

## 「マルチステークホルダー方針」

キャタピラージャパンは、お客さま、株主、取引先、従業員、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、企業経営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

当社では、当社の企業戦略の実現、またお客さまがより良い、より持続可能な世界を構築していく上で、人財は重要な資産であると位置づけております。

誠実さ、卓越性、チームワーク、コミットメント、サスティナビリティといった従業員の行動における価値観は当社の戦略の基盤であり、その価値基準に則りながら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。ハイパフォーマンスなチームであり続けるためには、多様な人材が個々の力を最大限に活かせる環境の整備に加え、「Performance-Based Culture」の強化、自律的なキャリア開発意識の醸成、「Diversity&Inclusion」の推進等の各種施策に継続的に取り組んでいます。

これらの実現のため、賃金改善と配分については「Pay for Performance」の原則を維持しつつ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、全体的な底上げを行い、人材獲得から育成において適切な配分を行うよう人材への投資を進めております。特に人材育成においては、リーダーシップ育成研修・語学研修といった研修だけでなく、当社の「学び・教え合いながらお互いを高め合う文化」に基づき、社員が社内講師となって知識・経験を共有する研修も充実させます。

また、自律的なキャリア・能力開発に関する意識強化の観点から、昨今ではキャリア形成支援にも注力しており、上司・配下間での「1on1 ミーティング」を通じた将来に向けたキャリアと能力開発プランの策定や、幅広い視野でキャリアを考える機会としてジョブフェアの実施等の各種イベントも展開しています。

働き方の観点からも、個々の力を最大限に活かすことができるよう、リモートワークやコアレスフレックスタイム制度の整備、法を上回る水準での育児・介護と仕事の両立支援制度の環境整備、また病気と仕事の両立支援制度の導入など、多様な人材が活躍できる勤務形態の整備や福利厚生の実現に取り組んでいます。今後も、エンゲージメント向上に繋がるよう、人材投資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。

#### 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。

- ・パートナーシップ構築宣言の登録日【2022年9月23日】
- ・パートナーシップ構築宣言のURL【<https://www.biz-partnership.jp/declaration/17442-05-18-kanagawa.pdf>】

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

2024年2月14日

(2025年1月1日代表者変更による更新)

代表執行役員 豊浦 信海

役職・氏名（代表権を有する者）

キャタピラージャパン合同会社

法人名