

取締役会における人材の多様性に関する方針

1. 目的

- 1.1. 株式会社ダイナムジャパンホールディングス（以下「**当社**」という。）の取締役会における人材の多様性に関する本方針（以下「**本方針**」という。）は、取締役会（以下「**取締役会**」という。）における人材の多様性を確保するための方法を下記のとおり定める。

2. ビジョン

- 2.1. 当社は、取締役会の多様性がそのパフォーマンスの質を高めるという利点を認識し、積極的に取り入れている。

3. 方針声明

- 3.1. 当社は、取締役会における人材の多様性が、取締役会の有効性を高め、当社が永続的に発展していくための重要な要素であるということを認識している。
- 3.2. 当社の取締役候補者を選定するにあたり、取締役会の多様性は、ジェンダー、年齢、文化的背景、学歴、民族性、職務経験、スキル、知識、勤続年数、その他取締役会が随時関連性及び適用性があると判断する要素を含むがこれらに限定されない、幅広い観点から考慮されている。
- 3.3. 具体的には、当該候補者を選任するにあたり、能力主義を前提とし、取締役会における人材の多様性の利点を十分考慮した上で、客観的な基準で候補者を選任している。
- 3.4. 候補者は、ジェンダー、年齢、文化的背景、学歴、民族性、宗教的又は哲学的信条などを理由に差別されない。

4. 測定可能な目標

- 4.1. 当社の指名委員会（以下「**指名委員会**」といいます。）は、本方針に基づき、当社の取締役会の一員となるに相応しい能力を有する取締役の候補者を選任することにつき責任を負う。候補者の選定は、ジェンダー、年齢、文化的背景、学歴、民族性、職務経験、スキル、知識、勤続年数など多様性の観点、及び取締役会が当社の指名方針を参照して随時関連性があり適切であると判断するその他の要素に基づいて行われる。
- 4.2. 最終決定は、取締役会における多様性のメリットと取締役会のニーズを十分考慮し、候

補者が取締役会にもたらすであろう功績と貢献に基づき行われるが、多様性の特定の側面に焦点を絞ることはしない。取締役会は、単一のジェンダーのメンバーで構成されるべきではない。

4.3. 当社は、2030年までに、取締役会における女性比率を20%以上とする。

5. 監視と報告

5.1. 指名委員会は、本方針に定められた測定可能な目標の実施状況を監視する責任を負う。

5.2. 指名委員会は、関連するすべての多様性の側面の利点を考慮し、取締役会の構成（取締役会におけるジェンダー比及び多様性目標の達成に向けた進捗状況を含む）を少なくとも年に1回審査し、取締役会の人事に関する推奨を行う際には本方針を遵守する。

5.3. 取締役会の構成は、香港証券取引所における証券上場規則に従い、当社の年次報告書に含まれるコーポレートガバナンス報告書（以下「**コーポレートガバナンス報告書**」という）において毎年開示される。

6. 本方針の見直し

6.1. 本方針は、継続的な有効性を確保するために、随時見直され、修正される。

7. 本方針の開示

7.1. 本方針は当社ウェブサイトに掲載し、一般に公開する。

7.2. 本方針の概要と本方針の実施に関した測定可能な目標、及び、かかる目標の達成進捗状況は、毎年コーポレートガバナンス報告書に掲載される。

(制定／改正)

1. 2013年8月27日に採択
2. 2022年3月29日に改正
3. 2026年4月1日に改正