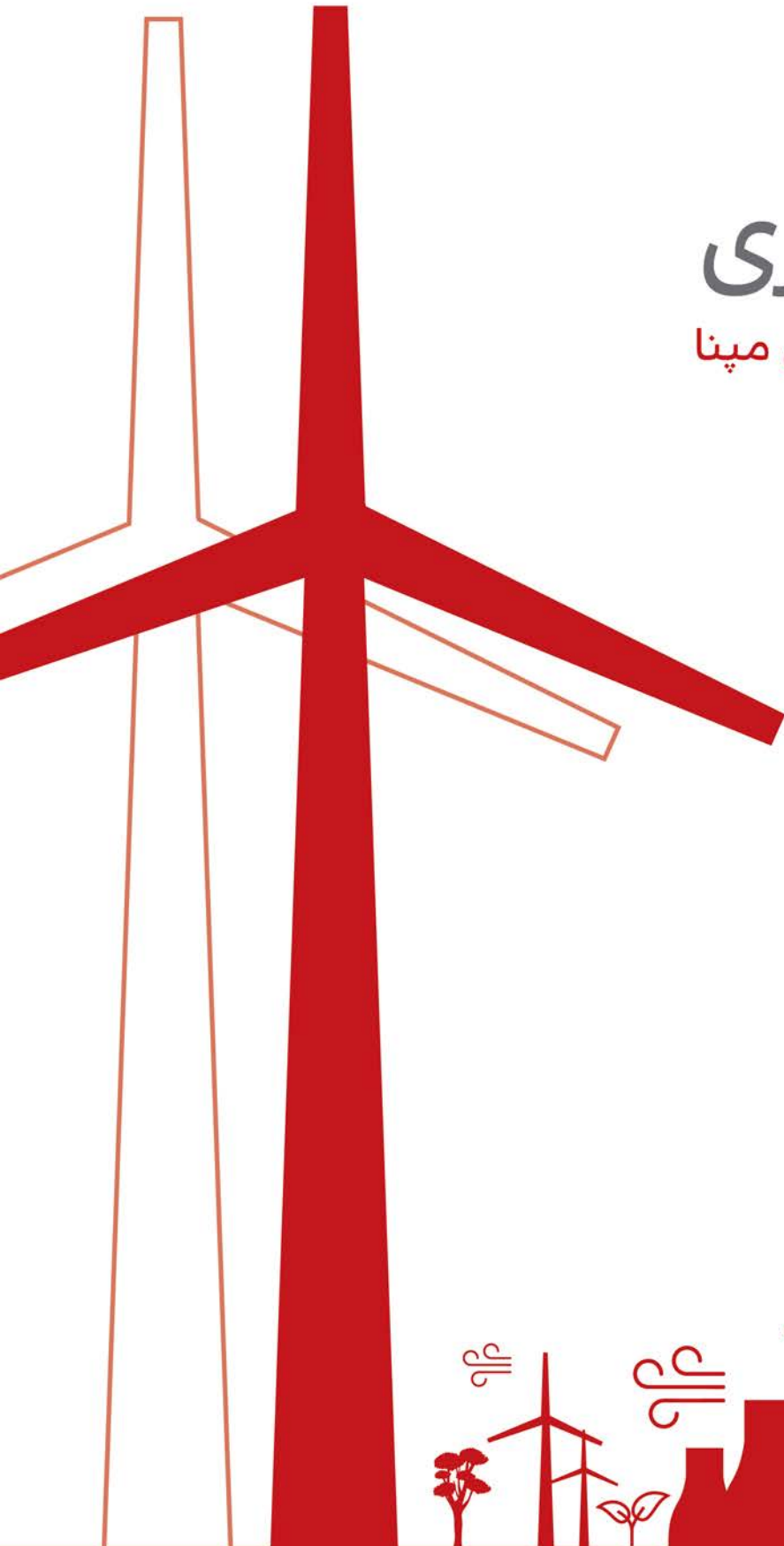




# گزارش پایداری

شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا  
۱۴۰۱



به نام خدا



گزارش پایداری  
شرکت  
بهره‌برداری و تعمیراتی مینا

۱۴۰۱





گزارش پایداری شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا

**M&M**  
**گروه مینا**

## فهرست

### معرفی شرکت و گزارش



صفحه

۳	درباره این گزارش
۵	چرا ذینفعان؟
۶	گروه مپنا در یک نگاه
۷	نیمرخ شرکت
۱۲	گذشته و آینده شرکت
۱۳	نقشه راه مسئولیت اجتماعی
۱۵	تحلیل اهمیت
۱۷	مدیریت ذینفعان

### جامعه



صفحه

۶۹	مشارکت در توسعه اجتماعی و زیست محیطی جامعه
۷۱	بهبود وضعیت ایمنی و بهداشتی جامعه
۷۲	کمک‌های بشردوستانه و حمایت از سازمان‌های خیریه و عام‌المنفعه
۷۲	همکاری با دانشگاه‌ها و مراکز علمی-تحقیقاتی
۷۳	تعامل و همکاری با سازمان‌ها و نهادها
۷۳	اقدامات داوطلبانه کارکنان

### کارکنان



صفحه

۷۸	رویکردها و استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی
۷۹	جذب و استخدام: شایسته‌گزینی و شایسته‌گماری
۸۲	محیط کار منصفانه
۸۳	آموزش و توانمندسازی کارکنان
۸۷	فرهنگ سازمانی
۸۷	مدیریت عملکرد کارکنان
۸۹	جبران خدمت کارکنان
۹۰	ایمنی و سلامت کارکنان
۹۴	ارتباطات داخلی
۹۵	نظرسنجی از کارکنان
۹۶	رسیدگی به شکایات کارکنان
۹۶	تعادل کار و زندگی

صفحه

۹۷	پیوست- استانداردهای GRI
----	-------------------------

### حکمرانی شرکتی



صفحه

۲۳	حکمرانی شرکتی
۲۶	مدیریت ریسک
۲۷	مدیریت اخلاقی در شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا

### خلق ارزش برای مشتریان



صفحه

۳۳	خدمات شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا
۳۸	خلق ارزش مشترک
۳۹	تولید انرژی پاک و تجدیدپذیر
۴۴	رضایت مشتریان
۴۵	همکاری‌های ارزش افزا

### مدیریت زنجیره تأمین



صفحه

۴۹	ارزیابی تأمین کنندگان
۵۰	معیارهای ارزیابی تأمین کنندگان

### مدیریت زیست محیطی



صفحه

۵۴	ریسک‌ها، اثرات و جنبه‌های زیست محیطی
۵۴	مدیریت مصرف انرژی
۵۵	مدیریت آب
۵۷	مدیریت پساب
۵۸	انتشار گازهای گلخانه‌ای
۵۹	مدیریت پسماند
۶۲	پایش و خوداظهاری آلاینده‌ها
۶۲	نگهداری از فضای سبز
۶۴	سایر اقدامات زیست محیطی در واحدهای عملیاتی شرکت





# معرفی شرکت و گزارش



گزارش پایداری شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا

**M&M**  
**گروه مپنا**

## درباره این گزارش

و «گزارش پایداری سال ۱۴۰۱» سومین گزارش شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا در این زمینه است. در این گزارش تلاش شده است که عملکرد، اقدامات و فعالیت‌های شرکت بر اساس موضوعات بااهمیت (Material Issues) و در سه حوزه اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی ارائه گردند. این گزارش مطابق با استانداردهای GRI تنظیم و تدوین شده است و در مورد موضوعات با اهمیت سازمان با توجه به رویکرد Core گزارش می‌دهد. شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا با ارائه و انتشار هر ساله این گزارش تلاش دارد که علاوه بر ایجاد پل ارتباطی با ذینفعان به آنها کمک نماید که عملکرد این شرکت را مورد بررسی و قضاوت قرار دهند و در نتیجه تصمیمات بهتری بگیرند و نظرات و دیدگاه‌های خود را راحت‌تر بیان نمایند. بنابراین، بازخوردهای ذینفعان در این زمینه می‌تواند به عنوان چراغ راه شرکت برای حرکت درست در مسیر پایداری و مسئولیت‌پذیری اجتماعی باشد.

این گزارش از طریق وبسایت رسمی شرکت منتشر شده و قابل بازگیری خواهد بود. بدیهی است ذینفعان شرکت در صورت تمایل می‌توانند بازخوردها و نظرات خود در مورد این گزارش را از طریق کانال‌های ارتباطی معرفی شده در انتهای گزارش ارائه دهند.

شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا به عنوان یکی از بزرگ‌ترین شرکت‌های بهره‌برداری کشور در حوزه نیرو و نفت و گاز از بدو تأسیس همواره در تلاش بوده است که ضمن حفظ دارایی‌های مشتریان و افزایش سودآوری، در جهت ایجاد محیط کار ایمن برای کارکنان، انجام فعالیت‌ها و فرآیندهای دوست‌دار محیط زیست و داشتن منش و عملکرد مبتنی بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی، اخلاق تجاری، نوآوری و تعالی گام بردارد. بر این اساس، این شرکت کوشش کرده است که به عنوان یک شهروند مسئولیت‌پذیر با بهره‌گیری از ارزش‌های سازمانی و خط مشی‌های اخلاقی خود استراتژی‌ها و اقدامات خود را برنامه‌ریزی و اجرا نموده و عملکرد خود را در حوزه‌های اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی ارتقاء دهد.

در همین راستا، شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا اطلاع‌رسانی و ارائه عملکرد خود در حوزه‌های اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی به ذینفعان را یک تعهد می‌داند. بدین منظور، شرکت برنامه‌ریزی نموده است که هر ساله گزارشی را در مورد عملکرد در حوزه پایداری به ذینفعان ارائه نماید. بر همین اساس، اولین گزارش پایداری شرکت در سال ۱۳۹۹ با عنوان «گزارش عملکرد پایدار» منتشر گردید. در سال ۱۴۰۰ دومین گزارش شرکت با عنوان «گزارش پایداری» منتشر شد.





## چرا ذینفعان؟



از خود اثری مثبت در جوامعی بگذاریم که در آنها فعالیت‌ها و عملیات خود را انجام می‌دهیم.

ما در جهت دستیابی به هدف «اترگذاری و راهبری اجتماعی» که در نقشه راه مسئولیت اجتماعی شرکت تعیین شده است، برای کارکنان خود در عرصه‌های عملیاتی و ستادی به عنوان سرمایه‌های ارزشمند سازمانی اهمیت ویژه قائل هستیم و سلامت و ایمنی آنها را در اولویت قرار می‌دهیم. بدین منظور اقدامات و رویکردهای متنوعی را به کار بسته‌ایم تا علاوه بر بهبود و ارتقای ایمنی کارکنان در محیط کار، سلامتی و کیفیت زندگی آنها در داخل و بیرون از سازمان را افزایش دهیم و موجبات رضایت آنها را فراهم نماییم. ما به منظور تأمین نیازها و انتظارات ذینفعانمان تلاش نموده‌ایم که سرمایه‌های انسانی شایسته مورد نیاز خود را از جوامع محلی در گستره جغرافیایی فعالیت شرکت تأمین کنیم و نسبت به ارتقای مستمر مهارت و دانش آنها بکوشیم. ما همچنین، سعی نموده‌ایم که الگوی حکمرانی شرکتی مطلوب برای صنعت کشور باشیم و در این راستا از کدهای رفتاری و خط مشی‌های اخلاقی تعریف شده در سطح گروه مینا بهره برده‌ایم.

شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا در سال‌های اخیر توانسته است که کسب و کار خود را در حوزه صنایع انرژی و نفت و گاز توسعه داده و رشد دهد، ولی در این مسیر توسعه پایدار کشور و همچنین سایر مناطق و حوزه‌های فعالیت خود را فراموش نکرده است و در راستای انتظارات به حق ذینفعان، با جدیت کوشیده است که اثرات اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی خود را پایش نموده و کنترل نماید.

در آخر باید بیان کنیم که گزارشی که پیش روی شما است در صدد آن است که پاسخی مناسب به انتظارات ذینفعان در حوزه اطلاع‌رسانی شفاف عملکرد شرکت در حوزه پایداری بدهد و علاوه بر روایت گوشه‌ای از زحمات کارکنان در جهت اترگذاری و راهبری اجتماعی، رویکردها، اقدامات و دستاوردهای شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا در حوزه‌های زیست محیطی، اجتماعی و حکمرانی را ارائه دهد.

محمد رضا شریفی

مدیرعامل و نایب رئیس هیأت مدیره

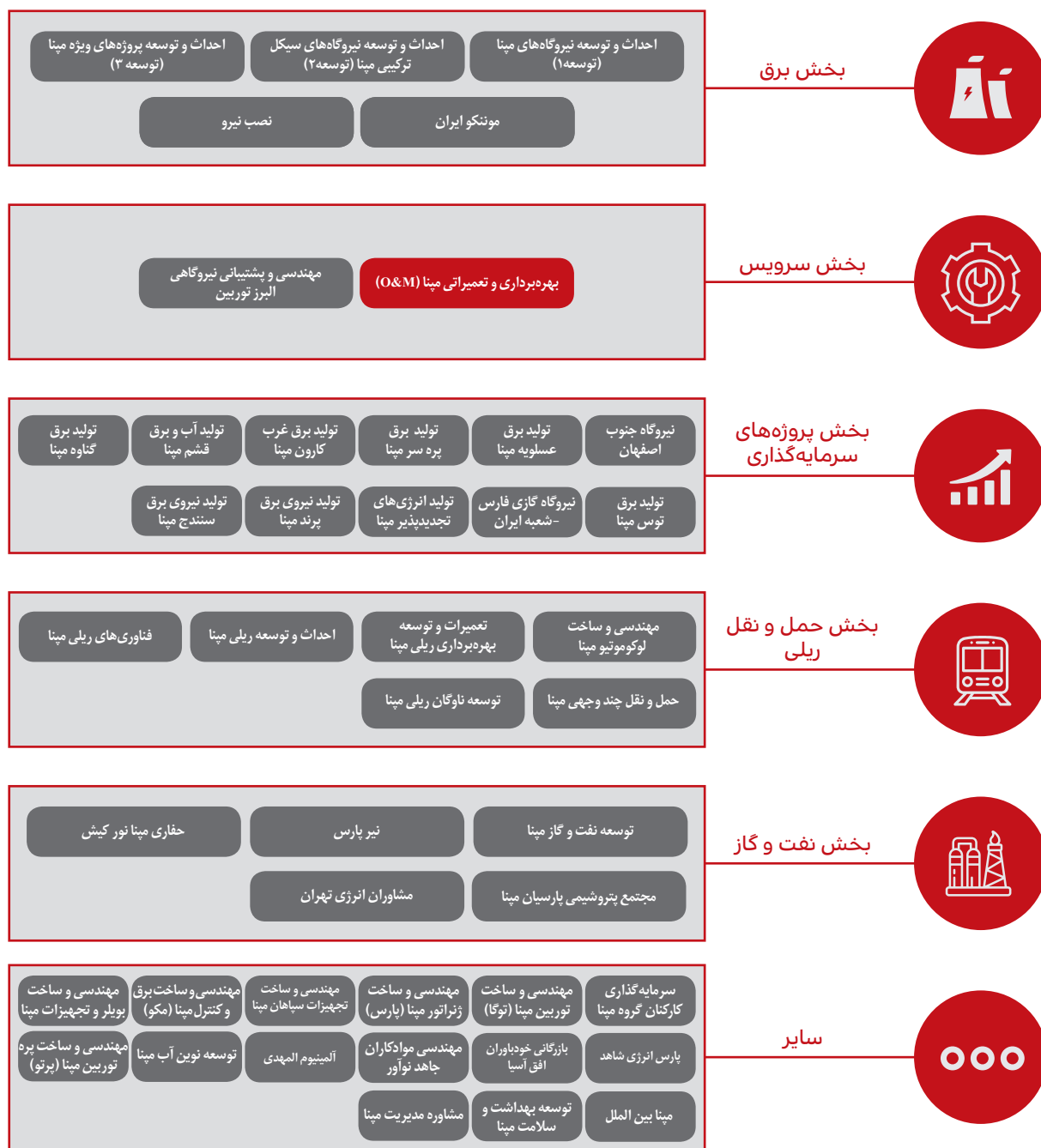
شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا در سال ۱۳۸۲ با هدف تکمیل زنجیره تأمین گروه مینا شامل طراحی، ساخت، نصب، راه‌اندازی، بهره‌برداری و تعمیرات نیروگاه‌های احداثی تأسیس شده و در ادامه فعالیت خود را با ارائه خدمات نیروگاهی به سایر نیروگاه‌های کشور در بخش خصوصی و دولتی و همچنین نیروگاه‌های واقع در کشورهایمانند عراق، سوریه، پاکستان و آذربایجان گسترش داده است. این شرکت در حال حاضر به عنوان یک شرکت پیشرو و موفق داخلی در صدد حضور فعال در بازارهای خارجی با اولویت بازارهای منطقه خاورمیانه و شمال آفریقا است. واضح است که این حجم از فعالیت‌ها و همچنین گستره و پراکندگی جغرافیایی عملیات شرکت، ذینفعان مختلفی از ملیت‌ها، قومیت‌ها و فرهنگ‌های گوناگونی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. از طرفی، تحقق چشم‌اندازی که ما برای خود در شرکت تعریف کرده‌ایم، یعنی «ارائه دهنده خدمات حوزه انرژی در کلاس جهانی تا سال ۱۴۰۴»، مستلزم این است که توجه ویژه‌ای به ذینفعانمان داشته باشیم که در پروژه‌های مختلف درگیر شده و می‌شوند. با توجه به ماهیت فعالیت‌ها و خدماتی که شرکت ارائه می‌دهد و پروژه‌های بزرگی که در مناطق مختلف چه در داخل کشور و چه در بیرون از مرزهای آن به اجرا در می‌آورد، ذینفعان ما انتظارات مختلفی به ویژه به لحاظ شرایط اقتصادی این مناطق از شرکت دارند. علاوه بر این، با بررسی و مطالعه گزارشات اخیر مؤسسات مشاوره جهانی مانند مکنزی، آخرین ویرایش‌های الگوها و استانداردهای معتبر بین‌المللی مانند الگوی تعالی سازمانی EFQM و استاندارد مدیریت پروژه PMBOK و همچنین، تصمیم‌گیری‌های جهانی در نشست‌ها و ابتکارات مهم مانند نشست اقلیمی گلاسکو ۲۰۲۱ (کاپ ۲۶) در می‌باییم که ذینفعان و تعامل با آنها به عنوان یک رکن اساسی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. بنابراین، توجه به ذینفعان و نیازها و انتظارات آنها در حوزه‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی، دلیل ما برای انتخاب عنوان «چرا ذینفعان؟» برای این نوشتار را مشخص می‌کند.

بر اساس این دیدگاه و با توجه به نقش شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا در کشور به عنوان یک شهروند مسئول و حمایتگر برای تداوم جریان تأمین و توزیع انرژی الکتریکی برای جامعه و همچنین صنایع مهم و استراتژیک کشور مانند نفت و گاز؛ ما خود را متعهد به تأمین نیازها و انتظارات ذینفعان و حفظ گردش چرخه‌های تولید و صنعت می‌دانیم. علاوه بر این، ما از این موضوع آگاه هستیم که رویکردها و برنامه‌های اثربخش و هوشمندانه شرکت در حوزه‌های زیست محیطی، اجتماعی و حکمرانی (ESG) می‌توانند راهگشا باشند. به منظور رسیدن به این هدف، شرکت تمامی توان خود در حوزه‌های یاد شده را به کار گرفته است و تمامی کارکنان نیز نهایت تلاش خود را به کار بسته‌اند تا بتوانیم

## گروه مینا در یک نگاه

و تعمیراتی مینا یکی از شرکت‌های با اهمیت زیرمجموعه گروه مینا است که ارائه دهنده خدمات جامع فنی و مهندسی در حوزه انرژی و نفت و گاز است.

گروه مینا با تأسیس «شرکت مدیریت پروژه‌های نیروگاهی ایران» یا به اختصار «مینا» در سال ۱۳۷۲ خورشیدی و توسط وزارت نیروی جمهوری اسلامی ایران شکل گرفت و اکنون دارای بیش از ۴۰ شرکت زیرمجموعه است. شرکت بهره‌برداری



## نیمرخ شرکت

### نام شرکت:

شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا

### تاریخ تأسیس:

۲۶ بهمن ماه ۱۳۸۲

### زمینه فعالیت:

ارائه خدمات جامع فنی و مهندسی در حوزه انرژی

### خدمات اصلی:

بهره‌برداری، راه‌اندازی، تعمیرات و تست کارایی  
نیروگاه و پالایشگاه

### مدیرعامل:

محمد رضا شریفی

### تعداد کارکنان:

۵۹۰۴ نفر

### دفتر مرکزی:

تهران، بلوار میرداماد، خیابان دکتر مصدق (نفت شمالی)،  
خیابان یکم، پلاک ۴

### وب سایت:

[www.mapnaom.com](http://www.mapnaom.com)



## ارکان جهت ساز شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا



فرهنگ ما پشتیبان ارزش‌های ماست

## شاخص‌های مالی شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا

شاخص	واحد	۱۳۹۸	۱۳۹۹	۱۴۰۰
درآمدهای عملیاتی	میلیارد ریال	۸,۶۹۴	۱۲,۴۷۷	۲۷,۱۳۵
بدهی‌های غیرجاری	میلیون ریال	۷۲۴,۲۷۰	۱,۱۱۷,۲۴۶	۲,۰۵۷,۵۶۶
بدهی‌های جاری	میلیون ریال	۳,۶۵۶,۸۳۳	۷,۱۲۱,۷۱۸	۱۰,۹۳۴,۰۰۳
کل بدهی‌ها	میلیون ریال	۴,۳۸۱,۱۰۳	۸,۲۳۸,۹۶۴	۱۲,۹۹۱,۵۶۹
دارایی‌های جاری	میلیون ریال	۵,۲۱۷,۱۸۲	۹,۲۲۳,۰۳۰	۱۴,۹۷۸,۸۹۰
دارایی‌های غیرجاری	میلیون ریال	۳۶۳,۱۶۹	۵۳۷,۹۵۹	۹۰۷,۹۷۶
کل دارایی‌ها	میلیون ریال	۵,۵۸۰,۳۵۱	۹,۷۶۰,۹۸۹	۱۵,۸۸۶,۸۶۶

### عملکرد شرکت تا پایان سال ۱۴۰۰

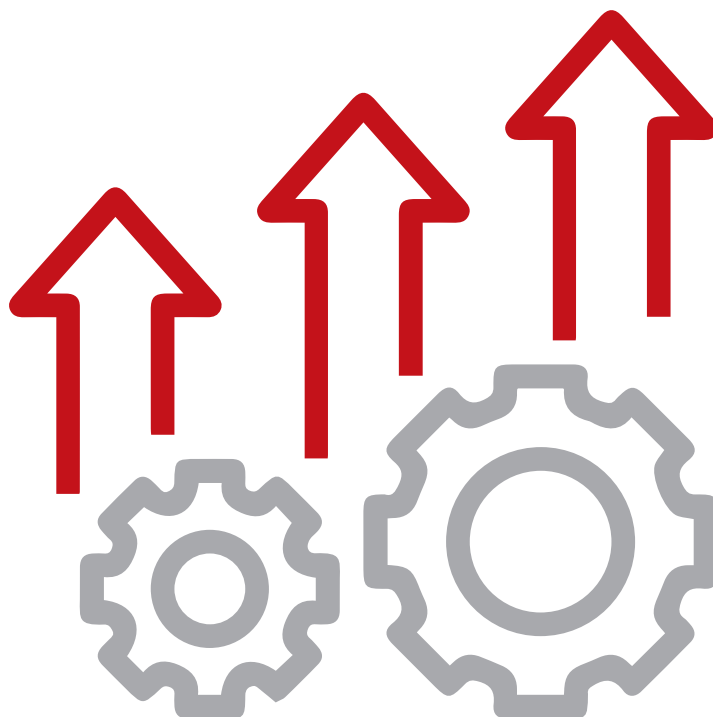
بهره‌برداری از **۳۴** نیروگاه در داخل کشور با ثبت رکورد آمادگی تولید **۱۱۱,۹۰۰** گیگاوات ساعت

راه‌اندازی **۳۳٪** از ظرفیت نصب شده کل کشور تا پایان سال ۱۴۰۰

انجام **۲۲۶** واحد تعمیرات تا پایان سال ۱۴۰۰ (واحد‌گازی، بخار و سیکل ترکیبی)

انعقاد قراردادهای بهره‌برداری و تعمیرات اساسی پالایشگاه هفتم و دهم

انعقاد قراردادهای بهره‌برداری و راه‌اندازی نیروگاه‌های هنگام و گل‌گهر

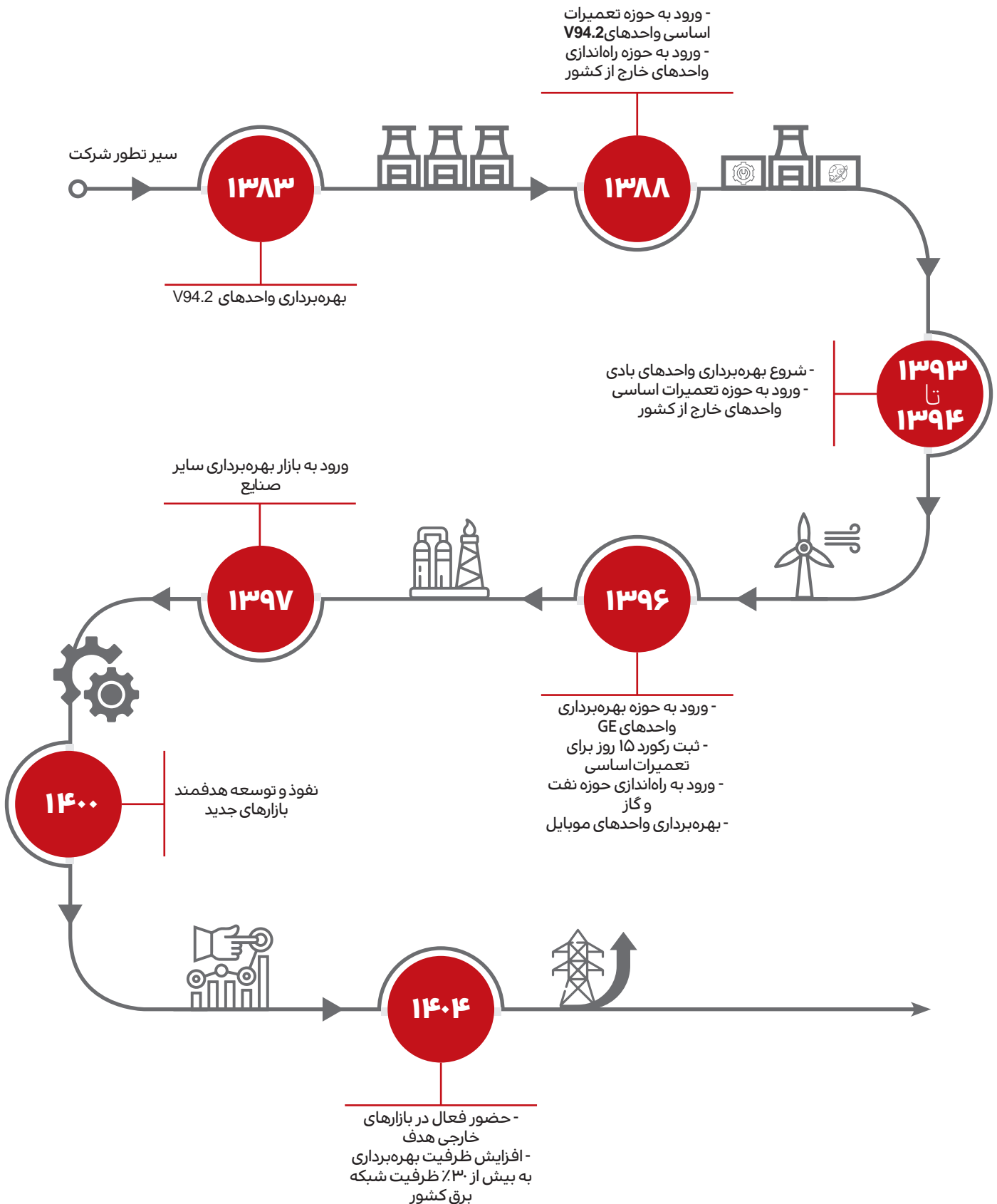


## انواع خدمات شرکت

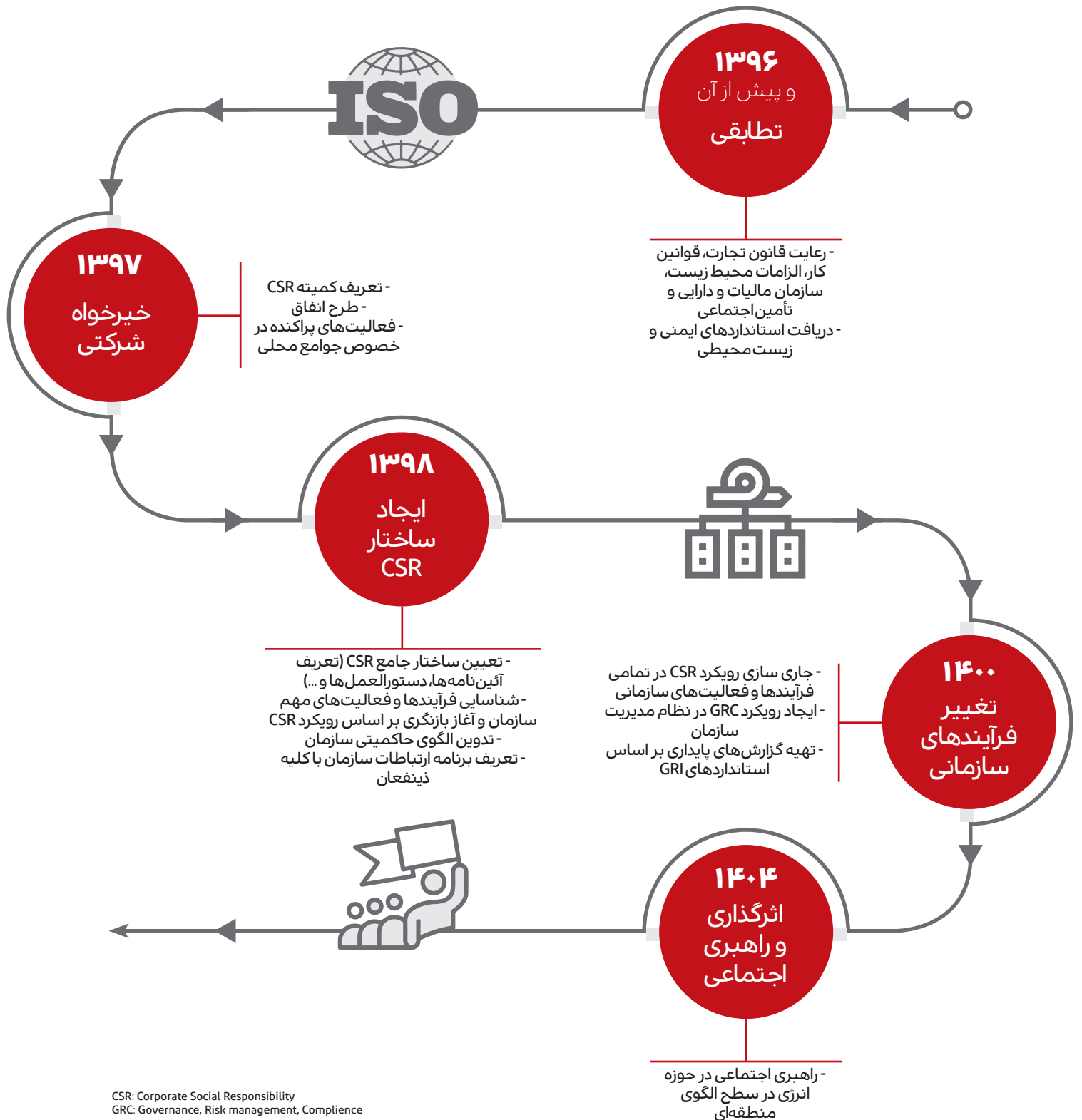




## گذشته و آینده شرکت



## نقشه راه مسئولیت اجتماعی



CSR: Corporate Social Responsibility  
GRC: Governance, Risk management, Compliance

## اهداف و برنامه‌های حوزه مسئولیت اجتماعی

موضوع	گام‌های اجرایی	۱۳۹۹	۱۴۰۰	۱۴۰۱	
حاکمیت سازمانی (تعیین ساختار فرآیندهای تصمیم‌گیری و مدیریت ریسک)	ایجاد سند الگوی حاکمیتی سازمان با رویکرد GRC	■		■	
	تهیه آیین نامه کمیته CSR	■			
	تهیه گزارش CSR		■		
	تهیه منشور اخلاقی شرکت		■		
	تهیه برنامه آموزشی (آشنایی عمومی، قوانین و مقررات و ...)	■		■	
	تهیه برنامه ارتباطات شرکت (Communication Plan) (کلیه ذینفعان از جمله رسانه‌ها)	■			
	انتشار اخبار در رسانه‌ها و مدیریت کانال‌های ارتباطی	■			
	تطابق نظام‌ها و رویه‌های سازمان با رویکردهای GRC، الزامات قانونی داخلی و کشورهای هدف و شرکت مادر		■		
	بررسی نظام مدیریت ریسک با رویکرد GRC	■		■	
	بررسی سیاست‌ها، آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های منابع انسانی با رویکرد CSR و تهیه گزارش عدم انطباق و بازنگری آنها (بازنگری رویه دستمزد کارکنان در جهت ایجاد عدالت درون سازمانی و تدوین دستورالعمل حقوق و دستمزد با تایید وزارت کار)	■		■	
کارکنان و روابط بین فردی (حقوق و اصول اساسی در کار و رسیدگی و حل شکایات ذینفعان)	پایش عدالت سازمانی (پرسشنامه عدالت سازمانی) (تطابق با پرسشنامه رضایت کارکنان بررسی دوره‌ای سال ۱۴۰۱)	■	■		
	تهیه فرآیند رسیدگی به شکایات ذینفعان و در صورت لزوم تغییرات ساختار (در صورت لزوم انجام شد)	■		■	
	پایش امنیت شغلی کارکنان	■		■	
	برنامه بازاریابی برای توسعه اشتغال		■		
	بازنگری دستورالعمل‌های مسیر پیشرفت شغلی و آموزش	■		■	
	مدیریت ریسک‌های خطرات روانی اجتماعی محیط کار/پایش سلامت روان کارکنان		■		
	پیاده‌سازی استاندارد ایمنی و بهداشت ISO 45001		■		
	تهیه چک لیست بازدیدهای دوره‌ای آیتم‌های زیست محیطی نیروگاه	■		■	
	به روزرسانی استاندارد زیست محیطی ISO 14001		■		
	بازنگری قراردادهای با هدف شفاف سازی مفاد قرارداد	■		■	
شبهه‌های کار (روابط کار، اشتغال، توسعه و آموزش، ایمنی و بهداشت)	تهیه گزارش خدمات خارج از قرارداد (فعلی و مطلوب)	■		■	
	بررسی آیین‌نامه/دستورالعمل/فرآیند جذب/ کارآموزی (فرهنگ سازی و استقرار کامل فرآیندهای جذب در سامانه ATS سازمان)	■		■	
	شناسایی تأمین کنندگان محلی، شناسایی بسته‌های کاری قابل برون سپاری به جامعه محلی	■	■		
	شناسایی چالش‌های قابل حل در قالب پروژه‌های دانشگاهی و تعریف پروژه دانشگاهی	■		■	
	محیط زیست (جلوگیری از آلودگی و استفاده پایدار از منابع)	روابط با مشتری (شبهه‌های قراردادی منصفانه و دسترسی به خدمات ضروری)			
		مشارکت با جامعه محلی و توسعه آن			
		مشارکت با جامعه محلی و توسعه آن			
		مشارکت با جامعه محلی و توسعه آن			
		مشارکت با جامعه محلی و توسعه آن			
		مشارکت با جامعه محلی و توسعه آن			

## تحلیل اهمیت

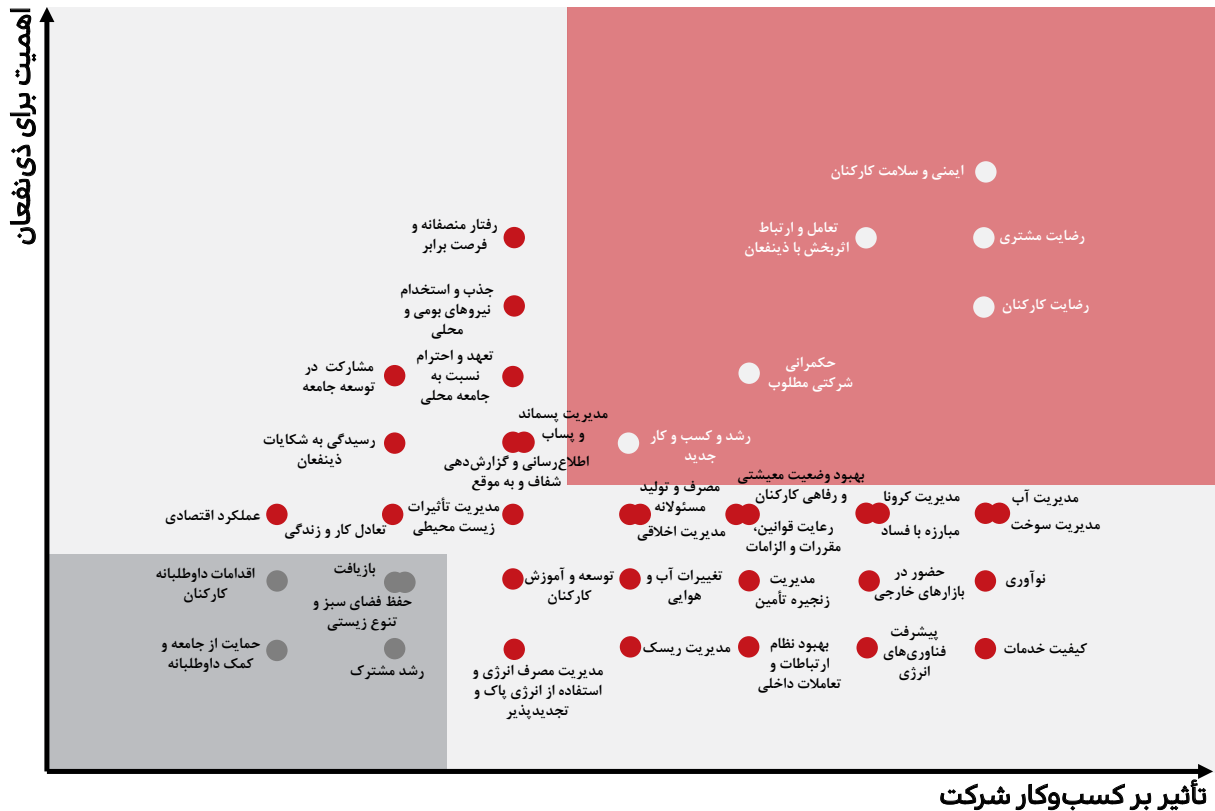
به منظور تدوین گزارش پایداری شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا، تحلیل اهمیت (Materiality Analysis) در ابتدا با تشکیل مخزن موضوعات بر اساس ورودی‌ها و بازخوردهایی که از نظام مشارکت ذینفعان (Stakeholder Engagement) دریافت می‌شوند، آغاز می‌گردد. سپس موضوعات گردآوری شده از تحلیل نیازها و انتظارات ذینفعان اولویت‌بندی شده و موضوعات کلیدی و با اهمیت (Material Issues) استخراج می‌گردند. در نهایت پس از تأیید موضوعات فرمت و نوع گزارش پایداری انتخاب و تصویب شده و گزارش تدوین می‌گردد.



بین‌المللی (مانند GRI و SDG) به منظور شناسایی موضوعات مرتبط با آنها مورد بررسی قرار گرفتند. با توجه به این ورودی‌ها مخزنی با ۳۹ موضوع تشکیل شد. سپس موضوعات مخزن با توجه به معیارهای «اهمیت برای ذینفعان» و «تأثیر بر روی کسب و کار شرکت» اولویت‌بندی شدند. از بین موضوعات، ۶ موضوع به عنوان موضوعات با اهمیت مشخص گردیدند.

به منظور ایجاد مخزن موضوعات به عنوان گام اول در تحلیل اهمیت، نیازها و انتظارات گردآوری شده و اولویت‌بندی شده ذینفعان سازمان به عنوان ورودی اول مورد بررسی قرار گرفت. همچنین، شرکت‌های برتر جهانی فعال در حوزه مشابه به منظور شناسایی موضوعات با اهمیت در صنعت مورد بهینه‌کاوی قرار گرفت. علاوه بر این، استانداردها و ابتکارات

## ماتریس اهمیت شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا



ما و اولویت ما در انجام فعالیت‌های سازمان و وظایف کارکنان است. بنابراین، انتخاب این موضوع به عنوان موضوع با اهمیت دارای بالاترین اولویت نشان دهنده تعهد ما در این زمینه است. لازم به ذکر است که در گزارش پایداری سال ۱۴۰۱ با توجه به تغییر نکردن اولویت‌ها، موضوعات با اهمیت تغییری نکرده‌اند.

با توجه به تحلیل اهمیت انجام شده، موضوعات با اهمیت شرکت در جدول زیر فهرست شده‌اند. همانطور که در این جدول هم مشخص شده است، «ایمنی و سلامت کارکنان» مهم‌ترین موضوع تعیین گردید. این موضوع با توجه به شیوع ویروس کرونا در دو سال اخیر تأثیر بسیاری بر کسب و کار شرکت و همچنین از اهمیت ویژه‌ای برای ذینفعان (به ویژه کارکنان) برخوردار است. علاوه بر این، ایمنی یکی از ارزش‌های

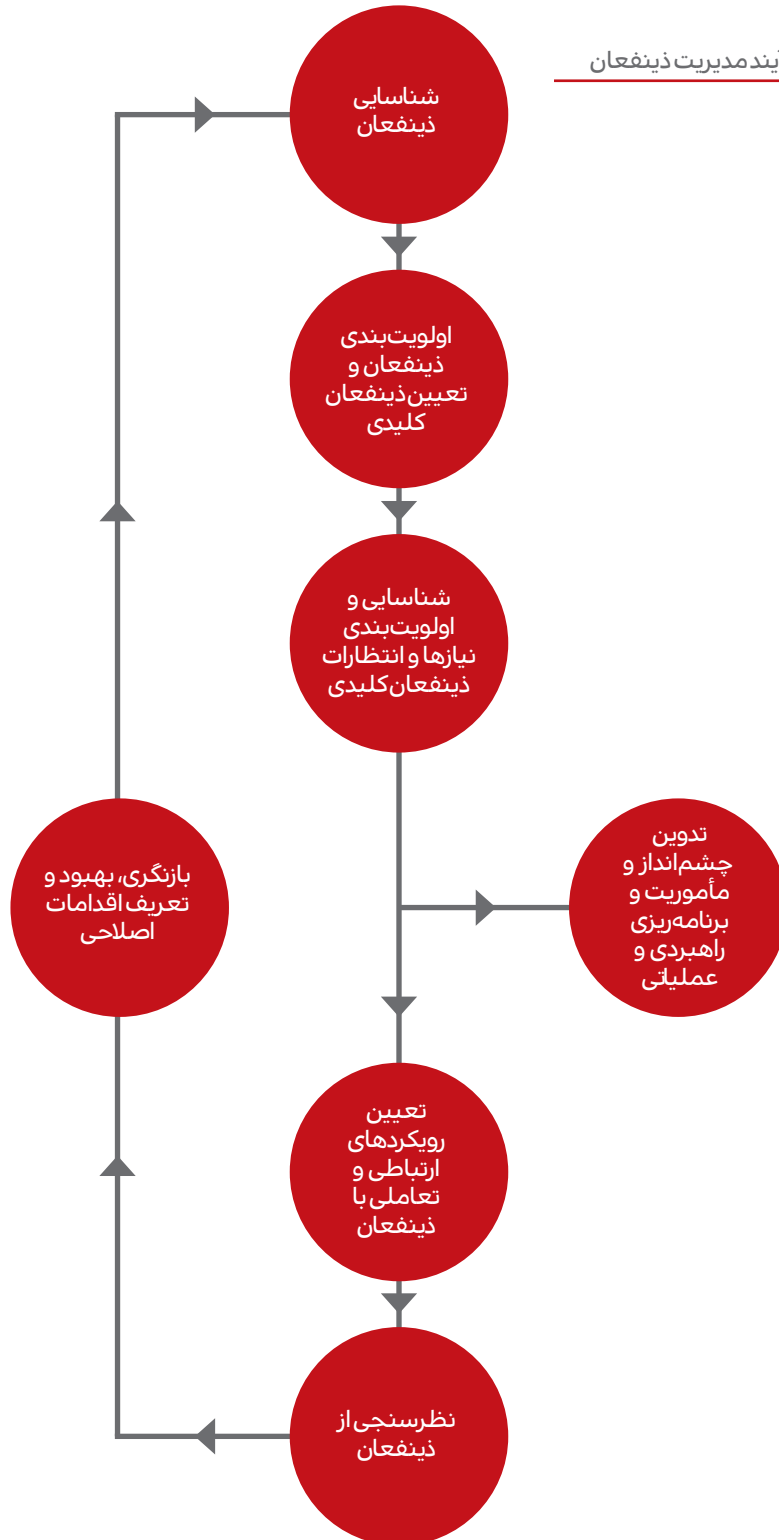
اولویت	موضوع با اهمیت
۱	ایمنی و سلامت کارکنان
۲	رضایت مشتریان
۳	رضایت کارکنان
۴	تعامل و ارتباط اثربخش با ذینفعان
۵	حکمرانی شرکتی مطلوب
۶	رشد و کسب و کار جدید

## مدیریت ذینفعان

ذینفع در گستره وسیع جغرافیایی حوزه عملکردی ماست. به همین دلیل، تلاش می‌کنیم برنامه‌ریزی توسعه ارتباطات و اهدافمان را در راستای خلق ارزش‌های مشترک با ذینفعان کلیدی‌مان بنا کنیم. فرآیند مدیریت ذینفعان در شرکت ما به صورت زیر است:

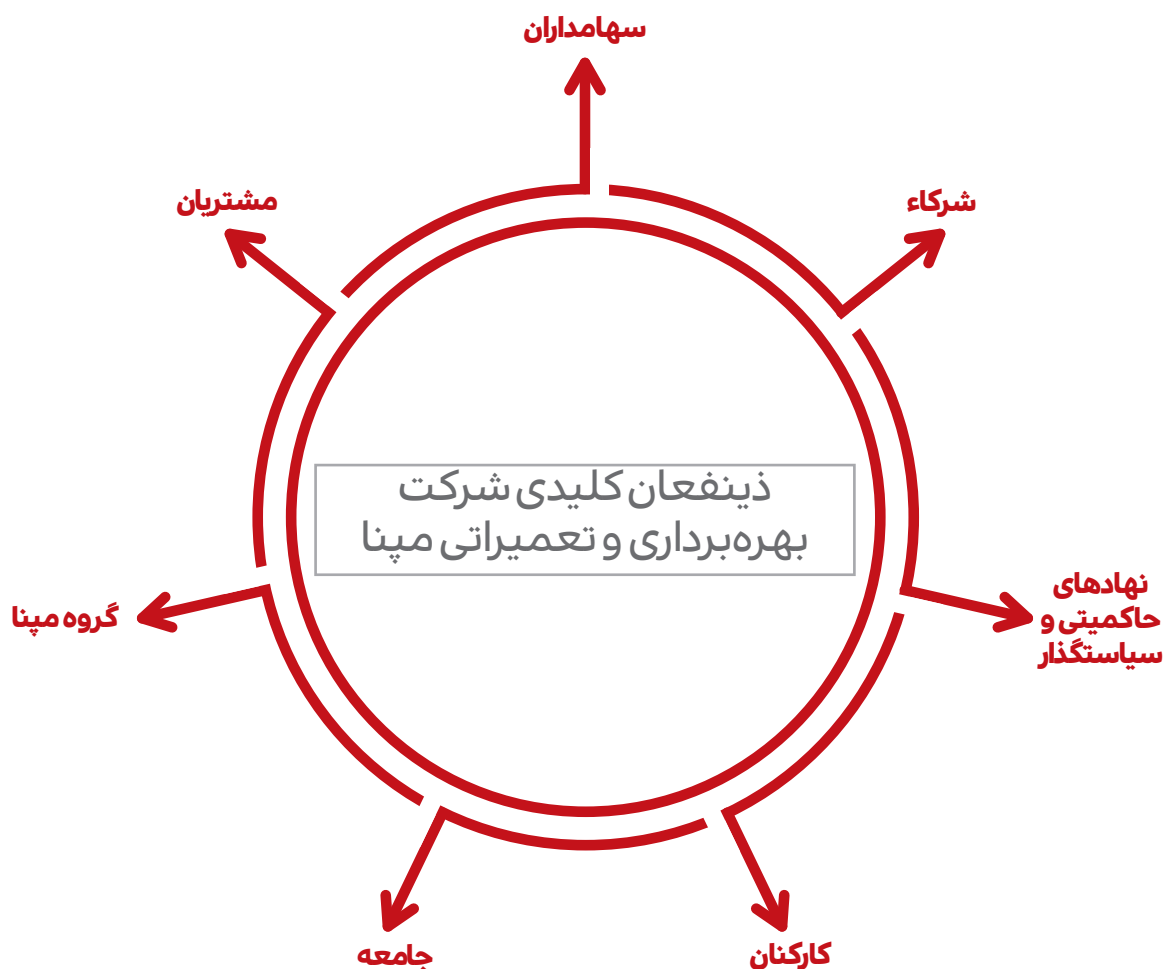
ما در شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا به منظور دستیابی به هدف «انرژی و راهبری اجتماعی» در حوزه انرژی در سطح منطقه، توجه ویژه‌ای به ذینفعان به عنوان یکی از ارکان اصلی کسب و کار خود داریم. این امر مستلزم توسعه ارتباطات و تعاملات سازنده با گروه‌های مختلف

### فرآیند مدیریت ذینفعان



تعامل با ذینفع در شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا عبارتند از: ارتباط و تعامل مستمر، تلاش برای راضی نگه داشتن و جلب حمایت، اطلاع‌رسانی مناسب و تحت نظارت قرار دادن. بر اساس تحلیل‌ها و اولویت‌بندی‌های انجام شده گروه‌های ذینفع کلیدی ما به صورت زیر هستند:

در قدم اول ذینفعان سازمان شناسایی می‌شوند. سپس، بر اساس معیارهای مانند «میزان قدرت» و «میزان علاقه» گروه‌های ذینفع اولویت‌بندی شده و ذینفعان کلیدی سازمان مشخص می‌گردند. بر این اساس، طبق این رویکرد، ماتریس ذینفعان (Stakeholder Map) ترسیم شده و برای هر یک از گروه‌های ذینفع کلیدی و زیرگروه‌های مربوطه، رویکرد تعاملی شرکت با آنها معین می‌گردد. رویکردهای



دیگر، مورد استفاده قرار می‌گیرند. علاوه بر این، با توجه به نیازها و انتظارات ذینفعان کلیدی و همچنین رویکردهای تعاملی مشخص شده در نقشه ذینفعان، رویکردها و اقدامات تعاملی و ارتباطی با آنها تعیین شده و اجرا می‌گردند.

همچنین، به منظور آگاهی از اثربخشی رویکردهای تعاملی و ارتباطی و آگاهی از نظرات و دیدگاه‌های ذینفعان در این زمینه، نظرسنجی از طریق پرسشنامه و جلسات رو در رو برای مشتریان هر شش ماه یک بار و برای سایر ذینفعان سالی یک بار انجام می‌گیرد. ما در این نظرسنجی‌ها میزان رضایت ذینفعان را سنجیده و حوزه‌هایی که میزان رضایت در حد مطلوب نیست را شناسایی کرده و اقدامات بهبود و اصلاحی تعریف می‌گردند.

همچنین، به منظور شناسایی نیازها، انتظارات و خواسته‌های ذینفعان و نیز، تعریف اقدامات و رویکردهای تعاملی با آنها، واحدهای مرتبط و مسئول در سازمان تعیین می‌گردند. در گام بعدی، نیازها و انتظارات ذینفعان با استفاده از روش‌های مختلف مانند نظرسنجی، مصاحبه، جلسات حضوری، حضور در نمایشگاه‌ها، مکاتبات، بررسی گزارشات رسمی، ابلاغیه‌ها و دستورالعمل‌ها شناسایی شده و اولویت‌بندی می‌گردند.

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل ذینفعان و همچنین، نیازها و انتظارات شناسایی و اولویت‌بندی شده به عنوان یکی از ورودی‌های اصلی در فرآیندهای تدوین بیانیه‌های چشم‌انداز و مأموریت شرکت از یک سو و برنامه‌ریزی راهبردی و عملیاتی سازمان از سوی

## اقدام اصلاحی

مربوطه تعریف و اجرا می‌گردند. همچنین، اثربخشی اقدامات اصلاحی انجام شده در هر دوره، در ارزیابی نیمسال بعد برای مشتریان و سال بعد برای سایر ذینفعان مشخص خواهد شد.

تعریف و اجرای اقدامات اصلاحی مناسب تا رسیدن به سطح ایده‌آل در کسب رضایت ذینفعان، از اولویت‌های سازمان ماست و در صورتی که میزان رضایتمندی یا روند افزایش رضایتمندی در هر دوره از حد مطلوب مورد انتظار شده کمتر باشد، اقدامات اصلاحی لازم توسط واحدهای

## رسیدگی به شکایات‌های ذینفعان

رضایت ذینفعان، جلسات نیمه ساخت یافته، دریافت شکایات از طریق گروه مینا. همچنین، در صورت دریافت شکایت از ذینفعان، مستندات مربوطه (در صورت کافی بودن) به معاونت / مدیریت مربوطه ارسال می‌گردد. علاوه بر این، نتایج جمع‌آوری شده از بخش‌های مختلف سازمان در این ارتباط را پس از تحلیل و جمع‌بندی در قالب گزارش جامع ارزیابی شکایات به همراه درس آموخته‌های کسب شده، هر شش ماه یکبار به مدیریت ارشد اطلاع‌رسانی می‌گردد.

تمامی درخواست‌ها و ادعاهای کتبی و شفاهی (موارد شفاهی توسط مخاطب مربوطه مکتوب می‌شود) که از طرف ذینفعان به شرکت ما اعلام شده و نشان‌دهنده نوعی عدم رضایت است، شکایت تلقی شده و مطابق با مقررات مربوطه مورد رسیدگی قرار می‌گیرد. به همین منظور، کانال‌هایی برای دریافت شکایت ذینفعان تعیین و تعریف شده‌اند که عبارتند از وب‌سایت شرکت، پست الکترونیک عمومی شرکت، صفحات شبکه‌های اجتماعی شرکت، سامانه مرکز تماس، پرسشنامه ارزیابی







# حکمرانی شرکتی



گزارش پایداری شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا

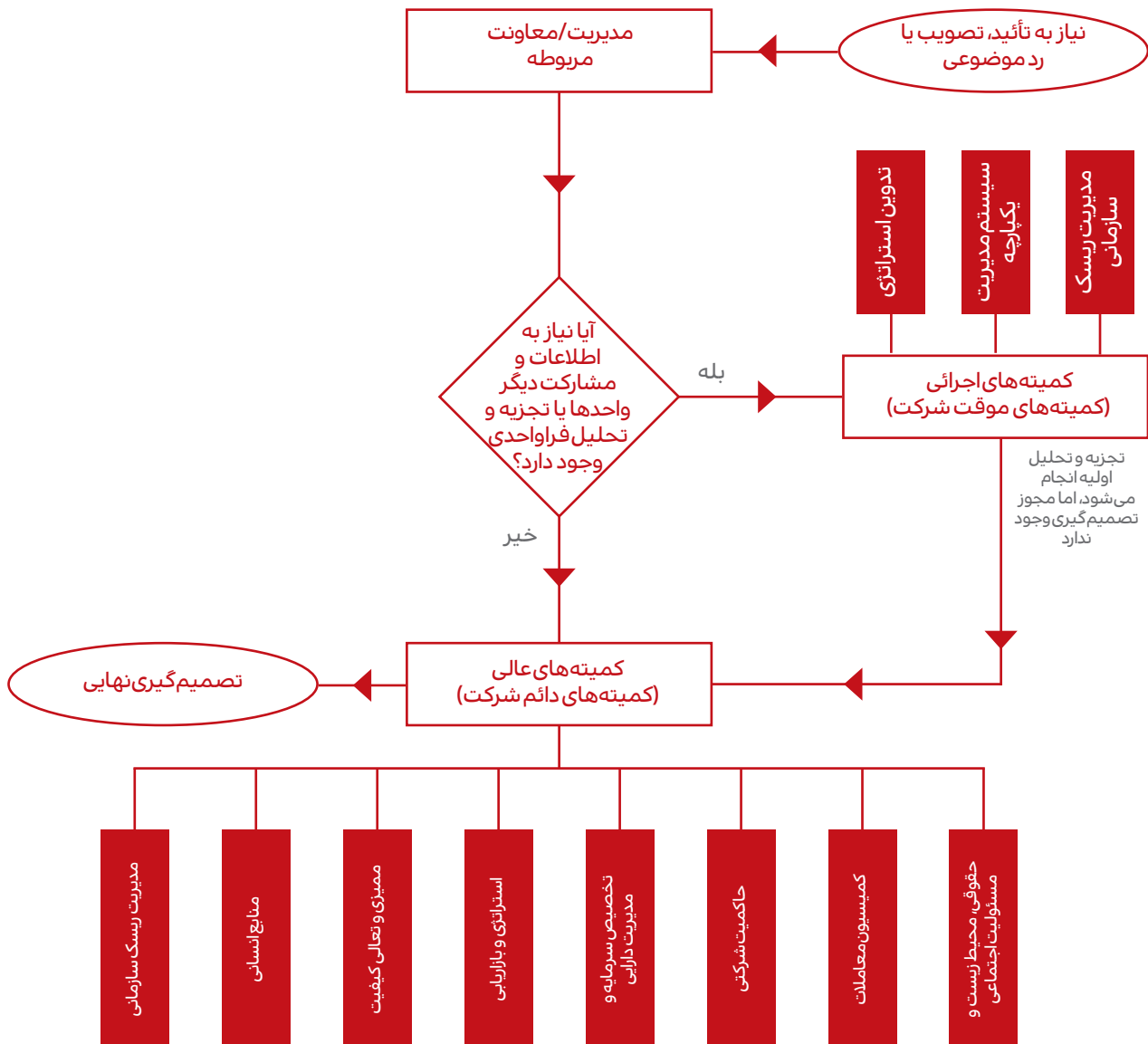
**M&M**  
**گروه مپنا**

## حکمرانی شرکتی

تصمیم‌گیری و حکمرانی شرکتی از طریق ساختارهای کمیته‌های اجرائی و عالی انجام می‌گیرد و در واقع در این ساختار علاوه بر هیأت مدیره شرکت، کمیته‌های اجرائی (کمیته‌های موقت شرکت) و همچنین کمیته‌های عالی (کمیته‌های دائم شرکت) نقش اساسی را در حوزه اخذ تصمیم‌های سازمانی بر عهده دارند.

ما در راستای چشم‌انداز خود مبنی بر «ارائه خدمات حوزه انرژی در کلاس جهانی تا سال ۱۴۰۴» و همچنین، با هدف ایجاد ارزش بلند مدت برای سهامداران و در عین حال پشتیبانی از حقوق و منافع ذینفعان مان، یک ساختار حکمرانی شرکتی ایجاد نموده‌ایم. با توجه به این چشم‌انداز و همچنین هدف مذکور، در شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا فرآیند

فرآیند تصمیم‌گیری مؤثر با بهره‌گیری از تشکیل کمیته‌های اجرایی و عالی



## کمیته‌های اجرایی (موقت)

- با توجه به اینکه تصمیم‌گیری و اجرای برنامه‌ها و اقدامات در برخی حوزه‌ها نیازمند همفکری، مشارکت و تعهد جمعی است، کمیته‌ها و کارگروه‌های درون سازمانی در سطوح مختلف فعال هستند. اعضای کمیته‌ها و کارگروه‌ها به انتخاب مدیران و یا به درخواست کارکنان برای فعالیت داوطلبانه، مشخص می‌شوند. ارتباطات و تعاملات اعضای این کمیته‌ها گشوده و پذیراست؛ به طوری که اعضا فارغ از سمت سازمانی‌شان، به بیان نظرات کارشناسی تخصصی و مشارکت در پیشبرد اهداف کمیته/کارگروه می‌پردازند. نمونه‌ای از کمیته‌های فعال در شرکت عبارتند از:
- کمیته بهداشت، ایمنی و محیط زیست (HSE)
- کمیته ارزیابی ریسک
- کمیته تعمیرات اساسی
- کمیته تخصیص
- کمیته شرایط اضطراری
- کارگروه منابع انسانی
- کمیسیون معاملات
- کمیته عالی آموزش
- کمیته جذب
- کمیته انضباطی و رفتاری
- کمیته آموزش نیروگاه‌ها
- کمیته انرژی
- کمیته رفاهیات
- کمیته رویدادها

## وضعیت مالکیت قانونی شرکت

انجام تعمیرات دوره‌ای و اساسی و ادامه بهره‌برداری تا نهایتاً پایان عمر نیروگاه به صورت کامل یا بخش‌هایی از آن، با اعمال کنترل‌های لازم و هم‌چنین کلیه فعالیت‌های تجاری که به طور مستقیم و غیرمستقیم به تحقق اهداف شرکت منجر می‌شود.

شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا در ۲۶ بهمن ۱۳۸۲ به عنوان شرکت سهامی خاص و زیرمجموعه گروه مینا ثبت شد. موضوع فعالیت شرکت طبق ماده ۵ اساسنامه عبارتست از مدیریت و اجرای عملیات بهره‌برداری و نگهداری (تعمیرات) نیروگاه‌ها و تأسیسات صنعتی و خطوط و پست‌های انتقال نیرو از مرحله مطالعه و تجهیز و بهره‌برداری،

### ترکیب سهامداران

شاخص	واحد	میزان سهم
گروه مینا	درصد	۹۹/۱۶۷۹۶۶
مهندسی و ساخت توربین مینا (توگا)	درصد	۰/۰۰۱۶۶۷
مهندسی و ساخت پره توربین مینا (پرتو)	درصد	۰/۰۰۱۶۶۷
مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مینا	درصد	۰/۰۰۰۱۶۷
مهندسی و ساخت برق کنترل مینا (مکو)	درصد	۰/۰۰۰۱۶۷

## هیأت مدیره شرکت

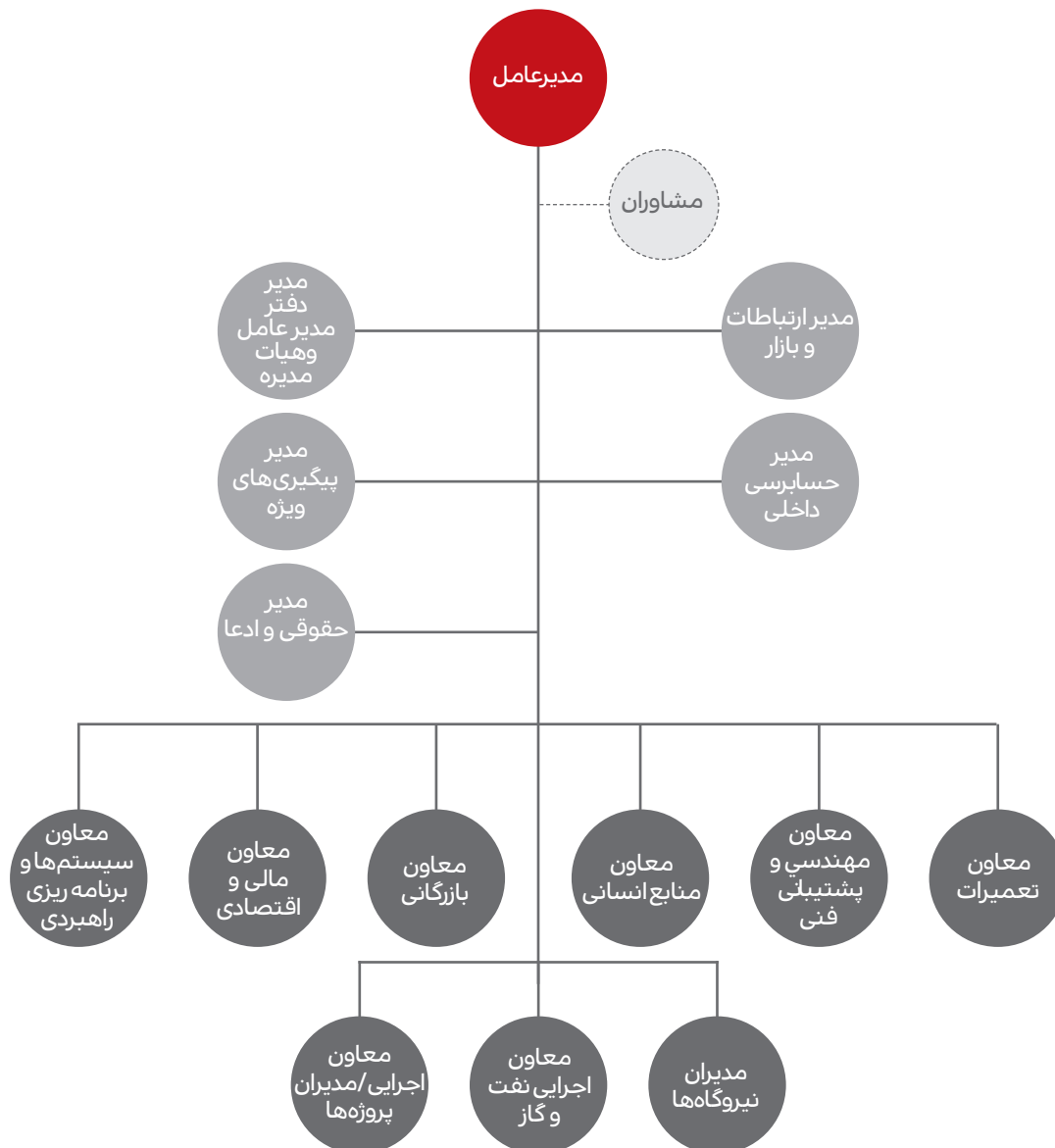
هیأت مدیره شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا بالاترین نهاد حاکمیتی سازمان با تصویب برنامه‌های راهبردی و عملیاتی از یک سو و تأیید خط مشی‌های رسمی سازمان جهت ابلاغ توسط مدیرعامل در شرکت، از مدیریت یکپارچه تأثیرات اقتصادی، اجتماعی و محیط زیستی کسب و کار شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا اطمینان حاصل می‌نماید.

هیأت مدیره شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا بالاترین نهاد حاکمیتی سازمان بوده و هدایت کننده سازمان در جهت خلق ارزش پایدار برای سهامداران و همچنین پشتیبانی از حقوق و منافع ذینفعان به عنوان یک شهروند مسئول است. اعضای هیأت مدیره به نمایندگی از سهامداران شرکت و در مجمع عمومی عادی انتخاب می‌شوند. در چنین جایگاهی،

اعضای هیأت مدیره

نام	سمت	نماینده	نوع عضویت
چنگیز میربهاء	رئیس هیات مدیره	شرکت مهندسی و ساخت پره توربین مینا (پرتو)	غیر موظف
سید محمدرضا شریفی	مدیر عامل و نایب رئیس هیات مدیره	شرکت گروه مینا	موظف
غلامحسین سمندگانی	عضو هیات مدیره	شرکت مهندسی و ساخت بویلر تجهیزات مینا	غیر موظف
ابوالفضل عسگری	عضو هیات مدیره	شرکت مهندسی و ساخت برق و کنترل مینا (مکو)	غیر موظف
مجید احمدی	عضو هیات مدیره	شرکت مهندسی و ساخت توربین مینا (توگا)	غیر موظف

ساختار سازمانی شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا

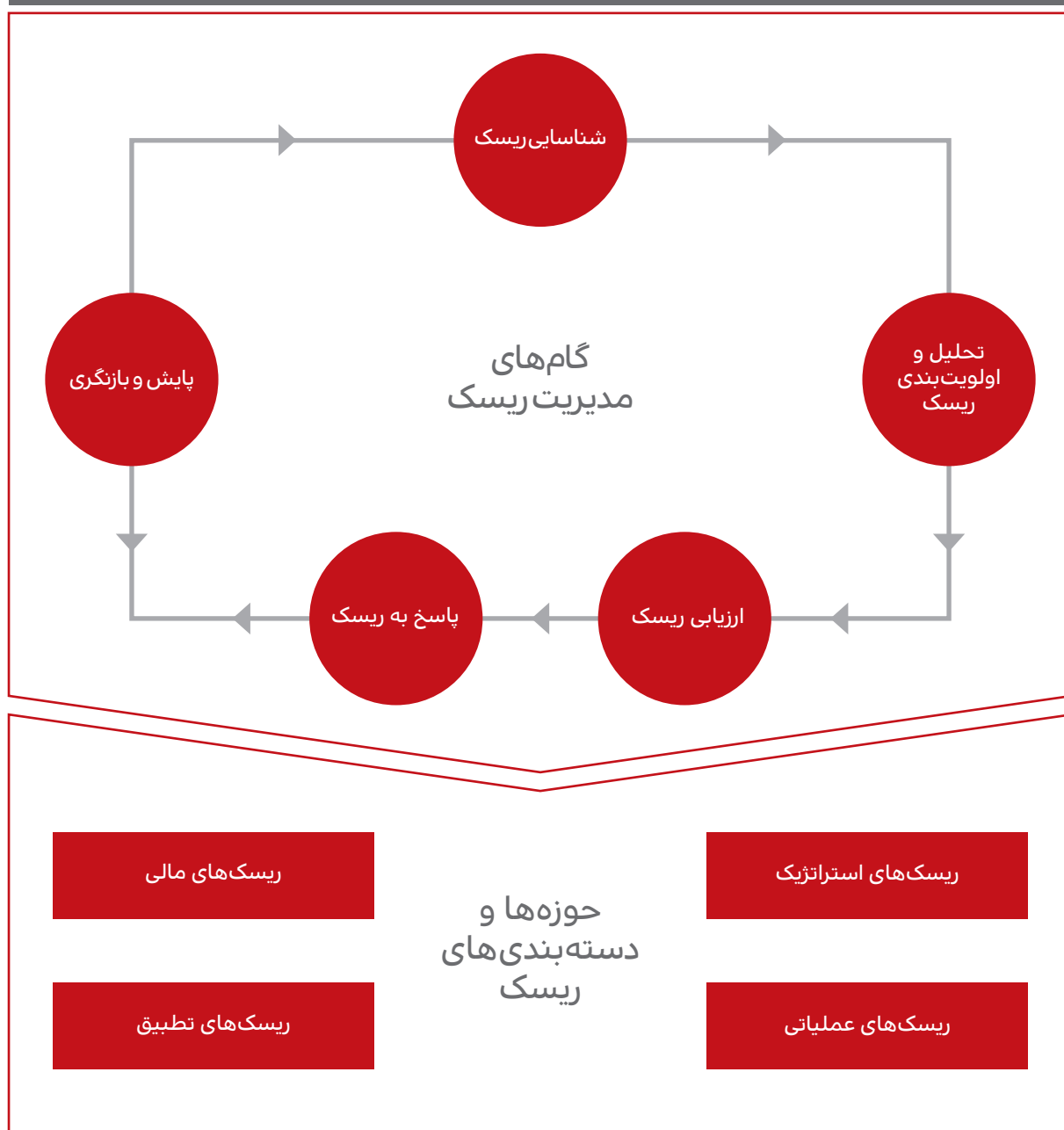


## مدیریت ریسک

شناسایی، ارزیابی و اولویت‌بندی شده و نتایج حاصله بررسی و بازنگری می‌شود. همچنین، برای مدیریت اثربخش ریسک‌ها و فرصت‌ها، اقدامات لازم شناسایی و اجرا شده و نتایج به صورت منظم پایش می‌شوند. علاوه بر این، در راستای مدیریت اثربخش ریسک در شرکت، نظامنامه مدیریت ریسک بر اساس چارچوب COSO 2017 در شرکت در حال تدوین است.

شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا با استفاده از استاندارد ISO 31000 و چارچوب مدیریت ریسک COSO، نظام مدیریت ریسک (ERM) خود را طراحی نموده و ریسک‌های استراتژیک، مالی، عملیاتی و تطبیق را از طریق کمیته‌های موقت اجرایی (مانند کمیته ارزیابی ریسک) و همچنین، با مشارکت مدیران و رهبران شرکت شناسایی، ارزیابی و مدیریت می‌کند. بدین منظور، ریسک‌ها و فرصت‌ها در حوزه‌های استراتژیک، مالی، عملیاتی و تطبیق در کارگروه‌ها و کمیته‌های مربوطه

### نظام مدیریت ریسک شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا

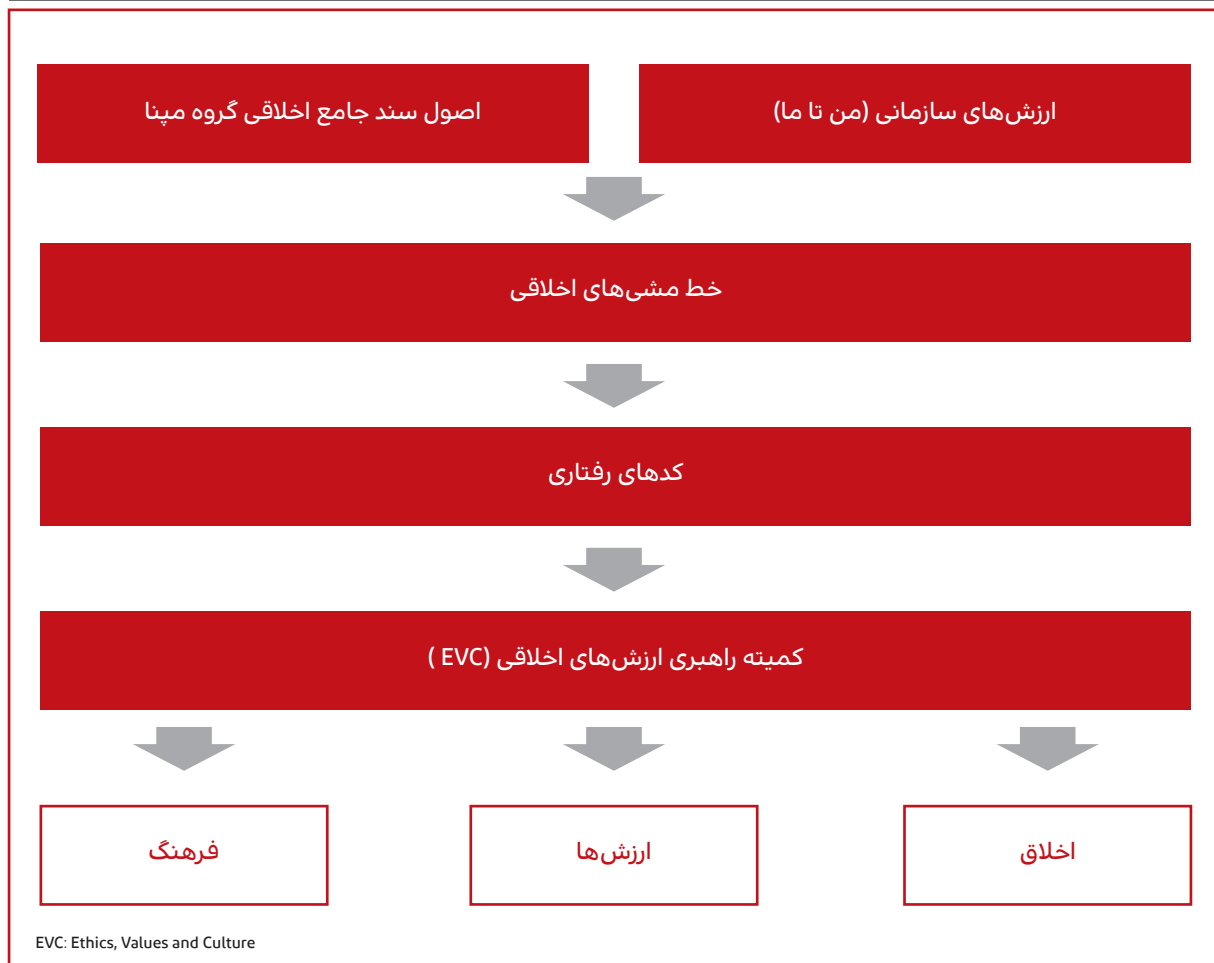


## مدیریت اخلاقی در شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا

پیروی می‌کنیم و خود را نسبت به اجرای این اصول رفتاری تدوین شده در همه جنبه‌های فعالیتی شرکت متعهد می‌دانیم. «سند جامع اخلاقی گروه مپنا»، بیانیه رسمی و فراگیر اخلاقی سازمان است که خط مشی‌های اخلاقی و اصول رفتاری را در گروه مپنا مشخص کرده است. این سند به عنوان چراغ راه حرکت در چارچوب اخلاق حرفه‌ای در شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا به منظور هدایت سازمان و افراد در جهت مدیریت اخلاق‌مدارانه کسب و کار استفاده می‌گردد. در این چارچوب، اصول اخلاقی سازمان، منشور اخلاقی، عهدنامه اخلاقی، ارزش‌های سازمانی و کدهای رفتاری مورد تایید سازمان تشریح شده است.

مدیریت و اداره اخلاق‌مدارانه کسب و کار یکی از اصلی‌ترین رویکردهای ما در شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا است. رویکرد اخلاق‌مدارانه در مدیریت کسب و کار به طور عمیقی ریشه در فرهنگ سازمانی شرکت دارد و ما تلاش می‌کنیم که با تکیه بر این رویکرد و فرهنگ سازمانی هم از بروز رفتارهای غیراخلاقی جلوگیری کنیم و هم رفتارهای اخلاقی و درست را در مواجهه با ذینفعان ترویج کنیم. بر همین اساس، ما تلاش می‌کنیم در چارچوبی اخلاق‌مدار، شفاف و مدون، تعاملات خود را با ذینفعان مان تنظیم کنیم. ما به عنوان عضوی از گروه مپنا، در مدیریت اخلاقی کسب و کار از اصول و چارچوب‌های تبیین شده در مدیریت گروه مپنا در این حوزه

### ساختار مدیریت اخلاقی در شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا



### اصول سند جامع اخلاقی گروه مپنا

- حسن سلوک و مواجهه صادقانه، صمیمی، صریح و احترام اصیل و متقابل
- انصاف و پای‌بندی به عدالت در دوگانه توزیعی و رویه‌ای
- خیرخواهی و پرهیز از هرگونه داد و ستد ناروا و غیراخلاقی
- قانون‌پذیری و پای‌بندی به مقررات و آیین‌نامه‌ها
- رازداری، امانتداری و حفظ حریم خصوصی
- انتقادپذیری، پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری
- نظم، آراستگی فردی و محیطی
- تعهد حرفه‌ای و وفاداری سازمانی
- صداقت و درستکاری در مقام اندیشه و عمل
- پیش‌بینی‌پذیری نسبت به صاحبان حق و ذی‌نفعان
- قدردانی و پرهیز از ناچیز انگاری خدمات و تلاش دیگران
- رعایت تقوی و پارسایی در جنبه‌های فردی و اجتماعی

به همین منظور، شرح وظایف رابطین و مروجین فرهنگی تعریف شده و همچنین، آیین‌نامه رفتاری نیز در سازمان تدوین و ابلاغ شده است که دربرگیرنده جنبه‌های انضباطی و تشویقی به منظور جاری سازی کدهای رفتاری و اخلاقی است. متناسب با جاری سازی این آیین‌نامه، کمیته رفتاری (انضباطی و تشویقی) نیز در شرکت تشکیل شده است و به موارد مرتبط رسیدگی می‌نماید. در مجموع، کارکنان می‌توانند گزارشات داوطلبانه خود را هم درباره رفتارها و اقدامات مثبت و همسو با اصول و ارزش‌های اخلاقی در سازمان و هم درباره هرگونه تخلف احتمالی و تخطی از این اصول، به کارشناسان EVC و کمیته رفتاری ارائه نمایند.

با توجه به اهمیت بالای مدیریت اخلاق‌مدارانه کسب و کار در گروه مپنا، تأکید بر نهادینه‌سازی ارزش‌های اخلاقی در فرهنگ سازمانی و لزوم عمل به کدهای رفتاری در تمامی فعالیت‌ها و ارتباطات افراد در درون و بیرون از سازمان، کمیته راهبری ارزش‌های اخلاقی (EVC) در ساختار سازمانی گروه مپنا و کلیه شرکت‌های تابعه تعریف شده است. در همین راستا، کمیته راهبری EVC در شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا نیز تشکیل شده است. همچنین، به منظور جاری سازی و نهادینه‌سازی خط‌مشی‌های اخلاقی و کدهای رفتاری و علاوه بر آن افزایش مشارکت جمعی افراد در این امر رابطین و مروجین فرهنگی از کلیه واحدهای ستادی و نیروگاهی تعیین و معرفی شده‌اند.

### جاری سازی کدهای رفتاری در شرکت

- ارسال فایل‌های الکترونیکی کتاب کدهای رفتاری و سند جامع اخلاقی بر روی شبکه داخلی سازمان و سایت‌های عملیاتی
- درج کدهای رفتاری در تابلوی اعلانات، میز مدیران، سالن غذا خوری، سالن جلسات و سالن آموزش در کل شرکت
- برگزاری جلسات با واحدها در سازمان (سایت‌های عملیاتی) جهت معرفی فعالیت‌های فرهنگی
- خوانش کتاب کدهای رفتاری به روش مکتب‌خانه‌ای در کل واحدهای شرکت
- ایجاد فضای مجازی جهت ارسال مطالب، تصاویر، فیلم و اشتراک مفاهیم فرهنگی و دریافت نظرات و پیشنهادات و اظهار نظر همکاران

به منظور توسعه فرهنگ سازمانی و نهادینه سازی و جاری سازی ارزش‌های سازمانی و کدهای رفتاری، از سه رویکرد اساسی در شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا استفاده می‌گردد:

- تبلیغات، اطلاع‌رسانی و آموزش
  - نهادینه سازی اخلاق سازمانی
  - درونی سازی ارزش‌ها (ارزش‌های من تا ما: مشتری، نوآوری، تعالی، ایمنی، مسئولیت‌پذیری و اخلاق)
  - در اجرای این رویکردها از ابزارها و اقدامات زیر استفاده شده است:
  - تکثیر کتاب کدهای رفتاری و سند جامع اخلاقی در سطح کل شرکت
- بالغ بر ۲۰۰۰ جلد







خلق ارزش برای مشتریان



گزارش پایداری شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا

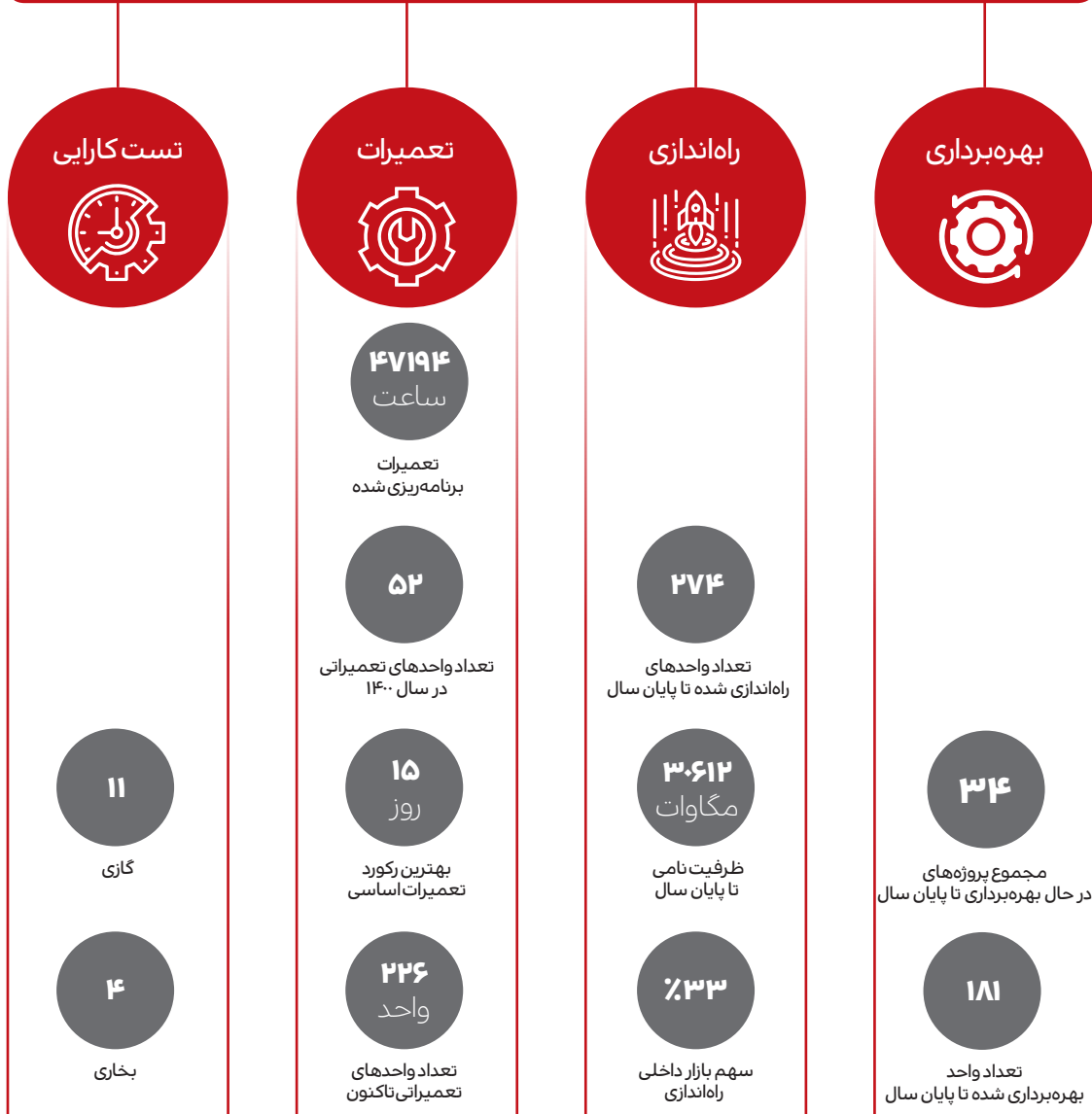
**M&M**  
**گروه مینا**

## خدمات شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا

روز بین المللی است، شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا را تبدیل به یکی از معتبرترین و قابل اطمینان‌ترین شرکت‌ها و نام‌های تجاری در صنعت انرژی تبدیل کرده است.

ما همواره تلاش می‌نماییم تا با ارائه خدمات جهان تراز در حوزه‌های مختلف برای مشتریانمان در سطح داخلی و بین‌المللی ارزش پایدار ایجاد نماییم. تنوع و کیفیت بالای خدمات ما که در سطح استانداردهای

### خدمات شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا (سال ۱۴۰۰)



### مشتریان شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا

نیروگاهها  
پالایشگاهها  
صنایع و سازمان‌های بزرگ  
کارفرمایان درون گروه مینا

## بهره‌برداری

بهره‌برداری و نگهداری نیروگاه‌ها یکی از خدمات شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا است؛ که برای اطمینان از عملکرد بهینه، حفظ و ارتقای ظرفیت نیروگاه‌ها توسط نیروی انسانی توانمند انجام می‌شود.

برنامه‌ریزی و اجرای کامل عملیات بهره‌برداری در نیروگاه‌ها و پالایشگاه‌ها با استفاده از توان تخصصی کارکنان شرکت از اصلی‌ترین خدماتی است که شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا ارائه می‌دهد.

### فعالیت‌های اصلی در حوزه بهره‌برداری

- راهبری و بهره‌برداری از نیروگاه با رعایت الزامات شرکت سازنده به منظور دستیابی به حداکثر قابلیت اطمینان و دسترسی پذیری
- ارائه گزارش‌های مستمر عملیاتی
- کنترل و پایش ۲۴×۷ تجهیزات و دارایی‌ها

### وضعیت خدمات بهره‌برداری

شاخص	واحد	۱۳۹۷	۱۳۹۸	۱۳۹۹	۱۴۰۰
واحدهای بهره‌بردار شده	عدد	۱۳۷	۱۴۵	۲۰۲	۱۸۱



## راه‌اندازی

داخل کشور و یک بلوک سیکل ترکیبی و ۱۳ واحد گازی در کشورهای همسایه مطابق با دستورالعمل‌ها و استانداردهای بین‌المللی، یکی از با تجربه‌ترین و توانمندترین شرکت‌ها در زمینه راه‌اندازی نیروگاه‌ها در کشور و منطقه است.

ارائه خدمات راه‌اندازی، یکی دیگر از حوزه‌های فعالیت شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا است. این شرکت با راه‌اندازی ۲۷۴ واحد نیروگاهی شامل ۱۵۱ واحد گازی بزرگ، ۳۹ واحد بخار سیکل ترکیبی، چهار واحد HRSG و ۱۰ واحد MGT30، یک واحد MGT40، ۵۰ واحد بادی، چهار واحد آب شیرین‌کن و یک واحد پالایشگاه در

### وضعیت خدمات راه‌اندازی

شاخص	واحد	۱۳۹۷	۱۳۹۸	۱۳۹۹	۱۴۰۰
ظرفیت نامی	مگاوات	۲۷,۵۹۱	۲۸,۹۰۰	۲۹,۴۴۵	۳۰,۶۱۲
تعداد واحد راه‌اندازی شده	عدد	۱۸۴	۲۰۸	۲۴۲	۲۷۴
سهم بازار داخلی راه‌اندازی	درصد	۳۱/۸۲	۳۲	۳۵	۳۳



## نگهداری و تعمیرات

نیروگاهی، مفتخر است تا تعمیرات اساسی را در حداقل زمان استاندارد بین‌المللی و با بالاترین کیفیت مطابق با دستورالعمل‌های شرکت سازنده به انجام رساند. از جمله افتخارات این شرکت می‌توان به انجام تعمیرات ۲۲۶ واحد گازی، سیکل ترکیبی و بخار تا پایان سال ۱۴۰۰ اشاره کرد.

نگهداری نیروگاه‌ها یکی از خدمات شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا است؛ که برای اطمینان از عملکرد بهینه، حفظ و ارتقای ظرفیت نیروگاه‌ها توسط نیروی انسانی توانمند انجام می‌شود. از دیگر خدمات شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا، خدمات مرتبط با تعمیرات اساسی است. این شرکت با تکیه بر دانش فنی و بهره‌گیری افراد متخصص و با تجربه و با همکاری سازندگان اصلی تجهیزات

### فعالیت‌های اصلی در حوزه نگهداری و تعمیرات

- انجام تعمیرات برنامه‌ریزی شده، پیشگیرانه و ... به منظور اطمینان از کمترین خروج از مدار و افزایش سودآوری
- تمرکز بر نگهداری و تعمیرات تجهیزات برای حداکثر قابلیت اطمینان و در دسترسی بودن

#### وضعیت خدمات تعمیرات

شاخص	واحد	۱۳۹۷	۱۳۹۸	۱۳۹۹	۱۴۰۰
پروژه‌های تعمیراتی	عدد	۴۴	۳۹	۴۲	۵۲

## تست کارایی

پیمانکاران بین‌المللی، با بهره‌گیری از دانش پرسنل مجرب و متخصص خود و همچنین استفاده از تجهیزات و نرم‌افزارهای به روز، با آمادگی کامل کارایی تجهیزات و سیستم‌های نیروگاه‌های گازی و سیکل ترکیبی را به صورت مجزا و همچنین به صورت مجموعه (Over all) اندازه‌گیری کرده و گزارشات مربوطه را با تأییدیه مؤسسات بین‌المللی به کارفرما ارائه می‌کند.

خدمات تست کارایی در زمره دسته‌های اصلی خدماتی است که شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا به مشتریان خود ارائه می‌دهد. در فرآیند طراحی، ساخت تجهیزات، نصب و راه‌اندازی پروژه‌های نیروگاهی، اندازه‌گیری ظرفیت و تست کارایی تجهیزات بر اساس استانداردهای تعریف شده، به عنوان آزمایش صحت و دقت انجام کلیه فرایندها در زنجیره ارزش سازندگان نیروگاه است. در این راستا، شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا طی چندین سال کسب تجربه و دانش از همکاری با

#### وضعیت خدمات تست کارایی

شاخص	واحد	نوع نیروگاه	۱۳۹۷	۱۳۹۸	۱۳۹۹	۱۴۰۰
انجام تست کارایی	عدد	بخاری	۳	۵	۲	۴
		گازی	۱۲	۱۲	۵	۱۱
		مجموع	۱۵	۱۷	۷	۱۵

## نفت و گاز

حوزه تعمیرات و نگهداری در سال ۱۴۰۰ به شرح زیر هستند:

از دیگر خدماتی که شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا ارائه می‌دهد، خدمات در حوزه نفت و گاز است. خدمات ارائه شده به پالایشگاه‌ها در

### پالایشگاه نفت تبریز

- مدیریت و اجرای نگهداری و تعمیرات پالایشگاه

### پالایشگاه گاز بیدبلند خلیج فارس

- مدیریت و راهبری و سرپرستی تخصص‌ها و نیروی اجرایی
- برنامه‌ریزی و کنترل و اجرای امور
- اجرای سیستم مکانیزه نگهداری و تعمیرات (CMMS)

### پالایشگاه دهم - فاز ۱۹

- برنامه‌ریزی و اجرای کامل عملیات بهره‌برداری از واحدهای فرآیندی و یوتیلیتی
- مدیریت، برنامه‌ریزی و اجرای کامل عملیات نگهداشت و HSE در تمام واحدهای پروسس و یوتیلیتی و جانبی
- ICT
- انجام خدمات مستمر و موردی بازرسی فنی
- مدیریت و برنامه‌ریزی و اجرای عملیات پشتیبانی عمومی
- مدیریت یکپارچه خدمات پیمان

### پالایشگاه هفتم - فاز ۱۷ و ۱۸

- بهره‌برداری، نگهداری و تعمیرات



## خلق ارزش مشترک

به روش ساخت، تملیک و بهره‌برداری در شمال جزیره قشم و در فاصله ۷۵۰ متری از دریا و با اختصاص هزینه ۶۵ میلیون یورو احداث شده و به بهره‌برداری رسیده است. این پروژه دارای ویژگی‌های زیر است:

- اولین واحد تولید پراکنده مینا با ظرفیت دو واحد ۲۵ مگاواتی
- اولین واحد تولید همزمان برق و آب با ظرفیت تولید ۵۰ مگاوات برق و ۱۸,۰۰۰ مترمکعب آب شیرین در روز در گروه مینا
- اولین قرارداد آب شرب تولیدی با شرکت آب و فاضلاب در گروه مینا
- دریافت گواهینامه Energy Globe از انجمن مدیریت سبز اروپا
- دریافت گواهینامه برترین واحد تولیدی در منطقه آزاد قشم
- اولین مولد تولید برق در جزیره قشم
- اخذ اولین تأییدیه راندمان از توانیر به میزان ۵۳/۸ در واحدهای CHP در گروه مینا
- احداث اولین واحد تولید آب بسته‌بندی گروه مینا

در راستای خلق ارزش مشترک، شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا پروژه‌ها و خدماتی را در دست اجرا دارد که علاوه بر سودآوری و خلق ارزش برای شرکت و سهامداران، برای جوامع محلی نیز منفعت و ارزش ایجاد می‌کند. نیروگاه قشم از جمله خدمات شرکت در حوزه بهره‌برداری است که علاوه بر تولید برق، به تولید آب برای استفاده ساکنین جزیره قشم می‌پردازد. در این نیروگاه، همزمان با تولید برق، با استفاده از بخار تولیدی بویلر، حاصل از بازیافت انرژی گازهای خروجی توربین و آب شیرین‌کن حرارتی (تبخیری)، آب دریا تبخیر و مجدد تقطیر می‌شود تا آب پاک و گوارا برای مصرف ساکنین جزیره تامین گردد. «شرکت تولید آب و برق قشم مینا» با هدف احداث، توسعه و بهره‌برداری از نیروگاه تولید همزمان برق و آب قشم در جزیره قشم در استان هرمزگان تاسیس شد تا ۵۰ مگاوات برق و ۱۸۰۰۰ متر مکعب آب در روز را به ساکنان بزرگ‌ترین جزیره ایران اهدا کند. این نیروگاه با سرمایه‌گذاری گروه مینا

### سرمایه‌گذاری در حوزه‌های جدید: باتلینگ (آب آشامیدنی بسته‌بندی شده)

حدود ۲۰۰ متر مکعب از آب تولیدی مجتمع تولید همزمان برق و آب قشم را در روز مصرف خواهد نمود، این کارخانه در سوله‌ای به مساحت ۲ هزار متر مربع ساخته شده و محصولات آن به صورت بسته‌های ۶ عددی و ۱۲ عددی از بطری‌های یک و نیم لیتری و نیم لیتری در بازار بندرعباس و قشم توزیع می‌گردد.

براساس مطالعات توجیه‌پذیری فنی اقتصادی و امکان‌سنجی بازار در منطقه علی‌الخصوص استان هرمزگان، اجرای پروژه تولید بطری و بسته‌بندی آب در جزیره قشم و در جوار مجتمع تولید همزمان برق و آب قشم مینا انجام و پس از بررسی‌های کارشناسی و طی فرایندهای لازم توسط مدیریت ارشد گروه مورد تصویب قرار گرفت. ظرفیت تولید این پروژه ۱۰ هزار بطری در ساعت است که



## تولید انرژی پاک و تجدیدپذیر



گروه مپنا، یکی از بازیگران اصلی حوزه تأمین برق کشور در راستای مسئولیت‌های اجتماعی خود و برای کاهش گازهای گلخانه‌ای، حفظ منابع تجدیدناپذیر برای نسل‌های آتی و همچنین توسعه سبد کسب و کار، تولید برق از منابع تجدیدپذیر را در دستور کار خود قرار داده است. به همین منظور، نخست، بزرگ‌ترین نیروگاه بادی ایران به ظرفیت ۵۵ مگاوات در کهک استان قزوین توسط شرکت گروه مپنا در سال ۱۳۹۲ احداث شد. هم‌اکنون، شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا طی قراردادی ۲۰ ساله مسئولیت کامل مدیریت و عملیات بهره‌برداری و نگهداری این نیروگاه را بر عهده دارد. این نیروگاه دارای ۲۲ توربین ۲/۵ مگاواتی بادی است.

در گام بعدی، نیروگاه بادی آقکند در استان آذربایجان شرقی به ظرفیت ۵۰ مگاوات در سال ۱۳۹۸ توسط شرکت گروه مپنا احداث شد. مسئولیت کامل مدیریت و عملیات بهره‌برداری و نگهداری این نیروگاه نیز با قراردادی ۲۰ سال به شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا محول شده است. نیروگاه بادی آقکند دارای ۲۰ توربین بادی است که هر یک دارای ظرفیت ۲/۵ مگاوات هستند.

شایان ذکر است که براساس ارزیابی‌های صورت گرفته توسط سازمان ملل متحد، یک سال کارکرد یک نیروگاه بادی ۱۰۰ مگاواتی دارای تأثیرات مثبت محیط زیستی زیر است:

عدم مصرف ۹۰ میلیون لیتر گازوئیل در سال



عدم مصرف ۲,۵۲۰ هزار مترمکعب آب در سال



عدم تولید ۲۵۰ هزار تن گاز دی‌اکسید کربن در سال



معادل کاشت ۵۰ میلیون اصله درخت



## مزارع بادی از آذربایجان تا خراسان

مزرعه بادی کهک در استان قزوین و حوالی تاکستان با نصب ۲۲ توربین بادی، از وزش باد این منطقه ۵۵ مگاوات برق تولید می‌کند. این مزرعه بادی می‌تواند برق ۱۱ هزار منزل مسکونی را تامین کند. در ایران، یکی از قطب‌های تولید انرژی از باد در استان قزوین قرار دارد؛ نقطه‌ای در ۲۰ کیلومتری شهر قزوین که کهک نام دارد و بستر "بادیه" است؛ بادی که در اثر نفوذ سیستم‌های پرفشار از شمال و شمال غربی از گردنه منجیل وارد منطقه قاقازان و کهک می‌شود و به صورت قیفی شکل دشت قزوین را فرا می‌گیرد.

مزرعه بادی کهک "مزرعه بادی کهک" را ایجاد کرده‌اند. شرکت تولید انرژی‌های تجدیدپذیر مپنا به احداث مزرعه بادی کهک بسنده نکرده است و اکنون پروژه‌های مهم دیگری را نیز در دستور کار خود دارد. در حال حاضر پروژه میل نادر با تعداد ۲۰ توربین و ظرفیت ۵۰ مگاوات فعال است. همچنین، نیروگاه بادی "آقکند" در استان آذربایجان شرقی، حومه میانه، از دیگر پروژه‌های مهم مپنا به شمار می‌رود که تولید ۵۰ مگاوات برق از این طریق عملیاتی می‌شود.

مپنا توربین‌هایی را تولید و در این محدوده نصب کرده است. تجهیزات با توجه به ظرفیت عظیم این مولفه طبیعی در منطقه کهک، شرکت مپنا توربین‌هایی را تولید و در این محدوده نصب کرده است. تجهیزات



## نیروگاه‌های سیکل ترکیبی؛ راه‌کاری برای تولید برق پاک و کم‌هزینه

با اجرای این طرح، راندمان این واحدها به میزان چشم‌گیری ارتقاء می‌یابد و باعث مصرف بهینه سوخت می‌شود. برای مثال، با قرار دادن یک توربین بخار ۱۶۰ مگاواتی در امتداد دو توربین گازی ۱۵۹ مگاواتی و تشکیل یک بلوک کامل سیکل ترکیبی، بدون نیاز به مصرف سوخت اضافی و از محل حرارت بازیافت‌شده در سیکل اول تولید برق، راندمان نیروگاه از حدود ۳۴ درصد به نزدیک ۵۰ درصد افزایش خواهد یافت. همچنین، با وجود اینکه در نگاه نخست هزینه‌های احداث نیروگاه‌های سیکل ترکیبی و زمان احداث آن در مقایسه با نیروگاه‌های سیکل ساده گازی افزون‌تر به نظر می‌رسد، اما در آینده، نیروگاه‌های سیکل

طرح تبدیل «نیروگاه‌های گازی به سیکل ترکیبی» از ابتدای سال ۱۳۹۰ به منظور افزایش راندمان نیروگاه‌ها، مقرون به صرفه‌تر شدن تولید برق و از همه مهم‌تر کاهش مصرف سوخت و کاهش انتشار گازهای آلاینده اتمسفر توسط گروه مینا کلید خورده است. این طرح تبدیل، یکی از مهم‌ترین و موفق‌ترین طرح‌های نیروگاهی است که علاوه بر تولید برق پاک و کم هزینه به توسعه پایدار جامعه و حفظ منابع طبیعی برای آیندگان کمک شایانی نموده است.

تبدیل نیروگاه‌های سیکل ساده به سیکل ترکیبی، از کارآمدترین روش‌های بهبود راندمان نیروگاه‌های حرارتی در کشور به شمار می‌رود.



شده و نزدیک به ۱۱ میلیارد متر مکعب گاز صرفه‌جویی شده است. با اجرای طرح‌های تبدیل نیروگاه‌های گازی ساده به نوع سیکل ترکیبی در آینده، سالانه ۱۲ میلیارد متر مکعب دیگر در مصرف سالانه گاز صرفه‌جویی خواهد شد. راندمان ظرفیت نیروگاه‌های حرارتی به بیش از ۴۲ درصد خواهد رسید و از انتشار حدود ۴۳ میلیون تن گاز گلخانه‌ای در سال جلوگیری می‌شود. بر اساس برآوردها، حدود ۳۶ درصد گاز تولیدی کشور توسط نیروگاه‌های حرارتی مصرف می‌شود. بنابراین هر چه با گاز موجود در اختیار و بدون افزایش مصرف سوخت نسبت به سال ۱۳۹۸ توان تولیدی نیروگاه‌ها افزایش یابد و مازاد گاز تولیدی صادر شود، ارزش اقتصادی بیشتری برای کشور خلق خواهد شد.

ترکیبی به خاطر راندمان و ضریب بهره‌برداری بالاتر، توان تولید بیشتر و آلاینده‌گی کمتر، این هزینه‌ها را جبران کرده و دستاوردهای بهتری از نظر اقتصادی و زیست‌محیطی به ارمغان خواهد آورد.

از منظر اقتصادی، اجرای طرح‌های بهبود راندمان نیروگاه‌ها، مزیت مهم دیگری نیز دارد. از آن‌جا که تجهیزات اصلی نیروگاهی کشورمان تقریباً به صورت کامل بومی شده و توربین بخار، بویلر، ژنراتور، سیستم‌های برق و کنترل، احداث تأسیسات و نصب تجهیزات، بهره‌برداری، خدمات و قطعات آن در بلندمدت، به طور کامل در داخل تأمین و انجام می‌شود، اجرای این طرح‌ها می‌تواند رونق اقتصادی برای شرکت‌های دخیل در صنعت برق و رونق اقتصادی مناطق مختلف کشور را در پی داشته باشد. آمار و ارقام سال ۱۳۹۸ نشان می‌دهد که از ۷۹.۴۵۹ میلیارد کیلووات ساعت انرژی تولیدی، حدود ۴۱.۹۴ میلیارد کیلووات ساعت آن با تبدیل واحدهای گازی به سیکل ترکیبی و بدون استفاده از سوخت اضافی تولید



## رضایت مشتریان

تناوب زمانی دو بار در سال از طریق پرسشنامه‌های کمی و برگزاری جلسات حضوری مورد ارزیابی قرار می‌گیرد.

شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا به طور منظم رضایت مشتریان خود را بر اساس استاندارد ISO 10004 پایش و اندازه‌گیری می‌نماید. بدین منظور، میزان رضایت کارفرمایان در مراحل مختلف اجرای پروژه و با

## ارزیابی کیفی رضایت مشتریان

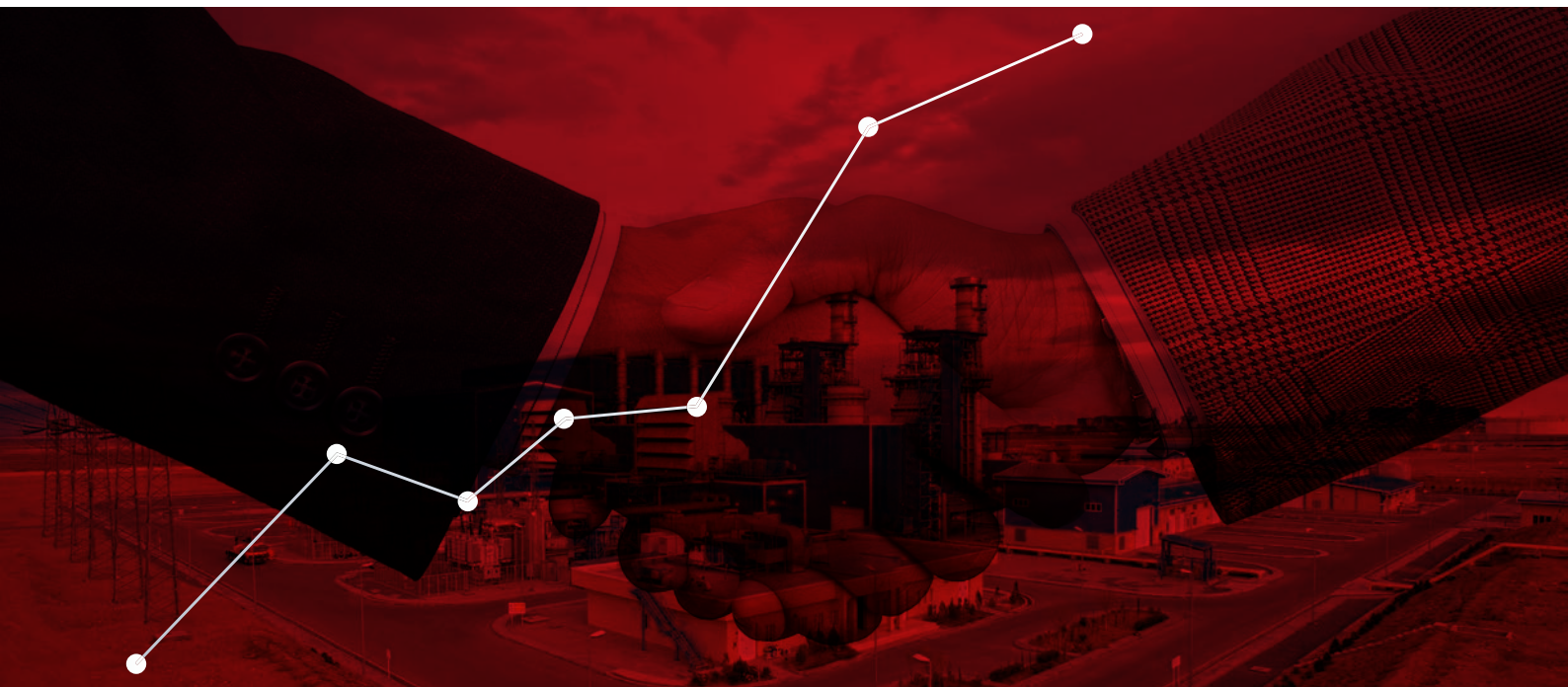
عملکردی، آن دسته از سوالات پرسشنامه‌های ارزیابی رضایتمندی که پس از بررسی اولیه نیاز به بسط و تفسیر دارد نیز مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرد.

ارزیابی کیفی رضایت مشتریان از طریق برگزاری جلسه ارزیابی نیمه ساخت یافته از طرف مدیریت ارتباطات و بازار با مدیران سازمان کارفرما به طور منظم و اولویت بندی براساس نتایج بدست آمده از ارزیابی، صورت می‌گیرد. از طریق این جلسات علاوه بر پرسش درخصوص موارد مهم

## اقدامات اصلاحی

کرده و اقدامات اصلاحی اثربخش را تعریف و اجرا می‌کنند. اقدامات اصلاحی در این زمینه توسط معاونت‌های مربوطه و واحدهای عملیاتی موزد بررسی قرار گرفته و توسط واحدهای عملیاتی اجرا می‌شوند.

هدف شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا رسیدن به بالاترین میزان رضایت ذینفعان و به ویژه مشتریان است و در این راستا اقدامات اصلاحی مناسب در شرکت و واحدهای عملیاتی مرتبط با آن انجام می‌پذیرد. بدین منظور، در صورتی که میزان رضایت مشتری یا روند افزایش رضایت مشتری در هر دوره در حد انتظار نباشد، واحدهای متولی دلایل را بررسی



## ارائه بازخورد به مشتریان

نتایج بررسی رضایت مشتریان (با استفاده از پرسشنامه و مصاحبه) و اقدامات صورت گرفته و رویکردها به صورت بازخورد به اطلاع کارفرمایان می‌رسد.



میزان مشارکت مشتریان در نظرسنجی‌ها (درصد)

۱۳۹۷	۱۳۹۸	۱۳۹۹	۱۴۰۰
۶۷	۵۸	۵۱	۵۴

میزان رضایتمندی مشتریان (درصد)

۱۳۹۷	۱۳۹۸	۱۳۹۹	۱۴۰۰
۸۳	۸۵	۸۴	۸۹

## همکاری‌های ارزش افزا

اقدام به همکاری‌های ارزش افزا با دانشگاه‌ها و مراکز علمی می‌نماید. در زیر نمونه‌ای از این همکاری‌ها را مشاهده می‌نمایید.

شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا به منظور ارائه خدمات باکیفیت، نوآورانه و جهان‌تراز و همچنین در راستای مسئولیت‌های اجتماعی خود

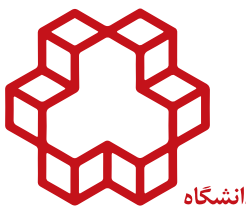
### همکاری با دانشگاه‌ها و مراکز علمی

#### دانشگاه جهرم



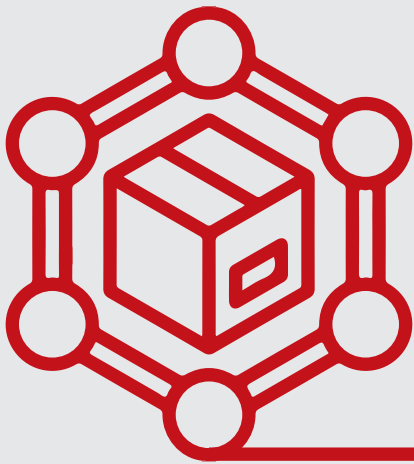
تهیه برخی از ترکیبات با ساختار نانو و بررسی کاربرد آنها برای استفاده در سامانه هیبریدی الکتریکی (سیستم باتری‌های DC نیروگاه) هدف از این پروژه که در سال‌های ۱۳۹۸ و ۱۳۹۹ انجام شده است، تهیه نانو کامپوزیت‌های هادی برای جایگزینی در الکتروود باتری‌های نیروگاه که موجب کاهش مشکلات سینستیکی انتقال بار در آنها می‌شود و بالا بردن راندمان بود. این طرح با همکاری بین شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا، نیروگاه جهرم و دانشگاه جهرم اجرا شد. در این راستا، ابتدا تهیه مواد الکتروفعال به روش‌های شیمیایی، سنتز سونو شیمیایی و الکتروشیمیایی انجام شد. پس از تهیه مواد تست‌های شناسایی ساختار، پایداری و اندازه‌گیری سایز ذرات بر روی آن‌ها انجام شده و سپس مواد تهیه شده به عنوان مواد الکتروفعال در سیستم ذخیره کننده انرژی استفاده گردیدند و تست‌های کارایی نیز انجام گرفت.

#### دانشگاه خواجه نصیر طوسی



با همکاری دانشگاه خواجه نصیر طوسی در یکی از نیروگاه‌های شرکت، واقع در منطقه پرنده، دفتر همکاری مشترک احداث شده تا بتوان با تعاملات موثر از ظرفیت‌های یکدیگر بهره برد به عبارت دیگر مفهوم ارتباط با صنعت که در دانشگاه‌ها مطرح است را به شکل عملیاتی اجر نمود.





# مدیریت زنجیره تأمین

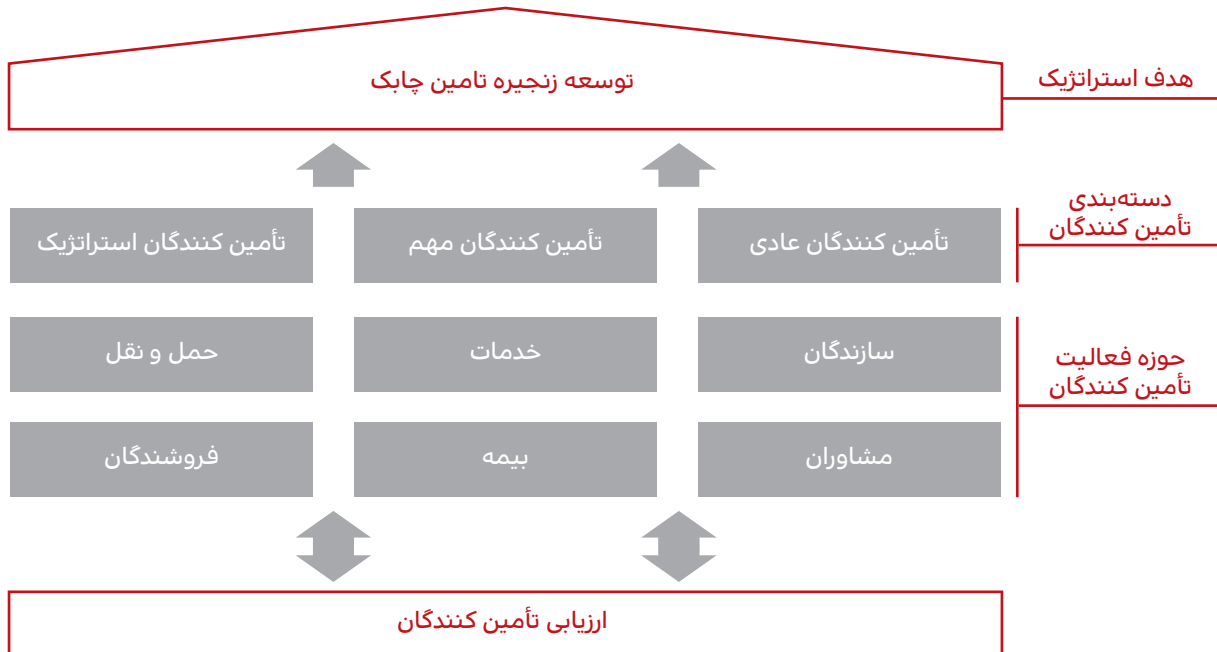


گزارش پایداری شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا

**M&M**  
**گروه مینا**

در این سامانه ثبت شده است و حدود ۱۴۰۰ تامین کننده ارزیابی و تایید مشروط و نهایی شده‌اند. تامین کنندگان شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا به سه دسته عادی، مهم و استراتژیک تقسیم می‌شوند که شامل گروه‌های مختلفی مانند سازندگان، ارائه دهندگان خدمات، پیمانکاران اجرایی و... هستند. در این شرکت تامین کنندگان مهم و استراتژیک جهت عقد تفاهم نامه یا عقد قرارداد در راستای پایداری و کاهش ریسک تامین قطعات شناسایی می‌گردند که فهرست آنها در حال تکمیل است.

تأمین کنندگان یکی از شرکای مهم تجاری شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا هستند. این شرکت همواره در جهت توسعه یک زنجیره تأمین چابک و ایجاد یک رابطه برد-برد و ارزش افزا برای هر دو طرف تلاش نموده و از سامانه مدیریت ارتباط با تأمین کنندگان (SRM) به عنوان یکی از درگاه‌های ارتباطی با تأمین کنندگان و همچنین، ابزاری مهم در راستای ارزیابی و رتبه‌بندی آنها استفاده می‌نماید. سامانه مدیریت تامین کنندگان به صورت یکپارچه در سطح گروه مینا است. حدود ۷۰۰۰ تامین کننده



## ارزیابی تأمین کنندگان

مدیریت زنجیره تامین  
گروه مینا

ورود به سامانه

نام کاربری، ایمیل یا موبایل | تغییر موبایل یا ایمیل

کلمه عبور | فراموشی کلمه عبور

ورود به سامانه

کاربر جدید هستید؟ ثبت نام

در شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا با توجه به نیازمندی‌های تعریف شده، شناسایی تأمین کنندگان از طریق روش‌های زیر انجام می‌گیرد:

۱. مراجعه مستقیم تأمین کننده
۲. معرفی از طریق کارفرمایان، معاونت‌ها یا شرکت‌های گروه
۳. جستجوی اینترنتی
۴. آشنایی با شرکت‌ها از طریق سمینارها، کنفرانس‌ها و...

پس از شناسایی تأمین کننده، با توجه به دسترسی به سامانه مدیریت ارتباط با تأمین کنندگان یا SRM مینا، از دو روش برای جمع‌آوری اطلاعات و ارزیابی تأمین کنندگان استفاده می‌گردد:

۱. در صورت امکان دسترسی، از طریق سامانه SRM  
**ارزیابی اولیه:**

پس از دریافت درخواست تأمین کننده برای حضور در لیست تأمین کنندگان شرکت، ضمن هماهنگی با تأمین کننده نام وی در سامانه سامانه مدیریت ارتباط با تأمین کنندگان مینا (SRM) ثبت می‌گردد.

ارزیابی تأمین کننده در سامانه SRM با توجه به نوع و حوزه فعالیت وی، ثبت می‌شود.

## ۲. در صورت نبود امکان دسترسی به سامانه SRM از طریق فرم‌های ویژه

پس از دریافت درخواست همکاری شرکت‌ها و پس از بررسی اولیه خدمات و محصولات تأمین کننده با مشارکت واحدهای مربوطه در صورتی که نیاز به محصولات و خدمات آن شرکت باشد، تیم ارزیابی تأمین کننده تشکیل می‌گردد. در این مرحله، ارزیابی از طریق کمیته‌ای با حداقل سه عضو به فراخور موضوع ارزیابی و با استفاده از فرم‌های ویژه تعریف شده، انجام می‌شود.

پس از ثبت نام با توجه به نوع فعالیت و زمینه کاری تأمین کننده نسبت به برگزاری جلسه با حضور کارشناسان فنی اقدام می‌شود. در صورتی که نیاز به خدمات / محصولات تأمین کننده تأیید شود، نام کاربری و گذرواژه برای تأمین کننده صادر می‌گردد.

### ارزیابی نهایی:

تأمین کننده پس از دریافت نام کاربری و گذرواژه سامانه SRM اطلاعات و مشخصات خود را در سامانه ثبت می‌کند. اطلاعات و مستندات ثبت شده تأمین کنندگان در سامانه SRM بررسی و کنترل می‌گردد. بعد از این مرحله، تأمین کننده مورد ارزیابی عمومی قرار می‌گیرد و سپس تیم ارزیابی برای بررسی تأمین کننده تشکیل می‌گردد. نتیجه بررسی و

## معیارهای ارزیابی تأمین کنندگان

ضعیف، متوسط، خوب یا عالی را به خود اختصاص دهد. بالاترین میزان امتیاز عدد ۱۰۰ در نظر گرفته شده است، بر این اساس، تأمین کنندگانی که امتیاز بیشتر از ۷۰ را کسب نمایند به عنوان تأمین کنندگان معتبر شناخته و برای ادامه همکاری با شرکت مورد تأیید قرار می‌گیرند.

در هر کدام از روش‌های ارزیابی تأمین کنندگان، معیارهایی برای ارزیابی تعریف شده‌اند که به هر یک از تأمین کنندگان پس از تأیید اولیه بر اساس آنها امتیازدهی می‌شود. با توجه به سوابق جمع‌آوری شده و مستندات، هر معیار ارزیابی می‌تواند یکی از حالت‌های خیلی ضعیف،

گواهینامه‌های سیستم یکپارچه (IMS)	برخی از معیارهای ارزیابی تأمین کنندگان	مدیریت و نیروی انسانی
گواهینامه HSE		وضعیت مالی و وضعیت اعتباری اخذ ضمانتنامه بانکی
وجود و کیفیت HSE PLAN پروژه		برنامه ریزی و مدیریت پروژه
وضعیت HSE		توانمندی‌ها در حوزه IT
وضعیت محیط کاری		دانش فنی و تکنولوژی
تأمین مواد اولیه		سوابق کاری مرتبط

خدمات زیست محیطی، استفاده می‌نماید که استانداردهای زیست محیطی مربوطه را دارا بوده و مورد تأیید و ذی صلاح سازمان حفاظت محیط زیست باشند. لازم به ذکر است که در حال حاضر، از ۴۵۹ پیمانکار شناسایی شده، ۲۲۸ پیمانکار اجرایی با در نظر گرفتن معیارهای زیست محیطی بررسی و تأیید شده‌اند.

همانطور که مشاهده می‌گردد، معیارهای حوزه ایمنی، بهداشت و محیط زیست یکی از مهم‌ترین گروه‌های معیاری برای ارزیابی تأمین کنندگان شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا هستند. علاوه بر این، در انتخاب پیمانکاران اجرایی معیاری برای امتیازدهی به وضعیت عملکرد زیست محیطی آنان و همچنین داشتن برنامه زیست محیطی در نظر گرفته می‌شود. به عبارت دیگر، شرکت از تأمین کنندگانی به ویژه در حوزه ارائه



# مدیریت زیست محیطی

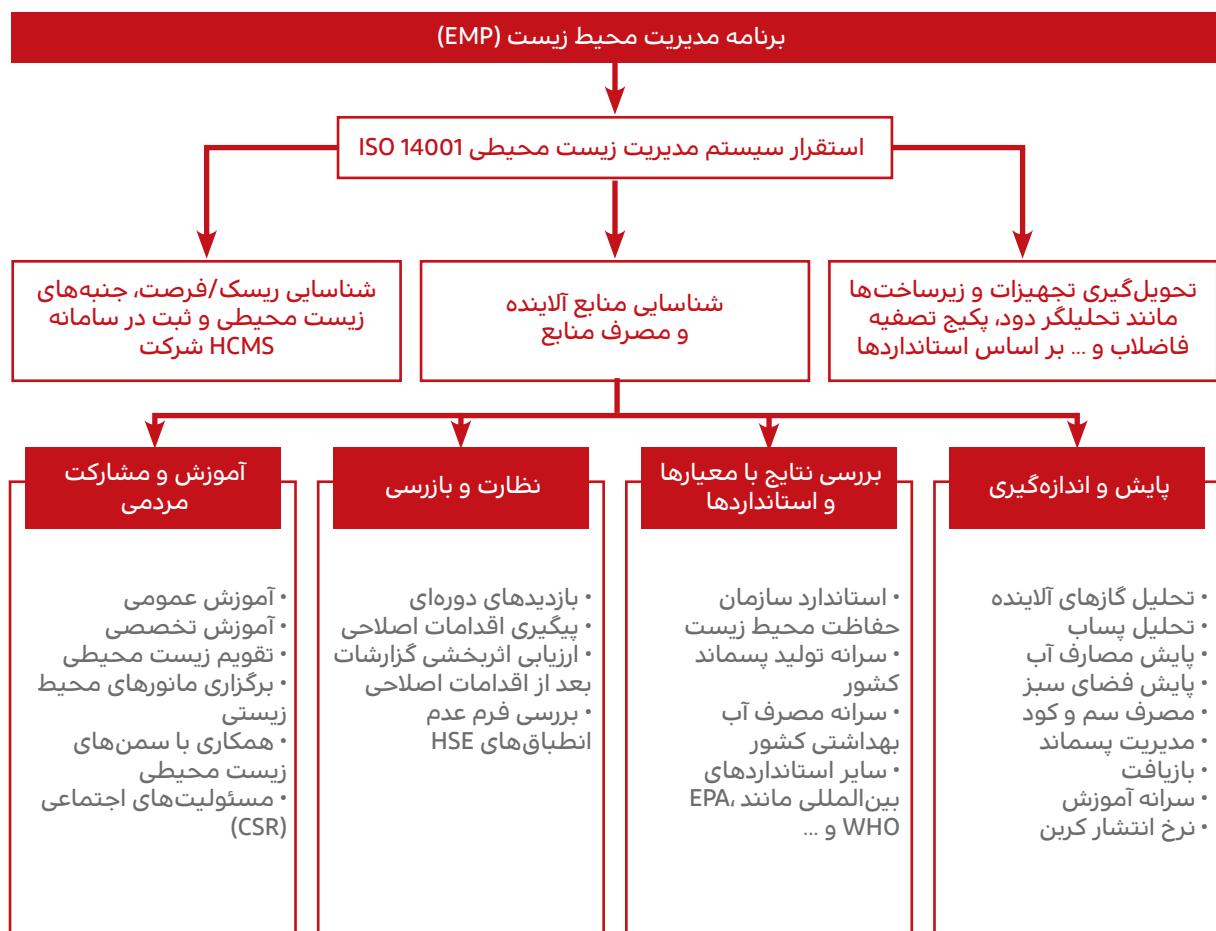


گزارش پایداری شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا

**M&M**  
**گروه مپنا**

منظور، «برنامه مدیریت زیست محیطی» یا EMP در شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا و سایت‌های عملیاتی آن بر اساس استاندارد مدیریت زیست محیطی ISO 14001 تدوین و ایجاد شده است که عملیات پایش، نظارت و گزارش‌گیری‌های مورد نیاز و راهکارهای اصلاحی در حوزه زیست محیطی را مدیریت می‌کند. در شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا، هزینه اقدامات مورد نیاز برای حفاظت از محیط زیست به عنوان جزء جدایی‌ناپذیری از هزینه اجرای پروژه‌ها و در مراحل مختلف پروژه در نظر گرفته می‌شود. شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا با استقرار سیستم مدیریت زیست محیطی گام مثبت و موثری در جهت بهبود مستمر فرآیندها و فعالیت‌های سازمان برداشته است. در این راستا انواع آلاینده‌های زیست محیطی حاصل از فعالیت‌های شرکت اندازه‌گیری گردیده و در صورت مغایرت با معیارها و استانداردهای زیست محیطی، راهکارهای کنترلی و اقدامات اصلاحی لازم برای کاهش دامنه اثرات زیست محیطی شرکت و فعالیت‌هایش اندیشیده و اجرا می‌گردند. در این راستا، شناسایی تأثیرات متقابل فعالیت‌ها، تجهیزات و خدمات بر روی محیط‌زیست (جنبه‌های زیست محیطی) و ارزیابی آنها مورد توجه شرکت ما قرار دارد. اجزای اصلی سیستم مدیریت زیست محیطی شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا و رویکردهای مرتبط آنها در نمودار زیر نشان داده شده‌اند و این اجزاء در ادامه تشریح می‌گردند.

یکی از جنبه‌های پایداری و مدیریت کسب و کار پایدار، محیط زیست است. همچنین، «دوستی با محیط زیست» یکی از ارزش‌های شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا است. این موضوع به اضافه رویکرد شرکت در جهت مدیریت پایدار کسب و کار برای تبدیل شدن به یک شرکت ارائه دهنده خدمات جهان‌تراز در حوزه انرژی، باعث شده است که شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا اهمیت زیادی به محیط زیست و حفاظت از آن به عنوان یک سرمایه جهانی و بشری بدهد. از طرفی دیگر، خط مشی سیستم یکپارچه مدیریت شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا، تبیین کننده رویکرد یکپارچه سازمان در جنبه‌های مختلف فعالیت آن است. یکی از مهم‌ترین محورهای مورد اشاره در این خط مشی، توجه و عمل به مسئولیت‌های زیست محیطی شرکت از طریق بهبود مستمر فرآیندها و رعایت قوانین، الزامات و استانداردهای زیست محیطی به منظور حذف، کاهش و کنترل آلاینده‌های محیط زیست است. در واقع، به منظور مشارکت در توسعه پایدار، حفظ محیط زیست و منابع طبیعی برای جوامع امروز و نسل‌های آینده یکی از تعهدهای ما به جامعه‌ای است که ما به عنوان یک عضو و شهروند مسئول در آن مشغول فعالیت هستیم. به منظور دستیابی به این اهداف، ایجاد و استقرار ساختارها و سیستم‌های مدیریت زیست محیطی می‌تواند بسیار مهم و موثر باشد و موجب بهبود عملکرد زیست محیطی شرکت نیز گردد. بدین



## ریسک‌ها، اثرات و جنبه‌های زیست محیطی

شناسایی و ارزیابی می‌شوند. بدین منظور، جنبه‌ها و پیامدهای زیست محیطی بر اساس دستورالعمل مدیریت ریسک شناسایی شده و در فرم‌های مربوطه در سامانه تحت وب HCMS ثبت می‌گردند. همچنین، اقدامات کنترلی و پیشگیرانه برای هر کدام از جنبه‌ها و پیامدهای زیست محیطی شناسایی شده در این سامانه تعریف و ثبت می‌شود.

جهت کاهش اثرات زیست محیطی فعالیت‌های خدماتی شرکت و همچنین جلوگیری از بروز حوادث در حوزه‌های عملیاتی و ستادی، کلیه ریسک‌ها، اثرات و جنبه‌های زیست محیطی بر اساس دستورالعمل «مدیریت ریسک» شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا و همچنین، رویکرد «فرآیند مدیریت خطرات و اثرات آنها» یا به اختصار HCMS،

## مدیریت مصرف انرژی

که بخشی از نیروگاه‌های مورد بهره‌برداری توسط شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا از نوع سیکل ترکیبی هستند. همچنین ورود گروه مینا و شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا در عرصه انرژی‌های پاک و تجدیدپذیر مانند نیروگاه‌های بادی گام مهمی در جهت کاهش مصرف انرژی در واحدهای عملیاتی است.

مصرف بهینه انرژی و مدیریت آن همواره یکی از دغدغه‌های اصلی در جهت دستیابی به توسعه پایدار در جوامع امروزی به حساب می‌آید. در حوزه نیروگاهی و صنعت تولید انرژی تبدیل نیروگاه‌ها به نوع سیکل ترکیبی علاوه بر کاهش مصرف سوخت و انرژی، میزان انتشار گازهای گلخانه‌ای را به میزان قابل توجهی کاهش می‌دهد. لازم به ذکر است

### انرژی خالص تولیدی نیروگاه‌ها

شاخص	واحد	۱۳۹۷	۱۳۹۸	۱۳۹۹	۱۴۰۰
انرژی خالص تولیدی نیروگاه‌ها	مگاوات-ساعت	۶۰,۶۸۱,۷۲۰	۷۱,۱۳۴,۷۸۸	۸۹,۱۴۵,۱۰۷	۸۸,۱۴۴,۱۶۱

### انرژی مصرفی کلی نیروگاه‌ها

شاخص	واحد	۱۳۹۷	۱۳۹۸	۱۳۹۹	۱۴۰۰
انرژی مصرفی کلی نیروگاه‌ها	مگاوات-ساعت	---	۱,۲۰۳,۸۸۹	۱,۳۸۴,۷۵۲	۱,۳۷۵,۳۰۷

### مصرف سوخت نیروگاه‌ها

شاخص	واحد	۱۳۹۷	۱۳۹۸	۱۳۹۹	۱۴۰۰
گازوئیل	لیتر	۲۹۵,۶۵۲,۵۵۶	۲,۸۳۷,۰۸۳,۵۳۲	۳,۲۹۱,۴۲۴,۲۷۰	۳,۱۳۷,۷۹۵,۹۸۴
گاز	مترمکعب	۱۴,۰۷۵,۴۴۸,۴۸۲	۱۵,۶۶۶,۹۱۵,۴۷۱	۱۹,۹۲۲,۵۶۳,۸۸۳	۱۹,۸۶۳,۹۳۷,۳۷۳,۶۶۶

## مدیریت آب

توزیع آن در حیطه اختیارات شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا نیست، اما به دقت میزان مصرف آب در حوزه‌های عملیاتی خود را مورد پایش قرار می‌دهیم.

آب مورد نیاز نیروگاه‌های شرکت معمولاً از منابعی مانند چاه - آب شهری تأمین می‌گردند که ارائه آن و کنترل و پایش میزان مصرف آن توسط سازمان آب و فاضلاب مرتبط در مناطق عملیاتی ما انجام می‌گیرد. البته با توجه به تغییرات آب و هوایی رخ داده در منطقه فلات ایران و خشکسالی‌های متوالی برخی از منابع تأمین آب در نیروگاه‌ها مانند چاه‌های آب دچار کم‌آبی شده و حتی بی‌آب شده‌اند. به طور کلی، آب مصرفی در نیروگاه‌های شرکت به سه دسته آب خام برداشتی، آب دمین مصرفی و آب سرویس طبقه‌بندی می‌گردد.

آب یک عنصر ضروری برای ادامه حیات جوامع بشری و صنایع مختلف به ویژه در مناطق گرم و خشکی مانند کشور ایران است. بدیهی است که در این شرایط که به دلیل تغییرات آب و هوایی، دستیابی به منابع آبی قابل استحصال هر روز دشوارتر می‌گردد، اهمیت مدیریت مصرف این عنصر حیاتی به ویژه در صنایع بیش از پیش است. شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا با آگاهی کامل از اهمیت این موضوع، به عنوان یک شهروند مسئول در راستای مسئولیت‌های اجتماعی و همچنین رویکرد شهروندی شرکتی خود توجه ویژه‌ای به مدیریت مصرف آب در ارائه خدمات خود در حوزه انرژی دارد. این شرکت با توجه به خدمات گوناگونی که در حوزه انرژی ارائه می‌دهد، ناگزیر از استفاده از آب در نیروگاه‌ها، کارگاه‌ها و پروژه‌های خود است. هر چند که باید اشاره نمود که تأمین آب بر عهده کارفرمایان شرکت بوده و مدیریت منابع تأمین آب و سیستم

### آب خام برداشتی

شاخص	واحد	۱۳۹۷	۱۳۹۸	۱۳۹۹	۱۴۰۰
آب خام برداشتی	مترمکعب	۱۸۲۵۶۲۳	۲۲۷۳۰۰۰	۲۲۲۹۴۹۴	۳۲۰۵۶۹۵

### آب دمین مصرفی

شاخص	واحد	۱۳۹۷	۱۳۹۸	۱۳۹۹	۱۴۰۰
آب دمین مصرفی	مترمکعب	۸۴۵۰۰۰	۱۶۷۲۲۴۰	۱۳۷۱۴۴۱	۱۷۱۴۰۰۰

### آب سرویس

شاخص	واحد	۱۳۹۷	۱۳۹۸	۱۳۹۹	۱۴۰۰
آب سرویس	مترمکعب	۲۱۵۸۴۰	۳۲۷۵۴۰	۲۷۳۰۱۴	۲۹۲۷۲۱

می‌گردد، متغیر است؛ با این حال، ما همواره در تلاشیم که اقدامات و رویکردهای لازم برای بهینه‌سازی و کاهش مصرف آب در محل نیروگاه‌ها و کارگاه‌های خود را تعریف کرده و اجرا کنیم. از جمله مهم‌ترین اقدامات انجام شده در این زمینه عبارتند از:

بنابراین با توجه مطالب بیان شده، آب یک مسئله مهم برای ادامه کسب و کار به حساب می‌آید. همانطور که عنوان شد گرچه میزان اختیارات و گستره مسئولیت‌های شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا در موضوع مدیریت آب و پساب بر اساس نوع قراردادی که با کارفرمایان منعقد

• **تعریف شاخص‌های کمی از مصارف آب و گزارش‌گیری**

**به‌صورت ماهانه:** بدین منظور روند تغییرات مصرف آب در ماه‌های مختلف کنترل شده و در صورت وجود تغییرات محسوس، علت آن بررسی می‌گردد. در نهایت، اقدامات اصلاحی در دستور کار قرار می‌گیرد؛ که در اغلب موارد این اقدامات منجر به کاهش مصرف آب شده است.

• **شناسایی و رفع نشتی‌های آب از شبکه انتقال آب زیرزمینی**

**در برخی از نیروگاه‌ها**

• **استفاده مجدد از پساب کلین درین که به طور عمده شامل**

**پساب‌های بلودان بویلر است:** این طرح در اکثر نیروگاه‌های سیکل ترکیبی اجرا شده است و در تعداد معدودی نیز در حال آماده‌سازی

برای اجراست.

• **توسعه و نگهداری فضای سبز نیروگاه‌ها:** البته این امر در تعهدات مالک نیروگاه (کارفرما) است. با این حال، پیشنهادات مختلفی برای کاشت و نگهداری گونه‌های گیاهی بومی و با نیاز آبی کم و استفاده از سیستم آبیاری قطره‌ای برای آبیاری فضای سبز نیروگاه‌ها ارائه شده است. اجرای این پیشنهادات در برخی نیروگاه‌ها، در کاهش مصرف آب بسیار موثر بوده است.

• **استفاده دوباره از پساب‌های تصفیه شده بهداشتی با رعایت الزامات و استانداردهای زیست محیطی برای آبیاری فضای سبز در برخی نیروگاه‌ها**

**میانگین مصرف آب خام فضای سبز**

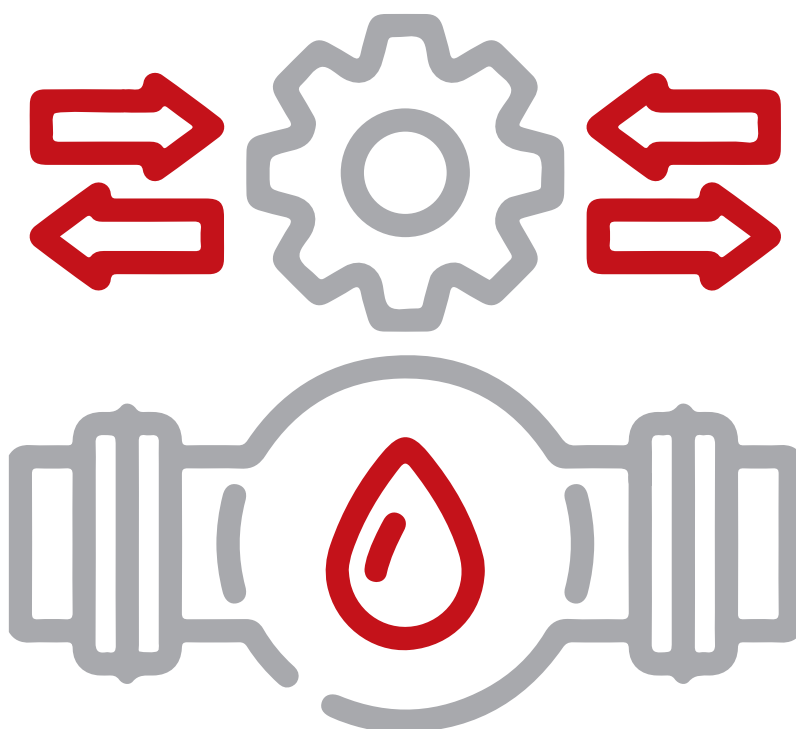
شاخص	واحد	۱۳۹۷	۱۳۹۸	۱۳۹۹	۱۴۰۰
آب خام فضای سبز	مترمکعب/هکتار	۳۲۵۰	۴۳۰۰	۳۷۰۰	۳۵۰۰

لازم به ذکر است که افزایش میانگین مصرف آب خام فضای سبز در سال ۱۳۹۸ به دلیل اضافه شده نیروگاه‌های قدیمی به مجموعه بوده است که دارای نشتی آب بوده‌اند و با اقدامات موثر این شرکت در سال ۱۳۹۹ مصارف آب فضای سبز کاهش یافته است. علاوه بر این، همانطور که مشاهده می‌شود از سال ۱۳۹۸ تا سال ۱۴۰۰ مصرف آب فضای سبز روند نزولی داشته است.

**متوسط سرانه مصرف آب بهداشتی به ازای هر نفر**

شاخص	واحد	۱۳۹۷	۱۳۹۸	۱۳۹۹	۱۴۰۰
سرانه مصرف آب بهداشتی	لیتر/نفر	۱۳۳	۱۱۵	۱۵۰	۱۵۰

افزایش مقادیر در سال‌های ۱۳۹۹ و ۱۴۰۰ به دلیل شیوع ویروس کووید-۱۹ و به دنبال آن، افزایش مصارف آب بوده است که پیش‌بینی می‌شود با اتمام این همه‌گیری، مقادیر کاهش یابد.



## مدیریت پساب

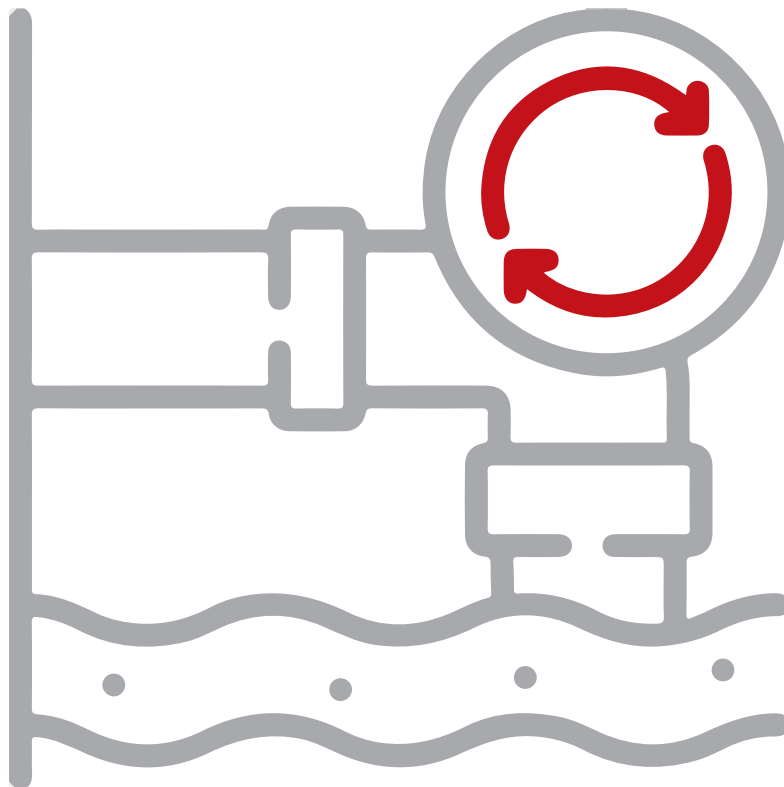
**پساب‌های بهداشتی** توسط «سیستم تصفیه فاضلاب» تصفیه می‌شوند. سپس، با رعایت استانداردهای زیست محیطی و با توجه به زیرساخت‌های موجود به بیرون نیروگاه هدایت شده یا برای آبیاری فضای سبز نیروگاه مورد استفاده قرار می‌گیرند.

**پساب‌های صنعتی و شیمیایی** که آلاینده محیط زیست هستند، براساس قوانین و استانداردهای مربوطه ابتدا خنثی سازی شده و سپس به استخرهای تبخیری نیروگاه که با لایه ژئوممبران عایق شده‌اند منتقل شده و در بازه‌های زمانی مختلف و براساس نیاز، لایروبی صورت گرفته و لجن‌های تولیدی مطابق با قوانین مدیریت پسماند کشور دفع می‌شود.

**پساب‌های روغنی** که حامل مواد هیدروکربنی هستند، توسط سیستم‌های جدا کننده آب و روغن تصفیه می‌شوند. روغن این پساب به طور مجزا جمع‌آوری شده؛ و در صورت امکان بازیافت شده و یا امحا می‌شود. آب این پساب نیز اغلب توسط شبکه جمع‌آوری آب‌های سطحی به بیرون نیروگاه هدایت می‌شود. پساب‌های ناشی از بلودان بویلر و سایر پساب‌های تمیز، وارد کلین درین شده و دوباره در فرآیند تولید برق مورد استفاده قرار می‌گیرند.

مدیریت پساب در نیروگاه‌هایی که شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا خدمات خود را در آنها ارائه می‌نماید، با انطباق کامل با استانداردها و الزامات زیست محیطی صورت می‌گیرد. انواع عمده پساب در نیروگاه‌ها عبارتند از: پساب بهداشتی، پساب صنعتی و شیمیایی، پساب روغنی و پساب تمیز. در نیروگاه‌ها از رویکردها، امکانات و تجهیزات مختلفی برای مدیریت پساب استفاده می‌گردد؛ که مهم‌ترین آنها عبارتند از:

- پکیج تصفیه فاضلاب برای تصفیه فاضلاب‌های بهداشتی.
  - نت پیت خنثی‌سازی برای خنثی‌سازی پساب‌های صنعتی و شیمیایی.
  - سیستم جدا کننده‌های آب و روغن جهت تصفیه پساب‌های روغنی و هیدروکربنی.
  - استخرهای تبخیری با کف نفوذ ناپذیر و عایق جهت نگهداری و تبخیر پساب‌های شیمیایی.
- مدیریت پساب در نیروگاه‌ها براساس نوع پساب متفاوت است. با به کارگیری امکانات و تجهیزات تعبیه شده و به منظور رعایت استانداردها و الزامات زیست محیطی، اصلی‌ترین شیوه‌های مدیریت پساب عبارتند از:



## انتشار گازهای گلخانه‌ای

نیروگاه، میزان انتشار گازهای گلخانه‌ای کاهش می‌یابد. در همین راستا باید عنوان نمود که مقدار نرخ انتشار گازهای گلخانه‌ای در نیروگاه‌های سیکل ترکیبی بسیار کمتر از نیروگاه‌های گازی است. هر چند مسئولیت وضعیت راندمان نیروگاه‌ها، تجهیزات مورد استفاده و همچنین نوع سوخت مصرفی نیروگاه‌ها بر عهده مالکین نیروگاه‌هاست و از حوزه اختیارات شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا خارج است، اما این شرکت در راستای مسئولیت‌های اجتماعی خود و همچنین در جهت رسیدن به افق «راهبری اجتماعی در حوزه انرژی در سطح الگوی منطقه‌ای» همواره تلاش می‌نماید که با مدیریت موثر نیروگاه‌ها، نقشی پر رنگ در روند کاهش انتشار گازهای گلخانه‌ای از نیروگاه‌ها ایفا نماید.

از عمده گازهای گلخانه‌ای که در نیروگاه‌ها منتشر می‌گردند، گاز  $CO_2$  خروجی از دودکش‌هاست. مقدار متوسط گاز  $CO_2$  تولیدی در نیروگاه‌های سیکل ترکیبی حدود ۴۶۰ کیلوگرم بر مگاوات تولیدی و در نیروگاه‌های گازی حدود ۶۶۰ کیلوگرم بر مگاوات تولیدی است که با تبدیل نیروگاه‌های گازی به سیکل ترکیبی و افزایش راندمان آنها به طور قابل توجهی میزان انتشار گازهای گلخانه‌ای کاهش می‌یابد. به عنوان مثال، نرخ انتشار دی اکسید کربن در نیروگاه پرنده در سال ۱۳۹۶ که نوع نیروگاه گازی بود، در حدود ۶۶۰ کیلوگرم بر مگاوات ساعت بود که با تبدیل این نیروگاه به نوع سیکل ترکیبی، این مقدار به حدود کمتر از ۴۵۰ کیلوگرم بر مگاوات ساعت کاهش یافت.

یکی از مسائل مهم در حوزه ارائه خدمت شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا در صنعت انرژی، انتشار گازهای گلخانه‌ای و ردیابی کربن است. بدین منظور گازهای گلخانه‌ای منتشر شده در اثر فعالیت‌های عملیاتی شرکت به دقت مورد پایش قرار گرفته و از تحت کنترل بودن میزان انتشار آنها طبق استانداردهای ملی و بین‌المللی اطمینان حاصل می‌گردد.

میزان انتشار گازهای گلخانه‌ای به طور عمده با راندمان نیروگاه‌ها و نوع سوخت مصرفی آنها ارتباط مستقیم دارد. سوخت اصلی مورد استفاده در نیروگاه‌های مرتبط با شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا، گاز طبیعی است. با این حال، در زمان افت فشار یا عدم امکان تأمین گاز طبیعی، گازوییل به عنوان سوخت جایگزین مورد استفاده قرار می‌گیرد. البته تأمین سوخت در نیروگاه‌ها در تعهد کارفرما یا وزارت نفت جمهوری اسلامی ایران است. از طرف دیگر، نوع تجهیزات موجود و مورد استفاده در نیروگاه‌ها به عنوان عامل بعدی مؤثر در انتشار گازهای آلاینده هوا مطرح است. تأمین تجهیزات نیز در نیروگاه‌ها بر عهده کارفرما / مالک نیروگاه است. در نتیجه، شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا اختیار و مسئولیت مستقیم بر مدیریت این دو عامل ندارد. با این حال، علیرغم عدم مسئولیت مستقیم شرکت در این حوزه، اندازه‌گیری مستمر میزان آلاینده‌های خروجی از دودکش‌ها انجام شده و تحلیل نتایج حاصل شده با کارفرما برای پیشنهاد راهکارهای بهبود به اشتراک گذارده می‌شود. علاوه بر این، همانطور که عنوان شد راندمان فعالیت نیروگاه نیز بر میزان انتشار گازهای گلخانه‌ای مؤثر است و با افزایش راندمان

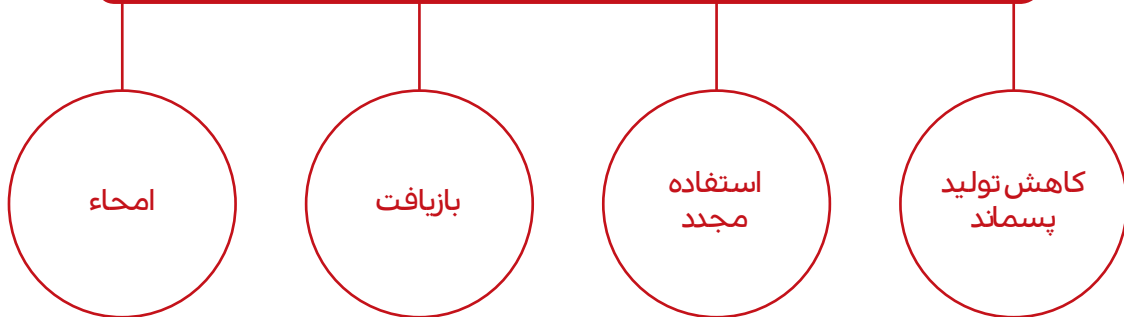


## مدیریت پسماند

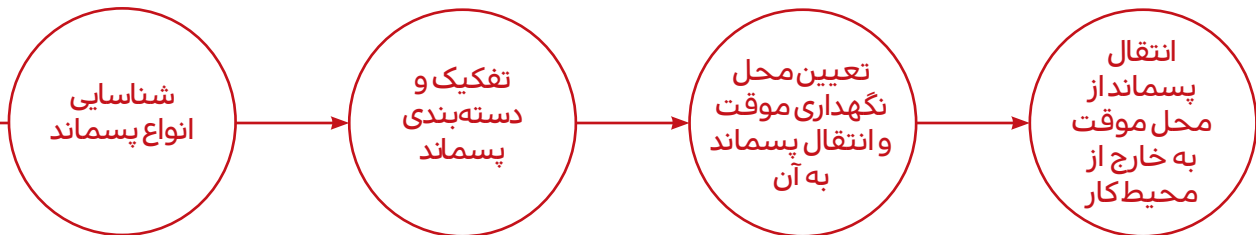
- تلاش در جهت آرمان توسعه پایدار بر پایه موضوعات زیست محیطی
  - کاهش عوامل بالقوه آسیب‌رسان و تأثیرات مخرب زیست محیطی طرح‌های جدید و توسعه‌ای / خدمات و محصولات به حداقل میزان ممکن
- شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا به منظور مدیریت پسماند در سازمان و واحدهای عملیاتی خود اقداماتی را بر اساس دستورالعمل «مدیریت پسماند» انجام می‌دهد. اقدامات اصلی در جهت مدیریت پسماند در شرکت شامل کاهش تولید پسماند، استفاده مجدد، بازیافت و در نهایت امحا آنها هستند.

- ما در گروه بزرگ مپنا تلاش می‌کنیم که توجه ویژه و درستی به موضوعات زیست محیطی داشته و به منظور کاهش ریسک‌های ایمنی و بهداشتی و اثرات و جنبه‌های زیست محیطی، به حداقل میزان ممکن بیشترین کوشش خود را داشته باشیم. در این راستا نکات زیر از خطی مشی HSE گروه مپنا را همواره در نظر داریم:
- مدیریت پسماند و مصرف بهینه منابع و انرژی
  - کاهش و در صورت امکان اجتناب از برون‌ریز و خروجی‌های زیان‌آور برای محیط زیست
  - مشارکت و الگو برداری از فعالیتهای سازمان‌های پیشرو در موضوعات زیست محیطی

### رویکردهای مدیریت پسماند در شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا



### مراحل اجرایی مدیریت پسماند در نیروگاه‌ها



که با توجه به متوسط سرانه کشوری ۶۶۰ گرم در روز، در محدوده متعارف قرار دارد.

لازم به ذکر است که متوسط میزان سرانه پسماند عادی در اغلب نیروگاه‌های دو سال اخیر همواره کمتر از ۳۰۰ گرم در روز بوده است

## انواع پسماندهای تولیدی

**پسماندهای صنعتی و ویژه** پس از تفکیک در مبدأ، به محل در نظر گرفته شده جهت دپو موقت ارسال شده (داخل واحد عملیاتی) و سپس مشخصات کمی و کیفی آنها ابتدا در سایت الکترونیکی سازمان حفاظت محیط زیست ثبت شده و در گام بعدی با توجه به نوع پسماند در درجه اول به پیمانکاران بازیافت و در صورت عدم قابلیت بازیافت به پیمانکاران امحاء که از طرف ادارات محیط زیست مورد تایید قرار دارند، ارسال می‌شود.

**پسماندهای عفونی** نیز که مقادیر کمی را دارند در جعبه‌های مخصوص و ایمن (safety box) جمع‌آوری شده و به مراکز بهداشت و درمان جهت امحاء ارسال می‌شوند.

به طور کلی پسماندهای تولیدی در واحدهای عملیاتی شرکت به دسته‌های زیر تقسیم می‌گردند:

- پسماندهای عادی
- پسماندهای صنعتی و ویژه
- پسماندهای عفونی

**پسماندهای عادی** بعد از تفکیک در واحد عملیاتی، از طریق عقد قرارداد با پیمانکاران ذیصلاح شهرداری یا بخشرداری استان مربوطه به امکان مجاز در نظر گرفته شده توسط شهرداری‌ها ارسال و دفع می‌شوند.

### انواع پسماند و رویکردهای مدیریت آن

نوع پسماند	شرح	مثال	رویکردها و روش‌های مدیریت پسماند
عادی	قابل بازیافت	کاغذ، شیشه، پلاستیک	<ul style="list-style-type: none"> <li>• جمع‌آوری پسماندهای تفکیکی تولید شده از ساختمان‌ها</li> <li>• بازگرداندن کاغذهای یک رو سفید جهت چک پرینت</li> <li>• جمع‌آوری از سطح نیروگاه و انتقال به محل مشخص شده (دور از آب و رطوبت)</li> <li>• فروش دوره‌ای جهت بازیافت</li> </ul>
عفونی	غیر قابل بازیافت	کلیه زباله‌های عفونی مربوط به بهداری مانند سرنگ، سرسوزن و ...	<ul style="list-style-type: none"> <li>• جمع‌آوری پسماندهای تولید شده از ساختمان‌ها</li> <li>• انتقال روزانه به محل دپو موقت و تحویل به پیمانکاران ذیصلاح برای دفن در محل‌های مشخص شده توسط شهرداری یا سازمان حفاظت محیط زیست</li> </ul>
کشاورزی	قابل بازیافت	ضایعات فضای سبز مانند شاخه و برگ گیاهان	<ul style="list-style-type: none"> <li>• جمع‌آوری پسماندهای تفکیکی تولید شده از محوطه فضای سبز و استفاده از بخشی از آنها به عنوان کود برگ و تحویل بخشی دیگر به پیمانکاران ذیصلاح مربوطه</li> </ul>
صنعتی	غیر قابل بازیافت	سموم کشاورزی منقضی شده	<ul style="list-style-type: none"> <li>• جمع‌آوری پسماندهای تفکیکی تولید شده و تحویل به پیمانکاران ذیصلاح</li> </ul>
	قابل بازیافت	<ul style="list-style-type: none"> <li>• انواع روغن‌های ضایعاتی (روغن‌های مورد استفاده در توربین، کمپرسور، هیدرولیک، ترانس و پمپ‌ها)</li> <li>• لجن‌های حاصل از لایروبی مخازن سوخت</li> <li>• ضایعات فلزی</li> <li>• ضایعات پلاستیکی</li> <li>• کابل‌های ضایعاتی</li> <li>• تجهیزات مکانیکی معیوب و غیرقابل استفاده (والو، پمپ و ...)</li> <li>• تجهیزات الکترونیکی/ ابزار دقیقی غیرقابل استفاده (الکتروموتور، بریکر، انواع کلید و ...)</li> <li>• بردهای الکترونیکی سیستم‌های کنترل یا رایانه‌ای</li> <li>• عایق‌های حرارتی مثل پشم سنگ</li> <li>• مواد شیمیایی غیرقابل مصرف برای نیروگاه</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• قرارداد ضایعات به صورت تفکیک شده در محل نگهداری موقت</li> <li>• دمونتاز، تفکیک و استفاده مجدد از اجزای سالم اقلام غیرقابل تعمیر</li> <li>• ثبت وضعیت کمی و کیفی پسماندها در پایگاه اینترنتی جامع محیط زیست سازمان حفاظت محیط زیست</li> <li>• انتقال به بیرون نیروگاه جهت بازیافت اصولی از طریق شرکت‌های ذیصلاح سازمان حفاظت محیط زیست یا عودت به شرکت سازنده</li> </ul>

انواع پسماند و رویکردهای مدیریت آن-ادامه

نوع پسماند	شرح	مثال	رویکردها و روش‌های مدیریت پسماند
صنعتی	غیر قابل بازیافت	<ul style="list-style-type: none"> <li>پارچه‌های آغشته به روغن، گازوئیل و ...</li> <li>دستکش‌ها و ماسک‌های مصرف شده</li> <li>لامپ‌های روشنایی سوخته</li> <li>باتری‌های الکترونیکی</li> <li>لوح‌های فشرده CD و DVD های خراب</li> <li>کاغذ فیلترهای استفاده شده</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>گردآوری ضایعات از سطوحی زیاده</li> <li>ثبت وضعیت کمی و کیفی پسماندها در پایگاه اینترنتی</li> <li>جامع محیط زیست سازمان حفاظت محیط زیست</li> <li>انتقال ضایعات از محل نگهداری موقت به خارج</li> <li>نیروگاه بر اساس عقد قرار داد با پیمانکاران ذیصلاح</li> </ul>



### بازیافت پسماندهای الکترونیکی

شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا در راستای مسئولیت‌های اجتماعی خود و همچنین در ادامه رویکردهای خود در حوزه مدیریت پسماند، با شرکت «رینو» که دارای مجوز از سازمان حفاظت محیط زیست است، مکاتبات لازم را به عمل آورده که کلیه پسماندهای الکترونیکی مانند کابل‌ها، سیم، باتری و ... را پس از جمع‌آوری جهت بازیافت و جلوگیری از اتلاف منابع به آن شرکت (رینو) ارسال نماید.



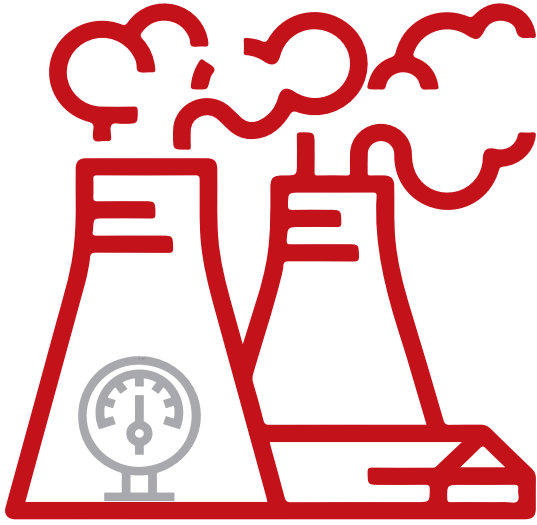
### سایر اقدامات و رویکردهای مدیریت پسماند

- تفکیک از مبدا پسماندهای خشک (مانند پلاستیک، فلزات، شیشه و غیره) از پسماندهای تر
- استفاده مجدد از برخی پسماندها که قابلیت استفاده مجدد دارند، مانند روغن‌های مستعمل، فوم‌های منقضی شده و سرشاخه‌های هرس شده فضای سبز جهت انجام مانورهای آشنشانی
- انتقال پسماندهای قابل بازیافت مثل روغن‌های مستعمل، کاغذ، ضایعات فلزی و غیره به مراکز بازیافت ذیصلاح و انجام مکاتبات لازم با اداره محیط زیست (از طریق ثبت در سامانه مدیریت پسماند سازمان حفاظت محیط زیست)
- حذف بطری‌های آب آشامیدنی و جایگزینی آن با سیستم آب سرد کن در اغلب نیروگاه‌ها، پروژه‌ها و ستاد
- برگزاری دوره‌های آموزشی و نصب پوسته‌های مربوطه جهت

آشنایی پرسنل با اهمیت کاهش تولید پسماند

- استفاده از سیستم‌های نرم‌افزاری مختلف برای امور اداری و آموزش شامل اتوماسیون اداری، نرم‌افزارهای آموزش و غیره.
- اجرای طرح پایلوت تولید کمپوست از پسماندهای تر در نیروگاه بهبهان

## پایش و خوداظهاری آلاینده‌ها



براساس الزامات قانونی سازمان محیط زیست، آنالیز کیفی از منابع آلاینده خروجی از نیروگاه‌ها از قبیل گازهای خروجی و پساب‌ها در بازه‌های زمانی سه ماهه (فصلی)، انجام می‌شود. شاخص‌ترین پارامتر آلاینده در نیروگاه‌ها مربوط به  $NO_x$  موجود در گازهای خروجی است که آنالیز آنها توسط آزمایشگاه‌های معتمد محیط زیست انجام شده و نتایج با استانداردهای موجود مقایسه می‌شود و سپس برای سازمان محیط زیست ارسال می‌گردد. بر اساس این نتایج، مقادیر  $NO_x$  خروجی طی چهار سال اخیر در شرایط استفاده از سوخت گاز همواره کمتر از حد مجاز ۳۰۰ میلی گرم بر متر مکعب بوده است. با توجه به ابلاغ لزوم انجام پایش خوداظهاری خاک توسط سازمان حفاظت محیط زیست در زمستان ۱۴۰۰ (به صورت سالانه)، برنامه انجام پایش خاک نیز برای سال ۱۴۰۱ در واحدهای عملیاتی اضافه شده است.

## نگهداری از فضای سبز

مورد توجه قرار گرفته است. از طرف دیگر، سیستم آبیاری فضای سبز از سیستم سنتی به سیستم آبیاری قطره‌ای تغییر داده شده است. همچنین، به منظور تأمین آب مورد نیاز برای آبیاری فضای سبز، در هر کدام از نیروگاه‌ها که امکان آن وجود دارد از پساب تصفیه شده که دارای شرایط بهداشتی مورد تأیید است، استفاده می‌شود.

بر اساس الزامات قانونی ۱۰ درصد از وسعت هر واحد صنعتی از قبیل نیروگاه‌ها بایستی به فضای سبز تخصیص یابد. توسعه و احداث فضای سبز در اختیار کارفرمایان و مالکین نیروگاه‌هاست، ولی نگهداری از آنها با شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا است. با توجه به اهمیت مسئله مدیریت مصرف آب در توسعه و نگهداری از فضای سبز، در همین راستا کاشت گیاهان مناسب با اقلیم هر منطقه و با مصرف پایین آب



## دریافت تندیس صنعت سبز



بر اساس فراخوان سالانه سازمان محیط زیست برای شرکت صنایع در فرآیند انتخاب صنعت سبز (شرکت در فراخوان اختیاری و داوطلبانه است)، شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا از سال ۱۳۹۷ تا ۱۴۰۰ موفق به دریافت تندیس صنعت سبز در سطح ملی شده است. نیروگاه زواره در سال‌های ۱۳۹۷ تا ۱۳۹۸، نیروگاه فارس در سال ۱۳۹۸، نیروگاه گناوه در سال ۱۳۹۹ و نیروگاه بهبهان در سال ۱۴۰۰ موفق به دریافت این تندیس شده‌اند. علاوه بر این، نیروگاه سنندج نیز در سال ۱۳۹۹ و نیروگاه چهارم در سال ۱۴۰۰ در سطح استانی موفق به دریافت لوح تقدیر از اداره محیط زیست برای عملکرد مناسب زیست محیطی شده است. قابل ذکر است هر ساله در سطح کشور فقط دو نیروگاه در سطح ملی موفق به دریافت تندیس صنعت سبز می‌شوند که یکی از آنها هر ساله مربوط به شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا بوده است.



## برخی اقدامات مهم زیست محیطی در واحدهای عملیاتی شرکت

### نیروگاه پرند



- نصب و بهره‌برداری از آنالایزر دود جهت پایش آنلاین از آلاینده‌های دود خروجی از دودکش‌ها
- تلاش در جهت در مدار بودن واحدهای نیروگاهی با سوخت گاز و مد پرمیکس (Permix Mode) به منظور آلاینده‌گی کمتر
- نصب و بهره‌برداری از پکیج تصفیه فاضلاب بهداشتی، سیستم‌های تصفیه پساب‌های شیمیایی، روغنی و استخرهای تبخیری
- ایجاد واحد HSE در تمام واحدهای عملیاتی و جذب کارشناس محیط زیست در راستای بهبود فرآیندهای زیست محیطی در دفتر ستاد مرکزی و برخی واحدهای عملیاتی
- انعقاد قرارداد با اداره پسماند شهرستان مربوطه به منظور دفن زباله‌های عادی نیروگاه
- اجرای سیستم اتوماسیون اداری در جهت کاهش مصرف کاغذ، ممنوعیت استفاده از پلاستیک در کانتین و استفاده از لیوان کاغذی و استفاده از فضای مجازی در جهت درج اطلاعیه‌های نیروگاهی و ...
- توسعه و نگهداری از فضای سبز مطابق با الزام قانونی (۱۰ درصد وسعت واحد عملیاتی) و کاشت گونه‌های گیاهی بومی و مقاوم به شرایط کم آبی
- کنترل نشتی‌های احتمالی آب در لاین‌های مختلف به صورت دوره‌ای توسط گروه‌های بهره‌برداری و تعمیرات
- انجام آبیاری فضای سبز در شب توسط پیمانکار مربوطه به منظور کاهش تبخیر سطحی
- پایش مصرف آب نیروگاه
- استفاده از شیرهای دارای حسگر الکترونیکی در روشویی‌ها در برخی نیروگاه‌ها
- احداث تصفیه‌خانه جهت استفاده از پساب شهر پرند جهت تولید آب دمین در نیروگاه پرند
- امکان‌سنجی و استفاده از پساب‌های تولیدی در آبیاری فضای سبز نیروگاه با رعایت ملاحظات زیست محیطی

### نیروگاه سیکل ترکیبی گناوه



- اجرای برنامه‌هایی در راستای ارتقا دانش زیست محیطی و فرهنگ سازی کارکنان از قبیل پاکسازی محوطه اطراف نیروگاه، مسابقه نقاشی مرتبط با مسایل زیست محیطی برای فرزندان پرسنل، تهیه و به اشتراک گذاری فایل‌های آموزشی و ... در مناسبت‌های تقویمی مانند روز جهانی محیط زیست، روز ملی هوای پاک و ...
- نصب چندین ولو ایزوله در مسیرهای طولانی آب شرب برای پیدا کردن سریعتر نشتی‌های احتمالی در نیروگاه زواره

## نیروگاه سنندج



- کاهش مصرف آب خام نیروگاه از طریق:
  - اجرای طرح برگشت Clean Drain به مخازن آب خام تصفیه خانه
  - کاهش هدررفت آب از طریق تنظیم Deaerator Vent بویلرها و ولوهای Blow Down
  - راه‌اندازی سیستم Condensate Polishing Plant
- عقد قرارداد دفن پسماند با شهرداری سنندج
- جایگزینی لامپ‌های حاوی جیوه با لامپ‌های LED کم مصرف و فاقد جیوه
- ایجاد کارگروه‌های تخصصی در کمیته مدیریت انرژی جهت صرفه‌جویی و مصرف بهینه
- استفاده مجدد از سرشاخه‌ها و ضایعات فضای سبز با توزیع آنها بین افراد متقاضی روستاهای مجاور نیروگاه
- برگزاری مستمر و مطابق برنامه مانورهای زیست محیطی (نشستی‌های احتمالی مخزن سوخت و...)
- همکاری گروه کوهنوردی نیروگاه سیکل ترکیبی سنندج با هیئت کوهنوردی استان کردستان به منظور اجرای برنامه‌های زیست محیطی شامل پاکسازی محیط زیست، بذریاشی و کاشت نهال و اطفاء حریق کوهپایه‌ها

## نیروگاه سیکل ترکیبی جهرم



- ارسال پسماندهای صنعتی و ویژه به شرکت‌های دارای مجوز از سازمان حفاظت محیط زیست جهت بازیافت یا امحاء اصولی
- حذف چمن باغچه‌ای و کاشت درختان اکالیپتوس و آکاسیا با مقاومت بالا در شرایط کم آب به منظور کاهش مصرف آب در جهرم

## نیروگاه نیشابور



- اجرای طرح پایلوت برای کشت گیاهان دارویی در نیروگاه نیشابور
- ایجاد آبشخورهای مختلف در بین درختان به منظور کمک به رفع نیاز آبی حیوانات در فصول گرم در نیشابور





جامعه



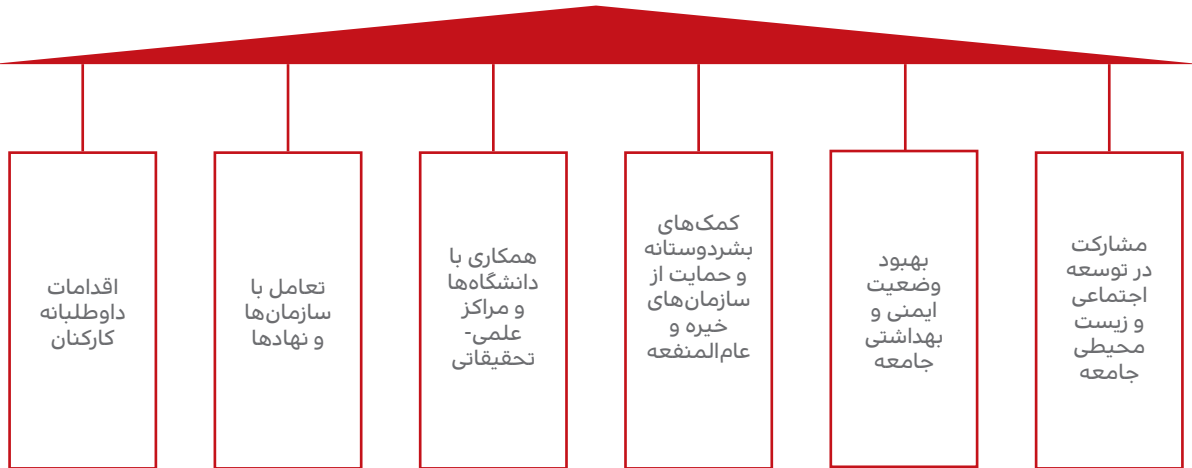
گزارش پایداری شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا

**M&M**  
**گروه مینا**

عملکرد اجتماعی، زیست محیطی و اقتصادی مان، شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا را به عنوان یک الگوی ملی و منطقه‌ای در حوزه راهبری اجتماعی معرفی کنیم. ما در این راستا اقدامات و رویکردهای مختلفی را با شناسایی نیازها و انتظارات ذینفعان و همچنین، بازخوردهای دریافتی از آنها اجرا کرده و در حال اجرا داریم. این اقدامات و رویکردها به صورت زیر دسته‌بندی می‌شوند که در ادامه به آنها اشاره خواهیم نمود.

شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا به عنوان عضوی از جامعه و همچنین به عنوان یک شهروند شرکتی مسئول، خود را مدیون جامعه‌ای می‌داند که در آن تولد یافته و رشد کرده است. ما در راستای افق تعیین شده در حوزه مسئولیت‌های اجتماعی، یعنی «اثرگذاری و راهبری اجتماعی» تلاش می‌کنیم که در ابعاد مختلف اجتماعی، زیست‌محیطی و اقتصادی جامعه تأثیر مثبت از خود به جا گذاشته و با بهبود و ارتقای

### اثرگذاری و راهبری اجتماعی



## مشارکت در توسعه اجتماعی و زیست محیطی جامعه

اقتصادی و زیست محیطی و زیرساخت‌های مربوطه مشارکت فعال داشته باشد. بدین منظور اقدامات زیر در این حوزه برنامه‌ریزی و اجرا شده‌اند:

شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا در راستای تعهدات و مسئولیت‌های اجتماعی خود به عنوان یک شهروند شرکتی مسئولیت‌پذیر بر این باور است باید در رشد و توسعه جامعه در حوزه‌های مختلف اجتماعی،

## توسعه اجتماعی (فرهنگی، ورزشی و مذهبی)

### نیروگاه نیشابور:

- برگزاری همایش فرماندهان بسیج پایگاه‌های بسیج شهرستان در مجموعه آملی تئاتر نیروگاه و برنامه‌ریزی و سازماندهی بسیجیان نیروگاه جهت پاسداشت هفته بسیج
- برگزاری مسابقات ورزشی در مناسبت‌های مختلف
- آذین‌بندی، نصب پرچم، بنر و استند برای مناسبت‌های مختلف ملی و مذهبی

### نیروگاه سیکل ترکیبی گناوه:

- نصب بنر برای مناسبت‌های مذهبی، سیاه پوش کردن نیروگاه در ماه محرم و صفر
- برگزاری مسابقات قرآنی جامعه کار و تلاش استان بوشهر به صورت مجازی به میزبانی نیروگاه سیکل ترکیبی گناوه

### نیروگاه سیکل ترکیبی بهبهان:

- ارائه سرویس ایاب و ذهاب جهت اعزام تیم کشتی شهرستان بهبهان به مسابقات در شهرستان اندیمشک
- تامین غذای ورزشکاران حاضر در مسابقات استانی فوتبال به میزبانی شهرستان بهبهان با همکاری فرمانداری

### نیروگاه سیکل ترکیبی جهرم:

- برگزاری برنامه‌های ورزشی و تشکیل تیم‌های تخصصی ورزشی از قبیل فوتبال، والیبال، پینگ پنگ و تیراندازی و ...
- نصب پوستر و بنر و توزیع شربنی در ایام میلاد ائمه اطهار سلام الله علیه
- کمک‌های نقدی و غیر نقدی برای ساخت مسجد الزهرا (س) در روستای حاجی آباد در نزدیکی نیروگاه و مسجد امام زاده خطیب عبدالله روستای بابا عرب از توابع بخش کردیان

## اشتغال و حمایت از تولیدات داخلی

### نیروگاه نیشابور:

- جذب نیروی انسانی بومی در حوزه تعمیرات در راستای ایجاد اشتغال
- تامین حداکثری قطعات ساخت داخل و همچنین استفاده از استعداد های شهرستان در جهت حمایت از تولیدات داخلی و شرکت های دانش بنیان

### نیروگاه عسلویه:

- اولویت قراردادن اشتغال ساکنین اطراف نیروگاه در فرآیند جذب کارکنان اصلی و پیمانکاران دست دوم

## توسعه زیست محیطی

### نیروگاه نیشابور:

- برگزاری مسابقه نقاشی با محوریت حفظ محیط زیست برای فرزندان همکاران و اهدای هدیه به برگزیدگان
- کاشت درختان مثمر کم آب با هدف بهره‌مندی از فضای سبز و توسعه زیست بوم
- اجرای کاشت گیاهان دارویی در جهت استفاده از ظرفیت های مختلف در نیروگاه
- احیاء سیستم های آبیاری جهت استفاده بهینه از منابع آبی موجود
- جمع‌آوری لاشبرگ های موجود در فضای سبز برای جلوگیری از حریق احتمالی در فصول گرم
- اجرای طرح گسترده هرس درختان جهت کاهش مصرف آب و نگهداشت هرچه بهتر فضای سبز
- تکنیک زباله های تولید شده در جهت کمک به حفظ محیط زیست و چرخه بازیافت آن
- انجام پایش آنلاین خروجی دودکش جهت اطمینان از استاندارد بودن مقادیر خروجی در راستای حفاظت از محیط زیست شهرستان

### نیروگاه سیکل ترکیبی گناوه:

- کاهش مصرف کاغذ با حذف چک لیست های کاغذی و راه اندازی سیستم PDA
- اطلاع رسانی و فرهنگ سازی عمومی در حوزه محیط زیست با نصب بروشور و اطلاع رسانی از طریق تابلو اعلانات و فضای مجازی
- برگزاری دوره آموزش محیط زیستی تغییرات آب و هوایی
- پاکسازی ساحل گناوه با مشارکت نیروگاه، شهرداری و اداره محیط زیست به مناسبت هفته محیط زیست

### نیروگاه عسلویه:

- کنترل و پایش خروجی آلاینده ها و عوامل تاثیرگذار بر محیط زیست از سوی نیروگاه به صورت فصلی
- استفاده از آب دور ریز تصفیه خانه آب برای آبیاری بخشی از فضای سبز نیروگاه
- نصب و راه اندازی سیستم آنلاین پایش لحظه ای توسط آنالایزرهای نصب شده در مسیر خروجی آگزوز بویلر های ۱ و ۲ بخار
- اجرای طرح حوضچه تبخیری سرریز مخزن Oil Separator

- آلودینگ جهت جلوگیری از احتمال آلودگی زیست محیطی خاک
- تحویل پسماندهای عایق پشم سنگ حاصل از اجرای پروژه واحد بخار به شرکت های مورد تأیید سازمان محیط زیست جلوگیری از آلودگی محیط زیست و اخذ تأییدیه از سازمان محیط زیست

### نیروگاه سیکل ترکیبی بهبهان:

- کاشت ۸ هکتار نخل و نهال از انواع مرکبات سازگار با منطقه در نیروگاه و همچنین جنگل کاری به وسعت ۵۰ هکتار از انواع درختان مقاوم و سازگار با منطقه
- اجرای طرح کتاب سبز با تأمین ۱۵۳ عنوان کتاب کودک و نوجوان با مفاهیم محیط زیستی در مدارس روستاهای مجاور نیروگاه که با همکاری واحد HSE
- ساخت اتاق انباشت پسماند و زباله جهت روستای مجاور نیروگاه

### نیروگاه سنندج:

- برنامه درختکاری زاگرسانه (کاشت نهال بلوط) در خارج از نیروگاه
- حفاظت از گونه جانوری (تحویل یک عدد پرنده مصدوم تیمار در محوطه نیروگاه به سازمان حفاظت محیط زیست)
- آموزش حفاظت از محیط زیست به کودکان دانش آموز در همایش بازدید از نیروگاه

### نیروگاه سیکل ترکیبی جهرم:

- اندازه گیری و کنترل کلیه پارامترهای آلاینده محیط زیست از جمله گازها و ذرات خروجی از دودکش های واحدهای گازی و بخار و پارامترهای فیزیکی، شیمیایی و بیولوژیکی پساب بهداشتی و صنعتی و آب شرب نیروگاه به صورت فصلی
- استفاده از تکنولوژی EDI جهت تصفیه آب در تصفیه خانه بخار به عنوان اولین نیروگاه در ایران
- اقدامات لازم جهت بازگرداندن آب ریجکت پاس دو به حجم ۱۴ متر مکعب بر ساعت با در نظر گرفتن پارامترهای شیمیایی آن به مخزن آب خام بخش بخار
- ساخت پیت برای ایندیکیتور ولوهای ایمنی جهت شناسایی به موقع و سریع جهت جلوگیری از نشستی و هدر رفت آب
- اجرای طرح استفاده از آبهای دورریز جهت مصارف کشاورزی با توجه به استاندارد آب های کشاورزی ایران

## بهبود وضعیت ایمنی و بهداشتی جامعه

### نیروگاه نیشابور:

- امضای تفاهم‌نامه با دانشکده علوم پزشکی در راستای ارتقاء سلامت کارکنان و خانواده‌های آنان و همچنین برگزاری همایش‌های مشترک
- انجام چندین بازدید گروه‌های رشته ایمنی و بهداشت کار از طرف دانشگاه علوم و پزشکی و رشته HSE مرکز علمی و کاربردی خیام نیشابور
- توزیع و ارائه ماسک و مایع ضد عفونی میان کارکنان نیروگاه در طول سال باتوجه به ادامه دار بودن شرایط کرونایی و لزوم رعایت هرچه بیشتر پروتکل‌های بهداشتی
- ارائه خدمات بهداشتی و درمانی به خانواده همکاران توسط پزشک نیروگاه (با توجه به قرارداد منعقد شده)
- همکاری در انجام واکسیناسیون کرونا همکاران نیروگاه و کارکنان پست ۴۰۰ کیلوولت و شرکت نفت و رانندگان سرویس‌های ایاب و ذهاب نیروگاه در محل نیروگاه
- ارائه آموزش ایمنی، بهداشتی و محیط زیستی به بازدیدکنندگان، کارآموزان و کارگران فصلی
- انجام مانور مشترک با تیپ زرهی ۲۱ امام رضا (ع)، سازمان آتش نشانی شهرستان نیشابور جهت بالا بردن سطح آمادگی همکاران واحد ایمنی و آشنشانی
- علامت گذاری و نصب علائم ایمنی در مسیر جاده نیروگاه جهت افزایش امنیت جاده‌ای
- تهیه کپسول‌های اکسیژن جهت استفاده بیماران کرونایی در منزل و

کمک رفاه حال آنها و سهولت گذراندن ایام بیماری

- عیادت از بیماران بستری توسط واحد درمان و آماده سازی کلیه اقدامات درمانی جهت رفاه حال خانواده همکاران
- تقدیر و اهدا لوح به تعدادی از پزشکان در روز پزشک در راستای تکریم و پاسداشت زحمات آنها
- پیگیری امور مربوط به درمان همکاران بازنشسته با هدف تکریم آنان و ارتقاء سطح سلامت در جامعه

### نیروگاه عسلویه:

- تنظیم تفاهم‌نامه همکاری با شهرداری شهر چاه مبارک جهت آموزش آشنشانی‌های تازه استخدام شده
  - کمک به اطفای حریق منازل، باغات و جاده‌ها در شهرها و روستاهای همجوار توسط تیم آشنشانی نیروگاه
  - تامین غذای کارکنان اورژانس شهر چاه مبارک
- نیروگاه سیکل ترکیبی بهبهان:**
- تامین و توزیع ۳۰۰۰ عدد ماسک بین دانش آموزان روستاهای مجاور هنگام شروع سال تحصیلی جدید

- رنگ آمیزی درمانگاه روستای مجاور نیروگاه به متره ۱۲۰۰ متر مربع
- تامین نهار و شام پرسنل اورژانس جاده‌ای در مجاورت نیروگاه به صورت مستمر و روزانه
- امداد به نفرات گرفتار در آتش و اطفاء حریق منزل مسکونی در روستای مجاور نیروگاه



## کمک‌های بشردوستانه و حمایت از سازمان‌های خیره و عام‌المنفعه

### نیروگاه سیکل ترکیبی بهبهان:

- کمک مالی بلاعوض به کمیته امداد زیدون
- ارائه سرویس ایاب و ذهاب جهت اعزام امدادگران شهرستان بهبهان جهت کمک‌رسانی به زلزله زدگان اندیکا
- اهدای کارت هدیه در مناسبت‌های مختلف به مستمندان با همکاری فرمانداری شهرستان بهبهان

### نیروگاه زواره:

- تأمین غذا به صورت هفتگی برای خانه سالمندان و کودکان بی سرپرست



## همکاری با دانشگاه‌ها و مراکز علمی-تحقیقاتی

### نیروگاه نیشابور:

- پذیرش دانشجویان و دانش‌آموزان در نیروگاه به عنوان انجام دوره کارآموزی جهت افزایش توان علمی و عملی آنان
- تقدیر و اهدای هدایا به پذیرفته شدگان کنکور در میان فرزندان کارکنان با هدف افزایش انگیزه جهت کسب مدارج عالی

### نیروگاه سیکل ترکیبی گناوه:

- همکاری با دانشگاه‌ها و مراکز علمی با هدف آشنایی بازدیدکنندگان با محیط کار و گروه مپنا و همچنین گذراندن دوره‌های کارورزی و کارآموزی در نیروگاه

### نیروگاه عسلویه:

- پذیرش بازدیدکنندگان دانش‌آموزی و دانشجویی از مراکز فنی و حرفه‌ای، دانشگاه‌های آزاد اسلامی، علمی کاربردی، پیام نور

### نیروگاه سیکل ترکیبی بهبهان:

- فراهم نمودن امکان بازدید دانشجویان از نیروگاه
- پذیرش کارآموزان و کارورزان معرفی شده از سوی دانشگاه‌های

شهرستان و سایر مراکز آموزشی به صورت مستمر

### نیروگاه زواره:

- همکاری در راستای ارتقای سطح کیفی و کمی دانش دانشجویان بومی منطقه با دانشگاه‌ها و برگزاری بیش از ۱۰۰۰ ساعت کارآموزی برای دانشجویان متقاضی

### نیروگاه سیکل ترکیبی جهرم:

- همکاری با دفتر ارتباط با صنعت نیروگاه‌ها و تایید معرفی نامه‌های کارآموزی توسط نیروگاه و برنامه‌ریزی برای طول مدت کارآموزی با توجه به رشته تحصیلی و تکمیل فرم‌های دانشگاه برای ارزیابی دانشجو در طول دوره و ثبت نمره کارآموزی و ارسال نامه پایان کارآموزی به دانشگاه

## تعامل و همکاری با سازمان‌ها و نهادها

### نیروگاه نیشابور:

- پذیرش مهمانان صنعت آب و برق کشور در محل مهمانسراهای نیروگاه در جهت افزایش رفاه و کمک به صنعت گردشگری در شهرستان
- همکاری در جهت برگزاری میز خدمت توسط سازمان تامین اجتماعی شهرستان نیشابور در نیروگاه
- پیگیری امور مربوط به بازنشستگی همکاران از سازمان تامین اجتماعی، جهت رفاه حال همکاران
- بازدید سازمان‌ها و ارگان‌های مختلف از نیروگاه جهت افزایش سطح آگاهی و نمایش جلوه تلاش شبانه‌روزی کارکنان در نیروگاه

## اقدامات داوطلبانه کارکنان

### نیروگاه نیشابور:

- جمع‌آوری زباله‌های بیرون نیروگاه توسط کارکنان در هفته محیط زیست در جهت تاکید بر داشتن محیطی پاک و سالم
- پیاده‌روی به مناسبت روز جهانی زمین پاک توسط کارکنان
- گردآوری کمک‌های مالی بلاعوض به صورت ماهیانه توسط کارکنان نیروگاه و اهدا به نیازمندان

### نیروگاه سنندج:

- جمع‌آوری زباله از طبیعت (همایش پاکسازی در مسیر منتهی به روستای خلیچیانبا همکاری کارکنان نیروگاه و مردم اهالی روستا با شعار طبیعت بدون زباله زیباست)
- پاکسازی محوطه بیرونی نیروگاه با جمع‌آوری زباله در راستای فرهنگ‌سازی حفظ محیط زیست

### نیروگاه زواره:

- پاکسازی محوطه بیرونی نیروگاه با جمع‌آوری زباله در راستای فرهنگ‌سازی حفظ محیط زیست





نیروگاه سیکل ترکیبی پرند



PARAND COMBINED CYCLE POWER PLANT





کارکنان



گزارش پایداری شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا

**M&M**  
**گروه مپنا**

مرهون تلاش بی‌وقفه، شبانه‌روزی و فداکارانه کارکنان شرکت در همه سطوح عملیاتی و ستادی است. از این رو، ما همواره کوشش کرده‌ایم تا با رویکردهای اثربخش مختلف، کارکنان خود را توسعه داده، توانمند کرده و ضمن توجه به ایمنی، سلامت و رفاه آنها رضایت آنها ارتقاء دهیم. در این راستا ما خود را متعهد می‌دانیم که بر اساس فرهنگ سازمانی و همچنین، ارزش‌های سازمانی «من تا ما»، شرایطی را ایجاد کنیم که طبق آن رابطه‌ای مستحکم و مبتنی بر احترام متقابل، کرامت انسانی و در اوج رضایتمندی با کارکنانمان ایجاد نماییم.

ما در شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا بر این باور هستیم که کارکنان سرمایه‌های ارزشمندی هستند که نقش بسیار پررنگ و بااهمیتی در رشد، توسعه و تعالی سازمان دارند. کارکنان ما در شرکت، رکن اساسی سازمان در راستای تحقق و دستیابی به چشم‌انداز تعریف شده یعنی «ارائه دهنده خدمات حوزه انرژی در کلاس جهانی تا سال ۱۴۰۴» و همچنین اثرگذاری و راهبری اجتماعی به عنوان یک الگوی مطرح در سطح منطقه در افق ۱۴۰۴ هستند. در واقع، مزیت رقابتی و موفقیت‌های شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا در عرصه ارائه خدمات در حوزه انرژی

### تعداد کارکنان به تفکیک جنسیت

کل کارکنان	مرد	زن
۵۹۰۴	۵۷۷۷	۱۲۷

### تعداد کارکنان به تفکیک تحصیلات

کل کارکنان	کارشناسی فوق دیپلم و پائینتر	کارشناسی	کارشناسی ارشد و دکترا
۵۹۰۴	۲۷۵۹	۲۴۲۱	۷۲۴

### تعداد کارکنان به تفکیک سمت‌های سازمانی

کل کارکنان	رده‌های کارگری	تکنسین-کارمند	کارشناس	مدیر میانی سطح ۲	مدیر میانی سطح ۱	مدیر ارشد
۵۹۰۴	۱۰۲۷	۲۸۲۷	۱۴۵۶	۴۲۶	۱۲۷	۴۱

### تعداد کارکنان به تفکیک رده سنی

کل کارکنان	تا ۳۰ سال	۳۱ تا ۴۵ سال	۴۶ تا ۶۰ سال	۶۰ سال به بالا
۵۹۰۴	۱۰۶۷	۴۱۵۲	۶۵۶	۲۹

### تعداد کارکنان به تفکیک نوع استخدام

کل کارکنان	تأمین نیرو	قراردادی	ساعتی	خدمات جانبی
۵۹۰۴	۴۶۳	۴۶۶۲	۴۶	۷۳۳



## رویکردها و استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی

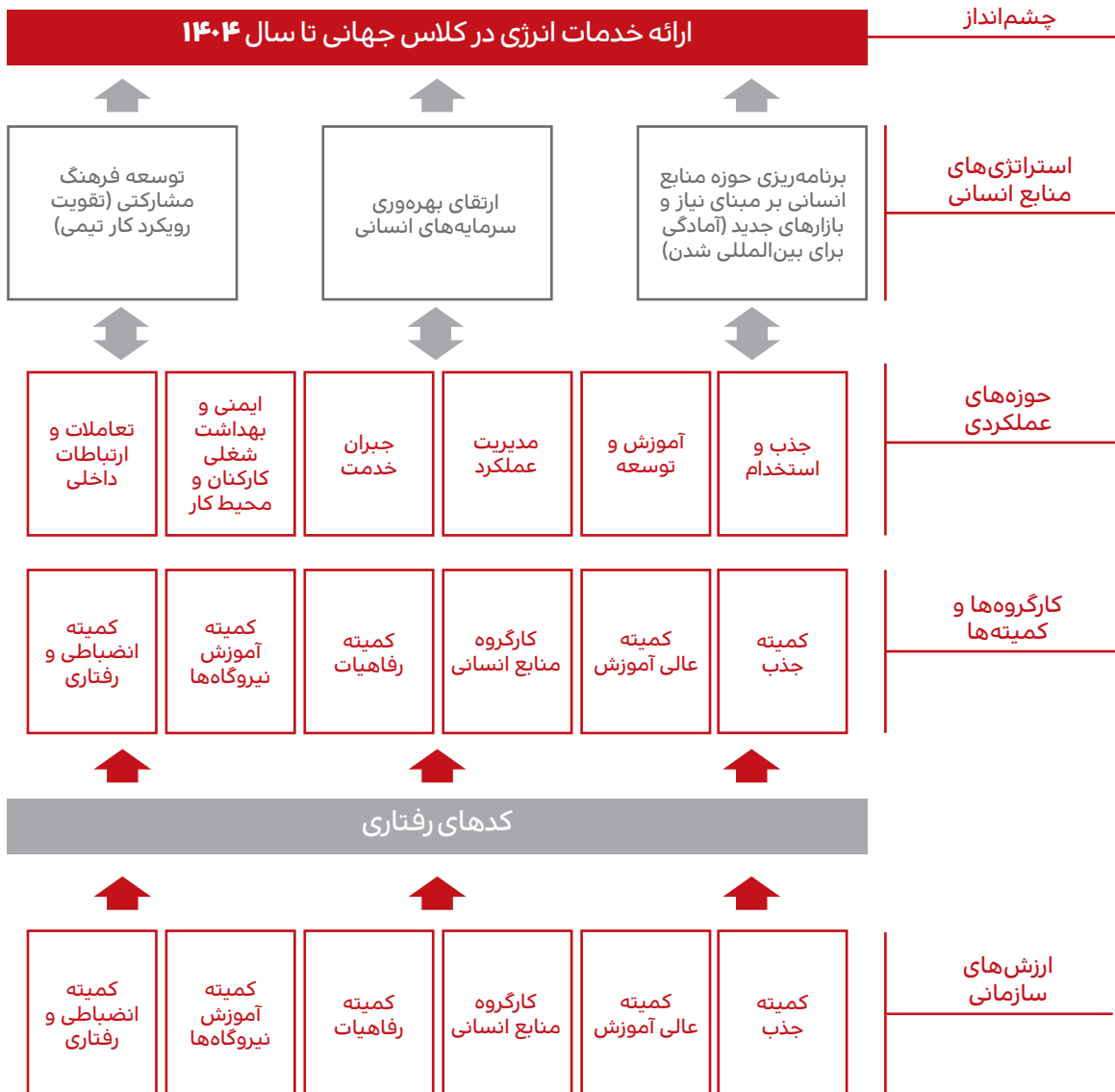
در شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا اهمیت کارکنان به عنوان سرمایه‌های سازمان همواره مورد توجه مدیران ارشد قرار داشته و مدیریت منابع انسانی با رویکردهای استراتژیک و بلندمدت همراه بوده است. در همین راستا و به منظور تبدیل شدن به یک سازمان ارائه دهنده خدمات کلاس جهانی در حوزه انرژی، با اتخاذ رویکردها و استراتژی‌های اثربخش به ویژه در حوزه منابع انسانی، با کمک سرمایه‌های ارزشمند انسانی خود گام برداشته و خلق ارزش می‌کنیم. بر همین اساس، استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی ما عبارتند از:

- برنامه‌ریزی حوزه منابع انسانی بر مبنای نیاز و بازارهای جدید (آمادگی برای بین‌المللی شدن)
- ارتقای بهره‌وری سرمایه‌های انسانی
- توسعه فرهنگ مشارکتی (تقویت رویکرد کار تیمی)

در شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا اهمیت کارکنان به عنوان سرمایه‌های سازمان همواره مورد توجه مدیران ارشد قرار داشته و مدیریت منابع انسانی با رویکردهای استراتژیک و بلندمدت همراه بوده است. در همین راستا و به منظور تبدیل شدن به یک سازمان ارائه دهنده خدمات کلاس جهانی در حوزه انرژی، با اتخاذ رویکردها و استراتژی‌های اثربخش به ویژه در حوزه منابع انسانی، با کمک سرمایه‌های ارزشمند انسانی خود گام برداشته و خلق ارزش می‌کنیم. بر همین اساس، استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی ما عبارتند از:

- برنامه‌ریزی حوزه منابع انسانی بر مبنای نیاز و بازارهای جدید (آمادگی برای بین‌المللی شدن)
- ارتقای بهره‌وری سرمایه‌های انسانی
- توسعه فرهنگ مشارکتی (تقویت رویکرد کار تیمی)

### چارچوب مدیریت منابع انسانی شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا



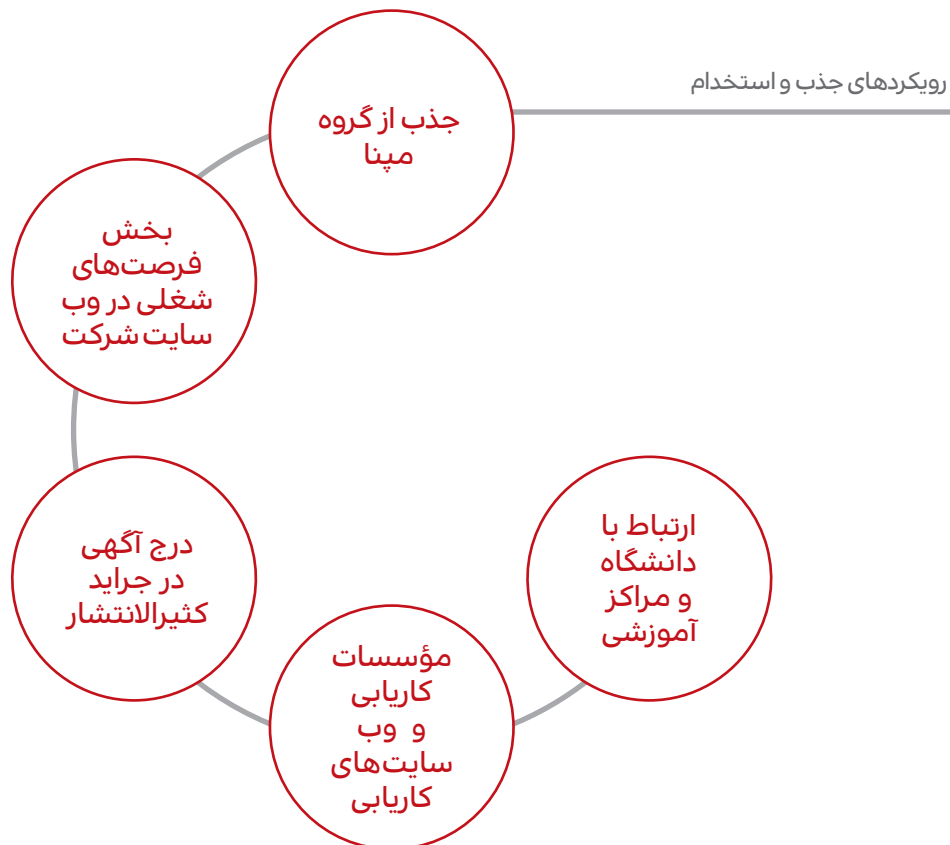
را در امور کارکنان به طور کامل رعایت نماییم؛ که از آن جمله می‌توان به لحاظ کردن قوانین کار و تأمین اجتماعی در آیین نامه‌ها و دستورالعمل‌های مرتبط با استخدام، جبران خدمات، رفاهیات و ایمنی و بهداشت شغلی اشاره نمود.

ما به عنوان عضوی از گروه مینا، در حوزه مدیریت منابع انسانی فرآیندها و رویکردهای خود را همسو با سیاست‌ها و ابلاغیه‌های گروه تعریف، اجرا و برنامه‌ریزی می‌نماییم. ما همچنین در راستای دستیابی به اهداف تعیین شده در سطح کلان و همچنین حوزه منابع انسانی خود را متعهد می‌دانیم که کلیه قوانین و الزامات قانونی کشور

## جذب و استخدام: شایسته‌گزینی و شایسته‌گماری

عدالت سازمانی از اهداف و برنامه‌های راهبردی شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا که همواره دنبال می‌شده است. در این جهت ما به عنوان یک شرکت معتبر در عرصه ارائه خدمات در حوزه انرژی، همواره تلاش نموده‌ایم به منظور شایسته‌گزینی و همچنین شایسته‌گماری ضوابط را به جای روابط ترجیح داده و حاکم نماییم. ما همچنین، به منظور ایجاد فرصت‌های برابر برای متقاضیان، سرمایه انسانی مورد نیاز خود را بر اساس مدل شایستگی بومی شرکت، با تمرکز ویژه بر تطبیق ویژگی‌های فرد با ارزش‌های بنیادین و فرهنگ غنی گروه مینا در کنار سنجش سطح دانش و هوش متقاضیان و بر اساس ارزیابی از طریق معیارهای مبتنی بر تجزیه و تحلیل مشاغل و شایستگی‌های عمومی و تخصصی تأمین نماییم. بدین منظور، شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا از روش‌ها و رویکردهای متعددی بهره می‌گیرد.

رویکرد شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا در حوزه جذب و استخدام و همسو با گروه مینا به گونه‌ای است که همواره افراد شایسته را انتخاب و گزینش نموده و در به کارگماری آنها اصل شایسته‌سالاری رعایت نماید. همچنین، شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا فرآیند جذب و بکارگماری خود را بر اساس اصول عدالت استخدامی و فرصت‌های برابر، توجه به تنوع قومیتی و جنسیتی و تأکید بر شایستگی‌های عمومی و مدیریتی استوار نموده و اجرا می‌کند. در این راستا و طبق اصول یاد شده، آزمون‌های گروهی تخصصی و مصاحبه‌های رفتاری و تخصصی توسط کمیته جذب شرکت برگزار و اجرا می‌گردند. لازم به ذکر است ۸۰٪ نیروی انسانی مورد نیاز شرکت با هدف برقراری عدالت و برابری، از نیروهای بومی هر منطقه تأمین می‌شود. بهبود نظام شایسته‌گزینی بر مبنای فرصت‌های برابر برای همه و





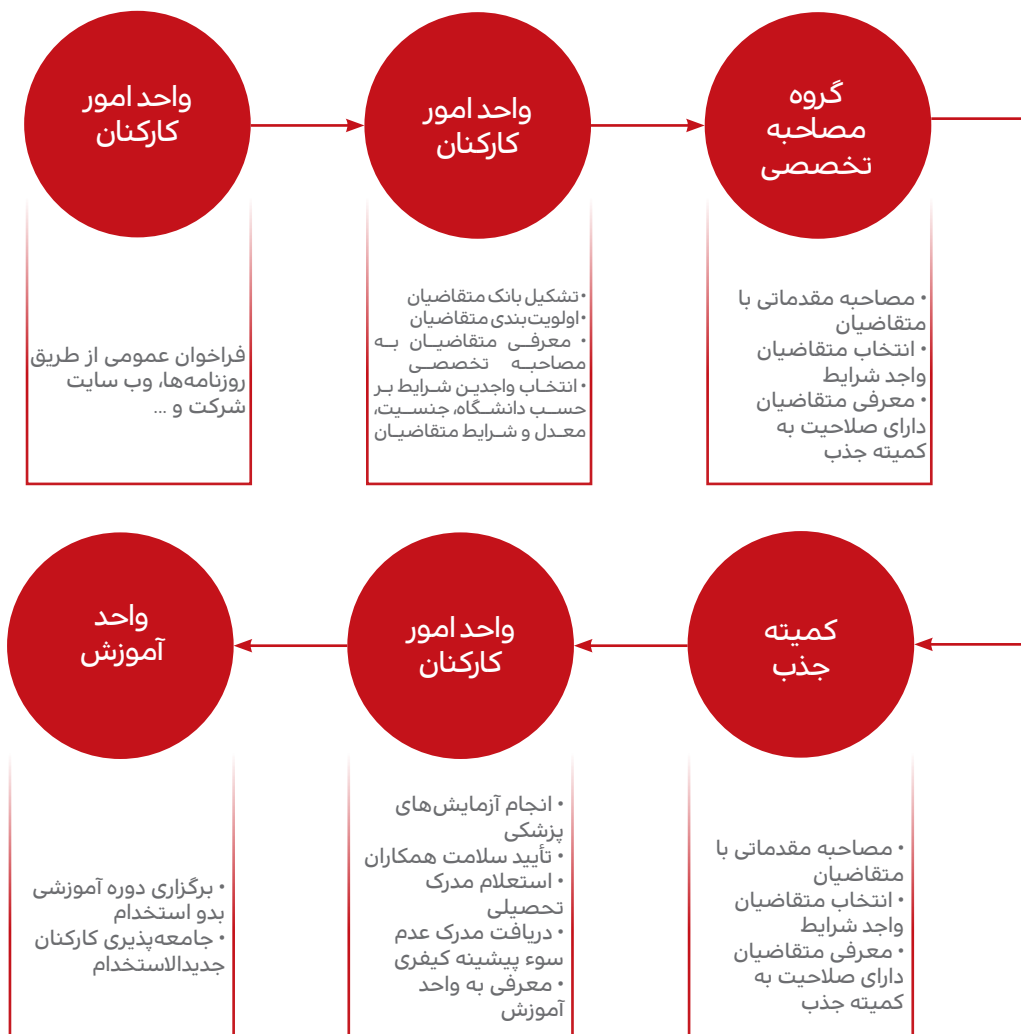
استخدام در سال ۱۴۰۰ به تفکیک سایت‌ها و پروژه‌های عملیاتی

تعداد	محل خدمت
۱۴	پروژه بازسازی واحد ۱ و ۵ نیروگاه حلب
۵۶۵	پروژه بهره‌برداری نگهداری و تعمیرات پالایشگاه دهم فاز ۱۹ پارس جنوبی
۹۳۵	پروژه بهره‌برداری نگهداری و تعمیرات پالایشگاه هفتم فاز ۱۷ و ۱۸ پارس جنوبی
۵۹	پروژه تعمیرات و نگهداری پالایشگاه تبریز
۳	پروژه راه‌اندازی بخار نیروگاه غرب کارون
۱	پروژه راه‌اندازی بخش گازی نیروگاه خرم آباد
۹	پروژه راه‌اندازی فاز ۳ نیروگاه رمیله
۶	پروژه راه‌اندازی مزرعه بادی میل نادر
۱۹	پروژه راه‌اندازی نیروگاه چابهار
۵	پروژه راه‌اندازی نیروگاه موبایل میانرود
۵	پروژه راه‌اندازی و بهره‌برداری بخش گازی و مشترکات نیروگاه زنجان ۲
۳	پروژه راه‌اندازی واحد ۱ بخار نیروگاه سیکل ترکیبی ارومیه
۴	پروژه راه‌اندازی واحد ۱ بخار نیروگاه سیکل ترکیبی سیلان
۱	پروژه راه‌اندازی واحد ۱ بخار نیروگاه فردوسی
۱	پروژه راه‌اندازی واحد ۱ گازی نیروگاه هنگام
۸	پروژه راه‌اندازی واحد ۲ بخار نیروگاه ارومیه
۱	پروژه راه‌اندازی واحد ۳ بخار نیروگاه جهرم
۱۹۲	پروژه نگهداری و تعمیرات پالایشگاه گاز بیدبلند خلیج فارس
۸	پروژه نگهداری و تعمیرات نیروگاه فولاد مبارکه
۷	دفتر مدیریت پروژه‌های نفت و گاز منطقه پارس جنوبی
۱۰	نیروگاه آب و برق قشم
۱۵	نیروگاه ایران ال ان جی (کنگان)
۶	نیروگاه بهبهان
۱۴	نیروگاه پتروشیمی دماوند
۵	نیروگاه پراکنده مورچه خورت (نوکا فولاد)
۶۴	نیروگاه پرند ۲
۱۱	نیروگاه پره سر
۳۹	نیروگاه جنوب اصفهان
۱۴	نیروگاه چادرملو
۷۵	نیروگاه سمنگان
۱	نیروگاه سنجج
۴۶	نیروگاه سیکل ترکیبی اصفهان ۲
۱۸	نیروگاه سیکل ترکیبی جهرم
۲	نیروگاه سیکل ترکیبی سیلان
۱۵	نیروگاه سیکل ترکیبی کازرون
۵۵	نیروگاه سیکل ترکیبی گناوه
۸۵	نیروگاه سیکل ترکیبی گهران سیرجان
۱۶	نیروگاه سیکل ترکیبی هنگام
۳۴	نیروگاه عسلویه
۳	نیروگاه عمار (سجزی)
۲۹	نیروگاه غرب کارون
۵۲	نیروگاه فارس
۵۲	نیروگاه فردوسی
۶	نیروگاه کهک
۲	نیروگاه موبایل اندیمشک (تنگوان)
۲	نیروگاه موبایل اندیمشک (نور)
۴	نیروگاه موبایل سراوان
۱۱۰	نیروگاه نیشابور
۲۶۳۱	تعداد پرسنل استخدامی

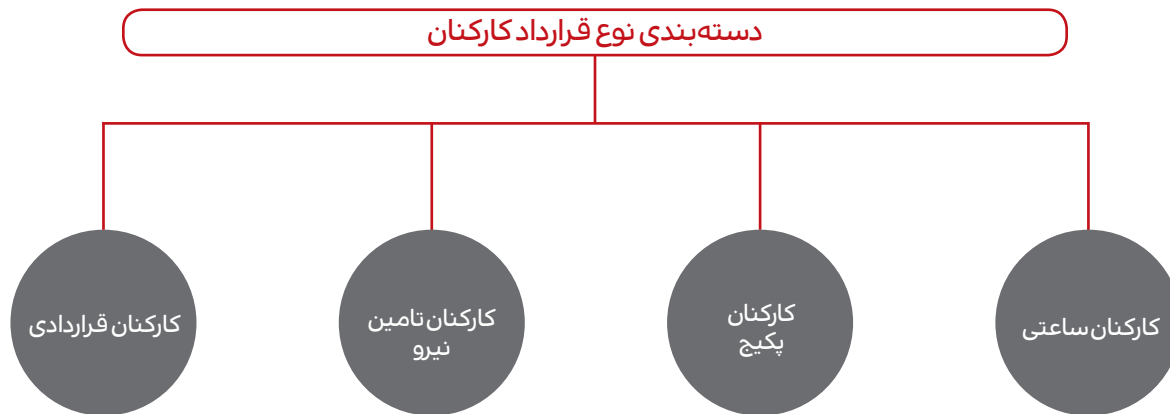
استخدام در دفتر مرکزی به تفکیک واحد سازمانی در سال ۱۴۰۰

تعداد	واحد سازمانی
۱	مدیریت ارتباطات و بازار
۳	معاونت اجرایی پروژه‌های نفت و گاز
۴	معاونت بازرگانی
۱۰	معاونت تعمیرات
۴	معاونت سیستم‌ها و برنامه‌ریزی راهبردی
۵	معاونت مالی و اقتصادی
۶	معاونت منابع انسانی
۲	معاونت مهندسی و پشتیبانی فنی
۳۵	تعداد پرسنل استخدامی

فرایند جذب و استخدام شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا



- به منظور رعایت اصول شایسته‌گزینی، شایسته‌گماری و عدم تبعیض در انتخاب و استخدام افراد در شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا، رویه یکپارچه‌ای شامل برگزاری آزمون کتبی یا مصاحبه تلفنی و حضوری و دعوت از افراد جهت حضور در کمیته جذب و سنجش میزان تطابق توانایی افراد با شایستگی‌های مورد نیاز طی می‌گردد. علاوه بر این، در
- این فرآیند نکات زیر رعایت می‌گردد:
  - برگزاری آزمون متمرکز در محل نیروگاه‌ها و جذب افراد بومی
  - اولویت قرار دادن جذب افراد بومی
  - در نظر گرفتن بودجه جهت جذب و آموزش افراد تازه فارغ التحصیل بومی



شایان ذکر است که در راستای عمل به قوانین کار و تأمین اجتماعی در کشور و به منظور رعایت حقوق کارکنان در محیط کار در تمامی طرح‌های داخلی و خارجی شرکت، جذب و به کارگیری افراد پایتنتز از

سن قانونی ممنوع است. همچنین، اضافه کاری افراد در تمام سطوح در شرکت اجباری نبوده و جبران خدمات مرتبط با اضافه کاری همکاران براساس دستورالعمل‌های سازمانی موجود صورت می‌گیرد.

شایان ذکر است که در راستای عمل به قوانین کار و تأمین اجتماعی در کشور و به منظور رعایت حقوق کارکنان در محیط کار در تمامی طرح‌های داخلی و خارجی شرکت، جذب و به کارگیری افراد پایتنتز از

## محیط کار منصفانه

- شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا بر اساس ارزش‌ها و اصول اخلاقی خود همواره تلاش نموده است که محیط کاری منصفانه‌ای را ایجاد نماید. در این محیط کار منصفانه کوشش می‌شود که فرصت‌های برابر در اختیار همگان برای استخدام در شرکت فراهم شود، افراد شایسته برای تصدی پست‌ها و مشاغل سازمان انتخاب شده و به کار گمارده شوند و همچنین از تبعیض در هر شکلی دوری شود. ما از طریق محیط کار منصفانه در صدد این هستیم که محیط کاری را ایجاد کنیم که در آن کارکنان می‌توانند نتایج و تاثیرات تلاش‌ها و دستاوردهای خود در سازمان را در توسعه مسیر شغلی خود مشاهده کنند، از کار در شرکت احساس رضایت نموده و خود را در تحقق اهداف و تعالی سازمان سهیم بدانند. شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا اقدامات مختلفی را در جهت تحقق
- و ایجاد محیط کار منصفانه انجام داده است که برخی از آنها عبارتند از:
  - استفاده از کانون ارزیابی جهت انتخاب کارکنان در سطوح مختلف سازمانی
  - وجود کمیته‌های جذب چندین مرحله‌ای برای استخدام افراد
  - استفاده از آزمون کتبی استخدامی منطقه‌ای برای جذب افراد بومی در جوامع محل فعالیت شرکت
  - وجود دستورالعمل مدون و شفاف حقوق و مزایا
  - در راستای عدالت درونی سازمان در سال ۱۴۰۰ پروژه طبقه‌بندی مشاغل با مدل هی‌گروپ طرح ریزی شد و مورد تأیید وزارت کار قرار گرفت و دستمزد کارکنان بر اساس آن بازنگری شد.

شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا بر اساس ارزش‌ها و اصول اخلاقی خود همواره تلاش نموده است که محیط کاری منصفانه‌ای را ایجاد نماید. در این محیط کار منصفانه کوشش می‌شود که فرصت‌های برابر در اختیار همگان برای استخدام در شرکت فراهم شود، افراد شایسته برای تصدی پست‌ها و مشاغل سازمان انتخاب شده و به کار گمارده شوند و همچنین از تبعیض در هر شکلی دوری شود. ما از طریق محیط کار منصفانه در صدد این هستیم که محیط کاری را ایجاد کنیم که در آن کارکنان می‌توانند نتایج و تاثیرات تلاش‌ها و دستاوردهای خود در سازمان را در توسعه مسیر شغلی خود مشاهده کنند، از کار در شرکت احساس رضایت نموده و خود را در تحقق اهداف و تعالی سازمان سهیم بدانند. شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا اقدامات مختلفی را در جهت تحقق

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

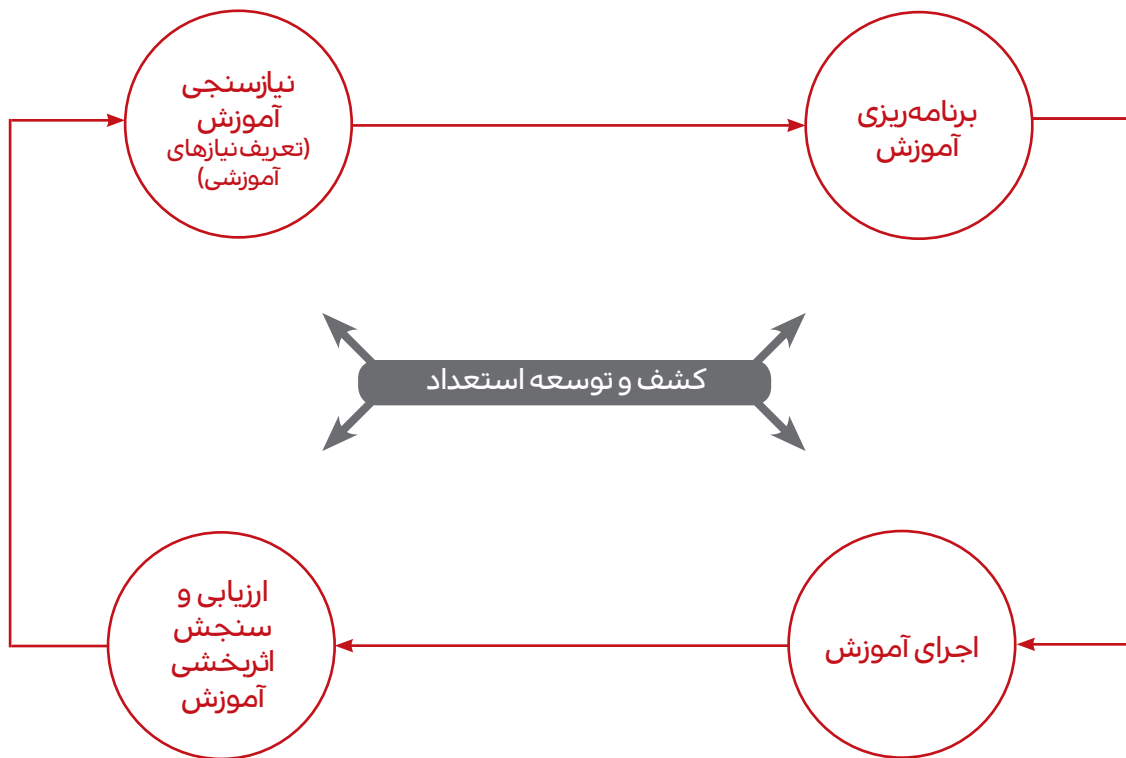
کد ۵۰- کدهای رفتاری گروه مینا

## آموزش و توانمندسازی کارکنان

رقابتی مانا و پایدار دست یابد. فرآیند آموزش و توانمندسازی در شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا منطبق بر استاندارد ISO 10015 است. علاوه بر این، این فرآیند با رویکرد کشف و توسعه استعداد صورت پذیرفته و شامل زیر فرآیندهای نیازسنجی، برنامه‌ریزی، اجرا و سنجش اثربخشی آموزش است.

آموزش و توانمندسازی کارکنان به عنوان یکی از فرآیندهای اصلی منابع انسانی به منظور توسعه سرمایه‌های انسانی است و جزء استراتژی‌های اصلی سازمان است. در شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا، آموزش و توسعه کارکنان همواره مورد تاکید و حمایت مدیران ارشد سازمان قرار دارد، زیرا علاوه بر تأمین این نیاز مهم در کارکنان، سازمان می‌تواند به اهداف متعالی خود در افق‌های تعریف شده و همچنین مزیت

### فرآیند آموزش و توانمندسازی کارکنان



### نیازسنجی آموزش

آموزشی هر پست در پروفایل افراد در نرم افزار آموزش قابل دسترسی است و در سال آموزشی که آغاز آن از مهر ماه است، از کارکنان درخواست می‌شود که در موعد زمانی تعیین شده به نرم‌افزار آموزش مراجعه کنند و درخواست و نیازهای آموزشی خود را ثبت نمایند. همچنین متناسب با نیازمندی‌های دیگر شرکت از جمله الزامات گروه مینا، الزامات قانونی، الزامات کارفرما در قراردادهای الزامات استراتژیک سازمان و واحدهای سازمانی و .... دوره‌های آموزشی شناسایی، تعریف و برگزار می‌گردند.

اولین و اساسی‌ترین گام در تدوین و اجرای برنامه آموزشی، اجرای صحیح و مبتنی بر واقعیت فرآیند نیازسنجی است. در شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا سیستم مدیریت آموزش در قالب روش اجرایی آموزش در سازمان جاری بوده و مسئولین آموزش شامل کارشناسان آموزش در ستاد و همچنین نیروگاه‌ها مسئولیت برنامه‌ریزی و اجرای امور آموزش را بر عهده دارند.

نیازسنجی آموزشی بر اساس تجزیه و تحلیل شغل انجام می‌گیرد. در شرکت ما بر اساس شرح وظایف و شایستگی‌های هر پست نیازهای

## برنامه‌ریزی آموزش

هدف مرحله برنامه‌ریزی آموزش تعیین اهداف و جزئیات دوره آموزشی است. این مرحله شامل تعیین محتوا، انتخاب موسسه آموزشی، انتخاب مدرس، تدوین برنامه زمان‌بندی، تعیین محل برگزاری، تعیین روش آموزش، الزامات، امکانات، روش اثربخشی و تجهیزات مورد نیاز است.

## اجرای آموزش

اجرای آموزش در راستای برنامه‌ریزی آموزشی و با هدف تعیین روال‌ها و ارائه پشتیبانی جهت فراهم آوردن فرصت‌های یادگیری برای کارکنان شرکت انجام می‌گیرد.

## ارزیابی و سنجش اثربخشی آموزش

ارزیابی و سنجش اثربخشی آموزش بر اساس مدل پاتریک و با استفاده از نرم‌افزار مربوطه انجام می‌شود. این مرحله به منظور ارزیابی دوره‌های آموزشی و شناسایی نقاط قابل بهبود و قوت دوره‌های آموزشی برگزار شده و با هدف پایش برنامه‌های آموزشی و بهبود برنامه‌های آتی پس از اجرا انجام می‌گیرد.

یکی از نکات قابل توجه در سیستم آموزشی شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا، تقویت زبان انگلیسی برای کلیه همکاران با برگزاری دوره‌های آموزشی و استفاده از کمک هزینه آموزشی است.

## انواع آموزش‌ها

دسته بندی برگزاری آموزش‌ها با رویکرد جدید در سال ۱۴۰۰ عبارتست از:

- آموزش‌های تخصصی
- آموزش‌های رفتاری
- آموزش‌های مدیریتی
- جامعه‌پذیری
- آموزش‌های HSE

در رویکرد جدید آموزش‌های رفتاری در دوسطح تکنسین و کارشناسی

جایگزین آموزش‌های عمومی شد تا برنامه‌ریزی‌های آموزشی بهتر صورت گیرد و آموزش‌های مربوط به آن به صورت اثربخش برگزار شود. آموزش‌های تخصصی نیز در سه سطح تکنسین، کارشناس و مدیر جهت انجام وظایف شغلی انجام می‌شود. همچنین، آموزش‌های مدیریتی جهت توسعه مهارت‌های رفتاری و مدیریتی مدیران ارائه می‌گردند. در نهایت، آموزش‌های HSE هم برای تمامی رده‌های سازمان برگزار می‌شوند تا از بروز حوادث پیشگیری شود و یا آمادگی‌های لازم برای نحوه مقابله با حوادث ایجاد شود.

### تعداد و انواع دوره‌های برگزار شده بر اساس سطوح مختلف سازمانی

تکنسین		کارشناسان		مدیران		سطح
رفتاری	تخصصی	رفتاری	تخصصی	مدیریتی	تخصصی	نوع دوره
۱۵	۲۵	۱۵	۳۳	۳۰	۲۰	تعداد دوره

متقابل تیم، تربیت ارزیاب مدل جامع تعالی گروه مینا، وینار چشم‌انداز و تحلیل اقتصاد ایران در ۱۴۰۱، سیری در مفاهیم مدیریت، مهارت‌های ارتباطی و کنفرانس ملی نگهداری و تعمیرات.

چند نمونه از دوره‌های آموزشی که در سال ۱۴۰۰ و سطح ستاد برگزار شده‌اند عبارتند از: نقش مدیران در فرآیند جذب با رویکرد شایسته‌گزینی، کوچینگ برای مدیران، مهارت ارتباطی متمرکز بر درک

## وضعیت آموزش‌های ارائه شده در سال ۱۴۰۰

**۵۲۰۵۸**  
نفر-ساعت

آموزش برگزار شده در سطح شرکت

**۸۶۶۳**  
نفر-ساعت

آموزش برگزار شده در سطح ستاد آموزش در سه حیطه تخصصی، رفتاری، مدیریتی و HSE

### سرانه آموزش‌های برگزار شده به تفکیک نوع آموزش در سال ۱۴۰۰

آموزش‌های اجرا شده (ساعت)	آموزش‌های پیش‌بینی شده (ساعت)	
۲۷/۶	۲۰	آموزش‌های تخصصی سطح مدیران
۵۹/۱	۳۰	آموزش‌های مدیریتی
۳۶	۳۳	آموزش‌های تخصصی سطح کارشناسان
۵/۲	۱۵	آموزش‌های رفتاری سطح کارشناسان
۸/۶	۲۵	آموزش‌های تخصصی سطح تکنسین
۵	۱۵	آموزش‌های رفتاری سطح تکنسین

شامل آشنایی با ساختار سازمان، ارتباطات، استراتژی، کدهای رفتاری و آموزش‌های ایمنی) است و در مدت زمان حدود سه ماه ارائه می‌شوند

همچنین دوره‌های جامعه‌پذیری به صورت مستمر برای کارکنان تازه استخدام شده برگزار می‌گردند. این آموزش‌ها شامل ۴۵۰ ساعت آموزش (۴۰۰ ساعت آموزش تخصصی مربوطه و ۵۰ ساعت آموزش عمومی که

### دوره‌های جامعه‌پذیری برگزار شده در سال‌های ۱۳۹۹ و ۱۴۰۰

تعداد نفرات	تاریخ برگزاری	دوره جامعه‌پذیری
۱۲	۱۳۹۹/۰۳/۰۷	اول
۵	۱۳۹۹/۰۶/۱۹	دوم
۷	۱۳۹۹/۱۱/۱۸	سوم
۳	۱۴۰۰/۰۳/۰۱	چهارم
۸	۱۴۰۰/۰۶/۰۶	پنجم
۸	۱۴۰۰/۱۲/۰۷	ششم
<b>۴۳</b>		<b>مجموع شرکت کنندگان</b>

## ارزیابی مدیریت آموزش و توسعه منابع انسانی در پایان سال ۱۴۰۰

مرکزی شرکت کردند و نتایج آن به شرح زیر است. ضمن این که در یک سوال کلی پرسیده شده بود چقدر از عملکرد مدیریت آموزش رضایت دارید که ارزیابی به عمل آمده عدد ۳/۷ از ۱۰ بود.

در پایان سال ۱۴۰۰ مدیریت آموزش و توسعه منابع انسانی با توجه به عملکرد خود در این سال اقدام به ارزیابی عملکرد مدیریت آموزش از همکاران دفتر مرکزی نمود که در این ارزیابی ۷۰ نفر از همکاران دفتر

### ارزیابی عملکرد مدیریت آموزش در سال ۱۴۰۰

شاخص	میزان رضایت (درصد)
رضایت از نحوه نیازسنجی	۷۲
سرعت پاسخگویی به نیازهای آموزشی	۷۴
رضایت از نحوه برگزاری	۷۶
رضایت از سایر اقدامات	۷۴
کیفیت آموزش‌های جامعه‌پذیری	۷۴
نحوه برخورد همکاران آموزش	۹۰
فرهنگ سازی یادگیری	۷۲/۸
تناسب آموزش‌ها با نیازها و مشکلات	۷۲
ایجاد عدالت آموزشی	۶۴

## انواع روش‌های آموزشی قابل ارائه در شرکت

آموزشی تخصصی گروه‌های شغلی	برگزاری دوره‌های آموزشی حضوری و مجازی مدیران
برگزاری نشست‌های کتاب خوانی یا مقاله خوانی	نمایشگاه‌ها
کلاس حضوری / الکترونیکی	همایش‌ها/ سمینارها
	کلاس‌های عمومی برای کارکنان و خانواده‌ها

## سایر اقدامات در حوزه آموزش و توسعه کارکنان

متخصصین خبره در شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا و همچنین وجود فهرست مدرسین داخلی، تدریس توسط مدرسین داخلی از ابتدا با تهیه دستورالعمل، به صورتی نظام‌مند اجرا شده و ادامه داشته است. در این راستا، تمامی آموزش‌های بدو استخدام توسط مدرسان داخلی، بر اساس سرفصل‌های مورد نیاز، دوره آموزشی طراحی و در قالب جزوه ارائه می‌شوند. همچنین، آموزش‌های برون سازمانی و دانشگاهی، فنی، صنعتی نیز توسط مدرسین داخلی انجام می‌شود. ضمن اینکه مدرسین داخلی در قراردادهای آموزشی که با شرکت‌های دیگر بسته می‌شود به عنوان مدرس حضور می‌یابند.

- ارائه خدمات پژوهشی به کارکنان پژوهشگر برای تدوین کتاب و مقالات پژوهشی مرتبط با حوزه کار شامل کمک هزینه چاپ کتاب و حمایت از مقاله‌ها.
- استفاده از روش‌های آموزشی آنلاین و مجازی به دلیل همه‌گیری ویروس کووید-۱۹ به منظور جلوگیری از ایجاد وقفه در آموزش کارکنان و فرهنگ‌سازی استفاده از بسترهای آنلاین در شرکت
- استفاده از مدرسین داخلی به منظور کاهش هزینه‌های آموزشی، حفظ دانش کسب شده، به اشتراک گذاری دانش و جلوگیری از هدر رفت سرمایه و برگزاری مجدد دوره‌های آموزشی. با توجه به وجود

## فرهنگ سازمانی

انسانی با هدف آشنایی مدیران با مفهوم فرهنگ سازمانی، نقش برجسته آنها در ایجاد و مدیریت فرهنگ سازمانی در جهت کسب نتایج و اثربخشی سازمان، اقدام به اجرای آموزش‌های هفتگی با عنوان «با هم بیاموزیم با موضوع فرهنگ سازمانی» در طی ۵۵ هفته، روزهای چهارشنبه نمود. نتیجه این اقدام در کتابچه‌ای گردآوری شده است تا همواره در دسترس همکاران قرار داشته باشد.

شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا با پایبندی به ارزش‌های گروه مپنا فرهنگ خود را پایه‌ریزی نموده است. رهبران شرکت بر این باور هستند که با رعایت مباحث فرهنگی و الگوگیری از کدهای رفتاری گروه مپنا و احترام به ارزش‌ها (من تا ما) موجب ایجاد فرهنگی متمایز و قوی هستند.

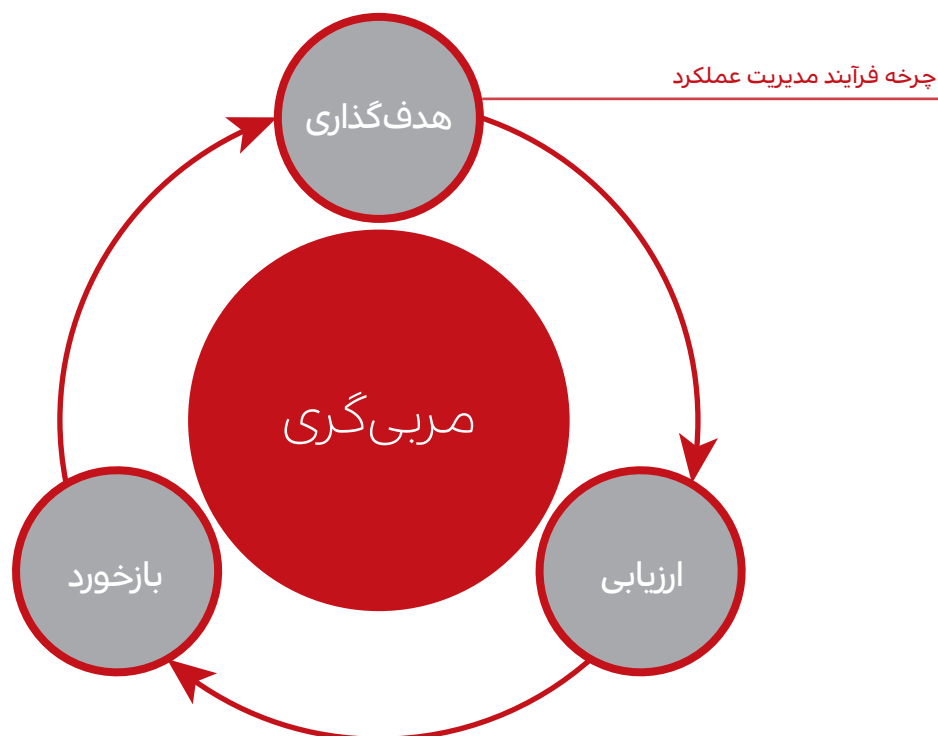
در مطالعه شرکت‌های موفق دنیا و بررسی شاخص‌هایی که موجب موفقیت آنها شده است در می‌یابیم مهم‌ترین عاملی که در این شرکت‌ها به عنوان عامل کلیدی موفقیتشان را رقم زده است «فرهنگ سازمانی» آنها است. قدرت آن‌ها از فرهنگ سازمانی منحصر به فردشان سرچشمه می‌گیرد. فرهنگ، عاملی نامشهود در موفقیت سازمان‌ها است که می‌توان گفت از تمامی عوامل مشهود، پر قدرت‌تر و تاثیر گذارتر است. تمامی شرکت‌های پیشرو، فرهنگ متمایز و خاص خود را ترویج داده‌اند و نقش رهبران سازمان به عنوان اصلی‌ترین عامل ایجاد و توسعه فرهنگ سازمانی بسیار مشهود است.

با توجه به نقش و اهمیت فرهنگ سازمانی که به عنوان مزیت رقابتی عامل موفقیت سازمان‌ها می‌باشد، مدیریت آموزش و توسعه منابع

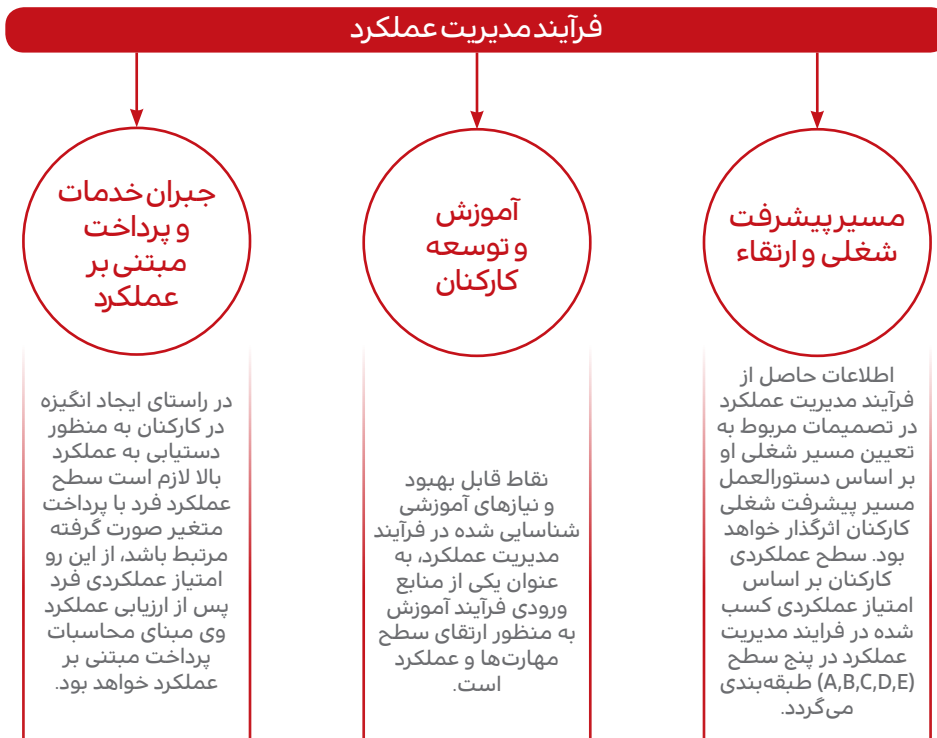
## مدیریت عملکرد کارکنان

در سطح فردی شامل چهار گام هدف‌گذاری، مربی‌گری در طول دوره، ارزیابی عملکرد و ارائه بازخورد است که در شش دوره دو ماهه در طول سال اجرا می‌گردد. ما در شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا انتظار داریم که اجرای این گام‌ها به ایجاد شفافیت در انتظارات رفتاری و عملکردی، ارتقاء سطح تعاملات و گفتگوی موثر میان کارکنان و مدیران، تبیین نقش کارکنان در تحقق استراتژی‌های سازمان، شناسایی نقاط قوت و قابل بهبود، توسعه و بهبود عملکرد آنان منجر شود.

در شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا، تا قبل از سال ۱۳۹۹ مدیریت عملکرد با استفاده از رویکرد ارزیابی ۳۶۰ درجه و به طور سالانه اجرا می‌شد، اما در سال ۱۳۹۹ این فرآیند ارزیابی و ارزیابی در دو سطح فردی و تیمی مورد بازنگری قرار گرفت و فرآیند مدیریت عملکرد با هدف بهبود عملکرد کارکنان در راستای افزایش بهره‌وری و دستیابی سازمان به عملکرد متعالی بر اساس مدل کارت امتیازی متوازن (BSC) در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی طراحی و تدوین شد. این فرآیند



نتایج مربوط به اجرای هر دوره از فرآیند مدیریت عملکرد، ورودی لازم را برای سایر فرآیندهای سازمان شامل مسیر پیشرفت شغلی و ارتقاء، آموزش، جبران خدمات و پرداخت مبتنی بر عملکرد فراهم خواهد نمود.



۱۴۰۰ همزمان با ایجاد اتصال به سیستم منابع انسانی در گام نخست در معاونت‌های ستادی و دو واحد عملیاتی و سپس در تمامی واحدهای عملیاتی اجرا می‌گردد.

تمام کارکنان مستقر در دفتر مرکزی و واحدهای عملیاتی شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا در دامنه اجرای فرآیند ارزیابی عملکرد قرار دارند. این فرآیند به منظور سهولت اجرا و حفظ یکپارچگی اطلاعات در قالب نرم‌افزار مدیریت عملکرد به صورت داخلی طراحی شده و در سال



## جبران خدمت کارکنان

تعمیراتی مینا علاوه بر پرداخت حقوق و مزایای رقابتی، توجه ویژه‌ای نیز به بهبود کیفیت زندگی کارکنان خود و خانواده آنها دارد. ما از طریق طراحی و پیاده‌سازی نظام کارانه و پاداش براساس اهداف و برنامه‌های عملکردی ناشی از راهبردهای خود، رویکرد جبران خدمات مبتنی بر عدالت کاری را نیز مدنظر داریم. نتایج اقدامات صورت گرفته در این راستا، موجب اثربخشی نظام جبران خدمات کارکنان شده است.

جبران خدمات یکی از مهم‌ترین معیارهای انگیزشی با هدف فعالیت موثر کارکنان در سازمان و اشتیاق و تعهد آنها به سازمان و خدمتی که ارائه می‌دهد محسوب می‌شود. البته یک نظام جبران خدمت نمی‌تواند بدون در نظر گرفتن ماهیت سازمان و فرهنگ و ارزش‌هایش اثربخش باشد. به طور کلی نظام جبران خدمات در شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا دارای سه بخش اصلی پرداخت‌های ثابت، پرداخت‌های متغیر مبتنی بر عملکرد و خدمات رفاهی جانبی است. شرکت بهره‌برداری و

### دسته‌بندی انواع پرداخت و جبران خدمت کارکنان



## طرح‌ها و مزایا و خدمات کارکنان

طرح‌ها و مزایایی که در اختیار کارکنان سازمان قرار می‌گیرند در جدول زیر خلاصه شده‌اند:

### جدول رفاهیات

شرح خدمت	عنوان خدمت
ارایه خدمات پزشکی در محل کار	بهداشت و سلامت کارکنان
پوشش بیمه تأمین اجتماعی، بیمه تکمیلی درمان	خدمات بیمه‌ای
پرداخت کمک هزینه سفر	خدمات سفر
تخصیص بودجه ورزشی فردی به هر همکار در قالب کارت الکترونیکی ورزشی	تمهیدات ورزشی
هدیه ازدواج، جشن سال تحصیلی جدید و هدایا به فرزندان همکاران، هدیه تولد همکاران، هدیه روز زن و مرد	هدایای مناسبتی

## ایمنی و سلامت کارکنان

- حداقل کردن خطرات محیط کار
  - رعایت قوانین و مقررات ملی و محلی مرتبط با HSE در سطح گروه و پیمانکاران
  - تعالی سیستم‌های مدیریت HSE
  - به حداقل رساندن حوادث شغلی (انسانی و تجهیزاتی)
  - به صفر رساندن حوادث منجر به فوت
  - حفظ و ارتقای سلامت کارکنان
  - کاهش عوامل زیان‌آور محیط کار
- در راستای همسویی با اهداف کلان سازمان و به ویژه گروه مینا و ایجاد یک نظام هدفمند در حوزه ایمنی و بهداشت شغلی، شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا نظام ایمنی و بهداشت شغلی خود را بر پایه استاندارد ISO45001 به عنوان چارچوبی معتبر و مناسب برای مدیریت و ارزیابی ایمنی و بهداشت حرفه‌ای تعریف و مستقر کرده است. با توجه به اهمیت و لزوم توجه و اقدام یکپارچه در سازمان در زمینه ایمنی و بهداشت شغلی، کارکنان در تعریف و اجرای برنامه‌ها و اقدامات لازم از طریق کمیته‌های مرتبط مشارکت می‌کنند.

«ایمنی» در شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا یکی از ارزش‌های سازمانی است. ما علاوه بر این معتقدیم که کارکنان و در حقیقت سرمایه‌های انسانی ما، یک امانت الهی نزد سازمان هستند و خود را متعهد می‌دانیم که در راستای مسئولیت اجتماعی خود از آنها به بهترین شکل محافظت نموده و شرایط کاری ایمن و سالمی را برایشان فراهم نماییم. ما در این راستا، به دنبال این هستیم که سیاست‌ها و رویکردهای پیش‌گیرانه در ایمنی و بهداشت را نهادینه کرده و بهبود دهیم و همراه با آن درک و آگاهی کارکنان از مفاهیم، کارکردها و رویکردهای ایمنی و بهداشت شغلی را ارتقاء و توسعه دهیم. زیرا باور داریم که ارتقای تجهیزات و سیستم‌ها در حوزه ایمنی و بهداشت شغلی، در کنار بهبود فرهنگ و عملکرد نیروی انسانی در سازمان منجر به دستیابی به نتایج و تأثیرات مثبت و ارزش افزا در این زمینه می‌گردد. در همین راستا، اهدافی را دنبال می‌کنیم که عبارتند از:

- افزایش رضایت کارکنان از محیط کار
- ارتقای برند سازمان در حوزه HSE
- افزایش ایمنی و سلامت محصولات / خدمات

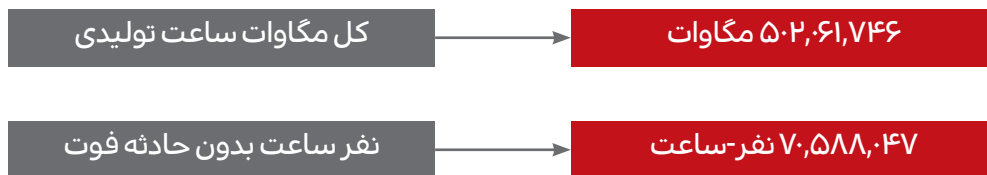
### کمیته‌های اجرایی در حوزه ایمنی و بهداشت شغلی



- در راستای حفظ ایمنی و سلامت کارکنان، رویکردها و اقدامات مختلفی در سطح شرکت و واحدهای عملیاتی آن تعریف و اجرا می‌گردند که برخی از مهم‌ترین آنها عبارتند از:
- ارزیابی مستمر ریسک‌های بهداشتی، ایمنی و محیط زیست به روش HCMS
- استقرار سیستم مدیریت HSE و تدوین فرآیند و دستورالعمل‌های جامع و به روز
- ایجاد مکانیزم بررسی و کنترل شبه حوادث و انتشار و اشتراک گذاری درس آموزی حوادث در راستای مدیریت دانش و انتقال تجارب
- ایجاد سیستم اعلام و اطفای حریق متناسب با خطرات هر ناحیه
- انجام ممیزی، تست و بازرسی دوره‌ای مستمر در حوزه ایمنی
- اخذ گواهینامه صلاحیت ایمنی پیمانکاران از اداره کار
- اندازه‌گیری عوامل زیان آور محیط کار به صورت سالانه
- انجام معاینات ادواری و بدو استخدام جهت پایش سلامت کارکنان
- تأمین و خرید امکانات و تجهیزات ایمنی فردی و سازمانی
- تأمین و خرید امکانات درمانی مانند آمبولانس و تجهیزات پزشکی دارویی در نیروگاه‌ها
- راه‌اندازی سامانه گزارش‌دهی کارت گزارش خطر و همچنین اپلیکیشن کارت گزارش خطر
- تسهیل انجام خدمات پزشکی از طریق پوشش بیمه تکمیلی
- پایش سلامت بهداشت (دهان و دندان و ...) از طریق عقد تفاهم‌نامه با مراکز بهداشتی و درمانی ذیصلاح

## نفر ساعت کار بدون حادثه منجر به فوت

شاخص	۱۳۹۷	۱۳۹۸	۱۳۹۹	۱۴۰۰
نفر ساعت کار	۹,۷۲۹,۲۴۹	۱۱,۱۳۷,۱۶۲	۱۲,۲۹۶,۴۶۵	۱۷,۰۶۰,۰۵۳
مگاوات ساعت تولیدی	۶۰,۶۸۱,۷۲۰	۷۷,۴۶۱,۵۶۰	۸۹,۲۴۸,۰۹۰	۹۱,۶۴۲,۵۲۷



شاخص	۱۳۹۷	۱۳۹۸	۱۳۹۹	۱۴۰۰
میزان تکرار حوادث	۰/۴۱	۰/۰۹	۰/۱۸	۰/۱۱
میزان روزهای از دست رفته	۵/۶۷	۴/۰۲	۳/۸۵	۱/۴۷
نرخ رویداد	۶/۲۹	۵/۵۷	۳/۲۴	۲/۰۴

افزایش نظارت‌ها، بهبود تعاملات، اجرای برنامه ممیزی داخلی نیروگاه و پشتیبانی‌های انجام شده و برگزاری جلسات کمیته HSE با نیروگاه‌ها و پالایشگاه‌ها توسط ستاد و پیگیری رفع عدم انطباق آیتم‌های جلسات در روند بهبود و کاهش آمار حوادث علی‌رغم افزایش تعداد نفر-ساعت کارکرد کارکنان و تعداد نیروگاه‌ها و پروژه‌های راه‌اندازی، نفت و گاز و اورهال نقش موثری داشته است.

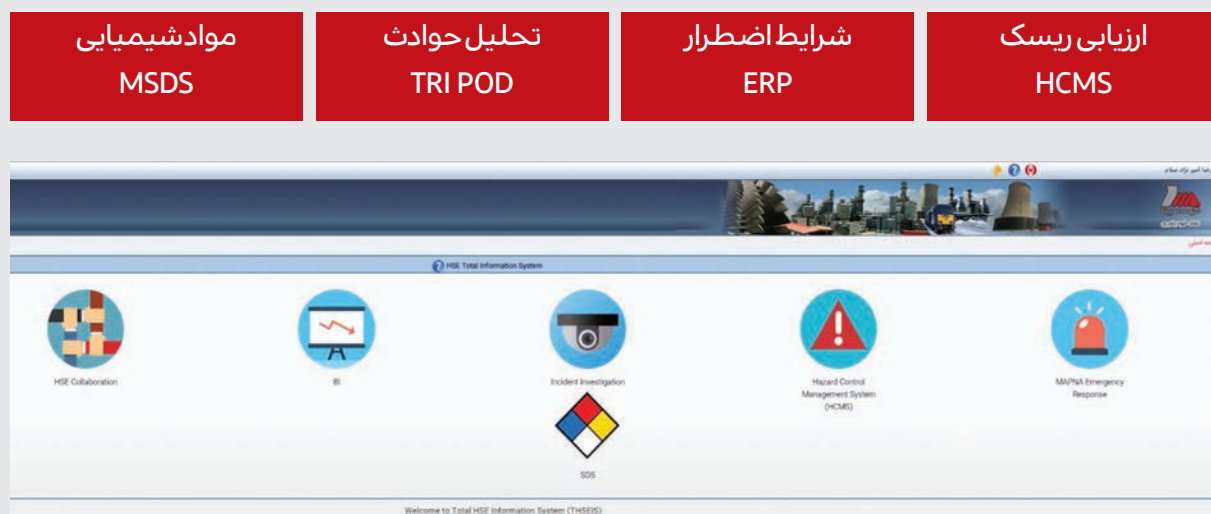
با توجه به افزایش تعداد کارکنان و نیروگاه‌ها از ۲۱ نیروگاه در سال ۱۳۹۷ به ۳۴ نیروگاه و ۴ پالایشگاه در سال ۱۴۰۰، روند شاخص‌های کلیدی ایمنی غیرفعال نزولی بوده و نشان از مدیریت صحیح ریسک‌های ایمنی و تحت کنترل بودن فعالیت‌ها و خطرات و اثر بخش بودن اقدامات پیشگیرانه و اصلاحی مربوطه است (بدون احتساب پروژه‌های راه‌اندازی و اورهال).

## مدیریت ریسک در حوزه ایمنی و بهداشت

به روز می‌شوند. همچنین، به منظور ارزیابی و مدیریت ریسک و خطرات در این حوزه سامانه تحت وب «توتال سیستم» طراحی و راه‌اندازی شده است. ثبت و به روزرسانی اطلاعات در این حوزه در این سامانه به صورت یکپارچه از طریق بخش‌های (ماژول‌های) مختلف انجام می‌شود.

ارزیابی و مدیریت ریسک در حوزه ایمنی و بهداشت شغلی در شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا بر اساس دستورالعمل مدیریت ریسک و روش HCMS انجام می‌گیرد. بدین منظور ریسک‌های ایمنی بهداشت و محیط زیست سازمان به شکل منظم و دوره‌ای در کمیته‌ها شناسایی و

## ماژول‌های مختلف سامانه توتال سیستم



## بخش‌های مختلف سامانه توتال سیستم

به منظور گردآوری و بررسی مخاطرات ایمنی، شبه حوادث و حوادث در یک پایگاه داده منسجم و بررسی علل وقوع آنها، سامانه و اپلیکیشن تلفن همراه «کارت گزارش خطر» در نیروگاه سیکل ترکیبی زواره برنامه‌نویسی و جهت گزارش‌دهی کارکنان راه‌اندازی شده است.



## ارتقای آگاهی و آموزش در حوزه ایمنی و بهداشت

به منظور تحقق راهبرد تعریف شده «توسعه متوازن آگاهی، درک و دانش کارکنان در حوزه ایمنی و بهداشت شغلی»، برنامه‌های آموزشی مختلفی در شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا و همچنین واحدهای عملیاتی وابسته به آن به منظور ارتقای آگاهی کارکنان و همچنین فرهنگ سازی در این حوزه تعریف و اجرا می‌شوند. در همین راستا، یکی از اولین اقدامات، تدوین دستورالعمل جامع آموزش‌های HSE است که جهت اجرا به کلیه سطوح و واحدهای ستادی و عملیاتی ابلاغ شده است.

به منظور تحقق راهبرد تعریف شده «توسعه متوازن آگاهی، درک و دانش کارکنان در حوزه ایمنی و بهداشت شغلی»، برنامه‌های آموزشی مختلفی در شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا و همچنین واحدهای عملیاتی وابسته به آن به منظور ارتقای آگاهی کارکنان و همچنین فرهنگ سازی در این حوزه تعریف و اجرا می‌شوند. در همین راستا، یکی از اولین اقدامات، تدوین دستورالعمل جامع آموزش‌های HSE است که جهت اجرا به کلیه سطوح و واحدهای ستادی و عملیاتی ابلاغ شده است.

## ارتقای سلامت کارکنان

- بایش و بررسی هفتگی آمار اطلاعات مربوط به کرونا، اطلاع رسانی اقدامات پیشگیرانه برای جلوگیری از ابتلا به ویروس کرونا به نیروگاه‌ها/پالایشگاه‌ها/ پروژه‌ها در قالب نامه و همچنین تامین اقلام بهداشتی مانند ماسک و الکل و... برای کارکنان شرکت و همچنین انجام اقدامات مشارکتی در راستای پیشگیری و کنترل کرونا برای شهروندان جامعه (مانند توزیع مواد ضدعفونی کننده و ضدعفونی معابر و ...)
- اخذ گواهی خانه بهداشت برتر در سطح ملی در نیروگاه‌های سندنجد (سال ۱۳۹۹)، گناوه (سال ۱۳۹۸)، فردوسی (سال ۱۳۹۸) و در سطح استانی نیروگاه‌های فارس (سال ۱۳۹۹) و زواره (سال ۱۳۹۷) (بر اساس ارزیابی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی جمهوری اسلامی ایران)

شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا خود را نسبت به حفظ و ارتقای سلامت جسم و روان کارکنانش در محیط کار متعهد می‌داند. ما در این راستا تلاش می‌کنیم که با حمایت از کارکنان در این زمینه، بستر زندگی فردی و شغلی سالم‌تر و با نشاطی را برایشان فراهم آوریم. در این راستا اقدامات و رویکردهای گوناگونی در شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا اجرا شده و می‌گردند:

- برگزاری کارگاه‌های آموزشی مرتبط با مهارت‌های سلامت روان و ارائه خدمات مشاوره روانشناسی در شرکت
- ارائه خدمات مشاوره در موضوع ارتباطات مؤثر سازمانی و برگزاری کارگاه‌های آموزشی مرتبط در محل دفتر مرکزی و نیروگاه‌های شرکت (شامل نیروگاه‌های فارس، جنوب اصفهان، فردوسی، پرند، کهک، عسلویه، بهبهان و قشم) در سال ۱۳۹۷
- ارائه خدمات مشاوره حضوری چند بار در سال به همکاران دفتر مرکزی
- ارائه خدمات مشاوره در زمینه تاب‌آوری در شرایط بحران و برگزاری کارگاه‌های آموزشی در محل دفتر مرکزی و نیروگاه‌های شرکت (شامل نیروگاه‌های چادرملو، پرند، نیشابور و پره‌سر) در سال ۱۳۹۸
- ارائه خدمات مشاوره حضوری در زمینه تاب‌آوری در چندین نوبت در سال به مدیران و کارکنان در محل دفتر مرکزی
- تخصیص زمان مشخص برای ورزش و تسهیلات مالی خدمات ورزشی برای کلیه کارکنان در پروژه‌ها و نیروگاه‌ها
- تخصیص بودجه ورزشی فردی به هر یک از کارکنان در قالب کارت الکترونیکی ورزشی
- تخصیص امکانات ورزشی برای کارکنان ستاد مانند استخر، بدنسازی و زمین فوتبال
- ایجاد و تخصیص فضا و امکانات ورزشی برای استفاده کارکنان در برخی از نیروگاه‌ها



## ارتباطات داخلی

دوره‌ای جلسات و بازدیدهای حضوری خود از نیروگاه‌ها را دارند؛ تا از نزدیک با حوزه‌های عملیاتی شرکت و کارکنان شاغل در آنها در ارتباط باشند. علاوه بر این جلسات عمومی، ارتباط میان کارکنان و مدیران در سازمان از طریق ارسال پست الکترونیکی، حضور در کمیته‌ها و درخواست دیدارهای خصوصی امکان‌پذیر است. اطلاع‌رسانی عمومی در سازمان نیز از طریق شیوه‌های مختلفی مانند اینترنت شرکت، نشریات الکترونیکی، تابلوهای اعلانات الکترونیکی و نمایشگرهای نصب شده در مکان‌های مختلف صورت می‌گیرد. بدین ترتیب، اطمینان حاصل می‌شود که کارکنان به موقع از ابلاغیه‌ها، مصوبات و اخبار سازمانی اطلاع پیدا می‌کنند.

در شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا ارتباطات و تعاملات کارکنان در درون سازمان به منظور نهادینه سازی فرهنگ سازمانی نوآور و بهره‌ور، برآورده سازی نیازهای ارتباطی کارکنان، افزایش مشارکت برای پیشبرد امور و تبادل و تسهیم دانش و تجربیات کاری، از اهمیت بالایی برخوردار است. یکی از نقاط قوت در شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا، ارتباطات نزدیک و بی‌واسطه میان کارکنان و مدیران است. در این راستا، جلسات مستمر هم در ستاد و هم در نیروگاه‌ها میان کارکنان و مدیران برگزار می‌شود؛ تا علاوه بر بررسی و تبادل نظر درباره فعالیت‌ها و پیشرفت برنامه‌های شرکت، نظرات، پیشنهادات و انتقادات کارکنان نیز به صورت مستقیم مطرح شده و مورد توجه جمعی کارکنان و مدیران سازمان قرار گیرند. همچنین، مدیرعامل و معاون منابع انسانی شرکت نیز به صورت

## رویکردها و ابزارهای ارتباطی و اطلاع‌رسانی کارکنان

ارتباط میان کارکنان و مدیران در سازمان از طریق ارسال پست الکترونیکی، حضور در کمیته‌ها و درخواست دیدارهای خصوصی	جلسات و بازدیدهای حضوری مدیران ارشد ستاد از نیروگاه‌ها و پالایشگاه‌ها	جلسات مستمر در ستاد و در نیروگاه‌ها میان کارکنان و مدیران
برگزاری سالانه جشن فرزندان (فرزندان و خانواده‌های کارکنان)	گردهمایی‌های سالانه و دوره‌های تخصصی همکاران و مدیران	اطلاع‌رسانی عمومی از طریق اینترنت شرکت، نشریات الکترونیکی، تابلوهای اعلانات الکترونیکی، نمایشگرهای نصب شده در مکان‌های مختلف، سیستم پیامکی و شبکه‌های اجتماعی

- یکی دیگر از بسترهای سازمانی برای تعاملات چند جانبه میان کارکنان و حفظ پویایی سازمانی، فعالیت کمیته‌ها و کارگروه‌هاست. با توجه به اینکه تصمیم‌گیری و اجرای برنامه‌ها و اقدامات در برخی حوزه‌ها نیازمند همفکری، مشارکت و تعهد جمعی است، کمیته‌ها و کارگروه‌های درون سازمانی در سطوح مختلف فعال هستند. اعضای کمیته‌ها و کارگروه‌ها به انتخاب مدیران یا به درخواست کارکنان برای فعالیت داوطلبانه، در آن عضویت پیدا می‌کنند. ارتباطات و تعاملات اعضای این کمیته‌ها گشوده و پذیراست؛ به طوری که اعضا فارغ از سمت سازمانی‌شان، به بیان نظرات کارشناسی تخصصی و مشارکت در پیشبرد اهداف کمیته/کارگروه می‌پردازند. نمونه‌ای از کمیته‌های فعال در شرکت عبارتند از:
  - کمیته بهداشت، ایمنی و محیط زیست (HSE)
  - کمیته ارزیابی ریسک
  - کمیته تعمیرات اساسی
  - کمیته تخصیص
  - کمیته شرایط اضطراری
  - کارگروه منابع انسانی
  - کمیسیون معاملات
  - کمیته عالی آموزش
  - کمیته جذب
  - کمیته انضباطی و رفتاری
  - کمیته آموزش نیروگاه‌ها
  - کمیته انرژی
  - کمیته رفاهیات
- فعالیت‌ها و کمیته‌هایی در شرکت بهره‌برداری و واحدهای عملیاتی آن

- استفاده از ابزار پرسشنامه سبک رهبری، نظرسنجی رضایت کارکنان از مدیران
- استفاده از اینترنت برای اطلاع‌رسانی‌ها ابلاغیه‌ها و مصوبات

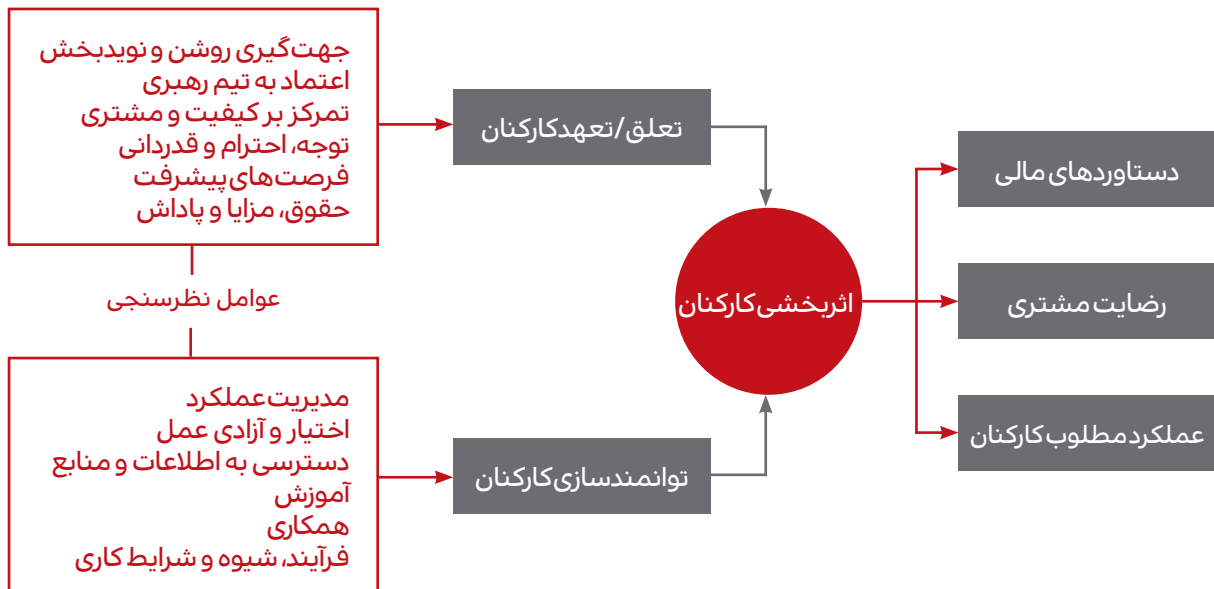
- وجود دارند که ارتباطات کارکنان تسهیل می‌نمایند:
- کمیته‌های تخصصی در قالب کارگروه‌های مختلف
- ایجاد بستر فضای پاسخگویی مدیران ارشد سازمان طی جلسات منظم

## نظرسنجی از کارکنان

بر کیفیت و مشتری، توجه، احترام و قدردانی، فرصت‌های پیشرفت، حقوق، مزایا و پاداش، تعلق و تعهد، مدیریت عملکرد، اختیارات و آزادی عمل، دسترسی به اطلاعات و منابع، آموزش، همکاری، فرآیند، شیوه و شرایط کار، توانمندی). نتایج حاصل از این سنجش بعد از تحلیل در قالب اقدامات اصلاحی و پروژه‌هایی تعریف و اجرا می‌شود.

در شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا نگرش رضایت کارکنان که براساس الگوی هی گروپ (HayGroup) سنجیده می‌شود. بر اساس الگوی سنجش نگرش (الگوی هی گروپ) نظرات کارکنان با استفاده از ۱۴ معیار هر دو سال یک بار ارزیابی می‌شود (معیارهای نظرسنجی عبارتند از: جهت‌گیری روشن و نویدبخش، اعتماد به تیم رهبری، تمرکز

## الگوی نظرسنجی بر اساس الگوی هی گروپ



نرخ مشارکت کارکنان در نظرسنجی (درصد)

۱۳۹۹	۱۳۹۷	۱۳۹۵
۷۰	۶۳	۷۰

## رسیدگی به شکایات کارکنان



شکایت کارکنان از طریق مکانیزم‌ها و رویکردهای مختلف مانند نظرسنجی و کانال‌های ارتباطی مانند ایمیل و پورتال داخلی دریافت شده و مورد بررسی قرار می‌گیرند. همچنین با توجه به تدوین سند جامع اخلاقی گروه مینا و کدهای رفتاری و جاری سازی آنها در سازمان نظرخواهی از کارکنان و مدیران در زمینه موارد نقض کدهای رفتاری و گزارش‌دهی‌های مرتبط از طریق بستر اینترنت مانند طراحی کارت‌ها با پین کد شخصی برای حضور امن و ناشناس در نظر سنجی‌ها و ارجاع به مروجین فرهنگی انجام می‌گیرد.

## تعادل کار و زندگی

- درآمده‌اند:
- محدود کردن ساعات اضافه‌کار و تعطیلی پنجشنبه‌ها
  - اجرای برنامه‌های دورکاری
  - ارائه انواع مرخصی شامل: تولد فرزندان، ازدواج و فوت بستگان
  - برگزاری انواع برنامه‌های فرهنگی و هنری برای کارکنان و خانواده ایشان
  - استفاده از مشاور خانواده برای کمک به همکاران برای داشتن زندگی بهتر
  - برگزاری کارگاه‌های آموزشی سبک زندگی، تاب‌آوری و ارتباط مؤثر برای همه همکاران در کلیه نیروگاه‌ها

ما در شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا به منظور ارتقای کیفیت شرایط کاری، تلاش نموده‌ایم که تعادل در کار و زندگی کارکنان را به شیوه‌های گوناگون و با انجام اقدامات مختلف ایجاد نماییم. ما به کارکنان به عنوان سرمایه‌های ارزشمند سازمان باور داشته و دیدگاه ما ایجاد یک رابطه بلندمدت همکاری با آنان است، لذا برای تحقق این امر تلاش می‌کنیم که شرایط کاری را به گونه‌ای فراهم کنیم که تا حد ممکن از وجود تعادل در جنبه‌های مختلف کار و زندگی شخصی ایشان اطمینان حاصل نماییم. در این شرایط از یک طرف بهره‌وری و پویایی کارکنان در محیط کار حفظ می‌گردد و از طرف دیگر حضور ایشان در جمع خانواده و دوستانشان با شادابی و بدون استرس‌های شغلی همراه خواهد بود. بدین منظور اقدامات زیر در شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا به اجرا





# پیوست: استانداردهای GRI

شماره صفحه/ توضیحات	عنوان	استانداردهای GRI
استاندارد ۱۰۲: اطلاع‌رسانی عمومی (۲۰۱۶)		
<b>نیمرخ سازمانی</b>		
۷،۶	نام سازمان	۱۰۲-۱
۱۱، ۱۰، ۷	فعالیت‌ها، برندها، محصولات و خدمات	۱۰۲-۲
۱۱، ۷	موقعیت دفتر مرکزی	۱۰۲-۳
۱۱	موقعیت عملیات و سایت‌های عملیاتی	۱۰۲-۴
۲۴-۲۵	مالکیت و فرم قانونی	۱۰۲-۵
۱۱	بازارهای تحت پوشش	۱۰۲-۶
۷۷، ۹-۱۱، ۷	اندازه سازمان	۱۰۲-۷
۷۷، ۷	اطلاعاتی در مورد کارمندان و سایر کارگران	۱۰۲-۸
۴۹-۵۰	زنجیره تأمین	۱۰۲-۹
۴۹-۵۰، ۲۴-۲۵، ۱۲-۱۳	تغییرات قابل توجه در سازمان و زنجیره تأمین آن	۱۰۲-۱۰
۹۲، ۵۴، ۲۶-۲۷	اصول یا رویکرد احتیاطی و پیشگیرانه	۱۰۲-۱۱
۱۳-۱۴، ۳	ابتکارات بیرونی	۱۰۲-۱۲
	عضویت در انجمن‌ها	۱۰۲-۱۳
<b>استراتژی</b>		
۵	بیانیه تصمیم‌گیرنده ارشد سازمان	۱۰۲-۱۴
۹۲، ۲۶، ۱۲-۱۴	اثرات، ریسک‌ها و فرصت‌های کلیدی	۱۰۲-۱۵
<b>اخلاق و درستی</b>		
۲۷-۲۹، ۸	ارزش‌ها، اصول، استانداردها و هنجارهای رفتار	۱۰۲-۱۶
۹۴-۹۶، ۲۷-۲۹، ۱۷-۱۹	مکانیسم‌هایی برای مشاوره و بیان دغدغه‌ها در مورد اخلاق	۱۰۲-۱۷
<b>حکمرانی</b>		
۲۳-۲۵	ساختار حکمرانی	۱۰۲-۱۸
۲۳-۲۵	تفویض اختیار	۱۰۲-۱۹
۲۳-۲۵	سطوح اجرایی مسئول در موضوعات اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی	۱۰۲-۲۰
۹۴-۹۶، ۴۴-۴۵، ۱۷-۱۹	مشاوره ذینفعان در موضوعات اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی	۱۰۲-۲۱
۲۳-۲۵	ترکیب بالاترین نهاد نظام راهبردی بنگاه و کمیته‌های آن	۱۰۲-۲۲
۲۳-۲۵	رئیس بالاترین نهاد حاکمیتی	۱۰۲-۲۳
۲۳-۲۵، ۶	فرآیند کاندید و انتخاب بالاترین نهاد نظام راهبردی	۱۰۲-۲۴
۲۳-۲۵	تضاد منافع	۱۰۲-۲۵
۲۳-۲۵، ۶	نقش بالاترین نهاد نظام راهبردی در تنظیم اهداف، ارزش‌ها و استراتژی	۱۰۲-۲۶
۲۳-۲۵	دانش و اطلاعات بالاترین نهاد نظام راهبردی بنگاه	۱۰۲-۲۷
۲۳-۲۵، گزارش سالانه هیأت مدیره	ارزیابی عملکرد بالاترین نهاد نظام راهبردی بنگاه	۱۰۲-۲۸
۲۳-۲۵	شناسایی و مدیریت موضوعات اقتصادی، زیست محیطی و اجتماعی	۱۰۲-۲۹
۲۳-۲۶	اثر بخشی فرآیندهای مدیریت ریسک	۱۰۲-۳۰
۲۳-۲۵، ۳	مرور یا بازنگری موضوعات اقتصادی، زیست محیطی و اجتماعی	۱۰۲-۳۱

استانداردهای GRI	عنوان	شماره صفحه/ توضیحات
۱۰۲-۳۲	نقش بالاترین نهاد حاکمیتی در گزارش دهی پایداری	۵، ۲۳-۲۵
۱۰۲-۳۳	انتقال مسائل بحرانی	۱۷-۱۹، ۴۵-۴۶، ۹۴-۹۶
۱۰۲-۳۴	میزان و ماهیت مسائل بحرانی	۱۵-۱۶
۱۰۲-۳۵	سیاست‌های پاداش	۲۳-۲۵، گزارش سالانه هیأت مدیره
۱۰۲-۳۶	فرآیند تعیین دستمزد	۸۹
۱۰۲-۳۷	مشارکت ذینفعان در سیستم پاداش	۱۷-۱۹
۱۰۲-۳۸	نرخ دستمزد سالیانه	نرخ دستمزد سالیانه بر اساس قوانین، بخشنامه‌ها و دستورالعمل‌های ابلاغی از سوی مجلس شورای اسلامی و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، میزان حداقل دستمزد در هر سال و همچنین رویکردهای سازمان تعیین می‌گردد.
۱۰۲-۳۹	درصد افزایش نرخ پرداختی دستمزد سالیانه	درصد افزایش دستمزد سالیانه بر اساس قوانین، بخشنامه‌ها و دستورالعمل‌های ابلاغی از سوی مجلس شورای اسلامی و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، میزان حداقل دستمزد در هر سال و همچنین رویکردهای سازمان تعیین می‌گردد.
<b>تعامل با ذینفعان</b>		
۱۰۲-۴۰	فهرست گروه‌های ذینفع	۱۸
۱۰۲-۴۱	توافقات در زمینه چانه‌زنی دسته جمعی	شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا در این زمینه طبق قوانین جمهوری اسلامی ایران شامل قانون اساسی و قوانین کار ابلاغی از سوی مجلس شورای اسلامی و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی عمل می‌کند.
۱۰۲-۴۲	شناسایی و انتخاب ذینفعان	۱۷-۱۹
۱۰۲-۴۳	رویکرد تعامل با ذینفعان	۱۷-۱۹، ۴۴-۴۵، ۹۴-۹۶
۱۰۲-۴۴	موضوعات کلیدی و دغدغه‌های شناسایی شده	۱۶
<b>رویه گزارش دهی</b>		
۱۰۲-۴۵	مؤسسات دخیل در صورت‌های مالی	گزارش سالانه هیأت مدیره
۱۰۲-۴۶	تعریف محتوای گزارش و مرزهای موضوعات	۲، ۱۵-۱۶
۱۰۲-۴۷	فهرست موضوعات با اهمیت	۱۶
۱۰۲-۴۸	بازنگری اطلاعات	۳ (درباره این گزارش)
۱۰۲-۴۹	تغییرات در گزارش	۳ (درباره این گزارش)
۱۰۲-۵۰	دوره‌های گزارش دهی	۳ (درباره این گزارش)
۱۰۲-۵۱	تاریخ آخرین گزارش دهی	۳ (درباره این گزارش)
۱۰۲-۵۲	چرخه گزارش دهی	۳ (درباره این گزارش)
۱۰۲-۵۳	نقاط تماس جهت پاسخ دهی به سوالات در مورد گزارش	۱۰۴
۱۰۲-۵۴	تنظیم گزارش بر اساس استاندارد GRI	۳ (درباره این گزارش)
۱۰۲-۵۵	فهرست محتوایی GRI (GRI Index)	۹۷-۱۰۴
۱۰۲-۵۶	ضمانت‌های خارجی	

شماره صفحه/ توضیحات	عنوان	استانداردهای GRI
استاندارد ۱۰۳: رویکرد مدیریتی (۲۰۱۶)		
۱۵-۱۶	توضیح موضوعات با اهمیت (Material topics) و مرزهای آن	۱۰۳-۱
۸، ۱۲-۱۹، ۲۳-۲۴، ۲۶-۲۷، ۴۴-۴۵، ۴۹-۵۰، ۵۴-۵۴	رویکرد مدیریتی و اجزای آن	۱۰۳-۲
۸، ۱۲-۱۹، ۲۳-۲۴، ۲۶-۲۷، ۴۴-۴۵، ۴۹-۵۰، ۵۴-۵۴	ارزیابی رویکرد مدیریتی	۱۰۳-۳
استاندارد ۲۰۰: اقتصادی		
عملکرد اقتصادی (۲۰۱۶)		
۹	ارزش اقتصادی مستقیم تولید شده و توزیع شده	۲۰۱-۱
۵۴، ۲۶	پیامدهای مالی و سایر ریسک‌ها و فرصت‌ها به علت تغییرات آب و هوایی	۲۰۱-۲
۸۹	طرح‌های مزایا و بازنشستگی	۲۰۱-۳
موردی وجود ندارد	کمک‌های مالی دریافت شده از دولت	۲۰۱-۴
حضور در بازار (۲۰۱۶)		
تفاوت معناداری وجود ندارد (۱:۱)	نسبت سطح دستمزد بر حسب جنسیت در مقایسه با حداقل دستمزد	۲۰۲-۱
۷۹-۸۱	نسبت مدیریت ارشد استخدام شده از جامعه محلی	۲۰۲-۲
تأثیرات غیرمستقیم اقتصادی (۲۰۱۶)		
۶۹-۷۳	سرمایه‌گذاری بر روی زیرساخت‌ها و خدمات پشتیبانی شده	۲۰۳-۱
۶۹-۷۳	اثرات قابل توجه غیر مستقیم اقتصادی	۲۰۳-۲
رویه‌های تدارک و تأمین (۲۰۱۶)		
۴۹-۵۰	نسبت هزینه‌های پرداختی به تأمین‌کنندگان محلی	۲۰۴-۱
مبارزه با فساد (۲۰۱۶)		
فساد و ریسک‌های مرتبط با آن برای شرکت بهره‌بردار و تعمیراتی مینا از اهمیت زیادی برخوردار است لذا در این شرکت از طریق مجموعه کدهای رفتاری گروه مینا آموزش‌های لازم به کارکنان در این زمینه داده می‌شود و همچنین این موضوع از طریق رویکردهای موجود در واحدهای مرتبط سازمان (مانند حراست) و دستگاه‌های قانونی و نظارتی کشور پایش و کنترل می‌شود.	عملیات ارزیابی شده از نظر ریسک مرتبط با فساد	۲۰۵-۱
فساد و ریسک‌های مرتبط با آن برای شرکت بهره‌بردار و تعمیراتی مینا از اهمیت زیادی برخوردار است لذا در این شرکت از طریق مجموعه کدهای رفتاری گروه مینا آموزش‌های لازم به کارکنان در این زمینه داده می‌شود و همچنین این موضوع از طریق رویکردهای موجود در واحدهای مرتبط سازمان (مانند حراست) و دستگاه‌های قانونی و نظارتی کشور پایش و کنترل می‌شود.	اطلاع رسانی و آموزش در مورد سیاست‌ها و رویه‌های ضد فساد	۲۰۵-۲
موردی وجود ندارد	رخدادهای فساد تأیید شده و اقدامات اتخاذ شده	۲۰۵-۳
رفتار ضد رقابتی (۲۰۱۶)		
موردی وجود ندارد	اقدامات قانونی برای رفتارهای ضد رقابتی و انحصار	۲۰۶-۱
مالیات (۲۰۱۹)		
شرکت بهره‌بردار و تعمیراتی مینا مالیات خود را بر اساس قوانین و مقررات کشور، وزارت اقتصاد و امور دارایی و سازمان امور مالیاتی پرداخت می‌کند و سیاست‌ها در این زمینه در چارچوب و در تطابق با این قوانین و مقررات تعیین می‌گردند.	رویکرد مالیات	۲۰۷-۱

شماره صفحه/توضیحات	عنوان	استانداردهای GRI
۲۳-۲۶	سیستم حکمرانی، کنترل و مدیریت ریسک مالیات	۲۰۷-۲
۱۵-۱۹	مشارکت ذینفعان و مدیریت دغدغه‌های مرتبط با مالیات	۲۰۷-۳
شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا در پروژه‌های خارج از کشور خود در زمینه مالیات بر اساس قوانین اقتصادی و مالیاتی کشورهای مقصد عمل می‌کند.	گزارش کشور به کشور	۲۰۷-۴
<b>استاندارد ۳۰۰: زیست محیطی</b>		
<b>مواد اولیه (۲۰۱۶)</b>		
۵۴-۵۶	حجم و وزن مواد اولیه مصرفی	۳۰۱-۱
۵۴-۵۶	مواد اولیه قابل بازیافت	۳۰۱-۲
مصدّق ندارد	محصولات و مواد بسته‌بندی بازیافت شده	۳۰۱-۳
<b>انرژی (۲۰۱۶)</b>		
۵۴	مصرف انرژی داخلی بنگاه	۳۰۲-۱
اطلاعات قابل محاسبه نیست، زیرا به عواملی بستگی دارد که در کنترل شرکت نیست و این موضوع فراتر از مرزهای گزارش‌دهی سازمان است.	مصرف انرژی خارجی بنگاه	۳۰۲-۲
۵۴	شدت انرژی (شاخص بررسی کارایی مصرف انرژی)	۳۰۲-۳
۵۴-۵۶، ۴۲-۴۲	کاهش مصرف انرژی	۳۰۲-۴
۵۴-۵۶، ۴۲-۴۲	کاهش در ملزومات انرژی محصولات و خدمات	۳۰۲-۵
<b>آب و پساب (۲۰۱۸)</b>		
۵۵-۵۷، ۳۸	تعاملات با آب به عنوان یک منبع مشترک	۳۰۳-۱
۵۵-۵۷، ۳۸	مدیریت تأثیرات مرتبط با تخلیه آب	۳۰۳-۲
۵۵-۵۷، ۳۸	برداشت آب	۳۰۳-۳
۵۵-۵۷، ۳۸	تخلیه آب	۳۰۳-۴
۵۵-۵۷، ۳۸	مصرف آب	۳۰۳-۵
<b>تنوع زیستی (۲۰۱۶)</b>		
۶۳	استفاده یا مجاورت محل فعالیت در مناطق با ارزش تنوع زیستی بالا یا مناطق حفاظت شده	۳۰۴-۱
۶۳	تأثیرات قابل توجهی که فعالیت، محصولات یا خدمات بنگاه بر تنوع زیستی می‌گذارد	۳۰۴-۲
۶۳	محل فعالیت بنگاه، آیا جزو مناطق تحت مدیریت محیط زیست است	۳۰۴-۳
۶۳	تعریف فعالیت و عملیات بنگاه با توجه به در نظر گرفتن گونه‌های زیستی در معرض خطر انقراض	۳۰۴-۴
<b>انتشار گازها (۲۰۱۶)</b>		
۶۲، ۵۸	انتشار مستقیم گازهای گلخانه‌ای	۳۰۵-۱
اطلاعات قابل محاسبه نیست، زیرا به عواملی بستگی دارد که در کنترل شرکت نیست و این موضوع فراتر از مرزهای گزارش‌دهی سازمان است.	مصرف غیر مستقیم انرژی، منجر به انتشار گازهای گلخانه‌ای	۳۰۵-۲
۵۴	مصرف مستقیم انرژی، منجر به انتشار گازهای گلخانه‌ای	۳۰۵-۳
۶۲، ۵۸	شدت انتشار گازهای گلخانه‌ای	۳۰۵-۴

استانداردهای GRI	عنوان	شماره صفحه/ توضیحات
۳۰۵-۵	کاهش انتشار گازهای گلخانه‌ای	۶۲، ۵۸
۳۰۵-۶	انتشار ترکیبات مخرب لایه اوزون	۶۲، ۵۸
۳۰۵-۷	انتشار اکسید نیتروژن، اکسید سولفور یا سایر ترکیبات	۶۲، ۵۸
<b>پسماند (۲۰۲۰)</b>		
۳۰۶-۱	تولید پسماند و تأثیرات قابل توجه مرتبط با پسماند	۵۹-۶۱، ۵۷
۳۰۶-۲	مدیریت تأثیرات قابل توجه مرتبط با پسماند	۵۹-۶۱، ۵۷
۳۰۶-۳	پسماند تولید شده	۵۹-۶۱، ۵۷
۳۰۶-۴	پسماند امحاء نشده (در اثر بازیافت یا اقدامات در جهت کاهش مصرف منابع)	۵۹-۶۱، ۵۷
۳۰۶-۵	پسماند امحاء شده	۵۹-۶۱، ۵۷
<b>همخوانی با قوانین زیست محیطی (۲۰۱۶)</b>		
۳۰۷-۱	عدم رعایت قوانین و مقررات زیست محیطی	موردی وجود ندارد
<b>ارزیابی زیست محیطی تأمین کننده (۲۰۱۶)</b>		
۳۰۸-۱	تأمین کنندگان جدید که مورد ارزیابی معیارهای زیست محیطی قرار می‌گیرند	۴۹-۵۰
۳۰۸-۲	اثرات منفی فعالیت‌های تأمین کنندگان بر محیط زیست	۴۹-۵۰
<b>استاندارد ۴۰۰: اجتماعی</b>		
<b>اشتغال (۲۰۱۶)</b>		
۴۰۱-۱	استخدام کارکنان جدید و نرخ گردش کارکنان	۷۹-۸۲
۴۰۱-۲	مزایای ارائه شده به کارکنان تمام وقت که شامل کارکنان نیمه وقت نمی‌شود	۸۹، ۸۲
۴۰۱-۳	مرخصی به والدین	۸۹
<b>روابط کارگر/مدیریت (۲۰۱۶)</b>		
۴۰۲-۱	حداقل زمان اعلام تغییرات به کارکنان، جهت اعمال روبه‌های تغییر یافته	در صورت تصمیم برای ایجاد تغییرات عملیاتی که ممکن است بر روی ذینفعان (به ویژه کارکنان) تأثیر داشته باشد، موضوع و مراتب از طریق رویکردها و کانال‌های ارتباطی به ذینفعان (به ویژه کارکنان) اطلاع‌رسانی شده و برنامه‌ریزی‌های لازم در این زمینه انجام می‌گیرد.
<b>ایمنی و بهداشت شغلی (۲۰۱۸)</b>		
۴۰۳-۱	سیستم مدیریت ایمنی و بهداشت شغلی	۹۰-۹۱
۴۰۳-۲	شناسایی خطر، ارزیابی ریسک و بررسی رویداد	۹۲
۴۰۳-۳	خدمات بهداشت شغلی	۹۳، ۹۰-۹۱
۴۰۳-۴	مشارکت کارکنان، مشاوره به آنها و اطلاع‌رسانی به آنان در مورد ایمنی و بهداشت شغلی	۹۲-۹۳
۴۰۳-۵	آموزش به کارکنان در مورد ایمنی و بهداشت شغلی	۹۳
۴۰۳-۶	ارتقای سلامت کارکنان	۹۳
۴۰۳-۷	پیشگیری از و کاهش اثرات ایمنی و بهداشت شغلی که به طور مستقیم با روابط کسب و کار مرتبط است	۹۰-۹۲
۴۰۳-۸	کارکنان تحت پوشش سیستم مدیریت ایمنی و بهداشت شغلی	۹۰-۹۲
۴۰۳-۹	آسیب‌های مرتبط با کار	۹۰-۹۲

شماره صفحه/ توضیحات	عنوان	استانداردهای GRI
۹۰-۹۲	بیماری مرتبط با کار	۴۰۳-۱۰
<b>آموزش (۲۰۱۶)</b>		
۸۳-۸۷	میانگین ساعت آموزش در سال به ازای هر یک از کارکنان	۴۰۴-۱
۸۳-۸۷	برنامه‌های ارتقاء و انتقال مهارت‌های کارکنان	۴۰۴-۲
۸۷-۸۸	درصدی از کارکنان که به طور منظم عملکردشان ارتقاء می‌یابد و ارزیابی آن	۴۰۴-۳
<b>گوناگونی و فرصت برابر (۲۰۱۶)</b>		
۷۷-۸۲	گوناگونی با توجه به نظام راهبردی بنگاه	۴۰۵-۱
تفاوت معناداری وجود ندارد.	نرخ حقوق پایه و دستمزد زنان نسبت به مردان	۴۰۵-۲
<b>عدم تبعیض (۲۰۱۶)</b>		
موردی وجود ندارد	رویدادهای ناشی از تبعیض و اقدامات اصلاحاتی در جهت آن	۴۰۶-۱
<b>آزادی انجمن‌ها و چانه‌زنی دسته جمعی (۲۰۱۶)</b>		
موردی وجود ندارد	عملیات و تأمین کنندگانی که در آنها ممکن است حق آزادی انجمن یا چانه‌زنی دسته جمعی در خطر باشد	۴۰۷-۱
<b>کار کودکان (۲۰۱۶)</b>		
موردی وجود ندارد	اقدامات و عملیات در جهت حوادث ناشی از کار کودکان	۴۰۸-۱
<b>کار اجباری (۲۰۱۶)</b>		
موردی وجود ندارد	عملیات و تأمین کنندگانی که در معرض ریسک قابل توجه موارد استفاده اجباری از نیروی کار هستند	۴۰۹-۱
<b>رویه‌های حراست (۲۰۱۶)</b>		
موردی وجود ندارد	پرسنل حراست آموزش دیده در جهت حمایت از حقوق بشر	۴۱۰-۱
<b>حقوق مردمان بومی (۲۰۱۶)</b>		
موردی وجود ندارد	وقایع نقض حقوق مردمان بومی	۴۱۱-۱
<b>ارزیابی حقوق بشر (۲۰۱۶)</b>		
موردی وجود ندارد	اقداماتی که با موضوع رعایت حقوق انسانی و ارزیابی تأثیرات اقدامات حقوق بشری انجام شده است	۴۱۲-۱
موردی وجود ندارد	آموزش کارکنان در مورد رویه‌ها و سیاست‌های حقوق بشر	۴۱۲-۲
موردی وجود ندارد	توافقات و قراردادهای سرمایه‌گذاری قابل توجه که شامل مقررات حقوق بشری می‌شود	۴۱۲-۳
<b>جوامع محلی (۲۰۱۶)</b>		
۶۹-۷۳	عملیات با مشارکت جامعه محلی، ارزیابی تأثیر و برنامه‌های توسعه	۴۱۳-۱
موردی وجود ندارد	عملیات با تأثیر واقعی و بالقوه قابل توجه منفی بر روی جامعه محلی	۴۱۳-۲
<b>ارزیابی اجتماعی تأمین کننده (۲۰۱۶)</b>		
۴۹-۵۰	تأمین کنندگان جدیدی که بوسیله معیارهای اجتماعی انتخاب شده‌اند	۴۱۴-۱
۴۹-۵۰	تأثیرات منفی اجتماعی در زنجیره تأمین و اقدامات پیرو آن	۴۱۴-۲
<b>سیاست عمومی (۲۰۱۶)</b>		
بر اساس قوانین کشور شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا مجاز به مشارکت سیاسی نیست و لذا این موضوع مصداق ندارد.	مشارکت سیاسی	۴۱۵-۱

شماره صفحه/توضیحات	عنوان	استانداردهای GRI
<b>بهداشت و ایمنی مشتری (۲۰۱۶)</b>		
۹۲، ۲۶	ارزیابی اثرات بهداشت و ایمنی محصولات و خدمات	۴۱۶-۱
موردی وجود ندارد	موارد عدم تطابق مرتبط با اثرات ایمنی و بهداشتی محصولات و خدمات	۴۱۶-۲
<b>بازاریابی و برچسب‌زنی (۲۰۱۶)</b>		
۱۹	الزامات مرتبط با اطلاعات محصولات و خدمات و برچسب‌زنی	۴۱۷-۱
موردی وجود ندارد	موارد عدم تطابق مرتبط با اطلاعات محصولات و خدمات و برچسب‌زنی	۴۱۷-۲
موردی وجود ندارد	موارد عدم تطابق مرتبط با ارتباطات بازاریابی	۴۱۷-۳
<b>حریم خصوصی مشتری (۲۰۱۶)</b>		
موردی وجود ندارد	شکایات تأیید شده در زمینه نقض قوانین مربوط به حفظ حریم خصوصی و داده‌های مشتریان	۴۱۸-۱
<b>همخوانی با قوانین اجتماعی-اقتصادی (۲۰۱۶)</b>		
موردی وجود ندارد	عدم تطابق با قوانین و مقررات در حوزه اجتماعی و اقتصادی	۴۱۹-۱



## مدیریت ارتباطات و بازار

با ما در تماس باشید ...



تهران، بلوار میرداماد، خیابان دکتر مصدق (نفت شمالی)، خیابان یکم، پلاک ۴  
کد پستی: ۱۹۱۹۶۱۳۸۷۱



(+۹۸۲۱) ۲۳۱۵۱۸۰۰



(+۹۸۲۱) ۲۲۹۲۵۰۲۶



[www.mapnaom.com](http://www.mapnaom.com)



[info@mapnaom.com](mailto:info@mapnaom.com)



[www.instagram.com/mapnaom](https://www.instagram.com/mapnaom)



[www.linkedin.com/company/mapnaom](https://www.linkedin.com/company/mapnaom)





# Sustainability Report

MAPNA Operation & Maintenance  
2022

آدرس: تهران، بلوار میرداماد، خیابان دکتر مصدق  
(نفت شمالی)، خیابان یکم، پلاک ۴  
کد پستی: ۱۹۱۹۶۱۳۸۷  
تلفن: ۲۳۱۵۱۸۰۰ (+۹۸۲۱)  
نمابر: ۲۲۹۲۵۰۲۶ (+۹۸۲۱)  
وب سایت: [www.mapnaom.com](http://www.mapnaom.com)  
ایمیل: [info@mapnaom.com](mailto:info@mapnaom.com)

