



نبض پایداری

Sustainability Pulse



نخستین روایت پایداری

The First Narrative of Sustainability

شرکت سرویس نفت و گاز مپنا

MAPNA Oil & Gas Services Company

۱۴۰۴
2025

فهرست Contents

نبض پایداری Sustainability Pulse

درباره این گزارش

سخن مدیرعامل..... ۲

فصل ۱: نمای سازمانی: نیمرخ و حاکمیت پایداری..... ۴

گروه مپنا هلدینگ مادر سرویس نفت و گاز مپنا..... ۶

حوزه‌های فعالیت گروه مپنا..... ۷

مدل پایداری در گروه مپنا..... ۸

نیم نگاهی به شرکت بهره‌برداری و پشتیبانی فنی نفت و گاز مپنا..... ۱۰

خدمات شرکت..... ۱۱

دستاوردهای شرکت..... ۱۴

قابلیت‌های شرکت..... ۱۷

سایت‌های فعال..... ۱۸

سوابق پروژه‌ها..... ۲۱

مهمترین پروژه‌های انجام شده در شرکت..... ۲۲

بازارهای هدف داخلی شرکت..... ۲۳

بازارهای هدف خارجی شرکت..... ۲۴

ارکان جهت ساز..... ۲۶

سیستم راهبری سرویس نفت و گاز مپنا..... ۲۷

نظام حکمرانی سازمانی..... ۲۸

مهمترین وظایف و اختیارات هیئت‌مدیره..... ۲۹

ساختار وظیفه‌ای و بین وظیفه‌ای..... ۳۰

راهبری حاکمیتی بر پایه مدیریت استراتژیک..... ۳۵

الگوی پایداری سرویس نفت و گاز مپنا..... ۴۰

ارتباط با اهداف توسعه پایدار..... ۴۳

تدوین استراتژی‌های پایداری..... ۴۷



فصل ۲: نمای اقتصادی: خلق ارزش و پایداری..... ۵۰

موضوع کلیدی: قابلیت اطمینان خدمت و نوسازی دارایی‌ها..... ۵۴

کیفیت خدمات و قابلیت اطمینان..... ۵۶

نوآوری و توسعه خدمات..... ۵۸

موضوع کلیدی: تاب‌آوری کسب‌وکار و تداوم عملیاتی..... ۶۲

روند فروش خدمات شرکت..... ۶۴

ارزش‌آفرینی و پایداری اقتصادی..... ۶۴

سرمایه‌گذاری در زیرساخت و دارایی‌ها برای رشد پایدار..... ۷۰

بهره‌وری اقتصادی از طریق بودجه‌ریزی عملیاتی..... ۷۱

عملکرد مالیاتی شرکت..... ۷۲

مدیریت ریسک و تاب‌آوری در سرویس نفت و گاز مپنا..... ۷۳

کنترل ریسک‌های امنیت اطلاعات و پایداری دیجیتال..... ۷۷

فصل سوم: نمای اجتماعی: با نبض زندگی..... ۷۸

مدیریت ذی‌نفعان..... ۸۱

تعامل با ذی‌نفعان..... ۸۳

مشتریان مقصد ارزش‌آفرینی..... ۸۴

فرآیند رسیدگی به شکایات مشتریان..... ۸۵

تعهد به ایمنی و سلامت مشتریان..... ۸۵

جامعه مرجع اعتماد سازمانی..... ۸۵

تأمین‌کنندگان شرکای خلق ارزش..... ۸۷

سهامداران قطب نمای حکمرانی..... ۸۹

سرمایه انسانی قلب تپنده سازمان..... ۹۰

رویکرد استراتژیک به مدیریت سرمایه انسانی..... ۹۳

موضوع کلیدی: حکمرانی اخلاقی و شفاف..... ۹۴

فرهنگ اخلاق‌مداری مبتنی بر کدهای رفتاری..... ۹۶

تعامل و مشارکت کارکنان..... ۱۰۱

مشارکت کارکنان در تصمیمات..... ۱۰۲

توازن مسئولانه کار و زندگی..... ۱۰۴

عدالت، گوناگونی و فرصت‌های برابر..... ۱۰۹

تصمیم‌گیری بر اساس شایستگی: تضمین عدالت و انصاف در فرآیندهای سازمانی..... ۱۱۱

مبارزه با فساد و کمیته انضباطی..... ۱۱۳

مدیریت خروج منصفانه کارکنان..... ۱۱۶

موضوع کلیدی: توسعه و نگهداشت سرمایه‌های انسانی..... ۱۱۸

آموزش راهکاری برای توسعه کارکنان..... ۱۲۰

نهادینه‌سازی فرهنگ یادگیری و مدیریت دانش سازمانی..... ۱۲۷

نظام جبران خدمات وانگیزش کارکنان..... ۱۲۸

سبدهای رفاهی و حمایت‌های غیرمالی کارکنان..... ۱۳۲

موضوع کلیدی: سلامت و ایمنی شغلی..... ۱۳۴

بهداشت و سلامت کارکنان..... ۱۳۶

حمایت از سلامت کارکنان..... ۱۳۸

ایمنی محیط کار..... ۱۳۹

مدیریت بحران در سرویس نفت و گاز مپنا..... ۱۴۱

تاثیرگذاری بر جامعه و حفظ همجواری مسئولانه..... ۱۴۲

تعهد به توسعه محلی..... ۱۴۴

اقدامات داوطلبانه مسئولیت اجتماعی..... ۱۴۵

فصل چهارم: نمای زیست محیطی: با ضربان طبیعت..... ۱۵۴

موضوع کلیدی: مدیریت منابع و جنبه‌های زیست‌محیطی سایت‌های عملیاتی..... ۱۵۸

مدیریت آلاینده‌های هوا و کاهش انتشار گازهای گلخانه‌ای..... ۱۶۰

چشم‌انداز و برنامه‌های آتی..... ۱۶۱

مدیریت منابع آب..... ۱۶۴

مدیریت پسماند..... ۱۶۶

اقتصاد چرخشی..... ۱۷۰

تنوع زیست‌محیطی و حساسیت اکولوژیک..... ۱۷۱

نگاهی به آینده پایداری در سرویس نفت و گاز مپنا..... ۱۷۲

درباره این گزارش

سرآغاز روایت گزارش پایداری: نگاهی به اهداف و مسیر این گزارش

گزارش پایداری شرکت بهره‌برداری و پشتیبانی فنی نفت و گاز مپنا که در ادبیات صنعت با عنوان سرویس نفت و گاز مپنا شناخته می‌شود، با نام «نبض پایداری» منتشر شده است. این گزارش، نخستین گزارش رسمی شرکت در حوزه پایداری به شمار می‌آید و به‌عنوان سندی جامع، تصویری یکپارچه از رویکردها، دستاوردها، چالش‌ها و برنامه‌های آتی شرکت را در سه بُعد اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی ارائه می‌کند. انتخاب عنوان «نبض پایداری» بازتاب‌دهنده نگاه شرکت به پایداری به‌مثابه جریان زنده‌ای است که در قلب عملیات، تصمیم‌گیری‌ها و تعاملات سازمان با ذی‌نفعان جریان دارد و نقش آن در تقویت امنیت انرژی، تاب‌آوری زیرساخت‌ها و توسعه پایدار کشور را برجسته می‌سازد.

فصل اول: نمای سازمانی؛ نیمرخ و حاکمیت پایدار
معرفی شرکت، ساختار حاکمیت شرکتی، نظام‌های مدیریتی و چارچوب راهبردی پایداری

فصل دوم: نمای اقتصادی؛ خلق ارزش و پایداری
تبیین مدل کسب‌وکار، عملکرد اقتصادی، قابلیت اطمینان خدمات، تاب‌آوری عملیاتی و نقش شرکت در زنجیره ارزش صنعت نفت و گاز

فصل سوم: نمای اجتماعی؛ با نبض زندگی
سرمایه انسانی، سلامت و ایمنی شغلی، تعامل با ذی‌نفعان، مسئولیت اجتماعی و پیوند شرکت با جامعه پیرامونی

فصل چهارم: نمای زیست‌محیطی؛ با ضربان طبیعت
مدیریت منابع و جنبه‌های زیست‌محیطی در سایت‌های عملیاتی، کنترل آلاینده‌ها، مدیریت پسماند و کاهش ریسک‌های محیط‌زیستی

نسخه کامل این گزارش به‌صورت الکترونیکی از طریق تارنمای رسمی شرکت در دسترس است. شرکت سرویس نفت و گاز مپنا باور دارد که حرکت در مسیر پایداری، بدون گفت‌وگوی مستمر و سازنده با ذی‌نفعان ممکن نخواهد بود. از این رو، دریافت دیدگاه‌ها، پیشنهادها و بازخوردهای مخاطبان را بخشی از فرآیند یادگیری و بهبود مستمر خود می‌داند. راه‌های ارتباطی با شرکت:

تلفن: ۰۲۱-۲۳۱۵۶۲۰۵.....

mogs.mapnagroup.com

ما مشتاقانه از مشارکت شما در تکمیل و ارتقای مسیر پایداری شرکت استقبال می‌کنیم و دریافت نظرات شما را فرصتی ارزشمند برای هم‌افزایی و بهبود می‌دانیم.

این گزارش، عملکرد شرکت را در دوره سه‌ساله ۱۴۰۱ تا ۱۴۰۳ پوشش می‌دهد و با رویکرد GRI-referenced و بر اساس استانداردهای گزارش‌دهی پایداری GRI (ویرایش ۲۰۲۱) تدوین شده است. این گزارش دارای تضمین بیرونی نیست. با توجه به آن‌که این گزارش نخستین تجربه شرکت در حوزه گزارش‌دهی پایداری محسوب می‌شود، تلاش شده است ضمن تمرکز بر عملکرد دوره گزارش‌دهی، مروری بر رویکردها و اقدامات پیشین شرکت در حوزه پایداری نیز ارائه شود تا مسیر بلوغ پایداری سازمان به‌صورت منسجم قابل مشاهده باشد. دوره گزارش‌دهی شرکت از این پس به‌صورت دوسالانه تعیین شده و گزارش بعدی، عملکرد سال‌های ۱۴۰۴ تا ۱۴۰۶ را در بر خواهد گرفت و در سال ۱۴۰۷ منتشر می‌شود.

محتوای این گزارش بر پایه فرآیند شناسایی موضوعات کلیدی پایداری و تحلیل نظام‌مند ذی‌نفعان انتخاب و تدوین شده است تا اولویت‌های واقعی سازمان و انتظارات گروه‌های ذی‌نفع به‌روشنی منعکس شود. در کنار داده‌های کمی و شاخص‌های عملکرد، نمونه‌هایی از پروژه‌ها، اقدامات اجرایی و تجربیات عملی شرکت در حوزه‌هایی مانند توسعه خدمات، سرمایه انسانی، مسئولیت اجتماعی، نوآوری، مدیریت ریسک





نفت و گاز مپنا هستند. حتی در شرایطی که فشارهای بیرونی می‌توانست تمرکز سازمان را صرفاً به بقا و عملکرد کوتاه مدت معطوف کند، ما آگاهانه کوشیده‌ایم سلامت جامعه، امنیت کارکنان و ملاحظات زیست‌محیطی را در کانون تصمیم‌گیری‌های خود حفظ کنیم.

نبض پایداری روایت صادقانه‌ای از وضعیت کنونی، تجربه‌های گذشته و چشم‌انداز آینده ماست. متعهد هستیم که این مسیر را با شفافیت، یادگیری مستمر و گفت‌وگوی فعال با ذی‌نفعان ادامه دهیم و در گزارش‌های آتی، پیشرفت‌ها و کاستی‌ها را به‌صورت روشن منعکس کنیم. باور داریم که آینده انرژی، آینده توسعه کشور است. شرکت سرویس نفت و گاز مپنا، به‌عنوان عضوی از این صنعت راهبردی، خود را موظف می‌داند که فراتر از نقش یک ارائه‌دهنده خدمات فنی عمل کند و به‌عنوان یک شهروند سازمانی مسئول، سهمی مؤثر در ساختن فردایی ایمن، پایدار و برخوردار از دسترسی عادلانه به انرژی برای همه مردم ایران ایفا نماید.

یامین خوش‌سرشت

مدیرعامل و نایب رئیس هیئت مدیره

سخن مدیرعامل:

گزارش پایداری «نبض پایداری» نخستین گام رسمی شرکت بهره‌برداری و پشتیبانی فنی نفت و گاز مپنا در مسیر گزارشگری شفاف و نظام‌مند پایداری است. این گزارش نقطه آغاز یک تعهد سازمانی بلندمدت برای هم‌راستا کردن مأموریت فنی شرکت با مسئولیت‌های اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی آن به شمار می‌آید.

در شرکت سرویس نفت و گاز مپنا، باور داریم که نقش ما در ارائه خدمات بهره‌برداری، تعمیرات و پشتیبانی فنی در صنایع راهبردی نفت و گاز، مسئولیتی فراتر از انجام موفق پروژه‌ها دارد. ما در سایت‌های عملیاتی متعدد در سراسر ایران فعال هستیم و این گستره جغرافیایی، ما را به‌طور مستقیم با مسئله‌ای بنیادین پیوند می‌دهد: پایداری دسترسی به انرژی برای همگان و تضمین تداوم زیرساخت‌هایی که زندگی روزمره، تولید و توسعه کشور به آن‌ها وابسته است. از این منظر، هر پروژه‌ای که اجرا می‌کنیم، را به عنوان بخشی از زنجیره‌ای بزرگتر برای امنیت انرژی و تاب‌آوری ملی می‌دانیم.

فعالیت ما در سال‌های اخیر، هم‌زمان با چالش‌های پیچیده اقتصادی، محدودیت‌های بین‌المللی و تحولات ژئوپلیتیکی بوده است؛ شرایطی که تاب‌آوری سازمان‌ها را به آزمون می‌گذارد. در چنین فضایی، تمرکز ما بر حفظ تداوم کسب‌وکار، صیانت از سرمایه انسانی و مدیریت هوشمندانه ریسک‌ها بوده است. هرگونه بازنگری یا تعدیل در برنامه‌های توسعه‌ای شرکت، نه از سر عقب‌نشینی، بلکه تصمیمی آگاهانه و راهبردی برای عبور مسئولانه از عدم قطعیت‌ها و حفظ منافع بلندمدت ذی‌نفعان اتخاذ شده است.

تعهد ما به پایداری، در اقدامات عملی و قابل سنجش نمود پیدا می‌کند. تلاش برای ارتقای ایمنی در محیط‌های عملیاتی، کاهش ریسک‌های HSE، مدیریت مسئولانه اثرات زیست‌محیطی در سایت‌های پروژه و بهره‌گیری از فناوری‌های نوین، بخشی از رویکرد روزمره ماست. در کنار این موارد، سرمایه‌گذاری در آموزش، توانمندسازی و توسعه مهارت‌های نیروهای متخصص، به‌ویژه نیروهای بومی، را یکی از مهمترین مسیرهای خلق ارزش پایدار و تقویت زیرساخت‌های صنعتی کشور می‌دانیم.

ما به‌خوبی آگاهیم که موفقیت پایدار، تنها در توازن میان رشد اقتصادی، مسئولیت اجتماعی و حفاظت از محیط‌زیست معنا پیدا می‌کند. این سه اصل، ارکان اصلی راهبرد شرکت سرویس

فصل اول

Chapter One

1

نمای سازمانی:
نیمرخ و حاکمیت پایدار

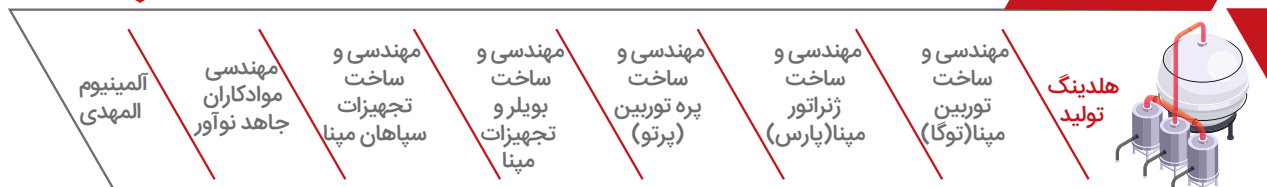
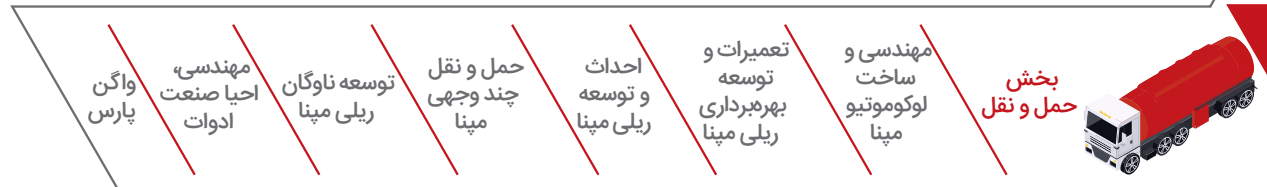
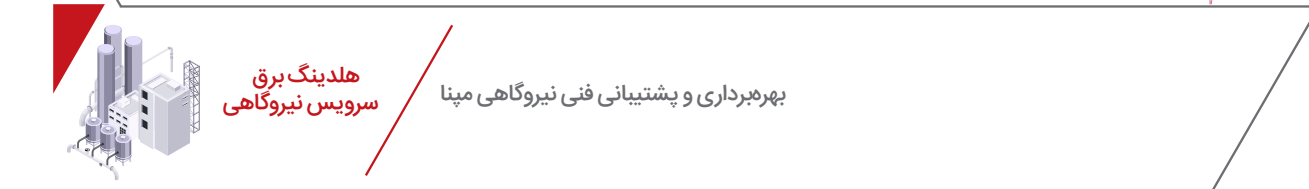
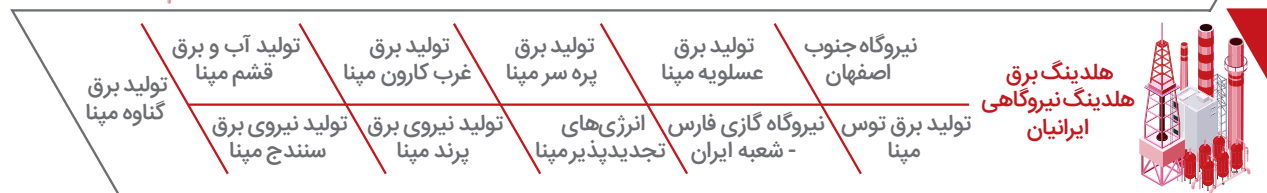
Mapna Group



شرکت سرویس نفت و گاز مپنا
MAPNA Oil & Gas Services Company

حوزه‌های فعالیت گروه مینا

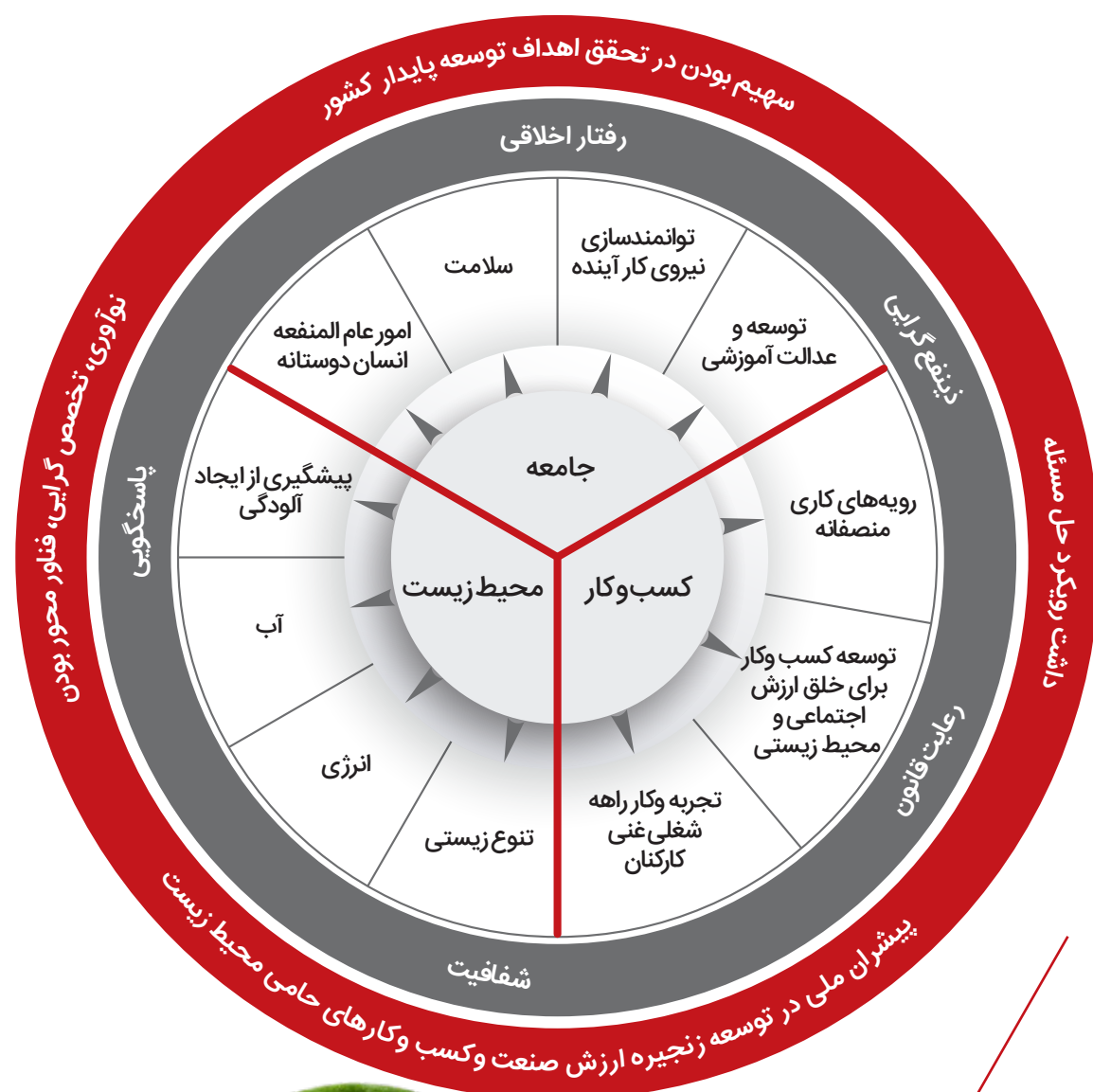
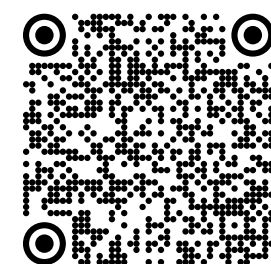
حضور و همکاری‌های بین‌المللی: اجرای پروژه‌ها و ارائه خدمات فنی در بازارهای منطقه‌ای و همکاری‌های برون‌مرزی.

[illegible]

مدل پایداری در گروه مپنا

گروه مپنا با رویکردی سیستمی و مسئولانه، توسعه کسب و کار و سودآوری را در کنار تعهد به جامعه و محیط زیست دنبال می کند و خود را به عنوان یک «بنگاه حل مسئله» متعهد به ارائه راهکارهای جامع برای بهبود کیفیت زندگی و پاسخ به مسائل اساسی کشور می داند. محورهای کلیدی رویکرد پایداری مپنا شامل توسعه انرژی های پاک و تجدیدپذیر، ارتقای بهره وری انرژی، مدیریت منابع آب، کاهش آلودگی هوا، حفاظت از محیط زیست، توسعه زیرساخت های حمل و نقل پایدار (ریلی و برقی سازی) و تقویت سلامت جامعه از طریق توسعه زیرساخت ها و تجهیزات خدمات پزشکی است. همچنین، در حوزه مسئولیت اجتماعی، گروه مپنا رویکردی ساختارمند برای توانمندسازی اجتماعی، هدمندسازی اقدامات حمایتی و خیریه و ارتقای اثربخشی برنامه های اجتماعی اتخاذ کرده است.

گروه مپنا در چارچوب اصول زیست محیطی، اجتماعی و حکمرانی (ESG) بر شفافیت، اخلاق حرفه ای، رعایت قوانین و استانداردهای متعارف، مدیریت ریسک، پاسخ گویی و رضایت ذی نفعان تأکید دارد. این رویکرد، چارچوبی برای هم راستایی شرکت های تابعه با سیاست های کلان گروه و هدایت اقدامات در مسیر توسعه پایدار فراهم می کند. برای آشنایی تفصیلی با ساختار، عملکرد و برنامه های پایداری در سطح گروه مپنا، «گزارش پایداری سال ۱۴۰۳ گروه مپنا» از طریق QR Code درج شده در این بخش (در وبسایت گروه مپنا) قابل دسترسی است. تمرکز گزارش حاضر بر دامنه عملکرد و اثرات پایداری شرکت سرویس نفت و گاز مپنا به عنوان یکی زیر شرکت های زیر مجموعه گروه مپنا است.



خدمات شرکت

- نصب، راهاندازی و بهره‌برداری واحدهای پالایشگاهی و ایستگاههای تقویت فشار گاز
- تعمیرات اساسی، تعمیرات دورهای و بازرسی مسیرداغ انواع توربین
- ارائه خدمات بلند مدت تعمیرات (Long-Term Service Agreement)
- تخمین عمر و بازسازی قطعات توربین
- خدمات تعمیرات توربین و افزایش عمر باقیمانده
- تامین و ساخت قطعات یدکی
- ارائه خدمات پایش وضعیت (CM)
- خدمات عیب یابی، تست عملکرد
- نصب و راهاندازی سیستمهای بازیافت بخارات بنزین (Vape Recovery Unit)
- خدمات تعمیرات روتور توربین و افزایش طول عمر
- پروژههای ویژه در صنعت نفت و گاز
- پروژههای بهره‌برداری میداین تولید نفت و گاز



نیم نگاهی به شرکت بهره‌برداری و پشتیبانی فنی نفت و گاز مپنا

شرکت بهره‌برداری و پشتیبانی فنی نفت و گاز مپنا (با نام اختصاری سرویس نفت و گاز مپنا) از شرکت‌های سهامی خاص زیرمجموعه شرکت گروه مپنا است که با نشان MAPNA Oil & Gas Services (MOGS) شناخته می‌شود در سال ۱۳۸۸ با هدف ارائه خدمات نصب، راهاندازی، تعمیرات و تأمین قطعات توربین‌های تولیدی گروه مپنا تأسیس شد. این شرکت (با نام پیشین مهندسی و پشتیبانی نیروگاهی البرزتوربین) با اتکا به تجربه عملیاتی، دانش فنی و سرمایه انسانی متخصص، در مدت‌زمانی کوتاه دامنه خدمات خود را به ۱۶ نوع توربین موجود در کشور توسعه داد و به یکی از بازیگران توانمند در حوزه خدمات فنی و مهندسی تجهیزات دوار تبدیل شد. از سال ۱۳۹۳ با توسعه سبد خدمات تخصصی در حوزه نصب و راهاندازی توربوکمپرسورهای پالایشگاهی و پشتیبانی از پروژههای حساس در منطقه ویژه پارس جنوبی، نقش شرکت در زنجیره ارزش صنعت نفت و گاز تقویت شد. در راستای راهبرد گروه مپنا برای گسترش دامنه خدمات تخصصی در صنایع نفت و گاز و توسعه مأموریت شرکت، از سال ۱۴۰۳ نام شرکت به شرکت بهره‌برداری و پشتیبانی فنی نفت و گاز مپنا تغییر یافت و در ادبیات صنعت، با عنوان کوتاه سرویس نفت و گاز مپنا شناخته می‌شود. شرکت سرویس نفت و گاز مپنا اکنون با تکیه بر تجارب ارزشمند، بهره‌گیری از زیرساخت‌های منابع انسانی متخصص، تجهیزات پیشرفته، شبکه تأمین مطمئن و ظرفیت‌های گروه مپنا با رویکردی مبتنی بر استانداردهای بین‌المللی، تمرکز خود را بر ارائه خدمات مطمئن، پاسخ‌گو و ارزش‌آفرین در چرخه عمر دارایی‌های نفت و گاز قرار داده است. در این چارچوب، سبد خدمات شرکت با تمرکز بر فعالیت در صنعت نفت و گاز در چهار حوزه اصلی تعریف می‌شود که با توجه به تمرکز این شرکت در صنعت نفت و گاز، سایت‌های استخراج و استحصال نفت و گاز، پالایشگاه‌ها و پتروشیمی‌های کشور بازارهای هدف داخلی شرکت محسوب می‌گردد. همچنین شرکت با توجه به سیاست‌های گروه مپنا در بازار خارج نیز فعال است و در حال حاضر بازار کشورهای اندونزی، هند، عراق، روسیه و ازبکستان به عنوان بازارهای هدف شرکت شناخته می‌شود.



تأمین، مدیریت
ساخت قطعات یدکی
و بازسازی قطعات

ارائه خدمات
سرویس تجهیزات
نیروگاهی و
نفت و گاز

مهندسی سرویس

نصب، راهاندازی،
بهره‌برداری،
تعمیرات و آموزش

تغییرات قابل توجهی که در بنگاه از زمان تاسیس اتفاق افتاده است



۱۳۸۸

تأسیس با نام البرز توربین
پشتیبانی از محصولات شرکت توگا
ارائه خدمات نصب
راه اندازی و تعمیرات توربین (MGT-70(V94.2) در ایران

۱۳۹۳

ورود به صنعت نفت و گاز
ارائه خدمات تعمیرات توربین SGT-400 برای نخستین بار در ایران
نصب و راه اندازی توربین‌های
MGT-30 در فازهای ۱۳، ۱۹ و ۲۲ - ۲۴
توسعه زیرساخت‌ها

۱۴۰۰

توسعه سبد خدمات
افزایش توربین‌های سبد خدمات به ۱۶ توربین
نصب و راه‌اندازی کامل یونیت ۱۰۶ فاز ۱۴

۱۳۹۲

ورود قدرتمند به بازار خدمات
نیروگاهی در داخل و خارج کشور
با تمرکز بر تعمیرات اساسی توربین‌های گاز
GE Frame 9 MGT-70 انجام پروژه LTE اندونزی

۱۳۹۷

انعقاد اولین قرارداد بهره‌برداری
کسب رتبه برترین شرکت از نظر رشد سریع در رتبه‌بندی IMI-100
عقد قرارداد بهره‌برداری توربین MGT-30 در فازهای ۱۳، ۱۹ و ۲۲ تا ۲۴

۱۴۰۳

توسعه مأموریت در بازار نفت و گاز
تغییر نام شرکت به بهره‌برداری و پشتیبانی فنی نفت و گاز مپنا و
ورود گسترده به حوزه نفت و گاز
عقد قرارداد بهره‌برداری، نگهداشت و تعمیرات
توربین‌های MGT-30 فازهای ۱۳، ۱۴ و ۲۲ تا ۲۴
بهره‌برداری از میادین گاز و نفت و پالایشگاه‌ها
تامین قطعات و اجرای تعمیرات توربین‌های
SGT-100 و MAN Turbo THM-1304



دستاوردهای شرکت

جوایز:

اخذ تقدیرنامه ۴ ستاره در سال ۱۴۰۳

گواهینامه‌ها:

- گواهینامه سیستم مدیریت کیفیت بر مبنای استاندارد ISO 9001:2015
 - گواهینامه سیستم مدیریت زیست محیطی بر مبنای استاندارد ISO 14001:2015
 - گواهینامه سیستم مدیریت ایمنی و بهداشت شغلی بر مبنای استاندارد ISO 45001:2018
 - گواهینامه صلاحیت ایمنی پیمانکاران
 - گواهینامه صلاحیت پیمانکاری
 - گواهی تعیین صلاحیت و رتبه‌بندی شرکت‌های خدماتی، پشتیبانی و فنی مهندسی
- تقدیرنامه‌ها:

- تقدیرنامه اداره کار عسلویه
- کسب تقدیرنامه در حوزه HSE از وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی
- تقدیرنامه از خیریه نیکان ماموت
- اخذ تقدیرنامه رتبه‌بندی شرکت‌های برتر ایران از نظر رشد سریع
- تقدیر نامه شرکت انتقال گاز ایران
- تقدیر نامه خانه بهداشت کارگری نمونه استان البرز
- تقدیرنامه رضایت کارفرما از عملکرد بخش HSE در پروژه‌های مختلف



نخستین روایت پایداری
شرکت سرویس نفت و گاز مپنا



قابلیت‌های شرکت

سیستم‌های مدیریتی و گواهینامه‌ها

- رتبه ۳ پیمانکاری در رشته نفت و گاز
- رتبه ۲ پیمانکاری در رشته نیروگاهی
- رتبه ۵ پیمانکاری در رشته تاسیسات
- شرکت دانش بنیان سطح ۲
- سیستم‌های مدیریت یکپارچه (IMS)
- عضویت در انجمن‌های تخصصی صنعتی

منابع انسانی متخصص و دانش فنی

- تیم مهندسی متخصص در تعمیرات و بهره‌برداری
- کارشناسان آنالیز ارتعاشات و پایش وضعیت تجهیزات
- تکنسین‌های آموزش‌دیده در مونتاز، بالانس و تست عملکرد تجهیزات دوار
- کارشناسان طراحی مهندسی معکوس و بازطراحی قطعات خاص
- تیم مدیریت پروژه توانمند (دارنده ۵ مدرک گواهینامه PMP و ۱۵ گواهینامه IPMA-D)
- ۱۲ ارزیاب جایزه تعالی سازمانی

زیرساخت‌ها، تجهیزات و امکانات فنی

- کارگاه تعمیرات توربین‌ها و روتورهای سبک
- کارگاه تعمیرات روتور توربین‌های سنگین RI
- کارگاه تعمیرات عسلویه
- اقامتگاه سیراف
- آزمایشگاه کنترل کیفیت و اندازه‌گیری دقیق (لیزر الاینمت و CMM)
- آزمایشگاه مهندسی مواد، تخمین عمر و عیب‌یابی
- آزمایشگاه تست کارایی و ارتعاشات
- خدمات بالانس و تحلیل ارتعاشات روتور
- شبکه تأمین و پشتیبانی سریع قطعات

تجربه و سوابق عملکردی

- خدمات نگهداری و بهره‌برداری
- خدمات نصب و راهاندازی
- خدمات تعمیرات جزئی، تعمیرات کلی سابت‌های نفت، گاز و پتروشیمی و نیروگاهی
- تأمین قطعات و تجهیزات
- خدمات مهندسی و مشاوره‌ی فنی
- نصب و راهاندازی واحدهای فرآیندی پالایشگاهی و پتروشیمی و خصوصاً تجهیزات ثابت و دوار
- نگهداری و بهره‌برداری واحدهای پالایشگاهی و پتروشیمی
- ارائه‌ی خدمات بلندمدت تعمیرات (Long-Term Service Agreement)
- تأمین، مهندسی معکوس، ساخت قطعات یدکی و عیب‌یابی، تخمین عمر و بازسازی قطعات



دستاوردها

رکورد سرعت نصب و راهاندازی MGT-30

– اجرای موفق پروژه‌های تعمیراتی در هندوستان، عراق، سوریه و اندونزی و انجام مذاکرات با ازبکستان

نفوذ در بازارهای بین‌المللی

– اجرای موفق پروژه‌های تعمیراتی در هندوستان، عراق، سوریه و اندونزی و انجام مذاکرات با ازبکستان

رکورد ایمنی در پروژه‌ها

– ۲،۵ میلیون نفرساعت بدون حادثه
– کسب تقدیرنامه از کارفرما برای دستیابی به رکورد کار بدون حادثه ناتوان‌کننده در پروژه فاز ۱۴ پارس جنوبی

تقدیرنامه ۴ ستاره تعالی

– رشد مستمر در سطوح تعالی سازمانی

اولین‌ها در ایران

– اجرای اولین پروژه برون مرزی خدماتی در گروه مینا (تعمیرات LTE واحدهای گازی نیروگاه بلاوان اندونزی)
– اجرای اولین تعمیرات کامل روتور (RI) توربین گاز GE-Frame 9
– اجرای اولین تعمیرات اساسی توربین گاز Alstom 13E2
– اجرای اولین تعمیرات و ساخت بار اول قطعات توربین SGT-400
– اجرای اولین تعمیرات و ساخت بار اول قطعات توربین استراتژیک GE10-2

شرکت برتر IMI-100

– برگزیده به عنوان برترین شرکت از نظر رشد سریع فروش در سال ۱۳۹۷
– کسب رتبه ۳۲۱ از نظر شاخص فروش در سال ۱۴۰۱

سایت‌های فعال

با توجه به تغییر اخیر مأموریت شرکت و تمرکز راهبردی جدید بر صنعت نفت و گاز، سوابق اجرایی و پروژه‌های فعال مندرج در جدول حاضر همچنان عمدتاً در حوزه خدمات نیروگاهی و پشتیبانی تجهیزات مرتبط شکل گرفته است؛ با این حال، برنامه‌ریزی و مسیر توسعه سبد خدمات در پروژه‌های آتی به‌صورت هدفمند بر ارائه خدمات تخصصی در زنجیره ارزش نفت و گاز متمرکز خواهد بود.

ردیف	عنوان قرارداد/پروژه	حوزه خدمت	نوع ماشین/تجهیز	محل پروژه
۱	نصب، اجرا و پیش‌راه‌اندازی بخش‌های برق، تلکام، ابزار دقیق، مکانیک و پاپینگ ICP و لوله‌کشی زیرزمینی و نظارت پیش‌راه‌اندازی، راه‌اندازی، استارت‌آپ، بهره‌برداری و نگهداشت تا پیش از آزمون تضمین عملکرد واحد ۱۰۶ فاز ۱۴ پارس جنوبی	نصب/پیش‌راه‌اندازی/راه‌اندازی و بهره‌برداری	توربین زوریا	عسلویه
۲	تعمیرات اساسی یک دستگاه توربین MAN مدل THM-1304	تعمیرات اساسی (Overhaul)	MAN THM-1304	سوریه
۳	تعمیرات اساسی سه دستگاه روتور توربین‌های GGT سولزر S7 شرکت خطوط لوله و مخابرات نفت ایران	تعمیرات اساسی/روتور	Sulzer S7	کرج
۴	تعمیرات دو دستگاه توربین زیمنس SGT-100 نیروگاه پالایشگاه گاز پارسین	تعمیرات (Overhaul)	Siemens SGT-100	پارسیان
۵	نصب و آماده‌سازی مرحله‌ای کانتینرهای GTE و FFS	نصب/آماده‌سازی	GTE / FFS کانتینری	کرج
۶	اورهال دو دستگاه توربین NP مدل GE10-2 تأسیسات مرند و مرگلر	تعمیرات اساسی (Overhaul)	GE10-2	مرند و مرگلر

ردیف	عنوان قرارداد/پروژه	حوزه خدمت	نوع ماشین/تجهیز	محل پروژه
۷	نگهداری و تعمیرات، بهره‌برداری و راهبری واحد ۱۰۶ پالایشگاه یازدهم مجتمع گاز پارس جنوبی	راهبری بهره‌برداری و نگهداری و تعمیرات	—	عسلویه
۸	نگهداری و تعمیرات، بهره‌برداری و راهبری واحد ۱۰۶ پالایشگاه دوازدهم مجتمع گاز پارس جنوبی	راهبری بهره‌برداری و نگهداری و تعمیرات	—	عسلویه
۹	تأمین اقلام یدکی، بازسازی و بازرسی سطح C سه دستگاه اول پالایشگاه چهارم SPGC	تأمین، بازسازی و بازرسی	Siemens SGT-400	کارگاه البرز
۱۰	تأمین اقلام یدکی، بازسازی و بازرسی سطح C سه دستگاه دوم پالایشگاه چهارم SPGC	تأمین، بازسازی و بازرسی	Siemens SGT-400	عسلویه
۱۱	تعمیرات اساسی و تأمین قطعات یدکی مورد نیاز تعمیرات ۴ دستگاه پاور توربین SGT-400 ایستگاه تقویت فشار نار و کنگان	تعمیرات اساسی و قطعات	Siemens SGT-400	نار و کنگان
۱۲	تأمین اقلام یدکی و مصرفی، بازسازی قطعات مسیر داغ + بازرسی و تعمیرات سطح D (چهار دستگاه دوم) و سطح C (یک دستگاه) - پالایشگاه چهارم	تأمین و بازرسی	Siemens SGT-600	عسلویه
۱۳	تأمین اقلام یدکی و مصرفی، بازسازی قطعات مسیر داغ + بازرسی و تعمیرات سطح D (چهار دستگاه اول) و سطح B (یک دستگاه) - پالایشگاه چهارم	تأمین و بازرسی	Siemens SGT-600	عسلویه
۱۴	نگهداری و تعمیرات روزمره و روتین‌های تعمیراتی ۱۱ دستگاه توربین گازی نیروگاه‌های ناحیه ۱ و ۲ شرکت فجر انرژی خلیج فارس	تعمیرات روتین و پشتیبانی عملیاتی	GE-، Alstom V94.2.5، F9	ماهشهر

سوابق پروژه‌ها

شرکت سرویس نفت و گاز مپنا طی سال‌های گذشته با اتکا به زیرساخت‌های تخصصی گروه مپنا و تجربه انباشته در پروژه‌های انرژی، کارنامه‌ای متنوع در اجرای خدمات به ثبت رسانده است. این سوابق عمدتاً شامل اجرای عملیات نصب، پیش‌راه‌اندازی، راه‌اندازی و استارت‌آپ، ارائه خدمات نگهداری و تعمیرات و راهبری، انجام تعمیرات اساسی و میان‌دوره‌ای تجهیزات دوار و نیز تأمین، ساخت و بازسازی قطعات یدکی بوده است. بخش قابل توجهی از پروژه‌های انجام‌شده در مناطق کلیدی صنعت انرژی کشور، به‌ویژه پارس جنوبی و عسلویه متمرکز بوده و در عین حال، تجربه اجرای پروژه در سایر نقاط کشور و یک نمونه پروژه برون‌مرزی نیز در سوابق شرکت وجود دارد.

محور سوابق اجرایی	سوابق منتخب پروژه‌های انجام‌شده
نصب، پیش‌راه‌اندازی، راه‌اندازی و استارت‌آپ	اجرای فعالیت‌های نصب و پیش‌راه‌اندازی چندرشته‌ای (برق، تلکام، ابزار دقیق، مکانیک و پایپینگ)، اجرای راه‌اندازی و استارت‌آپ واحدهای فرآیندی و عملیاتی در پارس جنوبی (از جمله واحدهای مرتبط با فازهای ۱۳ و ۱۴) و نصب و پیش‌راه‌اندازی توربوکمپرسور در میدان گازی
بهره‌برداری و راهبری	ارائه خدمات نگهداری و تعمیرات، بهره‌برداری و راهبری واحدهای عملیاتی در عسلویه (از جمله واحد ۱۰۶ در پالایشگاه‌های یازدهم و دوازدهم مجتمع گاز پارس جنوبی) و انجام بهره‌برداری از میدان نفتی
تعمیرات اساسی و میان‌دوره‌ای تجهیزات دوار	اجرای تعمیرات اساسی و میان‌دوره‌ای انواع توربین‌ها و روتورها از جمله پروژه‌های مرتبط با Siemens ، MAN ، Hitachi و Sulzer و انجام بازرسی‌ها و تعمیرات سطحی برای توربین‌ها و قطعات مسیر داغ
تأمین، ساخت و بازسازی قطعات یدکی	تأمین اقلام یدکی و مصرفی، بازسازی قطعات مسیر داغ و اجرای بازرسی و تعمیرات سطحی توربین‌ها، همراه با تأمین قطعات مورد نیاز تعمیرات اساسی
پشتیبانی بلندمدت و قراردادهای خدماتی	اجرای خدمات LTSA برای پالایشگاه گازی شامل پشتیبانی توربین‌های SGT-100 و SGT-400 و ارائه خدمات تعمیرات روتین برای ناوگان چندگانه توربین‌ها در سایت‌های عملیاتی
پراکندگی جغرافیایی اجرا	تمرکز بر عسلویه و پارس جنوبی و اجرای پروژه‌ها در سایر مناطق کشور شامل کرج، ماهشهر، بهبهان، ایلام، امیدیه، نار و کنگان، مرنده و مرگنر و... همچنین ثبت یک نمونه پروژه برون‌مرزی
تنوع تجهیزات و فناوری	تجربه کار با طیف متنوع تجهیزات شامل خانواده‌های Siemens SGT-100/400/600، توربین MAN ، توربین و روتور Sulzer S7 ، توربین Hitachi H-25 ، توربین GE10-2 و توربوکمپرسور DU80

ردیف	عنوان قرارداد/پروژه	حوزه خدمت	نوع ماشین/تجهیز	محل پروژه
۱۵	راه‌اندازی میدان نفتی قلعه‌نار	راه‌اندازی و عملیاتی	—	قلعه‌نار
۱۶	بهره‌برداری میدان نفتی قلعه‌نار	بهره‌برداری	—	قلعه‌نار
۱۷	اورهال الکتروموتور واحدهای C و D تأسیسات تقویت فشار گاز شهید محمدی امیدیه و تأمین قطعات	تعمیرات اساسی + قطعات	الکتروموتور	امیدیه
۱۸	خدمات LTSA پالایشگاه بیدبلند شامل توربین‌های SGT-100 و SGT-400	پشتیبانی بلندمدت	SGT-100 / SGT-400	بهبهان
۱۹	پیش‌راه‌اندازی و راه‌اندازی واحد TGTU (Phase 13A) واحد ۱۰۸ فاز ۱۳ پارس جنوبی	پیش‌راه‌اندازی و راه‌اندازی	بدون ماشین (واحد فرایندی)	عسلویه
۲۰	نصب و پیش‌راه‌اندازی سه دستگاه توربوکمپرسور میدان گازی شوریجه D	نصب و پیش‌راه‌اندازی	DU80 توربوکمپرسور	شوریجه
۲۱	راه‌اندازی واحد ۱۰۸ (۱ و ۲) و ITR5 ۶ پروژه فاز ۱۴ پارس جنوبی	راه‌اندازی	بدون ماشین (پکیج/واحد)	عسلویه
۲۲	بازرسی/تعمیرات میان‌دوره‌ای (MI) توربین Hitachi مدل – H-25 پتروشیمی ایلام	سرویس دوره‌ای	Hitachi H-25	ایلام
۲۳	اورهال سبک دو دستگاه توربین گازی «موتورسیج» ۸MW (AI 336-2-8)	تعمیرات سبک	Motor Sich 8MW (AI 336-2-8)	آب‌شیرین



بازارهای هدف داخلی شرکت

شرکت‌های زیر مجموعه شرکت ملی نفت ایران
 شرکت‌های زیر مجموعه شرکت ملی گاز ایران
 شرکت‌های زیر مجموعه شرکت ملی صنایع پتروشیمی ایران
 شرکت‌های زیر مجموعه شرکت ملی پالایش و پخش فراورده‌های نفتی ایران
 پالایشگاه‌ها و پتروشیمی‌های خصوصی

مهمترین پروژه‌های انجام شده در شرکت

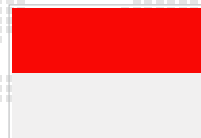
- نصب، راه‌اندازی و بهره‌برداری واحدهای پالایشگاهی و ایستگاههای تقویت فشار گاز
- تعمیرات اساسی، تعمیرات دوره‌ای و بازرسی مسیرداغ انواع توربین گاز و بخار
- ارائه خدمات بلندمدت تعمیرات (Long- Term Service Agreement)
- تخمین عمر و بازسازی قطعات توربین و تجهیزات دیگر صنعت نفت و گاز
- خدمات تعمیرات توربین و افزایش عمر باقیمانده
- تامین و ساخت قطعات یدکی
- ارائه خدمات پایش وضعیت (CM)
- خدمات عیب یابی، تست عملکرد
- نصب و راه‌اندازی سیستم‌های بازیافت بخارات بنزین (Vape Recovery Unit)
- خدمات تعمیرات روتور توربین و افزایش طول عمر
- پروژه‌های ویژه در صنعت نفت و گاز
- پروژه‌های بهره‌برداری میدین تولید نفت و گاز



بازار هدف خارجی شرکت



عراق



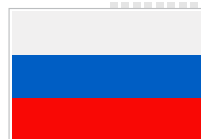
اندونزی



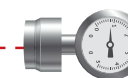
بنگلادش



هند



روسیه



پالایشگاه ۱۱ پارس جنوبی (فاز ۱۳): بهره برداری، نگهداری و تعمیرات یونیت ۱۰۶، توربوکمپرسورهای MGT30 و سیستم میتترینگ

(فاز ۱۴): بهره برداری، نگهداری و تعمیرات یونیت ۱۰۶، توربوکمپرسور MGT30 و سیستم میتترینگ، آتش نشانی

پالایشگاه ۱۰ پارس جنوبی (فاز ۱۹): بهره برداری، نگهداری و تعمیرات یونیت ۱۰۶، توربوکمپرسورهای MGT30 و سیستم میتترینگ

پالایشگاه ۱۲ پارس جنوبی (فاز ۲۲-۲۴): نگهداری و نگهداشت، تعمیرات، بهره برداری و راهبری یونیت ۱۰۶

پالایشگاه ۱۲ پارس جنوبی (فاز ۲۲-۲۴): بهره برداری، نگهداری و تعمیرات یونیت ۱۰۶، توربوکمپرسورهای MGT30 و سیستم میتترینگ

پالایشگاه ۱۱ پارس جنوبی (فاز ۱۳): نگهداری و نگهداشت، تعمیرات، بهره برداری و راهبردی یونیت ۱۰۶

عملیات برداشتن (Swap)، نصب و راه اندازی بیش از ۴۰ دستگاه توربین DU80 مجتمع گاز پارس جنوبی

فاز ۱۳ پارس جنوبی: نصب و راه اندازی ۸ واحد توربوکمپرسور و تجهیزات جانبی

فاز ۱۴ پارس جنوبی: تکمیل نصب و راه اندازی ۸ واحد توربوکمپرسور و تجهیزات جانبی و بخش میتترینگ و خطوط پایپینگ مشترکات

فاز ۱۹ پارس جنوبی: تکمیل نصب و راه اندازی ۸ واحد توربوکمپرسور و تجهیزات جانبی

فاز ۲۲-۲۴ پارس جنوبی: نصب، راه اندازی و بهره برداری ۸ واحد توربوکمپرسور و تجهیزات جانبی

منطقه ۲ و ۳ عملیات انتقال گاز: تعمیرات و تامین قطعات توربین های SGT-600 و Frame 5 ایستگاه تقویت فشار گاز قم و دوراهان

منطقه ۵ عملیات انتقال گاز: تعمیرات و تامین قطعات ۵ دستگاه توربین SGT-600 در ایستگاه های تقویت فشار گاز فراشبند، خنج و ارسنجان

منطقه ۸ عملیات انتقال گاز: تعمیرات و تامین قطعات ۴ دستگاه توربین GE10-2 ایستگاه تقویت فشار گاز مرند و مرگنر و تامین قطعات توربین SGT-400 ایستگاه تقویت فشار گاز تبریز



ارکان جهت ساز

فلسفه وجودی: خلق ارزش پایدار در بهره‌برداری از تجهیزات و تاسیسات صنایع نفت، گاز و پتروشیمی

ماموریت سازمانی: ارائه خدمات بهره‌برداری و پشتیبانی فنی صنایع نفت، گاز و پتروشیمی در بازارهای داخل و خارج

چشم‌انداز در افق ۱۴۱۰: سرآمد در تولید پایدار، بهره‌وری و توسعه زنجیره ارزش

• رتبه اول سهم بازار خدمات در بازار داخل

• افزایش درآمد صادراتی در بازارهای هدف خارج

• سبد متنوع خدمات در زنجیره ارزش نفت، گاز و پتروشیمی

• زنجیره تأمین توانمند

• حاشیه سود عملیاتی مطمئن در کسب و کار

مشتری (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 (اخلاق کسب و کار)



سیستم راهبری سرویس نفت و گاز مپنا

نظام حکمرانی سازمانی

ساختار حکمرانی در شرکت سرویس نفت و گاز مپنا مجموعه‌ای منسجم از فرآیندها، مقررات، دستورالعمل‌ها و مسئولیت‌هاست که با هدف هدایت و نظارت بر عملکرد سازمان، حفاظت از حقوق ذی‌نفعان و خلق ارزش پایدار شکل گرفته است. این ساختار اطمینان می‌دهد منافع هیچ گروهی از ذی‌نفعان به بهای تضعیف حقوق سایر ذی‌نفعان نادیده گرفته نشود و تصمیم‌گیری‌ها در چارچوبی منصفانه، شفاف و پاسخ‌گو انجام گیرد. حاکمیت شرکتی در شرکت بر پایه اصول کلیدی شفافیت اطلاعات، پاسخ‌گویی، عدالت سازمانی، مدیریت ریسک، استفاده مسئولانه از منابع و پایبندی به اخلاق حرفه‌ای طراحی شده است. این اصول ضمن تقویت سلامت کسب‌وکار و انضباط مدیریتی، مسیر تحقق اهداف راهبردی شرکت همسو با پایداری را هموار می‌سازد.

۱) حکمرانی در سطح گروه و ارتباط با شرکت:

شرکت سرویس نفت و گاز مپنا به‌عنوان یکی از شرکت‌های تابعه گروه مپنا (سهامی عام) فعالیت می‌کند. سیاست‌ها و راهبردهای کلان از طریق ارکان حاکمیتی گروه و در چارچوب مصوبات مجامع و تصمیمات مدیریتی گروه، به شرکت ابلاغ می‌شود. در این چارچوب، مجمع عمومی گروه مپنا ضمن بررسی عملکرد سالانه شرکت، وظیفه انتخاب و تغییر اعضای هیئت‌مدیره را برعهده دارد. هیئت‌مدیره شرکت نیز موظف است گزارش عملکرد، نتایج تصمیمات و اقدامات راهبردی را به‌صورت دوره‌ای و سالانه به ارکان مربوط در گروه ارائه کرده و نسبت به تحقق اهداف و تعهدات پاسخ‌گو باشد.

۲) ارکان راهبری و نظارتی در سطح شرکت:

در سطح شرکت، هیئت‌مدیره بالاترین مرجع تصمیم‌گیری و نظارتی محسوب می‌شود و نقش آن تضمین انطباق تصمیمات اجرایی با اهداف راهبردی، الزامات قانونی و انتظارات ذی‌نفعان است. مدیرعامل مسئول اداره اجرایی شرکت و پیاده‌سازی مصوبات و سیاست‌های ابلاغی بوده و از طریق ساختار سازمانی، واحدهای تخصصی و نظام گزارش‌دهی، عملکرد شرکت را هدایت می‌کند.

۳) حکمرانی داخلی، کمیته‌ها و حضور عملیاتی:

حاکمیت داخلی شرکت از طریق ساختار سازمانی، کمیته‌ها و کارگروه‌های تخصصی و همچنین نظام‌های مدیریتی و دستورالعمل‌های داخلی اعمال می‌شود. با توجه به ماهیت پروژه‌محور و چندسایتی فعالیت‌ها، در بخش‌های عملیاتی و کارگاهی نیز نمایندگان و مسئولان مستقر در سایت‌ها برای پایش اجرا، هماهنگی ذی‌نفعان، رعایت الزامات فنی و HSE و مدیریت ریسک‌های عملیاتی ایفای نقش می‌کنند. این سازوکار، پیوستگی تصمیم‌گیری ستادی با واقعیت‌های میدانی و افزایش پاسخ‌گویی عملیاتی را تقویت می‌کند.



مهم‌ترین وظایف و اختیارات هیئت‌مدیره

هیئت‌مدیره شرکت در چارچوب اساسنامه و قوانین جاری، مسئول هدایت و نظارت راهبردی بر شرکت و تضمین پاسخ‌گویی در برابر ذی‌نفعان است. مهم‌ترین وظایف و اختیارات هیئت‌مدیره شامل موارد زیر است:

- تصویب سیاست‌ها، برنامه‌ها و بودجه و نظارت بر عملکرد مالی و عملیاتی شرکت
- تصویب آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های داخلی و تعیین چارچوب‌های مدیریتی و کنترلی
- تصمیم‌گیری درباره ساختار سازمانی از جمله ایجاد/حذف شعب و نمایندگی‌ها در داخل و خارج از کشور
- نظارت عالی بر مدیریت منابع انسانی و تصویب چارچوب‌های کلیدی مرتبط با انتصابات، جبران خدمات و امور استخدامی
- اتخاذ تصمیم در خصوص قراردادهای و معاملات مهم مرتبط با موضوع فعالیت شرکت و مدیریت تعهدات و مطالبات
- مدیریت امور بانکی، اعتبارات و تأمین مالی در چارچوب ضوابط و مقررات
- صیانت از دارایی‌ها و حقوق شرکت شامل دارایی‌های فیزیکی و مالکیت فکری (علائم تجاری/اختراعات)
- رسیدگی و تصمیم‌گیری در امور حقوقی و دعاوی و تعیین نمایندگان قانونی و وکلای مورد نیاز
- تهیه و تصویب گزارش‌ها و صورت‌های مالی و ارائه گزارش عملکرد به مجامع و ارکان بالادستی طبق الزامات قانونی
- این اختیارات در راستای تضمین سلامت کسب‌وکار، رعایت الزامات قانونی و هدایت شرکت در مسیر تحقق اهداف راهبردی و توسعه پایدار اعمال می‌شود.

اعضای هیئت‌مدیره در انتهای دوره گزارش‌دهی

اسامی هیات مدیره	سمت در هیات مدیره
چنگیز میربها	رئیس هیات مدیره
یامین خوش‌سرشت لنگرودی	نایب رئیس هیات مدیره و مدیرعامل
حسن اسماعیلی	عضو هیات مدیره
رسول اشرف‌زاده برنج‌آباد	عضو هیات مدیره
رحیم حسن‌نژاد	عضو هیات مدیره

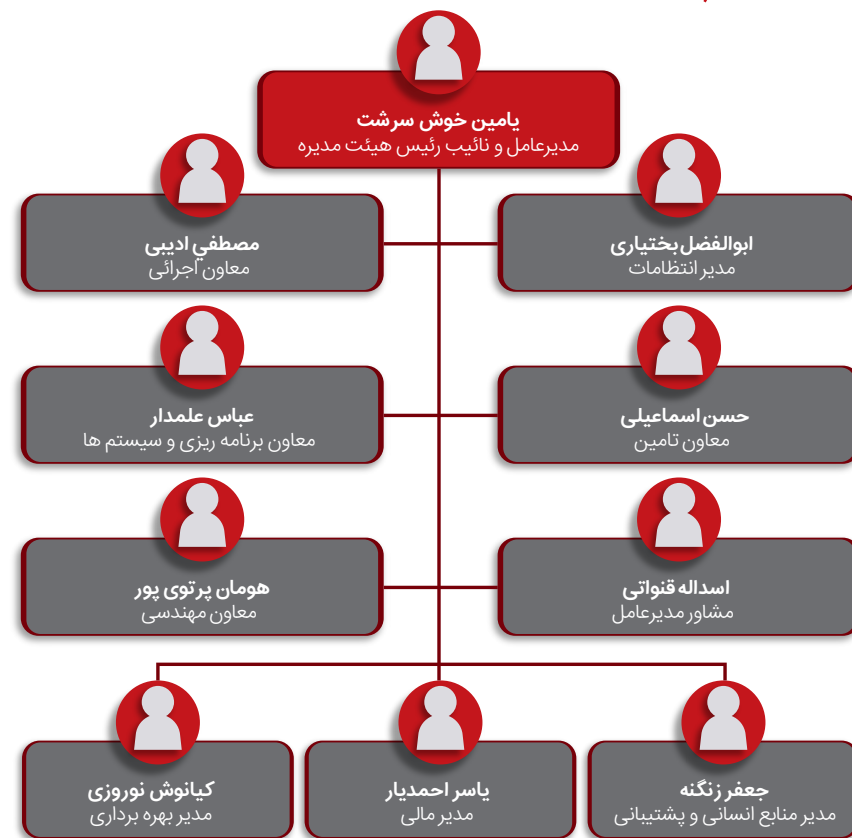
ساختار وظیفه‌ای و بین وظیفه‌ای

در چارچوب نظام حاکمیت سازمانی شرکت، ساختارهای وظیفه‌ای و کمیته‌ای به عنوان سازوکارهای درون سازمانی هدایت، پایش و کنترل تصمیم‌ها و اقدامات کلیدی طراحی و مستقر شده‌اند. این ساختارها نقش پل ارتباطی میان سیاست‌های کلان، تصمیم‌های مدیریتی و اجرای عملیاتی را ایفا می‌کنند و زمینه‌ای فراهم می‌آورند تا جهت‌گیری‌های راهبردی شرکت به صورت منسجم، پاسخ‌گو و قابل پایش در سطح واحدها و پروژه‌ها جاری شود. ساختار وظیفه‌ای شرکت با تفکیک روشن مسئولیت‌ها، اختیارات و خطوط پاسخ‌گویی در حوزه‌هایی نظیر عملیات، HSE، منابع انسانی، مالی، فناوری اطلاعات و پشتیبانی، امکان تصمیم‌گیری تخصصی و کنترل اثربخش ریسک‌ها را فراهم می‌سازد. این تفکیک وظایف، علاوه بر افزایش کارایی و شفافیت، به پیشگیری از تعارض منافع، ارتقای انضباط سازمانی و بهبود کیفیت تصمیم‌ها در سطوح مختلف کمک می‌کند.

در کنار آن، کمیته‌ها و کارگروه‌های تخصصی به عنوان بازوهای مشورتی و تصمیم‌ساز مدیریت، با مشارکت مدیران و کارشناسان کلیدی، بستر گفت‌وگوی بین‌وظیفه‌ای و نگاه سیستمی به مسائل پیچیده را فراهم می‌کنند. این کمیته‌ها، بسته به موضوع، مسئول بررسی ریسک‌ها، ارزیابی عملکرد، پایش انطباق با الزامات قانونی و استانداردها، و پیشنهاد اقدامات اصلاحی و بهبود هستند. چنین سازوکاری باعث می‌شود تصمیم‌ها صرفاً بر مبنای ملاحظات کوتاه‌مدت یا بخشی اتخاذ نشود، بلکه اثرات اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی آن‌ها به صورت هم‌زمان مدنظر قرار گیرد. از منظر پایداری، ساختارهای وظیفه‌ای و کمیته‌ای نقش محوری در نهادینه‌سازی پایداری در فرآیندهای تصمیم‌گیری ایفا می‌کنند. موضوعات مرتبط با پایداری مانند سلامت و ایمنی شغلی، فرهنگ سازمانی و تامین ساخت داخل از طریق این ساختارها به طور مستمر پایش شده و به سطح تصمیم‌گیری مدیریت ارشد منتقل می‌شوند.



ساختار سازمانی سرویس نفت و گاز مپنا



کمیته‌های فعال در شرکت

ردیف	نام کمیته	نوع کمیته	نقش در پایداری سازمانی	اعضای کمیته
۱	کمیته راهبری مشترک (انتصاب و شورای مدیران)	راهبری	تقویت حکمرانی و مدیریت استعداد: تضمین شایسته‌سالاری، انسجام تصمیم‌گیری‌های کلان، هماهنگی بین واحدها و ارائه مشورت به مدیرعامل برای ایجاد ثبات مدیریتی.	مدیرعامل، معاونین، مدیر منابع انسانی و پشتیبانی، مدیران بلا فصل، معاون درخواست‌کننده (بسته به موضوع).
۲	کمیته استراتژی و تعالی سازمانی	راهبری	ترسیم آینده پایدار: تدوین و بازنگری جهت‌گیری‌های استراتژیک، تعریف اهداف کلان و برنامه‌ها، تعیین نقشه راه تعالی سازمان و تصویب پروژه‌های بهبود برای رشد پایدار و رقابتی.	مدیرعامل، معاون برنامه‌ریزی و سیستم‌ها، معاون توسعه بازار و فروش، معاون مهندسی، معاون تامین، معاون اجرایی، مدیر بخش برنامه‌ریزی (دبیر).
۳	کمیسیون معاملات (خرید و فروش)	راهبری	تضمین سلامت مالی و زنجیره ارزش مسئولانه: نظارت بر فرآیندهای خرید و فروش عمده، ارزیابی تأمین‌کنندگان، بررسی قیمت‌گذاری و تضمین شفافیت، رقابت‌پذیری و انطباق قراردادهای با استراتژی شرکت.	نماینده مدیرعامل، معاون تامین، معاون توسعه بازار و فروش، مدیر مالی، معاون درخواست‌کننده، مدیر بازاریابی و فروش/مدیر بخش برنامه‌ریزی تامین (دبیر).
۴	کمیته رفاهی	اجرایی	ارتقای کیفیت زندگی و تعهد کارکنان: تعیین استراتژی‌های رفاهی، نظارت بر امور رفاهی و بیمه، برنامه‌ریزی برای مراسمات و تقدیرها به منظور افزایش رضایت و انگیزه نیروی انسانی.	مدیر مالی، مدیر منابع انسانی و پشتیبانی، نمایندگان معاونت‌ها.
۵	کمیته وام	اجرایی	حمایت از تاب‌آوری مالی کارکنان: تنظیم مقررات، بودجه‌بندی و نظارت بر اعطای وام به کارکنان برای پشتیبانی از آنان در شرایط خاص و تقویت امنیت مالی پرسنل.	نماینده مدیرعامل، مدیر منابع انسانی و پشتیبانی، مدیر مالی، نماینده کارکنان.
۶	کمیته انضباط کار	اجرایی	حفظ محیط کار سالم و عادلانه: بررسی تخلفات، صدور رأی و ایجاد محیطی منظم، عاری از بی‌قانونی و مبتنی بر انصاف.	دو نفر نماینده مدیرعامل، دو نفر نماینده کارکنان، یک نفر منتخب از مدیران سطح ۲ و ۳.

ردیف	نام کمیته	نوع کمیته	نقش در پایداری سازمانی	اعضای کمیته
۷	کمیته جذب و مصاحبه تخصصی	راهبری/اجرایی	جذب سرمایه انسانی توانمند و همسو با فرهنگ سازمان: جذب نیروهای کارآمد و دارای روحیه کار تیمی، انجام مصاحبه تخصصی برای تضمین شایسته‌گزینی و تناسب فرد با شغل.	مدیر منابع انسانی و پشتیبانی، معاون اجرایی، برنامه‌ریزی و سیستم‌ها، معاون درخواست‌کننده، نمایندگان واحدهای تخصصی.
۸	کمیته نظام پیشنهادات	اجرایی	تقویت فرهنگ مشارکت و نوآوری: بررسی پیشنهادهای کارکنان، ایجاد کانال برای شنیدن صداهای درون سازمان و بهره‌گیری از خرد جمعی برای بهبود فرآیندها.	مدیر منابع انسانی و پشتیبانی، مدیر سیستم‌ها، نمایندگانی از معاونت‌های مهندسی، اجرا و تامین.
۹	کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار	راهبری	تضمین سلامت، ایمنی و رفاه نیروی کار: سیاست‌گذاری برای پیشگیری از حوادث و بیماری‌های شغلی، سالم‌سازی محیط کار، برنامه‌ریزی ورزشی و ارتقای سلامت جسمی و روانی کارکنان.	معاون برنامه‌ریزی و سیستم‌ها، معاون مهندسی، معاون اجرایی، مدیر منابع انسانی و پشتیبانی، مدیر سیستم‌ها، مدیر بهره‌برداری، کارشناس HSE و بهداشت حرفه‌ای.
۱۰	کمیته رضایت مشتریان	اجرایی	تحکیم روابط پایدار با مشتریان: نظارت بر رضایت‌سنجی، تحلیل شکایات و تصمیم‌گیری برای اقدامات اصلاحی به منظور بهبود مستمر کیفیت خدمات و حفظ وفاداری مشتری.	نمایندگان مدیریت توسعه خدمات و بازار (دبیر)، مدیریت سیستم‌ها و معاونت‌های اجرا، مهندسی، تامین و منابع انسانی.
۱۱	کمیته توسعه خدمات	راهبری	نوآوری و رشد محصولات/خدمات پایدار: ارزیابی و تصویب ایده‌های توسعه خدمات، بررسی مشکلات و پیشرفت پروژه‌های نوآورانه برای گسترش سبد کسب‌وکار.	مدیرعامل (در صورت لزوم)، معاون توسعه بازار و فروش، معاون مهندسی، معاون تامین، معاون اجرایی، مدیر توسعه خدمات (دبیر).
۱۲	کمیته راهبری پروژه‌ها	راهبری	بهبود مدیریت پروژه و تحویل به موقع: نظارت بر پیشرفت پروژه‌ها، تصمیم‌گیری در مورد موانع و مشکلات، تضمین اجرای بهینه و کنترل هزینه‌ها.	نماینده مدیرعامل، معاون اجرایی، معاون توسعه بازار و فروش، معاون تامین، معاون مهندسی، معاون برنامه‌ریزی و سیستم‌ها، مدیر بخش برنامه‌ریزی (دبیر).
۱۳	کمیته تامین (پروژه‌های اجرایی و فروش قطعات)	اجرایی	بهبود کارایی زنجیره تامین و کاهش ریسک: بررسی وضعیت تامین قطعات در پروژه‌ها، رفع موانع، مدیریت تاخیرات و تضمین تحویل به موقع به مشتریان داخلی و خارجی.	نماینده مدیرعامل، معاون تامین، مدیران بخش تامین، کارشناس برنامه‌ریزی تامین، معاون اجرایی، معاون توسعه بازار و فروش، مدیران پروژه و مدیر مهندسی کیفیت.

حوزه پایداری و الزامات استاندارد	تشریح نقش و سازوکار در شرکت
چانه‌زنی جمعی و روابط کار	کمیته‌ها بستر گفت‌وگوی ساختارمند میان مدیریت و نمایندگان کارکنان را فراهم می‌کنند و موضوعاتی مانند شرایط کار، جبران خدمات، رفاه، توازن کار و زندگی و تغییرات سازمانی را پیش از تصمیم‌گیری نهایی بررسی می‌نمایند. این سازوکار، جایگزین تصمیم‌گیری یک‌سویه شده و نقش مهمی در تحقق کار شایسته و کاهش تعارضات ایفا می‌کند.
مشاوره و مشارکت ذی‌نفعان	کمیته‌ها به‌عنوان محل تجمیع دیدگاه‌های واحدهای مختلف، امکان انعکاس دغدغه‌ها و انتظارات ذی‌نفعان کلیدی نظیر کارفرمایان، پیمانکاران، کارکنان و نهادهای ناظر را در تصمیم‌های سازمانی فراهم می‌کنند. خروجی این مشاوره‌ها در طراحی برنامه‌ها و اصلاح فرآیندها لحاظ می‌شود.
مدیریت تعارض منافع	بررسی و مدیریت تعارض منافع بالقوه در تصمیم‌گیری‌ها، قراردادهای و تعاملات تجاری از طریق این کمیته‌ها انجام می‌شود. اعضا موظف به اعلام موارد تعارض بوده و تصمیم‌ها به‌صورت جمعی و مستند اتخاذ می‌گردد تا استقلال، انصاف و سلامت تصمیم‌سازی حفظ شود.
سلامت و ایمنی شغلی	نقش محوری کمیته‌های این حوزه در پایش ریسک‌های ایمنی، بررسی حوادث و شبه‌حوادث، تصویب اقدامات اصلاحی و نظارت بر اجرای الزامات HSE دارد و نتایج آن مستقیماً در تصمیم‌های مدیریتی و برنامه‌های بهبود لحاظ می‌شود.
اخلاق کسب‌وکار و رفتار حرفه‌ای	ترویج اصول اخلاقی، رسیدگی به تخلفات، آموزش رفتار حرفه‌ای و پایش رعایت کدهای رفتاری از طریق کمیته‌هایی مانند کمیته فرهنگ انجام می‌شود و نقش مهمی در نهادینه‌سازی فرهنگ مسئولانه و اعتماد ذی‌نفعان دارد.
توسعه و نگهداشت سرمایه انسانی	کمیته‌های حوزه منابع انسانی نیازهای آموزشی، مسیرهای توسعه شغلی، برنامه‌های جانشین‌پروری و نگهداشت نیروهای کلیدی را بررسی کرده و اطمینان می‌دهند تصمیم‌ها با نگاه بلندمدت و پایدار اتخاذ می‌شود.
شفافیت، پاسخگویی و انطباق	کمیته‌هایی مانند کمیسیون معاملات به پایش انطباق با الزامات قانونی، شفافیت اطلاعات، پاسخگویی مدیریتی و کنترل‌های داخلی می‌پردازند و نقش آنها در ارتقای حاکمیت شرکتی و اعتماد ذی‌نفعان کلیدی است.

راهبری حاکمیتی بر پایه مدیریت استراتژیک

در شرکت سرویس نفت و گاز مپنا، مدیریت استراتژیک به‌عنوان یکی از نظام‌های کلیدی حاکمیتی، چارچوب اصلی هدف‌گذاری، تصمیم‌سازی و پیشبرد برنامه‌های سازمانی، از جمله موضوعات مرتبط با پایداری، محسوب می‌شود. این نظام، با ایجاد پیوندی منسجم میان تحلیل محیط، ارزش پیشنهادی، اهداف کلان، نقشه راه اجرایی و پایش مستمر عملکرد، امکان هدایت سازمان در مسیر تحقق مأموریت و استراتژی‌های شرکت و پایداری را فراهم می‌سازد. مدیرعامل شرکت به‌عنوان بالاترین مقام اجرایی، از طریق نظام مدیریت استراتژیک، عملکرد سازمان را به‌صورت مستمر پایش و کنترل کرده و اطمینان حاصل می‌کند که تصمیمات کلان و اقدامات اجرایی، هم‌راستا با اهداف راهبردی، الزامات حاکمیتی و تعهدات پایداری شرکت اتخاذ و اجرا می‌شوند. در این چارچوب، پایداری به‌عنوان بخشی جدایی‌ناپذیر از منطق مدیریت و توسعه کسب‌وکار در نظر گرفته می‌شود.

منطق و فرآیند مدیریت استراتژیک

فرآیند مدیریت استراتژیک شرکت بر پایه تحلیل‌های درونی و بیرونی شکل گرفته و با تمرکز بر ذی‌نفعان کلیدی، محیط رقابتی و ظرفیت‌های سازمانی طراحی شده است. این فرآیند با تحلیل محیط بیرونی از جمله انتظارات و رضایت مشتریان، ارتباطات کلیدی و شرایط رقابتی آغاز می‌شود و هم‌زمان با تحلیل درونی شامل ارزیابی عملکرد گذشته، زنجیره ارزش، فرآیندها، ساختار سازمانی و منابع ادامه می‌یابد. نتیجه این تحلیل‌ها، شناسایی عوامل کلیدی موفقیت و عوامل بحرانی اثرگذار بر عملکرد سازمان است. این عوامل مبنای شکل‌گیری شایستگی‌های محوری شرکت و تدوین ارزش پیشنهادی برای مشتریان و سایر ذی‌نفعان قرار می‌گیرند. ارزش پیشنهادی تعریف‌شده، چشم‌انداز و اهداف کلان سازمان را جهت‌دهی کرده و به‌عنوان پل ارتباطی میان استراتژی کسب‌وکار و رویکردهای پایداری عمل می‌کند.

پیوند مدیریت استراتژیک با پایداری

در نظام مدیریت استراتژیک شرکت سرویس نفت و گاز مپنا، موضوعات کلیدی پایداری به‌طور نظام‌مند در فرآیند هدف‌گذاری، تدوین نقشه استراتژی و جاری‌سازی برنامه‌ها لحاظ می‌شوند. اهداف مرتبط با پایداری به‌عنوان بخشی از اهداف راهبردی سازمان تعریف شده و در قالب برنامه‌های اجرایی و شاخص‌های پایش، به سطح عملیات ترجمه می‌شوند. نقشه استراتژی سازمان، چارچوبی یکپارچه برای هم‌راستاسازی اهداف اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی فراهم می‌کند و از طریق فرآیند جاری‌سازی، این اهداف در واحدهای مختلف سازمان نهادینه می‌شوند. اجرای برنامه‌ها به‌صورت مستمر مورد پایش قرار گرفته و نتایج حاصل از ارزیابی عملکرد، بازخورد ذی‌نفعان و تغییرات محیطی، در چرخه بازنگری و بهبود استراتژی مورد استفاده قرار می‌گیرند.

پایش، هم‌سویی و اشاعه

نظام مدیریت استراتژیک شرکت، با تکیه بر پایش مستمر شاخص‌ها و ارزیابی میزان تحقق اهداف، امکان کنترل اثربخشی برنامه‌ها را برای مدیریت ارشد فراهم می‌سازد. همچنین از طریق هم‌سویی ساختاری و فرآیندی، اطمینان حاصل می‌شود که تمامی سطوح سازمان در راستای اهداف مشترک حرکت می‌کنند. اشاعه استراتژی و مفاهیم پایداری در سطح سازمان، از طریق ارتباطات داخلی، جلسات مدیریتی و فرآیندهای یادگیری سازمانی انجام می‌گیرد. مدیریت استراتژیک در شرکت سرویس نفت و گاز مپنا ابزار هدایت کسب‌وکار و یکی از ارکان اصلی حکمرانی پایدار محسوب می‌شود که به مدیرعامل و تیم مدیریتی امکان می‌دهد مسیر توسعه شرکت را به‌صورت هدفمند، پاسخ‌گو و منطبق با اصول پایداری راهبری کنند.



نقشه کلان استراتژی شرکت سرویس نفت و گاز مپنا

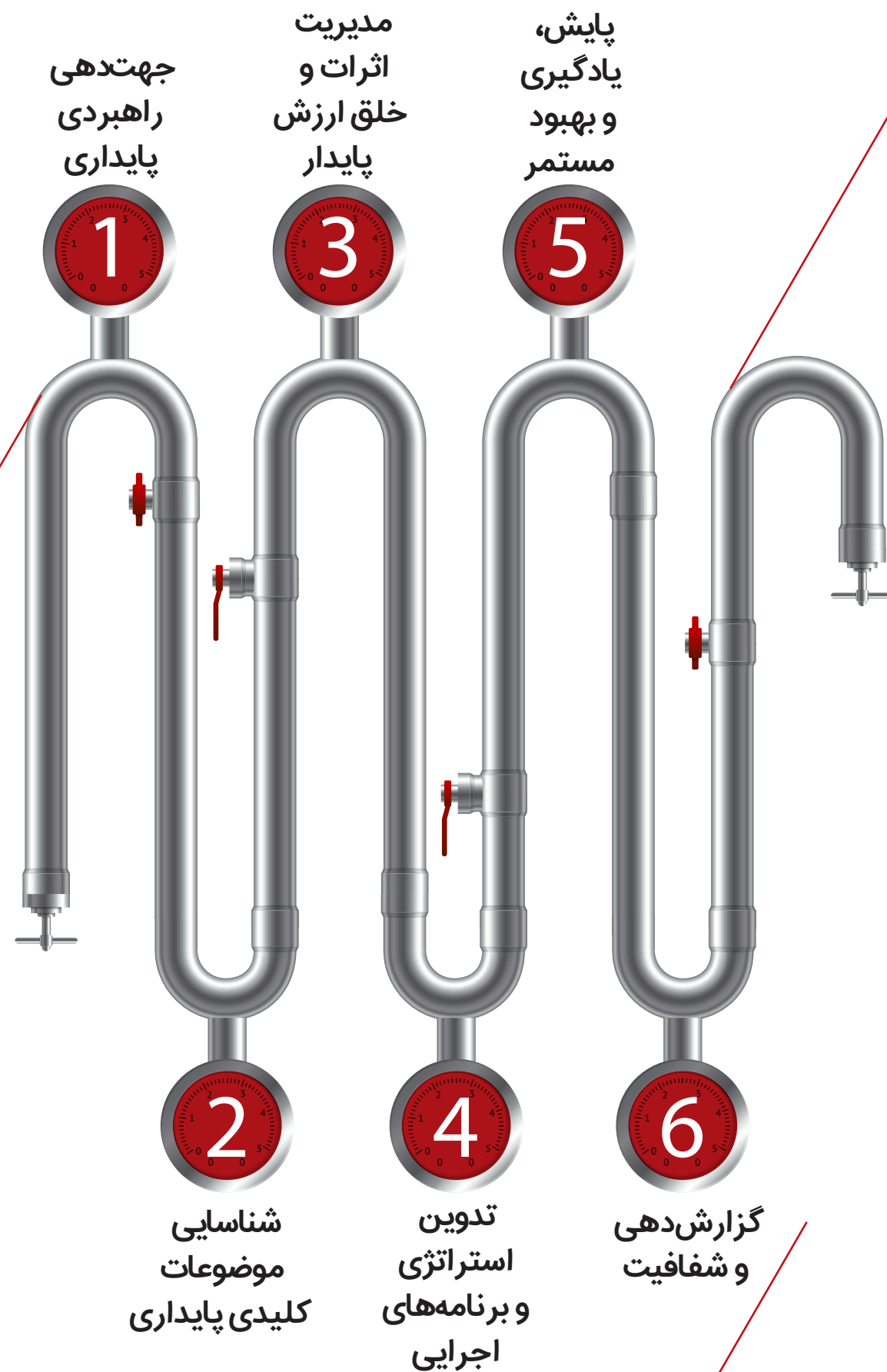
ارزش	V1. حفظ و افزایش سودآوری		V2. ایجاد صرفه مقیاس	
	V3. افزایش درآمد			
مشتری	C1. توسعه فروش قطعات و خدمات استراتژیک		C2. افزایش سهم خدمات نگهداری و بهره برداری	
	C3. ارائه خدمات نوین و متنوع		C4. افزایش رضایت مشتریان	
فرآیندهای داخلی	P1. توسعه فرآیند مدیریت دارایی های فیزیک مشتریان		P2. بهبود فرآیند توسعه کسب وکار	
	P5. هوشمندی و هماهنگی در ارتباط با مشتریان		P6. تطابق با الزامات استاندارد صنعت نفت و گاز	
			P7. بهبود فرآیند تحلیل مالی	
	P8. بهبود چابکی سازمانی			
	P9. توسعه زنجیره تامین و شراکت های استراتژیک			
	P10. استقرار نظام مدیریت عملکرد استراتژیک			
توانمند سازها	E1. توسعه زیر ساخت ها		E2. توسعه سیستم های اطلاعاتی	
	E3. بهبود توانمندی و تعلق کارکنان		E4. استقرار نظام مدیریت دانش	
E5. بهبود نظام حقوق و دستمزد				
E6. بهره‌برداری از روش‌های متنوع تامین مالی				

اهداف مرتبط با پایداری SDGs



جدول زیر، نمونه‌هایی از مصادیق همسویی نظام استراتژی با پایداری را نشان می‌دهد؛ به‌گونه‌ای که اهداف استراتژیک شرکت از طریق مدیریت استراتژیک، به اقداماتی منجر شده‌اند که همزمان در جهت بهبود عملکرد عملیاتی، خلق ارزش پایدار و تحقق اهداف توسعه پایدار سازمان ملل (SDGs) حرکت می‌کنند.

هدف استراتژیک پایداری	جمع‌بندی اثرات کلیدی	تمرکزهای اجرایی منتخب	ارتباط با اهداف توسعه پایدار
ایجاد صرفه مقیاس	کاهش هزینه‌ها، بهبود بهره‌وری منابع، کاهش ردپای کربن و افزایش ایمنی عملیات	استانداردسازی الگوهای اجرایی پروژه‌ها، اشتراک تجهیزات، بهینه‌سازی مصرف سوخت ماشین‌آلات	کار شایسته و رشد اقتصادی، صنعت و زیرساخت، تولید مسئولانه، اقدام اقلیمی
ارائه خدمات نوین و متنوع	ارتقای نوآوری، کاهش ریسک‌های زیست‌محیطی و ایمنی، توسعه خدمات کم‌کربن	توسعه خدمات دیجیتال کم‌هزینه، پایش هوشمند نشتی و آلاینده‌ها، همکاری فناورانه با استارت‌آپ‌ها	انرژی پاک، نوآوری و مصرف مسئولانه، اقدام اقلیمی
توسعه زنجیره تأمین و مشارکت‌های استراتژیک	شفافیت زنجیره تأمین، کاهش اثرات محیط‌زیستی، توانمندسازی اقتصادی محلی	اولویت‌دهی به تأمین‌کنندگان مسئول، معیارهای HSE در قراردادهای مشارکت با شرکت‌های محلی و فناور	رشد اقتصادی محلی، زیرساخت، زنجیره تأمین مسئولانه، مشارکت‌ها
بهبود توانمندی و تعلق کارکنان	افزایش بهره‌وری، کاهش خطاهای عملیاتی، ارتقای ایمنی و سلامت روانی	نظام مربیگری، آموزش‌های تخصصی HSE و دیجیتال، مسیرهای توسعه شغلی و انگیزشی	سلامت، آموزش باکیفیت، کار شایسته، برابری جنسیتی
توسعه فرآیند مدیریت دارایی‌های فیزیکی مشتریان	افزایش عمر دارایی‌ها، کاهش توقف‌ها، بهینه‌سازی مصرف انرژی و منابع	پایش پیشگیرانه، الگوریتم‌های ساده پیشبینی خرابی، آموزش نگهداشت به مشتریان	بهره‌وری انرژی، بهره‌وری اقتصادی، زیرساخت پایدار، مصرف مسئولانه، اقدام اقلیمی
مدیریت ریسک‌های HSE	کاهش حوادث انسانی، پیشگیری از آلودگی محیطی، افزایش اعتماد ذی‌نفعان	چک‌لیست‌های HSE، پروژه‌محور، پایش آلاینده‌ها، گزارش‌دهی سریع حوادث، همکاری محلی	سلامت، آب پاک، کار ایمن، اقدام اقلیمی، حیات خشکی
توسعه زیرساخت‌ها	افزایش تاب‌آوری عملیاتی، کاهش آلاینده‌ها، بهینه‌سازی مصرف منابع	پایش بلادرنگ، تصفیه پساب پروژه‌ها، استفاده از مواد بازیافتی، زیرساخت‌های مشترک	انرژی پاک، زیرساخت مقاوم، اقتصاد چرخشی، اقدام اقلیمی
بهره‌برداری از روش‌های متنوع تأمین مالی	جذب سرمایه سبز، کاهش ریسک مالی، تسریع انتقال انرژی	وام‌های سبز، سرمایه‌گذاری مشارکتی، شاخص‌های ESG در تصمیمات مالی	انرژی پاک، نوآوری، اقدام اقلیمی، مشارکت‌ها



الگوی پایداری سرویس نفت و گاز مپنا

الگوی پایداری شرکت سرویس نفت و گاز مپنا بر پایه درک واقع‌بینانه از ماهیت فعالیت‌های عملیاتی در صنعت نفت و گاز و با هدف ایجاد توازن میان کارایی اقتصادی، مسئولیت اجتماعی و حفاظت از محیط‌زیست طراحی شده است. این مدل، پایداری را به‌عنوان بخشی از منطق تصمیم‌گیری و اداره کسب‌وکار در چرخه عمر دارایی‌های حیاتی نفت و گاز در نظر می‌گیرد و در قالب یک چارچوب چندلایه، از جهت‌دهی راهبردی تا گزارش‌دهی و شفافیت را پوشش می‌دهد.

لایه اول: جهت‌دهی راهبردی پایداری

در لایه نخست، پایداری به‌عنوان یک اولویت راهبردی تعریف می‌شود که به‌طور کامل با استراتژی کلان گروه مپنا همسو است. این همسویی، مسیر و جهت حرکت شرکت را در حوزه پایداری مشخص می‌نماید.

لایه دوم: شناسایی موضوعات کلیدی پایداری

لایه دوم مشخص می‌کند تمرکز پایداری شرکت باید بر چه موضوعاتی باشد. اولویت‌بندی موضوعات از طریق ماتریس اهمیت و با تمرکز بر موضوعاتی صورت می‌گیرد که هم برای شرکت و هم برای ذی‌نفعان از اهمیت بالا برخوردارند.

لایه سوم: مدیریت اثرات و خلق ارزش

در این لایه، پایداری به منطق خلق ارزش پیوند می‌خورد. مدل شرکت مبتنی بر زنجیره توسعه ارزش بلند مدت است. خروجی این لایه، نقشه خلق ارزش مبتنی بر پایداری شرکت است.

لایه چهارم: معماری حاکمیت پایداری

این لایه، مسئولیت‌ها و سازوکارهای تصمیم‌گیری پایداری را مشخص می‌کند. هیئت‌مدیره نقش نظارت راهبردی بر پایداری را بر عهده دارد و کمیته پایداری یا مسئولیت اجتماعی به‌عنوان مسئول هماهنگی و تصمیم‌سازی عمل می‌کند. اجرای پایداری میان واحدهای مختلف توزیع شده است؛ به‌گونه‌ای که HSE مسئول ایمنی، سلامت و محیط‌زیست، منابع انسانی متولی سرمایه انسانی و توسعه شایستگی‌ها، واحدهای بهره‌برداری و اجرا مسئول پایداری عملیاتی، تأمین مسئول زنجیره تأمین پایدار و واحد مالی مسئول شفافیت، مدیریت ریسک و تاب‌آوری اقتصادی هستند. در این معماری، پایداری یک موضوع بین‌وظیفه‌ای است و به یک واحد خاص محدود نمی‌شود.

لایه پنجم: تدوین استراتژی و برنامه‌های اجرایی

در این لایه، پایداری به عمل تبدیل می‌شود. اهداف میان‌مدت و بلندمدت پایداری تعریف شده و برای هر موضوع کلیدی، استراتژی، اقدام و شاخص‌های کلیدی عملکرد طراحی می‌گردد. این شاخص‌ها ترکیبی از شاخص‌های عملیاتی، نتیجه‌محور و ریسک‌محور هستند.

لایه ششم: پایش، یادگیری و بهبود مستمر

این لایه تضمین می‌کند که مدل پایداری پویا و زنده باقی بماند. پایش دوره‌ای شاخص‌ها، بازبینی سالانه موضوعات کلیدی، پیوند پایداری با نظام مدیریت ریسک، بهره‌گیری از بازخورد ذی‌نفعان و استفاده از درس‌آموخته‌های پروژه‌های از طریق بازنگری‌های پس از اجرا، از ابزارهای اصلی این لایه هستند. خروجی آن، بلوغ تدریجی مدل پایداری و افزایش اثربخشی واقعی اقدامات است.

لایه هفتم: گزارش‌دهی و شفافیت

در لایه نهایی، گزارش‌دهی پایداری به‌عنوان خروجی مدل تلقی می‌شود. شرکت از استانداردهای GRI به‌عنوان زبان مشترک گزارش‌گری استفاده می‌کند و تمرکز گزارش بر روایت عملیاتی، تصمیم‌محور و مبتنی بر داده است. داده‌های پایداری در این رویکرد، مستقیماً به تصمیمات مدیریتی و عملکرد اجرایی پیوند می‌خورند.

موضوعات کلیدی سرویس نفت و گاز مپنا

فرآیند شناسایی موضوعات کلیدی پایداری در شرکت سرویس نفت و گاز مپنا با اتکا به استاندارد (GRI 2021) Material Topics 3 و با درنظرگرفتن ماهیت خاص یک شرکت خدمات فنی، بهره‌برداری، تعمیرات و پشتیبانی دارایی‌های نفت و گاز طراحی و اجرا شده است. این فرآیند به‌صورت مرحله‌ای، تحلیلی و تعاملی انجام شده و تلاش کرده است هم اثرات واقعی فعالیت‌های شرکت در سایت‌های عملیاتی و هم انتظارات ذی‌نفعان کلیدی را به‌طور هم‌زمان در نظر بگیرد.

۱. تشکیل بانک اولیه موضوعات پایداری با تمرکز بر ماهیت خدماتی شرکت

در گام نخست، تیم پایداری و مسئولیت اجتماعی شرکت با مرور اسناد راهبردی شرکت و گروه مپنا، گزارش‌های ریسک عملیاتی، نتایج ممیزی‌های HSE، الزامات قراردادی کارفرمایان صنعت نفت و گاز، تجربیات پروژه‌های بهره‌برداری و تعمیرات اساسی و ویژگی‌های فعالیت در سایت‌های عملیاتی کارفرمایان، فهرستی از موضوعات بالقوه پایداری را استخراج کرد.

به‌طور هم‌زمان، گزارش‌های پایداری و چارچوب‌های ESG شرکت‌های بین‌المللی فعال در حوزه خدمات O&M و سرویس‌های نفت و گاز مورد بررسی قرار گرفت تا اطمینان حاصل شود که موضوعات شناسایی‌شده با روندهای جهانی صنعت هم‌راستا هستند. خروجی این مرحله، بانک موضوعاتی بود که حوزه‌هایی مانند قابلیت اطمینان خدمت، نوسازی و بهره‌وری دارایی‌ها، سلامت و ایمنی شغلی، مدیریت جنبه‌های زیست‌محیطی سایت‌های عملیاتی، تاب‌آوری و تداوم کسب‌وکار، توسعه سرمایه انسانی، حکمرانی اخلاقی، شفافیت، امنیت اطلاعات و مدیریت ریسک را دربرمی‌گرفت.

هدف توسعه پایدار مرتبط	نوع اثرگذاری مستقیم شرکت
SDG 3: سلامت و رفاه	ارتقای ایمنی و سلامت شغلی، استقرار نظام HSE، مدیریت ریسک‌های عملیاتی، حفاظت از سلامت کارکنان و پیمانکاران در سایت‌های عملیاتی
SDG 7: انرژی پاک و قابل دسترس	پشتیبانی از تداوم و دسترس‌پذیری انرژی، افزایش قابلیت اطمینان تأسیسات نفت و گاز، بهبود کارایی دارایی‌های انرژی
SDG 8: کار شایسته و رشد اقتصادی	ایجاد و تثبیت اشتغال تخصصی، جذب و توانمندسازی نیروهای بومی، توسعه مهارت‌های فنی و مدیریتی و حمایت از رشد اقتصادی در مناطق عملیاتی
SDG 9: صنعت، نوآوری و زیرساخت	بهره‌برداری، تعمیرات و نگهداشت زیرساخت‌های حیاتی انرژی کشور، نوسازی دارایی‌ها و به‌کارگیری راهکارهای فناورانه برای افزایش بهره‌وری
SDG 11: شهرها و جوامع پایدار	کمک به پایداری زیرساخت‌های انرژی در مناطق شهری و صنعتی، کاهش ریسک اختلالات عملیاتی و اثرات اجتماعی ناشی از توقف خدمات انرژی
SDG 12: تولید و مصرف مسئولانه	افزایش عمر مفید تجهیزات، مدیریت پسماند و پساب در سایت‌های عملیاتی، بهینه‌سازی مصرف منابع و حرکت تدریجی به‌سوی رویکردهای اقتصاد چرخشی
SDG 16: نهادهای کارآمد و پاسخگو	تقویت شفافیت و پاسخگویی، استقرار منشور اخلاقی، مدیریت تضاد منافع، رسیدگی به شکایات و بهبود نظام‌های حاکمیتی و کنترلی

این اهداف، چارچوب مرجع شرکت برای طراحی برنامه‌های پایداری، تعریف شاخص‌های عملکرد و روایت دستاوردها در فصل‌های بعدی گزارش را شکل می‌دهند و نشان می‌دهند که چگونه فعالیت‌های روزمره سرویس نفت و گاز مپنا با اولویت‌های توسعه پایدار در سطح ملی و جهانی پیوند خورده است.

۲. مشاوره با ذی‌نفعان و ارزیابی دوبعدی اهمیت موضوعات

در گام دوم، به‌منظور پرهیز از نگاه صرفاً درون‌سازمانی، نظر گروه‌های مختلف ذی‌نفعان شرکت جمع‌آوری شد. پرسشنامه‌ای با مقیاس امتیازدهی طراحی شد تا برای هر موضوع، دو بُعد به‌صورت مستقل سنجیده شود:

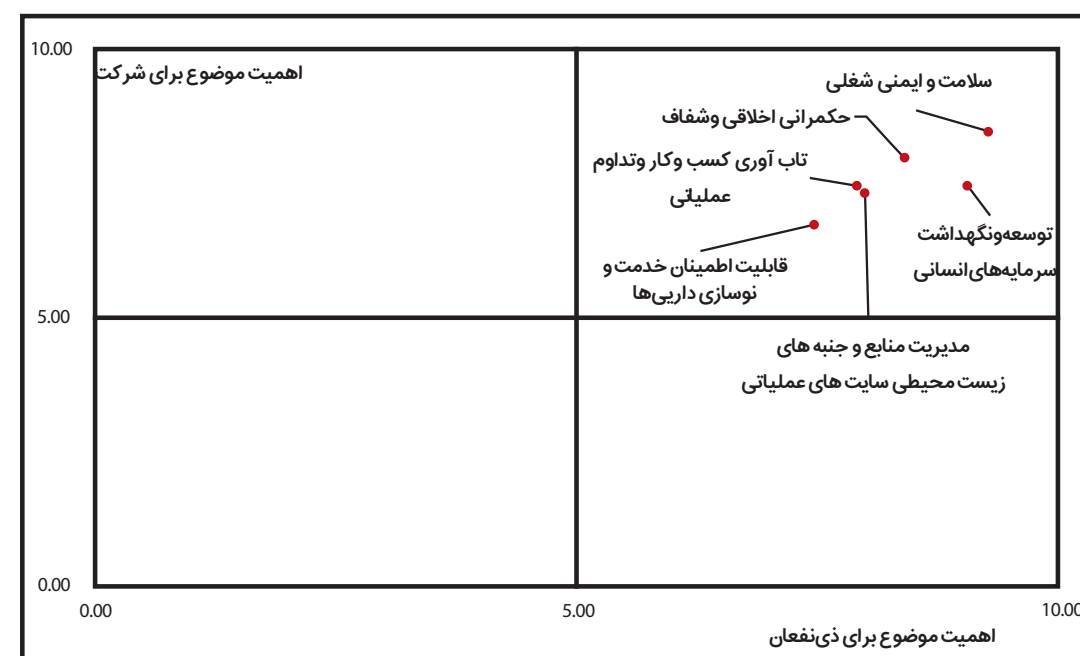
• اهمیت موضوع از منظر عملکرد، ریسک و تداوم کسب‌وکار شرکت

• اهمیت موضوع از منظر ذی‌نفعان کلیدی

این پرسشنامه به صورت آنلاین در میان ذی‌نفعان و نمایندگان کلیدی شرکت توزیع شد و بدین ترتیب، هر موضوع هم از منظر تاثیر بر منافع شرکت شامل سودآوری، تسهیل عملیاتی و برند سازمانی و هم از منظر ذی‌نفعان شامل شدت، گستردگی و محدوده اثرات بررسی گردید.

۳. تحلیل نتایج و تعیین موضوعات کلیدی پایداری شرکت

در گام سوم، نتایج حاصل از امتیازدهی ذی‌نفعان تجمیع و تحلیل شد و برای هر موضوع دو شاخص «اهمیت برای شرکت» و «اهمیت برای ذی‌نفعان» محاسبه گردید. موضوعاتی که در هر دو بُعد امتیاز بالاتری کسب کردند، به‌عنوان موضوعات کلیدی پایداری شرکت شناسایی شدند. به‌منظور حفظ تمرکز و پرهیز از پراکندگی، موضوعات هم‌پوشان از نظر محتوایی در قالب خوشه‌های مفهومی تجمیع شدند، به‌گونه‌ای که هم با ساختار فعالیت‌های شرکت سرویس نفت و گاز مپنا سازگار باشند و هم با زبان و الزامات استاندارد GRI هم‌خوانی داشته باشند.



تدوین استراتژی‌های پایداری

استراتژی پایداری شرکت سرویس نفت و گاز مپنا بر مبنای موضوعات کلیدی پایداری شناسایی شده و با رویکردی یکپارچه تدوین شده است. در این چارچوب، پایداری به عنوان بخشی از منطق راهبری کسب و کار و تصمیم‌گیری‌های مدیریتی در نظر گرفته می‌شود و تمرکز آن بر مدیریت اثرات، خلق ارزش پایدار و توسعه نظام‌های پشتیبان است.

در محور نخست، مدیریت اثرات، شرکت بر شناسایی، پیشگیری و کنترل اثرات منفی بالفعل و بالقوه فعالیت‌های خود در موضوعات کلیدی پایداری تمرکز دارد. این محور با تکیه بر مدیریت ریسک، انضباط عملیاتی و رعایت الزامات ایمنی، زیست‌محیطی و حاکمیتی، به دنبال کاهش پیامدهای ناخواسته و ارتقای عملکرد مسئولانه در زنجیره ارزش خدمات نفت و گاز است.

در محور دوم، خلق ارزش، استراتژی پایداری فراتر از کاهش اثرات منفی حرکت کرده و بر تقویت اثرات مثبت و فرصت‌آفرینی تمرکز دارد. در این رویکرد، اقداماتی مانند ارتقای ایمنی و قابلیت اطمینان عملیات، توسعه سرمایه انسانی، بومی‌سازی و بهبود شفافیت و اعتماد ذی‌نفعان، به عنوان مسیرهایی برای افزایش تاب‌آوری سازمان، رضایت کارفرما و تداوم همکاری‌های بلندمدت دنبال می‌شود.

محور سوم، توسعه نظام‌های پشتیبان پایداری، به ایجاد و تقویت زیرساخت‌ها، فرآیندها و سازوکارهایی اختصاص دارد که اجرای اثربخش پایداری را در تمامی موضوعات بااهمیت ممکن می‌سازد. این محور شامل توسعه نظام‌های مدیریتی، شاخص‌های عملکرد، فرآیندهای پایش و گزارش‌دهی، ارتقای شایستگی‌ها و نهادینه‌سازی فرهنگ پایداری در سطح سازمان است.



ردیف	موضوع کلیدی	شرح مختصر دامنه و تمرکز	نمونه شاخص‌های پایش
۱	قابلیت اطمینان خدمت و نوسازی دارایی‌ها	تضمین تداوم کیفیت خدمات بهره‌برداری، تعمیرات و راه‌اندازی، افزایش دسترس‌پذیری تجهیزات تحت سرویس، کاهش توقف‌های ناخواسته و نوسازی هدفمند دارایی‌ها با تمرکز بر دارایی‌های حیاتی صنعت نفت و گاز	نرخ دسترس‌پذیری تجهیزات، تعداد توقف‌های اضطراری، MTBF/MTTR، درصد نوسازی یا به‌سازی دارایی‌ها، رضایت کارفرما
۲	تاب‌آوری کسب و کار و تداوم عملیاتی	مدیریت ریسک‌های عملیاتی، فنی، انسانی، قراردادی و دیجیتال به منظور حفظ تداوم خدمات در شرایط عدم قطعیت، بحران‌ها و پروژه‌های حساس نفت و گاز	وجود و به‌روزرسانی برنامه تداوم کسب و کار، تعداد مانورهای آمادگی، ریسک‌های شناسایی شده و کنترل شده، رخدادها و اختلال عملیاتی
۳	سلامت و ایمنی شغلی	پیشگیری از حوادث، حفاظت از جان و سلامت کارکنان و پیمانکاران در سایت‌های عملیاتی، ارتقای فرهنگ HSE و ایمنی مقدم بر تولید در پروژه‌های بهره‌برداری و تعمیرات	نرخ TRIR، LTIFR، تعداد حوادث و شبه‌حوادث، ساعات آموزش HSE، پوشش پیمانکاران از آموزش ایمنی
۴	توسعه و نگهداشت سرمایه‌های انسانی	جذب، توسعه، نگهداشت و جانشین‌پروری نیروی انسانی متخصص به عنوان مهمترین دارایی شرکت برای تضمین کیفیت خدمات و انتقال دانش	نرخ ماندگاری کارکنان، ساعات آموزش به ازای هر نفر، درصد ارتقای داخلی، پوشش برنامه‌های جانشین‌پروری
۵	حکمرانی اخلاقی و شفاف	تقویت اخلاق حرفه‌ای، شفافیت، پاسخگویی، انطباق قانونی و مدیریت تعارض منافع در تعاملات با کارفرمایان، پیمانکاران و سایر ذی‌نفعان	تعداد آموزش‌های اخلاق و ضدفساد، موارد گزارش شده تخلف، سازوکار رسیدگی به شکایات، شفافیت قراردادهای
۶	مدیریت منابع و جنبه‌های زیست‌محیطی سایت‌های عملیاتی	مدیریت اثرات زیست‌محیطی فعالیت‌های شرکت در سایت‌های عملیاتی کارفرمایان شامل مصرف منابع، پسماند، آلاینده‌ها و انطباق با الزامات محیط‌زیستی	مصرف آب و انرژی مرتبط با عملیات، مدیریت پسماند، عدم انطباق زیست‌محیطی، آموزش‌های محیط‌زیستی

استراتژی های پایداری سرویس نفت و گاز مپنا



بر این اساس، استراتژی پایداری شرکت سرویس نفت و گاز مپنا در قالب محورهای راهبردی زیر تعریف شده است:

۱) قابلیت اطمینان خدمت و نوسازی دارایی ها

تمرکز بر تضمین دسترس پذیری پایدار خدمات بهره برداری و تعمیرات از طریق ارتقای قابلیت اطمینان تجهیزات، نوسازی فناوریانه دارایی ها و بهبود بهره وری عملیاتی، با هدف افزایش رضایت کارفرما، کاهش توقف های ناخواسته و تداوم قراردادهای خدماتی.

۲) تاب آوری کسب و کار و تداوم عملیاتی

تقویت توان سازمان در مواجهه با ریسک های عملیاتی، فناوریانه و محیطی و تضمین تداوم ارائه خدمات در شرایط عادی و بحرانی از طریق مدیریت ریسک، برنامه ریزی تداوم کسب و کار و صیانت از زیرساخت های حیاتی و اطلاعاتی در سایت های عملیاتی.

۳) سلامت و ایمنی شغلی

پیشگیری از حوادث، حفاظت از جان و سلامت کارکنان و پیمانکاران و نهادینه سازی فرهنگ ایمنی به عنوان اولویت نخست عملیات، با تمرکز بر کنترل ریسک های شغلی و ارتقای ایمنی در کلیه پروژه ها و سایت های عملیاتی.

۴) توسعه و نگهداشت سرمایه های انسانی

جذب، توانمندسازی، توسعه شایستگی ها و نگهداشت سرمایه انسانی متخصص و متعهد با هدف حفظ دانش فنی، تداوم کیفیت خدمات و تقویت مزیت رقابتی پایدار شرکت.

۵) حکمرانی اخلاقی و شفاف

تقویت اخلاق کسب و کار، شفافیت، پاسخ گویی و رفتار حرفه ای در تصمیم گیری ها و تعاملات سازمانی، به منظور افزایش اعتماد ذی نفعان، صیانت از اعتبار حرفه ای شرکت و هم راستایی با اصول حکمرانی گروه مپنا.

۶) مدیریت منابع و جنبه های زیست محیطی سایت های عملیاتی

کنترل و کاهش اثرات زیست محیطی فعالیت های شرکت در سایت های عملیاتی از طریق مدیریت مسئولانه مصرف منابع، به ویژه آب، مدیریت پسماند و آلودگی های موضعی و رعایت الزامات HSE و مقررات زیست محیطی کارفرمایان.



فصل دوم

Chapter Two

2

نمای اقتصادی:
خلق ارزش و پایداری

Mapna Group



پایداری اقتصادی، ستون فقرات تداوم فعالیت و ایفای مسئولیت‌های شرکت سرویس نفت و گاز مپنا در صنعت راهبردی نفت و گاز کشور است. در محیطی که با نوسانات اقتصادی، محدودیت‌های بین‌المللی، پیچیدگی‌های فنی و الزامات فزاینده ذی‌نفعان همراه است، توانایی خلق ارزش پایدار، افزایش تاب‌آوری عملیاتی و حفظ قابلیت اطمینان خدمات، نقشی تعیین‌کننده در موفقیت بلندمدت سازمان ایفا می‌کند. سرویس نفت و گاز مپنا با اتکا بر مدل کسب‌وکار مبتنی بر دانش فنی، تجربه عملیاتی، سرمایه انسانی متخصص و هم‌افزایی با ظرفیت‌های گروه مپنا، تلاش کرده است رشد اقتصادی خود را در هم‌راستایی با منافع ملی، توسعه صنعتی و الزامات پایداری اقتصادی تعریف کند. این رویکرد، فراتر از تمرکز صرف بر سودآوری کوتاه‌مدت، بر ایجاد ارزش مشترک برای کارفرمایان، سهامداران، زنجیره تأمین و اقتصاد کشور استوار است.

در این فصل، ابعاد مختلف عملکرد اقتصادی شرکت شامل ارزش‌آفرینی در زنجیره صنعت نفت و گاز، تاب‌آوری مالی و عملیاتی، بازارها و جایگاه رقابتی، شفافیت و مسئولیت‌پذیری مالی، سرمایه‌گذاری در تحقیق و توسعه و نقش همکاری‌های زنجیره‌ای در تقویت پایداری اقتصادی تشریح می‌شود. همچنین تلاش شده است پیوند میان تصمیمات اقتصادی شرکت با رویکردهای پایداری، مدیریت ریسک و آمادگی برای آینده‌ای متغیر به‌روشنی تبیین گردد. نمای اقتصادی تشریح می‌نماید که چگونه سرویس نفت و گاز مپنا، با حفظ تعادل میان کارایی اقتصادی، نوآوری و مسئولیت‌پذیری، مسیر خلق ارزش پایدار را دنبال کرده و در مسیر توسعه تبدیل شدن به یک بازیگر قابل اتکا در پشتیبانی از زیرساخت‌های حیاتی انرژی کشور گام بر می‌دارد.

اهداف توسعه پایدار مرتبط با این فصل:



تضمین دسترسی
پایدار به انرژی



ارتقای رشد اقتصادی
پایدار و حق اشتغال
برای همگان



ارتقای پایدار
صنعتی و مصرف



تحقیق الگوی پایدار
تولید و مصرف



موضوع کلیدی

قابلیت اطمینان خدمت و نوسازی دارایی‌ها

موضوع کلیدی	آثار منفی بالفعل و بالقوه	خلق ارزش
قابلیت اطمینان خدمت و نوسازی دارایی‌ها	کاهش کیفیت خدمت به دلیل خرابی‌های تکرار شونده تجهیزات و محدودیت‌های زنجیره تأمین قطعات، افزایش توقف‌های ناخواسته و اضطراری در دارایی‌های تحت سرویس، ریسک‌های ایمنی و زیست‌محیطی ناشی از خرابی تجهیزات دوار و توربو کمپرسورها، هزینه‌های بالای تعمیرات واکنشی، و فرسودگی تدریجی دارایی‌ها در صورت عدم اجرای نگهداشت پیشگیرانه و نوسازی هدفمند	افزایش دسترس‌پذیری و قابلیت اطمینان تجهیزات، به معنی تداوم تولید و خدمت‌رسانی پایدار در زنجیره انرژی کشور است و به کاهش توقف‌های ناخواسته، افزایش بهره‌وری و کاهش هزینه‌های چرخه عمر دارایی‌ها منجر می‌شود. نوسازی هدفمند دارایی‌های حیاتی و حرکت از تعمیرات واکنشی به نگهداشت مبتنی بر وضعیت، ضمن ارتقای ایمنی و کاهش ریسک‌های فرایندی، رضایت کارفرما و مزیت رقابتی شرکت را تقویت کرده و زمینه تداوم قراردادهای و توسعه بازار را فراهم می‌سازد.
مرز اثر:		
گروه‌های متأثر: کارفرمایان و بهره‌برداران تأسیسات نفت و گاز، کارکنان و تیم‌های عملیاتی شرکت، پیمانکاران پشتیبان و در سطح غیرمستقیم جوامع پیرامونی سایت‌های حیاتی محل وقوع اثر: سایت‌های عملیاتی نفت و گاز، پالایشگاه‌ها، پتروشیمی‌ها، ایستگاه‌های تقویت فشار و کارگاه‌های تعمیراتی جغرافیا و واحد: پروژه‌ها و قراردادهای جاری شرکت در مناطق مختلف کشور نسبت شرکت با اثر: سبب‌ساز مستقیم از طریق اجرای بهره‌برداری و تعمیرات، و مرتبط مستقیم از طریق رابطه کسب‌وکار در بخش قطعه، خدمات مهندسی سرویس و پیمانکاران تخصصی شکایت و جبران: ثبت و تحلیل رخدادهای خرابی و توقف، ساز و کار پاسخگویی فنی در چارچوب جلسات مدیریتی و فنی پروژه، اجرای اقدامات اصلاحی و پیشگیرانه، برگزاری جلسات تحویل موقت و دائم و ثبت درس‌آموخته‌ها، پایش رضایت کارفرما و رسیدگی به شکایات قراردادی و عملکردی		
تعهد ما :		
تعهد سرویس نفت و گاز مپنا: ما متعهدیم با ارائه خدمات بهره‌برداری، تعمیرات و راه‌اندازی بر مبنای استانداردهای حرفه‌ای و رویکردهای نوین مدیریت دارایی، قابلیت اطمینان تجهیزات تحت سرویس را افزایش دهیم و با نوسازی هدفمند دارایی‌های حیاتی، تداوم خدمت و امنیت انرژی را در سطح پروژه‌ها و سایت‌های عملیاتی پشتیبانی کنیم.		
اقدامات	شاخص‌ها	
توسعه نگهداشت پیشگیرانه و مبتنی بر وضعیت برای تجهیزات حیاتی، استانداردسازی روش‌های تعمیرات و راه‌اندازی و کنترل کیفیت در پروژه‌ها، تحلیل علل ریشه‌ای خرابی‌ها و اجرای برنامه‌های بهبود قابلیت اطمینان، ارتقای زنجیره تأمین و مدیریت قطعات یدکی حیاتی، نوسازی و به‌سازی هدفمند تجهیزات و زیرساخت‌های کلیدی با اولویت دارایی‌های حیاتی صنعت نفت و گاز، توسعه خدمات مهندسی سرویس و مستندسازی فنی برای کاهش تکرار خرابی‌ها	نرخ دسترس‌پذیری تجهیزات تحت سرویس، تعداد توقف‌های اضطراری و ناخواسته، MTBF و MTTR، درصد نوسازی یا به‌سازی دارایی‌ها در دارایی‌های هدف، شاخص رضایت کارفرما و نتایج ارزیابی عملکرد قراردادی	

شاخص	۱۴۰۱	۱۴۰۲	۱۴۰۳	واحد
MTTR	۲/۶	۱/۹	۱/۹	ساعت
MTBF	۸۰۵/۲	۲۹۸۷	۲۳۱۳/۳	ساعت
متوسط زمان پاسخگویی به NCR	۲/۸۴	۲/۶۷	۲/۶	روز



کیفیت خدمات و قابلیت اتکا، برای شرکت سرویس نفت و گاز مپنا مبنای اعتماد کارفرما و شرط تداوم نقش شرکت در زنجیره ارزش صنعت نفت و گاز کشور است. ماهیت فعالیت شرکت در حوزه نصب، راه اندازی، بهره برداری و تعمیرات تجهیزات و دارایی‌های حیاتی، به گونه‌ای است که هر تصمیم فنی، هر اقدام اجرایی و هر پاسخ به موقع در سایت، می‌تواند به شکل مستقیم بر دسترس‌پذیری واحدها، پایداری تولید، ایمنی عملیات و در نهایت امنیت انرژی اثر بگذارد. به همین دلیل، خدمت پایدار و دارایی‌های قابل اتکا به عنوان یکی از محورهای راهبردی پایداری شرکت تعریف شده است و در همه سطوح از برنامه‌ریزی تا اجرای پروژه‌ها دنبال می‌شود.

از منظر پایداری، قابلیت اطمینان خدمت زمانی معنا پیدا می‌کند که کیفیت، یک ویژگی مقطعی یا وابسته به افراد نباشد، بلکه در فرآیندها، استانداردها و نظام یادگیری سازمانی تثبیت شود. سرویس نفت و گاز مپنا با تکیه بر سرمایه انسانی متخصص، شبکه تامین مطمئن گروه مپنا و تجربه عملیاتی در سایت‌های متنوع کشور، ظرفیت آن را دارد که کیفیت خدمت را از سطح انجام کار، به سطح پیشگیری از خطا و توقف ارتقا دهد. این رویکرد به ویژه در پروژه‌های حساس نفت و گاز که توقف ناخواسته می‌تواند هزینه‌های سنگین اقتصادی، ریسک‌های ایمنی و پیامدهای اجتماعی ایجاد کند، اهمیت دوچندان دارد.

در این چارچوب، شرکت کیفیت و قابلیت اطمینان خدمات را از چند مسیر مکمل مدیریت می‌کند. نخست، استانداردسازی و یکسان‌سازی روش‌های اجرایی در چرخه عمر پروژه، از شروع و تجهیز کارگاه تا تحویل موقت و دائم، به گونه‌ای که خروجی پروژه قابل پیش‌بینی، قابل کنترل و قابل تکرار باشد. دوم، تقویت نگهداشت پیشگیرانه و رویکردهای مبتنی بر پایش وضعیت تجهیزات، با هدف کاهش توقف‌های اضطراری و افزایش زمان کارکرد بدون خرابی. سوم، استفاده نظام‌مند از درس آموخته‌های پروژه‌های و جلسات مرور پس از اقدام برای بازنگری رويه‌ها، اصلاح نقاط آسیب‌پذیر و انتقال تجربه میان تیم‌ها. چهارم، تمرکز بر نوسازی هدفمند و بهسازی دارایی‌ها، به ویژه در تجهیزاتی که حیاتی بودن آنها برای کارفرما و شبکه انرژی کشور اثبات شده و هر بهبود کوچک در آنها می‌تواند ارزش قابل توجهی خلق کند. همسو با این رویکرد، شاخص‌هایی مانند نرخ دسترس‌پذیری تجهیزات تحت سرویس، تعداد توقف‌های اضطراری، زمان متوسط بین خرابی و زمان متوسط تعمیر، درصد تحقق برنامه‌های بهسازی یا نوسازی دارایی‌های حیاتی و نتایج سنجش رضایت کارفرما، به عنوان ابزار پایش قابلیت اطمینان مورد توجه قرار می‌گیرد. هدف شرکت از تمرکز بر این شاخص‌ها ایجاد یک زبان مشترک برای تصمیم‌گیری مدیریتی و هدایت منابع به سمت نقاطی است که بیشترین اثر را بر کیفیت خدمت و تداوم عملیات دارند.

در نهایت، رویکرد شرکت به قابلیت اطمینان و کیفیت خدمات، بخشی از مسئولیت حرفه‌ای آن در قبال کارفرما و جامعه است. هر چه سطح قابلیت اتکا در خدمات بهره‌برداری و تعمیرات بالاتر رود، ریسک‌های عملیاتی کاهش می‌یابد، بهره‌وری دارایی‌های کشور افزایش پیدا می‌کند و امکان برنامه‌ریزی پایدارتر برای تولید و تامین انرژی فراهم می‌شود. بنابراین، شرکت سرویس نفت و گاز مپنا با نگاه پایداری، کیفیت را فراتر از انتظار قراردادی، تعهدی راهبردی برای خلق ارزش بلندمدت در صنعت نفت و گاز ایران می‌داند و پیگیری می‌نماید.

نوآوری و توسعه خدمات

شرکت سرویس نفت و گاز مپنا، نوآوری در مدل‌های کسب‌وکار و توسعه خدمات را به‌عنوان یکی از اهرم‌های کلیدی پایداری و حفظ مزیت رقابتی خود تلقی می‌کند. در همین راستا، بازنگری مدل‌های کسب‌وکار شرکت به‌صورت نظام‌مند و حداقل سالی یک‌بار انجام می‌شود تا اطمینان حاصل شود خدمات ارائه‌شده هم‌راستا با نیازهای در حال تغییر کارفرمایان، شرایط محیطی و تحولات فناورانه صنعت نفت و گاز باقی می‌ماند. نوآوری در این فرآیند، با ایجاد فضای خلاقیت سازمانی و بهره‌گیری هدفمند از دانش و تجربه خبرگان، در تمامی اجزای مدل کسب‌وکار دنبال می‌شود. به‌منظور شناسایی و توسعه ایده‌های نوآورانه، کارگروه‌های نیمه‌تخصصی با حضور نمایندگان از معاونت‌های مختلف شرکت تشکیل می‌شود. این کارگروه‌ها در قالب جلسات طوفان فکری و نشست‌های تمرکز گروهی با خبرگان، ایده‌ها و پیشنهادها را استخراج، مستندسازی و اولویت‌بندی می‌کنند. ایده‌های منتخب پس از بررسی اولیه، برای ارزیابی نهایی و تصمیم‌گیری به شورای معاونین یا کمیته توسعه خدمات ارائه می‌شود تا از منظر فنی، اقتصادی، عملیاتی و ریسک مورد سنجش قرار گیرد. در کنار این رویکرد پیش‌نگرانه، شرکت از تجربه‌های اجرایی نیز به‌عنوان منبعی ارزشمند برای نوآوری بهره می‌گیرد. به همین منظور، پس از پایان هر پروژه، جلسات مرور پس از اقدام (After Action Review) برگزار می‌شود. در این جلسات، عملکرد پروژه از منظر میزان پاسخ‌گویی به نیازهای کارفرما، کیفیت خدمات ارائه‌شده و چالش‌های عملیاتی مورد بررسی قرار می‌گیرد. همکاران حوزه‌های مهندسی، اجرا و بهره‌برداری، بر اساس درس‌آموخته‌های پروژه، پیشنهادهایی را برای بهبود و توسعه خدمات نوآورانه مطرح می‌کنند که به‌عنوان ورودی‌های مهم در فرآیند نوآوری شرکت مورد استفاده قرار می‌گیرند.

شرکت سرویس نفت و گاز مپنا دارای گواهی‌نامه سطح ۲ شرکت‌های دانش‌بنیان است که توسط معاونت علمی، فناوری و اقتصاد دانش‌بنیان ریاست جمهوری صادر شده و نشان‌دهنده اتکای شرکت بر دانش فنی، نوآوری و توانمندی‌های تخصصی است. همچنین این شرکت در سال ۱۴۰۳ موفق به اخذ رتبه ۲ گواهی تعیین صلاحیت و رتبه‌بندی شرکت‌های خدماتی، پشتیبانی و فنی مهندسی در گرایش‌های تعمیر و نگهداری، خدمات عمومی و تأسیسات شده است که این رتبه‌بندی تا دو سال معتبر خواهد بود.

شاخص	۱۴۰۱	۱۴۰۲	۱۴۰۳	واحد
تحقق برنامه‌های مهندسی و توسعه	۷۹/۶۴	۴۴/۲۵	۷۱	درصد
دانش‌های سازمانی ایجاد شده	۵۴	۶۹	۱۳۵	تعداد
تکنولوژی‌های جدید	۱	۱	۱	تعداد

بسمه تعالی

کارگروه ارزیابی شرکت‌ها و موسسات دانش‌بنیان

تاییدیه شرکت‌های دانش‌بنیان

نام شرکت	بهره‌برداری و پشتیبانی فنی نفت و گاز مپنا	شناسه ملی	۱۰۱۰۴۰۰۹۸۹۵
استان	البرز	تاریخ تایید	۱۴۰۴/۰۸/۰۱
حوزه فناوری	۰۰۴ ماشین‌آلات و تجهیزات پیشرفته	نوع تایید	نوآور

- به موجب این تاییدیه، شرکت/موسسه فوق‌الذکر بر اساس ارزیابی انجام شده طبق «آیین‌نامه اجرایی قانون حمایت از شرکت‌ها و موسسات دانش‌بنیان» و «قانون حمایت از شرکت‌ها و موسسات دانش‌بنیان و تجاری‌سازی نوآوری‌ها و اختراعات»، بصورت شرکت/موسسه دانش‌بنیان تایید شده است.
- این تاییدیه لزوماً به معنای تایید همه کالاها و خدمات شرکت به عنوان کالا و خدمات دانش‌بنیان نیست. بلکه ممکن است صرفاً برخی از کالاها و خدمات شرکت، مورد تایید کارگروه ارزیابی شرکت‌ها و موسسات دانش‌بنیان قرار گرفته باشند.
- اعتبار و صحت این تاییدیه از آدرس pub.danezhbonyan.ir قابل استعلام است.
- این تاییدیه به صورت خودکار و از طریق سامانه دانش‌بنیان (pub.danezhbonyan.ir) صادر شده است.
- شرکت‌های تایید شده در کارگروه ارزیابی شرکت‌ها و موسسات دانش‌بنیان، تا زمانی که تاییدیه آن‌ها در فهرست سامانه دانش‌بنیان (pub.danezhbonyan.ir) قرار دارد، می‌توانند از مزایای قانون حمایت از شرکت‌های دانش‌بنیان استفاده کنند و در صورت ارزیابی مجدد و عدم تایید شرکت، از این فهرست حذف خواهند شد.
- استفاده از هرگونه حمایت، منوط به استعلام دستگاه اجراکننده حمایت، از دبیرخانه کارگروه ارزیابی شرکت‌های دانش‌بنیان و تایید آن از سوی این دبیرخانه می‌باشد. در غیر این صورت دستگاه اجرایی ذیربط بر طبق قانون و مقررات مربوط مسئول خواهد بود. اجرای هر کدام از حمایت‌ها، مطابق دستورالعمل‌های اجرایی مراجع ذیربط می‌باشد.
- در صورت هرگونه تخلف در استفاده از تسهیلات مربوط توسط شرکت‌های تایید شده، مطابق مجازات‌های ماده ۱۱ قانون «حمایت از شرکت‌ها و موسسات دانش‌بنیان و تجاری‌سازی نوآوری‌ها و اختراعات» با آن‌ها برخورد می‌شود.



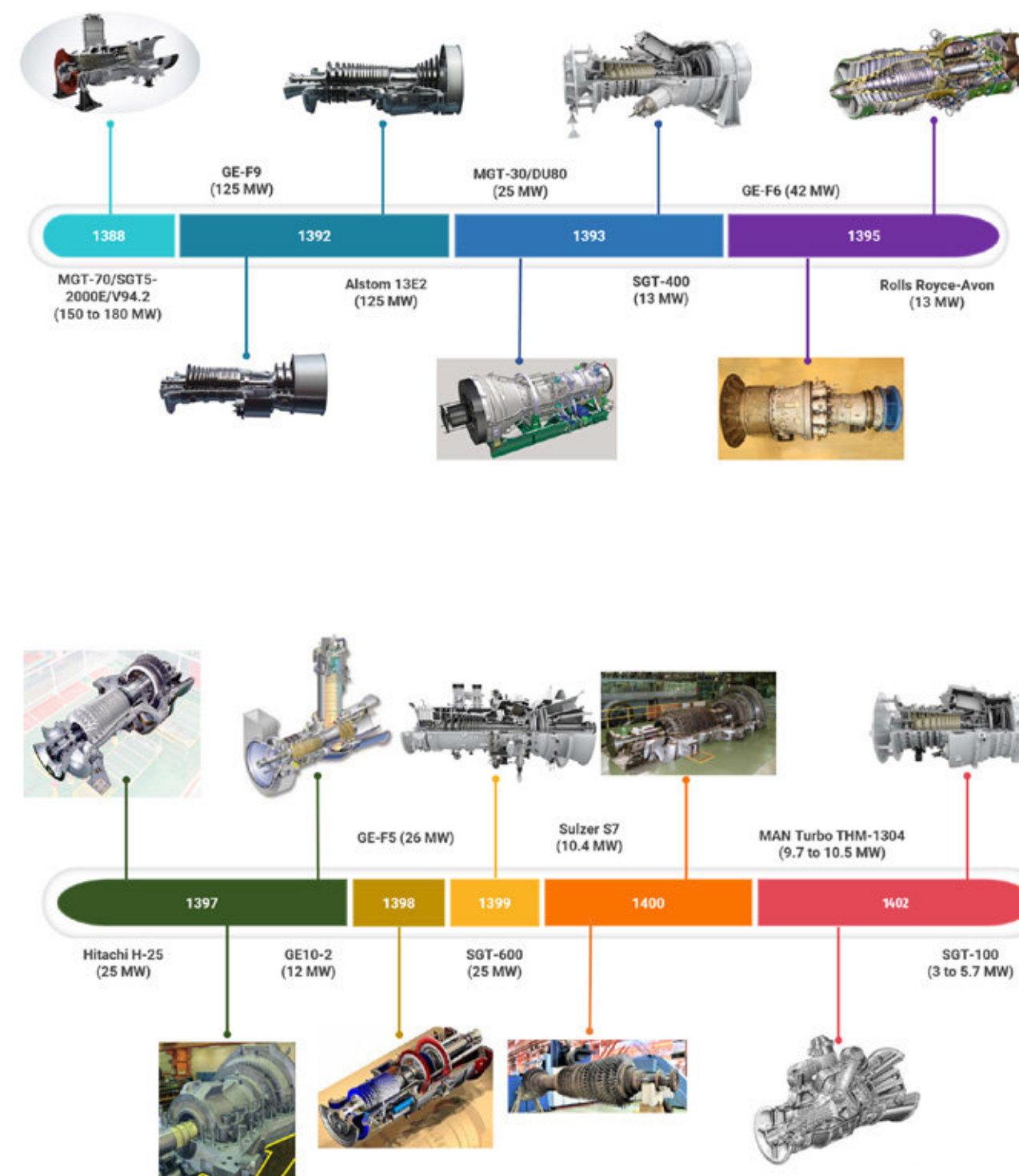
دبیرخانه کارگروه ارزیابی شرکت‌ها و موسسات دانش‌بنیان

تاریخ چاپ تاییدیه: ۱۴۰۴/۰۹/۱۵





مسیر خلق ارزش - روند توسعه سبد خدمات تجهیزات دوار





موضوع کلیدی

تاب‌آوری کسب و کار و تداوم عملیاتی

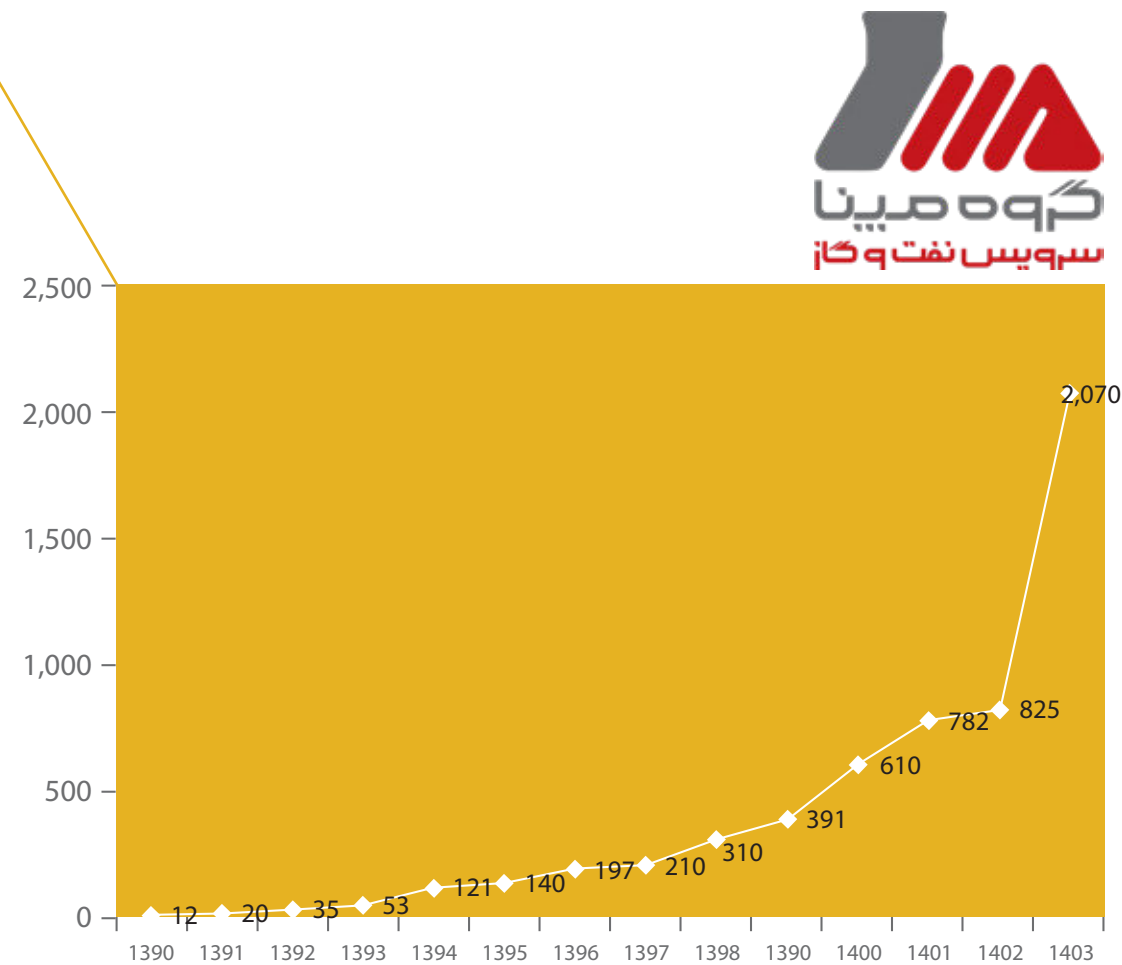
موضوع کلیدی	آثار منفی بالفعل و بالقوه	خلق ارزش
تاب‌آوری کسب‌وکار و تداوم عملیاتی	اختلال در تداوم خدمات بهره‌برداران، تعمیرات و راه‌اندازی به دلیل بحران‌های بیرونی و درونی، از جمله نوسانات شدید اقتصادی و ارزی، محدودیت‌های زنجیره تأمین و لجستیک، ریسک‌های قراردادی و مالی، کمبود یا جابه‌جایی نیروی انسانی کلیدی، تهدیدات امنیت اطلاعات و رخدادهای سایبری، و همچنین حوادث و شرایط اضطراری در پروژه‌های حساس نفت و گاز که می‌تواند به توقف خدمت، افزایش هزینه‌ها، کاهش رضایت کارفرما و آسیب اعتباری منجر شود.	تقویت تاب‌آوری و تداوم عملیاتی، توان شرکت را برای حفظ کیفیت خدمت در شرایط عدم قطعیت افزایش می‌دهد و از طریق کاهش رخدادهای اختلال، جلوگیری از توقف‌های پرهزینه و حفظ اعتماد کارفرما، به پایداری درآمد و تداوم قراردادهای کمک می‌کند. مدیریت ریسک یکپارچه و سناریومحور، ضمن ارتقای آمادگی سازمان در برابر بحران‌ها، ظرفیت تصمیم‌گیری سریع و تخصیص هوشمندانه منابع را بهبود داده و اعتبار حرفه‌ای شرکت را در پروژه‌های حساس تقویت می‌نماید.
مرز اثر:		
گروه‌های متأثر: کارفرمایان و بهره‌برداران تأسیسات حیاتی، کارکنان و پیمانکاران پروژه، سهامداران، تأمین‌کنندگان کلیدی و در سطح غیرمستقیم جوامع پیرامونی سایت‌ها محل وقوع اثر: دفتر مرکزی و ساختارهای پشتیبان تصمیم‌گیری، و همچنین سایت‌های عملیاتی و پروژه‌های میدانی جغرافیا و واحد: قراردادهای فعال شرکت در سراسر کشور نسبت شرکت با اثر: سبب‌ساز مستقیم از طریق تصمیمات مدیریتی و اجرای برنامه‌های آمادگی، و مرتبط مستقیم از طریق روابط کسب‌وکار با کارفرمایان، پیمانکاران و تأمین‌کنندگان		
تعهد ما :		
تعهد سرویس نفت و گاز مپنا: ما متعهدیم با استقرار مدیریت ریسک یکپارچه و برنامه‌ریزی سناریومحور، تداوم خدمات خود را در پروژه‌های حساس نفت و گاز تضمین کنیم و با تقویت آمادگی عملیاتی و دیجیتال، از منافع بلندمدت کارفرمایان، کارکنان و سایر ذی‌نفعان صیانت نماییم.		
اقدامات	شاخص‌ها	
شناسایی و به‌روزرسانی ریسک‌های کلیدی عملیاتی، فنی، انسانی، قراردادی و دیجیتال و تعریف کنترل‌های متناظر، تدوین و به‌روزرسانی برنامه تداوم کسب‌وکار و سناریوهای واکنش، اجرای مانورهای آمادگی و تمرین‌های واکنش در سطح ستاد و پروژه، تقویت مدیریت زنجیره تأمین برای اقلام و خدمات حیاتی، افزایش تاب‌آوری نیروی انسانی کلیدی از طریق برنامه‌های جانشین‌پروری و مدیریت دانش، و یکپارچه‌سازی مدیریت بحران با سازوکارهای تصمیم‌گیری شورای معاونین و کمیته‌های تخصصی	تعداد مانورهای آمادگی و نتایج ارزیابی آنها، تعداد ریسک‌های شناسایی‌شده و درصد ریسک‌های دارای کنترل اثربخش، تعداد رخدادهای اختلال عملیاتی و مدت زمان اختلال، میزان تحقق اقدامات اصلاحی پس از رخداد	

رشد فروش خدمات شرکت

شرکت سرویس نفت و گاز مپنا طی سال‌های فعالیت خود روندی رو به رشد در فروش خدمات داشته است و در سال ۱۴۰۳ به فروش ۲۰۷۰ هزار میلیارد تومان دست یافته است. این رشد، بازتابی از توسعه دامنه پروژه‌ها، تقویت توان فنی و اجرایی و اتکا به ظرفیت‌های تخصصی گروه مپنا در ارائه خدمات نصب، راه‌اندازی، بهره‌برداری، تعمیرات و تأمین/ساخت قطعات یدکی است. با توجه به شرایط تورمی اقتصاد و تغییرات نرخ ارز، برای ارائه تصویری واقع‌بینانه‌تر از عملکرد، فروش سالانه شرکت علاوه بر مبنای ریالی، به دلار (با نرخ بازار در پایان دوره مالی هر سال) نیز تبدیل و تحلیل شد. نتیجه این تبدیل نشان می‌دهد که افزایش اسمی فروش در سال ۱۴۰۲ الزاماً به معنی رشد واقعی نبوده و در مقیاس دلاری، فروش آن سال نسبت به ۱۴۰۱ کاهش داشته است؛ اما در سال ۱۴۰۳، حتی پس از تبدیل به دلار نیز بهبود معنادار مشاهده می‌شود و عملکرد شرکت نسبت به ۱۴۰۲ رشد قابل توجهی داشته و از سطح ۱۴۰۱ نیز فراتر رفته است.

ارزش آفرینی و پایداری اقتصادی

در محیط پرچالش اقتصاد ایران که با تورم ساختاری و نوسانات قابل توجه نرخ ارز همراه است، ارزیابی عملکرد واقعی شرکت‌ها نیازمند نگاهی فراتر از اعداد اسمی صورت‌های مالی به ریال است. افزایش چشمگیر ارقام در سال ۱۴۰۳ ممکن است تا حدی بازتاب افزایش سطح عمومی قیمت‌ها و کاهش ارزش پول ملی باشد. بنابراین، تحلیل حاضر با آگاهی از این محدودیت و با تمرکز بر روند نسبت‌های مالی و ساختار ترازنامه، به ارزیابی پایداری مالی این شرکت می‌پردازد. شاخص‌های کلیدی انتخاب‌شده همسو با اصول گزارش‌دهی پایداری هستند و بر تاب‌آوری مالی، مدیریت بدهی و کارایی عملیاتی تمرکز دارند.



شاخص پایداری مالی	مفهوم و اهمیت در GRI	۱۴۰۱	۱۴۰۲	۱۴۰۳	تحلیل روند
نسبت جاری	توانایی شرکت در پرداخت بدهی‌های کوتاه مدت (نشان دهنده نقدینگی)	۱/۰۸	۱/۰۸	۱/۱۱	ثبات نسبی؛ اما نزدیک به ۱ نشان دهنده حاشیه ایمنی کم است.
نسبت آتی (سریع)	توانایی پرداخت بدهی‌های جاری بدون اتکا به موجودی کالا و پیش پرداخت‌ها	۰/۶۰	۱/۰۱	۰/۸۸	بهبود در ۱۴۰۲ اما افت در ۱۴۰۳. ترکیب دارایی‌های جاری به نفع اقلام نقدشونده‌تر تغییر نکرده است. رقم پایین نشان دهنده وابستگی به فروش موجودی‌ها برای پرداخت بدهی است.
نسبت کل بدهی به ارزش ویژه	اهرم مالی و میزان اتکای شرکت به منابع خارجی (ریسک مالی)	۹/۲۹	۸/۲۹	۶/۰۲	روند بهبود مطلوب. شرکت در حال کاهش اهرم مالی خود است که در شرایط بی‌ثباتی اقتصادی، اقدامی در جهت بهبود ریسک اقتصادی محسوب می‌گردد.
بازده دارایی‌ها (ROA)	کارایی مدیریت در استفاده از دارایی‌ها برای ایجاد سود (بهره‌وری منابع)	٪۵	٪۲	٪۶	نوسان دارد. کاهش در ۱۴۰۲ و بهبود در ۱۴۰۳. بهبود اخیر می‌تواند نشان‌دهنده تطبیق قیمت‌گذاری یا افزایش حجم فعالیت در کنار تورم باشد.
بازده حقوق صاحبان سهام (ROE)	نرخ بازدهی که سهامداران از سرمایه خود دریافت می‌کنند	٪۵۰	٪۱۸	٪۴۴	نوسان شدید، تابع ROA و تغییرات اهرم مالی. رقم بالا در ۱۴۰۱ و ۱۴۰۳ عمدتاً ناشی از اهرم مالی بالا (نسبت بدهی) است که ریسک را افزایش می‌دهد.
نسبت گردش دارایی	کارایی شرکت در استفاده از دارایی‌ها برای ایجاد فروش	۰/۵۴	۰/۵۹	۰/۶۶	روند بهبود تدریجی. نشان می‌دهد شرکت توانسته همگام با رشد دارایی‌ها فروش خود را نیز افزایش دهد.
دوره وصول مطالبات (روز)	میانگین زمان لازم برای وصول مطالبات از مشتریان (کارایی عملیاتی و مدیریت اعتباری)	۱۷۲	۲۹۴	۱۹۸	افزایش نگران‌کننده در ۱۴۰۲ و بهبود نسبی در ۱۴۰۳. دوره طولانی‌تر می‌تواند نشان‌دهنده مشکلات نقدینگی مشتریان در اقتصاد تورمی یا تغییر سیاست‌های اعتباری شرکت باشد.
نسبت مالکانه	سهم سهامداران از دارایی‌های شرکت (ثبات مالی بلندمدت)	٪۱۰	٪۱۱	٪۱۵	روند صعودی مثبت. نشان می‌دهد سهم منابع داخلی (حقوق صاحبان سهام) در تأمین مالی دارایی‌ها در حال افزایش است که بر پایداری می‌افزاید.
سرمایه در گردش (میلیون ریال)	مازاد دارایی‌های جاری بر بدهی‌های جاری (ضربه‌گیر نقدینگی)	۱۰۴۶۱۳۶	۱۰۵۶۶۹۰	۶۱۵۵۳۹۲	افزایش قابل توجه در ۱۴۰۳. بخشی از این رشد می‌تواند ناشی از افزایش ارزش موجودی‌ها و حساب‌های دریافتی تحت تأثیر تورم باشد، نه لزوماً افزایش حجم فیزیکی یا بهبود کیفی.

تحلیل عملکرد مالی شرکت سرویس نفت و گاز مپنا در بازه ۱۴۰۱ تا ۱۴۰۳، تصویری دووجهی را ترسیم می‌کند: از یک سو، نشانه‌هایی از مدیریت محتاطانه و مبتنی بر ریسک و حرکت به سوی ساختار مالی مستحکم‌تر دیده می‌شود، و از سوی دیگر، چالش‌های بنیادین در حوزه نقدینگی و کارایی عملیاتی در سایه فشارهای تورمی پابرجاست.

نقاط قوت: حرکت به سوی ساختار مالی تاب‌آور

مهم‌ترین نشانه مثبت در عملکرد مالی شرکت، روند بهبودی مستمر در ساختار سرمایه است. کاهش نسبت کل بدهی به ارزش ویژه از ۹/۲۹ در سال ۱۴۰۱ به ۶/۰۲ در سال ۱۴۰۳، حاکی از مدیریت فعال و آگاهانه بدهی توسط شرکت است. در محیطی که تورم بالا، انگیزه برای استقراض ارزان‌قیمت را افزایش می‌دهد، این رویکرد محافظه‌کارانه، همسو با استراتژی پایداری مالی بلندمدت است. این بهبود عمدتاً مرهون افزایش چشمگیر سود انباشته و در نتیجه، رشد پایه حقوق صاحبان سهام است. هم‌راستا با این بهبود، افزایش نسبت مالکانه از ۱۰ درصد به ۱۵ درصد نشان می‌دهد سهم منابع داخلی در تأمین مالی دارایی‌ها در حال افزایش است که گامی مثبت در جهت کاهش وابستگی به بدهی و افزایش استقلال مالی شرکت محسوب می‌شود.

چالش‌های مالی: نقدینگی شکننده و سودآوری نوسانی

با وجود بهبود در ساختار بلندمدت، وضعیت نقدینگی کوتاه‌مدت شرکت نیازمند بهبود است. نسبت جاری که در حدود ۱/۱ ثابت مانده، نشان می‌دهد دارایی‌های جاری شرکت نزدیک به بدهی‌های جاری آن است. وضعیت نسبت آتی (سریع) که در سال ۱۴۰۳ به ۰/۸۸ کاهش یافته، نشان‌دهنده وابستگی به فروش موجودی‌ها و وصول سریع مطالبات دارد.

از سوی دیگر، نوسان در شاخص‌های سودآوری و کارایی، چالش دیگر شرکت در محیط پرتلاطم اقتصادی است. کاهش بازده دارایی‌ها (ROA) در سال ۱۴۰۲ و سپس بهبود آن در ۱۴۰۳ و نوسان بازده حقوق صاحبان سهام (ROE)، بازتاب‌دهنده تأثیرات تورم و سیاست‌های کلان اقتصادی بر عملیات شرکت است. به‌طور مشخص، افزایش قابل توجه دوره وصول مطالبات در سال ۱۴۰۲ (به ۲۹۴ روز) و بهبود نسبی آن در ۱۴۰۳، می‌تواند نشان‌دهنده مشکلات نقدینگی در زنجیره تأمین و میان مشتریان یا تغییر در سیاست‌های اعتباری شرکت تحت فشارهای تورمی باشد.

هرچند شرکت در شرایط نامناسب کلان اقتصادی کشور و تحت تأثیر فشارهای تورمی و نوسانات ارزی قرار گرفته است، اما در تفسیر شاخص‌های مالی و پایداری اقتصادی آن می‌بایست به نقش استراتژیک و ماموریت اصلی شرکت در چارچوب گروه مپنا توجه ویژه داشت. ماموریت اصلی این شرکت، تکمیل زنجیره ارزش و پشتیبانی از فعالیت‌های هسته‌ای گروه مپنا است. در چنین ساختاری، شاخص‌های سودآوری و پایداری اقتصادی عموماً در سطح کلان گروه و با نگاهی یکپارچه به مجموعه کسب‌وکارها ارزیابی می‌شود. لذا، نوسانات یا کاهش در برخی شاخص‌های اقتصادی در سطح این شرکت زیرمجموعه، لزوماً به معنای عدم پایداری اقتصادی نیست، بلکه می‌تواند بخشی از استراتژی یکپارچه گروه برای بهینه‌سازی کل زنجیره

ارزش باشد. فعالیت شرکت‌های زیرمجموعه‌ای مانند سرویس نفت و گاز مپنا، به عنوان حلقه‌های مهم و تخصصی این زنجیره، ممکن است در متغیرهای کوتاه‌مدت با چالش مواجه شوند، اما ارزش آفرینی و سودآوری نهایی آنها در قالب هم‌افزایی با سایر کسب‌وکارهای گروه و در سطح هلدینگ محقق می‌گردد. این مدل کسب‌وکار یکپارچه، به گروه مپنا این امکان را می‌دهد تا ریسک‌های بخشی را در سبد متنوعی از فعالیت‌ها مدیریت کند و اطمینان حاصل نماید که پایداری اقتصادی در کل مجموعه حفظ شود. بنابراین، تحلیل جداگانه عملکرد مالی این شرکت، بدون در نظر گرفتن نقش حمایتی و هم‌افزایی آن در مأموریت کلان گروه، تصویر ناقصی ارائه خواهد داد. تعهد گروه به حفظ و تقویت این زنجیره ارزش، حتی در شرایط چالش‌برانگیز، خود گواهی بر باور به پایداری بلندمدت و ایجاد ارزش مشترک در سطح کلان است.

شاخص	۱۴۰۱	۱۴۰۲	۱۴۰۳	واحد
فروش کل	۷,۸۲۷,۹۹۵	۹,۰۸۵,۳۵۰	۱۹,۰۳۵,۶۶۱	میلیون ریال
سود عملیاتی	۵۸۲,۳۸۲	۴۸۶,۹۰۸	۲,۵۵۹,۰۹۹	میلیون ریال
سود خالص	۴۷۲,۶۵۰	۳۰۲,۰۴۹	۱,۸۵۰,۸۷۶	میلیون ریال
سود قبل مالیات	۶۹۹,۱۵۰	۵۲۶,۷۹۷	۲,۶۲۸,۸۴۱	میلیون ریال
مالیات	۲۲۶,۵۰۰	۲۲۴,۷۴۸	۷۷۷,۹۶۵	میلیون ریال
جمع بدهی‌ها	۱۰,۹۷۷,۷۳۳	۱۳,۷۸۳,۶۳۱	۲۵,۳۵۲,۳۴۰	میلیون ریال
جمع دارایی‌ها	۱۲,۳۸۴,۸۰۹	۱۵,۴۴۵,۳۵۶	۲۸,۸۰۴,۳۴۱	میلیون ریال
جمع حقوق صاحبان سهام	۱,۴۰۷,۰۷۶	۱,۶۶۱,۷۲۵	۳,۴۵۲,۰۰۱	میلیون ریال



در دوره سه‌ساله ۱۴۰۱ تا ۱۴۰۳، تصویر کلی عملکرد مالی شرکت نشان‌دهنده رشد محسوس مقیاس فعالیت و تقویت توان سودآوری است. فروش کل از حدود ۷,۸۲۸ میلیارد ریال در ۱۴۰۱ به حدود ۱۹,۰۳۶ میلیارد ریال در ۱۴۰۳ رسیده و هم‌زمان سود عملیاتی و سود خالص نیز جهش معناداری داشته است. با این حال، در تحلیل پایداری اقتصادی باید توجه داشت که بخشی از افزایش ارقام ریالی، بازتاب تورم و رشد سطح عمومی قیمت‌ها در اقتصاد ایران است. بنابراین، تفسیر ارزش آفرینی واقعی، بیش از تمرکز بر رشد اسمی فروش، بر کیفیت سود، بهره‌وری عملیاتی و تاب‌آوری مالی استوار است.

از منظر کیفیت سودآوری، سال ۱۴۰۳ نقطه بهبود مشخص محسوب می‌شود. حاشیه سود عملیاتی از حدود ۷,۴ درصد در ۱۴۰۱ و ۵,۴ درصد در ۱۴۰۲ به حدود ۱۳,۴ درصد در ۱۴۰۳ افزایش یافته و حاشیه سود خالص نیز از حدود ۸,۹ درصد در ۱۴۰۱ و ۵,۸ درصد در ۱۴۰۲ به حدود ۱۳,۸ درصد در ۱۴۰۳ رسیده است. این تغییر، نشان می‌دهد رشد ۱۴۰۳ صرفاً افزایش عدد فروش نبوده و با ارتقای کارایی عملیاتی، مدیریت هزینه‌ها، یا بهبود ترکیب پروژه‌ها و خدمات همراه شده است. مالیات پرداختی نیز متناسب با افزایش سودآوری در ۱۴۰۳ رشد کرده و نرخ مالیات مؤثر در کل دوره در دامنه‌ای نزدیک به عرف سودآوری شرکت‌ها قرار دارد.

از منظر تاب‌آوری مالی و ساختار سرمایه، دارایی‌ها و بدهی‌ها هم‌راستا با بزرگ شدن فعالیت شرکت افزایش یافته‌اند، اما نسبت بدهی به دارایی روند کاهشی ملایمی داشته و از حدود ۰,۹۰ در ۱۴۰۱ به حدود ۰,۸۸ در ۱۴۰۳ رسیده است. در کنار آن، حقوق صاحبان سهام از حدود ۱,۴۰۷ میلیارد ریال در ۱۴۰۱ به حدود ۳,۵۰۰ میلیارد ریال در ۱۴۰۳ افزایش یافته و سهم حقوق صاحبان سهام از کل دارایی‌ها نیز بهبود یافته است. این روند، به‌طور کلی به معنای تقویت پشتوانه سرمایه‌ای و افزایش ظرفیت شرکت برای مدیریت ریسک‌های عملیاتی، نقدینگی و نوسانات محیطی است. هرچند بخشی از رشد شاخص‌های ریالی به تورم مربوط می‌شود، اما بهبود هم‌زمان حاشیه‌های سود و تقویت حقوق صاحبان سهام در ۱۴۰۳ نشان می‌دهد شرکت علاوه بر رشد اسمی، در مسیر ارتقای کیفیت ارزش آفرینی و پایداری اقتصادی نیز حرکت کرده است؛ مسیری که در یک شرکت خدماتی حوزه نفت و گاز، مستقیماً به افزایش بهره‌وری پروژه‌ها، حفظ رقابت‌پذیری در مناقصات، و تقویت تاب‌آوری کسب‌وکار در شرایط عدم قطعیت گره می‌خورد.

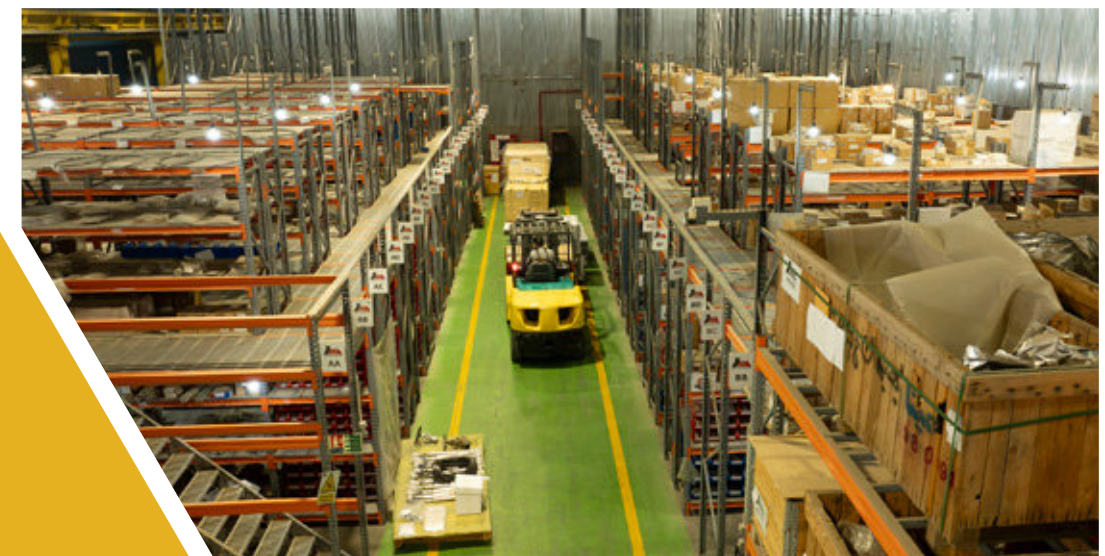


سرمایه‌گذاری در زیرساخت و دارایی‌ها برای رشد پایدار

شرکت سرویس نفت و گاز مپنا با درک نقش محوری زیرساخت‌های کارآمد و دارایی‌های به‌روز در تحقق اهداف رشد بلندمدت و پایدار، سیاست سرمایه‌گذاری مستمر و هدفمندی را در این حوزه اتخاذ نموده است. شرکت معتقد است که تخصیص بخشی از سود به سرمایه‌گذاری مجدد در زیرساخت‌های فیزیکی و عملیاتی علاوه بر ارتقا توانمندی و قابلیت اطمینان کسب‌وکار منجر به توسعه بسترهای شرکت برای اجرای برنامه‌های آتی و پاسخگویی به نیازهای رو به رشد بازار می‌شود.

مطابق با این رویکرد در سال مالی ۱۴۰۳، میزان سرمایه‌گذاری در دارایی‌های ثابت و سایر پروژه‌های سرمایه‌ای به مبلغ ۵۱۵,۸۳۷ میلیون ریال رسید که بیانگر رشد چشمگیر حدود ۴۰ درصدی نسبت به سال مالی قبل می‌باشد.

این سرمایه‌گذاری‌ها عمدتاً در راستای توسعه و به‌روزرسانی دارایی‌های ثابت مشهود، ارتقای فناوری‌های عملیاتی و تقویت زیرساخت‌های پشتیبانی صورت گرفته است. روند افزایشی قابل توجه در اقلامی نظیر موجودی مواد و کالا (از ۳,۳۸۰ میلیارد ریال در ۱۴۰۱ به ۶,۵۲۵ میلیارد ریال در ۱۴۰۳) و سفارشات و پیش‌پرداخت‌ها (از ۲,۳۰۷ میلیارد ریال به ۶,۲۲۹ میلیارد ریال در همین دوره) نیز عموماً مرتبط با تأمین مواد اولیه و پیش‌تأمین تجهیزات مورد نیاز برای پروژه‌های توسعه آتی و سرمایه‌ای است و گواه دیگری بر جهت‌گیری بلندمدت و آینده‌نگر شرکت می‌باشد. شرکت سرویس نفت و گاز مپنا با تداوم این سیاست سرمایه‌گذاری، به تقویت پایه‌های عملیاتی خود ادامه داده و ظرفیت‌های لازم برای رقابت در بازار پویای نفت و گاز، افزایش بهره‌وری، کاهش هزینه‌های عملیاتی در بلندمدت و در نهایت، خلق ارزش پایدار برای کلیه ذی‌نفعان را ایجاد می‌نماید. این رویکرد، انعکاس‌دهنده تعهد شرکت به پایداری مالی و عملیاتی در چارچوب چشم‌انداز راهبردی گروه مپنا است.



بهره‌وری اقتصادی از طریق بودجه‌ریزی عملیاتی

شرکت سرویس نفت و گاز مپنا، نظام بودجه‌ریزی را به‌عنوان ابزاری راهبردی برای تحقق دو هدف کلیدی کنترل مالی و بهبود مستمر بهره‌وری در قلب فرآیندهای مدیریتی خود قرار داده است. با توجه به ماهیت پروژه‌محور عملیات شرکت، تمرکز اصلی این نظام بر بودجه‌ریزی دقیق و کنترل هوشمندانه پروژه‌های عملیاتی است.

در این چارچوب، فرآیند بودجه‌ریزی با همکاری تنگاتنگ معاونت برنامه‌ریزی و سیستم‌ها، واحد منابع انسانی و معاونت مالی و از مرحله بسیار ابتدایی، یعنی زمان انعقاد قرارداد، آغاز می‌گردد. در این مرحله، با در نظر گرفتن تکیه‌گاه اصلی شرکت بر توانمندی و زمان‌بندی نیروی انسانی متخصص، اقدام به پیش‌بینی و شناخت جامع مخارج آتی پروژه می‌شود. هدف از این تحلیل، نرخ‌گذاری مناسب خدمات، برآورد واقع‌بینانه هزینه‌ها و در نهایت، تصویب بودجه‌های پروژه در کمیسیون‌های ذی‌صلاح قبل از آغاز عملیات است.

پس از آغاز اجرا، وظیفه کنترل مستمر بودجه‌های تصویب‌شده به‌طور ویژه بر عهده معاونت مالی قرار دارد. این کنترل پیوسته، انحرافات احتمالی از برنامه مالی را به‌سرعت شناسایی کرده و امکان اقدام اصلاحی به‌موقع را فراهم می‌سازد.

این نظام یکپارچه و پیشگیرانه بودجه‌ریزی و کنترل، دستاوردهای مهمی برای شرکت به ارمغان می‌آورد:

- بهبود اثربخشی و کارایی: با تخصیص بهینه منابع و جلوگیری از هزینه‌های مازاد.

- ارتقای دقت در پیش‌بینی‌های مالی: که پایه‌ای مستحکم برای تصمیم‌گیری‌های مدیریتی فراهم می‌کند.

- تقلیل ریسک‌های مالی پروژه‌ها: از طریق شناسایی و مدیریت زود هنگام انحرافات بودجه‌ای.

- حمایت از پایداری و رشد بلندمدت: با تضمین سودآوری پروژه‌ها، حفظ جریان نقدینگی سالم و ایجاد ظرفیت مالی برای سرمایه‌گذاری‌های آتی.

به این ترتیب، نظام بودجه‌ریزی شرکت سرویس نفت و گاز مپنا، فراتر از یک ابزار کنترلی، به عاملی فعال در جهت خلق ارزش، حفظ انضباط مالی و تضمین پایداری اقتصادی شرکت تبدیل شده است.



عملکرد مالیاتی شرکت

مالیات، یکی از مهم‌ترین سازوکارهای بازتوزیع ارزش در اقتصاد ملی و از مسیرهای اثرگذاری غیرمستقیم شرکت‌ها بر توسعه کشور است. پرداخت مالیات، علاوه بر ایفای تعهد قانونی، به تقویت زیرساخت‌های عمومی، خدمات اجتماعی و ظرفیت حکمرانی اقتصادی کمک می‌کند و از این منظر، بخشی از «ارزش اقتصادی توزیع‌شده» توسط شرکت به شمار می‌آید. شرکت سرویس نفت و گاز مپنا با رویکرد مسئولانه، پرداخت مالیات را یک تعهد حرفه‌ای و اجتماعی می‌داند و از مشارکت در تامین مالی عمومی کشور استقبال می‌کند.

مطابق جدول، مالیات پرداختی شرکت در سال‌های ۱۴۰۱ و ۱۴۰۲ در سطحی تقریباً ثابت بوده و به ترتیب ۲۲۶,۵۰۰ و ۲۲۴,۷۴۸ میلیون ریال ثبت شده است. در سال ۱۴۰۳، مالیات پرداختی به ۷۷۷,۹۶۵ میلیون ریال افزایش یافته که همزمان با جهش سودآوری شرکت در این سال قابل تفسیر است و نشان می‌دهد بخش مهمی از رشد فعالیت شرکت، به افزایش سهم آن در پرداخت‌های عمومی و ایفای نقش اقتصادی در سطح ملی منجر شده است.

در کنار مالیات پرداختی، بخشی از فعالیت‌ها و درآمدهای شرکت مشمول معافیت‌های مالیاتی قانونی بوده است. طبق جدول «شرح معافیت‌های مالیاتی»، مهم‌ترین قلم معافیت در هر سه سال، درآمد حاصل از صادرات خدمات و کالاهای غیرنفتی است که ماهیت آن در چارچوب سیاست‌های حمایتی کشور از صادرات خدمات فنی و مهندسی قابل تحلیل است. در سال ۱۴۰۳، جمع معافیت‌های مالیاتی افزایش قابل توجهی داشته و عمدتاً ناشی از رشد درآمدهای صادراتی بوده است. همچنین در سال‌های ۱۴۰۲ و ۱۴۰۳ بخشی از معافیت‌ها به درآمدهای مالی مجاز از جمله سود و جوایز اوراق مشارکت، سود سهام، و سود سپرده و جوایز بانکی و موسسات اعتباری غیر بانکی اختصاص یافته است که همگی در چارچوب رویه‌های رایج مدیریت نقدینگی و ابزارهای مالی کشور تعریف می‌شوند.

شاخص	سال ۱۴۰۱	سال ۱۴۰۲	سال ۱۴۰۳
مالیات پرداختی (میلیون ریال)	۲۲۶,۵۰۰	۲۲۴,۷۴۸	۷۷۷,۹۶۵
شرح معافیت‌های مالیاتی			
درآمد حاصل از صادرات خدمات و کالاهای غیر نفتی	۵۱,۳۹۸,۷۴۰,۶۰۱	۵۹۰,۷۱۵,۵۴۰	۲۷۶,۸۷۰,۵۹۲,۴۰۸
سود و جوایز متعلق به اوراق مشارکت	۰	۱۴,۴۳۷,۸۸۱,۳۸۵	۱۲,۵۸۸,۵۲۶,۷۸۵
درآمد حاصل از سود سهام	۰	۰	۲۰۴,۱۲۰,۰۰۰
سود سپرده و جوایز بانک‌ها و موسسات اعتباری غیر بانکی	۰	۰	۵,۵۷۱,۱۲۳,۰۴۰
سایر فعالیت‌های معاف	۰	۳,۶۱۸,۰۶۰,۰۵۶	۰
جمع	۵۱,۳۹۸,۷۴۰,۶۰۱	۱۸,۶۴۶,۶۵۶,۹۸۱	۲۹۵,۲۳۴,۳۶۲,۲۳۳

مدیریت ریسک و تاب‌آوری در سرویس نفت و گاز مپنا

شرکت سرویس نفت و گاز مپنا، با درک اهمیت تقویت تاب‌آوری سازمانی و کنترل ریسک‌های محیط پیرامونی شرکت برای حفظ عملکرد مالی و عملیاتی، فرآیندهای جامع و ساختاریافته‌ای را برای شناسایی، ارزیابی و مدیریت ریسک‌ها پیاده‌سازی کرده است.

ساختار حاکمیت ریسک

حاکمیت ریسک از طریق تعاملات مستمر میان سطوح مدیریتی تضمین می‌شود.

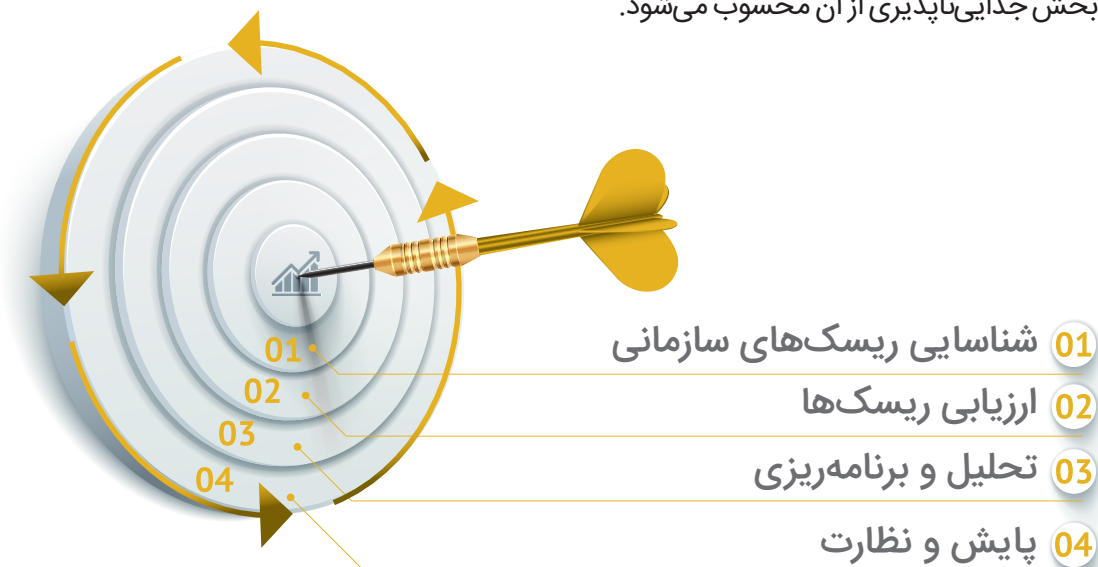
جلسات دوره‌ای ریسک‌های کلان: جلساتی با محوریت بررسی ریسک‌های سطح بالای سازمان (مالی و غیرمالی) با حضور معاونین و مدیران مستقل تشکیل می‌گردد.

شورای مدیران (هفتگی): این شورا به صورت مستمر، موضوعات مرتبط با ریسک‌های روزمره سازمان، اقدامات اصلاحی انجام‌شده و ارزیابی اثربخشی آن‌ها را پایش می‌کند.



چرخه مدیریت ریسک سازمانی

فرآیند مدیریت ریسک در شرکت بر اساس یک چرخه چهار مرحله‌ای مستقر است که ارزیابی اثربخشی، بخش جدایی‌ناپذیری از آن محسوب می‌شود.



- **ریسک‌های استراتژیک:** شناسایی ریسک‌های مالی و غیرمالی در سطوح عالی طبق نظامنامه مدیریت ریسک مپنا و از طریق شورای مشورتی مدیران.
- **ریسک‌های فرآیندی:** شناسایی ریسک‌های مرتبط با سیستم مدیریت کیفیت در سرفصل‌های اهداف و استراتژی، فرایندها، ارتباط با ذی‌نفعان، رضایت مشتریان و تغییرات سازمانی.
- **ریسک پروژه‌ها:** شناسایی مجزا از طریق مکانیزم‌های بخش PMO.
- **ریسک‌های HSE:** شناسایی نظام‌مند مطابق با الزامات سیستم‌های مدیریت ایمنی، بهداشت و محیط زیست و سیاست‌های حاکمیتی گروه مپنا.
- **ریسک‌های مالی:** شناسایی بر اساس نتایج گزارش‌های حسابرسی (شامل ریسک‌های بازار، سرمایه و نقدینگی).
- **ارزیابی ریسک‌ها:** تحلیل کمی و کیفی میزان تأثیر و احتمال وقوع ریسک‌های شناسایی شده.
- **تحلیل و برنامه‌ریزی:** تدوین و ارائه راهکارها و پیشنهادات عملیاتی برای مقابله و کاهش اثرات ریسک‌های تعیین‌شده.
- **پایش و نظارت:** ارزیابی مستمر اثربخشی اقدامات اجرا شده و اعمال به‌روزرسانی‌های لازم در فرآیندها.



شناسایی ریسک‌های سازمانی: شناسایی نظام‌مند از طریق روش‌های زیر انجام می‌گیرد.



ریسک	علت	اثرات ناپایدارکننده
ریسک نقدینگی در دسترس	مشکلات نقدینگی کارفرمایان و عدم امکان پرداخت‌های به موقع	طولانی شدن زمان پروژه‌ها / توقف جبهه‌های کاری موجود افزایش هزینه‌ها و کاهش سودآوری
به تعویق افتادن تامین قطعات	مشکلات مربوط به تحریم‌ها و محدودیت منابع مالی و انتقال وجه ارزی، محدودیت منابع تامین/پیمانکاران	جرائم قراردادی (خسارات مالی و اعتباری) تاخیر در تحویل زمانی پروژه و کاهش سودآوری
خروج کارکنان متخصص	نظام‌های پرداخت جذاب رقبا	افزایش هزینه‌ها و کاهش سودآوری



امنیت اطلاعات بخشی جدایی‌ناپذیر از مسئولیت در قبال ذی‌نفعان محسوب می‌شود و شرکت با درک اهمیت اطلاعات به‌عنوان دارایی راهبردی، رویکردی سیستماتیک مبتنی بر استاندارد بین‌المللی ISO/IEC 27001 را برای مدیریت ریسک‌های امنیتی اتخاذ نموده است. در این راستا، اقدام به طراحی و استقرار نظام مدیریت امنیت اطلاعات (ISMS) شده که شامل تدوین خط‌مشی‌های پایه، شناسایی و طبقه‌بندی دارایی‌های اطلاعاتی و انجام ارزیابی ریسک با استفاده از نرم‌افزار تخصصی است تا رویکرد شرکت از واکنشی به پیش‌گیرانه تحول یابد.

به موازات این چارچوب مدیریتی، مجموعه‌ای گسترده از اقدامات فنی برای تقویت زیرساخت انجام شده است. شبکه‌ای امن و یکپارچه با تفکیک مناسب، جهت اتصال دفتر مرکزی به کلیه دفاتر پروژه در مناطق عملیاتی از جمله فازهای ۱۳، ۱۴، ۲۲، ۲۴ و سیراف طراحی و پیاده‌سازی گردید. زیرساخت حیاتی شامل سرویس ایمیل، دایرکتوری فعال و سامانه‌های مجازی‌سازی به آخرین نسخه‌های پایدار ارتقا یافته و مکانیزم‌های حفاظتی پیشرفته‌ای مانند مرکز صدور گواهی دیجیتال، رمزنگاری ارتباطات و سیستم‌های فیلترینگ پیشرفته ایمیل مستقر شدند. همچنین، سیستم‌های مانیتورینگ حرفه‌ای برای پایش سلامت و امنیت شبکه راه‌اندازی گردید. اثربخشی این اقدامات در آمار عملیاتی سال جاری مشهود است. لایه‌های متعدد دفاعی موفق به شناسایی و مسدودسازی ۹,۲۶۷ ایمیل مخرب، جلوگیری از ۱,۷۸۵ مورد آلودگی ویروسی در ایستگاه‌های کاری و حذف ۱۱۱ فایل آلوده شده‌اند. این رویکرد یکپارچه مدیریتی-فنی، در راستای اهدافی چون حفظ محرمانگی و یکپارچگی اطلاعات، ایجاد اعتماد در ذی‌نفعان و تضمین تداوم کسب‌وکار دیجیتال شکل گرفته و پیگیری می‌شود.





فصل سوم

Chapter Third

3

نمای اجتماعی:
با نبض زندگی

Mapna Group



شرکت سرویس نفت و گاز مپنا
MAPNA Oil & Gas Services Company

مدیریت ذی‌نفعان

شرکت سرویس نفت و گاز مپنا، مدیریت ارتباط با ذی‌نفعان را جزئی جدایی‌ناپذیر از حکمرانی مسئولانه و راهبرد بلندمدت خود می‌داند. در این راستا، اعضای نهاد حاکمرانی شرکت به‌طور مستمر و ساختاریافته با طیف وسیعی از ذی‌نفعان داخلی و خارجی، از جمله کارکنان، مشتریان، تأمین‌کنندگان، سهامداران و جامعه محلی، در تعامل هستند. هدف از این تعاملات، دستیابی به درکی عمیق‌تر از انتظارات، نگرانی‌ها و دیدگاه‌های آنان در حوزه‌های اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی است. این ارتباط دوسویه امکان شناسایی به‌موقع فرصت‌ها و ریسک‌ها را فراهم می‌آورد و پایه‌ای استوار برای تصمیم‌گیری‌های استراتژیک شفاف و پاسخگو ایجاد می‌کند.

تعامل با ذی‌نفعان از طریق سازوکارهای متنوع و نظام‌مند پیگیری می‌شود. جلسات منظم گفت‌وگو با نمایندگان گروه‌های کلیدی، نظرسنجی‌های دوره‌ای سنجش نگرش کارکنان، پیمایش‌های تخصصی از مشتریان، تأمین‌کنندگان و سهامداران، از جمله این ابزارها هستند. همچنین، امکان ثبت شکایات و پیشنهادات از طریق کانال‌های مشخص و پیگیری مستمر آن‌ها فراهم است. گفت‌وگوهای موضوعی پیرامون مسائل اساسی پایداری، همچون ایمنی، عملکرد زیست‌محیطی و مسئولیت‌های اجتماعی نیز به صورت مستمر پیگیری می‌گردد. خروجی حاصل از تمامی این تعاملات، به‌دقت تحلیل و در قالب گزارش‌های تحلیلی به مدیران ارشد و نهادهای تصمیم‌گیر ارائه می‌شود. این فرآیند، به شرکت این امکان را می‌دهد تا خط‌مشی‌ها و برنامه‌های خود را با توجه به انتظارات ذی‌نفعان بازبینی و بهبود بخشد، اولویت‌های خود را در راستای خلق ارزش مشترک تنظیم نماید و در نهایت، گامی مؤثر در جهت تحقق تعهد خود به شفافیت، پاسخگویی و پایداری همه‌جانبه بردارد.



در شرکت سرویس نفت و گاز مپنا، پایداری اجتماعی به عنوان بخشی از هویت سازمانی و شیوه عمل ما در سایت‌های عملیاتی، دفاتر و تعامل با جامعه پیرامونی است. علاوه بر ارتباط مستقیم شرکت با ذی‌نفعان مستقیم و تأثیر بر زندگی کارکنان و خانواده‌ها، گستره فعالیت‌های شرکت در نقاط مختلف کشور، ما را با جوامع محلی و ذی‌نفعان متنوع پیوند می‌دهد؛ پیوندی که مسئولیت ما را فراتر از ارائه خدمات فنی تعریف می‌کند.

سرمایه انسانی، مهم‌ترین دارایی سرویس نفت و گاز مپنا و محور اصلی خلق ارزش پایدار است. از این رو، فراهم‌سازی محیط کاری ایمن، سالم، عادلانه و توانمندساز، در کانون سیاست‌ها و اقدامات اجتماعی شرکت قرار دارد. توجه به سلامت و ایمنی شغلی، ارتقای رفاه کارکنان، توسعه مهارت‌ها، عدالت شغلی و مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، به بهبود عملکرد سازمانی منجر می‌شود و فراتر از آن زمینه‌ساز افزایش اعتماد، تعلق سازمانی و تاب‌آوری نیروی کار در شرایط پیچیده عملیاتی است.

در کنار کارکنان، ذی‌نفعان بیرونی از جمله تأمین‌کنندگان، کارفرمایان، سهامداران و جوامع محلی، نقش مهمی در مسیر پایداری شرکت ایفا می‌کنند. شرکت با رویکردی مبتنی بر گفت‌وگوی سازنده، شناسایی نظام‌مند ذی‌نفعان و پاسخ‌گویی به انتظارات آن‌ها، تلاش کرده است روابطی مبتنی بر اعتماد، شفافیت و منافع مشترک برقرار سازد. تعامل مسئولانه با جامعه محلی و مدیریت اثرات اجتماعی پروژه‌ها، بخشی از تعهد شرکت به همزیستی پایدار صنعت و جامعه است.

این فصل، تصویری جامع از رویکردها، سیاست‌ها و اقدامات شرکت در حوزه پایداری اجتماعی ارائه می‌دهد؛ از اخلاق کسب‌وکار و فرهنگ سازمانی گرفته تا ایمنی و سلامت شغلی، توانمندسازی سرمایه انسانی و مسئولیت اجتماعی. «همراه با نبض زندگی» بازتاب‌دهنده باور ما به این اصل است که موفقیت پایدار، زمانی معنا می‌یابد که رشد و تاب‌آوری سازمان، هم‌زمان با ارتقای کیفیت زندگی انسان‌ها و تقویت پیوندهای اجتماعی رقم بخورد.

اهداف توسعه پایدار مرتبط با این فصل:



ذینفع	نیاز	انتظارات	اهمیت	اثر
شرکت های گروه	تعهد به اصول اخلاقی کسب‌وکار	توجه به منافع شرکت‌های همکار در حوزه‌های مشترک کسب‌وکار	۵	۵
	تعهد به الزامات قراردادی	پرداخت به موقع مطالبات	۴	۴
	تعهد به الزامات قراردادی	رعایت مفاد قرارداد	۴	۴
	شفافیت در عیارهای ارزیابی و انتخاب تامین‌کنندگان	استفاده از ظرفیت گروه	۴	۵
	تعهد به الزامات قراردادی	پرداخت به موقع مطالبات	۵	۴
شرکای تجاری	مشارکت اثربخش	ایجاد سهمی از بازار داخلی برای شرکای تجاری	۵	۴
	مشارکت اثربخش	تداوم همکاری و مشارکت در قراردادهای بلند مدت	۵	۴
	اعتماد به تیم رهبری	اطمینان به درستی و تحقق چشم‌انداز	۴	۵
مدیران و کارکنان	بهبود حقوق مزایا	حقوق، مزایا و پاداش قابل مقایسه با صنعت نفت و گاز	۵	۵
	جهت‌گیری روشن و نوید بخش	آگاهی از چشم‌انداز کسب‌وکار	۴	۵
	توجه به اثرات اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی کسب‌وکار	توسعه تعاملات مالی در کسب‌وکار	۴	۴
بانک ها، بیمه ها و موسسات مالی	توجه به تعهدات مالی	خوش حساسی و پرداخت به موقع	۴	۴

شرکت سرویس نفت و گاز مپنا با توجه به ماهیت پروژه‌محور، عملیاتی و چند ذینفع فعالیتهای خود در صنعت نفت و گاز، تعامل اثربخش با ذی‌نفعان را یکی از ارکان اصلی حکمرانی و پایداری سازمان می‌داند. این تعامل با هدف درک نیازها و انتظارات، کاهش ریسک‌های عملیاتی و اجتماعی، ارتقای کیفیت تصمیم‌گیری و خلق ارزش از طریق تعامل طراحی و اجرا می‌شود. رویکرد شرکت مبتنی بر شناسایی نیازها و انتظارات ذی‌نفعان از تعامل و تعریف کانال‌های ارتباطی متناسب با هر گروه ذینفع جهت پاسخگویی به نیازها و انتظارات است.

گروه ذینفع	هدف تعامل	رویکرد کلیدی
مشتریان	افزایش رضایت، تداوم همکاری و تحویل مطمئن خدمات	تعامل مستقیم مدیریتی و فنی در طول چرخه پروژه
جامعه و نهادهای بیرونی	حفظ مشروعیت اجتماعی و انطباق با الزامات	ارتباط رسمی، پاسخگویی و مشارکت مسئولانه
تأمین‌کنندگان	پایداری زنجیره تأمین و بومی‌سازی	مدیریت رابطه و توسعه توان داخلی
سهامداران	صیانت از منافع و هم‌راستایی راهبردی	مشارکت در تصمیم‌سازی‌های فراسازمانی
کارکنان	افزایش تعلق سازمانی و توانمندی	گفت‌وگوی مستمر، مشارکت و دریافت بازخورد



مشتریان مقصد ارزش آفرینی

با گسترش دامنه خدمات شرکت در حوزه‌های بهره‌برداری و نگهداری و تعمیرات، تعمیرات تخصصی و تأمین قطعات، تنوع و تعداد مشتریان افزایش یافته است. بر این اساس، تعامل فعالانه شرکت با مشتریان به‌عنوان یکی از اولویتهای مدیریتی دنبال می‌شود. مشتریان بر اساس مدل حکمرانی گروه مپنا بخش‌بندی شده و متناسب با نوع پروژه و سطح اهمیت، از کانال‌های ارتباطی مختلف برای شناسایی و پیش‌بینی نیازها و انتظارات آنان استفاده می‌شود. بخشی از این تعاملات در چارچوب سیاست‌های گروه مپنا و بخشی دیگر به‌صورت مستقل توسط شرکت انجام می‌پذیرد و از مرحله تفاهم‌های اولیه تا جلسات تحویل موقت و قطعی خدمات را دربر می‌گیرد.

ابزارها و کانال‌های تعامل با مشتریان	کاربرد
جلسات فنی و مدیریتی پروژه	هم‌راستایی انتظارات و کنترل پیشرفت
مکاتبات رسمی و قراردادی	شفافیت و مستندسازی تعهدات
جلسات تحویل موقت و دائم	ارزیابی عملکرد و رضایت مشتری
سنجش رضایت مشتریان	بهبود مستمر خدمات



فرآیند رسیدگی به شکایات مشتریان

شرکت سرویس نفت و گاز مپنا با هدف حفظ رضایت و اعتماد مشتریان، فرآیندی ساختاریافته برای مدیریت شکایات تعریف کرده است. مشتریان می‌توانند از طریق چهار کانال تلفن، ایمیل، نامه و مراجعه حضوری شکایات خود را به بخش بازاریابی و ارتباطات بازار اعلام کنند. هر شکایت بلافاصله ثبت و فرم اختصاصی آن تکمیل می‌شود. شکایات در کمیته رضایت مشتریان بررسی و ریشه‌یابی شده و راهکارهای عملی برای رفع آنها تعیین می‌شود. پس از اجرای راهکارها، نتیجه به مشتری اعلام شده و از رضایت او اطمینان حاصل می‌گردد. گزارش‌های دوره‌ای از شکایات و اقدامات انجام‌شده، در جلسات کمیته و بازنگری مدیریت ارائه می‌شود تا زمینه بهبود مستمر خدمات فراهم آید.

تعهد به ایمنی و سلامت مشتریان

شرکت سرویس نفت و گاز مپنا، ایمنی و سلامت را ارزشی بنیادین و فراتر از مرزهای سازمانی می‌داند. این تعهد، تمامی ذی‌نفعان به‌ویژه مشتریان حاضر در محل پروژه‌ها را در بر می‌گیرد. هدف ما ایجاد محیطی ایمن، پایدار و قابل اعتماد برای همه افرادی است که به هر شکل با ما در تعامل هستند. حفظ سلامت و ایمنی نیروهای انسانی در محیط‌های کاری، همواره در صدر اولویتهای ما قرار دارد. در همین راستا، با توانمندسازی مستمر کارکنان و پیمانکاران در حوزه ایمنی، بهداشت و محیط زیست (HSE) و برگزاری آموزش‌های منظم و هدفمند، بستر تحقق این رویکرد را فراهم کرده‌ایم.

اثر بخشی این تلاش‌ها در نتایج قابل سنجش و افتخارات به‌دست‌آمده نمایان است، از جمله:

- ثبت رکورد ۲,۰۰۰,۶۸۶ نفر-ساعت کار بدون حادثه در سال ۱۴۰۳ در فاز ۱۴ پارس جنوبی.
- دریافت لوح تقدیر از اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی شهرستان عسلویه به‌دلیل عملکرد برتر ایمنی در پالایشگاه یازدهم.

این دستاوردها، گواهی روشن بر تعهد عملی ما به رعایت و ارتقای بالاترین استانداردهای ایمنی و سلامت در تمامی سطوح عملیاتی است.

جامعه مرجع اعتماد سازمانی

شاخص	۱۴۰۱	۱۴۰۲	۱۴۰۳	واحد
رضایت کل جامعه	۸۸	۹۵	۹۶	درصد
رضایت از ارتباطات و تعاملات	۸۰	۸۲	۷۹	درصد
رضایت از پیامدهای زیست محیطی	۹۳	۹۵	۹۶	درصد
رضایت از شهروند مسئول و پیامدهای اجتماعی	۹۳٫۳	۹۲٫۷	۹۴٫۵	درصد

تأمین کنندگان شرکای خلق ارزش

شاخص	۱۴۰۱	۱۴۰۲	۱۴۰۳	واحد
رضایت کل تأمین کنندگان	۵۹	۶۲	۶۵	درصد
رضایت از ساختار حاکمیتی، شفافیت و اخلاقیات سازمان	۶۹	۷۴	۷۵	درصد
رضایت از ارتباطات و روابط پایدار	۸۱	۸۳	۸۶	درصد
شکایات حقوقی تأمین کنندگان	۱	۲	۱	تعداد
تعداد منابع داخلی	۴۱۰	۳۶۵	۴۸۲	تعداد

در بخش تعامل با تأمین کنندگان، شرکت با رویکردی مبتنی بر مدیریت رابطه و توسعه ظرفیت‌های داخلی، به تعامل با تأمین کنندگان پرداخته است. تأمین کنندگان به صورت اولویت‌بندی شده شناسایی شده و سطح تعامل با هر گروه متناسب با نقش آنها در زنجیره تأمین تعیین می‌شود. یکی از اصلی‌ترین اقدامات این رویکرد، داخلی‌سازی و ساخت قطعات با انتقال دانش فنی در چارچوب ضوابط شرکت است که به توسعه توان تولید داخل و کاهش وابستگی کمک می‌کند.

شرکت با اجرای روش‌های مختلفی مانند برگزاری جلسات مشترک و بازدیدها، حضور در نمایشگاه‌ها، انتقال دانش فنی کنترل‌شده، حمایت از تأمین کنندگان داخلی و ایجاد روابط ممتاز، پایدار و برد-برد با تأمین کنندگان، به بهبود تعامل با آنها می‌پردازد. این روابط بر اساس اصول اخلاقی، صداقت و شفافیت ایجاد می‌شود و به عنوان یکی از اصلی‌ترین مؤلفه‌های رویکرد اخلاقی شرکت محسوب می‌شود.

برخی از روش‌های اجرایی در قبال تأمین کنندگان و ذی‌نفعان عبارتند از: برگزاری جلسات مستمر، سنجش رضایت، انتقال دانش فنی، بررسی پیشرفت بومی‌سازی، اجرای نظرسنجی، ارائه بازخورد عملکرد، تشکیل کمیسیون معاملات، عقد قراردادهای بلندمدت و تقدیر از تأمین کنندگان برتر. شفاف‌سازی تعهدات طرفین در قراردادها، تدوین روش‌های مدون و شفاف برای انجام معاملات و در اختیار قرار دادن تجربیات و اطلاعات مورد نیاز تأمین کنندگان در طول مدت همکاری، از جمله مصادیق رفتار اخلاق‌مدارانه با شرکا و تأمین کنندگان به شمار می‌رود. سنجش رضایت تأمین کنندگان با هدف ایجاد شفافیت و اعتماد متقابل در شرکت اجرا می‌شود و ضمن دریافت بازخورد، برنامه‌های مناسب در راستای تقویت رابطه ممتاز، پایدار و برد-برد تعریف و اجرا خواهد شد.

پیامد	رویکردهای تعامل با تأمین کنندگان
ارتقای هماهنگی و کیفیت	جلسات مشترک و بازدیدها
شناسایی ظرفیت‌های جدید	حضور در نمایشگاه‌ها
توسعه ساخت داخل	انتقال دانش فنی کنترل‌شده
تاب‌آوری زنجیره تأمین	حمایت از تأمین کنندگان داخلی

شرکت سرویس نفت و گاز مپنا به‌عنوان یکی از بازیگران کلیدی در حوزه تعمیرات و اورهال تجهیزات حیاتی انرژی، تعامل مستمری با نهادهای حاکمیتی و نظارتی از جمله وزارت نفت، وزارت نیرو و شرکت‌های تابعه مرتبط دارد. الزامات و انتظارات این نهادها به‌عنوان یکی از ورودی‌های تدوین راهبردهای کلان سازمانی مدنظر قرار می‌گیرد. همچنین، ارتباط با جامعه پیرامونی از طریق کانال‌های ارتباطی رسمی، پاسخ‌گویی به شکایات و مشارکت در فعالیت‌های اجتماعی و خیرخواهانه دنبال می‌شود.

کانال‌های تعامل با جامعه	هدف
وب‌سایت و شبکه‌های اجتماعی	اطلاع‌رسانی و پاسخ‌گویی
مکاتبات و بازدیدها	شفافیت و اعتمادسازی
حضور در انجمن‌های تخصصی	تعامل حرفه‌ای و تبادل دانش
اقدامات اجتماعی و خیرخواهانه	ایفای مسئولیت اجتماعی



سهامداران قطب نمای حکمرانی

شاخص	۱۴۰۱	۱۴۰۲	۱۴۰۳	واحد
رضایت کل مالکان و نهادهای بالادستی	۷۵	۸۰	۹۲	درصد
رضایت سلامت اداری و مالی سازمان	۸۶	۸۶	۱۰۰	درصد
رضایت از روابط و تعامل با مالکان	۸۱	۸۳	۸۶	درصد
رضایت از حاکمیت سازمانی و مدیریت ریسک و انطباق	۸۶	۹۲	۸۸	درصد

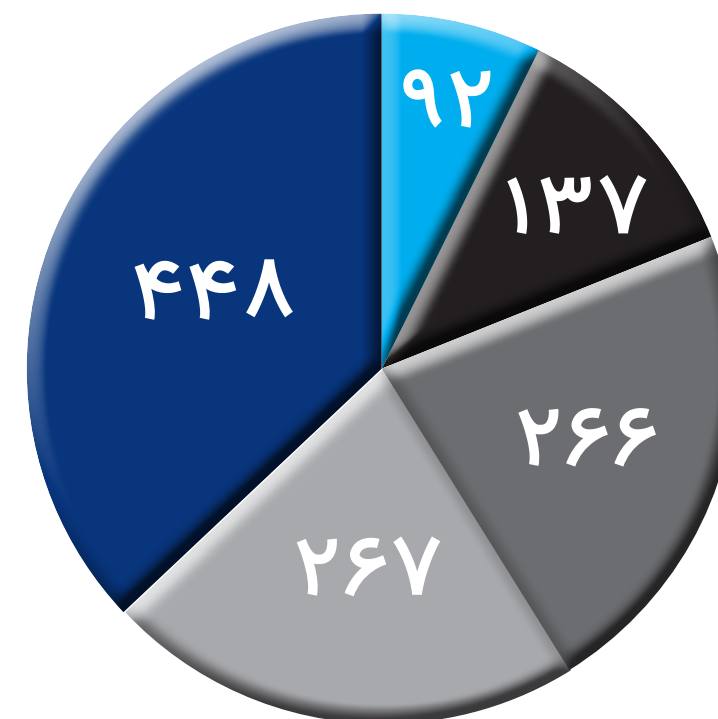
تعامل با سهامداران از طریق حضور فعال رهبران شرکت در جلسات هیئت مدیره، مجامع، کمیته‌ها و کارگروه‌های تخصصی در سطح گروه مپنا انجام می‌شود. این تعاملات با هدف شناسایی انتظارات، صیانت از منافع سازمانی و مشارکت در تصمیم‌سازی‌های کلان گروه دنبال می‌شود. ایفای نقش پیشرو شرکت در توسعه خدمات جدید و پروژه‌های پیچیده، نشان‌دهنده مشارکت فعال در فرآیندهای فراسازمانی و تعامل مؤثر با سهامداران است.

سهامداران		۱۴۰۳/۰۹/۳۰
تعداد سهام	درصد مالکیت	
شرکت مهندسی و ساخت توربین مپنا (توگا)	۱۰۱,۹۹۹,۶۰۰	۵۱
شرکت گروه مپنا	۷۸,۰۰۰,۰۰۰	۳۹
شرکت مهندسی و ساخت پره توربین مپنا (پرتو)	۲۰,۰۰۰,۰۰۰	۱۰
شرکت مهندسی و ساخت ژنراتور مپنا (پارس)	۲۰۰	۰
شرکت مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مپنا	۲۰۰	۰
جمع	۲۰۰,۰۰۰,۰۰۰	۱۰۰



ساخت بیش از ۱۲۱۰ قطعه به تفکیک نوع توربین از سال ۱۳۹۹ تا کنون

ساخت قطعات داخل

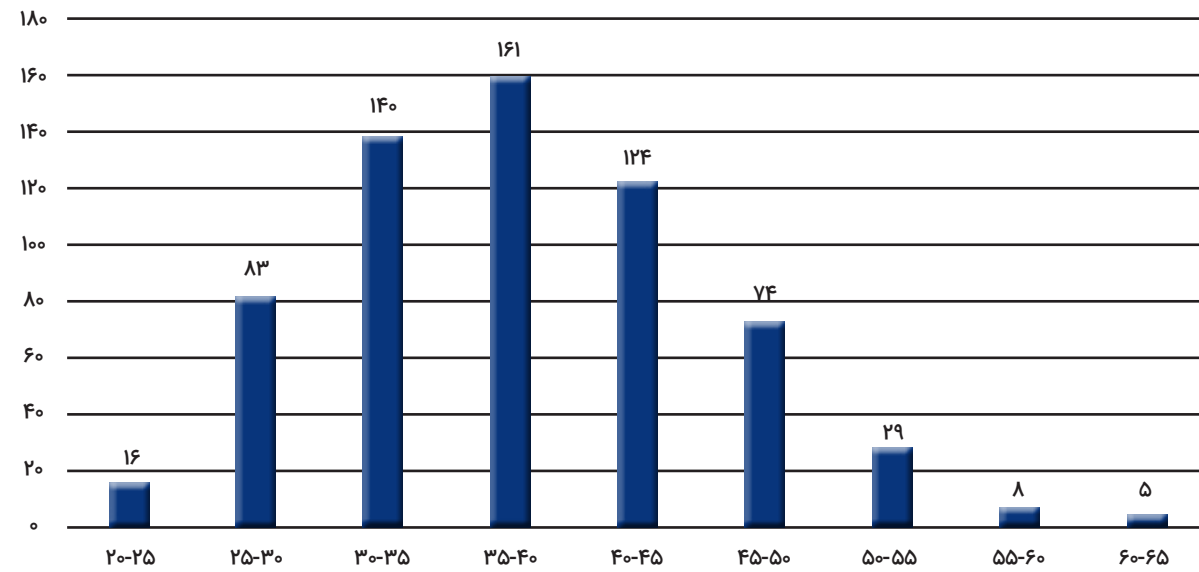


● ۱۴۰۳ ● ۱۴۰۲ ● ۱۴۰۱ ● ۱۴۰۰ ● ۱۳۹۹

آمار قطعات ساخت داخل شده

Mitsubishi	GEF5	GEF6	V94.2	Sulzer S7	GT13E2	MAN-THM1304	GEF9	GE10-2	SGT600	SGT400	TOTAL PART	
0	0	0	0	62	132	30	0	0	0	42	266	1401
0	0	8	2	3	23	77	0	29	119	6	267	1402
0	2	0	4	3	0	0	0	0	564	206	779	1403

کارکنان به تفکیک رده سنی



کارکنان به تفکیک رده سنی

کارکنان به تفکیک جنسیت

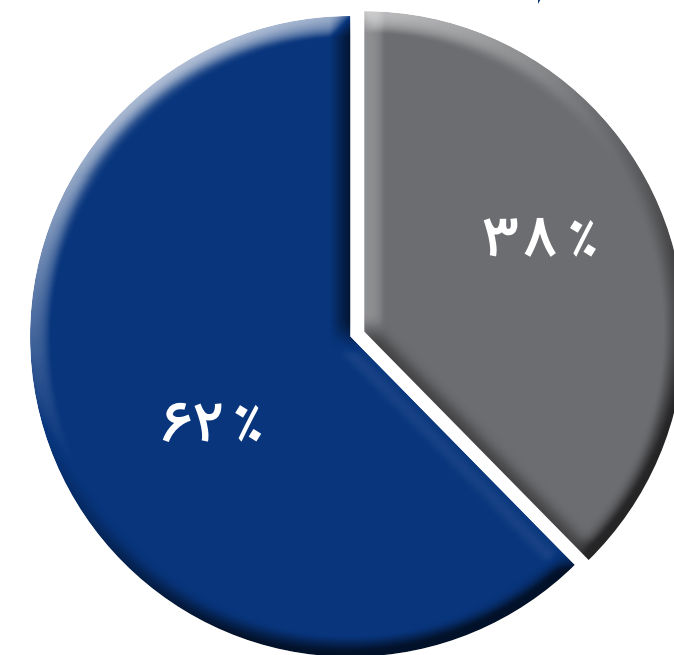
	کل	کارشناس	مدیر بخش	تکنسین / کاردان	مدیر	متصدی / کارگر	معاون
مرد	۲۰۳	۱۲۶	۳۲	۱۶	۱۳	۱۲	۴
زن	۴۰	۳۵	۲	۱	۱	۱	۰



سرمایه انسانی قلب تپنده سازمان

تعداد کارکنان: ۶۴۰

کارکنان بر حسب نوع قرارداد



قرارداد غیرمستقیم - پیمانکاران ● قرارداد مستقیم ●

مقطع تحصیلی	تعداد
لیسانس	۲۹۲
فوق لیسانس	۹۷
دیپلم	۱۳۰
فوق دیپلم	۵۸
دکتری	۱
زیردیپلم	۶۲

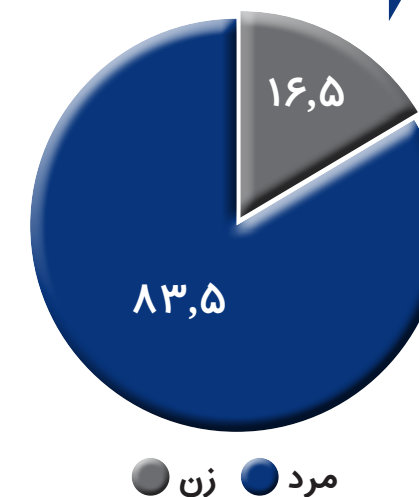
رده شغلی	تعداد
کارشناس	۲۰۵
مدیر بخش	۳۴
معاون	۴
تکنسین/کاردان	۱۴۲
مدیر	۱۶
متصدی/کارگر	۱۹۰
کارشناس	۴۹

رویکرد استراتژیک به مدیریت سرمایه انسانی

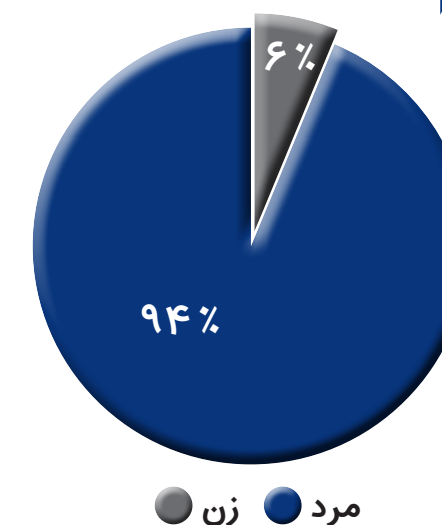
شرکت سرویس نفت و گاز مپنا، کارکنان خود را به مثابه سرمایه انسانی و منبع اصلی خلق ارزش پایدار می‌داند. از این منظر، مدیریت منابع انسانی در شرکت رویکردی فراتر از اداره امور پرسنلی داشته و به عنوان یکی از ارکان کلیدی تحقق اهداف راهبردی و پایداری بلندمدت کسب و کار تعریف شده است. در این چارچوب، شرکت تلاش دارد کیفیت زندگی کارکنان را نه تنها در محیط کار، بلکه در پیوند با زندگی شخصی آنان ارتقا دهد. بهبود امنیت شغلی، رفاه، سلامت و بهداشت، تقویت تعادل کار و زندگی، ارتقای آگاهی و رفتارهای حرفه‌ای و ایجاد محیطی ایمن، عادلانه و توانمندساز، از محورهای اصلی این رویکرد به شمار می‌آیند. شرکت با بهره‌گیری از رویکردهای متنوع و متناسب با شرایط عملیاتی، فرهنگی و جغرافیایی پروژه‌ها، اقدامات خود را به گونه‌ای طراحی می‌کند که بیشترین اثر مثبت را بر رضایت، تعلق و عملکرد کارکنان داشته باشد. با درک این واقعیت که تحقق این اهداف نیازمند نگاه نظاممند و آینده‌نگر است، شرکت سرویس نفت و گاز مپنا استراتژی وظیفه‌ای منابع انسانی را همسو با استراتژی کلان سازمان تدوین کرده است. این استراتژی وظیفه‌ای، منابع انسانی را از یک نقش پشتیبان به یک بازیگر فعال در خلق ارزش، بهبود عملکرد و پشتیبانی از اهداف سازمان ارتقا می‌دهد و تلاش می‌کند پیوندی روشن میان راهبردهای کلان، انتظارات ذی‌نفعان و قابلیت‌های انسانی سازمان برقرار سازد. نقشه استراتژی وظیفه‌ای منابع انسانی شرکت، با تمرکز بر ارتقای فرهنگ سازمانی، بهبود قابلیت‌ها و مهارت‌های کارکنان، افزایش تعلق سازمانی، توسعه رهبران، بهبود فرآیندها و نظام‌های پشتیبان و تقویت زیرساخت‌های منابع انسانی طراحی شده است. این نقشه، مسیر حرکت منابع انسانی را از سطح سیاست‌گذاری تا اجرا و پایش مشخص می‌کند و چارچوبی شفاف برای اولویت‌بندی برنامه‌ها، تخصیص منابع و ارزیابی اثربخشی اقدامات فراهم می‌آورد.



کارکنان بر حسب جنسیت



کارکنان بر حسب جنسیت در کل



شاخص	۱۴۰۱	۱۴۰۲	۱۴۰۳	واحد
تعهد و تعلق	۵۰	۵۰	۶۰	درصد مطلوب به کل (نتایج هی گروپ)
توجه به احترام و قدردانی	۶۶	۵۷	۶۰	درصد مطلوب به کل (نتایج هی گروپ)



موضوع کلیدی

حکمرانی اخلاقی و شفاف

موضوع کلیدی	آثار منفی بالفعل و بالقوه	خلق ارزش
حکمرانی اخلاقی و شفاف	فساد و تضاد منافع در تعاملات قراردادی، آسیب به اعتماد کارفرمایان و ذی‌نفعان، ریسک‌های حقوقی و انضباطی ناشی از عدم انطباق با قوانین و الزامات گروه مپنا، ضعف در شفافیت تصمیم‌ها و فرآیندها، و افزایش احتمال تخلف در زنجیره تأمین و پیمانکاری در صورت ناکافی بودن کنترل‌های اخلاقی و نظارتی.	حکمرانی اخلاقی و شفاف، مبنای اعتماد و اعتبار حرفه‌ای شرکت است و با کاهش ریسک‌های حقوقی و اعتباری، به تداوم قراردادهای افزایش قابلیت رقابت در مناقصات کمک می‌کند. شفافیت و پاسخ‌گویی، کیفیت تصمیم‌گیری را ارتقا داده و احتمال خطا و دوباره‌کاری را کاهش می‌دهد. همچنین تقویت انطباق و کنترل تضاد منافع، از بروز هزینه‌های پنهان، اختلال در پروژه‌ها و آسیب به سرمایه انسانی جلوگیری می‌کند.
مرز اثر:		
گروه‌های متأثر: کارفرمایان و مشتریان، کارکنان و مدیران، پیمانکاران و تأمین‌کنندگان، سهامداران و گروه مپنا، نهادهای ناظر و در سطح غیرمستقیم جامعه پیرامونی		
محل وقوع اثر: ستاد شرکت و فرآیندهای تصمیم‌گیری، عقد قراردادهای و تدارکات، و همچنین سایت‌های عملیاتی در تعاملات میدانی		
جغرافیا و واحد: کل زنجیره ارزش شرکت، از مذاکره و قرارداد تا اجرا و تحویل		
نسبت شرکت با اثر: سبب‌ساز مستقیم از طریق سیاست‌ها، کنترل‌ها و فرهنگ سازمانی، و مرتبط مستقیم از طریق روابط کسب‌وکار با پیمانکاران و تأمین‌کنندگان		
شکایت و جبران: سازوکارهای دریافت و رسیدگی به شکایات و گزارش تخلف، ثبت و پیگیری موارد عدم انطباق، بررسی و تصمیم‌گیری در کمیته‌های مرتبط، اجرای اقدامات اصلاحی و پیشگیرانه، و اطلاع‌رسانی نتایج در چارچوب الزامات محرمانگی و مقررات داخلی		
تعهد ما :		
تعهد سرویس نفت و گاز مپنا:		
ما متعهدیم اصول اخلاق حرفه‌ای، شفافیت و پاسخ‌گویی را در کلیه تصمیم‌ها و تعاملات سازمانی جاری سازیم و با پایبندی به انطباق قانونی، کنترل تضاد منافع و تقویت سازوکارهای رسیدگی، اعتماد ذی‌نفعان را حفظ و تقویت کنیم.		
استراتژی: حکمرانی مسئولانه و شفافیت		
اقدامات	شاخص‌ها	
تدوین و به‌روزرسانی منشور اخلاق حرفه‌ای و الزامات رفتاری، آموزش نظام‌مند اخلاق و ضدفساد برای کارکنان و در صورت نیاز پیمانکاران کلیدی، استقرار کنترل‌های تضاد منافع در فرآیندهای خرید و قرارداد، تقویت شفافیت و قابلیت ردیابی در فرآیندهای قراردادی و تدارکاتی، به‌کارگیری سازوکارهای گزارش‌دهی و رسیدگی به شکایات و تخلفات، و انجام ممیزی‌های انطباق و اقدامات اصلاحی در تعامل با واحدهای مرتبط	تعداد و پوشش آموزش‌های اخلاق و ضدفساد، تعداد موارد گزارش‌شده تخلف و وضعیت رسیدگی، میزان استفاده و اثربخشی سازوکار رسیدگی به شکایات، شاخص‌های شفافیت فرآیندهای قراردادی در چارچوب مقررات و الزامات داخلی، و تعداد موارد عدم انطباق و اقدامات اصلاحی انجام‌شده	

شرکت سرویس نفت و گاز مپنا، پایبندی به اصول اخلاقی و حفظ کرامت انسانی را جوهره هویت سازمانی و سنگ بنای اعتماد ذی‌نفعان خود می‌داند. در این راستا، شرکت متعهد به ایجاد و حفظ محیطی اخلاق‌مدار، عادلانه و احترام‌آمیز برای تمامی کارکنان، شرکا و جامعه است. این تعهد در چارچوب ارزش‌ها، اصول، استانداردها و هنجارهای رفتاری سازمان، که در قالب کدهای اخلاقی و رفتاری تدوین شده تبلور یافته است. مبنای این چارچوب، سند جامع اخلاقی گروه مپنا است که در سال ۱۳۹۲ منتشر شد و بیش از ۱۲۰۰ کد رفتاری را در ۹۵ عنوان کلیدی احصا نموده است. این سند در سال ۱۴۰۳ مورد بازنگری و به روزرسانی قرار گرفت و مجدداً به کلیه شرکت‌های زیرمجموعه، از جمله سرویس نفت و گاز مپنا، ابلاغ گردید. شرکت پایبندی خود را به آنها اعلام نموده و با اولویت‌بندی و ترویج کدهای کلیدی، گامی عملی در جهت نهادینه‌سازی آنها در فرهنگ سازمانی برداشته است. این کدها، نقشه راهی برای تعامل مبتنی بر احترام، انصاف و مسئولیت‌پذیری با کلیه ذی‌نفعان، اعم از کارکنان، مشتریان، تأمین‌کنندگان، سهامداران و جامعه است.



ارزش‌های گروه

مشتری (تمرکز بر مشتری)



نوآوری



تعالی (تعالی سازمانی و نتیجه‌گرایی)



ایمنی
(ایمنی و دوستی با محیط‌زیست)



مسئولیت‌پذیری و پاسخ‌گویی
(کار تیمی و روحیه اشتراک دانش)



اخلاق (اخلاق کسب‌وکار)



اصول سند جامع اخلاقی گروه مپنا

- حسن‌سلوک و مواجهه صادقانه، صمیمی، صریح و محترمانه
- احترام اصیل و متقابل
- انصاف و پایبندی به عدالت، در رویکرد و روبه
- خیرخواهی و پرهیز از هرگونه دادوستد ناعادلانه و غیراخلاقی
- قانون‌مداری و پایبندی به مقررات و آیین‌نامه‌ها
- رازداری، امانت‌داری و حفظ حریم خصوصی
- انتقادپذیری، پاسخ‌گویی و مسئولیت‌پذیری
- نظم، آراستگی فردی و محیطی
- تعهد حرفه‌ای و وفاداری سازمانی
- صداقت و درستکاری در مقام اندیشه و عمل
- پیش‌قدم بودن نسبت به صاحبان حق و ذی‌نفعان
- قدردانی و پرهیز از بی‌انگیزگی خدمت و تلاش دیگران
- رعایت تقوا و پاس‌داشت جنبه‌های فردی و اجتماعی

کدهای رفتاری گروه مپنا

مخاطبان

مدیران - کارکنان - مشاوران - پیمانکاران و تأمین‌کنندگان گروه مپنا

اصول

- اصل اعلام: هر زمان متوجه رفتاری خلاف کدها شدیم، موضوع را به کارشناسان EVC گزارش می‌کنیم.
- اصل عدم انتقام: هرگز علیه کسانی که تخلف از کدها را گزارش می‌کنند اقدام تلافی‌جویانه انجام نمی‌دهیم even اگر گزارش به زیان ما باشد.
- اصل سیستمی: اجرای کدها مسئولیت همه کارکنان در همه سطوح است؛ همه‌ی ما خود را جزئی از یک سیستم می‌دانیم و در برابر آن پاسخ‌گو هستیم.

فواید

- بیان شفاف انتظارات و رفع ابهام
- تعریف رفتار مطلوب و کمک به انطباق سازمانی
- تقویت بازخورد و قدردانی، و ایجاد احساس موفقیت جمعی در گروه مپنا

به منظور نظارت، پیگیری و تقویت مستمر این فرهنگ، کمیته‌ای با عنوان کمیته فرهنگ سازمانی مسئولیت ترویج کدهای اخلاقی در شرکت را دارد. این کمیته بر اجرا، آموزش و ارزیابی رفتارهای همسو با کدهای اخلاقی نظارت می‌کند. بر اساس این چارچوب اخلاقی و در راستای تحقق پایداری، شرکت سرویس نفت و گاز مپنا اصول زیر را در کلیه تعاملات خود با ذی‌نفعان رعایت و ترویج می‌نماید:

- شفافیت: تعهد به ارائه اطلاعات دقیق، به موقع و قابل درک به ذی‌نفعان ذی‌صلاح.
 - عدالت و فرصت‌های برابر: ایجاد محیطی عاری از تبعیض و انحصار که در آن انتخاب‌ها بر اساس شایستگی و به دور از رانت انجام می‌پذیرد.
 - توجه به معیارهای زیست محیطی: گنجاندن ملاحظات زیست محیطی در تصمیم‌گیری‌ها و فعالیت‌های کسب‌وکار و تشویق به تعاملاتی که حداقل آسیب را به طبیعت وارد می‌کنند.
 - پاسخگویی: پذیرش مسئولیت تصمیم‌ها و اقدامات و ارائه توضیح لازم در قبال آنها.
 - حفظ حریم خصوصی: رعایت و صیانت از اطلاعات شخصی و محرمانه کلیه ذی‌نفعان.
 - قانون‌مداری و پایبندی به تعهدات: عمل در چارچوب قوانین و مقررات جاری و ایفای دقیق و به موقع کلیه تعهدات قراردادی و اخلاقی.
- این اصول راهنمای رفتار روزمره کارکنان هستند که تضمین‌کننده پایداری کسب‌وکار، تقویت اعتماد اجتماعی و ایفای نقش مؤثر شرکت به عنوان یک شهروند سازمانی مسئول می‌باشند.



من در گروه مپنا، در شرایطی به کدهای رفتاری پایبندم



عمل بر اساس کدهای مپنا

ما حقایق و واقعیت‌ها را می‌گوییم ما کارهای درست را انجام می‌دهیم



اگر موارد نقض کدها را دیدیم چه کنیم؟

مراجعه به مدیر مستقیم مراجعه به کارشناس فرهنگ سازمانی (EVC)

تعامل و مشارکت کارکنان

کارکنان به عنوان یکی از ذی‌نفعان کلیدی شرکت شناخته می‌شوند و پاسخ‌گویی به نیازهای ارتباطی و حرفه‌ای آنان اهمیت ویژه‌ای دارد. نیازهای اطلاعاتی کارکنان در سه سطح اطلاعات کاری، دانشی و عمومی طبقه‌بندی شده و برای هر سطح، کانال‌های ارتباطی متناسب طراحی شده است. شرکت از رویکردهای متنوعی برای جلب مشارکت کارکنان و دریافت بازخورد استفاده می‌کند و نتایج این بازخوردها در بهبود برنامه‌های منابع انسانی و پشتیبانی به کار گرفته می‌شود.

شیوه‌های اخذ بازخورد از کارکنان	کاربرد نتایج
سنجش نگرش کارکنان	تدوین و بازنگری برنامه‌های منابع انسانی
نظرسنجی‌های رفاهی و HSE	بهبود خدمات رفاهی و پشتیبانی
جلسات هم‌اندیشی و عمومی	اصلاح فرآیندها و تصمیمات مدیریتی
مصاحبه خروج از خدمت	شناسایی نقاط قابل بهبود
کمیته‌ها و نظام پیشنهادها	افزایش مشارکت و جلوگیری از تمرکز تصمیم‌گیری



مشارکت کارکنان در تصمیمات

شرکت سرویس نفت و گاز مپنا، مشارکت کارکنان را یکی از ارکان اصلی حکمرانی منابع انسانی و همسو با توسعه پایدار سازمان می‌داند. بر این اساس، تلاش می‌شود فرآیندهای تصمیم‌گیری مرتبط با کارکنان، از حالت متمرکز و انحصاری خارج شده و با اتکا بر نظرها، تجربه‌ها و بازخوردهای مستقیم همکاران در سطوح مختلف سازمان شکل گیرد. این رویکرد، ضمن تقویت حس تعلق سازمانی، به بهبود کیفیت تصمیمات و افزایش اثربخشی برنامه‌های منابع انسانی منجر می‌شود.

در همین راستا، شرکت از مجموعه‌ای متنوع از ابزارهای مشارکتی برای شناسایی نیازها، انتظارات و دغدغه‌های کارکنان استفاده می‌کند. نظرسنجی‌های دوره‌ای، جلسات هم‌اندیشی، گفت‌وگوهای مستقیم مدیران با کارکنان و سازوکارهای رسمی دریافت بازخورد، از جمله روش‌هایی هستند که به صورت نظام‌مند در شرکت به کار گرفته می‌شوند. نتایج حاصل از این تعاملات، به طور مستقیم در تدوین و بازنگری سیاست‌ها و برنامه‌هایی نظیر استراتژی منابع انسانی، نظام جبران خدمات، برنامه‌های رفاهی، آموزش و توسعه، و بهبود فرآیندهای پشتیبانی و HSE مورد استفاده قرار می‌گیرد.

بخش قابل توجهی از برنامه‌های مرتبط با کارکنان از طریق ساختارهای کمیته‌ای و گروه‌های کاری بین‌واحدی پیش می‌رود. در این چارچوب، نمایندگانی از واحدهای مختلف سازمان در کمیته‌ها و شوراهایی نظیر شورای معاونین، کمیته رفاه و روابط کار، کمیته انضباطی، کمیته آموزش، کمیته‌های نظام پیشنهادها و کمیته‌های جذب و استخدام مشارکت دارند. حضور این نمایندگان، امکان طرح دیدگاه‌های متنوع و انتقال مسائل عملیاتی از سطح اجرا به سطح تصمیم‌سازی را فراهم کرده و به همسویی بهتر سیاست‌ها با واقعیت‌های محیط کار کمک می‌کند.

از سوی دیگر، نظام پیشنهادها به عنوان یکی از مهم‌ترین بسترهای مشارکت کارکنان در شرکت سرویس نفت و گاز مپنا طراحی و اجرا شده است. این نظام با هدف بهره‌گیری حداکثری از توانمندی‌های فکری، خلاقیت فردی و تجربیات عملی همکاران، زمینه‌ای فراهم می‌کند تا کارکنان بتوانند ایده‌ها و پیشنهادهای خود را در حوزه‌های مختلف عملیاتی، فنی، ایمنی، مدیریتی و سازمانی ارائه دهند. پیشنهادهای ثبت شده پس از بررسی و ارزیابی، در صورت برخورداری از ارزش افزوده، مبنای اقدامات بهبود قرار گرفته و از پیشنهاددهندگان به صورت مادی و غیرمادی قدردانی می‌شود. این فرآیند، نقش مؤثری در بهبود مستمر فرآیندها، افزایش بهره‌وری، ارتقای کیفیت خدمات و تقویت فرهنگ نوآوری و یادگیری سازمانی ایفا می‌کند.



شیوه نظرسنجی / اخذ بازخورد	کاربرد نتایج بازخوردها
سنجش نگرش کارکنان	تدوین استراتژی‌ها و برنامه‌های بهبود فرآیندهای منابع انسانی
نظرسنجی حوزه رفاه	افزایش تنوع و کیفیت تسهیلات
همایش‌ها و جلسات داخلی سرویس نفت و گاز	اصلاح و بهبودهای فرایندهای منابع انسانی
HSE نظرسنجی حوزه پشتیبانی و	HSE اصلاح و بهبودهای فرآیندهای پشتیبانی و
مصاحبه خروج از خدمت کارکنان	بازخورد به مدیران و اعمال اصلاحات لازم در فرآیندهای منابع انسانی
برگزاری جلسات هم‌اندیشی با معاونت‌های سازمان	نیازسنجی برنامه‌های منابع انسانی
جلسات عمومی مدیران با کارکنان	افزایش اثربخشی برنامه‌های بهبود



توازن مسئولانه کار و زندگی

شرکت سرویس نفت و گاز مپنا، باور دارد که کارکنان شاد، سالم و متعادل، سرمایه‌هایی باانگیزه و پایدار برای سازمان هستند. بر این اساس، ایجاد توازن مسئولانه و واقعی میان کار و زندگی شخصی به‌عنوان یک محور اخلاق‌مدار در حوزه رفاه و سرمایه انسانی تعریف شده است. این رویکرد، فراتر از امکانات رفاهی، به دنبال کاهش فشارهای محیط کاری، افزایش زمان کیفی حضور در خانواده و ارتقای کلی کیفیت زندگی کارکنان و عزیزانشان است. هدف نهایی، شکل‌دادن به محیطی حمایتی، دوستانه و انسانی است که در آن تعلق سازمانی و تعهد خانوادگی در هماهنگی با یکدیگر رشد کنند.

اقدامات عملی در راستای ایجاد توازن

مجموعه‌ای از اقدامات ملموس و مؤثر به‌طور مستمر طراحی و اجرا می‌شود:

ساختارمندسازی زمان کار: محدودسازی سقف ساعات اضافه‌کاری و تعطیلی روز پنجشنبه به‌منظور تضمین استراحت کافی و تقویت حضور کارکنان در جمع خانواده.

حمایت از بنیان خانواده: اهدای کارت رستوران برای استفاده خانوادگی، ارائه هدایای ازدواج (وام قرض‌الحسنه و سکه بهار آزادی) و تخصیص مرخصی‌های اضطراری در مناسبت‌های مهم خانوادگی مانند ازدواج، تولد فرزند یا بیماری بستگان.

ایجاد فرصت‌های مشترک و فراغتی: برگزاری گلگشت‌های خانوادگی، مسابقات و اهدای جوایز ویژه خانواده‌ها و جشن پایان سال با مشارکت اعضای خانواده. این رویدادها فضایی میهمان‌نواز و صمیمی برای تقویت روابط بین همکاران و خانواده‌های آنان فراهم می‌آورند.

توجه به نسل آینده: ارائه خدمات ورزشی ویژه فرزندان کارکنان و اجرای برنامه‌های فرهنگی و تفریحی که نسل جوان خانواده‌های سازمان را نیز تحت پوشش قرار دهد.



خدمات بیمه

کل نفرات تحت پوشش بیمه تکمیلی	تعداد نفرات اصلی	افراد تحت تکفل و غیر تحت تکفل	بازنشستگان	افراد تحت تکفل	افراد غیر تحت تکفل
۱,۴۴۵	۵۳۱	۹۱۴	۷	۶۶۵	۲۴۹

تعداد نفرات عمر و حادثه	مبلغ ماهیانه بابت هر نفر (ریال)
۶۶۳	۲,۱۰۰,۰۰۰

تعداد نفرات بیمه مسئولیت	مبلغ ماهیانه بابت هر نفر ریال
۶۶۳	۳۸۵,۰۰۰





عنوان	سهمیه	تعداد نفرات	زن	مرد	تعداد روز	توضیحات
ازدواج	۳ روز	۴	۱	۳	۱۲	
تولد فرزند	۳ روز	۰	۰	۰	۰	صرفا آقایان
فوت بستگان درجه یک	۵ روز	۰	۰	۰	۰	
فوت بستگان درجه دو	۳ روز	۱۰	۰	۱۰	۳۰	
زایمان	۹ ماه	۰	۰	۰	۰	صرفا بانوان

سال ۱۴۰۱

عنوان	سهمیه	تعداد نفرات	زن	مرد	تعداد روز	توضیحات
ازدواج	۳ روز	۲	۰	۲	۶	
تولد فرزند	۳ روز	۲	۰	۲	۶	صرفا آقایان
فوت بستگان درجه یک	۵ روز	۰	۰	۰	۰	
فوت بستگان درجه دو	۳ روز	۴	۰	۴	۱۲	
زایمان	۹ ماه	۲	۲	۰	۴۱۸	صرفا بانوان

سال ۱۴۰۲

عنوان	سهمیه	تعداد نفرات	زن	مرد	تعداد روز	توضیحات
ازدواج	۳ روز	۰	۰	۰	۰	
تولد فرزند	۳ روز	۴	۰	۴	۱۲	صرفا آقایان
فوت بستگان درجه یک	۵ روز	۳	۱	۲	۱۵	
فوت بستگان درجه دو	۳ روز	۱	۰	۱	۳	
زایمان	۹ ماه	۱	۱	۰	۱۵۹	صرفا بانوان

سال ۱۴۰۳

شرکت سرویس نفت و گاز مپنا به منظور ارتقاء سطح دانش و پایداری سازمانی، جلسات منظم سلام دوشنبه (Hello Monday) را با تمرکز بر مشارکت فکری و خلاقیت برگزار می‌نماید.

اهداف کلیدی این جلسات:

- **افزایش نوآوری و کاهش خطا:** فراهم آوردن بستری برای یافتن راه‌حل‌های مشترک و تقویت خلاقیت منجر به کاهش خطاهای عملیاتی
 - **همسویی سازمانی و یادگیری:** همسویی معاونت‌ها و واحدهای وظیفه‌ای و تقویت یادگیری سازمانی از طریق به اشتراک‌گذاری دانش
 - **تقویت مسئولیت‌پذیری اجتماعی:** تقویت آگاهی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی و اخلاق‌مداری از طریق بررسی پیامدهای زیست‌محیطی-اجتماعی تصمیمات سازمانی در این نشست‌ها
- این اقدام مستقیماً به ارکان پایداری سازمان، از منظر نوآوری، کارایی و حکمرانی اخلاقی، کمک می‌کند.



عدالت، گوناگونی و فرصت‌های برابر

شرکت سرویس نفت و گاز مپنا در راستای اجرای ارزش‌های اخلاقی و مسئولیت اجتماعی، گوناگونی، فرصت‌های برابر و عدالت را از اولویت‌های اصلی خود در سیاست‌های منابع انسانی می‌داند. این شرکت با اعتقاد به این اصل، سعی می‌کند برای تمامی افراد، صاحب‌نظر و سایر ذی‌نفعان، فرصت‌های برابر و منصفانه ایجاد کند و در همه مراحل شغلی، از جمله استخدام، ارتقاء، جابجایی، تعیین حقوق و مزایا، تسهیلات رفاهی و خاتمه خدمت، از تأثیر عواملی مانند زبان، جنسیت، قومیت، مذهب و نژاد خودداری کند. در این میان، شایستگی و عملکرد کارکنان تنها مبنای تصمیم‌گیری در تمامی موارد محسوب می‌شود. برای تضمین این اصول، شرکت در قالب استراتژی‌های کلان و منابع انسانی، برنامه‌های گوناگونی را طراحی و اجرا کرده است که شامل موارد زیر می‌شود:

- **ارائه فرصت‌های برابر در استخدام و ارتقاء:** فرایندهای جذب و استخدام بر اساس شایستگی کارجویان طراحی شده و هیچ محدودیتی بر اساس جنسیت، قومیت، مذهب یا نژاد وجود ندارد.
 - **سیستم‌های شفاف جبران خدمات و کارانه:** مبتنی بر عملکرد، با توجه به آیین‌نامه‌های مصوب و تدوین بودجه یکپارچه برای تسهیلات رفاهی در سطح کلیه کارکنان.
 - **ارتقای مبتنی بر عملکرد:** تمامی ارتقاها شغلی و پیشرفت حرفه‌ای بدون محدودیت جنسیت و بر اساس رویکردهای تخصصی ارتقاء مانند ارزیابی ۳۶۰ درجه و برنامه توسعه فردی (IDP) انجام می‌شود.
 - **توسعه نظام کار راه شغلی و انتصاب از داخل:** تمرکز بر انتصاب داخلی و تدوین مدل شایستگی سازمانی برای حفظ کرامت انسانی و ایجاد شرایط منصفانه.
 - **اداره و حمایت از اقلیت‌ها:** اقداماتی مانند تقدیر از زنان در مراسم تجدید از مقام و اهدای هدایا، نشان‌دهنده حمایت از گروه‌های اقلیت است.
 - **سیاست‌های شفاف و مشارکتی:** امکان ارائه پیشنهاد از سوی تمامی کارکنان، تدوین آیین‌نامه‌های منعیت و اجرای کدهای رفتاری سازمانی، حفظ احترام و کرامت انسانی.
 - **اداره خروج کارکنان و تقدیر از بازنشستگان:** اجرای رویه‌های منظم در فرایند جذب و انفصال کارکنان، از جمله تقدیر از بازنشستگان به عنوان نماد احترام به سال‌ها خدمت.
- این رویکرد همچنین در سطح ذی‌نفعان خارج از سازمان اعمال می‌شود و موجب افزایش رضایت جامعه، شرکت‌ها و همکاران در سال‌های اخیر شده است. شرکت سرویس نفت و گاز مپنا با اجرای این برنامه‌ها، به ایجاد محیطی عادلانه، متنوع و پذیرایی از تنوع فکری و فرهنگی متعهد است.

رویکرد و برنامه‌های منابع انسانی	فرآیند و رویه‌های مرتبط
الزام به پایبندی به انصاف و عدالت توزیعی و رویه‌ای	مدیریت ارزش‌های اخلاقی سند جامع اخلاقی
نیازسنجی آموزشی بر پایه تجزیه و تحلیل شناسنامه مشاغل	فرآیند آموزش و توسعه کارکنان
کارانه مبتنی بر عملکرد وام رفاهیات و درمان	فرایند جبران خدمات فرایند مدیریت عملکرد
تدوین برنامه‌های ارتقا	فرآیند ارتقا و تنزل آیین نامه ارتقا
امکان ارائه پیشنهاد از سوی تمامی پرسنل	فرآیند مدیریت مشارکت کارکنان و رویه‌های مربوطه
نظام جبران خدمت	دستورالعمل تطبیق و تعیین حقوق
مشارکت در سنجش نگرش کارکنان	
جذب و استخدام بر اساس شایستگی کارجویان	فرآیند برنامه‌ریزی جذب و انفصال کارکنان
عدم وجود قانون ممنوعیت در جذب و استخدام صرف نظر از قومیت نژاد مذهب جنسیت	فرآیند برنامه‌ریزی جذب، بررسی و انفصال کارکنان
امکان ارتقا و پیشرفت شغلی بدون محدودیت جنسیت	آیین نامه ارتقا
ارزیابی ۳۶۰ درجه مدیران همسو با برنامه توسعه فردی idp	فرآیند توسعه کارکنان
تدوین مدل شایستگی سازمان	فرآیند توسعه قابلیت‌های فرهنگی و رهبری
توسعه نظام کار راه شغلی	فرآیند توسعه کارکنان آیین‌نامه انتصاب
تمرکز بر انتصاب از داخل سازمان	فرآیند ارتقا و تنزل
کارانه تمامی کارکنان مبتنی بر عملکرد	فرآیند مدیریت عملکرد کارکنان روش اجرایی محاسبه و پرداخت کارانه
ارتقا تمامی کارکنان مبتنی بر عملکرد	فرآیند انتصاب و تنزل آیین نامه انتصاب
جذب شایسته محور	فرآیند جذب و استخدام
تبدیل وضعیت کارکنان تامین نیرو	دستورالعمل تبدیل وضعیت
استفاده از مدرسین داخلی	فرآیند آموزش و توسعه کارکنان
الزام به حفظ احترام اصیل و کرامت انسانی همکاران	سند جامع اخلاقی
تدوین و اجرای آیین نامه انضباطی	آیین نامه انضباط کار
ترویج کدهای رفتاری سازمان	کتابچه کدهای رفتاری
مدیریت خروج کارکنان تقدیر از بازنشستگان و ...	فرآیند برنامه‌ریزی جذب و انفصال کارکنان

تصمیم‌گیری بر اساس شایستگی: تضمین عدالت و انصاف در فرآیندهای سازمانی

در شرکت سرویس نفت و گاز مپنا، مفهوم شایستگی فراتر از یک ابزار مدیریتی صرف، به عنوان پایه‌ای اخلاقی و تضمین‌کننده عدالت در فرآیندهای کلیدی منابع انسانی نهادینه شده است. شایستگی به عنوان مجموعه‌ای عینی از دانش، مهارت، توانایی و رفتارهای مرتبط با نقش، معیاری شفاف و بی‌طرف ایجاد می‌کند که جانشین قضاوتها و تصمیم‌گیری‌های ذهنی و نامشهود می‌گردد. این رویکرد، اصل شایسته‌سالاری و برابری فرصت را در قلب نظام حکمرانی نیروی انسانی شرکت قرار می‌دهد.

شایستگی به عنوان معیار عدالت در فرآیندها

با تعریف استانداردهای شایستگی برای هر نقش، شرکت چارچوبی روشن و قابل ارزیابی برای سنجش افراد فراهم می‌آورد. این امر در سه فرآیند حیاتی، انصاف و عینیت را پیگیری می‌نماید:

۱. **فرآیند جذب و استخدام:** فرآیند جذب، بر اساس انطباق عینی داوطلبان با شایستگی‌های مورد نیاز طراحی شده است. این رویکرد، تبعیض ناخواسته و تأثیر عوامل نامرتبط را به حداقل می‌رساند و تضمین می‌کند که انتخاب‌ها بر مبنای صلاحیت حرفه‌ای و توانایی واقعی انجام شود.

۲. **انتصاب و ارتقاء:** تصمیمات مربوط به انتصاب در پست‌های مدیریتی و ارتقای شغلی، بر پایه ارزیابی نظام‌مند میزان دارا بودن شایستگی‌های تعریف‌شده برای آن پست استوار است. این فرآیند، مسیر پیشرفت شغلی را برای تمامی کارکنان شفاف و مبتنی بر شایستگی فردی می‌سازد و از هرگونه جانبداری یا تصمیم‌گیری بر مبنای روابط غیرحرفه‌ای جلوگیری می‌کند.

۳. **مدیریت عملکرد:** ارزیابی عملکرد مدیران نیز با اتکا به شایستگی‌های رفتاری و عملیاتی تعریف‌شده صورت می‌پذیرد. این کار سبب می‌شود بازخوردها و قضاوتها مبتنی بر شواهد عینی و استانداردهای از پیش اعلام‌شده باشد، نه احساسات یا برداشت‌های لحظه‌ای.

عدالت رویه‌ای و ایجاد اعتماد سازمانی

استفاده از شایستگی به عنوان محور تصمیم‌گیری، مصداق عدالت رویه‌ای در سازمان است. هنگامی که کارکنان اطمینان یابند فرآیندهای مهمی که بر آینده شغلی آنان تأثیر می‌گذارد، منصفانه، شفاف و مبتنی بر معیارهای قابل مشاهده است، اعتماد آنان به نظام سازمانی افزایش می‌یابد. این اعتماد، پایه‌ای اساسی برای تعهد سازمانی، انگیزه کاری و تقویت فرهنگ صداقت و انصاف در سراسر شرکت است.

توجه و ارج نهادن به بازنشستگان: حفظ ارتباط و تکریم

شرکت سرویس نفت و گاز مپنا بر اساس رویکرد مبتنی بر اخلاق، بازنشستگان را به عنوان سرمایه‌های ارزشمند و حافظان تاریخ و تجربه سازمان ارج می‌نهد. در راستای سیاست‌های حاکمیتی گروه مپنا و با هدف نهادینه‌سازی فرهنگ احترام و قدردانی از یک عمر خدمت، شرکت فراتر از تکالیف قانونی، اقدام به تدوین و اجرای دستورالعمل مزایای رفاهی بازنشستگان نموده است. این رویکرد جامع، بر پایه تکریم مادی و معنوی و حفظ پیوند عاطفی و حرفه‌ای با این گروه استوار است.

مبارزه با فساد و کمیته انضباطی

در چارچوب حکمرانی مسئولانه و شفافیت، شرکت سرویس نفت و گاز مپنا رویکرد پیشگیرانه خود را برای صیانت از سلامت اداری، ارتقای کارایی و کنترل ریسک‌های اخلاقی و مالی در فرآیندهای سازمانی و پروژه‌ای، از طریق سازوکارهای رسمی انضباطی و نظارتی پیگیری می‌کند. در این راستا، کمیته انضباطی به عنوان یکی از ارکان کلیدی کنترل‌های داخلی شرکت، با هدف ایجاد محیط کاری سالم، پیشگیری از بی‌نظمی و کم‌کاری، رسیدگی به تخلفات اخلاقی و تضمین برخورد منصفانه با موارد تخلف یا شایستگی‌های قابل تقدیر، تشکیل شده است. کمیته انضباطی شرکت با ترکیبی متوازن از نمایندگان کارفرما و کارکنان تشکیل می‌شود و ساختار آن شامل دو نفر نماینده مدیرعامل، دو نفر نماینده کارکنان، یک نفر منتخب از مدیران سطوح دو و سه به عنوان نماینده سرپرستان، با حضور مدیریت منابع انسانی و یک عضو به عنوان دبیر جلسه است. این ترکیب، ضمن تقویت عدالت رویه‌ای، امکان شنیدن دیدگاه‌های چندگانه را فراهم می‌سازد و به ارتقای اعتماد کارکنان نسبت به فرآیند رسیدگی کمک می‌کند. برای انتظام بخشی به فرآیندها، آیین‌نامه انضباطی شرکت تدوین شده و از طریق پورتال داخلی شرکت در دسترس همگانی قرار گرفته است.

مسئولیت‌های کمیته انضباطی شامل بررسی گزارش‌های مرتبط با تخلف یا شایستگی‌های قابل تشویق، تطبیق موضوع با مواد آیین‌نامه و تعیین نوع اقدام تشویقی یا تنبیهی، استماع اظهارات فرد ذی‌ربط و جمع‌بندی و تصمیم‌گیری مستدل با مشارکت همه اعضا است. در آیین‌نامه، مصادیق مشخصی برای رفتارهای مطلوب و قابل تشویق تعریف شده است که همسو با ارزش‌های گروه مپنا و الزامات اخلاق حرفه‌ای شرکت می‌باشد. نمونه‌هایی از این مصادیق عبارت‌اند از حسن سلوک و مواجهه صادقانه و محترمانه با مشتریان، همکاران، رقبا، تأمین‌کنندگان و سهامداران، پایبندی به انصاف و عدالت رویه‌ای و توزیعی و رازداری و امانت‌داری در مواجهه با اطلاعات و حریم خصوصی ذی‌نفعان. کمیته می‌تواند پس از بررسی گزارش‌ها و تطبیق با آیین‌نامه، امتیازات تجمیعی را مبنای تصمیم برای تشویق قرار دهد و نتیجه را برای اجرا به واحدهای مسئول، از جمله منابع انسانی یا مالی، اعلام کند.

در بخش کنترل فساد و تخلفات، موارد تخلف در شرکت در چهار دسته طبقه‌بندی شده‌اند و دامنه آن‌ها علاوه بر تخلفات اداری و انضباطی، شامل مصادیق حساس در حوزه سلامت مالی و اخلاق کسب‌وکار نیز می‌شود. نمونه‌هایی از این موارد عبارت‌اند از کم‌کاری یا سهل‌انگاری در انجام وظایف و عدم همکاری سازمانی، تسامح در وجوه، اموال و اسناد که منجر به خسارت گردد، رفتار نامناسب در محیط کار و ایجاد نارضایتی ارباب رجوع، افتراء، توهین یا هتک حیثیت، جعل یا دستکاری اسناد، رشوه دادن یا رشوه گرفتن، تبانی در عقد قرارداد با پیمانکاران یا تأمین‌کنندگان، پولشویی، و برخی مصادیق رفتارهای مخرب و غیرقانونی در محیط کار. وجود این فهرست شفاف از مصادیق تخلف، در کنار فرآیند رسیدگی رسمی، نقش بازدارنده و پیشگیرانه در کاهش ریسک‌های فساد و تقویت سلامت تصمیم‌گیری‌های اجرایی و قراردادی دارد.

بهبود رفاه و تداوم حمایت: شرکت با درک اهمیت آرامش و امنیت مالی پس از دوران خدمت، حمایت‌های خود را به شکل پایدار ادامه می‌دهد. بر این اساس، بازنشستگان تا ۵ سال پس از بازنشستگی از بسیاری از مزایا و تسهیلات رفاهی مشابه کارکنان فعال بهره‌مند خواهند بود. همچنین، پوشش بیمه تکمیلی برای آنان به صورت مادام‌العمر تداوم می‌یابد تا دغدغه‌های درمانی کاهش یابد.

تکریم معنوی و حفظ ارتباط: قدردانی از بازنشستگان در قالب برنامه‌های نمادین و مستمر متجلی می‌شود. برگزاری آیین‌های ویژه تقدیر در آستانه بازنشستگی، دعوت از ایشان در مراسمات و مناسبت‌های سازمانی، و اجرای جشن‌های سپاس با حضور همکاران سابق، بخشی از تلاش شرکت برای پاسداشت خدمات و حفظ احساس تعلق و ارزشمندی در این همکاران است.

انتقال دانش و استفاده از گنجینه تجربه: شرکت باور دارد که خروج فیزیکی از سازمان به معنای قطع ارتباط با سرچشمه‌ای از دانش عملی و خرد سازمانی نیست. لذا، سازوکارهایی برای استفاده مستمر از تجربیات بازنشستگان طراحی شده است. در صورت نیاز و علاقه، امکان همکاری مجدد با ایشان در قالب قراردادهای ساعتی یا مشاوره‌ای فراهم است تا بتوانند در برگزاری دوره‌های آموزشی، انتقال تجربیات کلیدی و راهنمایی نسل جوان نقشی مؤثر ایفا نمایند. این امر موجب حفظ و انتقال دانش حیاتی و حس مفیدبودن و تداوم اثرگذاری برای بازنشستگان می‌شود.



تنبیهاات پیش‌بینی‌شده در آیین‌نامه، متناسب با شدت تخلف و با رعایت الزامات قانونی، از تذکر کتبی و اخطار کتبی همراه با اخذ تعهد، تا توبیخ کتبی و محدودیت در پرداخت تمام یا بخشی از پاداش‌ها و در نهایت خاتمه همکاری با رعایت ماده ۲۷ قانون کار را در بر می‌گیرد. کمیته انضباطی پس از بررسی اسناد و مدارک موجود، استماع دفاعیات و با در نظر گرفتن معیارهایی مانند میزان زیان وارده، آثار سوء اجتماعی و اداری، وجود یا فقدان سوءنیت، موقعیت شغلی و سوابق فرد، تصمیم خود را به صورت مستدل و مستند اتخاذ می‌کند. همچنین در هر پرونده، صرفاً یکی از تنبیهاات مقرر در آیین‌نامه اعمال می‌شود تا اصل تناسب و انسجام رویه‌ای رعایت گردد. مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی نیز موظف است اوراق تفهیم اتهام صادره را حداکثر ظرف پنج روز به فرد ذی‌ربط ابلاغ کند و همه واحدها مکلف‌اند مدارک و اطلاعات مورد نیاز کمیته را در مهلت تعیین‌شده ارائه دهند.

برای جلوگیری از تعارض منافع و حفظ بی‌طرفی، در صورتی که هر یک از اعضای کمیته در معرض رسیدگی بابت تخلف قرار گیرد، عضویت وی تا پایان رسیدگی به حالت تعلیق در می‌آید و عضو علی‌البدل همسو با سمت عضو معلق‌شده در جلسات حضور خواهد داشت. در صورت عدم احراز تخلف، عضو پس از پایان رسیدگی برای ادامه دوره به کمیته بازمی‌گردد.

در تکمیل این سازوکار درون‌سازمانی، شرکت کنترل‌های انطباقی مرتبط با مبارزه با پولشویی و ارزیابی ریسک‌های فساد را نیز در تعامل با حسابرسان مستقل دنبال می‌کند. مطابق الزامات حرفه‌ای و دستورالعمل‌های جامعه حسابداران رسمی ایران، حسابرسان مستقل شرکت با استفاده از کاربرگ‌های تخصصی، اجرای مقررات مبارزه با پولشویی را بررسی می‌کنند و در صورت مشاهده عدم رعایت، موضوع را به صورت بند مستقل در گزارش حسابرسی منعکس می‌نمایند. همچنین رویه‌هایی مانند شناسایی اولیه طرف‌های معامله در تعاملات مالی، نگهداری سوابق به مدت ده سال، اقدام بر اساس اسناد رسمی، کنترل منطقی بودن سرمایه‌گذاری‌ها و جریانات نقدی و خودداری از پذیرش درخواست‌های غیرمتعارف



برای نقل و انتقال وجوه به اشخاص غیرمرتبط، به عنوان بخشی از کنترل‌های پیشگیرانه شرکت اجرا می‌شود. با توجه به ماهیت فعالیت شرکت و محدود بودن موارد گزارش‌شده، فعالیت‌های مرتبط با کنترل فساد در حال حاضر عمدتاً در حوزه کمیته انضباطی متمرکز است و به عنوان سازوکاری عملیاتی برای رسیدگی به رویدادها و مستندسازی اقدامات اصلاحی عمل می‌کند. این رویکرد، به شرکت کمک می‌کند تا ضمن حفاظت از منافع ذی‌نفعان، سلامت مالی و اداری، اعتبار حرفه‌ای و اعتمادسازی در تعامل با کارفرمایان، پیمانکاران، تأمین‌کنندگان و کارکنان را تقویت کند.

کدهای اخلاقی و رویکرد ضد فساد

بهره‌گیری از کدهای رفتاری گروه مپنا که به صورت نظام‌مند در سازمان اجرایی شده است، یکی از راهکارهای فرهنگ‌سازی در مبارزه با فساد محسوب می‌گردد. تعهد به این کدها، خط مقدم مقابله با هرگونه فعالیت غیرقانونی و غیراخلاقی محسوب می‌شود.

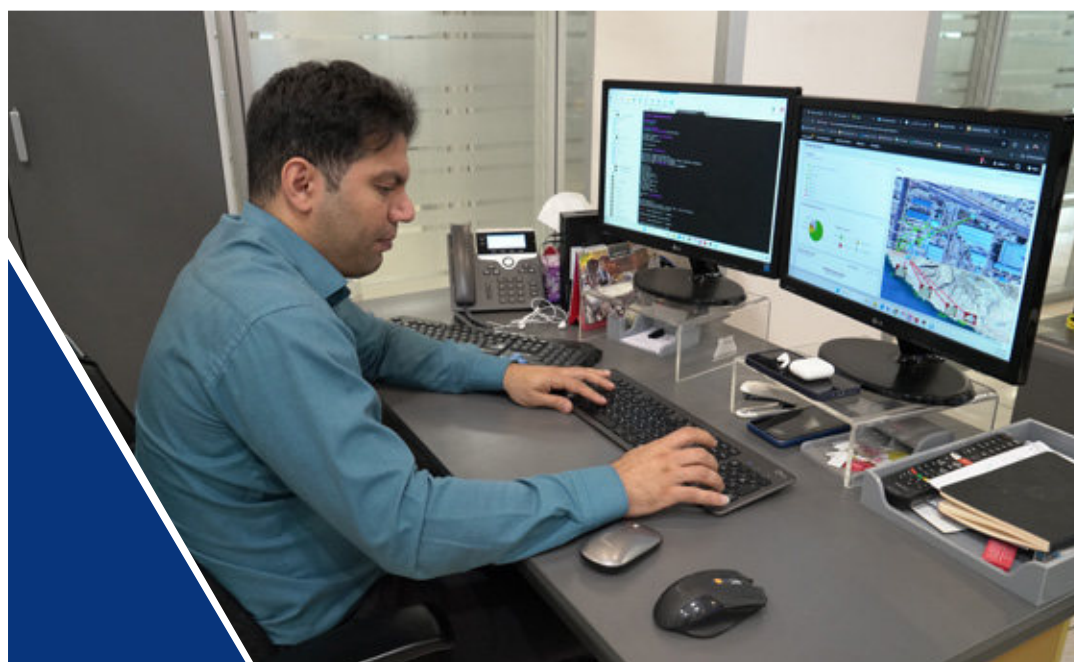
برخی از انواع اصول اخلاقی و ضدفساد که کدهای اخلاقی به آنها پایبند است به صورت زیر است:
حفظ محرمانگی اطلاعات: اطلاع‌رسانی و آموزش به تمامی کارکنان به منظور جلوگیری از افشای اطلاعات محرمانه و اسرار کاری شرکت و مشتریان.

صداقت در اسناد و اموال: ممنوعیت مطلق هرگونه جعل یا دست بردن در اسناد و اوراق، استفاده از سند مجهول و همچنین تصاحب غیرمجاز اموال شرکت یا مشتریان.

رعایت حریم ارتباطات: پرهیز از هرگونه اقدام غیرقانونی نظیر باز کردن پاکت‌ها و محموله‌های پستی، معدوم کردن آن‌ها یا استراق سمع بدون مجوز قانونی.

پایبندی عملی به این کدها، محیطی شفاف، اخلاقی و عاری از فساد را تضمین کرده و مبنای عملکرد مالی و عملیاتی پایدار شرکت است.

بازنشستگی نیاز نیست



مدیریت خروج منصفانه کارکنان

شرکت سرویس نفت و گاز مپنا بر این باور است که رابطه متقابل با کارکنان، حتی پس از پایان همکاری رسمی، بر پایه احترام و انصاف باید استمرار یابد. رویکرد شرکت در مدیریت فرآیند خروج، فراتر از تکمیل مراحل اداری، بر پایه شناسایی منصفانه دلایل خروج و حفظ حس ارزشمندی در کارکنان در حال ترک سازمان طراحی شده است. این نگرش، بازتابی از فرهنگ سازمانی مبتنی بر مسئولیت‌پذیری و عدالت است.

تحلیل علل خروج و مدیریت آگاهانه

شرکت با پایش مستمر نرخ ترک خدمت، به‌صورت فعالانه به تحلیل ریشه‌ای دلایل خروج کارکنان می‌پردازد. در شرایط چالش‌برانگیز اقتصاد کلان و وجود موج مهاجرت در کشور، شرکت توانسته است نرخ خروج کلی را در سطحی کنترل‌شده نگه دارد. بررسی‌ها نشان می‌دهد افزایش محدود در این نرخ، عمدتاً متأثر از عوامل خارج از کنترل سازمان بوده است، از جمله:

- **مهاجرت:** تصمیم‌های شخصی کارکنان برای مهاجرت.
 - **اتمام پروژه‌ها:** خروج طبیعی نیروهای عملیاتی مستقر در سایت‌ها پس از پایان یافتن چرخه پروژه‌های خاص.
- این تحلیل مبتنی بر واقعیت، به شرکت اجازه می‌دهد به‌جای واکنش‌های کلی، اقدامات هدفمندی برای حفظ نیروهای کلیدی و مدیریت اثرات خروج برنامه‌ریزی کند.



فرآیند خروج ساختاریافته و محترمانه

برای اطمینان از تجربه‌ای منصفانه و محترمانه، فرآیند خروج به‌صورت ساختاریافته انجام می‌پذیرد. این فرآیند شامل جلسات صحبت پایانی برای دریافت بازخورد سازنده، تسویه حساب شفاف و به‌موقع کلیه حقوق و مزایا، و در موارد لازم، ارائه خدمات مشاوره‌ای برای انتقال به مرحله بعدی زندگی شغلی فرد است. هدف، اطمینان از این است که کارکنان، سازمان را با حس مثبت و ادراکی منصفانه ترک کنند. برای شرکت سرویس نفت و گاز مپنا، مدیریت خروج، بخشی از چرخه جامع مدیریت سرمایه انسانی است. رویکرد منصفانه و تحلیلی شرکت، با تأکید بر وفاداری و اعتبار برند کارفرمایی سازمان و مبتنی بر بازخوردهای دریافتی، فرصت‌های ارزشمندی برای یادگیری و بهبود محیط کار و سیاست‌های جذب و نگهداری نیروها فراهم می‌آورد. این چارچوب، پایداری روابط انسانی و اخلاق حرفه‌ای را در قلب عملیات شرکت نهادینه می‌سازد.

شاخص	۱۴۰۱	۱۴۰۲	۱۴۰۳	واحد
نرخ خروج کارکنان قراردادی	۱۴	۱۲	۳	درصد
نرخ خروج کارکنان تامین نیرو	۱/۹۶	۲/۶۳	۴	درصد



موضوع کلیدی	آثار منفی بالفعل و بالقوه	خلق ارزش
توسعه و نگهداشت سرمایه‌های انسانی	خروج نیروهای کلیدی و از دست رفتن دانش ضمنی، دشواری جذب متخصصان در بازار رقابتی و شرایط نوسانی اقتصاد، شکاف مهارتی در حوزه‌های تخصصی عملیات، تعمیرات و مهندسی سرویس، کاهش انگیزش و تعلق سازمانی در صورت عدم کفایت مسیرهای رشد و نظام جبران خدمت، و افزایش ریسک خطای انسانی در پروژه‌های حساس در صورت فرسودگی شغلی یا آموزش ناکافی.	سرمایه انسانی توانمند، محور اصلی تضمین کیفیت خدمات بهره‌بردار، تعمیرات و راه‌اندازی است. توسعه مهارت‌ها و نگهداشت نیروهای کلیدی، موجب تداوم دانش، کاهش خطاها و دوباره‌کاری، افزایش بهره‌وری تیم‌های پروژه و ارتقای رضایت کارفرما می‌شود. جانشین‌پروری و مدیریت دانش نیز ریسک وابستگی به افراد را کاهش داده و تاب‌آوری سازمان را در برابر جابه‌جایی نیروی انسانی تقویت می‌کند.

مرز اثر:

گروه‌های متأثر: کارکنان رسمی و قراردادی، نیروهای پروژه‌ای و میدانی، مدیران و سرپرستان فنی، کارفرمایان از منظر کیفیت خدمت، و در سطح غیرمستقیم خانواده‌های کارکنان

محل وقوع اثر: ستاد و سایت‌های عملیاتی، کارگاه‌ها و پروژه‌های میدانی

جغرافیا و واحد: تمامی واحدهای ستادی و اجرایی شرکت در سطح کشور

نسبت شرکت با اثر: سبب‌ساز مستقیم از طریق سیاست‌ها و فرآیندهای جذب، آموزش، توسعه و نگهداشت، و مرتبط مستقیم از طریق رابطه کسب‌وکار یا پیمانکاران و نیروهای پروژه‌ای

شکایت و جبران: سازوکارهای دریافت بازخورد کارکنان از طریق نظرسنجی‌ها، جلسات عمومی و کانال‌های ارتباطی، مصاحبه خروج از خدمت و تحلیل علل خروج، رسیدگی به مسائل منابع انسانی در کمیته‌های مرتبط، و تعریف اقدامات اصلاحی برای بهبود تجربه کارکنان و کاهش ریسک ترک خدمت

تعهد ما :

تعهد سرویس نفت و گاز مپنا:

ما سرمایه انسانی را مهم‌ترین دارایی خود می‌دانیم و متعهدیم با جذب و پرورش نیروهای متخصص، ایجاد مسیرهای رشد شغلی، تقویت یادگیری سازمانی و استقرار جانشین‌پروری، تداوم کیفیت خدمات و انتقال دانش را در چرخه عمر پروژه‌ها تضمین کنیم.

اقدامات	شاخص‌ها
طراحی و اجرای برنامه‌های جذب هدفمند برای مشاغل کلیدی، توسعه شایستگی‌های فنی و مدیریتی از طریق آموزش‌های تخصصی و میدانی، تقویت نظام مدیریت عملکرد و مسیرهای رشد و ارتقای داخلی، استقرار برنامه‌های جانشین‌پروری و انتقال دانش برای نقش‌های کلیدی، اجرای برنامه‌های نگهداشت و افزایش تعلق سازمانی شامل رفاه، سلامت و توازن کار و زندگی، و به‌روزرسانی مستمر نقشه مهارت‌ها متناسب با تغییرات فناوری و نیازهای پروژه	نرخ ماندگاری کارکنان و نرخ ترک خدمت، ساعات آموزش به‌ازای هر نفر در سال، درصد ارتقای داخلی و تأمین نقش‌های سرپرستی از داخل سازمان، پوشش برنامه‌های جانشین‌پروری برای مشاغل کلیدی و میزان تکمیل برنامه‌های توسعه فردی



موضوع کلیدی

توسعه و نگهداشت سرمایه‌های انسانی

آموزش راهکاری برای توسعه کارکنان

نفر - ساعت دوره‌های برگزار شده به تفکیک سال

سال	عمومی	تخصصی	مهارتی	مدیریتی	بدو استخدام	کل
۱۴۰۰	۲۳۴۴	۴۲۱۹	۴۰۸	۳۴۸	۷۵	۷۳۹۴
۱۴۰۱	۱۴۲۹	۵۰۲۳	۸۶۹	۴۲۹	۱۰۰	۷۸۵۰
۱۴۰۲	۱۳۱۴	۴۴۰۵	۹۳۲	۶۶۵	۸۱	۷۳۹۷
۱۴۰۳	۵۱۹۴	۷۶۹۰	۵۲۸	۱۳۱۶	۳۷۸	۱۵۱۰۶

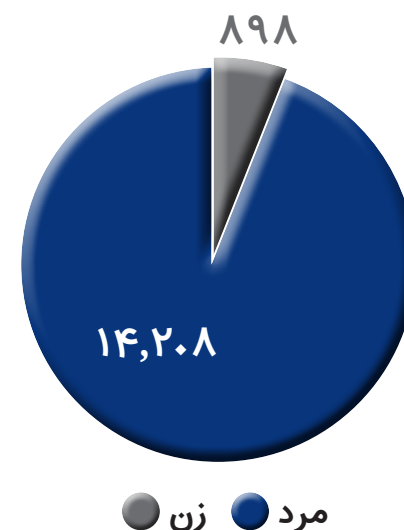
بودجه دوره‌های آموزشی به تفکیک نوع دوره

سال	عمومی	تخصصی	مهارتی	مدیریتی	کل (ریال)
۱۴۰۰	۸/۹۰۰/۰۰۰	۱/۱۰۰/۰۰۰/۰۰۰	۵۰۰/۰۰۰/۰۰۰	۲۰۰/۰۰۰/۰۰۰	۱/۸۰۸/۹۰۰/۰۰۰
۱۴۰۱	۵۳۰/۰۰۰/۰۰۰	۴/۲۲۰/۰۰۰/۰۰۰	۲۴۰/۰۰۰/۰۰۰	۲۳۳/۰۰۰/۰۰۰	۵/۲۲۳/۰۰۰/۰۰۰
۱۴۰۲	۳۲۵/۰۰۰/۰۰۰	۴/۲۱۸/۰۰۰/۰۰۰	۴۰/۰۰۰/۰۰۰	۱/۲۴۷/۰۰۰/۰۰۰	۵/۸۳۰/۰۰۰/۰۰۰
۱۴۰۳	۱/۰۲۰/۲۰۰/۰۰۰	۸/۶۱۲/۵۳۱/۴۲۹	۲۷۸/۰۰۰/۰۰۰	۵/۵۰۰/۰۰۰/۰۰۰	۱۵/۴۱۰/۷۳۱/۴۲۹

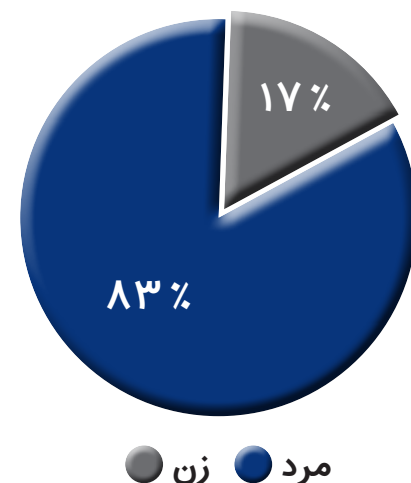


نفر-ساعت آموزش سال ۱۴۰۳ مباحث مسئولیت اجتماعی/HSE

نفر - ساعت آموزش به تفکیک جنسیت



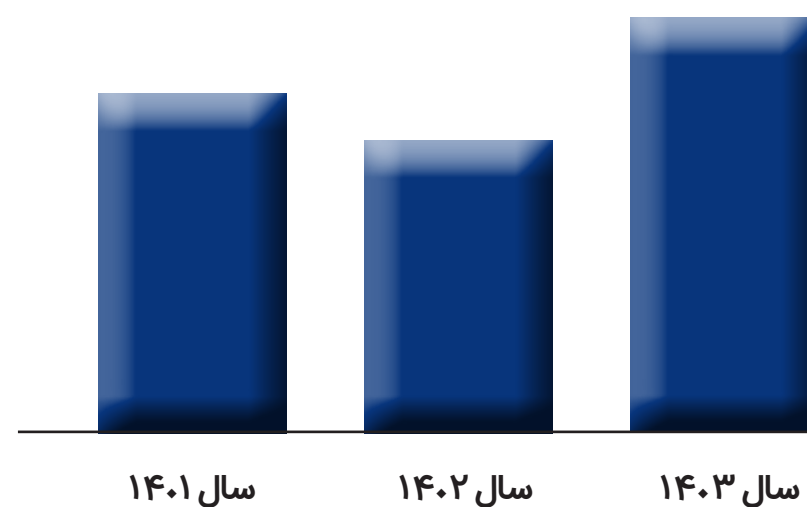
تفکیک جنسیت در سال ۱۴۰۳



سرانه آموزش تامین نیرو در سال ۱۴۰۳

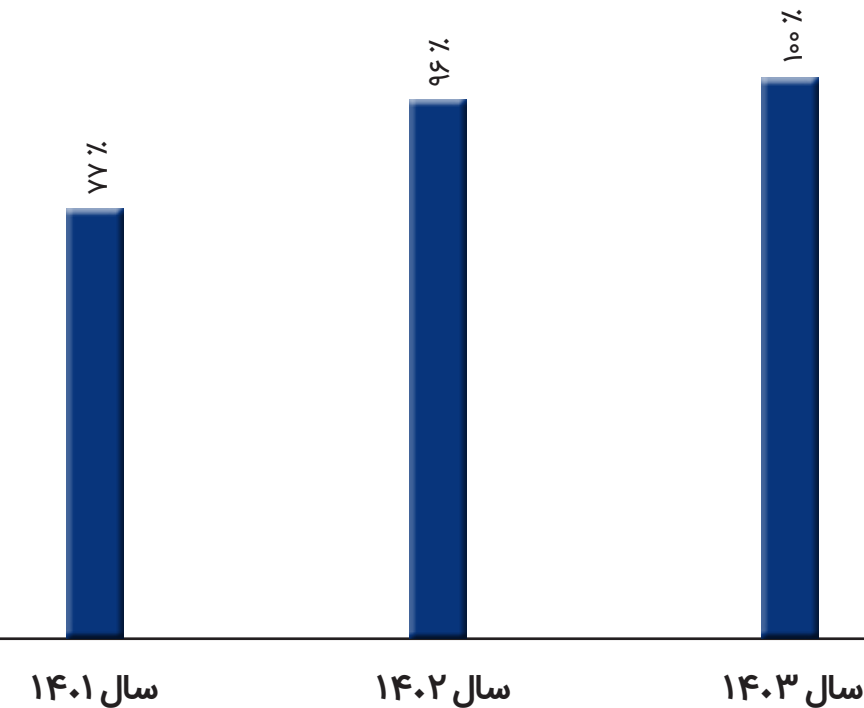
۲۱ نفر-ساعت

سرانه آموزش



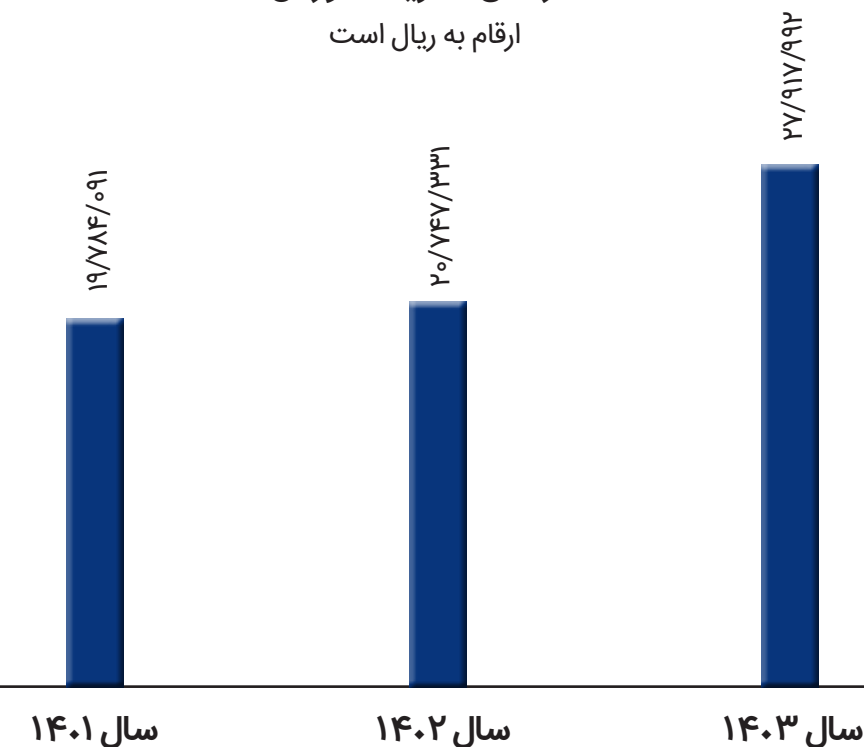
نرخ نفوذ برنامه‌های آموزشی TPR

تعداد کل کارکنان / تعداد مشارکت کنندگان = TPR



تعداد کارکنان / هزینه آموزش ATS =

ارقام به ریال است



شاخص	۱۴۰۱	۱۴۰۲	۱۴۰۳	واحد
رضایت کارکنان از اثربخشی آموزش	۸۶	۸۷	۹۰	درصد
سرانه آموزش مدیریتی	۹	۱۳/۶	۱۶/۵	نفر- ساعت

شرکت سرویس نفت و گاز مپنا آموزش را به عنوان ابزاری راهبردی برای توانمندسازی کارکنان، ارتقای مهارت‌ها و رشد ایشان به کار می‌برد و فرآیندهای آموزشی را بر اساس استاندارد بین‌المللی ایزو ۱۰۰۱۵ مدیریت می‌کند تا آموزش‌ها نظام‌مند، هدفمند و منطبق با نیازهای واقعی سازمان باشد.

فرآیند نیازسنجی آموزشی



نیازسنجی مبتنی بر شکاف شایستگی: شناسایی دقیق نیازها از طریق تحلیل شکاف بین شایستگی‌های فردی، گروهی و سازمانی تا آموزش‌ها صرفاً بر حوزه‌های دارای اولویت تمرکز یابند. فاصله بین سطح فعلی شایستگی کارکنان با میزان شایستگی مطلوب مورد نظر آنان پایه برنامه‌های توسعه فردی برای مدیران و کارکنان قرار می‌گیرد.

نیازسنجی آموزش‌های مدیریتی: استخراج نیازهای توسعه‌ای مدیران بر پایه گزارش‌های کانون ارزیابی گروه مپنا برای طراحی مسیرهای رهبری هدفمند.

نیازسنجی مشارکتی: جلسات منظم مدیران و کارکنان برای تطبیق نیازهای آموزشی با اهداف و استراتژی‌های واحدها و اولویت‌بندی مشترک.

نیازسنجی آینده‌نگر: تحلیل تغییرات بازار، فناوری، مدل‌های کسب‌وکار و نتایج پروژه‌های کلان، تحول دیجیتال و ممیزی‌های داخلی/خارجی برای پیش‌بینی مهارت‌های مورد نیاز آینده؛ با اولویت‌بندی مبتنی بر اثرگذاری بر اهداف کلان سازمان در شرایط محدودیت منابع.

جامعه‌پذیری و آموزش بدو استخدام

فرآیند جامعه‌پذیری مطابق دستورالعمل‌های شرکت اجرا می‌شود و شامل دوره‌های توجیهی با سرفصل‌های کلیدی زیر است:

- آشنایی با تاریخچه، ارزش‌ها و فرهنگ سازمانی
- ساختار و فرآیندهای کلیدی شرکت
- قوانین و مقررات داخلی (بیمه، رفاهیات، امور پشتیبانی و ...)
- آشنایی با سامانه‌های اداری و فناوری اطلاعات (نرم‌افزار درسا، چارگون و ...)
- ایمنی و بهداشت محیط کار

آموزش‌های عمومی و سلامت روان

به‌منظور ارتقای تاب‌آوری و سلامت روانی کارکنان، شرکت سمینارها و کارگاه‌هایی با محور سلامت روان و تاب‌آوری در شرایط بحرانی برگزار می‌کند. همچنین دوره‌های عمومی هدفمند (هوش هیجانی، مدیریت استرس، مهارت‌های ارتباطی، کارگاه‌های خودمراقبتی و غیره) بر اساس سطوح سازمانی و برنامه‌ریزی سالانه ارائه می‌شوند.

ارزیابی اثربخشی آموزش

تمامی برنامه‌ها با استفاده از مدل‌های معتبر ارزیابی (از جمله مدل کرک‌پاتریک) و ابزارهای سنجش استاندارد پایش شده و نتایج در شاخص‌های عملکردی و توسعه شایستگی‌ها منعکس می‌گردد تا تضمین شود آموزش‌ها موجب بهبود عملکرد و تحقق اهداف راهبردی سازمان باشند. شرکت سرویس نفت و گاز مپنا متعهد است با تداوم بهبود فرآیندهای آموزشی و تطابق با استانداردها، نیروی انسانی توانمند و آماده برای مواجهه با چالش‌ها و فرصت‌های آینده تامین نماید.

آموزش و توسعه مدیران

شرکت سرویس نفت و گاز مپنا، توسعه قابلیت‌های رهبری و مدیریتی را سنگ بنای توسعه رهبران در بلندمدت می‌داند. در این راستا، برنامه‌ای ساختاریافته و پویا برای توانمندسازی مدیران و آماده‌سازی نسل آینده رهبران طراحی و اجرا شده است. این برنامه بر دو محور اصلی متمرکز است: توسعه مهارت‌های فردی مدیران فعلی و شناسایی و پرورش استعدادهای کلیدی (جانشین‌پروری).

۱. توسعه مهارت‌های مدیریتی و رهبری: کارکنانی که طی فرآیند انتصابات به سطوح مدیریتی ارتقا می‌یابند، بلافاصله وارد مسیر توسعه مدیران می‌شوند. محتوای آموزشی این مسیر، بر اساس نیازسنجی و بازخوردهای دریافتی از گزارش‌های کانون‌های ارزیابی، به‌صورت سفارشی طراحی می‌گردد. دوره‌های تخصصی ارائه‌شده در این مسیر شامل موضوعات روزآمد و حیاتی است که توانایی تصمیم‌گیری استراتژیک و رهبری مؤثر را ارتقا می‌بخشند.

برای سنجش اثربخشی و طراحی برنامه توسعه شخصی هر مدیر، از ابزارهای پیشرفته‌ای مانند الگوی رهبری موقعیتی هرسی-بلانچارد، تست‌های روان‌شناختی و دوره‌های نوینی مانند کوچینگ هوش مثبت بهره‌گیری می‌شود.



نهادینه‌سازی فرهنگ یادگیری و مدیریت دانش سازمانی

دانش و تجربه کارکنان به عنوان یک سرمایه استراتژیک و حیاتی در شرکت سرویس نفت و گاز مپنا شناخته می‌شود. برای حفظ این سرمایه و جلوگیری از خروج ناگهانی آن، شرکت اقدام به طراحی و اجرای برنامه‌های نظام‌مند برای نهادینه‌سازی فرهنگ یادگیری و تسهیم دانش نموده است. این رویکرد، تضمین‌کننده تداوم عملکرد، ارتقای کیفیت و حفظ مزیت رقابتی سازمان در بلندمدت است.

ایجاد باشگاه مدرسان داخلی: شرکت با شناسایی و جلب مشارکت کارکنان مجرب و دارای توانمندی تدریس، اقدام به تشکیل باشگاه مدرسان داخلی نموده است. این مدرسان، مسئولیت انتقال دانش فنی، عملیاتی و رفتاری را از طریق برگزاری دوره‌های آموزشی، کارگاه‌های تخصصی و جلسات انتقال تجربه بر عهده دارند. این سازوکار علاوه بر کاهش هزینه‌های آموزش با به رسمیت شناختن تخصص کارکنان، موجب افزایش انگیزه و حس تعلق سازمانی آنان شده و فرهنگ اشتراک‌گذاری فعال دانش را تقویت می‌نماید.

اجرای برنامه منتورینگ (رهیافت‌گری): برای تسهیل انتقال دانش ضمنی و تجربیات ارزشمند که در مستندات رسمی یافت نمی‌شوند، برنامه منتورینگ به صورت ساختاریافته اجرا می‌شود. در این برنامه، کارکنان جدیدالاستخدام و استعدادهای جوان، تحت حمایت و راهنمایی مربیان باتجربه (منتور) قرار می‌گیرند. این ارتباط دوسویه و غیررسمی، به سرعت بخشیدن به فرآیند ادغام در سازمان، کاهش خطاها و رشد شغلی سریع‌تر نیروی جوان کمک شایانی می‌کند.

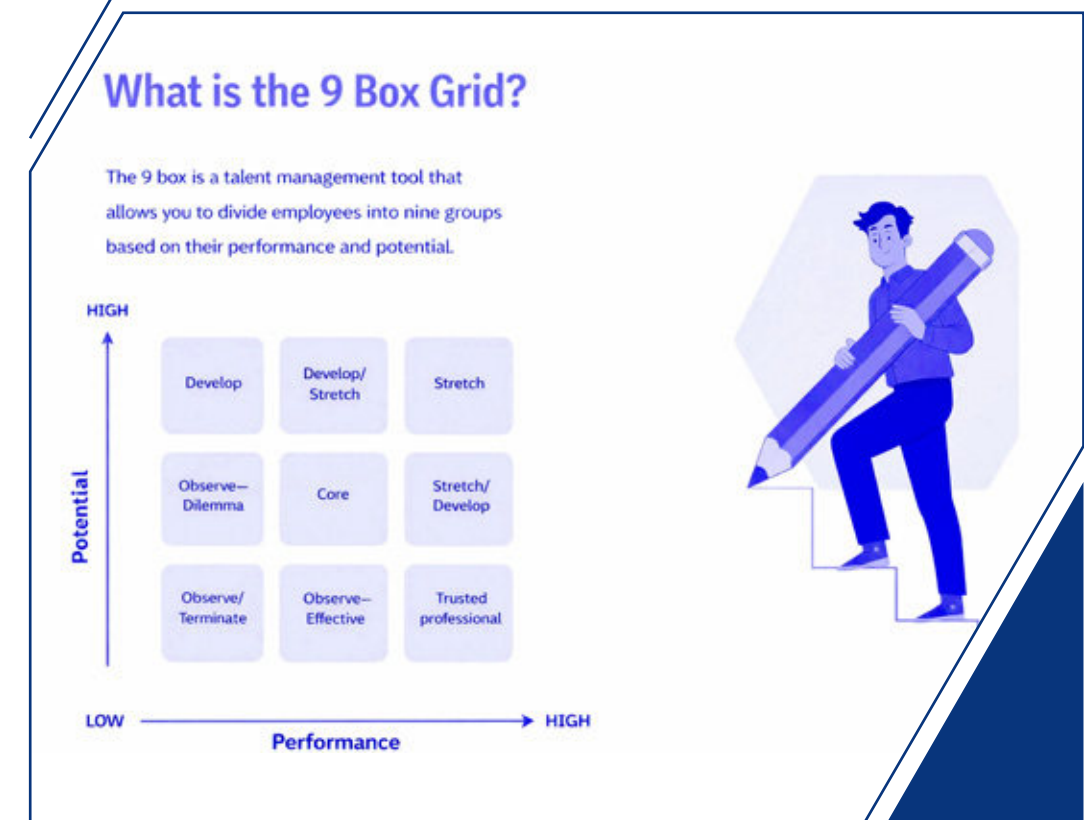
همکاری مستمر با همکاران بازنشسته: شرکت با درک ارزش انباشته دانش و خرد عملیاتی همکاران بازنشسته، امکان همکاری مجدد با ایشان را از طریق انعقاد قراردادهای ساعتی و مشاوره‌ای فراهم آورده است. این همکاری، دسترسی سازمان را به گنجینه‌ای از تجربه و تخصص تضمین می‌کند و زمینه انتقال دانش نانوشته و حل مسائل پیچیده بر مبنای درس‌های آموخته‌شده گذشته را امکان‌پذیر می‌سازد.

حکمرانی و پشتیبانی منابع: عالی‌ترین نهاد حکمرانی آموزش و توسعه در شرکت، بر کیفی‌سازی و اثربخشی کلیه برنامه‌های یادگیری و مدیریت دانش نظارت مستمر دارد. این نهاد با تخصیص منابع لازم و فراهم آوردن دسترسی به بانک‌های اطلاعاتی، کتابخانه تخصصی و محتوای آموزشی دیجیتال، بستر لازم برای یادگیری مادام‌العمر همه کارکنان را تقویت می‌نماید. هدف نهایی، تبدیل سازمان به یک سازمان یادگیرنده است که در آن خلق، تسهیم و به‌کارگیری دانش به یک هنجار و ارزش مشترک برای تمامی اعضا تبدیل شده است.



۲. مدیریت استعداد و جانشین‌پروری نظام‌مند: شرکت با به‌کارگیری مدل ۹ باکس (9Box) به عنوان چارچوبی معتبر، اقدام به شناسایی، طبقه‌بندی و توسعه استعدادهای سازمان نموده است. این مدل نیروهای کلیدی را بر مبنای عملکرد فعلی و پتانسیل توسعه آتی ارزیابی می‌کند. اهداف این نظام عبارتند از:

- شناسایی دقیق نیروهای کلیدی و آینده‌دار سازمان.
 - طراحی مسیر شغلی و برنامه توسعه آموزشی متناسب با هر فرد.
 - امکان تصمیم‌گیری آگاهانه در زمینه ارتقا، جابجایی و سرمایه‌گذاری بر روی استعدادهای.
- رویکرد یکپارچه به توسعه مدیران، نشان‌دهنده سرمایه‌گذاری آگاهانه شرکت سرویس نفت و گاز مپنا بر سرمایه انسانی به عنوان ارزش‌ترین دارایی خود است. هدف نهایی، ایجاد رهبرانی توانمند، آینده‌نگر و متعهد است که قادر به هدایت سازمان در مسیر رشد پایدار و پاسخگویی به چالش‌های پیچیده صنعت باشند.



نظام جبران خدمات و انگیزش کارکنان

رویکرد جبران خدمات کارکنان در شرکت سرویس نفت و گاز مپنا بر پایه مدل‌های نوین حقوق و دستمزد، با بهره‌گیری از تجارب حرفه‌ای و در همسویی کامل با سیاست‌ها و چارچوب‌های حاکمیتی گروه مپنا طراحی و اجرا می‌شود. این نظام به‌عنوان یکی از ارکان کلیدی مدیریت سرمایه انسانی، نقش مؤثری در جذب، توسعه و نگهداشت نیروی انسانی توانمند و متعهد ایفا می‌کند و به‌صورت یکپارچه ابعاد مالی و غیرمالی انگیزش کارکنان را پوشش می‌دهد. نظام جبران خدمات شرکت، مبتنی بر شایستگی، عملکرد و ارزش‌آفرینی طراحی شده و اجرای آن کاملاً در چارچوب دستورالعمل‌های مدون و شفاف صورت می‌گیرد. در این نظام، هیچ‌گونه تمایزی بر اساس جنسیت، گرایش‌های فردی یا اقلیت بودن وجود ندارد و تمامی کارکنان بر مبنای شایستگی‌های حرفه‌ای، مسئولیت شغلی، تجربه، تحصیلات و عملکرد مورد ارزیابی و جبران خدمت قرار می‌گیرند. همچنین سطح حقوق و مزایای پرداختی در شرکت سرویس نفت و گاز مپنا، همسو با سیاست‌های گروه مپنا، به‌طور معناداری بالاتر از حداقل‌های قانونی حقوق و دستمزد در ایران (الگوی وزارت کار) تعیین می‌شود.



حقوق و دستمزد به‌عنوان یکی از اجزای اصلی جبران خدمات، با الهام از الگوی وزارت کار و در سه بخش شغل، شاغل و مزایای رفاهی طراحی شده است. در بخش شغل، تجزیه و تحلیل و طبقه‌بندی مشاغل بر اساس الزامات تخصصی، سطح مسئولیت و پیچیدگی فعالیت‌ها انجام می‌گیرد و در بخش شاغل، عواملی نظیر سابقه کاری، تحصیلات، مهارت‌ها و شایستگی‌های فردی لحاظ می‌شود. مزایای رفاهی نیز با هدف ارتقای رفاه، امنیت و کیفیت زندگی کارکنان در نظر گرفته شده است. در کنار نظام جبران خدمات پایه، شرکت سرویس نفت و گاز مپنا با هدف قدردانی از کارکنانی که عملکردی فراتر از شرح شغل تعریف شده دارند، نظام ارتقای افقی و عمودی را طراحی و جاری‌سازی کرده است. این نظام بر اساس نتایج سنجش نگرش کارکنان، نظام مدیریت عملکرد، مشارکت در پروژه‌های استراتژیک، فعالیت در نظام پیشنهادات و رفتارهای دانشی تدوین شده و به‌طور ویژه برای سطوح کارشناسی و کاردانی اجرا می‌شود. ارتقای افقی به‌عنوان ابزاری برای انگیزش، حفظ کارکنان توانمند و ایجاد مسیر پیشرفت شغلی شفاف، نقش مکمل ارتقای عمودی را ایفا می‌کند.

در راستای تقویت انگیزش و قدردانی، شرکت مجموعه‌ای متنوع از پاداش‌ها و مشوق‌ها را بر اساس دستورالعمل‌های مصوب طراحی و اجرا می‌کند. این پاداش‌ها شامل پاداش‌های پروژه‌ای برای کارکنان درگیر در پروژه‌های اجرایی، نظام قدردانی مستقیم مدیرعامل از کارکنان ارزش‌آفرین، پاداش‌های آنی مبتنی بر عملکردهای ویژه، پاداش پایان سال، پاداش مصوب مجمع عمومی، پاداش نظام پیشنهادات، پاداش نظام مدیریت دانش، پاداش‌های مرتبط با عقد قراردادهای جدید و اجرای پروژه‌ها، پاداش پروژه‌های بهبود و استراتژیک و نیز برنامه انتخاب و تقدیر از همکاران برتر و کارگران نمونه است. این برنامه‌ها حوزه‌هایی مانند آموزش، فرهنگ سازمانی، HSE، کیفیت، خلاقیت، ارتباطات و مسئولیت اجتماعی را نیز پوشش می‌دهند. علاوه بر این، برای کارکنان کلیدی که نقش مؤثرتری در تحقق اهداف راهبردی سازمان دارند، بسته‌های انگیزشی ویژه‌ای با هدف افزایش تعلق سازمانی و بهبود نگهداشت در نظر گرفته شده است. همچنین مزایای مرتبط با مسیر پیشرفت شغلی در قالب ارتقای افقی، به کارکنانی که مراحل تعریف‌شده این مسیر را طی می‌کنند، تخصیص می‌یابد.

شاخص	۱۴۰۱	۱۴۰۲	۱۴۰۳	واحد
میزان کل حقوق و مزایای دریافتی به حقوق و مزایای حکمی	۲/۳	۲/۲	۲/۵	نسبت
رضایت از حقوق، مزایا و پاداش	۴۴	۳۹	۵۰	درصد مطلوب به کل (نتایج هی گروه)

ورودی	شرح جبران خدمت	نوع پرداخت	خروجی
• قوانین جامعه • قوانین گروه مپنا • ارزیابی مشاغل وزارت کار • پاداش‌ها • بسته رفاهیات • بهره‌وری	حقوق	نقدی	• دبستگی سازمانی • رضایت شغلی • ارتقای بهره‌وری
	پاداش‌ها (بهره‌وری)	نقدی	
	پرداخت‌های نقدی مناسبت‌محور (رفاهیات)	نقدی	
	هدیه ازدواج	نقدی	
	هدیه تولد فرزند	نقدی	
	پاداش آنی	نقدی	
	پاداش پیشنهادات	نقدی	
	کمک هزینه سفر، رستوران	نقدی	
	پرداخت ماهانه کمک هزینه ورزش بانوان	نقدی	
	اشتراک کارت زیبا موج نوین (ورزش)	غیرنقدی	
	پاداش‌های موردی	نقدی	
	پرداخت‌های حمایتی به خانواده کارکنان متوفی	نقدی	
	هدایای غیرنقدی مناسبت‌محور (سبد یلدا، سبد رمضان، سبد نوروز)	غیرنقدی	
	بسته سال تحصیلی	غیرنقدی	
	پزشک سازمانی	غیرنقدی	
	سرویس‌های ایاب و ذهاب (خودرو سواری)	غیرنقدی	
	صندوق آینده‌ساز و پرداخت وام داخلی از طریق آن	غیرنقدی	
	صندوق درمان	غیرنقدی	
	باشگاه ورزشی برای آقایان	غیرنقدی	
	رویکردهای آینده‌ساز (خودرو، کالا، سهام مپنا و ...)	غیرنقدی	
	بیمه تکمیلی درمان	غیرنقدی	
	صبحانه و ناهار	غیرنقدی	
	هماهنگی دریافت وام‌های سازمانی از بانک‌های طرف قرارداد	تسهیلات	

نوع پرداخت	شرح جبران خدمت	
نقدی	حقوق (ماهانه)	قوانین جامعه / قوانین گروه مپنا مدل امتیازی وزارت کار
نقدی	پاداش‌ها مربوط به عملکرد و بهره‌وری	ارزیابی عملکرد بر اساس مدل بهره‌وری
نقدی	پرداخت‌های نقدی مناسبت‌محور: • هدیه ازدواج • هدیه تولد فرزند • پاداش آنی • پاداش پیشنهادات	ارتقای بهره‌وری و عملکرد
نقدی	کمک هزینه: • کمک هزینه سفر و رستوران • پرداخت ماهانه کمک هزینه ورزش بانوان	سیاست‌های رفاهی شرکت
غیرنقدی	رفاهیات: • صبحانه و ناهار • سرویس ایاب و ذهاب (خودرو سواری)	
غیرنقدی	هدایای غیرنقدی مناسبت‌محور: • سبد یلدا • سبد رمضان • سبد نوروز	-
غیرنقدی	پرداخت‌های حمایتی به خانواده کارکنان متوفی	پشتیبانی از خانواده
غیرنقدی	خدمات سلامت: • پزشک سازمانی • بیمه تکمیلی درمان • باشگاه ورزشی برای آقایان • اشتراک کارت زیبا موج نوین (ورزش)	خدمات ورزش و سلامت
غیرنقدی	• صندوق آینده‌ساز و پرداخت وام داخلی از طریق آن • صندوق درمان	تسهیلات مالی و پس‌انداز
غیرنقدی	برنامه‌های بلندمدت: • خودرو • کالا • سهام مپنا	رویکردهای آینده‌ساز
غیرنقدی	بسته سال تحصیلی	حمایت از خانواده و تحصیل
حمایت غیر نقدی	دریافت وام‌های سازمانی از بانک‌های طرف قرارداد	هماهنگی سازمانی با بانک‌ها

سبدهای رفاهی و حمایت‌های غیرمالی کارکنان

در راستای تکمیل نظام جبران خدمات و ارتقای رضایت، تعلق سازمانی و کیفیت زندگی کارکنان، شرکت سرویس نفت و گاز مپنا مجموعه‌ای از حمایت‌ها و مزایای رفاهی غیرمالی را در قالب سبدهای رفاهی طراحی و اجرا می‌کند. مدیریت و راهبری این حوزه از طریق کمیته رفاهیات انجام می‌گیرد که به‌عنوان یکی از سازوکارهای درون‌سازمانی حاکمیتی، مسئول سیاست‌گذاری، تصمیم‌گیری و پایش اثربخشی اقدامات رفاهی شرکت است. مأموریت کمیته رفاه شامل تصمیم‌گیری در راستای اجرای سیاست‌های رفاهی، تخصیص بهینه بودجه رفاهی ابلاغی از سوی گروه مپنا به مجموعه سبدهای رفاهی، و تعیین انواع اقلام و خدمات رفاهی متناسب با نیازهای کارکنان در سطوح مختلف سازمان است. سبدهای رفاهی شرکت به‌گونه‌ای طراحی شده‌اند که تمامی سطوح سازمانی را پوشش دهند و با رویکردی عادلانه، شفاف و نیازمحور اجرا شوند. در این چارچوب، شرکت در مناسبت‌های مختلف سال از جمله ماه مبارک رمضان، عید نوروز، آغاز سال تحصیلی و سایر مناسبت‌های فرهنگی و سازمانی، اقدام به ارائه سبدهای کالای رفاهی خانوار می‌نماید. این سبدها شامل اقلام بهداشتی، فرهنگی، تحصیلی و تشویقی بوده و با هدف حمایت از کارکنان و خانواده‌های آنان طراحی شده‌اند. همچنین در مناسبت‌هایی مانند اعیاد، روز کارگر و سالروز تأسیس شرکت، کارتهای اعتباری کارکنان به‌منظور خرید کالا، استفاده از خدمات رفاهی و کمک‌هزینه سفر یا رستوران شارژ می‌شود.

در حوزه تسهیل تردد و رفاه روزمره، شرکت سرویس‌های ایاب و ذهاب را به‌صورت روزانه و موردی برای جابجایی کارکنان فراهم کرده است تا بخشی از فشارهای ناشی از رفت‌وآمد کاهش یابد و تمرکز کارکنان بر فعالیتهای حرفه‌ای افزایش پیدا کند. در حوزه سلامت و درمان، شرکت با پوشش کامل بیمه تأمین اجتماعی و همچنین بیمه تکمیلی درمان، بخش قابل توجهی از هزینه‌های درمانی کارکنان و خانواده‌های آنان را پوشش می‌دهد. پرداخت حق بیمه تکمیلی توسط شرکت، در راستای کاهش دغدغه‌های مالی مرتبط با سلامت و ارتقای امنیت روانی کارکنان انجام می‌پذیرد.



توسعه سبک زندگی سالم و نشاط سازمانی نیز از دیگر محورهای سبدهای رفاهی است. در همین راستا، شرکت با عقد قرارداد با مراکز ورزشی مختلف، امکان استفاده کارکنان از خدمات ورزشی را فراهم کرده و تیم‌های ورزشی متعددی از جمله فوتسال، والیبال، تنیس روی میز و شنا را تشکیل داده است. این تیم‌ها با حمایت شرکت در مسابقات مختلف شرکت کرده‌اند و موفق به کسب عناوینی از جمله کسب مقام سوم تیم تنیس روی میز در مسابقات بین کارخانه‌های گروه مپنا در سال ۱۴۰۲ نیز شده‌اند. در حوزه حمایت‌های مالی مکمل، شرکت اقدام به ایجاد صندوق وام اعتباری کارکنان نموده است. بررسی درخواست‌ها و تخصیص وام‌ها از طریق کمیته وام و بر اساس ضوابط مشخص انجام می‌شود تا کارکنان بتوانند در مواقع ضروری از این ابزار حمایتی بهره‌مند شوند. در کنار این موارد، برخی اقدامات رفاهی با رویکرد بهبود انرژی، تمرکز و حال عمومی کارکنان در محیط کار نیز اجرا شده است. از جمله استقرار دستگاه کیوبی در ساختمان اداری که به همکاری که با افت انرژی و توان جسمی مواجه هستند کمک می‌کند و همچنین دستگاه باریستا که در فضای لابی شرکت برای ایجاد حس آرامش و بازبانی انرژی کارکنان در نظر گرفته شده است. همچنین شرکت با هدف افزایش رفاه، تفریح و سلامت کارکنان و خانواده‌های آنان، کمک‌هزینه‌هایی در حوزه سفر، رستوران و فعالیتهای ورزشی اختصاص می‌دهد. کارتهای اعتباری ورزشی کارکنان به‌صورت ماهیانه شارژ می‌شود تا امکان استفاده از خدماتی نظیر استخر، ماساژ و باشگاه‌های ورزشی فراهم باشد. سبدهای رفاهی در شرکت سرویس نفت و گاز مپنا به‌عنوان مکمل نظام جبران خدمات، نقشی مؤثر در ارتقای کیفیت زندگی، افزایش رضایت شغلی، بهبود سلامت جسمی و روانی و تقویت تعلق سازمانی کارکنان ایفا می‌کنند و بخشی از رویکرد مسئولانه شرکت نسبت به سرمایه انسانی به‌شمار می‌آیند.





موضوع کلیدی

سلامت و ایمنی شغلی

موضوع کلیدی	آثار منفی بالفعل و بالقوه	خلق ارزش
ایمنی و سلامت شغلی (HSE)	بروز حوادث شغلی در فعالیتهای بهره‌برداری، تعمیرات و اورهال، مواجهه با ریسک‌های فرآیندی و مکانیکی، ریسک‌های برق و ابزار دقیق، کار در ارتفاع و فضاهای بسته، مخاطرات ناشی از شرایط محیطی سخت در سایت‌های عملیاتی، و شکاف‌های ایمنی در زنجیره پیمانکاران به‌ویژه در پروژه‌های چند پیمانکاری	ارتقای فرهنگ ایمنی مقدم بر تولید و کاهش حوادث، بهبود قابلیت اطمینان عملیات و کاهش توقف‌های ناخواسته را به همراه دارد و از این طریق، کیفیت خدمات‌رسانی به کارفرما و استمرار قراردادهای تقویت می‌شود. همچنین کاهش ریسک‌های HSE، هزینه‌های مستقیم و غیرمستقیم ناشی از حادثه را کاهش داده و با افزایش اعتماد ذی‌نفعان، مشروعیت اجتماعی و اعتبار حرفه‌ای شرکت در بازارهای داخلی و خارجی را ارتقا می‌دهد.
مرز اثر:		
گروه‌های متأثر: کارکنان رسمی و قراردادی شرکت، پیمانکاران و نیروهای عملیاتی محل وقوع اثر: سایت‌های عملیاتی نفت و گاز، پالایشگاه‌ها، پتروشیمی‌ها، ایستگاه‌های تقویت فشار، کارگاه‌ها و پروژه‌های اجرایی جغرافیا/واحد: پروژه‌های فعال شرکت در مناطق مختلف کشور نسبت شرکت با اثر: سبب‌ساز مستقیم در فعالیتهای اجرایی شرکت، و مرتبط مستقیم از طریق رابطه کسب‌وکار در خصوص پیمانکاران شکایت و جبران: نظام گزارش‌دهی حوادث و شبه‌حوادث، ثبت و رسیدگی به شرایط ناایمن، اقدامات اصلاحی و پیشگیرانه، پایش عملکرد HSE پیمانکاران، برگزاری مانورهای اضطراری، بازآموزی و درس‌آموخته‌های پروژه‌ای		
تعهد ما :		
تعهد سرویس نفت و گاز مپنا:		
سلامت و ایمنی کارکنان و پیمانکاران، اولویت نخست فعالیت‌های شرکت است. ما متعهدیم با استقرار رویکرد «ایمنی مقدم بر تولید»، محیط‌های کاری ایمن و توانمندساز ایجاد کنیم تا همه افراد فعال در پروژه‌ها با اطمینان از سلامت خود، در مسیر ارائه خدمات پایدار و باکیفیت ایفای نقش نمایند.		
استراتژی: سلامت و ایمنی فراگیر در عملیات		
اقدامات	شاخص‌ها	
تقویت نظام HSE پروژه‌محور و کنترل ریسک‌های حیاتی، آموزش مستمر کارکنان و پیمانکاران، ارتقای تجهیزات حفاظت فردی و الزامات ایمنی کارگاهی، ارزیابی و پایش عملکرد پیمانکاران از منظر HSE، اجرای مانورهای اضطراری و تمرین‌های واکنش به شرایط بحرانی، توسعه فرهنگ گزارش‌دهی شبه‌حادثه و رفتارهای ایمن	TRIR، LTIFR، تعداد حوادث و شبه‌حوادث ثبت‌شده، ساعات آموزش HSE به ازای هر نفر، درصد پوشش پیمانکاران تحت آموزش‌های ایمنی، تعداد بازرسی‌ها و اقدامات اصلاحی انجام‌شده	

بهداشت و سلامت کارکنان

شرکت سرویس نفت و گاز مپنا، سلامت جسمی و روانی کارکنان و خانواده‌های آنان به عنوان یکی از ارکان اساسی مسئولیت اجتماعی و سرمایه انسانی سازمان می‌داند. در این راستا، مجموعه‌ای جامع و مستمر از برنامه‌ها و اقدامات پیشگیرانه و ارتقادهنده در حوزه بهداشت و سلامت طراحی و اجرا شده است. هدف از این اقدامات، ایجاد محیطی امن و سالم، پیشگیری از بیماری‌ها، ارتقای کیفیت زندگی کاری و تأمین رفاه کارکنان و خانواده‌های آنان است.

به‌عنوان عالی‌ترین نماد این تعهد، در دوران همه‌گیری بیماری کرونا، شرکت با سازماندهی و اجرای یک برنامه واکسیناسیون گسترده و منظم، امکان دسترسی آسان و سریع به واکسن را برای تمامی پرسنل و اعضای خانواده‌های آنان فراهم آورد. این اقدام نقش مؤثری در حفظ سلامت جامعه کارکنان و کنترل شیوع بیماری در محیط کار و جامعه ایفا نمود. فراتر از بحران، برنامه‌های سلامت محور به صورت ساختاریافته دنبال می‌شوند که از آن جمله می‌توان به واکسیناسیون کامل پرسنل در برابر هپاتیت B و اجرای برنامه غربالگری سرطان روده برای کلیه کارکنان اشاره کرد.

پایش مستمر سلامت پرسنل از طریق معاینات جامع بدو استخدام و معاینات دوره‌ای طب کار با جدیت پیگیری می‌شود. این معاینات با هدف شناسایی زود هنگام عوامل خطر و پیشگیری از بیماری‌های شغلی و عمومی انجام می‌پذیرد. در جهت ارتقای سلامت جسمانی و پیشگیری از عوارض ناشی از کارهای اداری و عملیاتی، خدمات تخصصی فیزیوتراپی و توانبخشی، شامل ارزیابی‌های وضعیت بدنی و آموزش حرکات اصلاحی، در دسترس کارکنان قرار گرفته است. همچنین، به منظور تسهیل دسترسی سریع و مستقیم به خدمات پزشکی اولیه و مشاوره، پزشک شرکت به صورت تمام‌وقت در محل حاضر بوده و آماده ارائه خدمات به همکاران است.

این تلاش‌ها در چارچوب یک نگرش سیستمی به سلامت تعریف می‌شود که در آن پیشگیری، آموزش و دسترسی به خدمات، جایگاهی محوری دارند. شرکت سرویس نفت و گاز مپنا بر این باور است که سرمایه‌گذاری در سلامت نیروی انسانی، علاوه بر افزایش رضایت و انگیزه، منجر به ارتقای بهره‌وری، کاهش غیبت‌های ناخواسته و در نهایت، تحقق پایداری اجتماعی و سازمانی می‌گردد.



سامانه پایش سلامت کارکنان

به منظور اطلاع کارکنان شرکت سرویس نفت و گاز مپنا از نتایج آزمایشات ادواری و روند شاخص‌های منتج از این معاینات سامانه پایش سلامت کارکنان ایجاد شده است. در این سامانه در حال حاضر نتایج آزمایشات و معاینات ادواری ۳ سال گذشته هر یک از کارکنان در هشت متغیر بر روی نمودار برای کارکنان ارائه می‌شود. این سامانه در آینده با اتصال به کارشناسان تغذیه و رستوران توصیه‌های لازم را در جهت سلامت به کارکنان ارائه می‌دهد.



داشبورد سلامت شرکت سرویس نفت و گاز مپنا



حمایت از سلامت کارکنان

شرکت سرویس نفت و گاز مپنا سلامت کارکنان را به عنوان یکی از اولویت های کلیدی خود در نظام مدیریت منابع انسانی تعریف کرده است.

حمایت از سلامت جسمی و فعالیت های ورزشی

در راستای پایبندی به ارتقای سلامت جسمی و پیشگیری از فرسودگی شغلی، شرکت مجموعه ای از حمایت های ورزشی را برای کارکنان پیش بینی و اجرا کرده است. از جمله این اقدامات می توان به انعقاد قرارداد با باشگاه های ورزشی مجزا برای آقایان و بانوان، پرداخت هزینه ورزشی برای بانوانی که به صورت مستقل از باشگاه استفاده می کنند، انعقاد قرارداد با مجموعه های ورزشی و آبی، برگزاری مسابقات ورزشی درون شرکتی، حضور در مسابقات بین کارخانه های گروه مپنا و برگزاری مسابقات ورزشی ویژه بانوان و آقایان به مناسبت هایی مانند روز ایمنی اشاره کرد. این اقدامات با هدف ترویج سبک زندگی سالم، افزایش نشاط سازمانی و تقویت تعاملات اجتماعی میان کارکنان اجرا می شود.

حمایت های بیمه ای و سلامت درمانی

شرکت سرویس نفت و گاز مپنا در راستای حمایت از سلامت کارکنان، کلیه کارکنان خود را تحت پوشش بیمه های تأمین اجتماعی، مسئولیت، آتش سوزی و بیمه تکمیلی درمان قرار داده است. کلیه هزینه های مربوط به بیمه تأمین اجتماعی، بیمه مسئولیت، بیمه آتش سوزی و بیمه تکمیلی درمان توسط شرکت پرداخت می شود و بیمه تکمیلی درمان تا ۹۰ درصد هزینه های درمانی را پوشش می دهد. این پوشش نه تنها کارکنان، بلکه خانواده های تحت سرپرستی آنان را نیز در بر می گیرد. همچنین کارکنان در صورت تمایل می توانند با پرداخت سهم مربوطه، والدین خود را نیز تحت پوشش بیمه تکمیلی قرار دهند و بازنشستگان شرکت نیز امکان استفاده از این خدمات را دارند. در قالب قراردادهای منعقد شده با شرکت های بیمه، تسهیلاتی نظیر پرداخت اقساطی برای برخی بیمه ها از جمله بیمه آتش سوزی منازل و بیمه خودرو نیز برای کارکنان فراهم شده است. علاوه بر سلامت جسمی، توجه به سلامت روان کارکنان نیز مورد توجه قرار گرفته و پایش سلامت از طریق معاینات دوره ای و آزمایش های ادواری به صورت منظم انجام می شود.



ایمنی محیط کار

شرکت سرویس نفت و گاز مپنا، ایمنی کارکنان و پیمانکاران را به عنوان یکی از ارزش های سازمانی همواره در فعالیت های خود مد نظر قرار داده است. تعهد به ایمنی محیط کار از طریق یک سیستم مدیریت HSE یکپارچه و مستقر شده بر اساس استانداردهای بین المللی ایزو ۱۴۰۰۱ و ۴۵۰۰۱ محقق می شود. هدف نهایی این سیستم، ایجاد محیط کاری عاری از حادثه و بیماری شغلی، همراه با حفظ سلامت جسمی و روانی نیروی انسانی است.

علاوه بر اتخاذ رویکردهای مناسب جهت بهبود عملکرد ایمنی در شرکت، عملکرد برنامه ها به طور مستمر و از طریق شاخص های کلیدی کمی پایش و تحلیل می شود تا روندها شناسایی و اقدامات اصلاحی به موقع صورت پذیرد.

شاخص کلیدی عملکرد (KPI)	سال ۱۴۰۱	سال ۱۴۰۲	سال ۱۴۰۳	روند و تفسیر
نرخ تکرار حوادث (LTC)	۰/۲۸	۰/۳۵	۰/۰۸	روند کاهشی چشمگیر در سال ۱۴۰۳، نشان دهنده اثربخشی اقدامات پیشگیرانه است.
نرخ شدت حوادث (LWD)	۲/۳۴	۱۹/۱۴	۱/۲۸	افزایش در سال ۱۴۰۲ ناشی از یک حادثه خاص بود که در سال ۱۴۰۳ کنترل شد.
شاخص / LTIFR TRIR	۰/۲۵	۰/۱۸	۰/۲۵	میزان این شاخص در محدوده پایین و کنترل شده حفظ شده است.
نرخ شیوع رویداد IR	۱/۵۲	۱/۳۹	۰/۵۶	نرخ حوادث ناتوان کننده با افزایش آموزش های HSE و کنترل های عملیاتی به سمت صفر حرکت می کند.
تعداد معاینات دوره ای طب کار	۵۵۵	۵۸۴	۶۰۶	روند افزایشی، حاکی از گسترش پوشش برنامه های بهداشت حرفه ای است.
افراد مواجهه شده با عوامل زیان آور	۷۳۰	۸۱۰	۱۴۵۰	افزایش ناشی از شناسایی و پایش دقیق تر تمامی عوامل در محیط کار است.
درصد جو HSE	۶۳/۳	۶۳/۴۷	۶۹/۲	بهبود بر اثر آموزش نیروهای بهره برداری و اورهال و کارشناسان ستادی حاصل شده است.
استعداد حادثه پذیری	۸۶/۹۴	۸۷/۳۳	۸۶/۳	پایش ویژگی های حادثه پذیری در نیروهای استخدامی به خصوص در بخش های عملیاتی منجر به بهبود شاخص شده است.

بیش از دو میلیون نفر ساعت بدون حادثه ناتوان کننده

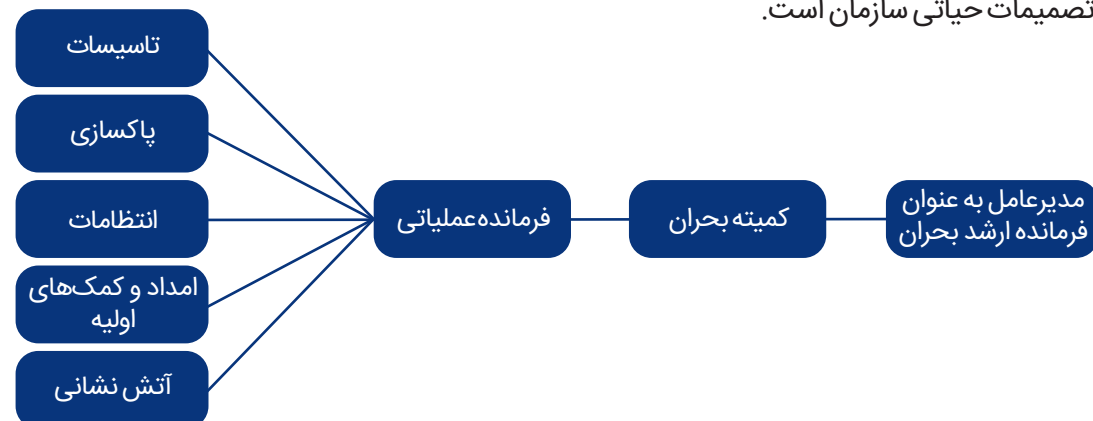


مدیریت بحران در سرویس نفت و گاز مپنا

مدیریت بحران در شرکت سرویس نفت و گاز مپنا به عنوان بخشی از نظام حاکمیت سازمانی و در پیوند مستقیم با رویکردهای پایداری و تداوم کسب و کار طراحی و اجرا می شود. هدف این نظام، حفظ ثبات عملیات، صیانت از منافع ذی نفعان و افزایش توان سازمان در مواجهه با رویدادهای پیش بینی ناپذیر محیطی است. در ساختار حاکمیتی شرکت، شورای معاونین به عنوان رکن اصلی تصمیم گیری در شرایط حساس و بحرانی ایفای نقش می کند. این شورا در مواجهه با رویدادهایی که می توانند تداوم عملیات، زنجیره تأمین یا امنیت منابع شرکت را تحت تأثیر قرار دهند، به صورت فوری تشکیل جلسه داده و با ارزیابی ابعاد مختلف بحران، چارچوب تصمیم گیری، اولویت بندی اقدامات و نحوه تخصیص منابع را تعیین می نماید. در این فرآیند، مسئولیت ها به صورت شفاف میان واحدهای مرتبط توزیع شده و هماهنگی لازم برای اجرای مؤثر تصمیمات فراهم می شود.

در دوره اخیر، بروز تحولات ژئوپلیتیک و از جمله درگیری نظامی کشور و پیامدهای آن بر فضای اقتصادی، امنیتی و زنجیره های تأمین، یکی از مهم ترین مصادیق بحران های محیطی بوده است. در این مقطع، شرکت سرویس نفت و گاز مپنا با هدف کاهش آسیب پذیری و افزایش تاب آوری، مجموعه ای از اقدامات پیشگیرانه و واکنشی را در دستور کار قرار داد که از طریق سازوکارهای حاکمیتی و مدیریتی شرکت طراحی و اجرا شد. رویکرد اصلی شرکت در این حوزه، برنامه ریزی سناریو محور است. در این چارچوب، سیاست ها و برنامه های کلان شرکت بر مبنای تحلیل مستمر محیط بیرونی و تعریف سناریوهای خوش بینانه، محتمل و بدبینانه تدوین می شوند. این رویکرد به شرکت امکان می دهد تا متناسب با تغییرات اقتصادی، سیاسی، فناورانه و عملیاتی، واکنش های سریع تر، واقع بینانه تر و اثربخش تری اتخاذ کند.

با توجه به تشدید فشارهای ژئوپلیتیک، نوسانات شدید اقتصادی و افزایش سطح ریسک های عملیاتی در مقطع کنونی، شرکت تمرکز خود را بر اجرای سناریوی بدبینانه قرار داده است. در این راستا، علاوه بر بازنگری در اولویت های عملیاتی و مالی، ساختار مدیریت بحران شرکت نیز فعال شده و کمیته های تخصصی مرتبط با حوزه های عملیات، زنجیره تأمین، منابع انسانی، مالی و HSE تشکیل شده اند. این کمیته ها مأموریت دارند برنامه های عملیاتی مشخصی را برای حفظ تداوم خدمات، مدیریت ریسک ها و کاهش پیامدهای منفی بحران ها طراحی و اجرا نمایند. برنامه ریزی سناریویی و مدیریت بحران در شرکت سرویس نفت و گاز مپنا، مکانیسمی پویا و انعطاف پذیر برای هدایت هوشمندانه منابع، زمان و تصمیمات حیاتی سازمان است.



تأثیر گذاری بر جامعه و حفظ همجواری مسئولانه

بزرگترین هدف شرکت سرویس نفت و گاز مپنا همسو با توسعه پایدار، فراهم آوردن بسترهای تأمین انرژی با ثبات در سطح کشور بر مبنای پایبندی به اصول پایداری در ابعاد اقتصادی، محیط زیستی و اجتماعی است. در این راستا شرکت با حضور در مناطق متعددی در سایت‌های عملیاتی خود در سطح کشور تلاش دارد ضمن انجام رسالت خود، تأثیرات مثبت و پایداری در ابعاد اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی بر جوامع محلی همجوار ایجاد نماید.

۱. مشارکت جامعه محلی و توانمندسازی نیروی کار بومی

تعهد شرکت به ظرفیت‌سازی بومی در حوزه اجتماعی، از طریق دو راهبرد اصلی عملیاتی شده است:

- به‌کارگیری نیروهای بومی در چارت سازمانی پروژه‌های نصب، راه‌اندازی، بهره‌برداری و تعمیرات، از جمله اقدامات کلیدی در مشارکت جامعه محلی است. در پروژه‌هایی نظیر منطقه پارس جنوبی (فاز ۱۴، پالایشگاه یازدهم و دوازدهم)، حدود ۳۰ درصد از نیروهای استخدام شده را نیروهای بومی منطقه تشکیل می‌دهند.

- استفاده از شرکت‌های پیمانکاری منطقه و ارتقاء ظرفیت‌های محلی، مصداق دیگری از این رویکرد در کارگاه‌ها است.

- به منظور جذب مؤثر، فرآیند استخدام با همکاری اداره کار و رفاه اجتماعی شهرستان عسلویه و با حضور نماینده آن اداره در کمیته‌های استخدام انجام می‌پذیرد تا نیروهای بومی یا ساکنان منطقه (با بیش از ۳ سال سکونت) مورد سنجش و ارزیابی و در اولویت استخدام قرار گیرند.

توسعه تعاملات سازمانی و تسهیلات رفاهی

- شرکت تعامل سازنده و مفیدی با سازمان‌های دولتی منطقه‌های فعالیت خود مانند شهرداری، اداره کار، بیمه تأمین اجتماعی و بانک‌ها برقرار نموده است.

- از طریق برند گروه مپنا، تسهیلاتی برای کارکنان دریافت می‌شود؛ به عنوان مثال، همکاری با بانک رفاه کارگران (شعبه کنگان) امکان دریافت وام را برای کارکنان فراهم آورده و نیاز به حضور پرسنل در دفتر مرکزی کرج را حذف کرده است.

اشتغال‌آفرینی و به‌کارگیری نیروی کار بومی

شاخص	۱۴۰۱	۱۴۰۲	۱۴۰۳	واحد
نفرات جذب شده	۲۶۵	۳۱۵	۱۲۲	تعداد

۲. حمایت از اقتصاد و محیط زیست محلی

حمایت از اقتصاد محلی یک اصل اساسی در تأثیر غیرمستقیم اقتصادی شرکت است:

- حمایت اقتصادی محلی: توسعه مناطق همجوار با محل فعالیت عملیاتی شرکت منجر به تأثیر غیرمستقیم بر جامعه محلی می‌شود برای نمونه تعامل نزدیک با شهرداری سیراف منجر به تأمین آب و برق پارک مجاور کمپ سیراف و همچنین تهیه وعده‌های غذایی برای تیم آتش‌نشانی شهرداری شده است. همچنین برای تأمین نیازهای روزمره، قراردادهای خرید عمده اقلام اداری و مصرفی با کسبه محلی سیراف و کنگان منعقد شده است.

- مدیریت مسئولانه منابع در سایت‌ها: نصب ۱۶ دستگاه تصفیه آب برای کمپ سیراف و ۸ دستگاه برای ساختمان اسکان نیروهای اجرایی، بر تقویت مصرف مسئولانه منابع آب تأکید دارد.

۳. نقش شرکت در تأمین انرژی و توسعه ملی

بخش مهمی از فعالیت‌های شرکت که با هدف تقویت توانمندی‌های ملی و رفاه عمومی انجام می‌شود، عبارتند از:

تأمین انرژی و اشتغال‌زایی: ارائه خدمات تخصصی به صنایع نفت، گاز و برق کشور (شامل تعمیرات و توسعه بسته‌های خدماتی توربین و ژنراتور و سایر خدمات در حال توسعه) که به صورت غیرمستقیم از طریق بهبود دسترسی به انرژی به رفاه هموطنان کمک می‌کند. تمرکز بر پروژه‌های برون‌سازمانی نیز منجر به به‌کارگیری نیروهای بومی شده است.

کاهش وابستگی: توسعه ساخت داخل، مهندسی معکوس قطعات یدکی و تعمیرات اساسی توربین‌ها، با هدف کاهش وابستگی کشور به خارج و توسعه اقتصاد داخلی.

شفافیت و بهره‌وری: اجرای برنامه‌های مدیریت هزینه و شفاف‌سازی مالی برای جلوگیری از اتلاف سرمایه‌ها و منابع ملی.

این رویکرد چندوجهی، تضمین‌کننده تأثیرات مثبت پایدار بر اقتصاد، جامعه و محیط زیست پیرامون عملیات شرکت است و اقدامات داوطلبانه شرکت را فراتر از الزامات قانونی نشان می‌دهد که در بخش بعدی اقدامات داوطلبانه مسئولیت اجتماعی شرکت تشریح خواهد شد.



تعهد به توسعه محلی

شرکت سرویس نفت و گاز مپنا با درک مسئولیت اجتماعی خویش در قبال جوامع میزبان، رویکردی فعال و پیشگیرانه را در تعامل با ذی‌نفعان محلی دنبال می‌کند. این تعامل در قالب دو محور اصلی اشتغال محلی و آموزش و شفافیت نمود یافته است.

در راستای ایجاد ارزش مشترک و تقویت پیوندهای اجتماعی، شرکت با اتخاذ سیاست بومی‌گزینی، اولویت استخدام را به ساکنان مناطق مجاور پروژه‌ها اختصاص می‌دهد. این اقدام علاوه بر کاهش نرخ بیکاری محلی، موجبات افزایش رضایت عمومی و ایجاد حس تعلق به پروژه را فراهم می‌آورد که به نوبه خود به عنوان عاملی کلیدی در تضمین امنیت و تداوم عملیات صنعتی عمل می‌کند. از سوی دیگر، شرکت با آموزش و توانمندسازی نیروهای بومی و به‌کارگیری آنان در مشاغل تخصصی، گامی موثر در جهت توسعه متوازن و توزیع عادلانه فرصت‌های شغلی و درآمدی در مناطق کمتر توسعه‌یافته برمی‌دارد. در بعد آموزشی و ترویجی، شرکت با هدف آشنایی جامعه دانشگاهی و نخبگان با پیچیدگی‌ها و فناوری‌های روز صنعت نفت و گاز، اقدام به برگزاری تورهای علمی بازدید از سایت‌ها و تأسیسات خود می‌نماید. این بازدیدها صرفاً به عنوان گردش علمی تعریف نمی‌شوند، و فراتر از آن فرصتی ارزشمند برای مواجهه مستقیم اساتید و دانشجویان با چالش‌های واقعی صنعت و ترغیب آنان به ارائه راه‌حل‌های نوآورانه و کاربردی هستند. این تعامل دوطرفه به شفاف‌سازی فرآیندهای صنعتی و ارتقای آگاهی عمومی کمک می‌کند، و پلی میان محیط‌های آکادمیک و صنعتی ایجاد کرده و بستری برای هدایت پژوهش‌های دانشگاهی به سمت حل مسائل عملی فراهم می‌آورد.

شاخص	۱۴۰۱	۱۴۰۲	۱۴۰۳	توضیحات
تعداد نفرات بومی جذب شده	۵۸	۱۶۳	۸۵	
درصد افراد جذب شده از جامعه محلی	۲۲	۵۲	۷۰	



اقدامات داوطلبانه مسئولیت اجتماعی

شرکت سرویس نفت و گاز مپنا در راستای ایفای مسئولیت‌های اجتماعی خود، فعالیت‌های داوطلبانه را اجرا می‌کند تا ضمن حمایت از جامعه، فرهنگ نیکوکاری و پایداری را در سازمان ترویج دهد. اهم اقدامات داوطلبانه شرکت حول محور تأسیس صندوق خیریه مهر البرز و ترویج فرهنگ حفاظت از محیط زیست متمرکز است:

۱. **صندوق خیریه مهر البرز:** این صندوق با سرمایه مشارکتی کارکنان، با هدف حمایت از کودکان بد سرپرست کم‌برخوردار و توسعه زیرساخت‌های آموزشی تأسیس شده است. تا کنون به ۸۵ خانواده تحت پوشش خدمات زیر ارائه شده است:

تأمین معیشتی: تهیه و ارسال سبد غذایی ماهانه (شامل گوشت، برنج، حبوبات، اقلام بهداشتی و...) و کمک هزینه ماهانه خرید نان (کارت خرید نان).

حمایت آموزشی: تهیه لوازم التحریر، کیف و لباس در ابتدای سال تحصیلی برای ۱۴۰ کودک دانش‌آموز، کمک هزینه ثبت‌نام و کتب تحصیلی و راه‌اندازی آموزشگاه در دوره گزارشدهی (شامل دوره‌های تقویتی، کامپیوتر، زبان، مهارت‌های زندگی و مشاوره گروهی مادران). همچنین، ۸ دستگاه لپ‌تاپ برای آموزش ICDL و اسکرچ تهیه شده است.

حمایت‌های خاص: تأمین پوشاک برای سال نو، کمک هزینه درمان، کمک هزینه تهیه جهیزیه برای دختران نو عروس و جمع‌آوری کمک‌های غیرنقدی (لوازم منزل و کتب).



حمایت از اقدامات خیریه با همکاری خیریه مهر البرز

اقدامات حوزه حمایت از خیریه	۱۴۰۱	۱۴۰۲	۱۴۰۳	واحد
تعداد خانواده‌های تحت پوشش	۷۰	۷۲	۷۸	خانواده
تعداد بسته‌های لوازم التحریر توزیع شده	۱۹۶	۱۵۵	۱۶۸	بسته
تعداد بسته‌های ارزاق و بهداشتی	۸۴۰	۸۶۴	۹۴۰	بسته
تعداد کفش توزیع شده کودکان	۲۱۱	۲۱۸	۲۰۵	جفت
تعداد کفش توزیع شده مادران	۷۶	۷۶	۸۰	جفت
میزان حمایت درمانی (با ارایه فاکتور)	۳۱۰/۰۰۰/۰۰۰	۳۸۳/۰۰۰/۰۰۰	۷۱۴/۰۰۰/۰۰۰	ریال
میزان حمایت خرید نان (در قالب کارت نان)	۲۴۰/۰۰۰/۰۰۰	۲۴۰/۰۰۰/۰۰۰	۶۰۰/۰۰۰/۰۰۰	ریال
تعداد ثبت نام کودکان در مدرسه	۱۶	۲۵	۲۷	نفر
میزان واریزی پرسنل به خیریه	۱۶	۳۱	۴۲	میلیون ریال



۲. اقدامات داوطلبانه محیط زیستی و سلامت (HSE):

در مسیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی و حفاظت از طبیعت، ما تلاش کردیم سهمی هرچند کوچک اما مؤثر در پاسداشت محیط‌زیست داشته باشیم. یکی از مهم‌ترین برنامه‌های ما، پاکسازی دو هزار متر از سواحل زیبای سیراف بود؛ جایی که با حضور داوطلبانه و همدلانه گرد هم آمدیم و با جمع‌آوری زباله‌ها، به‌ویژه پسماندهای پلاستیکی، کوشیدیم بخشی از آسیب‌های واردشده به طبیعت را جبران کنیم. این تجربه برای ما تنها یک فعالیت ساده نبود، بلکه تمرینی برای همدلی، همکاری و احساس مسئولیت در قبال زمین بود.

در کنار این اقدام عملی، با برگزاری برنامه‌هایی به مناسبت روز جهانی بدون پلاستیک تلاش کردیم فرهنگ استفاده از جایگزین‌های پایدار را ترویج دهیم. در این روز با اجرای کارگاه‌های آموزشی، گفت‌وگوهای آگاهی‌بخش و تشویق به استفاده از کیسه‌های پارچه‌ای و بطری‌های چندبارمصرف، گامی در جهت کاهش مصرف پلاستیک‌های یک‌بارمصرف برداشتیم. باور داریم تغییرات بزرگ، از تصمیم‌های کوچک و آگاهانه آغاز می‌شود.

همچنین با اجرای برنامه‌های درختکاری، آموزش تفکیک زباله از مبدأ و کمپین‌های صرفه‌جویی در مصرف آب و انرژی (MAP EC40) کوشیدیم فرهنگ حفاظت از محیط‌زیست را در عمل ترویج کنیم. این فعالیت‌ها برای ما تنها رویدادهایی مقطعی نبودند، بلکه بخشی از تعهدی مستمر برای ساختن آینده‌ای سبزتر و سالم‌تر به شمار می‌آیند.



کاشتن درخت برای ما فقط یک فعالیت نمادین نبود؛ روایتی بود از امید، از ساختن فردایی سبزتر با دستان خودمان. روزی که تصمیم گرفتیم درخت‌های میوه بکاریم، می‌دانستیم که تنها نهالی در خاک نمی‌نشانیم، بلکه بذر زندگی، طراوت و برکت را می‌کاریم.

با دستانی که خاک را کنار می‌زد و دل‌هایی که سرشار از شوق بود، نهال‌های کوچک را در آغوش زمین جای دادیم. هر نهال برای ما نشانه‌ای از تداوم بود؛ وعده‌ای برای سایه‌ای خنک در روزهای گرم، شکوفه‌هایی سپید در بهار و میوه‌هایی شیرین که ثمره صبر و مراقبت خواهد بود. لحظه‌ای که خاک را پای ریشه‌ها فشردیم و نخستین آب را بر آن‌ها جاری کردیم، حس کردیم بخشی از وجودمان را در دل طبیعت به امانت گذاشته‌ایم.

این نهال‌ها برای ما تنها درخت نیستند؛ یادگار مسئولیت، همدلی و ایمانی‌اند که به آینده‌ای سبز داریم.

روز درختکاری (۱۵ اسفند): تهیه و غرس ۳۱ اصله نهال مثمر در کمپ سیراف و پالایشگاه دوازدهم (۲۰ اصله با مشارکت شهرداری سیراف) و همچنین کاشت ۱۴۳ در مجاورت ساختمان البرز دفتر مرکزی شرکت.

شاخص	۱۴۰۱	۱۴۰۲	۱۴۰۳	واحد
کاشت درخت	۴۰	۵۰	۱۴۳	تعداد
فضای سبز شرکت	۱۲	۱۲/۴	۱۲/۴	درصد

درختکاری در ساختمان البرز دفتر مرکزی



اهدای خون: اجرای برنامه‌های شش ماهه اهدای خون با همکاری سازمان انتقال خون.

اهدا خون تنها یک عمل خیریه نیست؛ این یک مسئولیت اجتماعی و یک اقدام انسانی است که نشان می‌دهد ما به جامعه و هم‌نوعان خود اهمیت می‌دهیم. این اقدام نماد همدلی، مهربانی و حس مسئولیت‌پذیری ماست و تأکیدی است بر این حقیقت که حتی یک حرکت کوچک می‌تواند اثرات بزرگ و ماندگاری در زندگی دیگران داشته باشد.

ما در شرکت سرویس نفت و گاز مپنا باور داریم که هر فرد می‌تواند بخشی از این زنجیره زندگی باشد و با اهدا خون، نه تنها جان انسانی را نجات می‌دهد، بلکه پیام انسان‌دوستی، همدلی و همبستگی را به جامعه منتقل می‌کند.



طرح بازیافت بخارات بنزین: نصب سیستم بازیافت بخارات بنزین به روش کربن فعال (توسط متخصصین داخلی)، که منجر به جلوگیری از ورود سالانه ۸۱۰ هزار لیتر بنزین به جو و کاهش آلودگی هوا شده است.



کمپین قهرمان رنگ‌ها

به منظور ترویج فرهنگ ایمنی از سنین کودکی و ارج نهادن به مقام آتش‌نشانان فداکار، در مهرماه، کمپین فرهنگی "قهرمان رنگ‌ها" برای فرزندان همکاران برگزار شد. این مسابقه نقاشی با موضوع ایمنی، آتش‌نشانی و ارزش‌های سازمانی اجرا گردید. استقبال پرشور و خلاقانه کودکان از این رویداد و قدردانی از آنان، گامی در جهت نهادینه کردن فرهنگ ایمنی در خانواده‌ها است.



کمپین حمایت از زلزله‌زدگان خوی

در پی وقوع زلزله ویرانگر در شهرستان خوی و بروز خسارات جانی و مالی به هموطنان، شرکت سرویس نفت و گاز مپنا به عنوان بخشی از مسئولیت‌پذیری اجتماعی و همبستگی ملی، کمپینی فوری برای جمع‌آوری کمک‌های نقدی و غیرنقدی کارکنان راه اندازی نمود. این اقدام داوطلبانه با استقبال گسترده کارکنان مواجه شد و نشان‌دهنده روحیه ایثار و یاری‌رسانی در سازمان بود. اقلام جمع‌آوری شده، شامل پتو، لباس گرم، مواد غذایی ضروری و اقلام بهداشتی، به سرعت بسته‌بندی و به مناطق آسیب‌دیده ارسال گردید تا بخشی از نیازهای فوری زلزله‌زدگان مرتفع شود. این فعالیت در راستای مسئولیت اجتماعی در زمان بحران انجام گردید.

کمپین بازیافت باتری‌ها

با توجه به خطرات زیست‌محیطی ناشی از دفع نامناسب باتری‌های فرسوده که حاوی فلزات سنگین سمی هستند، شرکت سرویس نفت و گاز مپنا یک اقدام داوطلبانه را با تمرکز بر مدیریت پسماند خطرناک و حمایت اجتماعی سازماندهی کرده است. در این کمپین، با مشارکت کارکنان، اقدام به جمع‌آوری هدفمند باتری‌های مصرف‌شده می‌شود. این باتری‌ها پس از تفکیک، به خیریه نیکان مأموت ارسال می‌گردد. خیریه مذکور، از طریق بازیافت این مواد سمی، منابع مالی لازم برای تهیه پروتژه‌های حیاتی را برای مددجویان خود فراهم می‌آورد. بدین ترتیب، شرکت با این اقدام تلاش نموده است تا به طور همزمان منجر به حفاظت مستقیم از محیط زیست از طریق بازیافت اصولی مواد خطرناک و تضمین یک تأثیر اجتماعی مثبت با تبدیل این زباله‌ها به منبعی برای بازگرداندن توان حرکت به نیازمندان گردد. این اقدام مصداقی از خلق ارزش مشترک از طریق فعالیت‌های کوچک است.

کمپین جمع‌آوری درب بطری‌های پلاستیکی

شرکت سرویس نفت و گاز مپنا در راستای مسئولیت اجتماعی و حفاظت از محیط زیست، کمپین جمع‌آوری درب بطری‌های پلاستیکی را با هدف دوگانه کاهش آلودگی پلاستیکی و حمایت از افراد نیازمند اجرا می‌کند. پلاستیک‌ها به دلیل تجزیه‌پذیری بسیار پایین، تهدیدی جدی برای اکوسیستم محسوب می‌شوند. این کمپین با همکاری مؤسسه نیکان مأموت اجرا می‌شود؛ درب‌های پلاستیکی جمع‌آوری شده به کارگاه‌های بازیافت فروخته شده و درآمد حاصل از آن مستقیماً صرف خرید ویلچر برای افراد دارای معلولیت می‌شود. برای افزایش مشارکت کارکنان و ارتقاء آگاهی نسبت به اهمیت بازیافت، استندهای جمع‌آوری در مکان‌های پرتردد، از جمله رستوران شرکت، نصب شده است. این اقدام نمادی از تعهد سازمان به افزایش آگاهی، تشویق کارکنان به اقدامات پایداری و کمک مستقیم به بهبود کیفیت زندگی اقشار آسیب‌پذیر جامعه است.





عضویت در انجمن‌ها

با توجه به ماهیت فعالیت‌های شرکت در حوزه خدمات فنی و مهندسی صنعت نفت و گاز و در راستای تحقق راهبردهای کلان سازمان، عضویت در انجمن‌های تخصصی و صنفی به‌عنوان یکی از مسیرهای توسعه حرفه‌ای و تقویت تعاملات صنعت دانشگاه دنبال شده است. این عضویت‌ها با هدف بهره‌مندی از آخرین دستاوردهای فنی و استانداردهای تخصصی، تبادل تجربه با فعالان صنعت، ارتقای شایستگی‌های حرفه‌ای سرمایه انسانی و مشارکت در شبکه‌های تخصصی مرتبط با نگهداری و تعمیرات، ارتعاشات و خوردگی و همچنین هم‌افزایی صنفی در زنجیره ارزش نفت و گاز انجام می‌شود. فهرست انجمن‌هایی که شرکت در آنها عضویت دارد، در جدول زیر ارائه شده است.

ردیف	عنوان
۱	انجمن سازندگان تجهیزات صنعت نفت ایران (استصنا)
۲	انجمن مهندسان مکانیک ایران
۳	انجمن صنفی شرکت‌های خدماتی پشتیبانی و فنی مهندسی
۴	انجمن نگهداری و تعمیرات ایران
۵	انجمن اکوستیک و ارتعاشات ایران
۶	انجمن خوردگی



فصل چهارم

Chapter Fourth

4

نمای زیست محیطی:
با ضربان طبیعت

Mapna Group

فعالیت در صنعت نفت و گاز، همواره با مسئولیتی سنگین در قبال محیط‌زیست همراه است. شرکت سرویس نفت و گاز مپنا با درک این واقعیت که پایداری عملیات بدون صیانت از منابع طبیعی امکان‌پذیر نیست، حفاظت از محیط‌زیست را به عنوان یکی از ارکان اساسی راهبرد پایداری خود در تمامی مراحل چرخه عمر خدمات، از نصب و بهره‌برداری تا تعمیرات و پشتیبانی فنی، در نظر گرفته است. گستره فعالیت‌های عملیاتی شرکت در سایت‌های حساس صنعتی، ایجاب می‌کند که مدیریت اثرات زیست‌محیطی با رویکردی پیشگیرانه، نظام‌مند و مبتنی بر انطباق با قوانین و استانداردهای ملی و بین‌المللی دنبال شود. از این رو، کنترل و کاهش آلاینده‌های هوا، مدیریت انتشار گازهای گلخانه‌ای، بهینه‌سازی فرآیندهای عملیاتی و رعایت الزامات قانونی محیط‌زیستی، به صورت مستمر در دستور کار شرکت قرار دارد. استقرار و نگهداشت سیستم مدیریت محیط‌زیست بر اساس استاندارد ایزو ۱۴۰۰۱، چارچوبی اجرایی برای پایش، بهبود و پاسخ‌گویی در این حوزه فراهم کرده است.

سرویس نفت و گاز مپنا باور دارد که در مسئولیت زیست‌محیطی، باید فراتر از رعایت الزامات قانونی نگاه آینده‌نگر به کاهش ردپای زیست‌محیطی عملیات داشت. بهره‌گیری از فناوری‌های نوین، بهبود عملکرد تجهیزات، مدیریت مصرف انرژی و توجه به راهکارهای کاهش انتشار، بخشی از اقدامات شرکت در راستای همسویی با اهداف توسعه پایدار به شمار می‌آید. در کنار اقدامات فنی، ارتقای فرهنگ زیست‌محیطی در میان کارکنان و پیمانکاران، آموزش مستمر و نهادینه‌سازی مسئولیت‌پذیری محیط‌زیستی، نقشی کلیدی در موفقیت برنامه‌های این حوزه دارد. شرکت تلاش می‌کند تا با مشارکت فعال نیروی انسانی، الزامات محیط‌زیستی را به بخشی از رفتار حرفه‌ای روزمره در سایت‌های عملیاتی تبدیل کند. این فصل، تصویری شفاف از رویکردها، سیاست‌ها و اقدامات شرکت بهره‌برداری و پشتیبانی فنی نفت و گاز مپنا در حوزه محیط‌زیست ارائه می‌دهد؛ روایتی از تلاش برای تداوم فعالیت صنعتی، در عین احترام به طبیعت و منابع حیاتی کشور. هم‌آهنگ با ضربان طبیعت بیانگر تعهد ما به ایجاد توازن میان توسعه صنعتی، امنیت انرژی و حفاظت از محیط‌زیست است؛ توازنی که شرط لازم برای آینده‌ای پایدار و مسئولانه به شمار می‌آید.

اهداف توسعه پایدار مرتبط با این فصل:



شرکت سرویس نفت و گاز مپنا ماهیتی خدمات‌محور دارد و به دلیل عدم انجام فعالیت‌های تولیدی یا فرآیندهای صنعتی سنگین، از منظر زیست‌محیطی دارای جنبه‌ها و پیامدهای شدید محیط‌زیستی نیست. با این حال، شرکت خود را نسبت به مسئولیت‌های زیست‌محیطی متعهد دانسته و تلاش می‌کند در سایت‌های عملیاتی و پروژه‌های، کلیه جنبه‌ها و اثرات بالقوه زیست‌محیطی فعالیت‌های خود را شناسایی، ارزیابی و کنترل نماید. در دوره سه‌ساله مورد گزارش، شرکت هیچ‌گونه جریمه، اخطار یا محکومیت زیست‌محیطی از سوی سازمان حفاظت محیط زیست یا سایر نهادهای ذی‌ربط دریافت نکرده است که نشان‌دهنده انطباق فعالیت‌ها با الزامات قانونی و مقررات محیط‌زیستی می‌باشد. مدیریت اثرات زیست‌محیطی در شرکت از طریق استقرار و به‌کارگیری سیستم مدیریت محیط زیست مبتنی بر استاندارد ایزو ۱۴۰۰۱ انجام می‌شود. در این چارچوب، شاخص‌ها و رویکردهایی نظیر مدیریت مصرف منابع (آب و انرژی)، تفکیک و مدیریت پسماند، پیشگیری از آلودگی، افزایش آگاهی کارکنان، و پایش و بهبود مستمر عملکرد زیست‌محیطی در دستور کار قرار دارد و به صورت مستمر مورد ارزیابی و بهبود قرار می‌گیرد. این رویکرد، در راستای کاهش اثرات زیست‌محیطی، افزایش انطباق قانونی و حمایت از توسعه پایدار در مناطق عملیاتی شرکت دنبال می‌شود.





موضوع کلیدی

مدیریت منابع و جنبه‌های زیست‌محیطی سایت‌های عملیاتی

موضوع کلیدی	آثار منفی بالفعل و بالقوه	خلق ارزش
مدیریت منابع و جنبه‌های زیست‌محیطی سایت‌های عملیاتی	مصرف غیر بهینه آب و انرژی در فعالیت‌های میدانی و کارگاهی، تولید پسماندهای عادی و در برخی فعالیت‌ها پسماندهای ویژه یا آلوده، ریسک آلودگی خاک و آب ناشی از نشت روغن‌ها و مواد شیمیایی یا مدیریت نامناسب مواد مصرفی، انتشار آلاینده‌ها در اثر تردد و کارکرد ماشین‌آلات و تجهیزات پشتیبان، و بروز عدم انطباق با الزامات محیط‌زیستی کارفرما و نهادهای ناظر که می‌تواند به توقف کار، جریمه، افزایش حساسیت اجتماعی و آسیب اعتباری منجر شود.	مدیریت مسئولانه منابع و جنبه‌های زیست‌محیطی، موجب کاهش ریسک‌های عملیاتی و حقوقی، افزایش انطباق و کاهش هزینه‌های ناشی از عدم انطباق می‌شود. همچنین بهبود بهره‌وری مصرف آب و انرژی و ارتقای مدیریت پسماند، به کاهش اتلاف منابع و هزینه‌های پنهان پروژه‌ها کمک می‌کند و از منظر کارفرما، کیفیت خدمت و قابلیت اتکای عملیات را ارتقا می‌دهد. در سطح کلان‌تر، این رویکرد به تقویت اعتماد ذی‌نفعان و تثبیت جایگاه حرفه‌ای شرکت در پروژه‌های حساس نفت و گاز منجر می‌شود.
مرز اثر:		
گروه‌های متأثر: کارفرمایان و بهره‌برداران سایت‌ها، کارکنان و پیمانکاران در پروژه‌ها، جامعه پیرامونی و نهادهای ناظر محل وقوع اثر: عمدتاً «بیرون از سازمان» در محدوده سایت‌های عملیاتی کارفرمایان و در برخی موارد در کارگاه‌ها و پایگاه‌های پشتیبانی جغرافیا و واحد: کلیه سایت‌ها و پروژه‌های عملیاتی شرکت در سطح کشور نسبت شرکت با اثر: مرتبط مستقیم از طریق فعالیت عملیاتی و پیمانکاری در سایت‌ها و در برخی موارد سبب‌ساز مستقیم در بخش‌هایی که مصرف منابع، تولید پسماند یا مدیریت مواد تحت کنترل شرکت قرار دارد. شکایت و جبران: سازوکار ثبت و رسیدگی به رخدادهای زیست‌محیطی و شبه‌رخدادها در پروژه‌ها، گزارش‌دهی به کارفرما طبق الزامات قراردادی، اجرای اقدامات اصلاحی و پیشگیرانه، بازنگری روش‌های اجرایی و آموزش‌های تکمیلی، و پیگیری انطباق با الزامات محیط‌زیستی سایت و نهادهای ناظر		
تعهد ما :		
تعهد سرویس نفت و گاز مپنا: ما متعهدیم در تمامی پروژه‌ها و سایت‌های عملیاتی، با رعایت الزامات محیط‌زیستی کارفرمایان و مقررات مربوطه، مصرف منابع را بهینه کنیم، پسماند را مسئولانه مدیریت نماییم و با پیشگیری از آلودگی، اثرات زیست‌محیطی فعالیت‌های خود را کنترل و کاهش دهیم.		
استراتژی: سلامت و ایمنی فراگیر در عملیات		
اقدامات	شاخص‌ها	
استقرار و اجرای الزامات محیط‌زیستی پروژه، شناسایی جنبه‌ها و پیامدهای زیست‌محیطی فعالیت‌ها در شروع پروژه و به‌روزرسانی دوره‌ای، کنترل مصرف آب و انرژی در فعالیت‌های تحت مدیریت شرکت و ثبت داده‌های مرتبط، تفکیک و مدیریت پسماند و تحویل به مسیرهای مجاز بر اساس الزامات سایت، مدیریت مواد و پیشگیری از نشت و آلودگی با رویه‌های کنترل و واکنش، آموزش‌های محیط‌زیستی برای کارکنان و پیمانکاران مرتبط، و انجام پایش‌ها و ممیزی‌های انطباق در پروژه‌ها	مصرف آب و انرژی مرتبط با عملیات در بخش‌های تحت کنترل شرکت، میزان و نحوه مدیریت پسماند و درصد تفکیک یا تحویل به مسیر مجاز، تعداد موارد عدم انطباق زیست‌محیطی و اقدامات اصلاحی، تعداد و پوشش آموزش‌های محیط‌زیستی، و تعداد رخدادهای و شبه‌رخدادهای زیست‌محیطی ثبت‌شده	

مدیریت آلاینده‌های هوا و کاهش انتشار گازهای گلخانه‌ای

شرکت سرویس نفت و گاز مپنا، متعهد به پایش، مدیریت و کاهش مستمر انتشار گازهای گلخانه‌ای ناشی از فعالیت‌های خود به‌عنوان بخشی از مسئولیت زیست‌محیطی خویش است. در این راستا، رویکردی نظام‌مند مبتنی بر اندازه‌گیری دقیق، هدف‌گذاری و اجرای پروژه‌های کاهش انتشار اتخاذ شده است.

پایش و گزارش‌دهی انتشار (1 Scope):

بر اساس دستورالعمل‌های بین‌المللی IPCC 2006، انتشار گازهای گلخانه‌ای ناشی از احتراق حامل‌های انرژی (گاز طبیعی و گازوئیل) به‌عنوان انتشارات مستقیم (1 Scope) محاسبه و پایش می‌شود. در سال ۱۴۰۳، میزان این انتشارات به شرح زیر بوده است:

برنامه‌ها و اقدامات کاهش انتشار

شرکت با تعریف برنامه‌های عملیاتی مشخص، گام‌های مؤثری در راستای کاهش ردپای کربن برداشته است که نتایج کمی زیر در سال ۱۴۰۳ حاصل شده‌اند:

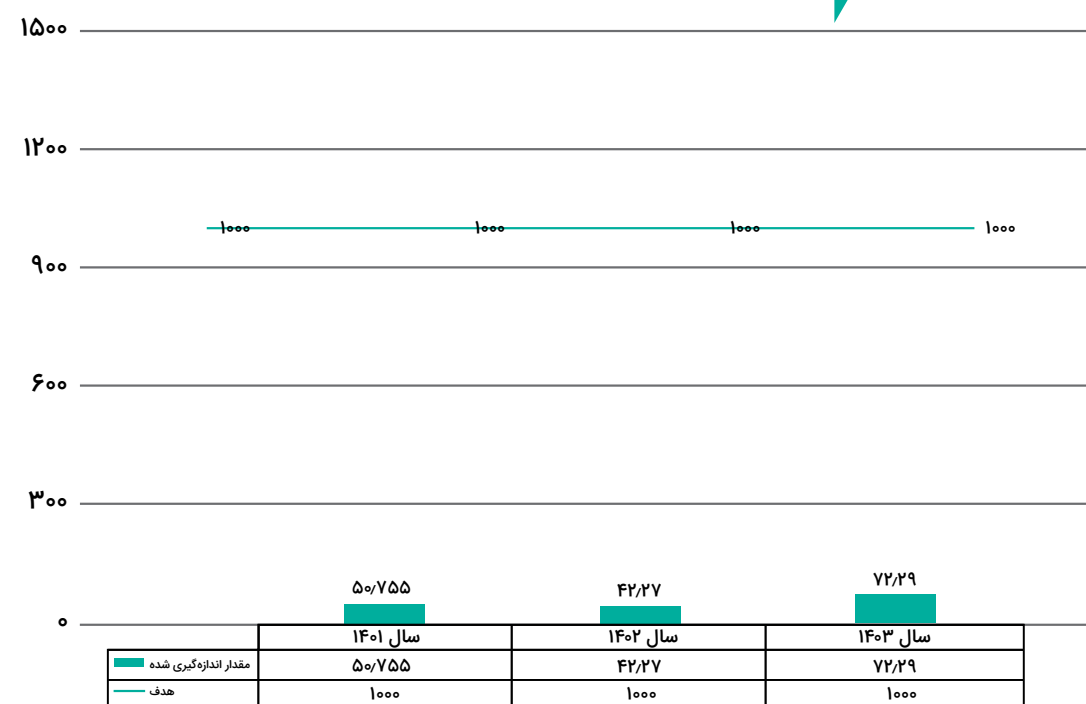
کاهش مصرف انرژی و انتشار CO₂: با مشارکت فعال در طرح بهینه‌سازی مصرف انرژی (MAPEC40)، شرکت موفق به کسب رتبه اول در بین شرکت‌های گروه مپنا با دستاورد ۳۳ درصد کاهش مصرف برق و همچنین رتبه دوم در کاهش مصرف گاز طبیعی گردید. این موفقیت، کاهش قابل‌توجهی در میزان انتشار CO₂ به‌همراه داشته است.



چشم‌انداز و برنامه‌های آتی

در راستای تداوم مسیر بهبود و کاهش انتشار، پروژه‌هایی در دست اجرا است: **تولید برق پاک:** راه‌اندازی و بهره‌برداری از پنل‌های خورشیدی از برنامه‌های کلیدی عملیاتی در سال‌های ۱۴۰۴ و ۱۴۰۵ است. پیش‌بینی می‌شود اجرای این پروژه منجر به کاهش ۵ تا ۱۰ درصدی انتشار گازهای گلخانه‌ای در محدوده 1 Scope و 2 Scope گردد. با توجه به تازه‌بودن مرحله اجرا، نتایج کمی این کاهش هم‌اکنون در دسترس نیست و پس از راه‌اندازی کامل اندازه‌گیری و در گزارش آتی منعکس خواهد شد. شرکت سرویس نفت و گاز مپنا با ادامه روند پایش دقیق، اجرای پروژه‌های نوآورانه و مشارکت در برنامه‌های فراگیر بهینه‌سازی مصرف انرژی، عزم خود را برای ایفای نقش مؤثر در مقابله با تغییرات اقلیمی و حرکت به سوی عملیات کم‌کربن جزم نموده است.

نمودار فاکتور زیست محیطی NOX



مدیریت انرژی

واحد	۱۴۰۳	۱۴۰۲	شاخص
kWh	۷۶۳۰۸۸	۹۹۵۲۹۵	مصرف سرانه برق
متر مکعب	۶۰۴۸۴	۹۷۷۳۴	مصرف سرانه گاز
ساعت	۱۰۶۲/۵	-	کارکرد دیزل ژنراتور

با توجه به ماهیت خدماتی فعالیت شرکت سرویس نفت و گاز مپنا، بیشترین مصارف انرژی سازمان در ساختمان اداری البرز متمرکز شده است. راهبرد شرکت در این بخش، متکی بر پایش دقیق و مشارکت در برنامه‌های بهینه‌سازی گروه مپنا است:

پایش و کنترل مصرف

- کلیه تجهیزات مصرف‌کننده انرژی در ساختمان اداری به پاورمیتزر مجهز شده‌اند تا داده‌های مصرف با دقت بالا جمع‌آوری شوند.
- داده‌های مصرف انرژی به صورت ماهیانه پایش و ثبت می‌گردد.
- شرکت با مشارکت فعال در برنامه جامع گروه مپنا، یعنی MAPEC^{۴۰}، در راستای مدیریت و بهبود مستمر مصارف انرژی، به بهینه‌سازی‌های مطلوبی دست یافته است.

زیرساخت تأمین انرژی

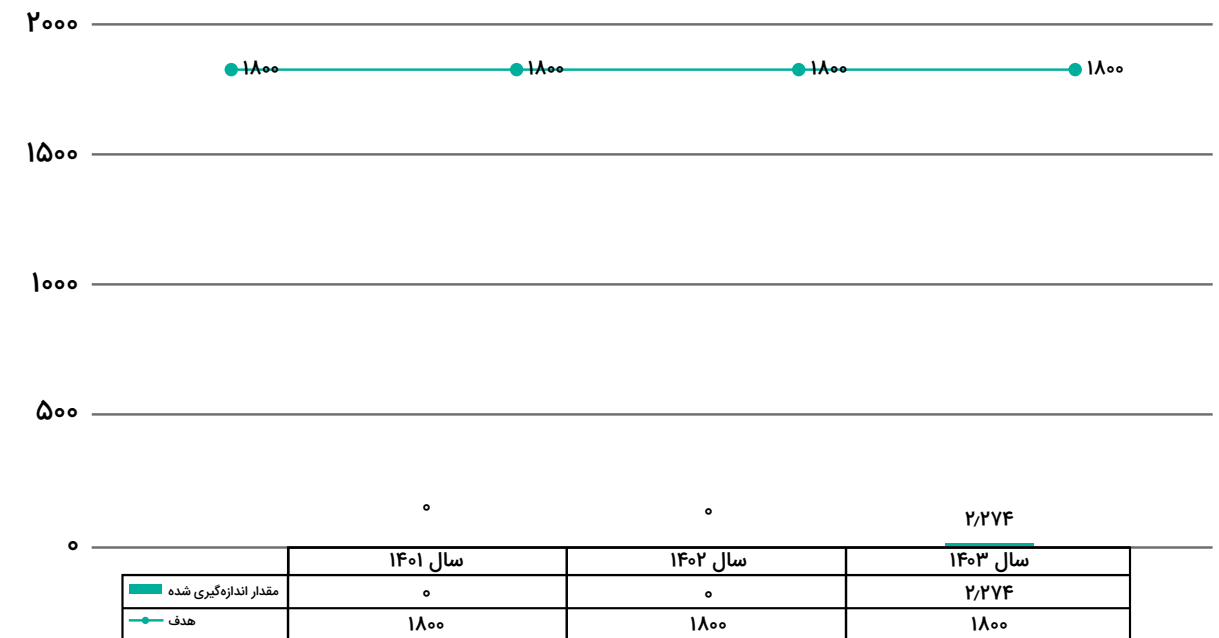
- تأمین برق اصلی شرکت از طریق شرکت توگا صورت می‌پذیرد.
- با توجه به محدودیت‌های اعمال شده در شبکه، روزانه حدود ۸ ساعت برق مصرفی ساختمان از طریق دیزل ژنراتورهای مجموعه تأمین می‌گردد.
- تأمین گاز از طریق پست گاز شرکت مکو انجام می‌شود، هرچند عملیات احداث پست گاز مستقل جهت تأمین گاز مجموعه نیز در دست اجرا است.

شاخص‌گذاری و گزارش‌دهی

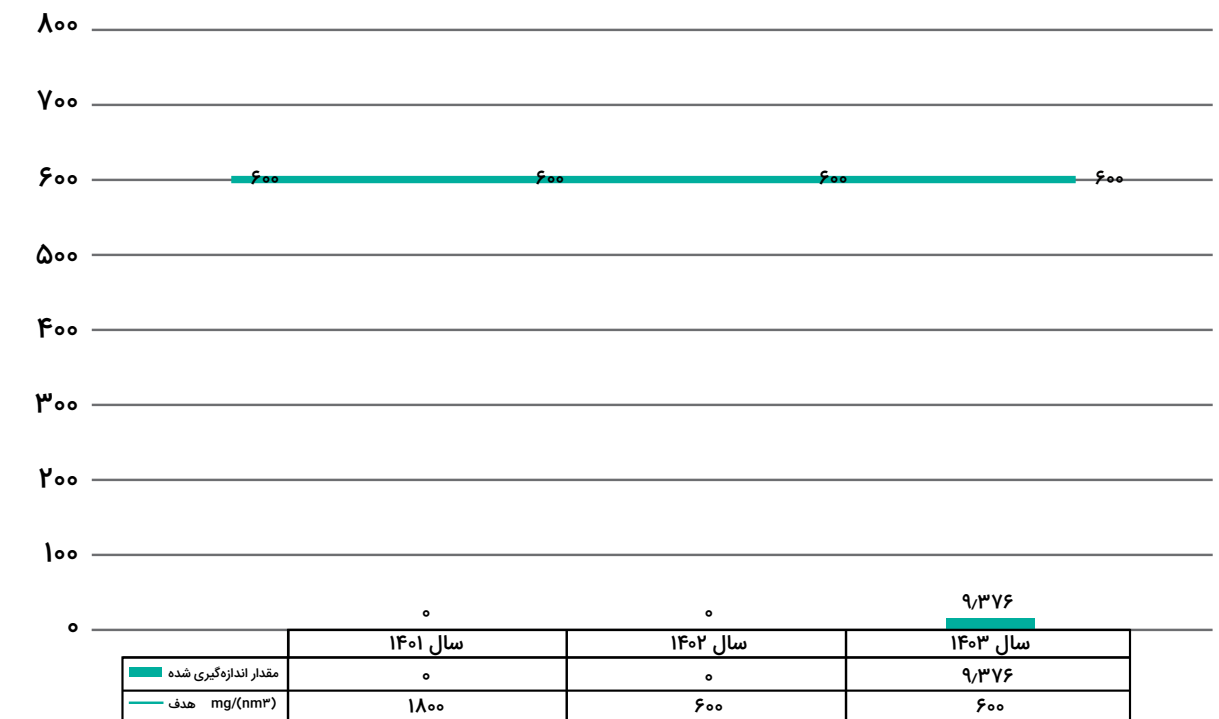
به دلیل ماهیت خدماتی شرکت که مبتنی بر تولید نیست، ارائه شاخص بر اساس تولید مقدور نمی‌باشد. با این حال، شاخص شدت انرژی به طور اختصاصی برای ساختمان البرز تهیه شده و تحت نظارت مستمر برنامه MAPEC^{۴۰} قرار دارد تا اثربخشی اقدامات مدیریتی به صورت کمی ارزیابی شود.



نمودار فاکتور زیست محیطی SOX



نمودار فاکتور زیست محیطی CO



WATER



مدیریت منابع آب

به عنوان یک شرکت خدمات پیمانکاری در حوزه نفت و گاز، مصرف ویژه و فرآیندی آب در عملیات شرکت مپنا ناچیز است. عمده مصارف آب سازمان محدود به مصارف شرب و بهداشتی در دفتر مرکزی (ساختمان البرز) بوده و در سایت‌های پروژه‌های، مدیریت منابع آب به طور عمده بر عهده کارفرمای پروژه است.

راهکارهای مدیریت مصارف آب در دفتر مرکزی:

کنترل و کاهش مصرف: در جهت مدیریت بهینه مصارف روزانه، اقدامات زیر اجرایی شده است:

- نصب و بهره‌برداری از انشعاب آب شهری مجزا برای ساختمان مرکزی در سال جاری، علاوه بر تأمین آب از شرکت توگا.

- نصب شیرآلات هوشمند در ساختمان البرز.

- تعویض پرلاتورهای آب بهداشتی با انواع کم‌مصرف.

- نصب کنتورهای آب برای پایش دقیق میزان برداشت و مصارف انجام‌شده.

- تأمین آب مصرفی مجموعه (شرب و بهداشتی) از طریق شرکت توگا.

بازچرخانی و استفاده مجدد: با هدف استفاده مجدد و بازچرخانی آب مصرفی و کاهش تأثیرات بر منابع زیرزمینی، اقدامات زیر در دست اجرا است:

- احداث تصفیه‌خانه فاضلاب ساختمان البرز توسط واحد تاسیسات و انرژی به صورت امکان استفاده از پساب تصفیه‌شده در آبیاری فضای سبز مطابق با استانداردهای محیط زیست

- اجرای لوله‌کشی سیستم آبیاری قطره‌ای جهت استفاده از پساب تصفیه‌خانه در آبیاری فضای سبز.

در حال حاضر، دفع فاضلاب ساختمان در چاه جذبی صورت می‌گیرد که با تکمیل پروژه تصفیه‌خانه، تأثیر بر منابع آبی به حداقل خواهد رسید.

منابع ورودی آب: آب شرب و بهداشتی و آبیاری ساختمان اداری مرکزی البرز از طریق شرکت توگا مپنا تأمین می‌گردد که انشعاب شهری جداگانه به زودی در دسترس قرار می‌گیرد. همچنین جهت شستشوی تجهیزات بخش عملیاتی نیز از سالن‌های شستشوی شرکت توگا مپنا استفاده می‌شود که این امر به مدیریت متمرکز و استانداردسازی مصرف آب در محیط‌های عملیاتی کمک می‌کند.

پساب خروجی شرکت: پساب خروجی شرکت از طریق شبکه فاضلاب شهری استان البرز دفع می‌گردد. شرکت در صدد است با راه‌اندازی تصفیه‌خانه بخشی از آب خروجی را برای مصارف آبیاری بازچرخانی نماید.

شاخص	۱۴۰۲	۱۴۰۳	واحد
میزان مصرف سالیانه آب	۸۴۷۹	۷۷۲۰	متر مکعب

شرکت سرویس نفت و گاز مپنا، با در نظر گرفتن اصل پیشگیری و مسئولیت‌پذیری زیست‌محیطی، سیستمی یکپارچه برای مدیریت پسماند در کلیه فعالیت‌های ستادی و عملیاتی خود طراحی و اجرا نموده است. این نظام بر پایه کاهش تولید در مبدأ، تفکیک، بازیافت و دفع ایمن استوار است تا ضمن کاهش اثرات زیست‌محیطی، گامی مؤثر در راستای اقتصاد چرخشی برداشته شود. با توجه به ماهیت کسب‌وکار شرکت، عمده پسماندهای تولیدی از نوع عادی و خانگی است که به‌طور گسترده در مبدأ تفکیک می‌شوند. پسماندهای تفکیک‌شده قابل بازیافت (نظیر کاغذ، مقوا، پلاستیک، فلزات و شیشه) به بازیافت‌کنندگان معتبر فروخته می‌شود. در راستای کاهش مصرف مواد اولیه، اقداماتی مانند جایگزینی ظروف یک‌بارمصرف پلاستیکی با لوازم شخصی، استفاده از بطری‌های آب بزرگ برای مصرف جمعی و بازیافت جعبه‌های کارتنی برای ارسال بار به‌طور مستمر انجام می‌پذیرد.



پسماندهای خطرناک و ویژه در تمامی بخش‌ها به‌طور دقیق شناسایی، تفکیک، برچسب‌گذاری و مطابق با الزامات قانونی و زیست‌محیطی مدیریت می‌گردند. با توجه به حجم محدود این پسماندها، در صورت عدم قابلیت استفاده مجدد یا بازیافت، در انبارهای مجزا و ایمن نگهداری شده و بلافاصله پس از قابلیت حمل، در سامانه IRANEMP ثبت و از طریق پیمانکاران دارای صلاحیت دفع می‌شوند. نمونه‌هایی از این مدیریت تخصصی شامل:

پسماند روغن سوخته و فیلترهای ژنراتورها: جمع‌آوری و استفاده مجدد به‌عنوان روان‌کار در تجهیزاتی نظیر داریست‌ها (اسکافلدها).

پارچه و دستمال‌های آغشته به روغن و حلال‌ها: در کارگاه تفکیک و جمع‌آوری شده و پس از رسیدن به حجم مشخص، برای دفع ایمن به پیمانکاران ذی‌صلاح تحویل داده می‌شوند.

باتری‌های مصرف شده: در قالب برنامه مسئولیت اجتماعی و با همکاری خیریه نیکان ماموت، جمع‌آوری و بازیافت می‌شوند تا از مواد آن برای تهیه پروتزهای درمانی بیماران استفاده گردد. تاکنون بیش از ۹ کیلوگرم باتری بازیافتی به این خیریه تحویل داده شده است. همچنین، با مشارکت کارکنان، بیش از ۵۰ کیلوگرم درب بطری برای کمک به خرید ویلچیر جمع‌آوری و اهدا شده است.

پسماندهای الکترونیک (کارت‌ریج‌های مصرفی، لامپ‌های سوخته، بردهای الکترونیکی): به‌صورت تفکیک‌شده جمع‌آوری می‌گردند و تصمیم‌گیری نهایی در مورد فروش به‌عنوان ضایعات یا اهدا به نهادهای خیریه برای اهداف انسان‌دوستانه، بر اساس ارزیابی فنی و اقتصادی صورت می‌پذیرد.

حجم پسماد الکترونیک جمع‌آوری شده به شرح ذیل می‌باشد:

- مانیتور = ۱۱ دستگاه
- کارت‌ریج = ۲۰۶ عدد
- کیس PC = ۱۱ دستگاه
- Mini PC = ۲۷ دستگاه
- موس = ۳۶ عدد
- کیبورد = ۳۵ عدد
- اسکنر = ۲ دستگاه
- تکه کابل - سیم و ... = ۱۵-۲۰ کیلو



میزان مواد مصرفی در دوره گزارش دهی

موارد مصرفی	پلاستیک زباله‌ای (کیلوگرم)	انواع کاغذ (کیلوگرم)	دستمال کاغذی (عدد)	لیوان یکبار مصرف کاغذی (عدد)	لیوان یکبار مصرف پلاستیکی (عدد)
مقدار مصرفی سال ۱۴۰۱	۱,۶۵۰	۱,۲۵۰	۶۱۹,۰۰۰	۶۰,۰۰۰	۷۲,۰۰۰
مقدار مصرفی سال ۱۴۰۲	۱,۵۶۰	۱,۲۰۰	۶۱۰,۰۰۰	۳۶,۰۰۰	۷۰,۰۰۰
مقدار مصرفی سال ۱۴۰۳	۱,۵۰۰	۱,۱۵۰	۵۹۰,۰۰۰	۳۰,۰۰۰	۶۷,۰۰۰

نحوه مدیریت پسماند در سرویس نفت و گاز مپنا

نوع پسماند	روش دفع	انواع ضایعات	فرآیند تولید
پسماند عادی / قابل بازیافت و فروش	تحويل به شرکت‌های مورد تایید محیط زیست / قابل فروش و بازاریابی	آهن آلات	ماشینکاری و تراشکاری
		کاغذ و مقوا	سیستم اداری و اجرایی
		چوب	تامین (انبار تامین)
		دستمال تنظیف	اجرایی
پسماند خانگی	تحويل به شرکت‌های مورد تایید محیط زیست / سازمان مدیریت پسماند شهرداری	مواد غذایی	رستوران
		کاغذ و پلاستیک	اداری و رستوران
		مخزن لجن چربی گیر (مخلوط روغن و آب)	رستوران



اقدامات بهبود انجام شده در مدیریت پسماند

محل اجرا	مزایا و تاثیرات	سرمايه‌گذاري / ظرفيت	شرح	اقدام
محل شرکت	کاهش آلودگی زیست محیطی رعایت الزامات زیست محیطی استفاده از پساب تصفیه شده در آبیاری فضای سبز	در حال پیگیری	تصفیه فاضلاب انسانی، رستوران، آزمایشگاه و ایجاد شبکه سراسری فاضلاب	استقرار سیستم تصفیه خانه فاضلاب
محل شرکت	کاهش آلودگی زیست محیطی	بالغ بر ۵ میلیارد تومان	جایگزینی با دیزل قدیمی با آلایندگی خارج از حد استاندارد	خرید دیزل ژنراتور جدید
محل شرکت	کاهش آلودگی زیست محیطی	بالغ بر ۲۰۰ میلیون تومان	کلیه لیفتراک‌های دیزلی آلایندة	تعمیر اساسی ماشین آلات صنعتی
محل شرکت	جلوگیری از هدر رفت منابع آبی	۳۰ تا ۵۰ درصد کاهش مصرف	تعویض شیرآلات جهت صرفه جویی در مصرف آب	خرید شیرآلات با مصرف آب بهینه، تعویض پرلاتور سرویس‌های بهداشتی
محل شرکت	کاهش مصرف انرژی الکتریکی کاهش آلودگی زیست محیطی	۳۰ تا ۵۰ درصد کاهش مصرف	نصب سنسورهای هوشمند حساس به حرکت	اجرای تفکیک سربندی خطوط برق، اجرای سیستم هوشمند مجهز به کنترل حرکت در مشاعات
سایت مشتری	کاهش آلودگی زیست محیطی ناشی از تولید کمتر	بر اساس ارزیابی انجام شده، تمدید عمر تا اورهال بعدی امکان پذیر است.	تمدید عمر قطعات اصلی توربین‌های GE با انجام تست رلیکا و NDT برای برخی قطعات	مدیریت چرخه عمر محصول

در سال ۱۴۰۳، بر اساس خودارزیابی‌های انجام‌شده بر اساس مدل تعاملی و الهام‌گرفته از پروژه‌های موفق شرکت‌های مشابه، استقرار نظام‌مند اقتصاد چرخشی در شرکت به عنوان یکی از اولویت‌های استراتژیک قرار گرفت. در همین راستا کارگروهی متخصص از نمایندگان معاونت‌های مختلف تشکیل شد و جلسات هفتگی خود را برای طراحی راهبرد و اجرای این نظام آغاز کرد. خروجی این کارگروه، روش اجرایی پیاده‌سازی اقتصاد چرخشی و استخراج شاخص‌های پایشی بود. بر اساس شناسایی وضعیت فعلی و مدل مصوب، مفهوم کاهش (Reduce) به عنوان تم اصلی فعالیت سال اول انتخاب شد. پروژه‌هایی در راستای کاهش مصرف منابع، زباله و هزینه‌ها در حال اجرا یا جاری شدن هستند.

نمونه‌هایی از اقدامات عملی:

- بازیافت تایل بولت‌های توربین نیشابور با حفظ سلامت قطعات و جلوگیری از استهلاک.
 - ساخت ابزارها و تجهیزات (مثل استند حمل روتور، ابزار مخصوص جایگزینی دیسک GE) از ضایعات موجود در کارگاه، به جای اجاره یا خرید.
 - جلوگیری از خرید ابزار و تجهیزات جدید و استفاده از ورق‌های اضافی و مستعمل برای ساخت قفسه‌های صنعتی و سایه‌بان خودرو.
 - اجرای فعالیت‌های مدیریت انرژی، از جمله نصب خوانشگرهای انرژی، تفکیک سرخط‌های روشنایی و پریرز.
 - نصب چراغ‌های خورشیدی در خیابان شرقی و ایجاد کارگاه مشترک کالیبراسیون و تجمیع تجهیزات.
 - حذف مرحله پیش سنگ‌زنی پره‌های کمپرسور.
 - ارسال یکپارچه قطعات پروژه به سایت در شرایط غیرضروری و انبارگردانی قطعات در کارگاه‌های پارس جنوبی برای جلوگیری از خریدهای غیرضروری.
- این اقدامات علاوه بر صرفه‌جویی منابع، پسماندها را به منابع ارزشمند تبدیل می‌کنند و از مسیر پایداری و اقتصاد چرخشی به سمت تولید مسئولانه سوق می‌دهد.

شاخص	۱۴۰۱	۱۴۰۲	۱۴۰۳	واحد
میزان صرفه جویی حاصل از اقتصاد چرخشی	۱,۲۹۱/۹۲۰	۱,۸۱۲/۷۷۰	۲,۰۰۷/۲۶۵	میلیون ریال

شرکت سرویس نفت و گاز مپنا، یک شرکت خدماتی در حوزه بهره‌برداری، راه‌اندازی، تعمیرات و پشتیبانی فنی تجهیزات دوار است و محل استقرار دفتر مرکزی آن در محدوده شهری فردیس کرج قرار دارد. بررسی ثبت‌های بین‌المللی ذیل یونسکو نشان می‌دهد در استان البرز و پیرامون فردیس، محل زیست‌محیطی حساس بین‌المللی وجود ندارد. با این وجود در سطح ملی در محور کرج و دامنه‌های جنوبی البرز، مناطق تحت مدیریت سازمان حفاظت محیط زیست وجود دارد که می‌تواند از منظر تنوع زیستی و زیستگاه‌ها اهمیت داشته باشد، از جمله منطقه حفاظت شده البرز جنوبی در محدوده کرج و جاده چالوس. همچنین رودخانه کرج در منابع رسمی به عنوان یکی از رودخانه‌های حفاظت‌شده کشور معرفی شده است. بر این مبنا، می‌توان گفت پیرامون سایت مرکزی شرکت، یک پهنه حساس و حفاظت‌شده با اهمیت ویژه و در مقیاس بین‌المللی استقرار ندارد، اما در شعاع منطقه‌ای کرج، کریدورهای طبیعی مهم وجود دارند که در برنامه‌ریزی‌های سفر، تردد و فعالیت‌های پشتیبانی باید به ملاحظات آن توجه شود.

از سوی دیگر، بخش اصلی اثرات زیست‌محیطی مرتبط با شرکت، در سایت‌های عملیاتی کارفرمایان رخ می‌دهد؛ یعنی جایی که پروژه‌های بهره‌برداری و تعمیرات در آن اجرا می‌شود و ممکن است در مجاورت زیستگاه‌های حساس، رودخانه‌ها، تالاب‌ها یا کریدورهای تنوع زیستی قرار داشته باشد. در این شرایط، مسئولیت مستقیم مدیریت محیط‌زیست سایت بر عهده بهره‌بردار و کارفرمای پروژه است، اما شرکت به عنوان پیمانکار تخصصی، خود را متعهد می‌داند ضمن رعایت الزامات HSE و محیط‌زیستی کارفرما، در حد اختیارات و دامنه قرارداد، پیشنهادهای فنی و اجرایی برای کاهش اثرات و بهبود عملکرد محیط‌زیستی ارائه کند. این رویکرد با راهبرد محیط‌زیست مسئولانه در سایت‌های عملیاتی همسو است و در عمل به معنی توجه به پیشگیری از آلودگی، مدیریت پسماند و مواد، کنترل مصرف منابع در فعالیت‌های قابل کنترل، آموزش‌های محیط‌زیستی و پایش انطباق در محدوده خدمات شرکت است. در همین راستا، بخشی از پروژه‌های ابلاغی به واحد بهره‌برداری شرکت، به کاهش اثرات مخرب و کنترل عوامل آلاینده در منطقه پارس جنوبی و سایر مناطق حوزه انرژی اختصاص یافته است. از جمله می‌توان به پروژه واحد بازیابی گوگرد اشاره کرد که با هدف کاهش انتشار ترکیبات گوگردی و حذف سولفید هیدروژن از گاز اسیدی در پالایشگاه‌های گاز پارس جنوبی تعریف شده است و نیز پروژه طرح کهاب که با بازیافت بخارات بنزین و کاهش آلودگی هوا، به بهبود عملکرد زیست‌محیطی کمک می‌کند. مطابق وضعیت فعلی، پروژه‌های طرح کهاب تحویل موقت شده‌اند و پروژه‌های بازیابی گوگرد در مرحله آغازین قرار دارند.

نگاهی به آینده پایداری در سرویس نفت و گاز مپنا

موضوعات کلیدی پایداری که در این گزارش معرفی شده‌اند، مبنای طراحی چشم‌انداز و نقشه‌راه پایداری شرکت سرویس نفت و گاز مپنا تا افق ۱۴۱۰ قرار گرفته‌اند. با این حال، شرکت این موضوعات را ثابت و تغییرناپذیر تلقی نمی‌کند، بلکه متعهد است در بازه‌های زمانی منظم گزارش‌دهی و با توجه به تحولات صنعت انرژی، مقررات حاکمیتی و انتظارات ذی‌نفعان، فرآیند ارزیابی و بازنگری موضوعات کلیدی را تکرار کرده و در صورت لزوم، اولویت‌ها و برنامه‌های پایداری خود را به‌روزرسانی نماید. این تغییرات در گزارشات پایداری آتی شرکت انعکاس خواهد داشت.

در افق ۱۴۱۰، سرویس نفت و گاز مپنا در ادامه مسیر پایداری به شرکتی بدل شده است که شریان حیاتی صنعت انرژی کشور را با خدمات خود مبتنی بر بهره‌برداری ایمن، پایدار و پاسخگو همراهی می‌کند.



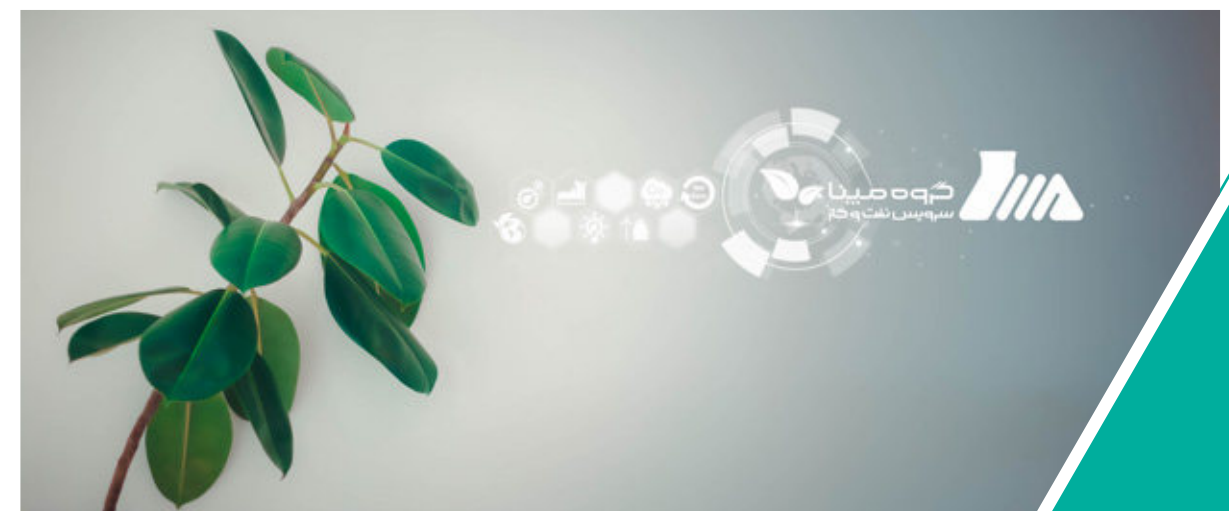
شرکتی که:

- قابلیت اطمینان را به یک مزیت رقابتی بدل کرده و توقف‌های ناخواسته در دارایی‌های حیاتی نفت و گاز را به حداقل رسانده است؛
 - ایمنی و سلامت کارکنان، پیمانکاران و مشتریان را در تمامی سایت‌های عملیاتی به عنوان خط قرمز و معیار اصلی موفقیت پروژه‌ها می‌داند؛
 - با حاکمیت اخلاقی، شفاف و داده‌محور، اعتماد گروه مپنا، کارفرمایان، نهادهای حاکمیتی و جوامع محلی را تقویت می‌کند؛
 - با توسعه سرمایه انسانی متخصص و متعهد، دانش فنی و توان عملیاتی کشور را در حوزه بهره‌برداری و پشتیبانی فنی نفت و گاز ارتقا می‌دهد؛
 - و با مدیریت مسئولانه منابع و اثرات زیست‌محیطی در سایت‌های عملیاتی، ردپای خود را کاهش داده و در حفظ محیط زیست سهیم است.
- در این چشم‌انداز، سرویس نفت و گاز فراتر از ارائه‌دهنده خدمات به عنوان شریک پایداری صنعت نفت و گاز ایران و بخشی از راه‌حل‌های پایدارسازی این صنعت راهبردی به شمار می‌آید.



ارکان چشم‌انداز پایداری

رکن	توصیف
حاکمیتی و اقتصادی: حاکمیت مسئولانه و ارزش‌آفرینی پایدار	• استقرار کامل حاکمیت پایداری در سطح هیأت‌مدیره و کمیته‌های تخصصی، همسو با راهبرد کلان گروه مپنا. • بلوغ فرآیندی در تداوم کسب‌وکار، تاب‌آوری سازمانی و مدیریت ریسک‌های کلان. • ارتقای مدل‌های کسب و کار به سمت خدمات پایدار تعمیرات، پشتیبانی بلندمدت و بهره‌برداری بهینه. • گزارش‌دهی منظم پایداری با استانداردهای بین‌المللی و شفافیت بالا در عملکرد مالی و عملیاتی.
اجتماعی: سرمایه انسانی توانمند و تعامل سازنده با کلیه ذی‌نفعان	• صفر حادثه منجر به حادثه شدید برای کارکنان و پیمانکاران در تمامی سایت‌های عملیاتی. • تقویت کیفیت زندگی، رفاه، آموزش و توسعه مستمر کارکنان و نهادینه‌سازی فرهنگ HSE و پایداری. • تعمیق همجواری مسئولانه با جوامع محلی پیرامون سایت‌ها و مشارکت در ارتقای تاب‌آوری اجتماعی. • حفظ و جذب بهترین استعدادها از طریق ایجاد محیط کاری جذاب، عادلانه و مبتنی بر شایستگی.
زیست‌محیطی: عملکرد مسئولانه در طبیعت	• مدیریت چرخه عمر دارایی‌ها و قطعات با رویکرد اقتصاد چرخشی و افزایش عمر مفید تجهیزات. • کاهش تدریجی شدت مصرف منابع (آب، انرژی) و تولید پسماند در پروژه‌ها و سایت‌های عملیاتی. • پایش، کنترل و گزارش‌دهی نظام‌مند انتشار گازهای گلخانه‌ای و آلاینده‌های محلی. • انطباق کامل با الزامات زیست‌محیطی کارفرمایان و مقررات ملی.



نقشه راه پایداری تا افق ۱۴۱۰

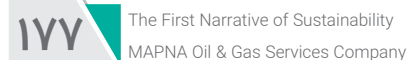
گام / دوره	حاکمیتی و اقتصادی	اجتماعی	زیست‌محیطی
گام اول ۱۴۰۴-۱۴۰۵	• تکمیل نقشه داده‌های پایداری و هدف‌گذاری شاخص‌های کلیدی. • تقویت ساختار کمیته پایداری و اتصال آن به هیأت‌مدیره و نظام مدیریت ریسک.	• به‌روزرسانی نقشه ریسک‌های ایمنی و سلامت در تمام سایت‌ها. • استقرار منسجم برنامه‌های آموزش HSE و فرهنگ‌سازی برای کارکنان و پیمانکاران. • طراحی چارچوب گفت‌وگو با جامعه محلی در سایت‌های کلیدی.	• تکمیل خط مبنای شاخص‌های کلیدی محیط‌زیست (آب، انرژی، پسماند، انتشار). • به‌روزرسانی برنامه جامع مدیریت محیط‌زیست برای کلیه واحدهای عملیاتی. • آغاز پروژه‌های پایلوت مدیریت پسماند و صرفه‌جویی در مصرف آب در چند سایت منتخب.
گام دوم ۱۴۰۶-۱۴۰۷	• ادغام ملاحظات پایداری در فرآیند حکمرانی پروژه‌ها از مناقصه تا اختتام. • بهبود شاخص‌های قابلیت اطمینان و دسترس‌پذیری خدمات در قراردادهای بلندمدت.	• اجرای برنامه‌های توانمندسازی مهارت‌های فنی و نرم کارکنان مرتبط با پایداری. • ارتقای نظام سنجش رضایت ذی‌نفعان و اجرای اقدامات بهبود بر اساس نتایج. • اجرای پروژه‌های اجتماعی شاخص در یک یا دو منطقه عملیاتی.	• اجرای پروژه‌های نمونه بهینه‌سازی مصرف انرژی در سایت‌های منتخب. • توسعه سیستم‌های پایش آنلاین آلاینده‌ها در سایت‌های حساس. • تعریف و آغاز پروژه‌های پایلوت بازیافت و بازتولید قطعات (اقتصاد چرخشی).
گام سوم ۱۴۰۸-۱۴۰۹	• ارزیابی بلوغ حاکمیت پایداری و یکپارچه‌سازی آن با نظام مدیریت پروژه. • اعمال معیارهای پایداری در ارزیابی و انتخاب تامین‌کنندگان و پیمانکاران کلیدی.	• توسعه زیرساخت‌های رفاهی و آموزشی کارکنان بر اساس نظرسنجی‌های دوره‌ای. • گسترش برنامه‌های مشترک با نهادهای محلی برای توسعه پایدار منطقه‌ای. • تقویت برنامه‌های جانشین‌پروری و حفظ دانش سازمانی.	• استقرار نظام مدیریت پسماند در سطح شرکت و کاهش سرانه تولید پسماند. • اجرای پروژه‌های ارتقای بهره‌وری انرژی و کاهش انتشار در سایت‌های شاخص. • آغاز ارزیابی چرخه عمر برای تجهیزات پراسته‌لاک.
گام چهارم ۱۴۱۰	• گزارش‌دهی پایداری با سطح اطمینان بالاتر (تضمین/تأیید بیرونی). • ادغام شاخص‌های پایداری در نظام بودجه‌ریزی و ارزیابی عملکرد مدیریت.	• تثبیت موقعیت شرکت به عنوان الگوی ایمنی و سلامت شغلی در صنعت نفت و گاز. • تبدیل شدن به سرمایه اجتماعی مثبت در مناطق عملیاتی. • دستیابی به نرخ ماندگاری و رضایت کارکنان در سطح برتر صنعت.	• کاهش معنادار شدت مصرف منابع و انتشار آلاینده‌ها نسبت به خط مبنای ۱۴۰۳. • افزایش سهم خدمات کم‌کربن و بهینه‌سازی انرژی در سبد کسب‌وکار شرکت. • تعمیق برنامه‌های انطباق با تغییرات اقلیمی برای دارایی‌های تحت پوشش.



این نقشه راه، تصویری زنده از آینده‌ای است که هم‌اکنون در نبض فعالیت‌های ما جریان دارد. از کارگاه‌های تعمیراتی تا میداین نفتی و پالایشگاه‌های عسلویه، هر پروژه، هر قطعه بازسازی شده و هر ساعتی که به ایمنی و آموزش اختصاص می‌یابد، گامی است در جهت تحقق این چشم‌انداز.

گزارش حاضر نشان داد که پایه‌های این مسیر، بر پایه دانش فنی، تجربه عملیاتی و سرمایه انسانی متخصص استوار است. دستاوردهای ایمنی، رشد خدمات، توسعه نیروهای بومی و تلاش برای شفافیت، ثابت کرده‌اند که پایداری در سلول‌های سازمان ما ریشه دوانده است. حال، این سفر با نقشه‌ای روشن‌تر ادامه می‌یابد. تحقق این افق، فراتر از یک وظیفه مدیریتی، پیمانی جمعی است. پیمانی بین رهبری متعهد، کارکنانی که هر روز خرد و تلاش خود را به میدان می‌آورند، کارفرمایانی که اعتماد می‌کنند و جوامعی که میزبان ما هستند. ما بر این باوریم که نقش ما در زنجیره انرژی کشور همراهی مسئولانه برای ساختن صنعتی تاب‌آور، ایمن و هم‌سو با آینده است.

با افتخار به گذشته‌ای که ساختیم و با نگاهی امیدوار به فردایی که می‌سازیم، این مسیر را با گام‌هایی استوار، مسئولانه و در کنار تمامی همراهان خود ادامه خواهیم داد. آینده پایدار، امروز آغاز می‌شود.



فهرست محتوایی GRI

شماره استاندارد	افشا	شماره صفحه / وضعیت در گزارش
GRI1	۱-۱ هدف و ساختار استانداردهای GRI	۱
	۲-۱ استفاده از استانداردهای GRI برای گزارشگری پایداری	۱
	۳-۱ اصول گزارشگری	۱
	۴-۱ الزامات تهیه گزارش پایداری	۱
	۵-۱ گزارشگری مطابق با استاندارد GRI	۱
	۶-۱ ادعاهای مربوط به استفاده از استانداردهای GRI	۱
GRI 2 افشای عمومی ۲۰۲۱	۱-۲ جزئیات سازمانی	۱۰، ۱۸-۲۰، ۲۴، ۱۷۷
	۲-۲ نهادهای درگیر در گزارش پایداری سازمان	کاربرد ندارد.
	۳-۲ دوره گزارشدهی، تواتر انتشار و نقاط تماس	۱
	۴-۲ بازنگری اطلاعات	۱
	۵-۲ تضمین بیرونی (خارجی)	عدم وجود رویکرد
	۶-۲ فعالیتها، زنجیره ارزش و سایر روابط تجاری	۱۱، ۲۵-۱۸
	۷-۲ کارکنان	۹۲-۹۰، ۱۱۷، ۱۴۲
	۸-۲ کارکنان تامین نیرو	۹۰، ۱۱۷، ۱۴۴
	۹-۲ ساختار و ترکیب حاکمیتی	۲۱-۱۴
	۱۰-۲ تعیین و انتخاب عالیترین نهاد حاکمیتی	۲۹، ۳۰-۳۳
	۱۱-۲ رئیس بالاترینترین نهاد حاکمیتی	۳۶-۲۷
	۱۲-۲ نقش بالاترین نهاد حاکمیتی در نظارت بر مدیریت تاثیرات	۳۳-۲۷
	۱۳-۲ تفویض مسئولیت برای مدیریت تاثیرات	۳۳-۲۷
	۱۴-۲ نقش بالاترین نهاد حاکمیتی در گزارشدهی پایداری	۳۳-۲۷
	۱۵-۲ تضاد منافع	۳۴

شماره استاندارد	افشا	شماره صفحه / وضعیت در گزارش
GRI 2 افشای عمومی ۲۰۲۱	۱۶-۲ اطلاع رسانی دغدغه‌های مهم	۸۷-۸۶، ۱۰۱
	۱۷-۲ دانش جمعی بالاترین نهاد حاکمیتی	عدم وجود رویکرد
	۱۸-۲ ارزیابی عملکرد عالیترین نهاد حاکمیتی	عدم وجود رویکرد
	۱۹-۲ سیاست‌های جبران خدمات و پاداش	۱۳۳-۱۲۸
	۲۰-۲ فرآیند تعیین جبران خدمات و پاداش	۱۳۳-۱۲۸
	۲۱-۲ نسبت جبران خدمات کل سالانه	۱۲۹
	۲۲-۲ بیانیه استراتژی توسعه پایدار	۲-۳
	۲۳-۲ تعهدات سیاستی	۱۵۸، ۹۶-۹۴، ۶۲، ۱۱۸، ۱۳۴
	۲۴-۲ کاربرد تعهدات	۳۲-۳۳، ۳۸، ۴۰-۴۱
	۲۵-۲ فرآیندهایی برای اصلاح اثرات منفی	۵۴، ۶۲، ۹۴، ۱۱۸، ۱۳۴، ۱۵۸
	۲۶-۲ مکانیزم‌هایی برای مشاوره و مطرح کردن دغدغه‌ها	۳۴
	۲۷-۲ رعایت قوانین و مقررات	۱۵۷، ۲۹
	۲۸-۲ عضویت در انجمن‌ها	۱۵۲
	۲۹-۲ رویکرد تعامل با ذی‌نفعان	۸۴-۸۳، ۸۷-۸۶، ۱۰۱
GRI 3 موضوعات مواد ۲۰۲۱	۳۰-۲ توافق نامه‌های چانه‌زنی جمعی	۳۴
	۱-۳ فرآیند تعیین موضوعات با اهمیت	۴۶-۴۱
	۲-۳ فهرست موضوعات با اهمیت	۴۶-۴۵
GRI 201 عملکرد اقتصادی ۲۰۱۶	۳-۳ مدیریت موضوعات با اهمیت	۵۴، ۶۲، ۹۴، ۱۱۸، ۱۳۴، ۱۵۸
	۱-۲۰۱ ارزش اقتصادی مستقیم تولید شده و توزیع شده	۷۰-۶۶
	۲-۲۰۱ پیامدهای مالی و سایر تهدیدها و فرصت‌های ناشی از تغییرات آب و هوایی	۷۶-۷۳
	۳-۲۰۱ طرح‌های مزایا و بازنشستگی	۱۱۲-۱۱۱
GRI 202 حضور در بازار ۲۰۱۶	۴-۲۰۱ کمک‌های مالی دریافت شده از دولت	کاربرد ندارد
	۱-۲۰۲ نرخ دستمزد نسبت به سطح استانداردهای محلی و حداقل دستمزد بر حسب جنسیت	۱۲۹-۱۲۸
	۲-۲۰۲ نسبت استخدام مدیران ارشد از جامعه محلی	کلیه مدیران ارشد از مناطق کرج و تهران انتخاب شده‌اند. برای مدیران ارشد معیار شایستگی بیش از جامعه محلی مد نظر بوده است.
GRI 203 اثرات غیر مستقیم اقتصادی ۲۰۱۶	۱-۲۰۳ سرمایه‌گذاری بر روی زیرساخت و خدمات پشتیبانی	۷۰
	۲-۲۰۳ اثرات قابل توجه غیر مستقیم اقتصادی	۷۲، ۱۴۳-۱۴۲
GRI 204 اقدامات تدارکاتی ۲۰۱۶	۱-۲۰۴ نسبت هزینه‌های پرداختی به تامین‌کنندگان محلی	۸۷

شماره استاندارد	افشا	شماره صفحه/وضعیت در گزارش
:GRI 205 مبارزه با فساد ۲۰۱۶	۱-۲۰۵ عملیات ارزیابی شده برای ریسک‌های مرتبط با فساد	۱۱۳-۱۱۵
	۲-۲۰۵ ارتباط و آموزش در مورد سیاست‌ها و رویه‌های مبارزه با فساد	۱۱۳-۱۱۵
	۳-۲۰۵ رویدادهای تایید شده در زمینه فساد و اقدامات صورت گرفته در مورد آن	۱۱۳-۱۱۵
:GRI 206 رفتار ضد رقابتی ۲۰۱۶	۱-۲۰۶ اقدامات قانونی برای رفتارهای ضد رقابتی، ضد اعتماد و اقدامات انحصار طلبانه	عدم وجود رویکرد
:GRI 207 مالیات ۲۰۱۹	۱-۲۰۷ رویکردهای مالیاتی سازمان	۷۲
	۲-۲۰۷ سیستم حکمرانی، کنترل و مدیریت ریسک مالیات	۷۲
	۳-۲۰۷ مشارکت ذی‌نفعان و مدیریت نگرانی‌های مرتبط با مالیات	۷۲
	۴-۲۰۷ گزارش‌دهی کشور به کشور	کاربرد ندارد
:GRI 301 مواد ۲۰۱۶	۱-۳۰۱ حجم و وزن منابع مصرفی از منابع مصرفی قابل برگشت (تجدیدپذیر) و غیرقابل برگشت (تجدیدناپذیر)	۱۶۶-۱۶۹
	۲-۳۰۱ مواد ورودی قابل بازیافت	۱۶۶-۱۶۹
	۳-۳۰۱ محصولات و مواد بسته‌بندی بازیافت شده	کاربرد ندارد
:GRI 302 انرژی ۲۰۱۶	۱-۳۰۲ مصرف انرژی در داخل سازمان	۱۶۳
	۲-۳۰۲ مصرف انرژی در خارج از سازمان	عدم وجود رویکرد
	۳-۳۰۲ شدت انرژی (شاخص بررسی کارایی مصرف انرژی)	۱۶۳
	۴-۳۰۲ کاهش مصرف انرژی	۱۶۳
	۵-۳۰۲ کاهش انرژی مورد نیاز محصولات و خدمات	۱۶۳
:GRI 303 آب و پساب ۲۰۱۸	۱-۳۰۳ فرایند مدیریت آب، منابع آب مورد استفاده و دفع آن و ...	۱۶۴
	۲-۳۰۳ مدیریت اثرات مربوط به تخلیه آب	۱۶۴
	۳-۳۰۳ استفاده مجدد و بازچرخانی آب مصرفی	۱۶۴
	۴-۳۰۳ تخلیه آب (حجم و ...)	۱۶۴
	۵-۳۰۳ مصرف آب	۱۶۴
:GRI304 تنوع زیستی ۲۰۱۶	۱-۳۰۴ تنوع زیستی - استفاده یا مجاورت محل فعالیت در مناطق با ارزش تنوع زیستی بالا یا مناطق حفاظت شده	۱۷۱
	۲-۳۰۴ مناطق حفاظت شده، تاثیرات قابل توجهی که فعالیت، محصولات یا خدمات بنگاه بر تنوع زیستی می‌گذارد.	۱۷۱

شماره استاندارد	افشا	شماره صفحه/وضعیت در گزارش
:GRI304 تنوع زیستی ۲۰۱۶	۳-۳۰۴ گونه‌های در معرض انقراض، محل فعالیت بنگاه، آیا جزء مناطق تحت مدیریت محیط‌زیست می‌باشد.	۱۷۱
	۴-۳۰۴ استراتژی حفاظت از گونه‌ها، تعریف فعالیت و عملیات بنگاه با توجه به در نظر گرفتن گونه‌های زیستی در معرض خطر انقراض	۱۷۱
:GRI 305 انتشارات ۲۰۱۶	۱-۳۰۵ انتشار مستقیم گازهای گلخانه‌ای (حوزه ۱)	۱۶۰-۱۶۲
	۲-۳۰۵ مصرف غیر مستقیم انرژی، منجر به انتشار گازهای گلخانه‌ای (حوزه ۲)	۱۶۰-۱۶۲
	۳-۳۰۵ سایر انتشارات غیر مستقیم (حوزه ۳) GHG	۱۶۰-۱۶۲
	۴-۳۰۵ شدت انتشار گازهای گلخانه‌ای	۱۶۰-۱۶۲
	۵-۳۰۵ کاهش انتشار گازهای گلخانه‌ای	۱۶۰-۱۶۲
	۶-۳۰۵ انتشار مواد تخریب کننده لایه ازن (ODS)	۱۶۰-۱۶۲
	۷-۳۰۵ انتشار اکسیدهای نیتروژن (NOx)، اکسیدهای گوگرد (SOx) و سایر انتشارات قابل توجه هوا	۱۶۰-۱۶۲
:GRI 306 زباله ۲۰۲۰	۱-۳۰۶ تولید زباله و پسماند و اثرات قابل توجه مرتبط با پسماند	۱۶۶-۱۶۹
	۲-۳۰۶ نحوه مدیریت پسماند و تاثیرات آن، پسماند تولید شده و روش‌های دفع آن	۱۶۶-۱۶۹
	۳-۳۰۶ حجم زباله و پسماند تولید شده	۱۶۶-۱۶۹
	۴-۳۰۶ پسماند امحاء نشده (در اثر بازیافت یا اقدامات در جهت کاهش مصرف منابع)	۱۶۶-۱۶۹
	۵-۳۰۶ پسماند دفع شده و روش دفع آن (سوزاندن و دفع و ...)	۱۶۶-۱۶۹
:GRI 308 ارزیابی زیست محیطی تامین کننده ۲۰۱۶	۱-۳۰۸ تامین‌کنندگان جدید که با استفاده از معیارهای محیط‌زیستی ارزیابی شدند	عدم وجود رویکرد
	۲-۳۰۸ اثرات منفی زیست‌محیطی در زنجیره تامین و اقدامات انجام شده	عدم وجود رویکرد
:GRI 401 استخدام ۲۰۱۶	۱-۴۰۱ استخدام کارکنان جدید و نرخ گردش کارکنان	۱۱۷، ۱۴۲
	۲-۴۰۱ مزایای ارائه شده به کارکنان	۱۲۸-۱۳۳
	۳-۴۰۱ مرخصی والدین	۱۰۶
:GRI 402 روابط کار/ مدیریت ۲۰۱۶	۱-۴۰۲ حداقل زمان اعلام تغییرات به کارکنان، جهت اعمال رویه‌های تغییر یافته	عدم وجود رویکرد

شماره استاندارد	افشا	شماره صفحه/وضعیت در گزارش
GRI 403: بهداشت و ایمنی شغلی ۲۰۱۸	۱-۴۰۳ سیستم مدیریت ایمنی و بهداشت شغلی	۱۳۴-۱۳۵
	۲-۴۰۳ شناسایی خطر، ارزیابی ریسک و بررسی رویداد	۱۴۱، ۷۳-۷۶
	۳-۴۰۳ کارکنانی که در معرض خطرات و آسیب‌های بیشتری ناشی از کار هستند.	۱۳۹-۱۴۰
	۴-۴۰۳ مشارکت کارکنان، مشاوره به آنها و اطلاع‌رسانی به آنان در مورد ایمنی و بهداشت شغلی	۱۰۱، ۳۳
	۵-۴۰۳ آموزش کارگران در مورد ایمنی و بهداشت شغلی	۱۲۳
	۶-۴۰۳ ارتقاء سلامت کارگران	۱۳۶-۱۳۸
	۷-۴۰۳ پیشگیری و کاهش اثرات بهداشت و ایمنی شغلی که مستقیماً با مسائل کاری مرتبط است.	۱۳۶-۱۳۸
	۸-۴۰۳ کارگران تحت پوشش سیستم مدیریت ایمنی و بهداشت شغلی	کلیه کارکنان قراردادی و پیمانکاری تحت پوشش نظام HSE حاکمیت سایت‌های عملیاتی پروژه با کارفرمایان بوده و کارکنان آن سایت‌ها تحت پوشش حاکمیت HSE شرکت نبوده اما تعاملات لازم با ایشان انجام می‌شود.
	۹-۴۰۳ آسیب‌های ناشی از کار	۱۳۸-۱۳۹
	۱۰-۴۰۳ بیماری‌های ناشی از کار	۱۳۸-۱۳۹
GRI 404: آموزش و توسعه ۲۰۱۶	۱-۴۰۴ سرانه آموزش در سال به ازای هر یک از کارکنان	۱۲۰-۱۲۲
	۲-۴۰۴ برنامه‌هایی برای ارتقای مهارت‌های کارکنان	۱۲۳-۱۲۷
	۳-۴۰۴ درصد کارکنانی که به طور منظم عملکرد و پیشرفت شغلی آنها بررسی می‌شود.	۱۲۵-۱۲۶
	در قالب ارزیابی عملکرد، نحوه عملکرد کارکنان به صورت مداوم بررسی و به آنها بازخورد ارائه می‌شود اما در رده مدیران علاوه بر ارائه بازخورد در قالب برنامه‌های جانشین‌پروری و توسعه شایستگی‌ها در جهت توسعه ایشان اقدام می‌گردد.	
GRI 405: تنوع و فرصت برابر ۲۰۱۶	۱-۴۰۵ تنوع(فرصت‌های برابر) با توجه به نظام راهبردی بنگاه	۱۰۹-۱۱۲
	۲-۴۰۵ نرخ دستمزد پایه و پرداخت به زنان و مردان نرخ حقوق پایه و دستمزد به مردان و زنان با توجه به طبقه‌بندی مشاغل، نوع فعالیت و منطقه جغرافیایی محل فعالیت و در صورت وجود تعریف مکان‌های خاصی از فعالیت(که دارای شرایط متفاوتی می‌باشند)	۱۰۹-۱۱۲
	۱-۴۰۶ اتفاقات ناشی از تبعیض و اقدامات اصلاحی انجام شده	عدم وجود رویکرد
GRI 406: عدم تبعیض ۲۰۱۶		

شماره استاندارد	افشا	شماره صفحه/وضعیت در گزارش
GRI 407: آزادی انجمن و مذاکره جمعی ۲۰۱۶	۱-۴۰۷ خطر و ریسک تشکلهای و توافقات دسته جمعی در مورد عملیات‌ها و تامین‌کنندگان	عدم وجود رویکرد
	۱-۴۰۸ عملیات و تامین‌کنندگان در معرض خطر قابل توجه برای حوادث کار کودکان	کاربرد ندارد
GRI 409: کار اجباری یا اجباری ۲۰۱۶	۱-۴۰۹ اقدامات و عملیات در جهت حوادث ناشی از کار کودکان.	کاربرد ندارد
	۲-۴۰۹ مبارزه با کار اجباری(شامل فعالیت‌های خود بنگاه و تامین‌کنندگان)	کاربرد ندارد
GRI 410: اقدامات امنیتی ۲۰۱۶	۱-۴۱۰ پرسنل امنیتی آموزش دیده در سیاست‌ها یا رویه‌های حقوق بشر	عدم وجود رویکرد
GRI 411: حقوق مردمان بومی ۲۰۱۶	۱-۴۱۱ حوادث نقض حقوق مردمان بومی	عدم وجود رویکرد
GRI 412	۱-۴۱۲ اقداماتی که با موضوع رعایت حقوق انسانی و ارزیابی تأثیرات اقدامات حقوق بشری انجام شده است.	عدم وجود رویکرد
	۲-۴۱۲ آموزش کارگران در مورد سیاست‌ها و روش‌های حقوق بشر	عدم وجود رویکرد
	۳-۴۱۲ توافقه‌های سرمایه‌گذاری و قراردادهای حاوی افشاهای حقوق بشر و آن‌هایی که دستخوش نظارت قوانین حقوق بشر هستند	عدم وجود رویکرد
	۱-۴۱۳ عملیات با مشارکت جامعه محلی، ارزیابی تأثیر و برنامه‌های توسعه	۱۴۲-۱۵۱
GRI 413: جوامع محلی ۲۰۱۶	۲-۴۱۳ تأثیرات عملیات بر روی جوامع محلی(عملیات‌هایی با تأثیر بالقوه منفی بر روی جوامع محلی)	۱۵۸-۱۷۱
	۱-۴۱۴ تامین‌کنندگان جدید که با استفاده از معیارهای اجتماعی ارزیابی شدند	عدم وجود رویکرد
GRI 414: تامین کننده ۲۰۱۶	۲-۴۱۴ تأثیرات منفی اجتماعی در زنجیره تأمین و اقدامات پیرو آن	عدم وجود رویکرد
	۱-۴۱۵ همکاری‌های سیاستی تلاش‌های تاثیرگذار که از طریق مشارکت در سیاست‌گذاری عمومی و لابی‌گری مسئولانه متمرکز پیگیری می‌شود.	عدم وجود رویکرد
GRI 416: سلامت و ایمنی مشتری ۲۰۱۶	۱-۴۱۶ ارزیابی اثرات بهداشت و ایمنی محصولات و خدمات.	۸۵
	۲-۴۱۶ حوادث مربوط و ناشی از بی توجهی به سلامتی و ایمنی مشتریان مصرف کنندگان	عدم وجود رویکرد



شماره استاندارد	افشا	شماره صفحه/وضعیت در گزارش
GRI 417 بازاریابی و برچسب گذاری ۲۰۱۶	۱-۴۱۷ الزامات مرتبط با بازاریابی و برچسب‌گذاری درج اطلاعات لازم بر روی محصولات و خدمات بنگاه مانند: منابع مورد استفاده و یا ترکیبات محصول، اطلاعاتی در مورد اثرات زیست‌محیطی و اجتماعی محصولات یا خدمات، طرز استفاده ایمن از محصولات و خدمات و درصدی از محصولات و خدمات که تحت برنامه ارزیابی قرار می‌گیرند.	عدم وجود رویکرد
	۲-۴۱۷ حوادث و مشکلات ناشی از عدم رعایت قوانین مربوط به برچسب‌گذاری محصولات و خدمات.	عدم وجود رویکرد
	۳-۴۱۷ حوادث یا مشکلات ناشی از عدم رعایت ارتباطات بازاریابی بر اساس کدهای اخلاقی و قوانین اتاق بازرگانی بین‌الملل.	عدم وجود رویکرد
GRI 418 حریم خصوصی مشتری ۲۰۱۶	۱-۴۱۸ شکایات تایید شده در زمینه نقض قوانین مربوط به حفظ حریم خصوصی مشتریان.	کاربرد ندارد
GRI 419	۱-۴۱۹ عدم رعایت قوانین اجتماعی و اقتصادی منطقه (شرح و ذکر ارزش پولی جریمه پرداختی و مکانیسم‌های حل این اختلافات)	کاربرد ندارد





شرکت بهره‌برداری و پشتیبانی فنی نفت و گاز مینا (به اختصار: سرویس نفت و گاز مینا)
دفتر تهران: بلوار میرداماد، نرسیده به خیابان مصدق جنوبی، شماره ۲۸۲،
ساختمان سما، طبقه ۵ تلفن: ۲۳۱۵۶۲۰۵ (۰۲۱) کد پستی: ۱۵۴۹۹۶۵۷۱۱
دفتر مرکزی: البرز، فردیس، روبروی سه‌راه حافظیه، ساختمان البرز، طبقه سوم
تلفن: ۳۵۱۱۹۱۳۱ (۰۲۶) نمابر: ۳۶۶۳۰۰۵۰ (۰۲۶) کد پستی: ۳۱۶۷۶۴۳۱۱۶



— mogs.mapnagroup.com



— www.linkedin.com/company/mapnaoilandgas

SCAN
ME

