

  
گوه‌شینا  
شرکت مهندسی و ساخت  
بویلر و تجهیزات مپنا

Global Reporting Initiative

ارزش آفرینی برای همگان  
رویکردی ۳۶۰ درجه

# گزارش مسئولیت اجتماعی

۲۰۱۸



  
Report  
ارزش آفرینی برای همگان  
رویکردی ۳۶۰ درجه

# درباره این گزارش

گزارش پایداری سال ۱۳۹۶ به نام «ارزش آفرینی برای همگان:

رویکردی ۳۶۰ درجه» اولین گزارش شرکت مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مپنا در حوزه مسئولیت اجتماعی است که بر اساس استاندارد GRI 2016 و در سطح الزامات جامع (Comprehensive) آماده شده است. مجموعه شاخص‌های مورد نظر گزارش، در جدول شاخص‌های گزارش در پیوست موجود است. برای این گزارش الزامی وجود نداشته و بدون شرکت در ارزیابی‌ها و ضمانت‌های بیرونی به صورت داوطلبانه تهیه شده است و جهت دسترسی عمومی در صفحه مسئولیت اجتماعی وبسایت شرکت مپنا بویلر (www.Mapnabe.com) در دسترس همگان قرار می‌گیرد.

# ارزش آفرینی برای همگان: رویکردی ۳۶۰ درجه

این گزارش به صورت دو سالانه ارائه می‌شود و هر گزارش با تمرکز بر حوزه‌های استراتژیک در مسئولیت اجتماعی مپنا بویلر، در دوره گزارش‌دهی به بیان دستاوردها و تغییرات صورت گرفته در آن دوره نسبت به دوره قبل می‌پردازد. گزارش حاضر رویکردهای اتخاذ شده شرکت در قبال مسئولیت اجتماعی در دوره زمانی سال ۱۳۹۴ تا ۱۳۹۶ را ارائه می‌دهد. سال ۱۳۹۴ اولین سال فعالیت نظام‌مند مسئولیت اجتماعی در شرکت مپنا بویلر بوده است که در این سال نسبت به تدوین راهبردها و نقشه استراتژیک مسئولیت اجتماعی جهت ایجاد رویکردی وسیع‌تر به ارزش آفرینی برای همگان اقدام شد. هر چند نگاه ارزش آفرینی برای کلیه ذینفعان همواره از موارد مورد توجه و حمایت مدیران شرکت بوده است اما در دو سال اخیر نظام‌مندی و دیدگاه استراتژیک و راهبردی به ذینفعان و ارزش‌هایی که برای آنان می‌آفریند در حوزه تمرکز شرکت قرار داشته که در این گزارش به آن پرداخته شده است.

در فصول اولیه این گزارش به معرفی مپنا بویلر و تشریح روند راهبردی طی شده در ایجاد نظام‌مندی رویکرد مسئولیت اجتماعی در این شرکت پرداخته و در ادامه در هر فصل بر یکی از ارزش‌های مرتبط با ذینفعان و رویکردها و اقدامات صورت گرفته در قبال آن ارزش، مرتبط با اهداف توسعه پایدار، توضیحات مرتبط ارائه شده است. نسخه بعدی این گزارش بر اساس فعالیت‌های مورد تمرکز شرکت در حوزه مسئولیت اجتماعی برای دوره سال ۱۳۹۶ تا ۱۳۹۸ در سه ماهه چهارم سال ۹۸ ارائه خواهد شد.

در صورت داشتن هرگونه سوال، انتقاد یا پیشنهاد در مورد این گزارش می‌توانید از طریق ایمیل [CSR@Mapnabe.com](mailto:CSR@Mapnabe.com) یا شماره تلفن +۹۸۲۱۲۷۵۸۳۳۰۴ اقدام فرمایید.

شرکت مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مپنا

MAPNABE

اهداف توسعه پایدار



# فهرست مطالب

## ۶ بیانیه مدیرعامل

۱۰	درباره شرکت گروه مینا و شرکت مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مینا
۱۲	مینا بویلر در یک نگاه
۱۴	منظر ارکان جهت ساز مینا بویلر
۱۵	ساختار سازمانی مینا بویلر
۱۵	منظر دفاتر و سایت ها
۱۹	منظر محصولات و خدمات
۲۰	انواع پروژه ها
۲۱	بازارهای هدف
۲۲	منظر گواهینامه ها و تقدیرنامه ها
۲۴	شرکای تجاری و همکاری های خارجی
۲۵	منظر کارکنان
۲۶	منظر مالی
۲۷	نگاهی کلی به عملکرد سازمان

## ۱

### نیمرخ شرکت مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مینا

۳۰	مدیریت راهبردی در شرکت مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مینا
۳۴	روش تدوین اهداف، استراتژی ها و برنامه های مسئولیت اجتماعی
۳۵	ارکان جهت ساز مسئولیت اجتماعی مینا بویلر
۳۶	شناسایی موضوعات کلیدی
۳۷	تدوین نقشه استراتژیک مسئولیت اجتماعی
۳۹	ساختارهای مسئولیت اجتماعی
۴۱	ارزیابی رویکردهای مسئولیت اجتماعی

## ۲

### راهبری مسئولیت اجتماعی

۴۴	مدیریت نظام مند ارتباط با ذینفعان
۴۷	مصادیق انواع ارتباطات سازمانی
۵۲	تعامل و مشارکت ذینفعان در فرآیندهای سازمان
۵۲	ارزیابی ارتباط و تعاملات و اقدامات اصلاحی

## ۳

### تعامل اثربخش باذینفعان

## ۴

### کیفیت زندگی کارکنان

۵۹	نمایه کارکنان
۶۰	رویکرد استراتژیک به منابع انسانی
۶۱	نظام جبران خدمت
۶۴	رفاه کارکنان و ارج نهادن به آنان
۶۷	توانمند سازی و توسعه دانش کارکنان
۶۹	نظام بازنشستگی
۷۰	اطمینان از توازن مسئولانه کار و زندگی کارکنان
۷۱	ارتقای بهداشت و ایمنی محیط کار
۷۲	راهبری HSE

## ۵

### رضایت زیست محیطی و اجتماعی جامعه

۷۸	مدل اقدامات داوطلبانه مینا بویلر
۸۲	مینا بویلر و صنعت سبز
۸۴	محصولات سبز
۸۸	ساختمان سبز
۹۰	تغییر روش های جایگزین در راستای حفظ محیط زیست
۹۲	منظر آب
۹۵	منظر پسماند و بازیافت
۹۶	منظر کیفیت هوا و انتشار گازها
۹۷	منظر انرژی
۹۹	اثرات محصول
۱۰۰	فعالیت های داوطلبانه زیست محیطی
۱۰۴	گواهینامه های زیست محیطی
۱۰۶	مینا بویلر شهروند سازمانی مسئول
۱۱۶	مدیریت ریسک در حوزه های ایمنی، بهداشت و محیط زیست

## ۶

### قانون مداری و ارتقای درستی کسب و کار

۱۲۰	ساختار قانونی و حاکمیتی شرکت
۱۲۴	اخلاق مداری و حفظ کرامت انسانی
۱۲۶	فرهنگ سازمانی و ارزیابی فرهنگ دنیسون
۱۲۸	مدل شفافیت سازمانی
۱۳۰	کمیته انضباطی و رویکردهای ضد فساد
۱۳۱	گوناگونی، فرصت های برابر و عدالت
۱۳۴	قانون مداری سازمانی و حفظ حقوق ذینفعان

## ۷

### پایداری اقتصادی برای ذینفعان

۱۴۲	پایداری اقتصادی مینا بویلر
۱۴۶	پایداری اقتصادی در تعامل با ذینفعان

۱۵۲	کدهای استاندارد
-----	-----------------





## بیانیه مدیر عامل

شرکت مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مپنا از جمله سازمان‌هایی است که به واسطه محصول اصلی خود یعنی بویلرهای نیروگاهی و تولید انرژی برق از حرارت و دود خروجی توربین‌های نیروگاهی و کاهش انتشار گازهای خروجی از آن و همچنین محصولات جدید خود در حوزه آب جزء صنایع سبز محسوب می‌شود و با وجود نداشتن اثرات چشم‌گیر منفی و حساسیت‌زا بر روی طبیعت و محیط زیست، نگاهی فراتر به موضوع مسئولیت‌های اجتماعی خود دارد. شرکت مپنا بویلر در حالی قدم در این مسیر گذارده است که باور دارد نه تنها پایبندی به الزامات و تعهدات اخلاقی و وظیفه‌ای مهم است، بلکه عمل اخلاقی و صادقانه به عنوان بزرگترین سرمایه‌گذاری محسوب می‌شود که در بلندمدت با ایجاد تصویر مثبت قابل اعتماد از سازمان، افزایش سودآوری را نیز به دنبال خواهد داشت. شرکت مپنا بویلر از زمان تاسیس خود تا کنون همواره تلاش نموده است که دیدگاه گسترده‌ای در ایجاد منفعت برای کلیه ذینفعان خود داشته باشد، تلاشی که از سال ۱۳۹۴ و طراحی و به کارگیری نظام‌مند مسئولیت اجتماعی در فعالیت‌های خود به طور سیستماتیک وارد فاز دیگری شد تا شرکت بتواند به مسئولیت اجتماعی خود رویکردی استراتژیک داشته باشد و بتواند این مقوله مهم کسب و کار امروز را نصب‌العین خود قرار دهد.

زمینه اصلی این گزارش ارزش‌آفرینی برای همه ذینفعان است که در آن سعی شده است رویکرد استراتژیک سازمان به مسئولیت اجتماعی و ارزش‌آفرینی برای ذینفعان را تشریح نماید. هر چند در چنین راهی در مراحل اولیه قرار داریم اما امیدواریم با هوشمندی و رویکرد خود اصلاحی بتوانیم هر ساله به بهبودهای مستمر در این زمینه دست یابیم و در گفتمان آغاز شده خود، توانمان با عمل، در کنار یکدیگر فردایی بهتر از امروز را برای همگان رقم بزنیم.

بسیار خرسندم که افتخار رونمایی از اولین گزارش مسئولیت‌های اجتماعی شرکت مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مپنا را دارم که مظهري از باورهای عمیق ما به کسب و کار اخلاق‌مدار و مسئولانه است. امروزه در کشور ما چالش‌های زیست محیطی و اجتماعی همچون آلودگی هوا، کمبود منابع آبی و آسیب‌های اجتماعی چون فقر و اعتیاد به معضلات بزرگی بدل شده است که حل آنها نیازمند برخورد مسئولانه‌ی همگانی است. این در حالی است که همچون شهروندان، کسب و کارها نیز موظفند با رفتاری مسئولانه و به عنوان عضوی از جامعه اقدام به کنترل اثرات منفی خود بر جامعه و محیط زیست نمایند و در جهت رشد و توسعه اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی پایدار گام بردارند.

همانطور که تاریخ چند دهه توسعه نشان داده است، تاثیر کسب و کارها بر جوامع و محیط زندگی افراد اثرات بسیار عظیم‌تری نسبت به تاثیرات فردی ایجاد می‌نماید، بنابراین مسئولیت کسب و کارها در مقایسه با گذشته سنگین‌تر شده است. علاوه بر آن سازمان‌ها و کسب و کارها می‌توانند به طور چشم‌گیری بر رفتار فردی کارکنان خود به عنوان اعضای جامعه نیز تاثیرگذار باشند. از این رو ارائه گزارش مسئولیت‌های اجتماعی سازمان‌ها را می‌توان گامی مهم و رو به جلو در جهت این رفتار مسئولانه دانست. گزارشی که به‌سمع و نظر همگان می‌رسد تا بالاترین نماد سازمان جهت پاسخگویی در برابر عموم باشد و خود را در برابر آنها مسئول احساس کند.

عبدالمجید رجبی

مدیر عامل و نایب رئیس هیئت مدیره



# نیمرخ شرکت مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مینا

## فصل اول

اهداف توسعه پایدار



Report  
ارزش آفرینش برای همگان  
رویکردی ۳۰ ساله

MAPNABE



## شرکت گروه مپنا و شرکت مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مپنا

شرکت مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مپنا که به اختصار مپنا بویلر نامیده می‌شود، از زیر مجموعه‌های گروه مپنا است. گروه مپنا یک هلدینگ اقتصادی ایرانی است که به همراه ۴۱ شرکت زیرمجموعه خود، تحت عنوان «شرکت گروه مپنا» در زمینه توسعه و ساخت نیروگاه‌های حرارتی، همچنین اجرای پروژه‌های نفت و گاز، حمل و نقل ریلی و تجهیزات پیشرفته پزشکی به صورت پیمانکار اجرایی کلید در دست (EPC) و سرمایه‌گذاری خصوصی (IPP) در سطح بازار ایران و منطقه فعالیت می‌کند.

گروه مپنا از آغاز تأسیس در سال ۱۳۷۱، اجرای نزدیک به یکصد اثر پروژه به ارزش بیش از ۳۰ میلیارد یورو را در کارنامه خود ثبت نموده است. علاوه بر آن، ۶۰ محصول گوناگون و ۸۵ نوع خدمات مختلف را به مشتریان خود عرضه می‌کند. شکل‌گیری گروه مپنا، با تأسیس «شرکت مدیریت پروژه‌های نیروگاهی ایران» یا به اختصار «مپنا» در سال ۱۳۷۲ شمسی و توسط وزارت نیروی جمهوری اسلامی ایران آغاز شد. پیش از تأسیس شرکت مپنا، تمامی امور اجرایی پروژه‌های نیروگاه‌های حرارتی ایران، توسط شرکت‌های خارجی انجام می‌شد و به همین جهت این شرکت با هدف افزایش اتکا به توانمندی داخلی و با شعار «مپنا نماد خود باوری» تأسیس شد که در ابتدا به‌عنوان پیمانکاری عمومی پروژه‌های نیروگاهی به صورت کلید در دست عمل می‌کرد.

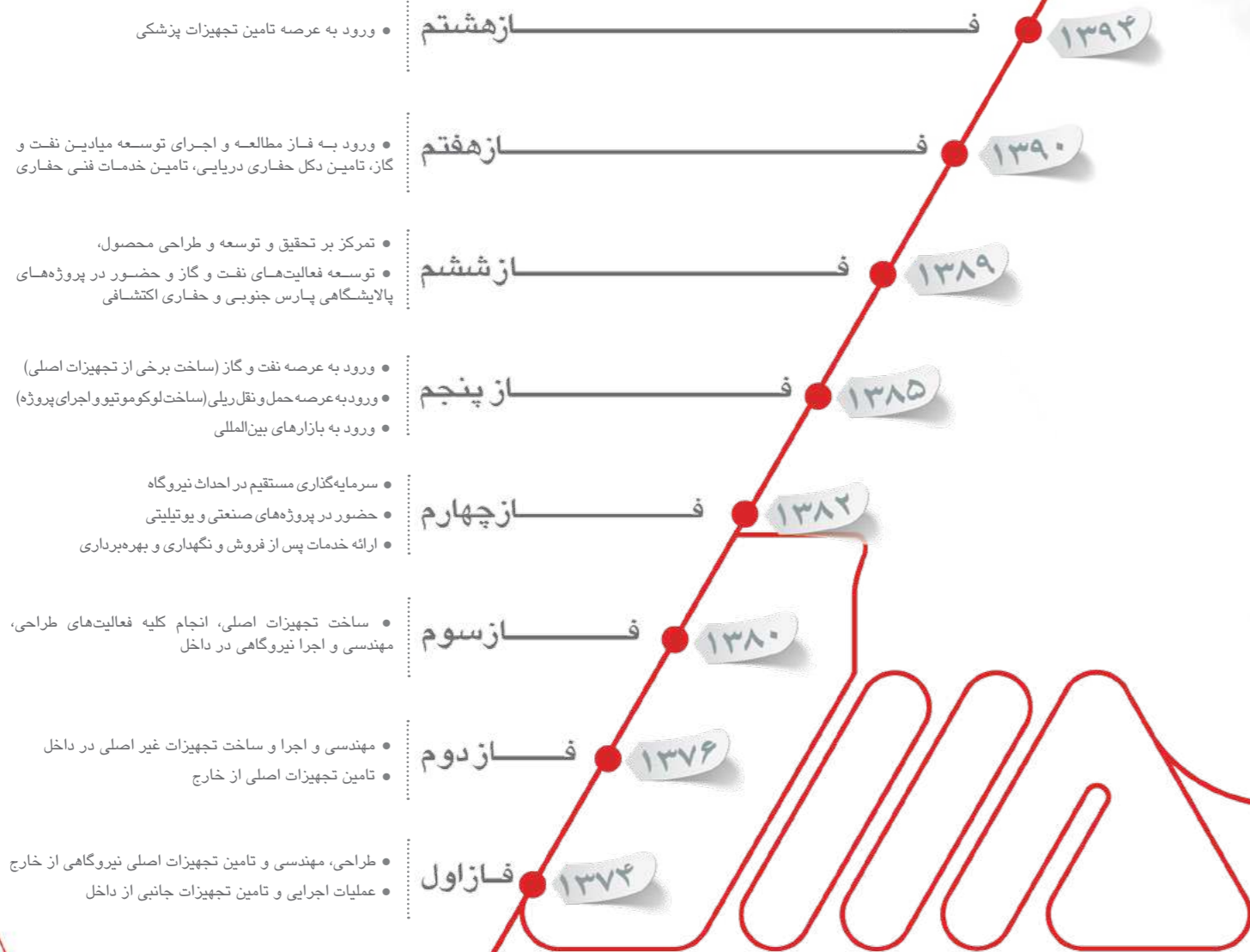
### حوزه‌های اصلی کسب و کار مپنا

روند تحقیق و توسعه ادامه پیدا کرد تا جایی که جایگاه اصلی شرکت مپنا هم اکنون در وضعیت زیر قرار دارد:

- اولین و بزرگترین پیمانکار عمومی نیروگاهی در خاورمیانه و غرب آسیا
- اولین و بزرگترین سازنده کلیه تجهیزات اصلی نیروگاهی در ایران
- اولین و بزرگترین سرمایه‌گذار ایرانی طرح‌های نیروگاهی خصوصی در کشور
- پیمانکار عمومی پروژه‌های بالادست و میان دست در صنعت نفت و گاز
- سازنده تجهیزات کلیدی مورد نیاز در صنعت نفت و گاز
- سازنده لوکوموتیو و مجری پروژه‌های مختلف حمل و نقل ریلی در کشور

## تاریخچه تأسیس گروه مپنا

گروه مپنا به دنبال تجربیات اجرای نیروگاه شهید رجایی و به عنوان یک پیمانکار عمومی در مرداد ماه ۱۳۷۲ تأسیس شد.

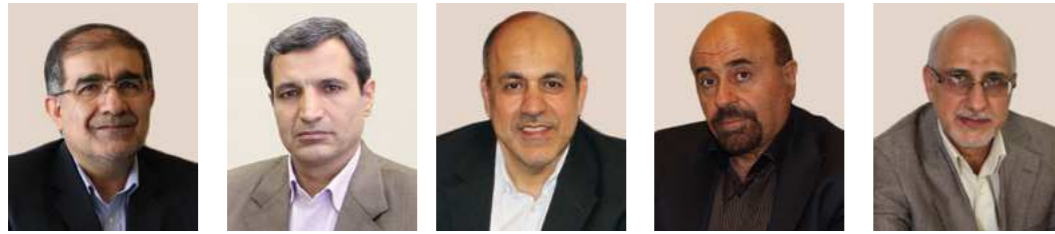




شرکت‌های زیر مجموعه این گروه به شرح زیر است که مأموریت آنها از جمله شرکت مپنا بویلر تکمیل زنجیره ارزش فعالیت‌های هلدینگ است.

بخش برق	بخش تولید	بخش پروژه های سرمایه گذاری	بخش حمل و نقل	بخش نفت و گاز	سایر
شرکت احداث و توسعه نیروگاه های مپنا	شرکت مهندسی و ساخت توربین مپنا	شرکت تولید برق عسویه مپنا	شرکت مهندسی و ساخت لوکوموتیو مپنا	شرکت توسعه نفت و گاز مپنا	شرکت سرمایه‌گذاری کارکنان گروه مپنا
شرکت احداث و توسعه نیروگاه‌های سیکل ترکیبی مپنا	شرکت مهندسی و ساخت ژنراتور مپنا	شرکت نیروگاه پره سر	شرکت احداث و توسعه ریلی مپنا	شرکت نیر پارس	شرکت مپنا بین الملل
شرکت احداث و توسعه پروژه های ویژه مپنا	شرکت مهندسی و ساخت پره توربین مپنا	شرکت تولید برق غرب کارون مپنا	شرکت تعمیرات و توسعه بهره برداری ریلی مپنا	شرکت مشاوران انرژی تهران	شرکت مشاوره مدیریت مپنا
شرکت مهندسی مشاور مونتکو ایران	<b>شرکت مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مپنا</b>	شرکت تولید آب و برق قشم مپنا	شرکت حفاری مپنا نور کیش	شرکت توسعه بهداشت و سلامت مپنا	شرکت توسعه بهداشت و سلامت مپنا
شرکت نصب نیرو	شرکت مهندسی ساخت برق و کنترل مپنا	شرکت تولید برق گناوه مپنا		مؤسسه مپن	
	شرکت مهندسی و ساخت تجهیزات سپاهان	شرکت نیروگاه جنوب اصفهان			
	شرکت موارد کاران	شرکت تولید برق توس مپنا			
	شرکت مهندسی و پشتیبانی البرز توربین	شرکت تولید انرژی های تجدید پذیر مپنا			
	شرکت بهره برداری و تعمیراتی مپنا	شرکت تولید برق پزند مپنا			
		شرکت تولید برق سندج مپنا			
		شرکت نیروگاه فارس			

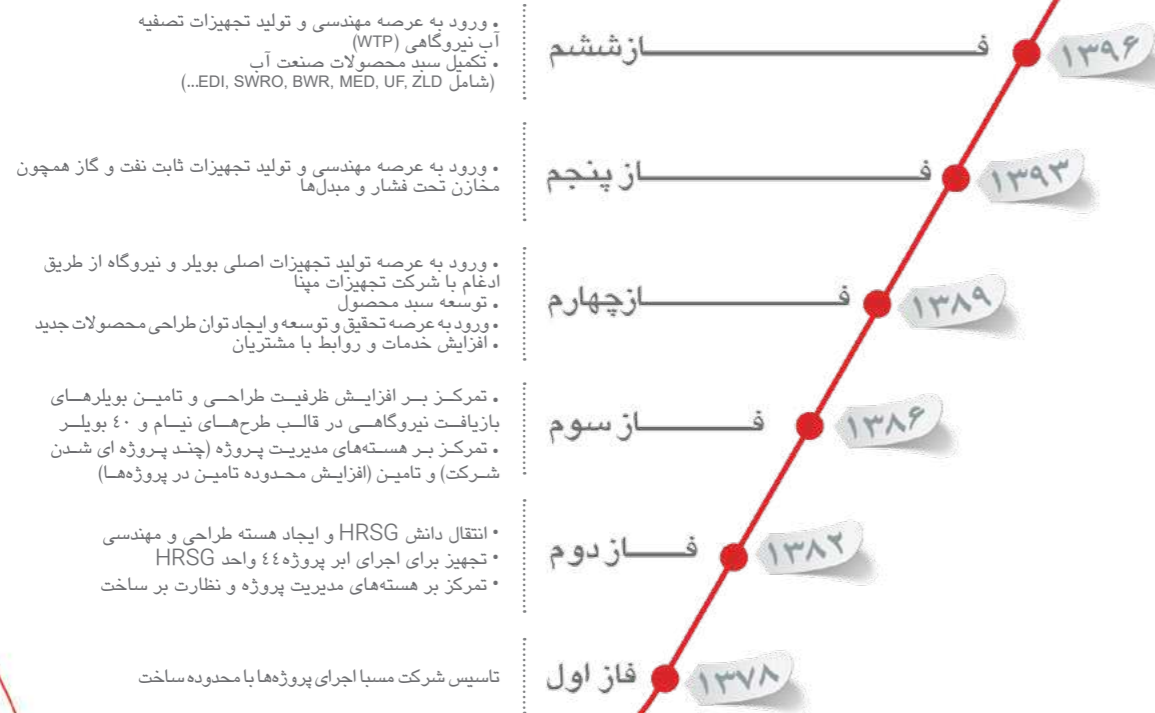
## مدیران عامل مپنا بویلر



مهندس سید مرتضی تهنائی (سرپرست شرکت‌های تاسیس) ۱۳۷۸- اسفند ۱۳۷۸- دی ۱۳۸۰ مهندس محمدعلی برهان دیانی مهندس جواد امینیان بهمن ۱۳۸۰- شهریور ۱۳۸۲ مهندس محمدنبی فرجی خرداد ۱۳۸۶- خرداد ۱۳۸۹ مهندس عبدالمجید رجبی مهر ۱۳۸۳- اردیبهشت ۱۳۸۶ تیر ۱۳۸۹ تاکنون



## سیر تطور شرکت مپنا بویلر



## مپنا بویلر در یک نگاه

شرکت مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مپنا که به اختصار مپنا بویلر خوانده می‌شود، در سال ۱۳۷۸ با هدف توسعه صنایع انرژی کشور در حوزه بویلر توسط شرکت گروه مپنا تاسیس شد. شرکت طی سال‌های اولیه فعالیت خود چهار پروژه ساخت بویلرهای بازیاخت حرارتی و صنعتی را با مشارکت شرکت‌های صاحب نام بین‌المللی مانند CCT، Hanjung و Si Fang اجرا کرد که رضایت کارفرمایان در صنعت نیروگاه و پتروشیمی را به همراه داشت. در پی این موفقیت‌ها، در سال ۱۳۸۲ با مشارکت کنسرسیومی به همراه شرکت دوسان کره جنوبی توانست قرارداد طراحی و ساخت ۴۴ دستگاه بویلر بازیاخت حرارتی (HRSG) را برای نیروگاه‌های متعدد در سطح کشور از آن خود ساخته و با انتقال فناوری و دریافت لیسانس از شرکت دوسان به پشتوانه‌ای معتبر برای طراحی، ساخت، نصب و راه‌اندازی بویلرهای بازیاخت حرارتی در زنجیره تولید انرژی الکتریکی کشور تبدیل شود.

ماموریت

ما به عنوان یکی از شرکت‌های گروه مپنا در راستای خلق ارزش پایدار برای مشتریان، سهامداران و سایر ذی‌نفعان از طریق طراحی، تامین، ساخت، نصب، راه‌اندازی، تامین مالی، ارائه خدمات و مدیریت پروژه در زمینه انواع بویلر و تجهیزات نیروگاهی، نفت، گاز، پتروشیمی و سایر صنایع ایفای نقش می‌نماییم.

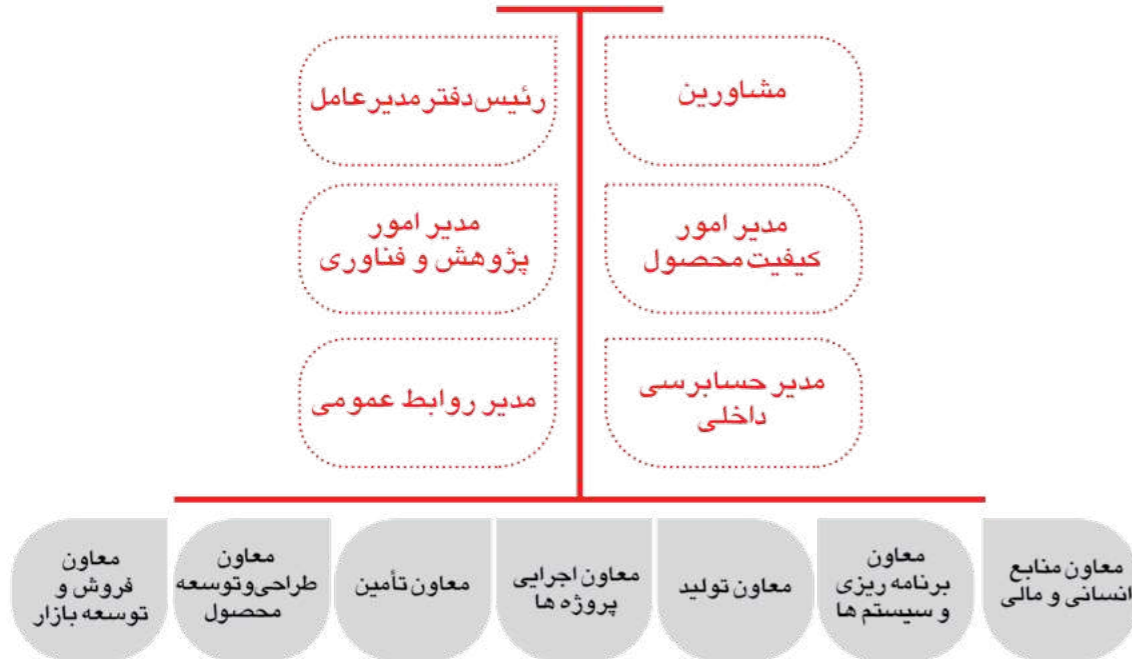
چشم‌انداز

رهبر صنعت بویلر ایران، توانمند در طراحی و ساخت تجهیزات و شناخته شده در بازارهای بین‌المللی تا سال ۱۴۰۰

ارزش‌ها (من تا ما)

- مشتری (تمرکز بر مشتری)
- نوآوری
- تعالی (تعالی سازمانی و نتیجه‌گرایی)
- ایمنی (ایمنی و دوستی با محیط زیست)
- مسئولیت‌پذیری (کار تیمی، مسئولیت‌پذیری و روحیه اشتراک دانش)
- اخلاق (اخلاق کسب و کار)

مدیر عامل



۱. کارخانه:

کرج، کیلومتر ۱۲ اتوبان کرج-قزوین، بلوار کاوش شامل زمینی به مساحت ۱۰ هکتار و نزدیک به ۳۵۰۰۰ متر مربع سالن سرپوشیده مجهز به ماشین‌آلات و خطوط فرایند آماده‌سازی و ساخت، خطوط فرایند ماشین‌کاری، خطوط فرایندهای جوش و موتاژ.



۲. دفتر تهران:

تهران، خیابان نلسون ماندلا، خیابان گلخانه، شماره ۷ شامل ۴۵۰۰ متر مربع زیربنای مفید



۳. مجتمع الهیه:

کرج، کمالشهر، رضوانیه، خیابان بیست، خیابان شرکت دلپذیر، مجتمع الهیه شرکت مپنا بویلر شامل زمینی به مساحت ۲۲ هکتار و ۲۷۰۰۰ مترمربع سالن سرپوشیده



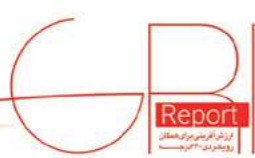




### سایت‌ها و پروژه‌های عملیاتی فعال

نوع پروژه	نام پروژه	مشخصات پروژه	شرح کار
نیروگاه	نیروگاه سیکل ترکیبی شهید احمد کاظمی (گل کهر سیرجان)	شرکت معدنی و صنعتی گل کهر	طراحی، تامین و ساخت ۲ واحد بویلر بازیافت حرارتی و وزن تجهیزات ساختنی: ۲۹۸۰ تن مشخصات فنی هر بویلر: HP Steam 241.2 t/h 520 °C 90 bar.a LP Steam 32.4 t/h 230 °C 8.5 bar.a
نیروگاه	نیروگاه سیکل ترکیبی پرند	شرکت تولید برق مپنا پرند	طراحی، تامین و ساخت ۶ واحد بویلر بازیافت حرارتی و وزن تجهیزات ساختنی: ۱۲۰۷۷ تن مشخصات فنی هر بویلر: HP Steam 241.2 t/h 520 °C 90 bar.a
نیروگاه	نیروگاه سیکل ترکیبی غرب کارون	شرکت مهندسی و توسعه نفت ایران	طراحی، تامین و ساخت ۲ واحد بویلر بازیافت حرارتی ۳ فشارهوزن تجهیزات ساختنی: ۴۲۷۰ تن مشخصات فنی هر بویلر: HP Steam 180 t/h 532 °C 103.5 bar.a LP Steam 48 t/h 532 °C 32 bar.a LP Steam 28.4 t/h 234 °C 4.7 bar.a
نیروگاه	نیروگاه سیکل ترکیبی فردوسی	شرکت برق مپنا توس	طراحی، تامین و ساخت ۶ واحد بویلر بازیافت حرارتی و وزن تجهیزات ساختنی: ۱۲۱۴۰ تن مشخصات فنی هر بویلر: HP Steam 241.2 t/h 520 °C 90 bar.a LP Steam 32.4 t/h 230 °C 8.5 bar.a
نیروگاه	نیروگاه سیکل ترکیبی عسلویه	شرکت برق مپنا عسلویه	طراحی، تامین و ساخت ۶ واحد بویلر بازیافت حرارتی و وزن تجهیزات ساختنی: ۱۲۰۹۰ تن مشخصات فنی هر بویلر: HP Steam 241.2 t/h 520 °C 90 bar.a LP Steam 32.4 t/h 230 °C 8.5 bar.a
نفت و گاز	پتروپالایش کنگان	شرکت پتروپالایش کنگان	طراحی، تامین، ساخت، نصب و راه اندازی ۴ واحد بویلر پکیج تجهیزات ساختنی: ۲۰۴۰ تن مشخصات فنی هر بویلر: HP Steam 140 t/h 420 °C 43 bar.a
فولاد	فولاد مبارکه	شرکت فولاد مبارکه	طراحی، تامین، ساخت، نصب و راه اندازی ۱ واحد بویلر بازیافت حرارتی و وزن تجهیزات ساختنی: ۲۱۰۰ تن مشخصات فنی هر بویلر: HP Steam 200 t/h 467 °C 64 bar.a
نیروگاه	نیروگاه سیکل ترکیبی هنگام	شرکت هلدینگ نیروگاه‌های حرارتی	طراحی، تامین و ساخت ۲ واحد بویلر بازیافت حرارتی کلاس F و وزن تجهیزات ساختنی: ۷۲۴۰ تن مشخصات فنی هر بویلر: HP Steam 340.2 t/h 541 °C 118 bar.a IP Steam 38 t/h 540 °C 31 bar.a LP Steam 30.7 t/h 365 °C 9 bar.a
نیروگاه	نیروگاه سیکل ترکیبی کاشان	شرکت سبانبین	طراحی، تامین و ساخت ۲ واحد بویلر بازیافت حرارتی و وزن تجهیزات ساختنی: ۲۹۷۰ تن مشخصات فنی هر بویلر: HP Steam 241.2 t/h 520 °C 90 bar.a LP Steam 32.4 t/h 230 °C 8.5 bar.a
نیروگاه	نیروگاه سیکل ترکیبی سبلان	شرکت برق امید سبلان	طراحی، تامین و ساخت ۶ واحد بویلر بازیافت حرارتی و وزن تجهیزات ساختنی: ۱۲۱۹۰ تن مشخصات فنی هر بویلر: HP Steam 241.2 t/h 520 °C 90 bar.a LP Steam 32.4 t/h 230 °C 8.5 bar.a
نیروگاه	نیروگاه سیکل ترکیبی ارومیه	شرکت تدبیر سازان سرآمد	طراحی، تامین و ساخت ۴ واحد بویلر بازیافت حرارتی و وزن تجهیزات ساختنی: ۶۵۴۰ تن مشخصات فنی هر بویلر: HP Steam 241.2 t/h 520 °C 90 bar.a LP Steam 32.4 t/h 230 °C 8.5 bar.a
نیروگاه	نیروگاه سیکل ترکیبی روميله	شرکت شامارا	طراحی، تامین و ساخت ۱۲ واحد بویلر بازیافت حرارتی و وزن تجهیزات ساختنی: ۲۶۱۵۴ تن مشخصات فنی هر بویلر: HP Steam 241.2 t/h 520 °C 90 bar.a
نیروگاه	نیروگاه سیکل ترکیبی چابهار	شرکت تولید نیرو جنوب شرق صبا	طراحی، تامین و ساخت ۲ واحد بویلر بازیافت حرارتی و وزن تجهیزات ساختنی: ۴۳۵۹ تن مشخصات فنی هر بویلر: HP Steam 241.2 t/h 520 °C 90 bar.a LP Steam 32.4 t/h 230 °C 8.5 bar.a
پتروشیمی	برق و بخار مکران	شرکت آب نیروی مکران	طراحی، تامین و ساخت ۲ واحد بویلر بازیافت حرارتی و وزن تجهیزات ساختنی: ۳۹۷۰ تن مشخصات فنی هر بویلر: HP Steam 345 t/h 430 °C 45 bar.a
نیروگاه	نیروگاه سیکل ترکیبی رودشور	شرکت تولید برق و انرژی امیر کبیر	طراحی، تامین و ساخت ۳ واحد بویلر بازیافت حرارتی کلاس F و وزن تجهیزات ساختنی: ۱۰۸۱۷ تن مشخصات فنی هر بویلر: HP Steam 219.7 t/h 560 °C 140 bar.a IP Steam 49.2 t/h 560 °C 34 bar.a LP Steam 40.7 t/h 235 °C 4.97 bar.a
آب	مجتمع تولید آب بوشهر	شرکت آب و فاضلاب (آبفا) بوشهر	طراحی، مهندسی، تامین و ساخت آب شیرین کن با ظرفیت ۲۵۰۰۰ مترمکعب در شبانه روز

سایت فعال عبارتند از پروژه‌هایی که قرارداد آنها با شرکت منعقد شده ولی هنوز شرکت فعالیت خود را در آنها آغاز نکرده است.  
پروژه فعال عبارتند از پروژه‌هایی که نیروهای شرکت جهت اجرای آنها در سایت‌های مذکور مستقر هستند.







صنایع اصلی که شرکت در آنها فعال است:

- 

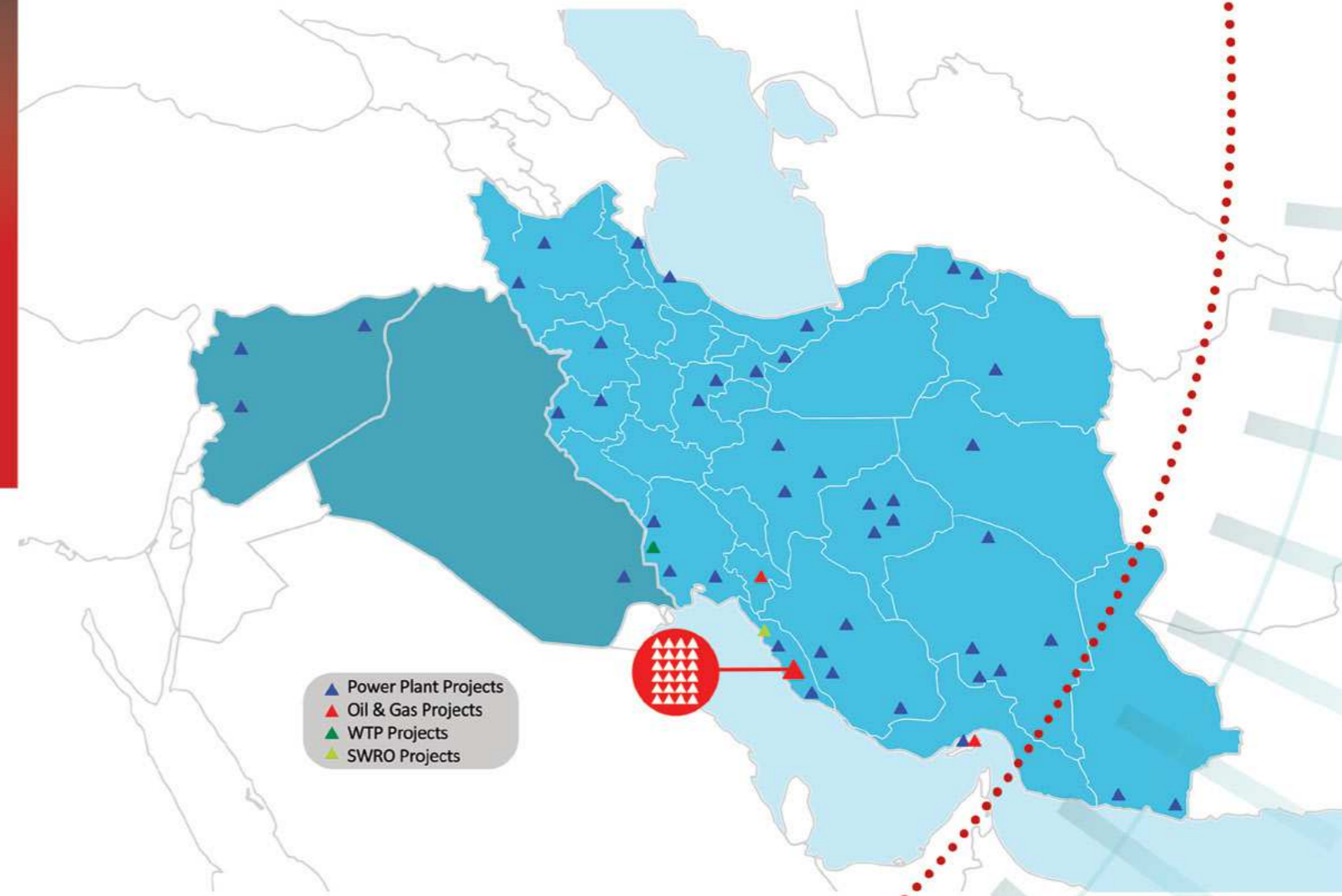
صنعت آب
- 

صنایع  
نیروگاهی
- 

صنایع معدنی
- 

صنایع  
نفت و گاز  
پتروشیمی

سایت‌های عملیاتی که شرکت در آنها فعال بوده است:



### منظر خدمات

تعمیرات اساسی بویلر  
 خدمات مدیریت پروژه  
 خدمات آزمایشگاهی متالورژی و کالیبراسیون  
 نظارت بر نصب و راه‌اندازی  
 ارتقاء و توسعه واحدهای تولید بخار  
 انجام بازرسی‌های دوره‌ای  
 تأمین مواد و تجهیزات (در حوزه بویلر)  
 تأمین لوازم یدکی (در حوزه بویلر)  
 پشتیبانی از محصول در قالب قراردادهای خدماتی بلندمدت  
 عارضه‌یابی عیوب بویلر و تعمیرات دوره‌ای و موردی بویلر  
 ارائه آموزش‌های تخصصی در زمینه بویلر و تجهیزات جانبی  
 مشاوره‌های مهندسی و انجام تحلیل عیوب

### منظر محصولات

بویلرهای بازیافت حرارتی HRSG  
 بویلرهای واتر تیوب صنعتی Industrial  
 بویلرهای نیروگاه‌های بخاری Conventional  
 بویلرهای تولید همزمان برق و بخار CHP  
 انواع مبدل‌های Shell & Tube  
 هوا زدا  
 مخازن تحت فشار و برج تقطیر  
 آب شیرین‌کن، سیستم‌های تصفیه آب  
 بویلر زباله‌سوز



## انواع پروژه‌ها

پروژه‌های نیروگاهی (بویلر بازیافت، بویلر بخار، CHP)  
پروژه‌های پتروشیمی (بویلرهای واتر تیوب)  
پروژه‌های نفت و گاز (مخزن، مبدل حرارتی، روغن‌زدا، برج تقطیر، تانک ذخیره)  
پروژه‌های آب (پلنت تصفیه آب صنعتی و شهری، آب شیرین کن به روش RO)

### پروژه‌های بویلر بازیافت (HRSG)

۱۴۷ دستگاه بویلر بازیافت حرارتی  
۴۳ پروژه در حوزه‌های نیروگاه، نفت، گاز و پتروشیمی  
۳۹۹۰۴ تن بخار در ساعت

### پروژه‌های بویلر واتر تیوب (Industrial)

۴۰ دستگاه بویلر واتر تیوب صنعتی  
۱۱ پروژه در حوزه‌های نیروگاه، نفت، گاز و پتروشیمی  
۶۲۴۰ تن بخار بر ساعت

### پروژه‌های بویلر (Conventional)

۲ دستگاه بویلر Conventional  
(پروژه در حوزه نیروگاه)  
۲۰۸۰ تن بخار بر ساعت

### پروژه‌های آب (Water packages)

یک پروژه آب شیرین کن به روش SWRO با ظرفیت ۳۵۰۰۰ متر مکعب در روز  
یک پروژه WTP در حوزه نیروگاه به روش RO+CEDI با ظرفیت ۳۳ متر مکعب در ساعت

بازارهای هدف شرکت به شرح زیر است:

## بازار هدف داخلی

بخش PG مینا (شامل توسعه ۱ و ۲ و ۳)  
بخش O&G مینا (شامل نیرپارس)  
شرکت‌های بخش تولید مینا (توگا، پارس و ...)  
بخش IP مینا  
شرکت‌های تولید برق (نیروگاه‌ها)  
شرکت‌های صنایع نفت و گاز و پتروشیمی  
شرکت‌های GC غیر مینایی  
شرکت‌های سرمایه‌گذاری  
شرکت‌های تولید فولاد  
سایر شرکت‌های صنایع معدنی (تولید آهن، مس، سیمان و ...)  
سازمان شهرداری‌ها  
سازمان آینا  
برق حرارتی

## بازار هدف خارجی

عراق  
سوریه





### منظر گواهینامه‌های شرکت

گواهینامه سیستم مدیریت کیفیت بر مبنای استاندارد ISO9001:2008  
 گواهینامه سیستم مدیریت زیست‌محیطی بر مبنای استاندارد ISO14001:2004  
 گواهینامه سیستم مدیریت ایمنی و بهداشت شغلی بر مبنای استاندارد OHSAS 18001:2007  
 گواهینامه سیستم مدیریت ISO/IEC 27001:2005  
 گواهینامه تایید صلاحیت آزمایشگاه ISO 17025  
 گواهینامه تایید صلاحیت ایمنی

### منظر تقدیرنامه‌های شرکت

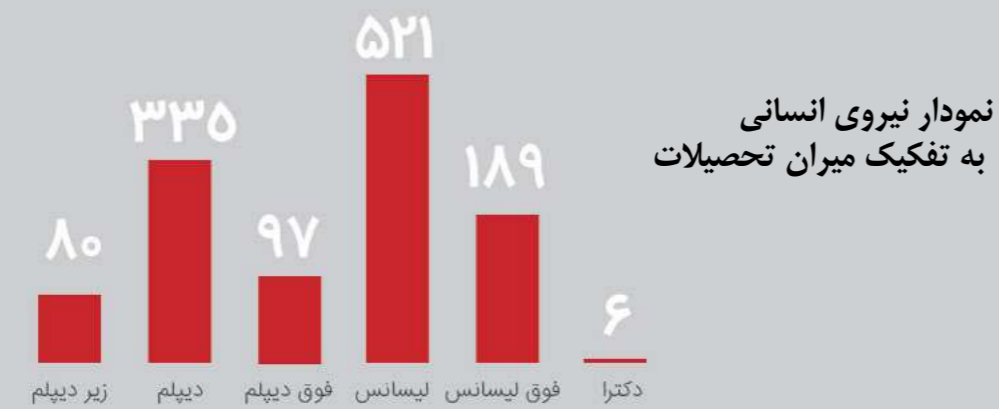
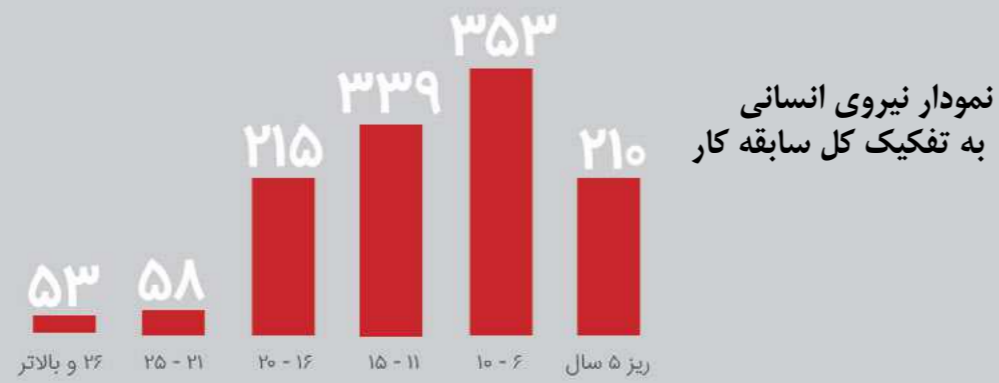
تندیس بلورین جایزه ملی تعالی سازمانی  
 تندیس سیمین صنعت سبز کشور  
 رتبه اول و تندیس زرین کارگاه ایمن برتر کشور به دلیل عملکرد در حوزه ایمنی  
 تندیس و لوح تقدیر کارگر نخبه سال ۹۵ از دست ریاست محترم جمهوری (دکتر مهدی شهابی)  
 تندیس سیمین در جایزه ملی پروژه برتر ایران در پروژه‌های فازهای ۱۵ و ۱۶ پارس جنوبی  
 لوح کارفرمای نمونه صنایع استان البرز (عبدالمجید رجبی)  
 گواهینامه های ISO ۱۴۰۰۱:۲۰۰۴، ISO ۹۰۰۱:۲۰۰۸، ISO ۹۰۰۱:۲۰۰۷ و OHSAS ۱۸۰۰۱:۲۰۰۷  
 گواهینامه تایید صلاحیت آزمایشگاه (ISO ۱۷۰۲۵)  
 گواهینامه استقرار سیستم مدیریت امنیت اطلاعات ISO ۲۷۰۰۱  
 لوح سپاس انجمن سازندگان تجهیزات صنعت نفت ایران (استصنا)  
 تندیس و لوح تقدیر به عنوان واحد فنی و مهندسی نمونه  
 تندیس برتر چهارمین همایش کاربران واحدهای سیکل ترکیبی و گازی کرمان  
 تندیس اولین کنفرانس بین‌المللی جوشکاری و آزمایش‌های غیرمخرب در سال  
 لوح تقدیر حامی برتر در سی و نهمین همایش شیمی نیروگاه در اصفهان  
 گواهینامه آزمون مهارت (Proficiency Test) در زمینه آزمون‌های ضربه و سختی‌سنجی  
 تندیس جایزه ملی صنعت و معدن  
 رتبه زرین در طرح رتبه‌بندی کارت‌های بازرگانی



## منظر کارکنان



مجموع نیروی انسانی: ۱۲۲۸ نفر

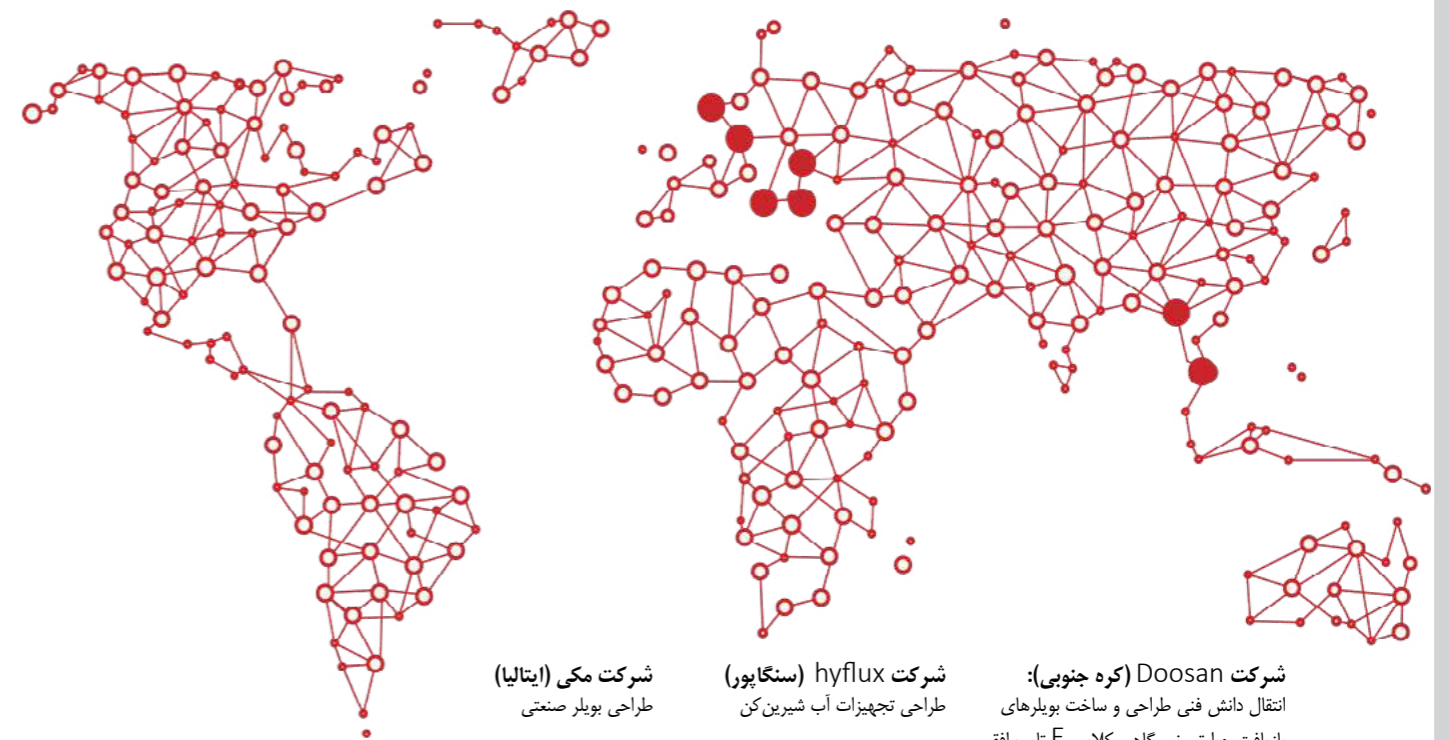


## شرکای تجاری و همکاری‌های خارجی

**شرکت Sulzer**  
طراحی و ساخت انواع پمپ‌های صنعتی، نیروگاهی، نفت و گاز و ...  
**شرکت Tubos**  
ساخت انواع لوله و تیوب

**شرکت CNIM (فرانسه)**  
طراحی بویلر زیاله‌سوز  
**شرکت Veolia (فرانسه):**  
طراحی تجهیزات آب شیرین‌کن

**شرکت CMI (بلژیک)**  
انتقال دانش فنی طراحی بویلرهای بازیافت کلاس F و H و مهندسی و ارتقا در پروژه‌های سرویس



**شرکت Tenaris (ایتالیا)**  
ساخت انواع لوله و تیوب

**شرکت AST (ایتالیا)**  
طراحی و ساخت انواع شیرهای اطمینان (Safety Valve)

**شرکت hyflux (سنگاپور)**  
طراحی تجهیزات آب شیرین‌کن

**شرکت Doosan (کره جنوبی):**  
انتقال دانش فنی طراحی و ساخت بویلرهای بازیافت حرارتی نیروگاهی کلاس E تایپ افقی



## نگاهی کلی به عملکرد سازمان

- رضایت کلی مشتریان (درصد) - ۱۳۹۶ **۸۱**
- درصد رضایت کارکنان - ۱۳۹۶ **۶۶/۵۱**
- درصد رضایت جامعه از سازمان - ۱۳۹۶ **۶۸/۵**
- درآمدهای عملیاتی (میلیارد ریال) - ۱۳۹۶ **۶۰۳۸**
- میزان رضایت تامین کنندگان (درصد) - ۱۳۹۵ **۵۸/۶۶**



## منظر مالی

آخرین وضعیت سهامداران

نسبت سهام	نام سهامداران
٪ ۶۱.۷۲	شرکت گروه مپنا
٪ ۳۲.۴۹	شرکت نیرپارس
٪ ۵.۷۹	شرکت مهندسی و ساخت توربین مپنا(توگا)

سرمایه (میلیارد ریال) - ۱۳۹۶ **۱۰۵۷**

سود خالص (میلیارد ریال) - ۱۳۹۶ **۷۶۰**

سود ناخالص (میلیارد ریال) - ۱۳۹۶ **۱۵۱۴**



# راهبری مسئولیت اجتماعی

## فصل دوم

در دهه‌های آینده، موفق‌ترین شرکت‌ها آنهایی خواهند بود که پایداری را با کسب و کارهای کلیدی خود پیوند دهند.

جیم اوون - مدیرعامل کاترپیلار

MAPNABE

Report  
ارزش افزوده برای همگان  
رویکردی ۳۶۰ درجه



## مدیریت راهبردی در شرکت مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مینا

شرکت مینا بویلر از زمان تاسیس خود تاکنون برنامه‌ریزی کلان را همواره مد نظر داشته و کلیه فعالیت‌های خود را در این راستا هماهنگ نموده است. همچنین همواره در تلاش بوده است تا روش مدیریت خود را در سطح کلان به‌روز نگاه‌دارد. واحد برنامه‌ریزی استراتژیک به عنوان زیر مجموعه معاونت برنامه‌ریزی و سیستم‌ها، مسئول برنامه‌ریزی و اجرای استراتژی‌های سازمان است. به دلیل اهمیت موضوع مدیریت استراتژیک در شرکت، کمیته‌ای با عنوان کمیته راهبری مدیریت استراتژیک موضوعات مرتبط با این حوزه را راهبری می‌نماید و در قبال انحراف از برنامه

- تعیین سیاست‌ها و اهداف کلان شرکت
- بازنگری استراتژی سطح کسب و کار
- کنترل تحقق اهداف و برنامه‌های استراتژیک سطح کسب و کار
- تصویب استراتژی‌های وظیفه‌ای

که به وسیله ارزیابی شاخص‌های استراتژیک انجام می‌شود، به مدیرعامل سازمان پاسخگو است. اعضای این کمیته، مدیرعامل، کلیه معاونین و مدیران بلافصل به عنوان مدیران ارشد سازمان و مدیر برنامه‌ریزی استراتژیک سازمان را شامل می‌شود که مأموریت‌های زیر را پیگیری می‌نمایند:

پیشینه برنامه‌ریزی و اجرای استراتژی در شرکت به طور خلاصه به صورت زیر است:

۸۸ - ۱۳۸۷

- استقرار فرایند مدیریت استراتژیک (بر اساس مدل دیوید)، تدوین و ابلاغ ویرایش اول برنامه استراتژیک
- ایجاد داشبوردهای مدیریتی استراتژیک با نرم‌افزار QPR-BSC

۹۱ - ۱۳۸۹

- اجرای برنامه‌های استراتژیک
- نظیر تملک شرکت تجهیزات مینا در راستای استراتژی‌های افزایش ظرفیت و ادغام عمودی پس‌رو، ایجاد واحد تحقیق و توسعه (بازنگری اساسی برنامه استراتژیک با توجه به تغییرات شرایط محیطی (نظیر توقف پروژه‌های توسعه کشور در حوزه نیروگاه، تغییر سیاست‌های بازاریابی گروه، افزایش قابلیت ساخت تجهیزات) و ابلاغ ویرایش دوم برنامه استراتژیک
- همکاری با شرکت پالادیوم در اجرای پروژه بازنگری استراتژی‌های گروه مینا و ویرایش جزئی نقشه استراتژی شرکت به منظور همسویی با استراتژی گروه و ابلاغ ویرایش سوم برنامه استراتژیک
- اجرای برنامه‌های استراتژیک (مانند استقرار SAP، پروژه‌های توسعه محصول، برنامه‌های توسعه خدمات، ایجاد معاونت فروش و توسعه بازار، توسعه فعالیت‌های بازاریابی و فروش)

۹۳ - ۱۳۹۲

- تشکیل واحد مستقل برنامه‌ریزی استراتژیک با رویکرد OSM و ارزیابی سالانه آمادگی استراتژیک شرکت با مدل SFO
- بازنگری فرایند مدیریت استراتژیک بر اساس فرایند جامع کاپلان-نورتون (شکل ۲-۱)
- تثبیت رویکرد بازنگری سالانه برنامه استراتژیک و ابلاغ برنامه‌های افق سه ساله
- اجرای برنامه‌های استراتژیک (مانند استقرار استاندارد PMBOK، طراحی و استقرار ساختار و فرایندهای بازاریابی و فروش، پروژه‌های توسعه محصول برای کاهش شکاف تکنولوژی محصولات فعلی و ایجاد محصول جدید، پروژه استقرار فرایند مدیریت تکنولوژی)
- استقرار رویکردهای برنامه‌ریزی سناریو و مدیریت ریسک اهداف استراتژیک
- توسعه فعالیت‌های افزایش آگاهی استراتژیک کارکنان نظیر برگزاری همایش و مسابقه

۹۶ - ۱۳۹۴

- استقرار رویکرد تدوین برنامه استراتژیک وظیفه‌ای
- تدوین استراتژی‌های پشتیبان در حوزه‌های بازاریابی و فروش، تکنولوژی، تامین، منابع انسانی، دانش و ...
- تعمیق برنامه‌ریزی سناریو
- بهبود داشبوردهای مدیریتی استراتژیک با نرم‌افزار Qlik View

در حال حاضر شرکت مینا بویلر جهت راهبری استراتژیک خود از الگوی نورتون و کاپلان در مدیریت استراتژیک استفاده و بر این اساس مراحل زیر را پیگیری می‌کند. این مراحل در غالب نظام مدیریت استراتژیک شرکت اجرایی می‌شود:



### ۱. تدوین استراتژی:

در این مرحله، به تدوین یا بازنگری استراتژی‌های شرکت اقدام می‌شود. گام‌های انجام آن به قرار زیر است:

- تحلیل انتظارات ذینفعان
- ذی‌نفعان افراد، گروه‌ها یا سازمان‌هایی هستند که به طور مستقیم یا غیرمستقیم سهم یا منفعتی در سازمان دارند، زیرا یا بر سازمان تاثیر می‌گذارند و یا از آن تاثیر می‌پذیرند. بررسی نیازها و انتظارات ذینفعان در مینا بویلر مراحل زیر را شامل می‌شود:



- شناسایی نیازها و انتظارات کلیدی
- شناسایی نیازها و انتظارات
- امتیازدهی به نیازها و انتظارات
- تعیین نیازها و انتظارات کلیدی

- امتیازدهی به عوامل قدرت و علاقه‌مندی
- تعیین استراتژی برخورد (stakeholder map)

گروه‌های ذینفعان سازمانی به صورت زیر است که هر یک ممکن است دارای زیر گروه‌های مخصوص به خود باشد. پس از شناسایی گروه‌های ذینفعان، نیازها و انتظارات آنها شناسایی شده و انتظارات کلیدی دسته بندی می‌شود. در فرآیند شناسایی و اولویت‌بندی خواسته‌ها و انتظارات ذی‌نفعان، بازخوردهای دریافتی از آنها، نظرسنجی‌های انجام شده از برخی از آنها و تجارب حاصله از تعاملات روزمره با ذی‌نفعان، مورد توجه قرار می‌گیرد.



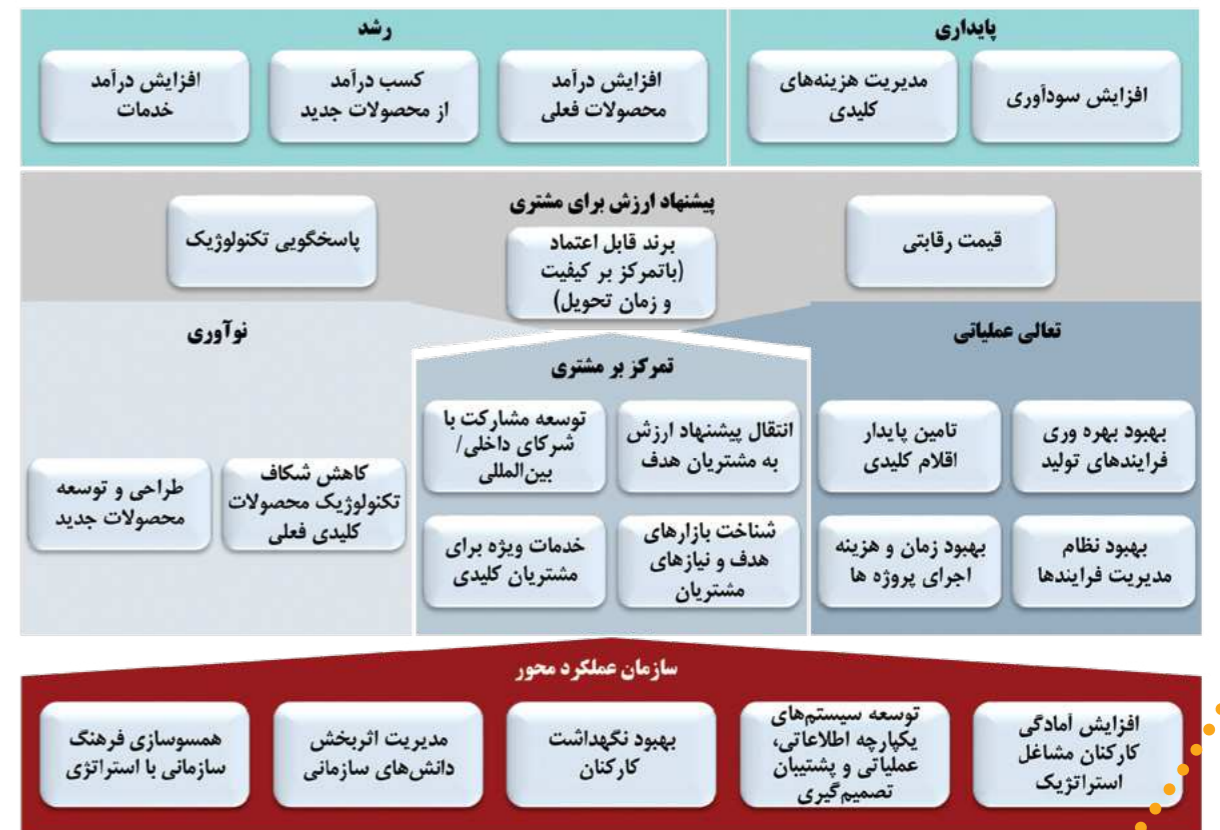


• ماموریت، چشم‌انداز و ارزش‌ها:  
در این مرحله ارکان جهت‌ساز شرکت بر اساس انتظارات کلیدی ذی‌نفعان و آینده‌مورد نظر شرکت با اجماع نظر مدیران ارشد در کمیته مدیریت استراتژیک تدوین و بازنگری می‌شود.

• تحلیل محیط کلان، محیط صنعت و محیط درونی:  
در این تحلیل‌ها جهت‌شناسایی فرصت‌ها و تهدیدها و قوت و ضعف‌های پایه و کلیدی محیط‌های کلان، صنعت و محیط درونی شرکت مورد بررسی قرار می‌گیرد.

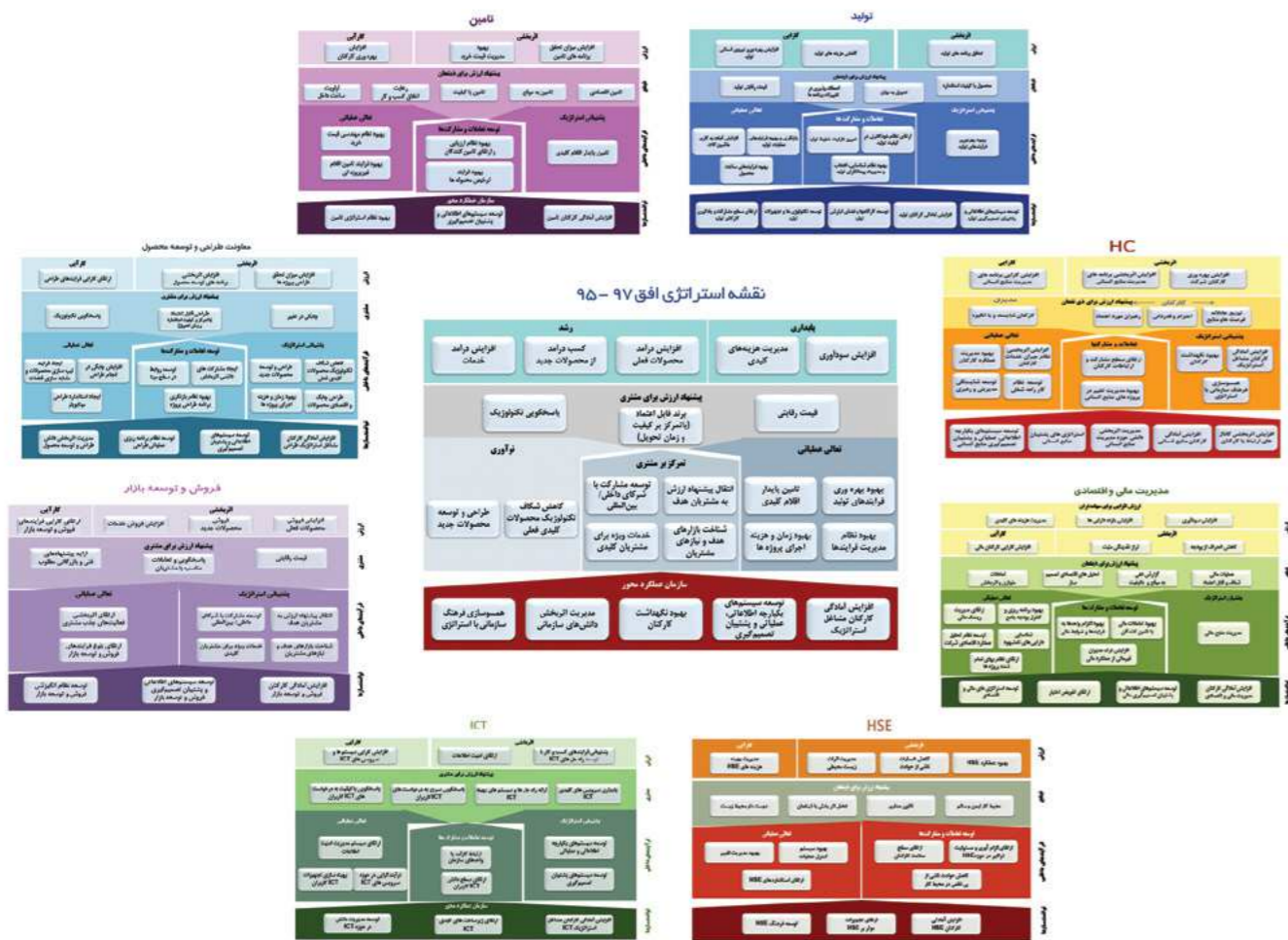
• تدوین استراتژی:  
پس از تحلیل‌های محیطی استراتژی‌های شرکت تهیه و در قالب نقشه کلان استراتژی‌های شرکت ارائه می‌شود. نقشه استراتژیک حوزه کلان شرکت در افق ۹۵ تا ۹۷ به صورت زیر است:

### نقشه استراتژی افق ۹۷-۹۵



### ۲. ترجمه، همسوسازی و اجرای استراتژی:

پس از تدوین استراتژی‌ها و نقشه کلان شرکت، استراتژی‌های وظیفه‌ای سازمان برای بخش‌های مختلف سازمان تدوین و برنامه‌های اقدام جهت اجرای برنامه‌ریزی و اجرا می‌شود. پس از آن شاخص‌های کلیدی عملکرد جهت ارزیابی برنامه‌ها تدوین و هر ساله سنجیده می‌شود و به این ترتیب اجرای استراتژی‌ها مورد ارزیابی قرار می‌گیرد.





ارکان جهت‌ساز مسئولیت اجتماعی شرکت

# پاسخگویی اجتماعی پویای اقتصادی و پایداری محیط زیست

شناخته شدن به عنوان الگو در زمینه مسئولیت اجتماعی در میان سازمان‌های ایرانی تا سال ۱۴۰۴

دستیابی به چنین چشم‌اندازی از طریق انطباق هر چه بیشتر فعالیت‌های سازمان با استاندارد GRI و بهبود مستمر در این زمینه و گزارش‌دهی فعالیت‌ها در مقاطع زمانی دو ساله مد نظر شرکت قرار دارد.

ارائه گزارش مسئولیت اجتماعی با تضمین سازمان GRI ۱۴۰۴

ارائه گزارش مسئولیت اجتماعی با تضمین ملی و جزء ۵ شرکت برتر ۱۴۰۲

ارائه گزارش مسئولیت اجتماعی با تضمین ملی و جزء ۱۰ شرکت برتر ۱۴۰۰

ارائه گزارش مسئولیت اجتماعی با تضمین ملی ۱۳۹۸

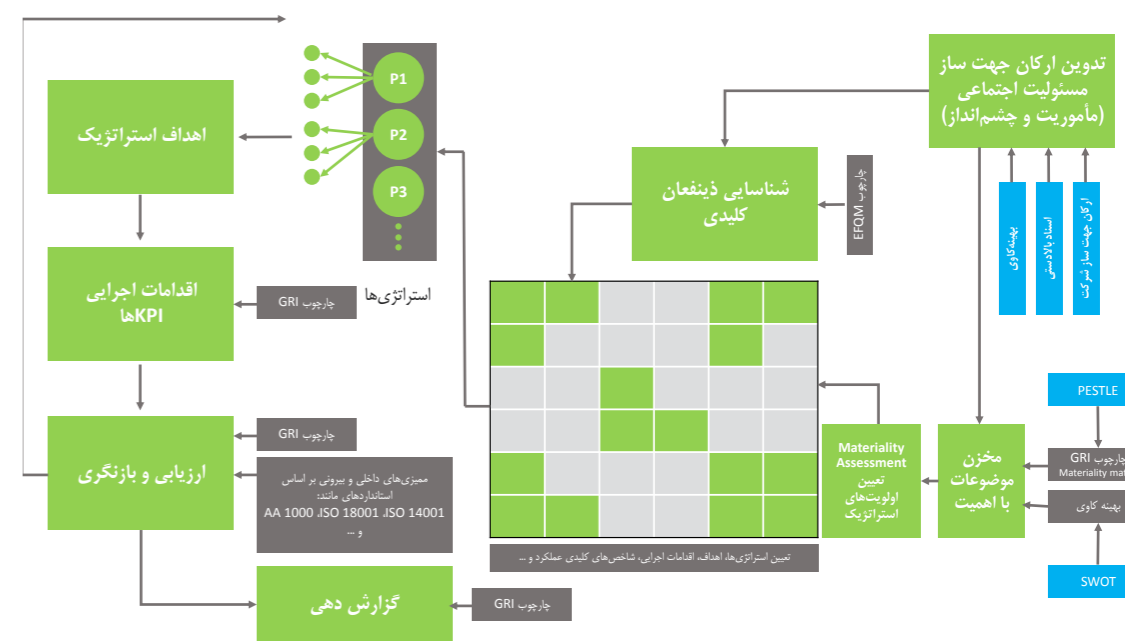
ارائه اولین گزارش مسئولیت اجتماعی سازمان ۱۳۹۶

تدوین مدل مسئولیت اجتماعی سازمان ۱۳۹۴

## روش تدوین اهداف، استراتژی‌ها و برنامه‌های مسئولیت اجتماعی

شده در راستای رسیدن به شهروند سازمانی مسئول قدم بردارد. در این جهت شرکت مینا بویلر ارکان جهت‌ساز مسئولیت اجتماعی و اهداف و استراتژی‌های کلان خود را در این حوزه همراستا با استراتژی‌های تجاری شرکت تدوین می‌نماید. شرکت جهت پیاده‌سازی و اجرایی نمودن این اهداف از رویکرد اجرای برنامه‌های استراتژیک سازمان، یعنی رویکرد کارت امتیازی نورتون-کاپلان و در قالب نظام مدیریت فرایندهای شرکت استفاده می‌نماید. الگوی تدوین شده مسئولیت اجتماعی مینا بویلر به صورت زیر است:

مسئولیت اجتماعی از موضوعات مورد توجه رهبران و کارکنان در شرکت مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مینا است. شرکت همواره خود را در قبال کلیه ذینفعان همچون جامعه مسئول دانسته و سعی کرده است در راه ادای این مسئولیت قدم بردارد. این شرکت، نظامی جامع در جهت پایه‌گذاری مسئولیت اجتماعی خود با بهره‌گیری از استانداردهای معتبر بین‌المللی و الگوگیری از شرکت‌های برتر تعریف نموده است. شرکت مینا بویلر در کنار اهداف تجاری، سالیانه اهداف و رسالت مسئولیت اجتماعی خود را نیز تعریف و مد نظر قرار می‌دهد. شرکت تلاش دارد بر اساس الگوی تدوین



بر اساس این روش سیستماتیک ابتدا ارکان جهت‌ساز مسئولیت اجتماعی شرکت براساس مواردی چون ارکان جهت‌ساز سازمان، مفاد اسناد بالادستی همچون منشور پایداری و بهینه‌کاوی تدوین شد. سپس ذینفعان کلیدی شناسایی و نیازها و انتظارات آنان در قالب موضوعات با اهمیت از طریق چارچوب GRI، بهینه‌کاوی، تحلیل محیطی و بررسی موضوعات استخراج شده و به وسیله حامیان ذینفعان بر اساس دو شاخص اهمیت موضوع برای ذینفع و اهمیت موضوع برای سازمان در ماتریس Materiality اولویت‌بندی شد. در ادامه، نقشه و استراتژی‌های مسئولیت‌های اجتماعی و مجموعه برنامه‌های عملیاتی مرتبط با آن تدوین و در نقشه مسئولیت اجتماعی سازمان قرار داده شده و اجرای آنها از ابتدای سال ۹۵ در دستور کار قرار گرفته است.



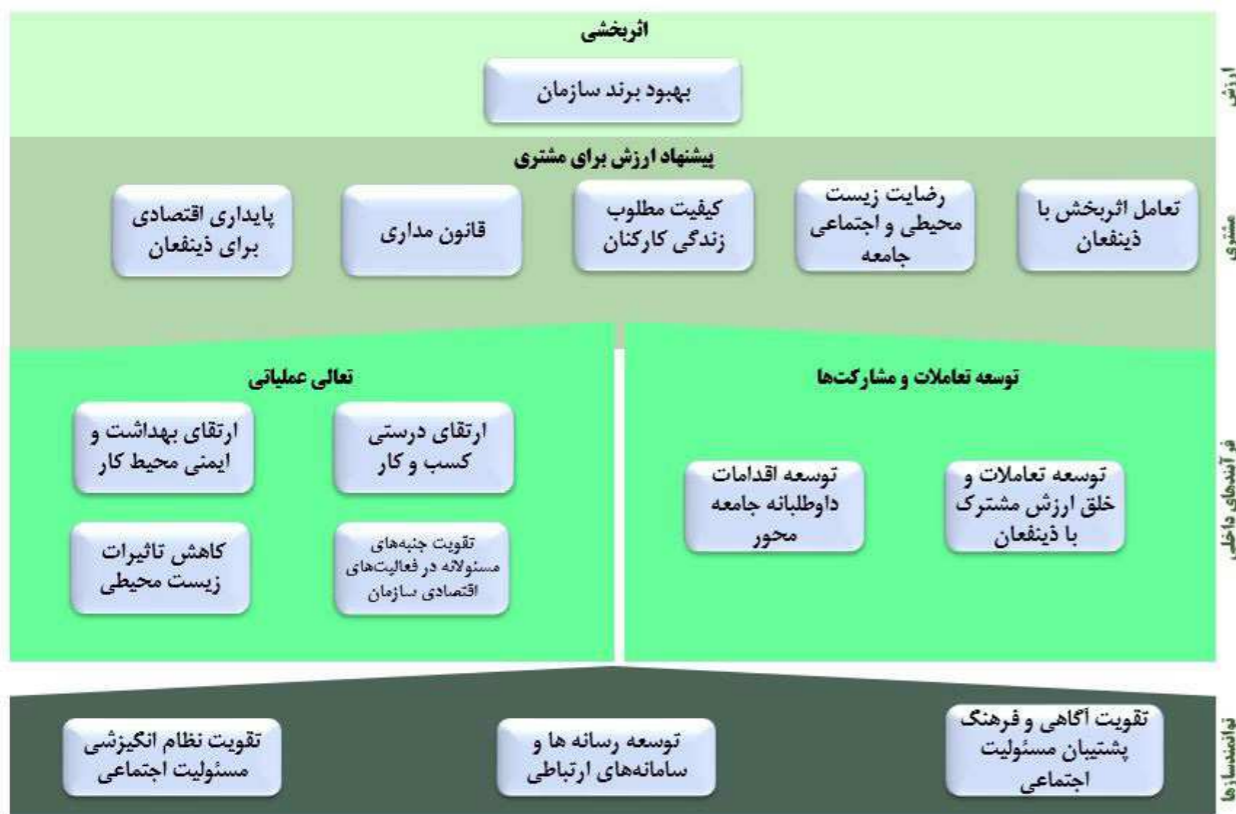
## شناسایی موضوعات کلیدی

در جهت تعریف اهداف و استراتژی‌های کلان در موضوع مسئولیت اجتماعی براساس الگوی یاد شده، پس از تدوین مأموریت و چشم‌انداز مسئولیت اجتماعی، شرکت بر اساس بهینه‌کاو و چارچوب استاندارد GRI و بررسی‌های محیطی اقدام به تهیه بانک موضوعات مختلف مورد نظر ذینفعان می‌نماید. از سوی دیگر گروه‌های ذینفعان سازمانی که در الگوی مدیریت استراتژیک شرکت شناسایی شده‌اند، استخراج شده و موضوعات پایداری مرتبط با آنها اولویت‌بندی می‌شود و در ماتریس اهمیت (Materiality Matrix)، که اهمیت

## تدوین نقشه استراتژیک مسئولیت اجتماعی

در رویکرد مدیریت استراتژیک شرکت که مسئولیت اجتماعی نیز جهت جاری‌سازی و پایش اقدامات خود از بستر آن استفاده می‌نماید، تدوین نقشه استراتژی از اهمیت زیادی برخوردار است. در همین جهت با بررسی ذینفعان و موضوعات استراتژیک مورد نظر آنها و ایجاد ارتباط میان این موارد نقشه استراتژی مسئولیت اجتماعی سازمان به شرح زیر تهیه شده‌است:

## نقشه استراتژی CSR



موضوعات با تأثیر پائین اهمیت بالا	موضوعات با تأثیر متوسط اهمیت بالا	موضوعات با تأثیر بالا اهمیت بالا
موضوعات با تأثیر پائین اهمیت متوسط	موضوعات با تأثیر متوسط اهمیت متوسط	موضوعات با تأثیر بالا اهمیت متوسط
موضوعات با تأثیر پائین اهمیت پائین	موضوعات با تأثیر متوسط اهمیت پائین	موضوعات با تأثیر بالا اهمیت پائین

میزان اهمیت برای ذینفعان

میزان تأثیر بر روی شرکت

به این طریق اولویت‌های استراتژیک شرکت مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مپنا به صورت زیر است:

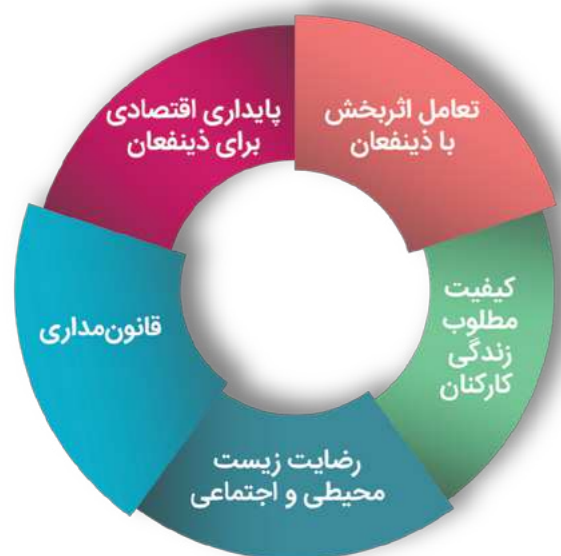




## ساختارهای مسئولیت اجتماعی

شرکت در جهت اجرای استراتژی‌های مسئولیت اجتماعی بر اساس آنچه که بیان شد زیرساخت‌ها و بسترهای مناسب را در شرکت فراهم آورده و فرآیندهایی را در شرکت پایه‌گذاری و تقویت می‌کند. همچنین اقداماتی را در سازمان به منظور دستیابی به اهداف تعریف می‌نماید. مجموعه این زیرساخت‌ها و فرآیندها و فعالیت‌ها منجر به ایجاد ارزش‌های پنج‌گانه اولویت‌دار برای ذینفعان سازمان می‌شود که می‌توان به صورت زیر مشاهده نمود.

جهت دستیابی به اهداف استراتژیک فوق در زمینه مسئولیت اجتماعی به تناسب هر یک از آنها اقدامات و برنامه‌هایی تعریف شده است. این برنامه‌ها و همچنین ارتباط آنها با اولویت‌های استراتژیک و استراتژی‌ها به صورت زیر است:



بخش‌های مختلفی در شرکت درگیر استراتژی‌های مسئولیت اجتماعی هستند. به همین دلیل مسئولیت پیاده‌سازی آن در شرکت بر عهده کمیته عالی ذینفعان و مسئولیت اجتماعی است. این کمیته وظیفه سیاست‌گذاری و نظارت بر تدوین و اجرای استراتژی‌ها و برنامه‌های حوزه مسئولیت اجتماعی و ارزیابی آنها و تدوین و تایید گزارش مسئولیت اجتماعی را بر عهده دارد.

این کمیته واحدهای وظیفه‌ای مختلف در شرکت را در موضوعات و برنامه‌های مسئولیت اجتماعی درگیر می‌نماید که اصلی‌ترین این واحدها عبارتند از: روابط عمومی متولی مسئولیت اجتماعی و مسئول برنامه‌ریزی کلان آن و همچنین ارزش‌آفرین در زمینه تعامل اثربخش با کلیه ذینفعان، رضایت اجتماعی جامعه و قانون‌مداری شرکتی است. همچنین معاونت منابع انسانی و مالی به عنوان مسئول اصلی در حوزه افزایش کیفیت زندگی کارکنان و رفاه آنان و همچنین معاونت برنامه‌ریزی و سیستم‌ها که واحد ایمنی، بهداشت و محیط زیست در درون آن ارزش‌های اصلی افزایش کیفیت زندگی از طریق بهبود ایمنی و همچنین رضایت زیست‌محیطی جامعه را نمایندگی می‌نمایند. واحدهای وظیفه‌ای اصلی درگیر در موضوع مسئولیت اجتماعی در نمودار سازمانی به شرح زیر است:



اولویت‌های استراتژیک	استراتژی مرتبط با موضوع	اقدام
آگاهی‌بخشی، اطلاع‌رسانی و فرهنگ‌سازی جامع (M1)	S1 توسعه رسانه‌ها و سامانه‌های ارتباطی	A1 پایش و بازنگری سامانه‌های ارتباطی
	S2 توسعه ارتباطات و خلق ارزش مشترک با ذینفعان	A2 اجرای پروژه ارتباطات جامع A3 تدوین سند ترفیع / ترویج بازاریابی
	S3 تقویت نظام انگیزشی مسئولیت اجتماعی	A4 توسعه، پیاده‌سازی و مدیریت نظام گزارش‌دهی مسئولیت اجتماعی A5 تدوین نظام انگیزشی مسئولیت اجتماعی
رشد مشترک (M2)	S2 توسعه ارتباطات و خلق ارزش مشترک با ذینفعان	A6 تدوین اقدامات مشترک با ذینفعان در قالب پروژه ارتباطات و اجرایی نمودن آن
امکانات و شرایط محیط ایمن (M3)	S4 ارتقای بهداشت و ایمنی محیط کار	ارجاع به ایمنی
مدیریت اثرات زیست‌محیطی محصولات و فرآیندها (M4)	S5 کاهش تاثیرات زیست‌محیطی	ارجاع به محیط زیست
درستی کسب و کار و کرامت انسانی (M5)	S6 ارتقاء درستی کسب و کار و کرامت انسانی	A7 تدوین سند شفافیت سازمانی و اجرای آن A8 ترویج کدهای راهبری اخلاق A9 تدوین روش‌های رسیدگی به شکایات
کار داوطلبانه در راستای توسعه جامعه (M6)	S7 توسعه اقدامات داوطلبانه جامعه محور	شناسایی و اجرایی نمودن فرصت‌های بهبود جهت اقدامات داوطلبانه با رویکرد بازاریابی اجتماعی A10
پویایی اقتصادی (M7)	S8 تقویت جنبه‌های مسئولانه در فعالیتهای اقتصادی سازمان	A11 تدوین سند پیوست مسئولیت اجتماعی در فعالیتهای سازمانی



اعضای کمیته عالی ذینفعان و مسئولیت اجتماعی به عنوان بالاترین نهاد مدیریت در حوزه مسئولیت اجتماعی، توسط مدیر روابط عمومی به عنوان متولی مسئولیت اجتماعی و با مشورت مشاورین این حوزه پیشنهاد و با تصویب مدیر عامل تعیین می‌شود. افراد حاضر در این کمیته و نقش آنان به صورت زیر است:

سمت عضو	نقش عضو در کمیته
مدیر روابط عمومی	صاحب فرآیند مسئولیت اجتماعی، دبیر کمیته و متولی آن در سازمان، حامی جامعه و پاسخگو در قبال تاثیرات اجتماعی و زیست محیطی سازمان
معاونت برنامه‌ریزی و سیستم‌ها	نماینده مدیر عامل و پشتیبان استراتژیک بحث مسئولیت اجتماعی و سیاستگذاری کلان در حوزه مسئولیت اجتماعی (به نمایندگی از مدیر عامل)
معاونت منابع انسانی و مالی (مدیریت منابع انسانی)	حامی کارکنان در امور رفاهی، آموزش، حقوق قانونی، تعادل کار و زندگی و برابری و رفع تبعیض و پاسخگو در قبال آنان
معاونت فروش و توسعه بازار	حامی مشتریان در امور فروش، حقوق قانونی و پایبندی به اصول بازاریابی منصفانه
معاونت طراحی و توسعه محصول	پاسخگو به مشتریان و جامعه در قبال تاثیرات محصولات بر آنان
معاونت تامین	حامی تامین کنندگان در امور برخورد عادلانه و شفاف و پاسخگو در قبال آنان

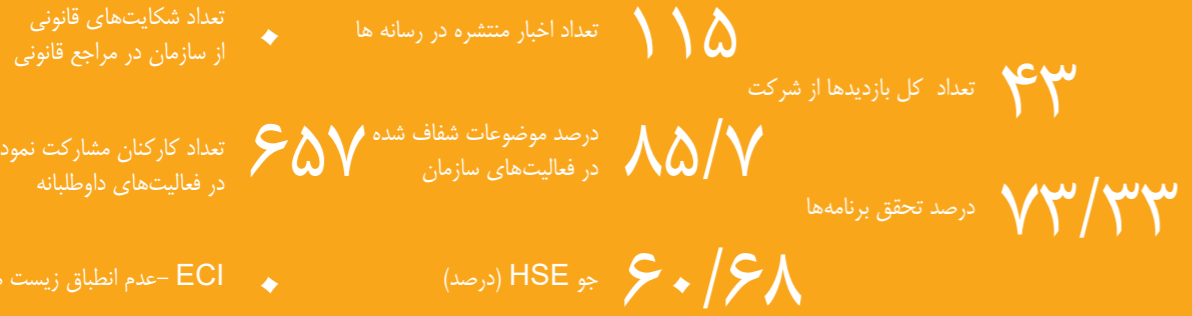
علاوه بر کمیته عالی ذینفعان و مسئولیت اجتماعی که مسئولیت برنامه‌ریزی کلان در حوزه مسئولیت اجتماعی را دارا است کمیته‌های دیگری نیز در پیشبرد برنامه‌های مسئولیت اجتماعی در سازمان موثرند که به عنوان زیر مجموعه کمیته مسئولیت اجتماعی فعالیت می‌نمایند. نام و شرح مختصر این کمیته‌ها به صورت زیر است:

نام کمیته	شرح مأموریت و نقش آن در مسئولیت اجتماعی
کمیته محتوای کانال‌های ارتباطی	برنامه‌ریزی و تهیه محتوای کانال‌های ارتباطی شرکت از واحدهای سازمانی و انتشار آنها در جهت جلب رضایت ذینفعان و شفافیت سازمانی بر عهده این کمیته است. این کمیته زیر کمیته مسئولیت اجتماعی خواهد بود.
کمیته مپنا اکو	جلب مشارکت داوطلبانه همکاران، خانواده‌ها، جامعه مپنا جهت انجام امور داوطلبانه و فرهنگ‌سازی الگوهای رفتاری در حوزه اجتماعی و زیست محیطی در جهت مسئولیت اجتماعی سازمان
کمیته مدیریت و نظارت بر نظرسنجی‌های سازمان	نظرسنجی و افکارسنجی از کلیه ذینفعان در جهت پایش رضایت آنان
کمیته رضایت ذینفعان و قانون‌مداری سازمان	این کمیته مسئولیت بررسی رضایت ذینفعان و بررسی و رسیدگی به شکایات آنان و قانون‌مداری سازمانی را بر عهده دارد.
کمیته HSE	تعیین و تدوین سیاست‌های راهبردی HSE و مدیریت مصرف انرژی و ارائه راهکارهایی جهت اصلاح و بهبود شرایط ایمنی، بهداشت و سلامت در شرکت
کمیته EVC	ترویج و تعمیق ارزش‌ها، اخلاق و فرهنگ سازمانی مطلوب در سازمان

کلیه مسائل و موضوعات کلیدی که در قالب استراتژی و برنامه در آمده است، توسط ساختارهای مذکور پیگیری می‌شود. در صورتی که مساله بحرانی و خارج از مسائل شناخته شده در حوزه مسئولیت اجتماعی در زیر کمیته‌ها روی دهد، مساله به کمیته مسئولیت اجتماعی به عنوان بالاترین نهاد راهبری مسئولیت اجتماعی سازمان ارجاع و این نهاد تصمیمات و راهکارهای متناسب را جهت هموار نمودن آن اتخاذ می‌نماید.

### ارزیابی رویکردهای مسئولیت اجتماعی

پس از تدوین برنامه‌ها و اجرای آنها در قالب ساختارهای تعریف شده، جهت بررسی اثربخشی پیاده‌سازی این برنامه‌ها شاخص‌هایی تدوین و به طور سالانه سنجیده می‌شود. به تعدادی از این شاخص‌ها در طول گزارش اشاره شده است و برخی دیگر از این شاخص‌ها به قرار صفحه مقابل است:





# تعامل اثربخش با ذینفعان

## فصل سوم

اهداف توسعه پایدار



ما در حال گذر از زنجیره فرماندهی به شبکه‌های ارتباطی، از رقابت به مشارکت، از بازارها به شبکه‌ها، از سهام‌داران به ذینفعان و از سودآوری به پایداری هستیم.

آنودا جو دیت

MAPNABE



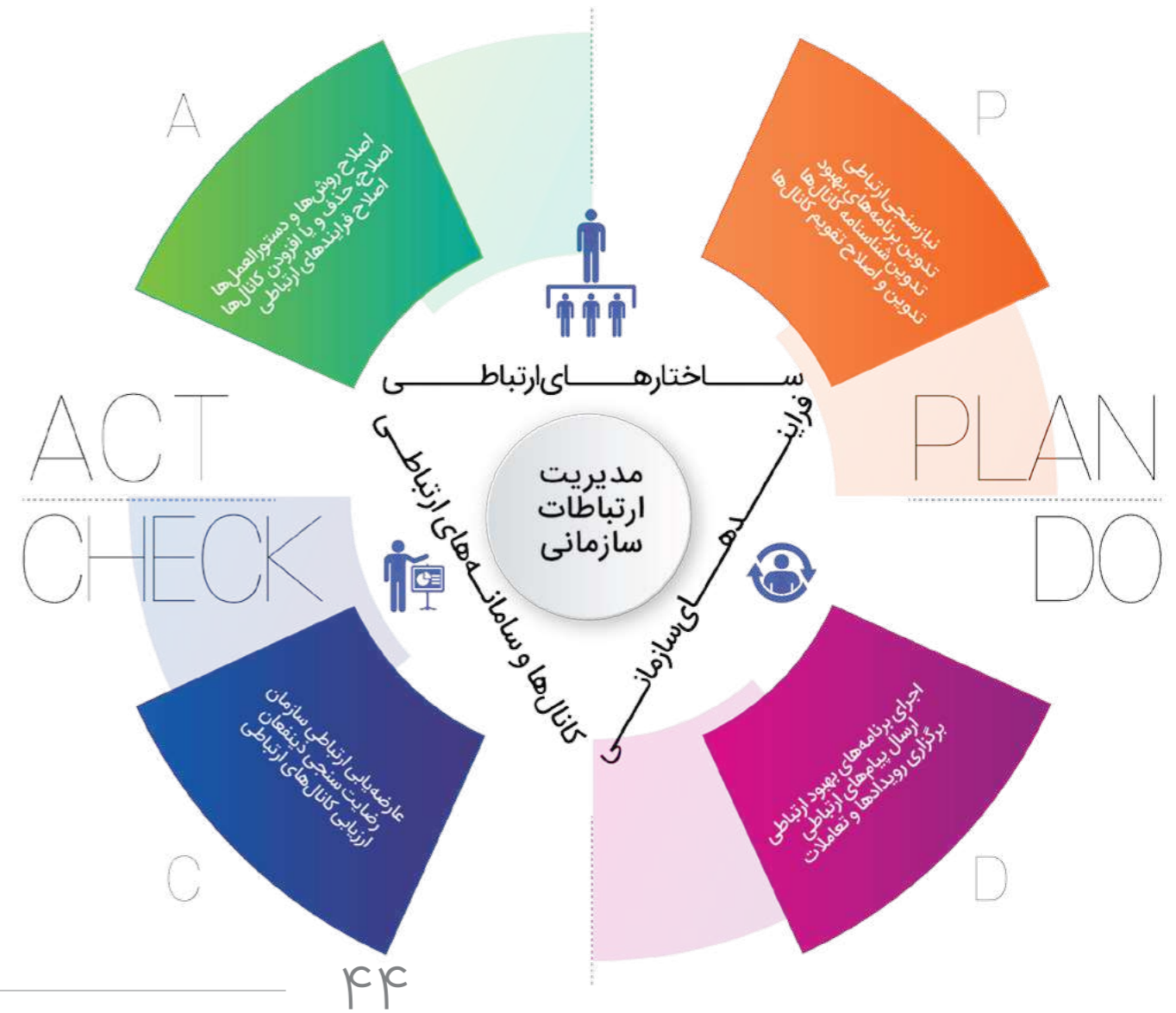
## اولین ارزش ایجاد شده از مسئولیت اجتماعی سازمان، تعامل اثربخش با کلیه ذینفعان است.

سازمان به عنوان یک نهاد اجتماعی نیازمند ارتباطات است و ارتباطات مؤثر با ذینفعان و درک انگیزه‌های ارتباطی آنان عامل مؤثری در توفیق و دستیابی به اهداف طراحی شده آن سازمان به شمار می‌رود. برقراری ارتباطات و ایجاد تعاملات مناسب با کلیه ذینفعان از مهمترین انتظارات آنان است که در مسئولیت اجتماعی شرکت مهنا بویلر مورد توجه قرار می‌گیرد. در این راستا شرکت سعی نموده است روشی نظام‌مند جهت ارتباط با ذینفعان خود داشته باشد.

### مدیریت نظام‌مند ارتباط با ذینفعان

شرکت زیرساخت‌ها و ساختارهای مناسبی را جهت ایجاد تعامل اثربخش با کلیه ذینفعان فراهم آورده است تا بر اساس آن بتواند فرآیندهای مرتبط با این تعاملات را مدیریت نماید. پس از ایجاد زیرساخت‌های لازم، فرآیند مدیریت ارتباطی در قالب چرخه PDCA اقدام به برنامه‌ریزی، اجراء، پایش و بهبود این سیستم می‌نماید.

نظام‌مندی مدیریت کانال‌های ارتباطی مهنا بویلر به صورت زیر انجام شده است:



## ۱- زیرساخت‌های مدیریت کانال‌های ارتباطی

هر نظام سازمانی برای آنکه بتواند به طور مناسبی فعالیت کند نیازمند زیرساخت‌هایی است که باید پیش از هرگونه اجرای برنامه، اقدام به تقویت این زیرساخت‌ها نماید. شرکت مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مهنا به خوبی این ساختارها را در درون خود به وجود آورده است. انواع این زیرساخت‌ها را می‌توان به شرح زیر دانست:

۱-۱- فرآیندهای سازمانی: فرآیندهای سازمانی که مرجع عمل در سازمان‌ها است یکی از زیرساخت‌های مهم برای ارتباطات به شمار می‌رود چرا که کلیه تعاملات نظام‌مند بر اساس نظام فرآیندها شکل می‌گیرند. مهنا بویلر نیز نظام فرآیندهای مدونی دارد که بر اساس نیازهای شرکت و با الگوبریاری از مدل‌های مدیریت فرآیندها همچون APQC به فعالیت می‌پردازد. نظام فرآیندها در شرکت‌ها اقدام به اتصال واحدها بر اساس فرآیندهای مرتبط می‌کند و از این طریق عاملی جهت تعامل نظام‌مند کارکنان است. اما تاثیرگذاری فرآیندها تنها محدود به کارکنان نبوده و انواع دسته فرآیندهای سازمان که در جدول زیر نیز قابل مشاهده است بر ذینفعان سازمان تاثیر دارد که می‌توان تاثیر فرآیندها بر ذینفعان را به صورت زیر مشاهده نمود.

	مشتریان	سپاهاران و شرکا	تامین کنندگان	بانک‌ها و موسسات مالی	دولت	محیط زیست	جامعه	گروه مهنا
مدیریت استراتژی‌ها	●	●	●	●	●	●	●	●
بازاریابی و فروش محصولات و خدمات	●	●	●	●	●	●	●	●
طراحی و توسعه	●	●	●	●	●	●	●	●
تامین	●	●	●	●	●	●	●	●
تولید	●	●	●	●	●	●	●	●
مدیریت پروژه	●	●	●	●	●	●	●	●
نصب، راه‌اندازی و تحویل	●	●	●	●	●	●	●	●
توسعه و مدیریت سرمایه‌های انسانی	●	●	●	●	●	●	●	●
مدیریت زیرساخت‌ها و دارایی‌ها	●	●	●	●	●	●	●	●
HSE EN	●	●	●	●	●	●	●	●
مدیریت و توسعه قابلیت‌های کسب و کار	●	●	●	●	●	●	●	●
مدیریت فناوری اطلاعات	●	●	●	●	●	●	●	●
مدیریت روابط بیرونی	●	●	●	●	●	●	●	●
مدیریت منابع مالی	●	●	●	●	●	●	●	●







مپنا بویلر ضمن تدوین سند ارتباطات جامع بر اساس سطوح فوق نیازهای ارتباطی کارکنان خود را شناسایی نموده و به منظور رفع این نیازها، کانال‌های ارتباطی مختلفی را در داخل شرکت طرح‌ریزی و ایجاد نموده است برخی از نیازهای ارتباطی و کانال‌های ارتباطی متناسب با آنها به شرح زیر است:

نیاز ارتباطی شناسایی شده	کانال‌های ارتباطی	نوع ارتباط	مصادیق نظام‌مندی	بهبودهای ایجاد شده در کانال
انتقال نظرات و مشکلات به مدیریت سازمان	ارتباط با مدیرعامل و مدیران ارشد (ملاقات حضوری با مدیرعامل - صندوق ارتباطی و گروه اجتماعی مدیرعامل)	دو طرفه	تهیه تقویم برگزاری نشست‌های دیدار کارکنان با مدیرعامل و سایر مدیران ارشد	جلسات ملاقات حضوری با مدیرعامل گروه اجتماعی مدیرعامل
ارتباطات کاری و دریافت و ارسال مکاتبات داخلی و بیرونی	OUTLOOK/ E-mail	دو طرفه	روش اجرایی انجام مکاتبات (P11)	ارتقای دوره‌ای نرم‌افزار Out Look
اطلاع از کارکرد و امور پرسنلی و سوابق آموزشی شخصی	نرم‌افزار پرسنلی دیدگاه و نرم‌افزار آموزش ایده	دو طرفه	فرآیندهای مکانیزه تعریف شده	ارتقای نرم‌افزار دیدگاه و تغییر نرم‌افزار آموزش
دریافت اطلاعات بیرونی و اطلاع‌رسانی به بیرون از سازمان	وب‌سایت-کانال اجتماعی	بالا به پایین	مدیریت سایت و کانال اجتماعی از طریق واحد روابط عمومی	پروژه به‌روزرسانی وب سایت شرکت و ایجاد چارچوب نظام‌مند برای حفظ و به‌روزرسانی آن
انتقال استراتژی‌ها، اهداف، برنامه‌ها شرایط کسب و کار و سیستم‌های مدیریتی	پورتال-گردهمایی فصلی و سالانه و مناسبتی مانند روز HSE و روز کارگر و برگزاری جلسات صبحانه کاری	بالا به پایین	اجرای گردهمایی‌های فصلی مدیریت عامل با کارکنان	برگزاری گردهمایی‌های درون معاونتی در قالب صبحانه‌های کاری با تمرکز بر اهداف واحدی
اطلاع از مدارک و مستندات مقررات، آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌ها	پورتال	بالا به پایین	پورتال-مستندات یکپارچه	اطلاع‌رسانی قوانین و آیین‌نامه‌های اداری از طریق تالار گفت‌وگو
اطلاع از اخبار داخلی، پروژه‌ها و بازنده‌ها	تابلوهای اطلاع‌رسانی- پورتال- اسنند Video wall- پورتال	بالا به پایین	مدیریت از طریق واحد روابط عمومی	ایجاد درگاه اطلاع‌رسانی بازنده‌های شرکت، در پورتال
انتقال نظرات و برداشت‌های کارکنان	نظرسنجی از کارکنان	دو طرفه	تهیه تقویم نظرسنجی از کارکنان پرسشنامه نظرسنجی مصوب	بازنگری پرسشنامه‌ها تالار گفت‌وگو
انتقال دانش و ارتقای سطح علمی	نشریات (گاهنامه بویلر، خبرنامه مپنا، بروشور)	دو طرفه	چاپ مقالات علمی درخبرنامه مپنا	

رهبران مپنا بویلر نیز از توسعه ارتباطات و مدیریت مشارکتی در کلیه سطوح استقبال می‌کنند و همواره در دسترس کارکنان قرار داشته و با رغبت و خوش‌رویی به خواسته‌های آنان توجه می‌نمایند و در حد امکانات شرکت و مقررات پاسخ‌گوی آنها هستند. سهولت دسترسی و تعامل با رهبران شرکت همواره مورد تأکید بوده و تابع شرایط ویژه‌ای نیست.

#### برخی از رویکردهای ارتباط دوسویه با کارکنان

- ملاقات حضوری کارکنان با مدیرعامل و معاونین
- حضور مدیرعامل و معاونین در واحدهای سازمانی، اماکن عمومی (رستوران، نمازخانه و...) و مناسبت‌ها
- مکاتبه آزاد بین کارکنان و رهبران از طریق Outlook
- کانال اجتماعی ارتباط با مدیر عامل
- جلسات عمومی مدیرعامل با کارکنان بصورت فصلی و مناسبت‌های ملی و مذهبی
- جلسات معاونین و مدیران با کارکنان (نظیر صبحانه‌های کاری) صندوق ارتباط مستقیم با مدیرعامل
- همایش‌های تخصصی با حضور رهبران و کارکنان همراه با پرسش و پاسخ

## ۲- مشتریان

بر اساس الگوی کلی ارتباطات شرکت مپنا بویلر با توجه به لزوم برقراری ارتباطات اثربخش با مشتریان، متناسب با نیازهای ارتباطی آنها، کانال‌های متعددی شناسایی و ایجاد شده است و طی سال‌های مختلف بهبودهای متعددی در این روش‌ها و کانال‌های ارتباطی شکل گرفته است. اثربخشی این کانال‌های ارتباطی، از طریق نظرسنجی از مشتریان (مولفه‌های سرعت و دقت پاسخگویی به نمایندگان مشتری) ارزیابی می‌شود. انواع کانال‌های ارتباطی شرکت با مشتریان به صورت زیر است:

نیازهای ارتباطی	کانال‌های ارتباطی	سال ایجاد و بهبودهای انجام شده	کوتاه‌مدت/بلندمدت	مسئول
تعامل با گروه‌های کارفرمایی با حضور در مجامع و گردهمایی‌ها	عضویت در انجمن‌های صنفی (اپک، ستصا، استصنا و ...)، اتاق‌های بازرگانی و ...	از سال ۹۲/ بررسی‌های صورت پذیرفته به منظور لغو/ تمدید عضویت	بلندمدت	تحقیق و توسعه بازار
دسترسی به اطلاعات مربوط به تاریخچه شرکت، لیست و مشخصات پروژه‌های خاتمه یافته و جاری، اطلاعات تماس با شرکت، محصولات و خدمات	وب سایت	از سال ۸۲ ایجاد و در سال‌های ۹۲ و ۹۶ به صورت کلی بازنگری شد.	بلندمدت	روابط عمومی/ تحقیق و توسعه بازار
تعامل در جهت آشنایی با مشخصات و سوابق و محصولات و خدمات فعلی شرکت	شرکت در نمایشگاه‌ها	از بدو تاسیس	کوتاه مدت/ بلند مدت	مدیر تحقیق و توسعه بازار
معرفی توانمندی‌های شرکت در راستای پاسخ به نیاز مشتری	شرکت در همایش‌های مشترک با مشتریان و بهره‌برداران	از سال ۹۰	کوتاه مدت/ بلند مدت	معاونت فروش و معاونت طراحی
مراجعه به سایت مشتریان، معرفی توانمندی‌های شرکت و بررسی مشکلات تجهیزات	بازدید موردی از سایت مشتریان	از سال ۹۰/ به صورت هدفمند بنا به درخواست مشتری و یا نیاز شرکت	کوتاه‌مدت	معاونت فروش و توسعه بازار
نیاز به آشنایی با توانمندی‌های شرکت	برگزاری بازدیدهای مشتریان و کارفرمایان	از سال ۸۹/ ایجاد مکانیزم‌های بازدید و تشریفات، امکانات سمعی و بصری، بهبود فایل‌های پرزنت و ...	کوتاه مدت/ بلند مدت	معاونت فروش و توسعه بازار
شفاف‌سازی فنی و بازرگانی در مرحله مناقصه	Clarification Meeting	از بدو تاسیس	کوتاه‌مدت	پیشنهاد فنی/ فروش
معرفی مدیر پروژه و کانال‌های ارتباطی به کارفرما	Kick off meeting	از بدو تاسیس/ از سال ۸۹ تدوین رویه فعالیت‌های آغازین پروژه	بلندمدت	فروش / پروژه
فعالیت‌های مرتبط با پروژه (معرفی هماهنگ‌کنندگان طراحی، تأمین، ساخت، نصب و برنامه‌ریزی ارسال گزارش‌های منظم برنامه-ریزی و کنترل پروژه جلسات در محل کارفرما)	مکاتبات رسمی، تلفنی و ایمیلی Coordination meeting	از بدو تاسیس/ ایجاد کانال ایمیل سال ۸۷/ ایجاد Coordinating meeting سال ۸۸/ معرفی نمایندگان به کارفرما	کوتاه مدت/ بلند مدت	مدیر پروژه
تعیین کانال‌ها و روال بازرسی و تحویل محصولات	Pre Inspection Meeting	سال ۸۸: ایجاد جلسات	کوتاه‌مدت	مدیر کنترل کیفیت/ پروژه
اطلاع‌رسانی و آگاهی‌بخشی	شبکه‌های اجتماعی و پیام کوتاه	سال ۹۶	کوتاه‌مدت	روابط عمومی/ فروش و توسعه بازار



### ۳- تامین کنندگان

تامین کنندگان یکی دیگر از ذینفعان کلیدی هستند که شرکت از طریق کانال‌های ارتباطی مختلف با آنها در ارتباط است و بر اساس استراتژی برخورد، رویکردها و ابزارهای مختلفی برای ارتباط با آنها در نظر می‌گیرد.

مکانیته	جلسه	بازدید از محل شرکت و تامین کنندگان	دعوت برای بازدید از شرکت	دعوت در همایش	زیر گروه ذی نفعان (تامین کنندگان و شرکاء)
•	•	•	•	•	شرکای توسعه بازار
•	•	•			پیمانکاران کلیدی داخلی ساخت
•	•	•			سازندگان کلیدی داخلی مواد و تجهیزات
•	•	•			پیمانکاران خارجی ساخت و نصب
•	•	•			فروشندهان خارجی مواد و تجهیزات
•	•	•	•		بانک های طرف معامله
•	•	•			سازندگان خارجی تجهیزات
•	•	•			سازندگان خارجی مواد
•	•	•			تامین کنندگان خارجی لیسانس و خدمات مهندسی
•	•	•			تامین کنندگان خدمات مشاوره و عمومی
•	•	•			تامین کنندگان خدمات حمل و نقل
•	•	•			تامین کنندگان خدمات ترخیص
•	•	•	•	•	شرکتهای گروه مینا
•	•	•			پیمانکاران داخلی ساخت و نصب
•	•	•			فروشندهان داخلی مواد و تجهیزات
•	•	•			سازندگان داخلی تجهیزات
•	•	•			سازندگان داخلی مواد
•	•	•			پیمانکاران تولید
•	•	•			تامین کنندگان داخلی خدمات مهندسی

### ۴- جامعه

شرکت مینا بویلر جهت ارتباط با جامعه کانال‌هایی را به شرح جدول زیر ایجاد نموده است:

نیازهای ارتباطی	کانال های ارتباطی	سال ایجاد و بهبودهای انجام شده	مسئول
آشنایی با فعالیت‌های شرکت	وبسایت	از بدو تاسیس	روابط عمومی
کنترل اثرات فعالیت شرکت بر همسایگان	جلسه دوره‌ای	سال ۹۴	روابط عمومی
کنترل اثرات زیست‌محیطی - اجتماعی و تلاش جهت بهبود محیط زیست پایدار با سازمان‌های مرتبط	جلسه دوره‌ای	سال ۹۴	مدیر روابط عمومی
تعامل عمومی با دانشگاه‌ها	برگزاری همایش‌ها و نمایشگاه‌ها	از بدو تاسیس	مدیر روابط عمومی
تعامل تخصصی با دانشگاه‌ها	جلسات	از بدو تاسیس	معاونت طراحی و توسعه محصول
اطلاع‌رسانی فعالیت‌های شرکت در راستای جامعه	وبسایت- رسانه‌های محلی گزارش مسئولیت اجتماعی	۹۴	روابط عمومی
تعاملات با نخبگان	تلفن و ایمیل سازمانی	از بدو تاسیس	منابع انسانی
آشنایی نخبگان با توانمندی‌های شرکت	بازدید از شرکت و جلسات مشورتی	از بدو تاسیس	روابط عمومی
درخواست بازدید سازمان‌ها و جوامع محلی از شرکت	تلفن و ایمیل سازمانی	۹۰	فروش و توسعه بازار / روابط عمومی
آشنایی خانواده پرسنل با شرکت و توجه به آنان	نشریه سازمانی بازدید از شرکت	۹۲	روابط عمومی





## تعامل و مشارکت ذینفعان در فرآیندهای سازمان

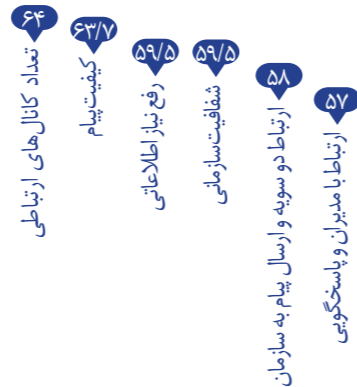
شرکت مینابویلر همواره درصدد آن است که در فرآیندهای خود با موضوعات اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی از مشارکت ذینفعان بهره‌مند شده و از این طریق تعاملات برد-برد و ارزش‌آفرین با آنها ایجاد نماید. برخی از مصادیق اجرای این رویکرد در جدول زیر قابل مشاهده است:

نام ذینفع	نوع ارتباط	نام رویکرد	برخی از مصادیق اجرای رویکرد
پیمانکاران کارخانه	اقتصادی	نظام پیشنهادها	ارایه پیشنهادها و ایده‌های خلاقانه نظیر نصب پریز برق بر روی دستگاه‌های جوش، استفاده از الکترودهای نیمه‌کاره برای تک‌زنی، جایگزینی طلق ضد جرقه و قابل شستشو به جای شیشه ماسک جوشکاری
تامین‌کنندگان	اقتصادی	بومی‌سازی و ساخت داخل قطعات و تجهیزات	استفاده از ایده‌ها و توان تامین‌کنندگان داخلی برای بومی‌سازی ساخت داخل (مانند Mist Extractor با شرکت یورو اسلات پارس، Spray Valve با شرکت فرایند بخار، RDLI با شرکت کیان تجهیز اسپادانا و سامان انرژی)
تامین‌کنندگان فناوری	اقتصادی	طراحی و توسعه محصولات جدید	مشارکت با شرکت‌های Doosan، Macchi، IPS، CMI، NEM و ... برای توسعه محصولات جدید (مانند HRSG پشت توربین‌های کلاس H و E.F، بویلرهای پکیج، بویلرهای CONVENTIONAL نیروگاه‌های بخاری)
مشتریان	اقتصادی	جلب مشارکت مشتریان در طراحی و بهبود محصولات	طرح نیام، حذف مخزن و شیر کنترل Dumping line در پروژه ایران ال ان جی، حذف مرحله Purge در راه‌اندازی بویلرها که باعث کوتاه شدن زمان راه‌اندازی می‌شود.
جامعه	اقتصادی	همکاری پژوهشی با دانشگاه‌ها و مراکز علمی و تحقیقاتی	همکاری با دانشگاه تهران برای شبیه‌سازی کوره بویلر واتر تیوب و کوره بویلر زغال سوز نیروگاه 325MW، همکاری با موسسه پژوهشی میفن برای شناسایی عیوب بویلر نیروگاه بخار سازند، همکاری با پژوهشگاه صنعت نفت برای ساخت پایلوت SRU
کارکنان	زیست‌محیطی-اجتماعی	برگزاری کمپین‌های داوطلبانه	پاکسازی بلوار کاوش / کاشت درختان در روز درختکاری / جمع‌آوری کمک‌های مالی
سازمان‌های محلی	زیست‌محیطی-اجتماعی	برگزاری کمپین‌های داوطلبانه تهیه خبر از کمپین‌های داوطلبانه	حضور نیروهای سازمان انتقال خون جهت خون‌گیری از کارکنان داوطلب همکاری با هلال احمر و آتش‌نشانی جهت آموزش‌های امدادی به کارکنان و برگزاری مانورها نشر خبر کمپین پاکسازی طبیعت نشر خبر کاشت درختان در روز درختکاری

## ۱- ارزیابی کانال‌های ارتباطی

در این گزارش هر ساله میزان رضایت از کانال‌های ارتباطی سازمان به طور کلی و میزان استفاده و اثربخشی آن‌ها به صورت جداگانه مورد بررسی قرار می‌گیرد. کانال‌هایی که شاخص‌های آنها به اهداف تعیین شده دست نیابد بازبینی شده و برای آنان اقدامات اصلاحی تعریف می‌شود.

### میزان رضایت کانال‌های ارتباطی



## ۲- عارضه‌یابی ارتباطات سازمان

در این نوع ارزیابی ارتباطی با همکاری نمایندگان کلیه واحدها عارضه‌های ارتباطی سازمان شناسایی و اولویت‌بندی شده و اقدامات اصلاحی لازم برای رفع این عارضه‌ها تعریف و اجرایی می‌شود. شکل زیر برخی از این عارضه‌ها و اقدامات اصلاحی متناسب را نمایش می‌دهد.



## ارزیابی ارتباط و تعاملات و اقدامات اصلاحی

شرکت در حوزه ارزیابی ارتباطات و تعاملات خود اقدام به انجام ارزیابی‌های گوناگونی می‌کند که به شرح زیر است:

## ارزیابی ارتباطات و تعاملات

رضایت‌سنجی ذینفعان

ارزیابی کانال‌های ارتباطی

عارضه‌یابی ارتباطات سازمانی

نتایج ۱۳۹۶

مولفه‌های نظرسنجی

جامعه

رضایت از سازمان	۶۸/۴
قانون‌مداری و تبعیت از قانون	۷۷/۲۷
شهروند مسئولیت‌پذیر، پاسخگو و خدمتگذار مردم	۷۰/۸۹
رعایت منافع ملی و شان و اقتدار کشور	۸۰/۹۵
عدالت و ایجاد فرصت‌های برابر	۶۴/۲
بازتاب در رسانه‌ها	۶۱/۱۱
تصویر در افکار عمومی	۷۵/۴۴
شفافیت و پاسخگویی	۷۱/۶۷
احترام به نسل آینده و مردم	۷۹/۰۲
پیامدهای زیست‌محیطی	۷۰/۲۷
پیامدهای اجتماعی	۷۲/۰۷
پیامدهای محیط کار و چرخه عمر محصول	۴۷/۰۶
حمایت از بنیادهای خیریه و سمن‌ها	۷۴/۵۹
رعایت ارزش‌های اخلاقی	۷۵/۷۸
تأثیر بر اقتصاد محلی	۷۶/۶۷



نتایج ۱۳۹۶

مولفه‌های نظرسنجی

کارکنان

رضایت کل کارکنان از سازمان	۶۶/۵۱
تمایل به ماندگاری در سازمان	۸۸/۳۳
رضایت از امور رفاهی	۵۷/۱
رضایت از ورزش	۵۶/۲
رضایت از امور درمانی	۵۴/۲

مشتریان

متوسط رضایت مشتریان	۸۱
متوسط رضایت مشتریان از کیفیت	۸۱
متوسط رضایت مشتریان از زمان تحویل	۷۸
رضایت از پاسخگویی مطلوب و به موقع به نیازهای کارفرما	۸۳
رضایت از پاسخگویی به شکایات کارفرما	۸۵

تأمین‌کنندگان

میزان رضایت تأمین‌کنندگان (سال ۹۵)	۵۸/۶۶
میانگین درصد امتیاز ارزیابی تأمین‌کنندگان	۷۲/۷۰





# کیفیت زندگی کارکنان

## فصل چهارم

اهداف توسعه پایدار



کارکنانی که باور دارند مدیریت، پیش از نیروی کار، به آنها به عنوان یک انسان می‌نگرد نیروهای بهره‌ورتر و راضی‌تری خواهند بود و کارکنان راضی به معنای مشتریان راضی است.

مانه مالک‌هی

MAPNABE



## دومین ارزش ایجاد شده از مسئولیت اجتماعی سازمان کیفیت زندگی کارکنان است.

### خط مشی اخلاقی گروه مپنا در قبال منابع انسانی

- حمایت از امنیت شغلی، آسایش و شادابی روحی و تعالی معنوی همکاران، مرام اخلاقی ماست.
- رعایت حریم خصوصی همکاران و حمایت سیستمی از حریم خصوصی آنان خصلت سازمانی ما است.
- رعایت تناسب بین مسئولیت‌ها، اختیارات و امکانات از بارزترین مصادیق انصاف در حرفه است.
- مواجهه صادقانه و صریح با کارکنان و پاسخگویی به آنان، توجه و اهمیت دادن به دیدگاه کارکنان را لازمه ماندگاری و پایداری گروه بزرگ و صمیمی مپنا می‌دانیم.
- برخورداری از حقوق عادلانه و متناسب با بازار کار، حق کارکنان است و ما خود را متعهد به تامین امنیت معیشتی کارکنان در جهت ارتقای آن در همه سطوح می‌دانیم.
- قدردانی از حسن همکاری کارکنان، آگاهی بخشی و دادن فرصت تغییر رفتار برای همکاری که در فعالیت حرفه‌ای و رفتار خود کوتاهی دارند، دو مبنای اخلاقی نظام جامع پاداش و تنبیه است.
- تصحیح و تسهیل ارتباط منابع انسانی با مدیران و ترویج الگوی رفتار ارتباطی مبتنی بر اقتدار و توأم با صمیمیت وظیفه ماست.
- پایبندی به انصاف و عدالت توزیعی و رویه‌ای در همه شئون حرفه‌ای و پرهیز از هرگونه تبعیض در مواجهه با همه منابع انسانی را موجب خوشنودی پروردگار جهانیان می‌دانیم و به منزله وظیفه الهی در تصمیم‌گیری‌ها، مقررات، اعطای فرصت‌ها و نظام‌های حرفه‌ای بر رعایت عدالت تاکید می‌کنیم.
- حسن سلوک و حفظ احترام اصیل و کرامت انسانی همکاران، در هر شرایط کاری، اصل حاکم بر همه رفتارها و مقررات است. محیط کسب و کار را به گونه‌ای مدیریت می‌کنیم تا احساس ارزشمندی، هدیه همیشگی سازمان به همکاران می‌باشد.
- اطلاع‌یابی نسبت به هرآنچه با حقوق مادی و معنوی همکاران در ارتباط است، حق منابع انسانی است و اطلاع‌رسانی شفاف، به موقع، دقیق و کامل، وظیفه اخلاقی سازمان است.
- منابع انسانی، منافع و اسرار آنها، امانت الهی نزد سازمان هستند و امانت‌داری و رازداری، وظیفه اخلاقی ماست.
- پیشرفت علمی و ارتقای حرفه‌ای، حق منابع انسانی است با ایجاد فرصت‌های برابر آموزشی، راه را برای ارتقاء شغلی همه همکاران، فراهم می‌آوریم. در مپنا راه پیشرفت بر کسی بسته نیست.

### نمایه کارکنان

تعداد کل کارکنان: ۱۲۲۸



درصد کارکنان بر حسب جنسیت



۶۷/۴٪  
کارخانه  
(مجتمع هانجره)



۱۶/۵٪  
دفتر تهران



درصد کارکنان بر حسب بومی بودن



۷٪  
مجتمع الهیه

۹/۱٪  
سایت‌های عملیاتی

درصد کارکنان بر حسب رده سازمانی

۱٪

مدیر ارشد

۷/۶٪ رئیس

۵٪ مدیر میانی

۵/۵٪ مسئول / سرپرست

۳۷/۳٪ کارشناس

۱۶/۹٪ اپراتور فنی / کارگر فنی

۵/۵٪ کارمند

۱۰/۱٪ کارگر

۱۱/۱٪ تکنسین / کاردان



## رویکرد استراتژیک به منابع انسانی

شرکت مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مهنا کارکنان را به عنوان سرمایه انسانی خود دانسته و تلاش دارد تا کیفیت زندگی شخصی آنان را فراتر از زندگی کاریشان بهبود بخشد. در این راستا، شرکت در جهت بهبود امنیت، رفاه، سلامت، بهداشت و تعادل کار و زندگی و افزایش آگاهی و رفتار کارکنان و هر آنچه بتواند به بهبود کیفیت زندگی آنان منجر شود تا حد توان اقدام و از رویکردهای مختلفی استفاده می‌نماید. شرکت در زمینه منابع انسانی خود نقشه استراتژی وظیفه‌ای به شرح زیر تدوین نموده است.



در راستای مدیریت نظام‌مند منابع انسانی دستورالعمل‌ها، آیین‌نامه‌ها و روش‌های اجرایی متعددی تدوین و اجرایی شده است که لیستی از آنها به شرح زیر است:

نوع مستندات نظام‌مندی	نام مستندات نظام‌مندی
دستورالعمل‌ها	تبدیل وضعیت استخدامی کارکنان - جامعه‌پذیری - جذب کارآموز - پرداخت هزینه‌های درمانی صدور گواهی و کارت ویزیت - جابجایی کارکنان - حقوق و دستمزد اجرای نظر سنجی‌های حوزه مدیریت منابع انسانی - مدیریت عملکرد
روش اجرایی	جذب و استخدام - آموزش - پیشنهادات
آیین‌نامه	ارتقاء - پایان همکاری - حضور و غیاب - ماموریت - نظام انگیزش و قدردانی از کارکنان امور رفاهی کارکنان - ایاب و ذهاب

## نظام جبران خدمت

رویکرد جبران خدمات کارکنان در مهنا بویلر بر اساس مدل‌های نوین حقوق و دستمزد و بهره‌گیری از تجارب و همسو با سیاست‌های گروه مهنا طراحی شده است. همچنین نظام ترفیح کارکنان بر اساس نتایج سنجش نگرش و مطابق برنامه استراتژیک منابع انسانی با استفاده از مدل MERCER تنظیم می‌شود.

نظام جبران خدمت در مهنا بویلر در راستای مأموریت برنامه‌ریزی، جذب، توسعه و نگهداشت کارکنان و همسو با سیاست‌های گروه مهنا در هر دو بخش مالی و غیرمالی و متناسب با نیازهای انگیزشی کارکنان، در سرفصل‌های متنوعی طراحی، برنامه‌ریزی و اجرا می‌شود. حقوق و دستمزد بعنوان یکی از ارکان مهم جبران خدمت در شرکت مهنا بویلر با الهام از الگوی 3P که 3 بخش پرداخت برای شغل (Position)، پرداخت برای فرد (Person) و پرداخت برای عملکرد (Performance) را شامل می‌شود، صورت گرفته است. در این رویکرد در بخش شغل، تجزیه و تحلیل مشاغل با بهره‌گیری از مؤلفه‌های طرح

طبقه‌بندی مشاغل و مدل MERCER و... در بخش فردی موارد تجربه کاری، تحصیلات و... نهایتاً در بخش عملکرد اعطاء رتبه فردی براساس امتیازات ارزیابی عملکرد و امتیاز سطح کلیدی، در نظر گرفته شده است. همچنین مسیر پیشرفت شغلی کارکنان (ارتقاء حرفه‌ای) نیز در همین راستا و بصورت یکپارچه با سیستم مدیریت عملکرد کارکنان، نظام پیشنهادها و تعهد سازمانی طراحی و در قالب آیین‌نامه ارتقاء و روش اجرایی انگیزش و قدردانی تدوین و جهت شفاف‌سازی از طریق مستندات سیستم مدیریت یکپارچه و جلسات هم‌اندیشی به اطلاع کارکنان رسیده است.



مینا بویلر بر اساس دستورالعمل تدوین شده برای انگیزش و قدردانی، انواع پاداش مورد نظر خود برای کارکنان را تشریح نموده است که اهم این موارد مطابق جدول زیر است:

### کد اخلاقی شماره ۱۶۱:

ما در گروه مینا نوع پاداش‌ها را عادلانه و متناسب با تفاوت‌ها و انتظارات عملکردی از افراد تنظیم می‌کنیم و بر پاداش‌های دوره‌ای و نوبتی تأکید نداریم.

#### انواع قدردانی‌ها و پاداش‌ها در مینا بویلر

قدردانی‌ها و پاداش‌ها	توضیحات	دامنه پوشش
عقد قراردادهای جدید و اجرای پروژه‌ها	در صورت عقد قرارداد جدید مربوط به بازارها و محصولات نوین و همچنین اجرای پروژه‌های شرکت در بازه‌های پیشرفت مختلف پاداش‌هایی بر حسب درصد به کارکنان تعلق می‌گیرد.	کلیه کارکنان
پروژه‌های بهبود و استراتژی	در این نوع پاداش برای تعریف و اجرای پروژه‌های بهبود و استراتژی در سطح سازمان با توجه به ارزش‌آفرینی پروژه برای سازمان مبلغی به عنوان پاداش پرداخت می‌شود.	تیم پروژه
انتخاب همکاران برتر و کارگر نمونه	در این نوع پاداش هر ساله بر اساس شاخص‌های تعریف‌شده همکاران برتر در حوزه‌های مختلف انتخاب شده و مورد تقدیر قرار می‌گیرند. این حوزه‌ها شامل نفرت برتر در نظام پیشنهادات، آموزش، فرهنگ‌سازمانی، HSE، نظام‌های کیفیت، خلاقیت سازمانی، ارتباطات و مسئولیت اجتماعی است. همچنین هر ساله بر اساس شاخص‌های تعریف‌شده کارگران برتر در بخش تولید شناسایی و مورد تقدیر قرار می‌گیرند.	کارکنان برتر
انگیزش کارکنان کلیدی	جهت بهبود نگهداشت و انگیزش، مزایایی جهت استفاده برای کارکنان کلیدی به عنوان کارکنانی که اثرگذاری بیشتری بر اهداف سازمانی دارند، تخصیص داده می‌شود.	کارکنان کلیدی
مزایای مسیر پیشرفت شغلی	کارکنان در رده‌های شغلی کارشناسی و کاردانی پس از طی مسیر پیشرفت شغلی از مزایای پیش‌بینی شده‌ای برخوردار می‌شوند.	رده‌های شغلی کارشناسی و کاردانی

#### انواع قدردانی‌ها و پاداش‌ها در مینا بویلر

قدردانی‌ها و پاداش‌ها	توضیحات	دامنه پوشش
نمایندگان و رابطین اجرایی ممیزان داخلی	نمایندگان و رابطین اجرایی کارکنانی هستند که علاوه بر وظایف پست شغلی خود اقدام به همکاری با کمیته‌ها و حوزه‌های سیستمی در سایر واحدها می‌کنند که جهت ایجاد انگیزه در آنان از ایشان به طور سالیانه قدردانی می‌شود.	نمایندگان و رابطین اجرایی
مسابقات سازمانی	در راستای ایجاد انگیزه برای بهبود مشارکت کارکنان در مسابقات فرهنگی، ورزشی و سیستمی از نفرت برتر تقدیر می‌شود.	نفرت برتر مسابقات
پاداش موردی و واحدی (انجام فعالیت‌های ویژه)	در این نوع پاداش‌ها مطابق دستورالعمل‌هایی که در حوزه‌های تخصصی تدوین شده است پاداش‌هایی به افراد تعلق می‌گیرد. در پاداش‌های موردی نیز بر اساس در عملکرد ویژه کارکنان به درخواست مدیران پاداش‌هایی تعلق می‌گیرد.	کلیه کارکنان
پاداش پایان سال	این پاداش در سراسر گروه مینا در پایان هر سال بر اساس ارزیابی عملکرد واحدها به کارکنان پرداخت می‌شود.	کلیه کارکنان
پاداش مجمع عمومی	این پاداش به صورت سالانه و پس از برگزاری مجمع عمومی با نظر هیئت مدیره تصویب و جهت پرداخت به شرکت ابلاغ می‌شود.	کلیه کارکنان

به منظور افزایش انگیزه کارکنان در جهت ارائه رفتارهای مسئولیت اجتماعی، در دستورالعمل مذکور موردی به نام شهروند سازمانی مسئول در بخش کارکنان برتر دیده شده است که در این مورد رفتارهای مسئولانه کارکنان مد نظر قرار خواهد گرفت و از افرادی که رفتارهای مرتبط را دارند به طور سالانه تقدیر می‌شود.





## رفاه کارکنان و ارج نهادن به آنان

دستمزد و پاداش‌های کارکنان، به منظور افزایش مطلوبیت سید جبران خدمات و رضایت کارکنان، کمیته‌ای به عنوان کمیته کار و خانواده، امور رفاهی مرتبط با کارکنان را پیگیری می‌نماید. مأموریت این کمیته به شرح زیر است:

- تصمیم‌گیری در راستای اجرای سیاست‌های رفاهی
- تخصیص بودجه رفاهی ابلاغی مینا به مجموع سبدهای رفاهی
- تعیین انواع اقلام رفاهی برای کارکنان

سید رفاهیات با پوشش تمامی سطوح سازمانی که براساس تصمیم‌گیری کمیته مذکور، طراحی و اجرا شده است به صورت زیر است:

**۱. سبدهای رفاهی و خرید کالا:** شرکت در مناسبت‌های مختلفی مانند ماه مبارک رمضان، عید نوروز، سال تحصیلی جدید و ... اقدام به ارائه سبدهای کالاهای رفاهی خانوار شامل سبدهای بهداشتی، فرهنگی، تحصیلی و تشویقی جهت استفاده کارکنان و خانواده آنان می‌نماید. همچنین در مناسبت‌های مختلفی مانند اعیاد، روز کارگر و سالروز تاسیس شرکت نسبت به شارژ کارت اعتباری کارکنان جهت خرید کالا اقدام می‌شود.

**۲. خدمات ایاب و ذهاب:** شرکت به منظور راحتی کلیه پرسنل، سرویس‌های ایاب و ذهابی را جهت جابجایی پرسنل به طور روزانه و موردی در اختیار ایشان قرار می‌دهد.

**۳. کمک هزینه‌ها:** شرکت به منظور افزایش رفاه و تفریح پرسنل و خانواده‌های آنان اقدام به تخصیص کمک هزینه سفر و رستوران به کارکنان نموده است. همچنین کمک هزینه‌های ورزشی نیز با هدف افزایش سلامتی کارکنان و خانواده‌های ایشان، به پرسنل تخصیص داده می‌شود.

**۴. عقد قرارداد با مراکز ورزشی:** شرکت جهت استفاده پرسنل اقدام به عقد قراردادهای متعددی با مراکز ورزشی جهت استفاده کارکنان نموده است. همچنین تیم‌های متعددی مانند تیم فوتسال، والیبال، تنیس و شنا در شرکت تشکیل شده است که با حمایت‌های انجام شده در مسابقات مختلف نیز شرکت می‌نماید که قادر به اخذ مقام‌هایی نیز در مسابقات جامعه محلی شده‌اند.

### کد اخلاقی شماره ۱۵۳:

ما در روابطمان (روابط مدیران و کارکنان) نگاه از بالا به پایین نداریم، به کارکنان احترام می‌گذاریم و برای مسائل کارکنان (اعم از رفاهی، شغلی، آموزشی و ...) اهمیت قائلیم.

**۵. تعاونی مسکن و صندوق وام:** مینا بویلر جهت رفاه کارکنان اقدام به ایجاد تعاونی مسکن و صندوق وام نموده است و کمیته‌ای به نام کمیته وام اقدام به بررسی تقاضای کارکنان و اولویت‌بندی واگذاری وام به آنان می‌نماید.

**۶. تعاونی مصرف کارکنان:** یکی از مراکز تاسیس شده جهت رفاه کارکنان تعاونی مصرف شرکت است. در این تعاونی انواع کالاهای مصرفی با کیفیت مطلوب و قیمت‌های کمتر از بازار عرضه می‌شود و در صورت خرید از این تعاونی مبلغ آن از حقوق آتی کارکنان کسر خواهد شد.

**۷. امکان خرید اقساطی لوازم خانگی:** شرکت مینا بویلر جهت خرید برخی از لوازم خانگی مورد نیاز کارکنان اقدام به عقد قرارداد با مراکز فروش برندهای خوش‌نام می‌نماید تا کارکنان بتوانند به صورت اقساط اقدام به خرید کالاهای اساسی مورد نیاز خود نمایند.

**۸. بیمه تامین اجتماعی و تکمیلی خدمات درمانی:** شرکت جهت بهبود سلامتی و پوشش درمانی کارکنان خود اقدام به بیمه نمودن آنان در قالب بیمه تامین اجتماعی و بیمه تکمیلی درمان با پرداخت ۷۰٪ حق بیمه تکمیلی برای کارکنان و خانواده آنان می‌کند. این بیمه تکمیلی کلیه خدمات درمانی سرپایی و بیمارستانی را با کسر فرانشیز پرداخت می‌نماید.





مپنا بویلر بر اساس دستورالعمل تدوین شده برای انگیزش و قدردانی، انواع پاداش مورد نظر خود برای کارکنان را تشریح نموده است که اهم این موارد مطابق جدول زیر است:

۱۳۹۶	۱۳۹۵	حقوق، دستمزد و مزایا (میلیارد ریال)
۱۰۶۶	۸۶۳	سرانه خدمات رفاهی در سال (میلیون ریال)
۶۸	۵۹	سرانه آموزش (ساعت)
۲۵/۱۳	۲۷/۶	سرانه غیبت سالانه پرسنل (روز)
۰/۷۲	۰/۸۱	امنیت شغلی (درصد)
۵۴/۴۶	۵۸/۳۱	رضایت از تسهیلات و خدمات واحد رفاهی (درصد)
۵۵/۸	۵۵/۸	سرانه بودجه کمک هزینه ورزشی (میلیون ریال)
۷/۵	۵	سرانه بودجه کمک هزینه سفر (میلیون ریال)
۱۸	۱۲/۷	مزایای پایان خدمت (میلیارد ریال)
۳۸/۲۲	۲۷/۶۹	هزینه های بیمه کارکنان (میلیارد ریال)
۷۱	۵۹	

شرکت با هدف ایجاد شرایط عادلانه و فرصت برابر استخدام، اقدام به ایجاد وحدت رویه و طراحی و استقرار روش اجرایی جذب و بکارگیری نیروی انسانی نموده و آن را براساس استراتژی ها و تجارب کسب شده در مقاطع مختلف بازنگری نموده است. با گسترش کانال های استخدام و کارمندیابی (نظیر درج آگهی در نشریات، مراجعه به سایت های تخصصی کاریابی) از رانت اطلاعاتی در زمینه استخدام جلوگیری می شود و به این صورت شرکت با پرهیز از اقدامات تبعیض آمیز (مانند قومیت گرایی، تمایز در جنسیت و مذهب)، حداکثر تلاش خود را در جهت انتخاب عادلانه افراد شایسته به کار می گیرد.

## توانمندسازی و توسعه دانش کارکنان

توسعه دانش و توانمندسازی کارکنان به روش های مختلف از مواردی است که همواره مد نظر شرکت مپنا بویلر بوده است. شرکت برای کلیه پست های سازمانی خود پروفایل شایستگی تدوین کرده و سعی می نماید کارکنان را جهت دستیابی به شایستگی های مد نظر در پست خود توانمند سازد. بر اساس این مدل، شایستگی کارکنان با استفاده از برنامه های توسعه ای افزایش می یابد و اثربخشی این رویکرد از طریق مولفه قابلیت پرسشنامه سنجش نگرش کارکنان و عملکرد دوره ای کارکنان ارزیابی می شود. اثربخشی رویکردهای فوق برای کارکنان از طریق ارزیابی عملکرد دوره ای انجام می شود.

### • توسعه کارراهه شغلی و جانشین پروری

یکی از رویکردهای توانمندسازی کارکنان توسعه کارراهه شغلی است. مپنا بویلر در راستای توسعه توانمندی کارکنان اقدام به توسعه کارراهه شغلی نموده است. در این کارراهه، مسیر حرکت حرفه ای برای کلیه کارکنان فراهم شده است. کارکنان شرکت، در خلال طی نمودن کارراهه خود، در هر پست جهت اکتساب پست بعدی بر اساس دیدگاه جانشین پروری در شرکت توانمند می شوند.

### • آموزش کارکنان

رویکرد دیگر در توانمندسازی کارکنان، آموزش آنان است. شرکت هدف از آموزش را دستیابی کارکنان به رشد معنوی، مهارت ها و توانمندی های مورد نیاز برای آنان می داند. در این راستا شرکت اقدام به نیازسنجی آموزشی، برنامه ریزی و اجراء و سنجش اثربخشی آن می نماید. مدیران واحدها با توجه به اهداف و استراتژی های تعریف شده و با برگزاری جلسات درون واحدی با کارکنان، اقدام به شناسایی نیازهای آموزشی آنان می نمایند. رویکرد آموزشی دیگر شرکت در زمینه رشد توانمندی های کارکنان، اجرای فرایند جامعه پذیری بوده که بر اساس دستورالعمل جامعه پذیری کارکنان جدیدالورود و آموزش بدو استخدام، با برگزاری دوره های توجیهی و آشناسازی کارکنان تازه استخدام با شرکت برگزار می شود که سرفصل های آن عبارتند از: معرفی گروه مپنا و جایگاه مپنا بویلر در گروه، نمودار سازمانی شرکت، مدل کسب و کار سازمان، مدل ها و فعالیت های مسئولیت اجتماعی سازمان، آشنایی با فرآیندهای شرکت، آشنایی با مباحث ایمنی و بهداشت شغلی، رفاهی، سیستم های منابع انسانی و برگزاری تور بازدید از خط تولید و سایت ها.

علاوه بر موارد ذکر شده، شرکت به منظور رشد معنوی و توسعه مهارت های فردی، اقدام به برگزاری سمینارهای آموزشی با عنوان سلامت روان با هدف ارتقای سطح سلامت روحی کلیه پرسنل نموده است. همچنین واحد آموزش با هدف ارتقای مهارت پرسنل اقدام به تعریف دوره های عمومی از قبیل هوش هیجانی، مدیریت استرس، مهارت های ارتباطی و... در سال های مختلف و به تفکیک سطوح مختلف سازمانی نموده است.

سرانه سالانه آموزش  
۲۵،۱۳ ساعت

توضیحات	نفر- ساعت	دوره	نوع آموزش
ویژه مدیران ارشد و میانی	۵۱۲ نفر-ساعت	دوره EVC	آموزش های مرتبط با رفتار سازمانی و کدهای اخلاقی، رابطین و مروجین فرهنگی
ویژه مسئولین دفاتر	۳۶ نفر-ساعت		
در قالب دوره های جامعه پذیری برای همکاران جدیدالاستخدام	۵۰ نفر-ساعت		
	۳۱۰۸۵ نفر-ساعت		آموزش داخلی
	۴۰۸۰ نفر-ساعت	آموزش شرکت CMI	آموزش خارجی





#### • مدیریت مشارکتی و استفاده از نظرات

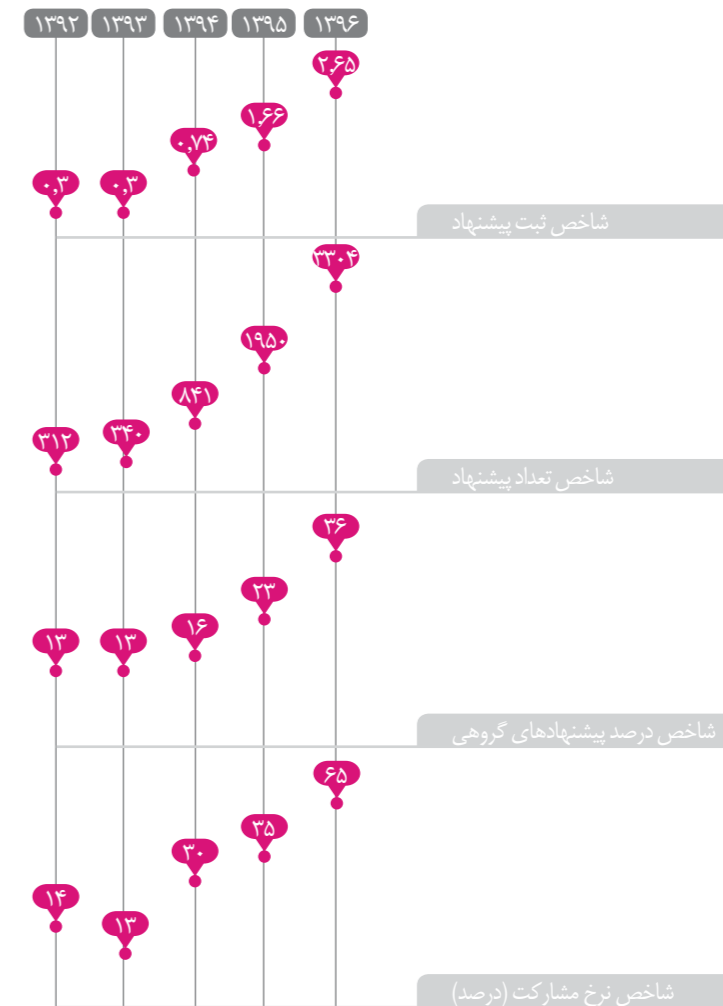
یکی دیگر از موارد موثر در توانمندسازی کارکنان شرکت مینا بویلر رویکردهای مدیریت مشارکتی و استفاده از نظرات کارکنان در امور مرتبط با تصمیم‌گیری و اطلاع‌رسانی اهداف و استراتژی‌ها و رویه‌های مرتبط با کارکنان است. یکی از مظهرهای مدیریت مشارکتی کمیته‌های کاری مختلفی است که در شرکت با تعیین مأموریت‌ها و اهداف مشخص تعریف شده و اعضای این کمیته‌ها از سطوح مختلف سازمانی با توجه به نقش‌ها، پست‌های سازمانی و مهارت‌های فردی انتخاب شده‌اند. تعداد کمیته‌های مذکور به ۴۰ کمیته فعال می‌رسد و در حدود ۲۵ نفر از اعضای سازمان در این کمیته‌ها درگیر هستند.

علاوه بر آن مینا بویلر از طرق مختلفی اقدام به استفاده از نظرات کارکنان در اداره سازمان می‌نماید. نظام پیشنهادات سازمان یکی از نظام‌های مشارکت کارکنان در امور شرکت است. در مینا بویلر با هدف توسعه فرهنگ مشارکت و ایجاد خلاقیت و نوآوری در کارکنان، رویکرد نظام جامع پیشنهادها پیاده‌سازی شده است. در این نظام کلیه پیشنهادات کارکنان درباره کلیه امور سازمان اخذ و بررسی و علاوه بر اجرای پیشنهادات ارزش‌آفرین سازمان، پاداش متناسب با پیشنهاد نیز به کارکنان پرداخت می‌شود. یکی دیگر از موارد جلب مشارکت کارکنان در اداره امور شرکت، انتخاب نمایندگان نظام‌های سازمانی مانند نظام فرآیندها، مدیریت دانش، نظام ارتباطات و... در واحدهای مختلف سازمان هستند که کارکنان می‌توانند نظرات خود را در مورد نظام‌های مذکور با آنان در میان گذارند تا این نظرات به مدیران نظام‌ها منتقل شود.

#### • در میان گذاردن جهت‌گیری استراتژیک سازمان با کارکنان

مینا بویلر جهت حصول اطمینان از انتقال و درک ارزش‌ها، مأموریت، چشم‌انداز و اهداف توسط کارکنان، از رویکردها و اقدامات متعددی استفاده می‌نماید. اهم رویکردهای درمیان گذاشتن ارکان جهت‌ساز سازمان به صورت زیر است:

۱. برگزاری جلسات عمومی: شامل جلسات مدیرعامل و کارکنان در ابتدای هر سال، همایش سالانه مدیریت استراتژیک، همایش فصلی مدیرعامل با کلیه پرسنل شرکت، برگزاری جلسات مختلف معاونین با مدیران و کارکنان نظیر صبحانه‌های کاری، کمیته تعالی سازمانی و ...
۲. درگاه‌های اطلاع‌رسانی مبتنی بر ICT: شامل اطلاع‌رسانی از طریق وب‌سایت، پورتال داخلی، دسکتاپ کامپیوترها و ارسال پیامک
۳. ابزارهای صوتی و تصویری: شامل اطلاع‌رسانی از طریق ویدیووال، تابلو، بنر و بروشور، کاتالوگ شرکت و گاهنامه مینا بویلر
۴. آموزش: شامل آموزش‌های برنامه‌ریزی استراتژیک و تعالی سازمانی در کلیه سطوح سازمان و نیز آموزش‌های بدو استخدام کارکنان
۵. ابزارهای تشویقی: شامل برگزاری مسابقات آگاهی‌های استراتژیک کارکنان و سیستم مدیریت عملکرد کارکنان
۶. جلسات حضوری مدیریت عامل با کارکنان: شامل جلسات هفتگی مدیرعامل با پرسنل که براساس درخواست کارکنان برنامه‌ریزی می‌شود.
۷. جلسات صدای کارکنان: جلساتی که با حضور مدیران منابع انسانی جهت بررسی نظرات کارکنان و اقدامات برنامه‌ریزی شده مرتبط با آن برگزار می‌شود.



#### نظام بازنشستگی

مینا بویلر در راستای آماده‌سازی، ایجاد فرهنگ و ارج نهادن به کارکنان در شرف بازنشستگی، اقدام به تقدیر از بازنشستگان به صورت مادی و معنوی و استفاده از تجارب ایشان می‌نماید. اهم این مزایا عبارتند از: برگزاری مراسم تجلیل از بازنشستگان سازمان بصورت سالانه با حضور مدیر عامل، مدیران ارشد، همکاران و سایر بازنشستگان و اهداء هدایا به ایشان. همچنین به منظور انتقال دانش و تجربیات همکاران بازنشسته، در صورت لزوم و در قالب قراردادهای کوتاه مدت، نسبت به حضور همکاران بازنشسته جهت برگزاری آموزش یا انتقال تجربیات ایشان به سایر کارکنان حوزه مربوطه، اقدام می‌شود.

## اطمینان از توازن مسئولانه کار و زندگی کارکنان

یکی از موارد مورد نظر شرکت در راستای بهبود کیفیت زندگی کارکنان ایجاد تعادل کار و زندگی است در این راستا شرکت اقدام به انجام موارد زیر نموده است:

- محدود نمودن سقف ساعات اضافه کاریها و تعطیلی روز پنج شنبه به منظور افزایش حضور کارکنان در جمع خانواده
- اهدای کارت رستوران به کارکنان جهت استفاده اعضای خانواده
- برگزاری برنامه‌های فرهنگی و تفریحی و گلگشت‌ها برای سفر کارکنان و خانواده‌های آنان
- بازدید خانواده‌های کارکنان از فعالیتهای شرکت
- مراسمها و جشن‌های پایان سال و آغاز سال تحصیلی با حضور خانواده‌ها
- ارائه خدمات ورزشی مخصوص فرزندان کارکنان
- تخصیص صفحه‌ای در خبرنامه شرکت به خانواده‌های کارکنان جهت آگاهی بخشی کارکنان و خانواده‌ها
- برگزاری مسابقات و اهدای جوایز مخصوص خانواده‌های کارکنان
- هدایای ازدواج
- تخصیص مرخصی به کارکنان در مراسمات خانوادگی همچون ازدواج، تولد فرزند و بیماری و فوت بستگان
- تغییر شیفت کاری پرسنل انتظامات از ۲۴-۲۴ به ۱۲-۲۴
- در نظر گرفتن شناوری در ساعت کاری پرسنل دفتر تهران
- پرداخت کمک هزینه سفر مشروط به ثبت مرخصی و انجام سفر با خانواده

### نوع مرخصی میزان مرخصی مضمولان

نوع مرخصی	میزان مرخصی	مضمولان
ازدواج	۳ روز	کلیه کارکنان
تولد فرزند	۶ ماه	کارکنان - خانم‌ها
فوت والدین و بستگان نزدیک	۳ روز	کارکنان - آقایان
بیماری بستگان	۳ روز	کلیه کارکنان
	بنابر تشخیص مدیران	کلیه کارکنان

آمار افرادی که در سال ۱۳۹۶ از مرخصی والدین استفاده نموده‌اند و بازگشت به کار آنها پس از مرخصی به شرح زیر است:

### عنوان مرد زن

عنوان	مرد	زن
تولد فرزند	۲۶	۵
فوت فرزند	۱	۰
بازگشت بکار	۲۷	۵

## مشارکت دادن کارکنان در برنامه‌های مرتبط با آنان

شرکت برای جلب مشارکت کارکنان و استفاده از نظرات آنها در تدوین و بهبود برنامه‌های مرتبط با کارکنان، از رویکردهای متعددی نظیر نظرسنجی از کارکنان، تشکیل کمیته‌های مرتبط در حوزه‌های مختلف مانند جذب و استخدام، رفاه، آموزش، نظام پیشنهادها بهره گرفته است تا با مشارکت افراد بیشتری از انحصار در تصمیم‌گیری‌ها جلوگیری شود. بخش عمده‌ای از برنامه‌های کارکنان (نظیر تدوین استراتژی منابع انسانی و حقوق و دستمزد)، از نمایندگانی از واحدهای سازمانی در قالب کمیته‌ها یا گروه‌های کاری مانند شورای معاونین، کمیته رفاه و روابط کار، کمیته انضباطی، کمیته آموزش، کمیته‌های نظام‌پیشنهادها، کمیته‌های جذب و ... مشارکت دارند.

### برخی روش‌های اخذ بازخور

#### کاربرد نتایج بازخوردها

#### شیوه نظرسنجی / اخذ بازخورد

تدوین استراتژی‌ها و برنامه‌های بهبود فرایندهای منابع انسانی	سنجش نگرش کارکنان
افزایش تنوع، کیفیت و تسهیلات	نظرسنجی حوزه رفاه
اصلاح و بهبود فرایندهای منابع انسانی	همایش‌ها و جلسات داخلی مینا بویلر
اصلاح و بهبود فرایندهای HSE و پشتیبانی	نظرسنجی حوزه پشتیبانی و HSE
بازخور به مدیران و اعمال اصلاحات لازم در فرایندهای منابع انسانی	مصاحبه خروج پرسنل
نیازسنجی برنامه‌های منابع انسانی	برگزاری جلسات هم‌اندیشی با معاونت‌های سازمان
افزایش اثر بخشی برنامه‌های بهبود	جلسات صدای کارکنان

شرکت بر اساس بازخوردهای حاصل از نظرسنجی‌های کارکنان، اقدام به اصلاح رویکردهای مختلف در مورد کارکنان مانند حقوق و دستمزد، امور رفاهی، فرآیندهای مرتبط با منابع انسانی و ... می‌نماید و به این طریق از نظرات کارکنان خود بهره‌مند می‌شود.

## ارتقای بهداشت و ایمنی محیط کار

حفظ ایمنی، سلامت و بهداشت کارکنان از اولویت‌های مهم شرکت مینا بویلر محسوب می‌شود. شرکت با توجه به ماهیت فعالیت‌های پروژه‌ای و تولیدی خود، از ابتدای تاسیس برای حفظ و ارتقای سطح ایمنی و سلامت محیط کار و کارکنان، رویکردهای متعددی را تعریف و اجرا نموده است. شرکت در این راستا استانداردهای OHSAS18001 و ISO14001 را در قالب فرایندهای HSE مستقر نموده و تاکنون موفق به نگهداری و بهبود سیستم‌ها شده است. شرکت با نگاهی استراتژیک به بحث ایمنی اقدام به تدوین نقشه وظیفه‌ای ایمنی و اتصال آن به نقشه مسئولیت اجتماعی شرکت نموده است تا در نظام مدیریت استراتژیک بتواند اقدامات مرتبط با ایمنی را اجراء و پیگیری نماید. مینا بویلر در جهت نهادینه‌سازی بحث ایمنی و بهداشت در شرکت اقدام به فرهنگ‌سازی و ایجاد آگاهی در کارکنان و همچنین ایجاد نظام‌های انگیزشی مرتبط نموده است.



## HSE





واحد HSE به عنوان یک واحد وظیفه‌ای در شرکت مهنا بویلر اقدام به پیگیری امور مرتبط با ایمنی، بهداشت و محیط زیست می‌نماید. علاوه بر آن، به علت اهمیت موضوع، کمیته HSE امور مرتبط با ایمنی، بهداشت و محیط زیست را در بخش تولید و سایت‌های عملیاتی نصب و پیمانکاران شرکت به طور فراوظیفه‌ای با حضور نمایندگان از واحدهای مرتبط و همچنین نماینده کارگری پیگیری می‌نماید. این کمیته متشکل از مدیران و متخصصان ایمنی و بهداشت و محیط زیست بوده و به علت اهمیت موضوع مدیرعامل یا نماینده وی نیز در این کمیته عضو هستند. مأموریت این کمیته به شرح زیر است:

- تعیین و تدوین سیاست‌های راهبردی HSE و مدیریت مصرف انرژی
- ارائه راهکارهایی جهت اصلاح و بهبود شرایط ایمنی، سلامت، محیط زیست، انرژی و آراستگی در شرکت
- بررسی رویدادها و مشکلات مهم HSE، مدیریت انرژی و نظام آراستگی

**کمیته راهبردی 5S:** یکی از نظام‌های مرتبط با بهداشت محیط در مهنا بویلر، نظام آراستگی 5S است. 5S نظامی مدیریتی است که با هدف کاهش جنبه‌ها و پیامدهای عملیات از طریق حذف اتلاف‌ها، کاهش ضایعات و... به صورت نظام‌مند و با پیروی از برنامه زمانبندی و بر اساس نیاز واحدهای مختلف شرکت از طریق تدوین مستندات مربوطه، فرهنگ‌سازی گسترده، تشکیل گروه‌های کاری، انجام ممیزی، تعریف و اجرای پروژه‌ها و اقدامات اصلاحی و پیشگیرانه طرح‌ریزی و جاری‌سازی شده است. پیاده‌سازی این نظام گامی در جهت ایجاد محیطی آراسته جهت بهبود بهداشت و سلامت کارکنان است. برخی از فعالیت‌های این نظام در این راستا به شرح زیر است:



تیم واکنش در شرایط اضطراری نیز از دیگر ساختارهای فراوظیفه‌ای است که از نمایندگان واحدهای مختلف تشکیل و جهت مقابله با حوادث و شرایط ویژه تعریف شده است.

**تیم واکنش در شرایط اضطراری:** این تیم به منظور مقابله با خطرات و بحران‌های طبیعی فعالیت کرده و از سلامت کارکنان در مواقع بروز خطرات صیانت می‌کند. این تیم که دارای نمایندگانی از کلیه واحدهای شرکت است اهداف زیر را پیگیری می‌نماید:

- جلوگیری از وقوع شرایط اضطراری تا حد امکان
- شناسایی ریسک‌های موجود در زمینه حوادث و آمادگی در برابر مواجهه با آنها
- کاهش خسارات جانی و مالی احتمالی به شرکت
- افزایش آمادگی اعضای تیم مدیریت بحران در زمان وقوع شرایط اضطراری
- افزایش آگاهی پرسنل سازمان در خصوص آمادگی در شرایط اضطراری

- تعریف خط‌مشی‌های استاندارد آراستگی محیط کار در فضاهای تولیدی و اداری
- آگاهی بخشی به کارکنان و تعریف بسته‌های انگیزشی مرتبط جهت پیاده‌سازی نظام آراستگی
- تعریف پوشش استاندارد برای کلیه کارکنان و پیمانکاران سازمان
- احداث فضاهای مخصوص استراحت کارکنان در خط تولید (Tea Room)
- ساماندهی اقلام خطوط تولید با ساخت پالت در رنگهای مختلف
- استانداردسازی شیوه امحای اسناد
- مدیریت اقلام ضایعاتی در شرکت
- کنترل تجهیزات خطوط تولید با نصب برچسب
- نظارت بر تجهیزات و مباحث مربوط به نظافت جهت افزایش ضریب ساماندهی محیط کار

برخی از مواردی که در جهت ایمنی، بهداشت و سلامت کارکنان توسط مدیریت ایمنی انجام می‌شود به صورت زیر است:



برخی از مصادیق اجرای رویکرد ایمنی، بهداشت و محیط زیست

شرح فعالیت‌ها	نتایج
طراحی و ساخت سکوهایی کار در ارتفاع در سالن تولید مخازن	ارتقای ایمنی کارکنان و کاهش ریسک سقوط
سفارش گذاری و خرید دستگاه برش پلاسما CNC و حذف دستگاه برش	کاهش آلودگی هوا جهت ارتقای سلامت کارکنان
افزایش تعداد هواکش‌های محوری، سقفی و دیواری در سالن تولید	کاهش آلودگی هوا و حفظ سلامت کارکنان
ساخت درب‌های تردد نفر و اصلاح درب‌ها جهت خروج اضطراری موثر نفرات	ارتقای سطح ایمنی و بهبود خروج اضطراری
اصلاح کوره و نصب تجهیزات ایمنی جهت افزایش دمای کار با آن تا ۱۲۰۰ درجه سانتی گراد	افزایش ضریب ایمنی عملیات نورد گرم
بررسی و ارتقاء سیستم ارتینگ کارخانه و کارگاه فینینگ و فرمینگ و اخذ گواهی سلامت آن	کاهش احتمال بروز حادثه برق گرفتگی
توسعه فرهنگ HSE با تدوین جزوات آموزشی HSE مشاغل و برگزاری آزمون‌های ادواری اثر بخشی	افزایش آگاهی و تغییر باور و نگرش کارکنان
سفارش گذاری و نصب پرچسب‌های جاذب تشعشعات UV و IR برای تمامی کانکس‌های ستادی تولید	کاهش میزان تماس نفرات با تشعشعات زیان آور
انجام پروژه بهبود و اصلاح ایستگاه‌ها و پوسجرهای مجموعه تولید	پیشگیری از بیماری اسکلتی عضلانی کارکنان
نصب سیستم اعلام و اطفاء حریق در اتاق برق و باتری و پیگیری راهاندازی سیستم اطفاء حریق اتاق UPS و سرور	آمادگی جهت اطفاء حریق
نصب و راهاندازی سیستم فیلترشنی جهت ارتقاء کیفیت آب خروجی تصفیه‌خانه	ارتقاء کیفیت آب خروجی تصفیه‌خانه



برخی از نتایج مرتبط با کیفیت زندگی کارکنان - آمار ۱۳۹۶



۷۵

۱. پیاده‌سازی اصول ارگونومی در شرکت

یکی از رویکردهای اجرایی جهت شناسایی بیماری‌های شغلی و پیشگیری از بروز آنها به منظور کسب سلامت و رضایت همکاران، در راستای اهداف استراتژیک شرکت، «ارزیابی و اصلاح موقعیت‌های کاری» است. ارگونومی مشارکتی با تشکیل تیم‌های کاری آغاز و پس از شناسایی ایستگاه‌های شغلی، ارزیابی و مدیریت ریسک آنها، مطابق با ماهیت هر شغل، طرح‌های مناسب مداخله‌ای اصلاحی یا پیشگیرانه‌ای را در قالب طرح‌های مهندسی و مدیریتی ارائه نموده است. در فاز اول، فرآیند ساخت هارپ با طراحی صندلی جوشکاران و سپس با ساخت پلتفرم آزمایشی اصلاح شد.

۳. نظارت بر وعده‌های غذایی شرکت جهت حفظ سلامت

یکی از مواردی که در جهت سلامتی کارکنان تحت نظارت شرکت قرار دارد، شاخص سلامت متابولیکی کارکنان است که با در نظر گرفتن انحرافات متابولیکی ناشی از تغذیه و سبک زندگی کارکنان شرکت، سنجیده و آنالیز می‌شود. مشاوران تغذیه شرکت بر نوع و چیدمان غذا و موارد همراه آن نظارت داشته و با کنترل نوع و نحوه طبخ غذا در جهت بهبود شاخص‌های سلامتی متابولیکی می‌کوشند. این مشاوران همچنین در صورت نیاز برای کارکنان رژیم‌های غذایی مناسب تهیه می‌نمایند.

۴. بهداشت و درمان

شرکت مهنا بویلر در جهت حفظ سلامت کارکنان در برابر بیماری‌ها اقدام به پرداخت حق بیمه عمومی تامین اجتماعی برای آنان می‌نماید و علاوه بر آن بر اساس قانون سازمانی خود کلیه کارکنان را تحت پوشش تکمیلی درمانی قرار داده است و نیمی از هزینه‌های این بیمه را متقبل شده و نیم دیگر را خود کارکنان پرداخت می‌نمایند. همچنین جهت درمان بیماری‌ها و حوادث حین کار واحد بهداشتی و پزشکی مستقر در شرکت وجود دارد که در صورت نیاز کلیه کارکنان می‌توانند از خدمات آن استفاده نمایند. همچنین شرکت دارای یک دستگاه آمبولانس جهت ارسال بیماران اورژانسی به مراکز درمانی در موارد خاص است.

توضیحات	اقدامات صورت گرفته	ریسک‌های مرتبط	شغل
اقدامات مفید بوده و تاکنون در این زمینه حادثه ای ثبت نشده است.	انجام رادیوگرافی در اتاق مخصوص رادیوگرافی به صورت ۲۴ ساعته - انجام رادیوگرافی در شیفت شب در زمان تعطیلی بخش تولید- تعیین منطقه ممنوعه و منطقه تحت کنترل - در اختیار قرار دادن یک دستگاه دزیمتر به انتظامات جهت چک کردن تشعشعات حاصل از رادیوگرافی در زمان گشتزنی - اطلاع رسانی از طریق ایمیل به همکاران مرتبط	خطرات ناشی از تشعشعات رادیو گرافی	پرتونگاری (رادیوگرافی صنعتی)
قبلاً حادثه سقوط از ارتفاع از روی مخازن ثبت شده است خوشبختانه پس از تحویل چهارپایه‌ها و سکوهایی ایمن گزارش سقوط ثبت نشده است.	ساخت چهارپایه و سکوهایی ایمن برای قسمت جوش و مونتاژ، تحویل کلاه و کمربند به همکاران محترم نت (جهت تعمیر و بازرسی جرثقیل‌ها)	خطر سقوط از ارتفاع	کار در ارتفاع (جوشکاری، نت جرثقیل، مونتاژ و...)
حادثه انسانی در زمینه پارگی ملحفه‌ها باربرداری ثبت نشده است.	تهیه و خرید ملحفه‌ها استاندارد باربرداری (ژنجر، سیم بکسل، شکل و...) - آموزش اپراتوری جرثقیل - بازرسی و اخذ گواهینامه سلامت جرثقیل‌ها و لیفتراک	- خطر برخورد بار و تجهیزات به پرسنل در زمان حمل - خطر سقوط اشیاء	باربرداری و جابه‌جایی قطعات
هر ساله تست اسپرومتری به عمل می‌آید.	تهیه ماسک فیلتر دار، آموزش‌های لازم به همکاران در زمینه بیماری‌های شغلی و استفاده از وسایل حفاظت فردی و... افزایش سهمیه لباس کار نسبت به مشاغل دیگر	- خطر برخورد بار و تجهیزات به پرسنل در زمان حمل - خطر سقوط اشیاء	رنگ و نقاشی
حادثه در این زمینه ثبت نشده است.	تهیه دستکش‌های عایق برق، استفاده از تجهیزات استاندارد و به روز (فیوز، کلید و...) - اخذ گواهی سلامت سیستم ارت کارخانه	خطر برق‌گرفتگی	تکسین برق
حادثه در این زمینه ثبت شده است.	اجبار به استفاده از حفاظ دستگاه آموزش سنگ‌زنی	- خطر جراحت بدنی - خطر پرتاب براده	سنگ زن
حادثه در این زمینه ثبت شده است.	نصب چشمی بر روی دستگاه آموزش‌های لازم	خطر جراحت بدنی	اپراتور گیوتین

۷۴



# رضایت زیست محیطی و اجتماعی جامعه

## فصل پنجم

اهداف توسعه پایدار



اگر واقعا فکر می کنید اهمیت محیط زیست کمتر از اقتصاد است سعی کنید  
نفستان را حبس کنید و پول هایتان را بشمارید. پس بیایید درست مصرف کنیم!

MAPNABE



## سومین ارزش ایجاد شده از مسئولیت اجتماعی سازمان رضایت زیست محیطی و اجتماعی جامعه است.

حفاظت از محیط زیست و مشارکت در فعالیتهای زیست محیطی و حفظ منافع نسل های آینده و فعالیت در راستای ایجاد رفاه برای جامعه از اصول مهم مورد تاکید در مینا بویلر است. شرکت الزامات خود در حوزه های زیست محیطی را از طریق مدیریت بهداشت، ایمنی و محیط زیست و کمیته های مرتبط با آن از جمله کمیته HSE و زیر مجموعه های آن پیگیری می نماید. فعالیتهای داوطلبانه سازمان در حوزه محیط زیست و رفاه اجتماعی نیز در قالب فعالیتهای کمیته مینا اکو انجام می شود. آنگونه که پیش از این نیز مطرح شد ماموریت این کمیته جلب مشارکت داوطلبانه همکاران، خانواده ها، جامعه مینا جهت انجام امور داوطلبانه و فرهنگ سازی الگوهای رفتاری در حوزه اجتماعی و زیست محیطی در جهت مسئولیت اجتماعی سازمان است.

## مدل اقدامات داوطلبانه مینا بویلر

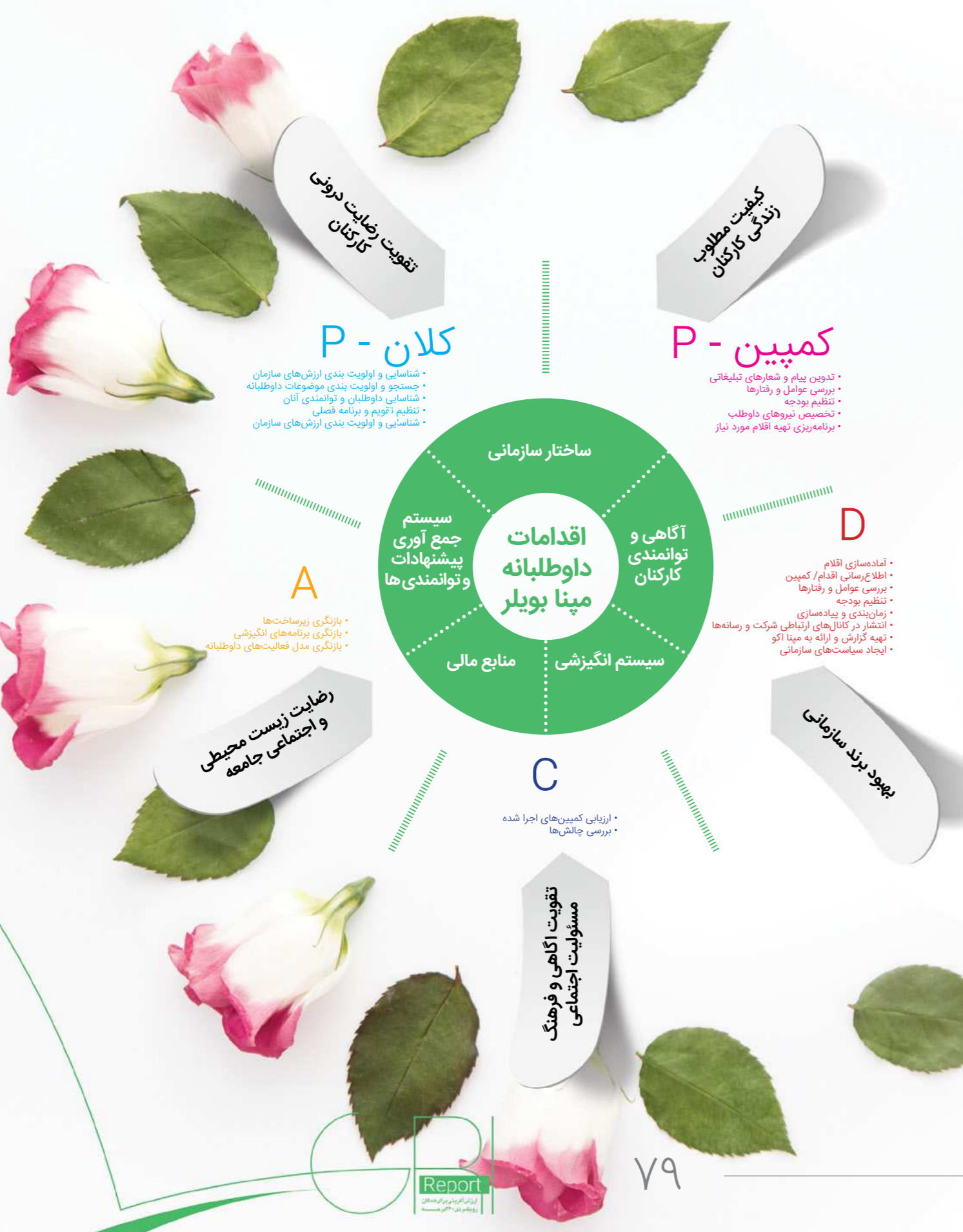
برنامه اقدامات داوطلبانه کارکنان عبارتست از تلاش های مدون و برنامه ریزی شده سازمان برای ایجاد انگیزه و توانمندسازی کارکنان در جهت خدمت رسانی به جامعه از طریق رهبری آنها. این برنامه یکی از برنامه های مرتبط با مسئولیت اجتماعی سازمان است که مزایای متعددی دارد:

- بهبود برند سازمان از طریق ایفای نقش زیست محیطی و اجتماعی در جامعه
- تقویت آگاهی و فرهنگ مسئولیت اجتماعی از طریق درگیر نمودن عملی افراد در فعالیتهای
- بهبود رضایت زیست محیطی و اجتماعی جامعه از طریق انجام فعالیتهای داوطلبانه
- تقویت رضایت درونی کارکنان از طریق ارائه کمک داوطلبانه به دیگران
- بهبود کیفیت زندگی کارکنان نیازمند از طریق دریافت کمک های داوطلبانه

کمیته مینا اکو جهت هدایت فعالیتهای داوطلبانه شرکت مدلی را به شرح زیر تدوین و پیاده سازی می نماید.

این مدل دارای سه سطح زیر است:

- ارزش های مورد انتظار از برنامه های داوطلبانه
- زیرساخت های مورد نیاز برای فعالیتهای داوطلبانه
- مراحل پیاده سازی بر اساس چرخه (PDCA)



**کیفیت مطلوب زندگی کارکنان**

**کمیته P - کمپین**

- تدوین پیام و شعارهای تبلیغاتی
- بررسی عوامل و رفتارها
- تنظیم بودجه
- تخصیص نیروهای داوطلب
- برنامه ریزی تهیه اقلام مورد نیاز

**کلان P - کلان**

- شناسایی و اولویت بندی ارزش های سازمان
- جستجو و اولویت بندی موضوعات داوطلبانه
- شناسایی داوطلبان و توانمندی آنان
- تنظیم تقویم و برنامه فصلی
- شناسایی و اولویت بندی ارزش های سازمان

**D**

- آماده سازی اقلام
- اطلاع رسانی اقدام / کمپین
- بررسی عوامل و رفتارها
- تنظیم بودجه
- زمان بندی و پیاده سازی
- انتشار در کانال های ارتباطی شرکت و رسانه ها
- تهیه گزارش و ارائه به مینا اکو
- ایجاد سیاست های سازمانی

**A**

- بازنگری زیرساخت ها
- بازنگری برنامه های انگیزشی
- بازنگری مدل فعالیتهای داوطلبانه

**C**

- ارزیابی کمیته های اجرا شده
- بررسی چالش ها

**تقویت رضایت درونی کارکنان**

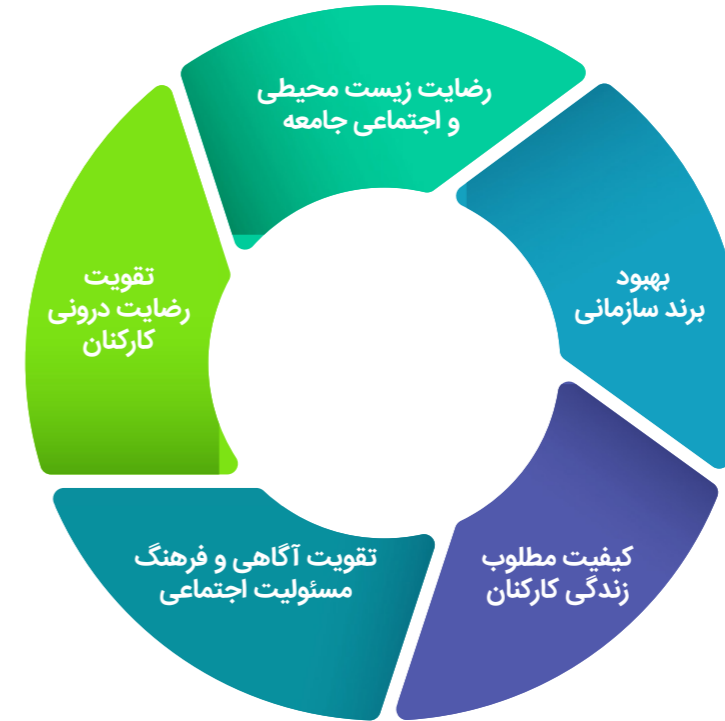
**مسئولیت اجتماعی**

**رضایت زیست محیطی و اجتماعی جامعه**



## ۱. ارزش‌های مورد انتظار از برنامه‌های داوطلبانه:

عبارتست از ارزش‌هایی که شرکت مینا بویلر سعی دارد از طریق فعالیت‌های داوطلبانه خود به دست آورد. این ارزش‌ها منطبق با ارزش‌های مسئولیت اجتماعی شرکت در نقشه استراتژیک مسئولیت اجتماعی است. شرکت پیشنهاد فعالیت‌های داوطلبانه خود را بر اساس این ارزش‌ها ارزیابی کرده و فعالیت‌هایی که برای سازمان ارزش بیشتری داشته باشد در اولویت قرار می‌دهد. این ارزش‌های مورد انتظار به صورت زیر است:



## ۲. زیرساخت‌های مورد نیاز برای فعالیت‌های داوطلبانه:

مجموعه عواملی است که برای فعالیت‌های نظام داوطلبانه سازمان مورد نیاز و لازم است. این عوامل به صورت زیر است:

- **ساختارهای سازمانی مناسب:** یکی از موارد مورد نیاز برای پیاده‌سازی نظام فعالیت‌های داوطلبانه، تعیین ساختار مناسب در سازمان برای هدایت نظام مورد نظر است. کمیته‌های مسئولیت اجتماعی و مینا اکو در شرکت مینا بویلر ساختارهایی هستند که اقدام به هدایت فعالیت‌های داوطلبانه سازمان می‌نمایند.
- **توانمندی کارکنان و فرهنگ‌سازی:** از آنجا که توانمندی کارکنان یکی از پیش‌نیازهای فعالیت‌های داوطلبانه شرکت است، یکی از زیرساخت‌های مهم در این نظام تلقی می‌شود. از این رو مینا بویلر در تلاش است که به کمک آموزش‌ها و شرکت در فعالیت‌های مختلف این توانمندی‌ها را افزایش دهد.

- **سیستم انگیزشی:** فعالیت‌های داوطلبانه شرکت مینا بویلر باید در حوزه سیستم انگیزشی خود مواردی را جهت ایجاد انگیزش در کارکنان مرتبط با فعالیت‌های داوطلبانه فراهم آورد لذا در دستورالعملی رفتارهای مرتبط با

## ۳. مراحل پیاده‌سازی:

این گام دارای چهار مرحله است که در هر مرحله مواردی پیگیری و انجام می‌شود.

### - برنامه‌ریزی سالانه:

در این مرحله موارد زیر انجام می‌شود:

۱. شناسایی و اولویت‌بندی ارزش‌های سازمانی فعالیت‌های داوطلبانه
۲. جستجو و اولویت‌بندی موضوعات فعالیت‌های داوطلبانه
۳. شناسایی داوطلبان و توانمندی آنان
۴. تنظیم تقویم و برنامه فصلی
۵. تنظیم برنامه‌های آموزشی آگاهی بخشی

### - برنامه‌ریزی کمپین‌ها:

در این مرحله موارد زیر انجام می‌شود:

۱. تدوین پیام و شعارهای کمپین
۲. تنظیم بودجه
۳. تخصیص نیروهای داوطلب به اقدامات داوطلبانه
۴. برنامه‌ریزی تهیه اقلام مورد نیاز

### - اجراء:

در این مرحله موارد زیر انجام می‌شود:

۱. آماده‌سازی اقلام
۲. اطلاع‌رسانی اقدام/کمپین
۳. زمان‌بندی و پیاده‌سازی
۴. انتشار در کانال‌های ارتباطی شرکت و رسانه‌ها
۵. تهیه گزارش و ارائه به مینا اکو

### - ارزیابی و اصلاح:

در این مرحله موارد زیر انجام می‌شود:

۱. ارزیابی کمپین‌های اجراء شده
۲. بررسی چالش‌ها
۳. بازنگری زیرساخت‌ها
۴. بازنگری برنامه‌های انگیزشی
۵. بازنگری مدل فعالیت‌های داوطلبانه



- **کمیته و سیستم پیشنهادات مرتبط با مسئولیت اجتماعی:** یکی از زیرساخت‌های نظام فعالیت‌های داوطلبانه، بستری جهت جمع‌آوری پیشنهادات مرتبط با کمپین‌های داوطلبانه کارکنان شرکت است. این پیشنهادات در پی اعلان فراخوان‌هایی از طریق نظام پیشنهادات شرکت جمع‌آوری می‌شود و پس از ارزیابی بر اساس ارزش‌های مورد انتظار جهت اجرایی شدن انتخاب و برنامه‌ریزی می‌شوند.

- **منابع مالی فعالیت‌های داوطلبانه:** منابع مالی بخشی دیگر از بستر مورد نیاز کمپین‌های داوطلبانه است. بخشی از این منابع مالی از جمله کمک‌های مالی-اجتماعی از طریق کارکنان داوطلب و بخش دیگر از طریق شرکت و بودجه‌های حمایتی تخصیص گرفته به فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی تامین می‌شود.

## مپنا بویلر صنعت سبز

خط مشی اخلاقی گروه مپنا در قبال محیط زیست

۱ قانون‌پذیری و پایبندی به استانداردهای زیست‌محیطی، استفاده از سیستم‌های دوستدار محیط زیست و همکاری فعالانه با سازمان‌های مرتبط با محیط زیست و تلاش برای ارتقاء استانداردها، مسئولیت حرفه‌ای و اخلاقی ما است.

۲ آموزش و ترویج فرهنگ حفاظت از محیط زیست در منابع انسانی گروه مپنا به ویژه کارکنان و پیمانکاران، تشویق عمومی نسبت به فعالیت‌های زیست‌محیطی و ترویج فرهنگ عدم استفاده از جریان‌های برق فشار قوی در محیط زیست انسانی، وجه اهتمام ما است.

۳ ایجاد فضای سبز در محیط پروژه‌ها و مشارکت در توسعه فضای ملی سبز را گامی در جهت حفظ محیط زیست می‌دانیم.

۴ حمایت معنوی، مالی و علمی دوستداران طبیعت و طرفداران حفظ محیط زیست، وظیفه اخلاقی ما است.

۵ نهادینه کردن دغدغه‌های زیست‌محیطی در مدیریت پروژه، توجه به اولویت پیشگیری بر درمان در معضلات مربوط به تخریب محیط زیست و تلاش مستمر برای کاهش آلودگی محیط زیست و سرمایه‌گذاری برای مدیریت بهینه پسماندهای روغنی، نفتی، شیمیایی و انسانی، خط مشی اخلاقی ما است.

۶ صرفه‌جویی در استفاده از منابع و توسعه برنامه‌های بازیافت را گامی مهم در حفظ محیط زیست می‌دانیم.

شرکت مپنا بویلر در تلاش است تا در محیط سازمانی و خارج از آن اثرات خود بر محیط‌زیست را کنترل کرده و علاوه بر آن فعالیت‌های داوطلبانه‌ای را در جهت حفظ محیط‌زیست پیاده‌سازی نماید. شرکت همچنین تلاش می‌کند که آگاهی زیست‌محیطی را در میان کلیه ذینفعان خود افزایش دهد و آنها را در جهت ایجاد تعهد به محیط زیست ترغیب نماید.



## محصولات سبز

یکی از اهداف مهم مینا بویلر که جزء ارزش‌های اساسی سازمان بوده و در منشور پایداری شرکت نیز لحاظ شده است، مقوله صنعت سبز و آرایه محصول سازگار با محیط زیست است. تلاش شرکت همواره آن بوده است که در طراحی، تامین و ساخت محصولات خود این مهم را در نظر بگیرد. برخی از مصداق‌های این رویکرد به صورت زیر است:

### ۱. افزایش سطح فناوری و راندمان عملکردی بویلرهای بازیافت

بویلر بازیافت یکی از اصلی‌ترین محصولات شرکت مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مینا است که در پروژه‌های مختلف نیروگاهی، نفت و گاز و پتروشیمی در پایین‌دست توربین‌های گازی نصب شده و باعث کاهش دمای دود تحویلی، کاهش مصرف سوخت و آلایندگی‌های گازی به اتمسفر و همچنین افزایش راندمان می‌شوند. در این رابطه جداول ذیل بیانگر نقش بویلر بازیافت در پایین‌دست توربین‌های گازی متفاوت و مقایسه دو حالت سیکل ساده و ترکیبی است:



### توربین کلاس F MGT-80

### توربین کلاس E MGT-70

سیکل ترکیبی شامل یک HRSG و یک توربین گاز	سیکل باز یک توربین گاز	پارامترهای مقایسه‌ای	سیکل ترکیبی شامل یک HRSG و یک توربین گاز	سیکل باز یک توربین گاز	پارامترهای مقایسه‌ای
104 C°	579 C°	دمای دود خروجی به محیط	115 C°	550 C°	دمای دود خروجی به محیط
445 MW	307 MW	میزان توان برق تولیدی	240 MW	160 MW	میزان توان برق تولیدی
2247 kg/year	3258 kg/year	میزان NOx ورودی به محیط زیست به ازای تولید یک مگاوات انرژی الکتریکی	2715 kg/year	4072 kg/year	میزان NOx ورودی به محیط زیست به ازای تولید یک مگاوات انرژی الکتریکی
838 kg/year	1215 kg/year	میزان CO ورودی به محیط زیست به ازای تولید یک مگاوات انرژی الکتریکی	1013 kg/year	1519 kg/year	میزان CO ورودی به محیط زیست به ازای تولید یک مگاوات انرژی الکتریکی
18.7 %		افزایش راندمان سیکل حاصل از تبدیل سیکل گازی به ترکیبی	18 %		افزایش راندمان سیکل حاصل از تبدیل سیکل گازی به ترکیبی
124 kg/hr	180 kg/hr	میزان سوخت مصرفی به ازای تولید یک مگاوات انرژی الکتریکی	150 kg/hr	225 kg/hr	میزان سوخت مصرفی به ازای تولید یک مگاوات انرژی الکتریکی

همچنین به منظور پایش میزان آلودگی در سیکل ترکیبی حاصل از احتراق در توربین گاز و همچنین مشعل کمکی بویلر (که سهم آلودگی تولیدی مربوط به مشعل کمکی بویلر بسیار اندک است) قابلیت نصب سیستم پایش پیوسته آلایندگی‌های موجود در دود خروجی از دودکش وجود دارد.

میزان صرفه‌جویی در مصرف انرژی به وسیله  
بویلرهای شرکت مپنا بویلر

$Nm^3/d$   
۱۰۲۲۳۰۷۷



میزان صرفه‌جویی گاز متان  
در هر نیروگاه سیکل ترکیبی  
در روز

X۳۶۵

$Nm^3/y$   
۳۷۳۱۴۲۳۰۸

میزان صرفه‌جویی گاز متان  
در هر نیروگاه سیکل ترکیبی  
در سال

X۷۰



نیروگاه های سیکل ترکیبی شرکت مپنا بویلر

$Nm^3/y$   
۲۶۱۱۹۹۶۱۵۶۰

≈ ۴۳%

این میزان ۴۳% بیش تر از تولید  
یکسال پالایشگاه های فازهای  
۱۵ و ۱۶ پارس جنوبی است

با ترکیبی شدن هر سیکل ساده، در هر ثانیه در مصرف ۱۰ کیلوگرم سوخت صرفه‌جویی می‌شود که این میزان، معادل  $Nm^3$  ۱۱،۸۳ است. صرفه‌جویی روزانه حاصل از این امر یک میلیون  $Nm^3$  است و سالانه هر سیکل ترکیبی سبب صرفه‌جویی در مصرف ۳۷۳ میلیون  $Nm^3$  سوخت می‌شود. با فرض اجرای بیش از ۷۰ بلوک سیکل ترکیبی توسط مجموعه مپنا عملاً از زمان بهره‌برداری تا بحال سالانه بمیزان ۲/۶ میلیارد  $Nm^3$  توسط مپنا در مصرف سوخت کشور صرفه‌جویی شده است.

از منظر آلودگی، در یک بلوک سیکل ساده که شامل ۲ توربین گاز است، سالانه ۱/۳ میلیون کیلوگرم  $NO_x$  و ۴۸۶ هزار کیلوگرم CO وارد محیط می‌شود. بعبارت دیگر این میزان آلاینده برای تولید ۳۲۰ مگاوات توان الکتریکی تولید می‌شود؛ یعنی سالانه به ازای هر مگاوات تولید توان الکتریکی در سیکل‌های ساده، ۴۰۷۲ کیلوگرم  $NO_x$  و ۱۵۱۹ کیلوگرم CO هم وارد محیط می‌شود، در صورتیکه با ترکیبی شده سیکل ساده، میزان آلاینده تقریباً ثابت می‌ماند ولی تولید توان افزایش می‌یابد و عملاً تولید هر مگاوات توان الکتریکی، آلودگی کمتری در پی خواهد داشت؛ در این شرایط در یک سیکل ترکیبی سالانه به ازای هر مگاوات تولید توان الکتریکی، ۲۷۱۵ کیلوگرم  $NO_x$  و ۱۰۱۳ کیلوگرم CO هم وارد محیط می‌شود. اعداد فوق نشان از کاهش آلودگی زیست محیطی برای تولید توان با استفاده از سیکل‌های ترکیبی و بویلرهای باز یافت حرارت دارد.

در سیکل‌های E-Type با فرض توان تولیدی هر توربین گاز عمدتاً در محدوده ۱۶۰ مگاوات عملاً حدود 10 kg/s سوخت مصرف می‌شود. به این ترتیب برای یک سیکل ساده که شامل دو توربین گاز است، 20 kg/s سوخت مصرف می‌شود تا ۳۲۰ مگاوات توان الکتریکی استحصال شود. در چنین سیکل‌هایی دود خروجی از توربین گاز با دمایی در حدود ۵۵۰ C<sup>o</sup> بدون باز یافت وارد محیط می‌شود که علاوه بر هدر رفت انرژی حرارتی، اثرات مخرب زیست‌محیطی فراوانی نیز در بر دارد.

با ترکیبی شدن سیکل‌های ساده، باز یافت حرارت از محصولات احتراق خروجی از توربین گاز صورت می‌پذیرد. بلوک‌های نیروگاهی سیکل ترکیبی رایج در ایران عمدتاً دارای آرایش 2x2x1 هستند که شامل ۲ توربین گاز، ۲ بویلر باز یافت و ۱ توربین بخار است. در شرایط ایزو با قرار دادن یک بویلر باز یافت در خروجی هریک از توربین‌های گاز ۱۶۰ مگاواتی، می‌توان با جذب انرژی حرارتی دود خروجی از این توربین‌ها، مجموعاً ۱۶۰ مگاوات توان الکتریکی در توربین بخار تولید نمود؛ حال آنکه برای تولید چنین توانی، بدون باز یافت حرارت در بویلرها، نیازمند استفاده از یک توربین گاز ۱۶۰ مگاواتی دیگر و احتراق ۱۰ kg/s سوخت مازاد هستیم. به این ترتیب در هر بلوک، با ترکیبی شدن سیکل، به اندازه توان تولیدی یک توربین گاز، باز یابی حرارت در بویلرهای باز یافت صورت می‌پذیرد که علاوه بر استفاده بهینه از انرژی حرارتی، دود خروجی از بویلر هم با دمای حدود ۱۱۰ C<sup>o</sup> تحویل محیط می‌شود که دمایی بسیار کمتر از سیکل ساده است و تبعات زیست محیطی به مراتب کمتری دارد.

در خصوص افزایش راندمان هم لازم بذکرست در یک سیکل ساده با احتراق ۲ x ۱۰ kg/s = ۲۰ kg/s سوخت، توانی در حدود ۲ x ۱۶۰ MW = ۳۲۰ MW از توربین‌های گاز استحصال می‌شود که با ترکیبی شدن سیکل و قرار گرفتن بویلر در پایین دست توربین گاز، عملاً با احتراق همان میزان سوخت، علاوه بر توان توربین‌های گاز، ۱۶۰ مگاوات هم توسط بویلرهای باز یافت و توربین بخار، ۲ x ۱۶۰ MW + ۱۶۰ MW = ۴۸۰ MW استحصال خواهد شد. به این ترتیب راندمان سیکل ترکیبی بسیار بیشتر از سیکل ساده می‌شود و با ۵۲ درصد خواهد رسید.







## ساختمان سبز

رویکرد سبز و پایدار در طراحی ساختمان از مواردی است که در حمایت از محیط زیست از طریق حفظ منابع طبیعی، استفاده از انرژی‌های پاک و تجدیدپذیر به جای انرژی‌های آلوده‌کننده محیط زیست، استفاده از مواد و مصالح بازیافت شونده، بالا بردن عمر مفید ساختمان و امکان تغییرات آتی بدون صدمه زدن به محیط زیست، مورد استفاده قرار می‌گیرد. به طور کلی ساخت و ساز سبز، روشی است برای افزایش کارایی و بازدهی منابع انرژی، آب و مواد و مصالح، از طریق انتخاب محل، طراحی، ساخت، بهره‌برداری و نگهداری از ساختمان به طوری که موجب کاهش اثرات مخرب بر سلامتی انسان و محیط زیست شود.

ساختمان دفتر تهران شرکت مهنا بویلر نیز از ساختمان‌های سبز محسوب می‌شود. در طراحی این ساختمان از راهنمای (LEED (Leadership in Energy and Environmental Design استفاده شده است. نکاتی که بر اساس این راهنما در ساختمان سبز مهنا بویلر رعایت شده است عبارتند از:

- سیستم ذخیره‌سازی انرژی سرمایی (Cooling Energy) توسط بانک ذخیره یخ (Ice Bank)
- استفاده از منابع انرژی تجدیدپذیر مانند سلول‌های برق خورشیدی و کلکتورهای خورشیدی
- استفاده از سیستم بازیافت حرارتی توسط دریافت انرژی از هوای خروجی
- استفاده از درایوهای فرکانس متغیر جهت موتورهای پمپ‌ها و هواسازها
- عایق‌بندی دیوارهای جانبی ساختمان
- استفاده از کانال‌های پیش‌عایق شده
- استفاده از سیستم مدیریت هوشمند (BMS)
- استفاده از شیرهای ویژه کاهش مصرف آب
- استفاده از رفلکتورهای آلومینیومی هوشمند بر روی نما برای هدایت و استفاده از نور روز
- استفاده از مدیریت روشنایی (LMS)
- استفاده از چراغ‌هایی با بازدهی بالا و خیرگی کم
- استفاده از سازه پیش‌ساخته یا اتصالات پیچ و مهره
- استفاده از مواد و مصالح قابل بازیافت و بازیافت شده در دیوارها، سقف، کف و نازک‌کاری
- استفاده از رنگ‌های پایه آب و قابل بازیافت
- اختصاص طبقات زیرین ساختمان به فضاهای عمومی مانند رستوران و سالن جلسات
- استفاده از پروفیل‌ها و شیشه‌های خاص برای جلوگیری از تبادل حرارت بین داخل و خارج ساختمان
- به حداقل رساندن پنجره‌های باز شو به فضای باز
- پیش‌بینی فضای سبز در سطح بام





## تغییر روش های جایگزین در راستای حفظ محیط زیست

یکی از مهمترین رویکردهایی که شرکت همواره در راستای همیاری محیط زیست انجام می دهد، بهبود روش ها و فرآیندها به نفع محیط زیست است. برخی از مصداق های این رویکرد به صورت زیر است:

### استفاده از شات بلاست به جای کاپر بلاست

شرکت مینا بویلر در گذشته قبل از اجرای رنگ از روش قدیمی کاپر بلاست برای تمیزکاری سطوح فلزی، استفاده می کرد که این امر مشکلات عدیده ای را برای محیط زیست ایجاد می نمود. برخی از مشکلات روش کاپر بلاست را می توان به صورت زیر برشمرد:

- خرد شدن مواد ساییده پس از برخورد به سطح و ایجاد گرد و غبار و آلودگی هوا و خاک.
- پایین بودن راندمان تصفیه گرد و غبار خروجی و مشکلات ناشی از توقف و تخلیه مخازن جمع کننده لجن.
- غیر قابل استفاده شدن مس باره و پس از مدتی شناسایی آن به عنوان پسماند ویژه (در این حالت دفع آنها تحت نظارت سازمان محیط زیست و با هزینه بالا صورت می پذیرد).
- افزایش قابل توجه بازگشت گرد و غبار به دلیل عدم تفکیک گرد و غبار به جای مانده بر روی محیط از دانه های مس باره.
- لذا در جهت انجام تعهدات و مسئولیت های اجتماعی و پایبندی به اصول حفاظت از محیط زیست از سال ۱۳۹۳ روش شات بلاست با ساخت محیط کاری استاندارد جایگزین شد. بنابر توضیحات فوق، مزایای روش شات بلاست به شرح زیر است:
- دفع آسان مواد باقی مانده ناشی از این عملیات
- کاهش پیامدهای زیست محیطی (تولید گرد و غبار بسیار کم طی انجام عملیات بلاستینگ)
- امکان تصفیه هوای خروجی و جذب حداکثری گرد و غبار با به کارگیری اسکرابرتر و سیستم پاشش آب
- استفاده متعدد از شات های فولادی



## تامین و به کار گیری دستگاه برش پلاسما (CNC)

شرکت مینا بویلر جهت برشکاری ورق های مورد استفاده، از دستگاه برش عرش استفاده می نمود که این فرآیند به آلودگی هوای سالن تولید ناشی از فیوم های برشکاری منجر می شده است، لذا جهت کنترل این آلودگی دستگاه برش پلاسما مجهز به سیستم تهویه هوشمند جایگزین شد تا کاهش چشمگیری در آلودگی های زیست محیطی سالن تولید ایجاد شود.



## اقدامات کنترلی در راستای حفاظت از محیط زیست

شرکت مینا بویلر همواره جهت انجام تعهدات و مسئولیت های اجتماعی خود به پایش مداوم وضعیت زیست محیطی و تعریف اقدامات مرتبط جهت کنترل اثرات خود بر آن می پردازد که در ادامه به برخی از مصداق این اقدامات پرداخته می شود.

## استفاده از امواج آلتراسونیک به جای رادیوگرافی برای تست مخازن

شرکت مینا بویلر در گذشته از روش رادیوگرافی برای تست مخازن سنگین استفاده می نمود، که این امر مشکلات ذیل را در خصوص مسائل زیست محیطی به همراه داشت:

- خطر آسیب به موجودات زنده که در معرض تشعشع قرار می گیرند.
- استفاده از مواد شیمیایی و مضر برای محیط زیست جهت ظهور و ثبوت فیلم های رادیوگرافی
- در جهت انجام تعهدات و مسئولیت های اجتماعی و پایبندی به اصول حفاظت از محیط زیست روش تست phased array جایگزین شد. بنابر توضیحات فوق مزایای روش phased array به شرح زیر است:
- تست بر اساس امواج آلتراسونیک است که برخلاف رادیوگرافی برای موجودات زنده پیامدهای کمتری دارد.
- نتایج تست به شکل الکترونیکی نگهداری می شود.



## منظر آب

آب یکی از مهمترین عناصر موجود در اکوسیستم است که از آن به عنوان مایه حیات یاد می‌شود و زندگی انسان‌ها و سایر موجودات در طبیعت و عملکرد بسیاری از صنایع و سیستم‌ها به وجود آن وابسته است. اهمیت آب و مصرف آن در کشور خشکی مانند ایران دو چندان است. از این رو شرکت مینا بویلر با درک این اهمیت شیوه تامین آب مصرفی خود را از استخراج منابع زیرزمینی به

خریداری آب تغییر داده و همواره بر کاهش مصارف آب از طریق بهینه‌سازی سیستم‌ها تاکید می‌نماید. در این راستا به منظور کاهش مصرف آب و اصلاح الگوی مصرف در بخش تولید، اقدام به اصلاح فرآیندهایی مانند بازچرخانی آب در فرآیند هیدروتست نموده است. در ادامه به برخی از روش‌های بهبود بهره‌وری آب و پساب در شرکت اشاره می‌شود.

### مدیریت مصرف بهینه آب

مینا بویلر در راستای کاهش استفاده از منابع (مصرف آب) اقدام به:

- خریداری و جایگزینی شیرهای هوشمند آب در تمامی سرویس‌های بهداشتی
- سیرکوله نمودن آب مصرفی در فرآیند هیدروتست
- به کارگیری سیستم باد جهت افزایش راندمان خنک نمودن دستگاه خم‌القای در کنار آب مصرفی
- لوله‌کشی و استفاده از آب تصفیه شده در آبیاری فضای سبز مجموعه و محیط پیرامون کارخانه

### سیستم تصفیه فاضلاب

یکی از سیستم‌های متداول بهبود بهره‌وری آب در شرکت‌های مسئولیت‌پذیر در قبال مصرف آب پایه‌گذاری سیستم‌های تصفیه آب است. در این شرکت‌ها بر اساس کارکردهای آب اقدام به ایجاد تصفیه‌خانه در ابعاد گوناگون می‌شود که با افزایش تصفیه و بازچرخانی، حجم نهایی مصرف آب را کاهش دهند.

شرکت مینا بویلر نیز در جهت کاهش اثرات زیست محیطی تولید پساب، اقدام به پایه‌گذاری تصفیه‌خانه بهداشتی فاضلاب نموده است و قصد دارد راندمان تصفیه‌خانه را در آینده نیز بهبود و افزایش دهد. در حال حاضر شرکت مینا بویلر دارای سیستم تصفیه‌خانه بهداشتی فاضلاب به ظرفیت ۱۲۰ متر مکعب است و خروجی حاصل از تصفیه جهت آبیاری فضای سبز مورد استفاده قرار می‌گیرد.

شرکت همچنین دارای سیستم پایش آنلاین در خروجی تصفیه‌خانه بوده و اطلاعات مربوط به پایش لحظه‌ای به صورت مستقیم از طریق سامانه سیستم پایش آنلاین قابل رویت است.

در راستای بهبود و ارتقاء سیستم فاضلاب و جهت کاهش نشتی پساب به لایه‌های زیرزمینی و جلوگیری از آلودگی خاک در سال ۹۵ پروژه بهبود خطوط لوله فاضلاب انجام و تمامی خطوط فرسوده فاضلاب تعویض و جایگزین شد. همچنین در راستای ارتقاء کیفیت آب خروجی تصفیه‌خانه و استفاده از آن جهت آبیاری به صورت افشانه‌ای در سال ۹۶ اقدام به نصب فیلترشنی و لوله‌کشی مربوطه شد تا میزان مصرف آب تصفیه شده برای فضای سبز به بالاترین میزان کیفیت خود برسد.

### سیستم تصفیه آب کارخانه

با توجه به میزان مصرف آب در کارخانه و اهمیت مدیریت مصرف و استفاده بهینه از پساب تصفیه شده، پروژه تصفیه تکمیلی پیشنهاد و در حال انجام است. در این پروژه پساب تصفیه شده تصفیه‌خانه موجود توسط سیستم تصفیه تکمیلی تصفیه مجدد شده و به

استاندارد های لازمه جهت استفاده

می‌رسد. با انجام این پروژه میزان آب مصرفی کارخانه به مقدار قابل توجهی کاهش خواهد یافت و پساب تصفیه شده با رعایت استاندارد های لازمه به صورت بهینه مورد استفاده قرار خواهد گرفت.

## کد اخلاقی شماره ۲۰۱:

ما از انرژی، آب، مواد خام و سایر منابع طبیعی حفاظت و نگهداری می‌کنیم و به گونه‌ای عمل می‌کنیم که موجب صرفه جویی در مصرف انرژی و استفاده از منابع شود.

### سیستم بازیافت بلودان\* بویلرها

هدف از انجام این پروژه کاهش حداکثری میزان دورریز آب ناشی از بلودان بویلرها در حالت کارکرد عادی است. در پروژه‌های معمول، آب ناشی از بلودان درام‌ها به صورت پیوسته به یک مخزن اتمسفریک هدایت می‌شود که پس از تخلیه بخار تولیدی به اتمسفر، مابقی آن در حالت مایع با افزودن آب خنک کن آشامیدنی و یا سرویس به سیستم درین منتقل می‌شود که به واسطه دمای بالای آن (تا حد ۷۰ درجه سانتی‌گراد)، امکان استفاده مجدد در واحد تصفیه آب نیروگاه را ندارد. در طرح بازیافت بلودان در واقع آب بلودان مربوط به درام‌های بویلر به مخزن تحت فشار بلودان پیوسته که به هوزاردا متصل است منتقل شده و مقداری از آن به بخار تبدیل و به هوزاردا منتقل می‌شود و بدین ترتیب از هدر رفتن آن به اتمسفر جلوگیری می‌شود.

در ادامه مابقی آب باقیمانده با استفاده از سیستم خنک کن مناسب تا حد دمای مطلوب برای کارکرد واحد تصفیه آب، خنک می‌شود و بنابراین باقیمانده آب نیز مورد استفاده مجدد در سیکل قرار گرفته و بازیافت می‌شود. این سیستم مجهز به ابزار و ادوات کنترلی و شیرآلات لازم برای کارکرد صحیح و مناسب و اتوماتیک است.

همچنین یک عدد تانک بلودان اتمسفریک که مورد استفاده غیر پیوسته است نیز در این سیستم در نظر گرفته شده است تا در زمان راه‌اندازی وظیفه تخلیه درین‌های بویلر را به انجام رسانده و پس از گذر از فاز راه‌اندازی و وارد شدن به فاز کارکرد عادی بویلر، این سیستم از مدار خارج و آب بلودان به سیستم بازیافت و مخزن تحت فشار بلودان پیوسته منتقل شود. همچنین تانک بلودان تحت فشار بوسیله یک شیر کنترل سطح به تانک تحت بلودان اتمسفریک غیر پیوسته متصل است تا در مواقعی که سطح تانک تحت فشار بالا رفت قابلیت تخلیه آب اضافی فراهم باشد.

با استفاده از این سیستم بعنوان مثال در یک نیروگاه سیکل ترکیبی با آرایش ۱-۲-۲ به میزان ۵ تا ۲۱ مترمکعب بر ساعت صرفه‌جویی آب بسته به میزان بلودان در بویلر (معادل تا ۸۰ درصد آب دمین مصرفی) نسبت به طرح‌هایی که فاقد این سیستم هستند، حاصل می‌شود.

این طرح تا کنون در پلنت‌های متعددی از جمله پتروشیمی فجر، پتروشیمی دماوند، نیروگاه‌های چادرملو و کهنوج اجرا شده است.

\* جریان آبی است که به منظور جلوگیری از غلیظ شدن ناخالصی‌ها به واسطه تولید بخار از بویلر تخلیه می‌شود

## منظر پسماند و بازیافت

شرکت مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مینا دارای برنامه جامع مدیریت پسماند با نظارت سازمان محیط زیست است و کلیه پسماندها در شرکت تفکیک از مبدا می‌شوند و جداسازی صورت می‌پذیرد. شرکت نحوه مدیریت پسماند خود را در قالب دستورالعملی نظام‌مند نموده است. شرکت مینا بویلر در جهت دفع اصولی پسماند خود با شرکت‌های معتمد محیط زیست قرارداد همکاری داشته و به طور فصلی گزارشی را در قالب اظهارنامه برای سازمان محیط زیست ارسال می‌دارد و نحوه دفع پسماندها را در آن شرح می‌دهد.

انواع پسماندهای شرکت به صورت زیر است:

- **پسماندهای عادی / خانگی:** این نوع پسماند طبق قرارداد با سازمان مدیریت پسماند از طریق این سازمان حمل و دفع می‌شوند.
- **پسماندهای تولیدی قابل بازیافت (ضایعات):** پسماندهای قابل بازیافت تولیدی یا ضایعات در کمیته ضایعات بررسی و سپس به فروش می‌رسد.
- **پسماند ویژه و خطرناک:** طبق الزامات زیست‌محیطی سازمان حفاظت محیط‌زیست، پسماندهای ویژه از طریق سازمان حفاظت محیط زیست امحاء خواهند شد. شرکت نیز بر همین اساس این نوع از پسماندهای خود را به سازمان حفاظت محیط زیست تحویل می‌دهد.

## نحوه مدیریت پسماند در مینا بویلر

نوع پسماند	روش دفع	انواع ضایعات	فرایند تولید	
پسماندهای صنعتی و ویژه	تحویل به شرکت معتمد سازمان محیط زیست	کاغذ - مقوا آهن آلات سوفاله	سیستم اداری و اجرایی تمام فرایند تولید پریشکاری جوشکاری	
	(قابل فروش و قابل بازیافت)	استیل بگیر / استیل نگیر چوب سیم و کابل پلاستیک آلومینیوم	— — — —	
	پسماندهای خانگی و عادی	دفع در محل مورد تایید سازمان مدیریت پسماند	درپوش فین تیوب روغن هیدرولیک پارچه نخ - روغنی ته الکتروود نخ پنبه	تمام فرایند تولید تمام فرایند تولید جوشکاری تست هیدرو استاتیک
		لیجن تصفیه خانه بهداشتی فاضلاب کاغذ و پلاستیک موارد غذایی پلاستیک	اداری و ستادی رستوران و ستادی رستوران	تصفیه خانه

میزان پسماندهای تولیدی شرکت در سال‌های اخیر به شرح زیر است:



میزان پسماندهای تولیدی (تن)



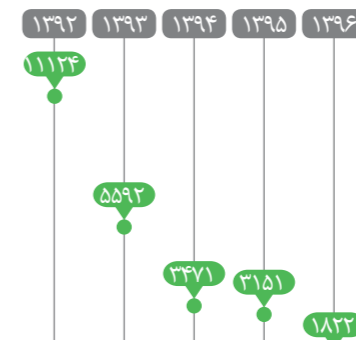
بخش اول

## فرهنگ‌سازی در زمینه مصرف آب

شرکت علاوه بر اصلاح فرآیندها، راستای فرهنگ‌سازی و اصلاح رفتارهای کارکنان نیز اقدام به آگاهی‌بخشی به پرسنل و اطلاع‌رسانی به آنان از طریق انتشار پیام‌های زیست‌محیطی می‌نماید.



خطری!  
از ذخیره‌ی آب ایران  
قطره، چند، قطره، باقیست.



میزان مصارف آب در سال‌های اخیر در شرکت به صورت زیر است که روند نزولی آن قابل مشاهده است.

مصرف آب / تناژ محصول

## دفع اصولی پساب‌ها

در شرکت مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مینا، کلیه پساب‌ها به سیستم تصفیه‌خانه فاضلاب منتقل می‌شود و آب خروجی از تصفیه‌خانه بهداشتی به منظور آبیاری فضای سبز و کشاورزی استفاده می‌شود و طبق پایش‌های صورت گرفته از طریق خود اظهاری‌های زیست‌محیطی، پارامترهای مورد نظر با ضوابط و استانداردهای سازمان حفاظت محیط‌زیست مطابقت صد در صد دارد.

جهت پایش استاندارد پساب‌ها شاخص‌هایی شامل BOD، COD، TSS، کلسیم فرم و... وجود دارد که می‌تواند مورد استفاده قرار گیرد. کلیه شاخص‌های مربوط به پساب در شرکت مینا بویلر اندازه‌گیری و پایش می‌شوند و تمامی آنها در محدوده استاندارد قرار دارند.

شاخص BOD

شاخص COD

شاخص TDS

شاخص میزان کلی فرم گوآرشی



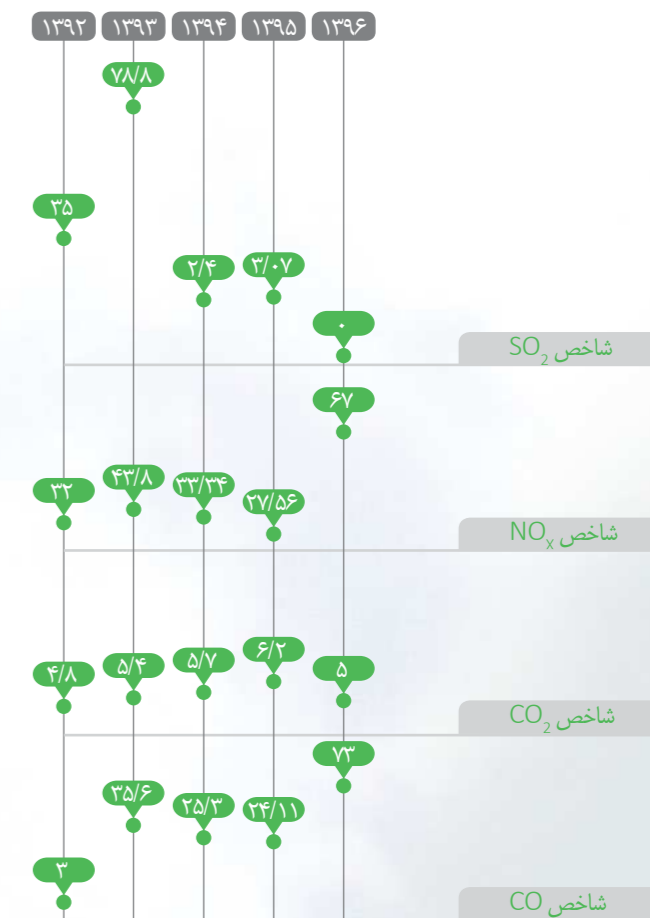
## منظر کیفیت هوا و انتشار گازها

کیفیت هوا یکی از مواردی است که شرکت مپنا بویلر در فعالیت‌های خود به آن توجه داشته و به صورت فصلی اقدام به اندازه‌گیری و پایش پارامترهای مرتبط با آن از طریق اندازه‌گیری‌های خود اظهاری فصلی می‌نماید. شرکت در راستای اهداف زیست‌محیطی میزان آلاینده‌های خروجی خود را در کمترین حد ممکن کنترل نموده است و شاخص‌های مرتبط با میزان انتشار گازهای گلخانه‌ای را اندازه‌گیری و پایش می‌نماید که همواره این پارامترها در حد استاندارد و حتی بسیار پایین‌تر از حد استاندارد است.

همچنین بیش از ۱۰ سال است که شرکت در حوزه پایش آنلاین آلودگی نیروگاه‌ها (اعم از تامین، نصب، راه اندازی و کالیبراسیون دوره‌ای تجهیزات)، ارائه خدمت می‌نماید و خرید، نصب و راه اندازی بیش از ۱۸ پکیج از این تجهیزات در پروژه‌های مختلف نیروگاهی و مطابق با آخرین تغییرات شیوه‌نامه سازمان محیط زیست از جمله اختراعات این مجموعه است. سیستم‌های پایش آنلاین در دو نوع کلی In-Situ و Extractive قابل طراحی، تامین و نصب هستند که پارامترهای قابل اندازه‌گیری در این سیستم با توجه به نوع سوخت و پارامترهای احتراق شامل Flow rate, NOx, SOx, CO, O2 است.

شرکت جهت بهبود تطابق نیروگاه‌ها با استانداردهای زیست‌محیطی اقدام به ارائه خدمات ذیل به آنها می‌نماید:

- تامین سیستم‌های پایش آلودگی محیط زیست مطابق با آخرین شیوه‌نامه سازمان محیط زیست
- ارائه خدمات مشاوره جهت انتخاب صحیح سیستم پایش آلودگی محیط زیست
- کالیبراسیون و تعمیرات دوره‌ای مورد نیاز
- نصب و راه‌اندازی سیستم‌های مذکور



## منظر انرژی

شرکت مپنا بویلر سیستمی نظام‌مند را جهت مدیریت انرژی در درون خود پایه‌گذاری نموده است. در این راستا براساس اهداف کلان سیستم مدیریت یکپارچه (استفاده بهینه از مواد، منابع طبیعی و انرژی) رویکرد مدیریت انرژی بر مبنای ایزو ۵۰۰۰۱ استقرار یافته و گواهینامه مربوطه در سال ۱۳۹۳ اخذ شده است. در این رویکرد با تشکیل کارگروه انرژی (با هدف اجرای سیاست‌های مرتبط) زیر نظر کمیته HSE، کلیه مصارف انرژی اندازه‌گیری و نقاط پرمصرف و پتانسیل‌های کاهش مصرف تعیین شده است. در حال حاضر نیز با نصب سیستم میترینگ،

مصرف انرژی تجهیزات طی بازه‌های زمانی تعریف شده ثبت و نتایج آن تحلیل می‌شود. بر اساس رویکرد نظام‌مند پایه‌گذاری شده، خط‌مشی و اهداف مدیریت انرژی تدوین و بازنگری می‌شود و کارگروه اجرایی و سیاست‌گذاری مدیریت انرژی اقدام به مدیریت مصرف انرژی بر اساس برنامه‌های تدوین شده می‌نماید. در راستای بهبود مصرف انرژی کارگروه مرتبط اقدام به تدوین و اجرای اقدامات اصلاحی و پیشگیرانه ماشین‌آلات و تجهیزات در راستای مدیریت انرژی می‌نماید که برخی از مصادیق آن به شرح زیر است:

- طراحی و استقرار سیستم‌های مانیتورینگ و اندازه‌گیری در راستای شناسایی فرصت‌های مستعد صرفه‌جویی انرژی؛ سیستم مانیتورینگ و پایش داده‌های مصرف انرژی ساختمان اداری، جرثقیل‌های سقفی، کوره عملیات حرارتی، عملیات تست هیدرواستاتیک، ماشین‌آلات CNC و ...
- ارائه راه‌کارهای صرفه‌جویی در مصرف انرژی بر اساس پایش داده‌های اندازه‌گیری شده با الویت اقدامات کم‌هزینه
- اصلاح پله‌های بانک خازنی جهت کنترل بهینه توان راکتیو
- پیاده‌سازی اقدامات اصلاحی بر مبنای خط‌مشی انرژی
- نصب درایو جهت موتورها و دمنده‌های توان بالا
- اصلاح روشنایی‌های سالن‌های تولید
- ارسال فراخوان عمومی صرفه‌جویی در مصرف انرژی در راستای جذب مشارکت همگانی
- بازنگری و تدوین دستورالعمل‌های مدیریت انرژی
- بازنگری خط‌مشی انرژی
- شناسایی و آنالیز جنبه‌های بارز انرژی
- تدوین دستورالعمل‌های فرهنگ‌سازی مدیریت انرژی
- ایجاد داشبورد پایش عملکرد مصرف و مدیریت انرژی



## اثرات محصول

شرکت مینا بویلر همواره در تلاش است تا با رعایت مسئولیت‌پذیری اثرات محصولات خود را در سراسر چرخه عمرشان مدیریت نماید. شرکت به منظور مدیریت اثربخش در این زمینه، کلیه پیامدهای بهداشتی، ایمنی و زیست‌محیطی مرتبط را با استفاده از رویکردهای شناسایی مخاطرات (HAZOP Study) و مدیریت ریسک‌ها/فرصت‌ها و جنبه‌های زیست‌محیطی بر مبنای استانداردهای، ایزو ۱۴۰۰۱:۲۰۱۵ و ایزو ۴۵۰۰۱:۲۰۱۸ شناسایی و مدیریت می‌نماید. برخی از مصادیق اجرای رویکردهای فوق در مراحل مختلف تولید محصول در جدول زیر قابل مشاهده است:



## مصادیق و رویکردهای مدیریت اثربخش محصولات در چرخه عمرشان

مراحل	پیامد بهداشتی / ایمنی / زیست‌محیطی	مصادیق و اقدامات بعمل آمده
تولید	گازها و بخارات فلزی حاصل از فرایند جوشکاری، گرد و غبار، سروصدا، مسائل ارگونومیک، تشعشعات غیریونیزان و یونیزان، مواجهه با ارتعاش، تماس پوستی و تنفسی با انواع حلال‌ها، مواد شیمیایی، خطرات برق گرفتگی، سقوط اجسام در حین جابه جایی، خطر حریق، خطر انفجار، تماس با سطوح تیز و برنده، تماس با دستگاه‌های چرخنده (ماشین تراش و سنگ و ...)، تولید پسماندهای عادی، ویژه و صنعتی، پساب بهداشتی، پساب صنعتی، آلودگی صدای زیست محیطی، اتلاف منابع و انرژی، آلودگی خاک، اعمال هزینه مصارف انرژی	بکارگیری سیستم‌های تهویه، استفاده از PPE، آموزش‌های دوره‌ای HSE، نصب سیستم حفاظ و چشم الکترونیکی، بازرسی‌های مداوم از سالن‌های تولید، تدوین دستورالعمل مجوز ایمنی کار، تشکیل کمیته‌های تخصصی HSE، سیستم تشویق و تنبیه، رعایت مفاد SDS مواد شیمیایی، انجام اندازه‌گیری‌های زیست محیطی در قالب طرح خوداظهاری، مدیریت پسماند از مبدأ تا اتمام بر اساس طرح جامع مدیریت پسماند، ساخت سالن شات بلاست، شناسایی قوانین و الزامات زیست‌محیطی، اجرای سیستم تصفیه فاضلاب و استفاده از آب تصفیه شده جهت آبیاری فضای سبز، انجام PM های دوره‌ای تجهیزات به منظور کاهش مصارف انرژی، ممیزی (اندازه‌گیری دوره‌ای) انرژی، تشکیل تیم‌های واکنش در شرایط اضطراری، استفاده از راهکارهای مدیریت انرژی محصول نهایی و فرایند تولید محصول.
حمل و ارسال	سقوط و واژگونی چرتقیل بار در حین بارگیری و تخلیه، تصادفات جاده‌ای، آسیب شدید قطعات و اسقاط آنها، سقوط در کانال‌ها بدلیل عدم رعایت فواصل ایمن، آلودگی‌های زیست‌محیطی ناشی از نشت مواد شیمیایی ارسالی به کارگاه‌ها، ضایعات محصول و بسته‌بندی، مصرف انرژی حین حمل نقل	رعایت الزامات بارگیری و حمل محصولات، کنترل گواهینامه اپراتوری و مدارک ماشین‌آلات، کنترل لود چارت و گواهینامه سلامت چرتقیل‌ها، تهیه Lifting Plan و Method Statement عملیات‌های با ریسک بالا، تدوین و ابلاغ الزامات قراردادی پیمانکاران حمل بار، رعایت مفاد SDS مواد شیمیایی، مدیریت پسماند، تهیه ابزارآلات و تجهیزات باربرداری مناسب، رعایت الزامات زیست‌محیطی در حمل
نصب	گازها و بخارات فلزی حاصل از فرایند جوشکاری، افزایش آلاینده‌های هوا در اثر استفاده از ماشین آلات فرسوده، مخاطرات داربست‌بندی، گرد و غبار، سروصدا، مسائل ارگونومیک و ایجاد اختلالات اسکلتی عضلانی، تشعشعات غیریونیزان و یونیزان، مواجهه با ارتعاش، تماس با حلال‌ها، مواد شیمیایی، خطرات برق گرفتگی، سقوط اجسام در حین جابه جایی، خطر حریق و انفجار، تماس با سطوح تیز و برنده، تماس با دستگاه‌های چرخنده (سنگ و ...)، سوختگی در اثر تماس با سطوح داغ، سقوط از ارتفاع، تولید پسماندها، اتلاف منابع، ضایعات محصول، آلودگی صوتی زیست‌محیطی، سکندری خوردن در اثر سطوح ناهموار، ایجاد استرس‌های گرمایی و سرمای و تنبیه پرسنل	پیاده‌سازی استانداردهای HSE، الزام پیمانکاران به رعایت HSE و نظارت بر فعالیت‌های ایشان، ایجاد تیم بازرسی و مدیریت HSE در سایت، اندازه‌گیری سیستم ارت و اخذ تایید آن، انجام مصاحبه‌های تخصصی در گزینش مشاغل بحرانی، برگزاری دوره آموزشی تخصصی کار در ارتفاع (IRATA)، اخذ گواهی سلامت سیستم‌های برخط (چرتقیل‌ها و ...)، تهیه Lifting Plan و Method Statement عملیات‌های با ریسک بالا، تدوین دستورالعمل مجوز ایمنی کار، خرید تجهیزات مناسب ایمنی جهت کار در ارتفاع، نصب سیستم‌های حفاظتی جهت جلوگیری از برق گرفتگی، نصب سیستم اعلام حریق، خرید تجهیزات با رعایت ملاحظات محیط زیست استفاده از ماشین‌آلات با معاینه فنی و سال ساخت بروز، برگزاری آموزش‌های عمومی و تخصصی حین کار، تسطیح مسیرهای تردد و حمل تجهیزات بوسیله گریدر و لوادر، استقرار سیستم‌های تشویق و تنبیه پرسنل
راه‌اندازی	مواد شونده مورد استفاده قبل از بهره‌برداری، کار در ارتفاع، تماس با سطوح داغ و لوله‌های بخار، برق گرفتگی، آتش‌سوزی، پساب صنعتی استرس‌های گرمایی و سرمای	پیاده‌سازی استانداردهای HSE در پیش راه‌اندازی، خرید تجهیزات مناسب ایمنی جهت کار در ارتفاع، نصب سیستم‌های حفاظتی جهت جلوگیری از برق گرفتگی، نصب دکتور و تجهیز کلیه مکان‌ها به کسول آتش‌نشانی، جلوگیری از نشت پساب و دفع مطابق استانداردها ارائه PPE های استاندارد و متناسب با نوع فعالیت‌ها، کنترل تغذیه پرسنل در جلوگیری از ضعف گرمایی، برگزاری آموزش‌های عمومی
بهره‌برداری	گازهای خروجی از بویلر، مصرف آب، هوای گرم خروجی، روغن‌ها و مواد مصرفی، صدای زیست‌محیطی، اتلاف منابع و انرژی، ایجاد استرس‌های گرمایی و سرمای	ارائه دستورالعمل‌های بهره‌برداری و نگهداری و تعمیرات به بهره‌برداران، ذکر نکات ایمنی و زیست‌محیطی و انرژی در دستورالعمل‌های بهره‌برداری، بازیابی حرارتی از طریق بخارات خروجی از هارپ و استفاده مجدد از آب خروجی درام بعنوان بلودان بویلرها، سیستم‌های جدید در محصولات مانند سولفورزا (FGD)، مهندسی ارزش، کاهش وزن و افزایش راندمان هارپ‌ها، کنترل تغذیه پرسنل در جلوگیری از ضعف گرمایی، برگزاری آموزش‌ها

به منظور آشنایی مشتریان و بهره‌برداران با نحوه عملکرد و نکات ایمنی کار با محصول در هر پروژه مدارک مرتبط با دستورالعمل‌های نحوه راه‌اندازی، استفاده و نگهداری تجهیزات مختلف در قالب Final Vendor Book و برای کل مجموعه بویلر بازیافت در قالب Commissioning & Operating & Maintenance Manual در اختیار کارفرما و بهره‌بردار پروژه قرار می‌گیرد. Final Vendor Book ها مربوط به تجهیزاتی هستند که مینا بویلر تولید کننده آنها نیست و تجهیز بنا بر نیازمندی پروژه، توسط سایر شرکت‌های احراز صلاحیت شده در حوزه‌های تخصصی مربوطه تامین می‌شود. در خصوص عملکرد کلی بویلر و کارکرد در شرایط مختلف، دستورالعمل‌های مربوط به راه‌اندازی، کارکرد بهینه و ایمن، مراقبت‌های پیشگیرانه و ... در مدرکی تحت عنوان C.O.M (Commissioning & Operating & Maintenance Manual) به کارفرما ارائه می‌شود.



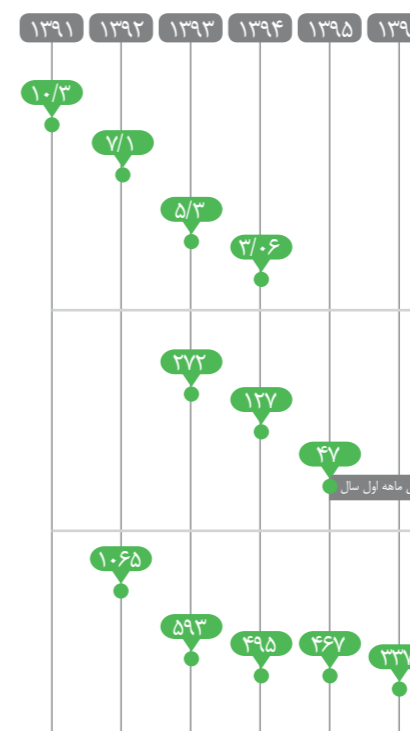
▲ سیستم مانیتورینگ مدیریت مصرف چرتقیل‌های سقفی

▼ داشبورد پایش عملکرد مصرف و مدیریت انرژی



▲ مراحل شکل گیری پروژه مدیریت انرژی

▼ سیستم مانیتورینگ مدیریت مصرف دستگاه‌های بورینگ اشکودا



میزان کل مصرف گاز دفتر تهران (هزار مترمکعب)

میزان کل مصرف گاز کارخانه (میلیون مترمکعب)

(میانگین مصرف برق به ازای واحد محصول) شدت برق مصرفی (KW/TON)

۹۸

۹۹





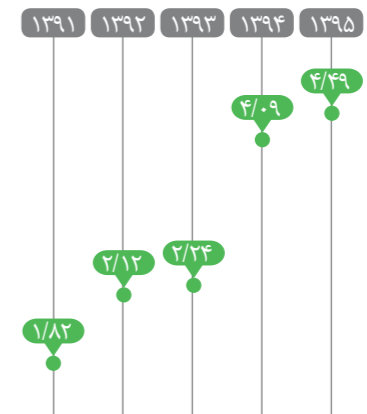
## فعالیت‌های داوطلبانه زیست‌محیطی

یکی از موارد مهم فعالیت‌های کمیته مینا اکو پرداختن به فعالیت‌های داوطلبانه زیست‌محیطی با اولویت درون شرکت و جامعه محلی است. این کمیته در زمینه محیط زیست اقدام به آموزش‌های مرتبط در سطح منطقه، اجرای برنامه‌ها و اقدامات زیست‌محیطی در مناسبت‌های محیط‌زیستی (هوای پاک، زمین پاک، درختکاری و ...) و حفاظت از محیط زیست و اقدامات فرهنگ‌سازی در این خصوص می‌نماید. برخی از فعالیت‌های داوطلبانه زیست‌محیطی مینا بویلر به شرح زیر است:

### • کاشت درخت به مناسبت‌های زیست‌محیطی

شرکت مینا بویلر به قطع درختان به عنوان نمادهای زیست‌محیطی حساسیت نشان می‌دهد و سالانه در مناسبت‌های متعدد اقدام به کاشت درخت می‌نماید. همانطور که می‌دانید برای تولید هر تن کاغذ حدود ۲۴ درخت تئومند قطع می‌شود که شرکت در حرکتی مسئولانه به جهت جبران خسارتی که به موجب مصارف کاغذ و دستمال کاغذی به محیط زیست وارد می‌شود حداقل تعداد درخت کاشته شده را بیش از تعداد درختان قطع شده در ازای میزان مصارف کاغذ خود قرار می‌دهد.

یکی از فعالیت‌های نمادین که به صورت سالانه در شرکت انجام می‌شود، کاشت نهال درختان به تعداد فرزندان متولد شده پرسنل و به نام آنها است که جهت احترام به نسل آینده و محیط زیست انجام می‌شود. در این طرح که با عنوان «پیوند زایش و رویش» برگزار می‌شود در سال‌های ۹۵ و ۹۶ بیش از ۱۷۰ درخت در فضای شرکت و مجاورت آن کاشته شد.



نسبت فضای سبز کارخانه به مساحت کل

شایان ذکر است که شرکت به علت محدودیت فضای داخلی خود در مواردی با هماهنگی سازمان‌های زیست‌محیطی اقدام به کاشت درختان در خارج از فضای شرکت می‌نماید.



## • کمپین‌های پاکسازی محیطی

پاکسازی محیط زیست از دیگر برنامه‌های داوطلبانه‌ای است که شرکت مبادرت به انجام آن می‌کند. در یک سال گذشته کارکنان شرکت به مناسبت روز هوای پاک و روز زمین پاک نسبت به پاکسازی خیابان و محیط زیست اطراف شرکت اقدام نمودند.

## • آموزش و آگاهی‌سازی محیط زیست در سطح خانواده کارکنان و جامعه محلی

شرکت مینا بویلر در راستای آگاهی‌بخشی و فرهنگ‌سازی عمومی اقدام به فعالیت‌های متفاوتی مانند نشر پیام‌های زیست‌محیطی در کانال‌های ارتباطی سازمان، برگزاری مسابقات مرتبط با محیط زیست برای کودکان، آموزش کاشت گیاه به فرزندان پرسنل، هدیه دادن گل و گیاه به همکاران و همسایگان نموده است.

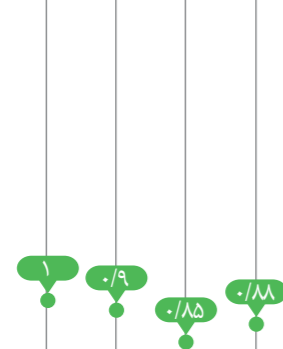
## • عیب‌یابی خودرو

در این رویداد شرکت مینا بویلر به مناسبت روز هوای پاک در جهت کاهش آلودگی هوا اقدام به عیب‌یابی خودروهای کارکنان نموده و توصیه‌های مناسب در جهت رفع عیب این خودروها را به‌منظور بهبود عملکرد مرتبط را در اختیار آنان قرار داد. در این اقدام که با هدف شناسایی مشکلات احتمالی خودروهای شخصی و به دنبال آن رفع مشکلات موجود جهت کمک به کاهش آلودگی هوا انجام شد، تعداد زیادی از خودروهای همکاران در محل کارخانه شرکت مینا بویلر دیگ زده شد.

## • جایگزینی وسایل سازگار با محیط زیست

شرکت مینا بویلر تلاش می‌نماید تا در جهت کاهش ایجاد زباله‌های آسیب‌زا برای محیط زیست گام بردارد. اقداماتی مانند اهدای کیسه خرید پارچه‌ای جهت جایگزینی با کیسه پلاستیکی، جمع‌آوری درب بطری‌های پلاستیکی، تجهیز سرویس‌های بهداشتی به دست‌خشک‌کن برقی از جمله مواردی است که تاکنون در جهت کاهش تأثیر مخرب بر محیط‌زیست انجام شده است. مصرف موادی مانند کاغذ و دستمال کاغذی که تولید آن منجر به آسیب به محیط‌زیست می‌شود از جمله مواردی است که شرکت به‌طور مدام در جهت کاهش مصرف آنها گام بر می‌دارد. نمودار زیر نمایش دهنده کاهش میزان مصرف سرانه کاغذ در شرکت است.

۱۳۹۳ ۱۳۹۴ ۱۳۹۵ ۱۳۹۶



سرانه مصرف کاغذ (بسته)



## گواهینامه‌های زیست‌محیطی

شرکت مپنا بویلر با توجه به عملکرد مناسب خود در زمینه محیط‌زیست موفق به اخذ گواهینامه‌ها، رضایت‌نامه‌ها و جوایز متعددی شده است. استاندارد الزامات سیستم مدیریت محیط زیست، ایزو ۱۴۰۰۱ از مواردی است که شرکت در جهت تعالی زیست‌محیطی خود اقدام به پیاده‌سازی و اخذ گواهینامه آن کرده است.

همچنین با توجه به اقدامات زیست‌محیطی و عدم وجود آلودگی‌های محیط زیست این شرکت موفق به اخذ گواهی‌نامه صنعت سبز در سال ۱۳۹۳ و همچنین اخذ تندیس سیمین صنعت سبز برتر توسط سازمان حفاظت محیط زیست در سال ۹۶ شده است. در این رویداد معیارهای انتخاب واحدهای صنعتی سبز اقدامات زیست‌محیطی در خصوص کاهش آلودگی هوا، آلودگی آب و آلودگی صدا، مدیریت پسماند و پساب، نظام مدیریت سبز، نگهداشت موثر گواهینامه ISO 14001، تولید محصول سبز، فضای سبز، آموزش‌های HSE و ایفای نقش در خصوص ارتقاء فرهنگ محیط زیست در راستای مسئولیت‌های اجتماعی را شامل می‌شود. شایان ذکر است شرکت مپنا بویلر در سال ۹۵ و ۹۶ هیچ‌گونه عدم انطباق زیست‌محیطی در زمینه آلودگی خاک، هوا، صدا، آب و پساب نداشته است.



سازمان حفاظت محیط زیست

تندیس سیمین

صنعت سبز کشور

سال ۱۳۹۵

شرکت مهندسی و ساخت  
بویلر و تجهیزات مپنا

Report



## می‌پنا بویلر شهروند سازمانی مسئول

خط مشی اخلاقی گروه می‌پنا در قبال منافع ملی و شهروندان

۱. رعایت حسن همجواری و احترام به حقوق همسایه‌ها، مانند حق حفظ حریم خصوصی، حفظ آسایش و آرامش روانی، حساسیت نسبت به منافع مالی و معنوی همسایه‌ها و امانت‌داری نسبت به اموال آنان، رازداری و پاسخگویی در قبال آنان اساس تعامل ما با همسایه‌ها است.
۲. منافع ملی و آسایش شهروندان، محور اصلی فعالیت‌های حرفه‌ای ما به هنگام مشارکت در اشتغال‌آفرینی بارور، تولید کالا و خدمات است. رعایت عدالت اجتماعی در ارائه فرصت‌های اشتغال و ایجاد فرصت بهره‌مندی شهروندان از کالا و خدمات، از مهمترین ارزش‌های اخلاقی می‌پنا است.
۳. پیشگامی در امور خیریه و یاری رساندن به نیازمندان، به ویژه در شرایط بحرانی و مشارکت در ارتقاء سطح رفاه عمومی جامعه، وظیفه اخلاقی ما است.
۴. اعتماد به مردم، پاسخگویی در برابر انتقادات و چالش‌های شهروندان، توجه به دیدگاه‌های عمومی و مواجهه صادقانه و صریح با رسانه‌های جمعی مرام ما است.
۵. مشارکت در ترویج فرهنگ نشاط، شادی، امیدواری و اخلاق شهروندی، از اصول مسئولیت‌های اجتماعی ما است.
۶. مشارکت در ارتقاء استانداردهای مرتبط با صنعت و ارتقاء کیفیت محصول با هدف افزایش دوام محصولات، صرفه‌جویی در استفاده از منابع و پرهیز از اصراف منابع موجود را وظیفه خود در حفظ منافع ملی می‌دانیم.
۷. تلاش در توسعه دانش و ارتقاء صنعت برای رهایی از هرگونه وابستگی و دستیابی به خودکفایی را ضامن عزت ملی می‌دانیم.
۸. قانون‌پذیری را احترام به حقوق شهروندان می‌دانیم و بر حاکمیت قانون و مقررات بر همه شئون حرفه‌ای به ویژه در ایفای حقوق و مطالبات ملی، تأکید می‌کنیم. همکاری صادقانه و اثربخش با سازمان‌های نظارتی را مشارکت در حفظ منافع ملی می‌دانیم.
۹. احترام به هنجارهای اجتماعی، ارزش‌ها و شعائر الهی مرام اخلاقی ما است.
۱۰. برخورداری از محیط آراسته و زیبا را به عنوان حق همسایه‌ها و شهروندان پاس می‌داریم.
۱۱. بر حمایت از مراکز دانشگاهی و نهادهای فرهنگی و مشارکت در توسعه فرهنگی کشور تأکید می‌کنیم.
۱۲. بر اساس شعار کسب و کار حلال، هرگز با افراد یا سازمان‌هایی که علیه منافع بشریت فعالیت می‌کنند، داد و ستد نخواهیم کرد.

شرکت می‌پنا بویلر به عنوان یک شهروند سازمانی، خود را در قبال جامعه مسئول می‌داند و اقدام به مشارکت در فعالیت‌های مختلف در راستای ارتباط با جامعه و افزایش رضایت آنان می‌نماید.



## ارتباط با انجمن‌ها و نهادهای اجتماعی

یکی از موارد مهم در ارتباط با جامعه، ارتباط با انجمن‌ها و نهادهای اجتماعی و حمایت از آنها است. در این راستا شرکت مینا بویلر با انجمن‌های علمی و تجاری ارتباط برقرار نموده و از آنها حمایت می‌کند. شرکت قصد دارد در آینده ارتباطات خود را با انجمن‌های اجتماعی گسترده‌تر نماید.

برخی از انجمن‌ها و نهادهای اجتماعی در تعامل با شرکت

- عضویت در انجمن انفورماتیک ایران
- انجمن شرکت‌های مهندسی و پیمانکاری نفت، گاز و پتروشیمی (Apec)
- انجمن سازندگان تجهیزات صنعت نفت ایران (استصنا)
- انجمن سازندگان تجهیزات صنعتی ایران (ستصا)
- اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی ایران و تهران
- سازمان مدیریت صنعتی
- اسپانسر شدن نمایشگاه‌ها و همایش‌ها
- همکاری مدیران و کارشناسان با دبیرخانه جوایز ملی تعالی
- عضویت در اتاق بازرگانی تهران با کشورهای عراق

## طرح انفاق گروه

علاوه بر طرح کمک مالی در شرکت مینا بویلر، طرح دیگری نیز در قالب طرح انفاق شرکت گروه مینا تعریف شده است که در این طرح کلیه همکاران شرکت گروه مینا و شرکت‌های زیر مجموعه فعالیت می‌نمایند. این طرح در قالب کمیته‌ای به همین نام کمک‌های نقدی همکاران را از طریق برداشت از حساب کارکنان داوطلب، قلک‌های توزیع شده، فراخوان، فطریه و... جمع‌آوری و در فعالیتهایی مانند ساخت مدارس، کمک به خیریه‌ها، نذری، سفره انفاق، ذبح گوسفند و ... صرف می‌نماید. این طرح همچنین به برگزاری نمایشگاه‌ها و خیریه‌ها به نفع افراد محروم می‌پردازد. کارکنان شرکت مینا بویلر نیز در این طرح‌های انفاق شرکت می‌نمایند.



میزان کمک نقدی در سال گذشته  
۳۸۰ میلیون تومان

## فعالیت‌های داوطلبانه اجتماعی

شرکت مینا بویلر در قالب فعالیت‌های داوطلبانه که به وسیله کمیته مینا اکو هدایت می‌شوند، همواره تلاش می‌نماید تا اثرات مثبت اجتماعی از خود بر جای گذارد. شرکت فعالیت‌های اجتماعی خود را با اولویت کارکنان، جامعه محلی و سپس کل جامعه اجرا می‌کند. برخی از فعالیت‌های داوطلبانه سازمان به شرح زیر است:

### صندوق مهرآفرینان بویلر

صندوق مهرآفرینان بویلر با هدف دست‌گیری از نیازمندان با اولویت همکاران داخلی شرکت در مرداد ماه ۱۳۹۶ به وسیله کمیته مینا اکو پایه‌گذاری شد. در این طرح، کلیه کارکنان به طور داوطلبانه اقدام به اهدای مبلغ مورد نظر خود جهت کمک به نیازمندان می‌نمایند و مبلغ مورد نظر ایشان به طور ماهیانه از حقوق ایشان کسر و در صندوقی در شرکت ذخیره می‌شود. بر اساس سیاست‌های صندوق، افراد نیازمند با اولویت افراد درون شرکت با حفظ محرمانگی شناسایی شده و کمک‌ها بر حسب نیاز به صورت پرداخت‌های بلاعوض و یا وام‌های بدون بهره به آنها تعلق می‌گیرد.

اقدامات انجام پذیرفته از ابتدای تأسیس تا کنون بشرح ذیل است:

### عنوان کمک‌ها

کمک هزینه اجاره مسکن
وام جهت اجاره مسکن
کمک هزینه درمان
کمک هزینه خرید کانکس جهت زلزله زدگان کرمانشاه
کمک هزینه جبران خسارت تصادف
خرید مواد غذایی جهت خیریه توانبخشی
برقراری بیمه دانا به تعداد چهار نفر

## اعزام گروه‌های کمک‌رسانی جهت حادثه ساختمان پلاسکو

شرکت مینا بویلر در مواقع مورد نیاز در حوادث، از تجهیزات و نیروهای آموزش دیده خود جهت کمک‌رسانی به حادثه‌دیدگان و اعزام نیروها استفاده می‌نماید. در حادثه ریزش ساختمان پلاسکو از ساعات اولیه بروز حادثه و شهادت جمعی از آتش نشانان، شرکت مینا بویلر در راستای مسئولیت‌های اجتماعی خود با اعزام تیم ۱۵ نفره اولیه از نیروهای متخصص برشکار، مدیران و مقامات ارشد خود به همراه دستگاه‌های برش سنگین پلاسما به محل حادثه، در عملیات کمک به آسیب‌دیدگان و آوار برداری مشارکت نمودند. در این حادثه تیم‌های متعددی از متخصصین این شرکت ۲۴ ساعته مشغول به کار و همراهی با سایر نهادها بودند و به صورت میانگین با اختصاص روزانه ۸ نفر برشکار و یک نفر مسئول در محل حادثه، تا آخرین لحظه کار آواربرداری، بیش از ۱۵۰۰ نفر ساعت مشارکت موثر در مدیریت بحران این حادثه داشتند.

در این عملیات به دلیل پیچیدگی و درگیری شدید حجم بالایی از آهن آلات به یکدیگر فعالیت همکاران مینا بویلر در دو فاز برشکاری (برداشت و یا حذف آهن‌آلات از روی آوار به منظور شروع آوار و خرد کردن آهن‌آلات پایین آمده از روی آوار و قابل حمل کردن آنها) از اهمیت بسزایی برخوردار بود.



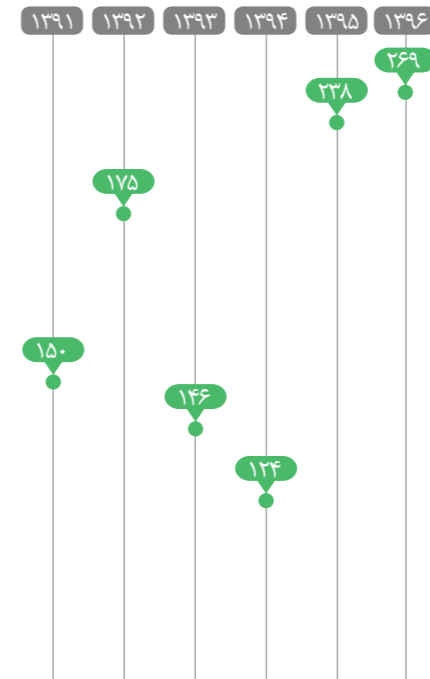


## اهدای خون

یکی از فعالیت‌های شرکت مینا بویلر در راستای توسعه مشارکت همکاران ستادی، تولیدی و گروه‌های پیمانکاری مستقر در سازمان در فعالیت‌های مسئولانه، برنامه‌های شش‌ماهه اهدای خون داوطلبانه است. در این فعالیت که سالانه در دو نوبت در بهمن ماه و تیرماه با همکاری سازمان انتقال خون و با راهبری واحد HSE انجام می‌شود، گروه‌های مستقر از سوی سازمان انتقال خون اقدام به خون‌گیری از کارکنان داوطلب می‌نمایند



عملکرد



متوسط اهدای خون به طور سالیانه  
۱۵۰ لیتر

## خریدهای حمایتی و برگزاری بازارچه خیریه

شرکت مینا بویلر در جهت حمایت از اقشار آسیب‌پذیر جامعه و توسعه اشتغال برای آنان تلاش دارد تا حد امکان بخشی از محصولات و خدمات مورد نیاز خود را به تامین‌کنندگانی از موسسات نیکوکاری و یا افراد مستعد آسیب‌پذیر تخصیص دهد. برخی از مصادیق این خریدهای حمایتی عبارتند از:

- خرید ساک پارچه‌ای برای کلیه کارکنان از موسسه نیکوکاری رعدالغدیر جهت حمایت از توان‌یابان
- خرید هدایای تبلیغاتی شرکت از موسسه نیکوکاری رعدالغدیر جهت حمایت از توان‌یابان
- خرید کیسه‌های جاکفشی از سازمان زندان شهید کجویی جهت حمایت از زندانیان
- خرید پالت‌های فلزی تولید از بنیاد تعاون زندانیان استان البرز جهت حمایت از زندانیان
- خرید مانتو کارکنان خانم از شرکت آی‌تک جهت حمایت از زنان سرپرست خانواده
- خرید کارت‌های تبریک سازمان بهنام دهش‌پور جهت حمایت از بیماران سرطانی

یکی از رویدادهای حمایتی مرتبط با برگزاری بازارچه خیریه به مناسبت روز نیکوکاری است که ۱۴ اسفند سال ۹۶ با همکاری مددجویان موسسه نیکوکاری رعدالغدیر در محل کارخانه شرکت مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مینا برگزار شد. در این بازارچه که توسط مددجویان موسسه برگزار شد اقلامی شامل صنایع دستی و زیورآلات ساخت دست معلولین و کم‌توانان تحت پوشش موسسه، جهت خرید کارکنان شرکت ارائه شد. هدف شرکت از این رویداد، حمایت از توان‌یابان و اقشار نیازمند حمایت در جامعه است.



موسسه نیکوکاری رعدالغدیر با هدف ارتقاء سطح توانایی‌های افراد توان‌یاب (معلولین جسمی حرکتی) از طریق فرایند آموزش فنی و حرفه‌ای و توانبخشی از آبان ماه سال ۱۳۸۰ رسماً آغاز به کار نمود. از ابتدای آغاز به فعالیت این موسسه تا کنون بیش از ۲۰۰ نفر از توان‌یابان جنوب و جنوب غرب تهران از مجموعه خدمات صد در صد رایگان این موسسه بهره‌مند گشته‌اند.

## خرید و ارسال غذا به مرکز توانبخشی مهر مادر

در این رویداد شرکت مینا بویلر به مناسبت آغاز ماه مبارک رمضان با تخصیص هزینه از صندوق مهرآفرینان بویلر اقدام به تهیه مواد غذایی برنج و روغن و یک وعده ناهار برای مرکز توانبخشی مهر مادر مرکز پسران نموده است.

این مرکز با هدف ارتقاء توانمندی‌های معلولین و ارائه خدمات توانبخشی به آنان فعالیت می‌نماید. تلاش این مرکز این است که با جذب کمک‌های مردمی بتواند در کوتاه‌مدت نیازهای اولیه و فضای مناسبی را برای توان‌یابان فراهم آورد و در بلندمدت بتواند اقدام به تامین درآمد مستمر حمایتی و کاهش وابستگی به کمک‌ها و فشار به خانواده آنان فراهم آورد.

### کد اخلاقی شماره ۱۷۸:

ما در کارهای عام‌المنفعه و بشردوستانه (کمک به ایتم، زلزله/سیل زدگان، بیماران صعب‌العلاج و خاص، جشن گلریزان، اهدای خون، ساخت مدارس و مساجد، جشن نیکوکاری و...) که نشان‌دهنده بخشی از مسئولیت‌های اجتماعی گروه مینا است، با افتخار شرکت می‌کنیم.



## کمک‌رسانی به زلزله‌زدگان غرب کشور

به دنبال زلزله ۷٫۳ ریشتری ۲۱ آبان ماه ۱۳۹۶ استان کرمانشاه، در راستای کمک به هموطنان آسیب دیده شرکت مینا بویلر طی فراخوانی به جمع‌آوری و ارسال کمک‌های اهدایی کارکنان خود پرداخت. با هماهنگی نهادهای مستقر در منطقه و استعمال نیازهای اولیه هموطنانمان در مناطق زلزله زده، این کمک‌ها شامل اقام خوراکی، بهداشتی، پوشاک، وسایل گرمایشی و چادر به ارزش ریالی بیش از ۴۰۰ میلیون ریال به همت همه پرسنل شرکت مینا بویلر جمع‌آوری و به مناطق آسیب دیده ارسال شد. پس از ارسال محموله اولیه کمک‌ها شرکت با جمع‌آوری مجدد کمک نقدی و تخصیص بودجه از صندوق مهرآفرینان بویلر، به تهیه تعدادی کانکس جهت اسکان موقت هموطنان زلزله زده اقدام نمود.



این مرکز با هدف ارتقاء توانمندی‌های معلولین و ارائه خدمات توانبخشی به آنان فعالیت می‌نماید. تلاش این مرکز این است که با جذب کمک‌های مردمی بتواند در کوتاه‌مدت نیازهای اولیه و فضای مناسبی را برای توان‌یابان فراهم آورد و در بلندمدت بتواند اقدام به تامین درآمد مستمر حمایتی و کاهش وابستگی به کمک‌ها و فشار به خانواده آنان فراهم آورد.



## تیم مدیریت بحران و واکنش در شرایط اضطراری

یکی از فعالیت‌های سازماندهی شده در شرکت، تشکیل و هدایت تیم واکنش در شرایط اضطراری جهت خدمت‌رسانی و حفاظت ایمنی در مواقع رخداد حادثه در داخل و خارج شرکت است. بحران، شرایطی است که در اثر حوادث طبیعی یا انسان ساخت به صورت ناگهانی و غیرقابل کنترل به وقوع می‌پیوندد و موجب سختی و مشقت برای افراد در معرض آنها شده و برای کنترل آن نیاز به انجام یک سری اقدامات اضطراری است. شرکت اقدام به پایه‌گذاری تیم واکنش در شرایط اضطراری و آموزش آنان نموده است تا در مواقع مورد نیاز بتوانند به امدادسانی بپردازند. این تیم با اولویت خدمت‌رسانی به داخل شرکت سازماندهی شده است اما در مواقع مورد نیاز در حوادث در جامعه نیز می‌تواند با تصمیم مدیران به مناطق حادثه دیده اعزام شود. شرکت مینا بویلر جهت تقویت فرهنگ ایمنی علاوه بر آموزش تخصصی این تیم، آموزش همگانی کارکنان خود را نیز در دستور کار قرار داده است.



## برنامه ترک اعتیاد

اعتیاد یکی از معضلاتی است که تأثیر منفی بسیاری بر کیفیت زندگی کارکنان و همچنین خانواده‌های آنان دارد. شرکت مینا بویلر با تلقی نمودن اعتیاد به عنوان یک بیماری، اقدام به شناسایی درصد محدود کارکنان گرفتار در این معضل اجتماعی نموده و با فراهم آوردن امکانات و شرایط لازم و پرداخت هزینه‌های درمان، در جهت بهبود و سلامت این افراد گام برداشته است.



## بازدید خانواده‌ها و سبب تحصیلی

یکی از گروه‌های ذینفعان مورد توجه در شرکت مینا بویلر خانواده‌های کارکنان است. شرکت همواره خود را به این ذینفع مدیون دانسته و جهت تعامل با آنان برنامه‌هایی را در نظر می‌گیرد. یکی از این برنامه‌ها بازدید از شرکت و دریافت سبب تحصیلی به مناسبت آغاز سال تحصیلی است که در این رویداد که آخرین دوره آن در شهریور ماه ۱۳۹۶ برگزار شد، برنامه‌های لازم جهت بازدید خانواده‌های کارکنان از خطوط تولید، با هدف آشنایی بیشتر با محل خدمت والدین و همسران خود تدارک دیده می‌شود. همچنین در این بازدید فعالیت‌های تفریحی- فرهنگی برای خانواده‌ها و اهدای سبب تحصیلی به مناسبت آغاز سال تحصیلی در نظر گرفته شده و به فرزندان کارکنان اهداء می‌شود.



## همایش رانندگان و رانندگی ایمن

سمینار آموزشی رانندگی ایمن از فعالیت‌های داوطلبانه شرکت است که به منظور بهبود خدمات نقلیه برای ۱۳۰ نفر از رانندگان سیستم حمل و نقل که از تامین‌کنندگان شرکت هستند، برگزار و راهکارهای رانندگی ایمن برای رانندگان تشریح شد. در این دوره سرفصل‌هایی شامل رانندگی تدافعی، بازدیدهای فنی و ایمنی، رانندگی در شرایط خاص، علل وقوع حوادث رانندگی، پیشگیری از وقوع حادثه، ۵ و ارگونومی طی ۴ ساعت و در دو بخش آموزش داده شد و از طرف رانندگان سرویس که بسیاری از آنها سال‌ها تجربه رانندگی داشتند، مورد استقبال فراوان قرار گرفت.



## کمک‌های مالی حمایتی

افزون بر کمک‌های داوطلبانه کارکنان، یکی از فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی شرکت، ارائه کمک‌های مالی به انجمن‌ها و نهادهای اجتماعی است. برخی از موارد این کمک‌ها به صورت زیر است:

- تجهیز داروخانه خیریه کهریزک در یک نوبت
- کمک هزینه زائران حرم امام در وجه فرمانداری شهرستان ساوجبلاغ
- کمک مالی جهت برگزاری دوره آموزشی سازمان بهره‌وری آسیایی
- حمایت از چاپ و توزیع کتب زیست محیطی چاپ شده در مدارس جامعه محلی

## ترغیب ذی‌نفعان به مشارکت در فعالیت‌های اجتماعی و زیست‌محیطی:

مهنابویلر ذی‌نفعان خود را به مشارکت در فعالیت‌های زیست‌محیطی و اجتماعی تشویق و ترغیب می‌نماید. برخی از رویکردها و اقدامات انجام شده به قرار زیر است:

رویکردهای مرتبط با مشارکت ذی‌نفعان در فعالیت‌های زیست‌محیطی و حفظ منافع نسل‌های آینده

اقدامات و فعالیت‌های انجام شده

ذی‌نفعان

- ترغیب به مشارکت کارکنان در فعالیت‌های انسان‌دوستانه (نظیر طرح انفاق گروه مینا، صندوق‌های محک، خرید کارت‌های تبریک سازمان بهنام دهش‌پور، کمک به زلزله زدگان، ایتم، بیماران خاص و اهدای خون)، تشویق کارکنان به کار داوطلبانه به منظور پاکسازی محیط زیست. کاشت درخت به ازای هر نوزاد متولد شده در شرکت، اطلاع‌رسانی شاخص میزان مصرف کاغذ براساس تعداد اصله درخت با هدف آگاه‌سازی کارکنان به جهت مدیریت مصرف، فرهنگ‌سازی و آگاه‌سازی زیست‌محیطی
- توصیه به کاربرد مسئولانه محصول به مشتریان مانند (لزام خنثی‌سازی پساب‌های ناشی از شستشوی شیمیایی به منظور حفظ نیازمندی‌های زیست‌محیطی، انجام cascade blowdown به منظور energy saving و کاهش تلفات آب، لزوم انجام Purge در صورت بروز trip در توربین گاز و یا داکت برنر به منظور ایمنی و ... که این موارد در مدارک ارایه شده به کارفرما منعکس شده‌اند).
- الزام پیمانکاران نصب و راه‌اندازی به ارائه HSE Plan، ارزیابی HSE پیمانکاران، برگزاری دوره‌های آموزشی HSE برای کارکنان پیمانکاران، ارزیابی زیست‌محیطی تامین‌کنندگان و پیمانکاران
- جلب مشارکت همسایگان به رفع آلودگی‌های زیست‌محیطی منطقه، اطلاع‌رسانی و فرهنگ‌سازی به جامعه از قبیل رسانه‌ها و خانواده پرسنل از طریق بروشور و کاتالوگ در مورد اهمیت مسائل زیست‌محیطی، همکاری و مشارکت با سازمان‌های محیط زیست در جامعه

کارکنان

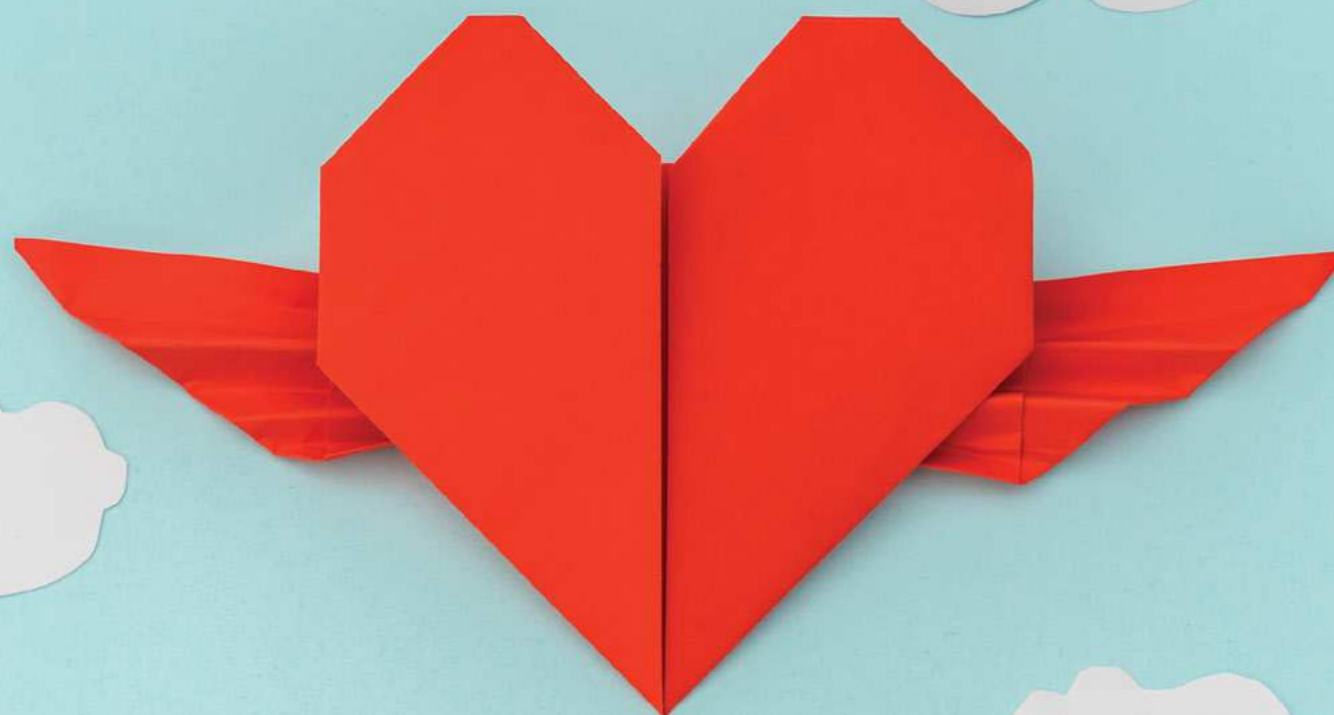
مشتریان

تامین‌کنندگان و پیمانکاران

جامعه

## تقدیرنامه‌های دریافتی از سوی نهادهای اجتماعی

شرکت به واسطه فعالیت‌های زیست محیطی و اجتماعی خود تقدیرنامه‌هایی را از نهادهای مختلف دریافت داشته است که برخی از آنها به صورت زیر است:



سال

عنوان

۹۵	دریافت لوح تقدیر سازمان انتقال خون در راستای مسئولیت‌های اجتماعی
۹۶	دریافت لوح تقدیر اداره حفاظت محیط زیست شهرستان به مناسبت عملکردهای مناسب زیست محیطی
۹۵	دریافت تقدیر از شبکه بهداشت ساوجبلاغ جهت عملکرد مناسب واحد HSE
۹۲	انتخاب شرکت مینا بویلر به عنوان منتخب بخش تولید از دیدگاه HSE
۹۴	اخذ رتبه اول و تندیس زرین کارگاه ایمن برتر کشور به دلیل عملکرد در حوزه ایمنی
۹۴	دریافت لوح کارفرمای نمونه صنایع استان البرز
۹۴	تقدیرنامه از شبکه بهداشت و درمان استان البرز به دلیل عملکرد عالی در بهداشت حرفه‌ای
۹۳	اخذ گواهینامه صنعت سبز از سازمان حفاظت محیط‌زیست
۹۲ و ۹۳	تقدیرنامه از شبکه بهداشت و درمان ساوجبلاغ (عملکرد عالی در بهداشت حرفه‌ای)



## مدیریت ریسک در حوزه‌های ایمنی، بهداشت و محیط زیست

بررسی و مدیریت ریسک در سازمان در کلیه زمینه‌های کسب و کار از اهمیت بالایی برخوردار است. شرکت مپنا بویلر نیز با پی بردن به اهمیت این موضوع، پروژه‌ی جامعی را جهت استقرار سیستم مدیریت ریسک در همه زمینه‌های ایمنی، بهداشت و محیط زیست تعریف کرده و در حال تدوین آن است. به غیر از پروژه یاد شده برخی از ریسک‌ها شناسایی و عکس‌العمل‌های مرتبط با آن در زمینه زیست‌محیطی و اجتماعی بر اساس استانداردهای OHSAS18001 و ایزو ۱۴۰۰۱ در قالب فرایندهای ایمنی و بهداشت مستقر شده و تاکنون موفق به نگهداری و بهبود سیستم‌ها شده است. سیستم مدیریت ریسک در شرکت در سال ۱۳۹۶ به روش ارزیابی مدل HCMS تغییر نمود در این روش محور ریسک علاوه بر محورهای انسان و محیط زیست در ابعاد تجهیز و شهرت سازمان نیز انجام می‌شود. بازنگری روش اجرایی واکنش در شرایط اضطراری، بازنگری روش اجرایی نحوه ثبت، اطلاع، بررسی و تجزیه و تحلیل رویدادها و بازنگری روش اجرایی پایش و اندازه‌گیری مخاطرات، آلاینده‌ها و انرژی از جمله مواردی است که بر اساس ایجاد بهبود در این رویکرد انجام شده است.



## شاخص‌های رضایت جامعه از فعالیت‌های شرکت

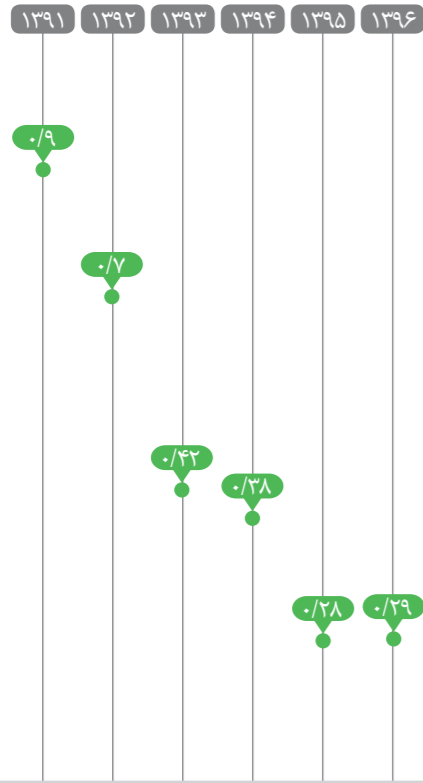
جهت سنجش رضایت جامعه از سازمان به طور سالانه شاخص‌هایی برداشتی جهت ارزیابی مورد سنجش قرار می‌گیرد:

شاخص	میزان شاخص‌های سال ۱۳۹۶
رضایت از سازمان	۶۸٫۵ %
رضایت از پیامدهای زیست محیطی	۷۰ %
رضایت از احترام به نسل آینده و مردم	۷۹ %
رضایت از پیامدهای اجتماعی	۷۲ %
بازتاب در رسانه‌ها	۶۱ %
تصویر مثبت در افکار عمومی	۷۵ %

شرکت مپنا بویلر در راستای مسئولیت‌های اجتماعی خود، شاخص‌های مربوط به حوادث ناتوان کننده و میزان روزهای از دست رفته را براساس شاخص‌های استاندارد بین‌المللی تعریف نموده و در داشبورد مدیریتی Qlick View ثبت و تحت کنترل دارد. شاخص‌های مذکور عبارتند از:

### LOST TIME CASE = LTC

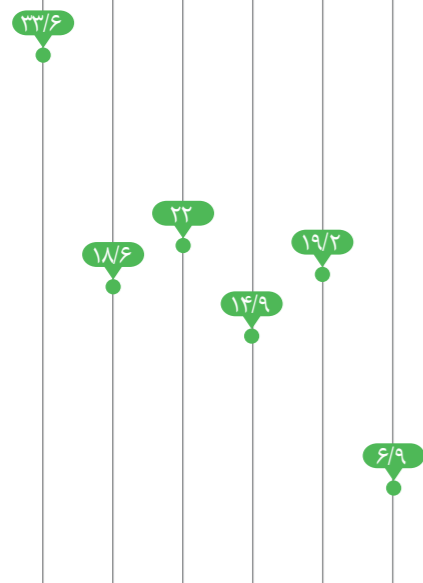
میزان تکرار حوادث که بر طبق استاندارد OSHA عبارتست از تعداد حوادث ناتوان کننده در ماه در ۲۰۰۰۰۰ تقسی م بر کل ساعات مفید کاری در همان ماه



شاخص LTC

### LOST WORK DAYS RATE =LWD

میزان روزهای از دست داده که طبق استاندارد OSHA عبارتست از روزهای تلف شده در اثر حوادث ناتوان کننده در ماه در ۲۰۰۰۰۰ تقسیم بر کل ساعات مفید کاری در همان ماه



شاخص LWD



# قانون‌مداری و ارتقای درستی کسب و کار

## فصل ششم

اهداف توسعه پایدار



اخلاق، حوزه رقابتی جدید است.

پیترو رابینسون  
مدیر عامل ماتین ایکویپمنت

MAPNABE



## چهارمین ارزش ایجاد شده از مسئولیت اجتماعی سازمان قانون مداری و ارتقاء درستی کسب و کار است.

### ساختار قانونی و حاکمیتی شرکت

هدف‌ها، کنترل ریسک‌ها، مصرف مسئولانه منابع و درستی کسب و کار است را شامل می‌شود. ساختار حاکمیتی شرکت قوانین، مقررات، ساختارها، فرآیندها، فرهنگ سازمانی و سیستم‌های سازمانی را در جهت پاسخگویی، شفافیت، رعایت عدالت و ایجاد راهکارهای دستیابی به رضایت ذینفعان هدایت می‌نماید.

همانگونه که پیش از این نیز بیان شد شرکت مینا بویلر یکی از زیر مجموعه‌های شرکت گروه مینا است. سیاست‌های کلی مینا بویلر به عنوان یک شرکت سهامی خاص، از طرف گروه مینا و مجمع عمومی به این شرکت ابلاغ می‌شود. مجمع عمومی شرکت گروه مینا با بررسی گزارش سالانه خود، به عزل و نصب اعضای هیئت مدیره می‌پردازد و این هیئت نیز گزارش فعالیت‌ها و عملکرد خود را به مجمع ارائه می‌دهد.

شرکت مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مینا همواره توجه ویژه‌ای نسبت به درستی کسب و کار و فعالیت اخلاق‌مدار دارد و همواره تلاش نموده است که قانون را به عنوان حداقل حقوق شهروندان و اخلاق و حدود انسانی را به عنوان مبنای جهت رعایت حقوق ذینفعان قرار دهد. شرکت در این جهت ساختار قانونی روشنی جهت اداره کسب و کار خود دارد و در خلال آن می‌کوشد برنامه‌ها و فعالیت‌های خود را در بستر فرهنگی اخلاق‌مدار پیاده‌سازی نماید و به این صورت درستی کسب و کار را ترویج و نهادینه نماید. ساختار حاکمیتی شرکت، مسئولیت‌ها و شیوه‌های به کار برده شده توسط هیئت مدیره و مدیران موظف با هدف مشخص کردن مسیر استراتژیکی که تضمین‌کننده دستیابی به

اعضای هیئت مدیره سازمان به شرح زیر هستند:

رییس هیئت مدیره	<b>عباس علی آبادی</b>
نائب رییس و مدیرعامل	<b>عبدالمجید رجبی</b>
عضو	<b>محمد رضا روشنی مقدم</b>
عضو	<b>محمد نبی فرجی</b>
عضو	<b>بهر روز جباری</b>

هیئت مدیره جهت اداره سازمان اقدام به نصب مدیر عامل می‌کند و وظیفه اداره سازمان و پاسخگویی به حسابرس‌ها و هیئت مدیره را به ایشان واگذار می‌کند. حسابرس مستقل از سوی مجمع و حسابرس داخلی از طرف گروه مینا وظیفه بررسی صورت‌های مالی شرکت و ارائه گزارش‌های مورد نیاز به آنان را بر عهده دارند و وظیفه ارائه این دسته گزارش‌ها به حسابرس‌ها، به عنوان نماینده هیئت مدیره در سازمان بر عهده مدیر عامل است. وظایف مدیرعامل به عنوان بالاترین مقام اجرایی شرکت به شرح زیر است:

- اجرای مصوبات هیات مدیره
- تصویب آیین‌نامه معاملات/ آیین‌نامه‌های مالی و اداری (ماموریت/ وام/ تنخواه/ دارایی ثابت و ..)
- انتخاب مدیران
- کنترل و راهبری امور شرکت
- انجام کلیه امور اداری، استخدامی و پرسنلی جهت تامین نیروی انسانی مورد نیاز
- نمایندگی شرکت در کلیه مراجع قضایی، انتظامی، اداری، دولتی، غیر دولتی؛ و در ارتباط با کلیه اشخاص حقیقی و حقوقی
- امضای کلیه مکاتبات اداری
- انجام هرگونه معامله با کلیه اشخاص حقیقی و حقوقی در چارچوب مصوبات هیات مدیره

## شرکت مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مینا

۵۷/۹٪

شرکت مهندسی و ساخت  
توربین مینا (توگا)

۳۲/۴۹٪

شرکت نیرپارس

۶۷/۷٪

شرکت گروه مینا

هیئت مدیره مسئول نهایی کلیه فعالیت‌ها و سلامت مالی شرکت است و اعضاء آن می‌توانند در راستای منافع سهامداران و تعادل در منافع ذینفعان مختلف آن از جمله مشتریان، کارکنان و سرمایه‌گذاران به راهبری شرکت، قدرت و استحکام بیشتری دهند. مهمترین وظایف در نظر گرفته شده برای هیئت مدیره شرکت به شرح زیر است:

- بررسی برنامه‌های استراتژیک سالانه و تنظیم خط‌مشی و برنامه‌های عملیاتی شرکت با رعایت مصوبات مجمع
- نظارت بر معاملات شرکت و تایید آنها (در محدوده تعیین شده در آیین‌نامه معاملات و ..)
- بررسی گزارش فعالیت‌های شرکت (گزارش وضعیت پروژه‌های شرکت، پروژه‌های سیستمی)
- بررسی و ارائه مجوزهای خرید تجهیزات و ماشین‌آلات برای کارخانه و طرح‌های توسعه‌ای عمرانی
- بررسی گزارش‌های شرکت در مناقصه‌های خارج از گروه
- تهیه و تنظیم صورت‌های مالی جهت ارائه به مجمع عمومی
- اجرای کلیه مصوبات مجمع
- بررسی و نمودار سازمانی (تاپ چارت)، آیین‌نامه‌های مالی معاملاتی، اداری و استخدامی و ارائه پیشنهاد به مجمع
- بررسی بودجه‌های سالیانه و اصلاحی برای اداره شرکت
- اقامه و پیگیری هرگونه دعوی و یا دفاع در برابر هرگونه دعوی علیه شرکت در مراجع اداری، انتظامی، ثبتی، قضایی و ارجاع دعوی به داوری اعم از داخلی و بین‌المللی در تمام مراحل رسیدگی و تعقیب عملیات اجرایی و حق صلح و سازش و استرداد از دعوی
- تنظیم خلاصه دارایی و دیون شرکت هر شش ماه یکبار و تسلیم آن به بازرسی
- انتخاب یا عزل مدیر عامل به پیشنهاد هیات مدیره و تصویب مجمع



مدیر عامل شرکت مپنا بویلر در راستای حاکمیت موثر شرکت اقدام به تعریف کمیته‌های سازمانی در سطوح عالی و عملیاتی نموده است و امور تحولی و جاری شرکت در کلیه موضوعات اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی به کمک این کمیته‌ها و واحدهای عملیاتی در شرکت اجرایی می‌شود. شرح ساختار گروه‌بندی کمیته‌های شرکت به شرح زیر است:

### شورای معاونین

کمیته عالی استراتژی و تحول سازمانی

کمیته عالی فروش و توسعه بازار

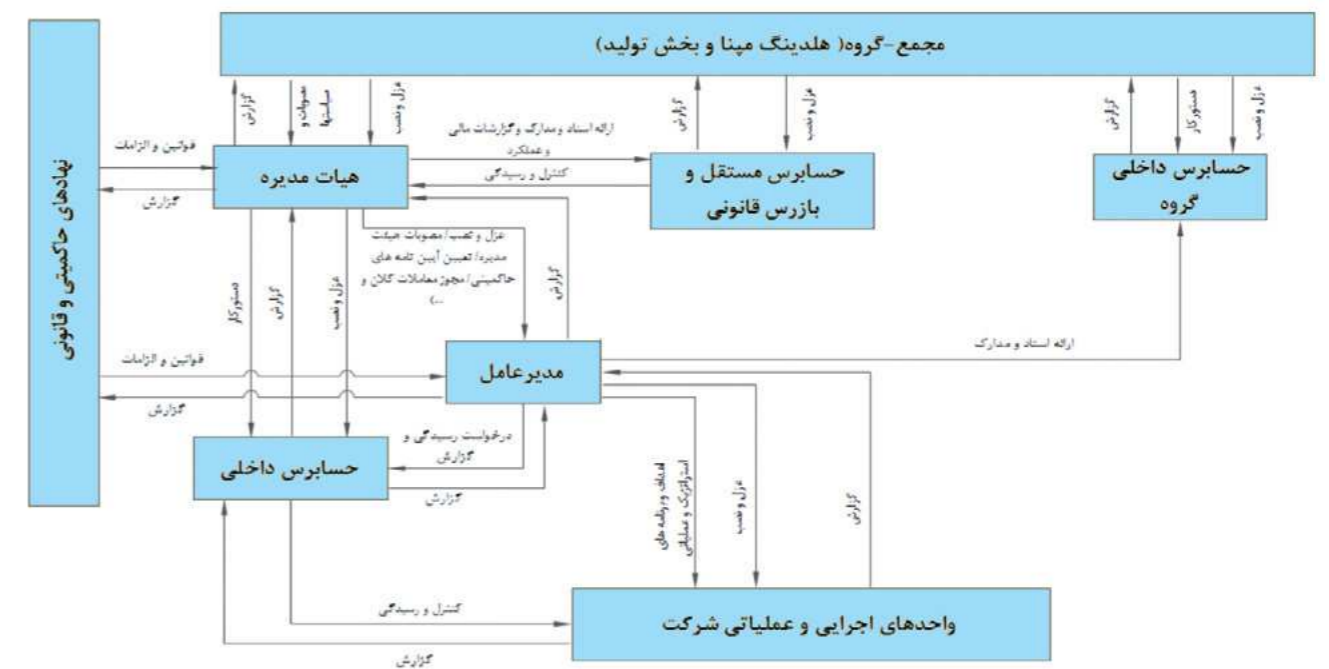
کمیته عالی منابع انسانی

کمیته عالی مدیریت ذینفعان و مسئولیت اجتماعی

شورای معاونین به عنوان بالاترین کمیته حاکمیتی درون سازمانی اقدام به سیاست‌گذاری و حل مساله در حوزه‌های مختلف شرکت می‌نماید. کلیه معاونین شرکت چالش‌ها یا مسائل موجود در حوزه‌های اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی خود را به این کمیته ارجاع می‌دهند و تصمیمات و اقدامات لازم در مورد حل این چالش‌ها اخذ و اجرایی می‌شود. بیشتر موضوعات ارجاع شده به این کمیته در دوره یک‌ساله اخیر حوزه‌های مرتبط با منابع انسانی سازمان و بحران‌های محیطی در زمینه پایداری اقتصادی بوده است. سایر کمیته‌های شرکت نیز تحت نظارت این کمیته فعالیت می‌نمایند.

دیدگاه کمیته‌های سازمانی در شرکت مپنا بویلر به دو دسته تحولی و بهره‌برداری تقسیم می‌شود. کمیته عالی استراتژی و تحول سازمانی، مسئولیت راهبری نوآوری و تغییر را در سازمان دارا است که کمیته‌های مرتبط با تحول مانند کمیته راهبری مدیریت استراتژیک، مدیریت دانش و کمیته SAP در زیر مجموعه آن قرار می‌گیرد. کمیته‌های فرآیندهای زنجیره ارزش و فرآیندهای پشتیبان اقدام به راهبری فرآیندهای سازمانی در قالب کمیته‌های چند واحدی می‌نمایند و مسائل مرتبط با این فرآیندها در کمیته‌های مرتبط حل و فصل می‌شود. وظایف کمیته عالی مسئولیت اجتماعی و زیرکمیته‌های آن نیز پیش از این بررسی شد.

### مدل حاکمیت سازمانی مپنا بویلر مطابق نمودار ذیل است





## اخلاق مداری و حفظ کرامت انسانی

شرکت مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مینا خود را نسبت به ایجاد محیطی اخلاق مدار همراه با حفظ کرامت انسانی متعهد می‌داند. حصول اطمینان از وجود عدالت، برقراری فرصت‌های برابر، رعایت گوناگونی (قومی، مذهبی، فرهنگی و...)، شایسته‌سالاری، حفظ کرامت انسانی و رعایت اصول اخلاقی در فعالیت‌های سازمان تحت عنوان کدهای اخلاقی یا رفتاری به عنوان رفتارهای الگو تعریف می‌شود. در این راستا شرکت گروه مینا در سال ۱۳۹۲ اقدام به انتشار رسمی سند جامع اخلاقی خود نمود و بیش از ۱۲۰۰ کد اخلاقی را در قالب ۹۵ عنوان استخراج و به شرکت‌های زیرمجموعه خود ابلاغ کرد. شرکت مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مینا به عنوان یکی از شرکت‌های زیر مجموعه، پایبندی خود را به کدهای مذکور اعلام داشته و جهت جاری‌سازی آن اقدام به اولویت‌بندی این کدهای اخلاقی نموده است و با تمرکز بر کدهای کلیدی ترویج آنها را در سازمان در دستور کار قرار داده است. این کدهای اخلاقی نحوه تعامل با ذینفعان مختلف را بر پایه ارزش‌های سازمان تشریح می‌نمایند. کمیته‌ای نیز با عنوان کمیته EVC (اخلاق، ارزش‌ها و فرهنگ) مسئولیت پیگیری فرهنگ‌سازی در سازمان در این زمینه را بر عهده دارد.



من در گروه مینا در هر شرایطی به کدهای رفتاری پایبندم

عمل براساس کدهای مینا

- ما حقایق و واقعیت‌ها را می‌گوییم.
- ما کارهای درست را انجام می‌دهیم.

اگر موارد نقض کدها را دیدیم چه کنیم؟

- مراجعه به مدیر مستقیم
- مراجعه به کارشناس فرهنگ سازمانی (EVC)



کدهای رفتاری گروه مینا





## فرهنگ سازمانی و ارزیابی فرهنگ دنیسون

فرهنگ سازمانی به عنوان مجموعه‌ای از باورها و ارزش‌های مشترک بر رفتار و اندیشه اعضای سازمان اثر می‌گذارد و می‌تواند نقطه شروعی برای حرکت و پویایی یا مانعی در راه پیشرفت به‌شمار آید. مدیریت منابع انسانی شرکت مپنا بویلر از سال ۹۳ و در دوره‌های دو ساله، به منظور ارزیابی و ارتقای فرهنگ سازمانی اقدام به سنجش ابعاد آن بر اساس مدل دنیسون (شکل مقابل) می‌نماید. این مدل چهار خصوصیت را مد نظر قرار می‌دهد که تفسیر وضعیت سازمان در این ابعاد به صورت زیر است:



این بعد بر میزان مشارکت کارکنان در فعالیت‌ها و تصمیم‌گیری‌ها در فرهنگ سازمان تاکید می‌کند. این درگیر شدن موجب تعهد داوطلبانه افراد به درگیر شدن در فعالیت‌های سازمانی بدون نیاز به کنترل بیرونی است که شامل توانمندسازی، تیم‌سازی و توسعه قابلیت‌های مشارکتی سازمانی است.

### ۱. درگیر شدن در کارها:

این بعد بر میزان درونی شدن ارزش‌های سازمانی تاکید می‌کند. این درونی شدن موجب تعهد بالایی درونی و سازگاری افراد با سازمان بدون نیاز به کنترل بیرونی می‌شود که شامل هماهنگی و پیوستگی، توافق و ارزش‌های بنیادین است.

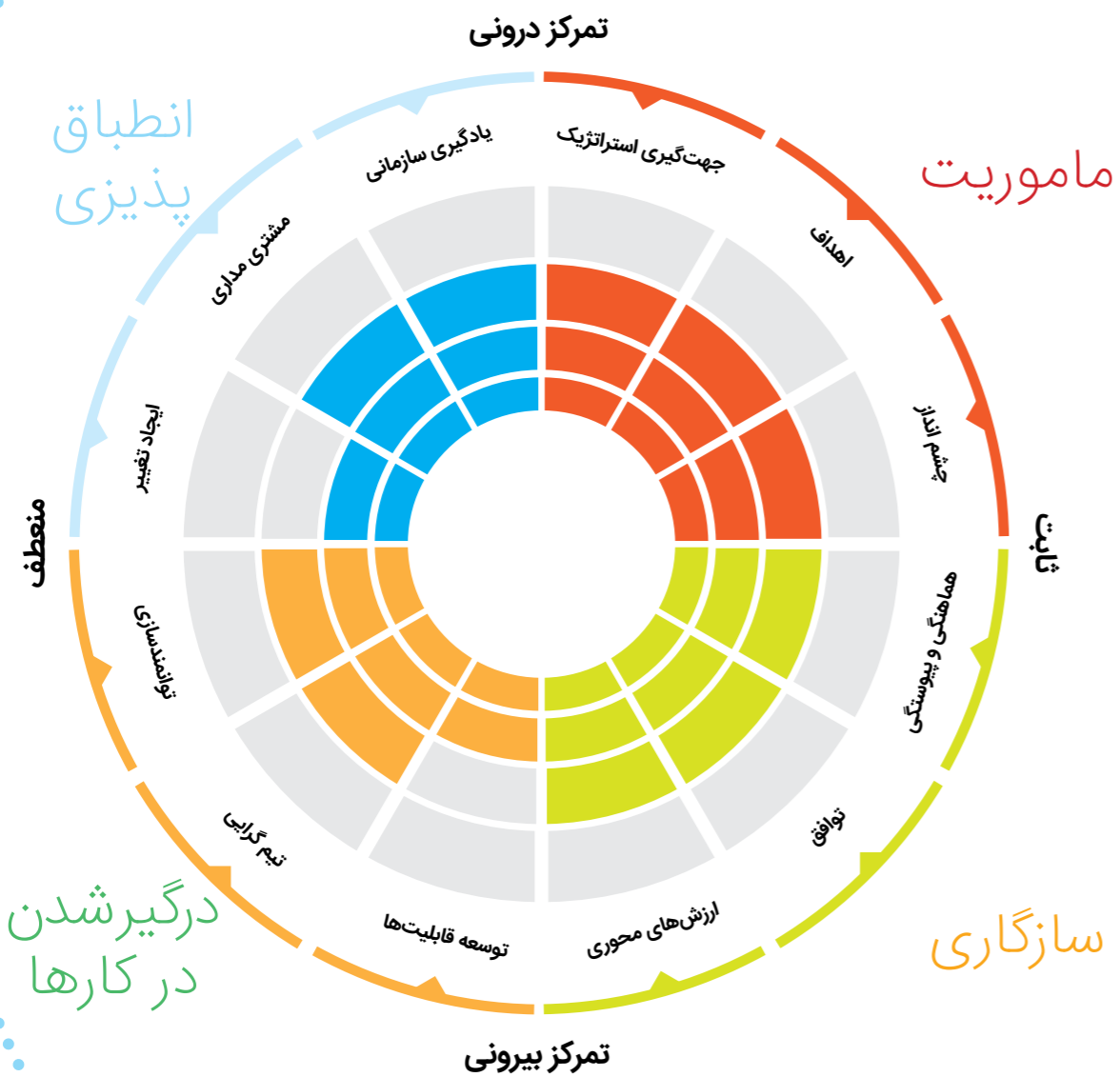
### ۲. سازگاری:

این بعد بر میزان انعطاف فرهنگ سازمانی در انطباق با محیط بیرونی تاکید می‌کند. این انطباق‌پذیری موجب پاسخگویی بهتر سازمان به تغییرات محیطی می‌شود که شامل یادگیری سازمانی، مشتری‌گرایی و ایجاد تغییر است.

### ۳. انطباق‌پذیری:

این بعد بر میزان وجود اهداف مشخص در سازمان و همسویی فعالیت‌ها با اهداف تاکید می‌کند. این هدف‌محوری موجب پاسخگویی بهتر سازمان به تغییرات محیطی می‌شود که شامل چشم‌انداز، اهداف و مقاصد و جهت‌گیری استراتژیک است.

### ۴. مأموریت:



درگیر شدن در کارها



۱۳۹۳ ۱۳۹۴ ۱۳۹۵ ۱۳۹۶

### ۱. ارزیابی نیازهای اطلاعاتی ذینفعان:

در این مرحله در تعامل و مصاحبه و جمع‌آوری پرسشنامه نیازهای اطلاعاتی مورد نیاز ذینفعان از طریق کمیته ذینفعان شناسایی می‌شود.

### ۲. بهینه‌سازی موضوعات شفافیت:

در این مرحله جهت استخراج موضوعات اطلاعاتی مهم از تجارب سایر شرکت‌ها، استانداردهای جهانی و نوشته‌ها و مقالات معتبر استفاده می‌شود.

### ۳. ارزیابی اطلاعات تولید شده و منتشر شده:

در این مرحله اطلاعاتی که در حال حاضر در شرکت و در واحدهای مختلف آن تولید و منتشر می‌شود از لحاظ نوع اطلاعات و نحوه انتشار آن مورد ارزیابی قرار می‌گیرد.

### ۴. تولید اطلاعات از طریق کمیته محتوا:

در این مرحله بر اساس سیاست‌های افشای سازمان که با توجه به محدودیت‌های موجود تا چه میزان تمایل به خود اظهاری در برخی از بخش‌های خود دارد، نسبت به تولید اطلاعات مناسب از طریق واحدهای سازمانی و با ارزیابی و تصویب نمایندگان واحدها در کمیته محتوا با حضور تولید کننده اطلاعات اقدام می‌شود.

### ۵. انتشار اطلاعات از طریق کانال‌های ارتباطی:

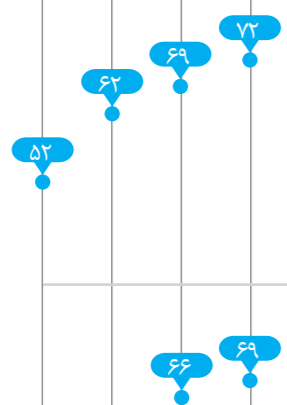
در این مرحله کانال‌های مناسب انتشار اطلاعات در مورد هر دسته از اطلاعات از طریق کمیته محتوا تعیین شده و با ورود به شناسنامه کانال‌های ارتباطی از طریق این کانال‌ها منتشر می‌شود.

### ۶. ارزیابی شفافیت و نتایج آن:

در این مرحله میزان شفافیت سازمان بر اساس اطلاعات تولید و منتشر شده بر اساس معیارهای استاندارد مورد بررسی قرار گرفته و بر اساس نتایج آن در صورت نیاز الگوی شفافیت سازمان اصلاح و بهبود می‌یابد.

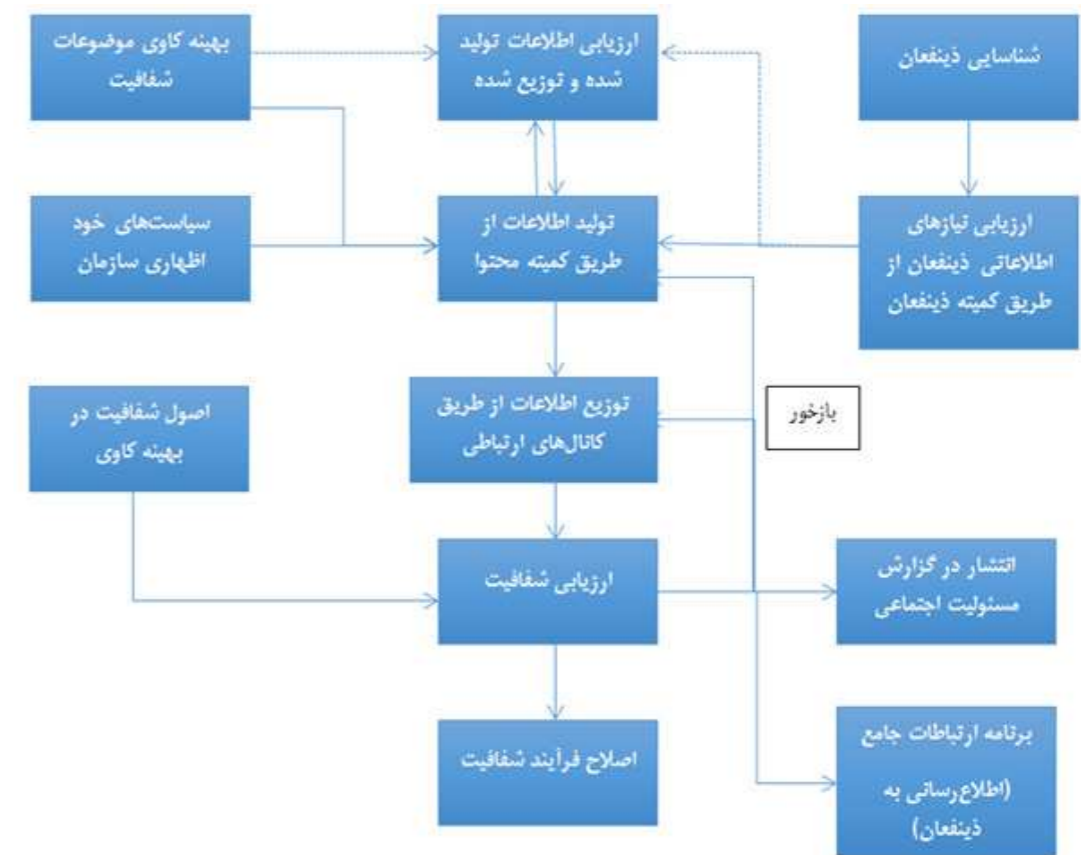
شفافیت و پاسخگویی - جامعه (درصد)

رضایت از شفافیت - کارکنان اداری (درصد)



## مدل شفافیت سازمانی

شرکت مهنا بویلر همواره تلاش نموده است تا شفافیت سازمانی خود را حفظ کرده و در قبال انتظارات اطلاعاتی ذینفعان، محتوای اطلاعاتی مورد نظر آنان را تهیه نموده و در اختیارشان قرار دهد. بر همین اساس مدلی در شرکت تدوین و جهت شفافیت اطلاعاتی در سطح سازمان پیاده‌سازی می‌شود. مدل مذکور به شرح زیر است:





## کمیته انضباطی و رویکردهای ضد فساد

شرکت مهنا بویلر جهت مقابله با تخلف‌های اخلاقی و فسادهای محتمل در شرکت، کمیته انضباطی‌ای به ریاست مدیر منابع انسانی با حضور نمایندگان از کارکنان ستاد و صف (شامل تولید، سایت‌ها و سایر مراکز) تشکیل داده که به تخلفات اخلاقی ویژه و فساد در همه سطوح سازمان رسیدگی می‌نماید. برخی از مواردی که در آیین‌نامه انضباطی شرکت به عنوان موارد غیراخلاقی شناسایی شده است به قرار زیر است:

۱ وارد کردن خسارات عمدی به ماشین‌آلات یا اموال و دارایی‌های شرکت.

۲ رشوه گرفتن، رشوه دادن و اختلاس.

۳ سوء استفاده از اموال اداری و ابزار کار در اختیار فرد به منظور تامین منابع شخصی.

۴ افشاء مطالب و اسناد محرمانه به منظور استفاده غیر اداری مطابق با تعهدنامه حفظ اسرار شرکت.

۵ ارائه اسناد جعلی برای استخدام یا تسلیم هرگونه گواهی غیر مستند به منظور برخورداری از مزایای استخدامی و شغلی.

۶ ایجاد نزاع و ایراد ضرب و جرح در محل کار نسبت به همکاران و مراجعین.

۷ گرایش به مفاسد اجتماعی که اثر سوء در مقررات انضباط کار شرکت داشته باشد.

۸ اهانت و بی‌حرمتی نسبت به سایرین، مقامات و مدیران شرکت.

۹ انجام هرگونه حرکت و رفتار مغایر با شئون اجتماعی، اعتقادی، اخلاقی، شغلی و سازمانی در محیط کار.

۱۰ عدم پایبندی به مقررات، آیین‌نامه‌ها و منشور اخلاقی شرکت.

شایان ذکر است که فعالیت‌های مرتبط با کنترل فساد در شرکت به علت اندک بودن مصادیق، محدود به فعالیت این کمیته است و گسترش بیشتری نیافته است.

## گوناگونی، فرصت‌های برابر و عدالت

رعایت گوناگونی، فرصت‌های برابر و عدالت از ارزش‌های اخلاقی است که همواره در مهنا بویلر مد نظر قرار داشته و شرکت در جهت حفظ منافع همگان و ایجاد فرصت برابر برای آنان می‌کوشد. از آنجا که گوناگونی و فرصت‌های برابر از جمله موارد مورد توجه در مسئولیت اجتماعی است، در شرکت مهنا بویلر با اعتقاد به این اصل سعی می‌شود برای کلیه افراد فرصت‌های برابر در نظر گرفته شود.



### کد اخلاقی شماره ۵۰:

در کلیه فرایندها و رویه‌های مرتبط با کارکنان (اعم از استخدام، ترفیع/تنزل رتبه، انتقال، اخراج، تعدیل، حقوق و مزایا، استفاده از امکانات و ...) سیاست عدم تبعیض جنسیتی، نژادی، قومی و مذهبی را رعایت می‌کنیم.

### کد اخلاقی شماره ۱۵۷:

ما اجازه توهین به افراد زیرمجموعه خود را نمی‌دهیم و از همکاران خود به صورت منصفانه حمایت می‌کنیم.

بنابراین زبان، جنسیت، قومیت، مذهب و ... در رایانه فرصت‌های شغلی، ارتقای عمودی و افقی، جابجایی، خاتمه خدمت، تعیین حقوق و مزایا و تسهیلات رفاهی کارکنان تاثیر نداشته و همواره شایستگی و عملکرد کارکنان مبنای تصمیم‌گیری قرار دارد. بر این اساس برای اطمینان از ایجاد فرصت‌های برابر در استخدام، ارتقا، پاداش، ماموریت، آموزش، تسهیلات رفاهی و ... رویکردهای متعددی را مانند فرآیند جذب و استخدام، جبران خدمت کارکنان، تدوین بودجه مصوب و یکپارچه تسهیلات رفاهی در سطح کلیه کارکنان شرکت اجرا نموده و ضوابط مربوطه را از طریق آیین‌نامه‌ها و رویه‌ها اعمال می‌کنند.

شرکت در مواردی نیز جهت تکریم از افرادی که در اقلیت قرار دارند اقدام به تقدیر از آنان می‌نماید برای نمونه مراسم تجلیل از مقام زن و اهدای هدایا به آنان و ارسال تبریک به مناسبت آغاز سال نو میلادی برای همکاران مسیحی یکی از موارد یاد شده در این رویکرد است.



حصول اطمینان از وجود عدالت، برقراری فرصت‌های برابر، پذیرش گوناگونی، شایسته‌سالاری، حفظ کرامت انسانی و رعایت اصول اخلاقی در برنامه‌های منابع انسانی: مینابولر متناسب با استراتژی‌های کلان و استراتژی‌های منابع انسانی، برنامه‌های متعددی را در قالب فرایندهای منابع انسانی با هدف برقراری فرصت‌های برابر، پذیرش گوناگونی، شایسته‌سالاری، حفظ کرامت انسانی و رعایت اصول اخلاقی، طرح‌ریزی و عملیاتی نموده است که برخی از مهمترین آنها متناسب با محورهای مربوطه در جدول ۲ ارایه شده است.

موضوع

رویکرد/ برنامه‌های منابع انسانی

اجرا

فرایند / رویه مرتبط

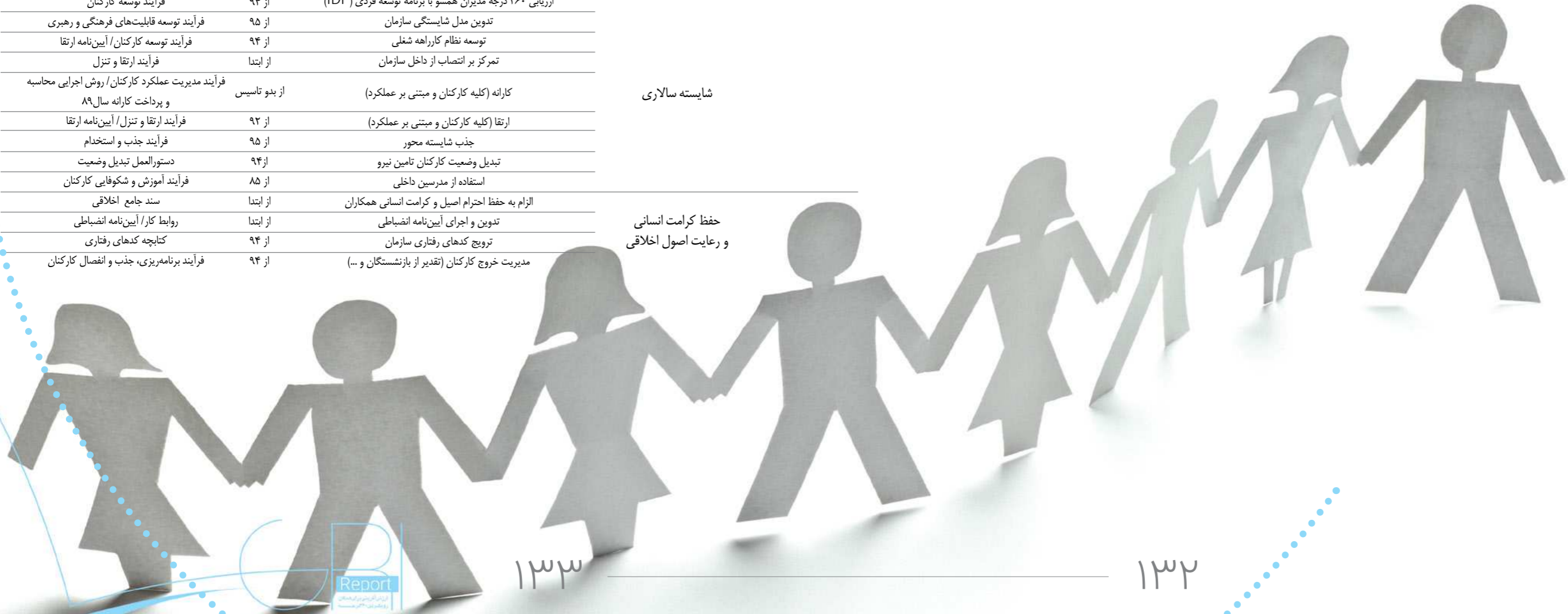
الزام به پابندی به انصاف و عدالت توزیعی و رویه‌ای	از ابتدا	مدیریت ارزش‌های اخلاقی / سند جامع اخلاقی
نیازسنجی آموزشی بر پایه تجزیه و تحلیل شناسنامه مشاغل	از ۸۵	فرایند آموزش و شکوفایی کارکنان
کارانه مبتنی بر عملکرد، وام، رفاهیات و درمان	از ابتدا	فرایند جبران خدمات / فرایند مدیریت عملکرد
تدوین برنامه‌های ارتقا	از ۹۲	فرایند ارتقا و تنزل / آیین‌نامه ارتقا
امکان ارائه پیشنهاد از سوی کلیه پرسنل	از ۸۸	فرایند مدیریت مشارکت کارکنان و رویه مربوطه
نظام جبران خدمت	از ۹۱	دستورالعمل تطبیق و تعیین حقوق
مشرکت در سنجش نگرش کارکنان	از ۸۷	
جذب و استخدام براساس شایستگی کارجویان	از ۸۷	فرایند برنامه‌ریزی، جذب و انفصال کارکنان
عدم وجود قانون ممنوعیت در جذب و استخدام صرف نظر از قومیت، نژاد، مذهب، جنسیت و ...	از ۸۷	فرایند برنامه‌ریزی، جذب، بررسی و انفصال کارکنان
امکان ارتقا و پیشرفت شغلی بدون محدودیت جنسیت	از ۹۱	آیین‌نامه ارتقا
ارزیابی ۳۶۰ درجه مدیران همسو با برنامه توسعه فردی (IDP)	از ۹۴	فرایند توسعه کارکنان
تدوین مدل شایستگی سازمان	از ۹۵	فرایند توسعه قابلیت‌های فرهنگی و رهبری
توسعه نظام کارراه شغلی	از ۹۴	فرایند توسعه کارکنان / آیین‌نامه ارتقا
تمرکز بر انتصاب از داخل سازمان	از ابتدا	فرایند ارتقا و تنزل
کارانه (کلیه کارکنان و مبتنی بر عملکرد)	از بدو تاسیس	فرایند مدیریت عملکرد کارکنان / روش اجرایی محاسبه و پرداخت کارانه سال ۸۹
ارتقا (کلیه کارکنان و مبتنی بر عملکرد)	از ۹۲	فرایند ارتقا و تنزل / آیین‌نامه ارتقا
جذب شایسته محور	از ۹۵	فرایند جذب و استخدام
تبدیل وضعیت کارکنان تامین نیرو	از ۹۴	دستورالعمل تبدیل وضعیت
استفاده از مدرسین داخلی	از ۸۵	فرایند آموزش و شکوفایی کارکنان
الزام به حفظ احترام اصیل و کرامت انسانی همکاران	از ابتدا	سند جامع اخلاقی
تدوین و اجرای آیین‌نامه انضباطی	از ابتدا	روابط کار / آیین‌نامه انضباطی
ترویج کدهای رفتاری سازمان	از ۹۴	کتابچه کدهای رفتاری
مدیریت خروج کارکنان (تقدیر از بازنستگان و ...)	از ۹۴	فرایند برنامه‌ریزی، جذب و انفصال کارکنان

عدالت و برقراری فرصت‌های برابر

پذیرش گوناگونی

شایسته‌سالاری

حفظ کرامت انسانی و رعایت اصول اخلاقی





همچنین جهت بررسی و رسیدگی به شکایات ذینفعان، این شکایات از طریق درگاه‌های مختلف مانند وبسایت، ایمیل روابط عمومی و یا درگاه‌های ارتباطی مخصوص هر دسته از ذینفعان دریافت و به واحد مربوطه جهت رسیدگی ارجاع می‌شود. در موارد تضاد منافع میان ذینفعان، بر حسب مورد، موضوع به کمیته مربوطه ارجاع داده می‌شود.

## حفظ حقوق مشتریان و رسیدگی به شکایات آنان

خط مشی اخلاقی گروه مپنا در قبال مشتریان

۱ احترام اصیل و حفظ کرامت انسانی مشتری در هر شرایطی سرلوحه مرام اخلاقی ما است.

۲ اطلاع‌رسانی شفاف، به موقع، دقیق و کامل و ارائه مشاوره موثر و آموزش لازم، پاسخ ما به حق اطلاع‌یابی از مشتریان و مصرف‌کنندگان است.

۳ سرعت، دقت، سهولت و کیفیت در ارائه خدمات و تحویل کالا، وجه همت گروه مپنا است.

۴ حفظ حریم شخصی و اسرار مشتری و رازداری، خط مشی حرفه‌ای ماست.

۵ انتقاد، حق مشتری و مصرف‌کننده است. پاسخگویی، نقدپذیری و جبران خسارت ناشی از عملکرد سازمان مرام ما است.

۶ رعایت انصاف در عقد قرارداد و دوری از هرگونه داد و ستد ناروا را شرط کسب و کار اخلاقی می‌دانیم.

۷ پایبندی به تعهدات، به ویژه در قیمت، تحویل به موقع و بی‌عیب و نقص کالا و خدمات، خصلت سازمانی ما است.

۸ دیدگاه مشتری و مصرف‌کننده را ارج می‌نهیم و با تنوع در کالا و ارائه خدمات با انعطاف‌پذیری و استقبال از نیاز و سلیقه آنان بر حق انتخاب مشتریان تاکید می‌کنیم.

۹ ارائه خدمات پیش از فروش تا پس از فروش، همراه با رعایت استانداردهای کیفیت را فراتر از وظیفه حرفه‌ای، تعهد اخلاقی نیز می‌دانیم.

۱۰ مواجهه صادقانه، عادلانه، صریح و اجتناب از هرگونه فریب، مرام گروه مپنا است.

کد اخلاقی شماره ۱۵۱: ما در رعایت و پایبندی به مقررات سازمان (ورود و خروج، ...)، مسئولانه و به عنوان الگوی سایر همکاران رفتار می‌کنیم.

رویکرد ایجاد فرصت‌های برابر نه تنها در کارکنان بلکه در مورد سایر ذینفعان نیز رعایت می‌شود و همین رویکرد موجب رشد رضایت ذینفعان جامعه در این مورد در سال‌های اخیر شده است.

رعایت عدالت و ایجاد فرصت‌های برابر

## قانون‌مداری سازمانی و حفظ حقوق ذینفعان

شرکت مپنا بویله تلاش می‌کند حقوق کلیه ذینفعان را محترم شمرده و به آنها احترام بگذارد بطوریکه پاسخگویی به کلیه ذینفعان یکی از ارکان استراتژیک سازمان محسوب می‌شود. در همین راستا شرکت در قالب کمیته رضایت ذینفعان و قانون‌مداری سازمانی به بررسی و پایش نیازها، انتظارات و حقوق ذینفعان در زمینه‌های اقتصادی، زیست‌محیطی - اجتماعی و اطلاعاتی می‌پردازد که این نیازها و انتظارات به عنوان ورودی نظام‌های دیگر سازمانی، که از طریق آنها برنامه‌های مناسب جهت پاسخ‌گویی به نیازهای ذینفعان فراهم می‌شود، مورد استفاده قرار می‌گیرد.

نوع نیازها و انتظارات ذینفعان	نظام سازمانی مرتبط	کمیته مرتبط جهت پیگیری
اقتصادی	نظام مدیریت استراتژیک و ورود به نقشه استراتژی تجاری سازمان	کمیته مدیریت استراتژیک
زیست‌محیطی - اجتماعی	نظام مسئولیت اجتماعی سازمان و ورود به نقشه استراتژی مسئولیت اجتماعی سازمان	کمیته مسئولیت اجتماعی
اطلاعاتی	نظام ارتباط با ذینفعان و ورود به برنامه شفافیت سازمانی	کمیته محتوا

۱۳۹۵ ۱۳۹۶

۶۷/۴

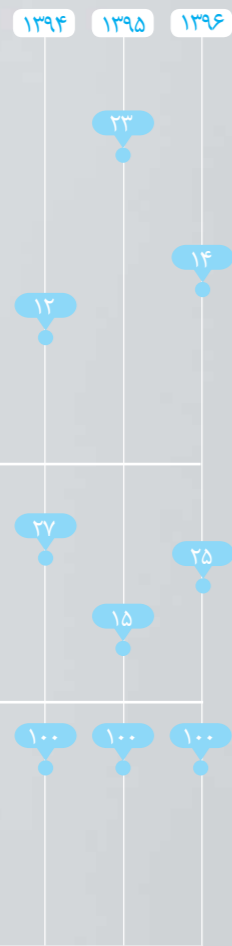
۶۴/۲



تعداد شکایات دریافتی از مشتری

میانگین زمان رسیدگی به شکایات (روز)

نرخ پاسخ‌گویی به شکایات (درصد)



مشتریان به عنوان یکی از ذینفعان کلیدی، همواره مورد توجه شرکت قرار دارند و حقوق مرتبط با آنها به وسیله شرکت شناسایی شده و در جهت رعایت آن تلاش می‌شود. شرکت مینا بویلر از سال ۱۳۸۵ اقدام به نظرسنجی از مشتریان و رسیدگی به شکایات آنان کرده و در این راستا تدوین روش اجرایی مدیریت رضایت و شکایت مشتریان و اصلاح مداوم آن را در دستور کار خود داشته است. شرکت تلاش دارد تا در این جهت رابطه پایداری را با کلیه مشتریان برقرار نمایند. از این رو همسو با ارزش‌های سازمان و ایجاد گفت‌وگو مبتنی بر گشودگی، شفافیت، اعتماد و احترام رویکردهای مختلفی را در قالب جدول زیر به کار می‌گیرد.

عنوان رویکرد	مولفه‌های رابطه پایدار			
	کشودگی	اعتماد	شفافیت	احترام
نظرسنجی از مشتریان و اطلاع‌رسانی نتایج آن به ایشان	●	●		
شفاف‌سازی تعهدات طرفین در تفاهم‌نامه‌ها		●		
تشکیل کمیته مدیریت رضایتمندی مشتریان	●	●	●	●
برگزاری جلسات مستقیم با مشتریان در خصوص علل نارضایتی	●	●	●	●
رعایت الزامات و استانداردهای مورد نظر مشتری		●	●	
میزان رضایت از پاسخ‌گویی مناسب				●
میزان رضایت مشتریان از کفایت و شفافیت نظرسنجی				●
رضایت رعایت مشخصات فنی قرارداد				●
میانگین زمان رسیدگی به شکایات				●
نرخ پاسخ‌گویی به شکایات				●
سرعت پاسخ‌گویی به شکایات کارفرما				●
کیفیت پاسخ‌گویی به شکایات کارفرما				●
رضایت کلی مشتریان				●
رضایت از رعایت استانداردهای کارفرما				●
رضایت از رعایت مشخصات فنی				●

علاوه بر طرح‌ریزی و اجرای رویکردهای فوق، شرکت به منظور توانمندسازی کارکنان در راستای حفظ حقوق مشتریان و توسعه فرهنگ مشتری‌مداری، ضمن شناسایی و تعیین نقاط تماس با مشتریان، نسبت به توسعه منابع، شایستگی‌ها، اختیارات و اطلاعات مورد نیاز کارکنان اقدام می‌نماید.



۱۳۷

۱۳۶



## حفظ حقوق تامین کنندگان و شرکای سازمان

خط مشی اخلاقی گروه مهنا در قبال تامین کنندگان

۱ مواجهه صادقانه، صریح و همراه با احترام اصیل و متقابل با تامین کنندگان سرلوحه مرام اخلاقی ما است.

۲ انصاف در عقد قرارداد، پایبندی به مفاد قرارداد و پرداخت به موقع مطالبات، مشی ما با تامین کنندگان است.

۳ خیرخواهی، تامین امنیت روانی، حمایت از جایگاه حرفه‌ای تامین کنندگان، دوری از هرگونه ضرررسانی، رعایت حریم خصوصی تامین کنندگان، رازداری و توجه به محرمانگی اطلاعات آنان وظیفه اخلاقی ماست.

۴ نسبت به آنچه از اموال، منابع انسانی و مالکیت معنوی تامین کنندگان در اختیار ما است، امانتدار هستیم.

۵ تامین کنندگان، مارا همیشه نقدپذیر خواهند یافت. اطلاع‌یابی از دیدگاه‌ها و انتقادهای آنان و پاسخگویی به آنها، تعهد اخلاقی ما است.

۶ حمایت معنوی از تامین کنندگان، مساعدت و حسن همکاری در شرایط بحرانی و استمرار همکاری براساس رضایتمندی، خصلت سازمانی گروه مهنا است.

۷ پیمانکاران و تامین کنندگان را در رشد اخلاق حرفه‌ای یاری خواهیم کرد.

۸ تعامل با تامین کنندگان را بر بیان دقیق و شفاف انتظارات و تعهدات طرفین بنا می‌نهیم.

۹ سرعت در انجام امور مربوط به حقوق تامین کنندگان وظیفه اخلاقی ما است.

۱۰ بر ایجاد فرصت‌های اطلاع‌رسانی و شرایط عادلانه رقابت تاکید می‌کنیم.

۱۱ قدردانی از حسن همکاری تامین کنندگان، یک ارزش اخلاقی و خداپسندانه است.

۱۲ حمایت از حقوق قانونی کارکنان پیمانکاران، وظیفه انسانی ما است.

۱۳ برخورداری از ناظر کاردان و منصف را حق تامین کنندگان می‌دانیم و در نظارت، ارزیابی و داوری در فعالیت پیمانکاران، انصاف و ضوابط علمی و حرفه‌ای را حاکم می‌دانیم.

۱۴ پیش‌بینی‌پذیری سازمان برای تامین کنندگان را ضامن حفظ حقوق آنان می‌دانیم.

تامین کنندگان و شرکاء از دیگر ذینفعانی هستند که سازمان برخورد صادقانه و مبتنی بر اخلاق را با آنها مد نظر خود دارد. توجه به تامین کنندگان و شرکا و ایجاد رابطه برد-برد و پایدار مبتنی بر اعتماد و گشودگی با تامین کنندگان از مواردی است که در برخورد اخلاقی با آنها مد نظر قرار می‌گیرد. برخی از موارد رویکردها در رفتار اخلاقی‌مدار با تامین کنندگان و ذینفعان به شرح جدول زیر است:

شاخص‌های ارزیابی اثربخشی	تأثیر بر رابطه پایدار				رویکرد
	احترام	شفافیت	اعتماد	گشودگی	
میزان رضایت تامین کنندگان	●●●	●●●	●●●	●●●	تشکیل جلسات با تامین کنندگان
درصد پیشرفت توسعه ساخت داخل تجهیزات	●●●	●●●	●●●	●●●	انتقال دانش فنی و آموزش تامین کنندگان در قالب توسعه ساخت داخل
ضریب شدت حوادث پیمانکاران	●●●	●●●	●●●	●●●	نظرسنجی از تامین کنندگان
مدت زمان قرارداد با تامین کنندگان	●●●	●●●	●●●	●●●	ارایه بازخورد از نتایج عملکرد تامین کنندگان
	●●●	●●●	●●●	●●●	ارایه خدمات ایمنی و بهداشت به کارکنان پیمانکاران (تولید و اجرایی)
	●●●	●●●	●●●	●●●	برگزاری کمیسیون معاملات و انتخاب منصفانه تامین کنندگان
	●●●	●●●	●●●	●●●	انعقاد قراردادهای بلند مدت با تامین کنندگان
	●●●	●●●	●●●	●●●	پاسخ به مکاتبات و درخواست‌های سازندگان در حداقل زمان ممکن

●●● اثر زیاد ●●● اثر متوسط ●●● اثر کم

شفاف‌سازی تعهدات طرفین در قراردادها، روش مدون و شفاف معاملات و در اختیار قراردادن تجربیات و اطلاعات مورد نیاز تامین-کننده در طول مدت همکاری، از جمله مصادیق رفتار اخلاقی‌مدارانه با شرکاء و تامین کنندگان است. سنجش رضایت تامین کنندگان با هدف ایجاد شفافیت و اعتماد متقابل در شرکت اجرا می‌شود و ضمن دریافت بازخورد از تامین-کنندگان، برنامه‌های مناسب در راستای تقویت رابطه برد-برد و پایدار، تعریف و اجرا می‌شود.



# پایداری اقتصادی برای ذینفعان

## فصل هفتم

اهداف توسعه پایدار



ایجاد یک کسب و کار قدرتمند و تلاش جهت ساختن جهانی بهتر، اهداف متناقضی نیست. هر دوی اینها اجزای ضروری موفقیت در بلند مدت هستند.

ویلیام کلی فورد

MAPNABE



## پنجمین ارزش ایجاد شده از مسئولیت اجتماعی سازمان پایدار اقتصادی برای ذینفعان است.

توسعه اقتصادی پایدار فرصتی جهت کار و زندگی امیدبخش برای آینده است. کاهش هزینه‌های تولید امروز منتج به نتایج امن برای فردا خواهد شد. در واقع اقتصاد پایدار اصلی‌ترین رسالت سازمان‌ها به شمار می‌رود، چراکه بدون حضور اقتصاد پایدار حیات سازمان‌ها به خطر می‌افتد. شرکت مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مینا نیز تلاش دارد تا ارزش اقتصادی مناسبی برای خود و کلیه ذینفعان خود ایجاد نموده و در جهت پایداری این ارزش‌ها و استمرار آن‌ها گام بردارد.

در راستای رشد و تعالی عملیاتی و با اجرای رویکرد توسعه محصولات و افزایش ظرفیت و تنوع تولید، در سال‌های ۹۲ و ۹۳ حجم بالایی از سود شرکت به سرمایه‌گذاری تخصیص یافته است. با ایجاد زیرساخت‌های مورد نیاز برای توسعه محصولات و تحقق اهداف شرکت در سال‌های فوق‌الذکر، در سال ۹۴ به علت عدم نیاز به طرح و توسعه، روند شاخص کاهش داشته است که این مهم در سال ۹۵ با احساس نیاز مجدد در جهت افزایش زیرساخت‌های توسعه محصول و افزایش ظرفیت تولید دارای روند صعودی بوده است.

### مزیت‌آفرینی رقابتی

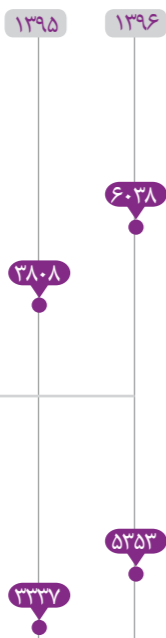
توسعه مزیت رقابتی یکی از اهداف مهم شرکت‌ها در جهت ایجاد برتری رقابتی و رشد پایدار اقتصادی در شرکت محسوب می‌شود. شرکت در این راستا رویکردهای مختلفی را پیگیری و در قالب سیستم مدیریت استراتژیک خود برنامه‌ریزی و اجرا می‌نماید. لیست مزیت‌های رقابتی که شرکت بر اساس توانمندی‌های خود پیگیری می‌نماید و برخی از برنامه‌ها و اقداماتی که در راستای آنان اجراء شده است به قرار زیر است:



درآمدهای عملیاتی (میلیارد ریال)

هزینه‌های سازمان (میلیارد ریال)

(شامل بهای تمام شده، درآمدهای عملیاتی و هزینه‌های فروش، اداری و مالی)



برخی مصادیق اقدامات انجام شده

استقرار مهندسی ارزش برای کاهش هزینه‌ها  
خرید تجمیعی مواد و تجهیزات پروژه‌ها  
بهبود فرآیندهای تولیدی

مزیت‌های رقابتی

برند مینا  
لیسانس دانش فنی طراحی بویلرهای HRSG افقی از دوسان

پیشنهاد ارزش

قیمت رقابتی

توسعه همکاری‌های فناورانه با شرکت‌های برترین‌المللی و مراکز علمی و پژوهشی  
توسعه سبد محصولات  
استقرار نظام نوآوری و مدیریت تکنولوژی  
ایجاد مدیریت تحقیق و توسعه

طراحی بویلرهای HRSG افقی در پایین دست توربین گاز از ظرفیت ۲۰ تا ۲۰۰ مگاوات  
نیروی انسانی متخصص و مجرب

پاسخگویی تکنولوژیک

ایجاد معاونت فروش و توسعه بازار  
ایجاد کمیته مدیریت رضایت مشتریان  
بازطراحی فرآیندهای مبتنی بر SAP  
تجهیز و توسعه آزمایشگاه‌ها

ارائه خدمات به صورت زنجیره ارزش کامل  
موجودی‌های پشتیبان پروژه‌ها  
مینا اینترنشنال (همکاری در مدیریت LC برای تامین اقلام خارجی)

برند قابل اعتماد  
(با تمرکز بر کیفیت و زمان تحویل)

بکارگیری و استقرار مدل راهنمای Pmbok

تقویت واحد تضمین کیفیت به منظور به کارگیری ابزارهای موثرتر مهندسی کیفیت

### پایداری اقتصادی مینا بویلر

شرکت مینا بویلر با تکیه بر مدیریت نظام‌مند و یکپارچه حول محور استراتژی سعی دارد تا بر اساس هدف‌گذاری و پیاده‌سازی استراتژی‌های خود در راستای پایداری اقتصادی گام بردارد.

### ارزش اقتصادی تولید و توزیع شده

فروش و سود پایدار یکی از مهمترین شاخص‌های ارزش‌آفرینی است که روند مثبت و پایدار آن می‌تواند با هدایت صحیح سازمان منجر به افزایش رضایت سهامداران، افزایش رفاه کارکنان، تاثیر مثبت بر اقتصاد محلی و ملی و تقویت توان تامین‌کنندگان شود. شرکت مینا بویلر همواره در جهت افزایش فروش و سودآوری پایدار تلاش می‌نماید. میزان درآمدهای عملیاتی شرکت در دو ساله اخیر به شرح صفحه مقابل است.

### سرمایه‌گذاری در زیرساخت‌ها و دارایی‌های شرکت

میزان سرمایه‌گذاری و به روزرسانی دارایی‌ها از موارد تاثیرگذار در رشد شرکت است که زیرساخت بسیاری از برنامه‌های رشد پایدار محسوب می‌شود. شرکت مینا بویلر در پنج سال اخیر افزایش سرمایه نداشته است اما درصدی از سود خود را صرف سرمایه‌گذاری در زیرساخت‌های لازم نموده است.



۱۴۳

۱۴۲



## فعالیت‌های مهندسی ارزش در شرکت

مهندسی ارزش یکی از رویکردهای سازمانی است که جهت ارزش‌آفرینی در شرکت استفاده می‌شود. مهندسی ارزش یک متدولوژی ساختاریافته و کارکردگرا با گام‌هایی مشخص است که با هدف خلاقیت گروهی به دنبال افزایش شاخص ارزش یک محصول، پروژه یا خدمت است. شاخص ارزش نسبت کارکرد و کیفیت یک موضوع (محصول، پروژه یا خدمت) به هزینه‌های دوره عمر آن موضوع تعریف می‌شود که مهندسی ارزش تلاش می‌نماید در گام‌های مشخصی منجر به بهبود در این شاخص شود. این رویکرد به صورت نظامند از سال ۱۳۹۱ در مینا بویلر پایه‌گذاری گردید و تا کنون اقدام به اجرای پروژه‌های متعددی در این زمینه نموده است که مهمترین این پروژه‌ها در حوزه ارزش‌آفرینی به شرح زیر است:

سال اجرا	میزان صرفه جویی هزینه	اقدامات مهم	نام پروژه	سال اجرا	میزان صرفه جویی هزینه	اقدامات مهم	نام پروژه
۱۳۹۶ - ۱۳۹۷	در حال محاسبه	<ul style="list-style-type: none"> <li>برگزاری سمینار پیش کارگاه و آموزش مفاهیم اولیه مهندسی ارزش</li> <li>برگزاری کارگاه مهندسی ارزش</li> <li>تشکیل تیم‌های بررسی ایده‌های منتخب کارگاه مطالعه ارزش پنجم</li> <li>مدیریت پروژه توسعه ایده‌های منتخب</li> <li>تحلیل اقتصادی ایده‌های منتخب</li> </ul>	مطالعه پنجم مهندسی ارزش با موضوع «افزایش شاخص ارزش مخازن بویلرهای HRSG»	۱۳۹۲	۵۵۰,۰۰۰,۰۰۰ تومان در هر بویلر معادل ۱٪ صرفه جویی در هر بویلر HRSG	<ul style="list-style-type: none"> <li>برگزاری سمینار پیش کارگاه و آموزش مفاهیم اولیه مهندسی ارزش</li> <li>برگزاری کارگاه مهندسی ارزش</li> <li>تهیه گزارش نهایی مطالعه و ارائه آن</li> </ul>	مطالعه اول مهندسی ارزش با موضوع «بهبود شاخص ارزش هارپ»
۱۳۹۶ - ۱۳۹۷	در حال محاسبه	<ul style="list-style-type: none"> <li>برگزاری سمینار پیش کارگاه و آموزش مفاهیم اولیه مهندسی ارزش</li> <li>برگزاری کارگاه مهندسی ارزش</li> <li>تشکیل تیم‌های بررسی ایده‌های منتخب کارگاه مطالعه ارزش ششم</li> <li>مدیریت پروژه توسعه ایده‌های منتخب</li> <li>تحلیل اقتصادی ایده‌های منتخب</li> </ul>	مطالعه ششم مهندسی ارزش با موضوع «افزایش شاخص ارزش فرایندهای جوشکاری»	۱۳۹۴	۱,۵۰۰,۰۰۰,۰۰۰ تومان در هر بویلر معادل ۵,۵٪ صرفه جویی در هر بویلر HRSG	<ul style="list-style-type: none"> <li>برگزاری سمینار پیش کارگاه و آموزش مفاهیم اولیه مهندسی ارزش</li> <li>برگزاری کارگاه مهندسی ارزش</li> <li>تهیه گزارش نهایی مطالعه و ارائه آن</li> <li>اجرای نمودن نتایج مطالعه در سه پروژه فردوسی، عسلویه و ارومیه</li> </ul>	مطالعه دوم مهندسی ارزش با موضوع «افزایش شاخص ارزش سیستم آب تغذیه بویلر در یک بلوک سیکل ترکیبی نیامی»
۱۳۹۶				۱۳۹۶	۲,۰۰۰,۰۰۰,۰۰۰ تومان در هر بویلر معادل ۶٪ صرفه جویی در هر بویلر HRSG	<ul style="list-style-type: none"> <li>برگزاری سمینار پیش کارگاه و آموزش مفاهیم اولیه مهندسی ارزش</li> <li>برگزاری کارگاه مهندسی ارزش</li> <li>تهیه گزارش نهایی مطالعه و ارائه آن</li> </ul>	مطالعه سوم مهندسی ارزش با موضوع «افزایش شاخص ارزش درام‌های پرفشار و کم فشار»

## نظام بهره‌وری سازمانی

یکی دیگر از نظام‌هایی که منجر به بهبود پایداری اقتصادی سازمان از طریق ایجاد بهره‌وری می‌شود، نظام بهره‌وری سازمان است که این نظام تاکنون اقدام به پیاده‌سازی موارد زیر در راستای بهبود بهره‌وری در سازمان نموده است:

- تشکیل کمیته راهبری بهره‌وری
- تدوین نقشه راه بهره‌وری
- ایجاد محتوای فرهنگی کانال‌های ارتباطی به منظور فرهنگ‌سازی
- برگزاری کارگاه آموزشی بهره‌وری توسط «مرکز آموزش مدیریت بهره‌وری ایران»
- برگزاری جلسات کمیته راهبری بهره‌وری
- برگزاری جلسات داخلی متعدد با واحدهای ذینفع در شرکت
- ایجاد زیرساخت‌های اندازه‌گیری بهره‌وری در شرکت
- تعریف شاخص‌های بهره‌وری در حوزه‌های سرمایه، نیروی انسانی، صف، ماشین‌آلات و تجهیزات، مواد اولیه
- جمع‌آوری اطلاعات و اندازه‌گیری شاخص‌های بهره‌وری در حوزه‌های سرمایه، نیروی انسانی، صف، ماشین‌آلات و تجهیزات
- تحلیل و شناسایی فرصت‌های بهبود در حوزه‌های سرمایه، نیروی انسانی، صف و ماشین‌آلات و تجهیزات
- ارائه گزارش‌های اقدامات انجام شده در جلسات کمیته راهبری بهره‌وری



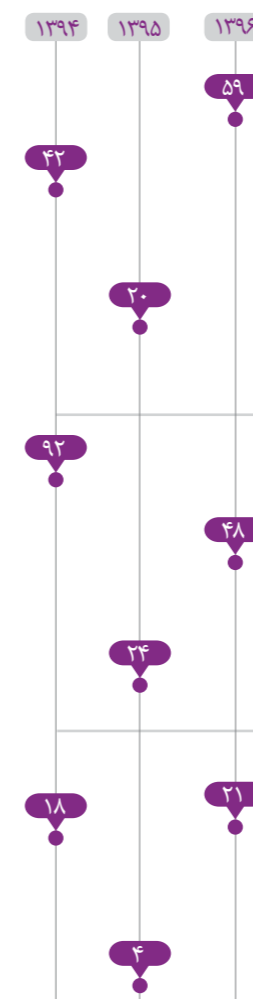
## پایداری اقتصادی در تعامل با ذینفعان مختلف

توسعه تعاملات با ذینفعان و ایجاد رابطه برد-برد با آنان از مواردی است که منجر به ایجاد پایداری اقتصادی دو سویه می‌شود لذا شرکت مینا بویلر همواره پایداری اقتصادی در تعامل با ذینفعان مختلف را مد نظر دارد و در این جهت رویکردهای متفاوتی را در دستور کار قرار داده است که در ادامه به برخی از آنها اشاره می‌شود.

سهمداران شرکت اولین ذینفعانی هستند که به پایداری اقتصادی و سودآوری شرکت توجه دارند. سهامداران جریان سرمایه شرکت هستند و تامین سرمایه، نقش کلیدی آنان در ایجاد پایداری اقتصادی برای شرکت محسوب می‌شود. بزرگترین انتظار سهامداران در ازای تامین سرمایه، سودآوری شرکت است. بنابراین حیات سازمان به گونه‌ای وابسته به ایجاد سودآوری برای سهامداران است و همواره از اهداف اولیه هر بنگاه اقتصادی محسوب می‌شود. همانگونه که پیش از این بیان شد مینا بویلر از شرکت‌های سهامی خاص با سهامدارانی محدود است که بر اساس سیاست‌های شرکت گروه مینا به عنوان هلدینگ مادر، تعیین می‌شوند. شایان ذکر است که شرکت گروه مینا یک شرکت سهامی عام با سهامدارانی متعدد است و سهام این شرکت در بورس اوراق بهادار تهران عرضه می‌شود. رویکردهای شرکت در راستای پایبندی به پایداری سهامداران به شرح زیر است:

- رشد پایدار سودآوری
- توسعه محصولات و بازارها بر اساس استراتژی‌های شرکت در جهت رشد فروش و افزایش سودآوری که ورود به صنعت آب از مصادیق آن است. در این راستا شرکت همواره تلاش دارد که روند سودآوری خود را پایدار نموده و نرخ رشد آن را افزایش دهد.
- ارائه گزارشات شفاف به سهامداران در جهت الزام به حفظ پایداری

برخی از شاخص‌هایی که گواه روند مثبت رشد فروش و سودآوری پایدار آن است به شرح زیر است:



روند فروش محصولات شرکت در سال‌های اخیر، علیرغم شرایط تحریم اقتصادی دارای رشد بوده است. شرکت با استفاده از راهکارهای مختلفی مانند کسب رضایت و وفاداری مشتریان فعلی، حضور در وندور لیست مشتریان جدید، افزایش فروش در بازارهای فعلی و ورود به بازارهای جدید در صدد حفظ پایداری این شاخص است. میزان فروش در سال‌های اخیر با آهنگ کمتری رشد نموده است که علت آن کاهش بودجه‌های صنایع نفت، گاز و پتروشیمی و توقف تامین منابع پروژه‌ها در این بخش بوده. شرکت با افزایش فروش در حوزه‌های نیروگاهی منجر به رشد شاخص‌های خود شده است و همچنین با ورود به صنعت آب، بازار جدیدی جهت فروش محصولات جدید یافته است که تاثیر آن منجر به پایداری شاخص فروش در آینده خواهد شد.

سودآوری شرکت در سال‌های اخیر نیز همواره دارای رشد مثبت بوده است. برای حفظ پایداری این شاخص و همراستا با عدم ثبات محیط کلان، شرکت اقدام به استفاده از رویکردهایی مانند مدیریت هزینه‌های کلیدی، کاهش هزینه‌های عملیاتی و پشتیبانی و استراتژی تامین پایدار اقلام کلیدی بر اساس مدیریت موجودی و کاهش بها نموده است.

ارزش سهام شرکت در سال‌های اخیر نیز همچون فروش و میزان سودآوری رشد داشته است. ارزش سهام شرکت در حالی افزایش یافته که میزان سرمایه و تعداد سهام شرکت در سال‌های ۹۵ و ۹۶ ثابت بوده است. میزان تغییرات در آهنگ رشد ارزش سهام نیز بر اساس تغییرات محیطی تاثیرگذار بر فروش سازمان بوده است.



### کارکنان

کارکنان که از آنها به عنوان سرمایه انسانی یاد می‌شود ذینفعانی هستند که در قراردادهایی بلندمدت اقدام به ارائه خدمت به سازمان می‌نمایند. توانمندی این دسته ذینفع در کیفیت فرآیند تبدیل مواد اولیه به محصولات شرکت نقش دارد و می‌توانند با نقش آفرینی خود در ابعاد گوناگون منجر به پایداری اقتصادی شرکت شوند. این ذینفعان در ازای خدمت خود انتظارات گوناگونی دارند که نیازهای مالی و اقتصادی یکی از دلایل اصلی خدمت آنان به سازمان محسوب می‌شود. مینا بویلر همواره کوشیده است تا فراتر از وظایف قانونی خود در قبال کارکنان عمل نماید و علاوه بر حقوق و دستمزد آنان امکانات رفاهی و پاداش‌های متفاوتی را در اختیار آنان بگذارد که مصادیقی از این موارد در فصل ۴ تشریح شد. کارکنان نیز همچون سایر ذینفعان از روند سودآوری شرکت منتفع می‌شوند. علاوه بر این در جهت پایداری اقتصادی و ارزش آفرینی برای این ذینفعان و توسعه آنان سرمایه‌گذاری‌های مختلفی از سوی شرکت انجام می‌شود که مواردی از آن به شرح زیر است:

- پرداخت حقوق و دستمزد به موقع و فراتر از حداقل قانونی و در سطح شرکت‌های برتر و رشد بالای شاخص حقوق و دستمزد در سال ۱۳۹۶ نسبت به مدت مشابه سال قبل
- ارائه سبدهای رفاهی و بیمه‌های تامین اجتماعی و تکمیلی برای کارکنان
- سرمایه‌گذاری در جهت توسعه منابع انسانی همچون توسعه مهارت‌ها از طریق آموزش
- بیمه کارکنان مطابق قوانین جهت استفاده از بیمه در زمان بازنشستگی
- پرداخت‌های حمایتی به کارکنان در شرایط نامناسب در قالب وام، مساعده و کمک‌های صندوق خیریه

برخی مصداق‌های هزینه‌های شرکت برای سرمایه انسانی به شرح زیر است:

میزان هزینه (میلیون ریال)		پیشهاد ارزش
سال ۱۳۹۶	سال ۱۳۹۵	
۳۰۴۷	۳۱۸۳	هزینه‌های آموزشی
۷۱۲۳۵	۵۹۲۳۲	هزینه‌های بیمه کارکنان





## مشتریان

مشتریان از مهمترین ذینفعان هستند که پایداری اقتصادی شرکت وابسته به رضایت آنان است، چرا که فعالیت شرکت به تقاضای آنها برای تولید محصول بستگی دارد. از این رو شرکت نیازمند آن است که جهت رشد روزافزون، رضایت این ذینفعان را جلب و نسبت به توسعه تعداد آنها اقدام کند. شرکت مینا بویلر بر اساس تعهدات خود همواره تلاش دارد تا پایداری اقتصادی را از طریق تعامل برد-برد با مشتریان خود تقویت نماید و موجبات رضایت و وفاداری آنان را فراهم آورد. برخی از مصادیق تلاش شرکت در راستای پایداری اقتصادی مشتریان به قرار زیر است:

- تعریف اقدامات متعدد در راستای کیفیت و زمان تحویل محصول منطبق با تعهد برند شرکت به مشتریان
- نوآوری و توسعه محصولات جدید براساس نیازهای مشتریان و در تعامل با آنان مانند طراحی بویلرهای حرارتی خود ایستا، میدل حرارتی، زباله‌سوز و ...
- ارائه خدمات مرتبط با نگهداری و تعمیر تجهیزات پس از تحویل
- مشاوره فنی و انتقال دانش به مشتریان در موارد مورد نیاز

برخی از شواهد موارد بالا به صورت زیر قابل مشاهده است:



## شرکاء و تامین کنندگان

شرکاء و تامین کنندگان از ذینفعان سازمان هستند که تقویت پایداری اقتصادی در آنان می‌تواند منجر به رشد متقابل برای شرکت شود. افزایش تعامل با آنان و اخذ بیشتر خدمات و تقویت آنان به مرور زمان موجب بهبود کیفیت خدمات آنان می‌شود که این امر می‌تواند در بهبود خدمات شرکت و پایداری اقتصادی آن اثر بگذارد. در همین جهت شرکت تلاش می‌کند تا بر اساس موارد ذیل نسبت به پایداری اقتصادی در آنان اقدام نماید:

- پرداخت مطالبات در اسرع وقت که شرکت همواره می‌کوشد بر اساس توان مالی خود در کمترین زمان نسبت به پرداخت دیون خود به این ذینفعان اقدام نماید.
- بومی‌سازی و توسعه‌ی استفاده از شرکاء و تامین کنندگان که در این رویکرد، شرکت تلاش می‌کند تا با ساخت داخلی تجهیزات و محصولات و درگیر نمودن این ذینفعان در اقدامی برد-برد منجر به پایداری اقتصادی برای آنان شود.

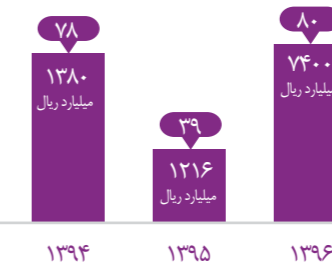
## جامعه و تاثیر غیرمستقیم اقتصادی

علاوه بر سایر ذینفعان، جامعه که شامل سازمان‌ها و نهادهای حاکمیتی و همچنین عموم مردم جامعه (با اولویت جامعه محلی) هستند، می‌توانند موجب تقویت پایداری اقتصادی در شرکت شوند. تعامل مینا بویلر با سازمان‌ها و نهادهای مختلف به خصوص در جامعه محلی موجب شده است که این شرکت بتواند از حمایت این سازمان‌ها در ابعاد گوناگون بهره‌مند شود. در برابر سازمان‌های دولتی مانند امور دارایی، تامین اجتماعی، بانک‌ها و سایر مراکز دولتی شرکت با عمل به وظایف خود از تسهیلات و معافیت‌های آنان استفاده می‌نماید. از جمله مصادیق آن می‌توان به دریافت ۶ فقره وام در طول دوره ۲ ساله، اخذ معافیت‌های مالیاتی در قانون و اخذ برخی از مطالبات پیرو مذاکرات صورت گرفته اشاره نمود. در جامعه محلی و همسایگان نیز شرکت می‌کوشد تا با ایجاد تصویری مبتنی بر اعتماد در اذهان اثرات مثبت دو طرفه و رضایت از شرکت را افزایش داده و موجبات کاهش شکایات از شرکت و هزینه‌های احتمالی ناشی از آن را فراهم آورد.



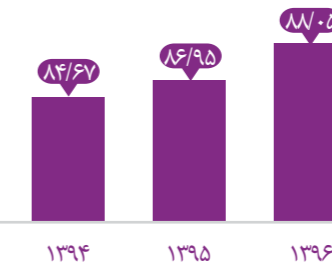
همچنین شرکت به گونه‌ای غیر مستقیم اقتصاد را در ابعاد محلی و ملی آن تقویت می‌کند و به این طریق با تقویت اقتصاد تاثیر مثبتی بر زندگی آحاد جامعه دارد. برخی از مصادیق تاثیرگذاری غیر مستقیم اقتصادی شرکت به صورت زیر است:

شرکت به منظور تامین پایدار اقلام مورد نیاز خود از یک سو و حمایت از تامین کنندگان، رونق صنایع داخلی و اشتغال‌زایی پایدار از سوی دیگر، رویکرد حداکثر تامین از تامین کنندگان داخل کشور و توسعه همکاری پایدار با آنان جهت تامین اقلام مورد نیاز را در دستور کار خود دارد و به این صورت در رابطه‌ای برد-برد منجر به توسعه اقتصاد ملی می‌شود. در همین جهت شرکت در تامین مواد و قطعات و تجهیزات مورد نظر خود تا جای ممکن تامین کنندگان داخلی را در اولویت قرار می‌دهد.



درصد خریدهای داخلی

رویکرد ساخت داخلی و بومی‌سازی تجهیزات خارجی از موارد دیگری است که شرکت در راستای آن قدم برمی‌دارد. بومی‌سازی تجهیزات موجب افزایش تولید داخلی و تاثیر مثبت بر اقتصاد ملی می‌شود. در این جهت شرکت با خرید دانش فنی و مهندسی معکوس در جهت افزایش بومی‌سازی تجهیزات می‌کوشند که برخی مصادیق آن به شرح زیر است:



درصد ساخت داخلی تجهیزات پروژه‌ها (تبدیل شده از خرید خارجی به داخلی)

**طراحی بویلرهای پکیج از طریق مهندسی معکوس:** قابلیت طراحی و ساخت بویلرهای پکیج با همکاری در ساخت بویلرهای کمکی فازهای پتروشیمی ۱۵ و ۱۶ عسلویه (در کنار طراحی شرکت Macchi ایتالیا و بویلرهای کمکی نیروگاه سهند در کنار شرکت SIFang) به‌عنوان نمونه پایه‌گذاری شد. همچنین با تجربیات بدست آمده، مطالعات، بررسی‌ها، محاسبات و شبیه‌سازی‌های انجام پذیرفته در واحد پژوهش و فناوری، دانش طراحی این نوع بویلرها بومی شد. این بومی‌سازی علاوه بر تولید نرم‌افزارهای مختلف طراحی و محاسباتی، به طراحی و ساخت بویلرهای مختلف پکیج نیز منتج شد که به‌عنوان نمونه می‌توان به بویلرهای کمکی فازهای ۱۳، ۱۴، ۲۰ و ۲۱ عسلویه و برق و بخار دماوند اشاره نمود.

**طراحی بویلرهای نیروگاه‌های بخاری از طریق مهندسی معکوس:** با توجه به فقدان اطلاعات و مدارک فنی مقتضی مربوط به بویلرهای نیروگاهی در بالادست توربین‌های بخار ۳۲۵ مگاوات در کشور و مشکلات مختلف طراحی و بهره‌برداری آنها، اقدامات بنیادی‌تری از مهندسی معکوس نیروگاه‌های بخاری در دستور کار قرار گرفت. بومی‌سازی دانش طراحی با جذب افراد متخصص داخلی، تلاش‌های مستمر واحدهای مختلف طراحی در کنار مشاور خارجی به‌همراه تحقیقات و مدل‌سازی‌های حرارتی و ترمودینامیکی این نوع بویلرها در سال‌های اخیر منجر شد مپناویلر در این حوزه به خودکفایی رسیده و صاحب دانش طراحی و ساخت شود.

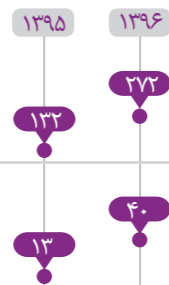
بهبود بهره‌وری انرژی در کشور به وسیله محصولات سبز شرکت مپنا بویلر از تاثیرات غیرمستقیم اقتصادی محسوب می‌شود. همانگونه که پیش از این تشریح شد عملکرد برخی محصولات شرکت در جهت تبدیل دود و گرمای خروجی توربین گاز به انرژی است که از این طریق منجر به بهره‌وری انرژی در سطح کشور می‌شود (توضیحات بیشتر در فصل ۵).

یکی از بحران‌های جدی امروزه کشور ایران مساله آب است. شرکت مپنا بویلر بر اساس توانمندی خود در طراحی و توسعه تجهیزات آب‌شیرین‌کن، به این صنعت ورود نموده است و در قالب پروژه‌های آب‌شیرین‌کن اقدام به تامین آب سالم و کاهش فشار اقتصادی ناشی از این بحران در کشور می‌شود.

از موارد دیگر تاثیرات غیرمستقیم اقتصادی شرکت، انتقال دانش و فناوری به روز از طریق همکاری با شرکت‌های معتبر (مانند CMI بلژیک) و امکان استفاده از دانش به منظور توسعه و ساخت داخلی و تامین محصولات دانش‌بنیان برای بخش‌های مختلف کشور و کاهش وابستگی به خارج از کشور در رده انواع بویلرهای نیروگاهی است.

استخدام مستقیم نیروهای جامعه محلی در استان محل استقرار کارخانه و سایت‌های فعال شرکت و همچنین ایجاد ظرفیت اشتغال غیرمستقیم به وسیله تامین اقلام از تامین کنندگان (فصل ۴) از تاثیرات اقتصادی مهم در سطح جامعه محلی به حساب می‌آید.

مالیات‌ها بخشی از درآمد شرکت است که از آن جهت توسعه و تامین سرمایه‌ی لازم جهت عمران و آبادانی کشور استفاده می‌شود. شرکت با این دیدگاه، با ارائه گزارشات شفاف مالیاتی اقدام به پرداخت داوطلبانه آن می‌کند. میزان پرداخت مالیات شرکت در دو سال اخیر به شرح زیر بوده است که بر اساس برخی از فعالیت‌های انجام شده مانند ایجاد تسهیلات و مکان‌های ورزشی منطقه‌ای برای کارکنان خود و قرار گرفتن در زمره صنایع دانش‌بنیان از برخی تشویق‌های مالیاتی نیز بهره‌مند شده است. مجموع مالیات ابراز شده جهت پرداخت در سال ۱۳۹۶ معادل ۲۷۲ میلیارد ریال بوده است که با وجود معافیت‌های حاصل از بخشش رشد ۱۰۶ درصدی نسبت به مشابه سال قبل داشته است.



کلیه مالیات‌های عملکرد و ارزش افزوده ابرازی (میلیارد ریال)

معافیات‌های مالیاتی (ماده ۱۴۵ م.م.و ۳۸ ق.ا.م.و) (میلیارد ریال)

یکی دیگر از تاثیرات شرکت توسعه مناطق محل استقرار کارخانه و مجتمع الهیه است. شرکت در منطقه خود، اقدام به کاشت درختان، آباد نمودن و توسعه امکانات ورزشی و آموزشی در سطح منطقه نموده است.





شاخص	عنوان شاخص	شماره صفحه	وضعیت ارائه در گزارش
۱۰۱	تاسیس و بنیانگذاری	۱۰-۱۳	کامل
۱۰۲-۱	نام بنگاه	۱۰	کامل
۱۰۲-۲	زمینه فعالیت بنگاه، عنوان برند، شرحی از محصولات و خدمات که توسط بنگاه ارائه می‌شود.	۱۰-۱۳، ۱۸-۲۰	کامل
۱۰۲-۳	آدرس و محل اصلی بنگاه	۱۵	کامل
۱۰۲-۴	حوزه‌های جغرافیایی فعالیت‌های بنگاه	۱۸	کامل
۱۰۲-۵	ماهیت شرکت از نظر حقوقی (دولتی، خصوصی، نیمه خصوصی و سایر...)	۱۲۰	کامل
۱۰۲-۶	بازار هدف محصولات و اندازه بنگاه	۲۱	کامل
۱۰۲-۷	حوزه فعالیت	۱۹-۲۰	کامل
۱۰۲-۸	تعداد پرسنل در حال حاضر بنگاه.	۲۵، ۵۹	کامل
۱۰۲-۹	زنجیره تامین کنندگان بنگاه	۱۲	ناقص
۱۰۲-۱۰	تغییرات قابل توجهی که در بنگاه از زمان تاسیس اتفاق افتاده است.	۱۱، ۱۳، ۳۰	کامل
۱۰۲-۱۱	اقدامات احتیاطی و پیش‌گیرانه چطور و چگونه در سازمان ایجاد می‌شود- پیش‌گیری اثرات زیست محیطی	۸۴-۹۱، ۹۹	کامل
۱۰۲-۱۲	فعالیت‌های برون سازمانی بنگاه- تعامل با ذینفعان در خارج بنگاه	۴۴-۵۱، ۱۰۸-۱۱۴	کامل
۱۰۲-۱۳	عضویت در انجمن‌ها.	۱۰۸	کامل
۱۰۲-۱۴	بیانیه مدیریت (مدیران) ارشد و یا تصمیم‌گیرندگان بنگاه که نشان‌دهنده جهت‌گیری سازمان با استراتژی‌های پایداری سازمان است.	۶	کامل
۱۰۲-۱۵	اثرات کلیدی، تهدید و فرصت‌ها (اقتصادی، زیست محیطی، اجتماعی بر کلیه ذی‌نفعان و انتظارات آنان و ارزیابی آن‌ها).	۳۶، ۹۹، ۱۱۶، ۱۴۶-۱۵۱	کامل
۱۰۲-۱۶	ارزش‌ها، اصول، استانداردها و هنجارهای رفتاری (شامل تعریف کدهای اخلاقی است).	۱۴، ۴۱، ۱۲۴-۱۲۵	کامل
۱۰۲-۱۷	مکانیسم‌های مشاوره گزارش‌دهی براساس اخلاق و صداقت کاری.	۴۱، ۶۷، ۱۲۴-۱۲۵، ۱۳۰	کامل
۱۰۲-۱۸	ساختار نظام راهبردی (شامل: کمیته بالاترین نهاد نظام راهبردی، کمیته مسئول در قبال تصمیم در مورد موضوعات اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی).	۱۲، ۱۵، ۳۰، ۳۹-۴۱، ۱۲۰-۱۲۳	کامل
۱۰۲-۱۹	تفویض اختیار (در برگزیده شرح فرایند تفویض اختیارات در موضوعات اقتصادی، زیست محیطی و اجتماعی توسط بالاترین نهاد نظام راهبردی بنگاه به مدیران ارشد و سایر کارکنان).	۴۰-۴۱، ۱۲۱	کامل
۱۰۲-۲۰	سطوح اجرایی مسئول در موضوعات اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی.	۳۹-۴۱	کامل
۱۰۲-۲۱	مشاوره ذی‌نفعان در موضوعات اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی.	۱۲۳	کامل
۱۰۲-۲۲	تلفیق بالاترین نهاد راهبردی بنگاه و کمیته‌های آن.	۱۲۰-۱۲۳	کامل
۱۰۲-۲۳	رئیس بالاترین نهاد حاکمیتی سازمان	۱۲۱، ۱۲۳	کامل
۱۰۲-۲۴	فرآیند کاندید و انتخاب بالاترین نهاد نظام راهبردی.	۱۲۰-۱۲۲	کامل
۱۰۲-۲۵	تضاد منافع.	۴۱، ۱۲۵	کامل
۱۰۲-۲۶	نقش بالاترین نهاد نظام راهبردی در تنظیم اهداف، ارزش‌ها و استراتژی.	۴۱، ۱۲۵	کامل
۱۰۲-۲۷	دانش و اطلاعات بالاترین نهاد راهبردی بنگاه.	-	عدم وجود رویکرد

# GRI INDEX

## جدول شاخص‌های GRI

جدول شاخص‌ها، معیارهای استاندارد GRI را مشخص کرده و نحوه و آدرس ارائه آنها در گزارش را نمایش می‌دهد تا مخاطبان بتوانند به راحتی به مطالب مورد نظر خود دست یابند. جدول راهنمای زیر میزان ارائه این شاخص‌ها در گزارش را بیان می‌دارد:

نوع ارائه شاخص	توضیحات
کامل	به معنای آن است که کلیه اطلاعات مورد نظر شاخص مربوطه در گزارش ارائه شده است.
ناقص	به معنای آن است که به خاطر برخی محدودیت‌ها و به صلاحدید مدیران سازمان، بخشی از اطلاعات مورد نظر در زمینه شاخص مربوطه در گزارش ارائه شده است.
ارائه نشده	به معنای آن است که به خاطر برخی محدودیت‌ها و به صلاحدید مدیران سازمان، اطلاعات مورد نظر در زمینه شاخص مربوطه در گزارش ارائه نشده است.
عدم وجود رویکرد	به معنای آن است که موارد مورد نظر ارائه شده در استاندارد از رویکردهای مدنظر شرکت نبوده و به همین جهت اطلاعاتی در این زمینه در گزارش ارائه نشده است.
کاربرد ندارد	به معنای آن است که موارد مورد نظر ارائه شده در استاندارد در شرکت مهنا بویلر مصداق نداشته و به همین دلیل در گزارش ارائه نشده است.



شاخص	عنوان شاخص	شماره صفحه	وضعیت ارائه در گزارش
۱۰۲-۲۸	ارزیابی عملکرد بالاترین نهاد نظام راهبردی بنگاه.	۱۲۲-۱۲۰	کامل
۱۰۲-۲۹	شناسایی و مدیریت موضوعات اقتصادی، زیست‌محیطی و اجتماعی.	۳۴،۳۶-۴۱،۱۲۳	کامل
۱۰۲-۳۰	اثر بخشی فرآیندهای مدیریت ریسک.	-	عدم وجود رویکرد
۱۰۲-۳۱	بازنگری اثرات اقتصادی، زیست‌محیطی و اجتماعی.	۱۲۳	کامل
۱۰۲-۳۲	نقش بالاترین نهاد نظام راهبردی در گزارش‌های پایداری.	۴۱،۱۲۳	کامل
۱۰۲-۳۳	رویارویی با مسائل بحرانی - مسائل بحرانی مد نظر بدنه حاکمیتی	۱۲۳	کامل
۱۰۲-۳۴	میزان و ماهیت مسائل بحرانی.	۱۲۳	کامل
۱۰۲-۳۵	سیاست‌های پاداش	۶۱-۶۳،۶۸	ناقص
۱۰۲-۳۶	فرآیند تعیین دستمزد	۶۰-۶۱	ناقص
۱۰۲-۳۷	مشارکت ذی‌نفعان در سیستم پاداش.	-	کاربرد ندارد
۱۰۲-۳۸	نرخ دستمزد سالیانه.	۶۶	ناقص
۱۰۲-۳۹	درصد افزایش نرخ پرداختی دستمزد سالیانه.	۶۶	ناقص
۱۰۲-۴۰	لیست گروه‌های ذی‌نفعان (راهنما: از انواع ذی‌نفعان می‌توان به جامعه مدنی، مشتریان، کارمندان، کارکنان، اتحادیه‌های کارگری، جوامع محلی و تامین‌کنندگان اشاره نمود).	۳۱	کامل
۱۰۲-۴۱	توافقات گروهی (این اصل نشان‌دهنده درصد مشارکت کارکنان در بنگاه است).	-	عدم وجود رویکرد
۱۰۲-۴۲	شناسایی و انتخاب ذی‌نفعان (منبایی برای شناسایی و انتخاب ذی‌نفعان در حال تعامل با سازمان).	۳۱	کامل
۱۰۲-۴۳	رویکرد تعامل با ذی‌نفعان (رویکرد تعامل با ذی‌نفعان شامل تناوب تعاملات، نوع و گروه ذی‌نفعان و ذکر تعاملات انجام شده در فرآیند گزارش‌دهی).	۴۷-۵۲	کامل
۱۰۲-۴۴	موضوعات مهم و کلیدی (موضوعات مهم و کلیدی شناسایی شده حاصل تعامل با ذی‌نفعان و دغدغه‌های آنها و چگونگی پاسخگویی و گزارش سازمان به این مسائل مطرح شده است).	۳۶	کامل
۱۰۲-۴۵	موسسات دخیل در صورت‌های مالی (لیستی از تمامی نهادهای دخیل در صورت‌های مالی بنگاه، در جهت شفاف‌سازی گزارش و در دسترس عموم بودن).	۱۲۰	کامل
۱۰۲-۴۶	تعریف محتویات گزارش و محدودیت‌های آن ( شرح فرآیند تهیه محتوی گزارش و محدودیت‌های آن چگونگی تعریف و اجرای اصول گزارش که شامل چگونگی شناسایی موضوعات و فرضیات در حوزه های مختلف است).	۳	کامل
۱۰۲-۴۷	فهرست موضوعات اصلی (لیستی از موضوعات شناسایی شده در فرآیند تهیه محتوی گزارش).	۳۶	کامل
۱۰۲-۴۸	بازنگری اطلاعات.	-	کاربرد ندارد
۱۰۲-۴۹	تغییرات در گزارش (تغییرات قابل توجهی که نسبت به گزارش‌های قبلی ایجاد شده است).	-	کاربرد ندارد
۱۰۲-۵۰	دوره‌های گزارش‌دهی (ذکر دوره‌های ارائه اطلاعات و گزارش‌دهی).	۳	کامل
۱۰۲-۵۱	تاریخ آخرین گزارش‌دهی.	۳	کامل
۱۰۲-۵۲	چرخه گزارش‌دهی (به عنوان مثال سالانه یا دوسالانه).	۳	کامل

شاخص	عنوان شاخص	شماره صفحه	وضعیت ارائه در گزارش
۱۰۲-۵۳	اختصاص راه‌های ارتباطی جهت پاسخ‌دهی به سوالات مطروحه در مورد محتویات گزارش بنگاه.	۳	کامل
۱۰۲-۵۴	تنظیم گزارش بر اساس استاندارد GRI (در جزئیات یا کلیات از این روش استفاده شده است).	۳	کامل
۱۰۲-۵۵	ذکر اصول شاخص‌های GRI .	۱۵۲	کامل
۱۰۲-۵۶	ضمانت‌های خارجی (بنگاه‌ها می‌توانند از روش‌های مختلفی، منابع داخلی و خارجی، برای اعتبار سنجی گزارش‌ها خود در جهت انطباق با استاندارد GRI استفاده نمایند).	-	کاربرد ندارد
۱۰۳-۱	گزارش موضوعات با اهمیت و جنبه‌های آن	۳۶	کامل
۱۰۳-۲	رویکرد مدیریت و اجزای آن	۳۴	کامل
۱۰۳-۳	ارزیابی رویکردهای مدیریت	۳۴،۴۰-۴۱	کامل
۲۰۱-۱	ارزش اقتصادی مستقیم در تولید و توزیع.	۶۶،۱۴۲-۱۴۷	کامل
۲۰۱-۲	پیامدهای مالی و سایر تهدیدها و فرصت‌های در شرایط تغییرات جوی.	-	کاربرد ندارد
۲۰۱-۳	تعریف برنامه‌های تعهدی سود آور و دیگر طرح‌های کنار گذاشته شده (طرح‌های معلق).	-	کاربرد ندارد
۲۰۱-۴	کمک‌های مالی دریافت شده از دولت.	۱۵۱	کامل
۲۰۲-۱	نرخ دستمزد نسبت به سطح استانداردهای محلی و حداقل دستمزد.	-	ارائه نشده
۲۰۲-۲	نسبت استخدام مدیران ارشد از جوامع محلی.	-	ارائه نشده
۲۰۳-۱	سرمایه‌گذاری در زیر ساخت‌ها و خدمات پشتیبانی.	۱۴۲-۱۴۳	کامل
۲۰۳-۲	اثرات قابل توجه غیر مستقیم اقتصادی.	۱۴۹-۱۵۱	کامل
۲۰۴-۱	نسبت هزینه‌های پرداختی به تامین‌کنندگان محلی.	۱۵۰	کامل
۲۰۵-۱	عملیات‌های ارزیابی ریسک‌های مرتبط با فساد	-	عدم وجود رویکرد
۲۰۵-۲	ارتباطات و آموزش‌های مرتبط با روش‌ها و سیاست‌های ضد فساد	-	عدم وجود رویکرد
۲۰۵-۳	رویدادهای تایید شده در زمینه فساد و اقدامات صورت گرفته در مورد آن	۱۳۰	کامل
۲۰۶-۱	اقدامات قانونی درباره رفتارهای ضد رقابتی، ضد اعتماد و اعمال انحصارطلبانه	-	کاربرد ندارد
۳۰۱-۱	حجم و وزن منابع مصرفی (لیستی از منابع مصرفی قابل برگشت (تجدیدپذیر) و غیرقابل برگشت (تجدید ناپذیر).	۹۵	کامل
۳۰۱-۲	مواد اولیه قابل بازیافت.	۹۵	کامل
۳۰۱-۳	محصولات و بسته‌بندی‌های اصلاح شده (بازیافت).	-	کاربرد ندارد
۳۰۲-۱	مصرف انرژی داخلی بنگاه.	۹۷-۹۸	کامل
۳۰۲-۲	مصرف انرژی خارجی بنگاه.	-	عدم وجود رویکرد
۳۰۲-۳	شدت انرژی شاخص بررسی کارایی مصرف	۹۸	کامل
۳۰۳-۱	منابع آب مورد استفاده.	۹۲-۹۴	کامل
۳۰۳-۲	منابع آبی تعریف شده بنگاه بر اساس منابع آبی موجود و مورد استفاده.	۹۲	کامل
۳۰۳-۳	استفاده مجدد تجدید از آب مصرفی.	۹۲-۹۴	کامل
۳۰۴-۱	استفاده یا مجاورت محل فعالیت در مناطق با ارزش تنوع زیستی بالا یا مناطق حفاظت شده.	-	کاربرد ندارد
۳۰۴-۲	تأثیرات قابل توجهی که فعالیت، محصولات یا خدمات بنگاه بر تنوع زیستی می‌گذارد.	-	کاربرد ندارد
۳۰۴-۳	محل فعالیت بنگاه، آیا جزو مناطق تحت مدیریت محیط زیست است.	-	کاربرد ندارد

شاخص	عنوان شاخص	شماره صفحه	وضعیت ارائه در گزارش
۳۰۴-۴	تعریف فعالیت و عملیات بنگاه با توجه به در نظر گرفتن گونه‌های زیستی در معرض خطر انقراض.	-	کاربرد ندارد
۳۰۵-۱	انتشار مستقیم گازهای گلخانه‌ای.	۹۶	کامل
۳۰۵-۲	مصرف غیرمستقیم انرژی، منجر به انتشار گازهای گلخانه‌ای.	-	عدم وجود رویکرد
۳۰۵-۳	مصرف مستقیم انرژی، منجر به انتشار گازهای گلخانه‌ای.	-	عدم وجود رویکرد
۳۰۵-۴	شدت انتشار گازهای گلخانه‌ای.	۹۶	کامل
۳۰۵-۵	کاهش انتشار گازهای گلخانه‌ای.	۸۶-۸۷،۹۶	کامل
۳۰۵-۶	انتشار ترکیبات مخرب لایه اوزون.	-	کاربرد ندارد
۳۰۵-۷	انتشار اکسید نیتروژن، اکسید سولفور یا سایر ترکیبات.	۹۶	کامل
۳۰۶-۱	کیفیت و وضعیت تصفیه آب خروجی.	۹۲-۹۳	کامل
۳۰۶-۲	انواع زباله پساب، فاضلاب و پسماند تولید شده و روش‌های دفع آن.	۹۴-۹۵	کامل
۳۰۶-۳	منابع ناشی قابل توجه.	-	کاربرد ندارد
۳۰۶-۴	حمل و نقل زباله‌های خطرناک.	۹۵	کامل
۳۰۶-۵	منابع آبی که تحت تاثیر پساب خروجی بنگاه است.	-	کاربرد ندارد
۳۰۷-۱	عدم رعایت قوانین و مقررات زیست‌محیطی.	۱۰۴-۱۰۵	کامل
۳۰۸-۱	تامین کنندگان جدید که مورد ارزیابی معیارهای زیست محیطی قرار می‌گیرند.	-	کاربرد ندارد
۳۰۸-۲	اثرات منفی فعالیت‌های تامین کنندگان بر محیط زیست	-	کاربرد ندارد
۴۰۱-۱	استخدام کارکنان جدید و جابجایی کارکنان تعداد کل کارکنان و نرخ بکارگیری کارکنان جدید در طول دوره گزارش‌دهی، گروه سنی، جنسیت و محلّیت (بومی/ غیربومی تعداد کل و نرخ گردش ) جابجایی کارکنان در طول گزارش‌دهی، گروه سنی، جنسیت و محلّیت (بومی/غیربومی).	۲۵،۵۹	کامل
۴۰۱-۲	مزایای ارائه شده به کارکنان تمام وقت که شامل کارکنان نیمه وقت نمی‌شود. (لیست مزایای شامل کارکنان تمام وقت با ذکر محل فعالیت. مانند بیمه عمر، مراقبت‌های بهداشتی، حمایت‌های از کارافتادگی، مرخصی به والدین، بازنشستگی، مالکیت در سهام و ...)	۶۴-۶۶	کامل
۴۰۱-۳	مرخصی والدین.	۷۰	کامل
۴۰۲-۱	حداقل زمان اعلام تغییرات به کارکنان، جهت اعمال رویه‌های تغییر یافته.	-	عدم وجود رویکرد
۴۰۳-۱	نماینده رسمی کارکنان عضو در کمیته امنیت و سلامت شغلی	۷۲	کامل
۴۰۳-۲	انواع آسیب‌ها و نرخ آسیب‌دیدگی، بیماری‌های شغلی، نرخ روزهای از دست رفته، غیبت از کار و مرگ و میر ناشی از کار) نرخ روزهای از دست رفته، منظور روزهای کاری است و نقطه شروع آن مد نظر است. به عنوان مثال روز بعد از حادثه یا سه روز بعد از آن).	۷۵	کامل
۴۰۳-۳	کارکنانی که در معرض خطرات و آسیب‌های بیشتری ناشی از کار هستند.	۷۴	کامل
۴۰۳-۴	توافقنامه‌های رسمی با اتحادیه‌های کارگری در خصوص بهداشت و ایمنی کارکنان تحت پوشش.	۶۵،۷۴	کامل
۴۰۴-۱	میانگین ساعت آموزش در سال به ازای هر یک از کارکنان.	۶۶-۶۷،۷۵	کامل

شاخص	عنوان شاخص	شماره صفحه	وضعیت ارائه در گزارش
۴۰۴-۲	برنامه‌های ارتقاء و انتقال مهارت‌های کارکنان) برنامه‌های کمکی انتقال دانش به منظور تسهیل در ادامه اشتغال و مدیریت آن مانند از کارافتادگی و یا انفصال از خدمت).	۶۷	کامل
۴۰۴-۳	درصدی از کارکنان که به طور منظم عملکردشان ارتقاء می‌یابد و ارزیابی آن.	-	ارائه نشده
۴۰۵-۱	تنوع (فرصت‌های برابر) با توجه به نظام راهبردی بنگاه.	۱۳۱-۱۳۴	کامل
۴۰۵-۲	نرخ دستمزد پایه و پرداخت به زنان و مردان نرخ حقوق پایه و دستمزد به مردان و زنان با توجه به طبقه‌بندی مشاغل، نوع فعالیت و منطقه جغرافیایی محل فعالیت و در صورت وجود تعریف مکان‌های خاصی از فعالیت) که دارای شرایط متفاوتی هستند).	-	کاربرد ندارد
۴۰۶-۱	اتفاقات ناشی از تبعیض و اقدامات اصلاحاتی در جهت آن.	-	کاربرد ندارد
۴۰۷	خطر و ریسک تشکل‌ها و توافقات دسته جمعی در مورد عملیات‌ها و تامین کنندگان	-	کاربرد ندارد
۴۰۸-۱	اقدامات و عملیات در جهت حوادث ناشی از کار کودکان.	-	کاربرد ندارد
۴۰۹-۱	مبارزه با کار اجباری (شامل فعالیت‌های خود بنگاه و تامین کنندگان)	-	کاربرد ندارد
۴۱۰-۱	پرسنل نظارتی آموزش دیده در جهت حمایت از حقوق بشر.	-	کاربرد ندارد
۴۱۱-۱	وقایع نقض حقوق مردمان بومی	-	کاربرد ندارد
۴۱۲-۱	اقداماتی که با موضوع رعایت حقوق انسانی و ارزیابی تاثیرات اقدامات حقوق بشری انجام شده است.	-	کاربرد ندارد
۴۱۳-۱	عملیات‌ها و جلب مشارکت جامعه محلی، ارزیابی تاثیرات و برنامه‌های توسعه	۱۱۵-۱۰۳،۱۰۸-۳۶،۹۴	کامل
۴۱۳-۲	عملیات‌هایی با تاثیر بالقوه منفی بر روی جوامع محلی	۹۹-۹۱،۹۶-۹۰	کامل
۴۱۴-۱	تامین کنندگان جدیدی که بوسیله معیارهای اجتماعی انتخاب شده‌اند.	۱۱۱	کامل
۴۱۴-۲	تاثیرات منفی اجتماعی در زنجیره تامین و اقدامات پیرو آن.	-	عدم وجود رویکرد
۴۱۵-۱	همکاری‌های سیاستی تلاش‌های تاثیرگذار که از طریق مشارکت در سیاست‌گذاری عمومی و لابی‌گری مسئولانه متمرکز پیگیری می‌شود.	-	عدم وجود رویکرد
۴۱۶-۱	ارزیابی اثرات بهداشت و ایمنی محصولات و خدمات.	۹۹	کامل
۴۱۶-۲	حوادث مربوط و ناشی از بی‌توجهی به سلامتی و ایمنی مشتریان مصرف کنندگان	-	عدم وجود رویکرد
۴۱۷-۱	الزامات مرتبط با بازاریابی و برچسب‌گذاری درج اطلاعات لازم بر روی محصولات و خدمات بنگاه مانند: منابع مورد استفاده و یا ترکیبات محصول، اطلاعاتی در مورد اثرات زیست‌محیطی و اجتماعی محصولات یا خدمات، طرز استفاده ایمن از محصولات و خدمات و درصدی از محصولات و خدمات که تحت برنامه ارزیابی قرار می‌گیرند.	۹۹	کامل
۴۱۷-۲	حوادث و مشکلات ناشی از عدم رعایت قوانین مربوط به برچسب‌گذاری محصولات و خدمات.	-	عدم وجود رویکرد
۴۱۷-۳	حوادث یا مشکلات ناشی از عدم رعایت ارتباطات بازاریابی بر اساس کدهای اخلاقی و قوانین اتاق بازرگانی بین‌الملل.	-	عدم وجود رویکرد



شماره صفحه	عنوان شاخص	شاخص	وضعیت ارائه در گزارش
-	شکایات تایید شده در زمینه نقض قوانین مربوط به حفظ حریم خصوصی مشتریان.	۴۱۸-۱	کاربرد ندارد
-	عدم رعایت قوانین اجتماعی و اقتصادی منطقه (شرح و ذکر ارزش پولی جریمه پرداختی و مکانیسم‌های حل این اختلافات)	۴۱۹-۱	کاربرد ندارد



شرکت مهندسی و ساخت  
بویلر و تجهیزات مپنا

#### دفتر تهران

خیابان نلسون ماندلا، نرسیده به بزرگراه مدرس، کوچه گلخانه، پلاک ۷  
تلفن: ۰۲۱-۲۷۵۸۳۹۰۰ فکس: ۰۲۱-۲۷۵۸۲۰۰۱

#### کارخانه

کیلومتر ۱۲ اتوبان کرج-قزوین، بلوار کاوش  
تلفن: ۰۲۶-۹۲۱۰۸۰۱۱-۳۴ فکس: ۰۲۶-۹۲۱۰۸۰۴۳

WWW.MAPNABE.COM  
CSR@MAPNABE.COM  
INFO@MAPNABE.COM

Global Reporting Initiative

Global Reporting Initiative

رضایت زیست محیطی و اجتماعی جامعه

قانون مداری و ارتقای درستی کسی و کار

Global Reporting Initiative

رهبری مسئولیت اجتماعی

Global Reporting Initiative

گروه پینا  
شرکت مهندسی و ساخت  
بویلر و تجهیزات پینا

تعمیرات اثر بخش با هزینه کم

پایداری اقتصادی برای هزینه کم

نیم شرح شرکت مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات پینا

Global Reporting Initiative