

## 「マルチステークホルダー方針」

当社は、企業経営において、株主や投資家にとどまらず、従業員、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、持続的な企業価値向上や経済の発展につながるという観点から、従業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. 従業員への還元

当社は、強固な人員体制による顧客提供価値の創出が会社の発展並びに社会の持続的な成長に繋がるという考え方にに基づき、能力開発やスキルアップに向けた教育訓練等や働きやすい環境整備を通じた生産性向上に取り組んでいくことで付加価値の最大化を目指しております。その上で、生み出した収益・成果に基づいて、自社の状況に応じた適切な方法による賃金の引上げを実施するとともに、それ以外の総合的な処遇改善としても、従業員のエンゲージメント向上を含む人的資本強化施策へ積極的に取り組んでいくことで、従業員への持続的な還元を目指してまいります。

（個別項目）

具体的には、当社の将来を担う優秀な人財の確保に向けて 2023 年に初任給および若手従業員を対象とした賃金の引上げを行い、2026 年 4 月に入社する新入社員の初任給も再度引き上げることを公表しております。また、物価高騰に対応すべく会社全体での報酬水準引上げにも継続的に取り組んでおります。

教育訓練等については、新入社員研修の充実に加えて、1～3 年目の若手社員に対するフォローアップ研修、新任管理職研修や選抜メンバーによる次世代幹部育成研修などキャリア段階に応じたプログラムを通じて従業員の能力を最大化させる取り組みを実行しております。

働きやすい環境整備については、コロナ禍前の 2018 年よりコアタイムを設けない「スーパーフレックス制度」と「リモートワーク制度」を導入、希望者は 70 歳まで正社員として勤務できる「定年再雇用制度」や社内外の「副業兼業制度」等も通じた従業員の自己実現の支援に努めております。

#### 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

【2025 年 8 月 18 日】

・パートナーシップ構築宣言の URL

【<https://www.biz-partnership.jp/declaration/109973-19-00-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

2025 年 8 月 29 日

株式会社 USEN

法人の名称

代表取締役社長 貴船 靖彦

代表者の役職及び氏名