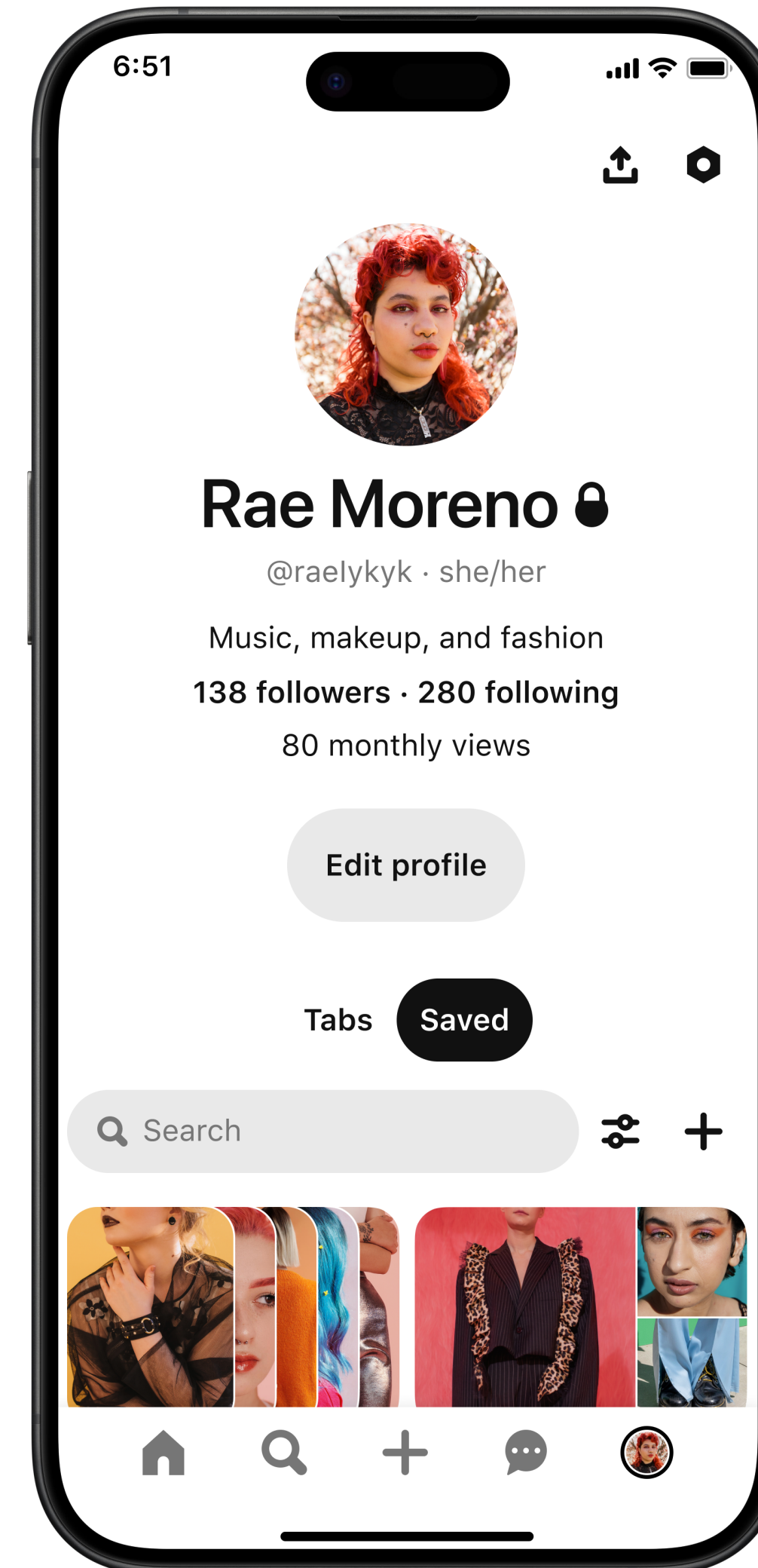
# 安全性とセキュリティ

## 年齢に合った体験を提供する

自分らしい毎日を過ごすためのインスピレーションをすべての人に届けるという Pinterest の使命は、Pinterest の設立、Pinterest のプロダクトの開発、ポリシーの形成の指針となっています。この継続的な活動の一環として、私たちは Pinterest を利用する若者に年齢に適した体験を提供するよう取り組み続けます。2023 年、Pinterest はユーザーのパーソナルスペースを守る取り組みを拡張し、さまざまなプロダクト機能の重要なアップデートを発表しました。

- 年齢認証：** Pinterest では、年齢に関係なく、新規アカウントでも既存アカウントでも、生年月日が必要です。2023 年 4 月、Pinterest は年齢確認プロセスを強化し、新たな機能を追加しました。過去に 18 歳未満の年齢を入力していたユーザーが Pinterest アプリで生年月日を編集しようとした場合、正当性を実証するためにサードパーティパートナーに追加情報を送信するよう求められます。
- 非公開プロフィールの拡張：** 非公開プロフィールは検索結果に表示されません。また、16 歳未満のユーザーはプロフィールを公開することができません。16 歳以上のユーザーは、非公開または公開プロフィールを選択できます。非公開の場合、Pinterest の外部から専用のプロフィールリンクを送信することで、他のプラットフォームですでにつながりのある人とのみつながることができます。
- フォロワー管理機能の強化：** すべてのユーザーがフォロワーの確認と削除を行えます。さらに、16 歳未満のユーザーの場合は、既存のフォロワーが削除され、ユーザーが自分をフォローできる人を管理できるようになりました。

- 信頼できるユーザーとのメッセージとコラボレーション：** Pinterest は、ユーザーが連絡できる人と連絡できない人を決定する方法を増やしました。16 歳未満のユーザーは、すでにプラットフォーム外で関係があり、専用のプロフィールリンクを通じて承認された相互フォローとのみメッセージの送受信ができます。この専用リンクは 3 日後、または共有可能なリンクで 5 人の新たなフォロワーを得た場合に有効期限が切れます。メッセージボードとグループボードは、アクセス権限のあるすべてのユーザーが利用できます。
- 保護者パスコードの更新：** 保護者は、10 代のユーザーの特定のアカウント設定を変更するためにパスコードの要求を選択できます。2023 年、Pinterest は、保護者が保護者パスコードのオプトイン/オプトアウトを簡単に切り替えることができ、10 代のユーザーのアカウントに対する保護設定を更新できるようにしました。





## コミュニティガイドライン

Pinterest のポジティブなプロダクトへの取り組みは、実世界の危害を防ぐために策定された包括的なポリシーが基になっています。Pinterest はポジティブで、居心地がよく、インスピレーションにあふれたプラットフォームの提供を目指しています。コミュニティガイドラインでは、Pinterest で許容されるコンテンツや禁止事項の明確な指針が定められています。コミュニティメンバーには、ガイドラインに反するコンテンツを見つけたら報告し、ポジティブな雰囲気を持続する役割を担ってほしいと積極的に呼びかけています。

## 広告とマーチャントのガイドライン

包括的な[広告ガイドライン](#)では、Pinterest で広告としてプロモートできる内容と方法を明確にしています。2022 年には、気候変動に関連する陰謀論、誤情報、偽情報を含む広告を明示的に禁止するために[広告ガイドライン](#)を改訂しました。また、Pinterest は購入、販売、配送の促進には関与していませんが、Pinterest の[マーチャントガイドライン](#)では、ユーザーが Pinterest で見つけた商品を購入する際にポジティブな体験ができるようサポートしています。

広告とマーチャントガイドラインの適用に関する詳細については、Pinterest のウェブサイトの[執行セクション](#)と、年 2 回の[透明性レポート](#)をご覧ください。

## Pinterest のコミュニティガイドラインの概要



### コンテンツの安全性

Pinterest は、敵意のある表現、露骨な表現、虚偽・誤解を招く表現、有害な表現、ヘイトを煽る表現、暴力的な表現のコンテンツのための場ではありません。そのようなコンテンツ、そのようなコンテンツを作成または広めたアカウント、個人、団体、ドメインは、削除、制限または配信のブロックの対象となります。Pinterest は、以下を含む有害なコンテンツのカテゴリについて包括的なコミュニティガイドラインを定めています。アダルトコンテンツ、人と動物の搾取、ヘイト行為、誤情報（気候変動や市民参加の誤情報を含む）、嫌がらせ、子どもの安全、個人情報、自傷行為および有害な行動、暴力的または脅迫的な描写、暴力的な行為者、危険な商品や活動、有害または詐欺的な商品や慣行、なりすまし。



### 知的財産とその他の権利

プラットフォームを利用する人は、Pinterest 内外のユーザーの権利を尊重する必要があります。他者の知的財産権、プライバシー、その他の権利の侵害、法律や規制に違反するコンテンツの投稿、他者を惑わすような方法での Pinterest の名前の使用を行ってはなりません。



### サイトのセキュリティとアクセス

Pinterest ユーザーは、Pinterest のシステムまたはその技術提供元のシステムへのアクセス、使用、改ざん、正式文書に記載のない手段またはサポートされていない手段での Pinterest へのアクセス、検索、スクレイピング、ダウンロード、変更、Pinterest のソフトウェアのリバースエンジニアリングなどを行ってはなりません。許可を受けた Pinterest の[バグ報奨金プログラム](#)の一環である場合を除き、ユーザーはセキュリティ対策を侵害または迂回したり、Pinterest のシステムやネットワークの脆弱性を試したりしてはなりません。また、ユーザーは自分のパスワードを共有したり、自分のアカウントに他者をアクセスさせたり、自分のアカウントへのアクセス権を売買したりしてはなりません。



### スパム

Pinterest ではハイクオリティかつ役に立つインスピレーションやアイデアを提供するため、スパムを見つけた場合は削除するよう努めます。Pinterest はユーザーに、他のユーザーの体験に配慮し、偽のアカウントを作成しないようお願いしています。



### タイアップコンテンツ、アフィリエイト、コンテストのガイドライン

コンテンツが商業目的であることを明確にするために、タイアップコンテンツにはアフィリエイトプログラムやコンテストと同様に、追加ガイドラインが適用されます。タイアップコンテンツとは、報酬と引き換えに商品を取り上げたり、特定のビジネスパートナーから何らかの影響を受けたりしている Pinterest 上の広告コンテンツやブランドコンテンツです。

Pinterest の[コミュニティガイドライン](#)全文は、Pinterest のウェブサイトで公開しています。コミュニティガイドラインの執行に関する詳細については、[執行セクション](#)および年 2 回発行される[透明性レポート](#)をご覧ください。



## 年 2 回の透明性レポート

Pinterest のポリシーと慣行は、プラットフォーム内で包括性、安全性、透明性を促進することを目的としています。有害な誤情報を禁止する措置からメンタルヘルス支援ツールの提供まで、私たちが目指しているのは、業界の発展とよりポジティブなインターネット環境の構築です。2013 年から年 2 回の透明性レポートを公開しており、2020 年からはコミュニティガイドラインを支持するために実施している対応に関する情報も含めるようにレポートを拡張しました。レポートには、Pinterest を安全でインスピレーションにあふれた場にするための取り組みに関する情報（ピンやアカウントの停止回数など）が記載されています。これには、法執行機関やその他の政府機関からの情報や停止請求の量に関する分析データも含まれます。

Pinterest の最新透明性レポートはこちらからご覧いただけます：[透明性 | Pinterest ポリシー](#)。

## プライバシーポリシーとデータ保護

Pinterest の [プライバシーポリシー](#) では、Pinterest が収集する情報とその使用方法、およびプライバシーに関する Pinterest ユーザーの選択肢を詳しく説明しています。Pinterest を使用するすべてのユーザーが簡単に理解できるように、私たちはプライバシーポリシーの詳細を明確に伝えることに重点を置いています。ユーザーは、Pinterest に提供した情報の扱いについて自ら管理したいと考えています。それを踏まえ、Pinterest は誰もが Pinterest での体験をカスタマイズし、プライバシー権を行使できる環境を提供しています。

強固なサイバーセキュリティ対策を維持して、サイバー攻撃からプラットフォームとビジネスを保護することは最優先事項です。企業のセキュリティ、プロダクトのセキュリティ、セキュリティオペレーション、インフラストラクチャのセキュリティ、検知と対応、ガバナンス、リスク、コンプライアンスなど、データとビジネスのセキュリティ分野を監視するために、Pinterest では専門の情報セキュリティチームが日々業務にあたっています。また、セキュリティに対する意識向上とコンプライアンスのトレーニングを通じて、プロダクトと会社のセキュリティを継続的にサポートすることは従業員全員の責任であることを明確に伝えています。情報に関するランチタイムセッションを開催し、就業時間内に気楽な話し合いの場（オープンオフィスアワー）を設け、セキュリティイニシアチブについて会社全体で定期的に意見交換をしています。役員と取締役会による監査・リスク委員会には、定期的に最新情報が報告されています。



## おもいやり検索機能

人々の安全を守るための重要な要素として、心の安全とメンタルヘルスのサポートがあります。2022 年、Pinterest は「おもいやり検索」機能の提供地域を 2 倍に広げました。この機能は、ユーザーの検索結果にストレスや不安、悲しみ、難しい感情をコントロールしようとしている様子が見られる場合に、その気分を和らげるためのサポートリソースを案内するものです。2023 年末には、おもいやり検索は 23 か国に導入されました。Pinterest ユーザーが求めるウェルビーイングは日々変化しています。私たちはそれを踏まえて、ニーズに応じたおもいやり検索機能を毎年提供していきます。



# 気候に関する誤情報への取り組み

## 気候に関する誤情報ポリシー

Pinterest ユーザーが信頼できるソースからコンテンツやアイデアを発見できるようにすることは、Pinterest の使命を果たす上で重要な要素です。2022 年には、気候変動に関する虚偽および誤解を招くような主張を Pinterest から排除するために、気候に関する誤情報ポリシーを発表しました。

誤情報に関するコミュニティガイドラインに含まれるこのポリシーは、コンテンツおよび広告全般で気候変動に関する誤情報を防止することを目的としており、以下のような虚偽、不正確、誤解を招く言葉や画像を禁止しています。

- 気候変動の存在や影響、気候変動に対する人間の影響、または気候変動は科学的コンセンサスに裏付けられているという事実を否定するコンテンツ。
- 確立された科学的コンセンサスに反する気候変動の解決策についての虚偽または誤解を招くコンテンツ。
- データの省略や意図的な切り取りなど、気候科学と専門家への信頼を失わせることを目的に科学的データを不正確に伝えるコンテンツ。
- 自然災害や異常気象など公共安全の危機に関する虚偽または誤解を招く有害なコンテンツ。

## より良い未来をインスパイアするためのパートナーシップ

気候変動や誤情報などの問題への対処は複雑で、エコシステム全体のサポートと協力を要します。Pinterest は、Climate Disinformation Coalition や [Conscious Advertising Network](#) などの専門団体と提携して各種メディアプラットフォームで目にする共通の誤情報のテーマに基づいたポリシーを策定してきました。

2023 年、50 以上の主要な気候関連機関および反誤情報機関からなる世界連合 [Climate Action Against Disinformation](#) は、気候変動に関する誤情報へのアプローチについて、ソーシャルメディアプラットフォームをランク付けしました。改善の余地はあるものの、Pinterest はコミュニティガイドラインへの言及とともに、最も高いスコアを獲得しました。私たちは、気候に関する誤情報ポリシーの継続的な更新と強化に取り組んでいます。

「デジタルプラットフォーム上の気候に関する誤情報は、気候危機の解決に欠かせない一般社会のサポートを得る上で深刻な脅威となります。Pinterest は、気候に関する誤情報の定義を含むコミュニティ基準の策定において、優れたリーダーシップを発揮してきました。私たちはこれからも、あらゆるプラットフォームに対して、透明性と活動に関する報告を求めています」

**Michael Khoo 氏、**

気候誤情報共同議長、  
Friends of the Earth

## 受賞と表彰

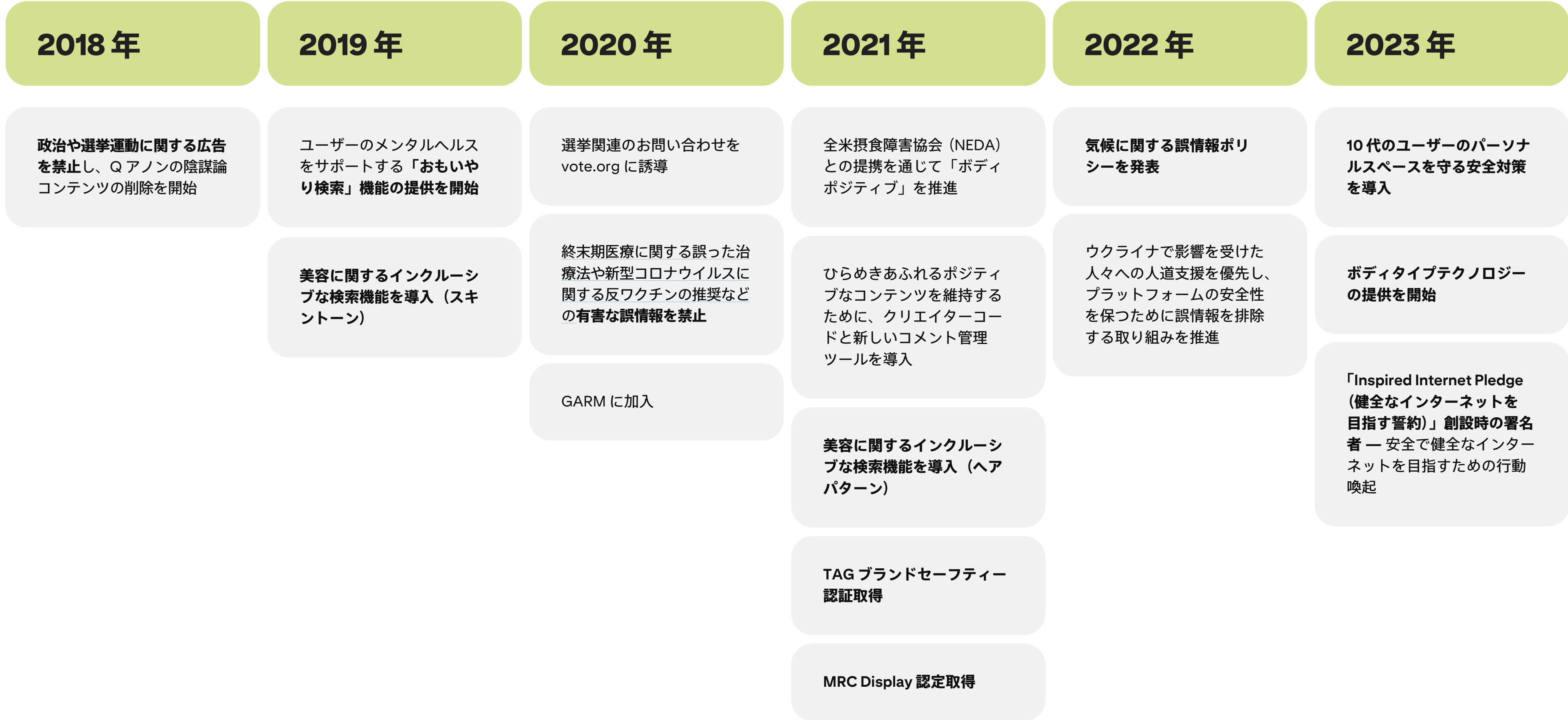
Pinterest では、安全で健全、かつインクルーシブなプロダクトを提供するよう努めています。2022 年と 2023 年にはそうした取り組みが認められ、さまざまな賞を受賞し、表彰されました。

- 2022 年、Pinterest は米国ビジネス誌 Fast Company の「[Brands That Matter](#)（重要なブランド）」のひとつに選ばれました。その記事では、ヘアパターンをもとに美容に関する検索を行える拡張検索機能と、ボディイメージに有害となる広告コンテンツを抑制する取り組みが紹介されました。さらに 2022 年には、Fast Company の「[World Changing Ideas](#)（世界を変えるアイデア）」でも、ヘアパターン検索で特別賞を受賞し、2023 年には気候に関する誤情報と闘う取り組みがファイナリストに選出されました。
- 2022 年の Insider Intelligence による「[Digital Trust Benchmark](#)（デジタルトラストベンチマーク）」では、Pinterest が 9 つの主要ソーシャルメディアプラットフォームの中で最も信頼されているプラットフォームに選ばれました。合計スコアは、セキュリティ、コミュニティ、正当性、広告体験、広告の関連性の 5 つの要素に基づいて計算されました。ソーシャルメディアプラットフォーム業界全体では、2021 年から 2022 年にかけて信頼度が減少しています。



## ポジティブな環境を守る適切なポリシー

先を見越したコンテンツポリシーがなければ、ポジティブなプラットフォームを構築することはできません。Pinterest は有害なコンテンツに対する明確なガイドラインを策定し、Pinterest プラットフォームにそのようなコンテンツが存在しないよう、一層の努力をしています。ここで、当社が策定したコンテンツポリシーをご紹介します。





An aerial photograph of a coastline. The top left shows a dark blue sea. The middle left is a large area of turquoise water. A white, rocky beach curves from the top center towards the right. To the right of the beach is a dense, green forest. The overall scene is bright and clear, suggesting a natural, protected environment.

2024年ESG影響レポート

# 地球を守る



**気候変動は地球が直面している最も深刻な問題の一つであり、その影響は、社会的に疎外され、リソースを十分に得られずにきたコミュニティに不当な影響を与えています。私たちは、温室効果ガス（GHG）の排出量を測定して削減し、従業員やサプライヤーに働きかけ、環境分野のリーダーと協力することで、有意義な気候変動対策と環境保護に取り組んでいます。**

インクルージョン、帰属意識、心のウェルビーイングなしにインスピレーションを得ることはほぼ不可能です。Pinterestの従業員とユーザーがインスピレーションを得るには、物理的に安全である必要があります。気候変動が環境や個人のウェルビーイングに明確なリスクをもたらしており、また、歴史的に疎外され、十分なリソースを得られずにきたコミュニティが、気候変動による不均衡な影響を受けています。そのため、物理的な安全を重視するなら、温暖化対策を講じねばなりません。世界中で、気候変動は大気汚染を悪化させ、干ばつや極端な天候の増加は、水道系、農産物、食糧供給、安全な避難所に悪影響をもたらします。

Pinterestでは、この分野における取り組みを始めたばかりです。私たちは、科学的根拠に基づく排出削減目標に沿って行動し、自然資源を保護し、協力し合うことでポジティブな影響を広げられるよう取り組んでいます。



# 追跡と削減

## 排出量の追跡と削減

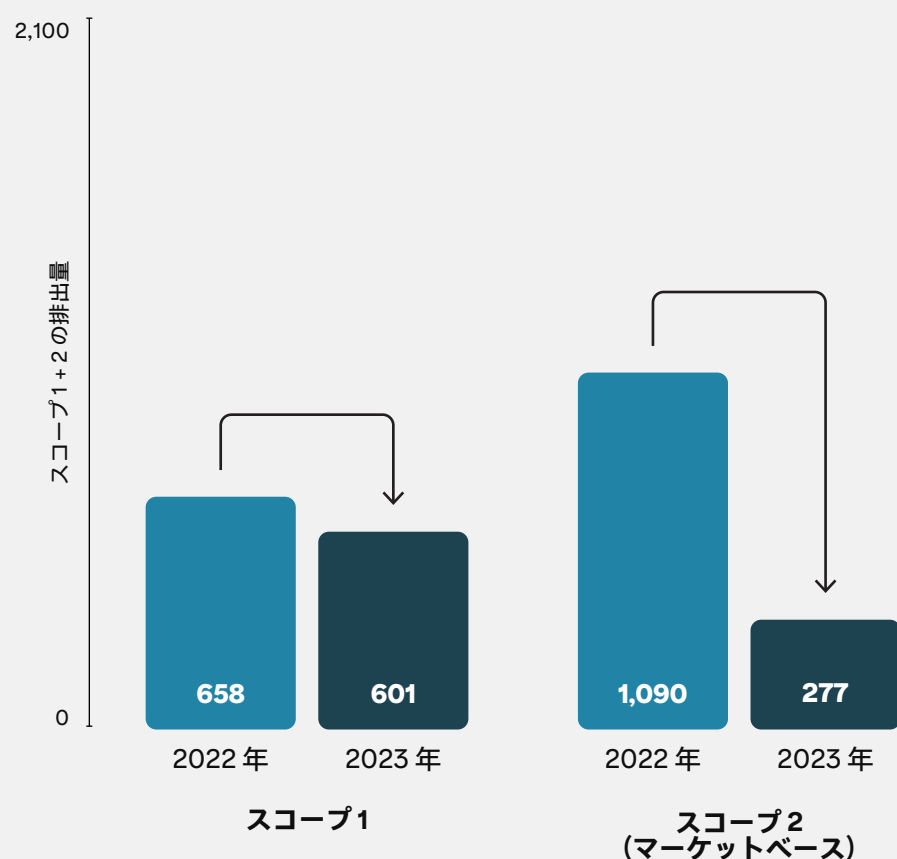
炭素排出量を計算するために、Pinterest はエンタープライズ気候プラットフォームの [Watershed](#) と協力し、炭素会計の主要な国際基準である温室効果ガス (GHG) プロトコルのガイドラインを遵守しています。2023 年末には、2019 年のベースラインから絶対排出量の 39% 削減を達成しました。

## 限定的保証

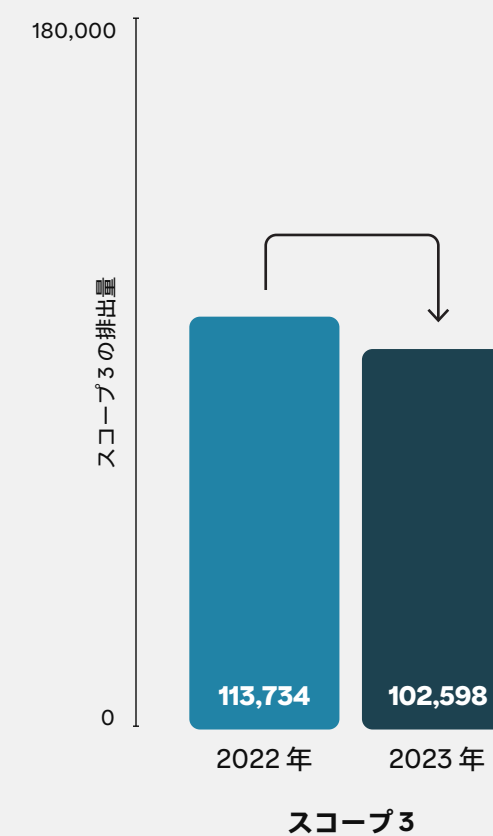
Pinterest は 2022 年と 2023 年のスコープ 1、2、3 の GHG 排出量に関して、サードパーティの認証プロバイダーである Apex Companies LLC (Apex) の限定的保証を取得しました。Apex は、GHG 排出会計と、事業活動データやその他の関連情報の収集、分析、レビューに使用されるデータシステムとプロセスについて、独立した検証を行いました。

## Pinterest の炭素排出量 (tCO2e)

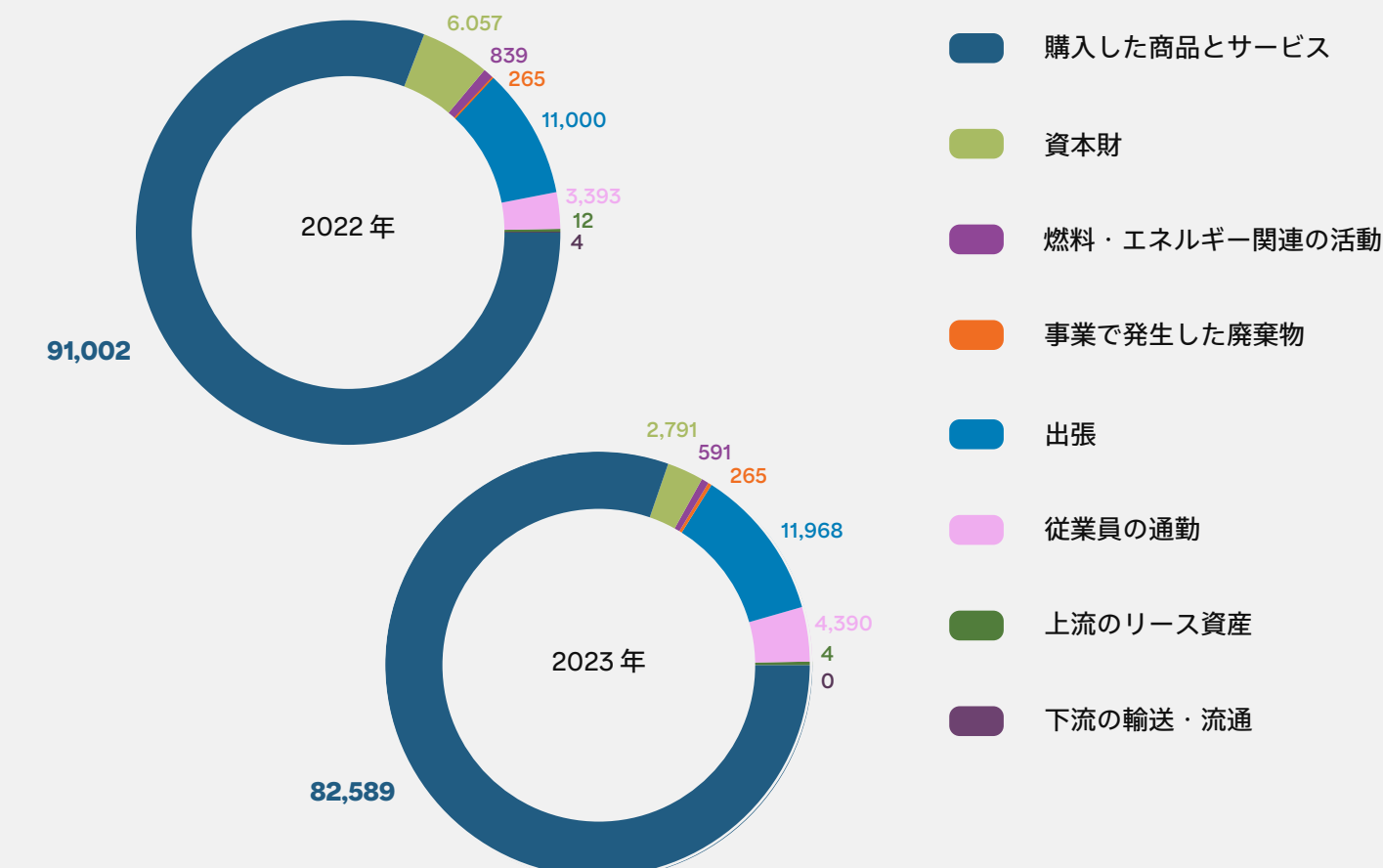
スコープ 1<sup>1</sup>、スコープ 2 (マーケットベース)<sup>2</sup>



スコープ 3



スコープ 3 カテゴリ<sup>3</sup>



<sup>1</sup>スコープ 1 は、自社が所有・管理する資源からの直接排出量です。スコープ 2 は、購入したエネルギーによる間接排出量です。スコープ 3 は、バリューチェーンの上流および下流からの間接排出量です。  
<sup>2</sup>GHG プロトコルは、マーケットベースの排出量を、企業が意図的に選択した電気 (または選択なし) からの排出量と定義しています。  
<sup>3</sup>スコープ 3 は、販売した製品の加工、販売した製品の使用、販売した製品の廃棄、下流のリース資産、フランチャイズ、投資などです。当社の事業活動やバリューチェーンの性質上、スコープ 3 のカテゴリは Pinterest には該当しません。



### 2022年の総エネルギー消費量

# 10,157 MWh

合計エネルギー消費量

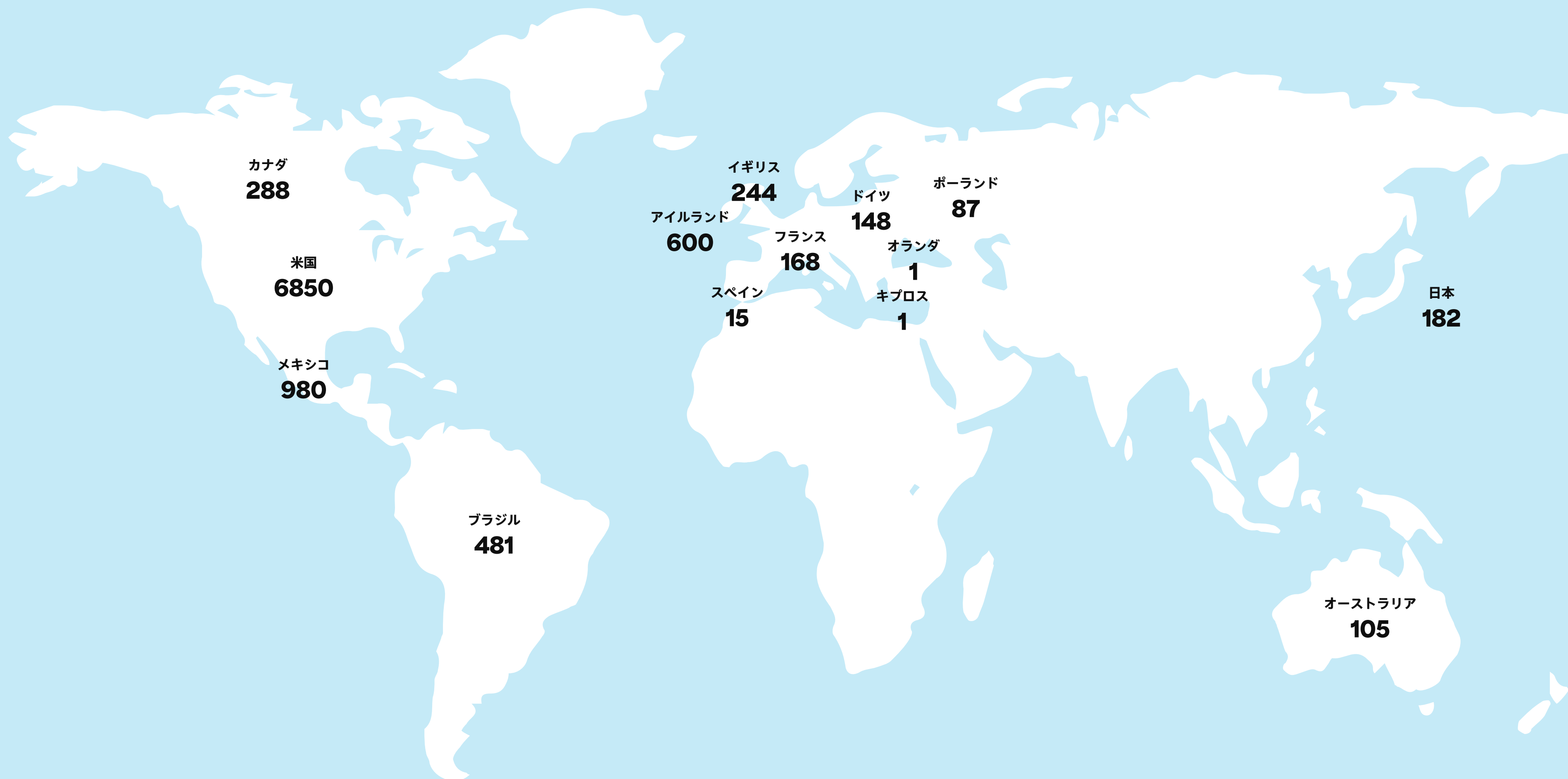
# 7,619 MWh

合計電力消費量

# 7,619 MWh

クリーンエネルギーの合計消費量

地域別の合計エネルギー使用量 (MWh)





### 2023年の総エネルギー消費量

**10,832 MWh**

合計エネルギー消費量

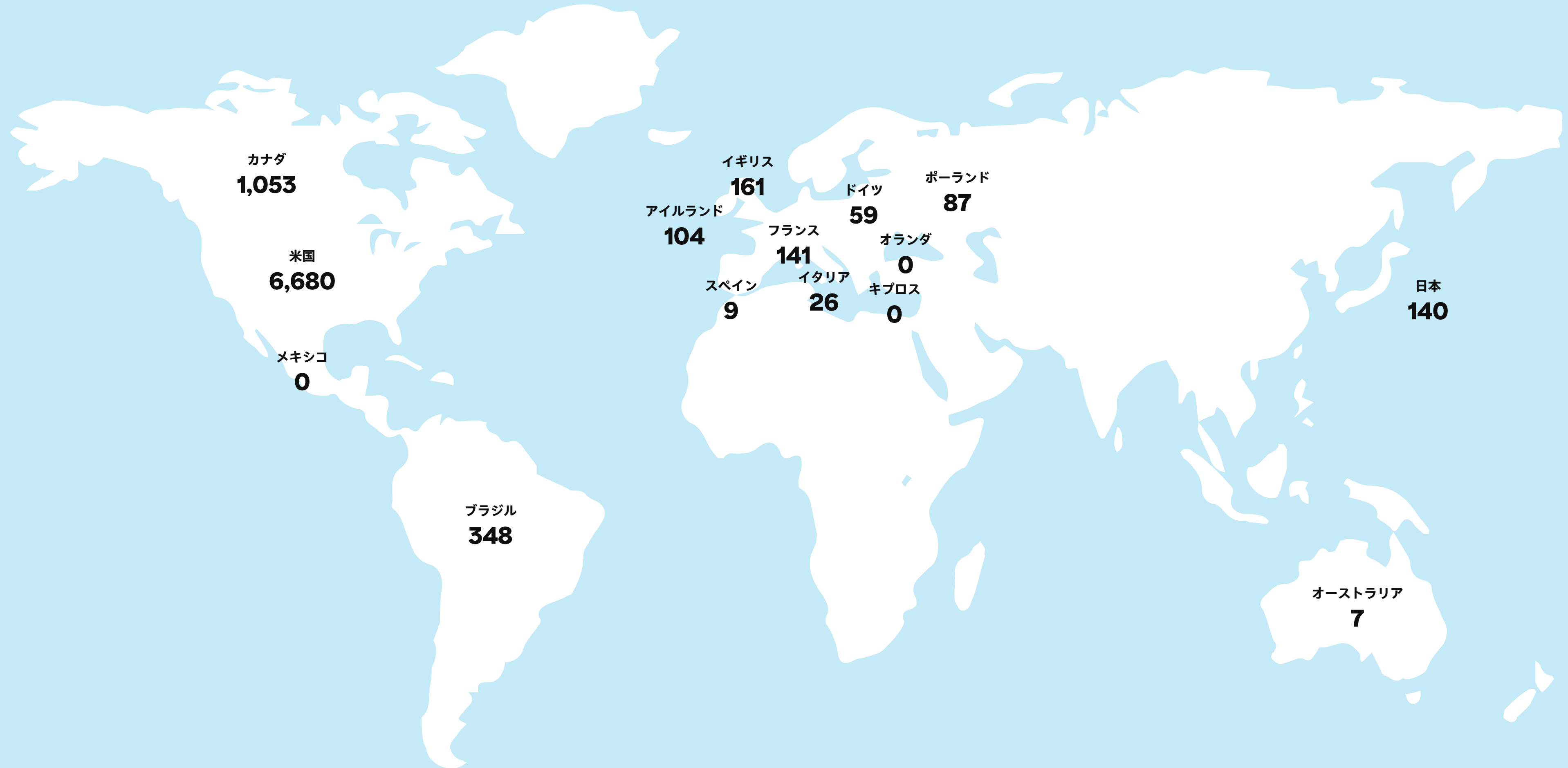
**8,070 MWh**

合計電力消費量

**8,070 MWh**

クリーンエネルギーの合計消費量

地域別の合計エネルギー使用量 (MWh)





## Science Based Targets イニシアチブ (SBTi) : 信頼できる企業行動

2022年には、気候科学に沿った短期的な排出削減目標の設定に取り組みました。Science Based Targets イニシアチブ (SBTi) は、企業の意欲的な気候対策を推進するためにまとめられた取り組みです。2050年までに世界の脱炭素化を目指すというパリ協定の中心的な目的に沿って、明確に定義された排出量削減の道筋を企業に示しています。

2023年、Pinterestの3つの排出量削減目標 (以下) がSBTiによって検証されました。

- 2019年を基準として、2027年までにスコープ1および2のGHG絶対排出量を39%削減する
- 再生可能電力の積極的な年間調達を、2019年の34%から2023年までに100%にし、それを2030年まで維持する
- 2019年を基準として、2027年までにスコープ3のGHG排出量を粗利益 (米ドル) あたり70%削減する

今後、信頼できる行動を通じて、これらの目標達成に向けた気候戦略を構築していきます。今後のレポートで排出削減の進捗状況に関する情報を共有するつもりです。

## 世界中のオフィスで再生可能電力の使用率100%を実現

Pinterestは、当社にとって最大の物理的フットプリント量を占める世界中のオフィスのエネルギー効率を高める方法を常に模索しています。2022年には、世界中のオフィスでの再生可能電力の使用を100%にするという取り組みを発表し、2022年と2023年の両年でこの目標を達成しました (Apexにより認定済み)。

Pinterestでは、まず2022年にサンフランシスコの本社がCleanPowerSFのSuperGreenプログラムを通じて100%再生可能電力の供給を受け始めました。その他のオフィスでは、マーケットベースのスコープ2排出 (電力による排出) を削減するために、再生可能エネルギーの消費を証明する公式文書であるエネルギー属性証明書 (EAC) を購入しました。これは、EACプロバイダーと共同開発したガイドラインに従うもので、これには以下が含まれます。

- 電力が消費された年の年内は国内のプロジェクトを優先。
- システムの影響を最大化するプロジェクトからの調達。
- Green-eからの米国EACとEKOEnergyからのEU EACのサードパーティ認証が必要。

すべてのEAC購入は、RE100に準拠するためのものです。RE100は、再生可能電力の使用率100%に向かって企業を団結させる世界的なイニシアチブです。また、新しいワークモデル「PinFlex」をサポートするため、Pinterestは世界中の従業員の家庭用電力使用量を相殺するために再生可能エネルギークレジットを購入しました。

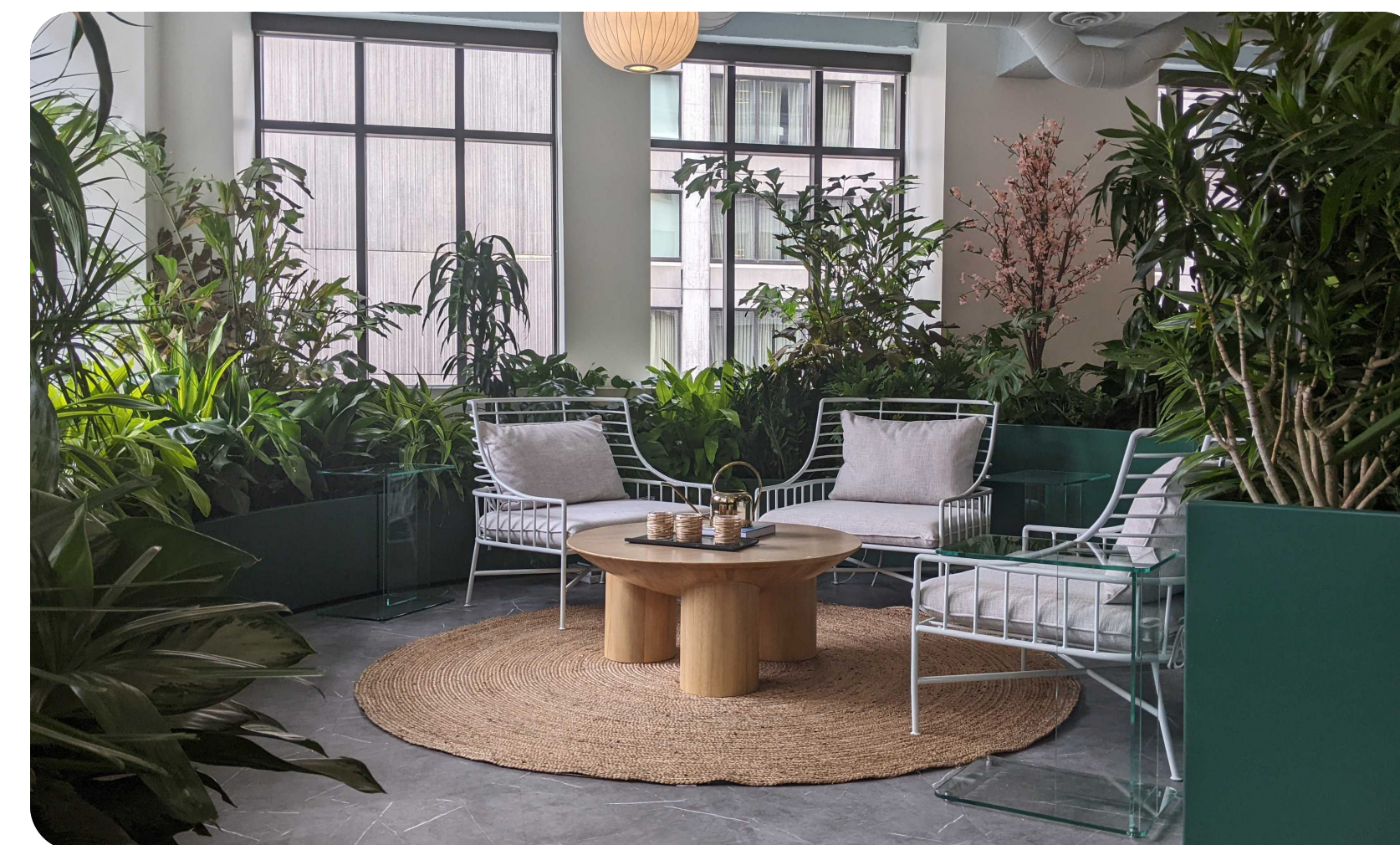
## 新オフィスの拠点：エネルギー効率、材料リサイクル、室内空気質

新しい拠点では、可能な限り現地で再生可能エネルギーを調達するよう努めています。Pinterestは、LEED、BREEAM、Energy Starの高い評価と認定を受けたオフィススペースを優先しています。2022年と2023年には、トロント (WELL Health-Safety Rated) とメキシコシティ (LEED ゴールド認証) にオフィスを開設しました。

トロントのオフィス建設中に、5.99トンのカーペットと、さらに33.63トンの材料 (ガラス、木材、乾式壁、廃棄物) がリサイクルされました。その他の設計・建設要素は次のとおりです。

- 照明はすべて、エネルギー効率の高いLED。
- 消費電力を最小限に抑えるために、すべてのスペースに人感センサーを導入。
- 約200株の植物がオフィスデザインに組み込まれ、従業員に快適な室内環境を提供。

メキシコシティオフィスの設計は、トラスカラのホタル保護区からインスピレーションを受けています。ホタル保護区をモチーフにしたデザイン要素を取り入れ、オフィス全体に植物を配置することを優先して、緑豊かな景観を創り出しました。ワークステーションとタスクチェアの大部分は中古のもので、木工製品はすべて現地で調達しました。



トロントのPinterestオフィス



メキシコシティのPinterestオフィス



# エンゲージメントとつながり

## より持続可能なクラウド： パートナーとの提携による進捗

多くのインターネット企業と同様に、Pinterest の排出量の大部分はスコープ 3 です。これには、Pinterest プラットフォームを可能にするクラウドコンピューティングからの排出も含まれます。過去 5 年間、Pinterest はクラウドコンピューティングパートナーである Amazon Web Services (AWS) と協力し、スコープ 3 のフットプリントについて理解を深めてきました。

2023 年には、AWS インフラストラクチャの使用効率を優先しました。これには、コンピューティングリソース、ストレージ、ネットワークの効率的な利用を確保し、世界中で Pinterest に電力を供給するために必要な AWS サーバーの数を減らすためのテクノロジープロジェクトが含まれます。具体的なプロジェクトには、データ保存量を減らすための適切な保管ポリシーの適用、コンピューティングインスタンスの一部を AWS 独自のエネルギー効率の良い汎用プロセッサに移行、残りのコンピューティングインフラストラクチャのコンピューティングインスタンスを適切なサイズに設定、などが含まれます。

移行によりパフォーマンスが向上し、さらにコストと排出量も削減できました。全体的な影響について理解を深めるために、私たちは 1 つの重要なワークロードを詳細に分析しました。ワークロードパフォーマンスの向上により、Pinterest はより効率的に作業を行い、クエリ 1 件あたりの炭素排出量を 62% 削減することができました。

# 62%

クエリ 1 件あたりの二酸化炭素排出量の削減

## PinPlanet：従業員主導の気候コミュニティ

2022 年、Pinterest はメンタルヘルスや持続可能性など、ビジネスの優先事項に関連する共通の目的をもとに従業員で同士つながるためのスペース「Pinspiration Groups」を発足しました。その年のアースデイには、気候対策を通じて持続可能な未来を創造することを使命とする Pinspiration Group「PinPlanet」を発表しました。PinPlanet のリーダーはワークショップを開催し、コミュニティのために従業員が活動できる機会を創出したほか、Pinterest ユーザーと協力してより持続可能な生活に焦点を当てたコンテンツの制作に取り組みました。2023 年には、世界中で 500 人以上の従業員が社内のアース月間イベントに参加しました。そこでは、ファーマーズマーケットの新鮮な農産物をもったり、衣料品のお直し方法を学んだり、DIY ピクルス漬けキットを作成したり、さまざまなアクティビティを楽しみました。

さらに、従業員には環境に配慮したさまざまな福利厚生が用意されています。Pinterest は [EnergySage](#) と協力し、米国内の全従業員を対象に、自宅にソーラーパネルを設置した場合や、地域コミュニティの太陽光発電所に登録した場合にインセンティブを提供しています。また、Pinterest オフィスに公共交通機関を利用して通勤する従業員全員に毎月通勤手当を支給しています。

## 気候変動への取り組み： 気候に関する誤情報ポリシー

ソーシャルメディア上の気候に関する誤情報は、地球温暖化対策に必要な行動に対して大きな悪影響を及ぼす可能性があります。2022 年に、Pinterest では気候変動に関する虚偽および誤解を招くような情報を排除するために、気候に関する誤情報ポリシーを導入しました。詳しくは、本レポートの「[プロダクト：気候に関する誤情報への取り組み](#)」セクションをご覧ください。



## 地球を守るためのパートナーシップ

気候変動への対応には、世界中の異業種間で協力することが求められます。Pinterest は、地球をより健全な場所にするための共同責任を掲げる組織の会員です。2022年と2023年には、持続可能なビジネスを専門とするグローバル組織 BSR、および気候ソリューションの迅速・安全・公平な導入を加速するための試験場である Drawdown の [Drawdown Labs](#) イニシアチブにメンバーとして参加しました。

さらに、Pinterest はインパクトパートナーと協力して、以下を含む進展を牽引しました。



### Intersectional Environmentalist

このクライメート・ジャスティス（気候の公平性）に関する共同体は、インターセクショナルな環境保護主義に関する意識の向上と教育を促進し、多様な環境遺産に光を当て、環境的公平性に向けた草の根運動を支援しています。Pinterest は、この組織の Earth Session コミュニティによるアートと環境に関する対面型の教育イベントや、社会的公平性と環境保護主義のインターセクションに関する教育リソースのデジタル配信、地域に根付いた教育支援をサポートしました。



### Frontline Resource Institute (FRI)

環境防衛基金（EDF）は、2022年に Frontline Resource Institute（FRI）が気候変動の影響を最も受けるコミュニティをどのように支援できるかというフィードバックを受けて設立したものです。FRI は、コミュニティベースの組織が戦略を策定し、耐久性を築き、気候的・環境的公平性を推進するのを支援します。Pinterest の財政支援により、FRI は、気候変動とコミュニティの関係に取り組む 200 以上の組織を訓練する 10 のコミュニティ組織に技術支援を提供し、長期的な成功を推進できるように 1.36 億ドルの資金を提供して支援しました。



### Force of Nature

若者たちは気候危機という課題を受け継いでいるものの、多くの人がこの問題に絶望的な気持ちを抱えていると報告されています。[Force of Nature](#) は、マインドセットに関するプログラムとトレーニングパスを提供し、若者に不安を行動に変える力を与えています。2023年、Force of Nature はプログラムを通じて 800 人以上の若者を支援し、155 人の若者がトレーニングパスを修了しました（そのうち 53% は十分なサービスを受けられない環境で育った人です）。Pinterest の PinPlanet Pinspiration Group は、Force of Nature と協力し、気候に対する不安や、ポジティブな影響を与えるためにどう行動を変えるべきかといったことを話し合いました。



# 資源の保護

Pinterest の環境への取り組みは、排出量だけにとどまりません。当社は、サンフランシスコ本社で水使用量に関するデータを受け取り、この地域の進歩に向けて水使用量のモニタリングと管理に取り組んでいます。廃棄物に関しては、埋め立て処分は最後の手段と考え、削減、再利用、リサイクルに重点を置いています。Pinterest は今後も、水使用量や埋め立て廃棄物の削減に向けた革新的なソリューションを模索していきます。

## 食品廃棄物と設備

米国のオフィスでは、従業員用の食事の必要量を予測し、使用した食用油をバイオ燃料用として送付することで、食品廃棄物を削減しました。余剰分が出た場合には、Copia と協力して余った食品を安全に寄付しています。2022 年と 2023 年には以下のような成果が得られました。

- サンフランシスコ本社で食品廃棄物を 69% (重量) 削減<sup>1</sup>
- 食品寄付により、10.1 トンの食料、31.1 トンの CO2 排出、1,930 万リットルの水を転用<sup>2</sup>
- 本社のメニューの 70% 以上がプラントフォワード (ビーガンとベジタリアン)<sup>3</sup>
- 食材の 20% 以上を地域で購入 (オフィスから 402 km 圏内)<sup>4</sup>
- 全世界のオフィスでペットボトルゼロ<sup>5</sup>

また、Pinterest では柔軟なリモートワークポリシーを策定して以降、本社にある中古のオフィス家具や余っているオフィス家具を地元の非営利団体に寄付しています。また、ハードウェアライフサイクル管理プラットフォームの Revivn など、オフィス家具や機器のリサイクルを取り扱う組織と提携し、中古ノートパソコンやその他の IT 機器を寄付しています。

## リサイクルとコンポスト

従業員は、世界各国の全オフィスでリサイクルを、16 か所のオフィスでコンポストを利用できます。2023 年にサンフランシスコ本社で初めての廃棄物監査を実施した結果、埋め立て処分を回避できたのは廃棄物の約 60% であることがわかり、改善の余地があるエリアを特定しました。廃棄物の転換率を向上するために、ごみ分別の看板を刷新してリサイクルとコンポストの分別方法を明確にし、調理チームや清掃チームのトレーニングを行いました。



**69%**

サンフランシスコ  
本社の食品廃棄物削減  
(重量)

**↑70%**

本社でのプラントフォワード (ビーガンとベジタリアン) メニュー

**↑20%**

地域の食材を使用  
(オフィスから 402 km 圏内)

**0**

全世界のオフィスでの  
ペットボトル数

<sup>1</sup>2022 年 5 月 1 日 ~ 2023 年 5 月  
<sup>2</sup>Copia とのパートナーシップによる 2022 年 1 月 1 日から 2023 年 11 月 11 日までの米国内の全オフィスおよびトロントオフィス  
<sup>3</sup>2023 年第 2 四半期  
<sup>4</sup>米国内の全オフィス  
<sup>5</sup>2023 年第 4 四半期に達成



2024年 ESG 影響レポート

# ガバナンスフレームワーク





**人、プロダクト、地球を重視する取り組みを進めるには、誠実に前進することが不可欠です。Pinterest のガバナンスフレームワークには、戦略的および運用上の優先事項、内外のポリシー、徹底した監視などが定められており、これにより説明責任と倫理的行動という文化の基盤が作られています。**

Pinterest は、コーポレートガバナンスに対する強固なアプローチを通じて、ステークホルダーの信頼を継続的に深めていくことに力を注いでいます。取締役会から ESG 戦略を先導するさまざまな委員会まで、Pinterest のリーダーシップ体制は戦略的な意思決定、説明責任、透明性の基礎となる役割を果たしています。

私たちは日々、高い倫理観と責任ある基準を守りながら、インスピレーションを提供するよう努めています。これは、Pinterest の行動規範および倫理規定、サプライヤー行動規範、Pinterest の強固なコンプライアンスポリシーとプログラム、そして人権に対する私たちの献身的な取り組みに現れています。



# コーポレートガバナンス

## Pinterest の取り組みを監督する

Pinterest の取締役会は、同社の最高経営責任者（CEO）および筆頭独立取締役を含む 11 名で構成されています。取締役員は、リスクプロファイルとエクスポージャー、主要なステークホルダーとの関係を考慮し、戦略的および運用上の方向性と目的を監督・レビューする責任を負います。当社の [コーポレートガバナンスに関するガイドライン](#) は、取締役会が責任を果たすのを支え、取締役と経営層が株主の利益のために、会社の目的を効果的に追求するための体制を定めています。

3 つの常任取締役会委員会は、ESG に特化した委員会を含め、明確な責任を負います。委員会には次のものがあります。

### 監査・リスク委員会

- 財務および会計に関する事項、レポート、関連するリスクに対して責任を負います。
- 情報セキュリティ、データ保護、プライバシーに関連するリスクを含む、エンタープライズリスク管理（ERM）を監督します。
- 法規制に関するリスク、コンプライアンスに関するポリシーや手続きを監督します。
- 監査・リスク委員会憲章の全文は [こちらをご覧ください](#) ↗

## 人材開発・報酬委員会

- 従業員および役員の報酬について責任を負います。
- 人材の獲得、維持、開発に関連するポリシー、目的、戦略の開発、実施、効果を確認・監督します。
- I&D の取り組み等の人的資本管理を監督します。
- 人材開発・報酬委員会憲章の全文は [こちらをご覧ください](#) ↗

## 指名・コーポレートガバナンス委員会

- ガバナンス、取締役の引継ぎ、取締役会の刷新と取締役の多様性、ESG、株主のエンゲージメントに関する事項を監督します。
- 指名・コーポレートガバナンス委員会憲章の全文は [こちらをご覧ください](#) ↗

## ESG ガバナンス

取締役レベルでは、指名・コーポレートガバナンス委員会が、Pinterest の ESG 戦略、目標、ESG に関する重要な取り組みを審査しています。委員会は、ESG と持続可能性のイニシアチブを担当する Pinterest のマネジメント層から最新情報を受け取ります。

2023 年には、当社のコーポレートアフェアーズチームのメンバーから ESG リードを採用しました。この ESG リードは、最高法務・商務責任者の直属です。ESG リードは、環境の持続可能性、I&D、プロダクト、社会的影響、その他の部門横断的なチームメンバーと協力し、Pinterest の ESG 戦略を実現します。進捗状況に関する定期的な更新は、取締役会と共有されます。

## リスク管理に関する包括的なアプローチ

私たちは、戦略的な目的の達成に影響を及ぼす可能性のあるリスクと状況を評価し、管理するための明確なアプローチを維持します。Pinterest の ERA（エンタープライズリスクアセスメント）プロセスは、前年の ERA の結果をベースラインとして、新たな潜在的リスクを調査し、関連するステークホルダーに聞き取り調査を行い、Pinterest の最も重要な企業リスクに関する見解を集めて、毎年見直しを行います。定期的に関会する社内の経営リスク委員会では、各種の企業リスクを評価しています。これらのインサイトは、継続的なリスク管理に関する情報を、上級管理職や監査・リスク委員会と直接対話する上で役立ちます。

## 取締役会の詳細

- 筆頭独立取締役
- 取締役員には、スキル、在職期間、性別、年齢がさまざまな人を選出
- 取締役会を独立取締役 100% で構成
- 指名・コーポレートガバナンス委員会と筆頭取締役による年次取締役会評価
- 株式所有権に関するガイドライン（執行役員および社外取締役に適用）
- 取締役の指名に関する基本条件に伴う、株主のプロキシアクセス
- 無投票選挙で過半数の投票を得られなかった場合、取締役の辞任申請が必要
- 公開会社の取締役の人数は最大 5 名まで：Pinterest の最高経営責任者（CEO）は 3 名に制限



# 倫理とコンプライアンス

**Pinterestの使命は、自分らしい毎日を過ごすためのインスピレーションをすべての人に届けることです。Pinterestは、ポジティブで、受け入れられていると感じられる、インスピレーションにあふれたインターネット上の場所を作るための努力を続けています。そして、何をするかだけではなく、どのように行動するかも重要です。**

誠実に行動し、倫理とコンプライアンスの文化を作り上げることは、私たちの使命の礎です。当社の倫理・コンプライアンスプログラムは、事業の基礎となる役割を果たし、説明責任と誠実さに根ざした文化を育んでいます。私たちは、法的要件を満たすだけでなく、法的要件を超え、私たちの取り組みで透明性と公平性を推進するよう努めています。Pinterestは、確固たるポリシー、定期的な監査、包括的なトレーニングイニシアチブを通じて、従業員が倫理的な意思決定を行い、あらゆる場面において価値観を守るよう支援しています。当社のプログラムは、継続的に改善することを念頭に考案されており、規制や業界標準の変化に伴い進化しています。これは、当社の評判を守り、ステークホルダーの信頼を得ることに寄与しています。私たちはこれらの原則を日々の業務に組み込み、持続可能な成功と責任ある企業市民への道を照らす卓越した基準を支援します。

当社の倫理・コンプライアンスプログラムの基盤は、**行動規範および倫理規定**です。これらの規範は、私たちが、ユーザー、広告主、コンテンツプロバイダー、サプライヤーと互いにどのように接するか、また、Pinterestの使命と価値観を指針として事業をどのように運営するかの意思決定について定めています。法律を遵守することは重要ですが、私たちにとって、それは守るべき最低限のことでしかありません。

私たちは最上を目指し、さらに前進することを選択します。

- **チームとして働く。**倫理的に、誠実に、透明性と責任を持って働きます
- **ユーザーを第一に考える。**Pinterest、ユーザー、そして幅広いコミュニティに気を配ります
- **帰属意識を生み出す。**インクルージョンと多様性、協力的な職場文化、プロ意識、敬意を大切にします
- **模範を示す。**規範を根付かせるためには、マネージャー層が模範を示すことが重要であることを認識します
- **声を上げる。**間違いを見つけた場合は声を上げ、必要であればサポートを求めます

Pinterestはトレーニングとコミュニケーションを通じて規範を実現します。新規のパートタイム従業員およびフルタイム従業員は全員、行動規範のトレーニングを修了し、規範と関連するポリシーを読んで内容を理解したことを確認する必要があります。また、こうした期待に対する従業員の理解を深めるために、全従業員が2年ごとにトレーニングを受ける必要があります。Pinterestでは、2023年の行動規範と関連するコンプライアンス研修の修了率100%を達成しました。Pinterestの規範は、グローバルな人材に対応するために複数の言語に翻訳されています。2023年には、規範の実現をさらに徹底するために、インタラクティブなウェブサイトの提供を開始しました。

Pinterestは、行動規範および倫理規定に加えて、特定の倫理およびコンプライアンスのリスク領域に対処する一連の企業ポリシーと手順を定めています(以下を含みますが、これに限定されません)。

- 贈収賄防止ポリシー
- 慈善寄付ポリシー
- 贈答品とおもてなしガイド
- インサイダー取引ポリシー
- 政治的関与ポリシー
- 制裁と輸出制限に関するポリシー

Pinterestの倫理およびコンプライアンスに関するポリシーの多くには、よくある質問セクションがあり、従業員がPinterestで期待されていることをより良く理解し、これらのポリシーを実現できるようにしています。

Pinterestはサプライヤーにも同様に、法的に、倫理的に、責任を持って業務を行うことを期待します。Pinterestの設立以来、誠実な行動がビジネスにおける選択の基準となっており、私たちは同じ価値観を体現するサプライヤーと提携しています。Pinterestの**サプライヤー行動規範**は、Pinterestと協力するサプライヤーへの期待事項を定めており、複数の言語に翻訳されています。当社のデューデリジェンスとオンボーディングプロセスの一環として、私たちはこのサプライヤー行動規範を受け入れるようサプライヤーに求めています。サプライヤー行動規範に記載されている期待事項が守られなかった場合、Pinterestとの現在または将来の仕事に影響する可能性があります。

## 最新情報の把握： その他の ESG リソース

Pinterestは、年次影響レポートに加えて、ESGの進捗に関する最新情報を定期的に提供しています。情報は以下のリンクからご確認ください。

[オンラインニュースルーム](#) ↗

[投資家向け情報のウェブサイト](#) ↗

[ポリシーとガイドライン](#) ↗



## 人権の尊重と保護

すべての人の人権を尊重することは、持続可能なビジネスを発展させるための基盤となります。2023年、Pinterestは人権尊重の声明を発表しました。これは、バリューチェーン全体における私たちのコミットメント、関連するポリシー、および苦情対応について詳述するものです。さらに、[Modern Slavery Act Transparency Statement \(現代奴隷制の透明性に関する声明\)](#)では、Pinterestのプラットフォームや事業運営、およびサプライチェーンにおける奴隷制と人身売買への対策について、私たちのポリシーと慣行について説明しています。

Pinterestの使命とコアバリューをさらに高めるために、私たちは倫理的かつ責任ある行動に取り組み、すべての人に敬意をもって扱い、すべての個人の権利を尊重します。私たちは、[世界人権宣言と国連のビジネスと人権に関する指導原則](#)に則って事業を行います。

## 報告に関する懸念事項

Pinterestは、差別、ハラスメント、酷使、報復行為のない職場環境の実現に取り組んでいます。当社の価値観や倫理方針の優先順位付けを通じて、従業員が安心して懸念を報告できる文化を創り上げていきます。従業員は上司に問題を提起することが推奨されています。私たちはまた、従業員が別のルートから懸念を伝えたいと考える状況があり得ることも認識しています。Pinterestでは、申し立て、コメント、違法行為の報告を提出するためのさまざまなチャンネルを用意しており、それらは行動規範および倫理規定に記載されています。Pinterestのコンプライアンスチーム、People Careチーム、人事ビジネスパートナー、法務チームに加えて、従業員とパートナーは24時間365日いつでも、Pinterestのオンラインポータルと電話ホットラインから必要に応じて匿名で相談することができます。

従業員に調査プロセスを十分に理解してもらえよう、当社は従業員向けガイドを提供しています。これは、調査官の役割、意思決定がどのように行われるか、プロセスにおける従業員の期待、利用可能なリソース、および報復の禁止ポリシーの詳細を記載したもので、報復の不安を感じることなく相談できるように支援することを目的としています。Pinterestは、不正行為に関する報告をすべて、非常に真剣に受け止め、可能な限り迅速かつ徹底的に秘密厳守で調査を行います。



Pinterest社員：Rashad Bacon



# 将来の見通しに関する記述 と参照ウェブサイト

本レポートおよび参照されている資料やウェブサイトには、1933年証券法のセクション27A（改正）および1934年証券取引法のセクション21E（改正）の意味に将来の見通しに関する声明が含まれており、これには実質的なリスクと不確定要素が含まれます。

将来の見通しに関する記述は、過去または現在の事実と厳密に関連しておらず、「信じる」「努力する」「追求する」「目指す」「熱望する」「見積もる」「予想する」「投影する」「可能性がある」「見込みがある」「意図する」「計画する」「目標にする」「予想する」「予期する」などの言葉がしばしば使用されます。また、持続可能性、従業員、企業責任、環境問題、データのプライバシーおよびセキュリティ、慈善活動、ビジネスのリスクと機会などに関して、戦略、計画、意図が論じられるのも、将来の見通しに関する記述の特徴です。このような将来の見通しに関する記述には、既知および未知のリスク、不確定要素、仮定、その他の重要な要因が含まれます。このため、Pinterest の実際の結果、業績、成果、あるいは業界の結果は、そのような将来の見通しに関する記述によって明示的、示唆的、暗示的に表現された、これまでの結果または将来の結果、業績、成果と大きく異なる可能性があります。これらの記述は、当社の過去の業績および現在利用可能な情報に照らした現在の計画、推定値、予測に基づいているため、これらを過度に信頼しないようにしてください。

将来の見通しに関する情報が含まれていることは、当社が意図する将来の計画、推定値、目標、ターゲット、または期待が達成されると、当社または他の人物が表明していることにはなりません。本レポートに記載された将来の見通しに関する記述は、その記述が最初に作成された日付時点で述べられたものにすぎず、法律で定められている場合を除き、これまでにいかなる慣行があろうと、Pinterest は新しい情報または将来のイベントに照らして記述内容を更新する義務を負いません。さらに、過去、現在および将来に向けた持続可能性に関する記述は、進化を続ける内部統制とプロセス、開発中の進捗測定基準、サードパーティによる表明、および将来変更が見込まれる仮定に基づいている可能性があります。

本レポートに含まれる情報、および当該レポートの目的上重要であると特定された問題は、SEC（証券取引委員会）またはその他の規制に関する報告目的では重要と見なされない場合があります。このレポートの文脈において、「material（重要）」という用語は、SEC またはその他の規制に関する報告目的で定義される用語とは異なるもので、混同されてはならないものです。本レポートの全文を参照できるウェブサイトとハイパーリンクは、便宜上の目的のみ提供されています。参照されたウェブサイトのコンテンツは、本レポートに引用によって組み込まれておらず、また、このレポートの一部を構成するものでもありません。

明示されている、または文脈上他の意味に解すべき場合を除き、本文書の「Pinterest」「会社」「当社」「弊社」「私たち」という用語は、デラウェア州の Pinterest Inc. と、該当する場合はその完全子会社を指します。「Pinterest」という用語は、用法に関係なく、Pinterest のプロダクトを指す場合もあります。本レポートの記載は、特に明記されていない限り、2023年12月31日現在のデータを反映しています。



# Appendix A

## GRI Index

The Global Reporting Initiative (GRI) is an organization that provides a framework for reporting on environmental, social and governance impacts. The Sustainability Reporting Guidelines and GRI Standards are the most widely used ESG reporting framework in the world. Through the GRI Index shown below, Pinterest is reporting in reference to the Sustainability Reporting Guidelines and GRI Standards. For each disclosure provided below, a page number for this report or an external link with the disclosure information is provided.

**Pinterest has reported the information cited in this GRI content index for the period Jan. 1, 2022 to Dec. 31, 2023 with reference to the GRI Standards.**

**GRI Used: GRI 1 Foundation 2021**

GRI Standard	Disclosure	Location
GRI 2: General Disclosures 2021	2-1 Organizational details	Page 4
	2-2 Entities included in the organization’s sustainability reporting	Page 6
	2-3 Reporting period, frequency and contact point	Page 6
	2-4 Restatements of information	Reevaluated our approach to I&D goals by removing target years. Details on page 19.
	2-5 External assurance	Page 47
	2-6 Activities, value chain and other business relationships	Form 10-K (Page 8)
	2-7 Employees	Page 4, 15-16
	2-9 Governance structure and composition	Page 56
	2-10 Nomination and selection of the highest governance body	Page 56
	2-11 Chair of the highest governance body	Form 10-K (Page 26)
	2-12 Role of the highest governance body in overseeing the management of impacts	Page 6, 56
	2-13 Delegation of responsibility for managing impacts	Page 56
	2-17 Collective knowledge of the highest governance body	Proxy Statement (Page 27)
	2-19 Remuneration policies	Proxy Statement (Page 31-53)
	2-20 Process to determine remuneration	Proxy Statement (Page 31-53)
	2-21 Annual total compensation ratio	Proxy Statement (Page 49)
	2-22 Statement on sustainable development strategy	Page 3
	2-23 Policy commitments	Page 57-58
	2-24 Embedding policy commitments	Page 57-58
	2-25 Processes to remediate negative impacts	Page 58
	2-26 Mechanisms for seeking advice and raising concerns	Page 12, 58
	2-27 Compliance with laws and regulations	Form 10-K (Page 11)
	2-29 Approach to stakeholder engagement	Proxy Statement (Page 30)



# Appendix A

## GRI Index

GRI Standard	Disclosure	Location
GRI 3: Material Topics 2021	3-1 Process to determine material topics	Page 6
	3-2 List of material topics	Page 6
	3-3 Management of material topics	Climate change: Page 45-53
GRI 201: Economic Performance 2016	201-1 Direct economic value generated and distributed	Form 10-K (Page 44)
	201-2 Financial implications and other risks and opportunities due to climate change	Form 10-K (Page 25)
	201-3 Defined benefit plan obligations and other retirement plans	Form 10-K (Page 25)
GRI 205: Anti-corruption 2016	205-2 Communication and training about anti-corruption policies and procedures	Code of Business Conduct & Ethics (Page 7)
GRI 206: Anti-competitive Behavior 2016	206-1 Legal actions for anti-competitive behavior, anti-trust, and monopoly practices	Form 10-K (Page 41,79)
GRI 207: Tax 2019	207-1 Approach to tax	Form 10-K (Page 31, 34)
	207-2 Tax governance, control, and risk management	Form 10-K (Page 34)
	207-3 Stakeholder engagement and management of concerns related to tax	Form 10-K (Page 34)
	207-4 Country-by-country reporting	Form 10-K (Page 34, 84-86)
GRI 302: Energy 2016	302-1 Energy consumption within the organization	Page 47-50
	302-4 Reduction of energy consumption	Page 47-50
GRI 305: Emissions 2016	305-1 Direct (Scope 1) GHG emissions	Page 47-50
	305-2 Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	Page 47-50
	305-3 Other indirect (Scope 3) GHG emissions	Page 47-50
	305-5 Reduction of GHG emissions	Page 47-50



# Appendix A

## GRI Index

GRI Standard	Disclosure	Location
GRI 306: Waste 2020	306-1 Waste generation and significant waste-related impacts	Page 53
	306-2 Management of significant waste-related impacts	Page 53
GRI 401: Employment 2016	401-1 New employee hires and employee turnover	Page 21
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-5 Worker training on occupational health and safety	Page 11
	403-9 Work-related injuries	Page 11
	403-10 Work-related ill health	Page 11
GRI 404: Training and Education 2016	404-2 Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	Page 25
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016	405-1 Diversity of governance bodies and employees	Pages 15-19, Proxy Statement (Page 11)
GRI 418: Customer Privacy 2016	418-1 Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data	Form 10-K (Page 22, 23)



## Appendix B

### SASB Index

The Sustainability Accounting Standards Board (SASB) is an independent, non-profit organization that develops and maintains industry-specific standards for the reporting of financially material sustainability information. As of 2022, SASB is now under the purview of the International Financial Reporting Standards (IFRS) Foundation. Pinterest has reported with reference to the Internet Media & Services SASB industry standards in the table below.

<b>Environmental Footprint of Hardware Infrastructure</b>	TC-IM-130a.1	Quantitative	Gigajoules (GJ), Percentage (%)	(1) Total energy consumed, (2) percentage grid electricity and (3) percentage renewable	In 2023, Pinterest consumed (1) 38,995 GJ total energy, (2) 74% grid electricity and (3) 74% renewable energy.
	TC-IM-130a.2	Quantitative	Thousand cubic metres (m <sup>3</sup> ), Percentage (%)	(1) Total water withdrawn, (2) total water consumed; percentage of each in regions with High or Extremely High Baseline Water Stress	After an additional review of our material impacts in 2023, we removed water from our list. As an online visual discovery engine that uses third-party data centers and primarily leases office space, our direct water use is minimal. For more information, see the Protecting our planet section of this report.
	TC-IM-130a.3	Discussion and Analysis	n/a	Discussion of the integration of environmental considerations into strategic planning for data centre needs	Pinterest’s data center needs are primarily fulfilled by third-party providers. We are committed to considering the environmental impact of these partners in our strategic planning, including whether they are increasing their consumption of renewables and reducing their emissions. As an example, more information on our prioritization of the efficiency of our use of AWS infrastructure can be found in the “Protecting our Planet” section of this report.
<b>Data Privacy, Advertising Standards &amp; Freedom of Expression</b>	TC-IM-220a.1	Discussion and Analysis		Description of policies and practices relating to behavioural advertising and user privacy	Pinterest's policies and practices related to user privacy are set out in our <a href="#">Privacy Policy</a> .
	TC-IM-220a.2	Quantitative		Number of users whose information is used for secondary purposes	Pinterest's <a href="#">Privacy Policy</a> describes the information Pinterest collects from customers and how it is used.
	TC-IM-220a.3	Quantitative		Total amount of monetary losses as a result of legal proceedings associated with user privacy	Any material monetary losses paid directly in connection with a privacy legal proceeding would be disclosed in our quarterly and/or annual filings with the SEC. In 2023, there were none.
	TC-IM-220a.4	Quantitative		(1) Number of law enforcement requests for user information, (2) number of users whose information was requested, (3) percentage resulting in disclosure	Information about Pinterest’s response to law enforcement requests for information is contained in our biannual <a href="#">Transparency Report</a>
	TC-IM-220a.5	Discussion and Analysis		List of countries where core products or services are subject to government-required monitoring, blocking, content filtering, or censoring	Pinterest does not report on this metric.
	TC-IM-220a.6	Quantitative		Number of government requests to remove content, percentage compliance with requests	Information about Pinterest’s response to government requests for information is contained in our biannual <a href="#">Transparency Report</a>



## Appendix B

### SASB Index

<b>Data Security</b>	TC-IM-230a.1	Quantitative	Number, Percentage (%)	(1) Number of data breaches, (2) percentage involving personally identifiable information (PII), (3) number of users affected	Any data breach that materially impacted our operations would be disclosed in our quarterly and/or annual filings with the SEC. In 2023, there were none.
	TC-IM-230a.2	Discussion and Analysis	n/a	Description of approach to identifying and addressing data security risks, including use of third-party cybersecurity standards	Information about Pinterest’s approach to safety and security can be found in the “Positive Product” section of this report. For a discussion of certain risks we are exposed to in the normal course of our business activities, see our Form 10-K, Part I, Item 1A, “Risk Factors.”
<b>Employee Recruitment, Inclusion &amp; Performance</b>	TC-IM-330a.1	Quantitative	Percentage (%)	Percentage of employees that are foreign nationals	Pinterest does not report on this metric.
	TC-IM-330a.2	Quantitative	Percentage (%)	Employee engagement as a percentage	Pinterest's conducts surveys throughout the year of all employees to better understand their experiences at Pinterest. This information is used to make our team even stronger and to empower employees to grow and do their best work.
	TC-IM-330a.3	Quantitative	Percentage (%)	Percentage of gender and racial/ethnic group representation for (1) management, (2) technical staff, and (3) all other employees	Information about the diversity of Pinterest’s workforce (binary gender globally and race/ ethnicity in the US) is available on pages 15-21 of this report.
<b>Intellectual Property Protection &amp; Competitive Behaviour</b>	TC-IM-520a.1	Quantitative	Presentation currency	Total amount of monetary losses as a result of legal proceedings associated with anticompetitive behaviour regulations	Any material monetary losses paid directly in connection with legal proceedings associated with anti-competitive behavior would be disclosed in our quarterly and/or annual filings with the SEC. In 2023, there were none.
<b>Activity Metrics</b>	TC-IM-000.A	Quantitative	See note	Entity-defined measure of user activity	498M Global Monthly Active Users (MAUs) for the year ended December 31, 2023.
	TC-IM-000.B	Quantitative	See note	(1) Data processing capacity, (2) percentage outsourced	Pinterest does not report on this metric.
	TC-IM-000.C	Quantitative	Petabytes, Percentage (%)	(1) Amount of data storage, (2) percentage outsourced	Pinterest does not report on this metric.



# Appendix C

## TCFD Index

The Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) is a global organization which developed voluntary standards for disclosing climate-related financial risks. In 2023, the task force was disbanded, but the standards will be renewed under the International Sustainability Standards Board (ISSB) with oversight from the IFRS Foundation.

Pinterest has reported with reference to the 2021 TCFD recommendations. The following table summarizes specific information that addresses the disclosures recommended in the TCFD, including the publicly available source where each disclosure is referenced.

For a discussion of certain risks we are exposed to in the normal course of our business activities, see our Form 10-K, Part I, Item 1A, “Risk Factors.”

Information in this section is limited to Pinterest, Inc. and its wholly owned subsidiaries.

Core Elements	Recommended Disclosures	Pinterest’s Related Disclosures
<b>Governance</b>  Disclose the organization’s governance around climate-related risks and opportunities.	a. Describe the board’s oversight of climate-related risks and opportunities.	Pinterest’s board is responsible for overseeing and reviewing our strategic direction and objectives.  The Nominating and Corporate Governance Committee of the board, within its charter, has responsibility for the periodic review of Pinterest’s environmental, social and governance (“ESG”) strategy, goals, initiatives and reporting and receives updates from Pinterest’s management responsible for ESG and sustainability initiatives, which includes climate-related issues.  The Audit and Risk Committee of the board oversees Pinterest’s financial reporting, which includes disclosures on our climate-related risks.
	b. Describe management’s role in assessing and managing climate-related risks and opportunities.	Our Chief Legal Officer and Business Affairs oversees decisions related to our sustainability strategy, which is led by our Corporate Affairs team. The Corporate Affairs team is led by our Sr. Director of Corporate Affairs and oversees Pinterest’s sustainability strategy and implementation, including our annual Greenhouse Gas (“GHG”) inventory, target setting, renewable energy strategy and cross-functional partnerships with leaders across the organization. Our Internal Audit team performs an annual company-wide enterprise risk assessment, in which climate risks are considered as part of the overall ESG risk description, and the findings of this assessment are shared with the CEO and Audit and Risk Committee annually.
<b>Strategy</b>  Disclose the actual and potential impacts of climate-related risks and opportunities on the organization’s businesses, strategy, and financial planning where such information is material.	a. Describe the climate-related risks and opportunities the organization has identified over the short, medium, and long term.	Pinterest’s Corporate Affairs, Legal and Compliance teams help to assess regulatory issues associated with current or emerging climate-related legislation and the potential impacts on Pinterest’s ability to meet our goals. These teams also monitor ESG trends, market trends, and other issues that might impact Pinterest’s brand and reputation.
	b. Describe the impact of climate-related risks and opportunities on the organization’s businesses, strategy, and financial planning.	Our climate risk identification and assessment process is performed by the Corporate Affairs team in partnership with Management and a leading consulting firm. The process is considered and discussed as part of our company-wide enterprise risk assessment process.  At this time, we have not identified near-term climate-related risks with the potential to have a substantive financial or strategic impact on our business. We will continue to look at additional ways to incorporate assessment of these factors in our risk management processes.



# Appendix C

## TCFD Index

Core Elements	Recommended Disclosures	Pinterest's Related Disclosures
<p><b>Strategy</b></p> <p>Disclose the actual and potential impacts of climate-related risks and opportunities on the organization's businesses, strategy, and financial planning where such information is material.</p>	<p>b. Describe the impact of climate-related risks and opportunities on the organization's businesses, strategy, and financial planning.</p>	<p><b>Business Area: Operations</b></p> <p>Pinterest is committed to best-in-class sustainable operations by achieving our goal of continuing to source 100% renewable electricity in 2023 and beyond, and striving to source renewable energy locally whenever possible, prioritizing office spaces that are highly rated and certified by the likes of LEED, BREEAM and Energy Star. Pinterest also set a 39% absolute reduction goal for Scope 1 and 2 emissions by 2027, which is a validated science-based target.</p> <p><b>Business Area: Supply Chain</b></p> <p>Pinterst is committed to understand and influence the sustainability and climate-related risks and opportunities of our supply chain. As an example, Pinterest included purchased goods and services in its GHG inventory. In 2021, emissions from our corporate supply chain were 121,061 tCO<sub>2</sub>e, or 93% of our total footprint.</p> <p>To further integrate climate-related risks and opportunities into our supply chain strategy, Pinterest has committed to achieve a 70% reduction in Scope 3 GHG emissions per dollar of gross profit from a 2019 base year by 2027. Pinterest plans to inventory and segment suppliers based on climate and sustainability maturity, engage select suppliers to set targets and incentivize climate action, and leverage its negotiating power in supply chain agreements to contribute to this Scope 3 target. In 2023, Pinterest incorporated priority climate-related questions into its vendor selection process, in order to develop a comprehensive understanding of potential suppliers' sustainability commitments and goals. This screening criteria applies to strategic supplier partnerships and is periodically reviewed for existing vendors.</p>
	<p>c. Describe the resilience of the organization's strategy, taking into consideration different climate-related scenarios, including a 2°C or lower scenario.</p>	<p>Pinterest has set near-term science-based targets ("SBTs") aligned with a 1.5°C scenario, which includes absolute reduction targets for Scope 1 and 2.</p> <p>We intend to conduct an initial climate risk assessment in 2024. This assessment will help us understand the best way to apply climate-related scenario analysis to inform business strategy. We intend to use this research to inform relevant scenario selection for broader analysis, and evaluate impacts accordingly, including potential opportunities for our business.</p>



# Appendix C

## TCFD Index

Core Elements	Recommended Disclosures	Pinterest's Related Disclosures
<b>Risk Management</b>  Disclose how the organization identifies, assesses, and manages climate-related risks.	a. Describe the organization's processes for identifying and assessing climate-related risks.	The Pinterest Corporate Affairs team, along with others in relevant functions within the Company, evaluates climate-related risks and opportunities, analyzes them in the context of our business, develops recommendations as appropriate, and escalates them for oversight by senior management and the board. The team, in consultation with the Legal and Compliance teams, assesses regulatory issues associated with current or emerging climate-related legislation.  We intend to conduct an initial climate risk assessment in 2024. This evaluation will look at a range of climate risks as defined by the Task Force on Climate-Related Disclosures, including physical, regulatory, reputational, market, legal and transitional risks.
	b. Describe the organization's processes for managing climate-related risks.	The Corporate Affairs team, in addition to their role outlined in Section (a) above, develops management plans to address these issues accordingly.
<b>Metrics and Targets</b>  Disclose the metrics and targets used to assess and manage relevant climate-related risks and opportunities where such information is material.	a. Disclose the metrics used by the organization to assess climate-related risks and opportunities in line with its strategy and risk management process.	We monitor metrics related to our public environmental targets, including total energy consumed; renewable energy percent; grid electricity percent, Scope 1, 2, and 3 GHG emissions; intensity targets; and progress against our Science Based Targets. For a historical view of our metrics, please view pages 47-50 of this ESG Impact Report.
	b. Disclose Scope 1, Scope 2 and, if appropriate, Scope 3 greenhouse gas (GHG) emissions and the related risks.	Please see page 47 of this ESG Impact Report for our GHG emissions summary.
	c. Describe the targets used by the organization to manage climate-related risks and opportunities and performance against targets.	Our climate-related targets include: <ul style="list-style-type: none"> <li>Validated by the Science Based Targets initiative in 2023, our near-term science-based targets (SBTs) are aligned with 1.5°C across all three scopes of emissions.</li> <li>Reduce absolute scope 1 and 2 GHG emissions 39% by 2027, from a 2019 base year.</li> <li>Increase active annual sourcing of renewable electricity from 34% in 2019 to 100% by 2023 and maintain through 2030.</li> <li>Reduce scope 3 GHG emissions 70% per USD gross profit by 2027, from a 2019 base year.</li> </ul>



