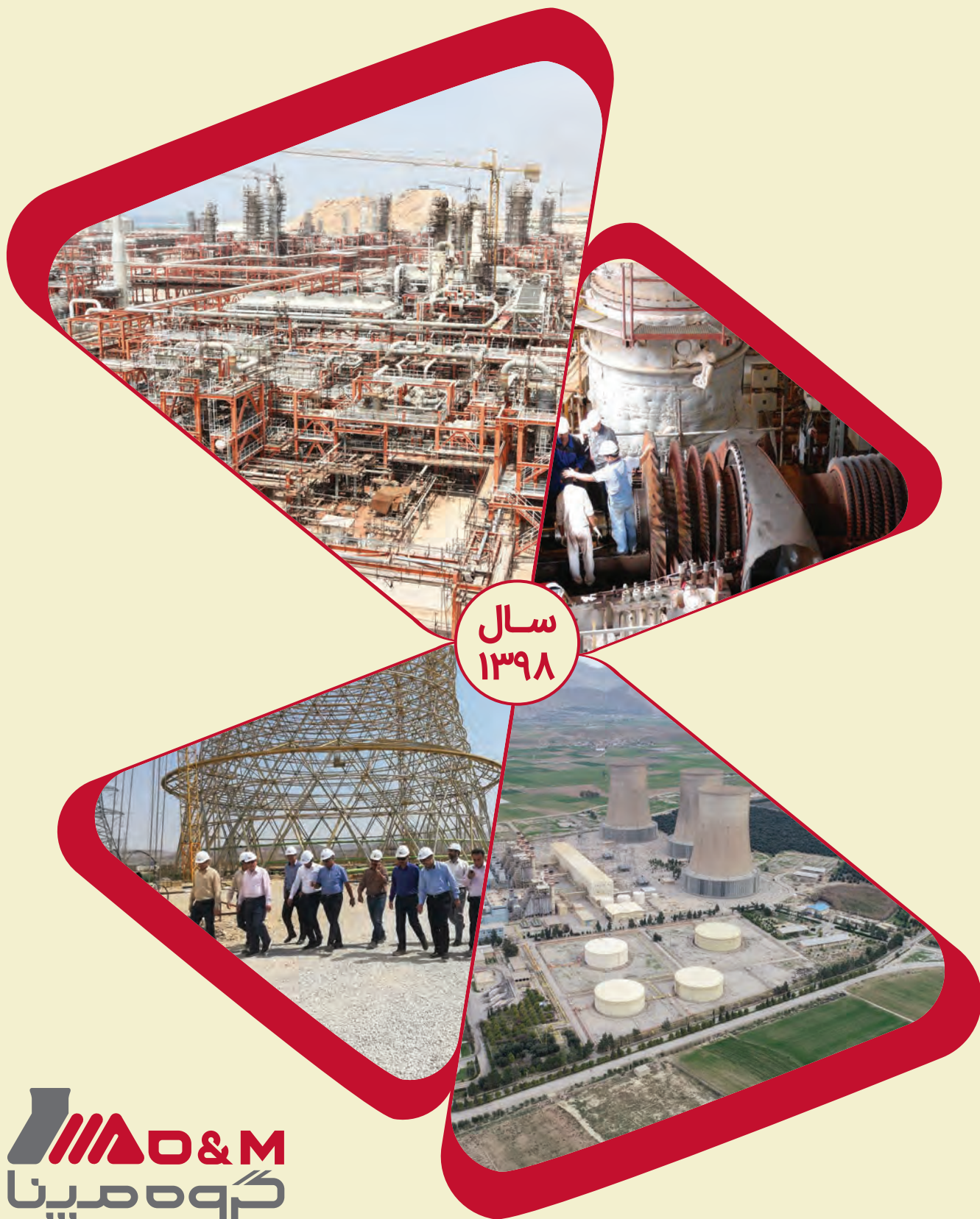


گزارش عملکرد پایدار

شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا





گزارش عملکرد پایدار
شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا
سال ۱۳۹۸

۴۸

فصل سوم

مدیریت و عملکرد مسئولانه منابع انسانی

- ۵۰ رویکردهای اصلی مدیریت منابع انسانی
- ۵۲ اشتغال مولد و شایسته سالار
- ۵۹ مدیریت عملکرد و جبران خدمات کارکنان
- ۶۲ شرایط کاری شایسته سالار، منعطف و عاری از تبعیض
- ۶۴ آموزش و توانمندسازی کارکنان
- ۷۰ ایمنی و بهداشت شغلی کارکنان و محیط کار
- ۷۴ تعاملات نیروی انسانی در سازمان

۶

درباره گزارش

۸

پیام مدیرعامل

- ۷۸ رویکردهای اصلی مدیریت محیط زیست
- ۸۰ مدیریت آب و پساب
- ۸۳ مدیریت آلاینده‌های هوا
- ۸۵ مدیریت پسماند
- ۸۷ مشارکت در حفاظت از محیط زیست

۷۶

فصل چهارم

مدیریت و عملکرد مسئولانه محیط زیستی

۱۲

فصل اول

مدیریت مسئولانه و اخلاق مدارانه کسب و کار

معرفی شرکت ۱۴

ارکان اصلی مدیریت مسئولانه ۱۵

چشم انداز | مأموریت | ارزش پیشنهادی | ارزش‌های سازمانی ۱۵

مدیریت راهبردی مسئولانه ۱۶

رویکردهای مدیریتی ۱۸

حاکمیت شرکتی ۱۹

ماهیت حقوقی شرکت ۱۹

نقش هیأت‌مدیره در راهبری مسئولانه سازمان ۱۲

مدیریت ذی‌نفعان ۲۲

تعهد به کسب و کار اخلاق مدار ۲۴

تقدیر ذی‌نفعان کلیدی از دستاوردهای شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا ۲۹

۹۰

فصل پنجم

مدیریت و عملکرد مسئولانه در قبال جامعه

- مدیریت مسئولانه تعاملات با جامعه ۹۲
- مشارکت در توسعه عدالت آموزشی ۹۴
- ارتقای سلامت و بهداشت عمومی ۹۶
- مشارکت در حفاظت از محیط زیست ۱۰۰
- پشتیبانی از ارائه خدمات عمومی ۱۰۳
- همکاری با دانشگاه‌ها و مراکز علمی - پژوهشی ۱۰۶
- امور خیریه و بشردوستانه ۱۱۰
- امور فرهنگی و مذهبی ۱۱۴

۱۱۶

جدول انطباق

با دستورالعمل راهنمای گزارش‌دهی GRI ویرایش 2018 GRI Standards

۳۰

فصل دوم

مدیریت و عملکرد مسئولانه اقتصادی

۳۲ رویکردهای اصلی مدیریت مسئولیت‌های اقتصادی

۳۴ خدمات و مشتریان شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا

۳۹ ارائه خدمات با تأثیرات مثبت اجتماعی

۳۹ تولید هم زمان برق و آب

۴۱ ارائه خدمات با تأثیرات مثبت محیط زیستی

۴۱ بهره‌برداری از مزارع بادی

۴۳ بهره‌برداری از نیروگاه‌های سیکل ترکیبی

۴۴ ارزش آفرینی اقتصادی توسط شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا

۴۵ عملکرد مالی

۴۶ سهم بودن در توسعه اقتصادی کشور



TM

مدیریت پایدار و مسئولانه سازمان مستلزم حفظ و توسعه تعاملاتی شفاف با ذی‌نفعان کلیدی است. در همین راستا، شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا نسبت به تدوین و انتشار نخستین گزارش عملکرد پایدار خود اقدام نموده است.

جهت تدوین این گزارش، از دستورالعمل راهنمای گزارش‌دهی GRI ویرایش GRI Standards:2018 استفاده شده و جدول انطباق با الزامات و معیارهای آن در انتهای این گزارش ارائه شده است. گستره ارائه اطلاعات در این گزارش مرتبط با عملکرد شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا است و در هر بخش به‌طور متناسب سطح پوشش اطلاعات مشخص شده‌اند.

بازه زمانی تدوین گزارش عملکرد پایدار شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا، یک ساله تعریف شده و براساس عملکرد آن در هر سال مالی می‌باشد. سال مالی شرکت نیز منطبق با یک سال در تقویم هجری-شمسی است. گزارش پیش‌رو مرتبط با مدیریت و عملکرد پایدار و مسئولانه سازمان در سال ۱۳۹۸ است. البته، با توجه به این‌که این گزارش نخستین گزارش رسمی شرکت در این حوزه می‌باشد، معرفی برنامه‌ها و عملکرد سازمان برای بازه دو تا سه ساله اخیر در نظر گرفته شده است؛ تا مخاطب محتوایی معنادار از پیشینه و روند فعالیت‌های شرکت در اختیار داشته باشد. اطمینان از اعتبار و صحت اطلاعات ارائه شده در این گزارش با تکیه بر ساز و کارها و کنترل‌های داخلی شرکت حاصل شده و ممیزی خارجی برای این گزارش صورت نگرفته است. با این حال، در برخی از بخش‌های گزارش نظرات ذی‌نفعان شرکت درباره تجربه همکاری و تعامل با آن منعکس شده است.

نسخه الکترونیکی اولین گزارش عملکرد پایدار شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا در وب سایت رسمی شرکت به آدرس <https://mapnaom.com> در اختیار عموم علاقمندان است. همچنین، مخاطبان می‌توانند جهت ارائه نظرات و پیشنهادات خود با مدیریت ارتباطات و بازار به آدرس پست الکترونیکی info@mapnaom.com در ارتباط باشند.



پی‌مدیرعامل‌ام



ما در شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا بر این باوریم که مدیریت پایدار و مسولانه سازمان، جز از طریق مدیریت یکپارچه تأثیرات اقتصادی، اجتماعی و محیط زیستی کسب‌وکارمان حاصل نمی‌شود. در نتیجه، اهتمامی جدی برای توسعه و بهبود مستمر برنامه و فعالیت‌های شرکت در حوزه‌های مرتبط با کارکنان، محیط زیست و جامعه در کنار حوزه‌های اقتصادی و تعاملات با مشتریان و شرکای تجاری‌مان داریم. لزوم اتخاذ این رویکرد زمانی بیش از پیش نمایان می‌گردد که ارائه خدمات شرکت در سرتاسر ایران و حتی خارج از کشور، آن را در تعامل با طیف گسترده و متنوعی از ذی‌نفعان قرار داده است. در چنین بستری، ما در تلاشیم که خلق ارزش مشترک برای سازمان خود و ذی‌نفعان‌مان را دنبال کنیم.

البته، شایان ذکر است که کلیه تعاملات و مراودات تجاری و غیرتجاری شرکت بر پایه سیاست‌ها و اصول اخلاق سازمانی در شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا پایه‌گذاری شده و دنبال می‌شوند. با نگاه به مسیر طی شده، می‌توان حرکت شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا را حرکتی ارگانیک و در حال رشد در ایفای مسئولیت‌های سازمانی‌اش در جنبه‌های اقتصادی، اجتماعی و محیط زیستی دانست.

امیر پیر مل

اختیارات و مسئولیت‌های شرکت در این حوزه تحت تأثیر نوع قرارداد و مسئولیت‌های متقابل کارفرمایان آن قرار می‌گیرد؛ با این حال، شرکت بهره‌بردار و تعمیراتی مپنا در زمینه مدیریت آب و پساب، مدیریت آلاینده‌های هوا، مدیریت پسماند و توسعه فضای سبز، گام‌های ارزشمندی برداشته است که در این گزارش بدان اشاره شده است.

در جنبه جامعه محلی، تعامل و مشارکت شرکت بهره‌بردار و تعمیراتی مپنا با جامعه محلی پیرامونی، با محوریت نیروگاه‌ها، کارگاه‌ها و پروژه‌های شرکت شکل گرفته است. بدین معنا که در هر یک از محل‌های ارائه خدمات شرکت، با ذی‌نفعان کلیدی جامعه محلی تعاملات و همکاری‌های مقتضی برای مشارکت در برآورده نمودن نیازهای آن جامعه، حل چالش‌های موجود و توانمندسازی شهروندان آن جامعه صورت گرفته است.

این حمایت‌ها طیفی از برنامه‌ها در حوزه آموزش، سلامت، حفاظت از محیط زیست، همکاری با مراکز علمی-دانشگاهی، امور خیریه و فرهنگی را دربرمی‌گیرند. آنچه که در این موضوع به‌عنوان یک نقطه قوت سازمانی می‌توان بدان اشاره کرد، حضور و مشارکت داوطلبانه کارکنان شرکت در سرتاسر کشور در این فعالیت‌هاست؛ که خود نشان از وجود یک فرهنگ سازمانی حامی در حوزه مسئولیت اجتماعی در شرکت بهره‌بردار و تعمیراتی مپنا دارد.

در پایان، تعهد کلیه مدیران و کارکنان سازمان برای برداشتن گام‌هایی هدفمند و مداوم در مسیر مدیریت پایدار و مسئولانه کسب‌وکاران را به کلیه ذی‌نفعان محترم اعلام می‌نمایم. اولین گزارش عملکرد پایدار شرکت بهره‌بردار و تعمیراتی مپنا، منعکس‌کننده همت و باور تمامی همکاران در واحدهای سازمانی در طی شدن این مسیر است. باعث افتخار بنده است که این گزارش را به مخاطبان گرامی ارائه کرده و اعلام می‌نمایم که مشتاقانه نظرات، پیشنهادات و انتقادات ایشان را در تعمیق و بهبود برنامه‌های سازمانی خود در مدیریت پایدار و مسئولانه پذیرا هستیم.

محمد رضا شریفی

مدیرعامل و نایب رییس هیأت مدیره

در جنبه اقتصادی، همراه با ارائه خدمات بهره‌بردار، راه‌اندازی، تعمیرات اساسی و تست کارایی، که منجر به ارزش‌افزایی اقتصادی برای ذی‌نفعان مرتبط می‌گردد؛ شرکت بهره‌بردار و تعمیراتی مپنا ارائه خدماتی با تأثیرات مثبت اجتماعی و محیط زیستی را نیز در دستور کار خود داشته است. هم‌چنین، این شرکت از طریق ارائه خدماتی باکیفیت و تخصصی، در صیانت از سرمایه‌گذاری‌های میلیارد ریالی و دلاری ملی و خصوصی در صنایع نیرو، نفت و گاز، نقشی مهم و مؤثر ایفا می‌کند.

پشتیبانی از تامین و توزیع مداوم و یکنواخت انرژی الکتریکی که مورد استفاده عمده فعالیت‌های صنعتی در کشور است و کمک به اطمینان یافتن از فعالیت بهره‌ور و به‌هنگام شرکت‌های فعال در صنعت نفت و گاز که محصولاتشان خوراک صنایع مهم و اصلی کشور محسوب می‌شوند؛ شرکت بهره‌بردار و تعمیراتی مپنا را قادر ساخته است که در حفظ گردش چرخ‌های تولید و صنعت سهیم باشد. در نهایت، می‌توان به صادرات خدمات فنی-مهندسی شرکت به خارج از کشور به‌عنوان یکی از دستاوردهای مهم ملی اشاره داشت.

در جنبه کارکنان، حضور نیروی انسانی متخصص، نوآور و پویا در شرکت بهره‌بردار و تعمیراتی مپنا، به‌عنوان یک سرمایه سازمانی در نظر گرفته می‌شود. شایسته سالاری، عدم تبعیض و بهره‌مندی از فرصت‌های برابر، رویکردهای اصلی سازمان در جذب و استخدام، ارتقای شغلی، آموزش و جبران خدمات کارکنان هستند. هم‌چنین، شرکت بهره‌بردار و تعمیراتی مپنا خود را متعهد به حفظ محیط کاری سالم و ایمن برای کارکنان داشته و در این زمینه به جنبه‌های مختلف سلامت جسم و روان توجه نشان داده است. در نهایت، شایان ذکر است که برنامه‌ها و اقدامات مرتبط با تعادل کار و زندگی به اجرا درآمده‌اند تا از حضور بهره‌ور و مولد در محیط کار و حفظ روابط خانوادگی شاداب و معنادار برای کارکنان اطمینان حاصل شود.

در جنبه محیط زیستی، شرکت بهره‌بردار و تعمیراتی مپنا صیانت از محیط زیست را به‌عنوان مسئولیت خود در قبال نسل‌های کنونی و آتی می‌داند. این رویکرد مسئولانه منجر به این شده است که با استقرار سیستم‌ها و استانداردهای مدیریت محیط زیستی و تامین تجهیزات و امکانات لازم، برای کاهش آثار نامطلوب فعالیت‌های شرکت بر محیط زیست اقدام گردد. اگرچه گستره

فصل اول

مدیریت مسئولانه و اخلاق مدارانه کسب و کار

معرفی شرکت

ارکان اصلی مدیریت مسئولانه

چشم انداز

مأموریت

ارزش پیشنهادی

ارزش های سازمانی

مدیریت راهبردی مسئولانه

رویکردهای مدیریتی

حاکمیت شرکتی

ماهیت حقوقی شرکت

نقش هیات مدیره در راهبری مسئولانه سازمان

مدیریت ذی نفعان

تعهد به کسب و کار اخلاق مدار

تقدیر ذی نفعان کلیدی از دستاوردهای شرکت بهره برداری و تعمیراتی مپنا

ارکان اصلی مدیریت مسئولانه



چشم انداز

ارائه خدمات انرژی در کلاس جهانی تا سال ۱۴۰۴

مأموریت

شرکت خدمات فنی و مهندسی ارائه‌دهنده سبد گسترده خدمات حوزه انرژی به منظور حفظ دارایی‌های مشتریان

ارزش پیشنهادی

شریک قابل اطمینان مشتری با ارائه راهکارهای جامع و قیمت رقابتی

ارزش‌های سازمانی (من‌تاما)



معرفی شرکت



شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا به‌منظور ارائه خدمات بهره‌برداری و نگهداری، راه‌اندازی، تعمیرات اساسی و تست کارایی در حوزه نیروفعالیت می‌کند. این شرکت به‌عنوان یکی از زیرمجموعه‌های گروه مپنا و با هدف تکمیل زنجیره طراحی، ساخت، نصب، راه‌اندازی، بهره‌برداری و تعمیرات نیروگاه‌های احداث شده توسط گروه مپنا در سال ۱۳۸۲ تأسیس شد.

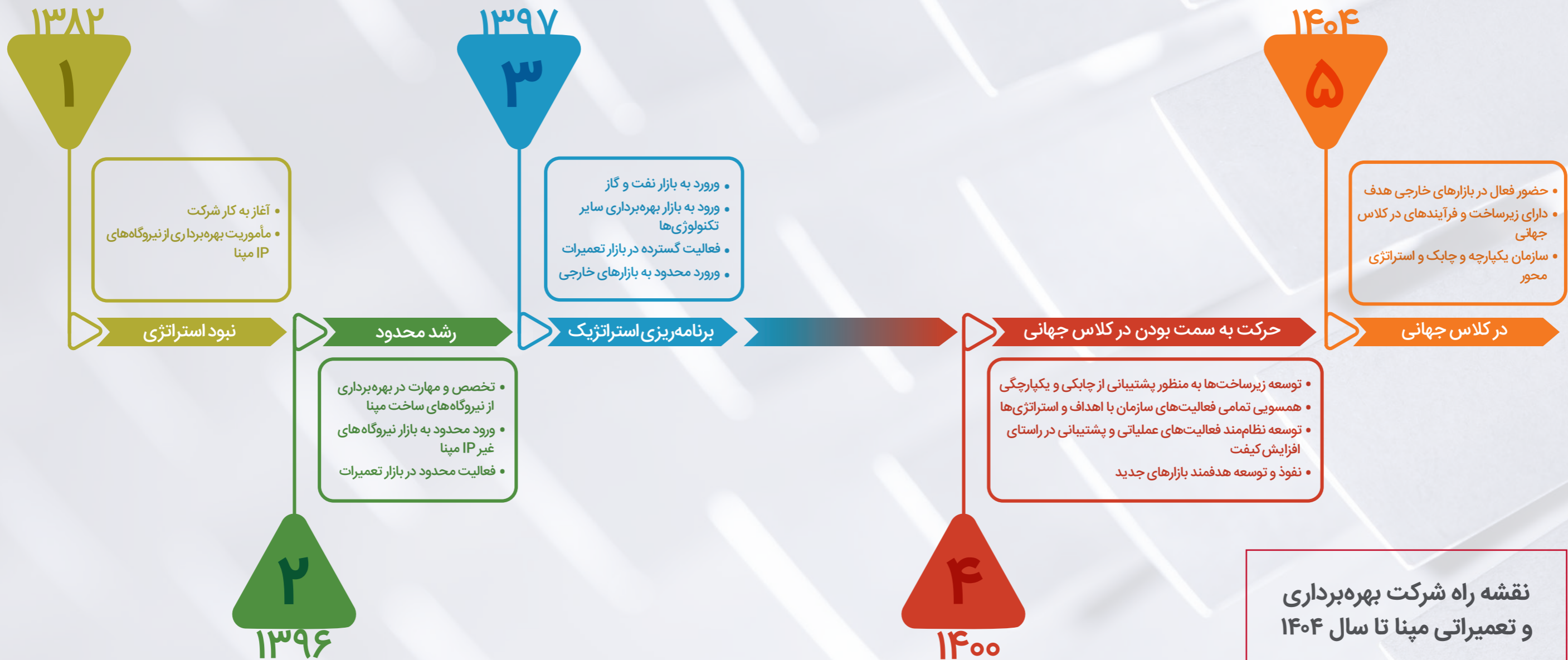
دفتر مرکزی شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا در کشور ایران و شهر تهران قرار داشته و در سرتاسر ایران و چهار کشور در سطح بین‌المللی نسبت به ارائه خدمات خود در نیروگاه‌های سیکل ساده، سیکل ترکیبی و بخاری، مزارع بادی، واحدهای نفت و گاز و واحدهای تولید پراکنده اقدام می‌کند.

شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا از زمان تأسیس تاکنون اجرای بیش از ۲۰۰ پروژه به ارزش بیش از ۱۷,۰۰۰ میلیارد ریال را در کارنامه خود دارد. همچنین، با دارا بودن ۴,۰۵۹ نفر شاغل تا پایان سال ۱۳۹۸ در شرکت، از نظر تعداد نیروی انسانی بزرگ‌ترین شرکت در گروه مپنا محسوب می‌شود.

مدیریت راهبردی مسئولانه

مدیریت پایدار و مسئولانه سازمان مستلزم وجود رویکردها و چارچوب‌های راهبردی پشتیبان در مسیر مدیریت یکپارچه تأثیرات اقتصادی، اجتماعی و محیط زیستی فعالیت‌های کسب و کار است. شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا در تلاش بوده است که در این مسیر راهبردها و اهداف راهبردی مرتبط را به گونه‌ای تدوین نماید که خلق ارزش مشترک برای شرکت و ذی‌نفعان کلیدی آن حاصل شود.

به منظور اطمینان از وجود بسترها و سازوکارهای لازم در سازمان برای ایفای مسئولیت‌های اجتماعی، هدف راهبردی «توسعه مسئولیت‌های اجتماعی در بستر فرایندهای سازمانی» در منظر فرایندها در نقشه استراتژی شرکت تعیین شده است. در واقع، به منظور توسعه مسئولیت‌های اجتماعی با هدف ارتقای جایگاه شرکت نزد مشتریان و جامعه، می‌بایست تمامی فرایندهای سازمانی با رویکرد مسئولیت‌های اجتماعی و افزایش آگاهی سازمان از مسئولیت‌های اجتماعی بازنگری و توسعه یابند.





ماهیت حقوقی شرکت

شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا در ۲۶ بهمن ۱۳۸۲ به‌عنوان شرکت سهامی خاص و زیرمجموعه گروه مپنا 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 به‌صورت کامل یا بخش‌هایی از آن، با اعمال کنترل‌های لازم و هم‌چنین کلیه فعالیت‌های تجاری که به‌طور مستقیم و غیرمستقیم به تحقق اهداف شرکت منجر می‌شود.

رویکردهای مدیریتی

شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا در تلاش است که حرکت در مسیر مدیریت پایدار و مسئولانه سازمان را به‌جریانی دائمی در سازمان خود تبدیل کند. در نتیجه، به‌منظور جاری شدن این رویکرد در فعالیت‌های واحدهای مختلف سازمان، خط‌مشی‌ها، سیستم‌های مدیریتی، استانداردها و دستورالعمل‌های راهنمای مختلفی را تدوین و جاری کرده است.

خط‌مشی سیستم یکپارچه مدیریت شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا تبیین‌کننده مهم‌ترین مسائل مطرح در جنبه‌های اقتصادی، جامعه، کارکنان و محیط زیست است که شرکت خود را متعهد به آن‌ها می‌داند. در این خط‌مشی، شرکت پایبندی کامل خود به تعهداتش در قبال مشتریان را اعلام کرده است. در جنبه محیط زیست، بهبود مستمر فرایندها و رعایت قوانین، الزامات و استانداردهای مرتبط زیست‌محیطی به‌منظور حذف یا کاهش و کنترل آلاینده‌های محیط زیست مورد تأکید قرار گرفته است.

همچنین، به‌طور کامل تعهدات و مسائل مهم مطرح در حوزه منابع انسانی تبیین شده‌اند که از آن جمله عبارتند از: ایمنی و بهداشت شغلی، توانمندسازی و ارتقای مستمر دانش و مهارت کارکنان، تأمین رفاه ایشان و تلاش برای حفظ سلامت جسمی، روحی و روانی کارکنان.

از طرف دیگر، می‌توان به مهم‌ترین استانداردهای استقرار یافته در شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا در جنبه‌های اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی اشاره کرد:

سیستم مدیریت کیفیت ISO 9001:2008



سیستم مدیریت محیط‌زیستی ISO 14001:2004



سیستم مدیریت ایمنی و بهداشت شغلی OHSAS 18000:2007



نام سهام‌دار	تعداد سهام	درصد مالکیت	ارزش - ریال
شرکت گروه مپنا	۵۹۹,۹۷۷	۹۹/۹۹۶۱۶۷	۵۹,۹۹۷,۷۰۰,۷۰۰
شرکت مهندسی و ساخت توربین مپنا (توگا)	۱۰	۰/۰۰۱۶۶۷	۱,۰۰۰,۰۰۰
شرکت مهندسی و ساخت پره توربین مپنا (پرتو)	۱۰	۰/۰۰۱۶۶۷	۱,۰۰۰,۰۰۰
شرکت مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مپنا	۱	۰/۰۰۰۱۶۷	۱۰۰,۰۰۰
شرکت مهندسی و ساخت و برق و کنترل مپنا	۱	۰/۰۰۰۱۶۷	۱۰۰,۰۰۰
عباس علی آبادی	۱	۰/۰۰۰۱۶۷	۱۰۰,۰۰۰
جمع	۶۰۰,۰۰۰	۱۰۰	۶۰,۰۰۰,۰۰۰,۰۰۰

نقش هیأت‌مدیره در راهبری مسئولانه سازمان



هیأت‌مدیره شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا هدایت‌کننده حرکت سازمان در مسیر مدیریت پایدار و مسئولانه آن است. اعضای هیأت‌مدیره به نمایندگی از سهام‌داران شرکت و در مجمع عمومی عادی انتخاب می‌شود.

در چنین جایگاهی، هیأت‌مدیره شرکت با تصویب برنامه‌های راهبردی و عملیاتی از یک سو و تأیید خط‌مشی‌های رسمی سازمان جهت ابلاغ توسط مدیرعامل در شرکت، از مدیریت یکپارچه تأثیرات اقتصادی، اجتماعی و محیط‌زیستی کسب و کار شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا اطمینان حاصل می‌نماید.

هیأت‌مدیره شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا، در سال ۱۳۹۷ تعداد ۱۲ جلسه و در سال ۱۳۹۸ تعداد ۱۵ جلسه را برگزار کرد. مسئولیت هماهنگی و برگزاری جلسات هیأت‌مدیره با دبیر هیأت‌مدیره است؛ که دارای سمت معاون مالی و اقتصادی در شرکت می‌باشد.

دبیر هیأت‌مدیره نسبت به برگزاری جلسات هیأت‌مدیره، تنظیم صورت‌مذاکرات و مصوبات هیأت‌مدیره، ابلاغ و پیگیری مصوبات و تهیه گزارش از اجرای مصوبات هیأت‌مدیره نیز اقدام می‌کند.

معرفی هیأت‌مدیره در سال ۱۳۹۷

نام و نام خانوادگی	به نمایندگی از	سمت	نوع عضویت
محمد رضا روشنی مقدم	شرکت مهندسی و ساخت برق و کنترل مپنا	رئیس هیأت‌مدیره	عضو غیرموظف
محمد رضا شریفی	شرکت گروه مپنا	مدیرعامل و نایب رئیس هیأت‌مدیره	عضو موظف
محمد بهمن پور	شرکت مهندسی و ساخت توربین مپنا (توگا)	عضو هیأت‌مدیره	عضو غیرموظف
چنگیز میربهاء	شرکت مهندسی و ساخت پره توربین مپنا (پرتو)	عضو هیأت‌مدیره	عضو غیرموظف
ابوفاضل عسگری	شرکت مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مپنا	عضو هیأت‌مدیره	عضو غیرموظف

معرفی هیأت‌مدیره در سال ۱۳۹۸

نام و نام خانوادگی	به نمایندگی از	سمت	نوع عضویت
چنگیز میربهاء	شرکت مهندسی و ساخت پره توربین مپنا (پرتو)	رئیس هیأت‌مدیره	عضو غیرموظف
محمد رضا شریفی	شرکت گروه مپنا	مدیرعامل و نایب رئیس هیأت‌مدیره	عضو موظف
محمد رضا قاسمی	شرکت مهندسی و ساخت برق و کنترل مپنا	عضو هیأت‌مدیره	عضو غیرموظف
محمد رضا شاکری	شرکت مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مپنا	عضو هیأت‌مدیره	عضو غیرموظف
غلام حسین سمندگانی	شرکت مهندسی و ساخت توربین مپنا	عضو هیأت‌مدیره	عضو غیرموظف



ذی‌نفع‌گرایی یکی از ارکان اصلی مدیریت پایدار و مسئولانه سازمان است. این موضوع در شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا اهمیت دو چندان دارد؛ چرا که در گستره جغرافیایی وسیعی که شرکت در آن به ارائه خدمات خود می‌پردازد، ناگزیر است که تعاملات و ارتباطات مختلفی را با گروه‌های ذی‌نفع، ذی‌نفوذ و بهره‌مند متفاوت ایجاد نماید. در نتیجه، هدفمندسازی منابع مالی، انسانی و غیرمالی شرکت در تعاملات و مشارکت‌هایش با ذی‌نفعان کلیدی، بایستی در راستای خلق ارزش مشترک باشد. مطالعات و بررسی‌های صورت گرفته برای شناسایی و اولویت‌بندی ذی‌نفعان کلیدی شرکت منجر به تعیین هفت گروه اصلی شد که عبارتند از:

مشتریان 

سهام‌داران 

شرکاء 

نهادهای حاکمیتی و سیاست‌گذار 

کارکنان 

جامعه 

گروه مپنا 

سپس در هر یک از این گروه‌های اصلی، زیرگروه‌ها تعیین شده و واحدهای مسئول برای شناسایی انتظارات و پیگیری ارتباطات تعیین شدند. در گام بعدی، انتظارات آن‌ها از روش‌های مختلفی مانند نظرسنجی، مصاحبه، جلسات حضوری، مکاتبات فی‌مابین، بررسی گزارشات رسمی، ابلاغیه‌ها و دستورالعمل‌ها تعیین شدند.

در نهایت، با انجام تحلیل‌های مرتبط با تعیین میزان قدرت و میزان علاقه برای هر یک از زیرگروه‌های اصلی، رویکرد تعامل شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا با آن‌ها با ترسیم ماتریس قدرت/منفعت، در چهار دسته اصلی تعیین شد که عبارتند از: ارتباط و تعامل مستمر، تلاش برای راضی نگه‌داشتن و جلب حمایت، اطلاع‌رسانی مناسب و تحت نظارت قرار دادن. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل ذی‌نفعان به‌عنوان یکی از ورودی‌های اصلی در روند تعیین چشم‌انداز و مأموریت شرکت از یک سو و برنامه‌ریزی راهبردی و عملیاتی سازمان از سوی دیگر، مورد استفاده قرار گرفت.

با توجه به گستردگی و حجم بالای اطلاعات، تحلیل‌ها و دسته‌بندی‌های موجود در تجزیه و تحلیل ذی‌نفعان، معرفی هر یک از گروه‌های اصلی، شیوه‌های برقراری ارتباط، انتظارات تعیین شده و رویکردهای تعامل با آن‌ها، در هر یک از فصول آتی این گزارش به‌صورت مجزا و مرتبط با موضوع آن فصل ارائه می‌گردد. بدین ترتیب می‌توان به صورت یکپارچه‌تر و معنادارتر چگونگی لحاظ شدن رویکرد ذی‌نفع‌گرایی در هر یک از جنبه‌های اصلی فعالیت سازمان را نیز تشریح کرد.



خطمشی اخلاقی گروه مپنا در قبال مشتریان و مصرف‌کنندگان:

مشتری و مصرف‌کننده، مهم‌ترین صاحب حق در کسب و کار ما هستند. هدف همه همکاران، تأمین رضایت و حقوق مشتریان است. با پایبندی به مسئولیت‌های اخلاقی سازمان، نسبت به رعایت همه حقوق مادی و معنوی آنان در همه شئون حرفه‌ای، هم‌سوگند می‌شویم.

خطمشی اخلاقی گروه مپنا در قبال منابع انسانی:

اعضای گروه مپنا، پیوستگی معنوی دارند. رعایت حقوق همه کسانی که با ما همکاری می‌کنند، صرف نظر از نحوه ارتباط سازمانی و جایگاه حرفه‌ای ایشان، اصل راهبردی در نظام اخلاقی مپنا است.

خطمشی اخلاقی گروه مپنا در قبال رقبا:

رقبا هم‌چون شریکان ما در صنعت هستند و توسعه حرفه‌ای و پیشرفت جامعه در گروه همکاری و رقابت سالم و اخلاقی با آنان است. بر پای‌بندی به رعایت حقوق رقبا به عنوان ضامن سلامت در رقابت، هم‌سوگند می‌شویم.

خطمشی اخلاقی گروه مپنا در قبال شهروندان و منافع ملی:

گروه مپنا به عنوان شهروند مسئولیت‌پذیر، بر تعهدات اجتماعی خود در قبال همسایه‌ها، شهروندان و منافع ملی تأکید دارد. پیشرفت ایران اسلامی و توسعه پایدار جامعه، هدف فعالیت حرفه‌ای و ترسیم‌کننده فعالیت‌های اجتماعی ما است.

خطمشی اخلاقی گروه مپنا در قبال تأمین‌کنندگان و پیمانکاران:

همکاری افراد و سازمان‌هایی را که به نحوی ما را در تولید و عرضه کالا و ارائه خدمات یاری می‌کنند، ارج می‌نهیم. تعامل سازنده با تأمین‌کنندگان را در گرو پای‌بندی به حقوق آنان می‌دانیم.

خطمشی اخلاقی گروه مپنا در حفظ محیط زیست:

منابع طبیعی، نعمت الهی برای زیست بهتر بشر هستند. خداوند را شکر می‌گزاریم که سایر مخلوقات را مسخر انسان‌ها کرد. بر مبنای نگرش اسلامی، محیط زیست آیین تماشای جلوه جمال الهی است. منابعی که امروز در دست ما است، به همه نسل‌ها متعلق است. با آگاهی بر تأثیر ژرف فعالیت‌های حرفه‌ای خود بر محیط زیست به ویژه جنبه‌های انسانی آن، بر حفظ محیط زیست در همه ابعاد تأکید می‌ورزیم.

اخلاق حرفه‌ای به مسئولیت‌های اخلاقی افراد و سازمان در قبال محیط مستقیم و غیرمستقیم آن‌ها مرتبط می‌شود. یکی از مهم‌ترین اصول مسئولیت‌پذیری اجتماعی، تعهد هر کسب‌وکاری به رعایت اخلاقیات در کلیه مراودات تجاری و غیرتجاری‌اش است. در نتیجه، لازم است که شرکت‌ها در چارچوبی اخلاق‌مدار، شفاف و مدون، تعاملات خود را با ذی‌نفعان‌شان تنظیم کنند.

شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا به عنوان عضوی از گروه مپنا، تابع اصول و چارچوب‌های تبیین شده در مدیریت اخلاق‌مدارانه سازمان در گروه مپنا بوده و خود را نسبت به عمل کردن به آن‌ها در کلیه جنبه‌های فعالیت‌اش متعهد می‌داند.

سند جامع اخلاقی گروه مپنا، بیانیه رسمی و فراگیر اخلاقی سازمان است که خطمشی‌های اخلاق سازمانی و عهدنامه‌های اخلاقی را در گروه مپنا مشخص کرده است. این سند به عنوان قطب‌نمای حرکت در چارچوب اخلاق حرفه‌ای در شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا نیز محسوب می‌شود. در این چارچوب، اصول اخلاقی سازمان، منشور اخلاقی، عهدنامه اخلاقی، ارزش‌های سازمانی و کدهای رفتاری مورد تأیید سازمان تشریح شده است.

در همین راستا، سازمان تعهد کامل خود را به اصول اخلاقی زیر اعلام نموده است:

- ▶ نظم، آراستگی فردی و محیطی
- ▶ رازداری، امانتداری و حفظ حریم خصوصی
- ▶ انتقادپذیری، پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری
- ▶ رعایت تقوی و پارسایی در جنبه‌های فردی و اجتماعی
- ▶ حسن سلوک و مواجهه صادقانه، صمیمی، صریح و احترام‌اصیل و متقابل
- ▶ انصاف و پای‌بندی به عدالت در دوگونه توزیعی و رویه‌ای
- ▶ خیرخواهی و پرهیز از هرگونه داد و ستد ناروا و غیراخلاقی
- ▶ قدردانی و پرهیز از ناچیز انگاری خدمات و تلاش دیگران

هم‌چنین، منشور اخلاقی گروه مپنا شامل خطمشی‌های اخلاقی در قبال مشتریان و مصرف‌کنندگان، منابع انسانی، رقبا، شهروندان و منافع ملی، تأمین‌کنندگان و پیمانکاران، محیط زیست، شرکت‌های گروه و ستاد گروه مپنا می‌شود. در ادامه رویکرد اصلی تبیین شده در هر یک از این خطمشی‌ها معرفی شده و مخاطبان می‌توانند شرح کامل منشور اخلاقی گروه مپنا را در وبسایت رسمی این شرکت مطالعه نمایند.



اصول سند جامع اخلاقی گروه مینا

- ▶ حسن سلوک و مواجهه صادقانه، صمیمی، صریح و احترام اصیل و متقابل
- ▶ انصاف و پای‌بندی به عدالت در دو گونه توزیعی و رویه‌ای
- ▶ خیرخواهی و پرهیز از هرگونه دادوستد ناروا و غیر اخلاقی
- ▶ قانون‌پذیری و پای‌بندی به مقررات و آیین نامه‌ها
- ▶ 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 ناچیزانگاری خدمات و تلاش دیگران
- ▶ رعایت تقوی و پارسایی در جنبه‌های فردی و اجتماعی

ارزش‌های گروه مینا



کدهای رفتاری گروه مینا

- مخاطبان**
 - ▶ مدیران
 - ▶ کارکنان
 - ▶ مشاوران
 - ▶ پیمانکاران و تأمین‌کنندگان گروه مینا
- اصول**
 - اصل ابراز: ما همیشه وقتی متوجه شدیم که رفتاری در گروه برخلاف کدهاست، به کارشناسان EVC گزارش می‌کنیم.
 - اصل عدم انتقام: هرگز از کسانی که تخلف از کدها را گزارش می‌کنند، حتی اگر علیه ما بوده باشد، انتقام نمی‌گیریم.
 - اصل سیستمی: مسئولیت این کدها به عهده همه کارکنان در همه سطوح است و همه ما کل گروه مینا را به عنوان سیستمی فرض می‌کنیم که همگی در برابر آن مسئولیم.
- فواید**
 - ▶ بیان شفاف انتظارات و رفع ابهامات
 - ▶ تعریف رفتار مطلوب و کمک به انطباق
 - ▶ ارائه بایدها و نبایدها و ایجاد فرصت موفقیت در گروه مینا



۱۳۹۸/۱۲/۱۱

«تقدیر و تشکر فرماندار شهرستان بهبهان از عملکرد شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا به دلیل به کارگیری جوانان بومی منطقه و آموزش و تبدیل آنان به نیروی متخصص و همچنین برقراری ارتباط موثر و صمیمی با مجموعه مدیریت شهری»

۱۳۹۸/۰۶/۳۱

«تقدیر معاون محترم وزیر نیرو از شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا در خصوص حفظ آمادگی تولید واحدهای نیروگاهی با وجود شرایط تحریم و کمبودها و محدودیت‌های متعدد به لحاظ تأمین نیاز مصرف شبکه سراسری»

۱۳۹۸/۰۳/۰۱

«تقدیر معاون استاندار خراسان رضوی و فرماندار ویژه شهرستان نیشابور از عملکرد مدیریت شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا»

۱۳۹۷/۱۱/۲۳

«اعطای لوح تقدیر به شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا - نیروگاه سیکل ترکیبی پره‌سر، از طرف مدیرکل تأمین اجتماعی استان گیلان، به‌عنوان کارفرمای نمونه استان گیلان در ارتباط با خوش حساسی در بین کارفرمایان استان»

۱۳۹۷/۱۱/۱۷

«تقدیر معاون محترم وزیر نیرو در امور برق و انرژی از آقای مهندس شریفی مدیرعامل شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا؛ به واسطه تلاش و زحمات دست‌اندرکاران پروژه بخار نیروگاه سیکل ترکیبی پرند جهت سنکرون و به مدار آمدن واحد دوم بخار این نیروگاه در زمان پیک مصرف تابستان ۱۳۹۷؛ که با وجود مشکلات مالی و نیاز شدید شبکه برق کشور صورت پذیرفت»

۱۳۹۷/۰۸/۰۵

«ارائه نامه تقدیر و حسن انجام کار سازمان انرژی‌های نو در کشور جمهوری آذربایجان به شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا بابت انجام پروژه راه‌اندازی مجدد توربین‌های بادی سایت قبوستان»

۱۳۹۷/۰۴/۱۷

«تقدیر شرکت تولید نیروی برق یزد از اجرای تعمیرات اساسی در نیروگاه سیکل ترکیبی یزد»

نظر به اهمیت بالای مدیریت اخلاق‌مدارانه کسب و کار در گروه مپنا، تأکید بر نهادینه‌سازی ارزش‌های اخلاقی سازمان در فرهنگ سازمانی و لزوم عمل به کدهای رفتاری تعیین شده در تمامی فعالیت‌ها و ارتباطات کارکنان در درون و بیرون از سازمان، کمیته راهبری ارزش‌های اخلاقی (EVC) در ساختار سازمانی گروه مپنا و کلیه شرکت‌های تابعه تعریف شد. در همین راستا، کمیته راهبری EVC در شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا فعال است. سپس، رابطین فرهنگی از کلیه واحدهای ستادی و نیروگاهی تعیین و معرفی شدند؛ تا بتوان مشارکت جمعی را در برنامه‌ها و اقدامات مرتبط با نهادینه‌سازی اخلاق سازمانی جلب نمود. همچنین، شرح وظایف رابطین و مروجین فرهنگی نیز تعریف گردید. در کنار این موارد، آیین‌نامه رفتاری نیز در سازمان تدوین و ابلاغ شده است که دربرگیرنده جنبه‌های انضباطی و تشویقی می‌باشد. متناسب با جاری‌سازی این آیین‌نامه، کمیته رفتاری (انضباطی و تشویقی) نیز در شرکت تشکیل شده است و به موارد مرتبط رسیدگی می‌نماید. در مجموع، کارکنان می‌توانند گزارشات داوطلبانه خود را هم درباره رفتارها و اقدامات مثبت و هم‌سو با اصول و ارزش‌های اخلاقی در سازمان و هم درباره هرگونه تخلف احتمالی و تخطی از این اصول، به کارشناس EVC و کمیته رفتاری ارائه نمایند.

برنامه‌ها و اقدامات مختلفی برای آموزش و فرهنگ‌سازی اخلاق سازمانی به‌طور مستمر در شرکت به اجرا درآمدند که می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

- ▶ تهیه کتاب کدهای رفتاری و سند جامع اخلاقی؛ تکثیر آن در سطح کل شرکت بالغ بر ۲,۰۰۰ جلد و ارسال فایل‌های الکترونیکی کتاب کدهای رفتاری و سند جامع اخلاقی بر روی شبکه داخلی نیروگاه‌ها.
- ▶ برگزاری دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی در دفتر مرکزی و نیروگاه‌ها و برگزاری جلسات متعدد برای معرفی فعالیت‌های فرهنگی.
- ▶ استفاده از ابزارها و بسترهای ارتباطی مجازی و فیزیکی برای اطلاع‌رسانی عمومی اسناد و بیانیه‌های رسمی سازمان، انتشار مستندات آموزشی و فرهنگی شامل فیلم، عکس و پوستر.
- ▶ برگزاری برنامه‌های جمعی به‌منظور جلب مشارکت کارکنان مانند خوانش گروهی کتاب کدهای رفتاری به روش مکتب‌خانه‌ای؛ برگزاری گردهم‌آیی رابطین فرهنگی به‌عنوان نمایندگان نیروگاه‌ها و دفتر مرکزی؛ و تهیه و انتشار فیلم‌های کوتاه توسط خود همکاران.

فصل دوم

مدیریت و عملکرد مسئولانه اقتصادی

رویکردهای اصلی مدیریت مسئولیت های اقتصادی

خدمات و مشتریان شرکت بهره برداری و تعمیراتی مپنا

ارائه خدمات با تأثیرات مثبت اجتماعی

تولید هم زمان برق و آب

ارائه خدمات با تأثیرات مثبت محیط زیستی

بهره برداری از مزارع بادی

بهره برداری از نیروگاه های سیکل ترکیبی

ارزش آفرینی اقتصادی توسط شرکت بهره برداری و تعمیراتی مپنا

عملکرد مالی

سهیم بودن در توسعه اقتصادی کشور



گروه اصلی ذی‌نفع	شاخه‌های اصلی ذی‌نفعان هر گروه	انتظارات اصلی
مشتری	نیروگاه‌های تابع وزارت نیرو مشتریان درون گروه مپنا مشتریان تابع وزارت نفت صنایع بزرگ بخش خصوصی مشتریان خارجی	ارائه خدمات با کیفیت ارائه قیمت رقابتی انجام کار در کم‌ترین زمان و بالاترین کیفیت تأمین به‌موقع منابع، تجهیزات، قطعات و نیروی انسانی رعایت الزامات ایمنی و بهداشت
سهام‌داران	شرکت گروه مپنا	رعایت آیین‌نامه‌ها، تحقق چشم‌انداز و راهبردها تحقق سود مورد انتظار تهیه به‌موقع گزارش‌های مدیریتی تقسیم به‌موقع سود ثبت به‌موقع صورت‌جلسات مجمع
شرکاء	تأمین‌کنندگان کالا / خدمات شرکای تکنولوژی و دانش فنی / بازار مؤسسات علمی، پژوهشی و مشاوره‌ای مؤسسات مالی و اعتباری و بیمه	هم‌افزایی در گروه مپنا رعایت مفاد قرارداد همکاری در پروژه‌های مشترک برای ارتقای محصول و تبادل دانش حفظ برند و منفعت مالی طرفین
نهادهای حاکمیتی و سیاست‌گذار	مجلس قوه قضاییه دولت و نهادهای دولتی	رعایت قوانین، دستورالعمل‌ها و ابلاغیه‌ها آمادگی نیروگاه‌ها در زمان پیک و زمان‌های مورد نیاز شبکه، همکاری مؤثر با دیسپاچینگ ملی
گروه مپنا	بخش‌ها و معاونت‌های مپنا	رعایت آیین‌نامه‌ها، دستورالعمل‌ها و ابلاغیه‌ها ارائه به‌موقع گزارش‌ها جاری‌سازی استراتژی‌های سطح کلان گروه در سطح شرکت و ارائه بازخورد از اجرای استراتژی‌ها انجام امور مالی و اقتصادی مرتبط با تعاملات درون گروه پاسخ سریع و مؤثر به نیازهای فنی بخش استقرار استانداردها و سیستم‌های مدیریتی و فنی-تخصصی

شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا عمل به مسئولیت‌های اقتصادی خود را به‌عنوان مسئولیتی مهم که در قبال ذی‌نفعان کلیدی‌اش دارد، به‌منظور ارائه خدماتی با کیفیت و تخصصی از یک سو و ارزش‌افزایی اقتصادی در زنجیره ارزش شرکت از سوی دیگر، دنبال می‌کند.

ارائه خدمات بهره‌برداری، راه‌اندازی، تعمیرات اساسی و تست کارایی در صنایع نیرو، نفت و گاز در داخل و خارج از کشور، شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا را به نامی معتبر و قابل اطمینان در صنعت تبدیل کرده است. این خدمات با تکیه بر دانش تخصصی و استانداردهای روز دنیا و با استفاده از پیشرفته‌ترین تجهیزات و دستگاه‌های لازم ارائه می‌شوند.

صیانت از سرمایه سهام‌داران و سرمایه‌گذاری ملی و خصوصی‌ای که کارفرمایان در صنعت خود داشته‌اند، یکی از مهم‌ترین مسئولیت‌های اقتصادی شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا محسوب می‌گردد.

Business

شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا، ایفای مسئولیت‌های اقتصادی خود را در تعامل با ذی‌نفعان کلیدی این حوزه پیش می‌برد. مشتریان، سهام‌داران، شرکاء، نهادهای حاکمیتی و سیاست‌گذار و گروه مپنا، دسته‌های اصلی ذی‌نفعان در این حوزه هستند. با تجزیه و تحلیل‌های صورت گرفته و داشتن ارتباطاتی مستمر با آن‌ها، شرکت توانسته است که نیازها و انتظارات متقابل را شناسایی نماید و آن‌ها را در برنامه‌ها و اقدامات خود لحاظ نماید.

تعاملات و ارتباطات با ذی‌نفعان کلیدی برای شناسایی انتظارات ایشان از روش‌های مختلفی مانند برگزاری جلسات مشترک، نظرسنجی‌ها، حضور در نمایشگاه‌ها، ارتباطات تلفنی، مکاتبات سازمانی، ابلاغیه‌ها و بررسی قوانین و مقررات صورت می‌گیرد. در ادامه مهم‌ترین اطلاعات ذی‌نفعان کلیدی شرکت در حوزه مسئولیت‌های اقتصادی ارائه می‌گردند.

خدمات و مشتریان شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا



خدمات شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا در حوزه‌های مختلفی تعریف شده‌اند تا پوشش‌دهنده نیازهای مشتریان و کارفرمایان باشد. این خدمات در دسته خدمات بسیار تخصصی صنعتی محسوب می‌شوند که ارائه آن‌ها با کیفیت بالا و در سطح استانداردهای روز بین‌المللی، شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا را به یکی از معتبرترین و قابل اطمینان‌ترین شرکت‌ها و نام‌های تجاری در صنعت تبدیل کرده است.

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

فعالیت‌های اصلی در حوزه بهره‌برداری را می‌توان چنین برشمرد:

- ▶ دستورالعمل‌های مربوط به بهره‌برداری از نیروگاه‌ها و شبکه برق در شرایط عادی و شرایط اضطراری
- ▶ کنترل پارامترهای عملیات تجهیزات در ۲۴ ساعت
- ▶ آماده‌سازی گزارش‌های عملیاتی و تعیین انحراف از ارزش‌های طبیعی و شناسایی روند تغییرات غیرمعمول

همچنین، فعالیت‌های حوزه نگهداری عبارتند از:

- ▶ تمرکز بر نگهداری و تعمیرات تجهیزات برای حداکثر قابلیت اطمینان و در دسترسی بودن

روش‌های نگهداری و تعمیر:

- ▶ نگهداری و تعمیر پیشگیرانه
- ▶ تعمیرات قابل پیش‌بینی
- ▶ تعمیرات اضطراری

خدمات و مشتریان شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا



ارائه خدمات راه‌اندازی، یکی دیگر از حوزه‌های فعالیت شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا است. این شرکت با راه‌اندازی ۲۳۶ واحد نیروگاهی شامل ۱۶۰ واحد گازی بزرگ، ۳۵ واحد بخار سیکل ترکیبی، چهار واحد HRSG و نه واحد MGT30، یک واحد MGT40، ۲۲ واحد بادی، چهار واحد آب شیرین‌کن و یک واحد پالایشگاه در داخل کشور، دو بلوک سیکل ترکیبی در کشور سوریه و هشت واحد گازی در کشور عراق مطابق با دستورالعمل‌ها و استانداردهای بین‌المللی، یکی از با تجربه‌ترین و توانمندترین شرکت‌ها در زمینه راه‌اندازی نیروگاه‌ها در کشور و منطقه می‌باشد.

آمار خدمات راه‌اندازی در سال ۱۳۹۷ و ۱۳۹۸

ظرفیت نامی تا پایان ۱۳۹۷	۲۷,۵۹۱ مگاوات
ظرفیت نامی تا پایان ۱۳۹۸	۲۸,۹۰۰ مگاوات
تعداد واحد راه‌اندازی شده تا پایان ۱۳۹۷	۱۸۴
تعداد واحد راه‌اندازی شده تا پایان ۱۳۹۸	۲۰۸
سهم بازار داخلی راه‌اندازی تا پایان ۱۳۹۷	۳۱/۸۲٪
سهم بازار داخلی راه‌اندازی تا پایان ۱۳۹۸	۳۲٪

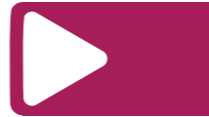
دسته سوم از خدمات شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا، خدمات مرتبط با تعمیرات اساسی است. این شرکت با تکیه بر دانش فنی و بهره‌گیری افراد متخصص و با تجربه و با همکاری سازندگان اصلی تجهیزات نیروگاهی، مفتخر است تا تعمیرات اساسی را در حداقل زمان استاندارد بین‌المللی و بالاترین کیفیت مطابق با دستورالعمل‌های شرکت سازنده به انجام رساند. از جمله افتخارات این شرکت می‌توان به انجام تعمیرات بیش از ۱۴۰ واحد گازی، سیکل ترکیبی و بخار تا پایان سال ۱۳۹۸ اشاره کرد.

آمار خدمات تعمیرات اساسی در سال ۱۳۹۷ و ۱۳۹۸

تعداد پروژه‌های تعمیراتی در سال ۱۳۹۷	۴۴
تعداد پروژه‌های تعمیراتی در سال ۱۳۹۸	۳۹



ارائه خدمات با تأثیرات مثبت اجتماعی



خدمات و مشتریان شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا



بی‌تردید خدمات شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا در توسعه پایدار کشور سهم هستند. این خدمات، هم دارای ارزش‌افزوده اقتصادی مستقیم بوده و هم به‌طور غیرمستقیم بر توسعه اجتماعی مؤثر هستند. با این حال، ارائه برخی از حوزه‌های خدماتی شرکت این امکان را فراهم می‌نمایند که به‌طور مستقیم نیازهای اساسی جامعه پیرامونی محل فعالیت نیروگاه‌ها، کارگاه‌ها و پروژه‌های شرکت برآورده شده و ارزش‌افزایی اقتصادی و اجتماعی به‌طور توأمان ایجاد شود. در این بخش از گزارش به معرفی خدمات شرکت در نیروگاه قشم که در محور ارائه خدمات مسئولانه با تأثیرات مثبت اجتماعی جای می‌گیرد، پرداخته می‌شود.

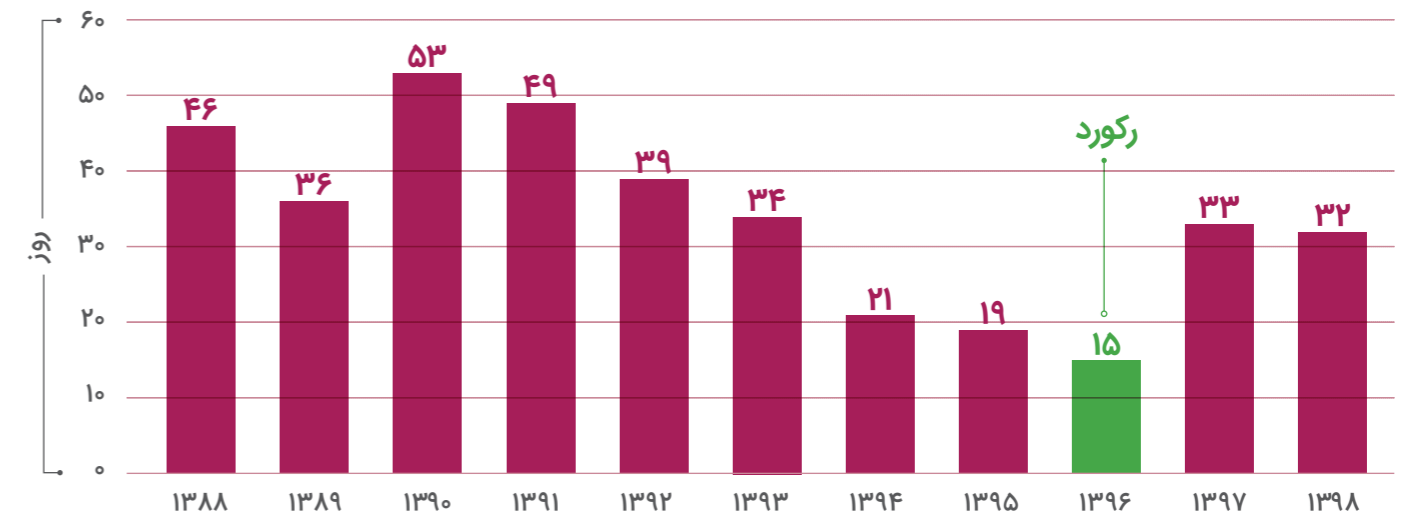
تولید هم‌زمان برق و آب

امروزه، انرژی راهبردی‌ترین نیاز بشر است و تأمین آن به یکی از نگرانی‌های همیشگی کشورها تبدیل گشته است. با نگاه به وضعیت رو به اتمام منابع انرژی فسیلی از یک سو و تأثیرات مخرب این نوع از انرژی بر محیط زیست از سوی دیگر، اهمیت و ضرورت بهینه‌سازی روش‌های تولید انرژی و تبدیل سوخت‌های فسیلی به آن به روشنی نمایان می‌شود. برق، به‌عنوان یکی از انواع انرژی‌های تبدیلی، نقشی حیاتی در سبب انرژی هر کشور بر عهده داشته و حجم عظیمی از آن در سراسر جهان، از طریق تبدیل سوخت‌های فسیلی تأمین می‌شود. در ایران، بیش از ۸۰ درصد از انرژی الکتریکی مصرفی، توسط توربین‌های گاز و بخار نیروگاه‌های حرارتی تولید می‌شود. بنابراین به‌دلیل محدودیت منابع سوخت فسیلی، لزوم کنترل قیمت تمام شده انرژی، کاهش اثرات تبدیل و مصرف انرژی بر محیط زیست، کاهش اتلاف و ارتقای راندمان در تولید برق به روش حرارتی ضرورت و اهمیت بالایی به خود می‌گیرد. افزایش راندمان، به روش‌های مختلفی انجام می‌شود. در کنار بهبود طراحی تجهیزات، دو راهکار دیگر در صنعت برق روز دنیا بکار گرفته می‌شود که عبارتند از:

▶ استفاده مجدد از پسماند انرژی حرارتی یا «تولید هم‌زمان چند نوع انرژی»

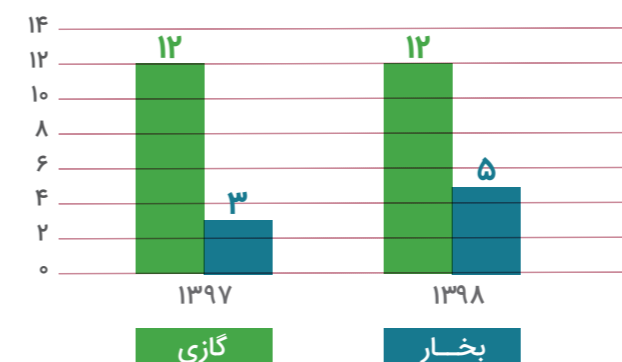
▶ انتقال مراکز تولید به نزدیکی محل مصرف یا «تولید پراکنده»

تعداد روزهای تعمیرات اساسی در ۱۰ سال اخیر



در نهایت، خدمات تست کارایی نیز در زمره دسته‌های اصلی خدماتی است که شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا به مشتریان خود ارائه می‌کند. در فرایند طراحی، ساخت تجهیزات، نصب و راه‌اندازی پروژه‌های نیروگاهی، اندازه‌گیری ظرفیت و تست کارایی تجهیزات بر اساس استانداردهای تعریف شده، به‌عنوان آزمایش صحت و دقت انجام کلیه فرایندها در زنجیره ارزش سازندگان نیروگاه می‌باشد. 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 به‌روز، با آمادگی کامل کارایی تجهیزات و سیستم‌های نیروگاه‌های گازی و سیکل ترکیبی را به‌صورت مجزا و همچنین به‌صورت مجموعه (Over all) اندازه‌گیری کرده و گزارشات مربوطه را با تأییدیه مؤسسات بین‌المللی به کارفرما ارائه می‌کند.

آمار خدمات تست کارایی در سال‌های ۱۳۹۷ و ۱۳۹۸



انجام تست کارایی در سال ۱۳۹۷: ۱۵
انجام تست کارایی در سال ۱۳۹۸: ۱۷

ارائه خدمات با تأثیرات مثبت زیست محیطی



همان‌طور که در قسمت قبل بدان اشاره شد، سهم بودن خدمات شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا در توسعه پایدار کشور، علاوه بر تأثیرات مثبت اقتصادی دارای تأثیرات مثبت اجتماعی و محیط زیستی نیز می‌باشد. در این قسمت از گزارش به معرفی خدماتی در شرکت پرداخته می‌شود که مستقیماً دارای تأثیرات مثبت محیط زیستی هستند.



ارائه خدمات با تأثیرات مثبت اجتماعی



در همین راستا، شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا، در سید خدمات بهره‌برداری خود در نیروگاه قشم، نسبت به تولید هم‌زمان برق و آب اقدام می‌کند. از آنجایی که در طرح تولید هم‌زمان، بخار تولیدی بویلر که حاصل بازیافت انرژی گازهای خروجی توربین است در اختیار می‌باشد؛ در این نیروگاه از آب‌شیرین‌کن حرارتی (تبخیری) برای شیرین کردن آب دریا و تولید آب شیرین برای استفاده ساکنین جزیره قشم اقدام می‌شود. نیروگاه تولید هم‌زمان برق و آب قشم در جزیره قشم در استان هرمزگان با ظرفیت ۵۰ مگاوات برق و ۱۸,۰۰۰ متر مکعب آب در روز نیاز ساکنان بزرگ‌ترین جزیره ایران را برآورده می‌کند. 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. از ویژگی‌های این پروژه می‌توان به موارد زیر اشاره نمود:



بهره‌برداری از مزارع بادی

توسعه و گسترش انرژی‌های تجدیدپذیر موجب کمک به تحقق اهداف توسعه اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی شده و از عوامل اساسی در رسیدن به توسعه پایدار در هر کشوری محسوب می‌شود. استفاده از انرژی‌های تجدیدپذیر از جمله «انرژی بادی، خورشیدی و زمین گرمایی» می‌تواند باعث کاهش وابستگی به منابع فسیلی و کاهش انتشار گازهای آلاینده شود. از دیگر مزایای انرژی‌های تجدیدپذیر می‌توان به فراوانی و قابل اعتماد بودن، ممانعت از تولید آلاینده‌ها، افزایش امنیت عرضه انرژی و افزایش دسترسی به منابع انرژی پایدار و مطمئن برای تولید پراکنده به منظور بهره‌برداری در مناطق روستایی و کمتر توسعه یافته، کاهش میزان گرمایش جهانی، رشد اقتصادی، ایجاد اشتغال در مناطق محروم، افزایش میزان درآمد سرانه و حفاظت محیط زیست در تمام زمینه‌ها اشاره نمود. در ضمن با در نظر گرفتن شرایط کنونی آب، عدم مصرف آب در این نوع نیروگاه‌ها در مقایسه با نیروگاه‌های حرارتی قابل تامل است.

▶ 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

▶ اخذ گواهی‌نامه Energy Globe از انجمن مدیریت سبز اروپا

▶ اخذ 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



بهره‌برداری از نیروگاه‌های سیکل ترکیبی

نیروگاه سیکل ترکیبی، نیروگاهی است که شامل تعدادی توربین گاز و توربین بخار می‌شود. در این نوع نیروگاه، با استفاده از بویلر بازتاب، از حرارت موجود در گازهای خروجی از توربین‌های گاز، برای تولید بخار آب مورد نیاز در توربین‌های بخار استفاده می‌شود. اگر توربین گاز به صورت سیکل ترکیبی نباشد، گازهای خروجی آن که می‌توانند تا ۶۰۰ درجه سانتیگراد دما داشته باشند، مستقیماً وارد هوا شده و انرژی باقی‌مانده در آن‌ها هدر می‌رود. در حالی که در نیروگاه سیکل ترکیبی، از این انرژی استفاده می‌شود و بویلر توربین بخار بدون نیاز به سوخت، بخار آب تولید می‌کند. بنابراین، با استفاده از این روش، راندمان (بازده) سیکل افزایش می‌یابد. نیروگاه‌های سیکل ترکیبی راه‌حلی بسیار کارآمد، انعطاف‌پذیر، قابل اعتماد، مقرون به صرفه و سازگار با محیط زیست برای تولید برق است. نیروگاه سیکل ترکیبی در واقع ترکیبی از توربین بخار و توربین گازی می‌باشد به نحوی که ژنراتور توربین گازی برق را تولید می‌کند، در عین حال انرژی حرارتی تلف شده از توربین گاز (توسط محصولات احتراق) برای تولید بخار مورد نیاز توربین بخار مورد استفاده قرار می‌گیرد و به این طریق برق اضافی تولید می‌شود. با ترکیب کردن این دو سیکل بهره‌وری فعالیت نیروگاه افزایش پیدا می‌کند. ذکر این نکته حائز اهمیت می‌باشد که براساس ارزیابی‌های صورت گرفته، یک سال کارکرد یک واحد سیکل ترکیبی ۱۶۰ مگاواتی در شرایطی که واحد در ۸۰ درصد بار نامی می‌باشد، دارای تأثیرات مثبت محیط زیستی زیر است:

- عدم مصرف یک میلیارد متر مکعب گاز
- عدم مصرف یک میلیارد لیتر گازوئیل

شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا تا پایان سال ۱۳۹۸، بهره‌برداری از ۲۸ نیروگاه سیکل ترکیبی را در سرتاسر کشور و همچنین یک نیروگاه را در کشور عراق بر عهده داشته است.

گروه مپنا به عنوان مجموعه‌ای که دارای نقش اساسی در تأمین برق کشور است، در سال‌های اخیر در راستای تأمین انرژی، پاسخگویی به مسئولیت اجتماعی و نیز توسعه سبد کسب و کار، بر آن شد تا تولید برق و حرارت از انرژی‌های پاک را در دستور کار خود قرار دهد. مپنا بر این اساس تمامی توان و اعتبار خود را در راستای تأمین مالی، انتقال دانش و ساخت تجهیزات به‌کار گرفت تا پروژه‌های انرژی‌های تجدیدپذیر، بعد تازه‌ای بگیرند.

در قدم اول، 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 نیروگاه بادی کهک را بر عهده دارد. این نیروگاه دارای ۲۲ واحد بادی است؛ که به دلیل محدودیت‌های شبکه، تنها ۵۵ مگاوات از حداکثر میزان ظرفیت این نیروگاه در حال بهره‌برداری است.

در قدم 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 ۲۲ واحد بادی است.

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

- ▶ عدم مصرف ۹۰ میلیون لیتر گازوئیل در سال
- ▶ عدم مصرف ۲،۵۲۰ هزار مترمکعب آب در سال
- ▶ عدم تولید ۲۵۰ هزار تن گاز دی‌اکسید کربن در سال
- ▶ معادل کاشت ۵۰ میلیون اصله درخت



ارزش آفرینی اقتصادی توسط شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا



عملکرد مالی

شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا همه ساله با برگزاری مجمع عمومی عادی، عملکرد خود را در شاخص‌ها و محورهای مختلف مدیریت کسب‌کار گزارش می‌کند. ایجاد ارزش افزوده مثبت اقتصادی برای سهام‌داران، یکی از مسئولیت‌های شرکت است که همواره با تلاش برای توسعه بازار، بهبود مستمر عملکرد و حفظ سلامت مالی فعالیت‌هایش، آن را دنبال می‌کند.

خلاصه عملکرد مالی (مقادیر به میلیون ریال)

عنوان	۱۳۹۷	۱۳۹۸
سرمایه شرکت	۶۰,۰۰۰	۶۰,۰۰۰
قیمت تمام شده	۵,۱۳۹,۳۲۸	۸,۲۵۶,۹۵۶
فروش خالص	۵,۴۵۶,۷۳۱	۸,۶۹۳,۸۱۶
سود خالص	۲۶۴,۳۸۲	۵۰۹,۸۰۱
جمع دارایی‌ها	۳,۹۹۵,۹۰۰	۵,۵۸۰,۳۵۲
حقوق صاحبان سهام	۷۱۷,۱۰۸	۱,۲۰۰,۴۷۱
سود واقعی هر سهم (EOS)	۰/۴۴	۰/۸۵

فعالیت‌های شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا در زنجیره‌ای از تعاملات و همکاری‌های این شرکت با ذی‌نفعان کلیدی‌اش تعریف شده و جاری هستند. در این زنجیره تعاملات و مشارکت‌ها، ارزش افزوده اقتصادی خلق شده و میان ذی‌نفعان مختلف توزیع می‌گردد. از طرف دیگر، فعالیت‌های شرکت در توسعه اقتصادی کشور به‌طور مستقیم و غیرمستقیم سهم هستند.

ارزش آفرینی اقتصادی توسط شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا



سهیم بودن در توسعه اقتصادی کشور

شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا با ارائه خدمات بهره‌برداری، راه‌اندازی، تعمیرات اساسی و تست کارایی در صنعت انرژی در کشور به عنوان یک شریک قابل اطمینان برای سایر فعالان این صنعت شناخته شده است؛ که در حفظ و ارتقای ارزش سرمایه‌گذاری‌های میلیارد ریالی و دلاری ملی و بخش خصوصی در این صنعت در کنار ایشان است.

از طرف دیگر، خدمات شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا در حوزه صنعت نیرو (فعالیت نیروگاه‌ها)، عرضه پایدار یکی از حیاتی‌ترین نیازهای کشور یعنی انرژی الکتریکی را تضمین می‌کند. این انرژی هم در زندگی روزمره تمام شهروندان در سرتاسر کشور و هم در عمده فعالیت‌های تولیدی و صنعتی در صنایع مختلف کاربرد دارد. خدمات شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا برای عرضه مداوم و باثبات انرژی الکتریکی، در رونق اقتصادی کشور سهیم بوده است.

همچنین، خدمات شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا در حوزه صنعت نفت و گاز نیز منجر به تداوم فعالیت‌های صنعتی مشتریان/ کارفرمایان شرکت متناسب با برنامه‌های تولید و بهره‌وری مورد انتظار ایشان گردیده است. محصولات این شرکت‌ها، به‌عنوان خوراک و مواد اولیه در صنایع دیگر به‌کار برده می‌شوند؛ که عرضه به‌موقع، مقرون به‌صرفه و باکیفیت آن‌ها بسیار حائز اهمیت است. در نتیجه، وجود قابلیت اطمینان به کیفیت و چگونگی ارائه خدمات شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا توسط این دسته از مشتریان نیز باعث شده است که شرکت نقشی مؤثر در پشتیبانی از گردش چرخ‌های تولید و صنعت در کشور داشته باشد.

در نهایت، شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا با بهره‌مندی از نیروی انسانی متخصص، دانش فنی روز دنیا و تجهیزات و نرم‌افزارهای لازم، توانسته است که گستره ارائه خدمات خود را فراتر از مرزهای کشور برده و در چهار کشور آذربایجان، پاکستان، سوریه و عراق طرح‌های مختلفی را به اجرا درآورد. این دستاورد مهم در راستای سیاست‌های توسعه اقتصادی کشور از طریق صادرات خدمات فنی-مهندسی بوده و منجر به افزایش درآمدهای ارزی کشور شده است.



فعالیت‌های شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا در خارج از کشور

نام نیروگاه	کشور	موضوع	زمان قرارداد	ظرفیت نامی	وضعیت پروژه
رومیله	عراق	راه‌اندازی ۶ واحد بادی	۱۳۹۷	۱,۰۳۲ مگاوات	اتمام
قبوستان	آذربایجان	تعمیرات واحد بادی	۱۳۹۷	۲۰۷ مگاوات	اتمام
رومیله	عراق	بهره‌برداری	۱۳۹۶	۱,۰۳۲ مگاوات	در حال انجام
گودو	پاکستان	تعمیرات اساسی	۱۳۹۴	۱۵۰ مگاوات	اتمام
الحیدریه	عراق	بهره‌برداری	۱۳۹۴	۶۲۱ مگاوات	اتمام
جندر	سوریه	راه‌اندازی ۱ واحد گازی	۱۳۹۳	۱۶۰ مگاوات	اتمام
نجف	عراق	راه‌اندازی ۱ واحد گازی	۱۳۹۳	۱۶۲ مگاوات	اتمام
جندر	سوریه	راه‌اندازی ۲ واحد گازی	۱۳۹۱	۳۲۴ مگاوات	اتمام
الصدر	عراق	راه‌اندازی ۲ واحد گازی	۱۳۸۹	۳۲۴ مگاوات	اتمام
تشرین	سوریه	راه‌اندازی ۲ واحد گازی	۱۳۸۸	۳۲۴ مگاوات	اتمام
تشرین	سوریه	راه‌اندازی ۱ واحد گازی	۱۳۸۸	۱۶۰ مگاوات	اتمام

فصل سوم

مدیریت و عملکرد مسئولانه منابع انسانی

رویکردهای اصلی مدیریت منابع انسانی
اشتغال مولد و شایسته سالار
مدیریت عملکرد و جبران خدمات کارکنان
شرایط کاری شایسته سالار، منعطف و عاری از تبعیض
آموزش و توانمندسازی کارکنان
ایمنی و بهداشت شغلی کارکنان و محیط کار
تعاملات نیروی انسانی در سازمان



رویکردهای اصلی مدیریت منابع انسانی



شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا، منابع انسانی را به‌عنوان سرمایه و مزیت رقابتی پایدار در سازمان لحاظ کرده و توانمندسازی و توسعه ایشان را یک عامل حیاتی برای بقا، رشد، رقابت و برتری در سطح ملی و بین‌المللی می‌داند.

رویکرد سازمان برای داشتن منابع انسانی شایسته محور، با تدوین استراتژی‌های حوزه مدیریت منابع انسانی و بر بستر یکپارچه‌سازی فرایندهای منابع انسانی، از هدف سازمان برای کار در کلاس جهانی حمایت می‌کند. در همین راستا، استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی شرکت عبارتند از:

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

با توجه به این‌که شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا عضوی از گروه مپنا می‌باشد، در حوزه مدیریت منابع انسانی نیز سیاست‌ها و ابلاغیه‌های هلدینگ مورد توجه قرار گرفته و هم‌سوسازی فرایندی لازم صورت می‌پذیرد. همچنین، شرکت خود را متعهد می‌داند که کلیه قوانین و الزامات قانونی کشور را در امور کارکنان به‌طور کامل رعایت نماید؛ که از آن جمله می‌توان به لحاظ کردن قوانین کار و تأمین اجتماعی در آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های مرتبط با استخدام، جبران خدمات، رفاهیات و ایمنی و بهداشت شغلی اشاره نمود.

اهمیت بالای حوزه منابع انسانی و لزوم تصمیم‌گیری و اقدام یکپارچه و مشترک در سازمان در این زمینه، منجر به تشکیل و فعالیت کارگروه‌ها و کمیته‌های مختلفی در شرکت شده است که مهم‌ترین آن‌ها عبارتند از:

- ▶ کارگروه منابع انسانی
- ▶ کمیته جذب
- ▶ کمیته عالی آموزش
- ▶ کمیته آموزش نیروگاه‌ها
- ▶ کمیته انضباطی و رفتاری
- ▶ کمیته رفاهیات

شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا، رویکرد ذی‌نفع‌گرایی را در مدیریت مسئولانه حوزه منابع انسانی جاری ساخته است. کارکنان، نهادهای حاکمیتی و سیاست‌گذار و گروه مپنا، سه گروه اصلی ذی‌نفع در این حوزه هستند. با تجزیه و تحلیل‌های صورت گرفته و حفظ تعاملاتی مستمر با آن‌ها، شرکت توانسته است که نیازها و انتظارات متقابل را شناسایی نماید و آن‌ها را در برنامه‌ها و اقدامات خود لحاظ نماید.

تعاملات و ارتباطات با ذی‌نفعان کلیدی برای شناسایی انتظارات ایشان از روش‌های مختلفی مانند برگزاری جلسات مشترک، نظرسنجی‌ها، حضور در نمایشگاه‌ها، ارتباطات تلفنی، مکاتبات سازمانی، ابلاغیه‌ها و بررسی قوانین و مقررات صورت می‌گیرد. در ادامه مهم‌ترین اطلاعات ذی‌نفعان کلیدی شرکت در حوزه مسئولیت‌پذیری در قبال کارکنان ارائه می‌گردند.

انتظارات اصلی	شاخه‌های اصلی ذی‌نفعان هر گروه	گروه اصلی ذی‌نفع
<p>اختیارات و آزادی عمل</p> <p>جهت‌گیری روشن و نویدبخش</p> <p>حقوق و مزایا و پاداش عادلانه و شفافیت</p> <p>فرصت‌های پیشرفت</p> <p>توانمندسازی و آموزش اثربخش</p> <p>ارتباطات مستمر</p> <p>امنیت شغلی</p> <p>تخصیص نفرات بر اساس بومی بودن به پروژه‌ها</p>	<p>کارکنان ستاد</p> <p>کارکنان صف ثابت</p> <p>کارکنان صف پروژه‌ای</p> <p>کارکنان پیمانی</p>	<p>کارکنان</p>
<p>رعایت قوانین، دستورالعمل‌ها و ابلاغیه‌ها</p>	<p>دولت و نهادهای دولتی (وزارت تعاون، رفاه و رفاه اجتماعی)</p>	<p>نهادهای حاکمیتی و سیاست‌گذار</p>
<p>رعایت آیین‌نامه‌ها، دستورالعمل‌ها و ابلاغیه‌ها</p> <p>ارائه به موقع گزارش‌ها</p> <p>استقرار استانداردهای مدیریتی در حوزه ایمنی و بهداشت شغلی</p> <p>رعایت الزامات HSE</p>	<p>بخش‌ها و معاونت‌های مپنا (معاونت منابع انسانی و معاونت سیستم‌ها و اطلاعات)</p>	<p>گروه مپنا</p>



مراحل اصلی در فرایند جذب و استخدام شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا



یکی از اهداف راهبردی شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا، بهبود نظام شایسته‌گزینی بر مبنای تداوم عدالت سازمانی است. رویکرد شرکت در این مهم بر پایه ضابطه‌مداری مطلق و پرهیز از رابطه‌مداری قرار دارد. به‌منظور ایجاد فرصت‌های برابر برای متقاضیان، تأمین سرمایه انسانی بر اساس مدل شایستگی بومی شرکت صورت می‌گیرد. در این چهارچوب از یک سو بر تطبیق ویژگی‌های فرد با ارزش‌های بنیادین و فرهنگ غنی گروه مپنا توجه شده و از سوی دیگر سطح دانش و هوش متقاضیان با استفاده از فرم‌های ارزیابی براساس معیارهای مبتنی بر تجزیه و تحلیل مشاغل و شایستگی‌های عمومی و تخصصی انجام می‌شود. به منظور ایجاد فرصت‌های برابر برای متقاضیان، شرکت از روش‌های متعددی برای جذب نیروی انسانی بهره می‌گیرد که عبارتند از:

▶ جذب از نیروی انسانی شاغل در گروه مپنا

▶ ارتباط با دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی

▶ موسسات کاریابی و سایت‌های کاریابی

▶ جراید کثیرالانتشار

▶ بخش فرصت‌های شغلی در وب سایت رسمی شرکت

فرایند جذب و استخدام در شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا بر طبق روندی سیستماتیک و مشخص تعریف شده و به اجرا درمی‌آید. این فرایند از مراحل مختلفی تشکیل شده است که همگی در راستای تحقق هدف شایسته‌محوری در حضور نیروی انسانی در شرکت تعریف شده‌اند.



تعداد کل کارکنان شرکت

جنسیت	۱۳۹۷		۱۳۹۸	
	درصد به کل	تعداد	درصد به کل	تعداد
مذکر	۹۶/۶٪	۲,۵۲۳	۹۷/۱٪	۳,۹۴۱
مؤنث	۳/۴٪	۸۸	۲/۹٪	۱۱۸
جمع کل		۲,۶۱۱		۴,۰۵۹

با توجه به ماهیت فعالیت‌ها و خدمات شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا، تأمین نیروی انسانی و عقد قرارداد با ایشان در سه دسته اصلی جای می‌گیرد:

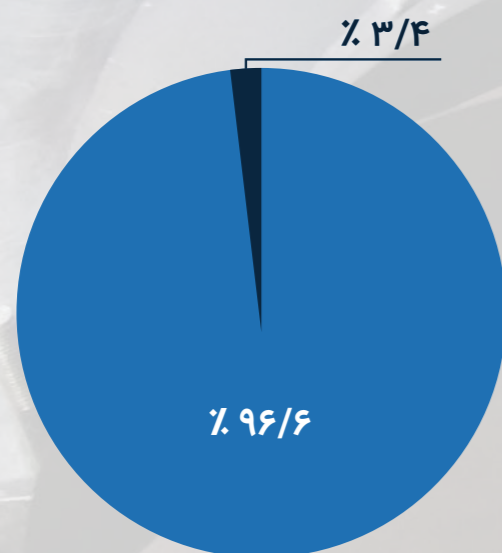
▶ پرسنل قراردادی: در این نوع استخدام، قرارداد پرسنل و دریافت حقوق، کارانه و مزایای رفاهی ایشان به‌طور مستقیم با شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا می‌باشد.

▶ پرسنل تأمین نیرو: نیروی انسانی تأمین شده در این دسته، در لیست حقوق و دستمزد شرکت‌های پیمانکار تأمین نیرو قرار دارند. همچنین، به پرسنل تأمین نیرو بعضی از مزایای رفاهی نسبت به پرسنل قراردادی تعلق نمی‌گیرد.

▶ پرسنل پکیج: به این نوع پرسنل حداقل حقوق مصوب وزارت کار تعلق می‌گیرد.

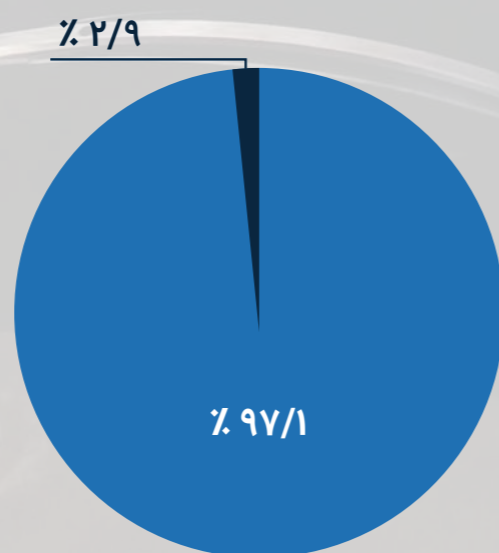
شایان ذکر است که در راستای عمل به قوانین کار و تأمین اجتماعی در کشور و به منظور رعایت حقوق کارکنان در محیط کار در تمامی طرح‌های داخلی و خارجی شرکت، جذب و به‌کارگیری افراد پایین‌تر از سن قانونی ممنوع است. همچنین، اضافه کاری افراد در تمام سطوح در شرکت اجباری نبوده و جبران خدمات مرتبط با اضافه کاری همکاران براساس دستورالعمل‌های سازمانی موجود صورت می‌گیرد.

تعداد کل کارکنان شرکت به تفکیک جنسیت ۱۳۹۷



● مؤنث ● مذکر

تعداد کل کارکنان شرکت به تفکیک جنسیت ۱۳۹۸



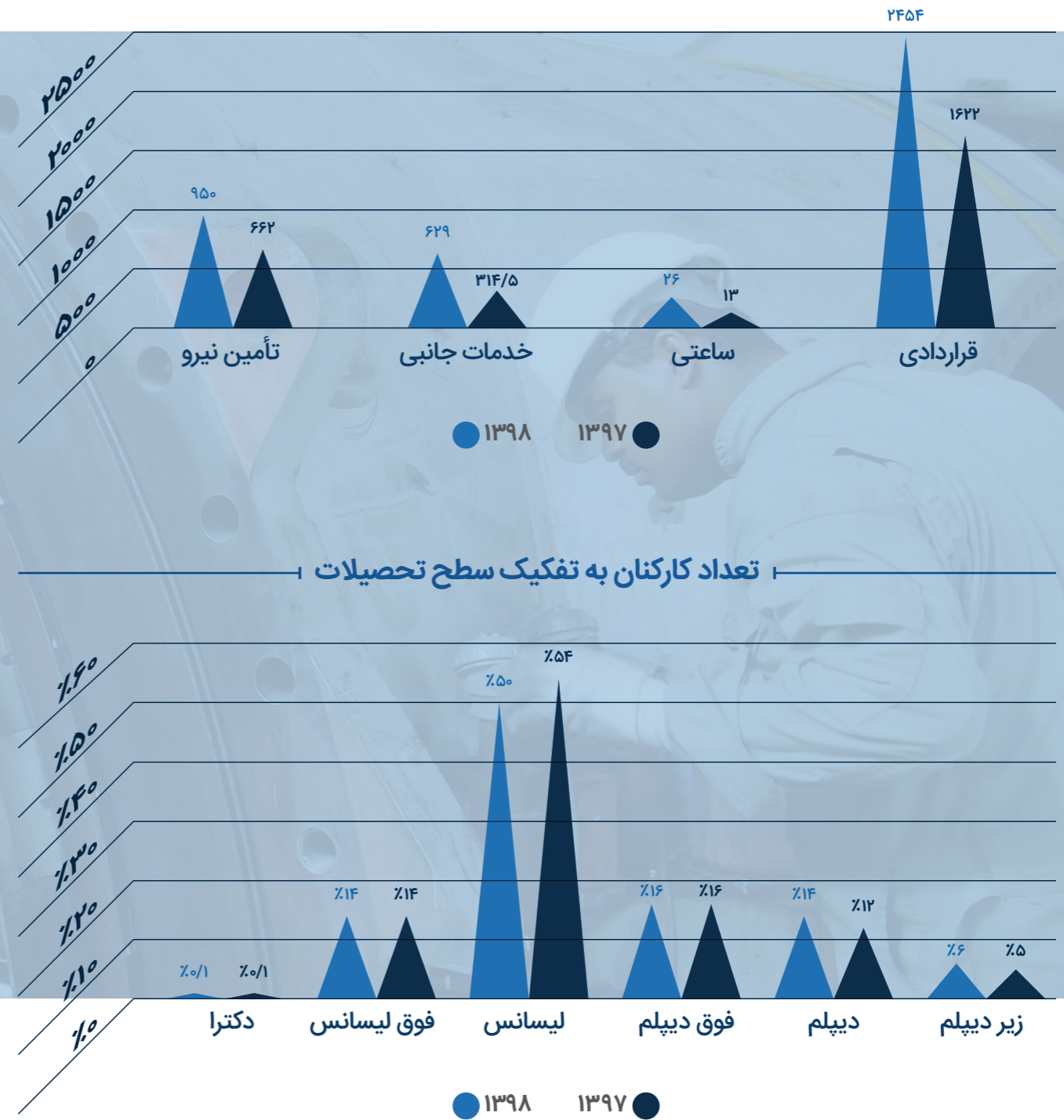
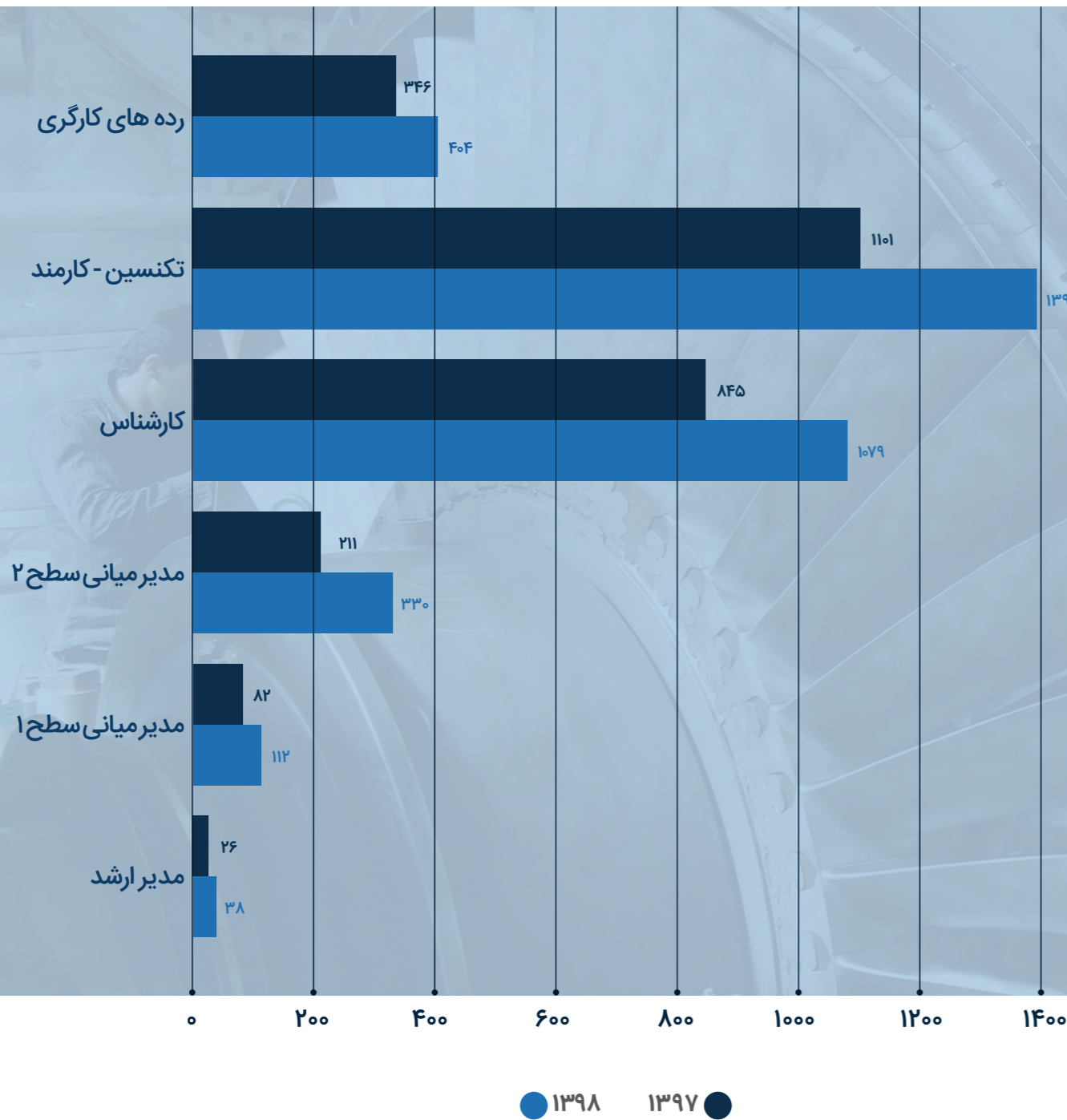
● مؤنث ● مذکر



تعداد کارکنان به تفکیک سمت های سازمانی

تعداد کارکنان به تفکیک نوع استخدام

گزارش عملکرد پایدار ۵۷ شرکت بهره برداری و تعمیراتی مینا

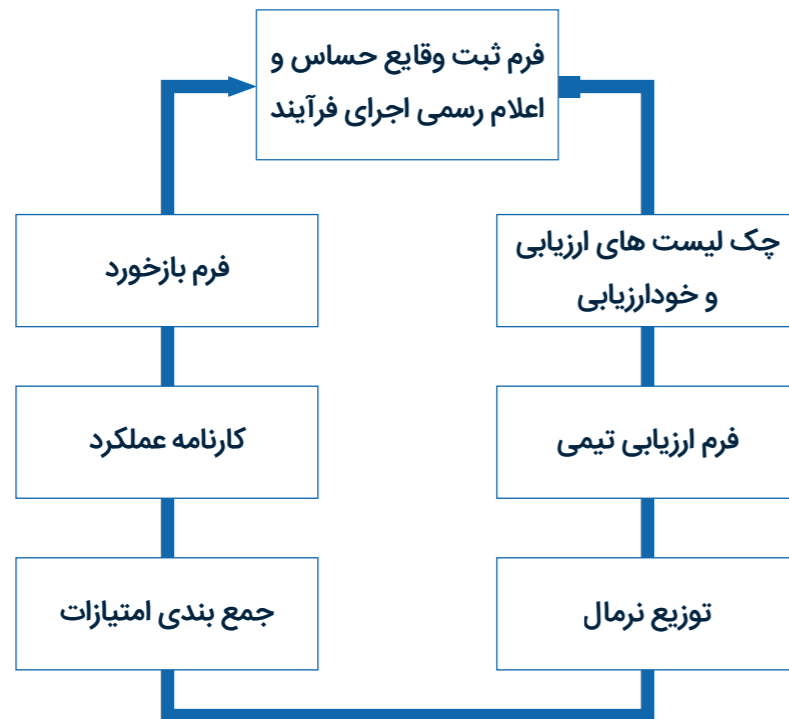


مدیریت عملکرد و جبران خدمات کارکنان



یکی از بسترهای اصلی توسعه مسیر شغلی بالنده و توانمندساز برای نیروی انسانی هر شرکتی، انجام ارزیابی عملکرد کارکنان، ارائه بازخوردهای لازم برای ارتقای عملکرد فردی و سازمانی ایشان و بهره‌گیری از آن برای ارتقای شغلی است. در شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا، مدیریت عملکرد با استفاده از رویکرد ارزیابی ۳۶۰ درجه و به‌طور سالانه اجرا می‌شود. در ابتدای این فرایند، فرم‌های ارزیابی فردی و تیمی برای کلیه کارکنان شرکت ارسال می‌گردد. بر اساس نمره‌های ارزیابی مدیران و خود ارزیابی کارکنان، کارنامه‌های عملکردی هر یک از کارکنان شرکت در اختیار مدیران آن‌ها قرار می‌گیرد. در نهایت، جلسه ارائه بازخورد به کارکنان با حضور مدیران مربوطه و متخصصان امر برگزار می‌شود. در این جلسه، با ارائه کارنامه عملکردی به ایشان، نسب به واکاوی جنبه‌های مختلفی که مورد ارزیابی قرار گرفته و مشخص کردن اقدامات لازم برای توسعه و ارتقای فردی و سازمانی هر یک از کارکنان، اقدام می‌گردد.

فرایند مدیریت عملکرد در شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا



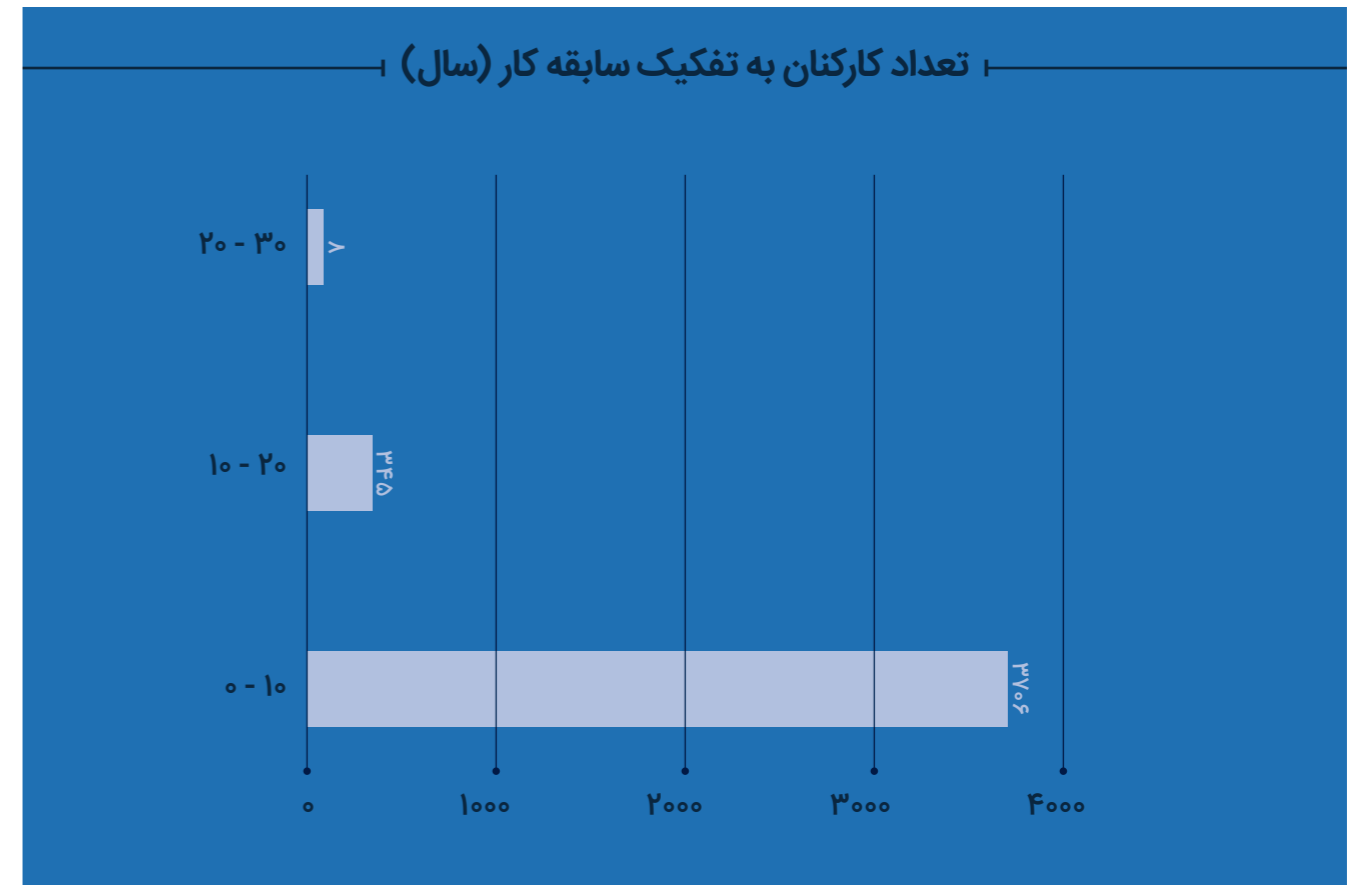
اشتغال مولد و شایسته سالار



تعداد کارکنان به تفکیک سن (سال)

سن	تعداد	درصد به کل
۲۰ - ۳۰	۷۱۶	۱۸٪
۳۰ - ۴۰	۲,۳۳۰	۵۷٪
۴۰ - ۵۰	۸۴۷	۲۱٪
۵۰+	۱۶۶	۴٪

تعداد کارکنان به تفکیک سابقه کار (سال)





از طرف دیگر، یکپارچگی فرایندهای مدیریت منابع انسانی در شرکت و توجه به لزوم حمایت از توسعه و پیشرفت شغلی کارکنان منجر به این شده است که نتایج ارزیابی عملکرد نیروی انسانی در ترفیع و ارتقای ایشان و انتصابات سازمانی لحاظ گردد. از طرف دیگر، یکی از عوامل انتخاب کارمند نمونه که در انتهای هر سال انجام می‌شود، امتیازات ارزیابی عملکرد کارکنان است.

شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا از حضور نیروی انسانی متخصصی بهره‌مند است که متعهد به تحقق مأموریت و چشم‌انداز شرکت بوده و ارزش‌های سازمانی را سرلوحه عملکرد خود قرار می‌دهند. یکی از معیارهای مهم در حفظ و نگهداشت نیروی انسانی، تدوین نظام جبران خدمات متناسب با راهبردهای توسعه منابع انسانی است؛ تا بتوان هم از توسعه فعالیت‌های سازمان در راستای نیل به راهبردها و اهداف کلان آن حمایت کرد و هم انتظارات کارکنان را به صورت رضایت‌بخشی مدیریت و برآورده نمود.

به طور کلی نظام جبران خدمات در شرکت از سه بخش اصلی تشکیل شده است که عبارتند از: پرداخت‌های ثابت، پرداخت‌های متغیر مبتنی بر عملکرد و خدمات رفاهی جانبی. شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا ضمن پرداخت حقوق و مزایای رقابتی، برای بهبود کیفیت زندگی همکاران خود و خانواده ایشان اهمیت فراوانی قائل است. همچنین، شرکت 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 دارد. نتایج اقدامات صورت گرفته، موجب اثربخشی نظام جبران خدمات همکاران بوده است.

پرداخت‌های ثابت دربرگیرنده حقوق پایه، ایاب و ذهاب، هزینه خوار و بار، حق اولاد، حق مأموریت، پاداش‌های مناسبی، کمک هزینه سفر، حق بیمه‌های مرتبط با بهداشت و درمان بازنشستگی می‌شوند.

پرداخت‌های متغیر مبتنی بر عملکرد شامل پرداخت کارانه در شش مرحله در هر سال و پرداخت پاداش بهره‌وری در انتهای هر سال می‌شود.

خدمات رفاهی جانبی دربرگیرنده انواع تسهیلاتی هستند که شرکت برای کارکنان خود فراهم می‌کند. از جمله مهم‌ترین تسهیلاتی که در سال‌های اخیر به نیروی انسانی ارائه شده است عبارتند از: اعطای وام قرض‌الحسنه، ارائه خدمات پزشکی در محل کار، پوشش بیمه تکمیلی درمان، پرداخت کمک هزینه سفر و تخصیص بودجه ورزشی در قالب کارت الکترونیکی ورزشی.

همچنین، به منظور افزایش نشاط سازمانی و ایجاد ارتباطی عمیق‌تر با کارکنان هدایای مناسبی در موقعیت‌های مختلف به ایشان ارائه می‌شود، مانند هدیه ازدواج، هدیه روز زن و مرد، هدیه به فرزندان کارکنان و هدیه روز تولد کارکنان.

شاخص‌های منتخب جبران خدمات کارکنان

(مقادیر به میلیون ریال)

عنوان	۱۳۹۷	۱۳۹۸
مجموع حقوق و مزایای پرداختی به کارکنان	۲۴۸,۰۶۲۰	۴,۲۲۳,۰۵۹
کل مالیات حقوق و دستمزد	۱۲۳,۴۹۶	۱۵۵,۵۳۹
ذخیره مزایای پایان خدمت کارکنان	۵۰۱,۷۶۰	۷۲۴,۲۷۰

شرایط کاری شایسته سالار، منعطف و عاری از تبعیض



شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا در راستای عمل به ارزش‌های سازمانی و اصول تبیین شده در سند جامع اخلاقی گروه مپنا، همواره در تلاش است که شرایط کاری را برای کارکنان فراهم نمایند که مبتنی بر شایسته‌سالاری و عدم تبعیض باشد.

تعهد مستمر به این موضوع باعث شده است که کارکنان نتایج و تأثیرات تلاش‌ها و دستاوردهای خود در سازمان را در توسعه مسیر شغلی خود ببینند و رضایت ایشان از حضور در شرکت و سهام بودن در تحقق اهداف سازمانی افزایش یابد. از جمله مواردی که می‌توان به‌عنوان مصادیقی از عملکرد مبتنی بر وجود فرصت‌های برابر و عدم تبعیض بدان اشاره کرد 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

یکی دیگر از موضوعاتی که شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا به‌منظور ارتقای کیفیت شرایط کاری پرسنل بدان پرداخته است، بحث تعادل کار و زندگی است. با توجه به این‌که نگاه به حضور کارکنان در شرکت به‌عنوان یک سرمایه و همکاری بلندمدت است؛ لازم است که تا حد ممکن از وجود تعادل در جنبه‌های مختلف کار و زندگی شخصی ایشان اطمینان حاصل نمود. در این صورت می‌توان از یک طرف بهره‌وری و پویایی کارکنان در محیط کار را حفظ نمود و از طرف دیگر حضور ایشان در جمع خانواده و دوستان‌شان با شادابی و بدون استرس‌های شغلی باشد. در همین راستا، اقدامات زیر در شرکت به اجرا 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





فرایند آموزش شرکت توسعه و بهره‌برداری مپنا با رویکرد استاندارد سیستم مدیریت آموزش ISO 10015 که شامل نیازسنجی، برنامه‌ریزی، اجرا و سنجش اثربخشی آموزش کارکنان می‌باشد، منطبق بر استراتژی‌های منابع انسانی تدوین شده است. سیستم مدیریت آموزش در قالب روش اجرایی در سازمان جاری بوده و مسئولین آموزش شامل کارشناسان آموزش در ستاد مرکزی و همچنین نیروگاه‌ها مسئولیت برنامه‌ریزی و اجرای امور آموزش را بر عهده دارند. جهت توانمندسازی، یکپارچگی اهداف و هماهنگی فرایند آموزش، گردهم‌آیی مسئولان آموزش به‌صورت سالانه برگزار می‌گردد.

در ابتدای فرایند آموزش، نیازسنجی آموزشی بر اساس تجزیه و تحلیل شغل انجام می‌گیرد. همچنین متناسب با نیازمندی‌های دیگر شرکت از جمله الزامات گروه مپنا، الزامات قانونی، الزامات کارفرما در قراردادهای الزامات استراتژیک سازمان و واحدهای سازمانی، دوره‌های آموزشی شناسایی می‌گردند.

مرحله برنامه‌ریزی آموزشی با هدف تعیین اهداف و جزئیات دوره آموزشی، شامل محتوا، انتخاب مؤسسه آموزشی، مدرس، برنامه زمان‌بندی، محل برگزاری، روش آموزش، الزامات، امکانات، روش اثربخشی و تجهیزات مورد نیاز آموزش می‌باشد؛ که در طرح درس تدوین می‌شود. سپس، اجرای آموزشی در راستای برنامه‌ریزی آموزشی و با هدف تعیین روال‌ها و ارائه پشتیبانی جهت تدارک فرصت‌های یادگیری برای کارکنان شرکت صورت می‌گیرد.

در نهایت، اثربخشی آموزشی بر اساس مدل پاتریک و با استفاده از فرم‌های مربوطه انجام می‌شود. سنجش میزان اثربخشی آموزش، پس از اجرای برنامه‌های آموزشی انجام شده و هدف از انجام آن عبارتست از: ارزشیابی دوره‌های آموزشی، شناسایی نقاط قابل بهبود و قوت دوره‌های آموزشی برگزار شده، پایش برنامه‌های آموزشی فعلی و بهبود برنامه‌های آتی.

” شرکت توسعه و بهره‌برداری مپنا، آموزش نیروی انسانی را یک سرمایه توسعه‌ای می‌داند؛ در نتیجه، آموزش و توانمندسازی منابع انسانی به عنوان یکی از استراتژی‌های اصلی سازمان تعریف شده است. سالانه بالغ بر ۱۰۱,۰۰۰ نفر ساعت آموزش به صورت عمومی، تخصصی و مدیریتی در دفتر مرکزی و نیروگاه‌های تحت پوشش برگزار می‌شود. اهداف آموزشی و سرانه آموزشی هر یک از کارکنان، در ابتدای هر سال در کمیته عالی آموزش تصویب شده و اطلاع‌رسانی می‌گردد.

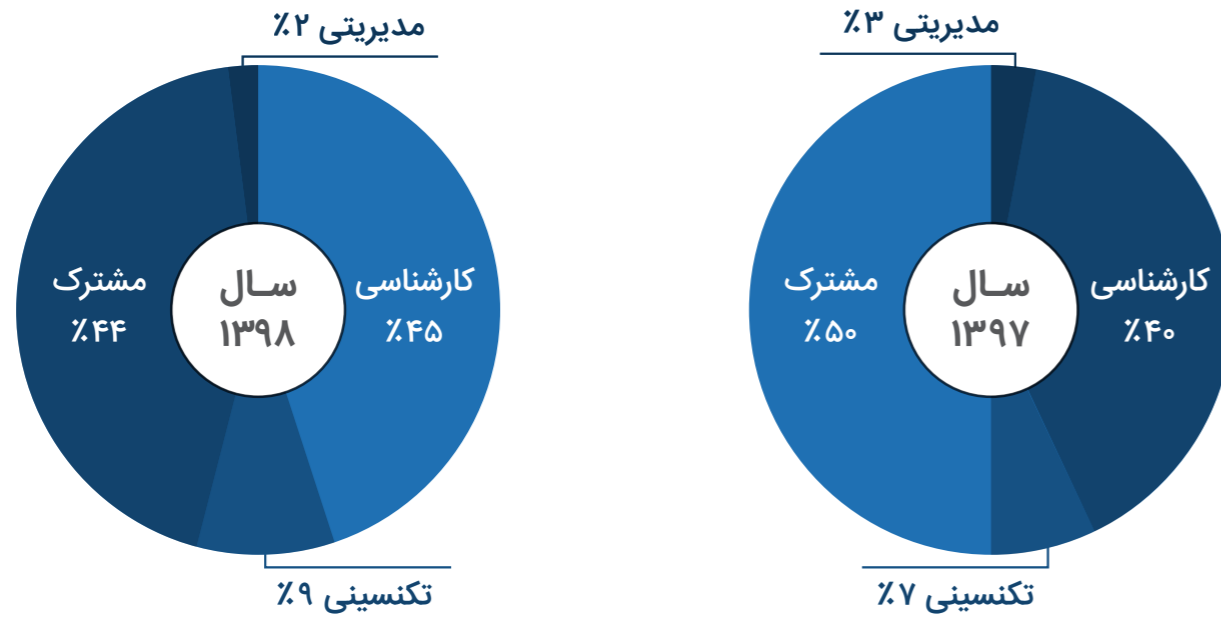
آموزش و توانمندسازی کارکنان



روش‌های آموزشی مختلفی در شرکت توسعه و بهره‌برداری مپنا مورد استفاده قرار می‌گیرند؛ تا بتوان از برآورده نمودن نیازهای مختلف نیروی انسانی شرکت به شیوه‌های متنوع و با اثرگذاری مختلف، اطمینان حاصل کرد. برخی از این روش‌های آموزشی عبارتند از:

- ▶ برگزاری دوره‌های آموزشی حضوری و مجازی مدیران
- ▶ آموزش تخصصی گروه‌های شغلی
- ▶ حضور در نمایشگاه‌ها
- ▶ برگزاری نشست‌های کتابخوانی یا مقاله‌خوانی
- ▶ حضور در همایش‌ها و سمینارها
- ▶ برگزاری کلاس‌های مجازی و حضوری کارکنان
- ▶ برگزاری کلاس‌های عمومی برای کارکنان و خانواده ایشان

درصد سرانه دوره های برگزار شده براساس سطوح سازمانی

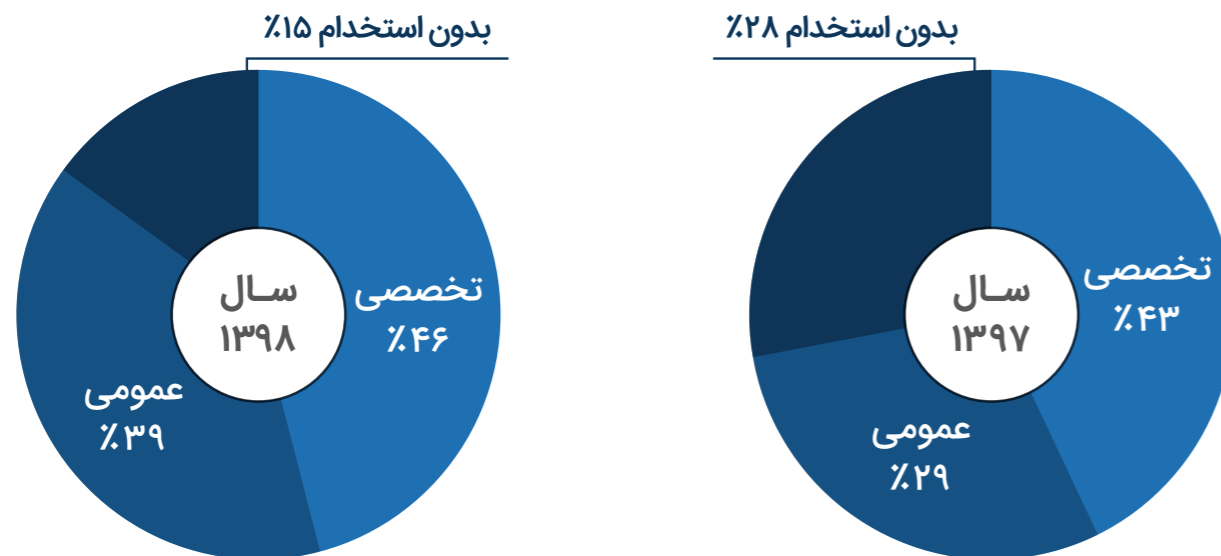


سرانه بودجه آموزش

(مقادیر به ریال)

۱۳۹۸	۱۳۹۷
۱۰,۷۳۳,۴۰۵	۹,۳۳۳,۳۹۶

درصد سرانه بر اساس نوع دوره های برگزار شده



سرانه ساعت آموزشی

۱۳۹۸	۱۳۹۷	عنوان
۶۲	۶۰	دوره‌های تخصصی پیش‌بینی شده
۵۶	۶۶	دوره‌های تخصصی کسب شده



برگزاری دوره‌های آموزشی بدو استخدام و جامعه‌پذیری، یکی از رویکردهای اصلی شرکت در زمان استخدام گروهی یا موردی نیروی انسانی است. دوره‌های آموزشی بدو استخدام شامل ۴۵۰ ساعت آموزش مشتمل بر ۴۰۰ ساعت آموزش‌های تخصصی و ۵۰ ساعت آموزش‌های عمومی (آشنایی با سازمان، راهبردها، کدهای رفتاری، ارتباطات، ایمنی در محیط کار و غیره) می‌باشد؛ که به‌صورت نظری و عملی برگزاری می‌شوند. برگزاری آموزش‌های بدو استخدام و جامعه‌پذیری در مدت زمان حدود دو ماه صورت می‌گیرد. در حین خدمت نیز، نیازهای خاص آموزشی برخی از همکاران مد نظر قرار گرفته و تلاش می‌شود که متناسب با شرایط شغلی ایشان، فرصت‌های آموزش و یادگیری مناسبی برای آن‌ها فراهم شود که از آن جمله می‌توان به این موارد اشاره کرد:

- ▶ برگزاری آموزش‌های مجازی برای همکاران کارگاه‌های راه‌اندازی، به دلیل عدم امکان شرکت در دوره‌های حضوری
- ▶ برگزاری آموزش‌های تخصصی برای گروه‌های فنی و تخصصی ایمنی، بهداشت و محیط زیست در حین کار
- ▶ ارائه خدمات پژوهشی به همکاران محقق برای تدوین کتاب و مقالات پژوهشی مرتبط با حوزه کار

مدرس داخلی

۴۹٪

مقایسه به‌کارگیری مدرسان درون سازمانی

مدرس بیرون سازمانی

۵۱٪

و برون سازمانی در دوره‌های برگزار شده

سال ۱۳۹۸

در نهایت می‌توان به حضور و مشارکت همکاران در حوزه آموزش به‌عنوان مدرس داخلی اشاره کرد. بی‌تردید حفظ دانش کسب شده و به اشتراک‌گذاری آن توسط کارکنان به همکاران خود در سازمان، علاوه بر این‌که بستر معناداری برای مشارکت سازمانی و تعمیق دانش و مهارت کسب شده فراهم می‌کند، منجر به حفظ سرمایه‌های مادی و معنوی سازمان در توانمندسازی و آموزش منابع انسانی می‌گردد.

با عنایت به وجود متخصصین خبره در شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا، وجود لیست مدرسین داخلی مورد توجه قرار گرفته و از ابتدا با تهیه دستورالعمل مربوطه، به‌صورت به اجرا درآمد. در این راستا، تمامی آموزش‌های بدو استخدام توسط مدرسان داخلی در قالب تهیه سرفصل‌های مورد نیاز آموزشی طراحی و در قالب کلاس‌ها و جزوه‌های آموزشی ارائه می‌شود.

ایمنی و بهداشت شغلی کارکنان و محیط کار



با تکیه بر این باور که نیروی انسانی در شرکت توسعه و بهره‌برداری مپنا یک سرمایه ارزشمند است؛ فراهم کردن شرایط کاری ایمن و حفظ بهداشت شغلی کارکنان در محیط کار یکی از مسئولیت‌های اصلی شرکت محسوب می‌شود. پرداختن به این مسئولیت خطیر علاوه بر این‌که صیانت از سرمایه‌های سازمانی را محقق می‌نماید؛ باعث تداوم فعالیت مولد هر فرد در جامعه به عنوان یک سرمایه اجتماعی-اقتصادی می‌گردد.

راهبرد اصلی شرکت توسعه و بهره‌برداری مپنا در زمینه ایمنی و بهداشت شغلی از یک سو بر نهادینه کردن و بهبود سیاست پیش‌گیرانه در ایمنی و بهداشت تمرکز داشته و از سوی دیگر به توسعه متوازن آگاهی، درک و دانش ایمنی و بهداشت شغلی می‌پردازد. اتخاذ چنین رویکردی نشان دهنده این واقعیت است که ارتقای تجهیزات و سیستم‌ها در حوزه ایمنی و بهداشت شغلی، در کنار بهبود فرهنگ و عملکرد نیروی انسانی در سازمان منجر به دستیابی به نتایج و تأثیرات مدنظر در زمینه ایمنی و بهداشت شغلی می‌گردد. در همین راستا، اهداف اصلی که شرکت توسعه و بهره‌برداری مپنا حوزه ایمنی و بهداشت شغلی دنبال می‌کند 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
- به منظور اطمینان از حرکت سیستماتیک و هدفمند سازمان در حوزه

ایمنی و بهداشت شغلی، استاندارد OHSAS18001 به‌عنوان چارچوبی معتبر و مناسب برای مدیریت و ارزیابی ایمنی و بهداشت حرفه‌ای در شرکت توسعه و بهره‌برداری مپنا استقرار یافته است. با توجه به اهمیت و لزوم توجه و اقدام یکپارچه در سازمان در زمینه ایمنی و بهداشت شغلی، مشارکت کارکنان در تعریف و اجرای برنامه‌ها و اقدامات لازم از طریق فعالیت کمیته‌های مرتبط پیگیری می‌شود. کمیته‌هایی که هم‌اکنون در سطح شرکت فعالیت دارند عبارتند از:

- ▶ کمیته بهداشت، ایمنی و محیط زیست (HSE)
 - ▶ کمیته ارزیابی ریسک
 - ▶ کمیته شرایط اضطراری
- مدیریت شرکت توسعه و بهره‌برداری مپنا و مدیریت شرکت مپنا (به‌عنوان شرکت مادر در گروه مپنا)، بر پایش و کنترل مستمر شاخص‌های بهداشت، ایمنی و محیط زیست تاکید بسیار دارند. در نتیجه گزارشات HSE به‌صورت فصلی و سالانه تنظیم شده و به ایشان ارائه می‌گردد. همچنین، این گزارشات با کارفرمایان شرکت در طرح‌های مختلف جاری نیز مطرح می‌گردد.
- در پیگیری و اجرای برنامه‌ها و اقدامات در حوزه ایمنی و بهداشت شغلی در شرکت توسعه و بهره‌برداری مپنا، می‌توان به مهم‌ترین موارد چنین اشاره کرد:
- ▶ عدم وجود حادثه منجر به فوت در شرکت تاکنون
 - ▶ انتخاب به عنوان شرکت برتر در حوزه HSE در گروه مپنا در سال‌های ۱۳۹۱ و ۱۳۹۶
 - ▶ ارزیابی مستمر ریسک‌های بهداشت، ایمنی و محیط زیست به روش HCMS
 - ▶ استقرار سیستم مدیریت HSE و تدوین فرایند و دستورالعمل‌های جامع و به‌روز
 - ▶ وجود مکانیزم بررسی و کنترل شبه حوادث
 - ▶ وجود 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

ایمنی و بهداشت شغلی کارکنان و محیط کار



- ▶ اندازه‌گیری عوامل زیان آور محیط کار به صورت سالانه
- ▶ انجام معاینات ادواری و بدو استخدام جهت پایش سلامت همکاران
- ▶ تأمین و خرید امکانات و تجهیزات ایمنی فردی و سازمانی
- ▶ تأمین و خرید امکانات درمانی مانند آمبولانس و تجهیزات پزشکی دارویی در نیروگاه‌ها
- ▶ راه‌اندازی سیستم گزارش‌دهی کارت گزارش خطر و همچنین اپلیکیشن کارت‌گزارش خطر در نیروگاه زواره
- ▶ انتخاب به‌عنوان خانه بهداشت برتر کشور در نیروگاه‌های فردوسی، گناوه و چادرمو در چند سال اخیر
- ▶ با تکیه بر راهبرد توسعه متوازن آگاهی، درک و دانش ایمنی و بهداشت شغلی در شرکت، برنامه‌های آموزشی و فرهنگ‌سازی متعددی در این حوزه به اجرا درمی‌آیند. در همین راستا، دستورالعمل جامع آموزش‌های HSE تدوین و ابلاغ شده است. در نتیجه، نیازسنجی آموزشی مطابق با این دستورالعمل 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 موضوعات HSE، در پورتال داخلی شرکت برای بهره‌برداری مستقیم همکاران ارائه می‌شود.
- ▶ شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا نسبت به حفظ و ارتقای سلامت جسم و روان کارکنان در محیط کار توجه داشته و در تلاش است که با حمایت از ایشان در این زمینه، بستر زندگی فردی و شغلی سالم‌تر و پر نشاط‌تر را برای ایشان فراهم آورد.

به منظور حفظ بهداشت و سلامت روان کارکنان، برگزاری کارگاه‌های آموزشی مرتبط با مهارت‌های سلامت روان و ارائه خدمات مشاوره روانشناسی در شرکت، مورد توجه قرار گرفته است. در سال ۱۳۹۷، ارائه خدمات مشاوره در موضوع ارتباطات مؤثر سازمانی مورد توجه قرار گرفت. در نتیجه، کارگاه‌های آموزشی مرتبط در محل دفتر مرکزی و نیروگاه‌های شرکت (شامل فارس، جنوب اصفهان، فردوسی، پرند، کهک، عسلویه، بهبهان و قشم) برگزار شدند.

همچنین، خدمات مشاوره حضوری در چندین جلسه در سال، به همکاران دفتر مرکزی ارائه گردید. در سال ۱۳۹۸، ارائه خدمات مشاوره در موضوع تاب‌آوری در شرایط بحران مورد توجه قرار گرفت. در این موضوع نیز کارگاه‌های آموزشی در محل دفتر مرکزی و نیروگاه‌های شرکت (شامل چادرمو، پرند، نیشابور و پره‌سر) برگزار شدند. در این موضوع، خدمات مشاوره حضوری نیز در چندین نوبت در سال به مدیران و کارکنان در محل دفتر مرکزی ارائه گردید.

در راستای حفظ و ارتقای سلامت جسمی کارکنان، ساعات ورزش و تسهیلات مالی خدمات ورزشی برای کلیه کارکنان در ستاد، پروژه‌ها و نیروگاه‌ها در نظر گرفته شده است. تخصیص بودجه ورزشی فردی به هر همکار در قالب کارت الکترونیکی ورزشی، تخصیص امکانات ورزشی برای همکاران ستاد مثل استخر، بدنسازی و زمین فوتبال صورت می‌گیرد. از طرف دیگر، در برخی از نیروگاه‌ها فضا و امکانات ورزشی برای استفاده همکاران نیز فراهم شده است.



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 و 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 شرایط اضطراری
- ▶ کمیته تخصیص
- ▶ کمیسیون معاملات
- ▶ کارگروه منابع انسانی
- ▶ کمیته جذب
- ▶ کمیته عالی آموزش
- ▶ کمیته آموزش نیروگاه‌ها
- ▶ کمیته انضباطی و رفتاری
- ▶ کمیته رفاهیات
- ▶ کمیته انرژی
- ▶ کمیته رویدادها

حضور نیروی انسانی متخصص در شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا در راستای تحقق راهبردهای سازمانی و هم‌سو با ارزش‌های آن است. در نتیجه، ارتباطات و تعاملات کارکنان در درون سازمان به‌منظور تعمیق فرهنگ سازمانی نوآور و بهره‌ور، افزایش مشارکت در پیشبرد امور و تبادل دانش و تجربیات کاری، از اهمیت بالایی برخوردار است.

یکی از نقاط قوت سازمانی در شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا، ارتباطات نزدیک و بی‌واسطه میان کارکنان و مدیران است. جلسات مستمر ماهانه 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 به‌صورت مستقیم مطرح شده و مورد توجه جمعی کارکنان و مدیران سازمان قرار گیرند.

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

فصل چهارم

مدیریت و عملکرد مسئولانه محیط زیستی

رویکردهای اصلی مدیریت محیط زیست

مدیریت آب و پساب

مدیریت آلاینده‌های هوا

مدیریت پسماند

مشارکت در حفاظت از محیط زیست



رویکردهای اصلی مدیریت محیط زیست



سیستم مدیریت محیط زیستی در شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا بر اساس استاندارد مدیریت زیست محیطی ISO14001 توسعه یافته است. در نتیجه، آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های مرتبط تدوین شده و در کلیه نیروگاه‌ها، کارگاه‌ها یا پروژه‌هایی که خدمات شرکت در آن‌ها جاری است، اجرایی شده‌اند. انطباق با استانداردهای سازمان حفاظت محیط زیست به عنوان یکی از ذی‌نفعان کلیدی شرکت در این حوزه، همواره مورد توجه قرار گرفته است. همچنین، رعایت قوانین کشور در موضوعات توزیع عادلانه آب، مدیریت پسماند، هوای پاک و حفاظت از خاک نیز در ارائه خدمات شرکت به مشتریان و مدیریت فعالیت‌های صنعتی در نیروگاه‌ها و کارگاه‌ها مدنظر قرار می‌گیرند. در نتیجه این تعهد و اهتمام مداوم، شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا تاکنون مشمول هیچ‌گونه جرایم محیط زیستی و آلاینده‌گی نشده است.

شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا، رویکرد ذی‌نفع‌گرایی را در ایفای مسئولیت‌های محیط زیستی سازمان خود جاری ساخته است. مشتریان، نهادهای حاکمیتی و سیاستگذار، جامعه و گروه مپنا، چهار گروه اصلی ذی‌نفع در این حوزه هستند. با تجزیه و تحلیل‌های صورت گرفته و حفظ تعاملاتی مستمر با آن‌ها، شرکت توانسته است که نیازها و انتظارات متقابل را شناسایی نماید و آن‌ها را در برنامه‌ها و اقدامات خود لحاظ نماید. تعاملات و ارتباطات با ذی‌نفعان کلیدی برای شناسایی انتظارات ایشان از روش‌های مختلفی مانند برگزاری جلسات مشترک، نظرسنجی‌ها، حضور در نمایشگاه‌ها، ارتباطات تلفنی، مکاتبات سازمانی، ابلاغیه‌ها و بررسی قوانین و مقررات صورت می‌گیرد. در ادامه مهم‌ترین اطلاعات ذی‌نفعان کلیدی شرکت در حوزه مسئولیت‌پذیری در قبال محیط زیست ارائه می‌گردند.

محیط زیست و اکوسیستم‌های طبیعی، به‌عنوان بستر اصلی توسعه سیستم‌های اجتماعی و اقتصادی هستند. شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا، صیانت از محیط زیست و مدیریت تأثیرات فعالیت‌های صنعتی‌اش بر محیط زیست را مسئولیتی مهم بر عهده تمامی ارکان و واحدهای سازمان می‌داند.

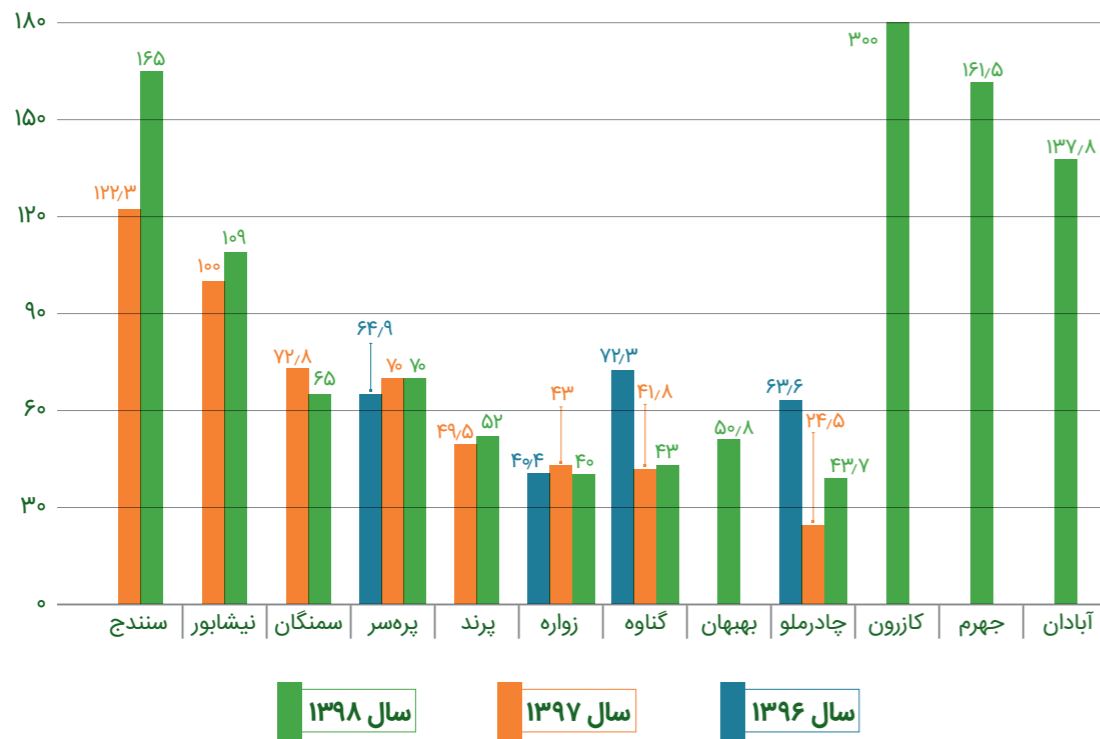
خط‌مشی سیستم یکپارچه مدیریت شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا، تبیین‌کننده رویکرد یکپارچه سازمان در جنبه‌های مختلف فعالیت آن است. یکی از مهم‌ترین محورهای مورد اشاره در این خط‌مشی، توجه و عمل به مسئولیت‌های محیط زیستی شرکت از طریق بهبود مستمر فرایندها و رعایت قوانین، الزامات و استانداردهای زیست محیطی به‌منظور حذف، کاهش و کنترل آلایندهای محیط زیست می‌باشد.

گروه اصلی ذی‌نفع	شاخه‌های اصلی ذی‌نفعان هر گروه	انتظارات اصلی
مشتری	نیروگاه‌های تابع وزارت نیرو مشتریان درون گروه مپنا مشتریان تابع وزارت نفت صنایع بزرگ بخش خصوصی مشتریان خارجی	رعایت مقررات و الزامات محیط زیستی استقرار استانداردها و سیستم‌های مدیریت محیط زیست
نهادهای حاکمیتی و سیاست‌گذار	دولت و نهادهای دولتی (سازمان محیط محیط زیست)	رعایت مقررات و الزامات محیط زیستی
جامعه	همسایگان	رعایت ملاحظات محیط زیستی
گروه مپنا	بخش‌ها و معاونت‌های مپنا (معاونت سیستم‌ها و اطلاعات)	استقرار استانداردهای ایزو در حوزه محیط زیست و دریافت گواهینامه‌های مربوطه انجام به موقع ممیزی‌های لازم برای نگهداری و تمدید گواهینامه‌ها رعایت الزامات HSE

مدیریت آب و پساب



شاخص مصرف آب خام صنعتی در نیروگاه های سیکل ترکیبی ۱
میزان آب مصرفی فضای سبز (متر مکعب) / وسعت فضای سبز (هکتار)



آب به عنوان یک منبع و سرمایه مشترک در تمامی جوامع مورد توجه است. شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا نیز متناسب با انواع خدماتی که ارائه می‌کند، ناگزیر از استفاده از آب در نیروگاه‌ها، کارگاه‌ها و پروژه‌های خود می‌باشد. البته در این میان لازم است به نکته حائز اهمیت اشاره کرد 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 نمی‌باشد.

مصرف آب در نیروگاه‌های شرکت در سه دسته آب خام صنعتی، آب خام فضای سبز و آب بهداشتی طبقه‌بندی می‌گردد. میزان مصرف آب خام صنعتی به ازای میزان تولید برق است. آب خام مورد استفاده برای آبیاری فضای سبز نیز متناسب با وسعت فضای سبز در هر یک از نیروگاه‌ها می‌باشد.

اگرچه میزان اختیارات و گستره مسئولیت‌های شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا در موضوع مدیریت آب و پساب متناسب با نوع قرارداد با کارفرمایان متغیر است؛ با این حال، شرکت همواره در تلاش است که اقدامات لازم را برای بهینه‌سازی و کاهش مصرف آب در محل نیروگاه‌ها و کارگاه‌های خود تعریف کرده و به اجرا درآورد. از جمله مهم‌ترین اقدامات انجام شده در این زمینه عبارتند از:

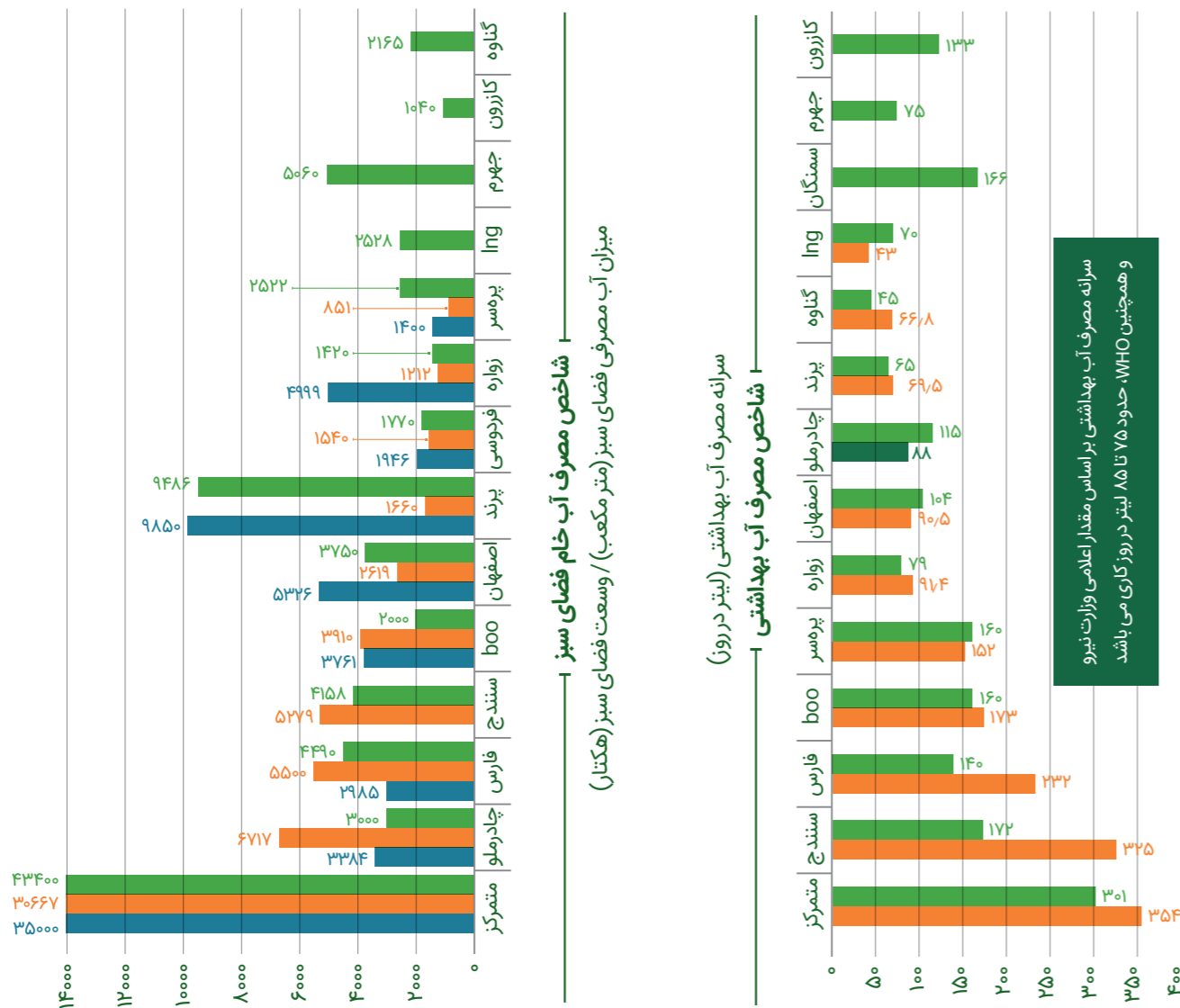
▶ شاخص‌های کمی از مصارف آب تعریف شده و گزارش‌گیری به‌صورت ماهانه انجام می‌شود. روند تغییرات مصرف آب در ماه‌های مختلف کنترل شده و در صورت وجود تغییرات محسوس، علت آن بررسی می‌گردد. در نهایت، اقدامات اصلاحی در دستور کار قرار می‌گیرد؛ که در اغلب موارد منجر به کاهش مصرف آب شده است.

▶ در برخی از نیروگاه‌ها نشتی‌های آب از شبکه انتقال آب زیرزمینی شناسایی و رفع شده است.

▶ استفاده مجدد از پساب کلین درین که به‌طور عمده شامل پساب‌های بلودان بویلر است، در دستور کار قرار گرفته است. این طرح در اکثر نیروگاه‌های سیکل ترکیبی اجرا شده است یا در تعداد معدودی نیز در حال آماده‌سازی برای اجراست.

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

▶ در برخی نیروگاه‌ها، پساب‌های تصفیه شده بهداشتی با رعایت الزامات و استانداردهای زیست محیطی برای آبیاری فضای سبز نیروگاه مورد استفاده مجدد قرار می‌گیرند.





مدیریت پسابها 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. دسته‌های اصلی پساب عبارتند از: پساب بهداشتی، پساب صنعتی و شیمیایی، پساب روغنی و پساب تمیز. امکانات و تجهیزات مختلفی در نیروگاهها وجود دارند که مدیریت پساب با استفاده از آنها صورت می‌گیرد؛ که مهم‌ترین آنها عبارتند از:

- ▶ یکجک تصفیه فاضلاب بهداشتی 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 تبخیر با کف نفوذ ناپذیر و عایق جهت نگهداری و تبخیر پسابهای شیمیایی.

مدیریت پساب در نیروگاهها براساس نوع پساب متفاوت است. با به‌کارگیری امکانات و تجهیزات تعبیه شده و به‌منظور رعایت استانداردها و الزامات زیست محیطی، اصلی‌ترین شیوه‌های مدیریت پساب بدین شرح می‌باشند:

- ▶ پسابهای بهداشتی توسط سیستم تصفیه فاضلاب مورد تصفیه می‌شوند. سپس، با رعایت استانداردهای زیست محیطی و با توجه به زیرساخت‌های موجود به بیرون نیروگاه هدایت شده یا به مصارف آب فضای سبز نیروگاه می‌رسد.
- ▶ پسابهای صنعتی و شیمیایی که برای محیط زیست دارای آلودگی هستند، بر اساس قوانین و استانداردهای مربوطه ابتدا خنثی‌سازی شده و سپس به استخرهای تبخیری نیروگاه که با لایه ژئوممبران عایق شده‌اند، تخلیه می‌شود.
- ▶ پسابهای روغنی که حامل مواد هیدروکربنی هستند، توسط سیستم‌های جدا کننده آب و روغن تصفیه می‌شوند. بخش روغن آنها به‌طور مجزا جمع‌آوری می‌گردد؛ و در صورت امکان بازیافت شده و یا امحا می‌شود. بخش آبی آنها 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 مجدداً برای تولید برق مورد استفاده قرار می‌گیرند.



انتشار گازهای آلاینده هوا در نیروگاهها عمدتاً ناشی از نوع سوخت مورد استفاده است. سوخت اصلی مورد استفاده در نیروگاهها، گاز طبیعی است. با این حال، در زمان افت فشار یا عدم تأمین گاز طبیعی، گازوییل به‌عنوان سوخت جایگزین مورد استفاده قرار می‌گیرد. شایان ذکر است که تأمین سوخت در نیروگاهها در تعهد کارفرما یا وزارت نفت است. از طرف دیگر، نوع تجهیزات موجود در نیروگاهها به‌عنوان عامل بعدی مؤثر بر میزان 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 دو عامل نام‌برده قبلی را 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 صورت می‌گیرد. مورد آخر که در میزان انتشار گازهای گلخانه‌ای از نیروگاهها موثر است، راندمان فعالیت نیروگاه است؛ بدین صورت که با افزایش راندمان نیروگاه، میزان انتشار گازهای گلخانه‌ای کاهش می‌یابد. در این مورد لازم به ذکر است که مقدار نرخ انتشار گازهای گلخانه‌ای در نیروگاههای سیکل ترکیبی بسیار کمتر از نیروگاههای گازی است. شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا در تلاش است که با مدیریت موثر نیروگاهها، روند کاهش انتشار گازهای گلخانه‌ای از نیروگاهها را حفظ نماید.

مدیریت میزان انتشار گازهای آلاینده هوا، با استفاده از سیستمها و تجهیزات پایش آنلاین و غیر آنلاین، به‌طور مستمر انجام می‌شود. در برخی نیروگاههای زیرمجموعه سیستم پایش آنلاین دود وجود دارد؛ که به‌طور مستمر میزان آلاینده‌های خروجی از دودکش‌ها (مانند NOx و CO) را اندازه‌گیری کرده و نتایج به‌طور آنلاین به اداره محیط زیست در هر استان ارسال می‌شود. همچنین، براساس آیین‌نامه خود اظهاری در پایش آلودگی محیط زیست که از طرف سازمان حفاظت محیط زیست ابلاغ شده است، پارامترهای آلاینده‌های دود خروجی از دودکش به‌صورت فصلی از طرف آزمایشگاههای معتمد محیط زیست مورد پایش و ارزیابی قرار می‌گیرد. شایان ذکر است که نصب و راه‌اندازی سیستمها و تجهیزات لازم برای پایش انتشار گازهای آلاینده هوا در تعهدات کارفرما/ مالک نیروگاه بوده و بهره‌برداری از آنها با شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا است.

مدیریت پسماند



مدیریت پسماند در شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا از طریق تدوین و ابلاغ «دستورالعمل مدیریت پسماند»، در کلیه نیروگاه‌ها، کارگاه و پروژه‌های شرکت اجرایی می‌شود. در این مورد لازم به ذکر است که فراهم کردن زیرساخت‌های مناسب مدیریت پسماند بر عهده کارفرمایان/ مالکان نیروگاه‌ها می‌باشد. در این رابطه، شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا تعامل مستمری با کارفرمایان داشته و اجرای بهبودهای لازم را مطرح می‌نماید. در ادامه سازوکارهای جاری در مدیریت پسماند و برنامه‌ها و اقدامات صورت گرفته در این زمینه توسط شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا معرفی می‌شوند.

جهت مدیریت پسماندها، ابتدا انواع پسماندها شناسایی شده و در گروه‌های اصلی پسماند عادی، صنعتی، کشاورزی، عفونی و ویژه یا خطرناک قرار می‌گیرند. سپس هر یک بر اساس نوع مواد اولیه (مانند شیشه، فلز، پلاستیک و غیره) از مبدا تفکیک شده و در محل مناسب دیو می‌گردد. سرانجام پسماندهای تفکیک و دیو شده به مراکز ذی‌صلاح جهت بازیافت یا امحا تحویل داده می‌شوند. شیوه‌های اصلی مدیریت پسماند و مقادیر آن‌ها در شرکت عبارتند از:

▶ پسماندهای عادی از طریق پیمانکاران معتمد سازمان پسماند شهرداری در هر شهر یا استان، به محل مجاز منتقل می‌شوند. سرانه پسماند عادی براساس گرم بر نفر روز تعریف شده است. در ادامه، نمودار مقادیر این شاخص در نیروگاه‌های مختلف ارائه شده است.

▶ پسماندهای عفونی تولید شده، در بهداری نیروگاه‌ها داخل جعبه‌های ایمن قرار گرفته و پس از پرس شدن جهت امحا تحویل مراکز بهداشت یا بیمارستان شهرستان مربوطه می‌شوند. مقادیر این نوع پسماندها بسیار ناچیز بوده و به‌طور متوسط در هر نیروگاه حدود ۱۰ گرم برای هر نفر در سال است.

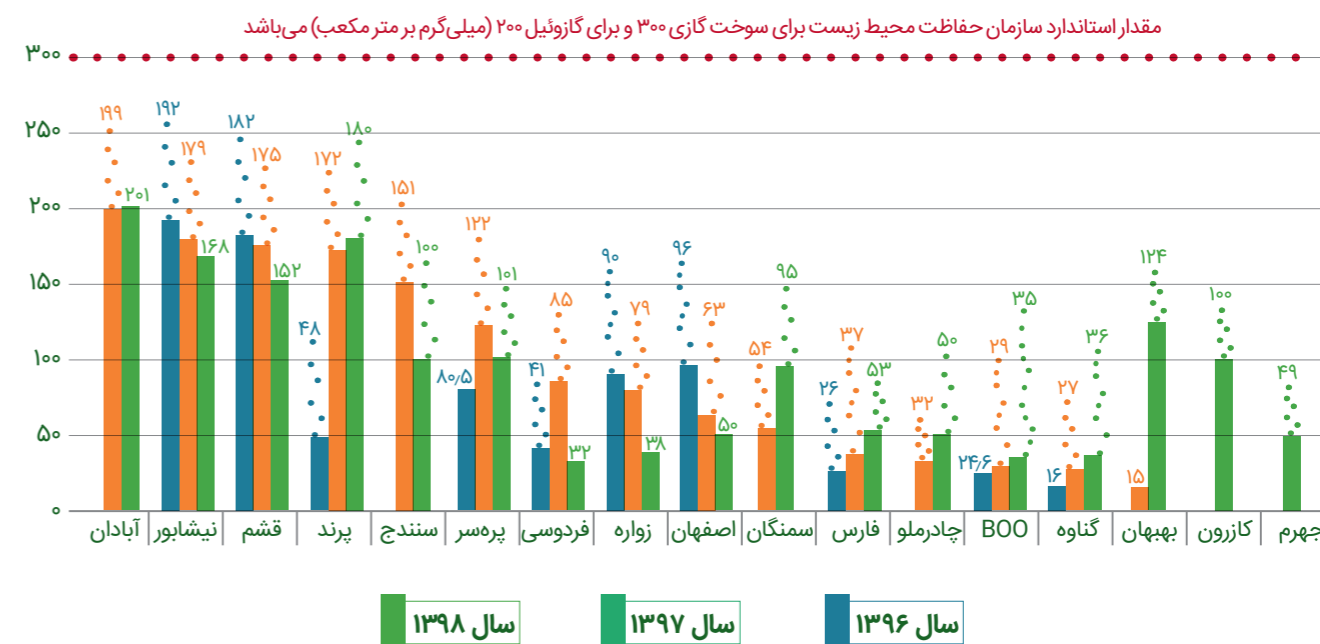
▶ پسماندهای صنعتی و ویژه به مراکز مجاز سازمان حفاظت محیط زیست تحویل داده می‌شوند. نوع و مقدار پسماندهای صنعتی و ویژه در هر نیروگاه به‌صورت شش ماهه ثبت و گزارش می‌گردد. با این حال، مقادیر موجود به دلیل تنوع و پراکندگی، در این گزارش ارائه نشده‌اند.

مدیریت آلاینده‌های هوا



مقدار متوسط NOX خروجی از دودکش

متوسط میزان NOX دود خروجی بر اساس نتایج پایش خوداظهاری (میلی‌گرم بر متر مکعب)



نیروگاه‌های سیکل ترکیبی نی نیروگاه‌های گازی



شاخص نرخ انتشار کربن

نرخ انتشار کربن (کیلوگرم در مگاوات ساعت)



در کنار توسعه سیستمها و امکانات و تجهیزات لازم در مدیریت محیط زیستی در شرکت، همواره به این موضوع مهم توجه شده است که اقدامات آموزشی، فرهنگ سازی و آگاه سازی تاثیر بسیار زیادی بر جلب مشارکت و حمایت همگانی در حفاظت از محیط زیست توسط کارکنان شرکت داشته است. در همین راستا، در ابتدای هر سال، تقویم زیست محیطی با تعیین رویدادها و مناسبت های مهم (مانند روز هوای پاک، روز جهانی محیط زیست، روز درختکاری و غیره) تنظیم می گردد. براساس این تقویم، برنامه ها و اقدامات مختلفی متناسب با موضوع هر رویداد یا مناسبت تعریف و اجرا می شوند که از آن جمله می توان به اطلاع رسانی عمومی با انتشار محتوای متنوع عکس، فیلم و پوستر، انجام فعالیت های جمعی، برگزاری مسابقات کارکنان و خانواده ایشان و غیره، اشاره کرد. در ادامه به عنوان نمونه به معرفی برنامه ها و اقدامات صورت گرفته در سال های ۱۳۹۷ و ۱۳۹۸ در روز ملی هوای پاک پرداخته می شود.



روز ملی هوای پاک در تاریخ ۲۹ دی ماه هر سال در تقویم هجری شمسی، یکی از مناسبت های مهم ملی محیط زیستی است که با هدف فرهنگ سازی و جلب مشارکت عمومی برای کاهش آلودگی هوا مورد توجه عموم جامعه قرار می گیرد. در شرکت بهره برداری و تعمیراتی مپنا نیز در این مناسبت، برنامه های مختلفی در نیروگاه های مختلف به اجرا در می آیند. در مجموع می توان به اقدامات زیر که در روز ملی هوای پاک در نیروگاه های شرکت در سطح کشور صورت گرفته اند اشاره کرد:

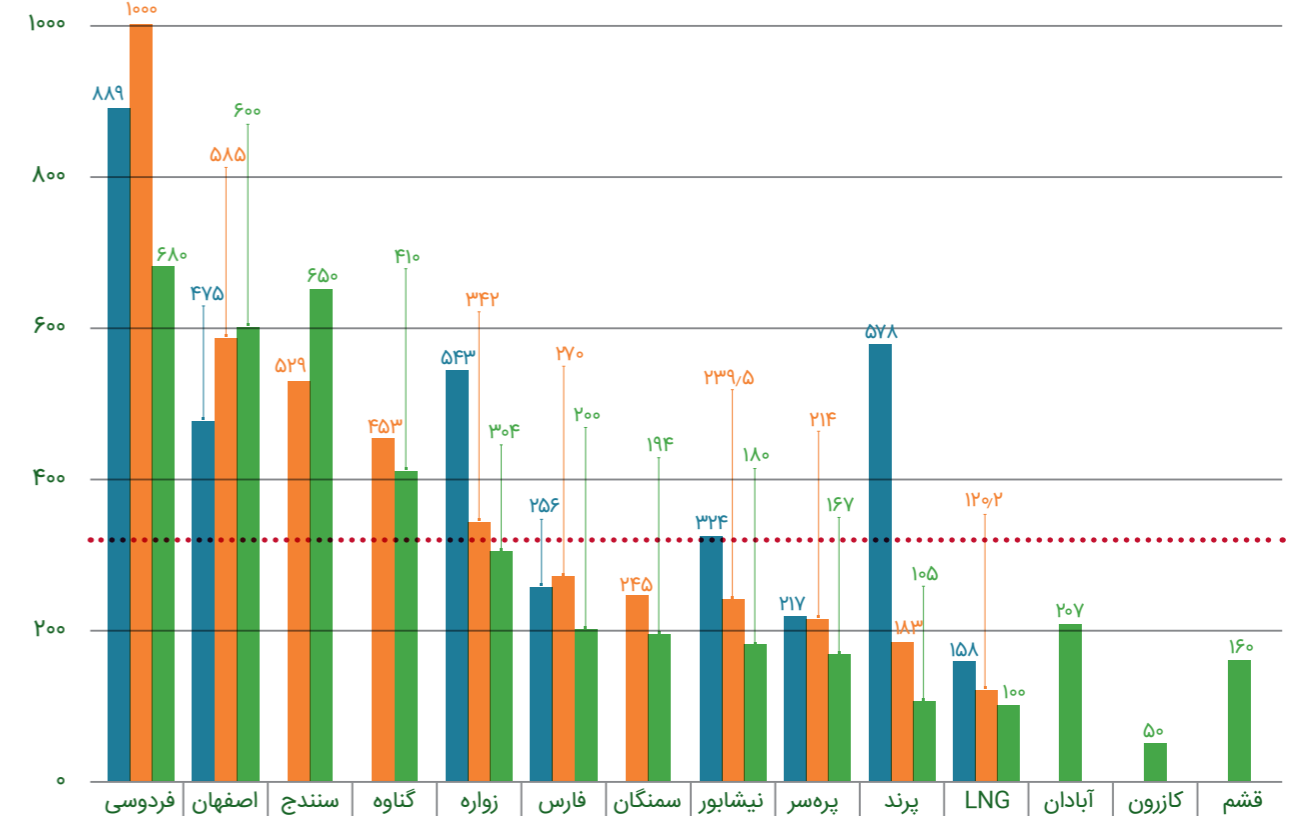
- ▶ برگزاری برنامه پیاده روی جمعی با حضور کارکنان و خانواده ایشان
- ▶ برگزاری برنامه پاک سازی طبیعت با حضور کارکنان و خانواده ایشان
- ▶ انتشار پوستر، بنر، کتابچه، عکس و فیلم های آموزشی در سطح نیروگاه ها
- ▶ برگزاری نمایشگاه گل و گیاه
- ▶ برگزاری مسابقه نقاشی و کاردستی برای فرزندان کارکنان با موضوع روز هوای پاک
- ▶ برگزاری مسابقات محیط زیستی در میان کارکنان



شاخص پسماندهای عادی در نیروگاه ها

سرانه تولید پسماند عادی (گرم در روز)

سرانه تولید پسماند عادی در کشور به طور متوسط ۶۶۰ گرم در شبانه روز است که با احتساب ۸ ساعت کاری، حد ۳۲۰ گرم به عنوان معیار مقایسه ای در نظر گرفته می شود



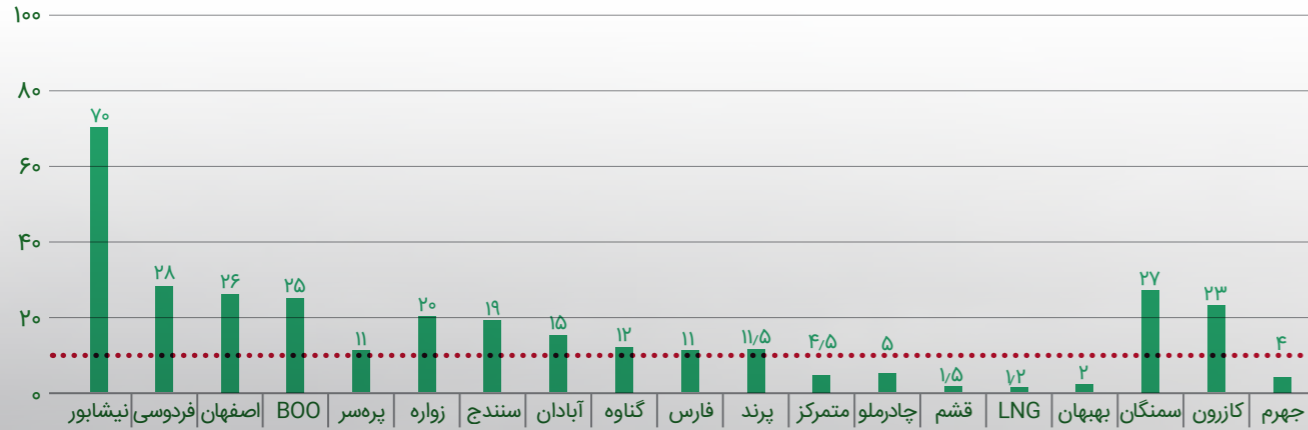
مدیریت پسماند در شرکت از طریق تعریف و اجرای برنامه ها و اقدامات مستمر دنبال می گردد؛ که برخی از نمونه موارد اجرا شده بدین شرح می باشد:

- ▶ تفکیک از مبدا پسماندهای خشک (مانند پلاستیک، فلزات، شیشه و غیره) از پسماندهای تر
- ▶ استفاده مجدد از برخی پسماندها مانند روغن های مستعمل، فوم های منقزی شده و سرشاخه های هرس شده فضای سبز جهت انجام مانورهای آتش نشانی
- ▶ انتقال پسماندهای قابل بازیافت مثل روغن های مستعمل، کاغذ، ضایعات فلزی و غیره به مراکز بازیافت ذی صلاح و انجام مکاتبات لازم با اداره محیط زیست (از طریق ثبت در سامانه مدیریت پسماند سازمان حفاظت محیط زیست)
- ▶ حذف بطری های آب آشامیدنی و جایگزینی آن با سیستم آب سرد کن در اغلب نیروگاه ها، پروژه ها و ستاد
- ▶ برگزاری دوره های آموزشی و نصب پوستره های مربوطه جهت آشنایی پرسنل با اهمیت کاهش تولید پسماند
- ▶ استفاده از سیستم های نرم افزاری مختلف برای امور اداری و آموزش شامل اتوماسیون اداری، نرم افزارهای آموزش و غیره.



درصد وسعت فضای سبز به کل وسعت نیروگاهها

بر اساس قانون هوای پاک حداقل ۱۰ درصد وسعت کل نیروگاه باید به فضای سبز اختصاص یابد



توسعه فضای سبز در سطح نیروگاهها، موضوع بعدی است که می‌توان در زمینه مشارکت در حفاظت از محیط زیست به آن اشاره کرد. اگرچه براساس قانون حفاظت از محیط زیست، حداقل ۱۰ درصد از فضای نیروگاهها را بایستی به فضای سبز اختصاص داد؛ اما در اکثر نیروگاهها در سرتاسر کشور، میزان فضای سبز از این میزان حداقلی بالاتر است.

این امر به دلیل توجه و حمایت مشترک شرکت و کارفرمایان در حفاظت از محیط زیست و فراهم کردن فضایی با نشاط و پر طراوت در محیط کار است.

با بررسی‌ها و هماهنگی‌های صورت گرفته برای توسعه فضای سبز، 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.

به منظور تأمین آب مورد نیاز برای آبیاری فضای سبز، در صورت امکان از پسماند بهداشتی تصفیه شده در نیروگاهها که دارای شرایط بهداشتی مورد تأیید باشد، استفاده می‌شود.



فصل پنجم

مدیریت و عملکرد مسئولانه در قبال جامعه

مدیریت مسئولانه تعاملات با جامعه
مشارکت در توسعه عدالت آموزشی
ارتقای سلامت و بهداشت عمومی
مشارکت در حفاظت از محیط زیست
پشتیبانی از ارائه خدمات عمومی
همکاری با دانشگاه ها و مراکز علمی - پژوهشی
امور خیریه و بشردوستانه
امور فرهنگی و مذهبی



مدیریت مسئولانه تعاملات با جامعه



با این حال، از نظر محورهای اصلی در مشارکت با جامعه، می‌توان فعالیت‌ها و برنامه‌های اجرا شده را در دسته‌های زیر جای داد:

- ▶ مشارکت در توسعه عدالت آموزشی
- ▶ ارتقای سلامت و بهداشت عمومی
- ▶ مشارکت در حفاظت از محیط زیست
- ▶ پشتیبانی از ارائه خدمات عمومی
- ▶ همکاری با دانشگاه‌ها و مراکز علمی پژوهشی
- ▶ امور فرهنگی و مذهبی
- ▶ امور خیریه و بشردوستانه

شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا، رویکرد ذی‌نفع‌گرایی را در ایفای مسئولیت‌های خود در تعامل با جامعه جاری ساخته است. نهادهای حاکمیتی و سیاست‌گذار و جامعه، دو گروه اصلی ذی‌نفع در این حوزه هستند. با تجزیه و تحلیل‌های صورت گرفته و حفظ تعاملاتی مستمر با آن‌ها، شرکت توانسته است که نیازها و انتظارات متقابل را شناسایی نماید و آن‌ها را در برنامه‌ها و اقدامات خود لحاظ نماید. تعاملات و ارتباطات با ذی‌نفعان کلیدی برای شناسایی انتظارات ایشان از روش‌های مختلفی مانند برگزاری جلسات مشترک، نظرسنجی‌ها، حضور در نمایشگاه‌ها، ارتباطات تلفنی، مکاتبات سازمانی، ابلاغیه‌ها و بررسی قوانین و مقررات صورت می‌گیرد. در ادامه مهم‌ترین اطلاعات ذی‌نفعان کلیدی شرکت در حوزه مسئولیت‌پذیری در قبال جامعه ارائه می‌گردند.



گروه اصلی ذی‌نفع	شاخه‌های اصلی ذی‌نفعان هر گروه	انتظارات اصلی
نهادهای حاکمیتی و سیاست‌گذار	بیت رهبری سازمان‌ها و نهادهای منطقه‌ای	بومی‌گزینی اشتغال‌زایی کمک به اقتصاد مناطق دارای نیروگاه
جامعه	نهادهای غیردولتی دانشگاه‌ها و مؤسسات علمی و صنعتی همسایگان	مشارکت در همایش‌ها و نشست‌های تخصصی تبادل دانش و تجارت در صنعت شرکت در جلسات هیات مدیره، پرداخت حق عضویت جذب کارآموز و برگزاری بازدید دانشجویان از نیروگاه‌ها استفاده از امکانات کارگاهی نیروگاه‌ها و ارائه آموزش به کارجویان جذب کارآموزان مراکز فنی و حرفه‌ای در مناطق دارای نیروگاه حفظ حریم همسایگان رعایت ملاحظات زیست محیطی همکاری‌های متقابل با نمایندگان جامعه پیرامونی

در این فصل از گزارش عملکرد پایدار و مسئولیت اجتماعی شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا، به معرفی برنامه‌ها و اقداماتی که در مشارکت و تعامل با جوامع پیرامونی توسط نیروگاه‌های شرکت به اجرا درآمده‌اند، پرداخته می‌شود.



در نیروگاه سیکل ترکیبی بهبهان، همکاری با اداره آموزش و پرورش شهرستان جهت تأمین ملزومات تحصیل دانش‌آموزان و ایجاد فضای مناسب آموزشی برای ایشان دنبال شده است. اقدامات صورت گرفته در این حوزه باعث تقویت روحیه دانش‌آموزان، کسب رضایت مسئولین شهری و روستاها و تقدیر مجمع خیرین مدرسه‌ساز شهرستان از نیروگاه گردید. اهم حمایت‌های صورت گرفته در زمینه ارتقای شرایط تحصیل دانش‌آموزان در منطقه عبارتند از:

▶ مشارکت در بازسازی و تجهیز دبستان شهید نعمت‌اللهی روستای چرگلی در مجاورت نیروگاه
▶ اجرای ایزوگام سقف مدرسه و ساخت و نصب جاکولری جهت پنجره کلاس مدرسه در سال ۱۳۹۷

▶ برچیدن کل گچ‌کاری دیوارها و سقف و گچ‌کاری و سفید کاری مجدد آن‌ها، تهیه و نصب شیشه جهت درب‌ها و پنجره‌های مدرسه و رنگ آمیزی درب‌ها و پنجره‌ها در سال ۱۳۹۸

▶ تهیه و توزیع نوشت افزار برای دانش‌آموزان ساکن روستاهای هم‌جوار نیروگاه به تعداد ۱۰۰ بسته در سال ۱۳۹۷ و به تعداد ۱۲۰ بسته در سال ۱۳۹۸

در نیروگاه گازی جنوب اصفهان به‌منظور کمک به سیستم آموزشی، رنگ‌آمیزی مدرسه راهنمایی در شهر طالخونچه که در مجاورت نیروگاه قرار دارد، صورت گرفت. نکته حائز اهمیت در این اقدام، انجام کاری رنگ‌آمیزی دیوارها، درب و پنجره مدرسه توسط کارکنان نیروگاه است. این همکاری به عنوان اقدامی داوطلبانه از سوی کارکنان صورت گرفت و نشان دهنده احساس تعلق ایشان به جامعه محل فعالیت سازمان است.

در نیروگاه سیکل ترکیبی زواره، به‌منظور حمایت تحصیلی از دانش‌آموزان نیازمند، با سازمان بهزیستی شهر زواره تعامل گردید. در این راستا، کمک‌های نقدی کارکنان نیروگاه جمع‌آوری شده و بسته‌های لوازم‌التحریر خریداری شدند. سپس، با تأیید سازمان بهزیستی، بسته‌های لوازم‌التحریر به کودکان تحت حمایت دو موسسه نگهداری از کودکان بی‌سرپرست اهدا شدند. این برنامه در سال‌های ۱۳۹۷ و ۱۳۹۸ در چند نوبت مختلف به اجرا درآمد.

در نیروگاه سیکل ترکیبی گناوه، تعمیر و تجهیز مدارس مورد توجه قرار گرفته است تا دانش‌آموزان بتوانند در محیط آموزشی مناسب و ایمن به تحصیل بپردازند. در این مورد، در سال‌های ۱۳۹۷ و ۱۳۹۸ کمک به دبستان شهید حمزه بیژنی روستای پوزگاه و هنرستان فنی و حرفه‌ای نیایش شهر شبانکاره انجام شد؛ که اقدامات صورت گرفته به تفکیک عبارتند از:

▶ کمک به آموزش و پرورش شهر شبانکاره جهت تعمیر سیستم آبرسانی، نصب پرده جهت کلاس‌ها، انجام رنگ‌آمیزی سطوح داخلی دیوارهای کلاس‌های آموزشی و تأمین یک دستگاه فتوکپی، در هنرستان دخترانه نیایش شهر شبانکاره

▶ تکمیل یکی از ساختمان‌های دبستان شهید حمزه بیژنی در روستای پوزگاه شامل اجرای نازک کاری، تعبیه درب، رنگ‌آمیزی، برق‌کشی و تأمین سیستم سرمایشی

نیروی انسانی توانمند سرمایه‌های هر جامعه‌ای هستند. شرکت بهره‌برداری و توسعه مپنا به‌عنوان سازمانی که محل کار و اشتغال نخبگان کشور است، قدر و جایگاه چنین سرمایه اجتماعی را بیش از هر مجموعه دیگری می‌داند. در نتیجه، مشارکت برای ارتقای عدالت آموزشی در جوامع پیرامونی نیروگاه‌ها، کارگاه‌ها و پروژه‌های شرکت یکی از محورهای اصلی فعالیت‌های جامعه محور در شرکت بهره‌برداری و توسعه مپنا محسوب می‌شود. در این بخش از گزارش، به معرفی برنامه‌ها و اقدامات صورت گرفته در نیروگاه‌ها در سرتاسر کشور در محور توسعه عدالت آموزشی پرداخته می‌شود. شایان ذکر است که ترتیب ارائه اطلاعات براساس حروف الفبا در اسامی نیروگاه‌ها تنظیم شده است.



حفظ سلامت عموم مردم در جامعه، یک مسئولیت مشترک است. با توجه به این که سازمان‌های مختلف دولتی، عمومی و خصوصی در حوزه سلامت و بهداشت عمومی جامعه فعالیت دارند؛ شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مینا با تکیه بر قابلیت‌های سازمانی خود در این زمینه حضور یافته است. در نتیجه، حوزه ایمنی و مواجهه با وقایع طبیعی با مشارکت کارکنان متخصص شرکت در واحدهای ایمنی و آتش‌نشانی نیروگاه‌ها به عنوان یک حوزه اصلی مورد توجه قرار گرفته است. شایان ذکر است که یکی از اقدامات مهم و مشترک نیروگاه‌ها در این حوزه، عقد تفاهم‌نامه‌های همکاری با نهادها و سازمان‌های عمومی و دولتی در جامعه محل فعالیت خود، برای ارائه خدمات مرتبط با بهداری، آتش‌نشانی و مدیریت بحران و بلایای طبیعی است. در این بخش از گزارش، به معرفی برنامه‌ها و اقدامات صورت گرفته در نیروگاه‌ها در محور ارتقای سلامت و بهداشت عمومی پرداخته می‌شود. شایان ذکر است که ترتیب ارائه اطلاعات براساس حروف الفبا در اسامی نیروگاه‌ها تنظیم شده است.

در نیروگاه سیکل ترکیبی عسلویه، با بررسی چالش‌ها و نیازهای اجتماعی در منطقه، همکاری در اطفای حریق جاده‌ای و آتش‌سوزی‌ها در شهرها و روستاهای هم‌جوار مدنظر قرار گرفته است. در این اقدام مهم که از سال ۱۳۸۷ تاکنون به اجرا درمی‌آید، واحد ایمنی و آتش‌نشانی نیروگاه به دفعات در اطفای حریق منازل و باغات و امدادسانی در حوادث آتش‌سوزی جاده‌ای در روستاها و شهرهای هم‌جوار حاضر شده است.

این همکاری و توجه مستمر به حفظ سلامت و ایمنی ساکنین منطقه، همواره مورد توجه و تقدیر جامعه محلی قرار گرفته است. شهر چاه مبارک و روستاهای اطراف نیروگاه تا شعاع هفت کیلومتر از هر طرف نیروگاه، تحت پوشش خدمات امداد و نجات نیروگاه در شرایط اضطراری هستند و در این رابطه تفاهم‌نامه‌های لازم با نهادها و سازمان‌های عمومی و دولتی منعقد شده است. اقدام دیگری که توسط این نیروگاه در راستای مشارکت در سلامت عمومی انجام شد، همکاری با سازمان انتقال خون استان هرمزگان برای اهدای خون توسط پرسنل در سال ۱۳۹۷ بود. بدین ترتیب، با کمک به بانک خون کشور، در حفظ سلامتی و ارائه خدمات درمانی به بیماران کمک می‌گردد.

در نیروگاه سیکل ترکیبی فارس، آموزش همگانی برای افزایش آگاهی عموم جامعه در مسائل مرتبط با ایمنی و آتش‌سوزی مورد توجه قرار گرفته است. در همین راستا، در روز هفتم مهر ماه ۱۳۹۸ مصادف با روز ملی ایمنی و آتش‌نشانی، همکاران ایمنی و آتش‌نشانی نیروگاه نسبت به برگزاری مانور اطفای حریق در مدرسه راهنمایی شهید اسفندیاری روستای دهک از توابع شیراز اقدام نمودند.

این پروژه با هدف افزایش دانش ایمنی و محافظت از جان در مواقع بروز حوادث به خصوص رخداد آتش‌سوزی در مدارس

انجام گردید. همکاران ایمنی و آتش‌نشانی نیروگاه ضمن برگزاری مانور آموزشی اطفای حریق، دانش آموزان را با مسائل ایمنی، مبانی اطفای حریق و نحوه کار با خاموش‌کننده‌ها آشنا کردند. این همکاری به عنوان اقدامی داوطلبانه از سوی کارکنان صورت گرفت؛ که به نوبه خود بسیار ارزشمند می‌باشد. در نیروگاه سیکل ترکیبی کازرون، به مناسبت روز ملی ایمنی در برابر زلزله در مدارس (هشتم آذر ماه هر سال)، با همکاری نهادها و سازمان‌های مسئول در شهر، به دانش‌آموزان در رده‌های مختلف مهد کودک، پیش دبستانی، دبستان و متوسطه، آموزش‌های عملی آمادگی در برابر زلزله ارائه گردید. در این برنامه که از اول الی پانزدهم آذر ۱۳۹۸ به اجرا درآمد، آموزش‌های لازم در مدارس مقاطع دبستان و متوسطه به صورت حضوری و نمایش فیلم و در مقاطعه مهد کودک و پیش دبستانی از طریق قصه‌سرایی و بازی انجام شدند. همچنین در ادامه با بررسی آسیب‌پذیری‌های ساختمان‌های مدارس و نصب تابلوهای راهنما، مکان‌های امن و غیرامن مشخص شدند؛ تا دانش‌آموزان بتوانند به راحتی محل‌های پناه‌گیری را شناسایی و اقدام به حفظ جان در زمان وقوع زلزله کنند.

همچنین، باتوجه به وجود همکارانی متخصص با دانش و مهارت‌های روز در واحد ایمنی و آتش‌نشانی نیروگاه، برگزاری کارگاه‌های آموزشی در همایش‌ها و نشست‌های در موضوعات مرتبط با ایمنی و مدیریت بحران برای مقامات، مدیران و کارشناسان سازمان‌ها و دستگاه‌های اجرایی، عملیاتی و خدماتی در منطقه صورت گرفته است. به عنوان نمونه می‌توان به برگزاری کارگاه آموزشی مدیریت بحران به مناسبت روز ملی ایمنی و آتش‌نشانی به دعوت سازمان آتش‌نشانی شهرستان کازرون (در دو سال ۱۳۹۷ و ۱۳۹۸) و برگزاری کارگاه آموزشی مدیریت بحران در خطوط ریلی به دعوت فرمانداری شهرستان پاسارگاد (در سال ۱۳۹۸) اشاره کرد.

در نیروگاه سیکل ترکیبی گناوه، همکاری و تعامل نزدیکی با سازمان هلال احمر شهرستان برای برگزاری مانورهای مشترک و انجام عملیات امداد و نجات وجود دارد. در نتیجه در راستای حفظ شرایط ایمن در جامعه و حفاظت از سلامت شهروندان، در سال‌های ۱۳۹۷ و ۱۳۹۸ اقدامات زیر توسط تیم آتش‌نشانی نیروگاه انجام شدند:

▶ اطفای حریق یکی از لنج‌های صفاری در خور گناوه

▶ اطفای حریق کارخانه آسفالت در محور برازجان گناوه

▶ امدادسانی به تریلر حامل گاز بوتان که در محور گناوه برازجان دچار حادثه گردیده بود

ارتقای سلامت و بهداشت عمومی



در نیروگاه سیکل ترکیبی نیشابور، همکاری مؤثری میان این نیروگاه و سازمان آتش‌نشانی و خدمات ایمنی نیشابور وجود دارد. این همکاری براساس بهره‌مندی از توانمندی‌های و امکانات طرفین شکل گرفته است. در سال ۱۳۹۷، با تأیید مدیریت ارشد نیروگاه، فوم‌های مازاد ذخیره شده در نیروگاه، به سازمان آتش‌نشانی و خدمات ایمنی نیشابور اهدا گردید تا به‌عنوان یکی از اقلام مهم در اطفای حریق مورد استفاده قرار گیرند.

در نتیجه، این سازمان نسبت به تخلیه تانکر فوم توسط پمپ کف‌کش، انتقال به منبع آتش‌نشانی و نهایتاً لایروبی، شستشو و تحویل تانکرها اقدام نمود. در راستای تقدیر از عملکرد نیروگاه در ایفای مسئولیت اجتماعی خود، سازمان آتش‌نشانی و خدمات ایمنی نیشابور نیز نسبت به آموزش پرسنل نیروگاه و ارائه خدمات مشاوره‌ای مختلف در حوزه‌های ایمنی و آتش‌نشانی اقدام کرد.





محیط زیست یک سرمایه مشترک برای تمامی نسل‌هاست. اهتمام به حفاظت از محیط زیست نیز یک مسئولیت مشترک برای بخش‌های مختلف جامعه شامل بخش خصوصی، عموم مردم، سازمان‌های دولتی و ارگان‌های نظارتی می‌باشد. شرح فعالیت‌های شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا برای مدیریت آثار فعالیت‌های صنعتی شرکت بر محیط زیست، در فصل چهارم این گزارش ارائه شده است. در این قسمت، به معرفی اقداماتی داوطلبانه در تعامل با جامعه پیرامونی که بر حفاظت از محیط زیست و طبیعت محل فعالیت شرکت تأثیرگذار بوده‌اند پرداخته می‌شود. شایان ذکر است که ترتیب ارائه اطلاعات براساس حروف الفبا در اسامی نیروگاه‌ها تنظیم شده است.

در نیروگاه سیکل ترکیبی چادرملو، به منظور ترویج فرهنگ حفاظت از محیط زیست و ارائه آموزش‌های همگانی در این زمینه، هر سال در روز جهانی محیط زیست و روز ملی هوای پاک، طرح جمع‌آوری زباله‌ها و پسماندهای خشک از محوطه داخلی و اطراف نیروگاه با حضور کلیه پرسنل به اجرا در می‌آید. انجام مستمر این برنامه، هم در میان کارکنان و هم در میان جامعه محلی دارای انعکاس مثبت بوده است.

در نیروگاه سیکل ترکیبی زواره، توجه به حفاظت از محیط زیست و اقدام در این زمینه به عنوان یک فرهنگ مشترک سازمانی، هر سال با برگزاری برنامه‌های مختلف در روز جهانی محیط زیست دنبال می‌شود. در این مناسبت مهم محیطی زیستی، با ارائه آموزش‌های همگانی محیط زیستی به کارکنان نیروگاه، برنامه پاکسازی محوطه داخلی و فضای اطراف نیروگاه از زباله‌های غیرقابل بازیافت اجرا می‌شود.

در نیروگاه سیکل ترکیبی سنندج، در راستای توسعه و استقرار سیستم مدیریت سبز، برنامه‌ها و اقدامات مختلفی برای فرهنگ‌سازی عمومی محیط زیستی و مشارکت فعال با جامعه پیرامونی برای حفاظت از محیط زیست به اجرا درآمده است.

از جمله مهم‌ترین موارد در این محور عبارتند از:

▶ بهره‌گیری مجدد از سرشاخه‌ها و ضایعات فضای سبز با توزیع ضایعات فضای سبز نیروگاه بین افراد متقاضی روستاهای قلیان و خلیجیان که روستاهای مجاور نیروگاه هستند.

▶ همکاری گروه کوهنوردی نیروگاه با هیات کوهنوردی استان کردستان در زمینه برنامه‌های زیست محیطی شامل:

▶ پاکسازی محیط زیست

▶ بذریاشی و کاشت نهال

▶ اطفای حریق کوهپایه‌ها

در نیروگاه سیکل ترکیبی عسلویه، تلاش می‌شود که حفاظت از محیط زیست در جامعه پیرامونی به عنوان یک فرهنگ سازمانی تقویت شود. در نتیجه، هر ساله در روز جهانی زمین پاک، به مناسبت گرامی‌داشت این روز و فرهنگ‌سازی میان کارکنان و عموم جامعه، اقدام به پاکسازی سواحل نایبند و تبین و یا محیط نیروگاه با مشارکت کارکنان می‌شود.

در نیروگاه سیکل ترکیبی کازرون، در پاسخ به فراخوان فرمانداری ویژه کازرون برای همکاری سازمان‌ها و تیم‌های عملیاتی متخصص در عملیات اطفای حریق جنگل‌های زاگرس در کوه‌های اطراف شهرستان کازرون در مرداد ۱۳۹۸، تیم عملیاتی واحد ایمنی و آتش‌نشانی در مدیریت این بحران طبیعی یاری رساندند.

کمک به اطفای حریق هرچه سریع‌تر جنگل‌ها، جلوگیری از نابودی سرمایه‌های طبیعی، کاهش آلاینده‌های زیست محیطی ناشی از سوختن چوب، کمک به حفظ حیات جانداران و گونه‌های زیستی و کاهش استفاده از ادوات اطفایی از طریق مدیریت مؤثر منابع انسانی و هدایت نیروها، از جمله تأثیرات مهم مشارکت همکاران نیروگاه کازرون در این عملیات بود.



در نیروگاه سیکل ترکیبی گناوه، حفاظت از محیط زیست با برگزاری برنامه‌ها و اقدامات مختلفی در درون و بیرون از سازمان دنبال می‌شود. مهم‌ترین برنامه‌ها و اقدامات نیروگاه در این محور که در سال ۱۳۹۸ در تعامل با جامعه پیرامونی صورت گرفته است عبارتند از:

- ▶ به مناسبت روز جهانی زمین پاک، پرسنل نیروگاه گناوه اقدام به جمع‌آوری زباله‌های جاده ورودی نیروگاه نمودند
- ▶ به مناسبت روز جهانی محیط زیست، برنامه حرا کاری در کنار دریا توسط کارکنان نیروگاه گناوه انجام شد
- ▶ به منظور فرهنگ‌سازی عمومی حفاظت از طبیعت و ارائه آموزش‌های عمومی محیط زیستی، ۱۵۰ عدد بسته‌های آموزشی در خصوص محیط زیست تهیه شده و به دانش آموزان مقاطع دبستان و متوسط در مناطق هم‌جوار نیروگاه اهدا شد
- ▶ در نیروگاه سیکل ترکیبی نیشابور، حفاظت از محیط زیست از طریق اجرای اقدامات متعدد در فصول مختلف سال و با توجه به شرایط و نیازمندی‌های طبیعی دنبال می‌شود. مهم‌ترین برنامه‌ها و اقدامات نیروگاه در این محور در سال‌های ۱۳۹۷ و ۱۳۹۸ عبارتند از:
- ▶ ایجاد آبشخور جهت استفاده حیوانات در محیط طبیعی پیرامونی در فصول گرم سال
- ▶ جمع‌آوری زباله‌ها و پاک‌سازی محیط طبیعی پیرامونی
- ▶ جمع‌آوری خاشاک به منظور جلوگیری از ایجاد حریق احتمالی در فصول گرم
- ▶ توسعه فضای سبز با کاشت درختان مقاوم در برابر کم آبی همانند سنجد، عناب، زیتون تلخ، نارون
- ▶ توسعه فضای سبز با کشت گل‌های فصلی
- ▶ مبارزه با آفات نباتی به صورت مکانیزه



سازمان‌های دولتی و عمومی و نهادهای حکومتی مسئولیت اصلی در توسعه زیرساخت‌ها و ارائه خدمات عمومی در هر جامعه‌ای را بر عهده دارند. با این حال، در برخی موارد حمایت بخش خصوصی از این سازمان‌ها و نهادها به منظور ایفای بهتر و مؤثرتر وظایف و مسئولیت‌هایشان صورت می‌گیرد. در این زمینه نیز شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا از طریق نیروگاه‌های خود که در سرتاسر کشور فعالیت دارند، مساعدت‌ها و حمایت‌های ممکن از فعالیت‌های سازمان‌های دولتی و عمومی و نهادهای حکومتی در هر منطقه را انجام می‌دهد. در ادامه به معرفی برنامه‌ها و اقدامات صورت گرفته در نیروگاه‌ها در محور پشتیبانی از ارائه خدمات عمومی در جامعه پرداخته می‌شود.

شایان ذکر است که ترتیب ارائه اطلاعات براساس حروف الفبا در اسامی نیروگاه‌ها تنظیم شده است.

در نیروگاه گازی جنوب اصفهان، بنا به درخواست کلانتری شهر طلاخونچه، در انجام تعمیرات ساختمان و محوطه کلانتری همکاری شد. هم‌چنین، برق‌کشی و نصب پروژکتور در محوطه اطراف کلانتری نیز صورت گرفت. شایان ذکر است که این کلانتری به عنوان واحد پشتیبان حفاظت فیزیکی نیروگاه در منطقه محسوب می‌شود.

در نیروگاه سیکل ترکیبی جهرم، با جلب حمایت نیروگاه و کارکنان آن، در احداث و ساخت مسجد الزهرا (س) در روستای حاجی‌آباد که در نزدیکی نیروگاه قرار دارد، مشارکت شد. این مشارکت براساس یک تعامل و خواست دو جانبه هم از سوی کارکنان نیروگاه و هم از سوی جامعه محلی شکل گرفته و اجرایی شد.

در نیروگاه سیکل ترکیبی کازرون، به یک مشکل مشترک میان نیروگاه و جامعه پیرامونی پرداخته شد؛ که عبارتست از عدم وجود دید کافی برای رانندگان در سه راه جاده اصلی به نیروگاه در ساعات عدم وجود روشنایی مناسب روز. سه راه منسوب به سه راه نصیرآباد که مسیر ورودی به جاده نیروگاه نیز می‌باشد، محل اتصال مستقیم سه روستای مجاور نیروگاه، راه اصلی نیروگاه و هم‌چنین راه مواصلاتی سایر روستاهای دهستان بلیان است؛ که شاهد ترافیک زیادی است. این سه راه بعضاً محل تجمع و انتظار همکاران یا افراد محلی است تا خودروهای مورد نظر فرا رسیده و جایجا شوند. با این حال بارها در این سه راه، تصادفات منجر

به فوت و خسارت رخ داده بود. نیروگاه کازرون ابتکار عمل را برای حل این مشکل به دست گرفت و با جلب همکاری سایر نهادهای دخیل در این موضوع، نسبت به نصب برج نور در این سه راهی و روشن شدن معبر اقدام گردید. بدین منظور ابتدا با طراحی موقعیت و استانداردهای لازم از طرف شرکت توزیع برق، مجوز لازم دریافت شد. سپس، با هماهنگی اداره راهداری و حمل و نقل جاده‌ای، ضمن ایمن‌سازی مسیر، با حضور بیمانکاران نصاب برج و نصب ترانس و ادوات برقی، یک عدد برج نوری، یک دستگاه ترانس کاهنده ۲۰ کیلو به ۴۰۰ ولت، پایه و تابلو، پروژکتور، کابل‌ها و سایر تجهیزات لازم نصب شده و این سه راه روشنایی لازم را کسب کرد. خوشبختانه تصادفات منجر به فوت در این سه راه صفر شده و افزایش ایمنی و امنیت را در پی داشته است.

در نیروگاه بادی کهک، بهبود شرایط زندگی اهالی روستای کهک همواره مورد توجه قرار گرفته است. در واقع، یکی از راه‌های ارتباطی روستائیان نامناسب بود که زمان بارندگی و برف امکان تردد به سختی انجام می‌گرفت. علاوه بر این، در طول همین مسیر یک پل بر روی کانال آب وجود داشت که بدلیل عرض کم و نداشتن حفاظ، عبور از آن با خطر همراه بود. در سال ۱۳۹۸، نیروگاه کهک نسبت به ترمیم جاده روستایی و عریض و ایمن‌سازی پل اقدام نمود.

همکاری با دانشگاه‌ها و مراکز علمی - پژوهشی



بازدیدهای آموزشی تیم‌های دانشجویی و دانش‌آموزی قرار داد. در این بخش از گزارش، به معرفی برنامه‌ها و اقدامات صورت گرفته در نیروگاه‌ها در محور همکاری با دانشگاه‌ها و مراکز علمی - پژوهشی پرداخته می‌شود. شایان ذکر است که ترتیب ارائه اطلاعات براساس حروف الفبا در اسامی نیروگاه‌ها تنظیم شده است.

دانشگاه‌ها و مراکز علمی-پژوهشی تربیت‌کننده نیروی‌های انسانی متخصصی هستند که سرمایه جامعه صنعتی و تولیدی کشور محسوب می‌شوند. در نتیجه تعامل میان صنعت و دانشگاه می‌توان زمینه ساز کسب دانش و مهارت‌های علمی-کاربردی در ایشان شده و بستر اولیه را برای ورود به بازارهای آتی کار و اشتغال فراهم نماید. در مجموع می‌توان تعاملات میان شرکت بهره‌برداری و تعمیراتی مپنا با جامعه علمی کشور را در دسته‌های اصلی فرصت‌های کارآموزی و کارورزی،



همکاری با دانشگاه‌ها و مراکز علمی - پژوهشی



عنوان نیروگاه / برنامه‌ها و اقدامات صورت گرفته

نیروگاه سیکل ترکیبی بهبهان

- بازدید دانشجویان رشته مکانیک دانشگاه آزاد در سه گروه ۳۰ نفره در سال ۱۳۹۷
- بازدید دانشجویان رشته برق دانشگاه آزاد در دو گروه ۳۰ نفره در سال ۱۳۹۸
- بازدید دانشجویان دانشگاه خاتم الانبیاء در سال ۱۳۹۸
- پذیرش کارآموزان و کارورزان معرفی شده از سوی دانشگاه‌های شهرستان به صورت مستمر

نیروگاه سیکل ترکیبی پرند

- بازدید گروه‌های مختلف دانشجویی و دانش‌آموزی از نیروگاه
- پذیرش کارآموز از رشته‌های تحصیلی مختلف
- راه‌اندازی دفتر هماهنگی با دانشگاه خواجه نصیر طوسی در نیروگاه

نیروگاه سیکل ترکیبی جهرم

- پذیرش کارآموز از رشته‌های تحصیلی دانشگاهی مختلف

نیروگاه سیکل ترکیبی سنندج

- عقد تفاهم‌نامه با دانشکده مهندسی دانشگاه کردستان در خصوص همکاری آموزشی و پژوهشی
- پذیرش و آموزش کارآموزان در رشته‌های فنی (مهندسی برق، مهندسی مکانیک، مهندسی صنایع و مهندسی شیمی)؛ به‌طور میانگین هر سال ۲۰ دانشجو با میانگین ۲۰۰ ساعت کارآموزی برای هر یک از آن‌ها
- پذیرش و آموزش بیش از ۱۵۰ دانشجو از سال ۱۳۹۱ تا ۱۳۹۸
- برگزاری بازدیدهای علمی دانشجویی و دانش‌آموزی
- برگزاری سمینارهای فنی - تخصصی توسط پرسنل با تجربه نیروگاه برای دانشجویان در دانشگاه کردستان

نیروگاه سیکل ترکیبی عسلویه

- پذیرش ۱۷ کارآموز در سال ۱۳۹۷ و ۱۲ کارآموز در سال ۱۳۹۸ در رشته‌های برق، مکانیک و ابزار دقیق از دانشگاه‌های هم‌جوار
- برگزاری بازدیدهای علمی-آموزشی دانش‌آموزی بازدید از مدارس در مقاطع ابتدایی و متوسطه اول روستاهای هم‌جوار و مدارس در مقطع متوسطه شهرستان‌های پارس‌پور و لامرد در سال‌های مختلف

نیروگاه سیکل ترکیبی فارس

- پذیرش کارآموز از رشته‌های تحصیلی دانشگاهی مختلف
- برگزاری بازدیدهای علمی گروه‌های دانشجویی و دانش‌آموزی

نیروگاه سیکل ترکیبی چادرملو

- برگزاری بازدیدهای علمی-آموزشی بنا به درخواست سازمان‌ها، دانشگاه‌ها و مراکز علمی

نیروگاه گازی فردوسی

- پذیرش کارآموز از رشته‌های دانشگاهی مرتبط به تعداد ۲ نفر (مجموعاً ۳۸۰ ساعت آموزش) در سال ۱۳۹۷ و ۳ نفر (مجموعاً ۵۷۰ ساعت آموزش) در سال ۱۳۹۸
- برگزاری بازدیدهای علمی دانشجویی از رشته‌های برق و مکانیک به تعداد ۳ دوره در سال ۱۳۹۷ و به تعداد ۴ دوره در سال ۱۳۹۸؛ که در هر بازدید دو گروه ۱۵ نفره حضور داشتند

نیروگاه سیکل ترکیبی کازرون

- بازدید گروه‌های مختلف دانشجویی و دانش‌آموزی از نیروگاه
- پذیرش کارآموز از رشته‌های تحصیلی دانشگاهی مختلف

نیروگاه بادی کهک

- انجام سالانه ۳۰ بازدید توسط گروه‌های دانش‌آموزی، دانشجویی و علمی از نیروگاه

نیروگاه سیکل ترکیبی گناوه

- پذیرش ۱۵ نفر کارآموز در سال ۱۳۹۷ و ۱۵ نفر کارآموز در سال ۱۳۹۸
- برگزاری بازدیدهای علمی؛ به تعداد ۹۵ نفر بازدید کننده در سال ۱۳۹۷ و به تعداد ۱۶۴ نفر بازدید کننده در سال ۱۳۹۸

نیروگاه سیکل ترکیبی نیشابور

- بازدید گروه‌های مختلف دانشجویی و دانش‌آموزی از نیروگاه



نیروگاه سیکل ترکیبی بهبهان

- تحت پوشش گرفتن حدود ۲۰ کودک بی سرپرست تحت حمایت بهزیستی شهرستان بهبهان توسط پرسنل نیروگاه
- انجام کمک مالی بلاعوض در سال ۱۳۹۸ به کمیته امداد به مبلغ ۲۰ میلیون ریال
- انجام کمک مالی بلاعوض در هنگام وقوع سیل در شهرستان بهبهان به مبلغ ۳۰ میلیون ریال
- کمک‌های مالی بلاعوض که توسط پرسنل نیروگاه جمع‌آوری و به صورت ماهیانه به نیازمندان اهدا می‌گردد



نیروگاه گازی جنوب اصفهان

- تهیه بسته‌های لوازم التحریر برای ۷۲ دانش‌آموز بی‌بضایت تحت پوشش کمیته امداد فلاورجان، با کمک مشترک پرسنل و نیروگاه
- تحت پوشش قرار گرفتن تعدادی از دانش‌آموزان بی‌بضایت تحت پوشش کمیته امداد فلاورجان توسط پرسنل
- اهدای البسه به کمیته امداد شهرستان فلاورجان توسط پرسنل نیروگاه و خانواده ایشان، برای توزیع میان خانواده‌های بی‌بضایت تحت پوشش کمیته امداد



نیروگاه گازی فردوسی

- جمع‌آوری و ارسال کمک‌های نقدی به سیل‌زدگان لرستان در سال ۱۳۹۸
- جمع‌آوری و ارائه کمک‌های برای کمک هزینه درمان، معیشت، پوشاک دانش‌آموزان و خانواده‌های نیازمند، تهیه جهیزیه و لوازم‌التحریر
- جمع‌آوری و تخصیص بیش از ۲۲۷ میلیون ریال کمک‌های نقدی در سال ۱۳۹۷ و ۳۳۱ میلیون ریال کمک‌های نقدی در سال ۱۳۹۸ به کمک‌ها و حمایت‌های خیریه و انسان‌دوستانه



در هر جامعه‌ای توجه به مصائب و مشکلات انسانی به عنوان ارزشی والا شمرده می‌شود. توجه به امور خیریه و بشردوستانه برای کمک به اقشار بی‌بضایت جامعه و همراهی برای ارتقای کیفیت زندگی آن‌ها، یکی از مواردی است که عموماً بخش خصوصی نیز در آن مشارکت می‌نماید. در ادامه به معرفی برنامه‌ها و اقدامات صورت گرفته در نیروگاه‌ها در محور مشارکت در امور خیریه و بشردوستانه پرداخته می‌شود.



نیروگاه سیکل ترکیبی چادرملو

- کمک به مؤسسه حمایت از کودکان مبتلا به سرطان با جمع‌آوری کمک‌های نقدی پرسنل نیروگاه
- کمک به سرای سالمندان مجد اردکان از طریق جمع‌آوری کمک‌های نقدی پرسنل نیروگاه



نیروگاه سیکل ترکیبی پرنده

- همکاری با مؤسسات خیره در شهرستان رباط کریم و پرنده، موسسه حمایت از کودکان مبتلا به سرطان و مؤسسه هستمت؛ از طریق اهدای کمک‌های نقدی و غیر نقدی به آن‌ها



نیروگاه سیکل ترکیبی زواره

- ارائه دو وعده غذای گرم در هفته به خانه سالمندان شهر زواره به‌طور مستمر در سال‌های ۱۳۹۷ و ۱۳۹۸



نیروگاه سیکل ترکیبی عسلویه

- جمع‌آوری و ارسال کمک‌های نقدی به زلزله‌زدگان کرمانشاه و سیل خرم‌آباد در سال ۱۳۹۸
- ارائه یک وعده غذای گرم (ناهار) به پرسنل اورژانس مستقر در شهر چاه مبارک



نیروگاه سیکل ترکیبی سنندج

- در طول سال‌های فعالیت صندوق خیریه نیروگاه به بیش از ۱۰۰ خانواده کم‌بضاعت در زمینه تهیه مخارج درمانی، کمک هزینه تحصیلی، کمک هزینه ازدواج و حمایت از ایتم و کودکان بدسرپرست کمک‌رسانی شده است



نیروگاه سیکل ترکیبی کازرون

- مشارکت داوطلبانه کارشناس مدیریت بحران و پدافند غیرعامل نیروگاه در امدادسانی به مناطق و شهروندان آسیب‌دیده از سیلاب در شهر شوش در فروردین ۱۳۹۸



نیروگاه سیکل ترکیبی گناوه

- مقارن با ماه مبارک رمضان سال ۱۳۹۸، همکاران نیروگاه با مشارکت در طرح ایتم و محسنین کمیته امداد، تعدادی از کودکان بدون سرپرست را تحت پوشش مالی قرار دادند
- در طرح انفاق در سال ۱۳۹۸، سبدهای غذایی خریداری شده توسط نیروگاه سیکل ترکیبی گناوه، تحویل کمیته امداد گردید تا از این طریق خانواده‌های مستمند، ارزاق دریافت نمایند
- در سال‌های اخیر ۳۵ فرزند بدون سرپرست تحت حمایت کمیته امداد، توسط ۲۸ نفر از پرسنل تحت پوشش مالی قرار گرفتند
- کمک‌های مقتضی به مرکز بهداشت شهرستان گناوه در سال ۱۳۹۸ صورت گرفت
- تأمین غذای نهار مرکز اورژانس جاده‌ای چهار روستایی به صورت روزانه انجام می‌شود



توسعه پایدار هر جامعه ای از جنبه‌های مختلفی تشکیل شده است که یکی از آن‌ها، جنبه‌های فرهنگی و مذهبی می‌باشد. پرداختن به امور فرهنگی و مذهبی می‌تواند به ارتقای سلامت روان و سلامت اجتماعی در آن جامعه کمک کرده و سرمایه‌های اجتماعی را تقویت کند. در این قسمت از گزارش، به معرفی برنامه‌ها و اقدامات صورت گرفته در نیروگاه‌ها در محور مشارکت در امور فرهنگی و مذهبی پرداخته می‌شود. شایان ذکر است که ترتیب ارائه اطلاعات براساس حروف الفبا در اسامی نیروگاه‌ها تنظیم شده است.

در نیروگاه سیکل ترکیبی بهبهان، به منظور انجام حسن وظیفه شرعی در بخش فرهنگی و مذهبی، همه ساله اقدامات و برنامه‌هایی به صورت مشترک با جامعه محلی پیرامونی نیروگاه انجام می‌شوند. همکاری نیروگاه بهبهان با فرمانداری شهرستان بهبهان، سازمان مقاومت بسیج شهرستان بهبهان و دهیاری‌های روستاهای مجاور در برنامه‌های فرهنگی و مذهبی شکل گرفته است؛ که در ادامه به برخی از مهم‌ترین آن‌ها اشاره می‌شود:

- ▶ همکاری در برپایی موبک در مسیر زائرین در مجاورت جاده نیروگاه، ایام اربعین سال ۱۳۹۷
- ▶ در اختیار گذاشتن پرسنل بسیجی مشغول به کار در نیروگاه به ارگان‌های برگزار کننده امور مذهبی و فرهنگی در مناسبت‌های مختلف
- ▶ همکاری در بزرگداشت یادواره شهدا در تعامل با بخش‌داری تشان که نیروگاه در این بخش واقع شده است
- ▶ طبخ و توزیع غذا در مناسبت‌های مختلف فرهنگی- مذهبی به ارگان‌های مربوطه در شهرستان
- ▶ آماده‌سازی ساختمان‌ها و مسجد نیروگاه در ایام محرم برای برگزاری آیین‌ها و مراسم عزاداری

در نیروگاه گازی جنوب اصفهان، توجه به امور فرهنگی در جامعه محلی با رویکرد تقویت فرهنگ کتابخوانی و توجه به تحصیل علم و دانش شکل گرفته است. در این راستا، در سال ۱۳۹۸ نیروگاه جنوب اصفهان در همکاری با کمیته امداد شهرستان فلاورجان، نسبت به تشویق دانش‌آموزان ممتاز تحت پوشش این مجموعه اقدام نمود. بدین منظور ۵۰ دانش‌آموز برتر از طرف کمیته امداد معرفی و با اهدای لوح تقدیر و کارت هدیه از ایشان تقدیر شد. بازخوردهای دریافت شده گواه این امر هستند که این اقدام نیروگاه باعث افزایش انگیزه و تلاش مضائق تحصیلی

در میان این دانش‌آموزان گردیده است. اقدام دیگری که توسط نیروگاه جنوب اصفهان در محور امور فرهنگی به اجرا درآمده است، کمک به تجهیز کتابخانه عمومی در محله قهنویه در شهرستان مبارکه است. هدف از این کار، ترویج فرهنگ کتابخوانی در جامعه محلی و کمک به تقویت فعالیت‌های کتابخانه عمومی محله قهنویه بوده است. این اقدام در سال ۱۳۹۸ با تامین میز، صندلی و قفسه کتاب برای این کتابخانه انجام شد.

در نیروگاه سیکل ترکیبی کازرون، از بهمن ماه سال ۱۳۹۵ با تشکیل بانک بزرگ کتاب شامل کتاب‌های کتابخانه ۳،۰۰۰ جلدی نیروگاه و نیز کتاب‌های شخصی اهدایی، در راستای گسترش فرهنگ کتابخوانی و نیز ارتقای سطح دانش و آگاهی‌های اجتماعی، پویش بزرگ «من کتاب می‌خوانم» با امانت کتاب به علاقمندان توسط روابط عمومی نیروگاه آغاز به کار نمود. این پویش با شعار «کتاب از ما، خواندن از شما»، ابتدا در سطح نیروگاه به تبلیغ و جذب علاقمندان به کتابخوانی پرداخت؛ که از همان گام نخست با استقبال قابل توجهی از همکاران مواجه گردید. سپس، با گسترش فعالیت آن به خارج از نیروگاه به سطح شهرستان و روستاهای هم‌جوار نیز کشیده شد؛ که بازتاب خوبی نیز تا کنون داشته است. این فعالیت با تحویل کتاب درب منزل یا محل کار بین اقشار مختلف مردم و در ساعات غیراداری و به صورت کاملاً رایگان انجام می‌گیرد.

فصل ششم

جدول انطباق
با دستورالعمل
راه‌نمای
گزارش دهی GRI

ویرایش 2018 GRI Standards



شماره معیار	عنوان معیار	سطح گزارش دهی	شماره صفحه
استانداردهای عمومی			
۱۰۲: ارائه اطلاعات عمومی			
پروفایل سازمانی			
۱۰۲-۱	نام سازمان	کامل	۱۴
۱۰۲-۲	فعالیت ها، نام تجاری، محصولات و خدمات	کامل	۱۴، ۱۹، ۳۸-۳۴
۱۰۲-۳	مکان دفتر مرکزی	کامل	۱۴، پشت جلد
۱۰۲-۴	محل فعالیت سازمان	کامل	۱۴
۱۰۲-۵	نوع مالکیت و ساختار حقوقی	کامل	۱۹
۱۰۲-۶	بازارهای محل فعالیت	کامل	۳۸-۳۴
۱۰۲-۷	اندازه سازمان	کامل	۱۴، ۴۵، ۴۷
۱۰۲-۸	اطلاعات کارکنان	کامل	۵۵-۵۸
راهبردها			
۱۰۲-۱۴	بیانیه مدیریت ارشد	کامل	۸-۱۱
۱۰۲-۱۵	تأثیرات، ریسک ها و فرصت ها	نسبی	۱۷-۱۶، ۵۰، ۷۹-۷۸
اخلاقیات و یکپارچگی			
۱۰۲-۱۶	ارزش ها، اصول، استانداردها و نظام نامه های رفتاری	کامل	۲۸-۲۴
۱۰۲-۱۷	سازوکارهای موجود برای اینمایی یا اعلام مسائل اخلاقی	نسبی	۲۸
حاکمیت شرکتی			
۱۰۲-۱۸	ساختار نظام راهبری سازمانی	نسبی	۲۱-۲۰، ۷۵-۷۴
۱۰۲-۲۲	ترکیب هیأت مدیره و کمیته های آن	نسبی	۲۱-۲۰
۱۰۲-۲۳	رئیس هیأت مدیره	نسبی	۲۱-۲۰
۱۰۲-۲۶	نقش هیأت مدیره در تعیین اهداف ارزش ها و راهبردها	نسبی	۲۰

شماره معیار	عنوان معیار	سطح گزارش دهی	شماره صفحه
مشارکت با ذی نفعان			
۱۰۲-۴۰	فهرست گروه های ذی نفع	کامل	۲۲
۱۰۲-۴۲	شناسایی و انتخاب ذی نفعان	کامل	۲۳-۲۲
۱۰۲-۴۳	رویکرد نسبت به مشارکت ذی نفعان	کامل	۲۳
۱۰۲-۴۴	موضوعات و دغدغه های اصلی شناسایی شده	کامل	۳۳، ۵۱، ۷۹، ۹۳
اقدامات و سوابق گزارش دهی			
۱۰۲-۴۵	تعیین شمول بنگاه ها در صورت های مالی تلفیقی	کامل	۶
۱۰۲-۴۶	تعیین محتوا و حدود گزارش دهی	کامل	۶
۱۰۲-۵۰	بازه زمانی گزارش	کامل	۶
۱۰۲-۵۱	زمان انتشار آخرین گزارش	کامل	۶
۱۰۲-۵۲	دوره های گزارش دهی	کامل	۶
۱۰۲-۵۳	واحد مسئول در ارتباط با گزارش	کامل	۷
۱۰۲-۵۵	جدول انطباق با دستورالعمل راهنمای گزارش دهی GRI	کامل	۱۱۶
۱۰۲-۵۶	ممیزی شخص ثالث	کامل	۶
تأثیرات اقتصادی			
۲۰۱: عملکرد اقتصادی			
۲۰۱-۱	ارزش اقتصادی مستقیم خلق و توزیع شده	کامل	۴۵
۲۰۱-۳	حقوق و مزایای بازنشستگی	نسبی	۶۱

شماره معیار	عنوان معیار	سطح گزارش دهی	شماره صفحه
۲۰۳: تأثیرات اقتصادی غیرمستقیم			
۲۰۳-۱	مشارکت در ارائه خدمات عمومی و توسعه زیرساخت‌ها	کامل	۳۹-۴۰، ۹۴-۱۰۵
۲۰۳-۲	تأثیرات مهم اقتصادی غیرمستقیم	کامل	۲۹، ۴۶-۴۷
تأثیرات زیست محیطی			
۳۰۲: انرژی			
۳۰۲-۴	کاهش در میزان انرژی بر بودن محصولات و خدمات	نسبی	۴۱-۴۳
۳۰۳: آب و پساب			
۳۰۳-۱	چگونگی لحاظ کردن آب به عنوان منبعی مشترک	نسبی	۸۰
۳۰۳-۲	مدیریت تأثیرات مرتبط با تخلیه آب	نسبی	۸۲
۳۰۳-۳	برداشت آب	نسبی	۸۰
۳۰۳-۴	تخلیه آب	نسبی	۸۲
۳۰۳-۵	مصرف آب	نسبی	۸۱
۳۰۵: انتشار انواع گازها			
۱۰۳-۱	تشریح مسائل دارای اهمیت و حدود آن	کامل	۸۳
۳۰۵-۴	شدت انتشار گازهای گلخانه‌ای	نسبی	۸۴
۳۰۵-۷	انتشار انواع گازهای آلاینده هوا به خصوص SOX و NOX	نسبی	۸۴
۳۰۶: پساب و پسماند			
۱۰۳-۱	تشریح مسائل دارای اهمیت و حدود آن	نسبی	۸۳، ۸۵
۱۰۳-۲	رویکرد مدیریتی و اجزای آن	نسبی	۸۵
۳۰۶-۱	تخلیه آب	نسبی	۸۲

شماره معیار	عنوان معیار	سطح گزارش دهی	شماره صفحه
۳۰۶: پساب و پسماند			
۳۰۶-۲	پسماند برحسب نوع و شیوه دفع	نسبی	۸۵-۸۶
۳۰۶-۴	جابجایی پسماندهای خطرناک	نسبی	۸۵
۳۰۷: انطباق با قوانین محیط زیستی			
۳۰۷-۱	عدم انطباق با قوانین و الزامات محیط زیستی	کامل	۷۹
تأثیرات اجتماعی			
۴۰۱: استخدام			
۱۰۳-۱	تشریح مسائل دارای اهمیت و حدود آن	نسبی	۵۰
۱۰۳-۲	رویکرد مدیریتی و اجزای آن	کامل	۵۲-۵۳
۴۰۱-۱	استخدام جدید و چرخش شغلی کارکنان	کامل	۵۴-۵۸
۴۰۱-۳	مرخصی والدین برای تولد فرزند	نسبی	۶۳
۴۰۳: ایمنی و بهداشت شغلی			
۴۰۳-۱	سیستم مدیریت ایمنی و بهداشت شغلی	کامل	۷۰-۷۱
۴۰۳-۲	شناسایی خطر، مدیریت ریسک و رسیدگی به حوادث	نسبی	۷۱
۴۰۳-۳	خدمات بهداشت شغلی	نسبی	۷۱-۷۲
۴۰۳-۴	مشارکت، مشورت و ارتباط با کارکنان در حوزه ایمنی و بهداشت شغلی	نسبی	۷۱
۴۰۳-۵	آموزش کارکنان در حوزه ایمنی و بهداشت شغلی	نسبی	۷۲
۴۰۳-۶	ترویج سلامت کارکنان	نسبی	۷۲-۷۳
۴۰۳-۸	کارکنان تحت پوشش سیستم مدیریت ایمنی و بهداشت شغلی	کامل	کلیه کارکنان تحت پوشش سیستم مدیریت ایمنی و بهداشت هستند

شماره معیار	عنوان معیار	سطح گزارش دهی	شماره صفحه
۴۰۴: توانمندسازی و آموزش			
۱۰۳-۱	تشریح مسائل دارای اهمیت و حدود آن	نسبی	۶۴، ۵۹
۱۰۳-۲	رویکرد مدیریتی و اجزای آن	نسبی	۶۵، ۵۹
۱۰۳-۳	ارزیابی رویکرد مدیریتی	نسبی	۶۵، ۵۹
۴۰۴-۱	سرانه آموزش پرسنل	کامل	۶۶-۶۷
۴۰۴-۲	برنامه های ارتقای مهارت کارکنان و برنامه های تدوam مسیر شغلی	کامل	۶۶-۶۹
۴۰۴-۳	ارزیابی عملکرد و توسعه مسیر شغلی	نسبی	۵۹-۶۰
۴۰۵: تنوع و فرصت های برابر			
۱۰۳-۱	تشریح مسائل دارای اهمیت و حدود آن	نسبی	۶۲
۴۰۵-۱	تنوع در هیأت مدیره و کارکنان	کامل	۵۵-۵۸، ۲۰-۲۱
۴۰۵-۲	نسبت حقوق پایه و جبران خدمات زنان به مردان	کامل	برابر است

شماره معیار	عنوان معیار	سطح گزارش دهی	شماره صفحه
۴۰۸: کار کودک			
۴۰۸-۱	سایت های تولیدی و تأمین کنندگانی که تحت ریسک جدی کار کودک هستند	کامل	۵۴
۴۰۹: کار اجباری یا اضافی			
۴۰۹-۱	سایت های تولیدی و تأمین کنندگانی که تحت ریسک جدی کار اجباری یا اضافی هستند	کامل	۵۴
۴۱۳: جوامع محلی			
۱۰۳-۱	تشریح مسائل دارای اهمیت و حدود آن	نسبی	۹۲-۹۳
۴۱۳-۱	سایت های عملیاتی دارای مشارکت با جامعه محلی، ارزیابی تأثیرات و برنامه های توسعه	نسبی	۹۴-۱۱۵

M&M
گروه مینا
مدیریت ارتباطات و بازار

با ما در تماس باشید ...



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



(+۹۸۲۱) ۲۳۱۵۱۸۰۰



(+۹۸۲۱) ۲۲۹۲۵۰۲۶



http://

www.mapnaom.com



info@mapnaom.com



mapnaom



mapna-operation-maintenace-co



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

تلفن: ۲۳۱۵۱۸۰۰ (+۹۸۲۱) | نمابر: ۲۲۹۲۵۰۲۶ (+۹۸۲۱)

www.mapnaom.com | info@mapnaom.com