

## 「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、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、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、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、経営資源の成長分野への重点的な投入、従業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」にのっとり、当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、従業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、教育訓練等を中心に積極的に取り組むことを通じて、従業員への持続的な還元を目指します。

（個別項目）

具体的には、賃金の引上げについて、評価制度に基づく定期昇給に加えて、2023年4月、2024年4月、2025年4月に、主な事業部の正社員を対象として、3期連続で基本給のベースアップを実施しました。さらに、2025年5月に住宅手当について、支給額の増額および対象範囲の拡大を行いました。また、従業員の長期的な貢献を称えるため、新たな表彰制度として「10年勤続表彰制度」を導入しました。この制度では、勤続10年を迎えた正社員に対し、記念品や特別報奨を贈呈し、長期的なキャリア形成と定着を促進します。

さらに、生産性高く成果を出した正社員に対しては、貢献度合いに応じた様々なインセンティブや賞与を支給し、挑戦意欲とモチベーション向上につなげています。

教育訓練等について、従業員の成長機会を確保するため、入社者研修、役職就任者研修など階層別の研修体系を整備しています。加えて、部署ごとに定期的な合宿形式の研修を実施するなど、スキル向上とチーム力強化の両面から、継続的な能力開発を支援しています。

#### 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URL

【<https://www.biz-partnership.jp/declaration/126705-15-00-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

2026 年 2 月 13 日

株式会社 LAVA International

氏名又は名称

代表取締役社長 鷲見 貴彦

法人にあっては代表者の役職及び氏名