

บริษัท แรบบิท โฮลดิ้งส์ จำกัด (มหาชน)

ผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนประจำปี 2568



บริษัท แรบบิท โฮลดิ้งส์ จำกัด (มหาชน)

บริษัท แรบบิท โฮลดิ้งส์ จำกัด (มหาชน) ("บริษัทฯ") เป็นบริษัทย่อยในกลุ่มบริษัท บีทีเอส กรุ๊ป โฮลดิ้งส์ จำกัด (มหาชน) ("กลุ่มบีทีเอส") ซึ่งกลุ่มบีทีเอสถือหุ้นในสัดส่วนร้อยละ 67.92 มีวัตถุประสงค์หลักในการลงทุนและดำเนินธุรกิจด้านอสังหาริมทรัพย์ ครอบคลุมธุรกิจโรงแรม ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์เพื่อเช่า ธุรกิจพัฒนาและจำหน่ายอสังหาริมทรัพย์ ตลอดจนการลงทุนอื่น ๆ ในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังดำเนินธุรกิจบริการทางการเงิน อาทิ ธุรกิจประกันชีวิต การบริหารจัดการสินเชื่อด้วยคุณภาพ (NPL) และทรัพย์สินรอการขาย (NPA) ธุรกิจจัดการกองทุน รวมถึงการลงทุนทางการเงินอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยบริษัทฯ มุ่งเน้นการใช้ศักยภาพและความเชี่ยวชาญ รวมถึงการประสานความร่วมมือเชิงกลยุทธ์กับกลุ่มบีทีเอส เพื่อขับเคลื่อนการเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน และสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ผู้ถือหุ้นในระยะยาว

วิสัยทัศน์

เป็นผู้คิดค้น ลงทุน และพัฒนาผลิตภัณฑ์ในธุรกิจประกันภัย บริการทางการเงิน และพัฒนาอสังหาริมทรัพย์อย่างมีคุณภาพ สร้างสรรค์ และยั่งยืน

พันธกิจ

มุ่งมั่นที่จะก้าวสู่การเป็นผู้นำด้านธุรกิจประกันภัย บริการทางการเงินและพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ด้วยหลักธรรมาภิบาลอย่างสร้างสรรค์และยั่งยืน เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า และการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของวิถีโลก พร้อมกับการเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน โดยคำนึงถึงประโยชน์ของชุมชน สังคม สิ่งแวดล้อม ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม และผู้ถือหุ้น



ห่วงโซ่คุณค่าของเรบบิท โฮลดิ้งส์ (GRI 2-6)

บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจโดยมุ่งเน้นการลงทุนในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์เป็นหลัก ควบคู่กับการลงทุนและการให้บริการทางการเงิน โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาและบริหารการลงทุนอย่างรอบคอบ ภายใต้กรอบการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการบริหารความเสี่ยงอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างคุณค่าในระยะยาวให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม บริษัทฯ ตระหนักดีว่ากระบวนการสร้างคุณค่าไม่ได้จำกัดอยู่เพียงผลลัพธ์ทางธุรกิจ แต่ครอบคลุมถึงการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ การจัดสรรเงินลงทุน การกำกับดูแลโครงการ และการติดตามผลการดำเนินงาน ซึ่งล้วนมีส่วนสำคัญต่อผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจและธรรมาภิบาล สังคม และสิ่งแวดล้อม ตลอดห่วงโซ่คุณค่า ด้วยเหตุนี้ บริษัทฯ จึงได้กำหนดกรอบห่วงโซ่คุณค่าที่สะท้อนบทบาทขององค์กรในฐานะผู้ลงทุนและผู้กำกับดูแลการดำเนินงาน ครอบคลุมทั้งกิจกรรมสนับสนุนและกิจกรรมหลักที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ การตัดสินใจลงทุน และการติดตามผล เพื่อแสดงให้เห็นถึงกระบวนการสร้างคุณค่าอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืน ดังนี้



เป้าหมายด้านความยั่งยืน

บริษัทฯ กำหนดเป้าหมายด้านความยั่งยืนครอบคลุมประเด็นสำคัญด้านเศรษฐกิจและธรรมาภิบาล ด้านสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม ดังนี้

เป้าหมายระยะสั้น (1-3 ปี)	เป้าหมายระยะกลาง (3-5 ปี)	เป้าหมายระยะยาว (มากกว่า 5 ปี)
บริษัท แรบบิท โฮลดิ้งส์ จำกัด (มหาชน) บริษัทฯ เป็นบริษัทย่อยในกลุ่มบีทีเอส จึงมีเป้าหมายด้านความยั่งยืนที่สอดคล้องกับกลุ่มบีทีเอส โดยสามารถศึกษาเป้าหมายด้านความยั่งยืนของบริษัท บีทีเอส กรุ๊ป โฮลดิ้งส์ จำกัด (มหาชน) ได้ที่ Link นี้		
บริษัท แรบบิท ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)		
- พัฒนาระบบการบริการลูกค้าทั้งระบบ eApplication และระบบ iService ในระยะถัดไป (Next Phase) เพื่อเพิ่มความสะดวกสบายในการชำระเบี้ย การตรวจสอบรายละเอียดกรมธรรม์ ให้กับลูกค้าได้มากยิ่งขึ้น - พัฒนาระบบงาน Agency Workspace และ iQuote ให้ตอบสนองต่อความต้องการของตัวแทน เพื่อให้ตัวแทนสามารถตรวจสอบข้อมูล และ นำเสนอขายได้สะดวกยิ่งขึ้น - พัฒนาระบบงานด้านการพิจารณาสินไหมให้เป็นการรวบรวมข้อมูลทั้งหมดมาอยู่ในรูปแบบของดิจิทัล เพื่อการนำไปใช้วิเคราะห์และเรียกดูข้อมูลได้สะดวกมากขึ้น - พัฒนาระบบ Underwriting และระบบ ePolicy เพื่อตอบโจทยและสนับสนุนขั้นตอนการขายให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น - พิจารณาเรื่อง ESG ในการตัดสินใจลงทุนหรือให้สินเชื่อ เพื่อเพิ่มสัดส่วนการลงทุนในโครงการที่มีความยั่งยืนอย่างน้อย 25 ล้านบาท จากการลงทุนหรือให้สินเชื่อทั้งหมด ภายในปี 2571 - เปลี่ยนของเหลือใช้ให้เกิดคุณค่าโดยบริษัทฯ สนับสนุนให้พนักงานนำของเหลือใช้มาร่วมบริจาคให้กับผู้ขาดแคลน, มูลนิธิหรือองค์กรทำความดีต่าง ๆ เพื่อชะลอการเกิดขึ้นของขยะ สามารถสร้างมูลค่าให้กับสิ่งของได้ - พนักงานทุกคนได้รับการอบรมระบบ E-Learning ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง (ร้อยละ 100) - จัดทำโครงการฝึกอบรม (PLEARN) โดยแบ่งแยกเป็น 3 รูปแบบ ได้แก่ 1) Employee PLEARN การฝึกอบรม Soft skill ให้กับพนักงานทั่วไป 2) Leader PLEARN อบรม Soft Skill ให้กับหัวหน้างานทุกระดับ และ 3) Employee PLAY ให้ความสุขพนักงาน เช่น Happiness at work place - จำนวนพนักงานร้อยละ 60 ต้องได้รับการอบรมในหัวข้อ PLEARN ไม่ต่ำกว่า 6 ชม. ต่อปี	- พิจารณาเรื่อง ESG ในการตัดสินใจลงทุนหรือให้สินเชื่อ เพื่อเพิ่มสัดส่วนการลงทุนในโครงการที่มีความยั่งยืนอย่างน้อย 50 ล้านบาท จากการลงทุนหรือให้สินเชื่อทั้งหมด ภายในปี 2573 - เป้าหมายใช้ผลิตภัณฑ์รักษ์โลก โดยบรรจงค์ให้พนักงานใช้กระเป๋าคู่แทนถุงพลาสติก และใช้แก้วน้ำหรือกระบอกน้ำส่วนตัวในการซื้อเครื่องดื่มต่าง ๆ เพื่อลดขยะจากบรรจุภัณฑ์พลาสติกแบบใช้แล้วทิ้ง - เพิ่มอัตราความผูกพันของพนักงาน กับองค์กร โดยวัดจากการทำประเมินในแต่ละปี - ลดอัตราการลาออก (Turnover Rate) - จำนวนพนักงานร้อยละ 80 ต้องได้รับการอบรมในหัวข้อ PLEARN ไม่ต่ำกว่า 6 ชม. ต่อปี - ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานอย่างปลอดภัย และการดูแลสุขภาพจิตให้พนักงาน รวมถึงการสนับสนุนโปรแกรม ตรวจสอบสุขภาพที่เน้นความเป็นอยู่ที่ดี - มุ่งเน้นลดการเจ็บป่วยของพนักงานโดยมีกิจกรรมออกกำลังกายเพื่อส่งเสริมสุขภาพกายของพนักงาน	- สามารถสร้างเครื่องมือให้ลูกค้าประเมินความพึงพอใจได้ครอบคลุมทุกช่องทางการบริการ - พัฒนาระบบในส่วนอื่นเพิ่มเติม อาทิ ระบบงานสำหรับมาตรฐานการรายงานทางการเงิน ฉบับที่ 17 (IFRS17), ระบบงานการประกันภัยต่อ และ ระบบงานสำหรับผลิตภัณฑ์ประเภท Unit-Linked - พัฒนาระบบการขายประกันในรูปแบบออนไลน์ เพื่อเพิ่มโอกาสการเข้าถึงประกันของบุคคลทั่วไปได้สะดวกยิ่งขึ้น รวมถึงเพิ่มผลิตภัณฑ์ที่ขายผ่านทางออนไลน์มากขึ้น เพื่อรักษาความเป็นผู้นำด้านตลาดออนไลน์ของเราต่อไป - พิจารณาเรื่อง ESG ในการตัดสินใจลงทุนหรือให้สินเชื่อ เพื่อเพิ่มสัดส่วนการลงทุนในโครงการที่มีความยั่งยืนอย่างน้อย 75 ล้านบาท จากการลงทุนหรือให้สินเชื่อทั้งหมด ภายในปี 2578 - เป้าหมายลดการใช้กระดาษ Paperless Office โดยการออกนโยบายให้ใช้กระดาษรีไซเคิล มีการวางตลาดกระดาษที่ใช้แล้วเอาไว้นำเครื่องพิมพ์ ปรับปรุงระบบงานเอกสารบางส่วนให้กลายเป็นเอกสารดิจิทัล เพื่อลดความสำคัญของการใช้กระดาษในรายการที่ไม่สำคัญเพื่อสร้างรากฐานของระบบ Paperless Office ใช้ระบบ Cloud Storage เพื่อบริหารงานเอกสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ - สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้กับพนักงาน โดยสามารถพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่องปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วได้ - จัดทำแผนการฟื้นฟูสุขภาพสำหรับพนักงาน เช่น ให้คำปรึกษา ช่วยพนักงานลดความเครียดหรือภาวะเจ็บป่วย - สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความเอาใจใส่สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานอย่างจริงจังและยั่งยืน

เป้าหมายระยะสั้น (1-3 ปี)	เป้าหมายระยะกลาง (3-5 ปี)	เป้าหมายระยะยาว (มากกว่า 5 ปี)
บริษัท บริหารสินทรัพย์ ไพรม์โซน จำกัด - พัฒนาการเก็บข้อมูลความพึงพอใจของลูกค้าในระยะสั้น โดยจะให้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 - เพิ่มการฝึกอบรมด้านความหลากหลาย สำหรับพนักงานและผู้บริหารให้ครบทุกแผนกภายใน 2 ปี	- พัฒนาการเก็บข้อมูลความพึงพอใจของลูกค้า โดยจะให้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75 - พัฒนาและปรับปรุงระบบการรายงานอุบัติเหตุให้มีความรวดเร็วและแม่นยำ พร้อมทั้งสามารถตอบสนองสถานการณ์ฉุกเฉินได้อย่างมีประสิทธิภาพภายในปี 2570 - เพิ่มสัดส่วนของผู้หญิงในตำแหน่งผู้นำ ให้ถึงร้อยละ 30 ภายในปี 2570 - ลดอัตราการเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน โดยดำเนินการสำรวจ และประเมินประสิทธิภาพของพนักงานเกี่ยวกับความเสมอภาคและความหลากหลายทุกปี	- พัฒนาการเก็บข้อมูลความพึงพอใจของลูกค้า โดยจะให้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 - สร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยในที่ทำงานให้เป็นเรื่องพื้นฐานของทุกพนักงานและเพิ่มพูนการดูแลสภาพจิตของพนักงาน ภายในปี 2575 - เป็นองค์กรที่ได้รับการยอมรับด้านสิทธิมนุษยชนและความหลากหลาย ในระดับสากล เช่น การได้รับการรับรองจากองค์กรด้านสิทธิมนุษยชนภายใน 5 ปี - ไม่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทาน และมีการปฏิบัติตามมาตรฐานระดับสากลทั่วทั้งองค์กร
โรงแรม อีสติน ธานีดี กอล์ฟ รีสอร์ท กรุงเทพ - ลดวัสดุอุปกรณ์ที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและสิ่งแวดล้อมให้มากที่สุด เช่น น้ำยาทำความสะอาดต่าง ๆ เปลี่ยนจากน้ำยาเคมี มาเป็นผลิตภัณฑ์ที่ผลิตจากธรรมชาติ - จัดหาผลิตภัณฑ์ที่มีใบรับรองคุณภาพว่าปลอดภัยและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมาเป็นคู่ค้าเพิ่มขึ้น - ปรับปรุงสถานที่ที่ให้บริการลูกค้าให้ทันสมัย และปรับเปลี่ยนอุปกรณ์ เครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อเพิ่มความสะอาดสบายและสร้างความประทับใจให้แก่ลูกค้า - ฝึกอบรมพนักงานทุกคนให้มีทักษะที่จำเป็นและสามารถปรับตัวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้ภายใน 1-3 ปี - พนักงานสามารถเข้าถึงการฝึกอบรมออนไลน์ได้ทุกที่ทุกเวลาและมีอัตราการสำเร็จในการฝึกอบรมเพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 80	- ใช้ผลิตภัณฑ์ของ บริษัท ไทเวอร์ซี โฮยีน (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทที่ใช้วัสดุที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในระดับต่ำ - ผู้นำระดับกลางและสูงที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างน้อยร้อยละ 30 ภายใน 3-5 ปี - เพิ่มอัตราการมีส่วนร่วมของพนักงานจากกลุ่มที่หลากหลาย และปรับปรุงสภาพแวดล้อมในองค์กรให้ครอบคลุมภายใน 3-5 ปี - ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้สามารถรองรับการทำงานจากออฟฟิศที่ปลอดภัยมากยิ่งขึ้น พร้อมลดอัตราการเจ็บป่วยจากการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม	- ภายในปี 2573 โรงแรมตั้งเป้าที่จะทำให้ห่วงโซ่อุปทานของตนบรรลุเป้าหมายความยั่งยืนร้อยละ 100 โดยทั้งหมดจะมีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและปฏิบัติตามสิทธิมนุษยชนอย่างเต็มรูปแบบ - เข้าร่วมโครงการของภาครัฐและเอกชนที่ส่งเสริมการใช้ผลิตภัณฑ์ธรรมชาติและผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อให้ได้มาตรฐานและมีหนังสือรับรอง - สร้างองค์กรที่พนักงานทุกคนมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และสามารถเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ตามความต้องการของธุรกิจอย่างต่อเนื่องในระยะยาว - ให้องค์กรมีประสิทธิภาพสูงสุด และสามารถรักษาอัตราการเติบโตที่ยั่งยืนและเพิ่มความสามารถในการแข่งขันในระดับโลกได้ภายใน 5 ปีขึ้นไป - สร้างองค์กรที่ปราศจากอุบัติเหตุทางการทำงาน (Zero Accident Organization) พร้อมการพัฒนาและรักษามาตรฐานความปลอดภัยที่สูงสุดในอุตสาหกรรม
โรงแรม อีสติน แกรนด์ พญาไท - กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกผู้จัดหา โดยพิจารณาจากความน่าเชื่อถือ คุณภาพสินค้า ราคาและการส่งมอบตรงเวลา - ฝึกอบรมพนักงานเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพวัตถุดิบ และการจัดเก็บอย่างเหมาะสม - จัดทำรจยรายบรรณคู่ค้า เพื่อสร้างและแจ้งแนวปฏิบัติที่ชัดเจน และส่งเสริมความโปร่งใสและการดำเนินธุรกิจที่ยั่งยืนร่วมกัน - ให้ความรู้ด้านความปลอดภัยภายใต้กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลฯ ก่อนเริ่มงาน - พนักงานเข้าอบรม Service Culture by Heart ครบร้อยละ 100 - ภายในปี 2570 บริษัทฯ จะมุ่งเน้นการลดอัตราการบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงานลงให้ได้อีกอย่างน้อยร้อยละ 20 - ภายในปี 2570 พนักงานทุกคนต้องได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ด้านความปลอดภัยที่เหมาะสมกับหน้าที่อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง - ไม่มีข้อร้องเรียน เกี่ยวกับประเด็น สิทธิมนุษยชน	- สร้างวัฒนธรรมองค์กรถึงความสำคัญและตระหนักถึงสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) เป็นเครื่องมือที่มีทั้งประโยชน์และโทษที่ควรระวังก่อนเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารออกสู่สาธารณะ - มีการอบรมและพัฒนาทักษะ เพื่อจัดทำเส้นทางอาชีพ (Career Path) ให้กับพนักงาน - ภายในปี 2572 บริษัทจะดำเนินการพัฒนาระบบการรายงานและติดตามอุบัติเหตุให้ครอบคลุมทุกเหตุการณ์	- พัฒนามาตรการอย่างยั่งยืน: มุ่งเน้นการเติบโตของธุรกิจในระยะยาว ควบคู่กับการสร้างคุณค่าให้แก่สังคมและสิ่งแวดล้อม - ส่งเสริมความยั่งยืนกับคู่ค้า: ร่วมมือพัฒนางานธุรกิจของคู่ค้าให้เติบโตไปพร้อมกับบริษัทอย่างมั่นคงและต่อเนื่อง - พัฒนาระบบการป้องกันการเข้าถึงข้อมูลความปลอดภัยเฉพาะองค์กร - การพัฒนาทักษะผ่านโครงการ Cross training ในตำแหน่งที่พนักงานสนใจ หรือตำแหน่งภายในแผนกที่สูงขึ้นเพื่อเก็บจำนวนชั่วโมงการฝึกจำนวน 80 ชั่วโมง โดยใช้เวลาพักหรือเวลาในวันหยุดเพื่อมาเก็บประสบการณ์ เรียนรู้เนื้อหาในตำแหน่งนั้น ๆ หรือเพื่อเตรียมความพร้อมในการเลื่อนตำแหน่ง ฉะนั้นหากมีการพิจารณาปรับตำแหน่ง พนักงานกลุ่มที่มีการผ่านหลักสูตร Cross training จะถูกนำไปพิจารณาเป็นลำดับต้น ๆ - ภายใน 2573 บริษัทฯ ตั้งเป้าหมายให้อุบัติเหตุเป็นศูนย์ โดยจะต้องไม่มีผู้ที่ได้รับบาดเจ็บรุนแรงและเสียชีวิตเนื่องจากอุบัติเหตุในการทำงาน

เป้าหมายระยะสั้น (1-3 ปี)			เป้าหมายระยะกลาง (3-5 ปี)			เป้าหมายระยะยาว (มากกว่า 5 ปี)		
โรงแรม ฮัสติน แกรนด์ สากร								
ไม่มีข้อร้องเรียนด้านสิทธิมนุษยชนและการเลือกปฏิบัติ หรือกรณีการฝ่าฝืนข้อกำหนด กฎหมาย และมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน			เพิ่มการใช้ผลิตภัณฑ์ที่ได้รับการรับรองความปลอดภัยและความยั่งยืน อาทิ ผลิตภัณฑ์ที่ทำความสะอาดจากธรรมชาติและวัสดุที่สามารถรีไซเคิลได้			สนับสนุนและเข้าร่วมโครงการของภาครัฐและเอกชนที่ส่งเสริมการใช้ผลิตภัณฑ์ธรรมชาติและผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อให้ได้มาตรฐานและมีหนังสือรับรอง		
โรงแรม ยู เชียงใหม่								
- ขอความร่วมมือให้คู่ค้าลดการใช้วัสดุที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เวลาขนส่งของ นำวัตถุดิบส่งมากับภาษาที่ใช้ซ้ำได้ ลดการทิ้งถุงพลาสติกร้อยละ 10 - ฝึกอบรมพนักงานทุกระดับร้อยละ 100 เกี่ยวกับความปลอดภัยของข้อมูลและการรับมือกับภัยคุกคามทาง ไซเบอร์ - ลูกค้ารับทราบร้อยละ 100 เรื่องการปกป้องข้อมูลของลูกค้าตั้งแต่ลงทะเบียนเข้าพัก - ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเบื้องต้น เช่น ลดลงร้อยละ 10-15 ภายใน 3 ปี โดยใช้ปี 2567 เป็นปีฐาน - ฝึกอบรมพนักงานเพื่อพัฒนากิจกรรมพื้นฐานและทักษะเฉพาะทางที่ตรงกับความต้องการขององค์กร - ลดอัตราการลาออกของพนักงานร้อยละ 20 - ความพึงพอใจของพนักงานมากกว่าร้อยละ 80 - ไม่มีอัตราการบาดเจ็บจากการทำงาน - พนักงานทุกคนได้รับการอบรมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย - ไม่มีข้อร้องเรียนด้านสิทธิมนุษยชนและการเลือกปฏิบัติ หรือกรณีการฝ่าฝืนข้อกำหนด กฎหมาย และมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน			- ขอความร่วมมือให้คู่ค้าลดการใช้วัสดุที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เวลาขนส่งของ นำวัตถุดิบส่งมากับภาษาที่ใช้ซ้ำได้ ลดการทิ้งถุงพลาสติกร้อยละ 40 - สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยของข้อมูลและระบบสารสนเทศในทุกระดับ - จัดหาบริษัทดูแลกำกับตรวจสอบด้านระบบไฟฟ้า การประปา สระว่ายน้ำและพื้นที่ส่วนกลาง โดยปัจจุบันตรวจสอบโดยช่างของโรงแรมเป็นประจำทุกเดือน และมีการจ้างผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางจากภายนอกเข้ามาช่วยตรวจสอบในบางส่วน เช่น ระบบหม้อแปลง ระบบหั่วแก๊ส เป็นต้น - สร้างความพึงพอใจของลูกค้าเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 95 - พัฒนาแพลตฟอร์มหรือระบบ GMS ที่สามารถเชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลจากหลายแหล่ง เพื่อเพิ่มอัตราการจองห้องพักตรงกับโรงแรมร้อยละ 20 - ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกลงร้อยละ 15-30 จากฐานปี 2567 - เตรียมพนักงานให้พร้อมสำหรับตำแหน่งผู้นำหรือผู้จัดการในอนาคต เพื่อสร้างโอกาสเติบโตกับองค์กรและเพิ่มความผูกพัน ร้อยละ 30			- ขอความร่วมมือให้คู่ค้าลดการใช้วัสดุที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เวลาขนส่งของ นำวัตถุดิบส่งมากับภาษาที่ใช้ซ้ำได้ ลดการทิ้งถุงพลาสติกร้อยละ 60 - ลงทุนในเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่สามารถเพิ่มความปลอดภัยของข้อมูลและระบบ - ปรับปรุงห้องพัก พื้นที่ส่วนกลาง ระบบคอมพิวเตอร์สำนักงาน และระบบไฟฟ้าให้รองรับการใช้งานเพิ่มเติมในอนาคต - สร้างความพึงพอใจลูกค้าโดยมีการ tracking พร้อมทำ action plan ในส่วนที่ต้องปรับปรุง เพื่อเพิ่มอัตราความพึงพอใจให้ได้ร้อยละ 97 - เป็นผู้นำด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลในอุตสาหกรรมโรงแรม เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน - ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกลงร้อยละ 30-45 จากฐานปี 2567 - พนักงานเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสามารถปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงของตลาดหรือเทคโนโลยี เป็นต้นแบบที่ดีให้กับพนักงานใหม่ ร้อยละ 50		
โรงแรม ยู อินจันกรี กาญจนบุรี								
- ภายในปี 2570 โรงแรมจะพัฒนาระบวนการคัดเลือกคู่ค้าที่เน้นการพิจารณาความยั่งยืนทั้งในด้านสิ่งแวดล้อมและสังคม รวมถึงการสร้างความร่วมมือกับคู่ค้ารายใหม่ที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม - ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลและระบบสารสนเทศเป็นศูนย์ - ลดอัตราการบาดเจ็บและการหยุดงานของพนักงานร้อยละ 10 ของอัตราการเจ็บป่วยและการหยุดงานของพนักงานปัจจุบันเทียบกับปี 2567 - สร้างความร่วมมือกับชุมชนท้องถิ่นและองค์กร เพื่อพัฒนาโครงการที่ช่วยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและเพิ่มโอกาสให้กับกลุ่มผู้ด้อยโอกาสในสังคม อย่างน้อย 1 ชุมชน - เพิ่มอัตราการจ้างงานพนักงานที่เป็นประชากรท้องถิ่นขึ้นร้อยละ 50 จากจำนวนพนักงานทั้งหมด ณ ปัจจุบัน - ใช้ผลิตภัณฑ์และบริการจากชุมชนท้องถิ่นอย่างน้อยร้อยละ 30 ของการจัดหาสินค้าและบริการทั้งหมด - จัดกิจกรรมเพื่อสังคมอย่างน้อย 2 ครั้งต่อปี			- ลดปริมาณการใช้ผลิตภัณฑ์ที่ไม่สามารถย่อยสลายได้ร้อยละ 30 ภายในปี 2570 และเพิ่มสัดส่วนการใช้ผลิตภัณฑ์ที่ได้รับการรับรองความปลอดภัยและความยั่งยืน อาทิ ผลิตภัณฑ์ที่ทำความสะอาดจากธรรมชาติและวัสดุที่สามารถรีไซเคิลได้ - ภายในปี 2570 โรงแรมจะเริ่มนำ ระบบอัตโนมัติ และเทคโนโลยีการจัดการพลังงาน เข้ามาช่วยลดต้นทุนการดำเนินงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการ โดยจะสามารถลดต้นทุนได้ประมาณร้อยละ 25 จากค่าใช้จ่ายด้านพลังงานในปัจจุบัน - เพิ่มอัตราการใช้พลังงานสะอาดจากแหล่งพลังงานหมุนเวียนร้อยละ 25 ภายในปี 2570 เพื่อตอบสนองต่อแนวทางความมุ่งมั่นด้านความยั่งยืน - เพิ่มพื้นที่สีเขียวภายในโรงแรมอย่างน้อยร้อยละ 10 ภายในปี 2570 - ลดอัตราการลาออกของพนักงานลงร้อยละ 10 โดยการเพิ่มความพึงพอใจในงานและความสมดุลชีวิตและงาน ภายในปี 2571			- เป็นโรงแรมที่เป็น "Zero Waste" โดยการลดขยะที่ส่งไปยังหลุมฝังกลบเป็นศูนย์ภายในปี 2573 - ภายในปี 2575 โรงแรมตั้งเป้าที่จะทำให้ห่วงโซ่อุปทานของตนเป็นร้อยละ 100 ยั่งยืน โดยทั้งหมดจะมีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและปฏิบัติตามสิทธิมนุษยชนอย่างเต็มรูปแบบ		

เป้าหมายระยะสั้น (1-3 ปี)		เป้าหมายระยะกลาง (3-5 ปี)		เป้าหมายระยะยาว (มากกว่า 5 ปี)	
โรงแรม ยู สาทร					
- สนับสนุนผลิตภัณฑ์ที่ส่งเสริมอาชีพให้กับผู้พิการ - ปรับปรุงการให้บริการห้องพักที่คำนึงถึงความปลอดภัยของลูกค้ากลุ่มที่เป็นผู้สูงอายุ หรือผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือเป็นพิเศษ - จัดอบรมให้พนักงานลดการใช้พลาสติก และแยกขยะให้ถูกประเภท - คัดเลือกคู่ค้าตามมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม สังคม - ลดการใช้ทรัพยากรในขั้นตอนการจัดซื้อและขนส่ง - จัดทำจรรยาบรรณการดำเนินธุรกิจของคู่ค้าและแจ้งคู่ค้าให้เข้าใจแนวปฏิบัติ - ลดระยะเวลาในการแก้ไขปัญหาที่ลูกค้าแจ้งมาเหลือไม่เกิน 24 ชั่วโมง โดยในปัจจุบันหากเกิดเหตุการณ์ในระหว่างเข้าพักสามารถแก้ไขได้ไม่เกิน 45 นาที แต่หากเป็นกรณีที่ลูกค้าเดินทางกลับออกจากโรงแรมแล้ว โดยเฉลี่ยใช้เวลาแก้ไขอยู่ที่ 24 – 48 ชั่วโมง - ติดตั้งระบบพลังงานแสงอาทิตย์สำหรับโคมไฟ ในพื้นที่นอกอาคารร้อยละ 10 ของพื้นที่ - มีจำนวนพนักงานผู้หญิงประมาณร้อยละ 50 และมีฝ่ายบริหารที่เป็นเพศหญิงร้อยละ 60		- เพิ่มสัดส่วนการจัดซื้อจากคู่ค้าที่มีความยั่งยืนอย่างน้อยร้อยละ 50 - มีการตรวจสอบย้อนกลับวัตถุดิบมาใช้ในห่วงโซ่อุปทาน - พนักงานทุกคนสามารถสื่อสารภาษาที่ 3 เช่น ภาษาอังกฤษ และภาษาเกาหลี ได้ในระดับที่สามารถให้บริการลูกค้าชาวต่างชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในปี 2570 - สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับ OHS และมีส่วนร่วมจากพนักงานทุกคนภายในปี 2570 - ลดจำนวนวันลาป่วยที่เกิดจากสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับการทำงานลงร้อยละ 5 ภายในปี 2572		- สร้างห่วงโซ่อุปทานที่มีความยั่งยืนร้อยละ 100 ของคู่ค้าหลัก - บรรลุเป้าหมาย Net Zero ในห่วงโซ่อุปทาน - สนับสนุนคู่ค้าทั้งหมดให้ปฏิบัติตามมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมและสิทธิมนุษยชน - ได้รับรางวัลด้านความยั่งยืนระดับสากล เช่น รางวัล Green Hotel Award ในปี 2575 - ลดต้นทุนที่เกี่ยวข้องกับอุบัติเหตุและโศกนาฏกรรมการทำงานลงอย่างต่อเนื่อง - มีการจัดอบรมเรื่องความปลอดภัยให้พนักงานทุกคน ปีละ 1 ครั้ง - มีการจัดอบรมเรื่องการปฐมพยาบาลเบื้องต้นให้พนักงาน ปีละ 1 ครั้ง - มีการจัดอบรมเรื่องการดับเพลิงเบื้องต้นและอพยพหนีไฟประจำปีให้พนักงาน ปีละ 1 ครั้ง	
โรงแรม อวานี ขอนแก่น					
- ลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานให้ต่ำกว่าร้อยละ 5 จากอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในปีที่ผ่านมา - พนักงานทุกคนต้องได้รับการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยอย่างน้อย 1 ครั้งต่อปี		- ลดอัตราการลาออกของพนักงานในโรงแรมลงให้เหลือไม่เกินร้อยละ 5 - ลดอัตราการบาดเจ็บและอุบัติเหตุจากการทำงานลงร้อยละ 10-15 เมื่อเทียบกับช่วงก่อนหน้า		- ลดอัตราการบาดเจ็บจากอุบัติเหตุให้เหลือเป็นศูนย์ หรือใกล้เคียงกับศูนย์ (Zero Accident Culture) - ทุกพื้นที่ภายในโรงแรมจะได้รับการรับรองมาตรฐานความปลอดภัยจากองค์กรที่มีชื่อเสียงระดับนานาชาติ เช่น ISO 45001 หรือ OHSAS 18001 - พนักงานทุกคนจะมีความรู้ความเข้าใจด้านความปลอดภัยในระดับที่สามารถเป็นผู้ช่วยหรือผู้เชี่ยวชาญในการดูแลความปลอดภัยภายในโรงแรมได้	

ผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืน

ด้านเศรษฐกิจและธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัด	หน่วย	ผลการดำเนินงาน			
		2565	2566	2567	2568
รายได้รวม	ล้านบาท	7,929.65	5,283.38	5,508.81	7,836.65
รายได้จากการดำเนินงาน	ล้านบาท	5,456.94	3,992.34	4,583.61	5,165.26
เงินเดือน ค่าแรง และผลประโยชน์อื่นของพนักงาน	ล้านบาท	1,371.65	936.37	1,059.64	1,053.11
กำไร (ขาดทุน) สำหรับปี	ล้านบาท	1,331.47	(4,340.92)	(521.78)	1,075.96
การจ่ายเงินปันผล	ล้านบาท	-	-	-	-
ภาษีเงินได้	ล้านบาท	(131.06)	20.76	(246.19)	(381.78)
สินทรัพย์รวม	ล้านบาท	68,782.01	62,284.59	61,530.96	60,361.78
หนี้สินรวม	ล้านบาท	27,768.44	29,156.70	29,546.66	28,134.07
ส่วนของผู้ถือหุ้นรวม	ล้านบาท	41,013.57	33,127.89	31,984.30	32,227.71

ข้อมูลการจ้างงาน (GRI 401-1, 405-1)

ตัวชี้วัด	หน่วย	ผลการดำเนินงาน			
		2565	2566	2567	2568
พนักงานทั้งหมด	คน	608	1,183	1,875	1,835
เพศชาย	คน	267	527	860	867
	ร้อยละของพนักงานทั้งหมด	43.91	44.55	45.87	47.25
เพศหญิง	คน	341	656	1,015	968
	ร้อยละของพนักงานทั้งหมด	56.09	55.45	54.13	52.75
แยกตามการจ้างงาน					
พนักงานประจำ	คน	601	1,150	1,840	1,789
	ร้อยละของพนักงานทั้งหมด	98.85	97.21	98.13	97.49
เพศชาย	คน	267	514	841	843
เพศหญิง	คน	334	636	999	946
พนักงานสัญญาจ้าง	คน	7	33	35	46
	ร้อยละของพนักงานทั้งหมด	1.15	2.79	1.87	2.51
เพศชาย	คน	0	13	19	24
เพศหญิง	คน	7	20	16	22
แยกตามเวลางาน					
พนักงานเต็มเวลา	คน	601	1,162	1,848	1,813
	ร้อยละของพนักงานทั้งหมด	98.85	95.86	98.56	98.80
เพศชาย	คน	267	521	847	858
เพศหญิง	คน	334	641	1,001	955

ตัวชี้วัด	หน่วย	ผลการดำเนินงาน			
		2565	2566	2567	2568
พนักงาน Part-Time	คน	7	21	27	22
	ร้อยละของพนักงานทั้งหมด	1.15	1.78	1.44	1.20
เพศชาย	คน	0	6	13	9
เพศหญิง	คน	7	15	14	13
แยกตามสัญชาติ					
สัญชาติไทย	คน	608	1,183	1,872	1,831
	ร้อยละของพนักงานทั้งหมด	100	100	99.84	99.78
เพศชาย	คน	267	527	858	864
เพศหญิง	คน	341	656	1,014	967
สัญชาติอื่น ๆ	คน	0	0	3	4
	ร้อยละของพนักงานทั้งหมด	0	0	0.16	0.22
เพศชาย	คน	0	0	2	3
เพศหญิง	คน	0	0	1	1
แยกตามกลุ่มอายุ					
อายุน้อยกว่า 30 ปี	คน	122	349	570	487
	ร้อยละของพนักงานทั้งหมด	20.07	29.50	30.40	26.54
เพศชาย	คน	57	139	244	214
เพศหญิง	คน	65	210	326	273
อายุ 30-50 ปี	คน	391	699	1,123	1,172
	ร้อยละของพนักงานทั้งหมด	64.31	59.09	59.89	63.87
เพศชาย	คน	170	328	529	565
เพศหญิง	คน	221	371	594	607

ตัวชี้วัด	หน่วย	ผลการดำเนินงาน			
		2565	2566	2567	2568
อายุมากกว่า 50 ปี	คน	95	135	182	176
	ร้อยละของพนักงานทั้งหมด	15.62	11.41	9.71	9.59
เพศชาย	คน	40	59	88	88
เพศหญิง	คน	55	76	94	88
แยกตามระดับพนักงาน					
ระดับทั่วไป	คน	444	932	1,441	1,381
	ร้อยละของพนักงานทั้งหมด	73.03	78.78	76.85	75.26
เพศชาย	คน	197	419	672	655
เพศหญิง	คน	247	513	769	727
ระดับจัดการ	คน	119	202	356	368
	ร้อยละของพนักงานทั้งหมด	19.57	17.08	18.99	20.05
เพศชาย	คน	50	82	146	167
เพศหญิง	คน	69	120	210	201
ระดับบริหาร	คน	45	49	78	86
	ร้อยละของพนักงานทั้งหมด	7.40	4.14	4.16	4.69
เพศชาย	คน	20	26	42	45
เพศหญิง	คน	25	23	36	40
ภาวะสุขภาพ					
พนักงานที่มีภาวะสุขภาพ	คน	4	9	8	14
	ร้อยละของพนักงานทั้งหมด	0.66	0.76	0.43	0.76
เพศชาย	คน	4	7	8	12
เพศหญิง	คน	0	2	0	2

ตัวชี้วัด	หน่วย	ผลการดำเนินงาน			
		2565	2566	2567	2568
พนักงานเข้าใหม่					
จำนวนพนักงานเข้าใหม่	คน	202	759	571	345
	ร้อยละของพนักงานทั้งหมด	33.22	64.16	30.45	18.80
พนักงานเข้าใหม่แยกตามเพศ					
เพศชาย	คน	82	364	264	179
	ร้อยละของพนักงานทั้งหมด	13.49	30.77	14.08	9.53
เพศหญิง	คน	120	395	307	166
	ร้อยละของพนักงานทั้งหมด	19.74	33.39	16.37	9.05
พนักงานเข้าใหม่แยกตามอายุ					
อายุน้อยกว่า 30 ปี	คน	73	280	256	161
	ร้อยละของพนักงานทั้งหมด	12.01	23.67	13.65	8.77
อายุ 30-50 ปี	คน	100	434	283	172
	ร้อยละของพนักงานทั้งหมด	16.45	36.69	15.09	9.37
อายุมากกว่า 50 ปี	คน	29	45	32	12
	ร้อยละของพนักงานทั้งหมด	4.77	3.80	1.71	0.65

ข้อมูลการลาออก (GRI 401-1)

ตัวชี้วัด	หน่วย	ผลการดำเนินงาน			
		2565	2566	2567	2568
จำนวนการลาออกทั้งหมด	คน	226	390	537	427
	ร้อยละของพนักงานทั้งหมด	37.17	32.97	28.64	23.27
จำนวนพนักงานที่ลาออกโดยสมัครใจ	คน	226	386	492	394
	ร้อยละของพนักงานทั้งหมด	37.17	32.63	26.24	21.47

หมายเหตุ

- โรงแรม อวานี ขอนแก่น โฮเทล แอนด์ คอนเวนชั่น เซ็นเตอร์ และโรงแรม ฮัสติน รนาซิติ กอล์ฟ รีสอร์ท กรุงเทพ เริ่มดำเนินการเก็บข้อมูลจำนวนพนักงานในปี 2565
- โรงแรม ยู เชียงใหม่ บริษัท แรบบิท ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) และบริษัท บริหารสินทรัพย์ ไพร์มโซน จำกัด เริ่มดำเนินการเก็บข้อมูลจำนวนพนักงานในปี 2566 ส่วนธุรกิจอื่น ๆ เริ่มดำเนินการเก็บข้อมูลจำนวนพนักงานในปี 2567

ข้อมูลการฝึกอบรม (GRI 404-1)

ตัวชี้วัด	หน่วย	ผลการดำเนินงาน			
		2565	2566	2567	2568
ชั่วโมงการฝึกอบรมเฉลี่ยของพนักงาน	ชั่วโมงทั้งหมด	2,200	7,882	16,613	37,403
	ชั่วโมง/พนักงานทั้งหมด	3.60	6.66	8.86	20.38

หมายเหตุ

- โรงแรม อวานี ขอนแก่น โฮเทล แอนด์ คอนเวนชั่น เซ็นเตอร์ โรงแรม ฮัสติน รนาซิติ กอล์ฟ รีสอร์ท กรุงเทพ และบริษัท แรบบิท ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) เริ่มดำเนินการเก็บข้อมูลชั่วโมงการฝึกอบรมเฉลี่ยของพนักงานในปี 2565
- โรงแรม ยู เชียงใหม่ เริ่มดำเนินการเก็บข้อมูลชั่วโมงการฝึกอบรมเฉลี่ยของพนักงานในปี 2566 ส่วนธุรกิจอื่น ๆ เริ่มดำเนินการเก็บข้อมูลชั่วโมงการฝึกอบรมเฉลี่ยของพนักงานในปี 2567

ความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงาน

ตัวชี้วัด	หน่วย	ผลการดำเนินงาน			
		2565	2566	2567	2568
ความผูกพันของพนักงาน	ร้อยละ	N/A	N/A	98.05	98.00
ความพึงพอใจของพนักงาน	ร้อยละ	N/A	85.00	87.12-88.00	89.00

หมายเหตุ

- ผลการสำรวจแบบสอบถามความผูกพันของพนักงานครอบคลุมเฉพาะพนักงานภายใต้การดำเนินงานของโรงแรม ยู อินจันท์ กาญจนบุรี เท่านั้น
- ผลการสำรวจแบบสอบถามความพึงพอใจของพนักงานครอบคลุมเฉพาะพนักงานภายใต้การดำเนินงานของโรงแรม อวานี ขอนแก่น โฮเทล แอนด์ คอนเวนชั่น เซ็นเตอร์ และโรงแรม ยู เชียงใหม่ เท่านั้น

ข้อมูลอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (GRI 403-9)

ตัวชี้วัด	หน่วย	ผลการดำเนินงาน			
		2565	2566	2567	2568
จำนวนการเสียชีวิตจากการปฏิบัติงานของพนักงาน	คน	0	0	0	0
จำนวนการเสียชีวิตจากการปฏิบัติงานของผู้รับเหมา	คน	0	0	0	0
อัตราการบาดเจ็บขั้นรุนแรงของพนักงาน	ครั้ง/ล้านชั่วโมงการทำงาน	0	0	0.33	0
อัตราการบาดเจ็บขั้นรุนแรงของผู้รับเหมา	ครั้ง/ล้านชั่วโมงการทำงาน	0	0	0	0
อัตราการบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงานของพนักงาน	ครั้ง/ล้านชั่วโมงการทำงาน	0	3.99	5.06	5.94
อัตราการบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงานของผู้รับเหมา	ครั้ง/ล้านชั่วโมงการทำงาน	0	0	0	0
อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานของพนักงาน	ครั้ง/ล้านชั่วโมงการทำงาน	0	7.32	9.13	9.50
อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานของผู้รับเหมา	ครั้ง/ล้านชั่วโมงการทำงาน	0	0	8.71	0

หมายเหตุ:

- รุรทิจโรงแรม และบริษัท แรบบิท ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) เริ่มดำเนินการเก็บข้อมูลอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในปี 2565
- บริษัท บริหารสินทรัพย์ ไพรม์โซน จำกัด เริ่มดำเนินการเก็บข้อมูลอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในปี 2566 ส่วนธุรกิจอื่น ๆ เริ่มดำเนินการเก็บข้อมูลอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในปี 2567
- การบาดเจ็บขั้นรุนแรง หมายถึง การเข้ารับการรักษาเป็นผู้ป่วยใน ในโรงพยาบาล เพื่อสังเกตอาการหรือรักษาโดยทันทีหลังจากเกิดอุบัติเหตุและการบาดเจ็บ ที่มีผลให้หยุดงาน 1 วันขึ้นไป
- การบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงาน หมายถึง การบาดเจ็บจากการทำงานซึ่งเป็นผลให้เกิดข้อใดข้อหนึ่งดังต่อไปนี้
 - การเสียชีวิตจากการทำงาน การหยุดงานตั้งแต่วันหนึ่งวันนับหลังจากวันที่เกิดอุบัติเหตุ (Incident) และไม่นับวันหยุดของบริษัท การกำหนดให้ทำงานเฉพาะ หรือ การโยกย้ายหน้าที่งาน การได้รับการรักษาที่มากกว่าการปฐมพยาบาล การสูญเสียสติสัมปชัญญะ และการวินิจฉัยการบาดเจ็บที่ต้องได้รับการรักษาทางการแพทย์ เช่น ฉีดยา เย็บแผล บาดแผล เขียวช้ำในลูกตา หรือได้รับยาที่ไม่ใช่กลุ่มปฐมพยาบาล
 - การบาดเจ็บจากการก้มต่ำและของมีคมบาด ซึ่งมีการปนเปื้อนของเลือดผู้อื่น หรือมีโอกาสติดเชื้อมากกว่าสฤ ซึ่งโอกาสติดเชื้อมากกว่าสฤดังกล่าวนั้น รวมถึงเนื้อเยื่อและอวัยวะของมนุษย์ และวัสดุที่ติดเชื้อม HIV หรือไวรัสตับอักเสบบี
 - การโยกย้ายพนักงาน เพื่อการเฝ้าระวังทางการแพทย์ตามมาตรฐานสำนักงานบริหารความปลอดภัย และอาชีวอนามัยแห่งชาติ ประเทศสหรัฐอเมริกา
- การบาดเจ็บจากการทำงาน หมายถึง การเจ็บป่วยจากการทำงานซึ่งเป็นผลให้เกิดข้อใดข้อหนึ่งดังต่อไปนี้
 - ผลกระทบย้อนหลังต่อสภาพร่างกาย จิตใจ หรือภาวะการรับรู้ของบุคคล (อาจรวมถึงโรคภัยทางอาชีพ การเจ็บป่วย และการเสียชีวิต หรือการบาดเจ็บหรือภาวะทุพพลภาพ ไม่ว่ารวมหรือแยก)
 - การสูญเสียการได้ยินซึ่งต้องมีการบันทึกตามแนวทางของการสูญเสียการได้ยินกรณีต่าง ๆ ซึ่งอ้างอิงไว้ในเว็บไซต์ <https://www.osha.gov/recordkeeping/>
 - ความผิดปกติอย่างร้ายแรง หรือมีนัยสำคัญที่เกิดจากทำงาน ซึ่งบุคลากรทางการแพทย์ หรือ ผู้ให้บริการทางด้านสุขภาพ ระบุว่าผลการทดสอบเป็นบวก รวมถึงโรคจากการทำงาน เช่น มะเร็ง โรคเรื้อรังชนิดกลืนกินได้เป็นปกติ กระดูกหักหรือแตกร้าว และแก้วหูทะลุ
 - การโยกย้ายพนักงาน เพื่อการเฝ้าระวังทางการแพทย์ตามมาตรฐานสำนักงานบริหารความปลอดภัย และอาชีวอนามัยแห่งชาติ ประเทศสหรัฐอเมริกา

การใช้พลังงาน (GRI 302-1)

ตัวชี้วัด	หน่วย	ผลการดำเนินงาน			
		2565	2566	2567	2568
ปริมาณการใช้พลังงานทั้งหมด	เมกะวัตต์-ชั่วโมง	40,483.26	64,072.06	74,403.77	51,791.49
ปริมาณการใช้ไฟฟ้า	เมกะวัตต์-ชั่วโมง	14,542.83	32,804.22	45,860.58	35,817.42
การใช้พลังงานเชื้อเพลิง ประเภทการเผาไหม้อยู่กับที่	เมกะวัตต์-ชั่วโมง	25,828.50	31,132.83	28,332.46	15,330.57
การใช้พลังงานเชื้อเพลิง ประเภทการเผาไหม้แบบเคลื่อนที่	เมกะวัตต์-ชั่วโมง	111.93	135.01	210.73	643.50
ปริมาณการใช้พลังงานทดแทน	เมกะวัตต์-ชั่วโมง	0	0	0	0

หมายเหตุ:

- โรงแรม อวานี ขอนแก่น โฮเทล แอนด์ คอนเวนชั่น เซ็นเตอร์ โรงแรม ยู เชียงใหม่ โรงแรม ยู สาทร โรงแรม อีสติน แกรนด์ สาทร และบริษัท แรมบิก ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) เริ่มดำเนินการเก็บข้อมูลการใช้พลังงานในปี 2565
- โรงแรม อีสติน แกรนด์ พญาไท เริ่มดำเนินการเก็บข้อมูลการใช้พลังงานในปี 2566 ส่วนธุรกิจอื่น ๆ เริ่มดำเนินการเก็บข้อมูลการใช้พลังงานในปี 2567
- บริษัทฯ มีเป้าหมายระยะยาวในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสอดคล้องกับเป้าหมายการดำเนินงานของบริษัท บีทีเอส กรุ๊ป โฮลดิ้งส์ จำกัด (มหาชน) เพื่อนุ่งสู่ Net Zero ภายในปี 2593 (เป้าหมายระยะสั้นที่จะลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขอบเขตที่ 1 และ 2 ลงร้อยละ 20 และขอบเขตที่ 3 ลงร้อยละ 10 ภายในปี 2573) ซึ่งมาจากการลดการใช้พลังงาน ไฟฟ้า เชื้อเพลิง น้ำ ขยะ และกิจกรรมอื่น ๆ ขององค์กร

การปล่อยก๊าซเรือนกระจก (GRI 305-1, 305-2, 305-3)

ตัวชี้วัด	หน่วย	ผลการดำเนินงาน			
		2565	2566	2567	2568
ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทั้งหมด	ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า	16,192.43	28,636.93	38,525.35	28,499.27
ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขอบเขตที่ 1 และ 2	ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า	13,797.89	24,082.02	29,970.26	21,965.72
ทางตรง (ขอบเขตที่ 1)	ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า	6,307.39	7,683.19	7,044.55	4,952.44
ทางอ้อม (ขอบเขตที่ 2)	ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า	7,490.50	16,398.83	22,925.71	17,013.28
ทางอ้อมอื่น ๆ (ขอบเขตที่ 3)	ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า	2,394.54	4,554.91	8,555.09	6,533.55

หมายเหตุ:

- ธุรกิจโรงแรม และบริษัท แรมบิก ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) เริ่มดำเนินการเก็บข้อมูลการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในปี 2565 ส่วนธุรกิจอื่น ๆ เริ่มดำเนินการเก็บข้อมูลการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในปี 2567
- บริษัทฯ มีเป้าหมายระยะยาวในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสอดคล้องกับเป้าหมายการดำเนินงานของบริษัท บีทีเอส กรุ๊ป โฮลดิ้งส์ จำกัด (มหาชน) เพื่อนุ่งสู่ Net Zero ภายในปี 2593 (เป้าหมายระยะสั้นที่จะลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขอบเขตที่ 1 และ 2 ลงร้อยละ 20 และขอบเขตที่ 3 ลงร้อยละ 10 ภายในปี 2573) ซึ่งมาจากการลดการใช้พลังงาน ไฟฟ้า เชื้อเพลิง น้ำ ขยะ และกิจกรรมอื่น ๆ ขององค์กร

การใช้น้ำ (GRI 303-3, 303-4, 303-5)

ตัวชี้วัด	หน่วย	ผลการดำเนินงาน			
		2565	2566	2567	2568
ปริมาณน้ำที่ดื่มมาใช้ (A)	ลูกบาศก์เมตร	106,173.00	350,098.73	528,965.82	497,655.27
ปริมาณน้ำทิ้ง (B)	ลูกบาศก์เมตร	40,618.23	234,756.22	379,761.29	377,914.98
ปริมาณน้ำบำบัดก่อนปล่อยทิ้ง (C)	ลูกบาศก์เมตร	56,482.42	56,482.42	56,904.06	89,241.71
ปริมาณการใช้น้ำ (A-B-C)	ลูกบาศก์เมตร	9,072.35	58,860.09	92,300.47	30,498.59

- หมายเหตุ:
- โรงแรม อวามี ขอนแก่น โฮเทล แอนด์ คอนเวนชั่น เซ็นเตอร์ โรงแรม ยู เชียงใหม่ และโรงแรม ยู สาทร เริ่มดำเนินการเก็บข้อมูลการใช้น้ำในปี 2565 ส่วนบริษัท แรบบิท ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) มีการชำระค่าน้ำเป็นส่วนหนึ่งของค่าส่วนกลาง และธุรกิจอื่น ๆ ไม่สามารถดำเนินการเก็บข้อมูลได้เนื่องจากเป็นพื้นที่เช่า จึงคำนวณบนสมมติฐานปริมาณการใช้น้ำ 50 ลิตร/คน/วัน
 - โรงแรม อีสติน แกรนด์ พญาไท และโรงแรม อีสติน แกรนด์ สาทร เริ่มดำเนินการเก็บข้อมูลการใช้น้ำในปี 2566
 - โรงแรม อีสติน ธนาซีดี กอล์ฟ รีสอร์ท กรุงเทพ และโรงแรม ยู อินจันทรี กาญจนบุรี เริ่มดำเนินการเก็บข้อมูลการใช้น้ำในปี 2567 ส่วน บริษัท บริหารสินทรัพย์ ไพร่เมโซ จำกัด เริ่มดำเนินการเก็บข้อมูลการใช้น้ำในปี 2568
 - ข้อมูลการใช้น้ำของ บริษัท แรบบิท โฮลดิ้งส์ จำกัด (มหาชน) ในเดือนมกราคม-มิถุนายน 2568 และบริษัท บริหารสินทรัพย์ ไพร่เมโซ จำกัด มีการชำระค่าน้ำเป็นส่วนหนึ่งของค่าส่วนกลาง ดังนั้นข้อมูลการใช้น้ำของบริษัทฯ คำนวณจากการใช้น้ำ 50 ลิตร/คน/วัน
 - บริษัทฯ มีเป้าหมายระยะยาวในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสอดคล้องกับเป้าหมายการดำเนินงานของบริษัท บีทีเอส กรุ๊ป โฮลดิ้งส์ จำกัด (มหาชน) เพื่อบ่มงูสู่ Net Zero ภายในปี 2593 (เป้าหมายระยะสั้นที่จะลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขอบเขตที่ 1 และ 2 ลงร้อยละ 20 และขอบเขตที่ 3 ลงร้อยละ 10 ภายในปี 2573) ซึ่งมาจากการลดการใช้พลังงาน ไฟฟ้า เชื้อเพลิง น้ำ ขยะ และกิจกรรมอื่น ๆ ขององค์กร

การจัดการของเสีย (GRI 306-3, 306-4, 306-5)

ตัวชี้วัด	หน่วย	ผลการดำเนินงาน			
		2565	2566	2567	2568
ปริมาณของเสียที่เกิดขึ้นทั้งหมด	เมตริกตัน	22.51	37.05	179.20	1,128.46
ปริมาณของเสียทั่วไป	เมตริกตัน	22.51	37.05	179.20	1,128.46
การรีไซเคิลของเสีย	เมตริกตัน	0.00	0.00	18.21	44.44
การนำของเสียกลับมาใช้ซ้ำ	เมตริกตัน	0.00	0.00	0.00	0.00
การย่อยสลายของเสีย	เมตริกตัน	0.00	0.00	115.86	152.77
การฝังกลบ	เมตริกตัน	22.51	37.05	45.13	919.73
การเผาทำลายและนำพลังงานกลับมาใช้ประโยชน์	เมตริกตัน	0.00	0.00	0.00	11.52
การเผาทำลายที่ไม่มีการนำพลังงานกลับมาใช้ประโยชน์	เมตริกตัน	0.00	0.00	0.00	0.00
การจัดเก็บของเสียไว้ในองค์กร	เมตริกตัน	0.00	0.00	0.00	0.00
การกำจัดที่ไม่สามารถระบุวิธีการได้	เมตริกตัน	0.00	0.00	0.00	0.00
ปริมาณของเสียอันตราย	เมตริกตัน	0.00	0.00	0.00	0.00

หมายเหตุ:

- โรงแรม อวานี ขอนแก่น โฮเทล แอนด์ คอนเวนชั่น เซ็นเตอร์ และโรงแรม ยู เชียงใหม่ เริ่มดำเนินการเก็บข้อมูลการจัดการของเสียในปี 2565 ส่วนธุรกิจอื่น ๆ ไม่สามารถดำเนินการเก็บข้อมูลได้เนื่องจากเป็นพื้นที่เช่า จึงคำนวณบนสมมติฐานปริมาณของเสียที่เกิดขึ้นในสำนักงาน 0.38 กิโลกรัม/คน/วัน
- โรงแรม ฮัสติน แกรนด์ พญาไท เริ่มดำเนินการเก็บข้อมูลการจัดการของเสียในปี 2567 ส่วนบริษัท แรบบิท ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) บริษัท บริหารสินทรัพย์ ไพรม์โซน จำกัด และธุรกิจโรงแรมอื่น ๆ เริ่มดำเนินการเก็บข้อมูลการจัดการของเสียในปี 2568
- ข้อมูลปริมาณของเสียของ โรงแรม ฮัสติน แกรนด์ สาทร โรงแรม ฮัสติน ธนาซีที ทอล์ฟ รีสอร์ท กรุงเทพ และโรงแรม ยู อินจันทรี่ กาญจนบุรี ในปี 2568 เป็นการคำนวณบนสมมติฐานการเกิดของเสียจากการให้บริการโรงแรม 1.83 กิโลกรัม/ห้อง/วัน
- บริษัทฯ มีเป้าหมายระยะยาวในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสอดคล้องกับเป้าหมายการดำเนินงานของบริษัท บีทีเอส กรุ๊ป โฮลดิ้งส์ จำกัด (มหาชน) เพื่อนุ่งสู่ Net Zero ภายในปี 2593 (เป้าหมายระยะสั้นที่จะลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขอบเขตที่ 1 และ 2 ลงร้อยละ 20 และขอบเขตที่ 3 ลงร้อยละ 10 ภายในปี 2573) ซึ่งมาจากการลดการใช้พลังงาน ไฟฟ้า เชื้อเพลิง น้ำ ขยะ และกิจกรรมอื่น ๆ ขององค์กร



rabbit
HOLDINGS

บริษัท แรบบิท โฮลดิ้งส์ จำกัด (มหาชน)

เลขที่ 1000/9 อาคารบีทีเอส วิชณนารี ปาร์ค - เซาร์ ทาวเวอร์ ห้องเลขที่ 2404-2407 ชั้นที่ 24 ถนนพหลโยธิน แขวงจอมพล เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900

โทรศัพท์: +662-027-8778

Email: sustainability@rabbitholdings.co.th

www.rabbitholdings.co.th