



پایداری در بحران

Report

GRI

گزارش مسئولیت اجتماعی
شرکت مهندسی و ساخت
بوiler و تجهیزات مینا

2021
۱۴۰۰

فهرست مطالب

۴ بیانیه مدیرعامل

فصل یک: نیمرخ شرکت مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مپنا

درباره شرکت گروه مپنا و شرکت مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مپنا	۱۰
مپنا بویلر در یک نگاه	۱۱
منظر ارکان جهت ساز مپنا بویلر	۱۲
ساختار سازمانی مپنا بویلر	۱۷
منظر دفاتر و سایت ها	۱۷
منظر محصولات و خدمات	۲۴
انواع پروژه ها	۲۵
بازارهای هدف	۲۶
منظر گواهینامه ها و تقدیرنامه ها	۲۸
شرکای تجاری و همکاری های خارجی	۳۴
نگاه کلی به عملکرد سازمان	۳۵
رضایت ذینفعان	۳۵

فصل دوم: اجزا و روش راهبری سازمان

مدل و ساختار حاکمیتی	۳۸
مدیریت راهبردی در شرکت مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مپنا	۴۱
روش تدوین اهداف، استراتژی ها و برنامه های مسئولیت اجتماعی	۴۳
ارکان جهت ساز مسئولیت اجتماعی مپنا بویلر	۴۶
شناسایی موضوعات کلیدی	۴۸
تدوین نقشه استراتژیک مسئولیت اجتماعی	۴۹
ساختارهای مسئولیت اجتماعی	۵۰
راهبری و اجرای اقدامات مرتبط با بحران	۵۳

فصل سوم: منظر اقتصادی، گذر از بحران

مزیت آفرینی اقتصادی	۵۷
بازآفرینی اقتصادی	۵۹
مدیریت بهره وری	۶۰
مهندسی ارزش	۶۱
مدیریت ریسک	۶۲
برنامه ریزی سناریویی و مدیریت بحران	۶۳
توسعه محصولات	۶۳
سرمایه گذاری زیرساختها و منابع	۶۴
مدیریت پایداری در تعامل ذینفعان	۶۴
جامعه و تاثیر غیرمستقیم اقتصادی	۷۰

فصل چهار: منظر اجتماعی، حمایت از ذینفعان

مدیریت نظام مند ارتباط با ذینفعان	۷۷
مصادیق انواع ارتباطات سازمانی	۸۰
تعامل و مشارکت ذینفعان در فرآیندهای سازمان	۸۵
ارزیابی ارتباط و تعاملات و اقدامات اصلاحی	۸۳
نماینه کارکنان	۹۰
رویکرد استراتژیک به منابع انسانی	۹۱
نظام جبران خدمت	۹۲
رفاه کارکنان و ارج نهادن به آنان	۹۴
توسعه کار راهه شغلی	۹۶
مدیریت مشارکتی و استفاده از نظرات	۹۸
در میان گذاشتن جهت گیری استراتژیک سازمان با کارکنان	۹۹
نظام بازنشستگی	۱۰۰
اطمینان از توازن مسئولانه کار و زندگی کارکنان	۱۰۰
مشارکت دادن کارکنان در برنامه های مرتبط با آنان	۱۰۱
اخلاق مداری و حفظ کرامت انسانی	۱۰۲
فرهنگ سازمانی و ارزیابی فرهنگ دنیسون	۱۰۴
کمیتة انضباطی و رویکردهای ضد فساد	۱۰۵
گوناگونی، فرصت های برابر و عدالت	۱۰۶
ارتقای بهداشت و ایمنی محیط کار	۱۰۸
مقابله با شیوع ویروس کرونا	۱۱۲
مپنا بویلر شهروند سازمانی مسئول	۱۱۸
ارتباط با انجمن ها و نهادهای اجتماعی	۱۲۰
اقدامات داوطلبانه اجتماعی	۱۲۱
حفظ حقوق مشتریان و رسیدگی به شکایات آنها	۱۲۴
خط مشی اخلاقی گروه مپنا در قبال تامین کنندگان	۱۲۸

فصل پنجم: منظر زیست محیطی، توسعه راهکارها

مپنا بویلر و صنعت سبز	۱۳۴
محصولات سبز	۱۳۶
ساختمان سبز	۱۴۲
تغییر روش های جایگزین در راستای حفظ محیط زیست	۱۴۴
منظر آب	۱۴۷
منظر پسماند و بازیافت	۱۵۰
منظر کیفیت هوا و انتشار گازها	۱۵۱
منظر انرژی	۱۵۲
اثرات محصول	۱۵۵
فعالیت های داوطلبانه زیست محیطی	۱۵۶
گواهینامه های زیست محیطی	۱۶۰

پیوست ها

فهرست شاخص های استاندارد GRI	۱۶۲
------------------------------	-----

بیانیه دومین گزارش مسئولیت اجتماعی شرکت

امروزه توجه به مسئولیت‌پذیری جمعی کلید موفقیت در همزیستی مسالمت‌آمیز در کنار یکدیگر است و جهان امروز بیش از هر زمان دیگری نیازمند توجه به مفاهیم مسئولیت اجتماعی و پایداری در همه سطوح از سیاست‌های کلان کشورها گرفته تا استراتژی‌های شرکت‌ها است. این مهم محقق نخواهد شد مگر با پایبندی تک تک عناصر به تعهداتی که در کنترل اثرات خود بر اکوسیستم دارند. تعهداتی که در نهایت منجر به پایداری برای همه عناصر خواهد شد.

شرکت مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مپنا نیز همواره تلاش نموده است تا آنجا که در توان دارد اصول مرتبط با پایداری را شناسایی نموده و نقش خود را در جهت اجرای تعهداتش جهت تعادل همه جانبه اکوسیستم اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی ایفا نماید. در این دوره گزارش‌دهی شرکت ما با ناپایدارترین حالات در طول حیات خود مواجه بوده است. تحریم‌ها

و بحران‌های اقتصادی علیه کشور از یک سو و رویدادهای ناملازم متعددی مانند حوادث طبیعی و شیوع بیماری کرونا سازمان را از منظر اجتماعی در بدترین شرایط ممکن قرار داد. در چنین شرایط خطیری است که ایجاد تعادل میان ابعاد اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی و غافل نشدن از هیچ یک از آنان مشکل‌تر از همیشه خواهد بود و توسعه سیاست‌ها و برنامه‌های پایداری به الزامی مهم در استراتژی‌های سازمان بدل می‌شود. شرکت مپنا بویلر کوشیده است تا در دو سال اخیر گامی فراتر از مفهوم مسئولیت اجتماعی به سوی مفاهیم خلق ارزش مشترک و پایداری سازمانی بردارد و برنامه‌هایی را نیز در این جهت توسعه داده است اما خود بر آن واقف است که هنوز راه زیادی تا رسیدن به سازمان پایدار در همه ابعاد در پیش دارد و از همین رو گزارش جاری به عنوان دومین گزارش مسئولیت اجتماعی خود را «پایداری در بحران» نام‌گذاری نموده است.

شرکت مپنا بویلر در سه سال گذشته علیرغم مشکلات به وجود آمده کوشیده است تا حتی‌الامکان در جهات مختلف بتواند اثرات منفی اقتصادی خود را بر ذینفعان خود به خصوص در زمینه اجتماعی کنترل نماید چرا که فشار اقتصادی گسترده بر سازمان منجر به محدودیت‌هایی برای پرداختن همه‌جانبه به این منظر می‌گردد. علاوه بر این‌ها سازمان اقدامات ارزنده‌ای در جهت ایجاد اثرات مثبت و رشد مشترک با ذینفعان ایجاد نموده است. بهبود محصولات سازمان در مورد ویژگی‌های زیست محیطی همچون کاهش مصرف آب و انرژی و توسعه محصولات جدید در صنعت تصفیه آب، در حالی که کشور با مشکل کمبود منابع آبی سالم مواجه است، از این موارد بوده است.

ساخت کامل تصفیه‌خانه شرکت با استفاده از توان داخلی، برای تبدیل پساب به آب آشامیدنی و آب دمین، جهت کاهش مصارف آب یکی دیگر از این دستاوردها بوده است.

شرکت مپنا بویلر امید دارد به عنوان سازمانی مسئول بتواند با به کارگیری رویکرد پایداری در شرایط بحرانی منجر به توسعه ارزش‌های پایدار برای کلیه ذینفعان خود گردد و در همه شرایط ارزش‌های خود را پشتیبانی نماید. انتشار این گزارش گواهی بر شفافیت سازمان و اطلاع‌رسانی صادقانه فعالیت‌های موثر بر کلیه ذینفعان در ابعاد مثبت و منفی آن است. مطالب این گزارش گواه بر آن است که اگر شاخص‌های تاثیرگذاری شرکت در مواردی کاسته شده است نه تنها از بی‌توجهی سیاست‌های این مجموعه نبوده بلکه تلاشی مضاعف جهت تاب‌آوری و حفظ تداوم کسب و کار سازمان در شرایط سخت بوده است تا در آینده بتواند بیش از پیش به سازمانی بالنده در صنعت و کشور بدل گردد. امید است توسعه تعاملات و گفت‌وگو میان مبتنی بر تدبیر در محیط بین‌المللی بتواند موجب برون رفت کشور از بحران اقتصادی و شکوفایی هر چه بیشتر صنعت و به تبع آن شرکت مپنا بویلر گردد.

عبدالمجید رجبی

مدیر عامل و نایب رئیس هیئت مدیره

درباره این گزارش

گزارش پایداری سال ۱۴۰۰ به نام «پایداری در بحران» دومین گزارش شرکت مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مپنا در حوزه پایداری است که بر اساس آخرین تغییرات ۲۰۲۰ استاندارد GRI در سطح الزامات جامع (Comprehensive) تدوین شده است و گزارش شاخص‌های مورد نظر استاندارد در جدول شاخص‌های استاندارد به پیوست ارائه شده است. این گزارش به صورت داوطلبانه تهیه شده است و در دو زبان فارسی و انگلیسی بر روی وبسایت شرکت (Mapnabe.com) در صفحه مسئولیت اجتماعی و همچنین جهت بهره‌برداری در مجموعه بانک گزارشات سازمان GRI در آدرس Globalreporting.org در دسترس همگان قرار خواهد گرفت. این گزارش به صورت سه سالانه ارائه می‌شود. اولین گزارش شرکت در این حوزه بیشتر با تمرکز بر شکل‌گیری نظام مسئولیت اجتماعی و با عنوان «ارزش‌آفرینی برای همگان: رویکردی ۳۶۰ درجه» به بیان تعاملات و ایجاد ارزش برای کلیه ذینفعان پرداخت. گزارش حاضر به بیان رویکردهای شرکت در پرداختن به موضوع پایداری می‌پردازد و فعالیت‌های

انجام شده جهت گذر از بحران‌های اقتصادی و اجتماعی محیطی در این دوره را تشریح می‌نماید. تحریم‌های گسترده اقتصادی در محیط کلان موجب فشار به سازمان و تضاد منافع بین ذینفعان می‌گردد که شرکت تلاش نموده است با حفظ پایداری سازمان منافع ذینفعان را نیز تامین نماید.

در فصول اولیه این گزارش به معرفی مپنا بویلر و تشریح روند راهبری شرکت پرداخته می‌شود و در ادامه بحران‌های موجود و تاثیر آن بر شرکت و نحوه برخورد شرکت با بحران تشریح می‌گردد. در فصول بعدی پایداری اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی هر یک در یک فصل مورد بررسی قرار می‌گیرد. نسخه بعدی این گزارش بر اساس فعالیت‌های مورد تمرکز شرکت در حوزه مسئولیت اجتماعی برای دوره سه ساله ۱۴۰۰ تا ۱۴۰۲ در سال ۱۴۰۳ ارائه خواهد شد. در صورت داشتن هرگونه سوال، انتقاد یا پیشنهاد در مورد این گزارش با شماره تلفن +۹۸۲۱۲۷۵۸۳۴۳۱ یا ایمیل CSR@Mapnabe.com تماس حاصل فرمایید.

مقدمه

اهداف توسعه پایدار شامل مجموعه منسجمی است که توسط سازمان ملل متحد استخراج گردیده و آرمان‌های پایداری کشورها را تا سال ۲۰۳۰ تعیین کرده است و با استفاده از تجربیات پیشین به ارائه راهبردهایی برای حل مشکلات کره زمین در زمینه فقر، آب سالم، محیط زیست، عدالت، انرژی و آموزش می‌پردازد. این مجموعه شامل بسته‌ای خلاصه شده از اهداف و راهبردها برای حل مشکلات مذکور است که در تحقق اهداف خود نسبتاً موفق عمل کرده است.

گردهمایی نیویورک در سپتامبر سال ۲۰۱۵ میلادی با مطرح کردن این آرمان‌های ۱۷ گانه در پایان دادن به فقر، مقابله با نابرابری‌ها و تغییرات اقلیمی گام برداشته و اقداماتی را معرفی می‌نماید که به پایدار کردن جهان، فراهم آوردن رفاه و امنیت برای نسل‌های آتی می‌انجامد.

با توجه به اهمیت ویژه اهداف توسعه پایدار در سطح جهانی و لزوم توجه به آنان در سطح ملی و به منظور همگامی با این اهداف در جهت حرکت با الگوی توسعه جهانی، شرکت مپنا بویلر نیز در فعالیت‌ها و گزارش مسئولیت اجتماعی خود این اهداف را مورد توجه قرار داده است و موارد مرتبط با آنها را در قالب فصول مرتبط گزارش نموده است.



فصل اول

نیمرخ شرکت مینابویلر

Report

GR

2021



میپنا، نماد خودباوری



بهره‌برداری، تعمیر و نگهداری در صنایع مذکور و نیز سرمایه‌گذاری و تأمین مالی پروژه‌های یاد شده در چارچوب انواع روش‌های قراردادی و سرمایه‌گذاری می‌باشد.

این گروه، سازنده طیف گسترده‌ای از محصولات پیشرفته صنعتی از جمله توربین‌های گاز و بخار، تجهیزات جانبی توربین، پره توربین، توربین بادی، بویلرهای متعارف و بازیاب حرارت، ژنراتورهای حرارتی و آبی، سامانه‌های حفاظت و کنترل، لوکوموتیوهای مسافری و باری و توربوکمپرسور، تجهیزات برق‌سازی قطار و خودرو و آب شیرین‌کن‌های غشایی و تقطیری و بسته‌های تصفیه آب است.

این گروه به عنوان یک هلدینگ مشتمل بر شرکت مادر، به همراه شرکت‌های متعدد تخصصی تابعه و وابسته به آن در صنایع نیرو، نفت و گاز، حمل و نقل و پزشکی فعالیت می‌نماید.

زمینه‌های فعالیت شرکت شامل خدمات مهندسی، احداث و توسعه نیروگاه‌های حرارتی، نیروگاه‌های انرژی تجدیدپذیر، تأسیسات تولید همزمان برق و حرارت، تأسیسات تولید همزمان برق و شیرین‌سازی آب، مهندسی، اجرا و توسعه پروژه‌های نفت و گاز در خشکی و دریا و مهندسی و احداث پروژه‌های حمل و نقل ریلی، تولید تجهیزات پزشکی و برق‌سازی، ارائه تجهیزات تصفیه آب و پساب و ارائه خدمات

گروه میپنا با عنوان «شرکت مدیریت پروژه‌های نیروگاهی ایران» یا به اختصار «میپنا» در ۲۲ مرداد ماه سال ۱۳۷۲ خورشیدی تأسیس شد.

هدف اصلی از تأسیس میپنا در ابتدا پیمانکاری عمومی پروژه‌های نیروگاهی به صورت کلید در دست بود و در اثر تحولات، میپنا از حوزه صرف پیمانکاری در دهه ۷۰ و تولیدکننده تجهیزات تحت لیسانس در دهه ۸۰، هم‌اکنون به مجموعه‌ای صاحب فناوری در زمینه‌های مختلف بدل شده است که نمادی از توان بومی مهندسی، تولید و ساخت محسوب می‌گردد.

مأموریت گروه مینا

- متعهد به توسعه اقتصاد ملی، تثبیت و توسعه گروه مینا و افزایش سود سهامداران
- سازنده تجهیزات، سرمایه‌گذار، ارائه دهنده خدمات، مجری، توسعه دهنده
- تمرکز بر تولید در حوزه‌های برق، نفت و گاز، حمل و نقل ریلی و دیگر بخش‌های مرتبط با انرژی

ارکان جهت ساز گروه مینا

- گروه صنعتی مرجع در بخش انرژی
- گروه صنعتی مرجع در بخش حمل و نقل ریلی

مینا در حوزه بین‌الملل

گروه مینا حضور گسترده‌ای در بازارهای بین‌المللی دارد. شرکت‌های گروه در حال حاضر در کشورهای: امارات متحده عربی، آلمان، ایتالیا، چین، اندونزی و اقلیم کردستان عراق مستقرند. گروه مینا در کشورهای: الجزایر، عراق، سوریه، عمان، نیجریه و آفریقای جنوبی دفتر دارد.

گروه مینا دارای ۴۱ شرکت زیرمجموعه است که شرکت مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مینا که به اختصار مینا بویلر خوانده می‌شود نیز یکی از آنان است که در بخش تولید فعالیت می‌نماید. ماموریت شرکت‌های زیر مجموعه، تکمیل زنجیره ارزش فعالیت‌های هلدینگ است که با تعامل با یکدیگر موجب ارزش‌آفرینی پایدار در حوزه کسب و کار می‌گردند.

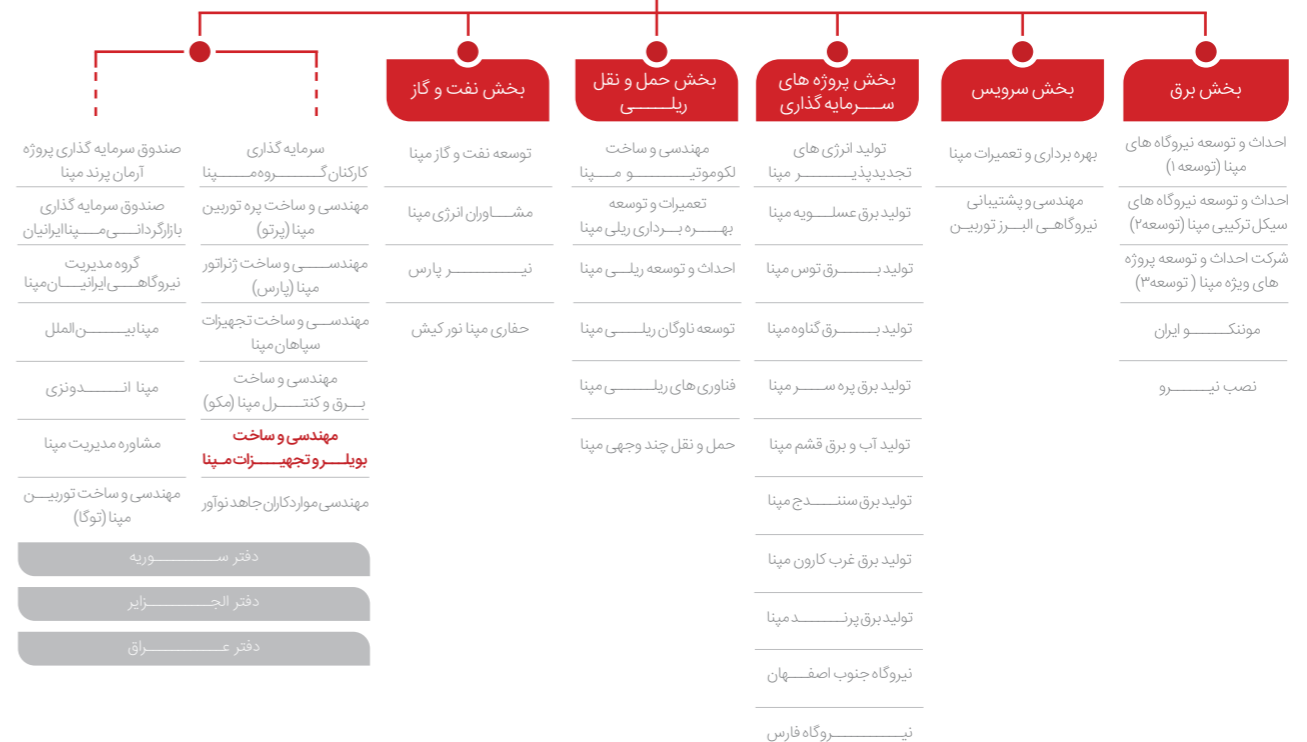
Mapna Europe Mapna Italy	Regional Office Syria Tishreen syria Jandar syria Najaf IRAQ Romaila IRAQ	RY-SOOT QARN-ALAM OMAN AL-SADR IRAQ Mapna International Guddu Power plant
-----------------------------	---	--



Regional Office Algeria Benin project MONENCO MONENCO South Africa	Belawan Gas Power Plant LTE Mapna China co Mapna Indonesia co
---	--



شرکت گروه مینا



پروژه‌های بین‌المللی

پروژه‌های در حال اجرا

- عراق؛ نیروگاه رمیله- ظرفیت: ۳۰۰۰ مگاوات
- سوریه؛ نیروگاه لاذقیه - ظرفیت: ۵۴۰ مگاوات

واحدهای وارد مدار شده در پروژه‌های بین‌المللی

- عمان؛ نیروگاه گازی ری‌سوت، بخش بخار نیروگاه قرن‌عالم - ظرفیت: ۱۲۶ مگاوات
- سوریه؛ نیروگاه سیکل ترکیبی تشرین، نیروگاه سیکل ترکیبی جندر - ظرفیت: ۴۸۴ مگاوات
- عراق؛ نیروگاه گازی الصدر در بغداد - ظرفیت: ۳۲۴ مگاوات
- نیروگاه گازی حیدریه در نجف - ۱۶۶ مگاوات
- اندونزی؛ پروژه افزایش طول عمر (LTE) دو واحد گازی نیروگاه بلاوان
- پاکستان؛ نیروگاه گودو - ظرفیت: ۳۱۴ مگاوات
- بنین؛ نیروگاه بنین- ظرفیت: ۵۰ مگاوات

پروژه‌های بین‌المللی در دست‌مذکره

- عراق؛ نیروگاه نجف - ظرفیت ۳۲۲
- ترکمنستان؛ ساخت به صورت کلید در دست پست‌ها و خطوط انتقال ۴۰۰-۵۰۰ کیلووات در مسیر مرو- سرخس - مشهد و افزایش ظرفیت خروجی توربین‌های گازی پالایشگاه ترکمنباشی تا ۷۰ مگاوات

مشارکت‌های بین‌المللی

انعقاد بیش از ۲۰ قرارداد همکاری با شرکت‌های معتبر بین‌المللی با هدف انتقال دانش فنی طراحی، مهندسی، ساخت تجهیزات و مدیریت پروژه‌ها



بویلر در یک نگاه

مدیران عامل مینا بویلر



مهندس عبدالمجید رازی
مهر ۱۳۸۳ - اردیبهشت ۱۳۸۶
تیر ۱۳۸۹ تا کنون



مهندس محمدنبی فرجی
خرداد ۱۳۸۶ - خرداد ۱۳۸۹



مهندس جواد امینیان
بهمن ۱۳۸۰ - شهریور ۱۳۸۳



مهندس محمدعلی برهان دینانی
اسفند ۱۳۷۸ - دی ۱۳۸۰



مهندس سید مرتضی طحانی
(سرپرست شرکت در حال تاسیس) ۱۳۷۸

- ورود به عرصه مهندسی و ساخت تجهیزات آب شیرین کن های غشایی و پکیج های تصفیه آب نیروگاهی پرتابل و ثابت
- انتقال دانش فنی طراحی و ساخت سیستم های EDI
- توسعه توان ساخت داخل تجهیزات داکت برنز، استک دمپر و سایلنسر
- اجرای پروژه پایلوت طراحی و ساخت پلنت تولید آب دمن از پساب کارخانه

- انتقال دانش فنی بویلرهای کلاس F و H و بالاتر
- ورود به شیرین سازی آب
- ورود به عرصه مهندسی و تولید تجهیزات ثابت نفت و گاز همچون مخازن تحت فشار و مبدل ها

- ورود به عرصه تولید تجهیزات اصلی بویلر و نیروگاه از طریق ادغام با شرکت تجهیزات مینا
- توسعه سبد محصول
- ورود به عرصه تحقیق و توسعه و ایجاد توان طراحی محصولات جدید
- افزایش خدمات و تنوع مشتریان

- تمرکز بر افزایش ظرفیت طراحی و تامین بویلرهای بازیافت نیروگاهی در قالب طرح های نیام و ۴۰ بویلر
- تمرکز بر هسته های مدیریت پروژه (چند پروژه ای شدن شرکت) و تامین (افزایش محدوده تامین در پروژه ها)

- انتقال دانش HRSG و ایجاد هسته طراحی و مهندسی
- تجهیز برای اجرای ابر پروژه ۴۴ واحد HRSG
- تمرکز بر هسته های مدیریت پروژه و نظارت بر ساخت

- تاسیس شرکت مسبا اجرای پروژه ها با محدوده ساخت

کارفرمایان در صنعت نیروگاه و پتروشیمی را به همراه داشت. در پی این موفقیت ها، در سال ۱۳۸۲ با مشارکت کنسرسیومی با شرکت دوسان کره جنوبی توانست قرارداد طراحی و ساخت ۴۴ دستگاه بویلر بازیافت حرارتی (HRSG) را برای نیروگاه های متعدد در سطح کشور از آن خود ساخته و با انتقال فناوری و دریافت لیسانس از شرکت دوسان به پشتوانه ای معتبر برای طراحی، ساخت، نصب و راه اندازی بویلرهای بازیافت حرارتی در زنجیره تولید انرژی الکتریکی کشور تبدیل شود.

از سال ۱۳۸۹ در راستای استراتژی های شرکت برای بهبود زنجیره تامین و ایجاد ظرفیت ساخت تجهیزات بویلر، ظرفیت کامل شرکت مهندسی و ساخت تجهیزات مینا را در قالب

شرکت مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مینا که به اختصار مینا بویلر خوانده می شود، در سال ۱۳۷۸ با هدف توسعه صنایع انرژی کشور در حوزه بویلر توسط شرکت گروه مینا تاسیس شد. شرکت طی سال های اولیه فعالیت خود چهار پروژه ساخت بویلرهای بازیافت حرارتی و صنعتی را با مشارکت شرکت های صاحب نام بین المللی مانند CCT، Hanjung، Si Fang و

اجرا کرد که رضایت

TOP 10 HRSG TECHNOLOGY OWNER	MW, 5 YK THRU 2019		%	TOP 10 HRSG TECHNOLOGY OWNER	UNITS, 5 YK THRU 2019		%
GENERAL ELECTRIC	19,075	22.1%		NOOTER ERIKSEN	194	22.2%	
NOOTER ERIKSEN	18,763	21.7%		GENERAL ELECTRIC	141	16.2%	
SIEMENS ENERGY	11,514	13.5%		SIEMENS ENERGY	100	11.5%	
JOHN COCKERILL	10,731	12.4%		JOHN COCKERILL	98	11.2%	
MITSUBISHI POWER	7,769	9.0%		MITSUBISHI POWER	75	8.6%	
MAPNA BOILER (MPEC)	4,812	5.6%		VOGT POWER INTL	62	7.1%	
VOGT POWER INTL	3,936	4.6%		MAPNA BOILER (MPEC)	54	6.2%	
WOOD GROUP POWER	3,165	3.7%		WOOD GROUP POWER	30	3.4%	
AC BOILERS	2,346	2.7%		AC BOILERS	25	2.9%	
SHANGHAI BOILER CO.	1,983	2.3%		SHANGHAI BOILER CO.	14	1.6%	
OTHER (16)	2,229	2.6%		OTHER (16)	80	9.2%	
TOTAL	86,323	100.0%		TOTAL	873	100.0%	



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)



پایداری اجتماعی پایداری زیست محیطی پایداری اقتصادی

- صیانت از سلامت روحی و جسمی کارکنان
- توسعه فرهنگ اخلاق مداری
- ارتقاء سطح رفاه جامعه
- توسعه بومی سازی و اشتغال آفرینی عادلانه
- آگاهی بخشی به ذینفعان
- توسعه اقدامات جامعه محور و همیاری اجتماعی
- تربیت کارکنان توانمند و متخصص
- حمایت‌ها و مجوزهای قانونی
- نیروی کار با استعداد/متخصص
- فرهنگ عمومی و رایج جامعه
- قوانین و مقررات نهادهای حاکمیتی

- مصرف بهینه انرژی و سایر منابع زیست محیطی
- پایبندی به قوانین و استانداردهای زیست محیطی
- تولید محصولات دوستدار محیط زیست
- انرژی و سایر منابع زیست محیطی
- شرایط زیست محیطی منطقی
- استانداردها و قوانین زیست محیطی

- مشارکت در افزایش GDP
- حقوق و مزایای کارکنان
- پرداخت به پیمانکاران
- سود پایدار
- محصولات با کیفیت
- مالیات و عوارض قانونی
- ارتقاء و اشتراک گذاری تکنولوژی و دانش
- توسعه زیرساخت‌های ملی و منطقه ای
- سرمایه
- زیرساخت‌های عمومی
- پیمانکاران با صلاحیت
- دانش و تکنولوژی
- تقاضای بازار



۱. کارخانه:

کرج، کیلومتر ۱۲ اتوبان کرج-قزوین، بلوارکاووش
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 مونتاژ.



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

نوع پروژه	نام پروژه	مشخصات پروژه		نوع پروژه	نام پروژه	مشخصات پروژه	
		کارفرما	شرح کار			کارفرما	شرح کار
نیروگاه	نیروگاه سیکل ترکیبی پرنده	شرکت تولید برق مینا پرنده	طراحی، تامین و ساخت ۶ واحد بویلر بازیافت حرارتی وزن تجهیزات ساختنی: ۱۳۰۷۷ تن مشخصات فنی هر بویلر : HP Steam 241.2 t/h 520 °C 90 bar.a	نیروگاه	نیروگاه سیکل ترکیبی	شرکت تولید نیرو جنوب شرق صبا	طراحی، تامین و ساخت ۲ واحد بویلر بازیافت حرارتی 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
نیروگاه	نیروگاه سیکل ترکیبی غرب کارون	شرکت مهندسی و توسعه نفت ایران (شرکت تولید برق غرب کارون مینا)	طراحی، تامین و ساخت ۲ واحد بویلر بازیافت حرارتی ۳ فشارهوزن تجهیزات ساختنی: ۴۲۷ تن مشخصات فنی هر بویلر : HP Steam 180 t/h 532 °C 103.5 bar.a IP 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 رودشور	شرکت تولید برق و انرژی امیر کبیر	طراحی، تامین و ساخت ۳ واحد بویلر بازیافت حرارتی کلاس F 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
نیروگاه	نیروگاه سیکل ترکیبی فردوسی	شرکت برق مینا توس	طراحی، تامین و ساخت ۶ واحد بویلر بازیافت حرارتی تجهیزات ساختنی: ۱۳۱۴ 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 خرم آباد	شرکت مولد نیروی خرم آباد	طراحی، تامین و ساخت ۳ واحد بویلر بازیافت حرارتی تجهیزات ساختنی: ۳۹۸۰ 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 مینا عسلویه	طراحی، تامین و ساخت ۶ واحد بویلر بازیافت حرارتی تجهیزات ساختنی: ۱۳۰۹۰ 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	آب	مجتمع تولید آب بوشهر	شرکت آب و فاضلاب (آبفا) بوشهر	طراحی، مهندسی، تامین و ساخت آب شیرین کن با ظرفیت ۳۵۰۰۰ مترمکعب در شبانه روز
نیروگاه	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	نیروگاه	نیروگاه سیکل ترکیبی قشم	گروه سرمایه گذاری غدیر	طراحی، تامین و ساخت ۲ واحد بویلر بازیافت حرارتی وزن تجهیزات ساختنی: ۳۹۸۰ تن مشخصات فنی هر بویلر : HP Steam 482.4 t/h 520 °C 90 bar.a LP Steam 64.8 t/h 230 °C 8.5 bar.a
نیروگاه	نیروگاه سیکل ترکیبی سیلان	شرکت برق امید سیلان	طراحی، تامین و ساخت ۶ واحد بویلر بازیافت حرارتی وزن تجهیزات ساختنی: ۱۳۱۹ 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	آب	RO+CEDI نیروگاه غرب کارون	شرکت مهندسی و توسعه نفت ایران	طراحی، مهندسی، تامین و ساخت پکیج RO+CEDI با ظرفیت ۳۸۴ مترمکعب در شبانه روز
نیروگاه	نیروگاه سیکل ترکیبی ارومیه	شرکت تدبیر سازان سرآمد	طراحی، تامین و ساخت ۶ واحد بویلر بازیافت حرارتی 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	آب	RO+CEDI نیروگاه فردوسی	شرکت برق مینا توس	طراحی، مهندسی، تامین و ساخت پکیج RO+CEDI با ظرفیت ۶۴۸ مترمکعب در شبانه روز
نیروگاه	نیروگاه سیکل ترکیبی رومیله	شرکت شامارا	طراحی، تامین و ساخت ۱۲ واحد بویلر بازیافت حرارتی تجهیزات ساختنی: ۲۶۱۵۴ تن مشخصات فنی هر بویلر : HP Steam 241.2 t/h 520 °C 90 bar.a	آب	RO+CEDI نیروگاه رودشور	شرکت تولید برق و انرژی امیر کبیر	طراحی، مهندسی، تامین و ساخت پکیج RO+CEDI با ظرفیت ۵۴۰ مترمکعب در شبانه روز

نوع پروژه	نام پروژه	مشخصات پروژه	
		کارفرما	شرح کار

نیروگاه	RO+CEDI نیروگاه سبزوار	شرکت افق توسعه انرژی خلیج فارس	طراحی، مهندسی، تامین و ساخت پکیج RO+CEDI با ظرفیت ۱۲ مترمکعب در شبانه روز
---------	---------------------------	-----------------------------------	---

نیروگاه	RO+CEDI نیروگاه تربت حیدریه	شرکت تولید برق راشد تربت حیدریه	طراحی، مهندسی، تامین و ساخت پکیج RO+CEDI با ظرفیت ۱۲ مترمکعب در شبانه روز
---------	--------------------------------	------------------------------------	---

نفت و گاز	بویلر سوم دماوند	پتروشیمی دماوند	طراحی، خرید، ساخت، بویلر سوم پترو شیمی دماوند در حال حاضر امکان ارائه اطلاعات تناژ تجهیزات ساختنی نمیباشد. مشخصات فنی هر بویلر : Design Case= GT 80%-Fired-48°C HRSg Steam Temperature = 430°C HRSg Steam Flow Rate= 310 T/hr HRSg Steam Pressure= 44 bara
-----------	------------------	-----------------	--

نفت و گاز	بویلر صنعتی خارک	شرکت K.P.C	۱ واحد بویلر پکیج ۵ تن بر ساعت وزن تجهیزات ساختنی: ۲۶۸ تن مشخصات فنی هر بویلر : HP Steam 50 t/h 520 °C 111.5 bar.a
-----------	------------------	------------	---

نیروگاه	فولاد مبارکه اصفهان	فولاد مبارکه اصفهان	طراحی، خرید، ساخت، نصب و راه اندازی ۱ بویلر فولاد مبارکه اصفهان وزن تجهیزات ساختنی: ۱۵۰۵ تن مشخصات فنی هر بویلر : HP Steam 200 t/h 467 °C 67 bar.a
---------	---------------------	---------------------	---

نیروگاه	RO+CEDI نیروگاه خرم آباد	شرکت مولد نیروی خرم آباد	طراحی، مهندسی، تامین و ساخت پکیج RO+CEDI با ظرفیت ۱۶ مترمکعب در شبانه روز
---------	-----------------------------	--------------------------	---

آب	RO+CEDI نیروگاه رومیله	شرکت شامارا	طراحی، مهندسی، تامین و ساخت پکیج RO+CEDI با ظرفیت ۳۳.۵ مترمکعب در شبانه روز
----	---------------------------	-------------	---

نفت و گاز	RO+CEDI نیروگاه لادقیه	وزارت برق سوریه	طراحی، مهندسی، تامین و ساخت پکیج RO+CEDI با ظرفیت ۲۵ مترمکعب در شبانه روز
-----------	---------------------------	-----------------	---

نوع پروژه	نام پروژه	مشخصات پروژه	
		کارفرما	شرح کار

نیروگاه	نیروگاه سیکل ترکیبی زنجان ۲ (آریان)	شرکت توسعه انرژی شمال و جنوب	طراحی، تامین و ساخت ۲ واحد بویلر بازیافت حرارتی ۳ فشاره وزن تجهیزات ساختنی: ۶۱۰۰ تن مشخصات فنی هر بویلر : HP Steam 196 t/h 560 °C 135 bar.a IP Steam 38 t/h 560 °C 34 bar.a LP Steam 28 t/h 235 °C 5 bar.a
---------	--	---------------------------------	---

نیروگاه	نیروگاه سیکل ترکیبی لادقیه	وزارت برق سوریه	طراحی، تامین و ساخت ۲ واحد بویلر بازیافت حرارتی وزن تجهیزات ساختنی: ۳۹۸۰ تن مشخصات فنی هر بویلر : HP Steam 246 t/h 533 °C 96 bar.a LP Steam 44 t/h 236 °C 9 bar.a
---------	----------------------------	-----------------	---

نفت و گاز	پتروشیمی رازی	شرکت پتروشیمی رازی	طراحی، تامین ، ساخت، نصب و راه اندازی ۱ واحد بویلر پکیج وزن تجهیزات ساختنی: ۳۸۵ تن مشخصات فنی هر بویلر : HP Steam 150 t/h 385 °C 41 bar.a
-----------	---------------	--------------------	--

نفت و گاز	NGL3100	شرکت OIEC	طراحی، تامین ، ساخت، نصب و راه اندازی ۳ واحد بویلر پکیج وزن تجهیزات ساختنی: ۱۱۲۴ تن مشخصات فنی هر بویلر : HP Steam 70 t/h 204 °C 11 bar.a
-----------	---------	-----------	--

نیروگاه	نیروگاه سیکل ترکیبی سبزوار	شرکت افق توسعه انرژی خلیج فارس	طراحی، تامین و ساخت ۲ واحد بویلر بازیافت حرارتی ۳ فشاره وزن تجهیزات ساختنی: ۶۱۰۰ تن مشخصات فنی هر بویلر : HP Steam 170 t/h 535 °C 122 bar.a IP Steam 44 t/h 528 °C 34 bar.a LP Steam 31 t/h 240 °C 6 bar.a
---------	----------------------------	-----------------------------------	---

نیروگاه	نیروگاه سیکل ترکیبی هنگام (بندرعباس)	شرکت هولدینگ نیروگاه های حرارتی	طراحی، تامین و ساخت ۳ واحد بویلر بازیافت حرارتی کلاس F وزن تجهیزات ساختنی: ۱۰۸۱۷ تن مشخصات فنی هر بویلر : HP Steam 340 t/h 560 °C 118 bar.a IP Steam 38 t/h 560 °C 31 bar.a LP Steam 30 t/h 235 °C 9 bar.a
---------	---	------------------------------------	---

آب	RO+CEDI نیروگاه زنجان ۲	شرکت توسعه انرژی شمال و جنوب	طراحی، مهندسی، تامین و ساخت پکیج RO+CEDI با ظرفیت ۱۰ مترمکعب در شبانه روز
----	----------------------------	---------------------------------	---

نفت و گاز	بویلر سوم پالایشگاه اصفهان	پالایشگاه اصفهان	طراحی ، تامین ، ساخت و نصب تجهیزات تحت فشار بویلر سوم پالایشگاه مشخصات فنی هر بویلر : t/h , Equipment temperature exposed to sunlight : 85°C 200
-----------	-------------------------------	------------------	---

نیروگاه	نیروگاه سیکل ترکیبی تربت حیدریه	شرکت تولید برق راشد تربت حیدریه	طراحی، تامین و ساخت ۲ واحد بویلر بازیافت حرارتی ۲ فشاره ارتقا یافته وزن تجهیزات ساختنی: ۴۳۰۰ تن مشخصات فنی هر بویلر : HP Steam 249 t/h 565 °C 99.71 bar.a LP Steam 33 t/h 238 °C 9 bar.a
---------	------------------------------------	------------------------------------	--



صنعت آب و فاضلاب



صنایع نفت، گاز و پتروشیمی



صنایع نیروگاهی



مدیریت پسماند شهری



صنایع معدنی

پروژه های نیروگاهی

بویلر بازیافت، بویلر بخار، CHP، سیستم های تصفیه آب (WTP)

پروژه های نفت و گاز

مخزن، مبدل حرارتی، روغن زدا، برج تقطیر، راکتور، سیستم های تصفیه آب

پروژه های پتروشیمی

بویلرهای واتر تیوب، مخزن و مبدل و راکتور، سیستم های تصفیه آب

پروژه های آب

پلنت تصفیه آب صنعتی و شهری، آب شیرین کن به روش RO

پروژه های بویلر بازیافت (HRSG)

- ۴۷ دستگاه بویلر بازیافت حرارتی
- ۴۳ پروژه در حوزه های نیروگاه، نفت، گاز و پتروشیمی
- ۳۹۹۰۴ تن بخار در ساعت

پروژه های بویلر واتر تیوب (Industrial)

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

پروژه های بویلر (Conventional)

- ۲ دستگاه بویلر Conventional
- ۱ پروژه در حوزه نیروگاه
- ۲۰۸۰ تن بخار بر ساعت

پروژه های آب (Water packages)

- ۱ پروژه آب شیرین کن لیان (بوشهر) به روش SWRO با ظرفیت ۳۵۰۰۰ متر مکعب در روز
- پروژه WTP در حوزه نیروگاه به روش RO+CEDI با ظرفیت ۳۳ متر مکعب در ساعت (مجموعاً برای ده واحد نیروگاهی)
- پروژه تصفیه پساب کارخانه مپنا بویلر به ظرفیت ۶۵ متر مکعب در روز (اتمام یافته است)

لیست محصولات :

- بویلرهای بازیافت حرارتی HRSG
- بویلرهای واتر تیوب صنعتی Industrial
- بویلرهای نیروگاه های بخاری Conventional
- بویلرهای تولید همزمان برق و بخار CHP
- انواع مبدل های Shell & Tube
- هوا زدا
- مخازن تحت فشار
- آب شیرین کن های غشایی (SWRO, BWRO)
- آب شیرین کن های کانتینری
- سیستم های تصفیه آب به روش RO و EDI
- سیستم های پیش تصفیه شامل UF و DAF
- واحد روغن زدایی و تصفیه آب کندانس
- واحد تولید آب دمین
- بویلر زیاله سوز

کلیه سایت های عملیاتی که سازمان تاکنون در آنها فعال بوده است به صورت زیر است:





بازارهای هدف شرکت به شرح زیر است:

- بخش برق مپنا (شامل توسعه ۱ و ۲ و ۳)
- بخش O&G مپنا (شامل نیرپارس)
- شرکت‌های بخش تولید مپنا (توگا، پارس و ...)
- بخش IP مپنا
- شرکت‌های مدیریت تولید برق (نیروگاه‌ها)
- شرکت‌های صنایع نفت و گاز و پتروشیمی
- شرکت‌های GC غیر مپنایی
- شرکت‌های تولید فواد
- سایر شرکت‌های صنایع معدنی (تولید آهن، مس، سیمان و ...)
- سازمان شهرداری‌ها
- سازمان آبفا
- شرکت مادر تخصصی تولید نیروی برق حرارتی

بازار هدف داخلی

- سوریه
 - عراق
- بازار هدف خارجی



منظر تقدیرنامه‌های شرکت

- تندیس سیمین جایزه ملی تعالی سازمانی سال ۹۷
- تندیس سیمین صنعت سبز کشور
- رتبه اول و تندیس زرین کارگاه ایمن برتر کشور به دلیل عملکرد در حوزه ایمنی
- تندیس سیمین در جایزه ملی پروژه برتر ایران در پروژه‌های فازهای ۱۵ و ۱۶ پارس جنوبی
- لوح کارفرمای نمونه صنایع استان البرز (عبدالمجید رجبی)
- 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 بین المللی جوشکاری و آزمایش‌های غیرمخرب در سال
- لوح تقدیر حامی برتر در سی و نهمین همایش شیمی نیروگاه در اصفهان
- تندیس جایزه ملی صنعت و معدن
- رتبه زرین در طرح رتبه بندی کارت های بازرگانی

منظر گواهینامه‌های شرکت

- گواهینامه سیستم مدیریت کیفیت بر مبنای استاندارد ISO 9001:2015
- گواهینامه سیستم مدیریت زیست محیطی بر مبنای استاندارد ISO 14001:2015
- گواهینامه سیستم مدیریت ایمنی و بهداشت شغلی بر مبنای استاندارد ISO 45001:2018
- گواهینامه سیستم مدیریت امنیت اطلاعات ISO 27001:2013
- گواهینامه سیستم مدیریت انرژی ISO 50001:2011
- گواهینامه تایید صلاحیت آزمایشگاه ISO 17025
- گواهینامه صلاحیت ایمنی پیمانکاران
- گواهینامه ISO 13485 تجهیزات پزشکی
- گواهینامه آزمون مهارت Proiciency Test در زمینه آزمون های ضربه و سختی سنجی

نگاهی به تندیس سیمین تعالی

با توجه به توضیحات فوق، مینا بویلر از سال ۹۰ و بر اساس تصمیمی استراتژیک، در مسیر تعالی گام نهاد. سیر بلوغ تعالی سازمانی در شرکت مینا بویلر، دستاوردهای کسب شده در سالهای اخیر و هدفگذاری سالهای آتی، در قالب نقشه راه تعالی شرکت ترسیم شده است:



مدل های تعالی سازمانی، مدل های ارزیابی و سنجش عملکرد می باشند که در هر سازمانی (اعم از دولتی، خصوصی و ...) قابل بکارگیری هستند. سازمان ها با استفاده از این مدل ها، می توانند در مقاطع زمانی مختلف، میزان موفقیت خود را در اجرای برنامه های بهبود مورد ارزیابی قرار دهند و عملکرد خود را با سایر سازمان ها، به ویژه با بهترین آنها در صنعت مربوطه و یا ترار جهانی، مقایسه نمایند. استفاده از این مدل ها مزایای بی شماری برای سازمانها فراهم خواهد آورد که در زیر به اهم آنها اشاره می شود:

- تربیت رهبرانی آینده نگر و موفق
- کمک به تدوین و جاری سازی استراتژی ها و ایجاد درک روشن از اهداف سازمانی
- ترغیب به ایجاد سامانه های مدیریتی جهت تصمیم گیری مناسب و به موقع
- بهبود رویکرد مدیریت ذینفعان و تسهیل ارتباطات سازمانی
- توسعه چابکی و مدیریت تغییرات
- تعمیق و توسعه فرهنگ تعالی سازمانی
- دستیابی به نتایج متوازن
- افزایش کارکنان راضی و همسو با فرهنگ سازمان
- تقویت تاب آوری سازمان در شرایط سخت
- بهبود توانایی سازمان در مدیریت و استفاده موثر از اطلاعات و دانش سازمانی
- افزایش توانایی شناسایی و ایجاد فرصت های بهبود در سازمان
- ایجاد فضای خلاقیت و نوآوری در سازمان و ...

دریافت تندیس سیمین عالی سازمانی (سال ۹۷)



دارنده تندیس سیمین عالی سازمانی سال ۱۳۹۷

۱۱۲۴
مجموع نیروی انسانی



۳۳۳۳
پرسنل غیر بومی

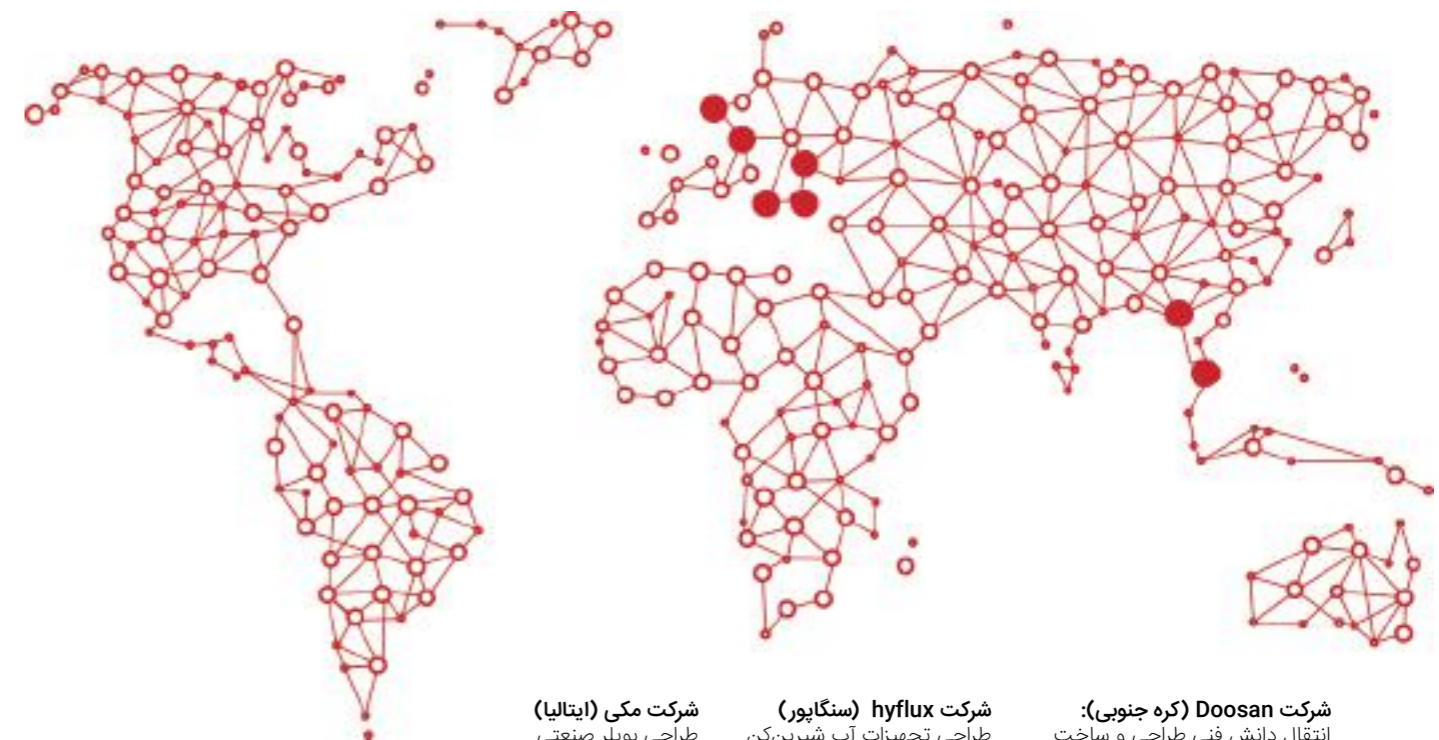
۷۹۱
پرسنل بومی

رضایت ذینفعان

۶۴
رضایت کل کارکنان (درصد) - ۱۳۹۹

۸۴
رضایت کلی مشتریان (درصد) - نیم سال اول ۱۳۹۹

۸۳/۱
رضایت جامعه (درصد) - ۱۳۹۹



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 زباله‌سوز

شرکت Veolia (فرانسه):
طراحی تجهیزات آب شیرین‌کن

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

شرکت مکی (ایتالیا)
طراحی بویلر صنعتی

شرکت Tenaris (ایتالیا)
ساخت انواع لوله و تیوب

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

شرکت MEGA (جمهوری چک)
طراحی و ساخت مازول و سیستم‌های EDR و EDI

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

فصل دوم

اجزاء و روش راہبری سازمان

Report

GR

2021



در این بخش گزارش به روش و اجزاء و ساختارهایی پرداخته می‌شود که نظام حاکمیتی شرکت از آنها جهت هدایت و راهبری شرکت بهره می‌گیرد. طراحی این روش باید به گونه‌ای باشد که بتواند موجب کسب و توزیع مناسب ارزش میان کلیه ذینفعان سازمان شود که از اهمیت زیادی برخوردار است. هیئت مدیره به عنوان بالاترین نهاد حاکمیتی وظیفه حاکمیت سازمان و گزارش‌دهی را به مدیر عامل تفویض و وی بر اساس روش راهبری، با تفویض اختیار مناسب وظایف در ساختار حاکمیتی و وضع مجموعه‌ای از قوانین شرکتی اقدام به اداره سازمان در جهت پاسخگویی متعادل به کلیه ذینفعان می‌نماید. در ادامه روش راهبری و اجزای آن در شرکت مپنا بویلر تشریح می‌گردد.

مدل و ساختارهای حاکمیتی

همانگونه که پیش از این نیز بیان شد شرکت مپنا بویلر یکی از زیر مجموعه‌های شرکت گروه مپنا با هیئت مدیره مجزا است. سیاست‌های کلی مپنا بویلر به عنوان یک شرکت سهامی خاص، از طرف گروه مپنا و مجمع عمومی به این شرکت ابلاغ می‌شود. مجمع عمومی شرکت گروه مپنا با بررسی گزارش سالانه خود، به عزل و نصب اعضای هیئت مدیره می‌پردازد و این هیئت نیز گزارش فعالیت‌های خود را تا سال آینده به مجمع ارائه می‌دهد. درصد سهامداران شرکت بدون تغییرات عمده نسبت به گزارش قبل به صورت جدول زیر است.

منجر به رضایت کلیه ذینفعان شرکت به طور متعادل شود و برای هر یک از آنان ارزش‌آفرینی 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 هدف‌ها، کنترل ریسک‌ها، مصرف مسئولانه منابع و درستی کسب و کار است را شامل می‌شود. ساختار حاکمیت شرکتی 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.

در شرکت مپنا بویلر هیئت مدیره به عنوان بالاترین نهاد حاکمیتی سازمان محسوب می‌گردد. ساختار حاکمیتی یک شرکت در واقع سازوکاری است که می‌تواند هر گروه از ذینفعان آن را مطمئن سازد که حقوق و انتظاراتشان به نفع گروه دیگری پایمال نخواهد شد. این سازوکار که به مجموعه‌ای از قوانین داخل شرکت، دستورالعمل‌ها و اقدامات تبدیل می‌شود، در نهایت باید

ساختار سهام شرکت مپنا بویلر بر اساس گزارش مجمع ۱۳۹۹

درصد مالکیت

شرح

شرکت گروه مپنا ۶۱٫۷

شرکت نیر پارس ۳۲٫۴۹

شرکت مهندسی و ساخت توربین مپنا (توگا) ۵٫۷۹

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 خط مشی 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 (تاب چارت)، آیین‌نامه‌های مالی معاملات، اداری و استخدامی و ارایه 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 دعاوی به داور 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 بازرس
- انتخاب یا عزل مدیر عامل به پیشنهاد هیات مدیره و تصویب مجمع

اعضای هیئت مدیره سازمان به شرح زیر هستند که نسبت به گزارش قبل اعضای آن بر اساس قوانین عدم عضویت در بیش از یک هیئت مدیره در ایران در مجمع شرکت بازنگری شده است.

سمت عضو

نام و نام خانوادگی

محمد رضا روشنی مقدم رییس هیئت مدیره

عبدالمجید رجبی نائب رییس و مدیرعامل

محمد هادی فقیه زاده عضو

مطابق روال کسب و کارها 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 مپنا وظیفه بررسی صورت‌های مالی شرکت و ارایه گزارش‌های مورد نیاز به آنان را بر عهده دارند و وظیفه ارایه 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 ..)

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، غیردولتی؛ و در ارتباط با کلیه اشخاص حقیقی و حقوقی

امضای کلیه مکاتبات اداری

انجام هر گونه معامله با کلیه اشخاص حقیقی و حقوقی در چارچوب مصوبات هیات مدیره

مدیریت راهبردی در شرکت مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مپنا

انجام می‌شود، به مدیرعامل سازمان پاسخگو است.

اعضای این کمیته، مدیرعامل و کلیه معاونین و مدیران بلافاصل به عنوان مدیران ارشد سازمان و مدیر برنامه‌ریزی استراتژیک سازمان را شامل می‌شود که مأموریت‌های زیر را پیگیری می‌نمایند:

مسئول برنامه‌ریزی و نظارت بر 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 که به وسیله ارزیابی شاخص‌های استراتژیک

شرکت مپنا بویلر از شرکت‌های استراتژی‌محور محسوب می‌گردد که هدف‌گذاری و برنامه‌ریزی جهت دستیابی به آنها را حول نظام استراتژی خود هماهنگ و یکپارچه نموده و راهبری می‌نماید. مدیریت برنامه‌ریزی استراتژیک و تحول سازمانی به عنوان زیرمجموعه معاونت برنامه‌ریزی و سیستم‌ها

شرکت اجرایی می‌شود. عالی‌ترین کمیته سازمان شورای معاونین است که سیاست‌های کلان و پیگیری اجرای آنها در سازمان را بر عهده دارد.

کمیته‌های متعدد دیگری در سازمان وجود دارد که در سازمان فعال هستند. برخی از مهمترین کمیته‌های سازمانی در موضوعات اقتصادی-اجتماعی-زیست محیطی به شرح زیر است:

مدیرعامل شرکت مپنا بویلر در راستای بهبود حاکمیت و جلب مشارکت واحدها و سطوح متعدد در تصمیم‌گیری و هم‌اندیشی سازمانی از کمیته‌های متعددی در سطح عالی و عملیاتی سازمانی بهره‌برداری می‌نماید و امور تحولی و جاری شرکت در کلیه موضوعات اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی به کمک این کمیته‌ها و واحدهای عملیاتی در



- _____ 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

زیست محیطی

- مسئولیت اجتماعی
- مپنا اکو
- HSE

اجتماعی

- مسئولیت اجتماعی
- کار و خانواده
- منابع انسانی
- HSE
- آموزش
- وام
- خیریه مهرآفرینان
- مپنا اکو
- فرهنگ سازمانی EBC

اقتصادی

- راهبری مدیریت استراتژیک
- توسعه و بهبود سازمانی
- توسعه ساخت داخل
- کمیسیون معاملات
- راهبری بهره‌وری
- توسعه و بهبود محصول
- توسعه منابع تامین

سیر تکاملی رویکرد مدیریت استراتژیک

سال	اهم اقدامات
۸۸-۸۷	<ul style="list-style-type: none"> استقرار فرایند مدیریت استراتژیک (بر اساس مدل دیوید)، تدوین و ابلاغ ویرایش اول برنامه استراتژیک اجرای برنامه‌های استراتژیک (نظیر تملک شرکت تجهیزات مینا در راستای استراتژی‌های افزایش ظرفیت و ادغام عمودی پس‌رو، ایجاد واحد تحقیق و توسعه) ایجاد داشبوردهای مدیریتی استراتژیک با نرم افزار QPR-BSC
۹۱-۸۹	<ul style="list-style-type: none"> 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 پلادیوم 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)
۹۳-۹۲	<ul style="list-style-type: none"> 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-ج ۱) تثبیت رویکرد بازنگری سالانه برنامه استراتژیک و ابلاغ برنامه های 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
۹۷-۹۴	<ul style="list-style-type: none"> استقرار رویکرد تدوین برنامه استراتژیک وظیفه ای تدوین/ بازنگری نقشه استراتژی و کارت امتیازی متوازن در حوزه‌های وظیفه‌های منابع انسانی، بازاریابی و فروش، طراحی و توسعه محصول، تولید، تامین، مالی، اجرایی طرحها، HSE، ICT، CSR تدوین استراتژی‌های پشتیبان در حوزه‌های بازاریابی و فروش، تکنولوژی، تامین، منابع انسانی، دانش و ... تعمیق رویکرد برنامه ریزی سناریو و تدوین Plan B, C, D توسعه و بهبود داشبوردهای مدیریتی استراتژیک با نرم افزار QlikView
۱۴۰۰-۹۸	<ul style="list-style-type: none"> تدوین نسخه اولیه نقشه راه محصولات تدوین برنامه ریزی سناریو در خصوص آینده برجام تدوین کلیه استراتژی وظیفه ای و پشتیبان و بازنگری سالانه آنها توسعه داشبوردهای مدیریت استراتژیک در سطح کلان و وظیفه ای هدفگذاری سه ساله KPI ها بر مبنای افق برنامه استراتژی سازمان

آخرین سطر جدول تغییرات راهبردی رخ داده نسبت به آخرین گزارش را نشان می‌دهد.

شرکت مینا بویلر بر اساس روش نورتون و کاپلان و با تحلیل موارد مختلف محیطی، اقدام به تدوین استراتژی‌های خود در سطح کلان شرکت و جاری‌سازی آن در سطح نقشه‌های وظیفه‌ای می‌نماید. روش تدوین استراتژی‌ها در دوره گزارش‌دهی نسبت به دوره پیش تغییر عمده‌ای نداشته است و برخی بهبودها به شرح جدول بالا در آن اعمال شده است.

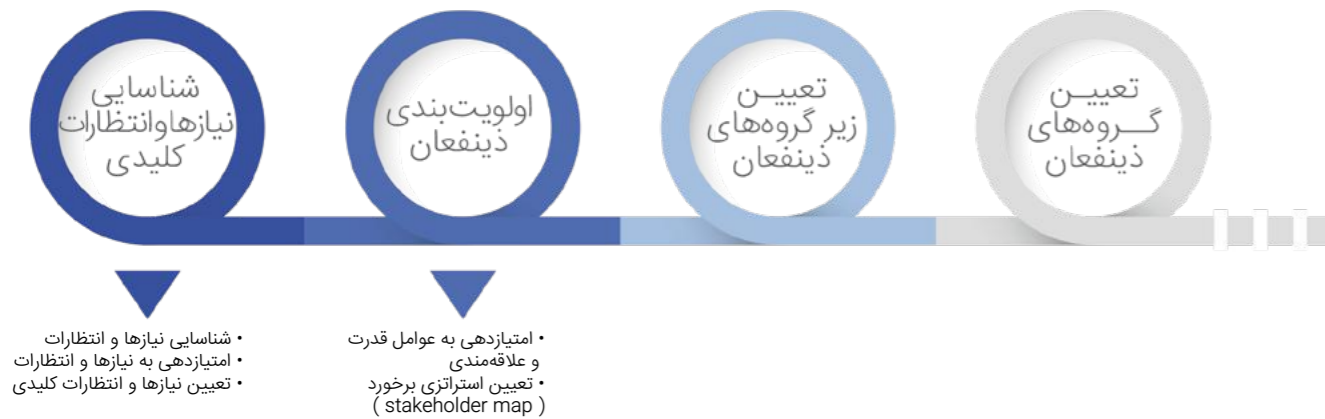


تدوین استراتژی

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

تحلیل نیازها و 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:



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:

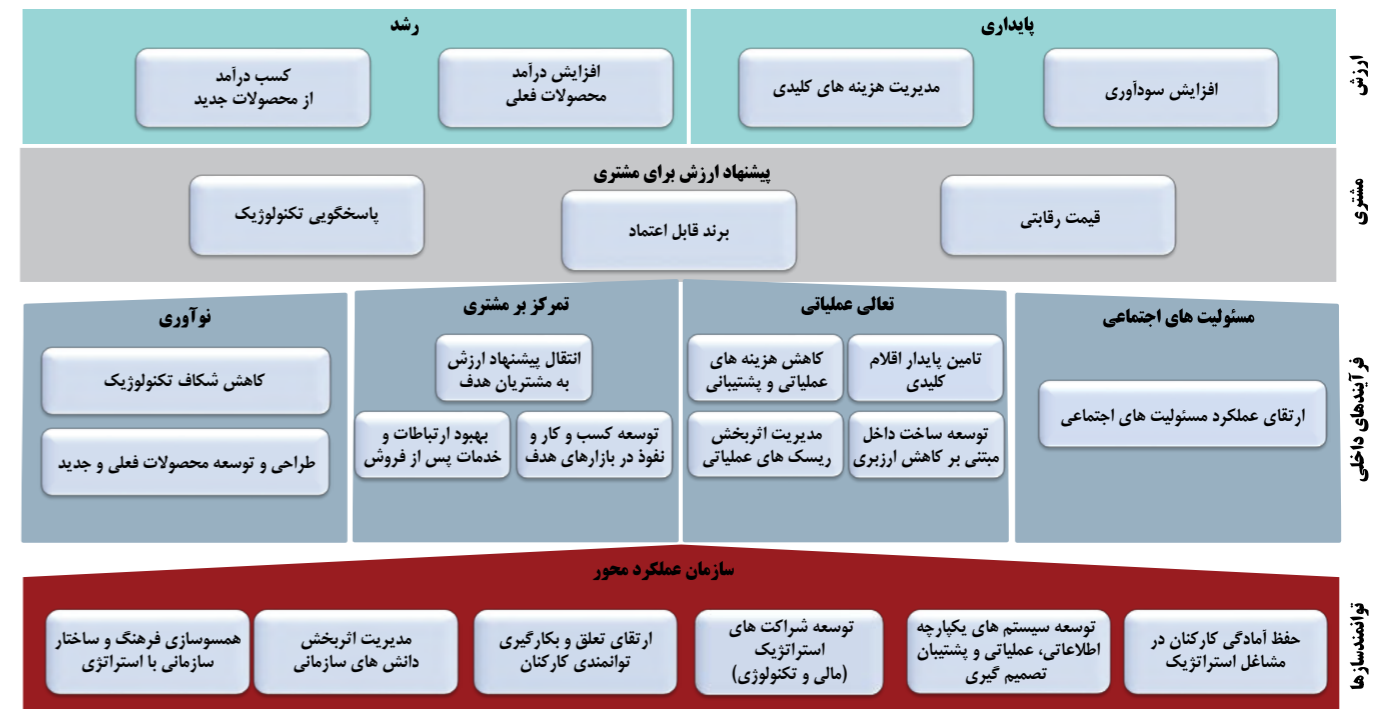
در این مرحله ارکان جهت ساز شرکت بر اساس انتظارات کلیدی ذینفعان و آینده مورد نظر شرکت با اجماع نظر مدیران ارشد در کمیته مدیریت استراتژیک تدوین و بازنگری می‌شود.

تحلیل محیط کلان، محیط صنعت و محیط درونی:

در این تحلیل‌ها جهت شناسایی 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. در دوره گزارش‌دهی برخی از اهداف استراتژیک به روز شده است. تغییر عمده نقشه در زمینه مسئولیت اجتماعی در دوره گزارش‌دهی نسبت به دوره پیش اضافه شدن استراتژی ارتقاء عملکرد مسئولیت اجتماعی به این نقشه است حوزه کلان شرکت در افق ۱۳۹۹ تا ۱۴۰۱ به صورت زیر است:

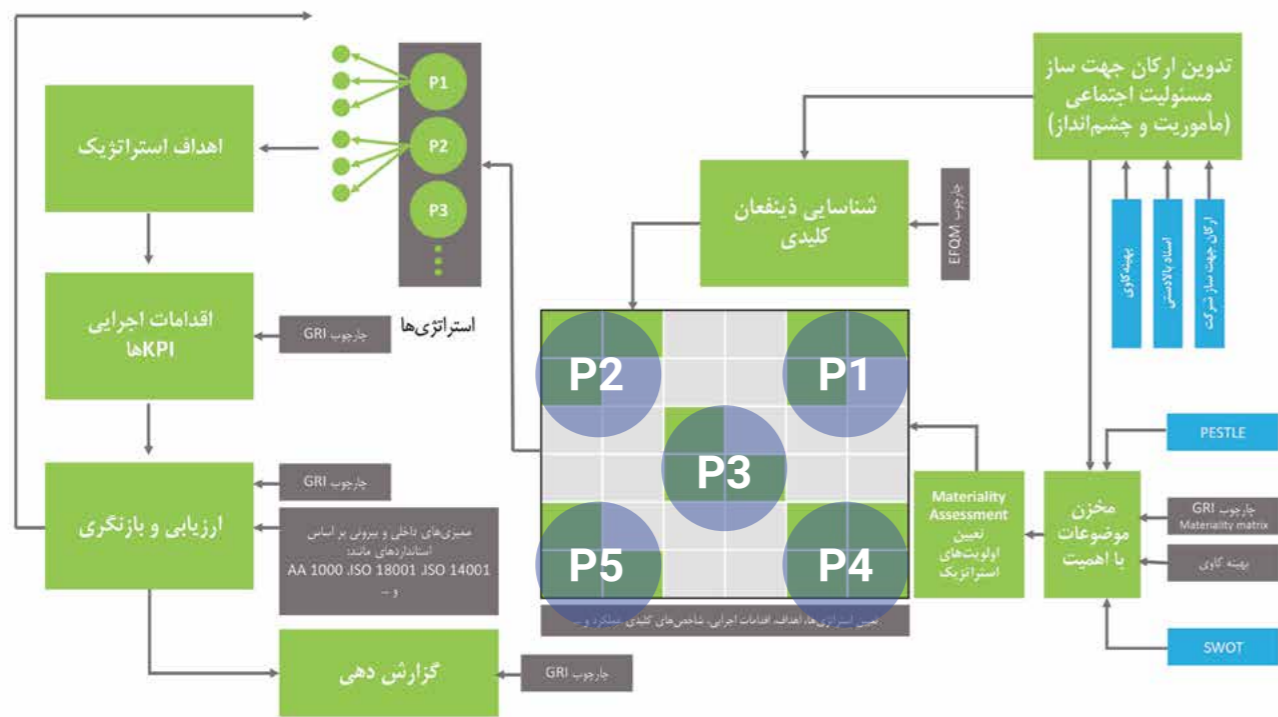


روش تدوین اهداف، استراتژی‌ها و برنامه‌های مسئولیت اجتماعی

مسئولیت اجتماعی همواره از مواردی بوده است که شرکت مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مپنا خود را نسبت به آن و رضایت ذینفعان حاصل از آن مسئول دانسته و در راه ادای این مسئولیت قدم برداشته است. شرکت بین‌المللی و بهینه‌کاوی از شرکت‌های برتر اقدام به تعریف نظام مدونی جهت هدف‌گذاری و برنامه‌ریزی و اجرای برنامه‌ها جهت دستیابی به اهداف

مذکور نموده است. شرکت مپنا 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 شده در راستای رسیدن به شهروند سازمانی مسئول قدم بردارد. در این جهت شرکت مپنا 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 اجرایی برنامه‌های استراتژیک سازمان، یعنی رویکرد کارت امتیازی نورتون-کاپلان و در قالب نظام مدیریت فرایندهای شرکت استفاده می‌نماید. الگوی تدوین شده مسئولیت اجتماعی مپنا بویلر به صورت زیر است:



بر اساس این روش سیستماتیک ابتدا ارکان جهت‌ساز مسئولیت اجتماعی شرکت بر اساس 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 به‌وسیله حامیان ذینفعان بر اساس دو شاخص اهمیت موضوع برای ذینفع و اهمیت موضوع برای سازمان در ماتریس Materiality اولویت‌بندی شد. در ادامه پس از تحلیل نقاط قوت و ضعف داخلی درون شرکت در موضوعات کلیدی، نقشه و استراتژی‌های مسئولیت‌های اجتماعی و مجموعه برنامه‌های عملیاتی مرتبط با آن تدوین و در نقشه مسئولیت اجتماعی سازمان قرار داده شده است. اجرای این مدل از ابتدای سال ۹۵ در دستور کار قرار گرفته است و مرحله تحلیل قوت و ضعف در دوره گزارش‌دهی فعلی به آن افزوده شده است.

ترجمه، همسوسازی و اجرای استراتژی:

پس از تدوین استراتژی‌ها و نقشه کلان شرکت، استراتژی‌های وظیفه‌ای سازمان برای بخش‌های مختلف در قالب ۹ نقشه وظیفه‌ای تدوین و برنامه‌های اقدام، 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.

پاسخگویی اجتماعی پویایی اقتصادی پایداری زیست محیطی

ارکان جهت‌ساز مسئولیت اجتماعی شرکت



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

شناسایی موضوعات کلیدی

حمایان به گونه‌ای انتخاب شده‌اند که هم شناخت کافی از موضوعات با اهمیت برای شرکت و هم تجربه کار با ذینفعان را داشته باشند.

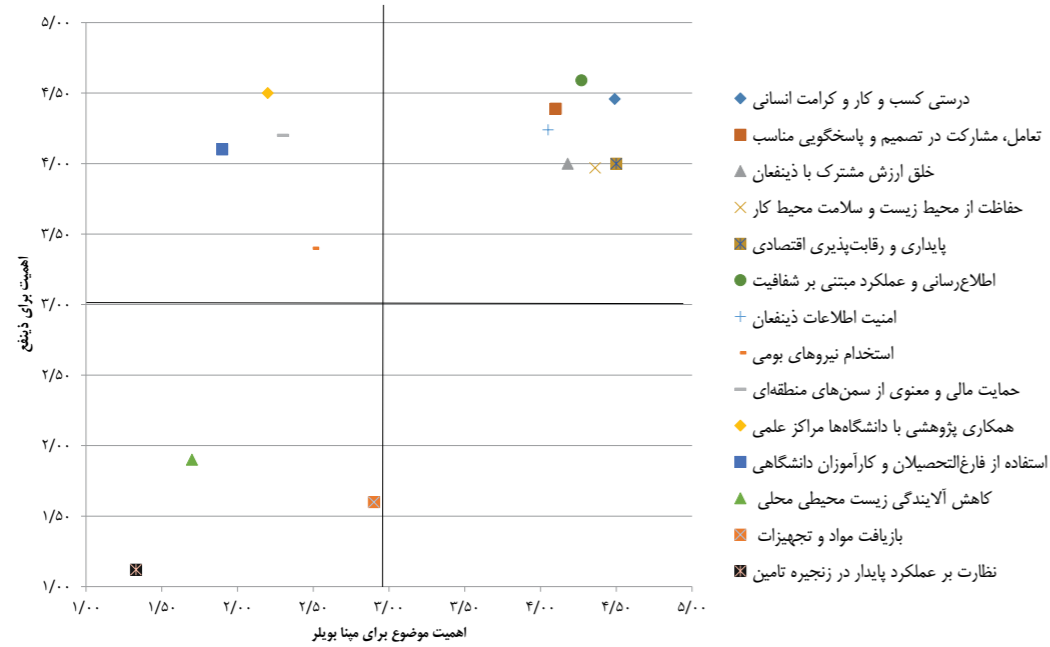
از این رو در جلسات برگزار شده اهمیت موضوعات برای شرکت و هر یک از ذینفعان مشخص می‌شود و پس از آن موضوعاتی که برای هر دو از اولویت بالایی برخوردار باشد به عنوان اولویت‌های استراتژیک در مسئولیت اجتماعی شناخته می‌شود.

از سوی دیگر گروه‌های ذینفعان سازمانی که در الگوی مدیریت استراتژیک شرکت شناسایی شده‌اند، استخراج گردیده و موضوعات پایداری مرتبط با آنها اولویت‌بندی می‌شود و در ماتریس اهمیت (Materiality Matrix)، که اهمیت موضوعات را در مورد ذینفعان مختلف بیان می‌دارد، قرار می‌گیرد.

این موضوعات پایداری مرتبط با ذینفعان در جلسات با حضور حامیان ذینفعان اولویت‌بندی می‌شود. این

در جهت تعریف اهداف و استراتژی‌های کلان در موضوع مسئولیت اجتماعی بر اساس الگوی یاد شده، پس از تدوین ماموریت و چشم‌انداز مسئولیت اجتماعی، شرکت بر اساس بهینه‌کاوی و چارچوب استاندارد GRI و بررسی‌های محیطی اقدام به تهیه بانک موضوعات مختلف مورد نظر ذینفعان می‌نماید.

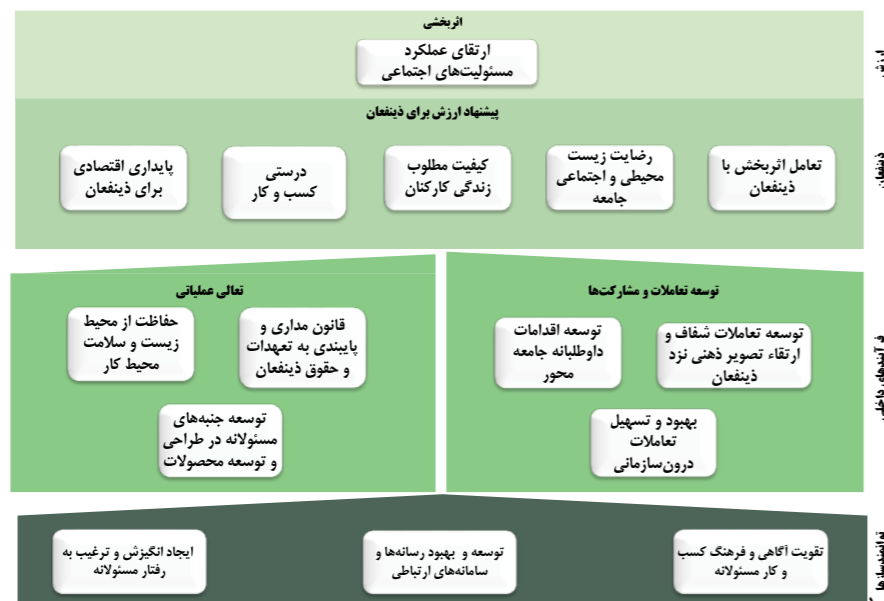
بر اساس روش یاد شده ماتریس موضوعات با اهمیت در شرکت مپنا بویلر به صورت زیر است که موضوعات دارای اهمیت بالا برای ذینفع و شرکت اولویت استراتژیک محسوب می‌گردد:



تدوین نقشه استراتژیک مسئولیت اجتماعی

پس از شناسایی اولویت‌های استراتژیک بر پایه موضوعات با اهمیت، کلیه استراتژی‌های سازمان در سطح کلان و وظیفه‌ای و همچنین فرآیندهای سازمان جهت بررسی نحوه پاسخگویی آنها به این اولویت‌ها مورد بررسی قرار می‌گیرد. بخشی از اولویت‌های استراتژیک که به آنها پاسخ مناسب داده نشده است در قالب استراتژی‌های مسئولیت اجتماعی مد نظر قرار می‌گیرد و در قالب نقشه استراتژیک تدوین می‌شود که بر این اساس نقشه استراتژیک مسئولیت اجتماعی برای افق سه ساله ۱۴۰۱-۱۳۹۹ که در دوره گزارش‌دهی از سال ۹۶ تا ۹۸ دو بار مورد بازنگری قرار گرفته به شرح زیر است:

نقشه استراتژی مسئولیت اجتماعی - ۱۳۹۹

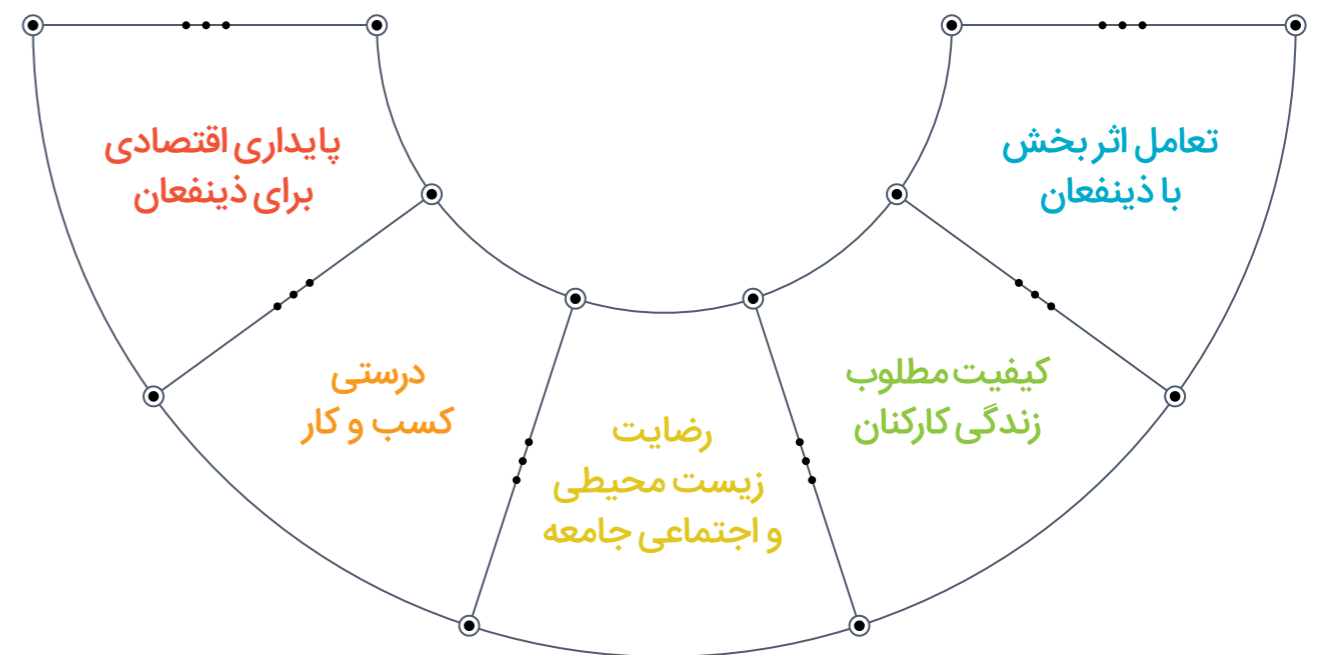


موضوعات با تأثیر بالا اهمیت بالا	موضوعات با تأثیر متوسط اهمیت بالا	موضوعات با تأثیر پایین اهمیت بالا
موضوعات با تأثیر بالا اهمیت متوسط	موضوعات با تأثیر متوسط اهمیت متوسط	موضوعات با تأثیر بالا اهمیت متوسط
موضوعات با تأثیر بالا اهمیت پایین	موضوعات با تأثیر متوسط اهمیت پایین	موضوعات با تأثیر پایین اهمیت پایین

میزان تأثیر بر روی شرکت

ساختارهای مسئولیت اجتماعی

در جهت اجرای استراتژی‌های مسئولیت اجتماعی بر اساس آنچه که بیان شد شرکت مینا بویلر زیرساخت‌ها و بسترهای مناسبی را فراهم آورده و فرآیندهایی را در شرکت پایه‌گذاری و تقویت می‌نماید. همچنین به منظور دستیابی به اهداف، اقداماتی را در سازمان تعریف می‌نماید. مجموعه‌ی این زیرساخت‌ها، فرآیندها و فعالیت‌ها منجر به ایجاد ارزش‌های پنج گانه اولویت‌دار برای ذینفعان سازمان می‌شود که می‌توان به صورت زیر مشاهده نمود. در طول دوره گزارش‌دهی ارزش درستی کسب و کار جایگزین ارزش قانونمندی در لایه ذینفعان شده است.



از آنجایی که نقشه مسئولیت اجتماعی یک نقشه بین وظیفه‌ای محسوب می‌گردد بخش‌های مختلفی درگیر استراتژی‌های مسئولیت اجتماعی هستند، پیاده‌سازی این استراتژی‌ها بر عهده کمیته عالی مسئولیت اجتماعی به ریاست مدیریت ارتباطات و معاونین و مدیران ارشد بخش‌های درگیر در مسئولیت اجتماعی قرار گرفته 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. کمیته عالی مسئولیت اجتماعی واحدهای وظیفه‌ای مختلف در شرکت را در موضوعات و برنامه‌های مسئولیت اجتماعی درگیر می‌نماید. همچنین مدیریت ارتباطات به عنوان متولی مسئولیت اجتماعی و مسئول برنامه‌ریزی کلان آن و ارزش آفرین

در زمینه تعامل اثر بخش با کلیه ذینفعان، رضایت اجتماعی جامعه و درستی کسب و کار در شرکت است و سایر واحدهای وظیفه‌ای در کمیته مسئولیت اجتماعی دارای نقش‌های ذیل در زمینه تدوین اهداف و اجرای اقدامات در این زمینه هستند. شایان ذکر است در دوره گزارش‌دهی معاون تولید و مدیر امور مالی و اقتصادی و مسئول مسئولیت اجتماعی با نقش‌های یاد شده به این کمیته اضافه شده‌اند.

سمت عضو

مدیر ارتباطات

معاون برنامه‌ریزی و سیستم‌ها

مدیر منابع انسانی

معاون فروش و توسعه بازار

معاون طراحی و توسعه محصول

معاون تامین

معاون تولید

مدیر مالی و اقتصادی

مسئول مسئولیت اجتماعی

نقش عضو در کمیته

صاحب فرآیند مسئولیت اجتماعی و متولی آن در سازمان، حامی جامعه و پاسخگو در قبال تاثیرات اجتماعی و زیست محیطی سازمان

نماینده مدیر عامل و پشتیبان استراتژیک بحث مسئولیت اجتماعی و سیاست‌گذاری کلان در حوزه مسئولیت اجتماعی (به نمایندگی از مدیر عامل) و همچنین حامی کارکنان در امور ایمنی و بهداشت و پاسخگو جهت تاثیرات زیست محیطی به نمایندگی از HSE

حامی کارکنان در امور رفاهی، آموزش، حقوق قانونی، تعادل کار و زندگی و برابری و رفع تبعیض و پاسخگو در قبال آنان

حامی مشتریان در امور فروش، حقوق قانونی و پایبندی به اصول بازاریابی منصفانه

پاسخگو به مشتریان و جامعه در قبال تاثیرات محصولات بر آنان

حامی تامین‌کنندگان در امور برخورد عادلانه و شفاف و پاسخگو در قبال آنان

حامی همکاران تولید به خصوص در سطوح کارگری و چانه‌زنی جهت منافع ایشان

حامی پایداری اقتصادی برای کلیه ذینفعان سازمان

دبیر کمیته و مسئول اجرایی فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی

هر چند تسری مسئولیت اجتماعی در شرکت مرتبط با واحدهای خاص نیست و همگی موظف به جاری‌سازی و تعهد به آن هستند لکن برخی از واحدهای سازمانی بر اساس وظایف تعریف شده مشارکت بیشتری در این مورد دارند.

مدیرعامل

دبیر دفتر مدیرعامل امور کیفیت محصول

حسابرسی ارتباطات

مشاورین HSE

منابع انسانی و مالی برنامه‌ریزی و سیستم‌ها تولید اجرایی پروژه‌ها تامین طراحی و توسعه محصول و فروش و توسعه بازار

علاوه بر کمیته مسئولیت اجتماعی که مسئولیت برنامه‌ریزی کلان و نظارت بر اجراء، ارزیابی و گزارش‌دهی پایداری در حوزه مسئولیت اجتماعی را دارا است کمیته‌های دیگری نیز به طور مستقل در شرکت فعالیت می‌نمایند که فعالیت آنها مرتبط با مسئولیت اجتماعی سازمان است که در صورت نیاز با کمیته مسئولیت اجتماعی در ارتباط هستند. نام و شرح مختصر این کمیته‌ها به صورت زیر است:

نام کمیته	شرح مأموریت و نقش آنان در مسئولیت اجتماعی
کمیته محتوا	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 زیرکمیته 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 نظرسنجی و افکارسنجی	نظرسنجی و افکارسنجی از ذینفعان در جهت پایش رضایت آنان
کمیته فرهنگ سازمانی	ترویج و تعمیق ارزش‌ها، اخلاق و فرهنگ سازمانی مطلوب در سازمان
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 کار و خانواده	تصمیم‌گیری در راستای اجرای سیاست‌های رفاهی و پیشنهاد بودجه لازم به سازمان
کمیته بهداشت و مقابله با ویروس کرونا	سیاست‌گذاری و تصمیم‌گیری جهت مقابله با بحران به وجود آمده در حوزه گسترش ویروس کرونا در سازمان

پس از تدوین سیاست‌ها و استراتژی‌ها که در شرکت معمولاً در کمیته‌های سازمانی تعیین می‌شود، واحدهای سازمانی وظیفه‌ای بر اساس شرح مشاغلی که دارند و نمایندگان را در کمیته‌های مذکور دارند مسئول اجرای اقدامات مرتبط هستند. با توجه به تمرکز ویژه

بسیاری از ذینفعان کلیدی سازمان بر روی مسائل اقتصادی در سازمان اکثریت واحدهای وظیفه‌ای در سازمان در جهت ارزش‌آفرینی اقتصادی و پایداری آن تلاش می‌نمایند. جهت حفظ تعادل اقتصادی و توجه به مسائل زیست محیطی و اجتماعی در برخی از واحدها مشاغلی با شرح

شغل‌هایی در این جهت وجود دارد که مهمترین آنها مسائل مسئولیت اجتماعی، مدیر ارتباطات، ریاست ذینفعان و ارتباطات، مدیر منابع انسانی، مدیر HSE و ریاست امور رفاه است که در زمینه مسائل اجتماعی و زیست محیطی ذینفعان تلاش می‌نمایند.

راهبری و اجرای اقدامات مرتبط با بحران

شورای معاونین به عنوان بالاترین نهاد سیاستگذاری و حل چالش‌های درون سازمانی در باب بررسی و رسیدگی به بحران‌ها تلاش می‌نماید. در زمان ایجاد هر گونه بحران موثر بر شرکت این کمیته تشکیل می‌شود و سیاست‌های مقابله با بحران را مشخص و در صورت نیاز سازماندهی و منابع مشخص را برای حل بحران تخصیص داده و با تعیین متولی و یا متولیان در اجرای آن می‌کوشد. ظهور بحران‌های اقتصادی ناشی از تحریم و ظهور بحران انتشار بیماری کرونا از مصادیق بحران‌هایی بود که در شرکت منجر به سیاستگذاری و اجرای اقدامات متعدد در این زمینه شد. شرح مفصل نحوه مواجهه با این بحران‌ها در فصول مرتبط بیان شده است.



فصل سوم

<p>۸ شغل شراقتمدانه و رشد اقتصادی</p>	<p>۱ فقر زدایی</p>
<p>۱۲ تولید و مصرف مسئولانه</p>	<p>۹ صنعت، نوآوری زیر ساخت</p>

منظر اقتصادی، گذر از بحران

Report

GRI

2021



مزیت آفرینی اقتصادی

شرکت جهت ایجاد مزیت آفرینی اقتصادی بر اساس تحلیل‌های استراتژیک محیطی و نیاز و انتظارات ذینفعان اقدام به شناسایی و پیشنهاد ارزش بر اساس این تحلیل‌ها می‌نماید. ارزش‌هایی که مبتنی بر توانمندی‌های درونی شرکت باشد و برای ذینفعان در قیاس با رقبا با ارزش و متمایز باشد. پس از تعریف ارزش‌ها جهت ایجاد و تحویل و تسخیر این ارزش‌ها برای ذینفعان بر اساس نظام راهبری سازمان اقدام به هدف‌گذاری، تعریف اقدامات و پیگیری و ارزیابی آنان جهت ارزش آفرینی می‌شود.

بهره‌برداری از نتایج بر آمده در بهبود سودآوری و کاهش هزینه‌های منتج شده از نظام ارزش آفرینی برای ذینفعان

۳ تسخیر ارزش

اتصال ارزش‌ها به نظام راهبری و عملکردی جهت تنظیم منابع، فعالیت‌های کلیدی، شرکا و فناوری و تدوین اقدامات اجرایی جهت خلق و تحویل ارزش به ذینفعان

۲ خلق و تحویل ارزش

استخراج ارزش‌های قابل پیشنهاد برای گروه‌های ذینفعان و بازنگری مداوم ارزش‌های پیشنهادی بر اساس تحلیل‌های محیطی و نیاز و انتظارات ذینفعان

۱ پیشنهاد ارزش

بر همین مبنا ارزش‌های پیشنهادی شرکت به قرار زیر است:

پیشنهاد ارزش

قیمت رقابتی

پاسخگویی

تکنولوژیک

برند قابل اعتماد

(با تمرکز بر کیفیت، زمان تحویل، اصالت محصول و خدمت و کاهش دغدغه و اطمینان خاطر مشتری)

مزیت‌های رقابتی

• برند (نام تجاری) مینا

• توان طراحی با تکیه بر لیسانس دانش فنی از شرکت‌های صاحب‌نام دوسان، CMI و ...

• نیروی انسانی متخصص و مجرب

• ارائه خدمات به صورت زنجیره ارزش کامل (از طراحی تا خدمات پس از فروش)

• موجودیهای پشتیبان پروژه‌ها

• تامین پایدار پروژه‌ها در شرایط ناپایدار با بهره‌برداری از توان مینا اینترنت‌نشال

برخی مصادیق اقدامات انجام شده

• اقدامات مدیریت بهره‌وری
• برنامه تاکتیکی بحران
• خرید ارزی عمده و تجمیعی پروژه های E, F, WTP

• توسعه نقشه راه محصول و تکنولوژی
• تکمیل توان طراحی مبدل های Shell & Tube
• تکمیل توان طراحی بویلرهای واتر تیوب ۵۰ تا ۲۰۰ تن
• انتقال دانش فنی و لیسانس بویلرهای بازیافت حرارتی افقی و عمودی در پایین دست توربین گازهای کلاس F, H و بالاتراز شرکت CMI
• توسعه بستر دانشی پروژه‌های آب

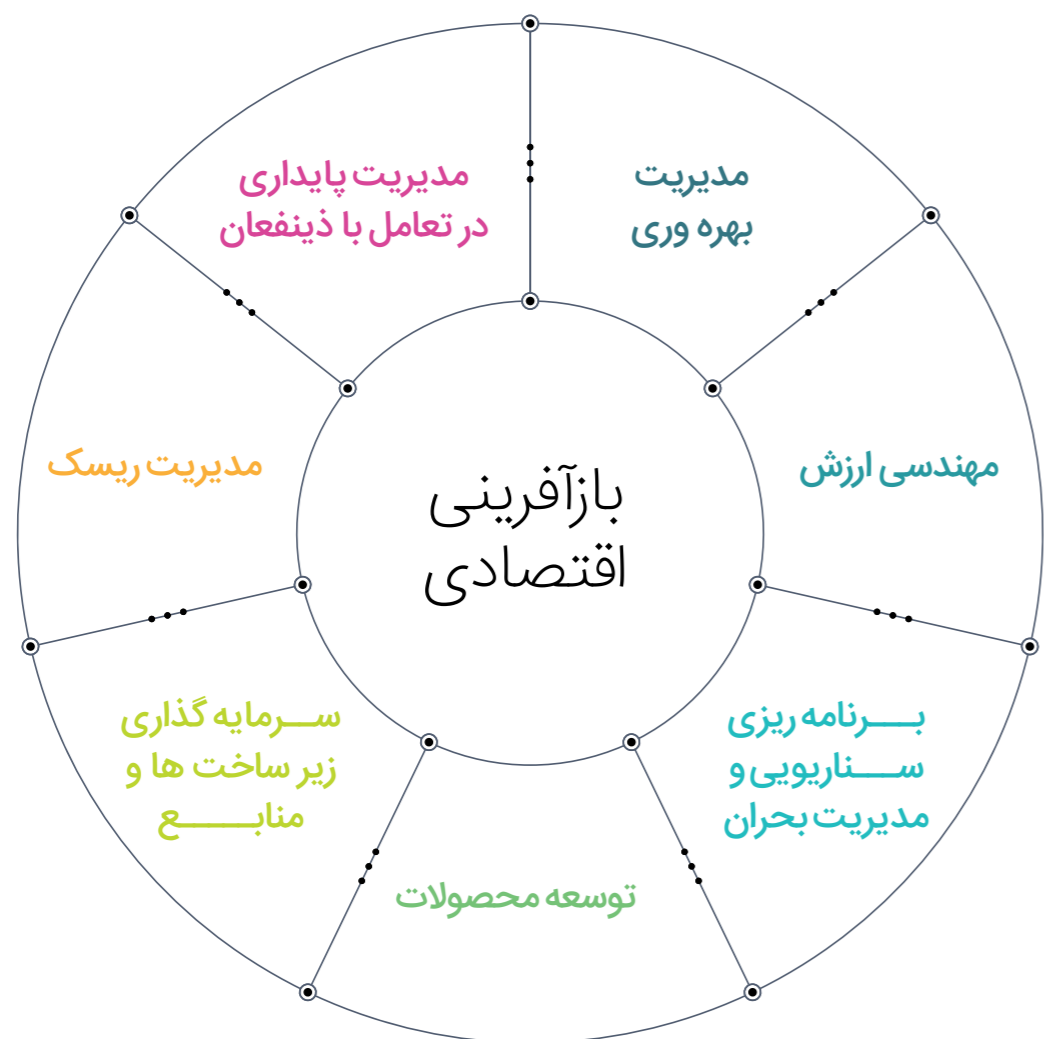
• پروژه برندینگ شرکت مینا بویلر
• استقرار نظام تحقیقات بازار
• برنامه ریزی و اجرای تحقیقات بازار هدف
• برنامه جامع انتقال پیشنهاد ارزش به مشتری
• پروژه supply

سال‌های اخیر ناپایداری اقتصادی ناشی از تحریم‌های بین‌المللی در کشور تشدید شده است. در این وضعیت، شرکت مینا بویلر در چند سال اخیر و به دنبال سیاست‌های پایداری خود و بر اساس اصول راهبری خود که مورد بررسی قرار گرفت تلاش نموده است که با توجه به منافع کلیه ذینفعان خود اقدام به ایجاد ارزش‌های پایدار در سازمان نماید و در این راستا اقدام به توسعه استراتژی‌ها در سطح کلان و سازمان و حوزه‌های وظیفه‌ای و استراتژی‌های مسئولیت اجتماعی نموده است. سازمان در این راستا با نظر به خلق ارزش مشترک برای جامعه اقدام به توسعه محصولات و می‌نماید که علاوه بر ایجاد ارزش و سودآوری برای سازمان بتواند منجر به حل مشکلات زیست محیطی در کشور گردد. ورود معنادار شرکت به صنعت آب جهت ساخت آب‌شیرین‌کن‌ها و تصفیه‌خانه‌های

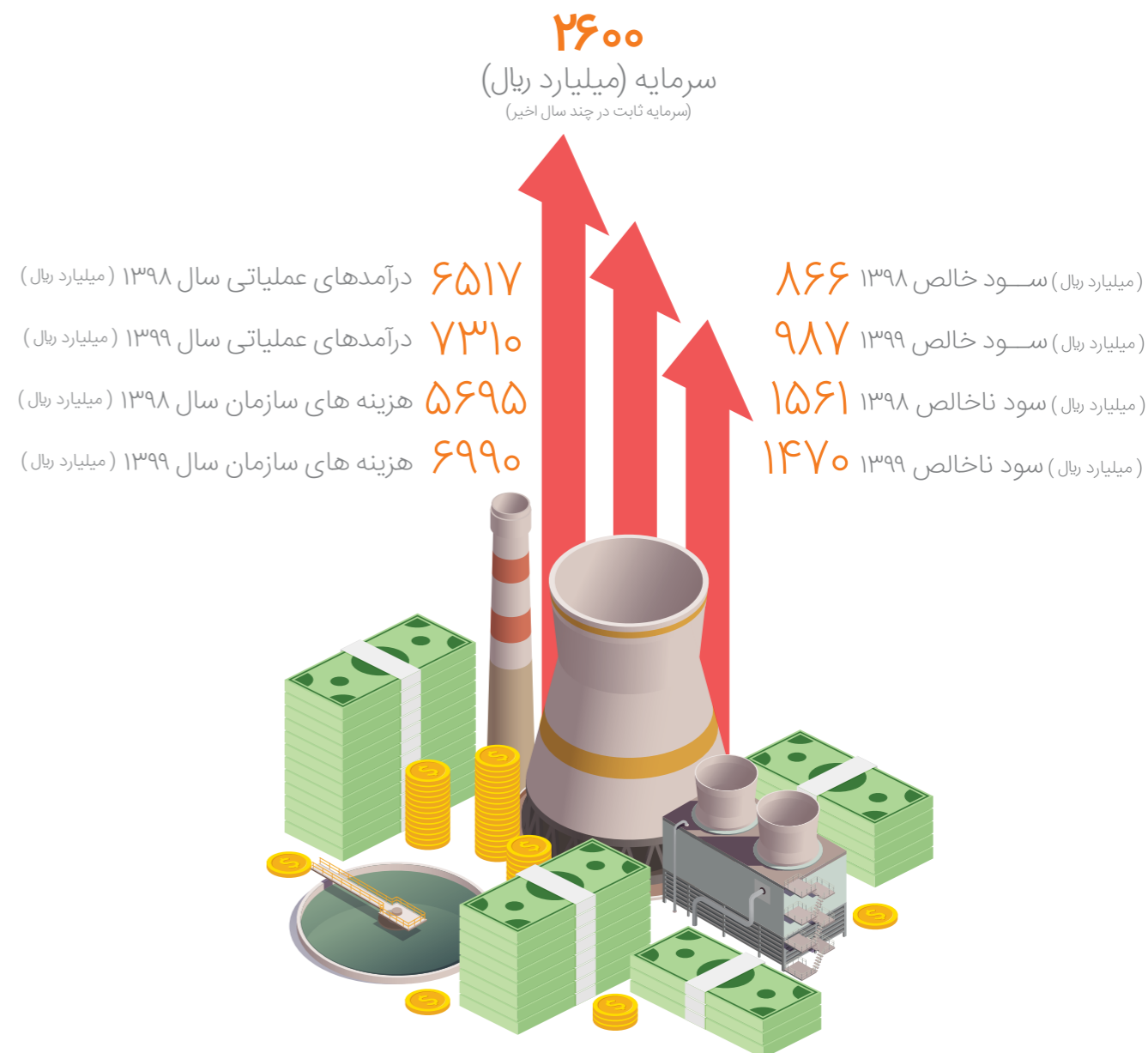
کسب درآمد و ارزش آفرینی اقتصادی پایدار در سازمان عامل ایجاد و توسعه سازمان‌ها در درجه اول است. اقتصاد سازمانی پایدار به معنای خلق ارزش و محافظت بلندمدت از آن برای ذینفعان است. پیش‌فرض این مفهوم این است که توسعه استراتژی‌ها بر اساس توجه به این مفهوم می‌تواند موجب تداوم و تاب‌آوری بنگاه‌ها در بلندمدت گردد. فراتر از به کارگیری این رویکرد در یک شرکت، توجه به منافع ذینفعان در شبکه‌ای از سازمان‌ها علاوه بر ایجاد رضایت در آنان می‌تواند با تضمین رفتار مسئولانه در یک شبکه منجر به پایداری اکوسیستم موجود گردد. در

بازآفرینی اقتصادی

پس از مزیت آفرینی اقتصادی از طریق خلق ارزش به وسیله شرکت بخش دیگری از پایداری در جهت به روزرسانی و حفظ ارزش‌ها در شرایط ناپایدار اشاره دارد. شرکت مپنا بویلر علیرغم تلاش جهت طراحی بهترین ارزش‌ها و حداکثرسازی آنها بر اساس ظرفیت خود، ناگزیر، تحت تاثیر محیط ناپایدار به خصوص در شرایط کنونی تحریم قرار گرفته است. شرکت در جهت این بازآفرینی اقتصادی اقدام به انجام امور زیر می‌نماید.



مزیت آفرینی اقتصادی منجر به تسخیر ارزش و سودآوری برای سازمان می‌شود. روند مثبت و پایدار درآمد و سود اقتصادی پایدار 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 و همین عامل تلاش مجدد شرکت مپنا بویلر در جهت افزایش فروش و سودآوری پایدار است. میزان درآمد حاصل از فروش محصولات و خدمات شرکت و میزان هزینه‌های سازمان برای خلق ارزش، سرمایه، درآمد عملیاتی و سودآوری در دوره گزارش‌دهی به صورت زیر بوده است که حجم ارزش اقتصادی تولید و توزیع شده را نشان می‌دهد:



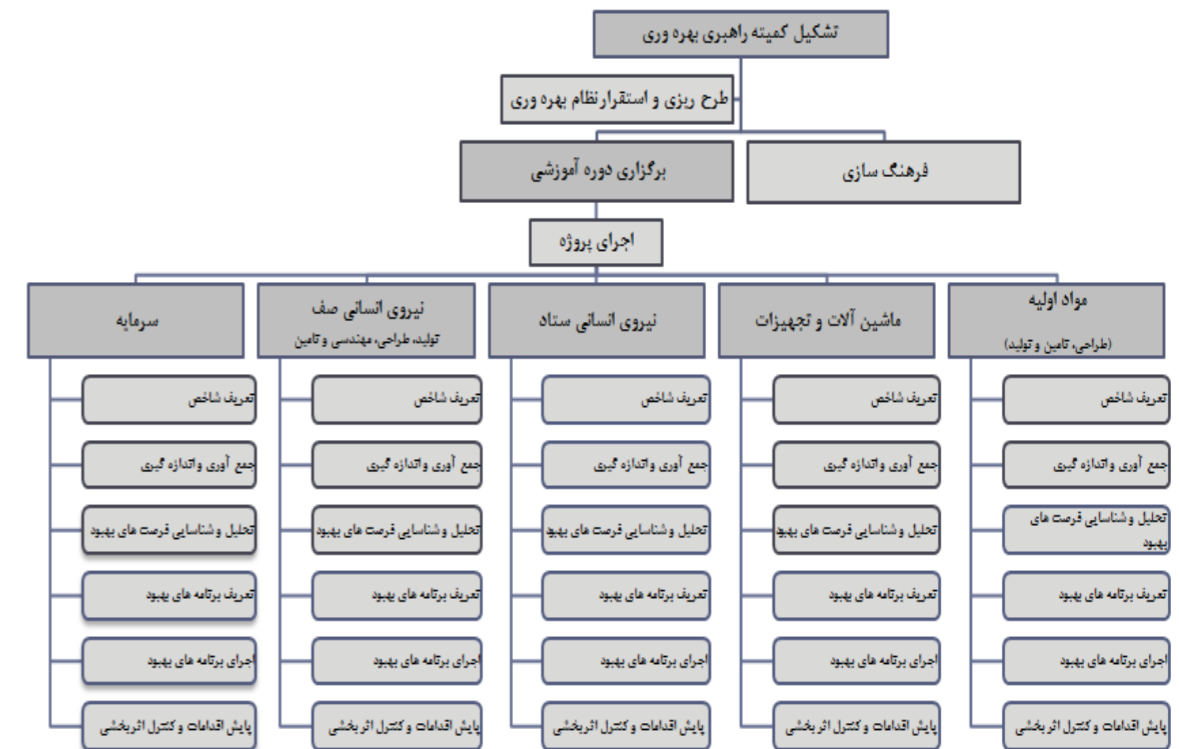
بهبود مستمر بهره‌وری از مواردی است که می‌تواند با بهبود روش‌ها و کاهش هزینه منجر به بهبود پایداری اقتصادی سازمان شود. نظام بهره‌وری سازمان در شرکت مینا بویلر با راهبری کمیته بهره‌وری اقدام به اجرای برنامه‌های زیر در این جهت نموده است:

- تدوین نقشه راه بهره‌وری
- فرهنگ‌سازی بهره‌وری از طریق ایجاد محتوای فرهنگی کانال‌های ارتباطی
- هم‌اندیشی در باب بهره‌وری با واحدهای ذینفع در شرکت
- ایجاد زیرساخت‌های اندازه‌گیری بهره‌وری در شرکت
- تعریف شاخص‌های بهره‌وری در حوزه‌های سرمایه، نیروی انسانی صف، ماشین آلات و تجهیزات، مواد اولیه
- جمع‌آوری اطلاعات و اندازه‌گیری شاخص‌های بهره‌وری در حوزه بهره‌وری کلان و سرمایه بر اساس اطلاعات ترازنامه مالیاتی برای سالهای ۹۴ تا ۹۸
- جمع‌آوری اطلاعات و اندازه‌گیری شاخص بهره‌وری در حوزه‌های سرمایه، نیروی انسانی صف (معاونت‌های تولید، طراحی، تامین و واحد مهندسی اجرایی) برای سال‌های ۹۷ تا ۹۹
- جمع‌آوری اطلاعات و اندازه‌گیری شاخص بهره‌وری ماشین آلات و تجهیزات برای سال‌های ۹۶ و ۹۷
- جمع‌آوری اطلاعات و اندازه‌گیری شاخص بهره‌وری مواد اولیه در پروژه‌های پایلوت
- تحلیل و شناسایی فرصت‌های بهبود در حوزه مواد اولیه (برای پروژه‌های پایلوت)
- ارائه گزارش‌های اقدامات انجام شده در جلسات کمیته راهبری بهره‌وری
- تحلیل و شناسایی فرصت‌های بهبود در حوزه بهره‌وری نیروی انسانی معاونت تولید
- ایجاد زیر ساخت‌های سیستمی اندازه‌گیری بهره‌وری در حوزه‌های ذیل با همکاری با واحد IT
- بهره‌وری نیروی انسانی صف (معاونت طراحی)
- بهره‌وری مواد اولیه (معاونت طراحی، تامین و تولید)

مهندسی ارزش

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 که پس از تعریف و توسعه ارزش اولیه در یک نظام می‌تواند منجر به بازآفرینی ارزش در آن و بهبود عملکرد و پایداری در آن گردد. 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 نظام‌مند 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 ارزش آفرینی به شرح زیر است:

سال اجرا	میزان مصرف انرژی	اقدامات مهم	نام پروژه
۱۳۹۲	معادل ۱٪ صرفه جویی در هر بویلر HRSG	<ul style="list-style-type: none"> • برگزاری سمینار پیش کارگاه و آموزش مفاهیم اولیه مهندسی ارزش • برگزاری کارگاه مهندسی ارزش • تهیه گزارش مطالعه و ارائه آن 	مطالعه اول مهندسی ارزش با موضوع «بهبود شاخص ارزش هارپ»
۱۳۹۴	معادل ۵/۵٪ صرفه جویی در هر بویلر HRSG	<ul style="list-style-type: none"> • برگزاری سمینار پیش کارگاه و آموزش مفاهیم اولیه مهندسی ارزش • برگزاری کارگاه مهندسی ارزش • تهیه گزارش مطالعه و ارائه آن • اجرایی نمودن نتایج مطالعه در سه پروژه فردوسی و عسلویه و ارومیه 	مطالعه دوم مهندسی ارزش با موضوع «افزایش شاخص ارزش سیستم آب تغذیه بویلر در یک بلوک سیکل ترکیبی نیامی»
۱۳۹۶	معادل ۶٪ صرفه جویی در هر بویلر HRSG	<ul style="list-style-type: none"> • برگزاری سمینار پیش کارگاه و آموزش مفاهیم اولیه مهندسی ارزش • برگزاری کارگاه مهندسی ارزش • تهیه گزارش مطالعه و ارائه آن 	مطالعه سوم مهندسی ارزش با موضوع «افزایش شاخص ارزش درام‌های پرفشار و کم فشار»
۱۳۹۶	معادل ۶٪ صرفه جویی در هر بویلر HRSG	<ul style="list-style-type: none"> • برگزاری سمینار پیش کارگاه و آموزش مفاهیم اولیه مهندسی ارزش • برگزاری کارگاه مهندسی ارزش • تشکیل تیم‌های بررسی ایده‌های منتخب کارگاه • مدیریت پروژه توسعه ایده‌های منتخب • تحلیل اقتصادی ایده‌های منتخب 	مطالعه پنجم مهندسی ارزش با موضوع «افزایش شاخص ارزش مخازن بویلر های HRSG»
۱۳۹۷	۴,۰۰۰,۰۰۰,۰۰۰ تومان در سال	<ul style="list-style-type: none"> • برگزاری سمینار پیش کارگاه و آموزش مفاهیم اولیه مهندسی ارزش • برگزاری کارگاه مهندسی ارزش • تشکیل تیم‌های بررسی ایده‌های منتخب کارگاه • مدیریت پروژه توسعه ایده‌های منتخب • تحلیل اقتصادی ایده‌های منتخب 	مطالعه ششم مهندسی ارزش با موضوع «افزایش شاخص ارزش فرایندهای جوشکاری»
۱۳۹۹	در سال ۱۴۰۰ در دست بررسی مجدد می باشد	<ul style="list-style-type: none"> • بروز رسانی پارامتر های مطالعه هفتم مهندسی ارزش جهت انجام تحلیل اقتصادی در پروژه زنجان • بازنگری در پارمترهای محاسباتی بر اساس نمونه کیس استادی زنجان • تحلیل اقتصادی سناریو های پیشنهادی • تهیه گزارش نهایی مطالعه و ارائه آن 	مطالعه هفتم مهندسی ارزش با موضوع «خمکاری لوله بجای خرید زانویی» در پروژه زنجان
۱۳۹۸-۱۴۰۰	در حال محاسبه	<ul style="list-style-type: none"> • برگزاری دوره مازول ۱ مهندسی ارزش (مدرس داخلی) • برگزاری سمینار پیش کارگاه و آموزش مفاهیم اولیه مهندسی ارزش • برگزاری کارگاه مهندسی ارزش • تشکیل تیم های بررسی ایده های منتخب کارگاه مطالعه هشتم • مدیریت پروژه توسعه ایده های منتخب 	مطالعه هشتم مهندسی ارزش با موضوع «افزایش شاخص ارزش پروژه‌های آب شیرین کن»
۱۳۹۸-۱۴۰۰	در حال محاسبه	<ul style="list-style-type: none"> • برگزاری دوره مازول ۱ مهندسی ارزش (مدرس داخلی) • برگزاری سمینار پیش کارگاه و آموزش مفاهیم اولیه مهندسی ارزش • برگزاری کارگاه مهندسی ارزش • تشکیل تیم های بررسی ایده های منتخب کارگاه مطالعه هشتم • مدیریت پروژه توسعه ایده های منتخب 	مطالعه نهم مهندسی ارزش با موضوع «افزایش شاخص ارزش بویلرهای Auxiliary»



نظام مدیریت ریسک طرح‌ریزی شده، رویکردی یکپارچه و ساخت یافته را جهت شناسایی، تحلیل، پاسخ و کنترل تمام ریسک‌هایی که شرکت را برای دستیابی به اهداف تهدید می‌کنند، دنبال می‌کند. در واقع نظام مدیریت ریسک این فرصت را برای شرکت فراهم می‌کند تا تمامی تهدیدها و فرصت‌های احتمالی پیش رو را شناسایی و به صورت نظام مند مدیریت کند. این نظام از طریق مدیریت اثر تغییرات

و پویایی‌های محیطی بر سازمان، منجر به محافظت از ارزش آفرینی پایدار سازمانی می‌شود. سیستم مدیریت ریسک سازمانی ریسک‌های استراتژی، فرآیندها، عملیات اجرایی و پروژه‌های سازمانی را بررسی و مدیریت می‌کند. این نظام جامع در دوره گزارش‌دهی پایه‌گذاری شده است. پیش از این ریسک‌های پروژه‌های سازمانی مورد بررسی قرار می‌گرفت که در دوره گزارش‌دهی نظام کلانی به این منظور طراحی

و پیاده‌سازی گردیده است. در زمان تدوین گزارش، ریسک‌های فرآیندی سازمان تدوین نشده است و ریسک‌های استراتژی در سطح کلان و با تمرکز بر ریسک‌های اقتصادی مورد بررسی قرار گرفته است. در سال‌های آتی ریسک‌های سازمانی در سطح استراتژی‌های وظیفه‌ای نیز مورد بررسی قرار خواهد گرفت و ریسک‌های اجتماعی و زیست محیطی را شامل خواهد شد.

شرکت مینا بویلر همواره با طراحی برنامه‌های استراتژیک خود در سه وضعیت برنامه خوشبینانه، محتمل و بدبینانه اقدام به آماده‌سازی مجموعه استراتژی‌های خود جهت مقابله با سناریوهای مختلف و بحران‌های پیش رو در حالت بدبینانه می‌نماید که در شرایط موجود، شرکت در حال اجرای برنامه‌های سناریوی بدبینانه تحریم قرار دارد. فعال‌سازی این برنامه در بحران به وجود آمده

ناشی از تحریم‌ها، مهمترین برنامه بازآفرین پایداری در دوره گزارش‌دهی بوده است که سازمان بر اساس آن تلاش نموده تا پایداری را جهت گذر از بحران افزایش دهد.

شرکت علاوه بر فعال‌سازی حالت بدبینانه استراتژی‌های خود، اقدام به فعال‌سازی مدیریت بحران و تعریف حدود ۳۰ برنامه جهت گذر از بحران با کمترین هزینه برای خود

و ذینفعان نموده است که در حال حاضر در حال پیاده‌سازی آن است.

برنامه‌هایی که در خلال آنها تلاش شده است تا سازمان به سلامت بتواند از شرایط پر تلاطم امروز عبور نماید.

برخی از این برنامه‌ها به شرح زیر بوده است:

- حداکثر نمودن موجودی انبارها
- اجرای پروژه‌های تحقیق و توسعه و طراحی جهت کاهش هزینه‌های ساخت محصول
- کاهش هزینه‌های عملیاتی، کاهش زمان‌های اضافه‌کار و کاهش هزینه‌های جاری روزمره سازمان
- یافتن شرکای جدید در زمینه تامین مواد و قطعات
- توسعه تعاملات با مشاوران بین‌المللی فردی جهت تعامل دانشی

یکی از ابعاد بازآفرینی اقتصادی توسعه محصولات است که می‌تواند با ارزش آفرینی برای ذینفعان متعدد در هر دو منظر تولید محصول جدید و بهبود محصولات فعلی منجر به پایداری سازمان در بلندمدت شود. شرکت بر اساس مواردی مانند بررسی تحقیقات بازار، پایش تکنولوژی رقبای

ماموریت‌های گروه مینا، گزارش مناقصات و نیازهای جامعه اقدام به بهبود یا توسعه محصول جدید می‌نماید. توسعه محصول بر اساس خلق ارزش مشترک با جامعه نیز از محورهای توسعه محصول شرکت است. در این نوع از توسعه محصول شرکت مینا بویلر در تعامل با گروه

مینا بر اساس نیازهای فعلی جامعه اقدام به تعریف محصولات جدید و افزودن به سبد محصولات می‌کند.

برخی محصولات توسعه یافته در این حوزه به صورت زیر است:

محصولات	نیاز جامعه
تصفیه‌خانه‌های صنعتی	کمبود منابع آبی جهت فرآیندهای صنعتی
تصفیه‌خانه‌های آب شیرین‌کن	کمبود منابع آبی جهت تهیه آب شرب
پکیج آب شیرین‌کن قابل حمل	نیاز به آب شیرین‌کن‌های موقت در مناطق محروم روستایی و یا در حوادث طبیعی
پکیج اکسیژن‌ساز	نیاز بیمارستان‌ها به دستگاه‌های اکسیژن در دوران بیماری کرونا
بویلرهای زیاله سوز	سوزاندن بهداشتی زیاله‌های شهری و بهره‌برداری از آنها



آب شیرین‌کن قابل حمل



تصفیه‌خانه شرکت



پکیج اکسیژن‌ساز

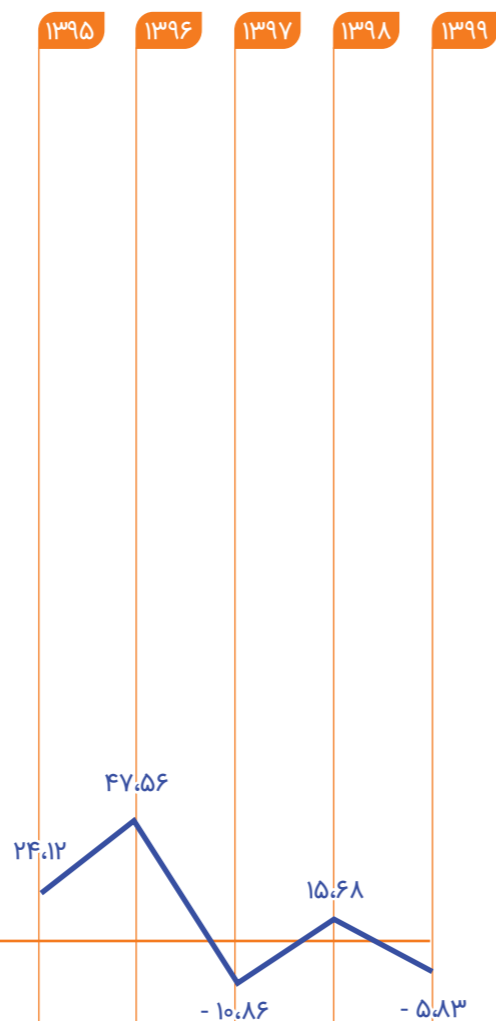


ریسک	علت	اثرات ناپایدار کننده
افزایش هزینه های لجستیک تامین خارجی	تحریم اقتصادی کشور	افزایش هزینه‌ها و کاهش سودآوری
افزایش هزینه های لجستیک تامین داخلی	افزایش تورم ناشی از کمبود مواد اولیه	افزایش هزینه‌ها و کاهش سودآوری
کاهش سرمایه گذاری در حوزه های نفت و گاز و پتروشیمی و صنایع معدنی	تحریم‌های بین‌المللی و کاهش امنیت سرمایه‌گذاری در کشور	کاهش پروژه‌های شرکت و کاهش سودآوری
کاهش سرمایه گذاری در پروژه های آب شیرین کن	کاهش بودجه‌های عمرانی/ عدم وجود سیاست‌های متولی در حوزه آب	کاهش پروژه‌های شرکت و کاهش سودآوری
مشکلات دسترسی به بازارهای خارجی	عدم امکان تراکنش مالی به علت تحریم‌ها- حضور رقبای ملی و منطقه‌ای	کاهش پروژه‌های شرکت و کاهش سودآوری

سهامداران

سهامداران 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.

درصد رشد سود ناخالص



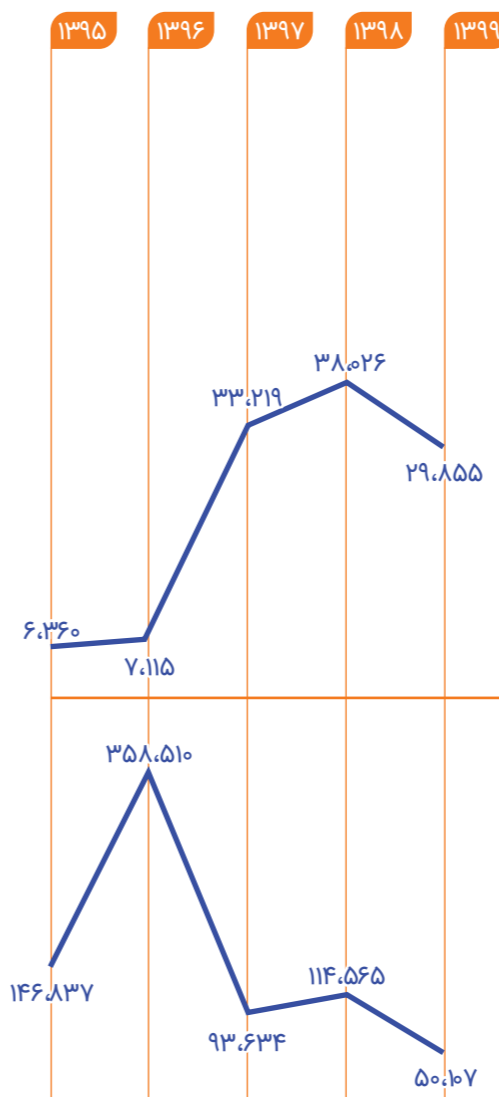
درصد رشد سود ناخالص به نسبت پایه ۹۵



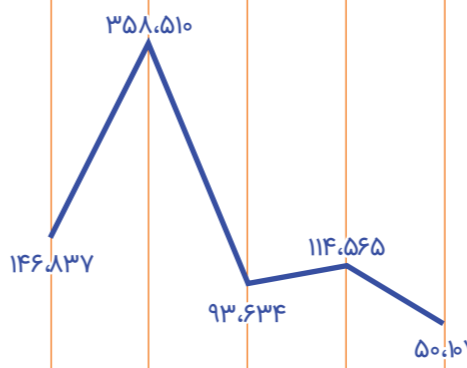
سرمایه گذاری، زیرساختها و منابع

میزان سرمایه‌گذاری و به‌روزرسانی زیرساخت‌ها و دارایی‌های مشهود و غیرمشهود از موارد تاثیرگذار در رشد و پایداری شرکت است. به روزرسانی و توسعه این زیرساخت‌ها منجر به بهبود اجرای فرآیندها در سازمان می‌گردد و منابع مورد نیاز برای آن را فراهم می‌کند. در راستای رشد و تعالی عملیاتی، علیرغم عدم افزایش سرمایه از محل آورده صاحبان سهام در شرکت مینا بویلر در پنج سال اخیر درصدی از سود شرکت صرف سرمایه‌گذاری بر دارایی‌های مشهود و نامشهود شده است که از مصادیق پایداری محسوب می‌گردد. (در سال ۱۳۹۹ سرمایه شرکت از محل سود انباشته به ۲/۶۰۰ میلیارد ریال افزایش یافته است.)

میزان افزایش در دارایی های نامشهود (میلیون ریال)



سرمایه گذاری در زیرساخت ها و دارایی های مشهود شرکت (میلیون ریال)

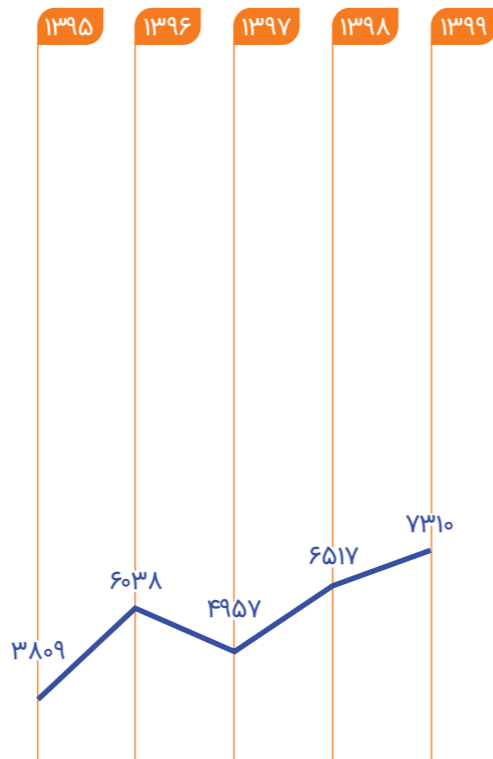


مدیریت پایداری در تعامل با ذینفعان

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 مبتنی بر استانداردهای پایداری در دستور کار قرار داده است که در ادامه به برخی از آنها اشاره می‌شود.

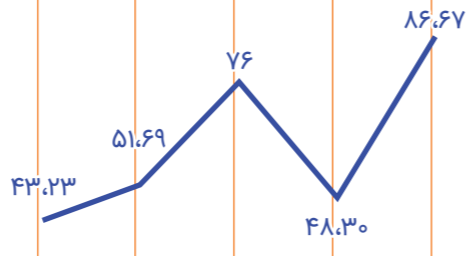
همانگونه که پیش از این بیان شد مینا بویلر از شرکت‌های سهامی خاص با سهامدارانی محدود است که بر اساس سیاست‌های شرکت گروه مینا به عنوان هلدینگ مادر، تعیین می‌شوند. شایان ذکر است که شرکت گروه مینا یک شرکت سهامی عام با سهامدارانی متعدد است و سهام این شرکت در بورس اوراق بهادار تهران عرضه می‌شود. رویکردهای 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
- مقابله با بحران‌هایی همچون تحریم‌های گسترده در کشور و تلاش جهت حفظ سودآوری در شرایط مذکور



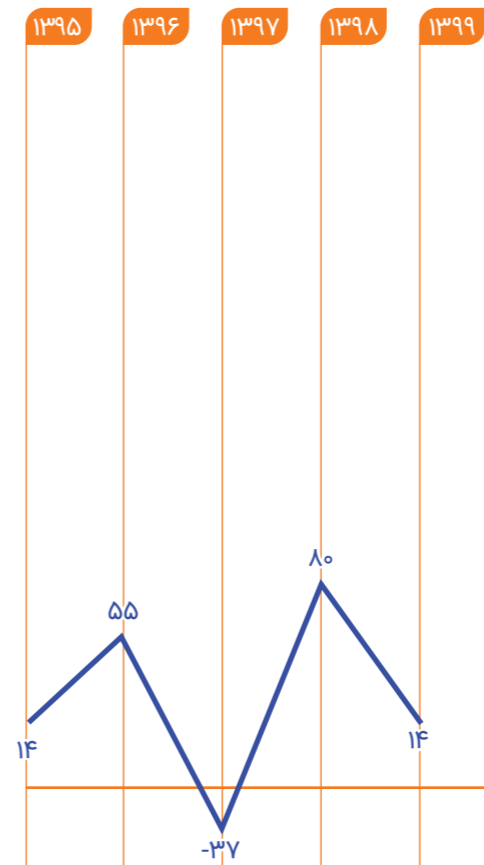
[درآمدهای عملیاتی]

در بازه پنج ساله اخیر که شامل دوره گزارش‌دهی می‌باشد در همه سال‌ها درآمدهای عملیاتی و سود سازمان مثبت بوده است که روند آن در سال‌های مختلف رو به رشد بوده است. در سال ۱۳۹۷ به علت تحریم‌های وارد شده حاصل از خروج آمریکا و در سال ۱۳۹۹ به دلیل افزایش چشمگیر قیمت نهاده‌های تولید به دلیل تورم و شیوع بیماری کرونا که هزینه‌هایی را به شرکت تحمیل نمود علی‌رغم مقدار مثبت سودآوری اما روند رشد آن منفی شده است و سودآوری شرکت در این سالها نسبت به سال گذشته کاهش یافته است.

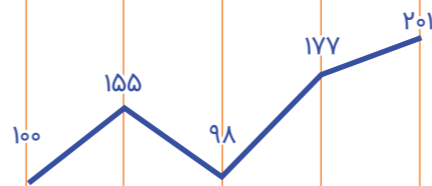


[سود پرداخت شده به سهامداران (میلیارد ریال)]

سود پرداخت شده به سهامداران نیز روندی همچون درآمد داشته است که فشار تحریم‌ها منجر به کاهش رشد این شاخص در سال بعد از تحریم یعنی سال ۱۳۹۸ شده است. لکن در سال ۱۳۹۹ به دلیل افزایش سود قابل تقسیم ۱۳۹۸ که محل تقسیم سود می‌باشد، سود تقسیمی افزایش چشمگیری نشان می‌دهد. شرکت همچنین در دوره پنج ساله اخیر معوقه پرداختی در سود سهامداران نداشته و سود حاصل از سایر فعالیت‌ها نیز به شرح اعداد نمایش داده شده است.



[درصد رشد سود خالص]



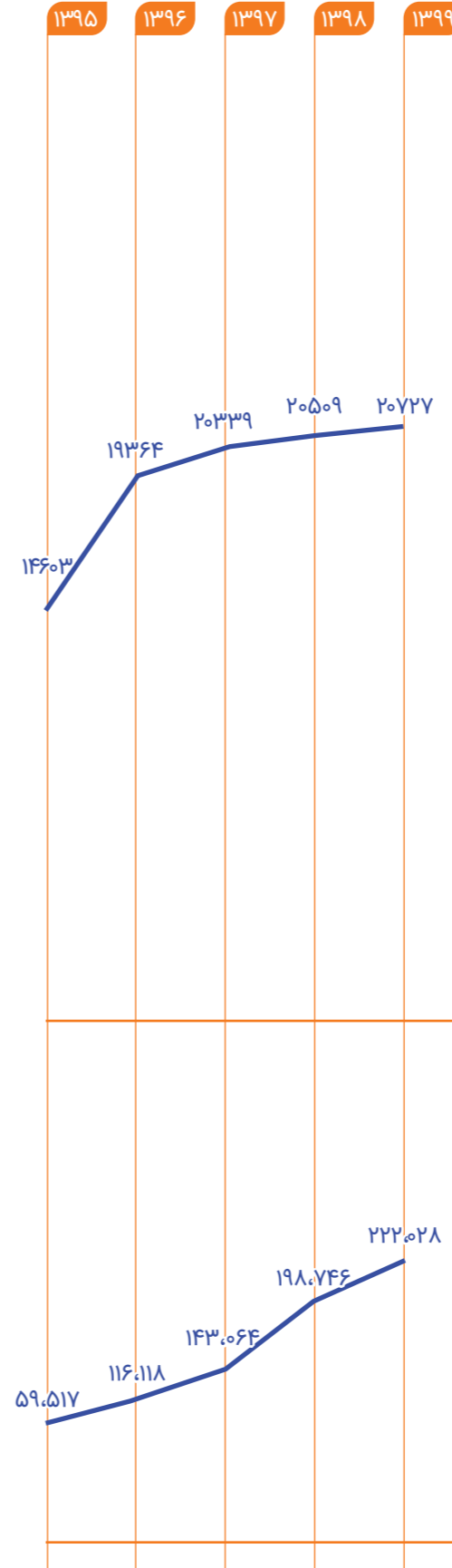
[درصد رشد سود خالص به نسبت پایه ۹۵]

کارکنان

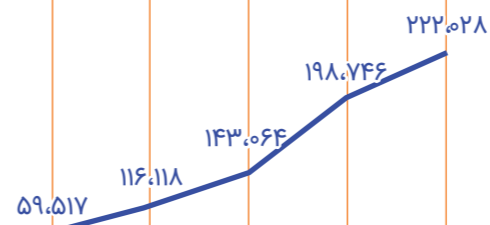
عملکرد سرمایه انسانی در کنار سرمایه مالی از مهمترین عوامل پایداری سازمانی است. توانمندی این دسته ذینفع در کیفیت فرآیند تبدیل مواد اولیه به محصولات شرکت نقش دارد و می‌توانند با نقش‌آفرینی خود در ابعاد گوناگون منجر به پایداری اقتصادی شرکت شوند. این ذینفعان در ازای خدمت خود انتظارات گوناگونی دارند که نیازهای مالی و اقتصادی مهمترین نیاز اکثریت آنان و اصلی‌ترین دلیل 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 به طور مفصل در فصل جنبه اجتماعی مورد بحث و بررسی قرار خواهد گرفت. بخش زیادی از منابع مالی مینا بویلر صرف حقوق و مزایا و رشد و توسعه کارکنان می‌گردد و کسب رضایت آنان منجر به حفظ و بهبود عملکرد می‌گردد. حفظ ثبات و بهبود عملکردی کارکنان به عنوان بازیگران اصلی خلق و حفاظت از ارزش‌آفرینی سازمانی می‌تواند در پایداری سازمانی نقش مناسبی را ایفا نماید. برخی از مصادیق هزینه‌ها به شرح زیر است:

- پرداخت حقوق و دستمزد به موقع و فراتر از حداقل قانونی و در سطح شرکت‌های برتر و رشد سالانه بیش از مقدار قانونی (در سال ۹۸ معادل ۲۰٪ هزینه‌های شرکت هزینه‌های پرسنلی است).
- ارائه سبدهای رفاهی و بیمه‌های تامین اجتماعی، تکمیلی، حوادث و عمر 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

هزینه های آموزش (میلیون ریال)



هزینه های بیمه کارکنان (میلیون ریال)
شامل بیمه تامین اجتماعی، تکمیلی، حوادث و عمر

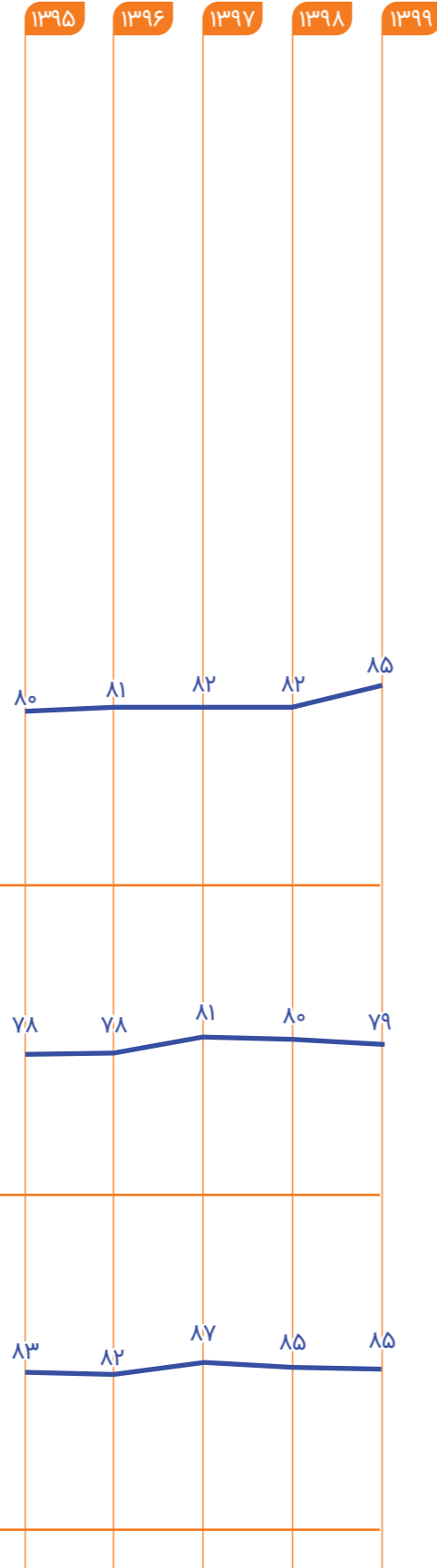


مشتریان

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 داکت برنر، طراحی بلودان ریکاوری
- ارائه خدمات مرتبط با نگهداری و تعمیر تجهیزات پس از تحویل
- مشاوره فنی و انتقال دانش به مشتریان در موارد مورد نیاز

متوسط رضایت از مجموعه عوامل موثر بر کیفیت (درصد)



متوسط رضایت از مجموعه عوامل موثر بر زمان تحویل (درصد)



رضایت از پاسخ گویی مطلوب و بموقع به نیازمندی های کارفرما (درصد)



شرکاء و تامین‌کنندگان

شرکاء و تامین‌کنندگان از ذینفعان سازمان هستند که تقویت پایداری اقتصادی در آنان می‌تواند منجر به رشد متقابل برای شرکت شود. افزایش تعامل، اخذ بیشتر خدمات و تقویت آنان و در نظر گرفتن اصول پایداری در همکاری با 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:

- ایجاد فرصت برابر در ارزیابی و انتخاب تامین‌کنندگان
- 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 تامین‌کنندگان 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. برای نمونه تعامل شرکت مپنا بویلر با شرکت پمپ‌ایران جهت تولید نوعی پمپ که از خارج کشور وارد می‌شد و نمونه داخلی نداشت از جنبه‌های تقویت تامین‌کنندگان بومی بود.
- در نظر گرفتن اصول پایداری در ارزیابی و انتخاب تامین‌کنندگان

یکی از مصادیق ایجاد فرصت‌های برابر و رعایت اصول پایداری در ارزیابی و انتخاب تامین‌کنندگان در دوره گزارش‌دهی پایه‌ریزی نظام جامع ارتباط با تامین‌کنندگان(SRM) بوده است. این نظام به وسیله شرکت گروه مپنا طرح‌ریزی و به طور یکپارچه در کلیه شرکت‌های

گزارش‌دهی پایه‌ریزی نظام جامع ارتباط با تامین‌کنندگان(SRM) بوده است. این نظام به وسیله شرکت گروه مپنا طرح‌ریزی و به طور یکپارچه در کلیه شرکت‌های

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 مپنا 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

علاوه بر معیارهای فنی و مالی در بعد اقتصادی در جنبه‌های اجتماعی و زیست محیطی به گواهینامه‌های HSE و زیست محیطی مانند ISO 45001 توجه شده و جهت پذیرش در لیست تامین‌کنندگان مورد بررسی قرار می‌گیرد.

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 تحمیلی 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 یک‌سو و حمایت از تامین‌کنندگان، رونق صنایع داخلی و اشتغال‌زایی پایدار از سوی دیگر، رویکرد حداکثر تامین از تامین‌کنندگان 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 تامین‌کنندگان داخلی را در اولویت قرار می‌دهد.

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، تحقیق و توسعه داخلی و یا مهندسی معکوس در جهت افزایش بومی‌سازی تجهیزات می‌کوشند، که برخی مصادیق آن در دوره گزارش دهی به شرح زیر است:

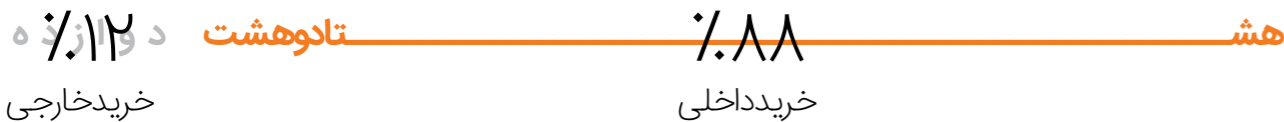
طراحی و تولید انواع ساینسرها ی نیروگاهی:

شرکت مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مپنا با مهندسی معکوس نمونه‌ی خارجی ساینسرها ی بویلر به وسیله تحلیل ساختار دو نوع ساینسر Close type و Open type اقدام به طراحی و ساخت نمونه‌های استاندارد جهت بهره‌برداری در بویلرهای بازیاب حرارتی (کلاس E و F) و بویلرهای صنعتی در داخل شده است. اولین ساینسر نوع Close Type شرکت مطابق با مشخصات نمونه خارجی آن، برای پروژه چاهپار، ساخته و بهره‌برداری شده است و ساینسر نوع Open Type نیز با توجه به نیاز و مشخصات پروژه غرب کارون در دست ساخت است. ساخت ساینسر بویلر پروژه‌های ارومیه، خرم آباد، زنجان، لاذقیه، سبزوار و بویلرهای NGL ۳۱۰۰ نیز در حال انجام است.

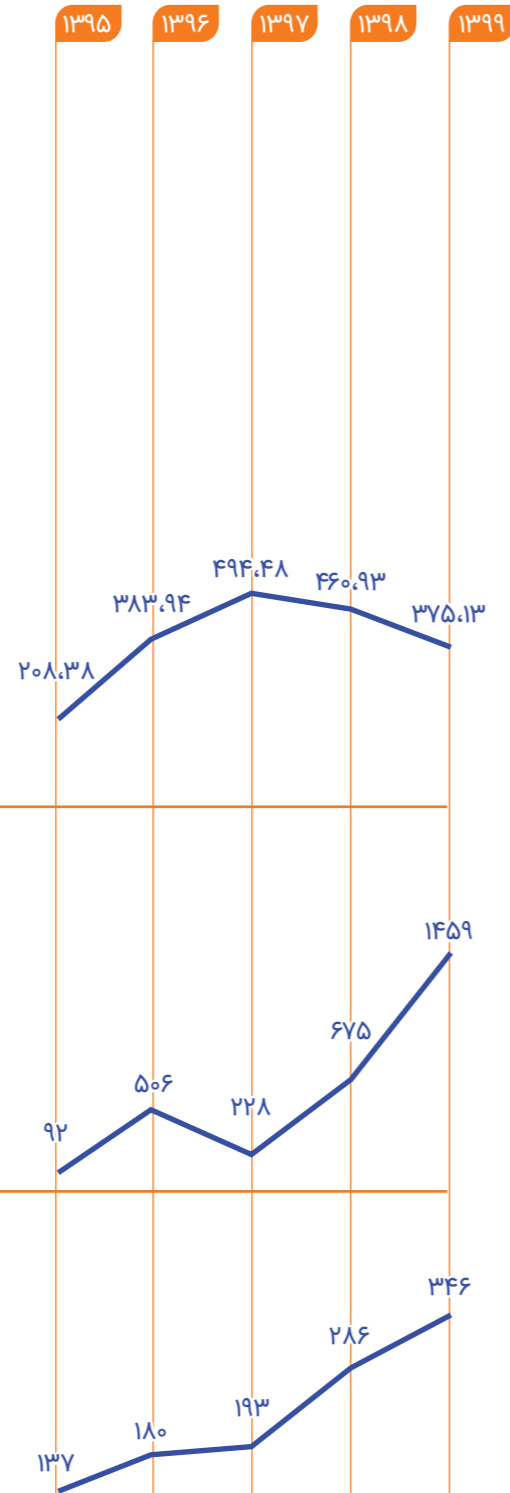
طراحی تولید داکت برنز:

داکت برنز به عنوان یکی از تجهیزات بویلر بازیافت حرارت محسوب می‌گردد. این تجهیز نیز با تعریف پروژه‌های تحقیق و توسعه ساخت داخل شده است. دانش توسعه یافته بر اساس پروژه‌های تحقیق و توسعه شامل مواردی چون طراحی داکت ورودی و برنز و سیستم‌های تصحیح‌کننده جریان، پیش‌بینی و بهبود توزیع محصولات احتراق در پایین دست تجهیز با رویکرد افزایش عملکرد و عمر، طراحی داکت ورودی با رویکرد جانمایی بهینه و استفاده اقتصادی از مواد، محاسبات پیچیده احتراقی مربوط به داکت برنز، عیب زدایی و بهبود و بازطراحی داکت برنز ساخت شرکت های دیگر می‌باشد. این تجهیز ساخت داخل برای اولین بار در بویلرهای نیروگاه بهبهان به کار گرفته شدند که در سال ۱۳۹۶ به بهره‌برداری رسیده است. پس از سال ۱۳۹۶ در پروژه‌های متعدد ساخت بویلرهای شرکت از این تجهیز استفاده شده است.

درصد ساخت در پروژه های HRSG



۹ مالیات‌ها بخشی از درآمد شرکت محسوب می‌شود که بر اثر فعالیت اقتصادی آن جهت توسعه تأمین سرمایه‌ی لازم جهت عمران و آبادانی کشور استفاده می‌شود. شرکت با این دیدگاه، با ارائه گزارشات شفاف مالیاتی اقدام به پرداخت آن در جهت توسعه کشور می‌کند. میزان مالیات شرکت در پنج سال اخیر به شرح زیر بوده است که بر اساس برخی از فعالیت‌های انجام شده مانند استفاده از صنایع دانش‌بنیان از برخی تشویق‌های مالیاتی نیز بهره‌مند شده است.



کلیه مالیات‌های عملکرد و ارزش افزوده (میلیارد ریال)

معافیت‌های مالیاتی (میلیارد ریال) / درآمدهای معاف از ارزش افزوده

معافیت‌های مالیاتی (میلیارد ریال) / درآمدهای معاف مالیاتی بر اساس اظهارنامه مالیات بر عملکرد

۳ 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 (به تفصیل در بخش انرژی).

۴ 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 تأمین آب سالم و کاهش فشار اقتصادی ناشی از این بحران در کشور می‌شود.

۵ مشارکت مپنا بویلر در ارائه راه حل در زمان رخداد بحران‌ها بر اساس توانمندی و ظرفیت‌های داخلی خود مانند ساخت مخازن و پکیج کامل اکسیژن ساز برای بیمارستان‌ها در زمان شیوع بیماری کرونا و تولید دستگاه آب‌شیرین‌کن و تصفیه‌خانه‌های قابل حمل با ظرفیت کوچک جهت استفاده در حوادث طبیعی یا در روستاهای دورافتاده از مصادیق این تاثیرگذاری غیرمستقیم است.

۶ 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 تأمین محصولات دانش‌بنیان برای بخش‌های مختلف کشور و کاهش وابستگی به خارج از کشور در رده انواع بویلرهای نیروگاهی است.

۷ استخدام مستقیم نیروهای جامعه محلی در استان محل استقرار کارخانه و سایت‌های فعال شرکت و همچنین ایجاد ظرفیت اشتغال غیرمستقیم به وسیله تأمین اقلام از تأمین‌کنندگان از تاثیرات اقتصادی مهم در سطح جامعه محلی به حساب می‌آید.

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



منظر اجتماعی، حمایت از ذینفعان

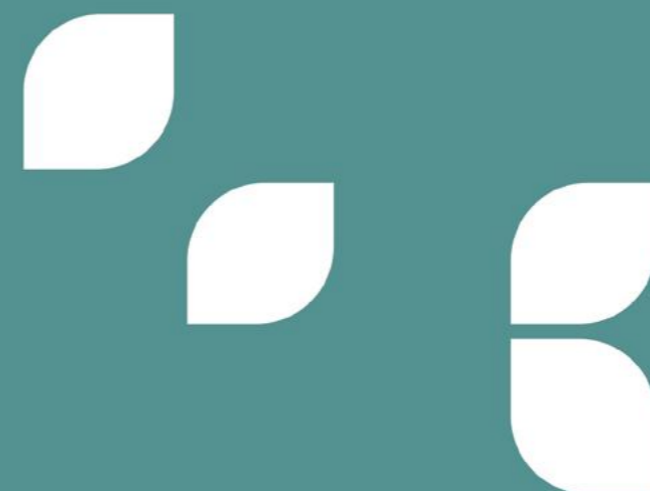
فصل چهارم

۱ فقرزدایی 	۳ سلامتی و رفاه
۴ آموزش با کیفیت 	۵ برابری جنسیتی
۸ شغل شرافتمندانه و رشد اقتصادی 	۱۰ کاهش نابرابری ها

Report

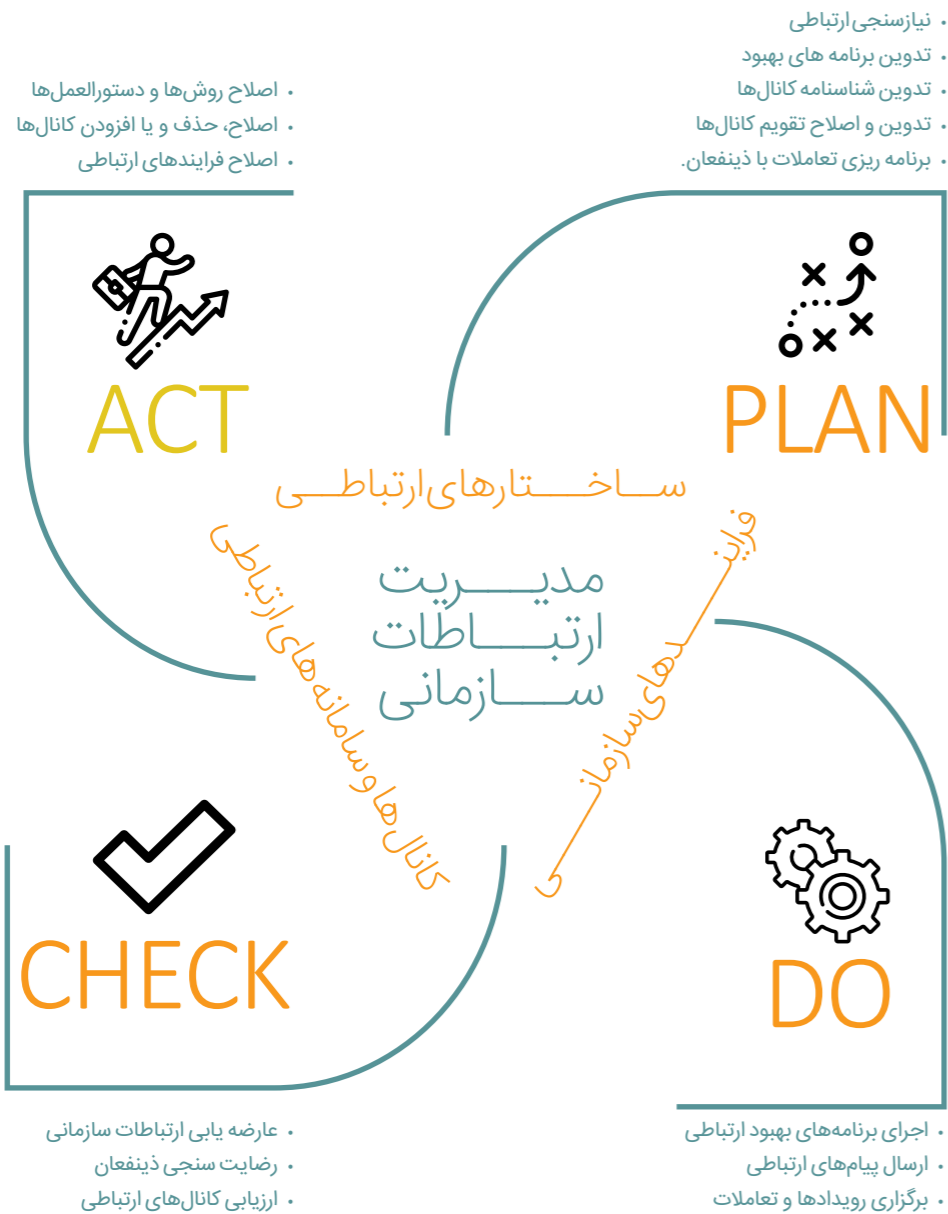
GRI

2021



مدیریت نظام‌مند ارتباط با ذینفعان

شرکت مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مینا 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، اجرا، پایش و بهبود این سیستم می‌نماید.



استراتژی‌ها و اقدامات مناسب به نیازها و انتظارات ذینفعان پاسخ گوید. علاوه بر این، شرکت در قالب طراحی فرآیندهای متعدد اقدام به پاسخگویی به نیازها و انتظارات ذینفعان می‌نماید.

نیازهای اطلاعاتی و تعاملاتی ذینفعان نیز مورد بررسی قرار می‌گیرد و محتوای اطلاعاتی مورد نیاز تهیه و منتشر گردیده و تعاملات مناسب با ذینفعان نیز تعریف می‌گردد.

کلیه ذینفعان سازمانی و پاسخگویی به نیازها و انتظارات آنان از یکسو و برقراری تعاملات اثربخش با آنان از سوی دیگر دارد و به این منظور روشی نظام‌مند را طراحی نموده و اجرا می‌نماید.

همان‌گونه که در فصل ۲ نیز به آن اشاره شد، نیازها و انتظارات ذینفعان شرکت به عنوان یکی از ورودی‌های مهم برنامه‌ریزی استراتژیک در شرکت محسوب می‌گردد که شرکت همواره در صدد بوده است تا در قالب طراحی

ذینفعان سازمان و پاسخ به نیازها و انتظارات آنها موجب چند وجهی بودن و توسعه سازمان به عنوان یک نهاد اجتماعی می‌گردد و همچنین موجب بهبود دستیابی به اهداف طراحی شده آن می‌گردد. در این راستا شرکت مینا بویلر توجه ویژه‌ای به

نیازهای اطلاعاتی و تعاملاتی

تولید محتوا و انتشار در کانال‌های ارتباطی
برنامه‌ریزی و اجرای تعامل با ذینفعان

نیازها و انتظارات ذینفعان

طراحی استراتژی‌های مورد نیاز
طراحی فرآیندهای مورد نیاز

پاسخگویی به نیازها و انتظارات ذینفعان

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 مینا به خوبی این ساختارها را در درون خود به وجود آورده است. انواع این زیرساخت‌ها را می‌توان به شرح زیر دانست:

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. مینا بویلر نیز نظام فرآیندهای مدونی دارد که بر اساس نیازهای شرکت و با الگوگیری 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 تأثیرگذاری فرآیندها تنها محدود به کارکنان نبوده و انواع دسته فرآیندهای سازمان که در جدول زیر نیز قابل مشاهده است بر ذینفعان سازمان تأثیر دارد که می‌توان تأثیر فرآیندها بر ذینفعان را به صورت زیر مشاهده نمود.

ملاحظات بیرونی	مجموعه‌های فرآیندی
دریافت استراتژی‌های گروه، امکان‌سنجی تأمین اعتبارات، توانایی تکنولوژیک تأمین‌کنندگان	مدیریت استراتژی‌ها
تعامل با شرکا جهت کسب سهم بازار، پاسخگویی به نیاز بازار و مشتریان	بازاریابی و فروش محصولات و خدمات
تناسب تکنولوژیک با سایر محصولات گروه، الزامات ملی و مشتری	طراحی و توسعه
قوانین و مقررات ملی و بین‌المللی، تأیید کیفی قطعات و تجهیزات از مشتری	تأمین
الزامات گروه مینا، اخذ تأیید کیفی از مشتری	تولید
الزامات گروه مینا، اخذ تأیید کیفی از مشتری	مدیریت پروژه
الزامات گروه، اخذ تأیید از مشتری، تأمین محلی قطعات و خدمات سوپروایزری	نصب، راه‌اندازی و تحویل
کانون ارزیابی گروه	توسعه و مدیریت سرمایه‌های انسانی
تأمین اعتبارات	مدیریت زیرساخت‌ها و دارایی‌ها
تعاملات آموزشی با گروه، نظرسنجی از جامعه، الزامات محیط زیستی	HSE EN
الزامات ملی و بین‌المللی، مشتری، شرکا، محیط زیست	مدیریت و توسعه قابلیت‌های کسب‌وکار
مجوزهای دولتی، قوانین امنیت اطلاعات	مدیریت فناوری اطلاعات
بهره‌آوری قوانین و مقررات، تبادل دانش و اطلاعات	مدیریت روابط بیرونی
دریافت و پرداخت وجوه، تأمین بودجه، بودجه‌بندی	مدیریت منابع مالی

کانال‌ها و سامانه‌های ارتباطی:

کانال‌ها و سامانه‌های ارتباطی سخت‌افزارهای ارتباطی سازمان محسوب می‌شوند که بر اساس آن‌ها ارتباطات سازمانی شکل می‌گیرد. شرکت مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مینا کانال‌های ارتباطی مختلفی را جهت ارتباط با کلیه ذینفعان خود مدیریت می‌نماید که انواع این کانال‌ها به شرح زیر است:

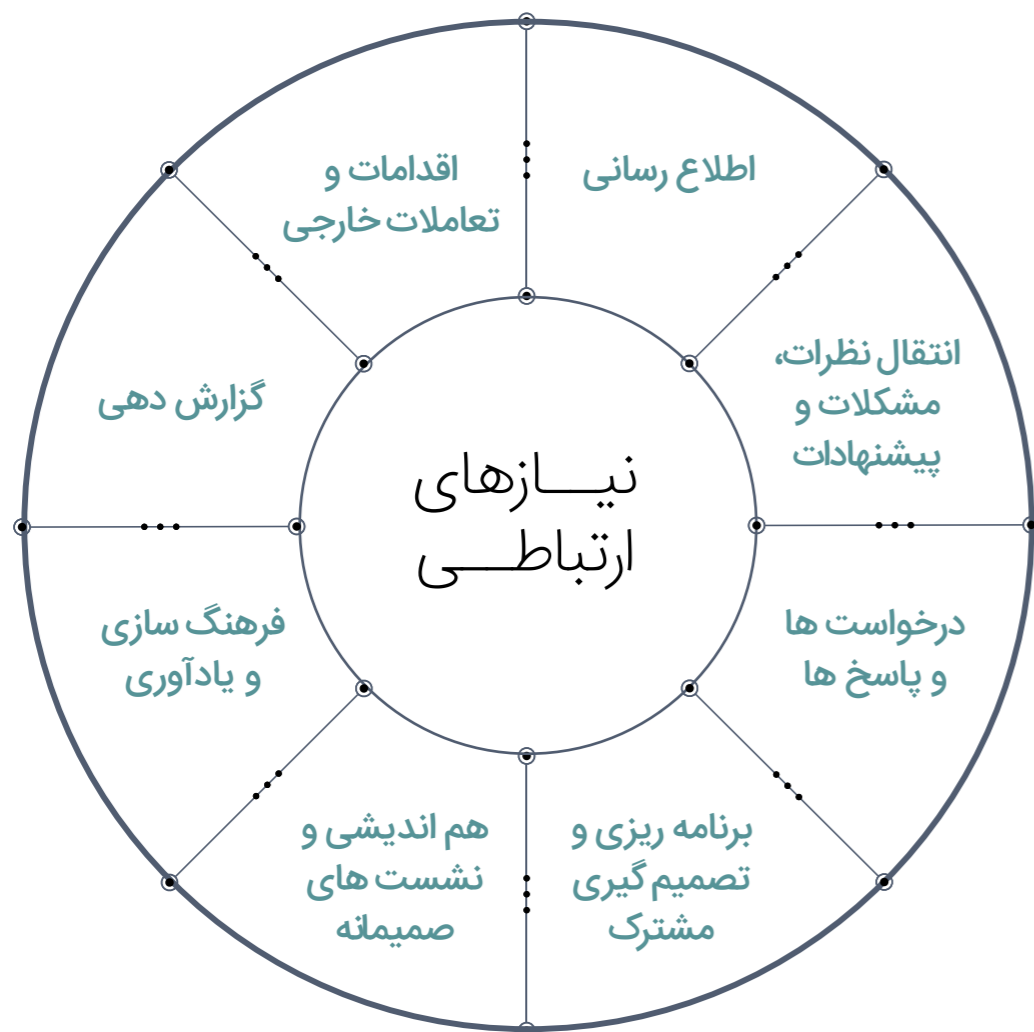
- اطلاعیه‌های اوت‌لوک
- پورتال
- پیامک
- نشریه تخصصی
- وب‌سایت
- کانال تلگرام/واتس‌آپ مدیرعامل
- ملاقات حضوری با مدیرعامل
- بنر و استند
- کانال تلگرام شرکت
- تابلو اعلانات
- ویدئو وال

ساختارهای ارتباطی:

کلیه فرآیندها و فعالیت‌های سازمانی شکل گرفته در یک سازمان نیازمند ساختارهایی برای مدیریت و برنامه‌ریزی مناسب آن‌ها است. از آنجا که ارتباطات سازمانی امری فراگیر در کل شرکت به شمار می‌رود ساختارهای مرتبط با مدیریت ارتباطات در شرکت مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مینا به صورت کمیته است. کمیته محتوا، با ترکیبی از نمایندگان واحدهای مختلف سازمان، محتوای مورد نیاز کانال‌های ارتباطی را فراهم می‌آورد و در مورد برنامه‌ریزی و اصلاحات مورد نیاز کانال‌های ارتباطی تصمیم‌گیری می‌کند.

۱-۲- فاز برنامه‌ریزی

در این مرحله برنامه‌ریزی‌های حوزه ارتباطی شکل می‌گیرد. در فاز برنامه‌ریزی، اقداماتی متناسب با نیازهای ارتباطی و بهبود تعریف می‌شود. علاوه بر آن برای هر کانال موجود نیازهای ارتباطی مرتبط، موضوعات کانال، مخاطبان و مسئولان آن مشخص می‌شود. همچنین برای هر کانال تقویم سالانه‌ای در جهت ارتباطات مورد نیاز آن و به منظور به‌روزرسانی منظم اطلاعات شکل می‌گیرد. انواع نیازهای ارتباطی در مینا بویلر به صورت زیر است که بر اساس نیازهای ارتباطی موجود ممکن است برنامه‌ریزی‌های مختلفی در حوزه ارتباطی انجام شود.



۱-۳- فاز اجرا

در این مرحله اقدامات تعریف شده جهت ایجاد و بهبود کانال‌های ارتباطی و تعاملات برنامه‌ریزی شده، پیاده‌سازی و همچنین پیام‌های مورد نیاز برای انواع کانال‌های سازمانی تولید و ارسال می‌شود. برخی از کانال‌های برنامه‌ریزی شده سال ۱۳۹۶ عبارت‌اند از تلگرام مشتریان، لینکدین و ...

۱-۴- فاز ارزیابی

در این مرحله ارتباطات سازمانی به طور سالانه عارضه‌یابی شده و کارایی کانال‌های ارتباطی سنجیده و نقاط ضعف سیستم ارتباطی شرکت شناسایی می‌شود.

۱-۵- فاز اقدام اصلاحی

در این مرحله اقدامات اصلاحی که به دنبال ارزیابی کانال‌ها و عارضه‌یابی ارتباطات تدوین شده است، انجام می‌شود و بر اثر آن ممکن است کانال حذف، اضافه و یا اصلاحاتی در خصوص دستورالعمل‌ها و فرآیندهای مرتبط انجام شود.

مصادیق انواع ارتباطات سازمانی

۱- کارکنان

شرکت بر اساس نظام ارتباطی ذکر شده تاکنون ارتباطات مختلفی را با ذینفعان خود شکل داده است که مصادیقی از برخی از این ارتباطات و تعاملات 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 تلگرام/واتس‌آپ مدیرعامل)	پایین به بالا	تهیه تقویم برگزاری نشست‌های دیدار کارکنان با مدیرعامل و سایر مدیران ارشد	ایجاد کانال ارتباطی واتس‌آپ
ارتباطات کاری و دریافت و ارسال مکاتبات داخلی و بیرونی	OUTLOOK/ E-mail	دو طرفه	روش اجرایی انجام مکاتبات (P11)	ارتقای دوره‌ای نرم‌افزار Outlook
اطلاع از کارکرد و امور پرسنلی و سوابق آموزشی شخصی	نرم‌افزار پرسنلی دیدگاه و نرم‌افزار آموزش ایده	دو طرفه	فرآیندهای مکانیزه تعریف شده برای منابع انسانی	ارتقای نرم‌افزار دیدگاه و تغییر نرم‌افزار آموزش- پروژه SAP
دریافت اطلاعات بیرونی و اطلاع‌رسانی به بیرون از سازمان	وب‌سایت-کانال تلگرام- لینکدین شرکت	دو طرفه	مدیریت کانال‌های بیرونی از طریق واحد مدیریت ارتباطات	به‌روزرسانی وب‌سایت شرکت و تقویت موتور جستجو، بهبود سرعت و ایجاد چارچوب نظام‌مند برای به‌روزرسانی محتوا - بهبود به‌روزرسانی لینکدین شرکت
اطلاع از مدارک و مستندات، مقررات، آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌ها	پورتال	بالا به پایین	پورتال- مستندات یکپارچه	پروژه تحول و به‌روزرسانی نرم‌افزار پورتال
اطلاع از اخبار داخلی، پروژه‌ها و بازدیدها	تابلوه‌های اطلاع‌رسانی- پورتال استند - ویدئو وال	بالا به پایین	مدیریت از طریق واحد مدیریت ارتباطات	ایجاد درگاه اخبار داخلی در پورتال
انتقال نظرات و برداشت‌های کارکنان	نظرسنجی از کارکنان	پایین به بالا	روش اجرایی مدیریت نظرسنجی‌ها	بازنگری روش اجرایی نظرسنجی‌ها بازنگری پرسشنامه
انتقال دانش و ارتقای سطح علمی	نشریه تخصصی	دو طرفه	چاپ مقالات علمی در نشریه تخصصی بویلر	انتشار نشریه تخصصی بویلر

در دوره گزارش دهی کانال تالار گفتمان به علت عدم استقبال همکاران و همچنین به‌روز نبودن تکنولوژی آن حذف گردید. علاوه بر آن گاهنامه بویلر که نشریه عمومی شرکت برای همکاران بود با خیرنامه پرتالی و نشریه تخصصی آب و بخار جایگزین شد تا بتواند به گونه بهتری اقدام به رفع نیاز همکاران نماید. همچنین بخش زیادی از گردهمایی‌های سازمانی به علت شیوع ویروس کرونا حذف گردید و در این دوره جلسات به صورت آنلاین و از طریق اسکایپ برگزار شد.

رهبان مپنا بویلر نیز از توسعه ارتباطات و مدیریت مشارکتی در کلیه سطوح استقبال می‌کنند و همواره در دسترس کارکنان قرار داشته، به خواسته‌های آنان توجه می‌نمایند و در حد امکانات شرکت و مقررات پاسخ‌گوی آن‌ها هستند. سهولت دسترسی و تعامل با رهبان 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
- جلسات عمومی
- مدیرعامل با کارکنان به صورت فصلی و مناسبت‌های ملی و مذهبی
- کانال تلگرام و واتس‌آپ ارتباط با مدیرعامل
- جلسات آزاد بین کارکنان و رهبان از طریق Outlook
- جلسات معاونین و مدیران با کارکنان (نظیر صبحانه‌های کاری)
- همایش‌های تخصصی با حضور رهبان و کارکنان همراه با پرسش و پاسخ
- صندوق ارتباط مستقیم با مدیرعامل



۲- مشتریان

بر اساس الگوی کلی ارتباطات شرکت مینا 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 (مؤلفه‌های سرعت و دقت پاسخگویی به نمایندگان مشتری) ارزیابی می‌شود. انواع کانال‌های ارتباطی شرکت با مشتریان به صورت زیر است:

نیازی‌های ارتباطی	کانال های ارتباطی	سال ایجاد و بهبود انجام شده	کوتاه/بلند مدت	مسئول
تعامل با گروه‌های کارفرمایی با حضور در مجامع و گردهمایی‌ها	عضویت در انجمن‌های صنفی (مانند ایگه ستما، استما و ...). اتاق‌های بازرگانی و ...	از سال ۹۲: بررسی‌های صورت پذیرفته به منظور لغو یا تمدید عضویت	بلندمدت	مدیر توسعه کسب و کار
اطلاعات مربوط به تاریخچه شرکت، لیست و مشخصات پروژه‌های خاتمه‌یافته و جاری، اطلاعات تماس با شرکت، معرفی محصولات و خدمات	وبسایت	سال ۸۲	بلندمدت	مدیر ارتباطات مدیر توسعه کسب و کار
معرفی سوابق و محصولات و خدمات فعلی شرکت، دریافت بازخورد از مشتریان شرکت	شرکت در نمایشگاه‌ها	از بدو تأسیس	کوتاهمدت	مدیر توسعه کسب و کار
مراجعه به سایت‌های مشتریان، معرفی توانمندی‌های شرکت و بررسی مشکلات تجهیزات	بازدید دوره‌ای از سایت مشتریان	سال ۹۰: فاز مقدماتی از سال ۹۳: (فاز پیشرفته) به صورت نظام‌مند و هدف‌گذاری شده	کوتاهمدت	معاونت فروش و توسعه بازار
معرفی توانمندی‌های شرکت در راستای پاسخ به نیاز مشتری	دعوت به بازدید از شرکت	از بدو تأسیس	کوتاهمدت	معاونت فروش و توسعه بازار
شفاف‌سازی فنی و بازرگانی در مرحله مناقصه	Clarification Meeting	سال ۸۹: ایجاد کانال ارتباطی	کوتاهمدت	مدیر پیشنهاد فنی مدیر بازاریابی و فروش تجهیزات بویلر مدیر بازاریابی و فروش تجهیزات فرایندی رئیس خدمات مشتریان
معرفی مدیر پروژه و کانال‌های ارتباطی به کارفرما	Kick off meeting	سال ۸۳: ایجاد Kick off meeting سال ۸۴: ایجاد کانال ارتباطی (ایمیل)	بلندمدت	مدیران فروش / پروژه
فعالیت‌های مرتبط با پروژه معرفی هماهنگ‌کنندگان طراحی، تأمین، ساخت، نصب و برنامه‌ریزی / ارسال گزارش‌های منظم برنامه‌ریزی و کنترل پروژه / ایجاد کانال‌های ایمیلی و مکاتبات رسمی	مکاتبات رسمی، تلفنی و ایمیلی Coordination meeting	از بدو تأسیس سال ۸۴: ایجاد کانال ارتباطی (ایمیل) سال ۸۷: ایجاد Coordinating meeting سال ۸۸: معرفی نمایندگان به کارفرما	بلندمدت کوتاهمدت	مدیر پروژه
برگزاری جلسات دوره‌ای / موردی با کارفرما جهت بررسی نیازمندی طرفین	Pre Inspection Meeting	از بدو تأسیس	کوتاهمدت	مدیر پروژه
تعیین کانال‌ها و روال بازرسی و تحویل محصولات	Pre Inspection Meeting	سال ۸۸: ایجاد جلسات	کوتاهمدت	مدیر کنترل کیفیت / پروژه

۳- تأمین‌کنندگان

شرکت مینا بویلر برخورد با تأمین‌کنندگان خود را نیز همچون دیگر ذینفعان از طریق کانال‌های ارتباطی مشخصی مدیریت می‌نماید. این کانال‌های ارتباطی عبارت‌اند از:

نیازی‌های ارتباطی	کانال های ارتباطی	سال ایجاد و بهبود انجام شده	کوتاه/بلند مدت	مسئول
تعامل با گروه‌های تأمین‌کنندگان با حضور در مجامع و گردهمایی‌ها	حضور در انجمن‌ها و نمایشگاه‌های مرتبط		بلندمدت	معاونت تأمین
ارائه اطلاعات کلی مربوط به شرکت و تاریخچه آن، اطلاعات تماس با شرکت، معرفی محصولات و خدمات به تأمین‌کنندگان	وبسایت جلسات تعاملی	سال ۸۲	بلندمدت	مدیر ارتباطات
تعامل با تأمین‌کنندگان جدید و ورود به وندور لیست	شرکت در نمایشگاه‌ها	از بدو تأسیس	کوتاهمدت	مدیر توسعه منابع تأمین
مراجعه به سایت‌های تأمین‌کنندگان جهت ارزیابی و بررسی توانمندی‌های آنان	بازدید دوره‌ای از سایت تأمین‌کنندگان	سال ۹۰: فاز مقدماتی از سال ۹۳: (فاز پیشرفته) به صورت نظام‌مند و هدف‌گذاری شده	کوتاهمدت	مدیر توسعه منابع تأمین
شفاف‌سازی در مرحله مناقصه	سامانه تأمین‌کنندگان مکاتبات تماس‌های تلفنی	سال ۸۹: ایجاد کانال ارتباطی	کوتاهمدت	مطابق مسئولیت در مراحل مختلف فرآیند تأمین
برگزاری جلسات دوره‌ای / موردی با تأمین‌کنندگان جهت بررسی نیازمندی طرفین	جلسات تعاملی	از بدو تأسیس	کوتاهمدت	مدیران پروژه/ تأمین
تعیین کانال‌ها و روال بازرسی و دریافت ارقام	جلسات تعاملی	سال ۸۸: ایجاد جلسات	کوتاهمدت	مطابق مسئولیت در مراحل مختلف فرآیند تأمین
دریافت بازخور و سنجش رضایت تأمین‌کنندگان	نظرسنجی از طریق مکاتبه	سال ۸۹: ایجاد کانال ارتباطی سال ۹۱: تهیه تقویم سالانه بازدید از سایت‌ها و تدوین پرسشنامه سنجش رضایت	کوتاهمدت	مدیر توسعه منابع تأمین

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

نیازی‌های ارتباطی	کانال‌های ارتباطی	سال ایجاد و بهبود انجام شده	مسئول
آشنایی با فعالیت‌های شرکت	وبسایت	از بدو تأسیس	مدیریت ارتباطات
اطلاع‌رسانی ارزش‌ها، اثرات و فعالیت‌ها در راستای جامعه	وبسایت(گزارش مسئولیت اجتماعی)- رسانه‌های محلی	سال ۹۷	مدیر ارتباطات
کنترل اثرات زیست‌محیطی و تلاش جهت بهبود محیط زیست پایدار با سازمان‌های مرتبط	جلسات دوره‌ای و تعاملات- مکاتبات و گزارش دهی	از بدو تأسیس	مدیریت HSE
کنترل اثرات اجتماعی و تلاش جهت بهبود اجتماعی با سازمان‌های مرتبط بیمه، بهداشت و اداره کار و امور اجتماعی	جلسات دوره‌ای و تعاملات- مکاتبات و گزارش دهی	از بدو تأسیس	مدیریت منابع انسانی- مدیریت HSE
تعامل عمومی با دانشگاه‌ها	برگزاری همایش‌ها و نمایشگاه	از بدو تأسیس	مدیریت پژوهش و فناوری
تعاملات با نخبگان	تلفن و ایمیل سازمانی	از بدو تأسیس	مدیریت منابع انسانی
آشنایی نخبگان با توانمندی‌های شرکت	بازدید از شرکت و جلسات مشورتی	از بدو تأسیس	مدیریت ارتباطات
درخواست بازدید سازمان‌ها و جوامع محلی از شرکت	تلفن و ایمیل سازمانی	۹۰	فروش و توسعه بازار/مدیریت ارتباطات
آشنایی خانواده پرسنل با شرکت و توجه به آنان	نشریه سازمانی بازدید از شرکت	۹۲	مدیریت ارتباطات
تقویت ارتباط و تعاملات	رویدادهای سازمانی	۸۹	مدیریت ارتباطات

یکی از موارد مورد توجه جهت ارتباط با جامعه، مشارکت با انجمن‌ها و نهادهای اجتماعی و حمایت از آنان است برخی از مشارکت‌های انجام شده با این نهادها به قرار جدول زیر است.

برخی از مصادیق عضویت و تعامل با انجمن‌ها و نهادهای اجتماعی

انجمن مدیریت کیفیت ایران
انجمن انفورماتیک ایران
انجمن شرکت‌های مهندسی و پیمانکاری نفت، گاز و پتروشیمی(Apec)
انجمن سازندگان تجهیزات صنعت نفت (استصنا)
انجمن سازندگان تجهیزات صنعتی ایران (ستصا)
اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی ایران و تهران
سازمان مدیریت صنعتی
دبیرخانه جوایز ملی تعالی
اتاق بازرگانی تهران با کشورهای عراق

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	موضوع	نام رویکرد	برخی از مصادیق اجرای رویکرد
پیمانکاران کارخانه	اقتصادی	نظام پیشنهادها	ارائه پیشنهادهای و ایده‌های خلاقانه نظیر نصب پریر برق بر روی دستگاه‌های جوش، استفاده از الکترودهای نیمه‌کاره برای تک‌زنی، جایگزینی طلق ضد جرقه و قابل شستشو به جای شیشه ماسک جوشکاری
تأمین‌کنندگان	اقتصادی	بومی‌سازی و ساخت داخل قطعات و تجهیزات	استفاده از ایده‌ها و توان تأمین‌کنندگان داخلی برای بومی‌سازی ساخت داخل (مانند Mist Extractor یا شرکت یورو اسلات پارس، شرکت پمپ ایران و ...)
تأمین‌کنندگان 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 E، F و H، 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	خلق محصولات در راستای نیازهای جامعه	ساخت تصفیه‌خانه‌ها برای بحران کم‌آبی در کشور- ساخت تصفیه‌خانه پرتابل برای استفاده در شرایط بحران- ساخت پکیج اکسیژن ساز جهت بهره‌برداری در بیمارستان‌ها در دوران کرونا
کارکنان	زیست‌محیطی اجتماعی	برگزاری کمپین‌های داوطلبانه	مشارکت همکاران در صندوق مهر آفرینان جمع‌آوری کمک‌های مالی برای سیل‌زدگان شمال کشور
سازمان‌های محلی	زیست‌محیطی اجتماعی	برگزاری کمپین‌های داوطلبانه	حضور نیروهای سازمان انتقال خون جهت جمع‌آوری خون از کارکنان داوطلب همکاری با هلال‌احمر و آتش‌نشانی جهت آموزش‌های امدادی به کارکنان و برگزاری مانورها
سازمان‌های محلی	زیست‌محیطی اجتماعی	تهیه خبر از کمپین‌های داوطلبانه	نشر خبر کمپین پاک‌سازی طبیعت نشر خبر کاشت درختان در روز درختکاری

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:

عارضه‌یابی ارتباطات سازمان

ارزیابی ارتباطات

رضایت‌سنجی ذینفعان

ارزیابی کانال‌های ارتباطی

۱- ارزیابی کانال‌های ارتباطی

در این گزارش هرساله میزان رضایت از کانال‌های ارتباطی سازمان به‌طورکلی و میزان استفاده و اثربخشی آن‌ها به صورت جداگانه مورد بررسی قرار می‌گیرد. کانال‌هایی که شاخص‌های آن‌ها به اهداف تعیین‌شده دست نیابد بازبینی‌شده و برای آنان اقدامات اصلاحی تعریف می‌شود. برخی از مصداق‌های این ارزیابی به صورت زیر است:

شاخص‌های رضایت از کانال‌های ارتباطی در دوره گزارش‌دهی ۹۹

رضایت از کانال‌های دوسویه	۶۴،۷
شفافیت سازمانی	۶۷،۷۰
رفع نیاز از اطلاعاتی	۶۸،۳۵
رضایت از تعداد کانال	۶۹،۶۵



۲- عارضه‌یابی ارتباطات سازمان

عارضه‌یابی ارتباطی یکی از مراحل نظام‌مندی ارتباطات سازمانی است که در سالیان گذشته از منظرهای مختلف و در قالب‌های مختلف انجام شده است. یکی از مهم‌ترین عارضه‌های برنامه‌ریزی و اجراشده در دوره گزارش‌دهی ارزیابی ذینفعان واحدی بوده است. در این برنامه کلیه واحدهای سازمانی اقدام به بیان نیازها و انتظارات خود از سایر واحدها و اعلام رضایت خود در این زمینه‌ها از واحدها می‌نمایند و پس از بیان نظرات هر واحد سازمانی اقدام به مذاکره با واحدهای مشتری جهت ایجاد بهبود در موارد نارضایتی می‌نمایند. اجرای این برنامه موجب ارائه بازخور به واحدهای سازمانی و حل تعارضات ارتباطی از طریق مذاکره بین آنان می‌گردد.

۳- رضایت سنجی ذینفعان

در این گزارش هرساله میزان رضایت از کانال‌های ارتباطی سازمان به‌طورکلی و میزان استفاده و اثربخشی آن‌ها به صورت جداگانه مورد بررسی قرار می‌گیرد. کانال‌هایی که شاخص‌های آن‌ها به اهداف تعیین‌شده دست نیابد بازبینی‌شده و برای آنان اقدامات اصلاحی تعریف می‌شود. برخی از مصداق‌های این ارزیابی به صورت زیر است:

- نظرسنجی هی‌گروپ از کارکنان
- نظرسنجی از امور رفاهی
- پرسشنامه رضایت سنجی از تأمین‌کنندگان با الگوبرداری از شرکت مپنا مادر
- پرسشنامه رضایت جامعه بر اساس معیارهای الگوی EFQM
- پرسشنامه‌های رضایت سنجی از مشتریان

	۱۳۹۷	۱۳۹۸	۱۳۹۹
رضایت کل کارکنان از سازمان*	۶۰	۶۸	۶۴
تمایل به ماندگاری در سازمان*	۶۳	۶۳	۶۷
رضایت از امور رفاهی	۶۰/۹	۶۵/۴	۶۵/۶
رضایت از ورزش	۵۹/۵	۵۹/۲	۵۳/۶**
رضایت از امور درمانی	۵۹/۲	۷۰/۹	۷۱/۵
رضایت از سازمان	۷۳	۷۵/۱۷	۹۹/۱
تصویر و شهرت سازمان	۷۳/۴	۶۸/۵۷	۸۳
قانونمداری و تبعیت از قانون	۷۶/۴	۸۶/۸	۸۴/۴
شهروند مسئولیت‌پذیر، پاسخگو و خدمتگزار مردم	۷۸/۵	۷۸/۹	۸۸/۲
رعایت منافع ملی و شأن و اقتدار کشور	۸۱	۸۱/۳	۸۴/۲
عدالت و ایجاد فرصت‌های برابر	۷۴/۷	۶۹/۹	۶۵
بازتاب در رسانه‌ها	۶۸/۵	۶۳/۳	۸۲/۶
شفافیت و پاسخگویی	۷۶/۶۷	۷۹/۱	۸۳/۳
احترام به نسل آینده و مردم	۷۶/۴	۸۶/۸	۷۹/۸
پیامدهای زیست‌محیطی	۷۲/۱	۷۲/۸۵	۹۱/۳
پیامدهای اجتماعی	۷۸/۱	۷۴/۵	۹۰/۸
رعایت ارزش‌های اخلاقی	۷۵/۱	۸۱/۵	
تأثیرگذاری بر اقتصاد (محلی، ملی و ...)	۷۸/۴	۸۶/۶	
رضایت کلی مشتریان	۸۷	۸۵	۸۴
رضایت کلی از کیفیت	۸۲	۸۲	۸۵
رضایت کلی از موعد تحویل	۸۱	۸۰	۷۹
تصویر سازمان	۸۷	۸۶	۸۸
رضایت کلی تأمین‌کنندگان	۶۱/۹	۶۲/۲۱	

کارکنان

* به علت بحران کرونا در سال ۹۸ نظرسنجی بخش تولید که به صورت کاغذی بود برگزار نگردید و نتایج درج شده مربوط به بخش‌های ستادی شرکت است.

** با توجه به ادامه شرایط همه‌گیری ویروس کرونا و وضع محدودیت‌های اجتماعی و عدم تحقق برنامه‌های ورزشی برنامه ریزی شده کاهش رضایت در بخش امور ورزشی منطقی به نظر می‌رسد.

جامعه

مشتریان

(نیمه اول سال ۱۳۹۹)

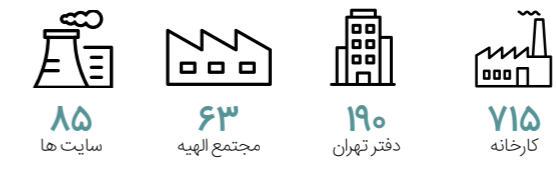
تأمین‌کنندگان

- ۱ 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 تأکید می‌کنیم.
- ۲ حسن سلوک و حفظ احترام اصیل و کرامت انسانی همکاران، در هر شرایط کاری، اصل حاکم بر همه رفتارها و مقررات است. محیط کسب‌وکار را به گونه‌ای مدیریت می‌کنیم تا احساس ارزشمندی، هدیه همیشگی سازمان به همکاران است.
- ۳ اطلاع‌یابی نسبت به هر آنچه با حقوق مادی و معنوی همکاران در ارتباط است، حق منابع انسانی است و اطلاع‌رسانی شفاف، به‌موقع، دقیق و کامل، وظیفه اخلاقی سازمان است.
- ۴ منابع انسانی، منافع و اسرار آن‌ها، امانت الهی نزد سازمان هستند و امانت‌داری و رازداری، وظیفه اخلاقی ماست.
- ۵ 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.
- ۶ حمایت از امنیت شغلی، آسایش و شادابی روحی و تعالی معنوی همکاران، مرام اخلاقی ماست.

- ۷ رعایت حریم خصوصی همکاران و حمایت سیستمی از حریم خصوصی آنان خصلت سازمانی ما است.
- ۸ رعایت تناسب بین مسئولیت‌ها، اختیارات و امکانات از بارزترین مصادیق انصاف در حرفه است.
- ۹ 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.
- ۱۰ برخورداری از حقوق عادلانه و متناسب با بازار کار، حق کارکنان است و ما خود را متعهد به تأمین امنیت معیشتی کارکنان در جهت ارتقای آن در همه سطوح می‌دانیم.
- ۱۱ قدردانی از حسن همکاری کارکنان، آگاهی‌بخشی و دادن فرصت تغییر رفتار برای همکارانی که در فعالیت حرفه‌ای و رفتار خود کوتاهی دارند، دو مبنای اخلاقی نظام جامع پاداش و تنبیه است.
- ۱۲ تصحیح و تسهیل ارتباط منابع انسانی با مدیران و ترویج الگوی رفتار ارتباطی مبتنی بر اقتدار و توأم با صمیمیت وظیفه ماست.



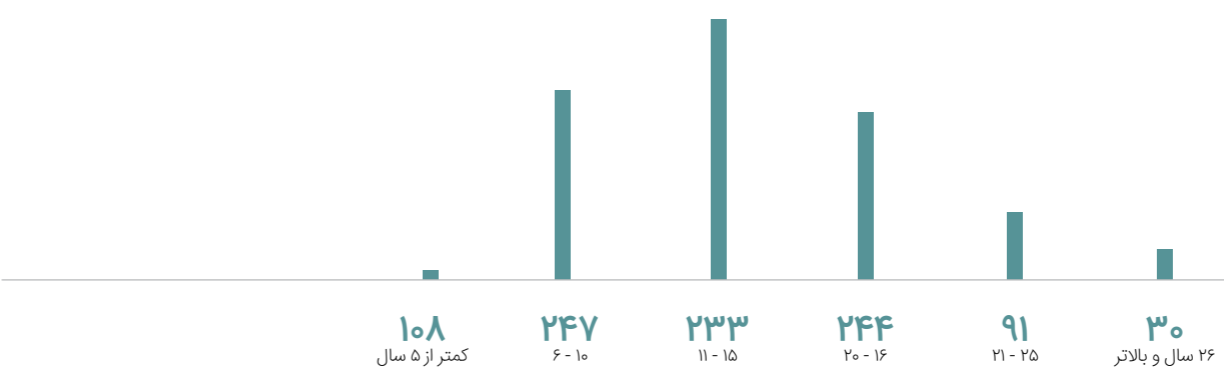
شرکت مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مینا، کارکنان را به عنوان سرمایه انسانی خود دانسته و تلاش دارد تا کیفیت زندگی شخصی آنان را فراتر از زندگی کاری شان بهبود بخشد. در این راستا، شرکت در جهت بهبود امنیت، رفاه، سلامت، بهداشت و تعادل کار و زندگی و افزایش آگاهی و رفتار کارکنان و هر آنچه بتواند به بهبود کیفیت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



نقشه استراتژی HC (افق ۱۴۰۱-۹۹)



به تفکیک رده سازمانی	به تفکیک تحصیلات		
مدیر ارشد	۱۷	۳	دکتر و فوق‌دکتر
سایر مدیران	۵۰	۲۳۷	فوق لیسانس
رئیس	۸۰	۴۲۱	لیسانس
مسئول / سرپرست	۶۹	۷۲	فوق دیپلم
کارشناس	۴۰۶	۲۶۶	دیپلم
تکنسین / کاردان	۱۲۲	۵۴	زیر دیپلم
کارمند	۶۰		
اپراتور فنی / کارگر	۲۴۹		



نام مستندات نظام مندی	نوع مستندات نظام مندی
تبدیل وضعیت استخدامی کارکنان - جامعه‌پذیری - جذب کارآموز - پرداخت هزینه‌های درمانی - صدور گواهی و کارت ویزیت - جابجایی کارکنان - حقوق و دستمزد - اجرای نظرسنجی‌های حوزه مدیریت منابع انسانی - مدیریت عملکرد	دستورالعمل‌ها
جذب و استخدام - آموزش - پیشنهادات	روش اجرایی
ارتقاء - پایان همکاری - حضور و غیاب - ماموریت - نظام انگیزش و قدردانی کارکنان - امور رفاهی کارکنان - ایاب و ذهاب - انضباط در محیط کار - آیین نامه وام - آیین نامه برگزاری مسابقات ورزشی	آیین نامه

نظام جبران خدمت

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

نظام جبران خدمت در مینا بویلر در راستای مأموریت برنامه‌ریزی، جذب، توسعه و نگهداشت کارکنان و همسو با سیاست‌های گروه مینا در هر دو بخش مالی و غیر مالی و

متناسب با نیازهای انگیزشی کارکنان، در سرفصل‌های متنوعی طراحی ، برنامه‌ریزی و اجرا می‌شود. حقوق دستمزد به‌عنوان یکی از ارکان مهم جبران خدمت در شرکت مینا بویلر با الهام از الگوی 3P که ۳ 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 طبقه‌بندی مشاغل و مدل MERCER و... در بخش فردی موارد تجربه کاری، تحصیلات و... و نهایتاً

در بخش عملکرد اعطاء رتبه فردی بر اساس امتیازات ارزیابی عملکرد و امتیاز گرید کلیدی، در نظر گرفته شده است.

همچنین مسیر پیشرفت شغلی کارکنان (ارتقاء حرفه‌ای) نیز در همین راستا و به‌صورت یکپارچه با سیستم مدیریت عملکرد کارکنان، نظام پیشنهادها و تعهد سازمانی، طراحی و در قالب آئین‌نامه 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 موردنظر خود برای کارکنان را تشریح نموده است که اهم این موارد مطابق جدول زیر است

قدردانی 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 یا 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 نفرات برتر تقدیر می‌شود.	نفرات 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
پاداش نظام پیشنهادها	این پاداش بر اساس ایده‌های ارائه شده کارکنان به سازمان و بر اساس ارزش‌آفرینی ایده‌های آنان پرداخت می‌شود.	کلیه کارکنان
پاداش نظام مدیریت دانش	این پاداش بر اساس تجارب دانشی ثبت شده و رفتارهای دانشی کارکنان در سازمان و بر اساس ارزش‌آفرینی دانش آن‌ها پرداخت می‌شود.	کلیه کارکنان

پاداش و قدردانی از کارکنان پرتلاش در مینابویلر شامل پاداش‌های مادی (Reward) و شناسایی و قدردانی معنوی (Recognition) است. رویکرد پرداخت پاداش‌ها با رعایت عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای همراه است.

پاداش‌های پرداختی به کارکنان در شرکت مینابویلر بر اساس میزان تلاش آنان و پیچیدگی وظایف و خلاقیت مورد نیاز برای انجام آن‌ها طراحی شده است. همچنین بر پرداخت پاداش‌های مبتنی بر عملکرد، تأکید ویژه‌ای می‌گردد. در این راستا تشویق و ترویج فرهنگ عملکرد محور در سازمان و همسوسازی مبنای پرداخت پاداش‌ها با اهداف و استراتژی‌های کسب‌وکار در دستور کار قرار گرفته است.

قدردانی 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 نفرات 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

مزایا و پاداش‌های کارکنان: به منظور افزایش مطلوبیت سبد 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

سبد رفاهیات با پوشش تمامی سطوح سازمانی که بر اساس 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 تأسیس 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 بیمه تأمین اجتماعی و تکمیلی خدمات درمانی: شرکت جهت بهبود سلامتی و پوشش هزینه‌های درمانی کارکنان خود اقدام به بیمه نمودن آنان در قالب بیمه تأمین اجتماعی به صورت پورسانتاژ و پوشش بیمه تکمیلی درمان با پرداخت ۱۰۰٪ حق بیمه تکمیلی برای کارکنان و خانواده آنان می‌نماید.

سال ۱۳۹۷	سال ۱۳۹۸	سال ۱۳۹۹
۱۴۳,۰۶۴	۱۹۸,۷۴۶	۲۲۲,۰۲۸
هزینه‌های بیمه کارکنان (میلیون ریال) شامل هزینه‌های بیمه تأمین اجتماعی، بیمه تکمیلی، بیمه حوادث و عمر و حادثه (میلیون ریال)		
۲۲	۲۰	۲۱
هزینه‌های پرسنلی به کل هزینه‌های سازمان (درصد)		
۲۰,۳۳۹	۲۰,۵۰۹	۲۰,۷۲۰
هزینه‌های آموزش کارکنان (میلیون ریال)		

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 می‌نمایند که قادر به اخذ مقام‌هایی نیز در مسابقات مختلف شده‌اند.

* به علت بحران کرونا، جهت صیانت از حفظ سلامتی کارکنان رویدادهای ورزشی از سال ۹۸ برگزار نشده است.

رتبه ورزشی	سال	عنوان کسب شده
فوتسال	۱۳۹۴	مقام قهرمانی مسابقات فوتسال گروه مینا مقام چهارم مسابقات فوتسال لیگ کارگری استان البرز
	۱۳۹۵	مقام قهرمانی مسابقات فوتسال لیگ کارگری و کارمندی ساوجلاغ مقام چهارم مسابقات فوتسال لیگ کارگری استان البرز
	۱۳۹۶	مقام قهرمانی مسابقات فوتسال لیگ کارگری و کارمندی هشتگرد مقام نایب قهرمانی مسابقات فوتسال لیگ کارگری استان البرز
	۱۳۹۴	رتبه پنجم مسابقات لیگ والیبال گروه مینا
والیبال	۱۳۹۵	مقام سوم مسابقات لیگ والیبال گروه مینا
	۱۳۹۷	مقام چهارم لیگ کارگری استان البرز
تنیس روی میز کوهنوردی	۱۳۹۴	مقام سوم لیگ کارگری استان البرز
	۱۳۹۴	رتبه چهارم مسابقات لیگ تنیس روی میز گروه مینا
	۱۳۹۶	مقام قهرمانی مسابقات لیگ تنیس روی میز گروه مینا
	۱۳۹۴	صعود به قله ۴۱۰۰ متری شاه کرم طالقان

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 تأسیس شده جهت رفاه کارکنان تعاونی مصرف شرکت است. در این تعاونی انواع کالاهای مصرفی با کیفیت مطلوب و قیمت‌های مناسب عرضه می‌شود و همکاران می‌توانند به صورت اعتباری از این تعاونی خرید نمایند.

۷ 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.

شرکت با هدف فراهم آوردن شرایط عادلانه و فرصت برابر استخدام، اقدام به ایجاد وحدت رویه و طراحی و استقرار روش اجرایی جذب و به کارگیری نیروی انسانی نموده و آن را بر اساس استراتژی‌ها و تجارب کسب‌شده در مقاطع مختلف بازنگری نموده است.

می‌شود و به این صورت شرکت با پرهیز از اقدامات تبعیض‌آمیز (مانند قومیت‌گرایی، تمایز در جنسیت و مذهب)، حداکثر تلاش خود را در جهت انتخاب عادلانه افراد شایسته به کار می‌گیرد.

توانمندسازی و توسعه دانش کارکنان به روش‌های مختلف از مواردی است که همواره مدنظر شرکت مینا بویلر بوده است. شرکت برای کلیه پست‌های سازمانی خود پروفایل شایستگی تدوین کرده و سعی

می‌نماید کارکنان را جهت دستیابی به شایستگی‌های مدنظر در شغل خود توانمند سازد. بر اساس این مدل، شایستگی کارکنان با استفاده از برنامه‌های توسعه‌ای ارتقاء می‌یابد و اثربخشی این رویکرد نیز از طریق مؤلفه توانمندی پرسش‌نامه سنجش نگرش کارکنان و سیستم مدیریت عملکرد دوره‌ای کارکنان ارزیابی می‌شود.

اثربخشی رویکردهای فوق برای کارکنان از طریق ارزیابی عملکرد دوره‌ای انجام می‌شود.

همچنین در برنامه جانشین پروری مینابویلر، به فراهم آوردن زیر ساخت‌ها و پیش‌نیازهای لازم در ابعاد زیر برای اجرای موفقیت‌آمیز برنامه اهتمام ورزیده شده است:

- فرهنگ‌سازمانی مشوق و حمایت رهبران
- ساختار سازمانی و کار راهه شغلی شفاف و روشن
- نظام آموزش و توانمندسازی منسجم و اثربخش در سازمان
- شناسایی دقیق استعدادها با تأکید بر شایسته‌سالاری
- همسوسازی اهداف برنامه جانشین پروری با استراتژی و چشم‌انداز سازمان
- شناسایی صحیح مشاغل استراتژیک و تعریف شایستگی‌های لازم برای این گروه مشاغل
- مناسب بودن مکانیزم‌های انگیزشی و جبران خدمت برای جانشینان

۲- آموزش کارکنان

رویکرد دیگر در توانمندسازی کارکنان، آموزش آنان است. شرکت هدف از آموزش را دستیابی کارکنان به رشد معنوی، مهارت‌ها و توانمندی‌های مورد نیاز برای آنان می‌داند. در این راستا شرکت اقدام به نیازسنجی آموزشی، برنامه‌ریزی و اجرا و سنجش اثربخشی آن می‌نماید. مدیران واحدها با توجه به اهداف و استراتژی‌های تعریف شده و با برگزاری جلسات درون واحدی با کارکنان، اقدام به شناسایی نیازهای آموزشی آنان می‌نمایند.

رویکرد آموزشی دیگر شرکت در زمینه رشد توانمندی‌های کارکنان، اجرای فرایند جامعه‌پذیری بوده که بر اساس دستورالعمل جامعه‌پذیری کارکنان جدیدالورود و آموزش بدو استخدام، با برگزاری دوره‌های توجیهی و آشناسازی کارکنان تازه استخدام با شرکت برگزار می‌شود که سرفصل‌های آن عبارت‌اند از: معرفی گروه مینا و جایگاه مینا بویلر در گروه، نمودار سازمانی شرکت، مدل کسب و کار و استراتژی‌های سازمان، مدل‌ها و فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی سازمان، آشنایی با محصولات و فرآیندهای شرکت، آشنایی با مباحث ایمنی و بهداشت شغلی، رفاهی، نظام‌های منابع انسانی و برگزاری تور بازدید از خط تولید و سایت‌های عملیاتی.

علاوه بر موارد ذکر شده، شرکت به‌منظور رشد معنوی و توسعه مهارت‌های فردی، نسبت به برگزاری سمینارهای آموزشی با عنوان سلامت روان با هدف ارتقای سطح سلامت روحی کلیه پرسنل اقدام نموده است. همچنین واحد آموزش با هدف ارتقای مهارت پرسنل نسبت به تعریف دوره‌های عمومی از قبیل هوش هیجانی، مدیریت استرس، مهارت‌های ارتباطی و همچنین کارگاه‌های جامع خود مراقبتی و اجرای آن در سال‌های مختلف و به تفکیک سطوح مختلف سازمانی اقدام نموده است.

توسعه کار راهه شغلی

یکی از رویکردهای توانمندسازی کارکنان توسعه کار راهه شغلی است. مینا بویلر در راستای توسعه توانمندی کارکنان اقدام به توسعه کار راهه شغلی نموده است. در این کار راهه، مسیر حرکت حرفه‌ای برای کلیه کارکنان فراهم شده است.

۱- مدیریت استعداد و جانشین پروری

یکی از رویکردهای مهم سازمان جهت تداوم رهبری و تقویت سرمایه‌های انسانی سازمان، مدیریت استعداد و جانشین پروری است که طی آن کارکنان شایسته و بالقوه یا همان استعدادهای فکری و رهبری، از درون سازمان برای تصدی مشاغل کلیدی کاندید می‌شوند و از طریق برنامه‌های توسعه‌ای، ارزیابی شده و آموزش می‌بینند.

در شرکت مینابویلر، با هدف ایجاد فرصت‌های رشد برای کارکنان با استعداد، حصول اطمینان از خالی نماندن مناصب کلیدی، کمک به سازمان در مواجهه با چالش‌های عملیاتی و راهبردی از طریق قرار دادن افراد مناسب در جایگاه‌های مناسب و در زمان مناسب برای تصدی مشاغل کلیدی برنامه جانشین پروری اجرا می‌شود.

از این رو گام‌های عمده اجرای جانشین پروری در مینابویلر به شرح زیر است:



سال ۹۹	سال ۱۳۹۸	سال ۱۳۹۷	
۷۴۷	۲,۱۸۲	۳,۸۳۰	دوره‌های آموزشی در راستای توسعه قابلیت‌های مدیران و روسا و مسئولین
۱۴,۹۶۲	۱۷,۰۶۳	۱۱,۸۸۴	دوره‌های تخصصی
۴,۳۴۳	۸,۴۵۷	۳,۷۶۸	دوره‌های عمومی
۱۷۲	۳۰۶	۲۲۳	کارگاه، سمینار و کنفرانس
۲۰,۲۲۴	۲۷,۷۰۲	۱,۹۴۸	نفر ساعت کل

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

در میان گذاشتن جهت‌گیری استراتژیک سازمان با کارکنان

مپنا بویلر جهت حصول اطمینان از انتقال و درک ارزش‌ها، مأموریت، چشم‌انداز و اهداف توسط کارکنان، از رویکردها و اقدامات متعددی استفاده می‌نماید. اهم این رویکردها به شرح زیر است:

۱ برگزاری جلسات عمومی: شامل جلسات مدیرعامل و کارکنان در ابتدای هر سال، جلسات واحدی با حضور مدیریت محترم عامل و با محوریت استماع نظرات، پیشنهادها و چالش‌های کارکنان و انتقال اهداف و استراتژی‌های کلان سازمان، همایش سالانه مدیریت استراتژیک، همایش فصلی مدیرعامل با کلیه پرسنل شرکت، برگزاری جلسات مختلف معاونین با مدیران و کارکنان نظیر جلسات داخلی، صبحانه‌های کاری و ...

۲ درگاه‌های اطلاع‌رسانی مبتنی بر ICT: شامل اطلاع‌رسانی از طریق ایمیل، پورتال داخلی و ارسال پیامک

۳ ابزارهای صوتی و تصویری: شامل اطلاع‌رسانی از طریق ویدیو وال، تابلو اعلانات، تابلو ارکان جهت ساز، بنر و بروشور، کاتالوگ شرکت و نشریه تخصصی آب و بخار

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 آگاهی استراتژیک کارکنان و سیستم مدیریت عملکرد کارکنان

۶ جلسات صدای کارکنان: جلساتی که با حضور مدیر منابع انسانی جهت بررسی نظرات کارکنان و اقدامات برنامه‌ریزی شده مرتبط با آن برگزار می‌شود.

مدیریت مشارکتی و استفاده از نظرات

یکی دیگر از موارد مؤثر در توانمندسازی کارکنان شرکت مپنا بویلر رویکرد مدیریت مشارکتی و استفاده از نظرات کارکنان در تصمیم‌گیری، اطلاع‌رسانی اهداف و استراتژی‌ها و رویه‌های مرتبط با کارکنان است. یکی از مظاهر مدیریت مشارکتی، کمیته‌های کاری مختلفی است که پس از تعیین مأموریت‌ها و اهداف مشخص تعریف شده، 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.

علاوه بر آن مپنا بویلر از طرق مختلف اقدام به بهره‌گیری از نظرات کارکنان در اداره سازمان می‌نماید. نظام پیشنهادی سازمان یکی از نظام‌های مشارکت کارکنان در امور شرکت است. در مپنا بویلر باهدف توسعه فرهنگ مشارکت و ایجاد خلاقیت و نوآوری در کارکنان، رویکرد نظام جامع پیشنهادها پیاده‌سازی شده است. در این نظام، پیشنهادهای کارکنان در ارتباط با کلیه امور سازمان اخذ و بررسی و علاوه بر اجرای پیشنهادهای ارزش‌آفرین، 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 است که کارکنان می‌توانند نظرات خود را در مورد نظام‌های مذکور با آنان در میان گذارند تا این نظرات به متولیان نظام‌ها منتقل شود.

سال ۱۳۹۶	سال ۱۳۹۸	سال ۱۳۹۹	
۳	۳/۵۸	۳/۵۱	سرانه ثبت پیشنهاد
۳۴۹۰	۴۰۲۰	۳۶۹۵	تعداد پیشنهاد
۴۸	۵۴/۳۵	۵۶/۱	درصد پیشنهادهای گروهی
۸۰	۸۶	۸۲	نرخ مشارکت

نظام بازنشستگی

شرکت مینا بویلر در راستای ایجاد فرهنگ ارج نهادن به بازنشستگان اقدام به تقدیر از آنان به صورت مادی و معنوی و استفاده از تجارب ایشان می‌نماید.

اهم این اقدامات عبارت‌اند از: برگزاری مراسم تجلیل از بازنشستگان سازمان به صورت سالانه با حضور مدیرعامل، 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 پنجشنبه 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 مناسبت‌های 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

آمار افرادی که در سال ۱۳۹۸ از مرخصی والدین استفاده نموده اند و بازگشت به کار آنها پس از مرخصی به شرح زیر است:

عنوان	سهمیه	تعداد نفرات	زن	مرد	تعداد روز	توضیحات
ازدواج	۳روز	۵	۲	۳	۱۵	-
تولد فرزند	۲روز	۴۴	۰	۴۴	۸۵	صرفا آقایان
فوت بستگان	۳روز	۳۴	۰	۳۴	۹۱	-
زایمان	۶ماه	۱	۱	۰	۱۸۶	صرفا بانوان

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 مرتبط با 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 نظام پیشنهادها، کمیته‌های جذب و ... مشارکت دارند.



برخی روش‌های اخذ بازخورد

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

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.

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...) شایسته سالاری، حفظ کرامت انسانی و رعایت اصول اخلاقی در فعالیت‌های سازمان تحت عنوان کدهای اخلاقی یا رفتاری به عنوان رفتارهای الگو تعریف شده است. در این راستا شرکت گروه مینا در سال ۱۳۹۲ اقدام به انتشار رسمی سند جامع اخلاقی خود نمود و بیش از ۱۲۰۰ اکد رفتاری 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 رفتاری نموده است و با تمرکز بر کدهای کلیدی ترویج آن‌ها را در سازمان در دستور کار قرار داده است. این کدهای رفتاری نحوه تعامل با ذینفعان مختلف را بر پایه ارزش‌های سازمان تشریح می‌نمایند. کمیته‌ای نیز با عنوان کمیته فرهنگ سازمانی (EVC) مسئولیت پیگیری فرهنگ‌سازی در سازمان در این زمینه را بر عهده دارد.



من در گروه مینا در هر شرایطی به کدهای رفتاری پایبندم



عمل بر اساس 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 به شمار 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 می‌نماید. این مدل چهار خصوصیت را مدنظر قرار می‌دهد که تفسیر وضعیت سازمان در این ابعاد به صورت زیر است:

۱ مشارکت در کارها

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

۲ سازگاری

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

۳ انطباق پذیری

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

۴ مأموریت

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

کمیته انضباطی و رویکردهای ضد فساد

شرکت مپنا 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 به‌قرار زیر است.

۱ وارد کردن خسارات عمدی به ماشین آلات یا اموال و دارایی‌های شرکت

۲ رشوه گرفتن، رشوه دادن و اختلاس

۳ سوءاستفاده از اموال اداری و ابزار کار در اختیار فرد به منظور تأمین 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

شایان‌ذکر 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.

رعایت گوناگونی، فرصت‌های برابر و عدالت از ارزش‌های اخلاقی است که همواره در مینا 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 مینابویلر با اعتقاد به این اصل سعی می‌شود برای کلیه افراد فرصت‌های برابر در نظر گرفته شود.

بنابراین زبان، جنسیت، قومیت، مذهب و ... در ارائه فرصت‌های شغلی، ارتقای عمودی و افقی، جابجایی، خاتمه خدمت، تعیین حقوق و مزایا و تسهیلات رفاهی کارکنان تأثیر نداشته و همواره شایستگی و عملکرد کارکنان مبنای تصمیم‌گیری قرار دارد. بر این اساس برای اطمینان از ایجاد فرصت‌های برابر در استخدام، ارتقا، پاداش، مأموریت، 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 می‌کند. 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 هدایای هدایا به آنان و ارسال تبریک به مناسبت آغاز سال نو میلادی برای همکاران مسیحی یکی از موارد یاد شده در این رویکرد است.

مینابویلر متناسب با استراتژی‌های کلان و استراتژی‌های منابع انسانی، برنامه‌های متعددی را در قالب فرایندهای منابع انسانی با هدف برقراری فرصت‌های برابر، پذیرش گوناگونی، شایسته سالاری، حفظ کرامت انسانی و رعایت اصول اخلاقی، طرح‌ریزی و عملیاتی نموده است که برخی از مهم‌ترین آن‌ها متناسب با محورهای مربوطه در جدول ذیل ارائه شده است.

موضوع	رویکرد / برنامه های منابع انسانی	اجرا	فرایند / رویه مرتبط
عدالت و برقراری فرصت‌های برابر	الزام به پایبندی 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	فرآیند آموزش و شکوفایی کارکنان
	کارانه مبتنی بر عملکرد، وام، رفاهیات و درمان	از ابتدا	فرایند جبران خدمات/ فرآیند مدیریت عملکرد
	تدوین برنامه‌های ارتقا	از ۹۲	فرآیند ارتقا و تنزل / آیین‌نامه ارتقا
پذیرش گوناگونی	امکان ارائه پیشنهاد از سوی کلیه پرسنل	از ۸۸	فرآیند مدیریت مشارکت کارکنان و رویه مربوطه
	نظام جبران خدمت	از ۹۱	دستورالعمل تطبیق و تعیین حقوق
	مشارکت در سنجش نگرش کارکنان	از ۸۷	فرآیند برنامه‌ریزی، جذب و انصال کارکنان
	جذب و استخدام براساس شایستگی کارجویان	از ۸۷	فرآیند برنامه‌ریزی، جذب، بررسی و انصال کارکنان
	عدم وجود قانون ممنوعیت در جذب و استخدام صرف نظر از قومیت، نژاد	از ۸۷	فرآیند برنامه‌ریزی، جذب، بررسی و انصال کارکنان
	مذهب، جنسیت و ...		
	امکان ارتقا و پیشرفت شغلی بدون محدودیت جنسیت	از ۹۱	آیین‌نامه ارتقا
	ارزیابی ۳۶۰ درجه مدیران همسو با برنامه توسعه فردی (IDP)	از ۹۴	فرآیند توسعه کارکنان
	تدوین مدل شایستگی سازمان	از ۹۵	فرآیند توسعه قابلیت‌های فرهنگی و رهبری
	توسعه نظام کارراه شغلی	از ۹۴	فرآیند توسعه کارکنان / آیین‌نامه ارتقا
تمرکز بر انتصاب از داخل سازمان	از ابتدا	فرآیند ارتقا و تنزل	
شایسته سالاری	کارانه (کلیه کارکنان و مبتنی بر عملکرد)	از بدو تاسیس	فرآیند مدیریت عملکرد کارکنان / روش اجرایی محاسبه و پرداخت کارانه سال ۸۹
	ارتقا (کلیه کارکنان و مبتنی بر عملکرد)	از ۹۲	فرآیند ارتقا و تنزل / آیین‌نامه ارتقا
	جذب شایسته محور	از ۹۵	فرآیند جذب و استخدام
	تبدیل وضعیت کارکنان تامین نیرو	از ۹۴	دستورالعمل تبدیل وضعیت
حفظ کرامت انسانی و رعایت اصول اخلاقی	استفاده از مدرسين داخلی	از ۸۵	فرآیند 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 بازنشستگان و ...)	از ۹۴	فرآیند برنامه‌ریزی، جذب و انصال کارکنان

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



حفظ ایمنی و سلامت و بهداشت کارکنان از اولویت‌های مهم شرکت مپنا بویلر محسوب می‌گردد. شرکت برای حفظ و ارتقای سطح ایمنی و سلامت محیط کار و کارکنان، از ابتدای تأسیس با توجه به ماهیت فعالیت‌های پروژه‌ای و تولیدی خود، 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 گردیده است. شرکت با نگاهی استراتژیک به بحث HSE اقدام به تدوین نقشه استراتژی وظیفه‌ای مربوطه و اتصال آن به نقشه مسئولیت اجتماعی شرکت نموده است تا در نظام مدیریت استراتژیک بتواند اقدامات مرتبط را اجرا و پیگیری نماید. مپنا 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.

مأموریت HSE شرکت در راستای حفاظت از کارکنان شامل موارد زیر است:

- صیانت از سلامت روحی و جسمی سرمایه‌های انسانی
- ایجاد محیط کاری ایمن، سالم و آراسته

واحد HSE به عنوان یک واحد وظیفه‌ای در شرکت مپنا بویلر اقدام به پیگیری امور مرتبط با ایمنی، بهداشت و محیط زیست می‌نماید. در دوره گزارش دهی به علت شیوع بیماری کرونا و نقش کلیدی حوزه HSE در مدیریت این بحران، واحد مذکور از زیر مجموعه معاونت برنامه‌ریزی و سیستم‌ها خارج و به صورت مدیریت مستقیم زیر نظر مدیرعامل در آمده است. 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 فرا وظیفه‌ای پیگیری می‌نماید. این کمیته متشکل از مدیران و متخصصان ایمنی و بهداشت و محیط زیست است و به علت اهمیت موضوع مدیرعامل یا نماینده وی نیز در این کمیته عضو می‌باشد.

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

تیم واکنش اضطراری:

تیم واکنش اضطراری از دیگر ساختارهای فرا وظیفه‌ای است که از نمایندگان واحدهای مختلف تشکیل شده است. این تیم به منظور مقابله با خطرات و بحران‌های طبیعی فعالیت می‌نماید و از سلامت کارکنان در مواقع بروز خطرات صیانت می‌نمایند این تیم که در کلیه واحدهای شرکت دارای نمایندگانی است اهداف زیر را پیگیری می‌نمایند:

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

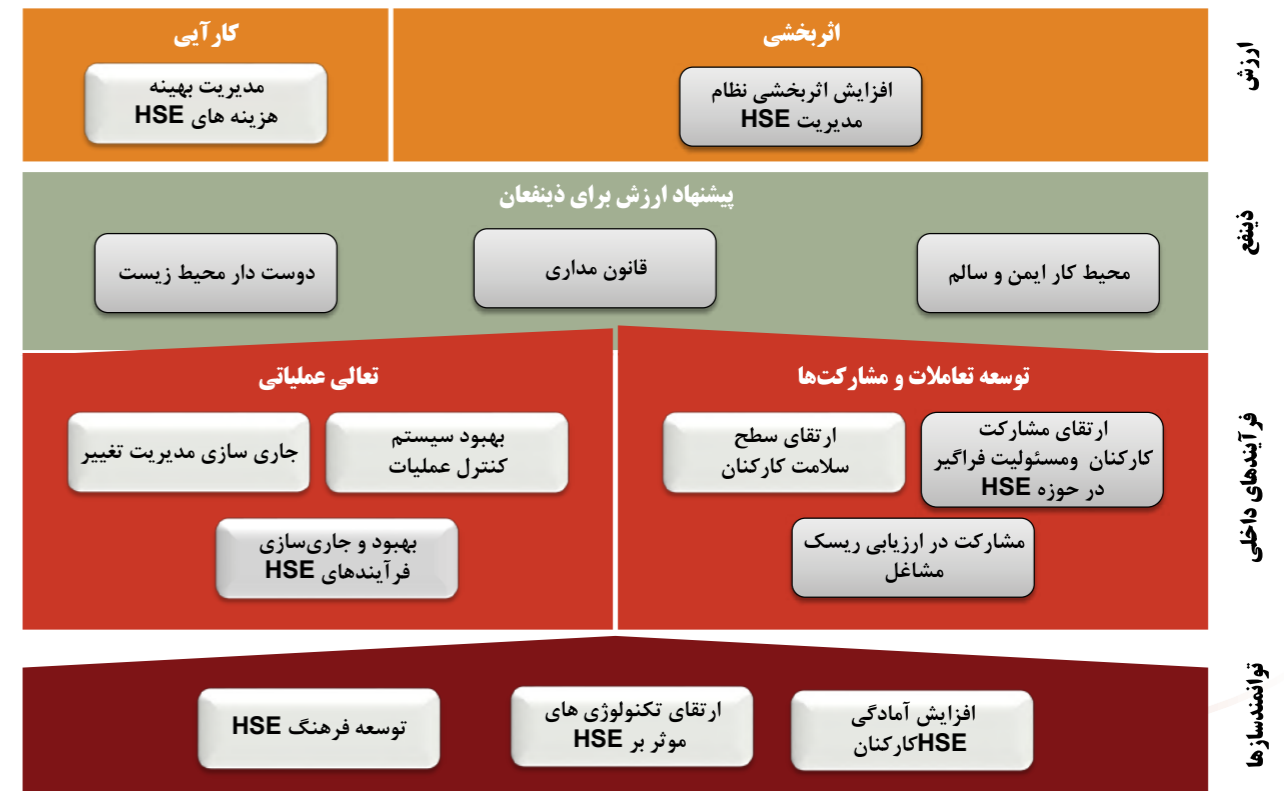
نظام 5S:

یکی از نظام‌های مرتبط با بهداشت محیط در مپنا 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:

- تعریف خط‌مشی‌های استاندارد آراستگی محیط کار در فضاهای تولیدی و اداری
- آگاهی‌بخشی 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

نقشه استراتژی حوزه HSE که برای افق ۳ ساله ۹۹-۱۴۰۱ تدوین شده است به شرح زیر است:

نقشه HSE افق ۱۴۰۱-۹۹



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

۱ پیاده‌سازی اصول ارگونومی در شرکت

یکی از برنامه‌های اجرایی به منظور شناسایی و پیشگیری از بروز بیماری‌های شغلی و کاهش ناراضی‌های همکاران و در راستای اهداف استراتژیک شرکت، رویکرد «ارزیابی و اصلاح پوسچرهای کاری» تعریف شده است. ارگونومی مشارکتی با تشکیل تیم‌های کاری آغاز و پس از شناسایی ایستگاه‌های شغلی، ارزیابی و مدیریت ریسک، مطابق با ماهیت هر شغل، طرح‌های مناسب مداخله ای اصلاحی یا پیشگیرانه در قالب طرح‌های مهندسی و مدیریتی ارائه نموده است که در فاز اول فرآیند ساخت هارپ با اصلاح و طراحی صندلی جهت جوشکاران و سپس با ساخت پلتفرم آزمایشی اصلاح گردید.

برخی از مصادیق اجرای رویکرد ایمنی، بهداشت و محیط زیست

شرح فعالیت‌ها	نتایج	نتایج
تشکیل و برگزاری مستمر کمیته بهداشت در راستای مدیریت بحران ناشی از ویروس کرونا	۹۹و۹۸	پیشگیری از شیوع ویروس کرونا
بازنگری استراتژی وظیفه ای مدیریت HSE	۹۹و۹۸	بهبود نظام عملکرد HSE
خریداری تب سنج‌های دیجیتال، دستگاه اکسیژن سنج خون و ماسک با کمترین صرف هزینه	۹۸	کنترل و پیشگیری از شیوع ویروس کرونا
اجرای خوداظهاری کارکنان، غربالگری افراد، تدوین پروتکل‌های بهداشتی، آموزش‌های عمومی و مجازی	۹۹و۹۸	کنترل و پیشگیری از شیوع ویروس کرونا
تب سنجی کارکنان، ضد عفونی طبقات، اماکن عمومی و سرویس‌های ایاب و ذهاب به صورت روزانه	۹۹و۹۸	کنترل و پیشگیری از شیوع ویروس کرونا
توزیع ماسک و مایع‌های ضد عفونی دست و سطوح	۹۹و۹۸	کنترل و پیشگیری از شیوع ویروس کرونا
جابه جایی رنگ‌های قابل اشتعال و انفجار به کانتینرهای ساخته شده در محوطه جهت کاهش ریسک حریق و خسارات احتمالی وارده	۹۹	پیشگیری از وقوع حریق‌های احتمالی
ساخت ماسک هوارسان برای عملیات رنگ‌پاشی داخل مخازن کلسید به صورت داخلی	۹۹	کاهش مخاطرات تماس تنفسی با آلودگی
اخذ گواهی سلامت سیستم ارت ساختمان دفتر تهران	۹۹	کاهش احتمال بروز حادثه برق‌گرفتگی
پیگیری و نظارت بر ساخت پله‌های اضطراری دفتر تهران	۹۹	آمادگی در هنگام وقوع شرایط اضطرار
کالیبراسیون دستگاه‌های مگنت حمل بار و کدگذاری و ردیابی آن‌ها جهت پایش ادواری	۹۹	اطمینان از عملکرد دستگاه‌های مگنت
استانداردسازی و ساخت و نصب پلکان‌های دسترسی به بالای میزهای مونتاژ هارپ	۹۹	ایمن‌سازی شرایط کاری پرسنل هنگام مونتاژ هارپ
طراحی و تامین نردبان‌های متناسب و استاندارد برای ایمن‌سازی حضور نفرات در محل‌های کار در ارتفاع	۹۹	ایمن‌سازی شرایط کاری هنگام کار در ارتفاع
ایمن‌سازی هواکش‌های موضعی مورد استفاده در سطح کارگاه‌ها با نصب حفاظ، عایق بندی و ...	۹۹	پیشگیری از وقوع حوادث احتمالی
اخذ گواهی سلامت شاهین مورد استفاده جهت تخلیه و بارگیری هارپ‌های کلاس F	۹۹	اطمینان از عملکرد شاهین در عملیات باربرداری
تدوین الزامات ایمنی انجام عملیات جوشکاری همزمان با عملیات پیش گرم توسط دستگاه تنش زدائی	۹۹	ایمن‌سازی شرایط کاری
پیگیری و ساخت جایگاه‌های ایمن کار نفرات در بالای مخازن و .. برای تسریع در انجام امور و ارتقاء ایمنی	۹۹	ایمن‌سازی شرایط کاری در بالای مخزن
پیگیری اصلاح و ساخت استند و پالت‌های نگهداری قطعات در سالن‌های تولید جهت افزایش ایمنی و استفاده بهینه و موثر از فضای عمومی کارگاه‌های تولید	۹۹	ایمن‌سازی شرایط کاری
نهایی نمودن حفاظ ایمنی دستگاه تست جیم بلاگ و مشارکت در تست و تایید تمامی جیم بلاک‌های مورد استفاده در مجموعه تولید و ...	۹۹	افزایش ضریب ایمنی ابزار تحت استفاده
تدوین و بازنگری ۱۱ مورد دستورالعمل و ۴ مورد روش اجرایی و ۲۰ مورد فرم و چک لیست‌های HSE در سیستم مدیریت یکپارچه شرکت	۹۹	بروز آوری دستورالعملها و روش‌های اجرایی
تعیین محلی مشخص جهت نگهداری ابزار باربرداری و کنترل ورود و خروج اقلام در سطح شرکت	۹۹	کاهش آسیب ابزار باربرداری
تهیه و تامین کیت‌های تشخیصی rapid test با هماهنگی شبکه بهداشت منطقه	۹۹	کنترل و پیشگیری از شیوع ویروس کرونا

۲ معاینات بدو استخدام و ادواری

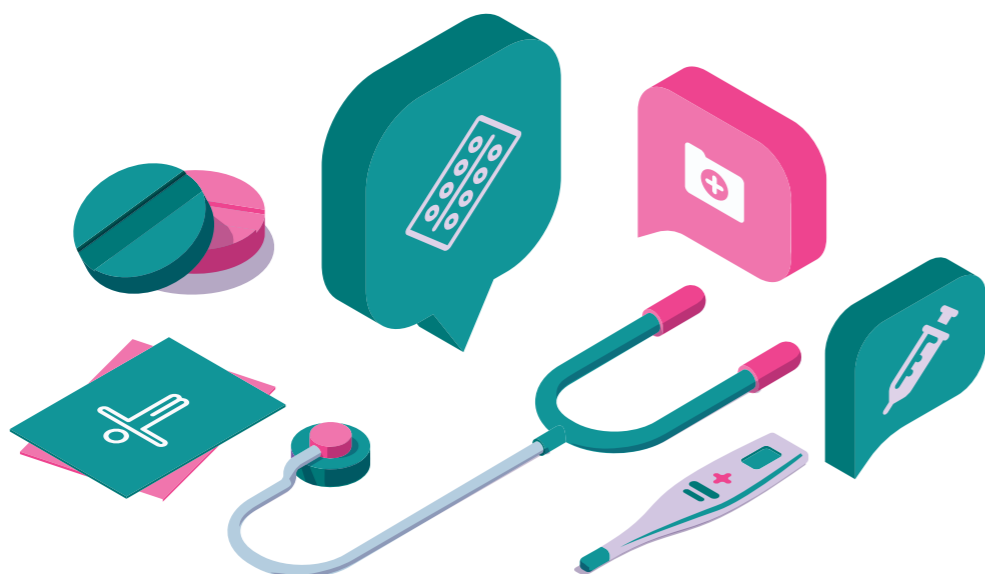
جهت حصول اطمینان از تناسب نوع شغل با ظرفیت فیزیکی و جسمی افراد، قبل از شروع به کار، افراد متقاضی معاینات بدو استخدام را انجام داده و شروع به کار نفرات منوط به بررسی و تأیید سلامت ایشان است. برنامه معاینات ادواری نیز جهت حفظ و ارتقای سطح سلامت نیروی انسانی و پیشگیری از بروز بیماری‌های شغلی به صورت سالیانه انجام و اثربخشی آن نیز با مقایسه نتایج کسب‌شده با نتایج سال قبل کنترل می‌شود.

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 شرکت 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 مینا بویلر در جهت حفظ سلامت کارکنان در برابر بیماری‌ها اقدام به پرداخت حق بیمه عمومی تأمین اجتماعی برای آنان می‌نماید و علاوه بر آن بر اساس قانون سازمانی خود کلیه کارکنان را تحت پوشش تکمیلی درمانی قرار داده است که نیمی از هزینه‌های این بیمه را متقبل گردیده و نیم دیگر را خود کارکنان پرداخت می‌نمایند. همچنین جهت استفاده کارکنان پزشک و کادر بهداشتی شرکت در صورت نیاز به کلیه کارکنان خدمت ارائه می‌کند. همچنین یک دستگاه آمبولانس جهت ارسال بیماران اورژانسی به مراکز درمانی در موارد خاص در شرکت مستقر است.



سال ۱۳۹۷	سال ۱۳۹۸	سال ۱۳۹۹	
۰/۱۶	۰/۱۱	۰/۳۹	نرخ تکرار حوادث (LTC)
۵/۸۲	۳/۰۴	۱۱/۳۲	روزهای کاری از دست رفته (LWD)
٪۱۶،۳	٪۱۶	٪۱۳	نرخ رفتارهای ناایمن (B.B.S)

بخش مهم دیگر در کنترل بحران مربوطه، اطلاع‌رسانی و آگاه‌سازی جهت انتشار اخبار صحیح و جلوگیری از انتشار شایعات است در این راستا موارد ذیل انجام گردیده است:

- برگزاری دوره‌های آموزشی کوتاه مدت در خصوص اصول پیشگیری از شیوع ویروس کرونا ویژه کلیه همکاران ستادی و تولیدی
- رصد روزانه منابع خبری معتبر و اعتبارسنجی اخبار منتشره
- اطلاع‌رسانی گسترده پیام خبری، مطالب و فیلم‌های آموزشی در قالب کانال‌های ارتباطی درون و برون‌سازمانی (تلگرام، پرتال سازمانی، ایمیل، تابلو اعلانات، استند و ...)
- نصب پمفلت و پیام‌های آگاهی‌بخش در محل‌های مورد نیاز در شرکت

اولین قدم در کنترل بحران در مپنا بویلر تشکیل ساختارهای لازم جهت سازمان‌دهی فعالیت‌های مرتبط است. با شیوع این ویروس در مراحل اولیه، کمیته بهداشت و مقابله با شیوع ویروس کرونا، متشکل از مدیرعامل و مدیران ارشد مرتبط در تاریخ ۹۸/۱۲/۳ تشکیل گردید.

این کمیته با تشکیل بیش از ۷۰ جلسه اقدامات مقتضی جهت کنترل این ویروس در قالب بیش از ۷۶ ابلاغیه تصویب و جهت اجرا به واحدهای مرتبط ابلاغ نموده است. واحد مدیریت HSE به عنوان متولی از سوی این کمیته مسئول پیگیری و کنترل اجرای فعالیت‌ها است. مدیریت HSE همچنین اقدام به تدوین پروتکل‌های بهداشتی و دستورالعمل‌های لازم مرتبط در مسائلی مانند نحوه حضور در شرکت و مدیریت افراد بیمار یا مشکوک به بیماری جهت حضور در محل کار نموده است. برخی دستورالعمل‌های تهیه شده به صورت زیر است:

- تهیه دستورالعمل نحوه برخورد با همکاران و بازگشت به محل کار ویژه افراد مشکوک به بیماری (در قالب این دستورالعمل نحوه گزارش دهی بیماری به سازمان و معاینات مورد نظر و نحوه بازگشت ایمن به کار تشریح و ابلاغ گردیده است.)
- ابلاغ قوانین نحوه حضور (زمان‌بندی حضور، کاهش نفرات، حفظ فاصله و...) در رستوران و تعاونی و آسانسور شرکت
- ابلاغ قوانین چیدمان واحدهای سازمانی در زمان بحران (نصب سطل‌های درب دار مخصوص، باز نمودن درها و ...)
- شناسایی و لغو و یا مدیریت مأموریت‌ها به شهرهای پر خطر
- حذف بخشی از مکاتبات کاغذی درون شرکتی

کمیته بهداشت و مقابله با شیوع ویروس کرونا
ابلاغیه شماره ۱۱
همکاران ارجمند
با سلام و احترام

با هدف پیشگیری از بیماری کرونا به اطلاع می‌رساند: مجموعه پیام‌های آموزشی با موضوعات مرتبط با پیشگیری و مقابله با ویروس کرونا، امروز در مسیر شبکه بازگویی شده است. خواهشمند است جهت بهره‌برداری به مسیر زیر مراجعه فرمایید.

Walvandi/Communication/Communication Management/Maps/Box/Corona

همکاران ارجمند
با سلام و احترام

با توجه به شیوع ویروس کرونا ضمن حفظ آرامش فردی خود، جهت پیشگیری از ابتلا، خواهشمند است رعایت نکات زیر را مورد توجه قرار دهید:

- رعایت بهداشت فردی
- شستن مرتب دستها
- ضدعفونی نمودن دستها با استفاده از محلول آنتی
- استفاده از دستمال کاغذی هنگام عطسه و سرفه
- پرهیز از دست دادن و بوسه کردن
- پرهیز از بازی کردن و نزدیک شدن به حیوانات و پرندگان
- شستن دستها پس از تماس با گوشت و مرغ خام
- عدم مصرف مواد غذایی به ویژه گوشت و مرغ به صورت نیم پخت

در صورت مشاهده هرگونه علائم ابتلا به ویروس از جمله: (تب بالای ۳۸ درجه، اختلالات تنفسی - ذات‌الریه - کاهش تمرکز - ضعف و سردرد - آبریزش بینی - سرفه و گلودرد - درد مفاصل - عطسه) ضمن پرهیز از خود درمانی، از حضور در محل کار اجتناب نموده و با مراجعه به پزشک، ضمن استراحت در منزل، از شیوع آن به همکاران و خانواده‌های خود جلوگیری بعمل آورده و به بهبود سریع خود کمک نمایید.

کمیته بهداشت و مقابله با شیوع ویروس کرونا
ابلاغیه شماره ۲۷
همکاران ارجمند
با سلام و احترام

با هدف پیشگیری از بیماری کرونا خواهشمند است موارد ذیل رعایت گردد:

هر یک از همکاران که از سوی کمیته بهداشت، به دلیل تماس با افراد مشکوک یا مسافرت به شهرهای با وضعیت قرمز تأییدیه مرحله‌ای با انجام تورنرهای دریافت نمایند، موظف به اجرای سریع آن بوده و در این رابطه معاونین و مدیران محترم مربوطه مسئول اجرای دقیق تصمیمات کمیته بهداشت می‌باشند.

تذکره: است. واحد انتظامات نیز از رفت و آمد این همکاران جلوگیری و موارد را به کمیته بهداشت گزارش می‌نماید.

کمیته بهداشت و مقابله با شیوع ویروس کرونا
ابلاغیه شماره ۱۱
همکاران ارجمند
با سلام و احترام

با توجه به شیوع ویروس کرونا و با هدف پیشگیری از این بیماری به اطلاع می‌رساند: کلیه بهداشتی به شرح زیر تعیین شده است و به زودی و به تدریج به دستور بهره‌مندی همکاران گرامی در اختیار شما عزیزان قرار می‌گیرد.

۱- ماسک
۲- محلول ضد عفونی کننده
۳- توجه به نقاشی رال و برنده محدود. محلول ضد عفونی کننده، به منظور رفع آثار آلودگی شما عزیزان و خانواده‌های محترم، از این محلول در فر نخست به میزان محدود صورت خواهد گرفت. پس از تعیین این محصول، مجدداً توزیع خواهد شد.

شرکت تلاش نموده است تا بر اساس اصول علمی اقدام به نظارت بر سلامتی کارکنان در مقابله با ویروس نماید. در این راستا فعالیت‌های زیر انجام شده است:

- تب‌سنجی و سنجش روزانه سلامت کلیه پرسنل
- سنجش سلامت رانندگان سرویس‌های ایاب و ذهاب
- سنجش سلامت پیمانکاران، میهمانان و مراجعین به سازمان
- استخراج شاخص ریسک ابتلا و انتشار بیماری بر اساس پارامترهای علائم بیماری، مسافرت‌ها، تماس با بیماران و ارتباط با کادر درمانی و اولویت‌بندی همکاران جهت نظارت بر رفت و آمد ایشان به سازمان در زمان ریسک ابتلا به بیماری
- استخراج شاخص ریسک بیماری برای بیماران زمینه‌ای بر اساس پارامترهای خود اظهاری بیماران و سوابق آزمایش‌های دوره‌ای HSE و استفاده از ضرایب ریسک منتشر شده در منابع جهانی جهت اولویت‌بندی ارسال همکاران در معرض خطر به دورکاری، شیفت کاری یا مرخصی اجباری جهت حفاظت از ایشان
- ایجاد زیرساخت مکانیزه جهت تکمیل خود اظهاری روزانه سلامت و بررسی پارامترهایی مانند علائم بیماری، مسافرت‌ها، تماس با بیماران احتمالی و بیماری‌های زمینه‌ای و تهیه بانک اطلاعات سلامت همکاران
- معاینه و اعزام همکاران مشکوک، به مراکز مورد تأیید جهت انجام تست پزشکی و قرنطینه همکاران دارای علائم بیماری

در این مجموعه اقدامات بر اساس فاصله‌گذاری اجتماعی انجام فعالیت‌های جمعی مورد بازنگری قرار گرفته و موارد به صورت زیر انجام می‌شود.

- ایجاد زیرساخت‌های لازم برای دورکاری پرسنل
- ایجاد زیرساخت‌های لازم جهت برگزاری جلسات غیرحضوری از طریق سامانه‌های اسکایپ فور بیزینس، وبکس و ...
- لغو کلیه مأموریت‌ها به شهرهای پرخطر و یا با اجرای پروتکل‌های سخت‌گیرانه
- ارائه مرخصی/ دورکاری به همکاران مشکوک به بیماری و یا بیمار
- اجرای طرح فاصله‌گذاری اجتماعی در رستوران و کاهش صندلی‌ها به یک سوم تعداد معمول
- زمان‌بندی حضور در رستوران و فاصله‌گذاری در هنگام صرف ناهار
- جداسازی میزهای اداری در سالن‌ها و واحدهای با جمعیت بالا
- حذف قابلیت انگشت‌نگاری دستگاه ثبت تردد و تعریف کارت به جای آن به منظور افزایش سرعت تردد و کاهش تجمع همکاران

تأمین وسایل مورد نیاز جهت ارتقاء بهداشت فردی و شرکتی از دیگر مجموعه اقدامات انجام شده است که به صورت زیر می‌باشد:

- تأمین و توزیع تجهیزات بهداشت فردی مقابله با ویروس برای همکاران (ماسک، ماده ضد عفونی کننده دست، ماده ضد عفونی کننده سطوح - جا لباسی، لیوان و چای یک‌بار مصرف)
- تأمین و توزیع تجهیزات پوشش ایمن برای پرسنل HSE، خدماتی و رستوران
- تأمین و توزیع تجهیزات بهداشت فردی مقابله با ویروس برای رانندگان نقلیه (ماسک و اسپری ضد عفونی)
- تأمین و توزیع تجهیزات بهداشت شرکتی (خرید تب‌سنج، شیلد و ماسک‌های فیلتردار برای پرسنل در معرض آسیب، ماده ضد عفونی کننده دست در کلیه نقاط حساس شرکت، سطل زباله‌های عفونی، جایگزینی مواد خوراکی بسته بندی شده و ظروف یک‌بار مصرف و ...)
- تأمین تجهیزات مخصوص برای همکاران جهت مأموریت

سوالات فرم خود اظهاری:

آیا در طول دو هفته گذشته علائم سرفه خشک / عطسه داشته اید؟
آیا در طول دو هفته گذشته علائم تب / لرز داشته اید؟
آیا در طول دو هفته گذشته علائم تنگی نفس / ضعف بدنی داشته اید؟
آیا در طول دو هفته گذشته مسافرت به خارج از کشور یا شهرهای پرخطر و یا تماس با افراد مسافر (شهرهای پرخطر و خارج از کشور) داشته اید؟
آیا سابقه بیماری دیابت دارید؟
آیا سابقه بیماری فشار خون بالا دارید؟
آیا سابقه بیماری سرطان و شیمی درمانی دارید؟
آیا سابقه بیماری‌های زمینه‌ای خاص قلبی عروقی دارید؟
آیا سابقه بیماری‌های تنفسی / ربوی دارید؟
آیا سابقه بیماری‌های ویژه که سطح سیستم ایمنی بدن را تضعیف می نماید مانند MS و... دارید؟
آیا بستگان درجه یک در محیط‌های بیمارستانی و پزشکی اشتغال دارند؟
آیا با افراد مبتلا به بیماری کرونا در دو هفته اخیر در تماس بوده‌اید؟

افزایش نظافت محیطی در سازمان جهت کاهش احتمال آلودگی سطوح و در نتیجه کاهش احتمالی بیماری انجام می‌شود.

- ضدعفونی نمودن کلیه مکان‌های درون شرکت
- ضدعفونی نمودن تجهیزات شرکتی همکاران
- ضدعفونی نمودن سرویس‌های نقلیه سازمان
- حذف لیست غذایی خام و فله‌ای و رو باز و جایگزینی آن با موارد یکبار مصرف
- نصب روکش پلاستیکی روی میزهای رستوران و حذف ورودی انگشتی و ضدعفونی نمودن دست‌ها در ورودی
- جمع‌آوری لیوان‌های شیشه‌ای و جایگزینی با لیوان یکبار مصرف
- پوشانده شدن و ضدعفونی روزانه ظرف‌های رستوران
- الزام پوشش ایمن برای پرسنل ایمنی و خدماتی و رستوران
- ضدعفونی نمودن لباس همکاران در ورودی سازمان با تونل ضدعفونی

علاوه بر موارد یاد شده، شرکت از توانایی‌های فنی خود جهت توسعه محصولات برای مبارزه با ویروس کرونا استفاده نموده است. برخی از این محصولات جهت بهره‌برداری داخلی و برخی از آن‌ها بر اساس نیاز مشتریان بیرونی ساخته و ارائه شده است.

کاربرد

طراحی و تولید پکیج اکسیژن ساز بیمارستانی علاوه بر اهمیت و لزوم بومی کردن آن در کشور جهت برطرف نمودن نیاز بیمارستان‌ها با هدف خلق ارزش برای جامعه

نوع محصول

پکیج اکسیژن ساز بیمارستانی

بهره‌برداری از این دستگاه جهت استفاده در مبادی ورودی شرکت با هدف ضدعفونی

تونل مه‌پاش

بهره‌برداری از این دستگاه به منظور کاهش تماس دست با ظرف‌های ضدعفونی در محل رستوران‌های شرکت

دستگاه ضدعفونی دست اتوماتیک

بهره‌برداری جهت کاهش مصرف و اثرات مواد ضد عفونی کننده و استفاده جهت وسایل الکترونیکی

دستگاه ضدعفونی کننده با اشعه UV



خطمشی اخلاقی گروه مپنا 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 اشتغال آفرینی 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 مپنا است.
۳. پیشگامی در امور خیریه و یاری‌رساندن 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 انتقادهای 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 اسراف 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 مپنا 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 مپنا 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

- 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
- اتاق بازرگانی تهران با کشورهای عراق

اقدامات داوطلبانه اجتماعی

شرکت مپنا بویلر در راستای توجه به ابعاد اجتماعی مسئولیت اجتماعی خود تلاش می‌نماید اقدامات داوطلبانه جامعه‌محور کارکنان را هدایت نماید و همچنین در زمینه بحران‌های اجتماعی و حوادث طبیعی سیاست‌های مناسب را اتخاذ نماید. اقدامات داوطلبانه تلاش‌های مدون برای ایجاد انگیزه و توانمندسازی کارکنان در جهت خدمت‌رسانی به جامعه از طریق رهبری آن‌ها تعریف می‌شود.

این برنامه مزایای متعددی دارد:

- بهبود تصویر سازمان و ارتباط با ذینفعان به وسیله تعریف موقعیت رهبری در سطح محلی و ملی
- توسعه و ارتقاء مهارت‌های حرفه‌ای و رهبری کارکنان
- پشتیبانی از عملگرهای مخصوص کسب و کار که بیشتر در حوزه منابع انسانی و روابط خارجی است.
- تلاش جهت التیام مشکلات اجتماعی در میان کارکنان و جامعه



اقدامات اجتماعی داوطلبانه شرکت در طول دوره گزارش دهی به شرح زیر بوده است:

• کمک نقدی و غیر نقدی اهدایی به سیل‌زدگان شمال کشور پس از حادثه سیل در استان‌های کشور در نوروز ۹۸ شرکت به منظور کمک به سیل‌زدگان شمال کشور اقدام به جمع‌آوری کمک‌های نقدی و غیر نقدی و ارسال آن به منطقه با نظارت همکاران شرکت نمود.



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



• برگزاری بازارچه خیریه در شرکت در این رویداد بازارچه خیریه از غذا و شیرینی و دسرها جهت همکاران در درون شرکت برگزار شد و سود حاصل از خرید به نیازمندان ارسال گردید.



• صندوق مهر آفرینان جهت کمک بلاعوض و وام برای همکاران داخلی صندوق مهر آفرینان بویلر با هدف دست‌گیری از نیازمندان با اولویت همکاران داخلی شرکت در مردادماه ۱۳۹۶ به وسیله کمیته میناکو 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. در بدو تأسیس صندوق ۴۲۵ نفر از همکاران در این طرح مشارکت نمودند. بر اساس سیاست‌های صندوق، افراد نیازمند با اولویت افراد درون شرکت با حفظ محرمانگی شناسایی گردیده و کمک‌ها بر حسب نیاز به صورت پرداخت‌های بلاعوض و یا وام‌های بدون بهره به آن‌ها تعلق می‌گیرد.

آمار پرداختی‌های صندوق از ابتدای تأسیس این صندوق تا زمان چاپ گزارش به شرح زیر است:

ردیف	عنوان فعالیت	مبلغ هزینه (میلیون ریال)	ردیف	عنوان فعالیت	مبلغ هزینه (میلیون ریال)
۱	تعداد کل مراجعین به صندوق	۹۵ نفر	۹	کمک هزینه تولد فرزند	۲۵۰۰۰۰۰۰۰ ریال
۲	تعداد واجدین شرایط دریافت کمک	۷۵ نفر	۱۰	کمک هزینه بیمه تکمیلی	۲۳۸۵۳۲۰۰ ریال
۳	تعداد کمک‌های بلاعوض ۲۳ فقره	۲۷۴۸۸۳۲۰۰ ریال	۱۱	کمک هزینه معیشت	۹۳۱۳۰۰۰۰۰ ریال
۴	تعداد وام‌های پرداختی ۵۳ فقره	۲۰۲۴۵۰۰۰۰۰۰۰ ریال	۱۲	کمک هزینه ازبواج	۳۰۰۰۰۰۰۰۰ ریال
۵	کمک هزینه مسکن	۱۰۵۷۵۰۰۰۰۰۰۰ ریال	۱۳	کمک هزینه خرید کتکس جهت زلزله زدگان کرمانشاه	۱۱۷۰۰۰۰۰۰۰ ریال
۶	کمک هزینه درمان	۷۸۳۰۰۰۰۰۰۰۰ ریال	۱۴	تهیه مواد غذایی جهت خیریه توانبخشی	۶۰۹۱۵۰۰۰۰ ریال
۷	کمک هزینه تحصیلی	۵۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰ ریال	۱۵	کمک به سیل زدگان شمال کشور	۳۳۸۲۲۰۰۰۰۰ ریال
۸	کمک هزینه جبران خسارت تصادف	۳۰۰۰۰۰۰۰۰۰۰ ریال	۱۶	سود برگزاری جشنواره غذا	۲۴۷۵۵۰۰۰۰۰ ریال



• جمع‌آوری کمک‌های نقدی همکاران برای طرح انفاق گروه مینا 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، کمک‌های توزیع‌شده، 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.

• 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 اهدا خون داوطلبانه است. در این فعالیت که سالانه در دو نوبت در بهمن‌ماه 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. این برنامه در نیمه دوم سال ۹۸ به دلیل شیوع بیماری کرونا و حفظ سلامت همکاران لغو گردید. در دوره گزارش دهی دو ساله ۴۰۷ نفر در این طرح مشارکت داشته و اقدام به اهدای خون نموده‌اند.

• جمع‌آوری ارسال درب بطری‌های پلاستیکی برای خرید ویلچر به موسسه رعده الغدیر ظرف‌های حاوی جمع‌آوری درهای بطری پلاستیکی در واحدها و رستوران شرکت قرار داده شده است که همکاران درهای بطری‌های مصرفی را در درون آن‌ها انداخته و جمع‌آوری و جهت خرید ویلچر به شرکت نیکوکاری رعده ارسال می‌شود. این فعالیت علاوه بر جنبه اجتماعی می‌تواند به محیط زیست نیز از بعد جداسازی و بازیافت موارد پلاستیکی کمک نماید.

• خرید استند تسلیت از موسسه خیریه محک شرکت در مواردی تلاش می‌نماید تا تأمین‌کنندگان اقلام مصرفی خود را به گونه‌ای انتخاب نماید که بتواند از سود حاصل به نفع نیازمندان بهره‌برداری گردد. خرید استندهای تسلیت از موسسه محک یکی از مصادیق این امر است.



خطمشی اخلاقی گروه مپنا در قبال مشتریان

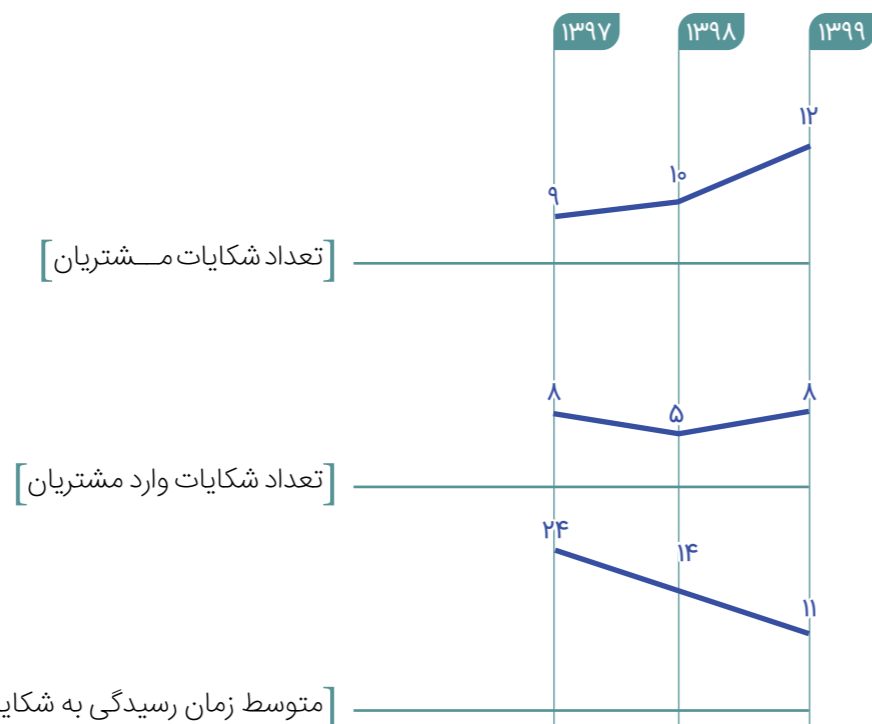
۱. احترام اصیل و حفظ کرامت انسانی مشتری در هر شرایطی سرلوحه مرام اخلاقی ما است.
۲. اطلاع‌رسانی شفاف، به موقع، دقیق و کامل و ارائه مشاوره مؤثر و آموزش لازم، پاسخ ما به حق اطلاع‌یابی از مشتریان و مصرف‌کنندگان است.
۳. سرعت، دقت، سهولت و کیفیت در ارائه خدمات و تحویل کالا، وجه همت گروه مپنا است.
۴. حفظ حریم شخصی و اسرار مشتری و رازداری، خطمشی 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 تأکید 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.



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 مشتریان اقدام می‌نماید.



در سال‌های اخیر در برداشتهای مشتریان، نتایج عملکردی ذیل در قالب فرایندهای عملیاتی به شکل نظام‌مند ارزیابی و پیش می‌شود.



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 شکایات 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 نماید. از این رو همسو با ارزش‌های سازمان و ایجاد گفتمان مبتنی بر گشودگی، شفافیت، اعتماد و احترام رویکردهای مختلفی را در قالب جدول زیر به کار می‌گیرد.

رویکردهای مربوط به مؤلفه‌های رابطه پایدار با مشتریان

عنوان رویکرد	مؤلفه‌های رابطه پایدار گشودگی، اعتماد، شفافیت، احترام	سنجش اثربخش و کارایی رویکردها
نظرسنجی از مشتریان و اطلاع‌رسانی نتایج آن به ایشان	● ● ○ ○	<ul style="list-style-type: none"> میزان رضایت از پاسخ‌گویی مناسب میزان رضایت مشتریان از کفایت و شفافیت نظرسنجی
شفاف‌سازی تعهدات طرفین در تفاهم‌نامه‌ها	○ ● ○ ○	<ul style="list-style-type: none"> رضایت رعایت مشخصات فنی قرارداد
تشکیل کمیته مدیریت رضایتمندی مشتریان	● ● ● ●	<ul style="list-style-type: none"> میانگین زمان رسیدگی به شکایات نرخ پاسخ‌گویی به شکایات سرعت پاسخ‌گویی به شکایات کارفرما کیفیت پاسخ‌گویی به شکایات کارفرما
برگزاری جلسات مستقیم با مشتریان در خصوص علل نارضایتی	● ● ● ●	<ul style="list-style-type: none"> رضایت کلی مشتریان
رعایت الزامات و استانداردهای مورد نظر مشتری	○ ● ● ○	<ul style="list-style-type: none"> رضایت از رعایت استانداردهای کارفرما رضایت از رعایت مشخصات فنی

خط‌مشی اخلاقی گروه مپنا در قبال تأمین‌کنندگان

۱. مواجهه صادقانه، صریح و همراه با احترام اصیل و متقابل با تأمین‌کنندگان سرلوحه مرام اخلاقی ما است.
۲. انصاف در عقد قرارداد، پایبندی به مفاد قرارداد و پرداخت به موقع مطالبات، مشی ما با تأمین‌کنندگان است.
۳. خیرخواهی، تأمین امنیت روانی، حمایت از جایگاه حرفه‌ای تأمین‌کنندگان، دوری از هرگونه ضرر رسانی، رعایت حریم خصوصی تأمین‌کنندگان، رازداری و توجه به محرمانگی اطلاعات آنان وظیفه اخلاقی ماست.
۴. نسبت به آنچه از اموال، منابع انسانی و مالکیت معنوی تأمین‌کنندگان در اختیار ما است، امانت‌دار هستیم.
۵. تأمین‌کنندگان، ما را همیشه نقدپذیر خواهند یافت. اطلاع‌یابی از دیدگاه‌ها و انتقادهای آنان و پاسخگویی به آن‌ها، تعهد اخلاقی ما است.

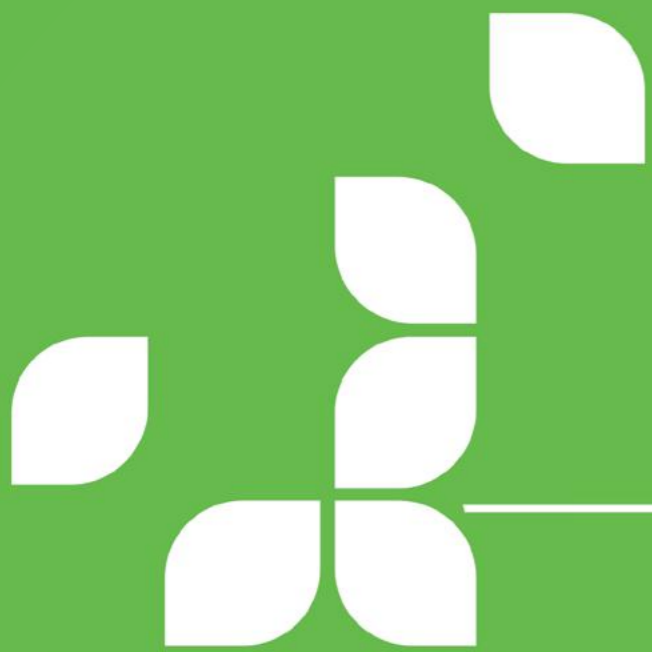
۶. حمایت معنوی از تأمین‌کنندگان، مساعدت و حسن همکاری در شرایط بحرانی و استمرار همکاری بر اساس رضایتمندی، خصلت سازمانی گروه مپنا است.
۷. پیمانکاران و تأمین‌کنندگان را در رشد اخلاق حرفه‌ای یاری خواهیم کرد.
۸. تعامل با تأمین‌کنندگان را بر بیان دقیق و شفاف انتظارات و تعهدات طرفین بنا می‌نهیم.
۹. سرعت در انجام امور مربوط به حقوق تأمین‌کنندگان وظیفه اخلاقی ما است.
۱۰. بر ایجاد فرصت‌های اطلاع‌رسانی و شرایط عادلانه رقابت تأکید می‌کنیم.
۱۱. قدردانی از حسن همکاری تأمین‌کنندگان، یک ارزش اخلاقی و خدایسندانه است.
۱۲. حمایت از حقوق قانونی کارکنان پیمانکاران، وظیفه انسانی ما است.
۱۳. برخورداری از ناظر کاردان و منصف را حق تأمین‌کنندگان می‌دانیم و در نظارت، ارزیابی و داوری در فعالیت پیمانکاران، انصاف و ضوابط علمی و حرفه‌ای را حاکم می‌دانیم.
۱۴. پیش‌بینی‌پذیری سازمان برای تأمین‌کنندگان را ضامن حفظ حقوق آنان می‌دانیم.



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



شفاف‌سازی تعهدات طرفین در قراردادهای، روش مدون و شفاف معاملات و در اختیار قرار دادن تجربیات و اطلاعات مورد نیاز تأمین‌کننده در طول مدت همکاری، از جمله مصادیق رفتار اخلاق‌مدارانه با شرکا و تأمین‌کنندگان است. سنجش رضایت تأمین‌کنندگان با هدف ایجاد شفافیت و اعتماد متقابل در شرکت اجرا می‌شود و ضمن دریافت بازخورد از تأمین‌کنندگان، برنامه‌های مناسب در راستای تقویت رابطه برد-برد و پایدار، تعریف و اجرا می‌شود.



فصل پنجم



منظر زیست محیطی، توسعه راهکارها

Report

GRI

2021



حفاظت از محیط زیست و مشارکت در فعالیتهای زیست محیطی و حفظ منابع طبیعی به عنوان منابع کمیاب و مورد نیاز نسل های آینده از اصول مسئولیت اجتماعی مورد توجه مپنا بویلر است که در این جهت اقدام به انجام فعالیتهای متعدد می نماید. شرکت الزامات خود در حوزه های زیست محیطی را از طریق مدیریت بهداشت، ایمنی

و محیط زیست (HSE) و کمیته های مرتبط با آن از جمله کمیته مسئولیت اجتماعی و کمیته HSE پیگیری می نماید. فعالیتهای داوطلبانه سازمان در حوزه محیط زیست نیز در قالب فعالیتهای کمیته مپنا اکو انجام می شود. آن گونه که پیش از این نیز مطرح شد مأموریت این کمیته جلب مشارکت داوطلبانه همکاران،

خانواده ها، جامعه مپنا جهت انجام امور داوطلبانه و فرهنگ سازی الگوهای رفتاری در حوزه اجتماعی و زیست محیطی در جهت مسئولیت اجتماعی سازمان است. اقدامات داوطلبانه کارکنان در حوزه زیست محیطی نیز مانند حوزه اجتماعی در جهت ایجاد آگاهی و فرهنگ سازی کارکنان انجام می شود که موجب بهبود تصویر شرکت نیز می گردد.

مپنا بویلر صنعت سبز

خط مشی اخلاقی گروه مپنا در قبال محیط زیست

۱. قانون پذیری و پایبندی به استانداردهای زیست محیطی، استفاده از سیستم های دوستدار محیط زیست و همکاری فعالانه با سازمان های مرتبط با محیط زیست و تلاش برای ارتقاء استانداردها، مسئولیت حرفه ای 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 زیست محیطی و ترویج فرهنگ عدم استفاده از جریان های برق فشارقوی در محیط زیست انسانی، وجه اهتمام ما است.

۳. ایجاد فضای سبز در محیط پروژه ها و مشارکت در توسعه فضای ملی سبز را گامی در جهت حفظ محیط زیست می دانیم.
۴. حمایت معنوی، مالی و علمی دستداران طبیعت و طرفداران حفظ محیط زیست، وظیفه اخلاقی ما است.
۵. نهادینه کردن دغدغه های زیست محیطی در مدیریت پروژه، توجه به اولویت پیشگیری بر درمان در معضلات مربوط به تخریب محیط زیست و تلاش مستمر برای کاهش آلاینده های زیست محیطی و سرمایه گذاری برای مدیریت بهینه پسماندهای روغنی، نفتی، شیمیایی و انسانی، خط مشی اخلاقی ما است.
۶. صرفه جویی در استفاده از منابع و توسعه برنامه های بازیافت را گامی مهم در حفظ محیط زیست می دانیم.

شرکت مپنا بویلر همواره تلاش نموده است تا در محیط سازمانی و خارج از آن اثرات خود بر محیط زیست را کنترل کرده و علاوه بر آن فعالیتهای داوطلبانه ای را در جهت حفظ محیط زیست پیاده سازی نماید. شرکت همچنین تلاش می کند که آگاهی زیست محیطی را در میان کلیه ذینفعان خود افزایش دهد و آنها را در جهت ایجاد تعهد به محیط زیست ترغیب نماید. در ادامه شرحی از رویکردهای مختلف شرکت نسبت به محیط زیست درج می گردد.

بخشی از محصولات شرکت در این حوزه محصولات کانتینری است که جهت پاسخگویی به نیازهای مناطق دوردست یا محروم از آب تصفیه و یا جهت به‌کارگیری در تصفیه آب موقت در بحران‌ها و در مناطق آسیب‌دیده از آن‌ها استفاده می‌شود. کانتینری شدن مجموعه علاوه بر سهولت حمل‌ونقل، باعث کاهش زمان نصب و راه‌اندازی نیز می‌شود. به‌علاوه نیاز به فرآیند ساخت سوله یا ساختمان برای نصب تجهیزات را نیز مرتفع می‌کند. برخی از موارد استفاده از مجموعه‌های تصفیه آب قابل حمل عبارت‌اند از:

- تأمین آب شرب در شرایط بحرانی برای شهرهای کوچک
- تأمین آب در زمان افزایش تقاضای مصرف به صورت فصلی
- تأمین آب فرآیند در زمان راه‌اندازی واحدهای صنعتی
- تأمین آب صنعتی در شرایط تغییر کیفیت آب خام
- تأمین آب اضطراری واحدهای صنعتی در شرایط توقف تولید
- تأمین آب جبرانی در مواقع تغییر کیفیت آب شرب یا آب صنعتی

یکی از اهداف مهم مپنا بویلر که جزء ارزش‌های اساسی سازمان بوده و در منشور پایداری شرکت نیز لحاظ شده است، مقوله صنعت سبز و ارائه محصول سازگار با محیط‌زیست است. تلاش شرکت همواره آن بوده است که در ساخت محصولات خود و همچنین در قراردادهای انتقال تکنولوژی خود این مهم را در نظر بگیرد. برخی از مصداق‌های این رویکرد به صورت زیر است:

1 تصفیه‌خانه و آب شیرین‌کن

ورود شرکت به صنعت آب بر اساس نیاز اساسی کشور و جامعه به آب صورت گرفته است و سامانه‌های تصفیه و شیرین‌سازی آب با ظرفیت و کاربری‌های متنوع در مجموعه محصولات شرکت مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مپنا قرار گرفته است. ساخت این محصولات باعث افزایش بازچرخانی آب در محیط‌های صنعتی و کاهش هدر رفت آن و کاهش آلودگی پساب‌های صنعتی و همچنین تأمین آب سالم مصرفی و آشامیدنی می‌گردد. علاوه بر کاهش آلودگی پساب‌ها این محصولات می‌توانند با کاهش جابجایی آب‌های شیرین و کاهش وارد آمدن خسران به اکوسیستم مبدأ آب‌های شیرین به بهبود محیط‌زیست کمک نمایند.

انواع سیستم‌های آب شیرین‌کن و تصفیه آب قابل طراحی، تأمین و ساخت در شرکت به شرح زیر است:



دسته‌بندی کلی این سامانه‌ها عبارت‌اند از:

- مجموعه‌های تولید آب تصفیه‌شده از آب لب‌شور، آب دریا و فاضلاب تصفیه‌شده برای مصارف صنعتی تا ظرفیت ۴۰۰ مترمکعب در شبانه‌روز در یک کانتینر و تا ظرفیت ۲۰۰۰ مترمکعب در شبانه‌روز در دو کانتینر
- مجموعه‌های تولید آب دمین از آب لب‌شور، آب دریا و فاضلاب تصفیه‌شده تا ظرفیت ۱۲ مترمکعب بر ساعت در یک کانتینر و ۴۰ مترمکعب بر ساعت در سه کانتینر
- مجموعه تولید آب شرب از آب لب‌شور و آب دریا تا ظرفیت ۴۰۰ مترمکعب در شبانه‌روز در یک کانتینر و تا ظرفیت ۲۰۰۰ مترمکعب در شبانه‌روز در دو کانتینر

بسته به نوع، کیفیت و دبی آب ورودی و آب مورد نیاز، مجموعه مناسب شامل تجهیزات گندزدایی، پیش‌تصفیه، تصفیه اصلی، سیستم شستشو، سیستم تصفیه نهایی (دمین و...) به مشتریان پیشنهاد داده می‌شود. پیش‌تصفیه متعددی در مجموعه‌های طراحی شده وجود دارد که شامل فیلتر شنی تحت فشار، UF، فیلتر خود شوینده و فیلتر دیسکی است. نمک‌زدایی در همه مجموعه‌ها توسط RO انجام می‌شود و فرآیند تولید آب دمین، بر عهده EDI است. همه سیستم‌ها به تابلوهای برق و کنترل مجهزند و در صورت نیاز، امکان استفاده از قابلیت پایش از راه دور مجموعه نیز بر بستر GPRS وجود دارد. در طراحی صورت گرفته برای این محصولات تلاش شده طراحی بهینه در کنار انعطاف‌پذیری برای تنوع آب ورودی به صورت توانمند لحاظ شود و تجهیزات جانبی مانند دیزل ژنراتور برای تأمین برق این مجموعه‌ها نیز، قابل ارائه است.

• سیستم‌های آب شیرین‌کن غشایی آب دریا (SWRO) و آب لب‌شور (BWRO)

• سیستم‌های تولید آب دمین و تصفیه‌خانه (WTP) با بهره‌گیری از فناوری Electro deionization (بدون نیاز به استفاده از مواد شیمیایی)

• سیستم‌های تصفیه آب کندانس ورودی به بویلر (CPP) و روغن زدایی (De-oiling) از آب کندانس در مجموعه‌های پالایشگاهی و پتروشیمی

• سیستم‌های پیش‌تصفیه شامل فیلترهای بستر دار و همچنین UF, DAF

• سیستم‌های تصفیه فاضلاب و پساب شهری از جمله MBR و BNR

• سیستم‌های تصفیه فاضلاب و پساب صنعتی

• سیستم‌های Zero Liquid Discharge

• بازیابی آب بلودان بویلرها

۲ افزایش سطح فناوری و راندمان عملکردی بویلرهای بازیافت

بویلرهای بازیافت حرارت (HRSG) یکی از اصلی‌ترین محصولات شرکت مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مپنا است که در پروژه‌های مختلف نیروگاهی، نفت و گاز و پتروشیمی در پایین‌دست توربین‌های گازی نصب و با جذب حرارت دود خروجی از توربین گاز، باعث کاهش دمای دود تحویلی، کاهش مصرف سوخت و آلاینده‌های 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. با بهره‌برداری از هر بویلر بازیافت در پایین‌دست توربین گاز کلاس E، سالانه حدود ۱۸۶ میلیون نرمال مترمکعب سوخت صرفه‌جویی شده و از انتشار ۳۲۸ هزار نرمال مترمکعب NO_x در محیط‌زیست جلوگیری می‌گردد. همچنین دمای دود وارد شده به محیط‌زیست را از حدود ۵۵۰ درجه به حدود ۱۱۰ درجه سانتی‌گراد کاهش می‌دهد. با اضافه شدن سیکل بخار به سیکل‌های گازی، بازیافت حرارت از محصولات احتراق خروجی از توربین گاز صورت می‌پذیرد. بلوک‌های نیروگاهی سیکل ترکیبی رایج در ایران عمدتاً دارای آرایش ۲*۲*۱ هستند که شامل ۲ توربین گاز، ۲ بویلر بازیافت و ۱ توربین بخار است. با قرار دادن دو بویلر بازیافت در خروجی دو توربین 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 بازیافت حرارت در بویلرها، نیازمند استفاده از یک توربین گاز ۱۶۰ مگاواتی دیگر و احتراق $9/5 \text{ Kg/s}$ سوخت مازاد است. در هر بلوک، با ترکیبی شدن سیکل، به‌اندازه توان تولیدی یک توربین گاز، بازیافت حرارت در بویلرهای بازیافت صورت می‌پذیرد و راندمان سیکل بسیار بیشتر از سیکل ساده می‌شود و به ۵۲ درصد خواهد رسید. علاوه بر استفاده بهینه از انرژی حرارتی و کاهش مصرف سوخت، دود خروجی از بویلر هم با دمای حدود ۱۱۰ درجه تحویل محیط می‌شود که دمایی بسیار کمتر از سیکل ساده است و تبعات زیست‌محیطی به‌مراتب کمتری دارد.

با ترکیبی شدن هر سیکل ساده، در هر ثانیه در مصرف ۹/۵ کیلوگرم سوخت صرفه‌جویی می‌شود که این میزان، معادل $11/83 \text{ Nm}^3$ است. صرفه‌جویی روزانه حاصل از این امر حدود یک میلیون Nm^3 است و سالانه هر سیکل ترکیبی سبب صرفه‌جویی در مصرف ۳۷۳ میلیون Nm^3 سوخت می‌شود. با توجه به اجرای بیش از ۸۱ بلوک سیکل ترکیبی توسط مجموعه مپنا سالانه به حدود ۳۰ میلیارد Nm^3 در مصرف سوخت کشور صرفه‌جویی شده است.

از منظر آلودگی، در یک بلوک سیکل ساده گازی که شامل ۲ توربین گاز است، سالانه ۱۳ میلیون کیلوگرم NO_x

و ۴۸۶ هزار کیلوگرم CO وارد محیط می‌شود.

به عبارت دیگر این میزان آلاینده برای تولید ۳۲۰ مگاوات توان الکتریکی ایجاد می‌گردد؛ یعنی سالانه به ازای هر مگاوات تولید توان الکتریکی در سیکل‌های ساده، ۴۰۶۲ کیلوگرم NO_x و ۱۵۱۹ کیلوگرم CO وارد محیط می‌شود. در صورتی که با ترکیبی شدن سیکل ساده، میزان آلاینده تقریباً ثابت می‌ماند ولی تولید توان افزایش می‌یابد و عملاً از انتشار ۶۵۰ هزار کیلوگرم NO_x و ۲۴۳ هزار کیلوگرم CO در محیط‌زیست جلوگیری می‌گردد.

شرکت مپنا بویلر تاکنون با احداث ۱۶۲ واحد بویلر بازیافت حرارت کلاس E، سالانه در مصرف ۳۰ میلیارد نرمال متر مکعب سوخت صرفه‌جویی نموده و از انتشار سالانه حدود ۲۷ میلیون نرمال مترمکعب NO_x در محیط‌زیست جلوگیری نموده است. با محاسبه مصرف روزانه و سالانه میزان سوخت صرفه‌جویی شده (معادل 2600 t/hr متان خالص)، و مقایسه با مقدار تولیدی در یکی از فازهای پارس جنوبی، نتایج قابل توجهی از میزان صرفه‌جویی انجام‌شده به دست خواهد آمد. در خصوص افزایش راندمان نیز لازم به ذکر است که راندمان سیکل‌های ساده کلاس E در حدود ۳۱ - ۳۳ درصد است که با ترکیبی شدن راندمان سیکل به ۴۷ - ۵۲ درصد می‌رسد.

شرکت مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مپنا در سال ۹۵ با انعقاد قرارداد انتقال تکنولوژی و لیسانس با شرکت جان کوکریل (CMI) موفق شد که سطح فناوری بویلرهای بازیافت خود را ارتقا داده و در افزایش راندمان تا میزان ۵۸ درصد مشارکت نماید. این امر منجر به کاهش بیش از پیش مصرف سوخت و کاهش میزان آلودگی می‌شود.

پارامترهای مقایسه‌ای

توربین کلاس MGT-70 E

سیکل ترکیبی (یک توربین گاز و یک HRSG)

سیکل باز (یک توربین گاز)	سیکل ترکیبی (یک توربین گاز و یک HRSG)
110 °C	550 °C
240 MW	160 MW
2715 kg/year	4072 kg/year
1013 kg/year	1519 kg/year
18%	افزایش راندمان حاصل از تبدیل سیکل گازی به ترکیبی
150 kg/hr	225 kg/hr

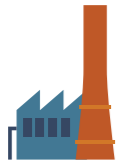
توربین کلاس MGT-80 F

سیکل ترکیبی (یک توربین گاز و یک HRSG)

سیکل باز (یک توربین گاز)	سیکل ترکیبی (یک توربین گاز و یک HRSG)
104 °C	579 °C
445 MW	307 MW
2247 kg/year	3258 kg/year
838 kg/year	1215 kg/year
18.7%	افزایش راندمان حاصل از تبدیل سیکل گازی به ترکیبی
124 kg/hr	180 kg/hr

دمای دود خروجی به محیط
میزان توان برق تولیدی
میزان NO_x ورودی به محیط‌زیست به ازای تولید یک مگاوات انرژی الکتریکی
میزان CO ورودی به محیط‌زیست به ازای تولید یک مگاوات انرژی الکتریکی
افزایش راندمان حاصل از تبدیل سیکل گازی به ترکیبی
میزان سوخت مصرفی به ازای تولید یک مگاوات انرژی الکتریکی

همچنین به‌منظور پایش میزان آلودگی حاصل از احتراق در توربین گاز و همچنین مشعل کمکی بویلر (سهم اعظم آلودگی تولیدی مربوط به توربین گاز است.) قابلیت نصب سیستم پایش پیوسته آلاینده‌های موجود در دود خروجی از دودکش وجود دارد.



میزان صرفه جویی گاز متان در هر نیروگاه سیکل ترکیبی در روز

X

۳۶۵

میزان صرفه جویی گاز متان در هر نیروگاه سیکل ترکیبی در سال

X



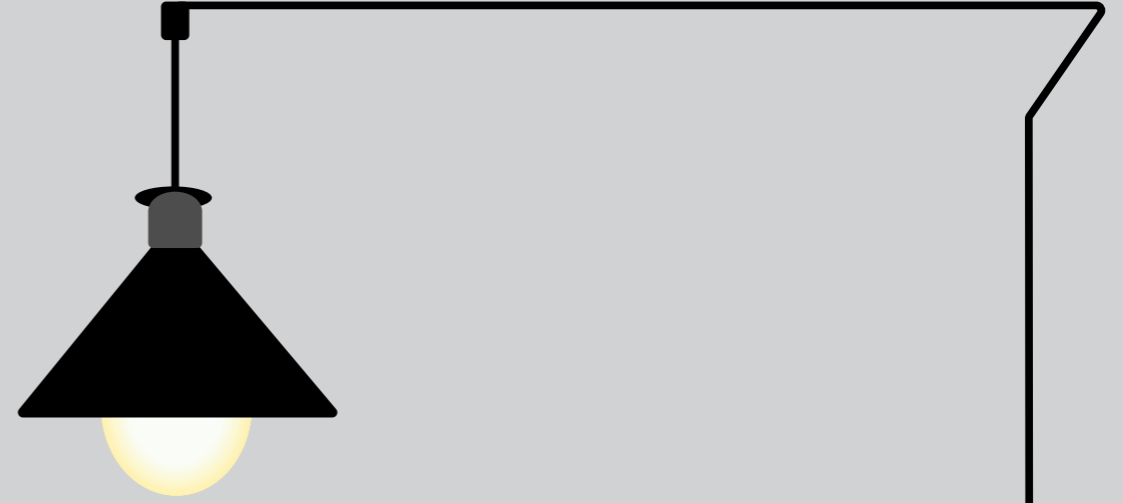
۸۱

نیروگاه های سیکل ترکیبی شرکت مپنا بویلر

=

$10223077 \text{ Nm}^3/\text{d}$

$373142308 \text{ Nm}^3/\text{y}$



ساختمان اداری دفتر تهران شرکت مپنا 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 مپنا بویلر رعایت شده است عبارت‌اند از:



- سیستم ذخیره‌سازی انرژی سرمایی (Cooling Energy) توسط بانک ذخیره یخ (Ice Bank)
- استفاده از منابع انرژی تجدید پذیر 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 پیش عایق شده
- استفاده از سیستم مدیریت هوشمند (BMS)
- استفاده از شیرهای ویژه کاهش مصرف آب
- استفاده از رفلکتورهای آلومینیومی 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 با 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

ساختمان سبز

رویکرد سبز و پایدار در طراحی ساختمان از مواردی است که در حمایت از محیط‌زیست از طریق حفظ منابع طبیعی، استفاده از انرژی‌های پاک و تجدید پذیر به‌جای انرژی‌های آلوده‌کننده محیط‌زیست، استفاده از مواد و مصالح بازیافت شونده، بالا بردن عمر مفید ساختمان و امکان تغییرات آتی بدون صدمه زدن به محیط‌زیست، مورد استفاده قرار می‌گیرد. به‌طورکلی ساخت‌وساز 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 به‌طوری‌که موجب کاهش اثرات مخرب بر سلامتی انسان و محیط‌زیست شود.

به محیط‌زیست، مورد استفاده قرار می‌گیرد. به‌طورکلی ساخت‌وساز 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 به‌طوری‌که موجب کاهش اثرات مخرب بر سلامتی انسان و محیط‌زیست شود.

تغییر روش‌های جایگزین در راستای حفظ محیط‌زیست

یکی از مهم‌ترین رویکردهایی که شرکت همواره در راستای همیاری محیط‌زیست انجام می‌دهد، بهبود روش‌ها و فرآیندها به نفع محیط‌زیست است. برخی از مصداق‌های این رویکرد به صورت زیر است:



۱ حذف مرحله فاینال پسیو

مرحله فاینال پسیو در انتهای فرآیند شستشوی شیمیایی بویلرهای بازیافت حرارت حذف گردید که حذف این مرحله منجر به کاهش مصرف آب دمین در حدود ۳۰۰ مترمکعب در زمان راه‌اندازی به ازای هر بویلر خواهد شد. همچنین انجام این اقدام منجر به حذف کامل هیدرازین از چرخه شیمی نیروگاه گردید. میزان هیدرازین مصرفی در هر بار اسید شویی در حدود ۳۰۰ کیلوگرم به ازای هر بویلر است. همچنین مصرف آمونیاک نیز به میزان ۲۰۰ لیتر به ازای هر بویلر کاهش یافته است. موارد مذکور و انتشار آن‌ها موجب آسیب‌های زیست‌محیطی می‌شود که این اقدام منجر به کاهش چشمگیر مصرف این مواد شده است.

۲ سیستم بازیافت اسمز معکوس (RO Recovery)

در تصفیه خانه‌های آب دمین نیروگاه از سیستم بازیافت اسمز معکوس استفاده می‌شود. در این سیستم آب شور (Brine) سیستم‌های اسمز معکوس یک مرحله شیرین‌سازی شده و در حدود ۶۵ درصد از این آب به چرخه تولید آب دمین باز می‌گردد. در این سیستم بسته به ظرفیت مورد نیاز آب دمین نیروگاه برای هر ماژول، به میزان ۴ تا ۶ مترمکعب در ساعت از هدر رفت آب جلوگیری می‌گردد.

۳ سیستم توربو شارژر در فرآیند شیرین سازی آب دریا

با استفاده از سیستم توربوشارژر که نوعی دستگاه بازیافت انرژی محسوب می‌شود، در فرآیند شیرین‌سازی آب دریا از فشار جریان آب شور استفاده شده و منجر به کاهش مصرف برق پلنت به میزان ۱/۱ کیلووات به ازای هر مترمکعب آب می‌گردد. در پروژه لیان صرفه‌جویی برق در هر روز با استفاده از این سیستم معادل ۳۸/۵ مگاوات است که این مقدار صرفه‌جویی می‌تواند برق حدود ۶۰۰۰ خانوار در ماه را تأمین نماید.

۴ استفاده از مخازن Cryogenics

در پروژه‌های آب‌شیرین‌کن برای ذخیره‌سازی CO₂، به جای مخازن مجهز به سیستم‌های چیلر و کویل سرمایشی از مخازن با طراحی خاص برای نگهداری گازکربنیک مایع استفاده می‌گردد. در این روش حذف چیلر برای استفاده در سرمایش مخازن، موجب صرفه‌جویی برق معادل ۳۶۰ کیلووات در شبانه‌روز می‌شود.

۵ اصلاح اجزای بویلر بازیافت حرارت

در راستای بهبود مستمر طراحی بویلرهای بازیافت و در طرح جدید آن‌یک هوا زدا به‌علاوه شیرآلات و ابزار دقیق مربوطه حذف گردیده و همچنین LP DRUM و مخزن ذخیره ادغام گردید که ضمن بهره‌وری بیشتر و کاهش مصرف مواد امکان بهره‌برداری راحت‌تر فراهم گردیده و ریسک‌های عملکردی در این طرح‌ها با توجه به حذف DEA-EVA و حذف خم اکونومایزرها به‌عنوان نقاط پر ریسک برای تخریب حذف گردیده که می‌تواند ریسک آسیب‌های زیست‌محیطی را نیز کاهش دهد از سوی دیگر لحاظ نمودن سیستم‌های لازم برای کارکرد مناسب بویلر در حالت کارکرد با سوخت گازوییل در توربین گاز مانند سیستم ECO* ازجمله این موارد است.

۶ اصلاح فرآیندهای شیمیایی بویلر بازیافت حرارت

حذف سیستم تزریق هیدرازین و فسفات به LP DRUM موجب بهبود رژیم شیمیایی سیکل شده و منجر به کاهش مصرف مواد شیمیایی و یا حذف مواد مضر مانند هیدرازین و یا استفاده از جایگزین مناسب برای آن می‌گردد و علاوه بر آن منجر به کاهش میزان بلودان و دور ریز آب می‌گردد. همچنین برای بازیافت مجدد آب دور ریز نیز سیستم بازیافت بلودان تعبیه شده است که آب بلودان را مناسب برای استفاده مجدد در واحد تصفیه آب و نهایتاً سیکل می‌نماید.

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 صرفه‌جویی در مصرف انرژی و استفاده از منابع شود.

اقدامات کنترلی در راستای حفاظت از محیط‌زیست

شرکت مینا بویلر همواره جهت انجام تعهدات و مسئولیت‌های اجتماعی خود به پیش مداوم وضعیت زیست‌محیطی و تعریف اقدامات مرتبط جهت کنترل اثرات خود بر آن می‌پردازد. برخی مصادیق این اقدامات به صورت زیر است:

منظر آب

آب یکی از مهم‌ترین عناصر موجود در اکوسیستم است که از آن به‌عنوان 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 همواره بر کاهش مصارف آب از طریق موارد زیر تأکید می‌نماید.

احداث و توسعه تصفیه‌خانه

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 در گذشته دارای یک سیستم تصفیه‌خانه بهداشتی فاضلاب به ظرفیت ۱۲۰ مترمکعب بود و خروجی حاصل از تصفیه جهت آبیاری فضای سبز مورد استفاده قرار می‌گرفت. در دوره گزارش دهی شرکت بر اساس توانمندی خود در ساخت تصفیه‌خانه‌ها اقدام به توسعه تصفیه‌خانه داخلی برای مصارف صنعتی داخل شرکت نمود. بر این اساس خروجی آب دمین (بدون املاح) تصفیه‌خانه جهت فرآیند هیدرو تست مورد استفاده قرار می‌گیرد. بر اساس این اقدام میزان حجم بازچرخانی آب در شرکت به حدود ۹۰ درصد رسیده است.

۷ کاهش وزن سازه و تجهیزات

کاهش وزن مواد و تجهیزات از جنبه‌های مختلف همچون کاهش مصارف مواد و انرژی و همچنین کاهش انتشار گاز و پسماندهای ناشی از تولید این مواد می‌تواند منجر به کاهش تأثیر منفی بر محیط‌زیست شود. در این راستا وزن سازه و قطعات غیر فشاری به میزان تقریبی ۹۰ تن و همچنین وزن درام‌ها به میزان تقریبی ۲۲ تن به ازای هر بویلر در پروژه‌های طرح نیام کاهش یافته است. کاهش وزن قسمت‌های تحت فشار (از HS1 به HS3) نیز از این موارد بوده که نکات زیست‌محیطی و مصرف مسئولانه را هدف گرفته‌اند.

این اقدامات می‌تواند منجر به موارد زیر گردد:

- کاهش هزینه
- کاهش هزینه حمل و نقل مواد خام و محصول نهایی و همچنین کاهش مصرف سوخت و آلودگی ناشی از آن
- کاهش فرآیندهای تولید و آلودگی‌های ناشی از آن (مانند کاهش گازهای ناشی از جوشکاری و ...)
- کاهش آب مورد استفاده در فرآیند هیدروتست تجهیزات (کارخانه/سایت)
- کاهش هزینه نصب و همچنین زمان مورد استفاده از ماشین‌آلات در هنگام نصب و کاهش مصرف سوخت و آلودگی ناشی از آن
- کاهش مصرف آب و مواد شیمیایی در حین شستشوی شیمیایی و همچنین کاهش پساب‌های حاصل از آن

۸ تأمین و به‌کارگیری دستگاه برش پلاسما (CNC)

شرکت مینا بویلر جهت برشکاری ورق‌های مورد استفاده از دستگاه برش شعله و پلاسمای دستی استفاده می‌نمود که این فرآیند به آلودگی هوای سالن تولید ناشی از فیوم‌های برش کاری منجر می‌شده است، لذا جهت کنترل این آلودگی دستگاه برش پلاسما مجهز به سیستم تهویه هوشمند جایگزین شد تا کاهش چشم‌گیری در آلودگی‌های زیست محیطی سالن تولید ایجاد شود.

۹ مطالعات در حال انجام

علاوه بر اقدامات انجام شده مطالعات زیر به منظور ایجاد بهبود در شاخص‌های زیست‌محیطی در حال انجام است که بر اساس نتایج آن‌ها اقداماتی در این راستا تعریف می‌گردد.

- انجام مطالعات پخش شوری و در نظر گرفتن سیستم Outfall جهت اطمینان از تطابق با حدود مجاز محیط‌زیست برای پروژه‌های آب‌شیرین‌کن
- انجام مطالعات Gas Dispersion برای اطمینان از پخش آلودگی دود خروجی از بویلر مطابق با استانداردهای زیست‌محیطی
- انجام مطالعات مربوط به پخش Noise جهت اطمینان از تطابق با حد مجاز برای آلودگی صوتی
- انجام مطالعات طول عمر قسمت‌های پر ریسک برای مکانیزم‌های تخریب خستگی و خزش و اطمینان از عملکرد بویلر در بلندمدت

مدیریت مصرف آب

مپنا بویلر در راستای کاهش مصرف آب اقدامات زیر را انجام داده است :

- خریداری و جایگزینی شیرهای هوشمند آب در تمامی سرویس‌های بهداشتی
- سیرکوله نمودن آب مصرفی در فرایند هیدرو تست
- به‌کارگیری سیستم باد جهت افزایش راندمان سیستم خنک کاری دستگاه خم القایی در کنار آب مصرفی
- لوله‌کشی و استفاده از آب تصفیه‌شده در آبیاری فضای سبز مجموعه و محیط پیرامون کارخانه

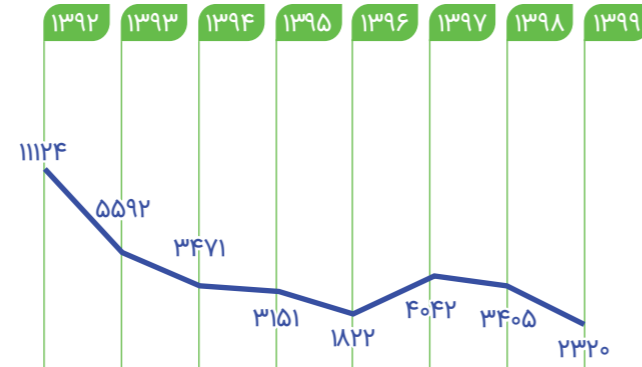
فرهنگ‌سازی در زمینه مصرف آب

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



مصرف آب / تناژ محصول

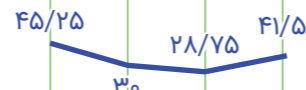
میزان مصارف آب در سال‌های اخیر در شرکت به صورت زیر می‌باشد که روند نزولی آن قابل مشاهده است. افزایش میزان مصرف آب در سال‌های ۹۷ و ۹۸ ناشی از کاهش تناژ تولید بوده است.



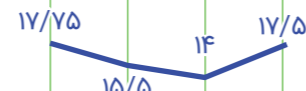
دفع اصولی پساب‌ها

آن‌طور که بیان شد تصفیه‌خانه احداث‌شده در شرکت مپنا بویلر این امکان را ایجاد نموده است که فاضلاب و پساب‌های صنعتی را تا بالاترین سطوح تصفیه نماید و به این طریق با بازچرخانی آب، نزدیک به ۹۵٪ آب مصارف آبیاری، صنعتی و در صورت نیاز آشامیدنی تأمین می‌گردد. همچنین پارامترهای پساب‌های خروجی با ضوابط و استانداردهای سازمان حفاظت محیط‌زیست مطابقت صد در صدی دارد. جهت پایش استاندارد پساب‌ها شاخص‌هایی شامل BOD، COD، TSS، TDS، کلی فرم و... وجود دارد که می‌تواند مورد استفاده قرار گیرد. کلیه شاخص‌های مربوط به پساب در شرکت مپنا بویلر اندازه‌گیری و پایش می‌شوند و تمامی آن‌ها در محدوده استاندارد قرار دارند.

[شاخص COD]



[شاخص BOD]



[شاخص TDS]



[شاخص میزان کلی فرم گوارشی]



منظر پسماند و بازیافت

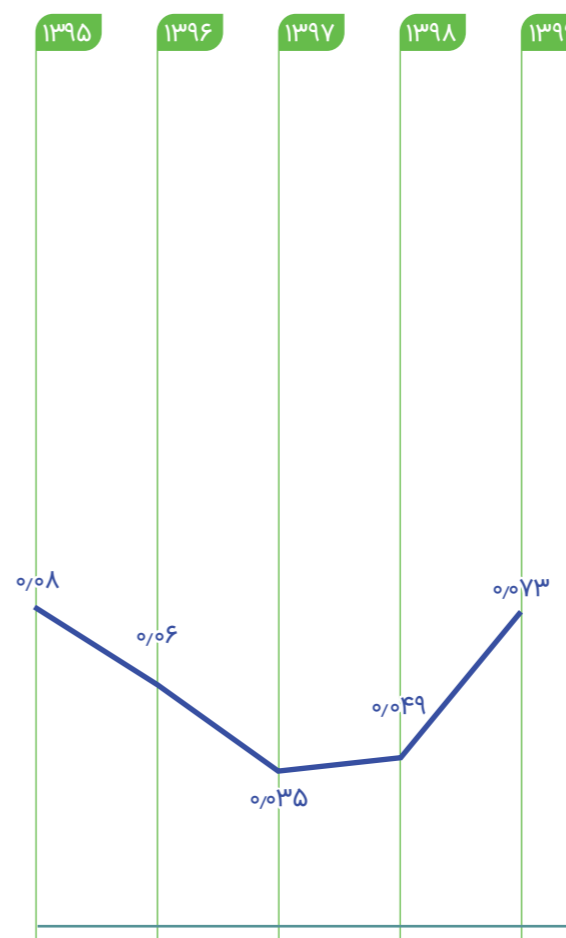
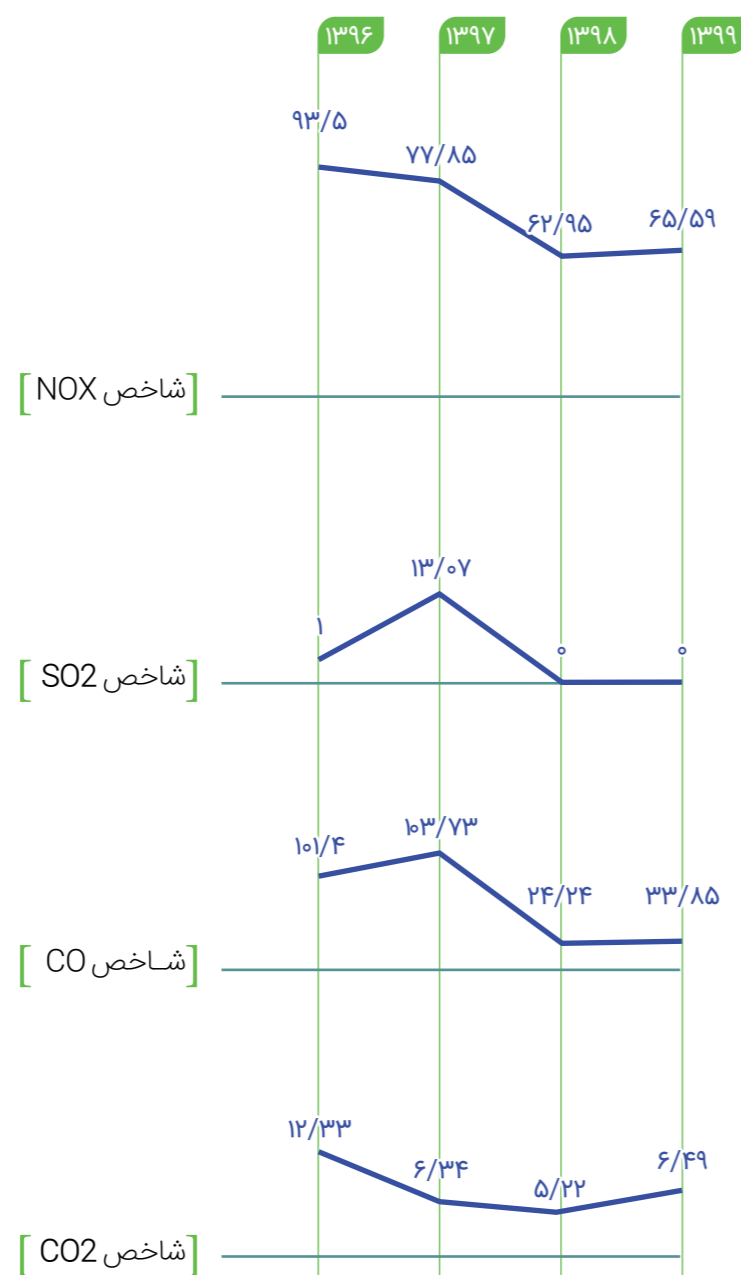
شرکت مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مپنا دارای برنامه جامع مدیریت پسماند با نظارت سازمان محیط زیست است و کلیه پسماندها در شرکت، تفکیک از مبدأ می‌شوند و جداسازی صورت می‌پذیرد. شرکت نحوه مدیریت پسماند خود را در قالب دستورالعملی نظام‌مند نموده است. شرکت مپنا بویلر در جهت دفع اصولی پسماند خود با شرکت‌های 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 می‌شود.
- پسماندهای تولیدی قابل بازیافت (ضایعات):
- پسماندهای قابل بازیافت تولیدی یا ضایعات در کمیته ضایعات بررسی و سپس به فروش می‌رسند.
- پسماند ویژه و خطرناک:
- طبق الزامات زیست محیطی سازمان حفاظت محیط زیست، پسماندهای ویژه از طریق سازمان حفاظت محیط زیست امحاء می‌گردند. شرکت نیز بر همین اساس این نوع از پسماندهای خود را به سازمان حفاظت محیط زیست تحویل می‌دهد.

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 و ارائه گزارش در خود اظهارهای فصلی می‌نماید. شرکت در راستای اهداف زیست محیطی میزان آلاینده‌های 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.



نوع پسماند	روش دفع	انواع ضایعات	فرآیند تولید
پسماندهای صنعتی و ویژه قابل بازیافت	تحویل به شرکت معتمد سازمان محیط زیست / قابل فروش و قابل بازیافت	کاغذ و مقوا	سیستم اداری و اجرایی
		آهن آلات	تمام فرآیند تولید
		سوفاله	برشکاری
		استیل بگیر / استیل نگیر	جوشکاری
		چوب	---
		سیم و کابل	---
پسماندهای خستناگی و عادی	دفع در محل مورد تایید سازمان مدیریت پسماند	پلاستیک	---
		آلومینیوم	---
		هرپوش فین تیوب	---
		روغن هیدرولیک	تمام فرآیند تولید
		پارچه نخی - روغنی	تمام فرآیند تولید
		ته الکترود	جوشکاری
پسماند عادی	دفع در محل مورد تایید سازمان مدیریت پسماند	نخ پنبه	تست هیدرو استاتیک
		لجن تصفیه خانه بهداشتی فاضلاب	تصفیه خانه
		کاغذ و پلاستیک	اداری و ستادی
		مواد غذایی	رستوران و ستادی
پلاستیک	رستوران		

از آن جا که انرژی در کشور ایران در مقایسه با بسیاری از کشورها ارزان بوده و هزینه‌های کمتری بر کسب و کارها تحمیل می‌کند معمولاً ایجاد بهره‌وری در انرژی مورد غفلت قرار می‌گیرد. شرکت مپنا بویلر تلاش می‌نماید که در بهبود فرآیندهای خود سیستمی نظام‌مند را جهت مدیریت انرژی در شرکت پایه‌گذاری نماید.

در این راستا بر اساس 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. کارگروه انرژی اقدام به تدوین و اجرای اقدامات اصلاحی و پیشگیرانه در راستای مدیریت انرژی ماشین‌آلات و تجهیزات در راستای مدیریت انرژی می‌نماید که برخی از مصادیق آن به شرح زیر است:

• طراحی و استقرار سیستم‌های مانیتورینگ و اندازه‌گیری

سیستم مانیتورینگ و پایش داده‌های مصرف انرژی جرثقیل‌های سقفی، کوره عملیات حرارتی، ماشین‌آلات CNC و ارائه راهکارهای صرفه‌جویی در مصرف انرژی بر اساس پایش داده‌های اندازه‌گیری شده با اولویت اقدامات کم‌هزینه

• طراحی و اجرای سیستم کنترل ، نظارت و ثبت داده (SCADA) پست‌های توزیع برق

با قابلیت اندازه‌گیری هارمونیک‌های جریان و ولتاژ سه فاز برای مصارف مختلف (طبقات ساختمان اداری) به صورت مجزا، اندازه‌گیری ولت آمپرساعت مصرف‌کننده‌ها، اندازه‌گیری میزان مصرف توان مجازی، ثبت میزان خاموشی به دقیقه برای هر مصرف‌کننده به شکل مجزا، ثبت و نمایش میزان دیماند مصرفی و ثبت و نمایش حداکثر دیماند روزانه در جهت کنترل مصرف و تعریف اقدامات اصلاحی در راستای کاهش آن.

• طراحی و اجرای سیستم مانیتورینگ و کنترل ایستگاه پمپاژ آب کارخانه

مانیتورینگ و کنترل دقیق میزان کارکرد پمپ‌های آب شرب، امکان اندازه‌گیری و نمونه‌گیری از متغیرهای مختلف، کاهش زمان کشف نشتی آب (از حداقل یک هفته به حداکثر یک روز)، کاهش مقدار مصرف آب ثبت‌شده در کنتور مغناطیسی از ۱۰۰ مترمکعب به حدود ۶۰ مترمکعب با برطرف کردن نشتی‌های پنهان و صرفه‌جویی سالانه حدود ۱۲۰ تانکر (۱۰ مترمکعبی)

• خارج کردن موتورخانه رستوران از مدار مصرف و جایگزینی آن با موتورخانه کارگری

بر اساس محاسبه بار حرارتی رستوران و مصرف آب گرم بهداشتی و امکان‌سنجی ظرفیت موتورخانه کارگری در نزدیکی آن با خارج کردن موتورخانه رستوران از مدار مصرف و جایگزینی آن با موتورخانه کارگری کاهش مصرف برق به میزان ۴ کیلو ولت ساعت و کاهش مصرف گاز مشعل به میزان ۲۲ مترمکعب در ساعت

• تغییر مصرف مشعل‌های کوره عملیات حرارتی از گازوئیل به گاز

با هدف کاهش آلاینده‌گی و مصرف بهینه انرژی، تغییر مصرف مشعل‌های کوره عملیات حرارتی از گازوئیل به گاز به تعداد ۲۰ دستگاه انجام شد

• طراحی و اجرای سیستم کنترل هوشمند پمپ چاه عمیق مجتمع الهیه

اندازه‌گیری سطح آب و سرعت پر شدن چاه بوسیله سنسورهای تشخیص سطح و طراحی برنامه زمانی کارکرد پمپ بر اساس محاسبه زمان پمپاژ آب و سرعت پر شدن چاه و استفاده از حداکثر راندمان پمپ و حداکثر ظرفیت آب چاه به میزان ۱۲۰ مترمکعب در روز، جلوگیری از خشک کار کردن پمپ و سوختن آن، جلوگیری از توقف انتقال آب به کارخانه روزانه به میزان حدود ۴۰ مترمکعب

• به روز رسانی و اورهال دستگاه سنگین تراش DP

افزایش قابلیت دستگاه به CNC با دقت ۰/۰۱ میلی‌متر و کاهش زمان ماشینکاری و کاهش ۲۰ درصدی برق مصرفی دستگاه و صرفه‌جویی انرژی برق به اندازه ۱۲ کیلووات در ساعت در هر روز

• اصلاح سیستم هیدرولیک دستگاه اجمیلر

افزایش راندمان دستگاه تا حدود ۱/۵ برابر، کاهش هزینه مصرف برق دستگاه ، افزایش ایمنی دستگاه و کاهش آلودگی صوتی دستگاه برای اپراتور و تجهیزات دستگاه، امکان نگهداری و تعمیر دستگاه با هزینه و زمان بسیار کمتر، افزایش زمان دسترسی به دستگاه جهت تولید، کاهش هزینه‌های نگهداری و تعمیرات به دلیل کاهش استهلاک قطعات در دستگاه

• طراحی و ساخت برد الکترونیکی کنترل گاز آرگون دستگاه‌های جوش آرگون

کنترل قطع و وصل گاز آرگون از طریق بازخورد جریان شنت، موازی‌سازی سیستم کنترل با امکان فرمان کنترل دستی گاز، کاهش هزینه سیستم کنترل با استفاده از توان ساخت داخلی در واحد نت، حذف هزینه‌های تعمیرات کنترلر خارجی و صرفه‌جویی حداقل ۵۰ درصد در مصرف گاز

• طراحی و ساخت دستگاه پیش گرم هارپ

کنترل هوشمند فرایند در جهت کاهش مصرف انرژی، کنترل زاویه آتش‌بر اساس سیستم‌های تایریستوری، کاهش ولتاژ در جهت ایمن بودن اپراتور، کنترل جریان بر اساس گراف ارائه شده توسط PLC، کنترل دمای ترانس و جلوگیری از سوختن المنت‌ها در سیستم کنترل تایریستوری

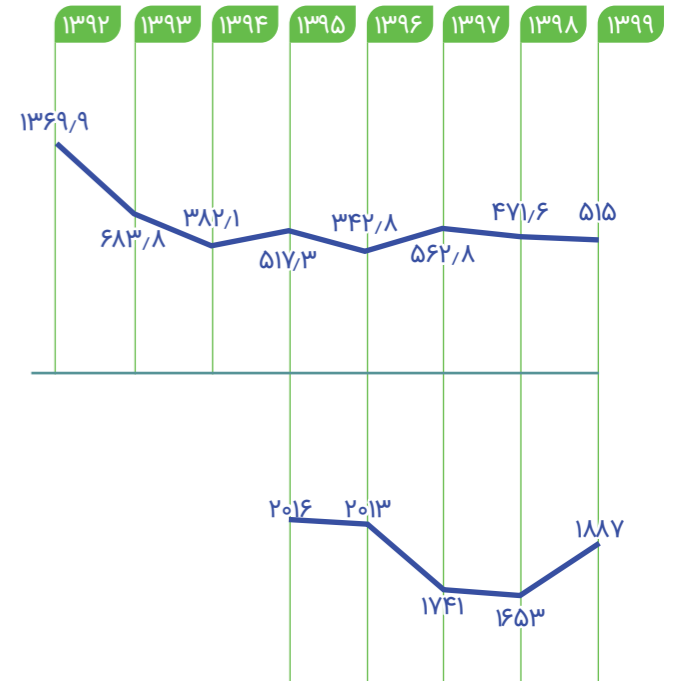
• طراحی سازوکار کاهش مصرف اکسیژن دستگاه برش MESSER

حذف فرایندهای تکراری حذف جوشکاری و سنگ‌زنی، کاهش مصرف انرژی و هزینه‌های تولید سازمان، افزایش کیفیت محصول نهایی و صرفه‌جویی ۵۰ درصدی اکسیژن

• اقدامات سیستمی

بازنگری و تدوین دستورالعمل‌های مدیریت انرژی، بازنگری خط مبنای انرژی، شناسایی و آنالیز جنبه‌های بارز انرژی، تدوین دستورالعمل‌های فرهنگ‌سازی مدیریت انرژی، پیاده‌سازی اقدامات اصلاحی بر مبنای خط‌مشی انرژی، ارسال فراخوان عمومی صرفه‌جویی در مصرف انرژی در راستای جذب مشارکت همگانی و ایجاد داشبورد پایش عملکرد مصرف و مدیریت انرژی

رشد تولید میانگین شاخص شدت انرژی در چند ساله اخیر رو به کاهش بوده است. علت نوسانات سال‌های اخیر نیز کاهش تناژ تولید می‌باشد.



میزان مصرف برق در هر تن محصول (KWh/Ton)



مصرف گاز کارخانه به هزار متر مکعب

- ایجاد کارگروه سیاست گذاری و اجرایی نظام مدیریت انرژی
- تأمین دستورالعمل های مدیریت انرژی
- تأمین خط مشی و اهداف مدیریت انرژی
- تعریف اقدامات در خصوص دستیابی به خط مشی و اهداف مدیریت انرژی
- تعریف اقدامات اصلاحی از ارزیابی جنبه های باارز و اندازه گیری پارامترها و مصرف انرژی دستگاهها
- اخذ گواهی استقرار مدیریت انرژی ISO 50001:2011
- ایجاد داشبورد جهت اندازه گیری و پایش وضعیت شاخص های نظام مدیریت انرژی
- ایجاد سیستم های مانیتورینگ جهت پایش و مدیریت مصرف دستگاه های با جنبه انرژی باارز
- تأمین دستورالعمل و انجام اقداماتی در جهت فرهنگ سازی مدیریت انرژی

اهم اقدامات انجام شده در راستای نظام مدیریت انرژی



سیستم مانیتورینگ مدیریت مصرف دستگاه‌های بورینگ اشکودا



سیستم مانیتورینگ مدیریت مصرف جرثقیل‌های سقفی



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 به‌منظور 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 نماید. برخی از مصادیق اجرای رویکردهای فوق در مراحل مختلف تولید محصول در جدول زیر قابل مشاهده است:

مراحل

ولید:

پیامد بهداشتی/ ایمنی/ زیست‌محیطی

گازها و بخارات فلزی حاصل از فرایند جوشکاری، گرد و غبار، سروصد، مسائل ارگونومیکی، تشعشعات غیریونیزان و یونیزان، مواجهه با ارتعاش، تماس پوستی و تنفسی با انواع حلال‌ها، مواد شیمیایی، خطرات برق‌گرفتگی، سقوط اجسام در حین جابه‌جایی، 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 صدا، اتلاف منابع و انرژی، آلودگی خاک، اعمال هزینه مصارف انرژی

حمل و ارسال

سقوط و واژگونی جرثقیل/بار در حین بارگیری و تخلیه، تصادفات جاده‌ای، آسیب شدید قطعات و اسقاط آن‌ها، سقوط در کانال‌ها به دلیل عدم رعایت فواصل ایمن، آلودگی‌های زیست‌محیطی ناشی از نشت مواد شیمیایی ارسالی به کارگاه‌ها، ضایعات محصول و بسته‌بندی، مصرف انرژی حین حمل نقل

نصب

گازها و بخارات فلزی حاصل از فرایند جوشکاری، افزایش آلاینده‌های هوا در اثر استفاده از ماشین‌آلات فرسوده، مخاطرات داربست بندی، گرد و غبار، سروصد، مسائل ارگونومیکی و ایجاد اختلالات اسکلتی عضلانی، تشعشعات غیریونیزان و یونیزان، مواجهه با ارتعاش، تماس با حلال‌ها، مواد شیمیایی، خطرات برق‌گرفتگی، سقوط اجسام در حین جابه‌جایی، 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 سرمایی

راه‌اندازی

مواد شوینده مورد استفاده قبل از بهره‌برداری، کار در ارتفاع، تماس با سطوح داغ و ولوله‌های بخار، برق‌گرفتگی، آتش‌سوزی، پساب صنعتی، استرس‌های گرمایی و سرمایی

بهره‌برداری

گازهای خروجی از بویلر، مصرف آب، هوای گرم خروجی، روغن‌ها و مواد مصرفی، صدای زیست‌محیطی، اتلاف منابع و انرژی، ایجاد استرس‌های گرمایی و سرمایی

مصادیق و اقدامات به‌عمل‌آمده

به‌کارگیری سیستم‌های تهویه، استفاده از PPE، آموزش‌های دوره‌ای HSE، نصب سیستم حفاظ و چشم الکترونیکی، بازرسی‌های مدون از سالن‌های تولید، تدوین دستورالعمل مجوز ایمنی کار، تشکیل کمیته‌های تخصصی HSE، سیستم تشویق و تنبیه، رعایت مفاد SDS مواد شیمیایی، انجام اندازه‌گیری‌های زیست‌محیطی در قالب طرح خود اظهاری، مدیریت پسماند از مبدأ تا امحاء بر اساس طرح جامع مدیریت پسماند، ساخت سالن شات بلاست، شناسایی قوانین و الزامات زیست‌محیطی، اجرای سیستم تصفیه فاضلاب و استفاده از آب تصفیه‌شده جهت آبیاری فضای سبز، انجام PM های دوره‌ای تجهیزات به‌منظور کاهش مصارف انرژی، ممیزی (اندازه‌گیری دوره‌ای) انرژی، تشکیل تیم واکنش در شرایط اضطراری، استفاده از راهکارهای مدیریت انرژی محصول نهایی و فرایند تولید محصول.

رعایت الزامات بارگیری و حمل محصولات، کنترل گواهینامه اپراتوری و مدارک ماشین‌آلات، کنترل لود چارت و گواهینامه سلامت جرثقیل‌ها، 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

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 تأیید آن، انجام مصاحبه‌های تخصصی در گزینش مشاغل بحرانی، برگزاری دوره آموزشی تخصصی کار در ارتفاع (IRATA)، اخذ گواهی سلامت سیستم‌های پرخطر (جرثقیل‌ها 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 برق‌گرفتگی، 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 به‌وسیله گریدر و لودر، استقرار سیستم‌های تشویق و تنبیه پرسنل

پیاده‌سازی استانداردهای HSE در پیش راه‌اندازی، خرید تجهیزات مناسب ایمنی جهت کار در ارتفاع، نصب سیستم‌های حفاظتی جهت جلوگیری از برق‌گرفتگی، نصب دتکتور و تجهیز کلیه مکان‌ها به کپسول 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

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 به‌عنوان بلودان بویلرها، سیستم‌های جدید در محصولات مانند سولفور زدا (FGD)، مهندسی ارزش، کاهش وزن و افزایش راندمان هارپ‌ها، کنترل تغذیه پرسنل در جلوگیری از ضعف گرمایی، برگزاری آموزش‌ها

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 محیط‌زیست اقدام به آموزش‌های مرتبط در سطح منطقه، اجرای برنامه‌ها و اقدامات زیست‌محیطی در مناسبت‌های محیط‌زیستی (هوای پاک، زمین پاک، درختکاری و ...) و حفاظت از محیط‌زیست و اقدامات فرهنگ‌سازی در این خصوص می‌نماید. محدودیت‌های ناشی از بیماری کرونا منجر به کاهش تعداد برنامه‌های داوطلبانه سازمان در دوره گزارش‌دهی شده است. برخی از اقدامات داوطلبانه در این راستا به صورت زیر بوده است:

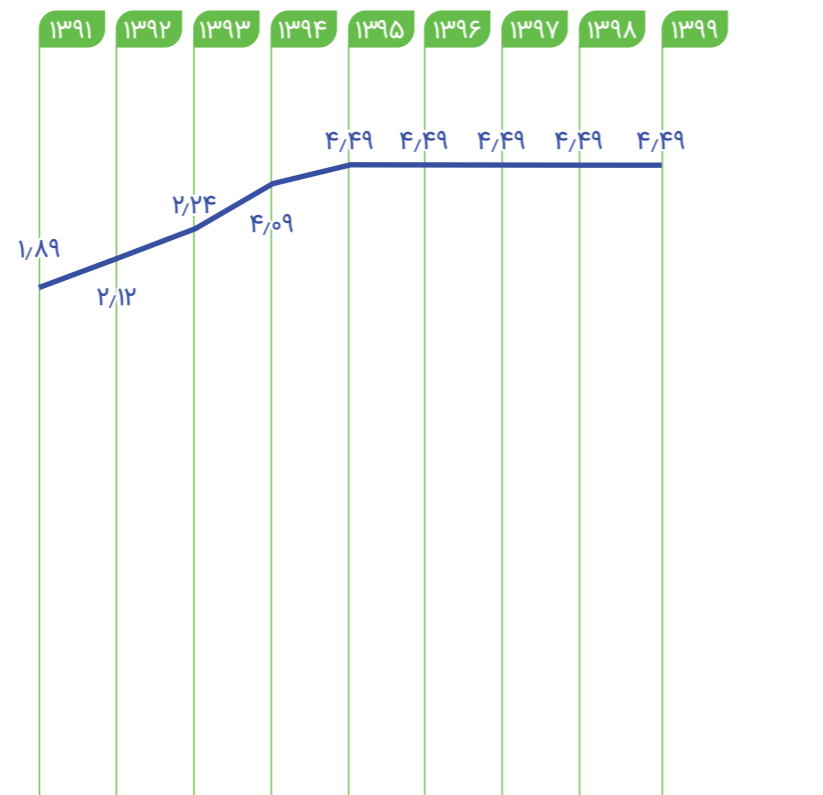
• توجه به اکوسیستم زیستی منطقه

شرکت مینا بویلر تلاش دارد تا از طرق مختلف تأثیرات خود را بر اکوسیستم محل‌های فعالیت خود کنترل نماید و به این منظور دست به اقدامات متعدد داوطلبانه می‌زند. در این راستا شرکت با نظارت سازمان محیط‌زیست انتشار گازهای گلخانه‌ای خود را کنترل نموده و همواره آن‌ها را در محدوده استاندارد حفظ و اقدامات بهبود لازم را جهت کاهش انتشار این نوع گازها که شرح آن در قسمت‌هایی از گزارش ارائه شد، به عمل می‌آورد. همچنین شرکت آلودگی پساب‌های خود را تحت کنترل دارد و از طریق تصفیه و بازچرخانی، میزان آلودگی پساب خود را به حداقل میزان ممکن کاهش داده و از آب بازچرخانی شده در فرآیندهای صنعتی و مصرفی خود بهره می‌برد.



توجه به حیوانات در مناطق عملیاتی سازمان جهت محافظت از حیوانات و کاهش تأثیر بر سلامت آنان از جمله فعالیت‌هایی است که با همراهی همکاران علاقه‌مند و با نگاه مثبت شرکت در راستای مسئولیت‌های اجتماعی انجام می‌شود. سازمان تلاش می‌نماید تا حیوانات موجود در مناطق عملیاتی خود را از فعالیت‌های آسیب‌زا به آنان دور نگه دارد. در پروژه ارومیه که زیستگاه گوزن زرد آسیایی است با همراهی کارفرمای این پروژه شرکت تدبیر سازان سرآمد و سازمان محیط‌زیست آذربایجان غربی مناطق خطرناک برای ورود این‌گونه شناسایی شد و با تأمین متریکال به ارزش تقریبی ۲ میلیارد ریال حصارکشی در سایت انجام شد تا از ورود این‌گونه به مناطقی که می‌تواند منجر به آسیب برای آن‌ها شود جلوگیری گردد.

دو جداره نمودن منطقه رادیوگرافی شرکت جهت جلوگیری از تشعشع امواج به حیوانات از دیگر اقدامات برای حفاظت از حیوانات منطقه بوده است. تهیه ظرف‌های غذا برای حیوانات و استفاده از غذای اضافه رستوران شرکت برای شارژ ظرف‌های غذا و همچنین عقیم‌سازی و درمان حیوانات بیمار شرکت از دیگر مواردی بوده است که به کمک همکاران حامی حیوانات انجام شده است. همچنین شرکت در جهت توسعه و نگهداری فضای سبز در منطقه فعالیت خود تلاش می‌نماید. شرکت مینا بویلر به قطع درختان به‌عنوان نمادهای زیست‌محیطی حساسیت نشان می‌دهد و سالانه در برخی از مناسبت‌ها اقدام به کاشت درخت می‌نماید. همچنین با اقداماتی مانند برفروبی و هرس کردن درختان و علف‌های هرز در درون و بیرون محیط شرکت در جهت بهبود محیط تلاش می‌نماید.



نسبت فضای سبز کارخانه به مساحت کل

شایان ذکر است که شرکت به علت محدودیت فضای داخلی خود امکان کاشت فضای سبز بیشتری در درون شرکت ندارد و به همین جهت میزان فضای سبز در سال‌های اخیر ثابت مانده و در مواردی با هماهنگی سازمان‌های زیست‌محیطی اقدام به کاشت درختان در خارج از فضای شرکت می‌نماید.



مجموعه دیگر فعالیت‌های شرکت مرتبط با ایجاد چرخه بازیافت و دفع اصولی زباله و پاک‌سازی محیط است. در این راستا شرکت زمینی را به‌عنوان زمین ضایعات قرار داده و با تفکیک زباله اقدام به جدا نمودن مواد قابل بازیافت و فروش آن‌ها و تخصیص درآمد آن به خیریه می‌نماید. علاوه بر تفکیک موارد قابل بازیافت، پسماند غذا نیز به‌منظور تغذیه حیوانات مورد استفاده قرار می‌گیرد. پاک‌سازی محیط‌زیست اطراف کارخانه و نصب سطل‌های جمع‌آوری زباله از دیگر اقدامات در این راستا بوده است.

مجموعه دیگر، اقدامات مرتبط با آگاهی‌سازی و فرهنگ‌سازی زیست‌محیطی همکاران بوده است. پاک‌سازی داوطلبانه محیط‌زیست و جمع‌آوری زباله بلوار کاوش، جمع‌آوری درب‌های بطری پلاستیکی، جایگزینی ساک‌های پلاستیکی خرید فروشگاه با ساک‌های پارچه‌ای، برگزاری مسابقات عکاسی و نقاشی با موضوعات زیست‌محیطی و فرهنگ‌سازی الگوی مصرف آب و درج پیام‌های آگاهی‌بخش در کانال‌های ارتباطی از جمله موارد داوطلبانه در این راستا است.

نیکو کار اورجند؛ شرکت مهندسی و ساخت یونیلر و تجهیزات هینا
 به نام خدا
 "به راستی که خداوند با شیواترکان است"
 شماره ثبت: ۳۳۰۰۰
 تاریخ: ۱۳۸۶
 شماره: ۹۷-۱۴
 پست: ۰۰۰۰۰
 www.road-alghadr.org
 وگمانی که در راه کاوش با ما آمار بر زمینان راست می‌گیریم و با آنها با همکاران است. آبیومر، کبک
 نیکو کار اورجند؛ شرکت مهندسی و ساخت یونیلر و تجهیزات هینا
 با سلام و آرزوی خیر و سعادت برای جماعتی
 بر این باوریم که ثبت کار خدایندانه عابثی است الهی و میرفته در رشته فطرت پاک انسانی، لیکن چون
 این ثبت گرفتار جز به لطف خداوند سبحان و طیب خالصانه آبرار متجلی نمی‌گردد، لذا توفیق روزافزون شما
 در کسب و تحقق این عنایت و لطف الهی را صمیمانه از درگاه کریمانه حق تعالی مسئلت می‌نمائیم.
 اگرچه مساعدت نیکو کارانه و حمایت ارزشمند جماعتی از عزیزان تواناب، در دیوان لطف و عدل حسنی
 سبحان ثبت و ماجور است، لیکن خدمتگزاران مؤسسه نیکو کاری، رعد تقدیر نیز با استعانت و توکل بر خداوند
 متعالی به شکرانه و تقدیر از خیرخواهی شما، نهایت تسامح و درایت و ذقت خویش را در مصرف مؤثر و
 کارآمد این کمک خدایندانه به کار خواهند گرفت تا کرامت انسانی عزیزان تواناب توأم با معیشت مؤمنند
 آنان تأمین گردد انشاءالله
 مؤسسه نیکو کاری، رعد تقدیر با سپاس و تشکر صمیمانه، دریافت مساعدت و تبریک جماعتی را به شرح
 ذیل اعلام می‌دارد:
 ۷۸ کیلو درب بطری ✓
 مدیر عامل مؤسسه نیکو کاری: محمدعلی
 تهران، پلاک آریا، میدان اندلس، شایع شمالی، پارک شهرداری پلاک آریا، پلاک ۱
 تلفن: ۰۲۱-۳۳۰۰۰۰۰۰، فکس: ۳۳۰-۳۳۰۰۰۰۰



خشکی در ایران ما یک واقعیت انجمن است که
 تهرانه مطالعه یا آن، مصرف صحیح آب است.
 آب
 باور کنیم که در کویر زندگی می‌کنیم
 بخش اعظمی از سطح ایران ما در ناحیه
 خشک و نیمه خشک قرار گرفته است.
 ۷۸ کیلو درب بطری ✓



گواهینامه‌های زیست‌محیطی

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



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

زیر شاخص	عنوان شاخص	شماره صفحه	وضعیت ارائه
۱۰۲-۲۵	تضاد منافع.	۴۲-۴۳، ۱۰۲-۱۰۳، ۵۲	کامل
۱۰۲-۲۶	نقش بالاترین نهاد نظام راهبردی در تنظیم اهداف، ارزش ها و استراتژی.	۴۰-۴۱، ۵۰-۵۳، ۳۸-۳۹	کامل
۱۰۲-۲۷	دانش و اطلاعات بالاترین نهاد نظام راهبردی بنگاه.	-	عدم وجود رویکرد
۱۰۲-۲۸	ارزیابی عملکرد بالاترین نهاد نظام راهبردی بنگاه.	۳۸-۳۹	کامل
۱۰۲-۲۹	شناسایی و مدیریت موضوعات اقتصادی، زیست محیطی و اجتماعی.	۳۸، ۴۵، ۴۸-۵۳	کامل
۱۰۲-۳۰	اثر بخشی فرآیندهای مدیریت ریسک.	۶۲	کامل
۱۰۲-۳۱	بازنگری اثرات اقتصادی، زیست محیطی و اجتماعی.	۳۸	کامل
۱۰۲-۳۲	نقش بالاترین نهاد نظام راهبردی در گزارش های پایداری.	۵۲، ۳۸	کامل
۱۰۲-۳۳	رویارویی با مسائل بحرانی- مسائل بحرانی مد نظر بدنه حاکمیتی	۳۸، ۵۳، ۶۳	کامل
۱۰۲-۳۴	میزان و ماهیت مسائل بحرانی.	۳۸، ۵۳، ۶۴	کامل
۱۰۲-۳۵	سیاست های پاداش	۹۱-۹۳	ناقص
۱۰۲-۳۶	فرآیند تعیین دستمزد	۹۱-۹۴	ناقص
۱۰۲-۳۷	مشارکت ذی نفعان در سیستم پاداش.	-	عدم وجود رویکرد
۱۰۲-۳۸	نرخ دستمزد سالیانه.	۹۴	ناقص
۱۰۲-۳۹	درصد افزایش نرخ پرداختی دستمزد سالیانه.	۹۴	ناقص
۱۰۲-۴۰	لیست گروه های ذی نفعان (راهنما: از انواع ذی نفعان می توان به جامعه مدنی، مشتریان، کارمندان، کارکنان، اتحادیه های کارگری، جوامع محلی و تامین کنندگان اشاره نمود).	۴۳	کامل
۱۰۲-۴۱	توافقات گروهی (این اصل نشان دهنده درصد مشارکت کارکنان در بنگاه می باشد).	-	عدم وجود رویکرد
۱۰۲-۴۲	شناسایی و انتخاب ذی نفعان (مبنایی برای شناسایی و انتخاب ذی نفعان در حال تعامل با سازمان).	۴۳	کامل
۱۰۲-۴۳	رویکرد تعامل با ذی نفعان (رویکرد تعامل با ذی نفعان شامل تناوب تعاملات، نوع و گروه ذی نفعان و ذکر تعاملات انجام شده در فرآیند گزارش دهی).	۸۰-۸۵	کامل
۱۰۲-۴۴	موضوعات مهم و کلیدی (موضوعات مهم و کلیدی شناسایی شده حاصل تعامل با ذی نفعان و دغدغه های آنها و چگونگی پاسخگویی و گزارش سازمان به این مسائل مطرح شده)	۴۸-۴۹	کامل
۱۰۲-۴۵	موسسات دخیل در صورت های مالی (لیستی از تمامی نهادهای دخیل در صورت های مالی بنگاه، در جهت شفاف سازی گزارش و در دسترس عموم بودن).	۳۸	کامل
۱۰۲-۴۶	تعریف محتویات گزارش و محدودیت های آن (شرح فرآیند تهیه محتوی گزارش و محدودیت های آن چگونگی تعریف و اجرای اصول گزارش که شامل چگونگی شناسایی موضوعات و فرضیات در حوزه های مختلف	۴-۶	کامل

زیر شاخص	عنوان شاخص	شماره صفحه	وضعیت ارائه
۱۰۱	تاسیس و بنیانگذاری	۱۶-۱۷	کامل
۱۰۲-۱	نام بنگاه	۱۶	کامل
۱۰۲-۲	زمینه فعالیت بنگاه، عنوان برند، شرحی از محصولات و خدمات که توسط بنگاه ارائه می گردد.	۱۶، ۲۴-۲۵	کامل
۱۰۲-۳	آدرس و محل اصلی بنگاه	۱۹	کامل
۱۰۲-۴	حوزه های جغرافیایی فعالیت های بنگاه	۲۰-۲۴	کامل
۱۰۲-۵	ماهیت شرکت از نظر حقوقی (دولتی، خصوصی، نیمه خصوصی وسایر...)	۳۸	کامل
۱۰۲-۶	بازار هدف محصولات و اندازه بنگاه	۲۶-۲۷	کامل
۱۰۲-۷	حوزه فعالیت	۲۴-۲۵	کامل
۱۰۲-۸	تعداد پرسنل در حال حاضر بنگاه.	۳۵، ۹۰	کامل
۱۰۲-۹	زنجیره تامین کنندگان بنگاه	۱۶	ناقص
۱۰۲-۱۰	تغییرات قابل توجهی که در بنگاه از زمان تاسیس اتفاق افتاده است.	۱۱، ۱۷، ۴۱-۴۲	کامل
۱۰۲-۱۱	اقدامات احتیاطی و پیشگیرانه چطور و چگونه در سازمان ایجاد می شود. - پیشگیری اثرات زیست محیطی	۱۳۶-۱۴۶، ۱۵۵	کامل
۱۰۲-۱۲	فعالیت های برون سازمانی بنگاه- تعامل با ذینفعان در خارج بنگاه	۷۶-۸۴، ۱۲۰-۱۲۳	کامل
۱۰۲-۱۳	عضویت در انجمن ها.	۸۴، ۱۲۰-۱۲۱	کامل
۱۰۲-۱۴	بیانیه مدیریت (مدیران) ارشد و تصمیم گیرندگان بنگاه که نشان دهنده جهت گیری سازمان با استراتژی های پایداری سازمان است.	۴-۵	کامل
۱۰۲-۱۵	اثرات کلیدی، تهدید و فرصت ها (اقتصادی، زیست محیطی، اجتماعی بر کلیه ذی نفعان و انتظارات آنان و ارزیابی آن ها).	۴۸-۴۹، ۱۵۵، ۶۲، ۶۴-۷۳	کامل
۱۰۲-۱۶	ارزشها، اصول، استانداردها و هنجارهای رفتاری (شامل تعریف کدهای اخلاقی می باشد).	۱۲، ۱۰۲-۱۰۳	کامل
۱۰۲-۱۷	مکانیسم های مشاوره گزارش دهی بر اساس اخلاق و صداقت کاری.	۸۰، ۹۶، ۱۰۱-۱۰۳، ۱۰۵	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).	۱۸، ۳۸-۴۲، ۵۰-۵۳	کامل
۱۰۲-۱۹	تفویض اختیار (در برگزیده شرح فرآیند تفویض اختیارات در موضوعات اقتصادی، زیست محیطی و اجتماعی توسط بالاترین نهاد نظام راهبردی بنگاه به مدیران ارشد و سایر کارکنان).	۵۱-۵۲، ۳۹	کامل
۱۰۲-۲۰	سطوح اجرایی مسئول در موضوعات اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی.	۵۰-۵۱	کامل
۱۰۲-۲۱	مشاوره ذی نفعان در موضوعات اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی.	۳۸، ۵۰-۵۱	کامل
۱۰۲-۲۲	تلفیق بالاترین نهاد نظام راهبردی بنگاه و کمیته های آن.	۳۸-۳۹	کامل
۱۰۲-۲۳	رئیس بالاترین نهاد حاکمیتی سازمان	۳۸-۳۸	کامل
۱۰۲-۲۴	فرآیند کاندید و انتخاب بالاترین نهاد نظام راهبردی.	۳۸-۳۹	کامل

زیر شاخص	عنوان شاخص	شماره صفحه	وضعیت ارائه
۱۰۲-۴۷	فهرست موضوعات اصلی (لیستی از موضوعات شناسایی شده در فرآیند تهیه محتوی گزارش).	۴۸-۴۹	کامل
۱۰۲-۴۸	بازنگری اطلاعات.	در طول گزارش/۶	کامل
۱۰۲-۴۹	تغییرات در گزارش (تغییرات قابل توجهی که نسبت به گزارش های قبلی ایجاد شده است)	در طول گزارش/۶	کامل
۱۰۲-۵۰	دوره های گزارش دهی (ذکر دوره های ارائه اطلاعات و گزارش دهی)	۶	کامل
۱۰۲-۵۱	تاریخ آخرین گزارش دهی.	۶	کامل
۱۰۲-۵۲	چرخه گزارش دهی (به عنوان مثال سالانه یا دوسالانه)	۶	کامل
۱۰۲-۵۳	اختصاص راه های ارتباطی جهت پاسخ دهی به سوالات مطروحه در مورد محتویات گزارش بنگاه.	۶	کامل
۱۰۲-۵۴	تنظیم گزارش بر اساس استاندارد GRI (در جزئیات یا کلیات از این روش استفاده شده است).	۶	کامل
۱۰۲-۵۵	ذکر اصول شاخص های GRI .	۱۶۲	کامل
۱۰۲-۵۶	ضمانت های خارجی (بنگاه ها می توانند از روش های مختلفی، منابع داخلی و خارجی، برای اعتبار سنجی گزارش ها خود در جهت انطباق با استاندارد GRI استفاده نمایند).	-	عدم وجود رویکرد
۱۰۳-۱	گزارش موضوعات با اهمیت و جنبه های آن	۴۸-۴۹	کامل
۱۰۳-۲	رویکرد مدیریت و اجزای آن	۴۵	کامل
۱۰۳-۳	ارزیابی رویکرد های مدیریت	۴۱،۴۵	کامل
۲۰۱-۱	ارزش اقتصادی مستقیم در تولید و توزیع.	۵۸،۶۴-۶۸،۷۳،۹۴	کامل
۲۰۱-۲	پیامدهای مالی و سایر تهدیدها و فرصت های در شرایط تغییرات جوی.	-	کاربرد ندارد
۲۰۱-۳	تعریف برنامه های تعهدی سود آور و دیگر طرح های کنار گذاشته شده (طرح های معلق).	-	کاربرد ندارد
۲۰۱-۴	کمک های مالی دریافت شده از دولت.	۷۳	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	سرمایه گذاری در زیر ساخت ها و خدمات پشتیبانی.	۶۴	کامل
۲۰۳-۲	اثرات قابل توجه غیر مستقیم اقتصادی.	۷۰-۷۳	کامل
۲۰۴-۱	نسبت هزینه های پرداختی به تامین کنندگان محلی.	۷۱	کامل
۲۰۵-۱	عملیات های ارزیابی ریسک های مرتبط با فساد	-	عدم وجود رویکرد
۲۰۵-۲	ارتباطات و آموزش های مرتبط با روش ها و سیاست های ضد فساد	-	عدم وجود رویکرد
۲۰۵-۳	رویدادهای تایید شده در زمینه فساد و اقدامات صورت گرفته در مورد آن	۱۰۵	کامل
۲۰۶-۱	اقدامات قانونی درباره رفتارهای ضد رقابتی، ضد اعتماد و اعمال انحصارطلبانه	-	کاربرد ندارد

زیر شاخص	عنوان شاخص	شماره صفحه	وضعیت ارائه
۳۰۱-۱	حجم و وزن منابع مصرفی لیستی از منابع مصرفی قابل برگشت (تجدید پذیر) و غیرقابل برگشت (تجدید ناپذیر).	۱۵۰	کامل
۳۰۱-۲	مواد اولیه قابل بازیافت.	۱۵۰	کامل
۳۰۱-۳	محصولات و بسته بندی های اصلاح شده (بازیافت).	-	کاربرد ندارد
۳۰۲-۱	مصرف انرژی داخلی بنگاه.	۱۵۲-۱۵۴	کامل
۳۰۲-۲	مصرف انرژی خارجی بنگاه.	-	عدم وجود رویکرد
۳۰۲-۳	شدت انرژی شاخص بررسی کارایی مصرف	۱۵۴	کامل
۳۰۳-۱	منابع آب مورد استفاده.	۱۴۷-۱۴۹	کامل
۳۰۳-۲	منابع آبی تعریف شده بنگاه بر اساس منابع آبی موجود و مورد استفاده.	۱۴۷-۱۴۹	کامل
۳۰۳-۳	استفاده مجدد و بازچرخانی آب مصرفی.	۱۴۷-۱۴۹	کامل
۳۰۴-۱	استفاده یا مجاورت محل فعالیت در مناطق با ارزش تنوع زیستی بالا یا مناطق حفاظت شده.	-	کاربرد ندارد
۳۰۴-۲	تاثیرات قابل توجهی که فعالیت، محصولات یا خدمات بنگاه بر تنوع زیستی می گذارد.	-	کاربرد ندارد
۳۰۴-۳	محل فعالیت بنگاه، آیا جزو مناطق تحت مدیریت محیط زیست می باشد.	-	کاربرد ندارد
۳۰۴-۴	تعریف فعالیت و عملیات بنگاه با توجه به در نظر گرفتن گونه های زیستی در معرض خطر انقراض.	-	کاربرد ندارد
۳۰۵-۱	انتشار مستقیم گازهای گلخانه ای.	۱۵۱	کامل
۳۰۵-۲	مصرف غیر مستقیم انرژی، منجر به انتشار گازهای گلخانه ای.	-	عدم وجود رویکرد
۳۰۵-۳	مصرف مستقیم انرژی، منجر به انتشار گازهای گلخانه ای.	-	عدم وجود رویکرد
۳۰۵-۴	شدت انتشار گازهای گلخانه ای.	۱۵۱	کامل
۳۰۵-۵	کاهش انتشار گازهای گلخانه ای.	۱۳۸-۱۴۱،۱۵۱	کامل
۳۰۵-۶	انتشار ترکیبات مخرب لایه اوزون.	-	کاربرد ندارد
۳۰۵-۷	انتشار اکسید نیتروژن، اکسید سولفور یا سایر ترکیبات.	۱۵۱	کامل
۳۰۶-۱	کیفیت و وضعیت تصفیه آب خروجی.	۱۴۹	کامل
۳۰۶-۲	انواع زباله پساب، فاضلاب و پسماند تولید شده و روش های دفع آن.	۱۴۹-۱۵۰	کامل
۳۰۶-۳	منابع ناشی قابل توجه.	-	کاربرد ندارد
۳۰۶-۴	حمل و نقل زباله های خطرناک.	۱۵۰	کامل
۳۰۶-۵	منابع آبی که تحت تاثیر پساب خروجی بنگاه می باشد.	-	کاربرد ندارد
۳۰۷-۱	عدم رعایت قوانین و مقررات زیست محیطی.	۱۶۰-۱۶۱	کامل
۳۰۸-۱	تامین کنندگان جدید که مورد ارزیابی معیارهای زیست محیطی قرار می گیرند.	۷۰	کامل
۳۰۸-۲	اثرات منفی فعالیت های تامین کنندگان بر محیط زیست	-	عدم وجود رویکرد

زیر شاخص	عنوان شاخص	شماره صفحه	وضعیت ارائه
۴۰۱-۱	استخدام کارکنان جدید و جابجایی کارکنان تعداد کل کارکنان و نرخ بکارگیری کارکنان جدید در طول دوره گزارش دهی، گروه سنی، جنسیت و محلیت (بومی/غیربومی) تعداد کل و نرخ گردش (جابجایی ۲۸ کارکنان در طول گزارش دهی، گروه سنی، جنسیت و محلیت (بومی/غیربومی)).	۳۵،۹۰	کامل
۴۰۱-۲	مزایای ارائه شده به کارکنان تمام وقت که شامل کارکنان نیمه وقت نمی شود. (لیست مزایای شامل کارکنان تمام وقت با ذکر محل فعالیت. مانند بیمه عمر، مراقبت های بهداشتی، حمایت های از کارافتادگی، مرخصی به والدین، بازنشستگی، مالکیت در سهام و	۹۴-۹۵	کامل
۴۰۱-۳	مرخصی والدین.	۱۰۰	کامل
۴۰۲-۱	حداقل زمان اعلام تغییرات به کارکنان، جهت اعمال رویه های تغییر یافته.	-	عدم وجود رویکرد
۴۰۳-۱	نماینده رسمی کارکنان عضو در کمیته امنیت و سلامت شغلی	۱۰۹	ناقص
۴۰۳-۲	انواع آسیب ها و نرخ آسیب دیدگی، بیماری های شغلی، نرخ روزهای از دست رفته، غیبت از کار و مرگ و میر ناشی از کار (نرخ روزهای از دست رفته، منظور روزهای کاری می باشد و نقطه شروع آن مد نظر می باشد. به عنوان مثال روز بعد از حادثه یا سه روز بعد از آن.)	۱۱۱	کامل
۴۰۳-۳	کارکنانی که در معرض خطرات و آسیب های بیشتری ناشی از کار هستند.	۱۱۰	کامل
۴۰۳-۴	توافقنامه های رسمی با اتحادیه های کارگری در خصوص بهداشت و ایمنی کارکنان تحت پوشش.	۹۴،۱۱۰-۱۱۱	کامل
۴۰۴-۱	میانگین ساعت آموزش در سال به ازای هر یک از کارکنان.	۹۷-۹۸،۱۱۱	کامل
۴۰۴-۲	برنامه های ارتقاء و انتقال مهارت های کارکنان (برنامه های کمکی انتقال دانش به منظور تسهیل در ادامه اشتغال و مدیریت آن مانند از کارافتادگی و یا انفعال از خدمت).	۹۸-۹۹،۱۰۱	کامل
۴۰۴-۳	درصدی از کارکنان که به طور منظم عملکردشان ارتقاء می یابد و ارزیابی آن.	-	ارائه نشده
۴۰۵-۱	تنوع (فرصت های برابر) با توجه به نظام راهبردی بنگاه.	۱۰۶-۱۰۷	کامل
۴۰۵-۲	نرخ دستمزد پایه و پرداخت به زنان و مردان نرخ حقوق پایه و دستمزد به مردان و زنان با توجه به طبقه بندی مشاغل، نوع فعالیت و منطقه جغرافیایی محل فعالیت و در صورت وجود تعریف مکان های خاصی از فعالیت (که دارای شرایط متفاوتی می باشند).	-	کاربرد ندارد
۴۰۶-۱	اتفاقات ناشی از تبعیض و اقدامات اصلاحاتی در جهت آن.	-	کاربرد ندارد
۴۰۷	خطر و ریسک تشکل ها و توافقات دسته جمعی در مورد عملیات ها 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 فعالیت های خود بنگاه و تامین کنندگان)	-	کاربرد ندارد
۴۱۰-۱	پرسنل نظارتی آموزش دیده در جهت حمایت از حقوق بشر.	-	عدم وجود رویکرد
۴۱۱-۱	وقایع نقض حقوق مردمان بومی	-	کاربرد ندارد

زیر شاخص	عنوان شاخص	شماره صفحه	وضعیت ارائه
۴۱۲-۱	اقداماتی که با موضوع رعایت حقوق انسانی و ارزیابی تاثیرات اقدامات حقوق بشری انجام شده است.	-	کاربرد ندارد
۴۱۳-۱	عملیات ها و جلب مشارکت جامعه محلی، ارزیابی تاثیرات و برنامه های توسعه	۸۰، ۷۰-۷۱، ۳۸-۳۹	کامل
۴۱۳-۲	عملیات هایی با تاثیر بالقوه منفی بر روی جوامع محلی	۱۴۴-۱۴۶، ۱۵۰-۱۵۵	کامل
۴۱۴-۱	تامین کنندگان جدیدی که بوسیله معیارهای اجتماعی انتخاب شده اند.	۱۲۲-۱۲۳	کامل
۴۱۴-۲	تاثیرات منفی اجتماعی در زنجیره تامین و اقدامات پیرو آن.	-	عدم وجود رویکرد
۴۱۵-۱	همکاری های سیاستی تلاش های تاثیرگذار که از طریق مشارکت در سیاست گذاری عمومی و لابی گری مسئولانه متمرکز پیگیری می شود.	-	عدم وجود رویکرد
۴۱۶-۱	ارزیابی اثرات بهداشت و ایمنی محصولات و خدمات.	۱۵۵	کامل
۴۱۶-۲	حوادث مربوط و ناشی از بی توجهی به سلامتی و ایمنی مشتریان مصرف کنندگان	-	عدم وجود رویکرد
۴۱۷-۱	الزامات مرتبط با بازاریابی و برچسب گذاری درج اطلاعات لازم بر روی محصولات و خدمات بنگاه مانند: منابع مورد استفاده و یا ترکیبات محصول، اطلاعاتی در مورد اثرات زیست محیطی و اجتماعی محصولات یا خدمات، طرز استفاده ایمن از محصولات و خدمات و درصدی از محصولات و خدمات که تحت برنامه ارزیابی قرار می گیرند.)	۱۵۵	کامل
۴۱۷-۲	حوادث و مشکلات ناشی از عدم رعایت قوانین مربوط به برچسب گذاری 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 بین الملل.	-	عدم وجود رویکرد
۴۱۸-۱	شکایات تایید شده در زمینه نقض قوانین مربوط به حفظ حریم خصوصی مشتریان.	-	کاربرد ندارد
۴۱۹-۱	عدم رعایت قوانین اجتماعی و اقتصادی منطقه (شرح و ذکر ارزش پولی جریمه پرداختی و مکانیسم های حل این اختلافات)	-	کاربرد ندارد



گروه مپنا

**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

گروه تدوین:
علی صمیمی - مسعود بیاتی - مریم ساریخانی



گوه‌مینا
شرکت مهندسی و ساخت
بویلر و تجهیزات مینا



HOSEINI09122156439