

پایداری در مدار توسعه

گزارش پایداری

GRI
REPORT

GRI 200

GRI 300

GRI 400

GRI 2

GRI 3

تهران، بلوار آفریقا، جنوب چهارراه حقانی (جهان کودک)، نبش کوچه کیان، شماره ۱۳
 تلفن: ۰۲۱-۸۲۹۸۰۰۰۰
 دورنگار: ۰۲۱-۸۲۹۸۶۶۲۳
 کدپستی: ۱۵۱۸۶۱۴۱۱
 پست الکترونیک: CSR@MD1.Mapnagroup.com

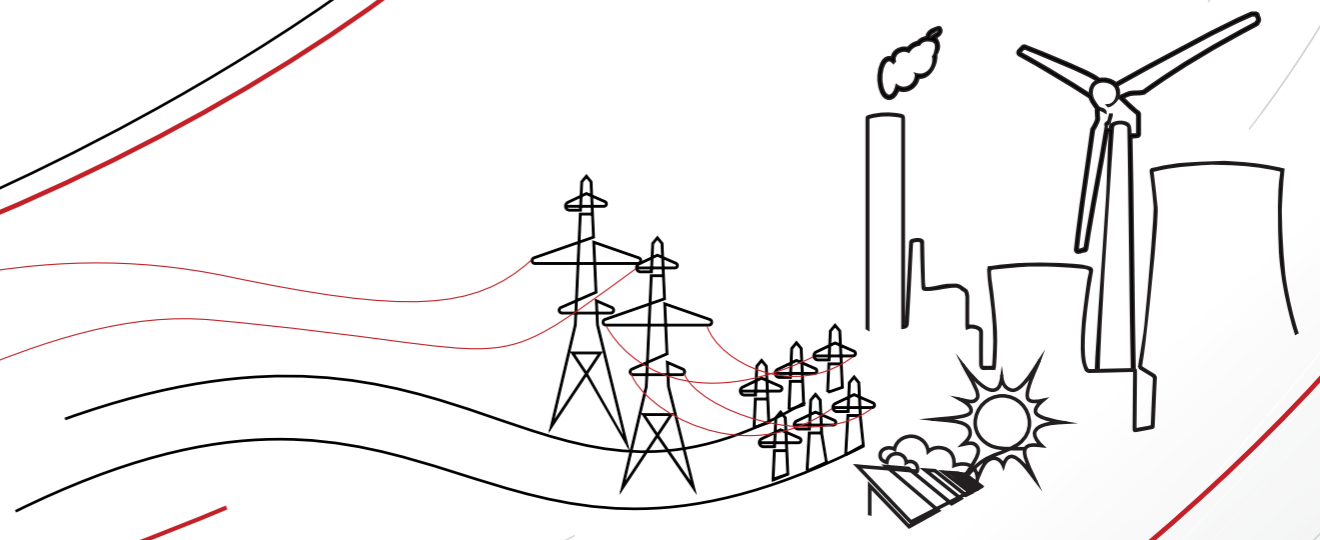


پایداری
درمدار
توسعه

ERRI

REPORT

MD1



درباره گزارش پایداری

شرکت احداث و توسعه نیروگاه‌های مپنا (توسعه یک)، به‌عنوان یکی از شرکت‌های کلیدی بخش برق گروه مپنا، بیش از دو دهه است که با اتکا بر دانش فنی و تجربه تخصصی خود در طراحی و احداث نیروگاه‌ها به‌صورت کلید در دست (EPC)، نقش مؤثری در توسعه زیرساخت‌های انرژی کشور ایفا کرده است.

در سال‌های اخیر، شرکت توسعه یک مپنا با نگاهی بلندمدت به آینده صنعت انرژی و با الهام از اصول توسعه پایدار، مسیر تحول خود را فراتر از ساخت نیروگاه‌ها گسترش داده است. بر این اساس و در راستای سیاست‌های حاکمیتی گروه مپنا، مأموریت‌های جدیدی در حوزه‌های پست و خطوط انتقال و نیز بهینه‌سازی و بهره‌وری انرژی تعریف و اجرایی شده است. این رویکرد نوین، پاسخی راهبردی به نیازهای روز کشور در زمینه ارتقای پایداری شبکه، بهینه‌سازی مصرف انرژی و افزایش کارایی زیرساخت‌های ملی به شمار می‌آید.

دومین گزارش پایداری شرکت توسعه یک مپنا نمایانگر مسیر رشد و تعهد این شرکت به توسعه پایدار است. این گزارش که بر اساس استاندارد بین‌المللی GRI 2021 تدوین شده، عملکرد شرکت را در سه بُعد اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی به‌صورت شفاف و مستند ارائه می‌کند.

انتشار این سند نشان‌دهنده تأکید شرکت توسعه یک بر شفافیت، پاسخ‌گویی و مسئولیت‌پذیری در قبال جامعه، ذی‌نفعان و محیط زیست است و مسیر حرکت سازمان در راستای تحقق اهداف پایداری را مستندسازی می‌کند. این گزارش دوره زمانی ابتدای سال ۱۴۰۲ تا پایان سال ۱۴۰۳ را پوشش می‌دهد و ضمن ارائه تصویری جامع از عملکرد شرکت، به تشریح رویکردها و رویه‌های مرتبط با حوزه‌های اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی می‌پردازد. همچنین، شاخص‌های عملکردی و موضوعات اساسی پایداری در این سه بُعد شناسایی و منعکس شده‌اند تا مسیر حرکت شرکت توسعه یک مپنا در تحقق اهداف توسعه پایدار به‌صورت شفاف و مستند ارائه گردد. گزارش حاضر در شش فصل تهیه شده است:

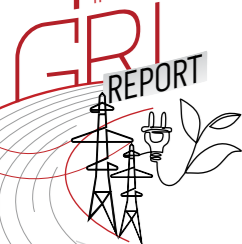
- فصل اول: بر مدار تحول و تکامل
- فصل دوم: بر مدار راهبری
- فصل سوم: بر مدار گفتگو و هم‌افزایی
- فصل چهارم: بر مدار سلامت و توسعه سرمایه انسانی
- فصل پنجم: بر مدار زمین سبز
- فصل ششم: بر مدار اقتصاد پایا و تاب‌آور

نسخه الکترونیکی این گزارش از طریق وبسایت رسمی شرکت توسعه یک مپنا به نشانی www.md1.mapnagroup.com در بخش پایداری و مسئولیت اجتماعی در دسترس عموم قرار دارد.

در صورت تمایل به ارائه‌ی پیشنهاد یا انتقاد در خصوص محتوای گزارش، می‌توانید با شماره ۰۲۱۸۲۹۸۰۰۰۰ تماس حاصل فرمایید یا از طریق ایمیل CSR@md1.mapnagroup.com با ما در ارتباط باشید.

گزارش پایداری

پایداری
در مدار
توسعه
۱۴۰۴



پیام مدیر عامل توسعه یک



در دنیای کنونی که پایداری دیگر یک انتخاب نیست، بلکه ضرورتی اجتنابناپذیر برای بقای سازمانها و جوامع محسوب می‌شود، شرکت توسعه یک مپنا با باور عمیق به پایداری اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی، دومین گزارش پایداری خود را تقدیم می‌کند.

این گزارش نه تنها بازتابی شفاف از اقدامات، دستاوردها و چالش‌های ما در مسیر توسعه پایدار است، بلکه نشانه‌ای از تعهد راسخ ما به ذی‌نفعان و نسل‌های آینده به شمار می‌آید.

فعالیت‌های ما در صنعت انرژی، شامل ساخت نیروگاه‌های حرارتی، اجرای پروژه‌های انتقال و توزیع برق و توسعه راهکارهای بهره‌وری انرژی، با تمرکز بر اثر مثبت بر جامعه، ایجاد اشتغال و رفاه عمومی، و حفاظت از منابع طبیعی و محیط زیست انجام می‌شوند. ما آگاهییم که این فعالیت‌ها، در کنار اثرگذاری مثبت، می‌تواند پیامدهایی برای محیط‌زیست و جوامع محلی به همراه داشته باشد. بنابراین، رویکرد ما به پایداری مبتنی بر اقدام‌گرایی هدفمند و تمرکز بر موضوعات واقعی و حیاتی برای سازمان و ذی‌نفعان است. در این مسیر، ما با تأکید بر ارزش‌هایی همچون رقابت‌پذیری در بازار، سلامت، ایمنی و رفاه کارکنان، توسعه و توانمندسازی سرمایه انسانی، نوآوری و ارائه محصولات پایدار، تلاش می‌کنیم ضمن کاهش اثرات زیست‌محیطی و ارتقای کارایی عملیاتی، جایگاه سازمان را در بازار انرژی کشور مستحکم‌تر کنیم و هم‌زمان

گام‌های مؤثری در جهت دستیابی به اهداف توسعه پایدار برداریم. این ارزش‌ها منعکس‌کننده تعهد ما به خلق ارزش‌های مشترک برای سازمان، ذی‌نفعان و جامعه و نیز پیروی از اصول اخلاقی و انسانی است که همیشه سرلوحه فعالیت‌های ما بوده است.

تعهد ما در توسعه یک مپنا بر پایه شفافیت، اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری اجتماعی استوار است و باور داریم که تنها از مسیر سرمایه انسانی توانمند، تعامل سازنده با جامعه میزبان و توسعه راهکارهای نوین انرژی پایدار می‌توانیم آینده‌ای تاب‌آور، مسئولانه و سرشار از افتخار برای صنعت انرژی کشور رقم بزنیم. با استعانت از خداوند متعال، امیدواریم بتوانیم پاسدار ارزش‌ها و امانت‌هایی باشیم که برای نسل‌های آینده به دستمان سپرده شده‌اند.

فریدون هنری
نایب رئیس هیئت مدیره و مدیرعامل

فهرست مطالب

فصل یک

برمدار تحول و تکامل

۶	درباره گزارش پایداری
۸	پیام مدیر عامل

۱۴	تاریخچه گروه مینا
۱۸	تاریخچه شرکت توسعه یک مینا
۲۰	مسیر پیشرفت شرکت توسعه یک
۲۲	ارکان جهت ساز توسعه یک
۲۴	حوزه های فعالیت
۲۶	ساختار شرکت توسعه یک
۲۸	نقشه پراکندگی پروژه های شرکت توسعه یک
۲۹	سوابق موفق شرکت توسعه یک
۳۰	پروژه های فعال
۳۵	عضویت در انجمن ها

فصل دو

برمدار راهبری

۳۸	مدیریت راهبردی و مدل حاکمیتی در شرکت توسعه یک
۴۱	همسویی با سیاستهای کلان گروه مینا
۴۲	نظام راهبردی شرکت
۴۶	نقشه استراتژی مسئولیت اجتماعی
۵۱	ماتریس موضوعات با اهمیت
۵۴	اهداف پایداری
۵۶	کمیته ها و کارگروه های تخصصی
۵۹	کمیته پایداری و مسئولیت اجتماعی شرکت توسعه یک
۶۲	تقویم پایداری
۶۴	در مسیر تعالی سازمانی
۶۶	حضور در جایزه ارزیابی مسئولیت اجتماعی AWARD MSR
۶۸	چارچوب مدیریت ریسک در راستای توسعه پایدار

فصل سه برمدار گفتگو و هم افزایی

۷۲	مدیریت ذینفعان در شرکت توسعه یک
۷۳	اولویت بندی ذینفعان
۷۴	ذینفعان در کانون تصمیم گیری؛ راهبرد تعامل موثر
۷۵	مشتریان ما، هم مسیر پایداری و پیشرفت:
۷۶	سرمایه انسانی، قلب تپنده توسعه پایدار
۷۸	زنجیره تامین پایدار، ستون پایداری سازمانی
۷۹	دیدگاه سهامداران در مسیر پایداری
۸۰	صدای جامعه همراه ما در مسیر پایداری
۸۲	هم افزایی برای نیک اندیشی و مسئولیت اجتماعی

فصل چهار

برمدار سلامت و توسعه سرمایه انسانی

۹۲	سیاست های منابع انسانی شرکت توسعه یک مینا
۹۴	نگاهی به فرهنگ و کدهای اخلاقی
۹۶	تجربه سفر شغلی کارکنان
۹۸	تجربه آشنایی و جستجو
۹۸	تجربه شناخت و انتخاب متقابل
۱۰۱	تجربه همراهی و تعهد
۱۰۲	تجربه تلاش و جلوه قدردانی
۱۰۴	تجربه بالندگی و رشد
۱۱۰	تجربه دل بستگی و اشتیاق
۱۱۵	تجربه ایمنی و سلامت
۱۲۴	تجربه بدرقه و آغاز فصل نو

فصل پنج

برمدار زمین سبز

۱۲۹	مدیریت بهینه مواد و منابع
۱۳۱	مدیریت مصرف انرژی
۱۳۵	مدیریت مصرف آب
۱۳۸	تعهد به حفاظت از تنوع زیستی و محیط طبیعی
۱۴۰	انتشار گازهای گلخانه ای
۱۴۴	مدیریت پسماند
۱۴۶	ملاحظات محیط زیستی

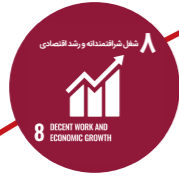
فصل شش

برمدار اقتصاد پایا و تاب آور

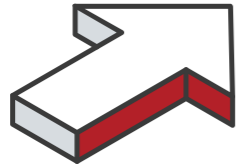
۱۵۱	عملکرد اقتصادی و جریان های ارزش
۱۵۳	پشتیبانی مالی دولت
۱۵۳	ارزش آفرینی برای جامعه محلی
۱۵۴	گزارش جامع عملکرد اقتصادی سازمان
۱۵۶	سرمایه گذاری به منظور ارتقای تاب آوری اقتصادی
۱۵۷	مدیریت دانش زیربنای یادگیری سازمانی و پایداری بلند مدت
۱۵۸	توسعه فن آوری و نوآوری

فصل اول برمدار تحول وتکامل

GRI REPORT



8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE

GRI 400



11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES

GRI 200



17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS



4 QUALITY EDUCATION

سیر تطور مپنا

مرحله سوم

دهه اول ۱۴۰۰

نگاه آینده‌ساز

- یک گروه صنعتی مرجع بین المللی در کسب و کارهای محوری و ارزش آفرین در کسب و کارهای جدید مبتنی بر صنایع پیشرفته، نوین و انرژی بر
- تحول دیجیتال
- نوآوری، فناوری و ساخت محصولات پیچیده به صورت بومی مانند MGT-75

مرحله دوم

دهه ۹۰

بنگاه حل مسئله

- ورود به صنایع انرژی بر (آلومینیوم)
- ورود به حوزه‌های نوین با تمرکز بر برق‌سازی، اتوماسیون هوشمند (خودروی برقی، تعمیرات و نگهداری بر پایه کلان داده و هوش مصنوعی)
- استقرار نظام توسعه کسب‌وکارهای جدید
- متنوع‌سازی سبد کسب‌وکار گروه (بهداشت و درمان، فناوری اطلاعات و ارتباطات)
- متنوع‌سازی سبد محصولات در کسب‌وکارهای موجود (تولید پرکننده، اکتشاف و توسعه، لوکوموتیوهای تونلی و ...)
- ورود به توسعه میدانی نفت و گاز
- شروع و بهینه‌سازی و ارتقای محصولات و خدمات پیچیده در گروه

مرحله اول

دهه ۷۰ و ۸۰

اهرم کردن فرصت های موجود در بازار در جهت رشد

- ورود به عرصه نفت و گاز (ساخت برخی تجهیزات اصلی)
- شروع و بهینه‌سازی و ارتقای محصولات و خدمات پیچیده در گروه
- سرمایه‌گذاری
- راه‌اندازی تحقیق و توسعه گروه و توسعه توانایی مهندسی محصول
- تاسیس و ساخت تجهیزات اصلی تحت لیسانس
- شکل‌گیری توانایی تولید

جایگاه فعلی گروه مپنا

- اولین و بزرگ‌ترین پیمانکار عمومی ایرانی در صنعت نیروگاهی در منطقه خاورمیانه و غرب آسیا
- اولین و بزرگ‌ترین سازنده تمامی تجهیزات اصلی نیروگاهی در ایران
- اولین و بزرگ‌ترین سرمایه‌گذار ایرانی در طرح‌های نیروگاهی خصوصی کشور
- پیمانکار عمومی پروژه‌های بالادست و میان‌دست در صنعت نفت و گاز/ سازنده تجهیزات کلیدی موردنیاز در صنعت نفت و گاز
- ارائه‌دهنده خدمات بهره‌برداری، تعمیرات و نگهداری نیروگاهی
- توسعه‌دهنده زیرساخت و سازنده تجهیزات در صنعت برق‌سازی
- ارائه‌دهنده راه‌حل در صنعت آب
- سازنده انواع لوکوموتیو و تجهیزات جانبی آن و مجری پروژه‌های مختلف حمل و نقل ریلی

تاریخچه گروه مپنا

گروه مپنا، با عنوان «شرکت مدیریت پروژه‌های نیروگاهی ایران» یا به اختصار «مپنا» در ۲۵ مرداد ماه سال ۱۳۷۲ خورشیدی تأسیس شد.

با فراتر رفتن از مدیریت پروژه‌های نیروگاهی در صنعت برق و گسترش حوزه‌های کسب و کار، نام شرکت در مهر ماه سال ۱۳۹۲ به صورت رسمی تغییر یافت و این مجموعه، اکنون با عنوان «گروه مپنا» شناخته می‌شود. هدف اولیه تأسیس شرکت مپنا در دهه هفتاد خورشیدی، بنیان گذاشتن مجموعه‌ای برای مدیریت پروژه‌های نیروگاهی در آن سال‌ها بود. بر اساس همین مأموریت، فعالیت مپنا در سال‌های ابتدایی بر تأمین تجهیزات اصلی از شرکت‌های بین‌المللی و مهندسی و انجام عملیات اجرایی پروژه‌های احداث نیروگاه متمرکز بود. طی سال‌های پس از آن، مپنا ابتدا با ساخت تجهیزات جانبی و در ابتدای دهه هشتاد، ساخت تجهیزات اصلی نیروگاهی از قبیل توربین و ژنراتور، فعالیت‌های خود را در حوزه نیروگاهی گسترده‌تر و عمیق‌تر کرد. آغاز سرمایه‌گذاری در احداث نیروگاه‌های برق نیز از ابتدای دهه هشتاد کلید خورد که در سال‌های بعد، مپنا را به بزرگ‌ترین سرمایه‌گذار پروژه‌های نیروگاهی کشور تبدیل کرد.

در میانه دهه هشتاد، گروه مپنا با اتکا به تجربه‌های انباشته دهه گذشته و بهره‌گیری از توان صنعتی، مدیریتی و مالی خود، به دو حوزه راهبردی نفت و گاز و حمل‌ونقل ریلی ورود کرد. ساخت لوکوموتیوهای پیشرفته مسافری در همکاری با شرکت‌های معتبر بین‌المللی و حضور به عنوان پیمانکار در پروژه‌های نفت و گاز از مهم‌ترین اقدامات مپنا در این دو حوزه بود. در انتهای دهه هشتاد، مپنا در مسیر تقویت توانمندی‌های خود، تحقیق و توسعه در حوزه طراحی تجهیزات و محصولات را در دستور کار قرار داد؛ تصمیمی که کمتر از یک دهه با معرفی توربین بومی (3) MGT-70 به ثمر رسید. با ورود به دهه ۹۰ خورشیدی، مپنا علاوه بر بلوغ در حوزه صنعت نیروگاهی و ارائه زنجیره کامل خدمات این حوزه شامل سرمایه‌گذاری، ساخت تجهیزات، احداث نیروگاه، خدمات بهره‌برداری و تعمیرات، فعالیت‌های خود را در حوزه‌های ریلی و نفت و گاز گسترش داد. در میانه دهه نود، مپنا از نخستین شرکت‌های ایرانی

۲۸۰۰۰ نفر

مجموع کارکنان
شاغل در گروه مپنا

۹۲۹ نفر
کارکنان شرکت مادر

۲۸۰۰۰ نفر
کارکنان گروه

۲۰٪	دکتری و فوق لیسانس	۴۴۷ نفر
۳۷٪	لیسانس	۳۰۸ نفر
۴۳٪	فوق دیپلم و پائین تر	۱۷۴ نفر

چشم انداز گروه مپنا تا سال ۱۴۱۰
یک گروه صنعتی مرجع بین المللی در کسب و کارهای محوری و ارزش آفرین در کسب و کارهای جدید مبتنی بر صنایع پیشرفته، نوین و انرژی بر

ماموریت گروه مپنا

- یک گروه صنعتی پیشرو قابل اعتماد در عرصه بین الملل
- برخورداری از قابلیت های فناورانه و زنجیره ارزش یکپارچه
- در کسب و کارهای برق، نفت و گاز و حمل و نقل
- فعال در حوزه های مرتبط و هم افزا با انرژی و صنایع پیشرفته و نوین

برخی افتخارات گروه مپنا

- اجرای نزدیک به ۱۷۰ پروژه به ارزش بیش از ۴۰ میلیارد یورو
- جزو ۱۰ شرکت برتر نفت و گاز خاورمیانه به انتخاب نشریه معتبر و بین المللی MEED
- رتبه اول در میان شرکت های پیمانکاری بر اساس ارزیابی سازمان مدیریت صنعتی ایران
- دارنده تندیس سیمین «جایزه تعالی منابع انسانی» در سال ۱۴۰۲

- جزو ۱۰ شرکت برتر کیفی ایران بنا به اعلام موسسه بین المللی GIC
- صادر کننده ممتاز ملی، بنا به اعلام وزارت صنعت، معدن و تجارت ایران
- دارنده رکورد ملی ۱۸ روز برای تعمیرات اورهال کامل یک واحد نیروگاه گازی در نیروگاه جنوب اصفهان
- دهمین شرکت برتر از نظر دارایی بر اساس ارزیابی سازمان مدیریت صنعتی ایران در سال ۱۴۰۲
- بیش از ۶۶ هزار مگاوات، مجموع پروژه های نیروگاهی واگذار شده به گروه مپنا در داخل و خارج کشور
- رتبه سوم سهم فروش توربین های گازی بازار جهانی توربین های گاز در سال ۲۰۱۵

شرکت ها و پروژه های بین المللی گروه مپنا



تاریخچه شرکت توسعه یک مپنا

مدیران عامل شرکت توسعه یک



محمد بهمن پور
از سال ۱۳۸۳ تا ۱۳۹۱



محمدنی فرجی
از سال ۱۳۹۱ تا ۱۴۰۱



فریدون هنری
از سال ۱۴۰۱ تا کنون

در سال ۱۴۰۳ در همین راستا و با تبعیت از سیاست‌های کلان گروه مپنا، مأموریت‌های تازه‌ای در زمینه‌های پست و خطوط انتقال و نیز بهینه‌سازی و ارتقای بهره‌وری انرژی تدوین و در دستور اجرا قرار گرفته است. این رویکرد نوین، گامی راهبردی در پاسخ به نیازهای روز کشور برای افزایش پایداری شبکه، بهبود الگوی مصرف انرژی و ارتقای کارایی زیرساخت‌های ملی به شمار می‌رود.



شرکت توسعه یک از سال ۱۳۹۲ با ورود به کسب و کارهای جدید، فعالیت خود را در زمینه انرژی‌های تجدیدپذیر، تولید پراکنده، تولید همزمان برق، حرارت و برودت، پست و خطوط انتقال، سیستم‌های خنک کن و فرآوری آب آغاز کرد.



طرح ۴ نیروگاه شامل پروژه‌های پرنده، قائن، ارومیه، اردبیل و چابهار بود که پس از تشکیل شرکت توسعه یک به شرکت توسعه یک واگذار شد.



بر این اساس، شرکت توسعه یک مپنا در قالب طرح ۳۰ توربین در درون شرکت مپنا پایه‌گذاری شد و با تغییر ساختار گروه مپنا، تحت عنوان شرکت احداث و توسعه نیروگاه‌های مپنا (توسعه یک) به ثبت رسید.

MD1

طرح ۳۰ توربین در سال ۱۳۷۸، به ارزش بیش از یک میلیارد یورو میان سازمان توسعه برق ایران و شرکت مپنا به صورت EPC به امضا رسید.



۳۰ واحد ابلاغ قرارداد ۳۰ واحد نیروگاه گازی توسط وزارت نیرو و سازمان توسعه برق ایران به شرکت مپنا

۳۰

اجرای موفق نیروگاه‌های اراک و منتظر قائم در اواخر دهه ۷۰ توسط شرکت مپنا



۱۳۷۸ ۱۳۷۸ ۱۳۷۸ ۱۳۸۳ ۱۳۸۶

پایداری
در مدار
توسعه
۱۴۰۴



مسیر پیشرفت شرکت توسعه یک



● کد رفتاری مپنا

فرهنگ، مفهومی بسیار وسیع است و موجب تمایز رقابتی برای سازمان می شود و فراتر از آن سرنوشت سازمان را رقم می زند. فرهنگ سازمانی قابل کپی برداری نیست و نشان دهنده هویت سازمان است. در گروه مپنا و شرکت توسعه یک، باور بنیادی بر این است که توسعه پایدار زمانی محقق می شود که اصول اخلاقی، شفافیت، و رفتار مسئولانه به صورت نظام مند در تمامی سطوح سازمان نهادینه شود. در همین راستا، تدوین کدهای رفتاری (الگوهای رفتار سازمانی) به عنوان یکی از اقدامات کلیدی در راستای ارتقای فرهنگ سازمانی و استقرار اصول حاکمیت اخلاقی به انجام رسید. این کدهای رفتاری با رویکردی عقل محور، دانش بنیان و مبتنی بر ارزش های اخلاقی و اجتماعی تدوین شده و به عنوان مرجع اصلی رفتار حرفه ای تمامی کارکنان و مدیران در تعامل با ذی نفعان داخلی و خارجی مورد استفاده قرار می گیرد. اجرای فراگیر این الگوها، تعهد سازمان را به رعایت اصول صداقت، عدالت، شفافیت، احترام متقابل و مسئولیت پذیری در تمامی تعاملات تجاری، اجتماعی و محیط زیستی نشان می دهد. بر همین اساس، سازوکارهای نظارتی و آموزشی لازم برای آگاهی کارکنان از الزامات اخلاقی و تصمیم گیری های مسئولانه طراحی و به صورت مستمر به روزرسانی می شود. توسعه یک مپنا، ضمن پایبندی به اصول اخلاقی گروه مپنا، خود را ملزم به رعایت قوانین و مقررات ملی و بین المللی و نیز انتظارات جامعه در زمینه مسئولیت اجتماعی و رفتار منصفانه با تمامی ذی نفعان می داند.

این تعهد بخشی از سیاست اخلاقی جامع شرکت است که راهنمای تصمیم گیری های روزمره و مبنای اعتبار علمی و اخلاقی آن در آینده خواهد بود. با توجه به سیاست های بالادستی و همچنین استراتژی شرکت در راستای توسعه ارزش های سازمانی، سند جامع اخلاقی گروه مپنا در سال ۱۳۹۲ با ۱۲ اصل منتشر شد و پس از آن در ادامه برنامه های بهبود، اولین نسخه کتابچه کدهای رفتاری مبتنی بر ارزش های سازمانی تدوین شد. این کتابچه در سال ۱۴۰۲ مورد بازنگری قرار گرفت که ویرایش جدید آن از طریق پرتال در دسترس کلیه کارکنان شرکت های گروه مپنا می باشد.

اصول سند جامع اخلاقی گروه مپنا

- حسن سلوک و مواجهه صادقانه، صمیمی، صریح و محترمانه با همکاران، ذی نفعان و جامعه
- انصاف و پایبندی به عدالت در دو گونه توزیعی و رویه ای
- خیرخواهی و پرهیز از هرگونه داد و ستد ناروا و مغایر اخلاق
- قانون مداری و پایبندی به مقررات و آیین نامه ها
- امانتداری و حفظ حریم خصوصی
- انتقاد پذیری، پاسخگویی و مسئولیت پذیری
- نظم، آراستگی فردی و محیطی
- تعهد حرفه ای، وفاداری سازمانی
- صداقت و درستکاری در مقام نمایندگی و عمل
- پیش بینی پذیری نسبت به صاحبان حق و ذی نفعان
- قدردانی و پرهیز از چاپلوسی، خدمات و تلاش دیگران
- مثبت نگری، تقوا و پارسایی در جنبه های فردی و اجتماعی

● ارکان جهت ساز شرکت توسعه یک

فلسفه وجودی

ارزش آفرینی برای ذینفعان از طریق مشارکت در توسعه پایدار کشور

ماموریت

مبا به عنوان یک پیمانکار عمومی در حوزه نیرو و معدن در بازارهای داخلی و منطقه فعالیت می کنیم.

چشم انداز

الگو و پیشرو بازار داخلی در حوزه نیرو با تمرکز بر بخش انتقال و توزیع برق به همراه حضور در بازارهای بین المللی و فعال در بخش معدن و ساختمان

● ارزش های گروه مپنا

مشتری محوری (تمرکز بر مشتری)

نوآوری

تعالی (تعالی سازمانی و نتیجه گرایی)

ایمنی (ایمنی و دوستی با محیط زیست)

مسئولیت پذیری (کار تیمی، مسئولیت پذیری و روحیه اشتراک دانش)

اخلاق حرفه ای (اخلاق کسب و کار)



سیستم‌های تولید همزمان برق و حرارت
CHP & CCHP



سیستم‌های فرآوری آب
WATER TREATMENT



یوتیلیتی طرح‌های نیروگاهی و صنعتی
UTILITY



نیروگاه‌های حرارتی
POWER PLANT



پروژه‌های شهرسازی و صنعتی
CONSTRUCTION

● حوزه‌های فعالیت

شرکت توسعه یک مپنا به عنوان یکی از اعضای گروه مپنا، سازمانی دانش‌محور و پیشرو در زمینه طراحی و مهندسی، تامین تجهیزات، احداث، نصب و راه‌اندازی است، این شرکت بر اساس اهداف استراتژیک خود با ورود به بازارهای جدید در ۸ حوزه کسب و کار به شرح زیر توانسته موفقیت‌هایی را کسب کند:



انتقال و توزیع
TRANSMISSION AND DISTRIBUTION (T&D)



سیستم‌های خنک‌کن اصلی و کمکی نیروگاهی
COOLING SYSTEM



بهره‌وری انرژی
ENERGY EFFICIENCY

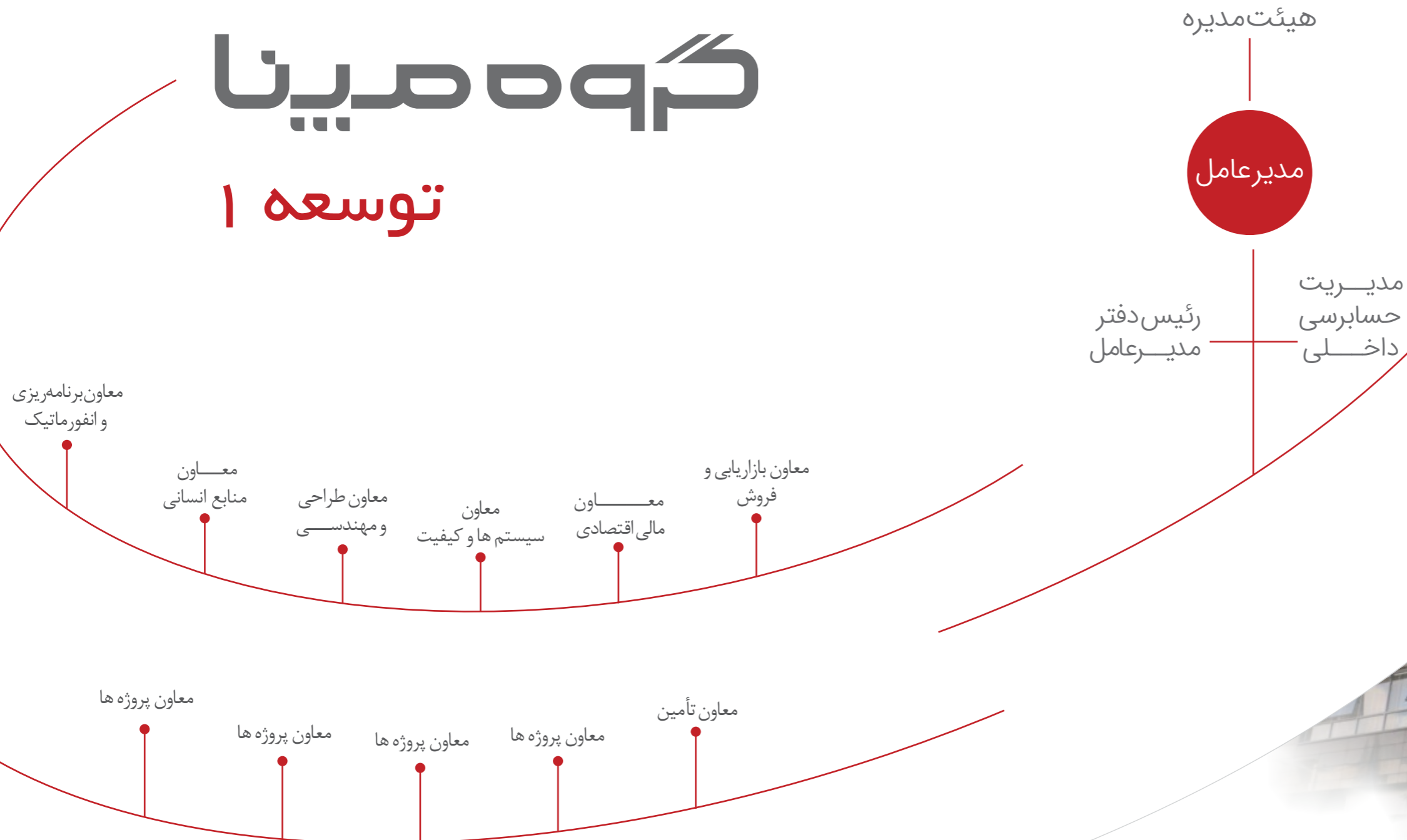


انرژی‌های تجدیدپذیر
RENEWABLE ENERGY

● ساختار سازمانی
شرکت توسعه یک

گروه مینا

توسعه ۱



به منظور مدیریت اثربخش بخش‌های مختلف شرکت، سیستم‌های مدیریتی متعددی از جمله استانداردهای بین‌المللی زیر استقرار یافته اند کلیه این موارد در قالب سیستم مدیریت یکپارچه پایش می‌شود:

- ISO 9001 (مدیریت کیفیت)
- ISO14001 (مدیریت زیست محیطی)
- ISO45001 (مدیریت ایمنی و بهداشت شغلی)
- ISO10002 و ISO10004 (ایزو رسیدگی به شکایت و ارزیابی رضایت مشتری)
- ISO20000 و ISO20001 (در حوزه مدیریت خدمات فناوری اطلاعات و ICT)
- ISO10015 (مدیریت کیفیت در فرایندهای آموزشی و توسعه منابع انسانی)
- ISO21502 (مدیریت پروژه)
- مدل تعالی سازمانی

فرایندهای کاری شرکت متناسب با الزامات این استانداردها طراحی و پیاده سازی شده اند. این سیستم‌ها به صورت دوره ای توسط مراجع صدور گواهینامه معتبر مورد ارزیابی قرار گرفته و گواهینامه‌های مربوط اخذ شده است. همچنین اثربخشی سیستم‌های مدیریتی در بازه‌های زمانی مشخص از طریق ممیزی‌ها و ارزیابی‌های داخلی توسط تیم‌های آموزش دیده و در صورت نیاز با حضور مشاوران خبره، مورد سنجش قرار گرفته و اقدامات اصلاحی و بهبود حاصل از نتایج آن برنامه ریزی و اجرا می‌گردد.

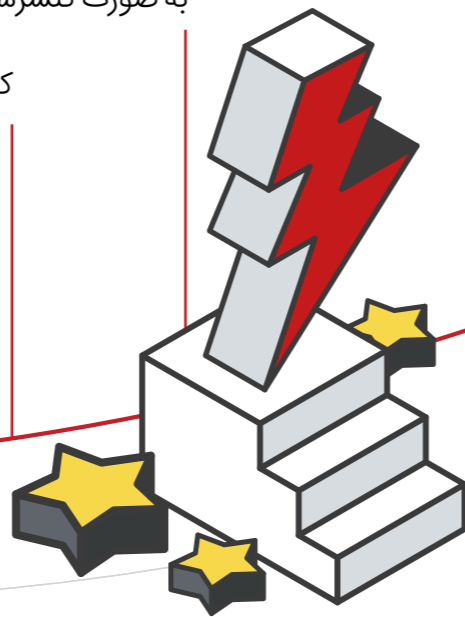
سوابق موفق شرکت توسعه یک:

شرکت توسعه یک مینا طی سال‌ها فعالیت خود، نقش به‌سزایی در صنعت و تولید برق کشور داشته و موفقیت‌های چشمگیری کسب کرده، از جمله آنها به موارد زیر می‌توان اشاره کرد:

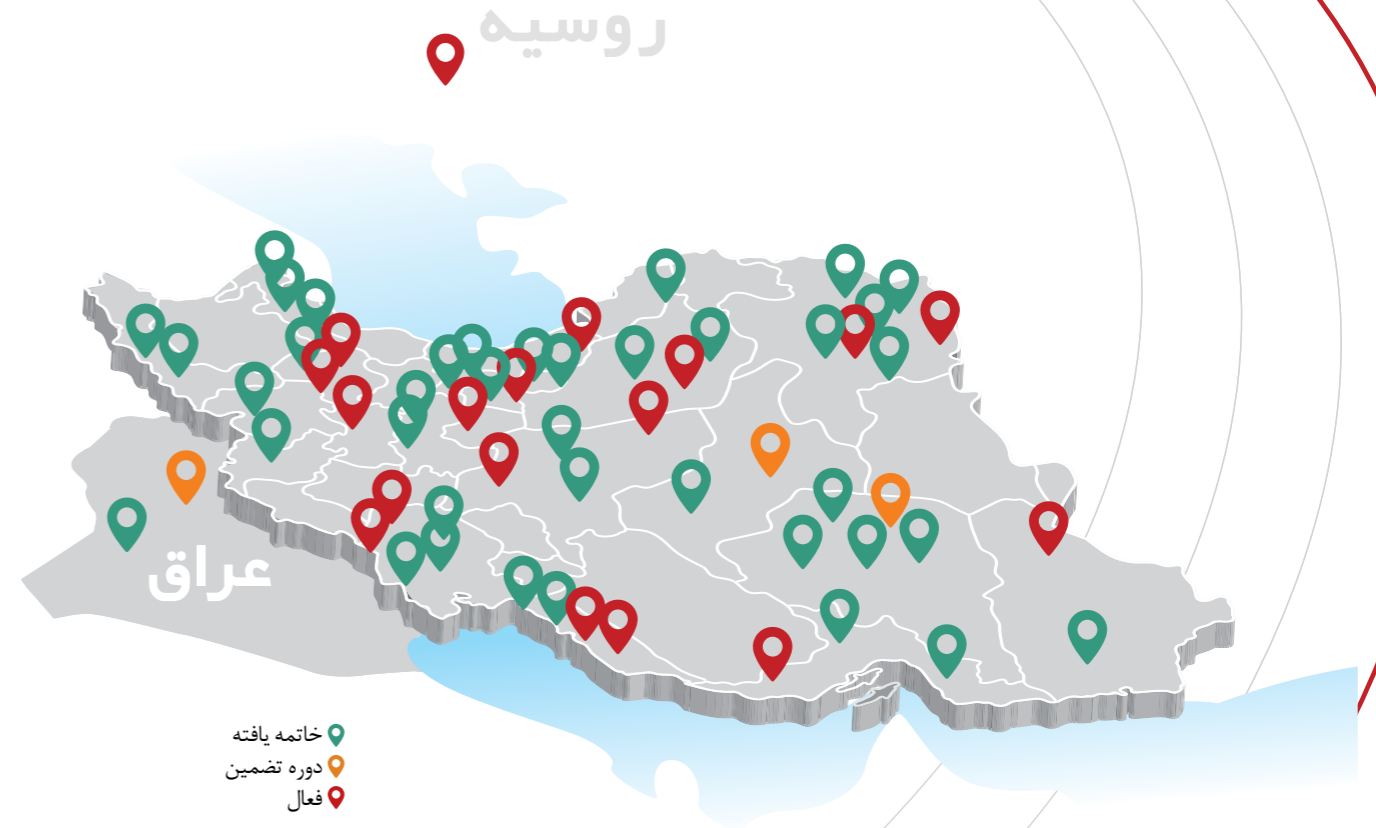
سنکرون بیش از ۲۲،۵۰۰ مگاوات به صورت مستقل و بیش از ۲۷،۰۰۰ مگاوات به صورت کنسرسیومی

کسب عنوان دانش بنیان نوآور از معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری

دستیابی به رکورد سنکرون ۱۹ واحد نیروگاهی در یک سال



نقشه پراکندگی پروژه‌ها شرکت توسعه یک



نظام‌های مدیریت و بهبود

شرکت توسعه یک در راستای تحقق برنامه‌های اجرایی و توسعه ای خود، نسبت به ایجاد سازوکارهای اندازه گیری، پایش و کنترل عملکرد اقدام نموده و با دریافت و تحلیل بازخوردها به صورت مستمر در جهت بهبود و توسعه سیستم‌های مدیریتی گام بر می‌دارد.

گواهینامه‌ها و تقدیرنامه‌ها شرکت توسعه یک

پروژه‌های فعال



گواهینامه‌های استاندارد

- گواهینامه ISO9001
- گواهینامه ISO10002
- گواهینامه ISO10004
- گواهینامه ISO14001
- گواهینامه ISO21502
- گواهینامه ISO10015
- گواهینامه ISO45001
- گواهینامه ISO/IEC20000
- گواهینامه ISO/IEC20001



درصد پیشرفت	ظرفیت	نوع پروژه
-------------	-------	-----------

۹۱,۲۸ %	۱۲۵ مگاوات	گازی
۶۶,۱۳ %	۵۴۶ مگاوات	بلوکی
۹۰,۰۳ %	۲۵ مگاوات	گازی
۹,۲۹ %	۳۶۶ مگاوات	سیکل ترکیبی
۹۱,۱۵ %	۴۰ مگاوات	گازی
۱۲,۳۸ %	۴۲ مگاوات	گازی
۴۵,۷۱ %	---	صنعتی و ویژه
۹۱,۴۷ %	۴۸۰ مگاوات	سیکل ترکیبی
۷۶,۷۷ %	۲۳۰ کیلووات	صنعتی و ویژه
۵۵,۶۸ %	۵۴۶ مگاوات	بلوکی
۷۰,۵۱ %	۵۴۶ مگاوات	بلوکی
۱۶,۴۴ %	---	صنعتی و ویژه
۹۵,۷۱ %	۳۴۵ مگاوات	سیکل ترکیبی
۶۹,۲ %	---	صنعتی و ویژه
۹۸,۲۳ %	۱۶۰ مگاوات	سیکل ترکیبی
۹۲,۰۲ %	۴۸۰ مگاوات	سیکل ترکیبی
۹۹,۰۳ %	۵۲۰ مگاوات	بلوکی
۶۳,۵۲ %	۴۰ مگاوات	بلوکی
۶۱,۶۱ %	۳۶۶ مگاوات	بلوکی
۹۲,۶۴ %	۴۸۰ مگاوات	بخار
۴۴,۵۸ %	۴۲ مگاوات	گازی
۳۵,۴۶ %	۴۲ مگاوات	گازی
۹۴,۵۶ %	۴۲ مگاوات	گازی
۷۹,۰۷ %	۴۲ مگاوات	گازی

- زاهدان MGT-40
- راشد تربت حیدریه
- نیروگاه پردیس (MGT-30)
- بخار سمنان
- خاتون آباد
- جاسک MGT40
- نکا BOP
- عسلویه
- پست ری
- سبزوار
- آریان (زنجان ۲)
- کولینگ اصفهان
- رودشور
- کولینگ همدان
- کاشان
- فردوسی (توس)
- غرب کارون
- ری MGT40-2
- نکا پاوربلاک
- علی آباد بخار (شروع زود هنگام)
- سونگون
- مقیاس متوسط سرچشمه
- ری MGT40
- سناباد

گواهینامه‌های صلاحیت پیمانکاری

- گواهینامه صلاحیت پیمانکاری
- گواهینامه صلاحیت خدمات مشاوره
- گواهینامه صلاحیت طرح و ساخت

سایر گواهینامه‌ها

- گواهینامه صلاحیت ایمنی پیمانکاران



پروانه‌ها

- پروانه فنی مهندسی از وزارت صنعت، معدن و تجارت
- پروانه فعالیت تحقیق و توسعه از وزارت صنعت، معدن و تجارت



تندیس‌ها

- تندیس سیمین مدیریت (پروژه - مزرعه بادی کهک)
- تندیس سیمین مدیریت پروژه (نیروگاه فارسی)
- تندیس بلورین مدیریت پروژه (نیروگاه زنجان ۳)
- جایزه ملی مدیریت پروژه
- تندیس تقدیرنامه ۴ ستاره تعالی
- تندیس برنزی جایزه مسئولیت اجتماعی



گواهینامه تعالی

- گواهی تعهد به تعالی
- تقدیرنامه تعالی



عضویت در انجمن‌ها:

شرکت توسعه یک از جمله شرکت‌های زیر مجموعه گروه میناست که در انجمن‌ها و سندیکاهاى مختلفى عضویت دارد، که شامل موارد زیر است:

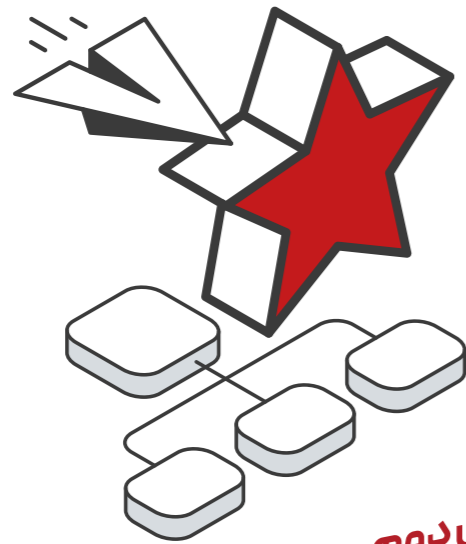
- انجمن انرژی‌های تجدیدپذیر
- انجمن سازندگان و تامین کنندگان کالا و خدمات انرژی‌های تجدیدپذیر (ساتکا)
- سندیکای صنعت برق
- اتاق بازرگانی استان تهران
- انجمن مدیریت منابع انسانی
- انجمن مهندسين مکانیک

گواهینامه ثبت اختراع



فصل دوم برمدار راهبری

GRI REPORT



مدیریت راهبردی و مدل حاکمیتی در شرکت توسعه یک

حاکمیت شرکتی اثربخش، بنیان‌گذار محیطی سالم و شفاف برای کسب‌وکار است و زمینه‌ساز رشد پایدار و بلندمدت سازمان به‌شمار می‌آید.

این نظام، مجموعه‌ای از روابط میان مدیریت شرکت، هیأت‌مدیره، سهام‌داران و سایر ذی‌نفعان را دربر می‌گیرد و چارچوبی برای تصمیم‌گیری‌های مسئولانه و پاسخ‌گو ایجاد می‌کند.

در شرکت توسعه یک مینا، مدیریت راهبردی و مدل حاکمیتی نقش کلیدی در تحقق اصول پایداری و

هدایت سازمان به‌سوی اهداف کلان ایفا می‌کند. این رویکرد با تمرکز بر مسئولیت‌پذیری، شفافیت و پاسخ‌گویی، زمینه‌ساز نهادینه‌سازی ارزش‌های سازمانی را در تمامی سطوح مدیریتی فراهم می‌سازد.

در این چارچوب، سازوکارهای تصمیم‌گیری، نقش هیأت‌مدیره و کمیته‌های تخصصی به‌گونه‌ای طراحی شده‌اند که اهداف پایداری و توسعه بلندمدت در برنامه‌ریزی‌ها و اقدامات اجرایی شرکت ادغام شود.

شرکت توسعه یک به‌صورت خصوصی و سهامی خاص اداره می‌شود. هیأت‌مدیره به‌عنوان عالی‌ترین رکن تصمیم‌گیری، مسئولیت کلیه فعالیت‌های سازمان را بر عهده دارد و از طریق فرآیندهای قانونی، وظایف حاکمیتی را به مدیرعامل تفویض کرده و بر عملکرد وی نظارت می‌نماید.

نقش اعضای هیئت مدیره به عنوان بالاترین نهاد نظارتی به شرح ذیل می‌باشد:

- سیاست‌گذاری و نظارت کلان بر برنامه‌های استراتژیک سالانه و تنظیم خط مشی و برنامه‌های عملیاتی
- بررسی گزارشات کلان فعالیت سالانه شرکت و راهبردی جهت‌گیری‌های اصلی همچون ورود به حوزه‌های جدید کسب‌وکار
- بررسی صورت‌های مالی و تصویب بودجه‌های کلان سالیانه و اصلاحی شرکت
- اجرای مصوبات مجامع
- تصمیم‌گیری و تصویب کلان طرح‌ها و ساختار سازمانی
- تعامل با سازمان‌های عمومی قانونی و اجرایی جهت پیشبرد اهداف شرکت

مدیرعامل شرکت توسعه یک مینا، به‌عنوان عالی‌ترین مقام اجرایی سازمان، نقشی محوری در هدایت راهبردی و تحقق اهداف کلان شرکت ایفا می‌کند. ایشان با تمرکز بر همسویی اقدامات شرکت با سیاست‌های کلان گروه مینا و با تأکید بر اصول بنیادین پایداری، شفافیت و پاسخ‌گویی، زمینه تحقق مؤثر برنامه‌های راهبردی و حاکمیتی زیر را فراهم می‌سازد:

طراحی و استقرار ساختار سازمانی ماتریسی

بازطراحی ساختار سازمانی با رویکرد ماتریسی و پروژه محور، به منظور شفاف سازی نقش‌ها و مسئولیت‌ها در پروژه‌ها، تقویت هماهنگی بین واحد‌ها و ارتقای کارایی سازمان

انتخاب مدیران و تفویض اختیار

استقرار چارچوب شفاف انتخاب و انتصاب مدیران براساس شایستگی تجربه و هم‌راستایی با اهداف کلان شرکت، همراه با تدوین و ابلاغ اصول و سطوح تفویض اختیار در چارچوب مدل حاکمیتی، به منظور تضمین پاسخگویی اثر بخشی تصمیم‌گیری و اجرای منسجم فعالیت‌ها

توسعه نظام راهبردی سازمان:

طراحی و استقرار نظام جامع راهبردی مبتنی بر منطق ارزش‌آفرینی سازمان به منظور تبیین استراتژی کلان شرکت و استراتژی کسب و کار، هدف‌گذاری راهبردی، برنامه‌ریزی کلان و نظارت مؤثر بر اجرای منسجم برنامه‌ها و سیاست‌ها

توسعه کمیته‌های سازمانی

تشکیل، تقویت و راهبری کمیته‌های تخصصی و چندوظیفه‌ای با تمرکز بر ارتقای اثر بخشی، شفافیت نقش‌ها و مسئولیت‌ها و خروجی محوری، به منظور پیشبرد پروژه‌های کلان، بهبود هماهنگی میان واحدها و تحقق تحول سازمانی

تصویب مستندات راهبردی و اجرایی

تصویب مستندات راهبردی و اجرایی طراحی، تدوین و تصویب اسناد راهبردی و اجرایی از جمله خط‌مشی‌ها، آیین‌نامه‌ها، دستورالعمل‌ها و فرآیندهای عملیاتی، با هدف هدایت، هماهنگی و یکپارچگی فعالیت‌های سازمان و تضمین اجرای اثربخش سیاست‌ها و برنامه‌ها

تخصیص بهینه منابع

تأمین و تخصیص منابع کافی و مناسب در حوزه‌های مالی، انسانی و فنی به‌منظور تحقق اهداف و اجرای برنامه‌های مصوب.

نمایندگی شرکت در تعاملات برون‌سازمانی

ایفای نقش نمایندگی رسمی شرکت در ارتباط با نهادها، سازمان‌ها و مراجع خارج از شرکت به‌منظور توسعه همکاری‌ها و پیشبرد اهداف مشترک.



فرامرز قلیچی
عضو هیئت مدیره



سعید رضایی
عضو هیئت مدیره



ابوطالب نیازی
عضو هیئت مدیره



فریدون هنری
نایب رئیس هیئت مدیره
و مدیر عامل



محمودرضا حقی فام
رئیس هیئت مدیره

ترکیب سهام داران:



همسویی با سیاست‌های کلان گروه مپنا:

شرکت توسعه یک به‌عنوان یکی از شرکت‌های زیرمجموعه گروه مپنا، فعالیت‌های خود را در چارچوب مدل حاکمیتی گروه و در راستای سیاست‌ها و راهبردهای کلان آن پیش می‌برد. در این ساختار، مدیرعامل شرکت توسعه یک موظف است ضمن پایبندی به خط‌مشی‌های تعیین‌شده، گزارش‌های عملکردی و راهبردی شرکت را به گروه مپنا ارائه دهد تا از هم‌راستایی اقدامات با اهداف بالادستی اطمینان حاصل شود.

همسویی شرکت توسعه یک با سیاست‌های کلان گروه، از طریق دریافت و اجرای ابلاغیه‌ها و دستورالعمل‌های رسمی محقق می‌شود؛ این سیاست‌ها در قالب استراتژی‌ها، برنامه‌های عملیاتی و شاخص‌های عملکردی در سطوح مختلف سازمان جاری می‌گردند.

گروه مپنا به منظور ارزیابی میزان اثربخشی اجرای سیاست‌های ابلاغی، از چارچوب‌های ارزیابی و مدل‌های بلوغ سازمانی بهره می‌گیرد. از جمله این رویکردها می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

مدل جامع تعالی گروه مپنا:

مدل بهبود کیفیت احداث نیروگاه‌ها:

مدل‌های بلوغ سازمانی شامل مدل بلوغ مدیریت دانش و مدل بلوغ HSE؛

کتابچه برند گروه مپنا و سایر مستندات راهبردی.

این رویکردها، ابزارهایی برای پایش، هم‌راستاسازی و بهبود مستمر عملکرد شرکت توسعه یک در مسیر تحقق اهداف پایداری و تعالی سازمانی محسوب می‌شوند.

ارزش آفرینی از طریق مشارکت در توسعه پایدار کشور

● نظام راهبردی مدیریت راهبردی شرکت توسعه یک

همچنین، شرکت توسعه یک از مدل برنامه‌ریزی استراتژیک مبتنی بر سناریو برای تحلیل محیط کلان و محیط داخلی بهره می‌گیرد. در این فرآیند، فرصت‌ها، تهدیدها، نقاط قوت و ضعف کلیدی سازمان به‌طور مستمر شناسایی شده و بر اساس نتایج تحلیل، سناریوهای محتمل و بالقوه آینده ترسیم می‌گردند. سپس مجموعه‌ای از نقشه‌های راه، اهداف و برنامه‌های اجرایی برای مواجهه مؤثر با شرایط پیش‌رو طراحی و اجرا می‌شود.

در شرکت توسعه یک مینا، نظام راهبردی به گونه‌ای طراحی شده است که ضمن تمرکز بر رشد و موفقیت اقتصادی، به ابعاد اجتماعی و زیست‌محیطی کسب‌وکار نیز توجه ویژه داشته باشد. بر این اساس، برنامه‌ها و اهداف سازمان به گونه‌ای تدوین شده‌اند که میان منفعت اقتصادی، رفاه اجتماعی و حفاظت از محیط زیست تعادل پایداری برقرار شود. این رویکرد، تضمین‌کننده تصمیم‌ها و اقداماتی است که آینده‌ای پایدار و سودمند برای تمامی ذی‌نفعان رقم می‌زند.

در پی تحولات داخلی و خارجی و با ابلاغ مأموریت‌های جدید از سوی گروه مینا برای ورود شرکت به حوزه‌های نوین کسب‌وکار، ارکان جهت‌ساز سازمان با مشارکت رهبران و مدیران ارشد مورد بازنگری قرار گرفت. در این فرآیند، نظام ارزش آفرینی شرکت و نقشه استراتژی بر پایه تحلیل‌های جامع محیط بیرونی و درونی تدوین و پس از تصویب در کمیته راهبری، توسط مدیرعامل ابلاغ شد.

در حال حاضر، توسعه و اجرای استراتژی‌های شرکت در راستای سیاست‌های کلان گروه مینا و بر اساس روش اجرایی مدیریت استراتژیک انجام می‌پذیرد؛ این روش مبتنی بر چرخه XPP نورتون و کاپلان است و به‌عنوان چارچوبی نظام‌مند برای طراحی، پایش و به‌روزرسانی استراتژی‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرد. جهت‌گیری‌های استراتژیک شرکت نیز به‌صورت سالانه در جلسات کمیته راهبری بازنگری و به‌روزرسانی می‌شود.

ما به عنوان یک پیمانکار عمومی در حوزه نیرو و معدن در بازارهای داخلی و منطقه فعالیت می‌کنیم

الگو و پیشرو بازار داخلی در حوزه نیرو متمرکز بر بخش انتقال و توزیع نیرو به همراه حضور در بازارهای بین‌المللی و فعال در بخش معدن و ساختمان

پیشرو در بازار داخلی

• ورود و کسب درآمد از بازار T&D و بهره‌وری انرژی

(به تفکیک انتقال، توزیع، راهکارهای سمت مصرف‌کننده (حقیقی و حقوقی) و بهره‌وری انرژی)

• افزایش درآمد از بازار تولید و ساخت نیروگاه‌های حرارتی مقیاس متوسط و کوچک

• حفظ درآمد از بازار تولید و ساخت نیروگاه‌های حرارتی مقیاس متوسط

• حفظ سهم از بازار تولید و ساخت نیروگاه‌های حرارتی

حضور در بازارهای بین‌المللی: کسب درآمد از بازارهای هدف منطقه

الگو: سرآمدی مطابق مدل‌های تعالی و دارایی مشتریانی راضی و وفادار

فعال در بخش معدن: کسب درآمد پایدار در حوزه معدن

فعال در بخش ساختمان: کسب درآمد از طریق اجرای پروژه‌های ساختمانی

مشتری

تمرکز بر مشتری



مدیریت بهینه هزینه و بکارگیری روش‌های نوین تامین مالی

نوآوری

تعالی سازمانی و نتیجه‌گرایی

تعالی

تعالی سازمانی و نتیجه‌گرایی

ایمنی

ایمنی و دوستی با محیط زیست

مسئولیت پذیری

پاسخویی، کار تیمی و روحیه اشتراک

اخلاق

اخلاق کسب و کار

توسعه نوآوری و فناوری در سراسر زنجیره ارزش سازمان

توسعه و بکارگیری علم داده در فرایندها و عملیات سازمان

توسعه کسب و کارهای جدید، همسو با قابلیت‌ها و زنجیره ارزش گروه مینا

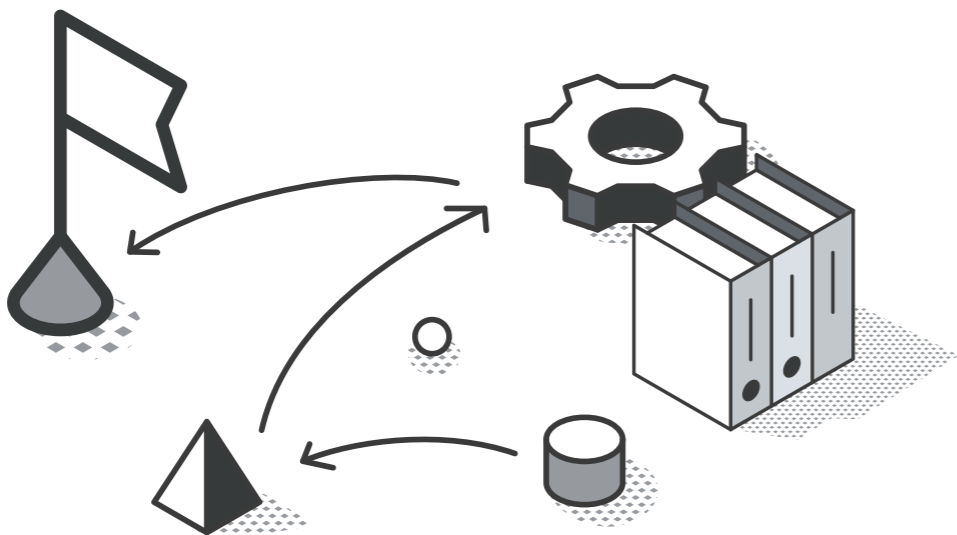
توسعه رهبری، عملکرد و فرهنگ در تمامی سطوح سازمان

در شرکت توسعه یک مینا، امور استراتژی مسئول هدایت و مدیریت فرآیندهای راهبردی سازمان است و با برگزاری جلسات راهبری و تحول سازمانی، راهبردهای کلان کسب‌وکار را بررسی و تصویب کرده و به‌عنوان متولی جاری‌سازی استراتژی‌ها در سطح سازمان، نقش محوری در تحقق اهداف بلندمدت شرکت ایفا می‌کند.

روش تدوین اهداف، استراتژی ها و برنامه‌های مسئولیت اجتماعی

شرکت توسعه یک مپنا بر این باور است که تحقق توسعه پایدار، مستلزم برقراری توازن میان رشد اقتصادی، رفاه اجتماعی و حفاظت از محیط‌زیست است. بر همین اساس، این شرکت در چارچوب خط‌مشی‌های کلان خود، متعهد به رعایت اصول و الزامات زیر می‌باشد:

- پایبندی به کلیه قوانین، مقررات و الزامات مرتبط ملی و بین‌المللی
- حذف خطرات، کاهش ریسک‌ها و ایجاد محیط کاری ایمن و سالم
- ایجاد سازوکارهای مشارکت و مشاوره مؤثر با کارکنان و ذی‌نفعان
- حفاظت از محیط زیست از طریق پیشگیری از آلودگی و اجرای تعهدات زیست‌محیطی اختصاصی
- بهینه‌سازی مصرف انرژی و منابع در تمامی فرآیندهای سازمانی



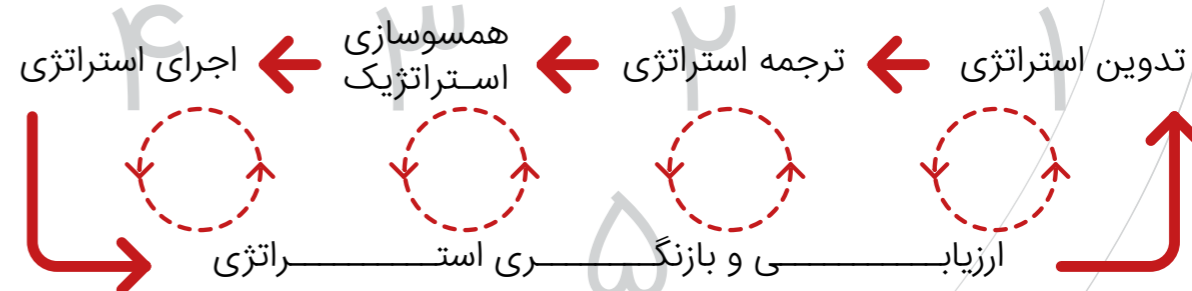
در راستای تحقق این رویکرد، شرکت توسعه یک از سال ۱۴۰۰ نسبت به استقرار نظام مسئولیت اجتماعی مبتنی بر استاندارد بین‌المللی ISO 26000 اقدام نموده است. در همان سال فرآیند تدوین نقشه استراتژی مسئولیت اجتماعی شرکت توسعه یک مینا با رویکردی نظام‌مند و مبتنی بر تحلیل‌های محیطی آغاز شد. در گام نخست، تحلیل محیط کلان بر پایه مدل PESTEL (سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، فناورانه، زیست‌محیطی و قانونی) برای شناسایی فرصت‌ها و تهدیدهای بیرونی انجام گرفت. به‌صورت هم‌زمان، تحلیل محیط داخلی با بهره‌گیری از رویکرد مبتنی بر منابع و قابلیت‌ها

در راستای تحقق این رویکرد، شرکت توسعه یک از سال ۱۴۰۰ نسبت به استقرار نظام مسئولیت اجتماعی مبتنی بر استاندارد بین‌المللی ISO 26000 اقدام نموده است. در همان سال فرآیند تدوین نقشه استراتژی مسئولیت اجتماعی شرکت توسعه یک مینا با رویکردی نظام‌مند و مبتنی بر تحلیل‌های محیطی آغاز شد. در گام نخست، تحلیل محیط کلان بر پایه مدل PESTEL (سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، فناورانه، زیست‌محیطی و قانونی) برای شناسایی فرصت‌ها و تهدیدهای بیرونی انجام گرفت. به‌صورت هم‌زمان، تحلیل محیط داخلی با بهره‌گیری از رویکرد مبتنی بر منابع و قابلیت‌ها

(RBV) صورت پذیرفت تا نقاط قوت و زمینه‌های بهبود شناسایی شوند. با تلفیق نتایج این دو تحلیل، ماتریس SWOT تدوین گردید و مبنای طراحی راهبردهای کلان و وظیفه‌ای مسئولیت اجتماعی قرار گرفت. در نهایت، خروجی این فرآیند منجر به طراحی نقشه استراتژی مسئولیت اجتماعی در سطح وظیفه‌ای شد؛ نقشه‌ای که جهت‌گیری‌های کلیدی، اهداف محوری و حوزه‌های تمرکز شرکت را در مسیر تحقق توسعه پایدار و ارتقای ارزش‌آفرینی اجتماعی ترسیم می‌کند.

امور استراتژی با بهره‌گیری از کارت امتیازی متوازن (Balanced Scorecard)، عملکرد دوره‌ای واحدهای مختلف را پایش و ارزیابی نموده و میزان پیشرفت در دستیابی به اهداف استراتژیک را گزارش می‌دهد.

با توجه به تغییر مأموریت شرکت توسعه یک و ورود به حوزه‌های انتقال و توزیع برق (T&D) و بهره‌وری انرژی، این واحد اقدام به بازنگری نقشه کلان استراتژی و تعریف نقشه‌های اختصاصی برای سطوح مختلف کسب‌وکار کرده است تا همسویی و انسجام بیشتری میان حوزه‌های فعالیت جدید و مأموریت‌های پیشین شرکت ایجاد شود.



در گام بعد، برای ارتقای کارایی و تسهیل در اجرای برنامه‌های استراتژیک در بخش‌های مختلف، تدوین نقشه‌های استراتژی در سطوح وظیفه‌ای نیز در دستور کار قرار گرفته است. این فرآیند در حال نهایی‌سازی و تصویب بوده و انتظار می‌رود به‌زودی مبنای یکپارچه‌ای برای اجرای اثربخش استراتژی‌ها در سراسر سازمان فراهم آورد.

نقشه استراتژی مسئولیت اجتماعی

به منظور نهادینه‌سازی این نظام، کمیته راهبری پایداری و مسئولیت اجتماعی با حضور مدیران ارشد و کارگروه پایداری متشکل از نمایندگان معاونت‌ها تشکیل شد. مأموریت این نهادها، ترویج فرهنگ پایداری، برنامه‌ریزی و راهبری اقدامات مرتبط و ایجاد هم‌افزایی میان بخش‌های مختلف سازمان در جهت دستیابی به اهداف توسعه پایدار است.

شرکت توسعه یک مینا، بر مبنای اصل مسئولیت‌پذیری سازمانی، تمامی مدیران و کارکنان خود را در قبال جامعه، محیط زیست و ذی‌نفعان مسئول می‌داند. این شرکت با گسترش گفت‌وگوی سازنده و مستمر با ذی‌نفعان داخلی و خارجی، در جهت شناسایی و پاسخ‌گویی به مسائل اجتماعی و زیست‌محیطی گام برمی‌دارد. این رویکرد با اتکا بر شفافیت، تعامل مؤثر و هم‌سویی با اهداف توسعه پایدار (SDGs)، موجب ارتقای تاب‌آوری سازمان، افزایش اعتماد متقابل و ایجاد ارزش مشترک برای جامعه و ذی‌نفعان می‌شود.



فرآیند تعیین موضوعات با اهمیت

شرکت توسعه یک مپنا، فرآیند تحلیل و شناسایی موضوعات با اهمیت پایداری را مطابق با چارچوب استاندارد GRI 3: Material Topics 2021 در چهار مرحله اصلی اجرا میکند. این فرآیند، با ارزیابی دقیق اهمیت موضوعات برای ذی‌نفعان و تاثیر آن بر کسب و کار سازمان، پایه و مبنای تدوین چارچوب پایداری، اهداف کلان و اقدامات توسعه پایداری شرکت را فراهم می‌آورد و نقش محوری در شکل‌دهی به گزارش‌دهی پایداری دارد.

مرحله اول: شناسایی حوزه فعالیت و زنجیره ارزش

در این گام، محدوده فعالیت شرکت و زنجیره ارزش مرتبط با آن شامل حوزه‌های کسب‌وکار شناسایی شد. ارتباط فعالیت‌ها با ابعاد اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی توسعه پایداری بررسی شده تا زمینه‌های بالقوه تأثیرگذاری شرکت مشخص گردد. همچنین، روندهای جهانی حوزه انرژی، تغییرات اقلیمی، فناوری‌های پاک و الزامات قانونی و صنعتی کشور در تحلیل زمینه فعالیت لحاظ می‌شود تا ارزیابی جامع تأثیرات و شناسایی موضوعات کلیدی میسر شود.

مرحله دوم: شناسایی تأثیرات بالفعل و بالقوه

در این مرحله، شرکت توسعه یک، تأثیرات مثبت و منفی، بالفعل و بالقوه فعالیت‌های خود بر محیط زیست، جامعه، کارکنان و سایر ذی‌نفعان را شناسایی می‌کند. این تحلیل مبتنی بر نظام تعامل با ذی‌نفعان، بررسی استانداردهای بین‌المللی از جمله GRI، اهداف توسعه پایداری سازمان ملل و مطالعه تجربیات شرکت‌های پیشرو به‌ویژه در صنایع مشابه انجام می‌شود. در این مرحله تأثیرات شناسایی شده، پایه اولیه فهرست موضوعات پایداری شرکت توسعه یک را تشکیل می‌دهد.

مرحله سوم: ارزیابی اهمیت تأثیرات

تأثیرات شناسایی شده از نظر شدت، احتمال وقوع مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. این ارزیابی با مشارکت اعضای کارگروه پایداری واحدهای تخصصی، مدیران کلیدی و نمایندگان ذی‌نفعان انجام می‌شود تا دیدگاهی جامع از اهمیت نسبی هر تأثیر شکل گیرد. میزان اهمیت هر تأثیر بر کسب‌وکار شرکت و ذی‌نفعان در قالب ماتریس اهمیت (Materiality Matrix) ترسیم شده و نتایج آن، مبنای تعیین موضوعات کلیدی شرکت قرار می‌گیرد.

در آخرین مرحله، موضوعات با اهمیت شناسایی شده بر اساس نتایج ارزیابی و تأیید کارگروه مسئولیت اجتماعی و پایداری اولویت‌بندی و برای گزارش‌دهی انتخاب می‌شوند. حوزه‌های تمرکز نهایی با توجه به سیاست‌های کلان گروه مپنا، اهداف توسعه پایداری و مقررات ملی و قانونی مسئولیت شرکتی تعیین می‌شوند. پس از تصویب موضوعات نهایی، ساختار و قالب گزارش پایداری تدوین می‌گردد. شایان ذکر است در گزارش سال ۱۴۰۴، حوزه‌های تمرکز سال‌های ۱۴۰۲ و ۱۴۰۳ پس از تحلیل مجدد و تأیید اعضای کارگروه، تثبیت شده و به‌عنوان مبنای گزارش‌دهی مورد استفاده قرار گرفت.

فرآیند تحلیل اهمیت در شرکت توسعه یک، رویکردی نظام‌مند بر اساس چارچوب استاندارد GRI 2021 می‌باشد و امکان شناسایی، ارزیابی و گزارش شفاف تأثیرات واقعی و بالقوه شرکت را فراهم می‌آورد و تضمین می‌کند که گزارش پایداری، بازتاب‌دهنده مهم‌ترین موضوعات برای سازمان و ذی‌نفعان کلیدی باشد.

اولویت بندی مهمترین تاثیرات بر گزارش دهی

مشخص کردن موضوعات اساسی برای گزارش

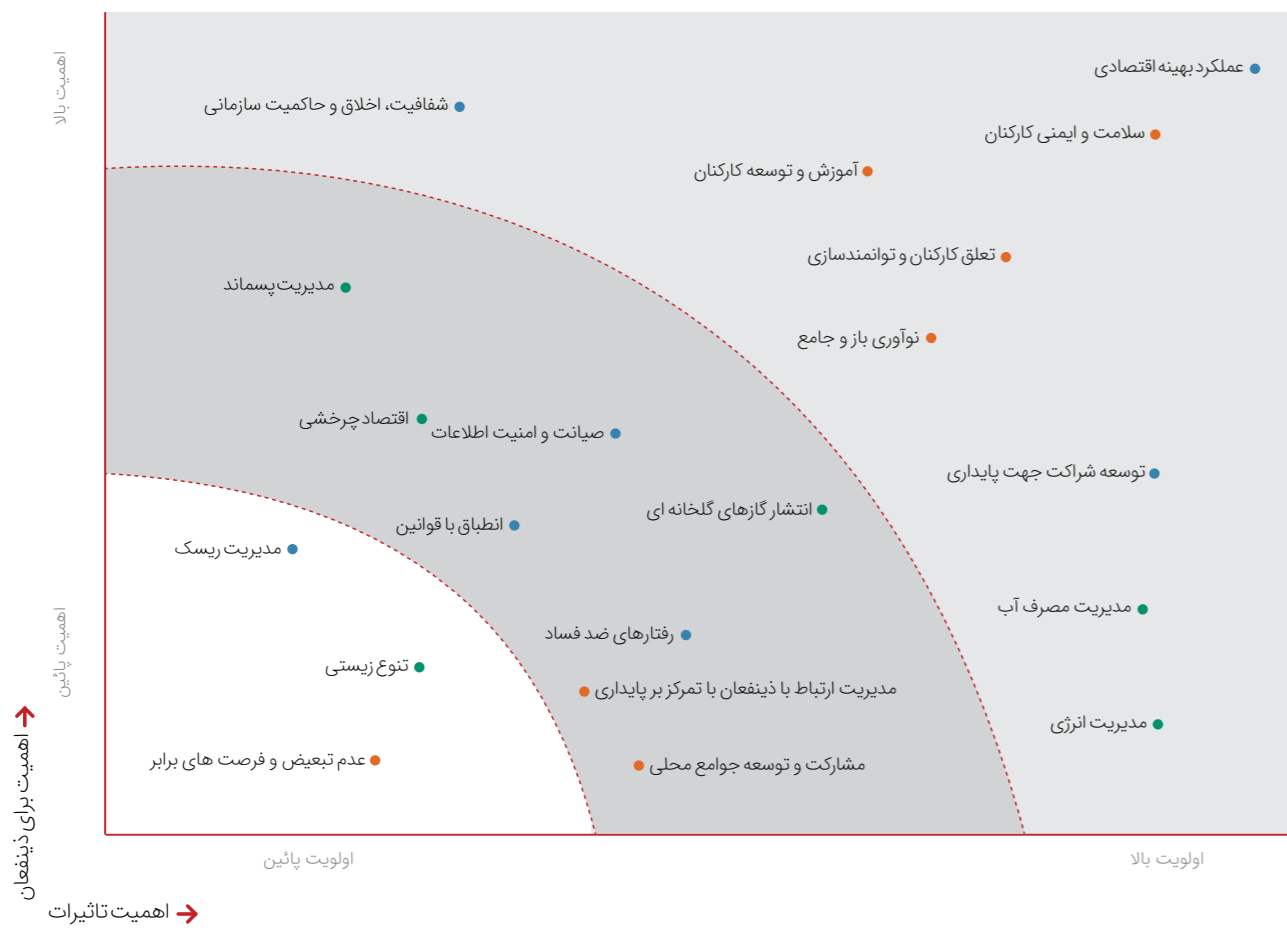
از مشارکت ذی‌نفعان و متخصصین مرتبط استفاده گردید

شناسایی زمینه فعالیت سازمان

شناسایی تاثیرات بالفعل و بالقوه

ارزیابی اهمیت تاثیرات

شناسایی و ارزیابی مستمر اثرات



مرحله چهارم: اولویت‌بندی و تعیین ماتریس با اهمیت برای گزارش‌دهی

در آخرین مرحله، موضوعات با اهمیت شناسایی شده بر اساس نتایج ارزیابی و تأیید کارگروه مسئولیت اجتماعی و پایداری اولویت‌بندی و برای گزارش‌دهی انتخاب می‌شوند. حوزه‌های تمرکز نهایی با توجه به سیاست‌های کلان گروه مینا، اهداف توسعه پایدار، و مقررات ملی و قانونی تعیین می‌شوند. پس از تصویب موضوعات نهایی، ساختار و قالب گزارش پایداری تدوین می‌گردد.

موضوعات با اهمیت استاندارد گزارش‌دهی GRI هدف توسعه پایدار (SDG)

موضوعات با اهمیت	استاندارد گزارش‌دهی GRI	هدف توسعه پایدار (SDG)
عملکرد اقتصادی بهینه	GRI 201, 203	8
آموزش و توسعه کارکنان	GRI 404	4
شفافیت، اخلاق و حاکمیت سازمانی	GRI 205, 206	17
سلامت و ایمنی کارکنان	GRI 403	3
مدیریت مصرف آب	GRI 303	6
نوآوری باز و جامع	GRI 203	9
مدیریت انرژی	GRI 302	7
تعلق کارکنان و توانمندسازی	GRI 404, 405	5
توسعه شراکت جهت پایداری	GRI 411, 413, 414	17

موضوعات اساسی سازمان

- عملکرد بهینه اقتصادی
- شفافیت، اخلاق و حاکمیت سازمانی
- سلامت و ایمنی کارکنان
- مدیریت انرژی
- تعلق کارکنان و توانمندسازی
- نوآوری باز و جامع
- مدیریت مصرف آب
- توسعه شراکت جهت پایداری
- آموزش و توسعه کارکنان سازمان

G حکمرانی

- عملکرد بهینه اقتصادی
- نوآوری باز و جامع
- صیانت و امنیت اطلاعات
- انطباق با قوانین
- مدیریت ریسک
- شفافیت، اخلاق و حاکمیت سازمانی
- رفتارهای ضد فساد
- توسعه شراکت جهت پایداری

S اجتماعی

- تعلق کارکنان و توانمندسازی
- مشارکت و توسعه جوامع محلی
- سلامت و ایمنی کارکنان
- مدیریت ارتباط با ذینفعان با تمرکز بر پایداری
- عدم تبعیض و فرصت‌های برابر
- آموزش و توسعه کارکنان
- نوآوری باز و جامع

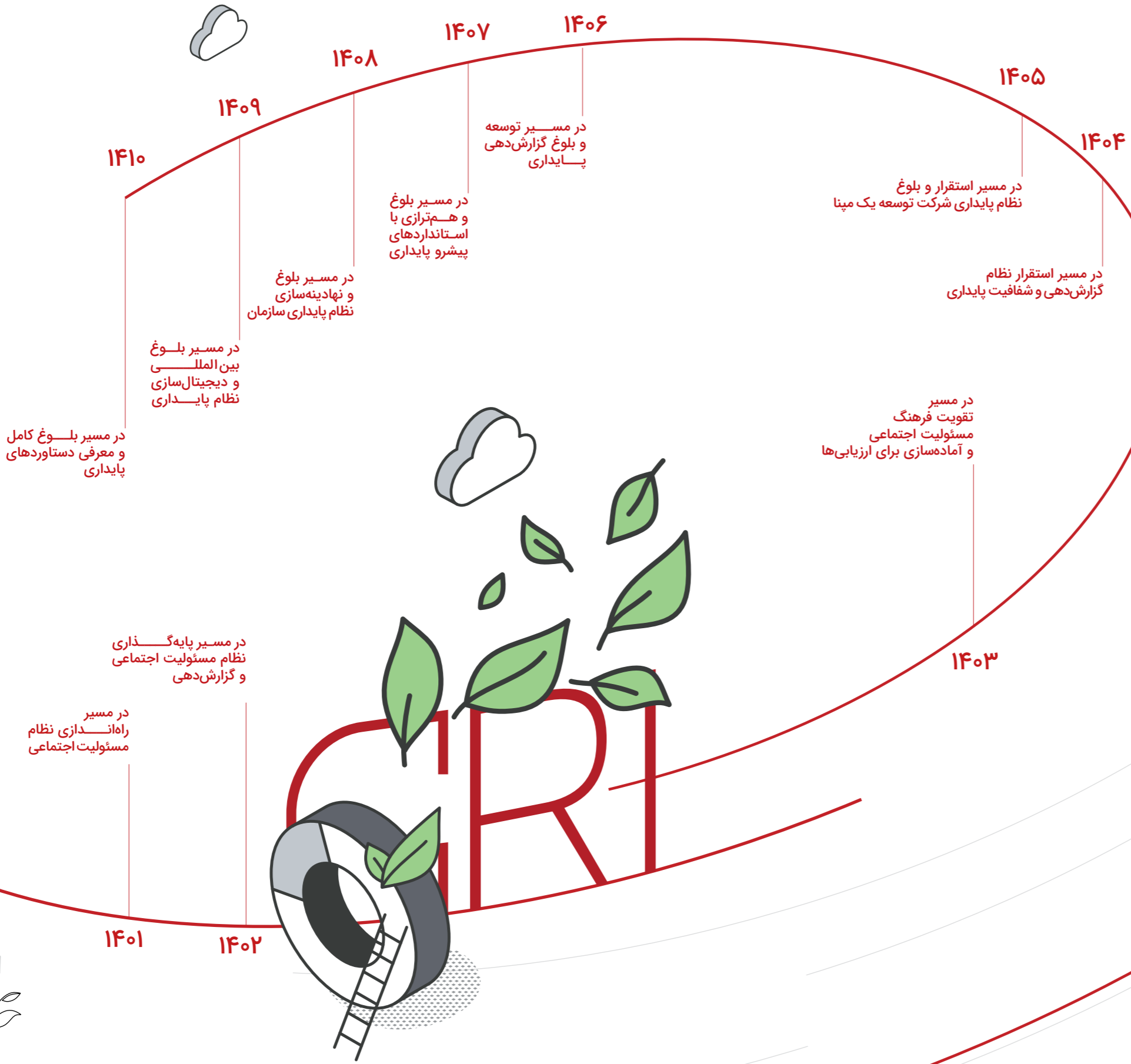
E محیط زیست

- اقتصاد چرخشی
- انتشار گازهای گلخانه‌ای
- مدیریت انرژی
- تنوع زیستی
- مدیریت مصرف آب
- مدیریت پسماند

فرآیند تحلیل اهمیت در شرکت توسعه یک، رویکردی نظام‌مند بر اساس چارچوب استاندارد GRI 2021 می‌باشد و امکان شناسایی، ارزیابی و گزارش شفاف تأثیرات واقعی و بالقوه شرکت را فراهم می‌آورد و تضمین می‌کند که گزارش پایداری، بازتاب‌دهنده مهم‌ترین موضوعات برای سازمان و ذی‌نفعان کلیدی باشد.



مسیر تحول و بلوغ پایداری و مسئولیت اجتماعی



چشم انداز:

شرکت توسعه یک مپنا تا سال ۱۴۱۰ به عنوان مرجع مسئولیت اجتماعی و پایداری در صنعت انرژی شناخته خواهد شد؛ شرکتی که با اجرای پروژه‌های پایدار در حوزه انتقال و توزیع برق و بهره‌وری انرژی، ارزش اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی خلق می‌کند و با انتشار گزارش‌های شفاف، به الگویی الهام‌بخش برای دیگر شرکت‌ها تبدیل می‌شود.

ماموریت:

شرکت توسعه یک مپنا با استقرار نظام مسئولیت اجتماعی و پایداری و با تعامل مستمر با ذی‌نفعان و ارائه گزارش‌دهی شفاف، ارزش پایدار برای جامعه، محیط‌زیست و ذی‌نفعان ایجاد می‌کنند.





اهداف پایداری

اهداف سال ۱۴۰۱

در مسیر راهاندازی نظام مسئولیت اجتماعی

- ابلاغ نقشه استراتژی گروه مینا و نقشه استراتژی توسعه یک
- تشکیل کارگروه مسئولیت اجتماعی
- انجام گپ آنالیز بر اساس استاندارد ISO 26000
- تهیه و نهایی‌سازی نقشه استراتژی مسئولیت اجتماعی
- تعیین شاخص‌های کلیدی عملکرد (KPI) اولیه برای نظام مسئولیت اجتماعی

اهداف سال ۱۴۰۲

در مسیر پایه‌گذاری نظام مسئولیت اجتماعی و گزارش‌دهی

- تدوین و انتشار اولین گزارش پایداری شرکت
- تدوین دستورالعمل‌ها و روش‌های اجرایی برای اجرای برنامه‌های مسئولیت اجتماعی
- تعریف شاخص‌های کلیدی عملکرد (KPI) برای پیش‌اجرای برنامه‌های CSR
- برگزاری دوره‌های آموزشی مسئولیت اجتماعی در ستاد و پروژه‌ها
- تهیه تقویم پایداری
- انتشار و در دسترس قرار گرفتن گزارش پایداری به ذینفعان

اهداف سال ۱۴۰۳

در مسیر تقویت فرهنگ مسئولیت اجتماعی و آماده‌سازی برای ارزیابی‌ها

- اشاعه و نهادینه‌سازی فرهنگ مسئولیت اجتماعی در سطح سازمان
- حضور در جایزه مسئولیت اجتماعی مدیریت
- برگزاری رویدادهای مرتبط با مسئولیت اجتماعی
- پیش‌شاخص‌های عملکرد مسئولیت اجتماعی و بازخوردگیری از ذینفعان
- توسعه برنامه‌های عملیاتی برای ارتقای شاخص‌های پایداری و آماده‌سازی برای گزارش سال ۱۴۰۴

اهداف سال ۱۴۰۴

در مسیر استقرار نظام گزارش‌دهی و شفافیت پایداری

- تدوین و انتشار دومین گزارش پایداری شرکت
- جمع‌آوری و یکپارچه‌سازی داده‌های پایداری از واحدهای سازمانی
- انتشار عمومی گزارش پایداری و ترویج شفافیت سازمانی
- تدوین دستورالعمل‌های اجرایی برای شاخص‌های استاندارد GRI
- توانمندسازی و آموزش نمایندگان پایداری در واحدهای ستادی و پروژه‌های

اهداف سال ۱۴۰۵

در مسیر استقرار و بلوغ نظام پایداری شرکت توسعه یک مینا

- مشارکت فعال در برنامه‌ریزی و برگزاری رویدادهای مسئولیت اجتماعی در ستاد و پروژه‌ها
- ارتقای شاخص‌ها، فرآیندها و نظام جمع‌آوری داده‌های پایداری در سطح شرکت و پروژه‌ها
- پیاده‌سازی برنامه‌های بهبود منتج از ارزیابی عملکرد مسئولیت اجتماعی و پایداری
- ایجاد نظام یادگیری و اشتراک تجارب در حوزه مسئولیت اجتماعی و پایداری میان پروژه‌ها و واحدهای ستادی

اهداف سال ۱۴۰۶

در مسیر توسعه و بلوغ گزارش‌دهی پایداری

- تدوین و انتشار سومین گزارش پایداری شرکت
- ارتقای شاخص‌ها و بهبود نظام گردآوری و تحلیل داده‌های پایداری
- تصدیق گزارش پایداری توسط مراجع معتبر داخلی یا بین‌المللی
- توسعه نظام پایش و ارزیابی مستمر شاخص‌های عملکرد پایداری (Sustainability KPIs)
- جاری‌سازی رویکرد یادگیری سازمانی در حوزه پایداری و مسئولیت اجتماعی

اهداف سال ۱۴۰۷

در مسیر بلوغ و هم‌ترازی با استانداردهای پیشرو پایداری

- بازنگری شاخص‌ها، دستورالعمل‌ها و فرآیندهای گزارش‌دهی بر اساس بازخوردها و نتایج ارزیابی‌های داخلی و خارجی
- توسعه گزارش‌دهی شفاف‌تر، جامع‌تر و هم‌راستا با نیازهای ذینفعان کلیدی
- آغاز فرآیند مقایسه و هم‌سنجی عملکرد پایداری با رقبا و شرکت‌های هم‌صنعت (Benchmarking).
- یکپارچه‌سازی اهداف و شاخص‌های پایداری با استراتژی‌های کلان سازمان و گروه مینا
- طراحی مدل بلوغ پایداری سازمانی و آغاز مسیر ارزیابی سطح بلوغ ESG و CSR در شرکت

اهداف سال ۱۴۰۸

در مسیر بلوغ و نهادینه‌سازی نظام پایداری سازمان

- تدوین و انتشار چهارمین گزارش پایداری شرکت
- تدوین، استقرار و اجرای مدل بلوغ پایداری سازمان
- ورود به زنجیره تأمین پایدار و توسعه نظام ارزیابی تأمین‌کنندگان بر اساس معیارهای ESG و CSR
- هم‌راستاسازی مدل بلوغ پایداری با استراتژی کلان گروه مینا و اهداف تحول سبز (Green Transformation)
- هم‌راستاسازی نظام پایداری با استراتژی کلان گروه مینا و چارچوب‌های بین‌المللی نوین

اهداف سال ۱۴۰۹

در مسیر بلوغ بین‌المللی و دیجیتال‌سازی نظام پایداری

- استقرار نظام گزارش‌دهی هوشمند (Digital Sustainability Reporting System)
- تصدیق گزارش پایداری از مراجع معتبر و دریافت گواهی ESG در سطح Mature Level
- اجرای خودارزیابی بلوغ پایداری مبتنی بر مدل‌های بین‌المللی
- توسعه زنجیره تأمین پایدار با تمرکز بر شاخص‌های ESG و مدیریت ریسک‌های اجتماعی زیست‌محیطی

اهداف سال ۱۴۱۰

در مسیر بلوغ کامل و معرفی دستاوردهای پایداری

- تدوین و انتشار پنجمین گزارش پایداری شرکت
- انتشار گزارش ۱۰ ساله پایداری (۱۴۰۱-۱۴۱۰)
- ارائه دستاوردها و موفقیت‌های پایداری در مجامع ملی و بین‌المللی
- ارزیابی تأثیرات بلندمدت اقدامات پایداری و بازخورد ذینفعان
- هم‌راستاسازی دستاوردها با استراتژی کلان گروه مینا و اهداف توسعه پایدار (SDGs)



در شرکت توسعه یک کمیته های عالی و کارگروه هایی با هدف بررسی موضوعات با اهمیت بالا ایجاد و شناسنامه مرتبط با برخی از این کمیته ها و کارگروه ها ایجاد شده است. موضوعات پس از شناسایی توسط دبیر هر کمیته/ کارگروه در جلسات تخصصی بررسی و تصمیمات مقتضی در این جلسات اتخاذ و مسئولیت های منتج از آن به بخش ها و امورهای سازمانی واگذار می گردد. اثربخشی عملکرد کمیته ها و کارگروه ها بر اساس شاخص های درج شده در شناسنامه کمیته ها (از جمله اثربخشی اقدام های انجام شده، درصد مشارکت کارکنان و ...) سنجیده و بازنگری می گردد.

کمیته ها و کارگروه های شرکت توسعه یک به شرح زیر می باشد:

• کمیته راهبری و تحول سازمانی

کمیته راهبری و تحول سازمانی مسئول بررسی و برنامه ریزی در موضوعات مختلف از جمله استراتژی و تعالی، مدیریت مشتریان، مدیریت سیستم مدیریت یکپارچه، مدیریت پروژه، مدیریت ITSM و ... می باشد .

• کمیته HSE

کمیته HSE مسئول سیاست گذاری کلان و خرد در حوزه بهداشت، ایمنی و محیط زیست، ارزیابی مخاطرات و ریسک ها، آمادگی در برابر شرایط اضطراری، تأمین تجهیزات و نظارت بر عملکرد واحدهای HSE است تا از ایمن سازی محیط های کاری و کاهش خسارات اطمینان حاصل شود.

• کمیته عالی هوشمند سازی و تحول دیجیتال

این کمیته مسئول مدیریت و نظارت عالی بر برنامه هوشمندسازی و تحول دیجیتال سازمان با تمرکز بر خلق نتایج ملموس و قابل اندازه گیری شامل ارتقای بهره وری، بهبود اثربخشی فرآیندها، صرفه جویی در منابع، افزایش رضایت ذینفعان و ارتقای رقابت پذیری سازمان از طریق به کارگیری فناوری های نوین و راهکارهای مبتنی بر هوش مصنوعی می باشد.

• کمیته کار و خانواده

کمیته تسهیلات مالی و رفاهی مسئول سیاست گذاری و نظارت بر ارائه وام ها و تسهیلات رفاهی به کارکنان، شامل تخصیص منابع، تعیین سقف تسهیلات، بررسی درخواست ها و تأمین رضایت کارکنان، مطابق آیین نامه ها و مصوبات داخلی و گروه مینا است.

• کمیته پذیرش

کمیته پذیرش با هدف جذب نیروی انسانی شایسته، مصاحبه ها را برگزار و صلاحیت متقاضیان را ارزیابی می کند.

• کمیته ساختار و سازماندهی

کمیته ساختار و سازماندهی مسئول تعیین سیاست های کلان منابع انسانی و ساختار سازمانی، طراحی و تحلیل ساختار شرکت، تصمیم گیری درباره تغییرات سازمانی و تأمین نیروی انسانی مورد نیاز واحدها، در راستای سیاست ها و استراتژی های شرکت و گروه مینا است.

• کارگروه استراتژی اجرای پروژه ها

این کارگروه با هدف سیاست گذاری استراتژی های کلان در اجرای پروژه های شرکت، بررسی، تدوین و تایید نهایی استراتژی های اجرای پروژه، تصمیم گیری در خصوص اجرای مراحل مختلف موضوعات محدوده کار و نحوه تخصیص پیمانکاران به جزایر و سیستم ها بر اساس استراتژی ابلاغی بخش برق و نظارت بر مدیریت تغییرات استراتژی اجرای پروژه تشکیل شده است.

• کارگروه خبرگان دانش

این کارگروه با هدف تسهیل استفاده از تخصص های عمیق و تجربه های حرفه ای در سازمان، حمایت از ارزیابی درس آموخته ها و ارتقای کیفیت تصمیم گیری دانشی تشکیل میشود. این کارگروه ماموریت دارد با ارائه راهنمایی های تخصصی و ارزیابی دقیق تجربیات ثبت شده به افزایش اثربخشی مدیریت دانش و بهبود مستمر فرآیندها کمک کند.

• کارگروه نمایندگان دانش

هدف از تشکیل کارگروه نمایندگان مدیریت دانش، تسهیل اجرای مدیریت دانش در سطح واحدها و پروژه ها، ترویج فرهنگ یادگیری و تسهیم دانش و تضمین اجرای اثربخش نقشه راه مدیریت دانش است. نمایندگان دانش به عنوان نمایندگان فعال تیم اجرایی مدیریت دانش، جریان شناسایی، ثبت، انتقال و به کارگیری درس آموخته ها و تجربیات را در سراسر سازمان تسهیل میکنند.

• کارگروه پایداری و مسئولیت اجتماعی

این کارگروه با هدف حمایت تخصصی و عملیاتی از کمیته پایداری و مسئولیت اجتماعی در زمینه استقرار نظام و انجام فعالیت ها در حوزه مسئولیت اجتماعی تشکیل شده است.

حاکمیتی اجتماعی محیط زیست

کمیته راهبری و تحول سازمانی	●	●	●
کمیسیون معاملات و مناقصات	●	●	●
کمیسیون فرعی معاملات	●	●	●
کمیته پایداری و مسئولیت اجتماعی	●	●	●
کمیته HSE	●	●	●
کمیته کار و خانواده	●	●	●
کمیته پذیرش	●	●	●
کمیته ساختار و سازماندهی	●	●	●
کارگروه استراتژی اجرای پروژه ها	●	●	●

کمیته پایداری و مسئولیت اجتماعی شرکت توسعه یک

این کمیته در سال ۱۴۰۰ با مأموریت مدیریت و راهبری اقدامات پایداری و مسئولیت اجتماعی با رویکرد توسعه پایدار، شفافیت و صداقت در جهت کسب اعتماد ذی نفعان تشکیل شد. اعضای این کمیته شامل: مدیر عامل به عنوان رئیس کمیته و مدیران ارشد به عنوان اعضای کمیته میباشند. معاون بازاریابی و فروش به عنوان مسئول کمیته پایداری و مسئولیت اجتماعی و مدیر امور برندینگ و ارتباطات به عنوان دبیر کمیته مذکور میباشند.

مهم ترین وظایف این کمیته موارد زیر میباشد:

سیاست گذاری های کلان و خرد پایداری و مسئولیت اجتماعی در سطح ستاد و پروژه ها همگام با گروه مینا

تصویب و پایش شاخص های کلان برای تضمین شفافیت و پاسخگویی در تمام معیارهای مدیریتی، اقتصادی، قانونی، زیست محیطی، اخلاقی و انسان دوستانه هدایت و نظارت بر استقرار نظام مسئولیت اجتماعی، اجرای پروژه ها و تصمیمات کمیته

ارتقای برند و تصویر مثبت سازمان از طریق برنامه های مسئولیت اجتماعی و توسعه پایدار

فریدون هنری
مدیرعامل
رئیس کمیته



مجید موسوی لاریجانی
معاون بازاریابی و فروش
مسئول کمیته



رضا دهدار
مدیر امور برندینگ و ارتباطات
دبیر کمیته



- عبدالحسین اسلامی
معاون پروژه ها
- رضا پروینی
معاون تامین
- محمد رضا تعالی
معاون برنامه ریزی و انفورماتیک
- رضا حاتمی
معاون مالی و اقتصادی
- پژمان رضایی
معاون منابع انسانی
- حمید شفیعی
معاون پروژه ها
- رضا قادری
معاون پروژه ها
- محمد رضا فاقدی
معاون سیستم ها و کیفیت
- نادر کیوان
معاون طراحی و مهندسی
- عبدالحمید محرابی
معاون پروژه ها

ارتقای عملکرد مسئولیت اجتماعی سازمان از طریق طراحی و اجرای نظام های ارزیابی و بهبود مستمر

نظارت بر جمع آوری و تحلیل گزارش های مسئولیت اجتماعی و اطمینان از دقت، شفافیت و انطباق آن ها با استانداردهای گزارش دهی پایداری بر اساس GRI و چارچوب های بین المللی معتبر

بررسی گزارش تحلیلی نتایج ارزیابی رضایت ذینفعان جامعه با هدف ارائه راهکارهای ارتقای تعامل و پاسخگویی سازمان

ارتقای جایگاه سازمان در رتبه بندی ها و ارزیابی های CSR و تقویت برند سازمان به عنوان پیشرو در مسئولیت اجتماعی

تصویب و پشتیبانی از بودجه های مسئولیت اجتماعی

کارگروه پایداری و مسئولیت اجتماعی شرکت توسعه یک

کارگروه پایداری و مسئولیت اجتماعی شرکت، در سال ۱۴۰۰ با هدف ایجاد رویکردی یکپارچه و نظام‌مند در زمینه‌ی توسعه پایدار و ایفای مسئولیت‌های اجتماعی سازمان، با حضور نمایندگان کلیه معاونت‌ها و واحدهای کلیدی تشکیل شد. این کارگروه مأموریت دارد تا با تعیین اهداف راهبردی، شناسایی اولویت‌ها و تدوین برنامه‌های اجرایی مرتبط با حوزه‌های پایداری، محیط‌زیست، رفاه کارکنان و توسعه اجتماعی، زمینه‌ساز نهادینه‌سازی فرهنگ مسئولیت‌پذیری در سطوح مختلف سازمان گردد. برخی از وظائف کارگروه به شرح زیر می باشد:

- تدوین نقشه استراتژی مسئولیت اجتماعی (تحلیل ریسک و فرصتها، نقاط قوت و ضعف سازمان)
- تدوین و پایش شاخصهای هر معاونت
- تهیه محتوای گزارش پایداری
- شناسایی توانمندیها و زمینه‌های همکاری جهت خدمات عام‌المنفعه در جوامع میزبان
- حضور فعال و منظم در جلسات
- فرهنگ‌سازی و ترویج رویکرد مسئولیت اجتماعی و توسعه پایدار در میان همکاران معاونت خود
- مشارکت در طراحی، اجرا و پایش پروژه‌های مسئولیت اجتماعی و توسعه پایدار در سطح شرکت
- همکاری در جهت تدوین بیانیه‌ها و سیاست‌های کلی سازمان در حوزه مسئولیت اجتماعی
- تلاش برای توسعه برند سازمانی و تقویت تصویر مثبت از سازمان
- همکاری در شناسایی موضوعات اساسی (Material Topics) مرتبط با مسئولیت اجتماعی و پایداری
- ارائه اطلاعات، داده‌ها و گزارش‌های لازم از حوزه معاونت خود برای تدوین گزارش پایداری شرکت
- پیگیری و هماهنگی اجرای مصوبات کارگروه در حوزه معاونت مربوطه



مجید موسوی لاریجانی
معاون بازاریابی و فروش
رئیس کارگروه



رضا دهدار
مدیر امور برندینگ و ارتباطات
دبیر کارگروه



تقویم پایداری

در راستای نهادینه‌سازی فرهنگ پایداری در شرکت توسعه یک مپنا، «تقویم پایداری» به‌عنوان یکی از ابزارهای نظام‌مند فرهنگ‌سازی طراحی و تدوین شد. در این تقویم، مجموعه‌ای از مناسبت‌های ملی و جهانی با رویکرد توسعه پایدار گردآوری و در سه محور اجتماعی، سلامت‌محور و محیط‌زیستی طبقه‌بندی شده‌اند. هدف از این اقدام، ایجاد هم‌افزایی میان مسئولیت‌های سازمانی و دغدغه‌های انسانی و زیست‌محیطی کارکنان است. بر اساس این تقویم، در طول سال رویدادهای متنوعی همچون برنامه‌های اطلاع‌رسانی، پویش‌های آگاهی‌بخش و فعالیت‌های داوطلبانه برگزار شده است تا مشارکت جمعی در حوزه پایداری تقویت و ارزش‌های توسعه پایدار در فضای سازمان نهادینه شود.

فروردین

- ۳۰- روز جهانی آب
- ۱۳- روز طبیعت
- ۱۸- روز جهانی سلامت زمین

اردیبهشت

- ۲۰- روز جهانی زمین پاک
- ۱۱- روز جهانی کار و کارگر
- ۱۸- روز جهانی صلیب سرخ و هلال احمر

خرداد

- ۱۰- روز بهره‌وری و بهینه‌سازی مصرف
- ۱۰- روز بدون دخانیات
- ۱۵- روز جهانی محیط‌زیست
- ۲۲- روز جهانی منع کار کودکان
- ۲۵- روز ملی گل و گیاه
- ۲۷- روز جهانی بیابان‌زدایی

تیر

- ۵- روز جهانی مبارزه با مواد مخدر
- ۱۲- روز جهانی بدون پلاستیک
- ۲۲- روز ملی فناوری اطلاعات

مرداد

- ۹- روز ملی اهدای خون
- ۱۱- روز منابع انسانی مپنا
- ۲۵- سالروز تأسیس گروه مپنا

شهریور

- ۱۵- روز عاطفه‌ها
- ۳۰- روز صلح
- ۳۱- روز جهانی بدون خودرو
- روز جهانی زنان شاغل

مهر

- ۷- روز ملی آتش نشانی و ایمنی
- ۲۲- روز استاندارد
- ۲۶- روز ملی ورزش

آبان

- ۱۸- روز ملی کیفیت
- ۲۴- روز کتاب و کتابخوانی
- ۲۹- روز جهانی کودک

آذر

- ۱۲- روز جهانی معلولان
- ۱۹- روز حقوق بشر
- ۲۵- روز پژوهش

اسفند

- ۵- روز ملی مهندس
- ۱۴- روز احسان و نیکوکاری
- ۱۵- روز درختکاری

بهمن

- ۴- روز جهانی تحصیل
- ۲۵- روز اهدای کتاب

دی

- ۵- روز ایمنی در برابر زلزله
- ۲۹- روز ملی هوای پاک

در مسیر تعالی سازمانی

در مسیر استقرار اصول پایداری و نهادینه‌سازی فرهنگ تعالی، شرکت توسعه یک مپنا مجموعه‌ای از اقدامات بنیادین را از سال ۱۴۰۲ به اجرا گذاشته است. این اقدامات با هدف ارتقای ظرفیت‌های سازمانی، توسعه سرمایه انسانی و ایفای نقش مسئولانه در سطح ملی انجام شده و دستاوردهای ارزشمندی به همراه داشته است.

• به‌روزرسانی نقشه راه تعالی سازمان به عنوان ابزاری راهبردی برای هدایت برنامه‌های بهبود و پایش پیشرفت‌ها، بازنگری و تکمیل گردید. این نقشه با ترسیم مسیر حرکت سازمان در حوزه تعالی و پایداری، تضمین می‌کند که کلیه فعالیت‌ها در راستای دستیابی به اهداف کلان توسعه پایدار هدایت شوند.

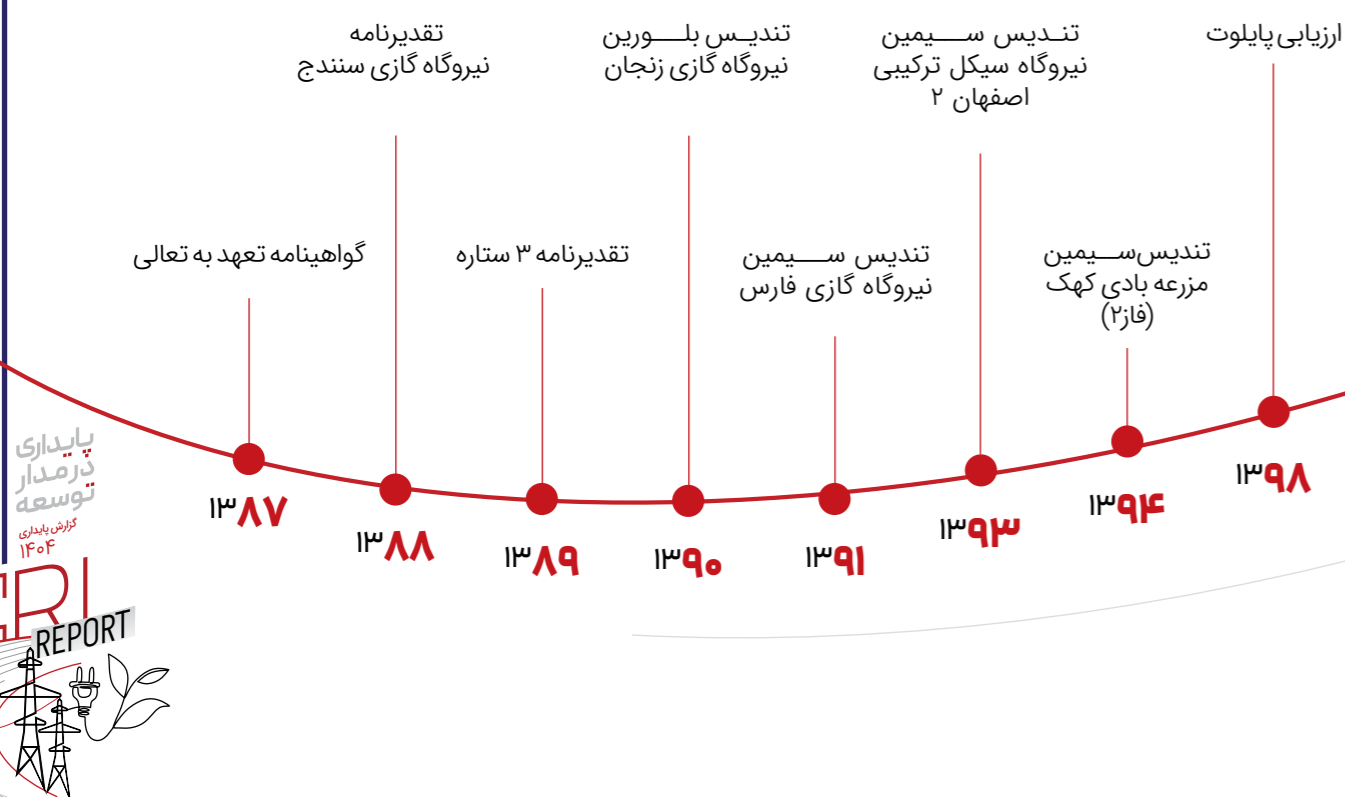
• تشکیل تیم‌های تحول با هدف هم‌افزایی و ایجاد ساختارهای مشارکتی برای پیشبرد برنامه‌های بهبود و ارتقای بهره‌وری صورت پذیرفت. این تیم‌ها بستر مناسبی برای نهادینه‌سازی فرهنگ تعالی در تمامی سطوح سازمان ایجاد کردند.

• برگزاری دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی برای کارکنان و مدیران با تأکید بر مفاهیم تعالی و پایداری، به‌صورت مستمر از سال ۱۴۰۲ تاکنون، منجر به تحقق بیش از ۲۵۰۰ نفر-ساعت آموزش شده است. این آموزش‌ها علاوه بر ارتقای دانش و مهارت سرمایه انسانی، در راستای تربیت ارزیابان جایزه ملی تعالی سازمانی نیز ادامه یافته است. این رویکرد نه تنها توانمندی داخلی سازمان را افزایش داد، بلکه با توسعه دانش تخصصی و انتقال آن به دیگر سازمان‌ها، در چارچوب مسئولیت اجتماعی نیز اثرگذار بوده است.

• تربیت و توسعه ارزیابان جایزه ملی تعالی سازمانی (با همکاری سازمان مدیریت صنعتی) یکی از اقدامات راهبردی شرکت در مسیر یادگیری و خودارزیابی بوده است. پیش از این، سازمان دارای دو نفر ارزیاب رسمی جایزه ملی بود که ادامه این مسیر، در سال ۱۴۰۳ تعداد ۱۰ نفر از کارکنان به‌عنوان ارزیابان جدید تربیت شدند. حضور ارزیابان جدید کنار ارزیابان باتجربه قبلی، علاوه بر تقویت ظرفیت‌های داخلی سازمان، موجب شد که دایره اثرگذاری اجتماعی سازمان در ارتقای سطح بلوغ و فرهنگ تعالی در سطح ملی گسترده‌تر گردد.

• فرهنگ‌سازی و ترویج مفاهیم تعالی از طریق تهیه و انتشار کلیپ‌های آموزشی در معرفی معیارهای مدل، برگزاری مسابقات داخلی، ایجاد انگیزه در میان کارکنان و بهره‌گیری از کانال‌های ارتباطی متنوع (پرتال سازمان، وبسایت رسمی، تبلیغات محیطی و شبکه‌های اجتماعی) تقویت گردید.

نتیجه اجرای این مجموعه اقدامات، موجب شد که شرکت در سال ۱۴۰۳ در سطح گروه مپنا موفق به کسب تقدیرنامه ۴ ستاره تعالی سازمانی گردد؛ دستاوردی که نشان‌دهنده عزم راسخ در مسیر پایداری و تعالی مستمر و نیز گواهی بر ارتقای سطح بلوغ سازمانی در ابعاد مختلف است. مجموعه این فعالیت‌ها بیانگر آن است که تعالی سازمانی و پایداری نه دو مسیر مجزا، بلکه رویکردهایی مکمل هستند که شرکت با پایبندی به آن‌ها، هم در بعد اقتصادی و هم در ابعاد اجتماعی و زیست‌محیطی، اثربخش و مسئولانه عمل می‌نماید. در نهایت نیز در مراسمی که با حضور مدیران ارشد گروه مپنا و نمایندگان شرکت‌های تابعه برگزار شد، از شرکت توسعه یک به عنوان یکی از شرکت‌های برتر در حوزه تعالی سازمانی تقدیر به عمل آمد. در این دوره که ۱۴ شرکت گروه مپنا در آن حضور داشتند، توسعه یک با کسب بالاترین امتیاز در سطح تقدیرنامه، جایگاه خود را در میان شرکت‌های برتر تثبیت کرد و مورد تقدیر قرار گرفت.



پایداری
درمقدار
توسعه
۱۴۰۴

پایداری Sustainability



مسئولیت های انسان دوستانه
Humanitarian Responsibilities

مسئولیت های اخلاقی
Moral Responsibilities

مسئولیت های زیست محیطی
Environmental Responsibilities

مسئولیت های قانونی
Legal Responsibilities

مسئولیت های اقتصادی
Economic Responsibilities

مسئولیت های مدیریتی
Management Responsibilities

فرهنگ
Culture
راهبری
Strategy
سرمایه انسانی
Human Capital
فناوری
Technology

این جایزه با هدف ارزیابی و ارتقای عملکرد سازمانها در حوزه مسئولیت اجتماعی طراحی شده و از مدل ارزیابی چهار بعدی کارول شامل شش معیار اصلی است: مسئولیت های رهبری، اقتصادی، قانونی، محیط زیست، اخلاقی و انسان دوستانه، که هر یک به تفصیل در ۱۸ زیرمعیار و ۱۴۷ نکته راهنما تبیین شده اند.

در این فرآیند، سازمانها از طریق خودارزیابی و ارائه مستندات مرتبط، عملکرد خود را در حوزه های مختلف مسئولیت اجتماعی مورد سنجش قرار می دهند. ارزیابان مجرب و متخصص، با بررسی دقیق مستندات و شواهد ارائه شده، سازمانها را در دستیابی به سطوح مختلف جایزه ارزیابی می کنند.



حضور در جایزه ارزیابی مسئولیت اجتماعی MSR AWARD

در راستای ارتقای موضوعات مسئولیت پذیری اجتماعی و هم راستایی با استانداردهای بین المللی، شرکت توسعه یک در سال ۱۴۰۳ در جایزه مسئولیت اجتماعی انجمن مدیریت ایران (MSR Award) شرکت نمود. این جایزه با هدف ارزیابی و ارتقای عملکرد سازمانها در حوزه مسئولیت اجتماعی، از سال ۱۳۹۵ توسط انجمن مدیریت ایران برگزار می شود و به عنوان معتبرترین نشان ملی در این حوزه شناخته می شود در جریان این فرایند، بخش های مختلف سازمان شامل حوزه های حاکمیتی، منابع انسانی، محیط زیست، طراحی و مهندسی، تأمین تجهیزات مورد بررسی و ارزیابی دقیق قرار گرفت تا میزان تعهد، اثربخشی و عملکرد سازمان در زمینه مسئولیت اجتماعی سنجیده شود. این ارزیابی فرصتی ارزشمند را برای شرکت فراهم آورد تا ضمن شناسایی نقاط قوت و فرصت های بهبود، برنامه ریزی های هدفمند و راهبردی را جهت ارتقای سطح عملکرد و هم سویی بیشتر با استانداردهای ملی و بین المللی در زمینه مسئولیت اجتماعی انجام دهد.

نتیجه این تلاشها و تعهد سازمانی، کسب تندیس برنزی جایزه مسئولیت اجتماعی انجمن مدیریت ایران در سال ۱۴۰۳ بود. این موفقیت نشان دهنده اهتمام مدیریت و کارکنان شرکت توسعه یک در جهت ایفای نقش مؤثرتر در توسعه پایدار، ارتقای کیفیت زندگی کارکنان و پاسخ گویی به مسئولیت های اجتماعی، اقتصادی و زیست محیطی است.



ریسک های سازمانی

محیط زیست

در دنیای پیچیده و پر تغییر امروز، سازمان‌ها با انواع مختلف ریسک‌ها مواجه هستند که می‌توانند بر عملکرد، اعتبار و پایداری آن‌ها تأثیرگذار باشند. مدیریت ریسک به عنوان فرایندی سیستماتیک، به شناسایی، ارزیابی و کنترل این تهدیدات کمک می‌کند تا سازمان بتواند ضمن کاهش آسیب‌ها، فرصت‌های رشد و توسعه پایدار را نیز به حداکثر برساند.

در شرکت توسعه یک، ریسک‌های مرتبط با مخاطرات شغلی و جنبه‌های زیست محیطی بر اساس روش اجرایی مدیریت ریسک‌های ایمنی، بهداشتی و محیط زیست HSE، در سطح ستاد و پروژه‌های شرکت شناسایی و ارزیابی شده و همچنین ریسک‌ها و فرصت‌های مرتبط با حوزه‌های فرایندی، ذینفعان، الزامات قانونی، پروژه‌ها و تغییرات با مشارکت کلیه ذینفعان و براساس روش اجرایی مدیریت ریسک شناسایی و ارزیابی می‌شوند.

استراتژیک

از طرفی با بروزرسانی شاخص‌های عملکردی فرایندها، تلاش شده است تا ارتباط بین شاخص‌های فرایندی و ریسک‌ها و فرصت‌های فرایندی نیز برقرار گردد. اندازه‌گیری اثربخشی اقدام‌های تعیین شده برای مدیریت ریسک‌ها و فرصت‌ها، با شاخص « درصد اثربخشی اقدامات تعیین شده مرتبط با ریسک‌ها » و « ریسک‌های پراهمیت » انجام می‌گردد. ریسک‌های کلان سازمانی در حوزه‌های اقتصادی، زیست‌محیطی و اجتماعی مطابق با نظامنامه مدیریت ریسک جامع شناسایی شده و اقدامات لازم برای مدیریت آنها تعریف می‌گردد.

هدف از تدوین این نظام، شناسایی، ارزیابی و تعریف اقدامات لازم برای مدیریت ریسک‌ها و فرصت‌های سازمان به‌منظور حصول اطمینان از دستیابی به نتایج، افزایش اثرات مطلوب، پیشگیری یا کاهش اثرات نامطلوب و تحقق بهبود مستمر می‌باشد. در این چارچوب، شناسایی، ارزیابی، کنترل و پایش ریسک‌ها در سه حوزه عملیاتی، فرایندهای کسب‌وکار و حوزه HSE، مطابق با فرآیند مدیریت ریسک، روش اجرایی مدیریت ریسک پروژه MD1PL-QP07 و روش اجرایی مدیریت ریسک MD1QM-QP06 و روش اجرایی مدیریت ریسک های HSE MD1QM-SP07 انجام می‌شود و اثربخشی اقدامات و برنامه‌های کنترلی به‌صورت مستمر مورد پایش و ارزیابی قرار می‌گیرد.

پروژه

فرایندها

کلان سازمانی

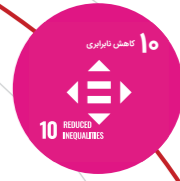
امنیت اطلاعات

مالی

فصل سوم
برمدار گفتگو
وهم افزایی

GRI

REPORT



GRI 2

اولویت بندی ذی نفعان

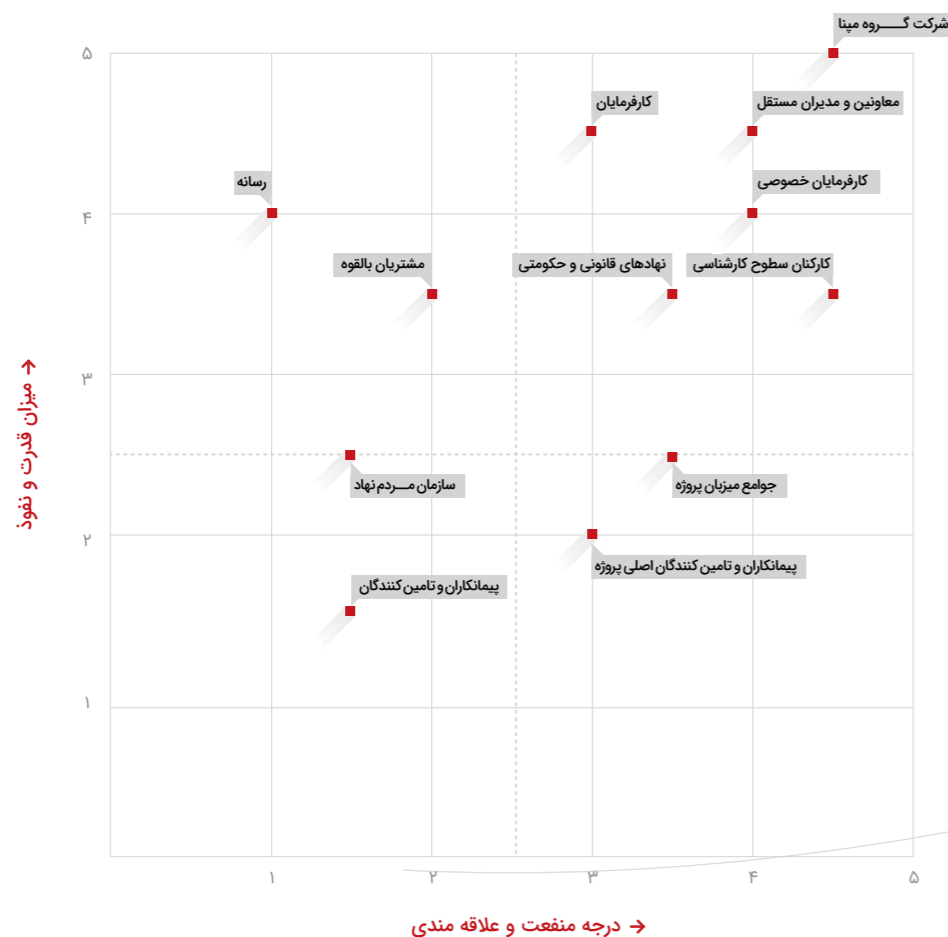
شرکت توسعه یک مپنا، تعامل سازنده و مؤثر با ذی نفعان را یکی از عوامل کلیدی موفقیت و پایداری خود می‌داند. از این‌رو، مدیریت روابط با ذی نفعان در این شرکت به‌صورت نظاممند و در چارچوب روش اجرایی مدیریت انتظارات ذی نفعان انجام می‌گردد.

در این فرآیند، گروه‌های ذی نفع شامل: مشتریان، سهامداران (گروه مپنا)، کارکنان، پیمانکاران و تأمین کنندگان و همچنین جامعه، بر اساس ماتریس قدرت و منفعت شناسایی، ارزیابی و طبقه‌بندی می‌شوند. متناسب با جایگاه هر گروه، استراتژی‌های برخورد نظیر مدیریت مؤثر، جلب رضایت، اطلاع‌رسانی و مراقبت مستمر تدوین و اجرا می‌گردد.

این رویکرد به شرکت توسعه یک مپنا امکان می‌دهد تا ضمن تقویت اعتماد متقابل، تصمیم‌های کلیدی خود را با درک بهتر از نیازها و انتظارات ذی نفعان اتخاذ کرده و مسیر توسعه پایدار را با مشارکت همه آنان هموار سازد.

ماتریس ذی نفعان شرکت توسعه یک

پس از انجام فرایند شناسایی و اولویت بندی ذی نفعان بر اساس ماتریس قدرت-منفعت و تخصیص امتیازات متناسب با میزان تاثیرگذاری و میزان منافع آنها در پروژه، ماتریس زیر به منظور نمایش جایگاه هر یک از ذی نفعان و تحلیل روابط و میزان اهمیت آنها نهایی گردید.



مدیریت ذی نفعان در شرکت توسعه یک

علاقه‌مندی آنان آغاز می‌شود. سپس، بر اساس تحلیل دغدغه‌ها و اولویت‌های هر گروه، برنامه‌های ارتباطی و تعاملی متناسب، تدوین می‌گردد تا ضمن پاسخ‌گویی مؤثر، رضایت و اعتماد متقابل تقویت شود.

شرکت توسعه یک، برای هر گروه از ذی نفعان مسئول مشخصی تعیین کرده تا پاسخ‌گویی در سازمان به‌صورت هدفمند و شفاف صورت گیرد. این ساختار، نه تنها موجب تقویت ارتباطات دوسویه با ذی نفعان کلیدی می‌شود، بلکه زمینه‌ساز ایجاد تصویری قابل اعتماد از شرکت در میان جامعه، مشتریان، شرکا و سایر گروه‌های تأثیرگذار خواهد بود. برقراری ارتباطات و ایجاد تعاملات مناسب با کلیه ذی نفعان از مهم‌ترین انتظارات ایشان است که در شرکت توسعه یک همواره مورد توجه بوده است. در این راستا تلاش شده است تا روشی نظاممند برای ارتباط با ذی نفعان تدوین و اجرا شود.

ذی نفعان، افرادی یا گروه‌هایی هستند که در تأمین منابع، شکل‌گیری تصمیمات و موفقیت سازمان نقش‌آفرینی کرده و در عین حال، انتظارات مشخصی از عملکرد آن دارند. تداوم و پایداری هر سازمان در گروی شناخت و پاسخ‌گویی متوازن به این نیازها و انتظارات است. در شرکت توسعه یک مپنا، مدیریت ذی نفعان به‌عنوان یکی از ارکان کلیدی نظام پایداری و مبنای تصمیم‌سازی‌های راهبردی تلقی می‌شود. مطابق با رویکرد مدل تعالی سازمانی EFQM، نیازها و انتظارات ذی نفعان، اصلی‌ترین ورودی در فرآیند تدوین و بازنگری استراتژی‌ها به شمار می‌رود.

از این‌رو، شرکت توسعه یک با رویکردی نظاممند، سازوکاری منسجم برای شناسایی، تحلیل و تعامل اثربخش با ذی نفعان خود طراحی کرده است. فرآیند شناسایی ذی نفعان با گردآوری و ارزیابی اطلاعات مربوط به میزان تأثیرگذاری، قدرت سازمانی و سطح



مشتریان ما، هم مسیر پایداری و پیشرفت:

در شرکت توسعه یک، مشتریان نه تنها مخاطبان خدمات ما، بلکه شریکان راهبردی در مسیر رشد، یادگیری و توسعه پایدار به شمار می آیند. رضایت، تجربه و بازخوردهای آنان، آینه‌ای شفاف از عملکرد سازمان و چراغی برای بهبود کیفیت، ارتقای خدمات و تعمیق مسئولیت‌پذیری ما در برابر جامعه و محیط‌زیست است. در توسعه یک مپنا باور ما اینست که هر تعامل با مشتری، فرصتی برای هم‌افزایی، یادگیری و خلق ارزش مشترک است.

بر همین اساس، نظامی منسجم برای مدیریت ارتباط و تجربه مشتریان طراحی شده است تا در هر گام از مسیر همکاری از مرحله مناقصه و مذاکره تا اجرای پروژه تجربه‌ای شفاف، حرفه‌ای و اعتمادآفرین رقم بخورد. در راستای پایبندی به اصول مشتری‌مداری، شرکت موفق به استقرار و اخذ گواهینامه‌های بین‌المللی ISO 10002 (مدیریت رسیدگی به شکایات مشتریان) و ISO 10004 (پایش و سنجش رضایت مشتریان) شده است.

در توسعه یک با بهره‌گیری از بسترهای دیجیتال و کانال‌های ارتباطی متنوع، امکان تعامل مستمر و مؤثر با ذینفعان را فراهم کرده است. تحلیل منظم بازخوردهای دریافتی، به سازمان کمک می‌کند تا راهکارهای بهبود مستمر و ارتقای سطح اعتماد و رضایت مشتریان را با دقت و چابکی بیشتری طراحی و اجرا کند. در این چارچوب، نظرسنجی‌های ادواری از مشتریان هر شش ماه یک‌بار، همگام با گروه مپنا و از طریق پرسشنامه‌های هدفمند انجام و متعاقب آن جلسات نیمه‌ساخت‌یافته برای بررسی بیشتر نظرات اعلام شده برگزار می‌گردد. نتایج این ارزیابی‌ها، مبنای تصمیم‌سازی‌های کلیدی در بهبود فرآیندها و توسعه خدمات مشتری‌محور است.

در راستای پایبندی به اصول مشتری‌مداری، شرکت موفق به استقرار و اخذ گواهینامه‌های بین‌المللی ISO 10002 (مدیریت رسیدگی به شکایات مشتریان) و ISO 10004 (پایش و سنجش رضایت مشتریان) شده است.

ذی‌نفعان در کانون تصمیم‌گیری؛ راهبرد تعامل مؤثر

در دنیای پیچیده امروز، موفقیت پایدار بدون شناسایی دقیق ذی‌نفعان و ایجاد ارتباط مؤثر با آن‌ها ممکن نیست. این تعامل سازنده، مسیر هم‌افزایی و توسعه پایدار را هموار می‌سازد. بر این اساس، شرکت توسعه یک همواره تلاش نموده تا با استفاده از روش‌های مختلف تعامل مؤثری با ۵ گروه ذی‌نفع خود داشته باشد. جدول زیر برخی از راه‌های ارتباطی با ذی‌نفعان را نشان می‌دهد.

عضویت در انجمن‌های تخصصی	تلفن	پرتال سازمانی	نمایشگاه	نظرسنجی	شبکه‌های اجتماعی	وب سایت	جلسات	ایمیل سازمانی	
●	●		●	●	●	●	●	●	مشتریان
	●	●		●	●	●	●	●	کارکنان
●	●		●	●	●	●	●	●	تامین کنندگان و پیمانکاران
	●		●	●	●	●	●	●	سهامداران
	●		●	●	●	●		●	جامعه

صدای ذی‌نفعان؛ مسیر رشد پایدار

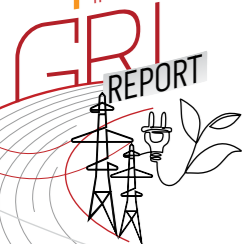
در مسیر دستیابی به توسعه‌ای پایدار، متوازن و مسئولانه، شرکت توسعه یک مپنا باور دارد که «صدای ذی‌نفعان» یکی از ارزشمندترین سرمایه‌های سازمان است؛ چرا که نظرات، انتظارات و تجربه‌های آنان، مسیر تصمیم‌سازی و بهبود مستمر را روشن می‌سازد.

در همین راستا، ارتباط مؤثر و مستمر با ذی‌نفعان به عنوان یکی از ارکان نظام پایداری شرکت تعریف شده است. این ارتباط نه تنها به منظور تبادل دیدگاهها و هم‌افزایی در جهت تحقق استراتژی‌های کلان شرکت برقرار می‌شود، بلکه بستری برای دریافت بازخوردهای واقعی از عملکرد و برنامه‌های سازمان فراهم می‌آورد. فرآیند نظرسنجی از ذی‌نفعان کلیدی به صورت دوره‌ای اجرا شده و نتایج حاصل از تحلیل آن، در کمیته راهبری شرکت مورد بررسی قرار می‌گردد تا بر اساس آن، اقدامات اصلاحی و پروژه‌های بهبود طراحی و اجرا شوند.

توسعه یک مپنا بر این باور است که شنیدن فعالانه صدای ذی‌نفعان، نه تنها ابزاری برای سنجش رضایت آنان، بلکه عاملی بنیادین برای ارتقای عملکرد، تصمیم‌گیری آگاهانه‌تر و خلق آینده‌ای پایدارتر برای همه ذی‌نفعان است.

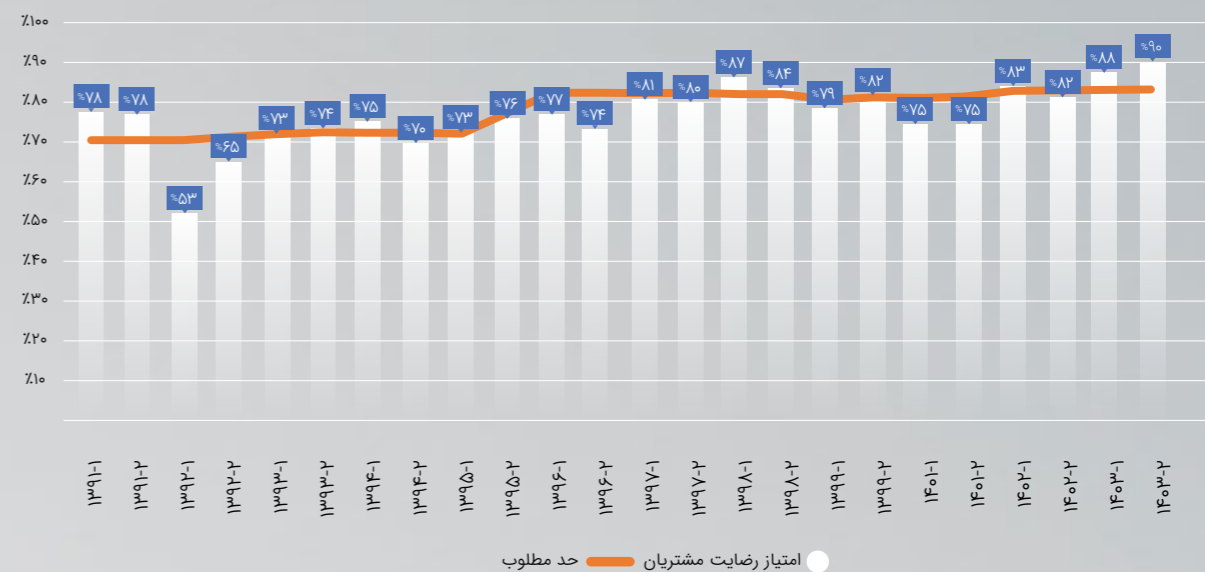


پایداری
ذرمردار
توسعه
کوشش پایداری
۱۴۰۴



نمودار زیر روند امتیازات رضایت مشتریان در دوره‌های اخیر را نمایش می‌دهد که نشانگر تعهد مداوم توسعه یک مپنا به شفافیت، پاسخ‌گویی و بهبود مستمر تجربه مشتری است.

نمودار ارزیابی رضایت مشتریان



مطابق نمودار فوق، روند امتیازات نشان‌دهنده تلاش مستمر شرکت توسعه یک در ارتقای شاخص مشتری‌مداری طی دوره‌های گذشته است. افزایش تدریجی امتیازات موجب شده است که حد مطلوب نیز به‌صورت مرحله‌ای بازتعریف و ارتقا یابد و اکنون به سطح ۸۴ درصد برسد. بر پایه داده‌های موجود، عملکرد شرکت در دو دوره اخیر

نه تنها به حد مطلوب رسیده، بلکه از آن فراتر رفته است؛ موضوعی که بیانگر بهبود کیفیت تعاملات با مشتریان، اثربخشی برنامه‌های اصلاحی و تقویت نظام پاسخ‌گویی در سازمان است. این روند صعودی، نشانه‌ای از تثبیت رویکرد مشتری‌محور و توجه سازمان به ارتقای تجربه ذی‌نفعان کلیدی به شمار می‌آید.

سرمایه انسانی، قلب تپنده توسعه پایدار

کارکنان، ارزشمندترین سرمایه شرکت توسعه یک مپنا و ستون اصلی تحقق اهداف توسعه پایدار به شمار می‌روند. تجربه، دانش، انگیزه و تعهد آنان، مسیر رشد، نوآوری و مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان را هموار می‌سازد. از این‌رو، شنیدن صدای کارکنان نه تنها یک انتخاب، بلکه ضرورتی راهبردی برای بهبود محیط کار، ارتقای بهره‌وری و تقویت فرهنگ سازمانی محسوب می‌شود.

نظرسنجی از کارکنان با هدف جمع‌آوری دیدگاه‌ها، تجربیات، نیازها و دغدغه‌های آنان طراحی شده است تا با تحلیل دقیق بازخوردها، اقدامات هدفمند در راستای ارتقای رضایت شغلی، توسعه فرصت‌های برابر، ایجاد محیطی امن و مشارکت‌محور و تقویت فرآیندهای یادگیری اتخاذ گردد.



این سنجش مبتنی بر مدل HAY Group و هماهنگ با سیاست‌های گروه مپنا، هر دو سال یکبار انجام می‌شود و به عنوان یکی از اصلی‌ترین کانال‌های دریافت و تحلیل نظرات کارکنان و شاخص‌های منابع انسانی در شرکت توسعه یک مپنا شناخته می‌شود. هشتمین دوره سنجش نگرش کارکنان در سال ۱۴۰۳ با مشارکت ۸۹٪ از کارکنان برگزار شد و نمودار زیر میزان بهبود شاخص‌ها نسبت به دوره قبل را نشان می‌دهد.

میزان افزایش معیار در ارزیابی رضایت کارکنان



بررسی نمودار نشان می‌دهد که اغلب شاخص‌های مرتبط با تجربه و رضایت کارکنان در دوره اخیر روندی رو به بهبود داشته‌اند. بیشترین افزایش مربوط به شاخص حقوق، مزایا و پاداش است که نشان‌دهنده اثر اقدامات اصلاحی در حوزه جبران خدمت است. همچنین معیارهایی مانند فرصت‌های پیشرفت، آموزش و همکاری نیز رشد محسوسی داشته‌اند. این الگو بیانگر اثربخشی برنامه‌های توسعه منابع انسانی و ارتقای محیط کاری در شرکت است.

در ادامه نیز درصد رضایت کل کارکنان در دو دوره اخیر به شرح نمودار ارائه شده می‌باشد. شایان ذکر است که در روش نظرسنجی هی‌گروپ روش محاسبه شاخص‌ها بر اساس میانگین رضایت نبوده و ملاک نسبت مطلوبیت است.



زنجیره تامین پایدار، ستون پایداری سازمانی:

در مسیر حرکت به سوی توسعه پایدار و خلق ارزش بلندمدت، شرکت توسعه یک، تأمین کنندگان و پیمانکاران خود را به عنوان اعضای جدایی ناپذیر از زنجیره ارزش سازمان می‌داند. این گروه با ایفای نقش مؤثر در زنجیره تأمین، ارتقای کیفیت خدمات، نوآوری در فرآیندها و پایبندی به اصول اخلاقی، تأثیر قابل توجهی بر موفقیت شرکت و تحقق اهداف اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی دارند.

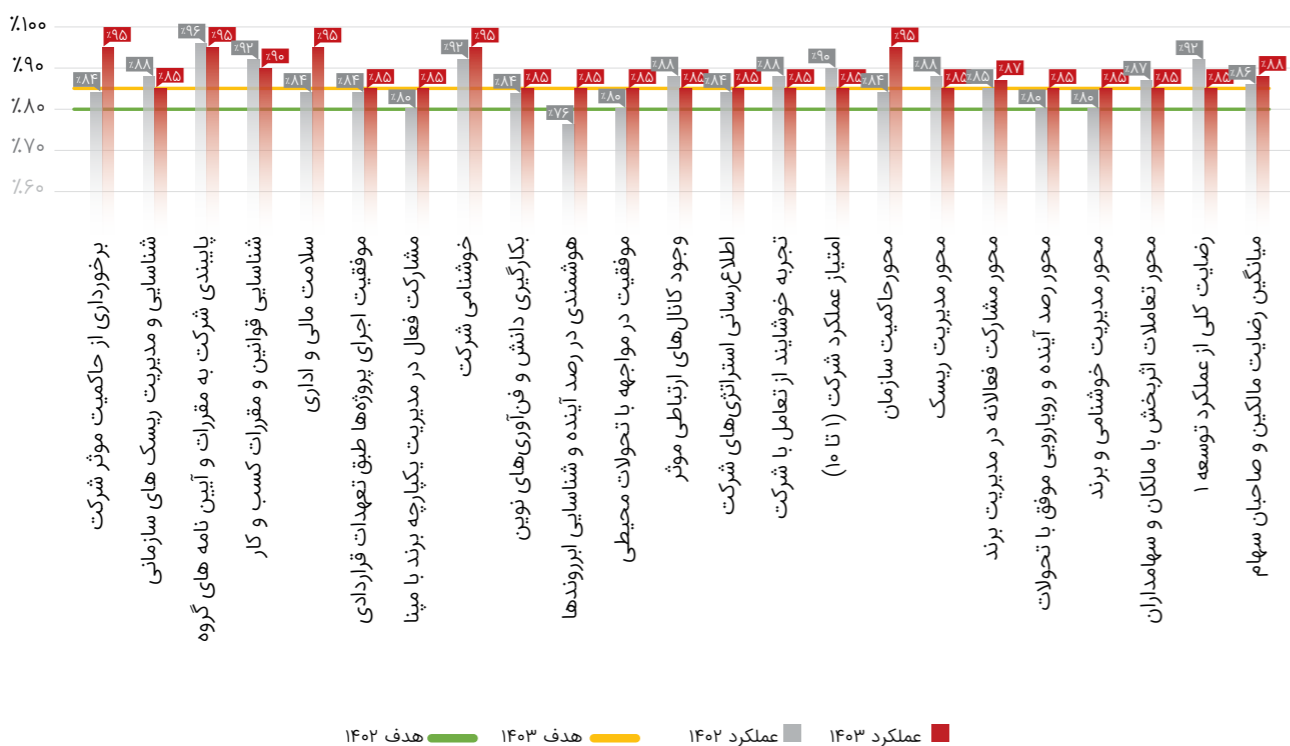
فرایند همکاری با تأمین کنندگان بر اساس مشخصات پروژه، فهرست تأمین کنندگان و سازندگان گروه مینا و استراتژی اجرای پروژه طراحی و اجرا می‌شود. بر اساس نوع و شرایط تأمین کالا و تجهیزات پروژه، تأمین کنندگان شناسایی و به مناقصه دعوت می‌شوند. پس از دریافت پیشنهادات و بررسی‌های فنی و مالی، قرارداد با مجوز هیئت مدیره یا مدیرعامل ابلاغ و مبادله می‌شود. ارزیابی عملکرد تأمین کنندگان در طول اجرای پروژه و پس از اتمام کار، به صورت سالانه و طبق دستورالعمل مدیریت تأمین کنندگان (MAPR-HCO-1012) انجام می‌شود. همچنین، از سال ۱۴۰۲ نظرسنجی از تأمین کنندگان بر اساس معیارهایی نظیر رعایت منافع دوجانبه، انصاف در مناقصات و ارزیابی فنی و تمایل به ادامه همکاری اجرا شده است. نتایج این نظرسنجی‌ها، بازخورد ارزشمندی برای بهبود تعاملات، ارتقای کیفیت همکاری و تقویت روابط پایدار با شرکا فراهم می‌آورد.

دیدگاه سهامداران در مسیر پایداری

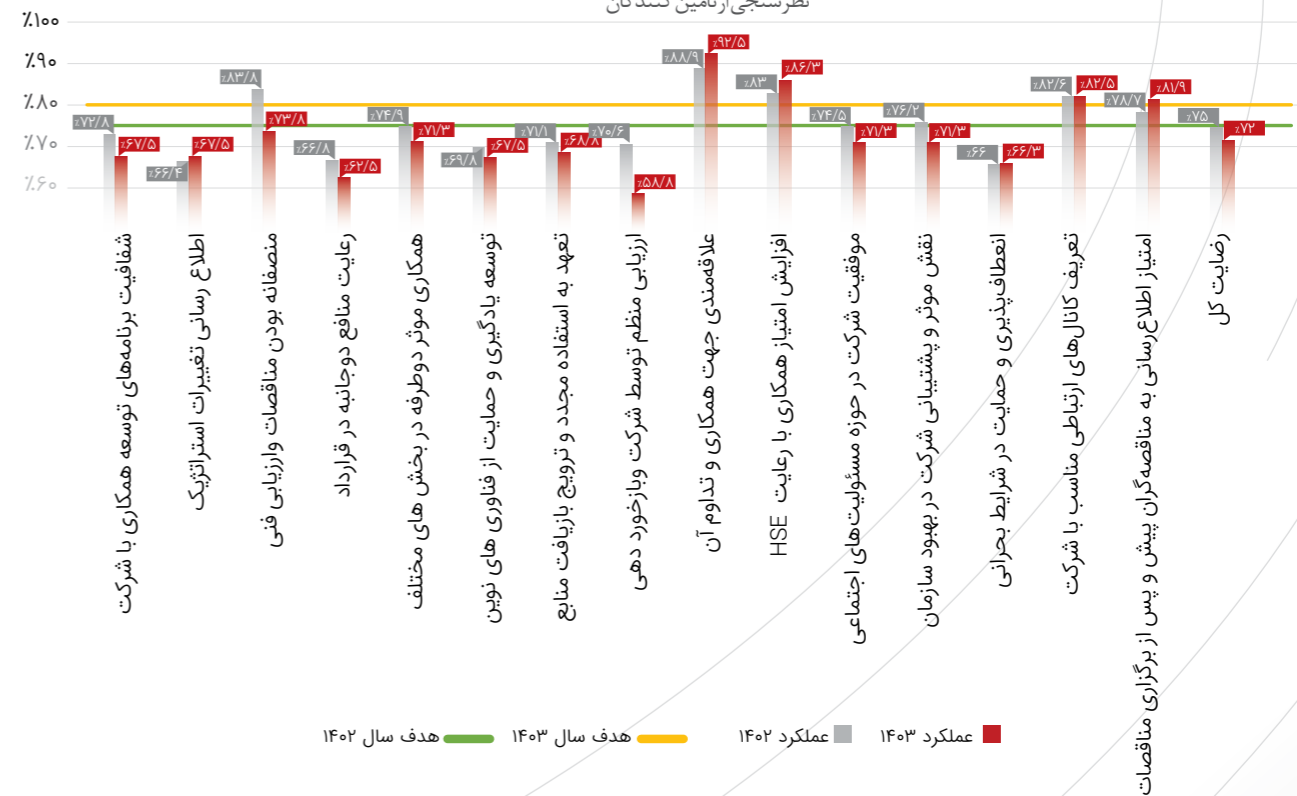
شرکت گروه مینا، به عنوان یکی از اصلی‌ترین ذی‌نفعان شرکت توسعه یک، نقش کلیدی در شکل‌دهی جهت‌گیری‌های راهبردی، تضمین سلامت مالی و ارتقای شفافیت سازمان ایفا می‌کند. ایجاد ارتباطی مؤثر، دوسویه و مبتنی بر اعتماد با سهامداران، نه تنها ضامن تحقق اهداف اقتصادی سازمان است، بلکه بنیانی استوار برای پیشبرد تعهدات شرکت در حوزه پایداری محسوب می‌شود.

در همین راستا، نظرسنجی سالانه از اعضای هیأت مدیره، به عنوان نمایندگان حقوقی شرکت‌های گروه مینا، انجام می‌گردد. این فرآیند شامل ارسال پرسشنامه‌های هدفمند و تحلیل نتایج برای استخراج بازخوردهای راهبردی است تا تصمیم‌گیری‌های کلان سازمان با درک بهتری از دیدگاهها و انتظارات سهامداران انجام شود. نتایج این نظرسنجی، همان‌طور که در نمودار زیر آمده، مبنای برنامه‌ریزی و اقدامات بهبود مستمر در جهت ارتقای تعامل و اعتماد متقابل قرار می‌گیرد.

نظرسنجی از سهامداران



نظرسنجی از تأمین کنندگان



از سال ۱۴۰۱، فرآیند نظرسنجی از سهامداران در راستای اجرای برنامه‌های بهبود مستمر و تحقق الزامات مدل تعالی سازمانی آغاز و در دستور کار قرار گرفته است. بررسی نتایج دو دوره نخست نشان می‌دهد که میانگین امتیازات کسب‌شده در اغلب معیارها فراتر از سطح مطلوب تعیین‌شده بوده است؛ از این‌رو، در دوره بعدی اهداف با رویکردی ارتقایی و سطح انتظار بالاتری بازتعریف گردید. در دوره اخیر نیز نتایج حاصل بیانگر تداوم روند مطلوب و کسب امتیاز بالاتر از حد انتظار در اکثر شاخص‌ها است.

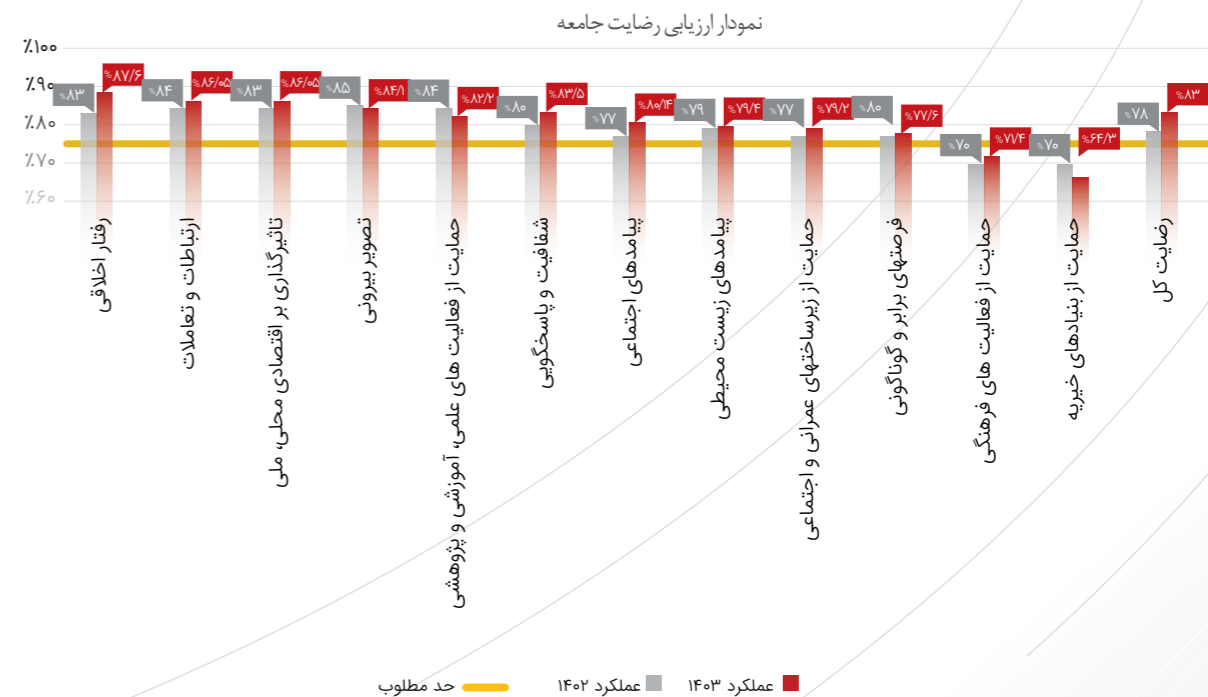
فرایند نظرسنجی از تأمین کنندگان بر اساس معیارهای یادشده از سال ۱۴۰۲ در شرکت توسعه یک آغاز شده است. نتایج به‌دست‌آمده نشان می‌دهد که مطابق حد مطلوب تعیین‌شده (۷۵٪)، بخشی از معیارها نسبت به دوره‌ی پیشین با بهبود نسبی همراه بوده‌اند. همچنین با اتکا به برنامه‌ریزی‌های انجام‌شده و اقدامات بهبود پیش‌بینی‌شده، دستیابی به ارتقای عملکرد در سایر معیارها نیز در دستور کار قرار دارد.

در مسیر توسعه مسئولانه و پایدار، شرکت توسعه یک نه تنها به عنوان مجری پروژه‌ها، بلکه به عنوان عضوی فعال و مسئول در جامعه میزبان حضور دارد. باور ما این است که توسعه واقعی فراتر از ساخت‌وساز است و به رشد، سلامت و ارتقای کیفیت زندگی مردمی بستگی دارد که در کنار آن‌ها فعالیت می‌کنیم. بر این اساس، شرکت توسعه یک با تعهد کامل به نقش شهروندی خود، مشارکت‌های مؤثر و مستمری در حمایت از جامعه میزبان داشته است. این فعالیت‌ها در حوزه‌های متنوعی شامل سلامت، امور خیریه، آموزش و پشتیبانی تحصیلی و حفاظت از محیط زیست انجام شده و نمونه‌های بارز آن در سال‌های ۱۴۰۲ و ۱۴۰۳ ثبت گردیده است. اجرای این اقدامات همسو با حوزه محوری مشارکت و توسعه جامعه در استاندارد ISO 26000 بوده و هدف آن ارتقای رفاه، افزایش امید و ایجاد ارزش مشترک برای تمامی ذی‌نفعان جامعه میزبان است.

در مسیر تحقق توسعه‌ای متوازن و مسئولانه، شرکت توسعه یک، جامعه را به‌عنوان یکی از ارکان اصلی در ساختار مسئولیت‌پذیری سازمان به رسمیت می‌شناسد. تعامل مستمر با جامعه و درک نگرانی‌ها، نیازها و باخوردگی‌های آن، امکان می‌دهد تصمیم‌ها و اقدامات سازمان همسو با منافع مشترک و ارزش‌آفرینی بلندمدت شکل گیرد. برای این منظور، شرکت توسعه یک با تدوین دستورالعمل ارزیابی رضایت ذی‌نفعان، فرآیندی نظام‌مند برای شناسایی و سنجش باخوردگی‌های جامعه ایجاد کرده است. جامعه پیرامون پروژه‌ها به گروه‌های مختلف طبقه‌بندی می‌شود و پرسشنامه‌ها و ابزارهای ارتباطی مرتبط با هر گروه در ابتدای هر سال به کار گرفته می‌شود تا دیدگاهی جامع از نیازها و انتظارات آن‌ها به دست آید. این گروه‌ها شامل موارد زیر هستند:

- **نهادهای قانونی:** سازمان تأمین اجتماعی، اداره کار و رفاه اجتماعی، اداره برق، سازمان امور مالیاتی، اداره گاز، اداره آب و فاضلاب، سازمان محیط زیست و شهرداری‌ها.
- **رسانه‌ها:** مطبوعات و رسانه‌های ملی و محلی.
- **مجامع علمی:** دانشگاه‌ها و اساتید دانشگاه.
- **بنیادهای خیریه:** موسسات خیریه که در پروژه‌ها و ستاد شرکت با آن‌ها همکاری انجام می‌شود.
- **همسایگان:** افراد، گروه‌ها و سازمان‌های پیرامون محل پروژه که فعالیت پروژه بر روی آنها اثرگذار است.

این رویکرد، امکان برقراری ارتباط سازنده و شفاف با جامعه، ارتقای اعتماد، شفافیت و ایجاد ارزش مشترک را برای سازمان و ذینفعان فراهم می‌کنند و نشان‌دهنده تعهد شرکت توسعه یک به توسعه پایدار در تمامی ابعاد اقتصادی، اجتماعی و محیط‌زیستی است.



فعالیت‌های انجام شده در جامعه

پشتیبانی تحصیلی

هدیه‌ای از دل همدلی
تهیه کوله‌پشتی و لوازم‌التحریر
برای مدارس کم‌برخوردار در اطراف پروژه‌ها

حوزه آموزش

همراهی با آموزش و رشد جوانان
اهدای لپ‌تاپ به مدارس محروم اطراف پروژه‌ها

حوزه سلامت

ترویج فرهنگ نوع دوستی
برگزاری پویش اهدا خون

حوزه اجتماعی

همراهی برای توانمند سازی
برگزاری بازارچه خیریه



هم‌افزایی برای نیک‌اندیشی و مسئولیت اجتماعی

در نگاه شرکت توسعه یک مپنا، مسئولیت اجتماعی فراتر از یک تعهد سازمانی است؛ مفهومی است که معنا و اثر واقعی خود را در هم‌افزایی با نهادهای مردمی و خیریه می‌یابد. بر این اساس، توسعه یک مپنا باور دارد که بهبود کیفیت زندگی انسان‌ها، تنها در سایه کنش جمعی، همدلی و مشارکت پایدار محقق می‌شود.

در مسیر تحقق این باور، این شرکت با همکاری نهادهای نیکوکار از جمله طرح انفاق گروه مپنا، مؤسسه صبح رویش، مؤسسه مهر آفرین پناه عصر، مؤسسه نیکان ماموت و سازمان انتقال خون کشور، بستری ارزشمند برای انجام اقداماتی اثرگذار در حوزه‌های آموزش، سلامت، توانمندسازی اجتماعی و ترویج فرهنگ نوع‌دوستی فراهم ساخته است.

این همراهی‌ها، بازتابی از رویکرد انسانی و آینده‌نگر توسعه یک مپنا در ایفای نقش اجتماعی خویش است؛ رویکردی که در آن مسئولیت اجتماعی نه یک پروژه موقت، بلکه مسیری مداوم برای ساختن فردایی روشن‌تر و انسانی‌تر برای جامعه تلقی می‌شود.

مدرسه کودکان کار «صبح رویش»؛ فرصتی برای زندگی بهتر

مدرسه «صبح رویش» با مأموریتی انسانی و مسئولانه، با هدف حمایت از کودکان کار و در معرض آسیب در تهران آغاز به فعالیت کرد. این مجموعه هم‌اکنون بیش از ۱۰۰۰ دانش‌آموز را در مسیر تحصیل، آموزش مهارت‌های زندگی، فنی و مددکاری اجتماعی پشتیبانی می‌کند و تلاش می‌کند تا زندگی این کودکان را با فرصت‌های برابر و امید به فردایی روشن‌تر متحول سازد.



مدرسه کودکان کار

مؤسسه مهر آفرین پناه عصر؛ مأموریت برای کودکان در معرض آسیب

مؤسسه مهر آفرین پناه عصر از سال ۱۳۸۶ با رسالت حمایت از کودکان بدسرپرست و در معرض آسیب‌های اجتماعی فعالیت خود را آغاز کرده است. این نهاد مردم‌نهاد، با تکیه بر اصول انسان‌دوستی و مسئولیت اجتماعی، کوشیده است تا پناهگاهی امن برای کودکانی فراهم آورد که در سخت‌ترین شرایط اجتماعی، نیازمند حمایت، آموزش و محبت‌اند.



مؤسسه مهر آفرین پناه عصر

مؤسسه خیریه نیکان ماموت؛ ارتقای زندگی، از توانمندسازی تا امید

مؤسسه خیریه نیکان ماموت، به‌عنوان نهادی غیردولتی، غیرانتفاعی و مبتنی بر ارزش، فعالیت خود را در راستای توانمندسازی خانواده‌ها در هفت حوزه اصلی شامل: تأمین مایحتاج زندگی، درمان پزشکی، دارو و مراقبت‌های بهداشتی، حمایت تحصیلی و آموزشی، اشتغال‌زایی، بازسازی و تأمین مسکن، تجهیزات رفاهی و اداری، و یاری‌رسانی در شرایط بحران، متمرکز کرده است.



خیریه نیکان ماموت
Nikan Mammut Charity

مؤسسه خیریه «طرح انفاق مپنا»؛ چراغی برای فردایی روشن‌تر

مؤسسه خیریه «طرح انفاق مپنا»، به‌عنوان نهادی غیردولتی، غیرانتفاعی و انسان‌دوست، با مأموریتی والا در مسیر توانمندسازی اقشار نیازمند فعالیت می‌کند. این نهاد با تکیه بر ارزش‌های انسانی و فرهنگ نیکوکاری، کوشیده است تا فرصت‌های برابر و امید به زندگی را برای جامعه فراهم آورد و چراغی از مهربانی و همراهی را روشن نگه دارد.



سازمان مردم‌نهاد
مؤسسه خیریه
طرح انفاق
مسیر پرنور امید

اهدای لپ‌تاپ به مدارس کم‌برخوردار: گامی در مسیر عدالت آموزشی

در راستای تحقق رویکرد توسعه پایدار و تعهد به ایجاد فرصت‌های برابر در دسترسی به آموزش، شرکت توسعه یک در سال ۱۴۰۳ طرحی انسان‌محور و اثرگذار را در حوزه مسئولیت اجتماعی به اجرا گذاشت. بر پایه فرایند نیازسنجی نظام‌مند و نتایج حاصل از استعلام‌های کارگروه مسئولیت اجتماعی پروژه‌ها، مجموعه‌ای از مدارس واقع در مناطق پیرامونی پروژه‌های شرکت شناسایی شد که با کمبود زیرساخت‌های فناورانه و تجهیزات آموزشی به‌ویژه در زمینه رایانه و لپ‌تاپ مواجه بودند.

در پاسخ به این نیازها و با هدف حمایت از عدالت آموزشی و ارتقای کیفیت یادگیری دیجیتال، شرکت توسعه یک با تأمین و آماده‌سازی ۲۰ دستگاه لپ‌تاپ، این تجهیزات را به همراه ملزومات فنی موردنیاز، در اختیار مدارس محروم مجاور پروژه‌های خود قرار داد.

این اقدام ارزشمند، نه تنها پاسخی عملی به نتایج شناسایی‌های میدانی بود، بلکه گامی مؤثر در جهت توانمندسازی دانش‌آموزان مناطق کمتربرخوردار، کاهش شکاف دیجیتال و گسترش فرصت‌های یادگیری برابر به شمار می‌رود.

شرکت توسعه یک با اجرای چنین برنامه‌هایی، بار دیگر بر این باور خود مهر تأیید زد که پایداری در روشن‌تر کردن مسیر آینده نسل‌های فردا تجلی پیدا می‌کند.



تپش زندگی در رگ‌های نوع‌دوستی

سلامت جامعه، از گران‌بهاترین سرمایه‌های هر ملت است؛ سرمایه‌ای که پاسداشت آن، ریشه در انسانیت و مسئولیت‌پذیری دارد. در شرکت توسعه یک مینا، باور به اهمیت سلامت و یاری‌رسانی به هم‌نوعان، نه صرفاً یک اقدام خیرخواهانه، بلکه بخشی از فرهنگ سازمانی و تعهد درونی به ارزش‌های انسانی است.

در همین راستا، شرکت توسعه یک در سال ۱۴۰۳ با همراهی داوطلبانه و پرانرژی کارکنان خود، دو پویش انسان‌دوستانه اهدای خون را برگزار کرد؛ نخستین مرحله در ساختمان دفتر مرکزی و مرحله دوم در مرکز انتقال خون تهران (خیابان وصال شیرازی) انجام شد. این اقدام، نمادی از تعهد سازمانی و باور عمیق خانواده توسعه یک به فرهنگ



نوع‌دوستی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی است؛ جایی که همکاران با انگیزه‌های صادقانه برای حفظ سلامت و زندگی دیگران گام برداشتند.

این پویش‌ها، علاوه بر نقش‌آفرینی در پشتیبانی از نیازهای حیاتی شبکه سلامت کشور، جلوه‌ای روشن از فرهنگ همدلی، نوع‌دوستی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی را به نمایش گذاشتند؛ فرهنگی که توسعه یک مینا آن را در تار و پود فعالیت‌های خود نهادینه کرده و به تداوم آن افتخار می‌کنند.

بدون تردید، تداوم چنین حرکت‌هایی می‌تواند الهام‌بخش سایر سازمان‌ها و نهادها در گسترش فرهنگ ایشار، مشارکت و مهربانی اجتماعی باشد. فرهنگی که در مسیر توسعه پایدار، تپش امید را در رگ‌های جامعه زنده نگه می‌دارد.



پویش درختکاری؛ تجدید زندگی، تجلی مسئولیت

در راستای صیانت از محیطزیست، شرکت توسعه یک همگام با سایر شرکتهای گروه مپنا، در سال ۱۴۰۲ برنامه‌های نمادین و ارزشمند با محوریت کاشت درخت برگزار کرد. این رویداد هم‌زمان با سی‌امین سالگرد تأسیس گروه مپنا، به عنوان نمادی از سه دهه تلاش، نوآوری و خدمت به توسعه پایدار کشور، در پروژه‌های فعال شرکت اجرا شد. در ادامه این رویکرد، به مناسبت پانزدهم اسفندماه مصادف با روز درختکاری، جمعی از همکاران ستاد شرکت توسعه یک، با شور و نشاط و در فضایی صمیمی در بوستان طبیعت گرد هم آمدند تا با کاشت نهال‌هایی از سرسبزی، عشق و امید، سهم خود را در پاسداشت زمین و آینده‌های سبز ایفا کنند.

این برنامه با حضور پرشور کارکنان و همراهی دلگرم‌کننده مدیران، به فرصتی برای تقویت روحیه همکاری، همدلی و مسئولیت‌پذیری زیست‌محیطی بدل شد و خاطرهای ماندگار از پیوند انسان و طبیعت را در ذهن همگان به یادگار گذاشت.

پویش درختکاری توسعه یک، نه تنها اقدامی نمادین، بلکه

گامی واقعی در جهت ترویج فرهنگ حفاظت از محیطزیست و تحقق اهداف توسعه پایدار سازمان است؛ حرکتی که ریشه در باور عمیق این شرکت دارد:

**زمین خانه‌ی ماست
و پاسداری از آن،
وظیفه‌ی همگان.**



نیروگاه بلوکی راشد تربت حیدریه



نیروگاه بلوکی آریان



نیروگاه بلوکی سبزواری



نیروگاه سیکل ترکیبی سمنان



پویش درختکاری در ستاد



نیروگاه سیکل ترکیبی رودشور

اهدای لوازم التحریر؛ لبخندهایی از جنس امید و مهربانی

شرکت توسعه یک، در تداوم مسیر تعهد خود به مسئولیتهای اجتماعی و با باور عمیق به حضور مؤثر در جامعه‌ی پیرامون پروژه‌ها، در سال ۱۴۰۳ با همکاری و همراهی همکاران خود در ساختمان ستاد، بازارچه‌ی خیریه‌ای با نام «امید زمستانی» برگزار کرد؛ رویدادی که از دل انسانیت و نوع‌دوستی برخاست و با هدف حمایت از دانش‌آموزان مناطق کم‌برخوردار شکل گرفت.

ثمره‌ی این حرکت نیکاندیشانه، تهیه و اهدای ۱۰۰ کوله‌پشتی حاوی لوازم‌التحریر کامل بود که پس از انجام نیازسنجی دقیق بر اساس روش اجرایی مسئولیت اجتماعی شرکت، برای ارسال به مدارس محروم پیرامون پروژه‌ها آماده گردید. در آیینی صمیمی و امیدبخش، این بسته‌های آموزشی با حضور نمایندگان آموزش و پرورش و مدیران مدارس، به دست دانش‌آموزان پرتلاش و آرزومند آینده‌ای بهتر رسید؛ لحظه‌هایی سرشار از لبخند، شور و انگیزه برای یادگیری.

این اقدام ارزشمند، فراتر از یک فعالیت خیرخواهانه، بازتابی از باور عمیق توسعه یک به عدالت آموزشی، توانمندسازی نسل آینده و ساختن جامعه‌ای برابرتر بود. بار دیگر، خانواده‌ی توسعه یک نشان داد که توسعه‌ی واقعی در دل انسان‌هایی جاری است که با مهربانی می‌سازند و با عشق، آینده را روشن‌تر می‌کنند.



بازارچه «امید زمستانی»، تنها محلی برای عرضه و خرید نبود، بلکه نمادی از همبستگی، مسئولیت‌پذیری و ایمان به نیکی بود. این حرکت ارزشمند، ضمن تحقق اهداف انسان‌دوستانه و تأمین منابع برای امور خیریه، موجب تقویت پیوندهای درون‌سازمانی و نمایش هم‌افزایی میان ارزش‌های اخلاقی و اصول توسعه پایدار شد. این بازارچه با مشارکت موسسات خیریه «طرح انفاق»، «صبح رویش» و «مهرآفرین» طی دو روز در محل ستاد شرکت توسعه یک برگزار شد.



لوح‌های تقدیر اهدا شده به شرکت توسعه یک
به پاس مشارکت در فعالیتهای خیرخواهانه



«امید زمستانی»: گرمای مهربانی در سرمای فصل سرد

در ادامه تعهد شرکت توسعه یک مینا به ایفای مسئولیت‌های اجتماعی و ترویج ارزش‌های انسانی، بازارچه‌ی خیریه‌ای با عنوان «امید زمستانی» در زمستان سال ۱۴۰۳ در محل ستاد مرکزی شرکت برگزار شد. این رویداد، جلوه‌ای از همدلی و مشارکت داوطلبانه‌ی کارکنان بود که با حضور گرم و صمیمی خود، سرمای زمستان را به گرمای مهربانی، امید و نوع‌دوستی بدل کردند.



هدف از برگزاری این بازارچه، حمایت از زنان سرپرست خانوار، معلولین، کودکان بدون سرپرست یا بدسرپرست و تأمین بخشی از هزینه‌های تحصیلی دانش‌آموزان کم‌برخوردار در مناطق

پیرامون پروژه‌های شرکت بود؛ اقدامی کوچک در ظاهر، اما ژرف و الهام‌بخش در معنا، که ریشه در باور عمیق خانواده‌ی توسعه یک به نقش انسان‌محور سازمان دارد.



فصل چهارم
برمدار سلامت و توسعه سرمایه انسانی



GRI 200



GRI 400



GRI
REPORT

سیاست های منابع انسانی شرکت توسعه یک

مدیریت منابع انسانی به عنوان رویکردی استراتژیک در جذب، نگهداشت، آموزش و توسعه سرمایه انسانی، مدیریت عملکرد، ارتقای بهره‌وری و اثربخشی، ایجاد انگیزه و در نهایت تحقق تعهدات کلیدی سازمان به شمار می‌آید. بر همین اساس، معاونت منابع انسانی شرکت با پیروی از سیاست‌های حاکمیتی گروه مینا و در راستای اهداف کلان منابع انسانی تمرکز خود را بر دو محور استراتژیک «توسعه و نگهداشت سرمایه‌های انسانی» و «همسوسازی فرهنگ و ساختار سازمانی با استراتژی» قرار داده است. این معاونت راهبردهای توسعه سرمایه انسانی را طراحی کرده و فرایندهای مرتبط را بگونه‌ای برنامه‌ریزی و هدایت می‌کند که منجر به ارتقای توانمندیها و انگیزه کارکنان و تحقق اهداف سازمانی گردد.

توسعه و نگهداشت سرمایه های انسانی



همسوسازی فرهنگ و سازمان با استراژی

مراکز علمی و پژوهشی

HRS 8
توسعه تعامل با دانشگاه‌های برتر

تعالی مدیریت منابع انسانی

HRP 11 یکپارچگی سطح بلوغ
فرآیندهای منابع انسانی
HRP 12 ارتقای فرآیندهای
مدیریت منابع انسانی

HRP 10
بازنگری و بهینه‌سازی نظام جامع
جبران خدمات و قدردانی

توسعه و تحول فرهنگ سازمانی

HRE 8 استقرار نظام
مدیریت فرهنگ سازمانی
HRE 9 تقویت فرهنگ یادگیری
و بهبود مستمر

HRE 7 نقش‌آفرینی اثربخش مدیران ارشد
در تحول فرهنگی

برنامه‌ریزی و مدیریت استراتژیک منابع انسانی

شرکت توسعه یک مینا با تکیه بر تجربیات ارزشمند در بلوغ فرآیندی منابع انسانی و با هدف همسویی برنامه‌ها و فرآیندها، به‌ویژه در حوزه‌های تمرکزی سرمایه‌های انسانی، با اهداف و استراتژی‌های بالادست اقدام می‌کند. در این مسیر، نقاط قوت و ضعف، تهدیدها و فرصت‌های حوزه منابع انسانی مورد تحلیل قرار گرفته و وضعیت شرکت در محیط‌های داخلی و کلان با تمرکز بر سرمایه‌های انسانی از طریق روش PESTEL بررسی شده است.

نتایج این تحلیل‌ها، مبنای طراحی و تصویب نقشه استراتژیک وظیفه‌ای منابع انسانی (HR BSC) قرار گرفت. همچنین، برای تضمین تحقق اهداف راهبردی، با استفاده از رویکرد OKR، نتایج کلیدی متناظر با هر هدف استراتژیک تعیین و عملیاتی شد، به‌گونه‌ای که برنامه‌ریزی منابع انسانی به‌طور دقیق با جهت‌گیری‌های کلان سازمان همسو گردد.

پایداری

HRV 3 بهینه‌سازی هزینه‌های
عملیاتی منابع انسانی
HRV 4 بهینه‌سازی سازوکار
نگهداشت کارکنان کلیدی

رشد

HRV 1 تبیین و تقویت
EVP سازمان
HRV 2 تقویت برند کارفرمایی
منابع انسانی

ارزش

مشتریان

HRS 6
توسعه فرهنگ مشتری‌مداری

گروه مینا

HRS 4 همسوسازی فرآیندها
بسیاست‌های حاکمیتی مینا

کارکنان

HRS 1 طراحی و استقرار
نظام سلامت جامع کارکنان
HRS 2 تقویت مشارکت
و دلبستگی کارکنان

HRS 3 بهبود تجربه
سفر شغلی کارکنان

توانمندسازی و توسعه شایستگی‌ها

HRP 8 بهینه‌سازی نظام مدیریت
شایستگی‌ها همسو با استراتژی
HRP 9 توسعه عملکرد
مبتنی بر شایستگی‌های کارکنان

HRP 6 بهبود اثربخشی نظام آموزش
و توانمندسازی کارکنان
HRP 7 توسعه مهارت‌های تکمیلی
کارکنان عملیات پروژه

مدیریت عملکرد و بازخورد مستمر

HRP 5 توسعه و بهبود نظام
مدیریت عملکرد کارکنان

HRP 4 توسعه فرهنگ بازخورد مستمر
با رویکرد توسعه‌ای

جذب و بکارگماری چابک

HRP 2 ارتقای اثربخشی
استخدام
HRP 3 توسعه و بهبود
نظام جامع جذب

HRP 1 بهینه‌سازی و ارتقای کیفیت کارمندیابی

راهبردهای تکنولوژی محور و نوآوران

HRE 5 توسعه راهکارهای
تکنولوژی خدماتی
HRE 6 بازنگری و بهینه‌سازی
خدمات پشتیبانی و رفاهی

HRE 4 توسعه و مکانیزاسیون
سیستم‌های منابع انسانی

توسعه فرهنگ داده محور

HRE 2 توانمندسازی تیم HR در
مهارت سواد داده
HRE 3 تقویت آگاهی کارکنان مبتنی بر
دسترسی اطلاعات

HRE 1 توسعه داشبوردهای برخط برای
رهگیری شاخص‌های کلیدی

فرآیندهای داخلی

توانمندسازی

پایداری
ذرمردار
توسعه
کوشش پایداری
۱۴۰۴

● نگاهی به فرهنگ و کدهای اخلاقی شرکت توسعه یک

معاونت منابع انسانی در شرکت توسعه یک به عنوان شریک کسب و کار در دستیابی به اهداف سازمانی اقدام به طراحی و ترسیم متدولوژی تحول فرهنگ سازمانی شرکت و تدوین مضامین مطلوب فرهنگی توسعه یک بر اساس نظرات مدیران ارشد سازمان و بر مبنای مدل فرهنگ سازمانی هافستد نموده است. این امر با توجه به اهمیت دو چندان مدیریت فرهنگ سازمانی و در راستای عینی سازی (تطبیق با فرآیندهای منابع انسانی همچون جذب و نگهداشت) و درونی سازی (توسعه شایستگی های مدیران و کارکنان) مضامین فرهنگی مطابق با کسب و کار شرکت و همسو با ارزش های گروه مینا نموده است. مضامین مطلوب فرهنگی توسعه یک مطابق شکل زیر می باشد.

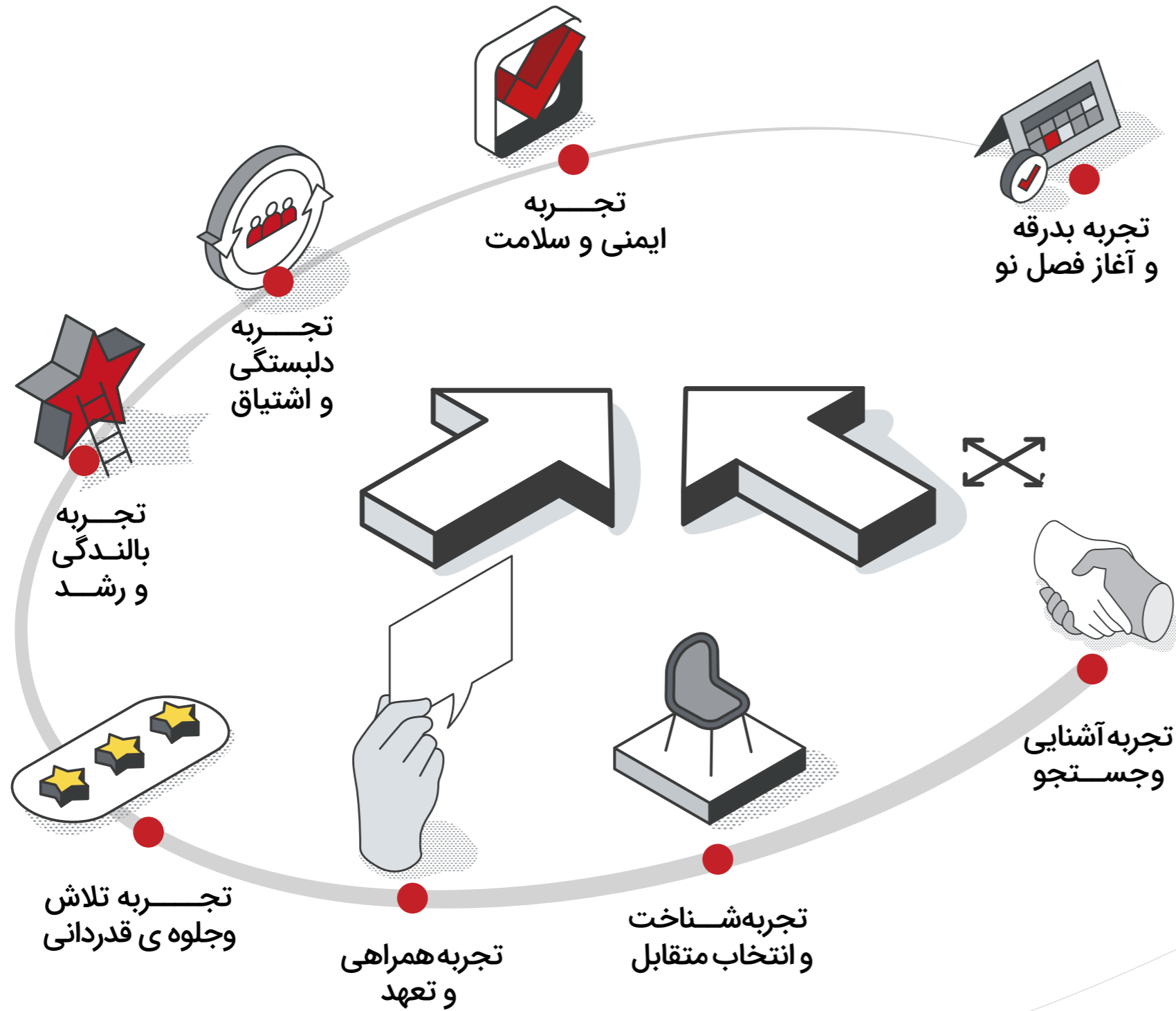
مضامین مطلوب فرهنگی شرکت توسعه یک، ورودی اصلی ترسیم راهبردهای توسعه ای کارکنان در جهت استقرار پرسوناژ مطلوب کارکنان می باشد و برنامه های توسعه شایستگی های کارکنان نیز بر همین مبنای طرح ریزی و اجرا گردیده است. با توجه به سیاست های بالادستی و همچنین استراتژی شرکت در راستای توسعه ارزش های سازمانی، سند جامع اخلاقی گروه مینا در سال ۱۳۹۲ با ۱۲ اصل منتشر و پس از آن در ادامه برنامه های بهبود، اولین نسخه کتابچه کدهای رفتاری مبتنی بر ارزش های سازمانی تدوین شد. این کتابچه در سال ۱۴۰۲ مورد بازنگری قرار گرفت که ویرایش جدید آن از طریق پرتال در دسترس کلیه کارکنان شرکت های گروه مینا می باشد.

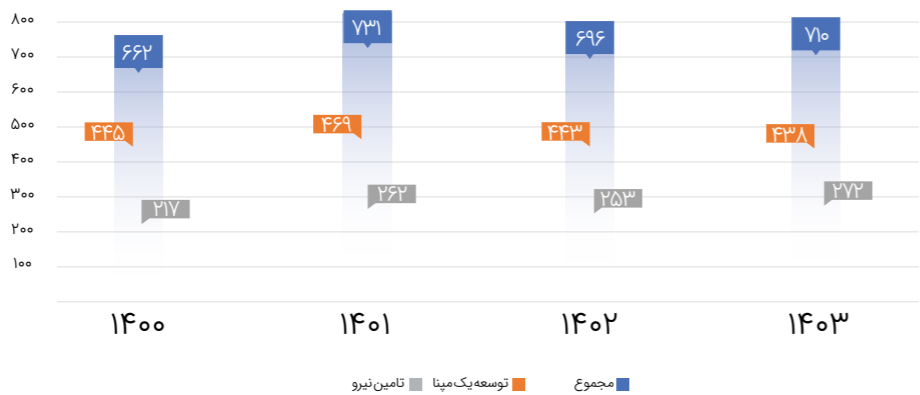


تجربه سفر شغلی کارکنان

تجربه سفر شغلی کارکنان، یک فرآیند جامع و نظاممند است که تمامی مراحل تعامل فرد با سازمان را از زمان جستجوی فرصت شغلی تا خروج از خدمت یا بازنشستگی دربرمیگیرد. این چرخه، مجموعه‌ای از فعالیت‌های کلیدی نظیر جذب، ورود، آموزش و توسعه، نظام جبران خدمات، مدیریت عملکرد، رفاه و ایمنی شغلی و فرآیندهای مرتبط با خاتمه همکاری را شامل می‌شود.

هدف از طراحی این چرخه، ایجاد هماهنگی در مدیریت سرمایه انسانی، ارتقای بهره‌وری، حفظ انگیزه و بهبود تجربه کاری کارکنان در تمامی مراحل حضور آنان در سازمان است؛ به گونه‌ای که هر فرد یک مسیر حرفه‌ای منسجم، شفاف و همراه با فرصت رشد و قدردانی را تجربه کند. در تجربه سفر شغلی کارکنان شرکت توسعه یک، مراحل زیر برنامه ریزی شده است





۲ تجربه شناخت و انتخاب متقابل

در مرحله شناخت و انتخاب متقابل، نیازهای نیروی انسانی واحدهای مختلف سازمان از طریق تکمیل فرم‌های مربوطه به معاونت منابع انسانی اعلام می‌شود. این معاونت پس از دریافت رزومه‌ها از مسیرهای تعیین شده، ارزیابی اولیه متقاضیان را بر اساس سوابق حرفه‌ای و تجارب اعلام شده انجام می‌دهد. در ادامه، مصاحبه‌های تلفنی اولیه برگزار و فهرست منتخبین تهیه می‌شود.

در گام بعد، مصاحبه‌های عمومی با تمرکز بر شایستگی‌های رفتاری و آزمون‌های تخصصی در قالب کانون ارزیابی برگزار می‌گردد. متقاضیانی که این مرحله را با موفقیت طی می‌کنند، وارد مصاحبه‌های تخصصی شده و برای ارزیابی نهایی به کانون ارزیابی گروه مینا معرفی می‌شوند. پس از تکمیل فرآیند ارزیابی و تأیید در کمیته پذیرش و تصویب نهایی مدیرعامل، افراد منتخب به واحد متقاضی معرفی می‌شوند. با ارائه مدارک استخدامی و انعقاد قرارداد رسمی، فرآیند استخدام تکمیل شده و همکاری فرد با واحد مربوطه به صورت رسمی آغاز می‌شود.

در راستای پایبندی به سیاست‌ها و مقررات بالادستی گروه مینا و انطباق کامل با قوانین و الزامات قانونی کشور در حوزه کار و اشتغال، شرکت توسعه یک مینا به‌طور شفاف و قاطع متعهد است که در کلیه پروژه‌ها، کارگاه‌ها، واحدهای عملیاتی و ستاد مرکزی، از به‌کارگیری افراد زیر ۱۸ سال خودداری کند.

۱ تجربه آشنایی و جستجو

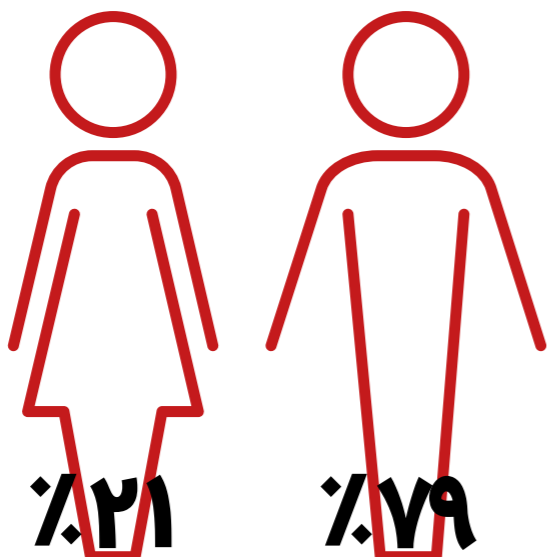
یکی از مهم‌ترین پیش‌نیازهای شکل‌گیری و پایداری سازمان‌های پیش‌رو، دانش‌محور و نوآور، برخورداری از سرمایه انسانی توانمند، کارآمد و ارزش‌آفرین است؛ سرمایه‌ای که با تکیه بر دانش، تخصص، تعهد و انگیزه، زمینه‌ساز رشد پایدار، بهبود مستمر و تحقق اهداف راهبردی سازمان می‌شود. در همین راستا شرکت توسعه یک با درک عمیق از نقش تعیین‌کننده نیروی انسانی در موفقیت و تعالی سازمان، همواره جذب، نگهداشت و پرورش افراد متخصص، خلاق و سخت‌کوش را در صدر اولویت‌های خود قرار داده است. این شرکت با اتخاذ رویکردی نظام‌مند در حوزه جذب و استخدام، به طراحی و اجرای فرایندهای شفاف، عادلانه و مبتنی بر شایسته‌سالاری پرداخته و با فراهم سازی فرصت‌های شغلی برابر برای همه متقاضیان واجد صلاحیت، تلاش می‌کند تا بهترین و شایسته‌ترین نیروها را به مجموعه خود اضافه کند. افزون بر این، شرکت توسعه یک با بهره‌گیری از استانداردهای نوین مدیریت منابع انسانی و پایبندی به اصول حرفه‌ای اخلاق سازمانی، بستر لازم را برای رشد و شکوفایی استعدادها و فردی و جمعی کارکنان فراهم ساخته و به‌طور مستمر در جهت ارتقای توانمندی‌های آنان گام برمی‌دارد.

شرکت توسعه یک برای شناسایی و جذب شایستگان از منابع و سایت‌های مختلف داخلی و خارجی و سازوکارهای مختلف بهره می‌گیرد که از جمله آنها می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

- تعامل با مراکز کاربایی معتبر از قبیل آگاه، ایران تلنت، جابیران، لینکدین
- امکان ثبت درخواست همکاری از طریق وبسایت رسمی شرکت
- توسعه همکاری‌های دوسویه با دانشگاه‌ها و مراکز علمی
- حضور در نمایشگاه‌های تخصصی کار در دانشگاه‌ها
- برقراری ارتباط مستمر با انجمن‌های فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های معتبر

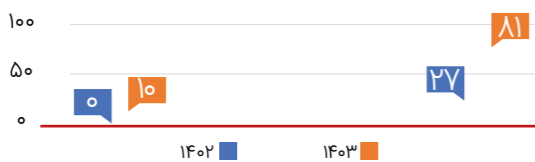


درصد کارکنان به تفکیک جنسیت:



نمودار روبه رو بر اساس تعداد کل شاغلین دفتر مرکزی ارائه شده است

تعداد کارکنان تازه استخدام شده به تفکیک جنسیت:



تعداد کارکنان تازه استخدام شده به تفکیک بومی و غیر بومی:



تعداد کارکنان تازه استخدام شده به تفکیک سن:



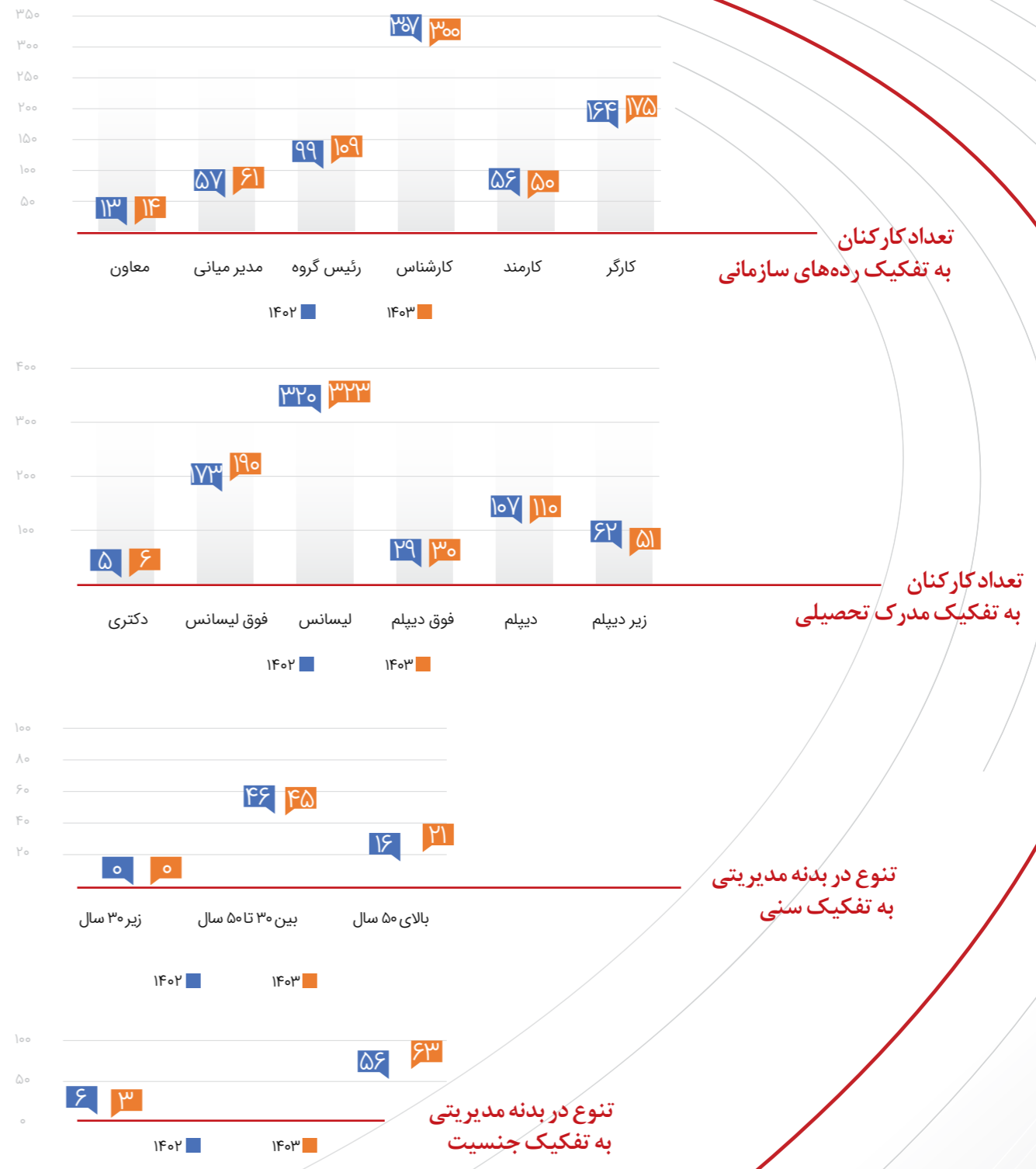
جامعه‌پذیری کارکنان تازه‌وارد

- ۱ تعیین راهنما (Mentor) و تبیین نقش حمایتی آن
- ۲ آشنایی با مباحث مهندسی سیستم‌ها
- ۳ آشنایی با الزامات ایمنی، بهداشت و محیط‌زیست (HSE)
- ۴ آشنایی با نظام تعالی سازمانی و استراتژی‌ها
- ۵ آشنایی با امور فناوری اطلاعات، ارتباطات و امنیت اطلاعات
- ۶ آشنایی با فرآیندهای آموزش و توانمندسازی کارکنان
- ۷ آشنایی با خدمات و برنامه‌های رفاهی
- ۸ آشنایی با فرآیند مدیریت عملکرد
- ۹ آشنایی با رویکردها و برنامه‌های مسئولیت اجتماعی سازمان



۳ تجربه همراهی و تعهد

در راستای ارتقای آگاهی کارکنان تازه‌وارد و تسهیل فرآیند انطباق آنان با فرهنگ، ساختار و شیوه‌های کاری سازمان، برنامه جامعه‌پذیری سازمانی به ابتکار واحد آموزش شرکت توسعه یک مپنا طراحی و اجرا می‌شود. این برنامه با هدف ایجاد درک مشترک از مأموریت سازمان، معرفی واحدها و فرآیندهای اصلی، تبیین شرح وظایف و تقویت تعاملات بین‌بخشی تدوین شده است. فرآیند اجرای این برنامه از طریق برگزاری مجموعه‌ای از جلسات تعاملی آنلاین و با حضور نمایندگان واحدهای مختلف سازمان انجام می‌گردد. در این جلسات، مسئولان هر بخش ضمن معرفی حوزه فعالیت خود، به تشریح فرآیندهای اجرایی، ابزارهای کاری و الزامات همکاری‌های بین‌بخشی می‌پردازند تا بستر لازم برای هماهنگی، انسجام و هم‌افزایی هرچه بیشتر میان کارکنان جدید و سازمان فراهم شود. محتوای برنامه جامعه‌پذیری کارکنان تازه‌وارد شامل محورهای زیر است:



۴ تجربه تلاش و جلوه‌ی قدردانی

جبران خدمت کارکنان

پس از تصویب و ابلاغ ساختار سازمانی، سند متدلوژی اجرای پروژه‌ها تدوین شده و شرح وظائف، مسئولیت‌ها و اختیارات استخراج می‌شود. در ادامه تیم‌های سازمانی از طریق صدور احکام پرسنلی شکل گرفته و چارچوب‌های اجرایی فعالیتها بصورت شفاف تبیین می‌گردد. همزمان و در راستای برنامه‌های کلیدی مدل سرمایه‌های انسانی گروه مینا عناصر سبد جبران خدمت شرکت بر اساس مدل‌های معتبر مدیریت مشاوره ای HAY Group طراحی و پیاده سازی می‌شود. این سبد شامل پرداخت‌های نقدی پایه، پرداخت‌های متغیر کوتاه‌مدت، مشوق‌های طولانی‌مدت، مزایا، فوق‌العاده‌ها، عناصر غیرملموس و مجموعه ای از خدمات رفاهی است.

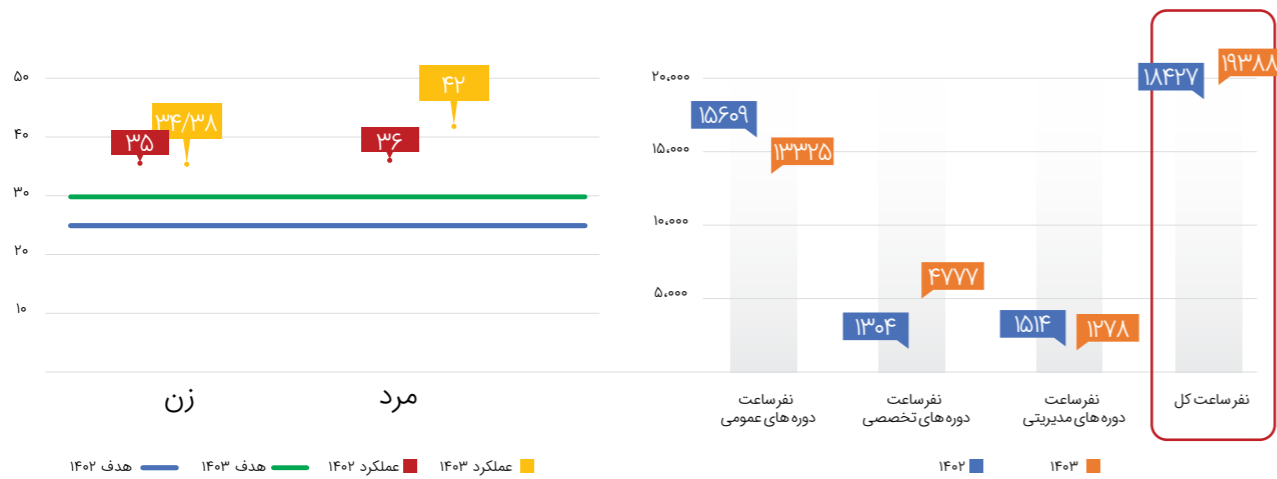
تعیین حقوق و مزایای حکمی کارکنان بر مبنای ارزشیابی شغل و شاغل و به بهره‌گیری از مدل‌های G20 و Mercer و مستند به سه دستورالعمل مصوب «گریدینگ شغل»، «گریدینگ شاغل» و «آیین‌نامه حقوق و دستمزد» انجام می‌شود. براین اساس کارکنان متناسب با تخصص و توانمندی‌هایی که در اختیار سازمان قرار می‌دهند از عایدات نقدی و غیر نقدی برخوردار می‌شوند. افزون بر این، به‌منظور جبران بخشی از خدمات کارکنان بر پایه نتایج عملکرد شرکت، تیم‌ها و افراد، پرداخت کارانه به‌صورت دوره‌ای و هر دو ماه یک‌بار و مطابق با دستورالعمل‌های مصوب انجام می‌گردد.

در این چارچوب، اصل برابری و عدالت در نظام پرداخت و جبران خدمات به‌صورت کامل رعایت می‌شود و هیچ‌گونه تفاوت یا تبعیضی میان کارکنان زن و مرد در شرایط شغلی یکسان وجود ندارد. شرکت توسعه یک مینا با تأکید بر سیاست‌های کلان گروه مینا و در چارچوب قوانین و مقررات جاری کشور، تمامی سازوکارهای پرداخت را بر پایه معیارهای شایستگی، عملکرد، تجربه، تخصص و سطح مسئولیت شغلی طراحی و اجرا می‌کنند. این رویکرد، بیانگر تعهد سازمان به تحقق عدالت جنسیتی، فرصت‌های برابر شغلی و صیانت از اصول حرفه‌ای و انسانی در محیط کار است. به گونه ای که تمامی فرآیندهای مرتبط با ارزیابی عملکرد، ارتقای شغلی و جبران خدمات، بر مبنای ضوابط شفاف، عادلانه و غیرتبعیض‌آمیز انجام می‌شود و محیطی مبتنی بر اعتماد، انصاف برای همه کارکنان فراهم می‌آورد.

جدول مصادیق جبران خدمت
جدول زیر نمایانگر مصادیق و عناصر جبران خدمت در شرکت توسعه یک مینا می‌باشد

بخش ملموس جبران خدمات (قابلیت تبدیل به معادله ریالی دارد)	بخش غیرملموس جبران خدمت	کل سبد جبران خدمات	درآمد کل	کل پرداخت‌های مستقیم	پرداخت‌های نقدی
حقوق مینا	فرهنگ سازمانی	۴,۷۹۲,۹۰۹,۸۱۴,۵۹۲ ریال	۳,۱۹۶,۷۴۱,۵۵۱,۶۴۳ ریال	۴,۷۹۲,۹۰۹,۸۱۴,۵۹۲ ریال	۴,۷۹۲,۹۰۹,۸۱۴,۵۹۲ ریال
پاداش پایان سال کارانه	رهبری و سبک مدیریت	۶۲۴,۷۶۹,۶۰۵,۳۵۳ ریال	۴۱۶,۵۶۶,۲۵۰,۰۳۹ ریال	۶۲۴,۷۶۹,۶۰۵,۳۵۳ ریال	۶۲۴,۷۶۹,۶۰۵,۳۵۳ ریال
اعطای سهام	فرصت‌های رشد	۲,۱۸۳,۹۸۰,۴۹۴,۱۶۰ ریال	۸۹۶,۷۹۸,۵۰۴,۱۷۶ ریال	۲,۱۸۳,۹۸۰,۴۹۴,۱۶۰ ریال	۲,۱۸۳,۹۸۰,۴۹۴,۱۶۰ ریال
اعطای سهام مشروط به دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده	تعالد کار و زندگی	۷,۶۰۱,۶۵۹,۹۱۴,۱۰۵ ریال	۴,۵۱۰,۱۰۶,۳۰۵,۸۵۸ ریال	۷,۶۰۱,۶۵۹,۹۱۴,۱۰۵ ریال	۷,۶۰۱,۶۵۹,۹۱۴,۱۰۵ ریال
برنامه‌های رفاهی	غناي شغلي				
بیمه‌های تکمیلی درمان	قدردانی				
سبدهای مختلف هدایا					
برنامه‌های فرهنگی و هنری					
برنامه‌های ورزشی					
خودروی سازمانی					
چک‌آپ کامل پزشکی					
تسهیلات اقامت در مسافرت					
تسهیلات اعطای وام					
تسهیلات خرید خودرو از مدیران خودرو و کرمان خودرو					
فوق‌العاده‌ها					
مزایا					
مشوق‌های طولانی مدت					
پرداخت‌های متغیر کوتاه‌مدت					
پرداخت نقدی پایه					
عناصر جبران خدمات					
حقوق					
رفاهی					
عیدی و پاداش					
جمع کل					



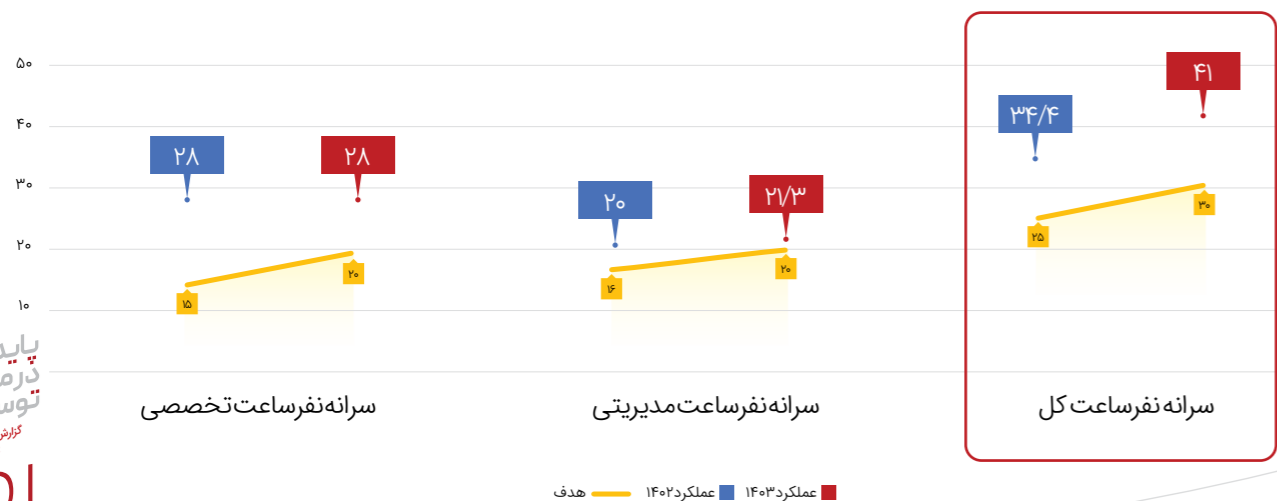


نمودار سرانه نفرساعت آقایان و بانوان

سرانه آموزش بانوان، با توجه به محدودیت‌ها و ملاحظات ناشی از شرایط زندگی شخصی و مسئولیت‌های خانوادگی که امکان مشارکت مستمر و گسترده‌تر ایشان در برخی برنامه‌های آموزشی را تحت تأثیر قرار می‌دهد، در مقایسه با آقایان با کاهش جزئی مواجه بوده است. این کاهش عمدتاً ناشی از عوامل بیرونی و غیرسازمانی بوده و بیانگر کاهش اهمیت آموزش یا سطح توانمندی بانوان نیست.

نمودارهای نفرساعت دوره‌های تخصصی، عمومی و مدیریتی و نفرساعت کل

در راستای هدف توسعه و نگهداشت سرمایه‌های انسانی و تمرکز به توسعه شایستگی‌های همکاران در شرح مأموریت جدید شرکت در حوزه T&D این شاخص صعودی بوده. در آینده نیز با تداوم اجرای طرح رسام، تدوین برنامه‌های توسعه فردی (IDP) برای کارشناسان و رؤسای گروه، توانمندسازی کارکنان در حوزه T&D و مشارکت در سمینارها و نشست‌های تخصصی، انتظار می‌رود این روند رو به رشد ادامه یابد.



تجربه بالندگی و رشد

ارتقا مهارت‌ها و توسعه شایستگی‌های کارکنان

آموزش در شرکت توسعه یک، نوعی سرمایه‌گذاری اثربخش و عامل کلیدی در توسعه سرمایه انسانی تلقی می‌شود و با هدف توانمندسازی کارکنان در حوزه‌های رفتاری، مدیریتی و تخصصی طراحی و اجرا می‌گردد. این رویکرد آموزشی منطبق با استاندارد بین المللی ISO10015 و بر اساس روش اجرایی آموزش سازمان، بگونه‌ای برنامه ریزی شده است که پاسخگوی نیازهای حال و آینده سازمان باشد.

پس از اعلام دوره‌ها، کارکنان با هماهنگی و تایید مدیر مستقیم خود نسبت به انتخاب و ثبت‌نام در دوره‌های آموزشی مرتبط اقدام می‌کنند.

هدف از استقرار این فرایند ایجاد انسجام در مسیر یادگیری، توسعه مهارت‌های تخصصی و همسوسازی برنامه‌های آموزشی با نیازهای سازمانی و برنامه‌های رشد فردی کارکنان است. رویکردی که زمینه‌ساز ارتقای بهره‌وری، افزایش اثربخشی و تقویت قابلیت‌های حرفه‌ای سرمایه انسانی در شرکت توسعه یک مپنا می‌شود.

در ابتدای هر سال و پس از انجام سیاست‌گذاری‌ها و تعیین اولویت‌های آموزشی سازمان، فهرست دوره‌های آموزشی مصوب از طریق نرم‌افزار مدیریت آموزش در اختیار تمامی کارکنان قرار می‌گیرد.

- تحلیل شرح وظایف شغلی
- تحلیل برنامه‌های استراتژیک شرکت
- الزامات نظام مدیریت کیفیت
- نیاز آموزشی حاصل از برنامه‌های HSE
- نیاز آموزشی حاصل از برنامه توسعه فردی (IDP)
- نیاز آموزشی حاصل از مدیریت عملکرد



توسعه شایستگی های کارکنان

طرح لوتوس

در راستای اهداف استراتژیک «توسعه و نگهداشت سرمایه های انسانی» و «همسوسازی فرهنگ و سازمان با استراتژی» و همچنین نتایج کلیدی منتج از نقشه استراتژی وظیفه ای منابع انسانی، راهبرد توسعه شایستگی های کارکنان همسو با دستورالعمل توسعه فردی و نظام نامه مدیریت فرهنگ سازمانی، از جانب امور تحلیل و توسعه منابع انسانی و با تأیید معاون منابع انسانی طرح ریزی و استقرار می یابد.

این مسیر به صورت نظام مند از سال ۱۴۰۰ و با تمرکز بر رهبران سازمان به عنوان پیشران های فرهنگی و توسعه ای در سازمان به اجرا درآمده است. توانمندسازی و توسعه شایستگی های مدیران ارشد و مدیران میانی در چارچوب شایستگی های مدیران گروه مینا با ارزیابی در قالب کانون ارزیابی و توسعه گروه مینا آغاز گردید و حول شناخت و توسعه فردی مبتنی بر برنامه توسعه فردی (IDP) پس از شناسایی سبک های یادگیری هر فرد و شخصی سازی فرآیند در جهت اثربخشی هرچه بیشتر فرآیند طی رویدادهای توسعه ای و پایش ماهانه از جانب امور تحلیل و توسعه منابع انسانی اجرایی گردید. ارائه بازخورد فردی به مدیران ارشد و میانی و تسهیلگری فرآیند و همچنین اجرای رویدادهایی همچون کافه کتاب، سکانس توسعه، بازی واره مافیا و اتاق فرار و ... از جمله رویکردهای توسعه محور در جهت توسعه مضامین مدنظر در IDP ها در سال ۱۴۰۱ بوده است.



در ادامه مسیر توسعه شایستگیها و با توجه به متدولوژی تحول فرهنگ سازمانی و اکوسیستم یادگیری شرکت توسعه یک، دو مولفه کلیدی «محیط» و «مواجهه» به کنار مکانیزم های یادگیری «تحصیلات» و «تجربیات» اضافه گردید و بر همین مبنا در راستای خاستگاه سازمانی و فردی توسعه (با عنایت به تغییرات استراتژیک و ضرورت چابکی در یادگیری با توجه به اکوسیستم در حال تغییر در سطح جامعه پیرامون شغل و مهارت های مورد نیاز در آینده) سفر توسعه در بستر جمعی به عنوان راهکاری سازمانی از جانب امور تحلیل و توسعه منابع انسانی ارائه گردید. این راهکار با عنوان توسعه فردی و بستر جمعی (GDP) در سال ۱۴۰۲ همراه با رویکرد

قبلی (برنامه توسعه فردی IDP) برای مدیران ارشد و میانی طرح و اجرایی گردید. این رویکرد یادگیرنده با تمرکز بر ۷ حوزه تمرکز همراستا با مضامین مطلوب فرهنگی شرکت توسعه یک طراحی گردید.

بر اساس این راهبرد توسعه، مدیران ارشد و مدیران میانی در قالب تیم های کاری حول یکی از مضامین شایستگی به رقابت پرداخته و در چارچوب طرح ریزی شده با معیارهای مشخص به منظور ارزیابی و سنجش کیفیت اقدامات ایشان، سبد محصولات شایستگی محور خود را (در حوزه KSA و مبتنی بر سبک های



یادگیری VARK) تولید و به سازمان ارائه نمودند. بصورت کلی این چنین پروژه های کوتاه مدت با مواجهه مستقیم کارکنان با المان های یادگیرنده، خودآموزی و آموزشگری، تجربه ای بسیار مثبت در سازمان در حوزه نقاط مورد تمرکز برای سازمان داشت.

راهکار GDP در سطح سازمان پس از تجربه موفق خود در سطح مدیران سازمانی به عنوان راهکاری توسعه محور در سطوح رؤسای گروه و کارشناسان نیز اجرایی گردید.

با توجه به نقش راهبردی مدیران در پیشبرد اهداف سازمانی، برنامه های توسعه فردی مدیران در شرکت توسعه یک مینا به صورت مستمر و دوره ای هر سه ماه یکبار توسط امور تحلیل و توسعه منابع انسانی پایش می شود. این پایش منظم با هدف اطمینان از اثربخشی مسیرهای توسعه، میزان تحقق اهداف تعیین شده در برنامه های توسعه فردی و همسویی آنها با نیازهای سازمان انجام می گردد.



همزمان، با تأکید بر اهمیت نقش کوچینگ در ارتقای اثربخشی

مدیریتی، توسعه شایستگی های مرتبط با این حوزه از سال ۱۴۰۳ و از طریق همسوسازی فرآیند مدیریت عملکرد با برنامه های توسعه فردی مدیران در دستور کار قرار گرفته و اجرایی شده است. انتظار می رود این رویکرد، با تقویت فضای اعتماد، ارتقای کیفیت تعاملات حرفه ای و استقرار فرهنگ بازخورد مستمر، نقش مؤثری در بهبود عملکرد مدیران ایفا کند؛ فرآیندی که به صورت منظم مورد پایش و گزارش دهی قرار می گیرد.

- پایش مستمر برنامه توسعه فردی مدیران توسط تسهیلگر توسعه منابع انسانی
- تحلیل و برنامه ریزی راهبرد توسعه بر اساس نتایج کانون و IDP ها
- برگزاری رویدادهای توسعه ای در راستای راهبرد توسعه منابع انسانی « کافه کتاب »
« سکانس توسعه »
« بازی واره اتاق فرار »
« کارگاههای تخصصی »



طرح رشد سرمایه‌های انسانی مینا - رسام

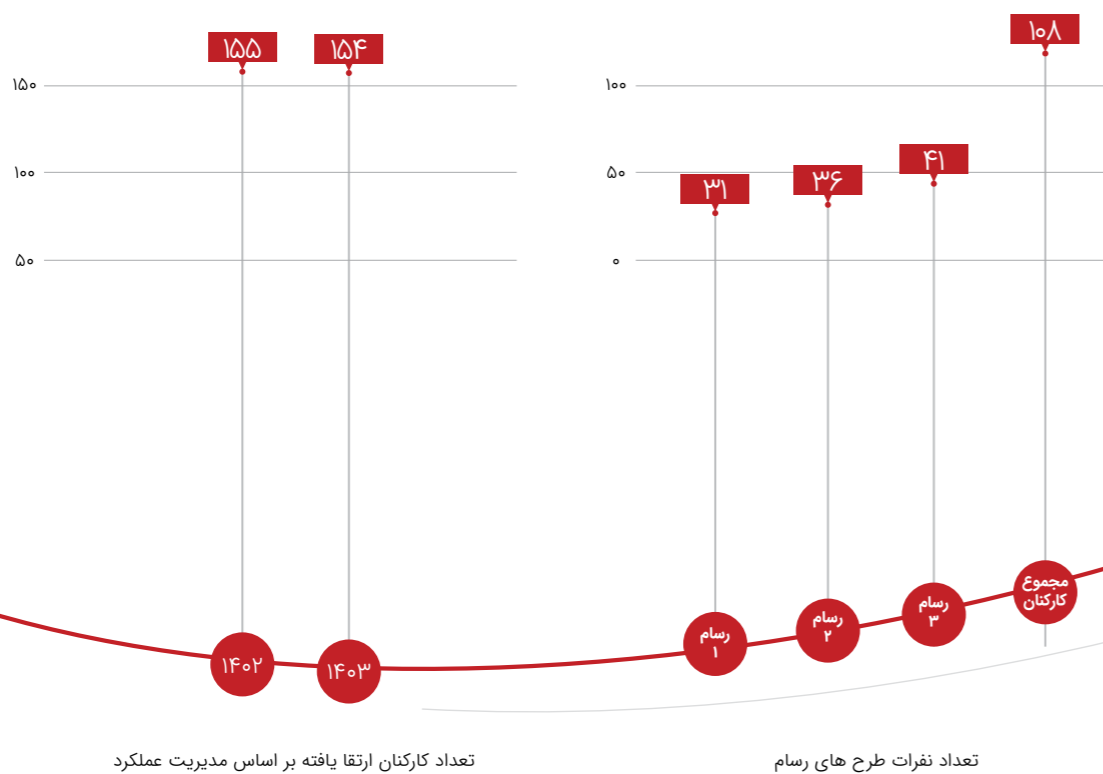
در راستای استقرار نظام جامع توسعه شایستگی‌ها در سازمان و تحقق هدف راهبردی «توسعه و نگهداشت سرمایه‌های انسانی» و با تاکید بر همسویی با مضامین فرهنگی مطلوب شرکت توسعه یک مینا از جمله رشد و بالندگی، کار تیمی، نتیجه‌گرایی، دانش محوری و مسئولیت‌پذیری، از سال ۱۴۰۲ رویکرد توسعه شایستگیها به سطح روسای گروه و کارشناسان نیز تسری یافت. این برنامه با عنوان طرح رشد سرمایه‌های انسانی مینا (رسام) و مبتنی بر مدل شایستگی‌های گروه مینا طراحی و اجرا شد. در این طرح همکاران در گروه‌های مختلف و بر اساس مدل شایستگی کارشناسان گروه مینا مورد ارزیابی قرار گرفتند. این مدل شامل ۷ شایستگی کلیدی است:

- پویایی ذهنی
- توانمندی‌های فردی
- تصمیم‌گیری و توان اجرایی
- تحول‌گرایی
- هدایت افراد
- مشتری‌مداری
- مهارت‌های ارتباط مؤثر

پس از انجام ارزیابیها برای هر یک از همکاران بازخورد اختصاصی ارائه شد و بر مبنای نتایج آن برنامه توسعه فردی تدوین گردید تا مسیر رشد شایستگی‌ها به صورت هدفمند و قابل پایش دنبال شود. در ادامه، به‌منظور تقویت یادگیری گروهی و ارتقای شایستگی‌های تیمی، ۱۸ تیم توسعه گروهی (GDP) در قالب سه دوره‌ی طرح رسام

۱، ۲ و ۳ تشکیل گردید. هر تیم، با توافق اعضا، یک شایستگی را به‌عنوان محور یادگیری و تحقیق انتخاب کرده و ضمن مطالعه و بررسی آن، نتایج و دستاوردهای خود را در نشست‌های نهایی با حضور نمایندگان سایر تیم‌ها ارائه کرد. در مجموع، ۱۰۸ نفر از همکاران در این سه دوره از طرح رسام مشارکت فعال داشتند و با هم‌افزایی دانش، تجربه و انگیزه، گامی مؤثر در مسیر رشد، ارتقای توانمندیها و بالندگی سرمایه‌های انسانی شرکت برداشتند. با توجه به ضرورت بلوغ سبک یادگیری در راستای درونی‌سازی سازمانی مضامین توسعه‌ای، برنامه‌های زیر اجرایی گردیده است:

- اجرای کانون‌های ارزیابی و توسعه برای مدیران (طرح لوتوس) و کارشناسان (طرح رسام)
- تشکیل ۱۸ تیم ۶ نفره جهت مطالعه و تحقیق در خصوص شایستگی‌های رفتاری
- برگزاری ۱۵۲ رویداد آموزشی توسعه شایستگی‌ها به میزان ۵۷۷۶ ساعت
- برگزاری کارگاه‌های توسعه شایستگی‌های مدل شایستگی گروه مینا در تمامی پروژه‌های شرکت
- تدوین و ارائه بازخورد فردی بر مبنای گزارش ارزیابی کانون
- ترسیم برنامه توسعه فردی با همراهی مشاور و تسهیلگران توسعه
- استقرار رویکرد توسعه فردی مبتنی بر توسعه تیمی با اجرای GDP



تعداد کارکنان ارتقا یافته بر اساس مدیریت عملکرد

تعداد نفرات طرح‌های رسام

۶
تجربه دل‌بستگی
و اشتیاق

توازن کار و زندگی

ارتقای کیفیت زندگی کارکنان و ایجاد تعادل میان مسئولیت‌های شغلی و زندگی شخصی، همواره از مهم‌ترین اولویت‌های شرکت توسعه یک به شمار می‌آید. این شرکت با هدف افزایش شادابی، نشاط و رفاه کارکنان و خانواده‌های آنان، مجموعه‌ای جامع از مزایا و تسهیلات رفاهی را طراحی و اجرا کرده است. پرداخت‌ها و حمایت‌های رفاهی بر اساس مستندات و آیین‌نامه‌های مصوب و در چارچوب ضوابط شفاف و مشخص، «آیین‌نامه‌های پرداخت وام»، پرداخت تسهیلات رفاهی، «هزینه‌های درمانی، تیم‌های ورزشی، رفاه‌بازنشستگان»، دورکاری ارتقا افقی و عمودی، حقوق و دستمزد، پرداخت کارانه» و «نظام‌نامه جبران خدمات» انجام می‌شود. در همین راستا، کمیته‌ای تحت عنوان «کمیته کار و خانواده» تشکیل شده است که مأموریت آن به شرح زیر تعیین گردیده است:

- تصمیم‌گیری در راستای اجرای سیاست‌های رفاهی
- تخصیص بودجه رفاهی ابلاغی مینا به مجموع سبدهای رفاهی
- تعیین انواع اقلام رفاهی برای کارکنان

اطمینان از توازن
مسئولانه کار و
زندگی کارکنان

مصادیق فعالیت‌های صورت گرفته در این حوزه به شرح جدول زیر می‌باشد:

محدود نمودن سقف ساعت اضافه‌کاری‌ها و تعطیلی روز پنجشنبه به منظور افزایش حضور کارکنان در جمع خانواده

ارائه خدمات ورزشی مخصوص فرزندان کارکنان

تخصیص مرخصی به کارکنان در مراسمات خانوادگی همچون ازدواج، تولد فرزند، بیماری و فوت بستگان

در نظر گرفتن شناوری در ساعت کاری پرسنل دفتر مرکزی تهران

سبدهای خانواده

شرکت توسعه یک مینا به منظور حمایت از معیشت کارکنان و ایجاد تعادل میان زندگی کاری و خانوادگی، در مناسبت‌های مختلف از جمله ماه مبارک رمضان، عید نوروز، آغاز سال تحصیلی و مناسبت‌های بهداشتی و فرهنگی، سبدهای حمایتی متنوعی را به کارکنان خود اهدا می‌نماید.

- امکانات اقامتی/هزینه سفر
- امکانات ورزشی، تشکیل تیم‌های ورزشی و حمایت از تیم‌های فعال
- اینترنت پرسرعت (منزل کارکنان)
- انعقاد قرارداد با رستوران‌های معتبر
- برنامه‌های فرهنگی، هنری و تفریحی کارکنان
- اعطای تسهیلات خرید خودرو
- اعطای وام



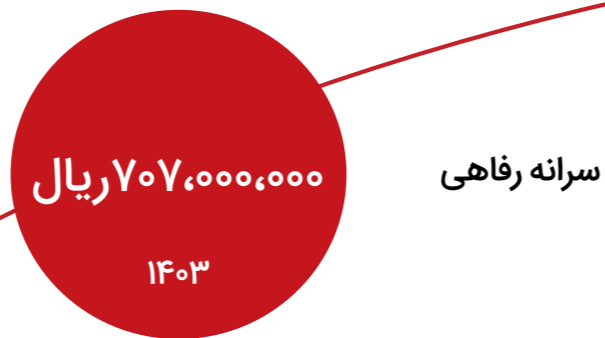
شرکت توسعه یک مینا در راستای ارتقای رفاه مالی و بهبود معیشت کارکنان، برنامه‌های منسجمی برای اعطای وام طراحی و اجرا می‌نماید. در این راستا، صندوق ذخیره کارکنان با هدف پرداخت ۱۰٪ از پس‌انداز افراد در صورت قطع همکاری با بیش از ۵ سال سابقه کار تشکیل شده است.

مپنایی	۱۴۰۲	۱۴۰۳
مپنایی	۳۷۷,۵۷۰,۰۰۰,۰۰۰	۴۴۹,۳۲۰,۰۰۰,۰۰۰
غیر مپنایی	۴۶,۱۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۶۸,۴۰۰,۰۰۰,۰۰۰

میزان وام پرداخت شده (ریال)

در راستای ارتقای رفاه حال کارکنان و به منظور بهبود سطح رفاه و توانمندی مالی ایشان، در چارچوب ضوابط و مقررات مربوطه و از محل اعتبارات سازمان، تسهیلات مالی در قالب وام‌هایی با عناوین اعلام شده به کارکنان واجد شرایط اعطا می‌گردد. همچنین، بر اساس ریزنی‌ها و مذاکرات انجام شده با برخی بانک‌ها، در چارچوب ضوابط و مقررات مربوطه و با صدور معرفی‌نامه از سوی شرکت، تسهیلات مالی در قالب وام‌هایی با عناوین اعلام شده، به کارکنان واجد شرایط اعطا می‌گردد.

- وام عادی
- وام ازدواج
- وام اضطراری
- وام ودیعه مسکن
- وام علی الحساب درمان



هدایا:
شرکت توسعه یک به منظور ارج نهادن به تلاش‌ها و جایگاه ارزشمند همکاران در مناسبت‌های مختلف هدایایی را به شرح زیر به ایشان تقدیم می‌نماید:



علاوه بر این، به منظور گرامیداشت درگذشتگان درجه یک کارکنان، شرکت یادبودهایی از قبیل تاج گل و پیام تسلیت ارسال می‌کند تا همدلی و توجه سازمان به کارکنان و خانواده‌های آنان نشان داده شود.

۷ تجربه ایمنی و سلامت

نظام مدیریت ایمنی، بهداشت محیط زیست (HSE)

همچنین در سطح پروژه‌ها نیز کمیته HSE به صورت دوره‌ای با مشارکت مدیر پروژه، مسئولین پیمانکاران، مسئولان HSE، پزشک پروژه و سرپرست تیم آتش نشانی و امداد و نجات و سایر ذی‌نفعان بصورت منظم برگزار می‌گردد.

در حوزه ایمنی نیز بهبودهای قابل توجهی محقق شده است که از جمله آن‌ها می‌توان به ارتقای نظام مدیریت ریسک HSE با بهره‌گیری از روش Bow-Tie و نرم‌افزار Bow-TieXP، استقرار سامانه یکپارچه HSE Total Information System، تدوین مجموعه ایمن‌سازی احداث نیروگاه‌ها و به‌روزرسانی دستورالعمل‌های HSE بر اساس مدل بلوغ HSE گروه مینا و الگوی Zero Harm Culture شرکت زیمنس اشاره نمود. این اقدامات نقش مؤثری در پیشگیری از حوادث، ارتقای فرهنگ ایمنی و بهبود مستمر عملکرد HSE در سطح سازمان ایفا کرده‌اند.

نظام مدیریت ایمنی کارکنان

این رویکرد در تعامل با فرآیندهای اجرای پروژه و به‌منظور حفظ یکپارچگی و یکنواختی فعالیت‌های اجرایی، منابع انسانی و سایر فرایندهای اصلی شرکت طراحی شده است و همچنین در تعامل با رویکردهای «مسئولیت‌های اجتماعی»، «شناسایی و مدیریت ریسک‌ها» در جهت ایمن‌سازی محیط کار برای کارکنان شرکت، کارفرما، مشاور و پیمانکاران تدوین و در سطح شرکت و پروژه‌ها جاری‌سازی شده است.

مدیریت ایمنی، بهداشت و محیط‌زیست در شرکت توسعه یک مپنا به‌صورت یکپارچه و ساختارمند و از طریق واحدهای HSE در ستاد و پروژه‌ها اجرا می‌شود. در ستاد مرکزی، مدیریت امور HSE تحت نظارت معاونت سیستم‌ها و کیفیت فعالیت می‌نماید و در پروژه‌ها نیز این واحدها زیر نظر مدیر پروژه مسئولیت راهبری و پایش الزامات HSE را بر عهده دارند. نظام مدیریت HSE در شرکت توسعه یک بر مبنای استانداردهای ISO 45001:2018 و ISO 14001:2015 و نظامنامه HSE گروه مینا و در راستای استراتژی‌های ارتقا مسئولیت‌پذیری اجتماعی و تعالی HSE شکل گرفته است. این رویکرد از سال ۱۳۸۴ براساس الزامات قانونی کشور از جمله قانون کار و مقررات وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، متناسب با نیازها و انتظارات ذی‌نفعان و همسو با اهداف استراتژیک «توسعه و نگهداشت سرمایه‌های انسانی»، «ارتقاء عملکرد مسئولیت‌های اجتماعی» و «تعالی HSE» شکل گرفته است. این رویکرد همچنین در انطباق با استاندارد ISO 45001:2018 و برپایه نظامنامه و مدل بلوغ HSE گروه مینا و در قالب فرایندهای HSE و مجموعه‌ای از روش‌های اجرایی و دستورالعمل‌هایی مدون طراحی و پیاده‌سازی شده است. به‌منظور ارتقای نظارت، مشارکت و تصمیم‌گیری اثربخش در حوزه HSE، کمیته تخصصی HSE با حضور مدیر عامل و معاونین و امور HSE به‌صورت دوره‌ای تشکیل می‌شود. این کمیته مسئول سیاست‌گذاری، پایش عملکرد، بررسی چالش‌ها و اتخاذ تصمیمات اصلاحی در حوزه ایمنی، بهداشت و محیط زیست است.

تسهیلات و بیمه درمانی

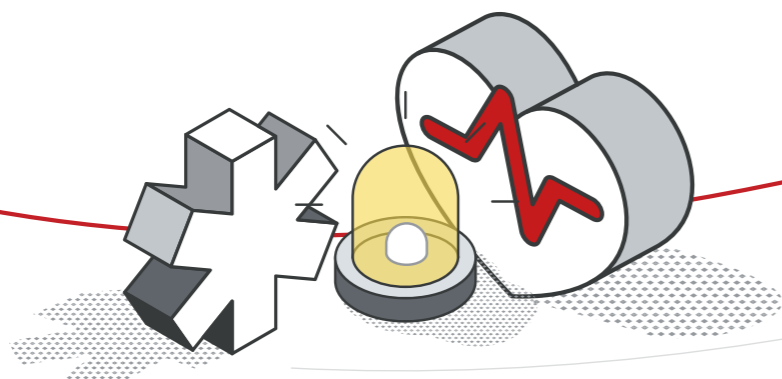
شرکت توسعه یک مینا با هدف ارتقای سلامت کارکنان و تضمین پوشش درمانی کامل، برنامه بیمه تکمیلی درمان را برای تمامی کارکنان اجرا می‌نماید. این برنامه شامل اقدامات زیر است:

- عقد قرارداد با شرکت‌های بیمه‌گر معتبر به‌منظور پوشش حدود ۹۰٪ هزینه‌های درمانی و فراهم کردن دسترسی کارکنان به امکانات درمانی و بهداشتی.
- ایجاد صندوق درمان برای پرداخت فرانشیز و مازاد هزینه‌های درمانی کارکنان، به منظور کاهش بار مالی و تسهیل روند درمان.
- اعطای وام‌های اضطراری در مواقع بحران برای حمایت مالی کارکنان و اطمینان از طی شدن فرآیند بهبود سلامت آنان.

مدل جامع سلامت کارکنان:

شرکت توسعه یک مینا با هدف ارتقای سلامت و بهبود کیفیت زندگی کارکنان، مدل جامع سلامت را طراحی و اجرا می‌نماید. این مدل با پایش وضعیت فعلی و هدایت جامعه هدف، به بهبود چهار محور کلیدی می‌پردازد.

- سلامت روان: از طریق برگزاری دوره‌های مشاوره و کارگاه‌های عملی
- سلامت جسمی: انجام معاینات و آزمایش‌های سالیانه و ارائه مداخلات پزشکی پیشگیرانه، از جمله توزیع مکمل‌های ویتامین D.
- سلامت فیزیکی و اسکلتی-عضلانی: ارزیابی و مراقبت‌های تخصصی برای پیشگیری از اختلالات حرکتی و ارتقای توان جسمانی.
- بهینه‌سازی رژیم غذایی: اصلاح فهرست غذایی رستوران‌ها و ارائه وعده‌های رژیمی متنوع به منظور ارتقای تغذیه سالم کارکنان. این رویکرد جامع، ضمن ارتقای سلامت جسمی و روانی کارکنان، موجب افزایش انگیزه، رضایت شغلی و بهره‌وری سازمانی نیز می‌شود.

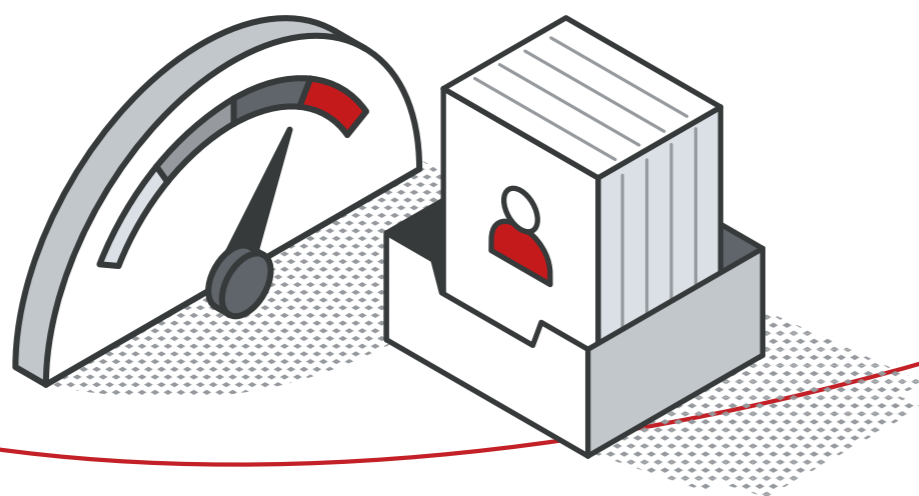




سیاست گذاری و استراتژی های ایمنی، بهداشت:

اهداف استراتژیک HSE (۱۴۰۰-۱۴۰۴) ابلاغی گروه مینا:

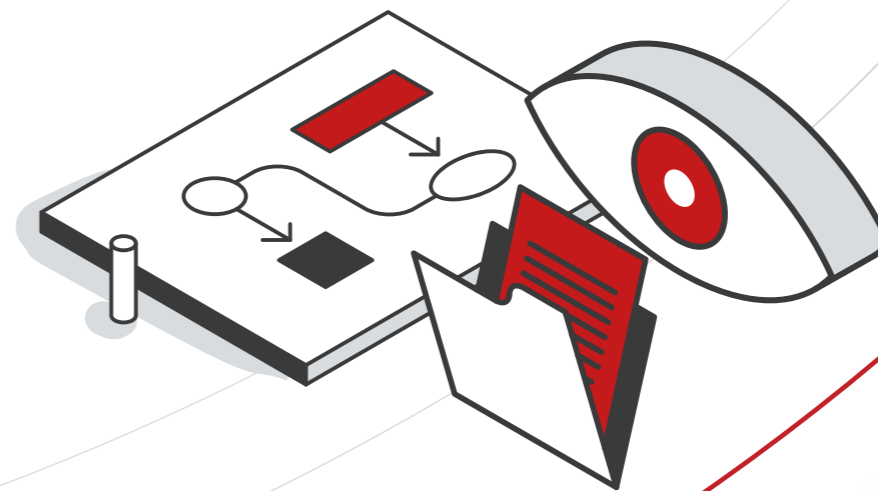
- نهادینه کردن و بهبود سیاست پیشگیرانه در حوزه سلامت، ایمنی و محیط زیست با کاهش سالانه ۱٪ از خطرات با ریسک غیر قابل قبول (ALARP) طی پنج سال آینده
- نهادینه کردن و بهبود سیاست پیشگیرانه در حوزه ایمنی و محیط زیست با به صفر رساندن نرخ وقوع حوادث خاص در سه سال متوالی طی پنج سال آینده
- نهادینه کردن و بهبود سیاست پیشگیرانه در حوزه سلامت و کاهش ۳ الی ۵ درصد نرخ وقوع بیماریهای شغلی
- توسعه متوازن آگاهی، درک و دانش HSE و افزایش ۳ درصدی سرانه آموزش HSE در ۵ سال آینده موارد بالا در گزارش قبل تکرار شده ولی با توجه به ۵ ساله بودن اهداف می توان آنها را بیان کرد.



مراقبت و پایش اجرای درست سیستم مدیریت ایمنی و بهداشت

مراقبت و پایش اجرای صحیح سیستم مدیریت ایمنی و بهداشت در شرکت توسعه یک از طریق بازرسی های دوره ای، ارزیابی ریسکها و نظارت مستمر بر فعالیت های اجرایی و کنترل عملیات انجام می شود. همچنین با ثبت و تحلیل حوادث، آموزش کارکنان و بازنگری منظم رویه ها، اطمینان حاصل می شود که الزامات ایمنی و بهداشت به درستی اجرا شده و بهبود مستمر برقرار است. پایش اجرای درست سیستم مدیریت ایمنی و بهداشت از طریق موارد زیر انجام می گردد:

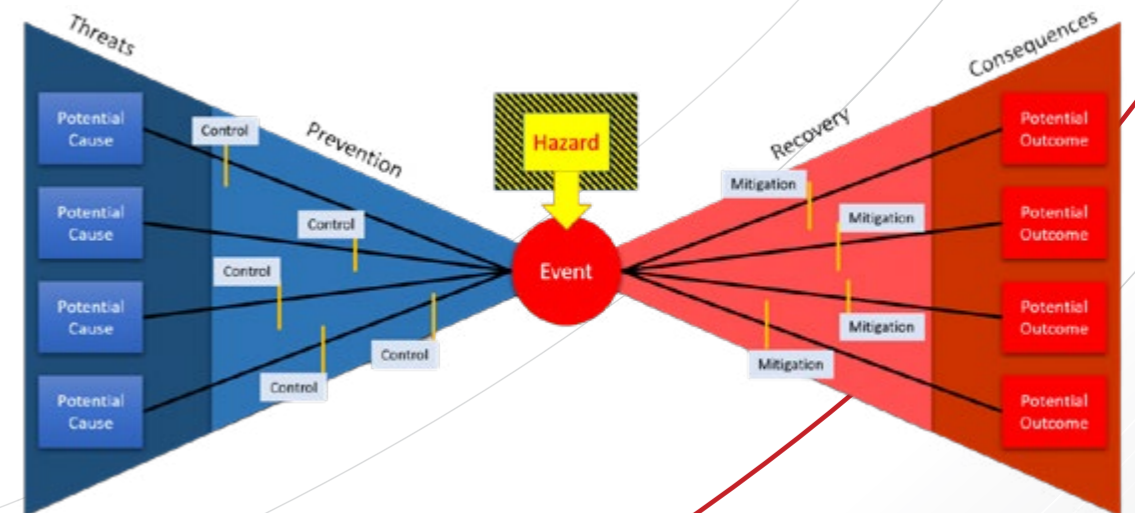
- بازرسی ها و ممیزی های داخلی و خارجی: انجام ممیزی های منظم برای اطمینان از انطباق با استانداردها و رویه های تعریف شده
- مدیریت ریسک های ایمنی و بهداشتی: از طریق نرم افزار Bow Tie و تکنیک HCMS
- اندازه گیری شاخص های کلیدی عملکرد (KPIs): مانند نرخ وقوع حوادث، غیبت های ناشی از بیماری و رضایت کارکنان
- سیستم گزارش دهی و تحلیل داده ها: جمع آوری و تحلیل اطلاعات مرتبط با بهداشت حرفه ای برای شناسایی روندها و بهبود مستمر
- جلسات بازخورد و اصلاح مستمر: برگزاری جلسات دوره ای با حضور ذینفعان برای بررسی عملکرد و برنامه ریزی اقدامات بهبود
- تشویق مشارکت کارکنان: از طریق کانال های ارتباطی مناسب و سیستم های پیشنهاددهی جهت ارتقاء فرهنگ بهداشت و ایمنی



شناسایی خطر، ارزیابی ریسک و بررسی حادثه

هدف مدیریت ریسک‌های HSE مرتبط با فعالیت‌های شرکت از جمله شناسایی، ارزیابی ریسک و جنبه، تعیین کنترل‌ها و رسانیدن آنها به حد مورد نظر سازمان در شرایط عملیاتی نرمال، غیر نرمال و اضطراری و تعیین ریسک‌ها و فرصت‌های مرتبط با آنها با توجه به مطالعات محیط داخلی و خارج و ذی‌نفعان می‌باشد. مدیریت ریسک‌های HSE در تمام فعالیت‌های شرکت توسعه یک و پیمانکاران در فرآیندهای طراحی و مهندسی، تامین و ساخت (شامل بازرسی، حمل و نقل، ارزیابی تامین کنندگان و اجرا) شامل عملیات ساختمانی، نصب، پیش راه‌اندازی و راه‌اندازی و ... در ستاد و کلیه پروژه‌های شرکت توسعه یک کاربرد دارد. فرآیند مدیریت ریسک در شرکت توسعه یک مپنا، مبتنی بر مدل HCMS است که حاصل بومی‌سازی مدل بین‌المللی HEMP می‌باشد. این فرایند با هدف کاهش حداکثری خسارات ناشی از مخاطرات و جنبه‌ها با صرف حداقل هزینه ممکن طراحی و پیاده‌سازی شده‌است. به منظور شناسایی، تحلیل و ارزیابی ریسک‌های HSE در شرکت توسعه یک از مجموعه ای از ابزارها و روشهای تخصصی از جمله HAZOP، HAZID، HCMS، BOW-TIE و ارزیابی اثرات زیست محیطی (EIA) استفاده می‌شود.

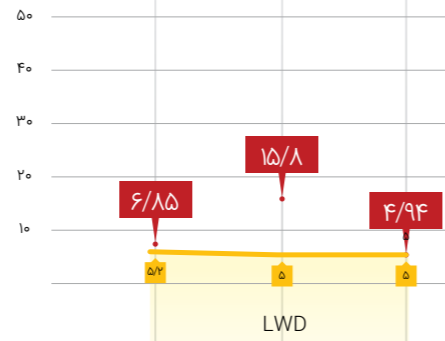
در راستای ارتقاء سطح تحلیل و افزایش اثربخش اقدامات کنترلی، ریسک‌های بارز و با اهمیت سازمان با بهره‌گیری از روش BOW-TIE مدل سازی شده و از طریق نرم افزار BowTie XP مورد تحلیل قرار می‌گیرند. روش Bow-Tie به عنوان یکی از رویکردهای پیشرفته و دقیق در حوزه مدیریت ریسک با نمایش گرافیکی سناریوهای حادثه و تبیین ارتباط میان علل، پیامدها و کنترل‌های پیشگیرانه و کاهنده، زمینه درک شفاف تر ریسک‌ها و تصمیم‌گیری آگاهانه تر در حوزه HSE را فراهم می‌سازد.



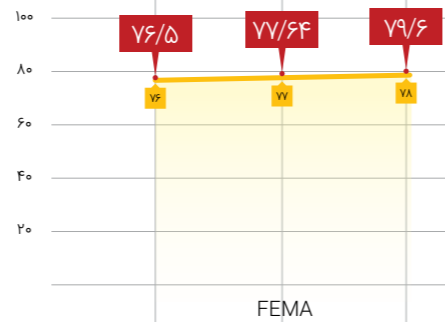
شاخص‌های مرتبط با ایمنی و بهداشت

شرکت توسعه یک به منظور پایش و ارزیابی نظام مند عملکرد خود در حوزه ایمنی و بهداشت، از مجموعه ای از شاخص‌های کلیدی و قابل اندازه‌گیری مانند LTC, LWD, IR, FEMA, SBS و Accident Proneness و ... استفاده می‌نماید. این شاخص‌ها امکان تحلیل مستمر عملکرد، شناسایی نقاط قوت و حوزه‌های نیازمند بهبود و همچنین برنامه‌ریزی هدفمند در راستای تحقق بهبود مستمر را برای سازمان فراهم می‌سازند. در ادامه، شاخص‌های اصلی مورد استفاده در حوزه ایمنی و بهداشت تشریح می‌شوند.

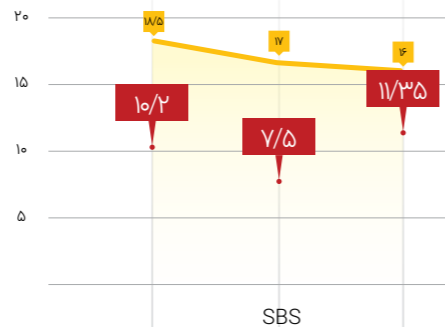
شاخص LWD (Lost Work Days Rate) بیانگر میزان زمان کاری از دست‌رفته ناشی از حوادث شغلی در سازمان است. این شاخص در سال ۱۴۰۲ به دلیل چندین مورد حادثه ناتوان کننده با افزایش قابل توجهی مواجه شد؛ با این حال، در پی اجرای اقدامات اصلاحی، تقویت تدابیر کنترلی و به‌کارگیری راهکارهای پیشگیرانه اثربخش، روند این شاخص در سال ۱۴۰۳ مجدداً کاهش یافته و به سطح مطلوب‌تری بازگشته است.



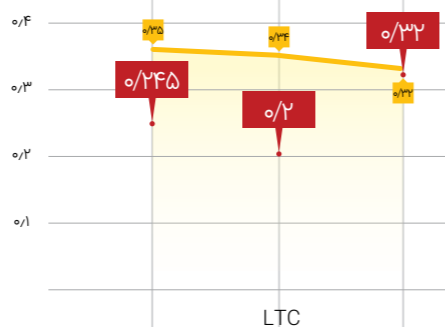
مدل FEMA (Federal Emergency Management Agency) به‌عنوان یکی از چارچوب‌های معتبر ارزیابی، برای سنجش میزان آمادگی سازمان در مواجهه با شرایط اضطراری مورد استفاده قرار می‌گیرد. در شرکت توسعه یک، با توجه به اقدامات انجام‌شده در حوزه شناسایی مخاطرات، ارزیابی ریسک‌ها و تهدیدها، تحلیل وضعیت، مدیریت منابع و تقویت نظام ارتباطات، شاخص FEMA روندی بهبودیافته را نشان می‌دهد و برنامه‌ریزی برای تشبیه و ارتقای مستمر این سطح آمادگی به‌صورت نظام‌مند در دستور کار قرار دارد.



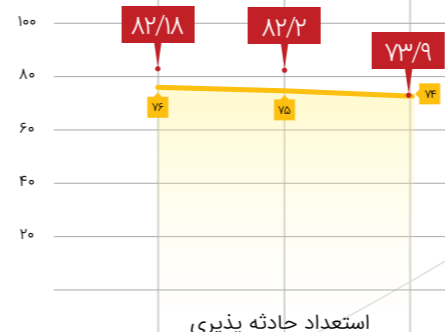
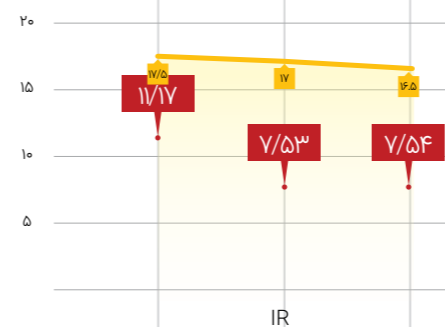
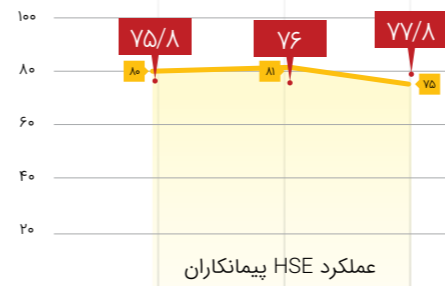
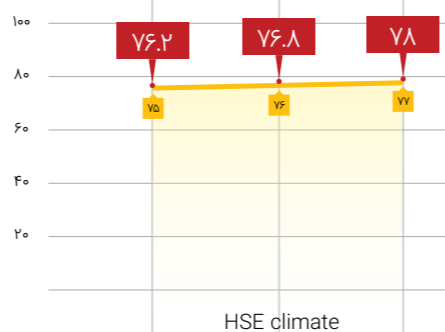
Safe Behavior Sampling یا نمونه برداری از رفتارهای ایمن یکی از شاخص‌های پیشگیرانه، مهم و بسیار موثر در HSE است که برای سنجش کیفیت رفتار کارکنان در محیط کار استفاده می‌شود. این شاخص تمرکز را از «وقوع حادثه» به «رفتارهایی که به حادثه منجر می‌شوند» منتقل می‌کند. شاخص SBS در سال‌های ۱۴۰۱ تا ۱۴۰۳ با توجه به اقدامات اثر بخشی چون تقویت فرهنگ ایمنی، آموزش، اصلاح رویه‌های کاری و محیط کار، مدیریت انگیزش و بازخورد فوری به کارکنان تحت کنترل می‌باشد.



شاخص Lost Time Case (LTC) بیانگر تعداد حوادثی است که منجر به از دست رفتن زمان کاری و غیبت کارکنان می‌شود. در سال ۱۴۰۳، به‌دنبال افزایش حجم فعالیت‌های اجرایی و ارتقای سطح ریسک‌های HSE، این شاخص با رشد همراه بوده است. با این حال، از طریق تحلیل ریشه‌های رویدادها و اجرای اقدامات اصلاحی و کنترلی اثربخش، روند مدیریت و کنترل این شاخص به‌صورت نظام‌مند در دستور کار سازمان قرار دارد.



شاخص HSE Climate به‌عنوان یکی از شاخص‌های پیشرو (Proactive) در مدیریت HSE، برای سنجش نگرش‌ها، باورها، ادراک و احساس کارکنان نسبت به وضعیت ایمنی، بهداشت و محیط زیست در سازمان به‌کار می‌رود. تحلیل روند این شاخص در بازه زمانی سال‌های ۱۴۰۱ تا ۱۴۰۳ نشان‌دهنده بهبود معنادار فرهنگ HSE در سازمان است؛ بهبودی که در نتیجه اجرای اقدامات هدفمند، یکپارچه و مستمر در حوزه HSE از جمله ارتقای مشارکت کارکنان، آموزش اثربخش، تقویت ارتباطات HSE، استقرار برنامه ایمنی مبتنی بر رفتار، ارائه بازخورد مثبت و تشویق رفتارهای ایمن، و همچنین بهبود شرایط فیزیکی و طراحی محیط کار حاصل شده است.



ارزیابی عملکرد HSE پیمانکاران با هدف سنجش میزان انطباق آنان با الزامات و استانداردهای ایمنی، بهداشت و محیط زیست انجام می‌شود و ابزاری کلیدی برای مدیریت ریسک‌های ناشی از فعالیت‌های پیمانکاری به‌شمار می‌آید. این رویکرد امکان شناسایی پیمانکاران با عملکرد نامطلوب و تعریف و اجرای اقدامات اصلاحی مؤثر را برای سازمان فراهم می‌سازد. بررسی روند سه‌ساله عملکرد HSE پیمانکاران پروژه‌ها طی سال‌های ۱۴۰۱ تا ۱۴۰۳ حاکی از بهبود و ارتقای مستمر سطح HSE آنان است که این دستاورد، نتیجه استقرار جامع روش اجرایی مدیریت HSE پیمانکاران و تأمین‌کنندگان و اعمال نظارت مستمر بر عملکرد ایشان می‌باشد.

شاخص Incident Rate بیانگر نرخ وقوع رویدادها شامل حوادث و شبه‌حوادث رخ داده در سازمان طی یک بازه زمانی مشخص است. بررسی روند این شاخص در سال‌های ۱۴۰۱ تا ۱۴۰۳ نشان می‌دهد که در نتیجه اجرای مؤثر برنامه‌های HSE از جمله آموزش‌های هدفمند، بازرسی و پایش مستمر ایمنی، توسعه فرهنگ ایمنی، ارزیابی ریسک، تحلیل ریشه‌های حوادث، اجرای اقدامات اصلاحی و بهبود فرآیندهای کاری و تجهیزات حفاظتی، نرخ بروز رویدادها روندی کاهشی داشته است. این روند کاهشی، نشان‌دهنده ارتقای سطح ایمنی و بهبود عملکرد سازمان در حوزه مدیریت حوادث و پیشگیری از رویدادهای ناخواسته است.

Accident Proneness یک شاخص پیشگیرانه است که میزان آمادگی، احتمال، یا استعداد بروز حادثه را در یک فرد، یک واحد کاری، یا یک سازمان نشان می‌دهد. با توجه به نتایج اندازه‌گیری استعداد حادثه‌پذیری مشاغل بحرانی و اقدامات اصلاحی صورت گرفته در زمینه آموزش و ارتقاء فرهنگ کارکنان این شاخص بهبود یافته است.

بیماری های مرتبط با کار:

در شرکت توسعه یک، با توجه به ماهیت فعالیت های پرریسک در مراحل احداث نیروگاه، شناسایی و پایش بیماری های شغلی یکی از ارکان اصلی نظام بهداشت حرفه ای و HSE محسوب می شود. این فرایند با هدف پیشگیری، تشخیص زودهنگام و کنترل بیماری هایی که ناشی از تماس مستمر کارکنان با عوامل فیزیکی، شیمیایی، ارگونومیک، بیولوژیکی و روانی محیط کار ایجاد می شوند، اجرا می شود.

برنامه تشخیص بیماری های شغلی در شرکت توسعه یک با تمرکز بر حفظ سلامت کارکنان و ارتقای ایمنی محیط کار، شامل مراحل و معیارهای زیر است:

- انجام معاینات پزشکی تخصصی و دوره ای
 - ثبت و تحلیل سوابق سلامت کارکنان
 - پایش عوامل زیان آور محیط کار
 - استفاده از پرسشنامه ها و خوداظهاری کارکنان
 - ارجاع به متخصصین طب کار
 - بهره گیری از استانداردها و دستورالعمل هایی بین المللی
 - تحلیل حوادث و بیماری های ثبت شده
 - آموزش کارکنان در شناسایی علائم اولیه و پیشگیری
- این رویکرد نظام مند موجب تقویت پیشگیری و ارتقای سلامت حرفه ای کارکنان و کاهش اثرات ناشی از مخاطرات محیط کار می گردد.



مشارکت کارکنان در آزمایشات پزشکی

آموزش های مربوط به کارکنان در حوزه HSE

با توجه به نقش کلیدی آموزش در افزایش آگاهی و ارتقای فرهنگ HSE در سازمان، شرکت توسعه یک دوره های آموزشی منظم و هدفمند را برای کارکنان برگزار می کند. از جمله مهم ترین این آموزش ها به موارد ذیل اشاره کرد:

- آموزش مقدماتی HSE (در ستاد، آموزش جامعه پذیری و در پروژه ها، آموزش بدو استخدام)
- آموزش های تخصصی HSE (کار در ارتفاع، ایمنی برق، ایمنی داربست، ایمنی جوشکاری و برشکاری، بهداشت عمومی و...)
- Tool Box Talk (پیش از آغاز فعالیت های اجرایی مخاطره آمیز، برای پیمانکاران آموزش کوتاهی تحت عنوان Tool Box Talk برگزار می شود).

حفظ و ارتقای سطح سلامت کارکنان

در شرکت توسعه یک حفظ و ارتقای سلامت کارکنان نه تنها به عنوان یک الزام قانونی و سازمانی، بلکه به منزله یکی از ارکان بنیادین توسعه پایدار، افزایش بهره وری، کاهش ریسک های شغلی و ارتقای رضایت و انگیزش نیروی انسان تلقی می گردد. این شرکت با باور عمیق به اینکه سلامت کارکنان، سرمایه ای راهبردی و عامل مؤثری در دستیابی به اهداف کلان سازمانی است، رویکردی نظام مند و پیش نگرانه را در حوزه سلامت شغلی و ایمنی اتخاذ نموده است. بر همین اساس، مجموعه ای از برنامه های جامع، هدفمند و مبتنی بر استانداردهای ملی و بین المللی طراحی و در سطوح مختلف سازمانی اجرا گردیده است.

این برنامه ها با هدف صیانت از نیروی انسانی، ارتقای کیفیت محیط کار، پیشگیری از بروز بیماری های شغلی و ارتقای فرهنگ سلامت در محیط کار تدوین شده اند. از جمله مهم ترین اقدامات و برنامه های اجرا شده در این زمینه می توان به موارد زیر اشاره کرد:

- اجرای معاینات جامع سلامت شغلی
- طراحی و پیاده سازی برنامه ارتقای سلامت
- آموزش و آگاه سازی سلامت محور
- توسعه خدمات مشاوره پزشکی و روان شناسی
- بهبود تغذیه در محیط کار
- توسعه امکانات رفاهی و ورزشی
- پیشگیری و کنترل بیماری های واگیر
- ارتقای سلامت روان و مدیریت استرس شغلی
- بهبود شرایط ارگونومیک محیط کار
- پایش و گزارش گیری مداوم از شاخص های سلامت کارکنان



تجربه بدرقه
و آغاز فصل نو

بازنشستگان

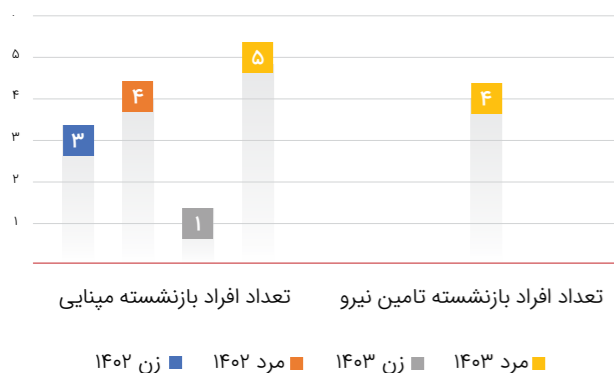
در شرکت توسعه یک، بازنشستگی نه به عنوان نقطه پایان همکاری، بلکه به مثابه آغاز فصلی نو در مسیر تعامل سازمان با سرمایه‌های انسانی ارزشمند خود تلقی می‌شود. ما بر این باوریم که دستاوردها و موفقیت‌های امروز شرکت، حاصل سال‌ها تلاش، تعهد و انتقال دانش کارکنانی است که اکنون به افتخار بازنشستگی نائل آمده‌اند. از این‌رو، صیانت از کرامت، رفاه و تداوم ارتباط مؤثر با بازنشستگان، بخشی جدایی‌ناپذیر از رویکرد پایداری و مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت توسعه یک به شمار می‌رود.

در همین راستا، شرکت توسعه یک مجموعه‌ای از خدمات حمایتی، رفاهی، فرهنگی و اجتماعی را برای بازنشستگان خود پیش‌بینی و اجرا نموده است تا ضمن حفظ پیوند سازمانی، کیفیت زندگی این عزیزان در دوران پس از اشتغال نیز ارتقا یابد. اهم این خدمات به شرح زیر است:

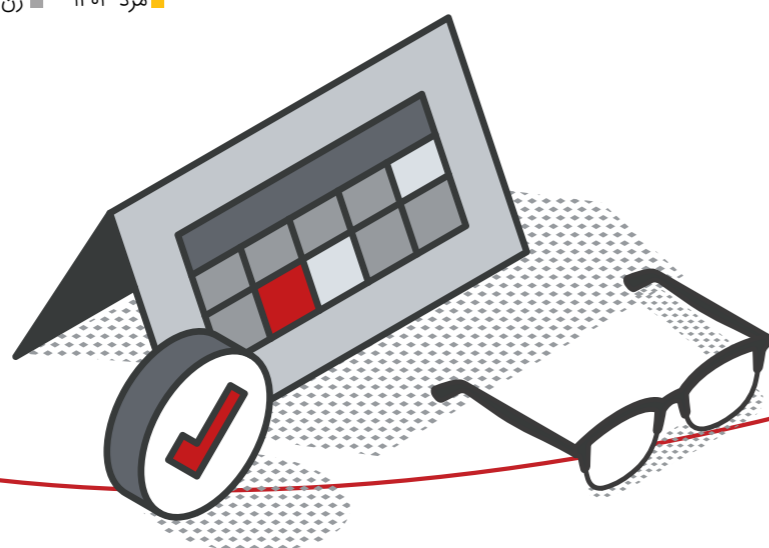
- برخورداری از پوشش بیمه تکمیلی درمان به صورت مادام‌العمر
- امکان حضور در نمایشگاه کتاب گروه مینا یا دریافت معادل هزینه آن به صورت مادام‌العمر
- تخصیص کمک‌هزینه مسافرت تا پنج سال پس از بازنشستگی
- تخصیص کمک‌هزینه فعالیت‌های ورزشی تا پنج سال پس از بازنشستگی
- اهدای هدیه سالروز تولد به صورت مادام‌العمر
- اهدای هدیه روز خانواده و برنامه‌های تکریم بازنشستگان به صورت مادام‌العمر
- اختصاص سبدهای حمایتی (نوروز، ماه مبارک رمضان، بهداشتی و تحصیلی فرزندان) تا پنج سال پس از بازنشستگی
- پرداخت کمک‌هزینه استفاده از رستوران‌ها تا پنج سال پس از بازنشستگی
- امکان مشارکت بازنشستگان در برنامه‌های فرهنگی و تفریحی شرکت مشابه کارکنان شاغل

خروج کارکنان:

بررسی و تحلیل داده‌های مرتبط با خاتمه همکاری کارکنان در بازه سه سال اخیر نشان می‌دهد که عوامل موثر بر خروج سرمایه‌های انسانی شرکت در چند محور اصلی قابل دسته‌بندی است. مهم‌ترین دلایل شناسایی شده شامل مهاجرت به خارج از کشور با هدف بهره‌مندی از فرصت‌های شغلی و تحصیلی گسترده‌تر، پذیرش موقعیت‌های شغلی مناسب‌تر در سایر سازمان‌ها و صنایع، ملاحظات و شرایط شخصی نظیر تغییر محل سکونت یا شرایط خانوادگی و در نهایت خروج طبیعی ناشی از بازنشستگی کارکنان واجد شرایط می‌باشد. نتایج این تحلیل حاکی از آن است که بخش قابل‌توجهی از خروج کارکنان، متأثر از شرایط بیرونی بازار کار و تحولات محیطی بوده و بخش دیگری نیز روندهای طبیعی چرخه عمر شغلی و اقتضات فردی کارکنان بازمی‌گردد. پایش مستمر این شاخص‌ها، ضمن امکان رصد روندهای خروج، زمینه شناسایی فرصت‌های بهبود در سیاست‌های نگهداشت، ارتقای اثربخشی برنامه‌های توسعه سرمایه انسانی و تقویت رویکردهای برنامه‌ریزی در حوزه جذب و توسعه سرمایه انسانی را برای شرکت توسعه یک فراهم می‌سازد.



مرد	زن	تعداد افراد بازنشسته مینایی (۱۴۰۲)
۴	۳	۷
۰	۰	۰
۵	۱	۶
۴	۰	۴





فصل پنجم برمدار زمین سبز

GRI REPORT

۷ انرژی پاک و قابل تجدید
7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY

۱۲ نوآوری و مصرف مسئولانه
12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION

۱۵ زندگی روی زمین
15 LIFE ON LAND

۱۳ اقدام برای اقلیم
13 CLIMATE ACTION

GRI 300

۱۷ مشارکت برای اهداف
17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS

۶ آب سالم و تأسیسات بهداشتی
6 CLEAN WATER AND SANITATION

● مدیریت بهینه مواد و منابع

در مدار توسعه، مواد و منابع دیگر تنها ورودی‌های فنی تولید نیستند؛ بلکه عناصر راهبردی در زنجیره ارزش و تاب‌آوری توسعه یک مپنا به شمار می‌آیند. مفهوم بهره‌وری منابع در این چارچوب، به معنای بازاندیشی در طراحی، انتخاب و استفاده از مواد است تا هر واحد از منابع بیشترین کارایی و کمترین پیامد زیست‌محیطی را در کل چرخه عمر محصول داشته باشد.

تمرکز بر مهندسی چرخه عمر، تحلیل مواد در کل زنجیره ارزش را ممکن می‌سازد از مرحله استخراج و ساخت تا استفاده، تعمیر و بازگشت به چرخه مصرف را شامل می‌شود. این رویکرد ضمن کاهش وابستگی به منابع اولیه، به بهبود بهره‌وری اقتصادی و زیست‌محیطی پروژه‌ها منجر می‌شود. در نهایت، «مدیریت بهینه مواد و منابع» برای شرکت توسعه یک مپنا بدین شرح استخراج و برآورد شده است:

در پروژه نیروگاهی نکا، شرکت توسعه یک مپنا با اتخاذ رویکردی نوآورانه در طراحی و بهینه‌سازی سازه‌ها موفق شد ۱۰۲ عدد شمع بتنی را از کل سازه‌های نیروگاهی حذف کند. این اقدام علاوه بر کاهش چشمگیر مصرف فولاد و بتن و همسویی با شاخص مواد مصرف‌شده بر حسب وزن و حجم، منجر به کاهش نیاز به استخراج و حمل‌ونقل مواد اولیه و در نتیجه کاهش اثرات زیست‌محیطی گردید. از منظر اقتصادی نیز این بهینه‌سازی صرفه‌جویی ۴۳٫۵ میلیارد تومان هزینه و کاهش شش ماه زمان اجرا را به دنبال داشت که مصداقی روشن از ارتقای بهره‌وری منابع می‌باشد.

در راستای اجرای رویکردهای بهینه‌سازی مصرف مواد و هم‌سویی با شاخص‌های مصرف و مدیریت مواد، بازنگری فنی در طراحی پروژه‌ها با هدف کاهش نیاز به ساخت‌وساز غیرضروری و استفاده بهینه از منابع انجام شد. در این چارچوب، با ارزیابی مجدد فرآیندهای کنترل کیفی و تحلیل نیازهای عملکردی پروژه، منجر به حذف ساختمان آزمایشگاه خاک و بتن از طرح اولیه گردید. این بازطراحی در راستای اصول مهندسی سبز و اقتصاد چرخشی و با هدف افزایش کارایی منابع و بهینه سازی مواد کل چرخه عمر پروژه انجام گرفت و یکی از نمونه‌های عملی تعهد شرکت توسعه یک مپنا به اجرای مدیریت مسئولانه مواد محسوب می‌شود. این اقدام موجب صرفه‌جویی مستقیم در مصرف مصالح ساختمانی (سیمان، فولاد و مصالح اولیه) گردید. علاوه بر کاهش اثرات زیست‌محیطی ناشی از استفاده غیربهینه از منابع، این تصمیم به کاهش ۵۰۰ میلیون تومان هزینه و صرفه‌جویی یک ماه زمان اجرا منجر گردید.



REPORT
2025

برساند. این رویکرد در چارچوب استانداردهای ملی و بین‌المللی، از جمله ISO 14001:2015 و با در نظر گرفتن دستورالعمل‌ها و نظامنامه‌های داخلی سازمان دنبال می‌شود. این فصل، مروری جامع بر عملکرد زیست‌محیطی سازمان در سال‌های ۱۴۰۲ و ۱۴۰۳ دارد و ضمن بازتاب دستاوردها و پیشرفت‌های به‌دست‌آمده، به شناسایی زمینه‌های قابل بهبود و برنامه‌های در حال اجرا نیز می‌پردازد. توجه اصلی در این بخش بر کاهش اثرات زیست‌محیطی، ارتقای شفافیت در گزارش‌دهی و تبیین اهداف پایداری شرکت توسعه یک مپنا متمرکز است. گزارش حاضر نمودی از رویکرد مسئولانه شرکت در مدیریت منابع، صیانت از محیط‌زیست و حرکت هدفمند در مسیر توسعه پایدار است؛ مسیری که با بهبود مستمر و پایش منظم عملکرد زیست‌محیطی، آینده‌ای سبزتر و متعادل‌تر را برای شرکت توسعه یک مپنا فراهم کند.

دامنه این گزارش ساختمان ستاد و پروژه‌های زنجان، تربت حیدریه، رودشور، سبزوار، عسلویه، فردوسی، سمنان و نکا را در بر می‌گیرد. انتخاب این پروژه‌ها بر اساس مرزهای عملیاتی سازمان و با تمرکز بر پروژه‌هایی انجام شده است که از نظر مقیاس اجرایی، شدت فعالیت‌های عملیاتی و میزان مصرف منابع دارای بیشترین اثرات بالقوه و بالفعل زیست‌محیطی بوده‌اند. همچنین، وجود داده‌های معتبر، قابل اتکا و قابل مقایسه برای این پروژه‌ها، امکان تحلیل دقیق عملکرد و ارائه اطلاعات معنادار را فراهم کرده است.

تمرکز گزارش‌دهی بر این پروژه‌ها به‌منظور ارائه تصویری واقع‌بینانه از عملکرد زیست‌محیطی سازمان و اولویت‌دهی به حوزه‌های با ریسک و اثرگذاری بالاتر صورت گرفته است. بدیهی است با توسعه نظام جمع‌آوری داده‌ها و بهبود پوشش اطلاعاتی پروژه‌ها، دامنه گزارش‌دهی در دوره‌های آتی به‌صورت تدریجی گسترش خواهد یافت.

محیط‌زیست به عنوان یکی از ارکان اصلی توسعه پایدار، نقش تعیین‌کننده‌ای در استراتژی‌ها و عملکرد سازمان‌ها دارد. سازمان‌های پیشرو، نه تنها به بهره‌وری اقتصادی و رشد مالی توجه دارند، بلکه اثرات زیست‌محیطی فعالیت‌های خود را به‌صورت علمی اندازه‌گیری و مدیریت می‌کنند. مدیریت منابع طبیعی، مدیریت انرژی، مدیریت مصرف آب، حفاظت از تنوع زیستی و کاهش انتشار گازهای گلخانه‌ای، از جمله مواردی است که به افزایش تاب‌آوری شرکت و جامعه کمک می‌کند.

در دهه‌های اخیر، توجه جهانی به اثرات زیست‌محیطی صنایع و فعالیت‌های انسانی افزایش یافته است. گازهای گلخانه‌ای، آلودگی آب و هوا، کاهش تنوع زیستی و فشار بر منابع طبیعی، شرکت‌ها را ملزم به اتخاذ سیاست‌های محیط زیستی کارآمد کرده است. در این راستا، استانداردهای بین‌المللی گزارش‌دهی محیط زیستی، به ویژه چارچوب GRI، امکان سنجش شفاف، مقایسه‌پذیر و قابل دفاع عملکرد سازمان‌ها را فراهم می‌کند.

در این فصل، با اتکا به داده‌های گردآوری‌شده از شرکت توسعه یک و پروژه‌های تحت پوشش، عملکرد محیط‌زیستی سازمان از طریق تحلیل روندها و اقدامات اجرایی مورد بررسی قرار گرفته است. به‌منظور افزایش شفافیت و قابلیت اتکای اطلاعات، شاخص‌های محیط‌زیستی مرتبط و روش‌های اندازه‌گیری آن‌ها تشریح شده‌اند تا ارزیابی دقیق‌تری از میزان اثرگذاری فعالیت‌ها فراهم شود. محتوای این فصل صرفاً به بازتاب عملکرد گذشته محدود نبوده و با رویکرد بهبود مستمر، جهت‌گیری‌ها و اقدامات آتی سازمان در راستای ارتقاء پایداری محیط‌زیستی و همسویی با الزامات توسعه پایدار تبیین شده است.

شرکت توسعه یک مپنا با تعهدی راسخ نسبت به حفاظت از محیط‌زیست و تحقق توسعه پایدار، همواره در تلاش است تا تأثیرات زیست‌محیطی فعالیت‌های خود را به حداقل

● مدیریت مصرف انرژی

کاهش مصرف انرژی یکی از مؤثرترین راهکارها برای ارتقای بهره‌وری، کاهش هزینه‌های عملیاتی و کاهش پیامدهای زیست‌محیطی ناشی از تولید و مصرف حامل‌های انرژی است. بهینه‌سازی مصرف انرژی نه تنها موجب کاهش تقاضا برای منابع فسیلی و کاهش انتشار گازهای گلخانه‌ای می‌شود، بلکه نقش مهمی در افزایش تاب‌آوری سازمان‌ها در برابر نوسانات قیمتی انرژی و فشارهای زیست‌محیطی دارد. به‌کارگیری فناوری‌های کم‌مصرف و اجرای برنامه‌های بهینه‌سازی، امکان اصلاح الگوهای مصرف و حرکت به سمت سیستم‌های کارآمد و پایدار را فراهم می‌کند. از اینرو، کاهش مصرف انرژی به عنوان یکی از محورهای کلیدی توسعه پایدار و مدیریت مسئولانه منابع، به عنوان یک اولویت مورد توجه قرار گرفته است.

با توجه به الزامات برنامه MAPEC40 گروه مینا برای کاهش ۴۰ درصدی مصرف انرژی تا سال ۱۴۰۵، مجموعه‌ای از راهکارهای فعال شناسایی و تدوین شده است. بخشی از این اقدامات در دست اجرا قرار دارند و برخی دیگر به دلیل چالش‌های فنی، اقتصادی یا مدیریتی در دست اجرا می‌باشد. مهم‌ترین راهکارهای در دست اقدام در شرکت توسعه یک مپنا به شرح ذیل می‌باشد:

۱. بهینه‌سازی و مدیریت تاسیسات

- بازنگری چک‌لیست‌های تاسیسات و ابنیه برای کنترل منابع مصرف و کاهش اتلاف انرژی.
- نصب میترینگ مجزا برای پایش دقیق مصرف برق، گاز و آب در ساختمان‌ها.

۲. بهبود تجهیزات و کنترل مصرف

- نصب درب اتوماتیک دوسویه در ورودی اصلی برای کاهش تبادل حرارتی و اتصال آن به سیستم مدیریت هوشمند تهویه مطبوع (HVAC) به منظور صرفه‌جویی.
- استفاده از پرده‌های شید دوجداره جهت کنترل دما و روشنایی طبیعی و کاهش مصرف سرمایش/گرمایش.
- اجرای پروژه هوشمندسازی روشنایی از طریق نصب سنسورهای حرکتی و استفاده از لامپ‌های LED به منظور صرفه‌جویی.

۳. مطالعات و الگوبرداری

- الگوبرداری از حداقل سه ساختمان سبز واقع در تهران جهت بومی‌سازی راهکارهای مدیریت انرژی از جمله پروژه‌های اجرایی شرکت توسعه یک مپنا در آینده خواهد بود.

۴. آموزش و فرهنگ‌سازی

- یکی دیگر از برنامه‌های بهبود جهت کاهش و بهینه‌سازی مصرف انرژی، آموزش و ارتقا فرهنگ بهره‌وری می‌باشد که به عنوان یکی از پروژه‌های شرکت توسعه یک مپنا در حال اجرا می‌باشد.



در پروژه نیروگاهی علی‌آباد، سازمان با اجرای راهکارهای نوآورانه در طراحی و بهینه‌سازی سازه‌های فونداسیون موفق شد ۲۱۶ عدد شمع بتنی از فونداسیون (بوپله‌های بازیافت حرارتی) HRSG را حذف کند. این اقدام نیز موجب کاهش مصرف مقادیر قابل توجهی فولاد و بتن گردید و اثرات زیست‌محیطی مرتبط با استخراج، تولید و حمل این مواد را به حداقل رساند. علاوه بر جنبه زیست‌محیطی، این بهینه‌سازی دستاوردهای اقتصادی و زمانی چشمگیری به همراه داشت؛ به‌گونه‌ای که منجر به صرفه‌جویی ۷۵ میلیارد تومان هزینه و کاهش سه ماه در زمان اجرای پروژه شد. در بخش دیگری از این پروژه، با بازطراحی سازه‌های فونداسیون محور ۳ و ۵ کولینگ اصلی، تعداد ۱۵۶ عدد شمع حذف گردید. این تصمیم علاوه بر کاهش هدر رفت منابع و کاهش ضایعات، نشان‌دهنده مدیریت مؤثر منابع و بهینه‌سازی چرخه عمر مواد در پروژه است که اثرات زیست‌محیطی و اقتصادی به همراه دارد. به‌طور کلی، این اقدامات نشان‌دهنده رویکرد سازمان در حرکت از مصرف سنتی به سمت بهبود بهره‌وری مواد، کاهش فشار بر منابع طبیعی و خلق ارزش اقتصادی و زیست‌محیطی هم‌زمان است.

در برخی از پروژه‌های اجرایی برخی موارد جهت کاهش و بهینه‌سازی مواد انجام شده است که به شرح ذیل گزارش می‌گردد:

• جایگزینی لامپ‌های LED با لامپ‌های رشته‌ای

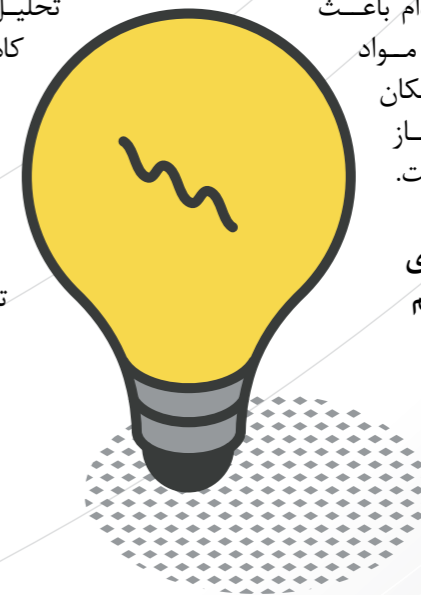
در کلیه پروژه‌های در حال اجرا، لامپ‌های LED جایگزین لامپ‌های رشته‌ای و فلورسنت شده‌اند. این اقدام موجب کاهش مصرف انرژی الکتریکی و افزایش طول عمر تجهیزات روشنایی گردیده است که در نتیجه، میزان مواد مصرفی و پسماند مرتبط با تعویض لامپ‌ها نیز کاهش یافته است.

• بهینه‌سازی طراحی و جانمایی تجهیزات الکتریکی

در تمامی پروژه‌های ابلاغی، از جمله پروژه نیروگاه مقیاس متوسط زاهدان، ترانس‌های کمکی و دیزل ژنراتورهای اضطراری با هدف کاهش طول و سایز کابل‌ها در نزدیک‌ترین محل به مرکز بار جانمایی شده‌اند. این اقدام باعث کاهش مصرف مس و سایر مواد مصرفی در کابل‌ها و امکان استفاده مجدد از آنها در فاز بهره‌برداری دائم شده است.

• جایگزینی چسب‌های

مورد استفاده در سیستم هیت ترسیینگ



اجرای این اقدامات، نشان‌دهنده حرکت تدریجی سازمان به سمت اقتصاد چرخشی و طراحی مهندسی پایدار است؛ مدلی که در آن ارزش مواد تا حد امکان حفظ شده و چرخه مصرف به جای «تولید تا دفع»، به «تولید تا بازچرخش» تغییر می‌یابد. در راستای تحقق اصول اقتصاد چرخشی و بهبود عملکرد زیست‌محیطی در حوزه مصرف مواد، شرکت توسعه یک مپنا با بهره‌گیری از رویکردهای تحلیل چرخه عمر (LCA) و بازطراحی مهندسی، در پی کاهش شدت مصرف منابع اولیه و افزایش سهم مواد بازیافتی در پروژه‌های خود است. تمرکز بر استفاده مجدد از مواد موجود، کاهش وابستگی به منابع بکر و بهینه‌سازی الگوهای تدارک و مصرف از جمله اقداماتی است که موجب کاهش آثار زیست‌محیطی در مراحل تولید، ساخت‌وساز و بهره‌برداری می‌شود.

در فصل تابستان ثبت شده است که به صورت عمده ناشی از گرمای هوا و استفاده گسترده از سامانه‌های تهویه مطبوع است. پس از آن، مصرف در فصلهای بهار و پاییز قرار دارد که نشان‌دهنده شرایط دما (آسایش پایدارتر) و نیاز کمتر به تجهیزات پرمصرف است. همچنین کمترین مقدار مصرف مربوط به زمستان بوده که نشان‌دهنده کنترل موثر بار داخلی و رفتار انرژی‌بر در شرکت توسعه یک مپنا در فصول سرد است.

تحلیل الگوی مصرف و سرانه برق نشان می‌دهد که شرکت توسعه یک مپنا از یک روند منطقی و قابل پیش‌بینی در مصرف انرژی پیروی می‌کند و با توجه به داده‌ها، حوزه‌های بهبود مشخصی برای فصول گرم سال قابل شناسایی است. این اطلاعات مبنایی برای تدوین برنامه‌های کاهش مصرف، افزایش بهره‌وری انرژی، بهبود عملکرد سیستم‌های سرمایشی و اجرای اقدامات اصلاحی مرتبط با مدیریت انرژی در سال آینده خواهد بود. همچنین گزارش‌دهی این داده‌ها در چارچوب استانداردها، شفافیت سازمان در حوزه عملکرد زیست‌محیطی را تقویت کرده و مسیر دستیابی به اهداف پایداری انرژی را هموار می‌سازد.

در تحلیل سه‌ساله داده‌های مصرف انرژی (مصرف برق) در پروژه‌های مختلف نشان‌دهنده اینست که تفاوت مربوط به مصارف برق ناشی از حجم فعالیت‌های اجرائی و افزایش نفقات اجرائی، میزان پیشرفت پروژه، وسعت پروژه و اقدامات مدیریت انرژی می‌باشد. برخی سایت‌ها نظیر زنجان، سبزواری و فردوسی روندی کاهشی و پایدار را نشان می‌دهند؛ این کاهش در برخی نقاط مانند فردوسی و سبزواری به دلیل کاهش ظرفیت تولید و کاهش فعالیت‌های اجرائی نیز در آن نقش داشته است. در مقابل، سایت‌هایی مانند رودشور طی سال ۱۴۰۳ با رشد مصرف روبه‌رو شده‌اند که این افزایش ناشی از افزایش بار عملیاتی و یا افزایش حجم فعالیت‌های اجرائی و یا نزدیک شدن به زمان سنکرون پروژه‌ها باشد.

در راستای پایش دقیق و ارتقای بهره‌وری انرژی در ساختمان ستاد توسعه یک مپنا، داده‌های مصرف برق در چهارفصل سال ۱۴۰۳، گردآوری، راستی‌آزمایی و تحلیل شده است. نتایج نشان می‌دهد که الگوی مصرف فصلی شرکت توسعه یک مپنا تحت تأثیر مستقیم، شرایط اقلیمی و الگوی بار سرمایشی و گرمایشی قرار دارد. بیشترین میزان مصرف

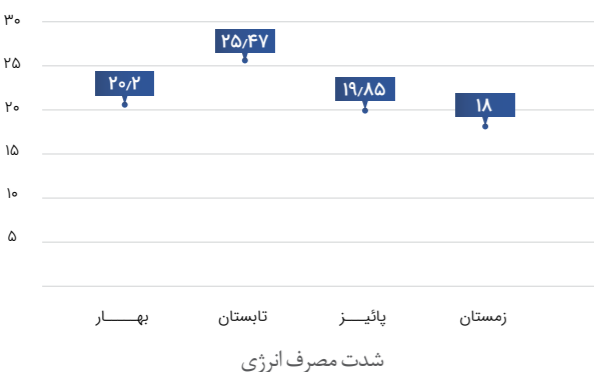
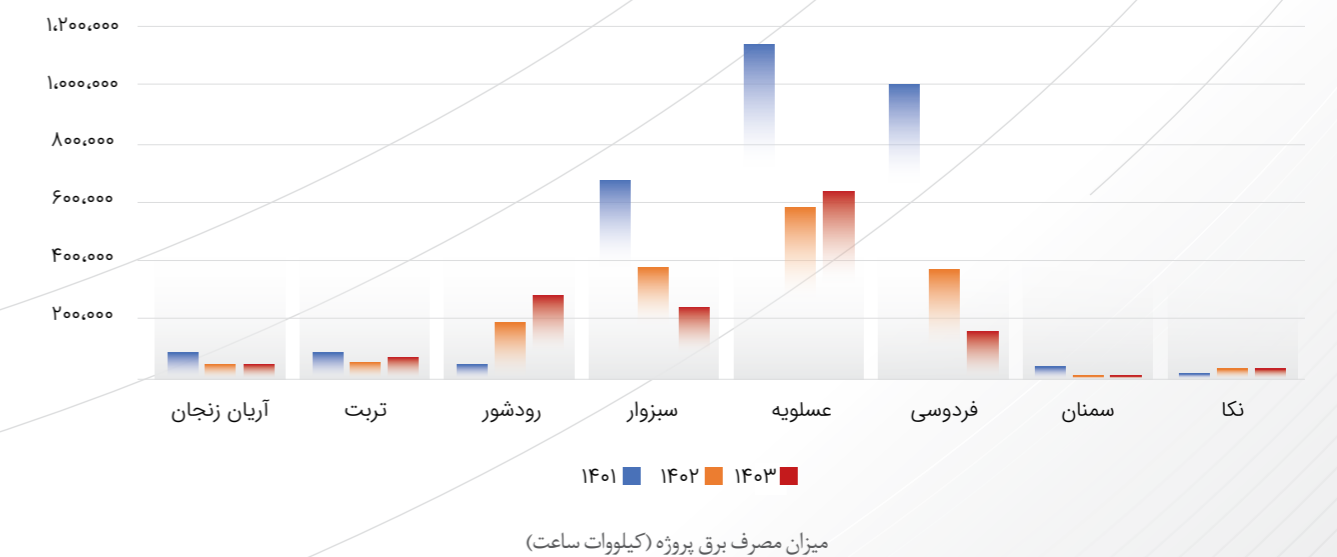
این اقدامات نشان می‌دهد که شرکت توسعه یک مپنا با پایبندی به الزامات و در چارچوب الزامات قانونی در مسیر کاهش مصرف انرژی‌های فسیلی، توسعه انرژی‌های تجدیدپذیر و ارتقای بهره‌وری انرژی حرکت کرده است. علاوه بر اثرات زیست‌محیطی مثبت، این رویکرد به کاهش هزینه‌های عملیاتی و بهبود رقابت‌پذیری سازمان در بازار نیز کمک کرده است. در چارچوب این گزارش شرکت توسعه یک مپنا با هدف کاهش شدت مصرف انرژی و بهبود بازده عملکرد تجهیزات و زیرساخت‌ها، مجموعه‌ای از اقدامات اصلاحی و پیشگیرانه را در پروژه‌های خود اجرا کرده است. این اقدامات منطبق با الزامات مصرف انرژی و با هدف ارتقای بهره‌وری انرژی، کاهش انتشار آلاینده‌ها و پیشگیری از اتلاف سوخت‌های فسیلی صورت گرفته است.

در این راستا، مهم‌ترین اقدامات در خصوص سوخت‌های غیرتجدیدپذیر در شرکت توسعه یک مپنا بدین شرح می‌باشد:

- بازدید ماهیانه از ماشین‌آلات و تجهیزات انرژی‌بر با هدف پایش وضعیت فنی، تنظیم موتور، کنترل نشتی‌ها و پیشگیری از مصرف غیرضروری سوخت.
- تعبیه نازل‌های استاندارد سوخت‌گیری و محصورسازی محل انبار سوخت جهت جلوگیری از تبخیر، نشت و آلودگی ثانویه.
- الزام به اخذ معاینه فنی دوره‌ای برای ماشین‌آلات و خودروهای پروژه‌ها و ستاد.
- استفاده از لامپ‌های کم‌مصرف و فناوری‌های روشنایی با بازده بالا برای کاهش مصرف برق در واحدهای اداری و کارگاهی.
- به‌کارگیری پنجره‌های دو جداره مطابق با الزامات مبحث ۱۹ مقررات ملی ساختمان، در راستای کاهش اتلاف حرارتی و بهبود عملکرد انرژی در ساختمان‌های اداری و عملیاتی.
- تهیه چک لیست پایان کار اداری جهت مدیریت مصارف انرژی.

تهیه چک‌لیست پایان کار اداری یکی از ابزارهای مؤثر در کاهش مصارف انرژی در ساختمان‌های اداری است. این چک‌لیست با هدف کنترل و اطمینان از خاموش بودن تجهیزات غیرضروری شامل سیستم‌های روشنایی، رایانه‌ها، تجهیزات اداری، وسایل سرمایش و گرمایش موضعی و همچنین بررسی وضعیت پنجره‌ها و شیرهای آب در پایان ساعات کاری تدوین می‌شود. اجرای منظم این چک‌لیست باعث کاهش مصرف انرژی در ساعات غیرکاری، جلوگیری از اتلاف منابع، افزایش عمر مفید تجهیزات و کاهش هزینه‌های عملیاتی می‌شود. استقرار چنین سازوکاری، علاوه بر نهادینه‌سازی رفتارهای مصرف بهینه میان کارکنان، به سازمان‌ها کمک می‌کند تا شاخص‌های کاهش مصرف انرژی را تحقق بخشیده و عملکرد خود را در حوزه مدیریت انرژی به‌صورت نظام‌مند پایش و گزارش کنند.

اجرای این مجموعه اقدامات، بیانگر تعهد شرکت توسعه یک مپنا به مدیریت هوشمند انرژی و حرکت در مسیر پایداری عملیاتی است. این رویکرد همسو با اهداف توسعه پایدار می‌باشد. در نتیجه، اقدامات فوق ضمن کاهش مستقیم مصرف انرژی، به کاهش انتشار غیرمستقیم گازهای گلخانه‌ای نیز کمک نموده و نقش مؤثری در بهبود عملکرد زیست‌محیطی و بهره‌وری منابع ایفا کرده است.



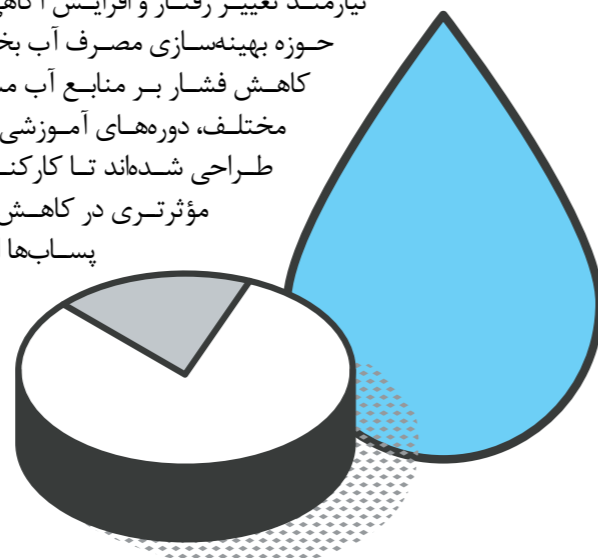
در راستای پایش و بهبود عملکرد انرژی، شدت مصرف انرژی ساختمان به عنوان یکی از شاخصهای کلیدی مدیریت انرژی محاسبه شده است. بدین منظور، مجموع مصرف انرژی در کلیه فصول سال شامل دوره‌های گرم و سرد (برق) اندازه‌گیری و پس از تجمیع سالانه، بر مساحت کل زیربنای ساختمان تقسیم گردیده است. مقدار حاصل به عنوان شدت مصرف انرژی سالانه ساختمان (بر حسب انرژی مصرفی به ازای واحد سطح در سال) گزارش شده است. این شاخص مبنایی برای ارزیابی عملکرد انرژی، مقایسه دوره‌های مصرف و شناسایی فرصت‌های بهبود در راستای کاهش مصرف برق و پیامدهای زیست‌محیطی ناشی از آن به شمار می‌رود. محاسبه و پایش EUI امکان تحلیل روند مصرف برق در فصول مختلف سال و ارزیابی اثربخشی اقدامات بهینه‌سازی انرژی را فراهم می‌سازد.

● مدیریت مصرف آب

آب به‌عنوان یکی از حیاتی‌ترین منابع طبیعی، نقشی کلیدی در پایداری زیست‌محیطی و تداوم فعالیت‌های صنعتی دارد. در سال‌های اخیر، با افزایش فشار بر منابع آبی کشور و تغییرات اقلیمی، ضرورت مدیریت هوشمندانه و مسئولانه آب در پروژه‌های توسعه‌ای بیش از پیش احساس می‌شود. شرکت توسعه یک مینا، با درک این مسئولیت، تلاش دارد تا از طریق پایش مستمر مصرف، افزایش بهره‌وری، بازچرخانی منابع و انطباق با الزامات استاندارد گامی مؤثر در جهت حفظ منابع آبی و کاهش اثرات زیست‌محیطی ناشی از فعالیت‌های خود بردارد.

بهینه‌سازی مصرف آب صرفاً با نصب تجهیزات کم مصرف یا به‌کارگیری فناوری‌های نوین محقق نمی‌شود، بلکه تغییر الگوهای رفتاری کارکنان بخش مهمی از این فرآیند است. از این‌رو، برگزاری دوره‌های آموزشی، کارگاه‌های آگاهی‌رسانی مرتبط با صرفه‌جویی در آب می‌تواند زمینه‌ساز کاهش مصرف و بهبود عملکرد سازمان در حوزه مدیریت منابع آبی باشد. محتوای آموزشی طراحی شده در این حوزه شامل معرفی منابع آب مصرفی در ستاد، آشنایی با پیامدهای زیست‌محیطی هدررفت آب، آموزش روش‌های کاهش مصرف در بخش‌های عمومی مانند سرویس‌ها و آشپزخانه‌ها، و ترویج فرهنگ گزارش‌دهی مشکلات فنی نظیر نشتی‌ها و خرابی شیرآلات است. علاوه بر این، کارکنان باید با اهمیت بازچرخانی آب و نقش آن در کاهش فشار بر منابع طبیعی آشنا شوند.

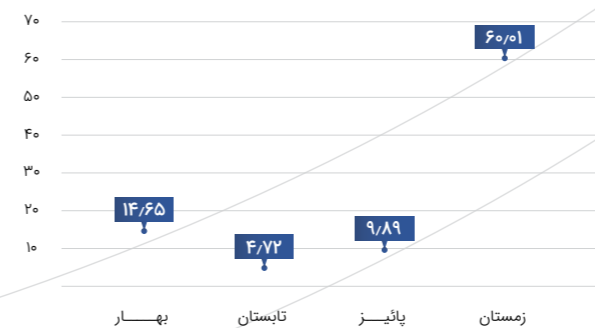
مدیریت پایدار منابع آب تنها به فناوری و زیرساخت محدود نمی‌شود؛ بلکه نیازمند تغییر رفتار و افزایش آگاهی کارکنان است. آموزش کارکنان در حوزه بهینه‌سازی مصرف آب بخشی کلیدی از رویکرد سازمان برای کاهش فشار بر منابع آب مشترک است. در پروژه‌های نیروگاهی مختلف، دوره‌های آموزشی در زمینه اصول مدیریت مصرف آب طراحی شده‌اند تا کارکنان بتوانند در اجرای فرآیندها نقش مؤثرتری در کاهش برداشت آب خام و کاهش آلودگی پسابها ایفا کنند.



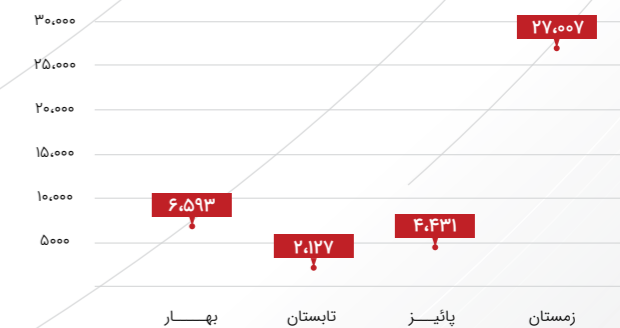
شاخص شدت مصرف انرژی شرکت توسعه یک گروه مینا در سال ۱۴۰۳، بر اساس مجموع مصرف سالانه انرژی و نسبت آن به مساحت کل زیربنای ساختمان کیان، معادل ۸۳.۵۲ کیلووات‌ساعت بر مترمربع در سال برآورد شده است. این شاخص به‌عنوان یکی از معیارهای کلیدی ارزیابی بهره‌وری انرژی، امکان پایش عملکرد مصرف انرژی، مقایسه روند سالانه و ارزیابی اثربخشی اقدامات بهینه‌سازی انرژی را فراهم می‌کند. مقدار محاسبه‌شده مبنایی برای برنامه‌ریزی اقدامات اصلاحی و بهبود بهره‌وری انرژی در راستای کاهش مصرف انرژی و پیامدهای زیست‌محیطی ناشی از آن در سال‌های آتی قرار گرفته است.

در راستای پایش مصرف انرژی و مدیریت پایدار منابع، مصرف گاز طبیعی در ساختمان ستاد شرکت توسعه یک مینا طی سال‌های ۱۴۰۲ و ۱۴۰۳ اندازه‌گیری و تحلیل شده است. داده‌ها نشان می‌دهد که مصرف گاز طبیعی در فصول مختلف سال نوسان قابل توجهی دارد که بازتاب مستقیم شرایط اقلیمی، نیازهای گرمایشی و عملکرد سیستم‌های انرژی ساختمان است. تحلیل فصلی نشان می‌دهد که بیشترین میزان مصرف در زمستان اتفاق افتاده است، که ناشی از نیاز بالای گرمایش و تأمین آسایش حرارتی کارکنان در سردترین ماه‌های سال می‌باشد. مصرف کمتر در تابستان به دلیل عدم نیاز به گرمایش و استفاده محدود از تجهیزات با سوخت گاز طبیعی است.

برای ارزیابی شدت مصرف انرژی و امکان مقایسه‌پذیری، سرانه مصرف گاز طبیعی به ازای هر نفر نیز محاسبه شده است و مبنایی برای هدف‌گذاری کاهش مصرف و بهبود بهره‌وری انرژی در سال‌های آینده فراهم می‌کند. تحلیل این داده‌ها امکان شناسایی فصول با مصرف بالا را فراهم کرده و موجب طراحی اقدامات کاهش مصرف و بهینه‌سازی سیستم‌های گرمایشی شده است. اطلاعات ذیل، نشان‌دهنده یک الگوی مصرف منطقی و قابل پیش‌بینی بر اساس نیازهای اقلیمی و عملیاتی ستاد توسعه یک مینا می‌باشد.



سرانه مصرف گاز طبیعی هر نفر سال ۱۴۰۳ (مترمکعب)



میانگین سه ماهه گاز طبیعی در سال ۱۴۰۲ (مترمکعب)

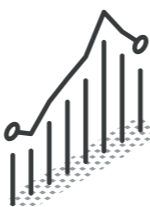
شرکت توسعه یک مپنا در راستای تعهد به مدیریت پایدار منابع آبی، اقدامات گسترده ای برای کاهش برداشت آب شرب و افزایش استفاده از آب غیرشرب در پروژه‌های نیروگاهی خود به اجرا گذاشته است. برای این اساس، برای کلیه پروژه‌های اجرایی آب‌های مورد استفاده در فعالیت‌های ساختمانی و عمرانی، آبیاری فضای سبز به صورت صد درصد از آب غیرشرب استفاده می‌شود.

اقدامات مذکور علاوه بر پاسخگویی به الزامات قانونی و کارفرمایی، موجب کاهش اثرات منفی زیست‌محیطی و بهبود بهره‌وری منابع آبی می‌گردد. در چارچوب الزامات تعیین شده براساس قراردادهای پروژه دارای برنامه جامع مدیریت منابع آبی است که اهداف و محدودیت‌های مشخصی برای بهره‌برداری و مصرف تعیین می‌کند. از جمله این اقدامات میتوان موارد ذیل را مطرح نمود:

- با جمع‌آوری پساب شیمیایی به صورت محلی و حذف شبکه‌های انتقال زیرزمینی به عنوان مثال در پروژه تربت‌حیدریه، علاوه بر کاهش تلفات ناشی از انتقال، نیاز به انرژی برق برای پمپ‌ها به‌طور چشمگیری کاهش یافته است.



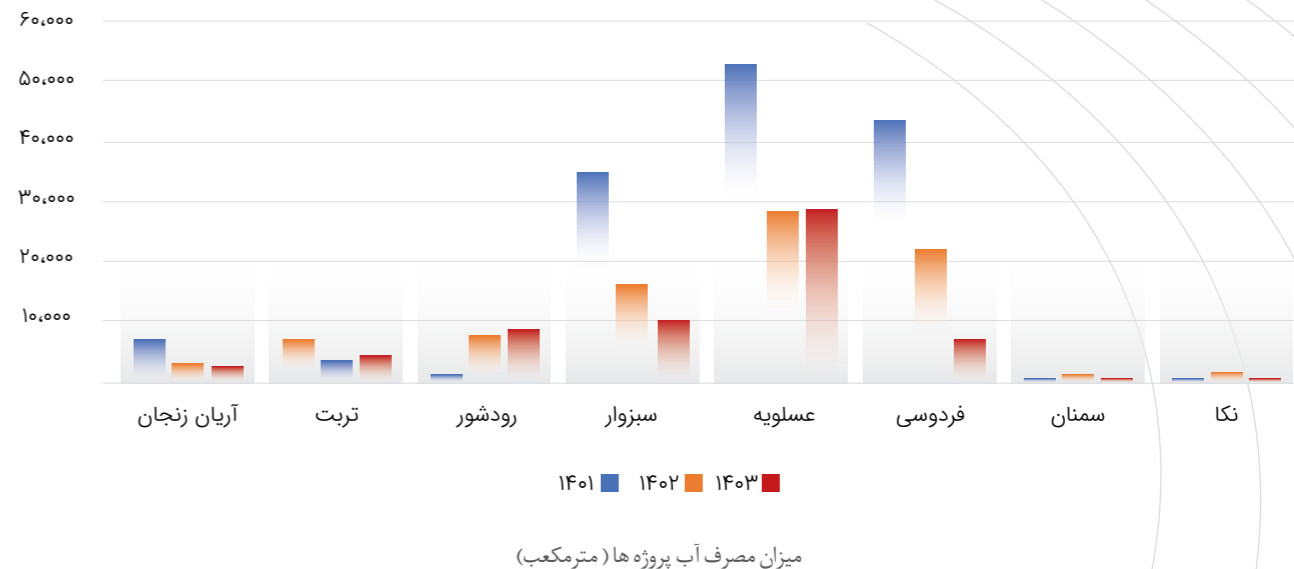
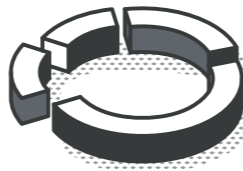
- با بازچرخانی پساب‌های تمیز در پروژه عسلویه (استفاده مجدد در آبیاری جنگل و سیستم آتش‌نشانی) و برگرداندن بلودان بویلرها به سیستم تصفیه آب در رودشور و علی‌آباد بخار، انرژی غیرمستقیم ذخیره شد و نیاز به منابع انرژی جدید کاهش یافت.



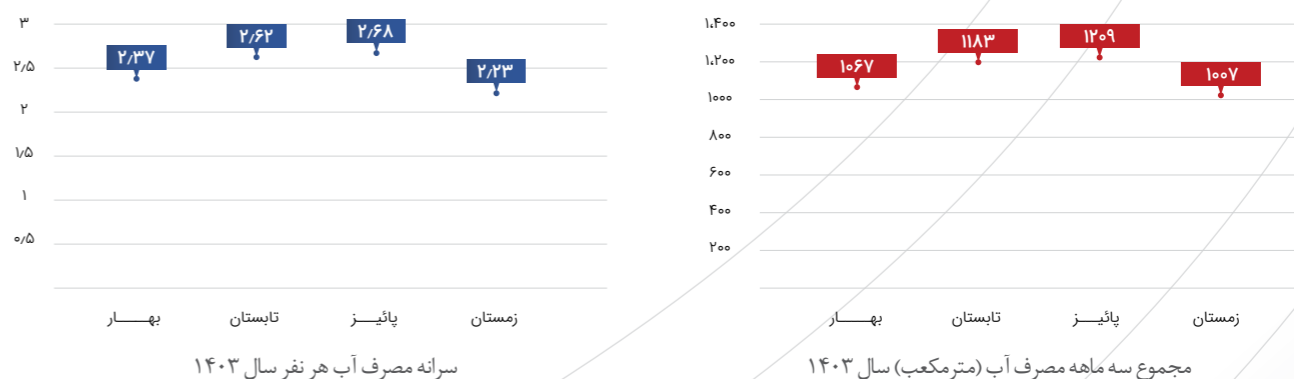
- جایگزینی سیستم‌های رزینی با فناوری EDI در چندین پروژه (راشد تربت‌حیدریه، سمنان، عسلویه، علی‌آباد بخار، آریان‌دو، فردوسی) سبب کاهش مصرف مواد شیمیایی برای احیا، کاهش آب موردنیاز و صرفه‌جویی در انرژی عملیاتی گردید. همچنین تغییر سیستم پیش‌تصفیه از کلاریفایر به UF در پروژه عسلویه، علاوه بر کاهش مصرف انرژی و مواد شیمیایی، منجر به ارتقای کیفیت آب و کاهش هزینه‌های بهره‌برداری شد.



- اقداماتی همچون زیرزمینی کردن خطوط آب شرب و سرویس در فردوسی و حذف Heat Tracing به‌طور مستقیم موجب حذف مصرف اضافی انرژی الکتریکی گردید.



بررسی روند مصرف آب در پروژه‌های توسعه یک گروه مپنا طی سال‌های ۱۴۰۱ تا ۱۴۰۳ نشان می‌دهد که میزان مصرف در واحدهای مختلف دارای نوسانات قابل توجهی بوده است. واحدهایی مانند سبزوار و فردوسی کاهش چشمگیری در مصرف آب طی سال ۱۴۰۳ نشان داده‌اند که می‌تواند نتیجه اجرای اقدامات بهینه‌سازی و کنترل مصرف باشد. این الگوهای متفاوت مصرف، بیانگر ضرورت استقرار نظام یکپارچه مدیریت آب در پروژه‌های توسعه‌ای، پایش مستمر منابع و تدوین برنامه‌های کاهش مصرف متناسب با ماهیت هر پروژه خواهد بود.



بررسی داده‌های فصلی مصرف آب در سال ۱۴۰۳ نشان می‌دهد که میزان مصرف آب در طول سال دارای نوسانات فصلی مشخصی بوده است. بیشترین میزان مصرف مربوط به فصل پاییز و کمترین آن مربوط به زمستان است. این الگو می‌تواند متأثر از شدت فعالیت‌های عملیاتی، شرایط اقلیمی و افزایش نیازهای فرآیندی در فصول گرم‌تر باشد. افزایش سرانه مصرف در تابستان و پاییز بیانگر فشار بیشتر بر منابع آبی در این فصول بوده و می‌تواند نشان‌دهنده افزایش ساعات کار یا نیاز بیشتر به آب برای فرآیندهای مختلف باشد.

در راستای کاهش اثرات زیست‌محیطی فعالیت‌های پروژه‌های و ارتقاء کیفیت اکولوژیک محیط پیرامونی، توسعه و نگهداشت فضاهای سبز و جنگل کاری به‌عنوان یکی از اقدامات کلیدی سازمان در حوزه تنوع زیستی مورد توجه قرار گرفته است. ایجاد این فضاها با هدف بهبود شرایط زیستگاهی، کاهش گردوغبار، تعدیل شرایط اقلیمی محلی و افزایش پوشش گیاهی در محدوده پروژه‌ها انجام شده است.

بر این اساس، در پروژه بهشهر حدود ۱۵۰۰ مترمربع فضای سبز ایجاد و مدیریت شده است. در پروژه سبزواری، با توجه به وسعت سایت و شرایط اقلیمی منطقه، حدود ۲۰۰۰۰ مترمربع فضای سبز و پوشش گیاهی توسعه یافته است. همچنین در پروژه غرب کارون، به‌منظور کاهش اثرات فعالیت‌های صنعتی بر محیط پیرامونی، حدود ۷۰۰۰۰ مترمربع فضای سبز و عرصه جنگل کاری شده ایجاد گردیده است. در پروژه تربت حیدریه نیز حدود ۴۰۰۰۰ مترمربع فضای سبز و پوشش گیاهی متناسب با شرایط بومی منطقه توسعه داده شده است.

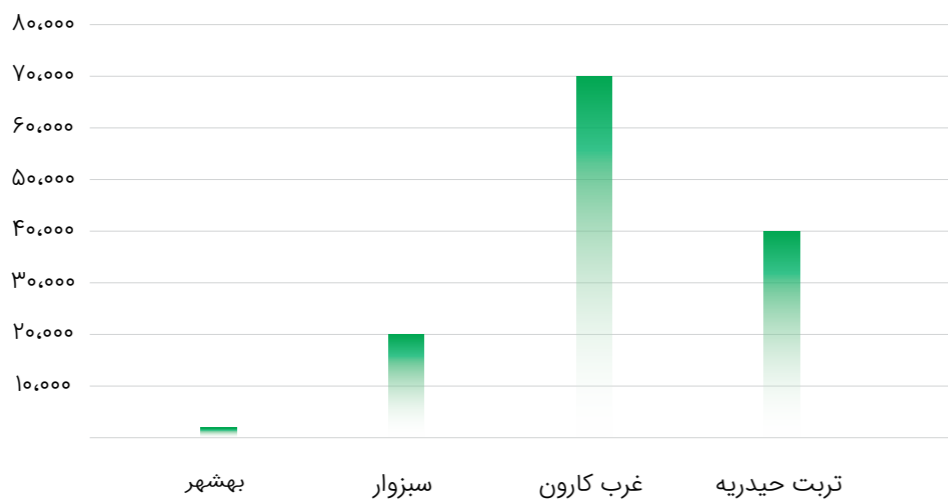
در پروژه نکا نیز توسعه فضای سبز در بخش ورودی تجهیزات نیروگاه با هدف کاهش گردوغبار، و ارتقای شرایط محیطی اطراف سایت اجرا گردیده است. انتخاب گونه‌های گیاهی در این پروژه با در نظر گرفتن شرایط اکولوژیکی

در بازه گزارش دهی، سازمان در پروژه‌های نیروگاهی مختلف با اجرای مجموعه‌ای از اقدامات نوآورانه توانست بهبود چشمگیری در بهره‌وری انرژی ایجاد کند. این اقدامات شامل کاهش حجم و ارتفاع سازه‌ها و حذف سیستم‌های پمپاژ غیرضروری، جمع‌آوری محلی پساب‌های شیمیایی و حذف شبکه‌های انتقال پرمصرف، بازچرخانی پساب‌های تمیز برای مصارف صنعتی و فضای سبز و جایگزینی فناوری‌های قدیمی (مانند سیستم‌های رزینی و کلاریفایر) با فناوری‌های نوین‌تر و کارآمدتر (UF و EDI) بوده است. دستاورد این رویکردها در چارچوب شاخص‌ها، کاهش مصرف مستقیم و غیرمستقیم انرژی، به حداقل رساندن استفاده از مواد شیمیایی و آب، ارتقا کیفیت آب تولیدی و در نهایت کاهش هزینه‌های عملیاتی و اثرات زیست‌محیطی بوده است. این اقدامات بیانگر تعهد شرکت توسعه یک مپنا به مدیریت پایدار آب و توسعه راهکارهای همسو با اصول پایداری می‌باشند.

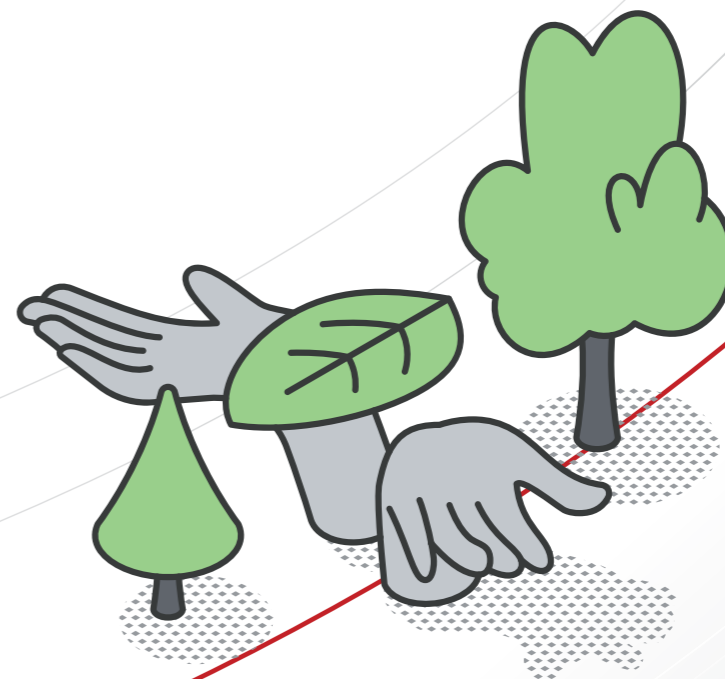
مورد استفاده قرار می‌گیرد.

● تعهد به حفاظت از تنوع زیستی و محیط طبیعی

تنوع زیستی یکی از مؤلفه‌های حیاتی پایداری سازمانی است، حفظ و مدیریت آن نقش مستقیم در سلامت اکوسیستم‌ها، امنیت منابع طبیعی و کاهش ریسک‌های زیست‌محیطی دارد. در راستای تعهد شرکت توسعه یک مپنا به حفاظت از تنوع زیستی و کاهش اثرات زیست‌محیطی پروژه‌ها، مجموعه‌ای از اقدامات برای حفاظت از محیط طبیعی در دستور کار قرار گرفته است.

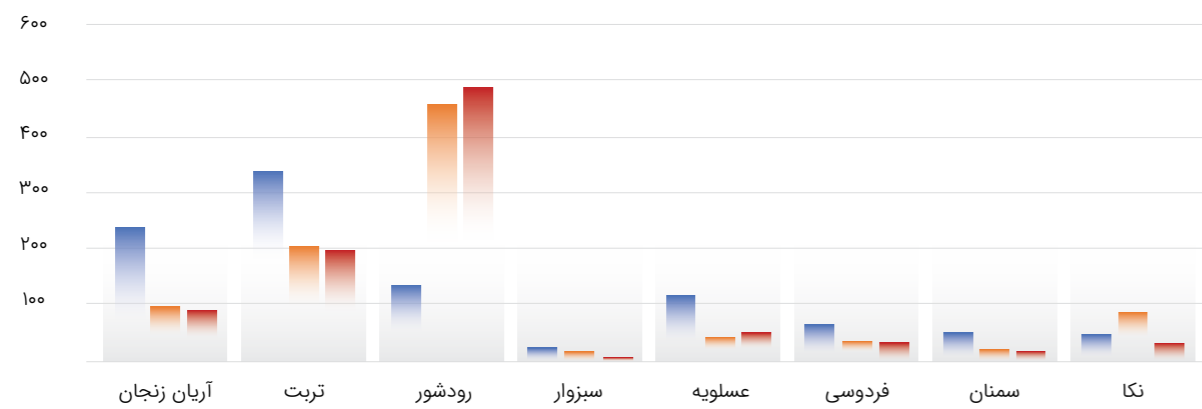


مساحت فضای سبز جنگلکاری شده در پروژه‌ها (مترمربع)

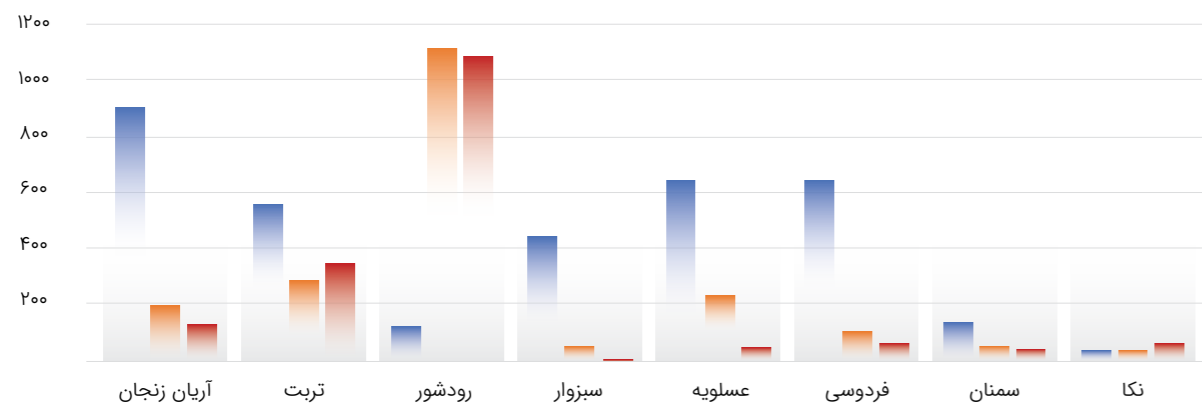


انتشار گازهای گلخانه‌ای

محاسبات براساس فرمولهای شیمیایی و به صورت تخمینی برآورده شده است. برای این منظور، ضریب انتشار بنزین (2.3kgCo2/lit) و ضریب انتشار گازوئیل (2.7kgCo2/lit) در نظر گرفته شده است. براین اساس، میزان انتشار گازهای گلخانه‌ای در Scope1 ناشی از مصرف بنزین و گازوئیل براساس داده‌های مصرف سوخت و ضرایب انتشار متناظر برای هر یک از هشت پروژه شرکت شامل (زنجان ۲، تربت حیدریه، رودشور، سبزواری، عسلویه، فردوسی، سمنان و نکا) به صورت جداگانه محاسبه و میزان انتشار گاز گلخانه‌ای نیز بصورت تخمینی برآورده شده است.



میزان انتشار گاز گلخانه‌ای ناشی از مصرف بنزین (tCO₂e)



میزان انتشار گاز گلخانه‌ای ناشی از مصرف گازوئیل در (tCO₂e)

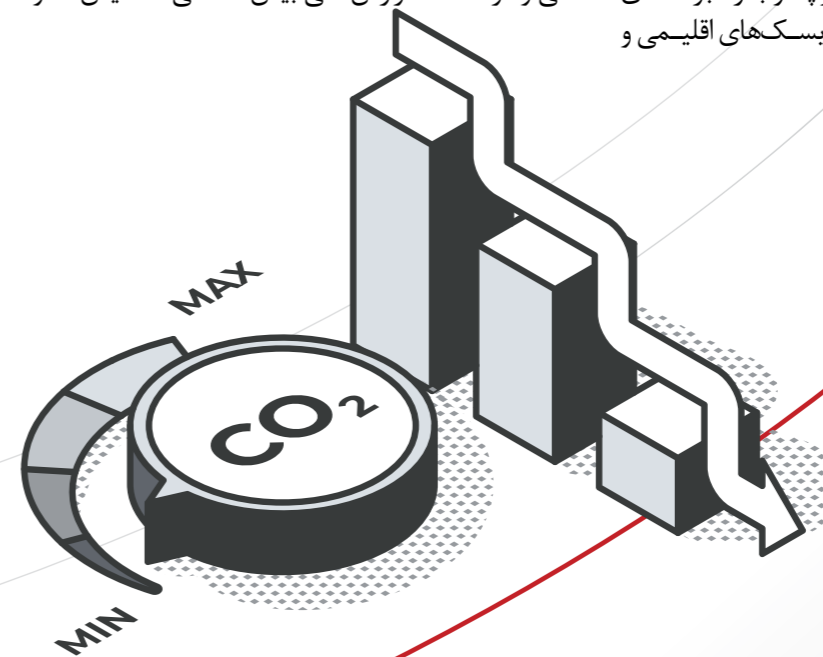
افزایش تاب‌آوری سازمان در برابر الزامات قانونی و بین‌المللی انجام می‌پذیرد و زیرساخت لازم برای تعیین اهداف کاهش انتشار و بهبود عملکرد زیست‌محیطی در سال‌های آتی را فراهم می‌سازد.

انتشارمستقیم گازهای گلخانه‌ای شرکت توسعه یک مپنا ناشی از احتراق سوخت‌های فسیلی در منابع تحت کنترل شرکت، از جمله مصرف بنزین و گازوئیل در فعالیت‌های اجرایی و پروژه‌های است. فرآیند اندازه‌گیری و گزارش‌دهی این انتشارها از سال ۱۴۰۱ آغاز شده است که دلیل آن دسترس پذیری داده‌های قابل اتکا از میزان مصرف سوخت و سطح فعالیت پروژه‌ها بوده است.

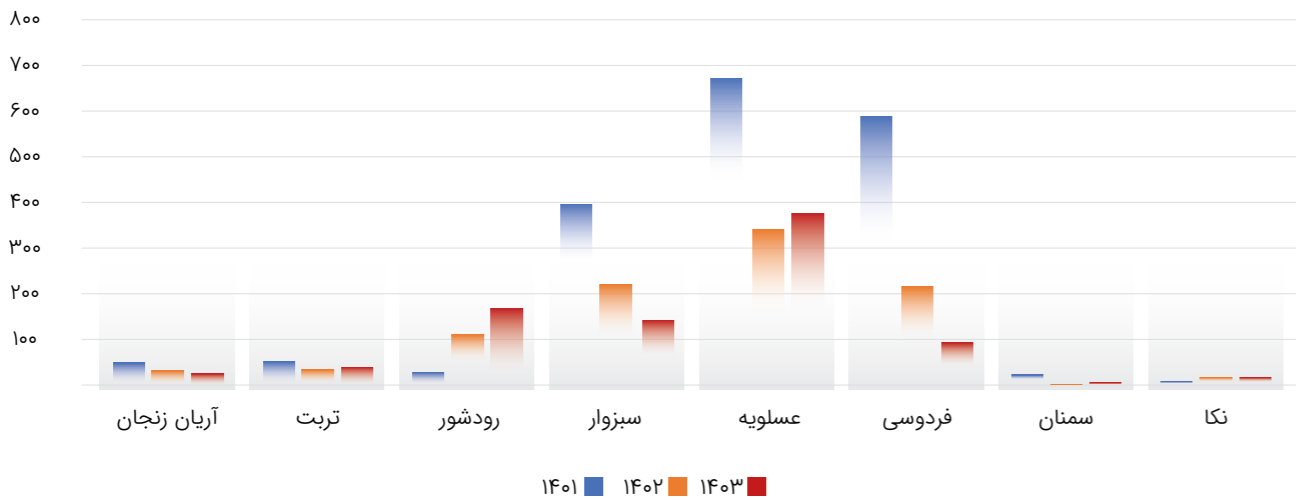
محاسبه میزان انتشار گازهای گلخانه‌ای در این دامنه، براساس داده‌های فعالیت و با استفاده از روش ضرایب انتشار انجام شده است. در این راستا، ضرایب انتشار مورد استفاده با اتکا به ضرایب بین‌المللی ارائه شده در گزارش ششم (IPCC AR6) و همچنین ضرایب انتشار مورد استفاده در مراجع ملی انتخاب شده اند تا همراستایی محاسبات با رویه‌های ملی و الزامات گزارش‌دهی بین‌المللی تضمین شود.

نظر به نقش قابل توجه بخش انرژی و صنعت در تولید گازهای گلخانه‌ای، مدیریت و پایش انتشار آلاینده‌های هوا به‌عنوان یکی از محورهای اساسی توسعه پایدار و مسئولیت‌پذیری سازمانی مطرح است. این استانداردها به سازمان‌ها کمک می‌کند تا آثار مستقیم و غیرمستقیم فعالیت‌های خود بر تغییرات اقلیمی و کیفیت هوا را به‌صورت شفاف، قابل سنجش و قابل مقایسه افشا کنند. این رویکرد، چارچوبی نظام‌مند برای اندازه‌گیری و گزارش‌دهی انتشار گازهای گلخانه‌ای فراهم می‌کند و سازمان‌ها را در مسیر همسویی با اهداف کاهش گرمایش جهانی یاری می‌رساند.

در این راستا، شرکت توسعه یک مپنا با درک اهمیت کنترل و کاهش اثرات زیست‌محیطی ناشی از مصرف انرژی و فرآیندهای پشتیبانی، پایش میزان انتشار گازهای گلخانه‌ای ناشی از مصرف سوخت‌های فسیلی، برق مصرفی خود را در دستور کار قرار داده است. رویکرد این شرکت مبتنی بر شناسایی منابع اصلی انتشار، به‌کارگیری شاخص‌های شدت انتشار، بهینه‌سازی الگوی مصرف انرژی و حرکت تدریجی به سمت راهکارهای کم‌کربن است. این اقدامات در چارچوب راهبردهای کلان پایداری، مدیریت ریسک‌های اقلیمی و

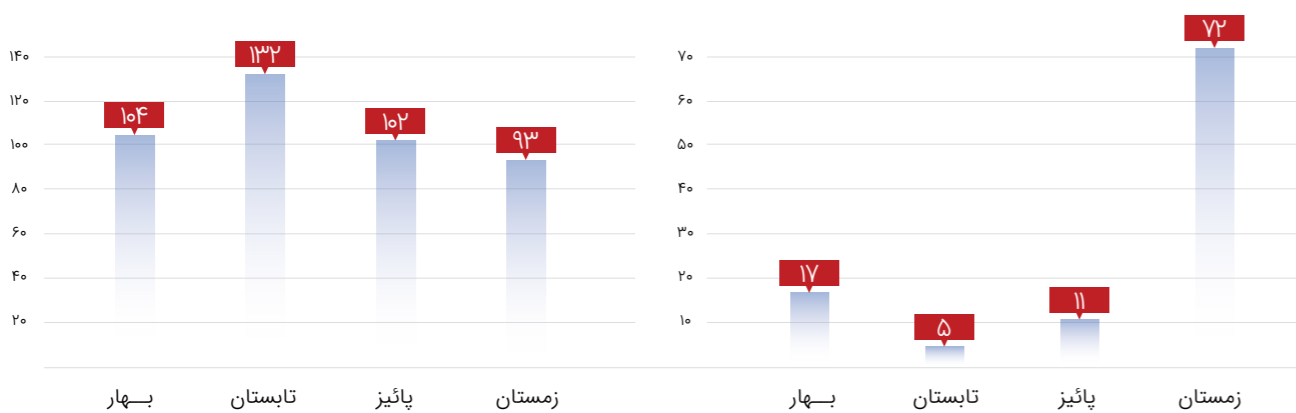


بررسی داده‌های سال ۱۴۰۱ تا ۱۴۰۳ نشان می‌دهد که میزان انتشار گازهای گلخانه‌ای ناشی از مصرف بنزین و گازوئیل در اسکوپ الگوی یکنواختی در تمامی پروژه‌ها نداشته و تغییرات آن ناشی از سطح فعالیت عملیاتی، نیازهای حمل و نقل و شرایط اجرایی پروژه‌ها بوده است. این موضوع بیانگر آن است که ریسک و فرصت‌های کاهش انتشار در سطح پروژه‌ها متفاوت بوده و نیازمند رویکردهای هدفمند پروژه محور است.



میزان انتشار گاز گلخانه ای ناشی از برق مصرفی (tCO₂e)

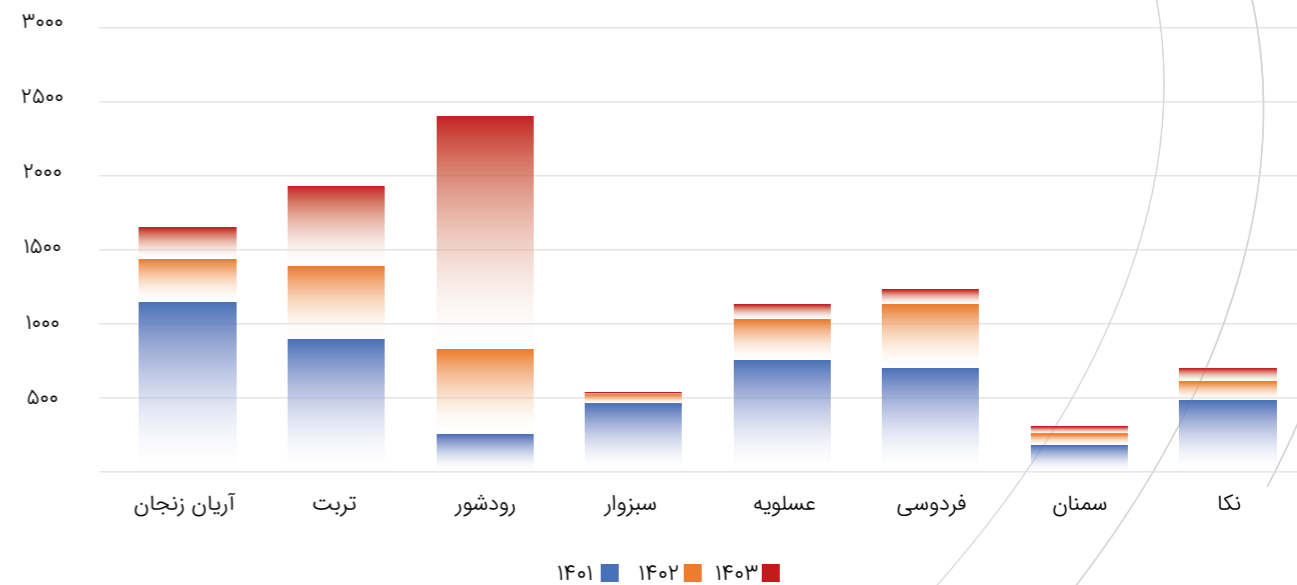
نمودار نشان می‌دهد مصرف برق بالاتر در پروژه‌های بزرگ باعث انتشار بیشتر CO₂ می‌شود. اسکوپ دو مربوط به انتشارهای غیرمستقیم از مصرف برق خریداری شده در نظر گرفته شده است. نمودار مذکور نشان می‌دهد که پروژه‌های شرکت علیرغم کاهش مصرف، با توجه به افزایش فعالیت‌های اجرایی سهم قابل توجهی از انتشار غیرمستقیم گازهای گلخانه ای را دارند.



میزان انتشار گاز گلخانه ای ناشی از میزبان گاز طبیعی ساختمان ستاد (tCO₂e)

میزان انتشار گاز گلخانه ای ناشی از برق مصرفی (scope2) (tCO₂e) در سال ۱۴۰۳

براساس تحلیل داده‌ها، مصرف بنزین و گازوییل همچنان یکی از منابع قابل انتشار گازهای گلخانه‌ای در اسکوپ یک محسوب می‌شود. این امر نشان می‌دهد که مدیریت سوخت ناوگان، کنترل مصرف در دوره‌ای اوج فعالیت و سنکرون پروژه‌ها می‌توانند نقش موثری در کاهش انتشار گازهای گلخانه‌ای ایفا کنند. محاسبات انتشار براساس داده‌های مصرف ثبت شده در پروژه‌ها و ضرایب انتشار مرجع انجام شده است. با توجه به ماهیت پروژه‌های فعالیت‌ها، نوسانات سالانه در میزان انتشار اجتناب ناپذیر بوده و مقایسه مستقیم سال‌ها باید با در نظر گرفتن سطح فعالیت عملیاتی انجام شود. بهبود سیستم‌های ثبت مصرف سوخت می‌توانند دقت گزارشدهی را در دوره‌های آتی افزایش دهد.



میزان انتشار گاز گلخانه ای ناشی از مصرف (بنزین و گازوییل) در دامنه یک (scope1) (tCO₂e)

میزان برق مصرفی شرکت توسعه یک مپنا که مطابق با استاندارد GRI در اسکوپ دو گازهای گلخانه‌ای گزارش می‌شود، نشان‌دهنده میزان انتشار غیرمستقیم CO₂ است که از مصرف انرژی الکتریکی خریداری از شبکه سراسری ناشی می‌شود. این بخش از انتشار، بخشی از اثرات زیست‌محیطی زنجیره ارزش شرکت را منعکس می‌کند و امکان ردیابی و کاهش آن از طریق بهینه‌سازی مصرف انرژی، استفاده از انرژی‌های تجدیدپذیر و مدیریت بهینه بار مصرفی فراهم می‌شود. اندازه‌گیری دقیق و مستمر این مصرف، مبنای تدوین اقدامات کاهش انتشار و برنامه‌های پایداری انرژی در سازمان است.

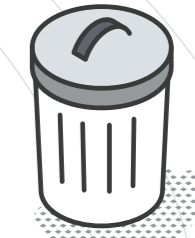


میزان انتشار گازهای گلخانه‌ای در اسکوپ یک (درصد)

● مدیریت پسماند

در راستای رعایت الزامات قانونی و استقرار نظام مدیریت پسماند، انواع پسماندهای تولیدی در ستاد و پروژهها مطابق دستورالعمل مدیریت پسماند و با رویکردهای پیشگیری، تفکیک، استفاده مجدد، بازیافت و دفع ایمن تحت کنترل قرار می‌گردد.

پسماندهای عادی: در کارگاه‌ها و ساختمان ستاد به صورت تفکیک شده در مخازن دربار جمع‌آوری، در محل‌های مشخص و ایمن نگهداری و متناسب با حجم تولید، به صورت دوره‌ای به مراکز مجاز دفع تحویل می‌شود. به منظور کاهش تولید پسماند، اقداماتی نظیر استفاده مجدد از پالت‌های چوبی، کارتن‌ها و قطعات فلزی حاصل از بسته‌بندی تجهیزات و همچنین کاهش مصرف ظروف یکبارمصرف شرکت اجرا شده است.



پسماندهای پزشکی: این نوع پسماند که در بهداری پروژه‌ها تولید شده است شامل اقلام تیز و برنده، زباله‌های عفونی و پسماندهای دارویی و شیمیایی می‌باشد که به صورت تفکیک شده و مطابق الزامات بهداشتی جمع‌آوری و نگهداری می‌شود و در فواصل زمانی مشخص، برای امحاء ایمن به مراکز مجاز و دارای مجوز تحویل می‌گردد.



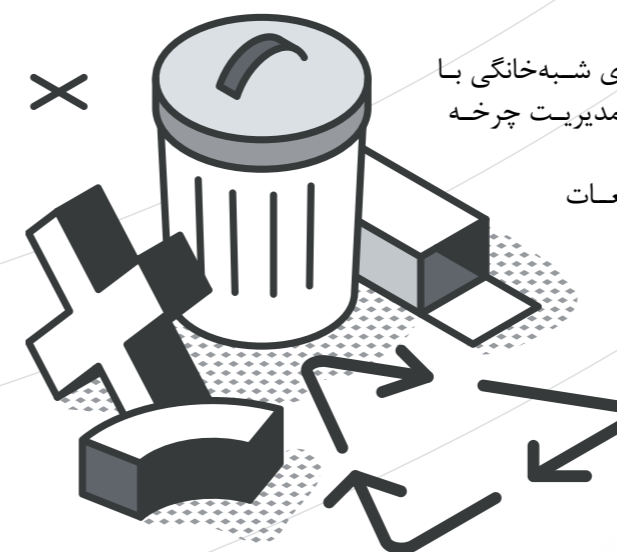
پسماندهای ویژه: شامل روغن‌های مصرف شده، مواد و ظروف حاوی مواد شیمیایی و پسماندهای الکترونیکی است. روغن‌های صنعتی پس از جمع‌آوری به مراکز مجاز بازیافت و تصفیه ارسال می‌شود. اقلام شیمیایی منقضی شده نظیر رنگ و هاردنر، به دلیل ماهیت مخاطره‌آمیز، از طریق شرکت‌های مجاز مدیریت یا بازیافت می‌گردد. همچنین ظروف فلزی و پلاستیکی آلوده به مواد شیمیایی پس از نگهداری ایمن در انبار ضایعات، به صورت دوره‌ای جهت بازیافت به پیمانکاران یا مراکز مجاز واگذار می‌شود.



شرکت توسعه یک تلاش می‌کند تا با تغییر در الگوهای مصرف، جایگزینی مواد اولیه سازگار با محیط زیست، و ارتقای آگاهی کارکنان، میزان پسماند تولیدی را در بخش‌های مختلف کاهش دهد. در راستای این چارچوب مدیریت پسماندهای تولیدی جریان‌های پسماند در شرکت توسعه یک شناسایی و پایش می‌شود تا امکان تفکیک دقیق پسماندهای قابل بازیافت از غیرقابل بازیافت فراهم گردد. این اقدام ضمن بهبود عملکرد زیست‌محیطی، به کاهش هزینه‌های دفع و افزایش نرخ بازیافت منجر شده است.

در سال‌های اخیر، مجموعه‌ای از اقدامات عملی در جهت بهینه‌سازی مصرف و بازچرخانی مواد در پروژه‌ها و ستاد در حال انجام است:

- تفکیک ضایعات کاغذی و مواد قابل بازیافت از پسماندهای شبه‌خانگی با هدف افزایش نرخ بازیافت، کاهش دفن پسماند و بهبود مدیریت چرخه مواد.
- استفاده مجدد از ضایعات فلزی، آرماتورهای مازاد و قطعات باقی‌مانده از پروژه‌ها به‌عنوان جایگزینی برای مواد نو.
- به‌کارگیری تخته‌های ضایعاتی و تخته‌داربست‌های معیوب و ناقص در فعالیت‌های موقت کارگاهی با هدف استفاده مجدد از مواد و جلوگیری از تولید پسماند غیرضروری.

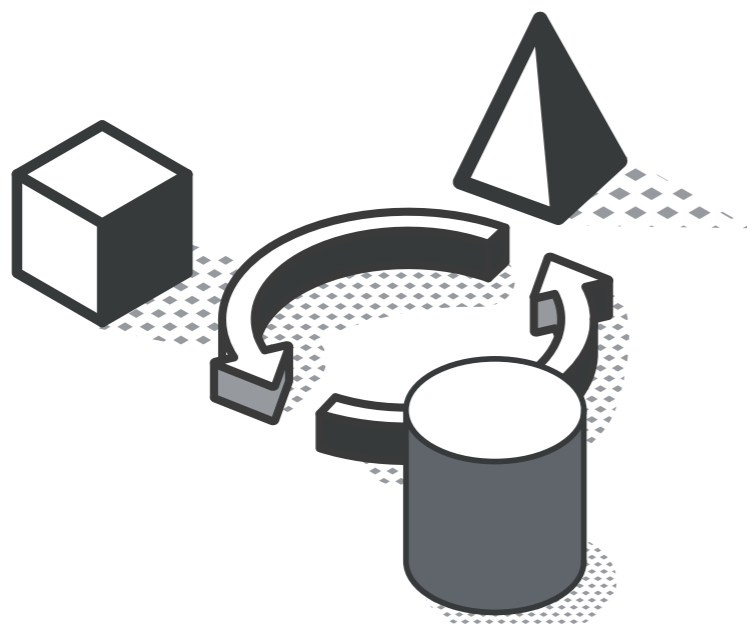


پلاستیک با حدود ۳۸ درصد بالاترین سهم پسماند شرکت را تشکیل می‌دهد و عمدتاً ناشی از بسته‌بندی‌ها و مواد مصرفی واحدهای خدماتی است. کارتن با سهم ۲۷٪ بخش قابل توجهی از پسماندها را تشکیل می‌دهد و ظرفیت بالایی برای بازیافت و بازگشت به چرخه تولید دارد. پسماند غذایی با سهم ۲۳٪ نشان‌دهنده ضرورت بهینه‌سازی در فرآیندهای تغذیه و خدمات رفاهی است. با اجرای برنامه‌های کاهش ضایعات و بهبود الگوهای مصرف، می‌توان از تولید پسماند در این بخش به میزان قابل توجهی کاست و سهم پسماند دفنی را کاهش داد.

شرکت در نظر دارد در آینده با طراحی برنامه‌های بهبود مدیریت پسماند و در راستای اقتصاد چرخشی، از این ظرفیت به شکل مؤثرتری بهره‌برداری کند. شیشه با سهم ۷٪ و قوطی‌های فلزی با حدود ۵٪، اگرچه سهم کمتری از کل پسماندها دارند، اما بر اساس الزامات مدیریت صحیح آن‌ها از اهمیت بالایی برخوردار است؛ زیرا این نوع پسماندها دارای زمان تجزیه طولانی بوده و در صورت دفع نامناسب می‌توانند موجب آلودگی خاک و تأثیر منفی بر اکوسیستم‌های محلی شود.

در مجموع، تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که حدود نیمی از پسماندهای شرکت توسعه یک مینا در دسته قابل بازیافت قرار دارند که با اجرای سیاست‌های بهبود در جمع‌آوری و تفکیک، می‌تواند به‌طور کامل از دفن در محیط جلوگیری شود.

شرکت توسعه یک، با استفاده از دستورالعمل پسماند، نه تنها به تعهدات زیست‌محیطی خود عمل می‌کند، بلکه از طریق پایش مستمر و تحلیل کمی ترکیب پسماندها، در جهت کاهش آثار منفی زیست‌محیطی گام برمی‌دارد.



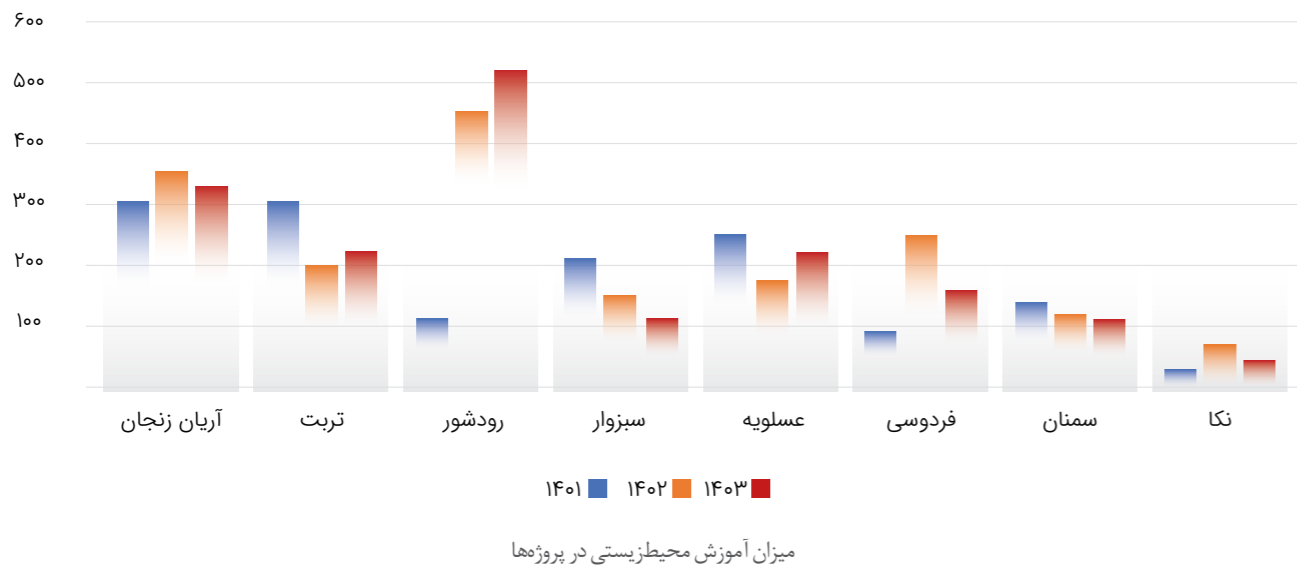
● ملاحظات محیط زیستی

برنامه‌های آموزشی سال‌های ۱۴۰۲ تا ۱۴۰۳ با رویکرد پیشگیرانه و مبتنی بر آگاهی‌رسانی عملیاتی برگزار گردیده و شامل مباحثی نظیر:

- شناسایی و کنترل جنبه‌های اثرگذار زیست‌محیطی
- مدیریت ایمن پسماندهای صنعتی و عادی
- جلوگیری از نشت و آلودگی منابع آب و خاک
- بهینه‌سازی مصرف انرژی و مواد
- انطباق فعالیت‌ها با خط‌مشی محیط زیست سازمان بوده است.

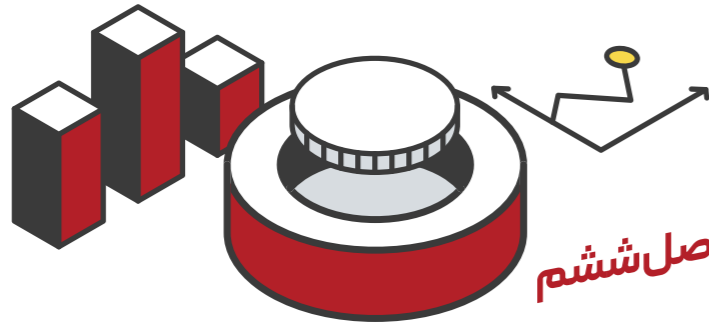
از طریق استمرار این آموزش‌ها، سطح درک زیست‌محیطی کارکنان افزایش یافته و بستر لازم برای مشارکت فعال آنان در تحقق اهداف کلان پایداری و کاهش اثرات زیست‌محیطی پروژه‌ها فراهم شده است.

در راستای تعهد سازمان به بهبود مستمر عملکرد زیست‌محیطی و بر اساس الزامات استاندارد ISO 14001:2015، آموزش‌های محیط‌زیستی به عنوان یکی از ارکان کلیدی نظام مدیریت محیط زیست، با هدف ارتقای آگاهی، دانش و رفتار مسئولانه کارکنان در قبال محیط زیست، طراحی و اجرا شده است. این آموزش‌ها بر پایه شناسایی و ارزیابی جنبه‌های اثرگذار زیست‌محیطی در پروژه‌های مختلف، به‌ویژه در حوزه‌های آلودگی خاک و آب، مدیریت پسماند، مصرف منابع طبیعی و کنترل آلودگی هوا تدوین شده و تلاش می‌شود از طریق آموزش‌های هدفمند، توانمندی کارکنان در پیشگیری از آلودگی و مدیریت کارآمد منابع افزایش یابد.





GRI 200

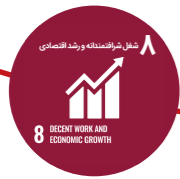


فصل ششم

بیرمدار اقتصاد پایا و تاب آور



GRI 400



GRI REPORT

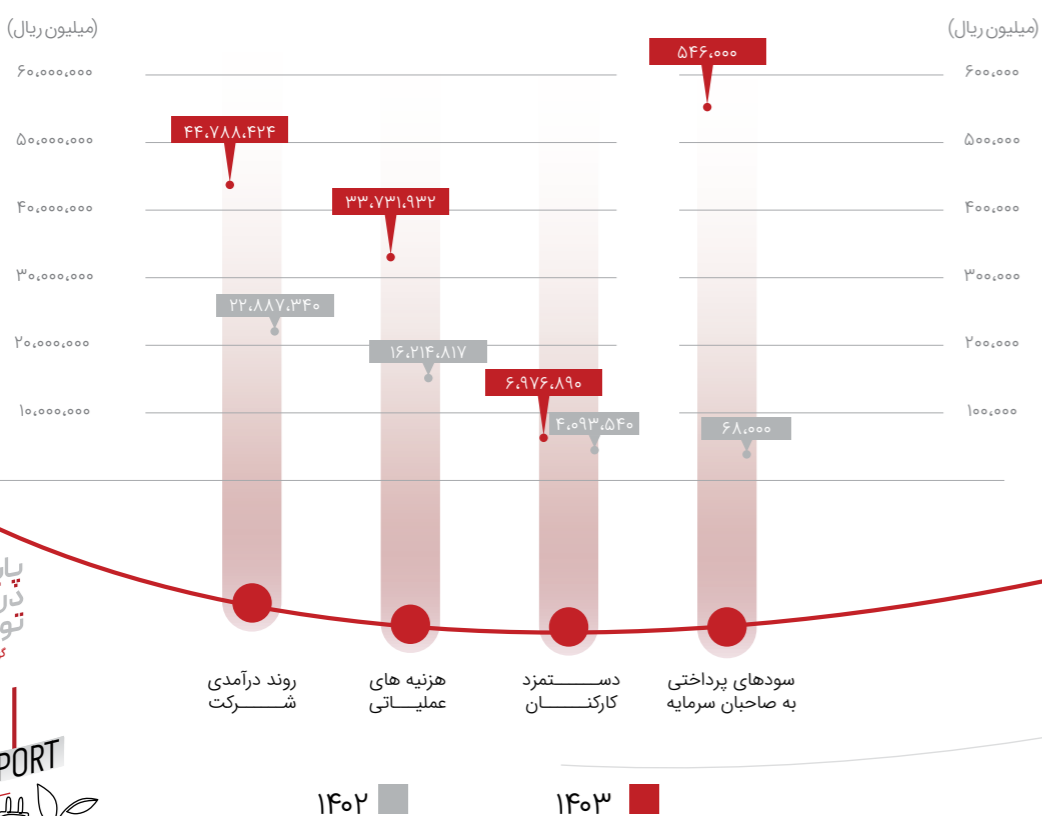
عملکرد اقتصادی و جریان های ارزش

برای سهامداران، نقش مؤثری در پویایی اقتصاد ملی و بهبود شاخص های توسعه ای ایفا کرده است. پرداخت منظم مالیات از سوی شرکت، سهم قابل توجهی در تقویت زیرساخت های ملی، توسعه پروژه های عمرانی و سرمایه گذاری، ارتقای بهره وری و نوآوری و همچنین گسترش خدمات اجتماعی داشته است. این اقدامات نه تنها به بهبود تاب آوری اقتصادی کمک کرده، بلکه در ارتقای سطح رفاه جامعه محلی نیز اثر گذار بوده است. نمودار این بخش، تصویر روشنی از مجموع درآمدهای عملیاتی و غیرعملیاتی شرکت را ارائه می دهد. تحلیل این داده ها نشان می دهد که ارزش اقتصادی تولید شده در قالب درآمدها و همچنین ارزش توزیع شده در قالب هزینه های عملیاتی در سال ۱۴۰۳ نسبت به سال ۱۴۰۲ روندی افزایشی داشته و بیانگر رشد فعالیت های اقتصادی و تقویت جریان ارزش در شرکت است.

ارزش اقتصادی تولید و توزیع شده، یکی از مهم ترین شاخص های سنجش عملکرد اقتصادی شرکت به شمار می رود؛ شاخصی که میزان توان سازمان در ایجاد ثروت و نحوه تخصیص آن میان ذی نفعان را به صورت شفاف نشان می دهد. مطابق با استانداردهای گزارش دهی، این شاخص شامل مجموعه درآمدهای حاصل از فعالیت های عملیاتی و غیرعملیاتی و نیز نحوه توزیع این ارزش در میان گروه های اصلی ذی نفعان است.

در سال مالی ۱۴۰۳، مجموع ارزش اقتصادی ایجاد شده در شرکت توسعه یک مینا از طریق درآمدهای عملیاتی و غیرعملیاتی تحقق یافته است. این ارزش پس از کسر هزینه های عملیاتی، در قالب های متنوع میان ذی نفعان توزیع شده است؛ از جمله پرداخت حقوق و مزایا به کارکنان، مالیات و سایر هزینه های مرتبط با فعالیت های جاری سازمان. بدین ترتیب، شرکت علاوه بر خلق ارزش

از دیگر شاخص های این بخش میتوان به دستمزد کارکنان و سودهای پرداختی به صاحبان سرمایه اشاره کرد که در سال ۱۴۰۳ نسبت به سال ۱۴۰۲ افزایش چشمگیری داشته است.



پایداری اقتصادی یکی از ارکان بنیادین راهبردهای کلان شرکت توسعه یک مینا به شمار می رود و مبنای تصمیم سازی های بلندمدت و برنامه ریزی های ساختاری سازمان را تشکیل می دهد. اقتصاد پایدار، زمینه ساز رشد متوازن، ایجاد فرصت های شغلی، ارتقای کیفیت زندگی و تضمین چشم اندازی امیدبخش برای جامعه است؛ از همین رو دستیابی به آن نه یک گزینه، بلکه ضرورتی حیاتی برای سازمان های است که به دنبال ثبات، کارآمدی و استمرار فعالیت های خود هستند.

در راستای استانداردهای ملی و بین المللی، رویکرد اقتصادی شرکت توسعه یک مینا بر ایجاد ارزش اقتصادی پایدار، تخصیص و مدیریت کارآمد منابع، شفافیت مالی و تقویت تاب آوری سازمانی استوار است. این نگرش به شرکت امکان می دهد عملکرد اقتصادی خود را قابل اندازه گیری، منظم و مبتنی بر گزارش دهی معتبر به ذی نفعان ارائه کند و نقش سازنده خود را در توسعه پایدار کشور به صورت مستند و قابل اتکا نشان دهد. شرکت توسعه یک مینا از آغاز فعالیت، نقشی مؤثر در توسعه صنعت برق کشور ایفا کرده و طی سال های اخیر با اجرای برنامه های استراتژیک، مسیر دستیابی به درآمدهای پایدار را هدفمند دنبال نموده است. توسعه سبد خدمات، سرمایه گذاری در تحقیق و توسعه، ورود به حوزه های نوین کسب و کار و ایجاد هم افزایی میان واحدهای تخصصی، از مهم ترین اقداماتی بوده است که توانسته ارزش اقتصادی افزوده ای برای سازمان و ذی نفعان آن ایجاد کند.

رویکرد اقتصادی شرکت بر پایه «خلق ارزش مشترک» برای تمامی ذی نفعان، شامل: جامعه، مشتریان، سهامداران، کارکنان و تامین کنندگان و پیمانکاران، طراحی شده است. این رویکرد همسو با اهداف توسعه پایدار، به ویژه هدف ۸ (رشد اقتصادی و اشتغال شایسته) و هدف ۹ (صنعت، نوآوری و زیرساخت)، تلاش دارد اثرات مثبت اقتصادی را در سطح ملی تقویت کند و سهم شرکت در توسعه صنعتی کشور را ارتقا بخشد. در این فصل، شاخص های کلیدی عملکرد اقتصادی شرکت افشا می شود؛ از جمله درآمدهای عملیاتی، بهای تمام شده، سود ناخالص، هزینه های عمومی و اداری، سود خالص و سایر شاخص هایی که بر اساس صورت های مالی سالانه و در چارچوب استانداردهای گزارش دهی اقتصادی ارائه شده اند.

همزمان، شرکت توسعه یک مینا با تمرکز بر پایداری مالی، سرمایه گذاری در پروژه های دانش بنیان و توسعه زیرساخت های صنعتی، نقش فعالی در تقویت زنجیره تأمین داخلی و ارتقای تاب آوری اقتصادی در سطح ملی ایفا کرده است. استمرار این اقدامات نشان دهنده تعهد سازمان به رشد پایدار، توسعه فرصت های شغلی، ارتقای بهره وری و خلق ارزش بلندمدت برای تمامی ذی نفعان می باشد.

پایداری
ذرمساز
توسعه
۱۴۰۴

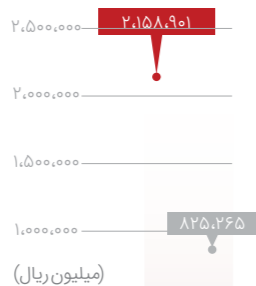
پشتیبانی مالی دولت

در سال ۱۴۰۳، شرکت توسعه یک مپنا از کمک‌ها و تخفیف‌های مالیاتی دولت بهره‌مند شده است. این حمایت‌ها عمدتاً شامل اعتبارات مالیاتی مرتبط با پروژه‌های تحقیق و توسعه بوده و فرصت‌های قابل توجهی برای تخصیص منابع بیشتر به توسعه فناوری‌های نوآورانه فراهم کرده است. استفاده از این مشوق‌ها نه تنها ظرفیت سرمایه‌گذاری شرکت در پروژه‌های فناوریانه را تقویت می‌کند، بلکه نقش مؤثر آن در خلق ارزش اقتصادی پایدار و ارتقای توان رقابتی سازمان در سطح ملی را نیز برجسته می‌سازد.

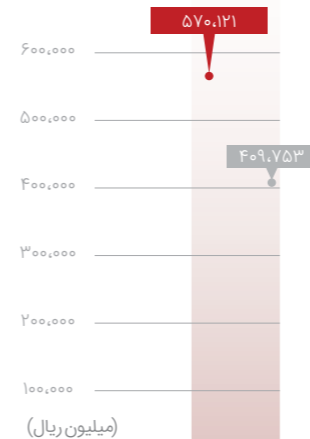


ارزش آفرینی برای جامعه محلی

شرکت توسعه یک مپنا طی سال‌های ۱۴۰۲ و ۱۴۰۳ روند خرید از تأمین‌کنندگان محلی را به‌صورت نظام‌مند پایش و ارزیابی کرده است. نتایج این ارزیابی نشان می‌دهد که در سال ۱۴۰۳ بخش بیشتری از هزینه‌های تأمین شرکت به زنجیره تأمین محلی اختصاص یافته است. این رویکرد نقش مؤثری در تقویت اقتصاد منطقه‌ای، افزایش اشتغال‌زایی و ارتقای ظرفیت صنایع محلی داشته است.



افزایش قابل توجه سهم خرید از تأمین‌کنندگان داخلی در سال ۱۴۰۳ نسبت به سال ۱۴۰۲، حاصل تمرکز شرکت بر سیاست بومی‌سازی، حمایت از تولیدکنندگان داخلی و مدیریت پایدار زنجیره تأمین است. این اقدام علاوه بر کاهش وابستگی به منابع خارجی، به توسعه توان تولیدی و صنعتی کشور نیز کمک کرده و موجب تقویت تاب‌آوری اقتصادی در سطح محلی و ملی شده است.



شرکت توسعه یک مپنا با هدف شفاف‌سازی عملکرد مالی و ارزیابی تأثیرات اقتصادی خود بر ذی‌نفعان، اقدام به اندازه‌گیری ارزش اقتصادی تولید شده و نحوه توزیع آن کرده است. ارزش اقتصادی تولید و توزیع شده ناشی از فعالیت‌های عملیاتی شرکت، به صورت مستقیم در قالب درآمدها، هزینه‌های عملیاتی، پرداخت دستمزد و مزایا به کارکنان، سودهای پرداختی به صاحبان سرمایه توزیع شده است.

نحوه تخصیص این ارزش اقتصادی، نشان‌دهنده تعهد شرکت به توزیع منصفانه و مسئولانه منابع، میان ذی‌نفعان مختلف است. تداوم روند ایجاد ارزش اقتصادی، همراه با توزیع متوازن و هدفمند آن، به تقویت پایداری مالی سازمان، افزایش اعتماد عمومی و بهبود آثار اقتصادی و اجتماعی در سطوح محلی و ملی منجر می‌شود.

همچنین شرکت توسعه یک مپنا با پایبندی کامل به قوانین و مقررات کشور، فرآیند تنظیم و ارائه اظهارنامه‌های مالیاتی خود را به‌صورت دقیق، مستند و در چارچوب الزامات قانونی انجام داده است. گزارش‌دهی شفاف مالیاتی به‌عنوان بخشی از ارزش اقتصادی توزیع‌شده، نشان‌دهنده تعهد سازمان به مسئولیت‌پذیری اقتصادی و ایفای نقش مؤثر در تأمین منابع مالی مورد نیاز دولت برای توسعه زیرساخت‌ها و رفاه عمومی است.

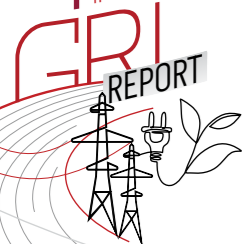
۱۴۰۲ ۱۴۰۳

کمک‌های مالیاتی و اعتبارات مالیاتی
تأمین‌کنندگان محلی از سهم خرید

۱۴۰۲

۱۴۰۳

پایداری
ذرمدار توسعه
گزارش پایداری
۱۴۰۴



بر اساس داده‌های مالی سالانه، درآمد شرکت توسعه یک مپنا در سال‌های اخیر روندی افزایشی داشته است. این رشد نشان‌دهنده تقویت عملکرد عملیاتی و سهم بالاتر شرکت در بازار، افزایش تولید ارزش اقتصادی برای ذی‌نفعان و ارتقای پایداری مالی در راستای اهداف توسعه‌ای بلندمدت است. افزایش درآمد شرکت، تأثیر مستقیمی بر پایه مالیاتی و در نتیجه سهم پرداخت‌های مالیاتی دارد. این روند نه تنها شفافیت مالی شرکت را تقویت می‌کند، بلکه نقش آن در توسعه اقتصادی کشور را از طریق افزایش منابع عمومی دولت برجسته می‌سازد.

مبارزه با فساد

شرکت توسعه یک مپنا بر پایه ارزش‌های صداقت، شفافیت و مسئولیت‌پذیری، رویکردی نظام‌مند برای پیشگیری، شناسایی و مقابله با هرگونه رفتار غیراخلاقی و فساد اداری در پیش گرفته است. در این راستا، چارچوب سیاست‌های اخلاقی و حرفه‌ای شرکت، متکی بر سند جامع کدهای رفتاری گروه مپنا تدوین و در کلیه واحدها اجرایی شده است. بر اساس این چارچوب، شرکت متعهد است:

- فرهنگ درستکاری و شفافیت سازمانی را از طریق اطلاع‌رسانی و آموزش‌های مستمر تقویت نماید تا تمامی کارکنان نسبت به رفتارهای پرریسک، تضاد منافع و مصادیق فساد اداری آگاه باشند.
- سازوکارهای پیشگیرانه و کنترلی را برای جلوگیری از هرگونه سوءاستفاده از منابع مالی، اموال سازمانی یا اطلاعات محرمانه ایجاد و به‌روزرسانی کند.
- اقدامات جامع آگاهی‌رسانی به کارکنان با هدف پیشگیری از افشای غیرمجاز اطلاعات اجرا و به‌صورت مستمر پیگیری شده است.
- انضباط در فرآیندهای مستندسازی، صحت‌سنجی و نگهداری اسناد مالی و اداری در سطح کل شرکت توسعه یک مپنا استقرار یافته و به‌عنوان یکی از الزامات کلیدی حکمرانی شرکتی مورد توجه قرار می‌گردد.
- حفظ محرمانگی اطلاعات و احترام به مالکیت فکری را به‌عنوان یکی از اصول کلیدی رفتار حرفه‌ای رعایت کند.

در همین راستا، شرکت توسعه یک مپنا طی سال جاری دوره‌های آموزشی تخصصی با محوریت پیشگیری از فساد و مدیریت تضاد منافع برای مدیران و کارکنان برگزار خواهد کرد. هدف این برنامه‌ها، ارتقای توان کارکنان در شناسایی موقعیت‌های پرریسک، تقویت حس مسئولیت‌پذیری فردی و نهادینه‌سازی فرهنگ شفافیت در سراسر سازمان است.

گزارش جامع عملکرد اقتصادی سازمان

شرکت توسعه یک مپنا متعهد است اطلاعات مالی کلیدی خود شامل: درآمدهای عملیاتی، بهای تمام‌شده، هزینه‌های عمومی و اداری، سود ناخالص و سایر درآمدها را در چارچوب شاخص‌های اقتصادی به‌صورت شفاف و قابل‌اتکا افشا کند. این اطلاعات که در صورت سود و زیان منعکس می‌شود، بیانگر توان شرکت در ایجاد ارزش اقتصادی برای ذی‌نفعان و میزان کارآمدی فعالیت‌های عملیاتی آن است. مطابق این شاخص‌ها، شرکت نشان می‌دهد که چگونه ارزش اقتصادی ایجادشده از طریق فعالیت‌های عملیاتی میان گروه‌های مختلف ذی‌نفع

بررسی اقلام گزارش‌شده تصویرری روشن از وضعیت اقتصادی شرکت ارائه می‌دهد و نشان می‌دهد که توسعه یک مپنا تا چه میزان در تحقق ارزش پایدار برای ذی‌نفعان موفق بوده است. استمرار این شفافیت به شرکت امکان می‌دهد تا به الزامات گزارش‌دهی اقتصادی پایبند بماند و اعتماد ذی‌نفعان را تقویت کند.

صورت سود و زیان

سال ۱۴۰۲ (میلیون ریال)	سال ۱۴۰۳ (میلیون ریال)
۲۲,۸۸۷,۳۴۰	۴۴,۷۸۸,۴۲۴ ▲
۲۲,۲۲۲,۱۰۴	۴۴,۲۲۲,۰۱۲ ▲
۶۶۵,۲۳۶	۵۶۶,۴۱۲ ▲
۵۳۰,۳۲۱	۹۸۳,۱۲۱ ▲
۱۷۳,۶۱۶	۳,۴۶۲,۸۱۲ ▲
۳۰۸,۵۳۱	۳,۰۴۶,۱۰۳ ▲
۵۳۰,۱۲۵	۱,۶۴۴,۸۶۳ ▲
۸۳۸,۶۵۶	۴,۶۹۰,۹۶۶ ▲
۱۶۶,۸۶۷	۱,۰۵۱,۵۸۷ ▲
۶۷۱,۷۸۹	۳,۶۳۹,۳۷۹ ▲

درآمدهای عملیاتی
بهای تمام شده درآمدهای عملیاتی
سود ناخالص
هزینه‌های عمومی و اداری
سایر درآمدها
سود عملیاتی
سایر درآمدها و هزینه‌های غیرعملیاتی
سود قبل از مالیات
هزینه مالیات بر درآمد
سود خالص

سرمایه‌گذاری به منظور ارتقای تاب‌آوری اقتصادی

سرمایه‌گذاری و نوسازی دارایی‌ها از عناصر بنیادی در تقویت مسیر رشد، ایجاد زیرساخت‌های پایدار و افزایش تاب‌آوری اقتصادی سازمان به شمار می‌رود.

در همین راستا، شرکت توسعه یک مپنا بخشی از منابع خود را به توسعه ظرفیت‌های موردنیاز برای تحقق برنامه‌های راهبردی اختصاص داده و اقدامات قابل توجهی را در حوزه تحقیق و توسعه با هدف ارتقای بهره‌وری، نوآوری و افزایش مزیت رقابتی انجام داده است.

سرمایه‌گذاری در مسیر تاب‌آوری اقتصادی، یکی از محورهای اصلی رویکرد توسعه‌ای شرکت محسوب می‌شود. در سال‌های اخیر، سازمان بر اجرای پروژه‌هایی تمرکز داشته که متکی بر دانش تخصصی، ارتقای توان فنی کارکنان و بهره‌گیری از فناوری‌های کارآمد هستند. این پروژه‌ها به‌طور مؤثر به بهبود عملکرد، کاهش هزینه‌ها، افزایش بهره‌وری و ایجاد زیرساخت‌های هوشمند کمک کرده و در نهایت، ارزش‌آفرینی اقتصادی پایدار برای ذی‌نفعان را تقویت کرده‌اند.

در راستای تحقق اصول شفافیت، پاسخ‌گویی و حاکمیت شرکتی، صورت‌های مالی شرکت به‌صورت شش‌ماهه و سالانه توسط مؤسسات حسابرسی معتمد و مورد تأیید سازمان حسابرسی نظیر هوشیار ممیز و ایران مشهود، بررسی می‌شود. نتایج این حسابرسی‌ها نیز در سامانه کدال منتشر می‌گردد تا امکان دسترسی و ارزیابی برای تمامی ذی‌نفعان فراهم باشد.

حسابرسی مالی

در این بخش، عملکرد مالی سالانه شرکت بر اساس صورت‌های مالی تلفیقی و جداگانه مورد تحلیل قرار می‌گیرد. حسابرسان مستقل وظیفه دارند انطباق اطلاعات مالی را با استانداردهای حسابداری پذیرفته‌شده، قوانین و دستورالعمل‌های نظارتی بررسی کرده و گزارش‌هایی شفاف، مستند و قابل اتکا ارائه دهند.

به‌منظور ارتقای شفافیت و اطمینان از صحت عملکرد مالی، پایش منظم شاخص‌های اقتصادی و هزینه‌ای و تحلیل انحرافات احتمالی به‌صورت دوره‌ای انجام می‌شود تا زمینه اصلاح رویه‌ها و بهبود فرآیندهای مالی فراهم گردد. بر اساس نتایج رسیدگی مؤسسات حسابرسی مستقل در سال مالی اخیر، هیچ‌گونه عدم‌انطباق یا مغایرت قابل توجهی در داده‌های مالی مشاهده نگردید و صورت‌های مالی شرکت منطبق با الزامات قانونی و استانداردهای حسابداری تأیید شده است. این امر نشان‌دهنده کارآمدی نظام کنترل‌های داخلی، سلامت مالی و رعایت اصول پاسخگویی و شفافیت سازمانی است.

حسابرسی عملیاتی و ارتقای کارایی سازمان

افزون بر حسابرسی‌های مالی، حسابرسی عملیاتی با هدف ارزیابی کارایی، اثربخشی و صرفه اقتصادی فعالیت‌های سازمان انجام می‌گردد. در این نوع حسابرسی، علاوه بر کنترل هزینه‌ها، شاخص‌های بهره‌وری، بهینه‌سازی منابع و میزان تحقق اهداف پایداری شرکت نیز مورد توجه قرار می‌گیرد. نتایج حاصل از این ارزیابی‌ها، به‌عنوان مبنایی برای اصلاح فرآیندهای داخلی، ارتقای کیفیت تصمیم‌گیری‌های مدیریتی و حرکت در مسیر بهبود مستمر به کار گرفته می‌شود. انجام منظم این نوع حسابرسی، نقش مهمی در تقویت شفافیت، پاسخگویی و مدیریت اثربخش منابع سازمان دارد.

نظارت بر اجرای قوانین مبارزه با پول‌شویی

در راستای پایبندی به الزامات قانونی و تعهدات مسئولیت‌پذیری اجتماعی، شرکت سازوکارهای نظام‌مند و مؤثری را برای پیشگیری از تخلفات مالی و سوءاستفاده‌های احتمالی ایجاد و اجرا کرده است. این سازوکارها شامل آموزش هدفمند کارکنان مرتبط، ارتقای آگاهی نسبت به ریسک‌های مالی، و استقرار کنترل‌های داخلی برای جلوگیری از فعالیت‌های مجرمانه از جمله پول‌شویی، کلاهبرداری و سایر تخلفات مالی است.

این رویکرد، علاوه بر حفاظت از سلامت مالی سازمان، موجب تقویت اعتماد ذی‌نفعان و ارتقای شفافیت در فرآیندهای مالی می‌شود.

شاخص‌های مالی

سرمایه‌گذاری و نوسازی دارایی‌ها از عناصر بنیادی در تقویت مسیر رشد، ایجاد زیرساخت‌های پایدار و افزایش تاب‌آوری اقتصادی سازمان به شمار می‌رود.

در همین راستا، شرکت توسعه یک مپنا بخشی از منابع خود را به توسعه ظرفیت‌های موردنیاز برای تحقق برنامه‌های راهبردی اختصاص داده و اقدامات قابل توجهی را در حوزه تحقیق و توسعه با هدف ارتقای بهره‌وری، نوآوری و افزایش مزیت رقابتی انجام داده است.

مدیریت دانش زیربنای یادگیری سازمانی و پایداری بلندمدت

گروه مپنا در سطح کلان، طرح مدیریت دانش پایدار (SKM) را با هدف توسعه یکپارچه ظرفیت‌های دانشی و ارتقای یادگیری سازمانی در سراسر شرکت‌های گروه به اجرا گذاشته است. این طرح با تمرکز بر گردآوری، سازماندهی، ارزیابی و به‌اشتراک‌گذاری تجربیات ارزشمند شرکت‌ها، به خلق یک شبکه دانشی پویا در حوزه‌های محیط‌زیستی، اقتصادی و اجتماعی کمک می‌کند. چنین رویکردی زمینه بهره‌برداری متقابل از دانش کاربردی، هم‌افزایی میان شرکت‌ها و تقویت توانمندی‌های گروه در تحقق اهداف توسعه پایدار را فراهم می‌سازد.

در همین چارچوب، شرکت توسعه یک مپنا نیز با تکیه بر بسترهای موجود مدیریت دانش، خود را متعهد می‌داند که پیوند میان دانش سازمانی و توسعه پایدار را عمیق‌تر سازد و همکاری نظام‌مند با سایر شرکت‌های گروه را گسترش دهد.

نظام مدیریت دانش در شرکت توسعه یک مپنا بر سه محور اصلی استوار است:

۱. ثبت و به‌کارگیری درس‌آموخته‌های پروژه‌ها با هدف انتقال تجارب حیاتی و جلوگیری از تکرار خطاها؛
۲. ایجاد و نگهداری بانک‌های مستندات دانشی برای دسترسی ساختارمند و به‌روز به اطلاعات تخصصی؛
۳. بهره‌گیری از سامانه «دانا» به‌عنوان بستر یکپارچه برای مستندسازی، به‌اشتراک‌گذاری و تعامل میان خبرگان سازمانی.

سامانه دانا علاوه بر تسهیل ذخیره‌سازی دانش آشکار، امکان شکل‌گیری انجمن‌های خبرگی، گروه‌های تعاملی و نظام پیشنهادات را فراهم کرده است. این تعاملات میان متخصصان موجب می‌شود دانش و تجربه حاصل از اجرای پروژه‌های نیروگاهی، انتقال و توزیع برق (T&D) و پروژه‌های بهره‌وری انرژی به‌صورت ساختارمند منتقل شود و در ارتقای کیفیت، افزایش بهره‌وری و بهینه‌سازی مصرف منابع مورد استفاده قرار گیرد.

چنین رویکردی در عمل هم‌راستا با اصول توسعه پایدار است؛ چراکه با کاهش دوباره‌کاری‌ها، استفاده هوشمندانه از منابع، تقویت نوآوری و ارتقای تاب‌آوری سازمانی همراه است و شرکت را در مسیر خلق ارزش پایدار یاری می‌دهد.



فصلنامه مدیریت دانش توسعه مپنا

فصلنامه مدیریت دانش توسعه یک مپنا به عنوان رویکردی پایدار و فصلی، با هدف ترویج فرهنگ یادگیری و نوآوری سازمانی منتشر می‌شود. این نشریه با تمرکز بر حوزه‌هایی نظیر ارتقای بلوغ سازمانی، بهره‌مندی از فناوری‌های نوین در مدیریت دانش و تقویت همکاری و اشتراک دانش، به بررسی جنبه‌های کلیدی دانش سازمانی می‌پردازد. همچنین، محورهایی مانند بهینه‌سازی فرآیندها، توسعه مهارت‌های کارکنان، و بهره‌گیری از ابزارهای دیجیتال در دستور کار قرار دارند. افزون بر این، رویدادها و پیشرفت‌های جاری در حوزه مدیریت دانش شرکت نیز به صورت مستمر در این مجموعه منعکس خواهد شد. در راستای همسویی با اهداف کلان گروه مپنا، مدیریت دانش در حوزه پایداری نیز به تدریج به محورهای این مجموعه افزوده می‌شود تا با رویکردی جامع‌تر، ارزش‌های سازمانی را تقویت نماید.



توسعه فن آوری و نوآوری

شرکت توسعه یک مپنا از سال ۱۳۹۶ با کسب عنوان «دانش‌بنیان نوع نوآوری»، فصل تازه‌ای را در مسیر توسعه فناوری و نوآوری آغاز کرد و توانست جایگاه خود را به عنوان یکی از فعالان مؤثر زیست‌بوم علم و صنعت کشور تثبیت کند. تداوم این رویکرد با تمدید عنوان دانش‌بنیان در سال‌های ۱۳۹۸ و ۱۴۰۱ نشان‌دهنده پایبندی سازمان به اصول پژوهش‌محور، ارتقای مستمر توانمندی‌های فناورانه و توسعه دانش داخلی است. در این سال‌ها، شرکت توسعه یک مپنا با تعریف و اجرای پروژه‌های تحقیق و توسعه (R&D) در حوزه‌های تخصصی خود، گام‌های مؤثری در ارتقای کیفیت محصولات، توسعه فناوری‌های بومی و تقویت پویایی زیست‌بوم نوآوری کشور برداشته است. این رویکرد موجب شده سازمان به نهادی یادگیرنده، چابک و پویا تبدیل شود که نوآوری را نه یک اقدام مقطعی، بلکه عنصر ثابت فرهنگ سازمانی می‌داند.

شرکت توسعه یک بر این باور است که تحقق توسعه پایدار، نیازمند ترکیب نوآوری علمی و فناوری با الزامات زیست‌محیطی، اقتصادی و اجتماعی است. از این‌رو، تمرکز بر تحقیق و توسعه و بهره‌گیری از دانش تخصصی داخلی، بنیان ایجاد ارزش افزوده، ارتقای کارایی و بهبود کیفیت محصولات و خدمات را شکل می‌دهد؛ فرآیندی که در نهایت به ارتقای شاخص‌های پایداری و بهبود شرایط زیست‌بومی و اقتصادی منجر می‌شود.

در سال‌های اخیر و در چارچوب سیاست‌ها و دستورالعمل‌های معاونت علمی و فناوری ریاست‌جمهوری، پروژه‌های تحقیق و توسعه شرکت با رویکردی هدفمند در حوزه‌هایی نظیر بهینه‌سازی مصرف منابع، افزایش بهره‌وری انرژی و توسعه فناوری‌های کارآمد طراحی و اجرا شده‌اند. این پروژه‌ها علاوه بر تقویت ظرفیت‌های فناورانه سازمان، زمینه‌ساز شکل‌گیری راهکارهای نوآورانه برای مقابله با چالش‌های پایداری نیز بوده‌اند.

تمدید دوباره عنوان دانش‌بنیان
در محصولات سیستم‌های خنک‌کن و پست نیروگاهی

دریافت عنوان دانش‌بنیان برای
سه محصول پست نیروگاهی

تمدید مجدد عنوان دانش‌بنیان نوآور
در محصول سیستم‌های خنک‌کن

تمدید عنوان دانش‌بنیان

دریافت عنوان
«دانش‌بنیان نوع ۲» در
محصول سیستم‌های خنک‌کن

۱۳۹۶

۱۳۹۸

۱۴۰۱

۱۴۰۴

پایداری
ذرمردار
توسعه
۱۴۰۴

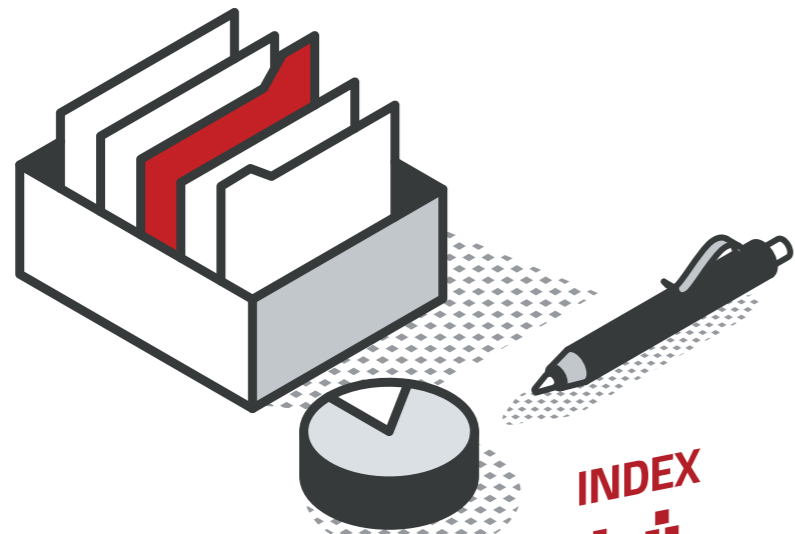
GRI 2

GRI 200

GRI 300

GRI 3

GRI 400



INDEX
شاخص ها

GRI
REPORT

کد GRI	عنوان شاخص	وضعیت ارائه در گزارش	سرفصل مرتبط	شماره صفحه
۲-۱	جزئیات سازمانی	فصل ۱	تاریخچه	۱۴
۲-۲	نهادهای مشارکت کننده در گزارشدهی	فصل ۱	درباره گزارش	۶
۲-۳	دوره گزارشدهی، تعداد دفعات گزارش و نحوه اطلاع رسانی	فصل ۱	درباره گزارش/حوزه فعالیت	۶
۲-۶	فعالیتها، زنجیره ارزش و سایر روابط تجاری	فصل ۱	درباره گزارش	۱۴-۱۵
۲-۷	کارکنان	فصل ۱	نیروی انسانی گروه مینا	۱۷
۲-۹	ساختار و ترکیب حاکمیت شرکتی	فصل ۲	مدیریت راهبردی	۱۹
۲-۱۰	نحوه کاندیدشدن و انتخاب عالی ترین نهاد حاکمیتی	فصل ۲	مدیریت راهبردی ومدل حاکمیتی در شرکت توسعه یک	۱۹
۲-۱۱	رئیس عالیترین نهاد حاکمیتی	فصل ۴	ترکیب نیروی انسانی	۹۹-۱۰۰
۲-۱۲	نقش بالاترین نهاد حاکمیتی در نظارت بر مدیریت اثرات	فصل ۴	ترکیب نیروی انسانی	۹۹-۱۰۰
۲-۱۳	چگونگی تفویض مسئولیت برای مدیریت اثرات	فصل ۱	ساختار سازمانی شرکت توسعه مینا	۲۶-۲۷
۲-۱۴	نقش بالاترین نهاد حاکمیتی در گزارشگری پایداری	فصل ۱	سیر تطور	۱۴-۱۵
۲-۱۶	ارتباط نگرانیهای حیاتی	فصل ۱	شراکت های بین المللی	۱۶
۲-۱۷	دانش جمعی بالاترین نهاد حاکمیتی	فصل ۱	ارکان جهت ساز توسعه یک	۲۴
۲-۱۸	ارزیابی عملکرد بالاترین نهاد حاکمیتی	فصل ۱	ارکان جهت ساز توسعه یک	۲۴
۲-۱۹	سیاست‌های پاداش	فصل ۴	مصادیق جبران خدمت	۱۰۳
۲-۲۲	بیانیه در مورد استراتژی توسعه پایدار	فصل ۱	پیام مدیر عامل	۸
۲-۲۳	تعهدات سیاستی	فصل ۲	مدیریت ریسک	۶۸-۶۹
۲-۲۴	تعبیه (گنجاندن) تعهدات سیاست	فصل ۱	ارزش ها	۲۲
۲-۲۶	مکانیزمی برای مشاوره و ابزار نگرانی	فصل ۴ / فصل ۱	نگاهی به فرهنگ و کدهای اخلاقی	۲۳
۲-۲۷	رعایت قوانین و مقررات	فصل ۲	روش تدوین اهداف، استراتژی ها و برنامه های مسئولیت اجتماعی	۴۵
۲-۲۸	عضویت انجمن	فصل ۱	عضویت در انجمن ها	۳۵
۲-۲۹	رویکرد به مشارکت ذینفعان	فصل ۳	مدیریت ذینفعان	۷۲-۷۳
۳-۱	فرآیند تعیین موضوعات با اهمیت	فصل ۲	فرآیند تعیین موضوعات با اهمیت	۴۸-۴۹
۳-۲	فهرست موضوعات با اهمیت	فصل ۲	فرآیند تعیین موضوعات با اهمیت	۵۰
۳-۳	مدیریت موضوعات با اهمیت	فصل ۲	فرآیند تعیین موضوعات با اهمیت	۵۱
۲۰۱-۱	ارزش اقتصادی مستقیم تولیدشده و توزیع شده	فصل ۶	عملکرد اقتصادی و جریانهای ارزش	۱۵۱
۲۰۱-۲	پیامدهای مالی و سایر مخاطرات و فرصت های ناشی از تغییرات اقلیمی	فصل ۲	چارچوب مدیریت ریسک در راستای توسعه پایدار	۶۸-۶۹
۲۰۱-۳	مزایای بازنشستگی و از کار افتادگی	فصل ۴	تجربه بدرقه و آغاز فصل نو (بازنشستگان)	۱۲۴-۱۲۵
۲۰۱-۴	کمک های مالی دریافت شده از دولت	فصل ۶	پشتیبانی از دولت	۱۵۳
۲۰۲-۱	نرخ دستمزد استاندارد بر اساس جنسیت در مقایسه با حداقل دستمزد محلی	فصل ۴	حقوق و دستمزد	۱۰۳
۲۰۳-۱	سرمایه گذاری در زیر ساختها و خدمات پشتیبانی	فصل ۶	سرمایه گذاری به منظور ارتقای تاب آوری	۱۵۶
۲۰۳-۲	پیامدهای قابل توجه غیر مستقیم اقتصادی	فصل ۳	صدای جامعه جریان همدلی و مشارکت	۸۰-۸۱
۲۰۴-۱	سهم خریدها از تامین کنندگان محلی	فصل ۶	ارزش آفرینی برای جامعه محلی	۱۵۳
۲۰۵-۱	ارزیابی مخاطرات صورت گرفته در ارتباط با فساد	فصل ۶	مبارزه با فساد	۱۵۴
۲۰۵-۲	اطلاع‌رسانی و آموزش در مورد سیاستها و رویههای مبارزه با فساد	فصل ۶	مبارزه با فساد	۱۵۴
۲۰۵-۳	موارد تایید شده فساد و اقدامات انجام شده	فصل ۶	مبارزه با فساد	۱۵۴
۲۰۶-۱	اقدامات قانونی در مورد رفتارهای ضد رقابتی، اعتماد شکنی، و اعمال انحصار طلبانه	فصل ۶	مبارزه با فساد	۱۵۴
۲۰۷-۱	رویکرد مالیاتی	فصل ۶	پشتیبانی از دولت	۱۵۳

کد GRI	عنوان شاخص	وضعیت ارائه در گزارش	سرفصل مرتبط	شماره صفحه
۳۰۱-۱	وزن و حجم مواد مصرفی	فصل ۵	مدیریت بهینه مواد و منابع	۱۲۹
۳۰۱-۲	مواد اولیه بازیافتی مورد استفاده	فصل ۵	مدیریت بهینه مواد و منابع	۱۲۹
۳۰۱-۳	محصولات بازیافتی و بسته بندی آن ها	فصل ۵	مدیریت بهینه مواد و منابع	۱۲۹
۳۰۲-۱	مصرف انرژی درون سازمان	فصل ۵	مدیریت مصرف انرژی	۱۳۱-۱۳۴
۳۰۲-۳	شدت مصرف انرژی	فصل ۵	مدیریت مصرف انرژی	۱۳۱-۱۳۴
۳۰۲-۴	کاهش مصرف انرژی	فصل ۵	مدیریت مصرف انرژی	۱۳۱-۱۳۴
۳۰۲-۵	کاهش نیاز انرژی محصولات و خدمات	فصل ۵	مدیریت مصرف انرژی	۱۳۱-۱۳۴
۳۰۳-۱	تقابل آب و کسب و کار	فصل ۵	مدیریت مصرف آب	۱۳۵-۱۳۷
۳۰۳-۲	مدیریت پیامدهای مرتبط با تخلیه آب	فصل ۵	مدیریت مصرف آب	۱۳۵-۱۳۷
۳۰۳-۳	برداشت آب	فصل ۵	مدیریت مصرف آب	۱۳۵-۱۳۷
۳۰۳-۵	مصرف آب	فصل ۵	مدیریت مصرف آب	۱۳۵-۱۳۷
۳۰۴-۳	زیستگاه های محافظت شده یا احیا شده	فصل ۵	تعهد به حفاظت از تنوع زیستی و محیط طبیعی	۱۳۸-۱۳۹
۳۰۵-۱	انتشار مستقیم گازهای گلخانه ای مستقیم (محدوده)۱	فصل ۵	انتشار گازهای گلخانه ای	۱۴۰-۱۴۳
۳۰۵-۲	انتشار غیر مستقیم گازهای گلخانه ای (محدوده) ۲	فصل ۵	انتشار گازهای گلخانه ای	۱۴۰-۱۴۳
۳۰۵-۴	شدت انتشار گازهای گلخانه ای	فصل ۵	انتشار گازهای گلخانه ای	۱۴۰-۱۴۳
۳۰۵-۵	کاهش انتشار گازهای گلخانه ای	فصل ۵	انتشار گازهای گلخانه ای	۱۴۰-۱۴۳
۳۰۶-۳	پسماند تولید شده	فصل ۵	مدیریت پسماند	۱۴۴-۱۴۵
۳۰۷-۱	عدم رعایت قوانین و مقررات محیط زیست	فصل ۴ / فصل ۱	گواهینامه ۱۴۰۰۱/ ملاحظات محیط زیستی	۱۴۶-۱۴۷
۴۰۱-۱	استخدام و قطع همکاری	فصل ۴	تجربه سفر شغلی کارکنان	۹۶-۹۷
۴۰۱-۲	مزایایی که به کارکنان تمام وقت تعلق می گیرد و شامل نیمه وقت و موقت نمی شود	فصل ۴	تجربه دل بستگی و اشتیاق	۱۱۰-۱۱۴
۴۰۱-۳	مراقبت والدین	فصل ۴	تجربه دل بستگی و اشتیاق	۱۱۰-۱۱۴
۴۰۲-۱	حداقل زمان اعلام تغییرات به کارکنان مرتبط با تغییرات عملیاتی	فصل ۴	تجربه دل بستگی و اشتیاق	۱۱۰-۱۱۴
۴۰۳-۱	سیستم مدیریت ایمنی و بهداشت شغلی	فصل ۴	تجربه ایمنی و سلامت	۱۱۵-۱۱۶
۴۰۳-۲	شناسایی خطر،ارزیابی ریسک و بررسی حادثه	فصل ۴	شناسایی خطر، ارزیابی ریسک و بررسی حادثه	۱۱۸
۴۰۳-۳	خدمات بهداشت حرفه ای	فصل ۴	شاخصهای مرتبط با ایمنی و بهداشت	۱۱۹-۱۲۱
۴۰۳-۴	مشارکت، مشاوره و ارتباط کارکنان در مورد بهداشت حرفه ای و ایمنی	فصل ۴	شاخصهای مرتبط با ایمنی و بهداشت	۱۱۹-۱۲۱
۴۰۳-۵	آموزش کارکنان در خصوص بهداشت حرفه ای و ایمنی	فصل ۴	شاخصهای مرتبط با ایمنی و بهداشت	۱۱۹-۱۲۱
۴۰۳-۶	ارتقاء سلامت کارکنان	فصل ۴	حفظ و ارتقای سطح سلامت کارکنان	۱۱۹-۱۲۱
۴۰۳-۷	فعالیت های پیشگیرانه مرتبط با سیستم مدیریت ایمنی و بهداشت حرفه ای	فصل ۴	شاخصهای مرتبط با ایمنی و بهداشت	۱۱۹-۱۲۱
۴۰۳-۸	کارکنان تحت پوشش سیستم مدیریت بهداشت حرفه‌ای و ایمنی	فصل ۴	تجربه ایمنی و سلامت	۱۱۵
۴۰۳-۹	آسیب های شغلی	فصل ۴	نمودارها	۱۲۳
۴۰۳-۱۰	بیماری های شغلی	فصل ۴	نمودارها	۱۲۳
۴۰۴-۱	میانگین ساعت آموزش سالیانه به ازاء هرکارمند	فصل ۴	نمودارها	۱۰۴-۱۰۹
۴۰۴-۲	برنامه های ارتقای مهارت کارکنان و برنامه های کمکی انتقال دانش	فصل ۶	مدیریت دانش	۱۵۷-۱۵۹
۴۰۴-۳	درصد کارکنانی که به طور مرتب عملکردشان ارتقا می یابد و ارزیابی آن	فصل ۴	تجربه بالندگی و رشد	۱۰۴-۱۰۹
۴۰۵-۱	تنوع ساختار حاکمیتی و کارکنان	فصل ۴	تجربه شناخت و انتخاب متقابل	۹۸-۱۰۰

کد GRI	عنوان شاخص	وضعیت ارائه در گزارش	سرفصل مرتبط	شماره صفحه
۴۰۵-۲	نسبت حقوق و مزایای پایه زنان به مردان	فصل ۴	تجربه شناخت و انتخاب متقابل	۱۰۳
۴۱۳-۱	فعالیت ها با مشارکت و همکاری جامعه محلی، بیانیه های تاثیر گذار و برنامه های توسعه	فصل ۳	هم افزایی برای نیک اندیشی و مسئولیت اجتماعی	۸۲-۸۹
۴۱۳-۲	فعالیت ها با تاثیرات بالقوه مثبت و منفی واقعی و بالقوه بر جوامع محلی	فصل ۳	هم افزایی برای نیک اندیشی و مسئولیت اجتماعی	۸۲-۸۹
۴۱۴-۱	تامین کنندگان جدید که با استفاده از معیارهای اجتماعی شناسایی شده اند	فصل ۳	مدیریت ذینفعان	۷۲-۷۷
۴۱۶-۱	ارزیابی پیامدهای بهداشتی و ایمنی دسته بندی محصولات و خدمات	فصل ۲/۴	ارزیابی ریسک در فصل ۴	۱۱۸

MD1

شرکت احداث و توسعه نیروگاه‌های مپنا

تهران، بلوار آفریقا، جنوب چهارراه حقانی(جهان کودک)، نبش کوچه کیان، شماره ۱۳
تلفن: ۰۲۱-۸۲۹۸۰۰۰۰
دورنگار: ۰۲۱-۸۲۹۸۶۶۲۳
کدپستی: ۱۵۱۸۶۱۴۱۱
پست الکترونیک: CSR@MD1.mapnagroup.com

