



WAY FORWARD TO **SUSTAINABLE**
GROWTH IN THE NEXT DECADE

MEMBER OF

Dow Jones
Sustainability Indices

In Collaboration with RobecoSAM

BANPU

MEMBER OF

Dow Jones Sustainability Indices

In Collaboration with RobecoSAM 

บริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) ได้รับเลือกเป็นสมาชิกใน Dow Jones Sustainability Indices (DJSI)

ในกลุ่มอุตสาหกรรม Coal & Consumable Fuels ต่อเนื่องเป็นปีที่ 2 ในปี 2558

และได้รับการจัดอันดับเป็นที่ 1 (Industry Leader) จากการประเมินโดย Robeco Sustainable Asset Management (RobecoSAM)

GreenPrint Reduce CO₂ Emission **28.78%**
เครื่องหมายรับรอง "งานพิมพ์สีเขียวรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม"



WAY FORWARD TO
SUSTAINABLE GROWTH
IN THE NEXT DECADE

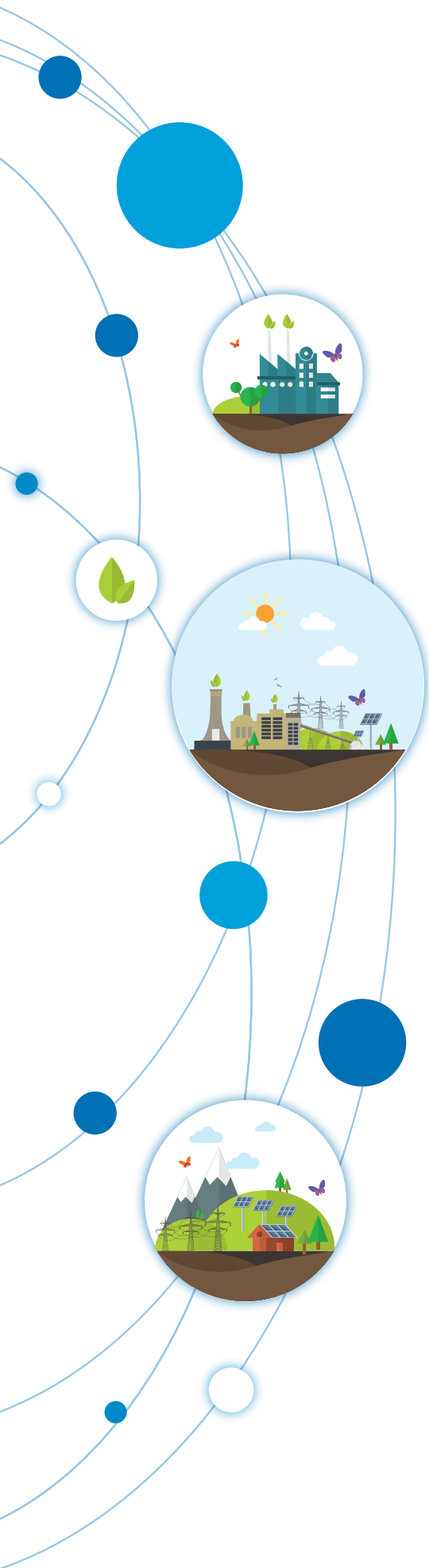
รายงานเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

2558



ส า ร บั ณ

รายงานเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน 2558



●	เกี่ยวกับบ้านปูฯ	04
	รู้จักบ้านปูฯ	07
	สารจากประธานเจ้าหน้าที่บริหาร	10
	เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้	12
	การพัฒนาที่ยั่งยืน	13
	การมีส่วนร่วมของพหุมีส่วนได้เสีย	18
	การกำหนดประเด็นที่สำคัญ	22
	ผลิตภัณฑ์และห่วงโซ่อุปทาน	23
	การกำกับดูแลความยั่งยืน	29
●	การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน	38
	พนักงาน	39
	การพัฒนาความเป็นเลิศด้านการผลิต	54
●	การสร้างคุณค่าให้แก่พหุมีส่วนได้เสีย	66
	การปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนด	67
	อาชีวอนามัยและความปลอดภัย	72
	สิ่งแวดล้อม	87
	ชุมชน	110
●	ผลการดำเนินงาน	130
●	GRI Content Index	138



เกี่ยวข้องกับบ้านปูฯ



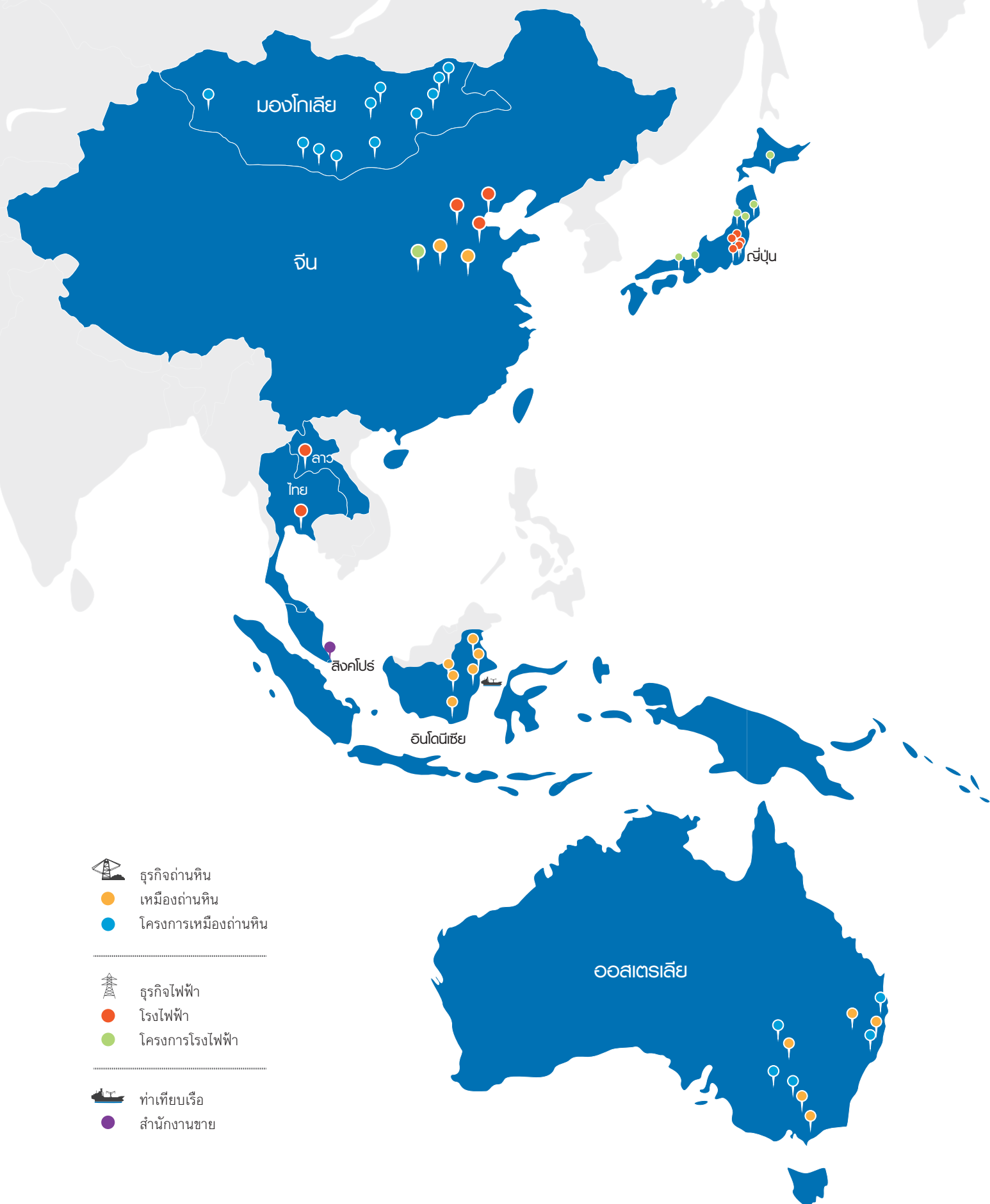
วิสัยทัศน์

เป็นบริษัทพลังงานแห่งเอเชียที่มีความฉับไวและมุ่งมั่น ในการนำเสนอผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับ ในฐานองค์กรที่มีความซื่อสัตย์ยุติธรรม ยึดมั่นในความเป็นมืออาชีพ และมีความห่วงใยต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

พันธกิจ

- พัฒนารูรจในสาขาพลังงาน เพื่อก้าวไปสู่ความเป็นผู้นำในภูมิภาคเอเชีย
- สร้างความหลากหลายและกระจายการลงทุนไปในธุรกิจที่ช่วยสร้างศักยภาพในการแข่งขัน
- จัดสรรผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณภาพและมีความหลากหลาย โดยเน้นการรักษาพันธสัญญาการมีความน่าเชื่อถือ และความยืดหยุ่นต่อลูกค้า
- ดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรมและมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม
- สร้างคุณค่าอย่างยั่งยืนให้กับผู้ถือหุ้น ลูกค้า พันธมิตรทางธุรกิจ พนักงาน ชุมชน และดำรงตนเป็นพลเมืองที่ดีของทุกประเทศที่เราดำเนินธุรกิจ

สถานที่ตั้งของหน่วยธุรกิจ



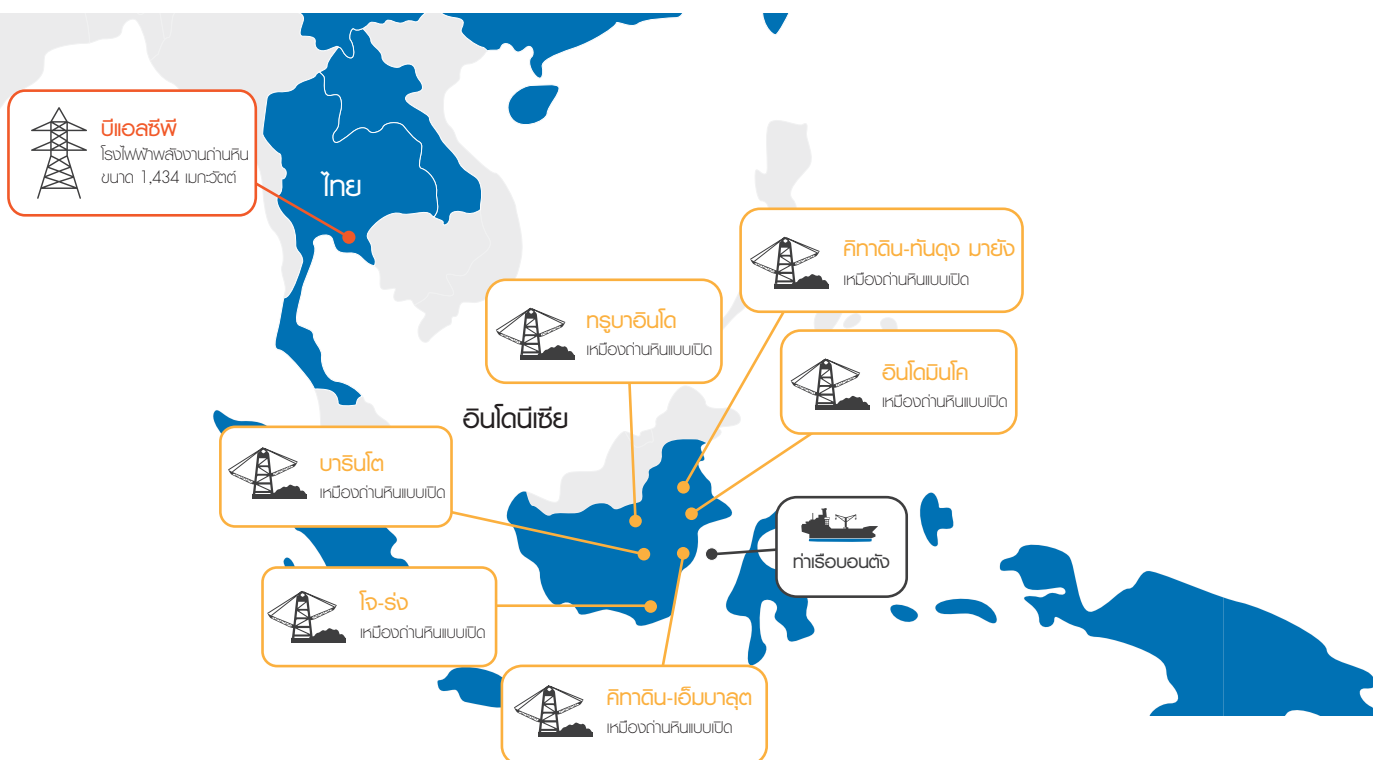
รู้จักบ้านปูฯ



บ้านปูฯ ดำเนินธุรกิจถ่านหินและธุรกิจที่เกี่ยวข้อง โดยมีประสบการณ์ในการดำเนินธุรกิจถ่านหินทั้งในและต่างประเทศมากกว่า 30 ปี ทั้งในด้านการลงทุน สำรวจ พัฒนา และดำเนินการผลิตถ่านหินประเภทให้ความร้อน (Thermal Coal) ตลอดจนถ่านหินคุณภาพสูงสำหรับอุตสาหกรรมถลุงเหล็ก (Coking Coal) มีความเชี่ยวชาญทางด้านเหมืองถ่านหินแบบเปิดและเหมืองใต้ดิน ธุรกิจไฟฟ้าที่ใช้ถ่านหินเป็นเชื้อเพลิง รวมทั้งธุรกิจพลังงานทดแทน ปัจจุบันบริษัทฯ มีฐานธุรกิจในประเทศไทย อินโดนีเซีย ออสเตรเลีย จีน ลาว มองโกเลีย ญี่ปุ่น และ สิงคโปร์ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ธุรกิจในประเทศไทย

แม้ว่าปัจจุบันเหมืองถ่านหินของบริษัทฯ ในประเทศไทยได้ปิดตัวลง เนื่องจากปริมาณสำรองถ่านหินหมดลง แต่เราได้นำเอาความเชี่ยวชาญในการสำรวจและผลิตถ่านหินดังกล่าวไปขยายและดำเนินธุรกิจในประเทศอื่น นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังเป็นผู้บุกเบิกพัฒนาโครงการโรงไฟฟ้าเอกชนในประเทศไทย โดยปัจจุบันบริษัท บ้านปู เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นบริษัทย่อยของบริษัทฯ ถือหุ้นร้อยละ 50 ในบริษัท บีแอลซีพี เพาเวอร์ จำกัด ซึ่งเป็นโรงไฟฟ้าพลังงานความร้อนที่ใช้ถ่านหินเป็นเชื้อเพลิงขนาด 1,434 เมกะวัตต์ ตั้งอยู่ที่นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง



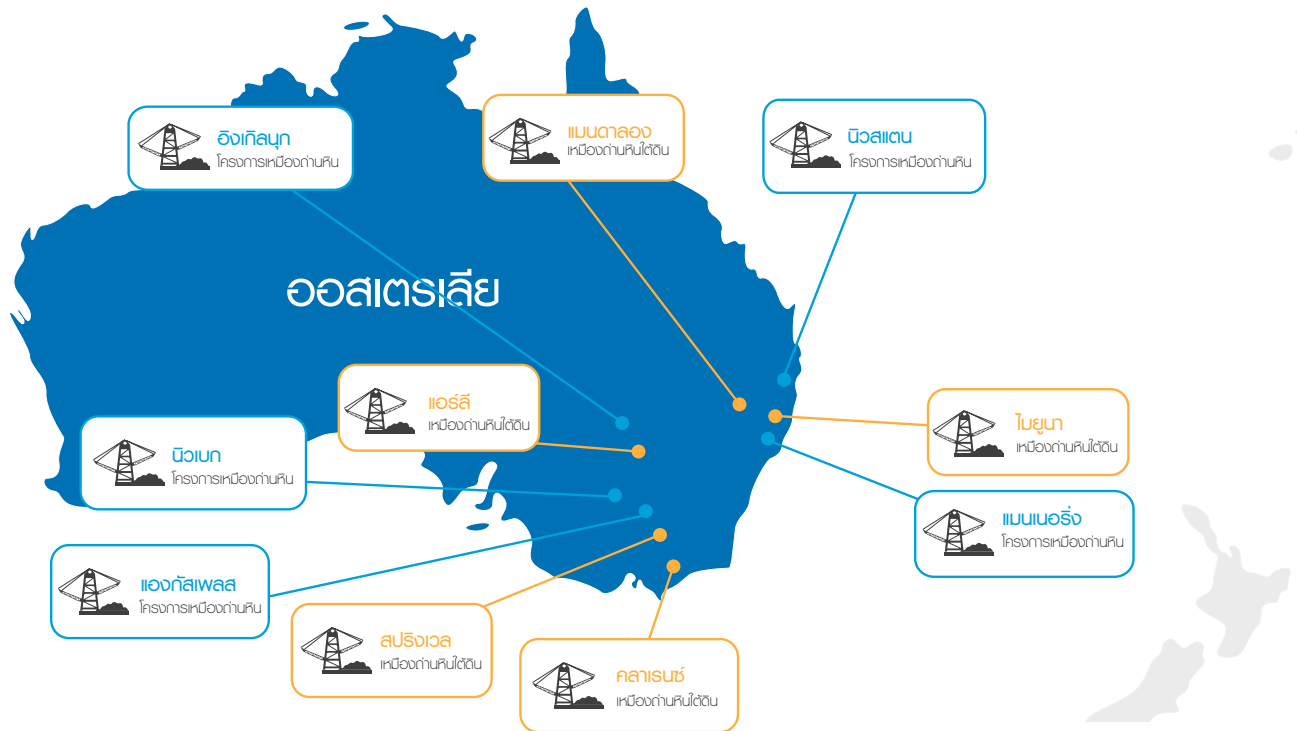
ธุรกิจในประเทศอินโดนีเซีย

บริษัทฯ เข้าไปมีบทบาทในธุรกิจถ่านหินของประเทศอินโดนีเซียตั้งแต่ปี 2534 และมีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง จนกลายเป็นฐานการผลิตที่สำคัญแห่งหนึ่งของบริษัทฯ ปัจจุบัน บริษัท PT Indo Tambangraya Megah Tbk (ITM) บริษัทย่อยซึ่งจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ประเทศอินโดนีเซีย ดำเนินธุรกิจเหมืองถ่านหินแบบเปิด 6 แห่งบนเกาะกาลิมันตัน ได้แก่ เหมืองอินโดมินโค (Indominco) เหมืองทรูบาอินโด (Trubaindo) เหมืองโจ-รัง (Jorong) เหมืองคิตาดิน-ตันดุง มายัง (Kitadin-Tandung Mayang)* เหมืองคิตาดิน-เอ็มบาลูต (Kitadin-Embalut) และเหมืองบารินโต (Bharinto) ซึ่งเป็นแหล่งผลิตถ่านหินคุณภาพดีประเภทปิทูมินัสและซับปิทูมินัสสำหรับใช้ในประเทศและส่งออก มีกำลังการผลิตรวมประมาณปีละ 29 ล้านตัน และมีท่าเทียบเรือที่สามารถรองรับการขนถ่ายถ่านหินได้ปีละ 18 ล้านตัน

* เข้าสู่ระยะปิดเหมืองในช่วงปลายปี 2558

ธุรกิจในประเทศออสเตรเลีย

เพื่อสร้างการเติบโตและเพิ่มมูลค่าองค์กร ตลอดจนกระจายธุรกิจเชิงภูมิศาสตร์ ในปี 2553 บริษัทฯ ได้เข้าซื้อหุ้นทั้งหมดในบริษัท Centennial Coal Co., Ltd. ซึ่งเป็นผู้ผลิตและจำหน่ายถ่านหินประเภทให้ความร้อน (Thermal Coal) และถ่านหินคุณภาพสูงสำหรับอุตสาหกรรมถลุงเหล็ก (Coking Coal) ทั้งในประเทศออสเตรเลียและส่งออกต่างประเทศ มีเหมืองถ่านหินใต้ดินและเหมืองถ่านหินแบบเปิดที่ดำเนินการผลิตอยู่ 5 แห่ง ได้แก่ เหมืองแอร์ลี (Airly) เหมืองคลาเรนซ์ (Clarence) เหมืองแมนดาลอง (Mandalong) เหมืองไมยูนา (Myuna) และเหมืองสปริงเวล (Springvale) ด้วยกำลังการผลิตถ่านหินรวมประมาณปีละ 15 ล้านตัน และโครงการเหมืองถ่านหินที่อยู่ระหว่างการศึกษาและระยะปฏิบัติการผลิตเป็นการชั่วคราว 5 แห่ง กระจายอยู่ทางตะวันตกและทางตอนเหนือของรัฐนิวเซาท์เวลส์



ธุรกิจในประเทศมองโกเลีย

ปลายปี 2554 บริษัทฯ ได้เข้าถือครองบริษัท Hunnu Coal Ltd. ซึ่งมีแหล่งถ่านหินในประเทศมองโกเลีย ปัจจุบันบริษัท Hunnu Coal Ltd. มีโครงการหลักๆ ที่อยู่ระหว่างการศึกษาพัฒนา ได้แก่ โครงการซันต์ อูล (Tsant Uul) ทดลองศึกษาความเป็นไปได้ในการผลิตน้ำมันจากถ่านหิน (Coal to Coal Tar) โครงการอัลไต นูร์ส (Altai Nuurs) ดำเนินการขุดเจาะเพื่อประเมินยืนยันปริมาณสำรอง และโครงการอุนส์ ฆูดะห์ (Unst Khudag) ดำเนินการสร้างแบบจำลองทางธรณีวิทยา (Geological Models)





ธุรกิจในประเทศจีน

บริษัทฯ ได้ขยายธุรกิจถ่านหินเข้าสู่ประเทศจีนเป็นเวลามากกว่าสิบปีแล้ว โดยมีบริษัทย่อยคือ บริษัท Banpu Oversea Development Co., Ltd. เป็นผู้ดูแลและดำเนินธุรกิจถ่านหินในประเทศจีน ปัจจุบันบริษัทฯ ถือหุ้นร้อยละ 45 ในบริษัท Shanxi Gaohe Energy Company Ltd. ซึ่งดำเนินการเหมืองถ่านหินใต้ดินเกาเหอในมณฑลซานซี เหมืองเกาเหอเริ่มผลิตถ่านหินเชิงพาณิชย์ในปลายปี 2555 และสามารถผลิตถ่านหินได้เต็มกำลังผลิตปีละ 10 ล้านตัน ตั้งแต่ปี 2556 นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังถือหุ้นร้อยละ 40 ในบริษัท Hebi Zhong Tai Mining Co., Ltd. ซึ่งดำเนินการเหมืองถ่านหินใต้ดินเฮ้อปี้ในมณฑลเหอหนาน มีกำลังการผลิตปีละ 1.5 ล้านตัน

ในปี 2549 บริษัทฯ ขยายการลงทุนเข้าสู่ธุรกิจไฟฟ้าในประเทศจีน ผ่านทางบริษัท บ้านปู เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) ปัจจุบันบริษัทบ้านปูเพาเวอร์ฯ ดำเนินการและบริหารโรงไฟฟ้าพลังความร้อนร่วมจำนวน 3 แห่งในภาคเหนือของประเทศจีน ได้แก่ โรงไฟฟ้าหลวนหนาน (Luannan) โรงไฟฟ้าเจิ้งติ้ง (Zhengding) ในมณฑลเหอเป่ย์และโรงไฟฟ้าโจวผิง (Zouping) ในมณฑลซานตง โดยโรงไฟฟ้าทั้ง 3 แห่งมีกำลังการผลิตไฟฟ้ารวม 273 เมกะวัตต์ และมีกำลังการผลิตไอน้ำรวม 948 ตันต่อชั่วโมง นอกจากนี้ บริษัทบ้านปูเพาเวอร์ฯ ยังถือหุ้นร้อยละ 30 ในโรงไฟฟ้าชานซีลู๋กวง (Shanxi Lu Guang) ซึ่งเป็นโรงไฟฟ้าพลังงานถ่านหินขนาด 1,200 เมกะวัตต์ ที่ปัจจุบันอยู่ระหว่างการก่อสร้างและจะเปิดดำเนินการเชิงพาณิชย์ในปี 2560

ธุรกิจในประเทศลาว

บริษัทฯ ดำเนินโครงการโรงไฟฟ้าหงสา ซึ่งเป็นโรงไฟฟ้าปากเหมืองที่ใช้ถ่านหินลิกไนต์เป็นเชื้อเพลิง ขนาด 1,878 เมกะวัตต์ ที่เมืองหงสา แขวงไชยบุรี โดยเป็นความร่วมมือระหว่างบริษัทบ้านปูเพาเวอร์ฯ กับบริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรี โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) และบริษัท Lao Holding State Enterprise ซึ่งเป็นวิสาหกิจของรัฐบาลประเทศลาว โรงไฟฟ้าหงสา ได้เปิดดำเนินการเชิงพาณิชย์สำหรับหน่วยการผลิตที่ 1 เมื่อวันที่ 2 มิถุนายน 2558 หน่วยการผลิตที่ 2 เมื่อวันที่ 2 พฤศจิกายน 2558 และจะเปิดดำเนินการเชิงพาณิชย์สำหรับหน่วยการผลิตที่ 3 ในเดือนมีนาคม 2559

ธุรกิจในประเทศญี่ปุ่น

เพื่อสร้างดุลยภาพในการลงทุน บริษัทฯ ได้ศึกษาและลงทุนในธุรกิจพลังงานทดแทนในประเทศญี่ปุ่น ผ่านทางบริษัท บ้านปู เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) ปัจจุบันบริษัทบ้านปูเพาเวอร์ฯ มีโรงไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ที่เปิดดำเนินการอยู่ในประเทศญี่ปุ่นจำนวน 5 แห่ง มีกำลังการผลิตไฟฟ้ารวม 10 เมกะวัตต์ และมีโครงการโรงไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ที่อยู่ระหว่างการศึกษาและดำเนินการก่อสร้างอีกจำนวนหนึ่ง

สารจากประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

ในปี 2558 ที่ผ่านมา บริษัทฯ ได้รับคัดเลือกเป็นสมาชิกดัชนีความยั่งยืนดาวโจนส์ (Dow Jones Sustainability Indices) หรือ DJSI ต่อเนื่องเป็นปีที่สอง และยังได้รับรางวัลบริษัทจดทะเบียนด้านความยั่งยืนยอดเยี่ยม (SET Sustainability Award 2015) จากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่มอบให้กับบริษัทจดทะเบียนซึ่งมีผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนโดดเด่นและมุ่งมั่นขับเคลื่อนธุรกิจสู่การเติบโตบนพื้นฐานของการสร้างคุณค่าให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังคงรักษาตำแหน่ง Industry Leader ในกลุ่มอุตสาหกรรม Coal & Consumable Fuels จากผลการประเมินด้านความยั่งยืนโดย RobecoSAM บริษัทฯ ยังได้รับรางวัล Industry Mover ซึ่งมอบให้แก่บริษัทที่มีสัดส่วนของการเพิ่มขึ้นของผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนสูงสุดในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน การได้รับการยอมรับทั้งระดับประเทศและระดับสากลเป็นเครื่องยืนยันถึงมาตรฐานการดำเนินงานของบริษัทฯ อันโดดเด่นที่เรามุ่งมั่นที่จะปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ในการดำเนินงานของบริษัทฯ ในช่วงต่อไปในภาวะที่ราคาถ่านหินในตลาดโลกยังอยู่ในช่วงการปรับตัว บริษัทฯ ได้ดำเนินกลยุทธ์เพื่อเพิ่มมูลค่าทางธุรกิจโดยแบ่งเป็นสามระยะ ได้แก่ กลยุทธ์ระยะสั้นซึ่งเป็นการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันผ่านทางการควบคุมต้นทุนการดำเนินงานและการปรับปรุงประสิทธิภาพของกระบวนการผลิต กลยุทธ์ระยะกลางที่จะเน้นการพัฒนาโครงการเพื่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มของสินทรัพย์ที่มีอยู่ให้มากที่สุดโดยการสร้างสมดุลระหว่างธุรกิจที่มีอยู่ในทุกประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการลงทุนในธุรกิจไฟฟ้าในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก และพัฒนาผู้บริหารรุ่นใหม่อย่างเข้มข้นเพื่อเตรียมเป็นผู้นำในแต่ละหน่วยธุรกิจ กลยุทธ์ระยะยาวคือการแสวงหาโอกาสในธุรกิจใหม่ ๆ เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างธุรกิจถ่านหิน ธุรกิจไฟฟ้า และธุรกิจพลังงานอื่นรวมถึงการศึกษาเทคโนโลยีด้านพลังงานสะอาด

ด้วยวิสัยทัศน์และความสามารถในการบริหารงานของคุณชนินท์ ว่องกุศลกิจ ตลอดระยะเวลากว่า 3 ทศวรรษที่ผ่านมา บริษัทฯ ได้ขยายธุรกิจไปยัง 8 ประเทศทั่วภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกและได้รับการยอมรับว่าเป็นบริษัทพลังงานที่ดำเนินธุรกิจอย่างมีธรรมาภิบาลและมีความสามารถโดดเด่น การสืบทอดตำแหน่งและสานงานต่อไปอย่างราบรื่น คณะผู้บริหารขอใช้โอกาสนี้ ขอบพระคุณกรรมการบริษัท ผู้ถือหุ้น พนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกท่านที่ให้ความไว้วางใจและให้การสนับสนุนที่ดีตลอดมา

เมื่อช่วงกลางปี 2558 ที่ผ่านมา เป็นเรื่องที่น่าเสียใจอย่างยิ่งที่ผู้รับเหมาจำนวน 1 ราย ได้รับบาดเจ็บจนถึงขั้นเสียชีวิต ในระหว่างปฏิบัติหน้าที่บำรุงรักษาเครื่องจักร บริษัทฯ ขอแสดงความเสียใจอย่างสุดซึ้งไปยังครอบครัว ญาติและเพื่อนร่วมงานของผู้เคราะห์ร้าย ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้ดำเนินการสอบสวนหาสาเหตุของอุบัติเหตุ และดำเนินการปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน บริษัทฯ มุ่งมั่นทำทุกวิถีทางที่จะป้องกันไม่ให้เกิดเหตุการณ์ร้ายแรงเช่นนี้ และเพิ่มความสำคัญในการใช้นโยบายด้านความปลอดภัยอย่างเข้มงวด

ด้วยค่านิยมองค์กร Banpu Spirit ที่ทุกคนยึดมั่น บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการดูแลชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อมรวมถึงผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย เจกเช่นเดียวกับที่เราให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานและผู้รับเหมา คณะผู้บริหารตระหนักถึงภารกิจสำคัญที่จะยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานในด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัย สิ่งแวดล้อมและชุมชนให้ดียิ่งขึ้น เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับพนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ในมาตรฐานการดำเนินงานระดับสากลของบริษัทฯ โดยเฉพาะด้านความปลอดภัยในขณะปฏิบัติงาน เนื่องด้วยพนักงานเป็นทรัพยากรที่มีสำคัญที่สุดและเป็นกุญแจสำคัญที่จะเสริมสร้างความความแข็งแกร่งให้กับทุกธุรกิจของบ้านปูฯ

เพื่อเสริมสร้างการเติบโตทางธุรกิจไปสู่อนาคตอย่างมั่นคง
บริษัทฯ มุ่งเน้นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
ทั้งธุรกิจที่กำลังดำเนินอยู่รวมถึงธุรกิจใหม่ๆ ในอนาคต ด้วย
วิถีแห่งนวัตกรรม อันเป็นส่วนหนึ่งในค่านิยม
Banpu Spirit ของทุกคนในองค์กร

สุดท้ายนี้ คณะผู้บริหารขอขอบคุณทุกภาคส่วนที่ให้การ
สนับสนุนและส่งเสริมให้บ้านปูฯ ร่วมสร้างคุณค่าด้วย
ความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่ออนาคตที่ยั่งยืนของ
ผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายร่วมกันสืบไป



สมฤดี ชัยมงคล
ประธานคณะกรรมการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

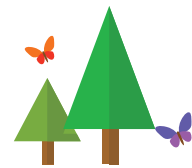


เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้



ในรายงานเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนประจำปี 2558 ฉบับนี้ บริษัทฯ ได้นำเสนอเนื้อหาในส่วนที่เป็นสาระสำคัญ (Materiality) โดยจัดกลุ่มเนื้อหาของรายงานตามกลยุทธ์ด้านความยั่งยืนของบริษัทฯ อันได้แก่ การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน (Competitiveness) และการสร้างคุณค่าให้แก่ผู้มีส่วนได้เสีย (Value Creation to Stakeholders) โดยคณะกรรมการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนเป็นผู้ทบทวนเนื้อหาเป็นประจำทุกปี ทั้งนี้ ตัวชี้วัดอื่นๆ จะถูกรวบรวมไว้ในส่วนของผลการดำเนินงานท้ายเล่มตามรูปแบบของ Global Reporting Initiatives (GRI) และเพื่อให้เข้าถึงผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายรายงานฉบับนี้จึงจัดทำเป็น 2 ภาษา คือ ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยสามารถดาวน์โหลดได้จากเว็บไซต์ของบริษัทฯ ทั้งนี้ สำหรับผู้ที่มีความประสงค์จะขอรับรายงานเพื่อการพัฒนาความยั่งยืนในรูปแบบเล่มหรือแผ่นซีดีรอม สามารถติดต่อได้ที่ฝ่ายการพัฒนายั่งยืนตามรายละเอียดในหน้า 150

การจัดทำรายงานเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนฉบับนี้ได้อ้างอิงตามแนวทางการรายงาน Sustainability Reporting Guidelines ของ Global Reporting Initiative รุ่นที่ 4 (G4) โดยบริษัทฯ ได้พิจารณาระดับการเปิดเผยข้อมูลในลักษณะ “In accordance-Core” ซึ่งเป็นการเปิดเผยตัวชี้วัด (Indicator) อย่างน้อยหนึ่งหัวข้อต่อหนึ่งเรื่องที่เป็นสาระสำคัญ ดังรายละเอียดแสดงใน GRI content index ท้ายเล่ม



ขอบเขตรายงาน

ขอบเขตของเนื้อหาในรายงานเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนประจำปี 2558 ครอบคลุมผลการดำเนินงานเพื่อความยั่งยืนตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2558 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2558 ในกิจการที่บ้านปู มีส่วนในการลงทุนมากกว่ากึ่งหนึ่ง โดยในปีนี้อาณาเขตของรายงานได้ครอบคลุมขอบเขตมากกว่าเนื้อหาในรายงานเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนฉบับก่อนหน้า กล่าวคือ ได้รวมผลการดำเนินงานบางส่วนของการโครงการเหมืองถ่านหิน Hunnu ในประเทศมองโกเลีย และโครงการโรงไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ในประเทศญี่ปุ่นไว้ด้วย ดังนั้น รายงานเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนฉบับนี้จึงมีขอบเขตครอบคลุมธุรกิจถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย ธุรกิจถ่านหินในประเทศออสเตรเลีย ธุรกิจไฟฟ้าในประเทศจีน ธุรกิจถ่านหินในประเทศมองโกเลีย และธุรกิจไฟฟ้าในประเทศญี่ปุ่น

อนึ่ง สำหรับผู้ที่สนใจผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนเป็นการเฉพาะในแต่ละกิจการ บริษัทฯ ย่อยบางแห่งของบ้านปูฯ ได้จัดทำรายงานเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของตนเอง โดยผู้ที่สนใจ

สามารถศึกษารายละเอียดได้จากเว็บไซต์ของบริษัทฯ นั้น ๆ ได้แก่ Centennial Coal (www.centennialcoal.com.au) สำหรับธุรกิจถ่านหินในประเทศออสเตรเลีย และ PT. Indo Tambangraya Megah Tbk (www.itmg.co.id) ธุรกิจถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย

สำหรับธุรกิจอื่นที่บ้านปูฯ มีส่วนการลงทุนทั้งทางตรงและทางอ้อมน้อยกว่ากึ่งหนึ่ง และไม่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารโดยตรง แต่อาศัยการกำกับดูแลผ่านคณะกรรมการในบริษัทนั้น ๆ ได้แก่ ธุรกิจถ่านหินในประเทศจีน โรงไฟฟ้าบีแอลซีพีในประเทศไทย และโรงไฟฟ้าหงสาในประเทศลาว ผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนของกิจการเหล่านี้ไม่ได้ถูกนำมารวมในรายงานฉบับนี้

ก้าวต่อไป

บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะพัฒนาคุณภาพของรายงานเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยคาดหวังที่จะยกระดับการเปิดเผยข้อมูลให้ดียิ่งขึ้น ตลอดจนจะจัดให้มีการตรวจประเมินคุณภาพของรายงานโดยบุคคลภายนอกในโอกาสต่อไป

การพัฒนาที่ยั่งยืน



นโยบายการพัฒนาที่ยั่งยืน

ด้วยปณิธานในการดำเนินธุรกิจที่ว่า “อุตสาหกรรมที่ดีจะต้องพัฒนาควบคู่ไปกับการพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม” ที่บริษัทฯ ยึดมั่นมาตลอด บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจด้วยหลักธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการที่มุ่งสร้างดุลยภาพระหว่างเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน และยังนำแนวปฏิบัติในระดับสากลมาปรับใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ด้านการพัฒนาที่ยั่งยืน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจและสร้างคุณค่าให้กับผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ดังนี้

การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

- **พนักงาน** บริษัทฯ เคารพในสิทธิมนุษยชนของพนักงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งด้วย Banpu Spirit ควบคู่ไปกับการเปิดโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ส่งเสริมความเป็นผู้นำและขีดความสามารถตามบทบาทหน้าที่
- **การพัฒนาความเป็นเลิศด้านการผลิต** บริษัทฯ มุ่งเน้นกระบวนการทางธุรกิจที่มีความยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพ ตลอดห่วงโซ่ธุรกิจด้วยนวัตกรรมและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ให้ความสำคัญกับลูกค้าด้วยผลิตภัณฑ์ที่ตรงกับความต้องการและการเสริมสร้างการบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า และพร้อมแสวงหาโอกาสการลงทุนใหม่ๆ

การสร้างคุณค่าให้แก่ผู้มีส่วนได้เสีย

- **การปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนด** บริษัทฯ ยึดมั่นในหลักกำกับดูแลกิจการที่ดี ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงมาตรฐานการดำเนินงานในระดับสากล
- **อาชีวอนามัยและความปลอดภัย** บริษัทฯ ห่วงใยเอาใจใส่สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของพนักงานและพันธมิตรทางธุรกิจ โดยการกำหนดเป้าหมาย 3 ประการ ได้แก่ การไม่อุบัติการณ์เกิดขึ้น การไม่มีการเกิดอุบัติเหตุร้ายแรง และการไม่ละเว้นในการปฏิบัติตามกฎ ข้อบังคับ และมาตรฐานการปฏิบัติด้านความปลอดภัย เพื่อป้องกันการสูญเสียจากอุบัติเหตุและการเจ็บป่วยอันเนื่องมาการทำงาน
- **สิ่งแวดล้อม** บริษัทฯ มุ่งสร้างสมดุลของการพัฒนาธุรกิจควบคู่ไปกับการรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม ศึกษาและประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อมก่อนดำเนินโครงการ เพื่อกำหนดมาตรการป้องกันและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในแต่ละโครงการ โดยให้ความสำคัญในการบูรณาการเพื่อลดการใช้ทรัพยากรหรือการใช้ทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด การป้องกันผลกระทบที่แหล่งกำเนิด และการจัดการสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมตลอดห่วงโซ่ธุรกิจ
- **ชุมชน** บริษัทฯ มุ่งสร้างคุณค่าอย่างยั่งยืนให้แก่ชุมชนและสังคมในพื้นที่ที่บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจ ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วม การเสียภาษี การจ้างงานท้องถิ่น รวมทั้งกิจกรรมอื่นๆ เพื่อให้ได้รับการยอมรับจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

Sustainable Development Policy

At Banpu, we have a strong belief in the norm that an industry would be vigorous only when it is developed in tandem with social and environmental responsibility. We are dedicated to conduct our business with good corporate governance and management of economics, environmental and social risks and opportunities. In every location, we put sustainable development framework into practice through the effective implementation of international best-in-class standards to create Competitiveness and Value creation to all stakeholders as follows:

Competitiveness

- **People** : Respect for employees' human rights by fair treatment, Build strong corporate culture through Banpu Spirit, and employee development, Enhance leadership and technical competency.
- **Operational Excellence** : Focus on the flexible and efficient business process along the supply chain with innovation and continuous improvement, provide superior products and services to customers and enhance customer relationship management, and seek for new business opportunities.

Value creation to stakeholders

- **Compliance** : Adhere to good corporate governance and comply to stipulated laws and regulations, including international standards.
- **Occupational Health and Safety** : Care for occupational health and safety of our employees and business partners by the alignment of 3 safety principles; Zero incident, Zero repeat, and Zero compromise, to eliminate fatalities, injuries and occupational illness.
- **Environment** : Balance business development alongside environmental protection, study and evaluate environmental impact before project implementing as preventive measure in every projects, reduce or optimize resource utilization, provide pollution prevention at sources and proper environment management along supply chain.
- **Community** : Create sustainable values to our host community through community engagement, tax contribution, local employment and other programs toward stakeholders' acceptance.

In implementing this policy, we establish measurable indicators to monitor and review in order to ensure that our Sustainable Development policy would be practically achieved.

BANPU

Document No.: TH-HSEC-SD-PO-01	 (Somruedee Chaimongkol) Chief Executive Officer
Revision: 1	
Date: 1 April 2016	

ในการดำเนินงานตามนโยบายการพัฒนาที่ยั่งยืนนี้ บริษัทฯ จะกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน รวมทั้งจัดให้มีระบบการตรวจสอบติดตาม เพื่อให้มั่นใจว่านโยบายดังกล่าวจะได้รับการปฏิบัติอย่างแท้จริง

กลยุทธ์เพื่อความยั่งยืน

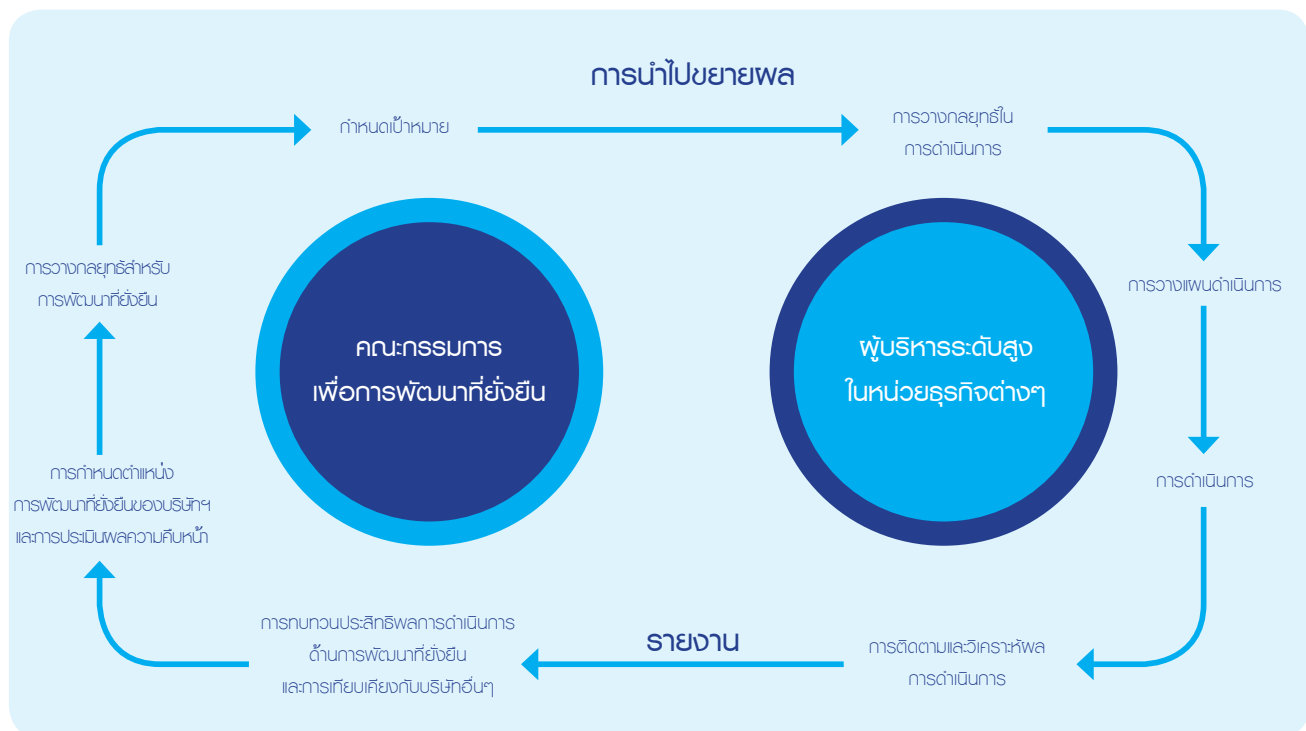
ด้วยวิสัยทัศน์การเป็น “บริษัทพลังงานแห่งเอเชีย” ที่มีความฉับไวและมุ่งมั่นในการนำเสนอผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณภาพ บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจด้วยหลักธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการที่มุ่งสร้างดุลยภาพระหว่างเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยนำหลักการทั้งในระดับประเทศและระดับสากลมาปรับใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ด้านการพัฒนาความยั่งยืน ตัวอย่าง เช่น การนำ Millennium Development Goals (MDGs) และ Sustainable Development Goals (SDGs) ขององค์การสหประชาชาติ มาประกอบการกำหนดประเด็นของการพัฒนาที่ยั่งยืน หรือการนำหลักการด้านสิทธิมนุษยชน UN Guiding Principle on Business & Human Rights และ Universal Declaration of Human Rights นำมาเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดนโยบายด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล และนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน เป็นต้น

ประเด็นด้านความยั่งยืนของบ้านปูฯ ไม่ได้จำกัดอยู่ภายใต้การดำเนินงานของบริษัทฯ เท่านั้น แต่ยังยกระดับครอบคลุมถึงคู่ค้าตลอดห่วงโซ่อุปทาน โดยมุ่งเน้นการสร้างมูลค่าเพื่อต่อยอดธุรกิจควบคู่ไปกับการสร้างนวัตกรรมด้วยพลังร่วม บริษัทฯ มีแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืนของทุกหน่วยธุรกิจในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ การรักษาสมดุลของการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและการสร้างคุณค่าให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย

การบริหารจัดการการพัฒนาที่ยั่งยืน

ความยั่งยืนในความหมายของบ้านปูฯ คือ การที่บริษัทฯ สามารถดำรงอยู่ได้ในระยะยาว ไม่ใช่แค่เพียงรูปแบบ แต่โดยแก่นแท้ที่สร้างขึ้นจากผลการดำเนินงาน บุคลากร และวัฒนธรรมองค์กร นอกจากนี้ธุรกิจจะยืนหยัดอยู่ได้ในระยะยาวแล้ว บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นที่จะสร้างการเติบโตและการพัฒนาที่ยั่งยืนแก่สังคมและสิ่งแวดล้อม รวมไปถึงผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายด้วย นอกจากนี้ ในการที่บริษัทฯ จะก้าวไปสู่การเป็นบริษัทพลังงานในระดับภูมิภาคที่มีความฉับไวตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ การทำงานในเชิงรุก การเป็นผู้นำด้านคุณภาพ การมีแผนการปฏิบัติงานที่เป็นสากล และมีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับสถานการณ์ จะเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะสร้างแนวทางการเติบโตอย่างยั่งยืน

ทั้งนี้ ตั้งแต่ปี 2556 บริษัทฯ นำประเด็นเรื่องการพัฒนาที่ยั่งยืนเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของแผนกลยุทธ์ระยะยาว เพื่อให้การดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ คำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อผู้มีส่วนได้เสียอย่างครบถ้วน นอกจากนี้ประเด็นด้านความยั่งยืนยังได้ถูกกำหนดเป็นส่วนหนึ่งใน Key Performance Indicators (KPI) ของประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหารระดับสูงอีกด้วย

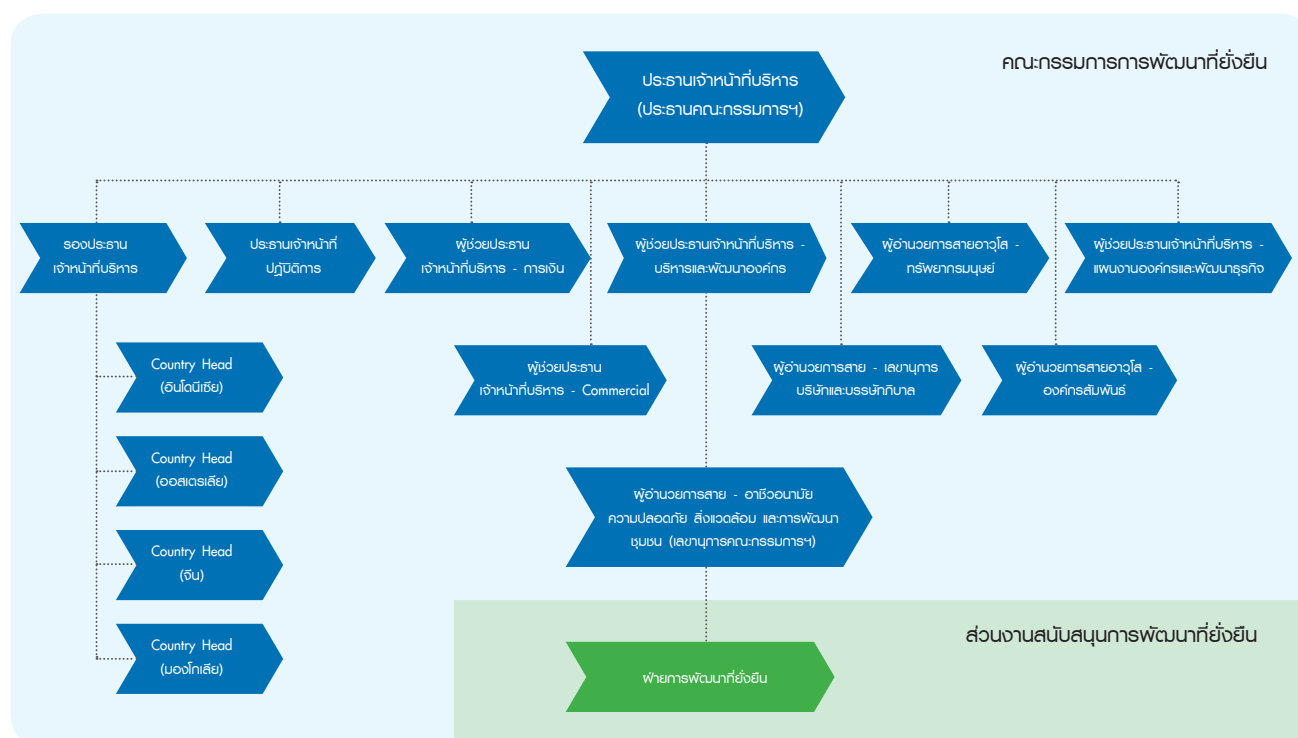


- ติดตามดำเนินการให้หน่วยธุรกิจในเครือ ดำเนินงานให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาที่ยั่งยืน
- ทบทวนและอนุมัติเนื้อหาเพื่อเปิดเผยในรายงานเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

- กำหนดและทบทวนนโยบายการพัฒนาที่ยั่งยืนของบริษัทฯ รวมทั้งนโยบายอื่น ๆ และระบบการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันและเพื่อมั่นใจว่าการพัฒนาของบริษัทฯ จะเติบโตควบคู่ไปกับความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม
- ติดตามผลการดำเนินงานของทุกหน่วยธุรกิจ อันเนื่องมาจากการตัดสินใจหรือการดำเนินการต่าง ๆ ที่มีต่อผู้มีส่วนได้เสียและความเชื่อมั่นต่อบริษัทฯ

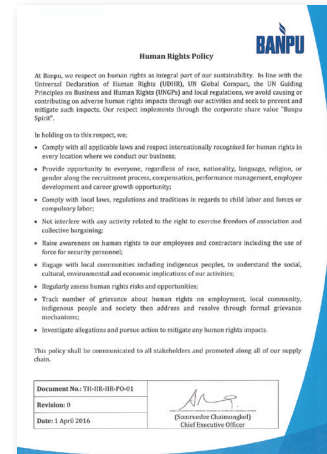
ประเด็นที่คณะกรรมการการพัฒนาที่ยั่งยืนให้ความสำคัญ ประกอบด้วย การเป็นผู้นำและการกำกับดูแลกิจการ การปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนด การวางแผนกลยุทธ์ ลูกจ้าง พนักงาน การบริหารจัดการความเป็นเลิศด้านการผลิต สิ่งแวดล้อม อาชีวอนามัยและความปลอดภัย ชุมชนและรัฐสัมพันธ์ โดยมี การประชุมคณะกรรมการ ปีละ 4 ครั้ง

โครงสร้างคณะกรรมการการพัฒนาที่ยั่งยืน



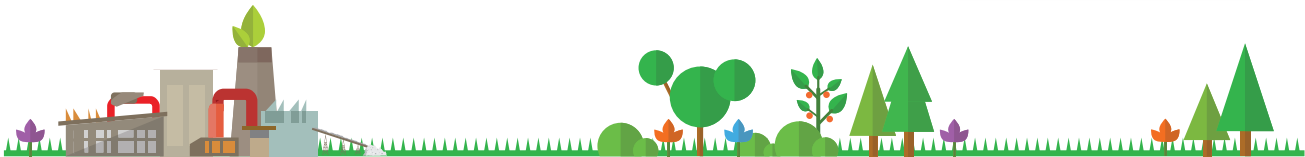
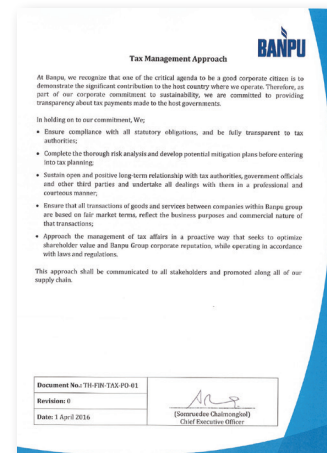
นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชนโดยถือเป็นส่วนหนึ่งในกลยุทธ์ด้านการพัฒนาความยั่งยืน บริษัทฯ เคารพในหลักการด้านสิทธิมนุษยชนทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับสากล ทั้งนี้ ภายใต้หลัก UN Guiding Principle on Business & Human Rights และ Universal Declaration on Human Rights ของสหประชาชาติ บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะหาแนวทางป้องกันและลดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอันเนื่องมาจากการดำเนินงานของบริษัทฯ ซึ่งแนวปฏิบัติเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร “บ้านปูสปริต”



แนวปฏิบัติด้านการเสียภาษี

บริษัทฯ ให้ความสำคัญในการเป็นพลเมืองที่ดีในทุกประเทศที่เข้าไปดำเนินธุรกิจโดยถือเป็นหนึ่งในกลยุทธ์ด้านการพัฒนาความยั่งยืน นอกเหนือจากการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดของแต่ละประเทศแล้ว การแสดงความโปร่งใสในการดำเนินธุรกิจผ่านทางการเปิดเผยข้อมูลการเสียภาษีก็เป็นสิ่งที่บริษัทฯ ให้ความสำคัญ นอกจากนี้ ธุรกรรมใดๆ ระหว่างบริษัทย่อยจะอยู่บนพื้นฐานของความโปร่งใสและเป็นธรรม เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศที่บริษัทเข้าไปดำเนินธุรกิจและผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง



รางวัลแห่งความยั่งยืนระดับประเทศ

ในปี 2558 ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยจัดให้มีการมอบรางวัลด้านความยั่งยืนขึ้นเป็นครั้งแรก โดยมอบรางวัลให้กับบริษัทจดทะเบียนที่ดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงความสมดุลของเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมตามหลักบรรษัทภิบาล ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้รับรางวัลบริษัทจดทะเบียนด้านความยั่งยืนยอดเยี่ยม (SET Sustainability Award) ในกลุ่มบริษัทที่มีมูลค่าหลักทรัพย์ตามราคาตลาดระหว่าง 30,000 - 100,000 ล้านบาท และได้เป็นหนึ่งในรายชื่อหุ้นยั่งยืน (Thailand Sustainability Investment) ซึ่งเป็นกลุ่มหุ้นที่มีความโดดเด่นด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (ESG: Environment, Social, Governance) ตามเกณฑ์มาตรฐานของตลาดหลักทรัพย์ฯ



รางวัลแห่งความยั่งยืนระดับสากล

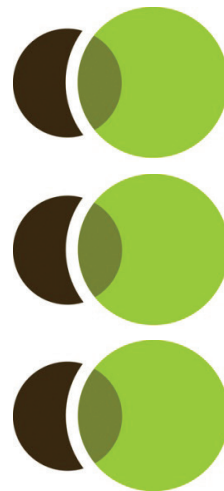
ในปี 2558 บริษัทฯ ได้เข้ารับการประเมินจาก Dow Jones Sustainability Indices หรือ DJSI ซึ่งเป็นดัชนีระดับโลกที่ติดตามผลประกอบการของบริษัทชั้นนำ โดยกองทุนต่างๆ จะใช้พิจารณาประกอบการลงทุน ทั้งนี้ DJSI ได้คัดเลือกบริษัทกว่า 2,500 บริษัทในตลาดทุนทั่วโลก โดยพิจารณาจากมูลค่าหลักทรัพย์ตามราคาตลาดและการประเมินผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืน อันประกอบด้วยสภาพทางเศรษฐกิจ และความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อคัดเลือกบริษัทชั้นนำร้อยละ 10 ในแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรมเข้าอยู่ในดัชนี DJSI ทั้งนี้จะมีการทบทวนและประกาศรายชื่อสมาชิกในกลุ่มดัชนี DJSI ในช่วงเดือนกันยายนของทุกปี ซึ่งผลจากการประเมิน บริษัทฯ สามารถผ่านเข้าไปเป็นสมาชิกในดัชนี DJSI ได้ในระดับ Emerging Market ได้ต่อเนื่องเป็นปีที่สอง แสดงให้เห็นถึงการดำเนินงานด้านความยั่งยืนของบริษัทฯ เป็นที่ยอมรับในระดับสากล

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังได้เข้ารับการประเมินจาก Robeco Sustainable Asset Management หรือ RobecoSAM ซึ่งเป็นบริษัทจัดการกองทุนระดับโลก ที่ได้จัดการประเมินผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนเป็นประจำทุกปีด้วยฐานข้อมูลเดียวกับการประเมิน DJSI ทั้งนี้จะมีการประกาศรายชื่อบริษัทที่ได้อันดับผู้นำด้านความยั่งยืนทางธุรกิจ (RobecoSAM Sustainability Leader) ในแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรมในรายงาน RobecoSAM Sustainability Yearbook ในช่วงเดือนมกราคมของทุกปี ซึ่งผลจากการประเมินที่ประกาศเมื่อเดือนมกราคม 2559 บริษัทฯ ได้รับการจัดอันดับเป็นที่ 1 (Industry Leader) พร้อมทั้งได้รับรางวัลประเภท Gold Class ในกลุ่มอุตสาหกรรม Coal & Consumable Fuels ต่อเนื่องเป็นปีที่สอง และในปีนี้ บ้านปูฯ ยังได้รับรางวัลประเภท Industry Mover ซึ่งมอบให้แก่บริษัทที่มีสัดส่วนเพิ่มขึ้นของผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนสูงสุด แสดงให้เห็นถึงผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนที่โดดเด่นเมื่อเทียบกับบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกันในระดับสากล

MEMBER OF

**Dow Jones
Sustainability Indices**

In Collaboration with RobecoSAM



ROBECOSAM
Sustainability Award
Industry Leader 2016

ROBECOSAM
Sustainability Award
Industry Mover 2016

ROBECOSAM
Sustainability Award
Gold Class 2016





การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย



บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะสร้างความเป็นธรรมให้กับผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายและยึดมั่นในการดำเนินธุรกิจที่ยั่งยืนผ่านการขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างมีคุณภาพ โดยผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกมีส่วนร่วมตามบทบาทของแต่ละภาคส่วนอย่างเหมาะสม บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมทั้งกระบวนการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่างๆ มีการรับฟังความคิดเห็น ทั้งโดยดำเนินการเอง เช่น การสัมภาษณ์ลูกค้าจากพนักงานขาย การเยี่ยมเยียนภาครัฐของผู้บริหาร และดำเนินการโดยใช้ที่ปรึกษาภายนอก เช่น การสำรวจความคิดเห็นของชุมชนรอบเหมือง (Community Satisfaction Survey) การสำรวจความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร (Employee Engagement Survey) เป็นต้น

ประเด็นที่ผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่างๆ ให้ความสนใจแสดงไว้โดยสังเขปดังตารางต่อไปนี้

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ประเด็น	การมีส่วนร่วม
ลูกค้า	• วัตถุดิบที่มีคุณภาพในราคาที่เหมาะสม • การส่งมอบสินค้าที่ตรงเวลาตามคุณภาพและ ปริมาณที่กำหนด • การบริการอื่นๆ ที่ส่งเสริมประเด็นทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม • ข้อตกลงทางธุรกิจที่เป็นธรรมกับทั้งสองฝ่าย • การปฏิบัติตามเงื่อนไขต่างๆ ที่มีต่อลูกค้าอย่างเคร่งครัด • การบริหารลูกค้าสัมพันธ์ • ข้อมูลความเป็นส่วนตัวของลูกค้า	• การสำรวจความพึงพอใจของลูกค้า • การจัดให้มีกระบวนการที่ลูกค้าสามารถร้องเรียนเกี่ยวกับคุณภาพ ปริมาณ ความปลอดภัยของสินค้าและบริการ • การเข้าพบในวาระต่างๆ • การให้การสนับสนุนด้านเทคนิคเกี่ยวกับการใช้สินค้าและบริการของบริษัทฯ เพื่อให้มีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์สูงสุดกับลูกค้า • การตอบสนองต่อการร้องขอในการเปิดเผยหรือรายงานข้อมูล • การร่วมกันดำเนินโครงการต่างๆ ที่เป็นความริเริ่มทางด้านสิ่งแวดล้อมและความรับผิดชอบต่อสังคม



กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ประเด็น	การมีส่วนร่วม
พนักงาน	• ผลตอบแทนที่สอดคล้องกับหลักผลงาน (Performance-based) ตามที่กำหนดเป้าหมายไว้ในแผนงานประจำปี • ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement) • สวัสดิการและผลตอบแทนที่เหมาะสมต่อสภาพเศรษฐกิจและสังคม • สภาพการทำงานที่ปลอดภัย • หลักปฏิบัติและระบบงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของสิทธิมนุษยชนและความเป็นธรรม โดยมีความเคารพต่อความเป็นปัจเจกชนและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ • การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย และสอดคล้องกับการเติบโตในสาขาอาชีพ • การที่พนักงานประพฤติปฏิบัติตามค่านิยม “บ้านปูสปริต”	• การวัดผลที่พนักงานทุกคนมีส่วนร่วม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแผนประจำปี • การสำรวจความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร (Employee Engagement Survey) • การเพิ่มช่องทางการสื่อสารระหว่างสายทรัพยากรมนุษย์กับพนักงาน เช่น การจัดทำวารสารลงบทความต่างๆ ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ การจัดประชุมร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ เป็นต้น • การพัฒนาระบบการวางแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Program) และระบบการจัดการความสามารถเชิงสมรรถนะ (Competency System) ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น • การสื่อสารเกี่ยวกับระบบการจัดการสายอาชีพ ได้แก่ ระบบการประเมินค่างาน (Job Evaluation System) ระบบการจัดการตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicator System) และระบบการจัดการความสามารถเชิงสมรรถนะ (Competency System) • การพัฒนาระบบการจ่ายค่าตอบแทนให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดแรงงาน • การจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Career Succession Plan) พร้อมกับแผนการพัฒนาบุคลากรให้กับพนักงาน • การจัดให้พนักงานมีช่องทางในการร้องเรียน • การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการจัดการด้านสวัสดิการและคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น คณะกรรมการสวัสดิการ คณะกรรมการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เป็นต้น • การสำรวจพฤติกรรม “บ้านปูสปริต” • กิจกรรมรณรงค์แนวคิด “บ้านปูสปริต” • การสนับสนุนการรวมกลุ่มของพนักงาน เพื่อกิจกรรมทางสังคมที่นอกเหนือจากงาน เช่น ชมรมกีฬา ชมรมบำเพ็ญประโยชน์ เป็นต้น



กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ประเด็น	การมีส่วนร่วม
ผู้รับเหมา	- โอกาสที่เท่าเทียมกันและความเป็นธรรมในระบบการคัดเลือกผู้รับเหมา - ผลตอบแทนที่เหมาะสมต่อสภาพเศรษฐกิจและสังคม - สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย - ข้อตกลงทางธุรกิจที่เป็นธรรมกับทั้งสองฝ่าย - ความร่วมมือในการบริหารจัดการด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัย สิ่งแวดล้อม และการมีส่วนร่วมกับชุมชน	- การจัดให้มีกระบวนการคัดเลือกและประเมินผลผู้รับเหมาที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ - การประชุมภายในระหว่างบริษัทฯ และผู้รับเหมาเพื่อติดตามผล และพัฒนาการปฏิบัติงานในเรื่องการผลิต ตลอดจนประเด็นด้านความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม - การประชุมผู้รับเหมาประจำปีของประเทศอินโดนีเซีย (Executive Mine Contractor Meeting) เพื่อให้ผู้รับเหมาได้รับทราบนโยบายและประเด็นสำคัญต่าง ๆ โดยพร้อมเพรียงกัน - การจัดทำระบบบริหารจัดการผู้รับเหมา
ผู้ถือหุ้น	- ผลตอบแทนของการลงทุนทั้งในระยะสั้นและระยะยาว - ความมั่นคงและการเติบโตของกิจการ - ความโปร่งใสในการบริหารจัดการ และการเปิดโอกาสในการมีส่วนร่วมของผู้ถือหุ้นรายย่อย	- การจัดประชุมสามัญผู้ถือหุ้น เพื่อให้ผู้ถือหุ้นใช้สิทธิออกเสียงรวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นได้แสดงความคิดเห็น ขอคำอธิบาย หรือตั้งคำถามได้อย่างเท่าเทียม - การเผยแพร่รายงานประจำปีและรายงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการลงทุน เช่น แบบ 56-1 ข่าวของบริษัทฯ เป็นต้น - การจัดให้มีช่องทางในการร้องเรียน
ผู้ร่วมลงทุน	- ผลตอบแทนจากการลงทุนที่เป็นธรรมทั้งสองฝ่าย - การปฏิบัติตามพันธสัญญาที่ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัด	การประชุมกรรมการในบริษัทย่อยและบริษัทร่วม ซึ่งผู้ร่วมลงทุนสามารถแสดงความคิดเห็นและใช้สิทธิตามที่เห็นสมควร
เจ้าหนี้	- ผลตอบแทนจากเงินกู้และค่าธรรมเนียม - ความสามารถในการชำระหนี้และความตรงต่อเวลาในการชำระหนี้ - ปฏิบัติตามพันธสัญญาที่ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัด	- การนำเสนอข้อมูลเพื่อการลงทุน (Road Show) - การเข้าพบในวาระต่าง ๆ เพื่อรายงานผลประกอบการและสถานะของบริษัทฯ
ตลาดทุน	- ผลการดำเนินงานของบริษัทฯ - ธรรมาภิบาล - การบริหารจัดการความเสี่ยงและกลยุทธ์	- การจัดประชุมนักวิเคราะห์หลักทรัพย์ (Analyst Meeting) - การนำเสนอข้อมูลในงาน Opportunity Day ที่จัดโดยตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย - การนำเสนอข้อมูลเพื่อการลงทุน (Road Show) - การเผยแพร่รายงานประจำปีและรายงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง - การให้เข้าพบเพื่อสัมภาษณ์ผู้บริหาร

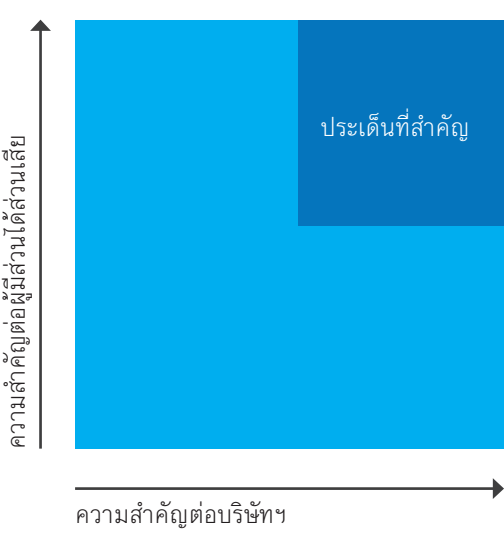


กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ประเด็น	การมีส่วนร่วม
ลูกค้า	- โอกาสที่เท่าเทียมกันและความเป็นธรรมในการจัดซื้อจัดจ้าง - ผลตอบแทนที่เป็นธรรม - ข้อตกลงทางธุรกิจที่เป็นธรรมกับทั้งสองฝ่าย - ปฏิบัติตามพันธสัญญาที่ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัด	- การจัดให้มีกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ - การมีนโยบายในการจ่ายค่าตอบแทนลูกค้าตรงตามกำหนดอย่างเคร่งครัด
ชุมชน	- การใส่ใจในสิ่งแวดล้อม - การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสัมพันธ์อันดีในชุมชน - การดำเนินธุรกิจที่เป็นประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคม โดยให้ความสำคัญกับการรักษาขนบธรรมเนียมและประเพณีท้องถิ่น	- การสื่อสารกับกลุ่มผู้นำชุมชนในเรื่องแผนงานและความก้าวหน้าของโครงการพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่อง - การประสานงาน หรือ ทำงานร่วมกับรัฐบาลท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อส่งเสริมโครงการพัฒนาชุมชนต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับชุมชน และครอบคลุมผู้ได้รับผลประโยชน์มากที่สุด - การร่วมกับสถาบันการศึกษาท้องถิ่นทำการทบทวนและศึกษาโครงการพัฒนาต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งโครงการที่เหมาะสมกับสภาพชุมชนในพื้นที่นั้น ๆ - การสำรวจความคิดเห็นของชุมชน (Community Satisfaction Survey) - การพบปะชุมชนในโอกาสต่าง ๆ - การดำเนินโครงการเพื่อพัฒนาชุมชนโดยการมีส่วนร่วมของบริษัท ผู้แทนชุมชน ผู้รับเหมา และภาครัฐ - การจัดให้มีช่องทางในการร้องเรียน
ภาครัฐ	- การปฏิบัติตามกฎระเบียบต่าง ๆ - การใส่ใจในสิ่งแวดล้อม - การถ่ายทอดเทคโนโลยีให้กับคนในท้องถิ่น - การจ้างงานแรงงานในประเทศ - ความแน่นอนและระยะเวลาที่เหมาะสมในการออกกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ - ความเป็นธรรมในนโยบายที่ประกาศใช้ - การทำงานแบบบูรณาการโดยการมีส่วนร่วมของกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญ เช่น กลุ่มรัฐบาล ท้องถิ่น สถาบันการศึกษาในพื้นที่ และกลุ่มผู้รับเหมา เป็นต้น	- การปฏิบัติตามกฎหมายและรายงานผลการปฏิบัติอย่างเคร่งครัด - การจ่ายค่าภาคหลวง ภาษี และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ตามระเบียบและกฎเกณฑ์ที่ภาครัฐกำหนด - การสนับสนุนโครงการต่าง ๆ ที่ภาครัฐเป็นผู้ริเริ่ม - การเข้าพบภาครัฐในโอกาสต่าง ๆ - การดำเนินโครงการเพื่อพัฒนาชุมชนโดยการมีส่วนร่วมของบริษัท ผู้แทนชุมชน และภาครัฐ

การกำหนดประเด็นที่สำคัญ

บริษัทฯ ได้จัดทำการประเมินประเด็นที่สำคัญต่อความยั่งยืน (Materiality Assessment) โดยนำหลักการของ Global Reporting Initiative หรือ GRI มาประยุกต์ใช้ ทั้งนี้การจัดระดับความสำคัญจะคำนึงถึงสองตัวแปร ได้แก่ ความสำคัญต่อบริษัท และความสำคัญต่อผู้มีส่วนได้เสีย ประเด็นที่มีความสำคัญมากต่อทั้งบริษัทฯ และผู้มีส่วนได้เสียจะถูกกำหนดเป็นประเด็นที่สำคัญ และนำมาเป็นเปิดเผยในรายงานเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

ประเด็นที่สำคัญ สามารถจัดตามกรอบการพัฒนาที่ยั่งยืนของบ้านปูฯ ได้เป็น 2 ด้าน ได้แก่ การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และการสร้างคุณค่าให้แก่ผู้มีส่วนได้เสีย โดยมีรายละเอียดดังนี้



ด้าน	กลุ่มประเด็น	ประเด็นที่สำคัญ
การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน	พนักงาน	การบริหารผลงาน การพัฒนาทรัพยากรบุคคล วัฒนธรรมองค์กร “บ้านปูสปริต” ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
	การพัฒนาความเป็นเลิศด้านการผลิต	การบริหารจัดการกระบวนการผลิต การพัฒนาเทคโนโลยีการผลิต
การสร้างคุณค่าให้แก่ผู้มีส่วนได้เสีย	การปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนด	การปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนด
	อาชีวอนามัยและความปลอดภัย	ความปลอดภัยในการทำงาน อาชีวอนามัยของพนักงาน การบริหารจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในห่วงโซ่อุปทาน การบริหารความต่อเนื่องของธุรกิจ
	สิ่งแวดล้อม	การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การฟื้นฟูสภาพเหมืองและความหลากหลายทางชีวภาพ คุณภาพอากาศ การจัดการน้ำ การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมในห่วงโซ่อุปทาน
	ชุมชน	งานพัฒนาชุมชน การมีส่วนร่วมกับชุมชน

ผลิตภัณฑ์และห่วงโซ่อุปทาน



ธุรกิจถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย

ความท้าทายและโอกาสของบ้านปู ในประเทศอินโดนีเซีย

การผลิตถ่านหินในประเทศอินโดนีเซียในปี 2558 มีการหดตัวอย่างรุนแรงเนื่องจากการลดการนำเข้าของจีน ประมาณการปริมาณการผลิตอยู่ที่ 453 ล้านตัน ลดลงร้อยละ 9.4 หรือลดลงประมาณ 47 ล้านตันจากปีก่อนหน้า ปริมาณการผลิตถ่านหินที่ลดลงส่วนใหญ่จะเป็นการลดลงของผู้ผลิตขนาดกลางและเล็ก ในขณะที่ผู้ผลิตรายใหญ่ลดลงมาไม่มากนักเพราะเป็นผู้ผลิตที่มีความมั่นคงและได้รับความเชื่อถือจากลูกค้าประจำสูง และบางส่วนยังทำสัญญาซื้อขายถ่านหินระยะยาวไว้กับลูกค้า ในปีที่ผ่านมา รัฐบาลอินโดนีเซียได้ออกมาตรการต่าง ๆ เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับรัฐบาลและระงับการผลิตถ่านหินจากเหมืองที่ไม่ได้รับใบอนุญาตอย่างถูกต้อง (Illegal miners) เช่น การกำหนดให้ผู้ส่งออกถ่านหินต้องได้รับ Clean and Clear Status จากรัฐบาลก่อน การเก็บภาษีส่งออกถ่านหิน เป็นต้น แต่ปริมาณการผลิตยังคงมากเกินความต้องการของตลาดอยู่มาก ในปี 2558 อินโดนีเซียมีการส่งออกถ่านหินคิดเป็นร้อยละ 82 ของปริมาณถ่านหินที่ผลิตในอินโดนีเซียทั้งหมด โดยมีปริมาณการส่งออกประมาณ 370 ล้านตัน ลดลงร้อยละ 12 เมื่อเทียบกับปี 2557 ในขณะที่ความต้องการใช้ถ่านหินภายในประเทศอินโดนีเซียยังคงเติบโตอย่างต่อเนื่องจากการเดินเครื่องของโรงไฟฟ้าถ่านหินใหม่ โดยในปี 2558 ความต้องการใช้ถ่านหินในประเทศอินโดนีเซียอยู่ที่ 83 ล้านตัน เพิ่มขึ้นจากปีก่อนร้อยละ 6 ส่วนใหญ่จะเป็นการเพิ่มขึ้นในภาคการผลิตกระแสไฟฟ้าซึ่งใช้ถ่านหินคุณภาพต่ำ

ผลิตภัณฑ์ของบ้านปู ในประเทศอินโดนีเซีย

ในปี 2558 บริษัท ITM ซึ่งเป็นบริษัทย่อยของบ้านปู ในประเทศอินโดนีเซีย ผลิตถ่านหินจากเหมือง 6 แห่งในประเทศอินโดนีเซีย มีปริมาณรวม 28 ล้านตัน โดยบางส่วนจำหน่ายเป็นผลิตภัณฑ์จากเหมืองนั้น ๆ ให้กับลูกค้าโดยตรง และบางส่วนนำถ่านหินจากเหมืองต่าง ๆ มาผสมกันก่อนจัดจำหน่ายให้กับลูกค้า เพื่อปรับปรุงคุณภาพถ่านหินให้ได้ผลิตภัณฑ์ใหม่ที่ตรงกับความต้องการของลูกค้าแต่ละราย นอกจากนี้บริษัทฯ ยังได้ซื้อถ่านหินคุณภาพดีจากภายนอกเพื่อนำมาใช้ปรับปรุงคุณภาพถ่านหินของบริษัทฯ ให้ได้ผลิตภัณฑ์ที่มีมูลค่าเพิ่มขึ้นและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในขณะนำไปใช้งาน บริษัทฯ มีผลิตภัณฑ์ถ่านหินแบ่งตามคุณภาพได้เป็น 5 ประเภทหลัก ดังนี้

- **HCV (High Calorific Value)** เป็นถ่านหินที่มีคุณภาพสูงที่สุดของบริษัทฯ ในประเทศอินโดนีเซีย มีค่าความร้อนประมาณ 6,700 kcal/kg on an air dried basis และมีปริมาณกำมะถันต่ำกว่าร้อยละ 1 มีปริมาณเถ้าและความชื้นต่ำ เป็นที่ต้องการของตลาดมาก
- **MCV (Medium Calorific Value)** จัดเป็นถ่านหินคุณภาพสูงเช่นกัน และเป็นผลิตภัณฑ์หลักของบริษัทฯ มีค่าความร้อนประมาณ 6,250-6,500 kcal/kg on an air dried basis และมีปริมาณกำมะถันต่ำกว่าร้อยละ 1 มีปริมาณเถ้าและความชื้นต่ำเหมาะสำหรับใช้ในโรงไฟฟ้าและโรงงานปูนซีเมนต์ ผลิตจากเหมืองอินโดมินโค ทูบาอินโด และบาร์นิต นอกจากนี้ ผลิตภัณฑ์ชนิดนี้ยังมีการผลิตจากการผสมถ่านหินจากเหมืองต่าง ๆ ของบริษัทฯ ให้ได้คุณภาพตรงตามข้อกำหนดอีกด้วย
- **High Sulphur** เป็นถ่านหินที่มีปริมาณกำมะถันสูง ผลิตภัณฑ์ในกลุ่มนี้มีความหลากหลายมีค่าความร้อนตั้งแต่ 6,000 kcal/kg ไปจนถึง 6,700 kcal/kg on an air dried basis มีปริมาณกำมะถันอยู่ระหว่างร้อยละ 1.2-2.2 ผลิตภัณฑ์ในกลุ่มนี้จะขายให้กับโรงงานปูนซีเมนต์และโรงไฟฟ้าที่มีระบบดักจับกำมะถัน
- **J-1** เป็นถ่านหินประเภทซับบิทูมินัส ผลิตจากเหมืองโจ-รง มีความชื้นสูง ค่าความร้อนต่ำ แต่มีข้อดีคือมีปริมาณกำมะถันต่ำมาก
- **Embalut** เป็นถ่านหินคุณภาพดี ผลิตจากเหมืองคิตาดิน-เอ็มบาลูตมีค่าความร้อนปานกลาง แต่มีคุณสมบัติของเถ้าเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในอุตสาหกรรมผลิตโลหะ

ตลาดของบ้านปู ในประเทศอินโดนีเซีย

ลูกค้าส่วนใหญ่เป็นโรงไฟฟ้าถ่านหินขนาดใหญ่ที่กระจายอยู่ในประเทศต่าง ๆ เช่น ญีปุ่น เกาหลีใต้ ไต้หวัน จีน อินเดีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย และยุโรป ลูกค้าในกลุ่มนี้ส่วนใหญ่จะเป็นรัฐวิสาหกิจหรือเป็นบริษัทมหาชนขนาดใหญ่ที่ต้องการความมั่นคง ในการส่งมอบถ่านหิน เพื่อให้สามารถผลิตกระแสไฟฟ้าได้อย่างต่อเนื่อง จึงเลือกซื้อถ่านหินส่วนใหญ่จากผู้ผลิตที่มีความน่าเชื่อถือสูง ในปีที่ผ่านมา บริษัทฯ จำหน่ายถ่านหินกว่าร้อยละ 85 ของปริมาณการจำหน่ายทั้งหมดจากประเทศอินโดนีเซียให้กับลูกค้าในกลุ่มนี้ ส่วนที่เหลือเป็นการจำหน่ายให้กับลูกค้าในอุตสาหกรรมอื่น ๆ เช่น ปูนซีเมนต์ ปิโตรเคมี กระดาษ พลาสติก และเคมีภัณฑ์ เป็นต้น





ธุรกิจถ่านหินในประเทศออสเตรเลีย

ความท้าทายและโอกาสของบ้านปูฯ ในประเทศออสเตรเลีย

ประเทศออสเตรเลียเป็นประเทศที่มีปริมาณถ่านหินสำรองสูงเป็นอันดับต้น ๆ ของโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริเวณตามแนวชายฝั่งทางตะวันออกของรัฐนิวเซาท์เวลส์และรัฐควีนส์แลนด์ ซึ่งเป็นแหล่งถ่านหินคุณภาพดีประเภทบิทูมินัสและซับบิทูมินัส ทั้งนี้ รัฐบาลออสเตรเลียโดย Australian Energy Resource Assessment (AERA) ระบุว่าในประเทศออสเตรเลียมีเหมืองถ่านหินที่กำลังดำเนินการอยู่มากกว่า 120 แห่ง และมีเหมืองอีกจำนวนมากกำลังอยู่ในขั้นตอนการพัฒนา นอกจากนี้ AERA ยังให้ข้อสังเกตว่าประเทศออสเตรเลียยังคงสถานะเป็นเจ้าของแหล่งทรัพยากรถ่านหินอันดับสี่ของโลก (ด้วยปริมาณสำรองกว่า 76.4 พันล้านตัน) เป็นผู้ผลิตถ่านหินอันดับสี่ของโลก และยังเป็นประเทศผู้ส่งออกถ่านหินที่ใหญ่อันดับสองของโลก โดยเป็นผู้ส่งออกถ่านหินคุณภาพสูงสำหรับอุตสาหกรรมถลุงเหล็กที่ใหญ่ที่สุด และเป็นผู้ส่งออกถ่านหินประเภทเชื้อเพลิงให้ความร้อนอันดับสองของโลก

ผลิตภัณฑ์ของบ้านปูฯ ในประเทศออสเตรเลีย

Centennial บริษัทย่อยของบ้านปูฯ ในประเทศออสเตรเลียผลิตถ่านหินให้ความร้อน (Thermal Coal) และถ่านหินคุณภาพสูงสำหรับอุตสาหกรรมถลุงเหล็ก (Coking Coal) จากเหมือง 7 แห่งในประเทศออสเตรเลียด้วยกำลังการผลิตรวมประมาณปีละ 15 ล้านตัน ให้กับลูกค้าทั้งในประเทศออสเตรเลียและส่งออกต่างประเทศผ่านทางท่าเรือ Kembla (PKCT) และท่าเรือ Newcastle (NCIG)

ตลาดของบ้านปูฯ ในประเทศออสเตรเลีย

Centennial มุ่งมั่นที่จะรักษาสมาดุลระหว่างยอดขายของตลาดในประเทศและตลาดส่งออก เพื่อส่งเสริมความแข็งแกร่งทางการเงินที่เป็นหัวใจหลักประการหนึ่งของการพัฒนาที่ยั่งยืนของธุรกิจ โดยสัญญาซื้อขายถ่านหินสำหรับตลาดในประเทศจะเน้นการกำหนดปริมาณถ่านหินและราคาซื้อขายล่วงหน้า ส่งผลให้ Centennial มีความมั่นคงทางธุรกิจที่สูง ประกอบกับลูกค้าในประเทศส่วนใหญ่คือโรงไฟฟ้าภาคเหมือง ซึ่ง Centennial มีโครงสร้างพื้นฐานของระบบการจัดส่งถ่านหิน ทั้งถนนและสายพานลำเลียงที่ใช้ขนส่งถ่านหินโดยเฉพาะ ทำให้สามารถลดต้นทุนการขนส่ง ตลอดจนลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมต่อชุมชนท้องถิ่นได้

ลูกค้าของ Centennial ในตลาดส่งออกส่วนใหญ่เป็นประเทศในเอเชีย (ญี่ปุ่น ไต้หวัน และเกาหลี) โดยลูกค้าจะนำถ่านหินของ Centennial ที่มีคุณภาพดีมาผสมกับถ่านหินคุณภาพต่ำกว่าจากแหล่งอื่น ๆ เพื่อให้ได้ทั้งราคาและคุณภาพที่เหมาะสม ถ่านหินที่ส่งออกของ Centennial จะถูกขนส่งจากเหมืองโดยรถไฟมายังท่าเรือก่อนส่งออกให้ลูกค้าต่อไป ทั้งนี้ เพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขัน Centennial ดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานของระบบการขนส่งถ่านหินสำหรับตลาดส่งออกอย่างต่อเนื่อง เช่น ในช่วงกลางปี 2557 โครงการปรับปรุงระบบขนถ่ายถ่านหินที่ Lidsdale ได้ดำเนินการเสร็จสมบูรณ์ ส่งผลให้เหมืองด้านตะวันตกสามารถขนส่งถ่านหินมายังท่าเรือที่อยู่ทางตะวันออกได้สะดวกมากขึ้น ด้วยโครงสร้างพื้นฐานของระบบขนส่งถ่านหินประกอบกับตำแหน่งที่ตั้ง ส่งผลให้ Centennial เป็นผู้ผลิตที่สามารถจัดหาถ่านหินที่มีคุณภาพตามที่ต้องการ

ธุรกิจไฟฟ้าในประเทศจีน

ความท้าทายและโอกาสของบ้านปูฯ ในประเทศจีน

อุตสาหกรรมการผลิตไฟฟ้าในประเทศจีนมีอัตราการเจริญเติบโตตามเศรษฐกิจในภาคอุตสาหกรรมและภาคการบริโภคภายในของประเทศ แม้ว่าการเพิ่มขึ้นของปริมาณการใช้ไฟฟ้าในปี 2558 จะมีอัตราลดต่ำลง เนื่องจากการชะลอตัวทางเศรษฐกิจ แต่ปริมาณการใช้ไฟฟ้าของประเทศจีนก็ยังเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้ จากปัญหาคุณภาพอากาศในประเทศจีนอันเนื่องมาจากภาคอุตสาหกรรม รัฐบาลประเทศจีนจึงได้เข้มงวดในการควบคุมคุณภาพของอากาศที่ปล่อยออกจากโรงไฟฟ้าและโรงงานอุตสาหกรรม โดยออกประกาศปรับค่ามาตรฐานคุณภาพอากาศที่ปล่อยออกจากโรงไฟฟ้าในปี 2554 ซึ่งมีผลบังคับใช้กับโรงไฟฟ้าเดิมตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2557 บริษัทฯ ได้ดำเนินโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพของระบบดักจับมลพิษ ทั้งก๊าซซัลเฟอร์ไดออกไซด์ ก๊าซไนโตรเจนไดออกไซด์ และฝุ่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่า คุณภาพของอากาศที่ปลดปล่อยออกจากโรงไฟฟ้าของบริษัทฯ มีค่าต่ำกว่ามาตรฐานใหม่ที่รัฐบาลกำหนดรวมทั้งเป็นไปตามมาตรฐานสากล ทั้งนี้ เนื่องจากโรงไฟฟ้าพลังความร้อนร่วมของบริษัทฯ มีประสิทธิภาพในการผลิตสูงกว่าโรงไฟฟ้าทั่วไป อีกทั้งยังมีระบบควบคุมมลพิษที่ได้มาตรฐาน ส่งผลให้ได้รับการประกันการขายไฟฟ้าให้กับกรไฟฟ้าท้องถิ่น และได้รับสิทธิพิเศษในการผูกขาดการขายไอน้ำและความร้อนในเขตพื้นที่ที่ได้รับอนุญาต

ผลิตภัณฑ์ของบ้านปูฯ ในประเทศจีน

ปัจจุบันบริษัท บ้านปู พาวเวอร์ จำกัด (มหาชน) มีการลงทุนในโรงไฟฟ้าพลังความร้อนร่วม (Combined Heat and Power Plant) ในเขตภาคเหนือของประเทศจีนจำนวน 3 แห่ง มีกำลังการผลิตไฟฟ้ารวม 273 เมกะวัตต์และมีกำลังการผลิตไอน้ำรวม 1,098 ตันต่อชั่วโมง

โรงไฟฟ้า	สถานที่ตั้ง	กำลังการผลิตไฟฟ้า (เมกะวัตต์)	กำลังการผลิตไอน้ำ (ตันต่อชั่วโมง)
โรงไฟฟ้าหลวนหนาน (Luannan)	มณฑลเหอเป่ย์	100	128
โรงไฟฟ้าเจิ้งติ้ง (Zhengding)	มณฑลเหอเป่ย์	73	370
โรงไฟฟ้าโจวผิง (Zouping)	มณฑลซานตง	100	600



ในการบริหารการผลิต บริษัทฯ ใช้ระบบบริหารตามโอกาสของตลาด กล่าวคือ ในช่วงฤดูหนาวที่มีความต้องการไอน้ำสูง บริษัทฯ จะผลิตและจำหน่ายไฟฟ้าและไอน้ำอย่างเต็มที่ ส่วนในช่วงเวลาที่ความต้องการทั้งไฟฟ้าและไอน้ำลดลง การบริหารจะเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพของการผลิตเพื่อลดต้นทุนการดำเนินงาน ซึ่งจากการบริหารการผลิตด้วยกลยุทธ์ดังกล่าวทำให้บริษัทฯ สามารถบริหารต้นทุนและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้สามารถบรรลุเป้าหมายการผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์ได้ตามแผนที่กำหนด ทั้งนี้ ในปี 2558 โรงไฟฟ้าเจิ้งติ้งมีการขยายกำลังการผลิตเป็น 73 เมกะวัตต์ และก่อสร้างหอหล่อเย็น (Cooling Tower) เพิ่มเติมเสร็จเรียบร้อยแล้ว ส่งผลให้สามารถจำหน่ายไอน้ำเพิ่มขึ้นเป็น 370 ตันต่อชั่วโมง นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้เริ่มบริการจำหน่ายน้ำเย็นให้กับลูกค้าในช่วงฤดูร้อนอีกด้วย

ตลาดของบ้านปูฯ ในประเทศจีน

ผลิตภัณฑ์หลักจากโรงไฟฟ้าพลังความร้อนร่วม ได้แก่ ไฟฟ้า ความร้อนและน้ำเย็น โดยไฟฟ้าที่ผลิตได้จะขายให้กับภาครัฐผ่านทางสายส่งที่รัฐเป็นเจ้าของซึ่งอยู่นอกเหนือการดำเนินงานของบริษัทฯ ส่วนความร้อนที่ผลิตได้จัดจำหน่ายในรูปของไอน้ำและน้ำร้อนสำหรับลูกค้าที่เป็นโรงงานอุตสาหกรรมและภาคครัวเรือนผ่านทางท่อส่งทั้งใต้ดินและบนดิน ส่วนผลิตภัณฑ์น้ำเย็นจัดจำหน่ายให้กับลูกค้าที่เป็นโรงแรม ซูเปอร์มาร์เก็ต โรงพยาบาล และภาคครัวเรือนในช่วงหน้าร้อน ผ่านทางท่อส่งเดียวกับน้ำร้อนที่ใช้ในช่วงหน้าหนาว

ธุรกิจไฟฟ้าในประเทศไทย

ความท้าทายและโอกาสของบ้านปูฯ ในประเทศไทย

หลังจากเหตุการณ์อุบัติเหตุโรงไฟฟ้านิวเคลียร์ที่จังหวัดฟูกูชิมะเมื่อเดือนมีนาคม 2554 ประเทศไทยได้ทบทวนนโยบายด้านพลังงาน และกำหนดทิศทางการพลังงานของประเทศไทย โดยเน้นการผลิตไฟฟ้าจากพลังงานทดแทน ทั้งนี้ เป้าหมายพลังงานทดแทนได้ถูกนำเสนอในเดือนสิงหาคมปีเดียวกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อลดการนำเข้าพลังงานจากต่างประเทศ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศและสนับสนุนอุตสาหกรรมภายในประเทศ ทั้งนี้เป้าหมายดังกล่าวครอบคลุมพลังงานไฟฟ้าที่ผลิตจากพลังงานแสงอาทิตย์ พลังงานลม พลังความร้อนใต้พิภพ พลังงานน้ำ และชีวมวล

เมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2555 รัฐบาลญี่ปุ่นประกาศนโยบายรับซื้อพลังงานทดแทนแบบ Feed in Tariff หรือ FIT ขึ้นเป็นครั้งแรก โดยกำหนดให้การไฟฟ้าในแต่ละท้องถิ่นต้องรับซื้อไฟฟ้าจากพลังงานทดแทน ในอัตรารับซื้อและระยะเวลาที่ทางรัฐบาลกำหนด โดยขึ้นอยู่กับชนิดของเชื้อเพลิงที่ใช้ ทั้งนี้ ในทางปฏิบัติ อัตราการรับซื้อและระยะเวลากำหนดและประกาศเป็นรายปีโดยกระทรวงเศรษฐกิจ การค้า และอุตสาหกรรม (METI)

หลังจากรัฐบาลญี่ปุ่นได้ประกาศใช้นโยบายรับซื้อพลังงานทดแทน ธุรกิจโรงไฟฟ้าพลังงานทดแทนในประเทศไทยได้มีการขยายตัวเป็นอย่างมาก โดยโรงไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์มีอัตราขยายตัวสูงที่สุด ส่งผลให้ประเทศไทยมีการเติบโตของการผลิตพลังงานไฟฟ้าจากแสงอาทิตย์เป็นอันดับ 2 ของโลกนับตั้งแต่ปี 2556 เป็นต้นมา ตามหลังเพียงประเทศจีนและมีอัตราสูงกว่าประเทศสหรัฐอเมริกา ทั้งนี้ รูปแบบโรงไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ที่มีการขยายตัวมากที่สุดคือ โรงไฟฟ้าขนาดใหญ่ (mega solar) ซึ่งมีกำลังการผลิตตั้งแต่ 1 เมกะวัตต์ ซึ่งตรงกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ

ผลิตภัณฑ์ของบ้านปูเพาเวอร์ฯ ในประเทศไทย

บริษัท บ้านปู เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) ลงทุนในโครงการโรงไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ผ่านบริษัทย่อยของบ้านปูเพาเวอร์ฯ ในประเทศไทย โดยปัจจุบันมีโรงไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ที่ดำเนินการผลิตแล้วจำนวน 5 แห่ง มีกำลังการผลิตไฟฟ้าสุทธิ 10 เมกะวัตต์ นอกจากนี้บ้านปูเพาเวอร์ฯ ยังมีโครงการโรงไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ที่อยู่ระหว่างการศึกษาดำเนินการก่อสร้างในทุกภูมิภาคทั่วประเทศอีกจำนวนหนึ่ง

โรงไฟฟ้า	สถานที่ตั้ง	กำลังการผลิตไฟฟ้า (เมกะวัตต์)
ฮิตาชิ โอมิยะ 1	จังหวัดอิบะระกิ	2.0
ฮิตาชิ โอมิยะ 2	จังหวัดอิบะระกิ	2.0
โอเซโนะซาโตะ คาคาซึนะ	จังหวัดกุนมะ	2.0
ซากุระ 1	จังหวัดโทจิกิ	2.0
ซากุระ 2	จังหวัดโทจิกิ	2.0



ตลาดของของบ้านปูเพาเวอร์ฯ ในประเทศไทย

ด้วยกลยุทธ์ของบริษัทฯ ที่เน้นเพิ่มสัดส่วนการลงทุนในธุรกิจไฟฟ้าให้มากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งไฟฟ้าพลังงานทดแทน หลังจาก รัฐบาลญี่ปุ่นได้ประกาศใช้นโยบายรับซื้อพลังงานทดแทน บริษัทฯ จึงได้ดำเนินการโครงการโรงไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ ทั้งนี้ ไฟฟ้าที่ผลิตได้จะขายให้กับภาครัฐผ่านทางสายส่งที่รัฐเป็นเจ้าของซึ่งอยู่นอกเหนือการดำเนินงานของบริษัทฯ



การบริหารลูกค้าสัมพันธ์

ธุรกิจถ่านหิน

บริษัท มีการบริหารลูกค้าสัมพันธ์แบบบูรณาการ โดยคำนึงถึงความพึงพอใจสูงสุดของลูกค้าทั้งในด้านคุณภาพ ราคาที่เป็นธรรม และมีความรับผิดชอบต่อทุกผลิตภัณฑ์และบริการ มีการกำหนดกลุ่มลูกค้าเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และจัดให้มีเจ้าหน้าที่ฝ่ายขายดูแลลูกค้าแต่ละกลุ่มอย่างใกล้ชิด มีหน่วยงานบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้าในการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการและความคาดหวังที่สำคัญ ตลอดจนมีการบริหารจัดการข้อร้องเรียนเพื่อนำข้อมูลที่ได้กลับมาพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการ เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าที่แตกต่างกันในแต่ละกลุ่ม บริษัท มีการจัดทำฐานข้อมูลลูกค้า ทำให้การให้บริการหลังการขายมีความสะดวกและรวดเร็วตลอดจนมีการเข้าเยี่ยมลูกค้าแต่ละกลุ่มอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังมีช่องทางรับข้อร้องเรียนผ่านระบบอินเทอร์เน็ตเพื่อตอบสนองกับการสื่อสารของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงไป

ช่องทางการติดต่อสื่อสารกับลูกค้าการติดต่อประสานงานกับลูกค้าตามปกตินั้นจะติดต่อสื่อสารผ่านทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ โทรศัพท์ และโทรสาร รวมไปถึงผ่านทางแอปพลิเคชันสื่อสารต่าง ๆ นอกจากนี้ เจ้าหน้าที่ฝ่ายขายของบริษัท ยังได้เดินทางไปเยี่ยมลูกค้าอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้าและแลกเปลี่ยนข้อมูลปัจจุบันระหว่างกัน เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายได้รับทราบข้อมูลล่าสุดของแต่ละฝ่ายทำให้การประสานงานเป็นไปอย่างราบรื่น นอกเหนือนั้น บริษัท ยังจัดส่งรายงานผลการดำเนินงานและแผนงานของบริษัท รายไตรมาสให้กับลูกค้า เพื่อให้ลูกค้ามั่นใจว่าบริษัท จะสามารถผลิตและส่งมอบถ่านหินให้ได้ตามข้อตกลงกับลูกค้าและสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ในระยะยาว

นอกเหนือจากการเยี่ยมลูกค้าของเจ้าหน้าที่ฝ่ายขายแล้ว บริษัท ยังมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานผลิตและควบคุมคุณภาพออกไปเยี่ยมลูกค้า เพื่อรับทราบปัญหาต่างๆ และข้อห่วงใยจากลูกค้า โดยจะนำข้อมูลที่ได้กลับมาพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการของบริษัท นอกจากนี้ บริษัท ได้จัดให้ผู้บริหารระดับสูงของบริษัท เดินทางไปพบปะและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับลูกค้าเป็นประจำเพื่อกระชับความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันให้แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น

ธุรกิจไฟฟ้า

บริษัท มีการบริหารลูกค้าสัมพันธ์โดยเน้นให้ความสำคัญกับคุณภาพและบริการ โดยจัดให้มีการพร้อมและความมั่นคงในการผลิตและจำหน่ายทั้งไฟฟ้าและความร้อน เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว การรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้าบนพื้นฐานของความซื่อตรงและผลประโยชน์ร่วมกันทำให้ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากลูกค้า

จากการจำหน่ายไฟฟ้าให้กับลูกค้าที่เป็นภาครัฐ บริษัท จึงได้ตระหนักถึงการสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานราชการในท้องถิ่นบนพื้นฐานของความเป็นพันธมิตรที่มีผลประโยชน์ร่วมกัน การสร้างความน่าเชื่อถือกับชุมชนท้องถิ่น และการที่บริษัท ได้สนับสนุนกิจกรรมของชุมชนอย่างต่อเนื่อง ทำให้บริษัท ได้รับการยอมรับจากภาครัฐและชุมชนท้องถิ่นว่าเป็นบริษัทตัวอย่างในท้องถิ่นนั้นๆ นอกจากนี้ ในกรณีที่บริษัทฯ ได้รับผลกระทบจากปัจจัยภายนอก บริษัท ยังสามารถขอรับการสนับสนุนจากหน่วยราชการท้องถิ่น (เช่น กรณีการขออนุมัติให้ขึ้นราคาไอน้ำ) ซึ่งช่วยให้ผลกระทบดังกล่าวลดลง

กระบวนการรับข้อร้องเรียนและระบบติดตามข้อร้องเรียน

ลูกค้าสามารถร้องเรียนเรื่องต่าง ๆ โดยตรงไปที่เจ้าหน้าที่ฝ่ายขายที่ดูแลลูกค้ารายนั้น ๆ โดยทางโทรศัพท์หรือจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ หากลูกค้าไม่สะดวกที่จะร้องเรียนไปที่เจ้าหน้าที่ฝ่ายขาย ลูกค้าสามารถร้องเรียนผ่านทางเว็บไซต์ของบริษัทฯ ซึ่งได้ให้ชื่อ ที่อยู่จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ และหมายเลขโทรศัพท์ของหน่วยงานลูกค้าสัมพันธ์ไว้แล้ว เมื่อได้รับข้อร้องเรียนจากลูกค้า บริษัทฯ จะมีระบบบันทึกข้อร้องเรียนของลูกค้า ทั้งนี้ ผู้รับผิดชอบจะต้องตอบข้อร้องเรียนในเวลาที่กำหนด โดยบริษัทฯ จัดให้มีระบบติดตามการตอบข้อร้องเรียนของลูกค้า เพื่อให้มั่นใจว่าข้อร้องเรียนทุกข้อได้รับการแก้ไข

การสำรวจความพึงพอใจของลูกค้า

บริษัทฯ ได้ทำการสำรวจความพึงพอใจของลูกค้าโดยการส่งแบบสอบถามไปยังลูกค้า พร้อมทั้งส่งเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้าออกไปสัมภาษณ์ลูกค้าแบบตัวต่อตัว เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและความต้องการของลูกค้าที่เฉพาะเจาะจงและเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า พร้อมทั้งได้นำข้อเสนอแนะของลูกค้ามาใช้ในการปรับปรุงผลิตภัณฑ์และกระบวนการทำงานของบริษัทฯ ทั้งนี้ การสำรวจครั้งล่าสุดจัดทำขึ้นเมื่อปี 2558 ที่ผ่านมา

ข้อมูลความเป็นส่วนตัวของลูกค้า

บริษัทฯ ตระหนักถึงความปลอดภัยของข้อมูลส่วนตัวของลูกค้าที่ซื้อผลิตภัณฑ์ของบริษัทฯ เป็นสำคัญ ดังนั้น บริษัทฯ จึงมีนโยบายและแนวทางปฏิบัติในการเคารพ รักษาความปลอดภัย ปกป้อง และรักษาข้อมูลส่วนตัวของลูกค้า เพื่อเป็นการสร้างความเชื่อมั่นและมั่นใจให้กับลูกค้าของบริษัทฯ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับลูกค้าของบริษัทฯ นั้น จะถูกนำไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานของบริษัทฯ อย่างถูกต้องตามกฎหมายเท่านั้น ได้แก่ การให้บริการที่ดีที่สุดและนำไปใช้เพื่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ และข้อเสนอพิเศษทางธุรกิจต่าง ๆ ที่ดีขึ้นกว่าเดิม ซึ่งเป็นไปตามความต้องการของลูกค้า ทั้งนี้ ข้อมูลของลูกค้าจะไม่ถูกนำไปใช้เก็บรวบรวม หรือส่งวนไว้ หากบริษัทฯ ไม่มีวัตถุประสงค์ในการดำเนินการดังกล่าวข้างต้น ทั้งนี้ บริษัทฯ จะรักษามาตรฐานในการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลโดยเคร่งครัด เพื่อวัตถุประสงค์ในการปกป้องความเสียหาย หรือการเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้าโดยไม่จำเป็น โดยในปี 2558 บริษัทฯ ไม่ได้รับข้อร้องเรียนใด ๆ ในประเด็นความเป็นส่วนตัวของลูกค้า

ความรับผิดชอบต่อผลิตภัณฑ์

บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญของความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์และบริการ จึงได้มีการนำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ในการกระบวนการควบคุมการผลิตถ่านหินทั้งระบบ เพื่อให้สามารถติดตามตรวจสอบคุณภาพของผลิตภัณฑ์ที่ส่งมอบแก่ลูกค้าว่ามีคุณภาพตรงตามความต้องการ อีกทั้งยังสามารถตรวจสอบย้อนกลับได้ในกรณีได้รับการร้องเรียน นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังมีระบบการตรวจสอบเพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกค้า รวมถึงไม่สร้างผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชนอันเนื่องมาจากการใช้ผลิตภัณฑ์ ทั้งนี้ เนื่องด้วยลูกค้าของบริษัทฯ เป็นโรงงานขนาดใหญ่ที่มีระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ทันสมัยและเป็นไปตามข้อกำหนดของรัฐบาลในแต่ละประเทศ อีกทั้งยังมีการกำกับดูแลจากหน่วยงานของรัฐในแต่ละท้องถิ่นอย่างเข้มงวด จึงมั่นใจได้ว่าการใช้ผลิตภัณฑ์ของบริษัทฯ จะไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมหรือชุมชนใกล้เคียง

ทั้งนี้ ในปี 2558 ยังไม่มีรายงานถึงอันตรายจากการใช้ผลิตภัณฑ์ของบริษัทฯ หรือรายงานว่าลูกค้าที่ใช้ผลิตภัณฑ์ของบริษัทฯ ได้รับการร้องเรียนจากชุมชน หรือได้รับคำเตือนจากหน่วยงานรัฐที่กำกับดูแลในเรื่องของสิ่งแวดล้อม หรือสร้างผลกระทบต่อชุมชนแต่อย่างใด

ข้อมูลความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์

ด้วยลักษณะเฉพาะของผลิตภัณฑ์ถ่านหินที่ผู้ใช้งานมีความรู้ความชำนาญในเรื่องถ่านหิน โดยเฉพาะคุณลักษณะของผลิตภัณฑ์ของบริษัทฯ เป็นอย่างดี อีกทั้งรูปแบบการซื้อขายถ่านหินที่ไม่มีความจำเป็นต้องบรรจุหีบห่อหรือติดฉลากสินค้าอย่างใดก็ดี บริษัทฯ ได้มีการจัดทำเอกสารกำกับสินค้าและคำเตือนที่เหมาะสม (Material Safety Data Sheet : MSDS) ให้กับลูกค้าในกรณีที่ลูกค้าร้องขอ ซึ่งสอดคล้องกับระเบียบข้อบังคับและมาตรฐานสากล



การกำกับดูแลความยั่งยืน



โครงสร้างของคณะกรรมการบริษัท

โครงสร้างคณะกรรมการบริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) เป็นแบบชั้นเดียว (One Tier System) ประกอบด้วยกรรมการทั้งสิ้น 13 คน แบ่งเป็นกรรมการอิสระ 6 คน กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร 4 คน และกรรมการที่เป็นผู้บริหาร 2 คน ประธานคณะกรรมการบริษัท เป็นกรรมการอิสระ บริษัทฯ ได้กำหนดจำนวนกรรมการอิสระไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 ของจำนวนกรรมการบริษัททั้งหมด และต้องไม่ต่ำกว่า 3 คน ซึ่งข้อกำหนดและนิยามของกรรมการอิสระของบริษัทฯ เป็นไปตามข้อกำหนดของคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ทั้งนี้ ในการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี 2558 ที่ผ่านมา ที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นมีมติเพิ่มจำนวนกรรมการบริษัทจากเดิม 12 คน เป็น 13 คน นอกจากนี้ คณะกรรมการบริษัทฯ ได้กำหนดหลักเกณฑ์การแต่งตั้งกรรมการในคณะกรรมการชุดย่อย ได้แก่ ประธานกรรมการในคณะกรรมการชุดย่อยทุกคณะเป็นกรรมการอิสระ กรรมการในคณะกรรมการชุดย่อยทุกคณะไม่เป็นกรรมการที่เป็นผู้บริหาร กรรมการบริษัทฯ แต่ละคนจะเป็นกรรมการในคณะกรรมการชุดย่อยได้ไม่เกิน 2 คณะ และประธานคณะกรรมการบริษัทฯ จะไม่ดำรงตำแหน่งกรรมการในคณะกรรมการชุดย่อยคณะใด ๆ

ความหลากหลายของโครงสร้างของคณะกรรมการบริษัท

จำแนกตามเพศ	จำนวน
เพศหญิง	1
เพศชาย	12

จำแนกตามเชื้อชาติ	จำนวน
ไทย	12
อินโดนีเซีย	1

บทบาทและหน้าที่

คณะกรรมการบริษัทฯ ได้กำหนด “แนวทางปฏิบัติ บริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) ว่าด้วยคณะกรรมการบริษัทฯ” เมื่อปี 2552 เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัทฯ ประกอบด้วย คำนิยามองค์ประกอบและหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการบริษัทฯ คุณสมบัติของกรรมการบริษัทฯ วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัทฯ การประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ และการออกเสียงคณะกรรมการบริษัทฯ ทั้งนี้ แนวทางปฏิบัติดังกล่าวได้รับการปรับปรุงแก้ไข ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างสม่ำเสมอ กล่าวคือ มีการปรับปรุงแก้ไขในปี 2554 ปี 2555 และปี 2557 ตามลำดับ

ในปี 2557 คณะกรรมการบริษัทฯ ได้พัฒนาบรรษัทภิบาลของคณะกรรมการบริษัทฯ ให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น โดยกำหนดวาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการอิสระไม่เกิน 9 ปี หรือ 3 วาระต่อเนื่อง กำหนดให้ผู้ที่ได้รับการสรรหาให้เป็นกรรมการบริษัทฯ ต้องไม่เป็นกรรมการในบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเกินกว่า 5 บริษัทฯ และในการลงมติการประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ ต้องมีองค์ประชุมไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 ของกรรมการทั้งหมด

คณะกรรมการบริษัทฯ มีความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้นเกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ และการกำกับดูแลให้การบริหารจัดการเป็นไปตามเป้าหมายและแนวทางที่จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ถือหุ้น ภายใต้กรอบของการมีจริยธรรมที่ดี และคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ทั้งนี้ คณะกรรมการบริษัทฯ เป็นผู้มอบหมายให้ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ของประธานเจ้าหน้าที่บริหารแยกจากอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัทฯ ไว้อย่างชัดเจน

คณะกรรมการบริษัทฯ จัดให้มีกฏบัตรคณะกรรมการตรวจสอบกฏบัตรคณะกรรมการบรรษัทภิบาลและสรรหา และกฏบัตรคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน เพื่อใช้เป็นแนวทางการดำเนินงานของคณะกรรมการชุดย่อยดังกล่าวด้วย

แนวทางติดตามผลการปฏิบัติงานสำหรับ

คณะกรรมการบริษัทฯ

คณะกรรมการบริษัทฯ กำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหารเป็นประจำทุกปี และประธานเจ้าหน้าที่บริหารจะประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหารระดับสูงลงไปตามลำดับ โดยใช้เป้าหมายและหลักเกณฑ์ในการประเมินที่เชื่อมโยงกับแผนกลยุทธ์และแผนงานประจำปี เพื่อพิจารณากำหนดค่าตอบแทนและมาตรการจูงใจที่เหมาะสม (รายละเอียดในแบบ 56-1 เรื่องอำนาจหน้าที่ของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร)

เพื่อให้การบริหารงานของบริษัทฯ เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ คณะกรรมการบริษัทฯ ได้ติดตามผลงานของฝ่ายบริหาร โดยได้กำหนดให้มีการรายงานผลการดำเนินงานเปรียบเทียบกับเป้าหมาย เป็นวาระการติดตามผลประกอบการในการประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ เป็นประจำทุกเดือน ซึ่งผลการดำเนินงานนั้นได้มีการรายงานที่รวมถึงการวิเคราะห์โอกาสและความเสี่ยงภาวะทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม และการคาดการณ์ในรอบระยะเวลาถัดไป หากผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ฝ่ายบริหารจะต้องอธิบายถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดการเบี่ยงเบนดังกล่าว ทั้งนี้ คณะกรรมการบริษัทฯ อาจให้ข้อคิดเห็นหรือคำแนะนำเพื่อการปรับปรุงและให้ฝ่ายบริหารนำกลับมารายงานให้คณะกรรมการบริษัทฯ ทราบ

การบริหารค่าตอบแทน

คณะกรรมการบริษัทฯ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนให้เป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์โครงสร้างและระบบอัตราค่าตอบแทนที่จะให้แก่กรรมการและผู้บริหาร รวมถึงพิจารณางบประมาณในภาพรวมเกี่ยวกับการขึ้นเงินเดือนและเงินรางวัลประจำปี ตลอดจนผลประโยชน์อื่นใดของพนักงานบริษัทฯ เพื่อนำเสนอคณะกรรมการบริษัทฯ พิจารณา ส่วนการกำหนดวิธีการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นใดให้แก่กรรมการบริษัทฯ จะต้องได้รับการพิจารณาอนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้น

กระบวนการในการกำหนดค่าตอบแทน คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนได้พิจารณาตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- พิจารณาค่าตอบแทนตามกฎบัตรของคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนปี 2552 โดยในการพิจารณาค่าตอบแทนนั้น คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนจะรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในองค์กร ได้แก่ ฝ่ายบริหาร สหภาพแรงงาน และผู้มีส่วนได้เสียภายนอกองค์กร โดย

คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนจะพิจารณาจากข้อมูลตลาด (Market Practice) เช่น การสำรวจตลาดที่เกี่ยวข้องกับผลตอบแทนกรรมการ จัดทำโดยสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (The Thai Institute of Directors Association: IOD) และการสำรวจตลาดผลตอบแทน (Market Survey) ในประเทศต่าง ๆ จัดทำโดยบริษัทที่ปรึกษาทางด้านทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น

- จัดจ้างบริษัทที่ปรึกษาชั้นนำที่มีระดับมาตรฐานสากล มีความเป็นอิสระ และมีความชำนาญให้คำปรึกษาในด้านระบบผลตอบแทน เพื่อให้คำปรึกษาคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนเป็นประจำ

การประเมินผลงานคณะกรรมการบริษัทฯ

คณะกรรมการบริษัททบทวนและสรรหาได้ดำเนินการทบทวนแนวทางและรูปแบบเอกสารที่เหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัทฯ แบบประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าวได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัทฯให้นำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัทฯ ประจำปี ทั้งแบบการประเมินทั้งคณะและการประเมินรายบุคคล ซึ่งผลการประเมินดังกล่าวได้เปิดเผยไว้ในรายงานประจำปี

โครงสร้างของแบบประเมินผลการปฏิบัติงานแบบทั้งคณะประกอบด้วยเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัทฯ ใน 5 หมวดหลัก ได้แก่

1. โครงสร้างและองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัทฯ
2. บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัทฯ
3. การสรรหากรรมการบริษัทฯ
4. ค่าตอบแทนกรรมการบริษัทฯ
5. การประชุมคณะกรรมการและการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัทฯ

ส่วนโครงสร้างของแบบประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลประกอบด้วยเนื้อหา 7 หมวดหลัก ดังนี้

1. โครงสร้างและองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัทฯ
2. บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัทฯ
3. จริยธรรมและการกำกับดูแลกิจการ
4. การพัฒนากรรมการ
5. ความสัมพันธ์กับฝ่ายจัดการ
6. การประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ
7. การปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการในภาพรวม

ในปี 2558 คณะกรรมการบริษัทภิบาลและสรรหาได้นำเสนอผลการประเมินประจำปี 2557 ต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทด้วยเนื้อหาโดยสรุปคือ คณะกรรมการฯ มีความพอใจกับผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการทั้งคณะด้วยคะแนนเฉลี่ยรวม 4.8 จากคะแนนเต็ม 5 โดยทุกหัวข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ดี ถึงดีเยี่ยม (ช่วงคะแนนระหว่าง 4.6-5.0) ในขณะที่ผลการประเมินแบบรายบุคคลประจำปี 2557 มีคะแนนเฉลี่ย 4.7 จากคะแนนเต็ม 5 ทั้งนี้ คณะกรรมการบริษัทฯ ได้รับทราบผลการประเมินพร้อมข้อเสนอแนะทั้งแบบคณะและรายบุคคล และได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันในที่ประชุม เพื่อนำไปปรับปรุงให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่บริษัทฯ

การประเมินผลงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

คณะกรรมการบริษัทฯ ร่วมกับประธานเจ้าหน้าที่บริหารได้กำหนดเป้าหมายในการทำงานประจำปีของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร หรือ KPI (Key Performance Indicator) ที่ครอบคลุมการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายทางธุรกิจ ควบคู่กับการติดตามดูแลด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ภายใต้แนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development) ซึ่งสอดคล้องกับเกณฑ์การพิจารณาดัชนีวัดความยั่งยืนดาวโจนส์ (Dow Jones Sustainability Index : DJSI) ตลอดจนเกณฑ์พิจารณาบริษัทจดทะเบียนด้านความยั่งยืนของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เป้าหมายในการทำงานจะถูกกำหนดไว้ล่วงหน้าประมาณเดือนกุมภาพันธ์ของทุกปี คณะกรรมการบริษัทฯ ได้จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร โดยสายงานกลยุทธ์และพัฒนาธุรกิจเป็นผู้ทำแบบประเมินและให้กรรมการทุกคนประเมินผลการทำงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และนำเสนอผลการประเมินต่อคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและคณะกรรมการบริษัทฯ ตามลำดับ

คณะกรรมการชุดย่อย

คณะกรรมการบริษัทของบ้านปูฯ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการชุดย่อยจำนวน 3 คณะ ได้แก่ คณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน และคณะกรรมการบริษัทภิบาลและสรรหา โดยผู้สนใจสามารถศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมได้จากรายงานประจำปีของบริษัทฯ

คณะกรรมการตรวจสอบ

คณะกรรมการตรวจสอบประกอบด้วยกรรมการอิสระอย่างน้อย 3 คน โดยมีกรรมการอิสระเป็นประธาน คณะกรรมการตรวจสอบทำหน้าที่ดังนี้

- รับผิดชอบการสอบทานรายงานทางการเงินของบริษัทฯ

- สอบทานความเพียงพอของระบบควบคุมภายในและระบบการบริหารความเสี่ยง การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎเกณฑ์ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- พิจารณา คัดเลือก เสนอแต่งตั้งและเสนอค่าตอบแทนผู้สอบบัญชีของบริษัทฯ
- พิจารณาการเปิดเผยข้อมูลของบริษัทฯ ในกรณีที่เกิดรายการที่เกี่ยวข้องกันหรือรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ให้มีความถูกต้องครบถ้วน โปร่งใส
- สอบทานและติดตามการบริหารความเสี่ยงที่สำคัญอย่างต่อเนื่องจากคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง
- พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับแผนงานและผลการปฏิบัติงาน งบประมาณและอัตรากำลังพลของสำนักงานตรวจสอบภายใน

คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน

คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนประกอบด้วยกรรมการอย่างน้อย 3 คน โดยมีกรรมการอิสระเป็นประธาน คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนทำหน้าที่ดังนี้

- เสนอความเห็นเกี่ยวกับการบริหารผลตอบแทน แนวทางและวิธีการจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ๆ สำหรับกรรมการในคณะกรรมการบริษัทฯ กรรมการในคณะกรรมการย่อย ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และเจ้าหน้าที่บริหาร
- กำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผล และประเมินผลการปฏิบัติงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหารและเจ้าหน้าที่บริหาร
- พิจารณาทบทวนโครงสร้างและระบบการจ่ายค่าตอบแทนกรรมการบริษัทฯ รวมทั้งอัตราค่าตอบแทนสำหรับกรรมการบริษัทฯ และผู้บริหารให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ สอดคล้องกับผลการดำเนินงานของบริษัทฯ และภาวะตลาดอยู่เสมอ



คณะกรรมการบรรษัทภิบาลและสรรหา

คณะกรรมการบรรษัทภิบาลและสรรหาประกอบด้วยกรรมการอย่างน้อย 3 คน โดยมีกรรมการอิสระเป็นประธานเช่นเดียวกัน คณะกรรมการบรรษัทภิบาลและสรรหาทำหน้าที่ดังนี้

- กำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติในเรื่องการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจริยธรรมทางธุรกิจ พร้อมทั้งการติดตามการปฏิบัติตามนโยบายและหลักปฏิบัติในรอบของการมีจริยธรรม
- สรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เมื่อครบวาระหรือมีตำแหน่งว่างลง รวมถึงตำแหน่งผู้บริหารอื่นตามที่คณะกรรมการบริษัท มอบหมาย โดยพิจารณาความเหมาะสมของความรู้ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญที่จะเป็นประโยชน์ต่อบริษัท
- ติดตามแผนสืบทอดตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหารระดับสูงของบริษัท

การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อย เป็นส่วนสำคัญที่แสดงให้เห็นว่า บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อการกำกับดูแลกิจการที่ดีตามหลักบรรษัทภิบาล ซึ่งช่วยนำพาบ้านปูฯ ให้เจริญเติบโตได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งมั่นใจได้ว่าผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มได้รับความคุ้มครองสิทธิ ได้รับการดูแลและได้รับการปฏิบัติที่ดี

สรุปการเข้าประชุมของคณะกรรมการบริษัทฯ และคณะกรรมการชุดย่อย ประจำปี 2558

คณะกรรมการ	ร้อยละของการเข้าประชุม
คณะกรรมการบริษัท	95.26
คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทน	100
คณะกรรมการบรรษัทภิบาลและสรรหา	100
คณะกรรมการตรวจสอบ	100

การบริหารจัดการความเสี่ยง

บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการความเสี่ยง ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจ รวมถึงทำให้บริษัทฯ สามารถเติบโตอย่างยั่งยืน บริษัทฯ แบ่งความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องเป็น 4 ประเภท คือ ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ ความเสี่ยงทางการเงิน ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติการ และ ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย เพื่อให้มั่นใจว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ การบริหารความเสี่ยงทางธุรกิจของบริษัทฯ อยู่

ภายใต้การบริหารจัดการของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง และกำกับดูแลการบริหารเสี่ยงโดยคณะกรรมการตรวจสอบ และคณะกรรมการบริษัท โดยมีจัดให้การรายงานผลการบริหารจัดการความเสี่ยงแก่ทั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง คณะกรรมการตรวจสอบและคณะกรรมการบริษัท ในทุกไตรมาส

นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้ติดตามความเสี่ยงใหม่ที่อาจเกิดขึ้นและเหตุการณ์ความไม่แน่นอนจากปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร เช่น สภาวะเศรษฐกิจโลกถดถอย การลดลงของราคาก๊าซหุงต้มถึงแนวโน้มการใช้พลังงานสะอาด เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทฯ มีมาตรการจัดการความเสี่ยงเพื่อลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ รวมถึงการแสวงหาโอกาสที่อาจเกิดจากความเสี่ยงดังกล่าว เพื่อนำไปสู่การเติบโตขององค์กร

ความขัดแย้งทางผลประโยชน์

บริษัทฯ มีนโยบายที่ชัดเจนในการทำธุรกิจโดยยึดหลักความสุจริต โปร่งใส เที่ยงธรรม คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดและเป็นธรรมต่อผู้เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องในกิจกรรมที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ บริษัทฯ จึงถือเป็นนโยบายสำคัญที่ไม่ให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานใช้โอกาสหรือข้อมูลที่ได้จากการเป็นกรรมการ ผู้บริหารหรือพนักงานของบริษัทฯ แสวงหาประโยชน์ส่วนตน

การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

ตั้งแต่ปี 2552 บริษัทฯ และภาคเอกชนได้ร่วมแสดงเจตนารมณ์การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันกับสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (The Thai Institute of Directors Association : IOD) ในปี 2555 IOD ได้จัดตั้งคณะกรรมการแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต (Thailand's Private Sector Collective Action Coalition Against Corruption : CAC) โดยมี IOD เป็นเลขานุการ กำหนดขั้นตอนวิธีการเพื่อรับรองการเป็นสมาชิกการต่อต้านคอร์รัปชัน และกำหนดแบบประเมินตนเองให้บริษัทต่าง ๆ ใช้เป็นแนวทาง บริษัทฯ ได้เสนอข้อมูลดังกล่าวต่อคณะกรรมการบริษัท อย่างต่อเนื่องและทำการประเมินตนเองแล้วนำเสนอคณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการบรรษัทภิบาลและสรรหาและคณะกรรมการบริษัท ในปี 2557 บริษัทฯ ได้เข้ารับการประเมินความคืบหน้าในเรื่อง การป้องกันการมีส่วนเกี่ยวข้องกับคอร์รัปชัน (Anti-Corruption progress indicator) ซึ่งผลของการประเมินอยู่ในระดับ 2 หรือระดับประกาศเจตนารมณ์ (Declared) และเมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม 2558 ที่ผ่านมา บริษัทฯ ได้รับการรับรองฐานะเป็นหนึ่งในสมาชิกแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านทุจริตจากคณะกรรมการ CAC

ในปี 2558 บริษัทฯ ได้ประกาศนโยบายการรับข้อร้องเรียนและการให้ความคุ้มครองผู้ร้องเรียน (Whistleblower Policy) และสื่อสารให้แก่พนักงานได้ทราบ นอกจากนี้ยังมีการประเมินความเสี่ยงของการเกิดทุจริตและมาตรการป้องกันควบคู่ไปกับการประเมินความเสี่ยงของการดำเนินธุรกิจ มาตรการทั้ง 2 เรื่องนี้ผนวกกับแนวทางมาตรฐานที่ถือปฏิบัติอยู่แล้ว พร้อมทั้งข้อกำหนดที่ระบุไว้ในคู่มือจริยธรรมธุรกิจ เป็นกลไกสำคัญในการจัดทำนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน (Anti-Corruption Policy)

บริษัทฯ ได้กำหนดไว้ในคู่มือจริยธรรมธุรกิจ หัวข้อที่ 3.4 เกี่ยวกับการให้และรับสินบนไว้ ดังนี้

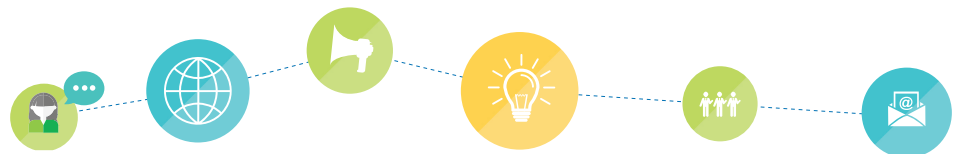
- ห้ามมิให้ผู้บริหารและพนักงานเรียกรับหรือผลประโยชน์ใด ๆ จากลูกค้า ผู้รับเหมา ผู้จัดส่งสินค้า ที่ปรึกษาและผู้ที่เป็นบริษัทฯ ทำธุรกิจด้วย
- ห้ามมิให้ผู้บริหารและพนักงานเสนอผลประโยชน์ใด ๆ ต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐ ลูกจ้าง สหภาพแรงงาน หรือบุคคลภายนอกอื่นใด เพื่อจูงใจให้ปฏิบัติในทางที่มีขอบ

สำหรับเรื่องของขวัญและการเลี้ยงรับรองทางธุรกิจ บริษัทฯ ได้กำหนดไว้ในคู่มือจริยธรรมธุรกิจ หัวข้อที่ 3.5 ไว้ ดังนี้

- ผู้บริหารและพนักงานควรหลีกเลี่ยงการให้และรับของขวัญของกำนัลใด ๆ จากลูกค้า หรือผู้ที่บริษัทฯ ทำธุรกิจด้วยเว้นแต่ในเทศกาลและในมูลค่าที่เหมาะสมและไม่เกี่ยวข้องกับทางธุรกิจ (บริษัทฯ จัดให้มีคณะกรรมการเป็นผู้กำหนดชนิดและมูลค่าของขวัญตามเทศกาล เช่น เทศกาลปีใหม่เพื่อใช้ทั้งองค์กรและให้อยู่ในข้อกำหนดดังกล่าว)

บริษัทฯ ยึดหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีตามหลักเกณฑ์ CG ASEAN Scored Card ของ ASEAN Capital Market Forum และแนวปฏิบัติที่ดีตามหลักเกณฑ์ OECD of Principles of Corporate Governance ของ The Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) เพื่อกำกับดูแลการบริหารงานให้เป็นไปตามหลักการสากลของการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยในปี 2558 บริษัทฯ ได้รับการประเมิน Corporate Governance Report of Thai Listed Companies (CGR) ในระดับดีมาก (Very Good)

ช่องทางในการสื่อสาร



บริษัทฯ ได้จัดให้มีช่องทางหรือระบบในการสื่อสาร เพื่อให้ข้อมูลที่มีความถูกต้อง โปร่งใส ทั้งข้อมูลผลการดำเนินงานทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมให้กับผู้มีส่วนได้เสียและพร้อมรับฟังความคิดเห็น คำแนะนำต่างๆ ซึ่งบริษัทฯ มีหลากหลายช่องทางด้วยกัน ดังต่อไปนี้

- จัดการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี เพื่อให้ผู้ถือหุ้นพิจารณาและอนุมัติระเบียบวาระการประชุม พิจารณาลงคะแนนเสียงเลือกตั้งคณะกรรมการบริษัทฯ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นได้ซักถามและแสดงความคิดเห็น
- เปิดเผยแพร่ผลการดำเนินงานด้านบรรษัทภิบาล (Corporate Governance : CG) ในรายงานประจำปี เพื่อสื่อสารไปยังผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร
- สื่อสารเรื่องบรรษัทภิบาลภายในองค์กร ผ่านช่องทางต่างๆ ไปยังพนักงานและผู้บริหารเป็นประจำ เช่น คอลัมน์ CG of the Month ในวารสารภายในบริษัทฯ (Banpu Insight) กิจกรรม CG on the Go และงาน CG Day เป็นต้น
- จัดการอบรมเรื่องนโยบายบรรษัทภิบาลและคู่มือจริยธรรมธุรกิจในการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ จัดการอบรมเรื่อง CG Refreshment ให้พนักงานและผู้บริหาร

- จัดช่องทางการรับข้อร้องเรียนด้านบรรษัทภิบาลให้ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มสามารถร้องเรียนมายังเลขานุการคณะกรรมการบรรษัทภิบาลและสรรหาผ่านทางเว็บไซต์และ Portal ของบริษัทฯ ซึ่งเลขานุการฯ จะรวบรวมและรายงานให้คณะกรรมการบรรษัทภิบาลและสรรหาทราบเป็นรายไตรมาสและสรุปรายงานให้คณะกรรมการบริษัทฯ ทราบเป็นรายปี
- เปิดเผยแพร่ผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development) ในรายงานเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนเป็นประจำทุกปี
- จัดให้มีหน่วยงานนักลงทุนสัมพันธ์ เพื่อเป็นช่องทางการติดต่อโดยตรงจากนักลงทุนทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- จัดแถลงข่าวผลการดำเนินงานบริษัทฯ (Analyst Meeting) ประจำไตรมาสแก่นักลงทุนและนักวิเคราะห์ และจัดแถลงข่าวแก่สื่อมวลชน เพื่อชี้แจงผลประกอบการ
- จัดให้มีการเยี่ยมชมกิจการของบริษัทฯ และบริษัทในเครือทั้งในและต่างประเทศ เช่น กิจกรรมเยี่ยมชมโรงไฟฟ้า บีแอลซีพี โรงไฟฟ้าหงสา เขื่อนผามอญหิน ให้แก่ผู้ถือหุ้น ลูกค้า ชุมชน สื่อมวลชน นักวิชาการ เป็นต้น

CG Day 2015



เมื่อวันที่ 3 พฤศจิกายน 2558 ผู้บริหารและพนักงานบ้านปูฯ ที่สำนักงานกรุงเทพฯ เข้าร่วมกิจกรรม CG Day 2015 ซึ่งเป็นกิจกรรมภายในที่จัดขึ้นโดยสายเลขานุการบริษัทและบรรษัทภิบาล เพื่อส่งเสริมให้พนักงานยึดมั่นและปฏิบัติตามนโยบายบรรษัทภิบาลและจริยธรรมธุรกิจอย่างต่อเนื่อง โดยคุณสมฤติ ชัยมงคล ประธานเจ้าหน้าที่บริหารเป็นประธานเปิดงาน

กิจกรรม CG Day 2015 จัดขึ้นภายใต้แนวคิด “CG on the Go” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสื่อสารและสร้างความเข้าใจแก่พนักงานในข้อปฏิบัติต่าง ๆ ของนโยบายบรรษัทภิบาลและจริยธรรมทางธุรกิจทั้งในระดับประเทศและระดับภูมิภาค ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างแนวปฏิบัติร่วมกันทั่วทั้งองค์กร ซึ่งนับเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้บริษัทฯ เป็นที่ยอมรับในเรื่องการยึดมั่นปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีที่เป็นมาตรฐานในระดับสากล

บ้านปูฯ ประกาศนโยบายการรับข้อร้องเรียนและการให้ความคุ้มครองผู้ร้องเรียน (Whistleblower Policy)

บ้านปูฯ ได้ประกาศใช้นโยบายการรับข้อร้องเรียนและการให้ความคุ้มครองผู้ร้องเรียน โดยคณะกรรมการบริษัท ได้อนุมัติและ ประธานเจ้าหน้าที่บริหารได้ลงนามประกาศใช้เมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2558

การกำหนดนโยบายนี้มีขึ้นเพื่อเป็นกลไกสำหรับพนักงานให้สามารถแจ้งข้อร้องเรียนเกี่ยวกับบรรษัทภิบาลและจริยธรรมธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพและมีความรับผิดชอบ โดยบริษัทจะรักษาข้อมูลที่ได้จากการรายงานดังกล่าวไว้เป็นความลับ และผู้ที่รายงานจะได้รับการคุ้มครองจากบริษัท การประกาศใช้นโยบายนี้ถือเป็นหนึ่งในเครื่องยืนยันว่าบริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะรักษาแนวทางการปฏิบัติขององค์กรที่มีมาตรฐานด้านบรรษัทภิบาลสำหรับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างจริงจัง ดังที่ระบุไว้ในนโยบายบรรษัทภิบาลและจริยธรรมธุรกิจ

Banpu Public Company Limited		POLICY	
Company Secretary & Governance Department		Subject: Whistleblower Policy	
Authorized by:		Document No.: TH-CSG-CG-PO-01	
		Revision:	
() Chief Executive Officer		Date: 19/11/55 Page No.:1 of 7	
Policy Statement: As set out in the Corporate Governance Policy and Code of Conduct, Banpu Public Company Limited is committed to high standards of corporate governance best practices towards all groups of stakeholders. This policy aims to provide a mechanism to enable employees to report any wrongdoing in a responsible and effective manner. The company will treat all such disclosures in a confidential and sensitive manner. This policy is designed to protect employees who report any wrongdoing of the company against the law, rules and regulations, corporate governance policy and code of conduct. บริษัทมีเจตนาที่จะรักษาแนวทางการปฏิบัติขององค์กรที่มีมาตรฐานด้านบรรษัทภิบาลและจริยธรรมธุรกิจไว้เป็นความลับ และผู้ที่รายงานจะได้รับการคุ้มครองจากบริษัท การประกาศใช้นโยบายนี้ถือเป็นหนึ่งในเครื่องยืนยันว่าบริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะรักษาแนวทางการปฏิบัติขององค์กรที่มีมาตรฐานด้านบรรษัทภิบาลสำหรับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างจริงจัง ดังที่ระบุไว้ในนโยบายบรรษัทภิบาลและจริยธรรมธุรกิจ			
Policy Objective: This policy is designed to build confidence for employees that their complaints will be treated seriously and there will not be any intimidation as a result of raising genuine concerns in good faith and their identities will remain confidential at all times. However, the employees should exercise due care to ensure the accuracy of the information disclosed before filing a complaint.			
Policy Scope: This policy is in effect for using in Banpu Public Company Limited and its affiliates companies in Thailand. In addition, it shall be adapted to its overseas subsidiaries and affiliates as deem fit.			
Company Secretary & Governance Department			

บ้านปูฯ รับมอบใบประกาศรับรองฐานะสมาชิกแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านทุจริต

เมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม 2558 บริษัทฯ ได้รับมอบใบประกาศรับรองฐานะสมาชิกแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านทุจริตจากเลขาธิการแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต

โครงการแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต (Thailand's Private Sector Collective Action Coalition Against Corruption : CAC) เป็นความริเริ่มของภาคเอกชนไทยที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน โดยมุ่งสร้างและขยายแนวร่วมในภาคเอกชนเพื่อสร้างกระแสการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันด้วยการส่งเสริมให้บริษัทต่างๆ กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติในการปฏิเสธการรับและจ่ายสินบน รวมถึงการทุจริตคอร์รัปชันในทุกรูปแบบ





องค์กร	สถานะสมาชิก	บทบาทที่มีต่อองค์กร	ประเทศ
สมาคมบริษัทจดทะเบียนไทย	ประธานศูนย์เพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทางธุรกิจ	ให้คำปรึกษาเพื่อสนับสนุนให้ผู้ประกอบการไทยมีศักยภาพในการแข่งขันในเวทีภูมิภาคและเวทีโลก	ไทย
สมาคมบริษัทจดทะเบียนไทย	ประธานที่ปรึกษานายกสมาคม	ให้คำปรึกษาแก่นายกสมาคมฯ ในด้านการบริหารและวิชาการ ตลอดจนให้ข้อคิดเห็นและสะท้อนปัญหาของภาคธุรกิจให้ภาครัฐนำไปปรับปรุง	ไทย
สภาธุรกิจตลาดทุนไทย	ที่ปรึกษา	ให้คำปรึกษาในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพัฒนาธุรกิจตลาดทุนไทย	ไทย
สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI)	กรรมการสภาสถาบันและกรรมการบริหาร	ให้คำแนะนำเกี่ยวกับทิศทาง แนวนโยบาย กลยุทธ์ และการบริหารจัดการการวิจัยของสถาบัน	ไทย
สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์	ประธานคณะกรรมการเพื่อการพัฒนาความยั่งยืนของบริษัทจดทะเบียน	ร่างแนวปฏิบัติการสร้างคุณค่าที่ยั่งยืนของบริษัทจดทะเบียนด้วยบรรษัทภิบาลที่ดี	ไทย
คณะกรรมการที่ปรึกษาอุตสาหกรรมถ่านหิน (Coal Industry Advisory Board: CIAB) สังกัด องค์การพลังงานระหว่างประเทศ (International Energy Agency: IEA)	สมาชิกคณะกรรมการที่ปรึกษาอุตสาหกรรมถ่านหิน	ทำหน้าที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตัวแทนจากประเทศไทยจากทั้งหมด 18 ประเทศทั่วโลก เพื่อให้คำแนะนำแก่คณะกรรมการ รวมถึงจัดทำแผนการศึกษา ค้นคว้าการดำเนินงานด้านการผลิต ขนส่ง การค้า และการใช้ประโยชน์และทิศทางอุตสาหกรรมถ่านหิน	ฝรั่งเศส
Coal Services Pty Limited	กรรมการบริหาร	ให้คำปรึกษากับ Finance and Investment Committee, Audit and Risk Management Committee, Coals Mines Insurance Board และ Mines Rescue Board	ออสเตรเลีย
Newcastle Institute of Energy and Resources (NIER)	ประธานกรรมการ	ประชุม	ออสเตรเลีย
Mining Competence Board	กรรมการบริหาร	ประชุม	ออสเตรเลีย





รางวัลและความสำเร็จ

หน่วยธุรกิจ	รางวัล/ความสำเร็จ	สถาบันที่มอบรางวัล
Banpu	ได้รับคัดเลือกเป็นสมาชิกของ Dow Jones Sustainability Indices (DJSI)	RobecoSAM
	Industry Leader ในกลุ่มอุตสาหกรรม Coal & Consumable Fuels	RobecoSAM
	Industry Mover ในกลุ่มอุตสาหกรรม Coal & Consumable Fuels	RobecoSAM
	RobecoSam Gold Class ในกลุ่มอุตสาหกรรม Coal & Consumable Fuels	RobecoSAM
	รางวัลบริษัทจดทะเบียนด้านความยั่งยืนยอดเยี่ยม (SET Sustainability Awards 2015) ในกลุ่มหลักทรัพย์ ตามราคาตลาดระหว่าง 30,000-100,000 ล้านบาท	ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
	รางวัลบริษัทจดทะเบียนด้านนักลงทุนสัมพันธ์ (Investor Relations Awards 2015)	ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
	ได้รับการคัดเลือกให้อยู่ในรายชื่อหุ้นยั่งยืน (Thailand Sustainability Investment 2015)	ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
	ได้รับการคัดเลือกเป็น 1 ในรายชื่อในกลุ่มหลักทรัพย์ ESG100 Rating	สถาบันไทยพัฒน์
	Top 50 of ASEAN CG Scorecard ประจำปี 2558	สมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย
	รางวัลรายงานความยั่งยืนดีเด่น (Sustainability Report Awards 2015)	CSR Club และสมาคมบริษัทจดทะเบียนไทย
ITM	รางวัลด้านบรรษัทภิบาลดีเลิศ (Best CG Performance 2015)	สถาบันกรรมการบริษัทประเทศอินโดนีเซีย
	รางวัลรายงานความยั่งยืนดีเด่น (Sustainability Report Awards 2015)	สถาบันการรายงานความยั่งยืนแห่งประเทศไทย อินโดนีเซีย
	รางวัล Indonesian Most Trusted Companies Award 2015	สถาบันบรรษัทภิบาลประเทศอินโดนีเซียและ นิตยสารเอสดับเบิลยูเอ





การเพิ่มขีดความสามารถ
ในการแข่งขัน



- ✦ การบริหารผลงาน
- ✦ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- ✦ วัฒนธรรมองค์กร “บ้านปฐพี”
- ✦ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

การขยายธุรกิจสู่ระดับภูมิภาคส่งผลให้บ้านปู ก้าวสู่การเป็นหนึ่งในกลุ่มบริษัทเอเชีย-แปซิฟิกอย่างแท้จริง ปัจจุบัน บริษัทฯ มีพนักงานกว่า 6,000 คน ทำงานอยู่ใน 8 ประเทศ โดยประมาณครึ่งหนึ่งของพนักงานบ้านปู ทำงานอยู่ในประเทศอินโดนีเซีย อีกประมาณ 1 ใน 3 ทำงานอยู่ในประเทศออสเตรเลีย จำนวนที่เหลืออยู่ในประเทศไทย ประเทศจีน ประเทศมองโกเลีย ประเทศสิงคโปร์ ประเทศญี่ปุ่น และประเทศลาว

การหลอมรวมบุคลากรที่มีภูมิหลังและวัฒนธรรมที่แตกต่างกันตลอดจนการสร้างค่านิยมร่วมองค์กรนั้นแม้จะเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับบ้านปู แต่เป็นสิ่งที่เราให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก เนื่องจากการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งที่ช่วยรักษาความสามารถในการแข่งขันและการเติบโตอย่างต่อเนื่อง

บ้านปู ได้พัฒนาระบบบริหารงานทรัพยากรมนุษย์และระบบการบริหารจัดการอื่น ๆ ให้มีความเป็นมืออาชีพ ทั้งนี้ เพื่อสร้างพนักงานที่ยึดมั่นในค่านิยมร่วมองค์กร มีความเป็นหนึ่งเดียวกัน และปฏิบัติต่อกันอย่างสร้างสรรค์ มีความกล้าคิดและกล้าทำ

ในสิ่งใหม่ ๆ รวมทั้งมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในขณะเดียวกันสามารถสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ (Work-life Balance)

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแผนกลยุทธ์ธุรกิจระยะยาวและพร้อมรับความท้าทายในอนาคต บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อการสร้างระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจ บริษัทฯ ได้จัดสรรงบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถของพนักงาน รวมทั้งความมุ่งมั่นที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตอย่างมั่นคง

บริษัทฯ เชื่อมั่นว่าการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร “บ้านปฐพี” อย่างต่อเนื่อง การมีระบบและบรรยากาศที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน จะส่งเสริมให้พนักงานบ้านปู มีความจงรักภักดีต่อองค์กร และมีแรงบันดาลใจในการสร้างผลการดำเนินงานที่ดีเพื่อนำพาบริษัทฯ ให้ประสบความสำเร็จในอนาคต



ปรัชญาการบริหารทรัพยากรบุคคล



บริษัทฯ ถือปฏิบัติ และให้โอกาสพนักงานทุกชนชาติ เชื้อชาติ ภาษา และเพศ อย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน เรามีความเชื่ออย่างแรงกล้าและมุ่งมั่นปฏิบัติงานภายใต้วิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน และผูกพันเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันด้วยค่านิยมร่วมองค์กรที่เรียกว่า “บ้านปฐพี” ซึ่งประกอบด้วย นวัตกรรม (Innovation) ยึดมั่นในความถูกต้อง (Integrity) ห่วงใยและเอาใจใส่ (Care) และพลังร่วม (Synergy)

ภายใต้ภาวะการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจและเศรษฐกิจโลก บริษัทฯ ถือเป็นหน้าที่ที่ต้องพัฒนาพนักงานให้มีความพร้อม และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงด้วยความยืดหยุ่น คล่องตัว มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานในทุกพื้นที่และทุกสถานการณ์ กล้าแสดงความคิดเห็นที่ถูกต้อง สร้างสรรค์ รวมถึงให้เกียรติในความเป็นมืออาชีพ กล่าวคือพนักงานบ้านปู จะต้องเป็นผู้ยึดมั่นในจิตวิญญาณ “บ้านปฐพี” และ มีความเป็น “พนักงานมืออาชีพ”

วัฒนธรรมองค์กรบ้านปฐพี (Banpu Spirit) เปรียบเสมือนความเชื่อและกรอบแห่งการปฏิบัติ แสดงออกด้วยความดีงามเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน รวมถึงการถือปฏิบัติให้สอดคล้องกับนโยบายบริษัท ภิบาลและพื้นฐานของจรรยาบรรณธุรกิจอย่างเคร่งครัด เพื่อให้ได้ชื่อว่าเป็น “พลเมืองที่ดี” ของชุมชน สังคม และประเทศ โดยไม่เลือกปฏิบัติต่อศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีของท้องถิ่นนั้น ๆ

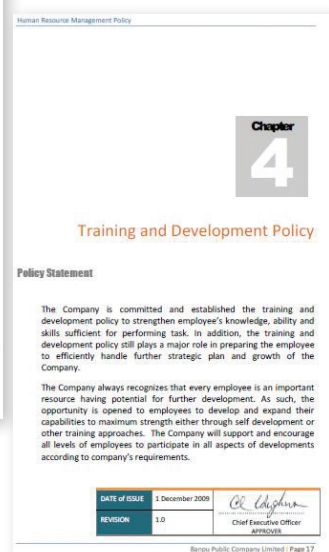
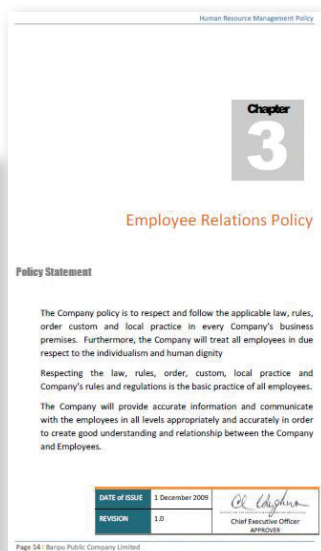
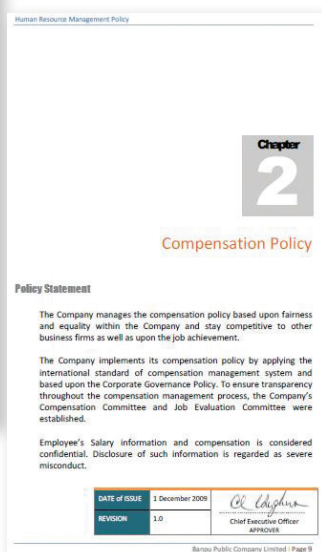
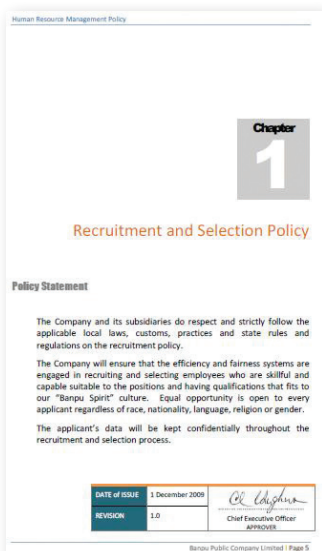
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของบ้านปูฯ ใช้หลักสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

-  **หลักความยุติธรรมและเท่าเทียม** บริษัทฯ ให้ความสำคัญในกระบวนการสรรหาและคัดเลือก โดยพิจารณาจากความสามารถเป็นหลัก มีการบริหารโครงสร้างค่าตอบแทนที่เป็นธรรมต่อทุกคนในองค์กร และสามารถแข่งขันกับธุรกิจภายนอก
-  **หลักผลงาน** บริษัทฯ มีระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน ซึ่งพนักงานทุกคนจะมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติงาน การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา จนถึงพิจารณาจ่ายเงินเดือน และโบนัสตามผลงานอีกด้วย
-  **หลักความสามารถ** บริษัทฯ เชื่อมั่นว่าพนักงานทุกคนคือทรัพยากรบุคคลซึ่งสามารถพัฒนาได้ บ้านปูฯ จึงมุ่งสนับสนุนและเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้ใช้ความสามารถให้เต็มศักยภาพ ทั้งการพัฒนาตนเอง การฝึกอบรมในงาน (On-the-Job Training) การสอนงาน (Coaching) การฝึกอบรมในรูปแบบต่างๆ และการหมุนเวียนงาน โดยหลักความสามารถนี้มีการนำมาใช้กับพนักงานทุกระดับของบริษัทฯ

เพื่อให้สอดคล้องกับปรัชญาการบริหารทรัพยากรบุคคลและหลักสำคัญ 3 ประการดังกล่าว บริษัทฯ ได้ประกาศนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 4 นโยบาย ได้แก่ Recruitment & Selection Policy, Compensation Policy, Employee Relations Policy และ Training & Development Policy นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้จัดตั้งคณะกรรมการการประเมินค่างาน คณะกรรมการพัฒนาองค์กร คณะกรรมการผลตอบแทน และคณะกรรมการบริษัทภิบาลและสรรหา เพื่อความโปร่งใสและขับเคลื่อนทรัพยากรบุคคลของบริษัทฯ ไปสู่อนาคตได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

สำหรับในช่วงปีที่ผ่านมา ประเด็นด้านทรัพยากรบุคคลที่บริษัทฯ และผู้มีส่วนได้เสียให้ความสำคัญ ได้แก่

-  การบริหารผลงาน
-  การพัฒนาทรัพยากรบุคคล
-  วัฒนธรรมองค์กร “บ้านปูสปิริต”
-  ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน





การบริหารผลงาน



เนื่องจากบ้านปูฯ มีการดำเนินธุรกิจหลายประเทศ ซึ่งมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างออกไป ดังนั้นระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงได้รับการออกแบบให้เป็นไปตามทิศทางขององค์กร ในขณะเดียวกันก็ได้มีการปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานในแต่ละพื้นที่ให้เหมาะสมในทางปฏิบัติงานของแต่ละท้องถิ่น ทั้งนี้ เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด

บริษัทฯ บริหารงานองค์กรด้วยระบบแมทริกซ์ (Matrix Organization) เพื่อสร้างระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับธุรกิจในทุกประเทศที่เราเข้าไปดำเนินธุรกิจ การบริหารองค์กรในรูปแบบนี้ช่วยให้หน่วยธุรกิจในแต่ละประเทศสามารถเข้าถึงความต้องการของพนักงานท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง ในขณะเดียวกัน ยังทำให้องค์กรมีนโยบาย รวมถึงมาตรฐานและแนวทางการดำเนินงานของบริษัทฯ รวมทั้งการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานมีประสิทธิภาพ โดยสิ่งสำคัญที่สุดของการบริหารองค์กรแบบแมทริกซ์ก็คือ พนักงานของบ้านปูฯ

ในทุกประเทศมีความพร้อมที่จะแบ่งปันข้อมูลและความเชี่ยวชาญระหว่างกันได้ ซึ่งเป็นการเพิ่มพูนความรู้ในเชิงลึกและพัฒนาวิชาชีพของตนเอง ตลอดจนสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอีกด้วย

การดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจจะต้องมีการกำหนดเป้าหมาย และเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น การสร้างตัวชี้วัดเพื่อวัดผลการดำเนินงานเป็นแนวทางที่สำคัญ ในการผลักดันให้องค์กรมุ่งไปสู่ความสำเร็จ ตัวชี้วัดที่มีประสิทธิภาพจะต้องสะท้อนผลการปฏิบัติงานที่เป็นจริง มีความเป็นธรรม และมีมาตรฐาน



ระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน

ในระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของพนักงานนั้น บริษัทฯ ใช้ระบบตัวชี้วัดผลงานหลัก (Key Performance Indicator : KPI) ซึ่งพนักงานแต่ละคนจะมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการทำงานและเป้าหมายในการทำงานหลักของตนเอง โดยกิจกรรมเหล่านั้น จะต้องสอดคล้องกับแผนงานประจำปีและแผนกลยุทธ์ขององค์กร ในขณะที่การมอบหมายงานจะยึดถือตามงานที่ได้กำหนดไว้ในตัวชี้วัดผลงานหลักที่พนักงานแต่ละคนและทีมงานเห็นพ้องต้องกันโดยจะมีการประเมินผลเป็นระยะ ๆ ทั้งนี้ ผู้บริหารจะเป็นกลไกหลักในการส่งผ่านเป้าหมายของบริษัท (Corporate KPI) ให้กับพนักงานทุกระดับ

ทั้งนี้ระบบตัวชี้วัดผลงานหลัก (KPI) สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่ ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง (Work Related KPI) และ ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม (Behavior Based KPI) ซึ่งวัดจากพฤติกรรมแสดงออกผ่านทางวัฒนธรรมบ้านปลื้มปิต

ในรอบปีที่ผ่านมา บริษัทฯ ได้ดำเนินการปรับปรุงสัดส่วนของ KPI ทั้งสองแบบให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กรยิ่งขึ้น โดยให้สัดส่วนของ ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงคิดเป็นร้อยละ 70 และสัดส่วนของ ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมคิดเป็นร้อยละ 30

ทั้งนี้ ในส่วนของตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง บริษัทฯ กำหนดมาตรฐานเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีแนวปฏิบัติเดียวกันทั้งองค์กร โดยกำหนดให้ตัวชี้วัดแต่ละตัวจะต้องมีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 เกณฑ์จากทั้งหมด 4 เกณฑ์ได้แก่

1. เกณฑ์ด้านปริมาณ (Quantity)
2. เกณฑ์ด้านความก้าวหน้าของงานและเวลา (Progress and Time)
3. เกณฑ์ด้านการใช้งบประมาณ (Cost)
4. เกณฑ์ด้านความถูกต้องและคุณภาพงาน (Accuracy and Quality)

นอกจากนี้ เพื่อเสริมสร้างทักษะการบริหารผู้ใต้บังคับบัญชาของพนักงานระดับผู้บริหาร บริษัทฯ ได้กำหนดตัวชี้วัด (KPI) เพิ่มอีกหนึ่งประเภทเป็นการเฉพาะ โดยให้ชื่อเรียกว่า ตัวชี้วัดความเป็นผู้นำ (Leadership KPI) ซึ่งจะกำหนดให้กับพนักงานในระดับผู้จัดการฝ่ายขึ้นไป ในประเด็นเกี่ยวเนื่องกับบริหาร

ทีมงาน รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยมุ่งหวังให้พนักงานระดับผู้บริหารได้ตระหนักว่า การบริหารงานในหน่วยงาน นอกจากการบริหารในด้านผลการดำเนินงานของหน่วยงานแล้ว การเอาใจใส่และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาก็เป็นส่วนประกอบหนึ่งที่จะช่วยพัฒนางานในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

ทั้งนี้ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน บริษัทฯ ได้จัดให้มีการสื่อสารมาตรฐานดังกล่าวให้กับพนักงานตั้งแต่วันแรกที่เริ่มปฏิบัติงาน อีกทั้งยังมีการสื่อสารเพิ่มเติมในกรณีที่มีการปรับปรุงมาตรฐานให้พนักงานทุกคนรับทราบ ทั้งในรูปแบบการประชุมรวมและการประชุมแยกเฉพาะหน่วยงาน



ระบบบริหารค่าตอบแทน

บริษัทฯ เชื้อในการให้ผลตอบแทนและรางวัลตามผลการปฏิบัติงานของพนักงาน จึงกำหนดนโยบายการบริหารค่าตอบแทนเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและสามารถแข่งขันกับตลาดภายนอกได้ โดยได้นำระบบบริหารค่าตอบแทนที่เป็นมาตรฐานสากลมาปฏิบัติใช้ ทั้งนี้บริษัทฯ ได้จัดตั้งคณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนและคณะกรรมการประเมินค่างานขึ้น เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในทุกขั้นตอนการบริหารค่าตอบแทน

บริษัทฯ กำหนดค่าตอบแทนตามค่างานโดยคำนึงถึงขอบเขตความรับผิดชอบของตำแหน่งงานและความสามารถ โดยเริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์งาน การกำหนดหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบของงาน การประเมินค่างาน และการจัดระดับตำแหน่งงาน โครงสร้างค่าตอบแทนของบริษัทฯ สามารถเทียบได้กับตลาดแรงงาน โดยคำนึงถึงความสามารถในการแข่งขัน อีกทั้งมีการสำรวจค่าจ้างกับบริษัทชั้นนำในตลาดอย่างสม่ำเสมอ มีการพิจารณาดัชนีราคาผู้บริโภค และการพิจารณาผลกระทบทางเศรษฐกิจที่จะมีผลกับพนักงานอยู่อย่างสม่ำเสมอ

ทั้งนี้ ผลตอบแทนในรูปของเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่งของพนักงานแต่ละคนนั้น จะได้รับการพิจารณาเป็นระยะ ๆ ตามผลการปฏิบัติงานของพนักงานและความรู้ความสามารถที่เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ ในแต่ละปีจะมีการพิจารณาโบนัสที่แปรผันตามผลการดำเนินงานของบริษัทอีกด้วย

ระบบการวางแผนการเกษียณอายุหลังสิ้นสุดการทำเหมือง

ด้วยลักษณะของธุรกิจเหมืองถ่านหินที่ปริมาณสำรองถ่านหินในแต่ละแหล่งจะลดลงเมื่อเริ่มดำเนินการผลิต แม้ว่าบริษัทจะสามารถเพิ่มปริมาณสำรองถ่านหินด้วยการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย แต่หนึ่งในมาตรการที่บริษัทฯ ให้ความสำคัญคือการวางแผนการเกษียณอายุให้กับพนักงานหลังสิ้นสุดการทำเหมือง

ภายใต้แผนการจัดการหลังสิ้นสุดการทำเหมือง (Mine Closure Plan) นอกเหนือจากการโอนย้ายพนักงานที่สมัครใจไปทำงานที่

เหมืองแหล่งอื่นของบริษัทฯ ที่อยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงแล้วนั้น บริษัทฯ ได้จัดอบรมให้ความรู้ในเรื่องความเป็นผู้ประกอบการแก่พนักงานในเหมืองที่ใกล้เข้าสู่ระยะสิ้นสุดการทำเหมือง หัวข้ออบรม เช่น การบริหารการเงิน การจัดการแผนธุรกิจ การจัดการการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังจัดให้มีการส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน เช่น การผลิตขนมขบเคี้ยว การทำเกษตรแบบบูรณาการ การประมง เป็นต้น ทั้งนี้ ด้วยเป้าหมายเพื่อให้พนักงานสามารถเลี้ยงตนเองได้เมื่อสิ้นสุดการทำเหมือง

แผนการเกษียณอายุหลังสิ้นสุดการทำเหมืองที่เหมืองคิตาติน-ทันดุงมายัง

ในโอกาสที่เหมืองคิตาติน-ทันดุงมายังจะเข้าสู่ระยะปิดเหมืองในช่วงปลายปี 2558 หนึ่งในมาตรการที่บริษัทฯ ดำเนินการ คือ การสื่อสารให้พนักงานทั้ง 368 คนได้รับทราบถึงทางเลือกและแนวปฏิบัติเมื่อสิ้นสุดการทำเหมือง

ในช่วงกลางปี 2558 บริษัทฯ ได้จัดการสื่อสารแผนการลดขนาดองค์กรให้กับพนักงานของเหมืองทุกคน โดยได้แจ้งทางเลือกว่า พนักงานสามารถแจ้งความประสงค์ขอโอนย้ายไปยังบริษัททรัสต์ ซึ่งเป็นหนึ่งในบริษัทย่อย

ของบริษัทฯ ที่ดำเนินกิจกรรมการผลิตในพื้นที่ใกล้เคียงเหมืองอินโดมินโค ทั้งนี้ ในกรณีที่พนักงานไม่ประสงค์จะโอนย้ายไปร่วมงานกับบริษัททรัสต์ บริษัทฯ ได้แจ้งให้ทราบถึงกระบวนการรวมถึงสิทธิ์และค่าตอบแทนที่พนักงานจะได้รับเมื่อสิ้นสุดการทำเหมือง นอกเหนือจากนี้ บริษัทฯ ยังจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับธุรกิจขนาดเล็กที่สามารถประกอบการภายในครัวเรือน เช่น การทำขนมปัง การทำฟาร์มแบบบูรณาการ เป็นต้น ให้กับพนักงานอีกด้วย



การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การอบรมและพัฒนาบุคลากรเป็นภาระหน้าที่อันสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถของพนักงานให้ดีขึ้นอันเป็นกลไกสำคัญที่จะผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมายทางธุรกิจ ดังนั้น บริษัทฯ จึงได้กำหนดนโยบายในการจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรในทุกประเทศที่อัตราไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 ของงบประมาณที่จัดเตรียมไว้สำหรับเงินเดือนพนักงาน ทั้งนี้ แผนการอบรมและพัฒนาความสามารถของพนักงานนั้นพัฒนามาจากกรอบการพัฒนาพนักงาน (Banpu Learning and Development Framework) ซึ่งจะแสดงแนวทางการพัฒนาพนักงานแต่ละระดับไว้อย่างชัดเจน โดยคำนึงถึงระบบการประเมินสมรรถนะของพนักงาน (Competency Management System) ด้วย ทั้งนี้แผนการพัฒนาดังกล่าวจะมีรูปแบบการพัฒนาที่

หลากหลายตามความเหมาะสม อาทิเช่น การเตรียมความพร้อมให้กับพนักงานตามแผนการอบรมและพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap) ซึ่งรูปแบบการพัฒนาสามารถจัดทำได้ทั้งผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการ การเรียนรู้ทางอิเล็กทรอนิกส์ การเรียนรู้และแบ่งปันประสบการณ์โดยผู้บริหาร การเรียนรู้จากการทำงานจริง (On the Job Training) และการฝึกสอนโดยหัวหน้างาน

ทั้งนี้ การอบรมพนักงานจะจัดให้มีการเรียนรู้จากการทำงานจริงทั่วทั้งองค์กร เพื่อให้หัวหน้างานแต่ละคนสามารถฝึกฝนทีมงานของตนเองได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม รวมทั้งการเรียนรู้จากการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ของผู้บริหารจากการดำเนินโครงการต่าง ๆ ของบริษัทฯ

การบริหารความต่อเนื่องของทรัพยากรมนุษย์

เพื่อการดำเนินธุรกิจมีความต่อเนื่อง บริษัทฯ จัดให้มีแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) สำหรับตำแหน่งที่มีความสำคัญเพื่อเตรียมพนักงานให้มีความพร้อมในการก้าวสู่ตำแหน่งใหม่ หรือตำแหน่งงานที่สูงขึ้น รวมทั้งรองรับการเจริญเติบโตของบริษัทฯ ในอนาคต

คณะกรรมการบริษัทฯ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan Committee) เพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลระบบบริหารแผนสืบทอดตำแหน่งที่สำคัญ คณะกรรมการดังกล่าวมีหน้าที่ดังต่อไปนี้

-  พิจารณากำหนดตำแหน่งงานที่สำคัญขององค์กร (Key and Critical Positions)
-  จัดทำคุณลักษณะที่สำคัญของตำแหน่งงาน (Key and Critical Position Profile) และกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาเพื่อใช้ในการระบุและคัดสรร
-  ดำเนินการระบุและคัดสรรผู้ที่คาดว่าจะได้รับการสืบทอดตำแหน่ง โดยทำงานร่วมกับสายงานทรัพยากรบุคคล
-  จัดทำ และทบทวนแผนการพัฒนาศักยภาพรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ของผู้ที่ได้รับการคัดสรร
-  ติดตาม และประเมินศักยภาพของผู้ที่คาดว่าจะได้รับการสืบทอดตำแหน่ง

ระบบวางแผนและพัฒนาสายอาชีพ

บริษัทฯ มีระบบวางแผนและพัฒนาสายอาชีพที่ช่วยให้นักงาในทุกระดับสามารถวางแผนสายอาชีพ (Career Planning) ของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการเติบโตในสายงานที่ตนเองสังกัดอยู่หรือข้ามสายงาน ซึ่งระบบดังกล่าวจะมีเครื่องมือที่ช่วยให้ทราบถึงความเป็นไปได้ในการโยกย้ายไปยังตำแหน่งงานต่าง ๆ รวมทั้งพนักงานจะได้ทราบถึงสมรรถนะที่พนักงานจำเป็นต้องมี (Required Competencies) สำหรับตำแหน่งงานนั้น ๆ เพื่อให้หัวหน้างานและพนักงานสามารถร่วมกันประเมินสมรรถนะ (Competency Assessment) และกำหนดเส้นทางอาชีพที่เหมาะสม รวมทั้งวางแผนการพัฒนาศักยภาพรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) เพื่อเตรียมความพร้อมไปสู่เป้าหมายในสายอาชีพ

นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้นำระบบวางแผนและพัฒนาสายอาชีพไปประยุกต์ใช้ในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การเสนอเลื่อนตำแหน่ง (Promotion Proposal) เป็นต้น และอยู่ระหว่างการดำเนินการยกระดับมาตรฐานระบบการวางแผนและพัฒนาสายอาชีพของทุกธุรกิจย่อยของบริษัทฯ ทั้งในและต่างประเทศให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อสร้างโอกาสในการโยกย้ายข้ามกลุ่มสายงานได้กว้างมากขึ้น และเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรอีกด้วย

สมรรถนะของพนักงานและแผนการพัฒนาศักยภาพรายบุคคล

บริษัทฯ มีการประเมินสมรรถนะที่พนักงานจำเป็นต้องมี (Required Competencies) สำหรับตำแหน่งงานทุกตำแหน่ง โดย Competency ดังกล่าวสามารถแบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ Leadership Competency และ Functional Competency ทั้งนี้ ในแต่ละปี พนักงานและหัวหน้างานจะร่วมกันประเมินสมรรถนะ (Competency Assessment) เพื่อให้ได้มาซึ่งสมรรถนะของพนักงาน (Competency Profile) ซึ่งเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับสมรรถนะที่พนักงานจำเป็นต้องมีก็จะทำให้ทราบถึงสมรรถนะที่พนักงานยังสามารถปรับปรุงได้ (Competency Gap) เพื่อนำไปวางแผนพัฒนาศักยภาพรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ต่อไป

ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้มีระบบในการติดตามผลสำเร็จในการประเมินสมรรถนะของพนักงานและแผนการพัฒนาศักยภาพรายบุคคล ของพนักงานทุกระดับ เพื่อนำมาเป็นส่วนหนึ่งในการวางแผนระบบวางแผนและพัฒนาสายอาชีพ

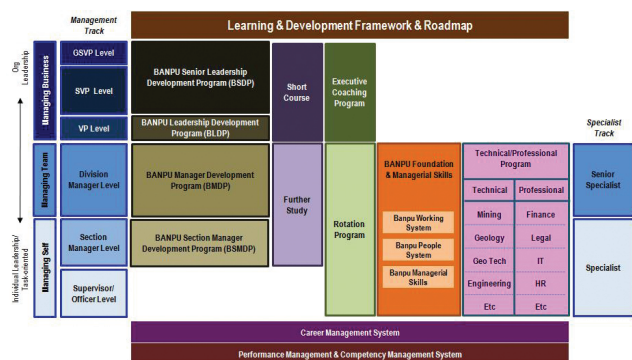
ในปี 2558 ที่ผ่านมา ผู้บริหารระดับสูงของบริษัทฯ ได้ร่วมกันทบทวน Leadership Competency เพื่อให้ปรับปรุงให้สอดคล้องกับ แผนกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจฉบับใหม่ของบริษัทฯ รวมทั้งเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงหรือความท้าทายทางธุรกิจใหม่ๆ ในอนาคต ทั้งนี้ Leadership Competency ที่ปรับปรุงใหม่นี้จะถูกนำไปใช้ในปี 2559 เป็นต้นไป



แผนการอบรมและพัฒนาบุคลากร

แผนการอบรมและพัฒนาบุคลากรของบริษัท ได้รับการกำหนดไว้ล่วงหน้าสำหรับฝึกอบรมพนักงานในแต่ละระดับเป็นประจำทุกปี โดยแบ่งเป็นแผนการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงที่จะครอบคลุมถึงทักษะการเป็นผู้นำและผู้ประกอบการ แผนการพัฒนาผู้บริหารระดับกลางที่มุ่งเน้นไปที่ความเป็นเลิศในเชิงวิชาชีพและการสร้างทีมงาน ในขณะที่แผนการพัฒนาพนักงานวิชาชีพและระดับปฏิบัติการ จะเน้นการให้ความรู้ทางเทคนิคและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้ แผนการอบรมและพัฒนาบุคลากรดังกล่าวออกแบบโดยคำนึงถึงความรู้ที่จำเป็นในการทำงาน (Working System) ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น (People System) และทักษะทางการบริหาร (Managerial Skills) โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลทั้ง Leadership Competency และ Functional Competency เพื่อให้บุคลากรทุกระดับ ได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานและความเป็นผู้นำควบคู่กัน ซึ่งในส่วนของการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานนั้น นอกเหนือจากการส่งไปอบรมภายนอกแล้ว บริษัทฯ ยังจัดการอบรมภายใน โดยให้พนักงานที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในแขนงนั้นเป็นวิทยากร (Internal Trainer) เช่น ความรู้เกี่ยวกับการบริหารสัญญา (Basic Contractual Knowledge) ที่จัดโดยฝ่ายนิติการของบริษัท เป็นต้น



บริษัทฯ มีการจัดทำหลักสูตรให้พนักงานมีความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงและส่งเสริมภาวะผู้นำตั้งแต่ระดับพนักงานจนถึงระดับผู้บริหาร ที่เรียกว่า Banpu Leadership Development Program รวมไปถึงการมอบทุนการศึกษาให้กับพนักงานได้เพิ่มพูนทักษะเฉพาะกับสถาบันชั้นนำทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งการไปศึกษาต่อนั้นเป็นได้ทั้งหลักสูตรระยะสั้นและการศึกษาต่อในระดับปริญญาโท

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญต่อผลการดำเนินงานของพนักงานและการสร้างแรงกระตุ้นเพื่อให้เกิดผลงานที่ดี ซึ่งแรงกระตุ้นหรือแรงบันดาลใจในการทำงานของพนักงานโดยทั่วไปนั้นมาจากหลากหลายแหล่ง เช่น แรงผลักดันจากตนเอง ความต้องการเพิ่มมูลค่าให้กับลูกค้าและผู้ถือหุ้น หรือความต้องการ “ให้” แก่สังคม เป็นต้น โดยมีผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้นำในการสร้างแรงบันดาลใจและเป็นพี่เลี้ยง รวมทั้งเป็นตัวอย่างและสร้างมาตรฐานให้กับพนักงานในระดับรองลงมา

ในช่วงภาวะที่ราคาก๊าซในตลาดโลกยังอยู่ในช่วงการปรับตัว บริษัทฯ มองเห็นว่าเป็นโอกาสที่ดีในการเตรียมบุคลากรอย่างเข้มข้นและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง เพราะบุคลากรที่พร้อมจะเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยในการขับเคลื่อนองค์กรอย่างยั่งยืน

แผนพัฒนาผู้นำ

เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารของบริษัทฯ อย่างต่อเนื่อง บริษัทฯ จัดให้มีหลักสูตรการพัฒนาผู้นำและผู้บริหารของบริษัทฯ มาตั้งแต่ปี 2549 โดยเริ่มจากการจัดหลักสูตร BANPU Leadership Development Program (BLDP) ให้กับผู้บริหารระดับผู้อำนวยการสาย ต่อมาในปี 2552 ได้จัดหลักสูตร BANPU Senior Leadership Development Program (BSLP) ให้กับผู้บริหารระดับผู้อำนวยการสายอาวุโสขึ้นไป และได้จัดหลักสูตร BANPU Manager Development Program (BMDP) ให้กับผู้บริหารระดับผู้จัดการฝ่าย นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้เพิ่มหลักสูตร BANPU Section Manager Development Program (BSMDP) ให้กับผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนกเมื่อปี 2556 เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถในการเป็นผู้นำของพนักงานในทุกระดับในบริษัทฯ ซึ่งมีผู้บริหารที่ผ่านการอบรมตามแผนพัฒนาผู้นำในแต่ละระดับดังนี้



หลักสูตร	ระดับผู้บริหาร	ความคืบหน้า
BANPU Senior Leadership Development Program (BSDP)	ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการสายอาวุโสขึ้นไป	23 คน
BANPU Leadership Development Program (BLDP)	ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการสาย	65 คน
BANPU Manager Development Program (BMDP)	ผู้บริหารระดับผู้จัดการฝ่าย	113 คน
BANPU Section Manager Development Program (BSMDP)	ผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก	92 คน

ทั้งนี้ สำหรับในปี 2558 ที่ผ่านมามีหลักสูตรภายนอกองค์กร ที่บริษัทฯ ส่งผู้บริหารเข้าร่วมที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

-  ผู้บริหารเข้าร่วมหลักสูตร “TLCA Leadership Development Program: Enhancing the Competitiveness of Thai Companies” ซึ่งจัดโดยสมาคมบริษัทจดทะเบียนไทย จำนวน 2 ท่าน
-  ผู้บริหารเข้าร่วมหลักสูตร Executive Development Program ซึ่งจัดโดยสมาคมบริษัทจดทะเบียนไทย จำนวน 1 ท่าน
-  ผู้บริหารเข้าร่วมหลักสูตร Berkeley Executive Coaching Institute (BECI) Certificate จำนวน 1 ท่าน

และเพื่อให้มั่นใจว่า บุคลากรของบริษัทฯ จะมีความสามารถสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ใหม่ขององค์กร บริษัทฯ ได้ดำเนินการปรับปรุง BANPU Leadership Competency โดยได้นำผลการประเมินหลักสูตรที่ผ่านมาเป็นส่วนหนึ่งในการปรับปรุงดังกล่าว



การส่งเสริมการศึกษาในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง

เพื่อเป็นการสร้างฐานของทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะตำแหน่งที่สำคัญและหายากในท้องตลาด บริษัทฯ ได้มอบทุนการศึกษาให้แก่นักศึกษาในสาขาวิชาวิศวกรรมเหมืองแร่ ธรณีวิทยา และเทคโนโลยีธรณี พร้อมทั้งจัดให้มีการรับนักศึกษาที่สนใจการปฏิบัติงานด้านเหมืองแร่ได้เข้ามาร่วมฝึกงานในสถานที่และสถานการณ์จริง ทั้งนี้ นอกจากจะเป็นการช่วยสนับสนุนการสรรหาตำแหน่งงานที่สำคัญนี้แล้ว ยังช่วยยกระดับมาตรฐานการศึกษาของประเทศ และเสริมสร้างประสบการณ์จริงให้แก่ นักศึกษาอีกด้วย

สิทธิและสวัสดิภาพของบุคคล

บริษัทฯ มีนโยบายในการเคารพและปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนในระดับนานาชาติ รวมถึงกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และจารีตประเพณีท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องในทุกที่ที่เข้าไปดำเนินธุรกิจ รวมทั้งจะปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเคารพต่อความเป็นปัจเจกชน และศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์

ยิ่งไปกว่านั้น บริษัทฯ ได้ให้ข้อมูลและการสื่อสารที่เหมาะสม ถูกต้อง และเพียงพอในเรื่องที่เกี่ยวข้องต่อพนักงานทุกระดับ เพื่อสร้างความเข้าใจ และความสัมพันธ์อันดีระหว่างบริษัทและพนักงาน โดยอาศัยช่องทางต่างๆ อย่างเหมาะสม รวมถึงการอนุญาตให้จัดตั้งสหภาพแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด ส่งผลให้ในรอบปีที่ผ่านมา ไม่มีเหตุการณ์ร้องเรียน หรือการหยุดงานเกิดขึ้นแต่อย่างใด

การป้องกันการว่าจ้างแรงงานเด็กและแรงงานบังคับ

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการป้องกันการว่าจ้างแรงงานเด็กและแรงงานบังคับ สำหรับการป้องกันการว่าจ้างแรงงานเด็ก บริษัทฯ กำหนดคุณสมบัติด้านอายุของผู้ที่จะเป็นพนักงานให้มากกว่ากำหนดอายุของแรงงานเด็กไว้อย่างชัดเจนในระเบียบข้อบังคับ ซึ่งเป็นไปตามกฎหมายของแต่ละประเทศที่บริษัทฯ เข้าไปดำเนินธุรกิจ ในส่วนของการป้องกันการว่าจ้างแรงงานบังคับ บริษัทฯ ได้กำหนดขั้นตอนในการว่าจ้างพนักงานอย่างชัดเจนว่าจะต้องมีการทำสัญญาว่าจ้างแรงงานทุกครั้ง ซึ่งถือเป็นข้อตกลงการจ้างระหว่างบริษัทฯ และผู้ที่จะเป็นพนักงานบริษัทฯ

หลักสูตร BANPU Engaging Leader

Banpu Engaging Leader เป็นหลักสูตรพัฒนาผู้นำที่ได้จัดเพิ่มเติมในปี 2558 ให้กับผู้บริหารระดับผู้จัดการฝ่ายขึ้นไป เพื่อเป็นการพัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้ที่เสริมสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยบริษัท เล็งเห็นว่าผู้บริหารเหล่านี้คือ ผู้นำที่ใกล้ชิดและเป็นตัวอย่างให้กับพนักงานในระดับรองลงมา นอกจากนี้ ยังเป็นการเน้นในการเสริมสร้างทักษะและมุมมองต่อการบริหารและพัฒนาบุคลากร เช่น การเป็นพี่เลี้ยงเพื่อสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจ เป็นต้น การอบรมในปีนี้มีผู้บริหารเข้าร่วมการอบรมจำนวน 25 ท่าน ซึ่งจากการเข้าร่วมหลักสูตรดังกล่าว ทำให้ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ในทางที่ดีกับพนักงานมากยิ่งขึ้น เกิดความเข้าใจในการบริหารทีมงานเพื่อเสริมสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและส่งเสริมการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นอีกด้วย



การอบรมผู้บริหาร BANPU Leadership Development Program

ในปี 2558 ที่ผ่านมา บ้านปู จัดอบรมผู้บริหารระดับผู้บริหารระดับผู้อำนวยการสาย ตามหลักสูตร BANPU Leadership Development Program หรือ BLDP โดยมีผู้บริหารเข้าร่วมการอบรมทั้งหมด 17 ท่านจาก 6 ประเทศ ได้แก่ ออสเตรเลีย อินโดนีเซีย มองโกเลีย จีน สิงคโปร์ และไทย ทั้งนี้ ประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรมดังกล่าวไม่เพียงแต่ความรู้ในด้านการบริหารที่ได้รับจากการอบรมโดยตรงแล้ว ยังเป็นโอกาสที่ผู้บริหารจากประเทศต่างๆ ได้รู้จักกันมากขึ้น อีกทั้งเป็นการส่งเสริมการแบ่งปันประสบการณ์จากผู้บริหารที่เข้าร่วมโครงการจากประเทศต่างๆ ซึ่งมีวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกันออกไป



วัฒนธรรมองค์กร “บ้านปูลิปิต”



BANPU spirit



นวัตกรรม (Innovation)

พนักงานบ้านปู มีเป้าหมายในการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง มองหาปัญญา กล้าคิดริเริ่ม และทำงานในเชิงรุก มีความยืดหยุ่นและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง เน้นการคิดนอกกรอบและคิดล่วงหน้า กล้าเผชิญหน้ากับความท้าทาย ซึ่งด้วยวิธีการเหล่านี้เอง บ้านปู จึงสร้างสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมภายในองค์กรว่าด้วยการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ หรือ “นวัตกรรม”



ยึดมั่นในความถูกต้อง (Integrity)

พนักงานบ้านปู ประพฤติตนภายใต้กรอบคุณธรรมและจริยธรรม มีความซื่อสัตย์และโปร่งใส มุ่งมั่นในการทำงานและยึดมั่นในพันธสัญญา ตั้งมั่นในวินัยและยืนหยัดในหน้าที่รับผิดชอบ เพราะบ้านปู “ยึดมั่นในความถูกต้อง”



ห่วงใยและเอาใจใส่ (Care)

พนักงานบ้านปู เป็นคนเปิดเผย จริใจ มีน้ำใจ อ่อนน้อม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เคารพและเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน และแสดงความ “ห่วงใยและเอาใจใส่” ต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม



พลังร่วม (Synergy)

พนักงานบ้านปู มุ่งสู่ความสำเร็จร่วมกัน ประสานความร่วมมือร่วมใจและเน้นการทำงานเป็นทีม มีการสร้างเครือข่ายที่แน่นแฟ้น และมองหาสปิริตของ “พลังร่วม” ในทุกชิ้นงานที่เราทำ

บริษัทฯ เชื่อมั่นว่า ด้วย “บ้านปูลิปิต” วัฒนธรรมหลักขององค์กร ทุกๆ ที่ที่บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจ จะช่วยให้คนบ้านปู สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นโดยปราศจากความแตกต่างทางเพศ เชื้อชาติและศาสนา มีทัศนคติที่สอดคล้องไปด้วยกันและร่วมกันสร้างพันธสัญญาที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

เพื่อให้วัฒนธรรม “บ้านปูลิปิต” เกิดขึ้นในเชิงปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม บริษัทฯ ได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ดังนี้



จัดตั้งคณะทำงาน BANPU Spirit Change Leader (BCL) ซึ่งเป็นกลุ่มตัวแทนพนักงานที่สร้างสรรค์กิจกรรมต่างๆ ให้เข้าถึงพนักงานในทุกระดับ โดย BCL มาจากอาสาสมัครจากพนักงานฝ่ายต่างๆ ที่มีใจรักและมุ่งมั่นยึดถือในวัฒนธรรม “บ้านปูลิปิต”



ออกแบบแบบทดสอบ Inner View Test สำหรับใช้ในการสรรหาพนักงานใหม่ เพื่อให้ทราบถึงลักษณะนิสัยและพฤติกรรมของผู้สมัครทุกคนว่ามีความเหมาะสมกับค่านิยมใน “บ้านปูลิปิต” มากน้อยเพียงใด ซึ่งหลังจากได้ผลการทำแบบทดสอบของผู้สมัครแล้ว จะมีการตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้งจากการสัมภาษณ์แบบ Behavioral-Based Interview ก่อนตัดสินใจคัดเลือกผู้สมัครที่ตรงกับความต้องการของบริษัทฯ



จัดให้มีการปฐมนิเทศเรื่องวัฒนธรรม “บ้านปูลิปิต” พร้อมจัดกิจกรรม “BANPU SPIRIT in Action” สำหรับพนักงานใหม่ เพื่อให้เข้าใจที่มาและเหตุผลของการมีวัฒนธรรม “บ้านปูลิปิต” วิธีการประยุกต์ใช้ “บ้านปูลิปิต” ทั้งกับการทำงานและชีวิตประจำวัน รวมถึงได้รับทราบการแบ่งปันประสบการณ์จากพนักงานที่ร่วมงานกับบริษัทฯ ในปัจจุบันเกี่ยวกับ “บ้านปูลิปิต”



จัดให้วัฒนธรรม “บ้านปูลิปิต” เป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วยความคาดหวังว่า พฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมต่างๆ ใน “บ้านปูลิปิต” จะได้ถูกนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง



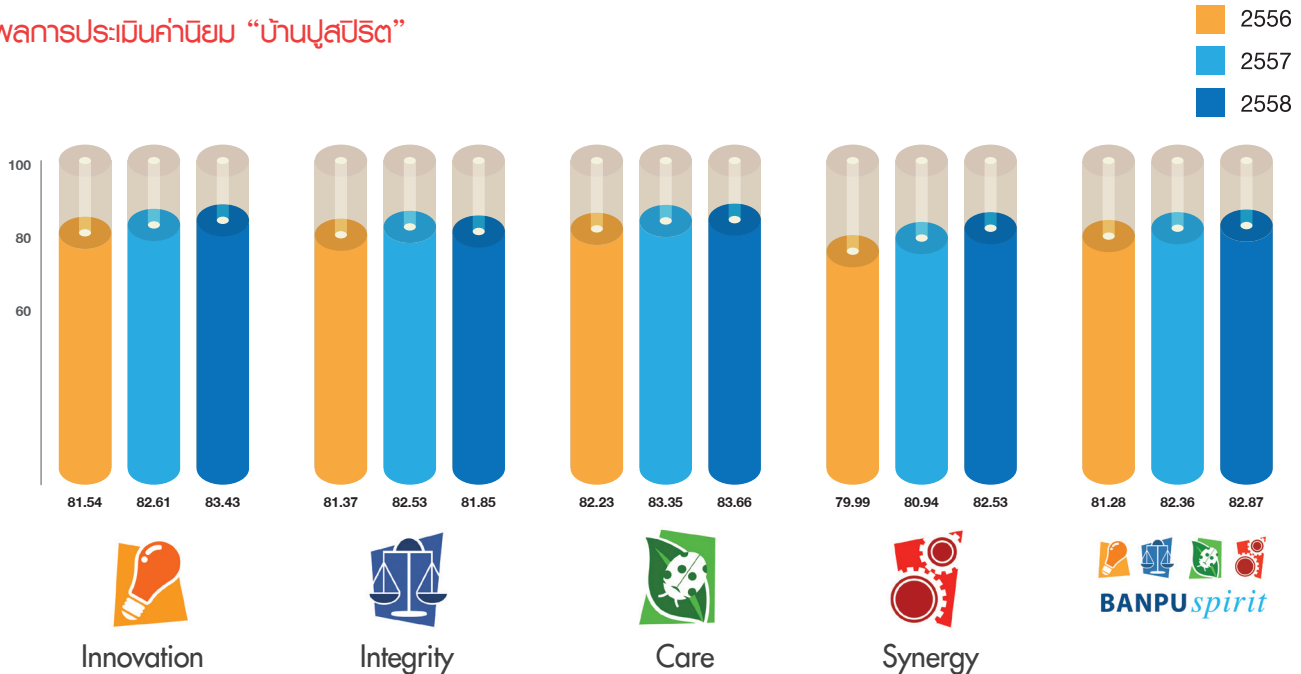
จัดให้มีกิจกรรมส่งเสริม “บ้านปูลิปิต” ในรูปแบบที่หลากหลายให้กับพนักงานทุกระดับได้มีส่วนร่วมมากที่สุด เช่น กิจกรรมการแบ่งปัน Banpu Spirit in Practice by Top Management, กิจกรรม Monthly Lunch Sharing, กิจกรรม Banpu Spirit Outing เป็นต้น



จัดให้มีการสำรวจความเห็นของพนักงานเกี่ยวกับวัฒนธรรม “บ้านปูลิปิต” ในองค์กรเป็นประจำทุกปี ทั้งในประเทศไทย ประเทศอินโดนีเซีย ประเทศจีน และประเทศมองโกเลีย เพื่อสะท้อนถึงความแข็งแกร่งของวัฒนธรรม “บ้านปูลิปิต” และผลสำเร็จของกิจกรรมที่ส่งเสริม “บ้านปูลิปิต” ในองค์กร

สำหรับในปี 2558 ที่ผ่านมา เพื่อให้ผลการประเมินมีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น บริษัทฯ ได้ให้หน่วยงานภายนอก (Third Party) เป็นผู้จัดทำการประเมิน ทั้งนี้ คะแนนผลการสำรวจรวมทั้งหมดเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องนับ จึงนับว่าวัฒนธรรม “บ้านปูสปิริต” เป็นส่วนหนึ่งในพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบ้านปู โดยคะแนนค่านิยมเรื่อง “พลังร่วม (Synergy)” มีการเพิ่มขึ้นเป็นอัตราสูงที่สุดในจำนวนค่านิยมทั้ง 4 ด้าน

ผลการประเมินค่านิยม “บ้านปูสปิริต”



กิจกรรมบ้านปูสปิริตที่สำนักงานในประเทศมองโกเลีย

ในปี 2558 บริษัทฯ ได้จัดให้ความรู้และปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร “บ้านปูสปิริต” ขึ้นที่สำนักงานในประเทศมองโกเลีย เป็นครั้งแรก โดยมีผู้บริหารจากประเทศไทยและผู้บริหารประจำประเทศมองโกเลียเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสนับสนุนการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร “บ้านปูสปิริต”

กิจกรรมนี้จัดขึ้นเมื่อช่วงกลางปี 2558 โดยมีพนักงานกว่าร้อยคนจากสำนักงานอุลานบาตอร์และเหมืองเข้าร่วมงาน กิจกรรมเริ่มต้นด้วยการกล่าวเปิดงานโดยประธานเจ้าหน้าที่บริหาร จากนั้นเป็นการนำเสนอประวัติของบ้านปูสปิริต โดยทีมผู้บริหารจากสำนักงานกรุงเทพฯ ในโอกาสนี้ ยังมีพิธีต้อนรับทีม BANPU Spirit Change Leader (BCL) ประจำประเทศมองโกเลียทีมแรก จำนวน 28 ท่านด้วย เพื่อส่งเสริมกิจกรรมบ้านปูสปิริตที่ประเทศมองโกเลีย



BANPU Spirit Change Leader (BCL)

วัฒนธรรมองค์กร เป็นแนวความคิดหรืออุดมการณ์ที่เกิดจากการระดมความคิดและการแลกเปลี่ยนทัศนคติเพื่อกำหนดเป็นแนวทางหรือมาตรฐานสำหรับพฤติกรรมที่ผู้คนในองค์กรปฏิบัติและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข วัฒนธรรมองค์กรถือเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานขององค์กรเติบโตด้วยความมั่นคงและยั่งยืนสู่การเป็นบริษัทชั้นนำที่ได้รับความเชื่อถือจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย

ภายใต้โครงสร้างการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร “บ้านปฐพีริต”ผู้บริหาร หัวหน้างาน และพนักงานบ้านปฐฯ ทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรให้แข็งแกร่ง โดยมี BANPU Spirit Change Leader หรือ BCL ซึ่งเป็นกลุ่มพนักงานที่มีใจรักและมุ่งมั่นยึดถือในบ้านปฐพีริต อาสาเข้ามาเป็นผู้ขับเคลื่อนบ้านปฐพีริตให้เกิดเป็นรูปธรรมผ่านกิจกรรมต่างๆ ซึ่งในปี 2558 มี BCL จำนวนทั้งสิ้น 23 ท่าน มาจากการสมัครและได้รับการแต่งตั้งจากประธานเจ้าหน้าที่บริหาร โดยมีระยะเวลาประจำตำแหน่ง 2 ปี คือ ตั้งแต่ 1 มกราคม 2558 ถึง 31 ธันวาคม 2559 ทั้งนี้ ผู้ที่มีสิทธิสมัคร BCL จะต้องเป็นพนักงานที่มีอายุอย่างน้อย 1 ปี

หน้าที่และความรับผิดชอบหลักของ BCL มีดังนี้

- ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมบ้านปฐพีริตภายในองค์กร
- เป็นตัวอย่างที่ดี และเป็นผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับบ้านปฐพีริต
- กำหนดแผนงาน และกิจกรรมบ้านปฐพีริตประจำปี โดยนำผลที่ได้จากการทำ BANPU Spirit Survey มาเป็นข้อมูลพื้นฐาน
- ดำเนินกิจกรรมบ้านปฐพีริตให้เป็นไปตามแผน

ที่สำนักงานกรุงเทพฯ กิจกรรมบ้านปฐพีริต ของ BCL ในปี 2558 มีดังนี้

- BANPU Spirit Award
- SHAE SHARE SHOW
- Introduce New Employee
- BANPU Spirit Outing
- แช่บยกครัว
- BANPU Happy Family: We Care
- วัยต่างอย่างลงตัว



ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญอย่างสูงกับเรื่องความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) เนื่องจากข้อมูลจากการสำรวจและวิจัยโดยบริษัทที่ปรึกษาด้านทรัพยากรมนุษย์หลายแห่งบ่งชี้ชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกันว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานนั้นมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญต่อระดับความสามารถในการแข่งขัน การเติบโต ความมั่นคงและยั่งยืน รวมไปถึงผลตอบแทนรวมของผู้ถือหุ้นขององค์กรอีกด้วย

ด้วยเหตุผลดังกล่าว บ้านปู จึงให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อ “การคัดเลือกบุคลากร” ที่จะมาร่วมงานกับบริษัทฯ โดยเตรียมการตั้งแต่กระบวนการสรรหาและคัดเลือกพนักงานเพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทฯ มีพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรตั้งแต่ต้น โดยใช้การสัมภาษณ์ผู้สมัครซึ่งอิงหลักสมรรถนะและขีดความสามารถตามตำแหน่งงาน นั้น ๆ ต้องการ (Competency-based Interview) เพื่อค้นหาความสามารถที่ถูกต้อง ชัดเจน และตรงกับสมรรถนะที่ต้องการจากงานนั้น ๆ อีกทั้งมีแบบทดสอบด้านพฤติกรรมเพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทฯ จะได้สมาชิกใหม่ที่มีพฤติกรรมแสดงออกที่สอดคล้องเป็นอย่างดีกับค่านิยม “บ้านปูสปริต” ขององค์กร และเมื่อพนักงานเข้ามาอยู่ในครอบครัวของบ้านปู ก็จะมีรู้ความสามารถที่ตรงกับความต้องการขององค์กร สามารถปรับตัวได้รวดเร็ว ส่งผลให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ มีความสุขในการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

อีกหนึ่งปัจจัยแห่งความสำเร็จที่ช่วยสร้างความผูกพันต่อองค์กรก็คือ “ผู้บริหารและภาวะผู้นำของผู้บริหาร” เนื่องจากเป็นปัจจัยที่จะนำพาบริษัทฯ สู่เป้าหมายในอนาคต อีกทั้งเป็นแบบอย่างแก่คนรอบข้าง ทั้งในเรื่องการปฏิบัติงานและปฏิบัติตน ดังนั้นตั้งแต่ปี 2554 บริษัทฯ จึงจัดให้มีการสำรวจข้อมูลประเมินผลในลักษณะ 360 องศา (360 Degree Feedback Survey) ในกลุ่มผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ซึ่งผลที่ได้จากการสำรวจข้อมูลนี้เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการทำความเข้าใจร่วมกัน และสามารถนำมาจัดทำแผนพัฒนาผู้บริหารระดับสูง ทั้งแบบกลุ่มและรายบุคคล เพื่อพัฒนาองค์กรสู่การเติบโตที่มั่นคงและยั่งยืน

ผู้บริหารในทุกระดับขององค์กรมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากพวกเขาเหล่านี้ มีบทบาทในการดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด ทั้งในเรื่องการกำหนดเป้า

หมายการทำงานที่ชัดเจน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้ความเห็นต่อผลงานอย่างตรงไปตรงมา สร้างสรรค์ และสม่ำเสมอ อีกทั้งยังมีบทบาทในการพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยเหตุนี้ บริษัทฯ จึงเน้นและให้ความสำคัญกับการให้ความรู้และพัฒนาศักยภาพผู้บริหารอย่างเข้มข้น ทั้งในเรื่องการเป็นผู้นำที่ดีการดูแลและบริหารบุคลากรในทีมงาน

ทั้งนี้ บริษัทฯ มีการสำรวจระดับของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Engagement Survey) มาตั้งแต่ปี 2555 โดยหน่วยงานภายนอก (Third Party) ซึ่งผลที่ได้จากการสำรวจจะนำไปพัฒนาและปรับปรุงระบบบริหารงานทรัพยากรมนุษย์โดยมุ่งหวังยกระดับของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรให้สูงขึ้น ทั้งนี้ ผลการสำรวจระดับของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในปี 2558 มีค่าสูงกว่าค่าเฉลี่ยบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน และมากกว่าผลสำรวจในปีก่อนหน้าอย่างมีนัยสำคัญ บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะรักษาระดับความผูกพันดังกล่าว อีกทั้งพัฒนาให้มีความสูงยิ่งขึ้นต่อไป

สมดุลชีวิตการทำงาน (Work-life Balance) ของพนักงานก็เป็นอีกปัจจัยสำคัญที่บริษัทฯ ให้ความสำคัญ ในปี 2554 บริษัทฯ ได้เริ่มนำระบบเวลาทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Working Time) มาใช้ในส่วนงานกรุงเทพฯ เพื่อให้พนักงานสามารถบริหารเวลาการมาปฏิบัติงาน ในแต่ละวันได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพสูงสุด นอกเหนือจากโปรแกรมการทำงานจากที่บ้าน (Work@Home) ที่ได้ปฏิบัติมาตั้งแต่ปี 2552 ทั้งนี้ พนักงานสามารถเลือกเวลาการปฏิบัติงานได้ 5 ช่วงเวลา โดยชั่วโมงการทำงานแต่ละวันเท่ากับ 8 ชั่วโมง ดังนี้

1. ช่วงเวลาทำงานที่ 1 ตั้งแต่เวลา 7.30 น. ถึง 16.30 น.
2. ช่วงเวลาทำงานที่ 2 ตั้งแต่เวลา 8.00 น. ถึง 17.00 น.
3. ช่วงเวลาทำงานที่ 3 ตั้งแต่เวลา 8.30 น. ถึง 17.30 น.
4. ช่วงเวลาทำงานที่ 4 ตั้งแต่เวลา 9.00 น. ถึง 18.00 น.
5. ช่วงเวลาทำงานที่ 5 ตั้งแต่เวลา 9.30 น. ถึง 18.30 น.

ด้วยระบบการบริหาร และพัฒนาพนักงาน บริษัทฯ มีความเชื่อมั่นว่าพนักงานจะมีความสามารถในระดับสูง มีความสุขในการทำงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงหรือความท้าทายทางธุรกิจใหม่ๆ ในอนาคต



สมาชิกภาพ



องค์กร	สถานะสมาชิก	บทบาทที่มีต่อองค์กร	ประเทศ
Human Capital Management Club	กรรมการ	ประชุม สัมมนา	ไทย
HR Power Network	สมาชิก	ประชุม สัมมนา	ไทย
Indonesia HR Meeting	สมาชิก	ประชุม สัมมนา	อินโดนีเซีย
HR Association	สมาชิก	ประชุม สัมมนา	จีน
Hunter TAFE Foundation	ผู้อำนวยการ	กำหนดนโยบาย	ออสเตรเลีย
Hunter Institute Advisory Council	ตัวแทนกลุ่มอุตสาหกรรม	ประชุม สัมมนา	ออสเตรเลีย
Australian Association of Graduate Employers (AAGE)	สมาชิก	ประชุม สัมมนา	ออสเตรเลีย
Australian Institute of Management (AIM)	สมาชิก	ประชุม สัมมนา	ออสเตรเลีย
NSW Minerals Council - Women in Mining	สมาชิก	ประชุม สัมมนา	ออสเตรเลีย

รางวัลและความสำเร็จ



หน่วยธุรกิจ	รางวัล/ความสำเร็จ	สถาบันที่มอบรางวัล
โรงไฟฟ้าเจิ้งตั้ง	รางวัลความสัมพันธ์การทำงานยอดเยี่ยม	กรมทรัพยากรมนุษย์และความมั่นคงสังคมประจำมณฑลเหอเป่



การพัฒนาความเป็นเลิศด้านการผลิต

ประเด็นที่สำคัญ

🏢 การบริหารจัดการกระบวนการผลิต

🏢 การพัฒนาเทคโนโลยีการผลิต



บริษัทฯ ได้นำการพัฒนาที่ยั่งยืนมาเป็นรากฐานของการเติบโตทางธุรกิจไปสู่อนาคต โดยเน้นการสร้างดุลยภาพระหว่างการเติบโตทางธุรกิจและรายได้ควบคู่ไปกับการพัฒนาชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อม จากแนวคิดดังกล่าว แผนกลยุทธ์ของบริษัทฯ จึงมีได้มุ่งเน้นเฉพาะการเพิ่มกำลังการผลิต แต่ยังคงมุ่งพัฒนาศักยภาพในการผลิตให้มีความเป็นเลิศ โดยเน้นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร

ในการพัฒนาความเป็นเลิศด้านการผลิต บริษัทฯ ตระหนักถึงการเพิ่มมูลค่าทางธุรกิจจากสินทรัพย์เดิมที่มีอยู่ ทั้งจากการเพิ่มปริมาณสำรองด้วยการนำเทคโนโลยีหรือกระบวนการผลิตที่ทันสมัยมาใช้ เช่น การเพิ่มความแม่นยำของข้อมูลการขุดเจาะสำรวจ เป็นต้น และการบริหารต้นทุนการผลิตอย่างมีประสิทธิภาพผ่านทางระบบการบริหารจัดการกระบวนการผลิตที่มีมาตรฐาน

ทั้งนี้ ประเด็นที่บริษัทฯ และผู้มีส่วนได้เสียให้ความสำคัญ ได้แก่

🏢 การบริหารจัดการกระบวนการผลิต

🏢 การพัฒนาเทคโนโลยีการผลิต





การบริหารจัดการกระบวนการผลิต

ในการบริหารความเสี่ยงขององค์กร ความเสี่ยงหนึ่งที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ คือ การเพิ่มขึ้นของต้นทุนการผลิตอันเนื่องมาจากทั้งปัจจัยภายนอกที่อยู่นอกเหนืออำนาจการควบคุมของบริษัทฯ เช่น ราคาเชื้อเพลิง และปัจจัยภายใน ซึ่งได้แก่ การบริหารจัดการกระบวนการผลิตที่มีมาตรฐาน

ทั้งนี้ ด้วยลักษณะของธุรกิจที่แตกต่างกันในแต่ละประเทศที่บริษัทฯ เข้าไปดำเนินกิจการ กล่าวคือ เหมือนในประเทศอินโดนีเซียเป็นเหมือนถ่านหินแบบเปิด ในขณะที่เหมือนในประเทศออสเตรเลียเป็นเหมือนใต้ดิน รูปแบบการดำเนินกิจกรรมเพื่อบริหารจัดการกระบวนการผลิตจึงมีความแตกต่างกัน



การบริหารจัดการกระบวนการผลิตของธุรกิจถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย

ในประเทศอินโดนีเซีย บริษัทฯ ได้เลือกใช้ระบบการผลิตและบำรุงรักษาแบบทวีผลโดยทุกคนมีส่วนร่วม (Total Productive Maintenance) หรือ TPM³ ซึ่งเน้นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจากการร่วมมือของพนักงานทุกคนในทุกระดับ โดยมีเป้าหมายเพื่อลดต้นทุนการผลิต ความสูญเสียในกระบวนการผลิต และการสูญเสียจากเครื่องจักร

ทันตุงมายังและเหมืองอินโดมินโคในปี 2551 และขยายไปยังเหมืองทรูบาอินโดในปี 2557 ทั้งนี้ ในปี 2557 เหมืองคิตาดิน-ทันตุงมายังได้รับการรับรองรับรอง TPM³ Excellence Award ระดับที่ 5 และเหมืองอินโดมินโคได้รับการรับรองรับรอง TPM³ Excellence Award ระดับที่ 4

แนวคิด TPM³ เป็นกระบวนการปรับปรุงประสิทธิภาพในการผลิตที่ ผสานแนวคิดด้าน Lean กับ TPM เข้าด้วยกันในแนวทางของประเทศออสเตรเลียที่พัฒนาโดยสถาบัน CTPM โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกคนในเหมืองที่จะร่วมกันบ่งชี้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในกระบวนการผลิต และหาสาเหตุของปัญหานั้นผ่านกระบวนการที่เป็นระบบ โดยมีระดับของการปฏิบัติตามมาตรฐาน (TPM³ Excellence Award) ทั้งสิ้น 5 ระดับ

จากการนำแนวคิด TPM มาประยุกต์ใช้ ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานของเครื่องจักรดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง เช่น ที่เหมืองคิตาดิน-ทันตุงมายัง อัตราการใช้เชื้อเพลิงของเครื่องจักรชุดขนลดลงร้อยละ 1 ในขณะที่อัตราการผลิตเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 18 เป็นต้น อันนำมาซึ่งประสิทธิภาพในกระบวนการทำงานต่างๆ สูงขึ้น เช่น

บริษัทฯ เริ่มนำระบบ TPM³ มาใช้ที่เหมืองลำปางในประเทศไทยเป็นแห่งแรกและได้รับการรับรอง TPM³ Excellence Award ระดับที่ 5 ซึ่งเป็นระดับสูงสุดในปี 2550 ด้วยเล็งเห็นถึงประสิทธิผลของการดำเนินงาน บริษัทฯ จึงได้ขยายระบบ TPM ไปในประเทศอินโดนีเซีย โดยเริ่มที่เหมืองเหมืองคิตาดิน-

-  Sustainability: ด้วยแนวคิดการที่จะปรับปรุงพัฒนาผลิตภัณฑ์ บริการ รวมถึงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง
-  Consistency: ทุกคนในเหมืองมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายเดียวกันโดยใช้วิธีการที่เป็นมาตรฐาน
-  People Development Driven: ทุกคนในเหมืองมีส่วนร่วมในทีมปรับปรุงทั้งภายในหน่วยงาน (Area Based) และระหว่างหน่วยงาน (Cross-functional)

ITM คว่ำหรียณรางวัลจาก ICQCC 3 ปีติดต่อกัน

กลุ่มควบคุมงานคุณภาพ (Quality Control Circle) ของบริษัท ITM ในนาม KOMPAK ได้รับรางวัลเหรียญทองเป็นปีที่ 3 จากงานประชุมวิชาการนานาชาติ International Convention on Quality Control Circles (ICQCC) เมื่อเดือนตุลาคม 2558 ที่ประเทศเกาหลีใต้ ซึ่งนับเป็นปีที่ 3 ติดต่อกันที่ ITM ได้รับรางวัลนี้

ในงานประชุมดังกล่าว มีกลุ่มควบคุมงานคุณภาพที่เป็นตัวแทนจาก 13 ประเทศ ได้แก่ ไต้หวัน ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ จีน ฮองกง สิงคโปร์ ไทย ฟิลิปปินส์ มาเลเซีย อินเดีย อินโดนีเซีย ศรีลังกา และบังคลาเทศ เข้าร่วม โดยกลุ่ม KOMPAK จาก ITM ได้รับการเชิญอย่างเป็นทางการจากสมาคมการบริหารจัดการคุณภาพของประเทศอินโดนีเซีย ให้เป็นตัวแทนประเทศอินโดนีเซีย

ขั้นตอนการตัดสินประกอบสองช่วง ได้แก่ การนำเสนอผลงาน และการตอบคำถามที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอน การจัดทำ และผลของแผนพัฒนาคุณภาพ ในการเข้าร่วมงานครั้งนี้ มีโครงการ KOMPAK ที่ได้รับเหรียญทองทั้งหมดจำนวน 5 ทีม ประกอบด้วย

- 🏆 Tripper Car จากเมืองอินโดมินโค
- 🏆 Borneo II จากเมืองคิตาติน-เอ็มบาลูต
- 🏆 Anuqu จากเมืองทรูบาอินโด
- 🏆 Fly Wheel จากเมืองทรูบาอินโด
- 🏆 Mind Genesis จากเมืองคิตาติน-เอ็มบาลูต

จากการเริ่มต้นของกลุ่มควบคุมงานคุณภาพของ ITM ภายใต้ชื่อ Small Group Activity ในปี 2549 ซึ่งต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็น KOMPAK ในปี 2552 บริษัทฯ ประสบความสำเร็จในการพัฒนาให้พนักงานเป็นบุคลากรที่มีความสามารถที่จะเรียนรู้ขั้นตอนการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ผ่านขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา และหาวิธีการแก้ไขมาปรับใช้ อันนำไปสู่การเกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ที่ได้รับการยอมรับระดับโลก





การบริหารจัดการกระบวนการผลิตของธุรกิจถ่านหินในประเทศออสเตรเลีย

จากความสำเร็จอันดีเยี่ยมของโครงการวัฒนธรรมด้านความปลอดภัยที่ชื่อว่า “Step Change” Centennial ซึ่งเป็นบริษัทย่อยของบ้านปูฯ ในประเทศออสเตรเลียได้เริ่มโครงการปรับปรุงกระบวนการผลิตภายใต้ชื่อ Step Change Productivity หรือ SCP ขึ้นในปี 2557

โครงการ SCP เป็นโครงการที่เน้นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความเข้าใจในทุกกระบวนการผลิตอย่างถ่องแท้ เพื่อปรับปรุงกระบวนการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยทุกภาคส่วนในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน อันนำไปสู่ความเป็นเลิศด้านการผลิต ทั้งนี้ เพื่อให้มั่นใจว่ากระบวนการทำงานที่ปรับปรุงใหม่จะมีประสิทธิภาพสูงสุด บริษัทฯ จึงได้กำหนดแนวคิดในการดำเนินโครงการไว้ ดังนี้

- 🔧 ประสิทธิภาพในการผลิตมาจากความร่วมมือของพนักงานทุกคน
- 🔧 การปรับปรุงการผลิตมาจากแนวคิดเรื่องนวัตกรรม
- 🔧 การนำเทคโนโลยี เครื่องมือสมัยใหม่มาปรับปรุงมาตรฐานการทำงาน
- 🔧 มุ่งเน้นการใช้ประโยชน์สินทรัพย์ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- 🔧 นำแนวคิด Process Mapping มาใช้พัฒนาการทำงาน
- 🔧 ปรับปรุงการผลิตโดยใช้หลักการด้านวิศวกรรม

โครงการ SCP ประกอบด้วย 6 กระบวนการหลัก (Pillar) ได้แก่

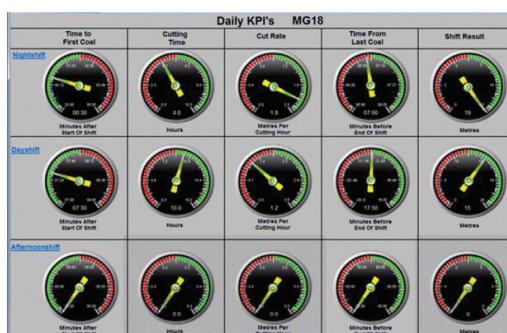
- 🔧 Process Monitoring
- 🔧 Process Reporting and Review
- 🔧 Process Mapping
- 🔧 Cutting Rates
- 🔧 Utilization
- 🔧 Engineering Support

ในปี 2558 ความคืบหน้าของโครงการ SCP ประกอบด้วย

- 🔧 การสื่อสารแนวคิด SCP ไปทั่วทุกเหมือง
- 🔧 การบันทึกขั้นตอนการทำงานให้เป็นเอกสารมาตรฐาน
- 🔧 การบ่งชี้ขั้นตอนการทำงานที่สามารถปรับปรุงให้ดีขึ้นได้
- 🔧 การปรับปรุงขั้นตอนการทำงานบางส่วน เช่น การพัฒนาแบบจำลอง Centennial Coal Improvement Model การปรับปรุงโครงสร้างระบบสื่อสารภายในเหมืองให้ดีขึ้น เป็นต้น

จากการดำเนินกิจกรรมดังกล่าวประกอบกับความร่วมมือจากพนักงานทุกคน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการผลิตในปี 2558 สูงขึ้นถึงร้อยละ 18 เมื่อเทียบกับปี 2556

ในปี 2559 โครงการ SCP นี้จะยังดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของบริษัทฯ



Shift	TPFC	Cutting Time	Cut Rate	TPFC	Time From Last Coal	Shift Result
Night Shift	35	0.00	0.00	30	0.00	On Track
Day Shift	30	0.30	13.42	35	0.00	On Track
Afternoon Shift	35	0.00	0.00	40	0.00	On Track
Average	35	0.10	13.42	35	0.00	On Track

Shift	Activity	Count	Days	Reason	Sub Reason	Comments	Process	Days
Night Shift	Not Scheduled	480	0					
Day Shift	Not Scheduled	480	0					

ID	Process	Start/End	Start/End	Days
1	Process - Meetings	10:00	11:00	1
2	Process - Meetings	11:00	12:00	1
3	Process - Meetings	12:00	13:00	1
4	Process - Meetings	13:00	14:00	1
5	Process - Meetings	14:00	15:00	1
6	Process - Meetings	15:00	16:00	1
7	Process - Meetings	16:00	17:00	1
8	Process - Meetings	17:00	18:00	1
9	Process - Meetings	18:00	19:00	1
10	Process - Meetings	19:00	20:00	1
11	Process - Meetings	20:00	21:00	1
12	Process - Meetings	21:00	22:00	1
13	Process - Meetings	22:00	23:00	1
14	Process - Meetings	23:00	00:00	1

โครงการปรับปรุงกระบวนการผลิตที่เหมืองคลาเรนซ์

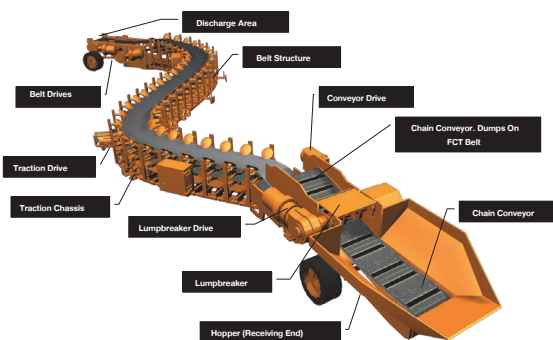
เหมืองคลาเรนซ์เป็นเหมืองแบบ board and pillar ตั้งอยู่ในรัฐนิวเซาท์เวลส์ ที่ส่งออกถ่านหินประเภทให้ความร้อน โดยผ่านทางท่าเรือ Kembla ที่เมือง Wollongong เหมืองเริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปี 2523 โดยปัจจุบันมีพนักงาน 240 คน

ในปี 2558 เหมืองได้ทำสถิติในการผลิตถ่านหินได้สูงถึงกว่า 2.5 ล้านตันต่อปี ซึ่งถือว่าเป็นเหมืองแบบ board and pillar ที่มีอัตราการผลิตสูงที่สุดในประเทศออสเตรเลีย ทั้งนี้เป็นผลเนื่องมาจากการวางแผนระยะยาวของบริษัทที่จะเพิ่มกำลังการผลิตของเหมืองให้ได้สูงถึง 3 ล้านตันต่อปี โดยปัจจัยหลักที่ทำให้เหมืองประสบความสำเร็จในการเพิ่มกำลังการผลิต คือ การนำเทคโนโลยี Flexible Conveyor Train (FCT) มาใช้ในปี 2554



FCT เป็นการเปลี่ยนพาหนะที่ใช้ในการขนส่งถ่านหินในเหมืองใต้ดินจากแบบดั้งเดิมที่ใช้รถในการขนส่งเป็นการใช้สายพานที่สามารถเคลื่อนที่ได้โดยใช้ระบบควบคุมด้วยไฟฟ้าเพื่อกำจัดปัญหาคอขวดในการผลิต การปรับเปลี่ยนมาใช้ FCT นอกจากจะเพิ่มอัตราการผลิตได้แล้ว ยังทำให้ความเสี่ยงอันตรายของพนักงานลดลงอีกด้วย

ในปี 2558 บริษัท ได้นำ FCT มาใช้บนภาคพื้นดินเป็นครั้งแรก โดย FCT รุ่นใหม่นี้ได้รับการปรับปรุงให้มีสมรรถนะสูงยิ่งขึ้น โดยมีการใช้ระบบอัตโนมัติและคอมพิวเตอร์มาควบคุม ส่งผลให้มีประสิทธิภาพสูงกว่ารุ่นเดิมถึง 2 เท่า อีกทั้งยังสามารถบังคับด้วยวิทยุ ผลจากการนำ FCT มาใช้ทำให้การขุดเจาะแร่มีอัตราความเร็วสูงขึ้น 13%



การบริหารการเปลี่ยนแปลง

ในการปรับปรุงระบบบริหารจัดการกระบวนการผลิต บางครั้ง บริษัทฯ ต้องมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงาน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวย่อมส่งผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change management) เป็นวิธีการที่จะช่วยกระตุ้นและขับเคลื่อนให้เกิดการนำความคิดริเริ่มที่จะเปลี่ยนแปลงมาใช้เพื่อให้ได้รับผลตามที่คาดหวังไว้

บริษัทฯ ได้นำแนวทางการบริหารการเปลี่ยนแปลงมาปฏิบัติ ตั้งแต่ปี 2556 ซึ่งรวมถึงเครื่องมือและเทคนิคต่าง ๆ ที่จะทำให้การเปลี่ยนแปลงกระบวนการธุรกิจที่เกิดขึ้นใหม่ให้เป็นไปอย่างราบรื่นและยั่งยืน การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1. การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสีย
2. การสนับสนุนของผู้บริหาร
3. การสื่อสาร
4. ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง

ด้วยการนำการบริหารการเปลี่ยนแปลงมาใช้กับโครงการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เช่น โครงการ Shipment Demand Pull โครงการ IPCC เป็นต้น ส่งผลให้การดำเนินโครงการประสบความสำเร็จ อันนำมาซึ่งระบบการบริหารจัดการกระบวนการผลิตที่มีประสิทธิภาพ

TO-BE IPCC S14 PROCESS

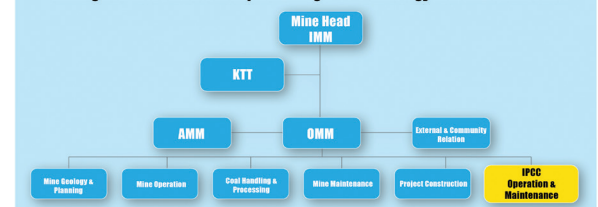
IN-PIT CRUSHING and CONVEYING

How IPCC S14 works

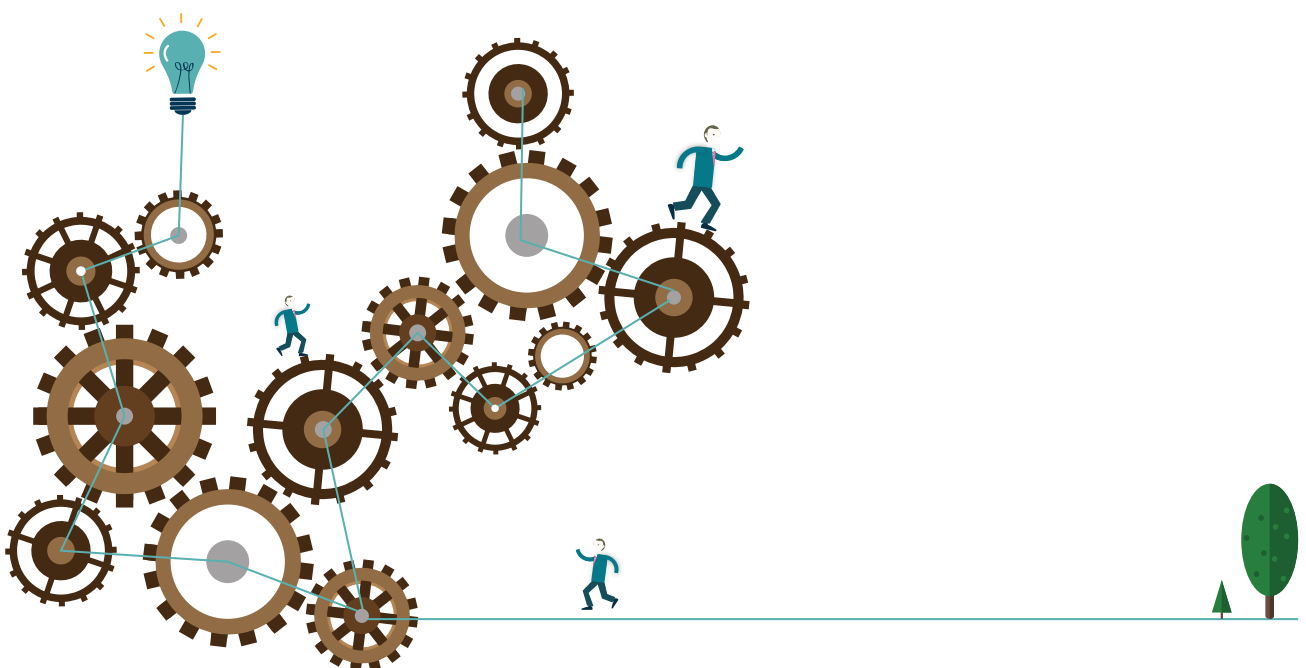
In-Pit Crushing and Conveying (IPCC) is an alternative, or complement to, the use of off-highway trucks for the transportation of overburden between an open pit mining face and a specified material destination



Making new investments in implementing IPCC technology with additional staffs



For more information
Please feel free to contact : Pak Belly Martin
e-mail : belly_m@banpuindo.co.id



การพัฒนาเทคโนโลยีการผลิต

นอกเหนือจากการบริหารจัดการกระบวนการผลิตด้วยการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องแล้ว การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการผลิตตลอดห่วงโซ่อุปทานช่วยให้บริษัท สามารถพัฒนาความเป็นเลิศด้านการผลิตอย่างก้าวกระโดด

การพัฒนาเทคโนโลยีการผลิตของธุรกิจถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย

ในประเทศอินโดนีเซีย บริษัท ITM ซึ่งเป็นบริษัทย่อยของบ้านปู ประสบความสำเร็จในการนำจำลองทางคณิตศาสตร์มาใช้เพื่อหาตัวแปรที่เหมาะสมที่สุด (Optimization) สำหรับกระบวนการบริหารห่วงโซ่อุปทานของธุรกิจ ITM ทั้งหมดตั้งแต่ลานกองถ่านหินที่ขุดจากเหมือง ไปจนกระทั่งส่งลงเรือสู่ลูกค้า ด้วยการใช้อย่างมีประสิทธิภาพ (Integrated Plan) ในทุกเหมือง เพื่อวางแผนบริหารห่วงโซ่อุปทานและควบคุมคุณภาพถ่านหินให้แม่นยำมากยิ่งขึ้น ภายใต้ชื่อโครงการขนส่งและผลิตตามอุปสงค์ของลูกค้า (Shipment Demand Pull)

โครงการ Shipment Demand Pull เริ่มต้นในปี 2557 และดำเนินการต่อเนื่องมาจนปัจจุบัน โดยใช้แบบจำลองทางคณิตศาสตร์มาวางแผนการผลิต เพื่อเป็นแนวทางให้ฝ่ายปฏิบัติการปรับเปลี่ยนแผนการผลิตล่วงหน้าให้สอดคล้องกับความต้องการในการส่งมอบถ่านหินในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพิ่มศักยภาพในการวางแผนกระบวนการพัฒนาคุณภาพผ่านการผสม (Blending) ให้ได้คุณภาพตรงกับความต้องการของลูกค้า ด้วยแนวทางดังกล่าว ITM จึงสามารถดำเนินการผลิต

ถ่านหินได้ตรงตามความต้องการทั้งด้านเวลา คุณภาพ และปริมาณ ส่งผลให้สามารถลดค่าใช้จ่ายในด้านค่าเสียเวลาของเรือ (Demurrage Charge) และลดภาระในการชำระค่าปรับให้กับลูกค้า รวมถึงคู่ค้าที่เกี่ยวข้อง

นอกจากนี้ ระบบ Shipment Demand Pull ยังเป็นการพัฒนาระบบรายงานติดตามข้อมูลกระบวนการผลิตและการขนส่งถ่านหิน พร้อมทั้งสร้างการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นระหว่างฝ่ายปฏิบัติการและฝ่ายขาย เพื่ออำนวยความสะดวกพร้อมให้กับบริษัท ในการทบทวนและปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การขายทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพได้ทันสถานการณ์ โดยในปีที่ผ่านมา ระบบนี้ได้มีบทบาทสำคัญในการสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในด้านการวางแผนป้องกันและการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น เช่น เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ตลาดถ่านหินทั้งจากปัจจัยภายในและภายนอก ฝ่ายขายและฝ่ายผลิตจะร่วมมือกันบ่งชี้ผลกระทบจากปัญหาต่อห่วงโซ่อุปทานอย่างเป็นระบบ และร่วมวางแผนแก้ไขด้วยมุมมองเดียวกันอย่างรวดเร็วและทันต่อสถานการณ์

การพัฒนาเทคโนโลยีการผลิตของธุรกิจถ่านหินในประเทศออสเตรเลีย

ในประเทศออสเตรเลีย เนื่องด้วยลักษณะของห่วงโซ่อุปทานที่แตกต่างจากประเทศอินโดนีเซีย กล่าวคือ ถ่านหินที่ผลิตจากเหมืองใต้ดินจะถูกลำเลียงออกจากเหมืองทางสายพานก่อนที่จะเปลี่ยนถ่ายถ่านหินจากสายพานไปยังรถไฟเพื่อขนส่งต่อไปยังท่าเรือในกรณีลูกค้าต่างประเทศ หรือส่งตรงไปยังลูกค้าภายในประเทศ ทั้งนี้ระบบขนถ่ายถ่านหินและเส้นทางรถไฟที่ใช้บางส่วนถูกใช้งานมาตั้งแต่ช่วงปี 2513 ทำให้มีข้อจำกัดในการดำเนินงาน

สายพานไปยังรถไฟเพื่อขนส่งต่อไปยังท่าเรือ Kembla ก่อนจะส่งออกไปยังลูกค้าต่อไป ทั้งนี้ ประโยชน์ที่บริษัท ได้รับจากการปรับปรุงครั้งนี้ นอกเหนือจากการเพิ่มกำลังการขนถ่ายถ่านหินจาก 2 ล้านตันต่อปี เป็น 6.3 ล้านตันต่อปี และเพิ่มประสิทธิภาพในการตอบสนองความต้องการของลูกค้าแล้วนั้น การปรับปรุงดังกล่าวยังลดผลกระทบทางสิ่งแวดล้อมและเพิ่มโอกาสทางธุรกิจอีกด้วย

บริษัท Centennial ซึ่งเป็นบริษัทย่อยของบ้านปู ในประเทศออสเตรเลียได้มีโครงการปรับปรุงระบบขนถ่ายถ่านหินอย่างสม่ำเสมอ เช่น เมื่อปี 2557 ได้ดำเนินการปรับปรุงระบบขนถ่ายถ่านหินที่ Lidsdale ซึ่งทำหน้าที่เปลี่ยนถ่ายถ่านหินที่ลำเลียงมาทาง

ทั้งนี้ โครงการปรับปรุงกระบวนการผลิตในปี 2558 ที่สำคัญได้แก่การพัฒนาเทคโนโลยีการติดตั้งสลักยึดหลังคาที่เหมืองแอร์ลี การพัฒนาระบบการผลิต Face Alignment System ที่เหมืองสปริงเวล และระบบปรับอากาศแบบรวมศูนย์ที่โรงไฟฟ้าเจ็ดตัง

ระบบปรับอากาศแบบรวมศูนย์ที่โรงไฟฟ้าเจิ้งตั้ง

โรงไฟฟ้าเจิ้งตั้งเป็นโรงไฟฟ้าพลังความร้อนร่วมของบริษัทที่เปิดดำเนินการในประเทศจีน ผลิตภัณฑ์หลักของโรงไฟฟ้า ได้แก่ ไฟฟ้าและความร้อน โดยไฟฟ้าที่ผลิตได้จะขายให้กับภาครัฐผ่านทางสายส่งที่รัฐเป็นเจ้าของ ส่วนความร้อนที่ผลิตได้จัดจำหน่ายในรูปของไอน้ำและน้ำร้อนสำหรับลูกค้าที่เป็นโรงงานอุตสาหกรรมและภาคครัวเรือนผ่านทางท่อส่ง

โรงไฟฟ้าเจิ้งตั้งประสบความสำเร็จในการลดข้อจำกัดด้านธุรกิจของโรงไฟฟ้าพลังความร้อนร่วมที่โดยปกติแล้วความต้องการความร้อนของลูกค้าภาคครัวเรือนจะมีสูงมากในฤดูหนาวและจะลดน้อยลงในฤดูร้อน โดยการใช้นวัตกรรมที่เกิดจากความคิดของพนักงานมาพัฒนาธุรกิจใหม่ที่เรียกว่าระบบปรับอากาศแบบรวมศูนย์ (District Cooling System : DCS) เพื่อเสริมรายได้ของโรงไฟฟ้าที่ลดลงในช่วงฤดูร้อน

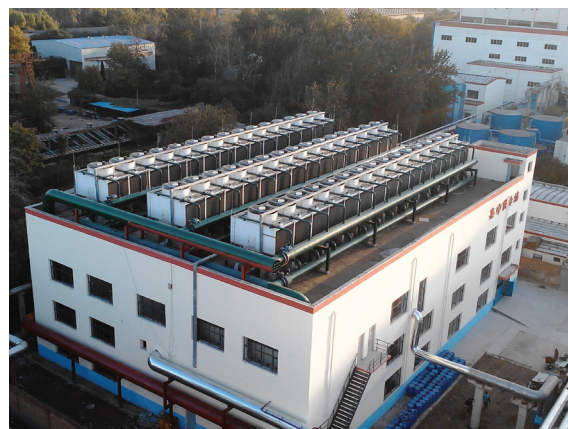
ระบบปรับอากาศแบบรวมศูนย์ ใช้หลักการทำงานเช่นเดียวกับการทำความร้อนส่วนกลาง โดยโรงไฟฟ้าได้สร้างหน่วยทำความเย็นเพื่อผลิตน้ำเย็นและส่งน้ำเย็นที่ได้ไปกับท่อชุดเดียวกับที่ใช้จัดส่งไอน้ำหรือน้ำร้อนที่เคยใช้งานในฤดูหนาว เมื่อถึงปลายทางระบบจะสูบน้ำเย็นซึ่งมีอุณหภูมิประมาณ 8 องศาเซลเซียสไปแลกเปลี่ยนความร้อนกับอากาศ ส่งผลให้ลมที่เป่าผ่านทางท่ออากาศให้กับผู้ใช้มีความเย็นเช่นเดียวกับการใช้เครื่องปรับอากาศ

โรงไฟฟ้าเจิ้งตั้งเป็นโรงไฟฟ้าแห่งแรกของบ้านปูฯ ที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาธุรกิจ DCS ผลการศึกษ

ของการดำเนินโครงการเบื้องต้นระหว่างปี 2558 พบว่าระบบ DCS มีส่วนช่วยในการอนุรักษ์พลังงานและปกป้องสิ่งแวดล้อม เนื่องจากระบบ DCS ใช้พลังงานน้อยกว่าเครื่องปรับอากาศ และใช้สารทำความเย็นที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมากกว่าสารทำความเย็นที่ใช้ในระบบปรับอากาศทั่วไป โดยปัจจุบันลูกค้าที่ใช้บริการระบบ DCS ได้แก่ โรงแรม ซูเปอร์มาร์เก็ต โรงพยาบาล และบ้านเรือนทั่วไป

ข้อมูลพื้นฐานของโครงการ

Steam Consumption	34,284 GJ
Additional Power Generation	1,142,800 kWh
Power Generation Earning	219,303 RMB
Cooling Energy Sales	36,283 GJ
Cooling Revenue	1,809,399 RMB



การพัฒนาการผลิตระบบ Face Alignment System ที่เหมืองสปริงเวล

เหมืองสปริงเวลเป็นเหมืองถ่านหินใต้ดินแบบ Longwall ที่ใช้เทคนิคการทำเหมืองแบบ Stringline ซึ่งใช้เวลาในการเตรียมพื้นที่หน้างานค่อนข้างนานเนื่องจากต้องมีการตรวจสอบเพื่อให้มั่นใจในความปลอดภัยของพนักงาน อีกทั้งยังอาศัยแรงงานคนในการควบคุมการผลิต

ในปี 2558 เหมืองได้ดำเนินการนำระบบการผลิตแบบ Face Alignment System เข้ามาใช้งานเป็นครั้งแรก ซึ่งระบบนี้เป็น

ระบบอัตโนมัติที่มีคอมพิวเตอร์ช่วยคำนวณระยะที่เหมาะสมในการเตรียมพื้นที่หน้างาน ซึ่งเมื่อนำระบบนี้มาเชื่อมต่อกับระบบวางแผนการผลิตทำให้ระยะเวลาที่ใช้ในการเตรียมพื้นที่หน้างานลดลงอันนำมาซึ่งประสิทธิภาพในการผลิตที่สูงขึ้น นอกจากนี้ยังช่วยลดอัตราการสึกหรอของเครื่องขุดเจาะรวมทั้งลดอันตรายที่อาจเกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย



การส่งเสริมนวัตกรรม

นวัตกรรม (Innovation) ในบริบทของบ้านปู คือ การคิดที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น (Think) แล้วร่วมกันทำ (Drive) เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Change) นวัตกรรมเป็นแกนหลักในการดำเนินธุรกิจของบ้านปู ด้วยความเชื่อว่านวัตกรรมจะช่วยให้บริษัทเติบโตไปอย่างยั่งยืนและมั่นคงภายใต้ภาวะที่อุตสาหกรรมมีการเปลี่ยนแปลง ดังจะเห็นได้จากการให้ นวัตกรรมเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร “บ้านปูสปีริต”

บริษัท ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมนวัตกรรมผ่านทางกิจกรรมต่าง ๆ ในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการจนถึงระดับบริหาร เพื่อให้พนักงานทุกคนเข้าใจถึงความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องนำนวัตกรรมมาใช้ในชีวิตการทำงานและชีวิตประจำวัน โดยเริ่มต้นที่สำนักงานกรุงเทพฯ ตั้งแต่ปี 2551 กิจกรรมที่มุ่งเน้นส่งเสริมนวัตกรรมมีความแตกต่างกันไปในแต่ละประเทศที่ดำเนินธุรกิจ เช่น โครงการ Thailand Innovation Award ที่ประเทศไทย โครงการ KOMPAK ที่ประเทศอินโดนีเซีย และโครงการ Innovation Sharing Day ที่ประเทศจีน เป็นต้น

ที่สำนักงานกรุงเทพฯ กิจกรรมส่งเสริมนวัตกรรมประกอบด้วย 2 กิจกรรมหลัก ได้แก่ กิจกรรม Wow Ideas และกิจกรรม Thailand Innovation Award กิจกรรม Wow Ideas มีวัตถุประสงค์เพื่อรณรงค์ให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยเปิดโอกาสให้พนักงานส่งแนวคิดใหม่ ๆ มายังคณะกรรมการ โดยมีการตัดสินให้รางวัลกับแนวคิดที่มีประโยชน์



ต้องคัดสรรเพื่อสร้างแรงจูงใจ ส่วนกิจกรรม Thailand Innovation Award เป็นกิจกรรมที่ต่อเนื่องจากกิจกรรม Wow Ideas โดยมุ่งส่งเสริมให้พนักงานลงมือนำแนวคิดใหม่ ๆ มาทดลองปฏิบัติจริงโดยเรียกว่าโครงการนวัตกรรม ทั้งนี้ ในปี 2558 มีพนักงานในสำนักงานกรุงเทพฯ ส่งแนวคิดใหม่ ๆ จำนวน 162 เรื่อง โดยมี 92 เรื่องที่ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการให้เป็น Wow Ideas และมีโครงการนวัตกรรมทั้งสิ้น 19 โครงการ

ในปี 2555 บริษัทฯ ได้ยกระดับกิจกรรมส่งเสริมนวัตกรรมให้เป็นหนึ่งในกลยุทธ์ระดับองค์กรโดยการจัด Banpu Innovation Convention ขึ้นเป็นครั้งแรกเพื่อเปิดโอกาสให้โครงการนวัตกรรมดีเด่นที่ได้รับการคัดเลือกจากแต่ละประเทศได้นำเสนอและแลกเปลี่ยนแนวคิดของโครงการซึ่งกันและกัน โดยมีคณะกรรมการที่ประกอบด้วยประธานเจ้าหน้าที่บริหารและคณะผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้พิจารณาให้รางวัลเกียรติคุณกับโครงการนวัตกรรมดีเด่น กิจกรรม Banpu Innovation Convention จัดขึ้นเป็นประจำทุกปี โดยในปี 2558 มีการนำเสนอโครงการนวัตกรรมดีเด่นจำนวน 10 โครงการ จากประเทศไทย ประเทศอินโดนีเซีย ประเทศจีน และประเทศออสเตรเลีย ซึ่งได้สร้างคุณค่า (Value Creation) ให้กับองค์กรสูงถึง 239,819,500 เหรียญสหรัฐ

	2557	2558
จำนวนโครงการนวัตกรรมดีเด่น	9	10
มูลค่า (เหรียญสหรัฐ)	129,199,298	239,819,500

Banpu Innovation Convention ประจำปี 2558

เมื่อวันที่ 11 มีนาคม 2558 ได้มีการจัด Banpu Innovation Convention ประจำปี 2558 ขึ้นที่กรุงเทพฯ เพื่อสานต่อความสำเร็จของโครงการนี้ และเปิดโอกาสให้มีแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ระหว่างกลุ่มบริษัท เนื่องจากบ้านปูเล็งเห็นว่า นวัตกรรม คือค่านิยมที่ชาวบ้านปูยึดมั่น และนำมาใช้ปฏิบัติตลอดมาเพื่อให้เกิดความพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้เสมอในโลกธุรกิจ

การประชุมครั้งนี้มีผู้ร่วมงานตั้งแต่ผู้นำเสนอผลงานจนถึงผู้บริหารระดับอาวุโสจำนวน 116 คน ภายใต้แนวคิด “ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม และการเปลี่ยนแปลง” โดยมีโครงการที่ผ่านการคัดเลือกเข้าแข่งขันจำนวน 10 ทีมจากประเทศไทย อินโดนีเซีย และจีน รวมถึงอีกโครงการที่ได้รับเชิญให้ร่วมเสนอผลงานจากประเทศออสเตรเลีย

การประเมินผลงานของแต่ละทีมคณะกรรมการจะใช้เกณฑ์ที่ประกอบด้วยแนวคิด 6 ด้าน ได้แก่ การสร้างมูลค่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยน ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การเรียนรู้และพัฒนา วัฒนธรรมองค์กร (BANPU Spirit) และทักษะการนำเสนอผลงาน ซึ่งผลการตัดสินปรากฏว่าทีมจากโรงไฟฟ้าโจวมิง ได้คะแนนในอันดับสูงสุด





ชื่อองค์กร	สถานะสมาชิก	บทบาทที่มีต่อองค์กร	ประเทศ
CTPM Australasia	สมาชิก	ประชุม สัมมนา	ออสเตรเลีย
NSW Freight Advisory Council	สมาชิก	ประชุม สัมมนา	ออสเตรเลีย
Newcastle Coal Infrastructure Group (NCIG)	ผู้อำนวยการ	ประชุม สัมมนา	ออสเตรเลีย
NCIG Holdings Pty Limited	ผู้อำนวยการ	ประชุม สัมมนา	ออสเตรเลีย
Port Kembla Coal Terminal Limited	ผู้อำนวยการ	ประชุม สัมมนา	ออสเตรเลีย
Engineers Australia Organisation	สมาชิก	ประชุม สัมมนา	ออสเตรเลีย
Mine Managers Association of Australia	รองประธาน	ประชุม	ออสเตรเลีย
Chinese water conservancy and Electric Power Quality Management Association	สมาชิก	ประชุม สัมมนา	จีน

รางวัลและความสำเร็จ



หน่วยธุรกิจ	รางวัล/ความสำเร็จ	สถาบันที่มอบรางวัล
โรงไฟฟ้าหลวนหนาน	3in1 Quality Safety Environmental Management System certifications	The International Certification Network: IQNET and China Quality Certification Center: CQC
โรงไฟฟ้าเจิ้งตั้ง	3in1 Quality Safety Environmental Management System certifications	The International Certification Network: IQNET and China Quality Certification Center: CQC
โรงไฟฟ้าโจวผิง	3in1 Quality Safety Environmental Management System certifications	The International Certification Network: IQNET and China Quality Certification Center: CQC
เหมืองบารินโต	ISO 9001:2008	BSI Indonesia
เหมืองอินโดมินโค	ISO 9001:2008	SGS United Kingdom
	Gold Award	International Convention on Quality Concept Circle (ICQCC)
เหมืองโจ-รุ่ง	ISO 9001:2008	SGS United Kingdom
เหมืองคิหาดิน-เอ็มบาลูต	Gold Award	International Convention on Quality Concept Circle (ICQCC)
เหมืองคิหาดิน-ทันดุง มายัง	Gold Award	International Convention on Quality Concept Circle (ICQCC)
เหมืองทรูบาอินโด	ISO 9001:2008	SAI GLOBAL
	Gold Award	International Convention on Quality Concept Circle (ICQCC)
เหมืองนิวสแตน	Highly Commended for Clean Water Plant and Water Management Scheme	Engineers Australia Newcastle Division Engineering Excellence Awards



การสร้างคุณค่า
ให้แก่ผู้มีส่วนได้เสีย



การปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนด

นอกจากกลยุทธ์การดำเนินธุรกิจที่ดีเยี่ยม และความร่วมมือร่วมใจกันของพนักงานที่ช่วยในการขับเคลื่อนให้องค์กรสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว การปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องก็นับเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้องค์กรต่างๆ สามารถก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคง เพราะนอกจากจะได้รับประโยชน์ทางตรง คือ สามารถประกอบกิจการได้อย่างต่อเนื่องโดยไม่ได้รับคำสั่งให้หยุดดำเนินกิจการจากภาครัฐ องค์กรยังได้รับประโยชน์ทางอ้อมด้วย กล่าวคือ องค์กรจะเป็นที่ยอมรับของสังคม มีชื่อเสียง และภาพลักษณ์ที่ดี ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลสะท้อนกลับมาให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการอยู่ในแวดวงธุรกิจได้อย่างเข้มแข็งและยั่งยืน

บริษัทฯ เล็งเห็นความสำคัญของการดำเนินธุรกิจให้สอดคล้องตามกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องจากพื้นฐานของบริษัทฯ ที่มีหน่วยธุรกิจเหมืองถ่านหินและโรงไฟฟ้าตั้งอยู่ในหลายประเทศ ซึ่งมีกฎหมายและข้อกำหนดเฉพาะที่แตกต่างกัน ดังนั้น การศึกษาทำความเข้าใจ และปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดของแต่ละประเทศที่หน่วยธุรกิจตั้งอยู่ จึงเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อนและมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง การดำเนินการใด ๆ ที่เป็นการฝ่าฝืนข้อกำหนดของกฎหมาย อาจส่งผลกระทบต่อธุรกิจของบริษัทฯ ได้ จากการที่บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญในข้อนี้ บริษัทฯ จึงกำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินงานต่าง ๆ ขึ้นมา เพื่อควบคุมการดำเนินธุรกิจให้มีความสอดคล้องตามกฎหมายและข้อกำหนดของประเทศที่หน่วยธุรกิจตั้งอยู่ เพราะบริษัทฯ เชื่อว่า การปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดอย่างเคร่งครัดถือเป็นส่วนหนึ่งของความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะทำให้บริษัทฯ เติบโตได้อย่างมั่นคง และสามารถยืนหยัดอยู่ในแวดวงธุรกิจเหมืองถ่านหินและโรงไฟฟ้าได้อย่างยั่งยืน



ประเด็นที่สำคัญ

การปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนด

G4-19

บริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจให้สอดคล้องตามกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องมาโดยตลอด ซึ่งในทางปฏิบัติบริษัทฯ ได้กำหนดแนวทางในการควบคุมการดำเนินธุรกิจที่ตั้งอยู่ในทุกประเทศ ให้มีความสอดคล้องตามกฎหมายและข้อกำหนดของประเทศนั้น ๆ โดยแนวทางดังกล่าวสามารถจำแนกได้เป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

การวางรากฐานระบบการดำเนินงาน

บริษัทฯ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการวางรากฐานการดำเนินงานของทุกหน่วยธุรกิจให้มีความสอดคล้องตามกฎหมายกำหนด ดังนั้น ในขั้นแรกบริษัทฯ ได้นำข้อกำหนดของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานมาพิจารณาในรายละเอียด จากนั้นนำเนื้อหาของกฎหมายมาใช้ในการอ้างอิงและประยุกต์ในการจัดทำแนวทางการปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดทำระเบียบในการปฏิบัติงานของทุกประเภทกิจการของบริษัทฯ

อย่างไรก็ตาม เนื้อหาของระเบียบในการปฏิบัติงานของงานประเภทเดียวกัน แต่อยู่ในหน่วยธุรกิจที่ตั้งขึ้นในท้องถิ่นและประเทศต่าง ๆ อาจมีข้อกำหนดที่แตกต่างกันโดยขึ้นอยู่กับบริบทกฎหมายและข้อกำหนดของท้องถิ่นและของประเทศนั้น ๆ โดยเฉพาะค่าควบคุมการปล่อยมลพิษด้านสิ่งแวดล้อม

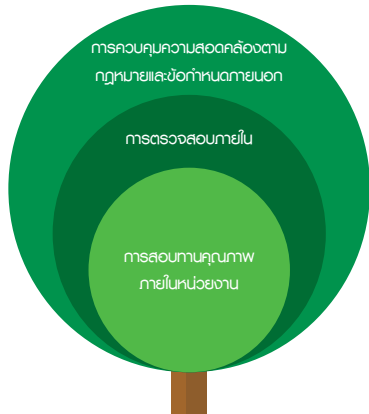
การตรวจสอบผลการดำเนินงาน

นอกเหนือจากการวางรากฐานของการดำเนินงานให้มีความสอดคล้องตามที่กฎหมายกำหนดแล้ว การจัดให้มีการตรวจสอบผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการยืนยันว่า บริษัทฯ ได้ดำเนินธุรกิจสอดคล้องตามกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องอย่างแท้จริง ก็จัดว่าเป็นสิ่งที่มีความจำเป็น ด้วยเหตุนี้ บริษัทฯ จึงได้กำหนดวิธีตรวจสอบผลการดำเนินงานของทุกหน่วยธุรกิจเป็น 2 วิธี คือ การตรวจสอบผลการดำเนินงานโดยหน่วยงานภายในองค์กร และการตรวจสอบผลการดำเนินงานโดยหน่วยงานภายนอกองค์กร



การตรวจสอบผลการดำเนินงานโดยหน่วยงานภายในองค์กร

การตรวจสอบผลการดำเนินงานโดยหน่วยงานภายในองค์กรนั้นมีความสำคัญต่อความมั่นคงของบริษัท เป็นอย่างยิ่ง เพราะผลจากการตรวจสอบจะทำให้บริษัทฯ รู้ถึงสถานะและประสิทธิภาพของการดำเนินงานว่าเป็นไปตามแนวทางและนโยบายที่บริษัทฯ กำหนดไว้หรือไม่ จากการเล็งเห็นความสำคัญในประเด็นนี้ บริษัทฯ จึงได้กำหนดแนวทางการตรวจสอบผลการดำเนินงานภายในองค์กรเป็น 3 แนวทางประกอบด้วย



การควบคุมความสอดคล้องตามกฎหมายและข้อกำหนดภายนอก
การติดตามและให้ความมั่นใจในการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดที่สอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ

การตรวจสอบภายใน
การตรวจสอบความเพียงพอและประสิทธิผลของระบบควบคุมภายในสำหรับการดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ ของบริษัทฯ

การสอบทานคุณภาพภายในหน่วยงาน
การสอบทานประสิทธิภาพการดำเนินงานของหน่วยงานตามข้อกำหนดในแนวทางการปฏิบัติงานและระเบียบในการปฏิบัติงาน

การควบคุมความสอดคล้องตามกฎหมายและข้อกำหนดภายนอก (Corporate Compliance)

เพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจว่าบริษัทฯ ได้ดำเนินการตรวจสอบสอดคล้องตามกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง บริษัทฯ จึงได้จัดตั้งหน่วยงาน Corporate Compliance ซึ่งสังกัดอยู่ภายใต้ฝ่ายนิติการขึ้นที่สำนักงานใหญ่ โดยมีหน้าที่หลักคือ จัดให้มี Checklist และให้มีระบบ เช่น การตรวจติดตามและการรายงาน เพื่อให้ความมั่นใจว่าทุกหน่วยธุรกิจของบริษัทฯ ปฏิบัติสอดคล้องตามกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ ในปัจจุบันหน่วยงาน Corporate Compliance ได้ติดตามการดำเนินงานทางด้าน Compliance ของหน่วยธุรกิจที่ตั้งอยู่ในประเทศต่าง ๆ ใน 4 ประเทศ ประกอบด้วย ประเทศไทย ประเทศอินโดนีเซีย ประเทศจีน และประเทศมองโกเลีย

ในประเทศไทย หน่วยงาน Corporate Compliance ได้เข้าไปจัดทำ Checklist ให้แก่หน่วยธุรกิจต่าง ๆ เพื่อใช้ในการตรวจติดตามและรายงานผลการตรวจติดตามตนเองทุกไตรมาส นอกจากนี้ ยังได้เข้าไปตรวจติดตามและให้ความมั่นใจในการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องยังหน่วยธุรกิจของบริษัทฯ ตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้

สำหรับประเทศอินโดนีเซียได้มีการจัดตั้งหน่วยงาน Country Compliance ทำหน้าที่รับผิดชอบงานด้าน Compliance โดยมีหน้าที่หลัก คือ ติดตาม และให้ความมั่นใจว่าทุกหน่วยธุรกิจของบริษัทฯ ในประเทศอินโดนีเซียปฏิบัติตามสอดคล้องตามกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง โดยมีการจัดทำ Checklist และแต่งตั้งผู้ประสานงานทางด้านกฎหมาย (Compliance Coordinator) ประจำแต่ละหน่วยธุรกิจ เพื่อทำหน้าที่ตรวจติดตามและรายงานผลการตรวจติดตามตนเองทุกเดือน นอกจากนี้ Country Compliance ยังมีหน้าที่ตรวจติดตามการดำเนินงานของ Compliance

Coordinator ประจำทุกหน่วยธุรกิจอย่างสม่ำเสมอด้วยภายใต้การบริหารติดตามอย่างใกล้ชิดของหน่วยงาน Corporate Compliance ที่สำนักงานใหญ่ เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทฯ มีการดำเนินงานที่สอดคล้องและเป็นไปตามกฎหมาย

ในประเทศจีนได้มีการแต่งตั้งหน่วยงานนิติการภายใต้บริษัทย่อยในประเทศจีนทำหน้าที่ประสานงานทางด้านกฎหมาย (Compliance Coordinator) โดยมีหน้าที่หลัก คือ ติดต่อประสานงาน และอำนวยความสะดวกในการติดตามการบริหารจัดการงานด้าน Compliance ระหว่างหน่วยงาน Corporate Compliance กับหน่วยธุรกิจทุก ๆ หน่วยของบริษัทฯ ที่ตั้งอยู่ภายในประเทศ อีกทั้ง Compliance Coordinator ยังมีหน้าที่ในการจัดทำ Checklist ของแต่ละหน่วยธุรกิจเพื่อใช้ในการตรวจติดตามและรายงานผลการตรวจติดตามตนเองทุกไตรมาส นอกจากนี้ ในแต่ละปี หน่วยงาน Corporate Compliance จะร่วมกับ Compliance Coordinator เพื่อเข้าไปติดตามการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องยังหน่วยธุรกิจที่ตั้งอยู่ในประเทศจีนตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้

ในประเทศมองโกเลียได้มีการการจัดตั้งหน่วยงาน Country Compliance ทำหน้าที่รับผิดชอบงานด้าน Compliance โดยมีหน้าที่หลัก คือ ติดตาม และให้ความมั่นใจว่าทุกหน่วยธุรกิจของบริษัทฯ ในประเทศมองโกเลียปฏิบัติตามสอดคล้องตามกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง โดยมีการจัดทำ Checklist และประสานงานกับแต่ละหน่วยธุรกิจ เพื่อทำหน้าที่ตรวจติดตามและรายงานผลการตรวจติดตามการปฏิบัติตามกฎหมายแก่ผู้บริหารเป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทฯ มีการดำเนินงานที่สอดคล้องและเป็นไปตามกฎหมาย

● การตรวจสอบภายใน (Internal Audit)

บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อการควบคุมภายในอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นให้มีการวางระบบการควบคุมภายในที่ครอบคลุมทุกกิจกรรมอย่างเพียงพอและเหมาะสมกับการดำเนินธุรกิจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน รวมทั้งการใช้ทรัพยากร การดูแลรักษาทรัพย์สิน การรายงานทางการเงิน การบัญชีและรายงานอื่นๆ ให้มีความถูกต้องเชื่อถือได้ มีการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ อย่างเคร่งครัด บริษัทฯ ได้วางแนวทางการควบคุมภายในตามกรอบของ COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission) ซึ่งแบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ การควบคุมภายในองค์กร การประเมินความเสี่ยง การควบคุมการปฏิบัติงาน ระบบสารสนเทศและการสื่อสาร ข้อมูล และระบบการติดตาม

ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้จัดให้มีหน่วยงานตรวจสอบภายในแยกเป็นหน่วยงานอิสระ รายงานตรงต่อคณะกรรมการตรวจสอบ ซึ่งทำหน้าที่สอบทานระบบการควบคุมภายในของบริษัทฯ โดยหน่วยงานตรวจสอบภายในมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการประเมินความเพียงพอและความมีประสิทธิภาพของการควบคุมภายในของระบบงานและกิจกรรมต่างๆ ซึ่งรายละเอียดการดำเนินงานด้านการควบคุมภายในองค์กรสามารถศึกษาเพิ่มเติมได้จากรายงานประจำปีของบริษัทฯ

● การสอบทานคุณภาพภายในหน่วยงาน (Quality Assurance Review : QAR)

บริษัทฯ ได้กำหนดให้ทุกหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การดูแลของสายงานบริหารและพัฒนาองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ฝ่ายอาชีวอนามัย ความปลอดภัย สิ่งแวดล้อม และการพัฒนาชุมชน ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ ฝ่ายนิติการ ฝ่ายบริหารงานจัดซื้อและธุรการ และฝ่าย Business Process Management ให้ทำการสอบทานคุณภาพของการดำเนินงานภายในหน่วยงานถึงความสอดคล้องกับข้อกำหนดที่ระบุในแนวทางการปฏิบัติงานและระเบียบในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลที่ได้จากการสอบทานจะนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาศักยภาพในการดำเนินงานของหน่วยงานต่อไป

การทำ QAR กำหนดให้ดำเนินการทั้งในระดับสำนักงานใหญ่ และระดับบริษัทย่อยในต่างประเทศ ขั้นตอนการดำเนินงานเริ่มจากผู้ที่ทำหน้าที่ในการทำ QAR ของบริษัทย่อยในต่างประเทศจะเข้าไปดำเนินการสอบทานหน่วยธุรกิจทุกหน่วยที่ตั้งอยู่ภายในประเทศนั้นๆ เป็นประจำทุกปี หลังจากนั้น เจ้าหน้าที่ด้าน QAR ของสำนักงานใหญ่จะเข้าไปทำการสอบทานผลการทำ QAR ของบริษัทย่อยในต่างประเทศอีกครั้ง เพื่อให้มั่นใจว่าผลการทำ QAR ของบริษัทย่อยในต่างประเทศมีความถูกต้องและเชื่อถือได้ ซึ่งโดยปกติจะมีการจัดทำหลังจากที่บริษัทย่อยในต่างประเทศได้ดำเนินการสอบทานทุกหน่วยธุรกิจเสร็จสิ้นแล้ว

ในปัจจุบันหน่วยธุรกิจของบริษัทฯ ที่ตั้งอยู่ในประเทศไทย ประเทศอินโดนีเซีย และประเทศจีนได้รับนโยบายการทำ QAR จากสำนักงานใหญ่ รวมถึงได้จัดทำกระบวนการสอบทานขึ้นเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ในขณะที่ประเทศมองโกเลียและประเทศออสเตรเลียจะเริ่มดำเนินการในอนาคตอันใกล้



การตรวจสอบผลการดำเนินงานโดยหน่วยงานภายนอกองค์กร

นอกเหนือจากการตรวจสอบการดำเนินงานและความสอดคล้องกับกฎหมายโดยหน่วยงานภายในองค์กรแล้ว ยังมีหน่วยงานภายนอกอื่น ๆ เช่น หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง และหน่วยงานให้การรับรองมาตรฐานสากล ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบผลการดำเนินงานของหน่วยธุรกิจต่าง ๆ ของบริษัทฯ ด้วยเช่นกัน เพื่อเป็นการยกระดับความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายว่าการดำเนินงานของบริษัทฯ มีความสอดคล้องตามที่กฎหมายกำหนดอย่างแท้จริง โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

✎ การตรวจสอบผลการดำเนินงานโดยหน่วยงานราชการ

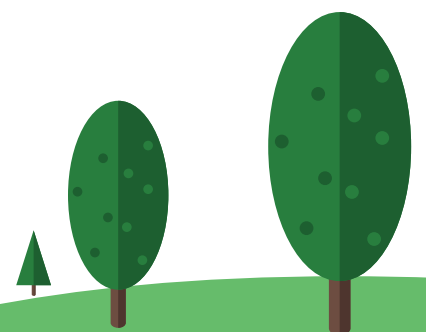
ในการดำเนินธุรกิจในทุก ๆ ประเทศของบริษัทฯ จะต้องได้รับการตรวจสอบผลการดำเนินงานโดยหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอ โดยประเด็นที่ได้รับการตรวจสอบ คือ ความสอดคล้องของการประกอบธุรกิจภายใต้กฎหมายที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ทั้งนี้การดำเนินธุรกิจที่ขัดแย้งกับข้อกำหนดตามกฎหมายจะมีผลทำให้บริษัทฯ ได้รับโทษตามที่กฎหมายของประเทศนั้น ๆ ระบุไว้ เช่น การเสียค่าปรับ การระงับประทานบัตรชั่วคราว เป็นต้น

ในประเทศอินโดนีเซียมีกฎหมายกำหนดให้หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องเข้าไปทำการตรวจสอบผลการดำเนินงานของธุรกิจเหมืองถ่านหินทุกเหมืองในประเทศว่าดำเนินกิจการสอดคล้องกับกฎหมายและข้อกำหนดของประเทศหรือไม่ โดยกำหนดให้มีการตรวจสอบทุกเดือน ทั้งนี้ ประเด็นที่ทำการตรวจสอบส่วนใหญ่ คือ การดำเนินงานด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม ซึ่งเหมืองถ่านหินของบริษัทฯ ในประเทศอินโดนีเซียทั้ง 6 เหมือง ก็ได้รับการตรวจสอบโดยเจ้าหน้าที่ภาครัฐเป็นประจำทุกเดือนด้วยเช่นกัน ผลการตรวจสอบในปี 2558 พบว่าเหมืองทั้ง 6 แห่งมีการดำเนินงานสอดคล้องกับกฎหมายและข้อกำหนดของประเทศอินโดนีเซีย

ส่วนหน่วยธุรกิจอื่น ๆ ของบริษัทฯ ที่ตั้งกระจายอยู่ในประเทศต่าง ๆ เช่น หน่วยธุรกิจเหมืองถ่านหินในประเทศไทย และหน่วยธุรกิจโรงไฟฟ้าในประเทศจีน จะได้รับการสุ่มตรวจ

ผลการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะงานทางด้านอาชีวอนามัยความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องเป็นครั้งคราว ซึ่งไม่มีกำหนดการตรวจสอบที่แน่นอน ดังนั้น หน่วยธุรกิจทุกแห่งของบริษัทฯ จึงต้องมีการดำเนินงานที่สอดคล้องตามข้อกำหนดของกฎหมายอยู่เสมอ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการตรวจสอบจากหน่วยงานภาครัฐที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา

สำหรับหน่วยธุรกิจที่ตั้งอยู่ในประเทศจีนนอกเหนือจากการสุ่มตรวจผลการดำเนินงานโดยหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องแล้ว รัฐบาลจีนยังได้ออกกฎหมายสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีผลบังคับให้โรงไฟฟ้าถ่านหินต้องติดตั้งอุปกรณ์ตรวจวัดคุณภาพอากาศที่ระบายออกจากปล่องโดยอัตโนมัติ (Continuous Emission Monitoring: CEM) และทำการส่งข้อมูลผลการตรวจวัดไปยังหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง (Online Monitoring) เพื่อให้ภาครัฐสามารถติดตามและตรวจสอบผลการจัดการคุณภาพอากาศของโรงไฟฟ้าถ่านหินได้ตลอดเวลา ในปัจจุบันโรงไฟฟ้าถ่านหินของบริษัทฯ ทั้งสามแห่งทำการติดตั้งอุปกรณ์ รวมถึงได้ส่งสัญญาณผลการตรวจวัดคุณภาพอากาศไปยังหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องเป็นที่เรียบร้อยแล้ว และจากผลการดำเนินงานทางด้านสิ่งแวดล้อมในปี 2558 ที่ผ่านมา พบว่าหน่วยธุรกิจโรงไฟฟ้าทุกแห่งของบริษัทฯ ที่ตั้งอยู่ในประเทศจีนมีการจัดการคุณภาพอากาศอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานที่กฎหมายกำหนด



🌱 การตรวจสอบผลการดำเนินงานโดยหน่วยงานให้การรับรองมาตรฐานสากล

ในปัจจุบันหน่วยธุรกิจส่วนใหญ่ของบริษัทฯ ได้รับการรับรองมาตรฐานสากล อันประกอบด้วย มาตรฐานระบบการจัดการคุณภาพ (ISO 9001) มาตรฐานระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม (ISO 14001) มาตรฐานระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHSAS 18001) และมาตรฐานการบริหารจัดการความต่อเนื่องทางธุรกิจ (ISO 22301) จากหน่วยงานรับรองมาตรฐานสากลที่ประจำอยู่ในประเทศนั้น ๆ สำหรับหน่วยธุรกิจที่ได้รับการรับรองมาตรฐานสากลเหล่านี้ จะได้รับการตรวจสอบผลการดำเนินงานด้านความสอดคล้องกับกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องจากหน่วยงานที่ให้การรับรองมาตรฐานสากลเพิ่มขึ้นอีกชั้นหนึ่ง ดังนั้นจึงเชื่อมั่นได้ว่าหน่วยธุรกิจที่ได้รับการรับรองมีการดำเนินงานสอดคล้องตามที่กฎหมายกำหนดอย่างแท้จริง ซึ่งหน่วยธุรกิจของบริษัทฯ ทั้งหมดที่ได้รับการรับรองมาตรฐานสากลแสดงดังตาราง

ประเทศ	หน่วยธุรกิจ	มาตรฐานสากล			
		ISO 9001	ISO 14001	OHSAS 18001	ISO 22301
ประเทศอินโดนีเซีย	เหมืองอินโดมินโค	🌱	🌱	🌱	
	เหมืองคิทาดิน-ตันดุง มายัง		🌱	🌱	
	เหมืองโจ-รัง	🌱			
	เหมืองทราบันโด	🌱			
	เหมืองบาร์นโต	🌱	🌱	🌱	
ประเทศจีน	โรงไฟฟ้าโจวผิง	🌱	🌱	🌱	
	โรงไฟฟ้าเจิ้งตัง	🌱	🌱	🌱	
	โรงไฟฟ้าหลวนหนาน	🌱	🌱	🌱	
ประเทศไทย	สำนักงานกรุงเทพ				🌱

🌱 ผลการปฏิบัติตามกฎหมายของบริษัทฯ

จากการวางรากฐานระบบการดำเนินงานและระบบการตรวจสอบผลการดำเนินงานทั้งโดยหน่วยงานภายในองค์กร และหน่วยงานภายนอก รวมทั้งการตรวจสอบจากหน่วยงานภาครัฐ ทำให้บริษัทฯ สามารถบริหารความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมายได้เป็นอย่างดี และในปี 2558 บริษัทฯ ไม่มีการถูกลงโทษจากการดำเนินกิจการที่ไม่สอดคล้องกับกฎหมายแต่อย่างใด





อาชีวอนามัยและความปลอดภัย

พนักงาน ถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าอย่างยิ่งขององค์กร ด้วยเหตุนี้ บริษัทฯ จึงให้ความสำคัญต่ออาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานมาเป็นอันดับแรก โดยดำเนินการลดความเสี่ยงที่อาจนำไปสู่ความสูญเสียต่อชีวิต การบาดเจ็บ หรือความเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานของทั้งพนักงานและผู้รับเหมา ด้วยความมุ่งมั่นที่จะทำให้เกิดความปลอดภัยต่อชีวิตและสุขภาพของพนักงานและผู้รับเหมาทุกคน รวมถึงมุ่งมั่นที่จะสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานให้ปลอดภัยมากยิ่งขึ้น โดยถือเป็นพันธกิจหนึ่งในการดำเนินธุรกิจ เพื่อสร้างให้เกิดความปลอดภัยแบบยั่งยืนภายใต้นโยบายอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยเป็นพื้นฐาน โดยเน้นการดำเนินงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ที่ผ่านมา บ้านปูฯ มีการดำเนินการภายใต้กรอบของกฎหมายอย่างเคร่งครัด ตัวอย่างเช่น ที่สำนักงานกรุงเทพฯ ได้จัดให้มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน อันประกอบด้วยตัวแทนจากพนักงานและตัวแทนขององค์กร โดยมีการประชุมอย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง เพื่อเป็นการสื่อสารข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับความปลอดภัยไปยังพนักงาน รับข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขความไม่ปลอดภัยที่ตรวจพบ รวมถึงการติดตามผลการดำเนินการด้านความปลอดภัยและวางแผนการดำเนินงานในอนาคต รวมถึงจัดการฝึกซ้อมอพยพหนีไฟประจำปี เพื่อสร้างความมั่นใจว่า หากมีเหตุการณ์ฉุกเฉินเกิดขึ้น พนักงานสามารถอพยพออกจากสถานที่ทำงานไปยังจุดที่ปลอดภัยได้อย่างรวดเร็วและทันเวลาที่ เป็นต้น

ประเด็นที่สำคัญ

- ความปลอดภัยในการทำงาน
- อาชีวอนามัยของพนักงาน
- การบริหารจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในห่วงโซ่อุปทาน
- การบริหารความต่อเนื่องของธุรกิจ



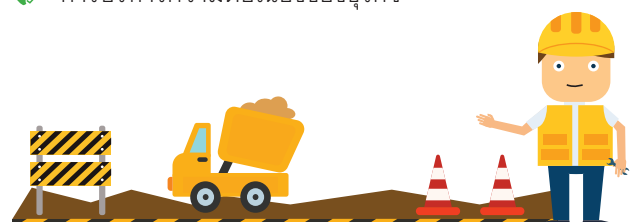
บริษัทฯ จัดให้มีการฝึกอบรมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยให้กับพนักงานทุกระดับ ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการจนถึงระดับผู้บริหาร รวมทั้งมีการสำรวจความคิดเห็นด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของพนักงานเป็นประจำ นอกจากนี้ ยังจัดให้มีการตรวจวัดและประเมินสภาพแวดล้อมในการทำงาน อันประกอบด้วย การตรวจวัดคุณภาพอากาศ ความร้อน เสียง และความเข้มของแสงสว่างในพื้นที่ทำงาน เพื่อให้มั่นใจว่า พนักงานปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

นอกจากนี้ เพื่อเป็นการเตรียมพร้อมหากเกิดสถานการณ์อันไม่คาดคิด บริษัทฯ จัดให้มีการซ้อมแผนการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ ทั้งในหน่วยธุรกิจระดับปฏิบัติการ หน่วยธุรกิจระดับประเทศ และหน่วยธุรกิจระหว่างประเทศ เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทฯ

จะสามารถดำเนินธุรกิจและตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียได้อย่างต่อเนื่อง

ในช่วงปีที่ผ่านมา ประเด็นด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่บริษัทฯ และผู้มีส่วนได้เสียให้ความสำคัญ ได้แก่

- ความปลอดภัยในการทำงาน
- อาชีวอนามัยของพนักงาน
- การบริหารจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในห่วงโซ่อุปทาน
- การบริหารความต่อเนื่องของธุรกิจ



ความปลอดภัยในการทำงาน

ด้วยความมุ่งมั่นที่จะให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน บริษัทฯ จึงได้ประกาศนโยบายอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ภายใต้ความเชื่อที่ว่า อุบัติเหตุเป็นสิ่งที่ป้องกันได้ อันประกอบด้วยแนวคิด 3 ด้าน ได้แก่

- ❏ การไม่มีอุบัติเหตุเกิดขึ้น (Zero Incident) โดยป้องกันและปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้มีสภาพแวดล้อมและพฤติกรรมในการทำงานที่ปลอดภัย
- ❏ ไม่มีการเกิดอุบัติเหตุซ้ำ (Zero Repeat) โดยมีมาตรการเพื่อป้องกันการเกิดเหตุในลักษณะเดียวกันซ้ำในพื้นที่ปฏิบัติงาน
- ❏ ไม่มีการละเว้นในการปฏิบัติตามกฎ ข้อบังคับ และมาตรฐานการปฏิบัติด้านความปลอดภัย (Zero Compromise)

อุบัติเหตุต้องเป็นศูนย์ คือเป้าหมายที่บริษัทฯ ตั้งไว้ และเพื่อสนับสนุนให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะรักษาสภาพการทำงานที่ปลอดภัย โดยดำเนินการลดความเสี่ยงที่อาจนำไปสู่ความสูญเสียต่อชีวิต การบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยของทั้งพนักงานและผู้รับเหมา

การบริหารจัดการ

คณะกรรมการการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งมีประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เป็นประธานคณะกรรมการถือเป็นองค์ประชุมสูงสุดที่กำกับดูแลการบริหารจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เป้าหมายด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยได้ถูกกำหนดเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดการทำงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ตลอดจนผู้บริหารระดับสูงของหน่วยธุรกิจในแต่ละประเทศ โดยมีหัวหน้าหน่วยธุรกิจของบริษัทฯ และบริษัทย่อยในประเทศต่างๆ เป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้านความปลอดภัยที่บริษัทฯ ตั้งไว้ ความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยได้ถูกถ่ายทอดไปยังสายงานต่าง ๆ ในหน่วยปฏิบัติการทุกระดับโดยเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการธุรกิจ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

ทั้งนี้ หน่วยงานอาชีวอนามัย ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นใน 3 ระดับ ได้แก่ ระดับองค์กร ระดับหน่วยธุรกิจ และระดับปฏิบัติการ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานในทุกกิจกรรมทางธุรกิจให้บรรลุเป้าหมายทางด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่ตั้งไว้ ผ่านทางมาตรฐานการบริหารจัดการ คู่มือและระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ตลอดจนการตรวจประเมิน และวิเคราะห์ประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

การทบทวนโดยฝ่ายบริหาร

บริษัทฯ จัดให้มีการนำเสนอผลการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย พร้อมทบทวนแนวทางการบริหารจัดการโดยฝ่ายบริหารอย่างสม่ำเสมอในการประชุมของผู้บริหารทุกระดับ องค์กร ระดับหน่วยธุรกิจ และระดับปฏิบัติการ เช่น การประชุมประจำเดือนของบริษัทฯ ซึ่งการประชุมดังกล่าวยังเป็นช่องทางหลักที่บริษัทฯ ใช้สื่อสารบทเรียนหรือสาเหตุของอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นไปยังผู้บริหารทุกระดับ อันเป็นหนึ่งในมาตรการเพื่อป้องกันการเกิดเหตุในลักษณะเดียวกันซ้ำ

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการบริหารจัดการและกำกับดูแลด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในรูปแบบของคณะกรรมการร่วมระหว่างผู้แทนของฝ่ายบริหารและผู้แทนของพนักงาน เช่น คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น



ทั้งนี้ บริษัทฯ เชื่อมั่นว่า การแบ่งปันและเรียนรู้จากประสบการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กรสามารถยกระดับความร่วมมือภายในและช่วยให้บริษัทฯ สามารถกำหนดเป้าหมายและแนวทางการบริหารจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปในแนวทางเดียวกันทั่วทั้งองค์กร ดังนั้น บริษัทฯ จึงได้จัดประชุมสุดยอดด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัย สิ่งแวดล้อม และการพัฒนาชุมชน (Health, Safety, Environment and Community Development) หรือ HSEC Summit ขึ้นมาเป็นประจำทุกปี ในการประชุมดังกล่าวผู้บริหารในทุกหน่วยธุรกิจ ทั้งหน่วยปฏิบัติการและหน่วยสนับสนุนได้มีโอกาสนำเสนอและอภิปรายแนวทางปฏิบัติงาน ความท้าทายและโอกาสในการพัฒนา ร่วมกันประเมินผลการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัย สิ่งแวดล้อม และการพัฒนาชุมชน ในรอบปีที่ผ่านมา รวมทั้งทบทวนเป้าหมายการดำเนินงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ จะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด การประชุมครั้งล่าสุดจัดขึ้นเมื่อเดือนตุลาคม ปี 2558 โดยมีการร่วมหารือเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานเพื่อก้าวไปสู่อนาคตอย่างมั่นคง (Moving to the Next Decade) โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านความปลอดภัยในขณะปฏิบัติงาน

การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ปลอดภัย

เพื่อลดความเสี่ยงที่อาจนำไปสู่การสูญเสียต่อชีวิตและการบาดเจ็บ อันเนื่องมาจากการทำงานของทั้งพนักงานและผู้รับเหมา บริษัทฯ ริเริ่มและผลักดันการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ปลอดภัยให้เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กรทั้งที่สำนักงานและสายการผลิต ด้วยความเชื่อว่าการกระทำของบุคคล มีพื้นฐานมาจากแนวคิดของคนนั้นๆ ดังนั้น ถ้าบริษัทฯ ปลูกฝังให้พนักงานมีแนวคิดด้านความปลอดภัย พฤติกรรมและการแสดงออกของพนักงานแต่ละคนก็จะอยู่บนพื้นฐานดังกล่าว และเมื่อพนักงานส่วนใหญ่ในองค์กรมีการแสดงออกและพฤติกรรมเดียวกันอย่างต่อเนื่องก็จะกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร

การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ปลอดภัย เริ่มจากการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหารหน่วยธุรกิจทุกท่าน ในการประเมินระดับวัฒนธรรมการทำงานที่ปลอดภัยขององค์กร รวมถึงตั้งเป้าหมายในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ปลอดภัย ทั้งระดับองค์กรและระดับประเทศด้วยรูปแบบการสำรวจที่มีการผสมผสานระหว่างการพูดคุย การสัมภาษณ์ การทำแบบสอบถาม การเฝ้าสังเกต และการประเมินจากเอกสาร ตัวอย่างเช่น ในปี 2558 ที่ผ่านมามีการทำการสำรวจระดับวัฒนธรรมการทำงานที่ปลอดภัยขององค์กร เพื่อประเมินผลการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมา และกำหนดแผนกลยุทธ์การดำเนินงานในปี 2559

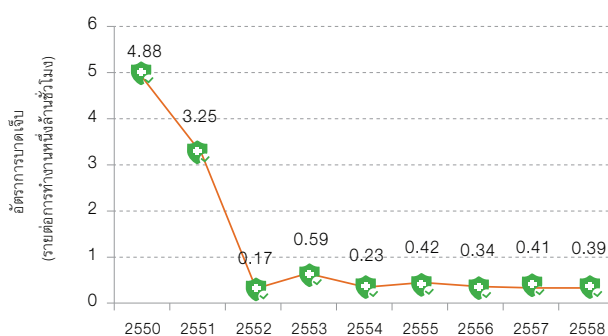
ทั้งนี้ เนื่องจากลักษณะธุรกิจที่แตกต่างในแต่ละประเทศที่บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจ การบริหารจัดการเพื่อให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่ปลอดภัยในองค์กรจึงมีรายละเอียดที่แตกต่างกัน

ระบบการรายงานอุบัติการณ์

เพื่อติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของทุกหน่วยธุรกิจ บริษัทฯ ได้พัฒนาระบบการรายงานอุบัติการณ์ขึ้น ระบบดังกล่าวจะช่วยสนับสนุนการรายงานจากระดับปฏิบัติการมายังสำนักงานใหญ่ โดยครอบคลุมข้อมูลการเกิดอุบัติการณ์ทุกรูปแบบ ตั้งแต่เหตุเกือบเกิดอุบัติเหตุ (Nearmiss) จนถึงอุบัติเหตุที่ถึงขั้นเสียชีวิต นอกจากนี้ เพื่อเป็นการเฝ้าระวังป้องกันไม่ให้เกิดเหตุการณ์สูญเสียหรือบาดเจ็บจากการทำงานซ้ำ ระบบการรายงานอุบัติการณ์ดังกล่าวยังครอบคลุมถึงผลการสอบสวนหาสาเหตุของอุบัติเหตุ

ผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัย

บริษัทฯ ตั้งเป้าหมายของบริษัทฯ ด้านความปลอดภัยที่ชัดเจนเป็นประจำทุกปี และมีระบบการรายงานผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัยเทียบกับเป้าหมายดังกล่าว ด้วยความมุ่งมั่นในการบริหารจัดการส่งผลให้ผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัยของบริษัทฯ มีพัฒนาการอย่างชัดเจน ดังจะเห็นได้จากอัตราการบาดเจ็บ (Injury Frequency Rate) ของพนักงานและผู้รับเหมาที่ลดลงอย่างเห็นได้ชัดในช่วงปี 2550-2552 และลดลงอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน ทั้งนี้ ณ สิ้นปี 2558 อัตราการบาดเจ็บมีค่า 0.39 รายต่อการทำงานหนึ่งล้านชั่วโมง



อย่างไรก็ตาม เมื่อช่วงกลางปี 2558 ที่ผ่านมา เป็นเรื่องที่น่าเสียใจอย่างยิ่งที่ผู้รับเหมาจำนวน 1 ราย ได้รับความบาดเจ็บจนถึงขั้นเสียชีวิต ในระหว่างปฏิบัติหน้าที่บำรุงรักษาเครื่องจักร ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้ดำเนินการสอบสวนหาสาเหตุของอุบัติเหตุที่แท้จริง เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดเหตุการณ์นั้นซ้ำอีก อีกทั้งยังได้มีการทบทวน ปรับปรุงแก้ไขขั้นตอนการทำงาน รวมถึงการทบทวนผลการประเมินความเสี่ยงให้เข้มข้นมากยิ่งขึ้น รวมทั้งเพิ่มความสำคัญในการใช้นโยบายด้านความปลอดภัยอย่างเข้มงวด เพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่มีอุบัติเหตุจากการทำงานเกิดขึ้นกับพนักงานและผู้รับเหมาในอนาคต

การบริหารจัดการด้านความปลอดภัยของธุรกิจถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย

เหมืองถ่านหินในประเทศอินโดนีเซียได้ดำเนินการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยให้กับพนักงานที่ทำงานในเหมืองเป็นประจำอย่างต่อเนื่องทุกปี เพื่อสร้างความมั่นใจและความตระหนักในด้านความปลอดภัยมากยิ่งขึ้น ทั้งพนักงานระดับปฏิบัติการและพนักงานระดับบังคับบัญชา ตัวอย่างหัวข้อในการอบรม ได้แก่ การวิเคราะห์และสอบสวนอุบัติเหตุ เพื่อให้พนักงานมีความเข้าใจในหลักการและวิธีการวิเคราะห์หาสาเหตุที่แท้จริงของอุบัติเหตุ สามารถหาแนวทางในการป้องกันไม่ให้เกิดอุบัติเหตุซ้ำอีก และการจัดการสุขภาพในการทำงาน เพื่อเป็นการส่งเสริมสุขภาพอนามัยที่ดีของพนักงาน เป็นต้น

เพื่อยกระดับประสิทธิภาพในการดำเนินงาน เหมืองถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย เริ่มนำระบบระบบการจัดการความปลอดภัยในการทำเหมืองแร่ (Sistem Manajemen Keselamatan Pertambangan : SMKP) มาประยุกต์ใช้กับทุกเหมือง โดยเริ่มต้นแนะนำให้ทุกเหมืองในช่วงปลายปี 2558 และจะเริ่ม

ดำเนินการในปี 2559 เป็นต้นไป ซึ่งระบบ SMKP นี้เป็นระบบที่ประยุกต์มาจากข้อกำหนดตามกฎหมาย Mining Regulation ของประเทศอินโดนีเซีย

นอกจากนี้ เพื่อให้มั่นใจในมาตรฐานการดำเนินงานและเสริมสร้างความร่วมมือภายในองค์กร บริษัทฯ ได้จัดทำโครงการ Safety Benchmark ระหว่างหน่วยธุรกิจในประเทศอินโดนีเซีย กับหน่วยธุรกิจในประเทศออสเตรเลีย โดยนำพนักงานจากประเทศอินโดนีเซียเข้าเยี่ยมชมเหมืองถ่านหินแบบใต้ดินที่ประเทศออสเตรเลีย เพื่อศึกษาเรียนรู้วิธีการดำเนินการด้านความปลอดภัยให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ รวมถึงมาตรฐานและระบบด้านความปลอดภัยต่างๆ ที่ได้มีการดำเนินการอันนำมาซึ่งสถิติการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานเป็นศูนย์ และจะนำกลับไปประยุกต์กับเหมืองถ่านหินในประเทศอินโดนีเซียต่อไป

การอบรมเชิงปฏิบัติการสำหรับผู้นำเพื่อส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน

ในปี 2558 ITM ซึ่งเป็นบริษัทย่อยของบ้านปูฯ ในประเทศอินโดนีเซียได้จัดอบรมเชิงปฏิบัติการสำหรับผู้นำเพื่อส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานให้กับพนักงานระดับหัวหน้างาน ไปจนถึงผู้จัดการฝ่าย จากเหมืองอินโดมินโค เหมืองทรูบาอินโด และเหมืองบาร์ริโต มากกว่า 40 ท่าน

หลักสูตรการอบรมดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ผู้เข้าร่วมในด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย รวมถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ตระหนักถึงพื้นฐานของการเป็นผู้นำ และเพื่อเสริมสร้างความสามารถที่จะปฏิบัติตามหลักอาชีวอนามัยและความปลอดภัยผ่านวิธีการความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ



ระบบการรายงานอุบัติการณ์ การบริหารจัดการด้านความปลอดภัยของธุรกิจด้านหินในประเทศออสเตรเลีย

Centennial ซึ่งเป็นบริษัทย่อยของบ้านปูฯ ในประเทศออสเตรเลีย มุ่งมั่นที่จะเป็นผู้นำทางด้านความปลอดภัย โดยมีความคาดหวังให้พนักงานมีความรับผิดชอบด้านสุขอนามัยและความปลอดภัยของตนเองตลอดจนเพื่อนร่วมงาน ด้วยเป้าหมายที่จะให้พนักงานทุกคนมาทำงานอย่างมีความสุขและกลับบ้านอย่างปลอดภัย

บริษัทฯ มีระบบบริหารจัดการที่ได้รับการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนให้พนักงานปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยมากยิ่งขึ้น ตัวอย่างเช่น โครงการปรับปรุงวัฒนธรรมการทำงานที่ปลอดภัยขององค์กรภายใต้ชื่อ “Step Change” ที่ดำเนินการมาตั้งแต่ปี 2552 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและปรับทัศนคติด้านความปลอดภัยแก่พนักงานให้คำนึงถึงเรื่องความปลอดภัยเป็นสิ่งที่แต่ละบุคคลที่จะต้องปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เป็นต้น

นอกเหนือจากนี้ บริษัทฯ ยังจัดให้มีการสำรวจระดับของวัฒนธรรมการทำงานที่ปลอดภัยขององค์กรที่เหมืองทุกแห่งในประเทศออสเตรเลียในปี 2557 ซึ่งผลจากการสำรวจดังกล่าวได้ถูกนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดกลยุทธ์การดำเนินโครงการวัฒนธรรมการทำงานที่ปลอดภัยในช่วงสามปีนับจากนี้ และยังเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดมาตรฐานการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยเพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้ บริษัทฯ มีแผนที่จะสำรวจระดับของวัฒนธรรมการทำงานที่ปลอดภัยในประเทศออสเตรเลียอีกครั้งในปี 2560



การบริหารจัดการด้านความปลอดภัยของธุรกิจไฟฟ้าในประเทศจีน

โรงไฟฟ้าของบริษัทฯ ในประเทศจีนมุ่งมั่นที่จะรักษาสถิติอัตราการบาดเจ็บที่เชื่อมโยงตลอดระยะเวลาหลายปีที่ผ่านมาด้วยการจัดการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงกิจกรรมส่งเสริมอาชีวอนามัยและความปลอดภัยให้กับพนักงานอย่างสม่ำเสมอ

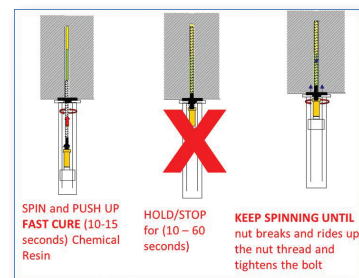
ในปี 2558 ที่ผ่านมา สถิติอุบัติเหตุของโรงไฟฟ้าทั้งสามโรงในประเทศจีนมีค่าเป็นศูนย์ ซึ่งนับเป็นจุดเริ่มต้นที่แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของทุกคนในองค์กรเพื่อก้าวไปสู่เป้าหมายการไม่มีอุบัติการณ์เกิดขึ้น (Zero Incident)

การพัฒนาเทคโนโลยีการติดตั้งสลักยึดหลังคาที่เหมือนแอร์ลี

บริเวณพื้นที่ปฏิบัติงานในเหมืองใต้ดิน หนึ่งในมาตรการความปลอดภัยที่ต้องดำเนินการคือ การติดตั้งสลักยึดหลังคาเพื่อป้องกันการยุบตัวของชั้นดิน ระบบการติดตั้งสลักยึดหลังคาแบบดั้งเดิมที่เหมือนแอร์ลีใช้แม้ว่าจะเป็นที่แพร่หลาย แต่ก็ยังมีข้อจำกัด กล่าวคือ ใช้ระยะเวลาในการติดตั้งนาน เนื่องจากต้องใช้เวลาในการรอให้สารเคมีแข็งตัวก่อนที่จะขันสลักให้แน่น อีกทั้งในการติดตั้งยังต้องอาศัยความชำนาญของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากถ้าขันสลักก่อนหรือหลังเวลาที่เหมาะสมอาจส่งผลกับความแข็งแรงในการยึดเกาะของสลักดังกล่าว

เพื่อลดข้อจำกัดของการติดตั้งสลักแบบเดิม ในปี 2558 เหมืองแอร์ลีได้ทดลองระบบเสริมการติดตั้งสลักยึดหลังคาเหมืองด้วยวิธี Spin to Stall โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะนำมาใช้ทดแทนวิธีการแบบเดิม ระบบสลักยึดแบบ Spin to Stall มีความแตกต่างจากแบบเดิมคือ นอกเหนือจากการใส่สารเคมีด้านหน้าสลักแล้ว ในระหว่างการหมุนสลัก จะเกิดการผสมกันระหว่างสารเคมีอย่างทั่วถึง ทำให้ลดเวลาที่ต้องรอให้สารเคมีแข็งตัวให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน นอกเหนือจากนั้น ระบบใหม่นี้ยังทำให้คุณภาพการยึดเกาะของสลักยึดมีประสิทธิภาพสูงขึ้น เนื่องจากสารเคมีถูกผสมในระยะเวลาและความยาวที่เหมาะสมและสลักยึดมีระยะยึดเกาะกับหลังคาที่อยู่ในมาตรฐานเดียวกัน

จากความสำเร็จในการนำระบบ Spin to Stall นี้มาใช้ที่เหมืองแอร์ลี บริษัทฯ ได้ขยายผลต่อไปยังเหมืองโมยูนาลาและพบว่าประสบความสำเร็จด้วยดีเช่นเดียวกัน



วัฒนธรรมการทำงานที่ปลอดภัย “I am the Owner on My Territory” ที่ประเทศจีน

ตั้งแต่ปี 2556 โรงไฟฟ้าทั้งสามโรงในประเทศจีนได้ดำเนินการโครงการเพื่อสร้างวัฒนธรรมด้านความปลอดภัย ภายใต้ชื่อ “I am the Owner on My Territory” เพื่อให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างแรงบันดาลใจในการดูแลความปลอดภัยในพื้นที่ปฏิบัติงานของตนเอง ผ่านทางกิจกรรมการค้นหาค่าความเสี่ยงในสถานที่ปฏิบัติงานรวมถึงกระบวนการทำงาน จากการดำเนินโครงการส่งผลให้ สถิติจำนวนการเกิดอุบัติเหตุ (People Injury) ในช่วง 3 ปีที่ดำเนินโครงการ ลดลง 50% เมื่อเทียบกับช่วงก่อนดำเนินโครงการ นอกจากนี้ยังส่งผลให้จำนวนการเกิดความผิดปกติของเครื่องจักร (Machine Failure) ลดลงถึง 40%



โครงการเพิ่มความปลอดภัยในการเดินทางด้วยระบบโทรศัพท์ผ่านดาวเทียมและอุปกรณ์นำทางด้วยดาวเทียมของ Hunnu

เนื่องด้วยลักษณะทางภูมิศาสตร์ของพื้นที่ปฏิบัติงานในประเทศมองโกเลีย ที่บางส่วนเป็นทะเลทราย การเดินทางไปปฏิบัติงานของพนักงานของบริษัท Hunnu ซึ่งเป็นบริษัทย่อยของบ้านปู ในประเทศมองโกเลีย จึงมีความเสี่ยงสูงกว่าพื้นที่ปฏิบัติงานในประเทศอื่น ๆ

บริษัท จัดให้มีการตรวจสอบอุปกรณ์ความปลอดภัยทุกครั้งก่อนเดินทาง เพื่อให้มั่นใจในความปลอดภัยของพนักงาน ทั้งนี้รายการอุปกรณ์ความปลอดภัยสำหรับยานพาหนะขนาดเล็ก ได้แก่ ถุงมือหนัง ถังดับเพลิง ยางหนุนล้อ ชุดปฐมพยาบาลเบื้องต้น และชุดป้องกันสารเคมีส่วนบุคคล ในปีที่ผ่านมา บริษัท ได้เพิ่มโทรศัพท์ผ่านดาวเทียมและอุปกรณ์นำทางด้วยดาวเทียม ให้เป็นหนึ่งในอุปกรณ์มาตรฐานประจำยานพาหนะเพื่อเสริมความปลอดภัยในการเดินทางให้มากยิ่งขึ้น และเพื่อให้การเดินทางของพนักงานเป็นไปอย่างราบรื่น



โครงการฝึกอบรมการประเมินความเสี่ยง ที่เหมืองซันต์ อูล ประเทศมองโกเลีย

ในช่วงเดือนมิถุนายน 2558 ที่เหมืองซันต์ อูล เมือง Umnugobi ในประเทศมองโกเลีย บริษัท ได้จัดการฝึกอบรมการประเมินความเสี่ยงให้กับ ผู้ปฏิบัติงานในเหมืองจำนวน 37 คน เพื่อสื่อสาร และบ่งชี้ถึงอันตรายที่อาจเกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน รวมไปถึงการฝึกประเมินความเสี่ยงในพื้นที่ปฏิบัติงาน การฝึกอบรมดังกล่าวประกอบด้วยทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ

นอกจากนี้ เหมืองซันต์ อูลยังได้เริ่มนำระบบ การติดตามการดำเนินงานแก้ไข (Remedial Action Tracking System : RATS) มาใช้เพื่อปรับปรุง ระบบการรายงานอุบัติการณ์ โดยเริ่มจัดการฝึกอบรม ให้กับหัวหน้างานในแผนกซ่อมบำรุงในปีที่ผ่านมา การฝึกอบรมดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของการทบทวน และวิเคราะห์แผนการเฝ้าระวังและตรวจสอบ การบริหารงานด้านความปลอดภัยที่บริษัท มีการปรับปรุงให้ทันสมัยและเหมาะสมกับสถานการณ์ อย่างต่อเนื่อง





อาชีวอนามัยของพนักงาน

G4-19

บริษัทฯ ตระหนักดีว่า สุขภาพอนามัยที่ดีจะช่วยส่งเสริมให้พนักงานทำงานอย่างปลอดภัยและมีความสุขในการทำงาน เพื่อเป็นข้อมูลในการติดตามสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างต่อเนื่อง บ้านปู จึงได้จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับพนักงานทุกคน รวมถึงได้มีการจัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับสุขภาพและความเสี่ยงอันเนื่องมาจากความอ่อนล้าให้กับพนักงานอย่างสม่ำเสมอ

ในช่วงปีที่ผ่านมา นอกเหนือจากการควบคุมปัจจัยภายในอันเนื่องมาจากการดำเนินงานของบริษัทฯ และการเฝ้าระวังปัจจัยภายนอก อันประกอบด้วยโรคติดต่อที่เกิดตามฤดูกาล เช่น ไข้มาลาเรีย ไข้เลือดออก ที่ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องแล้ว บริษัทฯ ยังเฝ้าระวังโรคติดต่อที่ทั่วโลกต่างวิตกกังวล เช่น

โรคไข้หวัดนก รวมถึงผลกระทบของการเกิดไฟป่าครั้งใหญ่ในประเทศอินโดนีเซีย ที่อาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพของพนักงานในระยะยาว เพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจว่าพนักงานของบริษัทฯ จะไม่ได้รับผลกระทบจากโรคติดต่อหรือเหตุการณ์ดังกล่าว

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังจัดให้มีการตรวจวัดคุณภาพอากาศในทุกพื้นที่ปฏิบัติการ เพื่อให้แน่ใจว่าพนักงานทุกคน ได้ปฏิบัติงานอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ในกรณีมีเหตุจำเป็นที่พนักงานต้องปฏิบัติงานในพื้นที่ปฏิบัติการที่มีความเสี่ยง บริษัทฯ จะจัดอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลที่เหมาะสมให้กับพนักงาน ทั้งนี้ ถึงแม้ว่าที่ผ่านมาจะไม่มีเหตุการณ์อุบัติภัยด้านอาชีวอนามัยก็ตาม แต่บริษัทฯ ก็ยังบริหารจัดการความเสี่ยงดังกล่าวอย่างเคร่งครัด

กิจกรรมการส่งเสริมอาชีวอนามัยที่สำนักงานกรุงเทพ

ในช่วงปีที่ผ่านมา บริษัทฯ จัดให้มีการกิจกรรมส่งเสริมอาชีวอนามัยให้พนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานกรุงเทพ อันประกอบด้วย 2 โครงการหลัก ได้แก่ โครงการ Stay Fit & Healthy และโครงการยางยืด-ยืดชีวิต โดยมีรายละเอียดดังนี้

โครงการ Stay Fit & Healthy เป็นกิจกรรมที่คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานจัดขึ้น เพื่อส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน โดยได้นำนักวิทยาศาสตร์การกีฬามอบรมให้ความรู้กับพนักงานในหัวข้ออันตรายจากการขาดการออกกำลังกาย รวมทั้งการป้องกันโรคที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในสำนักงาน (Office Syndrome) ในกิจกรรมดังกล่าว พนักงานจะได้ทดสอบสมรรถภาพ

ของร่างกายเบื้องต้น เพื่อให้ทราบสถานะของสุขภาพร่างกายและเห็นความสำคัญของการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้มีพนักงานในสำนักงานกรุงเทพกว่า 60 คนเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว

โครงการยางยืด-ยืดชีวิต เป็นโครงการต่อเนื่องจาก Stay Fit & Healthy ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานได้ทราบถึงอันตรายที่อาจเกิดจากการนั่งทำงานเป็นเวลานานและรู้จักการบริหารร่างกายอย่างง่ายในระหว่างการทำงาน ด้วยอุปกรณ์ที่หาได้ทั่วไป โครงการนี้จะให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการออกกำลังกายเป็นผู้นำออกกำลังกายให้กับพนักงานในแต่ละแผนกที่บริเวณโต๊ะทำงาน โดยใช้ยางยืดที่หาได้ทั่วไป ใช้เวลาแผนกละ 10 นาทีเป็นประจำทุกวันอังคารและพฤหัสบดี



การบริหารจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในห่วงโซ่อุปทาน

เพื่อสร้างให้เกิดความปลอดภัยอย่างยั่งยืน ไม่เพียงแต่พนักงานขององค์กรเท่านั้นที่บริษัท ให้ความสำคัญ แต่ยังรวมถึงพนักงานและผู้มีส่วนได้เสียของลูกค้าในห่วงโซ่อุปทานอีกด้วย ทั้งนี้ การบริหารจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในห่วงโซ่อุปทานของบริษัท ให้ความสำคัญกับผู้รับเหมาซึ่งเข้ามาทำงานในพื้นที่เป็นอันดับต้น ๆ

ในการทำธุรกิจด้านหิน บริษัท จัดจ้างผู้รับเหมาเป็นส่วนใหญ่ บริษัท ตระหนักดีถึงความรับผิดชอบในการจัดการด้านความปลอดภัย แม้ว่ากิจกรรมเหล่านี้จะดำเนินการโดยผู้รับเหมาก็ตาม เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้รับเหมาให้มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านความปลอดภัยให้เป็นไปตามเป้าหมาย บริษัท จึงจัดให้มีระบบการบริหารจัดการและกำกับดูแลผู้รับเหมาขึ้น ทั้งนี้ ภายใต้ระบบดังกล่าว ประเด็นความเสี่ยงของผู้รับเหมาที่เกี่ยวข้องกับอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมจะต้องได้รับการป้องกันและแก้ไขอย่างเหมาะสม



แนวทางของระบบการบริหารจัดการและกำกับดูแลผู้รับเหมาประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ได้แก่



ขั้นตอนการคัดเลือกผู้รับเหมา

บริษัท กำหนดให้มีกระบวนการประเมินอันตรายและผลกระทบด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม ที่อาจเกิดขึ้นในทุกงานที่จะให้ผู้รับเหมาดำเนินการ ทั้งนี้ แผนการลดความเสี่ยงดังกล่าวจะถูกนำไปเป็นเกณฑ์หนึ่งในการคัดเลือกผู้รับเหมา รวมทั้งเป็นส่วนหนึ่งในสัญญาจัดจ้างผู้รับเหมาอีกด้วย



ขั้นตอนการบริหารผู้รับเหมา

บริษัท กำหนดให้ผู้รับเหมาต้องจัดทำแผนการบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมตั้งแต่ออกแบบปฏิบัติงาน ทั้งนี้ แผนดังกล่าวจะต้องมีเป้าหมายและตัวชี้วัดที่ชัดเจน รวมทั้งมีแผนเพื่อตอบสนองเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน อีกทั้งบริษัท ยังจัดให้มีการประเมินประสิทธิภาพด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมของผู้รับเหมาอย่างสม่ำเสมอตลอดอายุสัญญาจ้าง

นอกเหนือจากที่บริษัท ได้มีการบ่งชี้ความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม ที่เกิดจากการดำเนินงานโดยผู้รับเหมา รวมถึงได้มีการกำหนดแผนการควบคุมความเสี่ยงดังกล่าวตั้งแต่เริ่มต้น บริษัท ยังมีการตรวจสอบผลการดำเนินงานในกระบวนการบริหารจัดการและกำกับดูแลผู้รับเหมาเป็นประจำทุกปีมาตั้งแต่ปี 2553

ทั้งนี้ จากการวิเคราะห์สถิติของอุบัติเหตุที่เกิดขึ้น พบว่าอุบัติเหตุร้ายแรงถึงขั้นสูญเสียชีวิตส่วนใหญ่เกิดจากการทำงานโดยผู้รับเหมา ช่วง ดังนั้นบริษัท จึงได้ขยายความครอบคลุมของระบบการบริหารจัดการและกำกับดูแลผู้รับเหมาให้ครอบคลุมผู้รับเหมาช่วงด้วย

การฝึกอบรมการรักษาความปลอดภัยของเรือและท่าเรือระหว่างประเทศให้กับผู้รับเหมา

ITM ซึ่งเป็นบริษัทย่อยของบ้านปูฯ ในประเทศอินโดนีเซียได้จัดการฝึกอบรมข้อบังคับว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยของท่าเรือระหว่างประเทศ (International Ship and Port Facility Security Code) หรือ ISPS Code ให้กับพนักงาน ผู้รับเหมา ผู้รับเหมาช่วง ตลอดจนตัวแทนจากรัฐบาลท้องถิ่น ในเดือนตุลาคม 2558 ณ เมืองบอนตัง จังหวัดกาลิมันตันตะวันออก

การอบรม ISPS Code นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการรักษาความปลอดภัยของเรือและท่าเรือ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของมาตรฐานการดำเนินงานของบริษัทฯ โดยเป็นความร่วมมือระหว่างบริษัทฯ กับ บริษัท PT Yapanindo Konsultan ในฐานะองค์กรรักษาความปลอดภัยที่ได้รับการยอมรับ (Recognized Security Organization : RSO) ผู้เข้ารับการอบรมได้รับการอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติในด้านประมวลข้อบังคับว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยของเรือและท่าเรือระหว่างประเทศ โครงสร้างองค์กรและการรับมือภัยคุกคามท่าเรือจากการประทุงทั้งภาคพื้นดินและการประทุงทางทะเล



การบริหารความต่อเนื่องของธุรกิจ

ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอนในปัจจุบัน อาจมีวิกฤตการณ์ทั้งที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติและนำมือนมนุษย์ ต่างๆ เกิดขึ้นได้ทุกเมื่อ ซึ่งถ้าหากว่าเหตุการณ์วิกฤตเหล่านั้น เกิดขึ้นและส่งผลให้การดำเนินธุรกิจขององค์กรต้องหยุดชะงัก ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะได้รับผลกระทบ ในทางลบอย่างมากมาย ทั้งทางด้านการสูญเสียความสามารถ ในการตอบสนองความต้องการของลูกค้า ผลกระทบต่อสถานะทางการเงิน ชื่อเสียงและความน่าเชื่อถือขององค์กรต่อผู้มีส่วน ได้ส่วนเสียต่างๆ ดังนั้น บริษัทฯ จึงตระหนักถึงความสำคัญ ในการพัฒนาศักยภาพขององค์กรให้สามารถดำเนินธุรกิจอย่าง ต่อเนื่อง ท่ามกลางวิกฤตการณ์ต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต

บริษัทฯ นำเอาหลักการบริหารความต่อเนื่องของธุรกิจ (Business Continuity Management) เข้ามาประยุกต์ใช้ภายใน องค์กรตั้งแต่ปี 2548 โดยมีวัตถุประสงค์หลักคือเพื่อให้มั่นใจว่า กิจกรรมทางธุรกิจที่สำคัญๆ ของบริษัทฯ จะยังสามารถดำเนิน ได้อย่างต่อเนื่องแม้ว่าจะเกิดเหตุการณ์วิกฤตใด ๆ ขึ้นในอนาคต ไม่ว่าเหตุการณ์นั้นจะเป็นภัยธรรมชาติ (เช่น เหตุการณ์วาตภัย อุทกภัย แผ่นดินไหว) หรือภัยที่เกิดจากมนุษย์ (เช่น เหตุการณ์ เพลิงไหม้ การหกรั่วไหลของสารเคมี การชุมนุมประท้วง เหตุ จลาจล) โดยตั้งแต่ปี 2549 เป็นต้นมา บริษัทฯ ได้จัดทำแผน ความต่อเนื่องของธุรกิจ แผนตอบสนองต่อเหตุฉุกเฉิน แผนการ กู้คืน และแผนอื่นๆ ที่จำเป็น มีการแต่งตั้งทีมฉุกเฉินทั้งระดับ ปฏิบัติการและระดับบริหาร เพื่อกำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่และ ความรับผิดชอบในการตอบสนองและการบริหารจัดการระหว่าง เหตุการณ์วิกฤต มีการดำเนินการฝึกซ้อมการปฏิบัติตามแผน ความต่อเนื่องของธุรกิจและแผนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง เป็นประจำทุกปีตั้งแต่ปี 2550 เป็นต้นมา ทั้งการซ้อมภายใน สำนักงานใหญ่ของบริษัทฯ ในกรุงเทพฯ และการซ้อมร่วมข้าม ประเทศ

เพื่อยกระดับการบริหารจัดการความต่อเนื่องของธุรกิจให้ มีมาตรฐานที่สูงขึ้น บริษัทฯ ได้นำมาตรฐานสากลมาประยุกต์ใช้ ในองค์กร เช่น ได้นำระบบบริหารความต่อเนื่องของธุรกิจ ISO 22301 ขององค์การมาตรฐานระหว่างประเทศ (International Organization for Standardization: ISO) มาประยุกต์ใช้ ที่สำนักงานใหญ่ที่กรุงเทพฯ และได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 22301:2012 จากบริษัท บูโร เวอร์ทิส (ประเทศไทย) เมื่อเดือนธันวาคม 2558 ทั้งนี้ บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะขยายไปสู่ หน่วยธุรกิจของบริษัทฯ ในประเทศต่างๆ ต่อไป



การฝึกซ้อมการตอบโต้เหตุฉุกเฉินที่ประเทศอินโดนีเซีย

ITM บริษัทย่อยของบ้านปูฯ ในประเทศอินโดนีเซีย ได้จัดการฝึกซ้อมการตอบโต้เหตุฉุกเฉินอย่างต่อเนื่องในสถานการณ์จำลองที่แตกต่างกันอย่างต่อเนื่อง ตัวอย่างเช่น ในปี 2557 บริษัทฯ ได้จัดการฝึกซ้อมการตอบโต้เหตุฉุกเฉินในกรณีน้ำมันหกรั่วไหลลงสู่แม่น้ำ การระเบิดของสถานที่เก็บน้ำมัน เป็นต้น และทีมตอบโต้เหตุฉุกเฉินได้ดำเนินการเข้าระงับเหตุ ด้วยอุปกรณ์ที่ได้จัดเตรียมไว้ วัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานที่อยู่ในพื้นที่มีความรู้ ความเข้าใจและเกิดความชำนาญในการตอบโต้ภาวะฉุกเฉิน ป้องกันการส่งผลกระทบต่อชีวิต ทรัพย์สิน สุขุมชน และสิ่งแวดล้อม ซึ่งประโยชน์ที่ได้รับ นอกจากพนักงานจะได้รับความรู้จากการฝึกซ้อมดังกล่าวแล้ว แต่ยังเป็นการทบทวนแผนการตอบโต้เหตุฉุกเฉินที่ได้กำหนดไว้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดอีกด้วย



บ้านปูฯ ได้รับการรับรองมาตรฐานการบริหารความต่อเนื่องของธุรกิจ ISO22301

บริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) ได้รับการรับรองมาตรฐานการบริหารความต่อเนื่องของธุรกิจ (Business Continuity Management System) หรือ ISO22301 สำหรับหน่วยธุรกิจที่สำคัญงานกรุงเทพ จาก Bureau Veritas

การได้รับการรับรองดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการบริหารจัดการความเสี่ยงของธุรกิจอย่างรอบด้าน เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้มีส่วนได้เสียว่า บริษัทฯ จะสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องท่ามกลางวิกฤตการณ์ต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งที่เกิดจากมนุษย์หรือภัยพิบัติทางธรรมชาติ





องค์กร	สถานะสมาชิก	บทบาทที่มีต่อองค์กร	ประเทศ
มหาวิทยาลัยอินโดนีเซีย	สมาชิก	วิทยากร	อินโดนีเซีย
สมาคมหน่วยกู้ภัยแห่งประเทศไทยอินโดนีเซีย	สมาชิก	ประชุม สัมมนา	อินโดนีเซีย
สมาคมที่ปรึกษาด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย แห่งประเทศไทยอินโดนีเซีย	สมาชิก	ประชุม สัมมนา	อินโดนีเซีย
สมาคมธุรกิจเหมืองและธุรกิจถ่านหิน แห่งประเทศ อินโดนีเซีย	คณะกรรมการ	ประชุม สัมมนา	อินโดนีเซีย
NSW Minerals Council Executive Committee	สมาชิก	ประชุม สัมมนา	ออสเตรเลีย
NSW Minerals Council Board	กรรมการ	ประชุม	ออสเตรเลีย
Coal Services Pty Limited	กรรมการ	ประชุม	ออสเตรเลีย
Australian Coal Association Limited Project	สมาชิก	ประชุม สัมมนา	ออสเตรเลีย
MCA OHS Committee	สมาชิก	ประชุม สัมมนา	ออสเตรเลีย
NSW Minerals Council OHS Committee	สมาชิก	ประชุม สัมมนา	ออสเตรเลีย
Coal Services – Airborne Contaminants and Diesel Particulate Sub Committee	สมาชิก	ประชุม สัมมนา	ออสเตรเลีย





รางวัลและความสำเร็จ

หน่วยธุรกิจ	รางวัล/ความสำเร็จ	สถาบันที่มอบรางวัล
โรงไฟฟ้าหลวนหนาน	3in1 Quality Safety Environmental Management System certifications	The International Certification Network: IQNET and China Quality Certification Center: CQC
	Demonstration Enterprise on Safety Culture	Tangshan City Safety Production Committee
โรงไฟฟ้าเจิ้งตั้ง	3in1 Quality Safety Environmental Management System certifications	The International Certification Network: IQNET and China Quality Certification Center: CQC
โรงไฟฟ้าโจวผิง	3in1 Quality Safety Environmental Management System certifications	The International Certification Network: IQNET and China Quality Certification Center: CQC
	Advanced Units of Production Safety	Local Government
เหมืองบารินโต	OHSAS 18001:2007	BSI Indonesia
	Zero Accident Award	Ministry of Employment of the Republic of Indonesia
	Silver Level - Mine Safety Award	Ministry of Energy and Mineral Resources Republic Indonesia - Directorate General of Mineral and Coal
	Gold Certificate - OHSMS	Ministry of Employment of the Republic of Indonesia
เหมืองอินโดมินโค	OHSAS 18001:2007	SGS Indonesia
	Zero Accident Award	Ministry of Employment of the Republic of Indonesia Ministry of Energy and Mineral Resources Republic
	Silver Level - Mine Safety Award	Indonesia - Directorate General of Mineral and Coal
	Gold Certificate - OHSMS	Ministry of Employment of the Republic of Indonesia
	Gold Category - HIV/AIDS Prevention and Control Program in The Workplace A	East Kalimantan Governor
เหมืองโจ-รุ่ง	Bronze Level - Mine Safety Award	Ministry of Energy and Mineral Resources Republic Indonesia - Directorate General of Mineral and Coal
เหมืองคิตาติน-เอ็มบาลูต	Zero Accident Award	East Kalimantan Governor
เหมืองคิตาติน-ตันดุง มายัง	OHSAS 18001:2007	SAI GLOBAL
	Zero Accident Award	Ministry of Employment of the Republic of Indonesia
	Bronze Level - Mine Safety Award	Ministry of Energy and Mineral Resources Republic Indonesia - Directorate General of Mineral and Coal
เหมืองทรูบาอินโด	Zero Accident Award	East Kalimantan Governor
	Bronze Level - Mine Safety Award	Ministry of Energy and Mineral Resources Republic Indonesia - Directorate General of Mineral and Coal
บริษัททรีสต์	Zero Accident Award	East Kalimantan Governor



สิ่งแวดล้อม



บริษัทฯ มุ่งมั่นสร้างสมดุลของการพัฒนาธุรกิจควบคู่ไปกับการรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมและตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม เริ่มตั้งแต่การศึกษาประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม ก่อนดำเนินโครงการ เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนการดำเนินงาน และเลือกใช้เทคโนโลยีที่สะอาดและเหมาะสมในการดำเนินโครงการแต่ละโครงการ

บริษัทฯ มีการวางแผนแม่บทการดำเนินโครงการในระยะยาว แล้วถ่ายทอดมาเป็นแผนการการดำเนินงานทั้งระยะกลาง และระยะสั้น ร่วมกับการวางแผนมาตรการป้องกันและแก้ไขผลกระทบสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังคุณภาพสิ่งแวดล้อม ทั้งในพื้นที่โครงการและบริเวณโดยรอบ เพื่อให้มั่นใจว่าจะสามารถควบคุมผลกระทบทางสิ่งแวดล้อมที่อาจเกิดขึ้นระหว่างดำเนินโครงการ มีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า รวมถึงวางแผนในการฟื้นฟูสภาพพื้นที่ที่ผ่านการทำเหมือง ผ่านการมีส่วนร่วมของชุมชน เพื่อคืนพื้นที่

ที่อุดมสมบูรณ์ และมีความยั่งยืนหลังเสร็จสิ้นการดำเนินการ ตามปณิธานในการดำเนินธุรกิจมากกว่า 3 ทศวรรษ ตั้งแต่เริ่มดำเนินกิจการ คือ “อุตสาหกรรมที่ดีจะต้องพัฒนาควบคู่ไปกับการพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม”

บริษัทฯ มีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลในทุกหน่วยการผลิต ทั้งนี้เนื่องจากบริษัทฯ ดำเนินธุรกิจในหลายประเทศ ซึ่งมีความพร้อมและข้อจำกัดที่แตกต่างกัน บริษัทฯ ส่งเสริมให้มีการนำระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมมาใช้ เพื่อให้มีการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างบูรณาการและเป็นระบบ อีกทั้งเป็นกลไกสำคัญในการสร้างการมีจิตสำนึก การมีส่วนร่วม และกระตุ้นให้เกิดการนำนวัตกรรมต่าง ๆ มาใช้ เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและรักษาสภาพแวดล้อมควบคู่ไปกับการดำเนินงาน

ประเด็นที่สำคัญ

- การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- การฟื้นฟูสภาพเหมืองและความหลากหลายทางชีวภาพ
- คุณภาพอากาศ
- การจัดการน้ำ
- การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมในห่วงโซ่อุปทาน

G4-19

BANPU Banpu Public Company Limited

Environmental Policy

At Banpu, we not only recognize that our business operations impact on the environment, but also believe in positive thinking and attitude towards environmental benefits for all. We are committed to taking an environmentally responsible approach to all our business activities. In this respect, we work towards 3 principles:-

- ☐ Conserving natural resources.
- ☐ Minimizing the negative effects and,
- ☐ Enhancing the environmental quality whenever reasonably practicable.

In holding on to our commitment,

We:

- ☐ Are 100% compliant.
We fully comply with all relevant current environmental legislation and company standards as well as monitor developments and prepare ourselves for potential changes.
- ☐ Manage environmental impacts.
We perform environmental impact assessment for all operational activities and the changes thereto, and take all practical steps to prevent pollution in our activities such as Acid Mine Drainage (AMD).
- ☐ Conserve resources.
We manage resources (specifically, energy, water and land) efficiently.
- ☐ Ensure the continual improvement.
We provide sufficient resources to develop and maintain the environmental management system with the aim of continually improving our environmental performances.

It is the company requirement that,

- ☐ Management in all levels must hold accountability and take leadership in deploying this policy.
- ☐ Every employee must be made aware of, promotes and implements this policy.
- ☐ Every employee is expected to extend the awareness and recognition of this policy to our partners, suppliers, contractors, subcontractors, customers and the communities in which we work.

DATE of ISSUE: 1 November 2010

REVISION: _____

Chief Executive Officer APPROVER

บริษัทฯ ได้กำหนดกลไกในการทบทวนความเสี่ยงภายในและนำเสนอเพื่อทบทวนเป็นประจำ เพื่อลดความเสี่ยงทางด้านสิ่งแวดล้อม ป้องกันการเกิดเหตุซ้ำ และก่อให้เกิดการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ในการดำเนินการผลิต จะต้องได้รับการตรวจสอบจากองค์กรที่เป็นอิสระทั้งภายในและภายนอกอย่างสม่ำเสมอ ทำให้มั่นใจว่า แต่ละโครงการมีการจัดการสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม สอดคล้องตามกฎหมายและมาตรฐานสากลตลอดระยะเวลาโครงการ

ด้านการลงทุน บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญของการแสวงหาพลังงานทดแทน และพลังงานทางเลือกอื่น ๆ รวมถึงการเลือกใช้เทคโนโลยีที่สะอาด เพื่อลดการปลดปล่อยมลสาร และตอบสนองต่อสังคมคาร์บอนต่ำในอนาคต

ภายใต้นโยบายสิ่งแวดล้อม (Environmental Policy) เพื่อที่จะบรรลุตามวิสัยทัศน์ที่ได้ตั้งไว้ บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นที่จะ

● ปฏิบัติตามข้อกำหนด กฎหมาย และมาตรฐาน ให้ครบถ้วน

บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามข้อกำหนด กฎหมาย และมาตรฐาน ด้านสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด รวมไปถึงการติดตามการเปลี่ยนแปลงทางด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ

● จัดการผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม

บริษัทฯ มีการประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมและประเมินความเสี่ยงตั้งแต่ก่อนเริ่มดำเนินโครงการ เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินโครงการของบริษัทฯ จะมีความคุ้มค่าทั้งทาง เศรษฐศาสตร์ สังคม และสิ่งแวดล้อม รวมถึงมีการวางแผนในการป้องกันและลดผลกระทบสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งระยะสั้นและระยะยาว

● อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

บริษัทฯ ตระหนักดีว่า นอกจากทรัพยากรจะเป็นต้นทุนสำคัญในการผลิตแล้ว ยังเป็นมรดกที่ต้องคงไว้ให้คนรุ่นหลังได้ใช้ประโยชน์สืบไป บริษัทฯ จึงให้ความสำคัญในการอนุรักษ์จัดสรร และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยทรัพยากรที่เกี่ยวข้อง และบริษัทฯ ให้ความสำคัญสูงสุด ได้แก่ พลังงาน น้ำ และการใช้พื้นที่

● ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

บริษัทฯ ส่งเสริมให้มีการคิดริเริ่มปรับปรุงกระบวนการจัดทำ มาตรฐานการดำเนินงาน การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีด้านสิ่งแวดล้อม รวมถึงส่งเสริมให้มีการดำเนินระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมในทุกหน่วยการผลิต โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดการปรับปรุงผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

สำหรับในช่วงปีที่ผ่านมา ประเด็นสิ่งแวดล้อมที่บริษัทฯ และผู้มีส่วนได้เสียให้ความสำคัญ ได้แก่

- การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Change)
- การฟื้นฟูสภาพเหมืองและความหลากหลายทางชีวภาพ
- คุณภาพอากาศ
- การจัดการน้ำ
- การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมในห่วงโซ่อุปทาน



การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ



การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศนับเป็นความท้าทายครั้งสำคัญทั้งทางด้านกายภาพ และทางเศรษฐกิจ เหตุการณ์ภัยธรรมชาติอันมีผลสืบเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศได้ขยายวงกว้างเพิ่มขึ้นทั้งความถี่และความรุนแรง ซึ่งทุกภาคส่วนควรมีส่วนร่วมในการลดการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกเพื่อบรรเทาผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

อนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (United Nation Framework Convention on Climate Change: UNFCCC) มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อรักษาความเข้มข้นของปริมาณก๊าซเรือนกระจกในชั้นบรรยากาศให้อยู่ในระดับที่ปลอดภัย เพื่อให้ระบบนิเวศธรรมชาติสามารถปรับตัวได้ และเพื่อเป็นการประกันว่าจะไม่มีผลกระทบต่อความมั่นคงทางอาหารและการพัฒนาเศรษฐกิจที่ยั่งยืนแต่ไม่ได้กำหนดระดับหรือปริมาณก๊าซที่จะรักษาปริมาณไว้เป็นตัวเลขที่แน่นอน ทั้งนี้ หนึ่งในภารกิจภายใต้อนุสัญญาฯ คือจำกัดการเพิ่มขึ้นของอุณหภูมิให้อยู่ภายใน

1.5-2 องศาเซลเซียสเหนือระดับช่วงก่อนการปฏิวัติอุตสาหกรรม ที่ประชุมสมัชชารัฐภาคีว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ครั้งที่ 17 (COP 17) ณ เมืองเดอร์บัน ประเทศแอฟริกาใต้ ในปี 2554 จึงได้มีการตกลงเดินหน้าเจรจาภายใต้ คณะทำงานเฉพาะกิจ Durban Platform ว่าด้วยการเพิ่มระดับการลดก๊าซเรือนกระจกและการปรับตัว (Ad Hoc Working Group on the Durban Platform for Enhanced Action : ADP) เพื่อรับรอง “ข้อตกลงฉบับใหม่” ที่จะมียุทธศาสตร์บังคับกับทุกรัฐภาคีสำหรับการดำเนินการหลังปี 2563 ในวาระการประชุม COP ครั้งที่ 21 ณ กรุงปารีส ประเทศฝรั่งเศส ในเดือนธันวาคม 2558 นอกจากนี้การประชุมสมัชชารัฐภาคี เชิญชวนให้ประเทศภาคีส่งข้อเสนอการมีส่วนร่วมด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของประเทศ (Intended Nationally Determined Contributions : INDCs) ให้กับสำนักเลขาธิการอนุสัญญาฯ ก่อนมีการประชุม COP 21 และภายในไตรมาสแรกของปี 2558 สำหรับประเทศที่พร้อมแล้ว โดยที่ประชุมตกลงว่า INDCs ของแต่ละประเทศ

จะแสดงถึงความก้าวหน้ามากกว่าการดำเนินการในปัจจุบันของประเทศนั้น ๆ ซึ่งที่ประชุมยังเน้นย้ำในพันธสัญญาการยกระดับการดำเนินงานข้อตกลง ปี 2558 ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของ CBDRRC (Common but Differentiated Responsibilities and Respective Capabilities) และความแตกต่างของสถานการณ์ในแต่ละรัฐภาคี (in light of different national circumstances)

การลดก๊าซเรือนกระจกเพื่อควบคุมอุณหภูมิในบรรยากาศให้อยู่ในระดับต่ำกว่า 2 องศาเซลเซียสจะต้องลดปริมาณก๊าซเรือนกระจก 2.5 จิกะตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่าต่อปี (Gt CO₂e/y) ทั้งนี้ ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากการ

ผลิตไฟฟ้าและไอน้ำ คิดเป็น 25% ของการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของโลก และปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากการทำเหมืองถ่านหินนั้นคิดเป็น 1% ของการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของโลก

ประเทศที่แสดงเจตจำนงค์ในการลดก๊าซเรือนกระจกสามารถแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ การแสดงเจตจำนงค์ภายใต้การดำเนินงานลดก๊าซเรือนกระจกที่เหมาะสมของประเทศ (Nationally Appropriate Mitigation Actions : NAMAs) ซึ่งเป็นการดำเนินงานในช่วงปี 2556-2563 และการแสดงเจตจำนงค์ภายใต้ INDCs ซึ่งเป็นการดำเนินงานของประเทศจนถึงปี 2573 ซึ่งประเทศที่บริษัท ดำเนินธุรกิจได้มีการแสดงเจตจำนงค์เรียบร้อยแล้ว ด้วยรายละเอียดดังนี้

ประเทศ	เป้าหมายของ NAMAs	เป้าหมายของ INDCs
ไทย	เป้าหมายในการลด 7-20% จากการดำเนินการตามปกติ - 7% เป็นการลดก๊าซเรือนกระจกด้วยนโยบายของประเทศเอง - 20 - 25% เป็นการลดก๊าซเรือนกระจกหากมีการสนับสนุนด้านต่าง ๆ จากต่างประเทศ โดยเป้าหมายดังกล่าวจะเน้นไปที่การดำเนินงานด้านพลังงานและการขนส่ง	เป้าหมายในการลด 20-25% จากการดำเนินการตามปกติ - 20% เป็นการลดก๊าซเรือนกระจกด้วยนโยบายของประเทศเอง - 25% เป็นการลดก๊าซเรือนกระจกหากมีการสนับสนุนด้านต่าง ๆ จากต่างประเทศ โดยเป้าหมายจะเน้นการดำเนินงานในทุกภาคส่วนรวมถึงด้านการใช้ประโยชน์ที่ดิน ซึ่งอาจมีการพิจารณาเข้าร่วมในภายหลัง
อินโดนีเซีย	เป้าหมายในการลด 26% จากการดำเนินการตามปกติ โดยเป้าหมายจะรวมทั้งด้านพลังงาน ขนส่ง และการใช้ประโยชน์ที่ดิน	เป้าหมายในการลด 29-41% จากการดำเนินการตามปกติ - 29% เป็นการลดก๊าซเรือนกระจกด้วยนโยบายของประเทศเอง - 41% เป็นการลดก๊าซเรือนกระจกหากมีการสนับสนุนด้านต่าง ๆ จากต่างประเทศ โดยเป้าหมายจะรวมทั้งด้านพลังงาน ขนส่ง และการใช้ประโยชน์ที่ดิน
จีน	40-45% ต่อ GDP (ปีฐาน 2548) โดยระบุว่าเปลี่ยนไปใช้เชื้อเพลิงที่ไม่ใช่ฟอสซิล 15%	60-65% ต่อ GDP (ปีฐาน 2548) โดยระบุว่าเปลี่ยนไปใช้เชื้อเพลิงที่ไม่ใช่ฟอสซิล 20%
ออสเตรเลีย	25% (ปีฐาน 2543) - ลดโดยไม่มีเงื่อนไข 5% - อีก 15% จะดำเนินการเมื่อมีข้อตกลงในการประชุมระดับประเทศ	26-28% (ปีฐาน 2548)

ข้อมูล ณ ธันวาคม 2558

Source of NAMAs information: http://unfccc.int/focus/mitigation/pre_2020_ambition/items/8167.php

Source of INDCs information: <http://www4.unfccc.int/submissions/indc/Submission%20Pages/submissions.aspx>

บริษัท ตระหนักถึงความสำคัญของการลดก๊าซเรือนกระจก การปรับตัว และการเตรียมความพร้อมรับมือความเสี่ยงที่เกิดขึ้นทั้งทางด้านกายภาพและทางด้านเศรษฐกิจ รวมถึงให้ความสำคัญกับความท้าทายและโอกาสทางธุรกิจที่เกิดจากความต้องการพลังงานทางเลือกอื่น ๆ เพื่อตอบสนองต่อเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ โดยผนวกเข้าเป็นประเด็นหนึ่งด้านความยั่งยืนขององค์กรกำกับดูแลโดยคณะกรรมการการพัฒนายั่งยืน โดยในปี 2558 ธุรกิจหลักของบริษัทฯ ใน 3 ประเทศ ได้แก่ ธุรกิจถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย ธุรกิจถ่านหินในประเทศออสเตรเลีย และธุรกิจไฟฟ้าในประเทศจีน มีสัดส่วนการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่ใกล้เคียงกัน กล่าวคือ ธุรกิจไฟฟ้าในประเทศจีนปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกประมาณร้อยละ 40 ส่วนธุรกิจถ่านหินในประเทศอินโดนีเซียและออสเตรเลียประมาณร้อยละ 30 ของปริมาณก๊าซเรือนกระจกที่บริษัทฯ ปลดปล่อยทั้งหมด

กิจกรรมการผลิตของบริษัทฯ อันได้แก่ เหมืองถ่านหิน และการผลิตกระแสไฟฟ้าและความร้อน ล้วนต้องใช้พลังงานเป็นต้นทุนหลักในกระบวนการผลิตทั้งสิ้น ส่งผลให้ต้องปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกออกสู่สภาวะแวดล้อมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ กิจกรรมหลักที่ก่อให้เกิดการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัทฯ ได้แก่ การใช้ถ่านหินในการผลิตไฟฟ้าของโรงไฟฟ้า การใช้น้ำมันดีเซลในเครื่องจักรขนาดใหญ่ และรถบรรทุกสำหรับธุรกิจเหมือง การใช้ไฟฟ้า รวมถึงการปลดปล่อยก๊าซมีเทนจากชั้นถ่านหินและลานกองเก็บถ่านหินเป็นต้น บริษัทฯ จึงให้ความสำคัญกับมาตรการลดก๊าซเรือนกระจกของบริษัทฯ ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของความรับผิดชอบต่อสังคมและเป็นสิ่งที่ผู้มีส่วนได้เสียให้ความสำคัญ

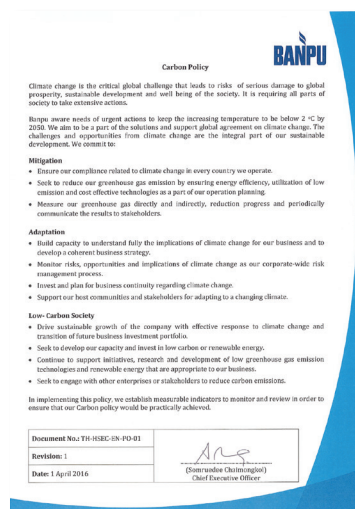
ในขณะเดียวกัน การพิจารณาเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม และการสร้างสมดุลของแหล่งพลังงานที่เป็นปัจจัยหลักในอุตสาหกรรมต่อเนื่องอื่น ๆ ก็เป็นสิ่งสำคัญ เพื่อที่จะลดการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจก และเพื่อให้เกิดความมั่นคง ลดความเสี่ยงทางด้านพลังงานในการพึ่งพิงพลังงานจากแหล่งใดแหล่งหนึ่งมากเกินไป รวมถึงการมีราคาพลังงานที่เหมาะสม สามารถแข่งขันได้ตลาดโลก

นโยบายและเป้าหมาย

บริษัทฯ ได้ประกาศนโยบายคาร์บอน (Carbon Policy) อย่างเป็นทางการให้มีผลบังคับใช้ทั่วทั้งองค์กรมาตั้งแต่ปี 2553 และตั้งเป้าหมายในการลดอัตราการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อหน่วยผลิตภัณฑ์ของธุรกิจถ่านหินในประเทศอินโดนีเซียลงร้อยละ 5 ภายในปี 2558 โดยใช้ปี 2553 เป็นฐานการคำนวณ ทั้งนี้ เนื่องจากปี 2558 ถือเป็นปีสุดท้ายของเป้าหมายดังกล่าว คณะกรรมการการพัฒนายั่งยืนของบริษัทฯ ได้ทบทวนนโยบายคาร์บอนและกำหนดเป้าหมายในการลดอัตราการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกใหม่สำหรับปี 2559-2563 โดยได้พิจารณาถึงความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย รวมถึงอนุสัญญาในระดับสากล เช่น COP21 เพื่อร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการบรรเทาปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

บริษัทฯ ได้ประกาศนโยบายคาร์บอนและเป้าหมายในการลดอัตราการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกใหม่อย่างเป็นทางการเมื่อต้นปี 2559 ทั้งนี้ เนื่องจากธุรกิจถ่านหินและธุรกิจไฟฟ้ามีรูปแบบ

การดำเนินงานที่แตกต่างกัน บริษัทฯ จึงกำหนดเป้าหมายเป็นการเฉพาะสำหรับแต่ละธุรกิจ กล่าวคือ สำหรับธุรกิจถ่านหินบริษัทฯ ตั้งเป้าหมายในการลดอัตราการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อหน่วยผลิตภัณฑ์ลงร้อยละ 25 ภายในปี 2563 โดยใช้ปี 2555 เป็นฐานการคำนวณ และสำหรับธุรกิจไฟฟ้า บริษัทฯ ตั้งเป้าหมายในการลดอัตราการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อหน่วยผลิตภัณฑ์ลงร้อยละ 15 ภายในปี 2563 โดยใช้ปี 2555 เป็นฐานการคำนวณ





การลดการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจก

แม้ว่าบริษัทฯ จะมีการตั้งเป้าหมายในการลดอัตราการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกในช่วงปี 2553-2558 เฉพาะธุรกิจถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย แต่บริษัทฯ ได้มีการขยายขอบเขตการดำเนินการลดอัตราการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกให้ครอบคลุมธุรกิจอื่นที่บริษัทลงทุนเพิ่มเติมหลังการตั้งเป้าหมายดังกล่าว ในการดำเนินการ บริษัทฯ ดำเนินกลยุทธ์และวางแผนโครงการโดยมุ่งเน้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดการใช้พลังงานต่อหน่วยการผลิตอย่างต่อเนื่อง เช่น การวางแผนเหมืองอย่างเหมาะสม และการสนับสนุนให้พนักงานนำเสนอนวัตกรรมในการปรับปรุงกระบวนการผลิต เป็นต้น โดยในปีที่ผ่านมา บริษัทฯ มีอัตราการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากธุรกิจดังนี้

ธุรกิจ	อัตราการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจก		ปริมาณก๊าซเรือนกระจก	
	อัตราการปลดปล่อย	อัตราการลดลง*	ปริมาณ	อัตราการลดลง*
ธุรกิจถ่านหินในประเทศอินโดนีเซีย	0.0457 ตันคาร์บอนไดออกไซด์ต่อตันการผลิต	ร้อยละ 26 จากปีฐาน	1.25 ล้านตันคาร์บอนไดออกไซด์	ร้อยละ 10 จากปีฐาน
ธุรกิจถ่านหินในประเทศออสเตรเลีย**	0.0982 ตันคาร์บอนไดออกไซด์ต่อตันการผลิต	ร้อยละ 26 จากปีฐาน	1.66 ล้านตันคาร์บอนไดออกไซด์	ร้อยละ 27 จากปีฐาน
ธุรกิจไฟฟ้าในประเทศจีน	0.3373 กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์ต่อกิโลวัตต์-ชั่วโมง	ร้อยละ 7 จากปีฐาน	1.84 ล้านตันคาร์บอนไดออกไซด์	ร้อยละ 4 จากปีฐาน

*ปีฐาน 2553

**เนื่องด้วยมาตรฐานการรายงานข้อมูลของประเทศออสเตรเลียที่ต้องได้รับการตรวจสอบจากหน่วยงานภาครัฐ ข้อมูลก๊าซเรือนกระจกของธุรกิจถ่านหินในประเทศออสเตรเลียจึงเป็นข้อมูลประจำปี 2557 ส่วนข้อมูลประจำปี 2558 นั้นอยู่ในระหว่างการรับการตรวจสอบจากหน่วยงานภาครัฐ

การเปิดเผยข้อมูล

นอกจากที่บริษัทฯ มีการเปิดเผยข้อมูลผ่านรายงานเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนแล้ว บริษัทฯ ได้เข้าร่วมโครงการ Carbon Disclosure Project (CDP) ตั้งแต่นั้นปี 2549 เพื่อเปิดเผยข้อมูลการปลดปล่อยและกลยุทธ์การจัดการก๊าซเรือนกระจกให้แก่ผู้มีส่วนได้เสีย โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ลงทุน โดยบริษัทฯ ได้มีการกำหนดขอบเขตของการรายงานการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกทั้งทางตรงและทางอ้อม (Scope 1 and Scope 2) เฉพาะในกิจการที่บริษัทฯ สามารถควบคุมการดำเนินงาน (Operational Control) โดยในปี 2558 บริษัทฯ ได้รับการประเมินคะแนน Disclosure Score ที่ 91 และ Performance Band ที่ระดับ C

การจัดการความเสี่ยงและการปรับตัวอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

บริษัทฯ มีการประเมินและวิเคราะห์ความเสี่ยงและผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่มีต่อธุรกิจ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การตลาด กฎหมาย และความเสี่ยงที่เกิดจากภัยพิบัติ โดยนำเสนอผลการประเมินความเสี่ยงให้คณะกรรมการจัดการความเสี่ยงพิจารณาทุกไตรมาส และยังได้นำระบบการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ (Business Continuity Management) มาใช้เพื่อเตรียมความพร้อม รวมถึงลดความเสี่ยงและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับธุรกิจในด้านต่าง ๆ รวมถึงจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ



การจัดการการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของธุรกิจถ่านหิน

ในธุรกิจการทำเหมืองแบบเปิด ปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้พลังงานนั้น นอกจากประสิทธิภาพในการวางแผนและการจัดการพลังงานแล้ว อายุของการทำเหมือง ก็มีส่วนสำคัญในการใช้พลังงาน เนื่องจากในระยะแรกของโครงการ จะมีการใช้พลังงานค่อนข้างสูงกว่าปกติ ในการปรับพื้นที่ ก่อสร้างถนน และเครื่องจักรอื่น ๆ เพื่อการผลิต อีกทั้ง ต้องมีการเปิดหน้าดินเพื่อเริ่มต้นการทำเหมือง ในระยะดำเนินการผลิตนั้น จะต้องขุดถ่านและดินที่มีความลึกและมีระยะทางในการขนส่งไกลขึ้นเรื่อย ๆ ตามระยะเวลาของการทำเหมือง นอกจากนี้ความลาดชันและสภาพภูมิประเทศของพื้นที่ และสภาพภูมิอากาศ ล้วนส่งผลต่อการใช้พลังงานในการดำเนินการทั้งสิ้น บริษัทฯ จึงให้ความสำคัญกับการวางแผนเหมือง และการจัดการด้านพลังงานในระยะยาว ตลอดจนอายุการทำเหมือง มากกว่าการดำเนินโครงการระยะสั้น

ในการดำเนินธุรกิจถ่านหินของบริษัทฯ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจก ได้แก่

- ๑๑๑ การใช้น้ำมันดีเซลในเครื่องจักรขนาดใหญ่
- ๑๑๑ การใช้น้ำมันดีเซลในรถบรรทุก
- ๑๑๑ การใช้น้ำมันดีเซลในการขนส่งทางเรือ
- ๑๑๑ การใช้น้ำมันดีเซลและถ่านหินในการผลิตกระแสไฟฟ้าในพื้นที่ที่ห่างไกล เพื่อจ่ายให้แก่กิจกรรมการผลิตถ่านหิน การบดย่อย การล้าง และกิจกรรมเหมืองอื่น ๆ
- ๑๑๑ การซื้อกระแสไฟฟ้าจากภายนอก เพื่อนำมาใช้ในการขนวนการผลิต
- ๑๑๑ การปลดปล่อยก๊าซมีเทนจากชั้นถ่านหิน
- ๑๑๑ การใช้วัตถุระเบิดเพื่อช่วยในการเปิดหน้าดิน



โดยในปี 2558 บริษัทฯ ได้ดำเนินมาตรการที่หลากหลายเพื่อลดการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจก เช่น

- 🌱 บริษัท ITM ซึ่งเป็นบริษัทลูกในประเทศอินโดนีเซีย ได้มีการกำหนดนโยบายพลังงาน และคาร์บอน ซึ่งมีจุดมุ่งหมายในการลดก๊าซเรือนกระจกของบริษัทฯ โดยผนวกเข้ากับการจัดการด้านพลังงาน นอกจากนี้ ยังจัดกิจกรรมอื่น ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบาย เช่น เข้าร่วมโครงการการเปิดเผยข้อมูลก๊าซเรือนกระจก Carbon Disclosure Project (CDP) การจัด workshop สำหรับผู้บริหารและพนักงาน การศึกษาด้านพลังงานและการลดก๊าซเรือนกระจก เป็นต้น ในขณะที่บริษัท Centennial ซึ่งเป็นบริษัทลูกในประเทศออสเตรเลีย ได้มีการตั้งเป้าหมายที่จะลดก๊าซเรือนกระจกให้ได้อย่างน้อย 20 ภายในปี 2563
- 🌱 การบริหารจัดการการผลิตถ่านหินให้มีอัตราการใช้พลังงานในการผลิตน้อยที่สุด โดยใช้การวางแผนการทำเหมือง การออกแบบการขนส่ง และการผลิตที่มีประสิทธิภาพ เช่น การนำระบบสายพานลำเลียงขนส่งดิน เพื่อทดแทนการใช้รถบรรทุกขนดินมาใช้เพิ่มเติมในเมืองอินโดมินโค ทำให้สามารถลดการใช้พลังงานและการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจก
- 🌱 การปรับปรุงประสิทธิภาพของการเปิดหน้าดินโดยลดปริมาณการใช้วัตถุระเบิดในการเปิดหน้าดินด้วยการสำรวจทางธรณีฟิสิกส์อย่างละเอียด เพื่อออกแบบการเปิดหน้าดินโดยใช้วัตถุระเบิดให้เหมาะสม การนำน้ำมันที่ใช้แล้วมาทดแทนน้ำมันในการทำวัตถุระเบิด เป็นต้น
- 🌱 การใช้ น้ำมันไบโอดีเซลทดแทนน้ำมันดีเซลในเมืองโจ-รง
- 🌱 การปรับปรุงและรักษาประสิทธิภาพของเครื่องจักร รถบรรทุกและยานพาหนะอื่น ๆ โดยใช้แนวคิดระบบการผลิตและบำรุงรักษาแบบทวีผลโดยทุกคนมีส่วนร่วม (Total Productive Maintenance)
- 🌱 บริษัท Centennial ซึ่งเป็นบริษัทลูกในประเทศออสเตรเลีย ลดการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกในรูปของก๊าซมีเทนจากเหมืองใต้ดิน โดยการติดตั้งเครื่อง Ventilation Air Methane Regenerative After Burner (VAM RAB) ภายใต้ทุน

สนับสนุนจาก Commonwealth Department of Resources, Energy and Tourism ในโครงการ Coal Mining Abatement Technology Support Package (CMATSP) และ ACA Low Emission Technology (ACALET) ผ่านกองทุน Coal 21 Fund โครงการนี้ได้ทดสอบและพัฒนาที่เหมืองแมนดาลอง ซึ่งเป็นเหมืองที่มีการปล่อยก๊าซเรือนกระจกมากที่สุดของ Centennial เมื่อโครงการเสร็จสิ้น คาดว่าจะช่วยลดการปล่อยก๊าซมีเทนในเหมืองแมนดาลองได้ประมาณ 30% อีกทั้งเป็นต้นแบบให้กับเหมืองอื่น ๆ ต่อไป

🌱 พัฒนาระบบสารสนเทศระบบการขนส่งกลาง (Shipment Demand Pull) เพื่อช่วยในการวางแผนการผลิตและแผนการขนส่งอย่างมีประสิทธิภาพ อันนำมาซึ่งการประหยัดพลังงานในการผลิต และลดค่าใช้จ่ายในการเสียค่าปรับในการเดินเรือขนส่ง

บริษัทฯ มีเป้าหมายดำเนินการลดการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกในธุรกิจถ่านหินในประเทศอินโดนีเซียให้ได้อย่างน้อย 5 ภายในปี 2558 (ใช้ข้อมูล ณ ปี 2553 เป็นฐานในการคำนวณ) ในปี 2558 ธุรกิจถ่านหินในประเทศอินโดนีเซียมีการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกประมาณ 1.25 ล้านตันคาร์บอนไดออกไซด์ ซึ่งลดลงร้อยละ 10 เมื่อเทียบกับปีฐาน (2553) และธุรกิจถ่านหินในประเทศออสเตรเลียมีการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกในปี 2557 ประมาณ 1.66 ล้านตันคาร์บอนไดออกไซด์ (ส่วนข้อมูลประจำปี 2558 นั้นอยู่ในระหว่างการรับการตรวจสอบจากหน่วยงานภาครัฐ)

ทั้งนี้ บริษัทฯ ประสบความสำเร็จในการลดอัตราการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อน้ำหนักผลิตภัณฑ์ในปี 2558 ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยธุรกิจถ่านหินในประเทศอินโดนีเซียมีอัตราการปลดปล่อยลดลงเหลือ 0.0457 ตันคาร์บอนไดออกไซด์ต่อตันผลิตภัณฑ์ หรือลดลงคิดเป็นร้อยละ 26 จากปีฐาน (2553) ส่วนธุรกิจถ่านหินในประเทศออสเตรเลียในปี 2557 มีอัตราการปลดปล่อยลดลงเหลือ 0.0982 ตันคาร์บอนไดออกไซด์ต่อตันผลิตภัณฑ์ หรือลดลงคิดเป็นร้อยละ 26 จากปีฐาน (2553)

โครงการ Ventilation Air Methane Regenerative After Burner (VAM RAB) ของเหมืองแมนดาลอง

เหมืองแมนดาลองเป็นเหมืองที่มีการปล่อยก๊าซมีเทน ซึ่งเป็นหนึ่งในก๊าซเรือนกระจกมากที่สุด คิดเป็น 75% ของการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทั้งทางตรงและทางอ้อม (Scope 1 and Scope 2) ของบริษัท Centennial ซึ่งเป็นบริษัทลูกของบ้านปูฯ ในประเทศออสเตรเลีย

เพื่อที่จะลดการปล่อยก๊าซมีเทน ซึ่งมีค่า Global Warming Potential มากกว่าคาร์บอนไดออกไซด์ถึง 21 เท่า Centennial ได้เสนอโครงการศึกษาและวิจัยติดตั้ง Ventilation Air Methane Regenerative After Burner (VAM RAB) ซึ่งเป็นเทคโนโลยีการจับก๊าซมีเทนความเข้มข้นต่ำในระบบระบายอากาศในเหมืองใต้ดิน ซึ่งปกติจะถูกปล่อยออกสู่บรรยากาศโดย VAM RAB ถูกติดตั้งที่พัดลมระบายอากาศตัวหนึ่งของเหมืองแมนดาลองเพื่อการวิจัยและพัฒนาทดสอบประสิทธิภาพ โดยโครงการนี้ได้รับเงินสนับสนุนจาก Commonwealth Department of Resources, Energy and Tourism ในโครงการ the Coal Mining Abatement Technology Support Package (CMATSP) และ ACA Low Emission Technology (ACALET) ผ่านกองทุน Coal 21 Fund ซึ่งให้ทุนสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อ

ลดการปล่อยก๊าซมีเทน และความปลอดภัยในการทำเหมืองถ่านหิน

โครงการนี้ใช้งบประมาณ 30 ล้านเหรียญออสเตรเลีย มีกำลังในการบำบัดอากาศภายในเหมือง 100-150 ลูกบาศก์เมตรต่อวินาที โดย VAM RAB นี้จะถูกติดตั้งอยู่ใกล้กับพัดลมหลักที่ใช้ในการระบายอากาศและท่อเผา (gas flare infrastructure) ทั้งนี้ บริษัทจะดำเนินศึกษาในรายละเอียดและดำเนินการก่อสร้างเพิ่มเติมต่อไป โครงการนี้นับเป็นโครงการแรกของออสเตรเลียที่ใช้เทคโนโลยีนี้ ซึ่งเมื่อโครงการก่อสร้างเสร็จสิ้น คาดว่าจะสามารถลดก๊าซเรือนกระจกที่เหมืองแมนดาลองได้ประมาณร้อยละ 30 อีกทั้งเป็นต้นแบบให้กับเหมืองอื่นในประเทศออสเตรเลีย



การจัดการการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของธุรกิจไฟฟ้า

จากการกำหนดขอบเขตของการรายงานก๊าซเรือนกระจก บริษัทฯ เลือกใช้แนวทางการกำหนดขอบเขตของการรายงานเฉพาะในกิจการที่บริษัทฯ สามารถควบคุมการดำเนินงาน (Operational Control) ดังนั้น จึงมีเพียงโรงไฟฟ้าพลังความร้อนร่วมในประเทศ จีนรวม 3 แห่ง ที่อยู่ในขอบเขตการรายงาน ได้แก่ โรงไฟฟ้าโจวผิง โรงไฟฟ้าหลวนหนาน และโรงไฟฟ้าเจิ้งต้ง ซึ่งโรงไฟฟ้าทั้งสามโรงนี้มีการใช้ถ่านหินเป็นเชื้อเพลิงเพื่อผลิตกระแสไฟฟ้าและความร้อน ซึ่งถือเป็นสัดส่วนประมาณร้อยละ 40 ของการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกทั้งหมดของบริษัทฯ ทั้งนี้ บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการควบคุมอัตราการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อหน่วยการผลิตไฟฟ้าและไอน้ำให้น้อยที่สุด โดยปรับปรุงกระบวนการผลิตให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นประกอบกับการปรับสัดส่วนการผลิตไฟฟ้าและความร้อนให้เหมาะสมกับสภาวะตลาด

บริษัทฯ ประสบความสำเร็จในการลดอัตราการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่เกิดจากธุรกิจไฟฟ้า โดยมีอัตราการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกลดลงอย่างต่อเนื่อง โดยในปี 2558 มีอัตราการปลดปล่อยต่อหน่วยการผลิตไฟฟ้าและไอน้ำ 0.3373 กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์ต่อกิโลวัตต์-ชั่วโมง

ทั้งนี้ นอกเหนือจากการปรับปรุงกระบวนการผลิตให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นแล้วนั้น บริษัทฯ ยังมุ่งมั่นที่จะลดอัตราการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่เกิดจากธุรกิจไฟฟ้าผ่านทางการลงทุนในธุรกิจพลังงานทดแทน ในปี 2558 บริษัทฯ มีโรงไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ในญี่ปุ่นที่ดำเนินการแล้วรวมกำลังการผลิตไฟฟ้า 10 เมกะวัตต์ และยังมีโครงการโรงไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์อีกหลายแห่งที่อยู่ในระหว่างดำเนินการก่อสร้าง

การปรับเปลี่ยนเชื้อเพลิงสำหรับหม้อต้มไอน้ำของโรงไฟฟ้าพลังงานความร้อนร่วมโจวผิง ประเทศจีน

โรงไฟฟ้าพลังงานความร้อนร่วมโจวผิง เป็นโรงไฟฟ้าของบริษัท บ้านปู พาวเวอร์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นบริษัทลูกของบ้านปูฯ ตั้งอยู่ที่มณฑลซานตง ประเทศจีน เริ่มดำเนินการเชิงพาณิชย์เมื่อปี 2544 มีกำลังการผลิตไฟฟ้า 100MW และกำลังการผลิตไอน้ำ 500 ตันต่อชั่วโมง ในปี 2558 โรงไฟฟ้าโจวผิงสามารถขายไฟฟ้าได้ 531,164 MWh และขายไอน้ำได้ 2,770,554 ตัน โดยมีการปล่อยก๊าซเรือนกระจก 784,365 ตันคาร์บอนไดออกไซด์

ในปี 2558 โรงไฟฟ้าโจวผิงได้ดำเนินโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพหม้อต้มไอน้ำหมายเลข 2 ด้วยเงินลงทุนประมาณ 1.5 ล้านดอลลาร์สหรัฐในการปรับปรุงดังกล่าว โรงไฟฟ้าได้ออกแบบให้สามารถนำ Blast Furnace Gas (BFG) ซึ่งเป็นก๊าซเสียทิ้งจากโรงงานใกล้เคียงมาใช้เป็นเชื้อเพลิงสำหรับต้มน้ำเพื่อผลิตกระแสไฟฟ้าและไอน้ำ ทั้งนี้หลังการปรับปรุงเสร็จสมบูรณ์ในช่วงเดือนตุลาคม มีปริมาณ BFG ที่นำมาใช้ทดแทนถ่านหินในช่วงเดือนตุลาคมจนถึงธันวาคม 2558 ประมาณ 190 ล้านลูกบาศก์เมตร สามารถทดแทนการใช้ถ่านหินของโรงไฟฟ้าได้ 23,597 ตัน ซึ่งคิดเป็นปริมาณก๊าซเรือนกระจกที่ลดได้จากการทดแทนการใช้เชื้อเพลิงฟอสซิลประมาณ 42,860 ตันคาร์บอนไดออกไซด์ หรือคิดเป็นร้อยละ 5.5 ของปริมาณก๊าซเรือนกระจกที่โรงไฟฟ้าปล่อยทั้งหมดในปีนี้อีกทั้งยังสามารถช่วยลดค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษาของโรงไฟฟ้าลงถึง 0.3 ล้านดอลลาร์สหรัฐต่อปี

จากการริเริ่มดำเนินการดังกล่าวของโรงไฟฟ้าโจวผิงโดย การปรับปรุงการผลิตเพื่อนำก๊าซเหลือทิ้งจากมาใช้ให้เกิดประโยชน์ นอกจากจะช่วยประหยัดพลังงานและลดต้นทุนในการดำเนินงานแล้ว ยังเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยลดการปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกอีกด้วย

ข้อมูลพื้นฐานของโครงการ

	พันเหรียญสหรัฐ
Capital Investments	1,350
Operating Expenses	150
Total Expenditures	1,500
Saving on preventing coal consumption	1,359
Savings on operation and maintenance cost	315
Total Saving	1,674
% ROI	11.62



การฟื้นฟูสภาพเหมืองและความหลากหลายทางชีวภาพ

ในธุรกิจการทำเหมืองนั้น ในบางกรณี พื้นที่โครงการอาจจะตั้งอยู่ในพื้นที่ป่าที่มีระบบนิเวศที่มีความซับซ้อน และความหลากหลายทางชีวภาพสูง ทำให้บริษัทฯ ต้องคำนึงถึงความเสี่ยงในกิจกรรมการทำเหมืองอย่างรอบคอบ มีการศึกษาผลกระทบสิ่งแวดล้อมและวางแผนการฟื้นฟูสภาพเหมืองตั้งแต่เริ่มดำเนินโครงการ รวมทั้งมีการบริหารจัดการและวางแผนการใช้พื้นที่ให้เกิดประโยชน์อย่างรัดกุม เพื่อลดความเสี่ยงในการทำระบบนิเวศในพื้นที่เสื่อมโทรมลง ป้องกันมิให้กิจกรรมของบริษัทฯ เกิดผลกระทบในระยะยาว และสามารถรักษาความหลากหลายทางชีวภาพให้ดำรงอยู่ต่อไปเพื่อประโยชน์ของคนในพื้นที่

ในปี 2558 เกิดไฟป่าครั้งใหญ่ในประเทศอินโดนีเซียขึ้นอีกครั้ง ซึ่งนับเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อความหลากหลายทางชีวภาพ เนื่องจากพืชพรรณและป่าไม้ซึ่งเป็นแหล่งที่อยู่อาศัยของสัตว์ป่าได้ถูกเผาทำลายลง อีกทั้งยังส่งผลต่อการลดลงของแหล่งดูดซับคาร์บอน การปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากการเผาไหม้ อีกทั้งคุณภาพอากาศ ก็ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชนในพื้นที่เป็นบริเวณกว้าง

มีการคาดการณ์ว่าจากเหตุการณ์นี้ มีการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสู่บรรยากาศประมาณ 1.62 พันล้านตันคาร์บอนไดออกไซด์ ส่งผลให้อินโดนีเซียขึ้นมาเป็นผู้ปล่อยก๊าซเรือนกระจกเป็นลำดับที่ 4 ของโลก (จากเดิมลำดับที่ 6) ภายใน 6 สัปดาห์ และคาดว่าในปี 2558 อินโดนีเซียจะมีการปล่อยก๊าซเรือนกระจกมากกว่าปีที่ผ่านมาประมาณสามเท่า

การเกิดไฟป่ายังก่อให้เกิดหมอกควันแผ่ขยายเป็นวงกว้าง ที่ไม่เพียงแต่ประเทศอินโดนีเซียที่ได้รับผลกระทบ ประเทศเพื่อนบ้าน เช่น มาเลเซีย สิงคโปร์ ฟิลิปปินส์ และประเทศไทยก็ได้รับผลกระทบเช่นกัน ทั้งยังส่งผลให้ 6 จังหวัดในประเทศอินโดนีเซียต้องประกาศภาวะฉุกเฉิน และการเกิดไฟป่าดังกล่าวส่งผลให้มีผู้เสียชีวิตถึง 19 ราย ผู้ป่วยเกี่ยวกับระบบทางเดินหายใจมากกว่า 500,000 ราย รวมถึงผู้ที่อาจได้รับสารพิษสะสมอยู่ในร่างกายซึ่งจะส่งผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาว ดังนั้น สถานการณ์ไฟป่าในประเทศอินโดนีเซียที่คาดการณ์ว่าเกิดจากการเผาทำลายเพื่อบุกรุกพื้นที่ป่า จึงเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบในวงกว้างซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่ายในการแก้ไขต่อไปสำหรับการดำเนินงานของบริษัทฯ การเกิดไฟป่าเป็นปัจจัยเสี่ยงภายนอกที่อาจส่งผลกระทบต่อพื้นที่ที่ผ่านการฟื้นฟูสภาพเหมืองแล้ว และส่งผลกระทบต่ออาชีพของพนักงานในพื้นที่

ในขณะที่ธุรกิจถ่านหินในประเทศอินโดนีเซียนั้นตั้งอยู่บริเวณเกาะกาลิมันตันซึ่งเป็นพื้นที่ป่าที่มีความสมบูรณ์และมีความหลากหลายทางชีวภาพ ในบริเวณพื้นที่ทำเหมืองได้พบชนิดพันธุ์ที่ปรากฏอยู่ใน IUCN Red List จำนวน 12 สายพันธุ์ ดังนี้

Species	Genus	IUCN Category
<i>Aglaia angustifolia</i>	Meliaceae	VU
<i>Dipterocarpus kunstleri</i>	Dipterocarpaceae	CR
<i>Durio dulcis</i>	Bombacaceae	VU
<i>Hopea auriculata</i>	Dipterocarpaceae	EN
<i>Hopea ferrugina</i>	Dipterocarpaceae	CR
<i>Madhuca betis</i>	Sapotaceae	VU
<i>Mangifera rubropetala</i>	Anacardiaceae	EW
<i>Mangifera similis</i>	Anacardiaceae	VU
<i>Saurauia bracteosa</i>	Actinidaceae	VU
<i>Shorea bracteolata</i>	Dipterocarpaceae	EN
<i>Shorea brunnescens</i>	Dipterocarpaceae	EN
<i>Vatica pauciflora</i>	Dipterocarpaceae	EN

EW = Extinct in the wild; CR = Critically endangered; EN = Endangered; VU = Vulnerable

ธุรกิจถ่านหินในประเทศออสเตรเลียนั้นมีการใช้พื้นที่น้อยและค่อนข้างคงที่ เนื่องจากเป็นการทำเหมืองใต้ดิน อีกทั้งไม่ได้อยู่ในพื้นที่ป่าที่มีความอุดมสมบูรณ์ อย่างไรก็ตาม ได้มีการกำหนดกลยุทธ์การจัดการความหลากหลายทางชีวภาพระดับกลุ่มบริษัท (Group-wide Biodiversity Management Strategy) เพื่อให้เกิดการบูรณาการของแผนงานการจัดการความหลากหลายทางชีวภาพของกลุ่มธุรกิจถ่านหินออสเตรเลีย นอกจากนี้ ยังมีการกำหนดแผนงานการจัดการความหลากหลายทางชีวภาพในแต่ละเหมือง และโครงการศึกษาวิจัยในการอนุรักษ์พันธุ์พืชที่มีความเสี่ยงในการสูญพันธุ์โดยร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในท้องถิ่น

การใช้ประโยชน์ที่ดินในการทำเหมืองโดยรบกวนระบบนิเวศให้น้อยที่สุด ถือว่าเป็นความท้าทายที่สำคัญในการทำเหมืองบริษัทฯ มีการศึกษาสภาพพื้นที่และระบบนิเวศก่อนการทำเหมืองในพื้นที่ใดๆ เพื่อเก็บข้อมูลเบื้องต้นทั้งทางด้านกายภาพและความหลากหลายทางชีวภาพในพื้นที่ เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญในการวางแผนการทำเหมือง ควบคู่ไปกับการวางแผนฟื้นฟูพื้นที่ที่ผ่านการทำเหมืองให้มีความหลากหลายทางชีวภาพใกล้เคียงกับพื้นที่เดิมมากที่สุด หลีกเลี่ยงการรบกวนพื้นที่ที่เป็นที่อยู่อาศัยของสัตว์ใกล้สูญพันธุ์ ซึ่งมีความเปราะบางและมีคุณค่าทางระบบนิเวศสูง ซึ่งถือเป็นหลักในการบริหารจัดการการใช้ที่ดินของบริษัทฯ เพราะนอกจากจะยังคงรักษาสภาพพื้นที่และระบบ

นิเวศเดิมไว้ให้ได้มากที่สุดแล้ว ยังลดภาระในการฟื้นฟูสภาพพื้นที่
ในอนาคตหลังสิ้นสุดการทำเหมืองอีกด้วย

บริษัทฯ ได้ยึดหลักการวางแผนเหมืองโดยการนำดินและหินถม
กลับลงในบ่อเหมืองให้ได้มากที่สุดและเร็วที่สุดภายหลังเสร็จสิ้น
การทำเหมืองในแต่ละพื้นที่ หากพื้นที่ไม่พอเพียงจึงจะนำดินและ
หินส่วนที่เหลือไปถมทับในพื้นที่อื่น ทั้งนี้ เพื่อเป็นการลดพื้นที่ขุม
เหมือง บริเวณที่สิ้นสุดการทำเหมืองแล้วจะต้องมีการปรับสภาพ
พื้นที่ให้มีเสถียรภาพ และดำเนินการฟื้นฟูด้วยการปลูกพืชคลุม
ดินและพืชยืนต้นท้องถิ่นโดยทันที

ปี 2558 ธุรกิจถ่านหินของบริษัทฯ มีพื้นที่ครอบครองเพื่อใช้
ในการทำเหมืองทั้งสิ้น 103,595 เฮกตาร์ แต่มีพื้นที่รวมที่ถูกใช้
ประโยชน์จริงเพื่อการทำเหมืองเพียง 20,604 เฮกตาร์ หรือคิด
เป็นร้อยละ 19.9 ของพื้นที่ทั้งหมด ขณะเดียวกันมีพื้นที่ที่บริษัทฯ
ได้ทำการฟื้นฟูรวมทั้งสิ้น 10,829 เฮกตาร์ หรือร้อยละ 52.6 ของ
พื้นที่ใช้ประโยชน์ทั้งหมด โดยพื้นที่ในส่วนที่เหลือ บริษัทฯ ได้
สงวนไว้ให้คงสภาพป่าดั้งเดิมเป็นการช่วยปกป้องทรัพยากรป่า
ไม้และความหลากหลายทางชีวภาพอีกทางหนึ่งด้วย

บริษัทฯ ได้มีการกำหนดมาตรฐานการดำเนินงานเกี่ยวกับการ
ฟื้นฟูสภาพเหมืองและการรักษาความหลากหลายชีวภาพ เพื่อใช้
เป็นแนวทางการปฏิบัติทั่วทั้งองค์กร มีการศึกษาและจัดทำแผน
แม่บทการฟื้นฟูสภาพเหมืองไว้ครบทุกพื้นที่ก่อนที่จะเริ่มดำเนิน
การผลิต โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อให้เกิดความ
ยั่งยืนในอนาคต มีการวางแผนแนวทางการดำเนินโครงการพัฒนา
ชุมชน โดยให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการฟื้นฟูพื้นที่และการใช้
ประโยชน์จากทรัพยากรป่าไม้อย่างยั่งยืน นอกจากนี้ บริษัทฯ ยัง
มีการตรวจสอบความก้าวหน้า ทบทวนแผนการฟื้นฟูสภาพ
เหมืองอย่างสม่ำเสมอและรายงานต่อภาครัฐ และมีการตรวจวัด
คุณภาพสิ่งแวดล้อมในเมืองที่ปิดไปแล้ว เพื่อให้มั่นใจว่าทุก
หน่วยการผลิตสามารถส่งคืนพื้นที่ให้ชุมชนได้ใช้ประโยชน์ต่อไป
เมื่อสิ้นสุดการทำเหมือง

	2556	2557	2558
พื้นที่ครอบครอง	103,953	103,758	103,595
พื้นที่ใช้ในการทำเหมือง	17,255	19,561	20,604
พื้นที่ที่ได้รับการฟื้นฟู	8,508	9,320	10,829

โครงการศึกษาวิจัย โครงการวิจัยพิบนที่ราบสูง Newnes

บริษัท Centennial ซึ่งเป็นบริษัทลูกของบ้านปูฯ ใน
ประเทศออสเตรเลียร่วมกับ University of Queensland
และ Royal Botanic Gardens at Mt Annan ทำการวิจัย
เกี่ยวกับการขยายพันธุ์ ถิ่นที่อยู่อาศัย และการกระจาย
ของ *Persoonia hindii* ซึ่งเป็นไม้พุ่มหายากในพื้นที่
ความร่วมมือดังกล่าวเกิดขึ้นหลังจากการหารือระหว่าง
Forests NSW และ Office of Environment and
Heritage จากเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการอนุมัติโครงการ
พัฒนาของ Springvale Bore 8 และ Angus Place Vent
Fan โดยพันธุ์พืชหายากดังกล่าวสามารถพบได้ที่ราบสูง
Newnes ในนิวเซาท์เวลส์เท่านั้น และมีชื่อตามผู้ที่ค้นพบคือ
Peter Hind เมื่อ 25 ปีที่ผ่านมา นอกจากลักษณะทาง
อนุกรมวิธานและถิ่นที่อยู่อาศัยของพืชแล้ว ข้อมูลอื่นๆ
ของพืชชนิดนี้ยังมีอยู่น้อยมาก เช่น ขยายพันธุ์ การฟื้น
ตัวหลังไฟป่า หรือสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต เป็นต้น

ในปี 2556 นักนิเวศวิทยาจาก Centre for Mined
Rehabilitation ของ University of Queensland ได้ทำงาน
วิจัยเกี่ยวกับการกระจายของชนิดพันธุ์พืชของพื้นที่เหมือง
และพื้นที่ราบสูง Newnes โดยได้ทำการสำรวจรูปแบบการ
เจริญเติบโต และถิ่นที่อยู่อาศัยที่เหมาะสมของพืชทั้งพื้นที่ด้วย

วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ strip adaptive clustering ซึ่งเป็น
นวัตกรรมที่ถูกนำมาใช้ในการระบุขอบเขตการกระจายตัว
ของ *P. hindii* และสามารถสนับสนุนสมมติฐานที่ว่า
P. hindii เป็นพืชที่หาได้ยากในภูมิศาสตร์ลักษณะอื่น แต่
ยังสามารถพบได้มากในระดับท้องถิ่นบนที่ราบสูง Newnes

จากการวิจัยดังกล่าวพบว่าตอนกลางของที่ราบสูง
Newnes เป็นบริเวณที่พบ *P. hindii* มากที่สุด โดยพื้นที่
ดังกล่าวมีลักษณะเฉพาะของพื้นที่ ระดับความสูง และ
ปัจจัยอื่น ที่พบได้น้อยในพื้นที่อื่น ๆ นอกจากนี้ยังพบ
P. hindii มากกว่า 75,000 ต้น ทางฝั่งตะวันออกใกล้พื้นที่
ลาดชันและสังคมของพื้นที่ชุ่มน้ำ และจากความร่วมมือกับ
Mt Annan Botanic Gardens ได้ประเมินอัตราการรอด
ตายของการขยายพันธุ์ในวิธีต่างๆ พบว่า อัตราการรอด
ตายจากการขยายพันธุ์ด้วยวิธีการตัดยอดค่อนข้างสูง

ด้วยข้อมูลการศึกษานี้ร่วมกับแบบจำลองถิ่นที่อยู่อาศัยที่
เหมาะสม ทำให้คณะวิจัย สามารถวางแผนในการขยาย
พันธุ์เพื่ออนุรักษ์ *P. hindii* ให้อยู่ในที่ราบสูง Newnes ซึ่ง
เป็นถิ่นที่อยู่อาศัยที่เหมาะสม ในบริเวณซึ่งห่างไกลจาก
การรบกวนหรืออาจถูกทำลายในอนาคต

การศึกษาเพื่อวางแผนความหลากหลายทางชีวภาพในโครงการ ซานต์ อูล ประเทศมองโกเลีย

ในปี 2558 บริษัท Hunnu ซึ่งเป็นบริษัทลูกของบ้านปู ในประเทศมองโกเลีย ได้ร่วมมือกับ Green Initiative ซึ่งเป็นองค์กรที่ไม่แสวงผลกำไร ทำศึกษาผลกระทบทางด้านความหลากหลายทางชีวภาพที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินโครงการในอนาคต เพื่อที่จะวางแผนในการจัดการความหลากหลายทางชีวภาพในพื้นที่ และพิจารณาคัดเลือกพื้นที่ใกล้เคียงโครงการเพื่อฟื้นฟูความหลากหลายทางชีวภาพเพิ่มเติม

โครงการซานต์ อูล มีปริมาณถ่านหินสำรอง 96 ล้านตัน ตั้งอยู่ในแถบตะวันตกของทะเลทรายโกบี ปริมาณน้ำฝน 71-126 มม.ต่อปี อุณหภูมิเฉลี่ย 4.3-4.6 °C โดยมีอุณหภูมิต่ำสุด -36 °C และสูงสุด 41.3 °C ซึ่งแม้ว่าถูกจัดเป็นระบบนิเวศแบบทะเลทรายซึ่งมีความหลากหลายทางชีวภาพน้อย แต่ก็พบว่ามีความพันธุ์พืชและสัตว์บางชนิดเฉพาะพื้นที่นั้นเป็นชนิดพันธุ์ที่หายากในพื้นที่ยื่น และบางชนิดใกล้สูญพันธุ์ ปัจจุบันพื้นที่ในประเทศมองโกเลียได้รับผลกระทบทางด้านความหลากหลายทางชีวภาพจากสาเหตุหลักคือ การบุกรุกพื้นที่และตั้งถิ่นฐานของมนุษย์เพื่อการเลี้ยงสัตว์ การล่าสัตว์ป่า เป็นต้น

การศึกษามุ่งเน้นประเมินผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากโครงการด้านความหลากหลายทางชีวภาพ ทั้งชนิดพันธุ์ที่พบโดยทั่วไป ชนิดพันธุ์ที่หายากและใกล้สูญพันธุ์ เพื่อกำหนดมาตรการป้องกันและแก้ไขผลกระทบเหล่านั้น

ให้น้อยที่สุด กำหนดชนิดพันธุ์ที่ต้องเฝ้าระวังเป็นพิเศษ และคัดเลือกพื้นที่ใกล้เคียงโครงการซึ่งมีระบบนิเวศใกล้เคียงกันและมีขนาดเหมาะสมเพื่อฟื้นฟูความหลากหลายทางชีวภาพจากการดำเนินโครงการ โดยใช้ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ (Geographic Information System, GIS) ในการประเมินผลกระทบในเชิงพื้นที่ ผลการศึกษาประกอบด้วย

- ๑. การประเมินความหลากหลายทางชีวภาพของพื้นที่ก่อนเริ่มดำเนินโครงการ
- ๒. แผนงาน และมาตรการป้องกันและลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น
- ๓. การคัดเลือกพื้นที่ และกำหนดมาตรการชดเชยผลกระทบทางด้านความหลากหลายทางชีวภาพ
- ๔. การกำหนดมาตรการการเฝ้าระวังผลกระทบ รวมถึงชนิดพันธุ์ที่เป็นเป้าหมายในการอนุรักษ์
- ๕. การกำหนดมาตรการและงบประมาณเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายด้านความหลากหลายทางชีวภาพในระยะยาว

จากผลการศึกษา ทำให้โครงการซานต์ อูล สามารถเตรียมความพร้อมทั้งทางด้านการวางแผนการผลิต การกำหนดมาตรฐานการดำเนินงาน และงบประมาณ เพื่อป้องกันและลดผลกระทบทางด้านความหลากหลายทางชีวภาพที่อาจเกิดขึ้นตลอดการดำเนินโครงการ



คุณภาพอากาศ



แม้ว่าสาธารณประชาชนจีน จะถูกจับตามองในฐานะผู้ปล่อยก๊าซเรือนกระจกเป็นอันดับต้น ๆ ของโลก แต่ปัญหาเร่งด่วนส่งผลกระทบต่อคนในพื้นที่ในปัจจุบัน คือปัญหามลภาวะทางอากาศที่กรุงปักกิ่ง ซึ่งประสบปัญหาคุณภาพอากาศเกินค่ามาตรฐานเป็นระยะเวลานาน โดยเฉพาะในช่วงฤดูหนาว อันเนื่องมาจากการเผาไหม้ของเชื้อเพลิงในการผลิตไฟฟ้า โรงงานอุตสาหกรรม การคมนาคมขนส่ง และธุรกิจการก่อสร้าง ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชน

รัฐบาลจีนจึงได้ออกมาตรการควบคุมคุณภาพอากาศอย่างเข้มงวด เช่น การปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับค่ามาตรฐานคุณภาพอากาศที่ปล่อยจากโรงไฟฟ้า (GB 13223-2011) ในปี 2554 ซึ่งมีความเข้มงวดเทียบเคียงได้กับค่ามาตรฐานฯ ของโรงไฟฟ้าที่ตั้งอยู่ในสหภาพยุโรปและสหรัฐอเมริกา ทั้งนี้ รัฐบาลประเทศจีนต้องการให้มีการปรับปรุงคุณภาพอากาศอย่างเป็นรูปธรรม หลังจากมลพิษทางอากาศสร้างปัญหาสุขภาพและทำให้ภาพลักษณ์ของประเทศเสื่อมเสีย ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้เป็นความท้าทายที่ทำให้ผู้ประกอบการทั้งหลายต้องมีการปรับตัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุตสาหกรรมที่ใช้เชื้อเพลิงในปริมาณมาก เช่น อุตสาหกรรมเหล็ก ปูนซีเมนต์ และการผลิตกระแสไฟฟ้าและความร้อน ทั้งนี้ โรงงานที่ก่อสร้างมานานจะต้องศึกษาเพื่อนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ เพื่อให้สามารถปฏิบัติตามกฎหมายได้ทันการบังคับใช้

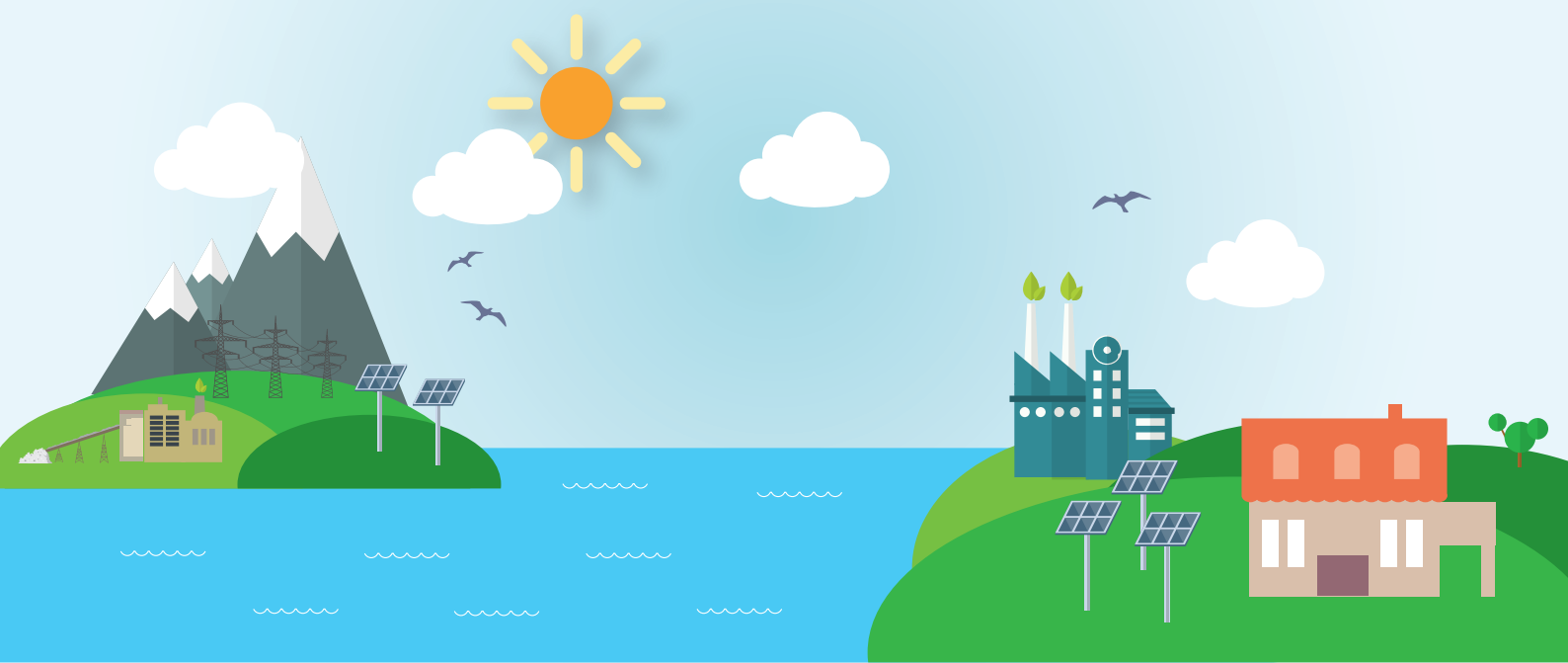
สำหรับโรงไฟฟ้าพลังความร้อนร่วม ซึ่งตั้งอยู่ในประเทศจีน บริษัท มุ่งเน้นการกำจัดมลพิษที่แหล่งกำเนิด โดยการปรับปรุงประสิทธิภาพของโรงไฟฟ้าให้เพิ่มขึ้นและคัดเลือกรูปแบบของถ่านหินที่เหมาะสม โดยมลสารที่ปลดปล่อยออกจากโรงไฟฟ้าที่

สำคัญ ได้แก่ ฝุ่นละอองขนาดเล็ก ก๊าซซัลเฟอร์ไดออกไซด์ และออกไซด์ของไนโตรเจน บริษัท ได้กำหนดแผนระยะหกปีตั้งแต่ปี 2553-2558 ภายใต้งบประมาณ 50 ล้านดอลลาร์สหรัฐ สำหรับการปรับปรุงคุณภาพอากาศที่ปล่อยออกจากปล่องโรงไฟฟ้าในประเทศจีน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้คุณภาพอากาศที่ออกจากปล่องเป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพอากาศที่ประกาศใหม่

ในปี 2558 บริษัท ได้ลงทุนเพิ่มใน 4 โครงการ ประกอบด้วย โครงการปรับปรุงระบบดักจับออกไซด์ของไนโตรเจนที่โรงไฟฟ้าโจวผิง ดำเนินการแล้วเสร็จในเดือนพฤษภาคม โครงการปรับปรุงระบบดักจับออกไซด์ของไนโตรเจนที่โรงไฟฟ้าเจิ้งตั้ง ดำเนินการแล้วเสร็จในเดือนพฤศจิกายน โครงการปรับปรุงระบบดักจับก๊าซซัลเฟอร์ไดออกไซด์ ที่โรงไฟฟ้าหลวนหนาน ดำเนินการแล้วเสร็จในเดือนธันวาคม และโครงการปรับปรุงระบบดักจับก๊าซซัลเฟอร์ไดออกไซด์ ที่โรงไฟฟ้าเจิ้งตั้ง ดำเนินการแล้วเสร็จในเดือนธันวาคม

ส่วนในกิจกรรมการทำเหมืองนั้นอาจก่อให้เกิดฝุ่นละออง อันเนื่องมาจากกิจกรรมการขนส่ง การเก็บกอง บริษัท มีแนวปฏิบัติโดยมีมาตรฐานการควบคุมคุณภาพอากาศที่ประกาศใช้ทั่วทั้งองค์กร โดยเน้นที่การป้องกัน และลดมลสารที่จุดกำเนิดร่วมกับมาตรการแก้ไข เช่น การฉีดพ่นละอองน้ำเพื่อดักจับฝุ่นละอองบริเวณถนนและลานเก็บกอง การเว้นพื้นที่และการปลูกต้นไม้เพื่อเป็นแนวกันลม การใช้สายพานลำเลียงทดแทนการขนส่งด้วยรถบรรทุก สร้างจุดล้างล้อและกำหนดมาตรการป้องกันด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในการขนส่งถ่านหิน เป็นต้น

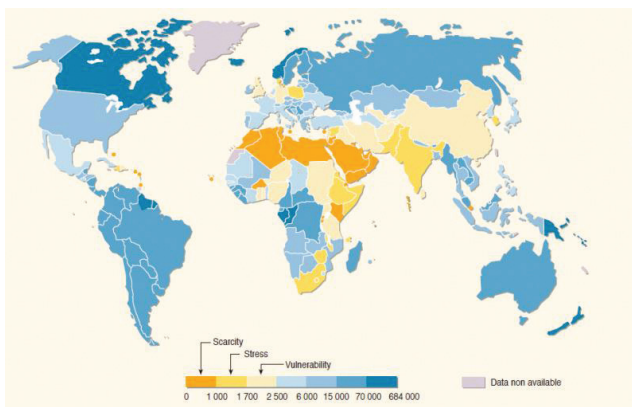




การจัดการน้ำ

G4-19

น้ำเป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิตของมนุษย์และสิ่งมีชีวิตทุกชนิด อีกทั้งยังเป็นส่วนประกอบสำคัญในการดำรงอยู่ของระบบนิเวศทั่วโลกจึงให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการน้ำทั้งด้านคุณภาพและปริมาณที่เหมาะสมต่อการดำรงชีวิต เนื่องจากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า ปริมาณน้ำสะอาดทั่วโลกลดน้อยลงเรื่อยๆ ซึ่งส่วนหนึ่งเกิดจากการเพิ่มของประชากร การขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมและเกษตรกรรมที่ใช้น้ำในการผลิต ทำให้น้ำสะอาดมีปริมาณลดลง นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศทำให้ในหลายพื้นที่ประสบปัญหาความผิดปกติของฤดูกาล การขาดแคลนน้ำหรือมีน้ำมากเกินไป



Freshwater Availability (m^3 per person per year)
Source: UNEP/GRID-Arendel (2008)

จากรายงานการศึกษาขององค์กรสหประชาชาติ (UN World Water Development Report) แม้ว่าพื้นที่ดำเนินธุรกิจของบริษัท ในประเทศอินโดนีเซีย ออสเตรเลีย และจีนไม่ได้ตั้งอยู่

ในบริเวณพื้นที่ที่ขาดแคลนน้ำ แต่บริษัท ก็มีการใช้น้ำในกระบวนการผลิตถ่านหิน และโรงไฟฟ้า ดังนั้น บริษัท จึงให้ความสำคัญกับการจัดการน้ำทั้งในด้านการลดปริมาณการใช้น้ำ และควบคุมคุณภาพให้ได้ตามมาตรฐาน

การลดปริมาณการใช้น้ำ

ธุรกิจไฟฟ้าในประเทศจีน มีการใช้น้ำในกระบวนการผลิตประมาณ 9 ล้านลูกบาศก์เมตรต่อปี ซึ่งในปี 2558 บริษัท สามารถลดการใช้น้ำในโรงไฟฟ้าพลังงานความร้อนร่วม ได้ประมาณ 925,000 ลูกบาศก์เมตรหรือคิดเป็นร้อยละ 10 จากการปรับปรุงกระบวนการผลิต ได้แก่

- 💧 การปรับปรุงระบบบำบัดน้ำตลอดกระบวนการผลิต
- 💧 การปรับปรุงวิธีการทำงาน
- 💧 การวิเคราะห์และปรับปรุงจุดที่น้ำสามารถรั่วไหลออกจากกระบวนการผลิต
- 💧 การนำน้ำกลับมาใช้ใหม่จากส่วนต่าง ๆ เช่น น้ำในระบบหมุนเวียน, Ultra-filtration System, Reverse Osmosis System และน้ำจากกระบวนการ Ion exchange system เป็นต้น ซึ่งน้ำเหล่านี้สามารถนำกลับไปใช้ในกระบวนการผลิตเอง และนำไปใช้ในส่วนอื่น ๆ เช่น การพ่นน้ำที่กองเก็บถ่าน การล้างรถ การปลูกต้นไม้ และการใช้ในระบบปรับปรุงคุณภาพอากาศ เป็นต้น

โครงการลดปริมาณการใช้น้ำของโรงไฟฟ้าในประเทศจีน

โรงไฟฟ้าพลังงานความร้อนร่วมของบริษัทฯ ในประเทศจีน มีแผนในการขยายกำลังการผลิตและนำเสนอผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ให้กับลูกค้าอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ปริมาณการใช้น้ำมีอัตราการเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ในปี 2558 ที่ผ่านมามีบริษัทฯ จึงได้ริเริ่มโครงการลดปริมาณการใช้น้ำของโรงไฟฟ้า

จากการวิเคราะห์กระบวนการผลิต พบว่าระบบปรับปรุงคุณภาพน้ำก่อนป้อนเข้ากระบวนการผลิตเป็นหน่วยผลิตที่ใช้น้ำในสัดส่วนสูงเมื่อเทียบกับปริมาณน้ำใช้ทั้งหมด ซึ่งระบบปรับปรุงคุณภาพน้ำดังกล่าว ประกอบด้วย ระบบ Reverse Osmosis ระบบ Ultra-Filtration และระบบ Ion Exchange

การปรับปรุงกระบวนการผลิตเพื่อลดปริมาณการใช้น้ำ ดำเนินการโดยเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบปรับปรุงคุณภาพน้ำ และการนำน้ำที่เป็นของเสียจากกระบวนการหนึ่งไปใช้ซ้ำในอีกกระบวนการผลิตที่ไม่ต้องการคุณภาพน้ำสูงมากนัก เช่น การนำน้ำที่เป็นน้ำทิ้งจากระบบ Reverse Osmosis มาใช้พ่นเพื่อควบคุมปริมาณฝุ่นในบริเวณลานกองเก็บถ่านหิน เป็นต้น

จากการดำเนินโครงการ บริษัทฯ สามารถลดปริมาณการใช้น้ำได้ถึง 925,000 ลูกบาศก์เมตร จากปริมาณน้ำใช้ทั้งหมดประมาณ 9 ล้านลูกบาศก์เมตร หรือคิดเป็นร้อยละ 10



การควบคุมคุณภาพน้ำปล่อยออก

ในการทำเหมือง บริษัทฯ ต้องมีการสูบน้ำออกจากบริเวณที่มีการผลิต ซึ่งน้ำเหล่านี้มาจากปริมาณน้ำฝน และน้ำใต้ดินในพื้นที่ ซึ่งการระบายน้ำจำนวนมากออกนอกพื้นที่ จำเป็นจะต้องมีระบบการคัดแยกน้ำที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดการระบายได้อย่างรวดเร็ว และจำแนกน้ำผิวดินออกจากน้ำเสียที่เกิดจากกระบวนการผลิต

บริษัทฯ มีการวิเคราะห์คุณภาพน้ำและ การบำบัดตามความเหมาะสม เพื่อให้มีคุณภาพตามมาตรฐานก่อนการปล่อยออก เช่น การตกตะกอน การใช้บึงประดิษฐ์ และโรงบำบัดน้ำ การเติมสารเพื่อช่วยการจับตัวกันของตะกอน การกรอง เป็นต้น เพื่อให้มั่นใจว่าน้ำที่ปล่อยออกจะไม่ส่งผลกระทบต่อระบบนิเวศ และการใช้ประโยชน์ของประชาชนในพื้นที่ นอกจากนี้ บริษัทฯ มีการนำน้ำเหล่านี้มาใช้ในกระบวนการผลิต เช่น การล้างถ่าน การฉีดพรมพื้นที่เพื่อลดฝุ่น การฟื้นฟูสภาพเหมือง เป็นต้น

ในการผลิตที่จะต้องมีการขุดเปิดหน้าดิน หากมีการจัดการที่ไม่เหมาะสม อาจก่อให้เกิดการชะล้างตะกอนลงสู่แหล่งน้ำเป็นจำนวนมาก และอาจเกิดภาวะน้ำเป็นกรดจากการทำเหมือง (Acid Mine Drainage: AMD) ได้เนื่องจากอาจมีชั้นดินบางประเภทที่มีศักยภาพในการก่อให้เกิดกรดหากสัมผัสกับอากาศและน้ำเป็น

เวลานาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพน้ำและระบบนิเวศในพื้นที่ บริษัทฯ จึงต้องบำบัดน้ำให้มีคุณภาพตามมาตรฐานคุณภาพน้ำผิวดินก่อนที่จะคืนพื้นที่และปิดเหมือง ดังนั้น การป้องกันที่แหล่งกำเนิดไม่ให้น้ำมีตะกอนขุ่นข้นสูง และไม่เป็นกรด จึงเป็นสิ่งสำคัญในการลดปัญหาน้ำเป็นกรดและลดค่าใช้จ่ายในการปรับปรุงคุณภาพน้ำ

ในปี 2558 ที่ผ่านมามีธุรกิจถ่านหินของบริษัทฯ ในประเทศอินโดนีเซียมีปริมาณดินที่ขุดขนและจัดการรวมทั้งสิ้น 247 ล้านลูกบาศก์เมตร ทั้งนี้ บริษัทฯ มีการบริหารจัดการผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นโดยมุ่งเน้นที่การวางแผนเหมืองเพื่อรักษาเสถียรภาพของพื้นที่และป้องกันการชะล้างพังทลาย และป้องกันสภาพน้ำเป็นกรด โดยจะนำดินและหินถมกลับลงในบ่อเหมืองให้ได้มากที่สุดและเร็วที่สุดภายหลังเสร็จสิ้นการทำเหมืองในแต่ละพื้นที่ หากพื้นที่ไม่พอเพียงจึงจะนำดินและหินส่วนที่เหลือไปถมทับในพื้นที่อื่นที่จัดเตรียมไว้ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการลดพื้นที่ที่เป็นหลุมบ่อจากการทำเหมือง ส่วนเหมืองในประเทศออสเตรเลียนั้นเป็นการทำเหมืองใต้ดิน ประกอบกับปริมาณน้ำฝนน้อย จึงไม่มีประเด็นสภาพน้ำเป็นกรดจากการทำเหมือง

ระบบการจัดการน้ำของเหมืองนิวสแตนได้รับรางวัลความเป็นเลิศทางวิศวกรรม



โรงงานน้ำสะอาดและระบบการจัดการน้ำ (Clean Water Plant and Water Management) ของเหมืองนิวสแตนได้รับการยกย่องในงาน 2015 Engineers Australia Newcastle Division Engineering Excellence Awards ซึ่งเป็นงานที่มอบรางวัลด้านความเป็นเลิศทางวิศวกรรมให้กับวิศวกรที่จัดขึ้นที่เมืองนิวคาสเซิล



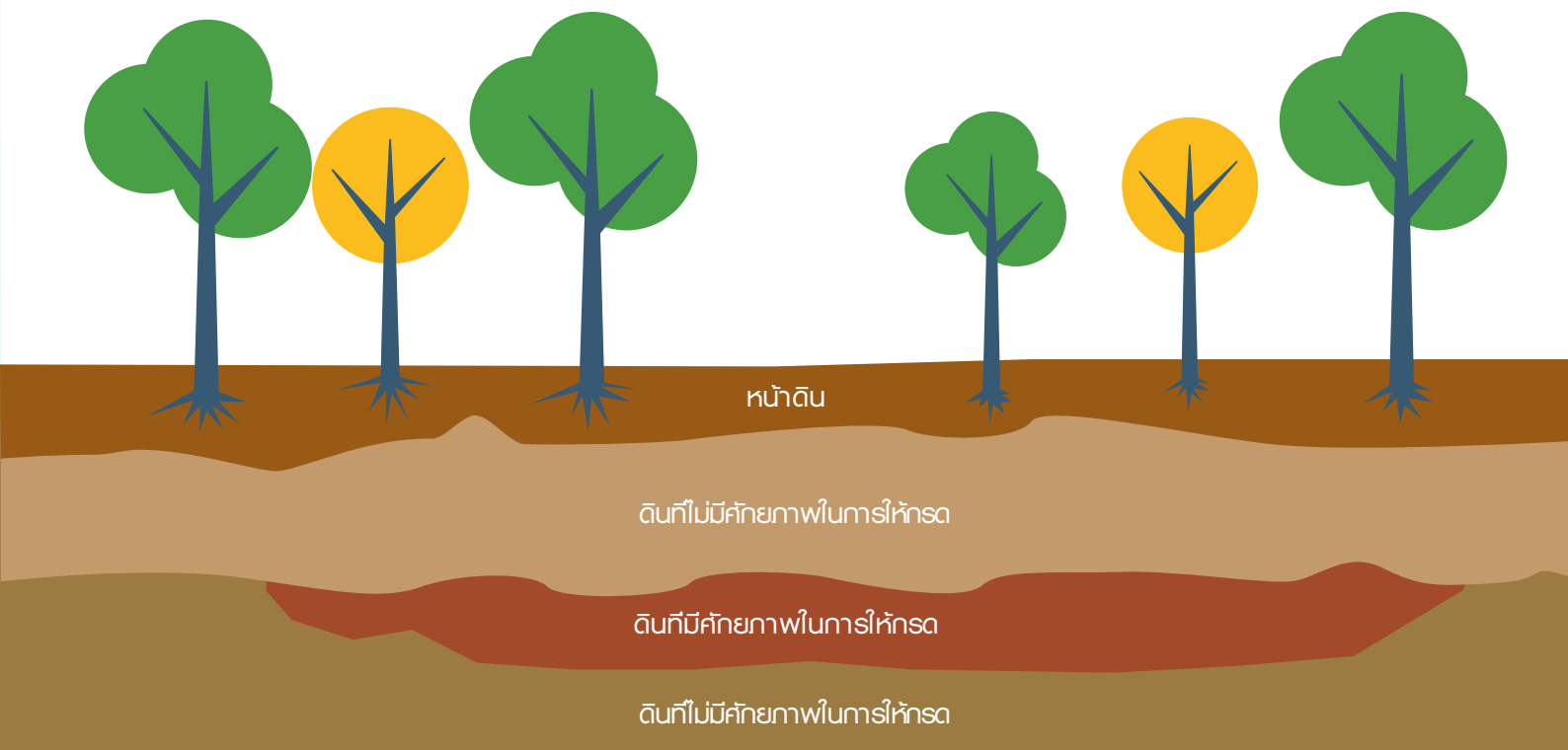
โครงการดังกล่าวยังเป็นโรงบำบัดน้ำเต็มรูปแบบที่ใช้งบประมาณในการก่อสร้าง 14.5 ล้านเหรียญสหรัฐ ด้วยวิธีการจัดการแก้ไขปัญหาคุณภาพน้ำที่ทันสมัย เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และเหมาะสำหรับการดำเนินงานของเหมืองถ่านหิน อันเป็นตัวอย่างของการบริหารจัดการโครงการที่ยอดเยี่ยม รวมทั้งแสดงให้เห็นถึงความเอาใจใส่ในรายละเอียดด้านความปลอดภัย และการจัดการความเสี่ยงที่ดี สิ่งที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งของโรงบำบัดน้ำแห่งนี้คือเป็นพื้นที่ศึกษาเรียนรู้ โดยเปิดโอกาสให้ชุมชนและโรงเรียนที่สนใจเข้ามามีส่วนร่วมในแผนการจัดการน้ำของเหมือง เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับแนวปฏิบัติการจัดการทรัพยากรน้ำอย่างยั่งยืน พร้อมกับให้ความรู้ด้านการทำเหมืองถ่านหิน และการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

มาตรการป้องกันการเกิดน้ำเป็นกรดจากการทำเหมือง (Acid Mine Drainage)

บริษัทฯ มีการสำรวจสภาพทางธรณีวิทยาและคุณสมบัติของดินในพื้นที่ก่อนการทำเหมือง แล้วนำข้อมูลเหล่านั้นไปสร้างแบบจำลองในการประมาณการและจำแนกประเภทดินประเภทต่าง ๆ ในพื้นที่ เพื่อที่จะมีการวางแผนการทำเหมืองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ป้องกันสภาพน้ำเป็นกรด และมีความคุ้มค่าทางเศรษฐศาสตร์ นอกจากนี้ มีการกำหนดมาตรฐานการป้องกันและจัดการสภาพน้ำเป็นกรดจากการทำเหมืองที่ประกาศใช้ทุกหน่วยการผลิต โดยหากพบว่าดินบริเวณใดมีศักยภาพในการให้กรดสูง (Potential Acid Forming Material) ก็จะดำเนินการจำแนกดินส่วนนั้นเพื่อนำไปถมเก็บในพื้นที่ที่รองพื้นด้วยดินที่ไม่มีศักยภาพในการให้กรด (Non Acid Forming Material) ก่อนปิดทับด้วยชั้นดินที่ไม่มีศักยภาพในการให้กรดและบดอัดอีกครั้งหนึ่ง จาก

นั้นจึงทำการฟื้นฟูพื้นที่ด้วยการโปรยทับด้วยหน้าดินแล้วปลูกพืชคลุมดินและไถย่นต้น เพื่อป้องกันไม่ให้ชั้นดินที่มีศักยภาพในการให้กรดเหล่านั้นได้สัมผัสกับน้ำและอากาศ จนก่อให้เกิดภาวะน้ำเป็นกรดจากการทำเหมืองได้

ในกรณีที่น้ำมีค่าความเป็นกรดเกินกว่ามาตรฐานกำหนด จะต้องมีการบำบัดด้วยการเติมปูนขาว (Quicklime) และผ่านการตกตะกอนและปรับสภาพให้ได้ตามมาตรฐานก่อนปล่อยออกสู่แหล่งน้ำภายนอก นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังใช้ระบบบำบัดน้ำด้วยรางหินปูนแบบไร้อากาศ (Successive Alkalinity Producing : SAP) ทดแทนการใช้ปูนขาวบางส่วน ซึ่งสามารถลดการใช้ปูนขาวได้ประมาณครึ่งหนึ่งของการใช้ปูนขาวทั้งหมด



มาตรการป้องกันการชะล้างพังทลาย (Soil Erosion Control) และสารแขวนลอยในน้ำ

บริษัทฯ มีมาตรการป้องกันการชะล้างพังทลายและสารแขวนลอยในน้ำ โดยเน้นที่การป้องกันที่แหล่งกำเนิดให้ได้มากที่สุด โดยการเปิดหน้าดินเพื่อใช้ในการทำเหมืองเท่าที่มีความจำเป็น มีการจัดทำระบายน้ำเพื่อให้หน้าผาดินสามารถระบายออกนอกพื้นที่ได้อย่างสะดวก ไม่ปะปนกับน้ำที่ผ่านกระบวนการผลิต ในพื้นที่ที่ผ่านการทำเหมืองเสร็จสิ้นแล้วหรือกองดินจะต้องมีการบดอัดและปลูกพืชคลุมดินที่โตเร็วโดยทันที เพื่อป้องกันการชะล้างลงสู่แหล่งน้ำ และเป็นการรักษาคุณลักษณะของหน้าดิน เพิ่มแร่ธาตุ อินทรีย์วัตถุ เพื่อเตรียมการในการปลูกต้นไม้ใหญ่ต่อไป

สำหรับการปรับปรุงคุณภาพน้ำ บริษัทฯ ได้เลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในแต่ละพื้นที่ เช่น ประเทศอินโดนีเซียมีการใช้บ่อตกตะกอน บึงประดิษฐ์ และอุปกรณ์เติมสารช่วยในการตกตะกอนก็เพียงพอในการบำบัดน้ำให้ได้ตามมาตรฐาน หรือในบางกรณีเช่นในประเทศออสเตรเลีย บริษัทฯ ต้องมีการสร้างโรงบำบัดน้ำเสีย เพื่อบำบัดน้ำให้ได้ตามกฎหมาย เนื่องจากมีปริมาณน้ำจำนวนมากและมีข้อจำกัดของพื้นที่ เป็นต้น

ในการบำรุงรักษาระบบระบายน้ำและจัดการตะกอนที่เกิดจากการการชะล้างของน้ำผิวดินในพื้นที่ และการล้างถ่านก็เป็นของเสียที่ต้องมีการจัดการอย่างเหมาะสมเนื่องจากอาจก่อให้เกิดปัญหาสภาพน้ำเป็นกรดได้ อย่างไรก็ตามตามตะกอนดินและดินปนถ่านจากกิจกรรมการทำเหมืองของบริษัทฯ ได้ผ่านการวิเคราะห์แล้วว่าไม่มีคุณสมบัติที่เป็นกากของเสียอันตราย บริษัทฯ จึงใช้วิธีการฝังกลบในพื้นที่

นอกจากนี้ น้ำที่ปล่อยออกจากเหมืองจะต้องตรวจวัดอย่างสม่ำเสมอจากหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้มั่นใจว่าน้ำที่ปล่อยออกนั้นมีคุณภาพตามที่กฎหมายกำหนด

ทั้งนี้ ในเดือนกรกฎาคม 2558 ได้เกิดอุบัติเหตุน้ำจากการทำเหมืองคลาเรนซ์รั่วไหล ลงสู่แม่น้ำไวลิงแฮมปีในประเทศออสเตรเลีย ซึ่งภายหลังจากอุบัติเหตุ บริษัท Centennial ซึ่งเป็นบริษัทลูกในประเทศออสเตรเลียได้ประสานงานกับเจ้าหน้าที่ภาครัฐในการทำควมสะอาดและฟื้นฟูระบบนิเวศน์ในแม่น้ำอย่างเร่งด่วนเป็นลำดับแรก และได้ดำเนินการสอบสวนหาสาเหตุของอุบัติเหตุเพื่อปรับปรุงมาตรการเฝ้าระวังและทบทวนขั้นตอนการประเมินความเสี่ยงให้เข้มข้นมากยิ่งขึ้น เพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่เกิดเหตุการณ์ซ้ำในอนาคต



เหมืองเชียงม่วนมอบความยั่งยืนสู่ชุมชน

เหมืองเชียงม่วน เป็นเหมืองถ่านหินที่เปิดดำเนินการในช่วงแรกของบริษัทฯ ตั้งอยู่ที่ตำบลสระ อำเภอมืองเชียงม่วน จังหวัดพะเยา เปิดดำเนินการเมื่อปี 2539 และปิดทำการนับตั้งแต่ปี 2552 มีการฟื้นฟูพื้นที่โดยการปลูกต้นไม้โดยใช้พรรณไม้ท้องถิ่น มีการปรับพื้นที่เพื่อสร้างเสถียรภาพของชุมชนเหมือง ซึ่งออกแบบให้กักเก็บน้ำได้ประมาณ 21 ล้านลูกบาศก์เมตร ปัจจุบันบ่อเหมืองเชียงม่วน กักเก็บน้ำได้ประมาณ 18 ล้านลูกบาศก์เมตร คุณภาพน้ำในชุมชนเหมืองเป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพน้ำผิวดิน ปัจจุบันเป็นแหล่งที่อยู่อาศัยของสัตว์น้ำ และใช้ประโยชน์ในการเป็นแก้มลิงป้องกันปัญหาน้ำท่วมในช่วงหน้าฝน และกักเก็บน้ำให้กับชุมชนในช่วงหน้าแล้ง

ในระหว่างดำเนินการผลิต เหมืองได้มีการขุดพบซากดึกดำบรรพ์ (ฟอสซิล) ในบริเวณเหมือง ซึ่งมีความสำคัญทางประวัติศาสตร์และโบราณคดีชีววิทยาของประเทศไทยหลากหลายชนิด อาทิ ซากกระดูกและฟันของช้างไทรโลไฟตอน กอมโฟแทร์ ซึ่งเป็นช้างโบราณที่มี 4 งา จระเข้ ปลา อีเก้ง หมู ลิงอุรังอุตัง เต่า หอยชนิดต่างๆ และเมล็ดพืชโบราณ ซึ่งฟอสซิลเหล่านี้มีอายุในช่วงยุคไมโอซีนตอนกลาง หรือ 13-15 ล้านปีก่อน ซึ่งบริษัทฯ ได้ร่วมมือกับทางราชการและสถาบันวิจัยทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเก็บรักษาและวิจัยซากดึกดำบรรพ์ดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง

ในปี 2556 บริษัทฯ ได้ให้การสนับสนุนนิสิตปริญญาเอก สาขาบรรพชีวินวิทยา คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ได้ศึกษาฟอสซิลเต่าจากเหมืองเชียงม่วน

พบว่า เป็นเต่าชนิดใหม่ของโลกชื่อว่า “คูโอร่า เชียงม่วน เอนซิส” หรือ “เต่าหับแห่งเหมืองเชียงม่วน” ซึ่งเป็นบรรพบุรุษเต่าหับที่เก่าแก่ที่สุดในโลกที่อาศัยอยู่ในไทยเมื่อ 12 ล้านปีก่อน

ในปี 2558 บริษัทฯ ได้ส่งมอบซากดึกดำบรรพ์ (ฟอสซิล) จำนวน 65 รายการ ให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลสระ อำเภอมืองเชียงม่วน จังหวัดพะเยา พร้อมปรับปรุงภูมิทัศน์แหล่งถ่านหินบ้านสระเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวและเรียนรู้ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งบริจาค อาคารนิทรรศการ สิ่งปลูกสร้าง และทรัพย์สินอื่นๆ ให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลสระ และโรงเรียนพระปริยัติธรรมฯ ป่าแม่วิทยา เพื่อเป็นแหล่งการเรียนรู้ พื้นที่สันทนาการ ส่งเสริมการท่องเที่ยว รวมถึงเป็นแหล่งกักเก็บน้ำ สามารถใช้ประโยชน์จากพื้นที่เหมืองเก่าได้อย่างยั่งยืนต่อไป



การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมในห่วงโซ่อุปทาน

บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะจัดหาแหล่งพลังงาน เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้ ด้วยลักษณะธุรกิจของบริษัทฯ ที่เป็นผู้จัดหาพลังงานขั้นต้น ในการดำเนินธุรกิจ ลูกค้าของธุรกิจถ่านหินส่วนใหญ่จะเป็นโรงไฟฟ้า อุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ เหล็ก ปิโตรเคมี และกระดาษ เป็นต้น ส่วนธุรกิจโรงไฟฟ้านั้น ผลิตภัณฑ์จากโรงไฟฟ้าพลังความร้อนร่วม ได้แก่ ไฟฟ้าซึ่งจำหน่ายให้กับลูกค้าที่เป็นภาครัฐ และความร้อนในรูปของไอน้ำและน้ำร้อน สำหรับลูกค้าที่เป็นโรงงานอุตสาหกรรมและภาคครัวเรือน ความสำคัญของประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมจึงไม่ได้จำกัดอยู่ภายใต้การดำเนินงานของบริษัทฯ เท่านั้น แต่ยังยกระดับครอบคลุมถึงคู่ค้าในห่วงโซ่อุปทานอีกด้วย

การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมในห่วงโซ่อุปทาน สำหรับลูกค้าของธุรกิจถ่านหิน บริษัทฯ มุ่งเน้นการให้คำแนะนำและช่วยเหลือลูกค้าในการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ถ่านหินของบริษัทฯ อันส่งผลใน

การลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมที่อาจเกิดขึ้น และได้ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าที่ต้องการทำการค้ากับฝ่ายที่มีการจัดการสิ่งแวดล้อมเป็นไปตามมาตรฐาน ซึ่งที่ผ่านมา บริษัทฯ ได้เปิดเผยข้อมูลการจัดการสิ่งแวดล้อมในเหมืองต่าง ๆ ให้แก่ลูกค้าเมื่อมีการร้องขอ

สำหรับผู้รับเหมาของบริษัทฯ นั้น บริษัทฯ มีการดำเนินการผ่านระบบการบริหารจัดการและกำกับดูแลผู้รับเหมา (Contractor Management System) โดยนำผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมมาเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาคัดเลือกผู้รับเหมา และถือว่าการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของผู้รับเหมา เป็นส่วนที่บริษัทฯ ให้ความสำคัญในการประเมินผลงานของผู้รับเหมา ร่วมกับการส่งมอบผลงาน ทั้งนี้ในปีที่ผ่านมา ไม่มีข้อร้องเรียนหรือเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดผลกระทบทางสิ่งแวดล้อมในห่วงโซ่อุปทาน



“ค่ายเพาเวอร์กรีน ปีที่ 10” สร้างเยาวชนคนรุ่นใหม่ใส่ใจสิ่งแวดล้อม เรียนรู้ “ความหลากหลายทางชีวภาพ”

ระหว่างวันที่ 12-19 ตุลาคม 2558 บริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) ร่วมกับคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จัดโครงการค่ายเยาวชนวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม หรือ “ค่ายเพาเวอร์กรีน” ปีที่ 10 ภายใต้หัวข้อ “ความหลากหลายทางชีวภาพกับการพัฒนาสิ่งแวดล้อมและคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืน” (Biodiversity for Environmental Development and Sustainability) เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 และ 5 สายวิทยาศาสตร์ รวม 70 คนจากทั่วประเทศ ได้เรียนรู้เกี่ยวกับความหลากหลายทางชีวภาพ ผ่านการปฏิบัติ

โอกาสนี้ พนักงานบ้านปูฯ และครอบครัวกว่า 40 คน ได้เข้าร่วมกิจกรรมกับเยาวชน อาทิ การเดินป่าและสำรวจความหลากหลายของพืชและสัตว์จากภูเขาดงเตาถึงทะเล ณ เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าเขาเขียว-เขาชมภู่ และศูนย์ศึกษาธรรมชาติและอนุรักษ์ป่าชายเลนเพื่อการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ จังหวัดชลบุรี และการเข้าชมการจัดแสดงนิทรรศการโครงการกลุ่มวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อมของเยาวชนที่เข้าร่วมในครั้งนี้ และในโอกาสเดียวกันนี้ บริษัทฯ ยังได้คัดเลือกนักเรียนที่มีผลงานดีเด่นไปทัศนศึกษาโครงการด้านความหลากหลายทางชีวภาพที่ประเทศอินโดนีเซีย ซึ่งเป็นประเทศที่มีความหลากหลายทางชีวภาพสูงเป็นอันดับสองของโลก เพื่อต่อยอดความรู้เกี่ยวกับความหลากหลายทางชีวภาพในระดับสากล และยังสามารถเชื่อมโยงสู่โครงการอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพที่เหมืองบารินโตและเหมืองอินโดมินโค ประเทศอินโดนีเซีย ของบริษัท ITM ซึ่งเป็นบริษัทลูกของบ้านปูฯ ในประเทศอินโดนีเซีย ที่ได้ร่วมมือกับสถาบันวิทยาศาสตร์อินโดนีเซีย (Indonesia Sciences Institute: LIPI) เพื่อฟื้นฟูสภาพพื้นที่ระหว่างและหลังการทำเหมืองให้มีความหลากหลายทางชีวภาพตามเดิม





ชื่อองค์กร	สถานะสมาชิก	บทบาทที่มีต่อองค์กร	ประเทศ
Environmental Engineering Association of Thailand	สมาชิกทั่วไป	ประชุม	ไทย
Australian Coal Association Low Emissions Technology Pty Ltd (ACALET)	ผู้อำนวยการ	ประชุม สัมมนา	ออสเตรเลีย
Coal Mining Abatement Technology Support Package (CMATSP) – Project Oversight Committee	สมาชิก	ประชุม สัมมนา	ออสเตรเลีย
Executive Committee NSW Minerals Council	สมาชิก	ประชุม สัมมนา	ออสเตรเลีย
NSW Minerals Council Board	ผู้อำนวยการ	ประชุม สัมมนา	ออสเตรเลีย
Coal Innovation NSW (CINSW)	สมาชิก	ประชุม สัมมนา	ออสเตรเลีย
Australian Coal Association Limited Project (ACARP)	ผู้อำนวยการ	ประชุม สัมมนา	ออสเตรเลีย
-Underground Committee	สมาชิก		
-Research Committee	สมาชิก		
NSW Minerals Council Environment and Community Committee	สมาชิก	ประชุม สัมมนา	ออสเตรเลีย
University of Queensland Centre for Mined Land Rehabilitation Advisory Board	สมาชิก	ประชุม สัมมนา	ออสเตรเลีย
MCA Climate Change Committee	สมาชิก	ประชุม สัมมนา	ออสเตรเลีย



รางวัลและความสำเร็จ

หน่วยธุรกิจ	รางวัล/ความสำเร็จ	สถาบันที่มอบรางวัล
โรงไฟฟ้าหลวนหนาน	3in1 Quality Safety Environmental Management System certifications	The International Certification Network: IQNET and China Quality Certification Center: CQC
โรงไฟฟ้าเจิ้งตั้ง	3in1 Quality Safety Environmental Management System certifications	The International Certification Network: IQNET and China Quality Certification Center: CQC
โรงไฟฟ้าโจวผิง	3in1 Quality Safety Environmental Management System certifications	The International Certification Network: IQNET and China Quality Certification Center: CQC
	Advanced Units of Environmental Production	Local Government
เหมืองบารินโต	ISO 14001:2004	BSI Indonesia
	Green Certificate - PROPER	East Kalimantan Governor
	Silver Level - Environmental Management Award	Ministry of Energy and Mineral Resources Republic Indonesia - Directorate General of Mineral and Coal
เหมืองอินโดมินโค	ISO 14001:2004	SGS United Kingdom
	Green Certificate - PROPER	East Kalimantan Governor
	Gold Level - Environmental Management Award	Ministry of Energy and Mineral Resources Republic Indonesia - Directorate General of Mineral and Coal
เหมืองโจ-รัง	Blue Level - PROPER	Ministry of Environment and Forestry of the Republic of Indonesia
	Bronze Level - Environmental Management Award	Ministry of Energy and Mineral Resources Republic Indonesia - Directorate General of Mineral and Coal
เหมืองคิตาติน-เอ็มบาลูต	Blue Certificate - PROPER	East Kalimantan Governor
	Blue Level - PROPER	Ministry of Environment and Forestry of the Republic of Indonesia
	Silver Level - Environmental Management Award	Ministry of Energy and Mineral Resources Republic Indonesia - Directorate General of Mineral and Coal
เหมืองคิตาติน-ตันดุง มายัง	ISO 14001:2004	SAI GLOBAL
	Bronze Level - Environmental Management Award	Ministry of Energy and Mineral Resources Republic Indonesia - Directorate General of Mineral and Coal
เหมืองทรูบาอินโด	Green Certificate - PROPER	East Kalimantan Governor
	Blue Level - PROPER	Ministry of Environment and Forestry of the Republic of Indonesia
	Silver Level - Environmental Management Award	Ministry of Energy and Mineral Resources Republic Indonesia - Directorate General of Mineral and Coal

ปณิธานในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ยึดมั่นมากกว่า 3 ทศวรรษ ตั้งแต่เริ่มดำเนินการ คือ “อุตสาหกรรมที่ดีจะต้องพัฒนาควบคู่ไปกับการพัฒนาด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม” บริษัทฯ จึงมุ่งมั่นสร้างสมดุลระหว่างการเติบโตทางธุรกิจ กับการพัฒนาชุมชนและสังคมทั้งในและนอกกระบวนการผลิตของบริษัทฯ โดยมุ่งเน้นดำเนินกิจกรรมการผลิตในทุกขั้นตอนด้วย “ความใส่ใจและคำนึงถึงความรู้สึกของ” ต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ภายใต้นโยบายการพัฒนาชุมชน (Community Development Policy)



เพื่อสร้างคุณค่าอย่างยั่งยืนให้กับชุมชนและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม บริษัทฯ ได้นำข้อกำหนดของรัฐบาลท้องถิ่นประกอบกับแนวปฏิบัติในระดับสากลมาปรับใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ด้านชุมชน ตัวอย่างเช่น บริษัทฯ ได้นำเป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ (Millennium Development Goals : MDGs) ทั้ง 8 ข้อมาผนวกเป็นส่วนหนึ่งกับแผนกลยุทธ์ด้านการพัฒนาชุมชนของธุรกิจภายในประเทศอินโดนีเซียมาตั้งแต่ปี 2551

นอกจากนี้ จากที่เป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษได้สิ้นสุดลงในปี 2558 เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องของการพัฒนา บริษัทฯ ได้นำเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน หรือ Sustainable Development Goals (SDGs) ที่องค์การสหประชาชาติได้กำหนดขึ้นใหม่ เมื่อเดือนกันยายน 2558 มาปรับกลยุทธ์และเป้าหมายด้านชุมชน ด้วยความเชื่อมั่นว่า เมื่อบริษัทฯ ส่งเสริมศักยภาพให้ชุมชนมีความเข้มแข็งและสามารถพึ่งพาตนเองได้ในระยะยาว จะทำให้ธุรกิจของบริษัทฯ ได้รับการสนับสนุนจากชุมชนและดำเนินการไปอย่างราบรื่นสู่ความยั่งยืน

เนื่องด้วยลักษณะธุรกิจประกอบกับข้อจำกัดที่แตกต่างกันในแต่ละประเทศ บริษัทฯ จึงมีการจัดการเกี่ยวกับชุมชนที่แตกต่างกันในแต่ละประเทศที่บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจ ทั้งนี้ ประเด็นด้านสังคมที่บริษัทฯ และผู้มีส่วนได้เสียให้ความสำคัญ ได้แก่

- 🏠 งานพัฒนาชุมชน
- 🤝 การมีส่วนร่วมกับชุมชน



แม้ว่าพื้นที่ปฏิบัติงานของบริษัทฯ ในประเทศอินโดนีเซียทั้งหมดจะตั้งอยู่บนเกาะกาลิมันตัน แต่ด้วยอัตลักษณ์ของชุมชนที่แตกต่างกันในแต่ละพื้นที่ ประกอบกับลักษณะของธุรกิจเหมืองที่จะมีการสิ้นสุดการดำเนินกิจกรรมการผลิตเมื่อเวลาผ่านไประยะหนึ่ง บริษัทฯ จึงได้แบ่งโครงการพัฒนาชุมชนออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะก่อนการทำเหมือง ระยะการทำเหมือง และระยะหลังสิ้นสุดการทำเหมือง



ระยะก่อนการทำเหมือง (Pre-mining stage)

ในระยะก่อนการทำเหมือง บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการทำความเข้าใจและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างบริษัทฯ กับชุมชนรอบข้าง เพื่อให้เข้าถึงประเด็นด้านความยั่งยืน โดยมีแนวทางการดำเนินงานดังต่อไปนี้

- 🏠 เก็บข้อมูลและวิเคราะห์กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder Analysis) เพื่อใช้กำหนดแนวทางการมีส่วนร่วม
- 🏠 ศึกษาข้อมูลชุมชน (Social Mapping) เพื่อเป็นรายละเอียดในการจัดทำแผนพัฒนาชุมชน
- 🏠 จัดทำแผนหลัก (Master Plan) ในการ พัฒนาชุมชน ซึ่งจะใช้เป็นแนวทางในการดำเนินกิจกรรม ตลอดระยะเวลาตั้งแต่มก่อนการดำเนินโครงการจนกระทั่งปิดเหมือง
- 🏠 จัดตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาชุมชน (CCC) ประกอบด้วยตัวแทนจากภาครัฐ ชุมชน และบริษัทฯ เพื่อทำหน้าที่วางแผนการดำเนินโครงการต่าง ๆ รวมทั้งติดตามประเมินผล
- 🏠 ในกรณีที่พื้นที่ที่บริษัทฯ ได้รับอนุญาตสัมปทานทำเหมืองทับซ้อนกับพื้นที่ทำกินของชุมชน บริษัทฯ มีหลักเกณฑ์ในการจ่ายค่าชดเชยอย่างเป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับ

ระยะการทำเหมือง (Mining stage)

ตลอดระยะเวลาทำเหมือง บริษัทฯ ทำงานอย่างใกล้ชิดกับคณะกรรมการที่ปรึกษาชุมชน (CCC) โดยเน้นการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการบริหารจัดการแก่ทุกภาคส่วน เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน (Maturity Building) โดยมีแนวทางการดำเนินงานดังต่อไปนี้

- 🏠 สำรวจการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder Perception Survey) เพื่อให้ทราบถึงทัศนคติของชุมชนและผู้เกี่ยวข้องที่มีต่อบริษัทฯ และโครงการพัฒนาชุมชน
- 🏠 จัดทำแผนกลยุทธ์ระยะยาว และแผนการทำงานประจำปี
- 🏠 ทบทวนแผนการดำเนินงานในการพัฒนาชุมชน ผ่านทางการประชุมใหญ่ด้านการพัฒนาชุมชน (Community Development Officer Forum : CDO Forum) ปีละสองครั้ง
- 🏠 พัฒนาศักยภาพคณะกรรมการที่ปรึกษาชุมชน ทั้งในด้านการบริหารจัดการ และความรู้เฉพาะทาง
- 🏠 ติดตามการดำเนินงานอย่างใกล้ชิดในทุกระดับ เพื่อให้มั่นใจว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

ระยะหลังสิ้นสุดการทำเหมือง (Post-mining stage)

เพื่อให้มั่นใจว่าการพัฒนาชุมชนของบริษัทฯ จะนำไปสู่ชุมชนที่พึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืนตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ บริษัทฯ ยังคงการมีส่วนร่วมในพื้นที่ภายหลังสิ้นสุดการทำเหมือง โดยมีแนวทางการดำเนินงานดังต่อไปนี้

- 🏠 จัดทำแผนการดำเนินงานพัฒนาชุมชน หลังการปิดเหมืองร่วมกับคณะกรรมการที่ปรึกษาชุมชน และหน่วยงานท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องล่วงหน้าก่อนเหมืองปิด ซึ่งแผนดังกล่าวจะเป็นส่วนหนึ่งในแผนปิดเหมือง (Mine Closure Plan)
- 🏠 สนับสนุนงานพัฒนาชุมชนหลังจากสิ้นสุดการทำเหมืองให้เป็นไปตามแผนงานอีกไม่น้อยกว่า 3 ปี หรือตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อให้ชุมชนสามารถดำเนินการโครงการต่าง ๆ ต่อไปได้อย่างเข้มแข็งและยั่งยืน
- 🏠 ประสานความร่วมมือกับหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง รวมถึงสถานศึกษาในท้องถิ่น เพื่อช่วยสนับสนุนโครงการพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่องต่อไป



แนวทางการบริหาร

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของชุมชนตั้งแต่ก่อนการทำเหมือง ทำให้เข้าใจความต้องการของชุมชน และสามารถสร้างการมีส่วนร่วมและความไว้วางใจระหว่างกัน นอกจากนี้บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญในการทำงานร่วมกับรัฐบาลท้องถิ่นและผู้รับเหมาในการพัฒนาโครงการ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อชุมชน

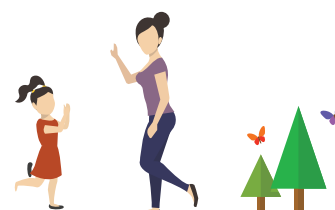
ในการดำเนินการ บริษัทฯ กำหนดให้มีมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard Operation Procedure) ด้านพัฒนาชุมชน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานด้านพัฒนาชุมชนของบริษัทฯ มีแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน และเป็นมาตรฐานเดียวกันในทุกพื้นที่ทำงาน

บริษัทฯ จัดให้มีพนักงานพัฒนาชุมชน (Community Development Officer : CDO) เข้าไปทำงานในแต่ละพื้นที่อย่างเพียงพอ ส่งผลให้สามารถดำเนินโครงการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตร่วมกับชุมชนได้อย่างใกล้ชิด และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ใน การดำเนินการ ฝ่ายพัฒนาชุมชนจะทำงานร่วมกับฝ่ายอื่นๆ ในบริษัทฯ โดยร่วมกันวางแผน ติดตาม และประเมินผล เพื่อลดผลกระทบต่อชุมชนที่อาจเกิดจากการดำเนินงานของบริษัทฯ ภายใต้การกำกับดูแลของผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ

ทั้งนี้ นอกเหนือจากการติดตามความคืบหน้าผ่านทางการประชุมแล้ว ผู้บริหารของบริษัทฯ ยังได้เข้าเยี่ยมชมการดำเนินงานโครงการต่างๆ ในชุมชนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนอกจากจะได้ติดตามความก้าวหน้าของโครงการในพื้นที่ปฏิบัติงานจริงแล้ว ผู้บริหารยังมีโอกาสได้พบกับผู้นำชุมชนและประชาชนในพื้นที่ เพื่อให้นับใจในแนวทางการดำเนินงานของบริษัทฯ

กระบวนการการมีส่วนร่วมของชุมชน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของชุมชน ตั้งแต่การจัดทำแผนงานโครงการ เพื่อให้ได้โครงการที่มีวัตถุประสงค์เหมาะสม และตรงตามความต้องการของชุมชน รวมถึงสอดคล้องกับแผนการพัฒนาของภาครัฐ โดยบริษัทฯ ได้ร่วมกับชุมชนตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาชุมชน (Community Consultative Committee : CCC) ที่ประกอบด้วยตัวแทนจากรัฐบาลท้องถิ่น ตัวแทนจากชุมชน และตัวแทนจากบริษัทฯ โดยจัดให้มีการประชุม CCC ประจำปี เพื่อร่วมกันเสนอแผนงาน ทบทวนและประเมินความก้าวหน้าของโครงการที่ผ่านมา รวมถึงพิจารณาปรับปรุงให้โครงการต่างๆ มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ในระหว่างปี คณะกรรมการ CCC จะร่วมกันติดตามความก้าวหน้า และแก้ไขปัญหา อุปสรรคต่างๆ ให้โครงการดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง



เป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ



เพื่อสร้างคุณค่าอย่างยั่งยืนให้กับชุมชนและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม บริษัท ได้นำเป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ (Millennium Development Goals : MDGs) ทั้ง 8 ข้อ อันประกอบด้วย (1) ขจัดความยากจนและความหิวโหย (2) ให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาระดับประถมศึกษา (3) ส่งเสริมบทบาทสตรีและความเท่าเทียมกันทางเพศ (4) ลดอัตราการตายของเด็ก (5) พัฒนาสุขภาพสตรีมีครรภ์ (6) ต่อสู้โรคเอดส์ มาลาเรีย และโรคสำคัญอื่นๆ (7) รักษาและจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน (8) ส่งเสริมการเป็นหุ้นส่วนเพื่อการพัฒนาในประชาคมโลก มาผนวกเป็นส่วนหนึ่งกับแผนกลยุทธ์ด้านการพัฒนาชุมชนของธุรกิจด้านหินในประเทศอินโดนีเซียมาตั้งแต่ปี 2551

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน



จากที่เป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษได้สิ้นสุดลงในปี 2558 เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องของการพัฒนา องค์การสหประชาชาติ ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาขึ้นใหม่ เรียกว่า เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน หรือ (SDGs) โดยประกาศใช้ตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2558 ถึงเดือนสิงหาคม 2573 ครอบคลุมระยะเวลา 15 ปี ประกอบด้วย 17 เป้าหมาย ได้แก่ (1) ความยากจน (2) ความหิวโหย (3) สุขภาวะ (4) การศึกษา (5) ความเท่าเทียมทางเพศ (6) น้ำและการสุขาภิบาล (7) พลังงาน (8) เศรษฐกิจและการจ้างงาน (9) โครงสร้างพื้นฐานและการปรับให้เป็นอุตสาหกรรม (10) ความเหลื่อมล้ำ (11) เมืองและการตั้งถิ่นฐานของมนุษย์ (12) แบบแผนการผลิตและการบริโภคที่ยั่งยืน (13) การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและผลกระทบ (14) ทรัพยากรทางทะเล (15) ระบบนิเวศและความหลากหลายทางชีวภาพ (16) สังคมและความยุติธรรม (17) หุ้นส่วนความร่วมมือและการปฏิบัติให้เกิดผล

บริษัท ได้นำหลักการ SDGs มาปรับกลยุทธ์และเป้าหมายด้านชุมชนในช่วงปลายปี 2558 ด้วยความเชื่อมั่นว่า เมื่อบริษัท ส่งเสริมศักยภาพให้ชุมชนมีความเข้มแข็งและสามารถพึ่งพาตนเองได้ในระยะยาว จะทำให้อุตสาหกรรมของบริษัท ได้รับการสนับสนุนจากชุมชนและดำเนินการไปอย่างราบรื่นสู่ความยั่งยืน

การสำรวจการรับรู้ของพหุส่วได้เสีย (Stakeholder Perception Survey)

เพื่อให้ทราบถึงทัศนคติของชุมชนและผู้เกี่ยวข้องที่มีต่อบริษัท และโครงการพัฒนาชุมชน รวมถึงเป็นช่องทางการรับข้อเสนอแนะจากชุมชน บริษัท ได้จัดทำการศึกษาการรับรู้ของชุมชนอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้ บริษัท นำผลที่ได้จากการสำรวจมาปรับปรุงการดำเนินงาน เพื่อให้โครงการพัฒนาชุมชนเกิดประโยชน์สูงสุด การสำรวจการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสียครั้งล่าสุดจัดทำเมื่อช่วงปลายปี 2558 ที่เหมืองทูลบาอินโด ในประเทศอินโดนีเซีย

การพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานพัฒนาชุมชน

นอกเหนือจากการอบรมพนักงานตามมาตรฐานของสายทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่องแล้ว บริษัท ยังจัดหลักสูตรอบรมเฉพาะทางให้กับพนักงานพัฒนาชุมชน (CDO) อีกด้วย เพื่อพัฒนาพนักงานให้สามารถทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ ท่ามกลางความหลากหลายของชุมชน สถานการณ์ และสภาพแวดล้อม ตัวอย่างเช่น ในปี 2558 บริษัท ได้จัดอบรมเรื่อง Social & Culture Issues in Communities และ Motivation Techniques รวมไปถึงการศึกษาดูงานในโครงการพัฒนาชุมชนที่ประสบความสำเร็จ โดยมุ่งหวังที่จะนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้กับงานที่รับผิดชอบอยู่ต่อไป



การพัฒนาชุมชนในห่วงโซ่อุปทาน

ด้วยลักษณะของธุรกิจเหมือง ที่มีการจัดจ้างผู้รับเหมา เพื่อรับช่วงดำเนินงานในบางกิจกรรมการผลิต เช่น งานขุด งานขนส่ง ซึ่งบริษัทผู้รับเหมาเหล่านี้มีความพร้อมทั้งด้านบุคลากรและเครื่องมือเครื่องจักร ดังนั้น บริษัทฯ จึงได้ประสานความร่วมมือด้านการพัฒนาชุมชนกับผู้รับเหมา โดยมีการประชุมร่วมกันระหว่างบริษัทฯ กับผู้รับเหมารายใหญ่ เพื่อสร้างความเข้าใจ แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ รวมถึงร่วมวางแผนการดำเนินโครงการเพื่อลดความซ้ำซ้อนของโครงการ ทำให้สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดของแต่ละหน่วยงานได้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เช่น โครงการฝึกอบรมการซ่อมเครื่องจักร บริษัทฯ จะเป็นผู้ดำเนินการเตรียมความพร้อมของสถานที่และรถรับส่ง ส่วนผู้รับเหมาจะเป็นผู้ฝึกอบรม เนื่องจากมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมากกว่าบุคลากรของบริษัทฯ เป็นต้น ส่งผลให้ชุมชนได้รับประโยชน์จากโครงการดังกล่าวมากขึ้นทั้งปริมาณและคุณภาพ

ในประเทศอินโดนีเซีย บริษัทฯ ได้ประสานความร่วมมือกับผู้รับเหมารายใหญ่ของบริษัทฯ ได้แก่ PAMA, Riung Mitra, RML และ CPA ในการดำเนินโครงการพัฒนาชุมชน ตัวอย่างโครงการที่มีการประสานความร่วมมือกับผู้รับเหมาในรอบปีที่ผ่านมา เช่น โครงการส่งเสริมอาชีพและฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ โครงการสนับสนุนด้านการศึกษา และโครงการพัฒนาด้านสุขภาพอนามัย เป็นต้น



การสอบทานคุณภาพ

เพื่อให้มั่นใจในประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านพัฒนาชุมชน รวมถึงการตรวจสอบการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน บริษัทฯ ได้นำระบบการสอบทานคุณภาพ (Quality Assurance Review : QAR) มาใช้ตรวจสอบการดำเนินงานด้านพัฒนาชุมชน โดยเริ่มที่ประเทศอินโดนีเซียเป็นครั้งแรก ในปี 2558

การส่งเสริมบทบาทสตรี

บริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญกับการที่สตรีเข้ามามีส่วนร่วม และมีบทบาทในงานพัฒนาชุมชน โดยเฉพาะด้านเศรษฐกิจของครอบครัวและชุมชน จึงได้มีการส่งเสริมกิจกรรมหลายอย่างตรงไปยังกลุ่มแม่บ้าน ทำให้กลุ่มแม่บ้านได้พัฒนาศักยภาพทั้งเรื่องการประกอบอาชีพ การตลาด การบริหารจัดการ รวมถึงบทบาทของการเป็นผู้นำ



การส่งเสริมสวัสดิภาพสาธารณะ

บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะสร้างเสริมสวัสดิภาพสาธารณะ โดยเฉพาะความเสี่ยงด้านความปลอดภัยและสวัสดิภาพของชุมชนจากกิจกรรมการทำเหมืองขนาดเล็กในพื้นที่สัมปทานของบริษัทฯ ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้ประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการป้องกันและสร้างแนวร่วมโดยเน้นให้ชุมชนโดยรอบพื้นที่ดำเนินงานร่วมกันสอดส่องดูแลอย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาชุมชนเพ่าพื้นเมือง

ชุมชน 23 หมู่บ้านที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกับเหมืองทรูบาอินโดและเหมืองบาร์นิต มีประชากรเป็นเผ่าดายัคซึ่งถือว่าเป็นเผ่าพื้นเมืองของเกาะกาลิมันตัน บริษัทฯ เปิดโอกาสให้ชนพื้นเมืองเหล่านี้ได้เข้าทำงาน เพื่อเป็นการสร้างรายได้ให้กับครอบครัว อีกทั้งยังได้พัฒนาศักยภาพชนพื้นเมืองโดยจัดฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับเยาวชนและผู้ที่อยู่ในวัยทำงาน เช่น หลักสูตรการขับรถบรรทุก การซ่อมบำรุงเครื่องยนต์หนัก การซ่อมเครื่องยนต์ขนาดเล็กและรถจักรยานยนต์ เป็นต้น ทำให้ผู้ผ่านการอบรมมีโอกาสหางานได้ง่ายขึ้น รวมทั้งได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นยิ่งไปกว่านั้น ผู้ที่ผ่านการอบรมยังมีโอกาสได้เข้าทำงานกับบริษัทผู้รับเหมาที่ร่วมกับบริษัทฯ อีกด้วย

การประชุมใหญ่ด้านการพัฒนาชุมชนประจำปี

การประชุมใหญ่ด้านการพัฒนาชุมชนหรือ CDO Forum เป็นส่วนหนึ่งของแผนการดำเนินงานการพัฒนาชุมชนในประเทศอินโดนีเซีย ภายใต้ต้นนโยบายการพัฒนาชุมชน การประชุมดังกล่าวจัดขึ้นเพื่อให้แต่ละเมืองได้นำเสนอผลการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมา รวมทั้งแผนงานที่จะดำเนินต่อไป ตลอดจนมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างกัน อีกทั้งมีการเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างเครือข่ายและความผูกพันในการทำงานร่วมกัน ระหว่างพนักงานพัฒนาชุมชน (CDO) ของทุกเมืองในประเทศอินโดนีเซีย

การประชุมดังกล่าวจัดขึ้นเป็นประจำทุกปีตั้งแต่ปี 2547 โดยครั้งล่าสุดจัดขึ้นเมื่อวันที่ 18-20 มกราคม 2559 ที่กรุงจาการ์ตา ประเทศอินโดนีเซีย ทั้งนี้ มีผู้เข้าร่วมการประชุมทั้งหมด 38 คน ประกอบด้วยระดับผู้บริหารจำนวน 14 คน และพนักงานพัฒนาชุมชนอีก 24 คน จากสำนักงานกรุงเทพฯ สำนักงานจาการ์ตา และเมืองทุกแห่ง

ด้วยความท้าทายที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องของงานพัฒนาชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการดำเนินงานของเมืองบางแห่งที่เริ่มเข้าสู่ระยะสิ้นสุดการทำเหมือง การเตรียมการและประสานงานที่ดีจึงเป็นสิ่งทีพนักงานพัฒนาชุมชนทุกคนให้ความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อบรรลุเป้าหมายที่บริษัท ตั้งไว้



เป้าหมายโครงการพัฒนาชุมชน 6 ด้าน

ด้วยพื้นฐานของนโยบายการพัฒนาชุมชน ประกอบกับแนวปฏิบัติในระดับสากล ทั้งเป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน บริษัทกำหนดเป้าหมายของโครงการพัฒนาชุมชนในประเทศอินโดนีเซีย 6 ด้านดังนี้

1. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสร้างรายได้ เพื่อสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจในระยะยาวให้กับชุมชน
2. การพัฒนาด้านการศึกษา เพื่อยกระดับศักยภาพของคนในชุมชนผ่านทางการศึกษา
3. การพัฒนาด้านสาธารณสุขโรคพื้นฐาน เพื่อเป็นพื้นฐานการดำเนินชีวิต
4. การพัฒนาด้านสุขภาพอนามัยและสาธารณสุขมูลฐาน เพื่อสุขอนามัยที่ดีของคนในชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งหญิงตั้งครรภ์และเด็กก่อนวัยเรียน
5. การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมของคนในชุมชน
6. การส่งเสริมด้านสังคม วัฒนธรรม และความสัมพันธ์กับชุมชน เพื่อกระชับความสัมพันธ์ และเข้าใจในวิถีชีวิตของชุมชนให้ดียิ่งขึ้น



ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้จัดสรรงบประมาณให้กับโครงการต่างๆ ตามสัดส่วนความสำคัญและความจำเป็น โดยในปี 2558 มีสัดส่วนของงบประมาณดังนี้

ประเภทโครงการ	ร้อยละ
การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสร้างรายได้	20
การพัฒนาด้านการศึกษา	18
การพัฒนาด้านสาธารณสุขโรคพื้นฐาน	9
การพัฒนาด้านสุขภาพอนามัยและสาธารณสุขมูลฐาน	9
การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	7
การส่งเสริมด้านสังคม วัฒนธรรม และความสัมพันธ์กับชุมชน	36



1. การพัฒนาฐานเศรษฐกิจและสร้างรายได้

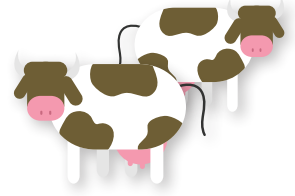


เหมือง	กิจกรรมด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและสร้างรายได้
เหมืองอินโดมินโค	- ส่งเสริมการทำนา โดยพัฒนาในสองรูปแบบ คือ (1) การเป็นแหล่งผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวสายพันธุ์ดี เพื่อจำหน่ายให้กับส่วนราชการที่นำไปสนับสนุนให้กับเกษตรกร และจำหน่ายให้กับเกษตรกรทั่วไป เพื่อนำไปเพาะปลูก และ (2) การมีโรงสีของกลุ่มเกษตรกรเอง ที่ทางเหมืองได้สนับสนุนการบรรจุข้าวสารที่มีเครื่องหมายการค้าของกลุ่ม ไปจนถึงการหาช่องทางจัดจำหน่ายให้ด้วย ซึ่งเป็นการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ทำให้เกษตรกรมีรายได้เพิ่มขึ้น - ส่งเสริมการปลูกผัก การปลูกยางพารา การปลูกปาล์มน้ำมัน การปลูกไม้ผลชนิดต่างๆ เพื่อจำหน่ายในท้องถิ่น - ส่งเสริมการเพาะเลี้ยงสาหร่ายทะเล (Seaweed) ซึ่งมีผู้เข้าร่วมโครงการกว่า 200 คน ครอบคลุมใน 3 หมู่บ้าน - เสริมการเลี้ยงสัตว์ ได้แก่ การเลี้ยงโค การเลี้ยงแพะ รวมถึงการเลี้ยงปลา ในปีนี้ ได้พัฒนาเกษตรกรหนึ่งกลุ่ม ให้เป็นผู้เพาะพันธุ์ลูกปลา จำหน่ายให้กับผู้เลี้ยงทั่วไป - ส่งเสริมการแปรรูปอาหารหลากหลายชนิดให้กับกลุ่มแม่บ้าน รวมไปถึงส่งเสริมการตลาด มีบรรจุภัณฑ์และตราสินค้าเป็นของกลุ่มเอง - สนับสนุนกลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้า ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติม สามารถรับงานตัดเครื่องแบบพนักงานของเหมืองได้ เป็นการเพิ่มรายได้ให้กับสมาชิกนอกเหนือจากรับงานทั่วไปในหมู่บ้าน - ส่งเสริมกลุ่มเพาะกล้าไม้ ได้เพาะกล้าต้นไม้จำหน่ายให้กับเหมือง เพื่อนำไปปลูกในพื้นที่โครงการฟื้นฟูหลังการทำเหมือง - จัดฝึกอบรมการขับรถยนต์หลักสูตรระยะยาว 3 เดือน มีผู้ผ่านการอบรมจำนวน 20 คน สามารถหางานทำเป็นพนักงานขับรถ ซึ่งเป็นการสร้างงานอีกทางหนึ่ง - ร่วมมือกับผู้รับเหมา จัดการฝึกอบรมอาชีพงานบริการอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ การซ่อมเครื่องยนต์ขนาดใหญ่ และการซ่อมรถจักรยานยนต์ ทำให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีโอกาสในการประกอบอาชีพมากขึ้น โดยส่วนหนึ่ง บริษัทผู้รับเหมาจะรับไปทำงาน - เปิดร้านจำหน่ายผลิตภัณฑ์และผลผลิตจากชุมชนโดยตั้งอยู่ในตัวเมืองบอนตัง เพื่อเป็นช่องทางการตลาดให้กับสมาชิกได้อีกทางหนึ่ง
เหมืองคิทาดิน-เอ็มบาลูต	- ส่งเสริมการการทำนาโดยใช้เทคนิคใหม่ๆ เพื่อเพิ่มผลผลิตไปใน 2 หมู่บ้าน - พัฒนาเกษตรกรจำนวน 8 ราย ให้ผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวจำหน่ายให้กับหน่วยงานส่งเสริมการเกษตรของภาครัฐ เพื่อนำไปสนับสนุนเกษตรกรรายอื่น ๆ ซึ่งทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้น - ส่งเสริมการปลูกผัก ปลูกข้าวโพดหวาน ที่สามารถสร้างรายได้ต่อเนื่องทั้งปี และมีการสร้างโรงงานแปรรูปมันสำปะหลัง ที่จะทำใหเกษตรกรจำหน่ายผลผลิตได้ในราคาที่สูงขึ้น - ส่งเสริมการเลี้ยงสัตว์ ได้แก่ การเลี้ยงโคเนื้อให้กับเกษตรกร 8 กลุ่ม จำนวนสมาชิกรวม 117 คน การเลี้ยงไก่เนื้อ มีสมาชิก 5 กลุ่ม จำนวน 112 คน ผลิตไก่เนื้อส่งตลาดได้ปีละไม่ต่ำกว่า 200,000 ตัว

เหมือง	กิจกรรมด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและสร้างรายได้
เหมืองคิตาดิน-เอ็มบาลูต	- ส่งเสริมการเลี้ยงปลาในกระชัง ซึ่งมีจำนวนสมาชิก 59 คน จำนวนกระชังปลา 1,495 กระชัง - ส่งเสริมให้เกษตรกรเพาะพันธุ์ปลาเพื่อจำหน่ายลูกปลา ซึ่งนอกจากสร้างรายได้ที่ดีแล้วยังทำให้ผู้เลี้ยงปลาในพื้นที่ใกล้เคียงซื้อลูกปลาได้ง่ายขึ้นและราคาถูกลง - ส่งเสริมการเลี้ยงแพะให้กับเกษตรกร จำนวน 15 คน นอกจากนี้มีการส่งเสริมการเลี้ยงเปิด - สนับสนุนกลุ่มแม่บ้านในการแปรรูปอาหาร และการทำขนม เพื่อสร้างรายได้เสริมให้กับครอบครัว - จัดตั้งศูนย์เรียนรู้ด้านพัฒนาชุมชนของเหมืองคิตาดิน-เอ็มบาลูต เป็นแหล่งศึกษาดูงานและเรียนรู้ของหน่วยงานราชการ บริษัทเอกชนที่มีงานด้านพัฒนาชุมชน เกษตรกร มหาวิทยาลัย รวมถึงการฝึกงานของนักศึกษาในด้านการพัฒนาชุมชนตลอดทั้งปี ทั้งยังเป็นสถานที่ที่มหาวิทยาลัยและรัฐบาล นำผู้ดูงานจากต่างประเทศมาศึกษางานที่นี้ในหลายโอกาส
เหมืองทรูบาอินโด	- ส่งเสริมการปลูกผัก ปลูกแตงโม ปลูกยางพารา ปลูกแก้วมังกร ในหลายหมู่บ้าน ในปีนี้ได้ส่งเสริมให้ชาวบ้านในหมู่บ้าน Damai Seberang ปลูกต้นกฤษณา (Agarwood) ซึ่งนอกจากจะเป็นการสร้างรายได้ในระยะยาวแล้ว ยังป้องกันการเข้าไปเก็บผลผลิตหรือตัดต้นกฤษณาจากในป่าได้ด้วย - ส่งเสริมการเลี้ยงสัตว์ ได้แก่ การเลี้ยงปลาในกระชังใน 4 หมู่บ้าน การเลี้ยงปลาในบ่อพลาสติกใน 3 หมู่บ้าน การเลี้ยงโคเนื้อ การเลี้ยงไก่เนื้อ เลี้ยงไก่ไข่ รวมถึงการเลี้ยงสุกรพื้นเมืองซึ่งเป็นที่ยอมรับของผู้บริโภคในท้องถิ่น - จัดทำแปลงสาธิตการเกษตรผสมผสาน ขึ้นในหมู่บ้าน Basiq เพื่อให้ชุมชนได้เรียนรู้ และนำไปปรับใช้ในโอกาสต่อไป ซึ่งวิธีการนี้จะมีความเหมาะสมกับเกษตรกรรายย่อย - ส่งเสริมงานหัตถกรรมให้กลุ่มแม่บ้านเพื่อเสริมรายได้
เหมืองโจ-รัง	- ส่งเสริมการเพาะปลูก ได้แก่ การปลูกไม้ผล การปลูกกล้วย - ส่งเสริมการเพาะเห็ดนางรมใน 1 หมู่บ้าน จำนวนสมาชิก 18 คน - ส่งเสริมการเลี้ยงสัตว์ ได้แก่ กลุ่มเลี้ยงปลา จำนวน 5 กลุ่มใน 4 หมู่บ้าน มีการอบรมสมาชิกกลุ่มเลี้ยงปลาเรื่องการทำอาหารปลาพร้อมทั้งสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือสำหรับทำอาหารปลา กลุ่มเลี้ยงแพะ 1 กลุ่ม กลุ่มเลี้ยงไก่เนื้อ 1 กลุ่ม ที่สามารถเลี้ยงได้รุ่นละ 15,000 ตัว การประกอบอาชีพเหล่านี้เกิดขึ้นจากการวิเคราะห์ด้านการตลาด และศักยภาพของชุมชนทั้งตัวบุคคลและทรัพยากรในท้องถิ่น - ส่งเสริมการแปรรูปอาหารในกลุ่มแม่บ้าน - ส่งเสริมการผลิตปุ๋ยชีวภาพจำนวน 1 กลุ่ม ที่สามารถผลิตปุ๋ยได้ปีละ 300 ตัน - ส่งเสริมการผลิตผ้าบาติกลายพื้นเมือง (Sasirangan) เพื่อสร้างรายได้ให้กับกลุ่มแม่บ้าน



การทำการเกษตรแบบผสมผสานในพื้นที่ที่ผ่านการทำเหมือง ที่คิตาติน-เอ็มบาลูต

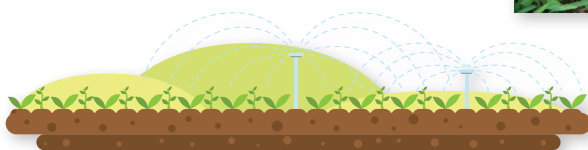


หนึ่งในโครงการการจัดการพื้นที่หลังสิ้นสุดการทำเหมืองของเหมืองคิตาติน-เอ็มบาลูตที่ได้ดำเนินการมาตั้งแต่ปี 2554 คือ การทำการเกษตรแบบผสมผสาน (Integrated Farming System : IFS) ในเขต Tenggara Seberang เมืองเอ็มบาลูต โดยกลุ่มเกษตรกร “Mandari Bersama” ภายใต้การดูแลของแผนกการพัฒนาชุมชนของเหมืองคิตาติน-เอ็มบาลูต ร่วมกับศูนย์การประเมินเทคโนโลยีทางการเกษตรของจังหวัดกาลิมันตันตะวันออก

การทำการเกษตรแบบผสมผสานดังกล่าว เป็นการทำการเกษตรบนพื้นที่ที่ผ่านการทำเหมือง ซึ่งที่ได้ถูกออกแบบมาสำหรับทำการเกษตร ปลูกพืช และเลี้ยงปลา เพื่อให้ได้ผลผลิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เช่น ปุ๋ยอินทรีย์ และก๊าซชีวภาพ ทั้งนี้ โดยปกติแล้วดินในพื้นที่ที่ผ่านการทำเหมืองอาจขาดความอุดมสมบูรณ์และไม่เหมาะต่อการเพาะปลูกพืช แต่ด้วยการจัดการการเกษตรแบบผสมผสาน โดยการใช้ปุ๋ยอินทรีย์จากมูลสัตว์และซากพืชที่ผลิตภายในพื้นที่ ช่วยเพิ่มความอุดมสมบูรณ์ให้แก่ดิน และเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจให้กับชุมชน

นอกเหนือจากการปรับปรุงดินให้อุดมสมบูรณ์ยิ่งขึ้นแล้ว ระบบการเกษตรแบบผสมผสานยังส่งเสริมให้ชุมชนได้ใช้ประโยชน์พื้นที่อย่างเต็มศักยภาพ รวมไปถึงการผลิตปุ๋ยอินทรีย์เพื่อใช้เอง จนบรรลุเป้าหมายของแนวคิด “ไม่มีของเสียจากกระบวนการผลิต” (Zero Waste) ซึ่งผลสำเร็จของกลุ่มเกษตรกร “Mandari Bersama” นี้ นำมาซึ่งการจัดตั้งกลุ่มเกษตรกรอีกกลุ่มหนึ่งในนาม “Bumi Lestari”

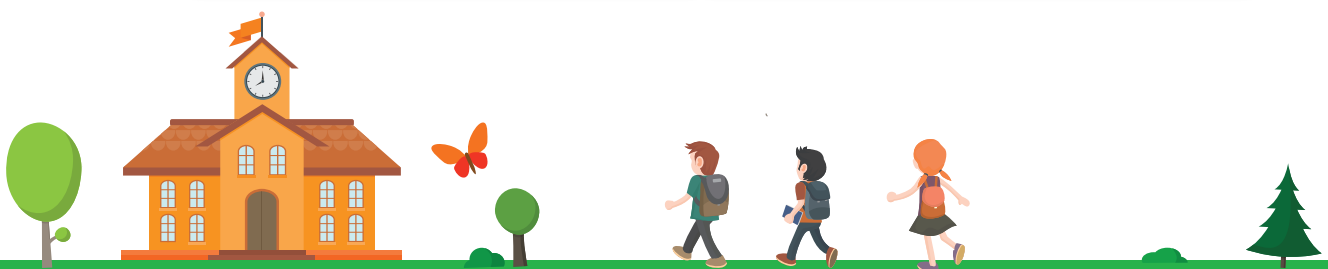
ผลการดำเนินงานระบบการเกษตรแบบผสมผสานนี้ พบว่า สามารถผลิตปุ๋ยอินทรีย์ได้ 71 ตันในปี 2557 (เพิ่มขึ้น 33 ตัน จากปริมาณที่ผลิตได้ในปี 2555) และสามารถผลิตก๊าซชีวภาพได้จำนวน 1,200 กิโลกรัม ระหว่างการทดสอบระบบในปี 2557 นอกจากนี้ยังมีการปลูกพืชอื่น ๆ ได้แก่ ถั่ว ข้าว ข้าวโพด และมันสำปะหลัง สำหรับใช้เป็นอาหารสัตว์ ร่วมกับการทำปศุสัตว์ภายในพื้นที่ ซึ่งให้ปริมาณผลผลิตทางการเกษตรเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ



2. การพัฒนาทางการศึกษา



เหมือง	กิจกรรมด้านการพัฒนาการศึกษา
เหมืองอินโดมินโค	- จัดการศึกษานอกโรงเรียนให้ประชาชน 5 หมู่บ้านอย่างต่อเนื่องมาเป็นปีที่ 5 การศึกษานอกโรงเรียนทำให้ผู้ด้อยโอกาสได้รับการศึกษาสูงขึ้น จนกระทั่งสามารถประกอบอาชีพได้ และส่วนหนึ่งได้ศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา - จัดโครงการอบรมครูของโรงเรียนที่ตั้งอยู่รอบเหมือง เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการสอน รวมถึงสนับสนุนรถรับส่งนักเรียนจำนวนประมาณ 70 คน ในเส้นทางที่ไม่มีรถประจำทาง
เหมืองบารินโต	- มอบทุนการศึกษาต่อเนื่องให้เยาวชนในหมู่บ้านศึกษาในวิทยาลัยพยาบาลจำนวน 8 ทุน โดยได้เชิญชวนให้กลับมาทำงานในชุมชนเมื่อจบการศึกษา เพื่อเป็นกำลังหลักในการพัฒนาด้านสุขภาพอนามัยของชุมชนในอนาคต และในปีนี้ได้มอบทุนการศึกษาเพิ่มเติมให้เยาวชนในชุมชนจำนวน 2 คน รวมกับที่รับเมื่อปีที่แล้ว เป็น 7 คน เพื่อศึกษาในสาขาศึกษาศาสตร์ที่มหาวิทยาลัย Murawarman เมือง Samarinda - จัดอบรมครูจำนวน 100 คน จาก 11 โรงเรียน เพื่อเพิ่มศักยภาพในการสอน ทั้งได้มอบอุปกรณ์สำหรับการเรียนการสอน และสำหรับห้องสมุดให้กับโรงเรียนจำนวนดังกล่าว
เหมืองคิทาดิน-เอ็มบาลุต	จัดแข่งขันความรู้เรื่องความปลอดภัยใน 21 โรงเรียน เพื่อปลูกฝังความตระหนักเรื่องความปลอดภัยตั้งแต่วัยนักเรียน
เหมืองทรูบาอินโด	- สนับสนุนอุปกรณ์การเรียน และหนังสือให้กับห้องสมุดในหลาย ๆ โรงเรียน - สนับสนุนโรงเรียนระดับประถมศึกษาที่หมู่บ้าน Bemai เข้าร่วมและประกวดในโครงการโรงเรียนสีเขียวของกระทรวงศึกษาธิการ
เหมืองโจ-รัง	สนับสนุนอุปกรณ์การเรียนการสอน หนังสือ ให้กับโรงเรียนต่าง ๆ รวมถึงโรงเรียนการศาสนา



3. การพัฒนาฐานสาธารณูปโภคพื้นฐาน



เหมือง	กิจกรรมด้านการพัฒนาสาธารณูปโภคพื้นฐาน
เหมืองอินโดมินโค	- ขยายจำนวนผู้ใช้น้ำประปาหมู่บ้าน ที่บ้าน Santan Tengah เพิ่มขึ้นอีก 50 หลังคาเรือน จาก 150 หลังคาเรือนเมื่อปีที่ผ่านมา - สร้างถนนคอนกรีตเข้าพื้นที่การเกษตรที่หมู่บ้าน Suka Damai ทำให้เกษตรกร 50 รายได้ใช้ประโยชน์ - ก่อสร้างตลาดสดให้ชุมชนได้ใช้ในการซื้อขายผลผลิตและสินค้าต่าง ๆ ที่หมู่บ้าน Santan Ulu
เหมืองคิทาดิน-เอ็มบาลูต	- ร่วมกับผู้รับเหมา ดำเนินการซ่อมแซมถนนและสะพาน และได้ขุดทางระบายน้ำสำหรับพื้นที่ทำการเกษตรขนาด 70 เฮกตาร์ ทำให้พื้นที่ซึ่งเดิมมีน้ำท่วมขังสามารถกลับมาทำการเกษตรได้เหมือนเดิม - จัดทำระบบส่งน้ำเข้าพื้นที่ทำนาที่หมู่บ้าน Kerta Buana ส่งผลให้ชาวนา 26 รายสามารถปลูกข้าวได้แม้จะประสบกับภาวะแล้งยาวนาน
เหมืองทรูบาอินโด	- ร่วมกับผู้รับเหมา ดำเนินการสร้างถนนคอนกรีตเข้าหมู่บ้าน Lambing - ซ่อมสะพานไม้ที่หมู่บ้าน Muara Lawa และซ่อมแซมถนนระหว่างหมู่บ้านหลายสาย - ก่อสร้างอาคารศิลปวัฒนธรรมขนาดใหญ่ของชุมชนพื้นเมืองดายัคที่หมู่บ้าน Dilang Puti ซึ่งดำเนินการมาตั้งแต่ปีที่แล้ว ขณะนี้มีความคืบหน้าไปตามลำดับ



4. การพัฒนาด้านสุขภาพอนามัยและสาธารณสุขมูลฐาน



เหมือง	กิจกรรมด้านการพัฒนาสุขภาพอนามัยและสาธารณสุขมูลฐาน
เหมืองอินโดมินโค เหมืองคิหาดิน-เอ็มบาลุต เหมืองทรูบาอินโด เหมืองบาร์นโต และเหมืองโจ-รัง	- ได้ดำเนินการต่อเนื่องจากปีที่ผ่านมา ในการให้ความรู้ด้านอนามัยแม่และเด็ก และตรวจสุขภาพให้ผู้หญิงตั้งแต่ช่วงตั้งครรภ์และที่กำลังเลี้ยงบุตรก่อนวัยเรียน - สนับสนุนอาหารเสริมให้กับทั้งแม่ตั้งแต่ช่วงตั้งครรภ์ และเด็กก่อนวัยเรียนโดยเฉพาะกับคนที่ มีปัญหาเรื่องน้ำหนักตัวและภาวะทุพโภชนาการ
เหมืองทรูบาอินโด และเหมืองบาร์นโต	- จัดหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ตรวจสุขภาพให้กับนักเรียนในโรงเรียน - จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างสุขภาพ และแก้ปัญหาสุขภาพของเด็กนักเรียน เช่น การรณรงค์ การแปรงฟันและรักษาสุขภาพฟัน การกำจัดเหา มีนักเรียนเข้าร่วมในโครงการกว่า 300 คน
เหมืองบาร์นโต	จัดอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับผู้ช่วยเจ้าหน้าที่สถานอนามัย โดยมีผู้เข้ารับการอบรม 44 คน
เหมืองอินโดมินโค เหมืองคิหาดิน-เอ็มบาลุต เหมืองทรูบาอินโด และเหมืองบาร์นโต	จัดหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ให้บริการตรวจสุขภาพประชาชนรวมถึงผู้สูงอายุ และให้ความรู้ในการดูแลสุขภาพเป็นประจำทุกปีจำนวน 37 หมู่บ้าน

จากการส่งเสริมและพัฒนาด้านสุขภาพอนามัยอย่างต่อเนื่อง ทำให้ปัญหาสุขภาพของประชาชนลดลงตามลำดับ ตัวอย่างเช่น สถิติของเด็กอายุต่ำกว่าห้าปีที่มีน้ำหนักต่ำกว่าเกณฑ์ในพื้นที่ดำเนินการของบริษัท ในอินโดนีเซียมีจำนวนเพียงร้อยละ 10.5 ซึ่งดีกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศที่ร้อยละ 30 เป็นต้น



5. การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม



เหมือง	กิจกรรมด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
เหมืองอินโดมินโค	- ร่วมกับชุมชนในการดูแลป่าชายเลนในพื้นที่ 77 เฮกตาร์อย่างต่อเนื่อง โดยเน้นให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการดูแลและสร้างเสริมจิตสำนึกในการรักษาสีงแวดล้อม ทั้งนี้ ในปีนี้ ได้ขยายพื้นที่โครงการเพิ่มอีก 1 หมู่บ้าน - ดำเนินโครงการส่งเสริมการทำเชื้อจากโยมะพร้าวที่หมู่บ้าน Santan Tengah เนื่องจากพบว่าหมู่บ้านนี้มีพื้นที่ปลูกมะพร้าวเป็นจำนวนมาก และก่อนหน้านี้เกษตรกรทิ้งเปลือกมะพร้าวลงในลำคลอง ทำให้เกิดปัญหาสิ่งแวดล้อม
เหมืองคิตาติน-เอ็มบาลุต	ร่วมกับชุมชนจัดทำโครงการธนาคารขยะ ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้ นอกเหนือจากปริมาณขยะในชุมชนที่ลดลงแล้ว ยังเป็นการปลูกฝังเรื่องการจัดการขยะอีกด้วย



6. การส่งเสริมด้านสังคม วัฒนธรรม และความสัมพันธ์กับชุมชน



เหมือง	กิจกรรมด้านการส่งเสริมด้านสังคม วัฒนธรรม และความสัมพันธ์กับชุมชน
เหมืองทุกแห่ง ในประเทศอินโดนีเซีย	🏠 เหมืองทุกแห่งของบริษัทฯ ในประเทศอินโดนีเซียมีนโยบายที่จะจัดสรรงบประมาณสำรองไว้ส่วนหนึ่ง สำหรับช่วยเหลือชุมชนเมื่อเกิดภัยพิบัติ เช่น ไฟไหม้ หรือน้ำท่วม ในรูปของอาหาร และของใช้จำเป็นในระยะแรก รวมถึงการซ่อมแซมบ้านเรือนที่เสียหายจากภัยพิบัติ 🏠 พนักงานพัฒนาชุมชนของทุกเหมืองเข้าร่วมกิจกรรมที่ชุมชนจัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ เช่น งานที่เกี่ยวกับศาสนา ประเพณี หรือกิจกรรมอื่น ๆ ในชุมชน เพื่อกระชับความสัมพันธ์ให้ต่อเนื่อง
เหมืองทรูบาอินโด	🏠 จัดกิจกรรมพนักงานจิตอาสาเป็นประจำต่อเนื่องทุกปี ตัวอย่างกิจกรรมที่ดำเนินการ เช่น การทาสีโบสถ์ การทาสีอาคารเรียน การสอนภาษาอังกฤษ การสอนคณิตศาสตร์ การสอนและสาธิตเรื่องความปลอดภัยให้นักเรียนและชุมชน รวมถึงการสอนทำอาหารและขนมให้กลุ่มแม่บ้าน



การมีส่วนร่วมกับชุมชน

ด้วยข้อจำกัดด้านพื้นที่ที่แตกต่างกันในแต่ละเมืองที่บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจ เมืองบางแห่งของบริษัทฯ ตั้งอยู่ในบริเวณใกล้พื้นที่ชุมชนมาก ตัวอย่างเช่น เมืองสองแหล่งของ Centennial ซึ่งเป็นบริษัทฯ ย่อยในประเทศออสเตรเลีย อยู่ห่างจากชุมชนเพียง 1 กิโลเมตร โดยพนักงานส่วนใหญ่ของเมืองอาศัยอยู่โดยรอบบริเวณพื้นที่เมืองและมีความใกล้ชิดกับชุมชน การมีส่วนร่วมกับชุมชนจึงเป็นประเด็นหนึ่งที่บริษัทฯ ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง

ช่องทางการมีส่วนร่วมกับชุมชน

บริษัทฯ มีการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลชุมชน เพื่อกำหนดแนวทางการมีส่วนร่วมตั้งแต่ก่อนการทำเหมือง ทำให้มีความชัดเจนในการทำ ความเข้าใจและสร้างการมีส่วนร่วมกับชุมชน อันนำไปสู่การทำงานร่วมกันอย่างเกิดผลต่อทุกฝ่าย

ในระหว่างการทำงาน บริษัทฯ ได้ดำเนินงานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนรวมถึงผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะเข้าใจความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียเหล่านั้น บริษัทฯ รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของชุมชนและยังได้เข้าไปมีส่วนร่วมกับองค์กรท้องถิ่นหลายแห่ง ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้จัดกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้

- 🏠 จัดตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาชุมชน (Community Consultative Committee : CCC) ที่ประกอบด้วยตัวแทนจากภาครัฐ ตัวแทนจากชุมชน และตัวแทนจากบริษัทฯ เพื่อทำหน้าที่วางแผนการดำเนินโครงการ รวมทั้งติดตามประเมินผล
- 🏠 กำหนดกลยุทธ์ของการมีส่วนร่วมและการรับฟังความคิดเห็น สำหรับในแต่ละโครงการ
- 🏠 จัดประชุมร่วมกับชุมชน (Community Information Forum) เพื่อวางกรอบการดำเนินงานโครงการ รายงานทางด้านเทคนิคและเพื่อรับฟังข้อเสนอแนะ
- 🏠 เข้าร่วมและให้การสนับสนุนกิจกรรม และองค์กรในชุมชน
- 🏠 จัดเตรียมข้อมูลต่าง ๆ ของบริษัทฯ เผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์
- 🏠 จัดเตรียมช่องทางการสื่อสารทางโทรศัพท์และอีเมลที่กำหนดเพื่อชุมชนเป็นการเฉพาะ

ยิ่งไปกว่านั้น บริษัทฯ ยังได้นำเสนอข้อมูลข่าวสารด้านการดำเนินกิจกรรม รวมถึงความก้าวหน้าของโครงการต่าง ๆ ที่จัดร่วมกับชุมชนผ่านทางหนังสือพิมพ์ท้องถิ่นและวารสารรายเดือน ตัวอย่างเช่น บริษัท Centennial ซึ่งเป็นบริษัทย่อยของบ้านปูฯ ในประเทศออสเตรเลีย ได้มีการนำเสนอข้อมูลข่าวสารความก้าวหน้าของโครงการต่าง ๆ รวมถึงกิจกรรมที่จัดร่วมกับชุมชนลงในหนังสือพิมพ์ท้องถิ่น ได้แก่ The Lithgow Mercury, Mudgee Guardian และ Lakes Mail เป็นประจำทุกเดือน หรือบริษัท ITM ซึ่งเป็นบริษัทย่อยของบ้านปูฯ ในประเทศอินโดนีเซีย ได้จัดพิมพ์วารสารรายสองเดือนชื่อ Bubuhan Bulletin เพื่อเป็นช่องทางกระจายข่าวสารจากบริษัทฯ ถึงชุมชน และภาครัฐในท้องถิ่น รวมทั้งมีการเสนอข่าวสารโครงการต่าง ๆ ที่ชุมชนดำเนินการร่วมกับบริษัทฯ เป็นต้น



กระบวนการรับเรื่องร้องเรียน

บริษัทฯ กำหนดกระบวนการรับเรื่องร้องเรียนที่ชัดเจน โดยมีรายละเอียดที่แตกต่างกันไปในแต่ละเหมือง เนื่องจากความแตกต่างทางภูมิศาสตร์ เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของแต่ละพื้นที่ ทั้งนี้ บริษัทฯ กำหนดเป้าหมายว่าจะไม่มีข้อร้องเรียนจากชุมชนในทุกหน่วยการผลิต ในปี 2558 ที่ผ่านมา บริษัทฯ ไม่ได้รับเรื่องร้องเรียนใดๆ จากชุมชนในทุกหน่วยการผลิต

การมีส่วนร่วมกับชุมชนเผ่าพื้นเมือง

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ของชนเผ่าพื้นเมือง ตลอดจนพัฒนากระบวนการการมีส่วนร่วมของชนเผ่าพื้นเมือง ในประเทศอินโดนีเซีย บริษัทฯ ส่งเสริมให้กลุ่มผู้อาวุโสพื้นเมืองได้ถ่ายทอดการแสดง และประเพณีต่างๆ ให้กับเยาวชน รวมถึงการสนับสนุนงานประเพณีในโอกาสต่างๆ การส่งเสริมงานหัตถกรรม แกะสลัก งานเสื้อผ้า ของชนเผ่า รวมไปถึงการก่อสร้างอาคารที่เป็นเอกลักษณ์ของชนเผ่าให้กับชุมชน

ส่วนในประเทศออสเตรเลียนั้น บริษัทฯ ได้เริ่มดำเนินการพัฒนากระบวนการการมีส่วนร่วมในการจัดการแหล่งมรดกของชาวอะบอริจิน การประเมินผลและการบริหารจัดการ โดยแผนการบริหารจัดการแหล่งมรดกทางวัฒนธรรมของชาวอะบอริจินของกลุ่มเหมืองตะวันตกและกลุ่มเหมืองตะวันออก (ACHMP) ได้รับความร่วมมือจากทั้งชาวอะบอริจินและรัฐบาล แนวทางการบริหารจัดการได้บูรณาการกระบวนการมาตรฐานสำหรับการประเมินผลสำหรับการรับรองมรดกทางวัฒนธรรมที่สำคัญๆ เพื่อใช้ในการวางแผนและการออกแบบเหมือง และยังใช้ในการประเมินผลกระทบของคุณค่าทางวัฒนธรรม

ในปี 2558 กลุ่มเหมืองตะวันตกของ Centennial ในประเทศออสเตรเลียได้จัดตั้งคณะกรรมการการบริหารจัดการแหล่งมรดกทางวัฒนธรรมของชาวอะบอริจิน (ACHMP Sub-Committee) โดยได้เชิญตัวแทนของชาวอะบอริจินเข้าร่วมการประชุม เพื่อร่วมหารือในประเด็นสำคัญต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำเหมืองและแหล่งมรดกทางวัฒนธรรม

กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของเหมืองซานต์ อูล ในประเทศมองโกเลีย



เหมืองซานต์ อูล ดำเนินกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนรอบเหมืองอย่างต่อเนื่อง โดยหนึ่งในนั้น คือ โครงการให้ชุมชนเข้าเยี่ยมชมกิจกรรมการผลิตของเหมืองที่จัดขึ้นเป็นประจำทุก 3 เดือน โครงการการเยี่ยมชมเหมืองเริ่มต้นด้วยการนำเสนอข้อมูลทั่วไปรวมถึงกระบวนการผลิตของเหมือง จากนั้นจึงพาเข้าเยี่ยมชมพื้นที่ปฏิบัติงานจริง และปิดท้ายกิจกรรมด้วยการรับประทานอาหารกลางวันร่วมกัน โดยผู้เข้าร่วมโครงการ

ครั้งล่าสุดเป็นคณะครูอาจารย์จากโรงเรียนมัธยมประจำเมือง Bayan-Ovoo จำนวน 22 คน จากการเปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้าเยี่ยมชมกิจกรรมการผลิต ส่งผลให้ชุมชนเข้าใจถึงกระบวนการทำงาน รวมถึงแนวปฏิบัติในการป้องกันผลกระทบอันอาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานของเหมือง ตลอดจนได้ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปสร้างสรรค์กิจกรรมพัฒนาชุมชนในอนาคตอีกด้วย

โครงการขยายเหมือง Airly



Centennial ตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมและการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน โดยถือเป็นพันธสัญญาในการดำเนินธุรกิจ จึงจัดให้มีกำหนดกระบวนการการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียอย่างเป็นระบบในทุกพื้นที่ที่บริษัท ดำเนินงาน เพื่อสร้างการยอมรับของชุมชนอันนำไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน ตัวอย่างหนึ่งที่เห็นได้ชัดเจนในปี 2558 ที่ผ่านมานี้ คือ กระบวนการการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน คือ โครงการขยายเหมือง Airly

โครงการขยายเหมือง Airly ตั้งอยู่ในหุบเขา Capertee ทางทิศตะวันตกของรัฐนิวเซาท์เวลส์ ในประเทศออสเตรเลีย บริษัทฯ ได้ดำเนินกลยุทธ์ของการมีส่วนร่วมและการรับฟังความคิดเห็นอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย

- 🏠 รักษาความเชื่อมั่นของชาวบ้านในพื้นที่รอบเหมือง ชุมชนท้องถิ่น ชุมชนเผ่าพื้นเมือง องค์กรภาคเอกชนและภาครัฐ ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มอื่นๆ ที่มีต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ
- 🏠 ส่งเสริมความร่วมมืออันดีกับชุมชนในพื้นที่รอบเหมืองรวมถึงผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ โดยการให้ความสำคัญกับการสื่อสารในประเด็นที่ชุมชนให้ความสำคัญ
- 🏠 ตอบสนองต่อประเด็นที่ชุมชนให้ความสำคัญ โดยการนำประเด็นเหล่านั้นมากำหนดเป็นนโยบายด้านสิ่งแวดล้อม พร้อมมาตรการดำเนินงานตามข้อกำหนดทางสิ่งแวดล้อม

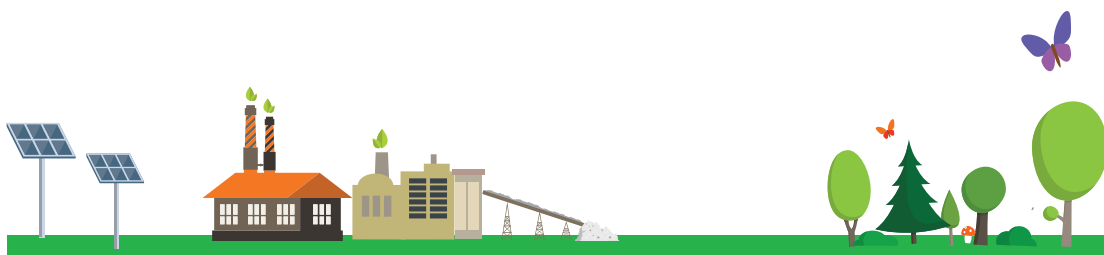
ในการดำเนินการ บริษัทฯ ได้จัดการเสวนาร่วมกับชุมชน เพื่อสื่อสารข้อมูลจำเพาะเกี่ยวกับภาพรวมของโครงการในหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

- 🏠 การออกแบบเหมือง การประเมินการยุบตัวของแผ่นดิน และการประเมินคุณภาพน้ำผิวดินและใต้ดิน
- 🏠 นิเวศวิทยาทางน้ำ นิเวศวิทยานกของพืชและสัตว์ รวมถึงการประเมินผลกระทบต่อแหล่งมรดกทางวัฒนธรรม
- 🏠 ทักษะสภาพในการมองเห็น คุณภาพอากาศ การประเมินผลกระทบด้านเสียงและการสั่นสะเทือน ตลอดจนนโยบายการฟื้นฟูพื้นที่หลังการทำเหมือง
- 🏠 ผลการประเมินผลกระทบด้านสังคมและเศรษฐกิจ

ในการเสวนา บริษัทฯ และชุมชนได้ข้อสรุปเบื้องต้นร่วมกันว่าโครงการขยายเหมืองดังกล่าวได้รับการออกแบบไว้อย่างเหมาะสม กล่าวคือ

- 🏠 ไม่มีความจำเป็นที่ต้องจัดหาที่ดินเพิ่มเติม เพื่อลดผลกระทบต่อทัศนียภาพของชุมชน
- 🏠 ไม่มีผลกระทบต่อการใช้ที่ดิน และการเจริญเติบโตของพืชในการทำการเพาะปลูก
- 🏠 ไม่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นนัยสำคัญต่อเศรษฐกิจของชุมชน แต่ทำให้เศรษฐกิจภายในชุมชนดีขึ้น
- 🏠 ไม่มีการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างทางสังคมของชุมชนในพื้นที่
- 🏠 ไม่มีการเปลี่ยนแปลงต่อการใช้พื้นที่ของชาวบ้านหรือผู้มาเยือน

ซึ่งผลจากการดำเนินการดังกล่าวทำให้โครงการขยายเหมือง Airly ได้รับการยอมรับที่ดีจากชุมชนและผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย





องค์กร	สถานะสมาชิก	บทบาทที่มีต่อองค์กร	ประเทศ
Corporate Forum for Community Development (CFCD)	สมาชิก	อบรม สัมมนา	อินโดนีเซีย
Aboriginal Cultural Heritage Management Sub-Committee (ACHM Sub-Committee)	สมาชิก	ประชุม สัมมนา	ออสเตรเลีย
Executive Committee NSW Minerals Council	สมาชิก	ประชุม สัมมนา	ออสเตรเลีย
NSW Minerals Council Board	กรรมการ	ประชุม สัมมนา	ออสเตรเลีย
NSW Minerals Council Environment and Community Committee	สมาชิก	ประชุม สัมมนา	ออสเตรเลีย
Westpac Rescue Helicopter Service	กรรมการ	ประชุม สัมมนา	ออสเตรเลีย
Newcastle Knights Pty Ltd	กรรมการ	ประชุม สัมมนา	ออสเตรเลีย



รางวัลและความสำเร็จ

หน่วยธุรกิจ	รางวัล/ความสำเร็จ	สถาบันที่มอบรางวัล
เหมืองคิทาดิน-เอ็มบาลูต	รางวัลระดับ Platinum ด้าน Smart Company	Kutai Kartanegara Regency, East Kutai Province, Indonesia
	รางวัลระดับ Platinum ด้าน Innovation Company	
	รางวัลระดับเหรียญเงินด้าน Green Company	
	รางวัลที่ 1 ผู้บริหารที่มีความสำเร็จในการบริหารงานพัฒนาชุมชน	
เหมืองโจ-รุ่ง	รางวัลระดับ Platinum ด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจและสร้างงานให้ชุมชนตามเป้าหมาย SDGs ข้อ 8	Ministry of People Development and Culture in cooperation with CFCD, Indonesia
เหมืองบาร์นโต	รางวัลระดับ Platinum ด้านสนับสนุนโครงการน้ำดื่มสะอาดให้ชุมชน ตามเป้าหมาย SDGs ข้อ 6	
เหมืองอินโดมินโค	รางวัลระดับ Platinum ด้านสนับสนุนโครงการน้ำดื่ม น้ำใช้สะอาดให้ชุมชน ตามเป้าหมาย SDGs ข้อ 6	
	รางวัลระดับ Platinum ด้านส่งเสริมการดูแลสิ่งแวดล้อม ตามเป้าหมาย SDGs ข้อ 12	
	รางวัลระดับเหรียญทอง ด้านส่งเสริมอนามัยแม่และเด็ก ตามเป้าหมาย SDGs ข้อ 3	
	รางวัลที่ 2 ผู้บริหารที่มีความสำเร็จในการบริหารงานพัฒนาชุมชน	
	รางวัลที่ 2 พนักงานพัฒนาชุมชนดีเด่น	





ผลการดำเนินงาน

ผลการดำเนินงาน

ผลการดำเนินงานทางด้านการเงิน

ข้อมูล	หน่วย	2556	2557 [§]	2558
รายได้จากการขายรวม	พันเหรียญสหรัฐ	3,350,891	3,144,931	2,476,578
กำไรจากการดำเนินงาน	พันเหรียญสหรัฐ	283,326	295,693	160,266
กำไรสุทธิ	พันเหรียญสหรัฐ	78,025	82,735	(42,776)
อัตรากำไรขั้นต้น	ร้อยละ	31.33	32.02	32.48
อัตราส่วนความสามารถในการชำระดอกเบี้ย	เท่า	4.53	5.50	5.81
อัตราส่วนหนี้สินสุทธิต่อส่วนผู้ถือหุ้น	เท่า	1.10	1.18	1.40

§ ปรับปรุงข้อมูล

การจ่ายภาษี จำแนกตามประเทศ

ข้อมูล	หน่วย	2556	2557**	2558
อินโดนีเซีย				
• กำไรสุทธิก่อนหักภาษี	พันเหรียญสหรัฐ	321	263	139
• ค่าใช้จ่ายภาษี *	พันเหรียญสหรัฐ	(61)	(62)	(76)
• อัตราภาษีนิติบุคคล	ร้อยละ	25	25	25
จีน				
• กำไรสุทธิก่อนหักภาษี	พันเหรียญสหรัฐ	40	43	59
• ค่าใช้จ่ายภาษี *	พันเหรียญสหรัฐ	(13)	(13)	(16)
• อัตราภาษีนิติบุคคล	ร้อยละ	25	25	25
บริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน) ^(a)				
• กำไรสุทธิก่อนหักภาษี	พันเหรียญสหรัฐ	278	250	82
• ค่าใช้จ่ายภาษี *	พันเหรียญสหรัฐ	(90)	(94)	(98)
• อัตราภาษีนิติบุคคล	ร้อยละ	20-25	20-25	20-25

* ประกอบด้วย Corporate Income Tax, Withholding Tax and Deferred Tax

** รายการพิเศษ-การกลับรายการสินทรัพย์ภาษีเงินได้รอตัดบัญชีที่เกี่ยวข้องกับภาษีการทำเหมืองถ่านหินและสินแร่ในประเทศออสเตรเลีย จำนวน 24 ล้านเหรียญสหรัฐ เนื่องจากในวันที่ 5 กันยายน 2557 รัฐบาลออสเตรเลียอนุมัติให้ยกเลิกกฎหมายภาษีการทำเหมืองถ่านหินและสินแร่ในประเทศออสเตรเลีย ส่งผลให้บริษัทที่อยู่ในประเทศออสเตรเลียต้องตัดจำหน่ายสินทรัพย์ภาษีเงินได้รอตัดบัญชีที่เกี่ยวข้องกับภาษิดังกล่าว ซึ่งการยกเลิกกฎหมายนี้ส่งผลให้บริษัทอยู่ในประเทศออสเตรเลียไม่ต้องมีภาระภาษีที่จะต้องจ่ายในอนาคต

^(a) ตัดรายการระหว่างกัน

การแบ่งปันความมั่งคั่งทางด้านการเศรษฐกิจ

ผู้มีส่วนได้เสีย	หน่วย	2556	2557 [§]	2558
คู่ค้า ^(b)	พันเหรียญสหรัฐ	1,763,849	1,563,105	1,137,075
ภาครัฐ ^(c)	พันเหรียญสหรัฐ	415,097	372,515	337,305
ผู้ถือหุ้น ^(d)	พันเหรียญสหรัฐ	123,439	96,120	91,810
พนักงาน ^(e)	พันเหรียญสหรัฐ	311,210	354,196	346,890
สถาบันการเงิน ^(f)	พันเหรียญสหรัฐ	126,694	131,541	130,197
ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม ^(g)	พันเหรียญสหรัฐ	21,396	26,101	24,112

^(b) ประมาณจากต้นทุนขายหักด้วยค่าใช้จ่ายพนักงาน ค่าเสื่อมราคา และค่าตัดจำหน่าย

^(c) ประกอบด้วยค่าภาคหลวง ภาษีเงินได้นิติบุคคล ภาษีบำรุงท้องถิ่น ภาษีโรงเรือน ภาษีธุรกิจเฉพาะ และภาษีอื่น ๆ

^(d) เงินปันผลจ่าย

^(e) ประกอบด้วยเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และค่าใช้จ่ายในการพัฒนาพนักงาน

^(f) ประกอบด้วยดอกเบี้ยจ่าย ค่าใช้จ่ายทางการเงิน

^(g) ประกอบด้วยค่าใช้จ่ายในการพัฒนาชุมชน สิ่งแวดล้อม รวมทั้งค่าชดเชยการใช้พื้นที่ (Land Compensation)

ข้อมูลเกี่ยวกับพนักงาน

ข้อมูล	หน่วย	2556	2557	2558
จำนวนพนักงานทั้งหมด	คน	6,268	6,167	5,505
พนักงานจำแนกตามประเทศ				
• ไทย	ร้อยละ	6.7	6.7	5.5
• อินโดนีเซีย	ร้อยละ	48.7	51.2	49.7
• จีน	ร้อยละ	16.2	14.7	16.1
• ออสเตรเลีย	ร้อยละ	28.4	25.3	25.6
• มองโกเลีย ⁽ⁱ⁾	ร้อยละ	-	2.2	2.5
• สิงคโปร์และญี่ปุ่น ⁽ⁱ⁾	ร้อยละ	-	-	0.5
พนักงานจำแนกตามเพศ				
• ชาย	ร้อยละ	87.7	86.6	85.9
• หญิง	ร้อยละ	12.3	13.4	14.1
พนักงานจำแนกตามเชื้อชาติ				
• ไทย	ร้อยละ	6.7	6.6	7.2
• อินโดนีเซีย	ร้อยละ	48.5	51.1	48.6
• จีน	ร้อยละ	16.1	14.7	16.0
• ออสเตรเลีย	ร้อยละ	28.5	25.4	25.7
• มองโกเลีย ⁽ⁱ⁾	ร้อยละ	-	2.1	2.3
• อื่น ๆ	ร้อยละ	0.2	0.2	0.2
พนักงานจำแนกตามอายุ ⁽ⁱ⁾				
• ต่ำกว่า 30 ปี	ร้อยละ	-	-	20.0
• 30-39 ปี	ร้อยละ	-	-	38.7
• 40-49 ปี	ร้อยละ	-	-	27.5
• มากกว่า 50 ปี	ร้อยละ	-	-	13.8
พนักงานจำแนกตามสัญญาจ้าง				
• พนักงานประจำ	ร้อยละ	93.5	95.9	94.9
• พนักงานสัญญาจ้างชั่วคราว	ร้อยละ	6.5	4.1	5.1
พนักงานจำแนกตามระดับ				
• ผู้บริหารระดับสูง	ร้อยละ	0.7	0.8	0.9
• ผู้บริหารระดับกลาง	ร้อยละ	5.0	5.1	5.6
• ผู้บริหารระดับต้น	ร้อยละ	24.9	27.8	29.1
• พนักงานและหัวหน้างาน	ร้อยละ	69.4	66.3	64.4
อัตราการลาออกรวม	ร้อยละ	-	-	5.5
อัตราการลาออกโดยสมัครใจ	ร้อยละ	-	-	1.7
อัตราการลาออกจำแนกตามประเทศ				
• ไทย	ร้อยละ	11.7	15.3	10.1
• อินโดนีเซีย	ร้อยละ	9.6	6.7	1.5
• จีน	ร้อยละ	7.6	7.4	5.7
• ออสเตรเลีย	ร้อยละ	6.0	16.7	12.5
• มองโกเลีย ⁽ⁱ⁾	ร้อยละ	-	12.3	5.3
จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยที่พนักงานได้รับการฝึกอบรม				
จำแนกตามประเทศ ^(k)				
• ไทย	ชั่วโมง/คน	28.8	62.8	36.8
• อินโดนีเซีย	ชั่วโมง/คน	22.1	33.4	37.9
• จีน	ชั่วโมง/คน	32.0	33.4	24.5
• ออสเตรเลีย	ชั่วโมง/คน	-	-	-
• มองโกเลีย	ชั่วโมง/คน	-	-	-

ข้อมูล	หน่วย	2556	2557	2558
จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยที่พนักงานได้รับการฝึกอบรม				
จำแนกตามระดับ ^(ก)				
• ผู้บริหารระดับสูง	ชั่วโมง/คน	19.7	54.4	35.6
• ผู้บริหารระดับกลาง	ชั่วโมง/คน	35.8	41.4	32.1
• ผู้บริหารระดับต้น	ชั่วโมง/คน	37.0	53.6	52.1
• พนักงานและหัวหน้างาน	ชั่วโมง/คน	22.4	32.2	24.0
การกลับมาทำงานหลังลาคลอดของพนักงาน				
หญิงจำแนกตามประเทศ				
• ไทย	ร้อยละ	89	75	100
• อินโดนีเซีย ⁽ⁱ⁾	ร้อยละ	-	89	90
• จีน	ร้อยละ	100	92	100
• ออสเตรเลีย ⁽ⁱ⁾	ร้อยละ	-	100	80
• มองโกเลีย ⁽ⁱ⁾	ร้อยละ	-	100	33
จำนวนพนักงานที่ครอบคลุมโดยข้อตกลงการ				
เจรจาต่อรอง				
• อินโดนีเซีย	ร้อยละ	81	88	92
• ออสเตรเลีย ⁽ⁱ⁾	ร้อยละ	-	-	76

⁽ⁱ⁾ เริ่มรายงานข้อมูลในปี 2557

⁽ⁱ⁾ เริ่มรายงานข้อมูลในปี 2558

^(ก) ข้อมูลของประเทศออสเตรเลียและมองโกเลียอยู่ระหว่างการกำหนดมาตรฐานการรายงานข้อมูล

อาชีวอนามัยและความปลอดภัย

ข้อมูล	หน่วย	2556	2557	2558
จำนวนผู้เสียชีวิตจากอุบัติเหตุ	ราย	3	1 ^(a)	1
จำนวนผู้เสียชีวิตจากอุบัติเหตุ-แบ่งตามประเภท				
การจ้างงาน				
• พนักงาน	ราย	1	0	0
• ผู้รับเหมา	ราย	2	1 ^(a)	1
อัตราการบาดเจ็บ ^(b)	รายต่อการทำงาน 1 ล้านชั่วโมง	0.34	0.41	0.39
อัตราการบาดเจ็บ-แบ่งตามประเภทการจ้างงาน ^(b)				
• พนักงาน	รายต่อการทำงาน 1 ล้านชั่วโมง	0.45	0.60	0.75
• ผู้รับเหมา	รายต่อการทำงาน 1 ล้านชั่วโมง	0.32	0.38	0.34
อัตราการบาดเจ็บ-แบ่งตามประเทศ				
• ไทย	รายต่อการทำงาน 1 ล้านชั่วโมง	0	0	0
• อินโดนีเซีย	รายต่อการทำงาน 1 ล้านชั่วโมง	0.35	0.39	0.40
• จีน	รายต่อการทำงาน 1 ล้านชั่วโมง	0	1.03	0
• ออสเตรเลีย ^(a)	รายต่อการทำงาน 1 ล้านชั่วโมง	-	-	-
• มองโกเลีย ⁽ⁿ⁾	รายต่อการทำงาน 1 ล้านชั่วโมง	-	-	0.66
อัตราการบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงาน ^{§ (p)}	รายต่อการทำงาน 1 ล้านชั่วโมง	0.29	0.25	0.18
อัตราการบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงาน-แบ่งตามประเภทการจ้างงาน ^{§ (p)}				
• พนักงาน	รายต่อการทำงาน 1 ล้านชั่วโมง	0.34	0.60	0.38
• ผู้รับเหมา	รายต่อการทำงาน 1 ล้านชั่วโมง	0.28	0.19	0.15

ข้อมูล	หน่วย	2556	2557	2558
อัตราการบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงาน- แบ่งตามประเทศ [§]				
• ไทย	รายต่อการทำงาน 1 ล้านชั่วโมง	0	0	0
• อินโดนีเซีย	รายต่อการทำงาน 1 ล้านชั่วโมง	0.30	0.22	0.19
• จีน	รายต่อการทำงาน 1 ล้านชั่วโมง	0	1.03	0
• ออสเตรเลีย ^(ก)	รายต่อการทำงาน 1 ล้านชั่วโมง	-	-	-
• มองโกเลีย ^(ข)	รายต่อการทำงาน 1 ล้านชั่วโมง	-	-	0

[§] ปรับปรุงข้อมูลจากรายงานครั้งที่ผ่านมา

^(ก) เริ่มรายงานข้อมูลจากมองโกเลียในปี 2558

^(ข) อุบัติเหตุที่ไม่ได้เกิดจากกิจกรรมการผลิต

^(ค) ไม่รวมข้อมูลจากออสเตรเลียเนื่องจากอยู่ระหว่างการกำหนดมาตรฐานการรายงานข้อมูล

^(ง) อยู่ระหว่างการกำหนดมาตรฐานการรายงานข้อมูล

สิ่งแวดล้อม

ข้อมูล	หน่วย	2556	2557	2558
ผลิตภัณฑ์ - ถ่านหิน	ล้านตัน	42.80	44.45	41.15
ผลิตภัณฑ์ - ไฟฟ้า	จิกะวัตต์-ชั่วโมง	1,496	1,375	1,456
ผลิตภัณฑ์ - ไอน้ำ	เทราจูล	15,309	13,036	14,424
ปริมาณพลังงานรวม	เทราจูล	50,713	44,461 ^(ก)	41,831 ^(ข)
• พลังงานทางตรง	เทราจูล	49,551	43,286 ^(ก)	41,667 ^(ข)
• พลังงานทางอ้อม	เทราจูล	1,162	1,175 ^(ก)	164 ^(ข)
พลังงานทางตรง - แบ่งตามเชื้อเพลิง				
• ดีเซล	ร้อยละ	33	33	27 ^(ข)
• ถ่านหิน	ร้อยละ	67	67	73 ^(ข)
• เบนซิน	ร้อยละ	0.03	0.04	0.01 ^(ข)
พลังงานทางอ้อม - แบ่งตามแหล่งที่มา				
• กระแสไฟฟ้า	ร้อยละ	100	100	100 ^(ข)
ปริมาณก๊าซเรือนกระจก	ล้านตัน CO ₂ e	5.74	5.24 ^(ก)	3.96 ^(ข)
• ก๊าซเรือนกระจกทางตรง (Scope 1)	ร้อยละ	95	95 ^(ก)	96 ^(ข)
• ก๊าซเรือนกระจกทางอ้อม (Scope 2)	ร้อยละ	5	5 ^(ก)	4 ^(ข)
ปริมาณก๊าซเรือนกระจกทางตรง (Scope 1)				
• อินโดนีเซีย	ล้านตัน CO ₂ e	1.94	1.82	1.25
• ออสเตรเลีย	ล้านตัน CO ₂ e	1.49	1.38	0.73 ^(ข)
• จีน	ล้านตัน CO ₂ e	2.03	1.75	1.84
ปริมาณก๊าซเรือนกระจกทางอ้อม (Scope 2)				
• อินโดนีเซีย	ตัน CO ₂ e	1,017	994	1,197
• ออสเตรเลีย	ล้านตัน CO ₂ e	0.28	0.28	0.14 ^(ข)
• จีน	ล้านตัน CO ₂ e	0	0	0
ปริมาณก๊าซเรือนกระจกต่อหน่วยการผลิต (Scope 1 & Scope 2)				
• อินโดนีเซีย	ตัน CO ₂ e /ตันการผลิต	0.0600	0.0576	0.0457
• ออสเตรเลีย	ตัน CO ₂ e /ตันการผลิต	0.1004	0.0856 ^(ก)	0.0982 ^(ข)
• จีน	กก. CO ₂ e /กิโลวัตต์-ชั่วโมง	0.3526	0.3570	0.3373
ปริมาณน้ำใช้				
• อินโดนีเซีย	ล้าน ลบ.ม.	15.34	21.21	17.09
• ออสเตรเลีย	ล้าน ลบ.ม.	4.38	4.84	4.93
• จีน	ล้าน ลบ.ม.	9.25	7.76	7.88

ข้อมูล	หน่วย	2556	2557	2558
ปริมาณน้ำใช้ผ่านการรีไซเคิล				
• อินโดนีเซีย	ล้าน ลบ.ม.	N/A	N/A	N/A
• ออสเตรเลีย	ล้าน ลบ.ม.	0.29	0.33	0.23
• จีน	ล้าน ลบ.ม.	1.35	1.04	168.68
ปริมาณน้ำทิ้ง				
• อินโดนีเซีย	ล้าน ลบ.ม.	N/A	N/A	N/A
• ออสเตรเลีย	ล้าน ลบ.ม.	14.39	17.94	19.22
• จีน	ล้าน ลบ.ม.	0.45	0.40	0.46
การปฏิบัติตามกฎหมาย - ด้านคุณภาพน้ำ ^(u)				
• ความเป็นกรดต่าง	ร้อยละ	100	100	100
• สารแขวนลอย (TSS)	ร้อยละ	100	100	100
• เหล็ก	ร้อยละ	100	100	100
• แมงกานีส	ร้อยละ	100	100	100
การปฏิบัติตามกฎหมาย - ด้านคุณภาพอากาศ ^(v)				
• ซัลเฟอร์ออกไซด์ (SO _x)	ร้อยละ	100	100	100
• ไนโตรเจนออกไซด์ (NO _x)	ร้อยละ	100	100	100
• ฝุ่นละอองขนาดเล็ก (Particulate Matter)	ร้อยละ	100	100	100
คุณภาพอากาศ ^(v) – ซัลเฟอร์ออกไซด์ (SO _x)				
• ความเข้มข้นโดยเฉลี่ย	มก./ลบ.ม.	203	159	75
• ปริมาณ	กิโลตัน	1.94	1.26	0.81
คุณภาพอากาศ ^(v) – ไนโตรเจนออกไซด์ (NO _x)				
• ความเข้มข้นโดยเฉลี่ย	มก./ลบ.ม.	320	332	79
• ปริมาณ	กิโลตัน	0.22	2.65	0.91
คุณภาพอากาศ ^(v) – ฝุ่นละอองขนาดเล็ก (Particulate Matter)				
• ความเข้มข้นโดยเฉลี่ย	มก./ลบ.ม.	29	21	12
• ปริมาณ	กิโลตัน	0.28	0.14	0.14
ปริมาณดินที่ขุดชน (Mining Overburden)	ล้าน ลบ.ม.	347.96	295.33	247.06
ปริมาณของเสียอันตราย	ตัน	6,800	7,703	5,284
• ปริมาณของเสียอันตรายที่กำหนดโดยการรีไซเคิล	ตัน	5,233	5,493	3,891
ปริมาณของเสียไม่อันตราย ⁽ⁱ⁾	ตัน	5,293	4,841	5,163
• ปริมาณของเสียไม่อันตรายที่กำหนดโดยการรีไซเคิล	ตัน	2,536	2,169	2,414
ปริมาณได้จากโรงไฟฟ้า ^(v)	ตัน	637,583	509,566	605,462
• ปริมาณได้จากโรงไฟฟ้าที่กำหนดโดยการรีไซเคิล	ตัน	N/A ^(s)	509,566	580,741
การรั่วไหล				
• จำนวนครั้ง	ครั้ง	4	1	3
• ปริมาณ	ลิตร	1,210	158	180,452
พื้นที่ครอบครอง ^(u)	เฮกตาร์	103,953	103,758	103,595
พื้นที่ใช้ในการทำเหมือง ^(u)				
• รายปี	เฮกตาร์	1,316	2,306	1,043
• พื้นที่รวมสะสม	เฮกตาร์	17,255	19,561	20,604
พื้นที่ผ่านการฟื้นฟู ^(u)				
• รายปี	เฮกตาร์	1,137	812	1,509
• พื้นที่รวมสะสม	เฮกตาร์	8,508	9,320	10,829

ข้อมูล	หน่วย	2556	2557	2558
อัตราส่วนพื้นที่ใช้ในการทำเหมืองต่อพื้นที่ครอบครอง	ร้อยละ	16.6	18.9	19.9
อัตราส่วนพื้นที่ผ่านการฟื้นฟูต่อพื้นที่ใช้ในการทำเหมือง	ร้อยละ	49.3	47.6	52.6
จำนวนหน่วยผลิตที่มีขอบเขตทับซ้อนกับพื้นที่อนุรักษ์				
• เป็นส่วนหนึ่งของพื้นที่อนุรักษ์	จำนวน	4	4	4
• มีพื้นที่ติดกับพื้นที่อนุรักษ์	จำนวน	3	3	3
• มีพื้นที่บางส่วนทับซ้อนกับพื้นที่อนุรักษ์	จำนวน	1	1	1
จำนวนหน่วยผลิตที่มีขอบเขตทับซ้อนกับพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางชีวภาพสูง				
• เป็นส่วนหนึ่งของพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางชีวภาพสูง	จำนวน	2	2	2
• มีพื้นที่ติดกับพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางชีวภาพสูง	จำนวน	1	1	1
• มีพื้นที่บางส่วนทับซ้อนกับพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางชีวภาพสูง	จำนวน	4	4	4
ค่าปรับที่เกิดจากการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายทางด้านสิ่งแวดล้อมอย่างมีนัยสำคัญ				
• จำนวนครั้ง	ครั้ง	0	0	0
• ค่าปรับ	ดอลลาร์สหรัฐ	0	0	0

⁽¹⁾ ปรับปรุงข้อมูลให้ครอบคลุมข้อมูลจากประเทศออสเตรเลียทั้งปี จากเดิมที่รวมเฉพาะข้อมูลในช่วงเดือนมกราคม-มิถุนายน 2557

⁽²⁾ ไม่มีข้อมูลเนื่องจากอยู่ระหว่างการปรับปรุงมาตรฐานการเก็บข้อมูล

⁽³⁾ ไม่รวมตะกอนดินและเศษหินที่ถูกแยกออกมาจากการทำเหมือง

⁽⁴⁾ ข้อมูลเฉพาะธุรกิจถ่านหิน

⁽⁵⁾ ข้อมูลเฉพาะธุรกิจไฟฟ้า

⁽⁶⁾ เนื่องจากมาตรฐานการรายงานข้อมูลของประเทศออสเตรเลียที่ต้องได้รับการตรวจสอบจากหน่วยงานภาครัฐ ข้อมูลของธุรกิจถ่านหินในประเทศออสเตรเลียจึงรวมเฉพาะข้อมูลที่ได้รับการตรวจสอบแล้วในช่วงเดือนมกราคม-มิถุนายน ไม่รวมข้อมูลในช่วงเดือนกรกฎาคม-ธันวาคม ซึ่งอยู่ในระหว่างการรับการตรวจสอบจากหน่วยงานภาครัฐ





GRI CONTENT INDEX

GRI CONTENT INDEX



Materiality Disclosures
Banpu Public Company Limited

Apr 2016
Service

This Sustainability Report was prepared according to the GRI G4 Guidelines at In accordance - core level and completed the Materiality Disclosure Service by GRI.

Indicator	Description	Page		Note	External Assurance
		Sustainability Report	Annual Report		
GENERAL STANDARD DISCLOSURES					
Strategy and Analysis					
G4-1	Statement from the most senior decision-maker of the organization	10-11	6-13		-
G4-2	Description of key impacts, risks, and opportunities	10-11, 13	40-54		-
Organizational Profile					
G4-3	Name of the organization	Cover			-
G4-4	Primary brands, products, and services	23-28			-
G4-5	Location of the organization's headquarters	Back Cover			-
G4-6	Number of countries where the organization operates, and names of countries where either the organization has significant operations or that are specifically relevant to the sustainability topics covered in the report	6-9			-
G4-7	Nature of ownership and legal form		18-19		-
G4-8	Markets served	23-28	26-38		-
G4-9	Scale of the organization	6-9, 131	18-19, 39		-
G4-10 ^E	Total number of employees by type	132			-
G4-11 ^E	Percentage of total employees covered by collective bargaining agreements	133			-
EU1 ^E	Installed capacity, broken down by primary energy source and by regulatory regime	25-26			-
EU2 ^E	Net energy output broken down by primary energy source and by regulatory regime	25-26			-
EU3 ^E	Number of residential, industrial, institutional and commercial customer accounts	25-26			-
EU4 ^E	Length of above and underground transmission and distribution lines by regulatory regime	25-26			-
EU5 ^E	Allocation of CO ₂ e emissions allowances or equivalent, broken down by carbon trading framework	-			-
G4-12	Describe the organization's supply chain	23-28, 81, 106, 114			-
G4-13	Significant changes during the reporting period regarding the organization's size, structure, ownership, or its supply chain	12		No significant changes during the reporting period	-
G4-14	Whether and how the precautionary approach or principle is addressed by the organization	13-16, 27-28, 39, 67, 72, 87, 110,	40-54		-
G4-15	Externally developed economic, environmental, and social charters, principles, or other initiatives to which the organization subscribes or which it endorses	14, 16, 32-33, 113, 116			-
G4-16	Membership in associations	36, 53, 64, 85, 108, 128			-
Identified Material Aspects and Boundaries					
G4-17	All entities included in the organization's consolidated financial statements or equivalent documents	12	18-19		-
G4-18	Process for defining report boundaries and content	12			-
G4-19	Material Aspects identified in the process for defining report content	22, 39, 54, 67, 72, 87, 110			-
G4-20	For each material Aspect, report the Aspect Boundary within the organization	12			-
G4-21	For each material Aspect, report the Aspect Boundary outside the organization	12			-
G4-22	Effect of any restatements of information provided in previous reports, and the reasons for such restatements	12		No restatement in 2015	-
G4-23	Significant changes from previous reporting periods in the Scope and Aspect Boundaries	12		No significant changes from previous reporting periods	-

Indicator	Description	Page		Note	External Assurance
		Sustainability Report	Annual Report		

Stakeholder Engagement

G4-24	List of stakeholder groups engaged by the organization	18-21			-
G4-25	Basis for identification and selection of stakeholders with whom to engage	18-21			-
G4-26	Organization's approach to stakeholder engagement	18-21	63-66		-
G4-27	Key topics & concerns and how the organization has responded	18-21			-

Report Profile

G4-28	Reporting period for information provided	12			-
G4-29	Date of most recent previous report			Sustainability Report 2014	-
G4-30	Reporting cycle	12		Annual	-
G4-31	Contact point for questions regarding the report or its contents				-
G4-32	a. 'in accordance' option the organization has chosen b. GRI Content Index c. Reference to the External Assurance Report	12, 139-148			-
G4-33	Organization's policy and current practice with regard to report assurance	12			-

Governance

G4-34	Governance structure of the organization	29	22-25		-
G4-35	Process for delegating authority for economic, environmental and social topics from the highest governance body to senior executives and other employees	29-32	22-24		-
G4-36	Report whether the organization has appointed an executive-level position or positions with responsibility for economic, environmental and social topics, and whether post holders report directly to the highest governance body	29-32	22-24		-
G4-37	Processes for consultation between stakeholders and the highest governance body on economic, environmental and social topics	33	63, 66		-
G4-38	Composition of the highest governance body and its committees	29	22		-
G4-39	Report whether the Chair of the highest governance body is also an executive officer	29	22		-
G4-40	Nomination and selection processes for the highest governance body and its committees, and the criteria used for nominating and selecting highest governance body members	32	25		-
G4-41	Processes for the highest governance body to ensure conflicts of interest are avoided and managed	32-33	66		-
G4-42	Highest governance body's and senior executives' roles in the development, approval, and updating of the organization's purpose, value or mission statements, strategies, policies, and goals related to economic, environmental and social impacts	29	22-23		-
G4-43	Measures taken to develop and enhance the highest governance body's collective knowledge of economic, environmental and social topics		22-23		-
G4-44	Processes for evaluation of the highest governance body's performance with respect to governance of economic, environmental and social topics and Actions taken in response to the evaluation	30-31	71		-
G4-45	Highest governance body's role in the identification and management of economic, environmental and social impacts, risks, and opportunities	29	22-23		-
G4-46	Highest governance body's role in reviewing the effectiveness of the organization's risk management processes for economic, environmental and social topics	29	22-23		-
G4-47	Frequency of the highest governance body's review of economic, environmental and social impacts, risks, and opportunities	30	22-23		-
G4-48	Highest committee or position that formally reviews and approves the organization's sustainability report and ensures that all material Aspects are covered	15		Sustainable Development Committee	-
G4-49	Process for communicating critical concerns to the highest governance body	29, 33	53-54		-
G4-50	Nature and total number of critical concerns that were communicated to the highest governance body and the mechanism(s) used to address and resolve them	13-15	55		-

Indicator	Description	Page		Note	External Assurance
		Sustainability Report	Annual Report		
G4-51	Remuneration policies for the highest governance body and senior executives	30	24		-
G4-52	Process for determining remuneration	30			-
G4-53	Report how stakeholders' views are sought and taken into account regarding remuneration	30			-
G4-54	Ratio of the annual total compensation for the organization's highest-paid individual in each country of significant operations to the median annual total compensation for all employees (excluding the highest-paid individual) in the same country	-			-
G4-55	Ratio of percentage increase in annual total compensation for the organization's highest-paid individual in each country of significant operations to the median percentage increase in annual total compensation for all employees (excluding the highest-paid individual) in the same country	-			-

Ethics and Integrity

G4-56	Organization's values, principles, standards and norms of behavior such as codes of conduct and codes of ethics	5, 32-33, 49-50	61-71		-
G4-57	Internal and external mechanisms for seeking advice on ethical and lawful behavior, and matters related to organizational integrity	32-33	61, 66-69		-
G4-58	Internal and external mechanisms for reporting concerns about unethical or unlawful behavior, and matters related to organizational integrity, such as escalation through line management, whistleblowing mechanisms or hotlines	32-33	61, 66-69		-

SPECIFIC STANDARD DISCLOSURES

Economic

Economic Performance

G4-DMA	Disclosures on Management Approach		13, 28-29		-
G4-EC1 ^M	Direct economic value generated and distributed	131			-
G4-EC2	Financial implications and other risks and opportunities for the organization's activities due to climate change	92-95	46		-
G4-EC3	Coverage of the organization's defined benefit plan obligations			2015 Financial Statements, page155-162	-
G4-EC4	Financial assistance received from government	-			-

Market Presence

G4-DMA	Disclosures on Management Approach	39-65			-
G4-EC5	Ratios of standard entry level wage by gender compared to local minimum wage at significant locations of operation	42		Entry level wage of Banpu is higher than local minimum wage at significant locations of operation with an equal opportunity to employees regardless of gender.	-
G4-EC6 ^M	Proportion of senior management hired from the local community at significant locations of operation	-			-

Indirect Economic Impacts

G4-DMA	Disclosures on Management Approach	110-112	72-77		-
G4-EC7	Development and impact of infrastructure investments and services supported	110-128	72-77		-
G4-EC8	Significant indirect economic impacts, including the extent of impacts	110-128	72-77		-

Procurement Practices

G4-DMA	Disclosures on Management Approach	21	45		-
G4-EC9	Proportion of spending on local suppliers at significant locations of operation	-			-

Availability and Reliability

G4-DMA ^E	Disclosures on Management Approach	25-26			-
EU10 ^E	Planned capacity against projected electricity demand over the long term, broken down by energy source and regulatory regime	25-26			-

Demand-Side Management

G4-DMA ^E	Disclosures on Management Approach	25-26			-
---------------------	------------------------------------	-------	--	--	---

Indicator	Description	Page		Note	External Assurance
		Sustainability Report	Annual Report		
Research and Development					
G4-DMA ^E	Disclosures on Management Approach	25-26			-
Plant Decommissioning					
G4-DMA ^E	Disclosures on Management Approach	-			-
System Efficiency					
EU11 ^E	Average generation efficiency of thermal plants by energy source and by regulatory regime	-			-
EU12 ^E	Transmission and distribution losses as a percentage of total energy	-			-
Environmental					
Materials					
G4-DMA ^E	Disclosures on Management Approach	N/A		Not material for a commodity business	-
G4-EN1 ^E	Materials used by weight or volume	134-135			-
G4-EN2 ^M	Percentage of materials used that are recycled input materials	N/A		As a producer of raw materials, we do not use recycled input materials.	-
Energy					
G4-DMA	Disclosures on Management Approach	91-93	48-49	Management approach of Energy aspect is part of Climate Change.	-
G4-EN3	Energy consumption within the organization	134			-
G4-EN4	Energy consumption outside of the organization	-		Data are collected for logistics but they are not publicly reported.	-
G4-EN5	Energy intensity	134			-
G4-EN6	Reduction of energy consumption	134			-
G4-EN7	Reductions in energy requirements of products and services	27			-
Water					
G4-DMA ^E	Disclosures on Management Approach	100	49	Not material since all operations are not located in water-stressed areas as identified in UN World Water Development Report.	-
G4-EN8 ^E	Total water withdrawal by source	134-135			-
G4-EN9	Water sources significantly affected by withdrawal of water	100		There is no water sources significantly affected by withdrawal of water.	-
G4-EN10	Percentage and total volume of water recycled and reused	135			-
Biodiversity					
G4-DMA ^{M,E}	Disclosures on Management Approach	96-97			-
G4-EN11	Operational sites owned, leased, managed in, or adjacent to, protected areas and areas of high biodiversity value outside protected areas	136			-
G4-EN12 ^{M,E}	Description of significant impacts of activities, products, and services on biodiversity in protected areas and areas of high biodiversity value outside protected areas	96-97			-
MM1 ^M	Amount of land (owned or leased, and managed for production activities or extractive use) disturbed or rehabilitated	97, 135			-
EU13 ^E	Biodiversity of offset habitats compared to the biodiversity of the affected areas	-			-
G4-EN13 ^M	Habitats protected or restored	96-98			-
G4-EN14	Total number of IUCN red list species and national conservation list species with habitats in areas affected by operations, by level of extinction risk	96			-
MM2 ^M	Number and percentage of total sites identified as requiring biodiversity management plans according to stated criteria, and the number (percentage) of those sites with plans in place	96-97			-

Indicator	Description	Page		Note	External Assurance
		Sustainability Report	Annual Report		
Emissions					
G4-DMA ^M	Disclosures on Management Approach	99	49-50		-
G4-EN15 ^E	Direct greenhouse gas (GHG) emissions (scope 1)	134			-
G4-EN16 ^E	Energy indirect greenhouse gas (GHG) emissions (scope 2)	134			-
G4-EN17	Other indirect greenhouse gas (GHG) emissions (scope 3)	-			-
G4-EN18	Greenhouse gas (GHG) emissions intensity	91, 134			-
G4-EN19	Reduction of greenhouse gas (GHG) emissions	91, 134			-
G4-EN20	Emissions of ozone-depleting substances (ODS)	-			-
G4-EN21 ^{M,E}	NO _x , SO _x , and other significant air emissions	135			-
Effluents and Waste					
G4-DMA ^{M,E}	Disclosures on Management Approach	101, 103	49		-
G4-EN22 ^E	Total water discharge by quality and destination	135			-
G4-EN23 ^{M,E}	Total weight of waste by type and disposal method	135			-
MM3 ^M	Total amounts of overburden, rock, tailings, and sludges and their associated risks	135			-
G4-EN24 ^M	Total number and volume of significant spills	135			-
G4-EN25	Weight of transported, imported, exported, or treated waste deemed hazardous under the terms of the Basel convention ² annex i, ii, iii, and viii, and percentage of transported waste shipped internationally	-		There is no waste under the terms of the Basel convention ² annex i, ii, iii, and viii.	-
G4-EN26	Identity, size, protected status, and biodiversity value of water bodies and related habitats significantly affected by the organization's discharges of water and runoff	-		There is no water bodies or related habitats significantly affected by the organization's discharges of water and runoff.	-
Products and Services					
G4-DMA	Disclosures on Management Approach	27-28			-
G4-EN27	Extent of impact mitigation of environmental impacts of products and services	27-28			-
G4-EN28	Percentage of products sold and their packaging materials that are reclaimed by category	-			-
Compliance					
G4-DMA	Disclosures on Management Approach	67-71			-
G4-EN29	Monetary value of significant fines and total number of non-monetary sanctions for non-compliance with environmental laws and regulations	71, 136			-
Transport					
G4-DMA	Disclosures on Management Approach	N/A	Not a material issue		-
G4-EN30	Significant environmental impacts of transporting products and other goods and materials for the organization's operations, and transporting members of the workforce	-			-
Overall					
G4-DMA	Disclosures on Management Approach	87-88			-
G4-EN31	Total environmental protection expenditures and investments by type	131			-
Supplier Environmental Assessment					
G4-DMA	Disclosures on Management Approach	106			-
G4-EN32	Percentage of new suppliers that were screened using environmental criteria	-			-
G4-EN33	Significant actual and potential negative environmental impacts in the supply chain and actions taken	106			-
Environmental Grievance Mechanisms					
G4-DMA	Disclosures on Management Approach	87-88			-
G4-EN34	Number of grievances about environmental impacts filed, addressed, and resolved through formal grievance mechanisms	106			-

Indicator	Description	Page		Note	External Assurance
		Sustainability Report	Annual Report		
Social: Labor Practices and Decent Work					
Employment					
G4-DMA ^{M,E}	Disclosures on Management Approach	39-47			-
G4-LA1 ^E	Total number and rates of new employee hires and employee turnover by age group, gender and region	132			-
EU15 ^E	Percentage of employees eligible to retire in the next 5 and 10 years broken down by job category and by region	132			-
EU17 ^E	Days worked by contractor and subcontractor employees involved in construction, operation & maintenance activities	-			-
EU18 ^E	Percentage of contractor and subcontractor employees that have undergone relevant health and safety training	-			-
G4-LA2	Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or parttime employees, by significant locations of operation	-			-
G4-LA3	Return to work and retention rates after parental leave, by gender	133			-
Labor/Management Relations					
G4-DMA ^M	Disclosures on Management Approach	49, 52			-
G4-LA4	Minimum notice periods regarding operational changes, including whether these are specified in collective agreements	-			-
MM4 ^M	Number of strikes and lock-outs exceeding one week's duration, by country	47			-
Occupational Health and Safety					
G4-DMA ^M	Disclosures on Management Approach	72-73, 79			-
G4-LA5	Percentage of total workforce represented in formal joint management–worker health and safety committees that help monitor and advise on occupational health and safety programs	-			-
G4-LA6 ^{M,E}	Type of injury and rates of injury, occupational diseases, lost days, and absenteeism, and total number of work-related fatalities, by region and by gender	74, 133-134			-
G4-LA7	Workers with high incidence or high risk of diseases related to their occupation	-			-
G4-LA8	Health and safety topics covered in formal agreements with trade unions	-			-
Training and Education					
G4-DMA	Disclosures on Management Approach	44-47			-
G4-LA9	Average hours of training per year per employee by gender, and by employee category	132-133			-
G4-LA10	Programs for skills management and lifelong learning that support the continued employability of employees and assist them in managing career endings	43			-
G4-LA11	Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews, by gender and by employee category	42			-
Diversity and Equal Opportunity					
G4-DMA	Disclosures on Management Approach	13, 16, 39			-
G4-LA12	Composition of governance bodies and breakdown of employees per employee category according to gender, age group, minority group membership, and other indicators of diversity	29			-
Equal Remuneration for Women and Men					
G4-DMA	Disclosures on Management Approach	39			-
G4-LA13	Ratio of basic salary and remuneration of women to men by employee category, by significant locations of operation	-			-
Supplier Assessment for Labor Practices					
G4-DMA	Disclosures on Management Approach	N/A		Not a material issue	-
G4-LA14	Percentage of new suppliers that were screened using labor practices criteria	-			-
G4-LA15	Significant actual and potential negative impacts for labor practices in the supply chain and actions taken	-		There is no significant actual and potential negative impacts for labor practices in the supply chain.	-

Indicator	Description	Page		Note	External Assurance
		Sustainability Report	Annual Report		
Labor Practices Grievance Mechanisms					
G4-DMA	Disclosures on Management Approach	47			-
G4-LA16	Number of grievances about labor practices filed, addressed, and resolved through formal grievance mechanisms	47			-
Social: Human Rights					
Investment					
G4-DMA	Disclosures on Management Approach	13, 16, 39			-
G4-HR1	Total number and percentage of significant investment agreements and contracts that include human rights clauses or that underwent human rights screening	-		All significant contractors are fully complied with the local labor laws and Code of Conduct.	-
G4-HR2	Total hours of employee training on human rights policies or procedures concerning aspects of human rights that are relevant to operations, including the percentage of employees trained	-			-
Non-discrimination					
G4-DMA	Disclosures on Management Approach	13, 16, 39			-
G4-HR3	Total number of incidents of discrimination and corrective actions taken	47			-
Freedom of Association and Collective Bargaining					
G4-DMA ^{M,E}	Disclosures on Management Approach	47			-
G4-HR4	Operations and suppliers identified in which the right to exercise freedom of association and collective bargaining may be violated or at significant risk, and measures taken to support these rights	-		The company will not interfere such activities and strictly handle it in accordance with the relevance law, rules and regulations.	-
Child Labor					
G4-DMA	Disclosures on Management Approach	47			-
G4-HR5	Operations and suppliers identified as having significant risk for incidents of child labor, and measures taken to contribute to the effective abolition of child labor	-			-
Forced or Compulsory Labor					
G4-DMA	Disclosures on Management Approach	47			-
G4-HR6	Operations and suppliers identified as having significant risk for incidents of forced or compulsory labor, and measures to contribute to the elimination of all forms of forced or compulsory labor	-			-
Security Practices					
G4-DMA	Disclosures on Management Approach	16		As part of Human Rights Policy	-
G4-HR7	Percentage of security personnel trained in the organization's human rights policies or procedures that are relevant to operations	-		All operational employees including security personnel are trained as part of company regulations.	-
Indigenous Rights					
G4-DMA ^M	Disclosures on Management Approach	126			-
G4-HR8	Total number of incidents of violations involving rights of indigenous peoples and actions taken	126		There is no incidents of violations involving rights of indigenous people.	-
MM5 ^M	Total number of operations taking place in or adjacent to Indigenous Peoples' territories, and number and percentage of operations or sites where there are formal agreements with Indigenous Peoples' communities	114			-
Assessment					
G4-DMA	Disclosures on Management Approach	16		As part of Human Rights Policy	-
G4-HR9	Total number and percentage of operations that have been subject to human rights reviews or impact assessments	-			-

Indicator	Description	Page		Note	External Assurance
		Sustainability Report	Annual Report		
Supplier Human Rights Assessment					
G4-DMA	Disclosures on Management Approach	16		As part of Human Rights Policy	-
G4-HR10	Percentage of new suppliers that were screened using human rights criteria	-		All significant contractors are fully complied with the local labor laws.	-
G4-HR11	Significant actual and potential negative human rights impacts in the supply chain and actions taken	-			-
Human Rights Grievance Mechanisms					
G4-DMA	Disclosures on Management Approach	47			-
G4-HR12	Number of grievances about human rights impacts filed, addressed, and resolved through formal grievance mechanisms	47			-
Social: Society					
Local Communities					
G4-DMA ^{M,E}	Disclosures on Management Approach	110-112			-
G4-SO1	Percentage of operations with implemented local community engagement, impact assessments, and development programs	110-113		100% of operations implemented local community engagement, impact assessments, and development programs.	-
G4-SO2	Operations with significant actual and potential negative impacts on local communities	126		There is no significant actual and potential negative impacts on local communities.	-
MM6 ^M	Number and description of significant disputes relating to land use, customary rights of local communities and Indigenous People	126		There is no significant disputes relating to land use, customary rights of local communities and Indigenous People.	-
MM7 ^M	The extent to which grievance mechanisms were used to resolve disputes relating to land use, customary rights of local communities and Indigenous Peoples, and the outcomes	125-126			-
EU22 ^E	Number of people physically or economically displaced and compensation, broken down by type of project	-			-
Emergency Preparedness					
G4-DMA ^M	Disclosures on Management Approach	83-84	48		-
Artisanal and Small-scale Mining					
G4-DMA	Disclosures on Management Approach	114			-
MM8 ^M	Number (and percentage) or company operating sites where artisanal and small-scale mining (ASM) takes place on, or adjacent to, the site; the associated risks and the actions taken to manage and mitigate these risks	-		There is no sites where artisanal and small-scale mining takes place on, or adjacent to.	-
Resettlement					
G4-DMA	Disclosures on Management Approach	N/A		Not a material issue	-
MM9 ^M	Sites where resettlements took place, the number of households resettled in each, and how their livelihoods were affected in the process	-		There is no sites where resettlements took place.	-
Closure Planning					
G4-DMA ^M	Disclosures on Management Approach	111		Not a material issue	-
MM10 ^M	Number and percentage of operations with closure plans	-		All mine sites have closure plans.	-
Anti-corruption					
G4-DMA	Disclosures on Management Approach	32-33			-
G4-SO3	Total number and percentage of operations assessed for risks related to corruption and the significant risks identified	-			-
G4-SO4	Communication and training on anti-corruption policies and procedures	32-33			-
G4-SO5	Confirmed incidents of corruption and actions taken	-		There is no incidents of corruption.	-

Indicator	Description	Page		Note	External Assurance
		Sustainability Report	Annual Report		
Public Policy					
G4-DMA	Disclosures on Management Approach	N/A		Not a material issue	-
G4-SO6	Total value of political contributions by country and recipient/beneficiary	-			-
Anti-competitive Behavior					
G4-DMA	Disclosures on Management Approach	21	65	Code of Conduct, page 43	-
G4-SO7	Total number of legal actions for anti-competitive behavior, anti-trust, and monopoly practices and their outcomes	-			-
Compliance					
G4-DMA	Disclosures on Management Approach	67-71			-
G4-SO8 ^M	Monetary value of significant fines and total number of non-monetary sanctions for non-compliance with laws and regulations	71			-
Supplier Assessment for Impacts on Society					
G4-DMA	Disclosures on Management Approach	114			-
G4-SO9	Percentage of new suppliers that were screened using criteria for impacts on society	-			-
G4-SO10	Significant actual and potential negative impacts on society in the supply chain and actions taken	-		There is no significant actual and potential negative impacts on society in the supply chain.	-
Grievance Mechanisms for Impacts on Society					
G4-DMA	Disclosures on Management Approach	126			-
G4-SO11	Number of grievances about impacts on society filed, addressed, and resolved through formal grievance mechanisms	126			-
Disaster/ Emergency Planning and Response					
G4-DMA ^E	Disclosures on Management Approach	83-84			-
Social: Product Responsibility					
Customer Health and Safety					
G4-DMA ^E	Disclosures on Management Approach	28			-
G4-PR1	Percentage of significant product and service categories for which health and safety impacts are assessed for improvement	-			-
G4-PR2	Total number of incidents of non-compliance with regulations and voluntary codes concerning the health and safety impacts of products and services during their life cycle, by type of outcomes	28			-
EU25 ^E	Number of injuries and fatalities to the public involving company assets, including legal judgments, settlements and pending legal cases of diseases	-			-
Materials Stewardship					
G4-DMA ^M	Disclosures on Management Approach	N/A		Not a material issue	-
Product and Service Labeling					
G4-DMA	Disclosures on Management Approach	28			-
G4-PR3	Type of product and service information required by the organization's procedures for product and service information and labeling, and percentage of significant product and service categories subject to such information requirements	28			-
G4-PR4	Total number of incidents of non-compliance with regulations and voluntary codes concerning product and service information and labeling, by type of outcomes	28			-
G4-PR5	Results of surveys measuring customer satisfaction	28			-
Marketing Communications					
G4-DMA	Disclosures on Management Approach	N/A		Marketing communications are not material for a commodity business.	-
G4-PR6	Sale of banned or disputed products	-		None	-
G4-PR7	Total number of incidents of non-compliance with regulations and voluntary codes concerning marketing communications, including advertising, promotion, and sponsorship, by type of outcomes	-		None	-

Indicator	Description	Page		Note	External Assurance
		Sustainability Report	Annual Report		
Customer Privacy					
G4-DMA	Disclosures on Management Approach	28			-
G4-PR8	Total number of substantiated complaints regarding breaches of customer privacy and losses of customer data	28			-
Compliance					
G4-DMA	Disclosures on Management Approach	67-71			-
G4-PR9	Monetary value of significant fines for non-compliance with laws and regulations concerning the provision and use of products and services	71			-
Access					
G4-DMA ^E	Disclosures on Management Approach	-			-
EU26 ^E	Percentage of population unserved in licensed distribution or service areas	-			-
EU27 ^E	Number of residential disconnections for non-payment, broken down by duration of disconnection and by regulatory regime	-		The electricity generated is transmitted to national grid which is operated by the government.	-
EU28 ^E	Power outage frequency	-			-
EU29 ^E	Average power outage duration	-			-
EU30 ^E	Average plant availability factor by energy source and by regulatory regime	-			-
Provision of Information					
G4-DMA ^E	Disclosures on Management Approach	-			-

^M Mining & Metals Sector Disclosures

^E Electric Utilities Sector Disclosures



สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่

ฝ่ายการพัฒนากิจที่ยั่งยืน

บริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน)

ชั้น 27 อาคารธนาภูมิ เลขที่ 1550 ถนนเพชรบุรีตัดใหม่

แขวงมีนกะสิน เขตราชเทวี กรุงเทพฯ 10400

โทรศัพท์ +66 (0) 2694 6600 โทรสาร +66 (0) 2207 0697

และสามารถดาวน์โหลดรายงานฉบับนี้ได้ทางเว็บไซต์ www.banpu.com



บริษัท บ้านปู จำกัด (มหาชน)

ชั้น 27 อาคารรณภูมิ 1550 ถนนเพชรบุรีตัดใหม่

แขวงปทุมธานี เขตราชเทวี กรุงเทพฯ 10400 ประเทศไทย

โทรศัพท์ : +66 2694 6600 โทรสาร : +66 2207 0697

เว็บไซต์ : <http://www.banpu.com>