



DYJH

環境、社會、管治報告 2023/2024



DYNAM JAPAN HOLDINGS Co., Ltd.

(於日本註冊成立的有限公司)

股份代號：06889

指引比較表

二零二三／二零二四年環境、社會及管治（「ESG」）報告載有香港聯合交易所有限公司（「香港聯交所」）證券上市規則（「上市規則」）規定的資料。有關資料披露內容，請參閱表格所列頁次。

上市規則附錄C2

《環境、社會及管治報告指引》

主要項目	一般披露／指標		發佈頁面	
A. 環境				
A1：排放物	一般披露	有關廢氣及溫室氣體排放、向水及土地的排污、產生有害及無害廢棄物的政策	3, 14	
		遵守對發行人有重大影響的相關法律及法規	3, 14	
	指標	A1.1	排放物種類及相關排放數據	16
		A1.2	能源直接（範圍1）及間接（範圍2）溫室氣體排放量（以噸計算）及（如適用）密度（如以每產量單位、每項設施計算）	16
		A1.3	所產生有害廢棄物總量（以噸計算）及（如適用）密度（如以每產量單位、每項設施計算）	18
		A1.4	所產生無害廢棄物總量（以噸計算）及（如適用）密度（如以每產量單位、每項設施計算）	附註2
		A1.5	描述所訂立的排放量目標及為達到該等目標所採取的步驟	15 ~ 22
A1.6	描述處理有害及無害廢棄物的方法，及描述所訂立的減廢目標及為達到該等目標所採取的步驟	17 ~ 20, 22		
A2：使用資源	一般披露	有效使用資源（包括能源、水及其他原材料）的政策	3, 15, 17, 19, 21	
	指標	A2.1	按類型劃分的直接及／或間接能源（如電、煤氣或油）總耗量（以千個千瓦時計算）及密度（如以每產量單位、每項設施計算）	15, 16
		A2.2	總耗水量及密度（如以每產量單位、每項設施計算）	16
		A2.3	描述所訂立的能源使用效益目標及為達到該等目標所採取的步驟	15 ~ 22
		A2.4	描述求取適用水源上的任何問題，以及所訂立的用水效益目標及為達到該等目標所採取的步驟	16, 17
A2.5	製成品所用包裝材料的總量（以噸計算）及（如適用）參考每生產單位估量	附註2		
A3：環境及天然資源	一般披露	減低發行人對環境及天然資源造成重大影響的政策	3, 15, 17, 19, 21	
	指標	A3.1	描述業務活動對環境及天然資源的重大影響及已採取管理有關影響的行動	15, 16, 19, 20
A4：氣候變化	一般披露	識別及減輕已經影響及可能會對發行人產生影響的重大氣候相關事宜的政策	3, 15, 17, 19, 21	
	指標	A4.1	描述已經及可能會對發行人產生影響的重大氣候相關事宜，及應對行動	15 ~ 22
B. 社會				
B1：僱傭	一般披露	有關薪酬及解僱、招聘及晉升、工作時數、假期、平等機會、多元化、反歧視以及其他待遇及福利的政策	3, 29, 31	
		遵守對發行人有重大影響的相關法律及法規	3, 26	
	指標	B1.1	按性別、僱傭類別（如全職或兼職）、年齡組別及地區劃分的僱員總數	31, 32
B1.2		按性別、年齡組別及地區劃分的僱員流失率	附註2	
B2：健康與安全	一般披露	有關提供安全工作環境及保護僱員避免職業危害的政策	33	
		遵守對發行人有重大影響的相關法律及法規	33	
	指標	B2.1	過去三年（包括報告年度）各年與工作相關的死亡個案數量及比率	33, 34
		B2.2	因工傷損失的工作日數	34
B2.3	描述採納的職業健康與安全措施，以及相關執行及監察方法	33, 34		

主要項目	一般披露／指標		發佈頁面	
B3：發展及培訓	一般披露	有關提升僱員履行工作職責的知識及技能的政策。描述培訓活動	3, 25, 29, 30	
	指標	B3.1	按性別及僱員類別（如高級管理層、中級管理層）劃分的受訓僱員百分比	29, 30, 31
		B3.2	按性別及僱員類別劃分的每名僱員完成受訓平均時數	29, 30, 31
B4：勞工準則	一般披露	有關防止童工及強制勞工的政策	26	
		遵守對發行人有重大影響的相關法律及法規	26	
	指標	B4.1	描述審閱招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工	34
		B4.2	描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟	47, 48
B5：供應鏈管理	一般披露	管理供應鏈的環境及社會風險政策	3, 35	
	指標	B5.1	按地區劃分的供應商數目	附註2
		B5.2	描述有關聘用供應商的慣例，向其執行有關慣例的供應商數目、以及相關執行及監察方法	35, 36
		B5.3	描述用於識別供應鏈的環境及社會風險的慣例，以及相關執行及監察方法	35, 36
		B5.4	描述在選擇供應商時推動多用環保產品及服務的慣例，以及相關執行及監察方法	35, 36
B6：產品責任	一般披露	有關所提供產品及服務的健康與安全、廣告、標籤及私隱事宜以及補救方法的政策	26	
		遵守對發行人有重大影響的相關法律及法規	26	
	指標	B6.1	已售或已運送產品總數中因安全及健康理由而須回收的百分比	附註2
		B6.2	接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法	26
		B6.3	描述與遵守及保護知識產權有關的慣例	附註2
		B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序	附註2
		B6.5	描述消費者資料保障及私隱政策，以及相關執行及監察方法	26
B7：反貪污	一般披露	有關防止賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢的政策	48	
		遵守對發行人有重大影響的相關法律及法規	48	
	指標	B7.1	於報告期內對發行人或其僱員提出並已結案的貪污訴訟案件的數目及訴訟結果	48
		B7.2	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法	47, 48
		B7.3	描述向董事及僱員提供的反貪污培訓	24
B8：社區投資	一般披露	有關以社區參與來了解營運所在社區需要及確保其業務活動會考慮社區利益的政策	37	
	指標	B8.1	專注貢獻範疇（如教育、環境事宜、勞工需要、健康、文化、體育）	27, 37, 38
		B8.2	在專注範疇所動用資源（如金錢或時間）	37, 38

附註：

1. DYNAM JAPAN HOLDINGS Co., Ltd（「本公司」）及其附屬公司（統稱「本集團」或「我們」）充分意識到各種社會要求，包括防止以強制勞工及童工形式違反人權、污染全球環境等，以及國際規範和倡議，並遵守其經營所在國家及地區適用的相關法律及社會規範。本集團及日本業務夥伴並無違反企業道德的情況。

2. 我們將考慮根據各種情況，並考慮對社會及環境的風險以及對業務活動的影響程度，擴大資訊及統計數據的披露範圍。

本集團齊心協力 繼續迎接未來的 新挑戰

於二零一二年，Dynam Japan Holdings Co., Ltd.（下文統稱「DYJH」）於香港聯交所上市，現時作為企業實體於多方面營運本集團業務。DYJH的核心業務日式彈珠機業務方面，截至二零二四年三月，我們於全日本經營433間日式彈珠機遊戲館。全部日式彈珠機遊戲館均採用環保設計，致力節省能源及有效使用資源。例如，本集團選擇設立多間木造日式彈珠機遊戲館，此乃我們的特色之一，亦有助減少二氧化碳排放及清拆日式彈珠機遊戲館所產生工業廢棄物。

業務營運方面，DYJH與多名持份者建立良好關係，包括於各個日式彈珠機遊戲館服務顧客的員工、支持日式彈珠機遊戲館營運的夥伴公司、以及日式彈珠機遊戲館所在的當地社區成員。Dynam集團將該等持份者稱為受信任的夥伴。我們與持份者已建立深厚的信任，並已成為業務營運的基礎。此外，與受信任夥伴共同作出的努力不僅反映Dynam集團的視野：

「將日式彈珠機改革成人人均可輕易享受的日常娛樂」，同時為本集團的整體增長提供支持。

除營運日式彈珠機業務外，本集團包括多家聯屬公司，提供各類有關業務營運的支援服務、一家特殊附屬公司推廣聘用殘疾人士、其他公司從事飛機租賃業務以及海外業務相關營運。該等集團公司將繼續齊心協力繼續迎接未來的新挑戰，於未來百載建立信任及成就夢想。



指引比較表	01
緒言	03
編輯政策	04
有關 DYJH 集團	05 集團公司介紹 07 價值創造模式 09 ESG 推行體制 11 與受信任夥伴的連繫
於環保方面的努力	13 措施及目標(KPI) 15 應對氣候變化的措施／茨城縣稻敷市遊戲館所作努力 17 應對氣候變化的措施／於業務營運的能源消耗 19 實現循環社會的措施 21 綠色資訊科技所作努力
於社會方面的努力	23 措施及目標(KPI) 25 為顧客付出的努力／建立作為獨立個體生活所需整體能力 27 為顧客付出的努力／創造遊戲環境 29 為僱員付出的努力／人力資源發展系統 31 為僱員付出的努力／善用多元人力資源 33 為僱員付出的努力／工作環境／身心健康 35 為客戶付出的努力／私人品牌彈珠機／角子機 37 為當地社區付出的努力／作為社區基建一部分的活動 39 為股東及投資者付出的努力
企業管治	43 管治架構 45 風險管理 47 合規事宜

編輯的話

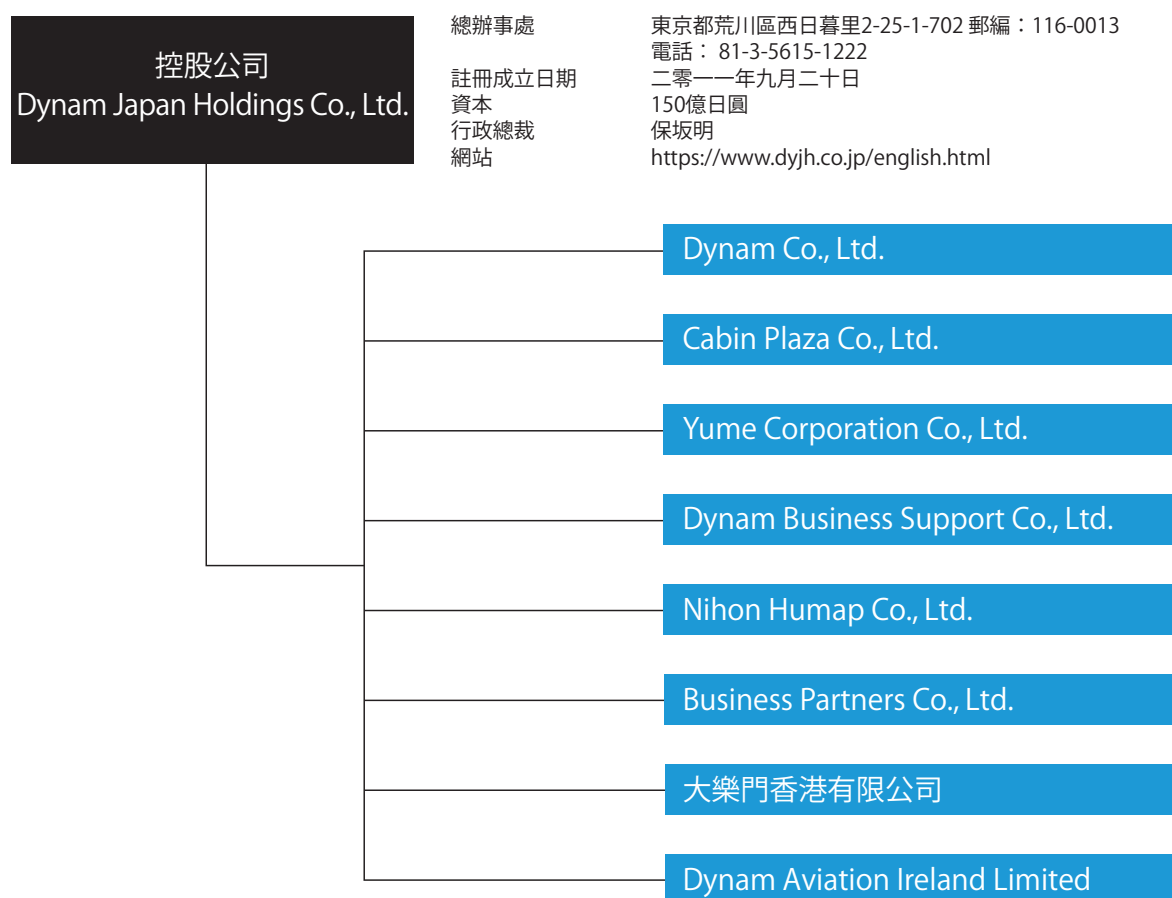
本集團每年根據香港聯交所環境、社會及管治報告指引刊發報告。我們在三方面向各個受信任夥伴報告：(1)應對環境風險的措施，如日式彈珠機遊戲館營運業務及其他業務所在地的氣候變動；(2)作為城市及社會基建一部分的日式彈珠機遊戲館之間的關係；及(3)經營業務的整個集團的企業管治。目的為使各個受信任夥伴理解我們的報告及策略。

對二零二四年報告進行編輯時，我們已全面考慮香港聯交所已於二零二三年四月根據環境、社會及管治規則就加強氣候變化的披露刊發諮詢文件，其後調整強制披露的時限並密切監察報告內容。

我們致力促進與受信任夥伴之間的理解，透過具透明度的披露資料進一步建立互信，並繼續透過反映彼等對本集團於管治方面的意見及反饋，持續提升企業價值。

Dynam Japan Holdings Co., Ltd.

本集團包括控股公司Dynam Japan Holdings Co., Ltd.、三家營運日式彈珠機遊戲館的公司（包括Dynam Co., Ltd.）及五家關連公司。按照價值相同的企業理念及五大管理政策，該等公司致力透過利用彼等的專業知識及協同效應為集團的整體發展作出貢獻。



Dynam Co., Ltd.



其為營運日式彈珠機遊戲館的公司，為本集團的主要部分。該公司於全日本營運397間日式彈珠機遊戲館。除經營日式彈珠機遊戲館讓客戶主要享受傳統日式彈珠機/角子機外，該公司亦設有另一類迎合客戶需要的遊戲館，客戶可於該處以較便宜的彈珠享受日式彈珠機。

Dynam Business Support Co., Ltd.



Dynam Business Support負責集團公司的人力資源及會計運作相關程序。該公司亦管理集團日式彈珠機遊戲館的合約及地主事宜。

Nihon Humap Co., Ltd.



Humap從事與日式彈珠機遊戲館密切相關的業務，例如於日式彈珠機遊戲館提供咖啡及清潔集團的日式彈珠機遊戲館，並經營毗連Dynam的日式彈珠機遊戲館的餐廳。該公司亦經營日式拉麵店等餐廳。

Cabin Plaza Co., Ltd.



Cabin Plaza於福島、山梨及三重縣以有別於Dynam的名稱合共營運5間日式彈珠機遊戲館。基於Dynam「將日式彈珠機改革成日常娛樂」的相同理念，該公司旨在於各個地區建立營運基地，改善日式彈珠機遊戲館從而成為顧客喜好。

Yume Corporation Co., Ltd.



Yume Corporation於二零一五年十一月成為DYJH的日式彈珠機遊戲館附屬公司並於全日本營運31間遊戲館，特別是「夢屋」(Yumeya)遊戲館。該公司自成立以來一直管理連鎖店，旨在使日式彈珠機遊戲館受當地社區愛戴。

Business Partners Co., Ltd.



Business Partners為DYJH的特殊附屬公司，為直接聘用殘疾人士而成立。該公司為辦公大樓提供清潔服務，銷售自有品牌的手袋。其目的為透過為殘疾人士提供積極參與的機會實現人人和諧共存的社會。

大樂門香港有限公司



大樂門香港為於香港成立的聯屬公司，用作投資、管理及發展DYJH集團以亞洲為中心的海外業務。該公司在顯著增長的亞洲市場發掘建立新業務的可能性並致力推廣新業務。

Dynam Aviation Ireland Limited



Dynam Aviation Ireland以愛爾蘭為基地，從事具有良好增長潛力的飛機租賃業務。該公司主要提供於市場上較普及的窄體飛機的經營租賃。

Dynam Japan Holdings 集團公司理念

一家公司要屹立不倒，必須時刻切實履行對其僱員、股東、財務機構、業務夥伴及其他權益持有人應盡的責任，同時要為客戶及當地社群提供支援及作出貢獻。這種企業理念代表一種不斷挑戰建立信任圈的精神，讓人們及機構匯聚力量，實現持久增長，成就夢想。我們在其企業理念中所用「百載」一詞含有長遠悠久之意，亦指未來。本集團謹此聲明，我們未來將繼續建立信任，成就夢想。

五大管理方針及三大行動綱領

- 顧客至上原則
- 資料披露
- 連鎖店管理
- 人力資源培訓
- 社會貢獻

1. 我們守法合規，待人以誠。
2. 我們行動果斷，重視團隊工作。
3. 我們確定現場實際情況，並以數值呈示。

企業行為憲章

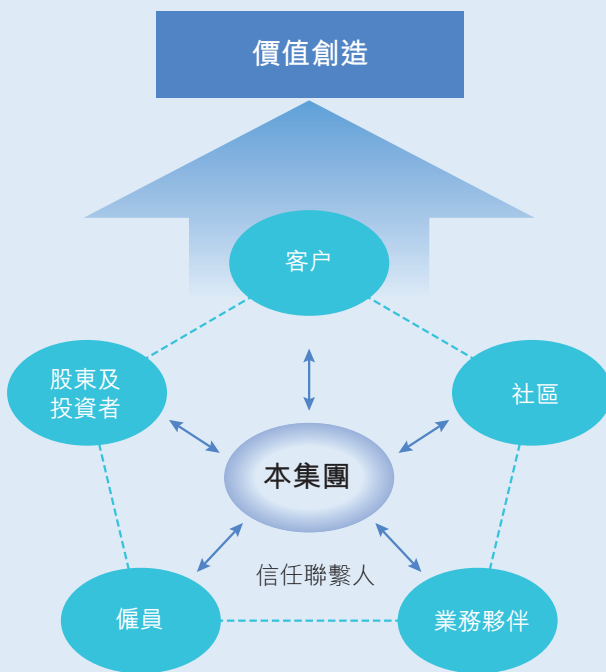
公司存在的主要理由是作為一間更強大及更大型的公司，可持續發展及為社會作出貢獻，符合其股東、經理、僱員、業務夥伴、金融機構及客戶對更美好未來的期望。我們認為該等持份者是信任聯繫人，通過我們的業務活動及夢想遠大建立牢固的信任關係，致力實現更美好未來。然而，信任亦很脆弱，稍不留神便會毀於一旦。為確保我們在不損害這份信任下繼續進行業務，本集團在內部監控中採用業務改進機制，並時刻找出及消除不當行為及違法違規等不利因素。全體僱員（包括外勤工人）應了解此目的，努力改進，並一直如此行事。通過該等行動，我們將能夠取得更佳業績，為社會作出更多貢獻。

作為區域基礎設施，我們將繼續提升公司價值，以滿足信任聯繫人的期望。

本集團旨在不斷提升其對所有信任聯繫人的價值，並成為該地區不可或缺的一部分。我們相信，這應該是我們作為地區基礎設施(主要是日式彈珠機遊戲館業務)的角色，我們將繼續提升企業價值。

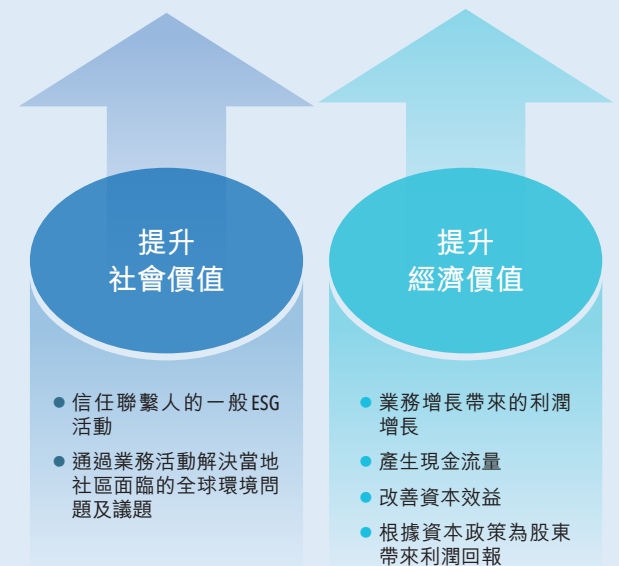
為所有信任聯繫人創造價值

本集團每日與其權益相關人士(稱為信任聯繫人)聯繫，並根據企業行為守則從事活動。此外，我們相信，滿足信任聯繫人的期望及解決當地社區的問題將令業務價值增加。為此，本集團全體員工將攜手合作，實現公司在環境(E)、社會(S)及管治(G)方面的可持續增長。



透過 ESG 提升社會及經濟價值

本集團旨在透過改善其社會及經濟價值以達致持續發展。

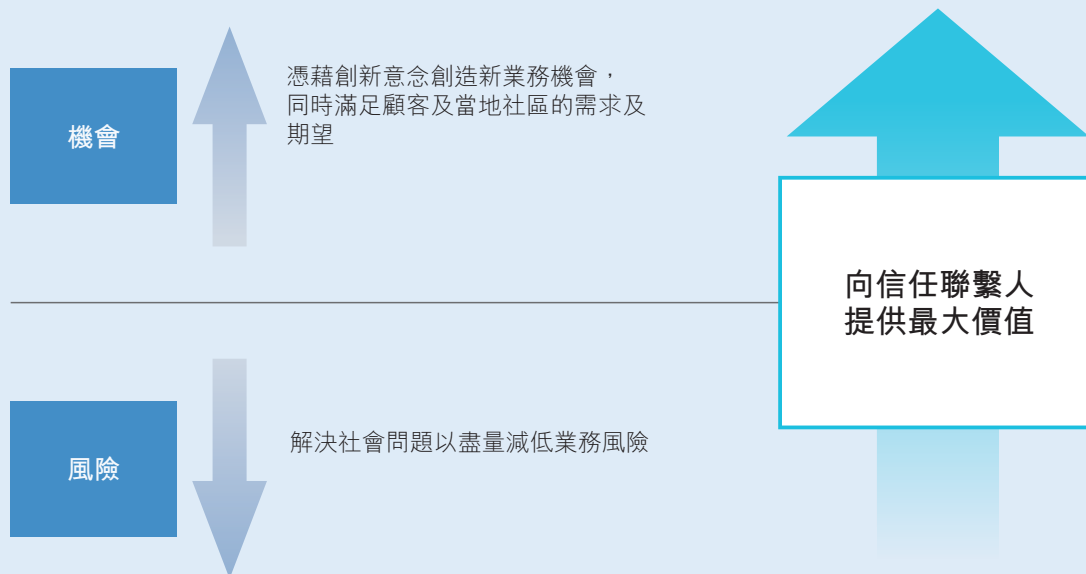


成為社區不可或缺的一分子

在經營日式彈珠機遊戲館時，我們不僅依賴到訪遊戲館的顧客，亦依賴所有信任聯繫人(如當地居民、業務夥伴及僱員)的支持。沒有當地社區的發展，本集團無法發展。因此，本集團旨在成為社區中不可或缺的一分子，並致力發展其業務及改善其企業價值，同時發展當地社區。

風險與機遇管理

為應對人口老化及其他社會問題，本集團提出多項措施，專注於日式彈珠機的健康裨益，並以具有通用設計的日式彈珠機遊戲館迎合廣泛顧客。此外，就「成癮問題」而言，我們已制定「二零五零年零成癮」目標，並作為行業領先者採取積極行動。我們正在識別該等風險及機遇，並適當管理該等風險及機遇。



我們將從環境(E)、社會(S)及管治(G)的角度建立穩健政策，為未來作出貢獻，同時透過可持續企業活動，為所有相信我們的人們創造價值。

ESG總監致辭

二零二三年五月COVID-19疫情於日本的分類由第2類降至第5類，我們的日常生活回復至疫情前的正常狀況。受COVID-19疫情嚴重影響的旅遊及食品行業透過各項具創造力的舉措克服艱難時期，現正逐漸恢復。然而，由於全球情況依然不明朗，我們必須密切注視全球趨勢。

儘管情況未明，惟本集團正積極改善以日式彈珠機業務為中心的集團業務活動的企業價值，時刻考慮ESG因素。環境方面，全球暖化引起的氣候變動正演變成全球的嚴重問題。本集團確認氣候變化為有待解決的重要事宜，並正考慮各項措施減低二氧化碳排放量及對環境的影響，盡可能於全日本的日式彈珠機遊戲館採取該等措施。此外，就社會舉措方面，我們繼續加強與客戶等受信任夥伴的合作，我們亦正在採取各種環境及社會措施，以提升我們作為本地基建一部分的價值。

此外，在管治方面，我們尋求透過開發適合我們業務的架構，在中長期達至健康、可持續增長及改善我們的企業價值，而董事已具體羅列管治政策。本集團致力使日式彈珠機於未來成為「日常娛樂」，透過其於ESG方面的努力實現可持續發展社會。

行政人員 水谷義之



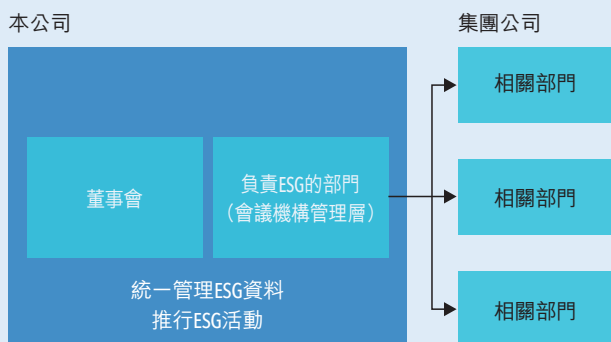
本集團理念及 ESG 方法

本集團將以「致力建立互信，成就夢想，百載不衰」為企業理念，推動 ESG 實現可持續發展。我們相信，推動 ESG 等於實現我們的企業理念。我們致力推動 ESG 活動，讓全體僱員齊心協力實現我們的企業理念，高度關注五大管理方針及三大行動綱領以及企業行為憲章。



本集團 ESG 推行架構

根據 ESG 基本政策，所有僱員均須在董事會（最高管理層決策者）的領導下，於本集團內推廣 ESG 活動。此外，為與我們的信任聯繫人*攜手為社會可持續發展作出貢獻，我們在一個以 ESG 部門為中心的會議機構討論及評估 ESG 活動。



* 在本 ESG 報告中，我們主要向客戶、當地社區、業務夥伴、僱員、股東及投資者（作為我們的信任聯繫人）披露資料。然而，信任聯繫人的範圍不限於該等範圍。我們認為這是一個包括涉及公司理念及企業行為準則（財務機構等）的廣泛概念，我們打算包括所有相關人士。

ESG 基本政策

1. 環境

我們深知環境問題是人類共同面臨的挑戰，旨在通過積極解決環境問題和關注氣候變化，與當地社會共存。此外，我們遵守環境相關法律及法規，並繼續實踐環境管理。

2. 為顧客

我們一直以顧客的角度提供產品及服務，事事以顧客為先。

3. 社區

我們旨在通過業務活動與社區合作共事。作為行業領先企業，我們的目標是通過與當地社區合作，成為有價值的企業，為地區社會發展作出貢獻。

4. 公平的業務常規

我們旨在與業務夥伴共同發展，建立就法律、社會及道德角度而言屬健全的關係。為實現此目標，我們訂立基本協議，持續改善供應鏈管理。

5. 人權

在僱用及對待員工方面，我們尊重基本人權及差異，並不會因國籍、性別、信仰、意識形態、身體外觀及其他事宜而有任何歧視。我們根據各僱員的能力、動力、品格、合規意識及對績效的貢獻等整體評核進行人事評估。

6. 勞工守則

我們優先考慮僱員發展，以運用僱員的集體力量。為擴大企業活動，我們遵守日本及海外有關僱傭及工時的法律及法規，務求令僱員可在安全健康的環境下工作。

7. 組織治理

我們盡力收集及記錄準確資料、披露有關資料及實行透明公平的管理。

我們致力透過披露資料及進行對話，進一步改善與信任聯繫人的信賴關係。

本集團聽取信任聯繫人的意見，並通過適當信息披露及對話，核實業務活動是否符合需求及期望，並於業務活動中反饋該等信息。我們相信，這種雙向溝通方式對整個集團的持續發展至關重要。



主要措施

- 根據以人為本的業務政策，我們內部分享與顧客面對面交流及透過諮詢櫃台獲得的顧客要求及意見。有關資料在我們如何創建日式彈珠機遊戲館時得以反映。

(更多資料請參閱第25至28頁)

- 當地居民邀請我們參與振興該區的活動時，我們作為當地社會的一分子進行合作、參與及交流。
- 我們繼續於受天災破壞的地區參與賑災活動。
- 我們透過贊助壁球錦標賽及其他活動支持體育推廣。

(更多資料請參閱第37至38頁)

- 我們將透過共同開發遊戲機及普通獎品，加強與業務夥伴之關係。我們的目標是透過提升日式彈珠機遊戲館作為娛樂空間的價值，加強與業務夥伴的價值鏈。

(更多資料請參閱第35至36頁)

- 為改善工作環境，我們透過調查及勞資雙方舉行會議，細心考慮僱員提供的意見，尋求改善工作環境的最佳方法。
- 我們採取實際行動，將體制提升至高於法律所規定的標準，並集中支援育兒及提升女性的職場地位。

(更多資料請參閱第29至34頁)

- 我們於業績簡報會及個別投資者關係會議中詳細解釋本集團的管理政策及策略。與會者如有任何提問，我們亦會盡力給予令人滿意的答覆。
- 在營運前線員工方面，我們透過到不同日式彈珠機遊戲館實習及舉辦體驗會，協助進一步瞭解我們的實力與競爭優勢。

(更多資料請參閱第39至40頁)

參與方式

- 於日式彈珠機遊戲館與顧客面對面交流
- 顧客諮詢櫃台

- 參與社區活動
- 僱員義工活動
- 支援災區
- 支持體育活動
- 防災協議

- 就各業務方案舉行會議
- 就共同開發（遊戲機及普通獎品）舉行會議
- 定期舉行會議交流信息
- 為業務夥伴舉辦簡介會

- 企業內網絡及內部通訊
- 為僱員舉辦培訓及簡介會
- 個人面談及自我評估
- 管理層與僱員（工會）舉行會議
- 企業道德諮詢
- 工作場地會議
- 僱員調查

- 舉行股東週年大會
- 舉行業績簡報會
- 舉行投資者關係會議
- 到不同日式彈珠機遊戲館實習及舉辦體驗會
- 進行調查



環境

本集團將全球環境問題導致的氣候變化、資源再利用及減少自然資源消耗視為人類共同面臨的問題，旨在通過業務活動減少對環境的影響。

具體而言，考慮到遊戲館的耗電至關重要，我們將披露耗電總量，並繼續努力減少用水及廢物產生。

我們深知履行環境的企業責任對本集團的持續發展至關重要，我們將遵守環境相關法律及法規，並致力改善環境管理。



本集團環境活動的措施及目標 (KPI)

減少溫室氣體排放

本集團在日本的433個遊戲館，均會繼續以將個別遊戲館的耗電量控制於上一年度的水平為目標經營。

減少溫室氣體排放

各遊戲館並無亦不會處理受政府法規規限的有害廢棄物。此外，各遊戲館將繼續致力根據3R原則進一步減少一般廢棄物的生量。

減少溫室氣體排放

我們致力確保各遊戲館設施及營運所需的水量不超過上一年度的水平。

應對氣候變化的措施／茨城縣稻敷市遊戲館所作努力	P15
應對氣候變化的措施／於業務營運的能源消耗	P17
實現循環社會的措施	P19
綠色資訊科技所作努力	P21

隨著本集團與本地社區共同成長，我們認為採取措施應對氣勢變化並於每間日式彈珠機遊戲館均採取努力至關重要。

本集團確認於全日本 433 間日式彈珠機遊戲館及包括總辦事處在內的所有基地採取措施應對氣候變化，及採取措施減低被視作導致溫室效應的二氧化碳等溫室氣體排放、節約用水及妥善管理能源消耗乃重要舉措。



與遊戲館負責人就環境措施進行訪談

我們正採取措施應對氣候變化，包括積極推出所需設施如利用天然資源及有效使用資源。

Dynam 店舖總經理
佐々木康夫

*截至二零二四年三月三十一日的聯屬人士

Q1 請告訴我們有關茨城稻敷館？

該遊戲館以東町館營運約 20 年。然而，由於該遊戲館的地基及大樓自二零一一年東日本大地震後嚴重受損，及後於二零二零年七月修復及重開，並於當時更名為茨城縣稻敷市遊戲館。儘管遊戲館位於茨城縣，惟其接近千葉縣邊界，許多來自千葉縣及鄰近地區的顧客光顧遊戲館。遊戲館有九名僱員，其中五名為女性。由於毗鄰遊戲館設有大型商業設施及綜合影院，預期將會帶來大量顧客，特別是星期六、星期日及公眾假期。

Q2 遊戲館採取何種措施應對氣候變化？

作為整個集團所採取行動的一部分，我們已於遊戲館範圍內安裝電動車充電站。電動車充電站於約 300 間 Dynam 日式彈珠機遊戲館安裝，其中兩個設於我們的店舖。我們獲得更多客戶反饋意見，而使用此設施的



6 千瓦電動車充電站

客戶數目逐漸增加。由於電動車仍未被廣泛使用，故難以在推出充電設施方面達成共識，此乃一項挑戰。本集團決定採取積極態度解決此問題。我們期望更多客戶定期使用該等充電設施。

Q3 遊戲館如何使用能源資源？

遊戲館重開為新遊戲館時已於屋頂安裝太陽能板開始利用天然能源。遊戲館內的日式彈珠機／角子機、空調及其他設備以太陽能驅動。我們理所當然會嘗試節省遊戲館內的電力及用水。於 Dynam，我們會分享個別遊戲館達至理想成效的例子，並據此編寫手冊讓其他遊戲館參考。由於我們的遊戲館能夠將電力消耗較上一年度平均減少至約 90%，我們在節約電源方面的成效被介紹為成功個案。



遊戲館屋頂的太陽能板



顯示資料以管理遊戲館屋頂的太陽能板所產生電力



茨城縣稻敷市遊戲館

茨城縣稻敷市遊戲館積極實施執行計劃並與當地社區密切溝通。其為在全國進行各項社會貢獻活動的Dynam店舖之一

Dynam管理規劃部
社區參與代表

戶田佳則

*截至二零二四年三月三十一日的聯屬人士



Q4 請告訴我們遊戲館利用停車位方面的舉措

隨著電動車充電站的設置，本集團目標為於所有日式彈珠機遊戲館安裝Eco Boxes，而我們已安裝該等Eco Boxes，不僅供遊戲館顧客，亦供鄰近住戶使用。Dynam的日式彈珠機遊戲館特點為擁

有大量停車位。利用安裝於大型停車位一角的Eco Boxes人數日益增加，以處理紙板及雜誌等住戶可循環再用廢棄物。本人相信，我們在資源使用效益方面為本地社區帶來貢獻。



安裝於停車位的資源回收箱

於全日本的日式彈珠機遊戲館、總辦事處及所有基地均實施節能措施

我們在日本各地的日式彈珠機遊戲館營業時段均開啟空調，讓顧客可舒適地享受日式彈珠機。由於空調所用電力能源被視為二氧化碳排放的主要來源之一，故本集團已於幾乎所有日式彈珠機遊戲館安裝節能空調系統。

設有空調控制設備的
遊戲館比例



根據三間營運日式彈珠機
遊戲館的附屬公司所得數據計算
(截至二零二四年二月底)

本集團透過減少用電量應對氣候變化所採取措施

我們明白，我們的核心業務—經營日式彈珠機遊戲館使用電力所產生的二氧化碳排放正影響全球環境，而我們透過推廣節能空調及照明系統，致力減少用電產生的間接溫室氣體排放(範圍2)。此外，本集團業務中並無天然氣或石油的直接能源消耗。

總耗電量



二氧化碳排放量

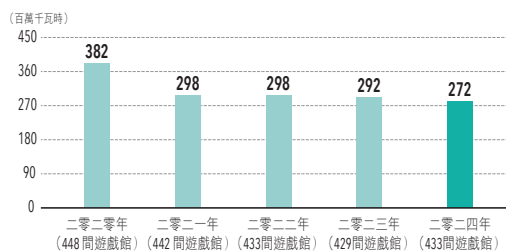


能源消耗率



上述數字乃根據向日本經濟產業省作出報告所用方法計算得出。按國內集團公司的業績計算(截至二零二四年三月底財政年度)。

總耗電量趨勢



用水僅供顧客飲用及日常使用

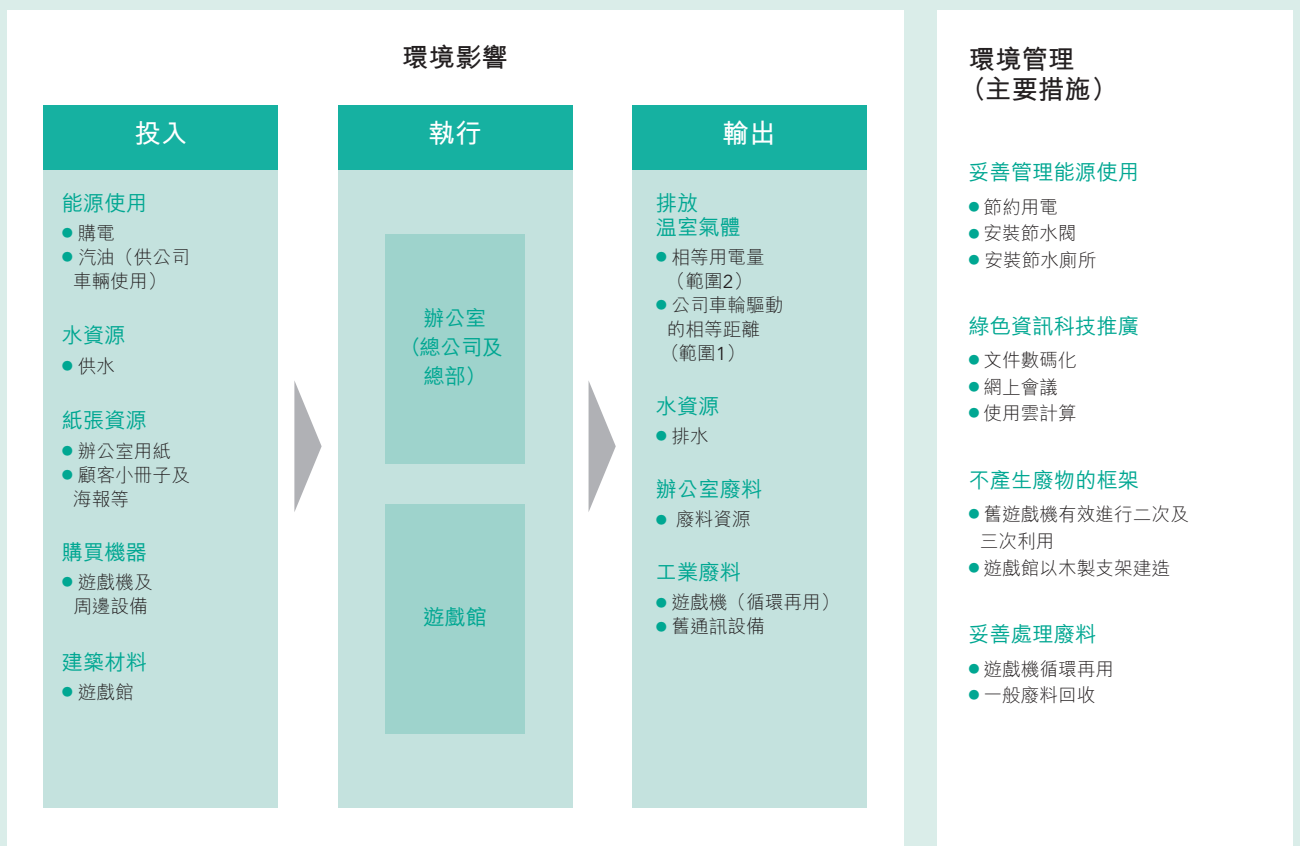
每間日式彈珠機遊戲館的用水僅限於顧客日常使用的飲用水及廁所水。我們努力通過安裝節水設備，減輕對環境的影響並妥善管理用水。此外，我們業務的用水採購並無任何問題。

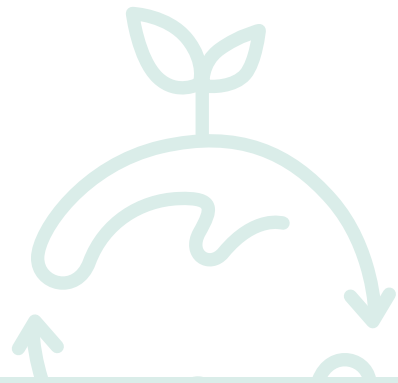
我們將減少因過度能源消耗而產生的二氧化碳排放，致力在減碳社會中經營業務。

由於經濟活動顯著發展及增長造成的過度能源消耗是全球環境問題的因素。本集團致力保護環境及減輕其負擔，以履行作為社會成員的責任，旨在自身減碳以遏制全球暖化。

日式彈珠機業務的氣候變化對策

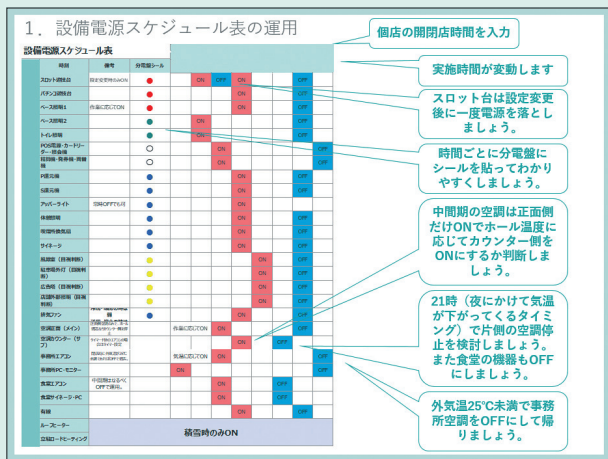
本集團的營運主要透過經營日式彈珠機遊戲館（為核心業務）排放二氧化碳，對全球環境造成的影響不小。因此，我們已分析本集團的環境影響及環境管理措施，如下表所示。





各遊戯館の適當能源管理

管理遊戯館設施的專門部門已制定最新的節電指引，以設定用電目標及全面管理進度。此外，我們利用能源管理系統的自動控制功能，實現高效用電管理。此外，本公司的僱員辦公室一直提高對室內照明及空調設備節能措施的意識，設定空調溫度及於不使用時關閉電子設備。



適當廢料處理

在本集團的日式彈珠機遊戯館中，遊戯館（包括顧客使用遊戯機的空間）不會產生或處置有害廢棄物。此外，將無害一般及工業廢料循環再用及回收後，我們根據法律及法規委託合資格承辦商處理。本集團與專門承包商合作計算每間遊戯館產生的廢物總量。

一般廢棄物	遊戯館	6,910噸
	其他業務場所	206噸
其他不可分解廢棄物等		543噸
		總計 7,659噸

我們致力減少二氧化碳排放，並透過建設專注於與周遭環境共存的木製日式彈珠機遊戲館，藉此營運與地勢和諧共存的日式彈珠機遊戲館

自第一代木製遊戲館於一九九四年建成以來，本集團營運日式彈珠機遊戲館的特色-木製日式彈珠機遊戲館已經演變成為現時第九代遊戲館。我們繼續採取考慮當地地勢和諧共存的遊戲館設計，以及在環保方面吸引注意的木製結構。

■ 木製遊戲館多店營運

本集團管理連鎖店。我們已標準化木製遊戲館的設計及建造，實現低成本建造，透過營運多間木製日式彈珠機遊戲館發揮規模經濟的優勢。截至二零二四年三月三十一日，我們有368間日式彈珠機遊戲館，本集團全部日式彈珠機遊戲館的85.0%包含木製建築。

包含木製建築的
遊戲館



根據三間營運日式
彈珠機遊戲館的
附屬公司的數據計算得出
(截至二零二四年三月底)

■ Dynam營運的木製日式彈珠機遊戲館

日式彈珠機遊戲館配置閃亮燈飾使其外觀更耀目。然而，我們的日式彈珠機遊戲館位於郊外較大地區，其特色為考慮周遭環境及地勢提供舒適設計。我們向當地住戶表示，我們維持最低限度的街燈作停車位照明。由於我們已向當地社區地主租用土地一段時間，與當地社區和諧共處為我們的首要考慮。

■ 配置溫暖木材的環保日式彈珠機遊戲館

過往的觀點為樹木一旦被砍伐後便不再吸收二氧化碳。然而，時至今日一般相信二氧化碳會儲存於木製建築內。本集團訂有政策積極使用木材興建日式彈珠機遊戲館以應付氣候變化。林野廳（Forestry Agency）推廣於一般房屋以外的非房屋類別（如倉庫及店舖）使用木材。

	木製房屋	鋼筋活動板房	鋼筋混凝土房屋
碳儲存量	22t-CO ₂	5.5t-CO ₂	5.9t-CO ₂

* t-CO₂:指噸二氧化碳

資料來源：大熊幹章(2003) Conservation of Global Environment and Wood Utilization, 全林協：54, 岡崎泰男·大熊幹章(1998), 木材工業Vol53, No.4: 161-163.

■ 專注於地點及質量選擇木材

大分縣日田市遊戲館位於大分縣日田市，乃一個林業興盛的城市，遊戲館利用日田市的本地木材建築，並在同一九州地區的鹿兒島一家公司將其加工成層壓木材。此外，愛媛縣四國中尾遊戲館使用日本農林規格 (JAS) 的結構構件建設。

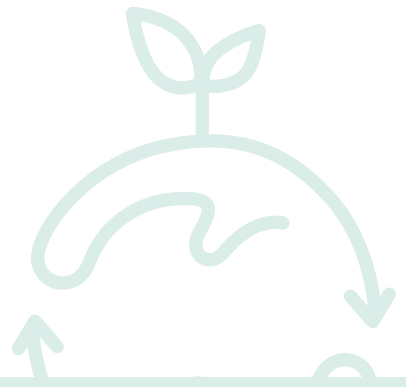


大分縣日田市遊戲館



愛媛縣四國中尾遊戲館

使用木材數量：98立方米
碳儲存量：79t-CO₂
相當於0.2公頃雪松種植園·7.9個網球場或155棵雪松樹儲存的二氧化碳量



■ 木材專用的內部設計

我們透過提供高天花板提供舒適空間，使空間感闊落及開揚，創造暢通無阻的環境，令所有人均可平靜地光臨遊戲館，並清除過多的裝飾及設施。



■ 開發低嘈音遊戲環境

我們正致力透過優化遊戲館聲量及減低聲音外漏從而改善遊戲館環境。已引入吸音物料及隔音牆，並已於全部遊戲館升級設備以將聲音控制於若干水平。我們關注遊戲館附近居民的生活環境，對空調壓縮機組和排氣系統進行隔音處理。



由左至右：遊戲館開發部 菊池一浩
遊戲館開發部總經理 白畑嘉明
遊戲館開發部 田中亨

妥善管理使用過的日式彈珠機／角子機

使用過的日式彈珠機／角子機作為工業廢料處理，我們有責任按日本法指定的程序管理該等機器。本集團訂有內部規則按法例管理廢棄物，並透過遊技機回收協會以及日本遊技機工業組合遊技機回收管理中心將可循環再用物料用作部件、物料或原材料。



■ 於集團日式彈珠機遊戲館之間重用日式彈珠機／角子機

本集團於全日本設有16間物流配送中心，各負責20至30間遊戲館。透過物流中心分享使用並重用該等機器藉以減少工業廢料。



我們的目標是透過管理營運效率及節約能源，在我們的總公司及日式彈珠機遊戲館推廣綠色資訊科技，實現低碳社會。

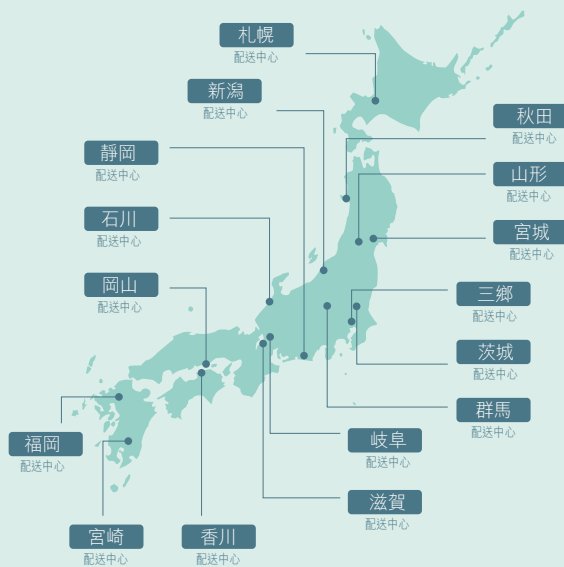
本集團正透過減少總公司及其所有日式彈珠機遊戲館僱員使用資訊及通訊設備的電力消耗，以減少其對全球環境的影響。此外，隨著遙距工作與工作方式改革的推進，以及作為減緩 COVID-19 傳播的方式，本集團積極融入雲計算服務，以推廣綠色資訊科技。

綠色資訊科技措施

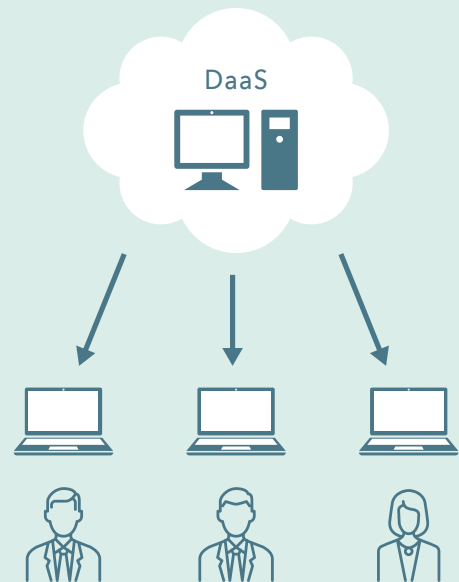
我們透過使用雲計算及其他方式，致力節約能源資訊科技設備。我們亦於辦公室及遊戲館引入節能照明及空調，並使用傳感器技術確保妥善管理電子設備。此外，我們正積極推廣綠色資訊科技，透過環保駕駛及引進燃油節約車，提高公司車輛的燃油效率；透過在全國範圍內使用 16 間配送中心，提高遊戲機的配送效率；以及將資訊科技應用於我們的遙距辦公、網絡會議、內部付款的電子審批及培訓計劃內部系統。

■ 減少使用公司伺服器

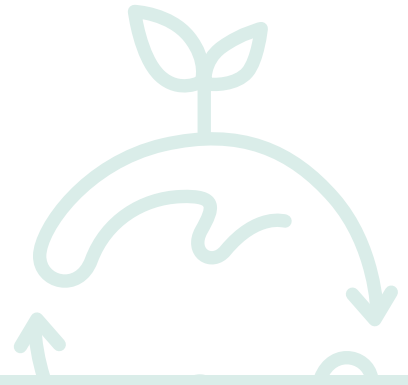
我們使用雲端桌面即服務(DaaS)進一步支持我們的減少電力消耗工作。DaaS提供從雲計算到虛擬桌面的獨立桌面環境，所需軟件可在整個網絡中使用。藉此，我們可減少伺服器上的負荷並減少電力消耗。



由 16 間配送中心組成的網絡遍佈日本



虛擬環境服務供應商



■ 推廣使用網上會議系統

當我們於不同地區工作的僱員舉行會議時，我們提倡使用網上會議系統。藉此，我們可以消除不同地區的信息不均衡傳播。此外，我們亦預期使用網上會議系統，可減少僱員使用公共交通工具以減少二氧化碳等溫室氣體排放。

■ 加速文件數碼化

本集團營運中使用的大部分文件已數碼化，我們旨在透過無紙化系統提高工作效率及降低成本。無紙化不僅有助檢索文件及資料，亦確保資料資產安全。同時，無紙化降低紙張、印刷及印刷設備維護成本以及相關環境影響。





社會

為追求日式彈珠機遊戲館業務的理想營運，本集團推廣多項以人為本的活動。此乃我們努力提升企業價值的一部分，不單只為我們一直放於首位的顧客著想，亦是從所有持份者的角度出發。我們一直致力透過精心設計的僱員培訓，提供全系列遊戲機並提供最高水平的客戶服務，以及實現舒適的遊戲館，並提升我們的「日常娛樂」概念，讓人們享受更歡愉的時光。



本集團在社會領域的努力關鍵績效指標

有關一般僱傭條件的努力

我們將進一步加強招聘及晉升、工作時數、平等就業機會、多元化及反歧視方面的努力，以增加僱員留任及減少流失率。

確保僱員健康及安全

我們將加強預防各遊戲館的職業意外，維持過去三年的零工傷死亡人數。

員工教育及培訓

隨著我們進入新人力資源發展計劃的實施階段，我們將進一步加強我們的培訓課程，以確保每名僱員能夠促進其職業發展。

遵守勞動相關法律法規

我們將繼續遵守法律及法規，確保本集團並無童工或強制勞工。我們亦會加強內部舉報制度，確保舉報人得到保護。

供應鏈管理

我們計劃優先考慮積極推行環保措施的供應商。

投訴回應

除回應各遊戲館客戶查詢外，我們將透過客戶服務櫃檯及其他方式進一步加強真誠回應，致力提升客戶滿意度。

反貪污培訓

我們每年為董事及全體僱員提供反貪污網上培訓。培訓乃基於本集團的企業行為憲章，並包括一般貪污行為，建立穩固的合規體制。

對當地社區的貢獻

透過善用我們的全國遊戲館網絡，我們將增加切合各地區特色的活動，同時繼續舉辦現有活動，促進當地社區的發展。

為顧客付出的努力／建立作為獨立個體生活所需整體能力	P25
為顧客付出的努力／創造遊戲環境	P27
為僱員付出的努力／人力資源發展系統	P29
為僱員付出的努力／善用多元人力資源	P31
為僱員付出的努力／工作環境／身心健康	P33
為客戶付出的努力／私人品牌彈珠機／角子機	P35
為當地社區付出的努力／作為社區基建一部分的活動	P37
為股東及投資者付出的努力	P39

我們旨在進一步提升客戶服務及銷售，以提高顧客滿意度及重複率，並創造舒適、安全及安心的娛樂場所。

我們旨在建立舒適的日式彈珠機遊戲館，配備受過良好教育的僱員，為客戶提供服務。基於讓客戶享受遊戲時間的理念，日式彈珠機成為日常娛樂的一種形式。我們正實施專注於人、僱員教育、改善及提升遊戲區的CS活動，並創造一個讓客戶安全及安心享受的環境。

■ 於店舖服務顧客的員工的聲音

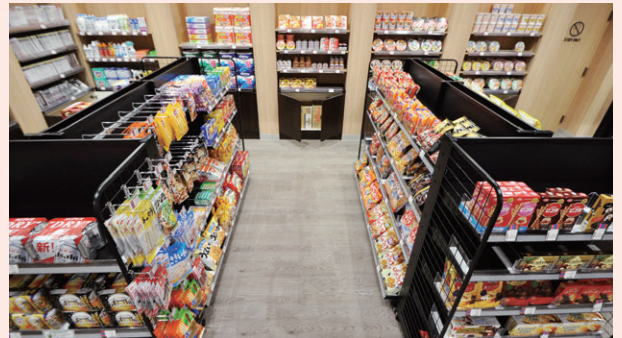
Dynam的關鍵字為「以人為本」。
我透過培訓及OJT獲得接待顧客的技能。



我在Dynam開始工作後，學習了以人為本的客戶服務理念。在Dynam，僱員完成一定的培訓期後便會被分配到實際遊戲館工作。儘管我們從外部講師及合格的資深員工中學習到我們課堂上的顧客服務細節，但每一位客戶均有獨特的個性，我們很多人都對如何提供實際的顧客服務感到擔憂。然而，本人認為，我最終從集團培訓與OJT相結合的培訓方式中很快地得到出乎意料的領悟。

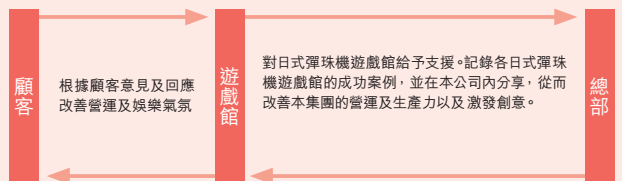
■ 貫徹客戶至上的原則「價格、質量及舒適」

基於我們於工作中獲得的意識及理念，每一位員工均時刻思考「價格、質量及舒適」，不忘客戶至上的原則，並將其應用於客戶服務。各遊戲館詳細組織改善項目。



■ 整合銷售現場及總部的工作

以人為本的銷售活動不僅於銷售現場完成，亦需要總公司的有效支持。例如，我們與銷售樓層的僱員合作，利用我們的內部網絡分享成功故事，並舉行各種比賽、學習會議及促銷活動。





遵守相關法律及法規

本集團支持及尊重國際勞工組織關於工作中基本原則和權利宣言所載的工作基本權利。我們的招聘程序及工作時數符合日本及海外勞工相關法律及法規。本集團並無童工或強制勞工。我們亦遵守日本有關我們所提供服務的健康與安全、廣告、標籤及私隱保護的相關法律及法規。

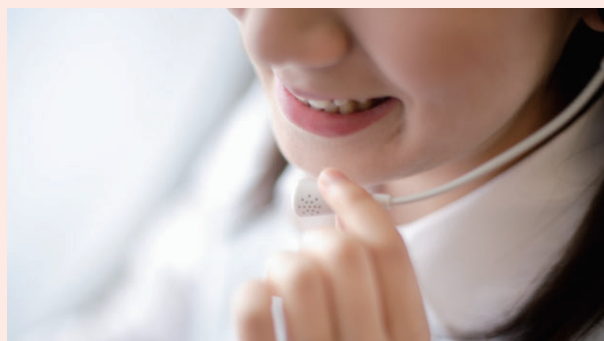
提升顧客滿意度 (CS)

本集團已積累提升顧客滿意度所需的知識。擁有一個讓很多僱員分享及實施此等知識的系統乃本集團獨特的優勢及核心能力。該系統一直是我們的增長來源，其積累為「人=僱員」創造的價值，其後加入日式彈珠機本身的內在價值。

■ 顧客服務櫃檯

由於我們致力改善我們的客戶服務，故客戶評價至關重要。除於每個地區直接聆聽客戶的意見外，我們亦設立了顧客服務台，透過電話、信函、電子郵件等方式聽取客戶的意見及訴求，以提升顧客滿意度。截至二零二四年三月三十一日止財政年度，我們合共回覆 1,876 項電話及電子郵件。當中 75% 為投訴，16% 為意見或

要求，其餘 9% 為問題及表揚。所有通訊的內容均已記錄在案，並與所有相關部門共享資料，以實施必要的改進及改革。本集團為所有僱員提供適當保護顧客資料及遵守私隱政策的培訓。該培訓對所有僱員而言屬強制性。



■ 舉辦比賽以達致業務增長

我們於日本各地舉辦日式彈珠機遊戲館公開比賽，以提升顧客服務及業務增長，並表揚表現優秀的店舖。有關受表揚店舖所採取的行動的資料會即時分享，並橫向拓展。

我們一直嘗試改善我們遊戲館的安全及舒適度，讓客戶可舒適地享受日式彈珠機作為日常娛樂的一種方式。

Dynam 亦致力防止日式彈珠機及日式角子機成癮。

本集團旨在改革日式彈珠機及日式角子機遊戲，成為每個人都可以安心享受的日常娛樂方式。為此，我們相信解決成癮的問題至關重要，而成癮問題乃社會的不穩定元素。

達致「二零五零年前日式彈珠機零成癮」

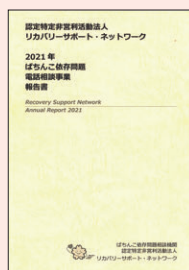
作為旨在透過其業務與當地居民共存的區域基礎設施，本集團視「預防日式彈珠機成癮」為重要議題。為此，我們將進一步推廣日常娛樂的理念，旨在於二零五零年前實現「零成癮」。我們相信此乃我們作為行業領先企業的使命，及我們將繼續推廣各種提高意識的活動。

其中一個具體例子為我們與協助有日式彈珠機遊戲成癮問題人士之指定非牟利機構 Recovery Support Network (「RSN」) 設立的「日式彈珠機依賴問題電話諮詢服務」合作。

RSN 的經專業培訓顧問提供免費電話諮詢及康復協助服務，以防止成癮問題惡化。日式彈珠機行業，包括 All-Japan Federation of Amusement Industry Cooperative Associations 已一直加強對 RSN 的支援系統作為其打擊賭博及其他形式成癮措施的一部分。本集團的三間日式彈珠機遊戲館公司向使命為尋找解決問題解決方案及支持活動的 RSN 提供支援及合作，以實現「二零五零年前日式彈珠機零成癮」。

■ 拓展於遍佈整個行業工作的活動

整個日式彈珠機行業均有責任解決成癮問題。因此，我們正進行遍佈整個行業的活動，透過適當的信息傳播方式，增進社會



的了解及合作。日式彈珠機遊戲館營運商聯合舉行有關成癮問題的研討會，以提高僱員的知識，適當回應客戶。

■ 解決成癮問題的內部系統

為了解日式彈珠機遊戲館的成癮問題及相關對策，我們已舉行由本集團管理層及相關部門參與的成癮問題對策研究小組。此外，我們已收到 RSN (作為顧問) 的專家意見。

■ 根據指引接觸客戶

我們正根據 Pachinko and Pachislot Industry 21st Century Association 頒佈的指南，在我們的公司內部及外部實施活動及傳播信息，以提醒客戶防止成癮。

- ① 透過廣告及傳單提高意識。展示常用的標語：「適度享受日式彈珠機及日式角子機。不讓自己成癮。」
- ② 在我們的遊戲館的海報及貼紙上張貼康復支援網絡的聯絡資料。
- ③ 引進自我評估計劃。
- ④ 提供值得信賴的日式彈珠機及日式角子機顧問。



提高意識的海報

■ 教育系統及提高意識的活動

我們定期舉辦講座及研討會，邀請外部專家進行內部教育，讓所有僱員均能正確地了解成癮的問題及其迫切性，並採取適當的措施。



致力改善及提升遊戲區

我們旨在將我們的日式彈珠機遊戲館的價值提升為娛樂空間，改善其軟件及硬件方面的價值，讓客戶可於我們的日式彈珠機遊戲館舒適地享受遊戲。

■ 主要實施的例子

• 統一遊戲館設計

我們所有的遊戲館均設有無障礙洗手間及可移動座椅，以致我們的機器可供乘坐輪椅的人士使用。

• 營造舒適的環境

使用隔音物料降低嘈音。安裝防風罩板及扶手。

• 提供休息空間

安裝休息空間。安裝漫畫角及區域資訊通告角。

• 豐富獎品

安排多種獎品。提供季度獎品。發展服務以供得獎者從目錄中挑選獎品。

• 營造清潔的遊戲環境

安裝空氣淨化系統令客戶可享受清新空氣。

建立客戶安全系統

■ 防止獨留孩童於車輛的措施

截至二零二四年三月三十一日止財政年度，獨留孩童於車輛的事件數目繼續為零，此乃由於徹底巡邏停車場、張貼警示海報及橫幅，並透過店內的公告進行呼籲。



推廣低投注額機器

推廣低成本遊戲機乃我們日常娛樂工作的支柱之一。低成本遊戲機旨在透過將彈珠使用費設定為1日圓及將獎牌使用費設定為10日圓以減少用戶的遊戲貨幣金額，使用戶毋須支付巨額成本即可享受遊戲。本集團一直先於其他公司推廣此項措施。



★1,2,3 按本集團三間日式彈珠機遊戲館營運商 (Dynam、Yume Corporation 及 Cabin Plaza) 計算

展望Dynam的未來， 我們正致力於人力資源發展。

Dynam人力資源發展部 僱員之間的對話

負責該部門的董事會成員和
負責實際運作的僱員就發展管理人員、
提升年輕僱員的技能以及
促進女性積極參與進行對話。



Dynam的總監 望月晴子



Dynam人力資源發展部 小麥崎彰

關於培育行政人員候選人

望月 我們自二零二一年起全面實行繼任計劃，迄今已培育10名行政人員。我們能夠通過篩選及評估程序持續獲得人才庫（一組行政人員候選人）。我們已不斷提高僱員的積極性，提供培訓與諮詢，從而獲取成果。

小麥崎 人力資源發展的關鍵績效指標為於二零二四年或之前晉升五名僱員，而我們已超越該目標。升任為行政人員的平均年度晉升率約為3%，然而，自推出繼任計劃以來，該比率已達到21.3%。

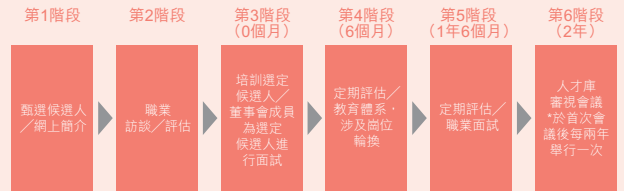
望月 我認為，我們為人才庫制定的標準是關鍵。根據我們所訂立的合理高標準選出的人才一直穩步晉升，故此我相信我們為人才庫制定了恰當的標準。此外，由於本公司經常進行組織架構變動，對部分人員而言屬合適時機。

小麥崎 儘管許多選定人員現為遊戲館經理，但我認為部分人員具備更遠大的目光。由於培訓課程體現候選人的素質，因此後續的發展計劃乃基於該等素質而進行。儘管我隸屬望月女士，但我認為我履行職責時充分考慮遊戲館經理的角度及我的管理角度。

望月 管理人員的發展應在整個集團內進行。我相信，僅由Dynam為有關人員實行的發展計劃有助將實施計劃推展至整個Dynam集

團，而計劃成果有助為整個集團營造團結精神。我認為，按此方式發展人力資源，善用人員技能以強化整個Dynam集團實屬理想。

小麥崎 我也相信，發展人力資源是非常重要的。有關人員將於10年或20年內領導集團公司，而並非僅專注於Dynam。我希望我們能夠將有遠見、有系統的人力資源發展計劃付諸實踐。



繼任計劃的流程

關於促進女性積極參與的舉措

望月 儘管我們已就多個項目進行內部討論並已於過往10年實行該等項目，我認為Dynam Nadeshiko Project（根據多元化及融合政策為推動女性積極參與而推出的項目）為已達成可貴成果的項目之一。

小麥崎 據悉在項目啟動後遇上不少困難。然而，該項目於十年前開



始奠定基礎並於過去數年開始取得成果，並開始獲得社會關注。

望月 沒錯。項目推出時，公司內部對該項目提出批評。作為第一組成員加入項目的15名女性成員之間存在分歧，但她們逐漸建立友誼並就女性面臨的福利問題(如育兒)展開深入交流。

小麥崎 五家經營日式彈珠機遊戲館的公司參與預防成癮研究小組，該小組由第五組成員策劃，並在項目過程中啟動。此外，第五組成員還發起了LGBTQ研究小組。

望月 本集團是行內最早研究有關議題的公司之一，並自二零一八年開始作出努力。因此，我們於二零二零年獲得了Pride Index(評估LGBTQ 相關工作的指數)最高級別金獎。我們努力不懈，邀請外部講師為董事會成員及集團行政人員提供培訓，獲得高度評價。

小麥崎 我們於二零二三年連續第四年獲得金獎。Nadeshiko Project 為公司創造了變革的機會，並取得了穩定的成果。

望月 該等舉措有助於提高女性僱員留任率，過去約為6%，現在已達36%。

小麥崎 為提高僱員留任率，男性及女性僱員均可參加由Nadeshiko Project 成員主辦的網絡研討會，期望男女員工學習體諒對方，從而提高工作效率。



Nadeshiko Project 成員主辦的網絡研討會

根據Dynam Nadeshiko Project中提出的建議實施和引入的人事系統

二零一四年	第一組成員	女性僱員圓桌會議/派發履歷
二零一五年	第二組成員	導師制度(支持女性僱員留任)
二零一六年	第三組成員	在家工作制度(為因護理/育兒而面對困難的人員而設)、制定人事程序公告
二零一七年	第四組成員	與Maruhan的聯合研究小組回歸制度
二零一八年	第五組成員	經營日式彈珠機遊戲館的公司聯合研究小組 LGBTQ研究小組 致力在Pride Index中贏得高評級 評估LGBT相關工作的指數
受COVID-19疫情影響，該項目於二零一九年至二零二一年暫停。		
二零二二年	第七組成員	關於無意識偏見的培訓
二零二三年	第八組成員	女性健康研討會

其他措施

小麥崎 本集團為僱員實施多項措施，於本財政年度，人生大學為所有集團公司僱員而設。人生大學計劃持續多年，我認為人生大學有助傳承企業文化及實現健康管理。

望月 健康管理不僅促進僱員健康，亦改善生產力、業績及僱員活力、組織活力及提升企業價值。就此而言，我認為生活大學是讓僱員團結一致的重要計劃。此外，我們鼓勵董事會成員參與連鎖店政策研討會。他們可於較後日期觀看線上研討會，故此參與率達100%。

小麥崎 我們亦實施多項措施以協助僱員自願發展事業，例如支持僱員獲取資格及提供內部實習機會。我們關注每名僱員的能力及動力，不斷發展成為一家知人善任的公司，讓僱員積極工作。

人生大學

■ 企業文化的傳承及個人發展

該計劃為一項獨有的教育計劃，傳揚本集團的企業文化，並與我們的新人力資源發展系統密切相關。來自不同年齡層、不同職級、不同部門的僱員閱讀、參與小組討論，並一同用餐及睡覺。我們向每一名僱員傳遞我們所發展的企業文化，並讓他們重新審閱企業理念和願景，讓企業文化植根僱員心中，同時讓僱員重新審視他們的身心健康。

我們以重視多元化的理念為基礎，創造一個人力資源多元化的環境，以展示其獨特的人才。

我們相信優質的人力資源為公司持續發展的最大資本及其競爭優勢的資源，因此，我們致力透過我們僱員的成長以改善我們的人力資源，並透過以人為本來創造價值。我們亦致力維持及改善合適的工作環境，使僱員能夠在健康的環境下工作。

平等就業機會及公平待遇

我們尊重人權並接受多元化的人力資源，不存在就業歧視，符合本公司行為守則所載的僱傭政策。截至二零二四年三月三十一日，本集團有12,492名僱員，包括各種人力資源，而不論國籍、性別、年齡、殘疾等。本集團已引進人事制度，該制度給予每位僱員公平機會，僅根據彼等設定的目標及實現的程度，攀上職業階梯。

關於支持僱員獲取資格

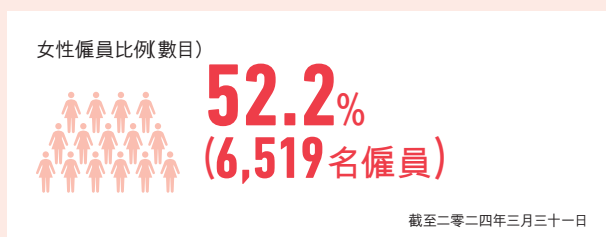
本集團提供各種培訓課程，如統計及營銷考試，以支持僱員的技能發展。各級僱員（從兼職僱員到遊戲館經理級別）均參加課程。

	管理人員		一般僱員	
	參與率	平均參與時數	參與率	平均參與時數
男性	36.6%	9.4小時	27.4%	16.0小時
女性	50.0%	8.0小時	55.0%	15.8小時

*二零二三年四月一日至二零二四年三月三十一日

促進女性參與

我們認為，促進女性在职場的參與為提升我們競爭力及企業價值的推動力。我們已設定目標，將我們聘用的女性應屆畢業生比例提高至約40%。為實現該目標，我們正改革我們的企業架構及僱員工作方式，以擴大女性積極參與職場的機會。



加強支援制度

我們已為女性僱員建立了師徒制度，該制度由資深女性僱員（導師）為大學畢業生僱員（學徒）提供心理及其他形式的支援。導師透過內部社交媒體系統、電子郵件及於不同地點舉行的社交活動，與學徒一起思考難以與其上級討論的問題並提供支持。此外，我們為須育兒的僱員推動較短的工作時間，鼓勵男女僱員放育兒假，並限制加班及深夜工作。

截至二零二四年三月三十一日，本集團共有12,492名僱員，當中有5,973名(47.8%)為男性而6,519名(52.2%)為女性。按僱傭類型劃分而言，正式員工有4,372人，而臨時員工有8,120人。按地區劃分而言，位於日本的僱員有12,379名，而位於其他地區的僱員有113名。

發展女性行政人員及管理人員

每間集團公司均正制定計劃，利用女性僱員的獨特優勢，協助女性僱員建立其事業。計劃不僅加強了女性僱員之間的聯繫，亦透過發揮其專業領域來推動女性僱員拓展其職業機會。

厚生勞動省認證的正面行動聲明

根據厚生勞動省推動婦女活動計劃的正面行動，Dynam及Yume Corporation已宣佈，彼等將改善工作環境、增加招聘女性、支持女性持續就業及增加女性管理職位的數目，並將積極採取措施解決男女之間的重大就業差距。

遵守「促進女性積極參與專業生活法案」及訂立目標

本集團已根據「促進女性積極參與專業生活法案」（以下簡稱「促進女性活動法」）制定並實施跟進行動計劃。



促進女性活動法行動方案

(計劃期間：二零二二年四月一日至二零二六年三月三十一日)

- (1) 目標： 人力資源人員將至少每半年到訪集團遊戲館一次，以檢查及改善工作環境。
- (2) 目標： 取用育兒假的女性僱員比例超過 90%，男性僱員比例超過 50%，僅取用一天育兒假的男性僱員比例為 40% 或以下。

■ 促進性別平等的公司認證及獎項

日本各地方政府已設立制度，確認在培訓制度、福利制度、工作與生活取得平衡及符合法律及法規方面擁有鼓勵男女僱員共同成長的工作環境的公司。Dynam 已獲五個地方政府頒發獎項，並已獲 13 個地方政府認證。我們將繼續努力，發揮僱員的能力，並不論性別地拓展彼等的機遇。



促進殘疾人士就業

不論有否出現任何缺陷，本集團的目標為實現一個讓殘疾人士與非殘疾人士一起生活並分享快樂與困難的社會。我們主要在我們特別的附屬公司 Business Partners Co., Ltd. (「Business Partners」) 聘用殘疾人士。例如我們協助清潔辦公室大樓以及製造及銷售 Tampopo no Oka 品牌的手工包裝。部分所得款項捐贈予 Special Olympics Nippon (SON)。

殘疾僱員數目 *1

 **240** 名僱員

*1 根據本集團於日本的數據計算 截至二零二四年三月三十一日

■ 經營為殘疾人士提供就業支援的機構「Asahi」

於二零一六年四月起，Business Partners 一直營運「Asahi」(一間為殘疾人士提供就業支援的機構) 根據殘疾人士的人生階段持續為其提供就業支援。



認識及支持 LGBTQ

Dynam 自二零二零年八月一日起引入同性伴侶制度。根據該制度，同性伴侶與合法婚姻制度一視同仁。此外，專家亦提供諮詢服務。

■ 連續第四年榮獲「PRIDE Index 2023」最高級別金獎

Dynam 連續第四年榮獲「PRIDE Index 2023」最高級別金獎，「PRIDE Index 2023」為自願組織「Working with Pride」所設立就公司及組織為達致 LG BTQ+ 所進行工作的評估指數。



我們的目標是創造一個關注身心健康的工作環境，確保每位僱員都能舒適地工作。

本集團支持及尊重國際勞工組織工作基本原則與權利宣言所載的工作基本權利。在此基礎上，我們遵守日本的勞工相關法律及法規，並已設立有關制度，以確保我們的企業組織參與其中以及每位僱員均可盡展所長。我們認為提升僱員滿意度及保持其身心健康為至關重要，致力營造舒適的工作環境。

工作與生活平衡及優化工作模式

本集團旨在成為一間讓僱員（不論性別）可在工作與婚姻、分娩、育兒及護理之間取得平衡的公司，從而實現工作與生活平衡。

■ 根據次世代育成支援對策推進法制定及實施行動計劃

- (1) 目標：鼓勵僱員於分娩時使用育兒假，並創造有利於僱員重回工作崗位的環境。
- (2) 目標：為僱員在懷孕、分娩及育兒期間營造舒適的工作環境。
- (3) 目標：創造鼓勵女性僱員擔任管理職位的環境。

取得厚生勞動省的Platinum Kurumin標誌，獲認可為支持育兒公司。

Dynam於早前取得Kurumin標誌後，取得最高標準的Platinum Kurumin標誌。



■ 提升工作與家庭生活平衡支援制度

除鼓勵僱員取得六天休假及紀念休假等外，本公司亦設有法律規定以外的工作與家庭生活平衡制度，適用於育有小學三年級以下子女的僱員，並設有護理休假制度，直至僱員子女完成小學六年級，以靈活使用縮短工時制度。

■ 管理工時以提高生產力

我們正透過檢討工作方式及實施初步方案，提高營運效率及減少工時，務求在指定時間內取得成果。透過監控僱員的工時及鼓勵

彼等改善工作，我們致力提高生產力、減少超時工作及避免無償超時工作。

■ 減少僱員工作量

為了減少僱員人手維修設備的數量，大部分店內設備均為免維修，讓僱員專注於高生產力的工作。

■ Dynam總部僱員工作方式改革

我們一直實行遠程工作系統，主要為在Dynam總部工作的僱員而設。我們正在實行不受工作地點或工作時間限制的新工作方式。

促進健康管理

Dynam已發表Dynam健康管理宣言，於三個範疇促進健康管理：肥胖控制、控煙及提升健康知識。

■ 全體僱員的健康管理

僱員須定期進行健康檢查。截至二零二四年三月三十一日止財政年度，健康檢查比例達92.9%，而我們的目標為達致100%的健康檢查比例。倘僱員的結果超出參考數值，將獲駐診職業健康人員提供生活方式改善指引。此外，我們正在實行一項活動以降低僱員的吸煙率。

■ 身心健康諮詢服務

我們設有Dynam集團諮詢辦公室，駐診醫護人員與外部專業機構合作提供健康諮詢，而EAP諮詢辦公室則專注於心理健康。此外，我們定期進行壓力測試。

Dynam 健康管理宣言

Dynam以「致力建立互信，鼓勵實現夢想，百載不衰」為企業理念，持續挑戰自我，打造一個理想的循環，以信任連繫人員與組織，發揮正能量、實現夢想及持續成長。

僱員是公司的動力，為本公司的重要資產，我們希望每一位僱員能提高健康意識，成就豐盛人生。我們明白到，創造一個讓僱員能夠取得工作與生活平衡，在保持身心健康的狀態下舒適地生活及工作的環境，不僅是本公司持續成長及發展的必要條件，亦是僱員及其家庭的需求。

我們將透過不同措施促進身心健康及改善工作環境，以支持僱員及其家庭，以實現多姿多采的100年人生。

此外，我們透過多項業務活動將日式彈珠機改造為可隨意享受的日常娛樂形式，作為當地基礎設施的一部分，我們將繼續向社會作出貢獻，使社區成員可享受健康豐富的休閒時間。

安全工作環境

為改善整個集團的工作環境安全，我們已制定本公司自身的安全及健康管理規定，並致力預防及減少職業事故。截至二零二四年三月三十一日止財政年度，概無因工作關係而死亡之事故。本財政年度，本集團的主要附屬公司Dynam共有117宗意外，當中87宗為工作相關，而30宗為交通意外。職業事故的休假日數為197日，而因交通意外的休假日數為185日，總數為382日。

■ 防止工作場所事故及工作過量的措施

僱員須提交工傷狀況報告，使我們能夠確認工傷事故狀況、分析成因與影響的關係，並將結果應用於未來預防措施。此外，為防止工時過長導致身心健康受損，我們監控工時及採取措施防止工作過量。



與僱員溝通

自日式彈珠機行業首個工會Dynam工會成立以來，我們持續與員工及管理層溝通。

■ 自我評估制度

正式僱員及指定工作地點的僱員每年進行自我評估，以確認其工作狀況及個人事宜。該制度為僱員提供思考職業發展規劃的機會，使本公

司瞭解僱員的個人狀況，以適當分配人力資源及培養人才。

■ 以僱員與管理層溝通為基礎，營造健康的工作環境

工會充當本公司與僱員之間對話的平台，以發展健康的工作環境，並定期舉行理事會會議。此外，本集團已成立工作環境改善委員會等小組委員會，以研究設立法律規定以外的制度、減少超時工作及促進使用有薪假期。

適當管理工時及發佈平均每月加班時間

Dynam致力透過管理至分鐘的工時及其他方式，妥善管理加班。我們亦發佈平均每月加班時間，鼓勵僱員減少加班。截至二零二四年三月三十一日止財政年度，全體Dynam僱員的平均每月加班時數為3.0小時。

[適當管理工時]

- 按分鐘管理工時
- 允許僱員在工作日結束前5分鐘下班
- 檢查加班與關閉電腦或僱員離開工作場所的時間之間的差異

[防止長工時的措施]

- 運用不同工時制度
- 透過重新安排工作檢討輪班
- 每週向部門經理發送提示
- 通過現場面談分析阻礙因素並實施改善措施

於聘用時，準僱員須提交可用於確認個人年齡及其他資料的正式證明，以及最新的教育機構畢業證書。為避免強制勞工，本公司設有舉報制度，讓受影響的僱員以及任何證人在公司內部報告事件。當收到舉報者報告時，我們會透過外聘專家(包括律師及人事部員工)進行調查，面談以確認事實。倘確認舉報的真實性，包括本公司董事在內的紀律委員會將決定將如何採取紀律處分。

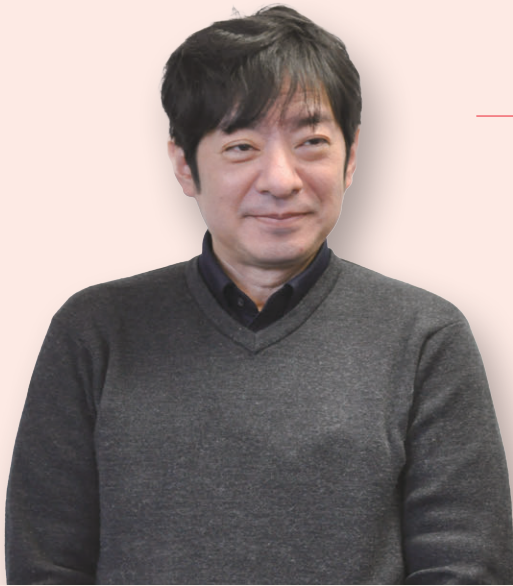
我們與客戶進行合法合規的公平交易，持續提升供應鏈管理水平。

本集團向外部客戶採購經營日式彈珠機遊戲館所需的日式彈珠機／日式角子機、周邊設備及普通獎品。由於日式彈珠機遊戲館的營運是一項全面的工作，不僅包括本集團，亦包括外部客戶，我們致力於透過符合法例及法規的公平交易及夥伴關係，與客戶共同發展價值鏈。

與負責採購的僱員訪談

*於二零二四年三月三十一日為本公司的聯屬人士。

我們促進與客戶的良好夥伴關係。我們經營日式彈珠機遊戲館旨在為整個行業注入動力，同時以創新意念計劃獎品。



Dynam遊戲館
營運部總經理 岡村 勇人



Dynam遊戲館
營運部採購代表 細井 勇左久

聯合採購（主要為供應商）已上軌道

岡村 本集團已建立聯合採購制度，為整個行業的未來作出貢獻。透過有關制度，我們採購品質不會變差的貨品（如為經營遊戲館而需要大量購入的貨品）及降低價格，改善顧客服務，甚至可為遊戲館的銷售作出一點貢獻。

細井 由於本集團在日本各地經營遊戲館，我們主要與能在日本各地送貨的供應商開展業務。由於在日本各地經營遊戲館必須使用衛生紙、濕毛巾及複印紙，我們提倡聯合採購該三項貨品。

以活動為重點挑選獎品

岡村 日式彈珠機遊戲館將他們希望提供的獎品告知我們。考慮到

他們的要求，我們每月討論活動及獎品，並在兩個月內交付，並計劃季節性物品和活動獎品。我們每月計劃約100件物品。

細井 我們要求遊戲館從我們計劃的物品中選擇他們想要的物品，讓我們為他們下達訂單。在制定活動時，我們提前設定主題，要求客戶盡可能提出多項適合主題的產品，並進行磋商。此外，我們透過考慮遊戲館及客戶的需求以及利潤率來選擇合適的活動。

岡村 我們期望活動注重季節性，例如賞櫻和燒烤。當提供有關活動獎品時，遊戲館應具有創意，在獎品區展示。

細井 我們進行各類研究以及時實施活動，有時會在當地產品展銷會上找到一些線索。我們預期結合日本某地受歡迎動漫及該地出產的食物而開發的產品將廣受歡迎，故此我們以此作為獎品，贏得顧客青睞。

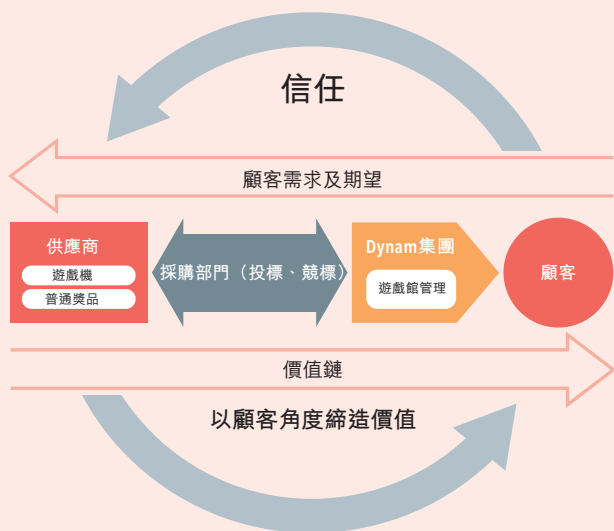


供應鏈管理

岡村 即使在與客戶簽訂合同前的計劃階段，本集團亦會在必要時與客戶簽訂保密協議，這同樣適用於諒解備忘錄。在選擇客戶時，我們以公平為先。我們每次與六至七家公司接洽，並要求他們提出建議。最近，越來越多客戶建議提供環保產品的製造商的产品，例如促進SDGs:可持續發展目標者。

細井 另一方面，每年發生一定數量的與獎品相關的糧食損失和浪費。我們在內部銷售損失及浪費的食物，或捐贈給部分設施和持續回應遊戲館收集有關產品的要求。此外，為向受能登半島地震影響的地區提供支持，我們選擇位於北陸地區的公司的產品，並於二零二四年三月中旬開始貢獻提供該等產品作為獎品而賺取的部分利潤。

供應鏈管理概念圖



開發及部署私人品牌(PB)遊戲機

Dynam正與遊戲機公司根據累計遊戲數據開發私人品牌遊戲機。Dynam的私人品牌遊戲機乃設計為讓顧客以小額金錢享受片刻日式彈珠機的樂趣。該等遊戲機名為「Goraku」（娛樂），指本公司致力為顧客提供日常娛樂。於二零二三年四月一日至二零二四年三月三十一日期間開發的主要私人品牌遊戲機如下所示。該等遊戲機屬原創，具有我們獨家開發的可玩性和規格。

■ Dynam原創遊戲機系列第4號「PA Mankai Ranman GO」

引入日期：
二零二三年十月二日



■ 與經營日式彈珠機遊戲館的公司共同開發的私人品牌遊戲機

「PA Lupin the Third THE FIRST -Fujiko 89 ver.」

Introduction date:
引入日期：
二零二四年二月十九日



©Monkey Punch / 2019
"Lupin the Third"
Production Committee

■ Dynam原創遊戲機系列第5號

「PA Mankai Mukashibanashi Tenmade Todoke 100 ver. GO」

引入日期：
二零二三年三月四日



我們務求成為放鬆及互助的場所，同時作為社區基礎設施的一部分，緊貼城鎮及居民

本集團提倡日式彈珠機遊戲館與周邊環境共存的理念。我們相信，本集團的發展離不開周邊社區的發展。為此，我們一直將日式彈珠機轉型為當地基礎設施，使日式彈珠機成為人人可以安心享受的日常娛樂，而我們一直致力為城鎮提供放鬆及互助的場所。我們將繼續作為社區基礎設施的一部分，力求與社區中的所有居民和諧共存。

成為社區所需的日常娛樂

透過經營我們的核心業務日式彈珠機遊戲館，本集團提供日常娛樂的社會價值。在日本娛樂行業，設施傾向集中於大城市地區，因此鄉郊地區的日式彈珠機遊戲館擔當重要角色。本集團已採納鄉郊策略作為其連鎖店管理的一部分，使其能夠在日本開設新遊戲館，而不會側重於日本任何特定地區。

■ 長者自主支援措施

作為日式彈珠機遊戲館營運商，我們已開始從長者福利的角度應對當地社區的需求，原因是日本大部分地區的人口老化。本集團致力透過日式彈珠機支持長者的身心健康。

於護理設施舉辦日式彈珠機體驗活動

作為社會貢獻活動的一部分，Dynam一直推廣長者使用 Torepachi!。Torepachi!是由豐丸產業株式會社開發的專用遊戲機。近日，日式彈珠機已獲證實可有效預防及治療腦退化，在玩樂的同時可進行訓練。由於該機器深受用家及員工歡迎，我們將繼續透過日式彈珠機提供娛樂，並於周邊地區的護理設施舉行體驗活動，作為我們對當地社區的貢獻。



促進地區就業

我們相信，透過於日本多個地區開設新遊戲館創造就業機會，以及為當地居民的穩定生活作出貢獻，是本集團所擔當的重要角色。

■ 有限工作地點的僱員

本集團已制定計劃，以招聘遊戲館僱員為有限工作地點的僱員。此系統允許在遊戲館所在地區聘用的僱員無需搬遷便可出勤。

■ 延長長者就業

於二零一六年八月，員工的僱傭年齡由65歲延長至70歲，而工作延長計劃的最高年齡則延長至75歲，務求透過社會參與創建一個長者能夠滿足地生活的社區。員工擔任不同職位，包括遊戲館員工、停車場管理人員及文書工作。

透過社區活動建立互信關係

我們促進與當地居民的溝通，持續進行惠及該區的活動，著重與當地社區合作協調。

透過向社區捐贈及貢獻提供經濟支援

本集團以捐贈及財務貢獻形式向其日式彈珠機遊戲館營運所在地區的當地政府及慈善組織提供經濟援助以及贊助體育活動。

社會支出



83 百萬日圓

截至二零二四年三月三十一日止年度



作為當地基礎設施

作為當地基礎設施不可或缺的一部分，我們將繼續進行業務活動，透過提供人力及財務支援，使本集團於日本各地的日式彈珠機遊戲館始終為當地社區作出貢獻。

■ 災害對策及支持受影響地區重建

日本各地區正面臨提前備災及災後快速恢復的挑戰。本集團在日本多個地區經營遊戲館，作為其社區活動的一部分，我們必須支持受災害影響地區重建。根據過往的自然災害經驗，我們迅速提供協助，集中物資支援、義工活動及捐款，並長期參與該等活動。

■ 與地方政府訂立「防災協議」

為確保當地居民的安全，我們一直努力訂立防災協議，以便在發生災害時，我們的部分停車場可用作社區疏散場所。截至二零二四年三月，240間遊戲館已與日本各市訂立該等協議。我們將調配遊戲館作為疏散中心及提供飲品、食物、毛毯等物資，並於有需要時提供電力。此外，我們的若干遊戲館的樓宇及物業可臨時用作義工中心或消防員及自衛隊等等的災害應變基地，其停車位可供用作臨時直升機場等用途。我們旨在透過該等工作與當地社區共存，確信我們所作貢獻可協助當地社區可持續發展。



各店舖的供應品儲備

■ Dynam的捐贈及貢獻

我們一直在日本各地進行多項義工支援及捐贈活動，為當地社區發展作出貢獻。於二零二四年一月，Dynam向9個都道府縣的12個城市發出捐款，包括新潟縣新潟市透過企業故鄉稅制度（地域振興稅制）推動日和山浜價值創造項目 - Hamaveling!!!

■ 關於為受二零二四年能登半島地震影響的地區提供支持

我們已向石川縣捐贈緊急救助金20百萬日圓，並鼓勵顧客通過提供彼等在本集團日式彈珠機遊戲館贏取的彈珠及遊戲幣進行捐贈。截至二零二四年三月底，我們向受影響城鎮合共捐贈約26百萬日圓。

■ 安裝電動車充電器

於二零二三年六月，我們開始在日式彈珠機遊戲館的停車位安裝電動車充電器，作為電動車的充電基礎設施。截至二零二四年三月，日本全國313間遊戲館已安裝電動車充電器。我們讓到訪遊戲館的顧客以外的人士使用電動車充電器，同時支持環保電動車的廣泛使用，預期電動車總有一天在日本各地普及。



■ 支持推廣體育的活動

本集團支持體育文化發展，作為社會貢獻的一部分。二零二三年八月，我們首次於中國•四國地方舉辦獲日本壁球協會官方認可的「中國•四國DYNAM CUP壁球錦標賽」，並與該協會中國•四國分會合作。比賽結束後，我們舉辦了一個由Dynam旗下選手教授的特別課程。

體育推廣支持金額



17百萬日圓

截至二零二四年三月三十一日止年度

我們致力與股東及投資者誠實透明地進行溝通，透過股東回報滿足其期望。

為了與股東及投資者建立互信關係，本集團根據管理政策及企業行為守則所載的信息披露原則，透過積極的投資者關係活動，致力確保準確了解整個集團的活動。我們亦相信，透過股東回報滿足股東期望至關重要，而我們的基本政策為維持穩定的股息分派。

良好的信譽與穩定的財務基礎

我們是首家獲得投資級別評級的日式彈珠機遊戲館營運商，擁有多間金融機構向我們提供承諾信貸額度（銀行貸款額度）及銀團貸款。此外，我們已與主要金融機構建立長期互信關係。因此，倘發生重大災難或其他不可預見的情況，本公司能夠獲得穩定的營運資金。此外，我們致力創造一個讓玩家能夠輕鬆安全地享受日式彈珠機的娛樂環境，並建立穩定的財務基礎，努力推動日式彈珠機行業的發展，例如預計警察廳（日式彈珠機的監管機構）的意向，推廣低成本遊戲機以減弱遊戲的賭博性質，並致力於二零五零年前實現日式彈珠機零成癮的目標。



積極的投資者關係活動 高級管理層進行說明

本公司每年於香港及東京為財經分析員及機構投資者舉行兩次業績簡報會。我們亦隨時接受跟進面談及小型會議的要求，同時亦會邀請外國投資者到日本參與說明會議及參觀設施。此外，我們繼續通過參與由日本證券公司贊助舉行的個人投資者會議，與投資者進行直接溝通。

除上述者外，於主要及中期賬目會計期結束時，我們每年為高級管理層提供兩次直接說明業務策略的機會。在小型會議

中，高級管理層（由各部門主管組成）及行政人員向證券分析師及媒體說明本集團的業務，以加深其對本公司的認識。

★部分活動因COVID-19疫情而並未進行。

■ 已舉行主要投資者關係簡報會（截至二零二四年三月三十一日止財政年度）

已舉行主要投資者關係簡報會	
財務業績簡報會（香港）	全年業績及中期業績（兩次） 混合模式（面對面及網上）
海外投資者會議	以混合模式舉行（面對面及網上）
個人投資者會議	★為防止COVID-19疫情傳播而已取消

與股東及投資者溝通

在積極傳遞資訊的同時，我們著重及時公平地披露資料。為了從公平披露的角度及時公開地披露資料，我們已於我們的網站內開設投資者關係專欄，以英文、日文及中文登載全年及中期盈利業績、財務數據及其他資料。

透過為股東帶來回報符合股東期望

本集團相信，以本集團業務活動產生的部分溢利回饋股東非常重要。我們希望透過為股東提供可靠的現金回報，滿足彼此的期望並建立互信關係。



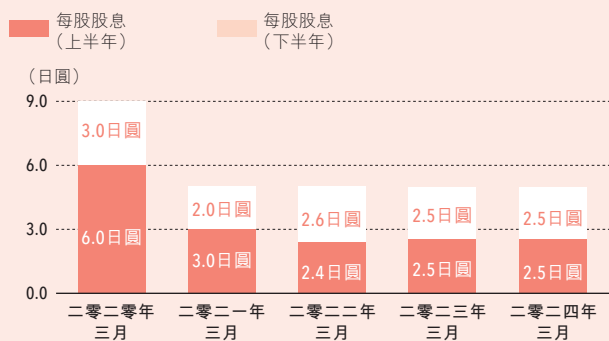
■ 持續穩定派付股息

本公司以持續穩定派付股息作為其向股東分派利潤的基本政策。截至二零二四年三月三十一日止財政年度，我們決定派發年末股息每股2.5日圓，以維持穩定股息政策。加上中期股息每股2.5日圓，全年股息總額為每股5.0日圓。

■ 股息政策

本公司的政策為每年派付不少於綜合收入淨額35%（根據國際財務報告準則計算）的股息。股息乃根據適用法律及法規釐定及派付，包括公司法及本公司組織章程細則。董事會將不時檢討及更新股息政策。

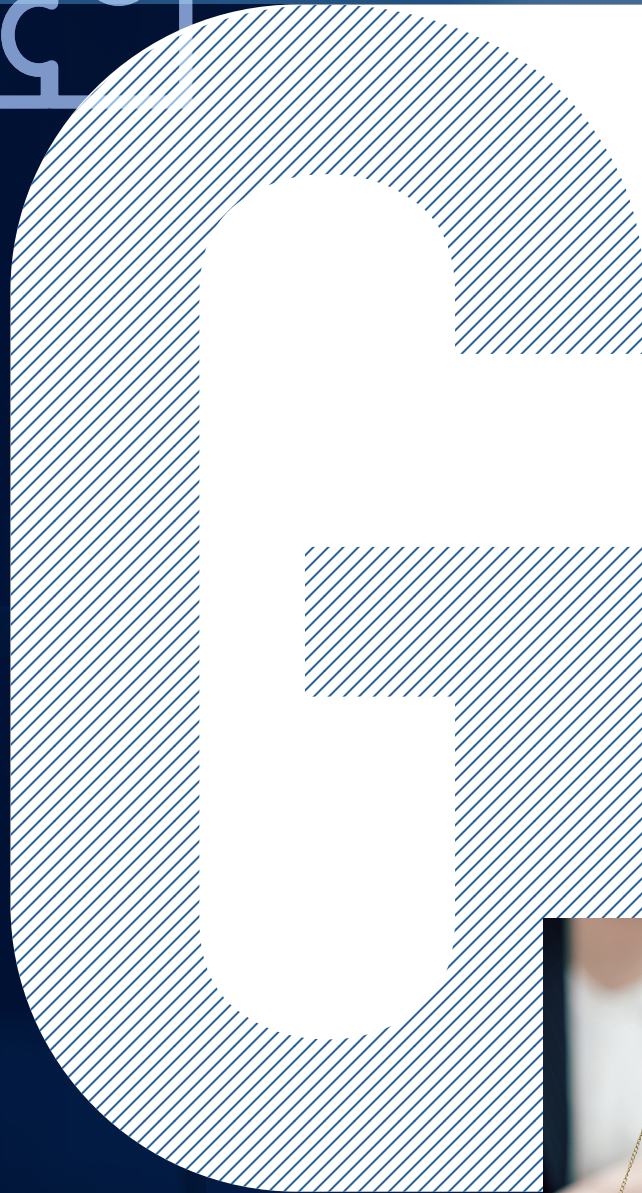
每股股息



獲選納入香港聯交所恒生外國公司綜合指數

自二零一三年起，我們的股份持續獲選納入香港聯交所恒生外國公司綜合指數（「恒生外國公司綜合指數」）。截至二零二四年三月三十一日，共有11間外國公司（包括本集團）獲選納入恒生外國公司綜合指數。





企業管治

本集團已設立企業管治制度，以妥善管理其決策及業務執行情序。我們旨在建立及維持最佳的企業管治制度，以提高管理的健全程度、透明度及效率。董事會監察及管理各環境、社會及管治範疇目標的達成進度，並作出適當決策以符合所有持份者的期望，繼而全面提升企業價值。

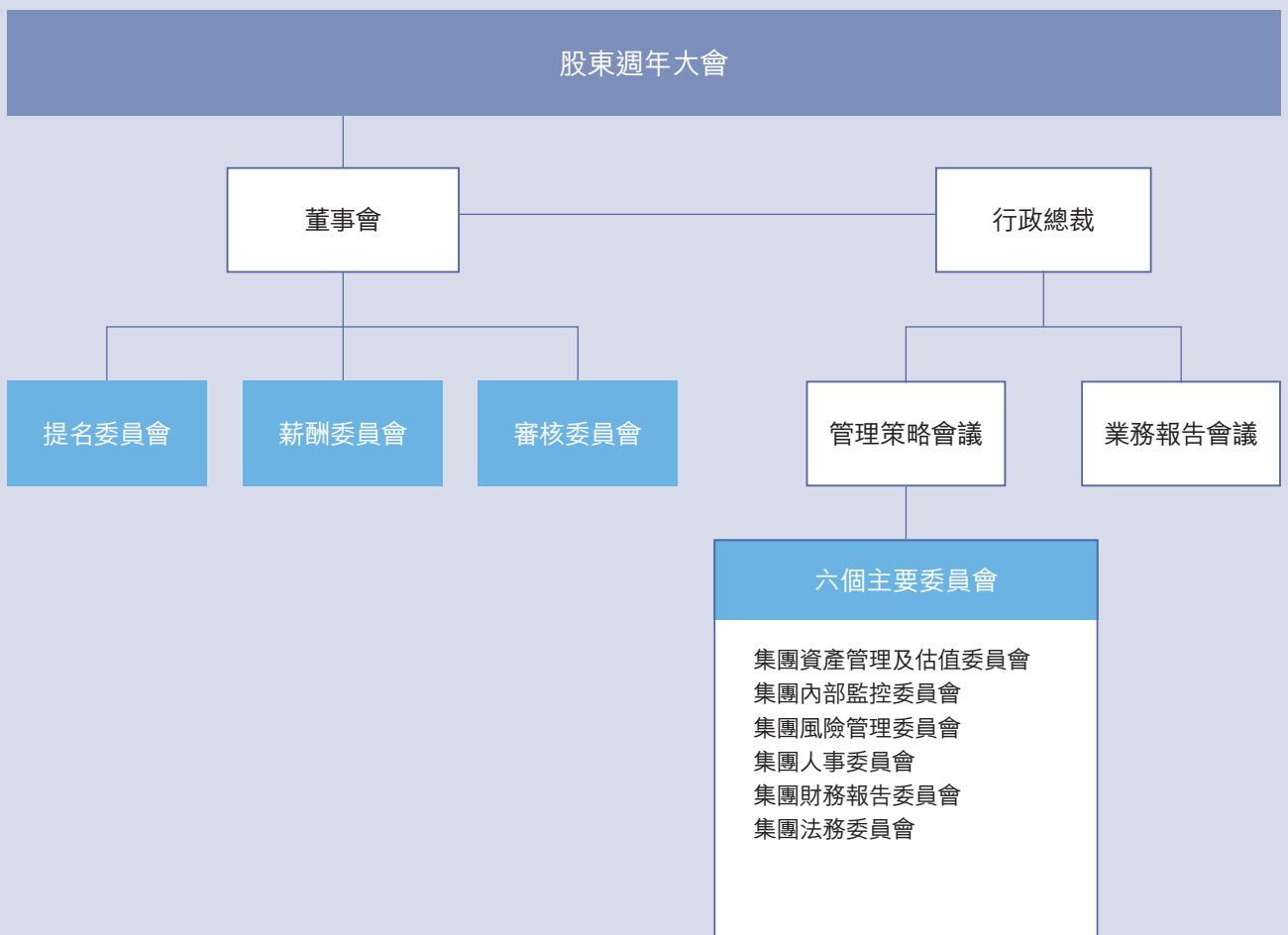


管治架構	P43
風險管理	P45
合規事宜	P47

我們已建立企業管治架構，以支持業務的持續發展。

本集團已設立企業管治制度，秉持其企業理念、五項管理政策、三項行為守則及企業行為憲章以及該等政策所載的事項，確保可持續增長及提升企業價值。

本集團的企業管治架構





制度設計

在制度設計方面，本集團決定成為一間設有委員會的公司，並已成立三個委員會：提名委員會、薪酬委員會及審核委員會。本集團亦已採納執行人員制度，以釐定決策及監督職能及履行職務職能。董事會及身為董事會成員的個別董事履行決策及監督職能，執行人員則負責履行職務。在集團公司履行

職務及討論事項於業務報告會議進行報告及討論。本集團已設立制度，於管理策略會議及其六個主要小組委員會報告及討論各具體職能的工作進展及有待處理的事項。有關本集團企業管治的詳情，請參閱隨附的二零二三／二零二四年年報中的企業管治報告。



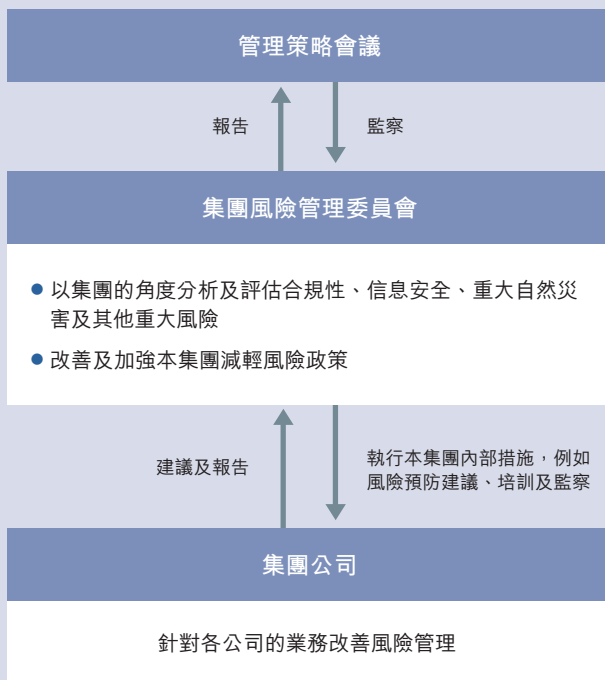
本集團各公司管理其自身的風險管理，並在各公司成立集團風險管理委員會，以解決風險相關問題。

本集團已明確列明其風險管理政策，以避免、消除或減少信任本集團的各方所面對的不同風險。此外，本集團將危機歸類於其風險管理工作中。透過有關工作，我們務求實現本公司業務的持續性及穩定發展。

整體風險管理制度

本集團各公司在業務執行層面涵蓋其自身的風險管理，我們亦已在所有集團公司成立集團風險管理委員會，以在整個集團範圍內解決風險相關問題。

整體風險管理（概念圖）



成立集團危機管理委員會及危機管理

集團風險管理委員會負責加強整個集團的風險管理，分析及評估整個集團在合規、資訊安全、大規模災難及其他重要事宜方面的風險，以加強應對風險的措施。集團危機管理委員會已設立危機管理制度，以於危機出現時迅速作出決定、發佈資訊以及採取具體及適當措施。在該制度下，顧客及信任本集團的其他各方之安全及保障為首要考慮，並會採取措施防止危機再次出現及保存相關記錄。

發展及實踐業務持續計劃就緊急事故作出對策

為應對日本部分地區的頻繁天災（如地震及暴雨），本集團已制定業務持續計劃（「業務持續計劃」），以於危機出現時盡量減低對其業務資產的損害，並確保其核心業務持續經營及盡快恢復營業。當務之急是設立制度以應對緊急事故，而集團危機管理委員會主動制定指引及進行定期演習，為緊急事故做好準備。

■ 成立緊急事故工作小組，迅速收集資訊及作出適當回應
截至二零二四年三月三十一日止財政年度，集團風險管理委員會向處於颱風路徑的日式彈珠機遊戲館發出提示，避免受到損壞。



■ 數據中心的後備措施

我們已設立數據中心，作為業務持續計劃的措施。我們於日本的多個地點設有具有相同功能的伺服器，以在緊急情況下使用後備系統維持網絡。



■ 總部功能的替代設施

我們已編製應急指引及進行緊急總部演習，倘總部發生災難，另一地區的辦事處可作為緊急總部的替代設施及功能。

■ 建立全體僱員的緊急通訊網絡

緊急通訊網絡自動確認於地震活動強度為6或以上的地區工作的僱員安全。我們採用此系統，每年進行兩次安全通知演習，為緊急事故做好準備。

加強風險融資

倘出現危機及風險，本集團認為進行風險融資作為應對虧損所需的財務儲備實屬重要。

■ 為數150億日圓的承諾信貸作為對地震的對策

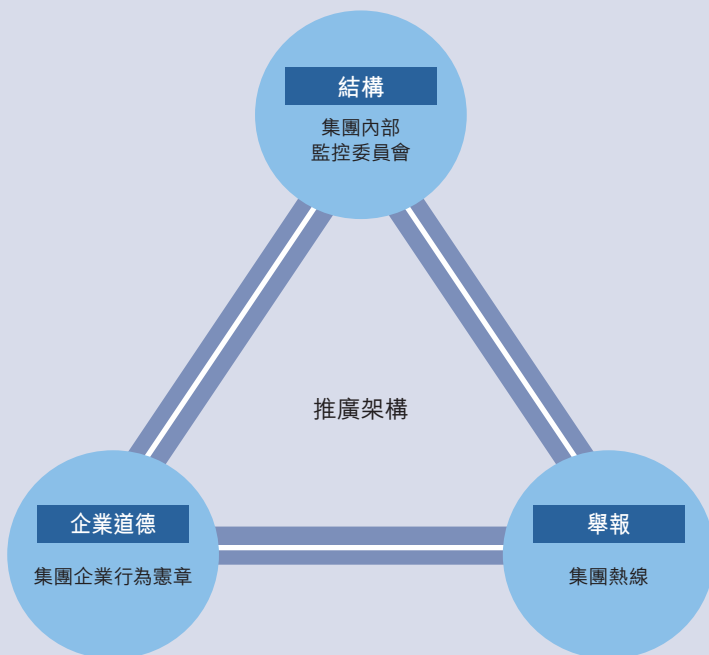
Dynam與銀團訂立有關發生地震的承諾信貸協議。根據一般承諾信貸，是否能夠獲得資金仍存在一定隱憂，原因是金融機構可以引用重大自然災害的除外條款。我們透過取得特別就地震後使用的承諾信貸，可以在地震或其他自然災害發生後迅速在協議框架內籌得資金。此項承諾信貸為上限150億日圓的循環信貸融資。

我們採取措施發展可優先處理合規事宜的組織及企業文化，確保符合客戶及社會的期望以及履行企業社會責任。

本集團已制定集團企業行為憲章。我們相信，透過確保所有員工遵守各項法律法規及社會規範，並以一流的道德及道德標準贏得尊貴客戶及社會的信任，從而履行企業社會責任。鑑於隨著社會日趨成熟，合規日趨嚴格，我們將加強本集團的系統以符合預期。

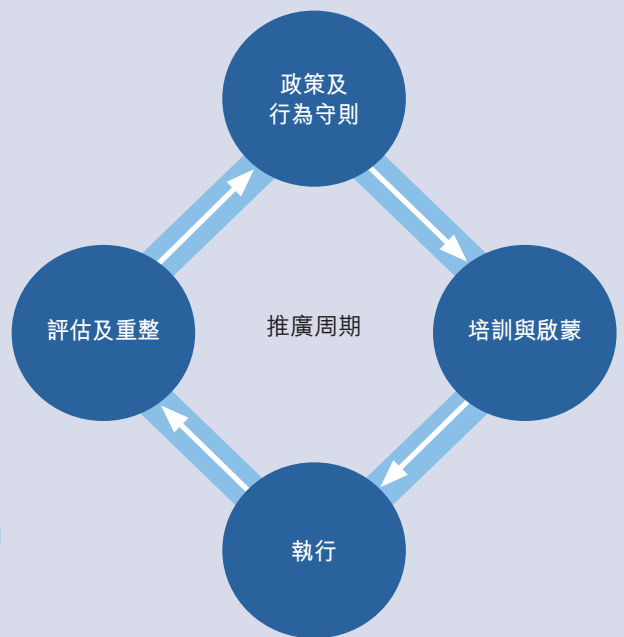
集團企業行為憲章概述我們的行動及思維

公司旨在達致與股東、經理、僱員、夥伴、財務機構及客戶等持份者期望一致的持續增長，並達致一定的規模及可靠水平貢獻社會。本集團全體僱員共同秉承是項原則。為確保在不損害信任的情況下持續進行其業務，本集團已採納新內部監控制度加強其營運。該等制度亦不斷釐清及消除可能導致不當行為或違反法例及法規的因素。



合規推廣架構及推廣周期

我們已成立集團內部監控委員會，作為在整個集團推廣合規事宜的制度。該委員會審查有關本集團合規管理的政策及內部監控的實施計劃，並監察合規推廣及內部監控系統的情況。





設立熱線系統及保護舉報人

倘僱員知悉任何違反企業行為憲章的行為，須向上司報告及諮詢。此外，已於外部律師事務所設立集團熱線，作為整個集團的共享聯絡點。本集團僱員、臨時僱員、合約員工及僱員親屬（包括臨時僱員）均可使用該系統，而進行調查時會妥善保障私隱。倘發現任何問題，我們會提出糾正措施建議，並將調查結果向審核委員會報告，其確認已糾正問題，且已全面實施措施以防止有關問題再次發生。

根據本公司的規例，禁止在熱線中對舉報人進行任何導致其處於不利狀況的處理，且本集團已制定內部報告規例，以確保就保護舉報人作出全面規管。

全面實施公平商業活動

本集團遵守所有法律及法規，包括《關於娛樂業務其他業務的控制及改進的法律》(Law Concerning Control and Improvement of Amusement and Entertainment Businesses and Other Businesses)（「娛樂業務法」）。除修訂及管理營運指引以應對法例修訂及營商環境的變動外，本集團設有網站，並就銷售推廣方式及廣告規例提供指引，以確保其所有全國分店遵守法律及法規。此外，本集團已在其內聯網刊載《關於遵守反壟斷

法律的規定》(Regulations Concerning Compliance with Anti-trust Laws)、《關於防止不正當競爭的規定》(Regulations for Prevention of Unfair Competition Concerning Trade Secrets)及《關於防止內幕交易的規定》(Regulations for Prevention of Insider Trading)等法規，以提高僱員的合規意識及提供有關資訊。此外，我們已建立反洗黑錢措施的營運指引及定期評估措施，以確保其成效。於報告期內，概無發生任何涉及本公司或其僱員而可能導致訴訟的欺詐行為。

禁止進行賄賂及其他活動以確保商業活動的透明度

本集團於其企業行為憲章內確定，其將在法律、社會及道德上與業務夥伴發展健全、合理及平等的關係，確保與其業務夥伴共同促成經濟上的增長，並符合防止賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢的法例及法規。此外，本集團禁止其僱員接受機構、公司、個人或任何其他人士的款待或禮物，或向上述者提供款待或禮物，確保僱員遵守法例及法規，並與有關人士保持健全及具透明度的關係。





關於封面

●龍安寺的岩石花園

京都龍安寺有一座稱為「岩石花園」的方丈庭園，其空間設計按照黃金比例（據說是最美麗的花園比例）進行佈局，並將環繞的土牆稍為傾斜以加強深度，製成了美麗的花園，隨著季節的變化，花園的魅力吸引著許多人。



DYNAM JAPAN HOLDINGS Co., Ltd.