

گزارش پایداری

شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا
۱۴۰۰



به نام خدا



گزارش پایداری
شرکت
بهره‌برداری و تعمیراتی مینا

۱۴۰۰



فهرست

معرفی شرکت و گزارش

۱

صفحه	در باره این گزارش
۳	پیامی به ذینفعان
۵	گروه مینا در یک نگاه
۶	نیمرخ شرکت
۷	گذشته و آینده شرکت
۱۲	نقشه راه مسئولیت اجتماعی
۱۳	تحلیل اهمیت
۱۵	مدیریت ذینفعان
۱۷	

حکمرانی شرکتی

۲

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

خلق ارزش برای مشتریان

۳

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

مدیریت زنجیره تأمین

۴

صفحه	ارزیابی تأمین کنندگان
۴۹	معیارهای ارزیابی تأمین کنندگان
۵۰	

مدیریت زیست محیطی

۵

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

جامعه

۶

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

کارکنان

۷

صفحه	رویکردها و استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی
۷۶	جذب و استخدام: شایسته‌گزینی و شایسته‌گماری
۷۷	محیط کار منصفانه
۸۰	آموزش و توانمندسازی کارکنان
۸۱	مدیریت عملکرد کارکنان
۸۵	جبران خدمت کارکنان
۸۷	ایمنی و سلامت کارکنان
۸۸	ارتباطات داخلی
۹۲	نظرسنجی از کارکنان
۹۳	رسیدگی به شکایات کارکنان
۹۴	تبادل کار و زندگی
۹۴	

صفحه	پیوست- استانداردهای GRI
۹۵	



معرفی شرکت و گزارش



 D&M
گروه مینا

درباره این گزارش

«گزارش پایداری سال ۱۴۰۰» شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا دومین گزارش شرکت 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 بارگیری 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.



پیامی به ذینفعان



به ویژه از جوامع محلی و بومی و ارتقای مستمر مهارت و دانش آنها از دیگر اولویت‌های ما در این زمینه است. ما همچنین، تلاش کرده‌ایم که با ایجاد یک ساختار حکمرانی شرکتی مطلوب و همچنین با کمک کدهای رفتاری و خط‌مشی‌های اخلاقی تعریف شده یک کسب و کار اخلاق‌مدارانه و شفاف را ایجاد و توسعه دهیم.

در عرصه ارائه خدمات در حوزه تولید صنایع انرژی و نفت و گاز نیز که می‌تواند اثرات مختلفی بر محیط زیست داشته باشد، اهتمام ویژه‌ای به انجام فعالیت‌های دوستدار محیط زیست با کمترین اثرات زیست محیطی داریم. در این راستا، اگرچه گستره اختیارات و مسئولیت‌های شرکت متأثر از نوع قرارداد و مسئولیت‌های متقابل کارفرمایان آن است؛ با این حال، شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا در زمینه مدیریت آب و پساب، مدیریت و پایش آلاینده‌های هوا، مدیریت پسماند و توسعه فضای سبز، اقدامات متنوع و مهمی انجام داده است و تلاش می‌نماید تا با انجام این اقدامات ردپای زیست‌محیطی خود را بهبود دهد.

در انتها، باید بیان کرد که اقدامات و رویکردهایی که شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا در حوزه‌های اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی با تکیه بر سرمایه‌های انسانی متعهد خود انجام داده است نشان از تعهد مستمر و جدیت ما در جهت توسعه پایدار جوامعی است که در آنها فعال هستیم و نسبت به آنها مسئولیت داریم است. در حقیقت ما مسئولانه کوشیده‌ایم تا با اقداماتی که انجام داده‌ایم و دستاوردهایی که داشته‌ایم، گامی مثبت در جهت تبدیل شدن به یک کسب و کار پایدار، مسئول، اثرگذار و راهبر اجتماعی که توجه ویژه‌ای به ذینفعان خود دارد، برداریم و گزارشی که پیش روی شماست، بیانگر کوشش‌های ما در این زمینه است.

محمدرضا شریفی

مدیرعامل و نایب رئیس هیأت مدیره

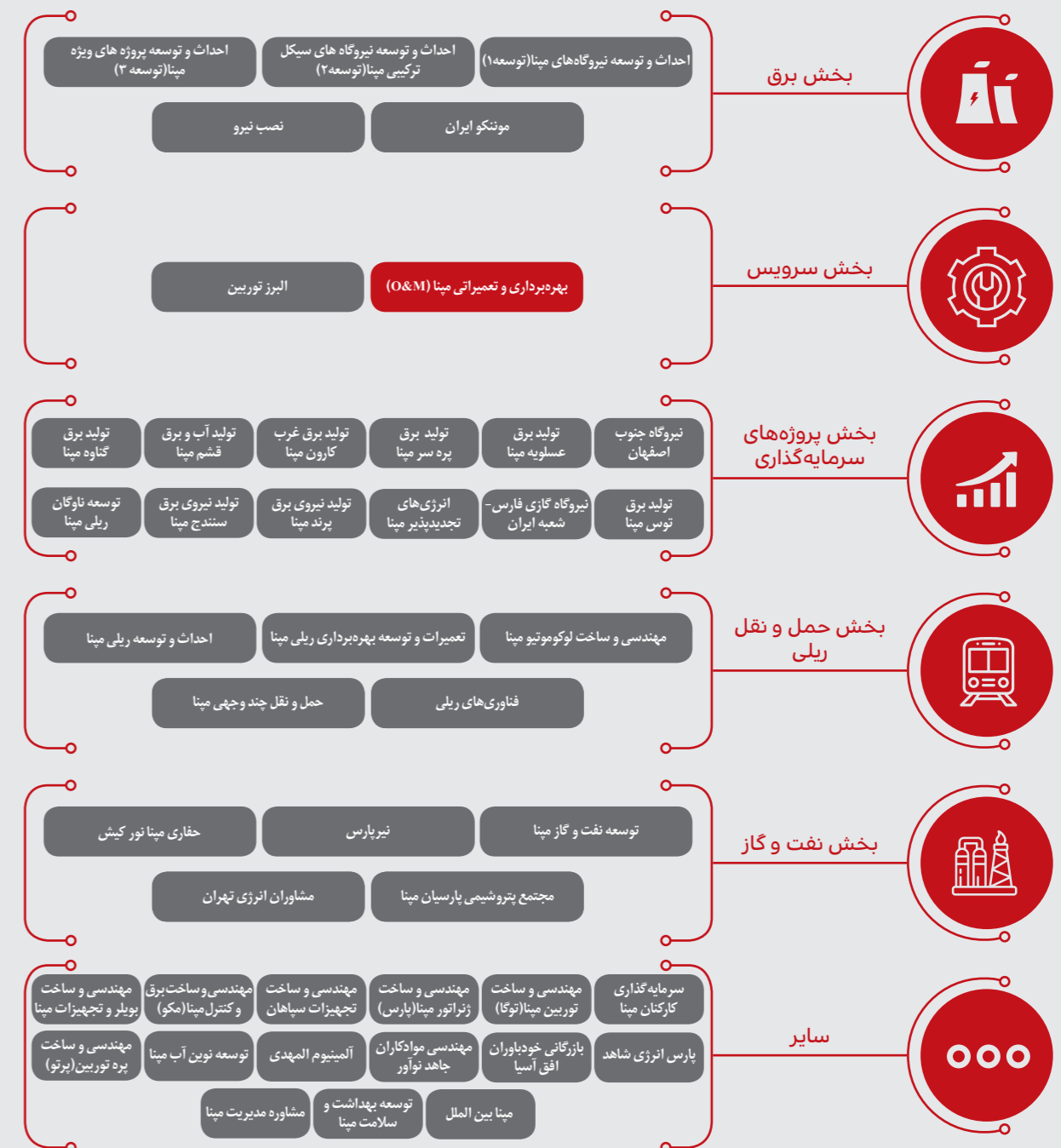
شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا به عنوان شرکتی موفق و پیشرو در راستای مأموریت خود مبنی بر «ارائه دهنده خدمات فنی و مهندسی در حوزه انرژی به منظور حفظ دارایی‌های مشتریان» با تکیه بر توان و تخصص سرمایه‌های انسانی ارزشمند خود تلاش نموده است طیف گسترده‌ای از خدمات فنی و مهندسی با کیفیت شامل مدیریت و اجرای عملیات نگهداری، تعمیرات، بهره‌برداری، راه‌اندازی، تست کارایی، بازسازی و ساخت قطعات و تجهیزات، تأمین قطعات و ماشین آلات، هوشمندسازی کسب و کار، آموزش و مشاوره مهندسی و خبرگی در حوزه نیرو و نفت و گاز را در عرصه‌های داخلی و بین‌المللی ارائه دهد. در همین راستا، شرکت ما با توجه به چشم‌اندازی که برای خود تعریف کرده است، یعنی «ارائه دهنده خدمات حوزه انرژی در کلاس جهانی تا سال ۱۴۰۴» در صدد آن است که با ارائه خدمات ارزش‌افزا در کسب و کارهای فعلی و جدیدی که قصد دارد در آنها وارد شود، علاوه بر افزایش سودآوری، رضایت مشتریان و سهامداران خود را جلب نماید. اما، هدف ما فقط افزایش سودآوری نیست و توجه به همه ذینفعان، برآورده‌سازی نیازها و انتظارات آنها در حوزه‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی و توسعه تعاملات و ارتباطات اثربخش با آنان از اهداف با اولویت بالای ما و سرلوحه همه فعالیت‌ها و اقدامات ما در شرکت است. با توجه به نقش ویژه‌ای که شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا در کشور دارد، یعنی حمایت از تأمین و توزیع مداوم و یکنواخت انرژی الکتریکی برای استفاده عموم مردم و همچنین، برای تداوم فعالیت‌های صنعتی در کشور به ویژه صنایع مادر مانند نفت و گاز که محصولاتشان خوراک صنایع مهم و اصلی کشور محسوب می‌شوند؛ ضمن خرسندی از سهم شدن در حفظ گردش چرخ‌های تولید و صنعت، مسئولیت بزرگی نیز بر عهده ما گذاشته شده است. درحقیقت، ما همانند یک شهروند در برابر رشد و شکوفایی جامعه‌ای که در آن فعالیت می‌کنیم مسئولیم و خود را متعهد می‌دانیم که عملکردمان را به گونه‌ای تنظیم نماییم که پاسخگوی نیازها، خواسته‌ها و انتظارات ذینفعانمان باشیم.

در این راستا و در جهت دستیابی به هدف «اثرگذاری و راهبری اجتماعی» که در نقشه راه مسئولیت اجتماعی شرکت تعیین شده است و همانطور که پیش‌تر بدان اشاره شد، برآورده کردن نیازها و انتظارات ذینفعان مختلف، شرکت اهمیت ویژه‌ای به کارکنان خود در عرصه‌های عملیاتی و ستادی به عنوان سرمایه‌های ارزشمند سازمانی می‌دهد و سلامت و ایمنی آنها به ویژه در زمان همه‌گیری ویروس کرونا برای ما در اولویت قرار دارد. بدین منظور اقدامات و رویکردهای متنوعی را به کار بستیم 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 رضایت آنها را کسب نماییم. علاوه بر این، جذب و نگهداشت سرمایه انسانی شایسته



گروه مپنا در یک نگاه

گروه مپنا با تأسیس «شرکت مدیریت پروژه‌های نیروگاهی ایران» یا به اختصار «مپنا» در سال ۱۳۷۲ خورشیدی و توسط وزارت نیروی جمهوری اسلامی ایران شکل گرفت و اکنون دارای ۴۴ شرکت زیرمجموعه است. شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا یکی از شرکت‌های با اهمیت زیرمجموعه گروه مپنا است که ارائه دهنده خدمات جامع فنی و مهندسی در حوزه انرژی و نفت و گاز است.



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:

محمدرضا شریفی

تعداد کارکنان:

۵۷۷۱ نفر

دفتر مرکزی:

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

وب سایت:

www.mapnaom.com



شاخص‌های مالی شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا

شاخص	واحد	۱۳۹۷	۱۳۹۸	۱۳۹۹
درآمدهای عملیاتی	میلیارد ریال	۵۴۵۶	۸۶۹۴	۱۲۴۷۷
بدهی‌های غیرجاری	میلیون ریال	۵۰۱,۷۶۰	۷۲۴,۲۷۰	۱,۱۱۷,۲۴۶
بدهی‌های جاری	میلیون ریال	۲,۷۷۷,۰۳۲	۳,۶۵۶,۸۳۳	۷,۱۲۱,۷۱۸
کل بدهی‌ها	میلیون ریال	۳,۲۷۸,۷۹۲	۴,۳۸۱,۱۰۳	۸,۲۳۸,۹۶۴
دارایی‌های جاری	میلیون ریال	۳,۷۸۷,۱۴۲	۵,۲۱۷,۱۸۲	۹,۲۲۳,۰۳۰
دارایی‌های غیرجاری	میلیون ریال	۲۰۸,۷۵۸	۳۶۳,۱۶۹	۵۳۷,۹۵۹
کل دارایی‌ها	میلیون ریال	۳,۹۹۵,۹۰۰	۵,۵۸۰,۳۵۱	۹,۷۶۰,۹۸۹

عملکرد شرکت تا پایان سال ۱۳۹۹

بهره‌برداری از **۳۶** نیروگاه در داخل کشور با ثبت رکورد آمادگی تولید **۱۲۴,۳۹۴** گیگاوات ساعت

راه‌اندازی **۳۵٪** از ظرفیت نصب شده کل کشور تا پایان سال ۱۳۹۹

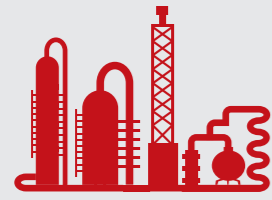
انجام **۱۷۴** واحد تعمیرات تا پایان سال ۱۳۹۹ (واحد‌گازی، بخار و سیکل ترکیبی)

انعقاد قراردادهای بهره‌برداری، نگهداری و تعمیرات و تامین قطعات نیروگاه سیکل ترکیبی آریان (زنجان ۲)، خدمات بهره‌برداری و نگهداری نیروگاه ایسین و همچنین نگهداری و تعمیرات پالایشگاه نفت تبریز.

ارکان جهت ساز شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا



گستره جغرافیایی خدمات و فعالیت‌های شرکت (سال ۱۳۹۹)



۵
پالایشگاه



۳۴
نیروگاه



۱
دفتر مرکزی

راهنما: ● دفتر مرکزی ● پروژه‌های در حال بهره‌برداری ▲ پروژه‌های راه‌اندازی شده □ پروژه‌های تعمیراتی

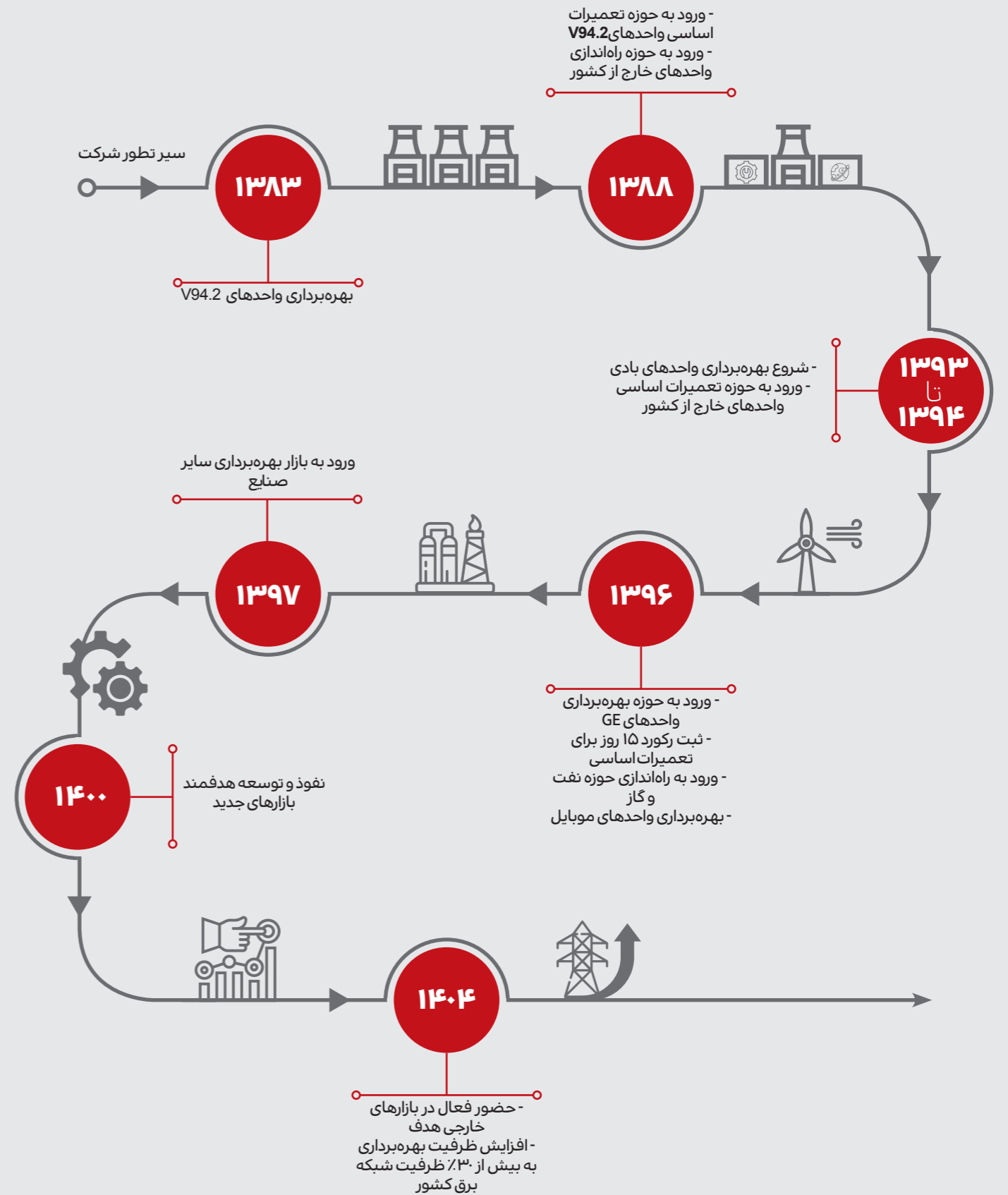


ارائه خدمات انرژی در کلاس جهانی

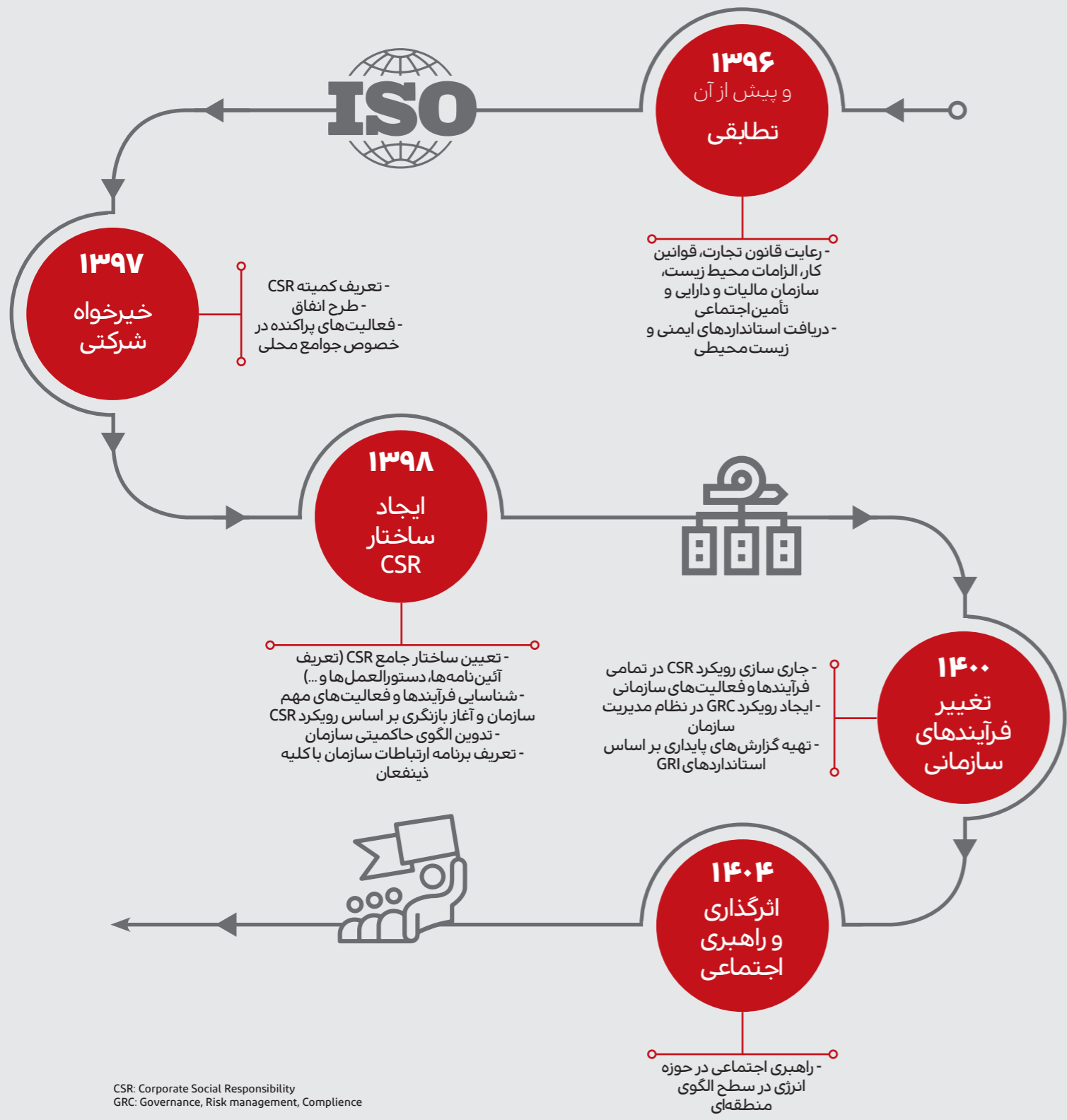
انواع خدمات شرکت



گذشته و آینده شرکت



نقشه راه مسئولیت اجتماعی



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

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.

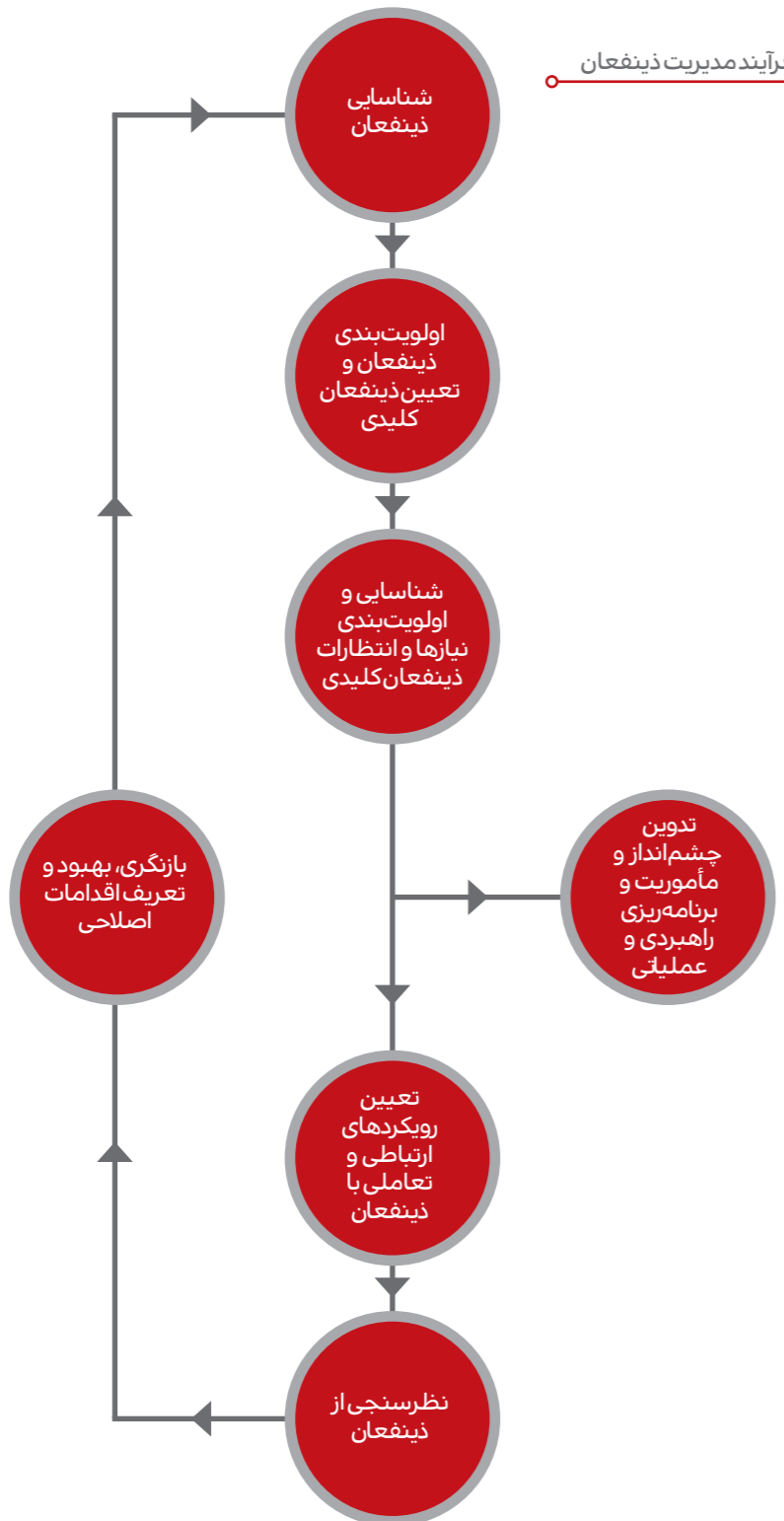


به منظور ایجاد مخزن موضوعات به عنوان گام اول در تحلیل اهمیت، نیازها و انتظارات گردآوری شده و اولویت‌بندی شده ذینفعان سازمان به عنوان ورودی اول مورد بررسی قرار گرفت. همچنین، شرکت‌های برتر جهانی فعال در حوزه مشابه به منظور شناسایی موضوعات با اهمیت در صنعت مورد بهینه‌کاوی قرار گرفت. علاوه بر این، استانداردها و ابتکارات 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 این موضوعات، ۶ موضوع به عنوان موضوعات با اهمیت مشخص گردیدند.

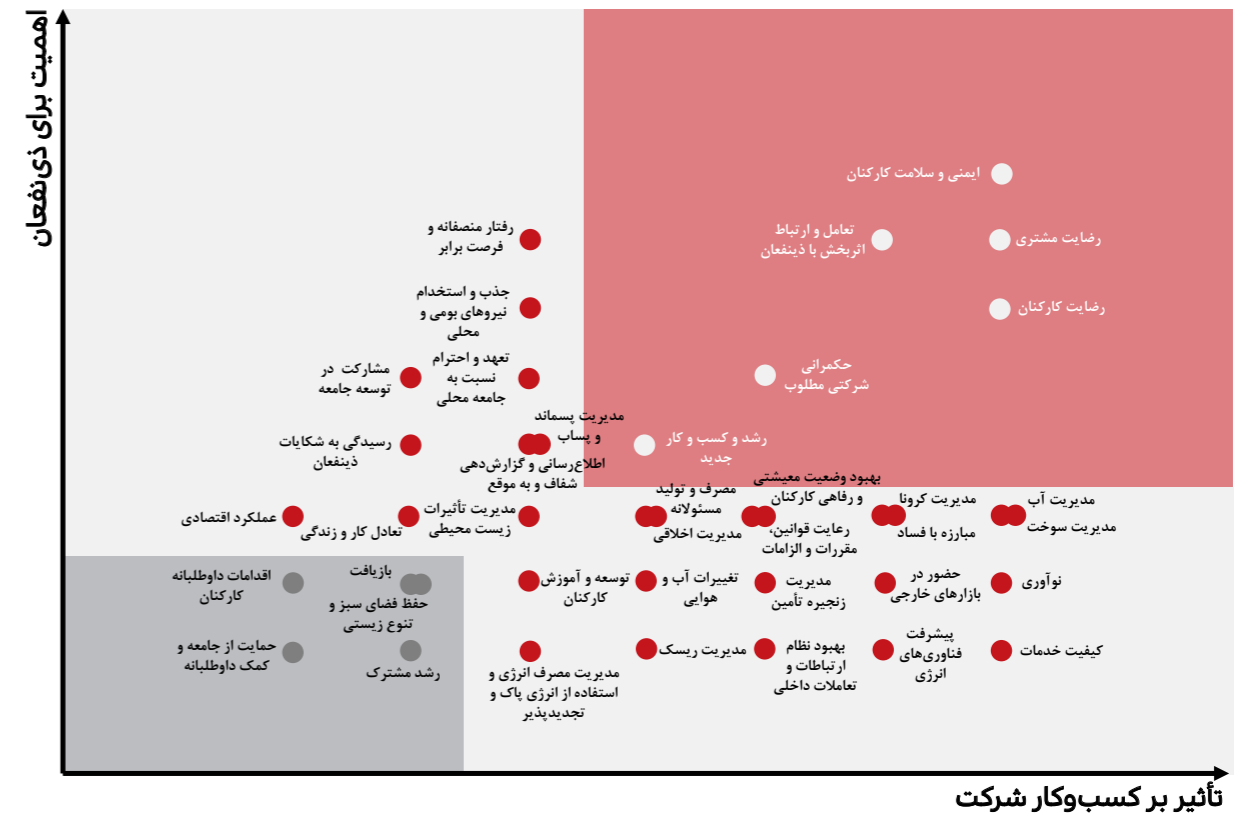
موضوع	گام‌های اجرایی	۱۳۹۹	۱۴۰۰
حاکمیت سازمانی (تعیین ساختار فرآیندهای تصمیم‌گیری و مدیریت ریسک)	ایجاد سند الگوی حاکمیتی سازمان با رویکرد GRC	■	
	تهیه آیین نامه کمیته CSR	■	
	تهیه گزارش CSR	■	
	تهیه منشور اخلاقی شرکت	■	
کارکنان و روابط بین فردی (حقوق و اصول اساسی در کار و رسیدگی و حل شکایات ذینفعان)	تهیه 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 CRG، الزامات قانونی داخلی و کشورهای هدف و شرکت مادر	■	
شبهه‌های کار (روابط کار، اشتغال، توسعه و آموزش، ایمنی و بهداشت)	بررسی نظام مدیریت ریسک با رویکرد GRC	■	
	بررسی سیاست‌ها، آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های منابع انسانی با رویکرد RSC و تهیه گزارش عدم انطباق و بازنگری آنها	■	
	پایش عدالت سازمانی (پرسشنامه عدالت سازمانی)	■	
	تهیه فرآیند رسیدگی به شکایات ذینفعان و در صورت لزوم تغییرات ساختار پایش امنیت شغلی کارکنان	■	
محیط زیست (جلوگیری از آلودگی و استفاده پایدار از منابع)	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	■	
روابط با مشتری (شبهه‌های قراردادی منصفانه و دسترسی به خدمات ضروری)	تهیه چک لیست بازدیدهای دوره‌ای آیتم‌های زیست محیطی نیروگاه	■	
	به روزرسانی استاندارد زیست محیطی ISO 14001	■	
	تدوین یا بازنگری آیین‌نامه کمیته مدیریت مصرف و انرژی (سخت، آب، انرژی، مواد شیمیایی، کاغذ و مواد مصرفی و ...)	■	
	بازنگری قراردادها با هدف شفاف سازی مفاد قرارداد	■	
مشارکت با جامعه محلی و توسعه آن	تهیه گزارش خدمات خارج از قرارداد (فعلی و مطلوب)	■	
	بررسی آیین‌نامه/دستورالعمل/فرآیند جذب/ کارآموزی	■	
	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	■	

مدیریت ذینفعان

ما در شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا به منظور دستیابی به هدف «اثرگذاری 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 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:



ماتریس اهمیت شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا



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

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

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

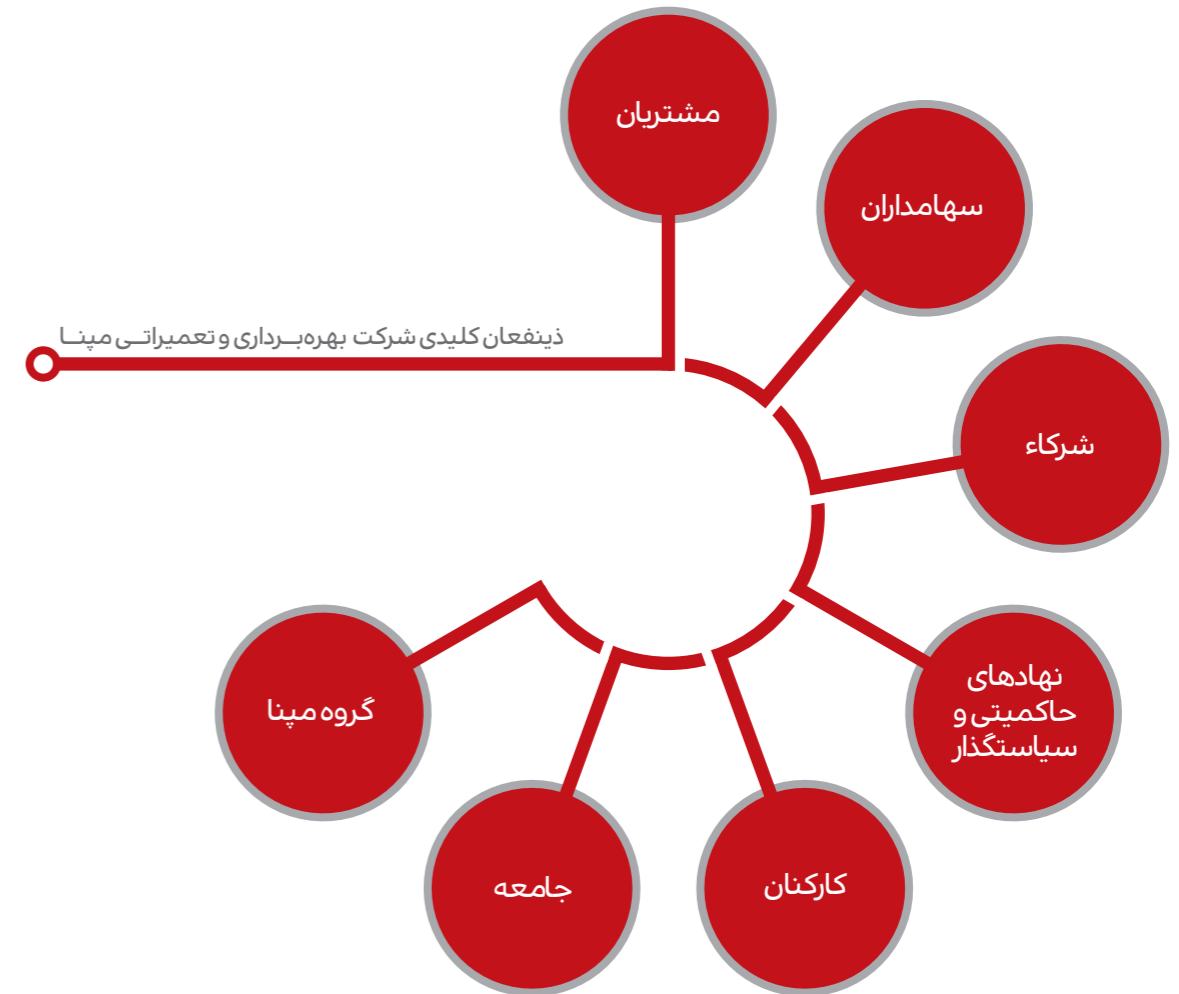
رسیدگی به شکایات‌های ذینفعان

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 شکایات ذینفعان تعیین و تعریف شده‌اند که عبارتند از وب‌سایت شرکت، پست الکترونیک عمومی شرکت، صفحات شبکه‌های اجتماعی شرکت، سامانه مرکز تماس، پرسشنامه ارزیابی

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



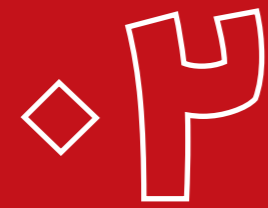
دیگر، مورد استفاده قرار می‌گیرند. علاوه بر این، با توجه به نیازها و انتظارات ذینفعان کلیدی و همچنین رویکردهای تعاملی مشخص شده در نقشه ذینفعان، رویکردها و اقدامات تعاملی و ارتباطی با آنها تعیین شده و اجرا می‌گردند.

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 یکبار و برای سایر ذینفعان سالی یکبار 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





حکمرانی شرکتی

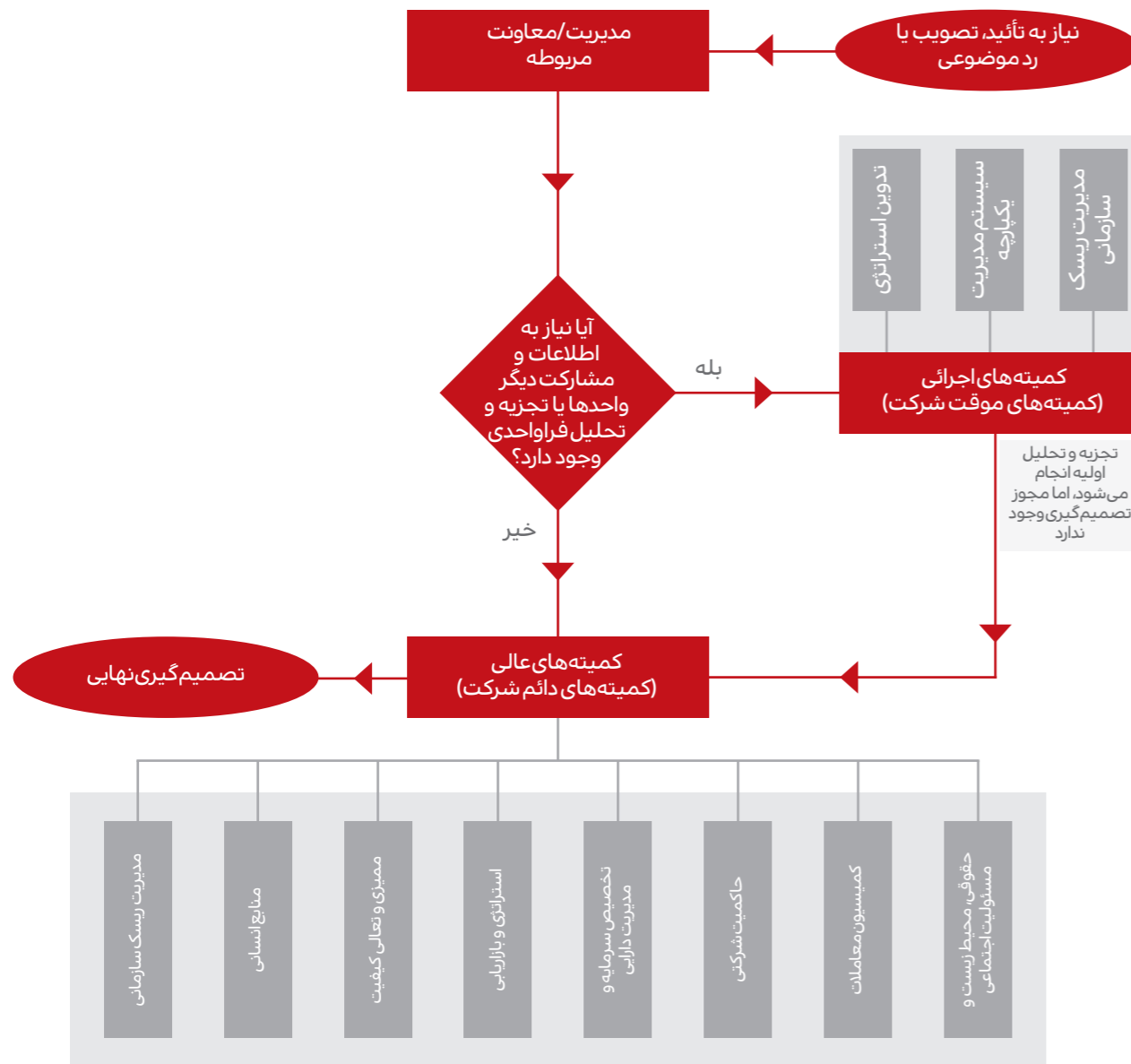


G&M
گوه‌مینا

حکمرانی شرکتی

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 تصمیم‌گیری مؤثر با بهره‌گیری از تشکیل کمیته‌های اجرایی و عالی

فرآیند تصمیم‌گیری مؤثر با بهره‌گیری از تشکیل کمیته‌های اجرایی و عالی



کمیته‌های اجرایی (موقت)

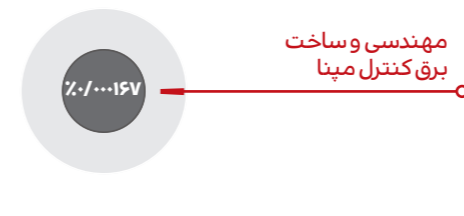
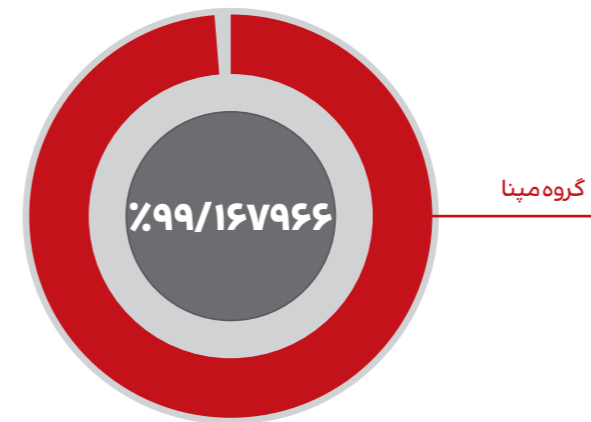
با توجه به اینکه تصمیم‌گیری و اجرای برنامه‌ها و اقدامات در برخی حوزه‌ها نیازمند همفکری، مشارکت و تعهد جمعی است، کمیته‌ها و کارگروه‌های درون سازمانی در سطوح مختلف فعال هستند. اعضای کمیته‌ها و کارگروه‌ها به انتخاب مدیران و یا به درخواست کارکنان برای فعالیت داوطلبانه، مشخص می‌شوند. ارتباطات و تعاملات اعضای 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

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، 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.

ترکیب سهامداران شرکت



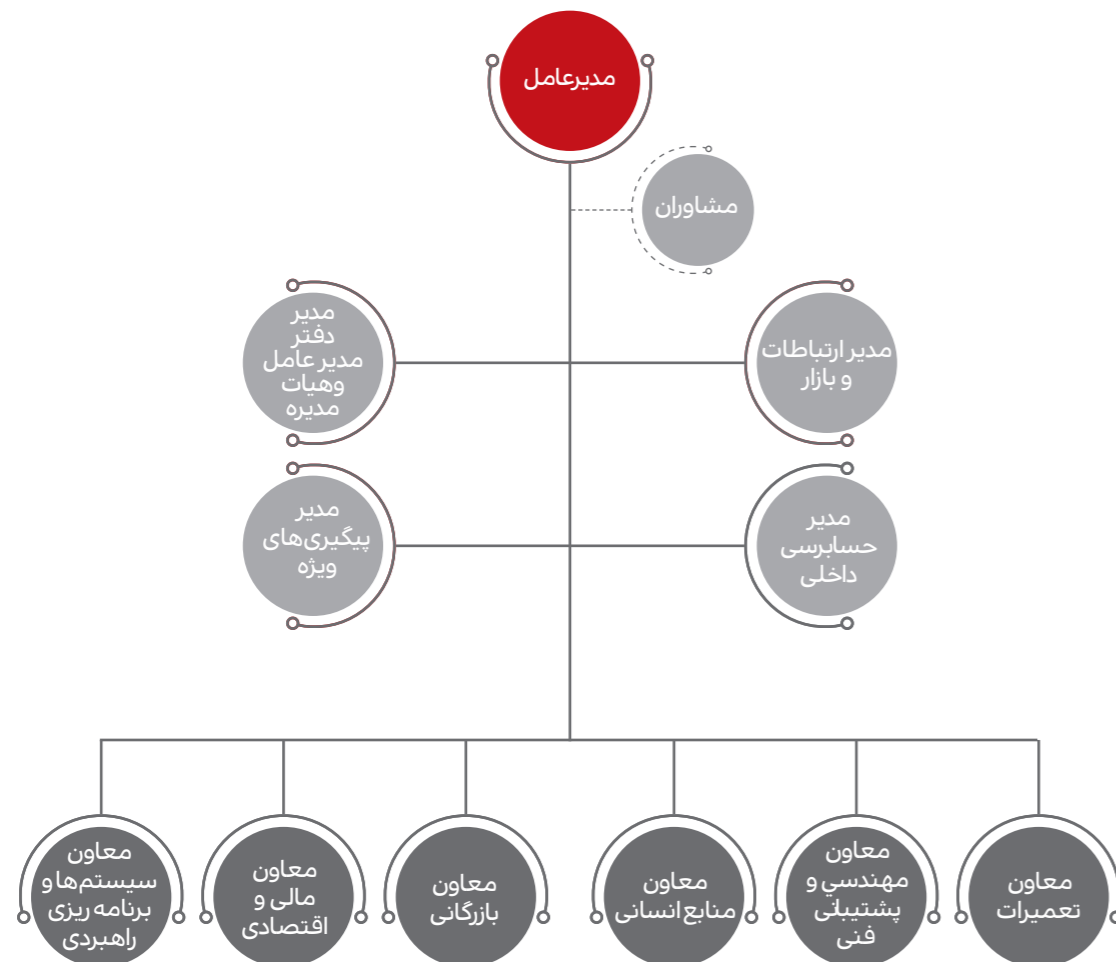
هیأت مدیره شرکت

هیأت مدیره شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا بالاترین نهاد حاکمیتی سازمان بوده و هدایت‌کننده 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، هیأت مدیره شرکت به عنوان بالاترین نهاد حاکمیتی 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.

اعضای هیأت مدیره

نام	سمت	نماینده	نوع عضویت
چنگیز میربهاء	رئیس هیأت مدیره	نماینده سهام دار شرکت مهندسی و ساخت پره توربین مینا (پرتو)	غیر موظف
سید محمدرضا شریفی	مدیر عامل و نایب رئیس هیأت مدیره	نماینده سهام‌دار شرکت گروه مینا	موظف
غلامحسین سمندگانی	عضو هیأت مدیره	نماینده سهام دار شرکت مهندسی و ساخت توربین مینا (توگا)	غیر موظف

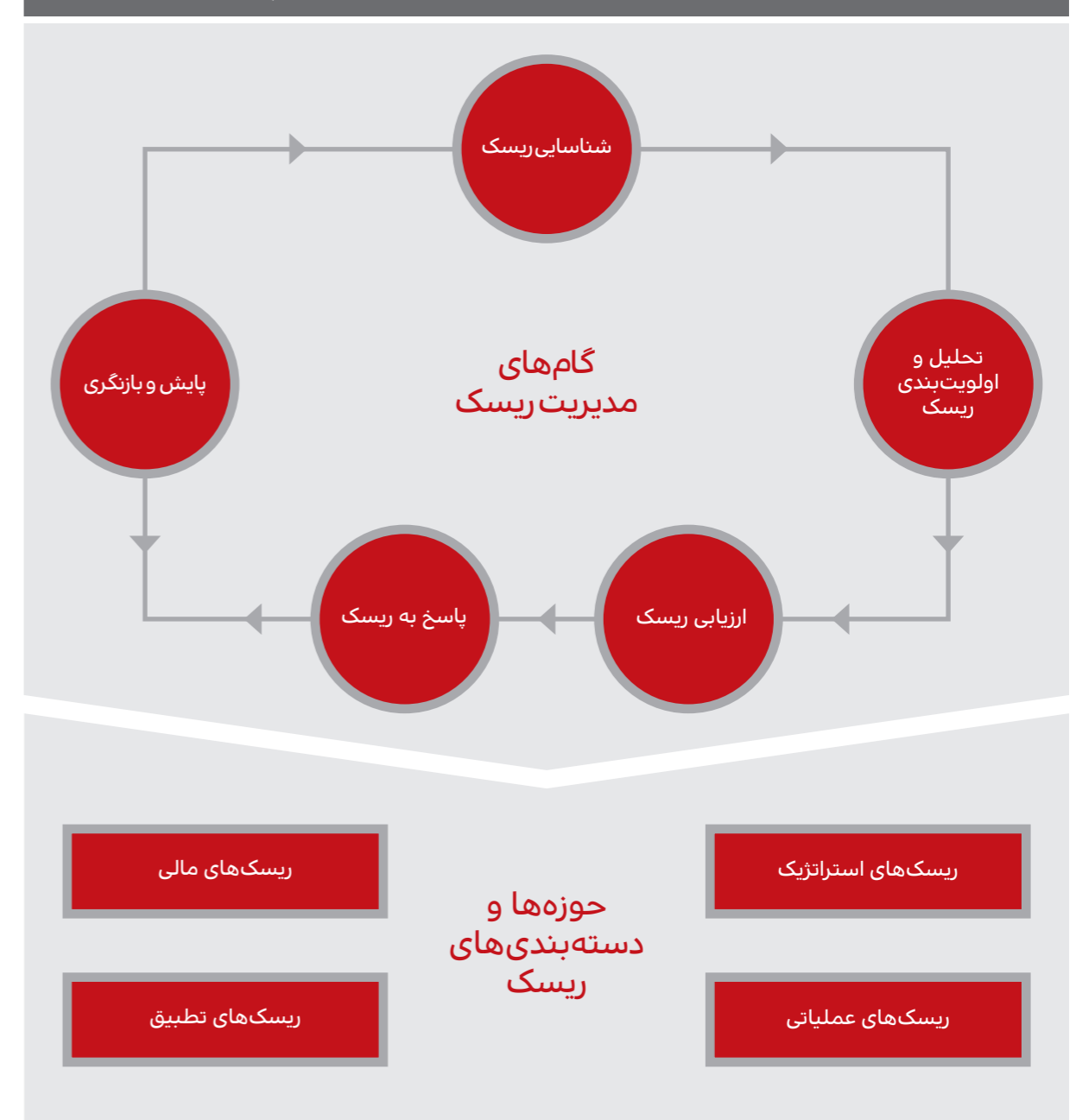
ساختار سازمانی شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا



مدیریت ریسک

شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا 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 مپنا



مدیریت اخلاقی در شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا

مدیریت و اداره اخلاق مدارانه کسب و کار یکی از اصلی‌ترین رویکردهای ما در شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا است. رویکرد اخلاق مدارانه 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 اخلاق مدار، 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



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

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 جاری‌سازی 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.

جاری‌سازی کدهای رفتاری در شرکت

- به منظور توسعه فرهنگ سازمانی و نهادینه‌سازی و جاری‌سازی ارزش‌های سازمانی و کدهای رفتاری، از سه رویکرد اساسی در شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا استفاده می‌گردد:
- تبلیغات، اطلاع‌رسانی و آموزش
- نهادینه‌سازی اخلاق سازمانی
- درونی‌سازی 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
- 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 غذاخوری، 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

- مشارکت در تهیه ویژه‌نامه فرهنگی گروه مپنا
- برگزاری گردهمایی رابطین فرهنگی به عنوان نمایندگان سایت‌های عملیاتی و پروژه‌ها در سطح کشور و نمایندگان دفتر مرکزی
- تقویم مناسبت‌های سالانه
- تهیه خبرنامه
- اطلاع‌رسانی در وبسایت
- نصب بنرهای تبلیغاتی، درج در مانیتورهای داخل آسانسور و سالن غذاخوری
- ارسال پیامک گروهی
- درج کدهای رفتاری بر روی هدایای مناسبتی و اقلام عمومی (دستمال کاغذی، لیوان) در ستاد و نیروگاه‌ها
- تعریف ساختار EVC در ستاد و شرکت‌ها
- تشکیل کمیته راهبری EVC در سطح شرکت
- معرفی رابطین فرهنگی از کلیه واحدهای ستادی و نیروگاهی
- تهیه شرح وظایف رابطین و مروجین فرهنگی



۳

خلق ارزش برای مشتریان
از طریق ارائه خدمات فنی و
مهندسی در کلاس جهانی

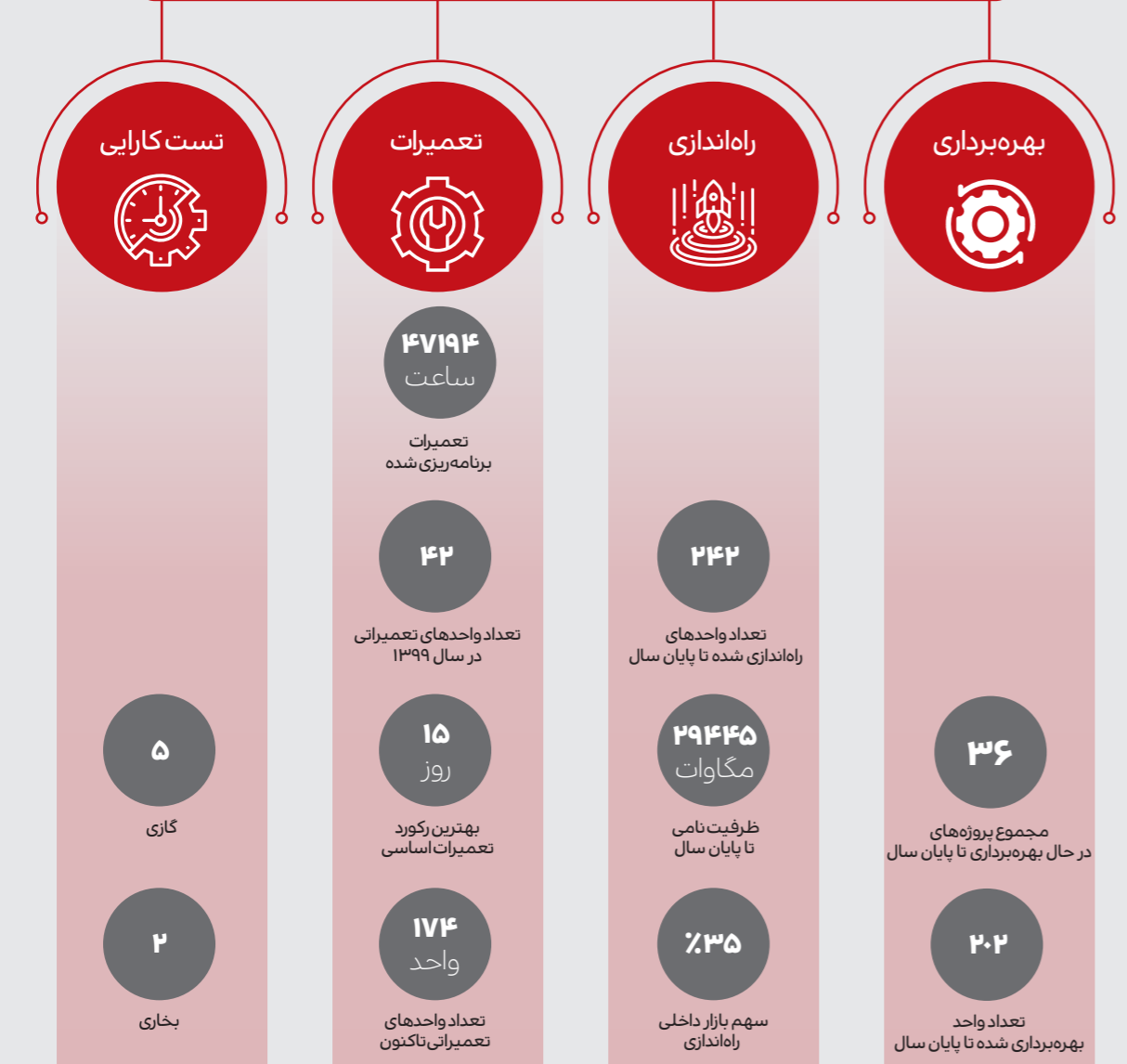


 O&M
گروه مینا

خدمات شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا

ما همواره تلاش می‌نماییم تا با ارائه خدمات جهان‌تراز در حوزه‌های مختلف برای مشتریانمان در سطح داخلی و بین‌المللی ارزش پایدار ایجاد نماییم. تنوع و کیفیت بالای خدمات ما که در سطح استانداردهای روز بین‌المللی است، شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا را تبدیل به یکی از معتبرترین و قابل‌اطمینان‌ترین شرکت‌ها و نام‌های تجاری در صنعت انرژی تبدیل کرده است.

خدمات شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا (سال ۱۳۹۹)



مشتریان شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا

- نیروگاهها
- پالایشگاهها
- صنایع و سازمان‌های بزرگ
- کارفرمایان درون گروه مپنا



بهره‌برداری

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 مپنا ارائه می‌دهد.

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

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
واحدهای بهره‌بردار شده	عدد	۱۳۷	۱۴۵	۲۰۲

راه‌اندازی

ارائه خدمات راه‌اندازی، یکی دیگر از حوزه‌های فعالیت شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا است. این شرکت با راه‌اندازی ۲۳۶ واحد نیروگاهی شامل ۱۶۰ واحد گازی بزرگ، ۳۵ واحد بخار سیکل ترکیبی، چهار واحد HRS و نه واحد MGT۳۰، یک واحد MGT۴۰،۲۲ واحد بادی، چهار واحد آب شیرین‌کن و یک واحد پالایشگاه در داخل کشور و

دو بلوک سیکل ترکیبی و هشت 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.

وضعیت خدمات راه‌اندازی

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



نگهداری و تعمیرات

نفت و گاز

نگهداری نیروگاه‌ها یکی از خدمات شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا 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 مپنا، 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

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 ۱۷۴ واحد گازی، سیکل ترکیبی و بخار تا پایان سال ۱۳۹۹ اشاره کرد.

از دیگر خدماتی که شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا ارائه می‌دهد، حوزه تعمیرات و نگهداری در سال ۱۳۹۹ به شرح زیر هستند: خدمات در حوزه نفت و گاز است. خدمات ارائه شده به پالایشگاه‌ها در

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 دسترس بودن

وضعیت خدمات تعمیرات

شاخص	واحد	۱۳۹۷	۱۳۹۸	۱۳۹۹
پروژه‌های تعمیراتی	عدد	۴۴	۳۹	۴۲

تست کارایی

خدمات تست کارایی در زمره دسته‌های اصلی خدماتی است که شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا 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 مپنا طی چندین سال کسب تجربه و دانش از همکاری با

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.

وضعیت خدمات تست کارایی

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

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



خلق ارزش مشترک



در راستای خلق ارزش مشترک، شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا 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 می‌کنند. 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 شیرین کن 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 مپنا» 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 مپنا 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. با راه‌اندازی بخش آب این نیروگاه، برای نخستین بار مردم روستاهای قشم که حدود ۷۰ درصد از جمعیت این جزیره را تشکیل می‌دهند، به آب شرب دسترسی می‌یابند. این پروژه دارای ویژگی‌های زیر است:

سرمایه‌گذاری در حوزه‌های جدید: باتلینگ (آب آشامیدنی بطری شده)

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 مپنا 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 حدود ۲۰۰ متر مکعب از آب تولیدی پروژه فوق را در روز مصرف خواهد نمود، این پروژه با در نظر گرفتن فازهای آتی در زمینی به مساحت حدود یک هکتار توسعه خواهد یافت.

- اولین واحد تولید پراکنده مپنا 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 مپنا
- اولین قرارداد آب شرب تولیدی با شرکت آب و فاضلاب در گروه مپنا
- 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 مپنا
- فروش آب به صورت مستقیم به مصرف‌کننده
- اجرای سیستم ترکیب آب محصول خروجی MED با آب دریا
- احداث اولین واحد تولید آب بسته‌بندی گروه مپنا

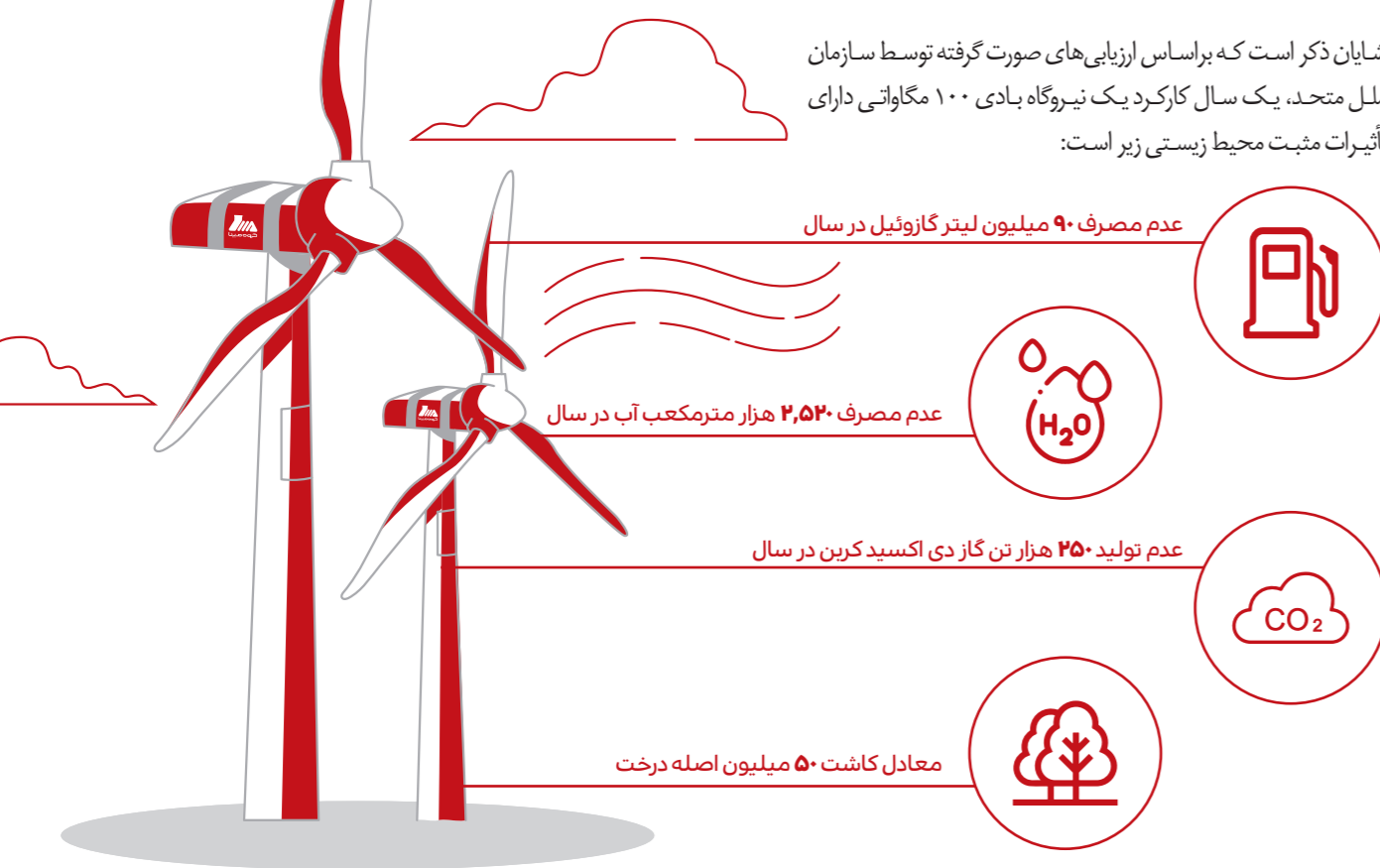


تولید انرژی پاک و تجدیدپذیر



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 سبک‌ساز 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 ۱۰۰ 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 بادی است؛ که به دلیل محدودیت‌های شبکه، تنها ۵۵ مگاوات از حداکثر میزان ظرفیت این نیروگاه در حال بهره‌برداری 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:



مزارع بادی از آذربایجان تا خراسان

عظیم‌الجثه‌ای که در سرعت باد ۳/۵ الی ۲۵ متر بر ثانیه برق تولید می‌کنند و با دارا بودن برج‌های ۸۵ متری و همچنین، پره‌های سه‌گانه ۵۰ متری، نسل جدیدی از توربین‌های بادی را به نمایش گذاشته و "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.

مزرعه بادی کهک در استان قزوین و حوالی تاکستان با نصب ۲۲ توربین بادی، از ورزش 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.

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

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 مپنا کلید خورده است. این طرح تبدیل، یکی از مهم‌ترین و موفق‌ترین طرح‌های نیروگاهی است که علاوه بر تولید برق پاک و کم‌هزینه به توسعه پایدار جامعه و حفظ منابع طبیعی برای

آیندگان کمک شایانی نموده است.

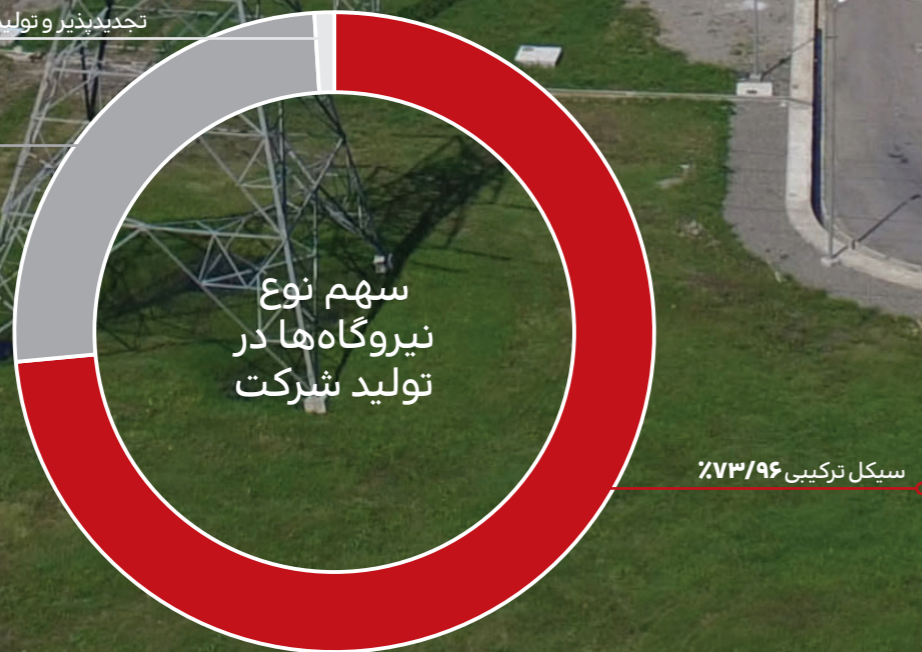
تبدیل نیروگاه‌های سیکل ساده به سیکل ترکیبی، از کارآمدترین روش‌های بهبود راندمان نیروگاه‌های حرارتی در کشور به شمار می‌رود. با اجرای این طرح، راندمان این واحدها به میزان چشم‌گیری ارتقاء می‌یابد و باعث مصرف بهینه سوخت می‌شود. برای مثال، با قرار دادن یک توربین بخار ۱۶۰ مگاواتی در امتداد دو توربین گازی ۱۵۹ 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 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 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.



رضایت مشتریان

شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا 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

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

ارزیابی کیفی رضایت مشتریان

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

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.

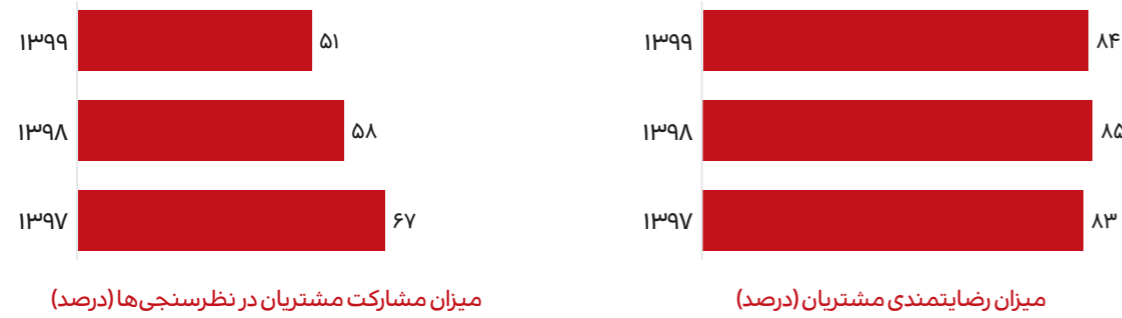
اقدامات اصلاحی

هدف شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا 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 و یا روند افزایش رضایت مشتری در هر دوره در حد انتظار نباشد، واحدهای متولی دلایل را بررسی

کرده و اقدامات اصلاحی اثر بخش را تعریف و اجرا می‌کنند. اقدامات اصلاحی در این زمینه ابتدا در معاونت‌های مربوطه مورد بررسی قرار گرفته و سپس در صورت نیاز برای اجرا به نیروگاه‌ها/پالایشگاه‌ها ارسال می‌شود.

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.



همکاری‌های ارزش افزا

شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا به منظور ارائه خدمات باکیفیت، نوآورانه و جهان‌تراز و همچنین در راستای مسئولیت‌های اجتماعی خود اقدام به همکاری‌های ارزش افزا با دانشگاه‌ها و مراکز علمی می‌نماید. در زیر نمونه‌ای از این همکاری‌ها را مشاهده می‌نمایید.

همکاری با دانشگاه‌ها و مراکز علمی

عنوان همکاری:

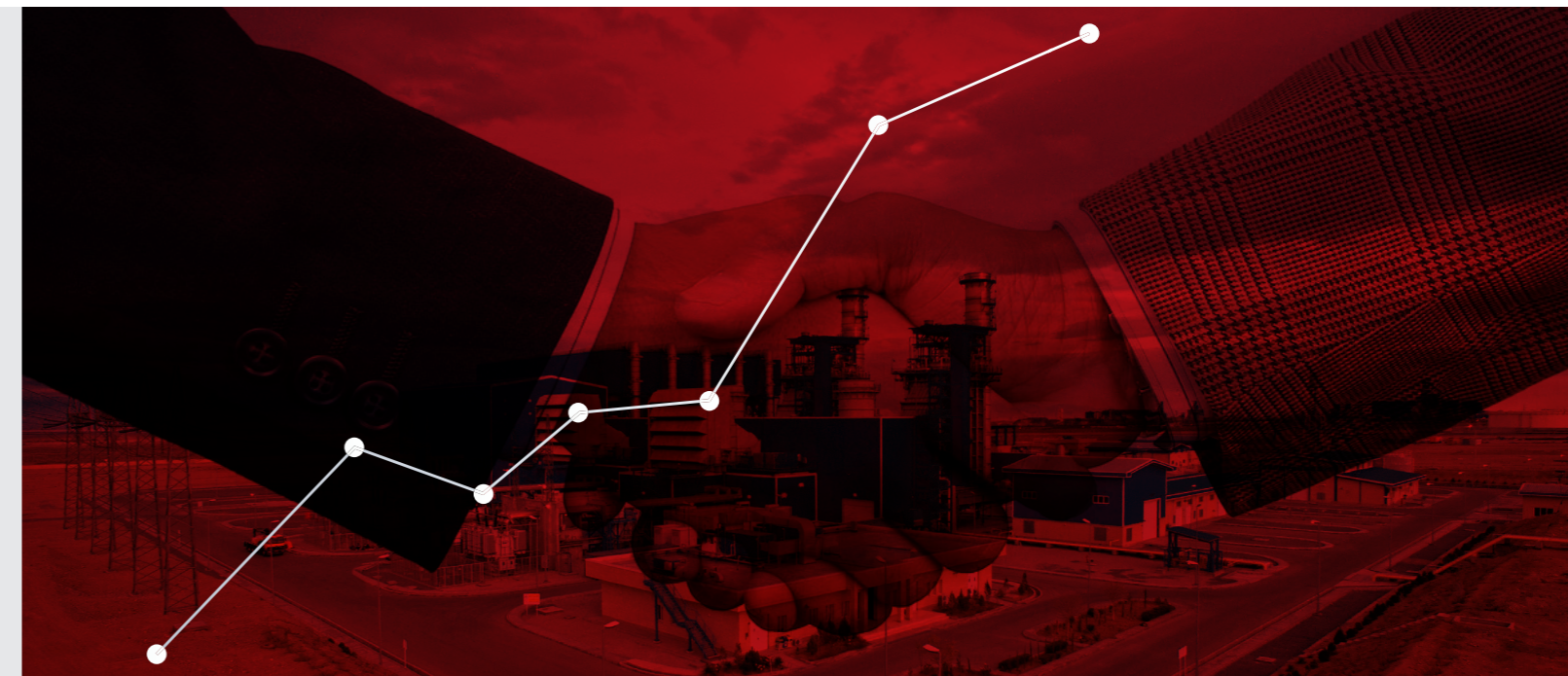
تهیه برخی از ترکیبات با ساختار نانو و بررسی کاربرد آنها برای استفاده در سامانه هیبریدی الکتریکی (سیستم باتری‌های DC نیروگاه)

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 مپنا، نیروگاه چهارم 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 سائز 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.



وزارت علوم، تحقیقات و فناوری
دانشگاه جهرم





مدیریت زنجیره تأمین،
توسعه روابط برد-برد

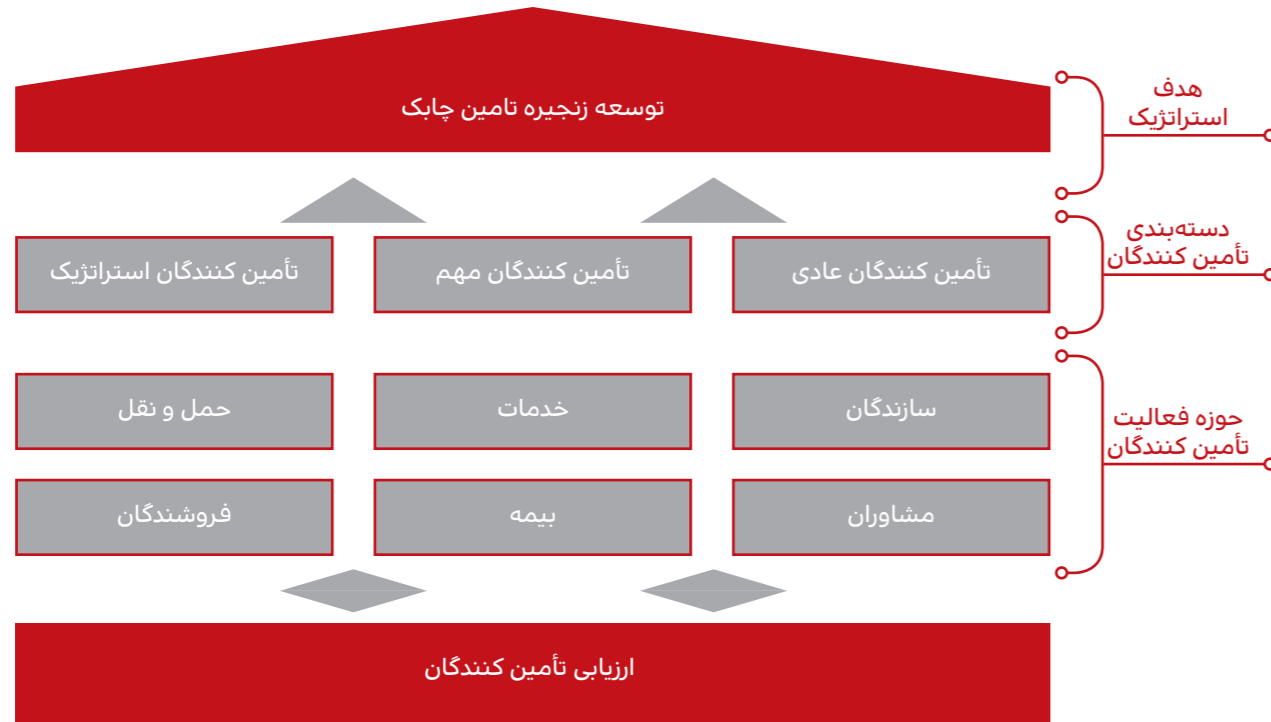


O&M
گروه مینا

گزارش پایداری شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا

تأمین کنندگان شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا به سه دسته عادی، مهم و استراتژیک تقسیم می‌شوند که شامل گروه‌های مختلفی مانند سازندگان، ارائه دهندگان خدمات، پیمانکاران اجرایی و ... هستند. در حال حاضر، در شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا حدود ۶۷۶۵ تأمین کننده در نقاط مختلف کشور شناسایی شده‌اند که ۱۲۰۰ مورد از آنها ارزیابی و تأیید شده‌اند.

تأمین کنندگان یکی از شرکای مهم تجاری شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا 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.



ارزیابی تأمین کنندگان

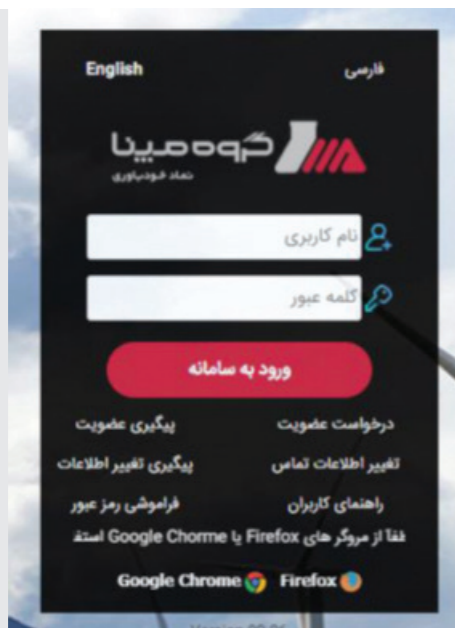
در شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا با توجه به نیازمندی‌های تعریف شده، شناسایی تأمین کنندگان از طریق روش‌های زیر انجام می‌گیرد:

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 مپنا، 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 مپنا (SRM) ثبت می‌گردد.



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

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.

معیارهای ارزیابی تأمین کنندگان

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،

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.

مدیریت زیست محیطی،
کاهش اثرات و بهبود ردپا

برخی از معیارهای ارزیابی تأمین کنندگان

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

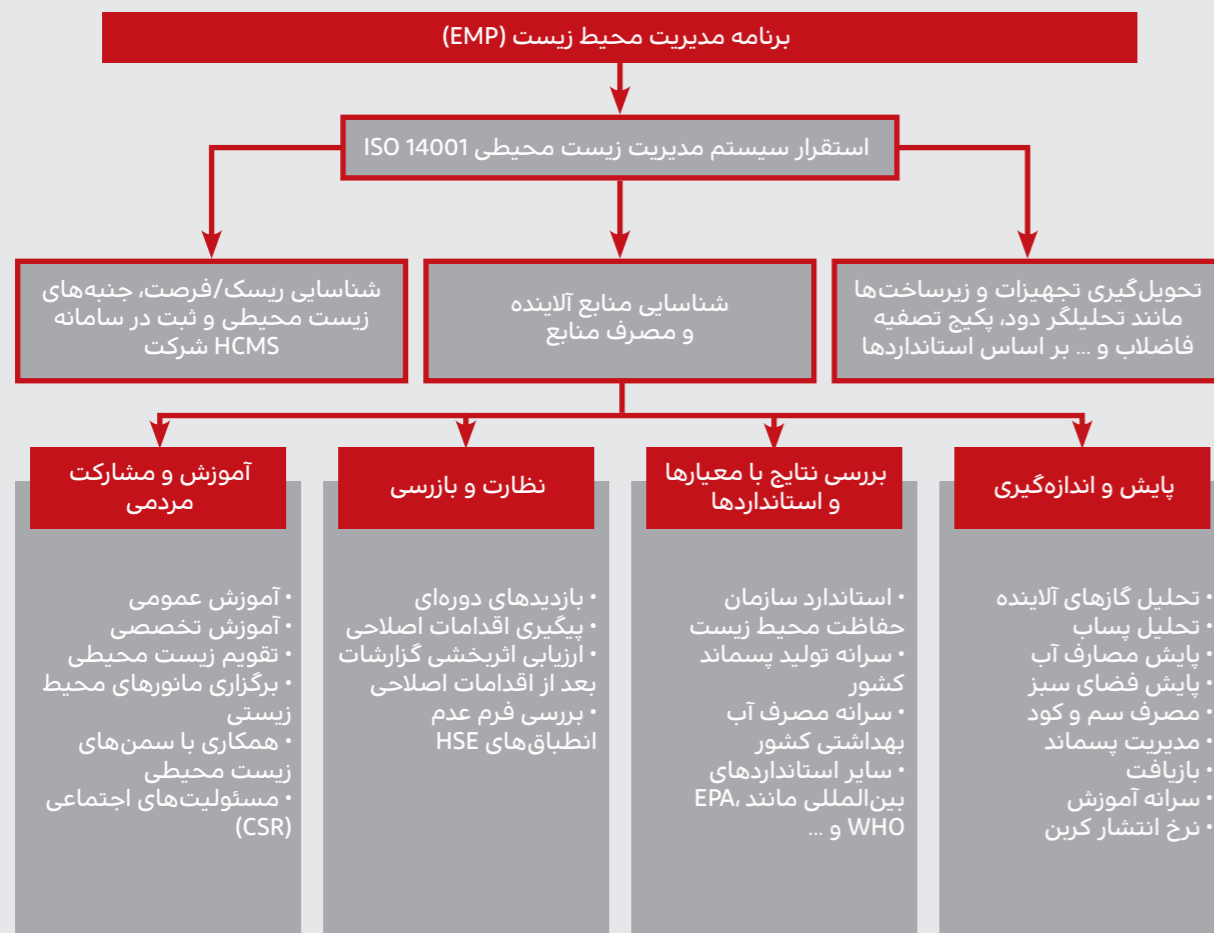
همانطور که مشاهده می‌گردد، معیارهای حوزه ایمنی، بهداشت و محیط زیست یکی از مهم‌ترین گروه‌های معیاری برای ارزیابی تأمین کنندگان شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا هستند. علاوه بر این، در انتخاب پیمانکاران اجرایی معیاری برای امتیازدهی به وضعیت عملکرد زیست محیطی آنان و همچنین داشتن برنامه زیست محیطی در نظر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

خدمات زیست محیطی، استفاده می‌نماید که استانداردهای زیست محیطی مربوطه را دارا بوده و مورد تأیید و ذی‌صلاح 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.

گزارش پایداری شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا

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 محیط زیست (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 جهان تراز 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

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 مپنا و همچنین رویکرد «فرآیند مدیریت خطرات و اثرات آنها» یا به اختصار HCMS، 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.

مدیریت مصرف انرژی

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

انرژی خالص تولیدی نیروگاه‌ها

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

انرژی مصرفی کلی نیروگاه‌ها

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

مصرف سوخت نیروگاه‌ها

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



مدیریت آب

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 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 کم آبی شده و حتی بی آب شده‌اند. به طور کلی، آب مصرفی در نیروگاه‌های شرکت به سه دسته آب خام برداشتی، آب دمین مصرفی و آب سرویس طبقه‌بندی می‌گردد.

آب خام برداشتی

شاخص	واحد	۱۳۹۷	۱۳۹۸	۱۳۹۹
آب خام برداشتی	مترمکعب	۱۸۲,۵۶۲,۲۳	۲۲۷,۳۰۰	۲۲۲,۹۴۹,۴

آب دمین مصرفی

شاخص	واحد	۱۳۹۷	۱۳۹۸	۱۳۹۹
آب دمین مصرفی	مترمکعب	۸۴۵,۰۰۰	۱۶۷,۲۲۴,۰	۱۳۷,۱۴۴,۱

آب سرویس

شاخص	واحد	۱۳۹۷	۱۳۹۸	۱۳۹۹
آب سرویس	مترمکعب	۲۱۵,۸۴۰	۳۲۷,۵۴۰	۲۷۳,۰۱۴

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 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:

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 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:

برای اجراست.

- **تعریف شاخص‌های کمی از مصارف آب و گزارش گیری به صورت 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

میانگین مصرف آب خام فضای سبز

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

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 دوباره مصارف آب فضای سبز کاهش یافته است.

متوسط سرانه مصرف آب بهداشتی به ازای هر نفر

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

افزایش مقادیر در سال ۱۳۹۹ 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.



انتشار گازهای گلخانه‌ای

یکی از مسائل مهم در حوزه ارائه خدمت شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا در صنعت انرژی، انتشار گازهای گلخانه‌ای و ردپای 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 مپنا، 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 مپنا 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

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 مپنا 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 مؤثر نیروگاه‌ها، نقشی پررنگ 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. البته 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 ۵۰۰ کیلوگرم بر مگاوات ساعت کاهش یافت.



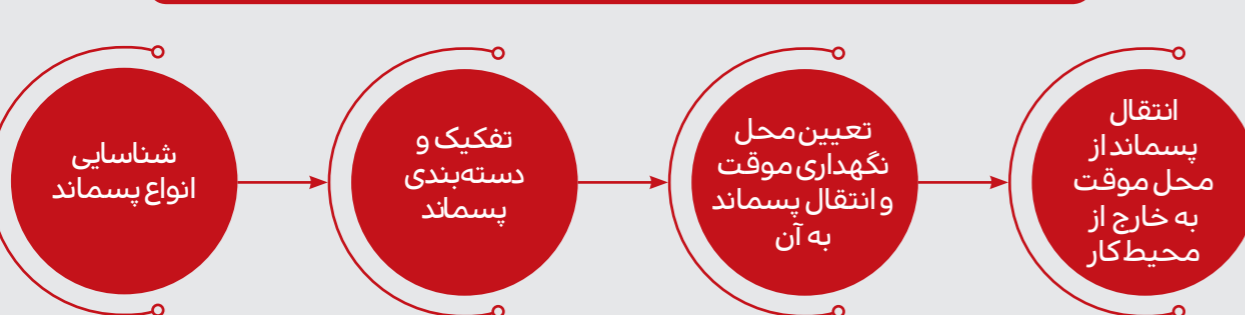
مدیریت پسماند

- 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 احیا 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



لازم به ذکر است که متوسط میزان سرانه پسماند عادی در اغلب نیروگاه‌ها طی دو سال اخیر همواره کمتر از ۳۰۰ گرم در روز بوده است که با توجه به متوسط سرانه کشوری ۶۶۰ گرم در روز، در محدوده مجاز قرار دارد.

انواع پسماندهای تولیدی

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 بخش‌داری استان مربوطه به اماکن مجاز در نظر گرفته شده توسط شهرداری‌ها ارسال و دفع می‌شوند.

پسماندهای صنعتی و ویژه پس از تفکیک در مبدأ، به محل در نظر گرفته شده جهت دیو 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.

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"> • جمع‌آوری پسماندهای تفکیکی تولید شده از ساختمان‌ها • بازگرداندن کاغذهای یک رو سفید جهت چک پرنیت • جمع‌آوری از سطح نیروگاه و انتقال به محل مشخص شده (دور از آب و رطوبت) • فروش دوره‌ای جهت بازیافت
	غیر قابل بازیافت	غذای باقی مانده غذاخوری، نخاله‌های ساختمانی	<ul style="list-style-type: none"> • جمع‌آوری پسماندهای تولید شده از ساختمان‌ها • انتقال روزانه به محل دیو موقت و تحویل به پیمانکاران ذیصلاح برای دفن در محل‌های مشخص شده توسط شهرداری یا سازمان حفاظت محیط زیست
عفونی	غیر قابل بازیافت	کلیه زباله‌های عفونی مربوط به بهداشتی مانند سرنگ، سرسوزن و ...	<ul style="list-style-type: none"> • جمع‌آوری پسماندهای تفکیکی تولید شده از ساختمان‌ها
کشاورزی	قابل بازیافت	ضایعات فضای سبز مانند شاخه و برگ گیاهان	<ul style="list-style-type: none"> • جمع‌آوری پسماندهای تفکیکی تولید شده از ساختمان‌ها
	غیر قابل بازیافت	سموم کشاورزی منقضی شده	<ul style="list-style-type: none"> • جمع‌آوری پسماندهای تفکیکی تولید شده از ساختمان‌ها
صنعتی	قابل بازیافت	<ul style="list-style-type: none"> • انواع روغن‌های ضایعاتی (روغن‌های مورد استفاده در توربین، کمپرسور، هیدرولیک، ترانس و پمپ‌ها) • لجن‌های حاصل از لایروبی مخازن سوخت • ضایعات فلزی • ضایعات پلاستیکی • کابل‌های ضایعاتی • تجهیزات مکانیکی معیوب و غیرقابل استفاده (والو، پمپ و ...) • تجهیزات الکترونیکی / ابزار دقیقی غیرقابل استفاده (الکتروموتور، بریکر، انواع کلید و ...) • بردهای الکترونیکی سیستم‌های کنترل یا رایانه‌ای • عایق‌های حرارتی مثل پشم سنگ • مواد شیمیایی غیرقابل مصرف برای نیروگاه 	<ul style="list-style-type: none"> • قراردادن ضایعات به صورت تفکیک شده در محل نگهداری موقت • دمونتاژ، تفکیک و استفاده مجدد از اجزای سالم اقلام غیرقابل تعمیر • انتقال به بیرون نیروگاه جهت بازیافت/امحاء اصولی از طریق شرکت‌های ذیصلاح سازمان حفاظت محیط زیست یا عودت به شرکت سازنده

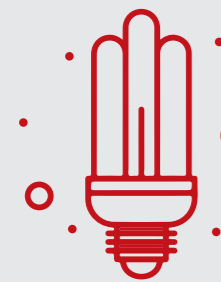
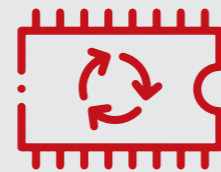
انواع پسماند و رویکردهای مدیریت آن-ادامه

نوع پسماند	شرح	مثال	رویکردها و روش‌های مدیریت پسماند
صنعتی	غیر قابل بازیافت	<ul style="list-style-type: none"> • پارچه‌های آغشته به روغن، گازوئیل و ... • دستکش‌ها و ماسک‌های مصرف شده • لامپ‌های روشنایی سوخته • باتری‌های الکترونیکی • لوح‌های فشرده CD و DVDهای خراب • کاغذ فیلترهای استفاده شده 	<ul style="list-style-type: none"> • گردآوری ضایعات از سطوحی زباله • انتقال ضایعات از محل نگهداری موقت به خارج نیروگاه بر اساس عقد قرارداد با پیمانکاران ذیصلاح

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.

همچنین با توجه به اینکه لامپ‌های مستعمل در صورت رها سازی در محیط می‌توانند دارای اثرات زیست محیطی مخربی باشند، شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا با شرکت «فروردین» که دارنده مجوز از سازمان حفاظت محیط زیست و تولید کننده دستگاه امحا لامپ‌های مستعمل است، مکاتباتی به منظور خریداری دستگاه امحا لامپ انجام شده تا ضمن بازیافت این لامپ‌ها از اثرات مخرب آنها بر محیط زیست نیز جلوگیری شود.



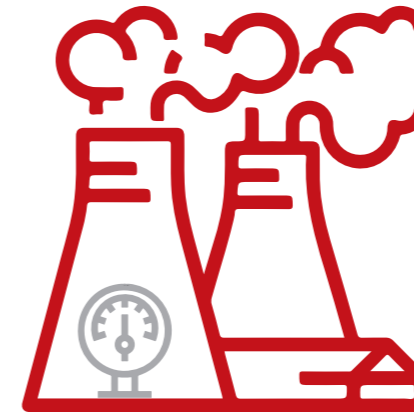
سایر اقدامات و رویکردهای مدیریت پسماند

- در اغلب نیروگاه‌ها، پروژه‌ها و ستاد
- برگزاری دوره‌های آموزشی و نصب پوستره‌های 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.

- تفکیک از مبدأ پسماندهای خشک (مانند پلاستیک، فلزات، شیشه و غیره) از پسماندهای تر
- استفاده مجدد از برخی پسماندها 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 باتری‌های آب آشامیدنی و جایگزینی آن با سیستم آب سرد کن



پایش و خوداظهاری آلاینده‌ها



بر اساس 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 از 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 سه سال اخیر در شرایط استفاده از سوخت گاز همواره کمتر از حد مجاز ۳۰۰ میلی گرم بر متر مکعب بوده است.

نگهداری از فضای سبز

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. البته مسئله مدیریت مصرف آب در توسعه و نگهداری از فضای سبز بسیار اهمیت دارد، در همین راستا کاشت گیاهان مناسب با اقلیم هر منطقه و با مصرف پایین

آب 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.

مناطق حفاظت شده محیط زیست

در بین واحدهای عملیاتی شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا، تنها نیروگاه سیکل ترکیبی آبادان در منطقه حفاظت شده تالاب شادگان واقع شده است. هر چند، احداث نیروگاه و اخذ مجوزهای مربوطه جهت احداث آن در اختیارات و مسئولیت‌های شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا نیست، اما جهت کاهش اثرات زیست محیطی احتمالی فرآیندها و فعالیت‌های آن در منطقه حفاظت شده، کلیه قوانین و الزاماتی که در تعهدات شرکت

در بین واحدهای عملیاتی شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا، تنها نیروگاه سیکل ترکیبی آبادان در منطقه حفاظت شده تالاب شادگان واقع شده است. هر چند، احداث نیروگاه و اخذ مجوزهای مربوطه جهت احداث آن در اختیارات و مسئولیت‌های شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا نیست، اما جهت کاهش اثرات زیست محیطی احتمالی فرآیندها و فعالیت‌های آن در منطقه حفاظت شده، کلیه قوانین و الزاماتی که در تعهدات شرکت



تالاب شادگان عکس: محمد آهنگر

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 ۱۳۹۹ موفق به دریافت تندیس صنعت سبز در سطح ملی شده است. همچنین، نیروگاه زواره در سال‌های ۱۳۹۷ تا ۱۳۹۸، نیروگاه فارس در سال ۱۳۹۸ و نیروگاه گناوه نیز در سال ۱۳۹۹ موفق دریافت این تندیس شده‌اند. علاوه بر این، نیروگاه سنندج نیز در سال ۱۳۹۹ 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.



سازمان محیط زیست
جمهوری اسلامی ایران
مختص شرکت



سایر اقدامات زیست محیطی در واحدهای عملیاتی شرکت

نیروگاه پرند



- اجرای اقدامات در جهت کاهش آلاینده‌های محیطی شامل:
 - نصب آنالایزر گاز
 - تلاش در جهت در مدار بودن واحدهای نیروگاهی با سوخت گاز و مد پرمیکس (Permix Mode) به منظور آلاینده‌گی کمتر
 - نصب پکیج تصفیه فاضلاب بهداشتی
- اجرای اقدامات در راستای مدیریت پسماند شامل:
 - لایروبی مخازن سوخت
 - انعقاد قرارداد با اداره پسماند شهرستان رباط کریم به منظور دفن زباله‌های 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 فضای سبز (کاشت درخت و باغ ژاپنی، باغ آفریقایی، تاکستان و باغچه درختان میوه)
 - اجرای اقدامات به منظور صرفه‌جویی در مصرف آب شامل:
 - کنترل نشی آب در لاین‌های مختلف به صورت روزانه توسط گروه‌های بهره‌برداری و تعمیرات
 - ایجاد سیستم آبیاری قطره‌ای فضای سبز
 - 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
 - تغییر پوشش گیاهی به گونه‌هایی که نیاز به آب کمتری دارند

نیروگاه سیکل ترکیبی گناوه



- درختکاری به مناسبت روز درختکاری در تاریخ ۱۵ اسفند سال ۱۳۹۹ توسط کارکنان نیروگاه سیکل ترکیبی گناوه در محوطه فضای سبز نیروگاه
- برگزاری پیاده‌روی عمومی به مناسبت روز جهانی زمین پاک
- اطلاع‌رسانی و فرهنگ سازی عمومی در حوزه محیط زیست از طریق بروشور، تابلوهای اعلانات و رسانه‌های اجتماعی
- اهدای جوایز به دانش آموزان شرکت کننده در طرح آموزش عمومی محیط زیست شرکت

نیروگاه سیکل ترکیبی سرو (چادرملو)



- کاشت درختچه‌های طاق (گونه مقاوم در شرایط کم آبی منطقه) و افزایش فضای سبز نیروگاه به میزان ۲ هکتار
- جمع‌آوری زباله‌ها و پسماندهای خشک از محیط داخلی و اطراف نیروگاه به صورت همگانی و با حضور کلیه کارکنان نیروگاه به مناسبت گرامیداشت روز محیط زیست (۵ ژوئن مصادف با ۱۵ خرداد) و روز ملی هوای پاک (۲۹ دی ماه) در سال ۱۳۹۹

نیروگاه سیکل ترکیبی گناوه



- درخواست تحویل گازوئیل یورو ۵ به منظور اجتناب از تولید آلاینده‌های خارج از استاندارد مصوب
- مدیریت بهره‌برداری از سیستم تصفیه پساب بهداشتی
- تدوین و اجرای برنامه اصلاح الگوی مصرف
- 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 سنج
- جایگزینی لامپ‌های حاوی جیوه با لامپ‌های LED کم مصرف و فاقد جیوه
- ایجاد کارگروه‌های تخصصی در کمیته مدیریت انرژی جهت صرفه‌جویی و مصرف بهینه
- برگزاری دوره‌های آموزشی زیست محیطی شامل:
 - دوره آموزشی «مدیریت انرژی» در زمستان سال ۱۳۹۹ برای ۲۹ نفر از همکاران به مدت ۲۰ ساعت (۵۸۰ نفر - ساعت)
 - دوره آموزشی «مدیریت پسماند» با هدف آشنایی کارکنان اداره نظارت بر خدمات با تفکیک زباله‌های تر و خشک، بازیافت پسماند، جداسازی پسماندهای خطرناک از زباله‌های عادی (تعداد شرکت کنندگان در دوره: ۱۶ نفر به مدت ۸ ساعت) در بهمن ماه ۱۳۹۹
- توسعه و اصلاح فضای سبز نیروگاه شامل:
 - استفاده از گونه‌های مقاوم، بومی و سازگار با محیط زیست
 - توسعه و بهینه سازی فضای گلخانه نیروگاه
 - آبیاری فضای سبز نیروگاه با استفاده از سیستم قطره‌ای (در راستای کاهش مصرف آب)
- بهره‌گیری مجدد از سرشاخه‌ها و ضایعات فضای سبز با توزیع ضایعات فضای سبز نیروگاه بین افراد متقاضی روستاهای قلیان و خلیچیان (روستاهای مجاور نیروگاه)
- برگزاری مستمر و مطابق برنامه مانورهای زیست محیطی (اطفاء حریق مخزن سوخت)
- پاکسازی جاده منتهی به نیروگاه (به طول ۵ کیلومتر) به مناسبت هفته منابع طبیعی در اسفند ماه ۱۳۹۹ با حضور جمعی از کارکنان نیروگاه و همچنین مشارکت اهالی روستاهای مجاور نیروگاه
- همکاری گروه کوهنوردی نیروگاه سیکل ترکیبی سنج با هیئت کوهنوردی استان کردستان به منظور اجرای برنامه‌های زیست محیطی شامل:
 - پاکسازی محیط زیست
 - بذرپاشی و کاشت نهال
 - اطفاء حریق کوهپایه‌ها

نیروگاه عسلویه



- استفاده از آب دور ریز تصفیه خانه آب برای آبیاری بخشی از فضای سبز نیروگاه در جهت کاهش مصرف آب
- کاشت ۵۰ اصله نهال در فضای سبز نیروگاه در روز درختکاری (۱۵ اسفند ماه سال ۱۳۹۹)

نیروگاه سیکل ترکیبی جهرم



- استفاده از آب خروجی از پکیج تصفیه خانه بهداشتی جهت آبیاری فضای سبز
- ارسال پسماندهای ویژه به شرکت دارای مجوز از سازمان حفاظت محیط زیست جهت امحا اصولی
- حذف چمن باغچه‌ای و کاشت درختان اکالیپتوس و آکاسیا با مقاومت بالا در شرایط کم آب به منظور کاهش مصرف آب
- تغییر سیستم آبیاری از غرقابی به قطره‌ای جهت آبیاری فضای سبز
- استفاده از اتوماسیون اداری و نرم افزارهای مرتبط جهت مکاتبه و انتقال داده بین کارکنان نیروگاه و سایر ادارات و سازمان‌های مرتبط به منظور کاهش مصرف کاغذ
- کاشت گونه‌های گیاهی متناسب با شرایط آب و هوایی منطقه و با نیاز کم به آب از جمله کنی کارپوش - سرو - کاج - اکالیپتوس - کُنار در روز درختکاری
- برگزاری مسابقه به مناسبت روز جهانی هوای پاک

نیروگاه نیشابور



- اجرای طرح‌های بهینه سازی و بازسازی سیستم‌های آبیاری تحت فشار، کشت درختان با نیاز آبی کم، کاشت درختان مثمر در هفته و روز درختکاری و اجرای طرح پایلوت برای کشت گیاهان دارویی در نیروگاه
- ایجاد آبشخورهای مختلف در بین درختان به منظور کمک به رفع نیاز آبی حیوانات در فصول گرم
- زنده‌گیری مارهای موجود در سایت صنعتی و رهاسازی آنها در طبیعت
- بازسازی مخازن زباله مرمت و ایجاد محل نگهداری جداگانه برای زباله‌های بازیافتنی

جامعه، اثرگذاری و راهبری اجتماعی

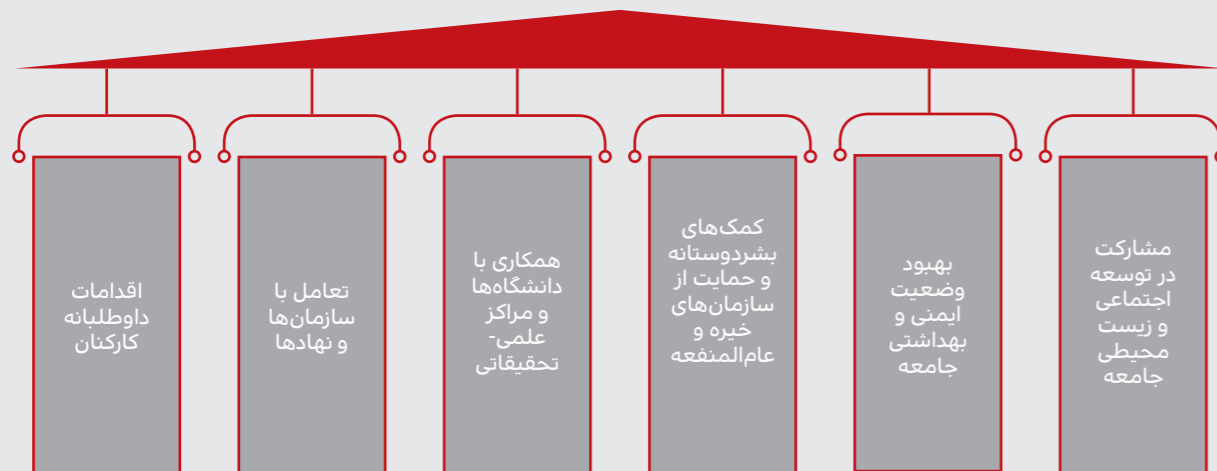


گزارش پایداری شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا

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، زیست محیطی 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 پرند:

- جوانان استان یزد
- ارائه برنامه بهبود وضعیت جسمانی برای هر فرد به صورت مجزا
- معرفی خانواده پرسنل نیروگاه به اداره ورزش و جوانان شهرستان جهت ارزیابی و پایش سلامت و دریافت برنامه اصلاحی مورد نیاز
- انجام تبلیغات محیطی مناسب به مناسبت ایام عزاداری ابا عبدالله الحسین (ع) با نصب پرچم در ورودی درب حراست و درب ورودی ساختمان اداری مینا

- جذب نیروهای محلی و بومی در استخدام اخیر نیروگاه
- برگزاری مسابقات ورزشی همگانی در ایام مناسبی
- انجام ورزش صبح گاهی
- خریداری وسایل ورزشی و فراهم نمودن شرایط برگزاری مسابقات تیمی

نیروگاه سیکل ترکیبی سرو (چادرملو):

- طرح غربالگری و پایش سلامت کارکنان توسط اداره کل ورزش و



کمک‌های بشردوستانه و حمایت از سازمان‌های خیره و عام‌المنفعه

نیروگاه سیکل ترکیبی جهرم:

- کمک‌های سخت افزاری و امدادی به روستا و جاده نزدیک به نیروگاه (تأمین آمبولانس، خودرو آتش‌نشانی، جرقیل و ...)
- کمک به بهزیستی شهرستان جهرم به صورت تهیه مواد غذایی

نیروگاه سیکل ترکیبی سرو (چادرملو):

- کمک‌رسانی به موسسه خیریه محک و سرای سالمندان اردکان با نصب صندوق‌های جمع‌آوری کمک‌های نقدی در محل نیروگاه

نیروگاه سیکل ترکیبی گناوه:

- تهیه سبدهای غذایی توسط نیروگاه سیکل ترکیبی گناوه و تحویل به کمیته امداد امام خمینی جهت توزیع در میان خانواده‌های نیازمند در ماه مبارک رمضان

نیروگاه پرند:

- همکاری با خیریه‌های شهرستان رباط کریم و پرند، مؤسسه خیریه «محک» و موسسه «هستمت‌آ» و اهدای کمک‌های نقدی و غیر نقدی به این مراکز

نیروگاه فردوسی مشهد:

- کمک به تهیه بسته‌های ارزاق عمومی و لباس توزیع آن در بین خانواده‌های نیازمند
- کمک نقدی به منظور صرف در امور خیریه و انسان‌دوستانه
- کمک به خرید تلفن همراه و تبلت برای دانش‌آموزان نیازمند برای استفاده برنامه شاد به منظور ادامه تحصیل در دوران کرونا
- کمک به تعمیر منازل مسکونی خانواده‌های نیازمند و تأمین وسایل و تجهیزات گرمایشی برای آنان
- کمک به خرید جهیزیه برای نو عروسان نیازمند
- کمک به درمان افراد نیازمند

همکاری با دانشگاه‌ها و مراکز علمی-تحقیقاتی

نیروگاه پرند:

- سینستیک انتقال بار در آن‌ها و افزایش راندمان می‌شود.
- همکاری با دانشگاه‌ها جهت پذیرش کارآموز
- همکاری با دانشگاه‌ها و مراکز علمی جهت بازدیدهای علمی دانشجویان، دانش‌آموزان و هنرجویان از نیروگاه

نیروگاه سنندج:

- پذیرش و آموزش بیش از ۱۷۰ دانشجو در نیروگاه سیکل ترکیبی سنندج و آشنایی دانشجویان با محیط‌های شغلی و صنعتی و درک بهتر دانشجویان از محیط‌های کاری و آماده‌سازی آنها برای ورود به محیط‌های شغلی.
- برگزاری سمینارهای فنی تخصصی توسط کارکنان با تجربه نیروگاه برای دانشجویان در دانشگاه کردستان

نیروگاه سیکل ترکیبی گناوه:

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

نیروگاه نیشابور:

- پذیرش دانشجویان به منظور طی دوره کارآموزی در نیروگاه

نیروگاه سیکل ترکیبی جهرم:

- همکاری با دانشگاه جهرم جهت تهیه نانو کامپوزیت‌های هادی برای جایگزینی در الکتروود باتری‌های نیروگاه که موجب کاهش مشکلات

نیروگاه سیکل ترکیبی جهرم:

- کمک‌های نقدی و غیرنقدی به ساخت مسجد الزهرا در روستای حاجی آباد

نیروگاه سیکل ترکیبی گناوه:

- برگزاری دوره آموزشی عمومی محیط زیست برای دانش‌آموزان و اهدای جوایز به دانش‌آموزان شرکت کننده در این دوره

بهبود وضعیت ایمنی و بهداشتی جامعه

نیروگاه سیکل ترکیبی سرو (چادرملو):

- همیاری در طرح پیشگیری از انتقال ویروس کرونا با ضدعفونی سطوح و معابر سطح شهرستان اردکان
- تهیه تانکر و پمپ جهت ضدعفونی معابر شهرستان و بیمارستان ضیایی اردکان
- تهیه محلول ضدعفونی
- همکاری پرسنل واحد ایمنی و آتش‌نشانی در ضدعفونی معابر شهرستان اردکان
- برگزاری همایش گرامیداشت روز ایمنی و بهداشت حرفه‌ای با حضور کلیه مدیران صنایع و کارشناسان ایمنی و بهداشت شهرستان اردکان به میزبانی شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا
- امدادسانی به خارج از نیروگاه جهت کمک به اورژانس منطقه در مواقع بروز شرایط اضطراری (اعزام تیم آتش‌نشانی جهت اطفاء حریق - اعزام تیم بهداری و آتش‌نشانی جهت کمک به فرد آسیب دیده در جاده بیرونی منتهی به نیروگاه)

نیروگاه عسلویه:

- تنظیم تقاهمنامه همکاری با شهر چاه مبارک و آموزش آتش‌نشانی‌های تازه استخدام شهرداری چاه مبارک
- اطفای حریق جاده‌های منطقه و آتش‌سوزی‌های متعدد در شهرها و روستاهای همجوار طی سالیان گذشته توسط تیم آتش‌نشانی نیروگاه

نیروگاه سیکل ترکیبی گناوه:

- تهیه و اهدای اقلام بهداشتی و درمانی در دو مرحله به بیمارستان امیرالمومنین گناوه

نیروگاه نیشابور:

- تولید حدود ۶۰ هزار لیتر آب ژاول و همکاری با تیپ ۲۱ زرهی امام رضا (ع) به منظور ضد عفونی معابر سطح شهرستان و اماکن عمومی و اهدای رایگان به مراکز نیازمند این محصول



تعامل و همکاری با سازمان‌ها و نهادها

نیروگاه پرند:

- تعامل و ارتباطات مستمر با سازمان آب پرند، تعامل با راهنمایی و رانندگی و کلانتری پرند و رباط کریم، آتش نشانی رباط کریم و پرند جهت کمک به رفع مشکلات و چالش‌های مرتبط

نیروگاه سیکل ترکیبی سرو (چادرملو):

- برگزاری جلسات و مانورهای جامع مشترک کلیه شرکت‌های حاضر در مجتمع به منظور امداد رسانی در شرایط اضطراری
- عقد تفاهم نامه همکاری با صنایع همجوار (گندله سازی-شرکت پامیدکو) جهت امداد رسانی در مواقع اضطراری

نیروگاه سیکل ترکیبی گناوه:

- همکاری با سازمان هلال احمر شهرستان برای برگزاری مانورهای مشترک و کسب آمادگی جهت انجام عملیات امداد و نجات مشترک (به عنوان مثال اطفاء حریق یکی از لنج‌های صفاری در خور گناوه، اطفاء حریق کارخانه آسفالت در محور برازجان گناوه، امداد رسانی به تریلر حامل گاز بوتان که در محور گناوه برازجان دچار حادثه گردیده بود، توسط تیم آتش نشانی نیروگاه)

اقدامات داوطلبانه کارکنان

نیروگاه سیکل ترکیبی سرو (چادرملو):

- جمع آوری زباله از طبیعت به صورت همگانی و با مشارکت کلیه پرسنل نیروگاه

نیروگاه سنندج:

- پاکسازی جاده منتهی به نیروگاه (به طول ۵ کیلومتر) به مناسبت هفته منابع طبیعی در اسفند ماه ۱۳۹۹ با حضور جمعی از کارکنان نیروگاه

- همچنین مشارکت اهالی روستاهای مجاور نیروگاه
- همکاری گروه کوهنوردی نیروگاه سیکل ترکیبی سنندج با هیئت کوهنوردی استان کردستان در زمینه برنامه‌های زیست محیطی:
 - پاکسازی محیط زیست
 - بذریاشی و کاشت نهال
 - اطفاء حریق کوهپایه‌ها

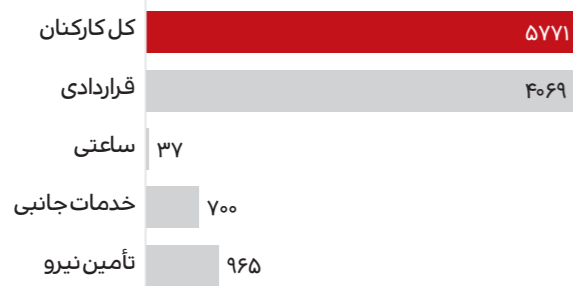
کارکنان، سرمایه‌های
ارزشمند سازمان



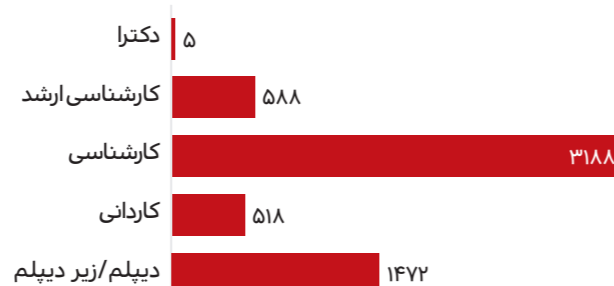
گزارش پایداری شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا

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.

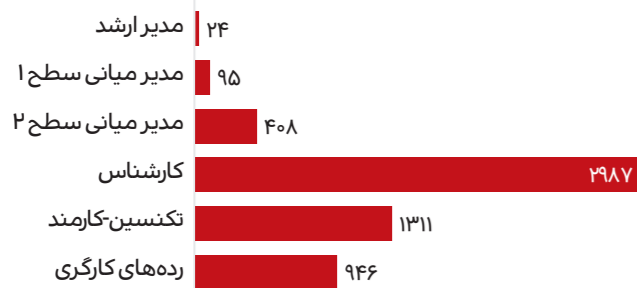
ما در شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا بر این باور هستیم که کارکنان سرمایه‌های ارزشمندی هستند که نقش بسیار پررنگ و بااهمیتی در رشد، توسعه و تعالی سازمان دارند. کارکنان ما در شرکت، رکن اساسی سازمان در راستای تحقق و دستیابی به چشم‌انداز تعریف شده یعنی «ارائه دهنده خدمات حوزه انرژی در کلاس جهانی تا سال 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 مینا در عرصه ارائه خدمات در حوزه انرژی



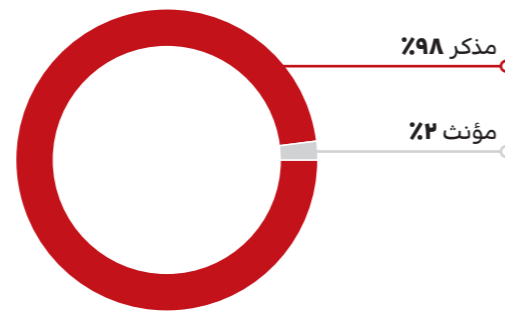
تعداد کارکنان به تفکیک نوع استخدام



تعداد کارکنان به تفکیک تحصیلات



تعداد کارکنان به تفکیک سمت‌های سازمانی



تفکیک کارکنان بر اساس جنسیت



رویکردها و استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی

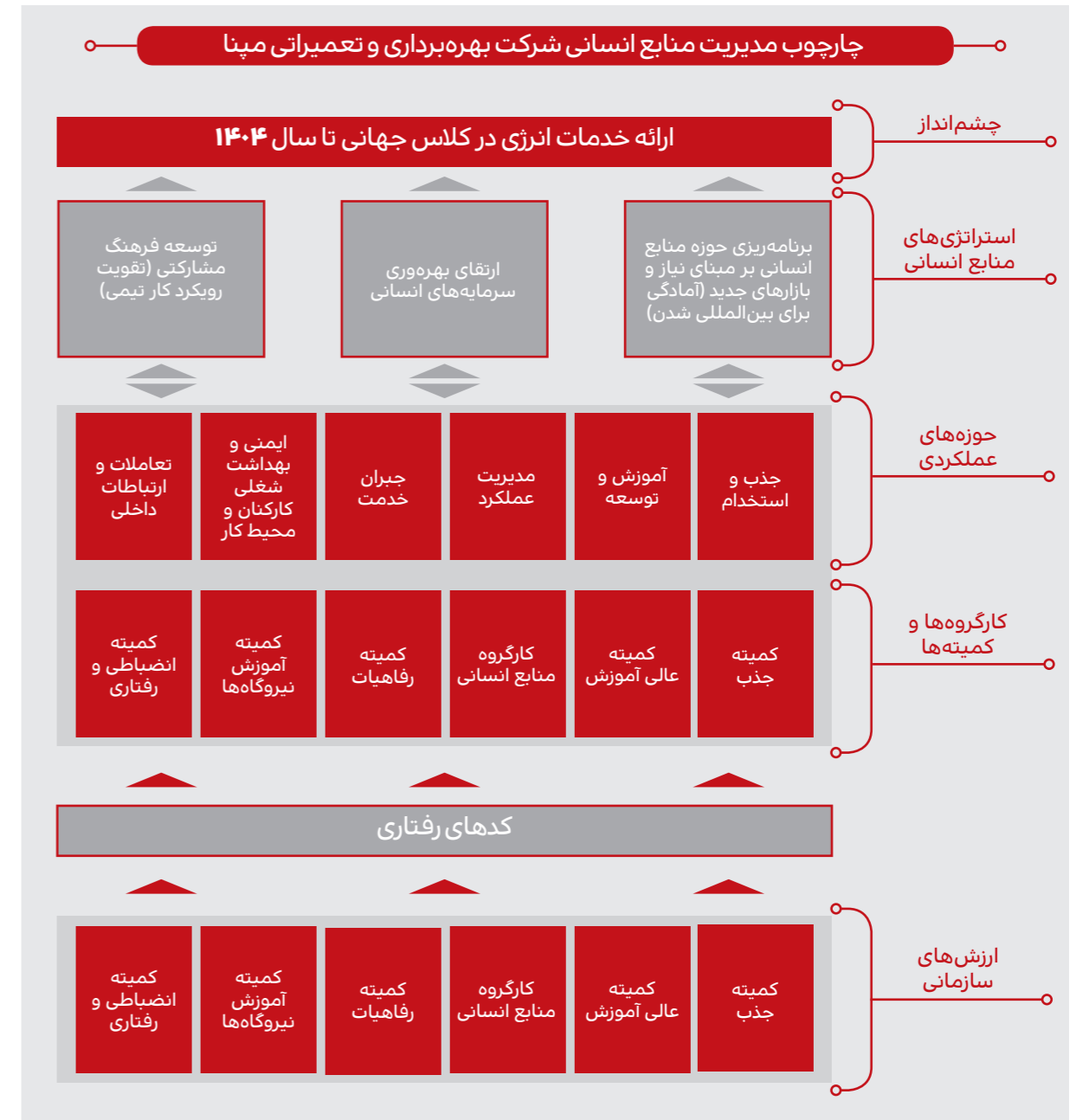
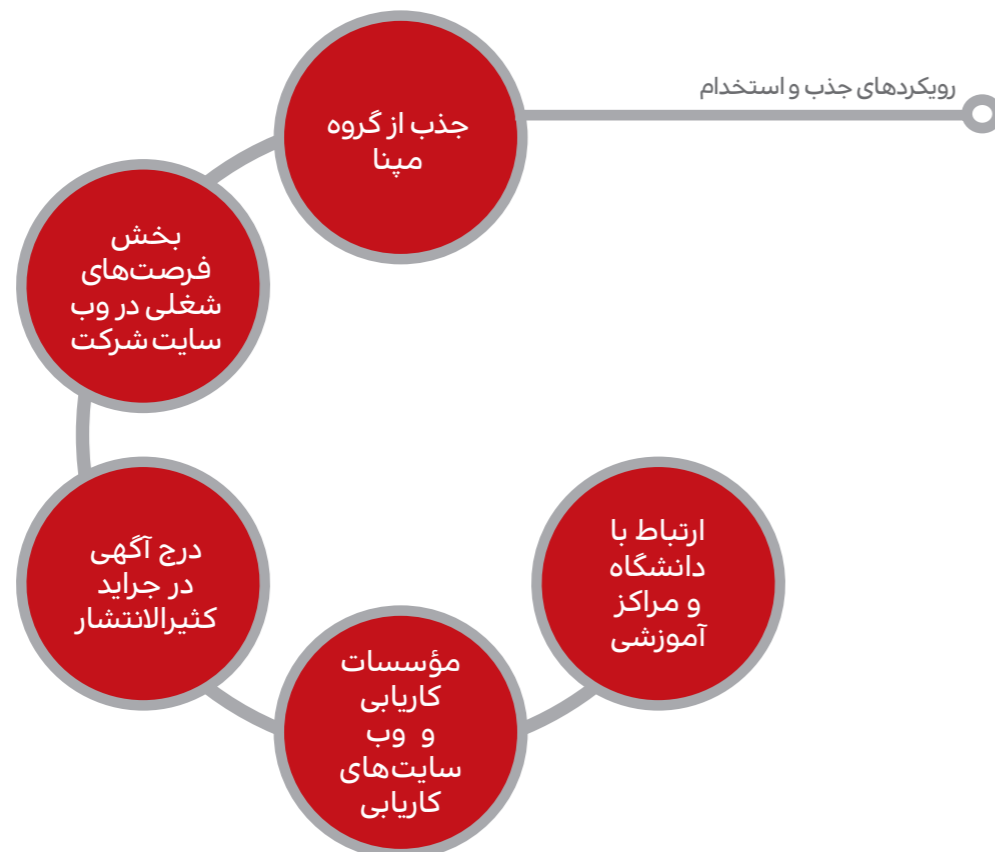
در شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا ضرورت و اهمیت کارکنان به عنوان سرمایه‌های سازمان همواره مورد توجه مدیران ارشد قرار داشته و مدیریت منابع انسانی با رویکردهای استراتژیک و بلندمدت همراه بوده است. در همین راستا و به منظور تبدیل شدن به یک سازمان ارائه دهنده خدمات کلاس جهانی در حوزه انرژی، با اتخاذ رویکردها 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:

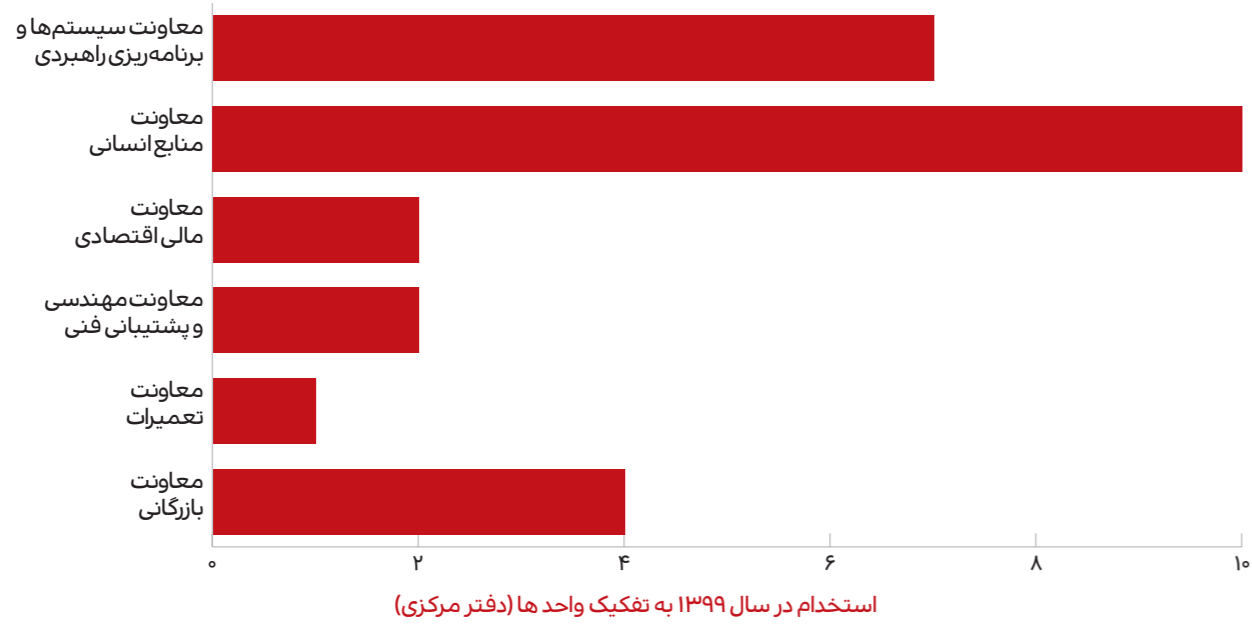
- برنامه‌ریزی حوزه منابع انسانی بر مبنای نیاز و بازارهای جدید (آمدگی برای بین‌المللی شدن)
- ارتقای بهره‌وری سرمایه‌های انسانی
- توسعه فرهنگ مشارکتی (تقویت رویکرد کار تیمی)

ما به عنوان عضوی از گروه مپنا، 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 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.

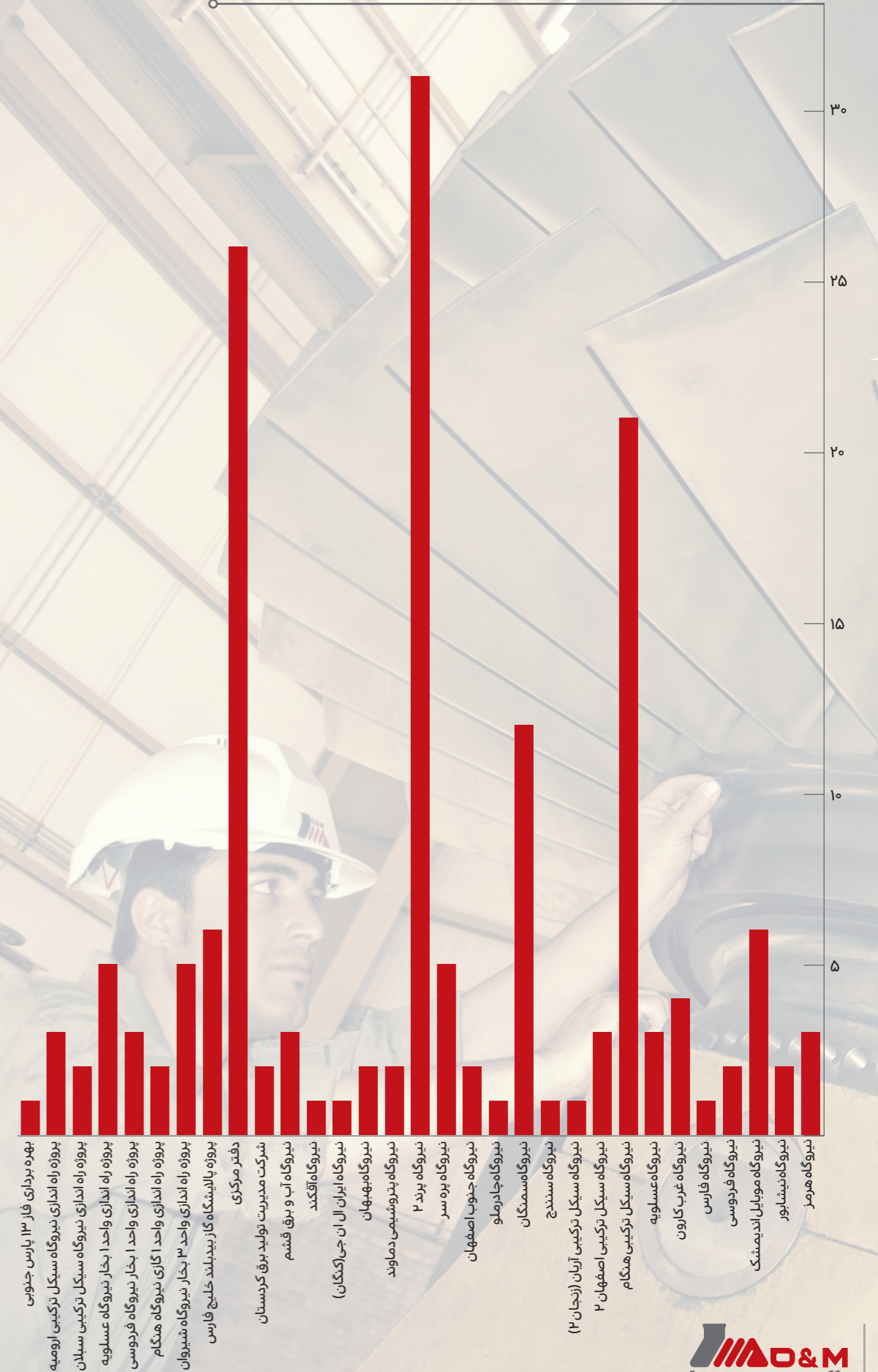
جذب و استخدام: شایسته‌گزینی و شایسته‌گماری

رویکرد شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا در حوزه جذب و استخدام همسو با گروه مپنا به گونه‌ای است که همواره افراد شایسته را انتخاب و گزینش نموده و در به کارگماری آنها اصل شایسته سالاری رعایت نماید. همچنین، شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا 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 عدالت سازمانی از اهداف و برنامه‌های راهبردی شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا 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 مپنا 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 مپنا از روش‌ها و رویکردهای متعددی بهره می‌گیرد.





استخدام در سال ۱۳۹۹ به تفکیک سایت‌ها و پروژه‌های عملیاتی



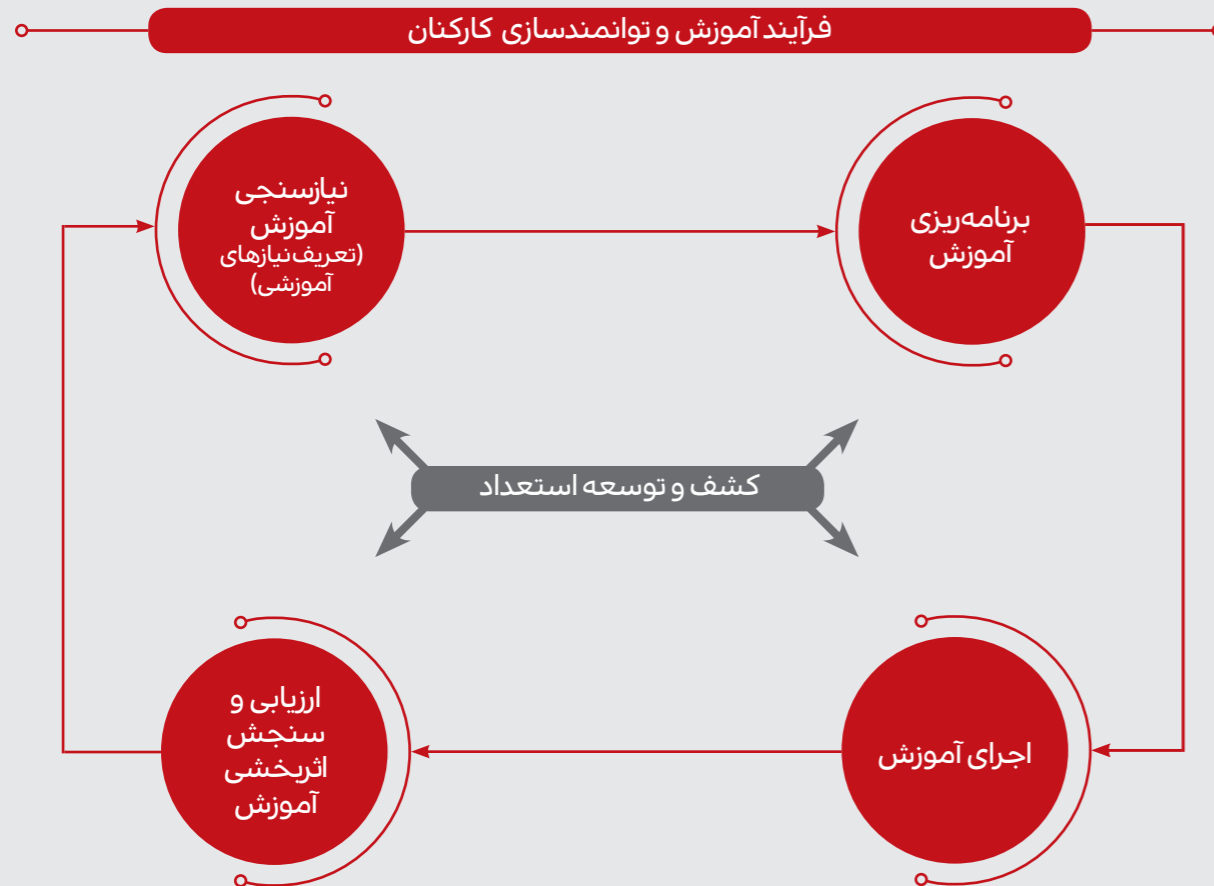
فرایند جذب و استخدام شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا



آموزش و توانمندسازی کارکنان

رقابتی مانا و پایدار دست یابد. فرآیند آموزش و توانمندسازی در شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا 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 مپنا، آموزش و توسعه کارکنان همواره مورد تأکید 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



نیازسنجی آموزش

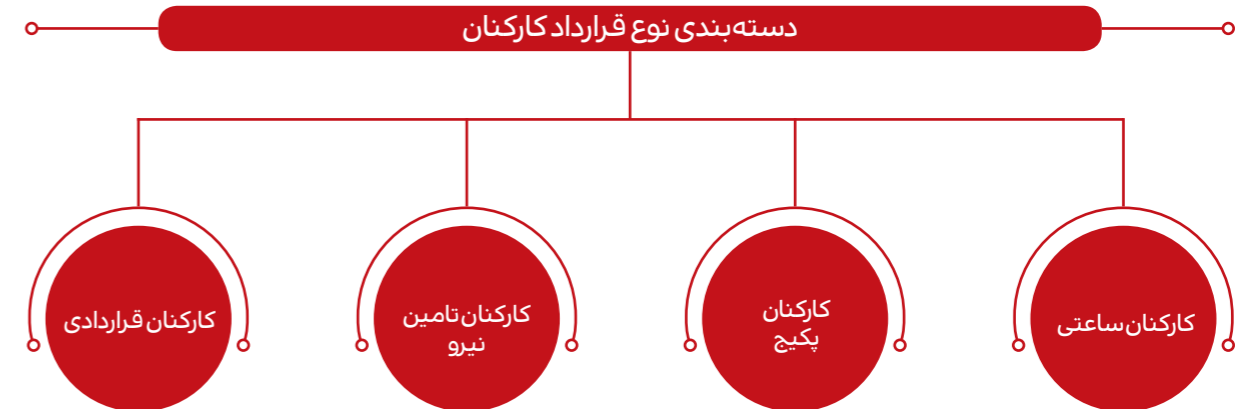
آموزشی هر پست در پروفایل افراد در نرم افزار آموزش قابل دسترسی است و در سال آموزشی که آغاز آن از مهر ماه است، از کارکنان درخواست می‌شود که در موعد زمانی تعیین شده به نرم‌افزار آموزش مراجعه کنند و درخواست و نیازهای آموزشی خود را ثبت نمایند. همچنین متناسب با نیازمندی‌های دیگر شرکت از جمله الزامات گروه مپنا، 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 مپنا 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

به منظور رعایت اصول شایسته‌گزینی، شایسته‌گماری و عدم تبعیض در انتخاب و استخدام افراد در شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا، 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



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 پایتیر از

محیط کار منصفانه

رضایت نموده و خود را در تحقق اهداف و تعالی سازمان سهیم بدانند. شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا 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

شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا 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 تأثیرات تلاش‌ها و دستاوردهای خود در سازمان را در توسعه مسیر شغلی خود مشاهده کنند، از کار در شرکت احساس

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 مپنا

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 ارزشیابی 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 مپنا، 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 ۱۳۹۹ عبارتست از:

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

در رویکرد جدید آموزش‌های رفتاری در دو سطح 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 با آمادگی‌های لازم برای نحوه مقابله با حوادث ایجاد شود.

تعداد و انواع دوره‌های برگزار شده بر اساس سطوح مختلف سازمانی

سطح	مدیران		کارشناسان		تکنسین	
	تخصصی	مدیریتی	تخصصی	رفتاری	تخصصی	رفتاری
نوع دوره	۱۸	۲۰	۳۲	۱۲	۲۴	۱۲
تعداد دوره	۱۸	۲۰	۳۲	۱۲	۲۴	۱۲

چند نمونه از دوره‌های آموزشی که در سال ۱۳۹۹ در سطح ستاد برگزار شده‌اند عبارتند از: رفتار سازمانی، مدیریت سیستم یکپارچه (IMS)، مدیریت استرس، عیب‌یابی، تعمیرات و نگهداری تجهیزات، ارزشیابی مشاغل به روش هی‌گروپ، دیجیتال مارکتینگ، مدیریت دارایی‌های فیزیکی، فرهنگ سازمانی، دوره‌های تخصصی MBTI، IT، مدیریت پروژه، تهیه و تنظیم قراردادها و

وضعیت آموزش‌های ارائه شده در سال ۱۳۹۹

۲۰۰۰۰
نفر-ساعت

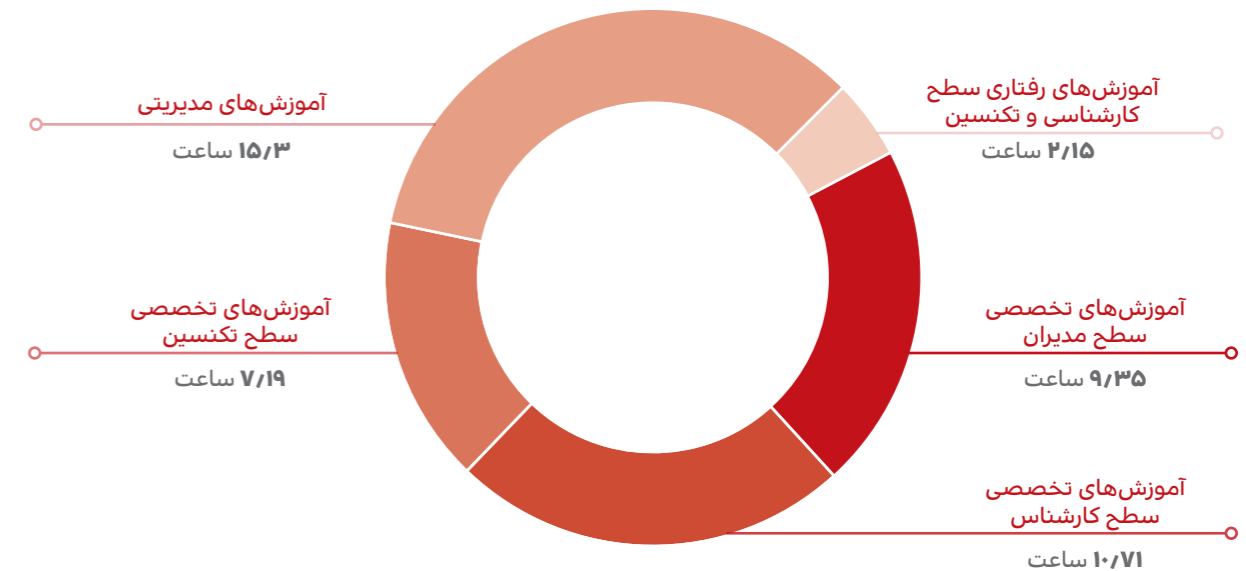
آموزش برگزار شده در سطح شرکت

۴۳۰۰
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 ۱۳۹۹



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

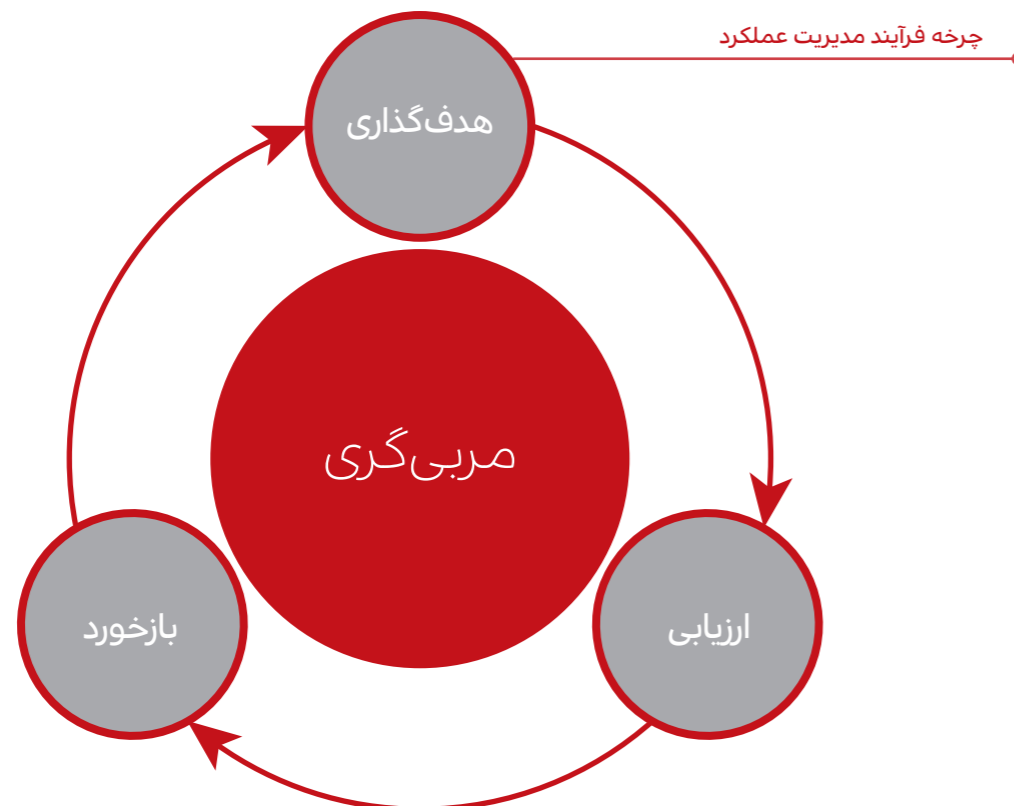
سایر اقدامات در حوزه آموزش و توسعه کارکنان

- 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 بسته‌های 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 متخصصین خبره در شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا 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.

مدیریت عملکرد کارکنان

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 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

چرخه فرآیند مدیریت عملکرد



انواع روش‌های آموزشی قابل ارائه در شرکت

آموزش 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

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



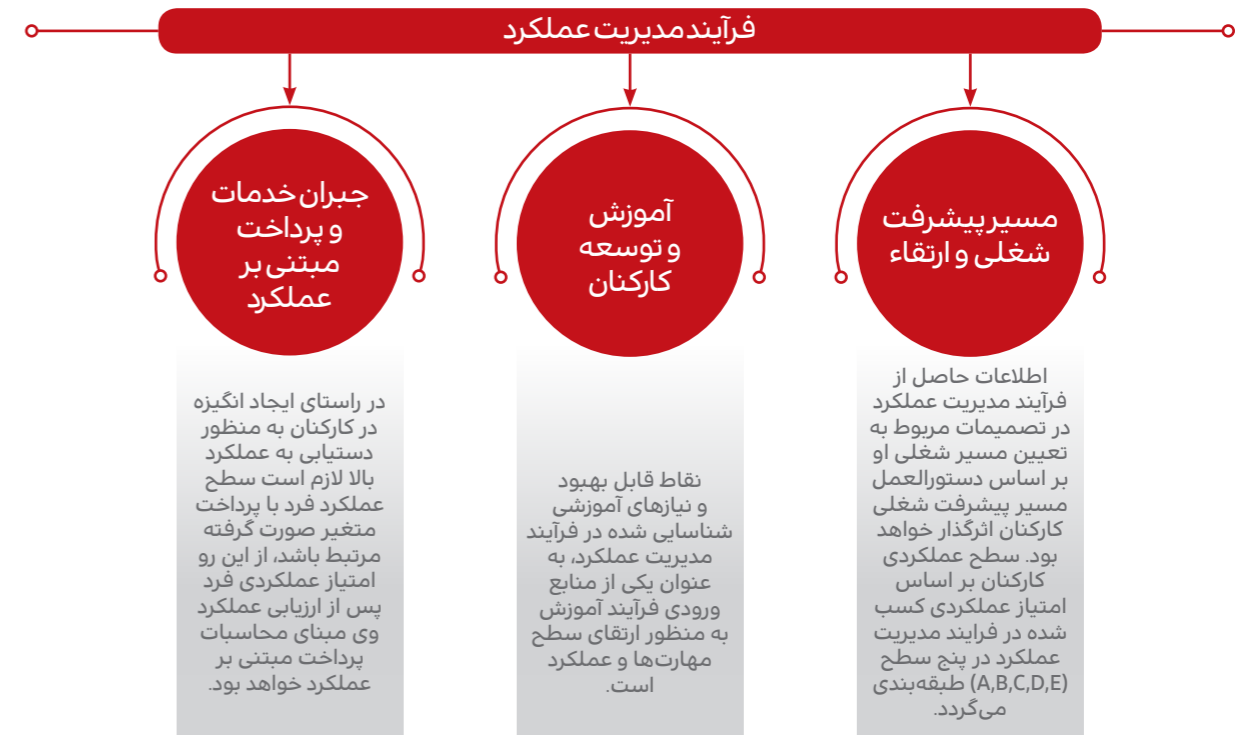
طرح‌ها و مزایا و خدمات کارکنان

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

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



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 ۱۴۰۰ همزمان با ایجاد اتصال به سیستم منابع انسانی در گام نخست در معاونت‌های ستادی و دو واحد عملیاتی اجرا خواهد شد.

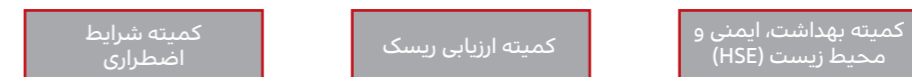


ایمنی و سلامت کارکنان

- «ایمنی» در شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا 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 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
- 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 مپنا و ایجاد یک نظام هدفمند در حوزه ایمنی و بهداشت شغلی، شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا 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.

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 بهداشت، 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
- 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 زیان‌آور 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
نفر ساعت کار	۹۷۲۹۲۴۹	۱۱۱۳۷۱۶۲	۱۲۲۹۶۴۶۵
مگاوات ساعت تولیدی	۶۰۶۸۱۷۲۰	۷۷۴۶۱۵۶۰	۸۹۲۴۸۰۹۰

کل مگاوات ساعت تولیدی → ۴۱۰۴۱۹۲۱۹ مگاوات

نفر ساعت بدون حادثه فوت → ۵۳۵۲۷۹۹۴ نفر-ساعت

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

با توجه به افزایش تعداد کارکنان و نیروگاه‌ها از ۲۱ نیروگاه در سال ۱۳۹۷، ۳۱ نیروگاه و ۵ پالایشگاه گاز در سال ۱۳۹۹ روند شاخص‌های کلیدی ایمنی غیرفعال نزولی است که نشان از مدیریت مناسب ریسک‌های ایمنی و تحت کنترل بودن فعالیت‌ها و خطرات مربوطه است (بدون احتساب پروژه‌های جدید راه‌اندازی و اورهال). همچنین، افزایش نظارت‌ها، بهبود تعاملات، اجرای برنامه ممیزی داخلی نیروگاه و خود اظهاری و پشتیبانی‌های انجام شده توسط شرکت و پیگیری رفع عدم انطباق و آیت‌های کمیته‌های HSE در روند بهبود و کاهش آمار حوادث علی‌رغم افزایش تعداد نفرساعت کارکرد کارکنان و تعداد نیروگاه‌ها و پروژه‌های راه‌اندازی، نفت و گاز و اورهال، نقش بسزایی داشته است.

مدیریت ریسک در حوزه ایمنی و بهداشت

ارزیابی و مدیریت ریسک در حوزه ایمنی و بهداشت شغلی در شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا 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

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 به‌روزرسانی اطلاعات در این حوزه در این سامانه به صورت یکپارچه از طریق بخش‌های (ماژول‌های) مختلف انجام می‌شود.

ماژول‌های مختلف سامانه توتال سیستم



ارتقای آگاهی و آموزش در حوزه ایمنی و بهداشت

به منظور آموزش اثربخش در حوزه ایمنی و بهداشت شغلی، نیازسنجی آموزشی مطابق با دستورالعمل مذکور به صورت سالانه صورت می‌گیرد و دوره‌های آموزشی عمومی و تخصصی در سطوح مختلف در ستاد، پروژه‌ها و نیروگاه‌ها اجرا می‌شوند. همچنین، مستندات آموزشی متنی، صوتی و تصویری مختلفی در با موضوعات HSE، در پورتال داخلی شرکت برای استفاده کارکنان ارائه می‌شود.

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 مپنا 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

- ارائه خدمات مشاوره در زمینه تاب‌آوری در شرایط بحران و برگزاری کارگاه‌های آموزشی در محل دفتر مرکزی و نیروگاه‌های شرکت (شامل نیروگاه‌های چادرملو، پرنده، 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
- شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا 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 مپنا 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، پرنده، کهک، عسلویه، بهبهان و قشم) در سال ۱۳۹۷
- ارائه خدمات مشاوره حضوری چند بار در سال به همکاران دفتر مرکزی

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.



ارتباطات داخلی

در شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا 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 مپنا، 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



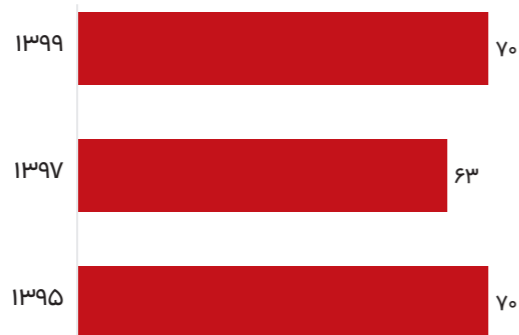
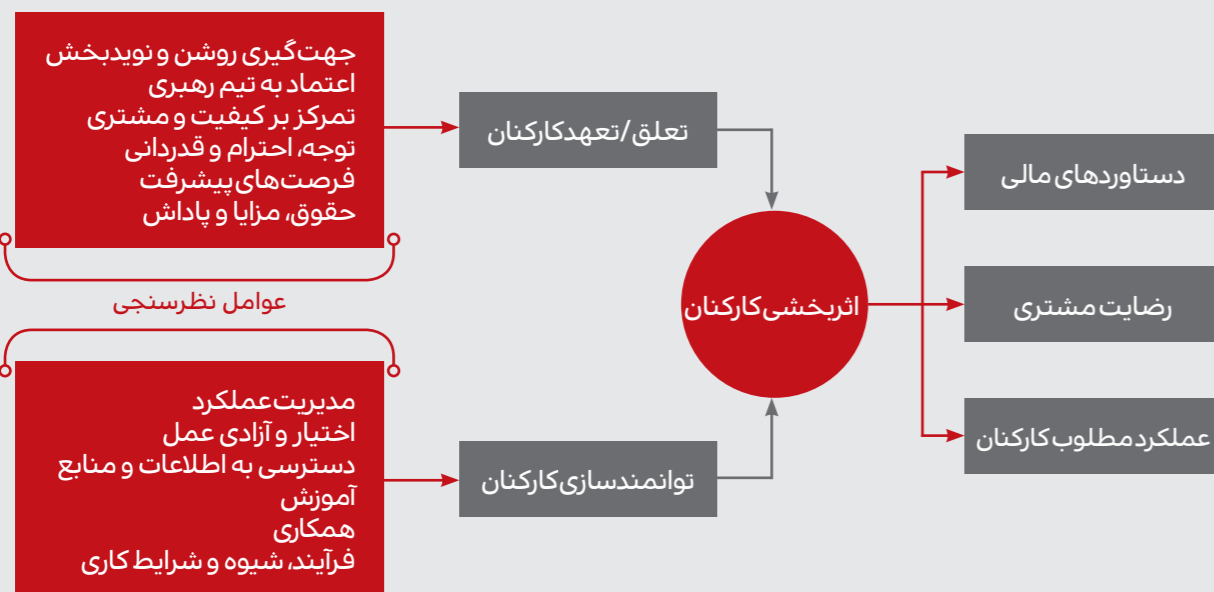
- وجود دارند که ارتباطات کارکنان تسهیل می‌نمایند:
- کمیته‌های تخصصی در قالب کارگروه‌های مختلف
- ایجاد بستر فضای پاسخگویی مدیران ارشد سازمان طی جلسات منظم
- استفاده از ابزار پرسشنامه سبک رهبری، نظرسنجی رضایت کارکنان از مدیران
- استفاده از اینترنت برای اطلاع‌رسانی‌ها ابلاغیه‌ها و مصوبات

نظرسنجی از کارکنان

در شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا نگرش رضایت کارکنان که براساس الگوی هی‌گروپ (HayGroup) سنجیده می‌شود. بر اساس الگوی سنجش نگرش (الگوی هی‌گروپ) 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

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.

الگوی نظرسنجی بر اساس الگوی هی‌گروپ



نرخ مشارکت کارکنان در نظرسنجی در سه دوره اخیر (درصد)

- 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

رسیدگی به شکایات کارکنان



شکایت کارکنان از طریق مکانیزم‌های 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 مپنا و کدهای رفتاری و جاری سازی آنها در سازمان نظرخواهی از کارکنان و مدیران در زمینه موارد نقض کدهای رفتاری و گزارش دهی‌های 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 مپنا 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 مپنا به اجرا

پیوست: استانداردهای GRI



استانداردهای GRI	عنوان	شماره صفحه/توضیحات
استاندارد ۱۰۲: اطلاع‌رسانی عمومی (۲۰۱۶)		
نیمرخ سازمانی		
۱۰۲-۱	نام سازمان	۷، ۶
۱۰۲-۲	فعالیت‌ها، برندها، محصولات و خدمات	۱۱، ۱۰، ۷
۱۰۲-۳	موقعیت دفتر مرکزی	۱۱، ۷
۱۰۲-۴	موقعیت عملیات و سایت‌های عملیاتی	۱۱
۱۰۲-۵	مالکیت و فرم قانونی	۲۴-۲۵
۱۰۲-۶	بازارهای تحت پوشش	۱۱
۱۰۲-۷	اندازه سازمان	۷۵، ۹-۱۱، ۷
۱۰۲-۸	اطلاعاتی در مورد کارمندان و سایر کارگران	۷۵، ۷
۱۰۲-۹	زنجیره تامین	۴۹-۵۰
۱۰۲-۱۰	تغییرات قابل توجه در سازمان و زنجیره تامین آن	۴۹-۵۰، ۲۴-۲۵، ۱۲-۱۳
۱۰۲-۱۱	اصول یا رویکرد احتیاطی و پیشگیرانه	۹۰، ۵۴، ۲۶-۲۷
۱۰۲-۱۲	ابتکارات بیرونی	۱۳-۱۴، ۳
۱۰۲-۱۳	عضویت در انجمن‌ها	
استراتژی		
۱۰۲-۱۴	بیانیه تصمیم‌گیرنده ارشد سازمان	۵
۱۰۲-۱۵	اثرات، ریسک‌ها و فرصت‌های کلیدی	۲۶، ۱۲-۱۴
اخلاق و درستی		
۱۰۲-۱۶	ارزش‌ها، اصول، استانداردها و هنجارهای رفتار	۲۷-۲۹، ۸
۱۰۲-۱۷	مکانیسم‌هایی برای مشاوره و بیان دغدغه‌ها در مورد اخلاق	۹۲-۹۴، ۲۷-۲۹، ۱۷-۱۹
حکمرانی		
۱۰۲-۱۸	ساختار حکمرانی	۲۳-۲۵
۱۰۲-۱۹	تفویض اختیار	۲۳-۲۵
۱۰۲-۲۰	سطوح اجرایی مسئول در موضوعات اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی	۲۳-۲۵
۱۰۲-۲۱	مشاوره ذینفعان در موضوعات اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی	۹۲-۹۴، ۴۴-۴۵، ۱۷-۱۹
۱۰۲-۲۲	ترکیب بالاترین نهاد راهبردی بنگاه و کمیته‌های آن	۲۳-۲۵
۱۰۲-۲۳	رئیس بالاترین نهاد حاکمیتی	۲۳-۲۵
۱۰۲-۲۴	فرآیند کاندید و انتخاب بالاترین نهاد نظام راهبردی	۲۳-۲۵، ۶
۱۰۲-۲۵	تضاد منافع	۲۳-۲۵
۱۰۲-۲۶	نقش بالاترین نهاد راهبردی در تنظیم اهداف، ارزش‌ها و استراتژی	۲۳-۲۵، ۶
۱۰۲-۲۷	دانش و اطلاعات بالاترین نهاد نظام راهبردی بنگاه	۲۳-۲۵
۱۰۲-۲۸	ارزیابی عملکرد بالاترین نهاد نظام راهبردی بنگاه	۲۳-۲۵، ۲۳-۲۵
۱۰۲-۲۹	شناسایی و مدیریت موضوعات اقتصادی، زیست محیطی و اجتماعی	۲۳-۲۵
۱۰۲-۳۰	اثر بخشی فرآیندهای مدیریت ریسک	۲۳-۲۶
۱۰۲-۳۱	مرور یا بازنگری موضوعات اقتصادی، زیست محیطی و اجتماعی	۲۳-۲۵، ۳

استانداردهای GRI	عنوان	شماره صفحه/توضیحات
۱۰۲-۳۲	نقش بالاترین نهاد حاکمیتی در گزارش‌دهی پایداری	۲۳-۲۵، ۵
۱۰۲-۳۳	انتقال مسائل بحرانی	۹۲-۹۴، ۴۴-۴۵، ۱۷-۱۹
۱۰۲-۳۴	میزان و ماهیت مسائل بحرانی	۱۵-۱۶
۱۰۲-۳۵	سیاست‌های پاداش	۲۳-۲۵، گزارش سالانه هیأت مدیره
۱۰۲-۳۶	فرآیند تعیین دستمزد	۸۷
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.
تعامل با ذینفعان		
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	۹۲-۹۴، ۴۴-۴۵، ۱۷-۱۹
۱۰۲-۴۴	موضوعات کلیدی و دغدغه‌های شناسایی شده	۱۶
رویه گزارش‌دهی		
۱۰۲-۴۵	مؤسسات دخیل در صورت‌های مالی	گزارش سالانه هیأت مدیره
۱۰۲-۴۶	تعریف محتوای گزارش و مرزهای موضوعات	۱۵-۱۶، ۳
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 گزارش‌دهی	۳ (درباره این گزارش)
۱۰۲-۵۱	تاریخ آخرین گزارش‌دهی	۳ (درباره این گزارش)
۱۰۲-۵۲	چرخه گزارش‌دهی	۳ (درباره این گزارش)
۱۰۲-۵۳	نقاط تماس جهت پاسخ‌دهی به سوالات در مورد گزارش	۱۰۲
۱۰۲-۵۴	تنظیم گزارش بر اساس استاندارد GRI	۳ (درباره این گزارش)
۱۰۲-۵۵	فهرست محتوایی GRI (GRI Index)	۹۵-۱۰۲
۱۰۲-۵۶	ضمانت‌های خارجی	

استانداردهای GRI	عنوان	شماره صفحه/توضیحات
استاندارد ۱۰۳: رویکرد مدیریتی (۲۰۱۶)		
۱۰۳-۱	توضیح موضوعات با اهمیت (Material topics) و مرزهای آن	۱۵-۱۶
۱۰۳-۲	رویکرد مدیریتی و اجزای آن	۸، ۱۹-۱۲، ۲۴-۲۳، ۲۶-۲۷، ۴۴-۴۵، ۴۹-۵۰، ۵۴-۵۳
۱۰۳-۳	ارزیابی رویکرد مدیریتی	۸، ۱۹-۱۲، ۲۴-۲۳، ۲۶-۲۷، ۴۴-۴۵، ۴۹-۵۰، ۵۴-۵۳
استاندارد ۲۰۰: اقتصادی		
عملکرد اقتصادی (۲۰۱۶)		
۲۰۱-۱	ارزش اقتصادی مستقیم تولید شده و توزیع شده	۹
۲۰۱-۲	پیامدهای مالی و سایر ریسک‌ها و فرصت‌ها به علت تغییرات آب و هوایی	۵۴، ۲۶
۲۰۱-۳	طرح‌های مزایا و بازنشستگی	۸۷
۲۰۱-۴	کمک‌های مالی دریافت شده از دولت	موردی وجود ندارد
حضور در بازار (۲۰۱۶)		
۲۰۲-۱	نسبت سطح دستمزد بر حسب جنسیت در مقایسه با حداقل دستمزد	تفاوت معناداری وجود ندارد (۱:۱)
۲۰۲-۲	نسبت مدیریت ارشد استخدام شده از جامعه محلی	۷۷-۷۹
تأثیرات غیرمستقیم اقتصادی (۲۰۱۶)		
۲۰۳-۱	سرمایه‌گذاری بر روی زیرساخت‌ها و خدمات پشتیبانی شده	۶۹-۷۲
۲۰۳-۲	اثرات قابل توجه غیر مستقیم اقتصادی	۶۹-۷۲
رویه‌های تدارک و تأمین (۲۰۱۶)		
۲۰۴-۱	نسبت هزینه‌های پرداختی به تأمین کنندگان محلی	۴۹-۵۰
مبارزه با فساد (۲۰۱۶)		
۲۰۵-۱	عملیات ارزیابی شده از نظر ریسک مرتبط با فساد	فساد و ریسک‌های مرتبط با آن برای شرکت بهره‌برداري 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.
۲۰۵-۲	اطلاع‌رسانی و آموزش در مورد سیاست‌ها و رویه‌های ضد فساد	فساد و ریسک‌های مرتبط با آن برای شرکت بهره‌برداري 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.
۲۰۵-۳	رخدادهای فساد تأیید شده و اقدامات اتخاذ شده	موردی وجود ندارد
رفتار ضد رقابتی (۲۰۱۶)		
۲۰۶-۱	اقدامات قانونی برای رفتارهای ضد رقابتی و انحصار	موردی وجود ندارد
مالیات (۲۰۱۹)		
۲۰۷-۱	رویکرد مالیات	شرکت بهره‌برداري 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.

استانداردهای GRI	عنوان	شماره صفحه/توضیحات
۲۰۷-۲	سیستم حکمرانی، کنترل و مدیریت ریسک مالیات	۲۳-۲۶
۲۰۷-۳	مشارکت ذینفعان و مدیریت دغدغه‌های مرتبط با مالیات	۱۵-۱۹
۲۰۷-۴	گزارش کشور به کشور	شرکت بهره‌برداري و تعمیراتی مینا در پروژه‌های خارج از کشور خود در زمینه مالیات بر اساس قوانین اقتصادی و مالیاتی کشورهای مقصد عمل می‌کند.
استاندارد ۳۰۰: زیست محیطی		
مواد اولیه (۲۰۱۶)		
۳۰۱-۱	حجم و وزن مواد اولیه مصرفی	۵۴-۵۶
۳۰۱-۲	مواد اولیه قابل بازیافت	۵۴-۵۶
۳۰۱-۳	محصولات و مواد بسته‌بندی بازیافت شده	مصادق ندارد
انرژی (۲۰۱۶)		
۳۰۲-۱	مصرف انرژی داخلی بنگاه	۵۴
۳۰۲-۲	مصرف انرژی خارجی بنگاه	اطلاعات قابل محاسبه نیست، زیرا به عواملی بستگی دارد که در کنترل شرکت نیست و این موضوع فراتر از مرزهای گزارش‌دهی سازمان است.
۳۰۲-۳	شدت انرژی (شاخص بررسی کارایی مصرف انرژی)	۵۴
۳۰۲-۴	کاهش مصرف انرژی	۵۴-۵۶، ۴۲-۴۳
۳۰۲-۵	کاهش در ملزومات انرژی محصولات و خدمات	۵۴-۵۶، ۴۲-۴۳
آب و پساب (۲۰۱۸)		
۳۰۳-۱	تعاملات با آب به عنوان یک منبع مشترک	۵۵-۵۷، ۲۸
۳۰۳-۲	مدیریت تأثیرات مرتبط با تخلیه آب	۵۵-۵۷، ۲۸
۳۰۳-۳	برداشت آب	۵۵-۵۷، ۲۸
۳۰۳-۴	تخلیه آب	۵۵-۵۷، ۲۸
۳۰۳-۵	مصرف آب	۵۵-۵۷، ۲۸
تنوع زیستی (۲۰۱۶)		
۳۰۴-۱	استفاده یا مجاورت محل فعالیت در مناطق با ارزش تنوع زیستی بالا یا مناطق حفاظت شده	۶۳
۳۰۴-۲	تأثیرات قابل توجهی که فعالیت، محصولات یا خدمات بنگاه بر تنوع زیستی می‌گذارد	۶۳
۳۰۴-۳	محل فعالیت بنگاه، آیا جزو مناطق تحت مدیریت محیط زیست است	۶۳
۳۰۴-۴	تعریف فعالیت و عملیات بنگاه با توجه به در نظر گرفتن گونه‌های زیستی در معرض خطر انقراض	۶۳
انتشار گازها (۲۰۱۶)		
۳۰۵-۱	انتشار مستقیم گازهای گلخانه‌ای	۶۲، ۵۸
۳۰۵-۲	مصرف غیر مستقیم انرژی، منجر به انتشار گازهای گلخانه‌ای	اطلاعات قابل محاسبه نیست، زیرا به عواملی بستگی دارد که در کنترل شرکت نیست و این موضوع فراتر از مرزهای گزارش‌دهی سازمان است.
۳۰۵-۳	مصرف مستقیم انرژی، منجر به انتشار گازهای گلخانه‌ای	۵۴
۳۰۵-۴	شدت انتشار گازهای گلخانه‌ای	۶۲، ۵۸

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
پسماند (۲۰۲۰)		
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
همخوانی با قوانین زیست محیطی (۲۰۱۶)		
۳۰۷-۱	عدم رعایت قوانین و مقررات زیست محیطی	موردی وجود ندارد
ارزیابی زیست محیطی تأمین کننده (۲۰۱۶)		
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
استاندارد ۴۰۰: اجتماعی		
اشتغال (۲۰۱۶)		
۴۰۱-۱	استخدام کارکنان جدید و نرخ گردش کارکنان	۷۷-۸۰
۴۰۱-۲	مزایای ارائه شده به کارکنان تمام وقت که شامل کارکنان نیمه وقت نمی‌شود	۸۷، ۸۰
۴۰۱-۳	مرخصی به والدین	۸۷
روابط کارگر/مدیریت (۲۰۱۶)		
۴۰۲-۱	حداقل زمان اعلام تغییرات به کارکنان، جهت اعمال رویه‌های 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.
ایمنی و بهداشت شغلی (۲۰۱۸)		
۴۰۳-۱	سیستم مدیریت ایمنی و بهداشت شغلی	۸۸-۸۹
۴۰۳-۲	شناسایی خطر، ارزیابی ریسک و بررسی رویداد	۹۰
۴۰۳-۳	خدمات بهداشت شغلی	۹۱، ۸۸-۸۹
۴۰۳-۴	مشارکت کارکنان، مشاوره به آنها و اطلاع‌رسانی به آنان در مورد ایمنی و بهداشت شغلی	۹۰-۹۱
۴۰۳-۵	آموزش به کارکنان در مورد ایمنی و بهداشت شغلی	۹۱
۴۰۳-۶	ارتقای سلامت کارکنان	۹۱
۴۰۳-۷	پیشگیری از و کاهش اثرات ایمنی و بهداشت شغلی که به طور مستقیم با روابط کسب و کار مرتبط است	۸۸-۹۰
۴۰۳-۸	کارکنان تحت پوشش سیستم مدیریت ایمنی و بهداشت شغلی	۸۸-۹۰
۴۰۳-۹	آسیب‌های مرتبط با کار	۸۸-۹۰

استانداردهای GRI	عنوان	شماره صفحه/توضیحات
۴۰۳-۱۰	بیماری مرتبط با کار	۸۸-۹۰
آموزش (۲۰۱۶)		
۴۰۴-۱	میانگین ساعت آموزش در سال به ازای هر یک از کارکنان	۸۱-۸۵
۴۰۴-۲	برنامه‌های ارتقاء و انتقال مهارت‌های کارکنان	۸۱-۸۵
۴۰۴-۳	درصدی از کارکنان که به طور منظم عملکردشان ارتقاء می‌یابد و ارزیابی آن	۸۵-۸۶
گوناگونی و فرصت برابر (۲۰۱۶)		
۴۰۵-۱	گوناگونی با توجه به نظام راهبردی بنگاه	۷۵-۸۰
۴۰۵-۲	نرخ حقوق پایه و دستمزد زنان نسبت به مردان	تفاوت معناداری وجود ندارد.
عدم تبعیض (۲۰۱۶)		
۴۰۶-۱	رویدادهای ناشی از تبعیض و اقدامات اصلاحاتی در جهت آن	موردی وجود ندارد
آزادی انجمن‌ها و چانه‌زنی دسته جمعی (۲۰۱۶)		
۴۰۷-۱	عملیات و تأمین کنندگانی که در آنها ممکن است حق آزادی انجمن یا چانه‌زنی دسته جمعی در خطر باشد	موردی وجود ندارد
کار کودکان (۲۰۱۶)		
۴۰۸-۱	اقدامات و عملیات در جهت حوادث ناشی از کار کودکان	موردی وجود ندارد
کار اجباری (۲۰۱۶)		
۴۰۹-۱	عملیات و تأمین کنندگانی که در معرض ریسک قابل توجه موارد استفاده اجباری از نیروی کار هستند	موردی وجود ندارد
رویه‌های حراست (۲۰۱۶)		
۴۱۰-۱	پرسنل حراست آموزش دیده در جهت حمایت از حقوق بشر	موردی وجود ندارد
حقوق مردمان بومی (۲۰۱۶)		
۴۱۱-۱	وقایع نقض حقوق مردمان بومی	موردی وجود ندارد
ارزیابی حقوق بشر (۲۰۱۶)		
۴۱۲-۱	اقداماتی که با موضوع رعایت حقوق انسانی و ارزیابی تأثیرات اقدامات حقوق بشری انجام شده است	موردی وجود ندارد
۴۱۲-۲	آموزش کارکنان در مورد رویه‌ها و سیاست‌های حقوق بشر	موردی وجود ندارد
۴۱۲-۳	توافقات و قراردادهای سرمایه‌گذاری قابل توجه که شامل مقررات حقوق بشری می‌شود	موردی وجود ندارد
جوامع محلی (۲۰۱۶)		
۴۱۳-۱	عملیات با مشارکت جامعه محلی، ارزیابی تأثیر و برنامه‌های توسعه	۶۹-۷۲
۴۱۳-۲	عملیات با تأثیر واقعی و بالقوه قابل توجه منفی بر روی جامعه محلی	موردی وجود ندارد
ارزیابی اجتماعی تأمین کننده (۲۰۱۶)		
۴۱۴-۱	تأمین کنندگان جدیدی که بوسیله معیارهای اجتماعی انتخاب شده‌اند	۴۹-۵۰
۴۱۴-۲	تأثیرات منفی اجتماعی در زنجیره تأمین و اقدامات پیرو آن	۴۹-۵۰
سیاست عمومی (۲۰۱۶)		
۴۱۵-۱	مشارکت سیاسی	بر اساس قوانین کشور شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا مجاز به مشارکت سیاسی نیست و لذا این موضوع مصداق ندارد.

بر اساس قوانین کشور شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا مجاز به مشارکت سیاسی نیست و لذا این موضوع مصداق ندارد.

استانداردهای GRI عنوان	شماره صفحه/توضیحات
بهداشت و ایمنی مشتری (۲۰۱۶)	
۴۱۶-۱ ارزیابی اثرات بهداشت و ایمنی محصولات و خدمات	۹۰، ۲۶
۴۱۶-۲ موارد عدم تطابق مرتبط با اثرات ایمنی و بهداشتی محصولات و خدمات	موردی وجود ندارد
بازاریابی و برچسب‌زنی (۲۰۱۶)	
۴۱۷-۱ الزامات مرتبط با اطلاعات محصولات و خدمات و برچسب‌زنی	۱۹
۴۱۷-۲ موارد عدم تطابق مرتبط با اطلاعات محصولات و خدمات و برچسب‌زنی	موردی وجود ندارد
۴۱۷-۳ موارد عدم تطابق مرتبط با ارتباطات بازاریابی	موردی وجود ندارد
حریم خصوصی مشتری (۲۰۱۶)	
۴۱۸-۱ شکایات تایید شده در زمینه نقض قوانین مربوط به حفظ حریم خصوصی و داده‌های مشتریان	موردی وجود ندارد
همخوانی با قوانین اجتماعی-اقتصادی (۲۰۱۶)	
۴۱۹-۱ عدم تطابق با قوانین و مقررات در حوزه اجتماعی و اقتصادی	موردی وجود ندارد



مدیریت ارتباطات و بازار

با ما در تماس باشید ...



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



۲۳۱۵۱۸۰۰ (+۹۸۲۱)



۲۲۹۲۵۰۲۶ (+۹۸۲۱)



www.mapnaom.com



info@mapnaom.com



www.instagram.com/mapnaom



www.linkedin.com/company/mapnaom

Sustainability Report

MAPNA Operation & Maintenance
2021



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

