

永利澳門有限公司
2018年可持續發展報告





目錄

| | |
|--|----|
| 副主席的話 | 5 |
| 歡迎來到永利澳門有限公司 | 6 |
| 我們的承諾 | 12 |
| 經濟實力 | 20 |
| 培育員工 | 24 |
| 人才培育及發展 | 30 |
| 建設活力社區 | 36 |
| 締造健康地球 | 50 |
| 內容索引（全球報告倡議組織(GRI) 和香港交易所環境、 社會及管治（ESG）報告） | 56 |



陳志玲女士的話

永利可持續發展願景的核心價值，是將我們的一貫宗旨發揚光大——「重視細節，讓賓客享受完美體驗」。此項承諾貫穿於我們對於企業、社會和環境的責任，並深入到本公司在澳門所建的根基中。

此項承諾也融匯於我們的核心理念之中，這就是「關懷每一個人和每一件事」。我們堅信可持續發展的路線，超越抽象的環境、經濟和社會因素，專注於每一位重要持份者個人。從員工、本地供應商、業務夥伴到社區居民——我們認識到，我們的努力關係到每一個人。

本年度的報告闡述了相關工作範疇，涵蓋新舉措、更高的參與度及切實的成果。我們的方針繼續著重於創新、行動、合作以及提升共同價值——確保我們全體一致地專注於貢獻出每個人都可以看到並且感受到的獨特價值。由此，確保我們為未來做出更充分的準備，並永久保持我們共同的成功。

值得特別注意的是，我們更加努力地成為澳門及整個大灣區一股積極正面的力量。在董事會的率領下，我們的「永利關愛」計劃令我們更加集中與增強志願服務和社區參與力量，並達至新高度。這已經對我們滿足社會關鍵群體（兒童、長者、心理健康問題人群及動物福祉）需求的能力產生了實質影響，永利義工隊於2018年提供的服務超過10,500小時。

在澳門回歸20週年之際，這是一個很好的時機，讓我們更深刻地瞭解澳門在過去二十年來是如何發展並且變得充滿活力。在變幻莫測的環境中，我們抓住了機遇，取得了豐碩的成果，這應該感謝那些擁有遠見卓識並且以澳門為家園的人。在確保澳門未來歲月繁榮昌盛的努力中，永利十分自豪能夠在其中承擔起一份責任，繼續深化我們的貢獻，服務於我們業務所及的人，並拓展至更廣泛的社區。

陳志玲

永利澳門有限公司副主席、首席營運總裁兼執行董事



“我們的可持續發展方針融匯於「關懷備至」的核心理念。從員工、本地供應商、業務夥伴到社區代表——我們認識到，我們的努力關係到每一個人。本年度的報告從各方面闡述了相關工作範疇。”



歡迎來到永利澳門有限公司

我們的母公司Wynn Resorts, Limited是全球評級最高的度假村公司，永利度假村合共榮獲19項《福布斯旅遊指南》五星大獎。我們在中國澳門特別行政區的豪華物業榮獲《福布斯旅遊指南》五星大獎，而永利澳門仍是全球唯一榮獲八項《福布斯旅遊指南》五星大獎的度假村。憑藉合共榮獲14項《福布斯旅遊指南》五星大獎，永利澳門及永利皇宮是亞洲獲獎最多的綜合度假村品牌。

永利澳門

永利澳門自2006年開業以來不斷提升卓越標準。永利澳門為全球唯一榮獲八項《福布斯旅遊指南》五星大獎的度假村，其酒店、餐廳及兩間水療中心均贏得眾所矚目的殊榮。

永利澳門擁有兩間豪華酒店 — 永利及萬利，合共有1,000多間精緻客房及套房。永利澳門憑藉三家米芝蓮星級餐廳 — 京花軒、永利軒及「泓」日本料理提供頂級美饌。蒞臨永利澳門，賓客亦有機會體驗優雅花園環繞的室外游泳池，探索最為奢華時尚的零售品牌，及置身藝術殿堂。



永利皇宮

永利皇宮是我們在澳門的第二所綜合度假村，於2016年開業，為奢華和優雅訂立最高標準。度假村擁有1,706間豪華客房及套房和獲Architectural Digest譽為「超乎想像 (beyond belief)」的五套花園別墅。賓客亦可探索履獲殊榮的餐廳、澳門最大的水療中心及永利名店街享譽世界的零售品牌以及多功能會議設施。

永利皇宮亦為蒞臨賓客提供娛樂體驗，表演湖將曼妙音樂燈光與水柱舞動完美結合，賓客可搭乘觀光纜車盡覽8英畝表演湖的壯觀景色。進入酒店後，賓客便可欣賞大型彩色花卉展示及精心佈置超過六年的稀有原創藝術品。該度假村於2018年首次參與《福布斯旅遊指南》評級，於酒店、水療中心及餐廳三個類別均獲頒五星大獎，並於2019年合共榮獲六項《福布斯旅遊指南》五星加冕。



永利澳門有限公司（「永利」）在香港聯合交易所（「香港交易所」）主板上市，亦是在美國納斯達克交易所上市的Wynn Resorts, Limited的附屬公司。我們是在中國澳門特別行政區的兩所綜合娛樂場度假村的發展商、擁有人及營運商。

凡提述「永利」或「我們」，均指永利澳門有限公司（「本公司」）及其附屬公司或其任何附屬公司，以及該等附屬公司經營的業務，若文意另有指明則除外。對「永利澳門」的提述包括「永利澳門的萬利」。



締造專屬體驗的是人，而非建築物。
唯有人，才能讓人快樂。

2018年工作摘要

僱員摘要



我們聘用超過
13,500
名團隊成員



永利澳門2006年開業時聘請的僱員近
34% 仍與我們共享輝煌事業



100% 的僱員獲授予我們的香港上市股份，令每名僱員都能共享公司的成就

人才發展摘要



提供
88,000
小時培訓



16,500
小時的管理技巧培訓



向**事業躍升**
發展學員
提供 **8,500**
小時的培訓

社區摘要



推出專注社區活動的
「永利關愛」



組建
社區及政府關係團隊
以支持「永利關愛」



向澳門組織捐款及贊助
1.02 億港元



3,000名
義務工作參與者
提供超過
10,500 小時
義工活動

健康地球摘要



連續三年
減低能源使用強度



11輛電動巴士直接取代柴油巴士行駛
390,000
公里



透過Clean the World組織回收**9** 公噸肥皂

賓客體驗

永利活化其核心價值及原則，注重創造終極賓客體驗。作為首屈一指的豪華酒店營運商，我們不遺餘力完善所提供的服務。對我們而言，可持續的奢華體驗意指發現並創造協同效應以豐富他人生活。通過加強的可持續發展措施融入永利的方方面面，我們致力引領卓越。



我們的價值觀

服務主導

精益求精

藝術匠心

與時俱進

我們的未來

我們將引領全球最佳度假村，
始終成為各行各業的卓越標竿。



我們的承諾

永利以追求卓越為首要任務。綜合豪華度假村所提供的體驗展現了我們對細節的極致追求。作為負責任的營運商，我們明白提供奢華體驗的同時需要將企業責任納入我們的目標、策略及營運。



簡介

本報告涵蓋2018年曆年，並以[2017年發佈的首份獨立可持續發展報告](#)採用的方法為基礎。本報告旨在讓持份者了解永利如何處理與我們業務相關的可持續發展議題、我們如何管理及計量業績，以及我們如何尋求積極的社會影響。為方便讀者，我們在本報告提述其他刊物及資源。我們詳細的財務業績可參見[2018年年報](#)。

範圍

我們就永利渡假村（澳門）股份有限公司的核心業務及活動和永利澳門及永利皇宮的活動，根據香港聯交所上市規則附錄27之《環境、社會及管治報告指引》作出匯報。

根據最佳常規，我們參考《[全球報告倡議組織\(GRI\)標準](#)》匯報一系列經濟、環境及社會影響。此外，我們使用《溫室氣體盤查議定書(GHG)》來作為我們計算碳足跡的準則。請參見[香港交易所環境、社會及管治報告指引索引](#)。

風險及機遇

永利的[可持續發展委員會](#)主動評估可持續發展風險。這是公司綜合風險管理流程的一部分，由我們的董事會最終負責評估及確定為實現公司策略性目標而願意承受的風險性質及程度。

我們承認的潛在風險如下：

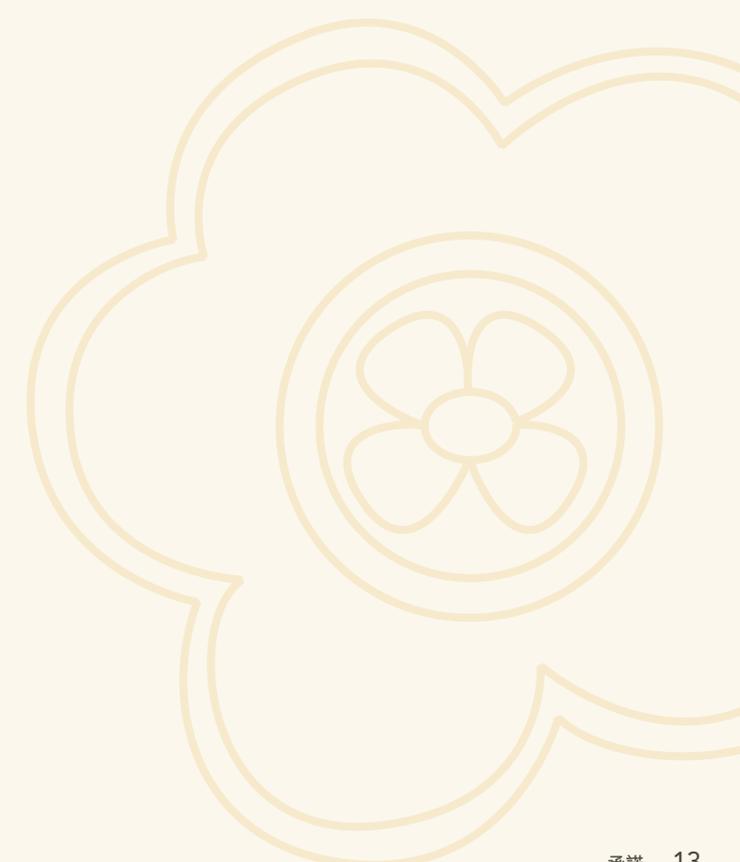
- 勞工或人才短缺
- 欺詐、欺騙或盜竊，包括欺詐性網站及網絡安全問題
- 氣候變化（極端天氣）
- 自然資源成本上漲
- 監管變化

如上所述，與澳門有關的風險是招聘、發展及留任勞動人才，以確保我們澳門的度假村可持續提供《福布斯旅遊指南》五星服務。為應對這類風險，永利創造培育活力員工的文化氛圍。詳情請參閱[培育員工](#)。

澳門極端天氣頻發，每年夏季颱風季節均會引起廣泛關注。氣候科學預測熱帶風暴將會加劇，為此，永利非常關注氣候應對措施及環保常規。詳情請參閱[締造健康地球](#)。

根據風險收益方程，風險總能帶來相關機遇。永利的可持續發展委員會著重減輕相關風險並利用機遇。我們已識別的機遇如下：

- 吸引及留任人才
- 提升對賓客的吸引力和其忠誠度
- 提高營運效率
- 加強融資能力
- 提升股東價值



與持份者接觸

在永利，我們明白積極主動及有條不紊地與持份者接觸的重要性。持份者的參與是制定與實現負責任的可持續發展策略方法的必要條件。

我們視我們的持份者為珍貴的長期合作夥伴，並已建立策略性合作業務關係，以更好地了解受本公司活動及決策影響的持份者不斷演化的需求。我們不斷與持份者溝通進度，合作完成本報告內容。

| 持份者群體 | 接觸緣由 | 接觸方式 |
|---|--|--|
|  <p>僱員</p> | <p>永利專注於提供業內最佳的職場實踐。了解僱員對於我們吸引及挽留人才的能力至關重要。見僱員參與</p> | <ul style="list-style-type: none"> • 僱員支持服務 • 培訓及發展 • 員工資訊展示 • 獎勵及認可計劃 • 永利故事 |
|  <p>賓客</p> | <p>提供極致賓客體驗是永利業務模式的核心。與賓客進行有意義的互動及建立合作關係，是理解他們不斷變化的喜好的關鍵。見賓客體驗</p> | <ul style="list-style-type: none"> • 賓客服務 • 市場推廣大使及忠誠計劃 • 賓客反饋問卷 |
|  <p>投資者</p> | <p>永利與包括股東的投資業界接觸，使他們了解財務及非財務表現預期及業績。</p> | <ul style="list-style-type: none"> • 盈利公佈及公告 • 透過投資者關係渠道會面 • 於香港交易所存檔之文件 |
|  <p>澳門政府部門</p> | <p>永利重視與澳門特別行政區政府部門的關係，並相信這對了解政府的優先事項至關重要。</p> | <ul style="list-style-type: none"> • 會議 • 簡報 • 監管文件之呈交 • 公共及私人論壇 |

| 持份者群體 | 接觸緣由 | 接觸方式 |
|--|---|--|
|  <p>供應商及 本地中小企業</p> | <p>永利與供應商互動，以確保公司採取適當的採購作業。永利盡可能向本地供應商採購貨物及服務以支持澳門中小企業、發展本地人力資本，並盡量減少碳足跡。</p> <p>見中小企及負責任採購</p> | <ul style="list-style-type: none"> • 業務關係及夥伴關係 • 本地中小企業夥伴關係 |
|  <p>本地社區</p> | <p>永利致力透過各種各樣的義工計劃及慈善捐贈，發展及提升本地社區。</p> <p>見建設活力社區</p> | <ul style="list-style-type: none"> • 義工活動 • 慈善及贊助 • 籌款活動 |
|  <p>非政府組織</p> | <p>與非政府組織建立良好關係，有助於永利知悉與其業務有關的聲譽及其他風險事宜，亦有助於永利更好地了解及應對所形成的環境、社會及管治問題。</p> | <ul style="list-style-type: none"> • 媒體溝通渠道 • 公共及私人論壇 • 簡報及會議 • 定期義工活動 |



很欣慰能成為永利大家庭的一員。我們有慧眼識別最優秀的人才、用真心像家人或朋友一樣對待彼此、同心協力向共同目標前進，為我們的社區帶來愛與歡樂。

楊斯域

人力資源創作及僱員傳訊總監

報告慣例與重要性



管理方法

我們的重要性評估包括確定議題，並根據內部及外部持份者的輸入數據決定其優先次序。我們考慮就我們所知對業務有重要影響的議題並參考對業界同行具有重要意義的議題。為加強評估，我們亦分析日後可能對我們的營運產生影響的潛在風險及趨勢。

2018年「重大環境、社會及管治議題」已更新及擴充。日後我們將繼續每年審閱重大議題。由於我們的目標透明且進一步與聯合國可持續發展目標接軌，作為我們整體策略一部分的重大議題亦與之一致。



聯合國可持續發展目標

聯合國可持續發展目標（「可持續發展目標」）是為所有人實現更美好、更可持續發展未來的藍圖。UN.org為實現此願景，企業須發揮主要作用，繼而可能有更多收穫。

我們委託香港可持續發展顧問機構（[商界環保協會有限公司](#)）（「BEC」）為我們提供顧問服務，以符合可

持續發展目標。該工作有助探索現有業務策略與17個可持續發展目標中其中14個之間的聯繫。進一步評估可確定與我們[可持續發展重大議題相符的五個特別相關目標](#)。

我們意識到可持續發展目標致力應對複雜的可持續發展挑戰，需要齊心協力。因此，我們通過評估與同行、

行業及部門組織、客戶、本地政府、非牟利組織及本地社區建立夥伴關係的機會，開啟可持續發展目標之旅。

展望未來，我們會努力實施有效促成既定目標的措施，並於日後的可持續發展報告介紹進展。

| 全球目標 | 業務風險/ 影響 | 進展 |
|---|---------------------------------------|---|
|  | 專業技能發展及培訓機會或可讓永利招募更多人才。 | 已投入大量資源促進本地人口發展各種就業技能。 |
|  | 過度依賴不可再生能源或會削弱永利對自然資源成本及法規變化的組織應變能力。 | 永利致力為教育及發展清潔能源作貢獻。我們已使用電動巴士，目前亦與澳門大學合作創建智慧城市項目。 |
|  | 歧視或不安全的工作環境或會令潛在的新員工不適，導致員工重新考慮。 | 管理永利及供應鏈的各項政策和原則均涉及保障勞工權益、營造道德、公平、安全及可靠的工作環境。有關員工契合度及滿意度的社會風險對永利內部企業文化而言意義重大。 |
|  | 歧視性政策及實務會引發不平等事件，可能招致潛在罰款及/ 或訴訟。 | 永利政策的一個重要方面是減少不平等及歧視。招聘、培訓及職業發展實務均在防止歧視行為的保護下進行。 |
|  | 對消費率及採購政策管理失當或會加劇氣候變化，增加極端天氣事件的頻率及強度。 | 可持續發展的管理及高效的資源利用是與永利運營以及我們實務和政策息息相關的問題。我們會注重有責任感的消費和生產，盡力減輕目前與日後的氣候變化風險。 |

管治

董事會對我們的可持續發展策略和匯報承擔全部責任，並由董事委員會、可持續發展委員會及高級管理層提供支援及建議。

可持續發展委員會精神

可持續發展委員會建議及協助永利行政管理人員制定、實施及監控促進可持續發展的政策、程序及策略。

永利澳門有限公司

董事會

董事委員會

永利渡假村（澳門）股份有限公司

行政管理人員

可持續發展委員會

永利關愛 —
永利義工隊成員

永利環保團隊

部門 — 人力資源/ 企業審查/ 財務/
法律/ 營運

我們的管理和價值觀 將引領我們邁向

可持續發展的未來

可持續發展委員會的職責包括：

制定策略、確立目標及指標，並將環境、社會和管治共同價值觀融入到與可持續發展一致的業務當中。

監察或對我們可持續發展策略、程序、資源及活動存有影響的社會、環境及監管趨勢。

考慮可持續發展政策及實踐對內部和外部持份者（尤其是僱員、投資者、賓客、澳門政府機構、供應商、本地社區及非政府組織）的影響。

評定及評估可能會推動可持續發展的潛在突破性技術及創新。

就社會與環境趨勢、事宜及受關注議題作出匯報及提出建議，以引導及完善更有效的可持續發展路線。

審核及評估委員會的成效和表現，以及約章的適當性，並對公司管治架構的可持續發展作出建議或提出更改。

實踐我們的原則

永利有一套全面的政策指引管理我們各方面的營運。可持續發展特別政策的本質及我們對可持續發展的承諾載於[可持續發展原則](#)，當中說明永利如何根據本地法規及自身價值觀踐行有道德、負責任且包容的企業管治。我們執行的所有政策及程序無分種族、膚色、宗教、性別、年齡、精神或肢體殘疾、婚姻狀況及性取向等情況。可持續發展原則是指我們政策當中與可持續發展相關的摘要。



可持續發展原則的主要政策：



商業行為與道德守則



防止騷擾及歧視



反貪腐



信息安全管治



個人行為準則



人力資本發展



負責任博彩



平等機會及非歧視



職業健康與安全



反洗錢



經濟實力

永利業務活動的影響不止於財務報表，亦於澳門、大灣區及其他地區創造了持份者共同價值的社會經濟足跡。負責任地發展我們的經濟價值對於提供有競爭力的薪金及福利至關重要，該等薪金及福利是吸引及留任技術人員及激勵當地社區實現可持續發展未來的必要條件。

投資澳門的未來

我們透過空間、酒店、餐飲以及娛樂場所為我們的營運所在社區作出社會貢獻。我們的社會經濟影響大致根據稅項、薪金及購買力三個範疇計量，該等範疇為當地經濟帶來資金流入。

我們專注於投資培養僱員技能，提供持續的社會投資回報，在業務範疇以外長遠造福我們的營運所在社區。有關我們的執行方式，請查閱[培育員工](#)。

我們在澳門推行的另一積極變革是優先選擇本地供應商。我們深信，支持本土企業及提升本地勞動力的技能是推動澳門經濟發展的關鍵。我們積極尋求可提供具競爭力的優質產品及服務的合資格本地企業，以最終實現雙方互利的商業夥伴關係。有關我們幫助本地供應商的方式詳情，請參閱我們的[中小企業](#)一節。



2018 摘要

收入

396億港元

博彩稅及博彩溢價金

189億港元

僱員工資及福利

50億港元

向出資人支付利息

13億港元

資本開支

12億港元



負責任採購

我們與廣泛的供應商網絡建立關係，以確保我們具競爭力的條件既可滿足我們的品質標準，又能符合我們的採購需要。我們承認供應鏈風險（尤其是發展中地區）可能較大，並已實施緩解程序。我們使用三段式內部審批程序對所有供應商進行評估。

審批我們的供應商

1) 部門及高級管理層審查供應商

相關部門已收集及評估供應商的資料，並將該等資料呈交至高級管理層作考慮及預先審批。

2) 採購團隊供應商審查及互動

採購團隊與潛在供應商合作，以了解其業務運作情況並分析相關潛在長遠夥伴關係、付款條件、交貨時間、定價及與我們的業務相符的其他政策。

3) 企業調查部門盡職調查

企業調查部門對各供應商進行全面的背景審查，首先審查犯罪行為及/ 或貪污腐敗行為的形式，其後審查有無不良社會及環境影響紀錄並評估再次發生的可能性。最後，鑑於我們的風險規避方法，我們的企業調查於確認資格時將對各供應商進行其認為必要的額外資格調查。

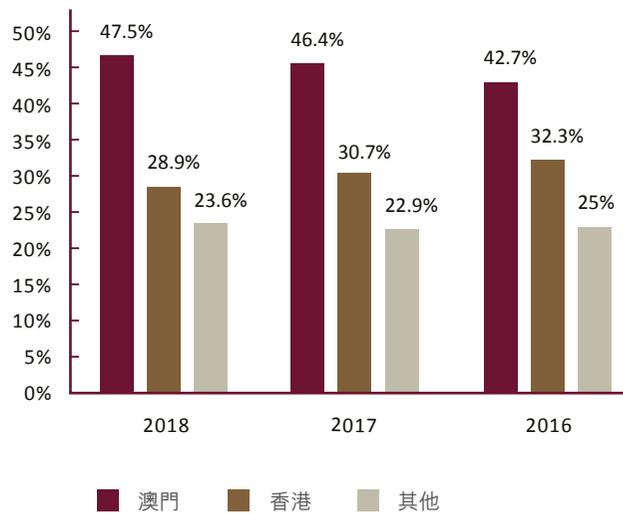
在永利，我們一直貢獻大量資源發展本地市場及促進本地採購。在報告中，我們視澳門為我們的本地市場，然而，我們的甄選標準分析著眼於與香港及中國地理位置的整體相鄰度優於有其他相同因素的其他國際地區。盡量減少我們的生態足跡、發展大灣區、同時保持我們的奢華標準及具成本意識乃我們採購策略所面臨的挑戰。

我們很榮幸參與澳門發展及供應鏈轉型。在永利，我們運用大量資源發展本地市場及促進本地採購。每年澳門供應商都會提供更多優質選擇。

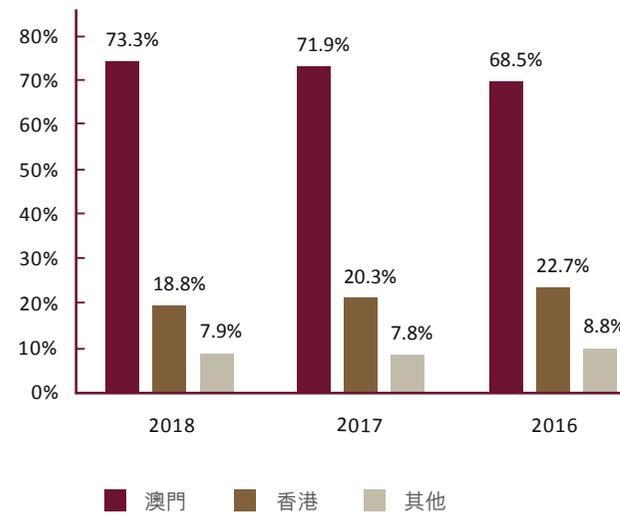
陳金鶯
採購行政總監



各地區的供應商



各地區的花費



培育員工

確保展現專業的人士受到賞識及激勵是永利成功的關鍵。我們十分注重培育員工及營造包容的環境，使員工均有機會實現目標。我們通過若干積極的強化渠道（如永利故事及永利之星計劃及鑽石嘉許獎勵計劃）投資在員工身上及創建支持文化。

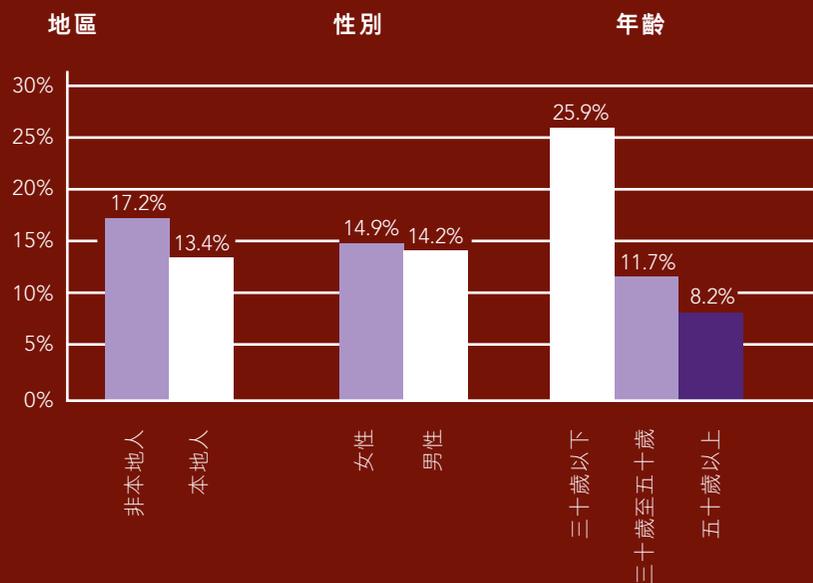


僱員表現

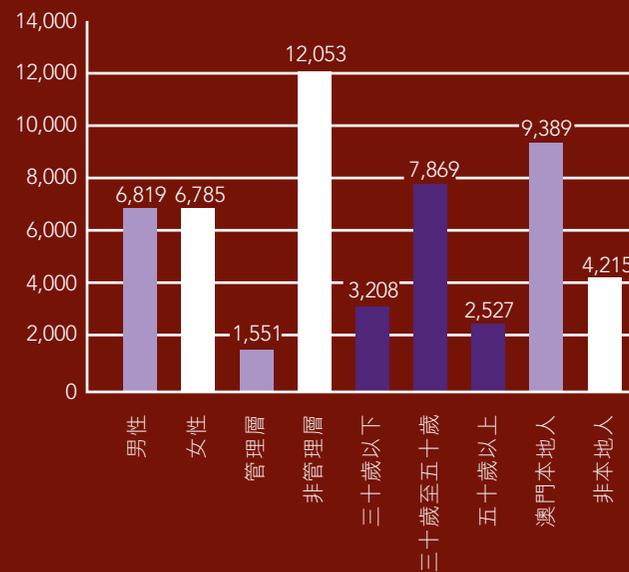
總流失比率

14.6%

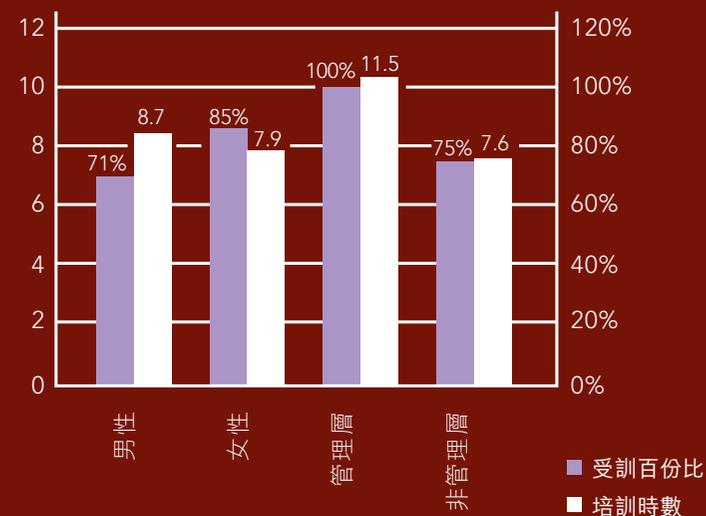
流失比率基於：



僱員統計數據



培訓統計數據



我們的核心行為

- 關懷備至
- 竭誠相待
- 主動承擔，心思細密
- 熱愛工作，盡善盡美
- 創造超凡體驗
- 力臻完美

吸引及留住頂尖人才

澳門旅遊及休閒行業競爭激烈，因此，我們努力吸引及留住澳門最優秀的本地人才尤為重要。我們已制定有關薪酬、超時工作補貼、解僱或終止合約、工作時間及假期的公平政策和措施，努力形成互相尊重、關愛、感恩的企業文化，我們亦投資僱員，幫助他們實現職業目標。借此，我們希望僱員認為永利不僅僅只是僱主選擇，也能致力服務於我們的客戶。

我們尊重並遵守澳門及中國內地所有與就業和勞動相關及適用的法律及法規。此外，我們的僱員福利通常超越地方法規的要求。

本土聚焦文化

我們的目標是建立包容文化，令來自不同背景的人們都能加入我們，發揮他們的潛能，感到自己有價值。透過建立包容文化，我們吸引及留住優秀人才，建立了持續成功的業務，這從我們的僱員可見一斑，不僅包括強大的地方代表，亦包括40個國籍。

我們會選擇在對外招聘之前先進行內部晉升，有助形成一種職場文化，在這種文化中，對我們的業務和客戶需求有著敏銳意識的個人之間形成了牢固的紐帶。

我們以本地高中和大學畢業生為目標，提供有明確學習架構及職業發展框架的特定職業和專業技能培訓項目，加強在本地的招聘工作。畢業生可獲得從設施、餐飲到前台培訓等項目的就業機會。為顧及學生、家庭主婦及未能全職工作的其他人群，我們亦提供一系列兼職及彈性職位，進一步滲透本地勞工市場，為社會各階層人士提供就業機會。

持續加強

永利的服務文化需要持續績效考核及支持的工作環境。我們的績效考核框架乃為僱員提供每一個成功的機會。我們的師友文化是一個強調團隊成功的平台。我們透過永利之星及鑽石嘉許獎勵計劃獎勵及認可僱員，透過永利故事令其矚目，並每月為受認可人才及其支援部門舉行頒獎儀式。

本地行政人員摘要

在永利，我們力求為每個職位招聘及晉升最有能力、最可靠和最合適的人選。我們為主要行政人員中的本地人才感到自豪。

我們的招聘及晉升政策遵循澳門政府的優先聘用的法律規定，聘用外地僱員前需確保本地僱員能優先就業，包括優先聘用及就業職位的保留。



李文傑
娛樂場營運行政總監



韋倩衡
零售營運總監



麥婉婷
資訊科技綜合部行政總監



黃安琪
財務副總裁



楊家雯
貴賓服務行政總監



林紫英
市場業務行政副總裁



鄧敬培
資訊科技行政總監



劉德明
人力資源副總裁

改善福利

今年，我們提升了所有合資格僱員的分娩假及侍產假福利。有薪分娩假及侍產假日數分別增至十週及一週，優於澳門勞工法的規定，我們深信，新的福利政策成為了澳門業界的模範。此舉進一步加強惠及團隊成員的家庭友善政策，與我們的理念一致。

僱員可享有的福利摘錄如下：

- 享有公司向僱員公積金賬戶所作出配對供款的資格
- 根據僱員股份擁有計劃享有股份獎勵的資格
- 酌情業績花紅
- 全面的醫療及牙科保健計劃
- 使用公司內部的醫療中心
- 人壽保險
- 延長分娩假及侍產假
- 僱員或其家人以具競爭力的價格享受加額保險
- 在我們著名的員工餐廳享用輪班工作膳食
- 透過我們的僱員專賞計劃，在澳門參與計劃的商店購物可尊享折扣及特別優惠
- 為永利僱員提供的免費接駁巴士
- 僱員住房

僱員股份擁有計劃

永利將所有僱員視為家人、持份者及公司擁有人。我們於2014年推出「僱員股份擁有計劃」。透過這計劃，僱員在持續服務數年後將獲授予股份。2017年4月，第一批合資格僱員獲得其已歸屬股份及累積股息，讓僱員共同分享公司的成果。





永利之星及鑽石嘉許獎勵計劃

我們堅持不懈地追求卓越成果，並希望我們的僱員亦是如此。永利之星計劃通過獎勵每月表現特別優秀的僱員，鼓勵僱員對卓越表現及發展的持續追求。表現優秀的僱員獲提名為永利之星的候選人，將獲得獎品、嘉許及特別嘉許的午餐，而最終得主將被授予特別嘉許，成為該月份的永利之星。在鑽石嘉許獎勵計劃下，每季度表現出超卓領導能力的傑出主管及經理將被授予鑽石獎。與此同時，在成就證書計劃下，我們亦根據僱員的貢獻及其優秀服務向他們授予成就證書，感謝其特別成就。

感謝與欣賞

永利認識到表達感謝對給予方及接受方均有直接及間接的巨大益處，並迅速成為我們文化的主題。

永利澳門於2015年推出感謝與欣賞計劃，團隊成員可透過該公共論壇互相表達感謝。2018年，由於贈送卡片、部門參與及各項活動，均錄得指數型增長，僱員因此能夠傳遞快樂。永利澳門亦成功推出「[Gratitude Bear]」及「[Ukulele Gang]」作為整個

物業的感謝與欣賞標誌，並經常配合我們的路演，更在後勤辦公區的電視屏幕的背面展示感謝信息。該計劃已擴展至永利皇宮，作出良好的開始。

畢業典禮 GRADUATION CEREMONY



人才培育及發展

永利不斷將人才培育及發展融入公司文化。我們認為投資在僱員身上是培養有能力、有活力的團隊以提供優質服務及積累忠誠度的直接方式。人才發展是永利突出的競爭優勢。

發展永利人才

永利致力於提升本地勞工的技能。我們為僱員提供在公司內部水平及垂直流動的機會，確保永利僱員可於永利實現事業目標。領導能力發展是在快速增長的澳門市場成功的關鍵。永利為僱員提供專業發展及培訓機會，以提升核心及領導技能。我們亦全年免費為僱員提供職業發展、個人表現及領導能力課程。

核心技能：

- **永利迎新會**：為期兩天的新員工入職培訓
- **負責任博彩**：問題賭博、娛樂場未成年人政策、防止未成年人博彩，及其他
- **服務的藝術**：永利的賓客服務理念
- **永利的服務標準**：博彩、酒店及餐飲的特定工作服務標準
- **合規培訓**：關於公司內部主要政策的年度培訓
- **電腦系統及軟件培訓**：介紹永利管理系統

領導技能：

- **管理技巧**：新經理及新晉經理培訓
- **強力監督**：主管的基本技能
- **理解不同性格**：與不同個性及觀點的人士共事
- **團隊建設**：建立合作型工作文化
- **情境領導**：培養領導適應能力
- **情緒智力**：利用情緒智力
- **衝突解決**：營造以解決問題為導向的工作氛圍
- **事業躍升發展計劃**：為博彩僱員準備酒店及餐飲管理職位
- **領導效能計劃**：提升管理人員的決策及正面影響他人的水平
- **實用領導能力計劃**：初級管理人員的基本領導技能



領導專才培訓躍進計劃

該承諾的典型例子是我們的領導專才培訓躍進計劃（「CAP」），該計劃在經過為期1年的嚴格培訓和強化課程後，為博彩僱員在酒店服務的管理層角色中提供其他職業選擇。自2016年實施以來，CAP非常成功。在過去2年，就我們的兩次收生入學而言，該計劃實現零輟學率及100%畢業率。所有參與者都成功地在公司內擔任新職位。第三次CAP收生入學將於2019年進行。

培訓僱員

永利為僱員提供職業發展及培訓機會，提升他們的職業水平，錘煉其客戶服務及領導能力。透過職業發展及培訓，永利管理層能夠應對經營五星級度假村的種種挑戰。

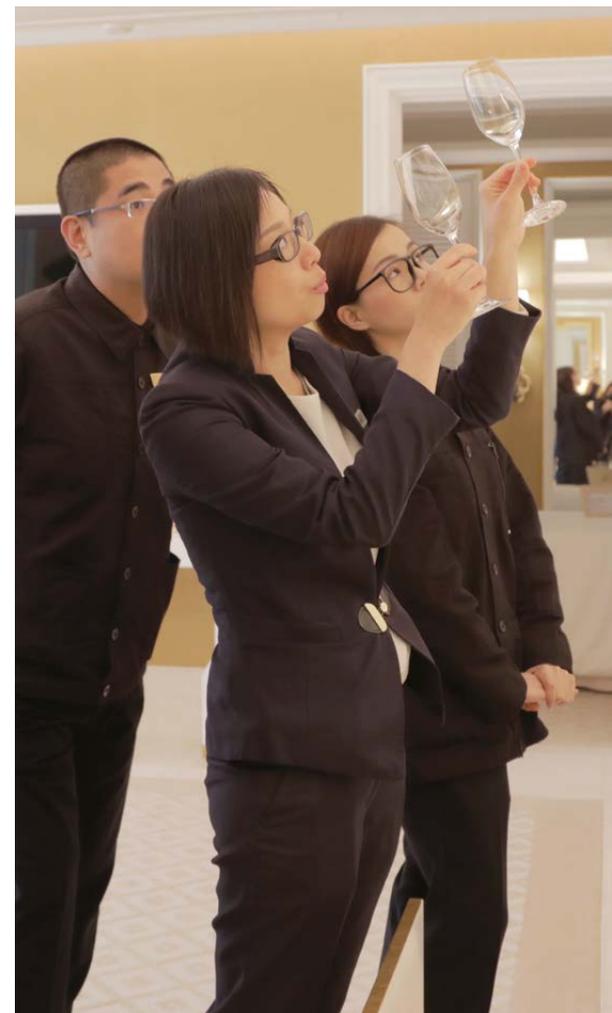
職業培訓機會

服務及職責概要

- 開展約54,800小時的技術培訓
- 提供超過250個改善服務的培訓課程
- 13項個人提升課程為144名參加者提供了近340小時的學習
- 贊助20位永利僱員到澳門大學進修博彩文憑課程
- 18位永利僱員於澳門大學博彩研究所攻讀為期一年的博彩課程
- 94名參加者參與超過784小時的優勢配置清點（SDI）培訓
- 173名實習生（其中120名實習生為澳門本地人）透過參與永利2018年的實習計劃獲得了工作經驗
- 在網上學習實驗室學習超過19,600小時
- 永利澳門及永利皇宮的網上學習實驗室具備共52台電腦終端機讓團隊成員學習網上課程
- 永利澳門及永利皇宮內超過85%的網上學習皆在此網上學習實驗室進行，2018年更在此完成超過16,600小時的學習
- 除網上學習設施外，兩處物業亦共設十間專門的學習室

領導能力培訓

- 管理層參與超過16,500小時的培訓
- 領導效能計劃為58名參加者提供近2,800小時的課程
- 33名具潛質的團隊成員參加新加坡創新領導力中心開展的1,600小時培訓
- 20名事業躍升發展計劃學員於2017年開始學習至2018年結業，培訓共計8,579小時，包括課堂學習及跨部門輪崗



師友文化

2018年我們開始向僱員推行師友文化，使領導者能參與同事的職業發展。我們精心制定的師友計劃面向包括首席管理級別在內的各級管理層，旨在促進整個組織架構內的知識分享及培養接班人。

師友計劃於2018年第四季度試行，由57名參加者接受300多個小時有關如何成為高效導師的培訓作為開始。該計劃會持續發展，通過指導提升導師本身洞察力。

上述計劃須人力資源部根據具體的培育及發展需求將導師與各分部的學員匹配。初步有33名學員獲分配了導師，他們須每兩週與導師會面，共六個月。此外，各類小組指導課程由我們的營運總裁主持。

課程目標分為個人及職業發展方面：

職業發展：

幫助學員規劃、發展及管理自己的職業生涯，使學員成為更有責任心的有自主意識的領導者。

保留僱員：

提供支持性環境，通過持續指導及角色塑造促進公司內部晉升。

公司發展及文化：

通過導師 — 學員關係宣傳永利的核心價值及公司文化。

僱員激勵：

讓僱員切實感受到被重視。

持續學習/ 知識傳承：

為公司不同部門的僱員提供交流知識的機會。

可持續入職培訓

永利皇宮或永利澳門所有新團隊成員入職期間都會接受可持續培訓。該培訓以永利核心價值及原則為出發點，一致地向所有部門及各級別的新僱員傳達我們的社會及環境發展目標。

可持續入職培訓主要包括以下方面：

- 建立關聯；使團隊成員在工作中持之以恆
- 培養歸屬感；每個人細小的努力都會產生很大影響
- 傳達實現高效及節能降本的最佳措施
- 促進知識傳承；跨部門溝通直接高效，避免走彎路
- 鼓勵團隊成員將可持續發展措施貫徹到日常生活



我喜歡永利為澳門人民提供如此多精彩的培訓及發展機會。永利幫助提升同事能力，並豐富我們熱情好客的文化。

區婉媚

人才培育及發展總監

永利故事

每個文化均會透過故事的力量，去分享他們的價值觀與思想，以達到教育及啟發的作用。故事幫助我們認識到如何實踐永利價值，這些價值指引我們去提供難忘體驗。這些都是關於團隊成員致力為賓客和彼此提供卓越服務的真實故事。





作為我們獨特文化的一部分，我們鼓勵僱員透過永利故事計劃來分享他們的經驗。我們的故事歌頌善於在生活實踐我們的核心價值的「英雄」。為提升可見性，我們建立便捷的渠道讓僱員提交他們的永利故事，透過我們的內聯網「The WIRE」、故事卡，並與故事推動者會面交流等進行分享。

每一天，團隊成員為賓客和彼此做了許多難忘的事情。但是，大多數人從來沒有機會聽聞在其他部門發生的故事，在一天的工作中可能也沒有時間讚美團隊成員。永利故事提供了一個收集和分享這些時刻的平台，令我們可以讚美及感謝彼此的貢獻和善意。

永利故事在培育永利文化方面發揮重要作用。永利故事闡明了我們的身份以及我們的相處之道。永利故事反映出了我們成為在全球擁有最多福布斯大獎的獨立酒店公司的秘訣和原因。





建設 活力社區

永利致力配合澳門發展為世界旅遊休閒中心。我們作為本地社區領袖典範的角色賦予我們履行社會責任的義務。因此，我們與合作組織、教育機構及企業建立本地聯繫，並制定舉措以加強和提升社區活力。

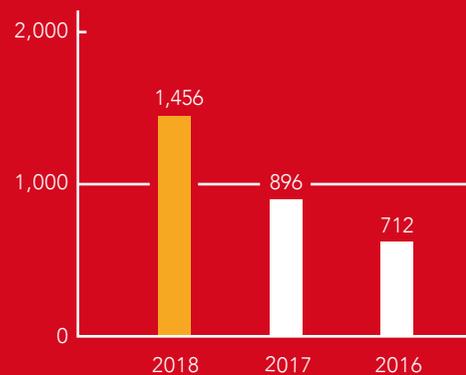
社區表現

義工

活動



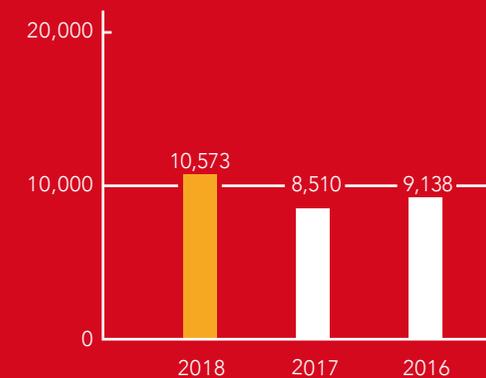
永利義工隊成員



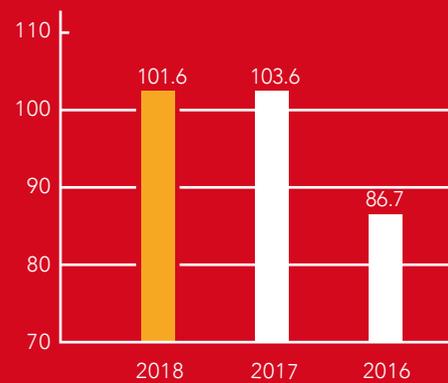
參與者



義工時數



捐贈及贊助 (百萬港元)





「永利關愛」團隊成立第一年即對澳門社區做出了重大的正面貢獻。我們致力持續發展有建設性的社會措施，並且積極參與改善本地社區的活動。

陳志玲女士

永利澳門有限公司副主席、首席營運總裁兼執行董事



推出「永利關愛」

「永利關愛」由一位董事會成員創立，致力為本地社區、大灣區及其他地區創造正面貢獻。以社區為核心，「永利關愛」集合了各部門的主動性、以共同專注的策略來創造和取得協同效應，團結我們的力量和資源，來為社會作最大的貢獻。

我們的董事會成員積極參與社區推廣活動並竭誠地支持我們的慈善活動。「永利關愛」以可愛的人物形象「永永」及「利利」為代表，寓意繁榮昌盛。

在共同努力參與慈善活動的同時，永利推出社交媒體

平台「永利關愛」，旨在展示我們的真誠承諾、吸引更多參與者及實現正面的社會影響。我們開通「永利關愛」Facebook 賬號，定期向僱員和粉絲更新我們在澳門、大灣區及其他地區的義工活動和社區活動進展。



永利義工隊

自2010年成立以來，永利義工隊呈倍數增長，這是由於員工愈來愈有興趣並願意參與更多義工活動。永利義工隊已組織各類有意義的活動，吸引來自博彩部、餐飲部、酒店營運部、行政部、財務部及人力資源部等各個部門的義工。

2018年，永利義工隊成員增至逾1,450名成員，透過100項永利義工活動提供超過10,500個小時的服務。相關活動吸引3,000名義工（包括朋友及家人）參與。永利義工隊是永利提供高水準奉獻及重視社會責任感的典範，亦是「永利關愛」任務不可或缺的部分。

義工隊參與協助澳門本地社區及居民的活動，讓每名僱員都有機會以有意義的方式貢獻自己的時間。透過慷慨回饋社會，義工作出正面的貢獻。

為增強我們的影響力，[可持續發展委員會](#)審閱活動成果以便進行改進。行政管理人員其後考慮建議，以便規劃及推行更有效的計劃，以應對我們社區及以外地區不斷變化的需求及挑戰。



我們的義工隊奉獻了大量個人時間：他們付出關愛，為我們生活和工作所在社區帶來真正的改變。

劉德明
人力資源副總裁兼永利義工隊隊長





我很高興能成為社區及政府關係團隊的一員，有機會對本地社區的積極變化產生直接影響。成員對多維的永利關愛活動熱情高漲。我衷心感謝鼓舞人心的永利義工隊成員，感謝他們超越自我，創造不凡。

張詩敏

社區及政府關係行政總監

社區及政府關係團隊

為了開展永利關愛，我們設立社區及政府關係部門。社區及政府關係團隊從澳門及大灣區帶來的豐富社區發展經驗，有利於我們發揮積極影響。社區及政府關係團隊與澳門政府、非政府組織、中小企業、本地社區及僱員等社區特定利益相關者合作。

使命

透過支持本地政府及社團的項目深入澳門社區以成為真正的本地公司及澳門社區的支柱。

願景

與澳門社區及政府緊密合作，成為其強大的本地合作夥伴，共同關注本地問題及項目，改善所有澳門市民生活。

八個支柱



青年與教育



中小企業



義工



慈善及社區支持



環保及
可持續發展



負責任博彩



政府關係



本地化與
正面的
社會影響

社區及政府關係團隊的主要職能是將永利轉型為真正的本地公司，成為澳門社區的支柱以改善澳門市民生活：

- 展示永利核心價值
- 可持續發展
- 教育
- 政府關係
- 社區關係
- 社區推廣
- 義工服務
- 提倡、促進及參與

永利義工隊的支柱

永利義工隊全力為當地社區需求提供服務。

兒童

社區的將來掌握在未來成人手中。永利義工隊透過安排戶外活動、探索計劃及社交聚會來支持兒童的身心發展。

2018年，139名永利義工提供625個小時的服務去幫助澳門兒童。我們的舉措包括：

- 永利盃 — 全澳小學生國情繪畫大賽
- 與主教山兒童暢遊黑沙海灘
- 為希望之源的兒童舉辦教育遊學活動及工作坊



在社區及政府關係領域服務推動我和團隊全情投入社區的創新正面變革。變革的回報確實令人鼓舞。



李勁源
社區及政府關係行政總監



義工活動豐富了我的生活。能夠幫助別人是一件幸事。我變成一個更慷慨的人，總是將別人的感受放在自己的感受之前。我十分感謝與永利義工隊進行每次義工活動的機會。

鄧德儀
護士

長者

人口統計數據顯示澳門人口趨向老齡化，但幸運的是預期壽命正在增長。確保老年人得到支持，以面對新的挑戰和機會，並讓他們安享晚年十分重要。

永利義工隊透過組織家訪、佈置節日裝飾及組織聚會分享歡樂及表達愛。2018年，176名永利義工為以下活動貢獻了超過545個小時：

- 拜訪平安通用戶
- 拜訪澳門義務青年會長者並佈置春節裝飾
- 中秋送月餅

精神健康

永利義工隊積極關注解決精神健康問題，亦通過體育比賽、慈善義賣、交流活動及手工工作坊為殘疾人士提供支持和鼓勵，旨在改變並豐富生活。

2018年，292名永利關愛義工花了1,154小時組織並參加為殘疾人士及有精神健康問題人士準備的活動。相關活動包括：

- 澳門特殊奧運會籃球賽
- 兒童發展篩查計劃
- 利民會農曆新年賀禮愛心義賣會
- 香包工作坊
- 智障人士烹飪班

動物

保護動物的需要並非澳門獨有。遭遺棄及虐待的動物需要當地社區的支持，永利義工隊通過提倡寵物領養及保護來表達對每一個生命的喜愛和尊重。

2018年，永利義工隊繼續照顧流浪動物，這些動物在被帶到動物收容所之前無家可歸。年內，18名義工在澳門愛護動物協會的 Dog Shelter及Cats' Paradise花了超過41小時對收容的動物進行餵養。



關愛澳門社區

第49屆明愛慈善園遊會

一年一度為期兩天的園遊會在南灣湖水上活動中心舉行，主題為「滙意顯慈，懿善序愛」，並設有一系列表演展位。目的在於透過園遊會90個展位籌募澳門明愛的慈善社會服務經費，以援助本地弱勢群體。

- 2018年，超過100名永利義工參加了園遊會
- 募集200,000澳門元捐款



永利關愛義工日

永利於12月5日的國際義工日在何黎婉華庇道演藝劇院舉行「永利關愛 — 義工日」活動，以表彰過去一年中無條件貢獻的義工。永利義工隊及來自15個本地慈善機構的代表受邀參加社區貢獻跨文化慶祝活動。該活動以非洲鼓及葡萄牙民間舞蹈表演為特色；並頌揚永利義工隊與當地社會服務組織積極合作，幫助有需要的人。

- 30名永利義工獲表揚其出色的服務
- 200名長者及學生參加

為響應10月15日的年度「全球洗手日」，50名永利義工隊與Clean the World（「CTW」）的亞洲代表一起宣傳疾病預防，並與康科迪亞特殊教育學校及婦聯學校的100多名學生分享基本抗菌知識，教導他們正確的洗手步驟，提高意識。

為提高兒童對個人衛生重要性的認識及向兒童宣傳預防疾病，永利義工隊與CTW的代表通過表演迷你戲劇以及歡唱洗手歌向兒童展示正確的洗手步驟。

「全球洗手日」為全球宣傳日，致力於提高人們認識和了解使用肥皂洗手的重要性，這是預防衛生相關疾病有效且經濟的方式。永利與CTW合作推行肥皂循環再造計劃並通過各種義工活動向公眾積極宣傳健康的生活方式資訊，幫助預防疾病。





永利與中小企業 — 共同茁壯成長

我們在澳門推行許多積極變革，而優先選擇本地供應商是其中之一。永利旨在透過發展本地供應商以加強澳門社區發展。我們深信，支持本土企業和提升本地勞動力的技能是推動澳門經濟多元化發展的關鍵。我們積極推動可提供具競爭力的優質產品及服務的合資格本地企業，以實現雙方長期互利的商業夥伴關係為目標。

與中小企業共成長

中小企業是許多經濟體的支柱。對澳門而言，中小企業亦是推動經濟多元化、促進可持續增長，以及創造更多就業機會的關鍵。在永利，我們明白本地中小企業在促進及擴大澳門經濟發展有著關鍵作用 — 當澳門的中小企業茁壯成長時，我們與之成長。

透過我們的採購政策及扶持性行動，我們現時絕大部分的供應商來自澳門。優點包括兩方面：本地採購有助於我們有效地盡量降低對環境的影響，並直接支持澳門政府優先促進本地中小企業的培养及發展。

自永利於2006年開始營運以來，我們與許多本地公司建立持久業務關係。我們制定多項既有利於澳門小企業家長遠經濟利益，又符合永利優質商品及服務的高標準的計劃，包括定期舉辦永利與中小企業業務配對會。

為有效地付諸實施，我們與澳門政府緊密合作，透過指導及其他外展活動，尋求提升本地中小企業競爭力的機遇。

永利本地中小企業網絡

「永利本地中小企業網絡」彙聚公眾與私人的力量，進一步促進本地中小企業的發展。該網絡彙聚及借力澳門政府、澳門中華總商會及本地社區的支持，進一步促進中小企業的發展。該網絡亦透過緊密的合夥計劃，有助於與澳門政府支持的三類中小企業供應商建立關係，包括「小微企業」、「澳門製造」及「青創企業」。

永利是澳門首屈一指的僱主，我很高興能成為這個家庭的一員！我們的中小企業團隊作為採購部的一部分，組織並提供有用的本地中小企業計劃。我們為中小企業組織商業研討會及業務配對會，藉此培養發展。我很自豪能夠成為團隊的一員，與本地的中小企業一起成長。

潘思慧

中小企採購及行政業務總監

永利本地中小企合作

自2016年起，永利渡假村（澳門）股份有限公司與澳門中華總商會合辦六場「永利本地中小企採購合作」洽談會。洽談會是商業配對會，透過會面，讓本地中小企業代表有機會向永利的採購部及各個營運部門僱員介紹自身業務，並直接向永利決策者推銷商業構想。

六場洽談會吸引了超過1,000家本地中小企業參與。這些商業配對活動的影響顯而易見。2018年本地中小企業採購額較去年增長33%。



支持中小企業增長及鞏固實力

永利全面支持本地中小企業。除創造商業配對機會外，永利亦與澳門大學、澳門生產力暨科技轉移中心（CPTTM）及永利學院合作舉行工作坊，提升澳門企業家的商業敏銳度。

我們亦在後勤區域設立本地中小企業銷售攤位，藉此提高中小企業的品牌知名度，同時擴展其銷售渠道。我們最近推出的本地中小企業生態友好倡議亦提高了澳門整體供應鏈的可持續發展和意識。

2018年，我們為中小企業舉行研討會的數量超過過去兩年的總和。我們的10場研討會側重於各種業務相關技能，例如開發設計思維、數據安全及經營線上業務。我們繼續通過CPTTM管理的線上採購平台SME360發佈永利採購項目供公眾投標，支持數碼開發及本地採購。我們的「本地中小企業供應商推薦計劃」有助於我們透過現有的註冊供應商網絡招募新的供應商，以擴展我們本地供應商數據庫及合作。

2018年永利研討會系列 — 中小企業會

- 企業家精神 — 以顛覆和設計思維推動創新
- 中小企業的現金流管理與競爭定價
- 談判技巧
- 處理壓力
- 線上營銷和經營業務
- 如何建立網絡
- 目標導向的溝通技巧
- 數據備份、恢復及安全
- 如何在現代社會宣傳及推廣業務
- 輕鬆處理人際關係

本地中小企業藝術及文化項目

- 通過贊助創建永利2018年月曆，支持本地藝術及文化組織和藝術家。通過永利內部和外部溝通渠道宣傳他們的牌與藝術品
- 向僱員及公眾銷售月曆所得之收益均捐贈予本地慈善組織

支持教育

澳門大學合作

2018年，永利澳門向澳門大學發展基金會（「UMDF」）捐贈8,000萬澳門元，以支持澳門大學及亞太經濟與管理研究所的長期發展。該項捐贈為永利渡假村（澳門）股份有限公司於2011年對UMDF所作持續承諾的一部分。

永利將有關捐贈用於支持澳門大學及亞太經濟與管理研究所(APAEM)的教育發展。作為培養澳門領導人的搖籃，APAEM的工作涵蓋行政教育、會議及研討會和研究項目三個領域。

知識投資

永利歷來注重發展及培養本地人才。通過包括於各教育機構提供多項獎學金等各種舉措，我們為青年人提供發展機會，幫助彼等釋放潛能及在當今迅速發展的社會中取得成功。



永利向12名受益人提供澳門旅遊學院獎學金共

120,000澳門元



永利向15名受益人提供澳門大學獎學金共

100,000澳門元



永利向8名受益人提供澳門理工學院獎學金共

80,000澳門元

智慧城市及可持續發展論壇

今年，永利及澳門大學通過開展「智慧城市及可持續發展論壇」聚焦明日澳門。該論壇旨在探索澳門的可持續發展，促進智慧城市的發展及增強澳門政府、學者及相關行業的合作。該論壇促使永利、澳門大學及澳門物流與運輸學會（「CILT.MO」）重點於三大具體主題進行合作，即「智能運輸的數據可用性」、「澳門綜合度假村的環境可持續發展」及「技術應用及智慧旅遊」。主持人、論壇成員及觀眾借此機會討論及交流。

智慧編程馬拉松

永利的三名管理人員作為裁判參加了為期24小時的澳門大學智慧編程馬拉松。該編程活動有15支參賽學生團隊開發移動應用程式原型，為在澳大校園生活學習的成員面臨的問題提供創意解決方案。吸引了超過200名參與者的頒獎儀式上展示的獎項包括參加澳大創新中心孵化計劃的機會。



澳門及大灣區的經濟及基礎設施發展加速令永利有機會參與社會經濟發展。永利的領導地位結合澳門大學的資源乃智慧城市及可持續發展的一大推動力。

倪孟正博士
研究及策略規劃行政總監



將我們的區域焦點擴至大灣區

全長55公里的港珠澳大橋連接珠江三角洲的三大城市及九個相鄰大陸地區。港珠澳大橋更是旨在創造協同效應、實現相關地區與大灣區這一增長及創新中心的經濟一體化的一大項目。

社區推廣

我們的副主席兼執行董事陳志玲女士擔任澳門特別行政區政府文化產業委員會委員，積極參與以下小組的工作：

- 大灣區合作及政策研究工作組
- 美食·文化產業推動工作組

2018年，永利澳門社區及政府關係團隊出席青年企業峰會，積極支持與鼓勵海峽兩岸各城市的年輕人，共同探索大灣區一體化帶來的機遇。

永利組織國情講座 — 港珠澳大橋之落成及澳門發展機遇。

國情講座：港珠澳大橋之落成及澳門發展機遇

National Education Seminar: Opportunities for Macau after Completion of the Hong Kong-Zhuhai-Macau Bridge
17.7.2018



擴大社區推廣至內地

2018年，社區及政府關係團隊亦透過組織下列活動加強我們與大陸的聯盟：

- 2018年11月永利行政人員國情教育之旅 — 昆明，包括探望貧困學生
- 全澳小學生國情繪畫大賽及國情教育南京之旅
- 貴州美食銷售活動
- 與復旦大學簽訂獎學金協議



展望未來

我們的社區及政府關係部門期望進一步將社區推廣舉措擴展至大灣區。2019年是特別的一年，將舉辦以下慶祝活動：

- 中華人民共和國成立70週年紀念日
- 澳門回歸20週年紀念日

永利將聯合組織一系列活動慶祝上述兩個週年紀念日。同時，永利將根據社區及政府關係部門的願景及使命，繼續擴展其推廣活動及組織大灣區及其他地區活動。

締造健康地球

永利對環境可持續發展的承諾根植於對環境的保護。我們致力通過監察及減少低效消耗，以及採用幫助我們負責任地使用科技去管理資源為賓客提供體現環境敏感性的優質體驗。

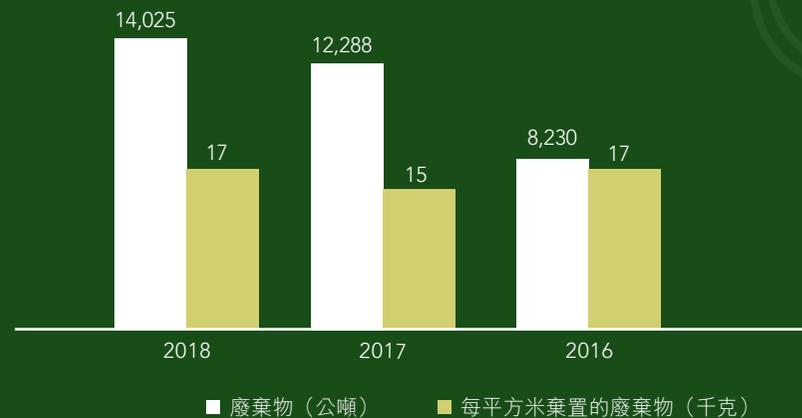


環境表現

能源消耗



廢物



排放



耗水量



環境目標

我們的核心環境管理目標如下：

減少排放

從我們度假村的燈具至搭載賓客的車輛，我們均發掘及實施解決方案以減少我們和賓客用電及燃油消耗的排放。

提高能源效益

高效經營我們的度假村可降低能源強度，從而減少碳排放。我們配備節能實務及技術，使我們的能源利用實現自動化並得到優化，追蹤和報告我們的表現以促進改善。

節約用水

從消耗到污染，我們認識到有必要擔起管理用水的責任，保護資源和本地社區。節能裝置及優化耗水量較大的環節有助我們減少耗水量。

盡量減少廢物

我們度假村的建設、維護及體驗依賴大量貨品及產品。因此，我們遵循「避免浪費、物盡其用及循環再用」的原則，優化資源利用，減少我們對環境的影響。

地球評測承諾

地球評測被廣泛認為是全球最科學且嚴格的环境管理體系之一，專為在旅遊行業經營的公司而設計。該體系用於衡量、監測及管理主要環境指標，例如能源和水的消耗、所產生廢物及對本地社區的環保承諾。地球評測的主要表現指標與我們的重大可持續發展目標緊密相符。

「地球評測採用科學方法，幫助旅遊機構提高效率、盡量提升賓客體驗及減少環境足跡。隨著監管環境不斷變化，市場迅速變革，加上複雜的潛在風險，相關機構須具備專門的工具及專業知識。地球評測的認證有助相關公司開拓一條確定而令人踏實的道路。」（可持續發展事務副總裁譚瑞希）

地球評測將有助我們不斷提高衡量及監測環境表現所採用的標準。我們很高興按該項獲國際認可的認證規範環境管理體系方式。

清潔能源巴士

永利於2018年推出清潔能源巴士，以優化其現有的接駁車隊，支持澳門特別行政區政府的環保政策及確保澳門可持續發展的目標。除外部承包商提供的三輛清潔能源巴士外，永利再採購八輛清潔能源巴士，向酒店賓客提供接送服務。零排放車隊包括已自2018年5月起投入使用的十一輛旅遊巴士。2018年，該等巴士提供的390,000千米里程的運輸服務取代由柴油驅動車輛的里程數，因此大幅減低車輛排放及永利的整體碳排放量。我們制定巴士取代方案，計劃於2022年之前完成所有巴士車隊。這將大幅節省燃油及減少排放物。

永利認為推出電動接駁巴士服務將增強澳門的交通系統，為居民及遊客提供生態友好及更高質量的生活環境，並積極推動澳門成為世界級的綠色旅遊之都。



綠色文化

我們有逾13,500名僱員和強大的公司文化，永利澳門的行為變更可對我們的環境表現產生重大影響。

環保團隊使命

永利全面致力於澳門的可持續發展，透過持續及有效地減少我們的生態足跡及能源消耗，竭力降低我們對環境的長期影響。

熱情地進行環保行動

永利澳門及永利皇宮環保團隊指導僱員了解環境議題並提高對可持續發展挑戰的認識。團隊成員擔任大使，鼓勵同事減少在工作場所及本地社區所產生的浪費與能源消耗，並鼓勵僱員思考並提出新的環保作業；事實上，我們許多最佳舉措都是來自僱員的構想。

2018年，環保團隊參與了以下重點舉措：

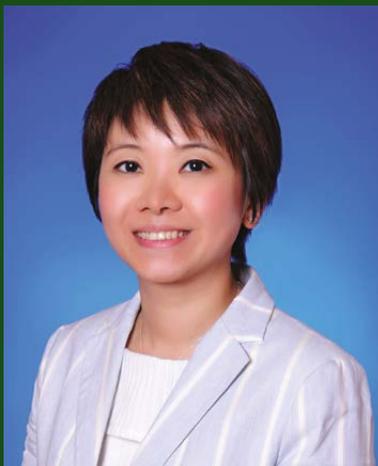
- 與Clean the World合作製造衛生福袋，遞送至有需要的家庭。
- 捐贈約90,000件衛生用品（洗髮水、護髮素及沐浴露）予非洲貧困家庭。
- 於世界清潔日在澳門街道收集100千克垃圾。
- 進行環境教育
 - 超過2,400名團隊成員參加環境教育巡展。
 - 所有新團隊成員均於入職培訓中學習永利的可持續發展目標、方案及未來目標，以及學習如何幫助加強在工作層面及於更廣大社區的可持續發展。
- 重新開發許多未使用或不需要的物品的其他用途，以進一步減少堆填量。
- 與香港大學及CHEFWORKS推出紡織品循環利用。
- 繼續參與世界自然基金會每年舉辦的「地球一小時」活動，所有不必要的外牆照明均關閉一小時。我們亦參與每月的地球一小時，關閉不必要的外牆照明一小時。



我很自豪成為永利可持續發展團隊的一員。透過環保團隊，我們確保各種見解和構思獲接收及傳達交流。此外，我們強調個人貢獻匯集在一起將產生重大影響。

戴卓瑤

可持續發展事務經理



餐飲業務為我們向尊貴的賓客介紹我們的可持續創造了良機。我們於優雅的餐廳提供更健康的選擇。同時，我們亦在發掘及擴大可持續本地化採購的契機，並採用科技盡量減少廚餘。

柯學明

環境、社會及管治總監

使我們的餐飲更環保

實踐環保餐飲流程乃推動全公司可持續發展的關鍵。我們的三項方法如下：

- 減少使用一次性塑料
- 通過教育及科技減少廚餘
- 為我們注重健康的賓客提供更佳選擇

減少使用一次性塑料

透過讓客戶選擇放棄使用塑料吸管，相關用量已顯著減少。此外，我們亦已在恰當及美觀的考慮下，轉用可重複使用的不鏽鋼吸管代替塑料吸管，同時達到了恰當及美觀的效果。我們現亦逐漸改用可於18至24個月內生物降解的植物物吸管與薯粉吸管代替塑料吸管。

我們亦已採取行動對本地社區進行教育並於我們的業務外實施相關舉措。我們的永利關愛團隊向本地企業提供100萬支紙吸管以啟動整個澳門減少使用一次性塑料的進程。

食品安全

食品安全問題可能對我們的顧客產生不利影響，亦可能導致過量廚餘。我們一直在整合整體流程以確保食品安全，例如，我們運營首個微生物實驗室以監控清潔度及產品安全。為將我們的安全程序提升至更高水平，

我們決定根據國際準則規範我們的工作。我們致力於獲得「HACCP」（危害分析與關鍵控制點）認證，並擬於2020年初完成該目標，即我們正深入實施HACCP管理體系且已開始實施上述方法。HACCP使永利可發現及控制食品安全危害、管理及減輕僱員及顧客有關食品的健康及安全風險。我們控制中斷風險並加強我們產品及服務的質量保證。

廚餘管理

2018年，我們進行了大量有關進一步減少浪費的方法分析。鑑於我們的業務性質，廚餘佔了整體廢物的一大部分（包括配製品、烹調過剩及食用剩餘之食物）。

為幫助減少廚餘，我們引進了Winnow系統。Winnow系統採用「智能稱重儀技術」，有助於按類型識別廚餘並編製每日實地實時報告。通過適當的測量及數據管理，我們可將生產管理至更有限的閾值，從而盡量減少浪費，同時不影響我們的福布斯五星產品。

NORDAQ 優質水

我們逐步淘汰一次性塑料的目標的關鍵之一為找到綜合度假村常見的傳統免費塑料水瓶的解決方案。永利將成為澳門首家提供Nordaq水的綜合度假村。

我們已於我們的福布斯五星級餐廳實施本地化過濾系統。我們將安裝過濾及裝瓶設施以供應我們的酒店及會議需求。設施全面啟用後，我們的整個營運將減少使用塑料瓶。Nordaq提供氣泡水及非氣泡水，並將有助我們透過使用本地過濾水及海外品牌替代品減少供應鏈足跡。



“ Nordaq提供清新、如水晶般清澈的水，還原本真水味，錦上添花。”
飲食執行副總裁Kristoffer Luczak

內容索引（全球報告倡議組織和香港交易所環境、社會及管治報告）

| 倡議組織 (GRI) 指標 | 香港交易所 環境、社會 及管治指引 | GRI — 通用議題 | 章節參考/ 註釋 |
|---------------|-------------------|----------------|--|
| 通用標準 | | | |
| 組織概況 | | | |
| 102-1 | | 組織名稱 | 永利澳門有限公司 (「WML」) |
| 102-2 | | 活動、品牌、產品和服務 | WML 2018 年可持續發展報告；歡迎來到永利澳門有限公司 WML 2018 年年報；管理層討論及分析 永利澳門及永利皇宮網站 |
| 102-3 | | 總部位置 | 澳門特別行政區外港填海區仙德麗街 |
| 102-4 | | 營運活動地點 | 中華人民共和國澳門特別行政區 |
| 102-5 | | 所有權與法律形式 | 香港聯交所上市公司 由 Wynn Resorts, Limited 實益持有約 72% 股權 |
| 102-6 | | 服務的市場 | WML 2018 年年報；管理層討論及分析 |
| 102-7 | | 組織規模 | WML 2018 年年報；管理層討論及分析 |
| 102-8 | 關鍵績效 指標 B1.1 | 關於員工和其他工作者的 信息 | WML 2018 年年報；董事及高級管理層 WML 2018 年可持續發展報告；培育 員工 |
| 102-9 | | 供應鏈 | WML 2018 年可持續發展報告；負責任 採購 |
| 102-10 | | 組織及其供應鏈的重大 變化 | 於 2018 年，WML 的組織及供應鏈並 無重大改變 |
| 102-11 | | 預警原則或方針 | WML 2018 年年報 — 企業管治報告 |

| 倡議組織 (GRI) 指標 | 香港交易所 環境、社會 及管治指引 | GRI — 通用議題 | 章節參考/ 註釋 |
|---------------|-------------------|------------------|---|
| 102-12 | | 外部倡議 | 地球評測 (EMS) 基準 聯合國可持續發展目標 (UN SDGs) 危害分析與關鍵控制點 (HACCP) Winnow 解決方案，廢物監控 中美物流聯合會 澳門付貨人協會 澳門生產力暨科技轉移中心 (CPTTM) |
| 102-13 | | 協會的成員資格 | 美國綠色建築委員會 — LEED 試點信貸 委員會會員 PATA — 可持續發展與社會責任委員會會員 國際食品保護協會 (IAFP) 全球食品安全倡議 (GFSI) 食品安全聯盟 (FSC) — 香港理工大學 |
| 策略 | | | |
| 102-14 | | 高級決策者的聲明 | WML 2018 年可持續發展報告；陳志玲女 士的話 |
| 102-15 | | 關鍵影響、風險和機遇 | WML 2018 年可持續發展報告；我們的承諾、 風險及機遇，聯合國可持續發展目標 |
| 道德與誠信 | | | |
| 102-16 | | 價值觀、原則、標準和行 為規範 | WML 可持續發展原則 |
| 102-17 | | 關於道德的建議和關切問 題的機制 | WML 可持續發展原則 內部網站提供的舉報熱線 — 「THE WIRE」 |

| 倡議組織 (GRI) 指標 | 香港交易所環境、社會及管治指引 | GRI — 通用議題 | 章節參考/ 註釋 |
|---------------|-----------------|--------------|--|
| 管治 | | | |
| 102-18 | | 管治架構 | WML 2018 年年報 — 企業管治報告 WML 2018 年可持續發展報告 — 管治 |
| 持份者參與 | | | |
| 102-40 | | 持份者群體列表 | WML 2018 年可持續發展報告；與持份者接觸 |
| 102-41 | | 集體談判協議 | 概無僱員為工會成員，且我們並無與僱員訂立集體談判協議或類似協議。 |
| 102-42 | | 持份者的識別和遴選 | WML 2018 年可持續發展報告；與持份者接觸 |
| 102-43 | | 持份者參與方針 | WML 2018 年可持續發展報告；與持份者接觸 |
| 102-44 | | 提出的主要議題和關切問題 | WML 2018 年可持續發展報告；報告慣例與重要性 |
| 報告實踐 | | | |
| 102-45 | | 綜合財務報表所涵蓋的實體 | WML 2018 年年報；財務報表附註； 1. 公司及集團資料 |
| 102-46 | | 界定報告內容和議題邊界 | WML 2018 年可持續發展報告；我們的承諾、簡介、範圍 |
| 102-47 | | 實質性議題列表 | WML 2018 年可持續發展報告；報告慣例與重要性 |
| 102-48 | | 信息重述 | 不適用 |
| 102-49 | | 報告變化 | 不適用 |
| 102-50 | | 報告期間 | 本報告的摘要、內容及指標涵蓋 2018 年曆年。我們已提供可能的趨勢資料及 2019 年的更新資料。 |

| 倡議組織 (GRI) 指標 | 香港交易所環境、社會及管治指引 | GRI — 通用議題 | 章節參考/ 註釋 |
|---------------|-----------------|----------------------|--|
| 102-51 | | 最近報告日期 | 2018 年曆年 |
| 102-52 | | 報告週期 | WML 2018 年可持續發展報告；我們的承諾、簡介、範圍 |
| 102-53 | | 有關本報告問題的聯系 人信息 | sustainability@wynnpalace.com |
| 102-54 | | 符合 GRI 標準進行報告的 聲明 | 報告材料參考報告指引內容索引所詳述的 GRI 標準報告材料 |
| 102-55 | | GRI 內容索引 | WML 2018 年可持續發展報告；內容索引（全球報告倡議組織和香港交易所環境、社會及管治報告） |
| 102-56 | | 外部鑑證 | 此次，我們的內部審計團隊檢查了範疇一和範疇二的排放數據。我們正考慮對日後的報告作有限度鑑證。 |

事項標準披露 — 經濟

201 — 經濟績效

| | | | |
|-------|--|-----------------------|---|
| 201-1 | | 直接產生和分配的經濟價值 | WML 2018 年可持續發展報告；經濟實力 WML 2018 年年報；財務報表 |
| 201-2 | | 氣候變化產生可能影響收益及營運的風險及機遇 | WML 2018 年可持續發展報告；我們的承諾、風險及機遇 |
| 201-3 | | 界定福利計劃責任及其他 退休計劃責任 | WML 2018 年可持續發展報告；培育員工 |
| 201-3 | | 僱員薪金供款百分比 | 供款為薪金的 5%。 |
| 201-3 | | 僱主薪金供款百分比 | 永利配對供款 5%。 |

| 倡議組織 (GRI) 指標 | 香港交易所環境、社會及管治指引 | GRI — 通用議題 | 章節參考/ 註釋 |
|---------------------|------------------|--------------------------|--|
| 201-3 | | 計劃的參與程度 | 於 2018 年底，我們的參與程度達 90.5%，並為 100% 的澳門合約僱員提供公積金。我們設有各項其他計劃予在澳門的 Worldwide Wynn 僱員。 |
| 201-4 | | 政府給予的財政補貼 — 稅款、補貼、獎勵、激勵。 | 不適用 |
| 202 — 市場表現 | | | |
| 202-1 | | 起薪水平與最低工資比較 | 澳門就物業管理服務行業的清潔及保安僱員設有最低工資。我們的最低薪資職位（即底層職位）的起薪水平大幅高於最低工資。 |
| 203 — 間接經濟影響 | | | |
| 203-1 | | 基礎設施投資、對本地社區的影響 | WML 2018 年可持續發展報告；經濟實力 |
| 203-1 | | 重大間接經濟影響 | WML 2018 年可持續發展報告；經濟實力 |
| 204 — 採購實踐 | | | |
| 204-1 | 關鍵績效指標 B5.1-B5.2 | 向本地供應商採購的百分比 | WML 2018 年可持續發展報告；經濟實力 負責任採購 按地區劃分的供應商數目如下： 澳門 956 個，香港 581 個及其他地區 475 個。 |

| 倡議組織 (GRI) 指標 | 香港交易所環境、社會及管治指引 | GRI — 通用議題 | 章節參考/ 註釋 |
|--------------------|-----------------------|-----------------------------------|--|
| 205 — 反貪腐 | | | |
| 103-1 至 103-3 | 一般披露 - B7 關鍵績效指標 B7.2 | 對實質性議題及其邊界的說明。管理方法及其組成部分。管理方法的評估。 | WML 可持續發展原則；反貪腐 WML 2018 年可持續發展報告；報告慣例與重要性 廉正熱線及專用電子郵箱由獨立第三方託管，以便於匿名報告任何可疑的非法、犯罪或不當活動（舉報）。 我們具備完善的政策及措施以保證我們附合包括反貪污、賄賂，反洗錢，勒索和欺詐的相關法例及規範。 |
| 205-3 | | 經確認的貪腐事件 | 並無已得悉的貪腐事件。 |
| 205-3 | 關鍵績效指標 B7.1 | 貪腐訴訟案件 | WML 2018 年年報；財務報表附註；25. 承擔及或突然事件 2018 年並無識別有關貪腐的訴訟案件。 |
| 206 — 反競爭行為 | | | |
| 206-1 | | 反競爭、反托拉斯及壟斷法律訴訟 | WML 2018 年年報；財務報表附註；25. 承擔及或突然事件 |
| 事項標準披露 — 環境 | | | |
| 301 — 物料 | | | |
| 103-1 至 103-3 | 關鍵績效指標 A2.5 | 對實質性議題及其邊界的說明。管理方法及其組成部分。管理方法的評估。 | 永利主要從事提供酒店及博彩服務。 2018 年並無披露的包裝物料。 WML 2018 年可持續發展報告；報告慣例與重要性 |

| 倡議組織 (GRI) 指標 | 香港交易所環境、社會及管治指引 | GRI — 通用議題 | 章節參考/ 註釋 |
|---------------|-----------------|------------|----------|
|---------------|-----------------|------------|----------|

| 302 — 能源 | | | |
|---------------|-------------|---------------------------------------|--|
| 103-1 至 103-3 | 一般披露 - A2 | 對實質性議題及其邊界的說明。管理方法及其組成部分。管理方法的評估。 | WML 2018 年可持續發展報告；締造健康地球 WML 2018 年可持續發展報告；報告慣例與重要性 |
| 302-1 | 關鍵績效指標 A2.1 | 總燃料消耗量，可再生能源與不可再生能源比較。按電力、熱能、冷卻及蒸汽劃分。 | WML 2018 年可持續發展報告；環境表現 總能源消耗包括外判賓客巴士的燃料消耗。 |
| 302-2 | 關鍵績效指標 A2.1 | 組織外部的能源消耗量 | WML 2018 年可持續發展報告；環境表現已計入外判賓客巴士。 |
| 302-3 | 關鍵績效指標 A2.1 | 能源強度 | WML 2018 年可持續發展報告；環境表現能源使用包括博彩、會議、酒店、零售及餐飲營運。強度基於度假村每平方米面積計算基本保持不變。因此，能源使用或會因包括餐飲客流量及酒店入住率等活動而有所不同，而並未於此等式中反映。 |
| 302-4 | 關鍵績效指標 A2.3 | 減少能源消耗量 | WML 2018 年可持續發展報告；締造健康地球 |
| 302-5 | 關鍵績效指標 A2.3 | 降低產品和服務的能源需求 | WML 2018 年可持續發展報告；締造健康地球 |

| 倡議組織 (GRI) 指標 | 香港交易所環境、社會及管治指引 | GRI — 通用議題 | 章節參考/ 註釋 |
|---------------|-----------------|------------|----------|
|---------------|-----------------|------------|----------|

| 303 — 水資源 | | | |
|-----------|-------------------------|------------------------------|---|
| 303-3 | 關鍵績效指標 A2.2、關鍵績效指標 A2.4 | 按源頭劃分的取水 — 地表水、地下水、雨水、廢水或市政水 | WML 2018 年可持續發展報告；環境表現水資源使用包含度假村營運（包括供大量訪客使用的公眾衛生間）所使用的水資源。水資源強度基於每晚的賓客人數（已入住的酒店房間）計算。因此計算等式時並無考慮所有可能增加或減少水資源使用的變量。 |

| 304 — 生物多樣性 | | | |
|---------------|----------------------|-----------------------------------|--|
| 103-1 至 103-3 | 一般披露 A-3 關鍵績效指標 A3.1 | 對實質性議題及其邊界的說明。管理方法及其組成部分。管理方法的評估。 | WML 2018 年可持續發展報告；締造健康地球 WML 2018 年可持續發展報告；報告慣例與重要性 |

| 305 — 排放 | | | |
|---------------|------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|
| 103-1 至 103-3 | 一般披露 A1 | 對實質性議題及其邊界的說明。管理方法及其組成部分。管理方法的評估。 | WML 2018 年可持續發展報告；締造健康地球 |
| 305-1 | 關鍵績效指標 A1.1-A1.2 | 直接（範疇一）溫室氣體排放 | WML 2018 年可持續發展報告；環境表現 |
| 305-2 | 關鍵績效指標 A1.1-A1.2 | 能源間接（範疇二）溫室氣體排放 | WML 2018 年可持續發展報告；環境表現 |
| 305-3 | 關鍵績效指標 A1.1-A1.2 | 其他間接（範疇三）溫室氣體排放 | 範疇三的排放將於日後逐年評估披露。目前，我們未實施測量範疇三排放的流程。 |
| 305-4 | 關鍵績效指標 A1.1-A1.2 | 溫室氣體排放強度 | WML 2018 年可持續發展報告；環境表現 |

| 倡議組織 (GRI) 指標 | 香港交易所環境、社會及管治指引 | GRI — 通用議題 | 章節參考/ 註釋 |
|----------------------|---|---|---|
| 305-5 | 關鍵績效指標 A1.5 | 溫室氣體減排量 | WML 2018 年可持續發展報告：環境表現 |
| 305-7 | 關鍵績效指標 A1.2 | 氮氧化物及硫氧化物空氣排放 | WML 2018 年可持續發展報告：環境表現 |
| 306 — 污水和廢棄物 | | | |
| 103-1 至 103-3 | 關鍵績效指標 A1.6 | 對實質性議題及其邊界的說明。管理方法及其組成部分。管理方法的評估。 | WML 2018 年可持續發展報告：締造健康地球、2018 年可持續發展報告：報告慣例與重要性、環境表現 |
| 306-2 | 關鍵績效指標 A1.3、 關鍵績效指標 A1.4、 關鍵績效指標 A1.6 | 廢棄物按類型及處置方法劃分為有害及無害（重複使用、循環利用、堆肥、回收、焚化、堆填及其他） | WML 2018 年可持續發展報告：締造健康地球、環境表現 對於永利，有害廢棄物並非重大問題。 有害廢棄物按本地法規處理。 |
| 307 — 環境合規 | | | |
| 307-1 | | 違反環境法律 | 於 2018 年，並無確認與環境保護法律或法規有關且對我們產生重大影響的不合規事件。 |
| 308 — 供應商環境評估 | | | |
| 103-1 至 103-3 | 一般披露 - B5 | 解釋重大議題及其涵蓋範圍。 管理方針及其要素。 管理方針的評估。 | WML 2018 年可持續發展報告：負責任採購 WML 2018 年可持續報告：報告慣例與重要性 |
| 308-1 | | 新供應商篩選 | WML 2018 年可持續發展報告：負責任採購 |
| 308-2 | | 供應鏈的負面影響/ 採取的行動 | 於 2018 年，並無確認與供應鏈有關的不合規事件。 |

| 倡議組織 (GRI) 指標 | 香港交易所環境、社會及管治指引 | GRI — 通用議題 | 章節參考/ 註釋 |
|----------------------|------------------|-----------------------------------|---|
| 特定準則披露 — 社會 | | | |
| 401 — 勞僱關係 | | | |
| 103-1 至 103-3 | 一般披露 - B1 | 對實質性議題及其邊界的說明。管理方法及其組成部分。管理方法的評估。 | WML 2018 年可持續發展報告：我們的承諾、與持份者接觸、培育員工、WML 2018 可持續發展報告：報告慣例與重要性 我們遵守所有重要的勞動法，並對管理就業條款制定了政策和措施，包括賠償和解僱，工作時間，休息時間，平等機會，多樣性，反歧視和其他福利。 |
| 401-1 | 關鍵績效指標 B1.1-B1.2 | 對實質性議題及其邊界的說明。管理方法及其組成部分。管理方法的評估。 | WML 2018 年可持續發展報告：培育員工 |
| 401-2 | | 給全職員工提供的福利 | WML 2018 年可持續發展報告：培育員工 |
| 401-3 | | 育兒假 | WML 2018 年可持續發展報告：培育員工 |
| 402 — 勞務管理 | | | |
| 402-1 | | 關於營運變更的最短通知時間 | 重大營運變更由人力資源及行政管理人員於適當流程酌情傳達。 |
| 403 — 職業健康及安全 | | | |
| 103-1 至 103-3 | 一般披露 - B2 | 對實質性議題及其邊界的說明。管理方法及其組成部分。管理方法的評估。 | WML 可持續發展原則：健康及安全 WML 2018 可持續發展報告：報告慣例與重要性 於 2018 年，並無確認與健康及安全法律及法規相關的重大不合規事件。 2018 年並無發生職業危害事件。 我們遵守所有重要的健康和安全的法律，以及建立了政策和措施以提供安全的工作環境。 |

| 倡議組織 (GRI) 指標 | 香港交易所環境、社會及管治指引 | GRI — 通用議題 | 章節參考/ 註釋 |
|---------------|-----------------------|--------------------------------------|--|
| 403-2 | 關鍵績效指標 B2.1、B2.2、B2.3 | 受傷類型、受傷率、職業病率、損失工作日率、缺勤率以及與工作有關的死亡人數 | WML 可持續發展原則；健康及安全 受傷率包括所有報告事件（包括小型急救事件）。受傷率為每 200,000 個工作時數發生 4.8 起事件。損失工作日率為每 200,000 個工作時數損失 91 天。損失工作日自損失首個完整工作日開始計算。缺勤率為每工作日總數 1.9%。缺勤率不包括無薪休假。本公司員工每人每年享有六天帶薪病假。 |
| 403-4 | | 工會正式協議中的健康及安全議題 | WML 可持續發展原則；健康及安全 |

404 — 培訓與教育

| | | | |
|---------------|------------------|-----------------------------------|--|
| 103-1 至 103-3 | 一般披露 - B3 | 對實質性議題及其邊界的說明。管理方法及其組成部分。管理方法的評估。 | WML 2018 年可持續發展報告；報告慣例與重要性、進修及發展 |
| 404-1 | 關鍵績效指標 B3.1-B3.2 | 員工每人每年平均培訓時數。 | WML 2018 年可持續發展報告；培育員工 |
| 404-2 | | 提升員工技能的計劃 | WML 2018 年可持續發展報告；進修及發展 — 吸引及培養頂尖本地人才、培養永利人才及培訓摘要及師友文化 |
| 404-3 | | 接收定期績效評估的員工百分比 | WML 2018 年可持續發展報告；培育員工 WML 可持續發展原則 |

| 倡議組織 (GRI) 指標 | 香港交易所環境、社會及管治指引 | GRI — 通用議題 | 章節參考/ 註釋 |
|---------------|-----------------|------------|----------|
|---------------|-----------------|------------|----------|

405 — 多元化及機會均等

| | | | |
|-------|--|--------------|------------------------|
| 405-1 | | 管治組織及僱員多元化 | WML 可持續發展原則 |
| 405-2 | | 男性與女性的基本薪資比率 | WML 2018 年可持續發展報告；培育員工 |

406 — 非歧視

| | | | |
|-------|---------|-------------|--|
| 406-1 | 一般披露 B1 | 歧視事件/ 採取的行動 | WML 可持續發展原則 — 防止騷擾及歧視 永利設有有關非歧視的政策及年度培訓。人力資源全面負責貫徹非歧視及騷擾政策。 |
|-------|---------|-------------|--|

408 — 童工

| | | | |
|---------------|------------------------------|-----------------------------------|---|
| 103-1 至 103-3 | 一般披露 - B4、關鍵績效指標 B4.1 - B4.2 | 對實質性議題及其邊界的說明。管理方法及其組成部分。管理方法的評估。 | WML 可持續發展原則； 童工及強制勞工 WML 2018 年可持續發展報告； 報告慣例與重要性 2018 年並無童工及強制勞工事件。 我們遵守所有避免童工及非自願勞動相關的法例及規範，並制定政策防止事件發生 |
| 408-1 | | 具使用童工重大風險的營運據點和供應商 | WML 可持續發展原則；童工及強制勞工 |

409 — 強迫或強制勞動

| | | | |
|-------|--|-------------------------|---------------------|
| 409-1 | | 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商 | WML 可持續發展原則；童工及強制勞工 |
|-------|--|-------------------------|---------------------|

412 — 人權

| | | | |
|-------|--|----------------------|-------------------------------|
| 412-2 | | 人權政策或程序的員工訓練（時數及百分比） | WML 可持續發展原則；道德與誠信、 年度強制培訓。 |
|-------|--|----------------------|-------------------------------|

| 倡議組織 (GRI) 指標 | 香港交易所環境、社會及管治指引 | GRI — 通用議題 | 章節參考/ 註釋 |
|----------------------|-------------------|-----------------------------------|--|
| 413 - 當地社區 | | | |
| 103-1 至 103-3 | 一般披露 - B8 | 對實質性議題及其邊界的說明。管理方法及其組成部分。管理方法的評估。 | WML 2018 年可持續發展報告；建設活力社區 WML 2018 年可持續發展報告；報告慣例與重要性 |
| 413-1 | 關鍵績效指標 B8.1- B8.2 | 有當地社區參與、影響評估及 / 或發展計劃的營運據點之百分比 | WML 2018 年可持續發展報告；建設活力社區 2018 年所有營運據點均有當地社區參與計劃。 |
| 414 — 供應商社會評估 | | | |
| 103-1 至 103-3 | 一般披露 - B5 | 對實質性議題及其邊界的說明。管理方法及其組成部分。管理方法的評估。 | WML 2018 年可持續發展報告；負責任採購 報告慣例與重要性 |
| 414-1 | | 使用社會標準篩選之新供應商的百分比。 | WML 2018 年可持續發展報告；負責任採購 |
| 414-2 | | 供應鏈對社會的負面影響以及所採取的行動 | 2018 年供應鏈並無確切存在不合規事件。 |
| 416 — 顧客健康與安全 | | | |
| 103-1 至 103-3 | 一般披露 - B6 | 對實質性議題及其邊界的說明。管理方法及其組成部分。管理方法的評估。 | WML 可持續發展原則；健康與安全 WML 2018 年可持續發展報告；報告慣例與重要性 我們具備確保自身產品及服務達到所要求的質量水平的政策。我們遵守與我們業務的產品和服務有重大影響的法律。我們推廣負責任博彩。 |

| 倡議組織 (GRI) 指標 | 香港交易所環境、社會及管治指引 | GRI — 通用議題 | 章節參考/ 註釋 |
|-----------------------|-------------------|-----------------------------------|--|
| 416-1 | | 評估產品和服務類別對健康和安全的影響 | WML 2018 年可持續發展報告；食品安全 |
| 416-2 | 關鍵績效指標 B6.1 | 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件 | 2018 年產品與服務在安全方面並無確切存在不合規事件。並無因健康或安全理由而須回收產品。 |
| 418 — 客戶私隱 | | | |
| 103-1 至 103-3 | 關鍵績效指標 B6.5 | 對實質性議題及其邊界的說明。管理方法及其組成部分。管理方法的評估。 | WML 可持續發展原則；資料私隱 WML 2018 年可持續發展報告；報告慣例與重要性 |
| 418-1 | 關鍵績效指標 B6.5 | 經證實侵犯客戶私隱或遺失客戶資料的投訴 | 2018 年在觸犯客戶私隱及客戶資料方面並無確切存在不合規事件。 |
| 419 — 社會經濟法規遵循 | | | |
| 419-1 | 關鍵績效指標 B6.3 | 違反社會與經濟領域之法律和規定（知識產權）。 | 我們的法律部門監督我們有關知識產權保護方面的承諾及遵循情況。 |
| 419-1 | 關鍵績效指標 B6.2, B6.4 | 違反社會與經濟領域之法律和規定（質量檢定）。 | 我們的質量檢定程序透過服務平台以周全的方式實施。2018 年並無發生產品回收事件。 |
| 419-1 | 關鍵績效指標 B6.5 | 違反社會與經濟領域之法律和規定（消費者資料保障及私隱政策）。 | WML 可持續發展原則；客戶私隱 |



本報告內包含由 Wynn Resorts Holdings, LLC 擁有的商標及服務標誌。
所有其他商標為其相關擁有人的資產。版權歸 Wynn Resorts Holdings, LLC 所有 ©2019