

このステートメントは、法に従ったからでも、
広報活動を目的としたものでもありません。
私たちの思いから生まれたものです。

地球を大切にし、
ゲストの皆様へ感動を届け、
地域社会を大切にしていける姿勢。

限界を設けずに
新しい道を切り拓き、
常識の「枠を超えて」いく。
私たちは、今
ゲームチェンジを
現状にもたらすのです。

目次

本報告書について	1
CEO からのメッセージ	2
メルコリゾートの戦略とその影響	3
ガバナンスと倫理	5
環境	12
人材	24
社会とコミュニティ	32
お問い合わせ先情報	35

本報告書について

メルコリゾート&エンターテインメント（MRE、メルコリゾート、または、当社）は、この度、第二年度サステナビリティ報告書（本報告書）を発表いたします。本報告書は、「GRI 基準」に準拠して作成され、2019 年 12 月 31 日までのメルコリゾートのサステナビリティの取り組みを網羅しています。特に明記していない限り、財務情報は米ドル（USD）表記です。

本報告書の取扱内容と対象地域は、マカオやマニラのリゾート、ホテル、クラブなどの施設、キプロスのサテライトおよび仮設のカジノ施設、香港・マカオ・キプロス・日本・台湾のオフィスを含む、当社財務報告書に記載されている全事業所を網羅しています。本報告書に含まれる事業所の詳細、および、報告範囲と対象地域については、GRI コンテンツ・インデックスをご覧ください

グループ全体の環境パフォーマンスデータには、当社が業務管理を担う全施設の業務が含まれていますが、キプロスの業務データは 2019 年以降から含まれています。キプロスの統合型リゾートが稼働すれば、そのデータも環境測定基準に含まれる予定です。

私たちが重要視し中核を担う戦略の1つは「Above & Beyond（枠を超えて）」です。この未来に向けた取り組みは、より重要事項を精査するため自然環境、資源、企業統治（ESG）の業界・多様なネットワーク、社内外のステークスホルダーと共に調査を実施しています。より良い状態を守りながら未来へと受け継ぐための社会活動を構築し強化してまいります。

本報告書、当社の戦略および目標に関する皆様のご意見をメールにてお寄せください。メールアドレス：sustainability@melco-resorts.com

CEOからの メッセージ

このメッセージを執筆している今、すべての人々が、COVID-19のパンデミックという、世界がかつて直面したことの無い最大の難局を迎えています。この難局が悲劇や悲痛な想いをもたらす中、私たちが力を合わせて行動を起せば、世界規模で劇的なプラスの結果を出すことができる。そのことについて一層理解が深まることを願い、またそうなることを確信しています。

持続可能性も同様に、大変重要なトピックです。環境であれ、社会であれ、ガバナンスであれ、それぞれの持続可能性を達成するにも協力が必要不可欠であり、変化していくことで未来を改善することができます。

そしてCOVID-19が収束した際には、個々の行動が集まれば、全ての人々の生活を向上させることができるということに対して、著しく認識が高まるのではないかと考えています。

すでにご存知かもしれませんが、メルコリゾーツは昨年、私たち業界内の体系的な問題に取り組むため、サステナビリティへの戦略的で包括的なイニシアチブおよび目標である「Above & Beyond (枠を超えて)」を発表しました。この取り組みは、現在の不安定な経済にも影響を受けない、4つの明確な目標に要約することができます。

- 持続可能な未来こそがより良い未来であることを示すことで、お客様の心に訴えかける
- 最高のパートナー、そして、最高の職場になる
- 当社リゾート全体でカーボン・ニュートラルを達成する
- 廃棄物ゼロを達成し、アジアにおける循環型経済におけるリーダーシップに貢献する

「Above & Beyond (枠を超えて)」は、メルコリゾーツそしてゲストにとっても常に大きな課題であり、新しい最善の取り組みを業界に広め、世界にプラスの影響をもたらすことができると願っています。そして、この取り組みの主役はゲストの皆様です。なぜなら私たちの先駆的なスタイルのプレミアムリゾートに魅力を感じるお客様は、責任を持って持続可能な方法で提供される高品質の体験を求めているからです。

2018年のマニフェストには短期、中期、長期目標が盛り込まれ、昨年2019年の活動からは、実質的な成果が得られています。今年の取り組みや成果は「Above & Beyond (枠を超えて)」を開始した昨年ほど注目を集めることはないかもしれませんが、メルコリゾーツが成し遂げた進歩は必要かつ有意義なものでした。

それはまるで未知の世界への無謀な探検を発表するようなものでした。昨年メルコリゾーツは、「業界における前人未到の地に行く」という意欲的な目標を宣言しました。そして今年、社内の準備を整え、メルコエコシステムを当社のビジョンの細かい

部分にまで組み込み、投資しました。これらの活動は驚くべき成果を達成しています。明確なメッセージを伝え、すべての従業員を関与させることにより、私たちは設定したすべての目標を達成しています。このような思いやりのある、先駆的な組織を率いることがどれほど光栄なことであるか、改めて実感しています。

当社のリゾート第1号であるアルティラはグリーンキアワードを受賞し、当社の他のマカオ施設同様、カーボン・ニュートラルにまた一歩近づきました。メルコリゾーツはグリーンキアワードの栄誉を勝ち取ったマカオ初で唯一の企業であることも注目していただければと思います。また、世界で最も歴史と権威のある環境情報開示システム、CDPにおいて「A-」評価と「ベスト・ファースト・タイム・パフォーマー」賞を受賞し、気候変動対応においてリーダーシップを発揮しています。

変化を起す際に重要な役割を果たす要素の一つはデータです。当社では、リゾート内での取り組みの推移を追跡する機能の開発において大きな進歩を遂げました。数字を把握すれば、問題の多い分野から取り組むことができます。2019年は問題の優先順位付けと対策の確立に注力しましたが、その結果、すでに多くの成果が出ていることをお伝えしたいと思います。例えば、前年比10%増にあたる、約712トンの廃棄物をリサイクルおよび堆肥化し、循環型経済におけるリーダーシップに向けて新たな一歩を踏み出しました。この進歩の要因として、サステナビリティにおいて重要な役割を果たす技術分野への投資があるといえます。例えば、お客様と接する「フロント・オブ・ハウス」および、従業員スペースである「ハート・オブ・ハウス」の両方で、当社最大の課題の一つである食品廃棄物の問題に取り組むため、AIシステムを試験運用しています。

これらの成果のすべての中心は人であり、全ての社員に当社のビジョンを浸透させることは、長期的な成功のために不可欠です。しかしそれだけではありません。メルコリゾーツはお客様と一緒にこの歩みを進めていきます。私たちのチームが数多くの変化を、お客様の体験に影響のない形でスムーズに展開していく姿を見て大変嬉しく思います。例えば、使い捨てプラスチックをなくすという当社のコミットメントの一環として、今年はゲーミングエリアに飲料水ステーションを数多く設置しました。この戦略は大変好評で、全エリアに導入されています。

メルコリゾーツは設計においてもその先進的なアプローチで知られていますが、設計段階でサステナビリティ基準を組み込むことで、驚くべき偉業を達成することができます。スタジオ・シティ マカオ第2開発フェーズの設計を担当する建築家には、メルコリゾーツとマカオの他社施設がこれまでに達成したすべての環境基準を超えるよう依頼をしました。その多大な成果を誇らしく思います。2棟のタワーホテルの立地計画の際には、現在マカオの湿地帯を訪れる渡り鳥の通り道を考慮に入れていきます。

マカオから遠く離れた場所、地中海に浮かぶ美しいキプロス島では、ヨーロッパ初の統合型リゾートを開発しており、その設計と建築にも最高のサステナビリティ基準を取り入れていま

す。この施設は、大規模な太陽光発電パネルの設置、施設内への電気自動車充電スポット60カ所の設置、その他多くの省エネ対策などを実施し、一次エネルギー消費量58%削減を誇る、キプロス初のBREEAM認証で「Excellent」評価を取得するプロジェクトとなることを目指しています。

組織として、いかにして周囲の環境を物理的あるいは文化的に反映し、向上させるか。メルコリゾーツはその課題を常に重要視しており、日本のプロジェクトにおいてはより高いレベルで取り組んでいます。日本での開発に向けた当社の提案内容は、日本の遺産、国民性や美意識などあらゆる側面と調和し、それを補うものになるよう、細心の注意を払っています。この姿勢は、当社がビジネスを行う全ての地域でも同様です。なぜなら、現地の文化や遺産を保全するためには、それらを大切にすることが最も近道だからです。

地域社会の一員になることは大きなメリットがあります。例えば、マカオでは当社が携わる調達の80%が、現地サプライヤーによるもの、または現地サプライヤーを介したものです。現地企業と協業し対話を重ねていくこの取り組みは、当社のビジネスの中心であり、2019年に受賞した人事や雇用に関する数多くの国際的な賞に反映されています。

そして現在、将来を見据える一方、全事業における経費削減が最優先事項の一つとなっています。2018年には、サステナビリティを達成するには多額の経費がかかるのではないかとという懐疑心と闘いながら、「良いことを行う」ために予算を増やしました。しかし、2019年の大きなターニングポイントは、サステナビリティを全事業に効率的に活用すれば、経費を削減できるだけでなく、ビジネスと従業員の未来へよりよい準備ができるという社内での幅広い認識でした。

将来への見通しが難しい中、メルコリゾーツではすでにサステナビリティを日々の文化に組み込むことができていることに感謝しています。成すべき仕事はまだ山積していますが、全社員の熱意と献身があれば、ゲスト・エクスペリエンスを向上させつつ、素晴らしい結果を出すことができると確信しています。

皆様の安全と健康をお祈りしています。



ローレンス・ホー

メルコリゾーツ&エンターテインメント会長兼CEO

LAWRENCE HO



メルコリゾーツの戦略と その影響



メルコリゾートの戦略 ABOVE & BEYOND (枠を超えて)

「ABOVE & BEYOND (枠を超えて)」という当社のサステナビリティ戦略は、経済、社会および環境にプラスの効果をもたらすための新しい基準となるものです。この戦略では以下の4点を目標に掲げ、約束しています。

- 当社のリゾート施設が気候に与える影響を2030年までになくす。
- 循環型経済への取り組みと責任あるゲーミングにおいてその先頭に立つ。
- 人々が働きたいと思える企業になる。
- 地元の文化を尊重し広めることで、地域社会を牽引する企業市民となる。

ガバナンス と 倫理

ガバナンス と 倫理

ゲーミングおよびホスピタリティ業界において当社が重要な役割を果たしていることは、最高レベルのガバナンスと倫理的行動への取り組みに支えられた名誉であると同時に責任であると考えています。

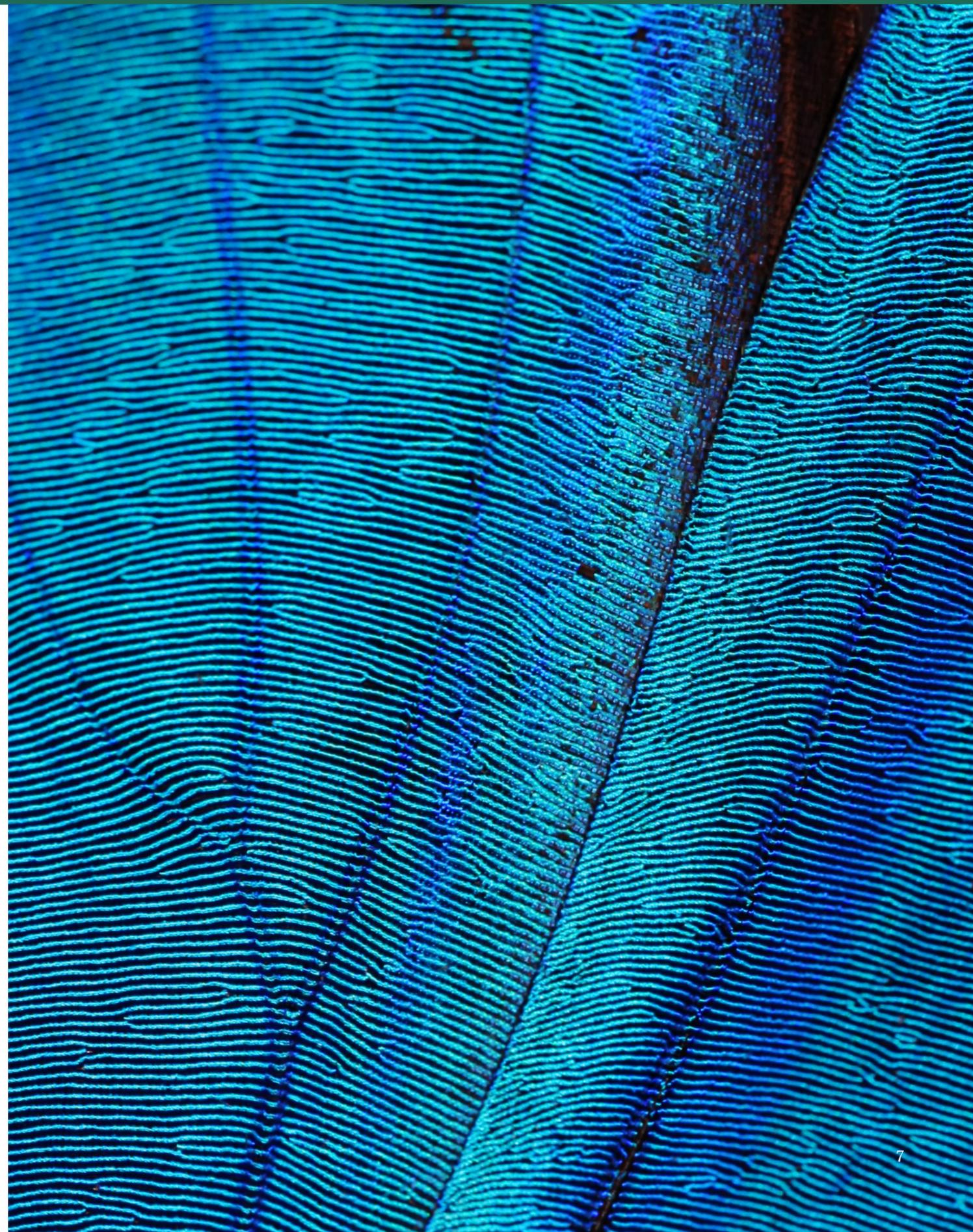


2019年のハイライト

ステークホルダーとの協業

主要なステークホルダーと明確な意思疎通を図り、協業することは、コーポレートガバナンスの確立に欠かせません。2019年、当社グループは、「Above & Beyond（枠を超えて）」戦略を推進することにより、ESGへの取り組みを強化しました。社内外のステークホルダーへの調査によって確認されたリスクや機会に対して、重要トピックに優先順位をつけ、決断力をもって対応しました。

これまでのメルコリゾーツのサステナビリティの成果は、当社の力強い文化や倫理、誠実さによるものであり、それは経営トップが導いてきました。2019年に調査が実施されたステークホルダー7グループのうち6グループから、メルコリゾーツの倫理と誠実性について、期待を満たしている、または、上回っているという評価をいただきました。



サステナビリティ統治

当社は、商慣行、適用法や法令に必要とされる要件の範囲を遥かに超えることができるよう絶えず尽力しています。この取り組みにより、ステークホルダー間の信頼を築き、全社員のコンプライアンス文化を推進することができます。

より良い活動をしたというひたむきな思いは、私たちの基本理念と価値観、私たちの使命である「ゲーミングとエンターテインメントの未来を形作ること」、そして、2030年に向けたコミットメントである「持続可能な未来がより良い社会であることを示すことにより、お客様に感動を届けること」を通して証明されています。

持続可能な未来こそが
より良い未来であることを
示すことで、
お客様の心に訴えかける

活気に溢れ、熱心な社員こそが、私たちの責任を果たすための鍵です。メルコリゾーツは、社員が上司から力をもらえる包括的な職場環境を育成しています。それは当社の事業行動倫理規範に記載されている、行動および倫理基準を学び実現するための研修を通して支えられています。

私たちの基本理念と価値観

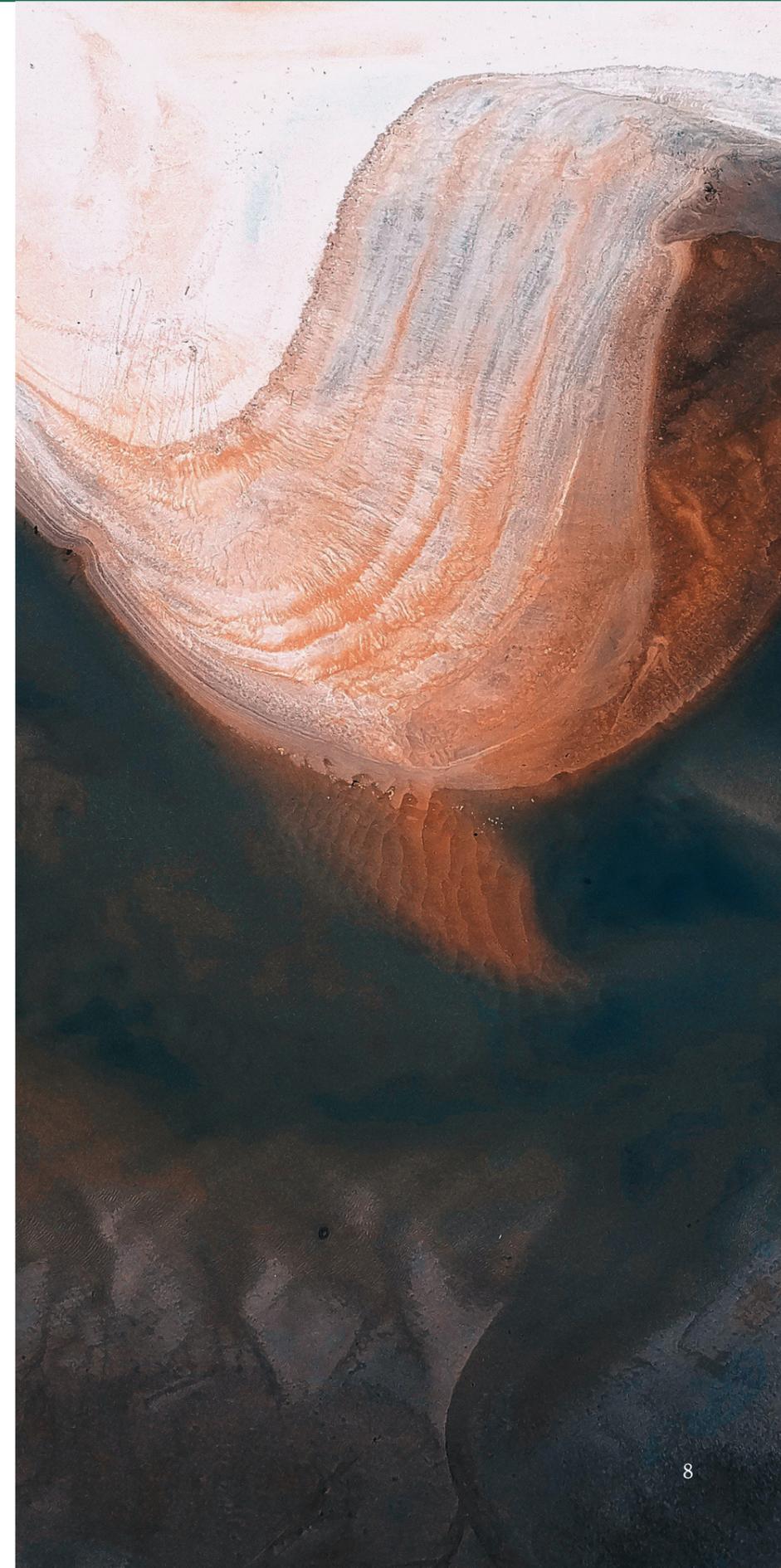
1 私たちは法律を遵守する企業市民です。

2 私たちは革新的な考えの持ち主です。

3 私たちには勇気があります。

4 私たちは多様性を受け入れます。

5 私たちは社員、お客様、そして地域社会を大切にします。



サステナビリティ統治

企業統治体制

メルコリゾートの取締役会は多様なスキル、経験を活かし、会社の戦略や運営を支える意思決定を行います。当社の取締役会は、コンプライアンスだけではなく、優れたガバナンス、より良いパフォーマンスを推進するという深い信念によって運営されています。その結果として、取締役会はサステナビリティとCSRに関する戦略や報告に対して責任を持ち、全ての重要事項に対するリスク評価と適切な管理が行われているかを確認します。

メルコリゾートは、企業のあらゆるレベルにおいて、多様性の実現に全力で取り組んでいます。性別、社会や民族の多様性は、その取り組みを可能にする礎であり、これによりお客様の期待をより良く理解し、リスクと機会について新しい観点を得ることができます。当社の執行委員会、経営陣、一般管理職の多様性は、多様性へのコミットメントと、常に平等な機会を従業員に与える企業であることを示しています。当社の執行委員会の31%、経営陣の38%、一般管理職40%は女性であり、企業とリゾートの役員会全体でも8名の女性取締役がいます。

当社のコーポレートガバナンスおよび慣行に関する詳細については、当社のウェブサイト（リンクは[こちら](#)）をご覧ください。

取締役会のメンバーは7名です。

当社の親会社であるメルコ・インターナショナル・ディベロップメント・リミテッドから指名された取締役：

3名

取締役会委員会を率い、参加している独立非常勤役員：

4名

取締役会は以下の3つの委員会を設置しており、それぞれ独立非常勤役員だけで構成されています。



報酬委員会



監査とリスク委員会



指名および企業統治委員会

「信頼は私たちの事業の中心です。信頼は、事業運営認可の基盤となるものであり、お客様、社員、ステークホルダー、規制当局との関係を支えるものです。」

最高水準のガバナンスと倫理的行動を遵守する当社の姿勢は揺るぎないものであり、メルコリゾートの企業理念やリゾート内外における全事業活動の柱です。」

リスク最高責任者 ケイティ・マディソン

サステナビリティ統治の構造

サステナビリティを当社の業務に組むため、当社のサステナビリティと CSR プログラムは、CSR 推進委員会、責任あるゲーミング推進委員会、幹部サステナビリティ委員会という3つの運営委員会によって運営されています。メルコリゾーツの上席副社長、会長付チーフ・オブ・スタッフと最高サステナビリティ責任者を通し、委員会は会長兼 CEO および取締役会に直接報告します。ワーキンググループによってサポートされている委員会には、ステークホルダーの懸念や重要な各トピックを評価し、内部ガバナンスを確立し、資金や財源を確保して、方針、目標、優先事項を設定する責任があります。重役会は、3つの推進委員会すべてから業績と結果に関する最新の報告を定期的に受け、「Above & Beyond (枠を超えて)」戦略の目標達成に向けてメルコリゾーツが確実に歩を進めるよう、必要に応じて提言を行います。

CSR 推進委員会メンバーには会長兼 CEO も含まれ、委員会は毎月招集されます。責任あるゲーミング推進委員会は四半期ごとに招集され、世界中の責任あるゲーミングチャンピオングループとはより頻繁に会合を持ちます。メルコリゾーツの上席副社長と会長付チーフ・オブ・スタッフは、最新情報を会長兼 CEO および取締役会に四半期ごとに報告します。幹部サステナビリティ委員会は、サステナビリティ・プログラムを監督するよう取締役会によって定められており、四半期ごとに招集されます。取締役会には四半期ごとに、企業統治委員会には1年ごとに最新情報を報告します。その後、これらのプログラムは当社リゾートおよび企業機能を通じて、組織全体へのリソースの提供、導入、および管理が行われます。

社員のコミットメントと熱意に基づいたガバナンスは、当社の倫理基準を守り、地域社会およびグローバルに影響を与えるためにも重要です。幹部サステナビリティ委員会の下、当社は、カーボン・ニュートラル、廃棄物ゼロ、持続可能な調達を実現するという意欲的な目標に焦点を当てた月例ワーキンググループを設置しました。各部署の代表者は、目標を達成するためのロードマップを作成し、イニシアチブ推進のために全力を尽くしています。



メルコリゾーツ & エンターテインメントにおける サステナビリティおよび CSR 統治の構造

①

本委員会は、ベストプラクティスを特定する作業部会の主催、全施設に対するプロジェクトの推進、および目標に対する進捗状況の評価と報告など、環境のサステナビリティへの取り組みを率いています。本委員会は、当社のサステナビリティ最高責任者が議長を務めます。

②

本委員会は、人々の育成や地域社会との関わりを含む、社会的責任に関する取り組みを監督しています。当社の人事最高責任者/CSR 責任者が議長を務め、本委員会には全事業の経営幹部が出席します。

③

本委員会は、戦略的構想の見直しや承認、また、横断的に機能する責任あるゲーミング作業部会の主催といった、責任あるゲーミング戦略を担当しています。

倫理

メルコリゾーツは、最高水準の倫理的行動に従い、透明性と一貫性をもって運営するという揺るぎない信念を持っています。組織のすべてのレベルでチェック&バランスを機能させることで、当社の社員は基準を満たし、適用される法的要件を遵守していくための重要な役割を果たします。

メルコリゾーツの企業統治委員会は、事業行動倫理規範（以下、行動規範）を含む、さまざまなコーポレートガバナンスポリシーが常に有効性を保っているかを管理するための確認と更新に責任を持っています。委員会の定期的な見直しや評価は、社内監査とリスク最高責任者にサポートされています。また当社の ESG ポリシー、プログラムと情報開示の見直しと、その実行に向けて当社が定めたガバナンス、委任された義務、責任の適性を評価する任務を負っています。

事業行動倫理規範

メルコリゾーツの行動規範には、取締役や役員を含む全社員、および、メルコリゾーツとその子会社の代理人や請負業者に期待する行動に関する一般的なガイドラインが含まれています。当社の行動規範には以下が含まれますが、これに限定されるものではありません。

- ★ 公正で、誰をも受け入れ、互いを尊重する職場を維持するための雇用慣行
- ★ 報復に対する方針
- ★ 公正な競争
- ★ 利益相反
- ★ 贈収賄および汚職の防止
- ★ 贈答品や接待の授受の制限
- ★ 機密および専有情報
- ★ マネーロンダリングとテロ資金供与の防止

倫理的事業実行プログラム

企業文化をさらに強化するために、当社の倫理的事業実行プログラムは、事業活動をする地域における汚職防止法に則った要件とガイドラインを遵守しています。



環境

環境

私たちの環境戦略は、一つのシステムとして機能しています。問題の解決に特效薬はありません。当社はさまざまな取り組みを支援し、メルコリゾートのリゾート施設外においても、生態系の保護、クリーンエネルギーへの移行、廃棄物の削減を実施し、その過程において世界の健康問題を軽減できるよう努めています。



2019年のハイライト

基準の設定

2019年、メルコリゾーツは、国際標準化機構（ISO）が策定する、環境マネジメント（ISO 14001:2015）、ファシリティマネジメント（ISO 41001:2018）、効率的なエネルギーマネジメントシステム（ISO 50001:2018）の3つのシステム規格の認証を、マカオ・香港の統合型リゾートおよびホテル企業として初めて取得しました。

当社が運営するマカオのすべてのホテルは業界内で有名なグリーンキーアワードを受賞しており、国際環境教育基金が定めたホスピタリティ業界に対する最高水準の環境マネジメント基準を満たしています。

カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト（CDP）は、メルコリゾーツを気候変動に対する企業活動や環境管理におけるアジアのリーダー企業と認め、2019年、「CDP ベスト・ファースト・タイム・パフォーマー 2019」賞を授与しました。投資家に向けた気候変動に対する当社の対応は「A-」評価を受けており、当社を業界のリーダーとして評価しています。これは、アジア地域の平均および他のエンターテインメント施設のスコア（「C」評価）よりも高い評価です。当社は全世界の本事業活動グループにおいて、リーダーシップレベルに到達した31%の企業の一つです。

- ★ 金賞：環境パフォーマンス
— マカオ・ビジネス・アワード
- ★ 最高の環境責任
— アジア優秀賞
- ★ マカオ・グリーンホテル賞
— モーフィアスは金賞、カウントダウン・ホテルおよびヌワは銀賞
- ★ CEM マカオ・省エネルギー賞
— CEM マカオ・省エネルギー賞 2019
シティ・オブ・ドリームス、スタジオ・シティ、アルティラ・マカオが計5賞を受賞
- ★ エネルギー管理に対する評価
— サステイナブル・ビジネス・アワード フィリピン
- ★ グリーンブース賞
— マカオ国際環境協力フォーラム&見本（MIECF）
- ★ 廃棄物削減「優秀賞」
— 当社香港オフィスが2009年～2019年まで11年連続で廃棄物削減「優秀賞」に選出



持続可能な未来こそが唯一の未来

独自の資産を最大限活用してプラスの効果をもたらすためには、多額の投資のみならず情熱も必要です。当社は、社員の素晴らしい資質を生かすことにより、持続可能な恩恵をもたらすことに集中し続け、環境を保護しながら革新的かつプレミアムな体験を創造していきます。持続可能な未来が唯一の未来であることを示すことにより、人々を導き、感化していこうとメルコリゾーツは考えています。

当社が2030年までの達成を見据えて設定した環境目標は、非常に意欲的です。しかしこの目標が、現代における最も驚異的な課題に取り組む上で、私たち自身だけでなく業界全体がクリエイティブかつ入念であるべきだと伝えてくれているのです。

カーボン・ニュートラルなリゾートの構築および運営

すべての新規開発におけるエネルギーパフォーマンスの20%向上¹を実現

当社のリゾートにおいて廃棄物ゼロを達成し、アジアの循環型経済に貢献

持続可能な商品およびサービスを調達することでプラスの影響を拡大

1: 米国暖房冷凍空調学会 (ASHRAE) の基準値との比較。



当社の取り組み：進捗の促進

メルコリゾーツの多面的な環境戦略は、企業文化である対応力の高さや社員の献身的な仕事ぶりとともに、当社が業界全体を率いていく立場となった要因でもあります。環境面における各重点分野において業界のリーダーとなることを目指し、目に見える成果を示すことにより他社をインスパイアする存在になりたいと願っています。

カーボン・ニュートラルなリゾートと気候変動への耐性

気候変動への耐性

持続可能な建築

省エネ

再生可能エネルギーへの移行

廃棄物ゼロのリゾートとアジアの循環型経済におけるリーダーシップ

廃棄物排出量

プラスチック循環型
経済に向かって

食品廃棄物の
削減と回収

再利用とリサイクル

水の使用と
再利用

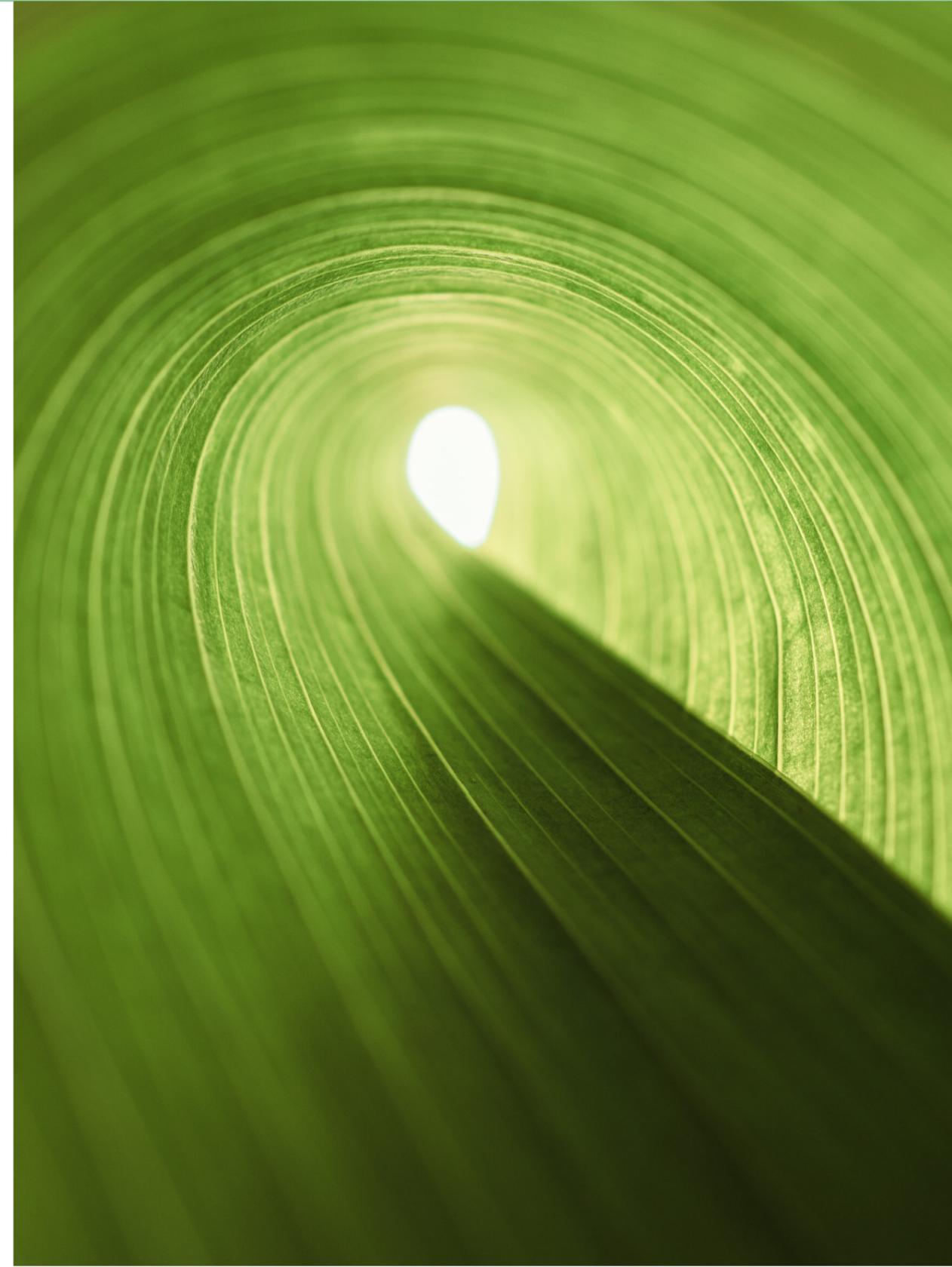
持続可能な調達

持続可能な製品とサービス

コットン

化学物質

シーフード



廃棄物ゼロのリゾートと アジアの循環型経済における リーダーシップ

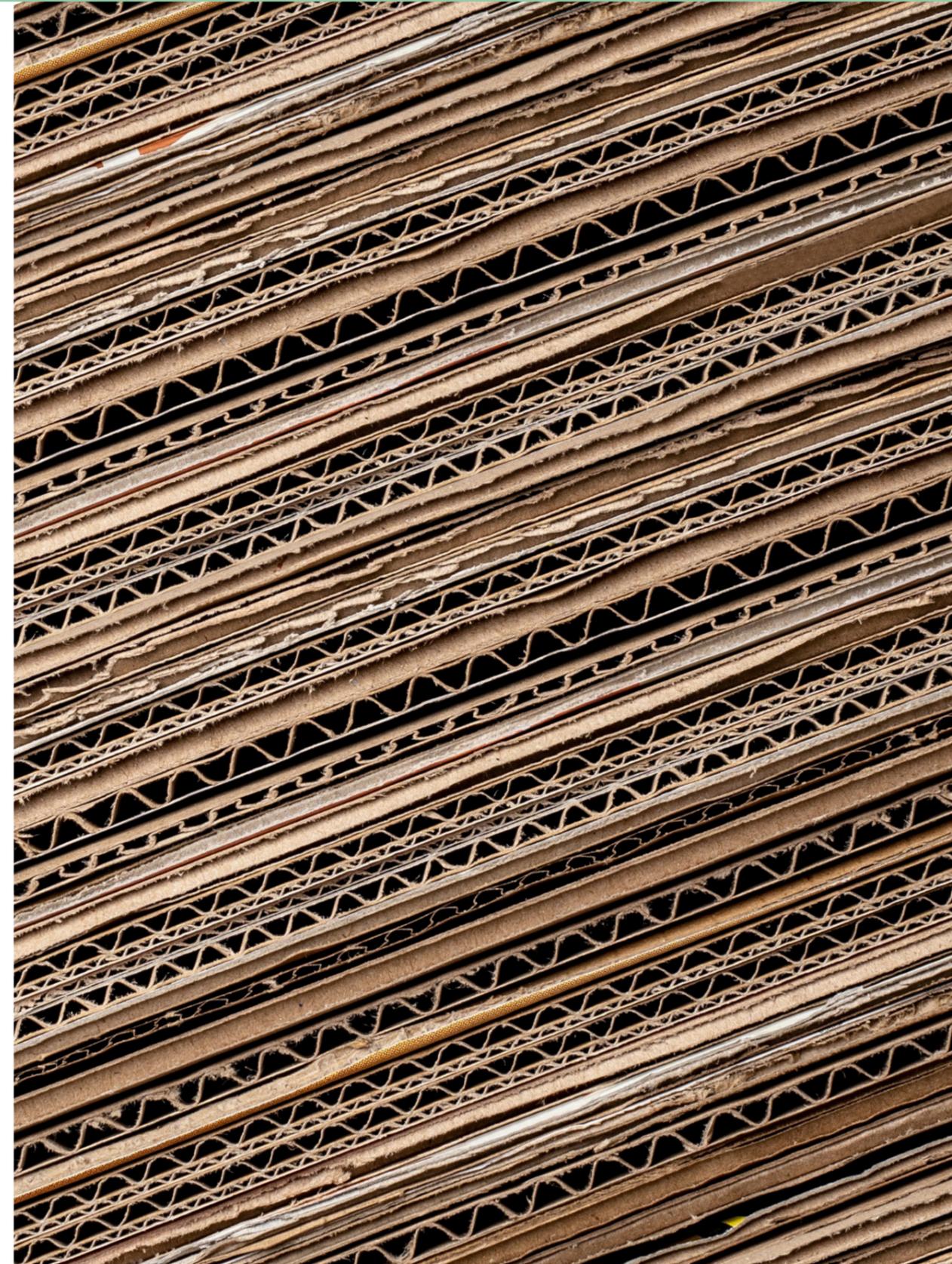
当社リゾートの廃棄物量が相当なものであることは疑いの余地はありません。廃棄物ゼロのリゾートを実現することは困難ですが、この目標こそが、当社が循環型経済におけるリーダーになるために設定した課題なのです。私たちは廃棄物ゼロの目標を2030年までに達成するため、クローズド・ループ・システムで資源を継続的に再利用していきます。この目標には、埋め立てごみとして再利用できない残留廃棄物を排出しないこと、エネルギーを回収せずに焼却しないことが含まれます。

この目標は私たちの考え方を根本から変えるでしょう。材料の使用法、耐久性、寿命という観点から事業を再考することは、廃棄物の処分や循環性の向上のためのより良い方法にチャレンジをすることです。運用戦略の見直しは成功の鍵であると同時に、革新とパートナーシップという2つの重要な基盤に支えられています。新たな解決策を模索するための機知とパイオニア精神、新しく巧みな廃棄物削減方法を開発するためにサプライヤーと積極的に連携しようという意欲は、当社戦略の要です。

廃棄物ゼロ対策グループは、廃棄物ゼロと循環型経済におけるリーダーシップを2030年までに実現するという全社的な戦略の陣頭指揮を執っています。このグループはベストプラクティスを特定・評価し、資廃棄物削減と循環型経済プロジェクトの優先順位を決定して予算を配分し、各関連トピックの管理を担当しています。また目標達成をサポートするために建設的なパートナーシップを模索するという任務も負っています。進捗状況は、測定可能な成果や財務的影響とともに、幹部サステナビリティ委員会に報告されます。

プラスチック削減型経済に向かって

メルコリゾーツは、「新プラスチック経済グローバル・コミットメント」に加入した世界で初めてのホスピタリティ&統合型リゾート企業です。全世界の事業拠点でロードマップを作成し使い捨てプラスチック問題に取り組む中、エレン・マッカーサー財団と国連環境計画が主導する、問題のある包装材の排除に取り組むことを求める要請を支持しています。



廃棄物ゼロのリゾートと アジアの循環型経済における リーダーシップ

食品廃棄物の削減

食品廃棄の問題は、世界全体の食糧安全保障のリスクを悪化させ、すでに天然資源や生態系を逼迫させています。世界の食料の3分の1が農場や工場から食卓へたどり着けない現状において、食品廃棄物の問題は温室効果ガス排出量を削減し、資源の不必要な使用を避け、生態系を保全するために、緊急的な対応が必要とされる世界的な難題です。

メルコリゾーツのリゾートには115軒を超えるレストラン、カフェ、バーがあり、各店舗が食品廃棄物の削減に努めています。

当社が実施した廃棄物監査の結果、食品廃棄物は各リゾートから排出される総廃棄物量の約半分を占めることが分かりました。

食品廃棄物を根源から削減するため、当社は2019年によりスリムな食品生産方法を検討し、セントラルキッチンでの需要予測の改善を行いました。そして2020年、食品廃棄物の問題にWinnow AI技術を試用することで取り組み、より持続可能なキッチンの運営を目指します。この最先端の食品廃棄物測定技術を導入することによって、業務効率やデータ精度を最大化することができ、その結果、食品廃棄物の削減率を最大50%まで引き上げることが可能です。

堆肥化も食品廃棄物削減戦略において大きな役割を果たしています。2019年には、堆肥化された食品廃棄物は前年比24%増加し、マカオだけで総計52トン堆肥化しました。マニラでは、屋上にある既存のバーミコンポストと、2019年10月に設置された新しい堆肥化プラントを使用し36トンの堆肥を作り出しました。

またシティ・オブ・ドリームスの社員食堂に2019年に導入された脱水型廃棄物パルパーシステムは、食品廃棄物を15%削減しました。マニラでは、生ごみを有機副産物に変える分解装置を設置し、その有機副産物は施設内の庭園や種苗園、その他の緑地帯で有機肥料として再利用されており、化学肥料の使用量を減らしています。



廃棄物ゼロのリゾートと アジアの循環型経済における リーダーシップ

再利用とリサイクル

削減目標に達していない廃棄物があれば再利用・リサイクルできるよう努力して輪をつなぎ、循環型経済に向かって前進します。シティ・オブ・ドリームス マニラでは、リネンの再利用と転用を進め、フィリピンの NGO 7 団体²に 5,700 枚を超える使用済みリネンを寄付しました。さらに、合計 33,777 枚のリネンがマカオで再利用・転用され、スタジオ・シティは 6,778 枚のリネンを「Everyone Stray Dogs Macau Volunteer Group」と呼ばれる現地 NGO に寄付しています。

現在リゾート内でリサイクルされているその他の素材には、コーヒーカプセル、紙、アルミ缶、ガラス瓶、電池、金属、使用済み食用油などがあります。現地の廃棄物業者およびリサイクル請負業者と引き続き密接に協力し、現地市場ではリサイクルされていない素材を、新たにリサイクルする機会を探っていきます。

事例研究

マカオのスタジオ・シティ 第2フェーズ

リサイクル可能な素材を収集・保管するための専用エリアが、分類と回収を効率的に行うため建物の設計に組み込まれています。当社の主要請負業者は建設過程全体において、素材の再利用、リサイクル、回収を促進する建設および廃棄物管理計画を実施する必要があります。

事例研究

シティ・オブ・ドリームス マニラ

マニラのリゾートでは「ソープ・フォー・ホープ」が主導するアジアの困窮している子どもたちのために石鹸をリサイクルするという取り組みに社員が積極的に関わっています。社内の専用ルームで、従業員のボランティアが再利用可能な石鹸の表面を削り、刻み、殺菌処理し、プレスしてカットするという作業を行っています。その結果 2019 年には 4,239 個の石鹸が寄付され、貧困地域の衛生環境の改善に貢献しました。さらに 2019 年には、マカオのリゾートから 8.5 トンの石鹸が「クリーン・ザ・ワールド」に寄付されました。



廃棄物ゼロのリゾートと アジアの循環型経済における リーダーシップ

水の使用と再利用

水は責任をもって使用しなければならない貴重な資源です。当社は水の節約に努め、リゾート内の水循環システムで可能な限り水を再利用します。以下に、すべてのリゾートで蛇口一つ一つに対して実施している水の節約に関する取り組みをご紹介します。

- ↳ すべてのリゾートの全蛇口に自動センサーが付いており、ホテルの客室には節水トイレやシャワーが導入されています。
- ↳ すべてのリゾートに、施設内の灌漑用に雨水を溜める雨水回収システムがあります。
- ↳ プールやウォーターパークからの水の蒸発を最小限に抑えるため、広範囲に植栽を施しています。
- ↳ マカオのアルティラでは、客室のシンク、シャワー、浴槽から出る生活排水を処理およびリサイクルして水洗トイレに使用しており、真水の消費を 50% 以上節水しています。
- ↳ シティ・オブ・ドリームス マカオに設置されている「ザ・ハウス・オブ・ダンシング・ウォーター」ショー用の高性能濾過システムは、プール用水を無限に処理・再利用することができます。
- ↳ シティ・オブ・ドリームス メディテレーニアンには、生活排水を集めて処理し、トイレや庭園用に再利用する、先端技術を用いた収集システムが設置される計画です。
- ↳ スタジオ・シティ 第2フェーズでは、漏水検知システムが、建物内や建物と設備の水道メーター間の水漏れを検出し、水の浪費を防ぎます。
- ↳ 客室や公共エリアを清掃する際、水の使用量に注意するよう社員を教育することも、私たちの取り組みの結果に大きな違いを生み出します。

2019年のグループ全体の水の総消費量は、2018年と比較して6%増加しました。これは、例年よりも気温が上昇し、冷却用の水の需要が増加したことが要因でした。他にも、シティ・オブ・ドリームス マカオにあるモーフィアスが通年営業をした初年度であったこと、2018年にシティ・オブ・ドリームス マニラに、11軒ものレストランや最先端のVRゲームゾーンを備えた「ザ・ガレージ」がオープンしたことが影響しています。ただ2019年の総床面積は2018年より増加しましたが、用水原単位の上昇はわずか2%でした。



廃棄物ゼロのリゾートと アジアの循環型経済における リーダーシップ

事例研究

シティ・オブ・ドリームス マニラ

スイミングプールには化学薬品ではなく塩水を使った塩素消毒処理を施しています。塩水プールは環境だけでなく肌にもやさしく、沈静効果やデトックス効果をもたらし、免疫、神経、リンパへの効果もあるといわれています。

2016年～2019年の水源・原単位別総水消費量

水源別水消費量 (m ³)	2016	2017	2018	2019
都市用水 (m ³)	3,181,198	3,065,854	3,218,930	3,423,319
リサイクル用水 (m ³)	50,718	50,718	50,718	50,718
総水消費量	3,231,916	3,116,572	3,269,648	3,474,037
床面積水消費原単位 (m ³ /m ²)	2.40	2.31	2.15	2.23

持続可能な調達

持続可能な特性を持つ製品とサービス

当社の統合型リゾートは、多くの製品や幅広いサービスを調達しています。私たちは持続可能への取り組みをサプライチェーンにまで拡大する必要があることを理解しており、責任ある購買規格やサプライヤーの協力と、厳格な調達プロセスを通して、さらなる成果を生み出しています。



持続可能な調達

コットン

コットンの最も重大な環境への影響は、農薬の使用、水の消費、動植物の生息環境を農業用地へ転換することなどによって生じます。当社は、プレミアムでリラックスできる宿泊体験を提供するため、主に高品質のベッドリネンやタオル用に大量のコットン調達していますが、コットンの栽培、収穫、製造工程において生じる影響を軽減することについても重要視しています。

当社の持続可能な調達ガイドラインの一環として、OEKO-TEX® 認定のコットン製品を調達し、有害な化学物質が一切使われていない、安心して使用できるリネンやタオルを確保しています。

2030年までに、当社で使用するベッド用リネンのすべて、浴室用リネンの50%をOEKO-TEX® 認定を受けたサプライヤーからベター・コットンとして仕入れることを目標にしています。また、従業員の制服やお客様用のスリッパをはじめ、その他のテキスタイルや衣類にもこの目標を広げるよう取り組んでいます。

2019年には、マカオとマニラのリゾートにおいて、BCIならびにSTANDARD 100 by OEKO-TEX® 認証を取得したベッド用・テーブル用・浴室用綿リネンを100%調達するという目標に対して、大きく前進することができました。

化学物質

私たちは清掃用製品、洗剤、その他の化学物質を使用した製品の有用性を実感していますが、それらの製品をさまざまな場所で使用すれば、人の健康や地球環境に急性かつ慢性的な影響をもたらすということも理解しています。

当社のサプライチェーンチームは化学物質のサプライヤーと協力し、より持続可能な代替素材を探し、可能な場合は毒性物質との転用に取り組んでいます。2019年、マカオのサプライチェーンと運営チームは、半年ごとの入札更新プロセスの一環として、環境への負荷が大きい化学製品を段階的に減らし、環境への負荷が少ない製品に替えることでこの課題において大きな進歩を遂げました。シティ・オブ・ドリームス マニラのサプライチェーンチームは、これまで仕入れていた全ての科学製品・清掃用製品と洗剤を見直し、新たにエコ表示が付いたエコフレンドリーな製品に変更しました。これにより2018年にはこれまで掛かっていた予算の40%以上のコスト削減、最適化を行うことができました。



持続可能な調達

シーフード

当社は十分な調査のもと、持続可能な水産会社および漁場から海産物を購入しています。これは水産資源の管理および海洋再生に責任ある役割を果たすだけでなく、海洋生態系およびそれを生活基盤とする地域社会の保全に取り組んでいます。責任ある海産物の調達に関しては、業界他社からインスピレーションを受け、この大きな変化の一步を踏み出したことをお伝えします。

当社の現在の持続可能な調達ガイドラインには、海洋管理協議会（MSC）、水産養殖管理協議会（ASC）、またはベスト・アクア・カルチャー・プラクティス（BAP）の認証を受けた海産物を優先して調達すると記載しています。また2019年の初めにMSCの加工流通過程管理研修を、当社サプライチェーンやレストラン担当社員、そしてサプライヤー代表者20名に提供しました。

2019年にマニラとマカオのリゾートでの海産物支出の内、それぞれ10%と15%が、上記いずれかの認証を取得しています。またこれらの市場で入手可能な水産資源において、この貢献を海産物支出の20～40%にまで増やしていく予定です。

今後は持続可能な海産物に対するベースラインや目標を2020年までに固め、その後、すべてのリゾートで新たな調達システムを導入していきます。また今後、新規の海産物契約を締結する際、当社が調達する海産物の原産地をより明確に把握するため、海産物のサプライヤー向けの新たなデータ要件を設定します。





メルコリゾートの成功には人が欠かせません。私たちのビジネスおよびサステナビリティ目標を推進するのは人であり、当社のリゾートで日々ゲストに最高の体験を提供するのも人です。当社が従業員を企業戦略の中心にしているという事実は、人々が当社を働く場所、働き続ける場所として選択する大きな要因となっています。



当社の取り組み：目標と進捗の確認

人々が職場として選択し、働き続けたいと思う企業になるため、私たちは従業員全員が毎日職場に向かうことを楽しみにできる場所を目指しています。優秀な従業員を魅了し、長く働き続けてもらえるよう、方針とプログラムを設計しています。当社の「人材」戦略は、以下に着目しています。

優れた社風

プレミアムなブランド戦略に基づいたシステム

キャリア開発の機会

ホール・パーソン・ディベロップメント

インクルージョンとダイバーシティ

平等な機会が提供される職場

職場環境

大切にされ、認められていると従業員が感じられる職場

クオリティ・オブ・ライフ

仕事、家族、個人の幸せ

安全と健康

従業員とゲストの安全性を確保

「私たちの根幹には常に、会社が従業員を大切にすれば、従業員もゲストを大切にするという信念があります。メルコリゾーツ・ブランドを大切に、ゲストに優れたサービスを提供している従業員を誇りに思っています。」

ローレンス・ホー（会長兼 CEO）

優れた社風 プレミアムなブランド戦略に基づいたシステム

当社の従業員は、当社の優れた社風が国際的に評価されていることをたいへん誇りに思っています。また経営陣は、当社の基準が業界のベンチマークとなるような環境作りに取り組んでいます。当社のプレミアムなサービスは以下のシステムを通して成り立っています。



1

経営陣の
ビジョンと
コミットメント

2

成功を育む環境

3

有意義なプログラムやコンテンツ
を提供する研修システムなど、当
社のブランド目標を実現するた
めに構築されたプロセスや仕組み。

4

サービスの提供と行動基
準に対する継続的な評価

5

魅力的な報奨の仕
組み

6

成果を喜ぶ文化

優れた社風 プレミアムなブランド戦略に基づいたシステム

メルコリゾーツでは、毎日が成長の機会です。当社の緻密な研修システムとその関連プログラムは、従業員のキャリア開発を助け、当社ならではの記憶に残る上質なサービススタンダードの基盤となるよう確立されています。

以下に、組織の誇りを育む研修項目の例をご紹介します。

- ↳ 参加必須の新入社員オリエンテーション
- ↳ 技術スキル研修
- ↳ 「MY FIRST 90 DAYS (最初の 90 日間)」新入社員教育プログラム
- ↳ カスタマイズされた顧客ブランドとサービス研修
- ↳ メルコ・コア・サービス・スタンダード研修
- ↳ 「フォーブス」スタンダード研修
- ↳ 覆面調査



ホール・パーソン・ディベロップメント (全人教育)

従業員はメルコリゾーツに単なる「仕事」以上のものを見出しています。ここにはキャリアの成長とその機会があります。当社は人材を採用し、トレーニングし、成長へと導くことを極めて重視しており、その一環として、「ホール・パーソン・ディベロップメント」という革新的なアプローチを採用しています。これは、スキルや実務面のみにフォーカスするのではなく、従業員がより広い視点で仕事をし、成長していけるようにするためのアプローチです。

ここでは従来の研修スタイルの枠にとらわれず、従業員が会社と共に、プロフェッショナルとしても一個人としても成長し、成功していくことを目指しています。そのホール・パーソン・ディベロップメントの一例を以下に紹介します。

↳ 社内キャリア機会

メルコリゾーツでは、社内での機会を通じたキャリア開発を促進しています。約10年前に最初のリゾートを開業して以来、2万7,800人以上の従業員が昇進し、他の部門やリゾートに異動しました。このような社内でのキャリア機会を可能にしている主な要素に、欠員の出たポストは社内の人材から採用し、スキルが同じであれば、社内の候補者を優先することを義務付ける方針の存在があります。メルコリゾーツでは、態度、素質、印象を基準にした人材採用とトレーニングによって、前職での経験よりもその人の特性を重視し、部門の枠を超えたキャリアパスを促進しています。

↳ 基礎促進プログラム (FAP)

優れたサービスには幅広い経験が必要であるため、当社の研修および育成システムは教室でのトレーニングにとどまりません。基礎促進プログラム (FAP) は短期または長期の部門を横断した配属や、

特別な仕事を割り当てることで、従業員のビジネス感覚とさまざまな視点を理解する能力に磨きをかけることを目指すものです。さまざまな業務に携わることにより、知識と経験の両方の点で自身の専門性を超えた仕事に取り組むことで、従業員が自信を深め、スキルを広げ、さまざまなバックグラウンドの人々と交流できるようになります。

FAPにはさまざまな例があります。長期の例では、ディーラーが6カ月間にわたってホテルのオペレーション部門、ホテルのフロントオフィスマネージャーが1年をかけて、コンタクトセンター、予約、収益管理、飲食、マーケティングおよび広報など幅広い業務に携わるといったものが挙げられます。短期の職業体験としては、人材部門の専門職が自身のサポートする部署で1日を過ごす体験や、人前で話す技術を伸ばすため特定の業務を担当するなどがあります。

ラーニング・アカデミー

全従業員が個人の成長に真剣に取り組むことなくして、継続的なイノベーションや成功はありません。マカオ初の社内アカデミーであるメルコリゾーツのラーニング・アカデミーでは、これを理念として生涯学習に取り組んでいます。2009年の開校以来、マカオおよび香港の当社施設において5,845以上の講座を提供し、63万9,600人以上のメルコリゾーツの社員が参加しました。ゲーミング部門および非ゲーミング部門の技術研修、販売およびマーケティング、法律、サービス、言語、財務、コンピューター・アプリケーション、人事、リーダーシップならにライフスタイルなど、個人の成長に関係するさまざまな分野のカリキュラムを、最もカスタマイズされた形で提供しています。



インクルージョンとダイバーシティ 平等な機会が提供される職場

メルコリゾーツの従業員は出身国も人生の背景もさまざまです。そのため互いを尊重し偏見のない職場を作ることが、当社の成功にとって不可欠となります。当社には平等な機会があります。年齢、人種、宗教、性別認識、性的指向、身体障害、家系、婚姻状況、などの実力とは関係のない要素に基づく差別または迷惑行為を一切許容しません。

女性

長年にわたり、社内のすべてのレベルで男女平等の推進に尽力してきました。私たちは、取締役会と上級管理職の両方で実現しているジェンダー・ダイバーシティを誇りに思っています。現在は、メルコリゾーツ&エンターテインメントの各社を監督する4つの取締役会のすべてにおいて、女性リーダーが高い割合で存在しています。

↳ 全取締役会で女性取締役が9名

↳ 執行委員会の31%

↳ 最高幹部の38%

↳ 一般管理職の40%

ファミリー・フレンドリーな職場

ファミリー・フレンドリーな職場づくりにおいて、当社は業界でも群を抜いています。育児サービスが少なく高額であるマカオにおいて、当社は従業員の子ども向けの託児施設を社内に設置する計画をもつ、マカオで唯一のオペレーターです。この託児施設は、仁慈堂大樓（The Macau Holy House of Mercy）が管理運営者となります。

「女性への機会を支援することはビジネスにとって有益なだけでなく、12歳の娘の父親である私にとっては、個人的にも重要なことです。私は平等と多様性が当たり前の世界で娘が成長することを、この目で確認したいと思っています。」

ローレンス・ホー会長兼 CEO

職場環境 大切にされ、認められていると 従業員が感じられる職場

双方向コミュニケーション

同僚から忌憚のない意見をもらいそれに対応することは、互いを高め合い、サービスの質を向上させる最も直接的な方法です。これは、以下のさまざまな公式および非公式チャネルを通じて実現されています。

↳ 従業員に対する意識調査

↳ さまざまな事業部門およびリゾート施設をまたいだ定期的なグループインタビュー。2012年から2019年の間に、テーブル・ゲーム・ディーラー向けに1,344回のグループインタビューが実施され、提案の96%が採用されました。

↳ リゾート施設の責任者が一度に最大50名の従業員と対面し、事業の最新情報を共有するとともに意見交換を行う「ミート・マネージメント（管理職との対面）」セッション

↳ リーダーシップ・フォーラム

↳ 業績評価

↳ 従業員向け携帯アプリ、メルコ・トゥデイの「トーク・トゥ・マネージメント（管理職との対話）」機能、ニュースレター、ソーシャルメディアなど、その他のコミュニケーション・チャネル

イン・ユア・シューズ

当社には、経営陣が最前線の従業員の日常業務を体験するプログラム「イン・ユア・シューズ」があります。経営陣やその他の上級管理職は、ハウスキーピングやレストランなど、最前線の業務への理解を深める絶好のチャンスとしてこのプログラムを活用しています。従業員が直面する日々の複雑な課題を実際に体験することは、チームのモチベーションの向上、実用的な解決方法の提案と実行に役立っています。

現在までに、マカオにあるメルコリゾートの施設にて7つの「イン・ユア・シューズ」が実施され、64人の管理職がこのプログラムに参加しました。

「事業の内容や方法を改善するため、私は従業員の視点やアイデアを得られる方法をいつも模索していました。このプロジェクトはそれを叶える最良の機会でした。ハウスキーピング・チームの業務を隅々まで深く理解することは、彼らが日々直面している問題やそれらを克服するためのチームワークや努力を理解するうえでも、非常に有益でした」

マカオ・リゾートの最高執行責任者であるデイヴィッド・シスクは、他の3人の上級管理職とともに、モーフィアスで午後からハウスキーピング業務を体験した後、このように述べました。

職場環境 大切にされ、認められていると 従業員が感じられる職場

困難に対する支援

医療問題や自然災害などで非常に困難な状況に置かれている従業員を支援するため、当社では全社をあげて（スタッフから会長兼 CEO まで）積極的に寄付を募り、そうした従業員が抱える問題が少しでも軽減されるようサポートします。

奨学金

生涯学習というコンセプトに従い、メルコリゾーツではさまざまな奨学金を提供しています。こうした奨学金は、従業員およびその近親者を対象としています。当社はまた、必要な資格がないために能力を最大限に発揮することができない従業員にも、希望を届けています。困難な時期を乗り越えられるよう、当社では仕事に関係のある学術プログラムへの「希望奨学金」を提供しています。

ハート・オブ・ハウス

当社の優れたサービスはゲストだけでなく、従業員にも向けられています。従業員は日々の貴重な時間を当リゾートで過ごすため、彼らが心地よく働けるよう「ハート・オブ・ハウス」を設計し、完成させました。「ハート・オブ・ハウス」には以下のような設備があります。

- ↳ アジア料理やインターナショナルフード、ヘルシーフードなど、さまざまな料理を提供するダイニングルーム
- ↳ あらゆるレベルのキャリアとスキル開発のための授業やオンサイト施設を備えたラーニング・アカデミー・トレーニング・センター
- ↳ マッサージ・チェアやハンモック、テレビなどの設備が整ったリラクゼーション・ルーム
- ↳ インターネット接続できるコンピュータを完備し、コーヒーやお茶、スナックなどでリラックスできる休憩エリア
- ↳ 従業員のためのコンシェルジュ・デスク

ワーク・ライフ・バランス

従業員の健全なワーク・ライフ・バランスを支援するため、当社では、個々のニーズに合う以下の継続的な取り組みを実施しています。

- ↳ フレックス・コンプレス：1 週間のなかで勤務する総時間数を変えずに休日を増やすことができるよう、柔軟な勤務スキーム
- ↳ ストロベリー・ライフ：日割り計算でフルタイムの福利厚生を受けられる、パートタイム勤務のスキーム
- ↳ ライフスタイル・プログラム：自己啓発を促進し、ライフスタイルを充実させる知識を育むメルコ・ラーニング・アカデミーのワークショップ



The background is a complex marbled pattern in shades of teal, blue, and gold. The pattern consists of swirling, organic shapes and fine, scattered gold particles, creating a rich, textured appearance.

社会 と コミュニテイ



社会 と コミュニティ

メルコリゾーツは、事業を展開する地域社会におけるニーズを重視しています。私たちはその地域のやり方を尊重し、大切にしています。政府や地元当局との協力とパートナーシップはその基礎であり、各地域に合わせた取り組みでその関係を強化しています。ステークホルダーとの献身的で協調的な関係を構築することで、私たち全員が共に前進し、繁栄していくことができます。

<p>3 すべての人に健康と福祉を</p> 	<p>4 質の高い教育をみんなに</p> 	<p>8 働きがいも経済成長も</p> 	<p>10 人や国の不平等をなくそう</p> 
<p>11 住み続けられるまちづくりを</p> 	<p>12 つくる責任 つかう責任</p> 	<p>17 パートナーシップで目標を達成しよう</p> 	

文化・遺産、青少年の育成と教育

日本でのプログラム

⇒ 日本版 DARE TO DREAM (夢見る勇氣) - サッカーチーム「横浜 F・マリノス」サッカー教室
 J1 リーグの横浜 F・マリノスと協力し、地元の青少年に夢のような一生に一度の機会を提供しました。このプログラムでは、サッカーを愛する小学生 50 人を対象とした教室を開催し、憧れのプロサッカー選手と一緒に練習ができる機会を提供するものです。第 1 回はゲストコーチとして、横浜 F・マリノスの元選手で日本代表チームのキャプテンも務めた中澤佑二氏を迎えました。



⇒ 「リーダー 101」プログラム - 姫路での文化保護体験

当社は Junior Chamber International Macau (マカオ青年商工会議所) と共同で、マカオの有望な若手リーダーたちの姫路城の国際文化保護プログラムの参加を支援しました。このプログラムは、リーダーシップワークショップや言語と文化に関する研修を通じて、青少年の遺産保護の重要性への理解を深めることを目的としていました。



お問合せ先情報

皆様からのご意見

本報告書についてご不明な点やご意見がありましたら、
お手持ちのスマートフォンにてQRコードをスキャン
し、ご意見のページをご利用ください。



企業情報
37/F, The Centrium, 60 Wyndham Street
Central, Hong Kong
Tel: +852 2598 3600

www.melco-resorts.com