

協和キリンESG説明会

2022年10月12日

サステナブルな社会と事業活動の実現に向けた協和キリンの取り組み

協和キリン株式会社

 **KYOWA KIRIN**

本資料には、当社（国内外の連結子会社を含む）の見通し、目標、計画など、将来に関する記述が含まれています。これら将来に関する記述は、当社が現時点において入手している情報や予測をもとになされた当社の合理的な判断に基づくものですが、実質的にこれら記述とは大きく異なる結果を招く不確実性を含んでいます。

これら不確実性には、国内外製薬業界の事業活動に潜在するリスク、知的財産権にかかるリスク、副作用に関するリスク、法的規制リスク、製品の欠陥等の発生リスク、原燃料価格の変動リスク、製品市況価格の変動リスク、為替・金融市場の変動リスクなどが含まれますが、これらに限定されるものではありません。

本資料は、投資家の皆様に向けて情報を提供することを目的としたものであり、内容には医薬品（開発中の製品を含む）に関する情報が含まれておりますが、宣伝広告や医学的アドバイスを目的としているものではありません。

アジェンダ

協和キリンの価値創造ストーリー
 マテリアリティ・希少疾患に対する医薬品アクセス向上
 多様な個性が輝くワンチーム
 豊かな地球環境を未来世代に
 価値創造を支える健全なガバナンス

代表取締役社長	宮本昌志
常務執行役員戦略本部長	山下武美
専務執行役員人事部長	村田渉
執行役員CSR推進部長	石丸弘一郎
代表取締役社長	宮本昌志

Q&A

代表取締役社長	宮本昌志
独立社外取締役(取締役会議長)	森田朗
独立社外取締役	芳賀裕子
専務執行役員人事部長	村田渉
常務執行役員戦略本部長	山下武美
執行役員CSR推進部長	石丸弘一郎

サステナブルな社会と事業活動の実現に向けた協和キリンの取り組み

協和キリンの価値創造ストーリー

協和キリンの経営理念と価値観

経営理念

協和キリングループは、
ライフサイエンスとテクノロジーの
進歩を追求し、新しい価値の創造により、
世界の人々の健康と豊かさに貢献します。



Innovation

情熱を持ち、楽しみながら、生活を変革しよう。
全ての業務において、現状維持を良しとせずチャレンジしよう。

価値観



Commitment to Life

この地球上で
最も大切な存在のために働こう。
患者さん、患者さんを介護する人、
医療従事者、そしてお客様のために
価値を創造しよう。



Teamwork/Wa

ワン・フォー・オール、オール・フォー・ワン。
多様性のあるチームで働き、
お互いに尊重しよう。
組織の枠を超えよう、
そしてステークホルダーと連携しよう。



Integrity

正しいことをしよう。
一貫して誠実で倫理的であろう。
公正な事業運営を通じて、より良い世の中を造ろう。

2030年に向けたビジョン

2030年に向けたビジョン

協和キリンは、イノベーションへの情熱と多様な個性が輝くチームの力で、日本発のグローバル・スペシャリティファーマとして病気と向き合う人々に笑顔をもたらすLife-changingな価値*の継続的な創出を実現します。

UMN**を満たす 医薬品の提供

抗体技術の進化へ挑戦を続けることに加え、多様なモダリティを駆使し協和キリンの強みを生かした創薬により、有効な治療法のない病気の治療に取り組んでいきます。

社会からの信頼獲得

常に信頼され、成長が期待される企業であり続けるため、世界トップクラスの製品品質とオペレーショナルエクセレンスを追求し続けます。

患者さんを中心においた 医療ニーズへの対応

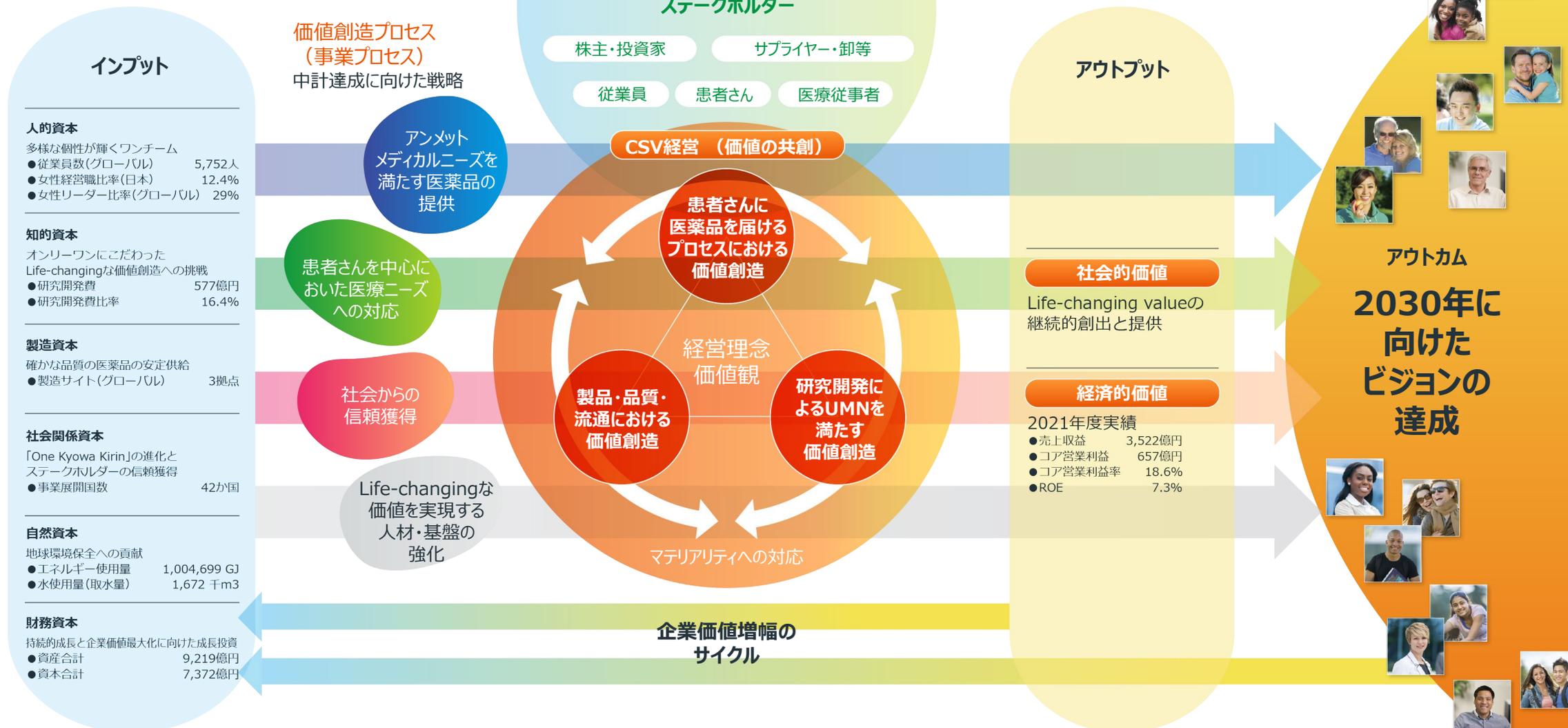
医薬品事業で培った疾患に関する知見と最先端の科学・技術の応用に努め、医薬品にとどまらない社会の医療ニーズに応えていきます。



* 病気と向き合う人々の満たされていない医療ニーズを見出し、その課題を解決するための新たな薬やサービスを創造し、提供することで、患者さんが「生活が劇的に良くなった」と感じ笑顔になること

** アンメットメディカルニーズ

価値創造ストーリー



ビジョン実現のための戦略

- グローバル製品の価値最大化
- グローバルでの安定供給体制確立
- 2025年以降の成長を牽引するパイプラインの確保
- 医薬品にとどまらないサービスの具体化
- グローバル事業展開にふさわしい企業文化の醸成

UMNを満たす 医薬品の提供

- グローバル戦略3品の価値最大化
- 画期的な医薬品の継続的創出

患者さんを中心においた 医療ニーズへの対応

- ペイシエントアドボカシー
- 医薬品にとどまらない価値の提供

社会からの信頼獲得

- 高品質な医薬品の安定供給
- 地球環境の保全への貢献

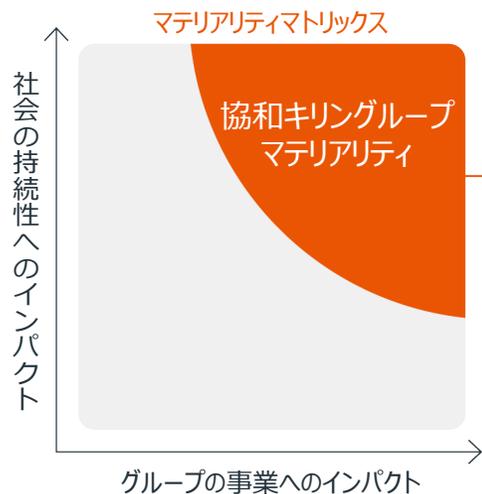
Life-changingな価値を実現する人材・基盤の強化

- 人材育成
- 組織力
- デジタル基盤

サステナブルな社会と事業活動の実現に向けた協和キリンの取り組み

マテリアリティ

マテリアリティ (2021年1月～)



成長機会

～ひとりでも多くの人に笑顔を～

- イノベーションの継続的創出
- 患者支援とアドボカシー
- 医薬へのアクセス向上

成長基盤

～より信頼される企業へ～

- コーポレートガバナンス
- 高品質で安全な製品・サービスの提供
- サプライチェーンマネジメント
- 製品の適正使用情報の提供
- 責任あるマーケティングと倫理的広告
- 研究開発倫理と信頼性の確保
- 偽造医薬品問題への対応
- 事業活動の透明性と情報開示
- 法令遵守と倫理ある事業活動
- 適正な納税
- 贈収賄・腐敗防止
- 個人情報・秘密情報の保護
- リスクマネジメントの強化
- 人権の尊重
- ステークホルダー・エンゲージメント

組織風土・人材

～多様な個性が輝くワンチーム～

- ダイバーシティ&インクルージョン
- 社員の健康と安全
- 社員の能力開発と成長機会の提供

社会基盤

～豊かな地球環境を未来世代に～

- 気候変動の緩和と対応
- 生物多様性の確保
- 汚染物質の低減
- 省資源・廃棄物管理
- 水資源管理
- 社会貢献活動
- 医学発展への貢献

マテリアリティ (2022年10月～)

価値創造トピック

アンメット
メディカルニーズを
満たす医薬品の
提供

- 革新的な医薬品の創出
- 製品の価値最大化
- パイプラインの充実

患者さんを中心に
おいた医療ニーズ
への対応

- 患者アドボカシー
- 医薬へのアクセス向上

Life-changingな
価値を実現する
人材・基盤の強化

- DE&I
- 従業員の健康と安全
- 人材ポートフォリオ
(採用・育成・配置・定着)
- 企業文化
- デジタルトランス
フォーメーション



社会的価値向上トピック

社会からの
信頼獲得

- 製品の品質保証と安定供給
- 地球環境への負荷の低減

Life-changingな
価値を実現する
人材・基盤の強化
経営基盤

- コーポレートガバナンス
- 事業活動における倫理と透明性
- リスクマネジメントの強化
- 社会貢献活動 (医学発展への貢献)



マテリアリティ (2022年10月～)

価値創造トピック

アンメット
メディカルニーズを
満たす医薬品の
提供

- ★ ● 革新的な医薬品の創出
 - 製品の価値最大化
 - パイプラインの充実

患者さんを中心
においた医療ニーズ
への対応

- ★ ● 患者アドボカシー
- ★ ● 医療へのアクセス向上

Life-changingな
価値を実現する
人材・基盤の強化

- ★ ● DE&I
- ★ ● 従業員の健康と安全
- ★ ● 人材ポートフォリオ
(採用・育成・配置・定着)
- ★ ● 企業文化
- デジタルトランス
フォーメーション

社会的価値向上トピック

社会からの
信頼獲得

- 製品の品質保証と安定供給
- ★ ● 地球環境への負荷の低減

Life-changingな
価値を実現する
人材・基盤の強化
経営基盤

- ★ ● コーポレートガバナンス
- 事業活動における倫理と透明性
- リスクマネジメントの強化
- 社会貢献活動 (医学発展への貢献)

マテリアリティ (経営の重要課題) に真摯に取り組むことで、
社会的価値と経済的価値を創出し、企業価値の向上を目指す (= CSV経営)

サステナブルな社会と事業活動の実現に向けた協和キリンの取り組み

希少疾患に対する医薬品アクセス向上

医薬品アクセス基本方針

Make
people
smile

病気と向き合う
人々に笑顔を
もたらす



希少疾患への
医薬品提供



希少疾患の
認知度向上

アンメットメディカル
ニーズを満たす
医薬品の提供

製品の
品質保証と安定供給、
および患者さんの
安全性確保と
適正使用の推進

医薬品への
アクセス向上

医薬品を一人でも多くの患者さんにできるだけ早く届けることを自分たちの使命ととらえ、「アンメットメディカルニーズ（未充足な医療ニーズ）を満たす医薬品の提供」「医薬品へのアクセス向上」「製品の品質保証と安定供給、および患者さんの安全性確保と適正使用の推進」の3つの観点から必要な機能を明確にし、それぞれの機能を統括する責任者を置き、それらが密に連携しながら、また外部のステークホルダーとも連携して取り組みを推進します。

医薬品アクセス基本方針序文より



希少疾患に対する協和キリンの医薬品

協和キリンは、希少疾患を含む有効な治療法のない疾患に対する医薬品の創出を目指し、その病態メカニズムに着目し、新薬の創出に取り組んできました。

希少疾患（指定を受けた効能又は効果）	有効成分の一般名	販売名
FGF23関連低リン血症性くる病・骨軟化症	ブロスマブ	クリースビータ
末梢性T細胞リンパ腫 皮膚T細胞性リンパ腫 CCR4陽性の成人T細胞白血病リンパ腫	モガムリズマブ	ポテリジオ
慢性型特発性血小板減少性紫斑病に伴う血小板減少の改善	ロミプロスチム	ロミプレート
骨髄異形成症候群に伴う貧血	ダルベポエチンアルファ	ネスプ
副甲状腺癌及び難治性原発性副甲状腺機能亢進症に伴う高カルシウム血症	シナカルセト塩酸塩	レグパラ
副甲状腺癌における高カルシウム血症、副甲状腺摘出術不能又は術後再発の原発性副甲状腺機能亢進症における高カルシウム血症	エボカルセト	オルケディア
通常の薬物療法で十分な効果が得られないパーキンソン病における症状の日内変動に対するレスキュー療法	アポモルヒネ塩酸塩水和物	アポカイン



希少疾患の認知度向上をめざして



WE ARE THE INTERNATIONAL XLH ALLIANCE

WE ARE AN ALLIANCE OF INTERNATIONAL PATIENT GROUPS FOR INDIVIDUALS AFFECTED BY X-LINKED HYPOPHOSPHATEMIA AND RELATED DISORDERS.

FGF23関連低リン血症性くる病・骨軟化症の情報サイト

くるこつひろば 広場

低リン血症性 くる病・骨軟化症

の可能性があります。

こんな症状ありませんか？

XLH

Kyowa KIRIN

Everything you need to know about XLH (p.6)

ANNETTE'S STORY
find out how XLH impacted her life (p.4)

FAMILY AFFAIR
A mother and daughter's experience of living with XLH (p.8)

SHINE A LIGHT ON X-LINKED HYPOPHOSPHATEMIA

The essential role of phosphorus in the body and in XLH

READ WHAT PEOPLE SAID ABOUT THE 'SHINE A LIGHT' CAMPAIGN (P.14)

This campaign is developed and funded by Kyowa Kirin



希少疾患の認知度向上をめざして

Real patients share their journeys with MF and SS

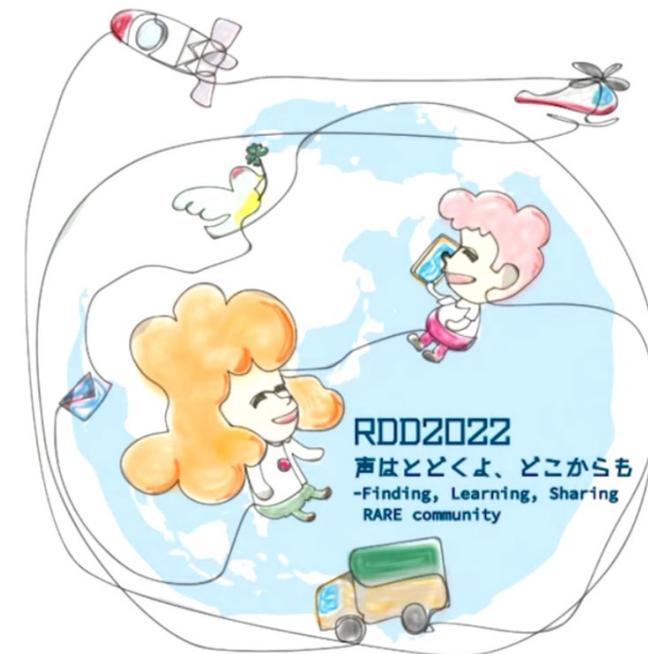
In these stories, real patients with mycosis fungoides (MF) or Sézary syndrome (SS), 2 forms of CTCL, share their journeys to diagnosis, experiences on treatment with POTELIGEO, and what motivates them to never give up.

Jeff's journey with MF

"It's easy to feel overwhelmed and give up. I'm grateful to my clinical care team, family, and friends for helping me to see a path forward, that there was hope."

- 2016: First symptoms appeared
- 2019: Diagnosed and began treatment for mycosis fungoides
- 2020: POTELIGEO treatment began

[Read Jeff's Story](#)



サステナブルな社会と事業活動の実現に向けた協和キリンの取り組み

多様な個性が輝くワンチーム

「人材」=「イノベーションの源泉」

- **人材=イノベーションの源泉**ととらえ、一人ひとりの能力を最大限引き出し、変革に挑み新しい価値を創造し続ける人と組織をつくる。
- 人材に関するマテリアリティである、「**ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン**」「**従業員の健康と安全**」「**人材ポートフォリオ**」「**企業文化**」にグローバルで取り組む。

人事ファンクションのありたい姿 “ミッション”

多様な人材

×

活躍できる
組織風土

→

Life-changingな
価値の実現

健康で多様な人材がLife-changingな
価値の実現を目指して活躍できるワンチーム

自律と変革
に挑む人材

多様性を
力にできる
組織

環境変化に
対応できる
デジタル基盤

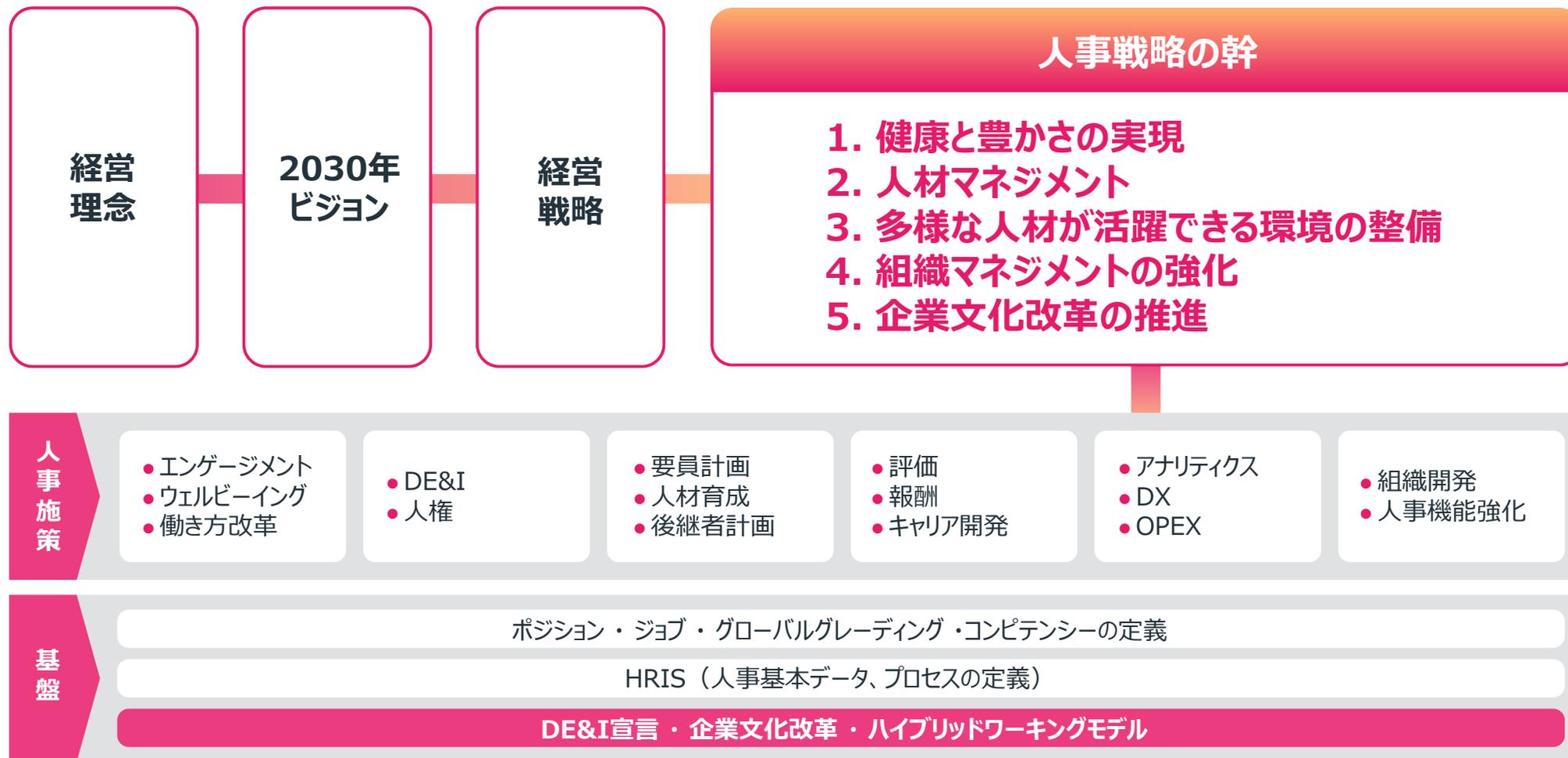
社会からの要請・社会環境変化への対応

人事ファンクションのありたい姿 “ビジョン”

「Global Talent Management Basics for 2021-2025」

- **ミッション、ビジョン、価値観、経営戦略に沿った人事施策**を展開する。
- **多様な人材**を採用し、その潜在能力を最大限に引き出す。
- **競争力ある処遇、公平な成長機会、健康経営の推進**により、従業員がワクワクして働ける環境を整える。
- 従業員が自律的に挑戦し壁を乗り越える、**新しい企業文化**を醸成する。
- 最先端のテクノロジーを駆使した**データドリブンHR**を実現する。

価値創造に貢献する人材作りと、経営戦略を推進する人事戦略



私たちのDE&I 宣言

協和キリンは、職場におけるダイバーシティ（多様性）・エクイティ（公平性）・インクルージョン（受容）を私たちの価値観の体現として受け入れ、プロアクティブに推進します。

Commitment to Life

ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョンを推進することで、私たち自身がより忠実に実世界を反映します。患者さんをすべての企業活動の中心に置き、そのニーズに対する感度を高めます

Innovation

私たちは、思考の多様性を大切にします。互いに新たなアイデアを共有しあい、傾聴し、革新的な価値を世界中の患者さんに届けることを努めます

Integrity

私たちは、すべての従業員が歓迎され、帰属意識を持ち、また、いかなる不公平な待遇も許容しない職場づくりを努めます

Teamwork/Wa

自分らしさが受容される企業文化の中で、私たちはともに成長し、互いを認め尊重し合いながら、協和キリングroup共通のビジョン達成を目指します

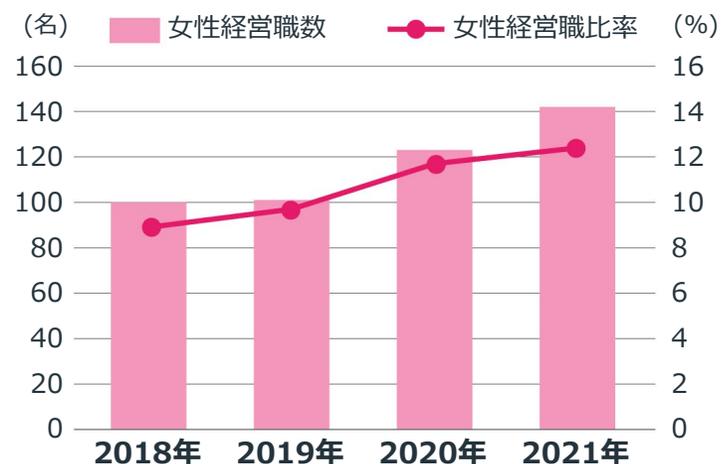


DE&Iの取り組み

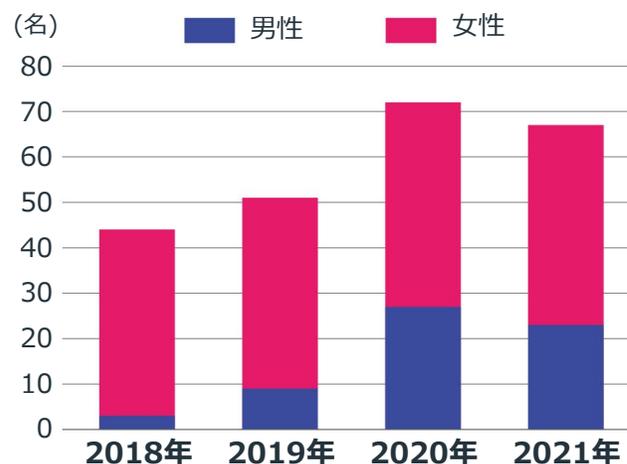
- One Kyowa Kirin体制における女性リーダーの確実な輩出を目指し、2021年度末で29%のグローバル女性リーダー比率を、2030年までに40%とする目標を設定。
- 日本においては、2025年末における女性経営職比率18%以上を目指す。
- エクイティ（公平）の実現に向け、2022年10月1日の法改正を先取りした「男性の育児休業」取得推奨に向けた規則・運用の改定、保育園入園サポートサービス、三島および高崎地区での企業内保育施設の設置などの環境整備も推進中。

【日本の取り組み実績】

女性経営職比率と人数の推移



育児休業取得者数推移



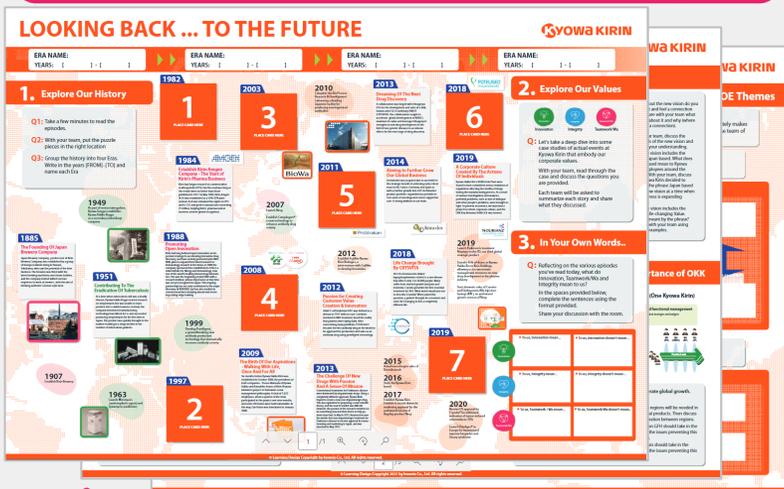
外部からの評価



企業文化改革のグローバル展開

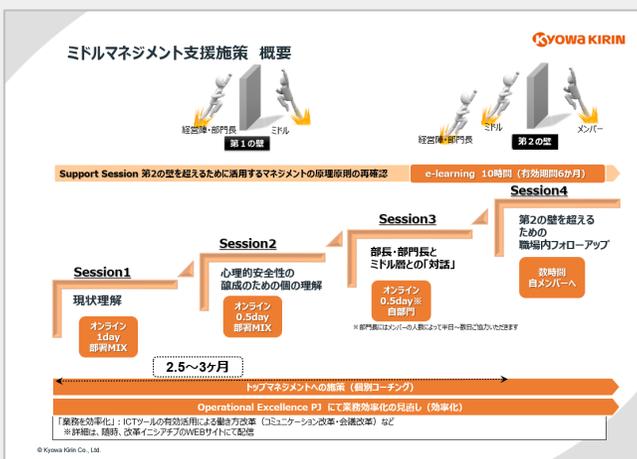
- 日本でスタートした企業文化改革「壁を乗り越える」の取り組みを、「KABEGOE」として各リージョンへ展開。
- 「One Kyowa Kirin Culture Workshop」を各リージョンで順次展開。
- 日本では企業文化改革のカギであるミドルマネジメントを対象とした研修を展開。
- 従来の「社長賞」を、価値観や「KABEGOE」を体現した取り組みを称える「Commitment to Life Award」として刷新し、グローバルで展開。

One Kyowa Kirin Culture Workshop



- トップリーダーセッション参加者：17名
- 従業員向けセッション参加者：
EMEA約670名、APAC約380名、NA約430名

ミドルマネジメント支援施策



- 参加者：約520名
- 開催回数：140回

Commitment to Life Award

Commitment to Life Award Ceremony

May 19, 2022

Commitment to Life Award Office



- 応募総数：70件
- Commitment to life award：1件
- KABEGOE award：2件
- CSV award：1件

世界中の患者さんにより一層の笑顔を

協和キリンのハイブリッドワーキングモデル

Key Principles (基本方針)

協和キリングループは新しい働き方として、オフィスワークとテレワークの「ハイブリッドワーキングモデル」を提唱します。

私たち一人ひとりが、業務の特性に合わせて自身の役割を果たすことを前提に、

個人やチームの生産性とウェルビーイングの向上のため、自ら働く場所（オフィスワーク/テレワーク）を選び、主体的に働き方をデザインします。

また、オフィスは主に従業員同士のつながりや巻き込み、Innovation、そして Teamwork/Waをもたらす共創の場と位置付けます。

Flexibility within a framework

（価値創造に向けた枠組みの中で柔軟に）

私たちが市場とお客様に選ばれ続けるために、各部門の業務特性に応じた働き方について組織内でよく話し合い、その上で一定の枠組みを定義します（例：在宅勤務の頻度や Face to Faceに適したアクティビティ等）。

Nothing that costs our well-being is worth it

（ウェルビーイングを第一の判断基準に）

Life-changingな価値を創造し、世界中の患者さんに笑顔を届けるためには、まずは私たち自身が健康であり、互いを支え合うことが欠かせません。協和キリンの新しい働き方を提唱するにあたり、常に従業員の心身の健康を最優先に考えます。

Employees are the architects of the new Model

（意思をもって自分たちの働き方をつくる）

私たち一人ひとりがライフスタイルや仕事の状況に合わせて、また生産性とウェルビーイングの最大化を目指し、上長と相談しながら自らの働き方をデザインします。



グローバルでの適所適材を実現する人材マネジメント

人事戦略の幹

1. 健康と豊かさの実現
2. 人材マネジメント
3. 多様な人材が活躍できる環境の整備
4. 組織マネジメントの強化
5. 企業文化改革の推進

課題

事業の成長に貢献できる人材の育成と活用
グローバル競争力のある人事基盤の整備

制度整備

- Global Remuneration Principle
- Global Grade
- Global Mobility Rule, Short Term Mobility Rule
- 経営職基幹人事制度改定の検討（日本）

育成

- Global Succession Planning
- Global Exchange Program
- キャリア開発フロー充実：キャリア開発シート×タレントレビューシート×タレントレビュー会議（日本）
- Leadership Program（APAC）

採用

- 新卒対象「My Careerシリーズ」（日本）
- キャリア採用＋オンボーディング施策（日本）



キャリア採用オンボーディング施策の一例
左：キャリア採用者情報サイト 右：キャリア採用オリエンテーションの様子

Global Engagement and Motivation Survey (GEMS)

- 社員一人ひとりの能力を最大限に引き出す重要な指標として、社員意識調査「Global Engagement and Motivation Survey (GEMS)」を用い、「社員エンゲージメント」と「社員を活かす環境」を経年でモニタリング。
- 2020年より「ダイバーシティ&インクルージョン」も指標に追加し、多様性を強みにできる組織を目指すことを明確に。
- 調査結果と施策を連動させ、PDCAサイクルを着実に回し、「健康で多様な人材がLife-changingな価値の実現を目指して活躍できるワンチーム」を目指す。

GEMS調査設計

【2021年調査対象者数・回答率】

- ・対象者数：5,880名
- ・回答者数：5,646名
- ・回答率：96%

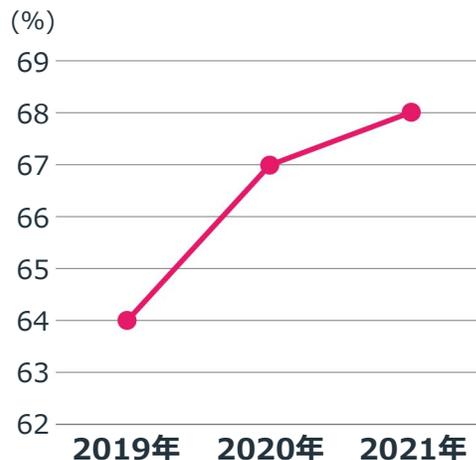
【設問カテゴリー】

社員エンゲージメント／戦略・方向性／リーダーシップ／品質・顧客志向／個人の尊重／成長の機会／報酬・福利厚生／社員を活かす環境／業績管理／権限・裁量／リソース／教育・研修／協力体制／業務プロセス／組織体制／経営理念・価値観／行動規範・コンプライアンス／期待される働き方／ダイバーシティ&インクルージョン／会社のクオリティ・カルチャー

【ベンチマークデータ】

世界企業平均、世界好業績企業平均、製薬企業平均、日本企業平均、地域・国別平均

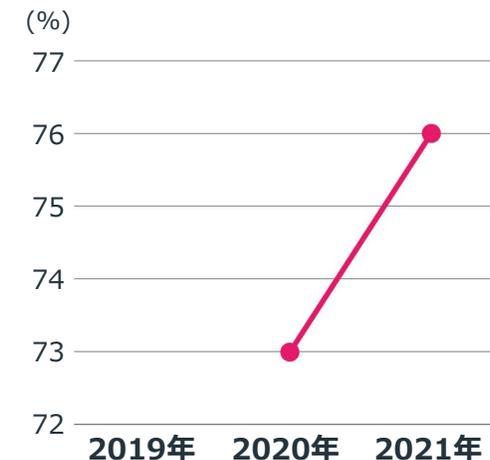
社員エンゲージメント



社員を活かす環境



ダイバーシティ&インクルージョン



サステナブルな社会と事業活動の実現に向けた協和キリンの取り組み

豊かな地球環境を未来世代に

環境マネジメントの方針と課題 ～地球環境への負荷の低減～

- 「協和キリングroup環境基本方針」に基づき、事業活動を展開
- 脱炭素社会の実現を目指し、次世代に引き継ぐ地球環境の保護を推進
- 「キリングroup環境ビジョン2050」に整合し、キリンホールディングスと連携

環境活動の全体像

気候変動の緩和と適応

- CO₂排出量削減
- 気候変動リスク評価と対応
- 情報開示



水資源管理

環境事故・法令違反防止

生物多様性



その他



廃棄物
ガバナンス

「社会的価値の提供」と「経済持続性」を両立し、企業価値を向上

「気候変動の緩和と適応」「水資源管理」を環境に関する中核的な課題と認識

気候変動取り組み方針と実績

- グローバル課題であるCO₂排出量削減への貢献、およびTCFD提言に対応した情報開示の進展
- CO₂排出量（Scope1, 2）削減：省エネ × 再生可能エネルギー（再エネ）の拡大 × エネルギー転換

2030年目標

CO₂排出量 ▲55%（2019年比）
 （キリングroup全体：CO₂排出量 ▲50%（2019年比））

取り組み 2030年まで

- ・ 設備投資を含む**省エネ**と**再エネ拡大**を中心にCO₂削減を推進
- ・ バリューチェーン全体のCO₂排出量（Scope3）削減に向けたパイロットスタディの開始、中長期戦略の検討

2040年目標

使用電力の**再エネ100%化**（RE100達成）

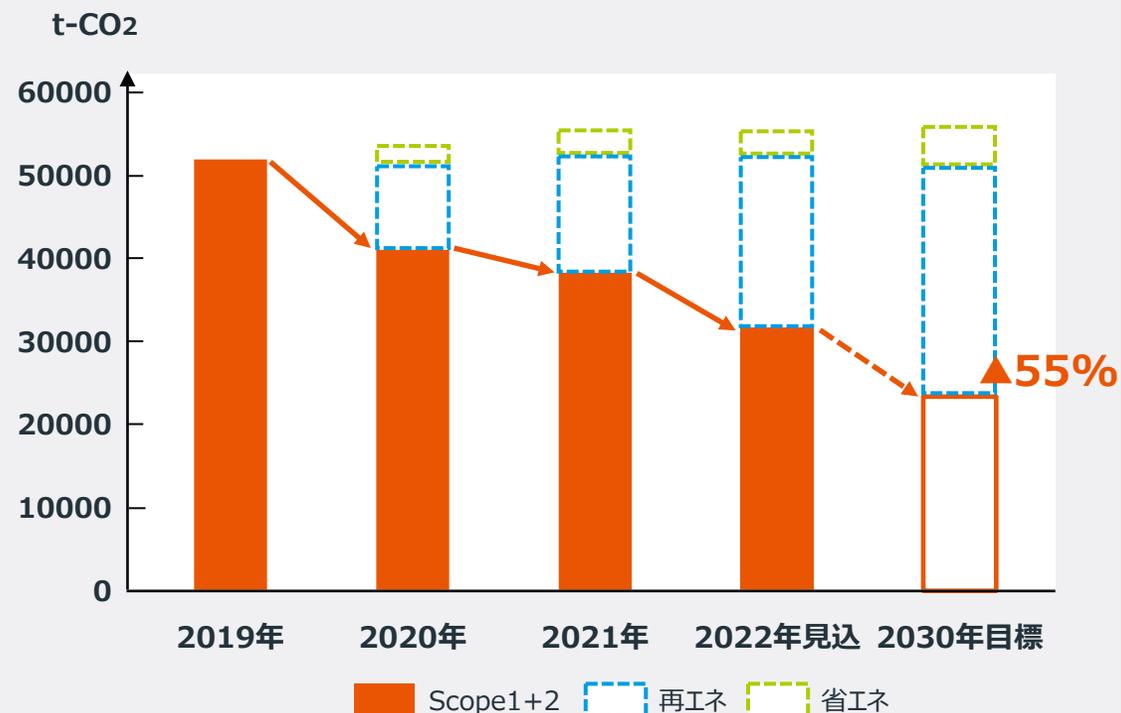
2050年目標

バリューチェーン全体の**CO₂排出量ネットゼロ**

取り組み 2030年~2050年

- ・ 省エネ・再エネ拡大に加え**エネルギー転換**を推進
- ・ キリングroup・業界等と連携したScope3削減施策の展開

CO₂排出量（Scope1, 2）削減目標に向けた推移



気候変動に関する情報開示

- TCFD賛同表明（2021年11月）
- 情報開示（ホームページ、有価証券報告書、アニュアルレポート（統合報告書））

気候変動に関するリスクと機会

ピンク：リスク ブルー：機会

シナリオ区分		インパクト評価を行った気候変動関連ドライバー	潜在的インパクト	対応による変化 (レジリエンス)
移行リスク	政策・法規制	カーボンプライシング（脱炭素、排出量取引制度）	小	-
		CO ₂ 排出規制の強化	微小	小
	人口・経済・地政学	新興国における人口の増加／経済のグローバル化	-	-
	社会	社会の価値観の変化	微小	-
物理的リスク	平均気温の上昇・ 降雨パターンの変化 (急性)	極端な気温上昇	小	小
		集中豪雨、台風、洪水の増加	大	微小
	平均気温の上昇・ 降雨パターンの変化 (慢性)	花粉症患者の変化	中	中
		空調負荷増加によるエネルギー消費増加	小	小

レジリエンス向上の対応

・ 2030年のCO₂排出量削減
目標の早期達成

・ 事業場の大規模自然災害
BCPの見直し
・ 設備自体の災害への対策

2030年のCO₂排出量削減目標の早期達成

- ロードマップに従い各種削減施策を展開し、年度目標を達成すると共に、2030年目標達成に向け確実に実績を積み上げる

CO₂排出量削減実績・予測 <2020年~2030年>

2022年時点でのロードマップ

項目	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
CO ₂ 排出削減率（2019年比）	▲22%	▲26%	▲42%	▲55%	▲54%	▲51%	→				▲58%
省エネ 設備投資・高効率機器への更新			高崎	高崎 宇部	高崎		積極的な設備投資を推進 →				
再エネ 拡大 太陽光発電・再エネ電力導入	高崎	本社	富士 宇部	高崎 宇部	TRP		KKCN	KKUSR			国内オフィス

TRP：東京リサーチパーク、KKCN：協和麒麟（中国）製薬有限公司、KKUSR：Kyowa Kirin USA Holdings, Inc. Research Division

主な施策

年度	事業場	施策
2020年	高崎工場	アクアプレミアム導入（医薬品製造業初、購入電力75%再エネ化）
2021年	本社	再エネ電力導入（購入電力100%再エネ化）
2022年	富士事業場	アクアプレミアム導入（購入電力100%再エネ化）
2023年	高崎工場	再エネ拡大予定（購入電力100%再エネ化）
	宇部工場	再エネ導入予定（購入電力100%再エネ化） オンサイトPPAモデルによる大規模太陽光発電設備の導入（現在建設中） 新事務所棟竣工（ZEB対応）
2024年	高崎工場	新バイオ医薬原薬製造棟竣工（太陽光発電パネル設置、排熱利用設備導入等）
	TRP	再エネ導入予定（購入電力100%再エネ化）



高崎工場

新バイオ医薬原薬製造棟
（太陽光発電パネル設置、
イメージ図）

宇部工場

PPA太陽光発電設備
（イメージ図）



事業場の大規模自然災害BCPの見直し、設備自体の災害への対策

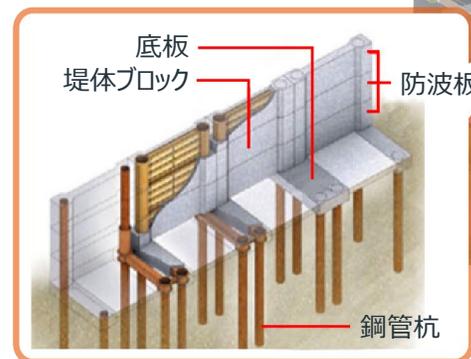
- 工場の敷地内への浸水等による生産活動への影響に対し、事業場毎の大規模自然災害BCPを見直し
- 水害に対し、浸水防止措置の実施
 - 生産に関する重要資産の地理的分散保管
 - 建物の防水化
 - 重要設備の高層・高所配置化
 - 防潮堤設置 など
- 今後、サプライチェーン全体における影響評価・対応も実施し、継続的にリスクの最小化を図る

主な施策

年度	事業場	施策
2021年	高崎工場 宇部工場	大規模自然災害BCP策定
2022年	高崎工場	新品質棟建設（建物の防水化、重要設備の高層・高所配置化）
2023年	宇部工場	防潮堤設置
2024年	高崎工場	新バイオ医薬原薬製造棟建設（重要設備の高層・高所配置化）

宇部工場

防潮堤設置
(イメージ図)



サステナブルな社会と事業活動の実現に向けた協和キリンの取り組み

価値創造を支える健全なガバナンス体制

改訂CGコード対応 ~さらなる透明性の担保~

- 独立社外取締役比率56% (5/9名)
- 「指名・報酬諮問委員会」における独立社外役員比率70% (7/10名)

コーポレートガバナンス体制図 (2022年3月25日現在)

社内 社外



改訂CGコード対応 ～多様性のある取締役会メンバー～



- 取締役・監査役のスキルマトリックスを開示
- グローバル経営経験を含む多様なスキル

	氏名	社外 独立	指名・報酬 諮問委員会	専門スキル							
				企業経営・ 事業戦略	グローバル ビジネス	財務・会計・金融	法律・行政・ コンプライアンス	人事・労務	ヘルスケア	R&D	生産・SCM
取締役	宮本 昌志		●	●	●		●		●	●	
	大澤 豊		●	●			●		●	●	●
	三箇山 俊文		●	●	●				●	●	
	南方 健志			●	●				●		●
	森田 朗 (取締役会議長)	●	●				●		●		
	芳賀 裕子	●	●	●	●				●		
	新井 純	●	委員長	●	●	●					
	小山田 隆	●	●	●	●	●		●			
	鈴木 善久	●	●	●	●					●	●
監査役	小松 浩			●	●	●			●		
	上野 正樹				●	●	●				
	桑田 啓二			●							●
	谷津 朋美	●	●			●	●				
	田村 真由美	●	●	●	●	●					

改訂CGコード対応 ~その他~

TCFD提言への賛同表明 (2021年11月)

→ ウェブサイトにてTCFD提言に基づく情報開示スタート

TCFD | TASK FORCE ON
CLIMATE-RELATED
FINANCIAL
DISCLOSURES



グローバルDE&I宣言 (2021年12月)

→ 2030年にグローバルリーダーポジションにおける女性比率40%

上場子会社としての適切なガバナンス

独立性の担保

- 「経営の独立性担保」「上場維持への合理的協力」
→統合契約書に明記
- M&A等の重要な意思決定
→当社単独で意思決定（事前の決議や承認は不要）
- 親会社貸付
→貸付ターム原則1か月、貸付金利は市場金利 + α
（安全かつ流動性の高い「余資運用」の位置づけ）

●親会社(支配株主)との重要な取引

- 特別利害関係者となる親会社出身取締役は審議・決議に不参加
- 必要に応じて、独立社外取締役から構成される「グループ会社間取引利益相反委員会」を設置し、公正な判断を実施
→少数株主保護とグループシナジー発揮の両立を目指す

少数株主の保護

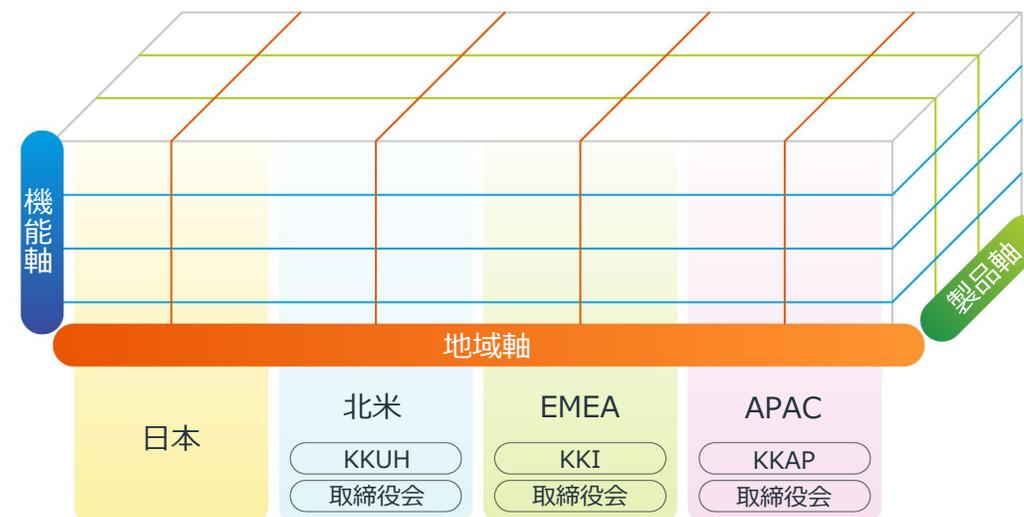
グローバル執行体制の強化

2019年4月よりリージョン軸とファンクション軸を組み合わせたマトリックス
マネジメント体制「One Kyowa Kirin」を始動

- 地域特有の課題とグローバルの課題に、適切かつ迅速に対応
- 各ファンクション業務の効率化とスピードアップ

2021年7月よりフランチャイズ(製品)軸を
追加し、執行機能をさらに強化

- 患者さんにもっとも近い視点を組み込み、
3軸の健全なコンフリクトにより
製品価値を最大化



One Kyowa Kirin Leadership



宮本昌志
Chief Executive Officer (CEO)
& Japan Region Head



大澤豊
Chief Compliance Officer
(CCO)



三箇山敏文
Chief International
Business Officer (CIBO)



山下武美
Chief Strategy Officer
(CSO)



川口元彦
Chief Financial Officer (CFO)
& Global Finance Head



Abdul Mullick
EMEA Region Head



Tan Boon Heon
Asia Pacific Region Head



Gary Zieziula
North America Region Head



曾根川寛
Japan Region Sales
& Marketing Head



板垣祥子
Global Corporate
Planning Head



須藤友浩
Global Product
Strategy Head



石丸弘一郎
Global Corporate Social
Responsibility Head

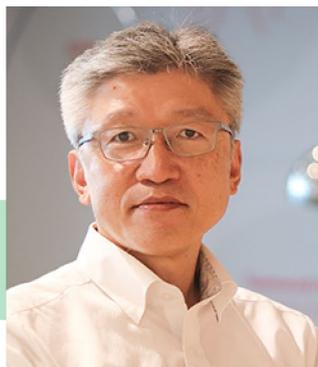


西川学
Global Legal & Intellectual
Property Head



Ian Duguid
Global Regulatory
Affairs Head

One Kyowa Kirin Leadership



鳥居義史
Global Research Head



Ernest Aycardi
Global Development Head



松下武史
Global Medical
Affairs Head



Jonathan Patroni
Global Quality
Assurance Head



日部慈安
Global Pharmaco-
vigilance Head



藏多敏之
Global Manufacturing Head



廣川正王
Global Supply Chain
Management Head



藤井泰男
Global Business
Development Head



吉田聡子
Global Corporate
Communications Head



山本晃三
Global Procurement Head



村田渉
Global Human
Resources Head



荒川絵美
Global General
Administration Head



廣瀬拓生
Global Information and
Communication Technology Head



柴田健志
Global Internal
Audit Head

リージョンの執行監督機能

- 海外のリージョン統括会社に取り締役会を設置
- それぞれ2名のグローバル医薬事業経験者を社外取締役として登用
- 2022年度より協和キリン社外取締役との直接コミュニケーションも実施



Francesco Granata
(GSK, Pharmacia,
Pfizer, Schering-Plough,
Biogen Idec)



David Ebsworth
(Bayer, Vifor, Galenica,
Verona, Synlab)



Olivier Daubry
(GSK, Celgene,
Sanofi)



Iris Kang
(Pfizer, AstraZeneca,
Schering-Plough, Bayer)



James Shannon
(Novartis, GSK,
Sterling Winthrop)



Paula Soteropoulos
(Genzyme, Moderna,
Akcea)



EMEA

Kyowa Kirin International plc



ASIA PACIFIC

Kyowa Kirin Asia Pacific Pte Ltd.



NORTH AMERICA

Kyowa Kirin US Holdings Inc.

Kyowa KIRIN