

## 「マルチステークホルダー方針」

当社は、「お金を前へ。人生をもっと前へ。」という Mission の実現において、株主にとどまらず、従業員、取引先、ユーザー、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、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、教育訓練等を含む人材投資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。

具体的には、賃金の引上げについては、従業員の成長を後押しするとともに、市場の動きに沿った報酬制度の改定を行っております。2023年12月より、給与レンジの上方改定、全体として昇給率が上がる仕組みへの変更を実施します。

また、教育訓練等を含む具体的な人材戦略について社内外に発信していくために、『Talent Forward Strategy 2024』を作成、公開しています。『Talent Forward Strategy 2024』では人材戦略を当社の Mission, Vision の実現や、経営戦略の実現に欠かせない基礎ととらえ、広く社として取り組むべき課題を明確にしております。特に人材育成の観点では、将来のリーダー層を育成するための研修「Leadership Forward Program」や、マネージャーのメンバー育成力を高める「目標設定研修」「1on1研修」など、多くの研修制度を設け、従業員一人一人にあった教育体制の整備を進めております。

※人材戦略の詳細についてはこちらをご確認ください。

<https://corp.moneyforward.com/news/release/20231211-mf-press-1/>

#### 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/64062-07-00-tokyo.pdf】](https://www.biz-partnership.jp/declaration/64062-07-00-tokyo.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

令和6年12月16日

株式会社マネーフォワード 代表取締役社長 グループ CEO 辻 庸介