

بی نام تو نامه کی کنم باز

سمفونی پایداری

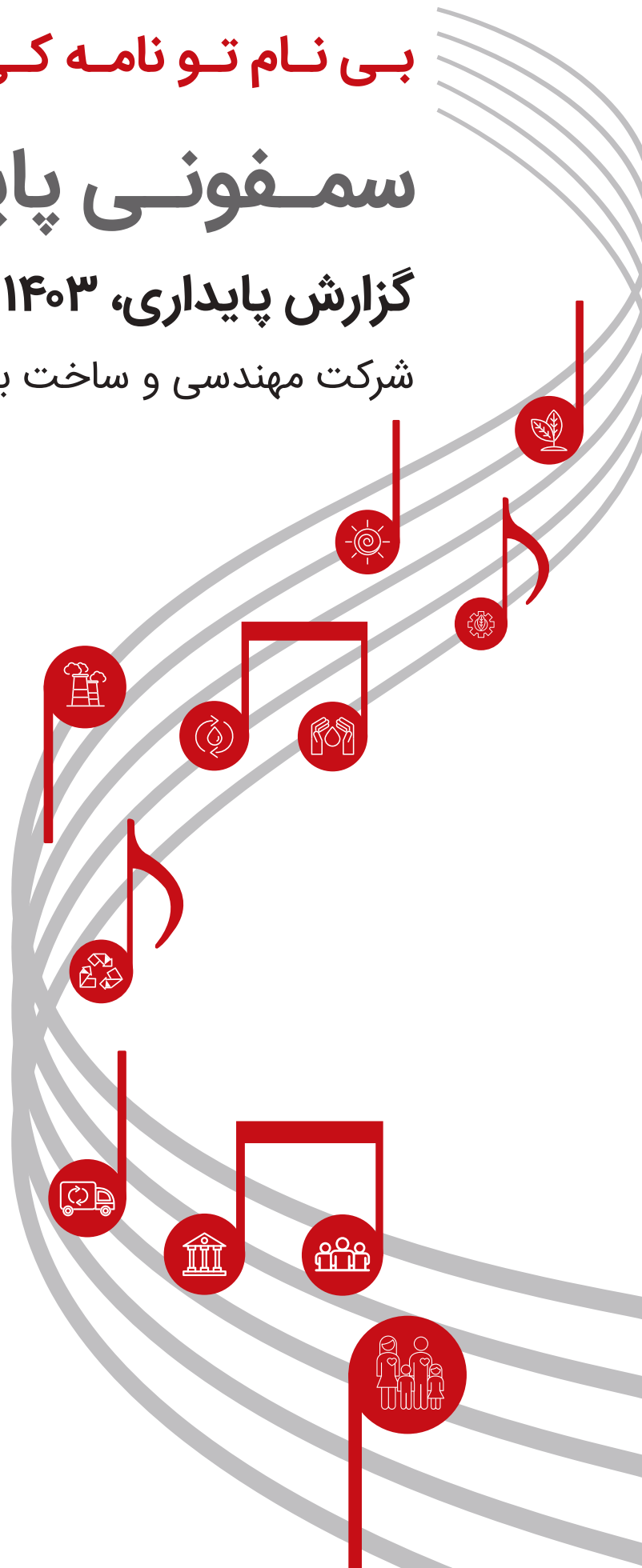
گزارش پایداری، ۱۴۰۳

شرکت مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مپنا



گروه مپنا

شرکت مهندسی و ساخت
بویلر و تجهیزات مپنا



سمفونی پایداری

گزارش پایداری شرکت مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مینا

سمفونی در موسیقی به معنای یک اثر بزرگ ارکسترال است که معمولاً شامل چهار موومان است. هر موومان، بخشی از این اثر بزرگ است که با هم‌نوایی و هم‌آهنگی اجزای مختلف، یک داستان موسیقایی کامل را روایت می‌کند. موومان اول معمولاً سریع و پرانرژی است، موومان دوم آرام و ملایم، موومان سوم رقص‌گونه و موومان چهارم پایانی پرشور و هیجان‌انگیز.

سمفونی پایداری عنوانی است که به خوبی توانسته است روح و فلسفه‌ی پایداری را در گزارش سه‌ساله‌ی شرکت مینا بویلر به تصویر بکشد. این نام‌گذاری، نمادی از تلاش‌های هماهنگ و هم‌سو در جهت دستیابی به اهداف توسعه پایداری است.

در این گزارش، چهار فصل با عنوان موومان، الهام گرفته از چهار موومان سمفونی، به تصویر کشیده شده‌اند. هر موومان، بخشی از این سمفونی بزرگ است که با هم‌نوایی و هم‌آهنگی اجزای مختلف شرکت، به سوی پایداری حرکت می‌کند.

در دوره‌ی سه‌ساله‌ی گزارش‌دهی، شرکت مینا بویلر توانسته است اجزای مختلف خود را به خوبی هم‌سو با پایداری کند. این هم‌آهنگی و هم‌نوایی، همانند یک سمفونی، نشان‌دهنده‌ی تلاش‌های هماهنگ و هم‌سو در جهت دستیابی به اهداف توسعه پایداری است.

شرکت مینا بویلر در این دوره، اهداف توسعه پایداری را که در شرکت کاربرد دارند، انتخاب کرده و خود را هم‌سو با آن‌ها نموده است. همچنین، پایداری را در فلسفه‌ی وجودی شرکت و اهداف و استراتژی‌های خود وارد کرده است. علاوه بر این، با تأسیس معاونت آب، محصولاتی مانند تصفیه‌خانه‌ها و آب‌شیرین‌کن‌ها را ساخته است که هم‌سو با نیاز جامعه‌ی امروز ایران و هم‌سو با پایداری هستند.

این تلاش‌ها و دستاوردها، همانند یک سمفونی، نشان‌دهنده‌ی هم‌آهنگی و هم‌نوایی اجزای مختلف شرکت در جهت دستیابی به پایداری است.

نام‌گذاری گزارش به عنوان سمفونی پایداری، به خوبی توانسته است روح و فلسفه‌ی پایداری را در گزارش سه‌ساله‌ی شرکت مینا بویلر به تصویر بکشد. این نام‌گذاری، نشان‌دهنده‌ی تلاش‌های هماهنگ و هم‌سو در جهت دستیابی به اهداف توسعه پایداری و هم‌آهنگی اجزای مختلف شرکت در این مسیر است.



موومان اول سمفونی شماره ۵ بتهوون، یکی از مشهورترین آثار موسیقی جهان است. این موومان با عنوان «سرنوشت بر در می‌گوید» با ریتم قدرتمند و تکرار آغاز می‌شود که به نمادی از سرنوشت تبدیل شده است. تم موسیقی حماسی و پرانرژی این موومان، نشان‌دهنده قدرت، مقاومت و توانایی غلبه بر چالش‌ها است. این سمفونی با نوای پویای خود، همواره الهام‌بخش و نمایانگر اتحاد و تلاش مشترک برای رسیدن به هدفی بزرگتر بوده است.

درباره گزارش

گزارش پایداری سال ۱۴۰۳ به نام «سمفونی پایداری» سومین گزارش شرکت مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مینا در حوزه پایداری است که بر اساس آخرین تغییرات ۲۰۲۴ 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 در دسترس همگان قرار خواهد گرفت. همچنین بر اساس رویه گزارش پایداری شرکت جهت شفافیت به سازمان GRI ارسال خواهد گردید.

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 دوم با عنوان «پایداری در بحران» به بیان رویکردهای شرکت در پرداختن به موضوع پایداری پرداخت و فعالیت‌های انجام شده جهت گذر از بحران‌های اقتصادی و اجتماعی محیطی حاصل از دوران همه‌گیری بیماری کرونا و تحریم‌های اقتصادی همزمان را تشریح نمود. گزارش حاضر با عنوان «سمفونی پایداری» به توسعه مفهوم پایداری به عنوان یک مفهوم ریشه‌ای در کلیه رویکردهای سازمان می‌پردازد به گونه‌ای که این مفهوم در درون فلسفه وجودی سازمان، استراتژی‌ها و توسعه محصولات آن جای گرفته است و تلاش دارد کلیه اجزای سازمان را هم‌آهنگ با مفهوم پایداری نماید.

در این گزارش، بخش‌هایی از گزارش‌های قبلی که شامل رویکردهای ثابت و تغییر نکرده است، ذکر نمی‌شود تا گزارش طولانی نشود و خلاصه باشد. به جای آن، تنها رویکردهای نوین و در طول دوره گزارش دهی (۳ ساله) اخیر ارائه می‌گردد. در صفحات گزارش، جعبه‌هایی با عنوان «جعبه‌های هارمونی» قرار داده شده است که رویکردهایی که در گزارش‌های قبلی بوده و جدید نیست، در این جعبه‌ها آدرس دهی می‌شود.

در فصل اول این گزارش به نام نمایه سازمانی و حاکمیتی به معرفی مینا بویلر و تشریح روند حاکمیت سازمان همسو با پایداری پرداخته می‌شود و در فصول بعدی فعالیت‌های پایداری سازمان در سه حوزه اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی سازمان گزارش دهی شده است. نسخه بعدی این گزارش بر اساس فعالیت‌های مورد تمرکز شرکت در حوزه پایداری برای دوره سه ساله ۱۴۰۳ تا ۱۴۰۵ در سال ۱۴۰۶ ارائه خواهد شد. در صورت داشتن هرگونه سوال، انتقاد یا پیشنهاد در مورد این گزارش با شماره تلفن +۹۸۲۱۲۷۵۸۳۳۰۰ یا ایمیل CSR@Mapnabe.com تماس حاصل فرمایید.

درباره گزارش
بیانیه سومین گزارش پایداری شرکت مینابویلر
موومان اول: نمایه سازمانی و حاکمیت پایدار

حوزه‌های کسب و کار ۱
مدل پایداری گروه مینا ۲
پیش‌نوا: نیم‌نگاهی به مینا بویلر ۵
نغمه‌های معنایی: ارکان جهت‌ساز مینا بویلر ۶
ارکستر پایداری: ساختار سازمانی مینا بویلر ۸
سایت‌ها و دفاتر ۹
سایت‌های عملیاتی فعال مینا بویلر ۱۲
پروژه‌های انجام شده ۱۴
بازارهای هدف شرکت ۱۵
جوایز و گواهینامه‌ها در دوره گزارش‌دهی ۱۶
شرکای تجاری و همکاری‌های خارجی از گذشته تاکنون ۲۱
حاکمیت شرکتی همگام با پایداری ۲۲
ترکیب سهامداران ۲۴
اعضای هیئت مدیره ۲۵
نمای پایداری در حاکمیت سازمان ۲۶
نت‌های طلایی پایداری ۲۷
سرود پایداری: بیانیه پایداری مینا بویلر ۲۹
نت‌های سبز: سیاست‌های پایداری مینا بویلر ۳۲
موضوعات با اهمیت ۳۴
مأموریت مسئولیت اجتماعی مینا بویلر ۳۵
پایداری از متولی تا ارکستر پایدار ۳۶

آوای سلامت روان ۸۷
آوای ایمنی و سلامت ۸۸
بهداشت و سلامت کارکنان و خانواده ۹۰
بهبود مدیریت ایمنی، فرآیندها و تجهیزات ۹۱
مدیریت حوادث ۹۲
توسعه و توانمندسازی کارکنان ۹۴
توسعه عملکرد ۹۸
توسعه و توانمندسازی ذینفعان ۱۰۱
عدالت و فرصت‌های برابر ۱۰۴
نغمه مهریانی: مهرآفرینان بویلر ۱۰۸
نواهایی برای پایداری: شرح کمپین‌های داوطلبانه مینا بویلر ۱۱۰
نغمه‌های حیات در آینه محصولات صنعت آب ۱۲۱

موومان چهارم: هم‌نوا با زیست بوم
راهبری زیست محیطی در مینا بویلر ۱۲۳
مدیریت مصرف آب ۱۲۴
خلق ارزش مشترک با تأمین آب برای جامعه ۱۲۷
مدیریت مصارف انرژی ۱۲۸
مدیریت پسماند ۱۳۱
کیفیت هوا و انتشار گازها ۱۳۵
تغییر روش‌های طراحی در جهت بهبود زیست محیطی ۱۳۶
مدیریت ریسک زیست محیطی ۱۳۸
هم‌نوایی اندیشه با زیست بوم ۱۳۹

استانداردهای GRI

۱۴۳
۱۴۴
۱۴۷
۱۴۸
۱۳۱
۱۳۵
۱۳۶
۱۳۷
۱۳۸
۱۳۹

موومان دوم: هم‌صدا با اقتصاد پایدار

راهبری اقتصاد پایدار در مینا بویلر ۴۳
شاخص‌های سودآوری و سرمایه‌گذاری سازمان ۴۴
تأثیرات غیرمستقیم اقتصادی ۴۸
مالیات سهم مینا بویلر در توسعه کشور ۴۹
بومی‌سازی و تأمین داخلی ۵۰
بازآفرینی و بهبود اقتصادی ۵۱
مدیریت ریسک و برنامه سناریویی ۵۲
مدیریت بحران ۵۲
نوآوری و توسعه محصولات ۵۴
سرمایه‌گذاری ۵۵
نظام بودجه‌ریزی عملیاتی ۵۷
رعایت اخلاق در روابط اقتصادی ۵۷
مصادیقی از تعامل با ذینفعان ۵۸
۵۹

موومان سوم: هم‌آهنگ با ریتم زندگی

نت‌های رفتاری ما: نگاهی به فرهنگ و کدهای اخلاقی ۶۱
کارکنان نغمه‌های زندگی ۶۲
رویکرد راهبردی به سرمایه انسانی ۶۷
مدیریت تجربه کارکنان ۶۹
رویکرد مشارکتی همکاران ۷۰
نظام پیشنهادات ۷۱
ساختارهای کمیته‌های اجتماعی ۷۲
مدل‌های شایستگی کارکنان ۷۴
رویکرد ریسک اجتماعی و کارکنان ۷۶
همسویی با توسعه پایدار جامعه ۷۷
ایفای نقش الگوی ملی ۷۸
جبران خدمت و رفاه کارکنان ۸۱
حمایت از فعالیت‌های ورزشی ۸۴
حمایت از سلامت کارکنان ۸۵
۸۶

بیانیه سومین گزارش پایداری شرکت مینابویلر

گزارش پایداری شرکت مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مینا، سومین مرحله از تعهد ما به اصول پایداری و مسئولیت اجتماعی است. در دنیای امروز، مفهوم پایداری با اهمیت بالایی همراه است و ما به خوبی می‌دانیم که مسئولیت ما در قبال نسل‌های آینده به حفظ و مدیریت منابع طبیعی، اقتصادی و اجتماعی بستگی دارد. در ایران، طیف وسیعی از چالش‌ها در حوزه پایداری وجود دارد که از جمله آن‌ها می‌توان به مدیریت منابع آبی، آلودگی محیط زیست و چالش‌های اجتماعی اشاره کرد. با این حال، مینا بویلر به‌عنوان یکی از عناصر کلیدی زیست بوم کسب و کار کشور، با عزم و اراده به دنبال راهکارهایی است که این چالش‌ها را به فرصت‌هایی برای توسعه پایدار تبدیل کند.

این گزارش به‌عنوان یک سند مهم، حاکی از تلاش‌های مستمر ما در راستای همگامی با اهداف توسعه پایدار و به‌ویژه قرار دادن مفهوم مسئولیت اجتماعی در استراتژی‌ها و وظایف واحدهای مختلف شرکت است. از سال ۱۳۹۵ و با پایه‌گذاری نظام مسئولیت اجتماعی، ما به دنبال آن بوده‌ایم که تمامی سطوح سازمان را درگیر این مفاهیم کنیم و به همراه همکاران خود به این باور برسیم که تک به تک ما نقشی کلیدی در ارتقای پایداری داریم.

در دوره اخیر، با توجه به چالش‌های متعدد و تغییرات جهانی، ما با نگاهی نو به فرآیندهای استراتژیک خود، تأکید بیشتری بر روی همگامی اقدامات خود با اهداف پایداری داشته‌ایم. در این راستا، ایجاد معاونت آب در راستای خلق ارزش مشترک و به منظور توسعه پروژه‌های مرتبط با مدیریت منابع آبی، نمایانگر عزم راسخ مینا بویلر در راستای تأمین نیازهای حیاتی جامعه است که نه تنها برای سلامت عمومی، بلکه برای آینده‌ای پایدار و فراهم کردن زندگی بهتر برای نسل‌های آینده بسیار حائز اهمیت است، به همین منظور به موضوعاتی نظیر توسعه آب‌شیرین‌کن‌ها و تصفیه‌خانه‌ها و راهکارهای نوآورانه برای مدیریت منابع آبی پرداخته‌ایم.



ما به این آگاهی رسیده‌ایم که تنها با همکاری و همدلی می‌توانیم به اهداف خود دست یابیم. از این رو، فلسفه وجودی سازمان را بر اساس پایداری و مسئولیت اجتماعی بنا نهادیم و تمامی واحدهای شرکت را ترغیب به اجرای داوطلبانه اقدامات مرتبط با توسعه پایدار کردیم. به کارگیری ۱۰ هدف از اهداف جامع و فراگیر ۱۷ گانه توسعه پایدار متناسب با اهمیت آن برای ذینفعان و تاثیرگذاری مینابویلر بر آن، به‌عنوان راهنمای اصولی در فعالیت‌های ما، نشان‌دهنده عزم جدی ما در ارتقاء کیفیت زندگی و محیط زیست جامعه است. این اهداف نه تنها برای کسب و کار ما، بلکه برای جامعه و محیط زیست نیز حیاتی هستند.

گزارش ما با عنوان «سمفونی پایداری» بر این باور استوار است که همگامی و هماهنگی در تمامی ابعاد فعالیت‌های ما، از فردی تا ملی، کلید دستیابی به پایداری است. همان‌گونه که یک سمفونی با هماهنگی سازها به اوج زیبایی می‌رسد، ما نیز با تعاون و هم‌افزایی می‌توانیم محیطی مناسب برای رشد و شکوفایی ایجاد کنیم.

امید است که این گزارش و تلاش‌های ما در زمینه پایداری، نه تنها به ارتقاء شفافیت و مسئولیت‌پذیری در سازمان کمک کند، بلکه به بهبود گفت‌وگو و تعاملات مثبت با تمامی ذینفعان ما منجر شود. ما به آینده‌ای روشن و پایدار امیدواریم و به تمامی همکاران و جامعه اعلام می‌داریم که در این مسیر با هم خواهیم بود.



فردین شهریاری - مدیر عامل

موومان اول: نمایه سازمانی و حاکمیت پایدار



موومان اول سمفونی شماره ۳ بتهوون، که به عنوان «حماسه قهرمانی» شناخته می‌شود، نمادی از قدرت، انقلاب و دگرگونی است. این اثر با ریتم و ملودی حماسی خود، بیانگر تلاش‌ها و پیروزی‌هاست.



گروه مینا نماد خودباوری

شرکتی با توانایی حل مشکلات بزرگ، ارائه دهنده راه‌حل‌های جهانی

گروه مینا یک مجموعه صنعتی بزرگ و پیشرو در ایران و خاورمیانه است که شامل شرکت مادر و شرکت‌های تخصصی تابعه و وابسته می‌باشد. این گروه در زمینه‌های مختلفی از جمله مهندسی، احداث و توسعه نیروگاه‌های حرارتی، نیروگاه‌های انرژی تجدیدپذیر، تأسیسات تولید همزمان برق و حرارت، تأسیسات تولید همزمان برق و شیرین‌سازی آب، پروژه‌های نفت و گاز در خشکی و دریا و پروژه‌های حمل و نقل ریلی فعالیت می‌کند. همچنین مینا خدمات تصویربرداری پزشکی، برقی‌سازی، بهره‌برداری، تعمیر و نگهداری در صنایع مذکور را ارائه می‌دهد و در سرمایه‌گذاری و تأمین مالی پروژه‌ها نیز نقش دارد.

مینا به عنوان نخستین و بزرگترین پیمانکار عمومی نیروگاهی در ایران و خاورمیانه، با تکیه بر توان متخصصان ایرانی، نقش مهمی در تولید ۶۰ هزار مگاوات برق ایفا کرده است که ۵ هزار مگاوات از این مقدار در کشورهای دیگر تولید شده است. این گروه علاوه بر توانمندی در اجرای پروژه‌های نیروگاهی به صورت کلید در دست (EPC) و تولید و تأمین تجهیزات نیروگاهی، خدمات و راه‌حل‌های متنوعی برای تأمین نیازهای کلان مشتریان ارائه می‌دهد. خدمات مینا در بخش برق شامل بهره‌برداری، تعمیر، نگهداری، تأمین قطعات یدکی و آموزش‌های تخصصی است.



حوزه‌های کسب‌وکار



بخش برق

احداث و توسعه نیروگاه‌های مینا (توسعه ۱)
 احداث و توسعه نیروگاه‌های سیکل ترکیبی مینا (توسعه ۲)
 احداث و توسعه انرژی‌های تجدیدپذیر مینا (توسعه ۳)

مونکو ایران
 نصب نیرو



بخش سرویس نیروگاهی

بهره‌برداری و تعمیراتی مینا
 مهندسی و پشتیبانی نیروگاهی البرز توربین



بخش پروژه‌های سرمایه‌گذاری

تولید انرژی‌های تجدیدپذیر مینا
 تولید برق
 تولید برق
 تولید برق
 تولید برق
 تولید برق
 تولید برق

تولید انرژی‌های تجدیدپذیر مینا
 تولید برق
 تولید برق
 تولید برق
 تولید برق
 تولید برق
 تولید برق



بخش حمل و نقل ریلی

مهندسی و ساخت لوکوموتیو مینا
 تعمیرات و توسعه بهره‌برداری ریلی مینا
 احداث و توسعه ریلی مینا
 توسعه ناوگان ریلی مینا

فناوری‌های ریلی مینا
 حمل و نقل چند وجهی مینا
 واگن پارس مینا
 مهندسی احیاء صنعت ادوات



بخش نفت و گاز

توسعه نفت و گاز مینا
 مشاوران انرژی مینا
 نیر پارس

حفاری مینا نور کیش
 مشاوران انرژی تهران



بخش تولید تجهیزات انرژی

سرمایه‌گذاری کارکنان گروه مینا
 مهندسی و ساخت پره توربین مینا (پرتو)
 مهندسی و ساخت ژنراتور مینا (پارس)
 مهندسی و ساخت تجهیزات سیاهان مینا
 مهندسی و ساخت کنترل مینا (مکو)
 مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مینا

مهندسی موادکاران چاهد نوآور
 صندوق سرمایه‌گذاری ارمان پرنده مینا
 صندوق سرمایه‌گذاری بازارگردانی مینا ایرانیان
 گروه مدیریت نیروگاهی ایرانیان مینا
 مینا بین‌الملل
 مینا اندوژی

مشاوره مدیریت مینا
 مهندسی و ساخت توربین مینا (توگا)
 دفتر سوریه
 دفتر عراق

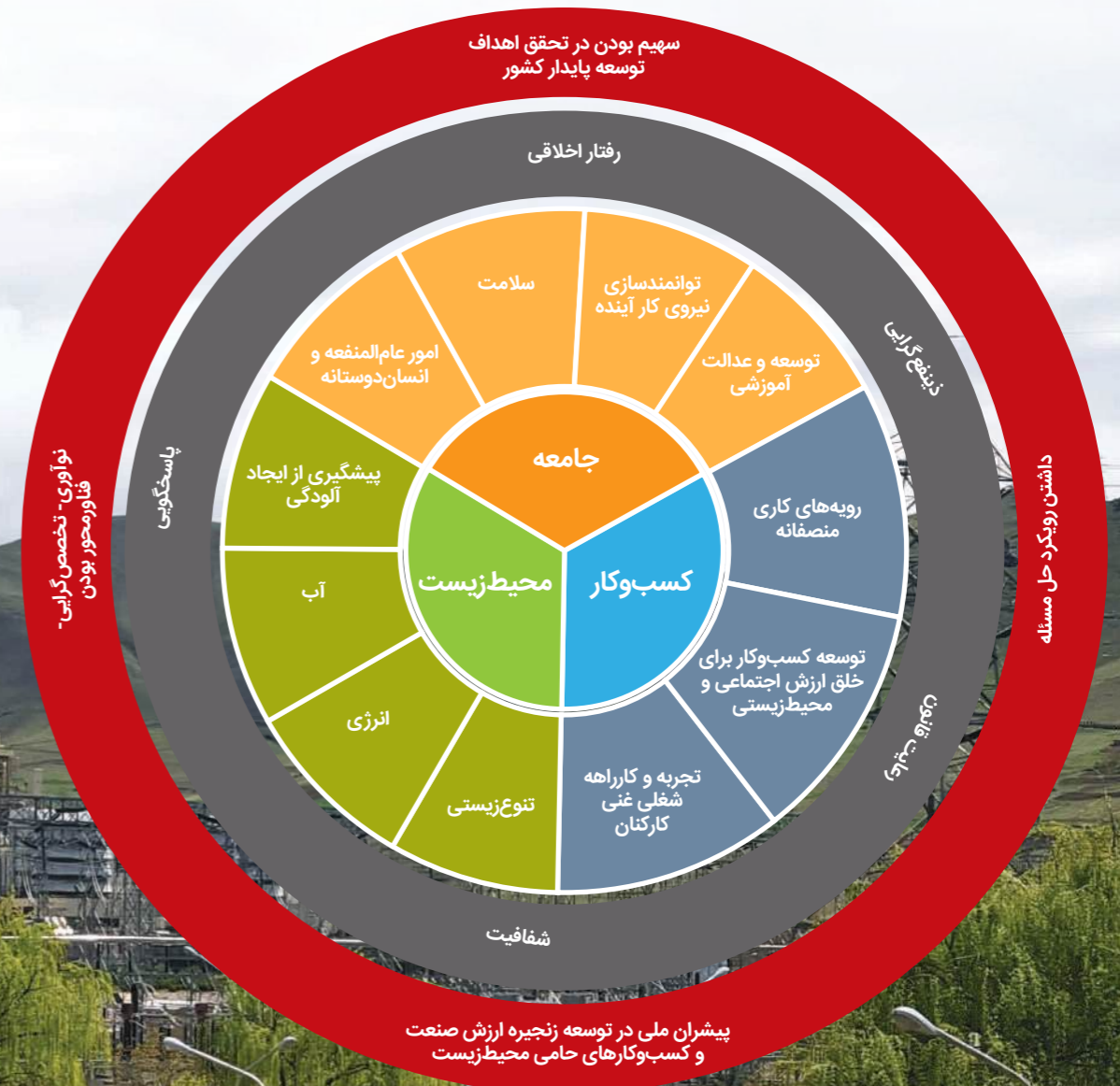
مدل پایداری گروه مپنا

گروه مپنا با رویکردی سیستمی و مسئولانه، متعهد به جامعه و محیط زیست است و در کنار توسعه کسب و کار و سودآوری، به مسئولیت‌های اجتماعی خود پایبند است. این گروه به عنوان یک پنگاه حل مسئله، همواره به دنبال ارائه راه‌کارهای جامع و نوین برای بهبود کیفیت زندگی مردم و حل مسائل اساسی جامعه است. اقدامات مپنا در حوزه مسئولیت اجتماعی شامل مدیریت و تولید انرژی، مدیریت منابع آب، کاهش آلودگی هوا، حفاظت از محیط زیست و توسعه زیرساخت‌های حمل و نقل است. پروژه‌های مهمی مانند نیروگاه‌های بادی، تولید همزمان آب و برق، پروژه‌های آب شیرین کن و نیروگاه‌های خورشیدی از جمله فعالیت‌های این گروه در توسعه انرژی‌های پاک و تجدیدپذیر هستند. مپنا همچنین به سلامت جامعه و توسعه بهداشت با ایجاد زیرساخت‌های فنی و تأمین تجهیزات تصویربرداری در مراکز خدماتی، به ویژه در مناطق کم‌برخوردار، توجه ویژه‌ای دارد. توسعه حمل و نقل ریلی و برقی‌سازی ناوگان‌های شهری نیز از دیگر رویکردهای مسئولانه این گروه است. در حوزه صنعت نفت و گاز، مپنا با رویکرد مسئولیت اجتماعی به جمع‌آوری بخارات بنزین پرداخته و در راستای توسعه کسب و کارهای خود، اقدام به ساختارمندسازی کمک‌های خیریه و توانمندسازی افشار کم‌برخوردار جامعه کرده است. گروه مپنا با توجه به شاخص‌های زیست محیطی، اجتماعی و حاکمیتی (ESG)، به شفافیت کسب و کار و رضایت عموم ذی‌نفعان اهمیت می‌دهد و همواره در تلاش است تا نیازهای متنوع و متفاوت مخاطبان و ذی‌نفعان را برآورده سازد. این گروه با رعایت قوانین و اصول متعارف اجتماعی، به دنبال افزایش رضایت عموم ذی‌نفعان و ایفای مسئولیت‌های اجتماعی خود است.



پیش‌نوا: نیم‌نگاهی به مپنا بویلر

شرکت مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مپنا که به اختصار مپنا بویلر نامیده می‌شود، یک شرکت توانمند در حوزه سیالات با تمرکز بر آب و بخار است که در زمینه طراحی، تأمین، ساخت، نصب و راه‌اندازی انواع بویلرهای بازیافت حرارت (نیروگاهی / صنعتی)، بویلرهای واتر تیوب (پکیج / صنعتی / نیروگاهی)، سیستم‌های تصفیه و شیرین‌سازی آب و تجهیزات جانبی مرتبط فعالیت می‌کند. این شرکت در بخش‌های نیرو، نفت و گاز، پتروشیمی، آب و سایر صنایع در بازارهای داخلی و خارجی به صورت EPC، EP و EPCF فعالیت دارد. مپنا بویلر در سال ۱۳۷۸ با هدف توسعه صنایع انرژی کشور تأسیس شد و در سال‌های اولیه با مشارکت شرکت‌های بین‌المللی پروژه‌های متعددی را با موفقیت اجرا کرد. این شرکت با مشارکت شرکت دوسان کره جنوبی و انتقال فناوری و دریافت لیسانس به بازیگری معتبر برای طراحی، ساخت، نصب و راه‌اندازی بویلرهای بازیافت حرارتی تبدیل شد. تاکنون بیش از ۱۸۰ دستگاه بویلر بازیافت حرارتی و بیش از ۵۳ دستگاه بویلر صنعتی توسط شرکت به بهره‌برداری رسیده‌اند. این شرکت در رتبه‌بندی مجله معتبر مک‌کوی (McCoys) در رتبه‌بندی سازندگان بویلرهای بازیافت حرارتی به مقام سوم دست یافته است. مپنا بویلر در سال‌های اخیر به بازارهای جدیدی مانند صنعت آب وارد شده و با طراحی، تأمین، ساخت، نصب و راه‌اندازی سیستم‌های پیش‌تصفیه، تصفیه و شیرین‌سازی آب با فناوری‌های غشایی از جمله EDI و RO، تعداد ۱۵ پروژه در این حوزه را اجرا کرده است که با تکمیل آن‌ها، روزانه بیش از ۱۰۰,۰۰۰ متر مکعب آب تصفیه و شیرین‌سازی می‌شود. مپنا بویلر در صدد گذار از انرژی‌های فسیلی و همچنین تولید و ذخیره‌سازی هیدروژن و طراحی سیستم‌های جذب کربن است. این شرکت با تعهد به مسئولیت‌های اجتماعی، تلاش می‌کند تا با استفاده از دانش و فناوری‌های روز، ارزش‌آفرینی، پاسخگویی اجتماعی، پویایی اقتصادی و پایداری زیست‌محیطی را در جهت توسعه پایدار محقق سازد.



مدیران عامل شرکت



مهندس فردین شهرباری
۱۴۰۰ تاکنون



مهندس عبدالمجید رجیبی
مهر ۱۳۸۳ - اردیبهشت ۱۳۸۶
تیر ۱۳۸۹ - آبان ۱۴۰۰



مهندس محمدنبی فرجی
خرداد ۱۳۸۶ - خرداد ۱۳۸۹



مهندس جواد امینیان
بهمن ۱۳۸۰ - شهریور ۱۳۸۳



مهندس محمدعلی برهان دیانی
اسفند ۱۳۷۸ - دی ۱۳۸۰



مهندس سید مرتضی تهانی
(سرپرست شرکت در حال تأسیس) ۱۳۷۸

مسیر تحول شرکت



فاز هفتم: از ۱۴۰۰

- گسترش مأموریت شرکت به کل حوزه سیالات از قبیل تولید ذخیره سازی هیدروژن
- توسعه تنوع محصولات بر اساس نقشه راه محصولات
- توسعه استراتژی های کسب و کار به خارج از گروه مپنا



فاز هشتم: ۱۳۹۶ تا ۱۴۰۰

- 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 احداث پلنت تولید آب دمن از پساب
- آغاز بهره برداری از کارگاه تولید فین تیوب مجتمع الهیه



فاز نهم: ۱۳۹۳ تا ۱۳۹۶

- استقرار سیستم جامع مدیریت منابع سازمانی (ERP - SAP)
- توسعه مدیریت استراتژیک و جاری سازی استراتژی های وظیفه ای
- انتقال دانش فنی بویلر های بازیافت افقی و عمودی کلاس F و H و بالاتر
- ورود به حوزه شیرین سازی آب



فاز دهم: ۱۳۸۹

- ورود به عرصه تولید تجهیزات اصلی بویلر و نیروگاه از طریق ادغام با شرکت تجهیزات مپنا (نیروپارس)
- توسعه سید محصول
- ورود به عرصه تحقیق و توسعه و ایجاد توان طراحی محصولات جدید
- افزایش خدمات و روابط با مشتریان



فاز یازدهم: ۱۳۸۶

- تمرکز بر افزایش ظرفیت طراحی و تامین بویلر های 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)



فاز دوازدهم: ۱۳۸۲

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



فاز سیزدهم: ۱۳۷۸

- تأسیس شرکت مسبا
- اجرای پروژه ها با محدودیت ساخت

نغمه‌های معنایی: ارکان جهت ساز مینا بویلر

فلسفه وجودی دانش نوین ما، صنعت را به خدمت محیط‌زیست در می‌آورد.

ماموریت

ما به‌عنوان یکی از شرکت‌های گروه مینا در راستای خلق ارزش پایدار برای مشتریان، سهامداران و سایر ذی‌نفعان از طریق ارائه راه‌حل‌های جامع در حوزه سیالات با تمرکز بر آب و بخار، سیستم‌های بازیافت حرارت و تجهیزات در بخش‌های نیروگاهی، آب، نفت، گاز، پتروشیمی و سایر صنایع، ایفای نقش می‌نماییم.

مینا بویلر ۱۴۰۵

پیشرو در گذار انرژی و کربن‌زدایی،

توانمند در توسعه پلنت‌های نفت، گاز و پتروشیمی،

مطرح در صنعت آب، حضور فعال در بازارهای هدف بین‌المللی

تغییرات در ماموریت و چشم‌انداز و تدوین فلسفه وجودی جدید، نشان‌دهنده تعهد مینا بویلر به پایداری و مسئولیت‌های اجتماعی است. شرکت با تمرکز بر انرژی‌های پاک، کربن‌زدایی و مدیریت منابع آب، به دنبال ایجاد تأثیرات مثبت زیست‌محیطی و اجتماعی است. این رویکرد نه تنها به بهبود عملکرد زیست‌محیطی شرکت کمک می‌کند، بلکه ارزش افزوده‌ای برای تمامی ذی‌نفعان ایجاد می‌کند و به توسعه پایدار کمک می‌نماید. این تغییرات و رویکردهای جدید، مینا بویلر را به عنوان یک شرکت پیشرو در زمینه پایداری و مسئولیت اجتماعی معرفی می‌کند که به دنبال ایجاد توازن بین توسعه صنعتی و حفاظت از محیط زیست است.

ارزش‌های 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)

سایتها و دفاتر



کارخانه: کیلومتر ۱۲ اتوبان کرج - قزوین، بلوار کاوش

شامل زمینی به مساحت ۱۰ هکتار و نزدیک به ۳۵۰۰۰ متر مربع سالن سرپوشیده مجهز به ماشین آلات و خطوط فرآیند آماده‌سازی و ساخت، خطوط فرآیند ماشین‌کاری، خطوط فرایندهای جوش و مونتاژ



دفتر تهران: تهران، خیابان نلسون ماندلا، خیابان گلخانه، شماره ۷

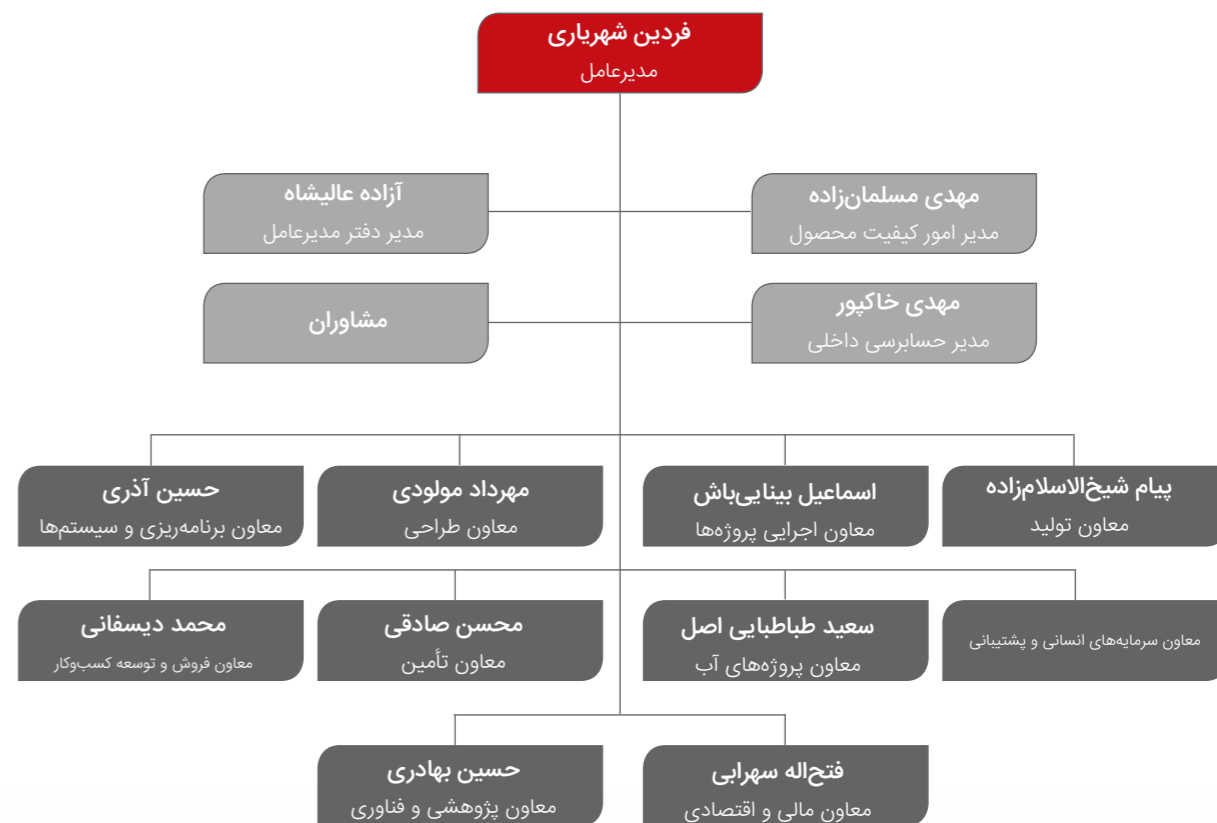
شامل ۴۵۰۰ متر مربع زیربنای مفید



مجتمع الهیه: کرج، کمالشهر، رضوانیه، خیابان بیست، خیابان شرکت دلپدیر، مجتمع الهیه

شامل زمینی به مساحت ۲۲ هکتار و نزدیک و ۲۷۰۰۰ متر مربع سالن سرپوشیده

ارکستر پایداری: ساختار سازمانی مینا بویلر



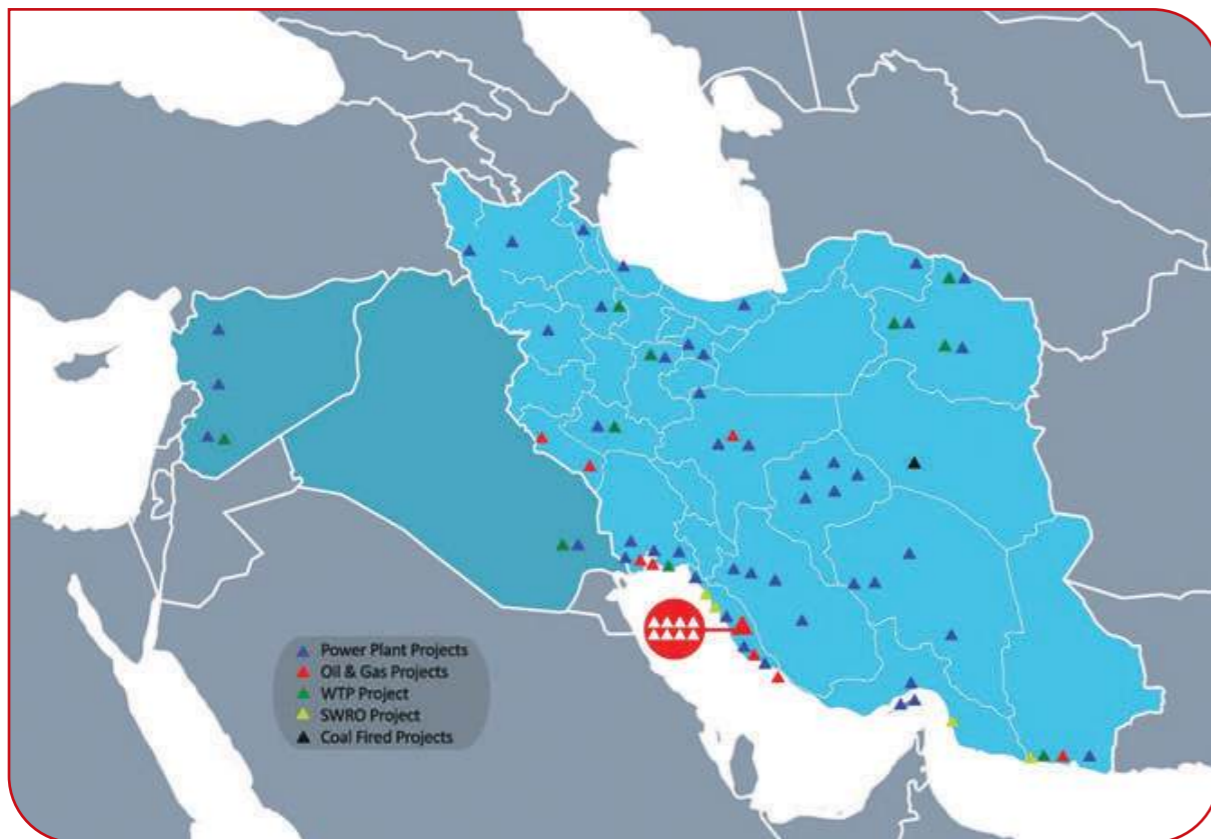
سایت‌های عملیاتی فعال مپنا بویلر

نام پروژه	وضعیت	صنعت پروژه	کارفرمای اصلی
نیروگاه سیکل ترکیبی جنوب ۲	در مرحله نصب	نیروگاهی	شرکت فولاد مبارکه اصفهان
نیروگاه سیکل ترکیبی رودشور	در مرحله نصب	نیروگاهی	شرکت تولید برق و انرژی امیر کبیر
نیروگاه سیکل ترکیبی رودشور - بسته آب	در مرحله نصب	آب	شرکت تولید و گسترش برق امیر کبیر (زیر مجموعه شرکت آرین ماهتاب گستر)
نیروگاه سیکل ترکیبی رومیله	در مرحله نصب	نیروگاهی	شرکت شامارا
نیروگاه سیکل ترکیبی رومیله - بسته آب	در مرحله نصب	آب	شرکت شامارا
نیروگاه سیکل ترکیبی قشم	در مرحله نصب	نیروگاهی	گروه سرمایه گذاری غدیر
نیروگاه سیکل ترکیبی لادقیه - بسته آب	در مرحله ساخت	آب	وزارت برق سوریه (PEEGT)
نیروگاه سیکل ترکیبی لادقیه	در مرحله نصب	نیروگاهی	وزارت برق سوریه (PEEGT)
نیروگاه سیکل ترکیبی عسلویه	در مرحله نصب	نیروگاهی	شرکت برق مپنا عسلویه
نیروگاه سیکل ترکیبی فردوسی	در مرحله نصب	نیروگاهی	شرکت برق مپنا توس
الفین هرمز - پکیج بویلر	در مرحله تامین	پتروشیمی	پتروشیمی هرمز خلیج فارس
آب شیرین کن چارک	در مرحله نصب	آب	شرکت آب و فاضلاب (ایفا) هرمزگان
آب شیرین کن دیر	در مرحله نصب	آب	شرکت آب و فاضلاب (ایفا) بوشهر
نیروگاه سیکل ترکیبی تربت حیدریه	در مرحله طراحی	نیروگاهی	شرکت تولید برق راشد تربت حیدریه
نیروگاه سیکل ترکیبی تربت حیدریه - بسته آب	در مرحله تامین	آب	شرکت تولید برق راشد تربت حیدریه
بویلر سوم پالایشگاه اصفهان - پکیج بویلر	در مرحله نصب	نفت و گاز	شرکت پالایش نفت اصفهان
پتروشیمی خارک - پکیج بویلر	در مرحله تامین	پتروشیمی	شرکت پتروشیمی خارک
نیروگاه سیکل ترکیبی ارومیه	تحويل موقت	نیروگاهی	شرکت تدبیر سازان سرآمد

نام پروژه	وضعیت	صنعت پروژه	کارفرمای اصلی
نیروگاه سیکل ترکیبی سیلان	تحويل موقت	نیروگاهی	شرکت برق امید سیلان
نیروگاه سیکل ترکیبی خرم آباد	تحويل موقت	نیروگاهی	شرکت مولد نیروی خرم آباد
نیروگاه سیکل ترکیبی خرم آباد - بسته آب	تحويل موقت	آب	شرکت مولد نیروی خرم آباد
نیروگاه سیکل ترکیبی غرب کارون	تحويل موقت	نیروگاهی	شرکت تولید برق غرب کارون
نیروگاه برق و بخار دماوند - بویلر سوم	تحويل موقت	پتروشیمی	شرکت پتروشیمی دماوند
مجتمع تولید آب شیرین لیان	بهره برداری	آب	شرکت آب و فاضلاب (ایفا) بوشهر
پتروشیمی ابن سینای اندیمشک - پکیج بویلر	در مرحله تامین	پتروشیمی	شرکت پتروشیمی ابن سینا اندیمشک
نیروگاه سیکل ترکیبی زنجان ۲	در مرحله طراحی	نیروگاهی	شرکت توسعه انرژی شمال و جنوب
نیروگاه سیکل ترکیبی زنجان ۲ - بسته آب	در مرحله طراحی	آب	شرکت توسعه انرژی شمال و جنوب
پتروشیمی دهلران - پکیج بویلر	در مرحله طراحی	پتروشیمی	شرکت OIEC
نیروگاه سیکل ترکیبی سمنان	در مرحله طراحی	نیروگاهی	
نیروگاه سیکل ترکیبی سبزوار	در مرحله طراحی	نیروگاهی	
نیروگاه سیکل ترکیبی سبزوار - بسته آب	در مرحله طراحی	آب	شرکت افق توسعه انرژی خلیج فارس
نیروگاه سیکل ترکیبی گل گهر سیرجان ۲	در مرحله طراحی	نیروگاهی	شرکت مولد نیروگاهی گوهر سیرجان
نیروگاه سیکل ترکیبی اردکان	در مرحله طراحی	نیروگاهی	شرکت معدنی و صنعتی چادرملو
نیروگاه برق و بخار مکران - پکیج بویلر	متوقف	پتروشیمی	شرکت آب نیروی مکران
آب شیرین کن مکران	متوقف	آب	شرکت آب نیروی مکران



پروژه‌های انجام شده



پروژه‌های بویلر واترتیوب (Industrial)



- ۱۷ پروژه در حوزه‌های نفت، گاز و پتروشیمی
- ۵۱ دستگاه بویلر واترتیوب صنعتی
- ۶۲۴۰ تن بخار بر ساعت

پروژه‌های بویلر باز یافت HRSG



- ۵۴ پروژه در حوزه‌های نیروگاهی
- ۱۵۹ دستگاه بویلر باز یافت حرارتی
- معادل ۱۳۰۰۰ مگاوات برق
- ۴۱۰۲۶ تن بخار در ساعت



آب و فاضلاب



صنایع نفت، گاز و پتروشیمی



صنایع نیروگاهی

حوزه‌های عملیاتی شرکت مینا بویلر



تجهیزات درمانی



صنایع معدنی و غذایی و سایر

پروژه‌های بسته‌های آب



- ۱۶ پروژه در حوزه آب
- ۱۱۷۱۴۲ متر مکعب بر روز

بازارهای هدف شرکت



خدمات

- نظارت بر نصب و راه اندازی
- خدمات مدیریت پروژه
- تأمین لوازم یدکی (در حوزه بویلر)
- ارتقاء و توسعه واحدهای تولید بخار
- ارتقای بویلرهای بازیاب با پکیج‌های ECO Plus I & II
- ارتقای عملکرد بویلر بازیاب از طریق بهبود کنترل دمای بخار
- پشتیبانی از محصول در قالب قراردادهای خدماتی بلندمدت
- ارائه آموزش‌های تخصصی در زمینه بویلر و تجهیزات جانبی
- مطالعه، تحلیل، عیب‌یابی و بهبود چرخه آب و بخار و تعمیرات اساسی و موردی بویلر
- پایش و آنالیز رژیم‌های شیمیایی آب و بخار در پلنت‌های موجود و ارائه راهکار جهت بهبود سیستم‌ها
- انواع بازرسی‌های مورد نیاز به صورت دوره‌ای برای زمان‌های خاموشی و در حین کار بویلر
- سیستم پایش عملکرد بویلر بازیاب
- تأمین مواد و تجهیزات (در حوزه بویلر)
- پکیج تمیزکاری انفجاری بویلرهای بازیاب
- خدمات آزمایشگاهی متالورژی و کالیبراسیون

محصولات

- بویلرهای بازیافت حرارتی
- بویلرهای واتر تیوب صنعتی
- بویلرهای نیروگاه‌های بخاری
- بویلرهای تولید همزمان برق و بخار
- انواع مبدل‌های پوسته و لوله
- هوازا
- مخازن تحت فشار
- آب شیرین‌کن، سیستم‌های تصفیه آب
- بویلر بازیافت حرارت
- پکیج اکسیژن‌ساز بیمارستانی
- پکیج آب شیرین‌کن (تصفیه آب) کانتینری
- هیترهای آب تغذیه نیروگاهی
- بویلر دو درام و بازیاب با ۱۰۰ درصد هیدروژن
- برنر LOW NOX با سوخت
- مایع سنگین
- H2S مایع با سوخت
- با هیدروژن بالا
- سیستم تصفیه با روش شناور سازی هوای محصول در آب DAF
- بویلر واتر تیوب صنعتی تک درام
- داکت برنر با سوخت‌های هیدروژن بالا

بازارهای هدف خارجی

- سوریه
- عراق
- ازبکستان

بازارهای هدف داخلی

- شرکت‌های گروه مپنا
- شرکت‌ها و سازمان‌های عمومی حوزه نیروگاهی
- شرکت‌ها و سازمان‌های عمومی حوزه نفت و گاز و پتروشیمی
- شرکت‌ها و سازمان‌های عمومی حوزه آب و فاضلاب
- شرکت‌ها و سازمان‌های عمومی حوزه معدنی



جوایز و گواهینامه‌ها در دوره گزارش‌دهی

گواهینامه‌ها

- 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
- گواهی صنعت سبز ۱۴۰۱



جوایز

- اخذ تندیس سیمین سطح دو جایزه ملی تعالی سازمانی در سال ۱۴۰۱
- رتبه برتر مدیریت دانش در ارزیابی بلوغ شرکت‌های گروه مپنا در سال ۱۴۰۰
- رتبه اول بلوغ ICT در گروه مپنا ۱۴۰۱



سایر دستاوردها

- حضور در بین ده شرکت برتر طراح و سازنده بویلر بازیافت حرارتی (HRSG) در جهان
- کسب سهم بازار ۱۲٫۵ درصد و اخذ رتبه سوم در جهان در آخرین گزارش منتهی به ۳ ماهه سوم سال

6M'23 Preliminary League Table – Manufacturer⁽¹⁾

MANUFACTURER	MWt (M ²)	MARKET SHARE	MANUFACTURER	UNIT (M ²)
WUO HUAGUANG (WHEE)	912	18.0%	NEM ENERGY	
GE POWER	908	17.0%	VOGT POWER INTL	
NEM ENERGY	820	15.9%	MAPNA BOILER (MBEC)	
MHE POWER DONGFANG BOILER	810	15.8%	WUO HUAGUANG (WHEE)	
MAPNA BOILER (MBEC)	496	9.4%	KAWASAKI HEAVY IND	
NOOTER ERKSEN	416	8.0%	GE POWER	
JOHN COCKERILL	217	4.3%	NHI POWER DONGFANG BOILER	
BHI	227	4.4%	NOOTER ERKSEN	
VOGT POWER INTL	211	4.1%	AC BOILERS	
AC BOILERS	88	1.7%	BHI	
KAWASAKI HEAVY IND	19	0.4%	JOHN COCKERILL	
TOTAL ORDERED CAPACITY	5,148	100.0%	TOTAL ORDERED UNITS	

(1) Source: McCoy surveys. HRSG capacity revealed at 10% of the associated, reported gas turbine capacity.



شرکای تجاری و همکاری‌های خارجی از گذشته تا کنون



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

شرکت Hyflux (سنگاپور)
طراحی تجهیزات آب شیرین کن

شرکت مکی (ایتالیا)
طراحی بوپلر صنعتی

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

شرکت Tenaris (ایتالیا)
ساخت انواع لوله و تیوپ

شرکت Sulzer
طراحی و ساخت انواع پمپ‌های صنعتی
نیروگاهی، نفت و گاز و ...

شرکت Tubos
ساخت انواع لوله و تیوپ

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

شرکت Veolia (فرانسه)
طراحی تجهیزات آب شیرین کن

شرکت CNIM (فرانسه)
طراحی بوپلر زباله‌سوز

شرکت Mega (جمهوری چک)
طراحی و ساخت سیستم‌های EDI

شرکت ILF (اتریش)
طراحی سیستم‌های تصفیه پساب و MLD

حاکمیت شرکتی همگام با پایداری



جعبه هارمونی

ساختار حاکمیتی قانونی هیئت مدیره در صفحات ۳۸ تا ۴۰ و ساختار مدیریت راهبری که راهبری شرکت در زمینه تعیین اهداف و استراتژی‌ها را تشریح نموده در صفحات ۴۱ تا ۴۴ گزارش پایداری قبل با نام پایداری در بحران تشریح گردیده است و فرآیند راهبری تغییری نداشته است.



نقشه استراتژی مینا بوپلر افق ۱۴۰۵-۱۴۰۳

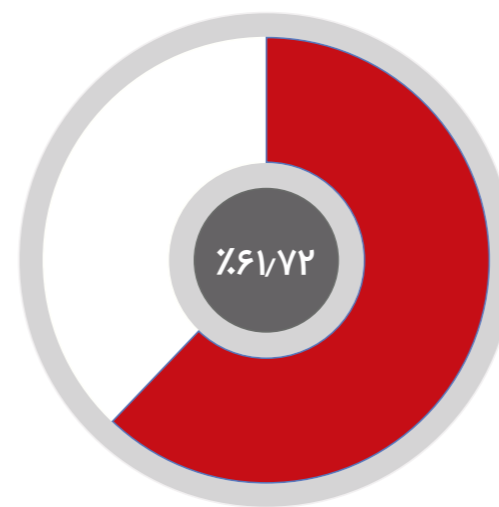


آخرین بروزرسی: ۱۳۹۸/۰۳

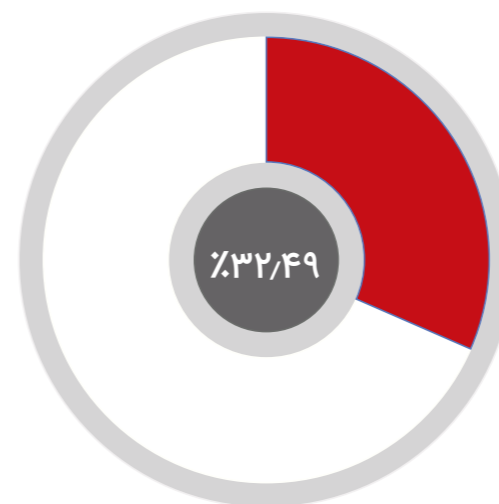


ترکیب سهامداران

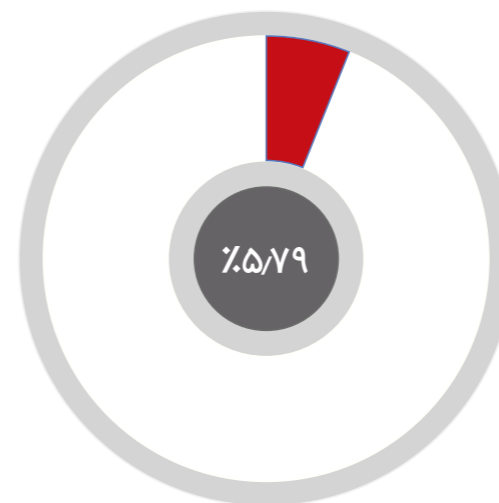
شرکت گروه مپنا



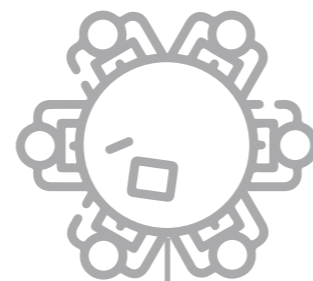
شرکت نیرپارس



شرکت مهندسی و ساخت توربین مپنا (توگا)



اعضای هیئت مدیره



محمد نبی فرجی

رئیس هیئت مدیره

فردین شهریاری

نایب رئیس هیئت مدیره و مدیرعامل

محمدهادی فقیهزاده

عضو هیئت مدیره

علی اشرف خرامانی

عضو هیئت مدیره

علی کلانتری قریشی

عضو هیئت مدیره

اقدامات دوره ۱۴۰۰ تا ۱۴۰۲

- تدوین برنامه‌ریزی سناریو به صورت سالانه
- تدوین استراتژی وظیفه‌ای و پشتیبان و بازنگری سالانه آنها
- توسعه داشبوردهای مدیریت استراتژیک در سطح کلان و وظیفه‌ای
- هدفگذاری سه ساله KPI ها بر مبنای افق برنامه استراتژی سازمان
- ایجاد پایگاه داده جهت ثبت اطلاعات شاخص‌ها و برنامه‌های استراتژی وظیفه‌ای
- بهبود در نقشه راه محصولات و خدمات
- تدوین Business Model برای چهار حوزه محصولی
- گزارش عملکرد اجرای استراتژی بر اساس SFO

نمای پایداری در حاکمیت سازمان

شرکت مینا بویلر در این دوره سه‌ساله گزارش‌دهی، تلاش نموده است تا نگاه خود را از فعالیت‌های موازی مسئولیت اجتماعی به تلفیق و همسویی سیاست‌های پایداری در استراتژی‌های تجاری خود و خلق ارزش با رعایت مدیریت اثرات در سازمان تغییر دهد. در این تغییر رویکرد، مینا بویلر اقدام به تلفیق نقشه استراتژیک مسئولیت‌های اجتماعی در نقشه‌های استراتژی وظیفه‌ای نموده است. این یکپارچگی باعث می‌گردد که استراتژی‌های مسئولیت اجتماعی نه به عنوان وظایف یک واحد سازمانی، بلکه به عنوان وظیفه کلیه واحدهای سازمانی مد نظر قرار گیرند. هر واحد وظیفه‌ای سازمانی در حین تدوین و اجرای استراتژی‌های خود، نیازها، انتظارات و مسائل ذینفعان خود را در زمینه پایداری نیز مد نظر قرار داده و مدیریت اثرات را به عنوان رسالت اصلی پایداری و خلق ارزش برای همه ذینفعان دنبال کند.

در دوره گزارش‌دهی پیشین، مدیریت ارتباطات متولی تدوین و اجرای استراتژی‌های مسئولیت اجتماعی بوده است. این دوره، معاونت سرمایه انسانی و پشتیبانی تشکیل گردید و ریاست ارتباطات و مشارکت‌ها در زیرمجموعه این معاونت، مفاهیم پایداری را در سازمان راهبری می‌نماید. این واحد در همکاری با مدیریت استراتژی و تعالی سازمانی در زیرمجموعه معاونت برنامه‌ریزی و سیستم‌ها و همکاری سایر واحدهای وظیفه‌ای، اقدام به تلفیق مفاهیم پایداری در استراتژی‌های سازمان می‌نماید.

سیر تطور پایداری در مینا بویلر:





نت‌های طلایی پایداری

اهداف توسعه پایدار (SDGs) که توسط سازمان ملل متحد در سال ۲۰۱۵ تصویب شده‌اند، شامل ۱۷ هدف هستند که به چالش‌های جهانی مانند فقر، نابرابری، تغییرات اقلیمی، تخریب محیط زیست، صلح و عدالت می‌پردازند. این اهداف یک چارچوب جامع برای دستیابی به آینده‌ای بهتر و پایدارتر برای همه فراهم می‌کنند و می‌توانند پایداری را به خوبی برای ما معنا بخشند.

اهداف کلیدی توسعه پایدار:

۱. پایان دادن به فقر: ریشه‌کن کردن فقر در همه اشکال آن.
۲. پایان دادن به گرسنگی: پایان دادن به گرسنگی، دستیابی به امنیت غذایی و ترویج کشاورزی پایدار.
۳. سلامتی و رفاه: تضمین زندگی سالم و ترویج رفاه برای همه سنین.
۴. آموزش با کیفیت: تضمین آموزش فراگیر و با کیفیت.
۵. برابری جنسیتی: دستیابی به برابری جنسیتی و توانمندسازی همه زنان و دختران.
۶. آب پاک و بهداشت: تضمین دسترسی به آب پاک و مدیریت پایدار منابع آبی.
۷. انرژی پاک و مقرون به صرفه: تضمین دسترسی به انرژی پاک، قابل اعتماد و مدرن.
۸. کار شایسته و رشد اقتصادی: ترویج رشد اقتصادی پایدار، فراگیر و شایسته.
۹. صنعت، نوآوری و زیرساخت: ساخت زیرساخت‌های مقاوم، ترویج صنعتی سازی پایدار و فراگیر.
۱۰. کاهش نابرابری‌ها: کاهش نابرابری‌ها در داخل و بین کشورها.
۱۱. شهرها و جوامع پایدار: ایجاد شهرها و جوامع فراگیر، ایمن، مقاوم و پایدار.
۱۲. مصرف و تولید مسئولانه: تضمین الگوهای مصرف و تولید پایدار.
۱۳. اقدام برای اقلیم: اقدام فوری برای مقابله با تغییرات اقلیمی و اثرات آن.
۱۴. زندگی زیر آب: حفاظت و استفاده پایدار از اقیانوس‌ها، دریاها و منابع دریایی.
۱۵. زندگی روی زمین: حفاظت، احیا و ترویج استفاده پایدار از اکوسیستم‌های زمینی.
۱۶. صلح، عدالت و نهادهای قوی: ترویج جوامع صلح‌آمیز و فراگیر.
۱۷. مشارکت برای اهداف: تقویت ابزارهای اجرایی و احیای مشارکت جهانی برای توسعه پایدار.

پردازش به این اهداف می‌تواند در بسیاری از زمینه‌ها مانند موارد زیر به شرکت‌ها کمک کند:

۱. بهبود وجهه عمومی: شرکت‌هایی که با اهداف توسعه پایدار همسو هستند، می‌توانند وجهه عمومی خود را بهبود بخشند و اعتماد مشتریان، سرمایه‌گذاران و سایر ذینفعان را جلب کنند.
۲. مدیریت ریسک: پرداختن به مسائل پایداری به شرکت‌ها کمک می‌کند تا ریسک‌های مرتبط با عوامل محیطی، اجتماعی و حاکمیتی (ESG) را کاهش دهند.
۳. نوآوری و بهره‌وری: شیوه‌های پایدار اغلب منجر به نوآوری و بهره‌وری عملیاتی می‌شوند. هزینه‌ها را کاهش داده و سودآوری را بهبود می‌بخشند.
۴. فرصت‌های بازار: شرکت‌هایی که پایداری را در آغوش می‌گیرند، می‌توانند به بازارها و بخش‌های جدیدی که محصولات اخلاقی و پایدار را ترجیح می‌دهند، دسترسی پیدا کنند.
۵. جذب و نگهداشت استعدادها: تعهد به پایداری می‌تواند استعدادها را برتر را جذب و نگه دارد، زیرا کارکنان به دنبال کار در سازمان‌های مسئول و هدف‌محور هستند.
۶. رعایت مقررات: همسویی با اهداف توسعه پایدار به شرکت‌ها کمک می‌کند تا از مقررات پیشی بگیرند و از جریمه‌ها و تحریم‌های احتمالی جلوگیری کنند.

با ادغام اهداف توسعه پایدار در استراتژی‌های خود، شرکت‌ها نه تنها به تلاش‌های جهانی برای پایداری کمک می‌کنند، بلکه دوام و موفقیت بلندمدت خود را نیز افزایش می‌دهند.

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 بهینه‌کاو تدوین شد. سپس ذینفعان کلیدی شناسایی و نیازها و انتظارات آنان در قالب موضوعات با اهمیت از شرکت مپنا بویلر بر اساس الگوی زیر با شناسایی موضوعات و دغدغه‌های ذینفعان در تعامل با آنان اقدام به انتقال موضوعات با اهمیت به متولیان مرتبط جهت در نظر گرفتن آن در اهداف و استراتژی‌های واحدهای سازمانی می‌کند.



سرود پایداری: بیانیه پایداری مینا بویلر

ما در شرکت مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مینا متعهد هستیم که تأثیر مثبتی بر جامعه، اقتصاد و محیط زیست داشته باشیم. به عنوان یک سازمان مسئول، وظیفه داریم نیازهای تمامی ذینفعان از جمله سهامداران، مشتریان، تأمین کنندگان، کارکنان و جامعه را شناسایی و برطرف کنیم. برای این منظور، ما نظام جامعی برای مسئولیت اجتماعی ایجاد کرده‌ایم که با اهداف استراتژیک شرکت و استانداردهای بین‌المللی همسو است. ما اهدافی بلندپروازانه برای ارتقای پاسخگویی اجتماعی، پویایی اقتصادی و پایداری زیست‌محیطی تعیین کرده‌ایم و با شناسایی و حل نیازهای محلی، تخصیص درصدی از منابع به نفع جامعه و مشارکت دادن کارکنان در فعالیت‌های داوطلبانه، تلاش می‌کنیم تا رفاه جامعه را بهبود بخشیم. هدف ما ارتقای عملکرد کسب‌وکار با پرورش فرهنگ مسئولیت اجتماعی در تمام سطوح سازمان است.

ما می‌دانیم توسعه پایدار نیازمند رویکردی مشارکتی است و آرمان‌های توسعه پایدار سازمان ملل چارچوبی برای اقدامات مرتبط فراهم می‌کنند. بنابراین، تلاش‌های خود را بر روی ۱۰ آرمان توسعه پایدار مرتبط و مهم برای شرکت متمرکز کرده‌ایم. این آرمان‌ها شامل سلامت مطلوب و رفاه (SDG3)، آموزش با کیفیت (SDG4)، برابری جنسیتی (SDG5)، آب پاکیزه و بهداشتی (SDG6)، انرژی پاک و مقرون به صرفه (SDG7)، کار شایسته و رشد اقتصادی (SDG8)، صنعت، نوآوری و زیرساخت (SDG9)، تولید و مصرف مسئولانه (SDG12)، اقدام برای اقلیم (SDG13) و مشارکت برای رسیدن به اهداف (SDG17) است. با یکپارچه‌سازی آرمان‌های توسعه پایدار سازمان ملل با معیارهای استاندارد گزارشگری GRI، تمامی واحدها و فرایندهای سازمان را در موضوع پایداری مشارکت داده‌ایم. متعهد به بهبود مستمر و شفافیت در عملکرد پایداری خود هستیم و به‌طور مرتب و در دوره‌های سه‌ساله گزارش مسئولیت اجتماعی خود را منتشر می‌کنیم تا پیشرفت خود را با ذینفعان به اشتراک بگذاریم.

در شرکت مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مینا، پایداری هسته اصلی استراتژی کسب‌وکار است و معتقدیم که با ایجاد تعادل بین ملاحظات اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی، می‌توانیم ارزش بلندمدتی برای ذینفعان خود ایجاد کنیم و به پایداری بیشتر آینده کمک کنیم.

نت‌های سبز: سیاست‌های پایداری مینا بویلر

سیاست نظارت و حفاظت زیست‌محیطی: ما با اجرای شیوه‌های مدیریت منابع کارآمد، کاهش ردپای زیست‌محیطی و ترویج حفظ و حفاظت از منابع طبیعی، پایداری زیست‌محیطی را در اولویت قرار می‌دهیم.

سیاست رفتار اخلاقی کسب و کار: ما از بالاترین استانداردهای رفتار تجاری اخلاقی، ترویج شفافیت، یکپارچگی و مسئولیت‌پذیری در تمام عملیات و تعاملات خود با ذی‌نفعان حمایت می‌کنیم.

سیاست تنوع تأمین‌کننده: ما به تنوع و فراگیری در زنجیره تأمین خود اهمیت می‌دهیم و تلاش می‌کنیم تأمین‌کنندگانی را که تعهد ما به مسئولیت‌های اجتماعی و زیست‌محیطی، ترویج شیوه‌های تجاری منصفانه و عادلانه را به اشتراک می‌گذارند، انتخاب نماییم. عملکرد ما در راستای هدف استراتژیک توسعه و نگهداشت منابع تأمین پایدار است.

سیاست فعالیت داوطلبانه کارکنان: ما کارمندان را در انجام فعالیت‌های داوطلبانه تشویق و حمایت می‌کنیم و فرصت‌هایی را برای نیروی کار خود فراهم می‌کنیم تا فعالانه در پروژه‌های خدمات اجتماعی شرکت کنند و مهارت‌ها و تخصص خود را به نفع جامعه ارائه دهند.

سیاست دربرگیری و برابری جنسیتی: ما متعهد به ترویج برابری جنسیتی و ایجاد یک محیط کاری فراگیر هستیم که به افراد از هر جنسیت احترام می‌گذارد و آنها را توانمند می‌سازد و فرصت‌های برابر برای رشد و پیشرفت حرفه‌ای را تضمین می‌کند.

سیاست آموزش با کیفیت: ما متعهد به حمایت از طرح‌های آموزشی با کیفیت هستیم که دسترسی به آموزش را افزایش می‌دهد، زیرساخت‌های آموزشی را بهبود می‌بخشد و افراد را با دانش و مهارت‌های مورد نیاز برای پیشرفت در دنیای مدرن توانمند می‌سازد. این سیاست در راستای هدف استراتژیک جذب، نگهداشت و توانمندسازی کارکنان است.

سیاست آب پاکیزه و بهداشت: ما شیوه‌های مدیریت آب پایدار، سرمایه‌گذاری در فناوری‌ها و زیرساخت‌هایی که دسترسی به منابع آب پاک و ایمن را ارتقا می‌دهند، تسهیلات بهداشتی را بهبود می‌بخشند و هدر رفت آب را کاهش می‌دهند، اولویت داریم.

سیاست کار شایسته و رشد اقتصادی: ما برای ایجاد فرصت‌های شغلی مناسب و فراگیر، ترویج شیوه‌های کار منصفانه، توسعه حرفه‌ای و رشد اقتصادی برای افراد و جوامعی که در آن فعالیت می‌کنیم، تلاش می‌کنیم.

سیاست نوآوری و فناوری: ما از نوآوری و فناوری به عنوان محرک‌های توسعه پایدار، سرمایه‌گذاری در تحقیق و توسعه، تقویت کارآفرینی و حمایت از پیشرفت‌های فناورانه‌ی فن‌آوری که به چالش‌های اجتماعی می‌پردازند، استقبال می‌کنیم. این سیاست در راستای اهداف استراتژیک طراحی و توسعه محصولات جدید و کاهش شکاف تکنولوژیک محصولات فعلی است.

سیاست تولید و مصرف مسئولانه: ما با اتخاذ روش‌های تدارکات پایدار، به حداقل رساندن تولید زباله، اجرای برنامه‌های بازیافت و استفاده بهینه از منابع، شیوه‌های مصرف و تولید مسئولانه را ترویج می‌کنیم و به سمت اقتصاد چرخشی حرکت می‌کنیم. این سیاست در راستای هدف استراتژیک افزایش بهره‌وری مواد و تولید است.

سیاست اقدام برای اقلیم: ما با کاهش انتشار گازهای گلخانه‌ای، اتخاذ منابع انرژی تجدیدپذیر، اجرای شیوه‌های کارآمد مدیریت انرژی، و ترویج انعطاف‌پذیری و استراتژی‌های سازگاری با آب و هوا، فعالانه به اقدامات اقلیمی کمک می‌کنیم.

سیاست مشارکت برای اهداف: ما به‌طور فعال در مشارکت‌ها و ابتکارات مشترک با ذینفعان، از جمله سازمان‌های دولتی، سازمان‌های غیردولتی، و جوامع محلی مشارکت می‌کنیم تا از تلاش‌های جمعی و دستیابی به اهداف توسعه پایدار استفاده کنیم.



اهداف توسعه پایدار و در ذیل آن دغدغه‌ها و نیازها و انتظارات ذینفعان در تعامل با آنان و نمایندگان آنها به عنوان موضوعات با اهمیت شناسایی شد.



پاسخگویی اجتماعی و پویایی زیست‌محیطی پایداری

چشم‌انداز پایداری مینا بویلر در سال ۱۴۰۶

مینا بویلر به عنوان الگویی برای پایداری در صنعت، با تعبیه عمیق اصول پایداری در فرهنگ سازمانی و فرآیندهای کسب‌وکار، به چالش‌های پایداری پاسخ می‌دهد و به ایجاد آینده‌ای پایدار و مسئولانه کمک می‌کند.



موضوعات با اهمیت برای ذینفعان	هدف توسعه پایدار (SDG)
محیط کار ایمن و سالم، رفاه کارکنان	SDG 3: سلامت مطلوب و رفاه
آموزش و توسعه کارکنان	SDG 4: آموزش با کیفیت
عدالت سازمانی و فرصت‌های برابر	SDG 5: برابری جنسیتی
بهره‌وری مصارف آب و تامین آب بهداشتی برای جامعه	SDG 6: آب پاک و بهداشتی
بهره‌وری انرژی در محیط کار و محصول	SDG 7: انرژی پاک و مقرون به‌صرفه
ارزش آفرینی و حکمرانی پایدار	SDG 8: کار شایسته و رشد اقتصادی
ارزش آفرینی و حکمرانی پایدار، بهره‌وری منابع	SDG 9: صنعت، نوآوری و زیرساخت
بهره‌وری منابع	SDG 12: تولید و مصرف مسئولانه
مدیریت تأثیرات زیست‌محیطی	SDG 13: اقدام برای اقلیم
مشارکت و همکاری‌ها در جهت پایداری	SDG 17: مشارکت‌ها برای اهداف

پایداری از متولی تا ارکستر پایدار

در گزارش پایداری دوره قبل، مدیریت ارتباطات به عنوان متولی مسئولیت اجتماعی سازمان شناخته می‌شد و مسئولیت تدوین استراتژی‌های حوزه مسئولیت اجتماعی را بر عهده داشت. در این راستا، بخش‌هایی از سازمان به عنوان همکاران در این زمینه معرفی شدند. در این گزارش، هر چند هماهنگی امور مرتبط با پایداری بر عهده ریاست ارتباطات و مشارکت‌ها در معاونت سرمایه انسانی و پشتیبانی است اما هیچ بخشی به تنهایی معرفی نمی‌شود. بلکه کل سازمان مسئول پایداری است. مینا بویلر در قالب بیانیه پایداری تلاش نموده تا همه بخش‌ها را در مفهوم پایداری درگیر نماید و همه واحدها و افراد در ضمن فعالیت‌های تجاری سازمان، اثرات پایداری را نیز مدیریت کنند. این رویکرد جامع و همگانی، تضمین می‌کند که پایداری به عنوان یک اصل بنیادین در تمامی فعالیت‌های سازمانی نهادینه شود و تمامی اعضای سازمان در جهت تحقق اهداف پایداری مشارکت فعال داشته باشند. جهت راهبری بهتر پایداری در سازمان کمیته پایداری (از تلفیق کمیته‌های مسئولیت اجتماعی و مینا اکو ایجاد شده است). مسئولیت راهبری بر امور مرتبط با پایداری را بر عهده دارد.

کمیته عالی توسعه پایدار

ماموریت: سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی و هماهنگی جهت اجرای فعالیت‌های مرتبط با پایداری

اعضای کمیته عالی توسعه پایدار شامل نمایندگان از واحدهای وظیفه‌ای ذیل:

- معاونت سرمایه انسانی و پشتیبانی
- دفتر مدیریت
- معاونت پروژه‌های آب
- معاونت برنامه‌ریزی و سیستم‌ها
- معاونت طراحی
- معاونت پژوهش و فناوری
- معاونت فروش و توسعه بازار
- مدیریت HSE

در ادامه اهداف مرتبط با پایداری بخش‌های مختلف سازمان که با همکاری واحدها تهیه شده است بیان می‌شود:

معاونت سرمایه‌های انسانی و پشتیبانی:

- اجرای برنامه‌های متنوع و دربرگیرنده برای ارتقای برابری و تعادل جنسیتی (SDG 5).
- ارائه فرصت‌های آموزشی و توسعه برای افزایش مهارت‌ها و رفاه کارکنان (SDG 4) و (SDG 3).

هدف استراتژیک:

- جذب نیروهای شایسته، توانمند نمودن و نگهداشت کارکنان

معاونت مالی و اقتصادی:

- گنجاندن عوامل محیطی، اجتماعی و حاکمیتی (ESG) در تصمیمات سرمایه‌گذاری و تامین مالی (SDG 12) و (SDG 17)
- اعمال شیوه‌های مالی مسئولانه و شفافیت در گزارش دهی (SDG 16)
- پرداخت به موقع تعهدات مالی و مالیات‌های شرکت

هدف استراتژیک:

- اعمال شیوه‌های مالی مسئولانه و شفافیت در گزارش دهی
- پرداخت به موقع تعهدات مالی به ذینفعان

معاونت برنامه ریزی و سیستم‌ها:

- ادغام ملاحظات پایداری در برنامه ریزی بلندمدت و توسعه استراتژی و حرکت به سمت مدل کسب و کار پایدار و تاب‌آور (SDG 9) و (SDG 12)
- استفاده از تجزیه و تحلیل داده‌ها و فناوری‌های نوین برای بهینه‌سازی بهره‌وری منابع و کاهش اثرات زیست محیطی (SDG 9) و (SDG 13).

هدف استراتژیک:

- استفاده از تجزیه و تحلیل داده‌ها و فناوری‌های نوین و حرکت به سمت تحول دیجیتال (برای بهینه‌سازی بهره‌وری منابع و کاهش اثرات زیست محیطی)



مدیریت بهداشت، ایمنی و محیط زیست (HSE)

- ایجاد و اجرای پروتکل‌های ایمنی و بهداشتی قوی برای اطمینان از یک محل کار ایمن (SDG 3) و (SDG 8) پیاده‌سازی سیستم‌های مدیریت زیست محیطی برای به حداقل رساندن اثرات زیست محیطی و ترویج شیوه‌های پایدار (SDG 6) و (SDG 12).

هدف استراتژیک:

- تولید و مصرف مسئولانه: اتخاذ و بکارگیری روش‌ها و سیاست‌ها و ارائه راهکارهای عملیاتی و مناسب جهت بهینه‌سازی مصرف انرژی



معاونت پروژه‌های آب:

- طراحی و تولید محصولات و راه‌حل‌های کم‌مصرف آب برای ترویج مصرف مسئولانه آب (SDG 6)
- حمایت از دسترسی به آب پاک و سرویس بهداشتی در جوامع محروم (SDG 6)

هدف استراتژیک:

- اجرای شیوه‌های مدیریت پروژه پایدار
- حصول اطمینان از مطابقت پروژه‌ها با مقررات مربوط به بهداشت، ایمنی و محیط زیست



معاونت طراحی:

- ادغام اصول طراحی پایدار برای ایجاد محصولات سازگار با محیط زیست و انرژی کارآمد (SDG 7) و (SDG 12)
- در نظر گرفتن تأثیر چرخه عمر محصولات و شیوه‌های اقتصاد چرخشی در طراحی (SDG 12) و (SDG 13)

هدف استراتژیک:

- بهینه‌کردن طراحی‌ها از دیدگاه محیط زیستی



معاونت پژوهش و فناوری:

- انجام پروژه‌های پژوهش و توسعه با تمرکز بر انرژی‌های تجدیدپذیر، بهره‌وری انرژی، و فناوری‌های پایدار (SDG 7) و (SDG 9).
- همکاری با دانشگاه‌ها و سایر ذینفعان در جهت هدایت نوآوری برای توسعه راه‌حل‌های پایدار (SDG 9) و (SDG 17)

هدف استراتژیک:

- ادغام اصول طراحی پایدار برای ایجاد محصولات سازگار با محیط زیست و انرژی کارآمد
- توسعه همکاری‌ها با دانشگاه و پژوهشگاه‌ها



بر اساس رویکردهای شرکت در زمینه پایداری الگوی پایداری شرکت و گزارش دهی آن به صورت زیر است:



معاونت تأمین:

- شیوه‌های منبع یابی مسئولانه با در نظر گرفتن معیارهای اخلاقی و زیست محیطی در انتخاب تأمین کننده (SDG 12) و (SDG 15).
- ترویج تجارت منصفانه و حمایت از تأمین کنندگان و جوامع محلی (SDG 8) و (SDG 10).
- طراحی و اجرای برنامه‌های مشارکتی با تأمین کنندگان در حوزه‌ی پایداری.

هدف استراتژیک:

- طراحی و اجرای برنامه‌های مشارکتی با تأمین کنندگان در حوزه‌ی پایداری
- منبع یابی مسئولانه با در نظر گرفتن معیارهای اخلاقی و زیست محیطی در انتخاب تأمین کننده



معاونت اجرایی پروژه‌ها:

- اجرای شیوه‌های مدیریت پروژه پایدار، از جمله مشارکت ذینفعان، ارزیابی اثرات زیست محیطی، و پادمان‌های اجتماعی (SDG 9) و (SDG 11).
- حصول اطمینان از این که پروژه‌ها با مقررات مربوط به بهداشت، ایمنی و محیط زیست مطابقت دارند (SDG 3) و (SDG 11).

هدف استراتژیک:

- اجرای شیوه‌های مدیریت پروژه پایدار
- حصول اطمینان از مطابقت پروژه‌ها با مقررات مربوط به بهداشت، ایمنی و محیط زیست



معاونت فروش و توسعه کسب و کار:

- محصولات و راه حل‌های پایدار را برای مشتریان تبلیغ می‌کنیم و آنها را در مورد مزایای آنها آموزش می‌دهیم (SDG 12) و (SDG 13).
- شناسایی فرصت‌های بازار برای نوآوری‌های پایدار و توسعه مشارکت‌های همسو با اهداف مسئولیت اجتماعی (SDG 17).

هدف استراتژیک:

- محصولات و راه حل‌های پایدار و آموزش مشتریان
- شناسایی فرصت‌های بازار برای نوآوری‌های پایدار و توسعه مشارکت‌های همسو



معاونت تولید:

- اجرای شیوه‌های کارآمد انرژی و بهینه‌سازی استفاده از منابع (SDG 7) و (SDG 12).
- بررسی تولید و انبارش و بهینه‌نمودن الگوی مصرف آب دمین کارخانه.
- به کارگیری روش‌های تولید و مصرف مسئولانه (SDG 12).

هدف استراتژیک:

- تولید و مصرف مسئولانه با اتخاذ روش‌های تدارکات پایدار و اقتصاد چرخشی



موومان دوم: هم صدا با اقتصاد پایدار

در این فصل، به بررسی تلاش‌های شرکت مپنا بویلر در جهت ایجاد و حفظ یک اقتصاد پایدار می‌پردازیم. شرکت مپنا بویلر در جهت حفظ پویایی خود در محیط متلاطم با توجه به چالش‌های اقتصادی و محدودیت‌های بین‌المللی و پاسخ به نیازهای کشور اقدامات متعددی را برنامه‌ریزی و اجرا می‌نماید. توسعه محصولات در حوزه آب و تأسیس معاونت آب در دوره گزارشدهی جهت توسعه کسب و کار و پاسخ به نیازهای کشور از اقدامات مهم در این حوزه بوده است. با وجود نوسانات دلار و مشکلات ناشی از محدودیت‌های جهانی، شرکت تلاش می‌کند با خرید عمده تجهیزات، گسترش منابع تأمین و ساخت داخل، مشکلات قطع ارتباط با خارج از کشور را کاهش دهد. همچنین، با وجود تنگناهای اقتصادی، مپنا بویلر توانسته است روند اشتغال را افزایش ننگه دارد و از تعدیل نیرو جلوگیری کند. تلاش‌های شرکت در جهت بومی‌سازی و داخلی‌سازی خریدها و استخدام از جامعه محلی، نشان‌دهنده تعهد شرکت به اقتصاد محلی و ملی است. پروژه‌های آب شرکت مپنا بویلر، نقش مهمی در تأمین آب صنعتی و شرب در ایران دارند و با استفاده از آب‌شیرین‌کن‌ها و تصفیه‌خانه‌های قابل حمل می‌تواند آب مورد نیاز کشور را در مناطق محروم و دورافتاده تأمین کند. همچنین، در صنعت نیروگاهی با استفاده از بویلرها، به بهره‌وری نیروگاه‌ها و بهبود بهره‌وری انرژی کمک می‌کنند. با توجه به محدودیت‌های موجود، شرکت نمی‌تواند بازار جهانی خود را توسعه دهد اما تلاش دارد قیمت رقابتی خود را حفظ کند و به بازار کشورهای همسایه وارد شود. برند معتبر، قیمت قابل قبول، پاسخگویی تکنولوژیک، تحویل به موقع و پاسخگویی در طی چرخه عمر، ارزش‌هایی است که مپنا بویلر به مشتریان خود پیشنهاد می‌کند.



«موسیقی شبانگاهی» موتزارت یکی از مشهورترین و دل‌نشین‌ترین آثار این آهنگساز بزرگ است. این قطعه با ملودی‌های شاداب و مفرح خود، شب‌های آرام و دل‌پذیر وین را به تصویر می‌کشد و به عنوان نمادی از هماهنگی و زیبایی جاودان شناخته می‌شود.

راهبری اقتصاد پایدار در مینا بویلر

ساختار حاکمیتی شرکت مینا بویلر مسئولیت راهبری اقتصاد پایدار را بر عهده دارد. این مسئولیت از سوی گروه مینا به هیئت مدیره به عنوان بالاترین نهاد حاکمیتی شرکت واگذار شده است. مدیرعامل، که از سوی هیئت مدیره به عنوان بالاترین مقام حاکمیتی تعریف شده، مسئولیت راهبری اقتصاد پایدار را بر عهده دارد. مدیرعامل در قالب ساختار سازمانی تعریف شده، شامل ساختار وظیفه‌ای و ساختار کمیته‌ها، فعالیت می‌کند. در رأس این ساختار، شورای معاونین قرار دارد که تصمیمات کلان و بحرانی شرکت را در شرایط حساس اتخاذ می‌کند. همچنین، کمیته استراتژی و تحول سازمانی نیز در این ساختار وجود دارد که برنامه‌ریزی کلان و هدف‌گذاری برنامه‌های جاری و تحولات در کلیه حوزه‌ها، از جمله اقتصادی، را بر عهده دارد. این ساختار حاکمیتی و کمیته‌های مرتبط، تضمین می‌کنند که مینا بویلر به طور مستمر در مسیر پایداری اقتصادی حرکت کند.

عنوان کمیته	ماموریت
کمیته‌شورای معاونین	طرح، بررسی و تصمیم گیری در خصوص مسائل کلان شرکت و پیگیری اجرای تصمیمات اتخاذ شده.
کمیته استراتژی و توسعه‌سازمانی	تعیین سیاست‌ها و اهداف کلان شرکت، تدوین و تصویب استراتژی‌های سطح کسب و کار و وظیفه‌ای، کنترل اهداف و برنامه‌های استراتژیک، برنامه‌ریزی در سطح کلان شرکت مینا بویلر جهت افزایش اثربخشی عملکرد شرکت و مدیریت تغییرات جهت گذر از وضعیت موجود به وضعیت بهینه در راستای استراتژی‌های مصوب، مأموریت اصلی این کمیته است. <p>این مأموریت از طریق رویکردهایی مانند تمرکز بر بهبود فرآیندها و فرهنگ سازمانی، افزایش روحیه مشارکت و کارگروھی، توجه به جنبه‌های انسانی و اجتماعی فعالیت‌ها و تکامل همزمان همکاران و سازمان اجرایی میگردد. برای این منظور به‌کارگیری رویکردهای تحلیل و تدوین و اجرای استراتژی‌ها، مدل تعالی سازمانی، مدیریت بهره‌وری، مدیریت، سیستم مدیریت یکپارچه و سایر رویکردهای سیستمی و مدیریتی از ابزارهای اصلی جهت تحقق مأموریت فوق‌الذکر می‌باشند.</p>
تلفیق بودجه	بررسی بودجه درخواستی واحدهای سازمان از منظر لزوم برنامه، اهداف برنامه، نتایج برنامه و ارقام مالی برنامه با پرسش سوالات زیر <p>۱- آیا برنامه فعالیت پیشنهادی لازم است و باید انجام شود؟ ۲- اهداف برنامه ها/ فعالیتها چیست؟ آیا اهداف و برنامه های صحیح و مناسب می باشند؟ ۳- چرا می خواهیم برنامه محقق شود؟ آیا دلایل محکمی برای تحقق آن برنامه وجود دارد؟ ۴- چرا سازمان به پول بیشتری برای پرسنل، تجهیزات یا موارد دیگر نیاز دارد؟ چرا هزینه ها برای اداره این امور زیاد می شود؟ هزینه یک برنامه جدید چقدر است؟</p>
کمیته‌بودجه	<ul style="list-style-type: none">بررسی و تایید خط مشی و سیاستهای اقتصادی سازمان دریافت شده از کمیته تلفیق بودجه. تعیین خط مشی تنظیم بودجه سازمان. بررسی بودجه کل. بررسی و اظهار نظر نسبت به سیاست‌ها و مقررات مربوط به اجرای اقدامات و برنامه‌های توسعه‌ای (تامین و توسعه ماشین‌آلات و تجهیزات، توسعه ابنیه، طرح‌های توسعه بازار، پروژه‌های سیستمی و …) با نگاه به استراتژی کوتاه و بلند مدت سازمان. اتخاذ تصمیم در خصوص مسائل و مشکلات اجرای طرح‌ها و پروژه‌ها، مطرح شده توسط معاونین و مدیران بالاقتصاد. تصویب اصول و سیاست‌های جذب/ اعطا سرمایه و وام به پیشنهاد مدیریت مالی و امور اقتصادی. بررسی گزارش تحقق اهداف برنامه‌ای ارائه شده توسط معاونین / مدیران بالاقتصاد. بررسی و تصویب اقدامات تحولی در حوزه های بلوغ سیستم بودجه بررسی و تصویب سناریوهای انگیزشی در چارچوب مدل الماس تصویب محل هزینه از محل درآمد

عنوان کمیته	ماموریت
راهبری امنیت اطلاعات	این کمیته وظیفه سیاست‌گذاری و نظارت در رابطه با موضوعات کلان امنیت اطلاعات در سازمان شامل و نه محدود به موارد ذیل را برعهده دارد: <ol style="list-style-type: none">-خط مشی‌ها و اهداف کلان امنیت اطلاعات -الزامات ابلاغی توسط سازمان‌ها و نهادهای بالادستی -دامنه استقرار امنیت اطلاعات در سازمان -سیاست‌ها و استراتژی‌های کلان امنیتی -کنترل ریسک‌های امنیت اطلاعات با درجه اهمیت Very High -تغییرات سازمانی تأثیرگذار بر مقولات امنیت اطلاعات -حوادث اضطراری امنیت اطلاعات تأثیرگذار بر کسب و کار شرکت -مقولات مرتبط با ارائه خدمات تأثیرگذار بر امنیت اطلاعات -تأیید و کنترل برنامه و بودجه امنیت اطلاعات -برنامه‌های فرهنگ سازی و آموزش در حوزه امنیت اطلاعات -مقولات مرتبط با محرمانگی و صحت داده‌ها و اطلاعات -مقولات مرتبط با دسترسی پذیری سرویس‌ها و سیستم‌های IT
کمیته توسعه و بهبود محصولات (NPDI)	<ul style="list-style-type: none">بررسی گزارشات و لحاظ نمودن نیاز مندی‌های تکنولوژیکی بازار حسب مطالعات و دریافت بازخورد و نیز پیشنهادات ناشی از Technology push به‌عنوان یکی از ورودی‌های اصلی NPDI ارایه راهکار و پیگیری توسعه سید محصولات و خدمات در راستای مأموریت‌ها و اهداف کلان شرکت نظارت، کنترل و پیگیری پیشرفت پروژه های توسعه و بهبود محصولات و تجهیزات و خدمات تشخیص و تصمیم گیری در خصوص مسئولیت بهبود محصولات موجود توسط واحدهای پژوهش و فناوری یا طراحی و توسعه محصولات تصمیم گیری و پیگیری فعالیتهای خرید لیسانس و انتقال دانش فنی و تکنولوژی در حوزه محصولات و تجهیزات و در صورت نیاز به مهندسی معکوس و ساخت داخل از جاع به کمیته توسعه ساخت داخل نظارت بر حسن اجرای مدیریت تکنولوژی در شرکت بررسی و تصویب سند نهایی نقشه راه تکنولوژی و نیز تعیین اولویت بندی و نحوه اجرا آن در محصولات به روزآوری و تصویب نقشه راه محصولات منطبق با سید محصولات مصوب تعریف/ تصویب پروژه‌های توسعه و بهبود محصول در تمامی حوزه های شرکت با توجه به گزارش تحلیل اقتصادی و تعیین اولویت انجام پروژه‌ها
توسعه مدیریت دانش	<ul style="list-style-type: none">تدوین نقشه راه مدیریت دانش و کنترل و پایش آن طراحی و اجرایی نمودن برنامه ها و اقدامات عملیاتی مدیریت دانش اولویت بندی حوزه های دانشی جهت شناسایی تجارب اثربخش و اطمینان از جاری سازی مناسب و به موقع تجارب اولویت بندی و تصمیم گیری در خصوص تخصیص منابع جاری سازی اقدامات طرح ریزی و تأیید آیین نامه ها و مستندات مورد نیاز حوزه مدیریت دانش ایجاد زیرساخت ها و حصول اطمینان از دانش محور شدن فرآیندها (بهره برداری از ابزارها و رویکردهای مدیریت داش در بهبود فرآیندها) راهبری فرهنگ سازی به منظور پیشبرد موثر برنامه های مدیریت دانش برنامه ریزی اجرای الگوبرداری های مورد نیاز در حوزه مدیریت دانش
مدیریت رضایت مشتریان	<ul style="list-style-type: none">تصمیم در مورد استراتژی انجام نظر سنجی از مشتریان (تعیین لیست پروژه هایی که باید نظر سنجی شوند، نحوه نظر سنجی،بازبینی پرسشنامه ها، تعیین مقصد دریافت پرسشنامه در سازمان مشتری، تعیین مسئول پیگیری در شرکت، انجام پیگیری و اطلاع رسانی به مشتریان) تحلیل پرسشنامه های نظر سنجی تحلیل شکایات دریافتی و تعریف اقدام، جهت رفع شکایات ارائه پیشنهاد و پیگیری انجام اقداماتی که منجر به افزایش رضایت مشتری می گردد تعریف اقدام اصلاحی متناسب جهت جلوگیری از تکرار شکایات / نارضایتی ها برای سایر پروژه های سازمان
کمیتهNCR	<ul style="list-style-type: none">تعیین صحت، مصدرها و نفر ساعت مصرفی عدم انطباق های مورد اختلاف تحلیل، بررسی و ارائه راهکارها و اقدامات اصلاحی و پیشگیرانه در خصوص کلیه عدم انطباق‌های مربوط به فرایندهای طراحی، تامین، تولید ساخت و نصب و راه‌اندازی بررسی و تأیید گزارش های تحلیلی و تجمیعی کلیه عدم انطباق ها بر مبنای گزارش های واصله از واحد های مرتبط به شرح ذیل عدم انطباق های مشاهده شده در فرایندهای تامین و تولید (مسئول تهیه:تضمین کیفیت محصول) عدم انطباق های مشاهده شده در کارگاه های تامین کنندگان ساخت (مسئول تهیه:مدیران ساخت مربوطه) عدم انطباق های مشاهده شده در فرایند نصب و راه اندازی پروژه ها (مسئول تهیه:خدمات فنی نصب و راه اندازی) استخراج اقدامات اصلاحی و پیشگیرانه و پایش اقدامات پیش بینی شده ارائه گزارش‌های تحلیلی عدم انطباق ها به کمیته استراتژی و توسعه سازمانی در فواصل زمانی یک ساله در جهت بهبودهای حاصل شده از اقدامات کمیته در راستای کاهش وقوع NCR های پروژه‌های جاری و آتی

ارزش آفرینی پایدار

موضوعات کلیدی:

• ارزش آفرینی و حکمرانی پایدار - بهره‌وری منابع



۸ شغل شرافتمندانه و رشد اقتصادی



۹ صنعت، نوآوری و زیرساخت



۱۲ تولید و مصرف مسئولانه

عنوان کمیته	ماموریت
کمیته زیرساخت و سرمایه گذاری	<ul style="list-style-type: none"> • بررسی و تصویب پروژه‌های توسعه‌ای زیرساختی از جنس سرمایه گذاری در حوزه خرید ماشین آلات، تجهیزات، ساختمان، تاسیسات، احداث واحدهای صنعتی جدید، تملک و نظایر آن • بررسی برآورد و تلفیق بودجه عملیاتی غیر پروژه‌های واحدهای معاونت تولید، مدیریت فناوری اطلاعات و ارتباطات، مدیریت خدمات و پشتیبانی، مدیریت انبارها، مدیریت امور کیفیت محصول، معاونت اجرایی پروژه‌ها
توسعه ساخت داخل	<ul style="list-style-type: none"> • سیاست گذاری و تصمیم گیری در مورد افزایش سهم ساخت داخل و تعیین اولویت پروژه‌های ساخت داخل بر اساس دو محور "نیاز به ساخت" و "شناسایی و توسعه پتانسیل‌های داخلی" در ابتدای هر سال و تصویب برنامه‌های ساخت داخل بر اساس دوره‌های یک‌ساله تا ۵ ساله مطابق با سیاست‌های ابلاغی گروه. • بررسی گزارش امکان‌سنجی، تعیین مدیر پروژه و تصمیم‌گیری در خصوص گزارش پایانی ساخت داخل.
کمیته بازاریابی و فروش	<ul style="list-style-type: none"> • سیاست‌گذاری و تصمیم‌گیری در مورد شرکت در مناقصات و استعلام‌های دریافتی در موارد فراتر از اختیارات معاونت فروش و توسعه بازار • تصویب قیمت‌های پیشنهاد • ارائه راهکار به منظور استراتژی تعیین قیمت و موارد قراردادی با کارفرما • تصمیم‌گیری در خصوص موضوعات مرتبط با حوزه بازاریابی و کلیه معاملات مربوط به فروش محصولات و خدمات
کمیسیون معاملات	<ul style="list-style-type: none"> • مطابق آیین نامه معاملات فصل ۳، ماده ۵ - وظایف کمیسیون معاملات • بررسی و کنترل مدارک ارزیابی پیمانکاران، تولیدکنندگان، تهیه کنندگان و فروشندگان طرف معامله با شرکت • بررسی نحوه انجام معامله، اسناد واصله، مطابقت آن با آیین نامه معاملات و ضوابط مربوطه طبق دستورالعمل مربوطه • گشایش اسناد مناقصه استعمال و تصمیم‌گیری برای کلیه معاملات با نصاب متوسط به بالا

در ادامه اهداف توسعه پایدار و موضوعات کلیدی مرتبط با آن گزارش می‌شود.



ارزش آفرینی اقتصادی در شرکت از طریق فراهم آوردن زیرساخت‌های لازم و تعریف و اجرای فرآیندهای مناسب برای ایجاد ارزش برای مشتریان تحقق می‌یابد. این ارزش‌ها شامل برند قابل اعتماد، قیمت قابل قبول، تحویل به موقع، پشتیبانی طی چرخه عمر محصول و پاسخگویی تکنولوژیک است. این اقدامات منجر به رشد شرکت از طریق افزایش درآمد، کسب درآمد از محصولات و بازارهای جدید و پایداری از طریق افزایش سودآوری و مدیریت هزینه‌های کلیدی می‌شود. به این ترتیب، شرکت می‌تواند با ارائه خدمات و محصولات با کیفیت و پاسخگویی به نیازهای مشتریان، به اهداف اقتصادی و پایداری خود دست یابد. در ادامه شاخص‌های سودآوری سازمان منتج از ارزش آفرینی ارائه می‌شود.

شاخص‌های سودآوری و سرمایه‌گذاری سازمان

مینا بویلر به عنوان یکی از شرکت‌های پیشرو در صنعت بویلر و تجهیزات صنعتی، اهمیت ویژه‌ای به پایداری اقتصادی و سودآوری بنگاه خود می‌دهد. این شرکت با تمرکز بر رویکردهای توانسته است ارزش افزوده قابل توجهی برای سهامداران و جامعه ایجاد کند. سرمایه‌گذاری‌های هوشمندانه و مدیریت کارآمد منابع، از جمله عوامل کلیدی در دستیابی به این موفقیت‌ها بوده‌اند. گروه مینا به عنوان یک شرکت بورسی، تمامی گزارشات مالی و عملکردی خود را به صورت شفاف و حسابرسی شده در وبسایت کدال منتشر می‌کند. این گزارشات شامل اطلاعات دقیق درباره سودآوری، تصمیمات هیئت مدیره و سایر اطلاعات مالی مهم است که به سهامداران و ذینفعان امکان می‌دهد تا با اطمینان کامل از وضعیت مالی و عملکرد شرکت مطلع شوند. این گزارشات شامل گزارشات کاملی از شرکت‌های زیرمجموعه مانند مینا بویلر است. این شفافیت و حسابرسی دقیق، نه تنها اعتماد سهامداران را جلب می‌کند، بلکه به بهبود عملکرد و پایداری اقتصادی شرکت نیز کمک می‌کند. مینا بویلر به کارگیری رویکردهای متعدد ارزش آفرینی اقتصادی، به دنبال ایجاد ارزش پایدار و تقویت موقعیت خود در بازارهای داخلی و بین‌المللی است.

جعبه آمار: عملکرد مالی و اقتصادی

شاخص	شرح	۱۴۰۰	۱۴۰۱	۱۴۰۲
شاخص‌های سودآوری سازمان	درصد رشد سود ناخالص نسبت به سال پایه ۱۳۹۸	۲۸۹	۳۲۸	۴۹۴
	درصد رشد سود خالص نسبت به سال قبل	۱۸۱	۲۱	۱۷
	درصد رشد سود خالص نسبت به سال پایه ۱۳۹۸	۳۲۰	۳۸۷	۴۵۳
	درآمدهای عملیاتی (میلیارد ریال)	۱۷,۳۵۳	۲۶,۰۳۳	۳۰,۸۵۹
شاخص‌های سرمایه‌گذاری	سود پرداخت شده به سهامداران (میلیارد ریال)	۲۷۷	۳۳۵	۵۸۹
	میزان فروش در دارایی‌های نامشهود (میلیون ریال)	۳۸,۶۳۱	۴۳,۳۵۷	۳۸,۶۰۰
	سرمایه‌گذاری در زیرساخت‌ها و دارایی‌های مشهود شرکت (میلیون ریال)	۱۵۱,۰۹۶	۴۳۹,۹۸۷	۹۲۴,۳۸۴

شاخص	واحد	۱۴۰۲
تناژ برنامه‌ای شرکت	تن	۱۰۲۶۵
تناژ واقعی شرکت	تن	۹۷۰۶
سود خالص	میلیون ریال	۳۹۲۳۹۵۴
سود عملیاتی	میلیون ریال	۵۰۴۶۴۳۳
سود غیر عملیاتی	میلیون ریال	۴۳۱۵۸۷
دارایی‌های ثابت مشهود	میلیون ریال	۲۴۹۳۹۷۲
دارایی‌های نامشهود	میلیون ریال	۲۵۵۵۵۷
سرمایه‌گذاری بلندمدت	میلیون ریال	۷۳۷۱۳
سرمایه	میلیون ریال	۲۶۰۰۰۰۰

تاثیرات غیرمستقیم اقتصادی

شرکت مینا بویلر علاوه بر تاثیرات مستقیم اقتصادی، تاثیرات غیرمستقیم قابل توجهی نیز بر اقتصاد دارد. این تاثیرات شامل پرداخت مالیات به دولت، استفاده از ظرفیت داخلی تامین‌کنندگان، اشتغال آفرینی و توسعه مهارت‌ها و دانش فنی نیروی کار داخلی است. مینا بویلر با بهره‌گیری از توانمندی‌های تامین‌کنندگان داخلی، به تقویت صنایع داخلی و کاهش وابستگی به واردات کمک می‌کند. همچنین با ایجاد فرصت‌های شغلی مستقیم و غیرمستقیم، به کاهش نرخ بیکاری و افزایش درآمد خانوارها کمک می‌کند. این شرکت با سرمایه‌گذاری در آموزش و توسعه مهارت‌های کارکنان، به ارتقای سطح دانش فنی و تخصصی نیروی کار داخلی کمک می‌کند. علاوه بر این، مینا بویلر با اجرای پروژه‌های مرتبط با انرژی‌های پاک و کاهش آلاینده‌ها، به حفظ محیط زیست و توسعه پایدار کمک می‌کند. این موارد در این فصل و مواردی مانند اشتغال آفرینی در فصل هم‌آهنگ با ریتیم زندگی گزارش می‌شود تا نشان دهد که چگونه فعالیت‌های مینا بویلر نه تنها به اقتصاد کشور کمک می‌کند، بلکه به بهبود کیفیت زندگی و پایداری اجتماعی نیز می‌انجامد.

مالیات سهم مپنا بویلر در توسعه کشور

مالیات یکی از ارکان اساسی در تأمین منابع مالی دولت‌ها و ایجاد زیرساخت‌های لازم برای توسعه پایدار است. پرداخت مالیات نه تنها یک وظیفه قانونی است، بلکه نقش حیاتی در رشد و توسعه اقتصادی کشور دارد. از طریق مالیات، دولت‌ها می‌توانند منابع مالی لازم برای اجرای برنامه‌های اجتماعی، بهداشتی، آموزشی و زیرساختی را تأمین کنند. شرکت مپنا بویلر با نگاه مثبت به رویکرد مالیات به عنوان ابزاری برای توسعه کشور، تعاملات مناسبی با سازمان‌های متولی مالیات در ایران دارد. شفافیت در اظهار مالیاتی یکی از اصول اساسی این شرکت است و مپنا بویلر همواره تلاش می‌کند تا با رعایت کامل قوانین و مقررات مالیاتی، به تعهدات خود عمل کند. مپنا بویلر همچنین از مشوق‌های مالیاتی در جهت اهداف پایداری بهره‌برده است. این شرکت از مشوق‌های مالیاتی دولت برای توسعه فضای آموزشی و ورزشی استفاده کرده و اقدام به توسعه ساختمان مارال به این منظور نموده است. در جهت توسعه پایدار جامعه محلی، زیرساخت‌های این ساختمان علاوه بر ارائه امکانات به کارکنان، با حفظ ضوابطی در اختیار جامعه محلی و همسایگان نیز قرار خواهد گرفت. لازم به ذکر است که به غیر از این مشوق‌های مالیاتی، مپنا بویلر هیچ کمکی از دولت دریافت نکرده است و تمامی فعالیت‌های خود را با تکیه بر منابع داخلی و توانمندی‌های خود انجام می‌دهد.

بومی‌سازی و تامین داخلی

بومی‌سازی و ساخت داخلی تجهیزات یکی از ارکان اساسی در تقویت اقتصاد ملی و کاهش وابستگی به واردات است. این فرآیند نه تنها به ایجاد اشتغال و افزایش توانمندی‌های داخلی کمک می‌کند، بلکه موجب صرفه‌جویی ارزی و ارتقای امنیت اقتصادی کشور نیز می‌شود. شرکت مپنا بویلر به عنوان یکی از شرکت‌های بزرگ تولیدی گروه مپنا، همواره در راستای حمایت از تولیدکنندگان داخلی تلاش کرده است تا از ظرفیت‌های داخلی کشور به حداکثر بهره‌برداری کند. این شرکت با توجه به توانمندی تأمین‌کنندگان ایرانی در صدد بهره‌مندی حداکثری از این ظرفیت‌ها است و در سه ساله اخیر ۹۲ درصد تجهیزات پروژه‌ای خود را از داخل تأمین نموده است. محصولاتی که در دوره گزارشدهی تولید داخلی شده‌اند:

۱۳۹۹	۱۴۰۰	۱۴۰۱	۱۴۰۲
Hp pump	Stack Damper	CEP	burner
Cartridge filter	silencer	VFD	snubber
System N2	تصفیه خانه کانتینری	Bicolor Level Gauge	BFP
			Orifice plate & Restriction Orifice

جعبه آمار: مالیات

شاخص	واحد	۱۴۰۰	۱۴۰۱	۱۴۰۲
کلیه مالیات‌های عملکرد و ارزش افزوده قطعی و ابرازی	میلیارد ریال	۱,۷۲۸,۲۱	۲,۳۴۰,۹۷	۲,۵۹۴,۸۴
معافیت‌های مالیاتی درآمدهای معاف از ارزش افزوده	میلیارد ریال	۶۰۲	۱۳۰	۰
معافیت‌های مالیاتی درآمدهای معاف مالیاتی براساس اظهارنامه مالیات بر عملکرد	میلیارد ریال	۳۸۰	۷۳۱	۲۹۲



پروژه استراتژیک: ساختمان مارال

در راستای تحقق اهداف استراتژیک «ارتقای عملکرد مسئولیت‌های اجتماعی» و «جذب و نگهداشت کارکنان» پروژه استراتژیک ساختمان مارال با مشخصات ذیل تعریف شده است:

تاریخ شروع پروژه: ۱۴۰۳/۰۳/۰۷

تاریخ پایان پروژه: ۱۴۰۵/۰۳/۰۶

هدف از اجرای پروژه: احداث مجتمع اداری، رفاهی و ورزشی همسوی با توسعه رضایت کارکنان و جامعه محلی

محدوده پروژه:

- مساحت ۴۳۰۰ متر مربع
- کتابخانه به همراه اتاق فکر
- یک سالن آموزش با ظرفیت ۲۰ نفر
- آمفی تئاتر با ظرفیت یکصد نفر با لابی، بوفه، اتاق پروژکتور و ادوات صوتی، اتاق گریم و استراحت
- سالن اداری با ظرفیت یکصد نفر
- سه سالن جلسه با ظرفیت ۲۰ نفر و اتاق مذاکره هر سالن به صورت مجزا
- تعبیه مخزن آب متناسب با تعداد نفرات
- سالن ورزشی دارای سالن فوتسال و دستگاه‌های بدن سازی



بازآفرینی و بهبود اقتصادی

مپنا بویلر به روش‌های متعددی در جهت بهبود روش‌ها و مقابله با مخاطرات در جهت افزایش ارزش آفرینی استفاده می‌کند که در ادامه به آنها پرداخته می‌شود. در دوره گزارش دهی، مپنا بویلر رویکردهایی مانند بودجه ریزی و نوآوری را به رویکردهای خود در این زمینه اضافه نموده است.



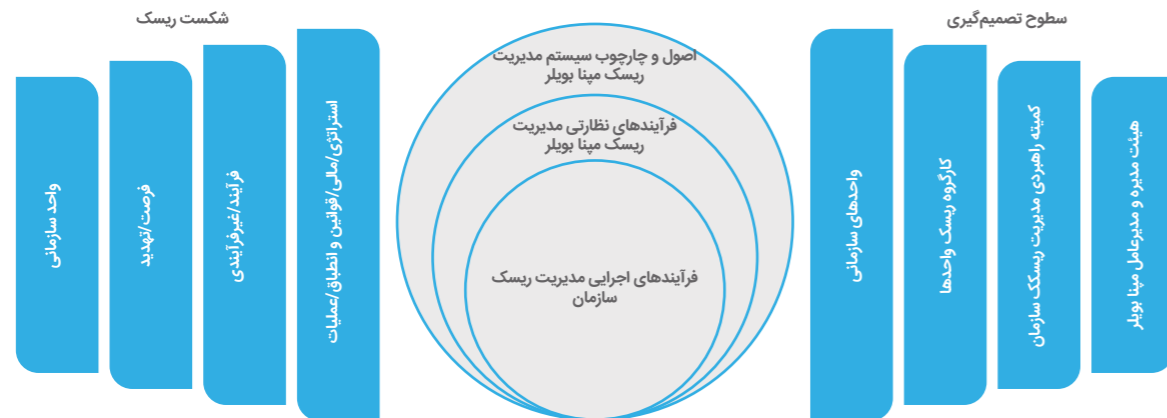
شرح کاملی از روش‌های بازآفرینی و بهبود اقتصادی در صفحه ۱۰۲ تا ۱۰۴ گزارش پایداری دوم مپنا بویلر ارائه گردیده است که کلیه این موارد در حال حاضر نیز برقرار است. رویکردهایی مانند مدیریت بهره‌وری و مهندسی ارزش بدون تغییر در این دوره گزارش دهی نیز اجرایی می‌گردد که از تکرار مجدد خودداری و تغییرات در رویکردها و رویکردهای جدید گزارش می‌شود.

مدیریت ریسک و برنامه سناریویی

مپنا بویلر به روش‌های متعددی در جهت بهبود روش‌ها و مقابله با مخاطرات در جهت افزایش ارزش آفرینی استفاده می‌کند که در ادامه به آنها پرداخته می‌شود. در دوره گزارش دهی، مپنا بویلر رویکردهایی مانند بودجه ریزی و نوآوری را به رویکردهای خود در این زمینه اضافه نموده است.



اصول، چارچوب و فرآیندهای نظارتی و اجرایی مدیریت ریسک سازمان

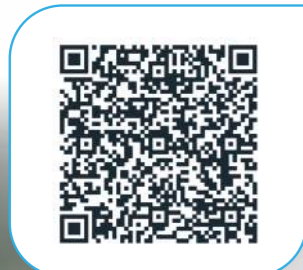


رویکرد مدیریت ریسک از سوی گروه مپنا به شرکت‌های زیر مجموعه از جمله مپنا بویلر ابلاغ گردیده است. بر اساس این رویکرد یکپارچه مدیریت ریسک، مپنا بویلر به دنبال شناسایی، تحلیل، پاسخ و کنترل تمامی ریسک‌هایی است که می‌توانند دستیابی به اهداف سازمان را تهدید کنند. این نظام مدیریت ریسک، فرصتی را برای شرکت فراهم می‌کند تا تمامی تهدیدها و فرصت‌های احتمالی پیش رو را شناسایی و به صورت نظام‌مند مدیریت کند. از طریق مدیریت اثر تغییرات و پویایی‌های محیطی بر سازمان، این نظام منجر به محافظت از ارزش آفرینی پایدار سازمانی می‌شود. سیستم مدیریت ریسک سازمانی در مپنا بویلر، ریسک‌های استراتژی، فرآیندها، عملیات اجرایی و پروژه‌های سازمانی را بررسی و مدیریت می‌کند. این نظام جامع در دوره گزارش دهی پایه‌گذاری شده است و پیش از این، ریسک‌های پروژه‌های سازمانی مورد بررسی قرار می‌گرفت. ریسک‌های سازمانی حاصل از این رویکرد در واحدهای وظیفه‌ای تحلیل و راهکارهای لازم تدوین اجرایی می‌گردد. برنامه‌ریزی سناریویی نیز بر روی اهداف استراتژیک سازمان برای موقعیت‌های مختلف خوشبینانه، محتمل و بدبینانه انجام می‌شود. این برنامه‌ریزی به مپنا بویلر امکان می‌دهد تا مجموعه استراتژی‌های خود را جهت مقابله با ساخت یافته در مدیریت ریسک، به شرکت کمک می‌کند تا با تغییرات و چالش‌های محیطی به صورت موثر و پایدار مقابله کند و به حفظ و تقویت پایداری سازمانی بپردازد.

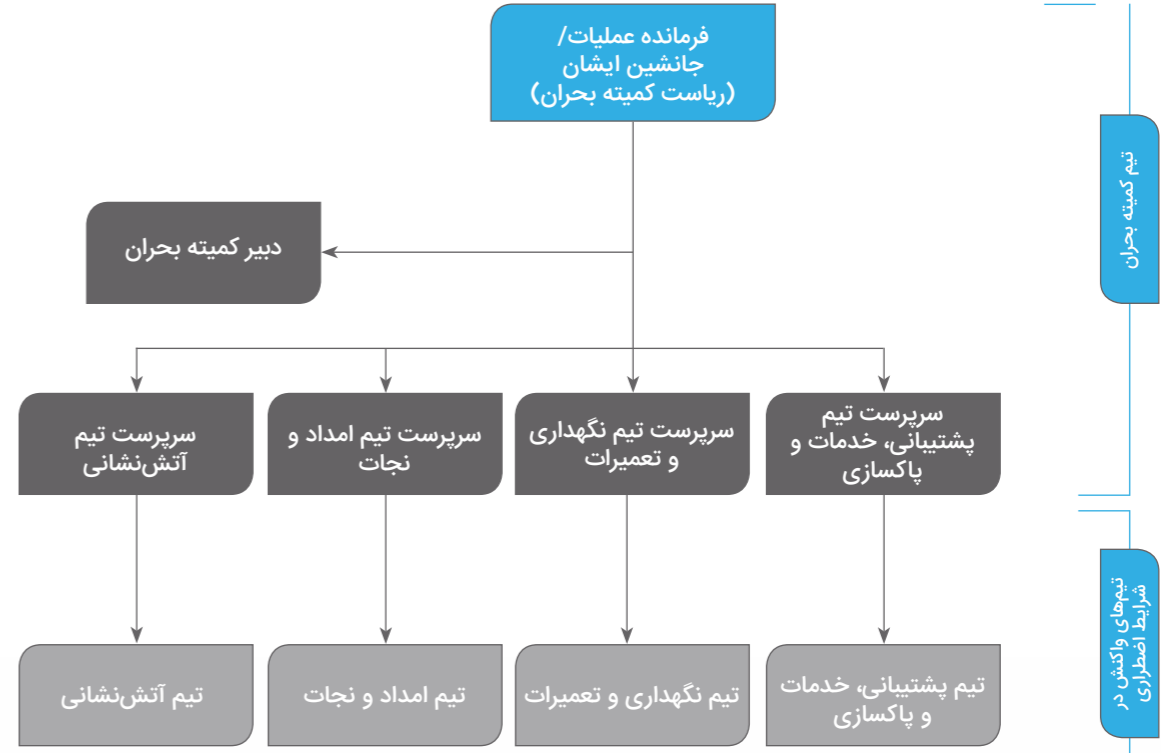
رویکرد مدیریت ریسک از سوی گروه مپنا به شرکت‌های زیر مجموعه از جمله مپنا بویلر ابلاغ گردیده است. بر اساس این رویکرد یکپارچه مدیریت ریسک، مپنا بویلر به دنبال شناسایی، تحلیل، پاسخ و کنترل تمامی ریسک‌هایی است که می‌توانند دستیابی به اهداف سازمان را تهدید کنند. این نظام مدیریت ریسک، فرصتی را برای شرکت فراهم می‌کند تا تمامی تهدیدها و فرصت‌های احتمالی پیش رو را شناسایی و به صورت نظام‌مند مدیریت کند. از طریق مدیریت اثر تغییرات و پویایی‌های محیطی بر سازمان، این نظام منجر به محافظت از ارزش آفرینی پایدار سازمانی می‌شود. مپنا بویلر در راستای هدف استراتژیک «مدیریت اثربخش ریسک‌های سازمانی» و به منظور تعمیق تفکر مبتنی بر ریسک، کلیه ریسک‌های استراتژیک، مالی، فرآیندی، عملیات اجرایی، HSE، پروژه‌ها و ریسک‌های امنیت اطلاعات خود را در قالب رویکرد مدیریت ریسک شناسایی نموده است. این رویکرد با الگوبرداری از نظام مدیریت ریسک مپنا و طرح‌ریزی ۵ مرحله‌ای مدیریت ریسک و بهره‌گیری از استانداردهای ISO 31000، PMBOK، مدل COSO و BowTie طراحی شده است. در چارچوب استقرار مدیریت ریسک جامع، سنجش بلوغ بر اساس مدل IIRM RMMM در سازمان انجام شده است. از سال ۱۴۰۳ در قالب پروژه استراتژیک مدیریت ریسک جامع سازمان و با الگوبرداری از نظام‌نامه مدیریت ریسک گروه مپنا، اقدام به طرح‌ریزی فرآیند مدیریت ریسک نموده است. سیستم مدیریت ریسک سازمانی در مپنا بویلر، ریسک‌های مختلف در شرکت را بررسی و مدیریت می‌کند. این نظام جامع در دوره گزارش دهی پایه‌گذاری شده است و پیش از این، ریسک‌های پروژه‌های سازمانی مورد بررسی قرار می‌گرفت. ریسک‌های سازمانی حاصل از این رویکرد در واحدهای وظیفه‌ای تحلیل و راهکارهای لازم تدوین و اجرایی می‌گردد. برنامه‌ریزی سناریویی نیز بر روی اهداف استراتژیک سازمان برای موقعیت‌های مختلف خوشبینانه، محتمل و بدبینانه انجام می‌شود. این برنامه‌ریزی به مپنا بویلر امکان می‌دهد تا مجموعه استراتژی‌های خود را جهت مقابله با سناریوهای مختلف و بحران‌های پیش رو در حالت بدبینانه آماده‌سازی کند.

مپنا بویلر نقش خود را در خلق ارزش مشترک با جامعه از طریق نوآوری و توسعه محصولات پایدار ایفا می‌کند. در دوره گزارش‌دهی اخیر، مپنا بویلر مدل نوآوری خود را تدوین نموده است و محصولات متعددی در حوزه آب و کربن‌زدایی توسعه داده است. نوآوری و توسعه محصولات نه تنها به بهبود عملکرد و کارایی شرکت کمک می‌کند، بلکه نقش مهمی در پایداری محیط زیست و ارتقاء کیفیت زندگی جامعه دارد. مپنا بویلر با تمرکز بر کاهش مصرف سوخت‌های فسیلی و نشر آلاینده‌ها، به توسعه بویلرهای بازافت حرارت و برنرهای LOW NOX پرداخته است. این محصولات به کاهش انتشار گازهای گلخانه‌ای و بهبود کیفیت هوا کمک می‌کنند. با توجه به کمبود منابع آبی، مپنا بویلر تصفیه‌خانه‌های صنعتی و آب‌شیرین‌کن‌های پیشرفته‌ای را توسعه داده است که به تأمین آب شرب و صنعتی کمک می‌کنند. همچنین، پکیج‌های آب‌شیرین‌کن قابل حمل برای استفاده در مناطق محروم و در مواقع حوادث طبیعی طراحی شده‌اند. مپنا بویلر با توسعه واحدهای جذب کربن و تولید هیدروژن سبز به روش الکترولیز آب، در جهت کاهش نشر دی‌اکسید کربن به اتمسفر گام برداشته است. این اقدامات نه تنها به کاهش اثرات تغییرات اقلیمی کمک می‌کنند، بلکه به ایجاد فرصت‌های جدید در حوزه انرژی‌های تجدیدپذیر نیز منجر می‌شوند. این تلاش‌ها نه تنها به بهبود عملکرد شرکت کمک می‌کنند، بلکه به خلق ارزش مشترک با جامعه و حفاظت از محیط زیست نیز منجر می‌شوند.

همچنین مپنا بویلر با تمرکز بر خلاقیت، نوآوری، تفکر ساختار شکنانه و کارآفرینی سازمانی، از اولین رویداد رقابت ایده‌های نوآورانه "بونوکاپ" حمایت کرده است. این رویداد با الگوبرداری از مراکز دانشگاهی و حمایت از نظام‌های مهندسی ارزش، مدیریت تکنولوژی، مدیریت دانش، نظام پیشنهادها، مدیریت ایده برگزار شده است. شرکت در دوره گزارش‌دهی جهت توسعه نوآوری سازمانی و محصول، واحد نوآوری در معاونت برنامه‌ریزی و سیستم‌ها ایجاد کرده و نظام جامع نوآوری بر پایه نوآوری باز را مستقر نموده است. در سال ۱۴۰۳ نیز منتورینگ ایده‌ها در فرایند بونوکاپ اجرا شده‌اند. رهبران مپنا بویلر همواره از حضور در شبکه‌های یادگیری حمایت نموده و فرصت‌های خلاقیت و نوآوری را با رویکردهایی نظیر حمایت از اختراعات، ارائه مقالات در کنفرانس‌ها، چاپ کتاب، ایجاد شراکت‌های استراتژیک، بهینه‌کاوی از شرکت‌های سرآمد، حضور در نمایشگاه‌های معتبر، برگزاری جلسات فنی با تأمین‌کنندگان و بهره‌برداران، تحلیل گزارشات ابر روندهای جهانی، حمایت از مهندس ارزش، نظام پیشنهادها و رویداد بونوکاپ شناسایی می‌نمایند. این تلاش‌ها نه تنها به بهبود عملکرد شرکت کمک می‌کنند، بلکه به خلق ارزش مشترک با جامعه و حفاظت از محیط زیست نیز منجر می‌شوند.

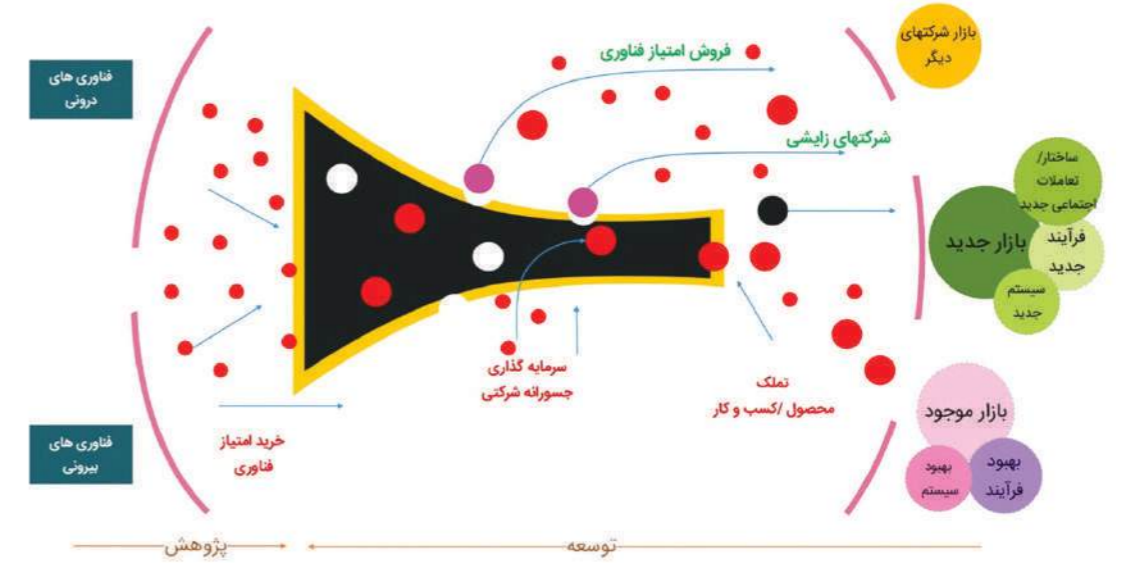


مپنا بویلر با تشکیل تیم بحران و آمادگی جهت مقابله با خطرات و تغییرات آب و هوایی و سایر خطرات پیش‌بینی نشده، به دنبال مدیریت مخاطرات مرتبط با حوادث است. این تیم چند تخصصی (CFT) به منظور شناسایی مخاطرات و تعیین اقدامات کنترلی برای حذف یا کاهش آنها تشکیل شده است. به این منظور، در قالب جلسات گروهی یا کارگاهی به شناسایی و ارزیابی ریسک‌های مربوطه می‌پردازند و فرصتی برای مشارکت فعال در شرکت ایجاد می‌کنند. کارکنان با مشارکت در تیم‌های واکنش در شرایط اضطراری شامل تیم امداد و نجات، تیم آتش‌نشانی، تیم پاکسازی و نت، ضمن فراگیری دوره‌های عمومی و تخصصی در حوزه‌های آتش‌نشانی و امداد و نجات، در شرایط اضطراری و رویدادها به عنوان تیم پیشرو اقدام می‌نمایند. این برنامه هر چند بر بحران‌های زیست‌محیطی و اجتماعی متمرکز است، اما این بحران‌ها می‌توانند در صورت عدم کنترل منجر به تأثیرات اقتصادی نیز شوند، مانند بحران کرونا. این رویکرد جامع و مشارکتی در مدیریت ریسک، به شرکت مپنا بویلر کمک می‌کند تا با تغییرات و چالش‌های محیطی به صورت موثر و پایدار مقابله کند.



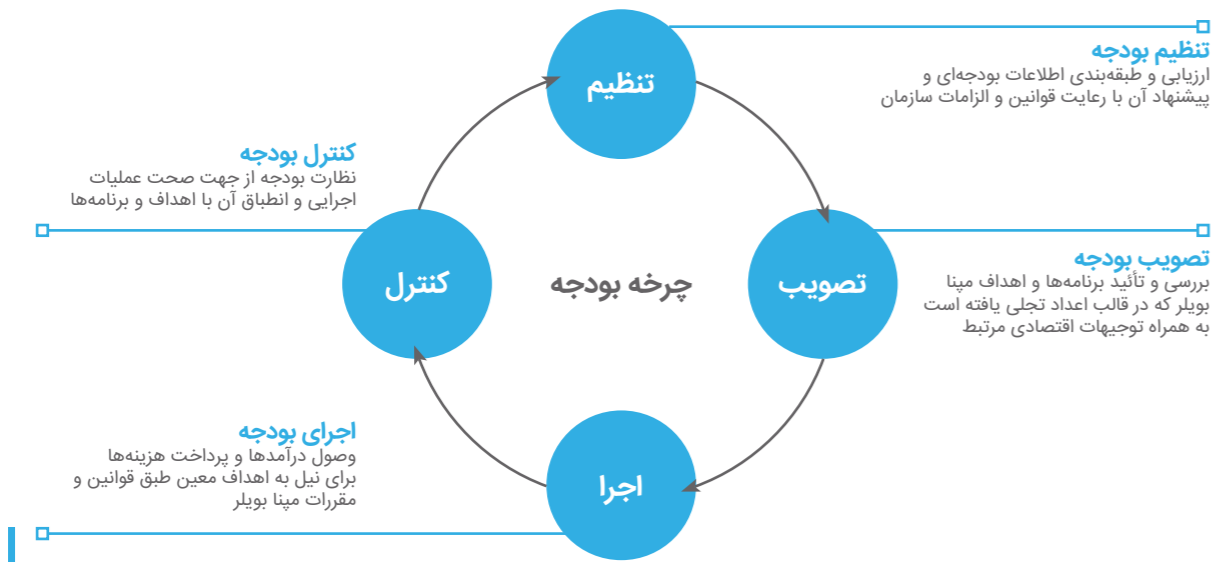
سرمایه‌گذاری

سرمایه‌گذاری یکی از رویکردهای ایجاد پایداری برای شرکت است. مپنا بویلر با تمرکز بر ارزیابی و انجام سرمایه‌گذاری‌ها با در نظر گرفتن اصول پایداری تلاش می‌نماید با توسعه زیرساخت‌ها و سرمایه‌گذاری موجب بهبود ارزش برای سهامداران گردد. به منظور مدیریت سرمایه‌گذاری‌ها و منابع مالی در دسترس، مپنا بویلر امکان‌سنجی، ارزیابی فنی، مالی و اقتصادی و میزان سرمایه‌گذاری را به دقت بررسی می‌کند. به‌روزرسانی زیرساخت‌ها و دارایی‌های مشهود و نامشهود از جمله موارد تأثیرگذار در رشد و پایداری شرکت است. این به‌روزرسانی‌ها منجر به بهبود اجرای فرآیندها در سازمان شده و منابع مورد نیاز برای آن را فراهم می‌کند. درصدی از سود شرکت صرف سرمایه‌گذاری بر دارایی‌های مشهود و نامشهود شده است که از مصادیق پایداری محسوب می‌شود. این سرمایه‌گذاری‌ها در کمیته سرمایه‌گذاری و زیرساخت بررسی می‌شوند تا آثار و پیامدهای هر یک از طرح‌ها و همسویی آن‌ها با استراتژی‌ها و طرح جامع توسعه شرکت ارزیابی و تعیین تکلیف شود. کمیته تجهیز و توسعه مطابق با شناسنامه مصوب تشکیل شده و طرح‌های توسعه پس از تعریف و اعلام نیاز از سوی ذی‌نفعان، در کمیته مطرح و با در نظر گرفتن اصول پایداری ارزیابی می‌شوند. از اقدامات انجام شده در دوره گزارشی بازنگری ساختار کمیته تجهیز به کمیته سرمایه‌گذاری و زیرساخت و افزودن مدیران برنامه‌ریزی، مالی، پشتیبانی و تأمین به اعضای آن و تعریف فرآیندهای سرمایه‌گذاری به سه بخش کوتاه‌مدت، بلندمدت و فاینانس پروژه‌ها در قالب قراردادهای BOO بوده است. گزارش سرمایه‌گذاری‌های شرکت در قالب گزارشات در وبسایت کدال منتشر می‌کند.



نظام بودجه‌ریزی عملیاتی

مپنا بویلر با ایجاد نظام بودجه‌ریزی و کنترل بودجه برای اولین بار در این دوره گزارش دهی، گامی مهم در جهت پایداری و مدیریت بهینه منابع برداشته است. این نظام بودجه‌ریزی که توسط معاونت برنامه‌ریزی و سیستم‌ها و با ایجاد واحد طرح و برنامه مدیریت می‌شود، نقش کلیدی در هدایت و کنترل منابع مالی شرکت دارد. از سال ۱۴۰۰، پروژه برنامه‌ریزی بودجه جامع با رویکرد بودجه‌ریزی مبتنی بر عملکرد در دو بخش غیرپروژه‌ای و پروژه‌ای آغاز شده است. در بخش غیرپروژه‌ای، هزینه‌های عملیاتی، سرمایه‌ای و استراتژیک توسط پست‌های مسئولیت‌دار برآورد می‌شود و در بخش پروژه‌ای، هزینه تجهیزات توسط مدیر پروژه تخمین زده شده و به کانال‌های درآمدی متصل می‌گردد. این رویکرد با هدف کاهش هزینه‌های عملیاتی و پشتیبانی و چابک‌سازی فرآیندها طراحی شده است. بودجه عملیاتی بر اساس سه حالت بدبینانه، خوش بینانه و محتمل تهیه می‌شود که این امر به واحد مالی کمک می‌کند تا با دقت بیشتری منابع را مدیریت کند. همچنین، طراحی داشبوردهای بودجه و تحلیل انحرافات از طریق ابزارهای حل مسئله مانند Fish Bone و متد ۴M، به بهبود فرآیندها و زیرسیستم‌ها کمک کرده و اصلاحات لازم را در قالب بخشنامه‌های بودجه و فرآیندهای مرتبط انجام می‌دهد. این نظام بودجه‌ریزی و کنترل بودجه، با ارائه گزارش‌های تفریغ بودجه، بخشنامه‌های بودجه و تحلیل روندها و تغییرات اقتصاد جهانی به شرکت کمک می‌کند تا با دقت بیشتری منابع خود را مدیریت کرده و به اهداف استراتژیک خود دست یابد. این اقدامات نه تنها به بهبود اثربخشی و کارایی شرکت کمک می‌کند، بلکه نقش مهمی در پایداری و رشد بلندمدت مپنا بویلر دارد.



محصولات	نیاز جامعه
تصفیه‌خانه‌های صنعتی	کمبود منابع آبی جهت فرآیندهای صنعتی
تصفیه‌خانه‌های آب شیرین کن	کمبود منابع آبی جهت تهیه آب شرب
پکیج آب شیرین کن قابل حمل	نیاز به آب شیرین کن‌های موقت در مناطق محروم روستایی و یا در حوادث طبیعی
بویلر باز یافت حرارت افقی و عمودی (نیروگاه‌های سیکل ترکیبی)	
برنرهای سیرکولار Low NOX در بویلرهای واتر تیوب صنعتی و بویلرهای نیروگاه حرارتی بخار	
تکنولوژی تمیزکاری نوین سطوح حرارتی بویلر در نیروگاه‌های سیکل ترکیبی و حرارتی بخار	کاهش مصرف سوخت فسیلی و نشر آلاینده‌های محیط زیست
بویلرهای باز یافت صنعتی در صنایع فولاد	
هیترهای آب تغذیه نیروگاهی فشار بالا و فشار پایین	
واحدهای جذب کربن	کاهش نشر دی‌اکسید کربن به اتمسفر
سایلنسرهای بخار خروجی از شیرهای اطمینان و خطوط ونت بویلرها	کاهش آلودگی صوتی
تولید هیدروژن سبز به روش الکترولیز آب	
مصرف گاز هیدروژن به عنوان سوخت در بویلرهای واتر تیوب صنعتی و داکت برنرهای بویلرهای باز یافت	جایگزینی سوخت‌های فسیلی با حامل انرژی سبز/ تجدیدپذیر
احداث نیروگاه خورشیدی فوتوولتائیک در کارخانه مپنا بویلر	



رعایت اخلاق در روابط اقتصادی

رعایت اخلاق و تعامل پایدار با ذینفعان یکی از اصول اساسی برای دستیابی به پایداری اقتصادی است. شرکت مپنا بویلر با توجه به اهمیت این موضوع، تلاش می‌کند تا در تمامی تعاملات خود با ذینفعان، اصول اخلاقی را رعایت کند. در ادامه به برخی از این رویکردها و اقدامات شرکت اشاره می‌کنیم:

قانون مداری و رعایت قانون: یکی از مهم‌ترین اصول اخلاقی، رعایت قوانین و مقررات است. شرکت مپنا بویلر با پایبندی به این اصل، در دوره گزارش‌دهی هیچ پرونده حقوقی با سابقه محکومیت نداشته است. این نشان‌دهنده تعهد شرکت به رعایت قوانین و مقررات است.

حفظ حریم خصوصی: حفظ حریم خصوصی ذینفعان از جمله مشتریان، تأمین‌کنندگان و کارکنان، از دیگر اصول مهم اخلاقی است. شرکت مپنا بویلر با رعایت این اصل، به حفظ اطلاعات شخصی و حریم خصوصی تمامی ذینفعان خود اهمیت می‌دهد.

روابط تجاری عادلانه: حفظ روابط تجاری عادلانه و جلوگیری از انحصار در روابط با مشتریان، از دیگر اقدامات شرکت مپنا بویلر است. این شرکت با ارائه اطلاعات لازم به مشتریان در قالب کاتالوگ و توجه به ایمنی محصولات، سعی در ایجاد روابط تجاری شفاف و عادلانه دارد.

توسعه مفاهیم پایداری: شرکت مپنا بویلر با توسعه مفاهیم پایداری در تمامی تعاملات خود، به دنبال ایجاد ارزش برای تمامی ذینفعان است. این رویکرد نه تنها به بهبود روابط تجاری کمک می‌کند، بلکه به پایداری اقتصادی شرکت نیز منجر می‌شود.

پاسخگویی و رسیدگی به شکایات: شرکت مپنا بویلر برای تمامی ذینفعان خود فرآیندها و مکانیزم‌های رسیدگی به شکایات را ایجاد کرده است. این موضوع نشان‌دهنده تعهد شرکت به پاسخگویی و حل مشکلات ذینفعان به صورت شفاف و کارآمد است.

شفافیت در گزارش‌دهی: ارائه گزارش‌های مالی و عملکردی شفاف به تمامی ذینفعان، نشان‌دهنده تعهد شرکت به شفافیت و پاسخگویی است. این رویکرد به اعتمادسازی و تقویت روابط با ذینفعان کمک می‌کند.

مصادیقی از تعامل با ذینفعان

سهامداران: مپنا بویلر از شرکت‌های سهامی خاص با سهامدارانی محدود است که بر اساس سیاست‌های شرکت گروه مپنا به عنوان هلدینگ مادر، تعیین می‌شوند. شرکت گروه مپنا 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 شامل رشد پایدار سودآوری، توسعه محصولات و بازارها، ارائه گزارشات شفاف و افزایش پایداری سازمان در جهت سودآوری پیوسته برای سهامداران است.

کارکنان: مپنا 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. برخی از مصادیق هزینه‌ها شامل پرداخت حقوق و دستمزد به موقع و فراتر از حداقل قانونی و سطح منطقه، ارائه سبدهای رفاهی و بیمه‌های تأمین اجتماعی، سرمایه‌گذاری در جهت توسعه منابع انسانی و پرداخت‌های حمایتی به کارکنان و برند کارفرمایی مناسب است.

مشتریان: شرکت مپنا 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 شامل تعریف اقدامات متعدد در راستای کیفیت و زمان تحویل محصول، نوآوری و توسعه محصولات جدید، ارائه خدمات مرتبط با نگهداری و تعمیر تجهیزات و مشاوره فنی به مشتریان است.

شرکاء و تأمین‌کنندگان: شرکاء و تأمین‌کنندگان از ذینفعان سازمان هستند که تقویت پایداری اقتصادی در آنان می‌تواند منجر به رشد متقابل برای شرکت شود. مپنا بویلر با ایجاد فرصت برابر در ارزیابی و انتخاب تأمین‌کنندگان، پرداخت مطالبات در اسرع وقت، بومی‌سازی و توسعه‌ی استفاده از شرکاء و تأمین‌کنندگان و در نظر گرفتن اصول پایداری در همکاری با آنان مانند گواهی زیست محیطی و ایمنی برای همکاری، به بهبود کیفیت خدمات و پایداری اقتصادی خود کمک می‌کند.

با رعایت این اصول اخلاقی، مپنا بویلر توانسته است به پایداری اقتصادی دست یابد و روابط خود با ذینفعان را بهبود بخشد.

جعبه آمار: تعامل با ذینفعان

شاخص	واحد	۱۴۰۰	۱۴۰۱	۱۴۰۲
رضایت کل تأمین‌کنندگان از شرکت	درصد	۶۶	۷۲	۷۶
رضایت کل جامعه از شرکت	درصد	۷۵	۸۰	۹۶
رضایت کل کارکنان از شرکت	درصد	۵۸	۵۸	۶۴
رضایت کل مشتریان از شرکت	درصد	۸۲	۸۰	۸۴



نظام بودجه



موومان سوم: هم آهنگ با ریتم زندگی

این فصل به بررسی جامع تلاش‌های ما در جهت ارتقاء رفاه اجتماعی و ایجاد تعادل بین نیازهای اجتماعی و اهداف سازمانی می‌پردازد. رویکرد ما به مثابه نوایی است که هر نت آن نشان‌دهنده تعهد ما به ارزش‌ها، اصول و استانداردهای اجتماعی برای همه ذینفعان است. ما به دنبال ایجاد یک سازمان آرمانی هستیم که فراتر از محیط کاری به بهبود تجربه زندگی افراد بر اساس عدالت و اخلاق و همسو با اصول توسعه پایدار می‌اندیشد.



موومان چهارم سمفونی شماره ۹ بتهوون، معروف به «سرود شادی» یکی از آثار ماندگار و برجسته موسیقی کلاسیک است. این موومان با ملودی حماسی و پر از انرژی خود، پیام‌آور شادی، اتحاد و برادری بین انسان‌هاست. بتهوون در این اثر با بهره‌گیری از شعر شیلر، آرمان‌های والایی همچون آزادی، صلح و همبستگی جهانی را به تصویر می‌کشد.

نتهای رفتاری ما: نگاهی به فرهنگ و کدهای اخلاقی

فرهنگ اخلاق مدار و کدهای رفتاری نقش بسیار مهمی در پایداری سازمان‌ها دارند. این فرهنگ و کدها به عنوان راهنمایی برای رفتارهای حرفه‌ای و اخلاقی عمل می‌کنند و تضمین می‌کنند که تمامی فعالیت‌ها با اصول اخلاقی و ارزش‌های سازمان همخوانی دارند. مینا بویلر 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، شایسته‌سالاری، حفظ کرامت انسانی و رعایت اصول اخلاقی در فعالیت‌های سازمان تحت عنوان کدهای اخلاقی یا رفتاری به عنوان رفتارهای الگو تعریف شده است. راهبری حوزه فرهنگ‌سازی و ترویج کدهای اخلاقی در شرکت مینا بویلر به کمیته فرهنگ تفویض شده است. این کمیته در قالب فعالیت‌های مختلف مانند تولید محتوای فرهنگی و درج در کانال‌های ارتباطی شرکت، برگزاری رویدادها و مراسمات و نظرسنجی فرهنگی و تحلیل آن در جهت بهبود فضای فرهنگی شرکت همسو با پایداری اقدام می‌نماید.



چرا فرهنگ مهم است؟

همه ما عضوی از سازمان هستیم که برای محقق کردن مجموعه‌ای از اهداف و دستیابی به چشم‌انداز گرد هم آمده‌ایم.

ارزش‌ها چراغ راهنمای حرکت است از آنچه هست به آنچه باید باشد.

تحقق ارزش‌ها توسط کسانی ممکن است که به یک الگوی مشترک فکری و احساسی رسیده باشند و با یکدیگر هم‌زبان و همسو شده باشند.

فرهنگ سازمانی سیستمی از مفاهیم مشترک میان اعضای یک سازمان که آن سازمان را از سازمان‌های دیگر متمایز می‌کند.

حفظ و ارتقای فرهنگ: سازمان‌ها می‌توانند با شکل‌دهی، ارزیابی و حفظ فرهنگ سازمانی از آن به عنوان یک مزیت رقابتی بهره ببرند.



چگونه یک سازمان چابک باشیم؟



ما با محوریت مشتری چابک عمل می کنیم.

۱ مدیریت تغییر

مدیریت تغییر؛ بر چگونگی کمک به کارکنان در جهت پذیرش، تطبیق و بهرمندی از تغییر و بهبود در کار، متمرکز است و شامل؛

- کار تیمی: کسب حداکثر نتیجه از مجموع توانمندی ها، مهارت ها و انرژی افراد برای ایجاد تغییر
- انعطاف پذیری: پذیرش تغییر و توانایی پاسخگویی به موقع و کارآمد به تغییرات
- ایجاد انگیزه در دیگران: حمایت از موفقیت های اولیه و پیشرفت های قابل مشاهده
- خلاقیت: توانایی کشف ایده ها، روابط و راه حل های جدید و بدیع برای حل مسائل

۲ یادگیری سازمانی

یادگیری سازمانی؛ فرآیند ایجاد، حفظ، انتقال و توسعه دانش در یک سازمان است و شامل؛

- یادگیری مستمر: شناسایی حوزه های جدید یادگیری و فرآیند کسب دانش و مهارت های جدید و همچنین تقویت آنچه قبلاً آموخته اید.
- مدیریت دانش: استفاده از تجربه و دانش فردی و جمعی از طریق فرآیند تولید، تسهیم و به کارگیری دانش
- شفافیت: اشتراک اطلاعات فرآیند ها با نفراست مرتبط جهت ایجاد اعتماد و مسئولیت پذیری

۳ مشتری مداری

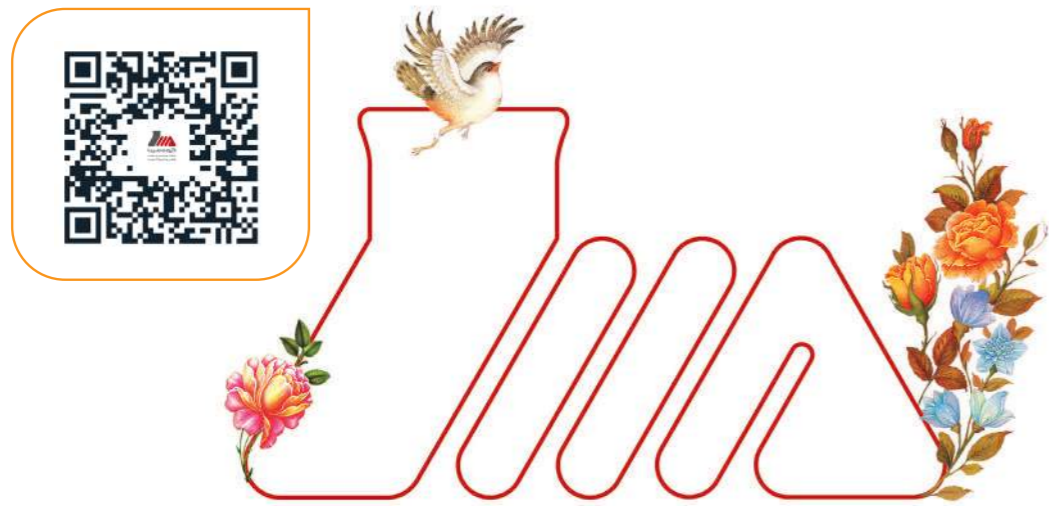
مشتری مداری ایجاد می کند که مشتری نقطه کانونی تمام تصمیمات مربوط به ارائه محصولات، خدمات و تجربیات برای ایجاد رضایت، وفاداری و حمایت از مشتری باشد و شامل؛

- مدیریت تجربه ی مشتری: بهبود تجربه مشتری در طول سفر مشتری جهت کسب رضایت و وفادار ساختن او
- ارتباط با مشتریان: فرآیند ارتباط با مشتریان جهت درک نیازها، بهره گیری از بازخورد ها و ایجاد فرصتهای همکاری

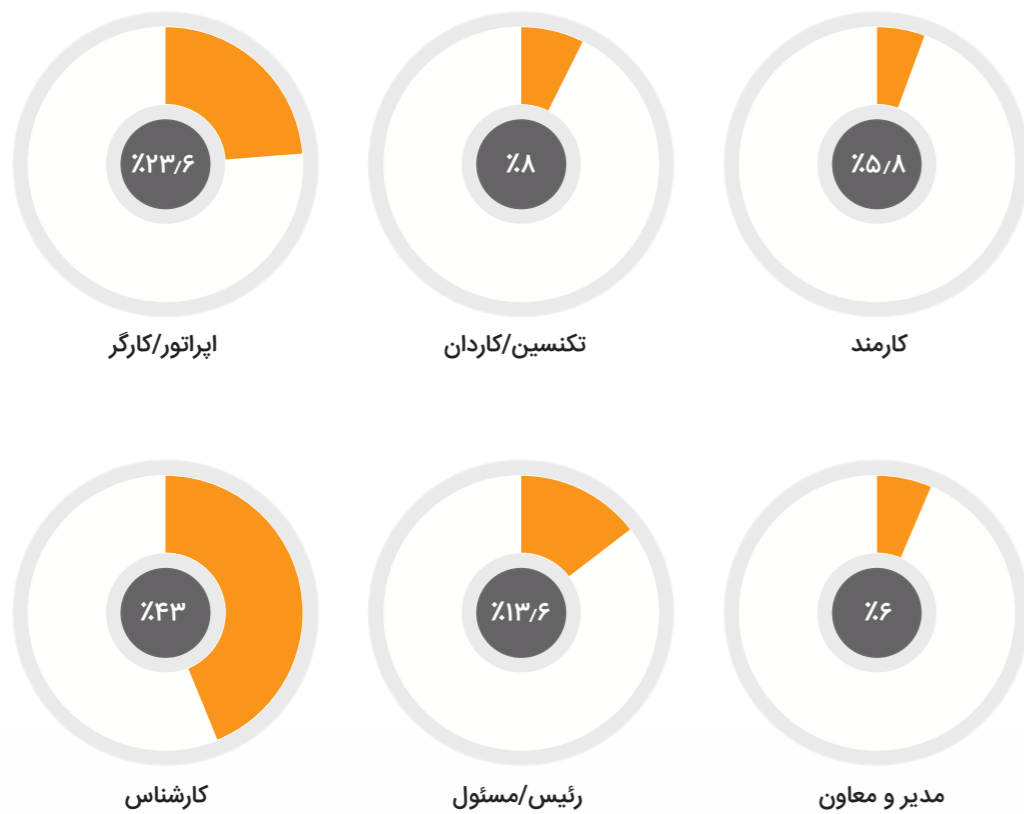
۴ دیجیتال سازی

دیجیتال سازی یک رویکرد چابک برای تصمیم گیری داده محور، روشهای جدید انجام کار و بهره گیری از فناوری در سراسر سازمان هست که منجر به افزایش سرعت، کارایی و تجربه بهتر مشتری می شود و شامل؛

- توانمند سازی دیجیتال: تجهیز افراد به دانش و مهارت برای حرکت در دنیای دیجیتالی، اطمینان از دسترسی به فناوری و استفاده از قدرت آن برای توسعه
- چابکی داده-محور: تجزیه و تحلیل دادهها جهت تصمیم سازی چابک، سنجیده و آگاهانه

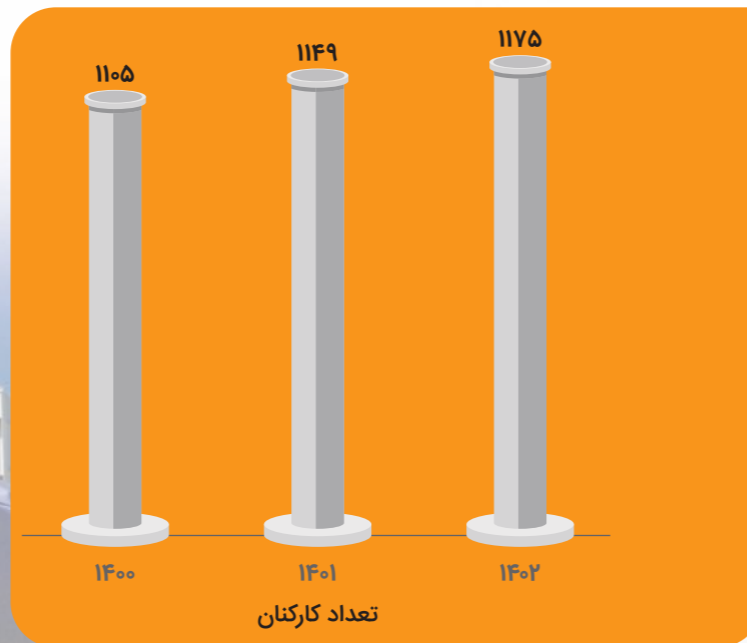


کارکنان نغمه‌های زندگی



می‌پایا بویلر بر اساس کدهای راهنما، خط مشی و فرهنگ خود، موارد زیر را همراهی با اصول پایداری در تعامل با کلیه ذینفعان خود در جهت پایداری رعایت می‌نماید:

رویکرد	تعریف	مصادیق اجرا
شفافیت	اطلاع‌رسانی شفاف به کلیه ذینفعان بر اساس برنامه‌های ارتباطی و تولید محتوای مورد نیاز ذینفعان	اطلاع‌رسانی به کارکنان- تدوین کتابچه محصول برای مشتریان، گزارش‌دهی به کارکنان، داشبوردهای مدیریتی
عدالت و فرصت‌های برابر و پرهیز از انحصار و رانت	ایجاد فرصت برابر برای همگان در تعامل با ذینفعان	فرصت‌های برابر در استخدام- انتخاب‌تأمین کنندگان بر اساس روش شفاف- عدم ایجاد انحصار در بازار و شرکت در مناقصات کارفرما، فرآیند مدیریت انتصابات
توجه به معیارهای زیستی در تعاملات	توجه به اثرات زیست محیطی در تعامل با ذینفعان	بررسی تأییدات زیست محیطی در انتخاب‌تأمین کنندگان- رعایت معیارهای زیست محیطی در طراحی محصولات و ارائه به کارفرما
پاسخگویی	ایجاد کانال‌های ارتباطی مناسب جهت تعامل و تعبیه فرآیندهای پاسخگویی به شکایات	تعبیه کانال‌ها و فرآیند رسیدگی به شکایات مانند کمیته رضایت مشتریان
حفظ حریم خصوصی	حفاظت از اطلاعات شخصی و محرمانه ذینفعان	تدوین دستورالعمل‌های محرمانگی اطلاعات در شرکت
قانون‌مداری و پایبندی به تعهدات	پایبندی به قوانین عمومی و تعهدات فیما بین	پایبندی به قانون و قرارداد در برخورد با مشتریان و تأمین کنندگان- رعایت قوانین کار و سیاست‌های حاکمیتی گروه می‌پایا در قبال کارکنان



رویکرد راهبردی به سرمایه انسانی

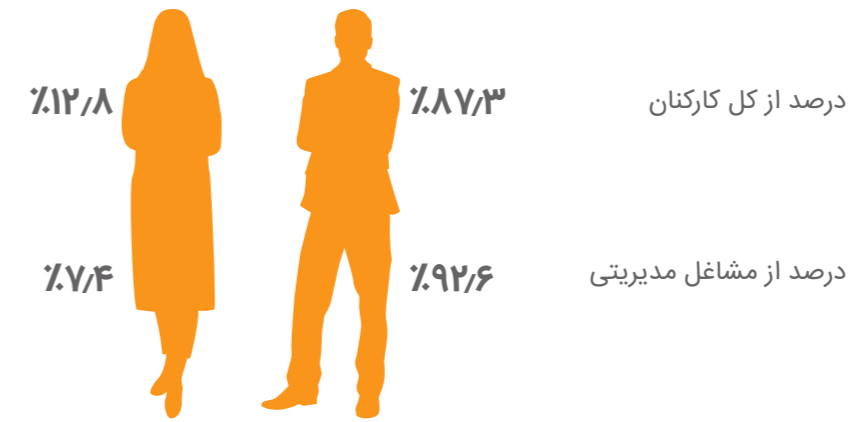
در مینا بویلر، ما به سرمایه‌های انسانی به عنوان یکی از ارکان اصلی موفقیت سازمانی نگاه می‌کنیم و تلاش داریم تا زندگی بهتری برای آنان فراهم کنیم. رویکرد راهبردی ما به سرمایه انسانی بر اساس همسوسازی استراتژی‌ها و برنامه‌های منابع انسانی با اهداف کلان سازمان و فرهنگ مطلوب آن است. این استراتژی‌ها به صورت سالانه بازنگری و اجرا می‌شوند و در جهت بهبود آنها تلاش می‌شود. راهبری این رویکرد به معاونت سرمایه انسانی و پشتیبانی تفویض شده است تا در چارچوب نظام استراتژیک سرمایه انسانی به رهبری و بهبود این حوزه پرداخته شود. از جمله بهبودهای حاصل از این رویکرد در این دوره گزارش دهی می‌توان به بهره‌گیری از داشبورد شاخص‌های استراتژیک و سرمایه‌های انسانی، بازنگری گروه‌های فرآیندی و ساختار وظیفه‌ای حوزه سرمایه انسانی و مدیریت اجرای برنامه‌های استراتژیک اشاره کرد. همچنین، ما از نتایج نظرسنجی‌ها و بازخوردهای دریافتی از کارکنان در تحلیل SWOT و تقویت برنامه بهبود استفاده می‌کنیم تا استراتژی‌های منابع انسانی را بهبود بخشیم.



ماموریت ما در حوزه سرمایه انسانی

- بهبود تجارب سرمایه‌های انسانی در نقشه سفر کارکنان با اهداف زیر:
 - ارتقای بهره‌وری سرمایه‌های انسانی
 - توسعه و ترویج فرهنگ چابکی با تمرکز بر مشتری مداری
 - بهبود نگهداشت کارکنان توسعه ارتباطات و بهبود برندینگ داخلی
 - توسعه رهبران تحول آفرین و فرهنگ ساز
 - ارتقا بهزیستی سرمایه‌های انسانی

سال / تعداد	رسمی (تمام وقت)	شرکتی (تمام وقت)	تأمین نیرو (تمام وقت)	ساعتی و مشاور
۱۴۰۰	۱۱	۶۴۶	۴۲۰	۲۸
۱۴۰۱	۸	۷۱۵	۳۹۱	۳۵
۱۴۰۲	۵	۸۱۶	۳۱۸	۳۶



سنجش نگرش کارکنان

مولفه‌های سنجش نگرش کارکنان	درصد مطلوبیت	
	۱۴۰۱	۱۴۰۲
جهت‌گیری روشن و نویدبخش	۶۴٪	۵۹٪
اعتماد به تیم رهبری	۵۶٪	۵۴٪
تمرکز بر کیفیت و مشتری	۷۷٪	۷۷٪
توجه، احترام و قدردانی	۵۶٪	۵۶٪
فرصت‌های پیشرفت	۵۲٪	۵۱٪
حقوق، مزایا و پاداش	۴۷٪	۴۷٪
مدیریت عملکرد	۶۳٪	۶۴٪
اختیارات و آزادی عمل	۵۸٪	۵۶٪
دسترسی به اطلاعات و منابع	۶۳٪	۶۳٪
آموزش	۶۰٪	۶۰٪
همکاری	۶۶٪	۶۴٪
فرایند، شیوه و شرایط کاری	۵۵٪	۵۷٪
تعلق / تعهد (Engagement)	۶۴٪	۶۶٪
توانمندی (Enablement)	۶۱٪	۵۸٪

نقشه استراتژی HC (افق ۱۴۰۵-۱۴۰۳)



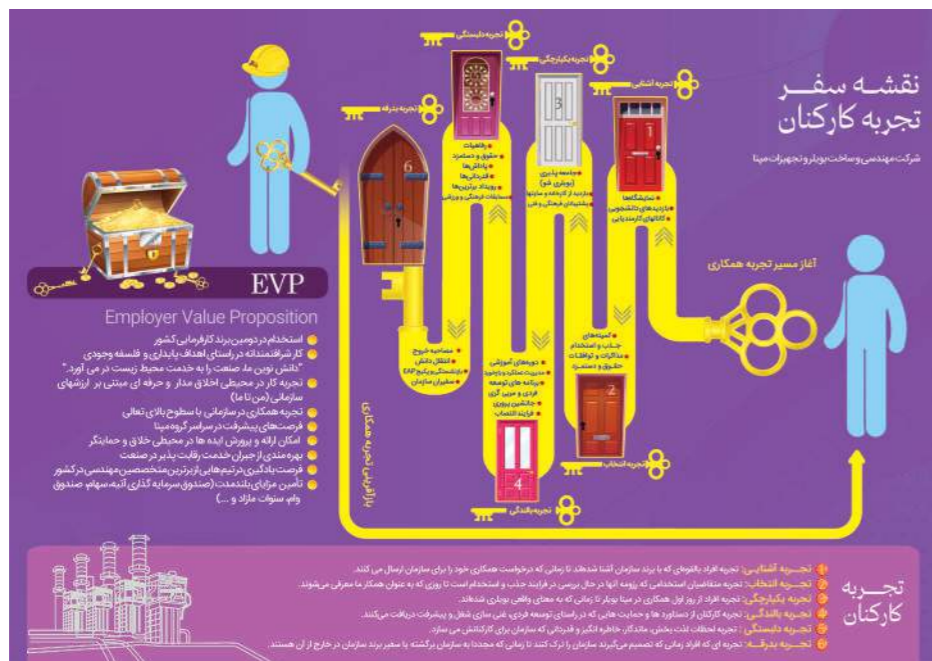
مدیریت تجربه کارکنان

مپنا بویلر بر اساس کلیه مراحل که کارکنان در مدت همکاری خود با شرکت طی می‌کنند توجه نشان داده و از طریق شناسایی تجارب کارکنان به بهبود تعاملات و تجربیات کارکنان با شرکت می‌پردازد. این رویکرد با هدف افزایش رضایت و تعلق خاطر کارکنان، بهبود محیط کار و ایجاد تجربه‌ای مثبت برای کارکنان اجرا می‌شود. مپنا بویلر با توجه به نیازها و بازخوردهای کارکنان، تلاش می‌کند تا محیط کاری مطلوب و انگیزشی فراهم کند که این امر به افزایش بهره‌وری و کاهش نرخ ترک کارکنان منجر می‌شود. توجه به تجربه کارکنان به پایداری اقتصادی از طریق افزایش بهره‌وری و کاهش هزینه‌های مرتبط با ترک کارکنان و پایداری اجتماعی با بهبود روابط کاری و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کمک می‌نماید.



رویکرد مشارکتی همکاران

ما به مشارکت فعال کارکنان در تدوین و اجرای استراتژی‌ها اهمیت می‌دهیم و از طریق سنجش نیازها و انتظارات آنان در مدیریت دینفعان، جلسات هم‌اندیشی، نظام پیشنهادهای و نظرسنجی‌های مختلف، نظرات و پیشنهادات کارکنان را جمع‌آوری و در برنامه‌ریزی‌ها لحاظ می‌کنیم. این نظرسنجی‌ها شامل ارزیابی نگرش کارکنان، فرهنگ سازمانی و رضایت از ارتباطات است. نتایج این ارزیابی‌ها مبنای تعیین و بازنگری سالانه استراتژی‌های منابع انسانی قرار می‌گیرند. به منظور بهبود مستمر در دوره گزارش‌دهی ما از سیستم‌های مکانیزه نظیر پرس لاین در اجرای نظرسنجی‌ها و تحلیل نتایج با استفاده از هوش مصنوعی بهره می‌گیریم. همچنین، بهینه‌کاوای از شرکت‌های موفق و ایجاد رصدخانه منابع انسانی از دیگر اقدامات ما در این زمینه است. این رویکرد راهبردی به سرمایه انسانی، نه تنها به بهبود عملکرد سازمان کمک می‌کند، بلکه رضایت و انگیزه کارکنان را نیز افزایش می‌دهد.



نظام پیشنهادها

یکی از رویکردهای مشارکت جمعی کارکنان در تصمیمات سازمان



جعبه آمار: نظام پیشنهادها

شاخص	۱۴۰۰	۱۴۰۱	۱۴۰۲
تعداد پیشنهاد	۳۴۷۵	۴۱۸۸	۵۰۲۷
شاخص	۱۴۰۰	۱۴۰۱	۱۴۰۲
سرانه ثبت پیشنهاد	۳/۵۱	۳/۱۴	۳/۶۳
شاخص	۱۴۰۰	۱۴۰۱	۱۴۰۲
نرخ مشارکت	۳۵	۶۵	۸۰
شاخص	۱۴۰۰	۱۴۰۱	۱۴۰۲
درصد اجرای پیشنهاد	۸۲	۸۴	۸۶
شاخص	۱۴۰۰	۱۴۰۱	۱۴۰۲
میزان پذیرش پیشنهاد	۴۲	۳۷	۳۹
شاخص	۱۴۰۰	۱۴۰۱	۱۴۰۲
درصد پیشنهادهای گروهی	۵۹	۵۴	۶۰



ساختارهای کمیته‌های اجتماعی

مپنا بویلر با بهره‌گیری از ساختارهای کمیته‌ای، به دنبال ایجاد فضایی برای تصمیم‌گیری مشارکتی و حل تضاد منافع ذینفعان است. این ساختارها به عنوان یکی از راهکارهای مدیریت مشارکتی به شرکت کمک می‌کنند تا با استفاده از نظرات و پیشنهادهای مختلف، فرآیندهای سازمانی را بهبود بخشد. همچنین تنوع نمایندگان کارکنان در این کمیته‌ها منجر به بهبود انعکاس نظرات گروه‌های مختلف کارکنان در تصمیمات شرکت می‌شود. شرکت مپنا بویلر دارای ۳۳ کمیته و کارگروه در حوزه اجتماعی است که ۱۶ کمیته مربوط به کارگروه‌های بررسی پیشنهادها است. این کمیته‌ها و کارگروه‌ها با مأموریت‌های متنوع خود، از بررسی و ارزیابی صلاحیت کارکنان تا تدوین سیاست‌های کلان منابع انسانی نقش مهمی در پیشبرد اهداف شرکت ایفا می‌کنند. به عنوان مثال، کمیته ارتقاء رده مسئولین و سرپرستان به بررسی و تأیید صلاحیت کارکنان برای ارتقاء عمودی می‌پردازد، در حالی که کمیته مدیریت و نظارت بر نظرسنجی‌ها به تصمیم‌گیری در خصوص استراتژی و روش‌های نظرسنجی‌های داخلی شرکت مشغول است. این ساختارها نه تنها به بهبود فرآیندهای داخلی شرکت کمک می‌کنند، بلکه با ایجاد فضایی برای مشارکت و همکاری، به تقویت فرهنگ سازمانی و ارتقاء سطح رضایت کارکنان نیز می‌انجامند.

عنوان کمیته	ماموریت
کمیته توسعه پایدار	• سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی و هماهنگی جهت اجرای فعالیت‌های مرتبط با پایداری
کمیته فرهنگ سازمانی (EVC)	• ترویج و تعمیق ارزش‌ها، اخلاقی و فرهنگ سازمانی مطلوب در سازمان
کمیته منابع انسانی	• صحت‌گذاری و تأیید ریسک‌ها، استراتژی‌ها و سیاست‌های کلان منابع انسانی • راهبری برنامه جانشین پروری در سازمان • بررسی و تأیید تغییرات فرآیندی در حوزه منابع انسانی • سایر موارد محوله از سوی مدیریت عامل
کمیته ساختار و تشکیلات	• سیاست‌گذاری و تصمیم‌گیری در خصوص تغییرات ساختار سازمانی
کمیته آموزش	• پرداخت وام به کارکنان بر اساس بودجه و نیاز کارکنان مطابق آیین‌نامه وام (R23)
کمیته جذب	• ارزیابی نهایی کارجویان رده کارشناس و بالاتر (غیر از سایت‌ها) با استفاده از نتایج کمیته‌های تخصصی جذب و آزمون‌های استخدامی • ارزیابی نهایی کارجویان رده تکنسین و پایین‌تر (کلیه واحدهای شرکت) در رده کارشناس و مسئول / سرپرست سایت‌ها با استفاده از نتایج آزمون‌های استخدامی
کمیته کار و خانواده	• تصمیم‌گیری در راستای اجرای سیاست‌های رفاهی (سیاست‌گذاری با شورای معاونین است) • برآورد بودجه رفاهی سالیانه • تعیین نوع اقلام و نحوه توزیع هدایا برای مناسبت‌های ویژه • تعیین نوع اقلام و نحوه توزیع سبدهای فرهنگی، نوروز، بهداشتی، تحصیلی، ماه رمضان، ورزشی و سفر
کمیته انضباط در محیط کار	• رسیدگی به تخلفات انضباطی کارکنان
کمیته نظام پیشنهادها	• تدوین خط‌مشی‌ها و سیاست‌های مناسب جهت توسعه و بهبود نظام پیشنهادها
کمیته مدیریت و نظارت بر نظرسنجی‌ها	• تصمیم‌گیری در خصوص استراتژی و روش‌های نظرسنجی‌های داخلی شرکت • نظارت بر ایجاد، بازنگری و به‌روزرسانی فرم‌های نظرسنجی‌های داخلی • نظارت بر نحوه ارسال، جمع‌آوری فرم‌های نظرسنجی و تحلیل نتایج برداشتی و عملکردی آن‌ها • بررسی مایید اهداف تعیین‌شده و برنامه‌های بهبود و اصلاحی • پیگیری اجرای اثر بخش برنامه‌های بهبود طرح‌ریزی شده • تصمیم‌گیری در خصوص نحوه اطلاع‌رسانی نتایج نظرسنجی‌ها

عنوان کمیته	ماموریت
کمیته ارتقای مسئولین و سرپرستان	• بررسی، ارزیابی و تأیید صلاحیت کارکنان جهت ارتقاء عمودی به سمت‌های مسئول و سرپرست
کمیته فرعی کارسنجی (زیر کمیته ساختار و تشکیلات)	• بررسی گزارش‌های کارسنجی صورت گرفته و حصول اطمینان از تناسب نیروی انسانی با حجم وظایف و ساختار سازمانی
کمیته محتوا	• برنامه‌ریزی و تهیه محتوای کانال‌های ارتباطی شرکت از واحدهای سازمانی و انتشار آن‌ها در کانال‌ها با هماهنگی مدیریت ارتباطات و نظارت بر سیاست‌ها و صیانت از تصویر برند شرکت در واحدهای سازمانی
کمیته ارتقاء	• بررسی، ارزیابی و مایید شرایط احراز، صلاحیت‌ها و توانمندی‌های کارکنان جهت ارتقاء عمودی و یا انتصاب مشاغل رده ریاست و بالاتر
کمیته HSE, EN	• تعیین و تدوین سیاست‌های راهبردی HSE و مدیریت مصرف انرژی • ارائه راهکارهایی جهت اصلاح و بهبود شرایط ایمنی، سلامت، محیط‌زیست، انرژی و آراستگی در شرکت • بررسی رویدادها و مشکلات مهم HSE، مدیریت انرژی و نظام آراستگی

پیوستن به مپنا بویلر

ما به اشتغال‌زایی به عنوان یکی از مهم‌ترین دستاوردهای خود افتخار می‌کنیم. شرکت‌های مپنا، از جمله مپنا بویلر، با برند کارفرمایی قوی خود، همواره در تلاش برای جذب و نگهداشت پر پایه استعداد و توانمندی است. ما با رویکردی جامع و استراتژیک، فرآیند جذب و استخدام را مدیریت می‌کنیم. از ابتدای تأسیس شرکت، با بهره‌گیری از کانال‌های کارمندیابی جدید، مصاحبه‌های روانشناختی و شایستگی محور و آزمون‌های آنلاین، تلاش کرده‌ایم تا افراد را به تیم خود اضافه کنیم. ما در مپنا بویلر به ایجاد شرایط عادلانه و فرصت‌های برابر در استخدام متعهد هستیم. با گسترش کانال‌های استخدام و کارمندیابی، از رانت اطلاعاتی جلوگیری کرده و با پرهیز از اقدامات تبعیض آمیز، حداکثر تلاش خود را برای انتخاب عادلانه افراد شایسته به کار می‌گیریم. اولویت ما در استخدام، جذب نیروهای بومی و متخصص است تا بتوانیم به توسعه پایدار منطقه‌ای کمک کنیم. تدوین پروفایل‌های شایستگی برای تمامی پست‌های سازمانی، به عنوان رویکردی به شایسته‌سالاری و ایجاد فرصت‌های برابر از دیگر اقدامات ماست. ما همواره به دنبال بهبود فرآیندهای جذب و استخدام هستیم. از جمله بهبودها در دوره گزارشده می‌توان به بازنگری آزمون‌های روانشناسی، کوتاه‌تر شدن مراحل جذب استعدادها از دانشگاه‌ها و راه‌اندازی نرم‌افزار جذب اشاره کرد. این اقدامات به بهبود تجربه کارکنان در نقاط تماس و افزایش رضایت آن‌ها کمک می‌کند. همچنین، ما همواره ورود و خروج کارکنان به سازمان را بر اساس تحلیل داده‌ها و مصاحبه‌های خروج تحلیل می‌کنیم تا بتوانیم به بهبود اشتغال پایدار کمک کنیم.



مدل‌های شایستگی کارکنان

تعریف شایستگی: شایستگی ترکیبی از دانش، مهارت و نگرش فرد است که منجر به عملکرد بالا و موفقیت آمیز فرد در شغل می‌شود. **اهمیت:** پس از پیاده‌سازی مدل شایستگی دستیابی به اهداف سازمانی بسیار ساده می‌شود. مدل‌های شایستگی به همه افراد سازمان کمک می‌کنند در مسیری مشترک قرار بگیرند و همچنین برای تصمیم‌های روزمره‌شان به داده‌های ارزشمند دسترسی داشته باشند. **کاربرد:** استخدام کارآمدتر، آموزش و مدیریت عملکرد هدفمند، ارزیابی و ارائه بازخورد ۳۶۰ درجه به منظور توسعه کارکنان و اجرای مؤثر فرایند ارتقا در سازمان **روش و شیوه بازنگری:** روش دن مک کارتی بررسی استراتژی‌ها و ارزش‌ها مرور مدل‌های سازمان‌های موفق ایجاد بانک شایستگی - اولویت بندی با نظر خبرگان (در مپنا بویلر این اولویت بندی با نظر معاونین و کارکنان کلیدی صورت پذیرفته است).

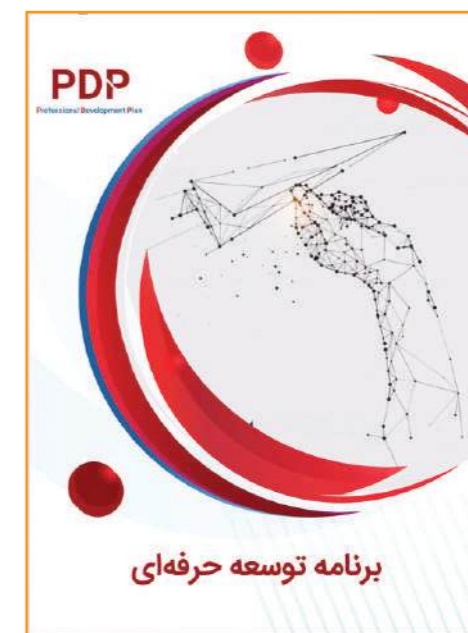


شاخص	۱۴۰۱	۱۴۰۲
درصد پیشرفت برنامه‌های IDP	۸۰	۸۲
درصد پیشرفت برنامه‌های PDP	---	۸۰

رویکرد ریسک اجتماعی و کارکنان

رویکرد مپنا بویلر در مدیریت ریسک‌های اجتماعی و کارکنان، بر پایه ایجاد محیطی سالم، ایمن و با انگیزه برای کارکنان و بهبود تعاملات اجتماعی است. ما با شناسایی و ارزیابی ریسک‌ها و اجرای برنامه‌های اقتصادی مناسب تلاش می‌کنیم تا تأثیرات منفی را به حداقل رسانده و بهره‌وری و رضایت کارکنان و ذینفعان را افزایش دهیم.

شرح ریسک (علل-ریسک-اثرات)	اهداف استراتژیک مرتبط	برنامه اقتصادی
علت: بیرونی بودن انگیزاننده‌های نظام‌های مشارکتی ریسک: مشارکت غیر واقعی کارکنان اثرات: کاهش اثربخشی پیشنهادها	ارتقای سطح مشارکت خلاق کارکنان	اجرای برنامه‌های بهبود نظام پیشنهادها
علت: ضعف در نظام نگهداشت و انگیزش کارکنان کلیدی ریسک: کاهش تعهد و تعلق کارکنان کلیدی اثرات: کاهش بهره‌وری، ترک خدمت	ارتقای تعلق و بکارگیری توانمندی کارکنان	بازنگری دستورالعمل نگهداشت، تهیه گزارش تحلیلی قطع همکاری، برگزاری جلسات با معاونت‌ها، بازبینی آئین‌نامه انگیزش
علت: عدم چابکی فرآیند کارمندیابی ریسک: طولانی شدن زمان جذب اثرات: نارضایتی واحدهای درخواست کننده	بهبود جذب و بکارگیری، تامین به موقع و نگهداشت کارکنان شایسته	چابک‌سازی فرآیند جذب
علت: عدم استفاده از متدهای علمی در جذب و استخدام ریسک: اثربخشی ناکافی ابزارهای گزینش اثرات: نارضایتی از عملکرد نیروهای جدیدالاستخدام	بهبود جذب و بکارگیری، تامین به موقع و نگهداشت کارکنان شایسته	طراحی سوالات مصاحبه بر اساس CBI، بازبینی ابزارهای گزینش
علت: متمرکز نبودن آموزش‌های سازمانی بر سطوح مدیریتی ریسک: کاهش اثربخشی برنامه‌های توسعه فردی مدیران اثرات: افت عملکرد رهبران و مدیران	توسعه شایستگی مدیریتی و رهبری، توسعه جانشین‌پروری	توسعه شایستگی‌های رهبران
علت: فرهنگ‌سازی مناسب برای مشارکت کارکنان ریسک: افزایش تأثیرگذاری مشارکت کارکنان اثرات: بهبود بهره‌وری از ایده‌ها و خلاقیت‌ها	ارتقای سطح مشارکت خلاق کارکنان	تدوین و جاری‌سازی برنامه جامع ارتباطات داخلی، طراحی رویکرد جامع ارتباط با ذینفعان
علت: نگرش کارکنان به عدم رعایت انصاف در ارزیابی عملکرد ریسک: ناکارآمدی نظام مدیریت عملکرد اثرات: نارضایتی و کاهش بهره‌وری	بهبود عملکرد کارکنان	امکان‌سنجی و بروزرآوری سیستم نرم‌افزاری مدیریت عملکرد
علت: طراحی سبدهای رفاهی بدون توجه به تنوع نیروی کار ریسک: عدم اثربخشی سبدهای رفاهی اثرات: نارضایتی کارکنان	افزایش اثربخشی نظام جبران خدمات کارکنان	تحلیل نظرسنجی رفاه، متنوع‌سازی سبدهای رفاهی
علت: ناشناخته بودن نرم‌افزار SAP و کمبود متخصص ریسک مشکل در پشتیبانی و توسعه نرم‌افزار اثرات: کاهش کارایی نرم‌افزار، بروز خطا	توسعه سیستم‌های یکپارچه اطلاعاتی، عملیاتی و پشتیبانی تصمیم‌گیری	این ریسک می‌تواند حذف شود
علت: اثربخش نبودن برنامه جانشین‌پروری ریسک: ترک مشاغل حساس و کلیدی بدون جانشین اثرات: مختل شدن فعالیت‌های واحد مربوطه	توسعه جانشین‌پروری در مشاغل هدف	توسعه جانشین‌پروری در مشاغل هدف
علت: کاهش رقابت‌پذیری جبران خدمت ریسک: نارضایتی از میزان دریافتی اثرات: ترک خدمت کارکنان و افت عملکرد	جذب، نگهداشت و توانمندسازی کارکنان	بازنگری آئین‌نامه ارتقاء افقی، بهبود سید جبران خدمت
علت: عدم اهتمام کافی به فرهنگ سازمانی ریسک: عدم همسویی فرهنگ با استراتژی اثرات: افزایش عرضه‌های فرهنگی	ارتقای مهارت‌های رهبری و فرهنگ سازمانی همسوی با استراتژی‌ها	طراحی و اجرای برنامه جامع مدیریت فرهنگ، برگزاری دوره آموزشی فرهنگ سازمانی، تدوین و اجرای تقویم پایداری



همسویی با توسعه پایدار جامعه

تعامل با جامعه و نهادهای قانونی و ذینفعان مرتبط نیز همواره سرلوحه فعالیت‌های مینا بویلر بوده است. ما خود را متعهد به همسویی فعالیت‌ها با نیازهای جامعه و نهادهای قانونی در جهت توسعه پایدار کشور می‌دانیم. مینا بویلر با بهره‌گیری از اهداف توسعه پایدار جامعه، تلاش می‌کند تا نقش مؤثری در بهبود کیفیت زندگی جامعه ایفا کند. علاوه بر سایر ذینفعان، جامعه که شامل سازمان‌ها و نهادهای قانونی و همچنین عموم مردم جامعه با اولویت جامعه محلی هستند، می‌توانند موجب تقویت پایداری شرکت در کلیه ابعاد اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی شوند. شرکت تعامل با جامعه را رویکردی برد-برد می‌داند که می‌تواند منجر به توسعه پایدار برای جامعه و رشد پایدار برای شرکت باشد. در این راستا مینا بویلر نیازها و انتظارات ذینفعان مرتبط با جامعه و نهادهای مرتبط را از طریق روش‌هایی مانند نظر سنجی و تعامل با ذینفعان شناسایی نموده و در قالب نظام مدیریت استراتژیک به هدفگذاری و برنامه‌های عملیاتی تبدیل نماید. معاونت منابع انسانی و پشتیبانی به عنوان ساختار وظیفه‌ای است که این رویکرد را در مینا بویلر راهبری می‌نماید و تعامل با جامعه به بخش ارتباطات و مشارکت‌ها در این معاونت تفویض شده است..

لیست زیر خلاصه‌ای از نیازها و انتظارات ذینفعان جامعه از مینا بویلر است:

تعامل مینا بویلر با جامعه 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 داری، تامین اجتماعی، بانک‌ها و سایر مراکز دولتی شرکت با عمل به وظایف خود از خدمات آنان استفاده می‌نماید. در جامعه محلی و همسایگان نیز شرکت می‌کوشد تا با ایجاد تصویری مثبتی بر اعتماد در اذهان، اثرات مثبت دو طرفه و رضایت از شرکت را افزایش داده و موجبات افزایش رضایت از شرکت 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 تأثیر مثبتی بر زندگی احاد جامعه دارد. 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 تأثیر مثبت بر اقتصاد ملی می‌شود. استخدام مستقیم نیروهای جامعه محلی در استان محل استقرار کارخانه و سایت‌های فعال شرکت و همچنین ایجاد ظرفیت اشتغال غیر مستقیم به وسیله تامین اقلام از تامین کنندگان از تأثیرات اقتصادی مهم در سطح جامعه محلی به حساب می‌آید. یکی دیگر از تأثیرات شرکت توسعه مناطق محل استقرار کارخانه 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. مالیات‌ها بخشی از درآمد شرکت محسوب می‌شود که بر اثر فعالیت اقتصادی آن جهت توسعه تأمین سرمایه‌های ملی و محلی به کار گرفته می‌شود.

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

تعامل خدماتی و مالی با نهادهای قانونی

- قانونمداری و عمل به تعهدات
- شفافیت و اطلاع‌رسانی فعالیت‌ها
- تعامل مناسب و پاسخگویی به شکایات
- گوناگونی و ایجاد فرصت‌های برابر
- جذب نیروهای بومی

شاخص	۱۴۰۰	۱۴۰۱	۱۴۰۲
درصد جذب کارکنان بومی	۷۷	۷۷	۸۱



جدول زیر تأثیرات شرکت بر گروه‌های ذینفعان و مصادیقی از فعالیت‌ها در دوره گزارش‌دهی را نشان می‌دهد.

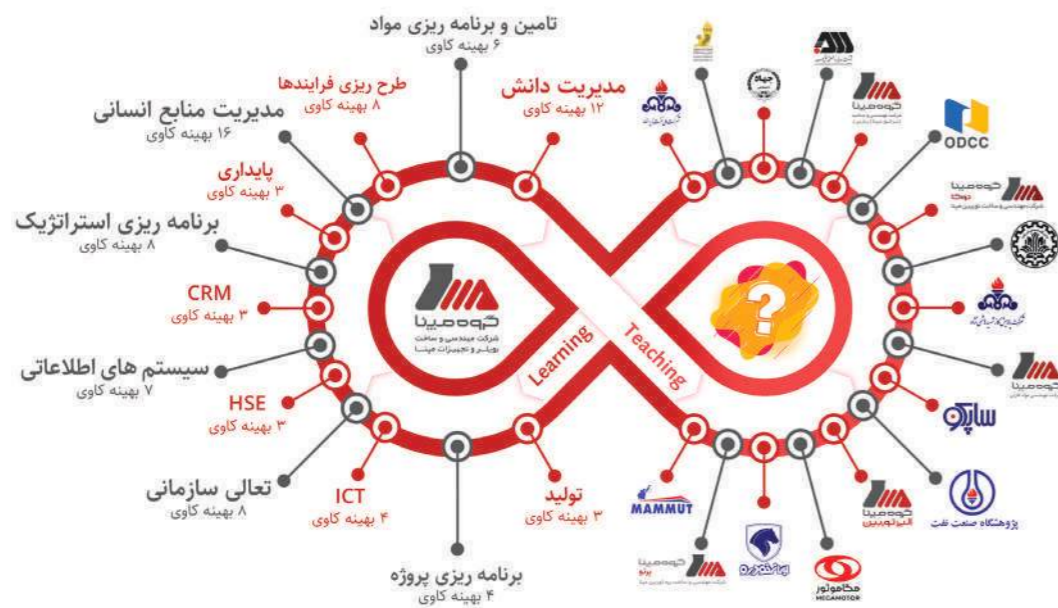
گروه ذینفع	تأثیرات مرتبط	رویکردها و مصادیق تأثیرگذاری مینا بویلر
جامعه محلی	اشتغال‌زایی مستقیم و غیر مستقیم	<ul style="list-style-type: none"> • اولویت استخدام نیروهای محلی • تامین حداکثری از تامین کنندگان محلی • همکاری در توسعه زیرساخت‌های مناطق فعالیت • توسعه فضای سبز • حمایت از گروه‌های آسیب‌پذیر و فعالیت‌های خیریه و داوطلبانه
جامعه	بهبود بهره‌وری انرژی	<ul style="list-style-type: none"> • بهبود بهره‌وری انرژی در فرآیندهای داخلی و محصولات • ارائه محصولات حوزه بویلرهای نیروگاهی در راستای بهبود بهره‌وری انرژی
	تامین آب سالم صنعتی و آشامیدنی از طریق ساخت محصولات مرتبط	<ul style="list-style-type: none"> • تشکیل معاونت آب و ساخت تصفیه‌خانه‌های صنعتی و شهری و قابل حمل
	کنترل تأثیرات منفی زیست محیطی	<ul style="list-style-type: none"> • کاهش انتشار گازها در نیروگاه‌ها با ساخت بویلرها • تقویت رویکردهای HSE در کنترل آلاینده‌ها
	ارائه راه‌حل برای بحران‌های کشور	<ul style="list-style-type: none"> • ساخت محصولات تصفیه آب قابل حمل برای مناطق محروم و حوادث طبیعی • ساخت سریع محصولات در بحران‌ها مانند اکسیژن ساز در زمان گسترش بیماری کرونا
جامعه علمی و صنعتی	رونق صنایع داخلی و اشتغال‌زایی	<ul style="list-style-type: none"> • بومی‌سازی و حداکثر تامین از تامین کنندگان داخلی
	توسعه اقتصادی کشور	<ul style="list-style-type: none"> • پرداخت مالیات و ساخت محصولات مرتبط با نیازهای کشور
	ارتقاء دانش و فناوری کشور	<ul style="list-style-type: none"> • همکاری دانشی با شرکت‌های معتبر مانند IILF بلژیک
خانواده کارکنان و بازنشستگان	انتقال دانش و تجربیات	<ul style="list-style-type: none"> • برگزاری جلسات بهینه‌کاوی برای شرکت‌ها
	جذب و اشتغال دانشجویان	<ul style="list-style-type: none"> • برگزاری تورهای بازدید از شرکت، کارآموزی و جذب
	بهبود رفاه زندگی، توسعه و آگاهی‌سازی	<ul style="list-style-type: none"> • توسعه خدمات سلامت و رفاه • برگزاری مراسمات مانند بویلر فامیلی • استفاده از خدمات مشاوره بازنشستگان



ایفای نقش الگوی ملی

مپنا بویلر با هدف تبدیل شدن به یک سازمان یادگیرنده و یاددهنده، در راستای ایفای نقش الگویی در سطح ملی با رویکرد باز تلاش می‌کند. این شرکت با جاریسازی فرآیند بهینه‌کاوی بر اساس حوزه‌های تعریف شده در مدل EFQM، به جلب توجه متقاضیان بهینه‌کاوی در بخش‌های مختلف پرداخته است. به منظور تحقق این هدف، مپنا بویلر به برگزاری تورهای تعالی و جلسات بهینه‌کاوی فعال، حضور در همایش‌ها و ارائه‌های تخصصی اقدام کرده است. ماهیت متقاضیان بهینه‌کاوی از مپنا بویلر بسیار متنوع است و شامل شرکت‌های گروه مپنا، مراکز علمی و دانشگاهی، صنایع مختلف از جمله صنعت و معدن، نفت و گاز می‌باشند. این فعالیت‌ها نه تنها به بهبود فرآیندهای داخلی مپنا بویلر کمک کرده، بلکه به دیگران نیز فرصت بهره‌گیری از تجارب و دانش فنی این شرکت را می‌دهد. بهینه‌سازی‌های انجام شده در مپنا بویلر به عنوان بهترین تجربیات به متقاضیان ارائه می‌شود، تا آن‌ها نیز بتوانند از این مدل‌ها برای توسعه و بهبود خود استفاده کنند. به این ترتیب، مپنا بویلر نه تنها به رشد و توسعه ملی کمک می‌کند، بلکه نقش مهمی در ایجاد فرهنگ بهینه‌کاوی و نوآوری در سطح کشور ایفا می‌کند.

ایفای نقش الگوی ملی



جعبه آمار: رضایت جامعه از سازمان

شاخص	واحد	۱۴۰۰	۱۴۰۱	۱۴۰۲
رضایت جامعه	درصد	۷۵	۸۰	۹۶
تصویر و خوشنامی برند	درصد	۸۴	۸۷	۸۵
تأثیر بر اقتصاد محلی	درصد	۸۵	۸۶	۸۲
شفافیت و پاسخگویی	درصد	۷۹	۸۷	۹۴
قانون‌مداری و تبعیت از قانون	درصد	۸۰	۹۰	۹۱
پیامدهای اجتماعی	درصد	۷۵	۷۹	۷۹
پیامدهای زیست‌محیطی	درصد	۷۵	۷۱	۸۹
حمایت از فعالیت‌های فرهنگی	درصد	۷۶	۸۴	۸۸
شهروند مسئولیت‌پذیر	درصد	۸۱	۹۳	۸۹

در ادامه اهداف توسعه پایدار انتخاب شده و موضوعات کلیدی در حوزه این اهداف در زمینه اجتماعی در مپنا بویلر گزارش می‌شود.



سلامت مطلوب و رفاه

موضوعات کلیدی:

- رفاه کارکنان
- محیط کار ایمن و سالم

۳ سلامت مطلوب
و رفاه

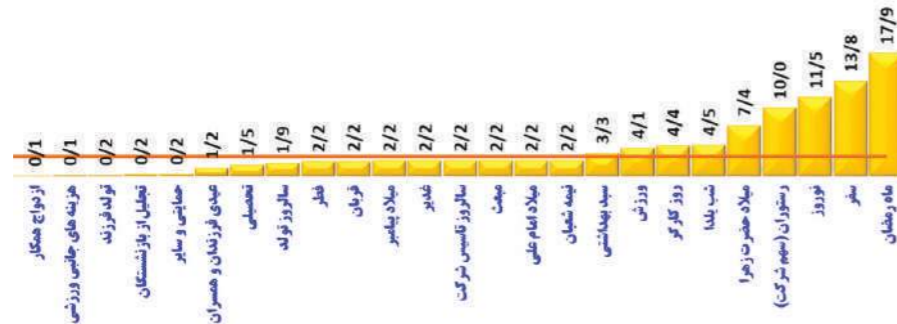


جبران خدمت و رفاه کارکنان

ما به جبران خدمت و رفاه کارکنان نه تنها به عنوان یک وظیفه اخلاقی، بلکه به عنوان یک استراتژی کلیدی برای افزایش بهره‌وری و رضایت شغلی می‌نگریم. در این راستا، تلاش می‌کنیم تا با ارائه بسته‌های جبران خدمت منصفانه و برنامه‌های رفاهی جامع، محیطی پویا و حمایت‌گر برای کارکنان خود فراهم کنیم. در مینا بویلر، جبران خدمات کارکنان به عنوان یکی از اصول اساسی در جذب و نگهداشت سرمایه انسانی مورد توجه است. با هدف ایجاد رضایت و انگیزه در کارکنان، نظامی جامع و متنوع برای جبران خدمات طراحی کرده‌ایم که شامل پرداخت‌های مبتنی بر عملکرد، برنامه‌های انگیزشی و قدردانی، و ارائه سبدهای رفاهی متنوع است که به نیازهای مختلف کارکنان پاسخ می‌دهد. مینا بویلر با توجه به بازخوردهای دریافتی از کارکنان و بررسی‌های دوره‌ای، به‌روزرسانی‌های لازم را در نظام جبران خدمات انجام می‌دهد. این به‌روزرسانی‌ها شامل اعطای در توزیع سبدهای رفاهی، پرداخت کارانه‌های دوره‌ای و فوق‌العاده عملکردی و ارائه وام‌های حمایتی است. همچنین برنامه‌های توسعه‌ای برای ارتقای مسیر شغلی و تخصیص مزایای رفاهی به پرسنل تامین نیرو نیز در دستور کار قرار دارد. شرکت با بهره‌گیری از تجربیات و نظرسنجی‌های داخلی و خارجی، بهبودهای مستمری را در نظام جبران خدمات اعمال می‌کند تا رضایت و انگیزه کارکنان را افزایش دهد. یکی از اصول مهم در مینا بویلر، خلاقیت و ایجاد تنوع در سبدهای رفاهی است. با توجه به شرایط اقتصادی و تورم موجود، تلاش کرده‌ایم تا کیفیت سبدهای رفاهی را بهبود بخشیده و آیت‌هایی که کاهش اثرات تورمی دارند را جایگزین کنیم. به عنوان مثال، وام‌های کم بهره به میزان مناسب در نظر گرفته شده‌اند تا نیازهای مالی کارکنان بهتر پاسخ داده شود. به این ترتیب، مینا بویلر نه تنها به بهبود عملکرد و بهره‌وری سازمان کمک می‌کند، بلکه نقش مهمی در ایجاد محیط کاری پویا و حمایت‌گر برای کارکنان خود ایفا می‌کند. در این بخش از گزارش پایداری، به بررسی اقدامات و برنامه‌های شرکت در زمینه جبران خدمت و رفاه کارکنان پرداخته و نتایج حاصل از این تلاش‌ها را ارائه خواهیم داد. هدف ما ایجاد تعادلی پایدار بین نیازهای سازمان و انتظارات کارکنان است تا بتوانیم با همدلی و همکاری، به سوی آینده‌ای روشن‌تر گام برداریم.

جعبه آمار: جبران خدمت و رفاه کارکنان

شاخص	واحد	۱۴۰۰	۱۴۰۱	۱۴۰۲
سرنانه رفاهی گروه مینا	میلیون ریال	۲۰۰	۳۱۰	۴۷۵
وام تخصیص داده شده	تعداد	۱۹۸	۶۷	۱۷۸
میزان وام پرداخت شده	میلیون تومان	۴۶۸۱٫۶	۶۶۰۸٫۵	۱۸۷۳۹٫۶
توزیع مبالغ سبد رفاهی در کارکنان	درصد	۷۱	۲۶	۳
رسمی و قراردادی	تأمین نیرو	سایر		



حمایت از فعالیت‌های ورزشی

حمایت از فعالیت‌های ورزشی یکی از ارکان مهم در نظام رفاه و سلامت است که به بهبود سلامت جسمی و روحی کارکنان کمک می‌کند. در سال ۱۴۰۱، تیم فوتسال مینا بویلر به مقام سوم مسابقات کارگری استان البرز دست یافت و در سال ۱۴۰۲ تیم فوتسال به مقام دوم در مسابقات کارگری استان البرز و مقام دوم ادارات استان البرز دست یافت. همچنین در سال ۱۴۰۲ در مسابقات استان البرز گروه مینا تیم والیبال آقایان به مقام دوم و تیم تنیس روی میز بانوان به مقام سوم دست یافت. مسابقات داخلی شامل مسابقات فردی آمادگی جسمانی، دارت، تنیس روی میز، شنا و مسابقات گروهی فوتسال، والیبال، طناب‌کشی و فوتبال دستی در مینا بویلر برگزار می‌گردد. این اقدامات نشان‌دهنده تعهد شرکت به ارتقاء رفاه و سلامت کارکنان و ایجاد محیطی پویا و سالم برای آنان است.

جعبه آمار: فعالیت‌های ورزشی

شاخص	واحد	۱۴۰۰	۱۴۰۱	۱۴۰۲
مسابقات ورزشی برگزار شده در مینا بویلر	تعداد	۷۲۸	۷۳۹	۴۴۱



حمایت از سلامت کارکنان

در شرکت مپنا بویلر، بیمه‌های تأمین اجتماعی، مسئولیت، آتش سوزی، و تکمیلی درمان برای کلیه کارکنان اجرایی می‌شود و همه کارکنان تحت پوشش این بیمه‌ها قرار دارند. کلیه مبالغ بیمه تأمین اجتماعی، بیمه مسئولیت، بیمه آتش سوزی و بیمه تکمیلی درمان توسط شرکت پرداخت می‌شود و بیمه تکمیلی تا ۹۰ درصد هزینه‌های درمان کارکنان را پوشش می‌دهد. این بیمه تکمیلی نه تنها برای کارکنان بلکه برای خانواده تحت سرپرستی آنان نیز ارائه می‌شود. جهت بهبود رفاه کارکنان، در صورت نیاز و با پرداخت مبالغ مرتبط، آنان می‌توانند خدمات بیمه تکمیلی را برای والدین خود نیز فعال نمایند. همچنین بازنشستگان نیز می‌توانند از خدمات بیمه تکمیلی استفاده کنند. شرکت مپنا بویلر در قالب قرارداد خود با شرکت‌های بیمه، تسهیلاتی مانند پرداخت اقساطی برای انواع بیمه‌ها از جمله بیمه آتش سوزی منازل و بیمه خودرو برای کارکنان فراهم می‌کند. جهت توجه به سلامت روان، علاوه بر اهمیت سلامت فیزیکی، پایش سلامت کارکنان از طریق انجام معاینات دوره‌ای و آزمایشات ادواری انجام می‌شود.

جعبه آمار: خدمات بیمه

شاخص	واحد	سرپرست	همسر	فرزند	مادر	پدر	جمع
بیمه‌شدگان	تعداد	۱۲۶۴	۹۳۷	۱۱۵۱	۴۲۱	۲۶۲	۴۰۳۵
	درصد	۳۱	۲۳	۲۹	۱۰	۶	۱۰۰

شاخص	واحد	تحت تکلف	غیر تحت تکلف
بیمه‌شدگان	تعداد	۲۱۰۹	۶۶۲
	درصد	۵۲	۱۶



آوای سلامت روان

در راستای بهبود سلامت و توانمندسازی و توسعه کارکنان، مپنا بویلر اقدام به ارائه خدمات روانشناسی به کارکنان خود در قالب طرح همیاری کارکنان می‌نماید. این خدمات با هدف بهبود سلامت روان کارکنان و کاهش تخلقات طراحی شده‌اند. همچنین نیازسنجی و طراحی کانال‌های ارتباطی با روانشناسان به منظور بهبود ارتباطات و ارائه خدمات بهتر به کارکنان انجام شده است. بهبود بخش روانشناختی شناسنامه‌های مشاغل نیز از دیگر اقدامات مهم در این زمینه است. علاوه بر این، ارائه خدمات مشاوره در جانشین‌پروری و مشاوره به کارکنان جدیدالاستخدام در بخش سرمایه انسانی نیز در دستور کار قرار گرفته است. این اقدامات به منظور ایجاد محیط کاری سالم‌تر و افزایش رضایت و بهره‌وری کارکنان انجام می‌شوند و هم‌زمان منجر به بهبود سلامت کارکنان از یک سو و توسعه و توانمندسازی آنان از سوی دیگر می‌شود. شرکت همچنین به پایش و ارتقای گزارش‌های روان‌شناختی در فرآیند جذب، ارتقا و انتصاب می‌پردازد و توصیه‌های توسعه‌ای را به آن اضافه می‌کند. کمک از روانشناسان بالینی جهت کاهش تخلقات، بهبود سلامت روان کارکنان بعد از مواجهه با تروماهای مختلف و فرایند مداخله و درمان برای کارکنانی که با مشکلات مختلف روبرو هستند، از اقدامات مهم دیگر در این زمینه است. بررسی سالانه سلامت روان کارکنان و ارائه راهکارهای مناسب بر اساس نتایج حاصله در سطح سازمان نیز انجام می‌شود. این راهکارها می‌توانند شامل کارگاه‌های آموزش گروهی باشند که به بهبود سلامت روان کارکنان کمک می‌کند.

تعداد جلسات روانشناختی فردی	تعداد افراد	نفر ساعت	زمان جلسات
۹۷	۳۳	۹۷	۱۴۰۰
۶۴	۴۲	۶۴	۱۴۰۱
۲۳۰	۱۲۰	۷۳	۱۴۰۲

امکان‌سنجی اقدامات در درمان سوء مصرف مواد

برنامه پیشنهادی درمان کارکنان درگیر با سوء مصرف مواد

با توجه به آنکه اعتیاد چند علتی است نیاز به اقدامات چندجانبه است:



برنامه همیاری کارکنان

منبع شما برای کمک به چالش‌های روزانه و موقعیت‌های دشوار

راهنمای دریافت مشاوره

هنگامی که تصمیم گرفتید زمان یک جلسه مشاوره اگر در بیرون سازمان، جلسات مشاوره ای را که نیاز روانشناختی فرا رسیده است، ما می‌خواهیم تا حد دارید دریافت نمی‌کنید لطفاً با ما تماس بگیرید. امکان آن را برای شما آسان کنیم. روانشناس خدمات همیاری کارکنان اطلاعات شما را تیم خدمات همیاری کارکنان مپنا بویلر برای جلسه دریافت می‌کند و مستقیماً با شما تماس می‌گیرد تا با شما در مورد موضوعات مختلف از جمله مسائل اولین فرار ملاقات موجود را برای شما هماهنگ نماید. سفتی، نگرانی‌های عاطفی، شخصی و استرس در دسترس هستند. ما اینجا هستیم تا اطمینان حاصل کنیم که نیازهای شما به موقع برآورده می‌شود.

شما می‌توانید با تکمیل فرم درخواست خدمات همیاری کارکنان و ارسال محرمانه‌ای آن از طریق ایمیل و یا کافذی، به روانشناس سازمان (خانم دکتر رحیمی؛ شماره تماس داخلی: ۲۲۲۲۶) از خدمات در نظر گرفته شده در حوزه روانشناسی بهره‌مند گردید. معاونت سرمایه‌های انسانی و پشتیبانی



جعبه هارمونی

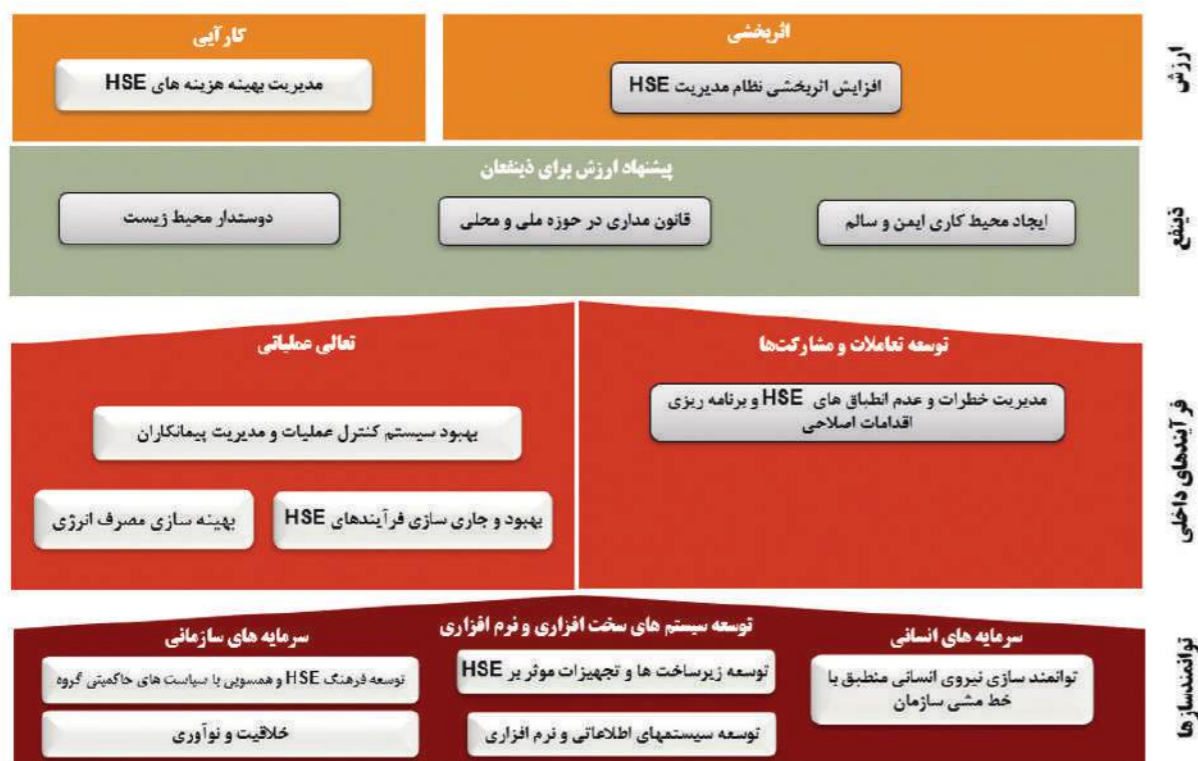
تعادل کار و زندگی از رویکردهایی است که مپنا بویلر جهت بهبود رفاه کارکنان از آن استفاده می‌کند که اقدامات شرکت در این راستا در دومین گزارش پایداری با عنوان پایداری در بحران در صفحه ۱۰۰ تشریح گردیده است. آمار مرخصی کارکنان که یکی از راهکارهای تقویت این رویکرد است. آمار مرخصی والدین در سال گذشته ۹۳۲ روز به چهار نفر از همکاران خانم و ۱۱۹ روز برای ۳۷ نفر از آقایان بوده است.

آوای ایمنی و سلامت

ایمنی و سلامت محیط کار یکی از ارکان اساسی پایداری در هر سازمانی است. ایجاد فضایی امن و سالم نه تنها باعث افزایش رضایت و انگیزه می‌شود، بلکه بهره‌وری و کارایی را نیز بهبود می‌بخشد. کاهش حوادث و بیماری‌های شغلی به کاهش هزینه‌های درمانی و غیبت‌های کاری منجر می‌شود و نشان‌دهنده تعهد شرکت به کیفیت و استانداردهای بالا است. ایمنی یکی از ارزش‌های شش‌گانه مپنا بویلر و آوای ایمنی و سلامت در مپنا بویلر، نمادی از تعهد به ایجاد محیطی امن و سالم برای همه ذینفعان است. در دوره پیشین گزارش‌دهی و به‌علت محافظت و مقابله با بیماری کرونا مدیریت HSE به مدیریت مستقیم در زیر مجموعه مدیرعامل تبدیل شد تا بتواند بحران مذکور را به خوبی مدیریت کند. در حال حاضر مدیریت فعالیت‌های حوزه ایمنی و سلامت به مدیریت HSE تفویض شده است و این واحد که به زیرمجموعه معاونت سرمایه انسانی و پشتیبانی اضافه شده است به کمک کمیته HSE اقدام به راهبری فعالیت‌ها می‌نماید.



به ایمنی و سلامت در مپنا بویلر به عنوان یک رویکرد راهبردی نگاه می‌شود و به همین سبب واحد HSE دارای نقشه استراتژیک مستقل در شرکت مپنا بویلر است.



بهبود مدیریت ایمنی، فرآیندها و تجهیزات

بهبود مدیریت ایمنی، فرآیندها و تجهیزات از اهمیت بالایی برخوردار است، زیرا این اقدامات نه تنها به حفظ سلامت و ایمنی کارکنان کمک می‌کند بلکه باعث افزایش کارایی و بهره‌وری در محیط کار می‌شود. رویکردهای ما در این زمینه شامل شناسایی و ارزیابی ریسک‌ها، بهبود فرآیندهای کاری، ارتقاء تجهیزات و توسعه سیستم‌های مدیریتی است.

در راستای بهبود مدیریت حوزه، شرکت مینا بویلر اقدام به برگزاری جلسات مدیریت ریسک و برنامه‌ریزی اقدامات HSE کرده است. این جلسات به منظور شناسایی و رفع عدم انطباق‌های HSE و بهبود عملکرد کلی سیستم مدیریت HSE برگزار می‌شوند. همچنین، توسعه داشبوردهای مدیریتی به منظور نظارت و ارزیابی مستمر عملکرد HSE انجام شده است.

بهبود فرآیندها و تجهیزات نیز از جمله اولویت‌های شرکت مینا بویلر بوده است. در این راستا، طراحی و ساخت مینی‌فولدر ایمن جهت انتقال گاز سیلندرهای تحت فشار و طراحی Decoiler Machine جهت باز کردن کویل‌های ورق از مصادیق فعالیت‌ها به منظور افزایش کارایی و ایمنی در فرآیندهای تولیدی است. همچنین، طراحی و ساخت صندلی‌های ارگونومیکی تولید به منظور بهینه‌سازی مسائل ارگونومی و کاهش خستگی کارکنان انجام شد. در این حوزه حدود پانزده اقدام انجام شده است که ذکر همه این موارد امکان‌پذیر نیست.

علاوه بر این در حوزه ایمنی، اقدامات متعددی برای کاهش خطرات و افزایش ایمنی در محیط کار انجام شده است. از جمله این اقدامات می‌توان به نصب صاعقه‌گیر بر روی سوله الهیه و کارخانه و ساخت دو راه‌پله ایمن جهت دسترسی به راهروهای تعمیراتی اشاره کرد. همچنین، خریداری کیسول‌های اطفاء حریق و موبایل فوم و نصب سیستم‌های ضد تصادم جرثقیل‌ها و سیستم هوشمند کنترل بار LMI به منظور مقابله با حوادث احتمالی و افزایش ایمنی در محیط کار انجام شده است. در این حوزه، بیست و پنج فعالیت انجام شده که به دلیل حجم زیاد، همه آنها در این گزارش قابل ذکر نیستند.

یکی دیگر از اقدامات مهم ما، ایمنی‌سازی سایت‌ها به عنوان محل تعامل با مشتریان و پیمانکاران است. در این راستا، ما با نصب تجهیزات ایمنی مناسب و برگزاری دوره‌های آموزشی منظم، تلاش می‌کنیم تا محیطی ایمن و بدون حادثه را فراهم کنیم. همچنین ما در مینا بویلر به ایمنی‌سازی محصولات بر اساس مدیریت چرخه عمر محصول توجه ویژه‌ای داریم. این رویکرد شامل طراحی، تولید، نصب و نگهداری محصولات با رعایت بالاترین استانداردهای ایمنی است. برای اطمینان از استفاده ایمن از محصولات، ما دستورالعمل‌های دقیقی تهیه کرده‌ایم که به کاربران کمک می‌کند تا با رعایت نکات ایمنی از محصولات ما به بهترین شکل استفاده کنند. این دستورالعمل‌ها شامل راهنمایی‌های جامع در مورد نصب، استفاده و نگهداری محصولات است.



استراتژی ایجاد محیط کاری ایمنی و سالم در این نقشه موجب فراهم آوردن بستر سلامت و ایمنی برای کلیه ذینفعان بر اساس اهداف استراتژیک ذیل می‌گردد.

اهداف توسعه پایدار	هدف استراتژیک	تعریف هدف استراتژیک	شاخص	برنامه‌های مرتبط
	سلامت محیط کار	ارتقای سطح سلامت کارکنان با اندازه‌گیری عوامل زیان آور	کاهش درصد ایستگاه‌های نامطلوب NCS	اندازه‌گیری عوامل زیان آور محیط کار طراحی و اجرای سیستم تهویه سالن‌های تولید بهبود سیستم روشنایی طراحی و اجرای سیستم‌های ارگونومیکی
	سلامت محیط کار	طرح جامع سلامت	پیگیری ارجاعات HI شاخص متابولیک	اجرای معاینات طب کار بدو استخدام، دوره‌ای موردی پایش و غربالگری بیماریهای مرتبط با فشار خون تقویم مناسبیت‌ها پایداری ارائه خدمات درمانی عمومی و اورژانسی به کارکنان ارائه برنامه رژیم‌های غذایی ارائه خدمات طب فیزیکی و توان بخشی کارکنان

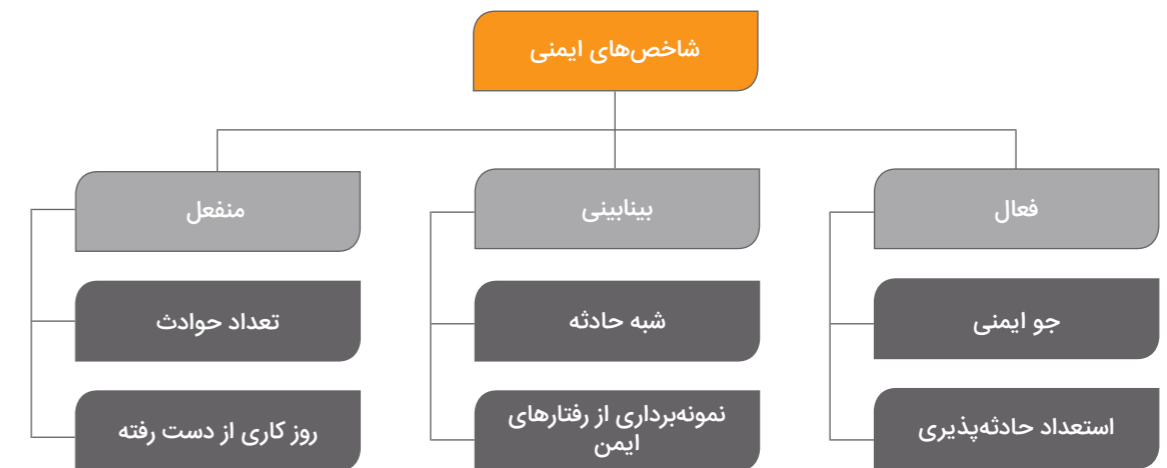
بهداشت و سلامت کارکنان و خانواده

در راستای تعهد به بهبود سلامت جسمی و روانی کارکنان و خانواده‌هایشان، مجموعه‌ای از اقدامات جامع و متنوع در حوزه بهداشت و سلامت در دوره گزارشی انجام شده است. این اقدامات با هدف ارتقاء کیفیت زندگی و ایجاد محیط کاری سالم‌تر برای همه کارکنان طراحی و اجرا شده‌اند. یکی از مهم‌ترین اقدامات، واکسیناسیون گسترده پرسنل و خانواده‌هایشان بود که به منظور پیشگیری از بیماری‌های واگیردار انجام شد. همچنین، با راه‌اندازی سامانه Healthy Line، خدمات مشاوره‌ای و بهداشتی به کارکنان ارائه شد تا بتوانند به راحتی به اطلاعات و مشاوره‌های لازم دسترسی داشته باشند. در پاسخ به شیوع ویروس کرونا، شرکت اقدام به تهیه کیت‌های رپید تست و انجام تست‌های منظم برای پرسنل مشکوک و مبتلا کرد. این اقدام به شناسایی سریع و کنترل شیوع ویروس کمک شایانی کرد. علاوه بر این، معاینات بدو و دوره‌ای طب کار و معاینات تخصصی برای پرسنل بخش‌های حساس مانند رادیوگرافی، شات بلاست و رنگ کاری نیز به منظور شناسایی و پیشگیری از بیماری‌های شغلی انجام شد. برای بهبود وضعیت جسمانی کارکنان، برنامه‌ریزی جهت دریافت خدمات متخصص فیزیکی و توانبخشی انجام شد که شامل اجرای حرکات اصلاحی بود. همچنین، با خرید آمبولانس و تجهیزات پزشکی جدید، خدمات بهداشتی و درمانی بهداشتی و سایت‌ها ارتقاء یافت. به منظور اطمینان از رعایت استانداردهای بهداشتی، کارت بهداشت برای پرسنل تهیه و توزیع غذا و خدمات پذیرایی دریافت شد. همچنین، برنامه طرح جامع سلامت شامل غربالگری بیماران دیابتی، فشار خون و اهدای خون به منظور ارتقاء سلامت عمومی کارکنان اجرا شد.



مدیریت حوادث

مدیریت حوادث به مجموعه‌ای از فرآیندها و اقدامات گفته می‌شود که با هدف پیشگیری از وقوع حوادث و کاهش اثرات آن‌ها بر کارکنان و محیط کار انجام می‌شود. اهمیت مدیریت حوادث در مدیریت ایمنی کارکنان بسیار بالاست، زیرا با اجرای صحیح این فرآیندها می‌توان از بروز حوادث جلوگیری کرد و در صورت وقوع حادثه، اثرات آن را به حداقل رساند. در مینا بویلر، مدیریت حوادث به صورت سیستماتیک و بر اساس یک رویکرد جامع انجام می‌شود و محیط شرکت از یک سو جهت کاهش رخداد حوادث تلاش می‌شود و از سوی دیگر آمادگی شرکت جهت مقابله با رخداد حوادث آماده می‌شود.



۶۰۲۰۹۰۶۹



ساعت بدون حادثه منجر به فوت و قطع عضو

جعبه آمار: ایمنی

شاخص	واحد	۱۴۰۰	۱۴۰۱	۱۴۰۲
Lost Time Case (LTC)	---	۰/۵۱	۰/۳۶	۰/۱۹
Lost Work Days Rate (LWD)	روز	۱۲/۴۵	۱۰/۰۱	۵/۸۳



آموزش با کیفیت

موضوعات کلیدی:

• آموزش و توسعه کارکنان



توسعه و توانمندسازی کارکنان

توسعه و توانمندسازی دینفعان و به خصوص کارمندان از مهم‌ترین مفاهیم در استانداردهای پایداری محسوب می‌گردد. مپنا بویلر این موضوع را به عنوان یک استراتژی کلیدی در فعالیتهای خود در نظر گرفته و با استفاده از رویکردهای مختلفی مانند آموزش، توسعه فردی و جانشین‌پروری به این امر توجه می‌نماید. توانمندسازی کارکنان به معنای افزایش قابلیت‌ها و مهارت‌های آن‌ها است که منجر به بهبود عملکرد و افزایش بهره‌وری سازمان می‌شود. این فرآیند نه تنها به کارکنان کمک می‌کند تا در مواجهه با چالش‌ها و بحران‌ها مقاوم‌تر باشند، بلکه به سازمان نیز امکان می‌دهد تا با تغییرات محیطی بهتر سازگار شود و پایداری خود را حفظ کند. در مپنا بویلر، رویکردهای مختلفی برای توسعه و توانمندسازی کارکنان به کار گرفته می‌شود. ارائه دوره‌های آموزشی تخصصی و عمومی به کارکنان برای افزایش دانش و مهارت‌های فنی و مدیریتی آن‌ها، برنامه‌های توسعه فردی شامل مشاوره‌های شغلی، برنامه‌های منتورینگ و فرصت‌های یادگیری مستمر، شناسایی و پرورش استعدادها داخلی برای تصدی پست‌های کلیدی در آینده، ایجاد فضایی که در آن کارکنان تشویق به ارائه ایده‌های نوآورانه و خلاقانه شوند و ارائه بازخوردهای منظم و سازنده به کارکنان برای بهبود عملکرد و شناسایی نقاط قوت و ضعف آن‌ها از جمله این رویکردها هستند.

آموزش

در مپنا بویلر، آموزش یکی از اولویت‌های کلیدی است. بررسی مهارت‌ها و دانش فعلی کارکنان و شناسایی شکاف‌های موجود از جمله فعالیت‌های مهم ماست. رویکردهای آموزشی در مپنا بویلر شامل استفاده از فناوری‌های نوین و روش‌های تعاملی است. برگزاری دوره‌های مجازی مانند سلامت روان، آموزش ایمنی و دوره‌های جامعه‌پذیری نشان‌دهنده تعهد شرکت به بهبود مستمر مهارت‌ها و دانش کارکنان است. این دوره‌ها به کارکنان این امکان را می‌دهند که در هر زمان و مکانی به آموزش دسترسی داشته باشند. علاوه بر این، مپنا بویلر از تنوع روش‌های آموزشی و استفاده از مدرسین داخلی و خارجی بهره می‌برد. برگزاری دوره‌های تخصصی با حضور مدرسین خارج از کشور، بهره‌مندی از فضا و امکانات آموزشی دانشگاه‌ها و سایر شرکت‌ها و استفاده از سایت‌ها و مراکز معتبر آموزشی داخلی مانند هم‌آموز و لینکدین لرنینگ از جمله این اقدامات است. در راستای افزایش اثربخشی فرآیند آموزش، جلسات متعددی با حضور رابطین آموزشی به صورت گروهی و متمرکز برنامه‌ریزی و برگزار می‌گردد. تمرکز بر اجرای دوره‌های استراتژیک مانند جلسات توسعه محصول و همچنین دوره‌هایی با هدف رفع عارضه و مشکل از دیگر اقدامات مهم شرکت است. قبل از برگزاری هر دوره، جلسات متعددی برای شناسایی سر فصل‌ها با حضور رابطین و مدرسین برگزار می‌شود تا نیازهای آموزشی به بهترین شکل ممکن شناسایی و برطرف شوند. یکی از ابتکارات جدید، آموزش‌های نوین مجازی و آموزش‌های دیجیتال موج نو است. مپنا بویلر همچنین به میکرو لرنینگ اهمیت ویژه‌ای می‌دهد تا فرآیند یادگیری کارکنان بهبود یابد. آموزش نقشه راه محصول نیز به تازگی به دوره‌های آموزشی افزوده شده است.

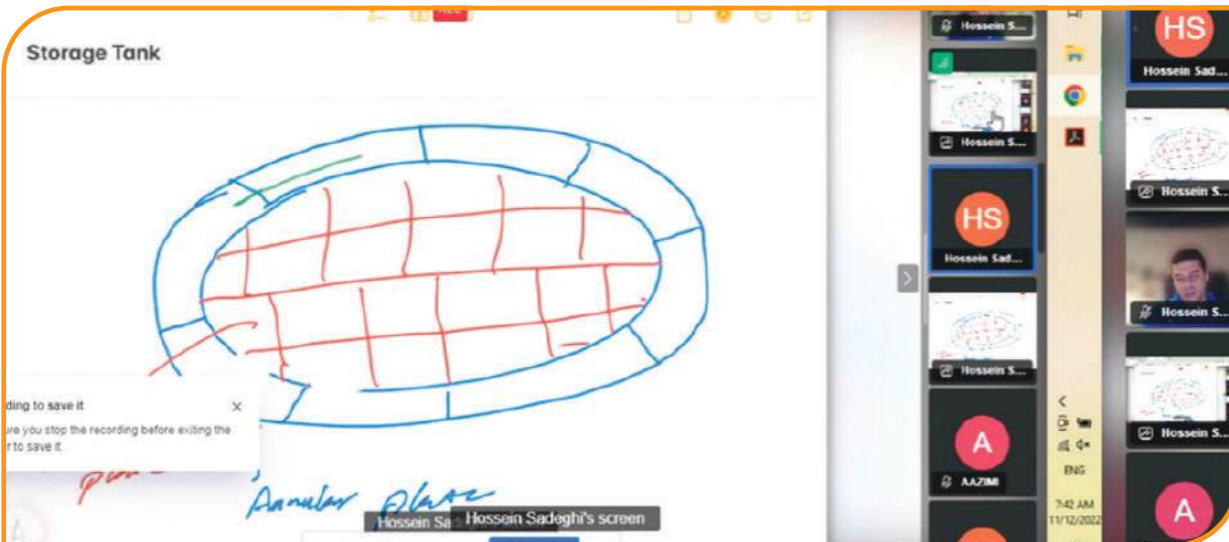
آموزش‌های موجز Micro E-Learning

در مپنا بویلر، استفاده از روش‌های آموزشی نوین مانند Micro E-Learning به عنوان یکی از رویکردهای جدید آموزشی کارکنان مورد توجه قرار گرفته است. این روش به معنای ارائه محتوای آموزشی در قالب‌های کوچک و قابل هضم است که به کارکنان این امکان را می‌دهد تا در زمان‌های کوتاه و به صورت متمرکز به یادگیری بپردازند. این روش آموزشی با هدف افزایش چابکی در فرآیند انتقال اطلاعات و داده‌های مهم سازمان به کارکنان جدید و فعلی طراحی شده است. محتوای الکترونیکی تهیه شده در سامانه LMS بارگذاری می‌شود و کارکنان می‌توانند به راحتی به آن دسترسی داشته باشند. این محتوا شامل آموزش‌های کوتاه و کاربردی است که به صورت منظم به روزرسانی می‌شود. مزایای استفاده از Micro E-Learning در مپنا بویلر شامل افزایش بهره‌وری، کاهش زمان آموزش و افزایش اثربخشی فرآیند یادگیری است. این روش به کارکنان کمک می‌کند تا با سرعت بیشتری به مهارت‌ها و دانش‌های جدید دست یابند.



جعبه آمار: آموزش و توسعه کارکنان

شاخص	واحد	۱۴۰۰	۱۴۰۱	۱۴۰۲
نفر ساعت آموزش	نفر ساعت	۲۲۴۰۰	۳۱۲۵۸	۴۱۷۳۶
سرانه آموزش به تفکیک سطوح سازمانی	واحد	۱۴۰۰	۱۴۰۱	۱۴۰۲
مدیران ارشد، مدیران میانی	نفر ساعت	۱۸	۲۸/۹	۶۸/۹
رؤسا	نفر ساعت	۳۲	۴۴/۴	۶۶/۱
مسئول، سرپرست کارشناس	نفر ساعت	۳۰	۳۶/۳	۴۳/۵
اپراتور	نفر ساعت	۶	۱۳/۱	۱۲/۲
شاخص	واحد	برون سازمانی	درون سازمانی	
سرمایه گذاری در آموزش	ریال	۷,۷۳۲,۷۳۶,۹۸۷	۴,۹۰۹,۰۲۱,۱۸۴	



مپنا بویلر با هدف ارتقاء پایداری و مسئولیت اجتماعی، مجموعه‌ای از آموزش‌ها و فعالیت‌های مرتبط را در دستور کار خود قرار داده است. این آموزش‌ها شامل دوره‌های رویکرد مسئولیت اجتماعی در جامعه‌پذیری است که به کارکنان جدیدالاستخدام کمک می‌کند تا با اصول و مبانی مسئولیت اجتماعی آشنا شوند و آن را در فعالیت‌های روزمره خود به کار گیرند. همچنین، تولید و انتشار محتوای مرتبط با پایداری از دیگر اقدامات شرکت است که با هدف افزایش آگاهی عمومی و ترویج فرهنگ پایداری انجام می‌شود. علاوه بر این، شرکت مپنا بویلر دوره‌های آموزشی مرتبط با پایداری مانند HSE (بهداشت، ایمنی و محیط زیست) یا نحوه برخورد با کارکنان برای نیروهای حفاظت فیزیکی را برگزار می‌کند که منجر به بهبود زمینه‌های مرتبط با پایداری مانند کاهش مخاطرات ایمنی می‌شود. آگاهی‌بخشی به کارکنان و مدیران از طریق برنامه‌های آموزشی و اطلاع‌رسانی مستمر منجر به تقویت فرهنگ پایداری و مسئولیت‌پذیری در شرکت می‌شود.

شرکت مهندسی و ساخت تجهیزات و تجهیزات

شفاف سازی ارتباط میان ما و شما

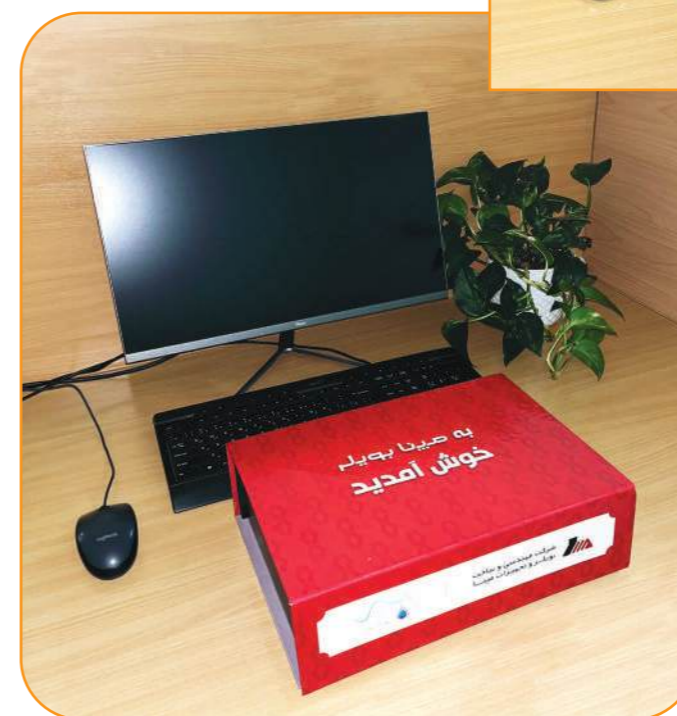
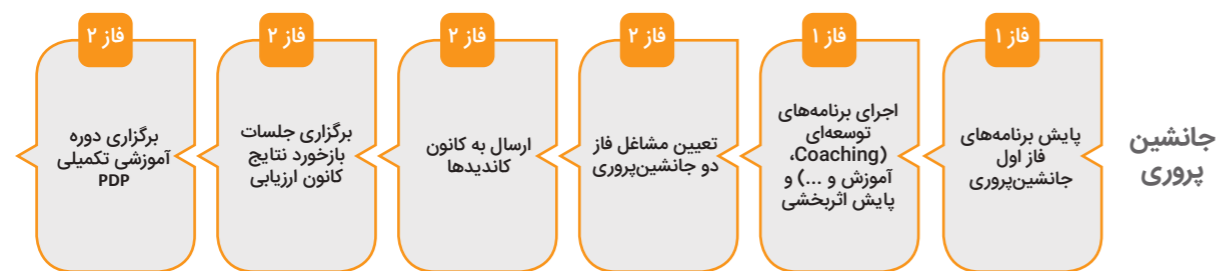
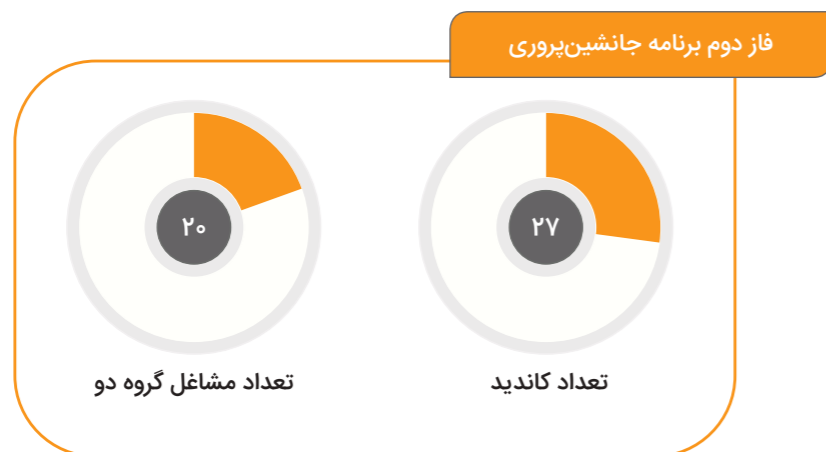
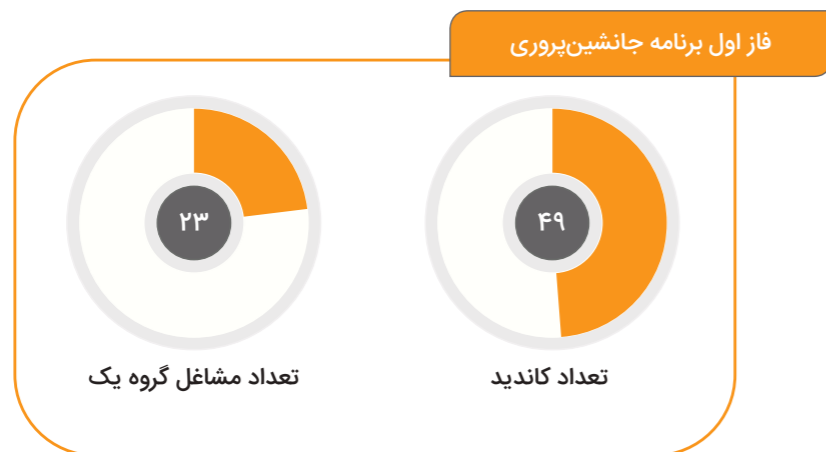
پایداری و مسئولیت اجتماعی شرکتی

مدیریت ارتباطات

MAPNA BOILER

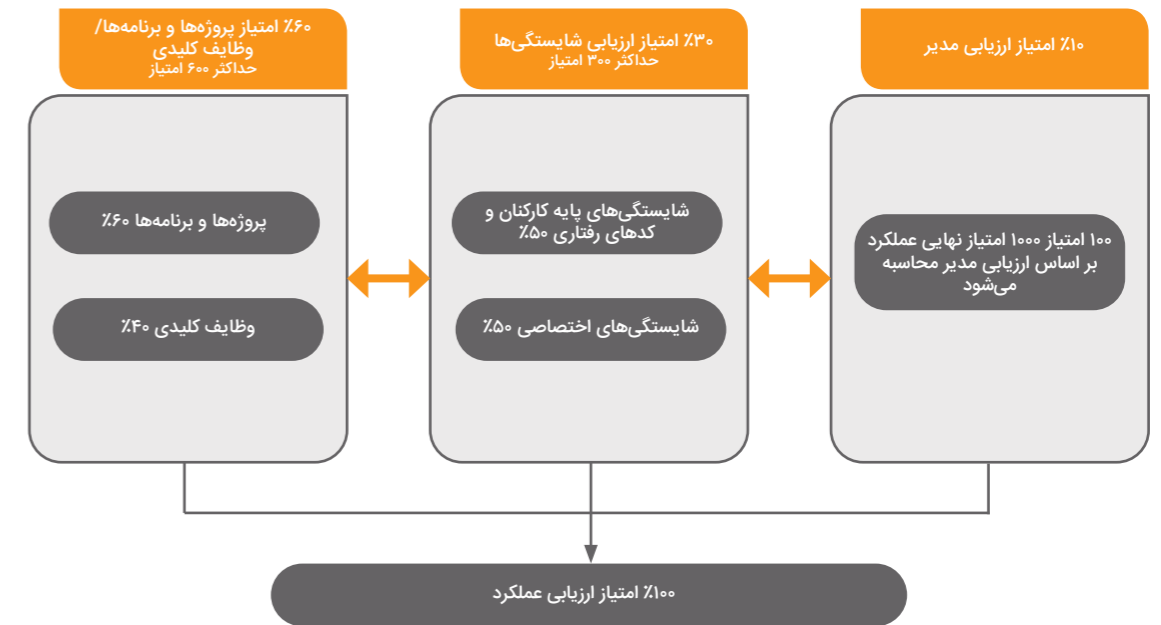
در مپنا بویلر، مدیریت استعداد و جانشین‌پروری به عنوان یک فرآیند کلیدی توسعه سرمایه انسانی اجرا می‌شود. این فرآیند با هدف حفظ و نگهداشت کارکنان مشاغل استراتژیک و توسعه شایستگی‌های رهبری در سازمان طراحی شده است. مراحل مختلف این فرآیند شامل پایش برنامه‌های جانشین‌پروری، اجرای برنامه‌های توسعه‌ای مانند کوچینگ و آموزش، تعیین مشاغل جانشین‌پروری، ارسال کاندیداها به کانون‌های ارزیابی، برگزاری جلسات بازخورد نتایج ارزیابی و برگزاری دوره‌های آموزشی برای تکمیل برنامه‌های توسعه فردی (PDP) است. این اقدامات به منظور اطمینان از آماده‌سازی کاندیداها برای نقش‌های آینده و افزایش اثربخشی فرآیند جانشین‌پروری انجام می‌شود.

جامعه‌پذیری یکی از رویکردهای کلیدی در توسعه و توانمندسازی کارکنان جدیدالاستخدام در مپنا بویلر است. این فرآیند به منظور انتقال سریع و مؤثر اطلاعات و داده‌های مهم سازمان به کارکنان جدید طراحی شده است. در این راستا، محتوی الکترونیکی تهیه و تولید می‌شود تا فرآیند انتقال اطلاعات با چابکی بیشتری انجام شود. این محتوی در سامانه LMS بارگذاری شده و کارکنان جدید می‌توانند به راحتی به آن دسترسی داشته باشند. دوره‌های منظم جامعه‌پذیری در مدت چهار روز برگزار می‌شود و سرفصل‌های آموزشی به طور مداوم بازبینی می‌شوند تا اثربخشی آن‌ها افزایش یابد. این سرفصل‌ها شامل آگاهی از قوانین و مقررات مرتبط با کار، فرآیند ارتقاء و سلامت روان است. همچنین، در ارائه سرفصل‌های آشنایی با گروه مپنا، محصولات و پروژه‌ها از الگوهای ارزشی بهره‌برداری می‌شود. مبحث پایداری و فعالیت‌های شرکت در حوزه مسئولیت اجتماعی نیز از محتوای آموزشی است که در سرفصل‌های دوره جامعه‌پذیری گنجانده شده است. در اولین روز کاری، بسته خوش آمدگویی (Welcome Pack) به کارکنان جدید توزیع می‌شود که شامل اطلاعات و منابع مفید است. فرم پشتیبان فرهنگی نیز بازبینی شده و کارکنان جدید تشویق به مشارکت در نظرسنجی‌ها و صندوق مهرآفرینان می‌شوند. نحوه اجرای آزمون‌ها نیز به منظور افزایش دقت و کارایی بازبینی می‌شود. برنامه‌های توسعه به طور منظم پایش شده و اثربخشی فرآیند جامعه‌پذیری سنجیده می‌شود تا اطمینان حاصل شود که کارکنان جدید به خوبی با محیط کاری و فرهنگ سازمانی آشنا شده‌اند و می‌توانند به سرعت به تیم‌های کاری خود ملحق شوند. این اقدامات نشان‌دهنده تعهد شرکت مپنا بویلر به توانمندسازی کارکنان در بدو ورود است.



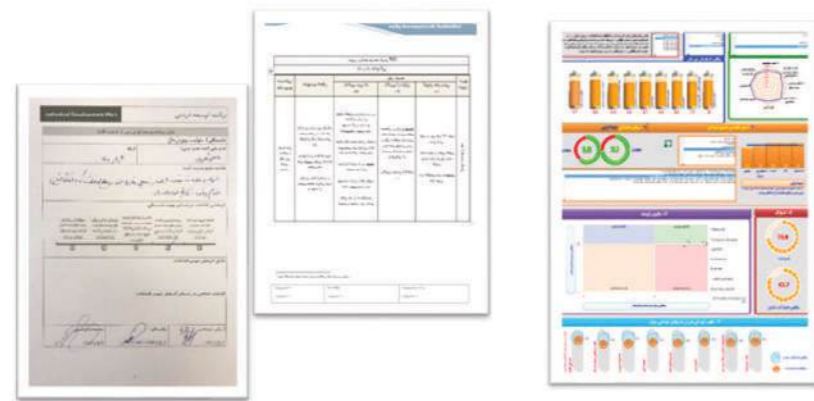
توسعه عملکرد

در مپنا بویلر، سیستم جبران خدمت به گونه‌ای طراحی شده است که حقوق و دستمزدها بر اساس نوع شغل تعیین می‌شوند. همچنین، بسته‌های رفاهی به طور عادلانه و یکسان به همه کارکنان تخصیص داده می‌شود تا از عدالت در توزیع مزایای رفاهی اطمینان حاصل شود. در زمینه ارائه پاداش‌های سازمانی، شرکت بر اساس نظام امتیازبندی عمل می‌کند. این امتیازبندی بر اساس شایستگی‌های شغلی و کیفیت انجام وظایف کارکنان و نظر مدیر مستقیم صورت می‌گیرد. این سیستم نه تنها به عدالت در پاداش‌دهی مبتنی بر روش نظام‌مند کمک می‌کند بلکه کارکنان نیز در جهت بهبود عملکرد و ارتقاء کیفیت فعالیت‌هایشان ترغیب می‌کند.



برنامه توسعه مدیران و رهبران: ارزیابی 360 درجه

برنامه ارزیابی 360 درجه و تدوین برنامه توسعه فردی یکی دیگر از ابزارهای توسعه و بهبود عملکرد کارکنان در مپنا بویلر است. این برنامه با توجه به تقویم ارزیابی‌های سازمان، هر سه سال یکبار برای روسا و مسئولین دارای حداقل یک زیرمجموعه اجرا می‌شود. این ارزیابی‌ها بر اساس مدل شایستگی مشاغل طرح‌ریزی و اجرا می‌گردد. هدف از این ارزیابی‌ها، شناسایی نقاط قوت و ضعف سطوح مدیریتی از دیدگاه‌های مختلف و ارائه بازخوردهای سازنده برای بهبود عملکرد فردی و سازمانی است. پس از انجام ارزیابی‌ها، جلسات بازخورد برگزار می‌شود تا نتایج به مدیران ارائه و برنامه‌های توسعه فردی (PDP) برای هر فرد تدوین گردد. این برنامه‌ها شامل آموزش‌ها، کوچینگ و سایر فعالیت‌های توسعه‌ای است که به کارکنان کمک می‌کند تا مهارت‌ها و توانمندی‌های خود را بهبود بخشند و برای نقش‌های آینده آماده شوند. این برنامه موجب بهبود مستمر عملکرد در سطوح مدیریت می‌شود.



میانگین امتیازات ارزیابی شده بر اساس شایستگی‌ها در لایه روسا و مسئولین دارای زیرمجموعه

شاخص	بهبود مستمر	مهارت‌های ارتباطی و رفتار بین فردی	چابکی	مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی	تفکر تحلیلی و حل مسئله	مدیریت منابع انسانی	برنامه‌ریزی و سازماندهی	ارزش‌های سازمانی و کدهای اخلاقی
میانگین امتیاز	4	4,1	4	4,2	4	3,9	4	4,3

توسعه و توانمندسازی ذینفعان

مپنا بویلر علاوه بر تمرکز بر توسعه و توانمندسازی کارکنان خود، به توسعه و توانمندسازی سایر ذینفعان از جمله مشتریان، تأمین کنندگان و جامعه نیز توجه ویژه‌ای دارد. این رویکردها به منظور ایجاد ارزش افزوده برای تمامی ذینفعان و دستیابی به اهداف توسعه پایدار طراحی شده‌اند. در ادامه، رویکردهای توسعه و توانمندسازی برای هر یک از این ذینفعان به تفصیل آمده است:

ذینفع	رویکردهای توسعه و توانمندسازی
مشتریان	<ul style="list-style-type: none"> آگاهی بخشی از طریق تدوین دفترچه‌ها و راهنماها آموزش و مشاوره به مشتریان انتقال تجربه به مشتریان
تأمین کنندگان	<ul style="list-style-type: none"> انتقال دانش و فناوری به منظور بومی سازی تأمین پشتیبانی فنی و مهندسی انتقال تجارب
جامعه	<ul style="list-style-type: none"> برگزاری تورهای بازدید و انتقال دانش و الگو برداری از شرکت کارآموزی و توانمندسازی دانشجویان جلسات تعاملی و انتقال تجربه با نهادهای علمی و دانشگاهی

ملودی‌های ماندگار مپنا بویلر- شرحی از یک روش خلاقانه

در شرکت مپنا بویلر، به منظور ترویج فرهنگ قدردانی و تقویت روحیه همکاری در میان کارکنان، روش «سپاس کارت» به عنوان یک روش خلاقانه اجرا می‌شود. هر ماه، هر کارمند سه سپاس کارت دریافت می‌کند که می‌تواند آن‌ها را پُر کرده و در صندوق‌های مخصوص بیاندازد. این روش باعث افزایش انگیزه و روحیه کارکنان می‌شود و فرهنگ قدردانی و همکاری را در شرکت تقویت می‌کند. در پایان ماه، صندوق‌های سپاس کارت باز می‌شوند و کارت‌های تشکر توسط مدیریت مورد بررسی قرار می‌گیرند. کارکنانی که بیشترین سپاس کارت‌ها را دریافت کرده‌اند، در جلسات ویژه‌ای تقدیر و جوایزی اهدا می‌شود. این اقدام نه تنها باعث افزایش انگیزه و رضایت کارکنان می‌شود بلکه تأثیر بسزایی در تقویت روحیه و افزایش بهره‌وری دارد.



برابری جنسیتی و کاهش نابرابری

موضوعات کلیدی:

• عدالت سازمانی و فرصت‌های برابر



عدالت و فرصت‌های برابر

در مپنا بویلر، ما به تقویت عدالت و فرصت‌های برابر برای همه ذینفعان متعهد هستیم. این تعهد شامل کارکنان، مشتریان، جامعه و تامین کنندگان و شرکای تجاری می‌شود. ما با ایجاد فرآیندهای شفاف و عادلانه در استخدام و ارتقاء، فراهم کردن فرصت‌های آموزشی و توسعه حرفه‌ای و اطمینان از پرداخت‌های عادلانه، به نیازها و انتظارات کارکنان خود پاسخ می‌دهیم. همچنین، با ارائه اطلاعات شفاف و دقیق به مشتریان، ایجاد سیستم‌های بازخورد موثر، و تنظیم قراردادهای منصفانه با تامین کنندگان، به تقویت عدالت و فرصت‌های برابر در تمامی جنبه‌های کسب و کار خود می‌پردازیم.

ذینفعان	رویکردها
کارکنان	<ul style="list-style-type: none"> استخدام بر اساس شایسته‌سالاری بر اساس رویکرد سیستمی آموزش و توسعه عدالت در پرداخت و مزایا بر اساس رویکرد سیستمی پایش عملکرد محور ارتقای افقی انتصابات مبتنی بر شایستگی مسابقات سازمانی انتخاب برترین‌ها مبتنی بر شایستگی
مشتریان	<ul style="list-style-type: none"> شفافیت در ارتباطات برای کلیه مشتریان ارائه آموزش و مشاوره برای کلیه مشتریان پاسخگویی به نیازها و شکایات احتمالی بر اساس رویکرد سیستمی
جامعه	<ul style="list-style-type: none"> ارائه خدمات یکسان به کلیه بخش‌های جامعه ایجاد فرصت‌های برابر در جذب و استخدام
تامین کنندگان و شرکای تجاری	<ul style="list-style-type: none"> انتخاب و همکاری تامین کنندگان بر اساس برگزاری مناقصات و مبتنی بر توانمندی قراردادهای منصفانه پرداخت برابر و مطابق ضوابط در همکاری

جعبه آمار: عدالت و فرصت‌های برابر

شاخص	واحد	۱۴۰۰	۱۴۰۱	۱۴۰۲
رضایت از فرصت‌های برابر و گوناگونی در شرکت	درصد	۷۳	۷۱	۷۹

ملودی‌های ماندگار مپنا بویلر-شریحی از یک رویداد

صبح زود، همکاران خانم شرکت با شور و شوق به سالن رستوران آمدند. میزهای صبحانه آماده شده بود. صدای خنده و گفتگوهای دوستانه در فضا پیچیده بود و همه منتظر شروع برنامه بودند. پس از صرف صبحانه، جلسه‌ای با حضور مدیر و کارشناسان سرمایه انسانی برگزار شد. در این جلسه، همکاران خانم به بیان تجربیات و مشکلات خود در محیط کار و جامعه و مسیر ارتقاء شغلی و مواجهه با سقف شیشه‌ای پرداختند. داستان‌های الهام‌بخش و تجربیات شخصی هر یک از شرکت‌کنندگان، فضایی صمیمی و پر از همدلی ایجاد کرد.

یکی از همکاران با اشاره به تجربیات خود گفت: «همیشه احساس می‌کردم که برای رسیدن به موقعیت‌های بالاتر باید دو برابر بیشتر تلاش کنم. اما امروز با شنیدن داستان‌های شما، متوجه شدم که تنها نیستم و همه ما با چالش‌های مشابهی روبرو هستیم.»

در پایان جلسه، مدیر امور سرمایه انسانی با تشکر از حضور و مشارکت همکاران، بر اهمیت ایجاد فرصت‌های برابر برای همه کارکنان تأکید کرد و قول داد که شرکت مپنا بویلر با تمام توان در جهت رفع موانع و ایجاد فرصت‌های برابر تلاش خواهد کرد. سپس، همکاران خانم با نماد برابری جنسیتی در توسعه پایدار عکس یادگاری گرفتند. این لحظه، نمادی از امید و حمایت شرکت از آنان بود و نشان داد که صدای آن‌ها شنیده می‌شود و شرکت در کنار آن‌هاست تا به اهدافشان دست یابند.

این رویداد نه تنها فرصتی برای بیان مشکلات و چالش‌ها بود، بلکه به همکاران خانم نشان داد که صدای آن‌ها شنیده می‌شود و مپنا بویلر همواره در کنار آن‌هاست تا به اهدافشان دست یابند. «بالای سقف شیشه‌ای» به یکی از ملودی‌های ماندگار بویلر تبدیل شد که همواره در خاطر‌ها باقی خواهد ماند.



مشارکت برای رسیدن به اهداف

موضوعات کلیدی:

- مشارکت و همکاری‌ها در جهت پایداری



جعبه آمار: امور خیریه و کمک‌ها

درصد کمک‌ها	واحد	۱۴۰۲
کمک هزینه جبران خسارت تصادف	درصد	۰
کمک هزینه درمانی همکار	درصد	۱
کمک هزینه خاکسپاری بستگان درجه یک	درصد	۲
کمک هزینه ازدواج بستگان درجه یک	درصد	۳
کمک هزینه تحصیلی	درصد	۳
کمک هزینه خرید مسکن	درصد	۳
کمک هزینه بازسازی محل سکونت	درصد	۵
کمک هزینه پرداخت بدهی	درصد	۸
کمک هزینه درمانی بستگان درجه یک	درصد	۱۴
کمک هزینه معیشتی	درصد	۱۴
کمک هزینه رهن و اجاره مسکن	درصد	۲۱
کمک هزینه بهداشتی	درصد	۲۸

شاخص	نوع	۱۴۰۰	۱۴۰۱	۱۴۰۲
تعداد وام	بالاغوض	۲۹	۱۴	۱۱
	عادی	۳۴	۲۴	۳۳

شاخص	واحد	وام	خیریه‌های مناسبی
مبلغ و درصد برداشت	مبلغ	۲۱۰۷۳۵۶۹۵۶۷	۱۶۳۷۸۳۱۳۱۳
	درصد	۹۳	۷

مپنا بویلر با هدف تعمیق مفهوم توسعه پایدار تلاش می‌کند تا با مشارکت فعال با کلیه ذینفعان به بهبود و پایداری جامعه کمک کند. این شرکت با ایجاد خیریه مهرآفرینان بویلر، به حمایت از کارکنان و جامعه در زمینه‌های مختلف خیریه می‌پردازد. همچنین، با برگزاری کمپین‌ها و رویدادهای زیست‌محیطی و اجتماعی، به ترویج فرهنگ پایداری و حفاظت از محیط زیست کمک می‌کند. مپنا بویلر با عضویت در انجمن‌های مختلف و تعامل مستمر با ذینفعان جامعه، به تبادل دانش و تجربیات پرداخته و به بهبود روابط و همکاری‌های خود با جامعه کمک می‌کند. علاوه بر این، این شرکت با ایجاد محتوا و برگزاری رویدادها و کمپین‌ها در جهت آگاهی‌بخشی مرتبط با پایداری به ارتقاء دانش و مهارت‌های کارکنان و مدیران خود در زمینه‌های مختلف پایداری و مسئولیت اجتماعی می‌پردازد. راهبردی تعاملات با جامعه و فعالیت‌های داوطلبانه مهرآفرینان بویلر به کمیته پایداری شرکت تفویض شده است و این کمیته اقدام به برنامه‌ریزی و اجرای کمپین‌های داوطلبانه می‌نماید.

نغمه مهربانی: مهرآفرینان بویلر

خیریه مهرآفرینان بویلر، یک خیریه داخلی در مپنا بویلر است که با هدف جمع‌آوری کمک‌های داوطلبانه و تخصیص آن به کارکنان و جامعه، با اولویت کارکنان فعالیت می‌کند. این خیریه با تلاش‌های خود توانسته است در سال ۱۴۰۲، ۳۷٪ از کارکنان شرکت را به مشارکت در این امر نیکوکارانه جذب کند. ورودی‌های خیریه شامل کمک‌های مالی شرکت، کمک‌های داوطلبانه کارکنان، بازپرداخت وام‌ها، فروش کاغذ و بازیافت و خیریه‌های مناسبی است. مصارف این خیریه نیز شامل کمک هزینه‌های بهداشتی، معیشتی، رهن و اجاره مسکن، هزینه‌های درمانی، پرداخت بدهی‌ها، بازسازی مسکن، کمک هزینه‌های تحصیلی و جبران خسارت‌ها می‌شود. این اقدامات نشان‌دهنده تعهد شرکت مپنا بویلر به حمایت از کارکنان و جامعه است و تلاش می‌کند تا با ایجاد فضایی از همدلی و همکاری به بهبود شرایط زندگی و رفاه کارکنان و جامعه کمک کند. خیریه مهرآفرینان بویلر با نغمه‌های مهربانی خود، به ایجاد آینده‌ای روشن‌تر و پایدارتر برای همه می‌پردازد.

وضعیت مشارکت در امور خیریه تا پایان سال ۱۴۰۲

تعداد مشمول:	تعداد مشارکت:	درصد مشارکت:
خانم ۱۳۶	۴۷	۳۵
آقا ۱۰۶۴	۳۹۲	۳۷
کل ۱۲۰۰	۴۳۹	۳۷



نواهایی برای پایداری: شرح کمپین‌های داوطلبانه مینا بویلر

مینا بویلر تلاش می‌نماید با تعهد به پایداری و همراستا با شهروند سازمانی مسئول مجموعه‌ای از کمپین‌های داوطلبانه و خیریه را برگزار کرده و نقش خود را در بهبود پایداری ایفا نماید. این کمپین‌ها در چند دسته‌بندی اصلی قرار می‌گیرند که هر کدام به اهداف توسعه پایدار مختلفی مرتبط هستند و نشان‌دهنده اهمیت مشارکت در دستیابی به این اهداف می‌باشند. کمپین‌هایی که به ارتقاء دانش و آگاهی جامعه کمک می‌کنند، با اهداف توسعه پایدار مانند آموزش با کیفیت مرتبط هستند و نقش مهمی در ایجاد جامعه‌ای آگاه و پویا دارند. این فعالیت‌ها به بهبود آگاهی بخشی و آموزش در جامعه کمک می‌کنند. فعالیت‌هایی که به حفاظت از محیط زیست و ترویج رفتارهای پایدار کمک می‌کنند و به حفظ منابع طبیعی و تنوع زیستی کمک می‌کنند. این اقدامات نشان‌دهنده تعهد شرکت به حمایت از محیط زیست است. همچنین تلاش‌های شرکت برای حمایت از جامعه و کاهش نابرابری‌ها و به بهبود شرایط زندگی افراد نیازمند کمک می‌کنند. این فعالیت‌ها نشان‌دهنده تعهد شرکت به حمایت از جامعه و توسعه محلی است. دسته دیگر فعالیت‌هایی است که به ایجاد تعادل بین کار و زندگی و تقویت روابط خانوادگی و به ایجاد محیط کاری سالم و حمایت از کارکنان و خانواده‌هایشان کمک می‌کنند. این اقدامات به بهبود تعادل کار و زندگی کمک می‌کنند. این کمپین‌ها نشان‌دهنده تعهد شرکت مینا بویلر به توسعه پایدار و اهمیت مشارکت فعال در دستیابی به اهداف توسعه پایدار هستند. با همکاری و همبستگی، می‌توانیم به ایجاد آینده‌ای روشن‌تر و پایدارتر برای همه کمک کنیم.

کمپین‌های حمایت از محیط‌زیست

نام کمپین: به باتری و کلی ماجرا

هدف: جمع‌آوری باتری برای کاهش آسیب به محیط زیست و ایجاد کمک در جهت اهداف خیریه

مشارکت: کارکنان - خیریه نیکان ماموت

اهداف توسعه پایدار: اقدام برای اقلیم، زندگی در خشکی، مقابله با فقر



شرحی از کمپین:

از آنجایی که باتری‌ها به عنوان زباله‌های بسیار خطرناک در محیط زیست شناخته می‌شوند، چندین دهه است که بازیافت آن‌ها در مراکز بازیافت باتری قلمی، مطابق با معیارهای مشخص شده، تجزیه و تحلیل می‌گردد. افزایش روزافزون محصولات پرتابل و دستگاه‌های دیجیتال باعث شده تا استفاده از انواع باتری و در نتیجه تولید این زباله خطرناک روز به روز فراگیر شود و به یک عامل آسیب‌زا در محیط زیست تبدیل گردد. بعضی از انواع باتری دارای مواد سمی مانند کادمیوم، جیوه، سرب و لیتیوم هستند که اگر به روش درستی دفع نشوند، به سلامت انسان و محیط زیست آسیب جدی وارد می‌کنند. امروزه بسیاری از تولیدکنندگان در تلاش هستند تا درصد این آسیب و مواد سمی را تا مقدار قابل توجهی کاهش دهند؛ یکی از روش‌های کاهش این خطرات، بازیافت باتری‌های فرسوده می‌باشد. خیریه نیکان ماموت اقدام به تولید استندهای بازیافت باتری برای جمع‌آوری و بازیافت باتری‌ها با هدف اهدای پرتو به مددجویان تحت پوشش خیریه نیکان ماموت نموده است تا علاوه بر بازیافت این پسماند خطرناک درآمد آن را به بیماران اهداء کند. مینا بویلر در مشارکت با این خیریه اقدام به جمع‌آوری و ارسال بازیافت باتری شرکت و همکاران به این خیریه می‌نماید.



کمپین‌های حمایت از محیط‌زیست

نام کمپین: چرخ‌های مهربانی

هدف: جمع‌آوری درب‌های بطری پلاستیکی جهت کاهش آسیب به محیط زیست و ایجاد کمک برای اهداف خیریه

مشارکت: کارکنان - موسسه رعد الغدیر

اهداف توسعه پایدار: اقدام برای اقلیم، زندگی در خشکی، مقابله با فقر



شرحی از کمپین:

کمپین جمع‌آوری درب‌های پلاستیکی در رستوران مینا بویلر با هدف کاهش آسیب‌های زیست‌محیطی و کمک به افراد نیازمند راه‌اندازی شده است. پلاستیک‌ها به دلیل تجزیه‌پذیری بسیار پایین، یکی از بزرگترین تهدیدات برای محیط زیست هستند و می‌توانند صدها سال در طبیعت باقی بمانند و به اکوسیستم‌های مختلف آسیب برسانند. موسسه خیریه رعد الغدیر با جمع‌آوری درب‌های پلاستیکی و فروش آن‌ها به کارگاه‌های بازیافت، از درآمد حاصل برای خرید ویلچر برای افراد نیازمند استفاده می‌کند. این اقدام مشترک با کارکنان و موسسه رعد الغدیر نه تنها به کاهش آلودگی پلاستیکی کمک می‌کند، بلکه به افراد دارای معلولیت نیز کمک می‌کند تا زندگی بهتری داشته باشند. این کمپین با نصب استندهای جمع‌آوری درب‌های پلاستیکی در مکان‌های مختلف، از جمله رستوران مینا بویلر، تلاش می‌کند تا مشارکت عمومی را افزایش دهد و آگاهی کارکنان را نسبت به اهمیت بازیافت و حفاظت از محیط زیست بالا ببرد و آنان را به اقدام در جهت پایداری ترغیب نماید.



نام کمپین: کاشت نهال

هدف: کاشت نهال‌ها به منظور فرهنگ‌سازی و احترام به محیط زیست

مشارکت: مدیران ارشد

اهداف توسعه پایدار: زندگی در خشکی، اقدام برای اقلیم



شرحی از کمپین:

رویداد کاشت نهال توسط مدیران ارشد مینا بویلر با هدف ترویج فرهنگ حفاظت از محیط زیست و افزایش فضای سبز در این شرکت در روز درختکاری انجام می‌شود. در این رویداد، مدیران ارشد شرکت با کاشت نهال در محوطه تعیین شده در جهت ساخت فرهنگ توجه به محیط زیست و تعهد شرکت به مسئولیت‌های اجتماعی و پایداری زیست‌محیطی قدم بر می‌دارند. این اقدام نه تنها به بهبود کیفیت هوا و کاهش اثرات منفی تغییرات اقلیمی کمک می‌کند، بلکه به زیباسازی محیط کار و ایجاد فضایی دلپذیرتر برای کارکنان نیز منجر می‌شود.



نام کمپین: بویلر فامیلی

هدف: بهبود تعادل کار و زندگی و آشنایی خانواده‌ها با محیط مینا بویلر

مشارکت: کارکنان - خانواده کارکنان

اهداف توسعه پایدار: سلامت و رفاه، شهرها و جوامع پایدار



شرحی از کمپین:

این کمپین با هدف تقویت ارتباط بین خانواده‌ها و محیط کاری کارکنان مینا بویلر راه‌اندازی شده است. در این کمپین، خانواده‌های کارکنان به شرکت دعوت می‌شوند تا با محیط کاری والدین و سایر اعضای خانواده آشنا شوند. در این روز، فعالیت‌های شرکت به زبان ساده توضیح داده می‌شود و از خانواده‌ها پذیرایی می‌شود. همچنین، با ایجاد محیطی شاد و نصب وسایل بازی برای کودکان، فضایی فراهم می‌شود تا کودکان بتوانند به بازی و سرگرمی بپردازند. این کمپین نه تنها به تقویت ارتباطات خانوادگی کمک می‌کند، بلکه به تعادل بهتر بین کار و زندگی نیز تأکید دارد. با آشنا کردن خانواده‌ها با محیط کاری و فعالیت‌های شرکت، درک و حمایت بیشتری از سوی خانواده‌ها نسبت به کارکنان ایجاد می‌شود که این امر می‌تواند به افزایش رضایت شغلی و بهبود کیفیت زندگی کارکنان منجر شود. مینا بویلر با این اقدام، نشان می‌دهد که به اهمیت تعادل بین کار و زندگی و ایجاد محیطی دوستانه و حمایتگر برای کارکنان خود اهمیت می‌دهد.



کمپین‌های بهبود تعادل کار و زندگی

نام کمپین: گلگشت خانوادگی

هدف: بهبود تعادل کار و زندگی با طبیعت گردی و سفر

مشارکت: کارکنان - خانواده کارکنان

اهداف توسعه پایدار: سلامت و رفاه، شهرها و جوامع پایدار



شرحی از کمپین:

این رویداد با هدف تقویت روحیه و ایجاد تعادل بین کار و زندگی برای کارکنان مپنا بویلر و خانواده‌هایشان برگزار می‌شود. در این رویداد، کارکنان به همراه خانواده‌هایشان به سفرهای کوتاه‌مدت و طبیعت گردی می‌روند. این کمپین نه تنها به بهبود تعادل کار و زندگی کمک می‌کند، بلکه فرصتی برای شادی و تفریح نیز فراهم می‌آورد. در این سفرها، خانواده‌ها با یکدیگر آشنا می‌شوند و محیطی صمیمی و دوستانه ایجاد می‌شود که به تقویت روابط بین کارکنان و خانواده‌هایشان کمک می‌کند. امسال، گلگشت بویلر به مقصد کاشان برگزار شد، جایی که شرکت‌کنندگان از زیبایی‌های طبیعی و تاریخی این شهر لذت بردند و لحظات خوشی را در کنار هم سپری کردند. این رویداد به ایجاد روحیه‌ای مثبت و همبستگی بیشتر در بین کارکنان و خانواده‌هایشان کمک می‌کند.



کمپین‌های آگاهی بخشی

نام کمپین: تابکست

هدف: ترویج آگاهی و توسعه فردی

مشارکت: کارکنان

اهداف توسعه پایدار: آموزش با کیفیت



شرحی از کمپین:

این رویداد با هدف ترویج فرهنگ کتابخوانی و ارتقاء توسعه فردی و سلامت روان در بین کارکنان مپنا بویلر راه‌اندازی شده است. در این رویداد، کارکنان تشویق می‌شوند تا کتاب‌هایی با مضامین توسعه فردی و سلامت روان را مطالعه کنند. پس از مطالعه، هر کارمند باید خروجی مطالعه خود را به صورت پادکست یا میکروایلرینگ تهیه و برای همکاران خود منتشر کند. این رویداد نه تنها به افزایش دانش و آگاهی کارکنان کمک می‌کند، بلکه فرصتی برای به اشتراک‌گذاری تجربیات و یادگیری‌های جدید فراهم می‌آورد. با تولید محتوای آموزشی و انگیزشی، کارکنان می‌توانند به بهبود مهارت‌های فردی و حرفه‌ای خود بپردازند و در عین حال به سلامت روانی خود نیز توجه کنند. مپنا بویلر با این اقدام، نشان می‌دهد که به اهمیت توسعه فردی و سلامت روان کارکنان خود اهمیت می‌دهد و تلاش می‌کند تا محیطی پویا و حمایتگر برای رشد و پیشرفت همه‌جانبه کارکنان فراهم آورد.



کمپین‌های آگاهی بخشی

نام کمپین: اتیسم دنیای متفاوت من

هدف: ترویج آگاهی در مورد بیماری اتیسم

مشارکت: کارکنان - انجمن اتیسم ایران

اهداف توسعه پایدار: آموزش با کیفیت - کاهش نابرابری



شرحی از کمپین:

کمپین «اتیسم، دنیای متفاوت من» توسط مپنا بویلر با همکاری انجمن اتیسم ایران راه‌اندازی شد. هدف این کمپین افزایش آگاهی در مورد بیماری اتیسم و نحوه برخورد با افراد مبتلا به این اختلال است. همچنین، این کمپین به شناسایی کودکانی که در سنین پایین هستند و ممکن است علائم اتیسم را نشان دهند، کمک می‌کند. در این کمپین، کارکنانی که فرزندان کوچک دارند، با اطلاعات و آموزش‌های لازم در مورد اتیسم آشنا می‌شوند. این آموزش‌ها شامل شناخت علائم اولیه اتیسم و روش‌های برخورد مناسب با کودکان مبتلا به این اختلال است. با افزایش آگاهی و شناخت زودهنگام، والدین می‌توانند به تشخیص و درمان زودهنگام اتیسم کمک کنند که این امر می‌تواند تأثیرات مثبت زیادی بر زندگی کودکان داشته باشد. مپنا بویلر با این اقدام، نشان می‌دهد که به اهمیت سلامت روانی و جسمی کودکان و خانواده‌های کارکنان خود اهمیت می‌دهد و تلاش می‌کند تا محیطی حمایتگر و آگاهانه برای همه فراهم آورد.



تصور کن همه نگات کنن! مثلا وقتی به هم می ریزی...

اتیسم... دنیای متفاوت... من



اتیسم... دنیای متفاوت... من



کمپین‌های آگاهی بخشی

نام کمپین: عکاسی برای توسعه پایدار
هدف: ترویج آگاهی و فرهنگ‌سازی در جهت توسعه پایدار
مشارکت: کارکنان
اهداف توسعه پایدار: آموزش با کیفیت



شرحی از کمپین:

این رویداد توسط مینا بویلر با هدف ترویج آگاهی و اقدام در زمینه توسعه پایدار برگزار شد. در این کمپین، کارکنان تشویق شدند تا با دوربین‌های خود به ثبت لحظاتی بپردازند که نشان‌دهنده تلاش‌ها و دستاوردهای مرتبط با توسعه پایدار است. این عکس‌ها می‌توانستند موضوعاتی مانند حفاظت از محیط زیست، استفاده بهینه از منابع، انرژی‌های تجدیدپذیر، و اقدامات مسئولانه اجتماعی را به تصویر بکشند. پس از جمع‌آوری عکس‌ها، یک هیئت داوری برترین عکس‌ها را انتخاب و از عکاسان تقدیر کردند. این تقدیر شامل جوایز و نمایش آثار برتر در کانال‌های داخلی شرکت بود. این کمپین نه تنها به افزایش آگاهی کارکنان در مورد اهمیت توسعه پایدار کمک کرد بلکه فرصتی برای نمایش خلاقیت و دیدگاه‌های شخصی آن‌ها در این زمینه فراهم آورد.

همکاران گرامی

پیرو برگزاری مسابقه عکاسی با موضوع اهداف توسعه پایدار به مناسبت روز جهانی عکاسی (۲۸ مرداد ماه) به استحضار می‌رساند تعداد ۷۲ اثر از سوی ۱۸ نفر از همکاران دریافت گردید و پس از بررسی توسط کمیته داوری بر اساس معیارهای زیبایی‌شناسی، تکنیک عکاسی، مفهوم و ارتباط با اهداف توسعه پایدار، خالقان آثار برتر به شرح زیر برگزیده شدند.



شایان ذکر است به کلیه مشارکت‌کنندگان در این مسابقه لوح سپاس و جوایزی به پاس قدردانی از تلاش و توجه این عزیزان به اهداف توسعه پایدار تقدیم خواهد شد. آثار برتر متعاقباً از طریق پرتال و کانال واتس‌آپ شرکت منتشر می‌گردد.

مدیریت ارتباطات



برگزیده اول مسابقه عکاسی
 آقای وحید قربانی فرد

کمپین‌های حمایت از جامعه و توسعه محلی

نام کمپین: اهدای خون
هدف: کمک رسانی به سلامت جامعه و ترویج اخلاق
مشارکت: کارکنان - سازمان انتقال خون
اهداف توسعه پایدار: سلامت و رفاه



شرحی از کمپین:

رویداد اهدای خون مینا بویلر یکی از برنامه‌های منظم و مهم این شرکت در راستای توسعه مشارکت کارکنان در فعالیت‌های داوطلبانه است. این برنامه که به صورت شش ماهه برگزار می‌شود، با همکاری سازمان انتقال خون و راهبری واحد HSE انجام می‌گیرد. در هر نوبت از این رویداد، گروه‌های مستقر از سوی سازمان انتقال خون به محل شرکت آمده و از کارکنان داوطلب خون‌گیری می‌کنند. این برنامه در دوره شیوع بیماری کرونا به منظور حفظ سلامت همکاران لغو گردید، اما اکنون با رعایت پروتکل‌های بهداشتی مجدداً از سر گرفته شده است. سالانه حدود ۱۵۰ لیتر خون از سوی کارکنان مینا بویلر به سازمان انتقال خون اهدا می‌شود که نشان‌دهنده تعهد و مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت و کارکنان آن است. این رویداد نه تنها به تأمین نیازهای خونی بیماران کمک می‌کند، بلکه فرصتی برای تقویت روحیه همبستگی و همکاری میان کارکنان نیز فراهم می‌آورد.



نام کمپین: شفایاری

هدف: کمک رسانی به سلامت جامعه و ترویج اخلاق

مشارکت: کارکنان - موسسه خیریه کهریزک

اهداف توسعه پایدار: مقابله با فقر - بهبود سلامت و رفاه - تولید و مصرف مسئولانه



شرحی از کمپین:

کمپین شفایاری یکی از ابتکارات مینا بویلر در راستای حمایت از افراد محروم و ترویج مفهوم اقتصاد چرخشی است. در این کمپین به دعوت شرکت کارکنان داروهای خانگی بلا استفاده خود را به شرکت آوردند. این داروها توسط تیم‌های متخصص بررسی و تاریخ مصرف آن‌ها ارزیابی شد. داروهای قابل استفاده جمع‌آوری و به مؤسسه خیریه کهریزک تحویل داده شد و داروهای تاریخ گذشته از چرخه مصرف خارج شدند. با مشارکت ۸۸ نفر از کارکنان، تعداد ۲۶۸۰۵ واحد دارو برای افراد محروم جمع‌آوری شد و ۶۷۰۰ واحد داروی تاریخ گذشته نیز از چرخه مصرف خارج گردید. این کمپین با استفاده از مفهوم استفاده مجدد (Reuse) در اقتصاد چرخشی، توانست داروهای مازاد را به چرخه مصرف بازگرداند و به بهبود سلامت افراد محروم کمک کند. این کمپین نشان‌دهنده تعهد مینا بویلر به مسئولیت‌های اجتماعی و محیط زیستی است. مشارکت گسترده کارکنان در این کمپین، نمونه‌ای از همبستگی و همکاری در جهت اهداف خیرخواهانه و پایدار است.



نام کمپین: دست‌های کوچک؛ آرزوهای بزرگ

هدف: کمک رسانی به کودکان محروم و ترویج اخلاق

مشارکت: کارکنان - انجمن حمایت از کودکان کار

اهداف توسعه پایدار: مقابله با فقر - کیفیت آموزش و رفاه - تولید و مصرف مسئولانه



شرحی از کمپین:

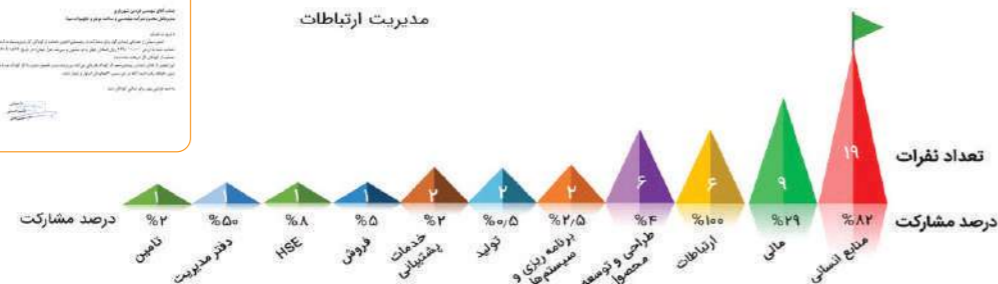
این کمپین یکی از اقدامات ارزشمند مینا بویلر در راستای حمایت از کودکان کار و ترویج فرهنگ مسئولیت‌پذیری اجتماعی است. در این کمپین، کارکنان شرکت لوازم تحریر نو اضافی و بلا استفاده خود را جمع‌آوری کردند. با مشارکت ۵۰ نفر از کارکنان، تعداد ۱۳۵۳ قلم لوازم تحریر جمع‌آوری و به انجمن حمایت از کودکان کار تحویل داده شد. این اقدام به تأمین نیازهای تحصیلی کودکان محروم کمک کرد. برگزاری این کمپین همسو با راهکارهای اقتصاد چرخشی برای توسعه پایدار نشان‌دهنده تعهد مینا بویلر به مسئولیت‌های اجتماعی و محیط زیستی است. مشارکت کارکنان در این کمپین، نمونه‌ای از همبستگی و همکاری در جهت اهداف خیرخواهانه و پایدار است.

کمپین «دست‌های کوچک، آرزوهای بزرگ»

همکاران گرامی

ضمن عرض تشکر و قدردانی بابت مشارکت همکاران عزیز در این کمپین، به استحضار می‌رساند با مشارکت ۵۰ نفر از شما عزیزان، ۱۳۵۳ قلم نوشت افزار برای کودکان محروم تهیه شد و به انجمن حمایت از کودکان کار تحویل شد.

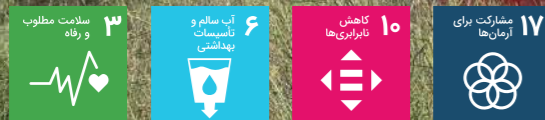
مدیریت ارتباطات



نغمه‌های حیات در آینه محصولات صنعت آب

در بخش مرکزی چابهار با جمعیتی بالغ بر ۱۵۰ هزار نفر و دو دهستان، دسترسی به آب شرب سالم به یک چالش بزرگ تبدیل شده است. مردم این منطقه با شرایط سختی مواجه هستند و برای تأمین آب شرب، مجبور به خرید آب تانکری با هزینه‌های گزاف ۲۰۰ تا ۵۰۰ هزار تومان می‌شوند. در حال حاضر، آب چابهار از آب‌شیرین‌کن‌ها و چند چاه تأمین می‌شود که برای جمعیت شهر کافی نیست. به همین دلیل، بسیاری از مردم به استفاده از آب هوتک‌ها روی آورده‌اند. هوتک‌ها، آبگیرهایی هستند که آب باران در آنها جمع می‌شود و در کنار دام‌ها، مردم نیز برای مصرف شخصی از همان آب استفاده می‌کنند. این شرایط خطرات جدی برای سلامت و زندگی مردم به همراه دارد؛ گاهی کودکانی که برای آوردن آب به کنار برکه‌ها و هوتک‌ها می‌روند، دیگر بر نمی‌گردند و طعمه گاندها (تمساح‌های پوزه کوتاه) می‌شوند. با راه‌اندازی آب‌شیرین‌کن BWRO در این منطقه، می‌توانیم به دسترسی مردم به آب سالم و بهداشتی یاری برسانیم. این پروژه نه تنها به بهبود کیفیت زندگی مردم کمک می‌کند، بلکه از بروز حوادث ناگوار و خطرات جانی نیز جلوگیری می‌کند.

مورد دیگری از نمود توسعه محصولات در پایداری پروژه آب‌شیرین‌کن لیان بوشهر با ظرفیت ۳۵۰۰۰ متر مکعب است که با استفاده از فناوری غشایی (SWRO) توانسته است آب شرب سالم و بهداشتی را برای مردم بوشهر فراهم کند. این پروژه‌ها نشان‌دهنده خلق ارزش مشترک محصولات مینا بویلر در راستای نیازهای جامعه است. با اجرای پروژه‌های مشابه در چابهار، می‌توانیم به تحقق اهداف پایداری و ارتقاء سطح زندگی مردم این منطقه کمک کنیم. این اقدامات نه تنها به تأمین آب شرب سالم و بهداشتی منجر می‌شود، بلکه به کاهش هزینه‌های زندگی و افزایش امنیت جانی مردم نیز کمک می‌کند. مینا بویلر با بهره‌گیری از فناوری‌های نوین و تعهد به مسئولیت اجتماعی، گام‌های مؤثری در جهت بهبود شرایط زندگی مردم برداشته است.



کمپین‌های حمایت از جامعه و توسعه محلی

نام کمپین: همیاری برای خوی
هدف: کمک‌رسانی به زلزله‌زدگان و ترویج اخلاق
مشارکت: کارکنان
اهداف توسعه پایدار: مقابله با فقر - جوامع پایدار



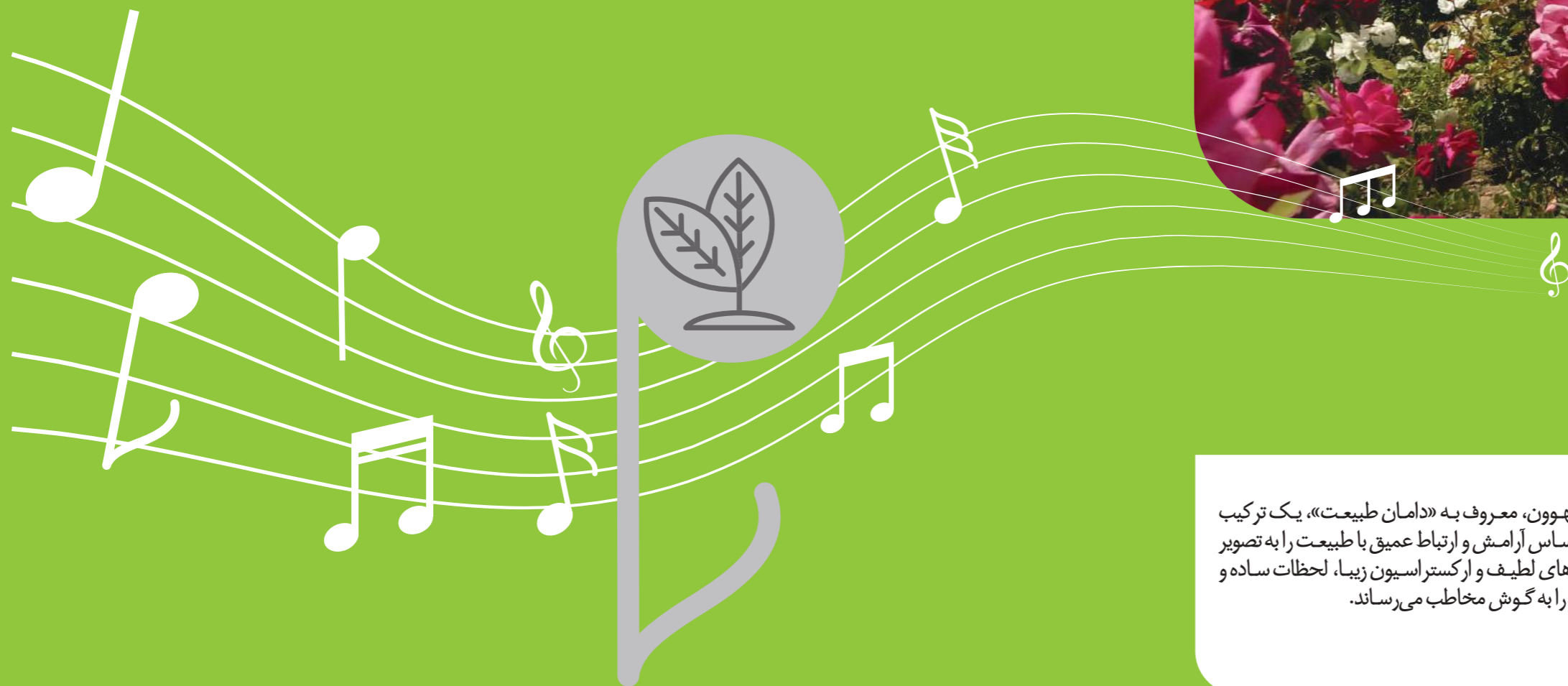
شرحی از کمپین:

در پی وقوع زلزله در شهرستان خوی و خساراتی که به مردم این منطقه وارد شد، مینا بویلر با هدف حمایت از زلزله‌زدگان، کمپینی برای جمع‌آوری کمک‌های نقدی و غیرنقدی از کارکنان خود راه‌اندازی کرد. این کمپین با استقبال کارکنان مواجه شد و تعداد زیادی از آن‌ها با اهدای کمک‌های نقدی و غیرنقدی به یاری هموطنان آسیب‌دیده شتافتند. در این کمپین، کارکنان اقلام ضروری مانند پتو، لباس گرم، مواد غذایی و بهداشتی را جمع‌آوری و به مناطق زلزله‌زده ارسال کردند. همچنین، مینا بویلر نیز با ارائه کمک نقدی، تلاش نمود نقش شهروند مسئول سازمانی خود را در حمایت از زلزله‌زدگان ایفا نماید. تمامی کمک‌های جمع‌آوری شده به سرعت به دست زلزله‌زدگان خوی رسید. این اقدام نشان‌دهنده تعهد شرکت مینا بویلر به مسئولیت‌های اجتماعی و حمایت از هموطنان در شرایط بحرانی است.



موومان چهارم: هم نوا با زیست بوم

این فصل به بررسی جامع تلاش‌های ما در جهت حفظ و ارتقاء زیست‌بوم و ایجاد تعادل بین نیازهای محیط زیستی و اهداف سازمانی می‌پردازد. ایران با چالش‌های جدی محیط زیستی مانند کمبود منابع آبی، آلودگی هوا و تخریب منابع طبیعی مواجه است. در این راستا، شرکت مپنا بویلر با تعهد به مسئولیت اجتماعی خود، اقدام به انجام فعالیت‌های متعددی در جهت کنترل اثرات منفی و ایجاد اثرات مثبت بر زیست بوم می‌نماید. شرکت الزامات خود در حوزه‌های زیست‌محیطی را از طریق مدیریت بهداشت، ایمنی و محیط‌زیست (HSE) و کمیته‌های مرتبط با آن از جمله کمیته پایداری و کمیته HSE پیگیری می‌نماید. محصولات بویلر و آب شیرین‌کن و تصفیه‌خانه‌های صنعتی و آشامیدنی شرکت، نقش مهمی در کاهش مصرف منابع آبی و بهبود کیفیت آب و هوا دارند. علاوه بر آن شرکت تلاش می‌نماید در حوزه فعالیت‌های خود در محیط شرکت تأثیرات زیست محیطی را به حداقل برساند و با بهسازی فرآیندهای خود از محیط زیست محافظت نماید.



موومان اول سمفونی شماره ۶ بتهوون، معروف به «دامان طبیعت»، یک ترکیب آرام و طبیعت‌دوست است که احساس آرامش و ارتباط عمیق با طبیعت را به تصویر می‌کشد. این سمفونی با ملودی‌های لطیف و ارکستراسیون زیبا، لحظات ساده و زیبای زندگی روستایی و طبیعت را به گوش مخاطب می‌رساند.



راهبری زیست‌محیطی در مپنا بویلر

مپنا بویلر اهمیت ویژه‌ای به مدیریت تأثیرات زیست‌محیطی در پایداری خود می‌دهد. این شرکت در هر دو حوزه تأثیرات مثبت و منفی عملکرد خود را به دقت مدیریت می‌کند. در حوزه تأثیرات منفی، مپنا بویلر اقداماتی نظیر کنترل انتشار گازها، مدیریت پسماندها و مدیریت مصرف انرژی و آب را انجام می‌دهد. مدیریت این اثرات به مدیریت HSE در معاونت سرمایه انسانی و پشتیبانی تفویض شده است و این مدیریت با کمک کمیته‌های موضوعی مختلف و بر اساس مدیریت مشارکتی، این حوزه را مدیریت می‌کند. در دوره گزارش دهی پیشین، به علت بحران کرونا، این مدیریت به مدیریت مستقیم با مدیر عامل بدل شد تا بتواند به خوبی بحران همه‌گیری کرونا را مدیریت کند. در دوره گزارش دهی فعلی، این مدیریت به زیرمجموعه معاونت سرمایه انسانی و پشتیبانی منتقل شده است. همچنین، مدیریت انرژی که قبلاً در زیرمجموعه مدیریت نگهداری و تعمیرات در معاونت تولید بود، اکنون برای مدیریت یکپارچه تأثیرات زیست‌محیطی به HSE منتقل شده است.

در حوزه تأثیرات مثبت، مپنا بویلر به خلق ارزش مشترک و ارائه راه‌حل‌ها و محصولات در حوزه انرژی و آب می‌پردازد. فلسفه وجودی شرکت مبتنی بر ارائه راه‌حل جهت بهبود زیست‌بوم مستقیماً مرتبط با ایجاد اثرات مثبت در این حوزه است. همچنین در مأموریت و چشم‌انداز شرکت، دو عنصر مهم مرتبط با موضوع دیده می‌شود: پیشرو در گذار انرژی و کرین‌زدایی و مطرح در صنعت آب. این موارد در کشور ایران که نیاز آبی دارد، در تامین آب بسیار مهم است و مپنا بویلر به ارزش‌آفرینی دو سویه با جامعه در حوزه آب ورود نموده است. در دوره گزارش دهی قبلی، معاونت اجرایی به اجرای پروژه‌های مرتبط با صنعت نیروگاهی، نفت و گاز و آب مشغول بود. در دوره گزارش دهی فعلی، با توجه به اهمیت ارائه راه‌حل‌ها و محصولات مرتبط با صنعت آب، معاونت آب تشکیل و فعالیت می‌نماید. این معاونت‌ها و HSE و معاونت‌های طراحی و تحقیق و توسعه که طراحی محصولات را برعهده دارند و ویژگی‌ها و مدیریت تأثیرات مثبت و منفی محصولات را کنترل می‌کنند، همگی در کمیته پایداری شرکت به عنوان بالاترین نهاد حاکمیتی در موضوع پایداری به عنوان نمایندگان حوزه زیست‌محیطی جهت حاکمیت موضوع عضویت دارند. شرح مأموریت کمیته و پایداری که در حوزه این موضوع هستند در بخش مدیریتی مشارکتی در فصل "هم‌آهنگ با ریتم زندگی" ارائه شده است. علاوه بر این، کمیته دیگری به نام کمیته فروش متريال‌های ضایعاتی و اسقاط وجود دارد که در حوزه مدیریت پسماند فعالیت می‌کند. این کمیته مسئولیت مدیریت و فروش مواد ضایعاتی و اسقاطی را برعهده دارد و به بهبود فرآیندهای مدیریت پسماند کمک می‌کند همچنین کارگروه مدیریت انرژی در دوره گزارش دهی تشکیل شده است و به مدیریت مصارف انرژی در فعالیت‌های شرکت و محصول می‌پردازد. در استراتژی‌های کلان شرکت استراتژی ارتقاء عملکرد مسئولیت‌های اجتماعی مرتبط با مدیریت اثرات منفی در حوزه محیط زیست است که بر اساس وظایف به بخش‌های مرتبط در حوزه‌های وظیفه‌ای مرتبط می‌شود و ایجاد راه‌حل‌ها و محصولات و اثرات مثبت در این حوزه نیز مرتبط با هدف طراحی و توسعه محصولات جدید است. مجموع این اقدامات منجر به رضایت بالای ذینفعان جامعه در زمینه محیط زیست از مپنا بویلر شده است.

مدیریت مصارف آب

موضوعات کلیدی:

- بهره‌وری مصارف آب و تامین آب بهداشتی برای جامعه
- مدیریت تأثیرات زیست‌محیطی



۶ آب سالم و تأسیسات بهداشتی



۱۳ اقدام برای اقلیم

جعبه آمار: عملکرد زیست‌محیطی

شاخص	واحد	۱۴۰۰	۱۴۰۱	۱۴۰۲
رضایت از پیامدهای زیست‌محیطی	درصد	۷۵	۷۱	۸۹

در ادامه اهداف توسعه پایدار انتخاب شده و موضوعات کلیدی در حوزه این اهداف در زمینه اجتماعی در مپنا بویلر گزارش می‌شود.

مدیریت مصرف آب

در دوره گزارش دهی در زمینه مدیریت مصرف آب اقدامات متعددی انجام شده است. کلیه مصارف آب در دوره حاضر شناسایی شده و در جهت کاهش مصارف اقدام می‌گردد. مصرف روزانه آب کارکنان ۶۰ تا ۹۰ لیتر به ازای هر نفر و میانگین مصرف انسانی حدود ۵۹ متر مکعب در روز برآورد می‌شود. همچنین، مصرف روزانه چیلرهای موجود در شرکت حدود ۳۰ متر مکعب است که مجموع مصرف روزانه را به ۸۹ متر مکعب می‌رساند. از جمله اقدامات برای بهینه‌سازی مصرف آب در مینا بویلر می‌توان به جایگزینی چیلرهای هوا خنک، استفاده مجدد از آب خروجی بک واش تصفیه‌خانه در فلش تانک‌های سرویس‌های بهداشتی و بهبود وضعیت آبیاری فضای سبز اشاره کرد. همچنین، با مشخص نمودن نشستی‌های پنهان و نصب کنتور قبل و بعد از مخزن، اصلاح وضعیت خطوط آتش‌نشانی، و احداث تصفیه‌خانه در مجتمع الهیه، بازچرخانی آب جهت استفاده در فرایندهای تولیدی بهبود یافته است. مدل‌سازی مجدد چرخه آب دمین برای بهینه‌سازی مصرف آب و امکان‌سنجی جهت جمع‌آوری آب باران برای مصارف فضای سبز نیز در دست بررسی است. بازگشت آب دستگاه نورد به تصفیه‌خانه و تحلیل گذشته‌نگر و آینده‌نگر پروسه تولید و تست محصولات از دیگر اقدامات در این راستا بوده است. با ایجاد سیستم مانیتورینگ ایستگاه پمپاژ آب کارخانه و چاه عمیق و کاهش زمان کشف نشستی آب، شاهد کاهش هدر رفت آب در سال‌های اخیر بوده‌ایم. این اقدامات نشان‌دهنده تعهد مینا بویلر به مدیریت پایدار منابع آب و بهبود مستمر در راستای کاهش مصرف و افزایش بهره‌وری است.

جعبه آمار: مدیریت آب

شاخص	واحد	۱۴۰۰	۱۴۰۱	۱۴۰۲
میزان مصرف آب تصفیه و استفاده شده-دمین	مترمکعب	۳۴۵	۳۶۷	۳۴۲
میانگین مصرف آب در هر تن محصول	لیتر	۳۹۴	۳۷۲	۳۶۸

معاونت پروژه های آب:

- اجرای پروژه های مرتبط با سیستم های تصفیه آب و ارائه راه حل های مصرف بهینه آب برای ترویج مصرف مسئولانه آب (SDG 6)
- حمایت از دسترسی به آب پاک و سرویس بهداشتی در جوامع محروم (SDG 6)

پایش و بهبود کیفیت آب:

- پایش شاخص های شیمیایی و میکروبی آب شرب و میزان کلر آزاد آب شرب
- تدوین و اجرای برنامه های پایش آب شرب و سمپاشی و طعمه گذاری برای فصول مختلف



جعبه هارمونی

شرح مدیریت مصرف آب و تصفیه‌خانه شرکت در گزارش پایداری قبل با نام پایداری در بحران در صفحات ۱۴۶ تا ۱۴۹ تشریح گردیده است و تغییرات در دوره گزارش دهی در این گزارش تشریح می‌شود.



خلق ارزش مشترک با تأمین آب برای جامعه

خلق ارزش مشترک به معنای ایجاد منافع همزمان برای شرکت و جامعه است. این مفهوم بر این اساس استوار است که شرکت‌ها می‌توانند با پاسخگویی به نیازهای اجتماعی و محیطی، همزمان به بهبود عملکرد اقتصادی خود نیز دست یابند. مینا بویلر با توسعه محصولات و خدماتی که به نیازهای حیاتی جامعه پاسخ می‌دهند، نمونه‌ای بارز از این رویکرد است. مینا بویلر با ارائه محصولات و خدماتی در حوزه سیستم‌های تصفیه آب، نظیر سامانه‌های نمک زدایی آب (آب شیرین کن‌ها SWRO, BWRO) و تصفیه پساب و بازچرخانی، به تأمین آب شرب و صنعتی در مناطق کم‌آب و بحران‌زده کمک می‌کند. این اقدامات نه تنها به بهبود کیفیت زندگی مردم کمک می‌کند، بلکه به کاهش مخاطرات بهداشتی و افزایش رفاه عمومی نیز منجر می‌شود. پکیج‌های آب شیرین کن کانتینری مینا بویلر، در مواقع اضطراری مانند زلزله و سیل، به سرعت آب شرب فراهم می‌کنند. این قابلیت در شرایط بحرانی بسیار ارزشمند است و نشان‌دهنده تعهد مینا بویلر به مسئولیت اجتماعی است. خدمات پایش و آنالیز رژیم‌های شیمیایی آب و بخار نیز به بهبود کیفیت آب و کاهش مخاطرات بهداشتی کمک می‌کنند. این خدمات به سلامت عمومی جامعه مرتبط است و نشان‌دهنده تلاش مینا بویلر برای ایجاد محیطی سالم‌تر و پایدارتر است.

محصولات شرکت مینا بویلر در حوزه صنعت آب به وسیله معاونت طراحی و پژوهش و فناوری طراحی و ساخته می‌شود و پروژه‌های این حوزه به وسیله معاونت آب مدیریت و نصب و به مشتریان تحویل می‌شود انواع محصولات این حوزه به صورت زیر است:

• **سامانه‌های نمک زدایی آب:** این محصولات برای نمک زدایی آب (شیرین سازی) و تولید آب شرب و صنعتی استفاده می‌شوند و در مناطقی که به آب دریا دسترسی دارند، کاربرد زیادی دارند.

• **پکیج‌های نمک زدایی آب قابل حمل (کانتینری):** این پکیج‌ها برای نمک زدایی آب (شیرین سازی) در مقیاس کوچک‌تر و قابل حمل طراحی شده‌اند. این پکیج‌ها می‌توانند به تأمین آب برای روستاها و در بحران‌هایی مانند زلزله و سیل کاربرد داشته باشند.

• **تصفیه پساب و بازچرخانی:** در این سیستم‌ها انواع پساب‌ها تصفیه شده و آب حاصل از این فرآیند را می‌توان برای اهداف سودمندی مانند کشاورزی، تأمین آب آشامیدنی، پر کردن آب‌های زیرزمینی، فرآیندهای صنعتی و احیای محیط‌زیست استفاده مجدد کرد. با توجه به کمبود آب و بحرانی که در تأمین آب در کشور داریم و لزوم به سازگاری با این کم‌آبی و با عنایت به اینکه قطعی‌ترین و مطمئن‌ترین منبع آب در کشور همین پساب می‌باشد، تصفیه پساب و بازچرخانی آب از اهمیت بسزایی برخوردار می‌باشد. هنگامی که آب مصرف شده به منابع آب طبیعی باز می‌گردد، همچنان می‌تواند برای اکوسیستم، تغذیه گیاهان و دیگر منابع آبی مفید و جایگزین‌هایی برای منابع آب موجود باشد. علاوه بر آن، با توجه به اهمیت مسائل محیط‌زیست و ارزش آب به عنوان رکن توسعه پایدار، سلامت، رفاه، کشاورزی، انرژی و گردشگری، انجام چنین پروژه‌هایی، می‌تواند مشکلات ناشی از مخاطرات زیست محیطی را به حداقل رسانده و این چالش را به فرصتی برای رشد و شکوفایی کشور در جهت توسعه پایدار کشور بدل نماید.

همچنین در حوزه خدمات در مینا بویلر موارد زیر انجام می‌شود:

• **نظارت بر نصب و راه‌اندازی:** این خدمات شامل نظارت بر نصب و راه‌اندازی سیستم‌های تصفیه آب شامل سامانه‌های نمک زدایی آب (آب شیرین کن‌ها) و تصفیه پساب و بازچرخانی می‌شود و منجر به اطمینان از عملکرد صحیح سیستم‌های مذکور می‌گردد.

• **پایش و آنالیز رژیم‌های شیمیایی آب و بخار:** این خدمات برای بهبود کیفیت آب و بخار در سیستم‌های تصفیه آب و نیروگاه‌ها ارائه می‌شود.

• **مطالعه، تحلیل، عیب‌یابی و بهبود چرخه آب و بخار و تعمیرات اساسی و موردی بویلر:** این خدمات به بهبود عملکرد سیستم‌های آب و بخار و کاهش هدررفت آب کمک می‌کنند.

• **تأمین مواد و تجهیزات (در حوزه بویلر):** این خدمات شامل تأمین مواد و تجهیزات مورد نیاز برای سیستم‌های تصفیه آب و بویلر‌ها می‌شود.

پروژه نمک‌زدایی لیان بوشهر (آب شیرین کن SWRO)

این پروژه از اقدامات مهم در راستای تأمین آب حاصل از شیرین‌سازی آب دریا در سالیان اخیر در ایران بوده است که با ظرفیت ۳۵ هزار مترمکعب در نزدیکی شهر بوشهر در اسفند ۱۴۰۱ به بهره‌برداری رسیده است. ظرفیت آبیگری این پروژه با در نظر گرفتن طرح توسعه برابر با ۱۵۰ هزار مترمکعب در روز بوده است. این فرآیند شامل آبیگری از دریا، پیش تصفیه، تصفیه اصلی و پس تصفیه فرآوری آب، منطبق بر بالاترین استانداردهای روز بین‌المللی توسط گروه مینا طراحی، تأمین و اجرا شده است. پیمانکار EPC این طرح کنسرسیومی از شرکت‌های "مینا بویلر" و شرکت نصب نیرو بوده و مشاور طرح نیز شرکت مهندسی مشاور موندکو ایران است که همگی از شرکت‌های زیر مجموعه گروه مینا هستند. با توجه به کمبود منابع آب شیرین در منطقه و نیاز مبرم به آب شرب، این پروژه نقش حیاتی در تأمین آب مورد نیاز مردم بوشهر دارد. با بهره‌برداری از این پروژه، جیره‌بندی آب در بوشهر به پایان رسید و مردم به آب شرب پایدار دسترسی پیدا کردند. این پروژه با استفاده از فناوری‌های پیشرفته و بومی‌سازی شده، به توسعه پایدار منطقه کمک می‌کند و نمونه‌ای از توانمندی‌های داخلی در حوزه فناوری آب است. شرکت مینا بویلر به عنوان پیمانکار EPC (مهندسی، تأمین و ساخت) این پروژه، نقش کلیدی در طراحی، تأمین تجهیزات و اجرای پروژه داشته است. این پروژه با استفاده از فناوری غشایی (SWRO) برای شیرین‌سازی آب دریا انجام شده است که یکی از پیشرفته‌ترین روش‌های موجود در دنیا است. این پروژه نه تنها به حل مشکلات آب منطقه کمک کرده، بلکه نشان‌دهنده توانمندی‌های فنی و مهندسی کشور در اجرای پروژه‌های بزرگ و پیچیده است.

پروژه‌های فعال حوزه صنعت آب

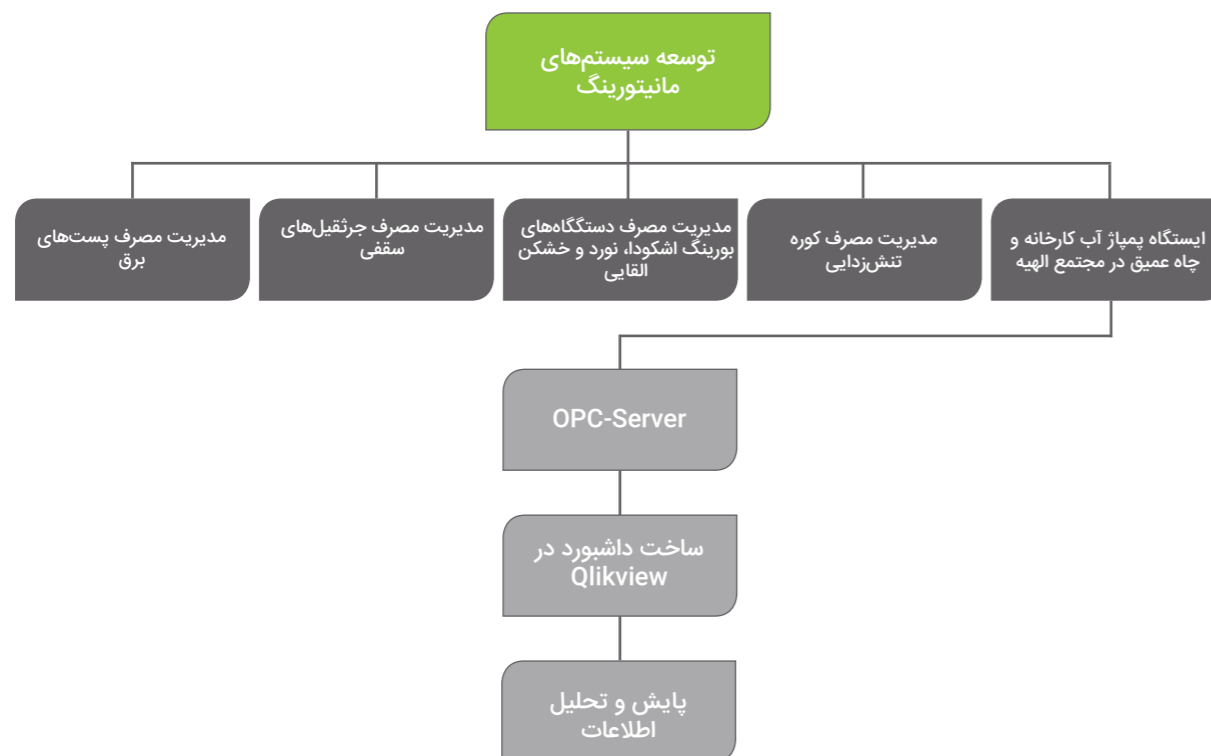
نام پروژه	ظرفیت تولید محصول (day/m ³)	آب تولیدی	اجزای پروژه
آب شیرین کن مکران	۴۸,۰۰۰	آب با TDS > ۲۰ در یای عمان	پیش تصفیه (DAF و MMF)، سیستم RO-2 پاس
آب شیرین کن لیان بوشهر	۳۵,۰۰۰	آب شرب از تصفیه خلیج فارس	آبگیر و دفع پساب (Intake & Outfall)، پیش تصفیه (DAF و MMF)، سیستم RO، پس تصفیه (CO2+ CaCO3)
آب شیرین کن دیر	۳,۷۵۰	آب شرب از تصفیه خلیج فارس	آبگیر و دفع پساب (Intake & Outfall)، پیش تصفیه (DAF و MMF)، سیستم RO، پس تصفیه (CO2+ CaCO3)
آب شیرین کن چارک	۸,۰۰۰	آب شرب از تصفیه خلیج فارس	آبگیر و دفع پساب (Intake & Outfall)، پیش تصفیه (DAF و MMF)، سیستم RO، پس تصفیه (CO2+ CaCO3)
تصفیه تکمیلی پساب شهر پرند جهت تولید آب صنعتی مورد نیاز نیروگاه رودشور	۶۰۰	تولید آب دمین از فاضلاب شهری	Coagulation, Ozone, UF, RO, EDI
تصفیه تکمیلی پساب کارخانه مینا بویلر و تولید آب دمین	۶۰	تولید آب دمین از پساب	UF, RO, EDI
طراحی، تأمین، ساخت و نصب تجهیزات جهت اصلاح پکیج تصفیه پساب و جداسازی و دفع لجن شرکت سایپا دیزل	۷۵	تولید آب تصفیه شده جهت آبیاری فضای سبز	DAF, De-Oiling, UF, ACF
پکیج CPP & Deoiling فاز ۱۵ و ۱۶ پارس جنوبی	۶۰	تولید آب تصفیه شده	AC + Coalescing package
طراحی، تأمین و ساخت WTP نیروگاه رودشور از پساب شهری	۱,۰۳۲	تولید آب دمین از پساب شهری	UF, RO, EDI
طراحی، تأمین و ساخت WTP نیروگاه زنجان	۴۸۰	تولید آب دمین	UF, RO, EDI
طراحی، تأمین و ساخت WTP نیروگاه خرم آباد	۷۶۸	تولید آب دمین	UF, RO, EDI
طراحی، تأمین و ساخت WTP نیروگاه تربت حیدریه	۵۷۶	تولید آب دمین	UF, RO, EDI
طراحی، تأمین و ساخت WTP نیروگاه سبزوار	۵۷۶	تولید آب دمین	UF, RO, EDI
طراحی، تأمین و ساخت WTP نیروگاه رمیله عراق	۱,۶۰۸	تولید آب دمین	UF, RO, EDI



مدیریت مصارف انرژی

در بخش مدیریت انرژی شرکت مپنا بویلر، اقدامات متعددی برای بهینه‌سازی مصرف انرژی انجام شده است. این اقدامات شامل تشکیل کارگروه مدیریت انرژی و تدوین خط مبنای انرژی برای دستگاه‌ها می‌باشد. همچنین، شناسایی و آنالیز جنبه‌های انرژی هر دستگاه، پایش و اندازه‌گیری پارامترها و مصرف انرژی، و تعریف و اجرای اقدامات اصلاحی و پیشگیرانه برای ماشین‌آلات و تجهیزات در راستای مدیریت انرژی انجام شده است. به‌روزرسانی و تعمیرات اساسی دستگاه‌ها نیز به منظور کاهش مصرف انرژی صورت گرفته است. در زمینه روشنایی و تأسیسات برودتی، استفاده از طلق‌های شیشه‌ای در سقف سالن‌های تولید برای بهره‌گیری از نور طبیعی، اصلاح و به‌روزرسانی تابلوهای برق روشنایی، استفاده از چراغ‌های کم‌مصرف در برخی از سالن‌های تولید و اداری و خاموش کردن موضعی چراغ‌های روشنایی ساختمان اداری انجام شده است. همچنین، تنظیم و اورهال تابلو برق مشعل‌ها نیز در دستور کار قرار گرفته است. سایر اقدامات شامل اصلاح پله‌های بانک خازنی برای کنترل بهینه توان راکتیو، کنترل مکانیزه هیدروتست و کاهش ریسک تکرار مجدد تست، نصب درایو برای موتورهای دمنده‌های توان بالا در جرثقیل‌های سقفی، و نصب سیستم مانیتورینگ و اندازه‌گیری مصارف اداری و پست فشار قوی برای مکان‌یابی بهینه بسترهای مستعد صرفه‌جویی می‌باشد. همچنین، نصب اینورتر بر روی سیستم اسکروهای طولی و عرضی و فن‌های تجهیز شات بالاست و اندازه‌گیری ارتعاش موتورهای جرثقیل‌های سقفی و بالانس آن‌ها در صورت نیاز نیز انجام شده است.

در بخش گاز، کاهش دمای موتورخانه مرکزی از ۸۵ درجه سانتی‌گراد به ۶۵ درجه سانتی‌گراد و خاموش کردن یک بویلر از دو بویلر موتورخانه مرکزی بعد از ساعت اداری به منظور کاهش مصرف انرژی انجام شده است. همچنین، کاهش دمای بویلر ساختمان اداری از ۶۵ درجه سانتی‌گراد به ۵۵ درجه سانتی‌گراد و خاموش کردن گرماتاب سالن‌ها بعد از ساعت اداری در فصول سرد نیز در دستور کار قرار گرفته است. در نهایت، سیستم مانیتورینگ مصرف برق با راه‌اندازی سیستم مانیتورینگ پست‌های برق و نیاز به دسترسی آنلاین و همه‌گیر به اطلاعات دریافتی در سیستم مانیتورینگ، پروژه ساخت داشبورد مدیریت انرژی در بستر Qlikview از مردادماه سال ۱۴۰۰ به عنوان پروژه استراتژیک تعریف و برنامه‌ریزی شده است.



مدیریت مصارف انرژی

موضوعات کلیدی:

- بهره‌وری انرژی در محیط کار و محصول





جعبه هارمونی

ساختمان دفتر تهران مینا بویلر ساختمان سبز است و از پنل های خورشیدی استفاده می کند که در زمان ساخت با رویکرد بهبود مدیریت انرژی ساخته شده است در گزارش پایداری قبل با نام پایداری در بحران در صفحات ۱۴۲ و ۱۴۳ تشریح گردیده است.

مینا بویلر در منظر محصولات نیروگاهی خود یعنی بویلرهای بازیافت حرارت متجر به بهره وری انرژی در نیروگاهها می شود که شرح آن در گزارش پایداری قبل با نام پایداری در بحران در صفحات ۱۳۸ و ۱۳۹ تشریح گردیده است.

جعبه آمار: مدیریت انرژی

شاخص	واحد	۱۴۰۰	۱۴۰۱	۱۴۰۲
حامل انرژی گاز	Kwh	۱۸۳۰۵۸۳۰	۱۷۰۵۵۴۲۰	۱۳۸۷۸۹۷۰

شاخص	واحد	۱۴۰۰	۱۴۰۱	۱۴۰۲
شدت مصرف حامل های انرژی	Kwh/ton	۴۹۰۵	۲۳۰۶	۲۸۲۹

شاخص	واحد	۱۴۰۰	۱۴۰۱	۱۴۰۲
مصرف برق	Kwh	۳۳۸۹۷۲۹	۶۱۲۴۵۲۴	۵۲۵۷۹۱۱

شاخص	واحد	۱۴۰۰	۱۴۰۱	۱۴۰۲
میزان کل مصرف گاز کارخانه	هزار متر مکعب	۱۶۹۰	۱۷۳۱	۱۴۳۰



کارخانه	میزان کاهش توان کیلو وات	درصد کاهش نسبت به میانگین مصرف ۱,۳ مگاوات
نصب اینورتر	۲۲۵	٪۱۸,۷۵
جایگزینی و نصب موتور جدید	۱۹,۶۴	٪۱,۶
سرویس و سیم پیچی موتورهای قدیمی	۸,۴۱	٪۰,۷
کل توان صرفه جویی شده	۲۵۲	٪۲,۱

مجتمع الهیبه	میزان کاهش توان کیلو وات	درصد کاهش نسبت به میانگین مصرف ۱,۸ مگاوات
نصب اینورتر	-	٪۰
جایگزینی و نصب موتور جدید	۴,۱۷	٪۰,۱
سرویس و سیم پیچی موتورهای قدیمی	۱۷۰,۳۴۶	٪۹,۵
کل توان صرفه جویی شده	۱۷۴,۵۱۶	٪۹,۶



مپنا بویلر فعالیت‌های متعددی در جهت مدیریت تأثیرات زیست محیطی و بهره‌وری منابع در این جهت برنامه‌ریزی و اجراء نموده که در ادامه به آنها پرداخته می‌شود.

مدیریت پسماند

مدیریت پسماند در مپنا بویلر در راستای اصول اقتصاد چرخشی انجام می‌شود. این رویکرد بر اساس نتایج شناسایی و ارزیابی جنبه‌های زیست‌محیطی و الزامات قانونی، در راستای ارزش‌های سازمانی شرکت (ایمنی و دوستی با محیط زیست) در برنامه عملیاتی طرح جامع مدیریت پسماند اجرایی شده است و با شاخص میزان پسماند تولیدی به ازای تناژ محصول بررسی و ارزیابی می‌گردد. مدیریت کلیه پسماندهای عادی، صنعتی و ویژه از طریق شناسایی، تفکیک و جداسازی و عقد قرارداد با شرکت‌های معتمد محیط زیست و شهرداری به منظور جمع‌آوری، انتقال و امحاء پسماند و ثبت در سامانه محیط زیست ایران (Iran EMP) انجام می‌شود. از اقدامات انجام شده می‌توان به قرارداد با شرکت‌های معتمد محیط زیست برای حمل و امحاء لجن تصفیه‌خانه و چربی‌گیر رستوران و پسماندهای عفونی بهداشتی، استفاده از ضایعات تولیدی جهت ساخت تجهیزات و ابزارآلات مورد نیاز تولید و مدیریت پسماندهای الکترونیکی اشاره نمود. همچنین، ارسال پسماندهای عفونی به مراکز مجاز و مورد توافق، ثبت اطلاعات پسماند در سامانه Iran EMP، امحاء پسماندهای تصفیه‌خانه صنعتی از طریق مراکز مجاز و تمدید قرارداد جمع‌آوری، انتقال و امحاء پسماندهای عفونی و زباله‌های شرکت نیز از دیگر اقدامات انجام شده است. ارزیابی ریسک مواد شیمیایی با روش تدوینی گروه عوامل شیمیایی و سموم مرکز سلامت انجام می‌شود تا اطمینان حاصل شود که تمامی مواد شیمیایی به صورت ایمن و مطابق با استانداردهای زیست‌محیطی مدیریت می‌شوند. فروش بخشی از بازیافت، جمع‌آوری درب بطری و باتری‌ها مواردی است که در مدیریت پسماند انجام و درآمد حاصله از آن از طریق خیریه داخلی مهر آفرینان بویلر به کارهای خیرخواهانه تخصیص داده می‌شود که شرح آن در فصل هم‌آهنگ با ریتم زندگی ارائه گردیده است.

نوع پسماند	انواع ضایعات	روش دفع
پسماندهای صنعتی	آهن آلات، سرفاله، آب صابون، استیل، سیم و کابل، آلومینیوم، ته‌الکتروود، روغن هیدرولیک، پارچه نخی روغنی، نخ پنبه، روغن و گازوئیل	تحویل به شرکت معتمد سازمان محیط زیست، قابل فروش و قابل بازیافت
پسماندهای ویژه	پسماندهای عفونی، لجن تصفیه‌خانه، پساب و تجهیزات الکترونیکی	تحویل به شرکت معتمد سازمان محیط زیست، قابل بازیافت
پسماندهای خانگی و عادی	در پوش فین تیوب، کاغذ و پلاستیک، مواد غذایی، پلاستیک، نخاله‌های ساختمانی، ضایعات فضای سبز و ضایعات شات پلاست	دفع در محل مورد تأیید سازمان مدیریت پسماند

جعبه آماز: مدیریت پسماند

شاخص	واحد	۱۴۰۰	۱۴۰۱	۱۴۰۲
میزان پسماند تولیدی	کیلوگرم	۲۱۰۶۵۶	۲۰۳۰۷۰	۶۳۰۷۷۱

شاخص	واحد	۱۴۰۰	۱۴۰۱	۱۴۰۲
میزان پسماند تولیدی به ازای هر تن محصول		۰/۱۸	۰/۱۷	۰/۱۳

تولید و مصرف مسئولانه

موضوعات کلیدی:

- بهره‌وری منابع
- مدیریت تأثیرات زیست محیطی

۱۲ تولید و مصرف مسئولانه



۱۳ اقدام برای اقلیم



جعبه آمار: انتشار گازها

شاخص	واحد	۱۴۰۰	۱۴۰۱	۱۴۰۲
صرفه جویی گاز متان در بویلرها	GigNm ³	۲۰٫۹	۱۶	۱۶
میزان کاهش NOx تجمیعی در سال	هزار تن	۳۶٫۴	۴۶	۵۲
میزان کاهش انتشار CO تجمیعی در سال	هزار تن	۱۳٫۶	۱۷	۱۹
میزان انتشار CO	PPM	۱۷٫۷	۳۲	۳۰
میزان انتشار NOx	PPM	۵۴٫۸	۷۳٫۷	۷۳



تغییر روش‌های طراحی در جهت بهبود زیست‌محیطی

در راستای پایداری و بهبود پایداری محصولات در مپنا بویلر، اقدامات متعددی در حال انجام است:

- ۱. بهینه کردن طراحی‌ها از دیدگاه محیط زیستی:**
 - بهبودهای حاصل شده مطابق با اصول ISO 14001:2015، که به صورت سالیانه مورد پایش و به‌روزرسانی قرار می‌گیرد.
 - تعداد بهبودهای حاصل شده مطابق با اصول ISO 14001:2015، پس از اولین سال پایش، متناسب با نتایج برنامه اعلام خواهد شد.
- ۲. بهینه‌سازی foot print و متریکال مصرفی بویلرهای بازیاب:**
 - نسبت وزن بویلر ارتقایافته به وزن بویلر استاندارد با تناژ بخار یکسان، به صورت سالیانه بررسی می‌شود.
 - بهینه‌سازی پلات کارفرما در هر پروژه بویلرهای بازیاب.
- ۳. بهینه‌سازی foot print و متریکال مصرفی بویلرهای صنعتی:**
 - نسبت وزن بویلر ارتقایافته به وزن بویلر مشابه با تناژ بخار یکسان، به صورت سالیانه بررسی می‌شود.
 - بهینه‌سازی پلات کارفرما در هر پروژه بویلرهای صنعتی.
- ۴. بهینه‌سازی foot print و متریکال مصرفی در پروژه‌های آب:**
 - کاهش ۱۰ الی ۲۰ درصد فضای مورد نیاز، استفاده حداکثری از حفره چاه مانند چاه فلمن، افزایش کیفیت آب در دسترس از منظر ناخالصی‌های غیرمحلول، و تبدیل مخازن یلودان CBD و IBD به Pipe.
- ۵. به کارگیری پمپ‌های CPH Recirculation:**
 - کاهش دمای دود خروجی از استک HRSG به محیط زیست در حالت گازوییل سوز توربین گاز، پس از اولین سال پایش متناسب با نتایج برنامه اعلام می‌شود.
- ۶. افزایش توان تولیدی توربین بخار در کیس‌های زمستانه تک‌بویلره:**
 - پس از اولین سال پایش، متناسب با نتایج برنامه اعلام می‌شود.
- ۷. تغییر طراحی تجهیزات برقی با هدف کاهش مصرف انرژی:**
 - تغییر سیستم‌های روشنایی متداول به LED در پلنت‌ها.
 - استفاده از بردهای خورشیدی جهت تولید مصرف برق داخلی کارخانه.



ایجاد محلی مناسب جهت نگهداری و انبارش متریکال فلزی در محوطه کارخانه



ایجاد محلی مناسب جهت نگهداری و انبارش متریکال فلزی در محوطه کارخانه

کیفیت هوا و انتشار گازها

مپنا بویلر همواره به کیفیت هوا و کاهش انتشار گازهای گلخانه‌ای توجه ویژه‌ای دارد. این شرکت به صورت فصلی اقدام به اندازه‌گیری و پایش پارامترهای مرتبط با کیفیت هوا از طریق اندازه‌گیری شاخص‌ها و خود اظهاری می‌نماید. در راستای اهداف زیست‌محیطی، مپنا بویلر میزان آلاینده‌گی خروجی‌های خود را در کمترین حد ممکن کنترل کرده و شاخص‌های مرتبط با انتشار گازهای گلخانه‌ای را اندازه‌گیری و پایش می‌کند. این پارامترها همواره در حد استاندارد و حتی بسیار پایین‌تر از آن هستند. با تبدیل سیکل گازی به سیکل ترکیبی و ورود واحد بخار به مدار نیروگاه‌ها، انرژی الکتریکی معادل یک توربین گازی بدون مصرف سوخت اضافه و انتشار آلاینده‌گی تولید می‌شود. ورود بویلرهای HRSG به سیکل نیروگاه باعث کاهش انتشار گازهای NOx و CO می‌شود. با انجام تنظیمات دوره‌ای و تنظیم میزان سوخت، دما و اکسیژن، میزان آلاینده‌ها در خروجی بویلرها و سایر پارامترها تحت کنترل بوده و پایین‌تر از حد مجاز استانداردها می‌باشد. این اطمینان وجود دارد که مقادیر آلاینده‌ها در آینده نیز در حد استاندارد بماند. مپنا بویلر با انجام سرویس و نگهداری منظم و تنظیمات دوره‌ای دیگ‌های آب گرم، میزان سوخت، اکسیژن و آلاینده‌ها را در خروجی بویلرها کنترل کرده و از حد مجاز پایین‌تر نگه می‌دارد. این اقدامات تضمین می‌کنند که کیفیت هوا در سطح مطلوبی حفظ شود و انتشار گازهای گلخانه‌ای به حداقل برسد. علاوه بر این، مپنا بویلر به آلاینده‌سنجی محیط کار و بهبود ایستگاه‌های نامنطبق (NCS) بر اساس نتایج اندازه‌گیری عوامل زیان‌آور نیز توجه دارد. طراحی و نصب تهویه بازویی، بهسازی کانال‌های مکنده، تهویه اتاق رنگ و فیلتر پاکس شات بلاست از جمله اقدامات این شرکت برای بهبود کیفیت هوا در محیط کار است. همچنین، کنترل ذرات خروجی کاپریلاست نیز به طور مستمر انجام می‌شود تا از انتشار آلاینده‌ها جلوگیری شود.

مدیریت ریسک زیست‌محیطی

برای حفظ محیط زیست و کاهش اثرات منفی فعالیت‌های صنعتی، مپنا بویلر به طور مستمر اقدام به شناسایی ریسک‌ها و کنترل آنها می‌نماید:

نشستی‌ها و آلودگی‌های مایع:

• کنترل‌های موجود:

- 0 بازرسی منظم اتصالات، سرویس و نگهداری مداوم ماشین‌آلات و تجهیزات
- 0 بتن‌ریزی کف محل و تشتک‌گذاری برای جلوگیری از نشستی به خاک
- 0 آموزش و استفاده از ظروف مناسب برای حمل و جابجایی مواد شیمیایی و روغن‌ها
- 0 استفاده از تانکر سوخت‌رسانی با اتصالات مناسب

ضایعات و زباله‌ها:

• کنترل‌های موجود:

- 0 بکارگیری دقت کافی و آموزش به کارکنان برای کاهش ضایعات
- 0 جمع‌آوری و دفع مناسب زباله‌ها در ظروف ویژه و نظارت مستمر
- 0 تفکیک زباله‌ها، تهیه سطل‌های تفکیک زباله و انتقال به مکان مناسب جهت دفع
- 0 مدیریت پسماند و ایجاد جایگاه جمع‌آوری و انبارش ضایعات الکتریکی

آلودگی هوا:

• کنترل‌های موجود:

- 0 کنترل خودروها توسط واحد ماشین‌آلات، نظارت مستمر و رفع عیب در صورت وجود
- 0 نصب فیلتر روی خروجی آگزوز دودکش و استفاده از سایلنسر
- 0 آموزش موارد زیست‌محیطی به رانندگان و نظارت مستمر واحد HSE.
- 0 سیستم تهویه سالن تولید

مصرف انرژی و منابع:

• کنترل‌های موجود:

- 0 آموزش به اپراتورها و رانندگان برای بهینه‌سازی مصرف برق و آب
- 0 استفاده از شیرآلات کم‌مصرف، سیستم‌های روشنایی LED و بردهای خورشیدی
- 0 بازرسی و نظارت مستمر بر بهینه‌سازی مصرف انرژی در دستگاه‌ها و تجهیزات

بهینه‌سازی فرآیندهای صنعتی:

• کنترل‌های موجود:

- 0 کاهش دمای دود خروجی از استک HRSG به محیط زیست
- 0 استقرار پالت‌های جمع‌آوری ضایعات در فرآیند جوشکاری زیر پودری
- 0 نظافت روزانه سالن‌های تولید و برگزاری آموزش‌های ایمنی

هم‌نوایی اندیشه با زیست‌بوم

مپنا بویلر با تأکید بر اهمیت محیط زیست، تلاش‌های گسترده‌ای برای فرهنگ‌سازی و آگاهی‌سازی محیط زیستی انجام داده است. این شرکت با کاشت درخت و نهال و هدیه دادن هدایای زیست‌محیطی مانند نهال‌ها، به ترویج فرهنگ حفاظت از محیط زیست پرداخته است.

با وجود اینکه منطقه حفاظت‌شده محیط زیست در محل فعالیت کارخانه وجود ندارد، مپنا بویلر به تنوع زیستی احترام می‌گذارد و به گونه‌های مختلف حیوانات و گیاهان احترام می‌گذارد. همچنین، این شرکت مراکز امنی برای حیوانات درون شرکت ایجاد کرده است تا از آنها محافظت کند و از ورود آنها به مناطق حادثه‌خیز جلوگیری کند. آموزش‌های لازم در زمینه محیط زیست نیز در برنامه‌های آموزشی جامعه‌پذیری شرکت گنجانده شده است. همچنین، کدهای زیست‌محیطی و خط‌مشی‌های زیست‌محیطی در کدهای رفتاری شرکت وجود دارد که نشان‌دهنده تعهد مپنا بویلر به حفاظت از محیط زیست است. مدیران ارشد شرکت نیز به عنوان الگوهای رفتاری با کاشت نهال به فرهنگ‌سازی محیط زیستی کمک می‌کنند. تمامی فضای قابل کاشت شرکت به فضای سبز تبدیل شده و اکنون شرکت در خارج از محدوده خود نیز به کاشت نهال می‌پردازد که نمونه‌ای از آن کاشت نهال در رویشگاه جنگل‌های دریایی حرا استان بوشهر بوده است.

مپنا بویلر تعاملات زیست‌محیطی مناسبی با ذینفعان در راستای موضوعات زیست‌محیطی دارد. ارتباط مناسب با سازمان محیط زیست در جهت همسویی فرآیندهای شرکت با استانداردهای زیست‌محیطی و همچنین برگزاری رویداد گردهمایی به مناسبت هفته محیط زیست از مصادیق تعامل با این نهاد است. مپنا بویلر همچنین در تعامل با تأمین‌کنندگان خود، تلاش می‌کند رویکردهای زیست‌محیطی خود را به ایشان توسعه دهد. به همین منظور، داشتن گواهینامه‌های زیست‌محیطی به عنوان شرط ورود به وندور لیست گروه مپنا محسوب می‌شود.

این اقدامات نشان‌دهنده تعهد مپنا بویلر به پایداری زیست‌محیطی است. نتایج این تلاش‌ها شامل دریافت ایزو ۱۴۰۰۱ و تقدیر سازمان محیط زیست از شرکت و دریافت تندیس سیمین صنعت سبز می‌باشد. این دستاوردها نشان‌دهنده تعهد و تلاش‌های مستمر مپنا بویلر در جهت حفاظت از محیط زیست و ترویج فرهنگ زیست‌محیطی است.



ملودی‌های ماندگار مینا بویلر- همیار جنگل

مینا بویلر با تعهد به حفظ محیط زیست و توسعه پایدار، طرحی به نام «همیار جنگل» را اجرا می‌کند. در این طرح، به نام همه مهمانان و افرادی که از شرکت بازدید می‌کنند، نهالی در رویشگاه جنگل‌های دریایی حرا در استان بوشهر کاشته می‌شود. سند این کاشت به مهمانان تقدیم می‌گردد. این رویکرد نشان‌دهنده عمق تعهد مینا بویلر به مسائل زیست‌محیطی است. شرکت نه تنها در فعالیت‌های خود به اصول زیست‌محیطی پایبند است، بلکه تلاش می‌کند فرهنگ احترام به زیست‌بوم را به همگان منتقل کند.



نهال حرا شماره ۱۰۹۲۲۷ به نام امید انواری (توسعه ۳(مینا)) به سفارش شرکت مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مینا در مرداد ماه ۱۴۰۳ به زمین هدیه شد.

همیار جنگل

استان بوشهر - شهرستان دلووار
رویشگاه جنگل‌های دریایی حرا
28.774328, 51.040272

کاشت و داشت
Roostagol.ir



پیوست: استانداردهای GRI



مپنا بویلر حامی مرال

مرال یا گوزن قرمز هیرکانی یکی از شرقی‌ترین زیرگونه‌های گوزن قرمز است. از مرال به عنوان نماد چابکی و سرعت عمل یاد می‌شود.

استانداردهای GRI

شماره استاندارد	عنوان	مرجع دهی شاخص (شماره صفحه/وضعیت)
۱-۱	هدف و ساختار استانداردهای GRI	۱
۱-۲	استفاده از استانداردهای GRI برای گزارشگری پایداری	۱
۱-۳	اصول گزارشگری	۱
۱-۴	الزامات تهیه گزارش پایداری	۱
۱-۵	گزارشگری مطابق با استانداردهای GRI	۱
۱-۶	ادعاهای مربوط به استفاده از استانداردهای GRI	۱
۲-۱	جزئیات سازمانی	۲۵/۱۹-۱۵/۹/۷-۶
۲-۲	نهادهای درگیر در گزارشگری پایداری سازمان	۱
۲-۳	دوره گزارشگری، فرکانس و نقطه تماس	۱
۲-۴	بازنگری اطلاعات	۱
۲-۵	تضمین خارجی	عدم وجود رویکرد
۲-۶	فعالیت‌ها، زنجیره ارزش و سایر روابط تجاری	۲۱-۱۶
۲-۷	کارکنان	۶۸
۲-۸	کارکنان تامین نیرو	۶۸
۲-۹	ساختار و ترکیب حاکمیت	۴۶-۲۵, ۳۸, ۴۴
۲-۱۰	نامزدی و انتخاب بالاترین نهاد حاکمیتی	۴۶-۲۵, ۳۸, ۴۴
۲-۱۱	رئیس بالاترین نهاد حاکمیتی	۴۶-۲۵, ۳۸, ۴۴
۲-۱۲	نقش بالاترین نهاد حاکمیتی در نظارت بر مدیریت تأثیرات	۴۶, ۶۹, ۷۴, ۷۸, ۱۲۴-۳۸, ۴۴
۲-۱۳	واگذاری مسئولیت مدیریت تأثیرات	۴۶, ۶۹, ۷۴, ۷۸, ۱۲۴-۳۸, ۴۴
۲-۱۴	نقش بالاترین نهاد حاکمیتی در گزارشگری پایداری	۳۸
۲-۱۵	تضاد منافع	۷۴
۲-۱۶	ارتباط نگرانی‌های بحران-رویارویی با مسائل بحرانی-مسائل بحرانی مدنظر بدنه حاکمیتی	۵۴
۲-۱۷	دانش جمعی بالاترین نهاد حاکمیتی	۹۵-۹۴
۲-۱۸	ارزیابی عملکرد بالاترین نهاد حاکمیتی	۹۹-۲۵, ۹۸
۲-۱۹	سیاست‌های جبران خدمت	۸۵-۸۴
۲-۲۰	فرآیند تعیین جبران خدمت	۸۶-۸۴
۲-۲۱	نسبت کل جبران خدمت سالانه	۸۷-۸۴
۲-۲۲	بیانیه استراتژی توسعه پایدار	۴۰-۳۲
۲-۲۳	تعهدات سیاستی	۴۱-۳۲
۲-۲۴	کاربرد تعهدات سیاستی	۴۲-۳۲
۲-۲۵	فرآیندهای جبران تأثیرات منفی	۵۴, ۷۷, ۱۳۸-۴۰, ۵۲-۳۸
۲-۲۶	مکانیزم‌های مشاوره و ابراز نگرانی	۷۴-۳۸, ۴۴, ۷۱
۲-۲۷	رعایت قوانین و مقررات	۵۹, ۶۶, ۷۸-۵۰, ۵۸
۲-۲۸	انجمن‌های عضویت	۱۲۰-۱۱۰, گزارش دوم پایداری (۸۴)
۲-۲۹	رویکرد به مشارکت ذینفعان	۷۴-۳۶, ۳۸, ۴۴, ۷۱

استانداردهای GRI

شماره استاندارد	عنوان	مرجع دهی شاخص (شماره صفحه/وضعیت)
۲-۳۰	توافق‌نامه‌های چانه‌زنی جمعی	۷۴-۳۶, ۳۸, ۴۴, ۷۱
۳-۱	فرآیند تعیین موضوعات مهم	۳۳, ۳۶
۳-۲	لیست موضوعات مهم	۳۳, ۳۶
۳-۳	مدیریت موضوعات مهم	۴۰-۳۸
۲۰۱-۱	ارزش اقتصادی مستقیم در تولید و توزیع.	۴۸
۲۰۱-۲	پیامدهای مالی و سایر تهدیدها و فرصت‌های در شرایط تغییرات جوی.	۵۴-۵۲
۲۰۱-۳	تعریف برنامه‌های تعهدی سود آور و دیگر طرح‌های کنار گذاشته شده (طرح‌های معلق).	۴۸
۲۰۱-۴	کمک‌های مالی دریافت شده از دولت.	۵۰
۲۰۲-۱	نرخ دستمزد نسبت به سطح استانداردهای محلی و حداقل دستمزد.	۵۹
۲۰۲-۲	نسبت استخدام مدیران ارشد از جوامع محلی.	کلیه مدیران ارشد
۲۰۳-۱	سرمایه‌گذاری در زیرساخت‌ها و خدمات پشتیبانی.	۴۸, ۵۰, ۵۷
۲۰۳-۲	اثرات قابل توجه غیر مستقیم اقتصادی.	۵۷-۵۲, ۵۵-۴۹
۲۰۴-۱	نسبت هزینه‌های پرداختی به تامین کنندگان محلی.	۵۱
۲۰۵-۱	عملیات‌های ارزیابی ریسک‌های مرتبط با فساد	گزارش دوم پایداری (۱۰۵)
۲۰۵-۲	ارتباطات و آموزش‌های مرتبط با روش‌ها و سیاست‌های ضد فساد	گزارش دوم پایداری (۱۰۵)
۲۰۵-۳	رویدادهای تأیید شده در زمینه فساد و اقدامات صورت گرفته در مورد آن	گزارش دوم پایداری (۱۰۵)
۲۰۶-۱	اقدامات قانونی درباره رفتارهای ضد رقابتی، ضد اعتماد و اعمال انحصار طلبانه	۵۸, ۶۶
۲۰۷-۱	رویکرد مالیاتی سازمان	۵۰
۲۰۷-۲	مدیریت ریسک، کنترل و نظارت مالیات	۵۰
۲۰۷-۳	مشارکت ذی‌نفعان و مدیریت نگرانی‌های مرتبط با مالیات	۵۰
۲۰۷-۴	گزارش کشور به کشور	کاربرد ندارد
۳۰۱-۱	حجم و وزن منابع مصرفی لیستی از منابع مصرفی قابل برگشت (تجدید پذیر) و غیر قابل برگشت (تجدید ناپذیر).	۱۳۵
۳۰۱-۲	مواد اولیه قابل بازیافت.	۱۳۵
۳۰۱-۳	محصولات و بسته‌بندی‌های اصلاح شده (بازیافت).	کاربرد ندارد
۳۰۲-۱	مصرف انرژی داخلی سازمان.	۱۳۸-۱۳۳, ۱۳۷-۱۳۱
۳۰۲-۲	مصرف انرژی خارجی سازمان.	عدم وجود رویکرد
۳۰۲-۳	شدت انرژی شاخص بررسی کارایی مصرف	۱۳۸-۱۳۳, ۱۳۷-۱۳۱
۳۰۲-۴	کاهش مصرف انرژی	۱۳۸-۱۳۳, ۱۳۷-۱۳۱
۳۰۲-۵	کاهش نیاز کالاها و خدمات به انرژی	۱۳۸-۱۳۳, ۱۳۷-۱۳۱
۳۰۳-۱	فرآیند مدیریت آب-منابع آب مورد استفاده و دفع و ...	۱۲۹-۱۲۵
۳۰۳-۲	مدیریت تأثیرات تخلیه آب	۱۲۹-۱۲۵
۳۰۳-۳	استفاده مجدد و بازچرخانی آب مصرفی.	۱۲۹-۱۲۵
۳۰۳-۴	تخلیه آب (حجم و ...)	۱۲۹-۱۲۵
۳۰۳-۵	مصرف آب	۱۲۹-۱۲۵

استانداردهای GRI

شماره استاندارد	عنوان	مرجع دهی شاخص (شماره صفحه/وضعیت)
۳۰۴-۱	تنوع زیستی - استفاده یا مجاورت محل فعالیت در مناطق با ارزش تنوع زیستی بالا یا مناطق حفاظت شده.	کاربرد ندارد
۳۰۴-۲	مناطق حفاظت شده-تأثیرات قابل توجهی که فعالیت، محصولات یا خدمات بنگاه بر تنوع زیستی می گذارد.	کاربرد ندارد
۳۰۴-۳	گونه‌های در معرض انقراض -محل فعالیت بنگاه، آیا جزو مناطق تحت مدیریت محیط زیست می باشد.	کاربرد ندارد
۳۰۴-۴	استراتژی حفاظت از گونه‌ها-تعریف فعالیت و عملیات بنگاه با توجه به در نظر گرفتن گونه‌های زیستی در معرض خطر انقراض.	کاربرد ندارد
۳۰۵-۱	انتشار مستقیم گازهای گلخانه‌ای.	۱۳۶-۱۳۸
۳۰۵-۲	انتشار غیر مستقیم گازهای گلخانه‌ای حاصل از مصرف انرژی	۱۳۶-۱۳۸
۳۰۵-۳	سایر موارد انتشار غیر مستقیم گازهای گلخانه‌ای	۱۳۶-۱۳۸
۳۰۵-۴	شدت انتشار گازهای گلخانه‌ای.	۱۳۶-۱۳۸
۳۰۵-۵	کاهش انتشار گازهای گلخانه‌ای.	۱۳۶-۱۳۸
۳۰۵-۶	انتشار ترکیبات مخرب لایه اوزون.	۱۳۶-۱۳۸
۳۰۵-۷	انتشار اکسید نیتروژن، اکسید سولفور یا سایر ترکیبات.	۱۳۶-۱۳۸
۳۰۶-۱	تأثیرات پسماند	۱۳۵-۱۳۶
۳۰۶-۲	نحوه مدیریت پسماند و تأثیرات آن -پسماند تولید شده و روش‌های دفع آن.	۱۳۵-۱۳۶
۳۰۶-۳	حجم پسماندهای ایجاد شده	۱۳۵-۱۳۶
۳۰۶-۴	پسماند بازیافت شده و روش آن	۱۳۵-۱۳۶
۳۰۶-۵	پسماند دفع شده و روش آن (سوزاندن و دفع و ...)	۱۳۵-۱۳۶
۳۰۷-۱	عدم رعایت قوانین و مقررات زیست محیطی	۱۳۸, ۱۳۳
۳۰۸-۱	تامین کنندگان جدید که مورد ارزیابی معیارهای زیست محیطی قرار می گیرند.	۶۶
۳۰۸-۲	اثرات منفی فعالیت‌های تامین کنندگان بر محیط زیست	۶۶
۴۰۱-۱	اشتغال	۷۸, ۷۵, ۵۱, ۴۹, ۴۳
۴۰۱-۲	مزایای کارکنان	۸۴-۸۷
۴۰۱-۳	مرخصی والدین	۸۶
۴۰۳-۱	نماینده رسمی کارکنان عضو در کمیته امنیت و سلامت شغلی	۷۴, ۷۱, ۸۸, ۷۵, ۸۹
۴۰۳-۲	انواع آسیب‌ها و نرخ آسیب دیدگی، بیماری‌های شغلی، نرخ روزهای از دست رفته، غیبت از کار و مرگ و میر ناشی از کار (نرخ روزهای از دست رفته، منظور روزهای کاری می باشد و نقطه شروع آن مد نظر می باشد. به عنوان مثال روز بعد از حادثه یا سه روز بعد از آن.)	۹۰-۹۲
۴۰۳-۳	کارکنانی که در معرض خطرات و آسیب‌های بیشتری ناشی از کار هستند.	۹۰-۹۳
۴۰۳-۴	توافقنامه‌های رسمی با اتحادیه‌های کارگری در خصوص بهداشت و ایمنی کارکنان تحت پوشش.	۸۶-۹۴
۴۰۳-۵	آموزش کارگران در زمینه بهداشت و ایمنی شغلی (ص ۳۵۶)	۸۶-۹۴
۴۰۳-۶	ارتقای سلامت کارگران	۸۶-۹۴
۴۰۳-۷	موانع و موارد کاهش دهنده سلامتی و ایمنی حرفه‌ای که مستقیماً با مسائل کاری ارتباط دارد	۸۶-۹۴
۴۰۳-۸	کارگران تحت پوشش سیستم مدیریت ایمنی و سلامت حرفه‌ای	۸۶-۹۴
۴۰۳-۹	آسیب‌های ناشی از کار	۸۶-۹۴

استانداردهای GRI

شماره استاندارد	عنوان	مرجع دهی شاخص (شماره صفحه/وضعیت)
۴۰۳-۱۰	بیماری‌های مرتبط با کار	۸۶-۹۴
۴۰۴-۱	سرانه آموزش هر یک از کارکنان در یک سال	۹۳, ۷۶-۹۸, ۹۵-۱۰۰
۴۰۴-۲	برنامه‌های ارتقاء و انتقال مهارت‌های کارکنان (برنامه‌های کمی انتقال دانش به منظور تسهیل در ادامه اشتغال و مدیریت آن مانند از کار افتادگی و یا انفصال از خدمت).	۹۳, ۷۶-۹۸, ۹۵-۱۰۰
۴۰۴-۳	درصدی از کارکنان که به طور منظم عملکردشان ارتقاء می‌یابد و ارزیابی آن.	۹۳, ۷۶-۹۸, ۹۵-۱۰۰
۴۰۵-۱	تنوع (فرصت‌های برابر) با توجه به نظام راهبردی بنگاه.	۱۰۳-۱۰۵
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 مکان‌های خاصی از فعالیت (که دارای شرایط متفاوتی می باشند).	۸۴-۱۰۳-۱۰۵
۴۰۶-۱	اتفاقات ناشی از تبعیض و اقدامات اصلاحی در جهت آن.	۱۰۳-۱۰۵
۴۰۷-۱	خطر و ریسک تشکل‌ها و توافقات دسته جمعی در مورد عملیات‌ها و تامین کنندگان	
۴۰۸-۱	اقدامات و عملیات در جهت حوادث ناشی از کار کودکان.	کاربرد ندارد
۴۰۹-۲	مبارزه با کار اجباری (شامل فعالیت‌های خود بنگاه و تامین کنندگان)	کاربرد ندارد
۴۱۰-۱	پرسنل نظارتی آموزش دیده در جهت حمایت از حقوق بشر .	عدم وجود رویکرد
۴۱۱-۱	وقایع نقض حقوق مردمان بومی	کاربرد ندارد
۴۱۲-۱	اقداماتی که با موضوع رعایت حقوق انسانی و ارزیابی تأثیرات اقدامات حقوق بشری انجام شده است.	عدم وجود رویکرد
۴۱۲-۲	آموزش کارگران طبق سیاست‌ها و روش‌های حقوق بشر	عدم وجود رویکرد
۴۱۲-۳	توافقنامه‌های سرمایه‌گذاری و قراردادهای حاوی افشاهای حقوق بشر و آنهایی که دستخوش نظارت قوانین حقوق بشر هستند	عدم وجود رویکرد
۴۱۳-۱	جوامع محلی (عملیات‌ها و جلب مشارکت جامعه محلی، ارزیابی تأثیرات و برنامه‌های توسعه)	۱۰۸-۱۲۱
۴۱۳-۲	تأثیرات عملیات بر روی جوامع محلی (عملیات‌هایی با تأثیر بالقوه منفی بر روی جوامع محلی)	۹۱, ۱۳۸, ۹۲
۴۱۴-۱	ارزیابی اجتماعی تامین کنندگان	عدم وجود رویکرد
۴۱۴-۲	تأثیرات اجتماعی تامین کنندگان	عدم وجود رویکرد
۴۱۵-۱	همکاری‌های سیاستی تلاش‌های تأثیرگذار که از طریق مشارکت در سیاست‌گذاری عمومی و لابی‌گری مسئولانه متمرکز پیگیری می‌شود.	عدم وجود رویکرد
۴۱۶-۱	ارزیابی اثرات بهداشت و ایمنی محصولات و خدمات.	۱۳۷-گزارش دوم پایداری (۱۵۵)
۴۱۶-۲	حوادث مربوط و ناشی از بی‌توجهی به سلامتی و ایمنی مشتریان مصرف کنندگان	عدم وجود رویکرد
۴۱۷-۱	الزامات مرتبط با بازاریابی و برچسب‌گذاری درج اطلاعات لازم بر روی محصولات و خدمات بنگاه مانند: منابع مورد استفاده و یا ترکیبات محصول، اطلاعاتی در مورد اثرات 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 می‌گیرند.	گزارش دوم پایداری (۱۵۵)
۴۱۷-۲	حوادث و مشکلات ناشی از عدم رعایت قوانین مربوط به برچسب‌گذاری محصولات و خدمات.	عدم وجود رویکرد
۴۱۷-۳	حوادث یا مشکلات ناشی از عدم رعایت ارتباطات بازاریابی بر اساس کدهای اخلاقی و قوانین اتاق بازرگانی بین الملل.	عدم وجود رویکرد
۴۱۸-۱	شکایات تأیید 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 مکانیسم‌های حل این اختلافات)	کاربرد ندارد

Symphony of Sustainability

Sustainability Report | 2024

MAPNA Boiler and Equipment Engineering and Manufacturing Co.

