

永利澳門有限公司 2019年可持續發展報告



(於開曼群島註冊成立的有限公司)
股份代號：1128

目錄

歡迎	3
永利的可持續發展	11
我們的僱員	17
我們的社區	30
我們的地球	49
報告慣例與重要性	62
表現指標	69
內容索引	75
香港交易所環境、社會及管治報告指引	76
全球報告倡議組織索引	79

反饋分享

如對本報告有任何意見及疑問，歡迎電郵至sustainability@wynnpalace.com，與我們的可持續發展事務團隊聯絡。

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©2020



歡迎

陳志玲女士的話

回顧過去一年我們在可持續發展願景方面取得的進程，我們深感自身業務面臨著轉型挑戰，而我們亦以積極行動來應對這些挑戰，其中有些是已知的，而另一些是不可預見的——例如COVID-19新冠病毒大流行。

但是我們始終不懈努力，應對重塑我們營運環境的改變。我感到驕傲地說，我們過去一年的努力不斷地展現著我們的力量、我們的堅韌和我們的能力——我們攜手同心發出正能量！我們專注於真正有意義的事情，實踐我們“關懷備至”的行為宗旨。

一往如昔，永利的員工是我們保持旺盛活力的泉源。賦予員工能力，投資於員工的技能，以及提供全面的人才發展計畫一直都是我們的座右銘，藉以支持每一位員工實現自己的個人目標，進而推動我們的整體業務向前發展。因此，我們建立了一個全面涵蓋招聘、培訓及吸引留任的體系架構，以支持整個行業的長遠未來，同時將我們的行為宗旨貫徹至整個企業的每一個工作環節。由此帶來的正面影響，最清晰突出的體現就是——永利團隊中本地人才得以茁壯成長。我們許多員工自永利澳門於2006年開業至今一直都在這裏工作，他們的職業旅程都是生動鮮活的故事，演繹著我們培養員工成功事業的用心努力。

展望未來，永利致力在澳門本地社區發揮積極作用，確保澳門的可持續發展，並視之為我們的企業社會責任。在過去的一年中，“永利關愛”行動的多方成績，得益於我們義工團隊超過15,000小時的服務支持，為各個不同社區群體作出了卓越的貢獻，包括本地兒童及青年、長者及殘疾人士，以及教育和慈善活動。

我們還持續關注人類對地球的長期影響。我們減少排放、節約用水、提高能源效率並盡力減少浪費，在環境足跡管理方面不斷取得進展。不僅如此，在過去的一年裏，我們更進一步應用新技術並產生了切實的效益，包括擴大我們的電動巴士車隊、在我們的餐飲業務中實施創新的人工智慧廚餘管理系統，而且我們更是澳門首家大規模採用Nordaq飲用水裝瓶設施的綜合度假村。

近年來，我們的業務和整個澳門都面臨著前所未有的考驗。展望未來，永利和我們的城市社區一定會繼續攜手同心、抓住機遇、茁壯成長。



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

2019年摘要

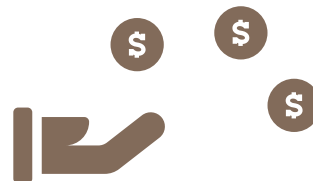
培育僱員



我們聘用
13,500+
名團隊成員



永利澳門2006年開業時
聘請的團隊成員近
32.7%
於2019年仍然在職



100%的僱員獲授予
我們的香港上市股份，
共享公司的成果



提供
168,000+
小時培訓



提供超過
22,000
小時的管理技巧培訓



向永利事業躍升發展計劃
的畢業學員提供
7,580
小時的培訓

建設活力社區



向社區及慈善團體
捐款及贊助
1.404億港元
較2018年上升38%

共 **4,519** 名義工



15,000
小時的義工活動



將關愛擴展至大灣區，
合共組織了156項活動

我們的地球



連續
4年
減低能源使用強度



28輛電動巴士
行駛超過
1,000,000公里



自2014年起透過
Clean the World 回收
33公噸
肥皂



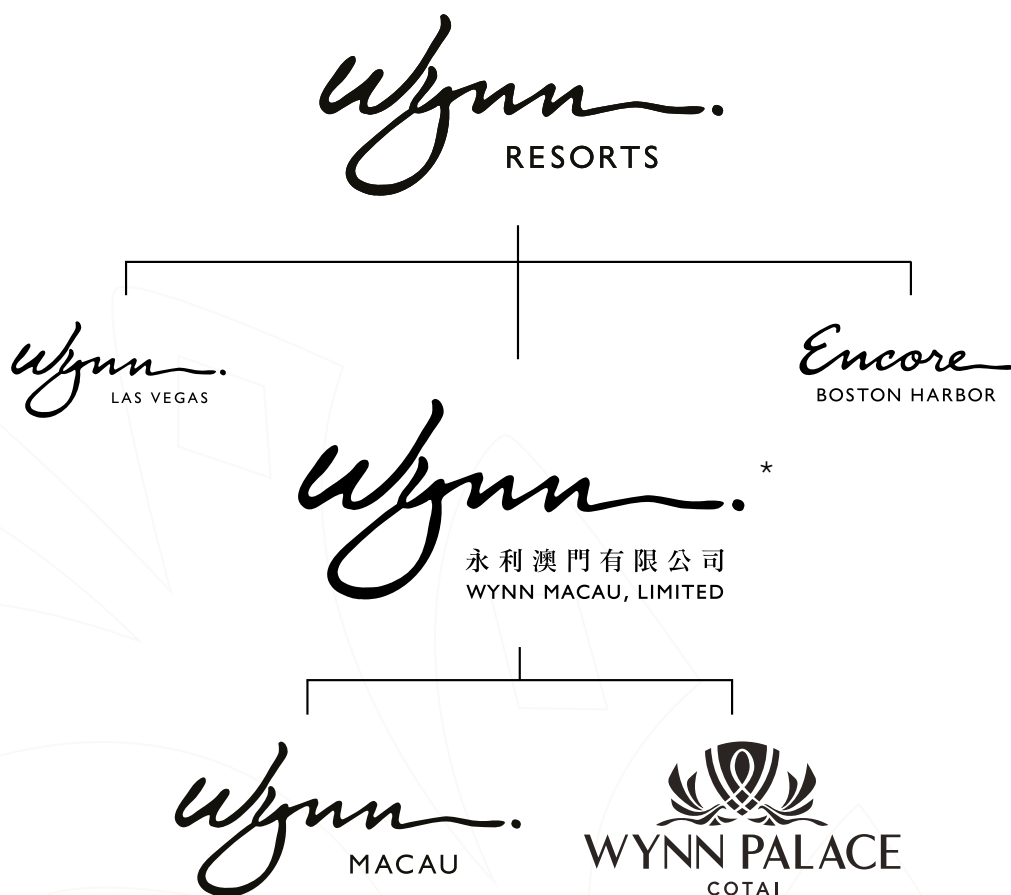
NORDAQ瓶裝水廠
每年將節省
800萬
個塑膠瓶

歡迎來到永利澳門有限公司

Wynn Resorts, Limited (Wynn Resorts) 總部位於內華達州拉斯維加斯，為綜合娛樂場度假村勝地的發展商及營運商。永利澳門有限公司在香港聯合交易所有限公司（香港聯交所）主板上市，亦是在全美證券商協會自動報價系統（納斯達克）上市的 Wynn Resorts 的附屬公司。我們是在中華人民共和國澳門特別行政區（澳門）的兩所綜合娛樂場度假村的擁有人及營運商。

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」。

Wynn Resorts 是全球評級最高的度假村公司，合共榮獲22項《福布斯旅遊指南》五星大獎。除了 Wynn Resorts 於拉斯維加斯及波士頓備受高度評價的度假村外，我們的豪華物業永利澳門及永利皇宮合共榮獲15項《福布斯旅遊指南》五星大獎，是亞洲獲獎最多的綜合度假村品牌。



* Wynn Resorts 擁有本公司約72%的股份，而本公司約28%的股份由公眾股東擁有。

核心價值

堅定的價值和理念植根於永利的核心，永利於豪華酒店行業蓬勃發展有賴於在公司各層面實踐我們崇高價值的僱員。隨著行業不斷採用新的服務標準，持續發展和調整我們的公司價值，以反映永利的傳承是十分重要的。我們的價值引領永利營運、實施及茁壯成長。

服務主導

精益求精

我們總是力求進步，令良好變成優越，令優越變得出眾。

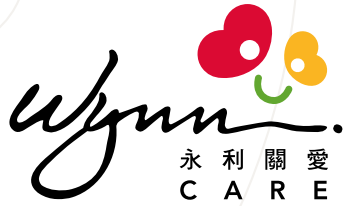
藝術匠心

對於我們來說，每一個細節，就如一幅等待著我們發揮創意的空白畫布。無論面前所需要佈置的，是一間客房還是一道菜式，我們總會將其呈現成一件藝術品。

與時俱進

我們著眼於未來，並會努力不懈地以創新的方式提升我們為賓客、團隊成員及社區所帶來的體驗。

我們的價值反映了永利每名僱員的態度和行為，使團隊成員在共同目標下團結一致。這些價值確保了永利不斷推陳出新的業務環境和賓客體驗，並能在行業中保持領先。



永利關愛由董事會於2018年創立，致力為本地社區及大灣區創造正面的社會影響。永利關愛成立以來以鼓勵青年發展、教育、為殘疾人士及長者提供資源、中小企的商業發展、環境的可持續發展作為目標，促進有建設性的社區倡議。永利關愛將我們的核心價值觀與我們的社會責任相結合，並使我們能夠與社區合作以改善所有人的生活。我們為永利關愛的成果以及為此而貢獻時間的許多永利僱員而感到驕傲，我們期待豐盛和令人鼓舞的未來。



願景

永利關愛倡導正面的社會價值和推動對本地社區以及大灣區有利的項目。我們將繼續積極支持慈善捐助以及為經濟發展和環境的可持續發展提供機會。

建立意識

正面的社會
影響

憑藉在澳門和大灣區社區發展的豐富經驗，我們的社區和政府關係團隊負責澳門的永利關愛活動。他們從八個方面落實永利關愛項目。

八個方面



青年與教育



中小企業



永利義工隊



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

若想進一步了解永利關愛，請查看本報告**我們的社區**章節。

Goldleaf

SUSTAINABILITY PROGRAM

永利的成功並非固步自封的成果，不斷力求進步才是我們的本質，而我們對可持續發展的承諾亦體現了本公司的演變進程。我們的可持續發展建基於公司的核心價值，即關懷賓客及地球，以及在遍佈全球的永利度假村以尊重社區、大眾及環境態度提供屢獲殊榮的服務。我們的可持續發展計劃專注於四大全球性目標，引領本公司創造負責任的未來：

1

開發解決方案

我們有能力開發獨特的可持續發展方案，
提升業內可持續發展營運的標準。

2

增值

我們對賓客服務的承諾堅定不移，使我們能夠實踐可持續發展，
同時以五星級的豪華服務提升賓客體驗。

3

坐言起行

我們相信欲速則不達，因此我們會預料賓客及地球所需，坐言起行。

4

增長知識

我們提倡攜手合作，致力坦誠溝通，分享經驗，
共同為解決全球氣候問題出一分力。

永利澳門有限公司

我們的度假村廣泛吸引來自本地及全球各地的賓客。前往澳門旅遊的博彩賓客通常來自鄰近的亞洲地區，我們大部分博彩收入來自中國內地賓客。為了超越賓客的期望，我們的綜合度假村在度假村勝地市場進行構思、設計、建設及營運，強調為所有賓客提供優質客戶服務。



永利澳門

永利澳門擁有兩座豪華酒店大樓，共設有1,010間酒店客房及套房，佔地約252,000平方呎的娛樂場，12間餐飲店，約31,000平方呎的會議設施，約59,000平方呎的購物專區，酒店中庭表演以及悠閒設施。永利澳門是全球唯一榮獲八項《福布斯旅遊指南》五星大獎的度假村，連續四年獲得此項殊榮。



永利皇宮

永利皇宮於2016年8月開幕，豪華酒店大樓設有1,706間優雅華貴的客房、套房及別墅，佔地約424,000平方呎的娛樂場，14間餐飲店，約37,000平方呎的會議設施、佔地約106,000平方呎的永利名店街，賓客亦可享受娛樂體驗包括表演湖、花卉藝術雕塑和悠閒設施。永利皇宮榮獲七項《福布斯旅遊指南》五星加冕包括全部五間優雅高級餐廳。



永利的
可持續發展

承諾

永利致力追求卓越。作為首屈一指的營運商，我們明白在提供終極奢華體驗的同時，需要將可持續發展納入我們的業務目標、策略及營運當中。

實踐我們的原則

永利有一套全面的政策指引管理我們在各方面的營運。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實行有道德、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。

可持續發展原則的主要政策包括：

-  商業行為與道德守則
-  個人行為準則
-  人力資本發展
-  信息安全管治
-  反貪腐
-  負責任博彩
-  平等機會及非歧視
-  職業健康與安全
-  防止騷擾及歧視
-  反洗錢



我們的商業行為與道德守則

永利致力確保職場廉正誠實、精益求精。為獲得並維持賓客、同事、監管機構及投資者的尊重，我們必須以身作則，在遵守適用法律法規以及遵循道德商業行為最高標準的同時，全面實踐承諾。由於這是一個實質性的議題，為保障永利的聲譽及持續成功，永利及其聯屬公司全體僱員、高級職員、董事及代理必須遵守於2019年11月更新並獲董事會批准的商業行為與道德守則。我們每名團隊成員均須仔細閱讀守則，確保明白守則內容、不遵從規範的後果以及守則對本公司成功的重要性。

倘團隊成員或任何人得知或懷疑有違反適用法律、規則或法規、守則或公司相關政策的情況，可即時向合規主管、僱員關係部門、人力資源高級副總裁、法律顧問、各自地區部門副總裁報告，或透過我們的內部平台「The Wire」報告相關的信息。舉報者可透過「The Wire」作出保密及匿名報告，所有潛在行為失當報告將盡可能保密。所有團隊成員均不會因為作出懷疑行為失當的真誠報告或協助任何懷疑行為失當的調查而遭到報復或危害就業的行為。

此外，廉正熱線及專用電子郵箱由獨立第三方託管，以便匿名報告任何可疑的非法、犯罪或不當活動。

勞工常規方面，我們嚴禁童工或強制勞工，並遵守澳門《勞動關係法》等所有適用本地法律及法規。作為可持續發展原則之一，我們的人力資源及企業審查團隊時刻保持警惕，透過既定的程序及監控點確保營運遵守所有勞工法律及法規。

可持續發展管治

董事會在董事委員會和管理高層協助和建議下負責監察可持續發展和環境、社會及管治報告。可持續發展委員會由來自不同部門的代表組成，建議並且協助行政管理人員就推動可持續發展制訂政策、執行政程序和監督策略。董事會與審核及風險委員會每季舉行會議，檢閱我們的風險管理整體成效，包括環境、社會及管治事宜。

於2018年，我們正式成立可持續發展事務部門，委派專責團隊負責相關工作，由向財務總裁匯報的可持續發展事務副總裁領導。我們的可持續發展事務團隊監察日常管理工作，執行我們的社會及環境相關的計劃和措施。新部門成立後，我們更加認同可持續發展的重要性。我們內部的環保團隊和環保鬥士亦向可持續發展委員會匯報，負責其所屬部門的可持續發展活動的執行工作。有關環保團隊的詳情，請參閱**我們的地球** 章節。

有關我們企業管治與整體管治架構的詳情，請參閱我們的[2019年年報](#)。

反洗錢

我們已制訂反洗錢和針對恐怖主義融資的全面政策，涵蓋遵守法律、規則及條例、避免利益衝突、聘用近親及親屬和反貪腐及反行賄等範疇。該等政策列明一套僱員必須遵從的指導原則。永利的反洗錢委員會獨立運作，確保永利所有營運部門遵守上述政策，並遵從澳門的法律和我們公司上下的守法文化。

團隊培訓

於2019年，我們並無行賄或貪腐的個案，於報告期內亦未有對本公司或其僱員提出的貪腐訴訟案件。這有賴我們反貪腐及反行賄政策的執行，包括對僱員的持續培訓、遵從**我們的商業行為與道德守則**以及對守法的重視。我們相信遵從高標準的商業道德及企業管治非常重要。

永利全體僱員必須參加指定培訓，而就某些職位而言，還必須參加其他額外培訓。全體僱員在加入公司的第一天須接受包括負責任博彩及反洗錢在內一系列的培訓。此外，全體僱員亦須定期完成反洗錢及負責任博彩的學習計劃。為防止及偵測可疑的金融活動，我們僱用僱員前及往後每年均會對全體僱員進行考核。我們亦定期進行內部審核。

所有管理層每年須接受至少一次由外聘律師事務所提供的培訓，涵蓋下列主題：

- 反騷擾
- 反歧視
- 反貪腐
 - 反海外賄賂法 (Foreign Corrupt Practices Act)
 - 澳門、香港及中國的反貪腐
 - 永利的反貪腐政策

我們內部有專門的人才培育及發展部門安排度身訂造的學習課程，所有賭枱僱員、市場營銷僱員、帳房出納員及主管每年都必須完成一次有關反洗錢的培訓。所有賭枱及角子機僱員每年必須完成兩次有關負責任博彩的培訓。

持份者的參與及重要環境、社會及管治議題

在永利，我們明白持續並積極與持份者雙向溝通的重要性。持份者的參與是制定和達成負責任的可持續發展策略方案的必要條件。對外方面，我們向持份者了解是否有任何潛在議題需要披露。參與評定重要環境、社會及管治議題的主要持份者包括僱員、賓客、投資者與澳門本地社區和政府的代表。

下圖展示我們於2019年所涉及的重要環境、社會及管治議題：



有關我們重要環境、社會及管治議題及持份者參與的其他詳情，請參閱本報告**報告慣例與重要性**章節。

The background is a solid teal color. It features several white line-art illustrations of leaves and flowers. On the left side, there are several leaves of varying shapes, some with small circles inside. On the right side, there is a large, stylized flower with five petals. The overall aesthetic is clean and modern.

我們的僱員

培育僱員

我們能夠屢獲殊榮，成為世界頂尖的公司，全憑我們僱員的支持和努力。我們確信在人才方面的投資，營造包容的工作環境，以及讓人人發揮所長達成目標，是我們成功必經之路。我們著重僱員自身的發展，通過各種積極的強化渠道 (例如永利故事、永利之星計劃及鑽石嘉許獎賞計劃)，創建支持企業文化。



13,500+
名受薪僱員



50.3% / 49.7%
男女比例



流失率
11.7%
較2018年的14.6%低



提供
168,000+
小時培訓



永利事業躍升發展計劃的畢業率
為100%
所有參與成員都已在公司
內成功擔任新職位



反貪腐培訓及政策已傳達給
100%*
僱員
*排除長期休假中的僱員

我們的行為宗旨

在永利，我們營造群策群力的工作環境，讓工作充滿意義，團隊成員工作用心並且遵守公司整體的行為宗旨：

關懷備至	締造難忘	尊崇莊重
力臻完美	主動承擔	工匠精神



基於我們的行為宗旨，我們通過與僱員溝通和各種人力資源政策，在全公司內建立一致的規則和期望，確保聘用的每個環節(包括公平聘用、報酬與解僱、工時、休息時段、反歧視和僱員福利)均符合甚至超過本地的法律要求。

我們致力為每一個職位聘請和晉升最具實力、可靠和適當的人選。我們的招聘和晉升政策遵從澳門政府法律的優先規定，無論在聘請和留任方面，本地僱員均優先於外地僱員。

我們尊重和遵守澳門所有相關的僱傭和勞工法律及法規，包括《勞動關係法》及《聘用外地僱員法》。此外，我們的僱員福利待遇比本地監管規定的更為優厚。

留任人才

永利是文化主導的公司，深明僱員是我們最有價值的資產。我們每天有賴超過13,500名健康勤奮的僱員傳遞「永利」體驗。我們了解到勞工管理所涉及的風險，例如可能發生的勞資糾紛而阻礙工作流程和生產能力下降等。

招聘和甄選

永利的形象和聲譽是我們招聘方面的優勢。澳門是一個緊密的小社區，大眾對職業有明確的選擇。我們的甄選過程基於文化認同和長遠潛力，當中包括對離職僱員安排訪談和分析，以便更了解甄選的過程。

我們有迎新課程向新團隊成員介紹我們分工合作的文化，包括通過工作坊和遊戲展現永利的核心價值觀。迎新課程亦包括有關負責任博彩和「永續環保」的環節。

入職

承繼計劃

公司每個層級都有承繼計劃，在留任人才之餘，維持業務和服務標準的關鍵，是為順利過渡作出規劃和鼓勵內部晉升。有效監督和評估僱員表現，可以維持我們團隊的行動和成果以配合我們廣大的業務目標。

對我們敬業的團隊成員而言，他們的工作不單是事業，更是使命。我們努力為僱員營造最好的工作環境，我們為高留任率而感到自豪。

留任

本年度有822名僱員獲得晉升。內部晉升有助互信，加強我們文化的培養。我們另有602名僱員內部調任。我們積極調動僱員，讓他們可以在合適的崗位全面發揮所長。



本地與包容

澳門為全球旅遊勝地，2019年訪客人數約四千萬人，但本地勞動人口有限。澳門旅遊及休閒行業競爭激烈，因此，努力吸引及留住澳門最優秀的本地人才尤為重要。

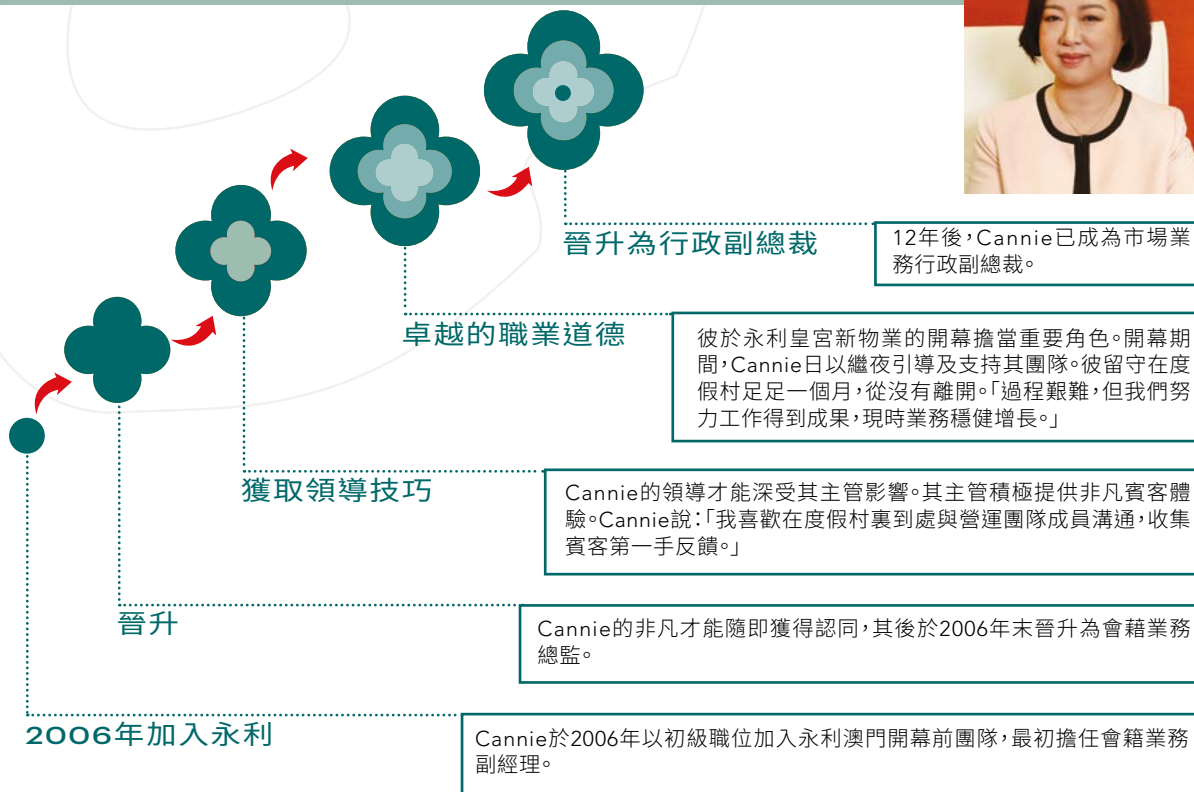
我們的目標是建立包容文化，令來自不同背景的人才都能加入我們，發揮他們的潛能，感受自身價值。透過建立包容文化，我們吸引及保留優秀人才，不僅主要來自本地，亦涵蓋34個其他國籍，我們的團隊成員可以反映出我們建立了持續成功的業務。

我們傾向在對外招聘之前先進行內部晉升，有助形成一種職場文化，驅使僱員緊密關注我們的業務和客戶需求。我們採納公平的僱傭政策和措施以及為團隊成員提供最佳薪酬組合。於2018年，我們為所有合資格團隊成員加強家庭友善政策，例如把有薪分娩假及侍產假日數分別增至十週及一週。

我們以本地高中及大學畢業生為目標，提供明確學習架構及職業發展框架的特定專業技能培訓項目，繼續加強在本地的招聘工作。畢業生可從設施、餐飲到前台培訓等項目中獲得就業機會。為顧及學生、家庭照顧者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。

成功的道路 - 澳門本地人才

市場業務行政副總裁 林紫英 (CANNIE LAM)

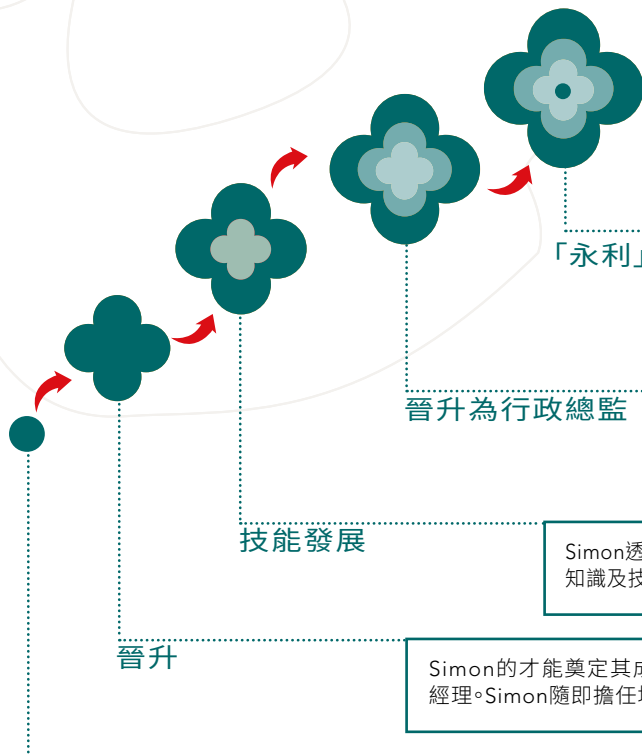


財務副總裁黃安琪 (ANGEL VONG)



成功的道路 - 澳門本地人才

娛樂場營運行政總監 李文傑 (SIMON LEI)



2006年加入永利

Simon擔任娛樂場賭枱娛樂主任，為永利澳門最初團隊成員之一。

晉升

Simon的才能奠定其成功的基礎，在加入永利六個月後獲晉升為賭枱娛樂監場經理。Simon隨即擔任培訓領導的角色，並負責前線博彩僱員招聘。

技能發展

Simon透過參與人才培育及發展課程，例如領導技能及服務提升，擴闊知識及技能。彼喜歡與團隊成員分享學到的東西。

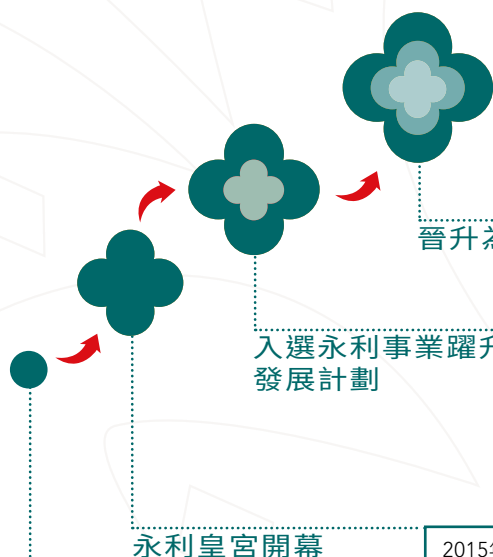
晉升為行政總監

2019年5月，Simon獲晉升為娛樂場營運行政總監。他在12年的工作裏獲5次晉升，現時為博彩營運核心管理層成員。

「永利」態度

面對其高要求的工作崗位Simon保持完美心態。「我的性格積極外向，不斷向我的主管就改善營運提出建議及意見。我們在博彩部為大家建立了理想的工作環境。」

池畔服務副經理 何志遠 (JUVEN HO)



2006年加入永利

Juven最初擔任賭枱娛樂莊荷。

永利皇宮開幕

2015年，Juven獲調派至永利皇宮的永利設計與發展團隊。他在協助成立博彩業務中磨練出各種新技能。

入選永利事業躍升發展計劃

Juven於2017年入選永利事業躍升發展計劃並成為學員。作為永利事業躍升發展計劃的一員，彼從「Boot Camp」到「Immersion」培訓獲益良多，獲取重要綜合技能及領導才能。其培訓課程包括輪流在廚房、如珠如包、咖啡苑、花悅、客房餐飲及「泓」日本料理當值。

晉升為副經理

完成永利事業躍升發展計劃後，Juven獲委任為池畔服務副經理。

發展永利人才

培養領導能力是在快速增長的澳門市場成功的關鍵。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。

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。透過參與這些職業發展及培訓，永利管理層能夠以核心及領導技能應對經營五星級度假村的種種挑戰。



關懷團隊

我們多年來努力經營我們企業文化的聲譽，成為永利團隊成員，便是加入一個以互相尊重、關愛及感恩為日常生活核心的大家庭。我們的不懈努力取得了成果，我們有1,675名自永利澳門開幕當日入職的僱員至今仍留任，為公司服務逾13年。此外，我們有3,157名僱員為公司工作已有10年，佔現時僱員總數23%。我們亦有5,788名團隊成員工作已逾5年，佔現時僱員總數約42%。我們亦會投資在僱員身上，幫助他們實現職業目標，希望他們繼續視永利為首選僱主，在未來的日子與我們共同努力。

企業福利計劃方面，永利為僱員公積金計劃作出5%供款，於2019年底有90%僱員參與。

健康與安全

作為重要環境、社會及管治議題及可持續發展原則之一，我們竭盡所能為僱員提供一個安全與健康的工作環境。我們的職業健康與安全政策突出公司的目標，旨在透過執行以下策略，建立可持續的安全文化：

- 全面遵守澳門勞工法例的規定，確保工作環境達到最高安全標準
- 適當分配資源以降低風險
- 提供相關健康及安全資料，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

我們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。我們的健康及安全委員會及行政管理人員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。此外，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。



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，僱員有可供選擇的廣泛專業發展及領導力培訓。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。

我們投資於人才，通過大量積極的培訓方式締造一種支持文化，包括：

- 透過**永利之星及鑽石嘉許獎賞計劃**獎勵每月或每季表現特別優秀的僱員。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。
- 鼓勵透過**感恩活動**持續使用公共論壇讓團隊成員互相表達感謝。該計劃在後勤辦公區的電視屏幕展示感謝信息，團隊成員交換心意卡及參與一系列活動表達欣賞及傳遞快樂。
- 透過**永利事業躍升發展計劃**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。第三次領導專才培訓躍進計劃的收生入學於2019年進行，在過去3年，該計劃實現100%畢業率。所有參與者都成功地在公司內擔任新職位。
- 透過**師友計劃**根據具體的培育及發展需求將導師與各分部的學員匹配。我們精心制定的計劃旨在促進包括首席管理級別在內的整個組織架構內的知識分享及培養接班人。透過各類小組指導課程，分為個人及職業發展方面，導師為學員指導職業發展途徑、留任僱員策略、建立公司發展及文化、僱員激勵活動及持續學習／知識傳承。

永利故事

不同的人類文化均會透過故事的力量來交流、聯和和分享價值觀與思想。每一個故事不僅是反映事實及數據，更能夠教育及啟發他人成就大事。

在永利，我們熱愛有關團隊成員致力為賓客和彼此提供卓越服務的故事，「永利故事」於我們公司內部文化扮演重要的角色。它們提供了一個平台，讓我們收集和分享難忘時刻、讚美團隊成員為賓客和彼此間做了卓越的事情和展示永利大家庭感謝彼此的貢獻和善意。永利故事展現了我們的身分以及我們的相處之道，反映了我們能夠成為全球擁有最多福布斯大獎的獨立酒店公司的秘訣。

永利故事是永利澳門內部文化的基石。自2014年啟動計劃以來，我們已經發佈了1,600個故事，收到28,000張感恩卡。於2019年4月，永利故事在永利皇宮正式啟動，並舉辦了為期三天的永利故事節。逾4,600名團隊成員參加本次活動，學習卓越客戶服務的故事及對賓客和團隊成員的善行。

此外，永利皇宮營運總裁羅偉信先生於2019年4月為永利故事區正式揭幕。永利故事區位於當眼的後勤區，作為繼續展示所有我們珍視的永利故事的公共平台。



關懷賓客

在永利，我們的目標一直是令訪客賓至如歸，如何處理社區和賓客關係是我們成功的關鍵。



實現卓越服務品質

優質服務是永利繼續前進的動力。我們獲得全球最具認受性的五星級評級系統《福布斯旅遊指南》前所未有的認可，是永利穩定服務質量最明確的指標。

通過全年定期於永利澳門和永利皇宮進行的審核及《福布斯旅遊指南》的專門培訓，《福布斯旅遊指南》的支持主要重點放在服務質量方面。《福布斯旅遊指南》培訓結合課堂與現場培訓，主要著重於角色扮演、團隊合作和模擬情景，以獲取最佳成果及相關性。

我們的度假村均採取各種措施支持被認可的永利服務標準，其中包括永利故事計劃，感恩活動，各種學習計劃（例如核心價值和原則培訓）和課堂培訓計劃（例如The A.R.T. of Service）。我們內部服務標準的基礎由永利的核心價值和原則構成，亦與《福布斯旅遊指南》的標準一致。

質量及食品安全

在永利，食品安全是食品質量最重要的一環，為了賓客和僱員，我們一如既往整合廣泛的食品安全程序。我們的安全程序建基於國際準則，並預期於2020年獲得危害分析與關鍵控制點 (Hazard Analysis Critical Control Point) 認證，危害分析與關鍵控制點讓我們的團隊對食品危害更有系統地檢測及控制並對食品相關的健康及安全風險更有效地管理。

另外，我們十分榮幸永利的15間餐廳均榮獲由澳門特別行政區政府旅遊局推行的星級旅遊服務認可計劃下的星級服務商戶獎，獲得認證的商戶必須通過嚴格的年度評估，以證明他們符合高標準的食物及服務水平。於2019年，永利扒房獲得澳門最佳豪華餐廳組別的稱心服務團隊獎和星級服務商戶獎。

賓客私隱

永利明白我們的賓客關注保護其個人資料，因此我們制定了資料私隱政策，旨在確保個人資料得到妥善處理，並遵守澳門法律。

收集的所有個人及一般信息都儲存於設有防火牆的安全伺服器，以阻擋未獲授權的存取，並僅在合理要求及法律允許的期限內保存資料。我們亦有其他保護資料的措施，包括限制權限、預防未獲授權的資料更改或傳輸，以及支持數據加密措施。我們設立安全政策，並定期審核信息技術系統。有關我們資料私隱政策及管理的更多詳情，請查閱我們[公司的網站](#)。



禁煙

為遵守《新控煙法》永利澳門和永利皇宮自2019年1月起將非吸煙區範圍擴大至娛樂場內的貴賓廳。

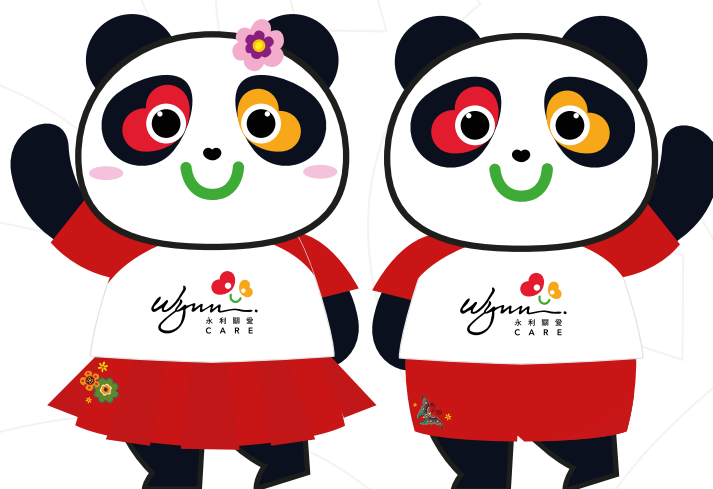
吸煙人士僅可在指定的吸煙室內吸煙。我們設置符合最嚴格空氣質量指引的吸煙室，以確保僱員及非吸煙賓客不會吸入二手煙。博彩僱員不得在任何允許吸煙的區域工作。



我們的社區

我們的社區

永利致力配合澳門發展為「世界旅遊休閒中心」。作為企業、僱主及澳門社區的一分子，我們有履行社會責任的義務。我們十分榮幸能夠於澳門經營業務，並以多元化的方式回饋社區，包括透過投資澳門和大灣區而促進經濟活力。我們與不同組織、教育機構及企業建立本地聯繫，並制定持續措施以加強和提升社區活力。



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，制定及執行推廣負責任博彩的最佳措施。

我們致力推廣負責任博彩，並在旗下設施和場所派發宣傳單張，提高大眾對問題賭博性質與徵狀的認知。由於這是我們永利關愛計劃的八大方向之一，因此我們定期進行負責任博彩路演，並為僱員提供培訓。我們亦為與娛樂場客戶接觸的僱員設立程序和提供培訓，並提供支援及資源，防範問題賭博的衍生。

負責任博彩工作坊

於2019年6月，於永利澳門舉行的負責任博彩大使工作坊由特邀主講嘉賓澳門大學博彩研究所所長馮家超教授主持。35位管理層成員參加了是次涵蓋一系列負責任博彩主題的工作坊，包括：

- 為甚麼有些人沉迷賭博
- 甚麼是負責任博彩以及負責任博彩的行為
- 成癮的賭徒 (或其家人) 可能會表現出哪些行為
- 何時以及如何介入
- 情景和案例研究

負責任博彩劇本創作比賽

永利舉辦2019負責任博彩劇本創作比賽，旨在提高大眾對負責任博彩的認識，並為本地表演愛好者提供更多發揮才藝的舞台。比賽提供一個劇本創作和舞台表演的創意平台，讓年輕人可以抒發對澳門負責任博彩的印象和個人理解。

展望未來，永利將繼續組織及參與各種教育及推廣活動，以彰顯負責任博彩的重要性，並促進澳門博彩業的可持續和健康發展。

社區及政府關係團隊

社區及政府關係團隊負責推動永利關愛計劃，與包括澳門政府、非政府組織、中小企業、本地社區和僱員等社區代表進行互動，了解他們的需求和利益，確保永利關愛的貢獻能夠真實反映澳門的實際需求。

為增強永利關愛的集體貢獻，可持續發展委員會審視活動成果，尋求潛在改善空間以應對我們社區不斷變化的需求和挑戰。

永利致力以創新的方式與政府，本地企業和組織合作，以促進可持續發展並建立和諧包容的社會。我們還為本地中小型企業提供持續的支持和創新的方案，有助於澳門更廣泛的社會和經濟發展。

張健昇

社區及政府關係高級經理

婦女不僅是家庭的資產，亦是社區的資產。作為永利家庭友善計劃的一部分，我們創新、與本地組織和企業合作創建「隨心好工」平台，以促進賦予婦女權力，幫助她們於本地社區取得個人及職業成就，以實現可持續發展目標，並為澳門經濟發展帶來正面的社會影響。

鄭嘉恩

社區及政府關係高級經理

永利義工隊

2019年，永利義工隊成員增至逾2,400名，透過156項永利義工活動提供超過15,000個小時的服務。相關活動吸引超過4,500名義工（包括朋友及家人）參與。

永利義工隊與社區及政府關係部門合作，優先四個重點領域的活動：兒童、長者、殘疾人士和動物。永利義工隊體現永利的高度承諾以及永利關愛核心的社會責任感，這也是永利關愛的使命。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。永利義工隊已組織各類有意義的活動，吸引各個部門的義工。

永利希望繼續對澳門社區和國家產生正面貢獻，關懷有需要的人。我們亦充份利用我們的影響力鼓勵及與社會各界合作以支持中國內地的扶貧工作。

社區活動

永利舉辦以《我和我的祖國》為主題的國家教育講座賀雙慶

為慶祝中華人民共和國成立70週年及澳門回歸祖國20週年，永利於永利皇宮舉辦以《我和我的祖國》為主題的國家教育講座。澳門科技大學副校長兼澳門立法會議員龐川教授和澳門大學策略及規劃辦公室主任兼澳門立法會議員柳智毅博士獲邀擔任主講嘉賓。他們與超過600名來自不同部門和不同國籍的永利團隊成員分享國家飛躍發展的歷程和澳門的變遷。



慶祝中國重大的週年紀念



2019年是澳門主權從葡萄牙移交中國及澳門特別行政區成立**20週年**。為慶祝澳門回歸祖國20週年，永利澳門及永利皇宮於2019年12月為澳門居民推出一系列精彩紛呈的獨家週年禮遇，包括餐飲及水療優惠。永利更特意呈獻以蓮花圖案設計的月餅禮盒，而內層則以澳門區徽的綠色為主調。蓮花象徵澳門，寓意澳門永遠繁榮昌盛。

2019年亦是中華人民共和國成立**70週年**。永利舉辦一系列慶祝活動，當中，永利才藝表演最後十強中的六位代表獻唱了熱情昂揚的《我和我的祖國》，以慶祝這個重要時刻。有關表演的影片可於[永利關愛的Facebook專頁](#)瀏覽。

本地化及積極的社會影響

我們鼎力支持澳門特區政府的活動包括：

響應由澳門特區政府及中聯辦牽頭從江脫貧工作

為積極響應及參與幫扶貴州省從江縣脫貧攻堅工作，永利向澳門中聯辦捐贈300萬澳門元，用於當地透風漏雨舊房整治改造，以及興建新鼓樓。

此外，永利與澳門會展產業聯合商會合作，組織探訪團並合辦「從江扶貧旅遊推介文藝表演晚會」。永利更率領70多名永利義工、商會成員與本澳師生前往從江參與活動。此外，六位來自工程相關部門的永利團隊成員特別為村內的透風漏雨舊房進行考察，並於回澳後展開內部小組會議跟進，期望通過提供專業意見來改善生活條件。



與中國發展研究基金會合作推動中國農村教育與兒童健康計劃

於2019年8月21日，中國發展研究基金會於北京舉行簽署儀式，慶祝永利與中國發展研究基金會就中國農村教育與兒童健康計劃達成合作協議。中國農村教育與兒童健康計劃結合了教育及營養控制措施，以培育來自貧困農村地區6至36個月的嬰幼兒早期發展及支援其家庭。

公益金百萬行

作為各項慈善活動的積極參與者，永利繼續支持本地年度慈善活動「公益金百萬行」，向貧困學生提供學習津貼和獎學金計劃。除了向澳門日報讀者公益基金會捐款600,000澳門元外，永利亦組織1,300名團隊成員及其家人參加此項年度慈善籌款步行活動。



藝文薈澳：永利藝賞 — 人間樂園

藝文薈澳是本澳的大型國際藝術文化盛會，為澳門居民帶來當代藝術及創新與創造力的世界。永利於2019年在永利澳門及永利皇宮舉辦以「永利藝賞—人間樂園」為主題的全新藝術展覽。展覽的靈感源自 Hieronymus Bosch 的驚世傑作《塵世樂園》，展出一系列精挑細選的現代及當代作品，包括多位舉世知名的藝術家的畫作、裝置藝術以及透過數碼和互動形式展示的藝術創作。



澳門青年

社區的將來掌握在未來成年人的手中。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。

全澳小學生國情繪畫大賽

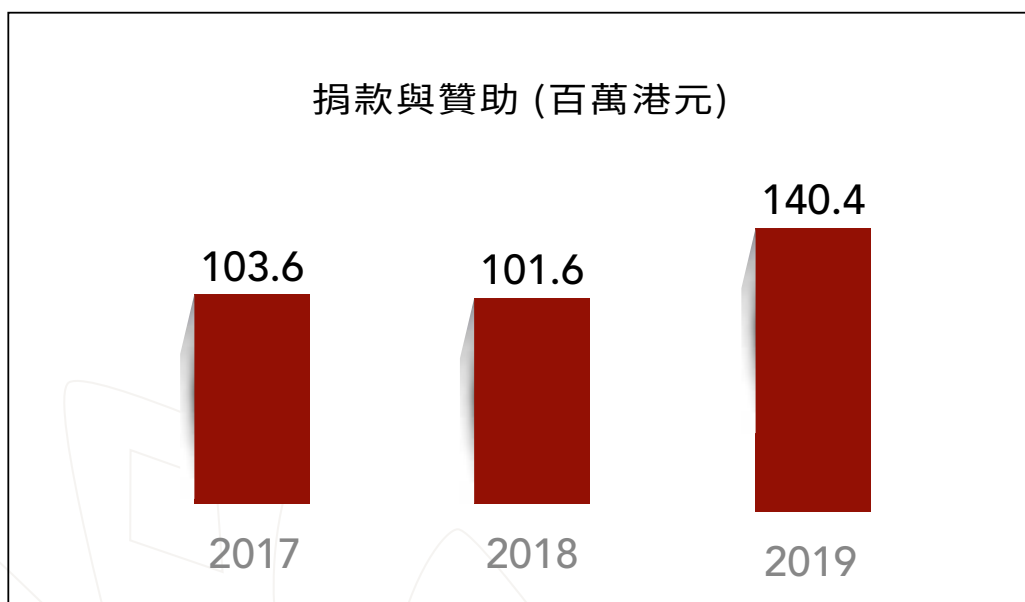
由永利冠名贊助、國情教育(澳門)協會主辦的第三屆「永利盃 — 全澳小學生國情繪畫大賽」頒獎典禮於2019年4月在永利皇宮舉行。以「從大灣區期待一帶一路倡議」為主題，比賽鼓勵澳門小學生增強對國民教育的認識和理解，維護他們的民族自豪感及歸屬感。



教育

永利一直致力培育本地人才。我們透過贊助多間教育機構之獎學金，為本澳青少年提供發展機會，幫助他們發揮潛力，並在當今瞬息萬變的社會中取得成功。於2019年：

- 永利向12名受益人提供澳門旅遊學院獎學金資助120,000澳門元。
- 永利向8名受益人提供澳門理工學院獎學金資助80,000澳門元。
- 永利向15名受益人提供澳門大學獎學金資助100,000澳門元。



澳門大學發展基金會

此外，永利渡假村（澳門）股份有限公司於2011年對澳門大學發展基金會作出持續承諾，永利澳門於2019年向澳門大學發展基金會捐贈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教育發展。作為於澳門培養領導者的基地，亞太經濟與管理研究所涵蓋三個領域的工作，包括行政教育、會議與講座及研究項目。

支持長者

澳門人口正趨向老齡化，但可幸的是，人均預期壽命正在增長。確保老年人在面對新的挑戰和機會時得到援助，讓他們得以安享晚年至為重要。永利義工隊走訪了多間本地長者安老院之家，為他們佈置節日裝飾及組織聚會。



支持殘疾人士

永利義工隊通過體育比賽、慈善義賣、社區活動及手工工作坊為殘疾人士提供支持和鼓勵。

魔力橋大賽2019

由永利冠名贊助、澳門智能發展協會主辦的「永利關愛 — 魔力橋大賽2019」於8月在永利皇宮宴會廳舉行。比賽以魔力橋為主題為引起大眾對失智症的關注，同時亦舉辦講座，向在場人士講解失智症的徵兆和成因，提高防患意識。256位參與者（年齡從9歲到90歲不等）爭分奪秒地完成他們的方塊，共同渡過了愉快的時光。逾百名的永利義工擔任是次活動工作人員或裁判，部分義工更身體力行參加了比賽。



本地經濟影響

投資澳門

永利很榮幸能於澳門特許經營兩間世界級綜合度假村。我們重視該特許權，透過投資澳門商界，盡力成為愛心與責任心兼備的機構。除支付稅項及薪酬外，我們的社會經濟影響亦支持本地採購及社區慈善活動，以為澳門經濟帶來資金流入。

憑藉我們的深入了解，我們專注投資人才的個人發展，藉以提供持續的社會投資回報，除了有利業務營運，長遠亦會造福本澳社區。有關我們的表現，請查閱**我們的僱員**章節。

永利業務活動的影響不止於財務報表，亦創造了社會經濟價值。我們於澳門、大灣區及其他地區與團隊成員、業務夥伴及社區共同傳遞這具體有形的價值。

財務摘要

361.62 億港元
收益

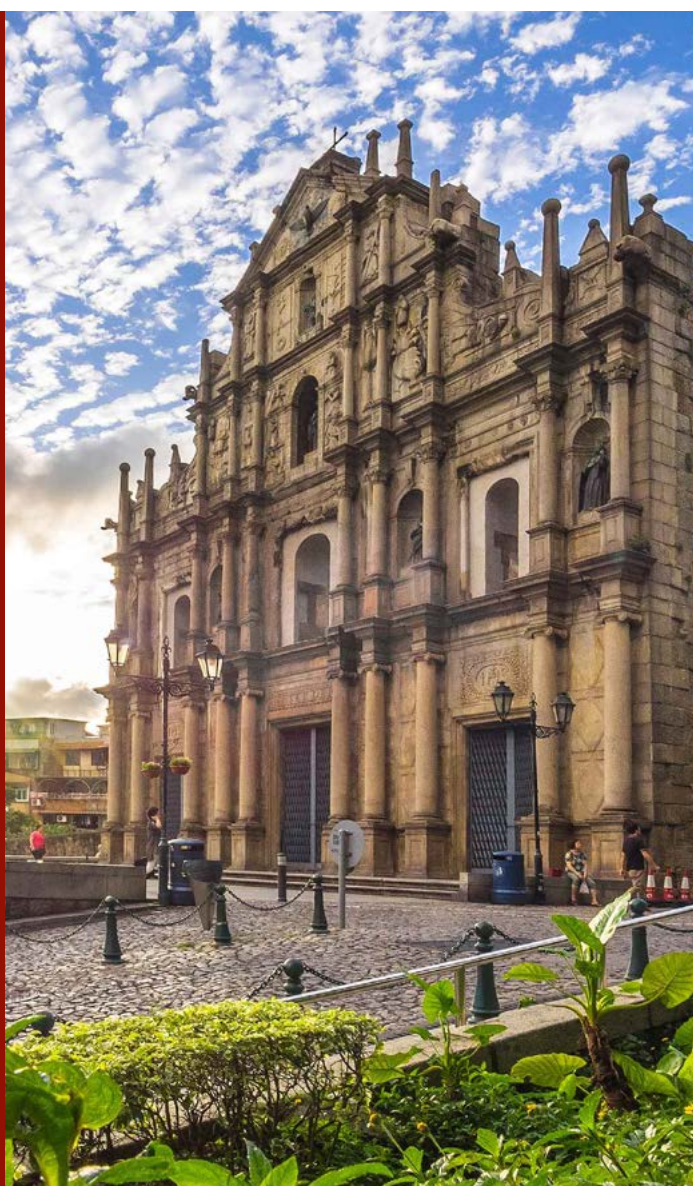
6.97 億港元
銷售成本予中小企業及其他供應商

52.27 億港元
僱員工資及福利

167.61 億港元
博彩稅及博彩溢價金予政府

46.74 億港元
股息支付予投資者

1.404 億港元
捐款及贊助



更多財務資料請參閱[2019年年報](#)。

投資大灣區



中國東南沿海地區是亞洲發展最快的都會區。「大灣區」由中國廣東省九個城市、澳門及香港組成，佔中國土地面積少於1%亦同時佔中國國內生產總值12%。港珠澳大橋全長55公里，連接港澳及廣東省的內地城市，港珠澳大橋啟用後，會令澳門憑藉優越的地理位置不僅受益於旅客增長，亦受惠於這進一步連繫而帶來的大量創新經濟協同效應。

未來幾十年，大灣區將於帶動中國經濟發展方面擔當重要角色，永利期待在參與這項發展的過程中作出貢獻。

粵港澳大灣區產業投資大會

2019年6月，永利關愛與中國高校創新創業產業投資聯盟於永利澳門合辦首個大灣區投資路演及大會。

大會雲集中國「互聯網+」大學生創新創業大賽的得獎隊伍與本地初創企業，於台上發表其商業理念。吸引了投資者、資本家及行業龍頭出席觀賞參賽隊伍的演說。投資者把握機會與企業家會面，了解他們的業務計劃，部分投資者更即場簽訂投資協議。

合辦此大會旨在透過投資及擴大商業網絡，協助參賽者加快業務發展。

探索大灣區的可持續發展趨勢

如何利用有限資源、與自然和諧共處及關懷支持各界持份者已成為政府機構的首要考慮。有鑑於此，永利關愛與澳門城市發展研究學會於2019年11月在永利皇宮協辦澳門企業社會責任大中華學會年度論壇，主題為「政府、博彩及會計業界在大灣區的角色」。

逾130人出席論壇，論壇聚焦關於粵港澳大灣區發展規劃綱要及聯合國可持續發展目標的大灣區企業社會責任。參與的政府和企業代表可加深合作，促成結構性的正向改變，探索新城市群的可持續發展複雜動態。

與傑出女性共同探討大灣區機遇

永利於2019年4月18日在永利皇宮舉行「全國人大政協精神分享會 — 本澳女性自強不息迎接大灣區機遇」。

活動由三位全國人大代表或全國政協委員擔任主講嘉賓。逾250名永利團隊成員參與活動，以更深入了解全國人大及政協的精神、國家政策方向及大灣區帶來的發展機遇。

具體而言，永利邀請三位澳門女性傑出領袖分享擔任全國人大代表或全國政協委員的豐富經驗和職責。傑出領袖不僅擔當國家重視社會平等和思維開放的榜樣，亦鼓勵女性發揮才能，為國家和大灣區的未來發展帶來貢獻。



永利澳門青年科普遊

由澳門科學技術協進會主辦、永利贊助的「永利澳門青年科普遊」於2019年11月舉行。活動吸引八所學校逾400名師生參與，科普遊旨在透過聯繫科技、海洋保育、生態多樣性及可持續經濟發展的知識，協助本地青年加深對大灣區科學發展的了解。同時，永利亦特意安排特別環節，讓80名團隊成員及家人親身參與學習。

支援本地中小企業



與中小企業共成長

在永利，我們明白本地中小企業是一眾經濟體的支柱。於澳門，中小企業是推動經濟多元化的關鍵，亦能促進可持續增長及為更多界別人士創造更多就業機會。在永利，我們致力支援本地中小企業，並相信當澳門的中小企業茁壯成長時，我們也能與之一起成長。透過我們的採購政策及扶持性行動，我們現時絕大部分的採購皆來自本澳供應商。

我們透過與本地中小企業建立長遠的合作關係，優先本地採購並側重於以下三類企業：「小微企業」、「澳門製造」企業及「青創企業」。上述三類企業的詳細定義載於[永利澳門有限公司](#)網站。我們亦提供業務機會，將中小企業與其他供應商（大、小型）配對，建立平台幫助中小企業發展業務，永利繼而亦會因增加向本地供應商採購而受惠。

建立澳門中小企業網絡

「永利本地中小企業匯盟計劃」匯聚公眾與私人的力量，進一步促進本地中小企業的發展。計劃得到澳門政府、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。透過緊密的合作項目，這項計劃有助我們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」企業及「青創企業」。

本地中小企合作洽談會

自2016年起，永利與澳門中華總商會合辦八場「永利本地中小企採購合作洽談會」，逾1,500家本地中小企業參與。透過會面，洽談會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直接向永利決策者推銷商業構想。

本地中小企早餐交流會

我們於2019年分別與澳門生產力暨科技轉移中心及澳門青年創業孵化中心合辦四場早餐交流會，以擴闊逾100個本地供應商的業務網絡。一眾本澳企業翹楚應邀為交流會擔任主講嘉賓，向與會者分享他們的真知灼見和鼓舞人心的營商經驗，例如如何克服挑戰及業務增長策略規劃。

支持本地中小企業的成長及適應力

自2016年起，永利與澳門大學、澳門生產力暨科技轉移中心及永利學院合作舉行講座及工作坊，提升澳門企業家的商業敏銳度。2019年，我們舉辦專為30間本地中小企業而設為期七週的綜合研討會系列。我們邀請來自各範疇及專業的永利內部專家及澳門生產力暨科技轉移中心培訓員，全面探討不同業務，就小型企業財務管理、人力資源管理、品質管理及澳門產品優質認證計劃等多種主題分享寶貴業務知識。2016年至2019年，共舉辦27場本地中小企業講座，逾1,200人出席。我們的講座系列亦於2019年6月舉辦粵港澳大灣區商務考察研習班，近40間本地中小企業、永利代表及合辦方拜訪了「橫琴·澳門青年創業谷」及「粵澳合作中醫藥科技產業園」，讓參加者更加了解大灣區的創業政策，以及探索業務發展和合作前景。



嘉模墟市集

由澳門工商聯會主辦及永利關愛冠名贊助的「2019美麗盡在嘉模墟 — 冬日篇」於2019年12月18日在氹仔舊城區正式舉行。嘉模墟市集是氹仔的年度節慶冬日市集，多達30,000人到訪，匯集約55間澳門中小企業的產品及服務。



TECHSTARS 創業週末

永利很榮幸冠名贊助 Techstars 創業週末，讓澳門科創人才深入了解建立和擴展本地業務的過程。活動匯集澳門頂尖創業人才，於週末訓練營參與密集培訓，營造科創氣氛。



品嘗商機大灣區考察團

永利全力支持2019商夢啟航之“品嘗商機大灣區”考察團，讓本地青年及企業更能把握大灣區的機遇。考察團由濠江青年商會主辦，由5名永利代表等30名成員組成，拜訪大灣區多間企業，希望從餐飲業翹楚得到啟發。

本地中小企商品擴展推介會

永利於後勤區舉行一系列商品推介會，以女性企業家、葡萄牙、高雄文化、貴州省及大灣區為主題，售賣由本地企業及慈善機構設計、手工製作及進口的商品。推介會不單是本地中小企業推廣商品及服務的平台，亦提供機會讓團隊成員擔任義工參與義務工作。

負責任採購

我們的採購方法體現我們對負責任供應鏈管理的態度。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同時著重成本控制乃我們在採購流程中所面對的挑戰。我們盡量挑選符合我們可持續發展願景且具備良好可持續發展措施的供應商。

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。我們的高級管理層，各部門用戶及採購及企業審查部門使用三段式內部審批程序對所有供應商進行評估。

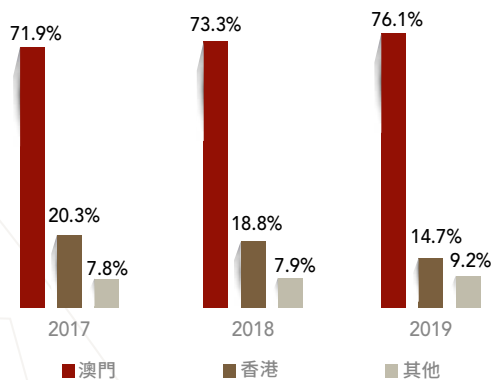
供應商招標過程要求至少三個投標者投標，且盡可能包括至少一個澳門本地中小企業。該要求有助展示我們一直支持澳門政府以本地企業為先的政策。我們的人才網絡包括中小企業，透過優先選擇本地供應商在澳門推行積極變革。我們深信，支持本土企業及提升本地勞動力的技能是推動澳門經濟發展的關鍵。我們積極尋求可提供具競爭力的優質產品及服務的合資格本地企業，以最終實現雙方互利的商業夥伴關係。我們亦指導和協助中小企業供應商達到所需採購標準，以便我們挑選。

我們亦承認供應鏈風險 (尤其是發展中地區) 可能較大，必要時 (例如出現極端天氣事件或酒店用品供應短缺) 實施緩解程序。

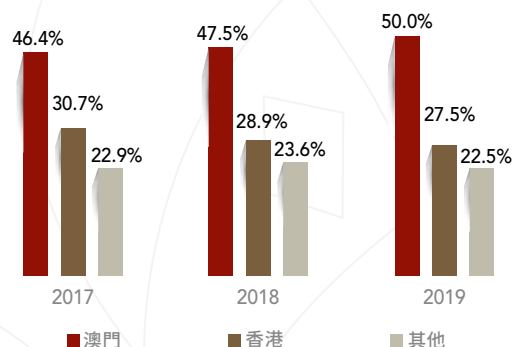
2019年永利採購額概要包括：

- 本地採購額的百分比按年增加3.9%至76.1%
- 本地供應商的百分比按年增加5.2%至50.0%

按地區的採購額



按地區的供應商



The background is a solid green color. It features several white line-art illustrations. On the left side, there are several stylized leaves of varying shapes, some with small circles inside. On the right side, there is a large, stylized flower with five petals and a central circle. The overall design is clean and modern, with a focus on natural elements.

我們的地球



可持續發展事務 副總裁 譚瑞希

環保信息

永利深明為了確保豪華酒店行業的未來發展，積極保護地球至關重要。我們的全球可持續發展計劃 Goldleaf 制定一系列的指導原則，協助我們解決整個行業面臨的複雜環境問題，使我們能夠在留給下一代的環境中實現一個積極和可持續的正面影響。

我們為永利可持續發展事務團隊在過去幾年的工作深感自豪。我們一直致力尋找減少廢物、塑膠和能源消耗的創新解決方案。其中2019年我們更取得巨大成就。永利在這一年裏完成了多個第一次，包括成為澳門首家綜合度假村引入「Winnow」廚餘管理系統，利用人工智能來提高營運效率和廚餘數據準確性。另外，我們是首家於綜合度假村內設置 Nordaq 瓶裝水廠，把可重用玻璃瓶替代綜合度假村內供應的塑膠瓶飲用水。永利更與龍達紡織有限公司合作，成為澳門的另一項首創，把廢棄製服升級為新紡織品。

我們一直挑戰自我，致力尋找可以持續保護地球各種新方法。將這種思維模式更深入地融入公司業務營運的各個層面是一個持續的過程，亦為我們的僱員、合作夥伴和股東帶來了顯而易見的好處。最重要的是，我們透過一系列舉措向所有賓客展示了可持續奢華的可行性，且保持植根於永利最具標誌性的五星級卓越服務，進一步提升賓客的體驗。

我們的地球

永利將對環境管理的承諾融入行為宗旨：平等關懷僱員、賓客、社區及環境。透過持續監察和減少低效消耗以及採用嶄新科技，將我們的經營格言「保育第一」融入對環境的觸覺，使我們負責任地管理天然資源的使用。

我們的環保工作專注於能源效益、節約用水、減少排放、廢物管理及綠色企業文化。我們亦集中透過路演活動及比賽、內部通訊和後勤區指示牌教育僱員如何在公司或家中節約資源。我們亦已制定多項政策及指引協助僱員於各自崗位應用可持續發展措施。

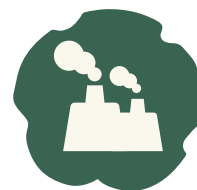
再加上我們致力為賓客提供最優質的體驗而作出的努力，讓我們度假村的服務屢獲殊榮，同時支持可持續發展。

有關環境表現的更多詳情載於本報告**表現指標**的章節。

環境表現



回收量
比2018年
上升了
42.9%



溫室氣體
排放量下降約
20,000公噸
(與2017年對比)



28 輛柴油巴士由
電動巴士
取代



2019年內減少
280+公噸
廚餘

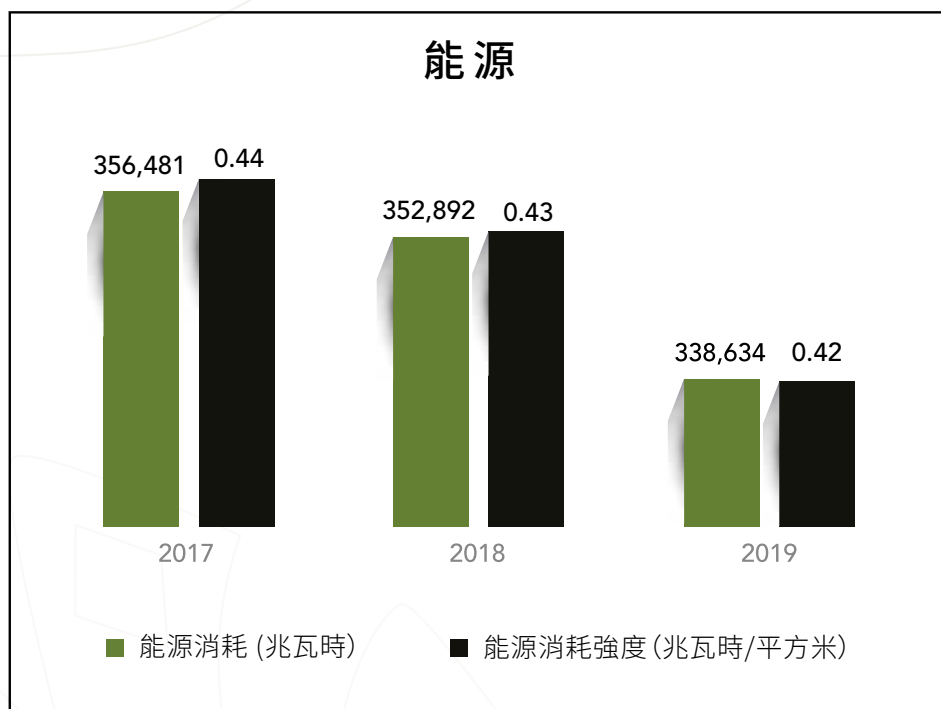


透過
CLEAN THE WORLD
回收
33公噸肥皂
(自2014年起)

能源效益

高效用電是我們的負責任能源管理計劃中的重要一環。我們持續設法減少營運用電量，對比去年，2019年永利澳門及永利皇宮的用電量分別減少2.7%及3.2%，這有賴於優化包括冷凍供水系統等多個系統、分段啟用表演湖的空氣壓縮機，以及按使用情況調整冷卻機的控制策略至最佳設定。我們亦優化整個暖通空調系統，調整控制策略以達致最佳空調設定，減少閒置空間的消耗。

我們明白到，增加節能需要對能源效益項目進行大額投資。我們已確定了數項優化項目，例如重新調試暖通空調系統，以及對冷卻塔進行升級。



節約用水

我們針對教育、創新和監察方面建立了全面的節水方案。我們的目標是減少用水以提升我們的用水效益。

因為這個目的，我們在渡假村內安裝了節水裝置以及發展全面的監察系統，使我們可以快速發現任何潛在的用水高峰以作出即時的矯正。因此，我們可以在大量流失用水之前修復永利澳門泳池的漏水問題。

我們為團隊成員定期提供資訊及提醒他們在公司和家中的用水，我們教育內容的其中一部份便是提供和分享如何擴大用水效能的資訊，例如在廚房、洗衣、房務和園藝各方面。



減少排放

其中一個溫室氣體排放的來源為載客車輛和巴士。在2019年，永利澳門和永利皇宮的車輛排放分別減少了25.0%和20.6%。主要因為由電動巴士取代柴油巴士，永利澳門及永利皇宮的柴油使用量分別減少了32%及24%。我們亦安裝了數個電動車充電站，以供僱員和賓客免費使用。

我們亦致力教育大眾，提高他們對氣體排放的關注。因此，我們在僱員接駁巴士區及收貨區設立指示牌，提醒駕駛者避免引擎空轉。指示牌不單提醒駕駛者，同時提醒僱員引擎空轉可導致不必要的排放，令我們吸入有害氣體。



永利的零排放環保車隊

推出電動穿梭巴士服務有助優化澳門的交通系統，為居民及遊客提供環保的出行方式，同時提高澳門的綠色旅遊形象。

為支持澳門政府的環保政策，永利於2018年推出電動巴士，優化現有的穿梭巴士車隊。截至2019年底，永利澳門及永利皇宮合共使用**28輛電動巴士**。零排放的巴士車隊已在澳門行駛超過**1,000,000公里**，大幅減低相關地區車輛排放及永利的整體碳排放量。我們計劃於2022年前全面落實使用電動巴士。



廢物管理

於2019年，我們的度假村為賓客、訪客及僱員提供的免費餐飲配套持續增加，導致廢物數量整體上升。有見及此，我們加大力度減少廢物產生。相比2018年，我們成功把廢物回收量提高42.9%。

我們亦採取多項創新措施減少廢物：

- 安裝廚餘處理機以配合我們現有的廚餘堆肥機
- 引入Winnow Vision系統協助我們追蹤、監測及報告廚餘
- 大幅擴充我們現有的回收計劃
- 引入藝術品、食品及紡織品的捐贈及升級計劃



永利自家優質瓶裝水

淘汰一次性塑膠是我們一大目標，亦是世界各地酒店及娛樂場面臨的挑戰。我們決心減少在綜合度假村內供應傳統的免費塑膠瓶飲用水，成為全球首家大規模安裝並使用飲用水裝瓶設施的綜合度假村。

透過與Nordaq合作，我們目前為賓客提供經過濾的優質飲用水及有氣水。飲用水及有氣水由我們本地生產並盛裝在由至少40%再生玻璃製成的可重用玻璃瓶內。

自動化的飲用水裝瓶設施每小時可注滿2,000瓶水。預計每年可減少生產、運輸及供應800萬個塑膠瓶，從而大幅減少永利的塑膠廢棄料及碳足跡。

因此，我們將於2020年底前在餐飲業務的營運上分階段淘汰免費塑膠瓶飲用水，並計劃於2021年底前在所有業務中全面實施。



可持續的食物旅程

永利每年均會向賓客及團隊成員提供數以噸計的食物，但並不是所有食物都會被完全吃光，故我們不斷尋找新方法，從採購可持續食品至處理廚餘各環節著手解決廚餘問題。我們相信預防廚餘不止是對社區及地球產生正面影響，也對商業產生正面作用。



採購可持續食物

採購團隊與廚務部門及可持續發展事務部門合作進行可持續採購計劃。

通過該計劃，我們旨在購買本地或鄰近地區生產的食品。我們於採購時會考慮到這些食品對人們和地球健康產生的潛在影響。



健康菜單

過去一年，我們在團隊用餐區逐步引入可持續海鮮及植物性蛋白質菜式。我們每週的菜單至少包括兩道以植物性食材（如新豬肉）烹調的美味佳餚。這細小而簡單的改變使我們團隊用餐區的肉類消耗量因菜單而異減少10%至20%。

我們亦在眾多餐廳及酒店房餐提供可持續食品菜式供賓客品嚐。



培育綠色文化

永利餐飲培訓學院於2019年成立，其中一個目的為向廚務部提供培訓，透過食物儲存技巧、監控食物庫存量、菜單規劃以減少廚餘及採用新技術，以管理食品的可持續發展。於2019年，我們舉辦有關可持續農業及海鮮的大廚烹飪示範及相關工作坊。

我們定期舉辦教育路演活動，強調減少食肉對健康及環境所衍生的好處和減少剩食的重要性，以及如何在家中儲存和烹調剩餘食材以提高可持續性。

我們與來自七個部門的25名義工進行了為期一周的「惜食行動」，追蹤廚餘並鼓勵僱員按個人食量領取想吃的食物。活動期間，共2,537個餐盤沒有任何剩餘食物。自舉辦活動以來，剩食情況逐漸減少。



擁抱創新

我們明白到要有效管理就需要作出量度。我們的廚師為澳門首批利用 Winnow Vision 系統準確追蹤及計算廚餘的業界先行者。該系統有助廚師了解常被浪費的食品種類，從而根據食客的喜好調整菜單。

有關 Winnow Vision 系統的詳情，請參閱第57頁。



轉化、重新分配及捐贈

我們參考美國環境保護局的「食物回收階梯」，並根據預期需求在整個度假村內重新配搭食物，以提高賓客滿意度的同時，我們亦發揮創意處理剩餘食材，在新菜餚中用上未被使用的剩餘食材。例如，麵包煮成麵包丁，水果用作甜品配料，有時亦在湯、調味料及高湯中利用不規則的蔬菜。

我們亦向本地的非政府組織捐贈食物，例如澳門扶康會和澳門婦女聯合總會轄下的獨居長者服務中心，以及動物收容所等。



消化及堆肥

無法轉化或捐贈的廚餘會用作堆肥或消化。於2019年，我們安裝了一台廚餘處理機，與我們現有廚餘堆肥機協同工作，每台機器每天可處理多達1公噸的廚餘。



Winnow Vision系統

我們明白到廚餘是重大的全球性問題。永利已投資創新方式管理和追蹤位於澳門的兩家度假村的廚餘情況。

我們是澳門首家採用「Winnow Vision 系統」的公司，我們目前使用基於計算機視覺的監控技術，利用人工智能及機器學習來追蹤及計算廚餘。

系統會向我們的廚務團隊提供數據驅動的見解，使團隊可分析規劃食品配搭，在不影響食物質量的前提下提高效率。自從在永利多家餐廳實施該計劃以來，廚餘已減少了高達35%，成本有所減少亦確保有責任地使用食品。

「真正的烹飪技巧是將簡單食材變成令人讚嘆的餐點，為賓客及團隊成員帶來歡樂及健康。生產食物需要消耗巨大能量及付出努力，同時食物及自然資源十分寶貴，故不可以浪費。」

我相信廚師可充當農場及餐桌之間的橋樑，對食品安全、糧食安全及農業實踐的更可持續發展方法有重大影響力。我們從栽種至食材處理、供應、包裝以及如何處理剩食等方面將食物系統轉型。

我和我的團隊對可於永利廚房內採用這項創新人工智能技術管理廚餘感到無比自豪。實時數據使我們能更有效地管理我們的營運並更有效地處理食物訂單。」

李永強

廚務營運行政主廚 - 西餐

綠色企業文化

我們制定的主要環保目標有助大家減少使用資源，但如果不持續提高僱員有關「綠色環保」重要性的意識，我們的環保步伐只會停滯不前。我們於澳門有逾13,500名僱員，將環保意識融合至團隊對我們的環保績效有重大影響。我們鼓勵團隊成員在同事中充當大使，減少在工作場所及本地社區的浪費及能源消耗。我們亦鼓勵僱員思考並提出新的環保方法，我們部分有效的行動確實來自我們僱員的建議。



新僱員入職時的可持續發展培訓

永利皇宮或永利澳門所有新團隊成員在迎新會中都會接受可持續發展培訓。該培訓以永利核心價值及可持續發展原則為出發點，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。我們亦令各部門及各級別的新僱員明白到，若我們攜手合作，就可構建更創新、高效及可持續發展的工作環境，該方法有助提高跨部門溝通效率。

環保團隊及環保鬥士

兩家度假村內的100多名環保團隊成員及環保鬥士透過在永利推廣綠色工作環境，積極實踐我們的可持續發展原則。我們的環保團隊及環保鬥士來自不同部門及不同層級，並有不同背景。該參與渠道可分享創新意見及建議，有助於簡化部門流程，並在構建更可持續發展工作環境的同時培養歸屬感。

可持續發展通訊牆

我們透過可持續發展通訊牆向僱員提供最新的環保新聞，可持續發展通訊牆亦種植各種植物，為後勤區走廊帶來新鮮空氣。牆上設有魚菜共生生態系統，培育多種香草及蔬菜，同時飼養數條錦鯉。

定期更新的數碼屏幕可讓僱員了解我們最新的可持續發展相關舉措。我們亦鼓勵團隊成員向可持續發展事務部提供反饋、建議及想法。

遊覽及持份者參與

於2019年，我們為本地學校、大學、企業及社區團體舉辦生態之旅。我們強調永利創新的可持續發展特點，尤其是永利皇宮的 Winnow Vision 系統及 Nordaq 瓶裝水系統，我們欣然與社區及同行分享環保計劃及理念。

2030年可持續發展目標遊戲

放眼全球，我們亦採用可持續發展目標作為我們可持續工作的指引。為連繫我們的努力和明確目標，我們探索並落實可以衡量可持續發展貢獻的舉措，界定可識別的目標，並且在未來的可持續報告中交代進展。我們已啟動可持續發展目標的工作，衡量與同行、業界組織、客戶、本地政府、非牟利機構和本地社區合作的機會。我們在去年的報告交代了現有業務策略與可持續發展目標的連繫，請參閱[2018年度可持續發展報告](#)中有關**報告慣例與重要性**的章節。

2030年可持續發展目標遊戲是一個多個參與者同場的體驗式紙牌遊戲，體驗2030年世界的模擬情境，讓僱員了解及學習可持續發展目標，並且向僱員展示如何簡單調整思維就能讓結果出現徹底的改變。

參與者要透過進行計劃以達致一個指定目標。有如真實的世界，每個計劃都會對不斷變化的地球有所影響。我們發現這個創新的遊戲手法有三個相當大的優點：

- 讓參與者直接感受如何共同創建一個可持續發展的世界。
- 將複雜的問題簡化而且變得更易掌握，參與者就能了解當實現了可持續發展目標時會出現的影響，刺激他們的好奇心然後探索更多。
- 激發參與者的本性，為達成偉大目標設定方針，同時建立信心並且樂在其中，啟發並鼓勵參與者在現實世界中實踐。

「我發覺要達成目標便要作出交換或付出代價，與現實生活一樣。」

「遊戲確實反映了時間和資源的逼切性。我們需要了解 and 關注對世界美好的事物，並且探索如何令其蓬勃發展。」



「遊戲給我一種強烈的聯繫感，如要勝出便不可讓任何人掉隊，一如真實世界的情境。」

「遊戲讓我馬上明白到一個平衡的世界是如何重要。」

參與活動及夥伴關係

於2019年，我們舉行多項與可持續發展相關的活動，讓僱員明白在工作和家中都可以變得更環保。為有效地向僱員灌輸豐富的可持續發展知識，我們與本地及國際的先驅企業合作並邀請他們向團隊展示其可持續發展產品。

我們於2019年舉辦以下重點活動：

- 向本地中小企派發一百萬枝環保物料飲管，鼓勵本地餐飲業以紙飲管取代膠飲管，從而引導商戶在日常營運中採取環保措施。
- 與ChefWorks合作共同創造升級版廚師上衣。永利將廢棄上衣、褲及圍裙交予ChefWorks，而ChefWorks將這些衣物與塑膠瓶顆粒混合製成循環再生紡織纖維。每件上衣均由65%再生聚酯(rPET)製成，相當於20個塑膠瓶。
- 將廢棄紡織品交予龍達紡織有限公司，他們將這些紡織品與原生纖維混合製成新紗線。龍達紡織有限公司採用臭氧及紫外線雙重消毒以確保衛生。該系統為創新的紡織品升級系統，毋須用水或排放化學廢料。我們計劃於2020年底前升級20,000件廢棄服裝。
- 與Nespresso合作回收咖啡膠囊，並向我們的僱員講解有關流程。在2019年，我們為客房部和公眾衛生部舉行了比賽，鼓勵僱員收集更多膠囊進行回收。我們亦與Nespresso合辦路演活動，向我們的僱員分享回收膠囊的流程。



合辦環保活動

為向社會各界提倡環保和可持續發展理念，永利與澳門工程師學會於2019年9月12日在澳門科學館合辦「2019永利環保及可持續發展系列活動」閉幕禮及「澳門中學生綠色校園比賽」頒獎典禮。本次系列活動為期半年，獲得本地餐飲業、中小企業以及學校支持，結合學界與專業群體，為構建綠色澳門出一分力。

「2019永利環保及可持續發展系列活動」共舉辦了四場環保論壇，並邀請專家向澳門各行各業分享可持續發展和多元的發展方向。另外，永利更在活動尾聲為「澳門中學生綠色校園比賽」活動舉行頒獎典禮，邀請比賽入圍的隊伍進行演講和分享他們為學校設計的環保措施，並頒發獎項予優秀隊伍以鼓勵學生在校內推行環保方案，持續為校園注入環保新概念。

該合辦活動為澳門首個由大型綜合度假村公司與專業工程組織聯手舉辦的社區可持續發展活動。



這些舉措都印證了永利「關懷備至」的持續承諾，亦彰顯了公司重視細節的一貫宗旨。透過在營運中實踐環保方針，我們旨在證明為賓客提供世界級體驗的同時，亦可節約用水、減少廢物並為「每一個人及每一件事」構建更好的環境。



報告慣例與重要性

有關本報告及範圍

本報告涵蓋2019年曆年，並以2019年7月發佈的2018年可持續發展報告採用的方法為基礎。本報告旨在讓持份者更好地了解永利如何達成可持續發展、我們如何管理環境、社會及管治議題，以及我們如何計量表現。為方便讀者，我們提述其他永利刊物及資源。我們詳細的財務業績可參見[2019年年報](#)。

本報告參考現有的本地及全球公認的報告框架制定。就永利的核心業務及活動，根據香港交易及結算所有限公司（香港交易所）上市規則附錄27之《環境、社會及管治報告指引》，並參考《全球報告倡議組織標準》（GRI）編製。此外，我們使用《溫室氣體盤查議定書》來作為我們計算碳足跡的準則。

報告結尾部分附有與環境、社會及管治相關的業績表格，香港交易所環境、社會及管治報告指引索引，及全球報告倡議組織索引，以協助讀者更容易地找到報告中的相關資料，並顯示符合全球報告倡議組織標準及香港交易所環境、社會及管治報告指引。



重要環境、社會及管治議題

正如我們的可持續發展原則中所述，我們的可持續發展方法包括我們認為對我們的業務實踐具有實質性和重要意義的議題。我們將重要性的概念用作分配財務和人力資本的框架，並為某些實質性議題設定了各項內部目標，且每季對其進行監測。行政管理人員及董事會則負責我們為環境、社會及管治方面的投入，我們並已將上述舉措的績效與金錢獎勵掛鉤。

在每個報告週期，我們都會根據公司的商業模式和所在行業對重要環境、社會及管治議題進行內部評估。我們從風險評估開始，並著眼於可能會影響業務營運的議題。及後，我們會對持份者(特別是投資者)認為與公司投資決策相關的所有議題進行審查。我們亦會對同行的報告進行全面比較，並參考多項框架，包括：全球報告倡議組織、香港交易所環境、社會及管治報告指引及可持續會計準則委員會行業報告標準。我們會定期重新審視這些框架，並依靠外部資源來跟進不斷變化的規定。

2019年，我們應用上述框架並通過內部評估對重要環境、社會及管治議題進行修訂。然後將確定的內部關注點與區域內的外部持份者關注點相對應。為了加強評估，我們亦分析可能影響我們未來業務營運的新興趨勢。

企業管治被認為是其中一重要環境、社會及管治議題。議題亦被納入在我們的[2019年年報](#)中並加以詳述。

我們擁有一套全面的政策及程序聲明來規管我們的流程。有關政策的摘要，請參閱我們的[可持續發展原則](#)。

報告的邊界

於確定實質性議題後，我們根據香港交易所環境、社會及管治報告指引、可持續會計準則委員會及全球報告倡議組織標準，確定了各重大問題的邊界。這涉及到邊界配對工作及其後的驗證，由支持永利響應相關實質性議題的可持續發展事務團隊成員簽署驗收。

下表列示按照重要環境、社會及管治議題，本公司活動的內部及外部影響以及受該等活動影響最大的持份者群體。

實質性議題	主要影響		主要受影響的持份者群體
	內部	外部	
環境			
氣候變化／排放		X	本地社區、澳門政府及政府機構
能源使用	X	X	本地社區、澳門政府及政府機構
水資源使用	X	X	本地社區、澳門政府及政府機構
廢棄物與回收	X	X	本地社區、澳門政府及政府機構
負責任採購		X	本地社區、供應商及本地中小企業
社會			
社會經濟影響		X	投資者、澳門政府及政府機構、供應商及本地中小企業、非政府組織
僱員關係	X		僱員、澳門政府及政府機構
健康與安全	X	X	僱員、賓客、澳門政府及政府機構
社區與賓客關係		X	本地社區、賓客、澳門政府及政府機構、非政府組織
食品質量及安全	X	X	僱員、賓客
管治			
管治	X	X	投資者、澳門政府及政府機構、非政府組織
反貪腐	X	X	澳門政府及政府機構、非政府組織
負責任博彩	X	X	僱員、賓客、澳門政府及政府機構、非政府組織
道德	X	X	僱員、賓客、澳門政府及政府機構

我們的持份者

我們接觸的持份者乃基於彼等與本公司的關係所挑選，包括永利的僱員、供應商及本地中小企業、賓客、投資者及本地非政府組織、本地社區及澳門政府部門的代表。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。

澳門政府部門



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。

接觸方式

- » 會議
- » 簡報
- » 監管文件之呈交
- » 公共及私人論壇

賓客



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。

接觸方式

- » 賓客服務
- » 市場推廣大使及忠誠計劃
- » 賓客反饋問卷

非政府組織



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。

接觸方式

- » 媒體溝通渠道
- » 公共及私人論壇
- » 簡報及會議
- » 定期義工活動

供應商及中小企業



永利與供應商互動，以確保公司採取合適的採購常規。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。

接觸方式

- » 業務關係及夥伴關係
- » 本地中小企業夥伴關係

僱員



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。

接觸方式

- » 僱員支持服務
- » 培訓及發展
- » 僱員資訊展示
- » 獎勵及認可計劃
- » 永利故事

投資者



永利與包括股東在內的投資業界接觸，從而了解並溝通財務及非財務期望及業績。

接觸方式

- » 盈利公佈及公告
- » 透過投資者關係渠道會面
- » 於香港聯交所存檔之文件

本地社區



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。

接觸方式

- » 義工活動
- » 慈善及贊助
- » 籌款活動

環境、社會及管治風險與機遇

我們認識到，我們的業務性質及經營所處環境使我們面臨潛在風險，該等風險發生的方式多樣，可能影響我們的持份者、本公司聲譽、財務、營運及可持續發展。該等業務風險涵蓋營運各方面，包括環境、社會及管治問題。

我們的董事會最終負責評估全公司的風險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。可持續發展委員會根據公司綜合風險管理流程定期舉行會議，主動評估可持續發展風險。

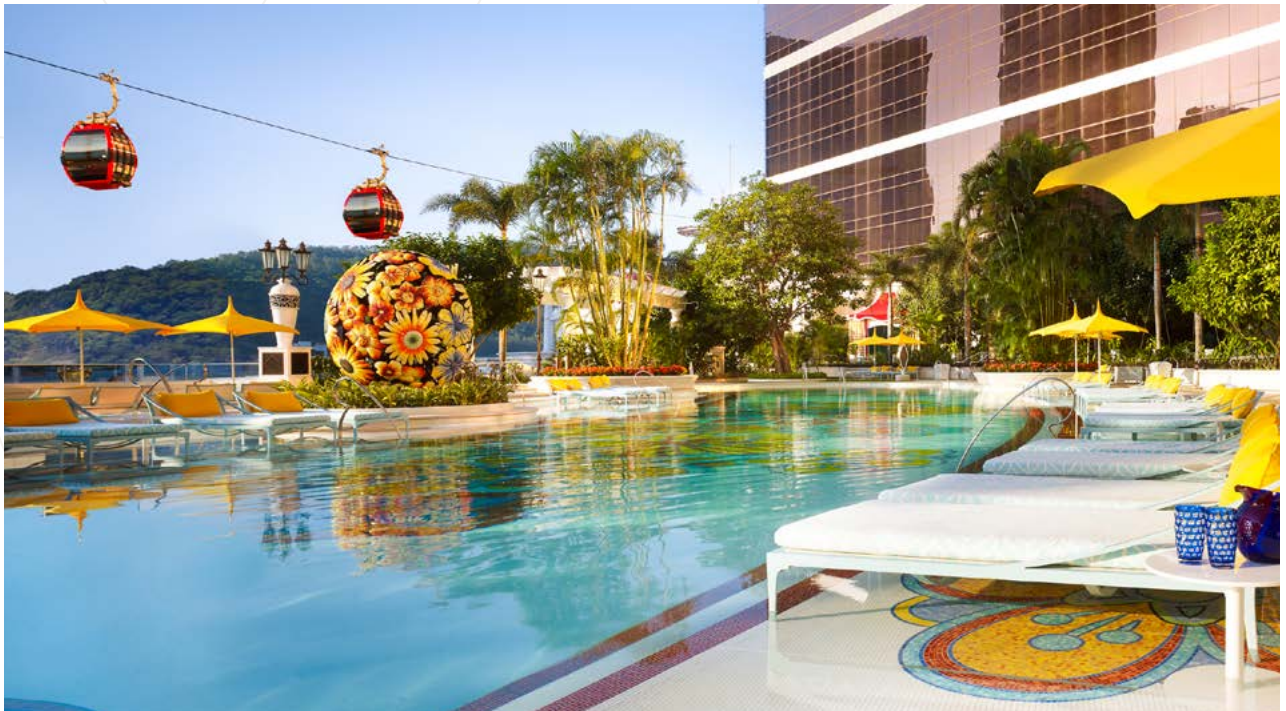
我們利用多個風險管理框架（包括企業風險管理框架、風險管理與合規系統）監察特定突出問題的變化。年內，我們亦為部門主管及中層管理人員提供現場風險管理培訓，以培養風險管理意識文化及支持整個組織的可持續發展。

我們認知的多項潛在風險與機遇存在於業務本身或是可能不時影響我們業務的外部條件，我們竭盡所能預測其影響並加以解決。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潛在機遇。

2019年：



在風險與機遇列表中，排在首位正是與澳門有關的招聘、發展及留任勞動人才。為應對這類風險，永利創造培育活力僱員的文化氛圍，注重培養及留任優秀僱員。這可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。詳情請參閱**我們的僱員**的章節。



氣候變化風險

永利認知氣候變化對我們業務帶來的風險，將其列為我們披露的重要環境、社會及管治議題。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。例如，為響應澳門政府的鼓勵，我們成立了颱風防備義工隊，在颱風過後聯絡本地社區。永利多年來亦採取了多項溫室氣體減排措施（請參閱**我們的地球**的章節），以應對氣候變化風險。

此外，永利以其危機管理程序為榮。如有任何潛在不利事件影響我們的營運，行政管理人員有適當的方案和流程，首先確保賓客及僱員的安全。我們亦已建立內部溝通渠道，以通知僱員最新狀況及防範措施。

The background is a solid orange color with several large, overlapping, rounded shapes in a slightly darker shade of orange. Overlaid on this are white line-art illustrations of various leaves and flowers. Some leaves have small circles inside them, and there is a large flower with five petals in the bottom right corner.

表現指標

採購

按地區的採購額百分比	2017年	2018年	2019年
澳門	71.9%	73.3%	76.1%
香港	20.3%	18.8%	14.7%
其他	7.8%	7.9%	9.2%

按地區的供應商百分比	2017年	2018年	2019年
澳門	46.4%	47.5%	50.0%
香港	30.7%	28.9%	27.5%
其他	22.9%	23.6%	22.5%

僱員

僱員統計數據	2017年	2018年	2019年
僱員人數¹	12,914	13,604	13,674
按性別			
男性	6,456	6,819	6,877
女性	6,458	6,785	6,797
按年齡			
30歲以下	3,362	3,208	3,051
(佔僱員百分比)	(26.0%)	(23.6%)	(22.3%)
30至50歲	7,251	7,869	7,984
(佔僱員百分比)	(56.2%)	(57.8%)	(58.4%)
50歲以上	2,301	2,527	2,639
(佔僱員百分比)	(17.8%)	(18.6%)	(19.3%)
僱員性別 (男性／女性)	50.0% / 50.0%	50.1% / 49.9%	50.3% / 49.7%
僱員級別 - 管理層²	1,390	1,551	1,238
管理層僱員 ²	10.8%	11.4%	9.1%
流失率統計			
流失比率 ³	13.6%	14.6%	11.7%
自願離職率 ⁴	12.2%	12.9%	10.1%
非自願離職率 ⁵	1.4%	1.7%	1.6%
僱員健康與安全	2017年	2018年	2019年
受傷率 (每200,000個工作時數發生事件數) ⁶	5.3	4.0	3.2
損失工作日率 (每200,000個工作時數損失天數) ⁷	73.6	63.0	78.5
缺勤率 (工作日總數百分比) ⁸	1.8%	2.0%	2.0%

¹ 我們改變了以往年度按年末僱員人數計算的方法，2019年僱員人數乃基於年初與年末的僱員平均人數計算。

² 管理層僱員乃包括擔任管理職責的僱員，而非嚴格按級別或職銜定義。

³ 流失比率以平均僱員為分母計算。

⁴ 自願離職率以平均僱員為分母計算。

⁵ 非自願離職率以平均僱員為分母計算。

⁶ 向澳門政府呈報的受傷率包括需要醫療護理的事件。受傷率乃基於100名僱員工作50週，每個工作週工作40個小時計算。

⁷ 損失工作日率乃基於100名僱員工作50週，每個工作週工作40個小時計算。損失工作日自損失首個完整工作日開始計算。

⁸ 缺勤率不包括無薪休假。本公司僱員每人每年享有六天帶薪病假。

僱員培訓

永利有持續在職培訓的文化。各營運部門均會召開輪班前會議。這是保持我們優質服務標準的唯一途徑。儘管無法跟踪持續培訓的時數，我們已披露正式培訓課程的指標。

	2017年	2018年	2019年
接受培訓僱員百分比 ⁹	69.7%	69.5%	96.6%
接受培訓僱員百分比 — 男性/女性 ⁹	64.2%/75.1%	63.4%/75.6%	96.2%/96.9%
接受培訓僱員百分比 — 管理層/非管理層 ⁹	74.4%/69.2%	76.4%/68.8%	95.1%/96.7%
僱員平均培訓時數 — 男性/女性 ¹⁰	8.2 / 13.2	8.7 / 10.1	11.1 / 13.6
僱員平均培訓時數 — 管理層/非管理層 ¹⁰	13.2 / 13.4	20.1 / 10.6	17.0 / 10.9
僱員反貪腐政策溝通百分比	100%	不適用	100%
管理層人員參與正式反貪腐培訓人數	545	188	735

社區

	2017年	2018年	2019年
捐贈 (百萬港元)	103.6	101.6	140.4
活動 ¹¹	47	100	156
義工時數 ¹²	8,510	10,573	15,959
永利義工隊成員	896	1,456	2,442
活動參與者 ¹³	2,198	2,912	4,519

⁹ 接受培訓百分比乃基於年內工作的僱員 (包括離職僱員) 總數計算。

¹⁰ 各僱員的平均培訓時數乃基於年內平均僱員數計算。

¹¹ 活動包括永利團隊成員參與的永利及非永利組織的活動。

¹² 2019年的義工時數包括參與活動的僱員朋友及家人 (2019年為2,992小時)。

¹³ 2019年的活動參與者包括參與活動的僱員朋友及家人 (2019年為473人)。

環境表現

	2017年	2018年	2019年
氮氧化物排放 (千克/公里) (客運)	10,697	10,352	8,212
硫氧化物排放 (千克/升) (客運)	23	23	18
顆粒物排放 (千克/公里) (客運)	1,059	1,024	812
溫室氣體排放 (公噸二氧化碳當量) ¹⁴	273,010	249,614	253,375
範疇一 排放 (公噸二氧化碳當量)	15,910	16,233	14,825
範疇二 排放 (公噸二氧化碳當量) ¹⁵	257,100	233,381	238,550
碳強度 (公噸二氧化碳當量/平方米)	0.33	0.31	0.31
總能源消耗 (兆瓦時) ¹⁶	356,481	352,892	338,634
能源消耗強度 (兆瓦時/平方米) ¹⁷	0.44	0.43	0.42
耗水量 (立方米)	2,308,401	2,514,611	2,471,480
耗水量強度 (立方米/賓客住宿晚數)	2.5	2.7	2.6
無害廢棄物 (公噸)	12,288	14,025	15,177
無害廢棄物強度 (千克/平方米)	15.1	17.2	18.6

循環利用 (轉移的廢棄物 (以千克計量))	2017年	2018年	2019年
硬紙板	456,177	572,551	723,864
玻璃	-	1,460	58,824
食用油	39,690	40,457	57,119
電池	-	3,442	49,288
廢鐵	12,659	10,359	19,695
肥皂	7,496	8,908	11,255
其他	682	13,942	10,323
總計	516,704	651,119	930,368

¹⁴ 溫室氣體排放使用溫室氣體盤查議定書計算。

¹⁵ 每年CEM電力排放係數根據其能源購買組合而變化。耗電量約佔能源使用量的80%。2019年係數增加5.4%，抵銷了我們的能效增長。

¹⁶ 我們的能源消耗 (包括電力、煤氣、柴油、天然氣及液化石油氣) 均轉為當量。我們的範疇不包括度假村以外倉庫與宿舍、小型開發辦公室及僱員接駁巴士。

¹⁷ 能源消耗強度乃基於度假村佔地面積 (平方米) 計算，包括博彩、會議、酒店、零售及餐飲營運。

活動指標

為便於比較，我們使用平方米及賓客住宿晚數作為計算強度的分母。然而，度假村之間各不相同。我們在強度計算中並無計入若干活動的增加，包括娛樂場訪客、餐飲客人及僱員的增加。活動的整體增加抵消了我們為改進指標所做的一些努力。並無公式可用以直接比較獨特度假村。以下呈列娛樂場與博彩、酒店及餐飲行業的不同活動指標。我們的佔地面積（平方米）保持不變，住宿晚數保持平穩，但多個其他指標顯著增加。

	2017年	2018年	2019年
可供使用房間晚數	946,696	968,603	953,865
賓客住宿晚數	915,344	944,623	933,977
平均入住率	96.7%	97.5%	97.9%
平均賭枱數量	606	637	638
平均角子機數量	1,940	1,942	1,861
餐飲賓客人數	3,140,840	3,579,038	3,918,902
團隊餐廳賓客人數	3,443,768	3,744,168	3,904,541
娛樂場訪客量人數	19,526,771	21,484,138	21,940,730
僱員人數	12,914	13,604	13,674



內容索引

香港交易所環境、社會及管治報告指引索引

披露及關鍵績效指標 *建議披露	匯報章節	詳細說明
層面A1 排放物		
一般披露	我們的地球 - 減少排放 報告慣例與重要性 - 重要環境、 社會及管治議題	我們的內部排放監察和審核系統涵蓋全公司各層面。所得結果於每月作出匯報及於每年接受審核。可持續發展事務團隊每月與公司代表會面溝通進展。 就我們所知，永利未受任何特定國家、地區或行業層面的排放物法規及政策規管。 於2019年，並無確切存在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或投訴。
關鍵績效指標 A1.1	我們的地球 - 減少排放	-
關鍵績效指標 A1.2	表現指標	-
關鍵績效指標 A1.3	我們的地球 - 廢物管理	由於我們的業務性質甚少產生有害廢棄物，因此，對於永利，有害廢棄物並非重大問題。我們產生的任何有害廢棄物均按本地法規處理。
關鍵績效指標 A1.4	表現指標	-
關鍵績效指標 A1.5	我們的地球 - 減少排放 報告慣例與重要性 - 重要環境、 社會及管治議題	-
關鍵績效指標 A1.6	我們的地球 - 廢物管理 表現指標	-
層面A2 資源使用		
一般披露	我們的地球 - 能源效益 / 節約用水 報告慣例與重要性 - 重要環境、 社會及管治議題	我們本地及全球的環境政策，與Goldleaf - 我們的環境可持續發展計劃及我們四大主要環境管理目標相結合，為我們有效地使用自然資源提供指導。
關鍵績效指標 A2.1	我們的地球 - 能源效益 表現指標	-
關鍵績效指標 A2.2	表現指標 內容索引	水資源使用涵蓋度假村營運，其中包括餐飲業營運及供大量訪客使用的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。因此計算等式時並未考慮所有可能增加或減少水資源使用的變量（例如訪客人數、餐飲賓客人數及僱員總數）。
關鍵績效指標 A2.3	我們的地球 - 能源效益 表現指標	-
關鍵績效指標 A2.4	內容索引	永利的所有用水均來自澳門供水部門提供的市政供水。就我們所知，於澳門並無供水問題。
關鍵績效指標 A2.5	內容索引	永利主要從事提供酒店及博彩服務。包裝物料不被視為重要環境、社會及管治議題，故2019年並無披露。
層面A3 環境及天然資源		
一般披露	我們的地球 內容索引	我們本地及全球的環境政策，與Goldleaf - 我們的環境可持續發展計劃及我們四大主要環境管理目標相結合，為我們有效地使用自然資源提供指導。
關鍵績效指標 A3.1	我們的地球	-

披露及關鍵績效指標 *建議披露	匯報章節	詳細說明
層面B1 僱傭		
一般披露	我們的僱員 - 我們的行為宗旨 報告慣例與重要性 - 重要環境、 社會及管治議題	-
關鍵績效指標 B1.1*	表現指標	-
關鍵績效指標 B1.2*	表現指標	-
層面B2 健康與安全		
一般披露	我們的僱員 - 健康與安全 報告慣例與重要性 - 重要環境、 社會及管治議題	於2019年，並無與健康及安全法律及法規相關的重大不合規事件或投訴。2019年並無發生職業病事件。
關鍵績效指標 B2.1*	表現指標	-
關鍵績效指標 B2.2*		
關鍵績效指標 B2.3*	我們的僱員 - 健康與安全	-
層面B3 發展及培訓		
一般披露	我們的僱員 - 人才培育及發展 報告慣例與重要性 - 重要環境、 社會及管治議題	我們有培訓、發展及晉升內部政策，為我們在培訓及教育僱員方法方面提供指導。
關鍵績效指標 B3.1*	表現指標	-
關鍵績效指標 B3.2*	表現指標	-
層面B4 勞工準則		
一般披露	永利的可持續發展 - 實踐我們的原則 / 我們的商業行為與道德守則 報告慣例與重要性 - 重要環境、 社會及管治議題	我們的 可持續發展原則 、商業行為及道德守則，以及對本地勞工法的遵守，為我們管理該等議題之方法提供指導。 於2019年，並無發現童工或強制勞工事件。
關鍵績效指標 B4.1*	永利的可持續發展 - 實踐我們的原則 / 我們的商業行為與道德守則 內容索引	在我們的營運中，我們的入職政策、實踐及程序能夠防止童工或強制勞工。我們會核實僱員的年齡及身份，並與每一名僱員簽訂僱傭合約。
關鍵績效指標 B4.2*	內容索引	在我們的營運中，我們的入職政策、實踐及程序能夠防止童工或強制勞工。我們會核實僱員的年齡及身份，並與每一名僱員簽訂僱傭合約。
層面B5 供應鏈管理		
一般披露	我們的社區 - 負責任採購	-
關鍵績效指標 B5.1*	我們的社區 - 負責任採購 表現指標	-
關鍵績效指標 B5.2*	我們的社區 - 負責任採購 / 支援本地中小企業 內容索引	我們供應商審查程序詳細說明部分社會標準，有關詳情載於 我們的社區 - 負責任採購 章節。

披露及關鍵績效指標 *建議披露	匯報章節	詳細說明
層面B6 產品責任		
一般披露	我們的僱員 - 關懷賓客/ 質量及食品安全 報告慣例與重要性 - 重要環境、 社會及管治議題	於2019年, 產品與服務在健康及安全方面並無不合規事件的報告。 於2019年, 產品及服務在資料及標籤方面並無不合規事件的報告。 於2019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或投訴。
關鍵績效指標 B6.1*	內容索引	因為我們主要從事提供酒店及博彩服務, 因此不視為重大事項。有關詳情載於 我們的僱員 - 質量及食品安全 。於2019年, 並無產品因健康及安全方面理由被回收。
關鍵績效指標 B6.2*		我們十分重視任何與產品及服務相關的投訴。我們設有程序記錄及調查投訴相關的事實, 並會對我們的產品及服務作出改變, 及提供合適的解決方案。
關鍵績效指標 B6.3*		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。
關鍵績效指標 B6.4*		我們的質量檢定程序透過服務平臺以周全的方式實施。
關鍵績效指標 B6.5*	我們的僱員 - 關懷賓客	-
層面B7 反貪污		
一般披露	永利的可持續發展 - 實踐我們的原則 / 團隊培訓 內容索引	所有僱員及高級管理層均獲得反貪腐的通訊更新並接受有關培訓。
關鍵績效指標 B7.1*	內容索引	於2019年, 並無貪腐事件, 亦無識別有關貪腐的訴訟案件。我們並無識別任何違反法律及/或法規的事件。
關鍵績效指標 B7.2*	永利的可持續發展 - 實踐我們的原則 / 我們的商業行為與道德守則	-
層面B8 社區投資		
一般披露	我們的社區 報告慣例與重要性 - 重要環境、 社會及管治議題	為保證我們社區推廣項目的有效性, 我們與本地非政府組織建立聯繫, 定期了解他們的需要。
關鍵績效指標 B8.1*	我們的社區	-
關鍵績效指標 B8.2*	我們的社區 - 本地經濟影響	-

全球報告倡議組織索引

本內容索引參照全球報告倡議組織的可持續發展報告標準披露規定相關的資料。所匯報的資料可能局部或全面符合下列各項全球報告倡議組織披露的規定。

本索引亦載有部分非我們重要環境、社會及管治議題之披露，以增強報告慣例並為持份者提高透明度。

披露編號	匯報章節	詳細說明
GRI 102: 一般披露		
組織概況		
102-1 組織名稱	歡迎 - 歡迎來到永利澳門有限公司 / 核心價值 內容索引	永利澳門有限公司 (「WML」、「永利」、「我們」或「本公司」) » WML2019年年報 - 管理層討論及分析
102-2 活動、品牌、產品和服務		» 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		WML2019年年報 - 管理層討論及分析
102-7 組織規模	歡迎 - 2019年摘要 我們的社區 - 本地經濟影響 表現指標	WML2019年年報 - 管理層討論及分析
102-8 關於僱員和其他工作者的信息	我們的僱員 - 培育僱員 表現指標	WML2019年年報 - 董事及高級管理層
102-9 供應鏈	我們的社區 - 本地經濟影響 / 負責任採購 表現指標	-
102-10 組織及其供應鏈的重大變化	內容索引	於2019年,WML的組織及供應鏈並無重大改變。
102-11 預警原則或方針		WML2019年年報 - 企業管治報告
102-12 外部倡議		» 地球評測 (EMS) 基準 » 聯合國 - 可持續發展目標 » 危害分析與關鍵控制點 » 中美物流聯合會 » 澳門生產力暨科技轉移中心 » 澳門付貨人協會
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 » 全球食品安全倡議 » 食品安全聯盟 - 香港理工大學
策略		
102-14 高級決策者的聲明	歡迎 - 陳志玲女士的話	-

披露編號	匯報章節	詳細說明
GRI 102: 一般披露		
道德與誠信		
102-16	價值觀、原則、標準和行為規範 歡迎 – 核心價值 永利的可持續發展 – 實踐我們的原則	-
102-17	關於道德的建議和關切問題的機制 永利的可持續發展 – 實踐我們的原則 / 我們的商業行為與道德守則	-
管治		
102-18	管治架構 永利的可持續發展 – 續發展管治	可持 WML2019年年報 – 企業管治報告
102-20	行政管理層對於經濟、環境和社會議題的責任 內容索引	我們的董事會直接支持我們可持續發展的倡議，優先考慮環境、社會及管治目標，以推動公司的長期價值。
102-26	最高管治機構在制定宗旨、價值觀和戰略方面的作用 永利的可持續發展 – 續發展管治	可持 -
102-32	最高管治機構在可持續發展報告方面的作用 內容索引	WML的行政總裁及董事會已審閱本報告。
持份者參與		
102-40	持份者群體列表 報告慣例與重要性 – 我們的持份者	-
102-41	集體談判協議 內容索引	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 報告慣例與重要性 – 重要環境、社會及管治議題	-
102-43	持份者參與方針 報告慣例與重要性 – 重要環境、社會及管治議題	-
報告實踐		
102-45	綜合財務報表所涵蓋的實體 內容索引	WML2019年年報 – 財務報表 – 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 報告慣例與重要性 – 有關本報告及範圍 / 重要環境、社會及管治議題 / 報告的邊界	-
102-47	實質性議題列表 永利的可持續發展 – 持份者的參與及重要環境、社會及管治議題 報告慣例與重要性 – 重要環境、社會及管治議題	-
102-48	信息重述 內容索引	期內並無重大重述。
102-49	報告變化 報告慣例與重要性 – 重要環境、社會及管治議題	-
102-50	報告期間 報告慣例與重要性 – 有關本報告及範圍	本報告的摘要、內容及指標涵蓋2019年曆年。我們已提供可能的趨勢資料。
102-51	最近報告日期 內容索引	2018年可持續發展報告 於2019年7月出版。
102-52	報告週期 報告慣例與重要性 – 有關本報告及範圍	-
102-53	有關本報告問題的聯系人信息 反饋分享	譚瑞希 – 可持續發展事務副總裁

披露編號	匯報章節	詳細說明
GRI 102: 一般披露		
報告實踐		
102-54	符合全球報告倡議組織標準進行報告的聲明	報告慣例與重要性 - 有關本報告及範圍
102-55	全球報告倡議組織內容索引	內容索引
實質性議題		
200 系列 (經濟議題)		
201: 經濟績效		
201-1	直接產生和分配的經濟價值	我們的社區 - 本地經濟影響
		WML2019年年報 - 財務報表
201-2	氣候變化帶來的財務影響以及其他風險和機遇	報告慣例與重要性 - 環境、社會及管治風險與機遇
201-3	界定福利計劃責任及其他退休計劃責任	我們的僱員 - 關懷團隊
203: 間接經濟影響		
203-2	重大間接經濟影響	我們的社區 - 本地經濟影響
204: 採購實踐		
103-1 to 103-3*		報告慣例與重要性 - 重要環境、社會及管治議題
		我們的社區 - 本地經濟影響 / 負責任採購
204-1	向本地供應商採購支出的比例	我們的社區 - 本地經濟影響 / 負責任採購
		表現指標
205: 反貪腐		
103-1 至 103-3*		永利的可持續發展 - 實踐我們的原則
		報告慣例與重要性 - 重要環境、社會及管治議題
205-2	反貪腐政策和程序的通訊及培訓	永利的可持續發展 - 實踐我們的原則 / 團隊培訓
		表現指標
		內容索引
205-3	經確認的貪腐事件及所採取的行動	永利的可持續發展 - 實踐我們的原則 / 團隊培訓
		內容索引
		2019年並無識別有關貪腐的事件及訴訟案件。
		WML2019年年報 - 財務報表 - 財務報表附註 - 26. 承擔及或然事件
206: 反競爭行為		
206-1	針對反競爭行為、反托拉斯和反壟斷實踐的法律訴訟	內容索引
		WML2019年年報 - 財務報表 - 財務報表附註 - 26. 承擔及或然事件

披露編號	匯報章節	詳細說明
300 系列 (環境議題)		
302: 能源		
103-1 至 103-3*	我們的地球 – 能源效益 報告慣例與重要性 – 重要環境、社會及管治議題	-
302-1 組織內部的能源消耗量	我們的地球 – 能源效益 表現指標	總能源消耗包括外判賓客巴士的燃料消耗。
302-2 組織外部的能源消耗量		計算已包括外判賓客巴士。
302-3 能源強度		能源使用強度包括博彩、會議、酒店、零售及餐飲營運。強度基於度假村每平方米面積 (基本保持不變) 計算。因此，此等式並未反映所有可令能源使用增加或減少的變數 (例如訪客人數、餐飲賓客人數、僱員總數等)。
303: 水資源		
103-1 至 103-3*	我們的地球 – 節約用水 報告慣例與重要性 – 重要環境、社會及管治議題	-
303-5 耗水	內容索引	永利正在採取措施來監控和減少我們的用水量。我們的計劃包括投資智能科技、從功能的考量上監控用水情況、保持我們度假村內最佳做法的一致性，以及投資於可減少我們使用水資源強度的設備。在我們所有的度假村中，我們均採取措施使用能更有效用水的技術。水資源的蒸發及流走也通過我們的滴灌系統降至最低。
305: 排放		
103-1 至 103-3*	我們的地球 – 減少排放 報告慣例與重要性 – 重要環境、社會及管治議題	-
305-1 直接 (範疇 1) 溫室氣體排放	我們的地球 – 減少排放 表現指標	-
305-2 能源間接 (範疇 2) 溫室氣體排放		-
305-4 溫室氣體排放強度		-
305-5 溫室氣體減排量		-
305-7 氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)和其他重大氣體排放		-
306: 廢污水和廢棄物		
103-1 至 103-3*	我們的地球 – 廢物管理 報告慣例與重要性 – 重要環境、社會及管治議題	-
306-2 廢棄物按類型及處置方法	我們的地球 – 廢物管理 表現指標	-

披露編號	匯報章節	詳細說明
400 系列 (社會議題)		
401: 僱傭		
103-1 至 103-3*	我們的僱員 - 培育僱員 報告慣例與重要性 - 重要環境、社會及管治議題	-
401-1 新僱員和僱員流失率	我們的僱員 - 培育僱員 表現指標	-
401-2 給全職僱員(不包括臨時或兼職僱員)提供的福利	我們的僱員 - 培育僱員 / 關懷團隊	-
401-3 育兒假	我們的僱員 - 培育僱員 / 本地與包容	-
403: 職業健康及安全		
103-1 至 103-3*	我們的僱員 - 培育僱員 / 健康與安全 報告慣例與重要性 - 重要環境、社會及管治議題	-
403-2 受傷類別、工傷、職業病、 損失工作日、缺勤等比率以 及與工作有關的死亡人數	表現指標	-
404: 培訓與教育		
103-1 至 103-3*	我們的僱員 - 培育僱員 / 人才培育及發展 報告慣例與重要性 - 重要環境、社會及管治議題	-
404-1 僱員每人每年平均培訓時數	表現指標	-
404-2 僱員技能提升方案及過渡 協助方案	我們的僱員 - 培育僱員 / 人才培育及發展 / 發展永利人才	-
406: 反歧視		
103-1 至 103-3*	我們的僱員 - 培育僱員 / 我們的行為宗旨 報告慣例與重要性 - 重要環境、社會及管治議題	WML可持續發展原則 - 社會原則 - 防止騷擾及歧視 永利設有有關反歧視的政策及年度培訓。人力資源部門全面負責貫徹反歧視及騷擾政策。
406-1 歧視事件及所採取 的糾正行動	內容索引	2019年並無有關歧視事件的報告。
408: 童工		
103-1 至 103-3*	永利的可持續發展 - 實踐我們的原則 / 我們的商業行為與道德守則 報告慣例與重要性 - 重要環境、社會及管治議題	我們的可持續發展原則、商業行為與道德守則和本地的勞工法律及法規均為我們管理該等議題之方法提供指引。
408-1 具有重大童工事件風險的 營運點和供應商	內容索引	WML可持續發展原則 - 社會原則 - 童工及強制勞工 我們的入職政策、慣例和程序均可防止在我們的業務中使用童工或強迫勞動。我們每位僱員的年齡和身份已經過核實，而且亦與我們簽訂了僱傭合同。

披露編號	匯報章節	詳細說明
400 系列 (社會議題)		
409: 強迫或強制勞動		
103-1 至 103-3*	永利的可持續發展 – 實踐我們的原則 / 我們的商業行為與道德守則 報告慣例與重要性 – 重要環境、社會及管治議題	我們的可持續發展原則、商業行為與道德守則和本地的勞工法律及法規均為我們管理該等議題之方法提供指引。
409-1 具有強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	內容索引	WML可持續發展原則 – 社會原則 – 童工及強制勞工 我們的入職政策、慣例和程序均可防止在我們的業務中使用童工或強迫勞動。我們每位僱員的年齡和身份已經過核實，而且亦與我們簽訂了僱傭合同。
413: 本地社區		
103-1 至 103-3*	我們的社區 報告慣例與重要性 – 重要環境、社會及管治議題	-
413-1 有本地社區參與、影響評估和發展計劃的營運點	我們的社區	-
416: 客戶健康與安全		
103-1 至 103-3*	我們的僱員 – 關懷賓客 報告慣例與重要性 – 重要環境、社會及管治議題	-
416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	內容索引	於2019年，產品與服務在安全方面並無存在不合規事件或投訴，亦無因健康或安全理由而須回收的產品。
418: 客戶私穩		
103-1 至 103-3*	我們的僱員 – 關懷賓客 報告慣例與重要性 – 重要環境、社會及管治議題	-
418-1 經證實侵犯客戶私隱或遺失客戶資料的投訴	內容索引	於2019年，在觸犯客戶私隱及客戶資料方面並無存在不合規事件或投訴。

* 103-1至103-3: 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。