

永利

永利澳門有限公司
2017年可持續發展報告

Wynn Macau, Limited 永利澳門有限公司*

(incorporated in the Cayman Islands with limited liability) (於開曼群島註冊成立的有限公司)

Stock Code 股份代號: 1128

*for identification purposes only 僅供識別

「我們深知，我們必須平衡投資者、僱員、賓客及本地社區的需求，以具環境可持續性及適應性的方式經營業務。」



馬德承先生的話

永利的核心價值觀是追求卓越。所有於全球度假村的僱員一直專注於創造極致奢華的體驗及提供優質貼心的服務；而我們對卓越的注重亦延伸至我們對環境及社會責任的承諾。

自2006年以來，我們一直積極參與澳門社區事務。隨著永利皇宮的開業，我們進一步加強我們多年來對社區的承諾，印證我們心繫澳門及澳門居民。

我們深知，我們必須平衡投資者、僱員、賓客及本地社區的需求，以具環境可持續性及適應性的方式經營業務 — 明智謹慎地使用資源，保護資源供下一代使用。透過行動與創新，我們採取綠色能源措施、節約用水，及負責任地管理廢物，致力減少我們的生態足跡。

我們對業務所在社區作出的貢獻深感自豪。我們透過舉辦培訓課程及支持僱員的持續進修，為社會培養人才，並提供持續的社會投資回報，在業務範疇以外長遠造福澳門社區。

同樣地，我們鼓勵僱員踴躍參與社區事務，包括幫助長者及關愛弱勢兒童。

自2006年以來，我們在澳門的物業一直在酒店業樹立卓越標準。我衷心感謝永利澳門及永利皇宮的13,000名僱員，感謝他們對本地社區同樣抱有堅定不移的承諾。

馬德承

永利澳門有限公司行政總裁



「我們將繼續為賓客提供無與倫比、尊貴高雅的酒店體驗，以堅定及熱誠的態度在我們業務所在社區創造正面而持久的社會、經濟及環境影響。」

高哲恆先生的話

我欣然發佈永利澳門有限公司的第一份可持續發展報告。

2017年是永利澳門及永利皇宮全年營運的第一年，兩所綜合度假村都為奢華和優雅重新訂立新標準。我們利用這個時機，在概述我們在環境、社會及管治方面的承諾的同時，亦詳述我們的成就與挑戰。

在我們的度假村，我們致力為賓客提供最優質的服務。2017年，永利澳門很榮幸成為全球唯一榮獲八項《福布斯旅遊指南》五星榮譽的度假村。今年，永利皇宮於酒店、水療中心及餐廳三個類別中獲2018年《福布斯旅遊指南》頒授五星大獎。綜合度假村的各方面反映了永利品牌對細節的重視，而我們正將對細節的專注延伸至可持續發展報告中。

儘管這是我們的第一份可持續發展報告，但我們長遠以來一直恪守責任、努力創造價值及正面影響力。既能滿足現今的需求，又不損及下一代茁壯成長的能力，是永利及所有豪華酒店公司共同面臨的挑戰。

本報告概述了這兩所度假村採納的各項得力舉措，亦詳述我們為賓客、僱員及其他主要持份者創優增值的方法。在邁向可持續發展的旅途上，僱員的參與至關重要。我很高興看到他們積極主動推進各式各樣的計劃。我們的團隊成員是您能找到的最忠誠的僱員之一，他們與我一樣，關懷賓客、心繫社區以及有志對世界產生影響力。

展望未來，我們將繼續為賓客提供無與倫比、尊貴高雅的酒店體驗，以堅定及熱誠的態度在我們業務所在社區創造正面而持久的社會、經濟及環境影響。

我們明白，前路漫漫，任重道遠。我們必須不斷提升，永不止步。我想藉此機會衷心感謝每一位一路以來幫助我們、寶貴的團隊成員。

高哲恆

永利澳門有限公司總裁

01

歡迎來到 永利澳門有限公司

我們在中國澳門特別行政區的豪華物業榮獲十一項《福布斯旅遊指南》星級大獎。自2006年開業以來，我們的成功在於追求卓越、尊重僱員，以及將堅定不移的服務承諾，延伸至我們生活及工作所在的社區。

永利澳門有限公司在香港聯交所主板上
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，若報告的文意或範圍另有指明則除外。對「永利澳門」的提述包括「永利澳門的萬利」。



永利澳門有限公司概覽

2017



13,000

澳門僱員人數

360億港元

2017年收入

(有關進一步的財務資料，
請參閱我們的最新[年報](#))



永利澳門

永利澳門位於澳門半島市區中心，於2006年9月6日正式開業。2008年，永利澳門為澳門唯一榮獲《福布斯旅遊指南》五星大獎的酒店，亦是亞洲區內五家獲此殊榮的酒店之一。2010年4月，永利澳門的萬利酒店開幕。萬利是一家全套房式精品酒店，與永利澳門無縫結合。

作為全球唯一榮獲八項《福布斯旅遊指南》五星大獎的度假村，永利澳門憑藉豪華住宿、完美服務及世界級餐廳贏得五星評級。

酒店合共有1,008間寬敞客房及套房、約25,360平方米的娛樂場、約2,880平方米的會議空間，以及7,950平方米的購物區及休閒設施。



永利皇宮路氹

永利皇宮路氹是我們在澳門的第二所綜合度假村，於2016年8月22日開業，再度提升澳門的奢華標準。度假村高28層，設計靈感來自大自然之美，擁有1,706間客房及套房、餐廳、博彩空間、宴會廳、噴泉表演、水療中心及18,580平方米的購物區，進駐超過50間全球潮流頂尖名店。

永利皇宮憑藉完美服務及無與倫比的設施，在酒店、水療中心及「泓」日本料理三個類別榮獲2018年《福布斯旅遊指南》五星大獎。永利皇宮是全球首家也是唯一一家擁有1,000多間客房並榮獲五星評級的度假村。

02

我們對 可持續發展的承諾

對許多人而言，在綜合豪華度假村的世界，可持續發展是天方夜譚。我們理解這種誤解，作為首屈一指的豪華酒店營運商，我們專注於將企業、環境、社會及管治責任融入我們的目標、策略及營運當中。

我們致力在奢華與可持續發展之間取得平衡，為賓客提供安心、輕鬆的可持續發展體驗。



我們對可持續發展的承諾 (續)

我們滿足及超越賓客對奢華酒店期望的能力，是我們長久成功的基石。隨著我們向可持續發展的承諾邁進，並全面匯報我們每年的目標、努力和績效，相信我們將發現更多提升忠誠度、營運效率和持份者共同價值的機會。

簡介

我們的第一份可持續發展報告涵蓋2017年曆年。一如以往，我們致力為持份者創優增值，但我們過往未曾詳細地報告可持續發展的相關工作。鑒於在不斷變化的環境中，以及持份者共同價值觀越受重視，我們認為現在是向持份者增加營運的透明度，及為他們展示長遠的正面影響的最佳時機。

範圍

根據《全球報告倡議組織 (GRI) 標準：201》，詳細的財務資料 (包括收入、營運開支、股息及已付利息) 可參見我們的[2017年年報](#)。

在2017年年報中，我們就永利度假村 (澳門) 股份有限公司 (我們的主要營運實體) 的核心業務及活動，根據香港聯合交易所《證券上市規則》附錄27之聯交所《環境、社會及管治報告指引》匯報一般披露及若干關鍵績效指標。

永利澳門及永利皇宮的核心業務及活動包括娛樂場、酒店、餐飲、零售、水療、會議、娛樂及康體服務。董事會已審閱我們2017年年報的環境、社會及管治 (ESG) 報告的範圍。



範圍 (續)

為著我們持份者（尤其我們澳門的投資者及政府機構）的利益，我們在某些範疇的一般披露以外報告了額外資料，並參考《全球報告倡議組織（GRI）標準》的若干指標。GRI標準已成為全球非財務數據報告的基準。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。我們獨立計算每所營運度假村的碳足跡，經過匯總分析及監測，再與同業基準相比較。

風險及機遇

我們的可持續發展委員會（有關可持續發展委員會精神，請參閱[第10頁](#)）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。請參閱我們的[2017年年報](#)，了解有關該流程的更多詳情。

我們承認我們所面對的各種潛在風險，包括氣候變化（極端天氣）、自然資源成本上漲、監管加強、潛在罰款及/或訴訟，以及在監管牌照下持續營運的能力。我們的董事會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。相關機遇包括提高營運效率、提升對賓客

的吸引力和忠誠度、增加收入/EBITDA、改善風險管理、加強融資能力、提升股東價值，以及提高吸引和挽留僱員的能力。我們的可持續發展委員會專注於緩解這些風險並創造相關機遇。

管治架構

董事會對我們的可持續發展策略和匯報承擔全部責任，並由可持續發展委員會及高級管理層提供支援及建議。高級管理層與各部門及委員會合作，以推動和跟進工作的實施與進度。各部門負責監督相關法律法規及公司政策的遵守情況。永利環保團隊及永利義工隊的熱誠與盡責，進一步加強高級管理層的努力。



可持續發展委員會精神

可持續發展委員會於2017年成立，旨在制定、實施及監控將促進可持續發展的環境、社會及管治（ESG）政策、實務及策略。委員會的職責包括：

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。

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。

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。

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。

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

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。

其他與委員會精神相契合的職責。



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。

我們視我們的內部及外部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。

我們的內部持份者

僱員

我們專注於提供業內最佳職場的實踐。了解僱員對於我們吸引及挽留人才的能力至關重要。富有才能的員工團隊，是我們提供極致顧客體驗模式的動力之源。

我們的外部持份者

賓客

提供極致賓客體驗是我們業務模式的核心。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。

投資者

我們與包括股東的投資業界接觸，使他們了解財務表現預期。

澳門政府部門

我們重視與澳門政府的關係，並相信這對了解政府的優先事項至關重要，使我們能更好地協助他們達成目標。

供應商及本地中小企業

我們與供應商互動，以確保公司採取適當的採購作業。我們盡可能向本地供應商採購貨物及服務及支持澳門中小企業、發展本地人力資本，並盡量減少碳足跡。

本地社區

我們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。

非政府組織

與非政府組織建立良好關係，有助於我們知悉並管理與我們業務有關的聲譽及風險事宜，亦有助於我們更好地了解及應對所形成的環境、社會及管治問題。

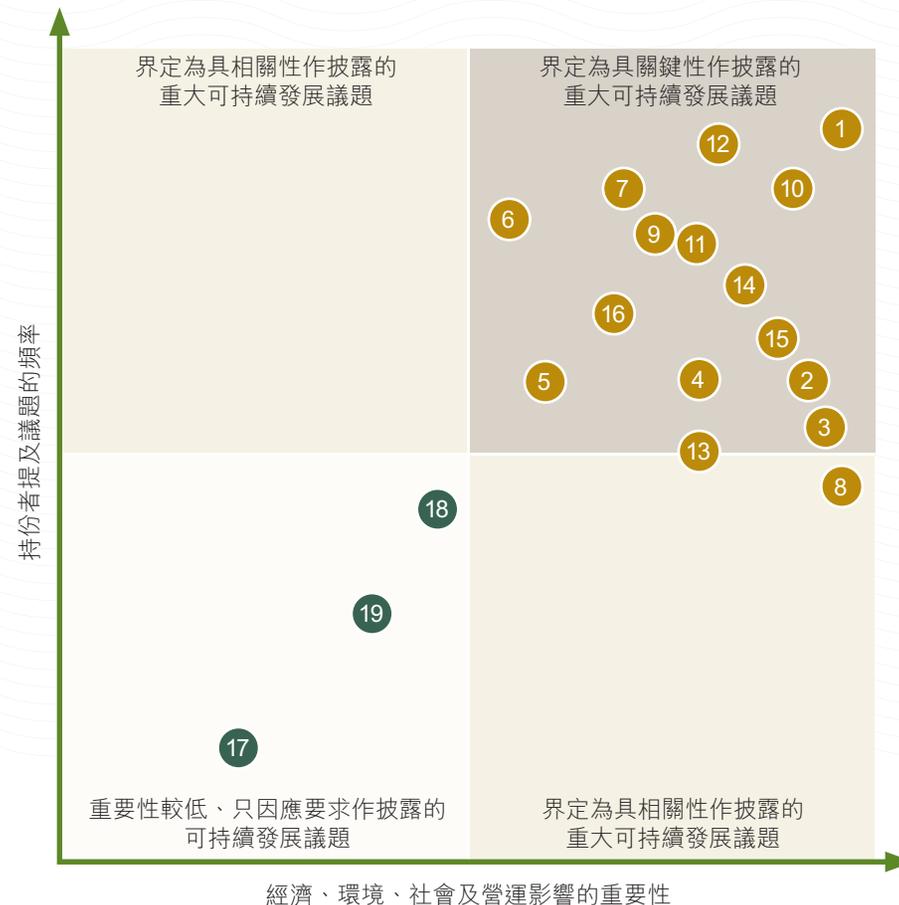
評估重大可持續發展議題

我們的重要性矩陣反映了我們內部及外部持份者的意見。作為制定我們可持續發展策略所依據的基準，我們已將具前瞻性優先事項整合至下列的矩陣當中：

與可持續發展相關的重大議題/事項

經濟	1	經濟績效	長遠經濟績效
	2	管治	領導、披露及準備
	3	風險及危機管理	不尋常及不常見事件
環境	4	能源	能源消耗及效益管理
	5	水資源	水資源消耗及效益管理
	6	廢棄物	減廢、廢棄物管理及回收
	7	排放	空氣污染及潛在的氣候變化
社會	8	職場措施	招聘及僱傭措施及相關風險
	9	健康與安全	職業健康與安全及食物安全
	10	人力資本發展	進修、發展及人才挽留
	11	人權	平等機會及多元化
	12	社區參與	義工服務及慈善捐助
	13	採購	可持續發展政策及措施
營運	14	負責任博彩	公平及安全的博彩體驗
	15	私隱及保密	網絡安全及賓客資料私隱
	16	反貪腐	反洗錢及最佳實踐
	其他納入考慮的議題：		
17	生物多樣性	18 建築物料	19 反競爭行為

重要性矩陣

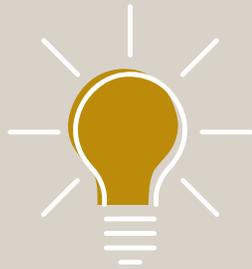


03

締造健康地球

我們對環境可持續發展的承諾是我們業務取得成功的關鍵。此承諾亦擴展至我們度假村的業務範疇以外。我們致力為賓客提供最難忘的體驗的同時，亦努力保育澳門及地球的有限資源。

健康地球摘要



80%

的照明設備使用LED或低能耗螢光燈



2017年，我們回收

400多

公噸的硬紙板、塑料、鋁罐、廢鐵及報紙

透過Clean the World
肥皂循環再造計劃，循環再造

約 13  公噸廢棄肥皂



我們的環境目標

我們的核心環境管理目標如下：

- 減少排放及資源管理
- 盡量減少需堆填或焚化處理的廢物
- 提高能源效益
- 節約用水

締造健康地球 (續)

我們深知，我們必須平衡投資者、僱員、賓客及本地社區的需求，以具環境可持續性及適應性的方式經營業務。明智謹慎地使用資源，保護資源供下一代使用。

透過行動與創新，我們採取綠色能源措施、節約用水，及負責任地管理廢物，以努力減少我們的生態足跡，締造健康地球。一路走來，我們都激勵僱員及賓客支持我們，一同加入為環保事業出力的行列。

將環境承諾付諸行動

我們努力持續改善環保相關的表現。我們不僅致力於遵守與我們業務各範疇相關的法例及要求，亦致力於管理我們對環境的影響。我們透過制定環保設施計劃及程序，監控及評估我們的可持續發展活動。此外，我們會在永利澳門及永利皇宮定期檢測及實施提高效率的創新措施。

一如眾多相類似的企業，我們充分意識到，作為首屈一指的娛樂場度假村，我們的營運對環境，尤其是對自然資源的消耗、廢物的產生及溫室氣體的排放造成重大影響。因此，我們制定了收集數據及評估環境影響的流程，然後對其進行監控及分析，以持續辨識我們能改善環境表現的範疇。

我們的可持續發展委員會推動行動

我們的可持續發展委員會（有關可持續發展委員會精神，請參閱[第10頁](#)）協助高級管理層為公司訂立目標，並實施策略及行動計劃以實現目標。然後，我們會透過培訓、通告及其他環保活動，把這些目標傳達予每位僱員。所訂立的目標清晰具體，並以強度為基礎。在某些情況下，我們會提供獎金及表彰，鼓勵僱員積極參與。



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。

永利環保團隊

永利環保團隊是我們將可持續發展置於業務核心的方式之一。該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，以往許多最佳舉措都是來自僱員的構想。

我們的環保團隊提升環保意識

永利環保團隊由熱衷於環境議題及保護的僱員組成，他們幫助同事提高環保意識，鼓勵他們遵循減少使用、重複使用及循環使用的原則，及在職場上採納更多環保措施，並為如何減少我們的環境足跡出謀獻策。



施澤信

工程總監及可持續發展主管

自2014年以來一直是環保團隊成員

我們的環保團隊需要一群抱有信念與熱誠、全力支持環保措施的成員。我相信，我們有責任確保下一代獲得與我們一樣的機會，並擁有更好的生活水平。我希望我的孩子能看到北極海冰和野生北極熊。我期望永利不僅在亞洲區內豪華酒店的領域首屈一指，亦在可持續發展方面出類拔萃。在領導團隊的帶領下，我相信我們可以實現目標。

戴卓瑤

職安健及環境經理

永利皇宮（自2015年起加入）

當我呼籲大家加入我們新成立的環保團隊時，我很驚喜地發現許多團隊成員自告奮勇，並展示了他們對可持續發展工作的濃厚興趣。我不會將他們全部歸入「環保鬥士」之列，而是一群意識到我們對地球造成的影響，並設法在工作生活中提高效益的有心人。這些效益會自然地轉化成為對能源及資源的節約。



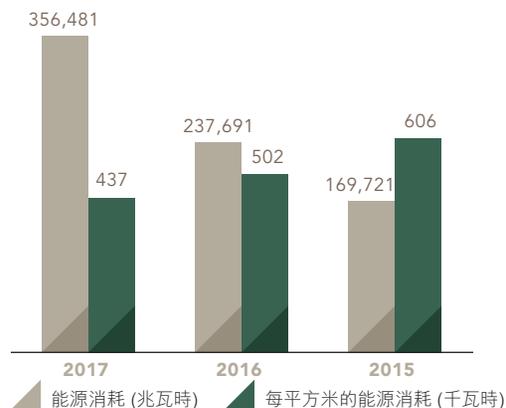
誰是永利環保團隊？

我們是一個由熱衷環保的永利僱員組成的團隊，在專注提供豪華體驗的同時，亦致力於採用更環保的營運方式。我們幫助同事提高對環境議題的認知，並鼓勵他們能更環保地完成工作。

環境表現

隨著永利皇宮於2016年8月22日開業，我們由1,008間客房增至2,714間，總樓面面積由280,000平方米增至815,000平方米；因此下圖顯示了相關絕對值增加。而以強度為基準，我們的資源使用及排放的趨勢展示了持續改善。

能源消耗



2017年進展

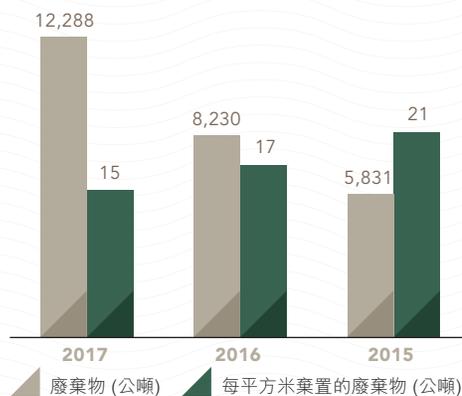
- 永利澳門LED更換項目
- 安裝熱能交換器
- 合辦接駁巴士及路線整合
- 熱泵更換項目，安裝更節能及更小巧的分階段裝置
- 永利皇宮的穩定及擴充

2018-2020年優先事項

- 在後勤區繼續實行LED更換項目
- 評估光伏可行性

*以平方米為強度衡量單位，按比例反映出2016年第三季度永利皇宮開業的情況

廢物



2017年進展

- 在僱員餐廳實施「惜飲惜食不浪費」行動，以減少廚餘
- 在永利澳門安裝一台堆肥機，以大幅減少廚餘
- 開展電池回收計劃
- 持續參與「Clean the World」計劃

2018-2020年優先事項

- 與供貨公司合作重新開展撲克牌回收，實現端到端解決方案
- 繼續改善酒店的廚餘解決方案
- 減少塑料的使用
- 回收亞麻布、紡織品及制服
- 回收咖啡膠囊

排放



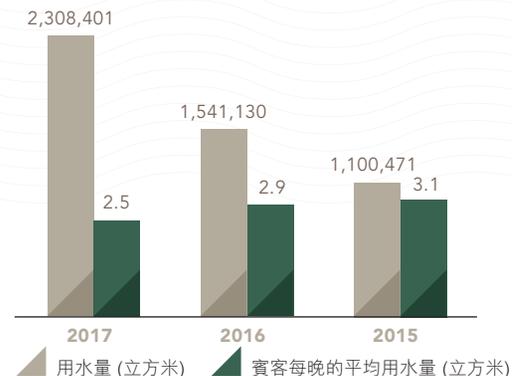
2017年進展

- 參見節約能源、用水和廢物

2018-2020年優先事項

- 進一步評估新技術，以減少資源使用及浪費

耗水量



2017年進展

- 在後勤區安裝更節水的水龍頭

2018-2020年優先事項

- 評估新技術，進一步尋求節省用水的潛在空間

探討環境風險及機遇

我們的可持續發展委員會辨識與環境相關的風險及機遇，其涵蓋範圍廣泛，從與環境保護有關的法規變更，到氣候變化對我們業務的影響，不一而足。我們意識到，這些風險可能會轉化為成本、降低市場估值，及干擾我們營運的能力。我們持續監控此類風險，並將其與相應階級的管理層進行溝通，包括高級管理層及董事會。

我們欣然披露，於2017年，並未有確認與環境保護法律或法規相關的不合規或重大申訴事件。但在報告期內，澳門遭遇五十多年來最嚴重的自然災害，颱風天鴿席捲澳門，造成約110億港元的經濟損失。得悉中小企業所面對的巨大成本，我們投入時間及資源來增強其抗災能力，並向澳門其他受災的社區伸出援手。

減少溫室氣體排放

我們堅守可持續發展的原則，即能滿足現今需求的，又不損及下一代茁壯成長的能力。就我們而言，這代表在努力發展業務的同時，降低溫室氣體排放強度。在我們的業務

營運中，我們透過節約資源、監察及減少能源消耗，不斷努力降低我們對環境及自然資源的影響。

為有效監察、衡量及評估我們的表現，我們將2015年設為基準年，並訂立明確和可實現的未來目標。我們欣然報告，我們的溫室氣體總排放量較基準年減少30.6%（平方米強度）。我們將繼續致力減少碳足跡及溫室氣體排放。

減少廢物

我們堅守減少使用、重複使用及循環使用的原則。在我們的兩所物業中，我們回收硬紙板、塑料、鋁罐、廢鐵、報紙、肥皂和食用油。

於2017年，永利澳門已安裝一台堆肥機以減少廚餘，處理量佔我們總廢物的42%。堆肥機利用微生物技術，在24小時內將廚餘轉化成未腐熟的堆肥。堆肥機亦按照認可國際標準，從堆肥中消除有害病原體和疾病細菌。經處理後，廚餘的重量不但減少80%至90%，更可用作對環境有益的肥料。該程序亦有助減少因將廚餘堆填而產生的甲烷氣體。

為輔助推動減少廚餘，我們在2017年開展「惜飲惜食不浪費」活動，以提高僱員對廚餘的認識。

節約能源和用水

我們正在進行一項可行性研究，以在永利澳門屋頂安裝一兆瓦光伏系統。

永利澳門用兩個更小巧、更節能的裝置取代現有的一個熱泵，提供按時間和氣候不斷變化的需求週期，作分階段運作的可能性。

永利澳門亦實施多項節水舉措，其中包括在後勤區及前台洗手間安裝更節水的水龍頭。我們亦盡量減少二次蒸汽回流到鍋爐系統，將節省的水用作冷卻系統。

使我們的接駁巴士服務更環保，綠化澳門

接駁巴士提供澳門從邊境和客運碼頭至度假村勝地的交通服務。我們與澳門交通事務局（DSAT）緊密合作，協調交通解決方案並考慮最高效的路線。

隨著2016年8月永利皇宮開業，我們已透過合併若干巴士運輸路線實現規模經濟。此舉降低了我們的燃油消耗、勞動力成本及促進減排，同時仍為我們的賓客提供最大的舒適度及使其出行便利。

於2017年，永利澳門與鄰近的娛樂場度假村合辦接駁巴士運作，進一步減少所需巴士的數目，提高了每輛巴士的載客率，從而降低了總公里數和每位賓客的燃油消耗。

車輛電動化

為進一步實現可持續發展目標，我們全力支持及參與澳門交通事務局的新環保交通計劃。2018年起，澳門將以環保巴士取代柴油動力巴士，並預計在2022年或之前完成所有巴士車隊的組建。該計劃將節省大量燃料及有力促進減排。2018年，永利皇宮將安排八輛電動巴士投入運作。





照亮永利澳門

近年，LED及低能耗螢光照明技術的進展，使我們能夠在不影響卓越標準或顧客體驗的前提下，將永利澳門的鎢絲燈更換至LED及低能耗螢光燈照明。自2016年起，我們陸續更換照明設備，並已顯著減少耗電量。到2017年底，該計劃已完成80%。我們在2017年和2016年實現的大部分節能成果均歸功於該計劃。

提高知名度

為了緊貼最新趨勢，並確保與全球及本地的環保舉措的一致性，我們參與多個論壇，以交流我們的倡議，並收集新資訊及了解新技術。2017年，我們參與澳門節能周及世界自然基金會（WWF）舉辦的「地球一小時」等環保活動。永利環保團隊代表亦在中國綠色建築與節能協會的環保論壇發言。

CLEAN THE WORLD — 肥皂回收

我們通過 Clean the World 肥皂回收計劃，回收度假村的廢棄肥皂。Clean the World 是一個非牟利基金會，透過為有需要的人士提供循環再造的肥皂產品，幫助預防與衛生相關疾病，從而保護環境並拯救生命。

該計劃自2014年已回收13公噸肥皂。我們亦正在考慮與 Clean the World 合作回收洗髮水。

回收
13公噸以上
的肥皂

善用紙張

在辦公用紙方面，我們的資訊科技部門透過打印服務供應商，監察紙張的使用情況，並根據部門、地點及使用者，透過月度使用報告對紙張使用作詳細說明。我們已實施多項措施以限制用紙量，例如在大部分的打印機上安裝卡片掃描器和監控系統。透過這項措施，我們減少了紙張使用量。於2017年，我們首次實現全年紙張減量。

04

僱員參與

自2006年永利在澳門開業以來，我們一直在酒店業樹立卓越標準，我們才華橫溢及專業盡責的僱員在公司的成功中發揮關鍵作用。我們意識到僱員對業務的重要性，所以我們著力為所有僱員（尤其是澳門本地僱員）打造舒適及正面的工作環境。

僱員摘要



1/3

的僱員自永利澳門開業起與我們共事，至今逾11年



78%

的管理層或以上級別的僱員為澳門本地居民



100%

的僱員已根據我們的僱員股份擁有計劃獲授予香港上市股份，令每名僱員都能共享公司的成就

我們的核心價值

關懷備至

心思細密

主動承擔

力臻完美



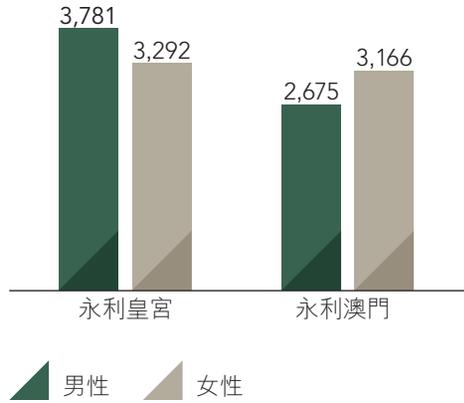
提升澳門僱員技能 — 將我們的僱員放在首位

我們的高級管理層致力於彰顯最為和善的領導能力。我們努力為全體僱員提供盡可能最佳的機會，幫助他們發揮自身最大潛力，並支持他們的專業及個人發展。我們提供廣泛的培訓及發展計劃，專門為提升澳門僱員技能而設，亦同時達成我們的業務目標。

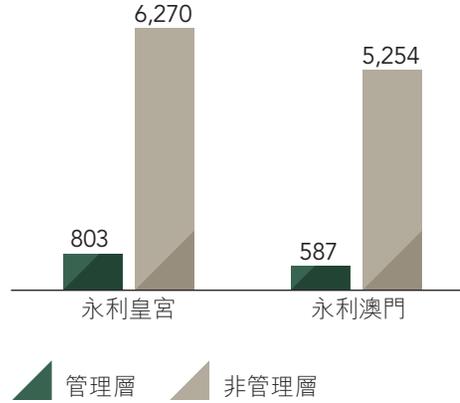
我們的僱員 (以數字表示)

2017年，我們在澳門聘用了12,996名僱員，包括永利設計與發展的82名僱員（並未包括在下列圖表中）。

按性別劃分的僱員總數



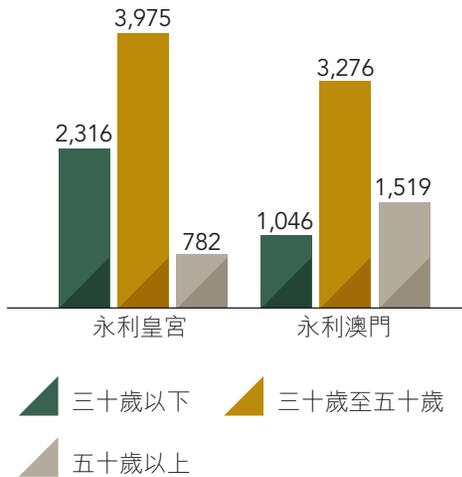
按僱傭類型劃分的僱員總數



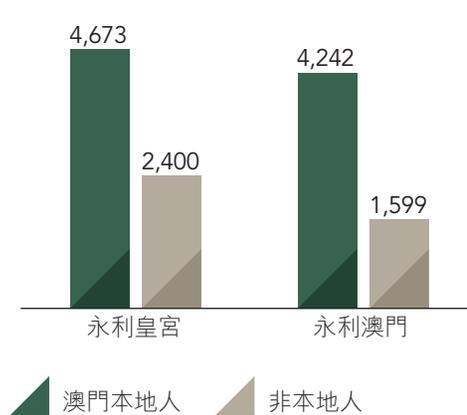
2017年的招聘計劃及活動摘錄如下：

- 於永利澳門、永利皇宮及其他地點舉行多次就業體驗日及招聘會。
- 參與澳門各所高等院校組織的招聘會。
- 與各中學及高等院校合作，向本地學生提供實習計劃。
- 向中學及高等院校中有意加入酒店行業的學生提供就業體驗活動及學習機會。

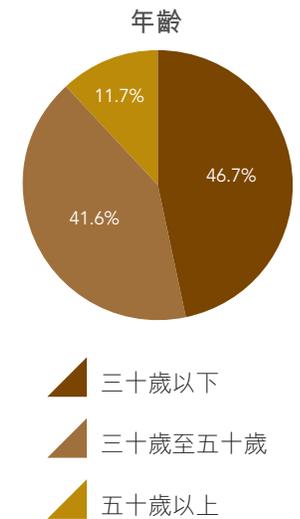
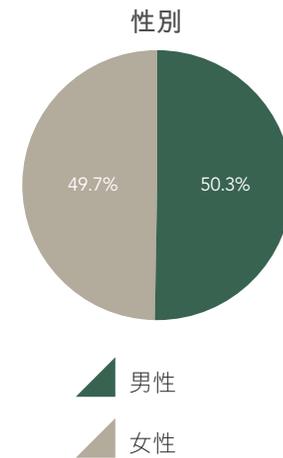
按年齡組別劃分的僱員總數



按地區劃分的僱員總數



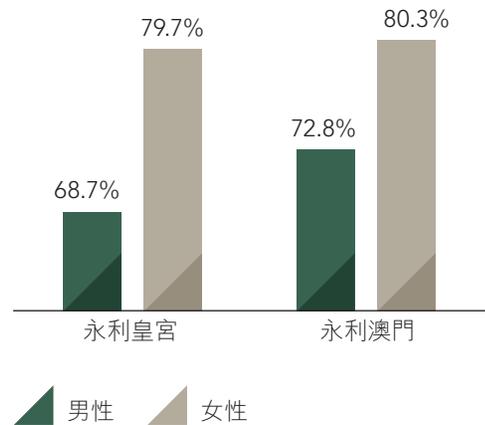
僱員流失比率 13.6%



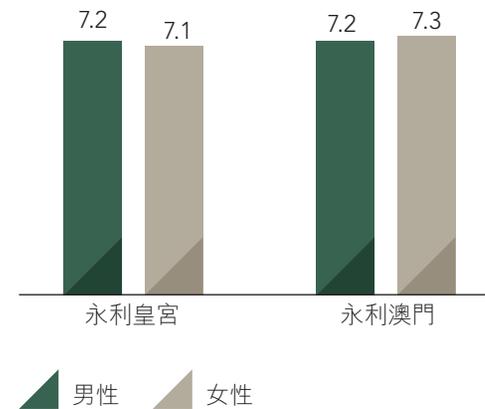
我們的培訓及發展計劃 (以數字表示)

作為一家致力提供卓越顧客體驗的公司，我們明白僱員的安康及表現與我們接連的成功及持續性息息相關。以下是我們於2017年所進行的培訓及發展計劃 (以數字表示)。

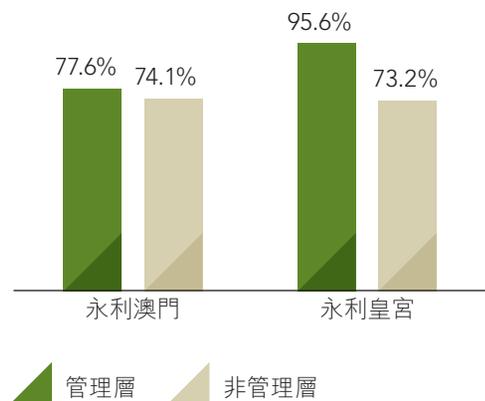
按性別劃分的受訓僱員百分比



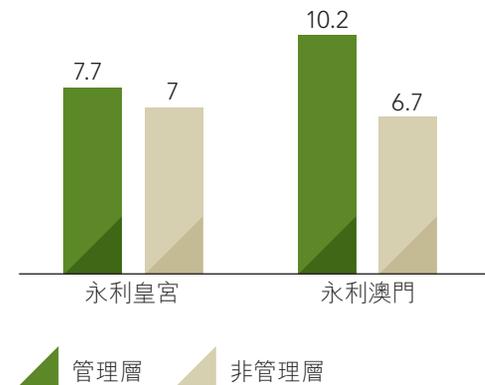
按性別劃分每名僱員完成受訓的平均時數



按僱員類別劃分的受訓僱員百分比



按僱員類別劃分每名僱員完成受訓的平均時數



我們的人才培育及發展部門

2017年部分工作摘要

- 約 **28,000** 小時的技術培訓
- 超過 **397** 個改善服務的培訓課程
- 透過我們的網上學習平台完成逾 **16,500** 小時的學習時數
- 全額贊助 **19** 名賭枱娛樂監場經理及主管到澳門大學進修博彩文憑課程
- **16** 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
- **17** 項個人提升課程共提供了近 **500** 小時的學習

人才培育及學術發展計劃

實習計劃

共 **117** 名實習生透過參與
2017年的實習計劃獲得了工作經驗

95

名實習生為澳門本地人，
22 名實習生為外地人

個人提升課程共

17

項個人提升課程

478

小時學習

167

名參加者

人才培育及發展設施

網上學習實驗室已預留的**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，在2017年更
在此完成超過**14,000**小時的學習

人才培育及發展部門致力於：

協助僱員發展工作所需的技能及知識

履行政府規定的義務為僱員提供培訓

培訓及指導現有及未來的企業領袖

提供學習機會及新措施，促進人才的就業成長及發展，尤其是具潛質的本地人才

透過舉辦內部活動及僱員參與計劃，增強僱員自尊及幸福感

推動企業文化，讓僱員感到安全、快樂、受尊重、受重視、受激勵及受鼓舞



永利之星 2017
Star of the Month



永利之星計劃及鑽石嘉許獎勵計劃

永利之星計劃提名每月表現特別優秀的僱員為永利之星的候選人，以推動及支持僱員對卓越表現及發展的持續追求。獲提名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。



永利故事是什麼？

說故事是一種古老的藝術，自人類誕生以來便一直存在。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。我們亦運用故事的力量來推廣永利的獨有文化。

作為我們文化的一部分，我們鼓勵僱員透過自2014年推出的永利故事計劃來分享他們的出色表現。我們的故事歌頌善於在生活實踐我們的核心價值的「英雄」。我們建立簡易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。即使在同一部門，亦有團隊成員未曾聽聞過的善行義舉。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。

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。

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。

吸引及晉升澳門最優秀的本地人才

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。當有職位空缺的時候，我們會選擇在對外招聘之前先進行內部晉升。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。

與此同時，不論其種族、膚色、宗教、性別、年齡、國籍、精神或肢體殘疾、婚姻狀況、性取向及懷孕等情況，我們亦致力向合資格人士提供平等的就業、晉升及培訓機會。現時，我們的僱員來自30多個不同的國家。

保留澳門最優秀的本地人才

我們透過制定公平的人力資源政策及措施，包括有關薪酬、超時工作補貼、解僱或終止合約、工作時間及假期的條款，努力留住澳門最優秀的本地人才。

僱員在加入我們後會參加入職培訓計劃，並獲發團隊成員指南，內容包括有關我們的優秀服務的標準、核心價值、政策與措施、守則與規條以及其他相關資料。



黃安琪
企業財務行政總監
永利澳門及永利皇宮
(於2010年加入)



鄧敬培
資訊科技行政總監
永利澳門
(於2014年加入)



劉德明
人力資源行政總監
永利澳門及永利皇宮
(於2005年加入)



梁碧紅
品牌及廣告行政總監
永利澳門及永利皇宮
(於2006年加入)



林紫英
市場策略高級副總裁
永利皇宮
(於2006年加入)



葉偉麟
零售業務總監
永利澳門及永利皇宮
(於2011年加入)



胡景智
策略規劃及分析總監
永利皇宮
(於2006年加入)



楊家雯
貴賓服務行政總監
永利澳門及永利皇宮
(於2006年加入)

僱員可享有的其他福利摘錄如下：

- 合資格享有公司向僱員公積金賬戶所作出的配對供款
- 合資格根據僱員股份擁有計劃享有股份獎勵
- 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
- 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



領導專才培訓躍進計劃 促進澳門僱員向上流動

自永利於接近12年前在澳門開展業務以來，我們一直注重培養澳門人才，致力於推動本地人才向上流動。

2015年，我們啟動「領導專才培訓躍進計劃」，透過明確和有針對性的培訓和議程，為參與計劃的僱員提供快速晉升通道。根據該計劃，我們透過舉辦及開展針對職業的培訓和指導，為本地僱員提供支持，使他們能成為業界領袖。

迄今為止，我們高級團隊成員中有78%是澳門本地人。我們將繼續努力，務求進一步提高該比例。

永利澳門於2016年11月至2017年4月首次舉辦為期六個月的領導專才培訓躍進計劃。該計劃專為賭怡娛樂監場經理設立，旨在深化管理專長，以培養他們成為博彩業的高級領導者。該密集培訓涵蓋一系列管理、領導力及溝通技巧方面的才能，指導學員如何靈活有效地應對挑戰。

其後，該計劃擴展至涵蓋博彩和非博彩部門，為55名經理和總監開展四輪全新的培訓，並制定進一步擴大該計劃的方案。



丘玉珊

賭怡娛樂副經理
永利澳門（於2006年加入）

我的主管發現我有承擔更多領導責任的潛能，所以邀請我參加領導專才培訓躍進計劃。我很高興能被選中。計劃採用輕鬆靈活的學習風格，培訓亦注重實踐操作。透過嚴格的自我評估及主動的學習經歷，我在職業發展路上備受鼓舞，並對擔任更高的領導職位充滿信心。我在培訓後不久便獲得晉升，由賭怡娛樂監場經理成為賭怡娛樂副經理。現在，我看到自己領導的團隊績效水準持續提高，並期望為公司未來的成功作出更多貢獻。



事業躍升發展計劃 使澳門經濟多元化

為全力支持澳門政府實現本地經濟多元化，永利推出「事業躍升發展計劃」，為博彩團隊人才提供其他職業選擇，與「領導專才培訓躍進計劃」相輔相成。

事業躍升發展計劃的對象為有志從博彩業轉行至酒店管理的澳門本地居民，是為澳門業內的首創之舉。歷來，由於外地僱員經驗較為豐富，非博彩管理職位大多數由外地僱員擔任。成功獲選的候選人要參加為期12個月的嚴格培訓和強化課程，以獲得所需的知識及技能。該計劃包括跨部門培訓、崗位輪換、師友計劃、領導力學習及在他們的首選部門進行專門培訓。

2015年10月，我們從500多名申請人中選出18名才華橫溢和抱負不凡的候選人，成為第一屆的學員，以開始進行前堂、廚房、客房管理及餐廳等所有營運部門的崗位輪換培訓。

成功完成該計劃後，學員被任命為他們所選部門的副經理。

我們明白培訓是提升僱員技能、支持澳門經濟多元發展及促進本地僱員向上流動的最佳工具。



蘇志宏

公眾衛生部副經理
永利澳門（於2011年加入）

我想為我的人生帶來改變，因此我接受轉行到非博彩領域的挑戰，加入了事業躍升發展計劃。邁出這一步並不容易，但卻相當值得——永利一路上提供極大的支持。我現在擔任公眾衛生部副經理，確保永利度假村的格調和品味持續保持在最高水準。我從該計劃學到的最重要一項是用心聆聽。當你用心聆聽，你便可以更好地評估形勢，作出好的決定，亦可從中獲取寶貴意見。



設施見習員計劃

培養澳門青年工程專才

「設施見習員計劃」是永利開發的課程，旨在促進澳門工程人才的成長，這亦是澳門政府的重中之重。

該培訓計劃針對有意獲得實踐技能，並有志從事工程領域的中學畢業生，培訓時期持續約18至24個月，旨在培養見習員成為二級設施技術員。在參與計劃期間，見習員會被我們聘為全職僱員。見習員每週兩天參加由澳門勞工事務局（DSAL）與永利設施管理學院合辦的培訓課程，並在工作週餘下的日子進行在職培訓。

2017年底，我們有80名見習員參加該計劃。計劃貫徹「先聘用、後培訓」的理念。完成該計劃後，有31人晉升為二級設施技術員。

正向管理專才計劃

秉承致力培養澳門本地僱員的承諾，我們於2017年7月推出「正向管理專才計劃」，向設施管理部門擔任管理層職位的僱員提供為期四個月的培訓課程，旨在進一步加強學員的領導能力、溝通和管理技巧，從而培育他們成為資深設施管理專才。經過接近60小時的密集培訓，18名本地學員順利完成該計劃。



楊健寧

電器二級技工
永利澳門（於2015年加入）

當時，我是澳門一所職業院校的應屆畢業生。當時只一知半解，我便加入了永利設施見習員計劃，期望獲得一份穩定的工作。但在加入計劃後不久，我從培訓人員身上獲益良多，對設施管理產生濃厚興趣，更想成為一名工程師。我獲分配一名導師，該導師教我「邊學邊做」，使我獲益匪淺。於我而言，這是我備考澳門勞工事務局工程師執照以及日後成為工程師的最佳途徑。



團隊成員支援服務計劃

支持僱員福祉

僱員福祉一直是我們最關注的事項之一。我們的計劃旨在促進人才向上流動和經濟多元化，從根本上豐富僱員的專業及個人生活。

「團隊成員支援服務計劃」旨在協助正在受專業及個人問題困擾的僱員，問題包括工作壓力、子女教養、情緒病、婚姻和人際關係、抑鬱、藥物和酒精問題，以及問題賭博。

在此計劃下，遇到此類或其他問題的僱員均可透過網上聊天工具、免費熱線電話或面談，諮詢我們的獨立專業顧問。

所有輔導會談內容絕對保密，未經僱員書面許可，不得在公司內討論團隊成員支援服務計劃的使用（包括僱員與輔導者之間的任何聯絡）。

團隊成員支援服務計劃由一個經驗豐富的澳門本地社會服務中心：聖公會澳門社會服務處（www.skhsco.org.mo）管理及獨立運作。



其他將僱員放在首位的永利澳門計劃

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。



李曉彤

前堂值班經理
永利澳門（於2010年加入）

每家公司都會為僱員提供有競爭力的福利，但永利提供的不單是一次性激勵，而是一項長期投資。我信任我的公司，我的公司也信任我。我們都是股東，這真的讓我們感覺不一樣。



分娩假及侍產假福利

自2018年5月1日起，我們提高了所有合資格僱員的分娩假及侍產假福利。我們深信，新的福利政策成為了澳門業界的模範，並進一步加強惠及團隊成員的家庭友善政策。分娩假及侍產假日數分別增至七十天（十週）及七天（一週），優於澳門勞工法的規定。

我們亦鼓勵僱員參加體育運動、比賽、慈善或社區活動，以及我們舉辦或支持的其他活動，例如歌唱比賽、籃球聯賽、足球比賽、龍舟賽、澳門一年一度的「公益金百萬行」，以及健康講座。

我們尊重並遵守所有與就業和勞動相關及適用的法律及法規。2017年，並未有確認任何與僱傭及勞工法律法規相關的重大不合規或申訴事件。我們亦遵守與防止童工和強迫勞動有關的法律及法規，在我們營運歷史中並未有發生任何實際或被指控違規的相關事件。

我們已制定有關僱員解僱和處分的有效及公平的政策和措施，確保以公平、保密、合法及非歧視的方式處理此類事宜，是這些政策和措施的關鍵目標之一。

尊重長者僱員

我們一直致力於支持及表彰資深僱員的貢獻和服務。於2017年12月，永利澳門的四名本地長者僱員獲提名參加由澳門社會工作局（IAS）與澳門勞工事務局（DSAL）合辦的「優秀長者僱員嘉許計劃」。該獎項表彰長者僱員的傑出工作表現，並鼓勵僱主及社會人士更好地了解及認可長者僱員的就業能力。



評審小組根據僱員的工作表現、個人成就及社會貢獻等標準選出十名最優秀的長者僱員。永利澳門公眾衛生部的余榮俊獲選為十名優秀長者僱員之一。余榮俊已在永利工作超過十年，多年來展現了卓越的團隊合作精神及一貫高水準的專業素養，獲獎實至名歸。

確保團隊成員的安全

我們將僱員及賓客的健康及安全放在第一位。我們已制定措施及指引，以確保僱員工作場所的安全，並充分保障僱員免受任何可能發生的職業性危害。我們僱員所遵守的個人行為準則列明在各範疇的期望行為標準，包括有關健康及安全的事項。我們的健康及安全團隊對事故進行覆核，並就改進程序（包括適當使用機械、貨物正確升降等）提出建議，及提醒團隊成員在使用化學產品時穿戴防護裝備。

我們尊重並遵守所有適用的健康及安全相關法律及法規。於2017年，並未有確認與健康及安全法律及法規相關的重大不合規或申訴事件。

公司的目標是透過實施以下策略，建立可持續的安全文化：

- 全面遵守規定，確保工作環境達到職業健康及安全（OHS）的最高標準
- 在合理及切實可行的情況下適當分配資源並降低風險
- 提供相關職業健康及安全資料，提升安全意識，使團隊成員及承包商了解其重要性並支持該政策

- 提供提升團隊成員及承包商能力的培訓，以達到安全標準及安全工作
- 為團隊成員提供適當的個人防護設備
- 定期檢查工作設施及工具以確保安全
- 提供適當的指導及監督，確保所有相關的職業健康及安全措施得以有效落實
- 定期審核政策的有效性及其制定指標，不斷優化工作環境的健康及安全
- 至少每兩年審核一次該政策，以確保政策與時並進，保持政策的有效性
- 我們需要各部門積極踴躍參與其中，以有效落實該政策。所有團隊成員及承包商均有責任將該政策的承諾貫徹到日常工作中，以建立可持續的安全文化。

由各部門管理層聯合組成的健康及安全委員會建立已久，並會定期舉行會議，就有關我們健康及安全的措施與指引的充足性進行審查並作出相關決策。我們亦透過各種溝通渠道，包括公司內聯網「The WIRE」、後勤區域的海報、活動工作坊及講座，提高僱員對健康及安全問題的意識。

提高道路安全意識

為提高團隊成員的道路安全意識以及降低潛在的工作事故水平，我們於2017年與澳門交通事務局聯同治安警察局交通廳，為電單車駕駛者及汽車駕駛者舉辦創新的道路安全課程。講座內容包括道路交通條例及選用安全電單車頭盔時的注意事項等等，吸引了超過200名團隊成員參加。

加強我們對健康及安全的承諾

2017年，在澳門勞工事務局的見證下，我們簽署了《職業安全健康約章》。我們亦於2018年1月舉辦了四場路演，吸引了4,000多名團隊成員參與。路演旨在促進積極的健康及安全文化，提升團隊成員對職業健康及安全的意識。

05

建設活力社區

投資本地社區是我們取得成功的主要原因之一。我們致力為我們營運所在社區產生正面影響。2017年，我們實施許多措施，向澳門公民及社區伸出援手。作為世界領先的酒店企業，我們堅信我們有義務履行及超越我們的社會責任。

活力社區摘要



向澳門的本地組織捐贈

1.036 億港元

我們的僱員參與逾



3,000

小時的義工服務，造福社區



超過

1,000

名永利義工隊成員



誰是永利義工隊？

我們是一支由1,000人組成的義工團隊。我們以多種方式幫助澳門弱勢群體，包括探訪長者、派發食物籃，以及在春節前夕裝飾兒童中心。

永利義工隊

永利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，義工為社會作出積極的貢獻。永利義工隊活動已吸引來自餐飲部、酒店及零售部、博彩部、客房管理部、市場業務部、人力資源部及行政團隊等眾多部門的1,000多名僱員主動擔任義工。

這些活動有助可持續發展委員會作知情決策，幫助我們的高級管理層規劃及實施更有效的計劃，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：

他們關愛社區，為我們生活和工作所在社區帶來真正的改變。」

— 劉德明，永利澳門人力資源行政總監

永利義工隊隊長



促進積極改變

自2010年成立以來，永利義工隊人數年年遞增，影響力越來越大。2017年，這支1,000人的團隊以多種有意義的方式幫助澳門的弱勢群體及更廣泛的社區。2017年，團隊在不同的義工項目上奉獻了逾3,000小時的時間，包括探訪長者、派發食物籃以及裝飾兒童中心喜迎春節。永利義工隊以身作則，是我們提供高水準服務及重視社會責任感的典範。

2017年，永利義工隊參加了四十多項活動，義工活動每月平均超過三次，包括由澳門義務青年會主辦的年度

「做一日義工」活動，該活動邀請了60多位長者到訪剛開業的永利皇宮，乘搭觀光纜車和享用豐富午餐。

表彰優秀僱員

2017年，30多名傑出永利義工在永利皇宮宴會廳舉行的週年晚宴上獲頒發卓越義工獎。永利舉行週年晚宴，感謝全體永利義工於過去一年間的無私付出，亦慶祝永利義工隊成立七週年，答謝永利義工奉獻個人時間造福社會。

提倡社會福利

2017年的另一個精彩活動是100名熱心義工參加了2017年澳門明愛慈善園遊會，為過去63年提供社區服務的澳門明愛籌集善款。明愛慈善園遊會是澳門規模最大的活動之一，永利義工已連續四年參加該活動，園遊會設有美食攤位及遊戲攤位，為整個社區舉辦了一場精彩紛呈的慈善盛事。



佳節送暖

春節是澳門一年中最重要節日，永利義工隊於2017年舉辦了多場慈善活動。

永利義工隊與澳門利民會舉辦新年賀禮愛心義賣會。永利澳門及永利皇宮在後勤區域設立攤位，僱員可在後勤區域購買精緻的手作賀年禮品。義賣會讓我們的僱員能為社會作貢獻，同時為精神病康復者提供更多與外界接觸的機會，藉銷售禮品加強他們的社交及溝通技巧。

永利義工隊亦聯同澳門義務青年會，探訪共超過90戶長者，向他們送上節日祝福以及精心準備的健康食物及日用品禮物包。

明愛主教山兒童中心致力關懷、照顧和服務殘疾兒童，永利義工隊連續第二年探訪該兒童中心，向弱勢兒童傳遞歡樂。近20名義工細心裝飾兒童中心，營造出濃濃的春節喜慶氣息。

於2017年12月，為慶祝聖誕節，我們向澳門明愛捐贈逾100件聖誕禮物，與澳門弱勢兒童共慶佳節，分享聖誕節的喜樂。



黃建梅

電子博彩機值班副經理
永利澳門（於2007年加入）

義工活動為我的生活增添色彩。我很高興能有機會與長者、殘疾人及兒童互動。我探訪了兒童中心，幫助佈置聖誕節和春節裝飾，並帶了一些孩子外出，以教導他們基本技能，例如在超市購物。透過與他們的相處，我更了解他們的需要，這樣的經歷讓我終身難忘。



承諾捐贈

3,000萬港元

支援澳門社區颶風「天鴿」
災後修復工作

颶風「天鴿」之後的關愛社區行動

2017年8月，颶風「天鴿」重創華南地區（包括香港及澳門），造成巨大損失。僅澳門就有十人身故，天災亦導致公司停業及學校停課數日。作為澳門社區的一份子，全公司亦深受颶風「天鴿」影響，供水及供電中斷，房屋被毀。我們承諾捐贈合共3,000萬港元，向受颶風「天鴿」影響的人士提供救濟，為社區的災後修復工作略盡綿力。

在颶風「天鴿」過後，我們的數百名僱員向受災人士派發水和物資，協助重建澳門半島及路環的受災社區。我們亦向多個不同慈善組織捐款，以資助修繕費用，並向有需要的家庭捐贈新電器。

此外，由於我們承諾鼎力支持本地中小企業，我們了解風災給本地小企業帶來經濟損失，因此我們加快向受影響的中小企業供應商付款的流程。我們為日後訂單提供高達50%的預付款，為其業務增加流動資金。



WE Volunteer

展關懷 樂助人 獻愛心 亮社群

Wynn 永利

回饋社區

每年，我們向各類支持本地教育發展、兒童慈善、救災、關愛年老體弱者、受虐者、弱勢群體、精神或身體殘障者、弱小動物及其他各類復康工作等具意義的慈善及非牟利組織捐贈資金及物資。截至2017年、2016年及2015年12月31日之各個年度，我們直接以現金分別捐出了1.036億港元、8,670萬港元及8,730萬港元。

捐贈食物，緩解生活壓力

於2017年，我們向澳門仁慈堂社服店捐贈善款290,000港元，資助組織向360戶低收入家庭派發食物籃。今年是永利第五年支持仁慈堂社服店，向低收入家庭提供基本食糧及生活必需品，以紓緩通脹對他們所帶來的生活壓力及生活成本的增加。超過四十名永利義工參與派發食物籃，我們亦向每戶受助家庭送上價值100澳門元的超市現金禮券。五年間，我們向澳門仁慈堂捐贈善款共1,360,000港元。

長期合作

為響應澳門同善堂一年一度的籌款活動，我們於2017年向澳門同善堂捐贈485,000港元，以支持其扶貧事務及各項社會公益服務。今年是我們第12年與同善堂合作，幫助社會上有需要的人。

2017年，我們亦再度支持由澳門日報讀者公益基金會主辦的年度慈善籌款活動「公益金百萬行」，更組織了1,300名永利僱員及其家屬參與該活動。「天鴿」風災過後，永利今年向澳門日報讀者公益基金會捐贈的善款增加至580,000港元，繼續支持扶貧助困工作。



劉德明

人力資源行政總監
永利義工隊隊長
永利澳門（於2005年加入）

2005年，我幫助組織「公益金百萬行」，當時參與者僅130名。12年後，我們的團隊成員增至1,300名，來自各部門及各級別的僱員及其家屬參加了步行活動。「公益金百萬行」活動切實體現我們對本地社區的關懷及承諾。參加者紛紛慷慨解囊，獻出愛心，讓我深深感動。



投資澳門的未來

我們透過一流的娛樂場、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。我們專注於培養僱員技能，提供持續的社會投資回報，在業務範疇以外長遠造福澳門社區。

我們在澳門推行許多積極變革，其中之一便是優先選擇本地供應商。我們深信，支持本土企業來提升本地僱員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。

與中小企業共成長

每當我們採購產品及服務，我們的採購團隊都會在不影響產品及服務的卓越水準的前提下，盡其所能向本地供應商進行採購。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養及發展。

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澳門經濟及其多元化發展有著關鍵作用——當澳門的中小企業茁壯成長時，我們與之成長。



「時間見證永利與本地中小企業共同成長。自我們十多年前開業以來，我們一直與一些中小企業合作。過去十年來，隨著永利發展，我們也見證著中小企業茁壯成長。」

— 永利澳門有限公司董事會副主席兼首席營運總裁
陳志玲女士

自永利澳門於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，又符合我們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。

永利本地中小企採購合作

於2016年至2017年期間，我們與澳門中華總商會合辦四場「永利本地中小企採購合作」洽談會。洽談會實質是商業配對會，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。

洽談會反應十分熱烈，吸引了超過700家本地中小企業參與。這些商業配對活動的影響顯而易見。對比2017年第二季度，第三季度永利澳門向由澳門政府確定的三類中小企業：「小微企業」、「澳門製造」及「青創企業」的採購量大幅增長。

最近，我們邀請本地中小企業在後勤區域設立銷售攤位，藉此提高中小企業的品牌知名度，同時擴展銷售渠道。

永利本地中小企業網絡

2017年，「永利本地中小企業網絡」正式啟動，旨在連接社會各界的力量，進一步促進本地中小企業的發展。該網絡彙聚及利用澳門政府、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。該網絡亦有助於與澳門政府支持的三類中小企業供應商建立關係。

永利舉辦一系列指導本地中小企業的工作坊

我們全面支持本地中小企業。除創造商業配對機會及提升技術能力外，永利亦委託澳門生產力暨科技轉移中心（CPTTM）舉行指導澳門企業家的工作坊。

超過600家本地供應商參加了2016年和2017年的九場永利本地中小企業講座：2016年（4月和5月）在CPTTM舉辦的創新與創業講座；2016年（8月和9月）在CPTTM舉辦的財務管理講座；2016年（11月和12月）在CPTTM舉辦的行銷策略講座；2017年（1月和3月）在CPTTM舉辦的客戶服務講座；以及2017年（12月）在永利澳門舉辦的人力資源101工作坊。



透過教育創造機遇

我們長期以來一直支持發展教育及培養本地人才，因為公司深信這將產生造福更廣大社區的漣漪效應。2017年，永利澳門向澳門大學發展基金會捐贈7,800萬港元，以支持澳門大學及其亞太經濟與管理研究所（APAEM）的長期發展。該舉措將在全澳發展本地專長及共享才華方面發揮關鍵作用。為支持鄰近國家及地區的發展，該倡議亦將為本地青年提供廣泛多樣的機會，使他們能夠為國家的經濟發展作出貢獻。

我們長久支持澳門大學亞太經濟與管理研究所，使其能開展獨立及突破性研究。澳門大學亞太經濟與管理研究所的目標是建立一個世界級研究與諮詢中心，以制定區域政策並培養新一代亞太地區領導者。

創造正面影響

永利的文化建立在愛心的基礎上。我們關懷賓客、度假村、同事及我們所在的社區。我們的行為及與他人的關係界定了我們作為一個組織和團隊的身份，從而提供最高水準的酒店款待及周到細緻的服務。

身為永利大家庭的一份子，我們倍感自豪，卓爾不凡。我們優先支持僱員幫助他人，我們的許多僱員奉獻自己的寶貴時間及精力為社區服務，這讓我們感到無比自豪。2017年，颱風「天鴿」給澳門市民造成重大創傷，我們團隊的共同目標是盡力幫助更多的人。

06

踐行我們的原則

我們致力於為賓客提供高雅的環境、優質的設施、卓越的服務水準及與眾不同的吸引力。為延續成功及不斷成長，我們在監管及營運我們的業務時，必須贏得及保持我們的許多持份者的信任及尊重。

踐行我們的原則 (續)

博彩行業受到高度監管，但我們的目標不僅僅是遵守適用於我們業務的法律、規則及法規；我們亦不斷努力遵守合乎道德的商業行為的高標準。

為此，我們制定了商業行為與道德守則（守則）以及眾多指引、營運程序及培訓，致力將誠信落實到行動上。

我們的全體僱員、高級職員及董事、代理及代表必須遵守我們已獲董事會批准的守則。如有疑問及舉報可能違反其

原則的行為，僱員可參閱守則尋求指導及聯絡相關人士。由於守則涉及多元化和包容性、利益衝突、政治活動、資訊安全等議題，因此它是我們可持續發展承諾的基礎。

負責任博彩

我們認識到負責任博彩的重要性，並致力支持負責任博彩倡議。因此，我們與澳門博彩監察協調局、澳門社會工作局、澳門大學博彩研究所以及非政府組織緊密合作，以制定及執行推廣負責任博彩的最佳措施。這些舉措包括：

賓客及僱員安全

我們非常重視安全。我們保安團隊的任務是為賓客及僱員提供安全可靠的環境。我們的保安團隊由經驗豐富的前執法人員領導，隊員全部接受過密集的應急培訓，並持續與聯邦及地方機構相互協調，確保對任何緊急情況能作出有條不紊及切實有效的實時回應。我們廣泛的先進監控技術網絡及易於識別的保安人員確保為所有人提供安全的環境。

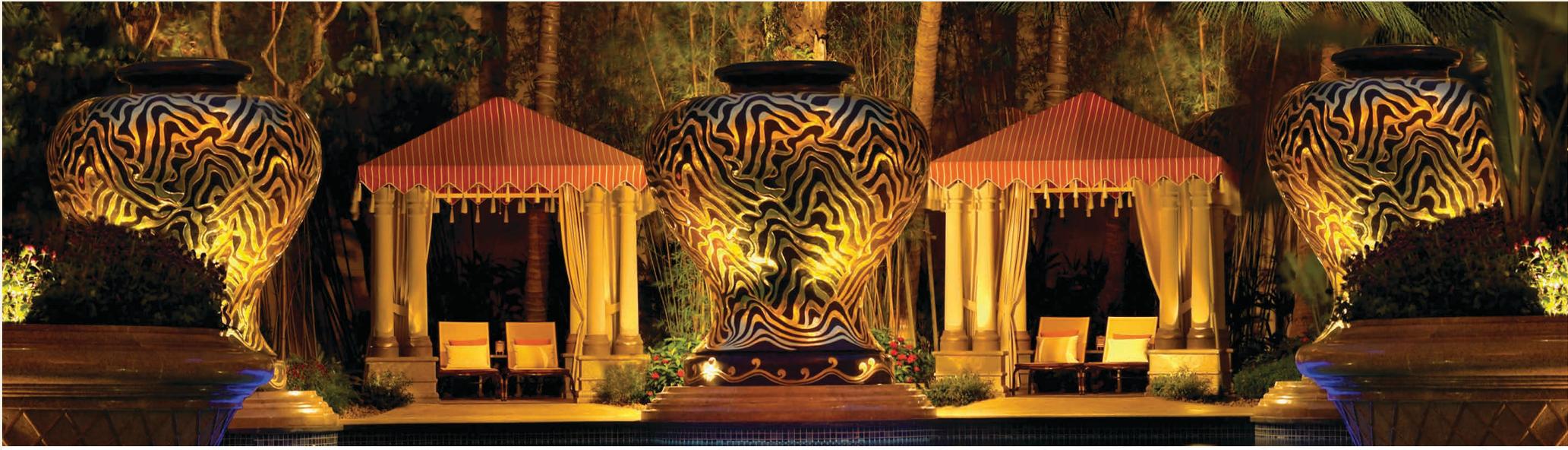
系統監察

我們的系統監察部門負責博彩監測及維護整體保安與監察系統的健康和狀態。用以保護我們賓客和僱員的全新數碼技術及持續改進措施是我們的重中之重。我們亦提供廣泛的內部培訓計劃，系統監察人員負責透過參加測試及強制性工作坊，掌握有關核心技能和賭枱的知識。

僱員道德守則

所有新僱員都接受守則培訓。我們要求每名僱員參加一年一度的網上複習課程，並主動確認他們已參加課程。





產品責任

我們設有政策、措施和嚴格的標準，以確保我們的產品和服務符合我們的品質標準。2017年，並未有確認任何與我們所提供的產品或服務相關（包括但不限於健康及安全、產品與服務資料、推廣傳訊與廣告以及私隱事項）的法律及法規的重大不合規事件。

關鍵專題培訓

我們的僱員有可供選擇的廣泛專業發展及領導力培訓。永利全體僱員必須參加關於道德、合規、安全及負責任博彩的指定培訓，而就某些職位而言，還必須參加其他額外培訓。

我們一年一度的合規培訓是所有僱員在新僱員入職培訓中學習的複習課程。

反貪腐

我們定期開展反洗錢培訓並進行內部審核，以防止及偵測可疑的金融活動。

我們設立全面的政策、程序及措施，以確保我們的業務營運符合反貪腐、反洗錢（「反洗錢」）、勒索、舞弊與打擊資助恐怖主義（「打擊資助恐怖主義」）的所有相關法律及法規。我們的政策是符合道德規範開展商業活動，禁止賄賂政府官員。我們會對所有候選人在其受僱前進行背景審查。我們的僱員亦須遵守我們的守則，該守則要求（其中包括）我們的僱員正直誠實地行事。

我們的高級管理層與法務、財務、合規、保安以及人才培育及發展等相關部門緊密合作，以確保向僱員提供充裕及最新的有關合規及監管事宜（包括反貪腐、反洗錢及打擊資助恐怖主義）的培訓。我們的董事會、各董事委員會及內部審核部門的工作亦有助我們進行合規工作。

我們於2006年開始營運之前已成立合規委員會，並定期召開會議監督我們的合規及監管相關事宜。我們遵守適用的文件記錄保存與反貪腐法律。我們亦已成立專門的小組委員會，以專門審閱及管理具體的合規及監管事宜，例如反洗錢／了解客戶身份及打擊資助恐怖主義事宜，並定期檢查我們的博彩中介人是否合適。該等小組委員會由相關高級管理層及僱員組成，並定期召開會議，以確保我們的營運團隊根據我們公司的政策及適用的法律法規正確地執行所有合規與監管程序。

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。

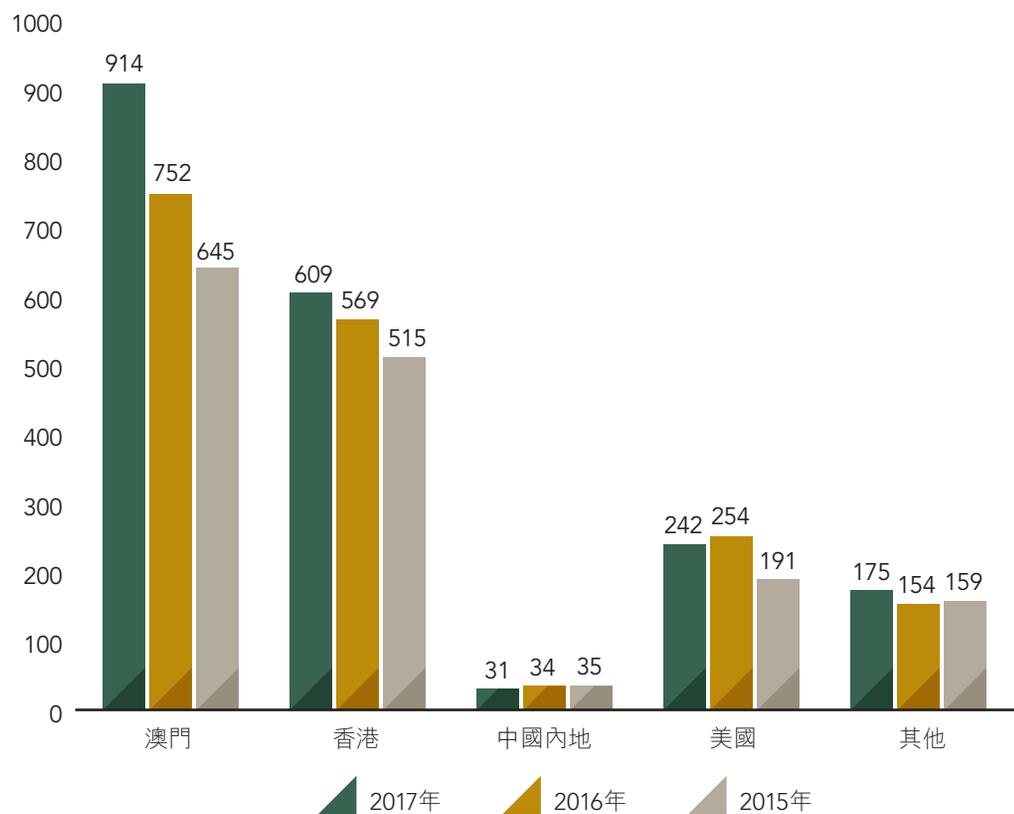
保護數據

我們設立全面的政策、程序及措施，以確保相關資料（包括個人資料）的私隱及保密性。2017年，並未有確認任何與私隱和保密事宜相關的重要法律及法規的重大不合規事件。

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款既可滿足我們的採購需要，又能符合我們的品質標準。我們已為供應商制定了審批程序，收集供應商的資料並將該等資料呈交至相關部門及高級管理層作考慮及審批。採購團隊與潛在供應商合作，以了解其業務運作情況，而我們的企業調查部門則就每一個案進行其認為適當的額外盡職調查。

按地區劃分的供應商數目



採購平台手機應用程式設計比賽

我們明白我們不僅需要發掘人脈及商業機遇，亦需要幫助中小企業提升更強大的數碼能力，以把握數碼經濟中的增長機遇。

作為推動澳門中小企業發展的一部分，我們於2016年至2017年委託非牟利組織澳門生產力暨科技轉移中心（CPTTM）承辦「採購平台手機應用程式設計比賽」。比賽參照永利與本地中小企業的合作方式，要求參賽者開發一款創新及便捷的手機應用程式，為本地中小企業與大企業搭建合作的橋樑。

澳門一家中小企業「藍紫互動媒體有限公司」奪冠，在2017年7月舉行的頒獎典禮上榮獲一等獎。他們開發了一款名為「採購寶」的應用程式。透過此應用程式，大公司可以集中發佈及接收採購資料，擴充澳門供應商的數據庫，進一步促進本地中小企業與大企業之間的業務合作。

現時，「採購寶」已經正式登錄iOS及Android平台供用戶免費下載。大企業利用此平台發佈採購詳情，本地中小企業能夠更便捷地獲取合適的相關資料。

香港交易所環境、社會及管治報告指引索引

層面、一般披露、 關鍵績效指標	描述	全球報告倡議組織 (GRI) 的相關指標*	報告位置	註釋
A. 環境				
層面 A1 排放物				
一般披露	有關的：(a) 政策；及(b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	103	健康地球 (第13至22頁)	
關鍵績效指標 A1.1	排放物種類及相關排放數據。	—	健康地球 (第18頁)	我們在2017年年報中披露了車輛的排放數據。本報告中僅披露了溫室氣體排放量。
關鍵績效指標 A1.2	溫室氣體總排放量 (以噸計算) 及 (如適用) 密度。	305-1, 305-2	健康地球 (第18頁)	包括從物業營運所產生的範疇一 (直接) 和範疇二 (間接) 排放 (不包括場外倉庫和宿舍)。逸散性排放的影響較輕微且並不包括在內。
關鍵績效指標 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)。	—	不適用	我們並不會在營運中產生大量有害廢棄物。
關鍵績效指標 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)。	306-2	健康地球 (第18頁)	我們目前依照第三方廢棄物管理供應商提供的資料進行計算。我們正落實透過電子秤來量度廢棄物的重量及進行分類。
關鍵績效指標 A1.5	描述減低排放量的措施及所得成果。	305-5	健康地球 (第19頁)	
關鍵績效指標 A1.6	描述處理有害及無害廢棄物的方法、減低產生量的措施及所得成果。	306-2	健康地球 (第19頁)	
層面 A2 資源使用				
一般披露	有效使用資源 (包括能源、水及其他原材料) 的政策。	302-1, 303-1	健康地球 (第13至22頁)	
關鍵績效指標 A2.1	按類型劃分的直接及／或間接能源總耗量及密度。	302-1	健康地球 (第18頁)	包括於物業和車輛使用的電力、液化石油氣、天然氣、柴油和汽油 (轉換為千瓦時)。

*已列入的全球報告倡議組織 (GRI) 標準指標僅供參考，並不一定採納GRI 的整套標準。

層面、一般披露、 關鍵績效指標	描述	全球報告倡議組織 (GRI) 的相關指標*	報告位置	註釋
關鍵績效指標 A2.2	總耗水量及密度。	303-1	健康地球 (第18頁)	我們以每晚客房的使用量為密度量度單位，但亦有大量的餐飲賓客及娛樂場訪客使用我們的設施。
關鍵績效指標 A2.3	描述能源使用效益計劃及所得成果。	302-4	健康地球 (第18至19頁)	
關鍵績效指標 A2.4	描述求取適用水源上可有任何問題，以及提升用水效益計劃及所得成果。	—	健康地球 (第18至19頁)	
關鍵績效指標 A2.5	製成品所用包裝材料的總量。	—	不適用	該議題對我們的業務並無重大影響。
層面 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。	103	健康地球 (第13至22頁)	
關鍵績效指標 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。	—	健康地球 (第13至22頁)	

B. 社會

僱傭及勞工常規

層面 B1	僱傭			
一般披露	有關的：(a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	103	僱員 (第23至37頁)	
關鍵績效指標 B1.1	按性別、僱傭類型、年齡組別及地區劃分的僱員總數。	102-8, 401-1	僱員 (第26頁)	包括營運永利澳門、永利皇宮和永利設計與發展的僱員。
關鍵績效指標 B1.2	按性別、年齡組別及地區劃分的僱員流失比率。	401-1	僱員 (第26頁)	
全球報告倡議組織 (GRI) 標準	給全職員工提供的福利	401-2	僱員 (第35至36頁)	
層面 B2	健康與安全			
一般披露	有關的：(a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	103	僱員 (第37頁)	
關鍵績效指標 B2.1	因工作關係而死亡的人數及比率。	—	不適用	並無因工作死亡的事故。
關鍵績效指標 B2.2	因工傷損失工作日數。	—	不適用	目前未有相關數據，我們正努力於未來進行相關匯報。

*已列入的全球報告倡議組織 (GRI) 標準指標僅供參考，並不一定採納GRI 的整套標準。

層面、一般披露、 關鍵績效指標	描述	全球報告倡議組織 (GRI) 的相關指標*	報告位置	註釋
關鍵績效指標 B2.3	描述所採納的職業健康與安全措施，以及相關執行及監察方法。	103	僱員 (第37頁)	
層面 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。	103	僱員 (第23至37頁)	
關鍵績效指標 B3.1	按性別及僱員類別 (如高級管理層、中級管理層等) 劃分的受訓僱員百分比。	404-1	僱員 (第27頁)	
關鍵績效指標 B3.2	按性別及僱員類別劃分，每名僱員完成受訓的平均時數。	404-1	僱員 (第27頁)	
全球報告倡議組織 (GRI) 標準	提升員工技能及過渡援助的計劃。	404-2	僱員 (第28至34頁)	
層面 B4				
勞工準則				
一般披露	有關的：(a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	103	僱員 (第23至37頁)	
關鍵績效指標 B4.1	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工。	—	不適用	透過我們在人力資源部和企業審查部所實行的程序及監控，並無發現有關情況。
關鍵績效指標 B4.2	描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟。	—	不適用	
營運慣例				
層面 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。	—	作業原則 (第51頁)	
關鍵績效指標 B5.1	按地區劃分的供應商數目。	204-1	作業原則 (第51頁)	
關鍵績效指標 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、以及有關慣例的執行及監察方法。	—	作業原則 (第51頁)	

*已列入的全球報告倡議組織 (GRI) 標準指標僅供參考，並不一定採納GRI 的整套標準。

層面、一般披露、 關鍵績效指標	描述	全球報告倡議組織 (GRI) 的相關指標*	報告位置	註釋
層面 B6	產品責任			
一般披露	有關的：(a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	—	作業原則（第49頁）	
關鍵績效指標 B6.1	已售或已運送產品總數中因安全與健康理由而須回收的百分比。	—	不適用	不適用於我們的業務。
關鍵績效指標 B6.2	接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法。	—	不適用	目前未有相關數據，我們正努力於未來進行相關匯報。
關鍵績效指標 B6.3	描述與維護及保障知識產權有關的慣例。	—	不適用	
關鍵績效指標 B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序。	—	不適用	
關鍵績效指標 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。	—	作業原則（第50頁）	
層面 B7	反貪污			
一般披露	有關的：(a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	103	作業原則（第50頁）	
關鍵績效指標 B7.1	於匯報期內對發行人或其僱員提出並已審結的貪污訴訟案件的數目及訴訟結果。	—	不適用	
關鍵績效指標 B7.2	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法。	—	作業原則（第50頁）	
社區				
層面 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和確保其業務活動會考慮社區利益的政策。	413-1, 413-2	活力社區（第38至47頁）	
關鍵績效指標 B8.1	專注貢獻範疇（如教育、環境事宜、勞工需求、健康、文化、體育）。	413-1	活力社區（第38至47頁）	
關鍵績效指標 B8.2	在專注範疇所動用資源（如金錢或時間）。	413-1	活力社區（第38至47頁）	

*已列入的全球報告倡議組織（GRI）標準指標僅供參考，並不一定採納GRI的整套標準。



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©2018