DYJH

2020 環境、社會、管治報告

DYNAM JAPAN HOLDINGS Co., Ltd.

（於日本註冊成立的有限公司）
股份代號：06889

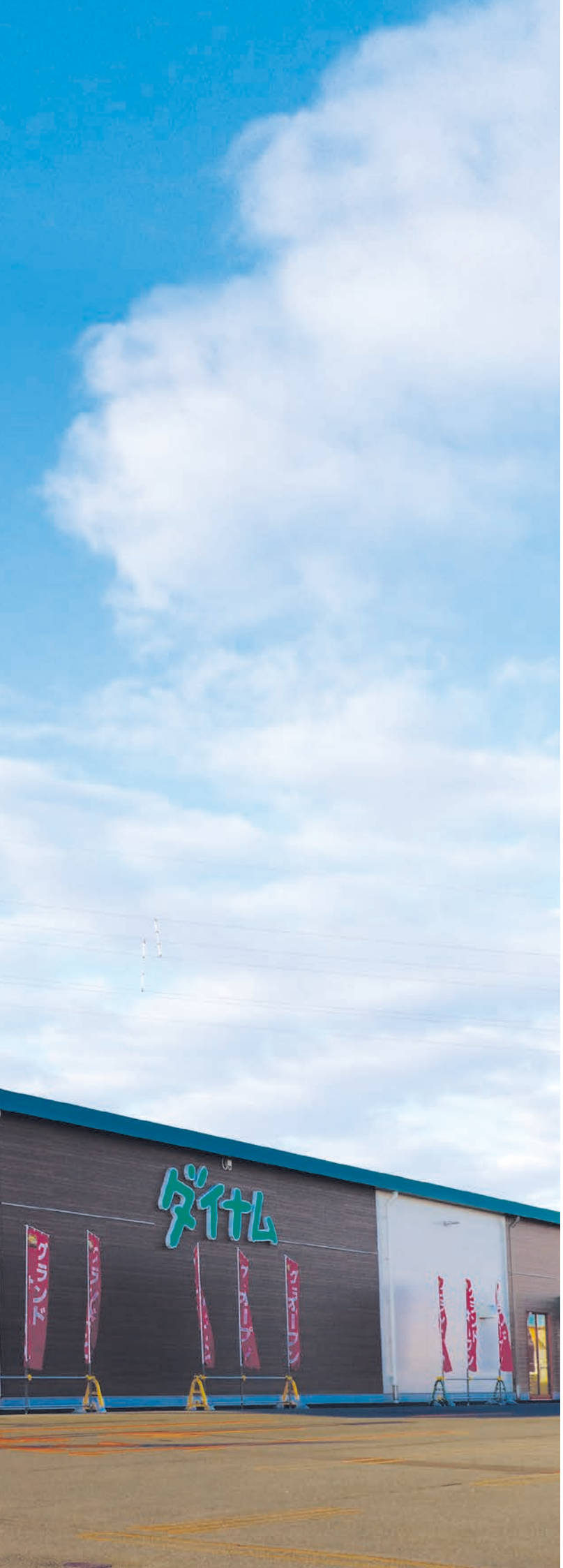
致力建立互信，鼓勵實現夢想，百載不衰

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。

改善權益持有人的日常生活是持份者對一家公司的期望。公司亦須開創一個全民團結互信、和平共存的世界。

這種企業理念代表一種精神，就是人們及機構在互相信賴下團結一致，發揮和衷共濟的能耐，為爭取永續增長不斷努力。我們在其企業理念中所用「百載」一詞含有長久之意。

本集團在致力建立互信及鼓勵實現夢想上堅定不移。



DYNAM JAPAN HOLDINGS Co., Ltd.

2020 環境、社會、管治報告

（二零一九年四月一日至二零二零年三月三十一日）

目錄

1 理念及推行體制 03

2 企業價值及持續發展 05

3 環境 (E)、社會 (S)、管治 (G) 的主題設定 07

4 持份者參與 09

5 環境 (E) 10
- 集團營運與環境 11
- 能源使用 12
- 綠色資訊科技 12
- 回收型社會措施 13
- 當地環境 14

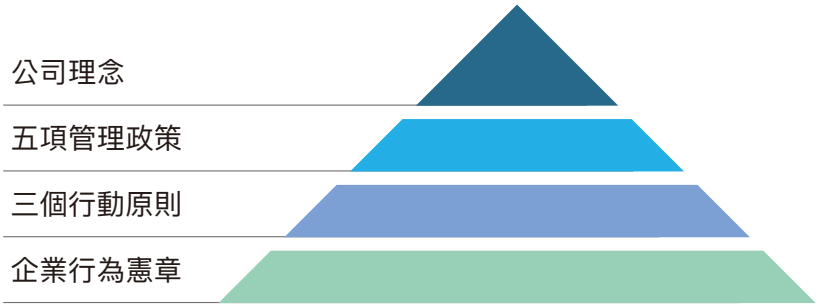
6 社會 (S) 15
- 客戶 16
- 社區 20
- 業務夥伴 23
- 僱員 25
- 股東及投資者 31

7 管治 (G) 33
- 本集團之企業管治概覽 34
- 風險管理措施 35
- 合規措施 37

全體僱員同心協心推行ESG活動，符合我們的公司理念。

本集團理念及推行體制

本集團根據其「致力建立互信，鼓勵實現夢想，百載不衰」之公司理念，將達致可持續增長的概念融入ESG。
我們相信推廣ESG可體現這個理念。



致力建立互信，鼓勵實現夢想，百載不衰

公司一直履行其對僱員、股東、財務機構、業務夥伴及其他持份者之責任，同時為顧客及當地居民提供支援及作出貢獻，方可存續下去。
公司預期可改善其持份者的日常生活，亦須為所有人創造團結互信且生活安定的世界。
本公司理念代表著人們與組織建立團組互信的精神，透過團結力量不斷努力達致可持續增長以實現夢想。
我們的公司理念中「百載」一詞指長遠悠久。
本集團維持建立互信及鼓勵實現夢想的長遠承諾。

五大管理方針

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

三大行動綱領

1. 本集團守法合規，待人以誠。
2. 本集團行動果斷，重視團隊工作。
3. 本集團確定現場實際情況，並以數值呈示。

企業行為憲章

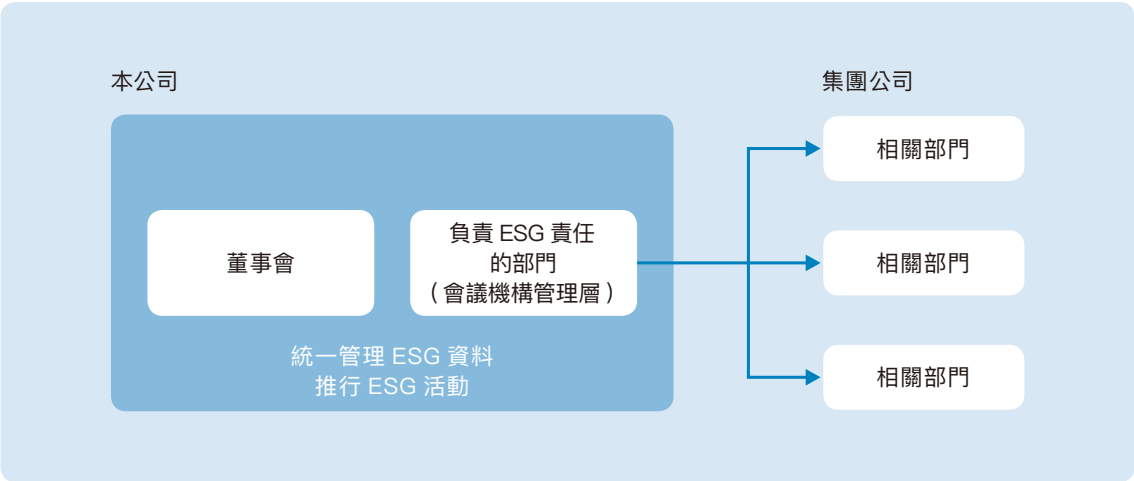
公司存在的理由是要達致可持續增長，符合股東、管理人員、僱員、夥伴、財務機構及顧客等持份者的期望，以及發展至一定規模及可靠水平，為社會作出貢獻。本集團全體僱員均堅守此項原則。
本集團將上述持份者稱為「信任聯繫人」。我們致力透過業務活動鞏固與該等夥伴的關係，以致我們可朝著遠大的目標邁步向前。隨著業務增長，本集團將一直擔當各持份者所期望的角色，確保持份者的信心亦有所提升。
然而，信任亦很脆弱，稍不留神便會毀於一旦。本集團為確保在不損害這份信任下繼續進行業務，已採用新內部監控制度以改善營運。該等制度亦可釐清及消除有可能導致不當行為或違反法律及法規的因素。
本集團全體僱員(包括在現場工作的僱員)不斷採取積極行動，並深知有關行動可改善營運。透過該等積極行動，各成員堅信本集團可取得更穩健的經營業績，亦能更有效地對社會作出貢獻。

本集團ESG概念

1. 環境	我們的目標是透過積極解決環境問題，與當地社會共存。
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	我們尋求與當地社區合作共事，為當地社會發展作出貢獻。 我們的目標是要成為承擔社會事務的公司，在社區及社會擔當不可或缺的角色。
4. 公平的業務常規	我們按公平基準與業務夥伴建立就法律、社會及道德角度而言屬具建設性且健全的關係，日後在經濟上與業務夥伴一同發展。
5. 人權	在招聘及薪酬方面，我們尊重基本人權，並不會因國籍、性別、信仰或身體外觀，或與個人能力或動機無關的任何其他事宜而有任何歧視。人事評估乃根據各僱員的能力、動力、品格、合規意識及對績效的貢獻等整體評核進行。
6. 勞工守則	我們培養僱員以運用各人的集體力量。為了繼續進行業務，我們根據法例及法規，將資源集中於維持及改善成為合適的工作環境，務求令僱員可在安全健康的環境下工作。
7. 組織管治	作為一個組織，我們盡力收集及記錄準確資料、作出有關披露及以透明公平的方式進行管理。

本集團ESG推行體制

根據我們的基本ESG政策，在董事會(最高管理決策實體)的領導下，全體僱員一致在整個集團推行ESG活動。於主要負責ESG的部門主持會議中，我們討論及評核有關本集團與信任聯繫人*對社會可持續發展作出貢獻之ESG活動。

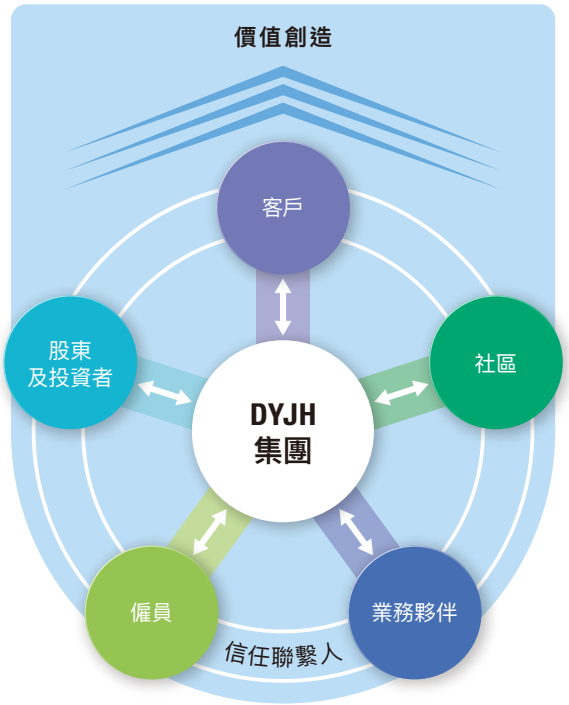


* 信任聯繫人

誠如本ESG報告所披露，本集團將顧客、當地社區、業務夥伴、僱員、股東及投資者稱為「信任聯繫人」，惟並不限於可能被視為信任聯繫人之人士。我們的基本立場為「信任聯繫人」一詞為包括公司理念及行為守則所指每個人(財務機構等)的廣泛概念，即所有涉及的持份者。

我們將繼續提高企業價值，同時目標是成為當地社會(當地基礎建設)不可或決的一部分，並繼續為所有信任聯繫人提升價值。

為所有信任聯繫人創造價值



本集團有意透過ESG活動，在建立互信關係的基礎上對環境(E)、社會(S)及管治(G)方面不遺餘力，為所有信任聯繫人—顧客、當地社區、業務夥伴、僱員、股東及投資者—提升價值。我們相信業務的內在價值將透過解決當地社區問題而有所提升，同時透過核心業務滿足信任聯繫人的期望。本集團全體僱員團結一致，致力提升企業價值，同時透過每日推行該等措施令公司達致可持續增長。

透過ESG提升社會價值及經濟價值

透過ESG活動為信任聯繫人創造價值，有助解決全球環境問題及當地社區事務，並透過企業活動履行有關可持續城市發展的責任，推動業務增長及提升整體企業價值。本集團的目標是透過同時提升社會及經濟價值，達致可持續增長。

與當地社區共存

目標成為當地社區(當地基礎設施)不可或缺的一員

本集團透過其核心業務日式彈珠機遊戲館營運，參與在當地社區根深柢固的經濟活動。除了到訪遊戲館的顧客外，日式彈珠機遊戲館亦有賴當地居民、業務夥伴及僱員等全體信任聯繫人的支持方能順利營運。當地社區開發與本集團發展相輔相成。我們的目標是得到信任聯繫人認可並成為當地社區(當地基礎設施)不可或缺的一員。我們相信此舉將令本集團與當地社區一同成長。為了成為當地基礎設施一部分，本集團無可避免利用核心業務處理社會事務，並與當地社區建立互信關係。我們亦相信與社區一同成長及發展業務至為重要，同時亦致力不斷提升企業價值。

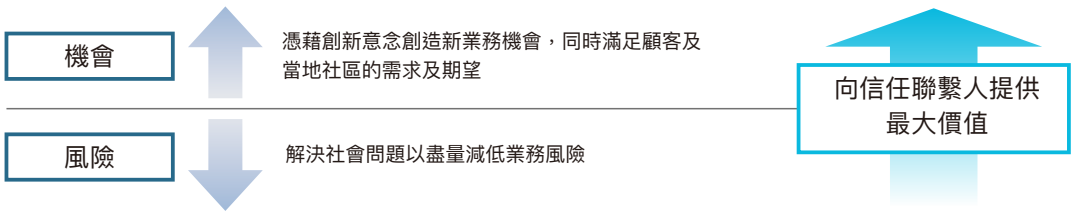
訂下具體目標成為社會基礎設施

到目前為止，本集團基於人人可在舒適環境下享受日常娛樂的願景，矢志將日式彈珠機變成基礎設施。然而，日式彈珠機能否成為基礎設施仍屬未知之數，亦未確定任何具體行動方針。我們與內部部門討論將日式彈珠機成為社會基礎設施的方法，並逐項列出因被視為隱性知識而從未明確表示的觀點及價值。本集團其後制定10項目標，作為中長期行動方針，將日式彈珠機變成基礎設施。

將日式彈珠機變成基礎設施

管理風險及機會

公司可透過其業務活動以不同方式為社會帶來影響。我們認為解決當地社區的問題(例如參與日式彈珠機遊戲可預防腦退化對健康的好處)及新型日式彈珠機遊戲館的概念所帶來的正面影響，有助業務長遠增長。我們瞭解到遊戲成癮等負面影響危及業務增長的風險。我們監察及適當管理該等風險及機會，務求充份提升我們給予信任聯繫人的價值。



我們確認以人為本的主題及確立有關措施的過程，同時參照國際指引及信任聯繫人的意見。

考慮到信任聯繫人的觀點，我們將我們認為對本集團可持續發展實屬重要的各項主題進行分類：E 為環境，S 為社會及G 為管治。我們的實際ESG活動符合有關類別，確立具體措施的目標。

確認及決定優先ESG主題之過程

參考國際指引及目標

本集團收窄其 ESG 分類，並參考香港聯合交易所有限公司（「香港聯交所」）就披露環境、社會及管治的資料及有關 ESG 的國際指引所制定的指引。

參考指引

香港聯交所證券上市規則附錄二十七

附錄二十七為香港聯交所上市公司規則的附件，當中載有披露環境、社會及管治資料的指引。

全球報告倡議 (G4)

全球報告倡議(G4)為全球報告倡議組織所制定披露環境、社會及管治資料的國際指引。全球報告倡議組織為非牟利組織，其使命為制定有關可持續性的國際標準。

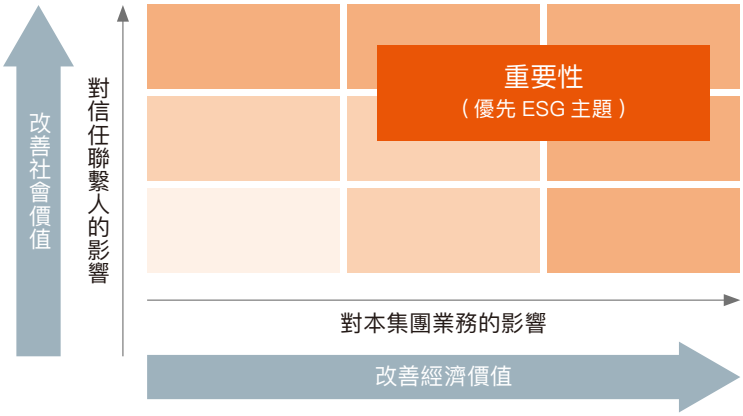
ISO 26000

ISO 26000為國際標準化組織(ISO)所發出有關社會責任的指引。

國際目標

已制定解決社會問題的新國際目標，包括聯合國於二零一五年訂立的可持續發展目標及於第二十一屆聯合國氣候變化大會上訂立的巴黎協議。本集團認為此乃全球趨勢，社會各界亦普遍關注，應包括於本集團有關ESG的討論。我們在決定我們主要ESG主題的過程中參照該等所需項目及分類。

重要指定項目(優先ESG主題)



本集團瞭解到可持續發展取決於作為營利公司對經濟價值的提升及透過各項措施為所有信任聯繫人(包括顧客、當地社會、業務夥伴及僱員)改善社會價值的成就。我們根據對信任聯繫人及本集團營運的影響而決定ESG的主題。我們認為主要ESG主題對兩者均有重大影響。

我們的主要ESG主題及措施

ESG類別		主要ESG主題	特別措施	ESG活動與目標的關係	
				Dynam目標	國際目標
				將日式彈珠機變成基礎設施 10項目標	SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS
E 環境	環境	• 氣候變化及回收型社會 • 地域環境之考慮因素	• 適當管理能源消耗 • 妥善處理廢物以實現回收型社會 • 當地環境的考慮因素	⑩ 與社區和諧共存	6 Clean Water and Sanitation 7 Affordable and Clean Energy 11 Sustainable Cities and Communities 12 Responsible Consumption and Production 13 Climate Action
S 社會	顧客	• 提升顧客滿意程度 • 提供愉快安全的遊戲場所	• 旨在將日式彈珠機塑打造成日常娛樂	① 遊戲館數目 ② 顧客數目 ③ 遊戲成本 ④ 產品組合 ⑤ 產品開發(私人品牌) ⑥ 服務 ⑦ 遊戲環境 ⑧ 標準化	3 Good Health and Well-being 4 Quality Education 8 Decent Work and Economic Growth 9 Industry, Innovation and Infrastructure 11 Sustainable Cities and Communities 12 Responsible Consumption and Production 16 Peace, Justice and Strong Institutions
	社區	• 日式彈珠機與社會共存	• 透過核心業務貢獻社會 • 當地基礎建設	⑩ 與社區和諧共存	1 No Poverty 3 Good Health and Well-being 8 Decent Work and Economic Growth 9 Industry, Innovation and Infrastructure 11 Sustainable Cities and Communities 12 Responsible Consumption and Production
	業務夥伴	• 供應鏈管理 • 價值鏈發展	• 實踐供應鏈管理 • 締造業務夥伴價值	⑤ 產品開發(私人品牌)	9 Industry, Innovation and Infrastructure 17 Partnerships for the Goals
	僱員	• 人力資源多樣化及發展 • 僱員在愉快的環境下工作	• 孕育僱員可各展所長的公司文化 • 透過培訓提升僱員技能 • 營造有利工作的業務環境	⑨ 人力資源運用	3 Good Health and Well-being 4 Quality Education 5 Gender Equality 8 Decent Work and Economic Growth 10 Reduced Inequalities
	股東及投資者	• 管理層的信息披露及透明度 • 股東回報	• 透過信息披露以透明度高的方式進行溝通 • 透過為股東帶來回報符合股東期望		17 Partnerships for the Goals
G 管治	企業管治	加強本集團的管治以進行可持續發展請參閱年報的企業管治報告 內部監控、風險管理、合規			

我們稱持份者為「信任聯繫人」，透過披露信息及進行對話建立關係。

■ 雙向溝通

本集團將其顧客、當地社區、業務夥伴、僱員、股東及投資者等「持份者」稱為「信任聯繫人」。我們非常重視基於信任建立關係的重要性。自於二零一二年上市以來，本集團重視管理政策所指的溝通及信息披露，原因是我們相信本集團於進行業務活動時聆聽及瞭解眾多信任聯繫人的意見及期望，方可實現可持續發展。

DYJH 集團

	主要措施	參與方式
顧客	● 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。	● 於日式彈珠機遊戲館與顧客面對面交流 ● 顧客諮詢櫃台 ● 為顧客舉辦與經理會面的活動
社區	● 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。 ● 我們繼續於受地震破壞的地區參與賑災活動。 ● 我們透過共同贊助花式溜冰及壁球支持體育活動。	● 參與社區活動 ● 僱員義工活動 ● 支援災區 ● 支持體育活動
業務夥伴	● 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。	● 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
僱員	● 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。	● 企業內網絡、內部通訊 ● 為僱員舉辦培訓及簡介會 ● 個人面談、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
股東及投資者	● 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，令參加者進一步瞭解我們的實力與競爭優勢。	● 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

E

環境

11 • 集團營運與環境

12 • 能源使用

12 • 綠色資訊科技

13 • 回收型社會措施

14 • 當地環境

我們明白到全球環境問題影響全人類，故透過致力保護環境，減輕我們的核心業務對環境造成的負擔。

於二零一五年，第二十一屆聯合國氣候變化大會在巴黎舉行，並達成協議，就打擊全球暖化訂立國際目標。
全球環境問題，如氣候變化、能源消耗及污染正在加劇，而經濟活動乃主要因素。
社會在進一步維持全球環境的前提下進行建構。
就環境實踐企業責任被視為對本集團的可持續發展至關重要。本集團的目標乃透過致力保護環境，減輕其核心業務對環境造成的負擔。

集團營運與環境

本集團的日式彈珠機遊戲館營運（其核心業務）對全球環境帶來影響。以下為本集團確認的環境影響概要及其環境管理制度的範圍。

環境影響

投入

能源使用
- 購電
- 汽油（供公司車輛使用）

水資源
- 供水

紙張資源
- 辦公室用紙
- 顧客小冊子，海報等

購買機器
- 遊戲機，周邊設備

建築材料
- 遊戲館

執行

辦公室（總公司、總部）

遊戲館

輸出

排放溫室氣體
- 相等用電量（範圍 2）
- 公司車輪驅動的相等距離（範圍 1）

水資源
- 排水

辦公室廢料
- 廢料資源

工業廢料
- 遊戲機（循環再用）
- 舊通訊設備

環境管理（主要措施）

妥善管理能源使用
- 節約用電
- 使用環保汽車
- 模式轉變

節約用水措施
- 安裝節水閥
- 安裝節水廁所

綠色資訊科技推廣
- 內部文件無紙化運動

不產生廢物的框架
- 舊遊戲機有效進行二次及三次利用
- 遊戲館以木製支架建造

妥善處理廢料
- 遊戲機循環再用
- 分包商就妥善處置舊通訊設備取得證書

披露有關環境資料

我們根據確認用電間接導致排放溫室氣體（範圍 2），披露用電量及其二氧化碳等量。我們亦報告透過適當管理能源使用、妥善處置廢料及關注當地環境，以減少對環境的影響的活動。

總耗電量 *1	二氧化碳排放量 *2	能源消耗率 *3
截至二零二零年三月三十一日止年度	截至二零二零年三月三十一日止年度	截至二零二零年三月三十一日止年度
382 百萬千瓦時	173 千二氧化碳總量	0.13 公秉／平方米

總耗電量及二氧化碳排放量乃根據向日本經濟產業省作出環境報告所規定的累加法計算得出。
*1, 2, 3 根據本集團於日本的數據計算

能源使用

具體措施方向性

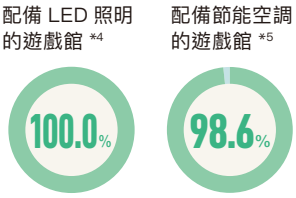
適當管理能源使用

為了盡力實現可持續發展的社會及確認其於環保方面擔當重要角色，本集團於其所有設施(包括於日本各地448間日式彈珠機遊戲館及其總公司)妥善管理能源使用。

日式彈珠機遊戲館設施及設備的省電措施

節能照明及空調系統

本集團於 448 間遊戲館設置 LED 照明。442 間日式彈珠機遊戲館設置節能空調系統，佔遊戲館總數的 98.6%。我們透過該等及其他方式妥善管理能源使用。



於二零二零年三月三十一日
*4, 5 根據本集團三間日式彈珠機遊戲館營運商(Dynam、Yume Corporation及Cabin Plaza)的數據計算得出

制定及執行省電指引

負責管理日式彈珠機遊戲館設備的專家團隊已制定指引，以減少用電量、就減低電力消耗設定目標及監察達成該等目標的進度。我們透過利用能源管理系統的自動監控功能，以便有效管理電力消耗。我們亦就該等系統及設備運作制定特別規則，提升僱員的省電意識。

提升僱員省電意識的措施

在僱員辦公室內，省電措施包括調節空調系統溫度及於不使用時關掉室內照明及其他設備，原因是該等設備為電力消耗的主要來源。加上透過使用綠色資訊科技，本集團將進一步提升各僱員節約用電意識。

綠色資訊科技

本集團於日式彈珠機遊戲館僱員空間及其總部辦公室設置大量信息通訊器材。我們的目標為透過適當管理用電量實現低碳社會，同時使用此信息通訊設備提升工作效率及減少電力消耗，有助保護環境。

網上會議

本集團建議於不同地區工作的僱員使用視像系統舉行網上會議。此舉有助減少僱員的通勤距離，盡量減少能源消耗。

推行無紙化及以電子方式處理內部文件

我們透過推行無紙化及以電子方式處理內部文件，旨在減少使用辦公室用紙量及降低影印機及打印機的耗電量。電子文件亦有助有效進行網上會議。

限制使用內部伺服器

我們響應節約用電，繼續推行使用雲端桌面即服務 (DAAS)。透過網絡向用戶提供軟件限制使用電腦伺服器，從而減少用電量。

外判商妥善處置舊信息通訊設備

我們將處置信息通訊設備工作外判時，須自服務供應商取得證明妥善處理的證明書，包括二氧化碳削減證明書、再利用—循環再用證明書及資源消費量削減結果證明書。在此方法下，我們更清楚明白廢物的處置方式。

回收型社會措施

具體措施方向

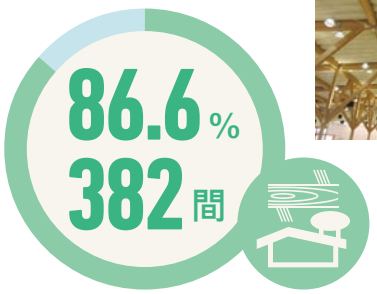
妥善處置廢料以實現回收型社會

為對實現可持續發展的社會出一分力，我們正採取措施，限制我們使用的天然資源數量及於致力減廢後確保廢料得以妥善處理，盡可能減低對環境的影嚮。

使用木材建造日式彈珠機遊戲館

Dynam 自一九九四年開始以木材建造日式彈珠機遊戲館。與鋼筋框架結構的遊戲館相比，該等以木材建造的日式彈珠機遊戲館在採購材料及建造方面排放的二氧化碳相對較少，亦有於拆除時減少產生工業廢料的好處。本集團遊戲館外觀利用木材的天然特徵，旨在融入附近景觀。於二零二零年三月三十一日，382 間日式彈珠機遊戲館以木材建造，佔本集團經營遊戲館總數的 86.6%。

木製框架建造的日式彈珠機遊戲館 *6
於二零二零年三月三十一日



*6 根據本集團三間日式彈珠機遊戲館營運商(Dynam、Yume Corporation及Cabin Plaza)的數據計算得出

妥善處置舊遊戲機

當處置舊遊戲機時，舊遊戲機被視為工業廢料及須以符合日本法例規定的預設程序處置。為符合法例及法規，本集團就處置廢料制定內部規則，並就妥善處置遊戲機設立框架。可再利用的部件及材料由 Yug 曲 RecycleKyokai 處理，只有在少數情況下遊戲機須直接送往堆填區作為廢料處置。

建立零廢物框架

除盡可能減少廢物外，我們一直致力建立框架以達致零廢物。舉例而言，當我們的日式彈珠機遊戲館更新設備時，我們對業務夥伴的條款及條件規定於運送設備前往日式彈珠機遊戲館時盡量減少使用紙板，並採用可回收集裝箱，有助減少對環境的影響。

透過有效利用物流活動減少對環境的影書

本集團遊戲館之間重覆使用遊戲機

為控制機器開支（遊戲機的採購成本），本集團在日本各地設立 16 間配送中心，各配送中心覆蓋 20 至 30 間遊戲館的物流需要及協助分配遊戲機。此外，配送中心有助設立框架減少產生工業廢料。

透過遊戲機運輸的模式轉變減少二氧化碳排放量

本集團公司 Dynam 考慮到未來擴張遊戲機配送的可能性，開展由貨車運輸至鐵路貨櫃運輸的模式轉變。除了能夠實現準確及穩定的貨物運輸外，還可透過鐵路貨櫃運輸減少＝氧化碳排放量，遣種運輸方式可稱為環保。從此，Dynam 將主動進行配送中心之間的長途大規模運輸鐵路運輸的模式轉變，致力減輕對環境的影嚮，實現可持續發展的社會。

當地環境

具體措施方向

考慮當地環境

作為當地社區的一分子，本集團特別關注鄰近當地住宅的日式彈珠機遊戲館周邊環境，同時確保符合法例及法規。

低噪音娛樂空間

我們致力在日式彈珠機遊戲館內減少噪音（即響亮噪音及刺耳聲音），為顧客提供一個舒適的環境享受日式彈珠機娛樂。我們於各日式彈珠機遊戲館提升設備，安裝隔音物料及隔音牆以將噪音水平調低。此外，我們為當地鄰近居民著想，採取措施減少戶外空調系統及通風系統產生的聲響。

遵守法律及法規及受第三方組織監管

符合環境法例及法規

我們的企業活動符合日本環境相關法例及法規，包括但不限於廢氣及溫室氣體排放、污水排放及土地排污以及產生有害及無害廢棄物。我們不曾違反任何法例。

受第三方組織監管

除內部管理系統外，本公司附屬公司 Dynam 每年經日式彈珠機信賴理事會 (Pachinko–TrustyBoard) 評估及評級，並受到第三方組織監管，以符合作為日式彈珠機遊戲館營運商的法例及法規。日式彈珠機信賴理事會是由業界領袖及專家組成的獨立行業組織，致力改善經營日式彈珠機遊戲館公司的社會地位。自二零零五年成立以來，日式彈珠機信賴理事會進行審核工作確保經營日式彈珠機遊戲館公司值得信賴且並無危及社會安全。日式彈珠機信賴理事會的評核標準包括 93 個項目及 10 個類別，包括以下環保評估的兩個類別項下五個項目。

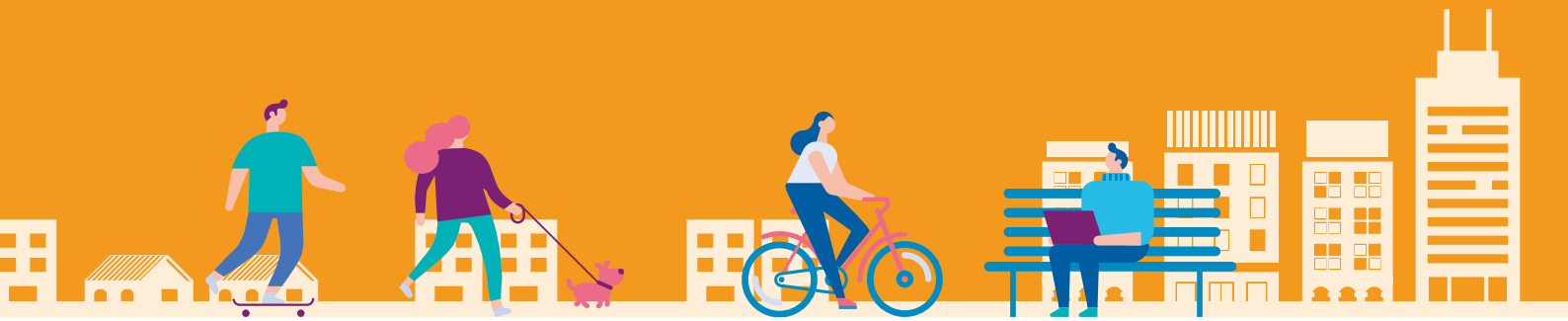
社會規定

- 當地社區的考慮因素(霓虹燈、招牌等)
- 當地社區的考慮因素(噪音)
- 當地社區的考慮因素(汽車及單車的停車處)

其他主要法例及法規

- 處置廢物的方法
- 環境及節能措施

於二零一九年，Dynam於上述兩個類別項下五個項目獲得高度評價，顯示其管理框架為上市公司的模範。



S

社會

16 • 客戶

20 • 社區

23 • 業務夥伴

25 • 僱員

31 • 股東及投資者

將日式彈珠機遊戲成為日常娛樂以締造價值，為所有人提供有趣、愉快且安全的娛樂場所。

本集團根據顧客至上的政策，採取行動時事事為顧客著想，並提供符合顧客心意的產品及服務。在經營日式彈珠機遊戲館方面，我們為使用遊戲機的顧客帶來寶貴體驗，並透過其他服務令顧客愉快且安心地享受娛樂。我們明白到持續且穩定地實施有關政策可締造長遠價值。作為當地基礎建設，我們將為顧客創造價值，目標令所有人可在舒適的環境下享受日常娛樂。

具體措施方向

務求將日式彈珠機遊戲成為日常娛樂

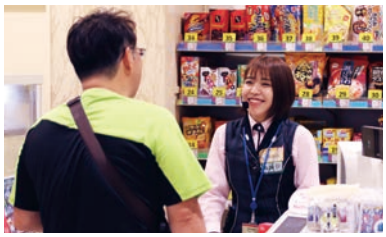
我們認為，建造投資成本相宜，場內排列有趣的日式彈珠機，顧客可在舒適的環境下享受娛樂，員工亦經過全面培訓，方為理想的日式彈珠機遊戲館。為持續經營，我們相信日式彈珠機轉型為令顧客愉快享受的日式彈珠機娛樂至為重要。就此方面，我們持續改善娛樂空間，實施滿足客戶要求的措施，採用以人為本為原則的僱員培訓，致力營造安全舒適的日式彈珠機娛樂環境。

營運以人為本

在本集團日式彈珠機遊戲館工作的僱員每日秉持以人為本的宗旨，盡力改善營運。僱員集思廣益，就價格、質素及舒適程度方面討論應向顧客提供的互動及服務類型，並於營運前線付諸實行。於該等措施中，可能帶來最佳成果的措施透過簡報會分享予各日式彈珠機遊戲館。業內其他公司併入本集團時，匯聚人才將帶來前所未有的新意念，從而加強本集團整體協同效應及創造價值。

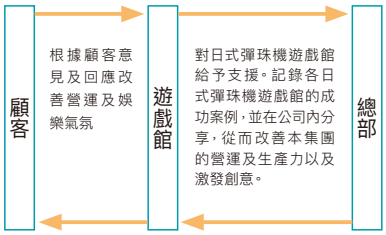
回歸以顧客至上的基礎政策，我們務求在價格、質素及舒適程度方面令客戶滿意

僱員運用在日常營運中獲得的知識及意見共謀良策，就價格、質素及舒適程度方面討論應向顧客提供的互動及服務類型，並秉持顧客至上的基本原則。各日式彈珠機遊戲館仔細確認可以改進的部分，並透過PDCA(plan(計劃)－do(實施)－check(查核)－act(行動))循環有系統地管理該等改進目標。



營運前線與總部聯手合作

以人為本的營運超越營運前線。總部與營運前線聯手合作，利用不同措施確保有關成效。例如，總部透過與日式彈珠機遊戲館合作協助營運前線，在公司內聯網分享成功案例，同時舉行比賽、講座及宣傳活動。



符合法例及法規

我們遵照與本集團提供服務有關的健康及安全、廣告、標籤及私隱事宜的日本法例。

提升顧客滿意度的措施

提供接待顧客的培訓

外部專家與具備豐富經驗及若干資格的其他僱員向僱員提供有關接待顧客的培訓，以改善強調以客為本的服務質素，同時客觀檢討日常營運。除學習有關知識外，我們的培訓課程亦包含在職培訓，強調實際應用在營運前線的學習成果。

顧客服務櫃枱

顧客的意見對我們以顧客的觀點改善服務至為重要。僱員在各日式彈珠機遊戲館每日與顧客直接交流，亦透過顧客服務櫃枱、電話、信件及電郵與顧客溝通，本集團從而得知顧客的不同意見及要求。全部所得資料均用以提升顧客滿意度。

透過集團公司之間交換人才創造協同效益

Dynam與Yume Corporation透過於其日式彈珠機遊戲館調配僱員進行人才交換。各公司交流累積多年的與顧客互動及經營方面的專業知識，提升兩間公司的協同效應以及為顧客提供高質素服務的能力。

以人為本為主題的簡報會

本集團在定期舉行的簡報會上表揚及分享全國多項以人為本的措施中最成功的案例。我們可利用該等廣泛的案例研究發掘創造新價值的途徑，包括以女性的角度執行措施、顧客參與的宣傳活動及通過獎品與客戶建立更穩固的聯繫。

本集團以不同方法及程序吸納新顧客及與顧客溝通，並設立其他與營運前線溝通的方式。本集團其中一項優勢是設立分享及應用僱員的知識及專長的框架。此框架以本集團孕育多年的企業文化為根本，是競爭對手難以模仿的無形資產。我們認為此乃本集團特有的核心競爭力。由人們(即我們的僱員)創造的價值可建基於及增加日式彈珠機本身的價值，並推動本集團的可持續發展。

推廣低投注額遊戲

為了成為人們的日常娛樂，我們的其中一項措施為推廣低投注額遊戲。低投注額遊戲旨在令顧客享受娛樂而不會對其造成重大經濟負擔。我們較其他日式彈珠機公司率先推廣低投注額遊戲。

設置低投注額遊戲機的遊戲館比率 *1

99.6% 於二零二零年三月三十一日

低投注額遊戲館佔遊戲館總數的比率 *2

61% 於二零二零年三月三十一日

低投注額遊戲機佔遊戲機總數的比率 *3

68.3% 於二零二零年三月三十一日

*1,2,3 根據本集團三間日式彈珠機遊戲館營運商(Dynam、Yume Corporation及Cabin Plaza)的數據計算

改善及提升日式彈珠機遊戲館的娛樂空間

我們旨在增加日式彈珠機遊戲館作為娛樂空間的價值，在軟件及硬件方面均有所改善，以致顧客可在日式彈珠機遊戲館舒適的環境內享受遊戲。

主要措施的例子

採取通用設計的遊戲館	促使全部遊戲館採取普遍符合長者及傷健人士所需的設計。設置無障礙洗手間及可移除以容納輪椅的日式彈珠機椅子。
減少對顧客身體的壓力	我們的遊戲館使用隔音物料以減少噪音。我們得以建立舒適的環境有賴不斷改善設施，包括安裝微風偏轉板及扶手。
提供休憩場所	我們的日式彈珠機遊戲館設有休憩場所，可供顧客閱讀漫畫書、雜誌及有關其所在社區的資訊。我們的休憩場所可供當地居民休息及聚會。
豐富獎品	我們提供的獎品正如便利店貨品一樣種類繁多，顧客亦可透過商品目錄挑選獎品。我們亦配合季節性活動推出特別獎品。
利用空氣淨化系統建立清潔環境	我們的日式彈珠機遊戲館採用空氣淨化系統，消除99%病毒及細菌。優質空氣是顧客可以在日式彈珠機遊戲館享受清潔環境的其中一個特點。
透明隔煙板	我們為吸煙人士設置透明的分隔板，顧客毋須擔心吸入二手煙，可盡情享受日式彈珠機娛樂。每部日式彈珠機其中一側設有透明的分隔板，以免玩家吸入二手煙。我們於遊戲館內不同位置安裝除塵機，並有26間全面禁煙的遊戲館。

新日式彈珠機遊戲館的創新發展

我們正探索當地社區日後對日式彈珠機遊戲館期許的新面貌。

我們有448個全面禁煙或設有指定吸煙區的遊戲館

我們積極推行二手煙對策，於全部遊戲館全面禁煙或設有指定吸煙區。DYNAM信賴之森遊戲館於二零零九年開幕。此類遊戲館主要供應1日圓日式彈珠機及5日圓日式角子機的消閒遊戲，以及超過100款遊戲機及豐富獎品。我們特別關注空氣質素，並安裝空氣淨化系統消除99%細菌。

完全禁煙或設有吸煙區

448間

100% 於二零二零年四月一日

建立在安全可靠的環境下享受日式彈珠機遊戲的框架

為了令所有人均可以輕鬆地視日式彈珠機遊戲為日常娛樂，本集團有信心提供一個安全可靠的環境，令顧客可盡情享受日式彈珠機遊戲，並努力逐步發展此框架。

打擊成癮問題的措施

處理遊戲成癮的內部制度

本集團定期持有由集團公司行政管理層領導的專責小組，彼等獲取有關成癮問題的知識及專業知識，並討論遊戲館的對策。該專責小組透過邀請Recovery Support Network*的行政總裁Naoyuki Nishimura擔任顧問，奠定有效框架基礎，讓小組能夠從專家知識中獲得意見。

* Recovery Support Network是協助有日式彈珠機遊戲成癮問題人士之指定非牟利機構，提供免費電話諮詢及康復支援服務，防止成癮問題惡化。本集團研究解決成癮問題的方法及提供支援，透過Shinrainomori Association協助此支援網絡。

鼓勵顧客的指引

行業組織Pachinko/Pachinko Slot Machine 21st Century Association有負責處理成癮問題的指引。本集團正制訂基於該等指引的措施，並建議顧客採取以下措施防止沉迷並進行活動提高意識。

① 我們在電視及報紙刊登廣告、直接發出短訊、派發紙巾宣傳單張及其他形式的廣告宣揚適當享受日式彈珠機及日式角子機遊戲，提醒關注遊戲成癮問題。
② 我們的日式彈珠機遊戲館張貼印有Recovery Support Network聯絡資料的海報及貼紙，Recovery Support Network透過電話提供有關日式彈珠機成癮問題的意見。
③ 引入自願申報計劃。
④ 指派顧問。

提升關注的海報

培訓制度及教育計劃

我們邀請外部專家舉行講座，並為僱員定期舉行學習會議，以正確了解遊戲成癮問題。我們的內部培訓制度視此問題為其中一項最重要議題。我們定期舉行會議以了解整個組織的現況，制定具體政策及行動計劃，並其後執行該等措施。

涉及整個行業實體的措施

本集團為Pachinko Chain Store Association及Pachinko–Trusty Board的參與成員，其舉辦學習會議及研究解決遊戲成癮問題。

解決獨留孩童於車內的問題

本集團將在停車場巡邏納入制度的一部分，提醒顧客切勿將孩童獨留於車內，並在日式彈珠機遊戲館張貼海報、直幅及公告宣揚有關信息。截至二零二零年三月三十一日止財政年度，並無發生父母為於日式彈珠機遊戲館玩樂而將孩童獨留於車內的事件。

大型天災的避難指引

經過二零一一年三月發生的東日本大地震的教訓，我們制定發生大型天災的避難指示，並定期舉行避難演習。

準備緊急醫療設備（自動體外心臟去顫器）

Dynam所有日式彈珠機遊戲館均設有自動體外心臟去顫器。我們亦舉行演習，模擬於救護車到達前如何進行緊急治療。

作為與當地社區一同成長的企業，我們的目標是與社區建立互惠互利的關係。

我們以「日式彈珠機與社區共存」為口號，表達在經營日式彈珠機遊戲館方面的企業立場。口號源自沒有城鎮發展本集團則無法開展業務的信念。作為當地基礎建設，我們主動為社區提供娛樂空間，將日式彈珠機遊戲重塑成為人們可安全享受的日常娛樂。作為與社區同步發展的企業，我們的目標為與社區建立互惠互利的關係，透過核心業務回饋社會。

具體措施方向

透過核心業務貢獻社會

本集團透過經營日式彈珠機遊戲館的核心業務，為當地居民提供消閒放鬆的娛樂場所。我們透過在日式彈珠機遊戲館為顧客帶來輕鬆有趣的寶貴時光，希望成為社區內不可或缺之部分。

社區需要的日常娛樂設施

本集團提倡「日式彈珠機與社區共存」，以經營日式彈珠機遊戲館為核心業務。我們的目標是提供社區需要的日常娛樂設施，同時透過核心業務致力解決社會問題，例如促進就業及解決人口老化問題。

當地社區平衡發展

縱觀日本娛樂行業環境，基於各地人口及經濟差距，娛樂設施傾向集中於主要大城市。於偏遠地區的娛樂設施較大城市少，我們認為日式彈珠機遊戲館在日常娛樂中擔當重要角色。本集團在連鎖店管理實踐方面採取進軍市郊策略，於日本各地而非偏好特定地區開設遊戲館。

推廣長者自給自足的措施

日本各地人口急速老化，作為日式彈珠機遊戲館營運商，我們以長者福利為依歸，用行動回應當地社區所需。本集團的目標為透過日式彈珠機幫助長者充實生活。

於護老院為長者舉辦日式彈珠機體驗派對

為透過日式彈珠機在各區作出貢獻，我們在護老院等設施舉辦活動，長者可以體驗專為長者而設的日式彈珠機Torepachi!。

Torepachi!是Toyomaru Sangyo(一間進行福利培訓的日式彈珠機供應商)特別開發的日式彈珠機，預計參加者藉著享受遊戲樂趣，有利於復康鍛鍊。Torepachi!可令長者易於集中在不同範疇的復康運動。鄰近日式彈珠機遊戲館的集團僱員亦參與管理日式彈珠機體驗活動。

此外，我們為日式彈珠機遊戲館訪客舉辦以官方角色人物「Moories」為主題的大型遊戲活動。

促進地區就業

本集團在連鎖店管理實踐方面採取進軍市郊策略，於日本各地而非偏好特定地區開設遊戲館。我們相信，本集團應透過在地區日式彈珠機遊戲館提供就業機會，為當地居民帶來穩定生活。

為當地就業作出貢獻

本集團於日本各地而非偏好特定地區開設遊戲館，為不同社區創造就業機會。

僱員僅於指定地區工作

本集團已實施僅於指定地區聘用僱員於日式彈珠機遊戲館工作的制度。本集團聘用其居住地點鄰近當地日式彈珠機遊戲館的僱員，僱員可一直於該區日式彈珠機遊戲館工作而毋須調往其他地區。在此政策下，我們的僱傭常規深入當地社區。

長者僱用期延長

為了令長者透過參與社區活動充實生活，於二零一六年八月，本集團僱員的最高聘用年齡由65歲調高至70歲，強制退休年齡上限提升至75歲。我們的長者僱員擔任遊戲館、停車場及行政職位。

具體措施方向

作為當地基礎建設

本集團在日本各地的日式彈珠機遊戲館透過提供人力及經濟援助，為推動當地社區發展的重要當地基礎建設，而我們致力繼續進行有關活動。

對自然災害之對策及支持受影響地區重建

本集團的日式彈珠機遊戲館遍佈全國，認為參與當地社區的基層活動實屬重要。我們特別認為必須協助受天災影響的重建地區。經歷過阪神淡路大地震、東日本大地震及熊本地震等多個自然災害，本集團於天災發生後隨即採取行動提供協助，集中供應救災物資、舉辦義工及籌款活動。

與指定非牟利機構Sakura Line 311 合作

本集團與指定非牟利機構Sakura Line 311合作。

於二零一一年三月十一日發生東日本大地震後引發的海嘯衝擊沿岸約170公里，SakuraLine 311的目標為於岩手縣陸前高田市標誌海嘯波峰的界線上每10米種植一棵櫻桃樹。倘若後代遭受另一次海嘯衝擊，這條櫻桃樹大道成為人們的避難界線。

本集團對此項活動的目標深表認同，並義務參與於每年春季及秋季舉行的植樹活動。作為社區的一分子，我們將守護這些櫻桃樹，不會忘記東日本大地震帶來的教訓。

透過基層活動建立互信關係

我們持續進行協助該區發展的基層活動，著重與當地社區合作協調，同時與當地居民進行良好溝通。

於各個社區的基層措施

我們幫助協調全國各地日式彈珠機遊戲館周邊範圍的清潔工作，義務管理當地節慶及煙花表演，向社會福利機構捐贈禮物，並提供停車場空間協助捐血活動。

與當地居民構通

我們舉辦當地居民可與該區日式彈珠機遊戲館經理直接溝通的活動。我們聽取其對日式彈珠機遊戲館的意見及得悉該區資訊，並應用於日式彈珠機遊戲館營運。

與地主建立關係

就開設新遊戲館與地主商討土地協議時，開發新遊戲館的部門員工耐心並詳細解釋租金、租期及其他土地租賃規定，同時提供有關本集團經營理念及內容概覽。

透過向有關社區捐助物資及款項在經濟上提供援助

本集團提供各項經濟援助，例如向其日式彈珠機經營所在地政府及慈善組織捐助物資及款項，亦贊助體育活動。

Yumeya Foundation

Yumeya Foundation是Yume Corporation ESG活動一部分。我們透過Association for the Promotion of Public Welfare的My Fund System，在兒童健康發展、保護環境及災後重建方面向有需要人士提供協助，同時亦幫助新興國家發展。

社會開支 *1
截至二零二零年三月三十一日止年度

160 百萬日元

*1 特定捐款及體育贊助總額

支持體育活動

本集團支持體育活動，為社會事務出一分力。

聯合贊助壁球活動

我們通過Dynam成為Japan Squash Association的官方合作夥伴，作為活動聯合贊助商向大眾宣揚壁球的樂趣。

聯合贊助活動	二零一九年九月	在新橫濱舉辦的DYNAM CUP SQ-CUBE OPEN 2019

聯合贊助花式溜冰活動

Dynam支持花式溜冰這項令人感到刺激興奮的運動發展，協助運動員的藝術表現達致最高水平。

聯合贊助活動	二零一九年十月	ISU Grand Prix of Figure Skating 2018/19 Canada
	二零一九年十一月	ISU Grand Prix of Figure Skating 2018/19 France

聯合贊助滑浪活動

Yume Corporation為Japan Pro Surfing Association舉辦大型滑浪活動的聯合贊助商。

聯合贊助活動	二零一九年七月	JPSA Japan Pro Surfing Tour 2019 Yumeya Surfing Games Tahara Open

我們透過與業務夥伴建立合夥關係及進行公平交易提升價值鏈，以顧客的角度創造價值。

本集團自外部業務夥伴購入經營日式彈珠機遊戲館所需物品，例如遊戲機、外圍設備及普通獎品。除本集團內部組織外，日式彈珠機遊戲館可透過外部業務夥伴等進行營運。為了向顧客提供日常娛樂，本集團的目標是在符合法例及法規的情況下與業務夥伴建立合夥關係及進行公平交易提升價值鏈，以顧客的角度締造價值。

具體措施方向

實踐供應鏈管理

採購遊戲機及普通獎品等物品為直接影響業務表現的重要交易。在評估本集團業務對環境及社會的影響時，我們認為考慮業務夥伴業務等間接影響實屬重要，並須盡力避免及減低無意造成的不良後果。本集團除遵照國際指引以及有關人權、勞工及環境的國內法例及法規外，亦有意透過與業務夥伴嚴格遵守法例及法規及道德行為守則，從而持續改善供應鏈管理。

與業務夥伴進行公平交易

本集團之主要業務夥伴

本集團主要與日式彈珠機遊戲館所用遊戲機及普通獎品的供應商進行業務交易。本集團自45間遊戲機製造商購買遊戲機，其中與五大遊戲機製造商之交易佔交易總代價的59.9%。就普通獎品方面，本集團與34間普通獎品供應商進行交易，其中與五大獎品供應商進行的交易佔獎品製造商總數的91.3%。與本集團進行業務交易的五大遊戲機製造商方面，當中兩間公司於日本上市。上述所有業務夥伴均為日本公司。

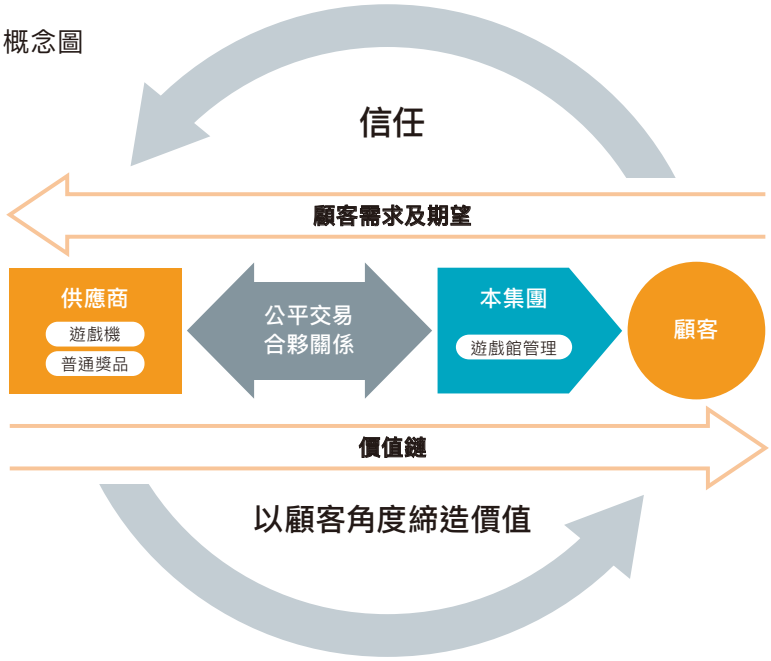
進行合法穩健的交易

與新業務夥伴訂立協議前，本集團法律事務部(「法律事務部」)對業務夥伴進行合規審查，並找出其營運問題及過往業務交易記錄。我們已檢查與業務夥伴訂立基本協議是否合法，並於簽訂合約後向業務夥伴發出企業行為守則文件。我們亦與新供應商分享公司理念。國際立場方面，本集團預計將提出多項社會議題，包括地區性環境污染及非人道勞動待遇，例如強制勞工及童工。本集團完全明白國際社會對有關事項及行動的關注，而根據日本法律，有關事項及行動亦禁止進行。本集團亦將不會進行違反企業道德的交易。我們與日本業務夥伴並無參與任何違法行為。為了維持健全的營運，我們將全面遵守法例及法規，繼續進行穩健交易以管理供應鏈。

具體措施方向

建立業務合夥關係締造價值

概念圖



與業務夥伴共同開發

共同開發符合顧客所需的遊戲機

本集團按照提供日常娛樂的業務方針，設計自家私人品牌遊戲機。我們的私人品牌遊戲機操作簡易且設計美觀，毋須複雜的技術便可享受遊戲樂趣。根據在日式彈珠機遊戲館收集所得的大量遊戲數據，我們與遊戲機製造商開發的遊戲機符合100%原裝規格，並於遊戲館內推出。我們至今與遊戲機製造商共同開發74款遊戲機。

開發及推出私人品牌遊戲機

Dynam秉持其提供日式彈珠機遊戲作為全民共享日常娛樂之長久目標。為達到目標，Dynam根據所擁有的大量遊戲數據，與遊戲機製造商合作開發遊戲機。Dynam的私人品牌遊戲機(一款新遊戲機)旨在令顧客可以低廉價格體驗日式彈珠機樂趣，亦可將遊戲作為長期娛樂。展望將來，我們將繼續開發私人品牌遊戲機，令遊戲館內可以輕鬆享受的低投注額遊戲機更趨多元化。我們於截至二零一八年三月三十一日止財政年度開始引入新品牌Goraku，將日常娛樂概念融入其中。

共同開發普通獎品

作為提供日常娛樂的目標之一，我們致力提供優質普通獎品。我們在季節性活動中推出受歡迎產品及特別獎，務求為顧客帶來歡樂。我們的獎品計劃需要利用供應商的規劃能力，同時考慮到於日式彈珠機遊戲館收集所得有關顧客喜好的資料。本集團至今與獎品供應商共同開發16款獎品。

人力資源是達致可持續增長的必要元素，我們向僱員提供培訓以提升其技巧及能力。

本集團強調培訓人力資源為其中一項管理政策。我們認為達致可持續增長乃取決於提升人力資本水平的努力，締造以人為本的價值。因此，我們透過發展每位僱員的技巧、能力、工作動力及在公司累積經驗，以加強人力資源。僱員是提升我們的競爭優勢的來源。在合法合規的情況下，我們將竭盡所能令工作環境保持恰當並作出改善，務求令僱員可以在健康安全的條件下工作。

具體措施方向

培養各人均可發揮所長的公司文化

本集團尊重每位僱員的獨特之處，並相信創造不同背景的僱員均可發揮所長的公司文化，是公司價值提升背後的推動力。

平等就業機會及公平補償

本集團根據招聘政策及企業行為守則進行招聘，不存在歧視成份，我們歡迎不同背景人士加盟並尊重人權。於二零二零年三月三十一日，本集團共有17,533名僱員，代表著一個由不同國籍、性別、年齡及殘疾人士組成的多元化團隊。每位僱員均訂立目標，彼等在晉升及加薪方面均獲得公正評估，務求達致公開公平的人力資源制度。

職場上支援女性僱員

本集團相信在職場上支援女性將可加強競爭力及提升公司價值。我們的目標是將聘用女大學畢業生的比率提升至約40%。我們有意調整企業框架及僱員工作方式，為在職女性提供更多機會。

女性僱員比例（數目）
於二零二零年三月三十一日

54.2%
(9,503名僱員)

加強支援制度

我們對女性僱員的支援是從多方面(包括心理輔導)支援女性的師徒制度，由一名資深女性僱員(即導師)指導一名新入職女性僱員(即學徒)。導師與學徒可討論一些難以與管理人員討論的話題。女性僱員亦可透過內部社交網站、電郵及各地舉辦的交流會尋求支援。養育子女的男性及女性僱員均可申請縮短工作時間和育兒休假，並不鼓勵加班及深夜工作。

僱用女大學畢業生比例（數目）
截至二零二零年三月三十一日止年度

27.3%
(18名僱員)

令女性盡展所長的框架

於二零一三年，我們的附屬公司Dynam設立一個由女性人力源部門主管領導的小組，負責處理在職女士晉升事宜。小組採取若干由考慮到女性觀點的措施，日後將有關措施擴大至整個集團。

培訓女性晉升至高級職位及管理層之政策

本集團各公司利用本身特點，設有協助女性僱員發展事業之計劃。該等計劃加強女性僱員之間的聯繫，並鼓勵各人運用本身獨有的技能爭取更多機會。

對厚生勞動省正面行動之承諾

Dynam及Yume Corporation根據厚生勞動省正面行動計劃就推動女性職場工作致力推行四個目標。該四個目標為：改善職場條件、擴大女性受聘比例、協助女性繼續就業及增加女性擔任管理職位數目。我們積極採取行動，解決男女之間任何潛在就業差距。

遵守有關在職女性的法例及訂立目標

於二零一八年，我們根據促進女性就業及晉升的法案「(女性就業及晉升法案」)制定以下行動計劃。

女性就業及晉升法案行動計劃(二零一六年三月一日至二零一八年三月三十一日)

（1） 目標:將全職女性僱員比例增至最少9.0%
（2） 目標:建立激勵及理解員工的制度，創造一個男女都可以選擇最適合自己的工作方式的環境
（3） 目標:培訓女性僱員令其可晉升至管理職位

指定為促進男女共同參與業務的公司

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獲五個當地政府頒授獎項及十三個當地政府認證。我們繼續在不論性別的情況下提供更多就業及培訓機會。

促進殘疾人士就業

本集團為殘疾人士提供就業機會作為創造不論能力皆可分享努力成果及掙扎的團結社會的願景的一部分。我們主要在附屬公司Business Partners聘用殘疾人士，協助清潔辦公室大樓以及製造及銷售Tanpopo no Oka品牌的手工包裝。部分所得款項捐贈予Special Olympics Nippon Foundation (SON) 。

殘疾僱員數目 *3
於二零二零年三月三十一日

246名僱員

*3 根據本集團於日本的數據計算

經營為殘疾人士提供就業支援的機構「Asahi」

Business Partners開始經營「Asahi」，一間為殘疾人士提供就業支援的機構。我們透過此機構，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LGBT

自二零一八年起，我們以Dynam Co., Ltd.為中心，為經理及部門經理舉辦研習班，作為宣揚對性小眾的了解的活動。其後，我們為人員及招聘經理及場地經理舉辦研習班，並開始改善更衣室及洗手間分隔等環境。
隨著LGBT同性夥伴制度（LGBT same-sex partnership system）於二零二零年八月推出，我們將透過修訂規例及設立諮詢櫃檯並開始對僱員進行教育，從而增加LGBT同盟（LGBT-ALLY）數目。我們將創造接納多元的企業文化。

具體措施方向

透過培訓提升人力資源技能

本集團的人力資源實力反映其培訓僱員的能力。我們憑藉多年經驗，建立創新培訓制度，有關制度是業內對手難以輕易模仿的核心競爭力。

培訓人才的三大支柱

本集團的人力資源培訓制度圍繞三大主要支柱，分別為教育及培訓、在職培訓及「人生大學 (Jinsei Daigaku)」計劃。本集團透過獨一無二的培訓加強人力資源，旨在推動價值創造及可持續增長。

人材發展能力

人力資源發展

教育及培訓

學習業務知識(推動增長)

我們已制定內部獨有的培訓計劃，每年舉行約300次。每項培訓計劃為排名及學習成果而設，僱員可透過實踐、評估及糾正改善其技能及學習知識。

連鎖店教育

總部內中層管理人員以上的多名高級僱員出席日本連鎖店研究機構「天馬樂部」舉辦的講座接受店舖管理課程。

培育未來領袖

我們為有關人選提供未來領袖課程。

在職培訓

改善業務執行能力(履行能力)

僱員透過在職培訓學習工作技能。每年均有多名中層管理人員調職至人力資源開發部擔任新聘僱員的導師，親自協助新入職員工學習其需要具備的技能。

工作認證系統釐定目標及成就

我們為僱員制定框架讓他們能訂立其自我改進的目標，並使用工作認證系統釐定各工作職位所需知識、經驗及技能。我們提供全面支援培訓，包括通過高級職位晉升考試的培訓，以至晉升後的跟進培訓。

「人生大學」Jinsei Daigaku計劃

企業文化傳承及個人發展(個人成長)

人生大學(Jinsei Daigaku)計劃是本集團獨有的教育計劃，旨在傳揚本集團的企業文化。來自不同部門、職級及年齡層的僱員可短暫住在同一場所閱讀及參與小組討論。我們重申公司理念及願景，僱員則思考其對職業生涯規劃。透過此計劃，孕育多年的公司文化可以傳承下去，並深深留在每位僱員的腦海中。

加強人力資源發展　改善生產力　培育未來領導階層

持續聘用大學畢業生加強人力資源

自一九八九年起，我們開始於東京都範圍以外地區開設遊戲館，每年聘用多名新畢業生，主要為大學畢業生，為擔任高級職位的人選。我們集中培訓該等新員工，部分20年前在本集團展開職業生涯的僱員已獲晉升至更高級的職位，成為高級部門主管及經營場所經理。此外，4名僱員已成為Dynam之董事。

大型培訓設施

本集團在日本設有兩個大型培訓設施，來自不同地區的僱員可同時集合進行培訓。

天麗301培訓中心

天麗301培訓中心位於伊豆高原中心地區，在綠意盎然的國家公園圍繞下，實屬理想的學習環境。主要公司的娛樂設施集中在周邊地區，街道設計美觀完善。

Toyoura碼頭

此設施可容納超過200人進行培訓及住宿。大樓位於黃金地段，座落在山與海之間，感受微風吹拂。Toyoura碼頭是培訓及消閒的理想環境。

具體措施方向

營造促進工作的業務環境

我們有意營造一個無障礙工作環境，相信可改善僱員滿意程度，並有助其維持身心健康，為公司組織注入動力，令每一位僱員均可盡展所長。

工作與生活平衡及優化工作模式

我們採取靈活政策，為每名僱員適應生活階段及家庭結構，充份發揮所長。本集團旨在為僱員(不論性別)提供一個工作與生活取得平衡的環境，包括在婚姻、分娩、育兒及照顧父母方面。透過不同制度及工作環境改善，我們鼓勵僱員在工作及生活方面取得適當平衡。

育兒休假後重回工作崗位的僱員比率 *4
截至二零二零年三月三十一日止年度

97.6%

*4 根據本集團的數據計算

次世代育成支援對策推進法之行動計劃

根據於二零一五年制定的次世代育成支援對策推進法，本集團已制定及執行以下行動計劃。

次世代育成支援對策推進法之行動計劃(二零一五年二月一日至二零一八年三月三十一日)

（1） 目標:鼓勵僱員於分娩後就育兒使用產假及陪產假。
（2） 目標:令僱員更容易受惠於現有特別休假制度。
（3） 目標:鼓勵僱員按年使用其應有的有薪年假。

提升平衡支援制度

本集團實施優於法例及法規所規定的工作與生活平衡制度。我們鼓勵僱員利用可連續取得六日休假及紀念休假之政策使用其全部有薪年假。我們亦容許為人父母的僱員縮短工時照顧年幼子女，直至子女入讀小學為止，並給予看護休假，直至其子女完成小學課程。

管理工時以改善生產力

除該等制度外，我們於全體僱員工作期間重新評估其工作方式，集中改善每名僱員的表現。有關工作改善措施亦可減少工時。在全體僱員工時的限制下，改善工作程序亦有助防止工作過量，例如不鼓勵僱員無償超時工作及減少加班工作。

減少僱員工作量

為減少僱員人手處理繁瑣工作(例如設備維修)數量，我們盡可能在日式彈珠機遊戲館優先使用免維修設備。僱員工作量減少有助與顧客互動溝通，專注於更具成效的工作。

獲厚生勞動省認證為支援育兒的公司

取得Kurumin標誌

根據「下一代兒童支援培養措施促進法」(Law on Advancement of Measures to Support Raising Next-Generation Children)，Dynam獲厚生勞動省認證為積極支援育兒的公司並於二零一七年十月二十七日獲得Kurumin標誌。Dynam因實現其根據該法所制定行動計劃中的目標以及允許女性及男性告假育兒而獲得認可。

Dynam 總部僱員遠程工作

為應對冠狀病毒 (COVID-19) 爆發，我們為 Dynam 總部僱員實行遠程工作。我們正從各種模式之中考慮不會限制工作地點或時間的新工作模式。減少加班工作。

提倡健康為本的管理

DYNAM訂有明確目標，就是將日式彈珠機轉型為「人人可以安心享受的日常娛樂」，成為社區不可或缺的一部分。為實現這個目標，我們認為每名僱員的身心健康至為重要。我們亦發表「DYNAM 健康管理宣言」，並就我們加強管理的三大範疇（即肥胖率、吸煙率及健康質素）採取相應措施。

DYNAM的「健康管理宣言」

DYNAM促進工作環境及僱員健康，令僱員及其家屬享有優質生活。僱員是本公司的重要資產，向僱員提供支援及維持健康環境是本公司達致可持續增長及發展的必要元素。

隨著百歲時代來臨，「工作與生活平衡」成為維持身心健康及輕鬆生活的重要一環。在DYNAM，我們將提倡健康管理，集中「改善身體健康」、「改善精神健康」及「創建工作環境」，同時亦關注「工作與生活平衡」。

全體僱員的健康管理措施

全體僱員須定期進行健康檢查。截至二零二零年三月三十一日止財政年度，92.7%僱員已接受健康檢查，而我們目標於不久將來將健康檢查的比例達至100%。僱員的檢查結果未如理想，將與公司內部保健專業人士會面，以尋求指引改善生活習慣。此外，我們集中營造一個以健康為先的環境，例如鼓勵員工戒煙。

身心健康諮詢服務

有關精神健康方面，DYNAM集團的諮詢辦公室有專屬護士向員工提供健康意見，並與外部精神健康機構合作，以保障個人私隱。EAP諮詢辦公室亦為僱員提供精神健康護理。我們的僱員定期接受壓力測試，並可利用有關制度舒緩壓力。

安全工作環境

本集團透過其本身的安全衛生管理規定，致力防止及減少職業意外事故，旨在加強工作環境安全。

防止職業意外及工作過量之措施

我們履行提交工傷報告之責任，而管理層使用有關資料有效分析工傷狀況及成因，防止再次發生同類事件。為了防止僱員工時過長令健康受損，我們集中在全公司各部門計算工時，並採取措施預防工作過量。

工傷率 *5
截至二零二零年三月三十一日止年度

0.06

*5 根據本集團於日本的數據計算
工傷率根據損失的工作日數除以工時總數乘以1,000。此項數據表示勞工意外的嚴重程度。

與僱員溝通

於一九九八年，日式彈珠機行業首個工會DYNAM Union 已告成立。成立以來，本集團持續與工會溝通，旨在建立一個健康的工作環境。

自我評估制度

全職僱員及指定地區僱員每年提交一次自我評估報告，內容包括工作狀況及個人事宜。每名僱員表達其事業規劃及重新評估其目標。我們瞭解各僱員的個別狀況，可提供更多有效培訓及分配人力資源。

與管理人員進行面談

管理人員與其下屬員工每半年進行一次面談，討論訂立目標及提供有關人力資源評估的回次饋意見等事宜。由於已確認工作問題，管理人員鼓勵下屬員工竭盡所能履行職務。

按照與工會的溝通營造健康的工作環境

DYNAM Union定期舉行會議，協助管理層與僱員進行溝通，務求維持健康的工作環境。工作環境進步委員會已告成立，以徵求僱員意見以建立不受法例或法規規定的制度、減少加班時數及鼓勵僱員使用有薪年假。

勞資會議舉行次數 *6
截至二零二零年三月三十一日止年度

30次

勞動環境向上委員會會議舉行次數 *7
截至二零二零年三月三十一日止年度

94次

*6, 7 根據本集團於日本的數據計算

勞工及管理人員工作模式改革措施

積極披露工時以進一步改善工作條件，發佈平均每月加班時間

Dynam致力於管理人員及勞工共同改善工作條件。在防止工時過長的同時，我們正採取措施妥善管理加班，包括管理至分鐘的工時。於上一財政年度，Dynam開始發佈超出二零二零年僱員加班計劃規定發佈的平均每月加班時數，認為其將創造減少加班時數及糾正不同行業長時間工作慣例的動力。截至二零二零年三月三十一日止財政年度，Dynam全體員工的平均每月加班時數為3.7小時。

適當管理工時

- 按一分鐘增長管理工時
- 於加班開始前五分鐘打時間卡的可能性
- 檢查加班時數與關閉電腦及僱員離開建築物的時間

預防長工時的措施

- 無加班日(一週一天)
- 運用不同工時制度
- 透過重新安排工作重新評估輪班
- 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

符合法例及法規

我們符合有關勞工的日本法例，包括但不限於薪酬及解僱、招聘及晉升、工時、休息時間、平等機會、多元化、反歧視以及其他待遇及福利；安全工作環境及保障僱員免受職業性危害。

我們致力符合股東期望，同時以可信且透明度高的方式與股東及投資者進行溝通，為股東帶來回報價值。

本集團相信充份提升公司價值，最終將可滿足股東及投資者的期望。
為了與股東及投資者建立互信關係，我們積極參與符合企業行為憲章所載信息披露的管理政策及規例的投資者關係活動。我們力求透過該等活動準確地將有關整個集團活動信息傳達至我們的股東及投資者。
我們一心符合股東期望，以定期宣派股息為基本政策，持續為股東帶來回報價值。

具體措施方向

透過信息披露以透明度高的方式進行溝通

本集團在其於香港聯交所上市前已積極披露信息，並透過提升管理層透明度與股東及投資者持續建立互信關係。

積極的投資者關係活動

本公司於香港及東京為財務分析師及機構投資者一年舉行兩次業績簡報會。我們亦滿足於任何時間進行跟進訪問及舉行小型會議之要求，亦邀請外國投資者到日本出席說明會議及參觀我們的設施。管理層出席由日本證券行贊助的個別投資者會議，持續與投資者直接溝通。

主要投資者關係活動（截至二零二零年三月三十一日止財政年度）	
業績簡報會	2 次（在香港及東京舉行），分別公佈全年業績及中期業績
與個別投資者的會議	2 次
與外國投資者的會議	5 次（分別於東京、大阪、札幌、福岡及名古屋舉行）

最高管理層人員參與投資者關係活動

本公司每年兩次進行年度業績及中期業績公佈時，最高管理層人員可藉此機會直接向機構投資者及財務分析師說明本公司的表現及前瞻性策略。
此外，我們的目標是透過於小型會議與財務分析師及傳媒對話，最高管理層人員、各部門負責人及高級行政人員參與其中說明我們的營運業務，以加深公眾對本公司的瞭解。

與股東及投資者溝通

我們積極傳播信息時以審慎的態度及時公正地披露信息。為了按照公平披露的原則及時公開地傳播投資者關係信息，我們於網站設立投資者關係一項，以英文、日文及中文公佈盈利業績、財務數據及其他資料。

具體措施方向

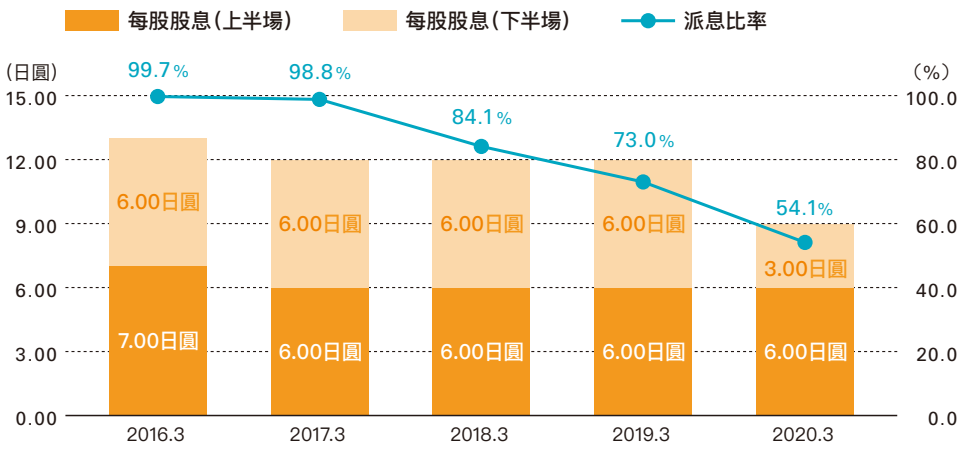
透過為股東帶來回報符合股東期望

管理層相信將透過本集團的業務活動產生部分溢利回報股東的重要性。透過為股東提供可靠的現金回報來源，我們希望符合股東期望及建立互信關係。

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。截至二零二零年三月三十一日止財政年度，我們決定根據本公司穩定股息政策派發年末股息每股本公司股份（「股份」）3日圓。加上中期股息每股6日圓，年度股息總額為每股9日圓，派息比率為54.1%。

每股股息及派息比率



股息政策

根據本公司現有股息政策、本公司疑與股東分享利潤、每年總額不少於本公司年度綜合淨收入之35%。本公司宣派及派付股息須遵守適用法律法規(包括日本公司法)及本公司組織章程催促。董事會將繼續不時審閱及更新股息政策。

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，股份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的成份股為於香港聯交所進行買賣且平均每年市值最少30億港元的外資證券。於二零二零年三月三十一日，12間外國公司(包括本公司)獲選納入恒生外國公司綜合指數。

G

管治

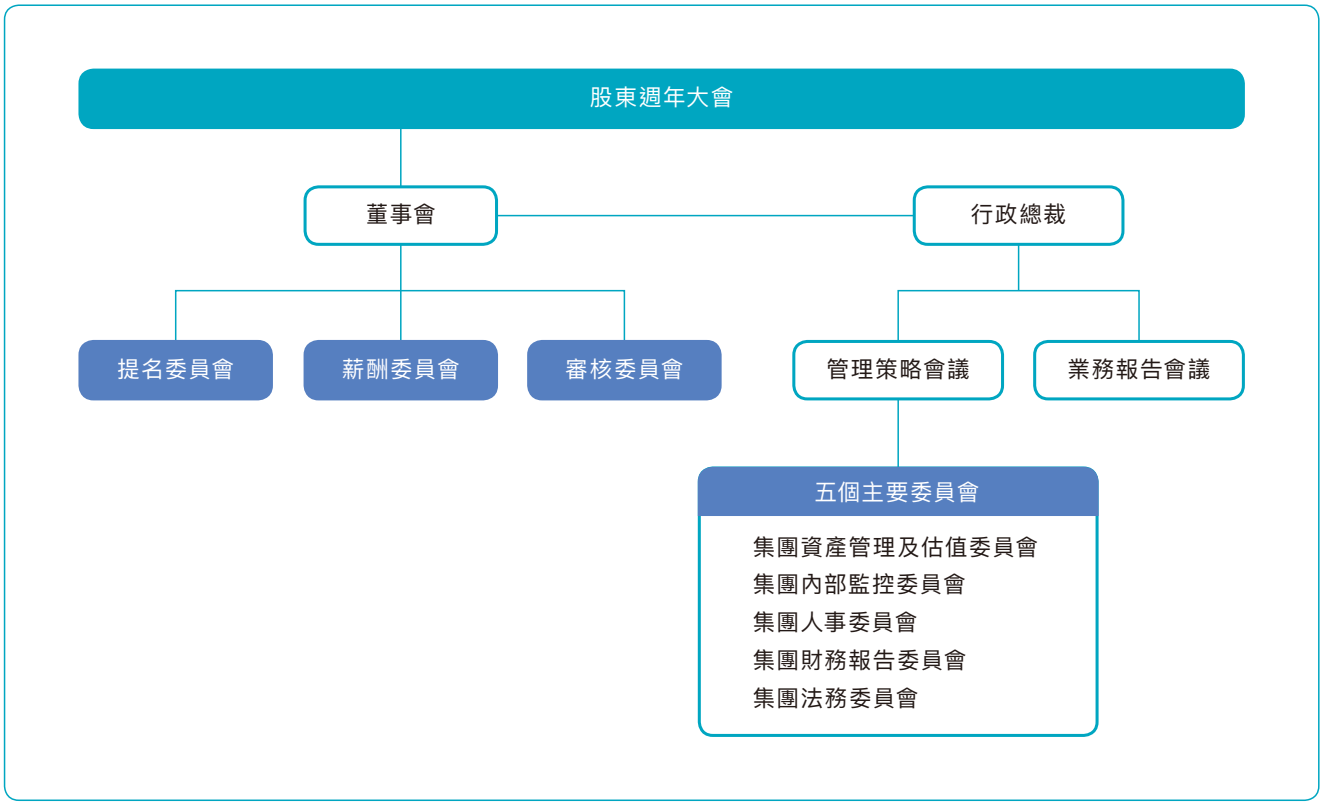
34 • 本集團之企業管治概覽

35 • 風險管理措施

37 • 合規措施

本集團有關可持續發展之企業管治制度

本集團已設立企業管治制度，妥善管理作為企業的決策及執行有關職務。我們相信，透過適當的決策及執行職務符合當地社區、業務夥伴、僱員、股東及投資者等不同信任聯繫人（持份者）的期望，將可為該等人士提升本公司價值，將可推動全面提升企業價值。

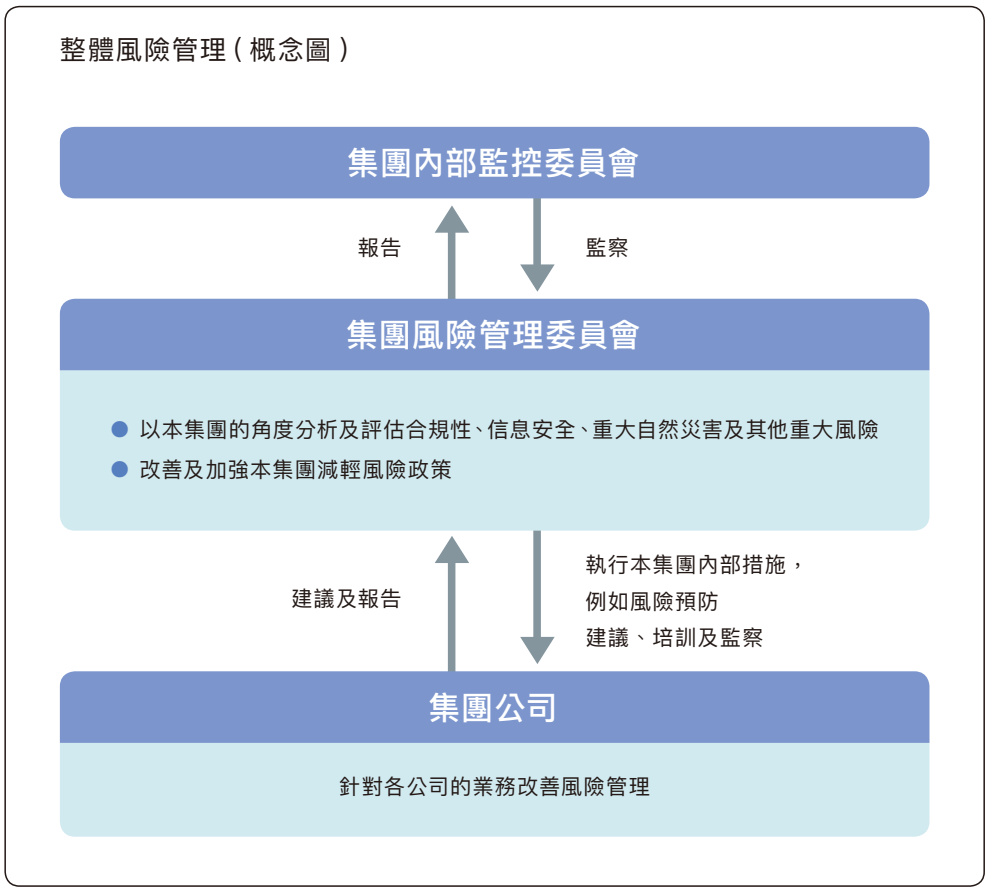


制度設計

在制度設計方面，本集團決定成為設立提名委員會等委員會的公司，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五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，請參閱年報企業管治報告一節。

整體風險管理架構

本集團各公司獨立管理其經營執行的風險。同時，本集團已成立集團風險管理委員會。本委員會以整個集團的角度採取措施，以解決整個集團相關風險事宜。



集團風險管理委員會採取之措施

本集團已成立集團風險管理委員會，為集團內部監控委員會的下屬委員會，以加強本集團整體的風險管理。集團風險管理委員會分析及評估本集團整體的合規狀況、信息安全、大型災難及其他從風險的角度而言屬重要的風險。其亦從本集團優化方向加強防範風險措施。

危機管理

除防範發生風險的措施外，公司亦必須採取危機管理以處理危機。本集團已設立架構，令集團風險管理委員會於危機出現時可即時作出決定、提供資料及採取具體步驟。危機管理的基本政策為將顧客及其他信任夥伴的安全及信心放在首位，採取措施以防止風險再次出現以及維持相關記錄。

準備及實踐業務持續計劃就緊急事故作出對策

過去數年，日本天災頻繁，包括曾經歷大地震。倘發生危機事故，設立實踐業務持續的框架可減低對業務資產的損害，並有助核心業務持續經營或盡快恢復營業。當務之急是要確保業務持續計劃在緊急事故發生時得以執行。集團風險管理委員會亦主動經常更新指引，並定期提供培訓，令本集團整體隨時做足準備。

成立緊急事故對策中心，迅速收集資料及對事故作出適當回應

截至二零二零年三月三十一日止財政年度，於二零一八年七月發生的暴雨重創日本關西地區，我們其中兩個遊戲館亦受到影響。根據暴雨預報，我們設立緊急事故對策中心，了解有關降雨的指示及受影響遊戲館的損毀程度。除了兩個受影響遊戲館即時恢復營業外，我們亦參與地區重建支援活動。

數據中心的後備方案

本集團設有內部數據中心，配備內部伺服器、網絡設備及其他資訊科技設備。我們於日本兩個地點設有具有相同功能的數據中心，可維持網絡操作且不斷備份以防發生緊急事故。

總部功能的替代設施

本集團維持更新災難指引及進行緊急事故對策中心培訓，倘總部的功能受損，我們位於其他地區的辦事處可成為替代總部，並作為緊急事故對策中心。

全體僱員的緊急通訊網絡

倘發生大地震，我們為在受到日本震度7級中強度為6弱的地區工作的僱員實施自動化安全確認系統，作為災害通訊系統的一部分。我們根據不同的緊急狀況透過災害通訊系統每年就安全確認系統進行四次培訓。

加強風險融資

倘在緊急狀況下出現風險而產生虧損，本集團認為進行風險融資作為資本儲備實屬重要。

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。

合規措施

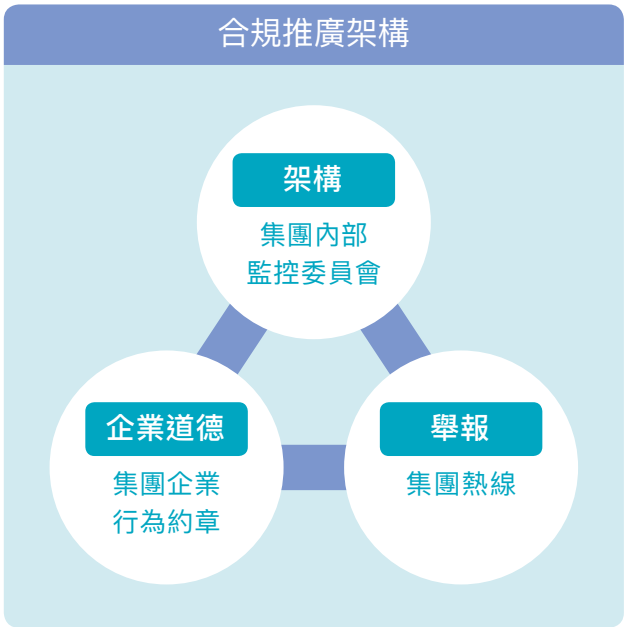
我們採取措施發展可優先處理合規事宜的組織及企業文化，確保其符合客戶及社會的期望以及履行其企業社會責任。

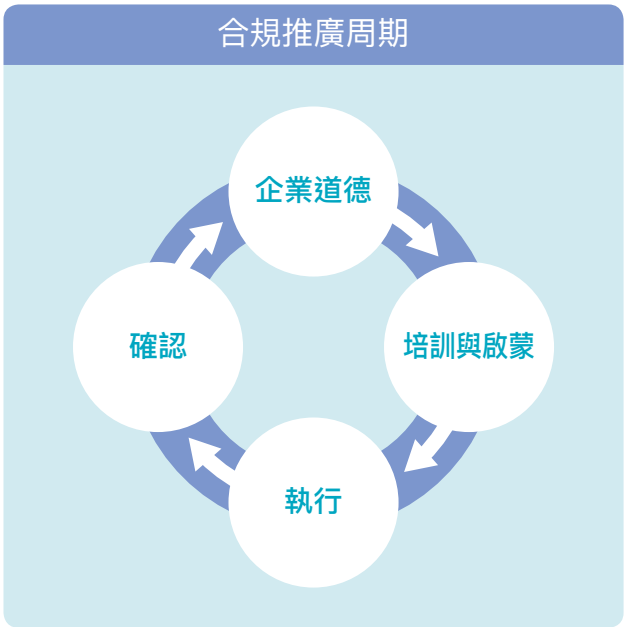
集團企業行為約章代表全體僱員共同作出的企業行為及承諾。

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。

源於實際營運的合規推廣架構

集團內部監控委員會已告成立，以發展及管理一個集團認為可推廣合規事宜的架構。集團內部監控委員會審查有關本集團合規管理及內部監控執行計劃的政策，並監察合規發展及內部監控的進展。





建立快速識別及解決爭議事件的熱線

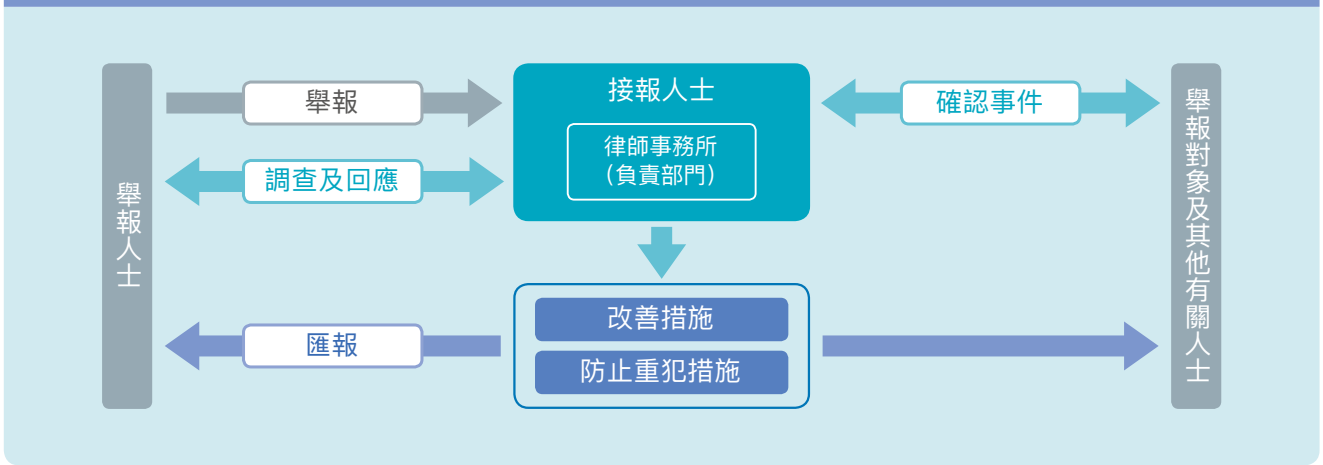
原則上，當發覺本集團僱員作出違反集團企業行為約章的活動，有關僱員須向其經理匯報並與其商議。然而，為快速識別及解決難以作出內部匯報及商議的爭議事件，我們對外聘用律師事務所設立適用於本集團旗下所有公司的DYJH集團熱線(舉報制度)。有關熱線不僅適用於本集團僱員，我們亦鼓勵其他工人(如送件員)及承包商以至僱員(包括送件員)的家族成員利用熱線舉報違反集團企業行為約章或可能導致日後產生潛在問題的活動。

律師及本集團旗下公司的負責部門審查透過熱線呈報的各個爭議事件，並會小心謹慎保障一切有關人士的私隱。倘發現任何特定問題，負責人員會採取行動(如發出改善命令)，其後亦會確認有關問題是否已獲得解決及是否已全面執行任何防止重犯的措施。彼等亦須向審核委員會匯報有關事宜。

保障舉報人士

本集團設立熱線，根據其內部規則禁止舉報人士受到不公平對待。本集團亦制定舉報規則，訂明為全面執行保障舉報人士的規則，須於事件後對舉報人士履行跟進責任。

處理DYJH集團熱線的流程



全面實施公平商業活動

本集團營運的大前提為遵守監管及改善娛樂業務法(娛樂業務法)等的法例及法規以及進行公平商業活動。因此，本集團為其經營場所製定營運指南，並因應法例修訂及營商環境變化修訂及管理有關指南。

本集團亦致力透過建立有關銷售方式及廣告限制法規的資訊網站以及出版指引，確保全國遊戲館遵守有關法例及法規。

此外，透過頒佈遵守反壟斷法規則、防止涉及商業秘密的不公平競爭法規則、防止內幕交易規則及其他有關內部內聯網規則，本集團致力提升合規的意識及知識。

高級管理層已就反洗黑錢措施制定經營指引、並定期評估措施成效。

禁止進行賄賂及其他活動以確保商業活動的透明度

本集團於集團企業行為約章內確定，本集團將在法律、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。