

# 「マルチステークホルダー方針」

当社は、企業経営において、株主にとどまらず、社員、取引先、顧客、債権者、地域社会をはじめとする多様なステークホルダーとの価値協創が重要となっていることを踏まえ、マルチステークホルダーとの適切な協働に取り組んでまいります。その上で、価値協創や生産性向上によって生み出された収益・成果について、マルチステークホルダーへの適切な分配を行うことが、賃金引上げのモメンタムの維持や経済の持続的発展につながるという観点から、社員への還元や取引先への配慮が重要であることを踏まえ、以下の取組を進めてまいります。

## 記

### 1. 従業員（社員）への還元

当社は、経営資源の成長分野への重点的な投入、社員の能力開発やスキル向上等を通じて、持続的な成長と生産性向上に取り組み、付加価値の最大化に注力します。その上で、生み出した収益・成果に基づいて、「賃金決定の大原則」に則り、自社の状況を踏まえた適切な方法による賃金の引上げを行うとともに、それ以外の総合的な処遇改善としても、社員のエンゲージメント向上や更なる生産性の向上に資するよう、教育訓練等を含む人材投資を中心に積極的に取り組むことを通じて、社員への持続的な還元を目指します。

#### （個別項目）

「サービス先端企業」として社会に新しい価値を提供していくためには、社員全員が持てる能力を全て発揮し充実感を得ることができる、働きがいのある活気にあふれた組織であり続ける必要があると考えています。そのために、社員一人ひとりの個性や強みに着目し、最大限の活躍ができるよう、人材の可視化・適材適所・成長支援を実現する人材戦略を推進しています。当社の多様な人事制度によって、安心して挑戦し続けられる環境を創るとともに、優秀な人材がワークライフバランスを充実させながら、より長く活躍し続けられる会社を目指しています。そのために、2022年9月に安心して挑戦し続けられる仕組み作りの一環で、年収に占める月例給与の比率を拡大する処遇改定、2023年4月に自らの意思で

早期にキャリアアップに挑戦できる昇格制度の改定を行っています。また、2022年11月には全社員を対象とした超過利益の一部を社員へ還元する決算賞与の制度を導入しております。この決算賞与の一部は株価連動報酬制度（ファントム・ストック）により支給することで、全社員の企業価値や経営参画に対する意識がより一層向上することで、持続的な企業成長に繋がると考えております。

当社の人材育成は一人ひとりの成長・キャリア自律にむけて、社員が期待される役割を理解し、自ら学ぶことを習慣化し、自律的に取り組むことをサポートしています。社員の意思で自らの課題に合った能力開発やキャリア形成のために必要な学びを選んで受講できる選択型研修を用意しています。その他、管理職を対象とした基礎知識、マネジメント、コミュニケーション、メンタルヘルス、ハラスメント等に関する研修などを実施しています。

## 2. 取引先への配慮

当社はパートナーシップ構築宣言の内容遵守に、引き続き、取り組んでまいります。

なお、パートナーシップ構築宣言のポータルサイトへの掲載が取りやめとなった場合、マルチステークホルダー方針の公表を自主的に取り下げます。

- ・ パートナーシップ構築宣言の登録日

【令和5年5月15日】

- ・ パートナーシップ構築宣言のURL

【 <https://www.biz-partnership.jp/declaration/29520-11-00-tokyo.pdf> 】

また、消費税の免税事業者との取引関係についても、政府が公表する免税事業者及びその取引先のインボイス制度への対応に関する考え方等を参照し、適切な関係の構築に取り組んでまいります。

これらの項目について、取組状況の確認を行いつつ、着実な取組を進めてまいります。

以上

令和7年3月31日

株式会社クレディセゾン

代表取締役（兼）社長執行役員 COO 水野 克己

法人名

役職・氏名（代表権を有する者）