به نام خدا

سرمایه انسانی متعالی و سودآوری پایدار

گزارش پایداری گروه مپنا

۱۴۰۳

فهرست مطالب

درباره گزارش ۱
سخن مدیرعامل ۲

فصل (۱) نیم‌رخ گروه مپنا

درباره گروه مپنا ۵
سبد کسب و کارها ۶
مسیر تحول گروه مپنا ۷
ارکان جهت‌ساز گروه مپنا ۸
نمودار سازمانی گروه مپنا ۱۰
گروه مپنا و حوزه بین‌الملل ۱۲
کارگاه‌ها و پروژه‌های عملیاتی داخلی ایران ۱۳
افتخارات ۱۸
جایگاه گروه مپنا ۲۰

فصل (۲) راهبری سازمان

مدل و ساختار حاکمیتی ۲۲
نقش‌های کلیدی بالاترین نهاد مدیریتی ۲۲
کمیته حسابرسی گروه مپنا ۲۴
نظام‌های مدیریت گروه مپنا ۲۵
نظام مدیریت عملکرد تأمین کنندگان ۲۶
نظام مدیریت ریسک گروه مپنا ۲۸
توسعه ساختار سازمانی ۲۹
مدل پایداری گروه مپنا ۳۳

فصل (۳) جامعه و ذینفعان

مدیریت و تعاملات با ذینفعان ۳۶
ساختار مدیریت اخلاقی در شرکت ۳۷
خط مشی اخلاقی گروه مپنا در قبال مشتریان و مصرف‌کنندگان ۳۸
نظام مدیریت ارتباطات با مشتریان گروه مپنا ۳۹
فرهنگ مشتری مداری ۴۰
خط مشی اخلاقی گروه مپنا در قبال منابع انسانی ۴۴
سرمایه های انسانی گروه مپنا ۴۶
بهبود آتیه کارکنان ۴۸
محیط کارمنصفانه ۴۹
رویه‌های خاص جذب و نگهداشت استعدادها ۵۰
برنامه‌ها و اقدامات در حوزه عملکرد و پاداش ۵۲
آموزش و توسعه سرمایه‌های انسانی ۵۵
میزان رضایت شغلی کارکنان ۵۹
ورزش کارکنان ۶۰
سلامت کارکنان ۶۲
برنامه‌ها و اقدامات در حوزه تعادل کار وخانواده ۶۴
جایگاه بانوان در گروه مپنا ۶۶
ایمنی، سلامت، امنیت و محیط زیست ۶۸
خط مشی اخلاقی گروه مپنا در قبال منافع ملی و شهروندان ۷۴

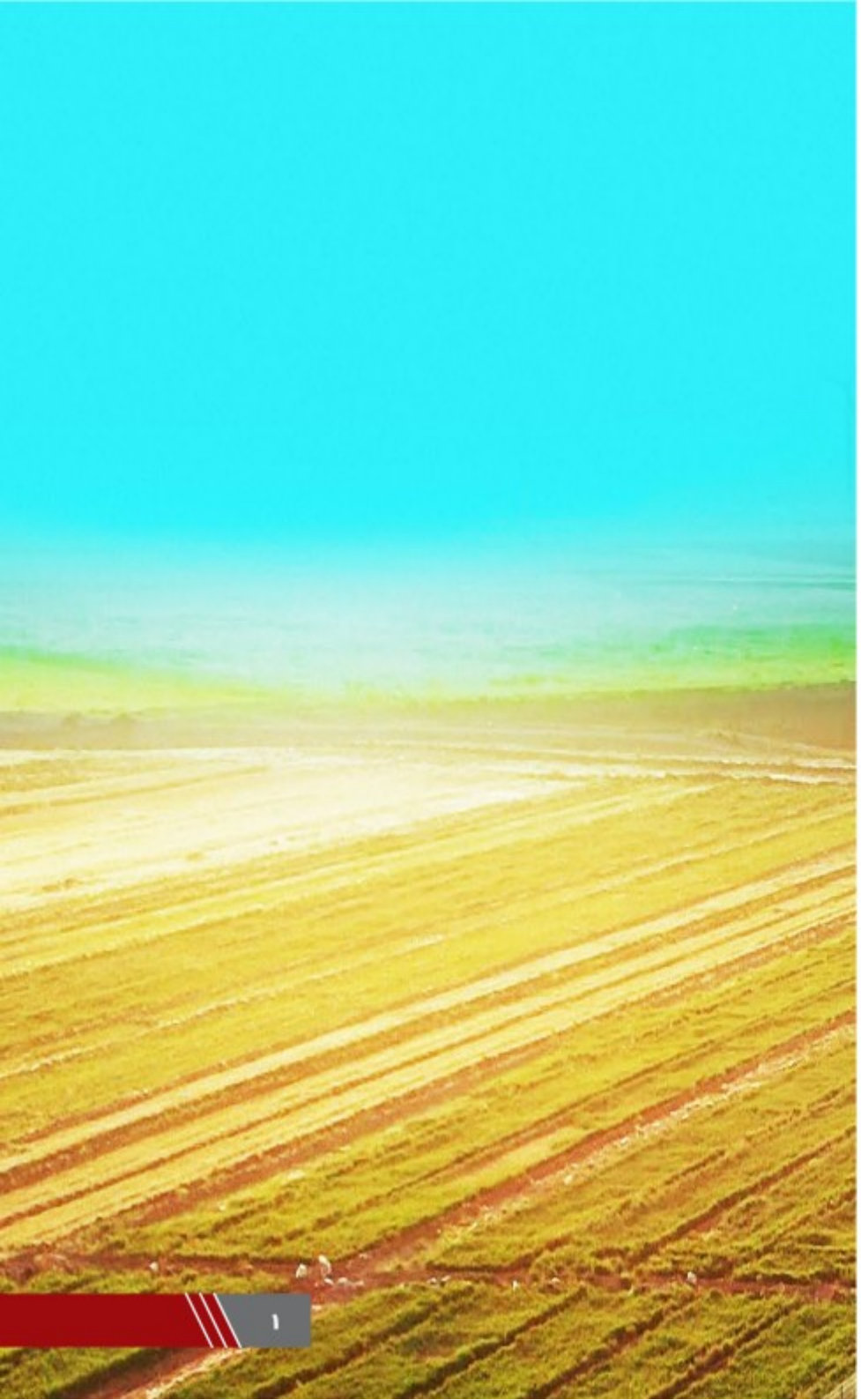
رویکردهای کسب و کار در قبال جامعه ۷۵
اقدامات داوطلبانه در راستای منافع جامعه ۷۵
کمک‌های عام‌المنفعه و افزایش رفاه جامعه ۸۰
همراهی با تشکل‌های صنفی و تخصصی ۸۳
خط مشی اخلاقی گروه مپنا در قبال سهامدارن ۸۴
خط مشی اخلاقی گروه مپنا در قبال تأمین‌کنندگان ۸۵
خط مشی اخلاقی گروه مپنا در قبال رقبا ۸۶

فصل (۴) اقتصاد و ارزش آفرینی اقتصادی

مزیت‌آفرینی اقتصادی ۸۸
بازآفرینی اقتصادی ۸۸
پایداری اقتصادی ۸۹
نظام ارزش آفرینی در گروه مپنا ۹۰
نوآوری و ارزش‌آفرینی در محصولات و خدمات ۹۱
خلق و توزیع ارزش اقتصادی برای ذینفعان ۹۲
عملکرد مالی گروه مپنا در سال ۱۴۰۲ ۹۳
اقتصاد چرخشی ۹۴
تحول دیجیتال ۹۶

فصل (۵) پایداری و محیط زیست

برند سبز مپنا ۱۰۰
تنوع زیستی و حفظ آن ۱۰۲
ردپای کسب و کار سبز ۱۰۵
بهینه‌سازی و بهره‌وری انرژی ۱۰۶
مپنا و انرژی‌های تجدیدپذیر ۱۱۴
حوزه آب در گروه مپنا ۱۱۶
کاهش انتشار آلاینده‌ها ۱۲۲
خلاصه اقدامات انجام شده جهت حفاظت از محیط زیست ۱۲۳
فهرست محتوائی GRI ۱۲۶



دربارەی گزارش

گـزارش حاضر، دهمین گـزارش گروه مپنا در حوزه پـایداری است که بر اسـاس آخرین تغییرات استاندارد GRI در سطح الزامات جامع، تدوین و گزارش شده است.

این گزارش به صورت داوطلبانه و در فواصل دو سالانه توسط مدیریت ارتباطات گـروه مپـنا تهیه می‌شود و امکان دسترسی همگان به آن در وب‌سـایت رسمی شرکت به آدرس www.mapnagroup.com وجود دارد.

هدف اصلی این گزارش ایجاد شفافیت برای تمـامی ذینفعان شرکت جهت آشنایی با ساز و کارهای مختلف گروه مپنا در زمینه پایداری بوده است.

در فصل اول این گزارش به معرفی گروه مپنا پرداخته می‌شود و در فصول بعد فعالیت‌های پایداری سازمان در سه حوزه اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی سازمان گزارش شده است.

از آنجاکه مسیر تعالی به‌عنوان مسیری بی‌پایان تلقی می‌شود و مطمئـناً بهبودهای سـازمانی رمز حرکت و موفقیت در این مسیر است، از شما خوانندگان عزیز تقاضا داریم هرگونه بازخورد، ابهام و یا پیشنهادهـای خود را از طریق ایمیل info@mapnagroup.com یا با تلفن ۰۲۱-۲۳۱۵۱۶۶۹ بـا همکاران ما در میان بگذارید.

سخن مدیرعامل

در جهانی که پایداری به یکی از ضرورت‌های بنیادین توسعه بدل شده است، گروه مپنا خود را متعهد به ایفای نقشی پیشرو و مسؤولانه در مسیر خلق آینده‌ای پایدار برای ایران می‌داند.

سال ۱۴۰۳ برای ما سالی بود سرشار از اقدام؛ از ساخت نیروگاه‌های کم‌کربن‌تر، توسعه انرژی‌های تجدیدپذیر و برقی‌سازی حمل و نقل گرفته تا بازیافت پساب صنعتی و تولید آب شیرین برای نواحی بحرانی که در هر مورد، توسعه تجهیزات و فناوری‌های جدید، سعی در پاسخ به نیازهای جامعه کردیم.

در این مسیر، رویکرد اقتصاد چرخشی، افزایش بهره‌وری انرژی، کاهش اثرات زیست‌محیطی و توجه به سلامت و رفاه عمومی جامعه بخشی جدایی‌ناپذیر از راهبردهای ما بوده‌اند. بدیهی است که طی کردن این مسیر در گرو سرمایه انسانی متعالی و سودآوری پایدار است که از اصول نهادینه شده گروه مپنا برای تحقق اهداف توسعه می‌باشد.گزارش پیش‌رو، نمایانگر تلاش‌های ما در تبدیل مسؤولیت‌پذیری به راه‌حل‌های ملموس و اثرگذار است؛ چراکه در گروه مپنا باور داریم آینده مطلوب، با تصمیم‌ها و اقدامات مسؤولانه امروز ساخته می‌شود.

محمد اولیاء
مدیرعامل

فصـــل ۱

نیمرخ گروه مپنا

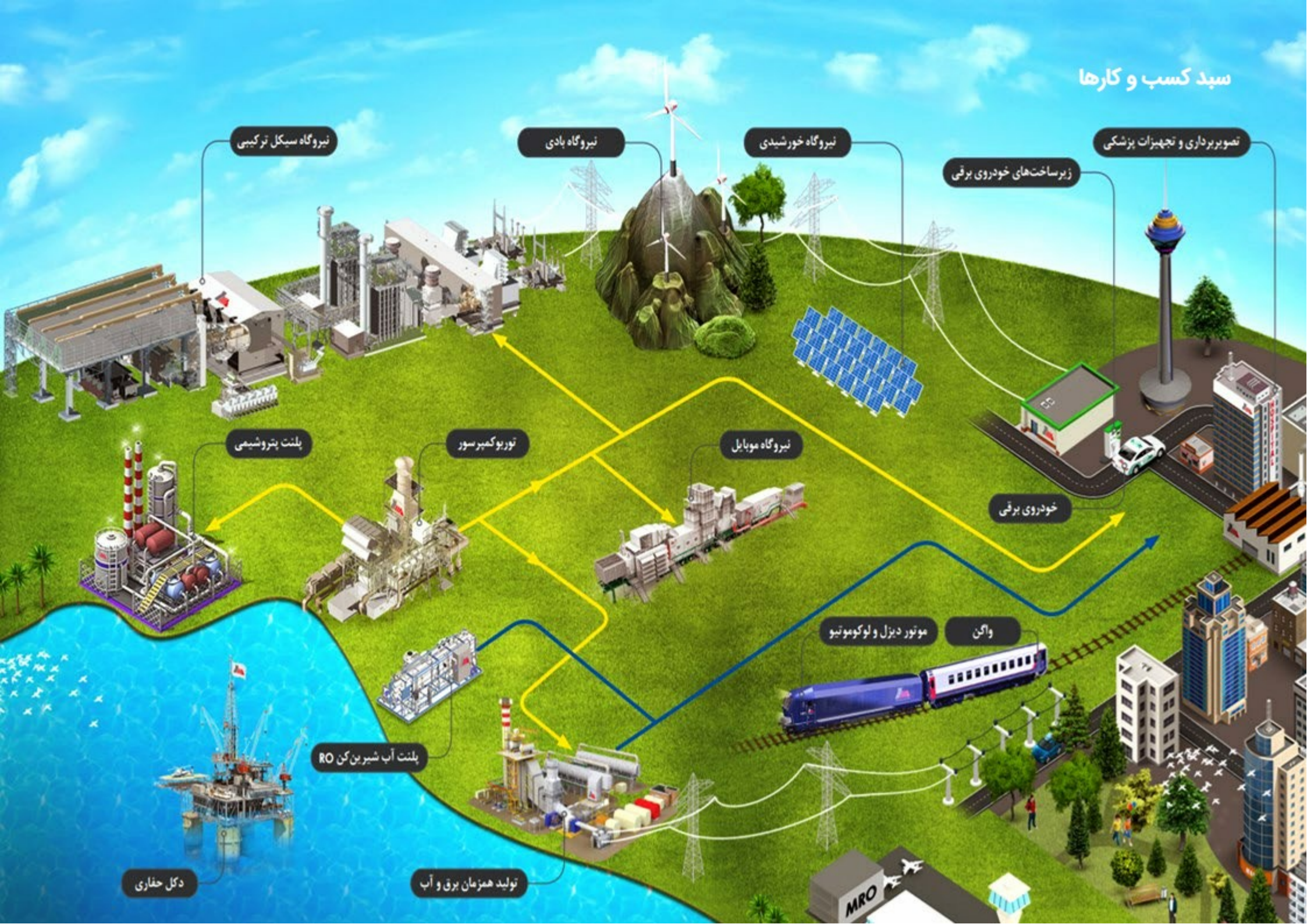
درباره گروه مپنا

گروه مپنا مجموعه‌ای صنعتی مشتمل بر شرکت مادر، به همراه شرکت‌های متعدد تخصصی تابعه و وابسته به آن است که در زمینه مهندسی، ساخت تجهیزات، احداث و توسعه انواع نیروگاه‌های حرارتی، تجدیدپذیر، تأسیسات تولید همزمان برق و شیرین‌سازی آب، مهندسی، پروژه‌های نفت و گاز در خشکی و دریا، پروژه‌های حمل و نقل و نیز خدمات بهره‌برداری، تعمیر و نگهداری در صنایع مذکور در چارچوب انواع روش‌های قراردادی و سرمایه‌گذاری فعالیت می‌کند.

گروه مپنا سازنده طیف گسترده‌ای از محصولات صنعتی از جمله سامانه‌های حفاظت و کنترل، انواع توربین‌های گاز و بخار، پره توربین، توربین بادی، کمپرسور، بویلرهای متعارف و بازیاب حرارت، ژنراتورهای حرارتی و آبی، لکوموتیوهای باری و مسافری در کلاس جهانی است. این گروه علاوه‌بر سهم پنجاه درصدی در توسعه ظرفیت نیروگاهی کشور، توانسته است با تکیه بر کیفیت و قیمت رقابتی محصولات و خدمات خود در بازارهای بین‌المللی حضور یابد.

فعالیت‌های گروه مپنا با تأمین نیازهای اساسی جامعه ایران پیوند عمیقی دارد. این گروه صنعتی از ابتدای تأسیس خود در سال ۱۳۷۲ تلاش کرده است تا به‌عنوان بازوی صنعتی کشور، در حل مشکلات و چالش‌های راهبردی و زیرساختی نقش ایفا کند.

سبد کسب و کارها



مسیر تحول گروه مپنا

دهه اول ۱۴۰۰

برند معتبر بین‌المللی حوزه انرژی

- نوآوری، طراحی و ساخت محصولات پیچیده به‌صورت بومی مانند واحدهای نیروگاهی MGT-75
- تحول دیجیتال
- ساخت افزایشی

یک گروه صنعتی مرجع بین المللی در کسب‌وکارهای محوری و ارزش‌آفرین در کسب‌وکارهای جدید مبتنی بر صنایع پیشرفته، نوین و انرژی‌بر

دهه ۹۰

صاحب فناوری

- متنوع سازی سبد کسب و کار گروه
- متنوع‌سازی سبد محصولات در کسب و کارهای موجود
- ورود به توسعه میادین نفت و گاز
- بهینه سازی و ارتقای محصولات و خدمات
- ورود به صنایع انرژی‌بر (آلومینیوم)
- ورود به حوزه‌های نوین با تمرکز بر برقی‌سازی، اتوماسیون هوشمند (خودروی برقی، تعمیرات و نگهداری بر پایه کلان داده و هوش مصنوعی)
- استقرار نظام توسعه کسب و کارهای جدید

دهه ۷۰ و ۸۰

تولیدکننده تجهیزات تحت لیسانس

دهه ۷۰

- تأسیس گروه، مهندسی و پیمانکاری عمومی نیروگاه

دهه ۸۰

- شکل‌گیری توانایی تولید
- ورود به عرصه نفت و گاز (ساخت برخی تجهیزات اصلی)
- ورود به عرصه حمل و نقل ریلی (ساخت لوکوموتیو)
- ورود به بازارهای بین‌المللی
- سرمایه گذاری
- راه اندازی تحقیق و توسعه گروه و توسعه توانایی طراحی محصول

ارکان جهت‌ساز گروه مپنا

فلسفه وجودی

خلق آینده مطلوب با ایفای نقش موثر در پیشرفت و توسعه پایدار کشور، به عنوان بنگاه اقتصادی فناوری محور

مأموریت

۱ یک گروه صنعتی پیشرو قابل اعتماد در عرصه بین الملل

۲ برخورداری از قابلیت‌های فناورانه و زنجیره ارزش یکپارچه در کسب و کارهای "برق و آب"، "نفت و گاز" و "حمل و نقل"

۳ فعال در حوزه های مرتبط و هم‌افزا با انرژی و صنایع پیشرفته نوین

چشم‌انداز تا سال ۱۴۱۰

گروه صنعتی مطرح بین المللی در کسب و کارهای محوری و ارزش آفرین در کسب و کارهای جدید مبتنی بر صنایع پیشرفته و انرژی بر

ارزشهای سازمان

من تا ما

فرهنگ ما پشتیبان ارزشهای ماست

نقشه استراتژی سطح گروه مپنا - افق ۱۴۰۵

ارزش

سودآوری پایدار

پایداری

مدیریت هزینه‌ها، نقدینگی و دارایی‌ها

رشد

افزایش فروش تلفیقی

سایر

- **صنایع فلزی-معدنی**
  افزایش فروش داخلی و صادراتی شمش آلومینیوم و کسب درآمد از سایر فلزات
- **کسب و کارهای جدید**
  کسب درآمد با رشد سریع از کسب و کارهای جدید

نیرو

- **توسعه نیرو**
  حفظ سهم بازار فروش داخلی نیروگاه‌های حرارتی، افزایش فروش در حوزه‌های T&D ، بهره‌وری انرژی، تجدیدپذیر و آب در بازارهای داخلی و رشد متناسب فروش خارجی
- **مالکیت نیرو**
  افزایش محدود فروش داخلی و کسب درآمد از فروش خارجی آب و برق
- **سرویس نیرو**
  رشد متمایز فروش سرویس در بازار داخلی و تمرکز بر افزایش فروش خارجی

نفت و گاز

- **پایین و میان‌دست**
  افزایش فروش داخلی در پایین‌دست و میان‌دست صنعت نفت و گاز و حضور در بازارهای خارجی
- **بالادست**
  رشد متمایز درآمدها از حوزه بالادست نفت و گاز در بازارهای داخلی

حمل و نقل

- **حمل و نقل ریلی**
  افزایش فروش حمل و نقل ریلی در بازار داخلی و کسب درآمد از بازارهای خارجی
- **برقی‌سازی و موتور هوایی**
  کسب درآمد با رشد متمایز در حوزه‌های برقی سازی حمل و نقل و خدمات تعمیر و نگهداری موتور هواپیمای مسافری

مشتری

یک برند قابل اعتماد با قیمت رقابتی دارای توانمندی‌های فناورانه و تأمین مالی

فرآیندهای داخلی

مسؤولیت اجتماعی

- ارتقای عملکرد مسؤولیت‌های اجتماعی و سیاست گذاری HSSE در سطح گروه
- توسعه تعاملات با نهادهای کلیدی و مراجع قانون‌گذار

تعالی عملیات و هم افزایی در گروه

- استفاده بهینه از ظرفیت‌های موجود شرکت‌های داخل گروه
- مدیریت اثربخش ریسک‌های گروه
- مدیریت یکپارچه بانک اطلاعاتی تأمین‌کنندگان در سطح گروه

تمرکز بر مشتری

- ارتقای مشتری مداری و جایگاه برند در کسب و کارهای گروه مپنا
- توسعه ساز و کار خرید و فروش تهاتری در گروه (با در نظر گرفتن شرایط مشتری)

دانش، فناوری و نوآوری

- رصد فناوری‌های آینده ساز
- سیاست‌گذاری و راهبری پژوهش، دانش و فناوری در سطح گروه

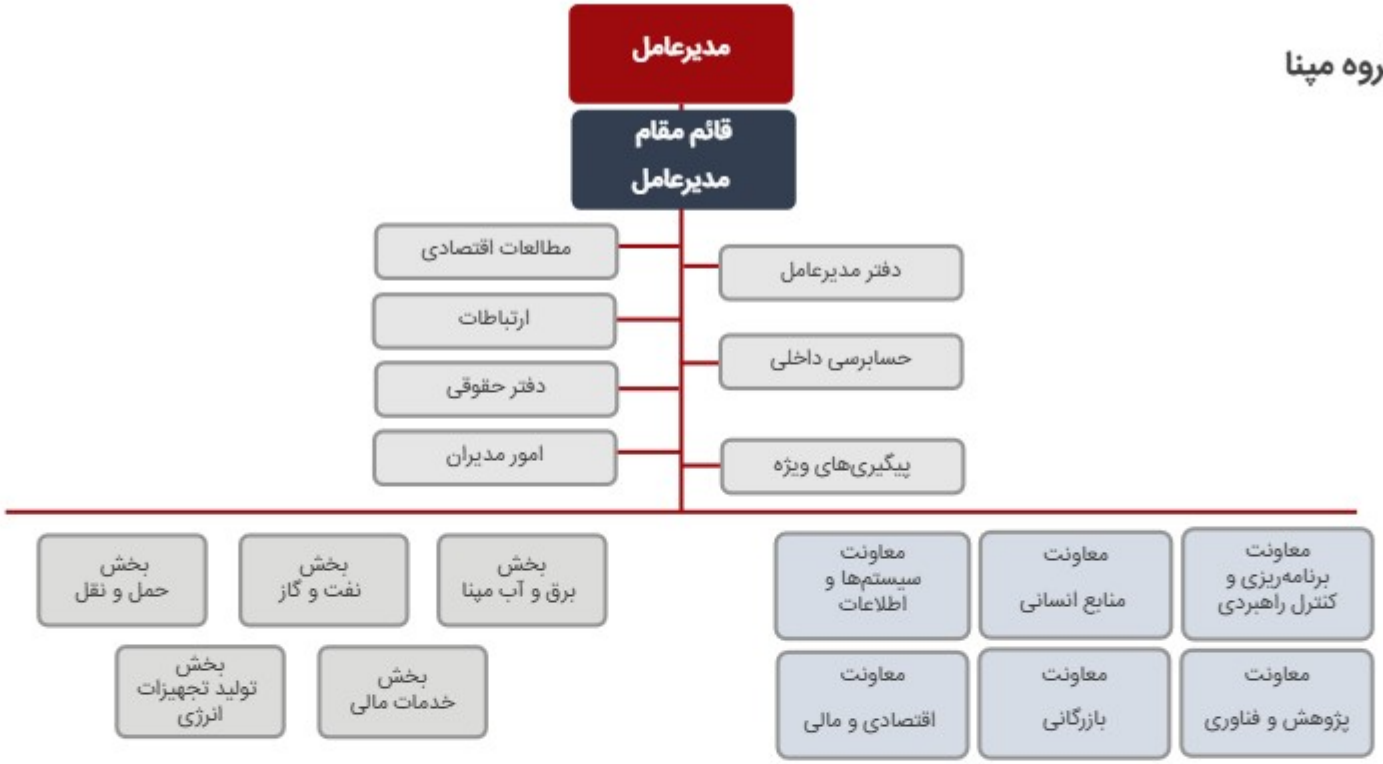
بهینه سازی و توسعه سبد کسب و کارها

- متنوع سازی سبد کسب و کارهای گروه با تمرکز بر ورود به کسب و کارهای دارای پتانسیل خلق درآمد ارزی یا B2C (با ریسک وصول مطالبات پایین)
- شفاف سازی حیطه و بهینه‌سازی سبد کسب‌وکارهای گروه با رویکرد Rightsizing و خروج از کسب و کارهای غیرمولد

توانمندسازها

- سیاست‌گذاری منابع انسانی در سطح گروه
- توسعه شایستگی‌های رهبران و مدیران گروه
- جذب، نگهداشت و توسعه کارکنان شایسته شرکت
- سیاست‌گذاری و تنظیم‌گری سرویس‌های فناوری اطلاعات در سطح گروه
- افزایش چابکی استراتژیک در سطح گروه
- بازنگری نظام حکمرانی در سطح گروه
- مدیریت بهینه منابع ارزی گروه
- کاهش مطالبات معوق و تأمین به موقع و اقتصادی منابع مالی در سطح گروه

نمودار سازمانی گروه مپنا



مدیران عامل گروه مپنا

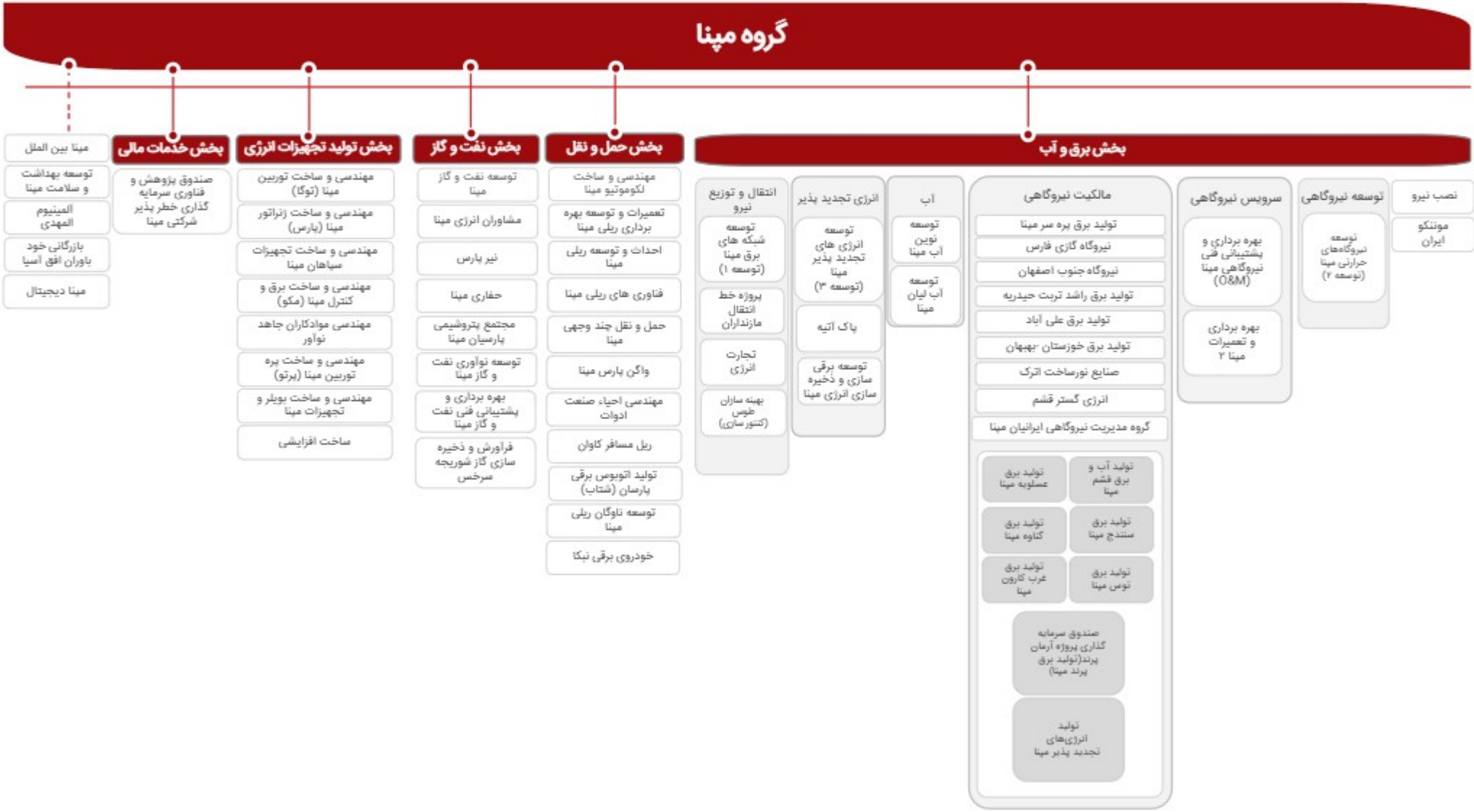
مهندس سعید مرجوی
مرداد ۱۳۷۲ لغایت مرداد ۱۳۷۸

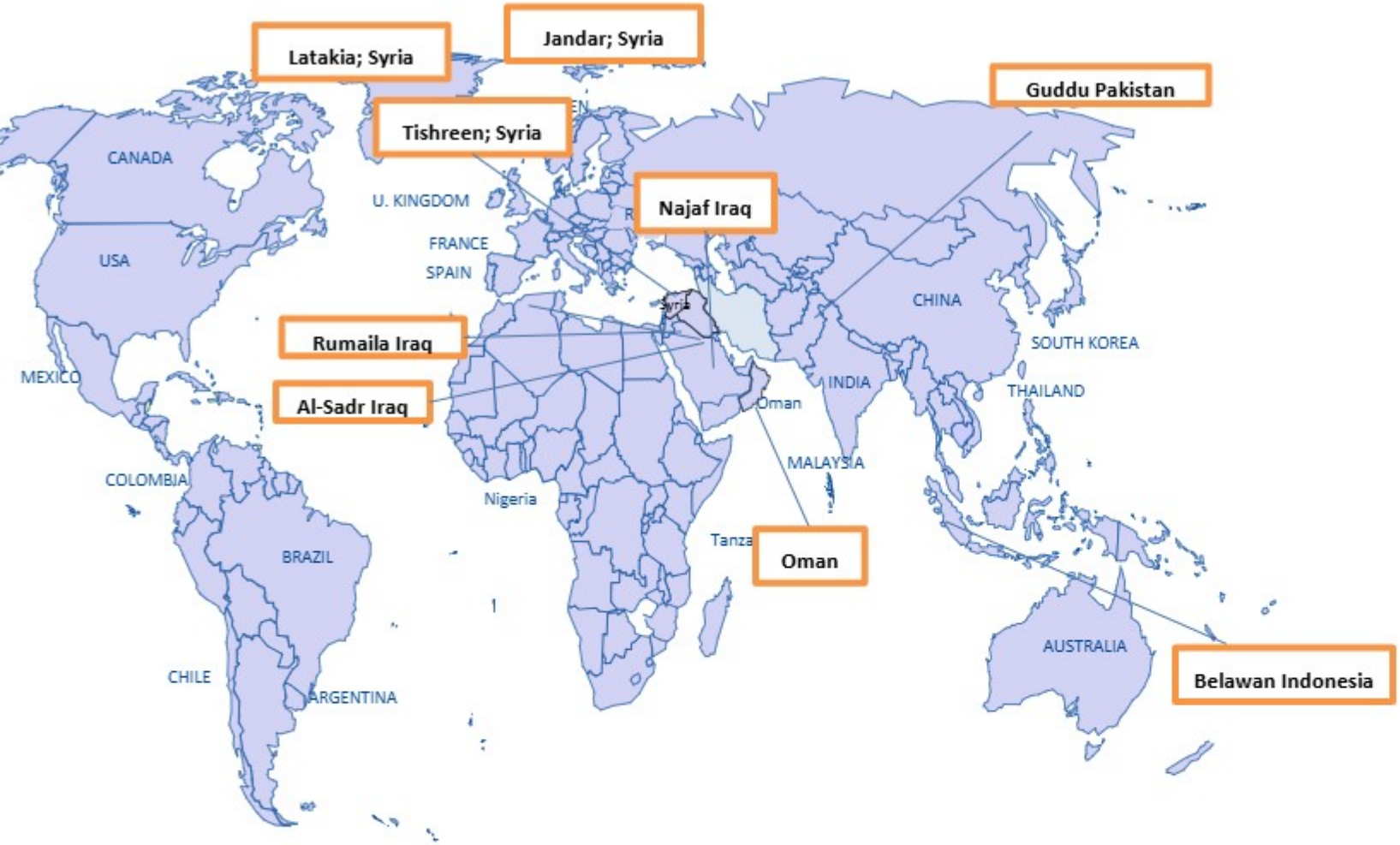
مهندس موسی رفان
مرداد ۱۳۷۸ لغایت دی ۱۳۸۸

دکتر عباس علی آبادی
دی ۱۳۸۸ لغایت تیر ۱۴۰۲

دکتر محمد اولیاء
تیر ۱۴۰۲ تاکنون

شرکت‌های زیر مجموعه گروه مپنا





گروه مپنا و حوزه بین الملل

گروه مپنا حضور گسترده‌ای در بازارهای بین‌المللی داشته وپروژه‌های مختلفی را در سایر کشورها اجرا کرده است. این پروژه‌ها در زمینه‌های احداث نیروگاه‌های بزرگ، متوسط، احداث خطوط انتقال برق، ارائه طیف متنوعی از خدمات مشاوره مهندسی و انجام تعمیرات نیروگاهی در مقیاس‌های مختلف شامل افزایش طول عمر (LTE)، بازسازی، تأمین قطعات وآموزش نیروهای بهره‌برداری به انجام رسیده‌اند.

بر همین اساس، گروه مپنا همواره در ارزیابی سالانه شرکت‌های ایرانی از منظر توانمندی‌های صادراتی، به عنوان صادرکننده نمونه یا ممتازکشوری در زمینه صادرات خدمات فنی ومهندسی رتبه‌بندی شده است.

پروژه‌های بین‌المللی

عراق

- نیروگاه رمیله- ظرفیت ۳۲۰۰ مگاوات
- نیروگاه الصدر-ظرفیت ۳۲۴ مگاوات
- نیروگاه حیدریه نجف- ظرفیت ۱۸۳ مگاوات

عمان

- نیروگاه قرن عالم- ظرفیت ۱۲۶ مگاوات

سوریه

- نیروگاه لاذقیه- ظرفیت ۵۴۰مگاوات
- نیروگاه سیکل ترکیبی تشرین-ظرفیت ۴۸۴ مگاوات
- نیروگاه سیکل ترکیبی جندر-ظرفیت ۴۸۴ مگاوات

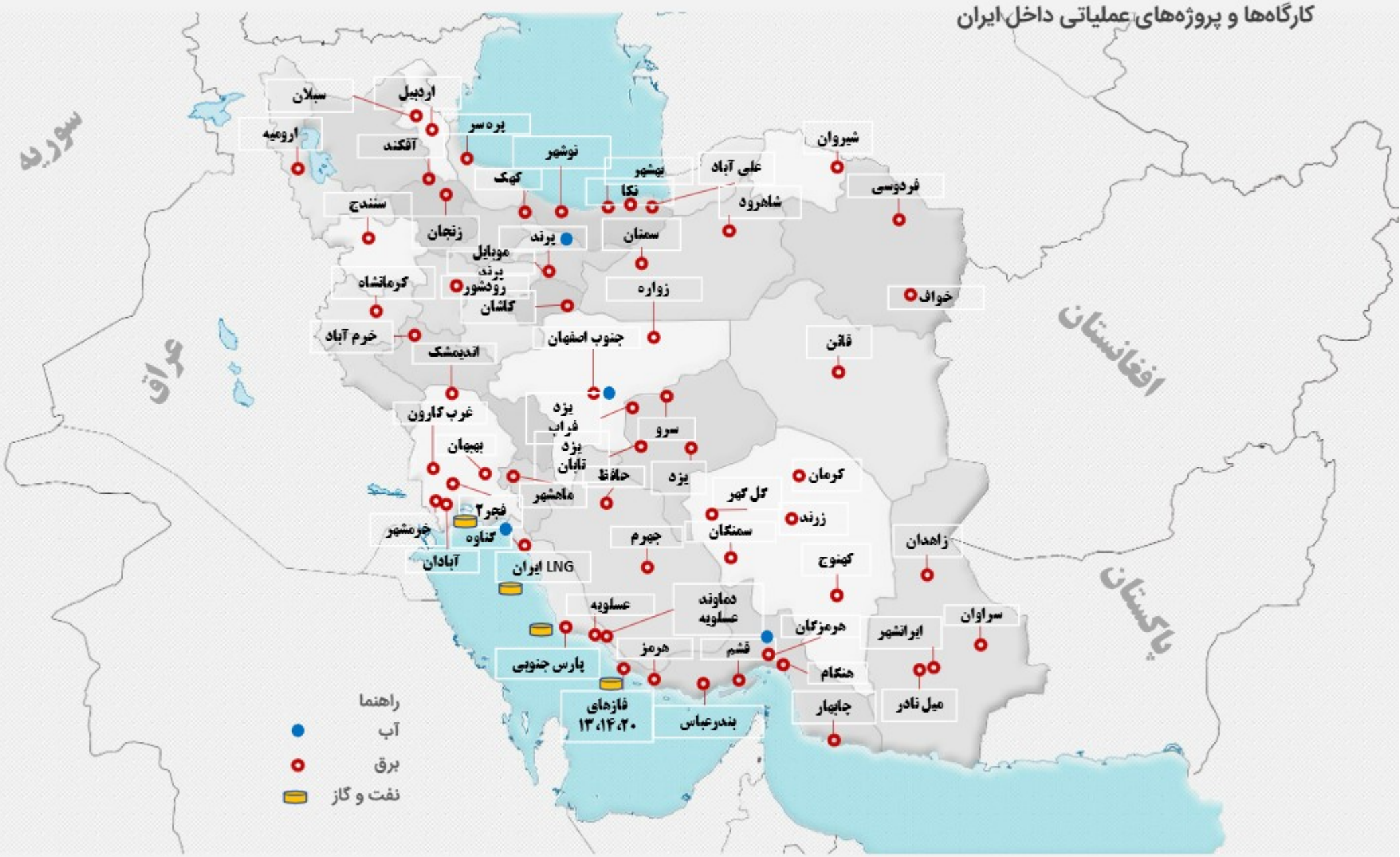
اندونزی

- پروژه LTE توربین نیروگاه بلاوان اندونزی

پاکستان

- نیروگاه گودو- تعمیرات اساسی دو واحد گازی

کارگاه‌ها و پروژه‌های عملیاتی داخل ایران



محصولات و خدمات گروه مپنا در حوزه برق و آب

- نیروگاه‌های گازی و سیکل ترکیبی (کلاس E و F)
- نیروگاه بخار (Conventional)
- نیروگاه مقیاس کوچک و تولید پراکنده (ثابت و موبایل)
- واحـدهای تولید همزمان برق و بخار/آب
- واحدهای آب شیرین‌کن (RO،MED)
- سیستم‌های تصفیه آب و پساب
- نیروگـاه‌های تجدیدپذیر (خورشیدی و بادی)
- خطوط انتقال و توزیع برق (T&D)
- بهره‌برداری، نگـهداری و تعمیرات
- نوسازی و ارتقاء واحدهای نیروگاهی حرارتی و تأسیسات انرژی
- تأمین لوازم یدکی و بازسازی قطعات

محصولات و خدمات گروه مپنا در بخش نفت و گاز

- بالادستی: استخراج و اکتشاف، تولید و بهره‌برداری، طرح و اجرای پروژه‌های ازدیاد برداشت، طرح و اجرای پروژه‌های فرازآوری چاه‌ها، سرمایه‌گذاری، توسعه و بهره‌برداری میادین، سرمایه‌گذاری و بهره‌برداری در حوزه‌های ذخیره‌سازی زیرزمینی گاز
- میان‌دستی: طرح و اجرای پروژه‌های فرآورش گاز، طرح و اجرای پروژه‌های تقویت فشار گاز، طرح و اجرای پروژه‌های فرآورش نفت
- پایین دستی: اجرای واحدهای Utility پالایشگاه، طرح و اجرای جمع‌آوری و بازیابی بخارات بنزین (VRU)، سرمایه‌گذاری و طرح و اجرای پروژه‌های پالایشگاه و صنایع پتروشیمی
- سرویس‌های حفاری
- بهره‌برداری، نگهداری و تعمیرات (پلنت‌های نفت، گاز و پتروشیمی)
- تأمین لوازم یدکی (واحدهای نفت، گاز و پتروشیمی)
- بازسازی قطعات (واحدهای نفت، گاز و پتروشیمی)
- تعمیرات نیمه اساسی و اساسی (واحدهای نفت، گاز و پتروشیمی)

محصولات وخدمات گروه مپنا در بخش حمل و نقل

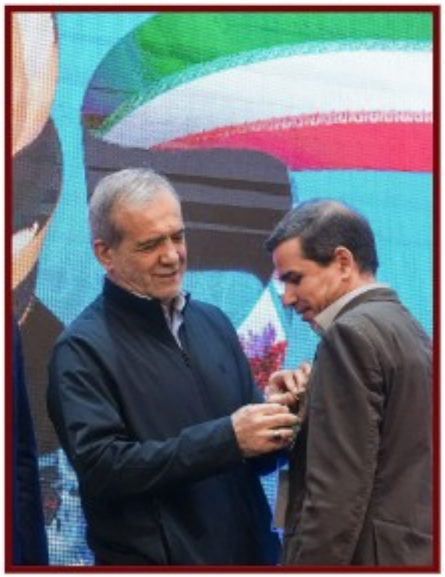
- تولیـد تجهیزات ناوگان شامل لکوموتیوهای باری ۳۰۰۰ اسـب بخار (MAP24) و 4000 اسب بخار (MAP30)، لکوموتیو مسـافری (ایران سـفیر)، لکوموتیو تونلی، بوژی، واگن باری (لبه بلند، لبه کوتاه، فله‌بر، کانتینربر، مخزن، حمل اسید، مسقف، حمل گاز، واگن‌های ویژه)، واگن‌مسـافری (۱۶۰، ۱۴۰و ۲۰۰ کیلومتـر در سـاعت) و واگن مترو
- تجهیزات خودرو برقی، اتـوبوس برقـی، باتـری لیتیومی، انواع ایستگاه‌های شارژ الکتریکـی
- خدمات تأمین نیرو کشش، نگهداری و تعمیرات لکوموتیو و خود کشش نگهداری و تعمیرات واگـن باری و مسـافری، بازسـازی لکوموتیو و قطارهای خودکـشش، حمـل‌ونـقل بار، بازسـازی و نگهـداری از ابنیه فنـی درون و برون شهـری ریلـی
- شبکه و زیرساخت شامل خدمات مهندسی، نصب و راه‌اندازی سیستم‌های اجرای پروژه‌های EPC درون و برون شهری

محصولات گروه مپنا در بخش تولید تجهیزات انرژی

- انواع توربین‌های گاز مقیاس بزرگ، متوسط و کوچک
- انواع توربین‌های بخار
- انواع توربوکمپرسورها
- توربین‌های بادی
- انواع ژنراتورهای الکتریکی
- بویلرهای صنعتی و فرآیندی
- باس‌داکت‌های نیروگاهی
- انواع پره‌های توربین
- انواع سیستم‌های کنترل
- انواع تابلوهای برق
- سامانه‌های ذخیره انرژی بر پایه باتری
- آب‌شیرین‌کن‌ها
- انواع شارژرهای خودرو برقی

افتخارات

- کسب مکرر رتبه اول در گروه شرکت‌های پیمانکاری به انتخاب سازمان مدیریت صنعتی ایران
- کسب رتبه اول در گروه شرکت‌های ساخت تجهیزات صنعتی توسط شرکت مهندسی و ساخت توربین مپنا به انتخاب سازمان مدیریت صنعتی ایران
- قرار گرفتن در بین ۱۰۰ شرکت برتر خاورمیانه توسط نشریه معتبر و بین‌المللی MEED
- قرار گرفتن در میان ۱۰ شرکت برتر نفت و گاز خاورمیانه به انتخاب نشریه MEED
- قرار گرفتن مپنا در فهرست تولیدکنندگان برتر صنایع نیروگاهی در جهان بر اساس ارزیابی نشریه Gas Turbine World
- مجموع ظرفیت نیروگاه‌های نصب شده تاکنون بالغ بر ۵۳,۰۰۰ مگاوات (داخلی و خارجی)
- لوح تقدیر و تندیس ششمین جشنواره و نمایشگاه ملی فولاد ایران، برای "توسعه تکنولوژی،بومی‌سازی و انتقال دانش فنی بر اساس نیاز زنجیره آهن و فولاد
- اولین و بزرگ‌ترین سرمایه‌گذار ایرانی در طرح‌های نیروگاهی خصوصی کشور
- اخذ تندیس برنز «جایزه مسؤولیت اجتماعی مدیریت»، شرکت توسعه یک مپنا
- اخذ تندیس زرین جایزه ملی تعالی سازمانی سال ۱۴۰۱، شرکت مهندسی و ساخت توربین مپنا
- اخذ تندیس زرین جایزه ملی تعالی سازمانی سال ۱۴۰۲، شرکت ساخت و تولید شرکت مهندسی و ساخت برق و کنترل مپنا (مکو)
- اخذ تندیس زرین جایزه ملی تعالی سازمانی سال ۱۴۰۳، شرکت مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مپنا
- گواهینامه کارفرمای برتر از اداره کل مهارت
- دریافت‌کننده مدال افتخار حوزه صادرات کشور
- اخذ تندیس برنزی جایزه مسؤولیت اجتماعی مدیریت شرکت توسعه ۱



مپنا از ابتدای دهه ۹۰ در رویدادهای سالانه «صادر کننده نمونه» که توسط سازمان توسعه تجارت برگزار می‌شود مشارکت داشته و **پنج مرتبه به عنوان «صادرکننده نمونه ملی»** و **سه مرتبه به عنوان «صادرکننده ممتاز»** انتخاب شده است. در سال ۱۴۰۳ نیز مپنا به عنوان **مدال آور صادرات** برگزیده شد.

تندیس سیمین جایزه تعالی شرکت مهندسی و ساخت
پره توربین مپنا (پرتو)

تندیس زرین ساخت و تولید شرکت مهندسی و ساخت
برق و کنترل مپنا (مکو)

تندیس زرین جایزه تعالی شرکت
مهندسی و ساخت توربین مپنا (توگا)

تندیس زرین جایزه تعالی شرکت مهندسی و ساخت
بویلر و تجهیزات مپنا

تندیس سیمین جایزه تعالی گروه مپنا

جایگاه گروه مپنا در رتبه‌بندی ۱۰۰ شرکت برتر ایران

جایگاه بین المللی گروه مپنا طبق گزارش McCOY

2024 Official League Tables – Technology Owner[(i)]

TECHNOLOGY OWNER	MWe 2024	MARKET SHARE
GENERAL ELECTRIC	21,707	37.9%
MITSUBISHI POWER	15,775	27.5%
SIEMENS ENERGY	13,470	23.5%
ANSALDO ENERGIA	2,039	3.6%
DOOSAN ENERBILITY	1,140	2.0%
BAKER HUGHES	744	1.3%
POWER MACHINES	640	1.1%
UNITED ENGINE CORPORATION	625	1.1%
MAPNA TURBINE (TUGA)	567	1.0%
SOLAR	324	0.6%
703 INSTITUTE	245	0.4%
KAWASAKI HEAVY IND	32	0.1%
KMPO	32	0.1%
TOTAL ORDERED CAPACITY	57,341	100.0%

TECHNOLOGY OWNER	UNITS 2024	MARKET SHARE
GENERAL ELECTRIC	144	38.1%
SIEMENS ENERGY	88	23.3%
MITSUBISHI POWER	56	14.8%
BAKER HUGHES	30	7.9%
SOLAR	18	4.8%
UNITED ENGINE CORPORATION	13	3.4%
MAPNA TURBINE (TUGA)	8	2.1%
ANSALDO ENERGIA	7	1.9%
POWER MACHINES	5	1.3%
703 INSTITUTE	3	0.8%
DOOSAN ENERBILITY	3	0.8%
KMPO	2	0.5%
KAWASAKI HEAVY IND	1	0.3%
TOTAL ORDERED UNITS	378	100.0%

9

7

(i) *Units of 19MWe and up. Solar units included for illustration purposes only and do not represent Solar's full order flow.*

2024 Official League Tables – Technology Owner[(i)]

TECHNOLOGY OWNER	MWe 2024	MARKET SHARE
BHI	5,586	26.7%
NOOTER ERIKSEN	5,492	26.3%
MITSUBISHI POWER	3,891	18.6%
JOHN COCKERILL	1,937	9.2%
GENERAL ELECTRIC	1,590	8.1%
VOGT POWER INTL	765	3.7%
BHI - DOOSAN ENERBILITY	380	1.8%
MAPNA BOILER (MBEC)	368	1.8%
SNT ENERGY	229	1.1%
NEM ENERGY	222	1.1%
ZIO PODOLSK ATOMENERGOMASH	196	0.9%
CLEAVER BROOKS	85	0.4%
KAWASAKI HEAVY IND	25	0.1%
POWER MACHINES	25	0.1%
RENTECH	23	0.1%
TOTAL ORDERED CAPACITY	20,902	100.0%

TECHNOLOGY OWNER	UNITS 2024	MARKET SHARE
NOOTER ERIKSEN	32	22.1%
BHI	28	19.3%
MITSUBISHI POWER	25	17.2%
GENERAL ELECTRIC	13	9.0%
CLEAVER BROOKS	10	6.9%
JOHN COCKERILL	8	5.5%
VOGT POWER INTL	6	4.1%
ZIO PODOLSK ATOMENERGOMASH	5	3.4%
KAWASAKI HEAVY IND	4	2.8%
MAPNA BOILER (MBEC)	4	2.8%
NEM ENERGY	3	2.1%
BHI - DOOSAN ENERBILITY	2	1.4%
POWER MACHINES	2	1.4%
RENTECH	2	1.4%
SNT ENERGY	1	0.7%
TOTAL ORDERED UNITS	145	100.0%

8

10

(i) *Source: McCoy surveys. HRSG capacities are 50% of the units' associated Gas Turbine capacity.*

رتبه ۸
شاخص ارزش افزوده

رتبه ۱۹
بیشترین دارائی

رتبه ۳
میزان فروش در شرکت‌های چند رشته‌ای صنعتی

McCOY POWER REPORTS

رتبه ۱۷
بیشترین فروش و درآمد

فصل ۲

راهبری سازمان

مدل و ساختارهای حاکمیتی

هیأت مدیره به‌عنوان یکی از کلیدی‌ترین نهادهای حاکمیتی گروه مپنا با ایجاد سازوکاری به‌دنبال احقاق حقوق و انتظارات ذینفعان می‌باشد. این فرآیند در قالب مجموعه قوانین، دستورالعمل‌ها و اقداماتی در سرتاسر سازمان جاری است.

مدیریت گروه مپنا با هدف ارزش‌آفرینی برای مشتریان و ذینفعان شرکت، با راهبردی پویا و مدیریت بهینه منابع ضامن دستیابی به اهداف مطلوب سازمانی می‌باشد.

نقش‌های کلیدی بالاترین نهاد مدیریتی

- سیاست‌گذاری و نظارت کلان بر برنامه‌های استراتژیک سالانه و تنظیم خط‌مشی و برنامه‌های عملیاتی
- بررسی گزارش‌های کلان فعالیت سالانه شرکت و راهبری جهت‌گیری‌های اصلی همچون ورود به حوزه‌های جدید کسب و کار
- بررسی صورت‌های مالی و تصویب بودجه‌های کلان سالیانه و اصلاحی شرکت
- تصمیم‌گیری و تصویب کلان طرح‌ها و ساختار سازمانی
- تعامل با سازمان‌های دولتی و نهادهای عمومی جهت پیشبرد اهداف شرکت
- انتخاب یا عزل مدیرعامل

اعضای هیأت مدیره

مهندس علیرضا خجسته وهاب زاده
رئیس هیأت مدیره

مهندس خلیل بهبهانی
نائب رییس هیأت مدیره

دکتر محمد اولیاء
مدیرعامل و عضو هیأت مدیره

دکتر امیر هامونی
عضو هیأت مدیره

مهندس محسن امیری
عضو هیأت مدیره

مجمع عمومی عادی
به‌طور فوق‌العاده
شرکت گروه مپنا

سهامداران

ترکیب سهامداران
درصد مالکیت
شرکت سرمایه‌گذاری صنایع برق و آب (صبا)
۴۷/۶
شرکت سرمایه‌گذاری استانی (۳۰شرکت)
۱۵/۷
شرکت سرمایه گذاری ارزش‌آفرین صبا
۱۰/۹
سهام عدالت (مالکیت روش مستقیم)
۹/۴
بانک پاسارگاد
۵/۶
شرکت صادرفر (سهامی خاص)
۱/۲
سایر سهامداران (شامل سهام وثیقه و اشخاص حقیقی و حقوقی)
۹/۶

کمیته حسابرسی گروه مپنا

حاکمیت شرکتی و کنترل‌های داخلی در مپنا از طریق ایجاد شفافیت و پاسخگویی، به ویژه از طریق فعالیت‌های حسابرسی و گزارش‌های مرتبط، تقویت می‌شود. کمیته حسابرسی گروه مپنا با هدف تقویت نقش نظارتی هیأت مدیره، اطمینان از سلامت گزارشگری مالی، مدیریت ریسک و اثربخشی کنترل‌های داخلی، تشکیل شده است. این کمیته با نظارت بر حسابرسان داخلی و مستقل، بررسی صلاحیت آن‌ها، و پیگیری اجرای توصیه‌ها و رفع نقاط ضعف کنترل‌های داخلی، نقش اساسی در بهبود سیستم‌های کنترل داخلی و نظارت بر فرآیندهای مدیریتی دارد.

همچنین منشورهای مرتبط با حسابرسی داخلی و کمیته حسابرسی تدوین و به تصویب هیأت مدیره رسیده‌اند تا به شفافیت و ارتقای کنترل‌های داخلی در سطح گروه کمک کنند.کمیته حسابرسی با انتشار گزارش‌هایی مانند "ارزیابی کنترل‌های داخلی حاکم بر گزارشگری مالی" در سایت کدال، شفافیت و اطمینان‌بخشی را برای سهامداران حقیقی و حقوقی تضمین می‌کند.

علاوه بر این، حسابرسی عملیاتی به سازمان کمک می‌کند تا اهداف خود را با کارایی، اثربخشی و صرفه اقتصادی محقق کند و از مکانیزم بازخورد برای بهبود مستمر فرآیندها استفاده نماید.

حسابرسی داخلی مپنا در راستای تحقق سیاست‌های اقتصاد مقاومتی، اقداماتی با هدف بهبود بهره‌وری، کاهش هزینه‌ها و تقویت همکاری‌های سازمانی انجام داده است. این اقدامات شامل استفاده حداکثری از ظرفیت‌های موجود، افزایش جلسات هماهنگی، اصلاح الگوهای رفتاری و تقویت انسجام سازمانی با تاکید بر اخلاق حرفه‌ای است. همچنین، توانمندسازی نیروی کار از طریق آموزش‌های تخصصی مانند IFRS و قوانین مالیاتی، بهبود تعاملات با شرکت‌های زیرمجموعه و ستادی و صرفه‌جویی در هزینه‌های برون‌سپاری از دیگر اقدامات مهم بوده است. علاوه بر این، حسابرسی داخلی با سازماندهی مجدد نیروهای انسانی، تمرکز بر توانمندی‌های تخصصی و حذف پروژه‌های غیرضروری، بهره‌وری سازمان را افزایش داده است.

کمیته حسابرسی داخلی و نقش حسابرسان در ایفای مسؤولیت اجتماعی

کمیته حسابرسی داخلی و حسابرسان مستقل در مپنا نقشی کلیدی در ارتقای شفافیت مالی و ایفای مسؤولیت اجتماعی شرکت دارند. این نهادها با بررسی فرآیندهای راهبری شرکتی، مدیریت ریسک و کنترل‌های داخلی به اطمینان از صحت اطلاعات مالی ارائه‌شده به ذینفعان و سهامداران کمک می‌کنند. از مهم‌ترین مدل‌های به‌کار گرفته شده در مپنا برای ارزیابی کنترل‌های داخلی، مدل کوزو است که به‌صورت سالانه از طریق گزارش‌های حسابرسی داخلی و مستقل در سایت کدال افشا می‌شود. این مدل نه تنها به بهبود شفافیت اطلاعات کمک می‌کند، بلکه باعث کاهش عدم تقارن اطلاعاتی و ریسک برای سرمایه‌گذاران نیز می‌گردد.

کمیته حسابرسی همچنین نقش مهمی در نظارت بر رعایت قوانین و مقررات داخلی و خارجی از جمله قوانین محیط‌زیست، بورس اوراق بهادار و مقررات HSE دارد. این نهاد از طریق بررسی گزارش‌های مالی و تضمین کیفیت و دسترسی به اطلاعات، به بهبود فرآیند تصمیم‌گیری در سازمان و جامعه کمک می‌کند. انتشار گزارش عملکرد کمیته حسابرسی به عنوان بخشی از گزارش هیأت مدیره، علاوه بر تأثیرات داخلی، باعث افزایش اعتماد عمومی و بهبود مسؤولیت‌پذیری شرکت در جامعه می‌شود.

نظام‌های مدیریت گروه مپنا

- نظام مدیریت یکپارچه IMS (شامل مدیریت کیفیت، مدیریت محیط زیست، مدیریت ایمنی، سلامت و بهداشت)
- طراحی مدل جامع تعالی سازمانی گروه مپنا و جاری‌سازی آن در سطح گروه.
- نظام مدیریت ارتباط با مشتریان (CRM)
- نظام مدیریت عملکرد کارکنان
- نظام سنجش نگرش کارکنان
- نظام مدیریت زیست محیطی- راهنمای ارزیابی عملکرد زیست محیطی
- نظام مدیریت فرایندها
- نظام مدیریت عملکرد تأمین‌کنندگان
- نظام مدیریت دانش
- نظام مدیریت تکنولوژی
- نظام مدیریت کیفیت و کسب‌وکار
- نظام آموزش
- نظام مدیریت امنیت اطلاعات
- نظام مدیریت کیفیت در حوزه خدمات فن‌آوری اطلاعات

نظام اداری ساختارمند و شفاف

فرآیندهای کسب و کار در گروه مپنا، براساس نظام ساختار یافته‌ای در جریان است. در این ساختار که براساس تجارب منتج از فعالیت‌های انجام گرفته از ابتدای تأسیس تاکنون طراحی شده است، اولویت اصلی بر شناسایی نیازمندی‌های مشتریان بنا نهاده شده است. تاکید بر طراحی فرآیندها و به روزرسانی‌های متعدد آنها، اصلی‌ترین اقدام گروه مپنا در راستای افزایش شفافیت و افزایش سلامت فرآیندهای اداره شرکت است. با این حال نیاز است متناسب با تصمیمات حاکمیتی یا هرگونه تغییرات سازمانی، بازنگری و اصلاح فرآیندها در سطوح میانی و عملیاتی انجام شده و مستندات پشتیبان آنها به صورت شفاف و یکپارچه و در زمان مناسب تدوین شوند.

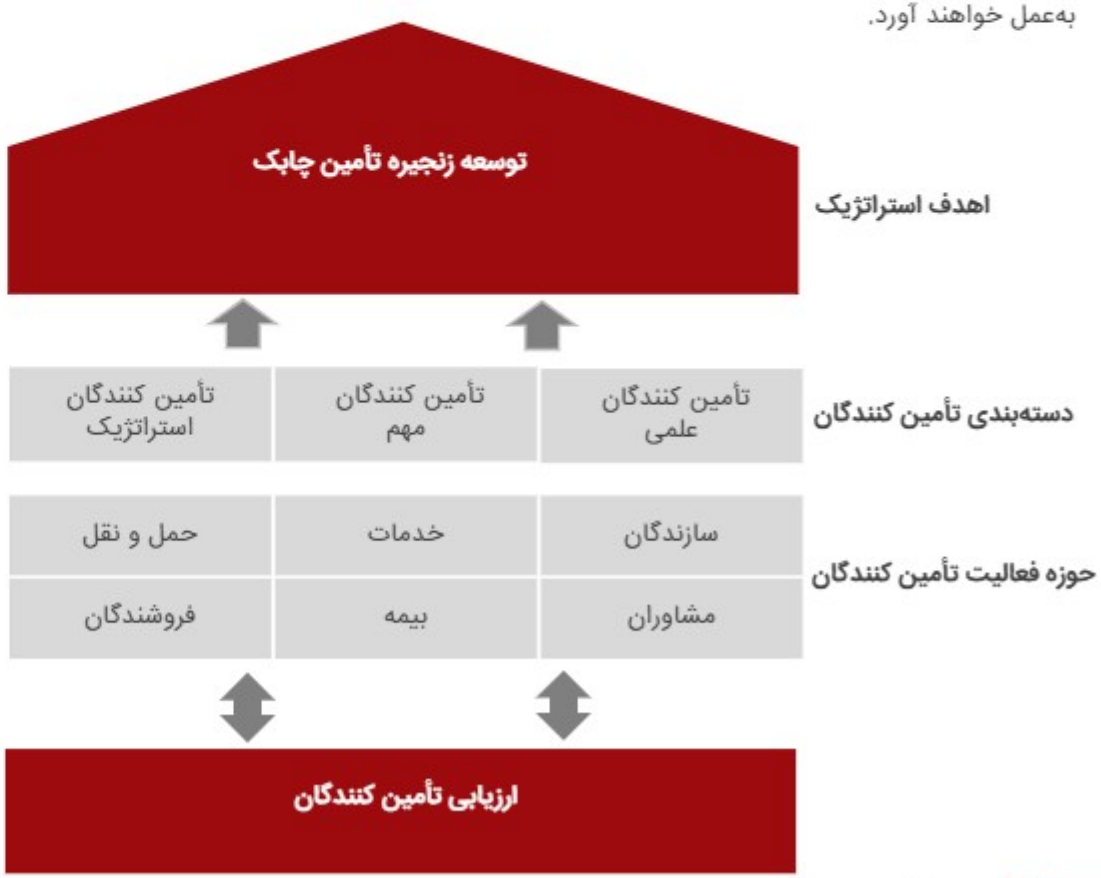
رویکردهای ضد فساد

گروه مپنا جهت مقابله با تخلف‌های اخلاقی و فسادهای محتمل در شرکت، کمیته‌هایی تشکیل داده که به تخلفات اخلاقی ویژه و فساد در همه سطوح سازمان رسیدگی می‌نمایند. برخی از مواردی که در آیین‌نامه انضباطی شرکت به‌عنوان موارد غیر اخلاقی شناسایی شده است به قرار زیر است :

- رشوه گرفتن، رشوه دادن و اختلاس
- سوءاستفاده از اموال اداری و ابزار کار در اختیار فرد به‌منظور تأمین منابع شخصی
- افشاء مطالب و اسناد محرمانه به‌منظور استفاده غیر اداری مطابق با تعهدنامه حفظ اسرار شرکت
- ایجاد نزاع و ایراد ضرب و جرح در محل کار نسبت به همکاران و مراجعین
- گرایش به فساد اجتماعی که اثر سوء در مقررات انضباط کار شرکت داشته باشد
- اهانت و بی‌حرمتی نسبت به سایرین، مقامات و مدیران شرکت
- عدم پایبندی به مقررات، آیین‌نامه‌ها و منشور اخلاقی شرکت

نظام مدیریت عملکرد تأمین کنندگان

گروه مپنا، در راستای گسترش زنجیره تأمین و به‌منظور شناسایی شرکا و تأمین‌کنندگان جهت همکاری در پروژه‌های این شرکت، نسبت به ایجاد بانک اطلاعاتی تأمین‌کنندگان اقدام نموده است. در همین راستا، شرکت‌های معتبر و توانمند داخلی وخارجی که متقاضی همکاری با گروه مپنا می‌باشند در این بانک اطلاعاتی ثبت‌نام نموده و مطابق معیارهای روبرو نسبت به ارزیابی صلاحیت متقاضی اقدام نموده ودر صورت کسب امتیازات لازم، نام آن شرکت در بانک اطلاعاتی مپنا ثبت خواهد شد و درمواقع لازم، واحدهای مجری قراردادهای گروه مپنا، از آن شرکت جهت حضور ومشارکت درمناقصه‌های مرتبط با همکاری، دعوت به‌عمل خواهند آورد.



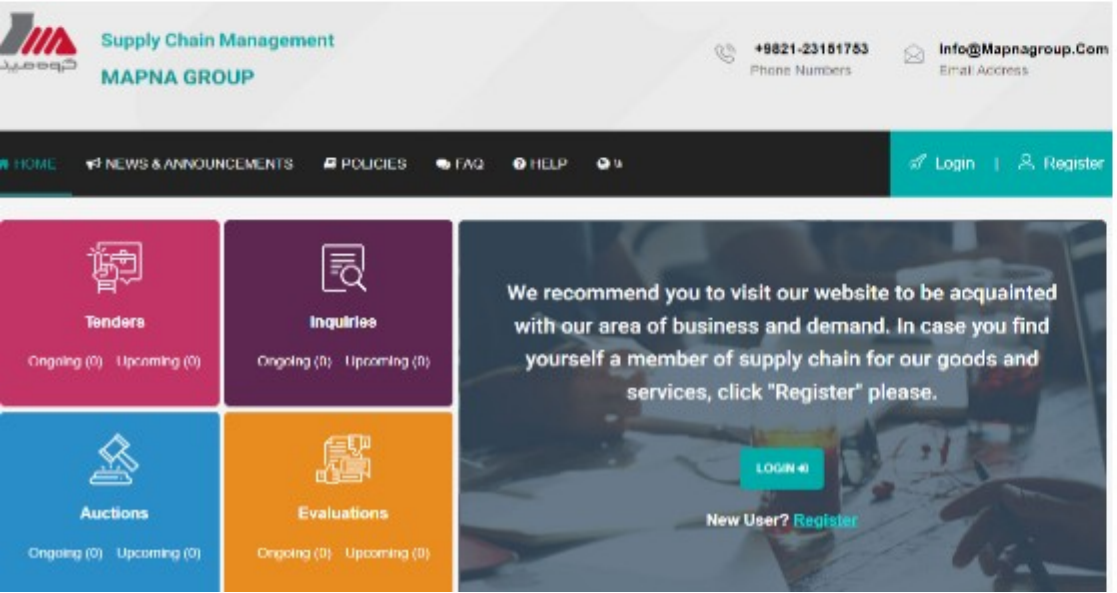
برخی از معیارهای ارزیابی تأمین کنندگان

اهم وظایف مدیریت منابع تأمین کنندگان

- مدیریت سامانه اطلاعات تأمین‌کنندگان (MSCM)
- ازریابی تعیین صلاحیت تأمین‌کنندگان مورد نیاز
- بروزرسانی دوره ای اطلاعات تأمین‌کنندگان فعال
- تهیه لیست های بلند پروژه‌ها
- نظارت بر لیست‌های کوتاه شرکت‌های مجری
- ارتقا تأمین‌کنندگان حائز شرایط در بانک اطلاعاتی
- شناسایی و ورود تأمین‌کننده مورد تایید به حوزه کالاهای گلوگاهی
- بررسی عملکردهای ضعیف گزارشی و عارضه‌یابی آنها (در صورت نیاز اخطار به تأمین‌کننده یا ورود به لیست محرومیت)
- ایجاد هماهنگی‌های لازم در سطح گروه به جهت وحدت رویه ، یکپارچگی و هم‌افزایی در امور تأمین

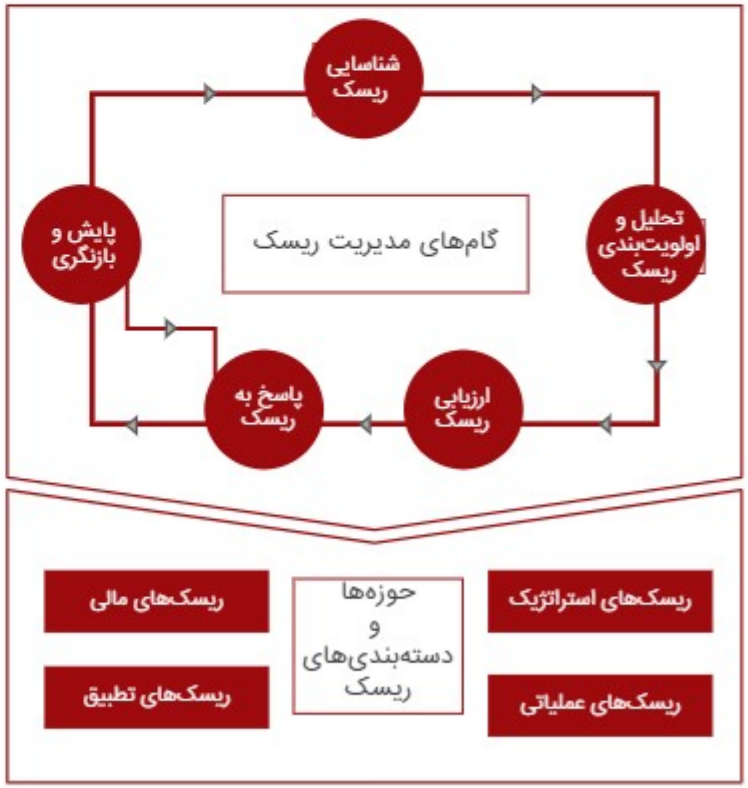
قابلیت‌های استفاده از سامانه اطلاعات تأمین‌کنندگان (MSCM)

- بانک جامع اطلاعات تأمین‌کنندگان
- استعلام از ثبت شرکت‌ها
- تعریف سطوح دسترسی متفاوت برای کاربران
- دسترسی اینترنتی تأمین‌کنندگان
- مدیریت و ارزیابی تأمین‌کنندگان
- مدیریت اطلاعات معاملات
- برگزاری فرآیندهای معاملاتی (مناقصه، مزایده، استعلام و ...)
- مدیریت قراردادها و صورت وضعیت‌ها (ارسال به سامانه مودیان)
- بازگشایی الکترونیکی پاکت‌ها و تعیین برنده
- مدیریت دعاوی حقوقی



نظام مدیریت ریسک مپنا

مدیریت حسابرسی داخلی مپنا با رویکرد ریسک‌محور، ریسک‌های مالی و عملیاتی پروژه‌ها را شناسایی و به مدیران جهت تصمیم‌گیری ابلاغ می‌کند. این گزارش‌ها بر اساس مدل C5 تدوین شده و پس از تصویب در کمیته حسابرسی یا هیأت مدیره، اقدامات پیشنهادی مانند پذیرش یا اجتناب از ریسک به واحدهای سازمانی ارائه می‌شود.این فرآیند به بهبود مدیریت ریسک‌های مالی و عملیاتی و افزایش شفافیت و کنترل داخلی در سطح گروه مپنا کمک می‌کند.



عملیات حسابرسی ریسک محور با تاکید بر مدیریت ریسک‌های مالی

به منظور ارتقای نظام مدیریت ریسک در سطح گروه مپنا، مدیریت حسابرسی داخلی نقشی فراتر از آنچه که در نظام مدیریت ریسک به عنوان پلیس ریسک تعریف گردیده، ایفا می‌نماید، به گونه‌ای که در پروژه‌های حسابرسی داخلی، ریسک‌های کلان هر پروژه و ریسک‌های فرآیندهای مرتبط با آن شناسایی شده و طی گزارش‌های تدوین شده به متولیان، مجریان و مشاوران مربوطه جهت تصمیم‌گیری و اجرا ابلاغ می‌گردد. براساس ریسک‌های شناسایی شده (اعم از مالی، عملیاتی و ...)، پیشنهاد مدیریت حسابرسی داخلی در هر مورد مشخص شده و پس از تصویب در کمیته حسابرسی یا هیأت مدیره حسب مورد به واحدهای سازمانی یا شرکت‌های فرعی مربوطه ابلاغ می‌گردد.

از این‌رو گزارش‌های مدیریت حسابرسی داخلی بر مبنای C5 (شامل شرح یافته، علت و منشا انحراف و ریسک‌ها، آثار و پیامدها، مبانی و توصیه‌ها و پیشنهادهای حسابرسی داخلی) ارائه می‌شود. با توجه به رویکرد مهندسی محور گروه مپنا، مدیریت حسابرسی داخلی بر شناسایی ریسک‌های مالی تاکید می‌نماید و با تعیین اقدامات پیشنهادی لازم (پذیرش، اجتناب، انتقال و ...) پس از تصویب گزارش‌های مربوطه در کمیته حسابرسی و هیأت مدیره، تصمیم گیری و مدیریت ریسک‌های مالی و عملیاتی را برای سطوح مختلف واحدهای سازمانی تسهیل می‌نماید.

توسعه ساختار سازمانی

توسعه گروه مپنا و تبدیل شدن به یک هلدینگ چند رشته‌ای

گروه مپنا در مسیر تبدیل شدن به یک هلدینگ چندرشته‌ای و ایجاد هلدینگ‌های تخصصی در هر یک از حوزه‌های فعالیت گام برمی‌دارد.

مپنا مصمم است حضور خود را در بازار سرمایه افزایش دهد و این مهم از سال ۱۴۰۳، بیش از گذشته در دستور کار مپنا قرار گرفت. در این راستا، شرکت نیروگاهی ایرانیان مپنا (نماد ومپنا) در سال ۱۴۰۳ عرضه اولیه شد. این شرکت در سال ۱۳۹۵ در اداره ثبت شرکت‌ها با سرمایه ۵۰ میلیارد ریالی به ثبت رسید و در سال ۱۳۹۸، هفت شرکت "نیروگاهی "تولید آب و برق قشم مپنا"، "تولید انرژی‌های تجدیدپذیر مپنا"، "تولید برق توس مپنا"، "تولید برق سنندج مپنا"، "تولید برق عسلویه مپنا"، "تولید برق غرب کارون مپنا" و "تولید برق گناوه مپنا" و یک صندوق سرمایه‌گذاری به نام "صندوق سرمایه‌گذاری پروژه آرمان پرند مپنا" از گروه مپنا به این شرکت منتقل شد. در سال ۹۹ سرمایه شرکت از محل مطالبات و آورده نقدی به ۲۰ هزار میلیارد ریال افزایش یافت و نوزدهم دی ماه سال ۱۴۰۳ با نماد «ومپنا» در بازار دوم فرابورس عرضه اولیه شد.

هم‌اکنون تولید ۹ درصد برق کشور توسط هلدینگ ۶۵۰۰ مگاواتی نیروگاهی ایرانیان مپنا صورت می‌گیرد و مجموع نیروگاه‌های این گروه، از ضریب بهره‌برداری بالاتر از متوسط صنعت (۷۰ درصد نسبت به ۵۵ درصد) برخوردارند. نیروگاه‌های تحت مدیریت ومپنا از لحاظ جغرافیایی، موقعیت استراتژیک دارند و کمک بسزایی به تامین برق پایدار کشور می‌کنند. این هلدینگ، پرتفوی متنوعی از نیروگاه‌های سیکل ترکیبی، تجدیدپذیر و تولید همزمان آب و برق را دارد .

اهداف استراتژیک تبدیل شدن به یک هلدینگ چند رشته‌ای

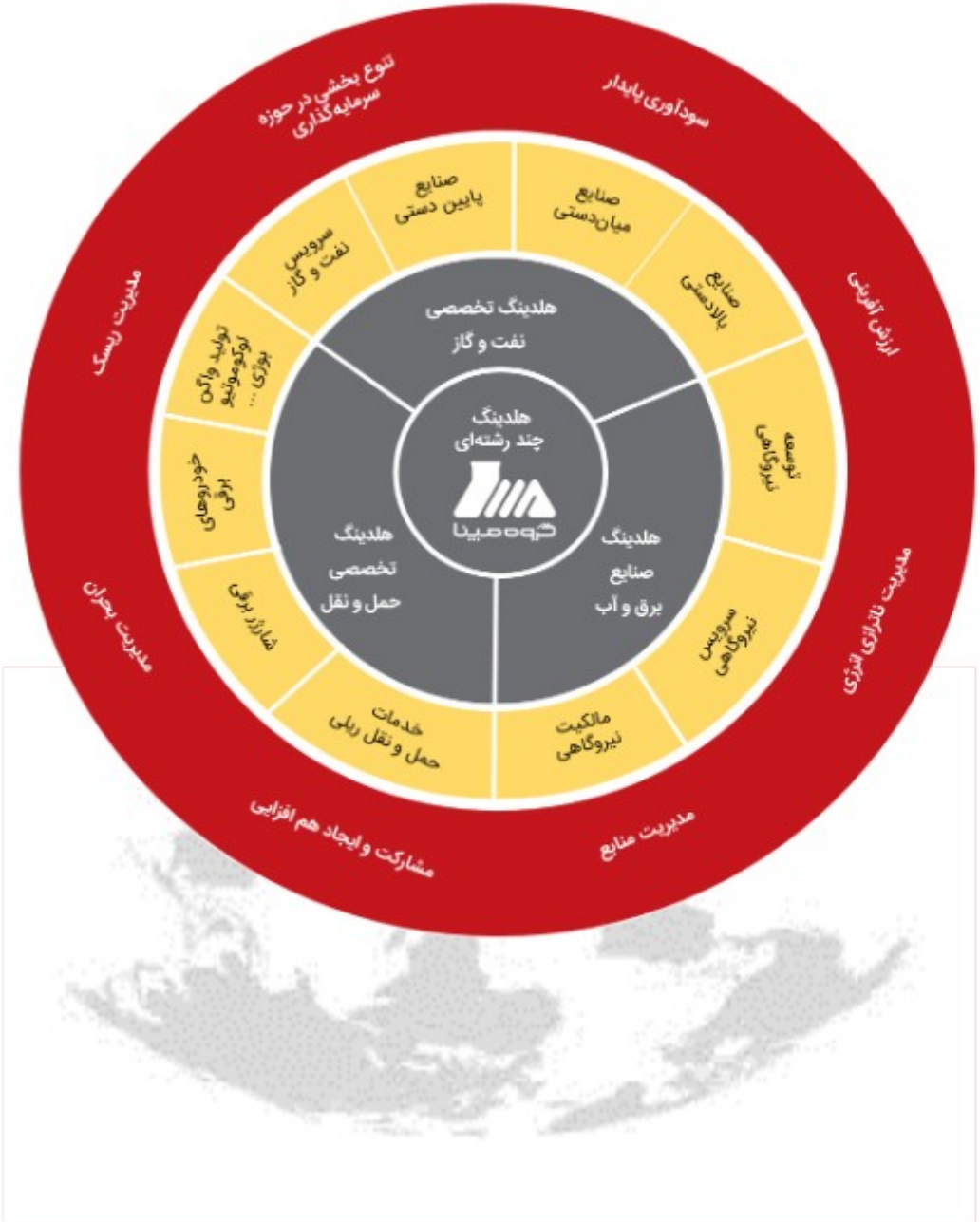
- ایجاد چابکی سازمانی به‌ویژه در پروژه‌های جدید (به دلیل قرار گرفتن در قالب شرکت‌هایی باشخصیت حقوقی مستقل) توسعه بازار و حضور موفق‌تر در بازار
- افزایش اختیارات و مسؤولیت‌پذیری در تصمیم‌گیری
- یکپارچگی مالی و اقتصادی در کسب‌وکار
- ایجاد پنجره واحد در کسب‌وکار برای مشتریان
- تسهیم هوشمند و هدفمند منابع و تخصیص بهینه منابع نگاه سیستمی و استراتژیک به اهداف شرکت‌های تابعه در هلدینگ
- بهبود ساختار سرمایه شرکت‌های زیرمجموعه و شرکت مادر و کاهش هزینه سرمایه بهبود
- فرآیند ارزش آفرینی و افزایش ارزش افزوده ناشی از تشکیل زنجیره ارزش

دستاورد تبدیل شدن به یک هلدینگ چند رشته‌ای

- بهبود حاکمیت شرکتی در شرکت‌های تابعه
- کاهش هزینه‌های تأمین مالی و عملیاتی
- افزایش شفافیت اطلاعاتی و پاسخگوئی در عملکرد شرکت‌های تابعه
- تعیین ارزش منصفانه سهام و دارایی‌های شرکت‌های تابعه

مسیر پیش رو

- تبدیل بخش‌های تخصصی به هلدینگ‌های تخصصی با شخصیت حقوقی مجزا
- انتقال سهام شرکت‌های مرتبط با هر هلدینگ
- انجام اصلاحات ساختاری، مالی، عملیاتی و حاکمیت شرکتی



بیانیه پایداری گروه مپنا

ما در گروه مپنا خود را متعهد می دانیم تا با رویکردی جامع، در جهت توسعه پایدار گام برداریم و نقشی موثر در ارتقاء اقتصاد، اجتماع و محیط زیست ایفا کنیم. مسؤولیت‌پذیری در قبال ذینفعان و جامعه بخشی جدایی ناپذیر از فلسفه وجودی ماست. باور داریم که توسعه پایدار، نه‌تنها ابزاری برای پایداری کسب‌وکار ما، بلکه ضرورتی برای ساختن آینده ای بهتر برای نسل‌های فردا است.

با تکیه بر ارزش‌های بنیادین خود، در مسیر تحقق اهداف توسعه پایدار سازمان ملل متحد (SDGs) ، از جمله آموزش با کیفیت (SDG4) ، انرژی پاک و قابل استطاعت (SDG7) ، اشتغال درخور و رشد اقتصادی (SDG8) ، صنعت، نوآوری و زیرساخت (SDG9) ، الگوی تولید و مصرف مناسب (SDG12) ، سلامت کامل و رفاه (SDG3) ، آب سالم و بهداشت (SDG6) ، مشارکت برای دستیابی به اهداف (SDG17) ، حفاظت از زمین (SDG15) و تغییرات اقلیمی (SDG13) گام بر می‌داریم. ما براساس استانداردهای بین‌المللی مانند GRI، تلاش می‌کنیم اثرات اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی خود را شفاف گزارش کرده و عملکرد خود را به‌صورت مستمر ارزیابی کنیم. باور داریم که شفافیت، صداقت و گفت‌وگو با ذینفعان، کلید تحقق اهداف توسعه پایدار است.

در گروه مپنا، توسعه پایدار بخشی از استراتژی کلان ماست. با تمرکز بر نوآوری، ارتقاء بهره‌وری و به‌کارگیری تکنولوژی‌های نوین، می‌خواهیم سهمی موثر در رشد پایدار کشور داشته باشیم. ارزش‌آفرینی بلند مدت برای ذینفعان، هدفی است که در مسیر آن، خود را به ایجاد تعادل میان منافع اقتصادی، اجتماعی و محیط زیستی متعهد می‌دانیم.

موضوعات با اهمیت

موضوعات با اهمیت برای ذینفعان	هدف توسعه پایدار SDG
محیط کار ایمن و سالم، رفاه کارکنان	**SDG3، سلامت کامل و رفاه**
آموزش و توسعه کارکنان	SDG4، آموزش با کیفیت
حفظ محیط زیست	**SDG15، حفاظت از زمین**
بهره‌وری مصارف و تأمین آب بهداشتی برای جامعه	SDG6، آب سالم و بهداشت
بهره‌وری انرژی در محیط کار و محصول	**SDG7، انرژی پاک و قابل استطاعت**
ارزش آفرینی و حکمرانی پایداری	SDG8، اشتغال درخور و رشد اقتصادی
ارزش آفرینی و حمکرانی پایدار، بهره‌وری منابع	**SDG9، صنعت، نوآوری و زیرساخت**
بهره‌وری منابع	SDG12، الگوی تولید و مصرف مناسب
مدیریت تأثیرات زیست محیطی	**SDG13، تغییرات اقلیمی**
مشارکت و همکاری‌ها در جهت پایداری	SDG17، مشارکت برای دستیابی اهداف

مدل پایداری گروه مپنا

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

مسؤولیت اجتماعی

شرکت مپنا و شرکت‌های تابعه گروه، با هدفِ ارتقاء عملکرد سازمانی خود در حوزهٔ حفظ محیط زیست و دستیابی به استانداردهای موجود در این زمینه، اقدام به اخذ گواهینامه‌های زیست محیطی مختلف نموده‌اند. تلاش‌های متعددی نیز در جهت افزایشِ راندمان محصولات تولیدی از طریق همکاری با دارندگانِ جدیدترین فناوری‌های مرتبط در سطح جهان و دستیابی به دانش روز انجام شده است. در سال‌های اخیر، حرکت به سوی تولید محصولات جدید برای پاسخ به نیازهای متنوعِ مشتریان با بهره‌گیری از روش‌های پایدار و حافظ محیط زیست صورت پذیرفته است.

به باور ما، مسؤولیت‌پذیری اجتماعی یک تعهد است:

- تعهد در قبال حفظ محیط زیست
- تعهد در قبال عدم تبعیض در امور استخدامی
- تعهد در قبال توجه به تأمین نیازهای کارکنان
- تعهد در قبال عدم ارائهٔ محصولات زیان‌آور
- تعهد در قبال اختصاص منابع مالی در مسیر تأمین رفاه عمومی مورد قبول اکثریت جامعه
- تعهد در قبال نپرداختن به فعالیت‌های غیراخلاقی
- تعهد در قبال اصول بنیادین انسانیت و پاسخگویی در قبال آن‌ها

گروه مپنا بر اساس مدل پایداری مسؤولیت اجتماعی خود با جدیت و مبتنی بر رویکرد سیستمی متعهد به جامعه و محیط زیست در کنار توسعه کسب و کار و سودآوری خود به عنوان یک بنگاه اقتصادی است.

مپنا خود را شرکتی مسؤول در قبال جامعه و پویایی آن دانسته و به دنبال توسعه و بهبود کیفیت زندگی مردم است و به عنوان بنگاه حل مسئله همواره به دنبال ارائه راه‌کارهای جامع و نوین در خصوص حل مسائل اساسی جامعه که به کیفیت زندگی مردم گره خورده، بوده است.

اقدامات گروه مپنا در حوزه مسؤولیت اجتماعی

مسائلی همچون مدیریت و تولید انرژی، مدیریت منابع آب، کاهش آلودگی هوا، حفاظت از محیط زیست، توسعه زیرساخت‌های حمل و نقل از مهمترین مسایل کسب و کاری گروه مپنا به عنوان یک شرکت مسؤول در سطح جامعه است.توسعه انرژی‌های پاک و تجدیدپذیر در پروژه‌هایی مانند نیروگاه‌های بادی کهک قزوین، خواف، میل نادر و ...، تولید همزمان آب و برق در قشم و تأمین آب کلیه روستاهای جزیره قشم، تأمین آب نیروگاه سیکل ترکیبی پرند از پساب شهر پرند، پروژه آب شیرین کن لیان بوشهر و تصفیه‌خانه پساب در ذوب آهن اصفهان، پروژه نیروگاه خورشیدی ۶۰۰ مگاواتی آفتاب شرق، تبدیل نیروگاه‌های گازی به نیروگاه‌های سیکل ترکیبی، بهینه‌سازی سیستم‌های خنک از جمله اقدامات مهم مپنا در این خصوص است.

توجه به سلامت جامعه و توسعه بهداشت با ایجاد زیر ساخت‌های فنی و تأمین و استقرار تجهیزات تصویر برداری در بسیاری از مراکز خدماتی در سطح کشور با محوریت خدمات‌رسانی به مناطق کم‌برخوردار از دیگر فعالیت‌های مپنا در این حوزه است.توسعه حمل و نقل ریلی، برقی سازی ناوگان‌های شهری، ایجاد زیرساخت‌های برقی‌سازی همچون ایستگاه‌های شارژ خودروهای برقی از رویکردهای گروه مپنا در توسعه مسؤولانه بخش حمل و نقل است.

مپنا در کنار فعالیت‌های خود در حوزه‌های مختلف صنعت نفت و گاز در پروژه‌های با رویکرد مسؤولیت اجتماعی اقدام به جمع آوری بخارات بنزین در سطح کشور نیز نموده است.گروه مپنا همچنین در راستای رویکرد مسؤولانه به توسعه کسب و کارهای خود اقدام به ساختارمندسازی موضوع انفاق و کمک‌های خیریه در قالب نهادی رسمی ثبت شده با عنوان طرح انفاق مپنا نموده است که با اقدامات متنوعی در راستای توانمندسازی کودکان و نوجوانان و اقشار کم برخوردار جامعه و همچنین ایجاد زیرساخت‌های آموزشی با این محور است.

فصل ۳

جامعه و ذینفعان

مدیریت و تعاملات با ذینفعان

باتوجه به فعالیت‌هـای مختلفی که گـروه مپنا قادر به ارایه آنها می‌باشد و از آنجایی که فعالیت‌هـای ارایه شده توسط این مجموعـه غالبا در حوزه B2B می‌باشد کلیه ذینفعان گروه مپنا را در ۱۱ گروه دسته بندی گردیده است.

- گروه ۱ : سهامداران
- گروه ۲ : بانکها، موسسات مالی
- گروه ۳ : شرکا، سرمایه گذاران
- گروه ۴ : مشتریان، کارفرمایان، سرمایه پذیر
- گروه ۵: تأمین کنندگان
- گروه ۶ : شرکت‌های زیر مجموعه
- گروه ۷ : جامعه
- گروه ۸ : سازمان‌ها/ نهاد حاکمیتی و دولتی
- گروه ۹ : سازمان‌های غیردولتی و مردم نهاد/دانشگاهیان/فعالان صنعت
- گروه ۱۰ : کارکنان
- گروه ۱۱ :اصحاب رسانه

بررسی وضعیت رضایت ذینفعـان در برنامـه‌ریزی‌های سازمانی از اهمیت بالایی برخوردار اسـت زیـرا عامـل اصلی و تعیین‌کننده حیات و رشد هر سازمان، تعامـل خـلاق و آگاهانـه و سـازمان یافتـه بـا ذینفعـان آن سازمان هسـت، از ایـن رو در صـورتی سـازمان تـوان دستیابی به اهداف خود را خواهد داشـت کـه اطـلاع دقیق و کاملی از نیازهای ذینفعان خود داشـته باشـد؛ بنابراین بایستی وضعیت رضایت ذینفعـان به‌صـورت جـامع و دقیـق مـورد تحلیـل قرارگرفتـه و همـواره به‌روزرسانی گردد. سازمان‌های سرآمد، حساسیت و توجه ویژه‌ای به پاسخگویی به نیازها و نظرات ذینفعـان و حفظ ثبات اجتماعی در حال و آینـده دارنـد و همـواره این دیدگاه را ترویج می‌کنند. گروه مپنا نیز بـرای حرکـت به سمت سرآمد شدن، ناگزیر از اهتمام کافی به موضوع ذینفعان است. بنابراین توجه مدیران بالادستی در گـروه مپنـا بـه جلـب رضـایت ذینفعـان و عملکـرد اجتمـاعی سازمان امـری مهـم و ضـروری اسـت. نتـایج حاصـل از تحلیل مناسب رضـایت ذینفعـان، بـه مـدیران پـروژه و سازمان‌ها کمـك می‌کنـد تـا رویکـردی متنـاسب بـا وضعـیت بهـینه توأم با تبـادل‌نظر با ذینـفعان را اتـخاذ نمایند در همین راستا پژوهش بررسی شاخص‌های ادراکـی رضایت ذینفعان بیرونـی گـروه مپنـا در سـه بعـد اقتصـاد، اجتماع و محیط‌زیست انجـام پـذیرفت. در ایـن پـژوهش عملکرد گروه مپنا از دیدگاه ۸ دسته از ذینفعان بیرونی گروه مپنا شامل سهامداران، سازمان های اجرایی و قانونگـذاری ، پیمانکاران، دانشگاهیان، جامعه و عمـوم مـردم و اصـحاب رسانه مورد سنجش قـرار گرفـت. ایـن مطالعـه نشـان داد رضایتمندی کل از نظر کیفی معدل خوب ارزیابی می‌گـردد و نشان از عملکرد مناسب شرکت مپنا در تعامـل بـا ذینفعـان دارد.

ساختار مدیریت اخلاقی در گروه مپنا

ارزش‌های سازمانی (من تا ما)

اصول سند جامع اخلاقی گروه مپنا

خط مشی‌های اخلاقی

کدهای رفتاری

کمیته راهبری ارزش‌های اخلاقی (EVC)

اخلاق | ارزش‌ها | فرهنگ

من تا ما

مشتری
نوآوری
تعالی
ایمنی
مسئولیت‌پذیری
اخلاق

«شفافیت» در سند جامع اخلاقی گروه

در قبال مشتریان و مصرف‌کنندگان

- اطلاع‌رسانی شفاف، به‌موقع، دقیق و کامل و ارایه مشاوره موثر و آموزش لازم، پاسخ ما به حق اطلاع‌یابی مشتریان و مصرف‌کنندگان است.

در قبال منابع انسانی

- اطلاع‌یابی نسبت به هر آنچه با حقوق مادی و معنوی همکاران در ارتباط است، حق منابع انسانی است و اطلاع‌رسانی شفاف، به‌موقع، دقیق و کامل وظیفه اخلاقی سازمان است.

در قبال رقبا

- قانون‌پذیری و پایبندی به تعهدات دوجانبه و مواجهه صادقانه، صریح و شفاف با رقبا خصلت سازمانی ما است.
- پایبندی به شفافیت و قانون‌پذیری و پرهیز از هرگونه ارتباط دوگانه با منابع انسانی رقبا، تعامل حرفه‌ای ما با رقبا است.

در قبال تأمین‌کنندگان و پیمانکاران

- تعامل با تأمین‌کنندگان را بر بیان دقیق و شفاف انتظارات و تعهدات طرفین بنا می‌نهیم.

در قبال سهامداران

- شفافیت و سلامت در انجام معامله‌های تجاری را ضامن مشروع بودن درآمد سهامداران می‌دانیم.
- اطلاع‌یابی از وضعیت شرکت و عملکرد آن و رعایت عدالت در دستیابی به اطلاعات، حق سهامداران است و ارایه گزارش‌های شفاف و اطلاعات دقیق و کامل به سهامداران، نقدپذیری و پاسخگویی شفاف، وظیفه ما در قبال انتقادهای سهامداران است.

در قبال شرکت‌های گروه

- ایجاد نظام یکپارچه و شفاف اطلاع‌رسانی و ارتباطات بین شرکت‌ها و نیز ایجاد نظام جامع و منصفانه ارزیابی را وسیله تأمین حقوق آنها می‌دانیم.

خط‌مشی اخلاقی گروه مپنا در قبال مشتریان و مصرف‌کنندگان

مشتریان و مصرف‌کنندگان، مهمترین صاحبان حق در کسب و کار ما هستند. هدف همه همکاران، تأمین رضایت و حقوق مشتریان است. با پایبندی به مسؤولیت‌های اخلاقی سازمان، نسبت به رعایت همه حقوق مادی و معنوی آنان در همه شئون حرفه‌ای، هم سوگند می‌شویم.

- احترام اصیل و حفظ کرامت انسانی مشتری، در هر شرایطی سرلوحه مرام اخلاقی ما است.
- اطلاع رسانی شفاف، به موقع، دقیق و کامل و ارایه مشاوره موثر و آموزش لازم، پاسخ ما به حق اطلاع یابی مشتریان و مصرف‌کنندگان است.
- سرعت، دقت، سهولت و کیفیت در ارایه خدمات و تحویل کالا، وجهه همت گروه مپنا است.
- حفظ حریم شخصی و اسرار مشتری و رازداری، خط مشی حرفه‌ای ما است.
- انتقاد، حق مشتری و مصرف‌کننده است. پاسخ‌گویی، نقدپذیری و جبران خسارت ناشی از عملکرد سازمان، مرام ما است.
- رعایت انصاف در عقد قرارداد و دوری از هرگونه دادوستد ناروا را شرط کسب و کار اخلاقی می‌دانیم. پایبندی به تعهدات، به ویژه در قیمت، تحویل به موقع و بی عیب و نقص کالا و خدمات، خصلت سازمانی ما است.
- دیدگاه مشتری و مصرف‌کننده را ارج می‌نهیم و با تنوع در کالا و ارایه خدمات و با انعطاف پذیری و استقبال از نیاز و سلیقه آنان، بر حق انتخاب مشتریان تاکید می‌کنیم.
- ارایه خدمات پیش از فروش تا پس از فروش، همراه با رعایت استانداردهای کیفیت را فراتر از وظیفه حرفه‌ای، تعهد اخلاقی نیز می‌دانیم.
- مواجهه صادقانه، عادلانه، صریح و اجتناب از هرگونه فریب، مرام گروه مپنا است.

نظام مدیریت ارتباط با مشتریان مپنا

استراتژیک	بر روی ایجاد یک فرهنگ مشتری مدار تاکید دارد. این فرهنگ بر اساس بدست آوردن و نگهداری مشتریان از طریق ایجاد و تحویل ارزش برتر بنا شده است.
عملیاتی	فرآیندهای کسب و کار مرتبط با مشتریان را بهبود داده و خودکار می‌کند. ابزارهای نرم افزار CRM بخش‌های بازاریابی، فروش و خدمات را خودکار و تجمیع می‌کنند.
تحلیلی	در ارتباط با کسب، نگهداری، استخراج، تجمیع، پروسس، تفسیر، توزیع، استفاده و گزارش‌دهی داده‌های مرتبط با مشتریان برای بهبود هر دوی ارزش مشتری و بنگاه است.
همکاری	مفهومی است که برای توصیف هماهنگی استراتژیک و تاکتیکال واحدها و بخش‌های مختلف درون و بیرون بنگاه جهت افزایش سودآوری در تعیین، جذب، نگهداری و توسعه مشتری استفاده می‌شود.

تدوین استراتژی‌های کلان و تبیین جایگاه مشتری در عناصر راهبردی

بازاریابی راهبردی

فروش و بازاریابی عملیاتی

اجرای پروژه

ارائه خدمات

نظام ارزیابی رضایت مشتری

کارکنان (ترویج فرهنگ مشتری مداری در کارکنان)

تکنولوژی‌های توانمند ساز CRM

فرهنگ مشتری‌مداری

پس از الزام به طراحی و پیاده‌سازی نظام مدیریت ارتباط با مشتریان در گروه مپنا که از ارزیابی‌ها و ممیزی‌های مختلف استخراج شده بود، مدل بومی مپنا طراحی گردید. در ادامه پس از بازنگری استراتژی‌های مپنا، دو استراتژی به‌عنوان تمرکز بر مشتری و استقرار نظام مدیریت ارتباط با مشتریان تدوین و ابلاغ شد. سپس اقدامات مرتبط با چهار بُعد اصلی نظام مدیریت ارتباط با مشتریان شامل استراتژی، فرآیند، کارکنان و تکنولوژی برنامه‌ریزی و اجرا گردید.

از جمله اقدامات انجام شده برای بُعد کارکنان و فرهنگ‌سازی در خصوص مشتری‌مداری، برگزاری ۸ همایش سالانه مشتری‌مداری از سال ۱۳۹۱ و برگزاری ۳۳ نشست تخصصی مشتری‌مداری از سال ۱۳۹۲ بوده است.

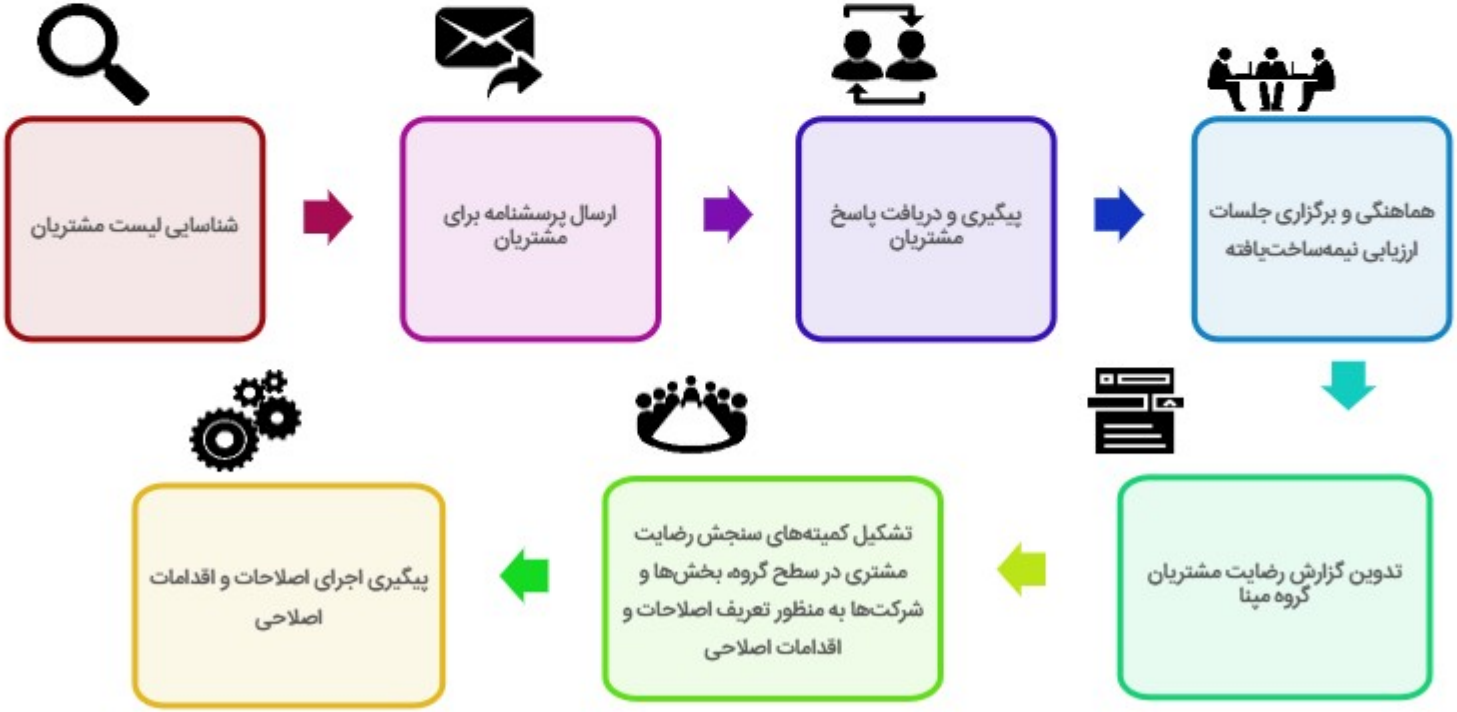
هفتمین همـایش مشتری مـداری با همت و هماهنگی کلیه ارکان شرکت گروه مپنا به اتفاق نمـایندگان کارفرمایان در دی ماه ۱۴۰۲ در جزیره قشـم برگزار گردید. کارفرمایان سه حوزه کسب و کار مپنا (کارفرمایان حوزه توسعه نیروگاهی، کارفرمایان حوزه سرویس نیروگاهی، کارفرمایان بخش حمل و نقل ریلی) و همچنین جمعی از مدیران ارشد گروه مپنا به این همایش دعوت شدند. تلاش بر این بود که در این همایش با تعامل رو در رو و یکپارچه در یك محیط صمیمانه با مشتریان و کارفرمایان بتوانیم در توسعه و بهبود فرآیندها، محصول و خدمات خود گام برداریم. در این رویداد، تعدادی از نمـایندگان کارفرمـایان به ارائه نظرات و دیدگاه‌های خود در راستای بهبود عملکرد گـروه مپـنا در پیشبرد پروژه‌های مشترك پرداختند. همچنین ضمن ارائه گزارشی از برنامه‌ها، دستاوردها و چالش‌های گروه مپنا، آخرین وضعیت ساختار و نظام مشتری‌مداری در این گروه صنعتی مورد بحث و گفتگو قرار گرفت.

فرآیند سنجش رضایت مشتریان گروه مپنا

رضایت مشتری، معیار مناسبی برای اندازه‌گیـری، کنتـرل و بهبود عملکرد کلی سازمان ارائه می کند و به سازمان کمک می‌کند تا نقاط قابل بهبود خود را شناسایی کرده و بهبود دهد. بر این اساس، سنجش رضایت مشتریان در گروه مپنا، از سال ۱۳۸۹ آغاز و تاکنون به صورت مستمر در حال انجام است که آخرین بازنگری آن مربوط به سال ۱۴۰۲ است.

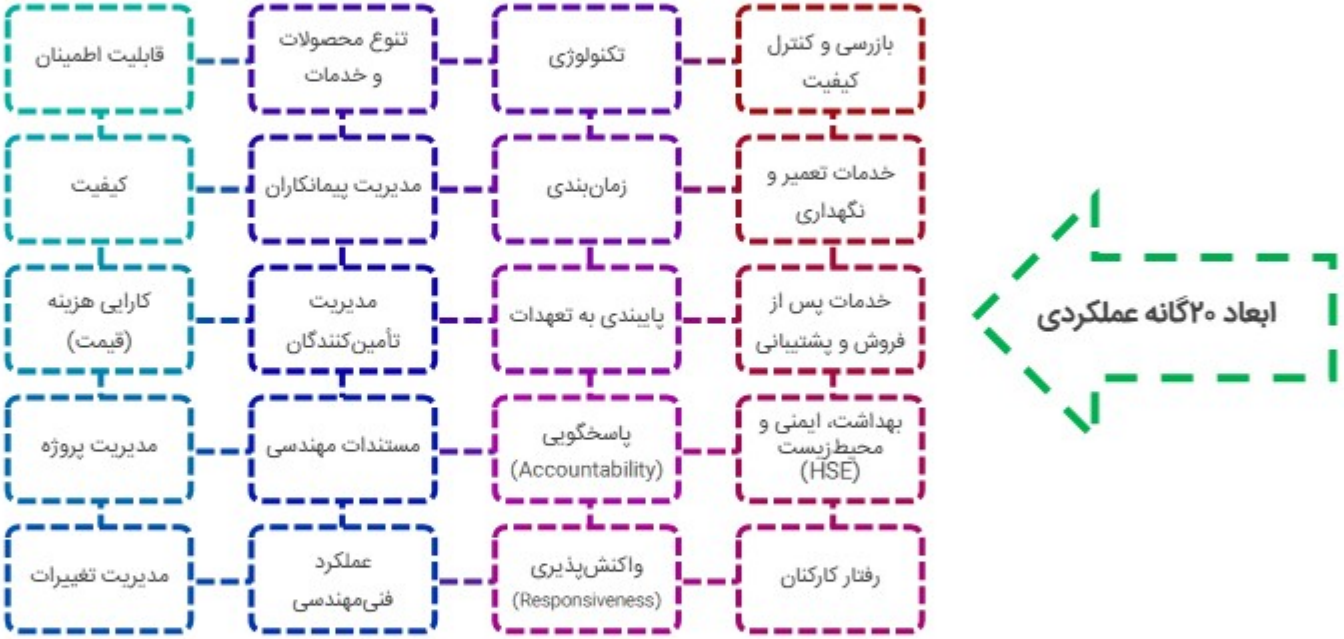
فرآیند سنجش رضایت مشتریان به صورت ۶ ماهه توسط مدیریت ارتباطات گروه مپنا انجام می‌گیرد. در پایان هر نیم‌سال، لیست مشتریان گروه، با مشارکت بخش‌ها استخراج شده و پرسشنامه الکترونیکی از طریق سامانه CRM برای مشتریان ارسال می‌شود. در ادامه،براساس نتایج اولیه سنجش رضایت و همچنین عوامل دیگری نظیر عدم پاسخگویی مشتری به پرسشنامه سنجش رضایت یا پایین بودن رضایت مشتری در دوره‌های پیشین، اقدام به برنامه‌ریزی و برگزاری جلسات نیمه‌ساخت یافته با مشتریان می‌شود.

بر اساس نتایج پرسشنامه‌های تکمیل شده و همچنین جلسات نیمه‌ساخت یافته، گزارش سنجش رضایت مشتریان تهیه می‌شود. کمیته‌های سنجش رضایت مشتری، در سطوح گروه، بخش‌ها و شرکت‌ها، بر اساس نتایج گزارش، اقدام به بررسی موضوعات تعریف و پیگیری اقدامات اصلاحی می‌نمایند. در ادامه نمودارهای میزان رضایت مشتریان از گروه مپنا ارائه گردیده است.



متدولوژی سنجش رضایت مشتریان

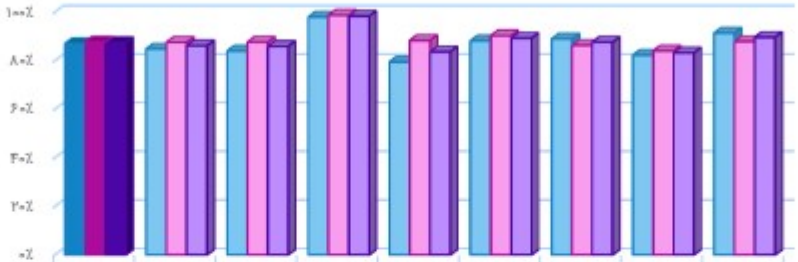
در نظام سنجش رضایت مشتریان گروه مپنا، میزان رضایت هر یک از مشتریان، برآمده از دو بخش است. بخش اول، **رضایت عملکردی** است که با درنظر گرفتن ابعاد ۲۰گانه عملکردی محاسبه می‌شود، بدین ترتیب که هر یک از سؤالات مربوط به سنجش رضایت عملکردی در پرسشنامه سنجش رضایت مشتریان، با یکی از ابعاد مذکور در ارتباط است. بخش دوم، **شاخص عمومی رضایت مشتری (CSAT)** است که رضایت کلی مشتری را به صورت مستقیم با طرح این سؤال می‌سنجد:در نهایت با در نظر گرفتن جمیع جوانب، میزان رضایت شما از گروه مپنا چقدر است؟ لطفاً از ۱ تا ۱۰۰ امتیاز دهید.



در نهایت میزان رضایت کل هر یک از مشتریان، با محاسبه میانگین رضایت عملکردی و CSAT مشابه تصویر مقابل مشخص می‌شود.

رضایت مشتریان گروه مپنا

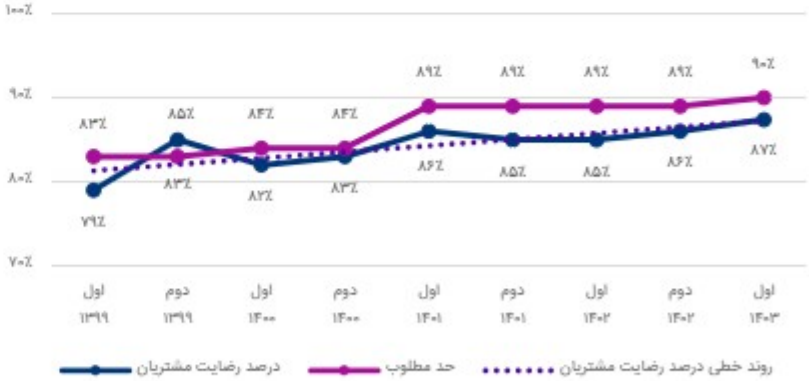
میزان رضایت کل مشتریان گروه مپنا در نیم‌سال اول ۱۴۰۳، معادل ۸۷% ارزیابی شده است. همان‌گونه که پیش‌تر گفته شد، رضایت مشتریان در دو بخش رضایت عملکردی و CSAT مورد سنجش قرار گرفته و میانگین آن‌ها، رضایت کل مشتریان گروه مپنا را ارائه می‌دهد.



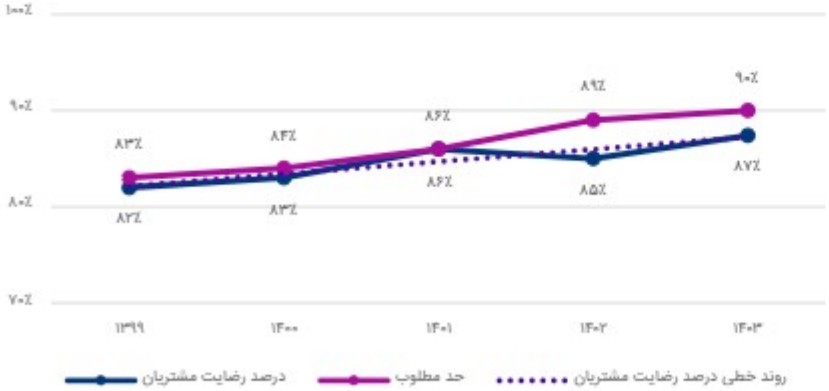
	گروه مپنا	حوزه برق - توسعه نیروگاهی	حوزه برق - سرویس نیروگاهی	حوزه برق - مالکیت نیروگاهی	حوزه تولید	حوزه حمل و نقل	حوزه سلامت	حوزه نفت و گاز	مستقل
رضایت عملکردی	87%	85%	84%	98%	80%	88%	89%	82%	91%
CSATشاخص	88%	88%	88%	99%	88%	90%	86%	84%	88%
رضایت کل	87%	86%	86%	98%	84%	89%	88%	83%	90%

رضایت مشتریان گروه مپنا و بخش‌های آن در نیم‌سال اول ۱۴۰۳

روند رضایت مشتریان



روند پنج ساله‌ی رضایت مشتریان گروه مپنا به تفکیک نیم‌سال



روند پنج ساله‌ی رضایت مشتریان گروه مپنا به تفکیک سال

خط‌مشی اخلاقی گروه مپنا در قبال منابع انسانی

اعضای گروه مپنا، پیوستگی معنوی دارند. رعایت حقوق همه کسانی که با ما همکاری می‌کنند، صرفه‌نظر از نحوه ارتباط سازمانی و جایگاه حرفه‌ای‌شان، اصل راهبردی در نظام اخلاقی مپناست.

- پایبندی به انصاف و عدالت توزیعی و رویه‌ای در همه شئون حرفه‌ای و پرهیز از هرگونه تبعیض در مواجهه با همه منابع انسانی را موجب خشنودی پروردگار جهانیان می‌دانیم و به منزله وظیفه الهی در تصمیم‌گیری‌ها، مقررات، اعطای فرصت‌ها و نظام‌های حرفه‌ای بر رعایت عدالت تاکید می‌کنیم.
- اطلاع‌یابی نسبت به هر آنچه با حقوق مادی و معنوی همکاران در ارتباط است، حق منابع انسانی است و اطلاع‌رسانی شفاف، به‌موقع، دقیق و کامل، وظیفه اخلاقی سازمان است.
- منابع انسانی، منافع و اسرار آنان، امانت الهی نزد سازمان هستند و امانت‌داری و رازداری، وظیفه اخلاقی ما است.
- حمایت از امنیت شغلی، آسایش و شادابی روحی و تعالی معنوی همکاران، مرام اخلاقی ما است.
- پیشرفت علمی و ارتقای حرفه‌ای، حق منابع انسانی است. با ایجاد فرصت‌های برابر آموزشی، راه را برای ارتقاء شغلی همه همکاران، فراهم می‌آوریم. در مپنا راه پیشرفت بر کسی بسته نیست.
- رعایت حریم خصوصی همکاران و حمایت سیستمی از حریم خصوصی آنان خصلت سازمانی ما است.
- رعایت تناسب بین مسؤولیت‌ها، اختیارات و امکانات از بارزترین مصادیق انصاف در حرفه است.
- حسن سلوک و حفظ احترام اصیل و کرامت انسانی همکاران، در هر شرایط کاری، اصل حاکم بر همه رفتارها و مقررات است. محیط کسب و کار را به‌گونه‌ای مدیریت می‌کنیم تا احساس ارزشمندی، هدیه همیشگی سازمان به همکاران باشد.
- برخورداری از حقوق عادلانه و متناسب با بازار کار، حق کارکنان است و ما خود را متعهد به تأمین امنیت معیشتی کارکنان در جهت ارتقای آن در همه سطوح می‌دانیم.
- قدردانی از حسن همکاری کارکنان، آگاهی‌بخشی و دادن فرصت تغییر رفتار برای همکارانی که در فعالیت حرفه‌ای و رفتار خود کوتاهی دارند، دو مبنای اخلاقی نظام جامع پاداش و تنبیه است.
- تصحیح و تسهیل ارتباط منابع انسانی با مدیران و ترویج الگوی رفتار ارتباطی مبتنی بر اقتدار و توام با صمیمیت وظیفه ما است.
- مواجهه صادقانه و صریح با کارکنان و پاسخ‌گویی به آنان، توجه و اهمیت دادن به دیدگاه کارکنان را لازمه ماندگاری و پایداری گروه بزرگ و صمیمی مپنا می‌دانیم.

مجموع کارکنان شاغل در گروه مپنا

۲۷۵۰۰ نفر

۹۲۹ نفر
کارکنان شرکت مادر
به تفکیک تحصیلات

- %۴۸ دکتری و فوق لیسانس
- %۳۳ لیسانس
- %۱۹ فوق دیپلم و پایین تر

۲۶۵۷۱ نفر
کارکنان شرکت‌های زیر مجموعه
گروه مپنا به تفکیک
تحصیلات

- %۲۰ دکتری و فوق لیسانس
- %۳۷ لیسانس
- %۴۳ فوق دیپلم و پایین تر

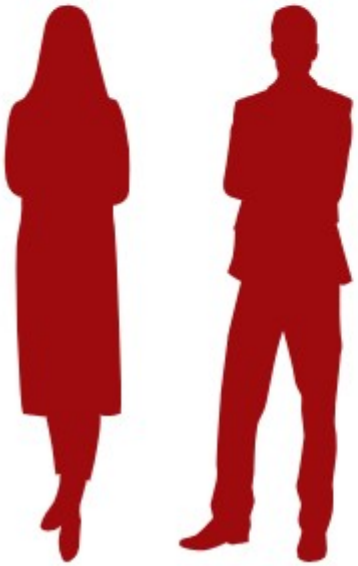
سرمایه های انسانی گروه مپنا

در گروه مپنا، ما به سرمایه‌ای انسانی به‌عنوان یکی از ارکان اصلی موفقیت سازمانی نگاه می‌کنیم و تلاش داریم تا زندگی بهتری برای آنان فراهم کنیم. رویکرد راهبردی ما به سرمایه انسانی بر اساس همسوسازی استراتژی‌ها و برنامه‌های منابع انسانی با اهداف کلان سازمان و فرهنگ مطلوب آن است. این استراتژی‌ها به‌صورت سالانه بازنگری و اجرا می‌شوند و در جهت بهبود آنها تلاش می‌شود. راهبری این رویکرد به معاونت سرمایه انسانی و پشتیبانی تفویض شده است تا در چارچوب نظام استراتژیک سرمایه انسانی به رهبری و بهبود این حوزه پرداخته شود. یکی از برنامه‌های کلیدی گروه مپنا، برنامه «**سرمایه‌های انسانی مپنا**» است. این برنامه با هدف تحقق دو هدف استراتژیک «جذب، نگهداری و توسعه نیروی انسانی با صلاحیت به ویژه در سطح مدیران و در زمینه‌ها و کسب و کارهای جدید» و «تطبیق سازمان (فرآیندها و ساختار) با استراتژی» در حوزه منابع انسانی تدوین شده است.

گروه مپنا، نقش مؤثر ارتباطات درون سازمانی در بهبود فرهنگ سازمانی را درک کرده و ارتباطات دوسویه اثر بخشی را بین مدیران ارشد با کارکنان برقرار نموده است. برخی از این رویکردها که ویژگی در دسترس بودن و شنود مؤثر در آن مستتر است، به قرار زیر می‌باشند:

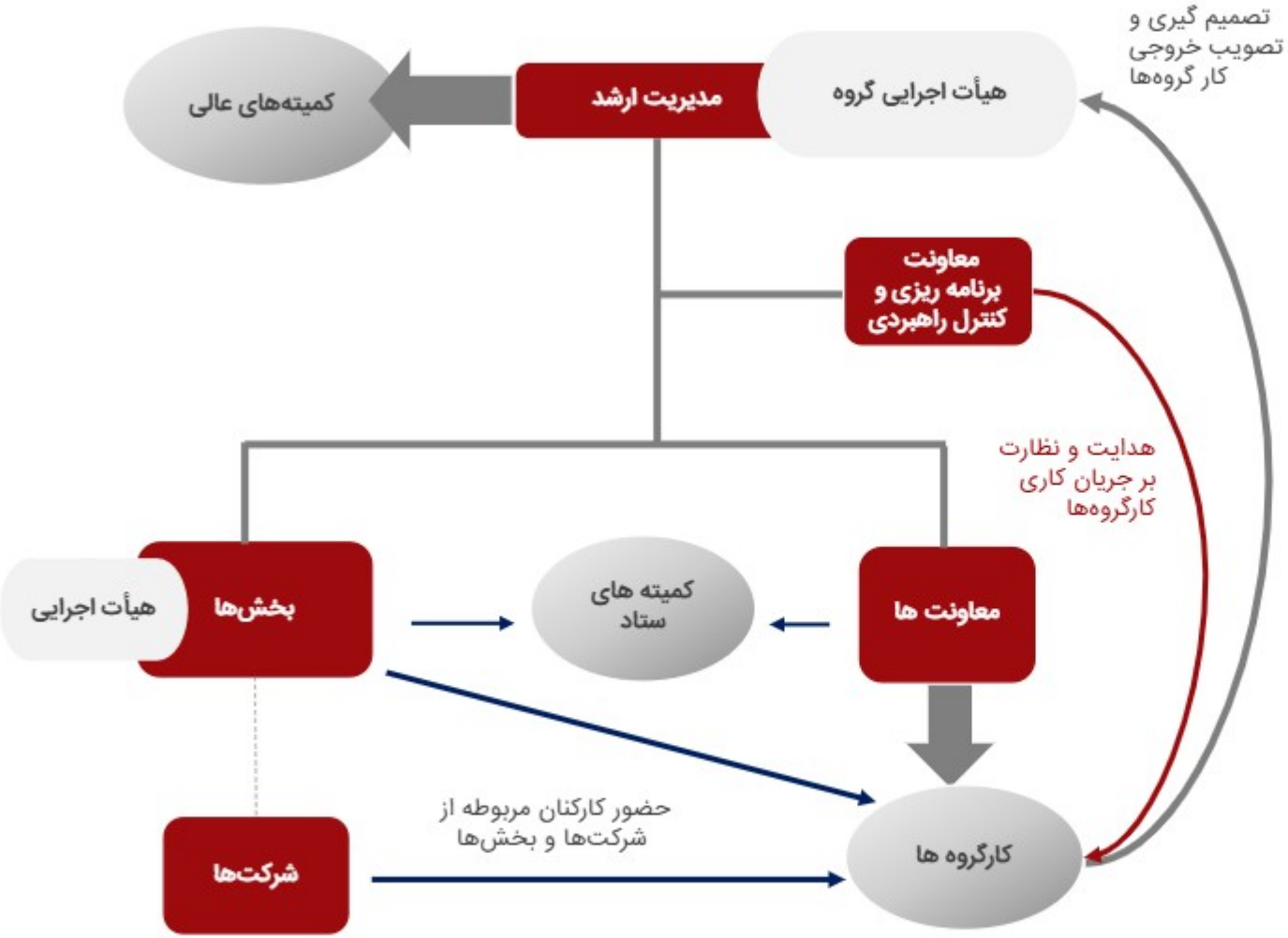
- ملاقات حضوری مدیر عامل با کارکنان در مناسبت‌های مختلف از جمله دیدار نوروزی در ابتدای هر سال، مراسم گرامیداشت روز زن، مراسم جشن فرزانگان، روز مهندسی و .....
- ملاقات های موردی حسب مراجعه و درخواست کارکنان
- امکان برقراری ارتباط مستقیم با مدیر عامل از طریق پست الکترونیکی و اتوماسیون اداری
- تعاملات متناوب مدیر عامل یا نماینده ایشان با کارکنان (حضور در نمازخانه ،رستوران، حضور در بین کارکنان در مناسبت‌های مختلف نظیر روز مهندسی، بازدید از پروژه‌ها و سایت‌های مختلف و ...)
- ملاقات حضوری معاون منابع انسانی با کارکنان حسب درخواست ایشان
- جلسات تعاملی معاون منابع انسانی با واحدهای سازمانی
- جلسات حضوری کارکنان با معاونین و مدیران مربوطه و استقرار تیم‌های مدیریت در واحدها
- ارتباط با معاونین و مدیران از طریق پست الکترونیکی و اتوماسیون اداری
- اجرای مدیریت عملکرد (با استراتژی گفتگوی رو در رو و طرح انتظارات)
- ارسال پیامک‌های مناسبتی

اثربخشی رویکردهای فوق از طریق پرسشنامه سنجش نگرش کارکنان ارزیابی شده و پس از تحلیل بهبودهای لازم صورت میگیرد.

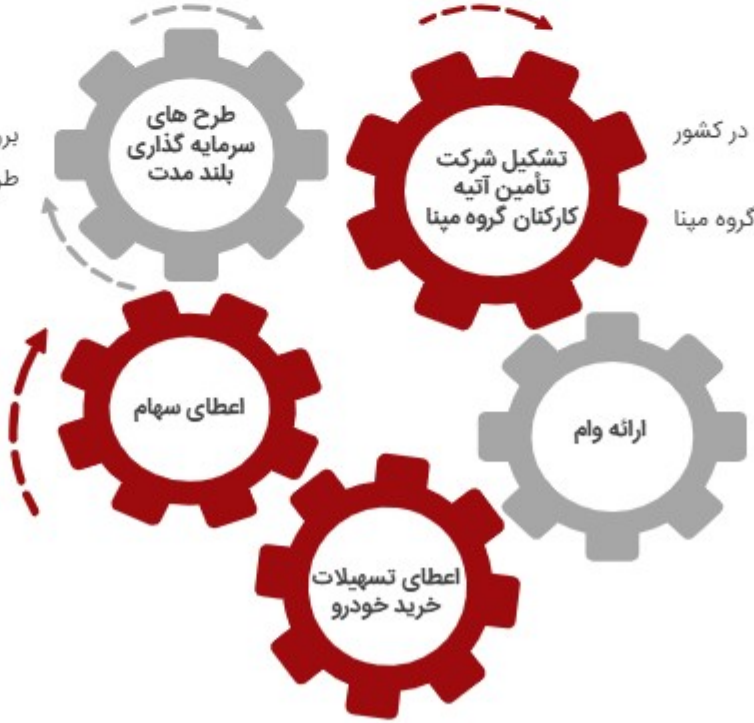


مشارکت و تصمیم‌گیری جمعی

در مپنا از بدو تأسیس برای ارتقاء سطح مشارکت کارکنان و جایگزینی خرد جمعی به‌جای تصمیمات فردی، کمیته‌های مختلفی تشکیل شدند تا با بهره‌گیری از بدنه کارشناسی، مدیریت سازمان را یاری دهند. با تشکیل گروه مپنا، لزوم طراحی ساختار مشارکت کارکنان در گروه احساس می‌شد و در پی شکل‌گیری هیأت اجرایی مپنا، ۹ کارگروه با مشارکت سطوح مختلف کارکنان از شرکت مادر و شرکت‌های زیرمجموعه شروع به کار کردند. کارگروه‌ها و کمیته‌های مپنا با مهندسی مجدد ساختار تفصیلی، چارچوب کاری آنها به‌صورت نظام‌مند توسط مدیرعامل ابلاغ شد. هم‌چنین تیم‌های کارشناسی فعالی در سطح واحدها و بین واحدی تشکیل شده که نقش مهمی در اداره مپنا ایفا می‌کنند.



بهبود آتیه کارکنان



بررسی انواع شرکتهای ارائه دهنده خدمات تأمین آتیه در کشور
بررسی قوانین و مقررات حاکم
تشکیل کار گروه تخصصی و بررسی موضوع در سطح گروه مپنا

بررسی طرح های بازنشستگی تکمیلی (صندوق ها و بیمه های سرمایه گذاری)
طرح تأمین زمین و مسکن

استفاده از منابع بیرونی جهت ارائه وام به کارکنان

طرح توزیع سهام شرکت گروه مدیریت نیروگاهی ایرانیان مپنا از طریق اختصاص ۵ درصد از سهام هلدینگ نیروگاهی ایرانیان مپنا به کارکنان گروه به ارزشی معادل ۶۰ درصد ارزش تقریبی بازار هر سهم

محیط کار منصفانه

- جبران خدمات
- پاداش‌ها و روش‌های قدردانی
- تسهیلات و خدمات مالی
- سلامتی کارکنان
- ورزش کارکنان
- میزان رضایت شغلی کارکنان
- رویه جانشین پروری
- فرصت‌های برابر برای کارکنان (اعم از علمی، دانشگاهی، دینی، مذهبی، قومیتی)
- بیان رویه‌های خاص جذب و نگهداشت استعدادها
- توان‌بخشی کارکنان آسیب‌دیده/جبران خسارت‌ها/ ادامه کار یا قطع همکاری
- تسهیلات خاص مپنا درصورت فوت کارکنان در حین کار و آمار کارکنان درگذشته
- زنان و اهمیت به خانواده
- مزایای بازنشستگی کارکنان مپنا
- تعادل کار و خانواده

رویه‌های خاص جذب و نگهداشت استعدادها

مپنا تاکید ویژه‌ای بر جذب بهترین و شایسته‌ترین افراد دارد و با حضور در همایش‌ها، نمایشگاه‌های کار، عقد قرارداد با دانشگاه‌های معتبر کشور و مراکز کاریابی حرفه‌ای، سعی در جذب و شناسایی استعدادها دارد. در مرحله گزینش افراد، علاوه بر سنجش مهارت‌های تخصصی، با استفاده از کانون ارزیابی، مبادرت به شناسایی پتانسیل‌های مدیریتی می‌نماید. همچنین در طول دوران همکاری با تعریف بسته جبران خدمت جذاب (انواع تسهیلات و مزایای رفاهی، وام، ....)، پاداش‌های عملکردی، شناسایی نیروهای موثرتر، تعیین مربی، شناسایی مستمر زمینه‌های تعهد و تعلق همکاران و ... برنگهداشت آنان اهتمام دارد. در سال‌های اخیر، با بازتعریف مسیر پیشرفت شغلی (کارراهه)، حمایت از اخذ مدارک حرفه‌ای بین‌المللی توسط همکاران، تعریف نقش مربی‌گری برای کارکنان توانمند، شناسایی و قدردانی از کارکنان موثرتر و تعریف فرآیند استخدام داخلی (اعلان شغلی)، برای ارتقای انگیزه‌ها و نگهداشت همکاران مستعد و افراد کلیدی مپنا تلاش شده است.

برنامه ها و اقدامات در حوزه جذب و نگهداشت

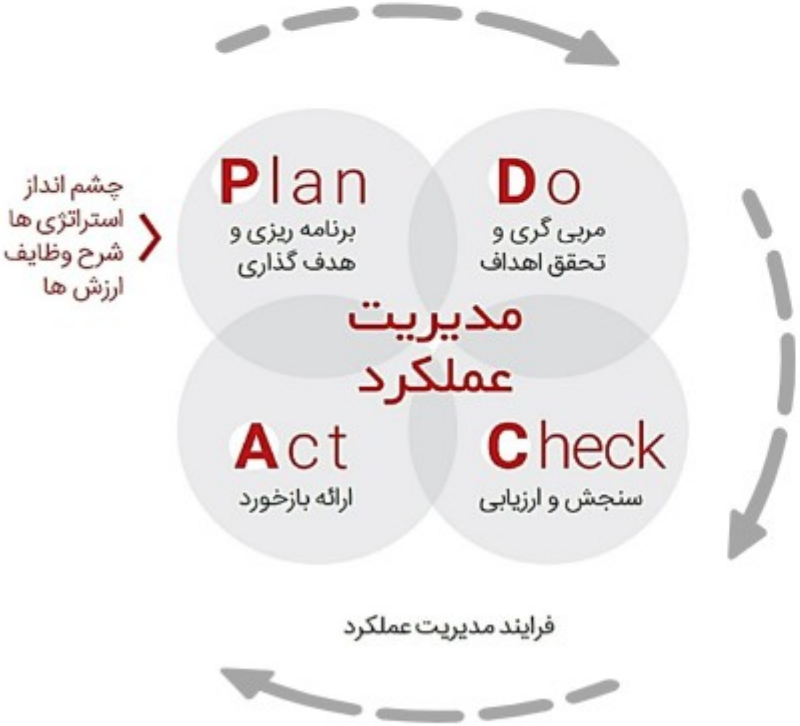
- بررسی تغییرات ساختاری و استراتژی‌ها، شناسایی نیازهای شرکت در حوزه نیروی انسانی و بررسی امکان تأمین نیرو از درون و بیرون سازمان
- بهبود و ارتقای منابع کارمندیابی و بانک رزومه‌های گروه
- بررسی تجربه متقاضیان و همکاران در فرایند جذب و استخدام
- برگزاری مصاحبه خروج و انجام اقدامات اصلاحی
- استفاده بهینه از متخصصان داخل گروه از طریق فرایند نقل و انتقال کارکنان بین شرکت‌های گروه مپنا
- بازنگری و یکپارچه سازی دستورالعمل‌ها و مقررات جذب و استخدام با هدف چابک نمودن فرایند و کاهش زمان جذب و استخدام با تمرکز بر الزامات سیستم جدید جامع منابع انسانی
- مکانیزه نمودن فرایند جذب و استخدام در قالب سیستم جدید جامع منابع انسانی

ابعاد توانمندسازی کارکنان و افزایش انگیزش درونی در گروه مپنا

ابعاد توامندسازی	حس توانمندی فردی و گروهی	مکانیزم‌های درون‌سازمانی برای افزایش عمق اثرگذاری	مکانیزم‌های بین سازمانی جهت توسعه
رابطه‌مندی (Relatedness)	من با بقیه همکاران عضو یک خانواده هستیم (we are related to each other.)	ایجاد بستر برای توسعه روابط بین کارکنان برای بهبود فضای کاری (مثال: ارتباط رو در رو، راحتی ارتباط گرفتن)	ملاقات با افراد مختلف در داخل و خارج از سازمان
استقلال در تصمیم‌گیری (Autonomy/Choice)	من می‌توانم انتخاب کنم چه کاری انجام دهم در روش انجام کار آزادی تصمیم‌گیری داریم (We can determine what we do.)	ایجاد بستر درون‌سازمانی که انجام کارها را به شیوه‌ای متفاوت و مطابق با ارزش‌های فردی تسهیل می‌کند	ایجاد زمینه‌های گسترده‌تر برای حمایت از تصمیم‌گیری مستقل
شایستگی (Competence)	من در انجام کارهای محوله توانا و موفق هستم (We are good at what we do.)	توسعه و به اشتراک‌گذاشتن دانش و مهارت‌های افراد	توسعه و به اشتراک‌گذاری مهارت‌ها و تخصص‌های درون سازمانی و برون سازمانی، از طریق پیوستن به جنبش‌ها و حرکت‌های بزرگتر و توسعه استراتژی‌هایی برای تحول گسترده‌تر
اثرگذاری (Impact)	من می‌توانیم موجب تغییر شوم (We can make a difference.)	تحول شرایط پیرامونی درون سازمانی و توسعه ایده‌ها در محیط پیرامونی	مشروعیت بر اساس شواهدی مبنی بر وجود تأثیر محلی و جهانی
معنادار بودن (Meaning)	من به آنچه که انجام می‌دهیم باور دارم و برایم مهم است (We believe in what we do.)	ایجاد حس روح مشترک	تأیید وجود گسترده‌تر برخی ارزش‌های مشترک (مثلا روایت‌های مشترک)
تاب‌آوری (Resilience)	من می‌توانیم خود را تطبیق دهم (We can adapt & recover.)	بهره‌گیری از توانایی درون سازمانی برای عبور از بحران‌ها	اشتراک تجربه‌های شکست و چالش‌ها؛ یادگیری از تجربیات دیگران

برنامه‌ها و اقدامات در حوزه ارزیابی عملکرد و پاداش

- رویکـــرد ارزیابی عملکرد مپنا دارای دو بخـــش عملکـــردی و رفتـــاری اســـت کـــه بخـــش عملکـــردی آن شـــامل اســـتراتژی‌های ســـازمان، برنامه‌هـا و شـرح وظایـف منـدرج در شناسـنامه شـغل اسـت و بخـش رفتـاری برگرفتـه از معیارهـای رفتـاری کارشناسـان و مدیـران گـروه مپنـا و ارزشهـای سـازمانی اسـت.
- ارزیابی دوره ای عملکرد و بازنگـری شـاخص‌های رفتـاری بـر مبنـای ارزش‌هـای سـازمانی و همچنیـن تعییـن اهـداف عملکـردی فـردی مبتنـی بـر اسـتراتژی‌ها، شـرح وظایـف و برنامه‌هـای بهبـود بـه صـورت دو ماهـه و ارزیابـی تحقـق آن‌هـا اقداماتی هسـتند کـه در راسـتای بهبـود رویکـرد ارزیابـی عملکرد انجـام شـده‌اند.
- در پایـان دوره ارزیابـی، ضمـن ارایـه امتیـاز ارزیابـی بـه فـرد، بازخـورد عملکـردی و رفتـاری از سـوی مافـوق مسـتقیم بـه کارکنـان ارائـه می‌گـردد.
- از خروجـی ایـن نظـام در مـواردی ماننـد تعییـن کارانه، تدویـن نیازهـای آموزشـی، منتورینگ خـروج کارکنان ناکارآمـد، ارتقـاء حرفـه‌ای و ترفیـع کارکنـان اسـتفاده می‌گـردد.
- در زمینه مدیریت عملکرد کارکنان، از اوایل سال ۱۴۰۲، اصلاحاتی در رویکرد و روش مدیریت و ارزیابی عملکرد اعمال گردید. بر این اساس، به جای توافق روی «انتظارات»، توافق روی «اهداف» مدنظر قرار گرفت که در سه بُعد اهداف راهبردی، عملیاتی و رفتاری انجام شد.



پاداش‌ها و روش‌های قدردانی

مپنا به منظور ایجاد محیط کاری مثبت، کارآمد و خلاق، شیوه‌های مختلفی را برای پرداخت پاداش و قدردانی از کارکنان در نظر گرفته است که بصورت سالانه/ مستمر/ موردی/ نقدی و غیرنقدی پرداخت می‌شوند.

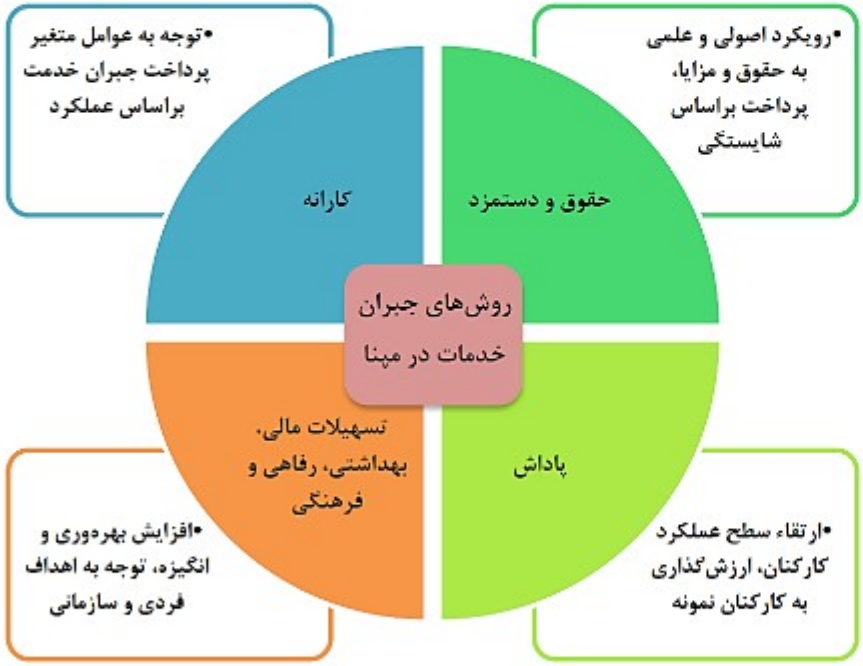
تسهیلات و خدمات مالی

یکی از روش‌های جبران خدمات در مپنا ارایه تسهیلات و خدمات مالی است. همانطور که در شکل زیر مشاهده می‌شود، در این راستا مپنا از طرق مختلف اقدام به ارایه تسهیلات و خدمات مالی به کارکنان می‌کند.

جبران خدمات

گروه مپنا مجموعه آنچه که به عنوان جبران خدمات در اختیار کارکنان قرار می‌گیرد را سبد" جبران خدمات" نامیده که رویکرد مؤثری برای ارتقای رضایت کارکنان و دستیابی به اهداف سازمانی است. سیاست‌های جبران خدمات برگرفته از اهداف استراتژیک منابع انسانی، شاخص های کلیدی منابع انسانی (فاصله جبران خدمات با استانداردهای بازار) و برنامه سرمایه‌های انسانی گروه مپنا (همراستایی جبران خدمات با استانداردهای بازار و رقابت) بوده و از استراتژی‌ها و سیاست‌های کلان شرکت نشأت گرفته است. عناصر سبد جبران خدمت مپنا عبارتند از: پرداخت نقدی پایه، پرداخت‌های متغیر کوتاه مدت، مزایا و فوق العاده‌ها و مزایای غیر ملموس، سبدهای حمایتی خانوده‌ها از جمله سبدکالا ماه مبارک رمضان، عید نوروز، شارژ کارت اعیاد مناسبتی و ... همچنین به منظور حصول اطمینان از حفظ/ کاهش فاصله جبران خدمات با استانداردهای بازار، شرکت بر حسب نیاز هر چند سال یکبار در پیمایش جبران خدمت مبتنی بر مدل Watson Towers آتیه روشن مشارکت می‌کند و گزارش‌های تحلیلی بازار کار را دریافت و در تصمیم‌گیری‌های مرتبط با جبران خدمت لحاظ می‌نماید.

اثربخشی رویکردهای جبران خدمات از طریق پرسشنامه سنجش نگرش کارکنان (رضایت از حقوق مزایا و پاداش) ارزیابی شده و بهبودهای لازم اجرا می‌شود. از برنامه‌های بهبود در دست اجرا میتوان به اصلاح جبران خدمت کارکنان و افزایش حقوق کارکنان به منظور جبران تورم اقتصادی، Salary Survey گروه مپنا، بررسی روش‌های تغییر مدل جبران خدمت و ... اشاره نمود.



آموزش و توسعه سرمایه‌های انسانی

آموزش و بهسازی منابع انسانی به عنوان یکی از استراتژی‌های اصلی دستیابی به سرمایه انسانی و سازگاری مثبت با شرایط تغییر به عنوان دو مزیت رقابتی سازمان‌ها قلمداد می‌شود و از این رو دارای جایگاه و اهمیت بالایی برای بقاء و توسعه سازمانی می‌باشد. آموزش، نوعی سرمایه‌گذاری مفید و عاملی کلیدی در توسعه محسوب می‌شود و چنانچه به درستی و شایستگی برنامه‌ریزی و اجرا شود، بازده اقتصادی قابل ملاحظه‌ای خواهد داشت. براساس مصوبه شورای آموزش، سرانه آموزشی هر یک از کارکنان مپنا به تفکیک انواع آموزش‌ها و بر اساس **نفر ساعت** این‌گونه است:

گروه مپنا

خط‌مشی آموزش شرکت گروه مپنا

PED-P01/02

شرکت گروه مپنا به‌عنوان یک بنگاه اقتصادی با تکیه بر شعار بنیادی خود «مپنا، نماد خودباوری» برای ایجاد ظرفیت‌های صنعتی در صنایع زیربنایی و در حوزه‌های مرتبط و همافزا با انرژی، صنایع پیشرفته، نوین و بازارهای بین‌المللی با هدف خلق آینده مطلوب با ایفای نقش موثر در پیشرفت و توسعه پایدار کشور، به‌عنوان سازمانی فناوری محور و با رعایت اصول فنی، کیفی و اقتصادی فعالیت کرده و اعتقاد دارد منابع انسانی آموزش دیده، شایسته و مجرب به‌عنوان سرمایه استراتژیک، مهم‌ترین عامل جهت تحقق اهداف فوق به شمار می‌رود. این شرکت با استقرار سیستم مدیریت آموزش بر اساس استانداردهای بین‌المللی، زمینه مدیریت شایستگی‌ها و توسعه افراد را از طریق ارائه آموزش‌ها و فرصت‌های یادگیری و اثربخش فراهم نموده است؛ به‌گونه‌ای که کارکنان، خود را به‌صورت مستمر بر اساس نیازهای آموزشی در راستای اهداف سازمانی و متناسب با وظایف، قابلیت‌ها، ارزش‌ها و فرهنگ سازمانی، توسعه می‌دهند و از دانش، مهارت، نگرش و قابلیت‌های به‌روز برخوردار می‌گردند.

بر این اساس محورهای زیر، مبنای فعالیت‌های آموزشی بوده و شرکت خود را متعهد به اجرای آن می‌داند:

۱. ارتقای سطح دانش و شایستگی‌ها در سطوح سازمانی، گروهی/ تیمی و فردی
۲. فراهم نمودن زمینه بومی‌سازی دانش و فناوری در حوزه فعالیت‌های شرکت
۳. فراهم‌سازی فرصت‌های یادگیری به‌عنوان سازمان یادگیرنده به‌روز و کارآمد به‌منظور ارتقای قابلیت‌های مدیریتی و رهبری مدیران گروه مپنا
۴. ارتقای مزایای رقابتی گروه مپنا از طریق اجرا و حمایت از برنامه‌های آموزشی منتهی به گواهینامه‌های حرفه‌ای ملی و بین‌المللی معتبر
۵. همسویی با دیگر فرآیندهای منابع انسانی با هدف خلق نتایج ارزش‌آفرین و یکپارچه در پاسخ به نیازهای ذی‌نفعان
۶. جاری‌سازی فرآیند مدیریت عملکرد و بهره‌گیری از نتایج آن در شناسایی نیازهای آموزشی به‌منظور توسعه کارکنان بالانگیزه، آفرینشگر و خلاق
۷. بازنگری و بهبود مستمر فرآیندهای آموزش و توسعه منابع انسانی به‌منظور حصول اطمینان از هم‌راستایی با استراتژی شرکت
۸. تسهیل عضویت مؤثر و ارزش‌آفرین کارکنان جدید از طریق تبیین وظایف، فرهنگ و ارزش‌های سازمانی
۹. نهادینه‌سازی فرهنگ یادگیری، توسعه و تسهیم دانش از طریق استفاده از متخصصان و مدرسان داخلی جهت مشارکت در تدریس، طراحی‌های آموزشی، ارزیابی مدرسان و مربی‌گری
۱۰. تدوین مدل‌های شایستگی و ارزیابی افراد براساس شایستگی‌های مورد انتظار با هدف جذب، استعدادیابی، توسعه و ارائه بازخورد

اینجانب به عنوان مدیرعامل شرکت گروه مپنا به این وسیله ضمن معرفی معاون منابع انسانی به‌عنوان نماینده خود در سیستم مدیریت آموزش؛ اجرا، کارایی و اثربخشی خط‌مشی آموزش را در فواصل معین به‌صورت مستمر، پایش می‌نمایم.

محمد اولیاء

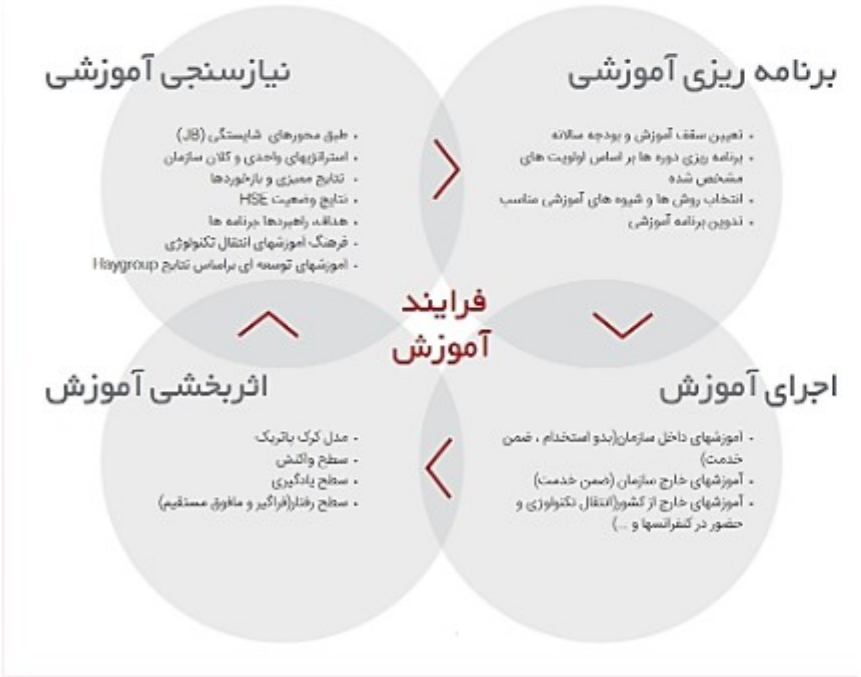
سطح سند: سازمانی

تاریخ اجرا: ۱۳۸۹/۰۳/۰۱
تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۰۷/۳۰

محورهای راهبردی برنامه‌های آموزشی گروه مپنا

- نیازسنجی آموزشی کارکنان
- فراهم نمودن زمینه بومی‌سازی دانش و فناوری درحوزه فعالیت‌های شرکت
- افزایش سطح رقابتی شرکت از طریق اجرای برنامه‌های آموزشی منتهی به گواهینامه‌های حرفه‌ای بین‌المللی معتبر
- همسویی با دیگر فرآیندهای منابع انسانی در زمینه جذب، نگهداشت و انگیزش کارکنان
- فراهم سازی زمینه مشارکت مستمر کلیه کارکنان در تعیین نیازها و برنامه‌های آموزشی
- بهبود مستمر فرآیندهای آموزش و توسعه منابع انسانی در شرکت
- فراهم‌سازی زمینه شناخت سازمان از طریق تبیین وظایف، فرهنگ و ارزش‌های سازمانی برای کارکنان جدید
- فراهم‌سازی زمینه استفاده از متخصصین و مدرسان داخلی جهت مشارکت در تدریس، طراحی‌های آموزشی، ارزیابی مدرسین، مربیگری
- اهتمام در توسعه دانش، مهارت، توانایی و نگرش کارکنان از قبیل نگرش‌های ایمنی، مشتری‌مداری، مهارت‌های زندگی و ...
- فراهم‌سازی زمینه تطبیق فرهنگ سازمانی با اهداف سازمانی

فرآیندهای آموزش گروه مپنا



سرانه دوره‌های آموزش عمومی	سال ۱۴۰۲	سال ۱۴۰۳
مقدار نفرساعت هدف	۴	۴
مقدار نفر ساعت محقق شده	۵	۷

سرانه دوره‌های آموزش تخصصی	سال ۱۴۰۲	سال ۱۴۰۳
مقدار نفرساعت هدف	۱۸	۱۹
مقدار نفر ساعت محقق شده	۲۴	۲۲

دوره‌های تخصصی	سال ۱۴۰۲	سال ۱۴۰۳
مجموع نفرساعت	۱۶۸۰۰	۱۳۶۱۰
تعداد نفرات شرکت‌کننده	۳۳۰	۲۶۸

صدای تو سرمایه ماست

سنجش نگرش همکاران
شرکت گروه مپنا

میزان رضایت شغلی کارکنان

رضایت شغلی کارکنان در غالب طرح سنجش نگرش کارکنان در زمینه‌های مختلف مورد سنجش قرار می‌گیرد. نظرسنجی‌های موردی نیز در ارتباط با فعالیت‌های معاونت منابع انسانی به صورت دو سالانه در حوزه‌های گوناگون انجام می‌شود. همچنین جلسات تعامل با تمام واحدهای سازمانی برای بررسی و پاسخگویی به مشکلات مرتبط با منابع انسانی کارکنان برگزار می‌گردد.

تعلق/ تعهد کارکنان (دلبستگی کارکنان)

در شرایط اقتصادی سال‌های اخیر و تأکید بر رشد تولید، سعی شده است تا با اقداماتی از جمله حضور در بازارهای رقابتی، توجه به نوآوری، تولید محصولات متنوع در عرصه‌های مختلف، تلاش بر قرار گرفتن نام مپنا در میان شرکت‌های بزرگ نیروگاهی تراز اول جهانی، بازدید مقام معظم رهبری و رؤسای محترم جمهور از مپنا، افتخارآمیز دانستن مپنا در سطح ملی و توجه و احترام به کارکنان، حس تعهد و تعلق کارکنان مپنا روند افزایشی داشته باشد.

مقایسه حقوق کارکنان مپنا و کارکنان پیمانکاری

کارکنان پیمانکاری همانند کارکنان ساعتی بر دو گروه، دارای پست سازمانی و فاقد پست سازمانی تقسیم‌بندی می‌شوند. افراد فاقد پست سازمانی (پرسنل پکیج) براساس مقررات قانون کار تعیین حقوق می‌گردند.پرسنل پیمانکار دارای پست همانند سایر کارکنان مپنا، از طریق مقررات پرداخت حقوق و مزایای کارکنان تعیین حقوق شده و مشمول مقررات مسیر پیشرفت شغلی (ارتقاء گروه) نیز می‌باشند.

بیان تشابهات بین مزایای نیروهای تمام وقت و پاره‌وقت (ساعتی)

قرارداد نیروی ساعتی به دو صورت کمتر از ۱۰۰ ساعت (افراد فاقد پست سازمانی مصوب) و بیش از ۱۰۰ ساعت (شامل افراد دارای پست سازمانی مصوب) است. بهره‌گیری از مجموعه هتل‌ها و ویلاها همانند کارکنان تمام وقت برای ایشان امکانپذیر می‌باشد.امکان استفاده از خدمات بیمه تکمیلی فراهم می‌باشد.

ورزش کارکنان

ورزش برای کارکنان در مپنا جایگاه ویژه‌ای دارد و هر ساله مسابقات ورزشی متعددی برگزار می‌شود. مسابقات ورزشی شرکت مپنا با حضور ورزشکاران شرکت‌ها در قالب تیم‌های منتخب و به منظور ایجاد انگیزه و جلب مشارکت همکاران در فعالیت‌های مختلف ورزشی و با شعار **ورزش، نشاط، سلامتی** در رشته های مختلف ورزشی برگزار می‌شود. امکان بهره‌مندی از برنامه‌ها و تسهیلات ورزشی در سال ۱۴۰۳ از طریق اجاره اماکن و سالن‌های ورزشی برای کارکنان و تیم‌های ورزشی ادامه یافته است.

میزان سرانه ورزشی، خدمات و تسهیلات ورزشی کارکنان

کارکنان مپنا مشمول استفاده از سرانه ورزشی می‌باشند که میزان سرانه ورزشی هر سال براساس بررسی شرایط و مصوبه مدیریت درصدی افزایش خواهد داشت.شرکت، سالانه به منظور تأمین سلامتی کارکنان و اعضای خانواده ایشان، تسهیلات و فرصت‌هایی را از طریق انعقاد قرارداد با مراکز ورزشی تفریحی معتبر فراهم می‌آورد. در راستای توجه به سلامت کارکنان در محیط کار و حفظ شادابی و نشاط ایشان، فراهم آوردن تمهیدات جهت تشکیل تیم‌های ورزشی و برگزاری مسابقات ورزشی در شرکت از جمله اقدامات موثر در این زمینه است. استفاده همکاران از مجموعه‌های آبی طرف قرارداد (انقلاب، ارم، طرشت، کشتیرانی) نشان دهنده استقبال ایشان از ورزش می‌باشد که موجب سلامت جسم و روح همکاران شده و در نهایت کاهش هزینه‌های درمان را در پی دارد. در سال ۱۴۰۰ با توجه به استقبال همکاران از مجموعه‌های ورزشی و آبی طرف قرارداد، دامنه ارایه تسهیلات افزایش یافته و خانواده همکاران نیز امکان استفاده از تسهیلات مجموعه‌های ورزشی آبی (ارم، انقلاب و ...) را داشته‌اند و این شیوه منجر به افزایش استقبال و استفاده همکاران شده است.

دستاوردهای ورزشی

تـیم والـیبال شـرکت واگـن پـارس مپـنا به‌عـنوان نمـاینده والیبـال کـارگـری اسـتان مـرکزی قـهرمان مسـابقات جـهانی ۲۰۲۴ شـرکت‌هـا در مـکزیک شـد.

واگـن پارس مپـنا در فینال این مسـابقات با پیروزی دو بر صـفر مقابـل فولاد مبـارکه اصـفهان قهرمـان مسـابقات جـــهانی جام شرکت‌ها در مکزیک شد.

این دوره از مسابقات در شش رشته ورزشی شنا، والیبال، بسکتبال، فوتسال، تنیس روی میز و دو میدانی در سال ۲۰۲۴ با حضور تیم‌های شرکت‌های معتبر بیش از ۵۰ کشور جهان برگزار شد. در رشته والیبال، هفت تیم از کشورهای ایران، امریکا، مکزیک، سوئیس و فرانسه به میزبانی لئون مکزیک با یکدیگر رقابت کردند. تیم والیبال کارگری اعزامی به سرمربیگری حسن سمیعی، مجید اسدی سرپرست تیم و نماینده فدراسیون ورزشی کارگری و ۱۲ ورزشکار و کادر فنی در مسابقات جهانی جام شرکت ها حضور پیدا کرد.

این تیم با قهرمانی در مسابقات قهرمانی کارگران شهرستان اراک و استان مرکزی، که به همت هیئت ورزش کارگری استان برگزار شد، توانست به مسابقات کشوری راه یابد و در نهایت با برتری و قهرمانی در مسابقات قهرمانی کارگران کشور جواز حضور در مسابقات جهانی جام شرکت‌ها را کسب کند.

سلامت کارکنان

مهمترین سرمایه شرکت نیروهای انسانی آن است، لذا حفظ، تأمین و ارتقای سطح سلامتی کارکنان از اولویت‌های مهم سازمان می‌باشد. از این رو از پزشکان متخصص داخلی در کنار پزشک دوره دیده طب کار جهت ارایه خدمات بهداشتی و درمانی دعوت به عمل آمده تا ضمن استقرار در سازمان پاسخگوی نیاز کارکنان باشند. همچنین برنامه معاینات بدو استخدام و ادواری مطابق قانون با نگاه سلامت محوری اجرا می‌گردد:معاینات ادواری به صورت سالیانه شامل آزمایشات روتین، بینایی سنجی، نوار قلب و معاینات کلی توسط پزشک است و تست تنفس و شنوایی سنجی در صورت لزوم انجام می‌پذیرد. اقدامات و توصیه‌های درمانی به صورت همزمان به کارکنان ارایه می‌شود و در صورت نیاز به اقدامات بعدی از جمله سونوگرافی، رادیولوژی، سایر آزمایشات و نیز ارجاع به متخصصان، دستورات لازم داده می‌شود. انجام معاینات ادواری از جمله اقدامات مهم در زمینه سلامت کارکنان است که در سال ۱۴۰۳ همانند سنوات گذشته در راستای حفظ سلامت کارکنان برنامه‌ریزی گردید و با پوشش و مشارکت ۹۱ درصدی به انجام رسید. ارجاع افرادی که نیازمند مراجعه به متخصص داشتند در اولویت قرار گرفت و شرایط سلامت پرسنل در سامانه جامع آفاق سلامت گروه و سایر سامانه های مرتبط در شرکت ها در حال پایش است.

همچنین شرکت تبسم مپنا به منظور کاهش مشکلات و دغدغه های کارکنان جهت تهیه مایحتاج دارویی و نسخ ایشان، نسبت به راه اندازی شبکه یکپارچه دارویی تبسم (شیدات) اقدام نموده است.

توان‌بخشی کارکنان آسیب‌دیده/جبران خسارت‌ها/ ادامه کار یا قطع همکاری

به منظور حمایت از «ازکارافتادگان» گروه مپنا، بخشی از دستورالعمل مزایای بازنشستگان به از کارافتادگان مپنا مشروط به شرایط خاص تعلق دارد. براساس این طرح، مزایا و تسهیلات رفاهی به ازکارافتادگان مپنا نیز تعلق می‌گیرد. همچنین علاوه بر خدمات رفاهی و درمانی، متناسب با سنوات خدمت درصدی از حقوق بازنشستگی، تحت عنوان «کمک هزینه از کارافتادگی» براساس نظر کمیته بازنشستگان، به از کارافتادگان کلی تعلق می‌گیرد.

تسهیلات خاص مپنا در صورت فوت کارکنان در حین کار و آمار کارکنان درگذشته

براساس دستورالعمل، در صورت فوت یکی از کارکنان شرکت در هنگام کار یا ماموریت، غیر از اقدامات لازم مرتبط با درگذشت ایشان، این اقدامات نیز صورت می‌گیرد:

- برقراری مستمری از طرف شرکت برای بازماندگان همکار فوت شده و استفاده خانواده از بیمه تکمیلی و صندوق درمان شرکت
- ارایه انواع سبد و تسهیلات رفاهی به مدت ۵ سال پس از فوت همکار به خانواده متوفی
- ارایه تسهیلات جهت برگزاری مراسم ترحیم و ...
- پرداخت حق بیمه عمر طبق قرارداد فی مابین با شرکت بیمه‌گر طرف قرارداد شرکت

برنامه‌ها و اقدامات در حوزه تعادل کار و خانواده

برنامه‌های فرهنگی و آموزشی خانواده

- برنامه های آموزشی ویژه خانواده و فرزندان
- برنامه های تفریحی ویژه خانواده و فرزندان

مدیریت کار و حرفه

- الزام همکاران به استفاده از مرخصی به میزان ۱۵ روز در سال
- مرخصی به دلیل تولد فرزند و فوت اقوام درجه یک
- امکان کار از راه دور
- شناوری ساعات کاری
- مدیریت اضافه کار کارکنان
- ارائه برنامه‌های قدردانی از کارکنان

حمایت‌های عاطفی از خانواده

- ارائه کمک هزینه مهدکودک به مادران
- ارائه مرخصی یک روز در ماه به مادران
- ارائه مرخصی به پدر در زمان تولد نوزاد
- اهدا هدیه در زمان تولد نوزاد و ازدواج کارکنان و فرزندان ایشان
- ارائه تسهیلات به خانواده متوفی (حمایت در زمان فوت اقوام درجه یک و حمایت از خانواده در زمان فوت همکار)

تسهیلات رفاهی

- تسهیلات کمک هزینه سفر، ورزش، رستوران، اینترنت، سبدهای تحصیلی، بهداشتی، نوروز و رمضان و ...)
- تسهیلات ورزشی (استفاده از استخر برای کارکنان و خانواده؛ تیم های ورزشی و ...)
- سنجش سلامت سالانه کارکنان

رویه جانشین‌پروری

در گروه مپنا بخشنامه ابلاغی از سوی مدیرعامل (در بهمن ماه ۱۳۹۱)، نقشه راه توسعه ظرفیت‌های مدیریتی و جانشینان آن‌ها محسوب می‌شود. تیم مدیریت ارشد گروه و به ویژه مدیرعامل مپنا، با دقت و حساسیت نسبت به شناسایی ظرفیت‌ها و مدیران ارشد بالقوه (بر مبنای عملکرد، دستاوردها و توانایی‌هایشان)، اقدام و در مواقع مقتضی از آن‌ها برای جانشینی مدیران ارشد دعوت به همکاری می‌کنند.

فرصت‌های برابر برای کارکنان (اعم از علمی، دانشگاهی، دینی، مذهبی، قومیتی)

در کدهای رفتاری گروه مپنا به فرصت‌های برابر به طور خاص و برای تاکید بیشتر یک سرفصل مجزا اختصاص یافته است:
مپنا برای تنوع موجود میان کارکنان، تأمین‌کنندگان، مشتریان و ... ارزش و احترام قایل است و برای ایجاد فرصت‌های برابر برای کارکنان و سایر افراد مرتبط با سازمان تلاش می‌کند. در کلیه فرآیندها و رویه‌های مرتبط با کارکنان (اعم از استخدام، ترفیع/ تنزل رتبه، انتقال، اخراج، تعدیل، حقوق و مزایا، استفاده از امکانات و ...) سیاست عدم تبعیض جنسیتی، نژادی، قومی و مذهبی را رعایت می‌کنیم. در دستورالعمل برنامه‌ریزی و تأمین نیروی انسانی تصریح شده است که تنها ملاک استخدام کارکنان در مپنا، شایستگی‌ها و توانایی‌های افراد و همسویی آنان با فرهنگ سازمانی، ارزش‌های گروه و ملاحظات قانونی کشور است، لذا در مپنا تبعیض بر مبنای قومیت، مذهب، جنسیت و مانند آن و تاثیر پذیرفتن از مراجع قدرت در استخدام افراد پذیرفتنی نیست.

مزایای بازنشستگی کارکنان مپنا

کارکنان مپنا مشروط به اینکه تعداد سال‌های مشخصی از سنوات خدمت خود، منتهی به سال‌های پایان خدمت را در مپنا سپری نمایند، مشمول طرح بازنشستگی مپنا می‌شوند. این دسته از بازنشستگان بخشی از مزایای رفاهی را تا ۵ سال پس از شروع بازنشستگی و امکانات سلامت (ورزش و درمان) را به صورت مادام‌العمر دریافت می‌نمایند.
همچنین در راستای افزایش انگیزه و نگهداشت کارکنان، تشویق آنها به ماندگاری و قدردانی از تلاش همکارانِ در زمان بازنشستگی، پاداش پایان خدمت کارکنانِ دارای عملکرد بالا به نسبت میزان سابقه کار ایشان در گروه مپنا، مازاد بر ضوابط قانونی محاسبه می‌گردد.

سیاست جذب و استخدام در مپنا

جذب و استخدام در مپنا مطابق دستورالعمل برنامه‌ریزی و تأمین نیروی انسانی صورت می‌گیرد. پایبندی به انصاف و عدالت و پرهیز از هرگونه تبعیض در مواجهه با همه منابع انسانی یکی از خط مشی‌های اخلاقی مورد تاکید در سند اخلاقی گروه مپنا می‌باشد.

جایگاه بانوان در گروه مپنا

سیاست‌هـای حمایتی در راستای تشـویق و حمایت از مـادران شاغل همواره در دستور کار معاونت منابع انسانی مـپنا بوده است. مرخصی زایمان، تسـهیلات بیمه درمان و ... از جمله این مـوارد بوده است.

از سـال ۱۳۹۴ با توجه به اهمیت جـایگاه خانواده و تاکیدات مقام معظم رهبری مبنی بر توجه به سیاست‌های تشویقی در راستای رشد جمعیت، گام نوینی در راستای ارایه تسهیلات به خانواده کارکنان مورد توجه قرار گرفت که از جمله می‌توان به اقدامات ذیل اشاره نمود:

- ارائه تسهیلات بیمه و ارسال گل به بیمارستان
- برقراری کمک هزینه مهدکودک برای مادران شاغل از بدو تولد تا پایان پنج سالگی
- ۳ تا ۵ روز مرخصی به همکاران آقا که صاحب فرزند شوند
- اهدا یک عدد پلاک طلا منقوش به آیه مبارکه وان یکاد به رسم هدیه
- برگزاری مراسم گرامیداشت روز زن و تکریم مقام مادر

در سال‌های اخیر، بانوان در کشور نقش‌آفرینی پررنگ‌تری داشـته و ما به حضور بانوان در بین کارکنان افتخار می کنیم و بـاور داریم که بانوان در حـوزه کاری خود به مراتب انعطاف‌پذیرتر از مردان و همپـای آنها از تعـهد و تخصص برخوردار هستند. نسبت شاغلان خانم به آقا در شرکت مپـنا ۲۶ درصـد است و در گروه نیز به خاطر وجود بخش‌هـای عملیاتی، این رقـم به ۱۰ درصـد می‌رسد. البته این نسبت در طول زمان افزایش یافته است. در ابتدا و آغاز فعالیت کارخانه‌هـای گروه مپنا، تقریباً هیچ خانمی در آن مجموعه‌هـا مشغول به کار نبود، ولی اکنون کارشناسان خانم در بخش‌هـای مختلف مهنـدسی، تولیدی و نیز واحدهـای سخت و عملیاتی فعـالیت می‌کنند. در ۱۴ شرکت مپنا، خانم‌ها عضـو هیأت مدیره هستند. در سال ۱۴۰۲ تعداد هفـت نفر و در سال ۱۴۰۳ تعـداد ۹ نفر از خانم‌ها در پست‌هـای مدیریتی مشغول به کار شدند. در سال ۱۴۰۲ تعـداد ۴۵ نفر و در سـال ۱۴۰۳ تعداد ۵۶ نـفر در کل گروه در لیـست مدیریتی هستند. همچنین در کل مشـاغل مدیریتی، ۹ درصد از مدیران در شرکت مادر، خانم هستند.

ایمنی، سلامت، امنیت و محیط زیست

واحد HSE گروه مپنا در سال ۱۳۸۱ با در نظر گرفتن دو اصل "مسؤولیت‌پذیری کلیه پرسنل در زمینه موارد مرتبط با HSE و اولویت ملاحظات HSE در کلیه فعالیت‌های سازمان" ایجاد شد. این واحد ضمن در نظر گرفتن سیستم مدیریت یکپارچه HSE به عنوان جزیی لاینفک از کلیه فعالیت‌های کسب و کار خود، وظیفه نظارت بر رعایت الزامات سیستم مذکور را در فعالیت‌های طراحی و مهندسی، عملیات اجرایی و خدماتی بر عهده دارد. فعالیت‌های واحد HSE در گروه مپنا در سال ۱۳۸۵ وارد مرحله جدیدی شد، چرا که مپنا مأموریت یافت با همکاری شرکت بین‌المللی فرانسوی برای اجرای پروژه پارس LNG در منطقه عسلویه اقدام کند. پس از چندی معاونت سیستم‌ها و کیفیت (سیستم‌ها و اطلاعات کنونی) راه‌اندازی و واحد HSE مپنا نیز به این معاونت منتقل شد. به این ترتیب، رویکرد یکپارچه‌سازی، قوانین و مقررات و اظهارنامه HSE برای نخستین بار در شرکت مپنا تدوین شد.

خط مشی، استراتژی ها و اهداف

نظام‌نامه HSE گروه مپنا به‌عنوان اولین نظام‌نامه منتشر شده در گروه مپنا در سال ۱۳۸۷ منطبق بر مدل سیستم مدیریت بهداشت، ایمنی و محیط زیست با الگوبرداری از شرکت‌های پیشرو در حوزه‌ی HSE از جمله شرکت شِل تدوین شد. اصول حاکم بر این نظام‌نامه به گونه‌ای تدوین شده است که خواسته‌ها و الزامات استانداردهای مدیریتی حوزه HSE را تأمین می‌کند و می‌تواند به‌عنوان مرجعی راهنما برای پرسنل گروه، کارفرما و واسطه‌هایی که قصد ارزیابی سیستم مدیریت HSE را دارند، مورد استفاده قرار گیرد. نظام‌نامه HSE به شکلی است که در آن ارتباط میان خطرات موجود در سازمان با مدیر سازمان نظام‌مند شده است؛ به این معنی که مدیریت هر واحد با عمل به نظام‌نامه می‌تواند توانایی مواجهه با انواع خطرات احتمالی، هدایت سازمان تحت امر در صورت بروز خطر، تعیین مسؤولیت افراد در قبال هر نوع خطر، نحوه ارزیابی عملکرد سازمان در مواجهه با خطر و سازمان‌دهی افراد بر اساس کارکردها و فرایندها را داشته باشد. به این ترتیب می‌توان از بروز خطا جلوگیری کرد و اصلاح موارد پیش‌آمده و مدیریت انواع تغییر در سیستم‌ها را به انجام رساند. این نظام‌نامه به عبارتی ارتباط بین اجزا را توسط یک مدل نسبت به هم نشان می‌دهد. این نظام‌نامه در طول سال‌های گذشته تاکنون سه بار ویرایش شده است و در حال حاضر آخرین ویرایش آن در دسترس کلیه پرسنل گروه مپنا قرار دارد.

مدیریت بحران

گروه مپنا با تشکیل تیم بحران و آمادگی جهت مقابله با خطرات و تغییرات آب و هوایی و سایر خطرات پیش بینی نشده، به دنبال مدیریت مخاطرات مرتبط با حوادث است. این تیم به‌منظور شناسایی مخاطرات و تعیین اقدامات کنترلی برای حذف یا کاهش آنها تشکیل شده است. به این منظور، در قالب جلسات گروهی یا کارگاهی به شناسایی و ارزیابی ریسک‌های مربوطه می‌پردازند و فرصتی برای مشارکت فعال در شرکت ایجاد می‌کنند.

اهداف استراتژیک HSE گروه مپنا

در راستای توسعه راهبردهای HSE گروه مپنا رویکرد حفظ و صیانت از سرمایه‌های سازمانی (نیروی انسانی، محیط زیست، اعتبار و تجهیزات) و نیز دستیابی به رویکرد پیشگیرانه در HSE در دستور کار می‌باشد. در مدل ذیل تعاملات میان کلیه عناصر، تحت پوشش رهبری و تعهد مدیریت ارشد سازمان مدنظر قرار داده شده است. مدیران ارشد کلیه شرکت‌های گروه مپنا، در قبال وجود و کفایت منابع مورد نیاز جهت پیاده‌سازی نظام‌نامه HSE گروه مپنا، مسؤول بوده و باید از اجرا و نگهداری سیستم‌های مدیریتی HSE و رعایت الزامات این نظام‌نامه، اطمینان حاصل کنند.

مدل تصویری اصول حاکم بر سیستم مدیریت HSE گروه مپنا

رئوس کلی اهداف استراتژیک HSE در سطح شرکت‌های گروه مپنا

۱.نهادینه کردن و بهبود سیاست پیشگیرانه در حوزه HSE از طریق کاهش خطرات با ریسک بالا

۲.نهادینه کردن و بهبود سیاست پیشگیرانه در حوزه ایمنی و محیط زیست از طریق کاهش حوادث

۳.نهادینه کردن و بهبود سیاست پیشگیرانه در حوزه سلامت از طریق کاهش نرخ بروز بیماری‌های شغلی

۴.توازن آگاهی، درک و دانش HSE

ما در گروه مپنا تلاش می‌کنیم تا با در اختیار داشتن پرسنلی با انگیزه در محیطی سالم، ایمن و حافظ محیط زیست در جهت ارتقاء و توسعه زیرساخت‌های کشور گام‌های موثری برداریم.

مسؤولیت‌ها

اصول حاکم بر نظام‌نامه HSEگروه مپنا به گونه‌ای تدوین شده است که خواسته‌ها و الزامات استانداردها و خطوط راهنمای ISO14001-2015،ISO14031-2013 ، ISO45001-2018 و HSE-MS را تأمین می‌کند. ذات کار HSE نظارت بر عملکرد واحدهای دیگر است، به شکلی که در حوزه HSE مؤثر باشند، بنابراین حوزه‌های اصلی فعالیت این واحد نخست تأمین تکالیف و الزامات قانونی است و پس از آن در حوزه سلامت پرسنل و قراردادهای پیمان‌کاری به عینیت درآمده است. اقدامات واحد HSE در هر یک از حیطه‌های تخصصی ذیل قابل طرح است:

سلامت

- حفظ و بهبود سطح سلامت پرسنل گروه مپنا و پیشگیری از بیماری‌های واگیردار و شغلی
- تدوین و اجرای برنامه‌های بهبود سلامت در سطح گروه‌های شغلی و بهداشت فردی
- پیشگیری از مخاطرات شغلی، کاهش عوامل زیان‌آور محیط کار به منظور ایجاد یک محیط کار سالم
- ارزیابی ریسک‌های بهداشتی و تدوین برنامه‌های کنترلی به منظور کاهش سطح ریسک
- تدوین و اجرای طرح جامع سلامت گروه مپنا

ایمنی

- الزام به رعایت استانداردهای ایمنی توسط پرسنل و پیمان‌کاران در تمامی جنبه‌های فعالیت
- ارتقا فرهنگ و عملکرد ایمنی در سطح گروه مپنا
- پیشگیری از حوادث در محیط‌های کاری و به حداقل رساندن آنها
- انجام بازرسی‌ها و ارزیابی‌های ایمنی با تمرکز بر پروژه‌های در حال اجرا
- تجزیه و تحلیل حوادث ناتوان‌کننده و اجرای اقدامات پیشگیرانه و اصلاحی
- کسب تجربه از حوادث و اطلاع رسانی آنها

مدیریت انرژی

- یکپارچه‌سازی سیستم مدیریت انرژی در گروه مپنا
- یکپارچه‌سازی و بهبود مصارف انرژی افزایش بهره‌وری نیروگاه‌ها
- ایجاد رویکرد پیشگیرانه و توسعه پایدار
- کاهش هزینه‌های مصارف انرژی

مدیریت محیط زیست

- مدیریت پسماند و مصرف بهینه منابع و انرژی
- کاهش و در صورت امکان اجتناب از برون‌ریز و خروجی‌های زیان‌آور برای محیط زیست
- مشارکت و الگوبرداری در فعالیت‌های سازمان‌های پیشرو در موضوعات زیست محیطی
- تلاش در جهت آرمان توسعه پایدار بر پایه موضوعات زیست محیطی
- کاهش عوامل بالقوه آسیب‌رسان و تأثیرات سوء زیست محیطی طرح‌های جدید و توسعه‌ای/خدمات محصولات به حداقل میزان ممکن

آموزش

آموزش HSE در مپنا، ابتدا با آموزش به مدیران ارشد سازمان آغاز شد و با آموزش ماهانه پرسنل واحد HSE و برگزاری آزمون‌های ادواری از آن‌ها ادامه یافت. سپس این آموزش‌ها برای پرسنل کارگاهی انجام شد و درنهایت با ایجاد دوره‌ای به نام سیستم آموزش جامع HSE به انسجام رسید. برای اجرای این سیستم آموزشی نیز پرسنل تمامی بخش‌های گروه مپنا به شش گروه (از مدیران تا کارگران) تقسیم شدند و نوع آموزش‌ها برای این گروه‌های مختلف نیازسنجی شد. سپس با استفاده از اساتید دانشگاهی، توان داخلی مپنا برای برگزاری این آموزش‌ها ارتقا یافت و تنها برای بخش آموزش ارزیابی ریسک از نیروهایی خارج از سازمان برای آموزش استفاده شد. خروجی دوره‌های HSE خود تبدیل به ورودی برنامه HSE در کل گروه می‌شد و این روند با تبدیل تورهای HSE به تورهای آموزشی شکل جدیدتری به خود گرفت. فعالیت‌های آموزشی این واحد شامل موارد زیر می‌شود:

- شناسایی نیازهای آموزشی و برگزاری دوره‌های آموزشی درون و برون سازمانی به منظور توانمندسازی پرسنل
- برگزاری تورها و همایش‌های HSE در سطح گروه مپنا
- تبادل اطلاعات میان پرسنل HSE گروه مپنا به منظور پیاده‌سازی بهترین و به‌روزترین شیوه‌ها در حوزه HSE
- الگوبرداری از شرکت‌های بین‌المللی پیشرو در حوزه HSE
- تدوین و اجرای طرح جامع آموزش HSE گروه مپنا

شاخص عملکردی

مدیریت HSE گروه مپنا با استفاده از شاخص‌های عملکردی این واحد که شامل موارد زیر می‌شود، دستیابی شرکت‌های گروه مپنا را به رئوس کلی استراتژی‌ها کنترل می‌نماید.

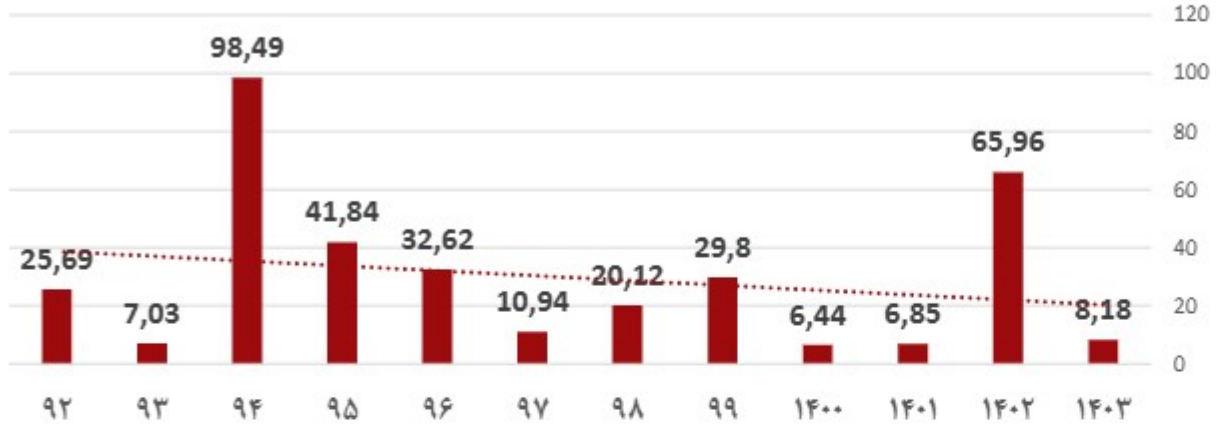
- شاخص‌های فعال شامل جو ایمنی و استعداد حادثه‌پذیری
- شاخص‌های بینابینی شامل نرخ رفتارهای ناایمن و غربالگری اختلالات اسکلتی عضلانی
- شاخص‌های غیر فعال شامل نرخ شدت و تکرار حوادث

تعهد و رهبری

هم‌اکنون حدود ۴۰۰ نفر از متخصصان گروه مپنا در حوزه HSE در سطح ستاد و شرکت‌های زیرمجموعه در راستای انجام وظایف محوله، مسؤولیت‌های زیر را بر عهده دارند:

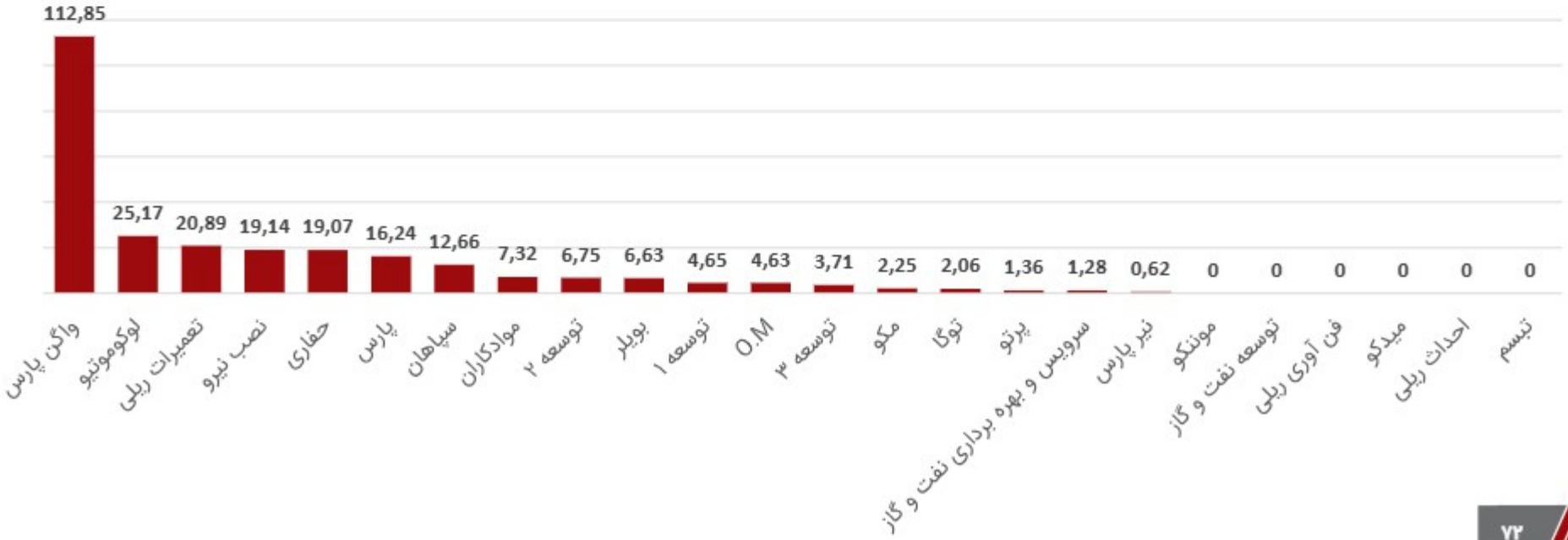
- مشارکت در نگهداری، توسعه و بهبود سیستم مدیریت HSE و سامانه‌های مربوطه در شرکت‌های مربوط بر اساس مقررات ابلاغی و سیاست‌های کلان مدیریت HSE گروه مپنا
- مشارکت در آموزش و توانمندسازی پرسنل
- اجرای برنامه‌های اقدام و بهبود HSE در کلیه واحدهای سازمان
- مشارکت در ارزیابی و ارزیابی عملکرد واحدها در زمینه رعایت الزامات HSE

روزهای از دست رفته ناشی از حوادث در گروه مپنا

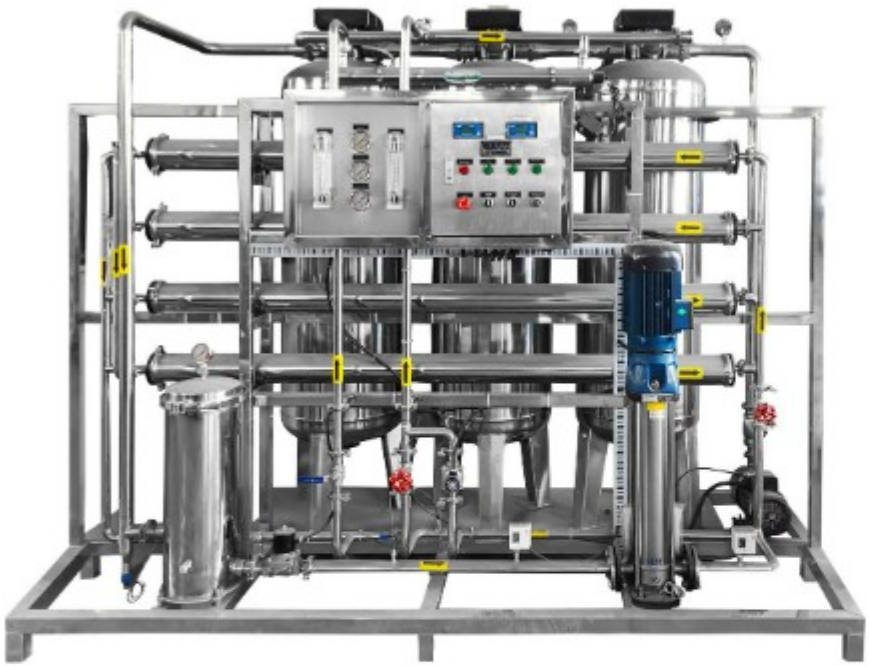


هدف سال ۱۴۰۳: ۶/۲

روزهای از دست رفته ناشی از حوادث در شرکت‌های زیرمجموعه گروه مپنا



محیط زیست و سلامت کارکنان



رویکرد جلوگیری از آلودگی آب

اندازه‌گیری آلاینده‌های آب از نوع پساب شامل پارامترهای COD، BOD5، TSS و ... در تصفیه‌خانه‌های کارخانجات گروه مپنا بصورت ماهانه توسط شرکت دارای صلاحیت انجام می‌شود. بطور مثال جهت همپوشانی با الزامات قانونی سازمان محیط زیست در حوزه پساب، شرکت مهندسی و ساخت ژنراتور مپنا (پارس) خود را مجهز به سیستم‌های پیش تصفیه و تصفیه بیولوژیکی نموده که طی ۴ سال متوالی تمامی پارامترهای مورد سنجش در حوزه پساب پایین‌تر از حد استاندارد سازمان محیط زیست قرار گرفته است.

رویکرد جلوگیری از آلودگی هوا

اندازه‌گیری آلاینده‌های هوا از نوع گاز (SO2، NOx و CO) و ذرات بصورت سه ماهه و توسط شرکت دارای صلاحیت انجام می‌شود. در سال‌های گذشته با توجه بـه اقـدامات مـوثر در راسـتای کنترل و کاهش آلودگی هوا تمامی پارامترهای مورد سنجش در حوزه هوا بسیار پایین‌تر از حد سازمان محیط زیست قرار گرفته است که برخی اقدامات در این راستا به شرح ذیل می‌باشد:

- استقرار سیستم مدیریت انرژی و پایش منظم جهت انجام سرویس و تنظیمات دوره‌ای توسط همکاران در واحدهای تأسیسات و انرژی
- استانداردسازی استک و دودکش خروجی‌های هوا
- سرویس دوره‌ای تجهیزات آلاینده هوا از جمله داستکالکتورها و تعویض فیلترها به صورت دوره

خط مشی اخلاقی در قبال منافع ملی و شهروندان

- رعایت حسن همجواری و احترام به حقوق همسایه‌ها، مانند حق حفظ حریم خصوصی، حفظ آسایش و آرامش روانی، حساسیت نسبت به منافع مالی و معنوی همسایه‌ها و امانت‌داری نسبت به اموال آنان، رازداری و پاسخگویی در قبال آنان اساس تعامل ما با همسایه‌ها است.
- منافع ملی و آسایش شهروندان، محور اصلی فعالیت‌های حرفه‌ای ما به هنگام مشارکت در اشتغال‌آفرینی بارور، تولید کالا و خدمات است. رعایت عدالت اجتماعی در ارائه فرصت‌های اشتغال و ایجاد فرصت بهره‌مندی شهروندان از کالا و خدمات، از مهمترین ارزش‌های اخلاقی مپنا است.
- پیشگامی در امور خیریه و یاری رساندن به نیازمندان، به ویژه در شرایط بحرانی و مشارکت در ارتقاء سطح رفاه عمومی جامعه، وظیفه اخلاقی ما است.
- اعتماد به مردم، پاسخگویی در برابر انتقادها و چالش های شهروندان، توجه به دیدگاه‌های عمومی و مواجه صادقانه و صریح با رسانه‌های جمعی مرام ما است.
- مشارکت در ترویج فرهنگ نشاط، شادی، امیدواری و اخلاق شهروندی، از اصول مسؤولیت‌های اجتماعی ما است.
- مشارکت در ارتقاء استانداردهای مرتبط با صنعت و ارتقاء کیفیت محصول با هدف افزایش دوام محصولات، صرفه‌جویی در استفاده از منابع و پرهیز از اسراف منابع موجود را وظیفه خود در حفظ منافع ملی می‌دانیم.
- تلاش در توسعه دانش و ارتقاء صنعت برای رهایی از هرگونه وابستگی و دستیابی به خودکفایی را ضامن عزت ملی می دانیم.
- قانون‌پـذیری را احترام به حقوق شـهروندان می‌دانیم و بر حاکـمیت قانون و مقررات بر همه شئـون حرفـه‌ای به ویژه در ایفـای حقـوق و مطالبات ملی، تاکید می‌کنیم. همکاری صادقانه و اثربخش با سازمان‌های نظارتی را مشارکت در حفظ منافع ملی می‌دانیم.
- احترام به هنجارهای اجتماعی، ارزش‌ها و شعائر الهی مرام اخلاقی ما است.
- برخورداری از محیط آراسته و زیبا را به‌عنوان حق همسایه‌ها و شهروندان پاس می‌داریم.
- بر حمایت از مراکز دانشگاهی و نهادهای فرهنگی و مشارکت در توسعه فرهنگی کشور تاکیدمی‌کنیم.
- بر اساس شعار کسب و کار مشروع، هرگز با افـراد یا سازمان‌هایی که علیه منافع بشریت فعالیت می‌کنند، داد و ستد نخواهیم کرد.

رویکردهای کسب و کار در قبال جامعه

رویکردهای کسب و کار در قبال جامعه، موضوعات محیط زیستی و اجتماعی نسبت به جامعه و گروه‌های آن به‌خصوص در جوامع محلی را شامل می‌شود.

اقدامات داوطلبانه در راستای منافع جامعه

مپنا به عنوان یک شهروند مسؤول و عضوی از جامعه، اقدامات داوطلبانه را جهت بهبود اثرگذاری بر جامعه محلی در کلیه ابعاد اقتصادی، اجتماعی و محیط زیستی انجام می‌دهدکه به‌عنوان نمونه می‌توان به موارد زیر اشاره نمود:

- جذب کارآموزان از مناطق پروژه‌ها
- کمک‌های خیریه طرح انفاق
- کمک‌های مستقیم مانند وسایل اداری به مدارس ، کلانتری و...
- کاشت درختان در شرکت به‌عنوان یکی از مراکز در جامعه محلی
- کاشت درخت در محوطه شرکت به مناسبت روز درختکاری
- برگزاری کمپینهای محیط زیستی مانند پاکسازی طبیعت
- برگزاری بازدیدها از شرکت جهت آشناسازی با فعالیت‌های سازمان
- حمایت آموزشی و معیشتی بیش از ۷۰ فرزند یتیم تحت پوشش
- تهیه و توزیع بیش از ۱۲۰۰ پکیج تحصیلی جهت دانش‌آموزان نیازمند با مشارکت شرکت‌های تولید برق عسلویه، توس و گناوه
- تخصیص بیش از ۳۰۰ کامپیوتر و لپ‌تاپ جهت مراکز آموزشی محروم و همچنین موسسات فعال در زمینه آموزش و توانمندسازی و دانش‌آموزان نیازمند
- مشارکت در تأمین برق کپرها و روستاهای فاقد شبکه برق سیستان و بلوچستان با استفاده از پانل‌های خورشیدی
- مشارکت در بازسازی مرکز جمع‌آوری و نگهداری کودکان خیابانی بعثت- بهزیستی تهران

تجهیز و مدیریت پردیس علم مپنا

این مجموعه از سال ۱۳۹۸ تا اکنون در اختیار گروه مپنا بوده و در سال اخیر نیز مجددا به یکسری تجهیزات کمک آموزشی تجهیز شده است . جامعه هدف این پارک دانش آموزان مقطع دبستان و متوسط اول است.

افتتاح کارگاه مکانیک اتو مپنا در موسسه کودکان کار صبح رویش

لوح تقدیر

جناب آقای دکتر اولیا

مدیرعامل محترم گروه صنعتی مپنا

باسلام و اهدا تحیات!

سالیان سال است که فرزندان این مرز و بوم، به یاری خیرین و تلاشگران دلسوز، در پناه عنایات الهی و همت والای بزرگ مردانی چون حضرت عالی، علم شیرین خدمت و حمایت را چشیده‌اند. شما که همواره در مسیر تعالی جامعه، نقشی بی‌بدیل ایفا کرده‌اید، این بار نیز با نگاه دقیق و رویکردی سازنده، گامی بلند در راستای حمایت از گروه‌های آسیب‌پذیر برداشته‌اید.

بدین وسیله مراتب سپاس و قدردانی خود را از اهتمام و حمایت‌های شایسته حضرت عالی در حمایت از اطفال، کودکان و نوجوانان و راه‌اندازی پردیس توانمندسازی و مجتمع شوق زندگی بعثت، اعلام می‌داریم. این حرکت خداپسندانه نمادی از تعهد و مسئولیت‌پذیری اجتماعی در قبال نسل آینده به شمار می‌رود. بی‌شک، در سایه این تدبیر هوشمندانه، گام‌های جدیدی برای رشد و بالندگی فرزندان این دیار برداشته خواهد شد. ما بر این باوریم که عمل به چنین رسالت بزرگی، نیازمند همت والای مدیرانی است که در مسیر رفاه و آسایش افراد تحت حمایت، لحظه‌ای درنگ نمی‌کنند. از درگاه ایزد منان، دوام عزت، سلامتی و مزید توفیقات حضرت عالی را در تمامی عرصه‌های خدمت‌رسانی آرزومندیم.

محمد نصیری

مدیرکل بهزیستی استان تهران

کمپین جمع‌آوری درب بطری و کمپین بازیافت باتری

این کمپین در شرکت توسعه نفت و گاز مپنا آغاز و در سایر شرکت‌های گروه اجرایی شد. در حال حاضر ساختمان‌های ستاد گروه مپنا ، شرکت‌های نصب نیرو ، موننکو، البرز توربین ، مهندسی و ساخت پره توربین مپنا(پرتو)، پارس ژنراتور ، مهندسی و ساخت توربین مپنا(توگا)، مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات، حفاری مپنا، تجهیزات سپاهان مپنا، توسعه یک، توسعه دو، توسعه سه، آلومنیوم المهدی و مهندسی‌وساخت برق و کنترل مپنا(مکو) در این کمپین حضور دارند.

پاکسازی پورکان با مشارکت همکاران شرکت البرز مرکزی، همکاران شرکت پرتو مپنا

برگزاری مسابقه هنر بازیافت با مشارکت ۷۶ نفر از کودکان پرسنل شرکت موادکاران مپنا

برگزاری برنامه پاکسازی ساحلی سیراف با مشارکت همکاران شرکت بهره‌برداری و پشتیبانی نفت و گاز مپنا (البرز توربین)

برگزاری مسابقه نقاشی محیط زیست

در این طرح که در شرکت مهندسی و ساخت پره توربین مپنا(پرتو)، مهندسی‌وساخت برق و کنترل مپنا(مکو) و مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مپنا برگزار گردید. فرزندان پرسنل ضمن حضور در یک رقابت مفرح با مفاهیم زمین سبز و هوای پاک آشنا شده و تقدیر شدند.

دوران کودکی اهمیت زیادی در ایجاد نگرش‌های محیط زیستی دارد و آموزش محیط زیست در این دوران راهی برای پرورش نگرش‌های محیط‌زیستی در انسان است. نگرش‌های محیط زیستی که در دوران کودکی شکل می‌گیرد مادام العمر و تغییرناپذیر هستند.

درختکاری

گروه مپنا در راستای تعهد همیشگی خودمان به حفظ محیط‌زیست و ارتقاء مسؤولیت‌های اجتماعی، در سال ۱۴۰۳ نیز چون سال‌های گذشته، در روز درختکاری، مدیران عامل شرکت‌ها به همراه مدیران، جمعی از پرسنل، اعضای کمیته پایداری، همکاران در شرف بازنشستگی و باغبانان محترم، اقدام به کاشت درخت در محوطه شرکت کردند.

گروه مپنا به‌عنوان یک شرکت پیشرو، علاوه بر توجه به توسعه مستمر محصولات خود که به کاهش انتشار آلاینده‌ها و کاهش ردپای کربن کمک می‌کند، به فضای سبز نیز اهمیت ویژه‌ای می‌دهد. کاشت درخت و ایجاد فضاهای سبز بخشی از تعهد شرکت به کاهش اثرات منفی فعالیت‌های انسانی بر طبیعت و ترویج فرهنگ پایداری در داخل و خارج از شرکت می‌باشد.

گروه مپنا به دنبال ایجاد فضایی سبزتر، سالم‌تر و پایدارتر برای کارکنان و نسل‌های آینده است.

کمک‌های عام المنفعه و افزایش رفاه جامعه

محورهای اصلی اقدامات

- توسعه و ادامه همکاری‌ها در پروژه‌های نیکوکاری موسسه خیریه طرح انفاق فعال در گروه مپنا (در محورهای مدرسه‌سازی، توانمندسازی و کمک به نیازمندان)
- جلب مشارکت بیشتر کارکنان به عضویت در فعالیت‌های خیریه و انفاق
- پرداخت‌های موردی در مناسبت‌ها، مسکن، جهیزیه، لوازم منزل، پوشاک، پرداخت دیه
- تهیه و توزیع سبد ارزاق به‌صورت عام در اعیاد و مناسبت‌های مذهبی

فراخوان طرح انفاق جهت سبد نوروز و رمضان ایتام و نیازمندان

کودکانی همه قدر امید به فردا های روشن
چشم به راه ظهور مهربان
بنا نمی باشیم
که ورزنه های نور را در دل تاریکی نقش می زند
فردا امروز آینده ی نوباوه ی فردایمان را روشن کند

همراهان و یاوران همیشگی
با عرض سلام و تبریک پیشاپیش بهار و نوروز باستانی
به شکرانه وجود و ترک بهاری دیگر و رمضانی پربرکت، طرح انفاق همچون سالیان گذشته
بنا دارد سفره ای نوشته بگستراند برای پدران و نوزندان، سفره ای جایگاه که ان شاء...
فرزندان طرح انفاق از نقاط محروم ایران بر گرد آن خواهند نشست و دعای تحویل سال
را زمزمه خواهند کرد.
هر کس که امید دارد در این تحویل احوال به احسن حال شده باشد، دستی برسانند و به
فراخور حال سهمی از این عبادت را تقبل کند، که رسول مهربانی ها (صلی الله علیه و
آله) میفرماید: "هیچ صدقه ای را برکت تر از صدقه ای نیست که بنیسی بر سر آن نشسته
باشد". پس کریمانه بشتابید و ما اکرام یتیمان نگاه آسمانیان را متوجه خود سازید و برای
خود و عزیزانتان در این معبر پرنور امید نیرو ای از این سفره الهی بردارند.

شماره حساب بانک تجارت ۳۰۷۲۴۹۴۶ بنام موسسه خیریه طرح انفاق معبر پر نور امید
شماره شبا طرح انفاق : IR۰۷۰۱۸۰۰۰۰۰۰۰۰۳۰۷۲۴۹۴۶
سامه واریز : ۵۵۵۰۵۰۰ (برج سامه غرضی امت)
شماره کارت : ۵۸۵۹۸۱۳۰۰۶۵۸۶۲۱۹ (صرفا از طریق خودپرداز تجارت یا برج شامه)

من به دنبال کسی می گردم
که غمش را با من قسمم کند
من حلم را با او و توانایی پس از آن
به تماشای بهاری برویم
که شقایق ها با امسال به صحرا بخشند
(رنیس دعائی)

موسسه خیریه طرح انفاق

ارتقای سلامت جامعه

عملکرد و دستاوردهای حوزه سلامت

- مدیریت ۲۷۰ دستگاه تصویربرداری در کشور با ارائه خدمات تصویربرداری در۴۰ مرکز تصویربرداری فعال و ۶ مرکز که در دست اقدام؛ در مجموع با مدیریت ۴۶ مرکز تصویربرداری تحت پوشش
  ۳۲ دانشگاه علوم پزشکی در ۳۰ شهر ، بصورت شبانه‌روزی با تعرفه دولتی
- نگهداری و تعمیرات تجهیزات پزشکی شرکت تبسم
- راه اندازی و انجام خدمات فوق تخصصی ام آر آی قلب و اندازه‌گیری میزان آهن کبد در بیماران تالاسمی برای اولین بار در کشور
- اقدام به راه‌اندازی مرکز تخصصی طب کار و ارائه خدماتی از جمله معاینات بدو استخدام، معاینات ادواری، بازگشت به کار پس از حادثه شغلی/ بیماری و ....
- تأسیس مرکز مشترک با دانشگاه شهید بهشتی (پایش سلامت) در حوزه طب کار و ارائه خدمات طب کار و معاینات ادواری
- ارائه خدمات آزمایشگاهی در محل
- راه اندازی شبکه یکپارچه دارویی تبسم (شیدات) و ارائه خدمات به پرسنل شرکت مپنا
- ارائه خدمات طب هوایی
- تأمین نیازمندی‌های کلیه مراکز درمانی کشور

تعداد بیماران پذیرش شده درسال ۱۴۰۳

نوع مرکز	CT-SCAN	MRI	ANGIOGRAPHY	SONOGRAPHY	RADIOLOGY	MAMMOGRAPHY	BMD	مجموع تعداد بیمار پذیرش شده
تعداد بیماران	۷۰۰,۴۹۸	۲۷۸,۰۸۲	۳۴,۵۸۸	۱۷۶,۵۲۹	۳۳۵,۹۲۷	۳,۲۵۱	۲,۵۷۶	۱,۵۳۱,۴۵۱

مشارکت در پویش "اهدای خون ، اهدای زندگی"

این برنامه با هدف حمایت از بیماران نیازمند و ترویج فرهنگ نوع‌دوستی در میان کارکنان گروه مپنا اجرا شد.

در شرکت های مپنا بویلر، توسعه یک ، توسعه دو ، توسعه سه ، شرکت توگا ، شرکت موادکاران و شـرکت پرتو این مشارکت به اوج خود رسید.

همه ساله برنامه اهـدای خون در راستای توسعه مشارکت کارکنان در فعالیت های داوطلبانه با همکاری سازمان انتقال خون برگزار می شود.

این برنامه در دوران شیوع ویروس کرونا برای حفظ سلامت پرسنل لغو شده بود ولی اکنون با رعایت پروتکل های بهداشتی مجددا از سر گرفته شد.

همراهی با تشکل‌های صنفی و تخصصی

مپنا به منظور تبادل اطلاعات و تسهیل ارتباطات صنفی و حرفه‌ای و به اشتراک‌گذاری تجارب خود، در انجمن‌ها، مجامع صنفی و علمی متعددی عضو بوده و نقش حمایتگری و راهبری خود را در این مجامع و محافل به خوبی ایفا کرده است.

- اتاق مشترک ایران و افغانستان
- اتاق بازرگانی مشترک ایران و سوریه
- اتاق بازرگانی و صنایع ایران و فرانسه
- اتاق بازرگانی و صنایع ایران و چین
- اتاق بازرگانی ایران و عراق
- اتاق بازرگانی و صنایع ایران و ایتالیا
- سندیکای صنعت برق ایران
- اتاق مشترک بازرگانی ایران و قزاقستان
- اتاق بازرگانی و صنایع ایران و آلمان
- انجمن مدیریت کیفیت
- انجمن صادرکنندگان خدمات فنی و مهندسی ایران
- انجمن تحقیق و توسعه و نوآوری صنایع و معادن ایران
- انجمن مهندسان مکانیک ایران

خط‌مشی اخلاقی گروه مپنا در قبال سهامداران

- قانون‌پذیری و پایبندی به مصوبات مجمع عمومی و حمایت از تبعیت سازمانی از سند اخلاقی گروه، ضامن حفظ حقوق همه ذینفعان از جمله سهامداران است.
- توانمندسازی و توسعه منابع انسانی، استفاده مناسب از نیروی انسانی لایق، به ویژه در انتصاب مدیران (شایسته سالاری)، شرط امانتداری نسبت به سرمایه سهامداران است.
- ترویج تعهد سازمانی و فرهنگ تعریف سازنده از سازمان و افتخار به هویت سازمانی و تلاش در ارتقاء خوشنامی شرکت، پاسخ ما به اعتماد سهامداران است.
- رشد، پایداری و بقای شرکت، جذب سرمایه و ارتقاء ارزش سرمایه شرکت، افزایش بهره وری، افزایش سودآوری با حفظ مسؤولیت‌های اخلاقی و اجتماعی، مرام ما است.
- شفافیت و سلامت در انجام معامله‌های تجاری را ضامن مشروع بودن درآمد سهامداران می‌دانیم.
- توسعه توان فناوری و دانش شرکت، وظیفه حرفه‌ای و اخلاقی ما است.
- حفظ اطلاعات سهامداران حقیقی و حقوقی و جلوگیری از افشای اسرار، اعم از هویت و جزئیات معاملات ایشان در بازار بورس، مرام ما است.
- تأمین سود منطقی، پرداخت به موقع سود و پای‌بندی به تعهدات و وعده‌ها را شرط امانتداری نسبت به سهامداران می‌دانیم.
- اطلاع‌یابی از وضعیت شرکت و عملکرد آن و رعایت عدالت در دستیابی به اطلاعات، حق سهامداران است و ارائه گزارش‌های شفاف و اطلاعات دقیق و کامل به سهامداران، نقدپذیری و پاسخگویی شفاف، وظیفه ما در قبال انتقادهای سهامداران است.
- ایجاد ارتباط آسان، سریع و صمیمی سهامداران با شرکت، اعتمادآفرینی و افزایش آشنایی سهامداران با محیط کسب‌وکار، وظیفه اخلاقی و حرفه‌ای ما است.
- توجه به دیدگاه‌های سهامداران و مشارکت طلبی در تعیین اهداف کلان و راهبردهای شرکت رویکرد ما است.
- تلاش در جهت پیش‌بینی‌پذیری عملکرد سازمان برای سهامداران و مدیریت شرایط پیش‌بینی‌پذیری، مشی اخلاقی ما است.

خط‌مشی اخلاقی گروه مپنا در قبال تأمین‌کنندگان

- مواجهه صادقانه، صریح و همراه با احترام اصیل و متقابل با تأمین‌کنندگان سرلوحه مرام اخلاقی ما است.
- انصاف در عقد قرارداد، پایبندی به مفاد قرارداد و پرداخت به‌موقع مطالبات، مشی ما با تأمین‌کنندگان است.
- خیرخواهی، تأمین امنیت روانی، حمایت از جایگاه حرفه‌ای تأمین‌کنندگان، دوری از هرگونه ضرر رسانی، رعایت حریم خصوصی تأمین‌کنندگان، رازداری و توجه به محرمانگی اطلاعات آن‌ها وظیفه اخلاقی ما است.
- نسبت به آنچه از اموال، منابع انسانی و مالکیت معنوی تأمین‌کنندگان در اختیار ما است، امانت‌دار هستیم.
- تأمین‌کنندگان، ما را همیشه نقدپذیر خواهند یافت. اطلاع‌یابی از دیدگاه‌ها و انتقادهای آنان و پاسخگویی به آن‌ها، تعهد اخلاقی ما است.
- حمایت معنوی از تأمین‌کنندگان، مساعدت و حسن همکاری در شرایط بحرانی و استمرار همکاری بر اساس رضایتمندی، خصلت سازمانی گروه مپنا است.
- پیمانکاران و تأمین‌کنندگان را در رشد اخلاق حرفه‌ای یاری خواهیم کرد.
- تعامل با تأمین‌کنندگان را بر بیان دقیق و شفاف انتظارات و تعهدات طرفین بنا می‌نهیم.
- سرعت در انجام امور مربوط به تأمین‌کنندگان وظیفه اخلاقی ما است.
- بر ایجاد فرصت‌های اطلاع‌رسانی و شرایط عادلانه رقابت تأکید می‌کنیم.
- قدردانی از حسن همکاری تأمین‌کنندگان، یک ارزش اخلاقی و خداپسندانه است.
- حمایت از حقوق قانونی کارکنان پیمانکاران، وظیفه انسانی ما است.
- برخورداری از ناظر کاردان و منصف را حق تأمین‌کنندگان می‌دانیم و در نظارت، ارزیابی و داوری در فعالیت پیمانکاران، انصاف و ضوابط علمی و حرفه‌ای را حاکم می‌دانیم.
- پیش‌بینی پذیری سازمان برای تأمین‌کنندگان را ضامن حفظ حقوق آنان می‌دانیم.

خط‌مشی اخلاقی گروه مپنا در قبال رقبا

ما به تعامل «برد- برد » با رقبا براساس حفظ حقوق مصرف‌کنندگان، پایبندیم و از هرگونه ضرررسانی به رقبا در همه فعالیت‌های حرفه‌ای مانند مذاکرات تجاری، تبلیغات و... پرهیز می‌کنیم.

احترام به کرامت منابع انسانی رقبا و حفظ آن و پرهیز از غیبت و بدگویی نسبت به رقبا، مشی اخلاقی ما است.

تلاش در جهت توسعه فرهنگ رقابت سالم و رقابتی کردن محیط کسب وکار و اجتناب از هر فعالیت رقابت‌گریز، تعهد حرفه‌ای و اخلاقی ما است. معتقد هستیم تلاش برای به دست آوردن جایگاه مرجع در صنعت، مادامی که بر شایستگی حرفه‌ای باشد، محیط رقابتی را رونق می‌دهد.

پایبندی به شفافیت و قانون‌پذیری و پرهیز از هرگونه ارتباط دوگانه با منابع انسانی رقبا، اساس تعامل حرفه‌ای ما با رقبا است.

حفظ حریم شخصی رقبا، پرهیز از دستیابی به اطلاعات محرمانه آنان و صیانت از اسرار آنان در چارچوب قوانین، خصلت ما است.

رفتار غیراخلاقی را با رفتار اخلاقی پاسخ می‌دهیم و تعامل در جهت هم‌افزایی به منظور ایجاد ظرفیت‌ها، فرصت‌ها و مدیریت تهدید در جهت حفظ منافع ملی و حقوق مصرف‌کننده، تشویق رقبا به رعایت اخلاق حرفه‌ای و یاری کردن آنها در ارتقاء سلامت اخلاقی رویکرد ما است.

قانون‌پذیری و پایبندی به تعهدات دوجانبه و مواجهه صادقانه، صریح و شفاف با رقبا خصلت سازمانی ما است.

فصل ۴

اقتصاد و ارزش‌آفرینی اقتصادی

مزیت آفرینی اقتصادی

مزیت آفرینی اقتصادی منجر به تسخیر ارزش و سودآوری برای سازمان می شود. روند مثبت و پایدار درآمد و سود اقتصادی پایدار می تواند با هدایت صحیح سازمان منجر به افزایش رضایت سهامداران، افزایش رفاه کارکنان، تأثیر مثبت بر اقتصاد محلی و ملی و تقویت توان تأمین کنندگان شود و همین عامل تلاش مجدانه گروه مپنا در جهت افزایش فروش و سودآوری پایدار است. میزان درآمد حاصل از فروش محصولات و خدمات شرکت و میزان هزینه های سازمان بصورت تلفیقی برای خلق ارزش، سرمایه، درآمد عملیاتی و سودآوری دردوره گزارش دهی در صفحه ۱۰۳ این گزارش به میلیارد ریال بوده است که حجم ارزش اقتصادی تولید و توزیع شده را نشان می دهد. شرکت جهت ایجاد مزیت آفرینی اقتصادی بر اساس تحلیل های استراتژیک محیطی و نیاز و انتظارات ذینفعان اقدام به شناسایی و پیشنهاد ارزش بر اساس این تحلیل ها می نماید. ارزشهایی که مبتنی بر توانمندی‌های دورنی شرکت باشد و برای ذینفعان در قیاس با رقبا با ارزش و متمایز باشد.پس از تعریف ارزش ها جهت ایجاد و تحویل و تسخیر این ارزش ها برای ذینفعان بر اساس نظام راهبری سازمان اقدام به هدفگذاری، تعریف اقدامات و پیگیری و ارزیابی آنان جهت ارزش آفرینی می شود.

۳ تسخیر ارزش

بهره‌برداری از نتایج بر آمده در بهبود سودآوری و کاهش هزینه‌های منتج شده از نظام‌ارزش‌آفرینی برای ذینفعان

۲ خلق و تحویل ارزش

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

۱ پیشنهاد ارزش

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

بازآفرینی اقتصادی

پس از مزیت آفرینی اقتصادی از طریق خلق ارزش به وسیله شرکت بخش دیگری از پایداری در جهت به روزرسانی و حفظ ارزش ها در شرایط ناپایدار اشاره دارد. گروه مپنا علیرغم تلاش جهت طراحی بهترین ارزش ها و حداکثر سازی آنها بر اساس ظرفیت خود، ناگزیر، تحت تأثیر محیط ناپایدار به خصوص در شرایط کنونی تحریم قرار گرفته است. شرکت در جهت این بازآفرینی اقتصادی اقدام به انجام امور مطابق شکل مقابل می نماید.

پایداری اقتصادی

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

در سال‌های اخیر ناپایداری اقتصادی ناشی از تحریم‌های بین‌المللی در کشور تشدید شده است. در این وضعیت، گروه مپنا به دنبال سیاست‌های پایداری خود و بر اساس اصول راهبری خود که مورد بررسی قرار گرفت تلاش نموده که با توجه به منافع کلیه ذینفعان خود اقدام به ایجاد ارزش‌های پایدار در سازمان نماید و در این راستا اقدام به توسعه استراتژی‌ها در سطح کلان و سازمان و حوزه های وظیفه‌ای و استراتژی‌های مسؤولیت اجتماعی نموده است. سازمان در این راستا با نظر به خلق ارزش مشترک برای جامعه اقدام به توسعه محصولات و خدماتی می نماید که علاوه بر ایجاد ارزش و سودآوری برای سازمان بتواند منجر به حل مشکلات زیست محیطی در کشور گردد. ورود معنادار شرکت به صنعت آب جهت ساخت آب‌شیرین‌کن‌ها و تصفیه خانه‌های صنعتی جهت افزایش منابع آب سالم، ورود به صنعت انرژی‌های تجدیدپذیر به‌منظور کاهش مصرف انرژی و ... از مصادیق رویکرد خلق ارزش مشترک در این راستا است.

بومی‌سازی و تأمین داخلی

بومی‌سازی و ساخت داخلی تجهیزات یکی از ارکان اساسی در تقویت اقتصاد ملی و کاهش وابستگی به واردات است. این فرآیند نه‌تنها به ایجاد اشتغال و افزایش توانمندی‌های داخلی کمک می‌کند، بلکه موجب صرفه‌جویی ارزی و ارتقای امنیت اقتصادی کشور نیز می‌شود.گروه مپنا در مسیر توسعه محصول و خدمات خود و با انتقال دانش هم‌اکنون بخش اعظم تجهیزات اصلی پلنت‌های صنعتی خود را بصورت بومی در بیش از هفت کارخانه مستقل خود با دانش فنی بومی اعم از انواع توربین، ژنراتور، بویلر، تجهیزات الکتریکی و ابزار دقیق تولید نموده و توسعه مستمر می‌دهد.

نظام ارزش‌آفرینی در گروه مپنا

فلسفه وجودی

خلق آینده مطلوب با ایفای نقش موثر در پیشرفت و توسعه پایدار کشور، به عنوان بنگاه اقتصادی فناوری محور

مأموریت

ما یک گروه صنعتی پیشرو قابل اعتماد در عرصه بین‌الملل هستیم که در حوزه‌های مرتبط و هم‌افزا با انرژی و صنایع پیشرفته و نوین فعالیت می‌کنیم و با برخورداری از قابلیت‌های فناورانه و زنجیره ارزش یکپارچه در کسب و کارهای نیرو، نفت و گاز و حمل و نقل، راهکارهای جامع ارائه می دهیم

چشم‌انداز

ما تا سال ۱۴۱۰ در کسب و کارهای محوری به‌عنوان یک گروه صنعتی مطرح بین‌المللی شناخته خواهیم شد و در کسب و کارهای جدید مبتنی بر انرژی و صنایع پیشرفته و نوین، ارزش آفرین خواهیم بود.

مقاصد استراتژیک

- **رشد درآمدها**: رشد درآمدها و دستیابی به فروش بیش از ۳ میلیارد یورو
- **حضور موثر در بازارهای صادراتی**: کسب حدود ۳۰ درصد فروش گروه از بازارهای صادراتی هدف
- **کسب و کارهای جدید**: کسب حدود ۵ درصد فروش گروه از کسب و کارهای جدید با تمرکز بر راه‌حل‌های دیجیتال

مضامین استراتژیک

مسؤولیت اجتماعی ← توسعه و بهینه‌سازی کسب و کارها ← نوآوری ← مدیریت بازار ← تعالی عملیاتی

ارزشهای سازمانی

"مشتری" تمرکز بر مشتری	"نوآوری"	"تعالی" تعالی سازمانی و نتیجه‌گرایی	"ایمنی" ایمنی و دوستی با محیط زیست	"مسؤولیت‌پذیر" پاسخگویی،کارتیمی و روحیه اشتراک دانش	"اخلاق" اخلاق کسب و کار

نوآوری و ارزش آفرینی درمحصولات و خدمات

مدیریت نوآوری در مپنا با ارزیابی نوآوری‌های جاری و الگوبرداری از مدل‌های برتر جهانی در بخش‌های محصولات، خدمات، فرآیندها و ساختار سازمانی، پیش‌بینی، طراحی و جاری‌سازی شده است.

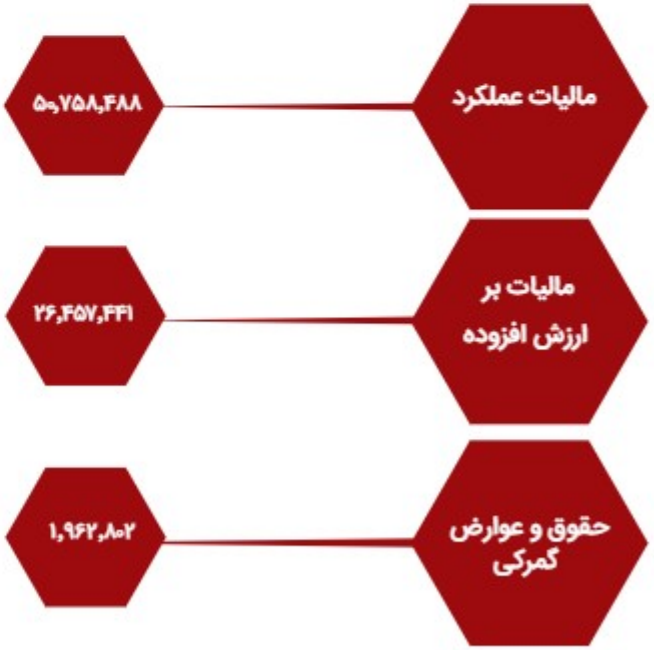
ساختار اصلی این مدل بر مبنای نگاه به نوآوری به مثابه اکوسیستم می‌باشد که بر این اساس تمامی ایده‌های ذینفعان در دو فاز ۱- شناسائی فرصت‌های خلق ارزش و ۲- توسعه، استقرار و بهره‌برداری تبدیل به ارزش برای سازمان می‌شود. همانگونه که در مدل مفهومی مقابل تصویر شده است. مپنا بافت نوآوری را در چهار منظر استراتژی، ساختار، فرهنگ و قابلیت‌ها طرح‌ریزی و ایجاد نموده است تا بتواند ایده‌های تمامی ذینفعان را با استفاده از ظرفیت‌های پشتیبان در قالب شش گام اصلی تبدیل به ارزش پایدار نماید.

خلق و توزیع ارزش اقتصادی برای ذینفعان

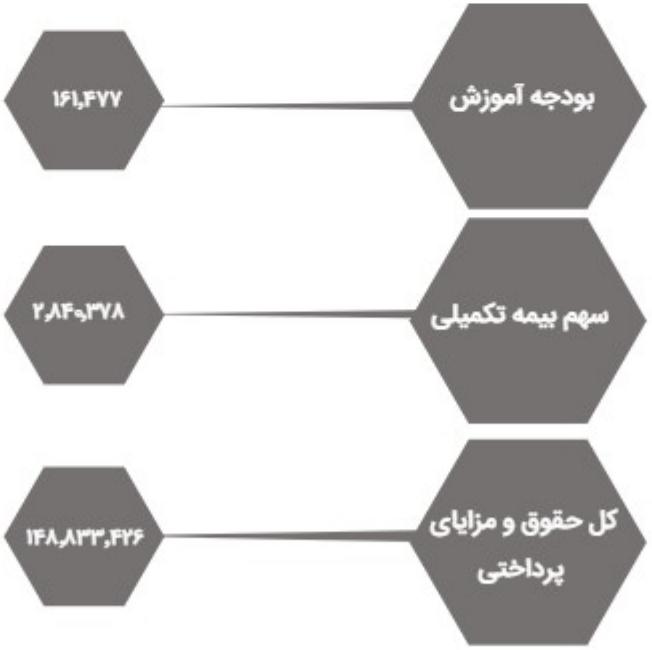
بی تردید، فعالیت گروه مپنا در اقتصاد کشور دارای تاثیرات مثبت متعددی است. یکی از این تاثیرات کلیدی را می‌توان، نقش مهم مپنا در خلق و توزیع ارزش اقتصادی در زنجیره ارزش آن و در تعامل با ذینفعان کلیدی‌اش دانست.

مالیات یکی از ارکان اساسی در تأمین منابع مالی دولت‌ها و ایجاد زیرساخت‌های لازم برای توسعه پایدار است. پرداخت مالیات نه تنها یک وظیفه قانونی است، بلکه نقش حیاتی در رشد و توسعه اقتصادی کشور دارد. از طریق مالیات، دولت‌ها می‌توانند منابع مالی لازم برای اجرای برنامه‌های اجتماعی، بهداشتی، آموزشی و زیرساختی را تأمین کنند.گروه مپنا با نگاه مثبت به رویکرد مالیات به‌عنوان ابزاری برای توسعه کشور، تعاملات مناسبی با سازمان‌های متولی مالیات در ایران دارد. شفافیت در اظهار مالیاتی یکی از اصول اساسی این شرکت است و همواره تلاش می‌کند تا با رعایت کامل قوانین و مقررات مالیاتی، به تعهدات خود عمل کند.

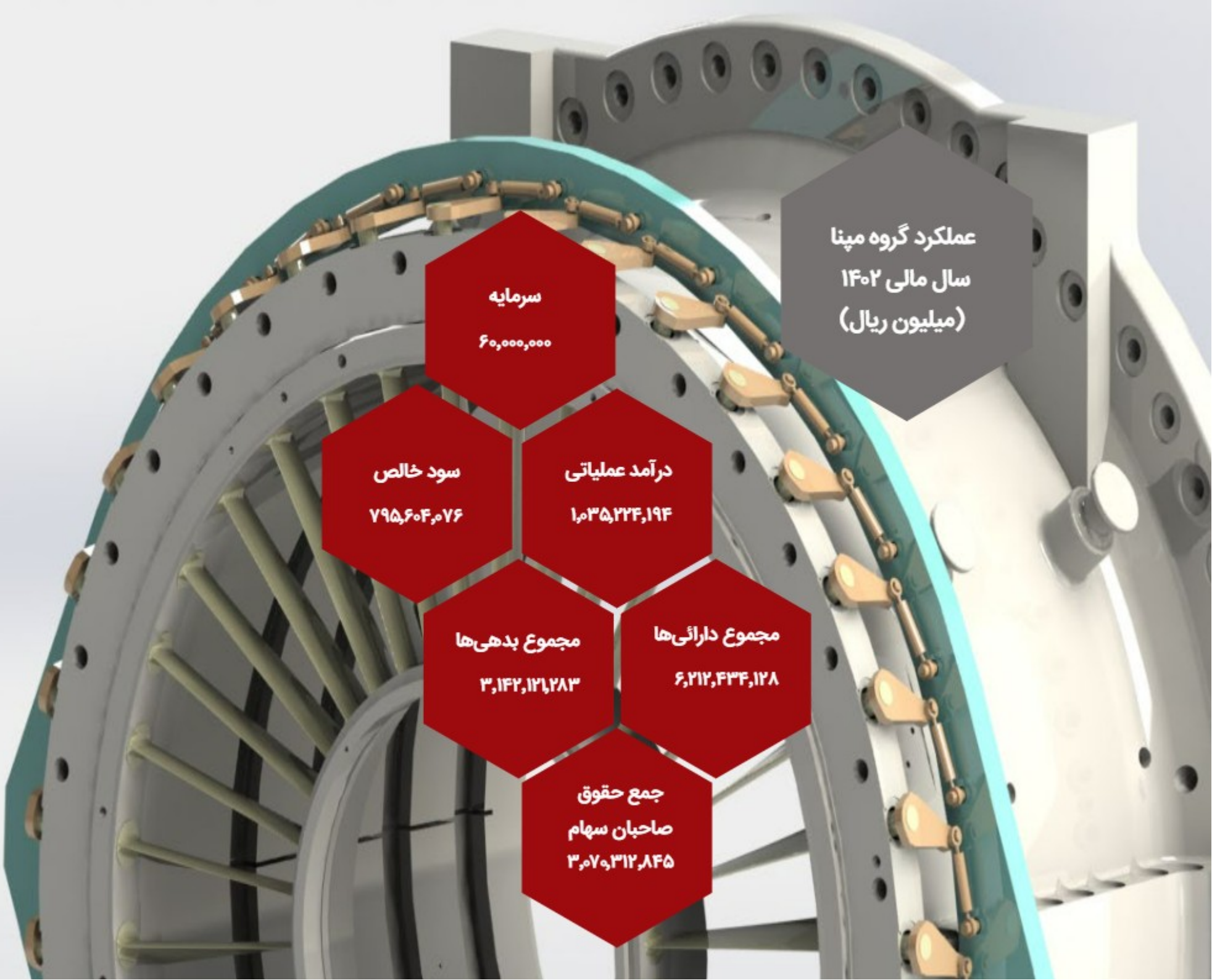
خلق و توزیع ارزش اقتصادی در گروه مپنا در قبال دولت (میلیون ریال)



خلق و توزیع ارزش اقتصادی در گروه مپنا در قبال کارکنان (میلیون ریال)



خلق و توزیع ارزش اقتصادی در گروه مپنا در قبال سهامداران (میلیون ریال)



عملکرد گروه مپنا
سال مالی ۱۴۰۲
(میلیون ریال)

سرمایه
۶۰,۰۰۰,۰۰۰

درآمد عملیاتی
۱,۰۳۵,۲۲۴,۱۹۴

سود خالص
۷۹۵,۶۰۴,۰۷۶

مجموع دارائی‌ها
۶,۲۱۲,۴۳۴,۱۲۸

مجموع بدهی‌ها
۳,۱۴۲,۱۲۱,۲۸۳

جمع حقوق صاحبان سهام
۳,۰۷۰,۳۱۲,۸۴۵

اقتصاد چرخشی: آب و مواد

آینده اقتصاد چرخشی

نوآوری برای استخراج ارزش از ضایعات

ایجاد ارزش بوسیله بازیافت شیمیایی و نیز نوآوری در مواد بر پایه bio

تغییر در رفتار مصرف‌کنندگان

با افزایش آگاهی مصرف‌کنندگان و تمایل آن‌ها به محصولات پایدار، شرکت‌ها نیز برای جذب مشتری، ناچار به حرکت به سمت فرآیندهای تولید پایدارتر و چرخشی‌تر خواهند شد.

طراحی چرخشی

طراحی و تولید محصولات با محوریت طول عمر مفید و به ویژه پایان عمر و بازیافت آن. در نتیجه محصولاتی تولید می‌شوند که به راحتی قابل تعمیر، ارتقا، و بازیافت هستند.

Product-as-a-Service

مصرف کنندگان بجای تهیه یک محصول، از سرویس های آن بهره می‌گیرند. این به شرکت‌های سازنده اجازه می‌دهد تا تعمیر و نگهداری محصولات خود را مدیریت کنند. این نه تنها منجر به بهره‌وری منابع می‌شود بلکه در افزایش عمر مفید محصول نیز تأثیر بسزایی دارد.

پلتفرم‌های دیجیتال

ردیابی پیشرفته مواد در بستر بلاک‌چین و اینترنت اشیاء، مدیریت منابع موجود و شفافیت در زنجیره‌های تأمین را بیشتر خواهد کرد.

تکنولوژی پیشرفته بازیافت

با افزایش تقاضا برای بازیافت، تکنولوژی های جدید برای مواد پیچیده بخصوص پلاستیک های با ترکیبات شیمیایی پیچیده و تراشه های الکترونیکی در دستور کار است.

محصولات مپنا در حوزه اقتصاد چرخشی: آب و مواد

EDI & C-EDI	الکترو دیونیزاسیون برای املاح‌زدایی آب
ZLD & MLD	روش بدون پسماند مایع و روش با پسماند مایع حداقلی
WWTP	تصفیه‌خانه پساب
WTP/CPP	تولید آب دمین و تصفیه‌خانه وسیستم‌های تصفیه آب کندانس ورودی به بویلر
واحد های تصفیه آب مرکزی/سیار	واحدهای سیار برای BWRO, SWRO, EDI, FWG, ZLD, WTP, WWTP, etc.

خلاصه اقدامات انجام شده در جهت اقتصاد چرخشی

خلاصه اقدامات انجام شده جهت حفاظت از محیط زیست	برآورد میزان تاثیرگذاری در کاهش خسارات محیط زیستی
استفاده از پکیج اسمز معکوس ثانویه در تصفیه خانه آب	با استفاده از این تکنولوژی، علاوه بر کاهش مصرف آب خام تا ۱۲%، میزان مصرف مواد شیمیایی کاهش می‌یابد.
استفاده از اسمز معکوس بازیافت درتصفیه خانه آب	این سیستم میتواند تا ۵۰% حجم پساب شیمیایی ناشی از احیاء خطوط رزینی را کاهش دهد و آب بازیافت شده را به مخزن آب خام برگرداند. با استفاده از این تکنولوژی، علاوه بر کاهش مصرف آب خام، میزان مصرف مواد شیمیایی کاهش می‌یابد.
بکارگیری تکنولوژی CEDI درتصفیه خانه های تولید آب دمین	بر اساس برآورد اولیه میزان مصرف مواد شیمیایی در تصفیه خانه با سیستم RO+EDI حدود ۸۵% کمتر از تصفیه خانه آب با سیستم های تبادل یونی-رزینی می‌باشد.
استفاده از آب خروجی پکیج تصفیه پساب نیروگاهی در آبیاری فضای سبز	ظرفیت پکیج تصفیه فاضلاب بهداشتی در نیروگاه ها عمدتاً بین ۱۰ تا ۱۵ متر مکعب در روز می‌باشد که آب مورد نیاز برای آبیاری ۲ هکتار پوشش گیاهی نیروگاهی را تأمین می‌نماید.
بازیافت بلودان بویلرها	مقدار کاهش مصرف آب با استفاده از این تکنولوژی در صورتی که فرض شود سالانه ۵۰۰۰ مگاوات نیروگاه جدید ساخته شود برابر ۲۸۰ هزار متر مکعب در سال می‌باشد.
تأمین و ساخت داخل مواد اینکونل و نایمونیک با استفاده از ضایعات مواد	باتوجه به محدویت‌ها و موانع موجود در تأمین و خرید خارج متریال‌های پایه نیکلی مورد استفاده در قطعات محفظه احتراق توربین MGT70، تولید متریال با استفاده از ضایعات مواد اولیه و قطعات موجود با بکارگیری ذوب مجدد و آلیاژسازی انجام شد.
استفاده از روش فورج دقیق به‌جای ماشین‌کاری در ساخت ۴ ردیف اول پره‌های کمپرسور	۷۵% کاهش مصرف مواد و کاهش قابل ملاحظه زمان ماشین‌کاری
تبدیل پسماند دوغاب (آبی) به پودر آلومینا کبالت	پسماند دوغاب (آبی) ایجاد شده در فرآیند ریخته‌گری دقیق، مورد بازیابی قرار گرفته و پس از انجام فرآیند بازیافت به پودر ارزشمند آلومینا کبالت تبدیل می‌شوند.
استفاده از ضایعات سیم‌های مفتولی استیل به‌جای گیره عایق سوپرروول	از پسماند مفتول‌های استیل موجود، به‌منظور ساخت گیره عایق سوپرروول استفاده می‌گردد.
تبدیل پسماند دوغاب (سفید) به پودر فیوزد سیلیکا	پسماند دوغاب (سفید) ایجاد شده در فرآیند ریخته‌گری دقیق، مورد بازیابی قرار گرفته و پس از انجام فرآیند بازیافت به پودر ارزشمند فیوزد سیلیکا تبدیل می‌شوند.
افزایش کارایی در تولید	استفاده مجدد از پودر سندبلاست، جوش دادن ضایعات فیلرهای باقی‌مانده و تبدیل آن به یک فیلر بلند و قابل استفاده (کاهش ۱۰ درصدی در ضایعات جوشکاری)، ذوب مجدد آلیاژهای C263 و HAST-X، برگشتی تولید موم ترمیمی از دورریز Wax Sheet، احیای ۵۰۰۰ کیلوگرم شمش مردود IN738 با استفاده از افزودن آلومینیوم به ذوب و بهبود خواص مکانیکی شمش

تحول دیجیتال؛ چشم انداز در سه کسب و کار برق، حمل و نقل و نفت و گاز

چشم انداز دیجیتال در صنعت برق

بازیگر اصلی در تأمین پایدار و اقتصادی برق کشور و توسعه شبکه هوشمند برق

از طریق سرمایه گذاری، طراحی، مهندسی، احداث، نگهداری و تعمیرات و بهره برداری هوشمند از پلنت ها، زیرساخت ها، تجهیزات و سیستم های شبکه هوشمند برق و ارائه راه حل و خدمات مبتنی بر داده با بهره گیری از فناوری های تحول آفرین دیجیتال

چشم انداز دیجیتال در صنعت حمل و نقل

پیشتاز در هدایت و شتاب بخشی جابجایی هوشمند، سبز و ایمن در کشور

از طریق طراحی، تولید، نگهداری و تعمیرات و بهره برداری هوشمند از ناوگان، زیرساخت، تجهیزات و سیستم های حمل و نقل هوشمند و ارائه راه حل و خدمات مبتنی بر داده با بهره گیری از فناوری های تحول آفرین دیجیتال

چشم انداز دیجیتال در صنعت نفت و گاز

پیشرو در دیجیتالی شدن صنعت نفت و گاز و پتروشیمی کشور

از طریق طراحی، مهندسی، احداث، نگهداری و تعمیرات و بهره برداری هوشمند از پلنت ها، زیرساخت ها، تجهیزات و سیستم های صنعت نفت و گاز و ارائه راه حل و خدمات مبتنی بر داده با بهره گیری از فناوری های تحول آفرین دیجیتال

اقدامات انجام شده در راستای توسعه توانمندی های دیجیتال در گروه

شرکت مپنا دیجیتال به‌عنوان بازوی نوآوری گروه مپنا در حوزه دیجیتال‌سازی و هوش مصنوعی تأسیس شده است تا با انعطاف پذیری بیشتر و تمرکز بر نقاط عطف استراتژیک، راهکارهای هوشمند و پیشرفته‌ای را برای تحول دیجیتال در صنایع کلیدی ارائه دهد. این شرکت با هدف یکپارچه‌سازی فناوری‌های نوین مانند اینترنت اشیاء سیستم‌های پایش بر خط، کلان داده و هوش مصنوعی بصورت مستقل فعالیت خود را آغاز کرده و با تکیه بر توانمندی‌ها، دانش بومی و تجربه گروه مپنا، به دنبال تقویت زیرساخت های هوشمند و افزایش کارایی در بخش‌های انرژی، حمل و نقل و سایر صنایع است.

مراحل تدوین برنامه تحول دیجیتال گروه مپنا	تشریح هر یک از گام‌ها
شناسایی فرصت‌های دیجیتال با تحلیل ذینفعان گروه مپنا	در گام اول موضوعات تحول آفرین در دو دسته کسب و کارها و پروژه‌های افزایش بهره‌وری با پایش تحولات فناورانه، بهینه‌کاوی و تحلیل ذینفعان شناسایی گردید.
اولویت بندی کسب و کارها و پروژه‌های دیجیتال	در گام دوم این مرحله، موضوعات شناسایی شده بر اساس معیارهای فنی، مالی و اقتصادی اولویت‌بندی گردید به طوریکه مرحله تشخیص Sense به پایان رسید و نقشه راه تحول دیجیتال به تفکیک کسب و کار برق، حمل و نقل و نفت و گاز ترسیم گردیده است.
استخراج شکاف توانمندی‌های فنی، بازار و مدل کسب و کار	در این گام شکاف‌های توانمندی بر اساس مفهوم‌سازی فاصله‌ی فنی، فاصله بازار و فاصله کسب و کار (Distance) شناسایی گردید. توانمندیهای دیجیتال صرفا توانمندیهای فنی نیست بلکه فناوری‌های تحول آفرین روشی است که نحوه پیشبرد کسب و کار را تغییر میدهد؛ در واقع مدل کسب و کار را تغییر می‌دهد. در واقع اگر بپذیریم شرکتها باید توانمندی‌های دیجیتال را توسعه دهند لازم است شکاف های توانمندی را سنجش و کاهش دهند. سه دسته شکاف توانمندی وجود دارد؛ شکاف‌های فنی، شکاف‌های بازاری و شکاف‌های مدل کسب و کار
تدوین برنامه برای کاهش شکاف‌های توانمندی	در این گام نحوه اکتساب توانمندی‌های لازم برای پوشش شکاف‌های شناسایی شده به تفکیک هر یک از موارد اولویت دار استخراج گردید و شناسنامه‌ای شامل توانمندی‌های مورد نیاز برای هر یک از کسب و کارها و پروژه‌های دارای اولویت تدوین گردیده است.

برخی برنامه‌های تحول دیجیتال در کسب و کارهای گروه مپنا

- توسعه زیرساخت اپراتور انرژی و نیروگاه مجازی
- توسعه خدمات بهره‌وری انرژی ساختمان و خانه هوشمند
- توسعه خدمات مبتنی بر تحلیل داده ها و اجرای زیرساخت منابع انرژی پراکنده (DER)
- توسعه خدمات مبتنی بر تحلیل داده ها و اجرای زیرساخت انتقال و توزیع (T&D) در شبکه هوشمند برق
- ارائه و توسعه خدمات پایش وضعیت انلاین و نگهداری و تعمیرات هوشمند نیروگاه‌ها، تجهیزات و سیستم‌ها
- هوشمندسازی تأمین و توسعه انبارداری مجازی
- ارائه خدمات نت هوشمند لکوموتیو مبتنی بر پلتفرم پایش وضعیت آنلاین و فناوری‌های هوش مصنوعی، داده کاوی و اینترنت اشیاء
- ارائه خدمات پایش وضعیت آنلاین مبتنی بر فناوری های هوش مصنوعی، داده کاوی، اینترنت اشیاء در میادین نفتی و گازی و در تجهیزات دکل حفاری
- پیاده‌سازی پلتفرم راه‌حل جامع مدیریت پروژه دیجیتال DMPTS
- برنامه پیاده‌سازی پلتفرم هوشمند و یکپارچه زنجیره تأمین
- پیاده‌سازی پلتفرم CRM یکپارچه و رویکرد Omnichannel در پاسخگویی به نیازهای کارفرمایان و بهره‌برداران

فصل ۵

پایداری و محیط زیست

برند سبز مپنا

یک برند سبز مجموعه‌ای از منافع و مشخصات برند بوده که برای به حداقل رساندن تاثیرات زیست محیطی برند و درک آن به عنوان یک برند بی‌خطر برای محیط زیست تعریف می‌شود. در دنیای صنعت، فعالیت‌های زیادی با عنوان اقدامات سازگار با محیط زیست مطرح می‌شود. با این حال تشخیص اینکه آیا این اقدامات در جهت کمک به محیط زیست عمل می‌کنند یا نه، مقداری دشوار است. به دلیل ماهیت پیچیده تولیدات صنعتی و نبود اطلاع رسانی کافی در این حوزه، به راحتی نمی‌توان دریافت کدام برند به شکل واقعی در راستای فعالیت‌های سبز گام برمی‌دارد.به روشنی می‌توان دریافت که اولین ذینفع در توسعه و معرفی گروه مپنا به عنوان برند سبز، خود گروه مپنا است، زیرا با توجه به رویکرد و استراتژی توسعه بازار آن در کنار توجه به مسایل زیست محیطی، فرصتی فراهم می‌شود که با همسوسازی منافع شرکت و جامعه، اقدام به توسعه سبد محصولات و بازار خود نموده و منافع مادی و معنوی فراوانی را عاید خود و جامعه نماید. با نگاه به آنچه که مطرح شد می‌توان گفت که رویکرد این شرکت ظرف چند سال اخیر از یک شرکت صنعتی شناخته شده در حوزه نیروگاه‌های حرارتی به یک شرکت پویا، نوآور و سبز در حوزه انرژی تغییر یافته که با در نظر گرفتن دغدغه‌های جامعه، فعالیت‌های خود را به سمت حفظ پایدار محیط زیست سوق داده است. تمامی فعالیت‌هایی که در جهت کاهش انتشار گازهای گلخانه‌ای و کاهش غلظت ذرات معلق در شهرها باشد در صنعت انرژی به عنوان اقدامات سبز و سازگار با محیط زیست تلقی می‌شوند. بنابراین چارچوب خلق یک برند سبز در صنعت انرژی را می‌توان به صورت جدول زیر طبقه‌بندی کرد:

اصل	عنوان	بازه زمانی اجرا	هزینه مالی	میزان تاثیر
کاهش انتشار گازهای گلخانه‌ای	ارتقای تکنولوژی‌های تولید انرژی	میان مدت	متوسط	زیاد
	تمرکززدایی از منابع تولید انرژی	میان مدت	متوسط- زیاد	زیاد
	ذخیره‌سازی انرژی	بلند مدت	کم- متوسط	زیاد
	دیجیتال سازی سیستم‌های کنترل انرژی	بلند مدت	زیاد	زیاد
	توسعه تجهیزات و نیروگاه‌های خورشیدی	بلند مدت	زیاد	زیاد
	توسعه تجهیزات و نیروگاه‌های بادی	بلند مدت	زیاد	زیاد
کاهش غلظت ذرات معلق در شهرها	مشارکت در ساخت خودرو و اتوبوس‌های برقی و هیبریدی	میان مدت	متوسط	زیاد
	ساخت ایستگاه‌های شارژ خودرو و اتوبوس‌های برقی	میان مدت	زیاد	زیاد
	توسعه زیرساخت‌های خطوط مترو	بلند مدت	زیاد	زیاد
	توسعه زیرساخت‌های خطوط LRT	میان مدت	زیاد	متوسط

حفظ و نگهداری محیط زیست

حمایت از گونه کمیاب عقاب طلایی

شرکت مهندسی و ساخت برق و کنترل مپنا (مکو)، حامی عقاب طلایی گونه کمیاب استان البرز در زمینه فرهنگ‌سازی، آگاهی‌رسانی و تیمار در راستای مسؤولیت‌های اجتماعی

به منظور حمایت از گونه عقاب طلایی به عنوان گونه شاخص استان البرز تفاهم‌نامه‌ای فی‌مابین اداره کل حفاظت محیط زیست استان البرز و شرکت مهندسی و ساخت برق وکنترل مپنا (مکو) امضا شد.

حمایت از مرال و حفظ زیستگاه‌های آن

شرکت مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مپنا در راستای مسؤولیت اجتماعی خود به‌منظور دستیابی به یک آینده بهتر و پایدارتر برای همه و مطابق با هدف ۱۵ توسعه پایدار یعنی زندگی در زمین (Life on Land)، به حفاظت از اکوسیستم‌ها، تنوع زیستی و کاهش تخریب زمین می‌اندیشد. از این‌رو اقدام به حمایت از مرال و تلاش برای حفظ زیستگاه‌های آن‌ها کرده است. این شرکت با حمایت از این گونه در خطر انقراض و اتخاذ شیوه‌های حمایتی از زیست‌بوم آن‌ها، در راستای خلق محیط زیست پایدار قدم برمی‌دارد. هر چند موضوع حفاظت از گونه‌های زیستی حیوانی جزو اولویت‌های اصلی و حوزه موضوعات اساسی بسیاری از شرکت‌های تولیدی کشور نیست اما اتخاذ رویکردهای این چنین بیش از این هر چیز ناظر به تعهد اخلاقی و فرهنگی یک کسب و کار است تا به این وسیله توجه عمومی را به ارزش‌های زیست محیطی جلب نماید و این رویکرد در کنار رویکردهای موضوعات اساسی به‌عنوان نقش‌آفرینی در فرهنگ و زیست‌محیط تعریف می‌شود.

ارزش حفاظتی گونه مرال (گوزن قرمز هیرکانی)

مهمترین ارزش حفاظتی مرال‌ها ارزش زیبایی‌شناسی آنها است. مرال شاید زیباترین گونه راسته زوج سومان باشد که تماشای آن بسیار لذت‌بخش است. مرال براساس قوانین سازمان حفاظت محیط زیست، از گونه‌های حمایت‌شده به‌شمار می‌رود و در طبقه بین‌المللی «کمترین نگرانی» (LC) فهرست سرخ IUCN قرار دارد.

اخذ تندیس صنعت سبز کشور توسط شرکت‌های زیرمجموعه گروه مپنا

شرکت‌های مهندسی و ساخت برق وکنترل مپنا (مکو)، تجهیزات سپاهان مپنا و مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مپنا توانستند در سال ۱۴۰۳ این تندیس را از آن خود کنند.

تندیس صنعت سبز، جایزه‌ای ملی است که توسط سازمان حفاظت محیط زیست ایران به واحدهای صنعتی، معدنی و خدماتی اعطا می‌شود که عملکرد برجسته‌ای در حفاظت از محیط زیست و توسعه پایدار داشته‌اند. معیارهای ارزیابی شامل عدم قرارگیری در فهرست صنایع آلاینده، بهبود سیستم‌های کنترلی آلاینده‌ها، مدیریت پسماند، بهره‌وری انرژی، استفاده از انرژی‌های تجدیدپذیر، دارا بودن گواهی‌نامه‌های زیست‌محیطی مانند ایزو ۱۴۰۰۱، توسعه فضای سبز و ارتقای دانش زیست‌محیطی کارکنان است.

ردپای کسب و کار سبز

در طرح کسب و کار سبز، انواع کسب و کارها با مشارکت در درختکاری به ایفای نقش مسؤولانه خود در قبال محیط زیست می پردازند و در کنار ایجاد فواید واقعی به الگویی سبز تبدیل می‌شوند. مشارکت می‌تواند در قالب احیای جنگل‌ها، احداث بوستان به نام مجموعه خود، کاشت به نام کارمندان، کاشت به نام مشتریان و ...باشد. کسب و کارها علاوه بر بهره‌وری از فواید معنوی، کلیپی تبلیغاتی از روند کاشت و نگهداری درختان ساخته می‌شود. شرکت مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مپنا به‌عنوان یکی از شرکت‌های پیشرو درعرصه مسؤولیت اجتماعی، با حمایت از جنگل‌های حرا، با قرار دادن کاشت نهال حرا در سبد هدایای خود، ضمن اینکه در احیای جنگل‌های حرا خود را به‌عنوان همیار جنگل معرفی نموده است، توانسته با کاشت قریب به ۱۵۰ نهال درخت حرا، خود را به‌عنوان یک کسب و کار سبز در عرصه حراست از جنگل‌های این مرز و بوم معرفی نماید.

کاشت ۵۸۶۶ اصله درخت در سال ۱۴۰۳ و نگهداری از ۴۳ هکتار فضای سبز در شرکت‌های گروه مپنا

شرکت مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مپنا

سال ۱۴۰۳

مدیران عامل گروه مپنا

سال ۱۴۰۳

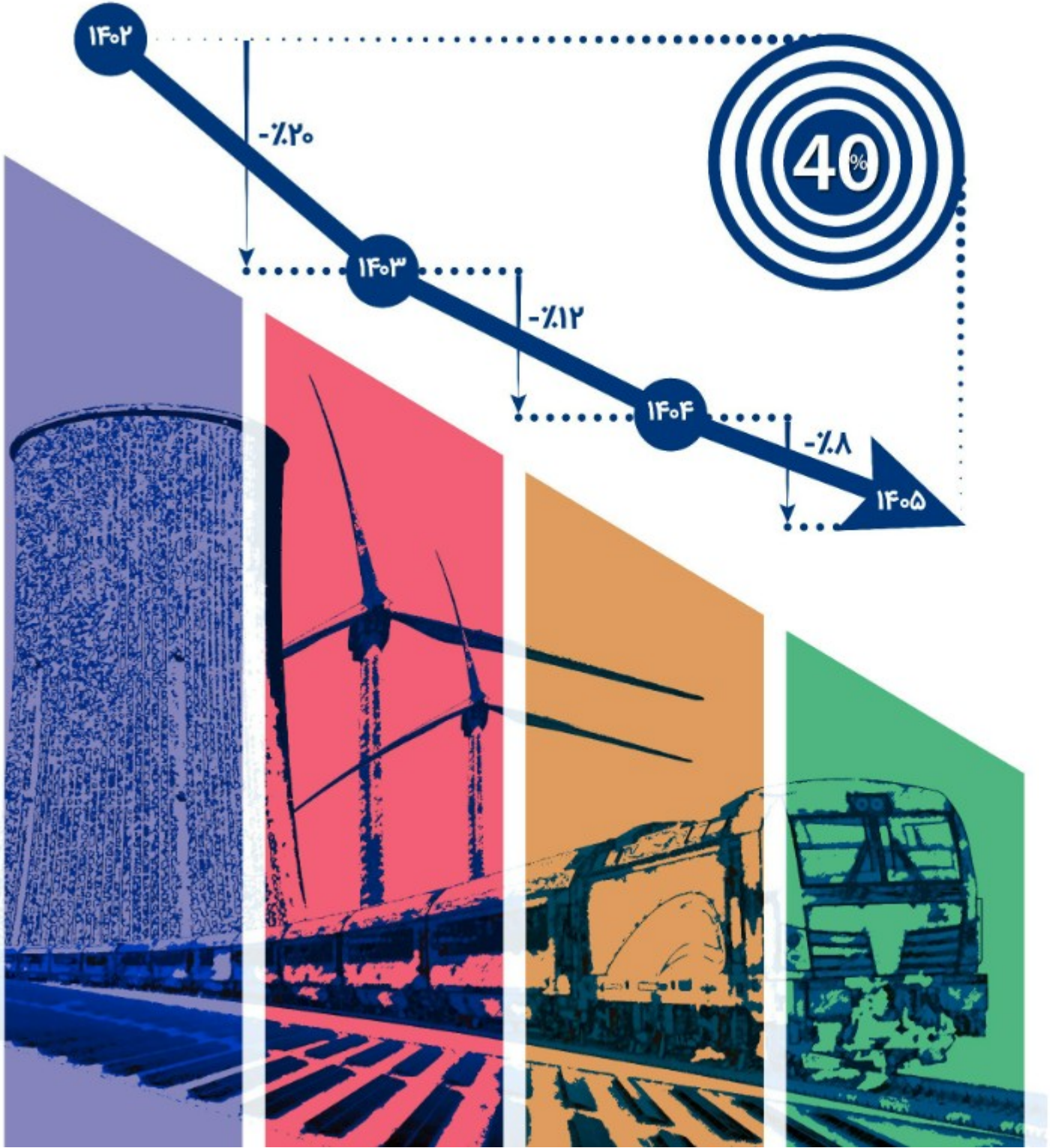
بهینه‌سازی و بهره‌وری انرژی

گروه مپنا همواره از پیشروان و الگوهای اجرای اقدامات موثر در تحقق پیشرفت با نگاه توسعه پایدار در زمینه ملی و سازمانی بوده است. این گروه از سال‌های گذشته با توجه به پتانسیل بهره‌برداری از انرژی‌های پاک و تجدیدپذیر، حداقل‌سازی هدر رفت در سیستم‌ها و توجه به بازچرخانی منابع قابل استفاده اقدامات و برنامه‌های حائز اهمیتی داشته است. در بسیاری از شرکت‌های این گروه امکان‌سنجی بهره‌برداری از انرژی‌های تجدیدپذیر و نصب پنل‌های خورشیدی انجام شده است. توجه به تصفیه آب و استفاده از آن در مصارف متفرقه مانند (رفاهی، آبیاری فضای سبز، استفاده در برج خنک کن و غیر) انجام شده است. با توجه به تنوع و متمایز بودن فعالیت‌های صنعتی در شرکت‌های مختلف و نبود خط مبنای انرژی بر اساس استانداردها، شرکت‌های صنعتی اهتمام به برداشت داده از مصارف انرژی تجهیزات خط تولید و تعریف خط مبنای انرژی دارند تا میزان مصارف را در هر سال نسبت به مدت مشابه سال گذشته کاهش دهند.

از جمله اقدامات انجام شده در شرکت‌های گروه مپنا می‌توان به موارد مندرج در شکل روبرو اشاره نمود. با وجود مجموعه اقدامات انجام شده و در دست اجرا توسط شرکت‌ها، گروه مپنا با توجه به مسؤولیت اجتماعی خود و در راستای کاهش ناترازی‌های موجود در سطح کشور با تعریف برنامه کلیدی MAPEC40 در تلاش است تا اقدامات موثری در مدیریت مصارف انرژی داشته و از نتایج آن برای تعمیم به دیگر صنایع و بخش‌های انرژی‌بر کشور نیز استفاده نماید. پس از اتمام فاز اول پروژه ممیزی انرژی گروه مپنا و شناسایی مصارف حامل‌های انرژی در ساختمان‌های اداری و کارخانجات، مقرر است فاز دوم پروژه با عنوان "شناسایی و ارائه راهکارهای اجـرایی در راستـای کاهش مصارف حامل‌هـای انرژی (برق، گـاز طـبیعی و آب)

تقویت کسب و کار بهره‌وری انرژی

- تأسیس شرکت تجارت و بهینه‌سازی انرژی
- کاهش شدت انرژی در ساختمان، صنعت و حمل و نقل با ایجاد کسب و کارهای مختلف با مدل‌های کسب و کاری اقتصادی و به‌صرفه
- بکارگیری فناوری‌های دیجیتال و هوشمندسازی در ایجاد کسب و کارهای مرتبط با بهره‌وری انرژی در حوزه های ساختمان، صنعت و حمل‌ونقل
- تکمیل زنجیره تأمین و همچنین تقویت ساخت داخل در حوزه ساخت تجهیزات بهره‌وری انرژی شامل کنتور هوشمند و باتری‌های ذخیره انرژی و ...
- بهره‌گیری از ظرفیت حساب بهینه‌سازی برای اقتصادی نمودن فعالیت‌های مربوط به حوزه بهره‌وری و بهینه‌سازی انرژی



برنامه راهبردی
MAPEC40
کاهش مصرف آب و انرژی

برقی‌سازی و ارتقای حمل و نقل

زمینه‌های فعالیت مپنا در حوزه برقی‌سازی و ارتقای حمل و نقل

- توسعه ایستگاه شارژ برای خودروهای عمومی و شخصی
- ساخت کیت‌های شارژ خودروی برقی
- مشارکت و سرمایه‌گذاری در توسعه جابه جایی بار از طریق شبکه ریلی به جای جاده‌ای و کاهش مصرف گازوئیل (کاهش ۹۰% مصرف سوخت به ازای هر تن کیلومتر حمل بار ریلی نسبت به جاده‌ای)
- مشارکت و سرمایه‌گذاری در توسعه زیرساختهای حمل و نقل عمومی نظیر مترو و اتوبوس برقی
- توسعه و تولید انواع اتوبوس و خودروهای برقی با تمرکز بر پیشرانه
- به‌کارگیری فناوری‌های دیجیتال در توسعه خودروهای برقی خودران و همچنین مدیریت ایستگاه‌های شارژ
- توسعه انواع ذخیره‌سازها

مقایسه خودروی برقی با خودروی احتراقی

مسیر استخراج و مصرف انرژی از چاه های نفت تا باک سوخت خودروهای درون سوز و هیبریدی دارای تلفاتی است که این رقم برای خودروهای دورن سوز به ۱۴,۶ درصد و برای خودروهای هیبریدی برابر با ۲۳ درصد و خودروهای تمام برقی برابر با ۳۶,۶ درصد می باشد و بدین‌معنا است که تلفات انرژی در مسیر چاه نفت یا گاز تا حرکت خودروی درون سوز تقریبا دو برابر تلفات انرژی در مسیر چاه نفت یا گاز تا حرکت خودروی تمام برقی است.

مسکن انرژی‌محور گروه مپنا

گروه مپنا طرحی به نام "مسکن انرژی محور" تعریف کرده است. هدف این طرح، بهینه‌سازی مصرف انرژی در ساختمان‌ها است که می‌تواند در حالیکه موجب افزایش بهره‌وری انرژی باشد با مدیریت عرضه صحیح انرژی ذخیره شده در قبال فعالیت‌های لازم جهت جلوگیری از اتلاف انرژی بعنوان یک کسب‌وکار اقتصادی موفق و مفید برای کشور نیز عمل کند.

در طرح مسکن انرژی محور، تلاش می‌شود تا مصرف انرژی در ساختمان‌ها بهینه شود. هدف اصلی بهینه‌سازی انرژی، نه‌تنها بهبود مصرف انرژی بلکه بهبود اقتصاد انرژی است.

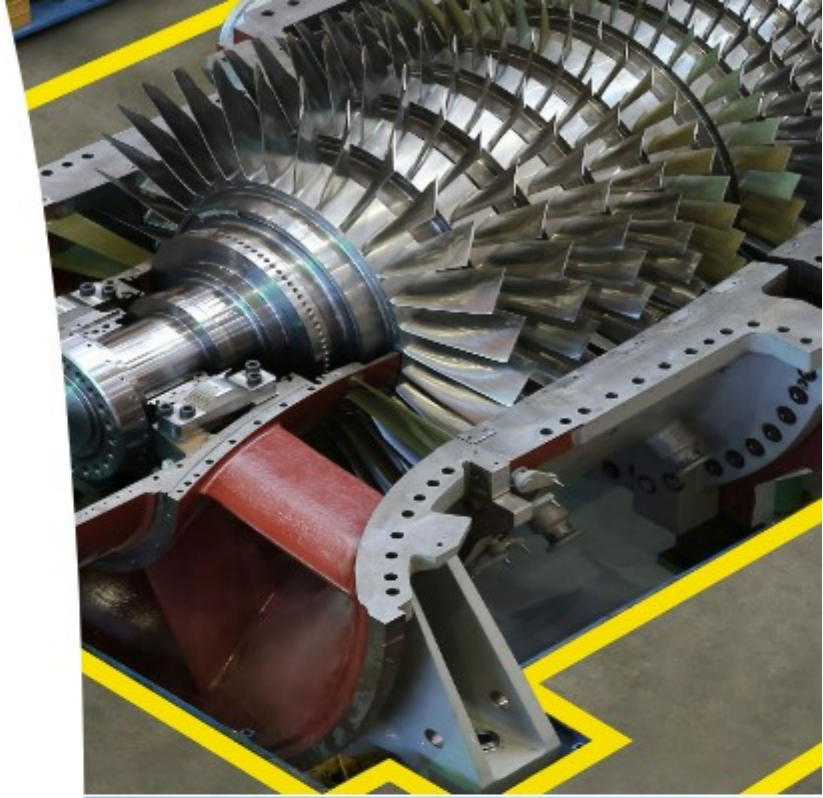
در حوزه صنعت و حمل‌ونقل نیز سیاست‌های بهینه‌سازی موردتوجه قرار گرفته است. برای مثال، خودروهای برقی و ایستگاه‌های شارژ برق در پارکینگ منازل میتوانند برق زمان کم باری و ارزان در شب موجب ذخیره‌سازی انرژی گردند و نقش عمده‌ای در جایگزینی انرژی فسیلی (بنزین و گازوئیل) و کاهش آلاینده‌های زیست‌محیطی ایفا کنند.

هوشمندسازی راهکاری تکنولوژی محور

هوشمندسازی ساختمان‌ها به‌عنوان یکی از مؤثرترین راهکارهای بهینه‌سازی مصرف انرژی است که با بکارگیری تکنولوژی می‌تواند ساختمان‌ها را با هوشمندی و بدون اینکه احساس مصرف کمتر برای کاربران مقیم ایجاد نماید به مصرف کمتر انرژی منتج شود. به‌عنوان‌مثال، روشنایی اتاق‌ها می‌تواند بر اساس حضور افراد در نقاط مختلف اتاق/سالن و بر اساس وضعیت روشنایی محیطی در روز یا شب تنظیم شود.

شرکت مهندسی و ساخت برق و کنترل (مکو) در گروه مپنا به طور تخصصی روی هوشمندسازی در ساختمان ها و سیستم‌ها کار می‌کند. به‌عنوان‌مثال سنسورهایی طراحی شده که اگر نور زیاد باشد، پرده‌ها به طور اتوماتیک بسته شوند و برعکس. کلیه سنسورها در ارتباط با سیستم مرکزی می‌توانند عملکرد سیستم‌های انرژی‌بر و مصرف آنها را مدیریت کنند.

ذخیره‌سازی انرژی در ساختمان‌ها نیز حوزه‌ای تخصصی است که در شرکت مکو در گروه مپنا هم برای ذخیره برق خورشیدی برای استفاده در شب و هم برای ذخیره برق (برق خورشیدی یا برق شبکه) در خودروها با استفاده از شارژرهای تخصصی ساختمانی یا صنعتی در دست اقدام است.



توربین ارتقایافته (4) MGT-70 در واحد پنج نیروگاه سیکل ترکیبی پرند

این محصول که در قالب یک پروژه تحقیقاتی و توسعه‌ای توسط شرکت مهندسی و ساخت توربین مپنا از چند سال گذشته در دستور طراحی و ساخت قرار داشت، دستـیابی به توان ۱۹۰ مگـاوات و راندمان ۳۶٫۵ درصد در شرایط ایـزو را میسر می‌کند. این محـصول نسبت به نســخه قبلی یعنی (3) MGT-70 از پنج مگاوات توان و ۰/۱ درصد راندمان بیشتری برخوردار است.

همچنین بازطراحی سیستم خنک‌کاری پره‌های داغ توربین گاز شامل پره‌های ثابت مراحل یک و دو و پره متحرک مرحله یک که مبتنی بر دانش بومی و داخلی شرکت‌های مهندسی و ساخت توربین مپنا (توگا) و مهندسي و ساخت پره توربین مپنا (پرتو) است، موجب شده تا امکان بالابردن دمای احتراق به میزان ۱۵ درجه و نهایتاً افزایش توان خروجی و راندمان فراهم شود.

گفتنی است علاوه بر افزایش پارامترهای عملکردی این محصول، در صورت بهره‌مندی از قابلیت بهره‌برداری در Life Mode، امکان افزایش فواصل تعمیراتی از ۴۱ هزار ساعت در نسخه قبلی به ۵۰ هزار ساعت کارکرد معادل وجود دارد که توانسته است تاثیر چشمگیر و بسزایی بر صرفه‌جویی در هزینه‌ها و همچنین قابلیت دسترسی توربین داشته باشد.

استفاده از برج هلر بدون پاشش آب بجای برج هلر با پاشش آب

در اجرای سیاست‌های صنعت برق کشور با توجه به مشکل محدودیت منابع آب در منطقه و کاهش تأمین آب نیروگاه پروژه اصلاح سیستم خنک کن اصلی نیروگاه شهید مفتح برای یک سیستم تر به برج خشک در دستور کار قرار گرفت.

مصرف هر واحد نیروگاه با سیستم تر سالانه حدود ۳,۰۰۰,۰۰۰ مترمکعب بوده که پس از اصلاح سیستم خنک کن حدود ۸۰ درصد کاهش می یابد و بدین ترتیب سالانه ۲,۴۰۰,۰۰۰ متر مکعب در مصرف هر واحد صرفه جویی می‌گردد.

طراحی و تولید کاملا بومی توربین گاز کلاس F (MGT-75) با قابلیت استفاده از سوخت‌های هیدروژنی

این تـوربین گزینه مناسبی جهت افزایش اینرسی شبـکه تولید برق می باشد. میزان صـرفه‌جویی سوخت در نتیجه به‌کارگیری توربـین گاز MGT-75 در حدود ۶۴ میلیون مترمکعب در سال و میزان کاهش انتشار گاز دی‌اکسید کربن ۱۳۴ هزارتن در سال می‌باشد.

بکارگیری روش‌های نوین در طراحی محفظه‌ی احتراق با ۱۶ محفظه‌ی مستقل حلقوی، باعث کاهش در تولید آلایندگی Nox خواهد شد.

طراحی محفظه احتراق حلقوی باعث یکنواختی دمای شعله و توزیع مناسب دمای دود در ورودی بخش توربین می‌شود و در نتیجه میزان آلایندگي کاهش خواهد یافت.

افزایش سطح فناوری و راندمان عملکردی بویلرهای بازیافت

با بهره‌برداری از هر بویلر بازیاب حرارت پایین‌دست توربین کلاس E، سالانه حدود ۱۸۶ میلیون نرمال مترمکعب سوخت صرفه‌جویی شده و از انتشار ۳۲۸ هزار نرمال مترمکعب NOx در محیط‌زیست جلوگیری می‌گردد. (همچنین کاهش دمای دود وارد شده به محیط زیست از ۵۵۰ درجه به ۱۱۰ درجه سانتی گراد). مپنا بویلر تاکنون با احداث ۱۶۲ واحد بـویلر بازیافت حرارت کلاس E، سالانه در مصرف ۳۰ میلیارد نرمال متر مکعب صـرفه‌جویی نموده و از انتشار سالانه حدود ۲۷ میلیون نرمال مترمکعب NOx در محیط زیست جلوگیری کرده است

ایجاد اکوسیستم انرژی‌های پاک

ایجاد اکوسیستم انرژی‌های پاک از طریق ۱- توسعه نیروگاه‌های تجدیدپذیر ۲- توسعه سیستم‌های ذخیره‌ساز ۳- استفاده از راهکارهای دیجیتال به منظور بالانس عرضه و تقاضا متغیر، امکان پذیر است که گروه مپنا با توسعه فناوری‌ها به ویژه فناوری‌های ویژه و منحصر به فرد (نسبت به فناوری‌های موجود) در این سه حوزه و اهرم کردن مزیت رقابتی خود به‌صورت فعال به شکل‌گیری این اکوسیستم در کشور کمک می‌کند.

خلاصه اقدامات انجام شده جهت حفاظت از محیط زیست	برآورد میزان تاثیرگذاری در کاهش خسارات محیط زیستی
نیروگاه خورشیدی کهک با ظرفیت ۲ مگاوات	در اثر استفاده از این نیروگاه و با در نظر گرفتن ضریب ظرفیت ۱۷ درصد، ۳ گیگاوات ساعت در سال انرژی الکتریکی تولید خواهد شد که از تولید ۱۴۲۰ تن دی‌اکسیدکربن به‌صورت سالانه جلوگیری خواهد شد. همچنین استفاده از این نیروگاه موجب صرفه‌جویی سالانه ۵۴۰ هزار متر مکعب گاز طبیعی نیز می‌شود.
نیروگاه‌های خورشیدی شاهین‌شهر ۱ و ۲ استان اصفهان، سنگ استان کرمان، مهریز و ایرکوه استان یزد با مجموع ظرفیت ۴۳۰ مگاوات	در اثر استفاده از این نیروگاه‌ها و با در نظر گرفتن ضریب ظرفیت ۲۳ درصد، ۸۶۶ گیگاوات ساعت در سال انرژی الکتریکی تولید خواهد شدکه از تولید ۵۱۹ هزار تن دی‌اکسیدکربن به‌صورت سالانه جلوگیری خواهدشد. همچنین استفاده از این نیروگاه موجب صرفه‌جویی سالانه ۲۱۲ میلیون مترمکعب گاز طبیعی نیز می‌شود.
تولید توربین بادی ۲/۵ مگاواتی	استفاده از هریک از این توربین‌ها با در نظر گرفتن متوسط راندمان شبکه موجب صرفه‌جویی سالانه ۲ میلیون و ۱۴۷ هزار مترمکعب گاز طبیعی می‌شود. همچنین به ازاء نصب هریک از این توربین‌ها در یک مزرعه بادی که بصورت متوسط ضریب ظرفیتی در حدود ۴۰ درصد دارد به صورت سالانه از انتشار ۵۲۵۰ تن دی‌اکسیدکربن جلوگیری می‌شود.
مزارع بادی کهک، آقکند، میل نادر	نیروگاه‌های مذکور در مجموع سالانه ۵۶۴ گیگاوات ساعت انرژی الکتریکی تولید می‌کنند و این میزان انرژی پاک سالانه از انتشار حدود ۳۳۸ هزار تن دی‌اکسیدکربن جلوگیری کرده است.

سامانه ذخیره‌ساز انرژی Battery Energy Storage System گروه مپنا (BESS)

سامانه BESS گروه مپنا، دارای ظرفیت ۲۵۰ کیلووات و انرژی یک مگاوات ساعت است که از توانایی برق‌رسانی حداکثری به میزان ۴ ساعت برخوردار است.این سامانه دارای قابلیت ذخیره انرژی برق در زمان کاهش تقاضا و تزریق برق به شبکه در زمان مورد نیاز بوده و متشکل از چهار کلاستر باتری، مبدل الکترونیک قدرت، سوییچ‌گیر، سیستم اعلان و اطفاء حریق و ... است.

انعطاف‌پذیری و قابلیت اطمینان بیشتر شبکه برق، توازن تولید و مصرف برق در شبکه در ساعات اوج مصرف و ساعات عادی، افزایش راندمان خطوط انتقال و راندمان نیروگاه‌ها و کاهش مصرف سوخت‌های نیروگاهی از جمله قابلیت‌ها و مزایای سامانه BESS محسوب می‌شود.

از جمله کاربردهای این سامانه می‌توان به امکان استفاده در مزارع خورشیدی و بادی، مراکز تجاری و ...اشاره کرد.

استفاده از BESS در راستای کاهش اتکا به برق شبکه هدف‌گذاری شده و این سامانه به صورت پایلوت در ساختمان مرکزی شرکت مپنا نصب و بهره‌برداری شد. برق تولیدی BESS پاک و پایدار بوده و آلودگی زیست محیطی ندارد.

سامانه ذخیره‌ساز انرژی برق BESS می‌تواند بخشی از نیاز شبکه را به صورت پایدار و پاک تأمین کند و سرمایه‌گذاری برای ساخت سامانه BESS با هدف توسعه شبکه برق کشور در برنامه مپنا قرار دارد.

مپنا و تولید انرژی‌های تجدید پذیر

الف- نیروگاه بادی

در حال حاضر گروه مپنا ۱۵۵ مگاوات نیروگاه بادی در ۳ مزرعه بادی در استانهای قزوین، آذربایجان شرقی و خراسان رضوی در دست بهره‌برداری دارد.

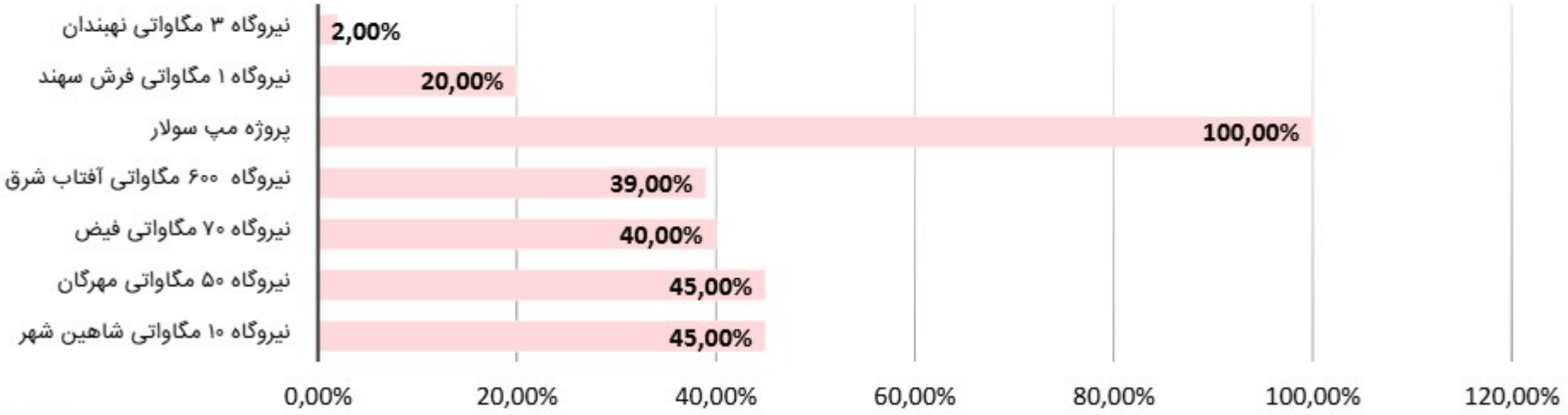
- نیروگاه بادی کهک با ظرفیت ۵۵ مگاوات اولین نیروگاه مگاواتی کشور می‌باشد که مشتمل بر ۲۲ واحد ۲,۵ مگاواتی می‌باشد.
- مزرعه بادی آقکند دومین مزرعه بادی مگاواتی گروه مپنا به ظرفیت ۵۰ مگاوات می‌باشد که در حدود ۵۲ کیلومتری جنوب شرقی شهرستان میانه استان آذربایجان شرقی قرار دارد. این مزرعه متشکل از ۲۰ توربین بادی است که هر کدام با ظرفیت ۲,۵ مگاوات ساخت شرکت مپنا می‌باشد.
- مزرعه بادی میل نادر سومین مزرعه مگاواتی گروه مپنا به ظرفیت ۵۰ مگاوات می‌باشد که در شمال غربی شهر زابل در استان سیستان و بلوچستان واقع شده است و دارای ۲۰ توربین بادی می‌باشد که هر کدام با ظرفیت ۲,۵ مگاوات و ساخت شرکت مپنا می‌باشند. این مزرعه در سال ۱۴۰۱ به شبکه متصل شده است.
- میزان ضریب ظرفیت تئوری نیروگاه‌های کهک، میل نادر و آقکند به ترتیب ۵۱، ۴۰ و ۳۴ درصد می‌باشد.

مپنا و تولید انرژی‌های تجدید پذیر

ب- نیروگاه خورشیدی

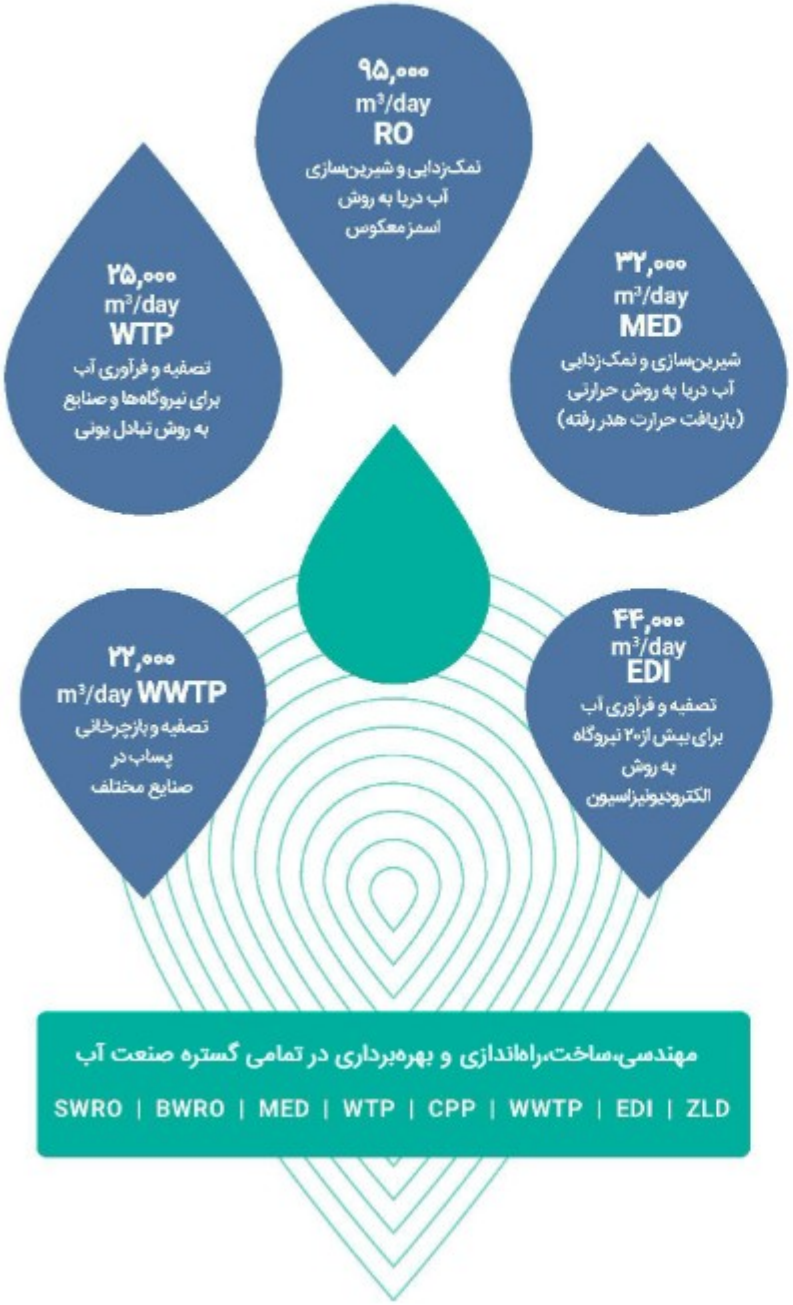
گروه مپنا با رویکردی فناورانه و پایدار، فعالیت خود را در حوزه نیروگاه‌های خورشیدی گسترش داده و با بهره‌گیری از دانش فنی، زیرساخت‌های مهندسی و توانمندی‌های بومی، پروژه‌های متعددی در زمینه طـراحی، احداث و بهره‌برداری از نیروگاه‌های خورشیدی در نقاط مختلف کشور اجرا کرده است. این پروژه‌ها با هدف کاهش وابستگی به سوخت‌های فسیلی و ارتقای سهم انرژی‌های تجدیدپذیر در سبد انرژی کشور توسعه یافته‌اند. مپنا با تمرکز بر زنجیره کامل ارزش، از تولید پنل‌های خورشیدی تا راهکارهای هوشمند مدیریت انرژی، تلاش نموده تاجایگاه خود را به عنوان بازیگری کلیدی در گذار انرژی ایران تثبیت نماید.

پروژه‌های در دست اجرا

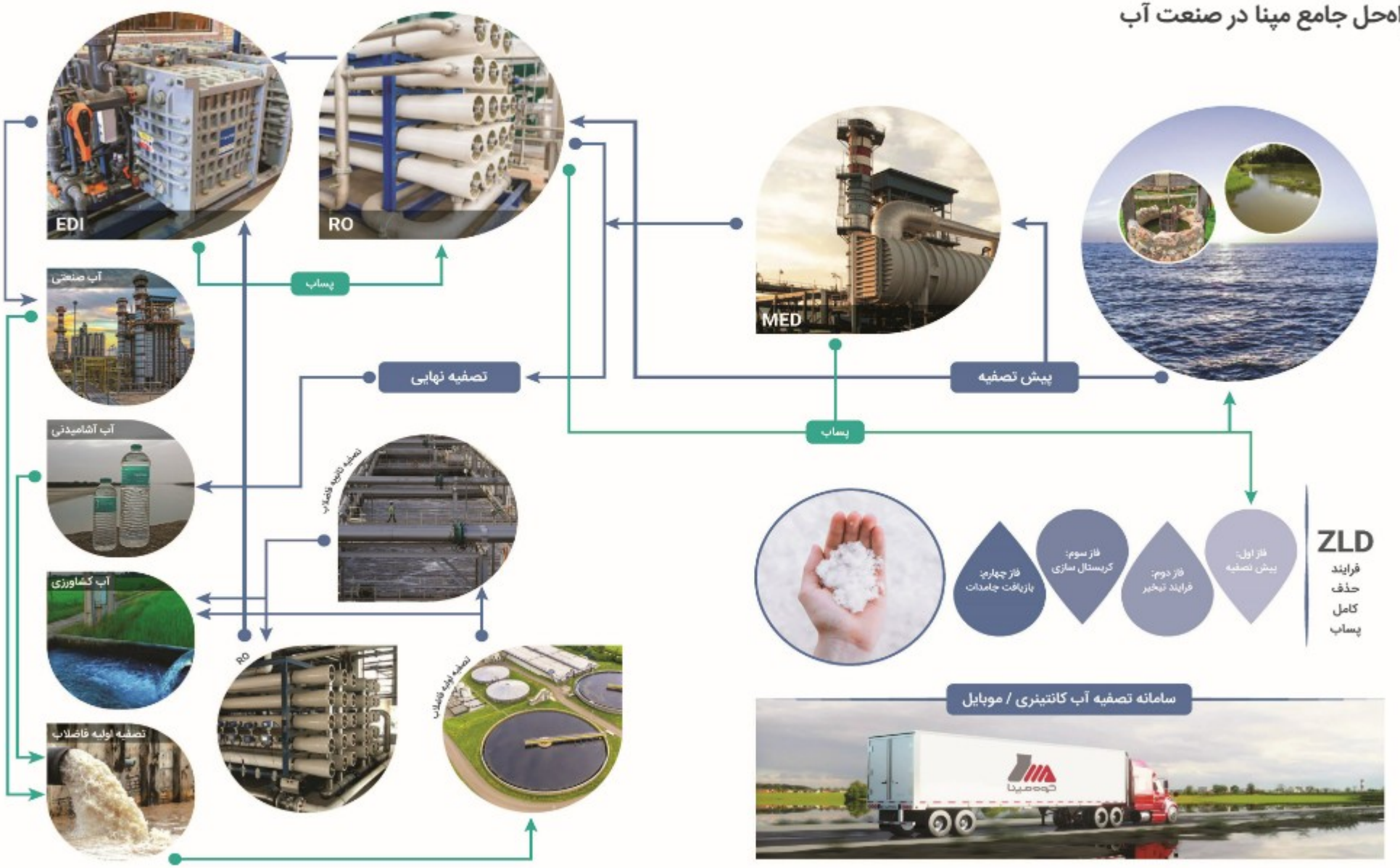


حوزه آب در گروه مپنا

در حوزه آب، گروه مپنا طی ۲۵ سال گذشته در اجرای پروژه های سیکل ترکیبی به طور دائم درگیر پروژه‌های فرآوری و تصفیه آب بوده است. با این حال، این گروه در ۱۰ سال گذشته با تکیه بر توانمندی‌های خود و دانش متخصصان داخلی در سرمایه‌گذاری، مهندسی،ساخت، اجرا و بهره‌برداری از پروژه‌های آب‌شیرین‌کن‌های حرارتی و غشایی و همچنین تصفیه خانه تکمیلی پساب جهت استفاده مجدد از آب، به‌طور موثر نقش‌آفرینی کرده است.



راه‌حل جامع مپنا در صنعت آب



محورهای اصلی گروه مپنا در حوزه پایداری آب

- نیروگاه‌های تولید همزمان برق و آب (MED)
- مهندسی، تأمین و احداث/سرمایه‌گذاری آب‌شیرین‌کن‌های BWROوSWRO
- ارائه واحدهای کانتینری در هر یک از موارد نمک زدایی/ تصفیه پساب
- احداث ایستگاه‌های پمپاژ آب
- واحدهای تصفیه و فرآوری آب جهت تولید آب دمین به روش الکترودیونیزاسیون (EDI) و یا تبادل یونی (رزینی) در صنایع و نیروگاه‌ها
- واحدهای تصفیه پساب‌های شهری و صنعتی
- مهندسی و احداث پروژه‌های افزایش بهره‌وری مصرف آب کشاورزی

کاهش مصرف برق ازطریق سیستم توربو شارژر در فرآیند شیرین‌سازی آب دریا

در فرآیند شیرین‌سازی آب دریا با استفاده از سیستم توربوشارژر می‌توان به ازای هر متر مکعب آب مصرف برق پلنت را به میزان ۱٫۱ کیلووات کاهش داد.

در پروژه لیان صرفه‌جویی برق در هر روز با استفاده از این سیستم معادل ۳۸٫۵ مگاوات است که این مقدار صرفه‌جویی می‌تواند برق حدود ۶ هزار خانوار در ماه را تأمین نماید.

محصولات گروه مپنا در حوزه پایداری آب

نام محصول	تعریف و کاربرد	محل احداث	مجموع تقریبی ظرفیت نصب شده و در حال نصب (m^3/day)
MED-TVC	تصفیه آب به روش حرارتی بر اساس تقطیر چند اثره با ترموکمپرسور	• پروژه تولید همزمان آب و برق قشم • پروژه سیکل ترکیبی و تولید همزمان آب و برق قشم • پروژه آب‌شیرین‌کن حرارتی پترو پالایشگاه مهر خلیج فارس	۳۲,۰۰۰
SWRO/BWRO	تصفیه آب دریا یا چاه به روش اسمز معکوس	• آب‌شیرین‌کن لیان بوشهر • آب‌شیرین‌کن مکران • آب‌شیرین‌کن دیر بوشهر • آب‌شیرین‌کن چارک هرمزگان	۹۵,۰۰۰
EDI & C-EDI	تصفیه آب به روش الکترو-دیونیزاسیون جهت تولید آب دمین	تولید آب دمین در نیروگاه‌های سیکل ترکیبی: غرب کارون، فردوسی رودشور، خرم‌آباد رومیله، سبزوار و...	۴۴,۰۰۰
ZLD & MLD	تخلیه بدون پساب و تخلیه یا حداقل پساب	• بازیافت طولانی‌مویلر در نیروگاه‌های ارومیه، چابهار، خرم‌آباد و نیروگاه‌های جدیدالتأسیس • اجرای CCRO در نیروگاه سبلان • اجرای Secondary RO در نیروگاه‌های جدیدالتأسیس	-
WWTP	پلنت تصفیه پساب با هدف بازچرخانی آب	• پروژه تصفیه پساب شرکت ذوب آهن اصفهان • پروژه تصفیه پساب نیروگاه پرند • پروژه تصفیه پساب کارخانه مینابویلر	۲۲,۰۰۰
WTP/CPP	تصفیه آب خام/ تصفیه آب کندانس شده به روش تبادل یونی	بیش از ۵۰ نیروگاه سیکل ترکیبی احداث شده در ۲۵ سال اخیر	۲۵,۰۰۰
Mobile/ Containerized Desalination Units	واحدهای تصفیه و شیرین سازی آب به‌صورت موبایل یا کانتینری اعم از BWRO, SWRO, EDI, FWG, ZLD, WTP, WWTP	• تصفیه آب کانتینری BWRO نصب شده در قشم • کانتینرهای WTP نیروگاه رمیله (عراق)	۴۰۰ (BWRO)

تأمین آب نیروگاه سیکل ترکیبی پرند از پساب شهر پرند

گام گروه مپنا در صرفه‌جویی آب و محافظت از محیط زیست

شرکت پروژه تولید برق پرند مپنا طی تابستان ۱۴۰۳ طرح تأمین آب نیروگاه سیکل ترکیبی پرند از پساب این شهر را با احداث پمپ‌خانه پساب راه‌اندازی کرد و به این ترتیب پساب خروجی تصفیه‌خانه شهر پرند برای تأمین آب مورد نیاز نیروگاه سیکل ترکیبی پرند به این نیروگاه انتقال یافت.

بخش عمده مصرف آب در نیمه نخست سال مربوط به آبیاری فضای سبز است که در اوج مصرف به ۶۰۰ مترمکعب در شبانه‌روز نیز می‌رسد، ضمن آنکه میزان مصرف آب دمین مورد نیاز نیروگاه در اوج مصرف، بالغ بر ۴۰۰ مترمکعب در هر شبانه‌روز است.

شرکت تولید برق پرند مپنا بنا به رسالت خود در مسائل محیط زیستی جهت عقد قرارداد خرید تضمینی پساب، از شرکت آب و فاضلاب جنوب غرب استان تهران، اقدام به سرمایه‌گذاری در احداث فازهای جدید تصفیه‌خانه پرند نیز می‌نماید. مطابق این قرارداد شرکت به مدت ۲۵ سال پساب تصفیه‌خانه پرند را خریداری و شرکت آبفای جنوب غرب استان تهران، عواید ناشی از فروش پساب را جهت احداث فازهای جدید تصفیه‌خانه پرند هزینه می‌کند. این قرارداد در سال ۱۳۹۵ به شرکت تولید برق پرند مپنا ابلاغ شد. سهم شرکت تولید برق پرند مپنا از پساب معادل ۱۷۰۰ مترمکعب در شبانه‌روز است.

آغاز عملیات اجرایی گروه مپنا در ساخت واحد بخار نیروگاه المهدی

سرمایه‌گذاری ۱۱۰ میلیون یورویی گروه مپنا در این طرح، مزایای زیست‌محیطی این طرح را مورد توجه قرار خواهد داد: واحد بخار در کنار واحد گازی نیروگاه، با افزایش راندمان تولید، مصرف سوخت را بهینه کرده و میزان آلایندگی را کاهش می‌دهد که این موضوع، تأثیر مستقیمی بر کیفیت هوا و توسعه پایدار استان هرمزگان خواهد داشت.

تحول سبز در صنعت برق و صرفه‌جویی روزانه یک میلیون مترمکعب گاز طبیعی

این میزان صرفه‌جویی، از نظر زیست‌محیطی معادل کاشت ۳۰ میلیون اصله درخت است. یعنی به اندازه یک جنگل وسیع، آلودگی کمتری به جو زمین وارد خواهد شد. این یک گام مهم در جهت توسعه پایدار و حفاظت از محیط زیست است .

با این رویکرد، نیروگاه‌های سیکل ترکیبی می‌توانند نقشی اساسی در کاهش آلاینده‌های زیست‌محیطی ایفا کنند و ایران را به سمت تولید برق پاک‌تر و پایدارتر سوق دهند.

اجرای این طرح علاوه بر تأمین برق مطمئن، فرصت‌های شغلی جدیدی را برای نیروهای بومی ایجاد خواهد کرد و موجب رونق اقتصادی در منطقه می‌شود.

تولید نخستین ژنراتور۳۷۶ مگاوات هیدروژن خنک کلاس F توسط متخصصان شرکت مهندسی و ساخت ژنراتور مپنا (پارس)

در ساخت ژنراتور ۳۷۶ مگاوات که با وجود محدودیت‌های متعدد در حوزه تأمین و ساخت همراه بود، تمامی مراحل تأمین و ساخت قطعات با تکیه بر توانمندی‌های کارشناسان و زیرساخت تولیدی موجود در شرکت مپنا پارس انجام شد.

در تمامی مراحل تولید، تست‌های کیفی و ارزیابی‌ها، بر اساس استانداردهای مرتبط و Test Planتعریف شده انجام و تاییدیه‌های کیفی اخذ شده است.

ژنراتور ۳۷۶ مگاوات، MGS72-SH2 50Hz طبق استانداردهای IEC طراحی و ساخته شده است. خنک‌کاری این ژنراتور با گاز هیدروژن انجام می‌شود و قابلیت اتصال به توربین گاز و بخار را دارد. به دلیل استفاده از گاز هیدروژن در خنک‌کاری، این محصول در مقایسه با ژنراتورهای هوا خنک موجود که ابعاد مشابه هم دارند، توان خروجی بالاتری دارد. همچنین به دلیل استفاده از گاز هیدروژن در فرآیند خنک‌کاری، سیل بودن ژنراتور چالش مختص خود را دارد. علاوه بر استفاده از روغن، به منظور اطمینان از آب بندی محصول، تست‌های نشتی هوا و آب برای این ژنراتور انجام می‌شود.

کاهش انتشار آلاینده‌ها

مپنا با تولید توربین‌هایی با راندمان بالا و توسعه نیروگاه‌های سیکل ترکیبی، به کاهش آلایندگی کمک می‌کند. نسخه‌های جدید و مدرن توربین‌های مپنا نه‌تنها مصرف سوخت را بهینه‌تر می‌کنند، بلکه آلاینده‌های زیست‌محیطی مانند NOx و SOx را نیز کمتر تولید می‌کنند. به‌این‌ترتیب، مپنا در تلاش است تا هم گازهای گلخانه‌ای مانند دی‌اکسیدکربن را به حداقل برساند و هم به حفظ محیط‌زیست و سلامت انسانها کمک کند.

اقدامات عملی مپنا برای کاهش آلاینده‌ها

گروه مپنا در زمینه توربین‌های بادی نیز فعالیت‌های قابل‌توجهی دارد. مپنا بالغ بر ۱۴ سال است که در حوزه نیروگاه‌های بادی مشغول فعالیت بوده و بالغ بر ۱۰۰ توربین تولید کرده است. به عنوان مثال، رد پای کربن تولیدی این توربین‌ها تنها ۲۰ گرم به ازای هر کیلووات ساعت است. این مقدار به طور قابل توجهی کمتر از متوسط رد پای کربن شبکه کشور است که حدود ۶۰۰ گرم به ازای هر کیلووات ساعت است.

این کاهش رد پای کربن نشان‌دهنده تلاش مپنا برای تولید انرژی پاک و کاهش آلایندگی است.

کاهش ۲۰۰ گرمی کربن به ازای هر کیلووات

گروه مپنا در حوزه محیط‌زیست و انرژی، به‌عنوان یک شرکت پیشرو، در حال انجام فعالیت‌های مهمی است. به‌عنوان‌مثال، متوسط رد پای کربن تولید انرژی در شبکه کشور حدود ۶۰۰ گرم به ازای هر کیلووات ساعت است، اما مپنا با استفاده از مدل‌های سیکل ترکیبی و توربین‌های گازی پیشرفته، توانسته این عدد را به زیر ۴۰۰ گرم برای دی‌اکسیدکربنی که به جو وارد می‌شود، کمتر شده و در نتیجه، تأثیرات منفی بر گرمایش جهانی و تغییرات اقلیمی کاهش می‌یابد. به‌طورکلی، ردپای کربن به میزان دی‌اکسیدکربنی که در طول چرخه عمر یک تجهیز تولید می‌شود، اشاره دارد. برای محاسبه آن، میزان دی‌اکسیدکربن تولید هر کیلووات ساعت کاهش دهد. این به این معناست که میزان شده در صورت و میزان انرژی تولید شده در مخرج قرار می‌گیرد.

خلاصه اقدامات انجام شده جهت حفاظت از محیط زیست	برآورد میزان تاثیرگذاری در کاهش خسارات محیط زیستی
استفاده از سیستم خنک‌کن هوایی در نیروگاه استاندارد مپنا	با استفاده از این طرح حدود ۹۸ درصد مصرف آب کل نیروگاه نسبت به سیستم خنک کن تر و حدود ۷۲ درصد مصرف آب نسبت به سیستم خنک کن هلر کاهش می یابد
سیستم‌های خنک‌کن اصلی و کمکی	با بهبود طراحی سیستم کولینگ کمکی بخش بخار نیروگاه ها، دمای شروع استفاده از آب دیلاج در کولینگ کمکی افزایش یافته که منجر به کاهش مدت زمان پاشش آب و نهایتاً کاهش مصرف آب شده است
استفاده از سیستم خنک‌کن هلر بجای سیستم خنک‌کن تر	در این طرح مصرف آب حدود ۹۴ درصد کاهش می یابد
تبدیل سیستم خنک‌کن تر به سیستم خنک‌کن هیبریدی	در این طرح مصرف آب حدود ۷۰ درصد کاهش می یابد
استفاده از سیستم خنک‌کن کمکی تخت بدون نیاز به پاشش آب	در این طرح مصرف آب حدود ۲ تا ۳ مترمکعب در ساعت کاهش می یابد
طراحی و اجرای پکیج OPTIMAP (پیاده‌سازی سه طرح MAPtune-70، IGV+ و EMS از مجموعه فناوری‌های پکیج OPTIMAP)	افزایش توان بین ۳ تا ۸ مگاوات در زمان پیک به ازای هر واحد
افزایش عمر لاینر توربین MGT-30 و طراحی و توسعه سیستم احتراق DLE توربین ۲۵ مگاوات MGT-30	افزایش عمر توربین و کاهش NOX خروجی اگزوز
راه‌اندازی سیستم اندازه‌گیری مؤلفه‌های دود خروجی در تست‌بنچ توربین صنعتی	با هدف اندازه‌گیری و اصلاح آلاینده‌های دود خروجی توربین‌های تولیدی
اصلاح اجزای بویلر بازیافت حرارت	افزایش بهره‌وری و کاهش مصرف مواد از طریق بهبود مستمر طراحی بویلرهای بازیافت صورت پذیرفته است که می‌تواند ریسک آسیب‌های زیست محیطی را نیز کاهش دهد
کاهش وزن سازه و تجهیزات	وزن سازه و قطعات غیر فشاری به میزان تقریبی ۹۰ تن و همچنین وزن درام‌ها به میزان تقریبی ۲۲ تن به ازای هر بویلر در پروژه‌های طرح نیام کاهش یافته است که باعث کاهش فرآیندهای تولید و آلودگی ناشی از آن شده است
توجه به توسعه و ساخت تجهیزات مبتنی بر هیدروژن	در پروژه توسعه توربین کلاس F مپنا (MGT-75) نسبت ۴۰ درصد هیدروژن و ۶۰ درصد به عنوان ساخت ورودی در نظر گرفته شده است. علاوه بر این گروه مپنا توسعه و ساخت مخازن حمل و نگهداری هیدروژن را نیز در دستورکار دارد تا بتوان از آن برای سوخت استفاده نمود
توجه به جذب و ذخیره کردن کربن	پروژه ترسیب کربن گاز خروجی اگزوز نیروگاه‌های گازی در یکی از نیروگاه‌های مپنا پیاده‌سازی شده است و در یک نهاد بین المللی نیز ثبت شده است. محدودیت‌های بین‌المللی جدید ادامه این پروژه در سایر نیروگاه‌های گروه را با چالش مواجه کرده است

تهیه کود کمپوست از لجن

این طرح در شرکت تجهیزات سپاهان مپنا به منظور آبگیری و استفاده کامل از آب موجود در لجن‌ها و کم‌خطرسازی لجن‌های تر و استفاده به‌عنوان کود فضای سبز بهره‌برداری شده است.

آزمایشات لازم برای اطمینان از کیفیت کمپوست نیز انجام شده است.

اجرا و بهره‌برداری از بستر لجن‌خشک‌کن تصفیه فاضلاب در نیروگاه بهبهان (O&M) و استفاده از لجن خشک تولیدی در تولید کمپوست.

بهره‌برداری نخستین گلخانه هوشـمند متصـل مبتنی بر بستر اینترنت اشیا، با همکاری شرکت مهـندسی و سـاخت برق و کنترل مپـنا (مکو) و شرکت مخابرات ایران در استان البرز

این پروژه که در شهرستان نظرآباد به صورت پایلوت اجرا شده است، تحولی در کشاورزی دیجیتال و مـدیریت هـوشمند منـابع محسوب می‌شود.این گلخانه هوشمند با اتصال به پلتفرم Mapna Mind، امکان پایش و کنترل پارامترهای محیطی از راه دور را فراهم کرده و بستری مناسب برای مدیریت بهینه آبیاری و افزایش بهره‌وری کشاورزی ایجاد می‌کند. از دستاوردهای مهم این پروژه، راه‌اندازی اولین پلتفرم بومی اینترنت اشیا و بهره‌گیری از شبکه LoRaWAN در سطح کشور است که ارتباطات کم‌مصرف و بلندبرد را برای سنسورهای هوشمند کشاورزی فراهم می‌کند.

مدیریت پسماندهای صنعتی نیروگاهی به واسطه پیمانکاران مجاز سامانه الکترونیکی محیط زیست در نیروگاه‌هـای گهران، پره سر، فردوسی ، پرند و کارخانجات مپنا

فهرست محتوائی GRI

شاخص	عنوان شاخص	صفحه حاوی مطالب در گزارش
101-1	هدف و ساختار استانداردهایGRI	۱
101-2	استفاده از استانداردهای GRIبرای گزارشگری پایداری	۱
101-3	اصول گزارشگری	۱
101-4	الزامات تهیه گزارش پایداری	۱
101-5	گزارشگری مطابق با استانداردهایGRI	۱
101-6	ادعاهای مربوط به استفاده از استانداردهایGRI	۱
102-1	جزئیات سازمانی	۵-۷، ۱۲-۲۲
102-2	نهادهای درگیر در گزارشگری پایداری سازمان	۱
102-3	دوره گزارشگری، تواتر انتشار و نقطه تماس	۱
102-4	بازنگری اطلاعات	۱
102-5	تضمین خارجی	عدم وجود رویکرد
102-6	فعالیت ها، زنجیره ارزش و سایر روابط تجاری	۱۲-۱۸
102-7	کارکنان	۴۵
102-8	کارکنان تأمین نیرو	۴۵
102-9	ساختار و ترکیب حاکمیت	۲۲-۳۳
102-10	نامزدی و انتخاب بالاترین نهاد حاکمیتی	۲۲-۳۳
102-11	رئیس بالاترین نهاد حاکمیتی	۲۲-۳۳
102-12	نقش بالاترین نهاد حاکمیتی در نظارت بر مدیریت تأثیرات	۲۲-۳۳
102-13	واگذاری مسؤولیت مدیریت تأثیرات	۲۲-۳۳
102-14	نقش بالاترین نهاد حاکمیتی در گزارشگری پایداری	۳۳
102-15	تضاد منافع	۲۵

فهرست محتوائی GRI

شاخص	عنوان شاخص	صفحه حاوی مطالب در گزارش
102-16	ارتباط نگرانی های بحران-رویارویی با مسائل بحرانی-مسائل بحرانی مدنظر بدنه حاکمیتی	۷۲
102-17	دانش جمعی بالاترین نهاد حاکمیتی	۵۷-۵۵
102-18	ارزیابی عملکرد بالاترین نهاد حاکمیتی	۶۵ ،۵۷-۵۵
102-19	سیاست های جبران خدمت	۶۵ ،۵۷-۵۵
102-20	فرآیند تعیین جبران خدمت	۶۵ ،۵۷-۵۵
102-21	نسبت کل جبران خدمت سالانه	۶۵ ،۵۷-۵۵
102-22	بیانیه استراتژی توسعه پایدار	۳۳-۳۱
102-23	تعهدات سیاستی	۳۳-۳۱
102-24	کاربرد تعهدات سیاستی	۳۳-۳۱
102-25	فرآیند های جبران تأثیرات منفی	۶۸،۷۳،۲۸،۳۴،۸۸،۹۸
102-26	مکانیزم های مشاوره و ابراز نگرانی	۲۵،۳۱،۴۷،۸۹
102-27	رعایت قوانین و مقررات	۹۴ ،۴۴ ،۳۷-۳۶
102-28	عضویت در انجمن ها	۱۰۵ ،۸۳-۷۵
102-29	رویکرد تعامل با ذینفعان	۳۳،۹۲،۲۵،۴۷،۸۴،۳۶-۳۱
102-30	توافقات چانه زنی دسته جمعی	۲۵،۴۷،۸۴،۳۶ ،۳۳-۳۱
103-1	فرآیند تعیین موضوعات با اهمیت	۳۳-۳۱
103-2	فهرست موضوعات با اهمیت	۳۳-۳۱
103-3	مدیریت موضوعات با اهمیت	۳۳-۳۱
201-1	ارزش اقتصادی مستقیم در تولید و توزیع	۹۲-۹۰
201-2	پیامدهای مالی و سایر تهدیدهاو فرصت ها به علت تغییرات جوی	۲۸،۶۸
201-3	تعریف برنامه‌های تعهدی سودآور و دیگر طرح‌های کنار گذاشته شده (طرح‌های معلق)	۹۲-۹۰

فهرست محتوائی GRI

شاخص	عنوان شاخص	صفحه حاوی مطالب در گزارش
201-4	کمک های مالی دریافت شده از دولت	عدم وجود رویکرد
202-1	نرخ دستمزد نسبت به سطح استانداردهای محلی و حداقل دستمزد	۴۹،۵۹
202-2	نسبت مدیریت ارشد استخدام شده از جامعه محلی	کلیه مدیران ارشد
203-1	سرمایه گذاری بر روی زیر ساخت ها و خدمات پشتیبانی شده	۹۰-۹۲، ۷۵-۷۶
203-2	اثرات قابل توجه غیر مستقیم اقتصادی	۱۱۴-۱۱۵، ۸۱،۵۵،۶۵
204-1	نسبت هزینه های پرداختنی به تأمین کنندگان محلی	۸۹
205-1	عملیات ارزیابی شده از نظر ریسک مرتبط با فساد	۲۵
205-2	اطلاع رسانی و آموزش در مورد سیاست ها و رویه های ضد فساد	۲۵
205-3	رخدادهای فساد تأیید شده و اقدامات اتخاذ شده	۲۵
206-1	اقدامات قانونی برای رفتارهای ضد رقابتی و انحصار	۳۶-۳۷، ۸۹
207-1	رویکرد مالیات	۹۲
207-2	سیستم حکمرانی، کنترل و مدیریت ریسک مالیات	۹۲
207-3	مشارکت ذینفعان و مدیریت دغدغه های مرتبط با مالیات	۹۲
207-4	گزارش کشور به کشور	کاربرد ندارد
301-1	حجم و وزن منابع مصرفی	۷۰،۹۴،۱۱۵،۷۷،۱۲۵
301-2	مواد اولیه قابل بازیافت	۷۰،۹۴،۱۱۵،۷۷،۱۲۵
301-3	محصولات و مواد بسته بندی بازیافت شده	کاربرد ندارد
302-1	مصرف انرژی داخلی بنگاه	۱۰۶-۱۰۷، ۱۱۳
302-2	مصرف انرژی خارجی بنگاه	عدم وجود رویکرد
302-3	شدت انرژی(شاخص بررسی کارایی مصرف انرژی)	۱۰۶-۱۱۵، ۹۶-۹۸
302-4	کاهش مصرف انرژی	۱۰۶-۱۱۵، ۹۶-۹۸

فهرست محتوائی GRI

شاخص	عنوان شاخص	صفحه حاوی مطالب در گزارش
302-5	کاهش نیاز کالاها و خدمات به انرژی	۹۸-۹۶، ۱۱۵-۱۰۶
303-1	تعاملات با آب به عنوان یک منبع مشترک	۱۱۹-۱۱۶
303-2	مدیریت تأثیرات مرتبط با تخلیه آب	۱۱۹-۱۱۶
303-3	برداشت آب	۱۱۹-۱۱۶
303-4	تخلیه آب	۱۱۹-۱۱۶
303-5	مصرف آب	۱۱۹-۱۱۶
304-1	سایت های عملیاتی تحت مالکیت، اجاره یا مدیریت در مجاورت مناطق حفاظت شده و مناطق دارای ارزش تنوع زیستی بالا در بیرون از مناطق حفاظت شده	کاربرد ندارد
304-2	تأثیرات قابل توجهی که فعالیت، محصولات یا خدمات بنگاه بر تنوع زیستی می گذارد	کاربرد ندارد
304-3	زیستگاه های حافظت شده یا بازسازی شده	کاربرد ندارد
304-4	گونه های در فهرست قرمز IUCN و گونه های در فهرست حفاظت ملی همراه با زیستگاه های در حوزه های تحت تأثیر عملیات شرکت	کاربرد ندارد
305-1	انتشار مستقیم گازهای گلخانه ای (Scope1)	۱۰۵،۱۰۰،۱۱۱،۷۳-۱۰۴ ،۱۲۰، ۱۲۴-۱۲۲
305-2	مصرف غیرمستقیم انرژی ، منجربه انتشار گازهای گلخانه ای (Scope2)	۱۰۵،۱۰۰،۱۱۱،۷۳-۱۰۴ ،۱۲۰، ۱۲۴-۱۲۲
305-3	سایر انتشار غیرمستقیم گازهای گلخانه ای (Scope3)	۱۰۵،۱۰۰،۱۱۱،۷۳-۱۰۴ ،۱۲۰، ۱۲۴-۱۲۲
305-4	شدت انتشار گازهای گلخانه ای	۱۰۵،۱۰۰،۱۱۱،۷۳-۱۰۴ ،۱۲۰، ۱۲۴-۱۲۲
305-5	کاهش انتشار گازهای گلخانه ای	۱۰۵،۱۰۰،۱۱۱،۷۳-۱۰۴ ،۱۲۰، ۱۲۴-۱۲۲
305-6	انتشار ترکیبات مخرب لایه اوزون(ODS)	۱۰۵،۱۰۰،۱۱۱،۷۳-۱۰۴ ،۱۲۰، ۱۲۴-۱۲۲
305-7	انتشار اکسید نیتروژن، اکسید سولفور یا سایرآلاینده‌ای هوا	۱۰۵،۱۰۰،۱۱۱،۷۳-۱۰۴ ،۱۲۰، ۱۲۴-۱۲۲
306-1	تولید پسماند وتأثیرات قابل توجه مرتبط با پسماند	۷۰،۹۴،۱۱۵،۱۲۵
306-2	مدیریت تأثیرات قابل توجه مرتبط با پسماند	۷۰،۹۴،۱۱۵،۱۲۵
306-3	پسماند تولید شده	۷۰،۹۴،۱۱۵،۱۲۵
306-4	پسماند امحاء نشده(در اثر بازیافت یا اقدامات در جهت کاهش مصرف منابع)	۷۰،۹۴،۱۱۵،۱۲۵

فهرست محتوائی GRI

شاخص	عنوان شاخص	صفحه حاوی مطالب در گزارش
306-5	پسماند امحاء شده	۷۰،۹۴،۱۱۵،۱۲۵
308-1	تأمین کنندگان جدید که مورد ارزیابی معیارهای زیست محیطی قرار می گیرند	۲۶،۲۷،۶۸
308-2	اثرات منفی فعالیت های تأمین کنندگان بر محیط زیست	۲۶،۲۷،۶۸
401-1	اشتغال	۴۶،۵۹،۶۵ ،۵۰-۴۹
401-2	مزایا به کارکنان	۵۴،۶۴-۴۹،۵۲-۴۸
401-3	مرخصی والدین	۶۶
403-1	سیستم مدیریت ایمنی و بهداشت شغلی	۶۸،۷۱، ۶۳-۶۲
403-2	شناسائی خطر، ارزیابی ریسک و بررسی رویداد	۶۸،۷۲، ۶۳-۶۲
403-3	خدمات بهداشت شغلی	۶۸،۷۲، ۶۳-۶۲
403-4	مشارکت کارکنان، مشاوره به آنها و اطلاع رسانی به آنان در مورد ایمنی و بهداشت شغلی	۶۸،۷۲، ۶۳-۶۲
403-5	آموزش به کارکنان در مورد ایمنی و بهداشت شغلی	۶۸،۷۲، ۶۳-۶۲
403-6	ارتقای سلامت کارکنان	۶۸،۷۳، ۶۳-۶۲
403-7	کاهش و پیشگیری از اثرات ایمنی و بهداشت شغلی که بطور مستقیم با روابط کسب و کار مرتبط است	۶۸،۷۳، ۶۳-۶۲
403-8	کارکنان تحت پوشش سیستم مدیریت ایمنی و بهداشت شغلی	۶۸،۷۳، ۶۳-۶۲
403-9	آسیب های مرتبط با کار	۶۸،۷۳، ۶۳-۶۲
403-10	بیماری مرتبط با کار	۶۸،۷۳، ۶۳-۶۲
404-1	میانگین ساعت آموزش در سال به ازای هر یک از کارکنان	۵۷
404-2	برنامه های ارتقاء و انتقال مهارت‌های کارکنان	۵۲
404-3	درصدی از کارکنان که بطور منظم عمکردشان ارتقاء می‌یابد و ارزیابی آن	۵۲
405-1	گوناگونی با توجه به نظام راهبردی بنگاه	۴۴،۴۹،۶۵
405-2	نرخ حقوق پایه و دستمزد زنان نسبت به مردان	۴۴،۴۹،۶۵،۵۹،۵۴

فهرست محتوائی GRI

شاخص	عنوان شاخص	صفحه حاوی مطالب در گزارش
406-1	رویدادهای ناشی از تبعیض و اقدامات اصلاحی در جهت آن	۴۴،۴۹،۶۵
407-1	تأمین کنندگان و عملیاتی که در آنها ممکن است حق آزادی انجمن یا چانه زنی دسته جمعی در خطر باشد	کاربرد ندارد
408-1	اقدامات و عملیات در جهت حوادث ناشی از کار کودکان	کاربرد ندارد
409-1	تأمین کنندگان و عملیاتی که درمعرض ریسک قابل توجه مورد استفاده اجباری از نیروی کار هستند	کاربرد ندارد
410-1	پرسنل حراست آموزش دیده در جهت حمایت از حقوق بشر	عدم وجود رویکرد
411-1	وقایع نقض حقوق مردمان بومی	کاربرد ندارد
412-1	اقداماتی که با موضوع رعایت حقوق انسانی و ارزیابی تأثیرات اقدامات حقوق بشری انجام شده است	عدم وجود رویکرد
412-2	آموزش کارکنان در مورد رویه ها و سیاست های حقوق بشر	عدم وجود رویکرد
412-3	توافقات و قراردادهای سرمایه گذاری قابل توجه که شامل مقررات حقوق بشری می شود	عدم وجود رویکرد
413-1	عملیات با مشارکت جامعه محلی، ارزیابی تأثیر و برنامه های توسعه	۸۶-۷۴
413-2	عملیات با تأثیر واقعی و بالقوه قابل توجه منفی بر روی جامعه محلی	۳۴،۷۳،۱۱۳
414-1	تأمین کنندگان جدیدی که به وسیله معیارهای اجتماعی انتخاب شده اند	۲۷-۲۶
414-2	تأثیرات منفی اجتماعی در زنجیره تأمین و اقدامات پیرو آن	عدم وجود رویکرد
415-1	مشارکت سیاسی	عدم وجود رویکرد
416-1	ارزیابی اثرات بهداشت و ایمنی محصولات و خدمات	عدم وجود رویکرد
416-2	موارد عدم تطابق مرتبط با اثرات ایمنی و بهداشتی محصولات و خدمات	عدم وجود رویکرد
417-1	الزامات مرتبط با اطلاعات محصولات و خدمات و برچسب زنی	عدم وجود رویکرد
417-2	موارد عدم تطابق مرتبط با اطلاعات محصولات و خدمات و برچسب زنی	عدم وجود رویکرد
417-3	موارد عدم تطابق مرتبط با ارتباطات بازاریابی	عدم وجود رویکرد
418-1	شکایات تایید شده در زمینه نقض قوانین مربوط به حفظ حریم خصوصی و داده های مشتریان	کاربرد ندارد
419-1	عدم تطابق با قوانین و مقررات در حوزه اجتماعی و اقتصادی	کاربرد ندارد

هدف اصلی این گزارش ایجاد شفافیت برای تمامی ذینفعان شرکت جهت آشنائی با ساز وکارهای مختلف گروه مپنا در زمینه پایداری بوده است.