

kyndryl

2023年度
コーポレート・シチズンシップ・レポート

未来への貢献

人々と地球への 貢献



kyndryl

キンドリルはパーパスドリブンカンパニーとして、世界的にテクノロジーを活用し、イノベーション、環境管理、そして社会的影響を可能にする「社会成長の生命線 (The Heart of Progress™)」としてのビジネス運営に誇りを持って取り組んでいます。



キンドリルでは、環境管理を受け入れ、社会的インクルージョンを促進し、優れたガバナンスの実践を推進しています。

- マーティン・シュローター (Martin Schroeter)



ステークホルダーの皆様へ

キンドリルは設立当初から、マネージド・テクノロジー・サービス企業であることの意味を再構築、再定義することに重点を置いてきました。私たちは、世界が毎日依存するミッションクリティカルシステムの設計、構築、管理、モダナイズを手掛けています。お客様、コミュニティ、そして地球に新しい複雑な課題をもたらす、絶えず変化する世界経済という海を航海する中で、私たちは持続可能な慣行を促進し、人々とコミュニティをサポートし、倫理的なガバナンスを守ることへの責任を認識しています。私たちはパーバードリブンカンパニーとして、イノベーション、環境管理、社会的影響を融合する、「社会成長の生命線」に向けた事業に誇りをもって取り組んできました。

このレポートはキンドリルが独立後初となるものであり、私たちのコミットメントを反映するとともに、事業成長と長期的な社会的影響に対する責任を追求するレガシーを創り出すための献身を示すものです。

私たちの環境戦略は、事業に関連した排出量削減に重点を置いています。特に、私たちは2030年までのわずか7年間で、温室効果ガス(GHG)排出量の50%削減の達成に取り組んでいます。2040年までに排出量のネットゼロを実現することが目標です。そこに到達するべく、私たちの環境サステナビリティロードマップは、バリューチェーン全体での排出量削減を重視しています。これは、直接制御する排出量だけでなく、サプライヤーの排出量などの間接的な排出量も追跡し、その削減に取り組むことを意味します。キンドリルはポートフォリオ全体で再生可能エネルギーの利用を拡大し、2030年までに再生可能エネルギーの使用比率を100%にするという目標を設定しています。

キンドリルの人材と社会戦略は、多様性に富み、高度なスキルを持った労働力を創出することに焦点を当てており、社員に選ばれる企業になることを基本的な目標としています。私たちは事業基盤となる、強力でサービス主導型の企業カルチャーの構築に取り組んできました。私たちは、共感的、献身的に、かつ常に進化しながら、社員やお客様、コミュニティと関わっています。こうした特徴は、私たちのカルチャー全体を通してより優れたインクルージョン、ダイバーシティ&エクイティ(ID&E)を実現する取り組みの羅針盤である、「The Kyndryl Way(キンドリルウェイ)」と呼ばれる指針に基づいています。私たちの企業カルチャーには、私たちがが生活し、働くコミュニティにポジティブな影響を与えることへの責任が根付いています。

キンドリルのトラスト/ガバナンス戦略は、世界クラスの多様な取締役会を維持し、社員が日々倫理的に業務を遂行することを支援することに重きを置いています。また、より強固なサイバーレジリエンスを推進し、現地および世界のコンプライアンスガイドラインを遵守するため、データのプライバシーおよび保護に関する厳格なプラクティスを確立するための重要な措置を講じてきました。

キンドリルでは、環境管理に取り組み、社会的インクルージョンを促進し、優れたガバナンスの実践を推進しています。キンドリルにとって初となる通期の会計年度について振り返る中で、私たちは自らの向上に努め、周りの人々がこうした変革の旅に参加することを促しています。コミュニティエンゲージメントと最高水準の倫理基準へのコミットメントを通じて、私たちはポジティブな変化を推進するための重要な施策を講じてきました。これらを総合することで、経済の繁栄と地球の繁栄とが共存し、次世代にレガシーを残すことができる世界を構築できるのです。

敬具

マーティン・シュローター (Martin Schroeter)
最高経営責任者 (CEO)

目次



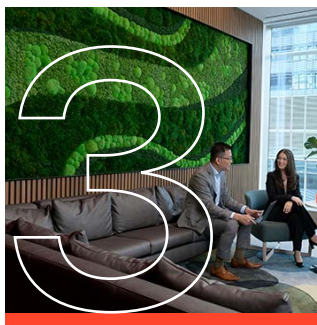
ビジネスのための進歩を促進する

エグゼクティブサマリー
 事業の紹介
 キンドリルのESGフレームワーク
 2023年度のESGの成果
 世界基準への適合
 ステークホルダーエンゲージメント
 のイノベーション



環境への貢献

気候リスクの管理
 システムパフォーマンスの管理
 より望まれるカスタマーサービス・
 プロバイダー
 市場の差別化を推進する
 責任あるサプライチェーン



社員とコミュニティへの貢献

企業カルチャー：キンドリルウェイ
 インクルージョン、ダイバーシティ&
 エクイティ
 人材システムを構築する
 競争力の高い報酬制度
 コミュニティに対する責任



信頼への貢献

キンドリルのアプローチ
 アカウンタビリティ(説明責任)
 誠実な経営(インテグリティ)
 権利擁護と公共政策に対する
 アプローチ



データブック

方法論と独立保証証明書
 重要業績評価指標
 TCFDフレームワーク
 SASB情報の開示
 GRIコンテンツ・インデックス
 CDPアンケート
 グローバル・パートナーシップ

これは、キンドリルの最初の年次コーポレート・シチズンシップ・レポートであり、注記ある場合を除き、2023年度(2022年4月1日から2023年3月31日まで)を対象としています。本レポートは、サステナビリティ会計基準審議会(SASB)、グローバル・レポーティング・イニシアチブ(GRI)、気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)、国連の持続可能な開発目標(SDGs)を含む、広く認められた国際基準および枠組みに基づいた、キンドリルのサステナビリティ戦略について詳述しています。本レポー

2023年度コーポレート・シチズンシップ・レポート

トの内容はすべてのキンドリル子会社を対象としています。本レポートに掲載された排出量データの範囲は、温室効果ガス(GHG)プロトコルに準拠した経営支配力アプローチを使用して決定されました。キンドリルは第三者を雇用して、特定の温室効果ガス(GHG)排出量の測定基準に関する限定的な保証を提供しています。詳細については、本レポートの「環境」セクションを参照してください。すべての計算は米ドルに基づいています。本レポートには「将来予想に関する記述」が含まれています。

1

ビジネスへの貢献

本セクションの内容

エグゼクティブサマリー

事業の紹介

キンドリルのESGフレームワーク

2023年度のESGの成果

世界基準への適合

ステークホルダーエンゲージメントのイノベーション

エグゼクティブサマリー

キンドリルは、より良い未来の実現を目指し、社会成長の生命線として活動しています。

キンドリルは、人々の進化に貢献することで、事業の成功を目指しており、この原則を環境・社会・ガバナンス (ESG) 戦略へのアプローチにも適用しています。キンドリルにとって初となる、通期会計年度において、私たちはガバナンス構造の構築、社員のモチベーションを高めるポリシーやプログラムの開発、そしてベストプラクティスをキンドリルの事業と企業カルチャーに組み込むことに注力してきました。私たちは自らの事業運営と、社会と環境にとってポジティブな結果とを整合させることで、持続可能な未来を作ることができると考えています。

本レポートでは、ESGに対するキンドリルのコミットメント、複数事業にまたがるプログラムの多様性、およびグローバルコミュニティ内でのエンゲージメントを推進する方法について紹介します。私たちのサービス主導型の企業カルチャーである「キンドリルウェイ」に由来する、核となるESG原則は次の通りです：1) ESGソリューションを革新する、

2) 信頼と透明性をもって奉仕、統治、報告する、
3) ローカルおよびグローバル規模での成功の共有に専心し、責任を負う。

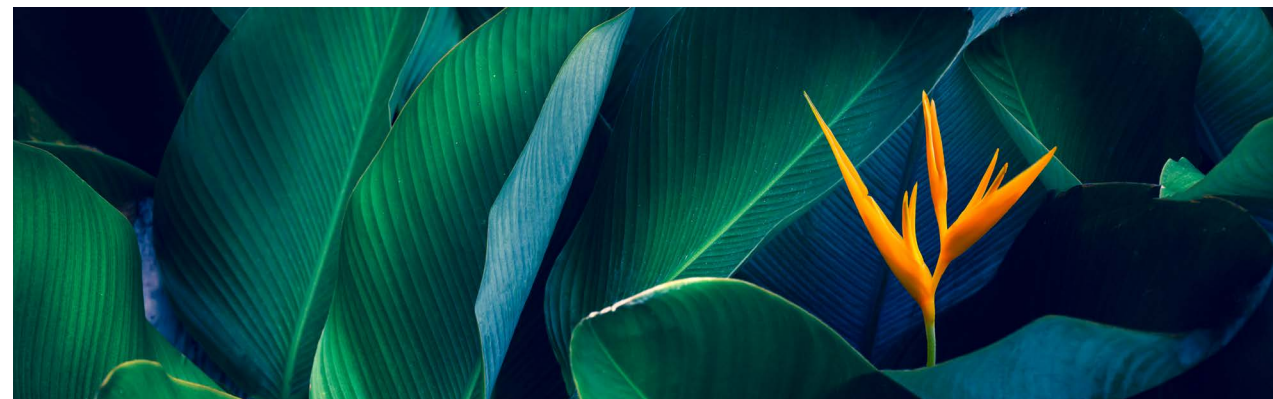
世界最大級のITインフラストラクチャーサービス企業として、約9万人の専門家が60カ国以上で何千ものエンタープライズ顧客にサービスを提供しており、2023会計年度 (2023年3月31日に終了) の収益は170億ドルに達しました。私たちは、クラウドソリューション、コアエンタープライズおよびzCloudサービス、アプリケーション、データ&AI、デジタルワークスペース、セキュリティ&レジリエンス、およびネットワーク&エッジを中心とした、幅広いITおよびIT対応サービスを提供し、技術的变化を通じてお客様をサポートします。事業が成長および発展し続ける中で、キンドリルはEcoVadis社から「シルバー」の認定 (参加企業の上位25%にランク) を受けている、強力なサービス基盤を通じて、ESGへの取り組みによる影響力を拡大することを目指しています。

キンドリルはESGを含む、エンタープライズリスク管理プロセスを通じて、事業および社会経済的な状況をモニタリングします。初年度において、私たちは2040年の温室効果ガス排出量のネットゼロという目標を設定し、カスタマーソリューションを構築することで、気候および環境リスクの管理に注力してきました。さらに、私たちは重要なフレームワークおよび規制への順応を示すためのポリシーとレポートを策定し、業界のベストプラクティスに合わせたサプライヤー向けプログラムを構築しました。

ワークスペースに対するキンドリルのアプローチは、社員が継続的な研修とスキルアップを通じて、自らのキャリアを進められるようにすることが中心となります。私たちは社内外のイノベーションプログラムをけん引し、リスクと共にお客様とのエンゲージメントを管理することで、技術的ソリューションおよびESG関連ソリューションの開発と実行を行ってきました。インクルージョン、ダイバーシティ&エクイティは、私たちの成功にとって極めて重要であり、世界中で70を超える多様なキンドリル・インクルージョン・ネットワーク (KINs) を展開してきました。私たちの企業の社会的責任プログラムは、自主性を重視しており、コミュニティへのポジティブな影響を大規模に拡大しています。

キンドリルのESGガバナンスプログラムは、倫理と価値観という基盤の上に構築されており、信頼性、アカウンタビリティ、誠実な業務の促進を重視しています。キンドリルは、取締役会から世界各地の拠点に至るまで、リスクを管理し、ESG目標を達成するためのプロセスを構築し、実行しています。

ここまでの進捗について説明し、伝達するため、私たちはキンドリルの行動規範、人権、サイバーセキュリティ、およびデータプライバシーに関するポリシーを実行してきました。こうした進捗状況を開示し、透明性のカルチャーを育てることで、現在と将来の需要に応えることが可能になると考えています。



キンドリルの概要

キンドリル社員

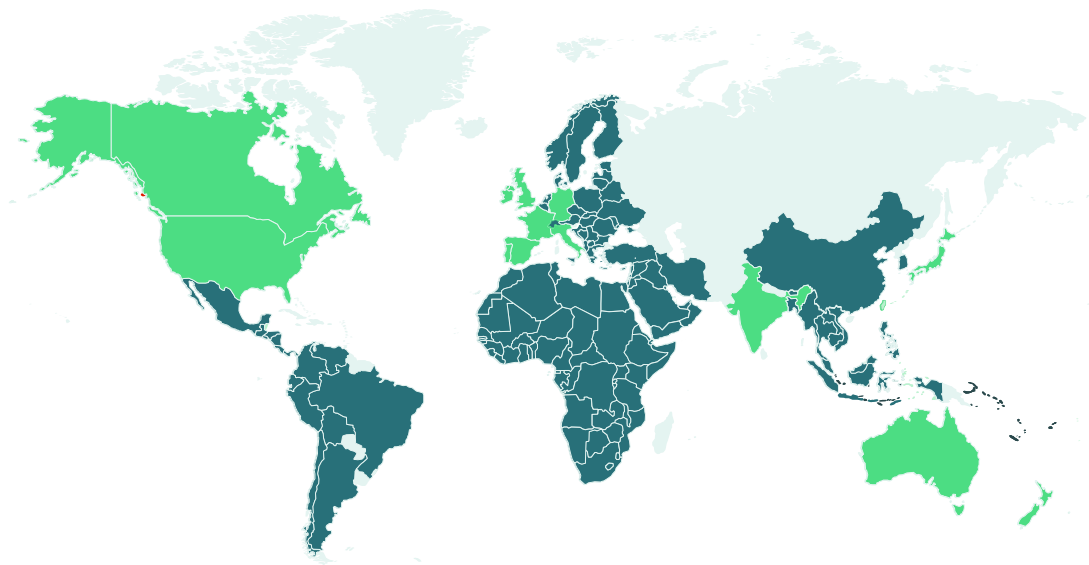
87%

は、仕事中に自分らしく
いられると感じている



約90,000人の社員

60カ国以上に数千社の顧客



2023年度の概況

ITリーダーとしての地位を固める

170億米ドル

2023年度売上高

投資適格の強固なバランスシート

18億米ドル 50億米ドル

現金

流動性

2023年度セグメント別売上高(百万米ドル)

戦略的市場

3,840米ドル

米国

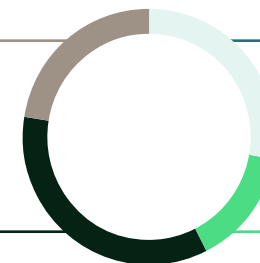
4,726米ドル

主要市場

5,957米ドル

日本

2,502米ドル



キンドリルの報告セグメントは、以下の4つの報告セグメントに対応しています。

米国

この報告セグメントは、米国のキンドリル事業で構成されます。

戦略的市場

この報告セグメントは、私たちが業務を行う他のすべての国におけるキンドリル事業によって構成されます。

日本

この報告セグメントは、日本のキンドリル事業で構成されます。

主要市場

この報告セグメントは、オーストラリア/ニュージーランド、カナダ、フランス、ドイツ、インド、イタリア、スペイン/ポルトガル、および英国/アイルランドでのキンドリル事業の集合体を意味します。

出典：2023年5月26日提出のフォーム10-Kによる2023年次報告書

事業の紹介

キンドリルについて

キンドリルは世界最大級のITインフラストラクチャー企業であり、世界60カ国以上の数千にのぼる企業のお客様にサービスを提供しています。キンドリルは、世界中の企業が日々の業務で利用する複雑かつミッションクリティカルな情報システムを設計、構築、管理、モダナイズしています。

キンドリルウェイを通じて優れたカルチャーを構築する

私たちはカルチャーの変革において大きな進歩を遂げ、サービス指向でフラットかつ迅速であり、キンドリルとお客様の成功を重視するカルチャーを構築しています。

3A戦略における大きな進展

キンドリルは変革を加速するため、アライアンス、アドバンスデリバリー、アカウントから構成される3A戦略を積極的に実行しています。こうした戦略的優先事項を実行することで、お客様に提供するサービスが強化され、キンドリルの財務業績に大きく貢献すると考えるためです。

アライアンス

新エコシステムのパートナーとケーパビリティにより、契約数、認証資格数、売上高の増加を目指す

アドバンスデリバリー

スキルアップと自動化を通じてサービスデリバリーを変革する

アカウント

利益率が低い企業の諸問題に対処する

お客様に提供する新しいイノベーションと技術的専門知識

kyndryl vital

デザイン主導のコクリエーション

デザイン主導のコクリエーションを通じた新たな革新的ソリューションに基づき、お客様との関わりや共創のあり方を再定義します-

kyndryl bridge

オープンな統合プラットフォーム

複雑なIT資産に関するリアルタイムのインサイトと、ミッションクリティカルな業務のカスタマイズに関する前例のない制御をお客様に提供します-

kyndryl consult

ビジネス成果主導のコンサルティング

多くの厄介な技術的課題を解決するため、実証済みの専門知識へのアクセスをお客様に提供します-

グローバルビジネスプラクティス分野

クラウド

シームレスで統合されたマルチクラウド管理を提供します

アプリケーション、データ&AI

アプリケーションのモダナイゼーションのため、アプリケーションプラットフォームの全面的なホスティングと専門家によるアシスタンスを提供

コアエンタープライズ&zCloud

セキュアで統合された、フォールト・トレラントなメインフレーム・サービスをお客様のインフラストラクチャーに提供します

ネットワーク&エッジ

クラウドとデータセンターのコネクティビリティのために統合されたネットワークサービスを提供します

デジタルワークプレース

社員に消費者体験を提供することで、ユーザー体験と職場の柔軟性を高めます

セキュリティ&レジリエンス

サイバーセキュリティ、事業継続、災害復旧の包括的なサービスを提供して、お客様が新たな脅威と規制基準に継続的に対応するのを支援します

キンドリルのESGフレームワーク

「未来への貢献」と題されたレポートは、ステークホルダーに価値を提供するパーパスドリブンの組織となるというキンドリルの目標に焦点を当てています。キンドリルは、高度なスキルを持つ労働力と、業界の最新テクノロジーを活用した、経済、社会、環境戦略に重点を置いています。私たちは、プラクティスやポジティブな社会的影響を大々的に促すことで、持続可能でインクルーシブな未来を創造するために日々努力しています。私たちは、自らの事業、運営、サプライチェーンの進歩に対する責任を負うための目標を設定しています。私たちの目標は、国連の持続可能な開発目標（SDGs）、業界の枠組み、ベストプラクティスとの整合性を維持しています。



2040年までに
温室効果ガス
排出量を削減

キンドリルの初年度において、私たちの戦略がベストプラクティス、最新の気候科学、規制と確実に整合するよう、これを継続的に進化させることに取り組みました。キンドリルのESGフレームワークは次のように定義されています。

環境: 環境への影響を軽減し、私たちのステークホルダーが規制、カスタマー、投資家の要件を満たすよう支援することに重点を置いたサステナビリティ・プログラム;

人々: 文化、スキル開発、社員エンゲージメント、インクルージョン、ダイバーシティ、エクイティを含む人材、並びに企業の社会的責任に焦点を当てた、コミュニティを重視するプログラム;および

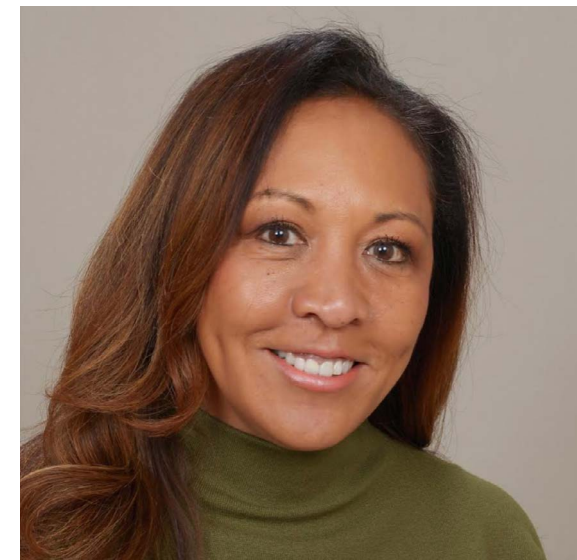
信頼: 私たちのガバナンス・プログラムと、社員、投資家、政府、顧客、非営利団体とのやり取り全般で、誠実さと価値を構築する方法に焦点を当てたもの。

このESGフレームワークは、キンドリルの目標とコミットメントを達成するのに役立つロードマップです。



私たちはESGプログラムを土台に組み込んでいますが、これはコミュニティや環境に及ぼすこと




のできるグローバルな影響について理解および配慮することで、インクルーシブで持続可能な未来を実現するためです。



フェイス・テイラー
最高サステナビリティ& ESG責任者

2023年度のESGの成果

キンドリルでは、事業を成功へと導くために人への貢献を進めており、こうした原則を環境、社会、ガバナンス (ESG) 戦略へのアプローチにも適用しています。キンドリルにとって初となる、通期会計年度において、私たちは社員のモチベーションを高めるポリシーやプログラムの開発、そしてベストプラクティスをキンドリルの事業と企業カルチャーに組み込むことに注力してきました。私たちは自らの事業運営と、社会と環境にとってポジティブな結果とを整合させることで、皆にとってより持続可能な未来を作ることができると考えています。業が引き続き成長および発展する中、私たちは初となる通期の会計年度ですでに構築した強固な基盤を通じて、ESGプログラムへの影響を拡大し続けることを目指しています。

ESGドメイン	ハイライト
 <p>環境</p>	<ul style="list-style-type: none"> 2040年までに温室効果ガス排出量のネットゼロ実現に取り組み、排出量を削減し、再生可能エネルギーの採用を促すための短期目標を設定 ネットゼロ目標を達成するための、財務と排出量の統合モデルを含む、スコープ1、2、および3の温室効果ガスベースラインを策定 科学に基づく目標イニシアチブ (SBTi) を通じてネットゼロ目標を検証し、気候科学との整合性を維持することに取り組む <ul style="list-style-type: none"> お客様向けのサステナビリティソリューションのコクリエーションを支援する社員ネットワークの「Green Guild」を立ち上げ キンドリルの目標をサポートするため、社員向けのサステナビリティ研修を開始し、ブロンズ認定を取得したカーボンリテラシー教育プログラムをさらに強化 業界をリードするプログラムを使用して、責任ある購買/サプライヤープログラムを開発
 <p>社会</p>	<ul style="list-style-type: none"> 社員エンゲージメント・スコアが3.4ポイント改善し、業界平均を上回る 年次エンゲージメントサーベイで、78%の参加率を達成 Empathy & Inclusion Index (共感力およびインクルージョン指数) でベストインクラスに近い(業界平均を6ポイント上回る) スコアを獲得し、強固なインクルージョンプラクティスを示す 包摂的で公平なカルチャーを支援するため、世界のキンドリル・インクルージョン・ネットワーク (KINs) を5つから70超に拡大 <ul style="list-style-type: none"> キンドリルの社員に、社内での配置転換に関するより多くの機会と、全社的な求職に関するより大きな可視性を提供するため、求職ポリシーを更新 25,000人以上のキンドリル社員が寄付やボランティア活動に参加 安全で持続可能な運営を支援するために人権ポリシーを策定 雇用の機会均等、社員のダイバーシティとインクルージョン、差別とハラスメントの禁止に取り組むため、基本ポリシーを改善
 <p>ガバナンス</p>	<ul style="list-style-type: none"> 有資格社員を対象としたキンドリル行動規範研修で、2年連続で100%の修了率を達成 年次のサイバーセキュリティおよびデータプライバシー研修を全社員が利用可能 取締役会メンバーの50%は性別、人種、民族的に多様 <ul style="list-style-type: none"> ESG目標をアニュアル・インセンティブ・プランの一部として役員報酬に採用 安全で保護されたオペレーションへのコミットメントを強化するため、キンドリル・トラスト・センターを設立

世界基準への適合

ステークホルダーと共にアカウンタビリティを促すため、キンドリルはESGプログラムを国連の「17の持続可能な開発目標(SDGs)」に合わせています。キンドリルのコミュニティおよびサステナビリティ・プログラムは、以下のSDGsと整合しています。

私たちは業界のベストプラクティス、フレームワーク、基準に沿って、本レポートの最後にあるデータブックでESGパフォーマンスを開示しています。これには、サステナビリティ会計基準審議会(SASB)基準や、気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)のレポートが含まれ、環境、経済、社会に私たちが及ぼす一般的な影響を強調するのに役立つ、グローバル・レポート・イニシアティブ(GRI)とも連携しています。キンドリルはまた、自らの環境パフォーマンスについて概説する報告書である、初のCDP(旧カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト)気候変動質問書を提出しました。

キンドリルは最初の通期会計年度で、EcoVadisからシルバー評価を獲得し、全参加組織の上位25%、業界企業の上位15%に名を連ねました。ITマネージドサービス企業であるキンドリルのエネルギー需要は、コンピュータープログラミング、コンサルティング、および関連事業を手掛ける業界の中でも最も高い部類に入ります。そのため、環境スコアがEcoVadisにより、私たちの属するカテゴリー企業で上位9%に評価されたことを特に誇りに感じています。

私たちは、国連の持続可能な開発目標と業界の枠組みに沿った形で、世界規模の問題の解決に向けたコミットメントを示すためのプログラムを確立しました。今回、EcoVadisにより、私たちのESGパフォーマンスがシルバー認定を受けたことを誇りに思います。こうした認定は、キンドリルのステークホルダーとアソシエイツが、短期的および長期的に良い影響を与えることを可能にさせている、私たちのカルチャーを反映しています。

ウナ・ピュリッジ (Una Pulizzi)
広報・渉外・CSR担当グローバル責任者



キンドリルが獲得したシルバー評価は、私たちが高いサステナビリティ基準と、業務全般を通じた責任あるプラクティスを維持することに全力で取り組んでいることを示すものです。

国連の持続可能な開発目標



持続可能な開発のための2030アジェンダは、現在と未来の人々と地球の尊厳、平和、繁栄のためのグローバルな青写真を提示するものです。

ステークホルダー エンゲージメントの概要

キンドリルが外部に委託した包括的なマテリアリティ評価は¹、私たちの優先事項に対する、業界のベストプラクティスと基準を考慮した私たちのアプローチを主導してきました。この評価では、キンドリルにとっての多くの優先事項(サイバーセキュリティとデータプライバシー、ID&Eを含む人材管理、温室効果ガス排出と気候リスクの管理、人権、アクセシビリティのための製品管理、手頃な価格と普遍的ニーズ、ビジネス・モデルの革新、事業倫理、コミュニティエンゲージメント、報告の透明性、労働衛生と安全、サプライチェーン環境とレジリエンス管理、責任ある法律および規制遵守、サプライヤーの多様性、水管理、廃棄物管理)が浮き彫りになりました。私たちはこれからも、規制遵守に対する自らの要件や、ステークホルダーからの持続的な要件の監視、再評価、優先順位付けを続けていきます。



¹ 本レポートで使用されているマテリアリティは、SECやその他の財務報告目的で定義されている同様の用語とは別のものであり、混同すべきではありません。マテリアリティ評価とは、企業がサステナビリティに関するさまざまな命題の緊急度を特定し、優先順位付けするプロセスを指します。本レポートへの情報の掲載、または情報の不在は、SECやその他の財務報告目的における、情報のマテリアリティに関するキンドリルの信念を示すものと解釈されるべきではありません。

ステークホルダーエンゲージメント



主要なステークホルダー

お客様

キンドリルはお客様と協力して、彼らのサプライヤーのESGへの期待に応え、サプライヤー自身のESG目標の達成を支援します。私たちは世界最大級のITインフラストラクチャー企業としての立場を活かし、エネルギー効率とサイバーセキュリティを向上するためのサービスを提供します

投資家

私たちは投資家の皆様が、キンドリルのビジネス戦略と、ガバナンス、人的資本、環境サステナビリティ、サイバーセキュリティに関するポリシーおよびプラクティスとそうした戦略との整合性を確実に理解できるように取り組んでいます。また、投資家の視点について十分な情報を得るために、彼らの意見やフィードバックを求めています。

社員

私たちは社員のスキル開発と、帰属意識とインクルージョン、ダイバーシティ、エクイティを備えたカルチャーの育成に、多額の投資を行っています。年次エンゲージメントサーベイなどの取り組みを通じて、私たちは「選ばれる企業」になるという目標をどのように実現しているかについて、社員からのフィードバックを定期的に収集しています。

サプライヤー

多様性、事業倫理、環境サステナビリティ、人権は、私たちのサプライヤー選別、オンボーディング、エンゲージメントの各プロセスにおける重要な要素です。私たちは、ESG業界基準との整合性を維持し、これに関する進展をサプライヤーと共有するため、Responsible Business Allianceに加盟しました。

パートナー

私たちは共有されたESG目標に関し、戦略的アライアンスパートナーと提携することで、持続可能でインクルーシブなデジタルトランスフォーメーションをお客様に提供します。

コミュニティ

キンドリルは、事業を展開するグローバルコミュニティへのポジティブな影響を最大化するよう取り組んでいます。私たちは、全社および国レベルのイニシアチブを通じて、未来志向型の教育、気候変動対策、インクルーシブ経済という3つのCSR優先分野において、私たちのコミュニティを支援します。

イノベーション

お客様がESGやその他の市場需要を満たすためにデジタルトランスフォーメーションを進める中、私たちは彼らの進歩の中心にある存在として革新に取り組み、お客様にとって最良の成果を追い求めます。私たちはアライアンスパートナーで構成される巨大なエコシステムと連携し、ソリューションの追求、機会の創出、課題の克服に絶えず取り組んでいます。

私たちは、社員とテクノロジーに継続的に投資し、最高レベルの倫理的行動を取るための厳格なポリシーと手順の順守を期待することで、業界のリーダーになれるよう努めています。

イノベーションカルチャーの構築

私たちのチームは、イノベーションによって繁栄する、「未来に絶えず活力を与える」カルチャーの創造に注力しています。私たちは最初の通期会計年度に、「優れたエンジニアおよびデザイナー」という初めての分類を導入しました。このプログラムは、エンジニアリング、プログラミング、インフラサービス、サイバーレジリエンス、テクニカルデザインの分野で、群を抜いて優秀な技術専門家と、お客様へのサービス提供における彼らの革新的な貢献を評価す



るものです。この榮譽を受ける社員は、業界全体の課題を解決し、お客様がイノベーションと成功を実現するのに多大な貢献をしてきました。総括すると、彼らはキンドリルがそれぞれの分野での継続的な進歩、開発、研究を通じてサービスを提供する、企業やコミュニティを絶えず変えていくため、社内外で提供する価値と専門知識を代表する存在です。キンドリルの「優れたエンジニアおよびデザイナー・プログラム」は現在、世界中の100名を超える社員で

構成されています。さらに私たちは、お客様向けの質が高く、スケーラブルで、反復可能、持続可能なビジネス提案ポートフォリオを革新するため、全社の数百名の社員で構成されるキンドリルGreen Guildを立ち上げました。

3,000件 **100名超**

の特許

の優れたエンジニア
とデザイナー



☞ 私たちが展開するテクノロジーは重要ですが、それらを展開する方法こそが魔法の源です。これらのリーダーたちは、その魔法の指揮者です。それぞれが私たちが最も重視する価値観を示しており、お客様のために社会成長の生命線を中心に据え、彼らのオペレーションを最も現代的で安全な方法で運営するための不可欠な仕事を行っています。

アントワン・シャグーリー
最高技術責任者

知的財産

キンドリルは巨大な知的財産ポートフォリオを保有しており、キンドリルのビジネス・モデルに関連した特許は3,000件を超えます。これは私たちの成功にとって重要だと考えていますが、事業全体として、特定の財産権、または特許、商標、著作権、またはライセンスの特定グループに大きく依存してはいません。

私たちは自らの製品やサービス、その他の適用可能な権利を確立し、保護するため、契約上の制限を受けながら事業を展開する国々における知的財産権の保護に依存しています。これに加え、私たちは自社サービスの一部要素のプロビジョニングで使用される、またはそうした要素に組み込まれている、第三者ソフトウェアやその他のテクノロジーのライセンスを付与しています。

ステークホルダーのイノベーション

イノベーションに対する私たちのアプローチは3つのカテゴリーにまたがっています:1) キンドリル主導のイノベーション、2) パーパスドリブンのスタートアップ企業の成長促進、3) アライアンスパートナーやお客様との共同イノベーション。

キンドリル主導のイノベーション

キンドリルにとってのイノベーションは、単なる新テクノロジーにとどまりません。これは私たちの社員、プロセス、この惑星、そして私たちのパーパスに関わるものです。イノベーションとは、私たちの経済とコミュニティにポジティブな貢献をすることを意味します。

私たちは初年度に、お客様がより大きなビジネス成果を得るのを支援するため、Kyndryl Bridge、Kyndryl Vital、Kyndryl Consultと称する3つのイノベーション主導型イニシアチブを導入しました。

パーパスドリブンのスタートアップ企業の成長促進

キンドリル・アクセス・ポイントは、国連のSDGsに強くコミットするスタートアップ企業が主導する、新たなイノベーションを推進するものです。これは、よりスマートなオペレーションを推進する新たなテクノロジーとソリューションの導入を促進します。

また、世界にポジティブな影響を与えることに関心のあるキンドリル社員を団結させる、キンドリル・イノベーション・ギルドを創設しました。このクロスファンクショナルでグローバルなグループは、すべての人に利益をもたらす、より持続可能なクオリティ・オブ・ライフを生み出すために、ギルドを団結させるイノベーションを推進することを目的として活動しています。

アライアンスパートナーとの共同イノベーション

キンドリルはアライアンスパートナーとの関係性を引き続き拡大して、お客様のビジネスにとって最大の課題を解決するイノベーションを推進します。2023年度における具体例は次のとおりです。

キンドリルとノキア社は、高機能ワイヤレス・コネクティビティとエッジ・コンピューティングを顧客に提供するために、ノースカロライナ州ローリーにパートナー・イノベーション・ラボを建設すると発表しました。

キンドリルとMicrosoft社は、Microsoft Cloud上に構築された新ソリューションを迅速に開発し、市場に投入するために、共同イノベーションラボを立ち上げました。それ以来、キンドリルとMicrosoft社の技術専門家は、顧客に高成長を実現するテクノロジーを安全かつ責任ある方法で提供するための、新たな手法の開発を続けています。



2

環境への貢献

本セクションの内容

気候リスクと環境に配慮した
業務効率の管理

システムパフォーマンスと
法規制遵守の管理

より望まれるカスタマーサー
ビス・プロバイダーになる

市場の差別化を推進する

責任あるサプライチェーン
マネジメント

環境面で持続可能な未来に向けて構築する

キンドリルの環境サステナビリティへのコミットメントは、私たちの事業運営を強化する上での基本的な部分を占めています。

世界60カ国以上に事業を展開する、世界最大級のITインフラストラクチャーサービス・プロバイダーとして、私たちは自らが環境に及ぼす影響力と、温室効果ガス(GHG)フットプリントを最小限に抑え、持続可能な慣行を推進する責任を認識しています。また、私たちにとって最大規模のお客様やパートナーが自らのサステナビリティ戦略の構築に注力する中で、業界屈指の持続可能なプラクティス、サービス、製品を提供する自らの能力が、競争優位性をもたらすことを認識しています。キンドリルの企業環境サステナビリティ・ポリシーは、私たちのコミットメントを示し、あらゆる事業活動、製品、サービスにおいてサステナビリティのリーダー企業になるという目標を支えるものです。

ネットゼロの温室効果ガス排出量達成に向けた取り組みから、社員に対するサステナビリティ教育に至るまで、私たちは環境へのポジティブな影響を大規模に推進するカルチャーの確立に注力しています。



キンドリルの環境サステナビリティ・プログラムの管理は、4つの戦略的優先事項に焦点を当てています。これらの優先事項は、国連の持続可能な開発目標(SDGs)、ビジネスの必須事項、およびステークホルダーのニーズに合わせて設定されました。

気候リスクと環境に配慮した 業務効率の管理

気候リスクの管理

キンドリルは環境および気候関連のリスクを、有意義な行動が正当化されるほどの、重大な懸念事項だと考えています。

キンドリルの気候リスクを理解するため、私たちはビジネスに不可欠な主要施設で、組織境界およびフットプリントと整合する、資産固有の現在および新たに発生した気候上の危機を分析することにより、物理的リスクアセスメントを実施しました。また、私たちの事業や運営全体への政策、規制、市場、評判に関連した潜在的影響を特定するため、移行リスクアセスメントを実施しました。これらのアセスメントの詳細については、弊社レポート「[気候関連財務情報開示タスクフォース \(TCFD: Task Force on Climate-related Financial Disclosures\)](#)」を参照してください。

私たちの業務に関連する気候リスクに対処するため、キンドリルはソフトウェアを活用してプログラムを測定および管理し、エンタープライズ全体の役割と責任の要点をまとめた、温室効果ガスインベントリ管理計画を開発しました。また、サプライチェーンの気候リスクに対処するために、鍵となる領域の組織と協力しました。基準、枠組み、規制の絶え間ない変化を反映するため、私たちはこうしたプロセスの改善を継続しています。



私たちのサステナビリティおよびESG最高責任者は、キンドリルのグローバル・サステナビリティ・グループを率いており、サステナビリティ関連イニシアチブの全体的な方向性と実行を推進する責任を負っています。グローバル・サステナビリティ・グループの指揮のもと、エンタープライズ・リスク・マネジメント(ERM)プログラム内で、環境および気候変動関連リスクの優先順位付けが行われました。キンドリルの環境サステナビリティ・プログラムにより、環境および気候関連リスクを管理するプロセスが確立されました。私たちは、環境リスク管理に関して適切なリソース割り振りと定期的な社内報告体制を確立するため、ERMプロセスと並行して気候アクションプラン(Climat Action Plan)を策定しました。ERMプログラムの詳細については、本レポートの信頼セクションを参照してください。

私たちは設立当初からサステナビリティ強くコミットしており、自らのエネルギー使用を転換および最適化するための取り組みを進めています。IT業務の統合、データセンター最適化、不動産関連のカーボンフットプリントの削減、クラウド技術の活用から、サプライヤーとの協業に至るまで、私たちはビジネス戦略に沿った環境へのコミットメントを確実に遵守するよう努めています。



ハーシュ・チュー (Harsh Chugh)
チーフ・オペレーティング・オフィサー兼グローバル・サステナビリティ・カウンセルのエグゼクティブ・スポンサー



温室効果ガス排出量のネットゼロを達成する

気候関連のリスクとレジリエンスとともに、温室効果ガス排出削減と業務効率化が、ビジネスの成功とステークホルダーにとって重要な環境トピックとして特定されました。

2022年12月、キンドリルは以下を達成するためのコミットメントを発表しました：

2040

年までに温室効果ガス排出量ネットゼロ

ネットゼロを目指すにあたり、私たちは以下の短期目標にも取り組みました。

2030年の目標

スコープ1およびスコープ2の温室効果ガス排出量の75%を削減

75%

グローバル・エンタープライズ規模で、スコープ3を含む全体的な温室効果ガス排出量の50%を削減

50%

購入電力の100%を再生可能資源から取得

100%

キンドリルのネットゼロ目標は、地球温暖化を摂氏1.5度に抑えるため、2050年までに世界の温室効果ガス排出量をネットゼロにするという、国連の気候変動に関する政府間パネル (IPCC) の科学的な勧告と整合しています。私たちのネットゼロ・コミットメントには、スコープ1、2、および3排出量の絶対量の削減が含まれます。私たちは、SBTiイニシアチブ (SBTi: 科学に基づく目標イニシアチブ) と整合した目標を設定しており、2023年4月には、SBTiネットゼロ基準を通じて温室効果ガス排出量削減目標を検証するという正式なコミットメントを発表しました。意図した削減方法との整合性を確保するため、SBTiガイダンスを遵守している私たちの目標は、マーケット基準の排出量に基づいています。



温室効果ガス排出量ベースライン	mtCO ₂ e ²	総排出量に占める% ³
スコープ1の温室効果ガス排出量 ⁴	37,000	3.6%
スコープ2の温室効果ガス排出量 (ロケーション基準) ^{4,5}	399,000	-
スコープ2の温室効果ガス排出量 (マーケット基準) ^{4,5}	281,000	26.9%
スコープ3の温室効果ガス排出量	725,572	69.5%
総排出量に占める% (ロケーション基準)	1,162,070	-
総排出量に占める% (マーケット基準)	1,043,900	100.0%
スコープ1および2 (マーケット基準) の排出原単位 (2023年度売上高100万米ドル当たりmtCO ₂ e ⁶)	18.7	

エネルギー消費量のベースライン ⁴	数量
スコープ1の合計エネルギー	174,664MWh
スコープ2の合計エネルギー	1,495,792MWh
購入した電力	1,442,478MWh
グリッド電力の合計パーセンテージ	86%
再生可能電力の合計パーセンテージ	51%
エネルギー原単位 (2023年度売上高に占める合計エネルギー ⁶)	98.1MWh/100万米ドル

² mtco2e = 二酸化炭素換算トン

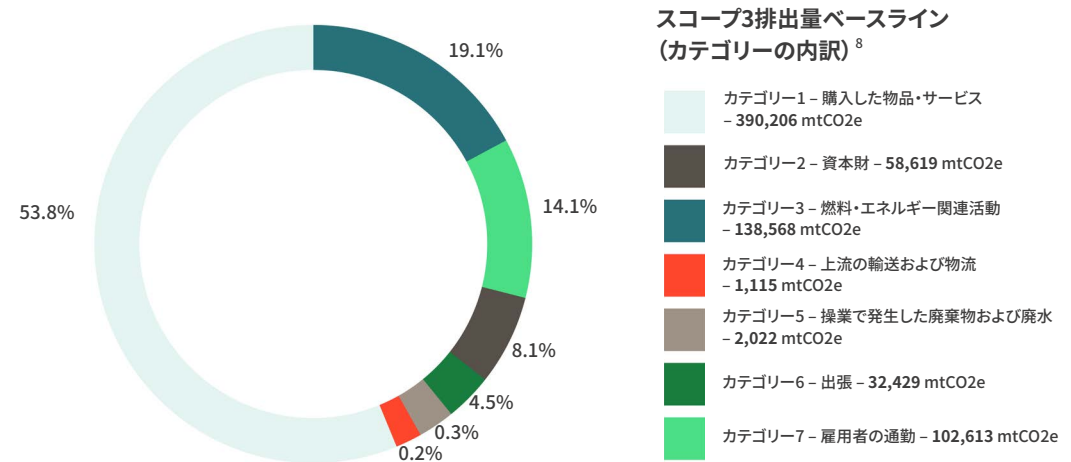
³ スコープ1、スコープ2のマーケット基準の排出量、およびスコープ3排出量の合計を表す総排出量

⁴ 所有サイト、賃貸サイト、サービス提供サイト (キンドリルのIT負荷をサポートするのに必要な電力部分のみ)、私たちのスピノフ構造から派生した、移行期間中のサービス提供に関する契約 (TSA) を締結したサイト、およびスコープ1のみを対象とする米国の保有車両が含まれます。排出の定義、計算、手法の詳細についてはこちらを参照してください。

業務関連のカーボンフットプリント

私たちは、2040年の長期的なネットゼロ排出量目標、および2030年の短期的な同目標を策定するための広範な準備を実施し、手始めとして2023年度 (2022年4月1日から2023年3月31日まで) のベースラインとなる排出量水準を設定するための温室効果ガスフットプリントを計算しました。

私たちのベースラインとなるインベントリには、二酸化炭素、メタン、亜酸化窒素、ハイドロフルオロカーボンに関連するスコープ1、スコープ2、および適用可能なスコープ3の排出量が含まれています。⁷ 報告書の正確性と整合性を高める目的から、私たちは特定のスコープ1およびスコープ2のGHG排出量測定基準に関する限定保証エンゲージメントを実施するためにプライスウォーターハウスクーパースと契約し、また特定のスコープ3のGHG排出量測定基準に関する限定保証エンゲージメントを実施するためにERM Certification & Verification Services Incorporated (ERM CVS) と契約しました。キンドリルの各保証レポートや、以下で使用されている手法および計算式の詳細については、[データブック](#)を参照してください。



⁵ 温室効果ガスプロトコル・スコープ2ガイドラインより: ロケーション基準の算出法は、エネルギー消費が発生するグリッドの平均排出原単位を反映するのに対し、マーケット基準の算出法は、企業が意図的に選択した電力からの排出量を反映します。

⁶ キンドリルの2023年度売上高は、2023年アニュアルレポート (Form 10-K) の30ページに掲載されています。

⁷ 他の温室効果ガスに関連した排出量は、キンドリルのビジネスでは検出されませんでした。

⁸ スコープ3カテゴリーの詳細については[データブック](#)を参照してください。カテゴリー8 (リース資産) からの排出量は、スコープ2およびスコープ3のカテゴリー1および2に含まれ、カテゴリー12 (廃棄時の処理) からの排出量はカテゴリー5に分類されました。

温室効果ガス排出量削減への道筋

2040年までにネットゼロ排出量を実現するというコミットメントを達成するために、私たちは以下の対策を取っています。

- 不動産ポートフォリオの使用効率を最適化するため、旧来の不動産およびデータセンターのフットプリントを統合およびモダナイズ。
- IT機器のリフレッシュ、IT業務の統合と仮想化、冷却・通気効率化プロジェクトを通じて、エネルギー消費を最適化するため、事業拠点のエネルギー効率を管理。
- キンドリル施設での化石燃料への依存を減らすため、再生可能エネルギーの使用を増やし、代替燃料の選択肢を模索。
- 持続可能な活動を促進するためにサプライヤーおよびアライアンスパートナーを評価し、関与してもらうことや、私たちの大規模なサプライヤーに独自のネットゼロ目標に取り組むよう働きかけることを含め、スコープ3排出量に関するロードマップを構築。
- 私たちのネットゼロ戦略について社員を教育し、関わりを持つ。

私たちのネットゼロ・コミットメントの重要性と、目標を達成するために必要な戦略をさらに理解するために、私たちは統合された温室効果ガスおよび財務予測モデルを開発しました。このモデルは、将来のビジネス戦略とサステナビリティ戦略が、キンドリルの温室効果ガス排出量削減コミットメントに及ぼし得る影響を示すものです。

エネルギー効率

キンドリルは組織全体で、省エネルギーとエネルギー管理に取り組んでいます。具体的には、ビジネスと環境の視点から合理的な分野で、エネルギーの節約、エネルギー効率に優れた製品およびサービスの調達、エネルギー効率の改善に取り組んでいます。



データセンターにおけるエネルギー効率へのアプローチ

本レポートの発行日の時点で、キンドリルは世界54カ国に230を超えるデータセンターを展開しています。私たちはデータセンターの環境配慮を管理するため、包括的なアプローチを採用しています。キンドリルの戦略には、私たちのビジネス戦略に合わせてインフラストラクチャーをモダナイズおよび統合することに加え、以下が含まれます。

- データセンターのPower Usage Effectiveness (PUE: 電力使用効率)⁹の測定と最適化
- エネルギー使用量あたりの作業量やストレージ容量を増やすためにITハードウェアを仮想化する
- 再生可能エネルギーの利用拡大
- ソフトウェア、人工知能(AI)、自動化ツールによる冷却・通気効率の向上
- ハードウェアのリフレッシュとモダナイズ

私たちの試算では、2022年の加重平均PUEは1.8となりました。「データセンターのエネルギー効率に関するEU行動規範」への参加が認められた弊社データセンター(詳細については下記の「データセンター・アワード」セクションを参照)の場合、同時期の加重平均は1.7となります。IT業務をより最新のデータセンターに統合し、移行するための継続的な取り組みは、時間の経過とともにPUEを向上するのに寄与するでしょう。2021年のキンドリル設立以来、私たちは350を超えるプロジェクトを通じて、データセンターのエネルギー消費量を16,000 MWh超(約6,000 mtco2eに相当)削減し、累計で400万米ドルの電力コストを削減しました。

⁹ Power Usage Effectiveness (PUE: 電力使用効率)は、データセンターが消費する総エネルギーを、IT機器が消費するエネルギーで割ったものです。数値が1に近づくほど、データセンターとその冷却設備のエネルギー効率が高いことを示します。





再生可能エネルギー

私たちは、ビジネスと環境の視点から合理的な分野で、再生可能エネルギーの調達を優先することで、ビジネス全体を通じた責任あるエネルギー利用を目指しています。2023年度のキンドリルのグローバル事業全体で消費された電力の51%は、再生可能エネルギー源によるものでした。私たちの再生可能エネルギー源とその比率の決定は、業界のベストプラクティスと考えられているRE100のガイダンスに沿っています。私たちは以下を実行することで、2030年までに再生可能エネルギーの比率を100%にするという目標に向かって進んでいます。

- 事業計画にさらなる影響力と柔軟性をもたらし、リスクを管理し、財務的に堅実な、再生可能エネルギー調達戦略の策定にリソースを投入する。
- エネルギー購入プログラムをSBTiと整合させる。
- 再生可能エネルギー購入のベースラインを確立する。

さらに、私たちは現地のエネルギー・サプライヤーと協力し、キンドリルのデータセンターに設置された3台のソーラーアレイ太陽光発電装置)を通じて、年間18,000MWhの太陽光エネルギーの発電が可能です。

18,000MWh

可能な年間太陽光発電量 (MWh)



データセンター・アワード

キンドリルは、「データセンターのエネルギー効率に関するEU行動規範」に参加している大規模な企業の1つです。これらのデータセンターは、EU全域およびそれ以外の地域に広がっています。「データセンターのエネルギー効率に関するEU行動規範」は2008年に開始された自主的なイニシアチブで、エネルギー消費が増大していたデータセンターのエネルギー効率改善を目的としています。

キンドリルまた、LEED（エネルギーと環境設計におけるリーダーシップ）認証を取得した十数カ所のデータセンターおよびオフィスを世界中で運営しています。LEEDは、建物の設計、建設、運用における持続可能なプラクティスを促進する、世界的に認められたグリーンビルディング認証プログラムです。

LEED認証を取得した建物での業務は、環境フットプリントの削減、エネルギー消費性能の向上、社員にとってより健康的で持続可能なワークスペースの提供に寄与しています。これらの建物は厳格なサステナビリティ基準を遵守しており、資源効率と環境への責任を維持しています。

キンドリルは、LEED（エネルギーと環境設計におけるリーダーシップ）認証を取得した十数カ所のデータセンターおよびオフィスを世界中で運営しています。



水、廃棄物、生物多様性

水

キンドリルでは、責任ある水管理の重要性を認識し、水データ収集の改善、水使用量の削減、現地の水資源への影響の最小化のための戦略を策定および実行しています。キンドリルが運営するサイトでの水消費を追跡し、特に世界資源研究所が概要を示している、水ストレスの高い地域の特定において、水消費削減ためのプロジェクトやプログラムの策定に取り組んでいます。キンドリルが運営するサイトでは、キンドリルが責任を負うすべての排水に関し、文書化した管理プログラムを実施しています。私たちはこれらのサイトでの水消費量を推定しており、同データは弊社の94ページのデータブックに掲載されています。

私たちは現在、将来のパフォーマンス測定のためのベースラインを確立するため、運営するサイトの水データ収集プロセスの改善に注力しています。水ストレスの高い地域での水消費量を2030年までに30%削減するというのが私たちの計画です。

廃棄物

私たちは廃棄物を削減し、環境の影響を最小限に抑え、サーキュラーエコノミー（循環型経済）を推進することに取り組んでいます。私たちの廃棄物管理プログラムでは、優先順位でリストアップされた次の戦略的プラクティスを優先しています：(1) 削減、(2) 再利用、(3) リサイクル、(4) リカバリー、(5) 処分。キンドリルは、業務管理が可能なすべてのサイトで、厳格な廃棄物コンプライアンス要件と管理プロセスを確立しています。私たちはサイトごとに、廃棄物抑制の機会を特定し、廃棄物を適切に管理するのに役立つ計画を策定しました。これらの計画は、新しい施設のインフラや、運営または事業活動における他の変更を考慮する必要性を踏まえ、少なくとも年に一度見直され、修正されます。キンドリルの2023年度の廃棄物管理の推定ベースラインは、94ページのデータブックに掲載されています。

電子廃棄物

キンドリルは、データセンター業務や、社員が使用する作業機器から発生する電子廃棄物（e-waste）に対処するため、組織横断的なプロセスを確立しています。これには、あるIT資産が社内で再利用可能か、再販が可能か、あるいは廃棄する必要があるかを査定する、

キンドリルは水ストレスの高い地域にある事業拠点で、消費動向を積極的に追跡しています。

社内評価プロセスが含まれます。あるIT資産が再利用または再販できない場合、スクラップ業者と協業してIT廃棄物を適切に処分します。キンドリルの目標は、大半のe-wasteをリサイクル、再利用、またはリカバリーし、埋め立て地への廃棄を回避することです。キンドリルの推定では、2023年度にe-wasteの93.4%が埋め立て方針を転換しており、私たちは2030年までにこれを100%にすることを計画しています。

生物多様性

私たちは、業界のベストプラクティスとフレームワークに沿った、生物多様性の目標およびプログラムの開発に取り組んでいます。





システムパフォーマンスと 法規制遵守の管理

キンドリルが2番目に優先するサステナビリティ戦略は、システムパフォーマンスと法規制遵守の管理です。この作業には、統合型の環境およびエネルギー管理システム (E&EnMS) の構築、適用される政府規制要件のモニタリング、SASB、TCFD、GRI、CDPなどのフレームワークとディスクロージャーを使用した、進捗状況の報告が含まれます。こうしたディスクロージャーは、弊社データブックに掲載されています。

環境およびエネルギー管理システム

「環境フットプリントの管理」セクションで言及しているように、私たちは気候およびサステナビリティの問題に関するものを含め、業務に関するベースラインを策定しています。このベースラインは、省エネルギー、再生可能エネルギー、廃棄物、水、生物多様性など、サステナビリティ・プラクティスに対処する統合型のE&EnMSを確立するのに用いられています。キンドリルのE&EnMSは、ISO 14001および50001のISO (国際標準化機構) 規格の認証を取得する見通しであり、私たちの温室効果ガス管理システムに関連するISO 14064に準拠しています。ISO規格は、さまざまな活動のベストプラクティスを規定する、国際的に合意された標準です。

キンドリルはE&EnMSを通じて、システムの範囲内で発生する活動やサービスに関連する環境相互作用を評価し、こうした相互作用を管理するプログラムを開発しています。これには、水へのアクセスと水ストレス、燃料漏れの防止と管理、冷媒損失の防止と管理、並びに物理的な気候変動リスクを軽減するためのリスク管理計画立案などの環境配慮を統合

する、私たちの重要なデータセンター運営が含まれます。私たちは、業界のベストプラクティスを活用して、環境およびエネルギー管理のシステム、プロセス、ツールを制御し、顧客とパートナーが期待する、サステナビリティコンプライアンスと責任あるビジネスプラクティスの基準を満たす運営を確保していきます。

コンプライアンスと規制

私たちは、適用される環境関連の法律、規制、許可の遵守を可能にする、リソースとプログラムの提供に注力しています。キンドリルは設立以来、深刻な環境事故を起こしたことも、執行措置の対象となったこともありません。私たちは、欧州の非財務情報開示指令 (NFRD) や

欧州企業サステナビリティ報告指令 (CSRD) など、現在および今後のサステナビリティ報告要件を注視し、必要な場合は報告を行い、また報告に備えています。この作業には、グローバル・サステナビリティ・グループ、ESG、財務、法務、会計、内部監査を含む、社内の組織横断的な協力が含まれています。



より望まれるカスタマーサービス・プロバイダーになる

ステークホルダーとのパートナーシップにより、サステナビリティに対する私たちの総合的なアプローチが可能になり、サステナビリティプログラムの成果が強化されます。キンドリルのパートナーシップには、お客様との連携や周知、持続可能な事業に焦点を当てたネットワークや大学との連携、Fortune Impact InitiativeやGreenBiz Executive Networkなど、エグゼクティブ・メンバーシップ・グループへの参加、私たちのアライアンスパートナーとのイベントを企画するためのマーケティングチームとの協業、ソートリーダーシップを育成するための研究実施が含まれます。以下の写真はその一つです。

キンドリルのサステナビリティへの取り組みをお客様に伝える

私たちは、サステナビリティ目標の達成を支援するためお客様と連携する中で、目標を達成するために行っている取り組みをお客様と共有しています。昨年、私たちは営業チームとデリバリーチームがESGの進捗をお客様に伝え、お客様のESGに関する問い合わせへの対応を支援するための、イネーブルメント資料を開発しました。私たちがお客様のためにサステナビリティ関連ソリューションをどのように革新しているかについては、「[市場の差別化を推進する](#)」のセクションを参照してください。



ステークホルダーとのパートナーシップにより、サステナビリティに対する私たちの総合的なアプローチが可能になり、サステナビリティプログラムの成果が強化されます。

アライアンスパートナーとの連携

CIOとCSO:持続可能な パートナーシップイベント

2022年10月、キンドリルとGoogle CloudはEcosystem社と協力して、サステナビリティ目標を達成するうえで、CIOがCSOにとって完璧な協力者である理由について説明するイベントをシンガポールで開催しました。イベントの参加者は、公共、運輸、物流、不動産、小売、石油・ガスなどの各業界から集まりました。こうした意見交換やイベントは、私たちがサステナビリティに関する重要な意見交換に貢献し、アライアンスパートナーや同様の関心を持つ他の企業との関係性を強化し、キンドリルのブランド認知度を高めることを可能にします。

Excellerate 2023

Excellerate 2023は、私たちのプロジェクト準備能力を高めるため、Microsoft社とキンドリルが後援する必要なイネーブルメントプログラムでした。2023年2月に開催された、参加者を限定して学習の機会を提供するこのバーチャルイベントには、約3,000人が集まりました。参加者は、Microsoft社とキンドリルの共同のビジネス戦略と、現在のエンゲージメントのイニシアチブに関する貴重な知識を得ることができました。これには、サステナビリティに



関連するイベントが含まれており、キンドリルのサステナビリティおよびESG最高責任者と、Microsoft社のサステナビリティ部門のグローバル責任者が、「Sustainability: Why Does it Matter? (なぜサステナビリティは重要なのか)」と題された、内容の深いセッションに参加しました。

ソートリーダーシップの育成

Kyndryl ASEAN Digital Transformation Study 2022

キンドリルはテクノロジー調査およびアドバイザー会社Ecosystemと提携して、Kyndryl ASEAN (東南アジア諸国連合) Digital Transformation Study 2022を開催しました。

ASEAN全土の経営幹部500名が参加したこの調査は、サステナビリティ目標を含む、ASEAN企業の主なビジネス優先事項とテクノロジー・トレンドの概要を取りまとめることを目的としていました。調査によると、ASEANの企業の77%はサステナブルなビジネスの実現に注力していますが、全体的なサステナビリティ戦略の策定でさまざまな課題に直面しています。

市場の差別化を推進する

私たちは、ソリューションへの持続可能なアプローチを提供し、既存のビジネスプラクティスに付加価値を与えることを目指しています。これを実現するため、クラウドサービスやデジタルワークスペース・サービス、アプリケーション、データ&AIなど、既存の機能を活用できる分野に注力しています。私たちは、新しい持続可能なオファリングを開発するためのリソースとパートナーシップを構築し、自らのビジネスに合わせた戦略的な市場のリーダーシップを開発しています。

キンドリルは、既存のサステナビリティ関連ソリューションをお客様と共有するとともに、新規オファリングの開発に取り組んでいます。また、お客様のビジネス目標とサステナビリティ目標を達成するため、私たちのソリューションをカスタマイズしています。既存のソリューションの例は次の通りです。

- **持続可能なデータセンター**: 私たちは、お客様のデータセンターのエネルギー効率を評価して改善の機会を特定することで、パーソナライズされたソリューションを共同で作成し、実行することができます。
- **クラウドテクノロジー**: 私たちはアライアンスパートナー (Microsoft Azure、Google、AWS) と提携して、お客様の作業負荷の一部をクラウドに移行することで、エネルギー使用量を最大85%削減し¹⁰、最大100%の再生可能エネルギーをクラウドで使用することで温室効果ガス排出量を削減します。

- **オートメーション、AI、データ**: 私たちはお客様と協力し、プロセスを最適に自動化し、バリューチェーンから収集される大量のデータを活用して効率を向上させる機会を特定することにより、廃棄物を減らし、より持続可能な運用を実現する方法を見つけ出します。
- **ワークスペースのデジタル化**: 私たちは、お客様が社員の通勤と出社場所の温室効果ガス排出量を減らすのに役立つ、ハイブリッド型のオフィス戦略ソリューションを提供します。ワークスペースのプロセスをデジタル化し、ペーパーレスのソリューションを提供することで、廃棄物を削減し、サステナビリティを向上させます。Intesaは、イタリアに本社を置くキンドリルの関連会社であり、エンド・ツー・エンドの会社業務をデジタル化する、SaaS (Software as a Service) ソリューションの設計と開発で30年以上の経験を有しています。
- **重要な事実**: Intesaのペーパーレスプロセスにより、お客様企業は毎月4,600本の木に相当する紙の節約を実現しています。



¹⁰ 「Carbon Reduction in Cloud」、S&P Global Market Intelligence、2022年。

進歩のポイント: Green Guild - サステナビリティの優れた成果に向けて



お客様のための持続可能なソリューションを共同で作成する取り組みの一環として、キンドリルは2022年9月に**Green Guild**を社内で立ち上げ、キンドリルのオフリングや私たちのアライアンスパートナーを担当する、350名を超える社員が参加しています。Green Guildの目的は、会社全体から集められた、専門知識を持つキンドリル社員のコミュニティを構築し、質の高い、拡張性がある繰り返しができる、持続可能なビジネスオフリングのポートフォリオを、お客様のために開発することに貢献することです。

Green Guildメンバーの取り組み:

- 私たちの既存のオフリングのサステナビリティの可能性を理解する。
- 概念実証 (POC) を実行し、実用最小限の製品 (MVP) を開発する。
- 私たちのグローバル全体で、共通の持続可能なビジネス戦略を構築する。
- クライアントと協業するため、コミュニティの研修と教育を実施する。

350+

キンドリルGreen Guild
のメンバー数、発足時の
18名から増加

20+

これまでに開催さ
れたGreen Guildの
セッション数

9

キンドリルGreen
Guildの進行中の
活動



Green Guildは、クラウド移行による温室効果ガス排出への効果に関する計算について、概念実証 (POC) を開発および行うため、会社全体での協力を促進することに貢献してきました。このサービスにより、お客様は自らのIT戦略に関する決定を、各自のESG目標に合わせることが可能になります。

モズガン・エスラミ
(Mozhgan Eslami)
シニア・ハイブリッドクラウド・
ソリューション・アーキテクト

世界中で持続可能なソリューションを開発する

サステナビリティ・オペレーション (SustainabilityOps)

SustainabilityOpsは、お客様のサステナビリティへの取り組みを支援するために、私たちが開発しているフレームワークです(お客様がそれに着手したばかりか、既存の戦略に支援を求めているかに関係なく)。私たちのKyndryl Consult のチームと共に、お客様のIT戦略をより持続可能で、IT環境からの温室効果ガス排出に対処できるものに変革するよう取り組んでいます。典型的な取り組みは、お客様のデータセンターおよびクラウドリソースからの現在のIT排出量の評価実施、移行ベースおよび/または現状での最適化アプローチを使用した、お客様のIT排出量削減計画の策定、設計の実施、および継続的なマネージドサービスの提供で構成されます。

ITサステナビリティ評価

キンドリルのITサステナビリティ評価は、データセンター、コロケーションサイト、およびAWS、Google Cloud Platform、またはMicrosoft Azureで稼働するパブリッククラウド・インスタンスを、企業のIT全体のエネルギー使用量と温室効果ガス排出量データを定量化するための高機能な分析ツールを使用する、コンサルティング主導型のサービスです。分析されたデータの包括的な視点は、お客様が目標に対する排出量の削減状況を追跡し、標準的な主要パフォーマンス指標を使って業界の同業他社と比較した現在のパフォーマンスを評価するのに役立ちます。

キンドリルのITサステナビリティ評価は、Kyndryl Bridgeで利用可能になっています。Kyndryl Bridgeや、Kyndryl Bridgeの継続中の開発状況や新規のサステナビリティサービスの詳細については、[Kyndryl Bridge](#)のサイトをご覧ください。



キンドリルのITサステナビリティ評価は、カーボンフットプリントのベースラインの設定を支援し、AIと機械学習を利用した当社ツールを活用して、お客様の環境サステナビリティ目標を達成するための、洞察に富んだ知見と実践的な推奨を生成します。

Sanjeev Gupta

ディレクター、オファリングマネジメント・セキュリティー&レジリエンシー・グローバルオファリング

進歩のポイント:日本のカーボンマネジメント・プロジェクト



キンドリルは金融、保険、運輸など、さまざまな業界のお客様向けに、カーボンマネジメント・プロジェクトを実施してきました。こうしたプロジェクトには、データセンターのCO2排出量削減の最適化、適切なキャパシティによる電気設備の刷新、およびデータセンターの空調最適化が含まれます。

例えば、キンドリルは日本の運輸会社である西濃運輸と協力して、データセンターのCO2排出量を削減しました。具体的には、老朽化した多くの空調機器を高効率機器に入れ換え、温熱環境の改善とIoTダイナミック空調システムの導入により、空調機の台数を最適化しました。これら2つの対策により、空調の電力消費量を約66%削減することに成功しました。

空調の電力消費量を

66%

削減

“キンドリルの支援により、エネルギー消費量とコストを削減した設計を行い、ランニングコストの削減を実現しました。一方、データセンターの空調システムの入替えを行っている間、システム稼働に影響はありませんでした。

西濃運輸の経営幹部

ポルトガルのグリーンソリューション

キンドリルは、ポルトガルで展開された4つのスマートシティ・プロジェクトのテクノロジー・コンポーネント・プロバイダーを務めました。これらのプロジェクトの目標は、都市経営の質と効率を高め、都市とそのサービスの利用に関する情報へのアクセスを提供することで市民を支援することにあります。IoTツールを活用してビッグデータのセンサーとテクノロジーを組み込むことにより、キンドリルは交通、照明、水道、廃棄物など、重要な都市サービスの管理と制御を行う、一元化されてインテリジェントで自動化されたプラットフォームを開発しました。同プロジェクトにより、エネルギー消費量が減少し、全体的な効率性が改善しました。

キンドリルは、ポルトガルで展開された4つのスマートシティ・プロジェクトのテクノロジー・コンポーネント・プロバイダーを務めました。



責任あるサプライチェーンマネジメント

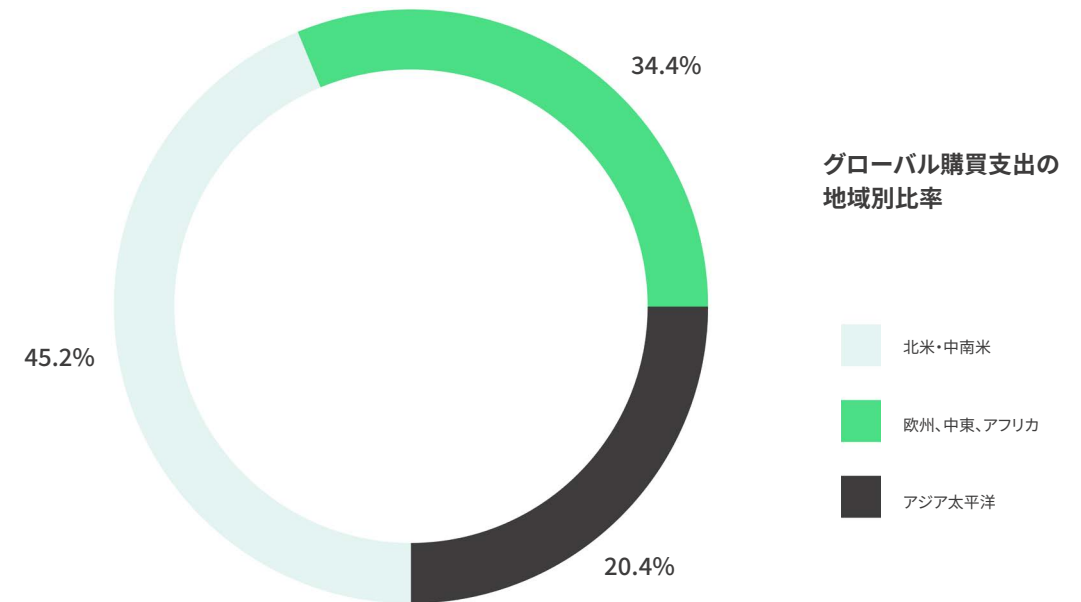
キンドリルは持続可能な技術に投資し、気候変動の影響を最も受けるとされるコミュニティのレジリエンスと適応力を強化することで、気候変動の影響を緩和するよう取り組んでいます。

キンドリルは、自社のオペレーションおよびサプライチェーンにおいて、社会および環境面の責任を果たし、サプライヤーと説明責任を共有し、社員、コミュニティ、環境を保護することに取り組んでいます。

ESG配慮は、キンドリルのサプライチェーンにとって不可欠な部分を占めています。私たちはサプライヤーに対し、企業の社会的責任と、倫理、労働、健康と安全、環境問題に焦点を当てた環境管理システムを確立し、これを維持すること、並びに管轄区域を越えてESG規制を遵守することを期待しています。また、主要サプライヤーと定期的に交流することで、ESGに関する期待を伝え、サプライチェーンのサステナビリティとサプライヤーの多様性に関する洞察を共有しています。

私たちはサプライヤーと協力して、バリューチェーンにおける重要なESG課題の解決に取り組んでいます。

- 私たちは、業務に関わるすべての人々の人権を保護および尊重し、これに関連するベストプラクティスをサプライヤーおよび社員と共有することを目指しています。私たちは、サプライチェーンの他の参加者による人権侵害や虐待を回避するよう努めています。私たちの人権ポリシーの詳細については[こちら](#)を参照してください。
- 私たちは可能な限り、サプライヤーと協力しながら、環境への影響を軽減でき、環境に優しい方法での再利用、リサイクル、または廃棄が可能な製品やサービスを調達しています。



リスクの軽減

キンドリルは、バリュー・チェーンのESGリスクを軽減するため、ESGネットワークおよびイニシアチブとの提携を活用しています。

Responsible Business Alliance

サプライチェーン全体で持続可能な運営を推進するため、キンドリルは2022年1月に Responsible Business Alliance (RBA) に加盟しました。RBAは、グローバル・サプライチェーンにおける責任あるビジネス行動に特化した、世界最大の産業連合です。RBAのメンバーとして、私たちは環境と企業責任に関する高い基準を維持し、人権の尊重と持続可能な運営の実現に取り組んでいます。

キンドリルは、自社オペレーションでRBA行動規範を遵守するだけでなく、一次サプライヤーにもそれを段階的に適用しようとしています。



RBA行動規範には、環境要件のほか、労働、健康、安全、倫理、管理システムに関する規定が含まれています。

オンボーディング中、サプライヤーはRBA行動規範に準拠した、キンドリル・サプライヤー行動規範に署名することを求められます。RBAが私たちのサプライヤーに求める要件には以下が含まれます。

- あらゆる種類の汚染を最小限に抑制する。
- 天然資源を保護する。
- 廃棄物を責任を持って管理、処理、処分するための手順を実施する。
- 温室効果ガス削減目標を設定し、スコープ1および2の排出量を追跡および報告する。
- 環境許可および報告要件を遵守する。
- 水を保全し、汚染を抑制するための水管理システムを開発する。

私たちは、RBAのプラクティスとツールを使用して、RBA行動規範の適用をできる限りモニターするよう努めており、サプライヤーにも同様の行動を取ることを奨励し、これを支援します。

キンドリルは事業運営でRBA行動規範の遵守に取り組んでいます。



キンドリルが活用するRBAツールとリソース

キャパシティ・ビルディング

RBAは、RBA行動規範に関するオンライン研修モジュールと対面研修を提供します。

自己評価

メンバーが、RBA行動規範の違反要素になり得る、サプライチェーン・リスクの自己評価の実施を支援するため、RBAは自己評価質問票 (SAQ) と呼ばれるリスク評価テンプレートや、高リスク評価ツールを提供しています。キンドリルは、サプライチェーンにおけるサプライヤー施設のリスク評価の一環として、RBAのSAQを活用しています。SAQは、施設が現場のリスクを管理および抑制するために導入している制御を特定する機会を提供します。

検証済み監査プロセス (VAP)

VAPは、ソーシャル・オーディット (社会的責任監査) に関する複数の要求から生じる、サプライチェーン企業の負担を軽減するための、監査への協働アプローチです。VAPは、サプライチェーンにおける労働、倫理、健康、安全、環境状況に関するリスクを特定し、改善と強固な管理システムを推進する保証を企業に提供します。

是正措置プラン (CAP)

CAPの目的は、監査中に特定された不履行を解決するための是正措置を定義するためのものです。

コンプライアンス状況をリスクに基づいて地域レベルで評価することにより、私たちは事業を展開するさまざまな地域でのリスク管理および抑制を支援することができます。将来のコンプライアンスを評価し、サプライヤーによる不正行為への加担を回避するために、私たちはRBAを通じて、以下のような独自の監査プロセスの開発に使用するプロセスを構築しています。



- RBAガイドラインを組み込んでいる。
- 修正措置が正当化される行動規範の不履行に関し、推奨されるそうした措置を決定するうえで、根本原因の特定が求められる。
- 不履行のリスクが高まっている国の企業を横断的に関与させ、苦情処理手続を確立する。

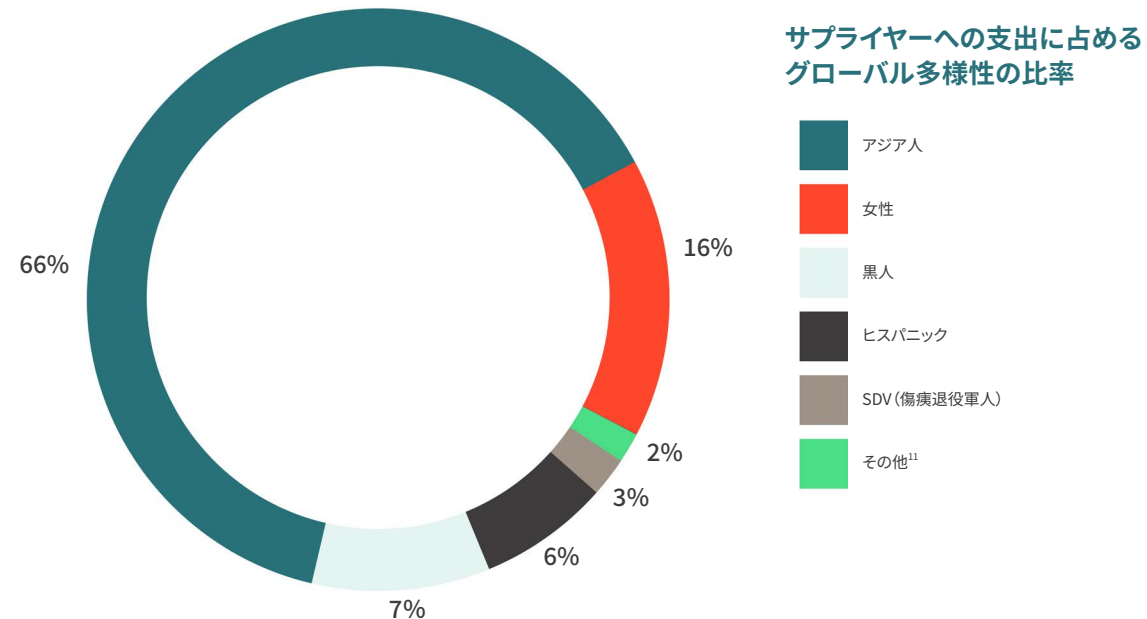
あるサプライヤーがRBA行動規範に違反していることが判明した場合、このサプライヤーは違反を是正するために修正措置を講じる必要があり、そうでない場合は解約のリスクが生じます。将来的には、キンドリルはRBA行動規範の遵守状況に基づいてサプライヤーを評価する、パフォーマンスベースの指標を設定して、既存サプライヤーを維持し、将来の仕事を依頼することを決定する際にこれを考慮する意向です。

EcoVadis

私たちはEcoVadis (エコバディス) 社と提携して、お客様や規制当局の要件を満たすためのサプライヤープログラムを管理しています。

サプライヤーの多様性への取り組み

キンドリルは、サプライヤー多様性プログラムを継続し、持続可能で公平な運営の確保に尽力しています。私たちのグローバル・サプライヤー多様性プログラムは、多様な企業がキンドリルのマーケティング、調達、契約活動のあらゆる分野に参加する機会を得られるようにするものです。私たちのサプライヤー多様性プログラムにより、2023年度には調達の約4.8%が多様なサプライヤーに向けられました。



私たちのサプライヤー多様性プログラムは、少数民族、女性、LGBTQ（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）、退役軍人、障がい者によって所有および運営される企業に購買機会を提供するものです。このグローバルなプログラムは、私たちが事業を展開するすべての国の多様なサプライヤーの利用を促進しています。同プログラムは調達プロセスに統合され、これに準拠しています。同時に、私たちはサプライヤー多様性の目的を実現するにあたり、現地の法律および規制を遵守します。

私たちは誇りを持ってサプライヤーの多様性を支援しており、事業運営を行うコミュニティの経済発展の促進に努めています。私たちは多様なサプライヤーを積極的に求めており、担当者をネットワーキング・イベントや展示会に派遣して、サプライチェーンに加える新たな企業の特定に努めています。

¹¹その他: アボリジニ、障がい者、LGBTQ+、退役軍人、英国のマイノリティ経営企業 (MBE UK)。

キンドリルは、以下の組織および協会によって認定された、ただしこれに限定されない、多様なサプライヤーを認めています。

米国

- 全米マイノリティ・サプライヤー・ディベロップメント・カウンシル (NMSDC)
- ヒスパニック商工会議所 (USHCC)
- 女性経営者企業評議会 (WBENC)
- アメリカ先住民企業開発センター (NCAIED)
- 中小企業庁
- 中小企業援護室 (OSDBU)
- ウィコネクト・インターナショナル
- Disability: IN

英国

- ウィコネクト・インターナショナル
- 英国マイノリティサプライヤー開発 (MSDUK)

オーストラリア

- Supply Nation

サプライヤー評価のためのデューデリジェンス・プロセス

キンドリルは新たな外部サプライヤーに購入注文または作業認可を出す前に、調達チームがサプライヤーに対し責任をもって、認定サプライヤーとしての調達基準を満たしているかの評価および査定を受けさせるようにします。こうした基準には以下が含まれます。

- 支払能力
- 適用される国際法、国内法、現地法および規制の遵守
- キンドリルの社会および環境要件
- キンドリル向けの輸出に関するサプライヤー船積依頼書
- キンドリルの倫理と贈収賄禁止条件
- キンドリルの要求に応える能力

すべての新規サプライヤーとその関連会社は、以下のESG配慮事項を含む、サプライヤー質問書に記入し、これを提出する必要があります。

- 有害廃棄物、特殊廃棄物、および保守終了製品の管理 (処理、リサイクル、および/または廃棄) サービスを提供するサプライ

ヤーは、環境要件をグローバル調達プロセスに統合することに関するキンドリルのポリシーの要件に従って評価され、承認される必要があります。さらに、キンドリルが指定する、環境に影響を及ぼす可能性のある処理を、キンドリル以外のサイトで実施している、またはこれに関与している特定カテゴリーのサプライヤーは、このポリシーに従って評価および承認 (適用可能な場合は) される必要があります。

- 私たちはまたサプライヤーに対し、RBAレター合意書にサインし、RBA行動規範の遵守に同意することを要求しています。¹²

オンボーディング後、キンドリルはRBAのツールとリソースを活用して、サプライヤーのデューデリジェンスを実施します。

¹² RBA行動規範の要件の免除は、サプライヤー自身の行動規範がRBA規範を満たすか、それを超えていることをキンドリルが確認した場合にのみ許可されます。

3

社員とコミュニティ
への貢献

本セクションの内容

Kindrillのカルチャーを
変革する: Kindrillウェイ

インクルージョン、ダイバーシ
ティ&エクイティ

ビジネスモデルをサポートす
る人材システムを構築する

競争力の高い報酬制度

コミュニティに対する責任



キンドリルの社員

キンドリルでは、お客様とコミュニティの社会成長の生命線となることを重視した、人間中心の事業を行っています。

私たちの使命は、人々に選ばれる雇用主、人々に選ばれるパートナーであるサービス事業者となることです。キンドリルが独立企業になった際に最も重要だったのが、お客様が必要とするスキルと、就職希望者から強く求められるブランドを構築することでした。私たちは、高度なスキルを持つ人材の注目を集め、定着させ、成長させ、モチベーションを与える、「キンドリルウェイ」と呼ばれる差別化されたカルチャーを構築してきました。このカルチャーの中核にあるのが、お客様へのサービス提供能力をサポートする、包摂的、魅力的で柔軟な労働環境を維持することです。

さらに、私たちのカルチャーの重要な部分として、世界中の社員に対し、コミュニティでのボランティア活動への参加を促しています。私たちは、資源へのアクセスが十分でないコミュニティに、将来の働き手となるために必要なITスキルを提供しています。私たちは自らの事業運営と、社会と環境にとってポジティブな結果とを整合させることで、皆にとってより持続可能な未来を作ることができると考えています。

60カ国以上に拠点を置くグローバル企業として、私たちは、私たちの社員と、私たちが生活し働くコミュニティを支援することを重視しています。私たちのビジネストラansフォーメーションの成功は、人材にかかっています。彼らのキャリアとスキルの成長は、お客様のニーズに応え、私たちのビジネス目標を達成するうえで不可欠です。本レポートのこのセクションでは、次のことについて説明します。

- キンドリルのカルチャーを変革する：キンドリルウェイ
- インクルージョン、ダイバーシティ&エクイティ
- ビジネスモデルをサポートする人材システムを構築する
- 競争力の高い報酬制度
- グローバルコミュニティに対する責任

キンドリルのカルチャーを 変革する：キンドリルウェイ

私たちは2022年に「キンドリルウェイ」を導入しました。これは、私たちが人々に選ばれる雇用主でありパートナーであることを目指す中で、差別化されたサービス主導のカルチャーをどのように定義するかを表したものです。それ以来、私たちはこれらの原則と働き方を具体化するための新たな行動、システム、シンボルを通じて、企業カルチャーを変革してきました。

キンドリルを設立するにあたり、私たちは社員やお客様、投資家、パートナーで成功を共有したいという願いも盛り込んだカルチャーの定義を目指しました。この取り組みの一環として、世界中のすべての社員に対して開かれた、数日間にわたる文化交流が実施されました。

この結果、キンドリルウェイが作られました。これは、私たちのサービスベースのカルチャーを定義する、次の6つの主要原則で構成されます：私たちは、社員やお客様、パートナー、コミュニティとの関わり方において、常に進化し、共感し、尽力するようありたいと考えています。加えて、私たちの真のサービス組織としてのあり方をフラット、ファストでフォーカスしたものにしたいと考えています。

キンドリルウェイは、どのように社員たちが協働し価値を届けるかを示すものです。これは私たちのビジネス成長の基礎をなすものです。カルチャーの変化は、若い企業である私たちが持ちうる意図的なプロセスでありユニークな機会です。私たちは世界中の組織におけるカルチャー変革の旅で、大きな進化を遂げてきました。

キンドリルウェイ

パーパス

チームの力で、社会成長の礎となるシステムを進化させる

ミッション

共創パートナーとして、魅力ある企業として選ばれるテクノロジーサービス・カンパニーとなる

社員同士、またお客様やコミュニティと共創しながら、私たちは私たちは以下のような存在を目指します：



Restless / 進化する
先見性を持ち、学び、変革を起こすために常に進化する



Empathetic / 共感する
信頼と透明性をもってサービスを提供するために、相手を尊重し共感する



Devoted / 尽力する
全員の成功のために尽力する

お客様と一緒に取り組むための 私たちの意思決定、業務、組織のあり方：



フラット
多様な人材が個性を発揮し責任と権限を持って行動する



ファスト
あらゆる局面ですばやくシンプルな方法を見出す



フォーカス
卓越したサービスの提供に注力する



キンドリルの転換ストーリーの中心にあるのが、カルチャー変革です。社会成長の礎となるシステムを進化させるという新たなパーパスとミッションを、私たちはどのように受け入れていくのか。進化し、共感し、共通の成功のために尽力しながら、私たちはどのようにお互いに、またお客様やコミュニティと共創していくのか。



マーティン・シュローター (Martin Schroeter)
最高経営責任者 (CEO)

we are the
heart of progress

キンドリル社員の

88%

は、上司の振る舞いが
キンドリルウェイと一致し
ていたと回答しました。

Points of Progress: キンドリルウェイでリーダーを育成し、カルチャー変革を前進させる



カルチャーを永続させるためには、正しい種類のリーダーシップが不可欠です。私たちは2022年に、社員一人一人がキンドリルウェイを前進させることを可能にする、リーダーシップ行動 (Leadership Behaviors) を定義しました。リーダーシップ行動は、すべての社員がリーダーシップスキルを向上させるのを支援します。

次に、社員がリーダーシップ行動を習得するのを支援する研修に投資しました。私たちの取り組み：

- 800人の経営幹部をリーダーシップサミットに招集しました。各幹部は、リーダーシップ行動を導入し、これを組織内で現実化する方法について宣言する、キンドリルウェイのアクションプランを作成するよう求められました。
- リーダーシップ行動ワークショップで、キンドリルの6,000人近いピープルマネージャーに研修を行いました。
- ピープルマネージャーがリーダーシップスキルを開拓し、磨くための、新しい現代的なカリキュラム、ワークショップ、リソース、およびツールである、Leadership Development@Kyndrylを立ち上げました。
- すべての社員が各自の役割においてキンドリルウェイを活発に取り入れるのを促すため、「キンドリル・リーダーシップ行動」の研修とバッジを導入しました。

この広範な取り組みの結果として、私たちはカルチャー変革の1年目で、社員の88%が上司の振る舞いがキンドリルウェイと一致していると回答したことを誇りに感じています。

私たちの進化を測定する: 年次エンゲージメントサーベイ

ビジネスのトランスフォーメーションには社員のエンゲージメントが不可欠であり、キンドリル社員はお客様に優れたサービスを提供することを促されます。エンゲージメントは、会社に対するコミットメント、情熱、つながりの水準として定義されます。キンドリルの年次エンゲージメントサーベイは、私たちのカルチャーがどれほど進化したか、また、選ばれる雇用者としてどれほど進化したかを測定する、重要な方法の1つです。

「あなたのフィードバックが進化を促す」と題された年次サーベイは、より良い職場作りに関するフィードバックを提供する機会を、すべての社員に提供するものです。フィードバックは他の企業と比較され*、匿名化された洞察をピープルマネージャーに提供するため、ピープルマネージャーはリーダーシップ・スキルとチーム体験を向上させることができます。

キンドリル社員の

78%

がサーベイに参加

2023年度の年次エンゲージメントサーベイの結果は次のとおりです。

86%

キンドリルの共感性およびインクルージョン指数(職場への信頼、尊敬、帰属意識の測定結果をまとめたもの)は、業界平均*を6ポイント上回り、最高クラスに迫る

75.5%

キンドリルのエンゲージメントスコア(社員のコミットメント、情熱、会社との繋がりレベルを測定したものは、業界平均を2ポイント上回る*

+3.4ポイント

エンゲージメントスコアの前年比増加幅

*業界内の比較は、世界中のさまざまな業界の企業を含む、クアルトリクスの6,000社以上のクライアントの平均エンゲージメントスコアを用いて実施しています。





インクルージョン、ダイバーシティ & エクイティ

インクルージョンと帰属意識をすべての社員が得られるカルチャーの推進は、キンドリルウェイに根ざしていますこの1年間、私たちは社員が社会の成長を促進できる、公正な環境の基盤を築いてきました。

私たちのインクルージョン、ダイバーシティ&エクイティ (ID&E) 戦略は、お客様の課題を解決し、革新を促すための幅広い体験と視点をもたらす、高度に協調的なチームの構築を目指しています。キンドリルの共感性およびインクルージョン指数は業界でも最高水準に近く、当社は帰属意識をビジネスの土台部分として活用しています。社員の91%は、自分が敬意を持って接してもらっていると感じており、87%は職場で自分らしくいられていると感じています。

キンドリルのID&Eの使命: ビジネスのあらゆる側面にインクルージョン、ダイバーシティ、エクイティを組み込むことを社員に推奨する

キンドリル社員の

91%

は、敬意を持って接してもらっていると感じている

キンドリル社員の

87%

は、職場で自分らしくいられていると感じている

これは、多様でインクルーシブな働き方と、公平なカルチャーを構築することで、お客様に他に見えないサービスを提供し、業績に貢献するとともに、人類の進歩を促す極めて重要なシステムを前進させることを目指しています。

キンドリルのID&Eビジョン: 世界を社員、お客様、コミュニティにとってより良い、よりインクルーシブな場所にするよう取り組む、共感的で献身的な地球市民であること。

キンドリルのID&Eの戦略的優先事項:

- つながりのあるインクルーシブなカルチャー社員がインクルージョンや帰属の意識を得られるカルチャーを促進する
- 多様な、各地を代表するチームさまざまなレベルや地域にまたがる、多様な人材を惹きつけ、育成し、維持する
- キンドリルのビジネスと事業運営におけるID&Eビジネスのあらゆる部分にID&Eの優先事項を組み込む
- コミュニティへの関与と支持資源へのアクセスが十分でないコミュニティに対して機会を創出し、公平性を促進する

つながりのある包摂的なカルチャー

Kyndryl Inclusion Networks

キンドリル・インクルージョン・ネットワーク (KINs) は、社員が支援と助言を見出し、提供できる場所を創出することに特化した、会社が後援する社員主導のビジネスリソースグループです。幹部のスポンサーによる支援を受けるKINsは、キンドリルのID&Eの戦略的優先事項をサポートします。KINsは、社員が評価され、成功へと導かれるキンドリルのインクルーシブな環境で、極めて重要な役割を果たします。

キンドリルのグローバルのKINsには、WIN (女性)、LGBTQ+、True Ability (障がい者 (PwD)/ニューロダイバーシティ)、BeKIN (黒人)、ヒスパニック/ラティーノ、アジア系アメリカ人、ネイティブ/先住民族/ファースト・ネーションが含まれます。

複数の国に現地のKIN支部が存在し、独自の現地事業と社員のニーズに基づいて、新たなKINsが結成されています。例えば、米国とカナダのチームはVeteran KINs (退役軍人のためのKINs) を結成しました。

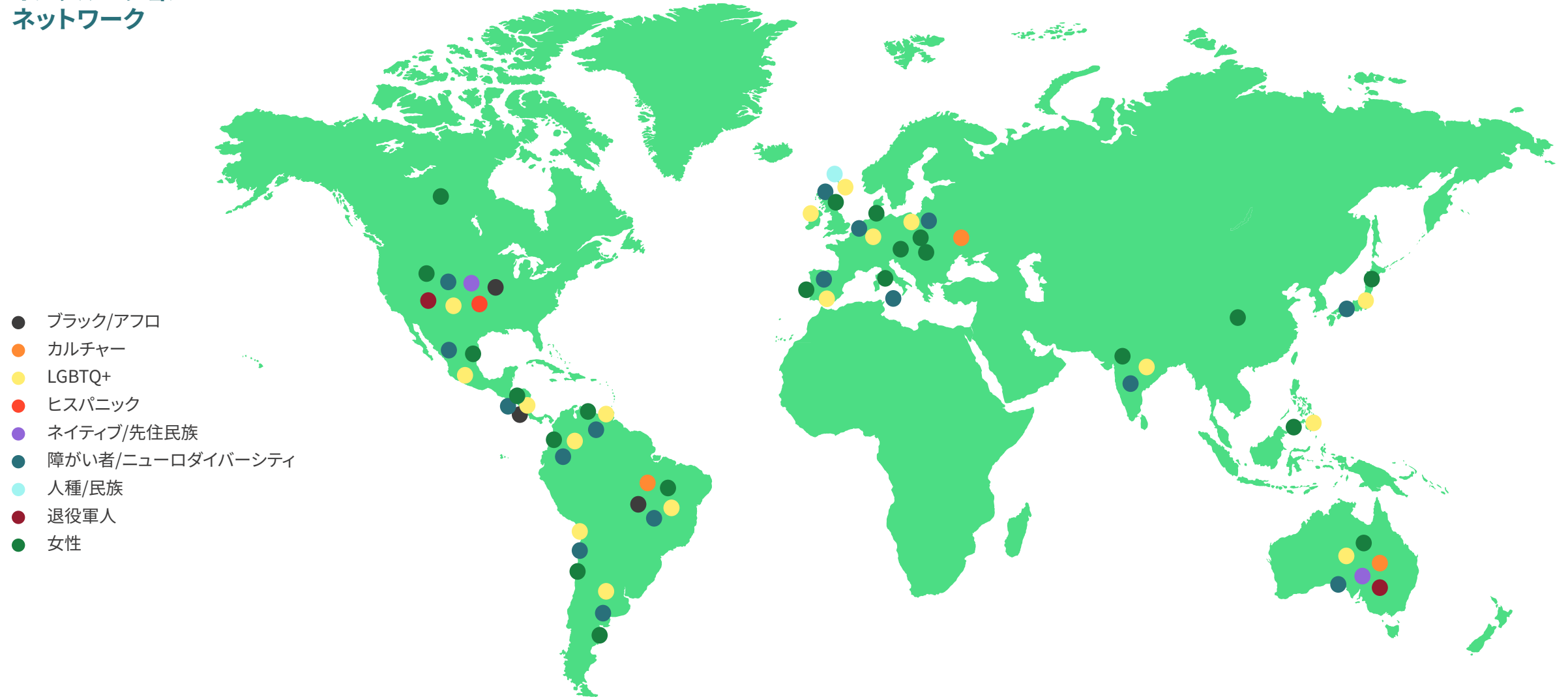
KINsは、黒人歴史月間、女性史月間、PwD/ニューロダイバーシティ月間、プライド月間など、コミュニティ内の現在のイベントと優先事項に対する認識を高め、傑出した活動を強調し、関心を集めるように設計された多様性推進月間および推進日を後援する、キンドリルとしての取り組みを主導してきました。

進歩のポイント: キンドリル・インクルージョン・ネットワーク (KINs)

KINsは急速に成長しており、キンドリルの初年度に5つから70に増加しました。こちらをクリックして、キンドリルの最高ダイバーシティ責任者であるカリマ・ブライアントが語る、KINsの創設と成長のストーリーをご覧ください。



世界中のキンドリル・ インクルージョン・ ネットワーク



フレキシブルな働き方

インクルージョン、帰属意識、共感性に重点を置く姿勢をサポートすることで、私たちは多くの業務を柔軟に遂行することができますと考えます。お客様の要件により、一部の業務はオフィスまたはお客様の職場で行う必要がありますが、多くはリモートで可能です。私たちは、キンドリルのグローバルなフレキシブルワークプレイス・ポリシー (Flexible Workplace Policy) が、社員がビジネスの成果とワークライフ・バランスを実現するのに役立つと信じています。このポリシーは、マネージャーと社員がオープンな対話の機会を持ち、各社員、チーム、お客様にとってどのような職場が最も機能するかについて合意することを可能にするものです。

多様性を尊重した言葉選びのガイド

お客様へのインパクトを最大化するために、インクルーシブなチームに重点を置き、背景やアイデアの多様性を奨励する、キンドリルのグローバルな社員構成では、言葉が重要となります。このため、キンドリルでは2023年度に、特定のグループを傷つける、あるいは彼らに対し攻撃的になる可能性のある単語やフレーズをすべての社員が確認するのを助け、適切な代替言語の選択肢を提供できるようにするとともに、インクルージョンという企業カルチャーをサポートする目的から、「多様性を尊重した言葉選びのガイド」を導入しました。

リーダーのためのインクルーシブな考え方

私たちは、各社員が偏見を認識してこれを克服する姿勢を身につけさせることで、インクルーシブなチームの組成を支援し、共感的な振る舞いを可能にします。権限を与えられ、インクルーシブで責任あるチームを構築することについて、マネージャーに研修を行う一環として、私たちは「キンドリルでのインクルーシブな考え方 (Inclusive Mindset at Kyndryl)」プログラムを作成しました。私たちはインド、米国、ポーランド、ハンガリーでマネージャーの研修を行っており、全社で上位40人の幹部も同様に研修を修了しています。

キンドリルはお客様へのインパクトを最大化するために、インクルーシブなチームを重視し、背景やアイデアの多様性を奨励しています。



多様な地域を代表するチーム

多様な地域を代表する様々なチームを有するキンドリルは、公平な雇用とコミュニティを反映した職場づくりにコミットしています。人種、肌の色、宗教、性別、性自認またはジェンダー表現、性的指向、国籍、社会的地位、遺伝的特徴、妊娠、身体障害、年齢、その他の特性に関係なく、雇用活動に取り組むことが私たちのポリシーです。

キンドリルは、あらゆる多様性の側面（ビジネスの各レベルや地域）で、優れた人材を惹きつけ、育成し、維持することに取り組むことで、多様性のあるチームへのコミットメントを示しています。

- 私たちは新しい求人テクノロジーを活用して、人材のソーシング、査定、雇用を改善しました。
- また、多様な人材のためのキャリアアップ支援および育成プログラムなど、すべての社員を対象としたキャリアおよびリーダーシップ育成機会を改善しました。
- 私たちは、すべての社員の成長と育成をサポートすることを目的に、人材プログラムを導入しました。

次の表は、当社の2021年EEO-1レポートで報告された、代表的な多様性基準を反映したものです。これらの多様性基準は、社員の自発的な自己開示に基づいています。キンドリルは、法律で認められている場合において、社員が自己開示の機会に安心して自発的に参加できる環境の創出と維持に取り組んでいます。自己開示機会を提供した結果、キンドリルの社員構成がコミュニティをいかに適切に反映し、業界最高クラスの多様性を実現しているのかを測ることができています。

私たちはコミュニティや、過小評価されているグループに焦点を当てているコミュニティや職業団体との関係を引き続き構築することで、採用に役立てています。例えば、私たちは昨年、LGBTQ+のグローバル組織である「Out & Equal」が主催する、バーチャル・キャリア・フェアに参加しました。私たちは米国の歴史的黒人大学から採用を行っており、また多様な人材採用を重視する姿勢をサポートするため、求人をインクルーシブなものにするためのグローバル基準を導入しています。

多様性基準

性別ごとの社員の割合(グローバル)

女性:29.4%
男性:70.6%

性別ごとの役員の割合(グローバル)

女性:27.9%
男性:72.1%

民族/人種別の米国社員の割合

有色人種:29.5%
アジア人:14.1%
黒人/アフリカ系アメリカ人:8.0%
ヒスパニック:6.3%
<ハワイ先住民/太平洋諸島民:1%
<ネイティブアメリカン/アラスカ先住民:1%
<2つ以上の人種の混血:1%

民族/人種別の米国企業幹部の割合

有色人種:26.5%
アジア人:13.2%
黒人/アフリカ系アメリカ人:4.6%
ヒスパニック:7.8%
<ネイティブアメリカン/アラスカ先住民:1%
<2つ以上の人種の混血:1%
ハワイ先住民/太平洋諸島民:0%

上の表は、キンドリルが提出した2021年12月31日時点の米国EEO-1データから抜粋した、代表的データを反映しています。キンドリル組織内のすべての現職および未稼働なフルタイムおよびパートタイム社員を含むこのデータは、2022年米国EEO-1レポートが2023年秋に提出されるまで有効です。

キンドリルでは、企業幹部は副社長、上級副社長、およびCレベルの経営幹部として定義されます。



キンドリルのビジネスと運営におけるID&E

キンドリルは、ビジネスの様々な場面でインクルージョン、ダイバーシティ、エクイティに取り組んでいます。

機会均等

「機会均等」ポリシーを維持することに加え、私たちは障がいを持つ応募者がキンドリルの求人に応募し、社員として職務を効果的に遂行できるよう、必要に応じた合理的配慮も行います。私たちは専用の機会均等コンプライアンスオフィスを設置しており、法に基づいて、規制上の報告やその他のコンプライアンス要件を世界規模で担っています。

企業ポリシーと研修

私たちは2023年初めに、基本ポリシーの「雇用機会均等」、「労働力のダイバーシティとインクルージョン」、「差別およびハラスメント禁止」を、業界のベストプラクティスと足並みを揃えるよう、刷新しました。さらに、2021年にはハラスメントや報復の防止等に関する必修のID&E研修プログラムを、すべての社員を対象とし100%の受講率達成を目指して導入しました。

コミュニティとのエンゲージメントを通じて機会とエクイティを育む

ID&E戦略の中核として、私たちはパートナーシップや社員のボランティア活動を通じて、十分なサービスを受けられていないコミュニティによる機会とエクイティを醸成することに専念しています。これは、私たちのルチャードである、キンドリルウェイの核となるものです。私たちは、コミュニティがインクルーシブで公平な機会を構築し、社員がボランティア活動に従事できるように、新たなパートナーシップを結びました。こうした視点は、企業の社会的責任(CSR)への取り組みと統合されています。例えば、世界中に点在する私たちのKINsは、非営利団体やコミュニティに奉仕するボランティアキャンペーンを行っています。キンドリルのCSR活動やコミュニティエンゲージメントの詳細については「[グローバルコミュニティに対する責任](#)」のセクションをご参照ください。

ビジネスモデルをサポートする 人材システムを構築する

お客様にサービスを提供するうえで、キンドリルでは高いスキルを持つ専門家が主体となります。キンドリル社員は、エンジニアリングに関する深い専門知識と、複雑で異種混合のテクノロジー環境を運用する幅広い経験を活かし、サービス品質、知的財産開発、そして長期にわたる信頼できるお客様との関係性を実現してきました。

キンドリルの社員にとって、キャリアおよびスキル開発は重要であり、お客様へのサービス提供にとって重大であり、ビジネストランスフォーメーションに必要であり、キンドリルウェイのカルチャー醸成においても不可欠なものです。私たちはビジネスの発展に社員のスキル習得・向上は欠かせないものと捉えています。

独立して以来、キンドリルはビジネスモデルに適合し、コストを削減し、社員を惹きつけ、維持し、育成し、モチベーションを高める、人材プロセスおよびシステムの導入に注力してきました。人材テクノロジーおよびプロセスの刷新により、社員がスキルとキャリアの成長を追求するために必要な環境を提供することと同時に、運用コストの最適化が期待されています。

私たちは、すべての社員がスキルを高め、成功する機会を得られるように、市場ベースの、世界規模で一貫した、透明性のあるプログラムを提供しています。プロセスとシステムの見直しにより、お客様へのサービス提供におけるスキルの開発とその活用がさらに改善されることとなります。



私たちはチームが結束してお客様のために成果を上げ、ビジネス目標を達成するために、人材システムおよびプロセスを刷新しています。こうした刷新は、社員が同僚やお客様、コミュニティとの関わり方における個人的な成長を通じてスキルを高め、キンドリルウェイを前進させるのを支援します。言い換えるなら、最先端の専門知識とテクノロジーを適用して、世界を前進させるのです。

メアリージョー・シャーボナー

最高人事責任者およびソーシャル・ワーキング・グループのエグゼクティブ・スポンサー

キンドリル社員の成果と育成を支援する

当社は、2022年にグローバルな社内公募ポリシーに重要な変更を加え、社内での職務変更や、社内公募を積極的に推進するよう、変化しています。これは、空ポジションに求められる職務を満たすよう、社員自身がスキルとキャリアの向上を目指すための基盤となるものです。キンドリルは、お客様にサービスを提供するための最適な役割に対して、最適なスキルを備える、最適な社員を、社内で見出すことができます。

私たちは、社員のキャリア成長に対する市場ベースのアプローチである、「グローバル・スキル&キャリア・フレームワーク(Global Skills and Career Framework)」を導入しました。キンドリルは複数のジョブ・フレームワークを、ビジネスのあらゆる部分を網羅するシンプルな1つのフレームワークに統合しました。さらに、社員の役割に対し、期待されるスキルや能力、キンドリル全体の多様なキャリアパスを明示することで、社員が自分自身のキャリアをデザインできるようになります。これは、お客様にサービスを提供し、キンドリルでキャリアを伸ばすために必要なスキルを、社員自身が身につけるための取り組みの一環です。

これに続き、私たちは「キンドリル・コンパス」を導入しました。これは、社員が自らのスキル開発目標とキンドリルとしてのビジネス目標を達成することを支援す

る、新たなパフォーマンス管理システムです。これはキンドリルが社員の育成を重視する企業となり、社員のスキルとキャリアをビジネスの中心に据える、根源的な方針を体現するものです。コンパスは以下について、社員をサポートします。

- リーダーシップ行動の発揮に重点を置いた目標など、キンドリルとしてのビジネス目標と連動した、成果ベースのパフォーマンス目標を定義する。
- プロフェッショナルとしての成長と、需要の高いスキルの構築に不可欠な成長目標を設定する。能力開発の次のステップを定義するためのスキル自己評価を実施する。私たちは、社員のスキル、能力、キャリア上の希望を1つのシステムで把握できるように機能を改善しました。また、このシステムは市場において必要なスキルを社員に提供します。
- 自身のマネージャーと定期的なチェックインを行い、スキル育成の状況について話し合います。

定期的なチェックインに加え、マネージャーがそれぞれの直属の部下に対し、正式な中間期レビューと年度末レビューを実施します。年度末の評価は、会社、部門、チーム、および個人レベルでのビジネス成果に応じたパフォーマンス評価として、社員自身の報酬に影響します。



スキル：ハイパースケラーの認定、研修、学習時間

キンドリルではさまざまな手法を通じ、またキャリアライフサイクル全体を通して、すべての社員にテクニカルスキル、リーダーシップ、ビジネススキルを身につけるよう促進しています。

早期キャリアプログラムを皮切りに、私たちは2023年度に数百人のインターンや実習生のスキル開発を促進しました。

キンドリル社員がキャリアを発展させる中で、私たちは専門知識とリーダーシップ・スキルを育てるための多くの選択肢を提供し、そうしたスキル開発はキンドリルのパフォーマンス管理プロセスと連動しています。

- お客様にサービスを提供するためのテクニカルスキル: 私たちはハイパースケラーと提携して、市場をリードするテクノロジーに関する研修を社員に提供しています。基礎的なハイパースケラー研修をすべての社員が受講できます。何時間もの受講が必要な、上級のハイパースケラー研修は、技術者を対象としています。このような研修を通じて、社員はハイパースケラーのクラウドスキルについて35,000件超の認定を取得し、前年比で100%増となりました。

- すべてのキンドリル社員はテクニカルスキルに加え、グローバルな学習プラットフォームにアクセスして、ビジネススキルやリーダーシップ、並びに追加の技術スキルを高めることができます。私たちはまた、多くの社内バッジプログラムを提供し、これまでに74,000個のバッジを授与しました。
- 多くの人々で構成される大規模チームを管理できるリーダーを確実に育成するために、私たちはLeadership Development@Kyndrylを開始しました。これは、研修およびオンラインリソースを活用して、マネージャーや幹部がリーダーシップスキルを磨くためのものです。私たちは特定のグループを対象を絞ったプログラムも提供しており、そうしたプログラムの1つは中堅社員の参加者に、スタンフォード大学経営大学院、イェール大学マネジメントスクール、コロムビア・ビジネス・スクールなど、トップクラスのビジネススクールの認定を取得するため機会を提供しています。

880万時間

社員が完了した研修時間

74,000個

社員に授与されたデジタルバッジの数

98時間

社員一人あたりの研修時間

35,000件超

2023年度末時点で社員が取得したハイパースケラーの認定件数(前年比100%増)



競争力の高い報酬制度

キンドリルの報酬制度は、優秀な人材を惹きつけ、維持します。同制度は、公正かつ公平な方法で構成され、競争力の面で市場に引けを取らないように設計されています。私たちはパフォーマンスに応じた報酬を重視しており、大半の報酬は会社と個人の両方の成績によって左右され、差別化されます。

- 賞与や昇給など、パフォーマンスベースの報酬は、会社、ビジネス部門、チームおよび個人レベルの成績と連動します。
- 基本給、健康保険、貯蓄、退職金制度など、キンドリルの基本的な報酬は、社員の健康、ウェルネス、経済的安定を促進するように設計されています。

2024年度の開始にあたり、私たちは株主に提出を約束した財務指標と比較することで、成功の共有度合いを測定し、報酬を与える、新しい「成功共有 (Shared Success)」型の賞与

制度を導入しました。この制度は、すべての社員をキンドリルのビジネス戦略と一致する共通目標へと向かわせることを重視しています。役員と非役員の賞与制度は、投資家にとって重要な同じ指標を共有しています。同制度の資金は以下に基づいています。

- 1 調整後EBITDA (利払い前・税引き前・減価償却前利益) で測定され、私たちの営業利益の高さと財務健全性を反映する、収益ある成長
- 2 持続的な収益性を維持し、理想としてはお客様のためのサービスを拡大するうえで極めて重要な売上高

2023年度、キンドリルは世界36カ国以上の上級幹部に株式型報酬を与えました。





社員の健康とウェルネスを促進する

キンドリルの福利厚生は、社員とその家族を全力でサポートするため、社員の意見を反映しています。私たちはさまざまなオプションの付いた、競争力のある医療給付を提供します。例えば米国では、予防治療が100%補償、不妊治療、生殖補助医療、および卵子凍結、ファイナンシャルプランナーによる相談、出産/養子/代理出産のための3カ月の育児休暇、養子縁組または代理出産費用の補償、遠隔医療、がん治療、理学療法がこれに含まれています。キンドリルでは、グローバルで、最低20日間の有給育児休暇と、メンタルヘルスに関する社員支援プログラムを提供しています。私たちは同性パートナーへの支援を44カ国で実施し、またジェンダー・アファーマーションに関する給付を、こうしたプログラムが市場に存在する35カ国で提供しています。

キンドリルはウェルビーイングの分野で、業界を代表する組織となるよう取り組んでいます。例えば、私たちは社員向けに900回のウェルビーイング・イベントを開催してきました。私たちのグローバルなアフィニティ・グループである「Healing Bodies and Minds」は、がんに罹患した社員をサポートしています

安全で健康的な職場環境

キンドリルのアップグレードされた安全衛生管理システム (HSMS) は、現在および潜在的な健康および安全リスクを予測および評価し、主なステークホルダー・グループに関連する指標を特定、収集および報告するためのフレームワークです。私たちはすべての社員、会社およびエコシステムの長期的かつ持続可能な成長を確保するため、HSMSを継続的に改善しています。社員はキンドリルHSMSに関連したさまざまな側面に参与

し、彼らが目にしたあらゆるインシデントやリスクを報告するように研修を受け、そうした権限を与えられています。

人材に関する機会およびリスク評価

人々を重視する企業として、私たちの人材戦略は、業界の中でも選ばれる雇用主となるうえで不可欠です。私たちは年次ベースで人材関連の機会とリスクを評価し、来年度の戦略に合わせた人材の優先順位付けを行っています。次に、優先順位を上位40名の幹部に伝えて意見を求め、最終的に取締役会で審査します。

サービス企業としてお客様に価値を提供するには、スキルの高い人材を惹きつけ、維持することが不可欠です。私たちは、人材減を積極的にモニターしており、企業幹部に対しては、お客様ニーズを満たすための正しいスキルを持つ正しい人材を確保するため、リテンションとエンゲージメントを推進する措置を講じるよう求めています。2023年度のキンドリルのグローバル全体での離職率は13.9%でした。



グローバルコミュニティに対する責任

キンドリルの「企業の社会的責任(CSR)」戦略は、私たちがもたらすポジティブな影響力を最大化することに焦点と意図を合わせ、社員とコミュニティエンゲージメント・プログラムを方向づけるものです。

キンドリルが実施したマテリアリティ評価の結果、ステークホルダーにとって最も重要であり、私たちが最大の影響を与えることができるのは、3つのコミュニティ・エンゲージメント分野(未来に向けた教育機会の提供、気候変動への対策、

インクルーシブな社会の創造)であることが示されました。これら3つのテーマが、CSR戦略の基礎をなしています。これらは、国連の17の持続可能な開発目標(SDGs)のうち6つの目標に関連しており、キンドリルがその成長に寄与する、生産的で持続可能かつインクルーシブな世界経済を支援しています。



社会貢献プログラムとインパクト

キンドリルは、世界中の全ての社員が3つの重点分野でボランティア活動または非営利団体への寄付を行うことを可能にする、エンゲージメントプラットフォームである「DEED」への社員参加を拡大しています。DEEDにより、社員は200万団体を超える、精査された非営利団体と容易につながることができます。

ボランティア休暇プログラムの「キンドリル・ケア (Kyndryl Cares)」は、コミュニティに奉仕するための、1年につき1日の休暇を社員に与えるものです。ボランティア活動に時間を割くことは、他者への奉仕に対するキンドリルのコミットメントを示し、コミュニティやお互いにつながっている感覚を社員に与えるものです。

DEEDにより、社員は200万団体を超える、精査された非営利団体と容易につながることができます。

25,000人超

寄付およびボランティア・プラットフォームであるDEEDに登録している社員数

28%

同プラットフォームに登録している社員の割合

50+

キンドリルが主催する社員ボランティア活動件数

25,000人超

寄付およびボランティア・プラットフォームであるDEEDに登録している社員数

17,000時間超

プラットフォームに世界全体で記録されたボランティア活動時間

80件

創立1周年に併せて開催されたボランティア・イベント件数

キンドリルは、事業を手掛ける地域でよりインクルーシブな経済を推進する取り組みを正式なものとするため、キンドリル財団を設立しています。私たちは、非営利団体に贈られる第1回助成への申請を2023年末までに受け入れ、2024年初めまでに助成を実施する予定です。



未来に向けた教育機会の提供



私たちは、学生を中心に据えた、テクノロジーが可能にする教育への公平なアクセスをサポートし、すべての学習者が持続可能な能力開発を促進するために必要なスキルを取得できるようにしています。私たちの取り組みは、デジタルトランスフォーメーション時代の需要を満たすスキル開発とともに、十分なサービスを受けられていないコミュニティに有意義なキャリアを提供することを重視しています。

- United Way
- フェデレーション大学
- TEACH (Together Educating All Children in Hospitals)
- オーブダ大学
- ワルシャワ大学
- Dyslexia Canada
- Aurora Education Foundation
- The Prince's Trust
- The Skills Builder Partnership

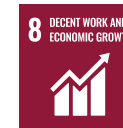
気候変動への対策



私たちは革新的なテクノロジーを通じて、環境的に持続可能な未来への公平な移行を支援しています。私たちは、気候変動の影響を最も受けるコミュニティのレジリエンスと適応力を強化することで、気候変動の影響を抑制することに取り組んでいます。

- リスボン水族館
- One Tree Planted
- The Carbon Literacy Trust
- Planet Tech'Care

インクルーシブな社会の創造



キンドリルは、あらゆる個人とコミュニティが参加し、持続的な経済および社会的繁栄の恩恵を享受する、代表的な経済を構築するという大胆なアイデアに投資しています。私たちは革新的なソリューションを発見し、今日私たちが直面している社会および環境の課題を解決することに取り組んでいる起業家、スタートアップ企業、イノベーター、団体と提携しています。

- Responsible Business Alliance
- Echoing Green
- Athari Group
- Tent Partnership for Refugees
- Cyber Rakshak
- Fondation des Possibles
- Indigenous Technology

コミュニティ・パートナー



私たちはSDGsへの貢献を強化するため、お客様、非営利団体、その他のパートナーと提携しています。

パートナーとそのインパクトの事例

未来に向けた教育機会の提供

United Way

私たちは、あらゆるコミュニティのあらゆる個人の健康、教育、経済的安定のために戦う、United Wayと提携しています。キンドリルは、United Wayの「Jobs First New York City」イニシアチブのアクティブな参加者です。同イニシアチブは、経済的機会における企業のニーズを伝え、若者を支援するシステムを転換するのを支援するものです。中南米では、1,000人を超えるキンドリルのボランティアが、STEM活動を3,000人以上の学齢期の少年少女、十代の若者、教師に紹介し、STEMのキャリアが提供する将来の職業上の可能性についてもっと学ぶことを奨励するための一連の活動を、8カ国で実施します。

オーブダ大学

キンドリルは、ハンガリーのシュトゥールヴァイセンブルクにあるAlba Regia Technical Facultyに、Kyndryl Industrial Departmentを設立し、学生たちが将来の仕事に備えることができるよう、クラウド技術と関連分野の教育に力を入れています。キンドリルはVirtual Departmentを通じ、自らの専門家によるクラウド・テクノロジー講座を提供し、高等数学の教育にも携わっています。

就業準備完了証明書

Kyndryl Collaborative Polandは、ポーランドの大学に通う学生向けにITキャリア準備研修を設計しました。113の現地アカデミーから登録があり、ポーランド国外の27大学からの参加がありました。このプログラムは、意欲的な専門家が企業という領域で成功を収められるように設計されました。65名のキンドリル社員が、ITアーキテクチャー、メインフレーム、クラウド、プロジェクト管理などの専門分野で、自らの専門知識をボランティアで提供しました。その結果、150名の卒業生がIT業界のスキルを実践的に理解して、プログラムを修了しました。



気候変動への対策

One Tree Planted

キンドリルは、木を植えることで誰でも環境に手軽に貢献できることを使命とする、501(c)(3)の非営利団体であるOne Tree Plantedと提携しました。このパートナーシップを通じて、またキンドリルの社員を記念し、敬意を表するために、私たちは各社員の名前で90,000本以上を植樹しています。植えられた木は世界中のコミュニティに根を下ろし、火災や洪水後の森林再生を助け、雇用を提供して社会的影響を及ぼし、生物多様性を回復させています。

Planet Tech'Care

Planet Tech'Careは、革新的で持続可能なITサービス業界にコミットすることを希望する企業や教育機関を、デジタルと環境問題の専門家であるパートナーのネットワークと結び付けるプラットフォームです。キンドリルはフランスで、Planet Tech'Careのマニフェストに署名し、私たちのデジタル製品およびサービスが環境に与える影響を測定しこれを減らすよう取り組んでいます。

ワルシャワ大学

キンドリルはワルシャワ大学の「Green Thinking Matter」イニシアチブと提携し、「H2Othonハッカソン」に貢献しています。同イニシアチブへの参加者は、気候変動対策に焦点を当てながら、差し迫った課題に取り組むための進歩的ですぐに実施可能な戦略を策定しました。キンドリルの専門家は、プロジェクト管理、チームワーク、デザイン思考、アジャイル手法に関する知識と経験を、ハッカソン参加者と共有し、最終プロジェクトを分析するために審査に加わりました。

インクルーシブな社会の創造

進歩のポイント：Cyber Rakshak



キンドリルはインドの電子情報技術省が管轄する共通サービスセンター（CSC）と提携し、2023年1月に「Cyber Rakshak」を立ち上げました。これは、地方や遠隔地に住む女性に新しい技術的なスキルを身につけさせ、彼女たちが「サイバーセキュリティ大使」として活躍できるよう支援する、サイバーセキュリティ研修イニシアチブです。5,084名のCyber Rakshakが、インド6州の16県で研修を受けました。

Tent Partnership for Refugees

キンドリルは、難民向けの雇用と研修の機会に焦点を当て、労働力の受け入れを促進し、難民がホストコミュニティに加わる際に直面する障壁を減らすことに努めている、300以上の多様な企業からなるグローバルネットワーク「Tent Coalition for Refugees」の一員です。キンドリルはTentメンバーとして、欧州におけるウクライナ難民女性の経済的インクルージョンを、雇用へのアクセス改善を通して加速する取り組み「Sunflower Project」に参加しました。キンドリルはポーランドでウクライナ難民に語学研修クラスを提供するとともに、長期的にわたる難民のメンタリングと雇用の取り組みを行ってきました。

先住民社会との協調活動計画

キンドリル・オーストラリアは、リコンシリエーション・オーストラリア (Reconciliation Australia) のWebサイトからアクセス可能な、同社初の「先住民社会との協調活動計画 (RAP)」を発表しました。キンドリルのRAPは、アボリジニおよびトーレス海峡島民と、他のオーストラリア人との間に強い関係性を構築し、尊敬の念を強化するために、私たちが実施している戦略的枠組みと実践的アクションの概要をまとめたものです。協調活動に対する私たちの公式なコミットメントは、インクルーシブな経済の創出に向けた投資への総合的なアプローチを例示するものです。

社員がキンドリルとしての環境目標を達成できるよう支援する

私たちは、社員が電気、エネルギー、水、廃棄物を節約し、これに関連する温室効果ガス排出量を平常業務の中で削減することを促進する、多様でインクルーシブな環境の構築を目指しています。私たちは社員のスキル開発に力を入れており、研修が環境、お客様、キンドリルに恩恵をもたらし得ることを認識しています。私たちは、全体的な環境目標の達成に役立つ知識を社員が身に付けるための教育および研修プログラムを開発しています。

同プログラムの基礎となるのが、すべての社員が受講可能な「ミッション・ネットゼロ」講座です。19言語で選択可能なこの入門コースは、キンドリルとしてのネットゼロ目標と、環境、社会、ガバナンス戦略を理解し、これをステークホルダーに伝えるためのツールを社員に提供します。

入門コースの「ミッション・ネットゼロ」から先に進むことを希望する社員に関しては、私たちはCarbon Literacy Trustと協力して、キンドリル社員が研修を受けて「Carbon Literate (気候変動と人間の行動が気候に及ぼす影響を認識する人物)」の認定を取得するのを支援しています。非営利団体であるCarbon Literacy Trustが開発した「The Carbon Literacy Project (カーボンリテラシー・プロジェクト)」は、カーボンフットプリントを個人および組織レベルで削減することの重要性を、専門家が学ぶプログラムです。これまでに、400人以上の社員が、学習時間にして2,400時間超に相当する、必要な研修を修了しています。

Kyndryl U.Sは本年に、Carbon Literacy TrustのCarbon Literate Organization賞でブロンズ賞を受賞した最初の米国企業となり、Kyndryl UKI (英国&アイルランド)は同賞を受賞したUKIの最初のIT企業となっています。このことは、気候変動対策とサステナビリティに対する私たちのコミットメントが認められたことを示しています。キンドリルは他の地

Carbon Literate
Organisation
Bronze



域の社員にも、同様のカーボンリテラシー教育プログラムへのアクセスを提供するよう取り組んでいます。

教育コースの先を求める、意欲に満ち権限を与えられたキンドリル社員は団結して、「EcoStream Network (エコストリーム・ネットワーク)」と呼ばれる、環境活動の推進と実行に焦点を当てた、社員による草の根運動を組織しています。ポーランドで発足したこの運動は、世界37カ国で働く社員が参加するまでに成長しました。参加者は自らの時間を、清掃活動、植樹、その他のコミュニティ・プロジェクトなどの社会活動に自発的に費やし、環境サステナビリティのテーマに関する社内の認識とカルチャーを育てています。



4

信頼への貢献

本セクションの内容

キンドリルのアプローチ

アカウントビリティ(説明責任)

誠実な経営(インテグリティ)

権利擁護と公共政策に対する
アプローチ

キンドリルのアプローチ

キンドリルはESG原則に基づいて、最高水準のコーポレート・ガバナンスの維持に取り組んでいます。キンドリルの目的と使命は、「**すべては信頼から始まる**」という中心的な基本理念に基づいて構築されています。信頼を獲得し、これを維持することは、私たちのお客様、株主、パートナー、コミュニティに価値を提供するうえで極めて重要です。コーポレートガバナンスを強固かつ効果的なものとするため、アカウントビリティ(説明責任)と、透明性のある誠実な経営の2つの分野を重視しています。これらは、

パートナーシップを構築し、インフラストラクチャおよび業種・業界と連携したソリューションの実行に重点を置く、UNSDGの方針と整合しています。



📖 キンドリルにとって、信頼は、私たちの存在意義とミッションのための礎であり、企業としての成功にとって極めて重要です。この誓約を果たすために、キンドリルはアカウントビリティ、リスク管理、透明性のある誠実な経営へのコミットメントを堅持しており、これらは多様なメンバーが揃う世界トップレベルの取締役会にて監督されています。

エドワード・シーボルト (Ed Sebold)
ゼラルカウンセル兼コーポレートセクレタリー、およびガバナンス・ワーキング・グループ エグゼクティブスポンサー



アカウンタビリティ (説明責任)

キンドリルは、ESGリーダーシップとアカウンタビリティ(説明責任)を強力に推進するガバナンスに取り組んでいます。私たちは自らの企業価値と企業責任が、意思決定、行動、投資につながると信じています。キンドリルはコーポレートガバナンスに対して、ESG指標のみならず、リスク管理、財務報告、経営パーパスを重視する、総合的なアプローチを採用しています。このアプローチは、ステークホルダーのために価値を創出し、結果に対する説明責任を確実に負うという私たちの目標にとって不可欠です。私たちはコーポレートガバナンスへのコミットメントを真剣に受け止め、キンドリルが世界に及ぼす影響がポジティブかつ有意義なものとなるよう努めています。

リーダーシップとガバナンス

インクルーシブで持続可能な企業を構築するという私たちのコミットメントは、株主に代わってビジネスを監督する、取締役会が先頭に立つことで始まります。

キンドリルの取締役会は、主要な業界や専門的職業での経験を持ち、さまざまな上級管理職に就いている、10名によって構成されます。キンドリルの取締役は、経営に関する経験や財務の専門知識、学術的リーダーシップのみならず、研究およびイノベーションの広範な経験により、取締役会の機能を高めています。さらに、キンドリルの取締役の多くは、それぞれの組織で技術的変革を促進してきた経験持ち、デジタルおよびサイバーセキュリティの専門知識を保持しています。

さまざまなバックグラウンドを持

10

名の指導者

彼らは、包括的な視点をもたらし、現代のビジネスの課題を理解し、これに対処するための豊富な知識を提供してくれます。これにより、キンドリルは独立した企業としての成長に引き続き注力することができます。



Dominic J. Caruso



Denis Machuel



Jana Schreuder



(Martin Schroeter)



Janina Kugel



Stephen A. M. Hester



Howard I. Ungerleider



John D. Harris II



Shirley Ann Jackson



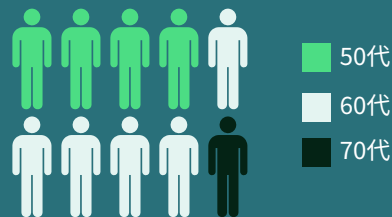
Rahul N. Merchant

取締役会の属性



全体的な
多様性*

平均年齢
61.9歳



30%
女性



40%
多様な
人種/民族



30%
米国外

のグローバル市民



90%
独立社外取締役

業界の専門知識

化学

ヘルスケア

サービス業

製造業

情報技術

航空宇宙・防衛

研究開発

金融サービス・保険

プロフェッショナル

最高経営責任者 (CEO)

最高情報責任者 (CIO)

事業開発バイスプレジデント

最高財務責任者 (CFO)

最高執行責任者 (COO)

理論物理学者

大学総長

政府諮問委員会メンバー

最高人事責任者 (CHRO)

* 取締役の50%は人種、民族、性別の多様性に富んでいます。

取締役会によるESGの監督

取締役会は、キンドリルのESG戦略を監督し、ESG計画が効果的に実施されるよう導きます。独立した上場企業としての最初の数カ月間、私たちはESGの目標達成に向けて部門横断的な意思統一を図るべく、取締役会が監督してきました。取締役会は、キンドリルのCEOおよび上級経営陣の全面的な支持を得て、経営陣によるESG戦略の実行を支援するための、以下の監督構造を確立しました。

ESG戦略とその実行に対する取締役会の監督

取締役会		
ESG戦略の監督		
指名およびガバナンス委員会	報酬および人材委員会	監査委員会
ガバナンスのベストプラクティス	人材管理	エンタープライズリスク管理
取締役会の構成と多様性	サクセッションプランニング	サイバーセキュリティ
気候変動、環境、サプライチェーン	インクルージョン、ダイバーシティ、 エクイティ・プログラム	データプライバシー
企業責任の重要性	報酬戦略におけるESG指標の役割	行動規範、倫理、 コンプライアンス
投資家との関わり		

さらに、キンドリルは四半期決算報告の一環として、ESGプログラムとそれに関連する進捗を、Webサイトに掲載された2023年度アニュアルレポートと10-K報告書、および2023年委任状で報告しています。





ESG執行委員会

取締役会によるキンドリルのESG戦略の監督体制を確立することに加え、2022年に、組織横断的な管理者レベルのESG執行委員会を設立しました。この委員会は毎月開催され、会社、地域および全世界のポリシーの遵守状況を確認します。ESG執行委員会は以下に示すように、3つの各ESG領域（環境、人々、信頼）に特化したワーキンググループを監督します。

ESG執行委員会

役員の役割

委員会の役割

最高経営責任者 (CEO)

エグゼクティブ・スポンサー

広報・渉外・CSR担当グローバル責任者
(Head of Global Corporate affairs)

議長

サステナビリティ&ESG担当バイスプレジデント

気候変動、環境資源、サプライチェーン、全般的なESG管理に焦点を当てた、環境ワーキンググループのリーダー

法務担当バイスプレジデント

人材、多様性、社会貢献、報酬に焦点を当てた、人材およびソーシャル・ワーキング・グループのリーダー

法務担当バイスプレジデント

サイバーセキュリティ、データプライバシー、倫理、人権、リスク管理に焦点を当てた、信頼およびガバナンス・ワーキング・グループのリーダー

最高執行責任者 (COO)

環境ワーキンググループのエグゼクティブスポンサー

最高人事責任者 (CHRO)

ソーシャル・ワーキング・グループのエグゼクティブスポンサー

ゼネラルカウンシル兼戦略担当

ガバナンス・ワーキング・グループのエグゼクティブスポンサー

最高財務責任者 (CFO)

委員

ESGイニシアチブに関する取締役会への継続的なアップデートは、CEOおよびグローバル企業行動責任者が監督する、ESG執行委員会を通じて行われます。

ESG執行委員会と取締役会によるESG問題の監督に加え、私たちはエンタープライズ・リスク・マネジメント (ERM) グループを通じてESGリスクの軽減と規制政策の監督をサポートしています。

リスク管理

キンドリルでは、エンタープライズ・リスク・マネジメント (ERM) プログラムにより、強力なガバナンスモデルを補完し、ESG関連リスクを含む様々な経営リスクの特定と軽減を実現しています。

「キンドリルのERMプログラムは、既存のリスクと新たなリスクの両方に焦点を当てています。ESGについて大きな注目が集まる中、ESG関連リスクは、ERMプログラムの一環として、継続的に監視・評価されています。」

カマル・ドゥア (Kamal Dua)
キンドリル最高監査責任者

キンドリルのERMプロジェクト管理室は、会社全体のリスクにおいて初歩的リスクを判別し、リスク管理ワーキンググループ (RMWG) に提供しました。RMWGは毎年数回の会議を開催しており、情報提供やエンタープライズリスクの検証と評価を行う、本社および地域管理者によって構成されています。RMWGはERMプロジェクト管理室から潜在的リスク報告を受け取るたびに、継続的なリスク・アセスメント・プロセスを主導しています。

RMWGはリスクアセスメントの結果に基づき、リスク管理委員会 (RMC) に勧告を行います。RMCはCEOに報告を行い、CEOおよび取締役会の監査委員会に勧告を行う上級幹部で構成されています。私たちのRMCは年に2回の会合を開き、ESGリスクを含む、社内リスクの分類とランキングを最終的に承認します。





ESG関連リスクの管理

KindrillのERMプログラムは、業務全般のESGリスクを特定し、評価します。事業を展開する各国の経営チーム、グローバルプラクティス、およびエンタープライズサービスがリスクアセスメント調査を完了し、固有のリスクおよび残存リスクの評価順位付けを、こうしたリスクが経営および財務に及ぼす影響に基づいて行います。

ESGリスク管理は、適切な作業評議会によって開発および管理され、ESG執行委員会の幹部によって検証されます。こうした検証により、Kindrill全体として、適切なリスク軽減への対応を続けます。ここにおいて、ビジネス全体を通じた一貫したリスク認識のために、企業幹部一人一人が責任を持って推進することになります。

事業継続性

リスク環境が増大する中、組織が事業継続計画を立てることは不可欠です。レジリエント（回復可能）な状態を保ち、またそれを構築し維持することは、世界中の組織にとっての最優先事項です。Kindrillでは、世界規模での全社的ポリシー、基準、ガイドラインを持ち、それに準拠した、包括的な計画とプロセスを策定しており、潜在的な場面を想定し評価しておくことで、事業継続性を支えています。私たちは、ビジネス領域に関するBCMについてのフレームワーク、ガイダンス、その教育プログラムを提供し、それを監督することでKindrillのERMを担保する、十分に確立された事業継続管理（Business Continuity Management (BCM)) 体制を構築しています。このプログラムには、影響とリスクの評価に基づく事業継続性のガバナンスと検証、並びに事業継続計画の策定、実行、運用が含まれます。さらに、Kindrillはテストとメンテナンスを通じて、事業継続性の準備状況を定期的に監視し、これについて報告しています。

誠実な経営（インテグリティ）

キンドリルは責任あるガバナンスと、誠実な運営に取り組んでいます。私たちは、コーポレート・ガバナンスのフレームワークが、これに関する世界のベストプラクティスおよび国際基準と整合するように努めています。キンドリルは自らの長期的な成功にとって、サイバーセキュリティ、行動規範、汚職防止、および人権ポリシーと整合した、ESGを重視したアプローチが不可欠であると信じています。私たちは、責任を持った倫理的な企業運営に努めています。また、そのポリシーと基準が、最高水準のコーポレートガバナンスと誠実性（インテグリティ）に沿ったものであることを確認するために、これらを常に評価しています。

キンドリルでは、企業および社会的責任から、すべての適用可能な法律および規制の遵守に至るまで、幅広い分野の倫理的行動に対し高い基準を設定しています。

キンドリル行動規範

すべてのキンドリル社員が適用可能な法律や規制を遵守し、日常業務で発生する可能性のある倫理的状況乗り越えるのに役立つのが、新しく改訂された倫理規範である「キンドリル行動規範」です。すべてのキンドリル社員は倫理的に行動する責任があり、キンドリル行動規範は経営陣、および社員同士を映す鏡となります。

サイバーセキュリティとデータプライバシー

私たちは、信頼の獲得は必須であり、お客様と社員のデータおよびプライバシーの誠実な管理は最も重要であると考えています。キンドリルのサイバーセキュリティおよびデータ・プライバシー・プログラムは、一貫してデータを管理および保護するのに役立ちます。キンドリルの経験豊富なサイバーセキュリティおよびデータプライバシー担当チームによって実行されるこのプログラムは、技術的な制御と保護も含み、全世界での規制に合わせたポリシーとなっています。



100%

ビジネス倫理研修を終了した社員
の割合は、2年連続で100%を達成
しました。¹³

¹³2023年3月17日の時点で、非適用対象外の社員の100%がキンドリル行動規範の研修を修了しました。休職、長引く病気や事故による休職、退職の処理待ち、あるいは同様の状況にある社員は、適用対象外となる場合があります。

同プログラムを率いるのが、キンドリルの最高情報セキュリティ責任者、および最高個人情報保護および規制責任者であり、加えて、サイバーセキュリティ、プライバシー、そして地域および全世界での規制に関する深い経験を持つメンバーが含まれています。このメンバーたちは、米国の金融、航空宇宙、防衛、その他の厳しく規制されている業界を含む、さまざまな業界での経験を有しています。この組織横断的な組成チームにより、キンドリルは非常に効果的で、リスク管理に関わる情報セキュリティおよびプライバシープログラムの運用が可能となります。キンドリルの専門家は、運用指標を含むプログラムを検証し、新たな脅威を評価し、リスク管理戦略をさらに洗練化するため、毎月会合を開いています。

最高情報セキュリティ責任者、および最高個人情報保護および規制責任者も、サイバーセキュリティおよびプライバシーリスク管理委員会のメンバーとして参加します。この委員会では、キンドリルを守り、組織が地域ごとおよび世界での規制を遵守しながらもレジリエント（回復可能）であり続けるための、戦略とプログラムを策定します。同委員会の上級メンバーは、取締役会の監査委員会に定期的に報告を行い、取締役会全体に最新情報を定期報告します。

サイバーセキュリティプログラムは、ISO27002に準拠したポリシーに基づいて規定されています。このプロセスは、アメリカ国立標準技術研究所(NIST)からのガイドや、これに相当する他の国々でのベンチマークと整合しています。このプログラムはサイバーハイジーン(サイバー衛生)や、サイバーセキュリティ・バイ・デザインの構築、サイバーセキュリティ教育を重視しています。これらの取り組みには、キンドリルの最新のサイバーセキュリティ機能を統合することで、サイバーセキュリティ上の脅威を特定、保護、検知、対応し、必要に応じて回復と管理を行います。

全体的なプログラムの成熟度は、サイバーセキュリティ能力成熟度モデル(C2M2)に照らして、また1年に1度の第三者機関の査定を通じて毎年評価されます。第三者機関によるサイバー・リスク・プログラムは、他社に関連するリスクを特定および評価するために、調達のプロセスと統合されています。キンドリルは脅威の全体像をより深く理解し、これを管理するため、アプリケーションテストとシステムスキャンを定期的実施しています。

“キンドリルのお客様、パートナー、社員、ステークホルダーの信頼を維持するため、脅威、リスク、テクノロジーの変化に適応できる、常に成熟するサイバーセキュリティプログラムに絶え間なく注力しています。



コリー・ムッセルマン(Cory Musselman)
キンドリル最高情報セキュリティ責任者



we are the
heart of progress

キンドリルは、社員、および、お客様やビジネスパートナーが私たちと共有するあらゆる個人情報プライバシーと機密性を遵守します。そうした情報の収集、使用、開示、保存、アクセス、転送、あるいはその他の処理に関するルールを統一し、個人情報情報を公正かつ適切に扱い、適切な状況下でのみ開示または転送することになっています。キンドリルのデータ・プライバシー・ポリシーは、EUでの一般データ保護規則 (GDPR) に準拠しており、世界中で適用されています。

キンドリルのサイバーセキュリティおよびプライバシーへの取り組みの詳細については、[キンドリル・プライバシー・ステートメント](#)、[並びにCalifornia Supplemental Privacy Statement](#)、[Talent request for Customer Data and Privacy](#)、[Governmental Requests for Customer Data](#)、および[Privacy – Your Additional Rights](#)の資料を含む、補足情報を参照してください。

研修

インクルーシブで責任のある組織、フラットな組織を目指す「キンドリルウェイ」の一環として、キンドリルは全社員こそがサイバーセキュリティとプライバシーを尊重することの象徴であると考え、すべての従業員がキンドリルの業務、自社および顧客のデータを保護するという、自らの行動に責任を持っています。

キンドリルでは、業務の安全性と機密保護を確保するために、サイバーセキュリティおよびデータプライバシーに関する研修を、全社員が毎年必ず修了するようにしています。また、社員の認識を高めるため、外部の脅威と内部のサイバーセキュリティを組み合わせた、堅牢なフィッシング・テスト・プログラムを運用しています。さらに、社員が倫理的に行動し、サイバーリスクを回避し、それが発生した場合でも影響を軽減するためのスキルを開発するのを支援するため、総合的な研修プログラムを運用しています。

人権ポリシー

テクノロジーサービス企業としての私たちの成功は、社員、並びにキンドリルの業務、製品、サービスを支援してくれるパートナーにより支えられています。キンドリルの人権ポリシーは、テクノロジーが人々にもたらす良い影響や、逆に悪影響をどのように軽減できるかを示しています。

キンドリルのビジョンは、人々とテクノロジーとが交わる場所で起きる変化の触媒となることです。公平性を確保するために、キンドリルの人権ポリシーは、データプライバシー、サイバーセキュリティ、データ管理責任といったテクノロジー関連の問題に加え、人権の視点に立ったサプライチェーンマネジメント等の経営上の問題に対処しています。キンドリルはまた、労働、健康と安全、コミュニティとの関わり、および現代奴隷報告書への声明に関する企業行動ポリシーを策定しています。



汚職防止ポリシー

キンドリルは、米国海外腐敗行為防止法やその他の贈収賄防止法の遵守を促すための、ポリシーとプロセスを設計しています。一部の国では、現地固有の要件を満たすために、追加のポリシーとプロセスを導入しています。

キンドリルは、米国証券取引委員会の報告ガイドラインに基づき、報告および内部制御目的に関するこれらの要件を遵守し、また一般に公正妥当と認められた会計原則 (GAAP) に準拠しており、リベートや賄賂などの簿外取引を防止するよう設計された、帳簿、記録、口座を保管しています。

贈収賄防止

キンドリルの贈収賄防止管理システムは、贈収賄を防止し、検知するように設計されており、「内部制御フレームワーク」の中で、贈収賄防止管理システムの主な内容を要約しています。キンドリルは、贈収賄防止管理システムに注力しており、同システムの継続的な強化を行っています。

内部告発

キンドリルは、行動規範やポリシーに関する潜在的な違反、またはその他の疑わしい非倫理的または不法行為について、社員、パートナーなどが、そのような懸念があった場合に報告するための Reporting Concerns Portal (懸念事項報告ポータル) を用意しています。また、そうした報告に関し、強力な報復禁止ポリシーを策定しています。

キンドリルは、いじめ、ハラスメント、差別、報復、えこひいき、不適切な恋愛/家族関係、差別的または報復的だとみられる懲戒処分または解雇について調査する、専任の内部告発 (Employee Concerns) 担当チームを設けています。

ISO認証

国際標準化機構 (ISO) は、140カ国の国家標準化団体で構成される、世界規模の連合です。ISO基準の大半は、ある製品やプロセスに特有のものです。キンドリルは、自社ルールとプロセスをもって、ISO規格を満たしています。

キンドリルのISO認証の完全なリストについては、[こちら](#)をご覧ください。



権利擁護と公共政策に対するアプローチ

私たちは、企業が直面しているさまざまな課題において、グローバルレベルでの対応の必要性を理解しています

例えば、キンドリルのCEOは、あらゆる産業における米国主要企業の200名を超えるCEOで構成された、ビジネス・ラウンドテーブル (Business Roundtable) に参加しています。私たちは業界、企業、お客様、社員を代表して、選挙で選ばれた役職者や規制当局と協力しながら、以下のような問題に取り組んでいます：

- 気候リスクとレジリエンシー
- 法規制への対応
- サイバーセキュリティ、プライバシー、データ保護、AI、IP、スペクトル、税金

キンドリルは、事業を展開する主要国において、リレーションシップとイノベーションの促進に貢献しています。例えば、当社は米国のビジネスラウンドテーブル、米国情報技術工業協議会 (ITI)、米国商工会議所、並びにTechUK、米印戦略協定フォーラム (USISPF)、電子情報技術産業協会 (JEITA) に属しています。

私たちが参加しているグローバルパートナーシップのリストについては、[こちら](#)を参照してください。私たちは、政治行動委員会、キャンペーン基金、貿易協会または業界団体、あるいは類似した組織を介することを含めて、いかなる政党や候補者への寄付や支払いも承認、支援、または実行しません。

本レポートと将来予想に関する記述について

本レポートには、1995年に私的証券訴訟改革法で定義された、将来予想に関する記述が掲載されています。このような将来予想に関する記述は、「予定する」、「予想する」、「予測する」、「計画する」、「熟考する」、「計画する」、「目指す」、「かもしれない」、「はずである」、「するだろう」、「可能性がある」、「追及する」などの言葉や、同様の単語や表現などが含まれます。キンドリルのESG目標を含むこのレポートでの記述には、現時点において不確実な要因が含まれており、将来の業績、目標、目標が達成されることを約束するものではなく、キンドリルが予測できない多数のリスクや不確実性

の影響を受け、実際の結果は異なる可能性があります。これらの要因の詳細については、証券取引委員会 (SEC) に提出された、フォーム 10-K に準拠する最新のアニユアルレポートに記載された「リスク要因」および「経営陣による財政状態および経営成績の検討と分析」の情報を参照してください。私たちの将来予想に関する記述は、本レポートの発行日、または本レポートが作成された日におけるものであり、法律で定められている場合を除き、キンドリルはいかなる将来予想に関する記述も更新または改訂する義務を負わないものとします。過去、現在、将来の環境および社会に関連し

た記述は、現在も進展中の測定基準の進歩、進化し続ける内部統制とプロセス、および将来に変化する可能性のある前提に基づく場合があります。ESG目標、およびコミットメントに関する記述は現時点での予測であり、これらの記述は目標、将来における結果を約束するものではなく、キンドリルが予測または評価できない多くの流動的なリスクや不確実性の影響を受ける可能性があります。実際の結果は大きく異なる可能性があります。場合によっては、キンドリルのビジネス戦略・計画、ビジネス結果などを反映して、目標、ターゲットを調整し、あるいはこれらを新たに設定する可能性

がありますが、本レポートを更新する義務はありません。また、本レポートに含まれるデータ、統計、指標は、多くの場合監査を受けていない推定値であり、GAAPに準拠して作成されておらず、変化し続けており、作成時点では合理的だと考えられたものの、変更されるべき前提に基づいている場合があります。本レポートの記述は記載された日付におけるものであり、いかなる記述も、その後の出来事や状況に応じて更新される義務はありません。



This report was not printed.

Company Headquarters

One Vanderbilt Avenue, 15th Floor
New York, New York 10017

Contact Information

For questions or feedback on this report, please contact us at sustainability@kyndryl.com.

[kyndryl.com](https://www.kyndryl.com)

本レポートは印刷されませんでした。

本社

One Vanderbilt Avenue, 15th Floor
New York, New York 10017

連絡先

本レポートに関する質問やフィードバックについては、sustainability@kyndryl.comまでお問い合わせください。

[kyndryl.com](https://www.kyndryl.com)