مـوننـکو ایـــران
Monenco Iran

مهندسی فردایی پایدار

گزارش پایداری شرکت موننکوایران
سال ۱۴۰۳-۱۴۰۵

GRI 2021

No. 12 Attar St., Vali Asr Ave., Vanak Sq., Tehran, Iran
Tel: +98 21 81961
Fax: + 98 21 88 77 1206
info@monencogroup.com
www.monencogroup.com

فصل اول: آشنایی با مونکوایران

رویکرد گزارش‌دهی ۱
بازبینی اطلاعات
سخن مدیرعامل ۲
پیامی مدیر توسعه پایدار ۳
درباره گزارش ۴
معرفی مونکوایران
دفاتر و شعب ۵
حوزه‌های فعالیت ۶
خدمات مهندسی و مشاوره ۷
زنجیره ارزش ۸
همکاری‌های بین‌المللی ۹
دستاوردهای درخشان ۱۰
انتخاب بالاترین نهاد حاکمیتی ۱۱
هیئت مدیره و چارت سازمانی ۱۲
سهامدارن و کمیته‌ها ۱۳
نهاد حاکمیتی و پایداری ۱۶
اشتغال پایدار ۲۰

فصل دوم: عملکرد اقتصادی

انجمن‌ها ۲۱
مدیریت راهبردی ۲۲
ارزش‌های سازمان ۲۳
مدیریت استراتژیک ۲۵
ذی‌نفعان ۲۶
خط‌مشی اخلاقی مونکوایران ۳۴
موضوعات پراهمیت (ماتریس متریالیتی) ۳۸
رویکرد اقتصادی مونکوایران ۳۹
نوآوری و ارزش‌آفرینی ۴۰
استراتژی توسعه کسب و کار ۴۱
پیامدهای مالی و پایداری ۴۳
سیستم مدیریت یکپارچه ۴۴
حضور محلی و ارزش اقتصادی ۴۶
کارفرمایان داخلی ۵۱
تامین‌کنندگان محلی ۵۲

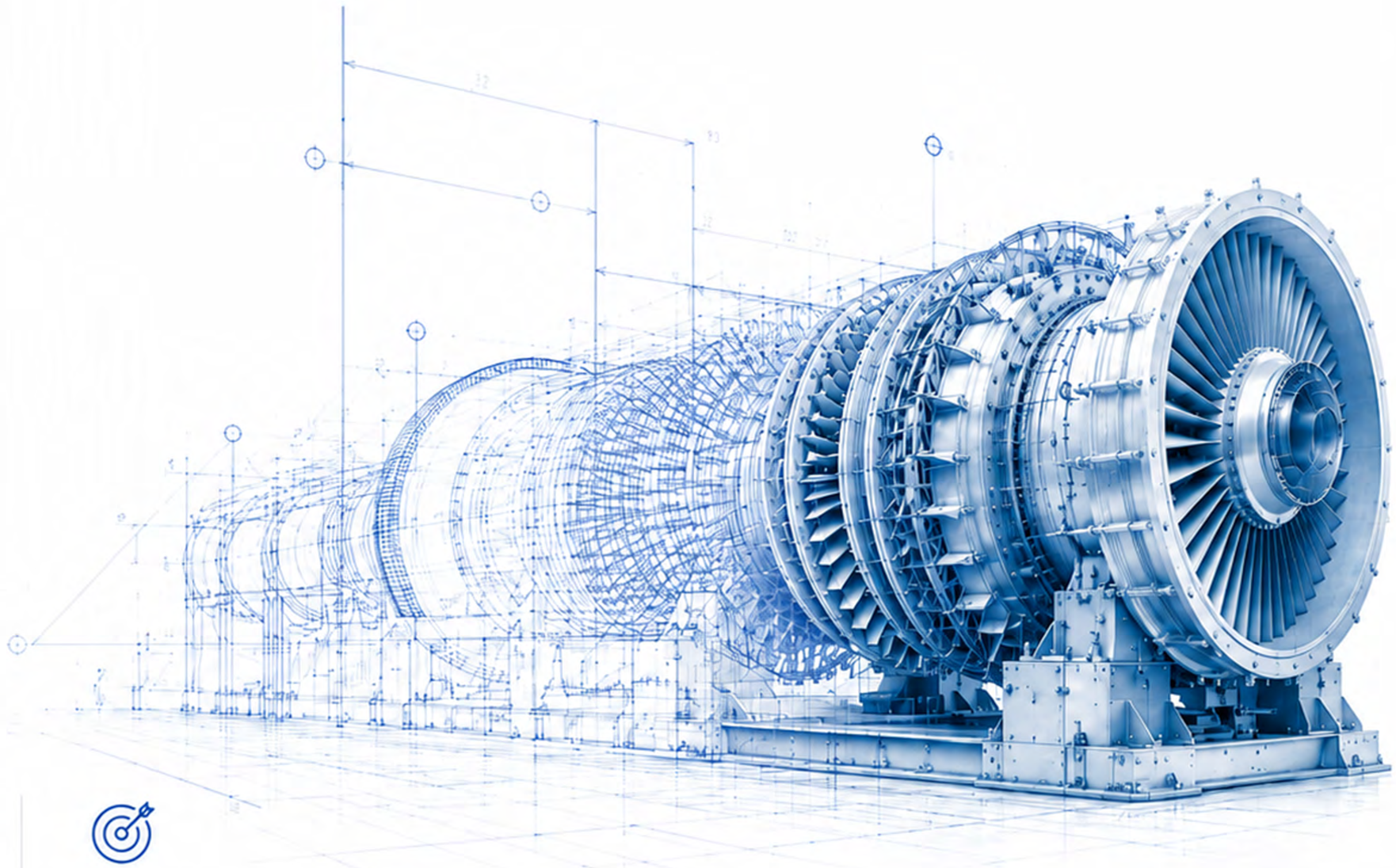
فصل سوم: رویکرد محیط‌زیستی

محیط‌زیست و تعملات ۵۳
پروژه‌های خارجی ۵۴
کارفرمایان خارجی ۵۶
مدیریت ریسک ۵۷
مسائل حقوقی و مالیاتی ۵۸
گزارش عملکرد مالی ۶۰
راهبری محیط‌زیستی ۶۱
کمیته انرژی ۶۲
مصارف انرژی ۶۳
آب و پساب ۶۴
انتشارات گازهای گلخانه‌ای ۶۵
انتشارات مستقیم و غیرمستقیم ۶۶
اقتصاد چرخشی ۶۷
ارزیابی تامین‌کنندگان ۶۹

فصل چهارم: جامعه و کارکنان

تنوع زیستی ۶۹
مقدمه ۷۰
مدیریت کارکنان ۷۱
جذب و استخدام ۷۱
نگهداشت و خروج ۷۱
توازن کار و زندگی ۷۲
جبران خدمت ۷۲
مزایا و تسهیلات رفاهی ۷۳
تکریم بازنشستگان ۷۴
HSE ۷۷
ارتباط با کارکنان ۷۸
آموزش ۷۸
نوآوری ۷۸
جامعه ۷۹

فهرست مطالب



Responsible Governance

Ethics & Integrity

Transparency & Accountability

Strategy & Vision

فصل اول: آشنایی با مونتکوایران

رویکرد گزارش دهی

تدویـن و انتشـار گزارش پایداری دوسـالانه ۱۴۰۳-۱۴۰۵ شـرکت مهندسـین مشـاور مونکوایـران به نام "مهندسـی فردایـی پایـدار" اولیـن گزارش این شـرکت در حـوزه مسـئولیت اجتماعی و بر پایـه اصولESG هسـت که بر اسـاس اسـتاندارد GRI۲۰۲۱ و منطبق با اسـتاندارد GRI۲۰۲۱ تدوین‌شـده اسـت. مجموعه شاخص هـای موردنظـر گـزارش پایـداری، در جـدول شـاخص‌های گـزارش بـر اسـاس GRI Index بـه پیوسـت موجـود اسـت. جهـت تدویـن ایـن گـزارش الزامـی وجـود نداشـته و به‌صـورت داوطلبانـه تهیه‌شـده اسـت و جهـت دسترسـی عمومـی در صفحـه مسـئولیت اجتماعـی و وب‌سـایت شـرکت مونکوایـران و در مجموعـه بانـک گزارش‌هـای سـازمان GRI بـه آدرس Globalreporting.org در دسـترس همگان قرار خواهد گرفت.

GRI Statement and Use of Standards Statement:
Monenco Iran has reported in accordance with
the GRI Standards for the period 2024-2026

اطلاعـات ایـن گـزارش پایـداری بـر اسـاس شـاخص‌های GRI و بر اسـاس اسـکوپ فعالیت‌های شـرکت مونکوایـران تهیه‌شـده اسـت. ایـن گـزارش توسـط گـروه مدیریـت توسـعه پایـدار و HSE شـرکت مونکوایـران تدویـن و دربرگیرنـده شاخص‌های GRI مرتبط با واحدهای ذی‌ربط در بازه زمانی ۱۴۰۳الی ۱۴۰۵ توسط کمیته پایداری شرکت مونکوایـران تصویب‌شـده اسـت. در راسـتای جاری‌سـازی ایـن رویکـرد، کمیتـه پایـداری بـا حضـور مدیـران ارشـد و مدیرعامـل شـرکت تشـکیل و ضمـن تدویـن ماتریـس متریالیتـی (بـرای شناسـایی و اولویت‌بنـدی موضوعـات کلیـدی پایـداری سـازمان)، شـاخص‌های کلیـدی عملکـرد (KPIs) مرتبـط از این منظر ارزیابی و مشخص گردید.

عملکـرد پایـداری و مسـئولیت اجتماعـی از طریـق پایش مستمر شاخص‌های ESG ،KPIهای تدوین‌شده، نتایـج ممیزی‌هـای داخلـی ISO و بازخـورد ذی‌نفعان داخلـی و خارجـی مـورد ارزیابـی قـرار می‌گیـرد و نتایـج حاصـل از گزارش‌هـای پایـداری و مسـئولیت اجتماعـی CSR ، علاوه بـر انعکاس عمومی در پرتـال سـازمان و مجامـع تخصصـی، در جلسـات دوره‌ای اتـاق فکـر پایـداری، کمیتـه پایـداری و شـورای مدیـران ارشـد موردبررسـی قـرار مـی گیـرد. هم‌چنیـن شـاخص‌های ESG به‌صـورت دوره‌ای تحلیـل شـده و بـر اسـاس آن، فرصت‌هـای بهبـود در حوزه‌هـای کاهـش مصـرف انـرژی، مدیریـت پسـماند، ارتقـاء ایمنـی و سـلامت کارکنـان، و تعامـلات اجتماعـی شناسـایی مـی گردد.

جهت اطلاعات بیشتر با تیم توسعه پایدار و HSE در ارتباط باشید
Mehrabi.Hamid@monencogroup.com



بازبینی اطلاعات

گـزارش پایـداری دوسـالانه ۱۴۰۳-۱۴۰۵ مونکوایـران نخسـتین گـزارش پایـداری ایـن شـرکت اسـت. بنابرایـن، هیچ‌گونـه بازبینـی یـا به‌روزرسـانی اطلاعـات از دوره‌هـای گزارش‌دهـی پیشـین صـورت نگرفتـه اسـت. ایـن گـزارش بـر اسـاس دوره تقویمـی فروردیـن ۱۴۰۳ الـی اسـفند ۱۴۰۴ به‌صـورت یـک گـزارش دوسـالانه تهیه‌شـده اسـت کـه جهـت سـهولت در محاسـبه و گـزارش اطلاعـات بـا تاریـخ گزارش‌هـای مالـی (بـازه ۱ بهمن الی ۳۰ دی ۱۴۰۳ و ۱ بهمن الی ۳۰ آذر ۱۴۰۴) متفاوت است.

Restatement of Information
The Monenco Iran's biennial sustainability report of 2024-2026 is the first issue, therefore no restatement of information or changes in reporting scope have been made from any previous reporting periods.

External Assurance
The final sustainability report has been reviewd and audited by internal sustainability committee, board of directors and highest governance body. However, it has not undergone independent third-party verification and external assurance

در مسیر پایداری

GRI 2-3, 2-4, 2-5

سخن مدیرعامل

به‌عنـوان مدیرعامـل شـرکت مهندسـین مشـاور مونکوایـران، بـرای مـن افتخـار بزرگـی اسـت کـه اولیـن گـزارش پایـداری مونکوایـران بـا عنـوان "مهندسـی فردایـی پایـدار" را بـه شـما معرفـی کنـم. ایـن گـزارش گواهـی بـر تعهـد ثابت‌قـدم مـا بـه توسـعه پایـدار، اقتصـاد چرخشـی و مسـئولیت اجتماعـی شـرکتی در ایـن مجموعـه اسـت. در مونکوایـران، مـا معتقدیـم کـه پایـداری جـزء جدایـی ناپذیـر از اسـتراتژی کسـب‌وکار و اساسـی بـرای موفقیـت بلندمـدت مـا اسـت. بـا پـرورش فرهنـگ پایـداری، هـدف مـا ایجـاد تأثیـرات مثبـت نه‌تنهـا در ایـن سـازمان، بلکـه در جوامعـی اسـت کـه بـه آن‌ها خدماتی ارزنده ارائه داده و محیط‌زیست گسترده‌تر را تحت تأثیر قرار می‌دهیم.

ما معتقدیم که پایداری جزء جدایی‌ناپذیر
از استراتژی کسب‌وکار
و اساسی برای موفقیت بلندمدت ما است

تخصـص مـا در بخش‌هـای مختلفـی ازجملـه تولیـد بـرق، انرژی‌هـای تجدیـد پذیـر، خطـوط انتقـال بـرق، ایسـتگاه‌های بـرق، راه‌آهـن، دسـتگاه‌های متـرو، نفـت و گاز، پتروشـیمی و پالایشـگاه‌ها، معـدن، آب، مطالعـات انـرژی، فنـاوری اطلاعـات، هـوش مصنوعـی و بهـره‌وری انـرژی گسـترده اسـت و توانایـی مـا در ارائـه راه‌حل‌هـای یکپارچـه و پایـدار در ایـن زمینه‌هـا گواهـی بـر تعهـد و تخصـص ماسـت. در سـال‌های ۱۴۰۳-۱۴۰۵، بـه چندیـن دسـتاورد مهـم دسـت‌یافتیم کـه تأکیـدی بـر تعهـد مـا بـه نـوآوری و پایـداری می‌باشـد. در مسـیر تعالـی بـه سـوی آینـده، همچنـان متعهـد بـه بهبـود شـیوه‌ها، شـفافیت و مسـئولیت‌پذیری خـود هسـتیم و تعهـد بـه توسـعه پایـدار را در قلـب ابتـکارات خـود نهاده‌ایـم. در ایـن جهـت، بـا دریافـت گواهینامـه های

ISO 9001 ، ISO 14001 ، ISO 45001 ، ISO 29001 ، ISO 10002 ، ISO 10004

شـیوه‌های پایـدار را در تمـام پروژه‌هـای خـود ادغـام کرده‌ایـم و تلاش‌هـای مـا در پروژه‌هـای انرژی‌هـای تجدیـد پذیـر و راه‌حل‌هـای مهندسـی سـبز به‌طـور قابل‌توجهـی اهـداف پایـداری مـا را پیش برده است.



همچنیـن، شـرکت مهندسـین مشـاور مونکوایـران همـواره در راسـتای حفـظ سـلامت، ایمنـی و پیشـگیری از مخاطـرات، از متدهـای متنـوع ارزیابـی مخاطـرات فراینـدی و مطالعـات ایمنـی و زیسـت محیطـی جهـت اطمینـان از رعایـت کلیـه الزامـات در طراحی‌هـای خـود اسـتفاده کـرده اسـت. تعهـد مـا بـه حفـظ سـلامت، ایمنـی و پیشـگیری از بـروز حـوادث بـا بکارگیـری مدیریـت ریسـک جـزء جدایی‌ناپذیـر عملیـات ماسـت کـه بازتاب‌دهنـده تعهـد مـا بـه شـیوه‌های مسـئولانه و پایـدار در تمـام پروژه‌های ما می‌باشد.

متخصصـان بااسـتعداد، مدیـران ارشـد متعهـد و نیـروی انسـانی باانگیـزه مـا در پیشـبرد اهـداف مونکوایـران همـواره نقـش بسـزایی داشـته‌اند. تخصـص، تعهـد و روحیـه همـکاری آن‌هـا فضایـی مثبـت در سـازمان ایجـاد کـرده اسـت کـه منجـر بـه رضایـت بـالای ذینفعـان و مشـتریان شـده اسـت. مـا بـه آینـده نگاهـی مثبـت داریـم و درحالی‌کـه بـرای راه‌انـدازی برنامـه توسـعه پایـدار خـود آمـاده می‌شـویم، همچنـان بـر ارائـه راه‌حل‌هـای نوآورانـه و پایـدار کـه نیازهـای در حـال تغییـر مشـتریان ما را برآورده می‌کند و به بهبود جامعه کمک می‌کند، متمرکز خواهیم بود.

مـن عمیقـاً از کارکنـان، شـرکا، مشـتریان و سـایر ذی‌نفعـان بـرای حمایـت و اعتمـادی کـه بـه مونکوایران دارند، سپاسگزارم.

دکتر فرامرز قلیچی

مدیرعامل و نائب رئیس هیات مدیره

پیام مدیر توسعه پایدار

در شـرکت مهندسـین مشـاور مونکوایـران، تعهـد مـا بـه "مهندسـی فردایـی پایـدار" نه‌تنهـا یـک چشـم انـداز، بلکـه قطب‌نمـای راهبـردی مـا اسـت. در جهانـی کـه به‌سـرعت در حـال تحـول اسـت، مـا مسـئولیت خـود را در پیشـبرد نوآوری‌هایـی می‌پذیریـم کـه رشـد اقتصـادی را بـا حفاظـت زیسـت محیطـی و پیشـرفت اجتماعـی هم‌راسـتا کنـد. گـزارش پایـداری حاضـر، گواهـی بـر عـزم راسـخ مـا بـرای خلـق ارزش بـرای مشـتریان، کارکنـان، جوامـع، تأمین‌کننـدگان، سـهام‌داران و سـیاره‌مان است.

گزارش پایداری حاضر،
گواهی بر عزم راسخ ما برای خلق ارزش برای مشتریان، کارکنان، جوامع،
تأمین‌کنندگان، سهام‌داران و سیاره‌مان است.

مـا می‌دانیـم کـه پایـداری مسـئولیتی مشـترک اسـت کـه فراتـر از مرزهـای سـازمان مـا گسـترش می‌یابـد. ایـن موضـوع مسـتلزم تعامـل بـا ذینفعـان، درک نگرانی‌هـای آن‌هـا و ایجـاد شـراکت‌هایی اسـت کـه تأثیـر جمعـی و مثبـت عملکردهـای مـا را افزایـش می‌دهـد. بـا تقویـت گفتگـوی فراگیـر، ماننـد ایجـاد ماتریـس متریالیتـی مسـائل کلیـدی پایـداری، می‌توانیـم تغییـرات معنـاداری را هدایـت کـرده و بهتریـن شـیوه‌ها را بـرای توسـعه پایـداری، تبییـن مسـئولیت اجتماعـی شـرکتی و اقتصـاد چرخشی ترویج دهیم که به نفع جوامع و محیط‌زیست باشد.



در سـال‌های ۱۴۰۳-۱۴۰۵، مـا گام‌هـای بلنـدی در مسـیر تحقـق اهـداف پایداری‌مـان برداشـته‌ایم. از بهینه‌سـازی مصـارف انـرژی گرفتـه تـا تقویـت محیط‌هـای فراگیـر و زنجیـره تامیـن اخـلاق مـدار. ایـن دسـتاوردها نتیجـه ذهنیـت مهندسـی‌محور ماسـت - طراحـی راهکارهایـی کارآمـد، عادلانـه و مانـدگار. بااین‌حـال، آگاهیـم کـه چالش‌هایـی پیش رودارایم و با شفافیت، همکاری، و پاسخگویی به بهبود مستمر متعهدیم.

ذی‌نفعـان مـا در قلـب ایـن سـفر قـرار دارنـد. بـا همراهـی شـما، مـا در تلاشـیم تـا آینـده‌ای را مهندسـی کنیـم کـه در آن نـوآوری، پایـداری را تقویـت کنـد و هـر گام بـه جهانـی شـکوفا و تاب آور کمک نماید.

از حمایت شما در تلاش برای ایجاد تغییری ماندگار سپاسگزارم.

حمید محرابی
مدیر توسعه پایدار و HSE

درباره گزارش

اولین گزارش پایداری شـرکت مهندسـین مشاور مونـکوایران "مهندسی فردایی پایدار" نمایانگر تعهد عمیق ایـن شـرکت بـه اصول پایداری ازجملـه معیارهای اقتصادی، زیسـت‌محیطی، اجتماعـی و حاکمیتی ESG و دسـتورالعمل‌های GRI و همچنیـن اهـداف ۱۷گانـه SDGs توسـعه پایـدار سـازمان ملـل می‌باشـد. مونـکوایـران به‌عنـوان نهـادی تخصص‌محـور و چنـد رشـته‌ای، بـا تعهـد بـه مهندسـی فردایـی پایـدار، در خـط مقـدم خلـق ارزش‌هـای بنیادیـن و رهبـری بازارهـای بین‌المللـی ایسـتاده اسـت. مأموریـت ایـن مجموعـه، ریشـه در تعالـی سـازمانی و نـوآوری و توسـعه زیرسـاخت‌های اسـتراتژیک دارد کـه پیشـبرد انرژی‌هـای نـو را بـرای سـاخت جهانـی تـاب‌آور و فراگیـر دنبـال می‌کنـد. ایـن گـزارش پایـداری، گواهـی بـر تلاش‌هـای مونـکوایـران بـر هم‌افزایـی تخصـص مهندسـی بـا مسـئولیت‌های زیست‌محیطی، اجتماعی و حاکمیتی است.

بـا نیم‌قـرن تجربـه در ارائـه خدمـات مهندسـی و مشـاوره در صنایـع مهمـی چـون بـرق، نفـت و گاز، پتروشـیمی، و زیرسـاخت‌های حمل‌ونقلـی، مونـکوایـران همـواره بـه دنبـال ارتقـاء کیفیـت خدمـات و بهبـود تأثیـرات اجتماعـی و زیسـت‌محیطی خـود بـوده اسـت. ایـن گـزارش به‌منظـور بررسـی و ارزیابـی جامـع عملکـرد شـرکت به‌صـورت منظـم در بـازه زمانـی دوسـالانه ۱۴۰۳-۱۴۰۵ تدوین‌شـده اسـت و تـلاش دارد بـه تأثیـرات اجتماعـی و محیطـی عملکـرد سـازمان و همچنیـن ارزش هـای اقتصـادی ناشـی از فعالیت‌هـای آن بـا رعایـت اصـول حاکمیـت شـرکتی توجـه کنـد. ازایـن‌رو، مونـکوایـران اصـول پایـداری را از مراحـل اولیـه طراحـی تـا پایـان کار سـرلوحه خـود قـرار داده و خـود را متعهـد بـه ایمنـی انسـان‌ها، محافظـت از محیط‌زیسـت، و دارایی‌هـای ذی‌نفعـان در سـطوح محلی، ملی و جهانی می‌داند.

در پایـان، ایـن گـزارش به‌عنـوان ابـزاری حیاتـی بـرای ارتقـاء ارتبـاط بـا ذینفعـان و تأمین‌کننـدگان خدمـات و محصـولات پایـدار عمـل می‌کنـد و شـفافیت را در گـزارش دسـتاوردها و شناسـایی چالش‌هـای پیـش رو تسـهیل می‌نمایـد. عـلاوه بـر ایـن، ایـن گـزارش تعهـد مونـکوایـران را بـه ترویـج فرهنـگ تعالـی، مسـئولیت‌پذیری و مسـئولیت اجتماعـی در چارچـوب سیاسـت‌های شـرکتی تقویـت می‌کنـد و به‌وضـوح مسـیر ایـن مجموعـه را به‌سـوی دسـتیابی بـه اهـداف گسـترده‌تر پایـداری کـه توسـط شـاخص‌های GRI، معیارهای ESG و اهداف ۱۷گانه توسعه پایدار تعریف‌شده است، مشخص می‌سازد.

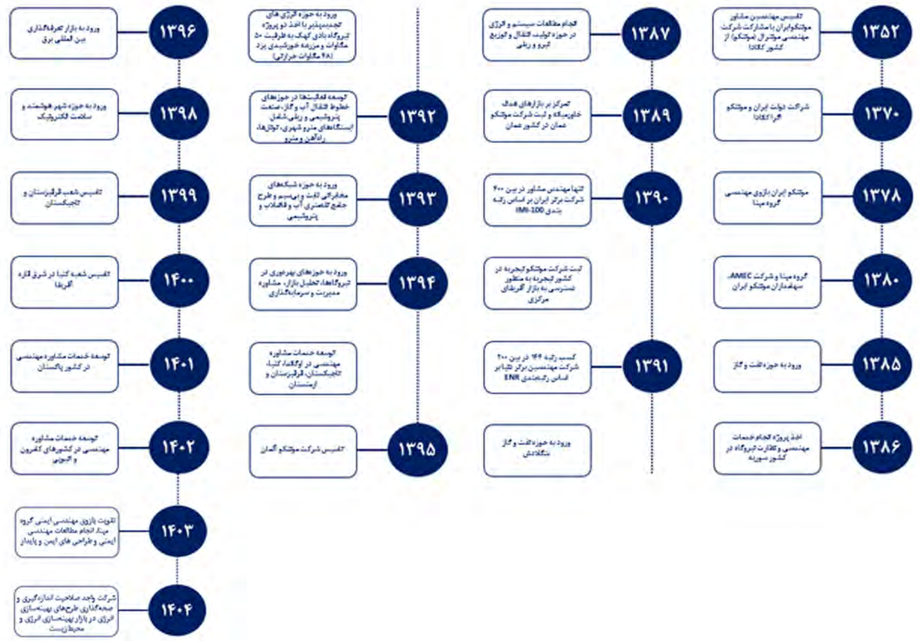
تهران، خیابان ولیعصر، بالاتر از میدان ونک، خیابان عطار، پلاک۱۲، ساختمان مونـکو ایران
کد پستی: ۱۹۹۴۶۴۳۳۱۵
تلفن: ۰۰۹۸۲۱۸۸۷۷۱۲۰۶

monencogroup.com
info@monencogroup.com



معرفی مونکو ایران

مهندسین مشاور مونکوایران (سهامی خاص) با نیم‌قرن تجربه در ارائه خدمات مهندسی، مشاوره و نظارت در صنایع برق، نفت و گاز و پتروشیمی، مترو و راه‌آهن، مخابرات، دیسپاچینگ و اسکادا، آب و فاضلاب فعالیت می‌نماید. شرکت مهندسین مشاور مونکوایران در سال ۱۳۵۲ با سرمایه‌گذاری مشترک بین بخش خصوصی ایران و شرکت مهندسی مونترال از کشور کانادا تأسیس و در ابتدا فعالیت خود را با تمرکز در صنعت برق ایران آغاز نمود. در حال حاضر سهامداران عمده مونکوایران شامل گروه مپنا، شرکت Wood Group و شرکت مشاوره مدیریت میر (متعلق به کارکنان) می‌باشند. این مهندسین مشاور با برخورداری از نیروی انسانی متخصص و مجرب و پشتوانه‌ی علمی و تجربی شناخته‌شده، با استفاده از آخرین روش‌های فن‌آوری و مهندسی و استانداردهای بین‌المللی و تأکید بر اصل رضایت مشتری در چند دهه گذشته، نیازهای مهندسی و مشاوره صنعتی کشور را مرتفع و در تعاملی پایدار با کارفرمایان و شرکت‌های همکار، راه‌کارهای نوینی را جهت رفع معضلات صنایع مختلف ارائه نموده و توانسته است سهم فراوانی در بازارهای داخلی کسب نماید و موفق به ارائه خدمات گسترده‌تر و باکیفیت بالاتر برای مشتریان داخلی گردیده است. توسعه و بالندگی از طریق بازنگری اهداف، تدوین برنامه‌ها، اولویت‌بندی فعالیت‌ها و بهبود مستمر سرمشق شرکت مهندسین مشاور مونکوایران در ۵۰ سال گذشته بوده و دستیابی به این اهداف، نیازمند ترویج فرهنگ تعالی، حفظ و بهبود ارزش‌ها و اصول اخلاقی شرکت و رعایت مسئولیت های اجتماعی است.



دفاتر و شعب



دفتر اصفهان
خیابان شیخ مفید،
جنب کوچه عارف،
ساختمان آرمان، طبقه ال، واحد ۳
تلفن: ۰۰۹۸۳۱۳۶۶۲۹۵۷۹

دفتر شیراز
خیابان قصردشت، کوی ۳۹،
ساختمان C.D.A
تلفن: ۰۰۹۸۷۱۳۶۲۸۹۷۱۳

دفتر کرمانشاه
بلوار نوبهار، پایین‌تر از میدان مرکزی،
کوچه ۱۳۳، پلاک ۱۱
تلفن: ۰۰۹۸۸۳۳۸۳۶۲۸۲۵

دفتر ارومیه
آذربایجان غربی، ارومیه،
خیابان مولوی، ۲۰ متری افق،
پلاک ۴۱
تلفن: ۰۰۹۸۴۴۳۳۴۵۹۶۶۰

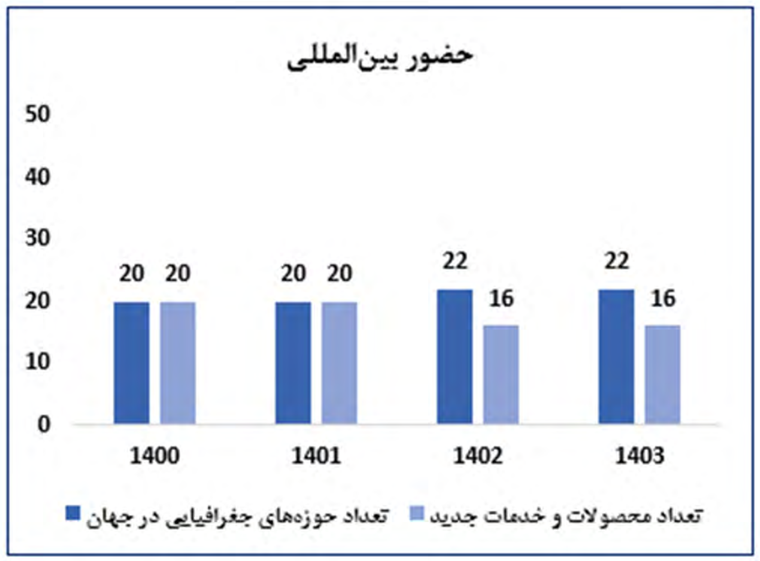
دفتر تهران - سال تأسیس: ۱۳۵۲
خیابان ولیعصر، بالاتر از میدان ونک،
خیابان عطار، پلاک ۱۲،
ساختمان مونتکو ایران
کدپستی: ۱۹۹۴۶۴۳۳۱۵
تلفن: ۰۰۹۸۲۱۸۸۷۷۱۲۰۶

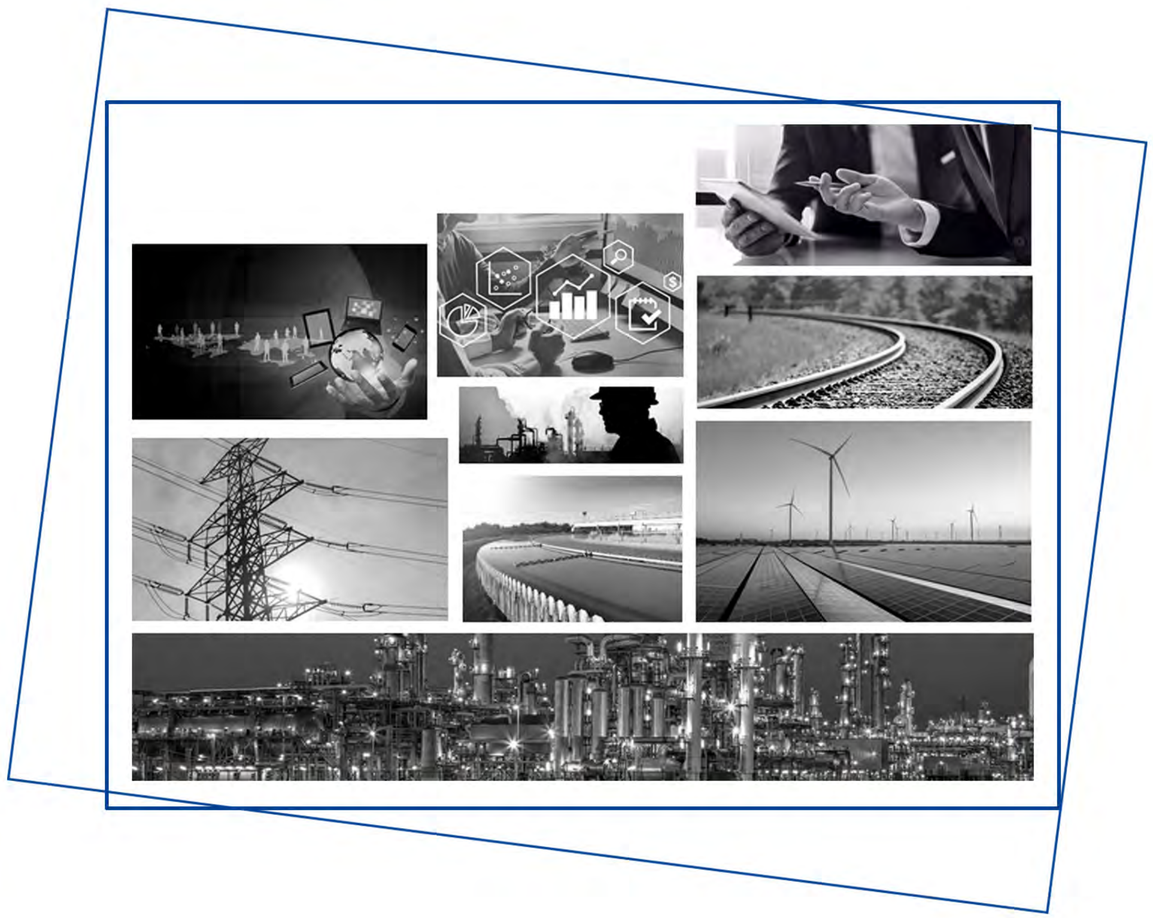
مونتکو در یک نگاه

GRI 2-1

حوزه‌های فعالیت







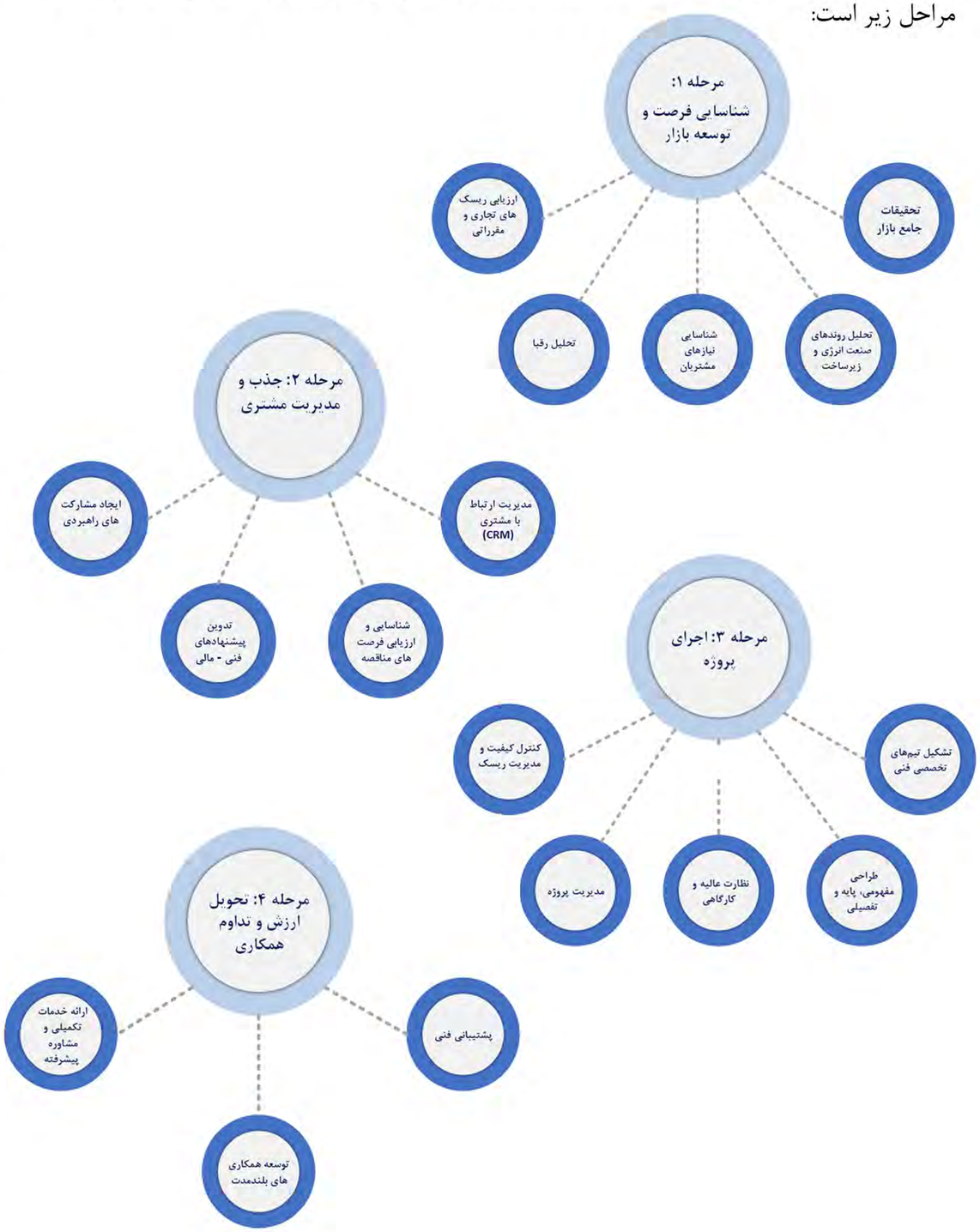
خدمات مهندسی و مشاوره



- مدیریت طرح
- بررسی و ارزیابی پیشنهادها
- تهیه اسناد مناقصه و مشخصات فنی
- توسعه طرح‌های جامع‌برداری
- مطالعات موضوعی در زمینه های شبکه و سیستم‌های انرژی
- تهیه و تنظیم استانداردها، ضوابط و معیارهای فنی
- نظارت بر مراحل اجرا، نصب، راه اندازی و بهره برداری
- مدیریت، برنامه‌ریزی و کنترل طرح‌ها و پروژه‌ها
- کنترل مهندسی اسناد، فرآیندها و تجهیزات
- بازبینی و صحه گذاری مدارک
- مهندسی عمومی و فصل مشترک‌ها
- طراحی مفهومی، پایه و تفصیلی
- امکان‌سنجی فنی - اقتصادی طرح‌ها و پروژه‌ها
- برگزاری دوره‌های آموزشی تخصصی و انتقال دانش فنی
- نظارت آزمون‌های آزمایشگاهی، میدانی و کارخانه
- خدمات فنی و مهندسی افزایش کارایی و بهبود بهره برداری از طریق بازسازی
- مشاوره سرمایه گذاری
- مشاوره مدیریت

زنجیره ارزش

زنجیـره ارزش مونـنکـو در قالـب یـک مـدل مشـاوره مهندسـی پروژه‌محـور تعریـف می‌شـود و شـامل مراحل زیر است:



زنجیـره ارزش شـرکت بـر پایـه همـکاری نزدیـک میـان واحـد توسـعه کسـب‌وکار، تیم‌هـای فنـی، مدیریت پروژه و مدیریت ارشد بنا شده است.

در بخـش بالادسـتی، شـرکت بـا طیـف متنوعـی از پیمانـکاران و تأمین‌کننـدگان داخلـی و بیـن المللـی همـکاری دارد کـه در حوزه‌هـای زیـر فعالیت می‌کنند:

- o فنـاوری اطلاعـات و سیسـتم‌های نرم‌افـزاری مدیریت پروژه و منابع سازمانی
- o خدمـات مهندسـی تخصصـی شـامل ژئوتکنیـک، طراحـی سـازه، مطالعـات کیفیـت تـوان و مطالعـات زیست‌محیطی (EIA)
- o خدمات ایمنی، بهداشت و محیط‌زیست
- o خدمـات انرژی‌هـای تجدیدپذیـر و مدیریـت کربن
- o خدمات مالی، حسابرسی و مشاوره حقوقی
- o خدمـات عمومـی، پشـتیبانی فنـی و تأمیـن تجهیزات
- o مشـاوران و شـرکای بین‌المللـی در پروژه‌هـای خارج از کشور

ایـن شـبکه تأمین‌کننـدگان نقـش کلیـدی در اجـرای پروژه‌هـای زیرسـاختی شـرکت داشـته و مدیریـت آن در چارچـوب فرآیندهـای ارزیابـی فنـی و قـراردادی صـورت می‌گیـرد. در پروژه‌هـای خـارج از کشـور، شـرکت بـا بهره‌گیـری از مشـاوران حقوقـی و حسابرسـی محلـی، مدیریـت ریسـک‌های قانونـی و انطبـاق بـا الزامـات کشـور میزبان را در دستور کار قرار می‌دهد.

در بخـش پایین‌دسـتی، خدمـات مهندسـی شـرکت توسـط طیـف گسـترده‌ای از کارفرمایـان در بخـش هـای مختلـف اقتصـادی مـورد بهره‌بـرداری قـرار می‌گیـرد. ایـن کارفرمایـان شـامل شـرکت‌های فعـال در گـروه مپنـا، نهادهـای حاکمیتـی صنعـت بـرق (ازجملـه شـرکت توانیـر، مدیریـت شـبکه بـرق ایـران و شـرکت‌های بـرق منطقـه‌ای)، صنایـع نفـت و گاز، پتروشـیمی، فـولاد و صنایـع معدنـی، و همچنیـن پروژه‌هـای حمل‌ونقـل ریلـی و شـهری می‌باشـند و بخشـی از فعالیت‌هـای شـرکت در قالـب روابـط درون‌گروهـی بـا شـرکت‌های تابعـه گروه مپنا انجام می‌شود.

خدمـات ارائه‌شـده در ایـن پروژه‌هـا منجـر بـه افزایـش ظرفیـت تولیـد و انتقـال انـرژی، ارتقـاء تـاب‌آوری شـبکه‌های بـرق، بهینه‌سـازی مصـرف انـرژی، توسـعه زیرسـاخت‌های صنعتـی و حمـل ونقـل و تقویـت امنیـت انـرژی کشـور می‌گـردد. تنوع‌بخش‌هـای اقتصـادی تحـت پوشـش، نشـان دهنـده جایـگاه شـرکت در توسـعه زیرسـاخت‌های ملـی و اثرگـذاری گسـترده آن بـر اقتصـاد کلان کشور است.

بیشـترین اثـرات زیسـت‌محیطی پروژه‌هـا در مرحلـه بهره‌بـرداری توسـط کارفرمایـان (پاییـن دسـت) رخ می‌دهـد، درحالی‌کـه بیشـترین اثـرات اجتماعـی زنجیـره ارزش در تعامـل بـا پیمانـکاران و تأمین‌کنندگان (بالادست) قابل‌مشاهده است.

همکاری‌های بین‌المللی

تنـوع و کیفیـت خدمـات مشـاوره مهندسـی در کنـار کارکنـان مجـرب ایـن مهندسـین مشـاور، مشـارکت‌های فرامـرزی و همـکاری بـا شـرکت‌های برجسـته بین‌المللـی و منطقـه‌ای، ارائـه خدمـات مشـاوره‌ای را در خـارج از کشـور امکان‌پذیـر نمـوده و فرصت‌هـای مناسـبی را جهـت ارائـه توانمنـدی هـای مونـکوایـران در سـایر کشـورها پدیـد آورده اسـت. مهندسـین مشـاور مونـکوایـران باهـدف توسـعه دانـش فنـی و انتقـال فن‌آوری‌هـای جدیـد اقـدام بـه شـکل‌دهی همکاری‌هـای مقطعـی یـا بلندمـدت بـا شـرکت‌های معتبـر بین‌المللـی نمـود و درصـدد تأسـیس تعـدادی شـرکت بـا مشـارکت شـرکت‌های همـکار محلـی در خـارج از کشـور برآمـد. در همیـن راسـتا، به‌منظـور تمرکـز بـر بازارهای هدف خاورمیانه موفق به ثبت شـرکت Monenco Consulting Engineers (MCE) در کشـور عمان در سـال ۱۳۸۹ و به‌منظـور دسترسـی بـه بازار آفریقای مرکزی در سـال ۱۳۹۰ شـرکت مونـکو نیجریه Monenco Engineering Limited MEL در کشـور نیجریـه گردیـد کـه متعاقبـاً تجـارب و موفقیت‌هـای چشـمگیری در بـازار عمـان کسـب نمـود. همچنیـن در سـال ۱۳۹۵ باهـدف دسترسـی بـه بـازار اروپـا و تقویـت همکاری با شرکای اروپایی اقدام به ثبت شرکت مونـکو آلمان (Monenco Germany) نمود.



علاوه بر آن، این شـرکت در سـال ۱۳۹۹ اقدام به تأسـیس دو شـعبه در قرقیزسـتان و تاجیکسـتان و در سـال ۱۴۰۰ اقدام به تأسـیس شـعبه کنیا نمود. همچنین در سـال ۱۴۰۲، مونـکوایران موفق به تأسـیس دو شـعبه در کشـورهای کامـرون و اتیوپـی گردیـد. لازم بـه ذکـر اسـت ایـن شـرکت دارای دو نمایندگـی در کانـادا و بنـگلادش هسـت. فعالیت‌هـای خـارج از کشـور شـرکت مهندسـین مشـاور مونـکوایران صرفاً به کشورهای فوق محدود نبوده و در کشورهای زیر نیز فعالیت دارد:

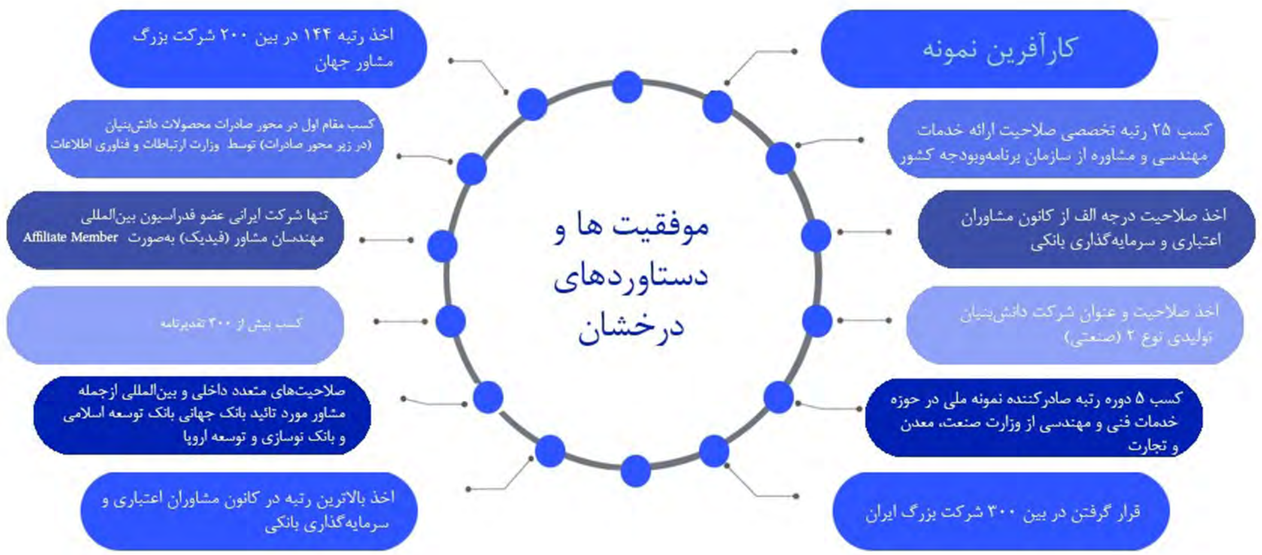
عـراق، سـوریه، هنـد، کـره جنوبـی، ژاپـن، زامبیـا، اتریـش، فرانسـه، روسـیه، آذربایجـان، پاکسـتان و قطر.

موفقیت‌ها و دستاوردهای درخشان

شـرکت مهندسـین مشـاور مونـنکوایـران، بـه پشـتوانه باارزش‌تریـن سـرمایه‌های خـود، بیـش از ۱۰۰۰ نیـروی انسـانی متخصـص و مجـرب و تشـکیل نیـروی کار خـلاق و باانگیـزه و همچنیـن بـه کارگیـری تکنولوژی‌هـا و دانـش نویـن و اسـتفاده از بهتریـن ابزارهـای بـه‌روز جهـان همـواره موفـق بـوده در زمینـه ارائـه خدمـات مهندسـی، مشـاوره، طراحـی، مدیریـت پیمـان و نظـارت عالیـه و کارگاهـی از جایـگاه مطلوبـی در بـازار داخـل کشـور برخـوردار گـردد و در تعاملـی پایـدار بـا کارفرمایـان و شـرکت‌های همـکار، راه‌کارهـای نوینـی را جهـت رفـع معضـلات صنایـع مختلـف ارائـه نمـوده و موفـق بـه انجـام پروژه‌هـای متعـدد ملـی شـده اسـت. توسـعه و بالندگـی از طریـق بازنگـری اهـداف، تدویـن برنامه‌هـا، اولویت‌بنـدی فعالیت‌هـا و بهبـود مسـتمر سرمشـق شـرکت مهندسـین مشـاور مونـنکوایـران در ۵۰ سـال گذشـته بـوده و دسـتیابی بـه ایـن اهـداف، نیازمنـد ترویج فرهنـگ تعالی، حفـظ و بهبـود ارزش‌هـا و اصـول اخلاقـی شـرکت و رعایـت مسـئولیت‌های اجتماعـی اسـت. بـا توجـه بـه اهمیـت توسـعه پایـدار، مونـنکـو بـه دنبـال ترکیـب رشـد اقتصـادی بـا حفـظ محیط‌زیسـت و ارتقای کیفیت زندگی جوامع محلی است.

ازجمله دستاوردهای مونـنکو می‌توان به موارد ذیل اشاره کرد:





انتخاب بالاترین نهاد حاکمیتی

حاکمیـت شـرکتی، شـامل مجموعـه‌ای از روابـط بیـن مدیریـت شـرکت، هیئت‌مدیـره، سـهامداران و ذینفعـان دیگـر اسـت. عـلاوه بـر آن، سـاختاری ارائـه می‌کنـد کـه از طریـق آن،اهـداف، ابـزار دسـتیابی بـه آن و نظـارت بـر عملکـرد شـرکت تعییـن می‌شـود. شـرکت گـروه مپنـا به‌عنـوان هولدینـگ بـا تشـکیل هیئت‌مدیـره مسـتقل بـرای شـرکت‌های زیرمجموعـه وظیفـه تشـکیل مـدل حاکمیتـی را بـه آن‌هـا واگـذار می‌کنـد. هیئـت مدیـره نیـز بـا انتخـاب مدیرعامـل، ایشـان را موظـف بـه اداره سـازمان می‌کنـد. ایـن امـر از طریـق ایجـاد سـاختارهایی ماننـد سـاختار سـازمانی کـه در نمایـه سـازمان درج‌شـده اسـت و سـاختار کمیته‌هـای فرانقشـی و همچنیـن نظـام هدف‌گـذاری و تدویـن اسـتراتژی‌ها و مجموعـه‌ای از قوانیـن داخـل شـرکت در قالـب مسـتندات سیستمی مانند دستورالعمل‌ها و روش‌های اجرایی پیاده‌سازی می‌گردد.

مونـکوایـران یـک شـرکت سـهامی خـاص و زیرمجموعـه هولدینـگ گـروه مپنـا اسـت. نظـام حاکمیتـی مونـکوایـران از الزامـات قانونـی حاکمیتـی قانـون تجـارت، قوانیـن گـروه مپنـا و قوانیـن داخلـی شـرکت مونـکوایـران تشـکیل‌شـده اسـت کـه شـامل حسابرسـی داخلـی، خارجـی، بازرسـی‌های ویـژه گـروه، ارزیابـی هـای تخصصـی گـروه و تحلیـل شـفافیت عملکـرد همـراه بـا گزارش‌هـای درخواسـتی نهادهـای حاکمیتـی مـی باشد، تشکیل‌شده است.

هیئت‌مدیـره طـی فرآینـد قانونـی وظیفـه حاکمیـت شـرکت را بـه مدیرعامـل واگـذار نمـوده و خـود اقـدام بـه نظـارت بـر فعالیت‌هـای ایشـان می‌نمایـد. همچنیـن وظیفـه نظـارت بـر اثربخشـی فعالیت‌هـای هیئت‌مدیـره بـر عهـده نهـاد بالادسـتی یعنـی هیئت‌مدیـره گـروه مپنـا اسـت. گـروه مپنـا عـلاوه بـر ابـلاغ سیاسـت‌های کلـی گـروه بـه هیئت‌مدیـره مونـکوایـران به‌وسـیله حسابرسـی مالـی فعالیت‌هـای هیئت‌مدیـره را مـورد نظـارت قـرار می‌دهـد. عـلاوه بـر حسابرسـی داخلـی شـرکت، حسابرسـی مسـتقل صورت‌هـای مالـی سـازمان را موردبررسی قرار می‌دهد.

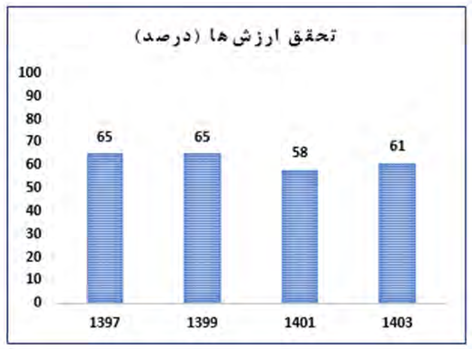


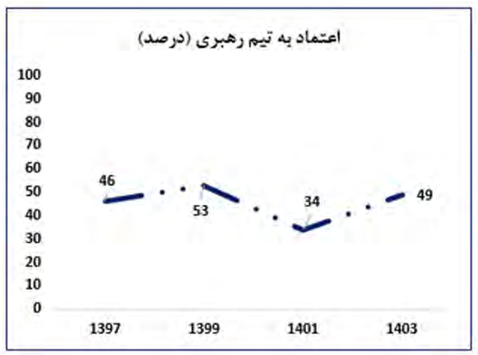
نقش هیئت‌مدیره به‌عنوان بالاترین نهاد نظارتی در حاکمیت شرکت به‌قرار زیر است:

- o سیاسـت‌گذاری و نظـارت کلان بـر برنامه‌هـای اسـتراتژیک سـالانه و تنظیـم خطمشـی و برنامـه های عملیاتی
- o بررسـی گزارش‌هـای کلان فعالیـت سـالانه شـرکت و راهبـری جهت‌گیری‌هـای اصلـی همچـون ورود به حوزه‌های جدید کسب‌وکار
- o بررسی و تصمیم‌گیری در سرمایه‌گذاری‌های کلان شرکت
- o تصمیمات ورود به مناقصه‌های کلان خارج از گروه
- o بررسی صورت‌های مالی و تصویب بودجه‌های کلان سالیانه و اصلاحی شرکت
- o اجرای مصوبات مجامع
- o تصمیم‌گیری و تصویب کلان طرح‌ها و ساختار سازمانی
- o تعامل با سازمان‌های عمومی قانونی و اجرایی جهت پیشبرد اهداف شرکت
- o تعامل با بازرس و تسلیم وضعیت دارایی‌ها به ایشان

مدیرعامـل شـرکت مونـکوایـران بـر اسـاس وظایفـی کـه از سـوی هیئت‌مدیـره بـه ایشـان واگذارشـده اسـت مـوارد حاکمیتـی زیـر را جهـت همسـویی باسیاسـت‌های کلان گـروه و پاسـخگویی بـه نیازهـا و انتظارات هیئت‌مدیره تدوین و عملیاتی نموده است:

- o طراحی ساختار سازمانی و وظیفه‌ای
- o انتخاب مدیران و تفویض اختیار فعالیت‌ها به آنان
- o توسـعه نظـام راهبـردی در شـرکت جهـت هدف‌گـذاری و برنامه‌ریـزی کلان و نظـارت بـر اجـرای اثربخش آنان
- o توسعه کمیته‌های سازمانی جهت پیشبرد اهداف چندوظیفه‌ای و تحول سازمانی
- o تصویـب مسـتندات به‌منظـور جهت‌دهـی بـه فعالیت‌هـای سـازمان در قالـب تعریـف مـواردی چون خطمشی‌ها، آیین‌نامه‌ها، دستورالعمل‌ها و روش‌های اجرایی
- o نمایندگی شرکت در تعامل با نهادهای خارج از سازمان





هیئت‌مدیره مونـنکو ایران

هیئت‌مدیـره شـرکت متشـکل از پنـج عضـو اسـت کـه شـامل چهـار عضـو غیرموظـف و یـک عضـو موظـف مـی باشـد. ریاسـت هیئت‌مدیـره بـر عهـده شـرکت گـروه مپنـا عضـو غیرموظـف بـوده و مدیرعامـل نیـز به‌عنـوان عضـو هیئت‌مدیـره فعالیـت می‌کنـد. ترکیـب هیئت‌مدیـره ازنظـر جنسـیتی شـامل چهـار عضـو مـرد و یـک عضـو زن اسـت. میانگیـن سـابقه عضویـت اعضـای هیئت‌مدیـره در شـرکت ۲ سـال بـوده و اعضـا دارای سـوابق تخصصـی در حوزه‌هـای مهندسـی، مدیریـت تکنولـوژی و نـوآوری، مدیریـت پروژه و راهبری سازمانی هستند.



مهندس خلیل بهبهانی
رئیس هیئت مدیره
شرکت گروه مپنا (سهامی عام)

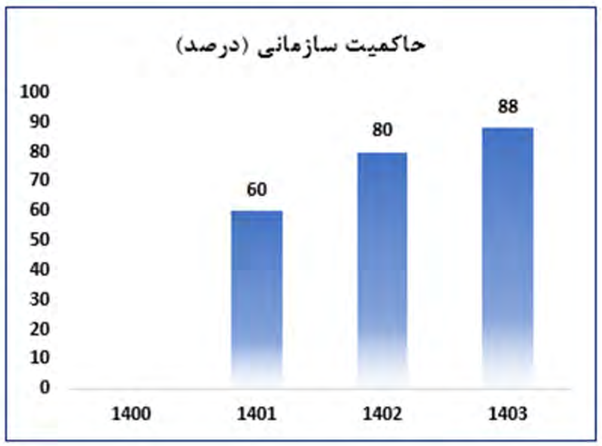
دکتر فرامرز قلیچی
مدیر عامل و نائب رئیس
هیئت مدیره

دکتر زهرا گمار
عضو هیئت مدیره
شرکت احداث و توسعه
نیروگاه‌های مپنا
توسعه یک
(سهامی خاص)

دکتر حسین قماشی
عضو هیئت مدیره
(مهندسی و ساخت بویلر
و تجهیزات مپنا
(سهامی خاص)

مهندس محمدرضا پارساپور
عضو هیئت مدیره
(شرکت احداث و توسعه
نیروگاه‌های سیکل ترکیبی مپنا
توسعه دو
(سهامی خاص)

با توجـه بـه سـاختار مالکیتـی شـرکت و سـهامداری غالـب گـروه مپنـا، ترکیـب هیئـت مدیـره بازتاب‌دهنـده سـاختار مالکیـت بـوده و اعضـا مطابـق مقـررات حاکمیـت شـرکتی و اساسـنامه گـروه منصـوب می‌شـوند. هیئـت مدیـره مسـئولیت نهایـی نظـارت بـر عملکـرد سـازمان، تصویـب راهبردهـا و پایـش ریسـک هـای کلان ازجملـه موضوعـات مرتبـط بـا توسعه پایدار را بر عهده دارد.



چارت سازمانی مونـنکو ایران



ساختار اجرایی شـرکت متشـکل از یـازده معاونت/مرکـز اسـت کـه در دو حـوزه اصلـی سـتادی و پروژه‌محـور فعالیـت می‌کننـد. ایـن معاونت‌هـا بـا پوشـش حوزه‌هـای کلیـدی کسـب‌وکار، نقـش محـوری در برنامه‌ریـزی، اجـرا و پایـش عملکـرد سـازمان ایفـا می‌کننـد و از طریـق مشـارکت در فرآیندهـای تصمیم‌گیـری و تخصیـص منابـع، در تحقـق اهـداف راهبـردی و تعهـدات توسـعه پایـدار شـرکت سـهیم هسـتند. هماهنگـی میـان معاونت‌هـا از طریـق سـازوکارهای رسـمی مدیریتـی و کمیته‌هـای تخصصـی صـورت می‌گیـرد تـا یکپارچگی تصمیمات در ابعاد اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی تضمین شود.

ساختار حاکمیتی

GRI 2-9 , 2-11

سهامداران

شرکت گروه مپنا (سهامی عام)
تعداد سهام: ۳۲,۲۱۷,۲۳۳
درصد مالکیت: %۹۵,۲۲۳

شرکت امک (سهامی خاص)
تعداد سهام: ۸۷۶,۷۴۱
درصد مالکیت: %۲,۵۹۱

شرکت مدیریت مهندسی و فناوری میر (سهامی خاص)
تعداد سهام: ۶۷۳,۷۵۴
درصد مالکیت: % ۱,۹۹۱

سهام ترجیحی کارکنان
تعداد سهام: ۶۵,۵۹۳
درصد مالکیت: %۰,۱۹۵

شرکت احداث و توسعه نیروگاه‌های مپنا (توسعه ۱ (سهامی خاص)
تعداد سهام: ۱
درصد مالکیت: –

شرکت احداث و توسعه نیروگاه‌های سیکل ترکیبی مپنا (توسعه ۲) (سهامی خاص)
تعداد سهام: ۱
درصد مالکیت: –

شرکت احداث و توسعه پروژه‌های ویژه مپنا (توسعه ۳) (سهامی خاص)
تعداد سهام: ۱
درصد مالکیت: –

شرکت مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مپنا (سهامی خاص)
تعداد سهام: ۱
درصد مالکیت: –

کمیته‌ها

در راستای تحقق اهداف استراتژیک سازمان، ارتقا کیفیت فرآیندهای کاری، چابکی در تصمیم گیری و بهبود مستمر رویکردهای پایداری در خصوص موضوعات اقتصادی، اجتماعی، زیست محیطی و حقوق بشر، ایجاد بستر مناسب برای مشارکت تخصصی و تصمیم‌سازی جمعی، ارتقا بهره‌وری سازمان، توسعه فرهنگ بهبود مستمر در سازمان و مدیریت کارآمد منابع انسانی، مالی و دانشی در راستای تحقق نتایج مورد انتظار کمیته‌های تخصصی در زمینه‌های مختلف تشکیل‌شده است.

کمیته پایداری
معاونت یا مرکز متولی
واحد توسعه پایدار و HSE
تعداد اعضا:
۱۴ نفر

- تدوین استراتژی‌های پایداری سازمان
- تبیین برنامه‌ها و نحوه جاری‌سازی اصول توسعه پایدار در سازمان
- تدوین ماتریس موضوعات کلیدی
- تعیین اسکوپ حوزه توسعه پایدار و تصویب بودجه موردنیاز
- بررسی و تصویب گزارش پایداری
- پایش شاخص‌های پایداری سازمان

کارگروه ارتقا
معاونت یا مرکز متولی
معاونت برنامه‌ریزی و سیستم
تعداد اعضا:
۴ نفر

- بررسی و تصویب برنامه توسعه کلی و تفصیلی
- برنامه‌ریزی راهبردی
- مدیریت ریسک

کمیته انرژی
معاونت یا مرکز متولی
مرکز مطالعات سیستم و انرژی
تعداد اعضا:
۷ نفر

شناسایی و پیاده‌سازی راهکارهای پربازده جهت مدیریت، کاهش مصرف و بهبود بهره‌وری انرژی

کمیته ساختار سازمانی
معاونت یا مرکز متولی
معاونت برنامه‌ریزی و سیستم
تعداد اعضا:
۵ نفر

بررسی و تصمیم گیری در خصوص ایجاد یا بروز رسانی ساختار سازمانی

ساختار حاکمیتی

GRI 2-9

ساختار حاکمیتی

اتاق فکر پایداری

معاونت یا مرکز متولی
واحد توسعه پایدار و HSE

تعداد اعضا:
۱۰ نفر

- ارائه ایده‌های خلاقانه و نوآورانه در حوزه پایداری
- شناسایی و پیشنهاد فرصت‌های بهبود عملکرد سازمان
- نمایندگی کارکنان در طرح دغدغه‌ها و ایده‌ها
- رصد دانش و تجربیات روز دنیا در حوزه پایداری
- پیشنهاد اولیه برای تدوین ماتریس متریالیتی
- مشارکت در طراحی استراتژی‌ها و برنامه‌های پایداری
- تحلیل اولویت‌های پایداری سازمان
- ارزیابی نیازمندیها و منابع موردنیاز اجرای برنامه‌های پایداری
- پیشنهاد ساختار و محتوای گزارش‌های پایداری
- پیشنهاد و تحلیل شاخص‌های کلیدی عملکرد پایداری

کارگروه 5S

معاونت یا مرکز متولی
معاونت منابع انسانی

تعداد اعضا:
۹ نفر

- آموزش و آگاهی‌بخشی برنامه‌های آموزشی برای اعضای شرکت در مورد مفهوم و اصول5s (سازماندهی، نظم، پاکیزگی، استانداردسازی و نگهداری)
- برنامه‌ریزی و زمانبندی مشخص برای مراحل پیاده‌سازی 5s
- اطمینان از اجرای مؤثر 5s
- نظارت و ارزیابی به‌صورت دوره‌ای بر پیشرفت پیاده‌سازی 5s
- گزارش‌دهی نتایج پیاده‌سازی و ارائه پیشنهادهای بهبود
- ایجاد فرهنگ 5s

کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار

معاونت یا مرکز متولی
معاونت منابع انسانی

تعداد اعضا:
۵ نفر

- جمع‌بندی ارزیابی ریسک‌های ایمنی، بهداشتی و زیست‌محیطی
- مشخص نمودن افراد موردنیاز جهت مشارکت در تیم امداد و کمک‌های اولیه
- حفظ و ارتقاء سلامتی کارکنان و سالم‌سازی محیط کار
- نیازسنجی آموزش‌های موردنیاز در حوزه HSE
- بررسی راهکارهایی به‌منظور کاهش عوامل زیان‌آور و کاهش شدت و احتمال حوادث
- پیشگیری از مصدومیت و بیماری شغلی
- انعکاس کلیه ایرادات و نواقص حفاظتی و بهداشتی و پیشنهادهای لازم جهت رفع آنها به کارفرما
- بررسی مشکلات انعکاس داده‌شده توسط کارکنان به نماینده کارکنان

کمیته منابع انسانی

معاونت یا مرکز متولی
معاونت منابع انسانی

تعداد اعضا:
۵ نفر

بررسی و تصمیم‌گیری در خصوص ارتقاء و انتصاب همکاران

گروه امداد و کمک‌های اولیه

معاونت یا مرکز متولی
معاونت منابع انسانی

تعداد اعضا:
۳۸ نفر

- انجام اقدامات مربوط به عملیات نجات و اطفای حریق
- انجام کمک‌های اولیه در سازمان
- همراهنگی، انتقال و همراهی مصدوم به بیمارستان
- اطلاع‌رسانی به اورژانس و سازمان‌های امدادرسانی
- مشارکت در مانورهای امدادی

کارگروه شرایط اضطرار

معاونت یا مرکز متولی
معاونت منابع انسانی

تعداد اعضا:
۷ نفر

- شناسایی انواع شرایط اضطراری مرتبط با مونتکو
- سازماندهی فعالیت‌ها برای کسب آمادگی و مقابله با وضعیت‌های اضطراری و نیز بازیابی شرایط عادی پس از وقوع وضعیت‌های اضطراری
- مسئولیت برنامه‌ریزی ، تصمیم‌گیری و مدیریت عملیات "واکنش در شرایط اضطراری" و اجرای برنامه تمرینات دوره‌ای
- اجرای عملیات مربوط به هدایت و انتقال و سرشماری افراد به محل امن و تأمین امکانات
- اعلام وضعیت اضطراری در سطح شرکت
- ارزیابی وخامت حادثه و در صورت نیاز، درخواست کمک از نهادها و سازمان‌های ذیربط
- پیگیری جهت رفع کمبودهای موجود و تأمین منابع موردنیاز
- ارزیابی خسارات وارده و تهیه گزارش لازم جهت ارائه به کمیته حفاظت فنی

باشگاه کتاب‌خوانی مونکو

معاونت یا مرکز متولی
معاونت منابع انسانی

تعداد اعضا:
۷۰ نفر

- معرفی کتاب در حوزه مدیریت و توسعه فردی
- آشنایی با موضوعات کتب منتخب
- مشارکت و حضور در جلسات

کمیته مصاحبه فنی و تخصصی جذب

معاونت یا مرکز متولی
معاونت منابع انسانی

تعداد اعضا:
۹ نفر

- مصاحبه فنی و تخصصی جذب
- سنجش میزان شایستگی‌های همکار جدید از منظر شایستگی‌های سازمان
- انجام مذاکرات حقوق و دستمزد و توافق نهایی با متقاضی استخدام
- اطلاع به متقاضی استخدام جهت شروع به کار

کمیته استخدام آزمایشی به تمام‌وقت

معاونت یا مرکز متولی
معاونت منابع انسانی

تعداد اعضا:
۵ نفر

- تغییر وضعیت آزمایشی به تمام‌وقت
- بررسی میزان انطباق همکار جدید با ویژگی‌های موردنظر سازمان
- بررسی میزان آشنایی با ساختار سازمان
- تصمیم‌گیری در خصوص تبدیل قرارداد آزمایشی به قرارداد تمام‌وقت
- پیشنهاد مسیر شغلی جدید مطابق ارزیابی‌ها
- تعیین نیازهای آموزشی فرد و ارسال به مسئول آموزش
- ارائه بازخورد از کمیته استخدام به همکار

خیریه مونکو

معاونت یا مرکز متولی
معاونت منابع انسانی

تعداد اعضا
۸ نفر

- برگزاری بازارچه خیریه
- شناسایی جامعه هدف جهت توزیع کمک‌ها
- تهیه و توزیع اقلام نقدی و غیر نقدی حاصل از خیریه در مناطق هدف
- اطلاع‌رسانی و برنامه‌ریزی سایر اقدامات جانبی مربوطه

کمیته برندینگ

معاونت یا مرکز متولی
معاونت منابع انسانی

تعداد اعضا:
۳ نفر

امور مربوط به کارکنان

- ارتقا برند داخل سازمانی
- ارتقا برند شخصی
- مشارکت کارکنان

امور مربوط به کارفرمایان

- سنجش برند برون‌سازمانی
- درگاههای ارتباطی
- ارتباط با کارفرمایان
- حضور در نمایشگاه‌ها

کمیته برون‌سپاری

معاونت یا مرکز متولی
PMO

تعداد اعضا:
۴ نفر

بررسی و تصمیم‌گیری در خصوص برونسپاری خدمات

کارگروه آراستگی

معاونت یا مرکز متولی
معاونت منابع انسانی

تعداد اعضا:
۱۰ نفر

- شناسایی و پیاده‌سازی راهکارهای آراستگی در سازمان
- تهیه فایل‌های ویدیویی حاوی پیام‌های آراستگی سازمانی
- بررسی و گزارش وضعیت آراستگی در مؤلفه‌های کلام و گفتار، میز و محیط کار، ایمیل و نوشتار، پوشش و ظاهر
- شناسایی ایده‌ها برای بهبود مؤلفه‌های آراستگی در شرکت
- پیگیری جهت اجرای ایده‌های منتخب توسط واحدهای ذیربط
- الگو بودن در مؤلفه‌های آراستگی در سازمان
- بررسی تأثیر اثربخشی ایده‌های اجراشده در سازمان

ساختار حاکمیتی

تبیین و ابلاغ سیاست‌های حاکمیتی

در شـرکت مونـنکوایـران، فرآینـد تبییـن، تصویـب و ابـلاغ سیاسـت‌های حاکمیتـی و راهبـردی پایـداری در سـطح گـروه، در چارچـوب جلسـات رسـمی هیئـت اجرایـی گـروه مپنـا انجـام می‌شـود. در ایـن جلسـات، مدیرعامـل گـروه مپنـا به‌عنـوان عالی‌تریـن مقـام اجرایـی، سیاسـت‌ها، دسـتورالعمل‌ها و رویکردهـای کلان حاکمیتی–سیاسـت‌های مرتبـط بـا پایـداری، مدیریـت ریسـک‌های ESG، توسـعه مسئولانه و هم‌سویی با اهداف توسعه پایدار–را تشریح و به شرکت‌های زیرمجموعه ابلاغ می‌کند.
این سازوکار رسمی، اطمینان می‌دهد که:

- o راهبـری کلان پایـداری در سـطح گـروه، منسـجم، هماهنـگ و مبتنـی بـر چارچوب‌هـای معتبـر بین‌المللی است.
- o سیاسـت‌های حاکمیتـی و الزامـات پایـداری به‌صـورت شـفاف بـه مدیریـت ارشـد شـرکت منتقـل می‌شود.
- o نهـاد حاکمیتـی شـرکت، از جهت‌گیری‌های کلان، اسـتانداردهای عملکردی، اهـداف ESG و اولویت‌های استراتژیک آگاه بوده و در تصمیم‌گیری‌ها آن‌ها را لحاظ می‌کند.
- o هم‌راسـتایی کامـل میـان خط‌مشـی گـروه مپنـا و برنامه‌ریزی‌هـای عملیاتـی مونـنکوایـران برقـرار است و مسیر حرکت شرکت در چارچوب راهبردهای پایداری گروه هدایت می‌شود.

راهبـرد توسـعه بـازار و رشـد بین‌المللـی شـرکت در چارچـوب اهـداف کلان مصـوب مدیریـت ارشـد و در هماهنگی با سیاست‌های کلان گروه مپنا تدوین و اجرا می‌شود. اهداف راهبردی شامل:

- o افزایش سهم بازار در حوزه انرژی و زیرساخت
- o توسعه خدمات مبتنی بر گذار انرژی و کربن‌زدایی
- o ایجاد سبد مشتریان پایدار و بلندمدت
- o ایجاد جریان فروش قابل پیش‌بینی و مقیاس‌پذیر
- o توسعه مشارکت‌های راهبردی

مونـنکوایـران بـا تمرکـز بـر ارائـه راهکارهـای متمایـز کـه منجـر بـه افزایـش بهـره‌وری، کاهـش هزینـه، کاهـش ریسـک و بهبـود عملکـرد مشـتریان می‌شـود، بـه دنبـال ایجـاد ارزش پایـدار اقتصـادی و فنـی است.

بالاترین نهاد حاکمیتی و گزارش پایداری

رهبـران شـرکت مونـنکوایـران در جهـت مأموریـت مرتبـط بـا خلـق ارزش مشـترک بـرای جامعـه و ذی نفعـان در راسـتای تحقـق رسـالت سـازمان مبنـی بـر اسـتراتژی کلان بهـره‌وری و تـاب‌آوری انـرژی، خلـق ارزش پایـدار بـرای ذی‌نفعـان و توجـه بـه اصـول توسـعه پایـدار و مسـئولیت اجتماعـی، آن را بـه عنـوان یکـی از ارکان بنیادیـن راهبردهـای کلان شـرکت از سـال ۱۴۰۳ در دسـتور کار قرارداده‌انـد. رهبـران شـرکت مونـنکوایـران بـا رویکـردی الهام‌بخـش و مبتنـی بـر ارزش‌هـا، مسـیر تعالـی سـازمانی را از طریـق جهت‌دهـی اسـتراتژیک، نهادینه‌سـازی فرهنـگ یادگیـری و مشـارکت، توسـعه فرهنـگ توسـعه پایـدار و ایفـای مسـئولیت‌های اجتماعـی هموارسـاخته‌اند؛ بـه گونـه‌ای کـه عملکـرد سـازمان در حوزه‌هـای طراحـی، حقـوق انسـانی و ارکان زیسـت‌محیطی بـه صـورت هم‌افـزا و پایـدار در مسـیر تحقـق چشـم‌انداز کلان شـرکت قرارگرفتـه اسـت رویکردهـای توسـعه و بهبـود فرهنـگ پایـداری و اهـداف ESG سـازمانی به‌صورت ماهانـه و در قالـب جلسـات "راهبـری تعالی سـازمانی" موردبررسـی و پایش، اجـرا و ارزیابی قرار می‌گیـرد. رهبـران سـازمان ضمـن الگوسـازی در رفتـار ایمـن، مصـرف بهینـه منابـع و رعایـت اصـول زیسـت‌محیطی، پایـداری و اقتصـاد چرخشـی، نقـش محـوری در تقویـت فرهنـگ مسـئولیت‌پذیری فردی و جمعی ایفا نموده‌اند.

مدیـران ارشـد (نهـاد حاکمیتی) بـا بهره‌گیری از چرخـه PDCA و با تکیه‌بـر یادگیری‌های سـازمانی حاصل از ارزیابی‌های درونی و مقایسـه‌های تطبیقی (Benchmarking)، به‌طور مسـتمر در مسـیر بلوغ مدل توسـعه پایـدار سـازمانی حرکـت کـرده و خـود را متعهـد بـه ایفـای نقـش مؤثـر در تحقـق اهـداف ملـی و جهانـی توسـعه پایـدار می‌داننـد. ایـن رویکـرد سـبب شـده تـا فرآینـد توسـعه پایـدار از سـطح سیاسـت‌گذاری بـه سـطح عملیـات روزمـره نفـوذ کـرده و به‌صـورت بخشـی از فرهنگ‌سـازمانی در تصمیم‌گیری‌ها، ارزیابی عملکرد و انگیزش کارکنان نمود پیدا کند.

در راسـتای استانداردسـازی اصول پایداری و همسویی با اهداف ۱۷گانه توسعه پایدار سازمان ملل (SDGs)، چارچـوب یکپارچـه‌ای بـرای مسـئولیت اجتماعـی و پایـداری سـازمانی طراحـی و اسـتقراریافته اسـت. ایـن چارچـوب مبتنـی بـر مـدل مسـئولیت اجتماعـی کارول و منطبـق بـا شـاخص‌های بین‌المللـی GRI ۲۰۲۱ و اسـتانداردهای ESG بـوده و باهـدف ایجـاد تـوازن میـان ابعـاد اقتصـادی، اجتماعـی و زیسـت محیطـی بـه اجـرا درآمـده اسـت و نقـش راهنمایـی مؤثـر در هدایـت سیاسـت‌ها و تصمیمـات کلان دارد. ایـن چارچـوب بـا بهره‌گیـری از رویکـرد فرآینـدی و نظام‌منـد، در انطبـاق کامـل بـا الزامـات اسـتانداردهای مدیریتـی ISO ISO،۹۰۰۱ ۱۴۰۰۱، ISO ۴۵۰۰۱ و ISO ۵۰۰۰۱ جاری‌سـازی شـده و مسـیر حرکـت مونـنکوایـران را به‌سـوی تعالـی در پایـداری، مسـئولیت‌پذیری و ایجـاد ارزش مشـترک بـرای ذی‌نفعـان ترسـیم کـرده و مبنـای بازنگـری و بهبـود برنامه‌هـای سـال‌های آتـی مـی باشـد. درنهایـت، نتیجـه دسـتاوردهای سـالانه سـازمان در قالـب گزارش‌هـای سـالانه یـا دوسـالانه پایـداری پـس از بررسـی مدیـران ارشـد در جلسـات کمیتـه پایـداری و جلسـات راهبـری تعالـی سازمانی به تائید رسیده و منتشر می‌گردد.

ارزیابی شایستگی‌های نهاد حاکمیتی در حوزه پایداری

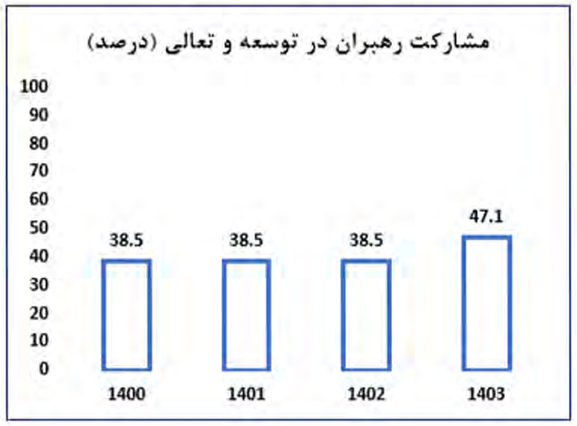
عملکـرد هیئت‌مدیـره به‌صـورت سـالانه و در چارچـوب الزامـات قانونـی و مقرراتـی از طریـق مجمـع عمومـی صاحبـان سـهام مـورد ارزیابـی قـرار می‌گیـرد. ایـن ارزیابـی شـامل بررسـی تحقـق اهـداف راهبـردی، نظـارت مالـی، مدیریـت ریسـک و انطبـاق قانونـی می‌باشـد .در ایـن ارزیابـی، میـزان اثربخشـی نظـارت بـر ریسـک‌های کلیـدی، انطبـاق مقرراتـی و موضوعـات راهبـردی ازجملـه پایـداری نیـز مدنظـر قـرار می‌گیـرد. ایـن ارزیابی‌هـا مبنـای بهبـود فرآیندهـای تصمیم‌گیـری و تقویـت ظرفیت‌هـای دانشـی در سـطح حاکمیتـی قـرار می‌گیـرد. نتایـج ارزیابی‌هـا، نقشـی کلیـدی در شناسـایی حوزه‌هـای بهبـود، توسـعه راهکارهـای مؤثـر، کاهـش ریسـک‌های زیسـت‌محیطی و اجتماعـی، و تقویـت ارزش‌آفرینـی بـرای ذی‌نفعـان ایفـا می‌کنـد و مسـیر حرکـت شـرکت را در راسـتای تعالـی سـازمانی و توسـعه پایـدار هدایـت می‌نمایـد. به‌صـورت دوره‌ای و در چارچـوب نظـام تعالـی سـازمانی گـروه مپنـا، سـطح دانـش، آگاهـی و شایسـتگی‌های نهـاد حاکمیتـی شـرکت مونکوایـران در حـوزه پایـداری مـورد ارزیابـی سـاختاریافته قـرار می‌گیـرد. ایـن ارزیابـی باهـدف سـنجش میـزان توانمنـدی هیئت‌مدیـره و مدیـران ارشـد در درک موضوعـات کلیـدی پایـداری، ریسـک‌ها و فرصت‌هـای مرتبـط، و پیامدهـای اقتصـادی، زیسـت‌محیطی و اجتماعـی تصمیمـات سـازمان انجـام می‌شـود. ارزیابی‌هـای یادشـده بـر اسـاس نظام‌نامـه پایـداری گـروه مپنـا و بـا بهره‌گیـری از چارچوب‌هـای جهانـی معتبـر–ازجملـه اسـتانداردهای GRI، شـاخص‌های ESG و اهداف توسـعه پایـدار (SDGs)–انجام می‌گیرد و شـامل موارد زیر است:

- o سـنجش سـطح دانـش و آگاهـی اعضـای نهـاد حاکمیتـی دربـاره حوزه‌هـای کلیـدی پایـداری و تعهـدات مرتبط
- o بررسـی میـزان توانایـی هیئت‌مدیـره در نظـارت مؤثـر بـر عملکـرد پایـداری و ادغـام آن در فراینـدهای تصمیم‌گیری
- o شناسایی نیازهای آموزشی و برنامه‌ریزی برای توسعه ظرفیت‌ها جهت ارتقای حکمرانی پایدار
- o ارزیابـی نحـوه پایـش ریسـک‌ها و فرصت‌هـای ESG و میـزان انطبـاق آن بـا اسـتانداردهای داخلـی و بیـن المللی
- o سـنجش نقـش نهـاد حاکمیتـی در تضمیـن شـفافیت، پاسـخ‌گویی و هم‌سـویی راهبردهـای شـرکت بـا اصول توسعه پایدار

نتایـج ایـن ارزیابی‌هـا، مبنایـی بـرای بهبـود مسـتمر سـازوکارهای حکمرانـی، ارتقـای سـواد پایـداری در سـطح مدیریـت عالـی، و تقویـت تصمیم‌گیـری مسـئولانه فراهـم می‌کنـد. ایـن رونـد منظـم، اطمینـان می‌دهـد کـه نهـاد حاکمیتـی شـرکت، از دانـش و توانمنـدی لازم بـرای هدایـت سـازمان در مسـیر رشـد پایدار و مدیریت مسئولانه اثرات اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی برخوردار است

.سـازمان هم‌چنیـن در راسـتای هـدف کلان توسـعه سـرمایه هـای انسـانی و همچنیـن هـدف اسـتراتژیک توسـعه شایسـتگی مدیـران، از سـال ۸۹ رویکردهـا و برنامـه هایـی را از جملـه برگـزاری دوره هـای آموزشـی و ارزیابـی صلاحیـت و شایسـتگی مدیـران از طریـق کانـون ارزیابـی گـروه مپنـا را اجـرا مـی نمایـد.در ایـن جهـت، آموزش‌هـای مدیریـت منابـع انسـانی بـا عنـوان تسـام (توسـعه سـرمایه هـای انسـانی مونکـو) و همچنیـن تفکـر اسـتراتژیک (از قبیـل تحلیـل کسـب و کار و KPI) در سال‌های ۱۴۰۳ و ۱۴۰۴ برای کلیه مدیران سازمان برگزار گردید.

دانـش جمعـی هیئت‌مدیـره مبتنـی بـر ترکیبـی از تجربـه صنعتـی، شـناخت عمیـق از سـاختار پروژه‌هـای نیروگاهـی و زیرسـاختی، و آشـنایی بـا الزامـات ملـی و بین‌المللـی در حـوزه پایـداری شـکل‌گرفته اسـت. به‌منظـور ارتقـای مسـتمر دانـش و توانمنـدی هیئت‌مدیـره و مدیـران ارشـد در حـوزه پایـداری، شـرکت اقدامات زیر را به‌صورت نظام‌مند اجرا می‌نماید.



تهیه و ارائه گزارش‌های تخصصی در حوزه‌های:

- o رتبه‌بندی ایران در توسعه پایدار
- o اپلیکیشن‌های هوش مصنوعی و توسعه پایدار
- o اقتصاد چرخشی
- o ضبط و ذخیره کربن در صنایع آلاینده
- o محاسبه شاخص ردپای کربن و ردپای اکولوژیک
- o ارزیابی چرخه حیات (LCA) کاغذ
- o ارزیابی چرخه حیات (LCA) ظروف پلاستیکی
- o ارزیابی چرخه حیات (LCA) خودروی برقی
- o ساختمان سبز

ایـن گزارش‌هـا به‌صـورت رسـمی در اختیـار هیئت‌مدیـره، مدیـران ارشـد، کارفرمایـان و سـایر ذی‌نفعـان کلیدی قرار می‌گیرد و مبنای تصمیم‌سازی‌های راهبردی شرکت می‌باشد.

همچنیـن، برگـزاری دوره‌هـای آموزشـی و سـمینارهای تخصصـی در طـول سـال بـرای اعضـای هیئـت مدیـره، مدیـران ارشـد و کارشناسـان تخصصـی کـه شـامل الزامـات گزارشـگری پایـداری، اقتصـاد چرخشـی، مدیریـت کربـن، اسـتانداردهای بین‌المللـی پایـداری، تحلیـل ریسـک‌های ESG و تحـولات فناورانه در حوزه انرژی پایدار و فرآیندهای ایمنی و HSE می‌باشد.

در راسـتای نهادینه‌سـازی دانـش پایـداری در سـطح کلان سـازمان، شـرکت «تقویـم پایـداری» سـالانه تدویـن نمـوده و در مناسـبت‌های مرتبـط بـا توسـعه پایـدار، محیط‌زیسـت، انـرژی و مسـئولیت اجتماعـی، محتوای تخصصی شامل اینفوگرافی‌ها، تحلیل‌ها و اطلاعیه‌های آموزشی تهیه و از طریق:

- o پرتال داخلی شرکت (به‌عنوان بستر تبادل اطلاعات سازمانی)
- o شبکه‌های اجتماعی رسمی شرکت ازجمله صفحه لینکدین

در اختیـار کلیـه ذی‌نفعـان داخلـی و خارجـی قـرار می‌دهـد. ایـن رویکـرد موجـب ایجـاد جریـان مسـتمر آگاهی‌بخشـی و تقویـت دانـش جمعـی در سـطوح مختلـف سـازمان، ازجملـه هیئت‌مدیـره، می‌گـردد. موضوعـات مرتبـط بـا پایـداری، ریسـک‌های زیسـت‌محیطی و انطبـاق مقرراتـی به‌صـورت دوره‌ای در جلسـات مدیریتـی و در صـورت لـزوم در سـطح هیئت‌مدیـره مطـرح و بررسـی می‌گـردد. گزارش‌هـای تخصصـی تهیه‌شـده در حـوزه پایـداری به‌عنـوان بخشـی از ورودی‌هـای تصمیم‌گیری‌هـای کلان سـازمانی مورداسـتفاده قـرار می‌گیـرد. در پروژه‌هـای بـزرگ و حسـاس، تحلیل‌هـای زیسـت‌محیطی و ارزیابی‌هـای پایـداری پیـش از تصویـب نهایـی پروژه‌هـا موردتوجـه قـرار می‌گیـرد کـه نشـان‌دهنده ادغـام ملاحظـات پایداری در فرآیندهای حاکمیتی شرکت است.

GRI 2-17, 2-18

تفویض مسئولیت مدیریت اثرات

شـرکت مهندسـین مشـاور مونـنکوایـران بـا تمرکـز بـر ارکان توسـعه پایـدار بـه دنبـال خلـق آینـده‌ای متعـادل و پایـدار بـرای تمامـی ذینفعـان خـود اسـت. ازایـن‌رو بـا بهـره گیـری از تـوان تخصصـی، رویکـرد توسـعه¬ای جامـع و بلنـد مـدت خـود را هماهنـگ باارزش‌هـای توسـعه پایـدار بنـا نمـوده اسـت و ایـن امـر را بـه¬عنـوان یـک اصـل مهـم در تمامـی مأموریت‌هـا، اسـتراتژی‌ها و ارکان کسـب وکار خـود موردتوجـه قـرار داده اسـت. در راسـتای تحقـق بیانیـه اسـتراتژی، مأموریـت، چشـم‌انداز و ارزش‌هـای مونـنکوایـران و باهـدف نهادینه‌سـازی تفکـر پایـداری در کلیـه سـطوح سـازمان، فرآینـد اسـتقرار سـاختار توسـعه پایـدار و HSE از ابتـدای سـال ۱۴۰۳ آغـاز گردیـد و شـرح شـغل گـروه توسـعه پایـدار و HSE و همچنیـن سـند خطـوط راهنمـای مربوط به نقش‌های سـازمانی، بر اسـاس نظامنامه HSE گروه مپنا و الزامات اسـتاندارد ISO۴۵۰۰۱:۲۰۱۸ موردبازنگری قـرار گرفـت. سـاختار گـروه توسـعه پایـدار و HSE بـا در نظـر گرفتـن تخصص‌هـای موردنیـاز در ایـن حـوزه و بـا بهینـه کاوی از سـاختارهای مشـابه در شـرکت‌های معتبـر در سـطح ملـی و بین‌المللـی طراحـی و تصویـب گردیـد و بـا همـکاری متخصصـان مربوطـه و بـر اسـاس شـرح وظایـف محولـه در گسـتره سـتاد و پروژه‌هـا پیـاده سازی گردید.

از مصادیق اجرایی این رویکرد می‌توان به موارد زیر اشاره نمود:

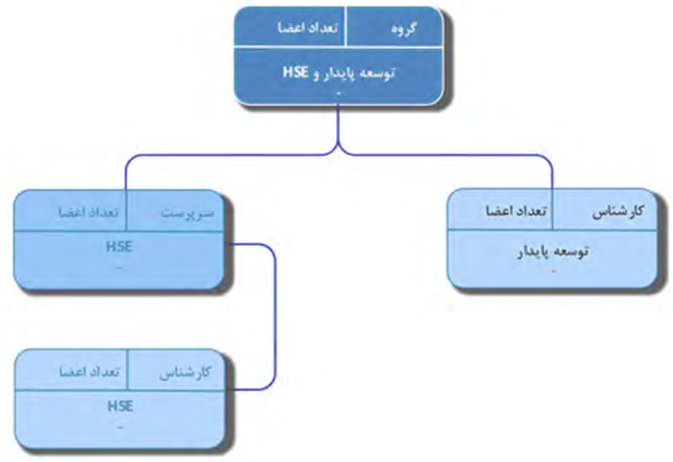
- تدوین گزارش‌های سالانه یا دوسالانه پایداری بر اساس شاخص GRI
- تدوین گزارش مسئولیت‌های اجتماعی شرکتی CSR
- اعمال الزامات توسعه پایدار و HSE در فرآیندهای طراحی و مهندسی
- طراحی و اجرای کاربرگ‌های اهداف ۱۷گانه توسعه پایدار (SDGs) برای معاونت‌های مهندسی و عملیاتی
- برگزاری دوره‌های آموزشی توسعه پایدار برای مدیران و کارکنان در سطوح مختلف
- انتشار اینفوگراف‌ها، اطلاعیه‌ها و محتوای آموزشی پایداری در پرتال داخلی
- ارائه گزارش‌های تخصصی در سطح جامعه
- تحلیل شاخص‌های عملکردی توسعه پایدار و HSE درکمیته‌های مدیریتی
- آموزش‌های توسعه پایدار و HSE در جلسات جامعه‌پذیری کارکنان جدید



ساختار حاکمیتی

GRI 2-13

مونـنـکو ایـــران Monenco Iran	ساختار سازمانی تفصیلی معاونت منابع انسانی DS/0S-M300-001)01/02	شماره بازنگری: دو تاریخ : ۱۴۰۴/۰۲/۱۴ شماره صفحه : ۵ از ۶ سطح محرمانگی:



تعیین حقوق و مزایای بالاترین نهاد حاکمیتی

در شـرکت مونـنکوایـران، فرآینـد تعییـن، تصویـب و ابـلاغ حقـوق و مزایـای مدیـران ارشـد و اعضـای بالاتریـن نهـاد حاکمیتـی، مطابـق بـا سیاسـت‌ها و نظـام جبـران خدمـات گـروه مپنـا انجـام می‌شـود. مسـئولیت اصلـی ایـن فرآینـد بـر عهـده امـور مدیـران گـروه مپنـا اسـت کـه به‌عنـوان مرجـع تخصصـی و مسـتقل، سـاختار حقـوق و مزایـا را بـر اسـاس الزامـات قانونـی، دسـتورالعمل‌های درون گروهـی، ملاحظـات شایسـتگی، سـطح مسـئولیت‌پذیری و معیارهـای عملکـردی تعییـن و بـه شـرکت ها ابلاغ می‌کند.

گـروه مپنـا کـه از مهم‌تریـن و تأثیرگذارتریـن ذی‌نفعـان مونـنکوایـران بـه شـمار می‌آیـد، نقـش کلیـدی در نظـارت بـر عدالـت، شـفافیت و انطبـاق ایـن سـاختار بـا اسـتانداردهای راهبـری شـرکتی ایفا می‌کند. این رویکرد تضمین می‌کند که:

- o حقوق و مزایای مدیران ارشد به‌صورت منصفانه، رقابتی و مبتنی بر شایستگی تعیین شود؛
- o سـازوکار جبـران خدمـات بـا اهـداف بلندمـدت پایـداری، عملکـرد مسـئولانه و مدیریـت ریسـک‌های ESG هم‌سو باشد؛
- o تضـاد منافـع در فرآینـد تصمیم‌گیـری بـه حداقـل برسـد و فرآینـد تعییـن مزایـا بـر پایـه رویـه‌ای ساختارمند، مستقل و قابل پایش انجام گیرد؛
- o نهـاد حاکمیتـی شـرکت از چارچـوب شـفافی بـرای دریافـت مزایـا پیـروی کنـد کـه بـا اصـول حکمرانی خوب، پاسخ‌گویی و مسئولیت‌پذیری منطبق است.

ایـن سـازوکار منسـجم و گروه‌محـور، عـلاوه بـر ایجـاد یـک نظـام جبـران خدمـات عادلانـه، اعتمـاد ذی‌نفعـان را تقویـت کـرده و نقـش مؤثـری در پایـداری بلندمـدت سـازمان و کیفیـت راهبـری شـرکت دارد.

Annual total compensation for the Organization's highest paid-individual

Median annual total compensation for all the organization's employees excluding the highest-paid individual

=

2.14

سیاست‌های جبران خدمات

سیاسـت‌های جبـران خدمـات در شـرکت مهندسـین مشـاور مونـنکوایـران در چارچـوب دسـتورالعمل‌های گـروه مپنـا تدویـن و اجـرا می‌شـود. ایـن سیاسـت‌ها شـامل حقـوق ثابـت، مزایـا و پاداش‌هـای مبتنـی بـر عملکـرد بـوده و بـرای اعضـای هیئت‌مدیـره، مدیـران ارشـد و کارکنـان اعمـال می‌گـردد. معیارهـای ارزیابـی عملکـرد کـه مبنـای تعییـن پاداش‌هـای سـالانه قـرار می‌گیـرد، عـلاوه بـر شـاخص‌های مالـی و پیشـرفت پروژه‌هـا، شـامل شـاخص‌های عملیاتـی و انطباقـی نیـز می‌باشـد. در ایـن چارچـوب، موضوعـات مرتبـط بـا بهـره‌وری انـرژی، مدیریـت منابـع، ایمنـی و عملکـرد HSE به‌عنـوان بخشـی از ارزیابی عملکـرد مدیریتی موردتوجـه قـرار می‌گیـرد. تعییـن سیاسـت‌ها و چارچـوب جبـران خدمـات در سـطح گـروه مپنـا انجـام می‌شـود و اجـرای آن در شـرکت بـر اسـاس ارزیابـی عملکـرد سـالانه صـورت می‌گیـرد. ارزیابـی عملکـرد مدیـران شـامل شـاخص‌های چندبعـدی بـوده و نتایـج آن در تعییـن پاداش‌هـای متغیـر مؤثـر اسـت. در حـوزه پایـداری، شـرکت دارای شـاخص‌های عملکـرد مشـخصی اسـت کـه در ارزیابی مدیریتی لحاظ می‌گردد، ازجمله:

بهره‌وری انرژی- برنامه MAPEC40

بـر اسـاس مصوبـه گـروه مپنـا (MAPEC۴۰)، شـرکت متعهـد بـه کاهـش ۴۰ درصـدی مصـرف انرژی طی دوره سه‌ساله از سال ۱۴۰۲ می‌باشد (۲۰ درصـد در سـال اول، ۱۲ درصـد در سـال دوم و ۸ درصـد در سـال سـوم). پیشـرفت در تحقـق ایـن اهـداف به‌صـورت ماهانـه پایـش شـده و در ارزیابی عملکرد مدیریتی منعکس می‌گردد.

مدیریت مصرف منابع اداری

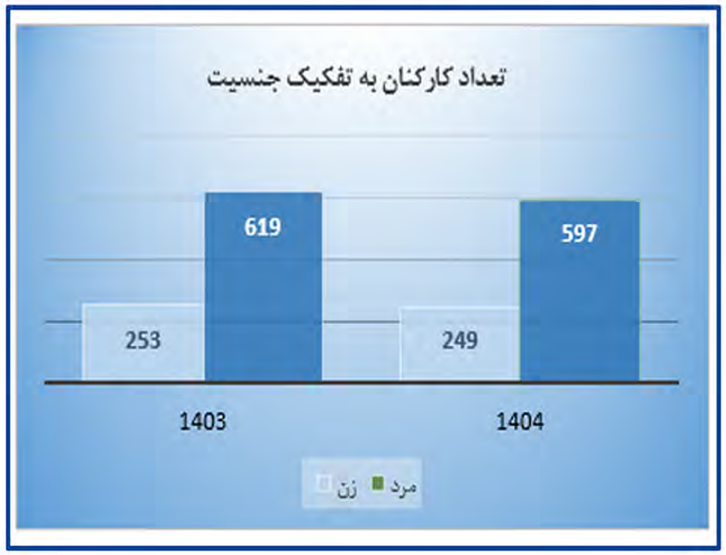
مصـرف منابـع اداری ازجملـه کاغـذ، چـاپ، مـواد مصرفـی، تونـر، مـواد شستشـو و سـایر اقـلام به‌صـورت ماهانـه رصـد و تحلیـل می‌شـود. رونـد کاهشـی مصـرف و بهبـود بهـره‌وری در ایـن حـوزه بخشـی از شـاخص‌های ارزیابـی عملکـرد عملیاتـی محسوب می‌گردد.

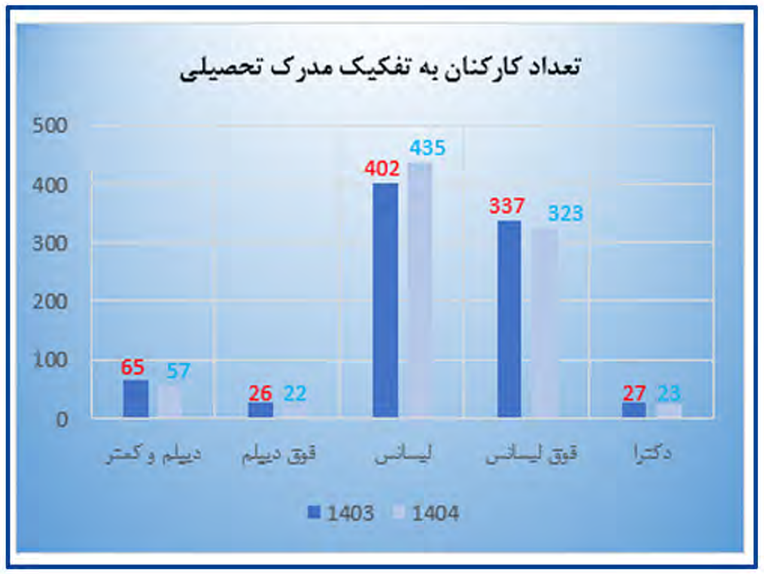
عملکرد ایمنی و HSE

در چارچـوب الگـوی بلوغ HSE و رویکـرد ZERO HARM، شـاخص‌های ایمنی ازجمله LWD (Lost Workday) و سـایر شـاخص‌های مرتبـط به‌صـورت ماهانـه پایـش می‌شـود. همچنیـن کلیـه پروژه‌هـا از منظـر ارزیابـی ریسـک بـر اسـاس اصـل ALARP و شـاخص‌های زیسـت‌محیطی و HSE مـورد ممیـزی قـرار می‌گیرنـد. عملکـرد در ایـن حوزه‌هـا در ارزیابـی مدیران پروژه و مدیران مرتبط مؤثر است.

اشتغال پایدار

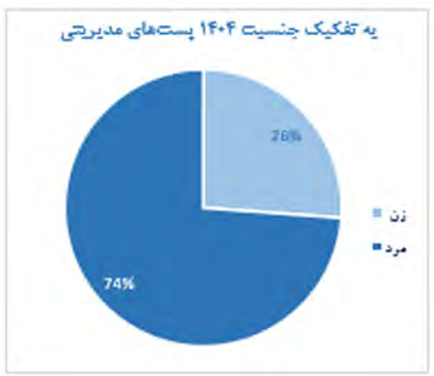
شـرکت مونـکوایـران از سـال ۱۴۰۳ الـی ۱۴۰۵ و بـر اسـاس راهبردهای تعریف‌شـده کسـب‌وکار، تا پایان ایـن دوره منشـأ درآمـد ۱۷۱۷ نفـر نیـروی تحصیل‌کـرده متخصـص به‌صـورت تجمعـی بـوده اسـت.
تعداد کارکنان تمام‌وقت در سال ۱۴۰۳، ۸۷۲ نفر و در سال ۱۴۰۴، ۸۴۵ نفر بوده است.

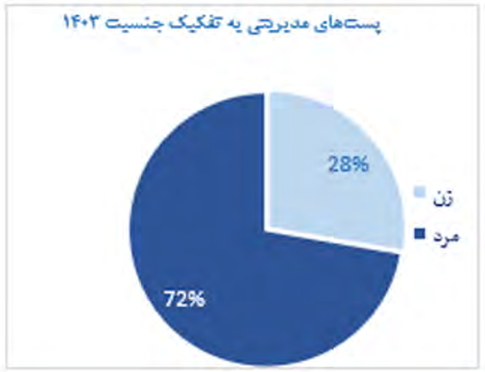




کارکنان دفتر مرکزی (تمام‌وقت)

جنسیت/سال	۱۴۰۳	۱۴۰۴
زن (مدیر)	۳۶	۳۴
مرد (مدیر)	۹۴	۹۶





جنسیت/نوع استخدام	۱۴۰۳			۱۴۰۴		
	زن	مرد	جمع کل نفرات	زن	مرد	جمع کل نفرات
اقماری	۰	۱۴	۱۴	۰	۱۴	۱۴
پاره‌وقت	۸	۴۱	۴۹	۴	۴۵	۴۹
پیمانکاری	۹	۳۷	۴۶	۹	۴۰	۴۸
تمام‌وقت	۲۳۶	۵۲۷	۷۶۳	۲۳۶	۴۹۸	۷۳۴
	۸۷۲			۸۴۵		

نوع استخدام در مونکوایران به شرح ذیل می‌باشد:
تمام‌وقت (دفاتر): تهران، اصفهان، شیراز
سایت: کارکنانی که در پروژه‌ها مستقر بوده و مزایای رفاهی شامل ایشان می‌شود.
تامیـــن نیـــرو: : کارکنانـی کـه در پروژه‌هـا مسـتقر بـوده، توسـط کارفرمایـان معرفی‌شـده و مزایـای رفاهی شامل ایشان نمی‌شود.

میانگیـن ماهانـه کارکنـان در اسـتخدام و نیـز کارکنـان شـرکت‌های خدماتـی کـه بخشـی از امـور خدماتـی شـرکت را بـه عهـده دارنـد، طـی سـال مالـی ۱ بهمـن الـی ۳۰ دی ۱۴۰۳ (آخریـن گـزارش حسـابرس مالی منتشرشده) به شرح ذیل است:

دوره مالی منتهی به ۳۰ دی ۱۴۰۳	نفر
کارکنان قراردادی	۷۷۳
کارکنان نیمه‌وقت	۵۲
کارکنان اقماری	۱۴
کارکنان خدماتی	۴۸
جمع	۸۸۷

GRI 2-7, 2-8

انجمن ها



انجمن صادرکنندگان
خدمات فنی و مهندسی ایران



اتحادیه بین‌المللی مخابرات



عضویت شرکت مونکو در اتاق
بازرگانی صنایع معادن و
کشاورزی ایران و عمان



عضـو شـبکه فنـاوري اقلیـم سـازمان
ملل متحد (CTCN)



عضو سندیکای صنعت
مخابرات ایران



تنها شرکت ایرانی عضو فدراسیون بین
المللی مهندسان مشاور (فیدیک) به
صورت Affiliate Member



تاسیس دبیرخانه سیگره ایران در شرکت
مونتکو ایران



اتحادیه صادرکنندگان خدمات فني و
مهندسي مشاوران و پیمانکاران صنعت
مخابرات ایران



عضو اتاق بازرگانی، صنایع و معادن و
کشاورزی تهران



عضو سازمان نظام صنفي
رایانه اي استان تهران

مدیریت راهبردی

بیانیـه مأموریـت مـا، جوهـره وجـودی شـرکت مهندسـین مشـاوره مونکوایـران را تعریـف می‌کنـد و انگیـزه مـا بـرای خلـق ارزش‌هـای پایـدار را روشـن می‌سـازد. چشـم‌انداز مـا در "مهندسـی فردایـی پایـدار" تعالـی می‌یابـد کـه نمـادی از تعهـد مـا بـه طراحـی و خلـق آینـده‌ای اسـت کـه در آن نوآوری‌هـای مهندسـی بـا اصـول پایـداری زیسـت‌محیطی، اجتماعـی و اقتصـادی هم‌افـزا شـده و بـا امیـد مسـیری روشـن بـرای دسـتیابی بـه موفقیت‌هـای پایـدار و جایـگاه برجسـته در عرصـه جهانـی ترسـیم می‌کنـد. "فردایـی پایـدار" چشم‌اندازی جهانی را ترسـیم می‌کند کـه در آن منابع طبیعـی حفظ‌شـده، جوامـع توانمنـد می‌شـوند و پیشـرفت صنعتـی بـا عدالـت و تـاب‌آوری هم‌راسـتا اسـت. ارزش‌هـای بنیادیـن مـا، کـه در فرهنگ‌سـازمانی‌مان ریشـه دوانـده، بـر اصـول اخلاقـی، شـفافیت و مسـئولیت‌پذیری در قبـال ذی‌نفعـان تأکیددارنـد و راهنمـای مـا در تحقـق پایـداری فراگیـر و مسـئولانه هسـتند. ایـن به‌عنـوان بازتاب‌دهنـده رهبـری شـرکت مهندسـین مشـاوره مونکوایـران در بازارهـای بین‌المللـی اسـت کـه بـا تعالـی سـازمانی و خلـق ارزش پایـدار، جهانی عادلانه‌تر، سبزتر، و شکوفاتر را برای نسل‌های آینده مهندسی می‌کند.

مأموریت

مونکوایـران مجموعـه ای اسـت بیـن المللـی و راه حـل محـور در حـوزه هـای مشـاوره، مهندسـی و مدیریـت بـا بهـره گیـری از متخصصیـن توانمنـد، سیسـتم هـای داده محـور و روش‌هـای نویـن و هوشـمند بـرای مواجهـه بـا چالـش های پیچیده

چشم انداز

مونکوایـران مجموعـه ای اسـت سـرآمد، در مقیـاس جهانـی بـا تکیه‌بـر متخصصیـن ممتـاز و گزینـه ارجـح ذینفعـان بـا رویکـرد توسـعه پایدار

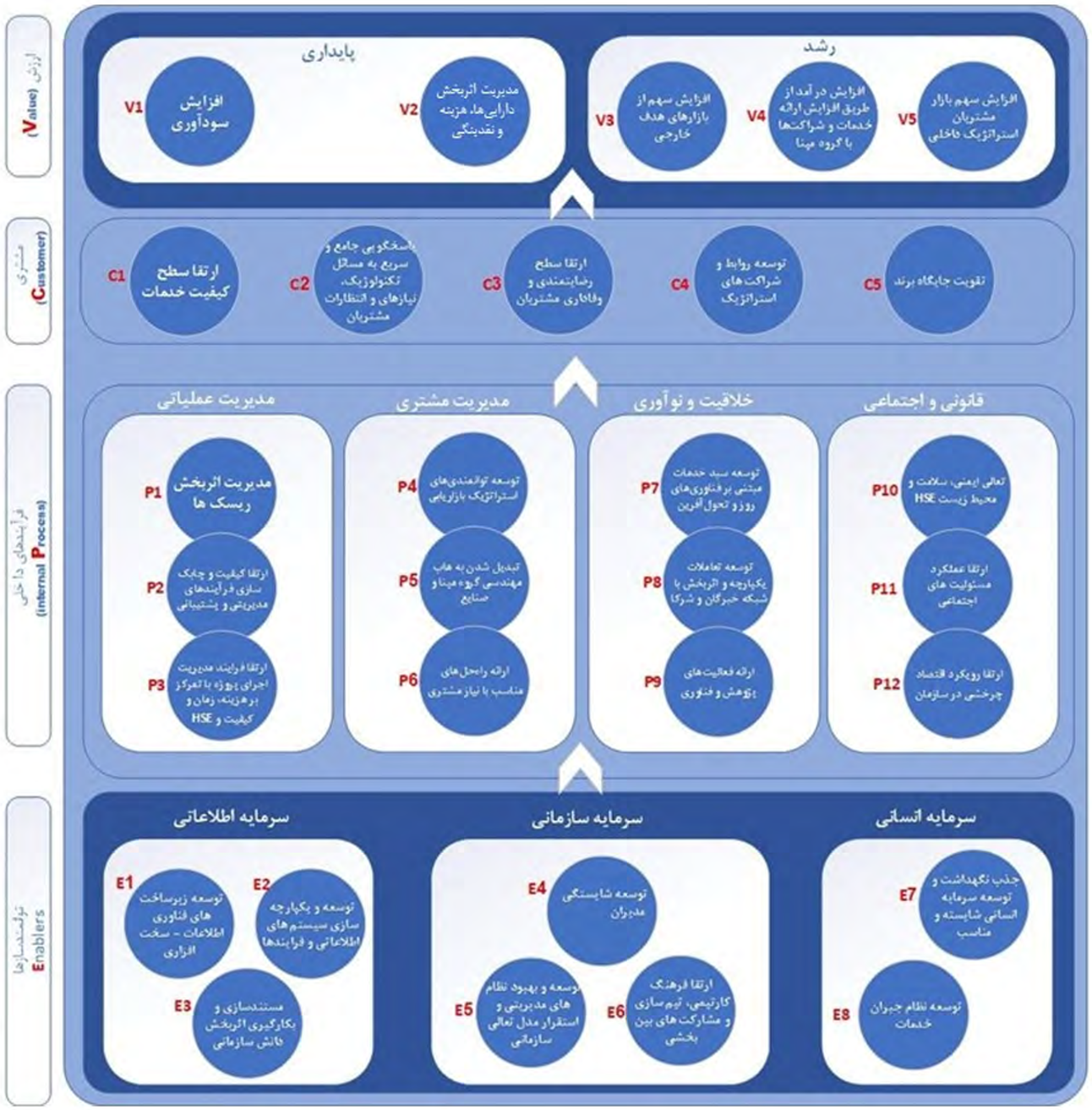
مشتری	تمرکز بر مشتری و تعهد به ارزش‌آفرینی
نوآوری	نوآوری، خلاقیت، راه‌حل محوری و چالش پذیری
تعالی و نتیجه گرایی	نتیجه گرایی، یادگیری مستمر، ثروت آفرینی، تعالی فردی و سازمانی
ایمنی و تعهد به توسعه پایدار	توسعه پایدار، ایمنی، رفاه، انعطاف‌پذیری و تاب‌آوری
مسئولیت پذیری و کار تیمی	مسئولیت‌پذیری و تعهد تزلزل‌ناپذیر، پاسخگویی، اشتراک دانش، چابکی، تیم‌سازی و کار تیمی، همکاری و مشارکت
اخلاق حرفه ای	انجام درست کار درست

ارزش بنیادی سازمانی

شـرکت مونـکوایـران به‌منظـور انجـام مأموریـت، تحقـق اهـداف کلان چشـم‌انداز، بهبـود مـداوم عملکـرد و تامیـن منافـع پایـدار بـرای کلیـه ذی‌نفعـان از سـال ۱۳۸۶ نظـام مدیریـت اسـتراتژیک را بـر مبنـای مدل‌هـای ترکیبـی برایسـون و کارت امتیازی متوازن BSC را جاری نموده است.

در سـال ۱۴۰۰، واحـد برنامـه ریـزی راهبـردی و بودجـه در مشـارکت بـا رهبـران سـازمان بـا توجـه بـه اتمـام برنامـه سـوم اسـتراتژیک سـازمان، ارکان جهت‌سـاز سـازمان از قبیـل ماموریـت، چشـم انـداز و ارزش‌هـای سـازمان را بـا یادگیـری و الگوبـرداری از کتـاب جعبـه ابـزار اسـتراتژیک، بـه منظـور تعییـن سـطح مطلوبیـت بـا نظرخواهـی از مدیـران ارشـد سـازمان بررسـی و در جلسـات طوفـان فکـری مـورد نقـد و بازنگـری قـرار داد و پـس از آن نیـز بصـورت سـالیانه در جلسـات شورای معاونین و براساس تحولات محیطی بازبینی نموده است.

همچنیـن مدیـران ارشـد سـازمان بـا برگـزاری جلسـات داخلـی بـه منظـور انتقـال ارکان جهـت سـاز بـه زیرمجموعـه خـود و حضـور موثـر در جلسـات تدویـن برنامـه هـای اقـدام اسـتراتژیک، حمایـت خـود را از جهت‌گیـری سـازمان نشـان مـی دهنـد. مدیرعامـل نیـز بـا تاکیـد و مـرور ارکان جهت‌سـاز در جلسـات شـورای معاونیـن و همچنیـن اشـاعه آن از طریـق ارسـال ایمیـل بـه کلیـه همـکاران، جهت‌گیری استراتژیک را در گستره سازمان حمایت می‌کند.



GRI 2-23, 2-24

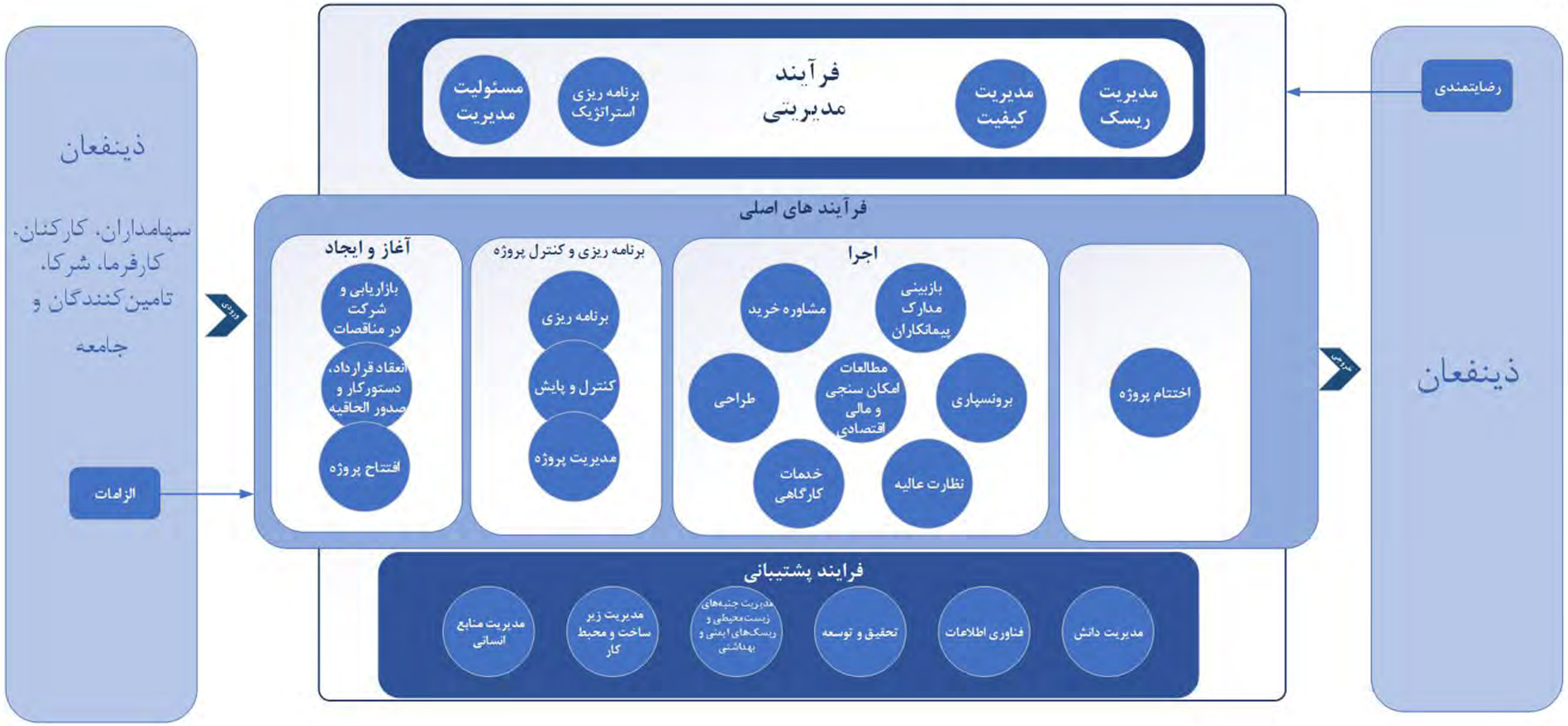
روند تدوین، اجرا، ارزیابی و بازنگری مدیریت استراتژیک به شرح زیر است:

فـــاز اول: در سـال ۱۳۸۶ باهـدف ایجـاد تحـول در عملکـرد و حوزه فعالیـت شـرکت و حضور در بازارهـای جدیـد خدمـات، در اواخـر آن سـال و بـا تصمیـم کمیتـه ارتقـاء، پـروژه برنامه‌ریـزی اسـتراتژیک تصویـب شـد. در پـی سـال‌های متمـادی ایـن مهـم تحـت نظـارت مدیریـت محتـرم عامل و اعضای محترم کارگروه ارتقاء و در قالب برنامه‌های توسعه سالیانه ابلاغ و اجرا گردید.

فاز دوم: در سـال ۱۳۹۱ و با نزدیک شـدن به پایان برنامه اسـتراتژیک ۵ سـاله شرکت مونتکوایران، شـرکت مشـاوره مدیریـت مپنـا باهـدف هم‌راسـتا سـازی اسـناد راهبـردی شـرکت‌های گـروه، تقویـت پیونـد و ارتقـاء ارتبـاط تخصصـی بیـن آن‌هـا، پـروژه تسّری اسـتراتژی‌های شـرکت مپنـا در شـرکت‌های عضـو گـروه را در دسـتور کار قـرارداد و نهایتاً منجـر بـه ارسـال گـزارش نهایـی برنامـه اسـتراتژیک مونتکـو بـا رویکـرد کارت امتیـازی متـوازن گردیـد. افـق زمانـی در نظـر گرفته‌شـده در برنامه‌ریـزی اسـتراتژیک شـرکت هشت‌سـاله و تـا پایـان سـال ۱۴۰۰ در نظر گرفته شد.

فـــاز ســـوم: در اواخر سـال ۱۳۹۵ بـا توجـه به گذشـت بیـش از سـه سـال از تدویـن برنامـه اسـتراتژیک و ضـرورت بازنگـری و تسـری آن بـه معاونت‌هـا و تعریـف اهـداف و تعییـن سـهم معاونت‌هـا در پیشـبرد اهـداف کلان شـرکت و همچنیـن از سـویی تغییـرات محیـط داخلـی و خارجـی سـازمان و سیاسـت‌های مونتکوایـران مبنـی بـر ورود بـه بـازار خـارج از گـروه مپنـا و بازارهـای بین‌المللـی، پروژه"تسـری برنامـه ریزی استراتژیک شرکت مونتکوایران به‌تمامی معاونت‌ها و دفاتر" تا افق ۱۴۰۰ تعریف گردید.

فـــاز چهارم: با نزدیک شـدن بـه پایـان افـق برنامه سـوم اسـتراتژی در سـال ۱۴۰۰، با گسـترده‌تر شـدن حـوزه فعالیت‌هـای سـازمان، تنـوع کسـب‌وکار، پویایـی محیـط و در راسـتای افزایـش همسـویی بدنـه سـازمان بـا اسـتراتژی‌ها، ضـرورت بازنگـری ارکان جهت‌سـاز و اسـتراتژی‌ها بـه روشـی چابک‌تـر نسـبت بـه برنامه‌هـای دوره قبـل احسـاس گردیـد. در ایـن دوره تدویـن توسـط گـروه طـرح و برنامـه به‌عنـوان متولـی انجـام گردیـد کـه در کنـار گـروه راهبـردی (مدیـران ارشـد) بـا برگـزاری کارگاه‌هـای متعـدد، الگوبـرداری از شـرکت‌های مطـرح مشـاوره مهندسـی و شناسـایی چالش‌هـا و مسـائل موجـود، سـناریوهایی تعریـف و بـر اسـاس محتمـل ترین شرایط، اهداف کلان و استراتژی‌ها تهیه و ابلاغ گردید.



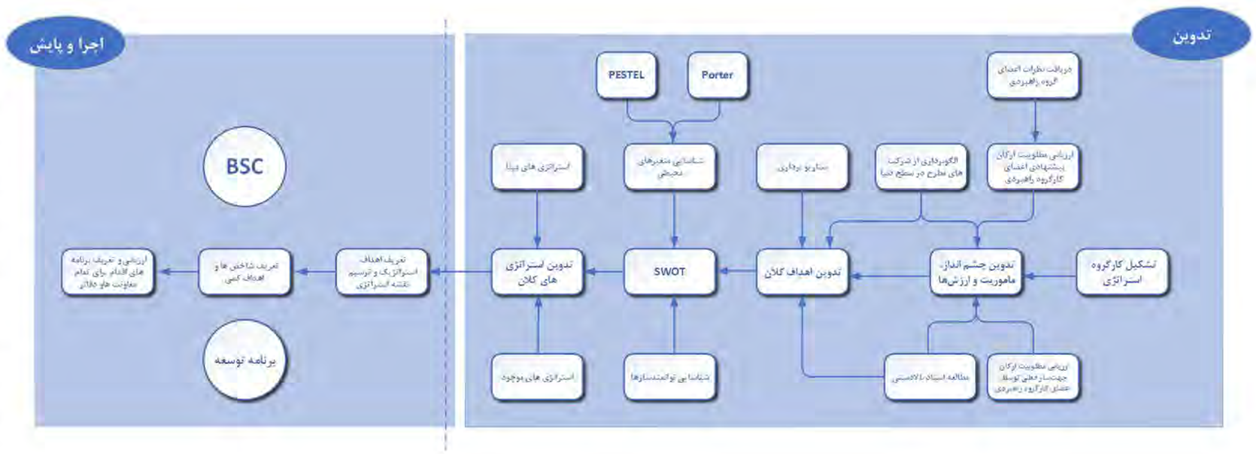
مدیریت استراتژیک

GRI 2-23, 2-24

استقرار سیستم مدیریت استراتژیک

کارگروه‌های تسری برنامه‌ریزی استراتژیک (مدیریت راهبردی) بر اساس حوزه‌های کاری شرکت طبقه‌بندی و به دودسته کارگروه‌های صف (عملیاتی) شامل کارگروه‌های انتقال و توزیع نیرو، تولید نیرو، دیسپاچینگ و مخابرات، نفت و گاز و مرکز مطالعات سیستم و انرژی و کارگروه‌های ستاد (پشتیبانی) شامل بازاریابی، برنامه‌ریزی و سیستم، تحقیق و توسعه، مهندسی، منابع انسانی، مالی و حسابداری تقسیم می‌گردد.

- سال ۱۳۸۴ - استقرار سیستم مدیریت کیفیت بر اساس ISO ۹۰۰۱:۲۰۰
- سال ۱۳۸۶ - تشکیل واحد مستقل دفتر مدیریت کیفیت و بهره‌وری جهت پیاده‌سازی سیستم مدیریت کیفیت
- سال ۱۳۸۹ - شناسایی نیاز سازمان به ایجاد زیرساخت‌های لازم جهت ایجاد سیستم‌های مدیریت محیط‌زیستی ISO۱۴۰۰۱ و سیستم مدیریت ایمنی و بهداشت شغلی OHSAS ۱۸۰۰۱ و اهداف توسعه پایدار
- سال ۱۳۹۱ - پیاده‌سازی الزامات سیستم مدیریت کیفیت در حوزه‌های نفت، گاز و پتروشیمی بر مبنای استاندارد ISO/TS ۲۹۰۰۱:۲۰۱۰
- سال ۱۳۹۶ - ارتقای سیستم مدیریت یکپارچه بر اساس ویرایش جدید استانداردهای مدیریت در جهت پیش بردن برنامه‌های توسعه پایدار و پرداختن به ریسک‌ها و فرصت‌ها در فضای متغیر حاکم بر بازار
- سال ۱۳۹۶ - استقرار استاندارد ISO ۲۷۰۰۱:۲۰۱۳ در جهت مدیریت امنیت اطلاعات، تامین محرمانگی، صحت اطلاعات و ایجاد بستر امن ارتباطی، پردازشی و حفظ حریم خصوصی و منافع کلیه ذی‌نفعان
- سال ۱۳۹۸ - استقرار سیستم مدیریت ایمنی و بهداشت شغلی با توجه به نیاز به ارتقا استاندارد OHSAS ۱۸۰۰۱:۲۰۰۷ به ISO ۴۵۰۰۱:۲۰۱۸
- سال ۱۴۰۰ - پیاده‌سازی و ارتقا ویرایش جدید ISO ۲۹۰۰۱:۲۰۲۰
- سال ۱۴۰۱ - برنامه‌ریزی جهت استقرار استانداردهای ISO ۱۰۰۰۲:۲۰۱۸ و ISO۱۰۰۰۴:۲۰۱۸



مدیریت ارشد سازمان رهبری و تعهد خود را در رابطه با سیستم مدیریت یکپارچه از طریق موارد زیر نشان می‌دهد:

- تعیین کارگروه‌هایی متشکل از متخصصین حوزه مدیریت استراتژیک و مدیران ارشد مسلط به فضای سازمان
- تعیین جهت‌گیری استراتژیک، تعیین اهداف کیفیت قابل‌اندازه‌گیری
- ایجاد خط‌مشی سیستم مدیریت یکپارچه و اطمینان از سازگاری خط‌مشی و اهداف تعیین‌شده با جهت‌گیری‌های استراتژیک سازمان
- تعیین فرایندهای مدیریتی، پشتیبان و اصلی به‌عنوان فرایندهای کسب‌وکار جهت یکپارچگی
- الزامات سیستم مدیریت یکپارچه با فرایندهای کسب‌وکار سازمان
- ترویج رویکرد فرایندی و تفکر مبتنی بر ریسک با برگزاری جلسات بازنگری مدیریت و حصول اطمینان از اثربخشی رویکرد نظام‌مند طراحی‌شده جهت جریان یافتن اثربخش ورودی‌ها و خروجی ها
- مدیریت ارشد سازمان ارزش‌ها و مزایای سیستم مدیریت یکپارچه و انطباق الزامات آن در جلسات ماهانه، کارگروه ارتقا و جلسات بازنگری مدیریت
- ایجاد بستری مناسب برای فعالیت و آموزش کارکنان، حصول اطمینان از اجرای آموزش‌های HSE، توسعه پایدار و هدایت و ترویج فرهنگ‌سازمانی
- ایجاد کانال‌های ارتباطی مناسب برای ارتباط با مشتری و کنترل و نظارت بر فرایندهای سنجش و پایش رضایت مشتریان و رسیده به شکایات مشتریان
- حصول اطمینان از پیشگیری از بروز بیماری‌های شغلی و آسیب به کارکنان، تجهیزات و محیط زیست
- حمایت و حفاظت از کارکنان در قبال اقدام‌های متقابل (تلافی‌جویانه) در صورت گزارش رویدادها، خطرها، ریسک‌ها و فرصت‌ها و تشویق و حمایت از ایده‌ها، نظرات و گزارش‌های کارکنان در قبال موضوعات HSE
- اطمینان از مشارکت و مشاوره تمام کارکنان جهت استقرار سیستم‌های مدیریتی و تحقق نتایج مورد انتظار ذی‌نفعان و توسعه آن‌ها
- کلیات مربوط به اهداف استراتژیک سازمان به تفکیک معاونت‌ها/دفاتر/مراکز در فرم کارت امتیازی متوازن BSC درج گردیده است.

رهبران سازمان به منظور اطمینان از همسویی ذینفعان بیرون سازمانی با جهت‌گیری استراتژیک سازمان، هم‌زمان با شروع برنامه اول استراتژیک در سال ۱۳۸۷ که در سه دوره ۱۳۹۲، ۱۳۹۶ و ۱۴۰۰ مورد بازنگری قرار گرفته است، از کانال‌هایی نظیر ابلاغ رسمی، قراردادن اطلاعات در وبسایت بیرونی، ارائه گزارش در جلسات هیات مدیره و اخذ تایید ایشان بر روی استراتژی‌ها، تهیه و توزیع کاتالوگ، گزارش سالانه و گزارش مجمع بهره می‌گیرند. هم‌چنین به منظور تسری آن در بین کارکنان رویکردهایی نظیر جلسات آبشاری مدیران ارشد با زیرمجموعه، جلسات شورای معاونین، بسته آموزش‌های جامع‌پذیری، تور استراتژی، نمایش از طریق LCD طبقات، انتشار در پورتال داخلی و هم‌چنین ابلاغ رسمی و اطلاع‌رسانی از طریق سیستم اتوماسیون اداری استفاده می‌شود.

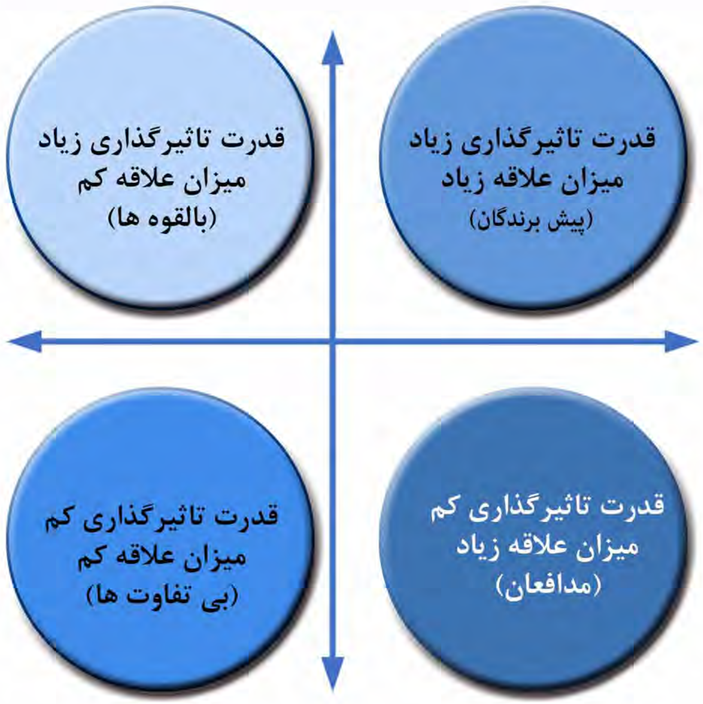
GRI 2-23, 2-24

تعامل با ذی‌نفعان

در راستای تعهد ما به اصول پایداری، تعامل مسئولانه و اخلاق مدار با ذی‌نفعان کلیدی شرکت مهندسین مشاور مونکوایران در هسته فعالیت‌های ما قرار دارد. خط‌مشی اخلاقی ما، که در راستای نوآوری، هم‌افزایی و تعهد به آینده‌ای تاب آور است و بر اصول شفافیت، عدالت، صداقت و پاسخگویی استوار است. این چارچوب، راهنمای ما در ایجاد ارزش پایدار برای تمامی ذی‌نفعان و تضمین همسویی با منافع اجتماعی، زیست‌محیطی و ملی است. ما با التزام به استانداردهای والای اخلاقی، روابط مبتنی بر اعتماد و همکاری را تقویت می‌کنیم تا آینده‌ای پایدار، فراگیر و شکوفا برای همگان رقم بزنیم.

رهبران ما براساس سند جامع کدهای رفتاری گروه مپنا، رویکردهایی را به منظور ایجاد ارزش‌های مشترک، پاسخگویی، اخلاقیات و فرهنگ اعتماد و گشودگی شامل تحلیل و درک کامل نیازهای و انتظارات ذینفعان، پاسخگویی شفاف به بازخوردها و نیازها و انتظارات ایشان از طریق برگزاری جلسات یا مکاتبات، ارائه بازخورد شفاف و منصفانه به زیرمجموعه مبنای رفتارها و تعاملات خود قرار داده اند. ارائه گزارش‌های عملکرد مالی، ارائه گزارش حسابرسی مالی مستقل و داخلی، مجمع عمومی سالیانه شرکت و ارائه گزارش مجمع به سهامداران، پاسخگویی سریع، شفاف به کلیه شکایات و عدم نارضایتی های مطرح شده مشتریان، پاسخگویی به نقطه نظرات کارکنان، برگزاری جلسات فنی و تبادل دانش و دریافت بازخورد شرکا و تامین‌کنندگان کلیدی و ارائه گزارشهای دوره ای مطابق فهرست الزامات قانونی به کلیه نهادهای قانون‌گذار مرتبط از مصادیق تعامل با ذی‌نفعان می‌باشد.





از سال ۱۳۹۶ شرکت مونکوایران برپایه مدل فریمن و با بهره‌گیری از ماتریس قدرت-منفعت اکرمن اقدام به دسته‌بندی و رتبه‌بندی ذی‌نفعان داخلی و خارجی خود براساس شرایط و الویت‌ها کرده است تا مبنای تعامل با ایشان قرار گیرد. ذی‌نفعان مونکوایران به شرح زیر دسته‌بندی شده‌اند:

۱- سهامداران در ۲ دسته: مپنا، غیر مپنا و دو رتبه کلیدی و معمولی؛

۲- مشتریان در ۴ دسته: مپنایی، استراتژیک داخلی (غیرمپنایی)، بین‌المللی و سایر و ۴ رتبه: قهرمان(champion)،وفادار(Loyal) و وفادار بالقوه(Potential Loyalist) و سایر؛

۳- شرکای تجاری و تامین کنندگان در ۴ دسته: شرکای تکنولوژیک، شرکای غیرتکنولوژیک، تامین کنندگان خدمات فنی و تخصصی و تامین‌کنندگان خدمات عمومی و سه رتبه: کلیدی، مهم و معمولی

۴- جامعه در ۵ دسته: سازمان‌های دولتی، انجمن‌ها و اتحادیه‌ها، دانشگاه‌ها و مراکز تحقیقاتی، سازمان‌های مردم‌نهاد و همسایگان

۵- کارکنان در ۵ دسته: مدیران ارشد، مدیران میانی، مدیران پایه، کارشناسان و کارمندان

فرآیند مدیریت ذی‌نفعان دربرگیرنده گام‌های اساسی زیر هست:

- شناسایی، دسته‌بندی و تهیه فهرست اصلی ذی‌نفعان
- شناخت نیازها، الزامات و انتظارات ذی‌نفعان
- اولویت‌بندی ذی‌نفعان
- تعیین نحوه برقراری ارتباط با ذی‌نفعان
- برنامه‌ریزی، تعیین استراتژی و اجرای برنامه‌های مدیریت ذی‌نفعان
- کنترل و نظارت بر فرآیند شناسایی و مدیریت ذی‌نفعان
- اقدامات لازم جهت بهبود مدیریت ذی‌نفعان

GRI 2-15, 2-29

کارفرمایان

کارفرمایـان دریافت‌کننـده تمامـی انـواع خدمـات قابل‌ارائـه توسـط ایـن مجموعـه در بازارهـای داخـل و خـارج کشـور هسـتند. ایـن ذی‌نفعـان بـر اسـاس دسـته‌بندی مشـتریان مونـکوایـران طبـق روش RFM بـه منظـور تعییـن نحـوه ارتبـاط بـا مشـتری مطابـق باارزش‌هـا و منشـور اخلاقـی سـازمان خوشـه‌بندی می‌شـوند. در ایـن روش، ارزش مشـتریان بـر اسـاس سـه فاکتـور R (آخریـن زمـان خریـد)، F (تعـداد خریـد)، M (مبلـغ کل خریـد) در ده سـال گذشـته در ابتـدای هرسـال به‌منظـور طبقه‌بنـدی مشـتریان و تعییـن نحـوه ارزیابـی کارفرمایان در سال پیش رو انجام می‌گردد.





برعلی

تاریخ: ۱۴۰۲/۰۲/۷

شماره:

مدیریت محترم HSE شرکت مهندسین مشاور مونکو ایران

با سلام و احترام،

بدین وسیله مراتب قدردانی و تشکر عمیق شرکت توسعه پتروشیمی نگین مکران را بابت انجام مطالعات تخصصی *کمّی‌سازی ردپای اکولوژیک در فاز طراحی پروژه نیروگاه برق و بخار شهرک پتروشیمی مکران*، را به شرکت مهندسین مشاور مونکو ایران ابلاغ می‌نماییم.

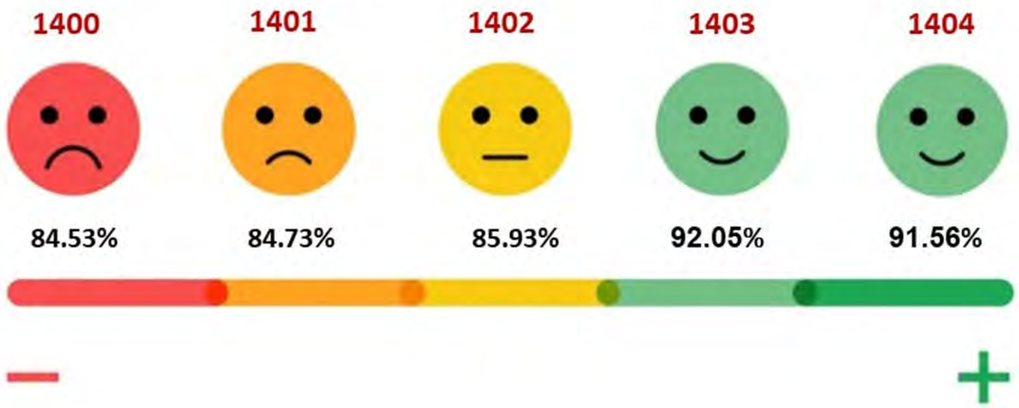
انجام این مطالعه ارزشمند، گامی اساسی در راستای حرکت به سوی توسعه پایدار و رعایت الزامات حفاظت از محیط‌زیست در اجرای پروژه‌های بزرگ صنعتی است. دستاوردهای این ارزیابی، نقشه راه روشنی برای مدیریت بهینه منابع، کاهش اثرات منفی بر محیط‌زیست و ارتقای مسئولیت‌پذیری اجتماعی این پروژه کلان ملی فراهم نموده است.

بی شک تخصص، تعهد و دقت نظر کارشناسان ارجمند شما در انجام این فرآیند پیچیده، موجب ارتقای کیفیت مطالعات و دستیابی به استانداردهای بالای زیست‌محیطی در این پروژه ملی خواهد شد.

امیدواریم همکاری صمیمانه و سازنده فعلی، زمینه‌ساز هم‌کاری‌های گسترده‌تر و مستمر در آینده باشد. برای کلیه همکاران محترم شما در شرکت مهندسین مشاور مونکو ایران، به‌ویژه تیم فنی اجرای این پروژه، آرزوی توفیق روزافزون داریم.

با احترام فراوان
مدیریت HSEQ
شرکت توسعه پتروشیمی نگین مکران

میـزان رضایـت کارفرمایـان کـه میـزان برآورده شـدن انتظـارات وی هسـت، از طریـق فاصلـه بیـن انتظـارات کارفرمـا و تلقـی وی از محصول/خدمـت ارائه‌شـده توسـط سـازمان، و همین‌طـور جنبه‌هـای مرتبـط بـا خـود سـازمان تعییـن می‌گـردد. بـه ایـن منظـور، برگه‌هـای ارزیابـی رضایـت کارفرمایـان در سـه سـطح نهادهـای بالادسـتی و حاکمیتـی، مدیـران ارشـد و مدیـران پـروژه دسـته‌بندی مـی شـوند. جمـع‌آوری داده‌هـای رضایـت کارفرمایـان به‌صـورت مسـتقیم، از طریـق "برگه‌هـای ارزیابـی رضایـت کارفرمایـان" و بـا اسـتفاده از مقیـاس لیکـرت در سـطوح مختلـف انجـام مـی شـود. ایـن فـرم بـا توجـه بـه ماهیـت پروژه‌هـای مجموعـه مهندسـین مشـاوره مونکـو بـرای انـواع خدمـات قابل‌ارائـه بـه کارفرمایـان شـامل خدمـات طراحـی و مهندسـی، خدمـات دفتـر فنـی/هماهنـگ کننـده مهندسـی مسـتقر در سـایت، یکپارچه‌سـازی طراحـی سـه‌بعدی، نظـارت عالیـه و کارگاهـی، مـرور، بازبینـی و تطبیـق طراحـی، تهیـه اسـناد مناقصـه و برگـزاری آن، مطالعـات امکان‌سـنجی و موضوعات مطالعاتی و مبتنی بر گزارش تهیه‌شده‌اند.





رویکـرد تعامـل بـا ذی‌نفعـان به‌صـورت مسـتمر از طریـق کانال‌هـای ارتباطـی مختلفـی از جملـه وبسـایت مونکـو ایـران، شـبکه‌های اجتماعـی ماننـد لینکدیـن، پورتـال شـکایات، پورتـال پـروژه و سـامانه پوپـک، اپلیکیشـن Monenco Insights ، اپلیکیشـن Virtual Reality، رویدادهـا و نمایشـگاهها، سـمینارها/ دوره‌هـای آموزشـی بـرای کارفرمایـان، جلسـات بـا مشـتریان بالفعـل و بالقـوه (جلسـات بازاریابـی)، گزارشـات سـالانه (Annual Report)، گزارشـات فراتـر از الزامـات شـرح خدمـات قـرارداد ماننـد گزارشـات تخصصـی و گزارشـات مدیریـت ریسـک بـرای کارفرمایـان، دعـوت از مشـتریان بالقـوه و بالفعـل جهـت بازدیـد از پـروژه، بازدیـد از محـل اجـرای پـروژه توسـط مدیـران ارشـد سـازمان وجـود دارد.

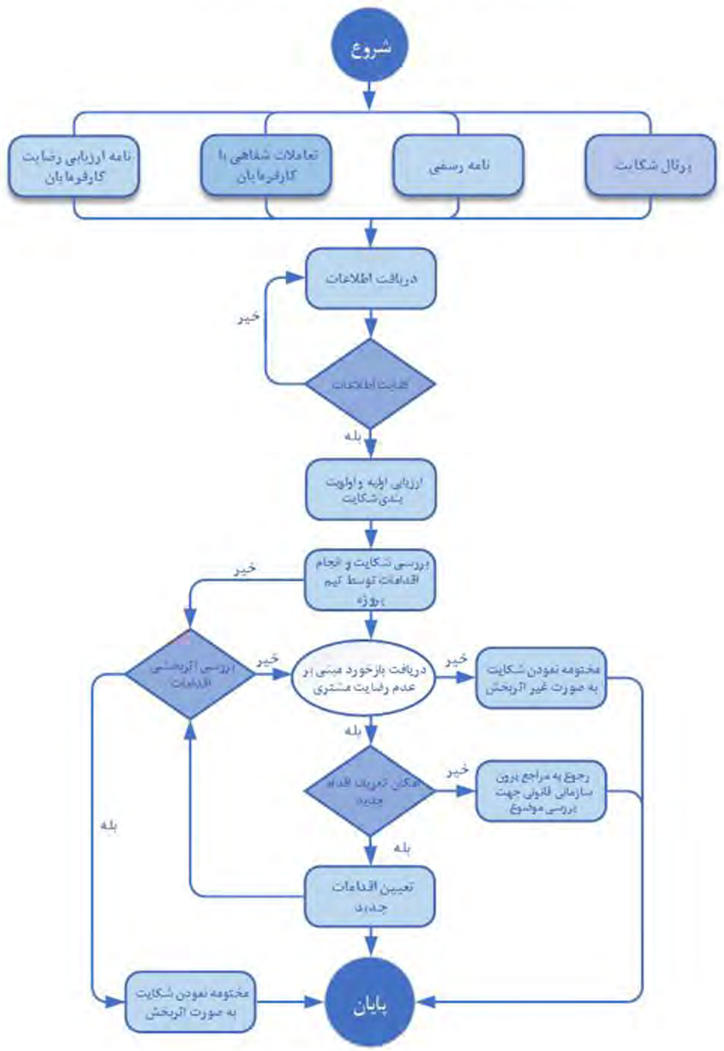
تعامل با ذی‌نفعان

GRI 2-15, 2-29

رسیدگی به شکایات کارفرمایان

باهـدف بـالا بـردن سـطح اطمینـان و اعتمـاد نسـبت بـه رسـیدگی شـکایات مطروحـه، وفـاداری و رضایـت کارفرمایـان، شـناخت ریسـک‌ها و فرصت‌هـا و تحلیـل و ارزشـیابی شـکایت‌ها به‌منظـور بهبـود کیفیـت محصـولات و خدمـات شـرکت، هم‌راسـتا بـا سـایر فرایندهـای سیسـتم مدیریـت یکپارچـه و در چارچـوب سیاسـت‌های سـازمان و مطابـق بـا الزامـات اسـتاندارد ISO۱۰۰۰۲:۲۰۱۸ ، روش اجرایی رسـیدگی بـه شـکایات کارفرمایـان تدوین‌شـده اسـت. شـکایت‌های مطرح‌شـده در سـطح سـازمان، می‌توانـد از مجراهـای مختلـف ارتباطـی از قبیـل پرتـال شـکایات، نامـه و ایمیـل رسـمی، جلسـات، تعامـلات غیـر مکتـوب و فرم‌هـای ارزیابـی رضایـت کارکنـان بـه ایـن سـازمان ارجـاع یابـد و مسـئولیت رسـیدگی بـه ایـن شـکایات بـر عهـده دفتـر مدیریـت کیفیـت، HSE و بهره‌وری در تعامل با گروه پروژه است.

فرایند رسیدگی به شکایت مشتری در شرکت مونتکو ایران



مشتریان و مصرف‌کنندگان

مشـتریان و مصرف‌کننـدگان هسـته اصلـی مأموریـت مـا در مهندسـی فردایـی پایـدار هسـتند. آن‌هـا بـا انتخـاب محصـولات و خدمـات مسـئولانه، نقشـی کلیـدی در پیشـبرد اهـداف زیسـت‌محیطی و اجتماعـی ایفـا می‌کننـد. مـا متعهـد بـه ارائـه راهکارهایـی نوآورانـه، شـفاف و پایـدار هسـتیم کـه نیازهـای آن‌هـا را بـرآورده کـرده و اعتمادشـان را تقویـت کنـد. ایـن تعامـل، هماننـد مهندسـی چرخـه هایـی از همـکاری، ارزش‌هـای مشـترک خلـق می‌کنـد و مـا را به‌سـوی آینـده‌ای پایـدار و فراگیـر هدایـت می‌نمایـد. بـه ایـن منظـور اسـتاندارد پایـش و اندازه‌گیـری رضایـت مشـتری در شـرکت مهندسـین مشـاور مونتکـو در حوزه‌هـای B۲B و B۲G و بر اساس ISO۱۰۰۰۴ است.

نحـوه تعامـل بـا مشـتریان بـه ایـن شـکل اسـت کـه مدیرعامـل شـرکت ماهانـه بـا مشـتریان قهرمـان و وفـادار مکالمـات تلفنـی و همینطـور بـه تناسـب جلسـه حضـوری دارنـد. معاونیـن واحدهـای پـروژه محـور نیـز بـا همراهـی مدیـران میانـی بـا ایـن گـروه از مشـتریان به‌صـورت تلفنـی و حضـوری ماهانـه در تماس هستند. مدیران پایه/پروژه نیز با همه مشتریان ارتباط مستمر و متناسب دارند.

مدیـران ارشـد شـرکت سـالانه در نمایشـگاه‌های تخصصـی نظیـر نمایشـگاه صنعـت بـرق و سـایر نمایشگاه‌ها تخصصی حوزه‌های کسب و کار حضور و تعامل اثربخشی دارند.

سـالانه حداقـل یکبـار جلسـانت حضـوری و جلسـات آنلایـن به‌صـورت فصلـی بـا شـرکای خارجـی برگـزار می‌شـود. معاونیـن مرتبـط همـراه بـا مدیـران بـا شـرکای تجـاری کلیـدی و مهـم حداقـل دوبار در سال جلسه تشکیل می‌دهند.

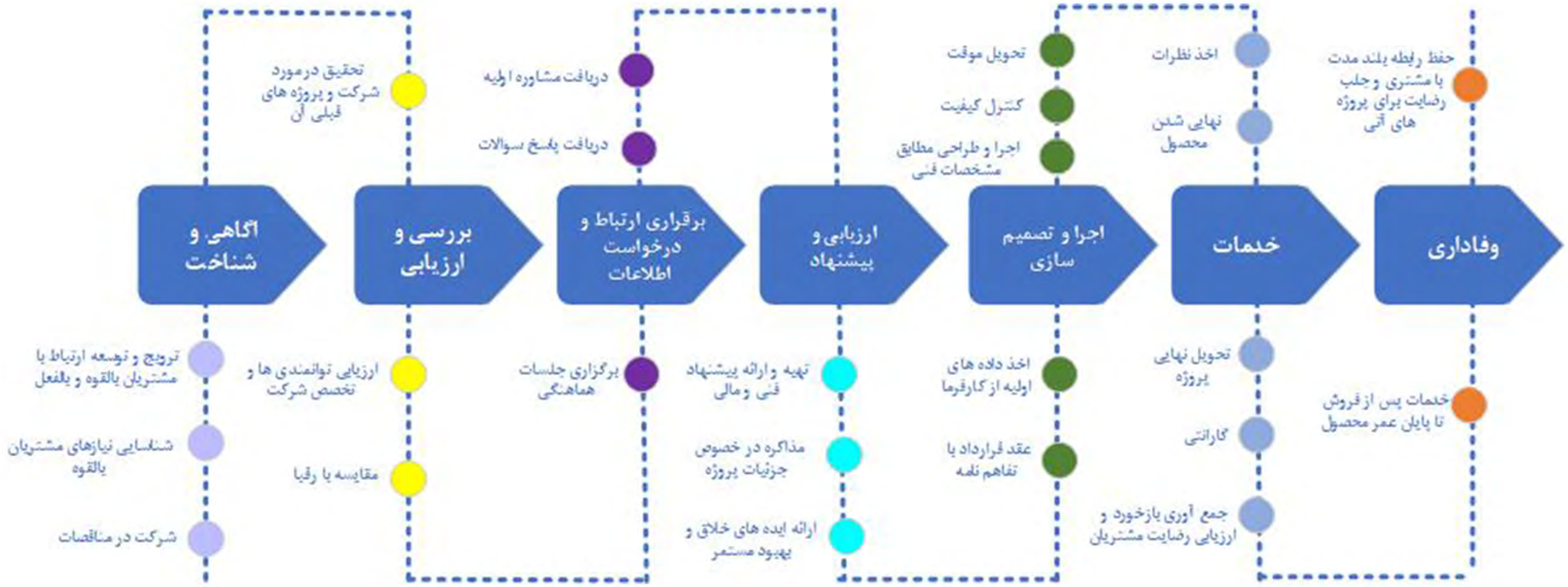


تعامل با ذی‌نفعان

GRI 2-15, 2-29

نظام سنجش رضایت مشتریان



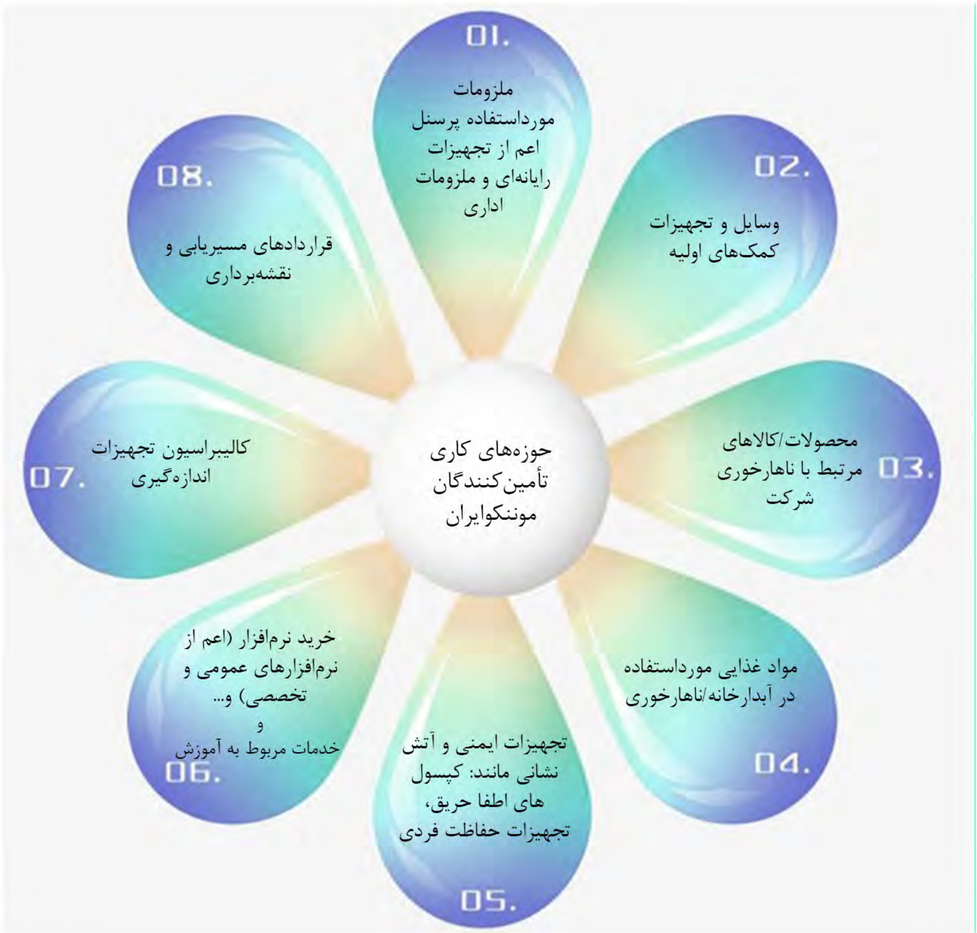


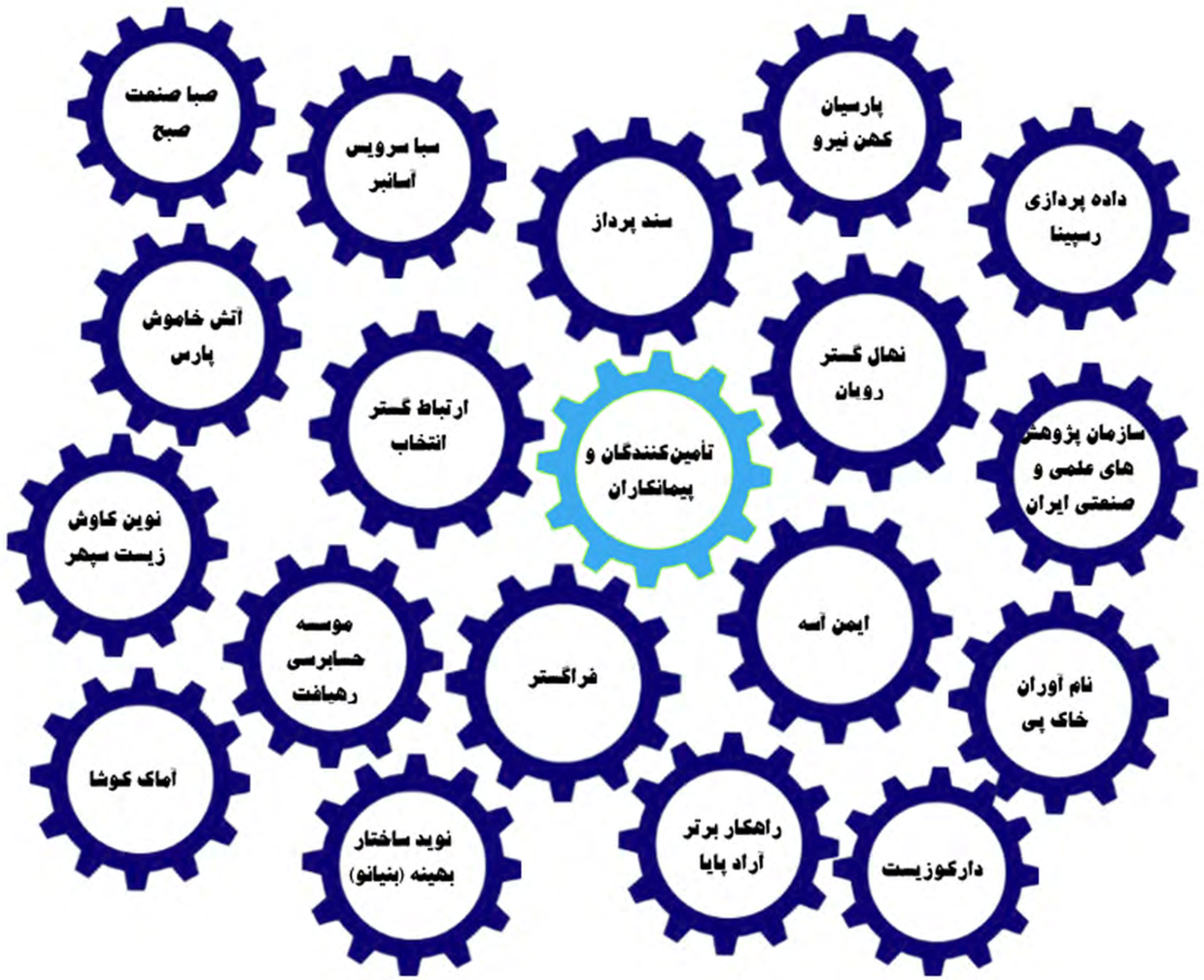
تعامل با ذی‌نفعان

GRI 2-15, 2-29

تأمین‌کنندگان و پیمانکاران

تأمین‌کنندگان و پیمانکاران، شرکای استراتژیک ما در زنجیره ارزش پایدار هستند. ما با ترویج استانداردهای اخلاقی، شفافیت و همکاری متقابل، آن‌ها را به‌سوی شیوه‌های مسئولانه هدایت می‌کنیم. این مشارکت، در راستای مهندسی فردای پایدار، با اعتماد و هم‌افزایی مسئولانه، زنجیره‌ای پایدار و عادلانه خلق می‌کند که ضمن ارتقای کیفیت و کارایی، تأثیرات مثبت زیست‌محیطی و اجتماعی را در سراسر اکوسیستم ما تقویت می‌نماید. تأمین‌کنندگان انواع خدمات پس از ارزیابی اولیه و کسب حداقل امتیاز مجاز در فرم تأمین‌کنندگان معتبر (وندور لیست) شرکت مهندسین مشاور مونکوایران قرار می‌گیرند. حوزه‌های کاری تأمین‌کنندگان مونکوایران، دریکی از حالات زیر قرار می‌گیرند:





تعامل با ذی‌نفعان

GRI 2-15, 2-29

سهام‌داران

سـهام‌داران بـا پشـتیبانی مالـی و راهبـردی، سـتون پایـداری بلندمـدت سـازمان مـا هسـتند. مـا بـا ایجـاد ارزش اقتصـادی مسـئولانه، شـفافیت در گـزارش دهـی و همسـویی بـا اهـداف پایـداری، اعتمـاد و مشـارکت آن‌هـا را تقویـت می‌کنیـم. ایـن ارتبـاط، در راسـتای مهندسـی فردایـی پایـدار، بـا همـکاری هدفمنـد، تضمیـن می‌کنـد کـه منافـع مالـی بـا تأثیـرات مثبـت اجتماعـی و زیسـت‌محیطی یکپارچـه شده و ارزشی پایدار برای تمامی ذی‌نفعان خلق نماید.
جلسـات ماهانـه بررسـی و کنتـرل عملکـرد در سـطح مپنـا بـا حضـور مدیرعامـل محتـرم و معـاون مالـی و اقتصـادی و سـایر معاونیـن بـه تناسـب و جلسـات سـالانه مجمـع از برنامه‌هـای تعامـل رهبـران با سهامداران است.

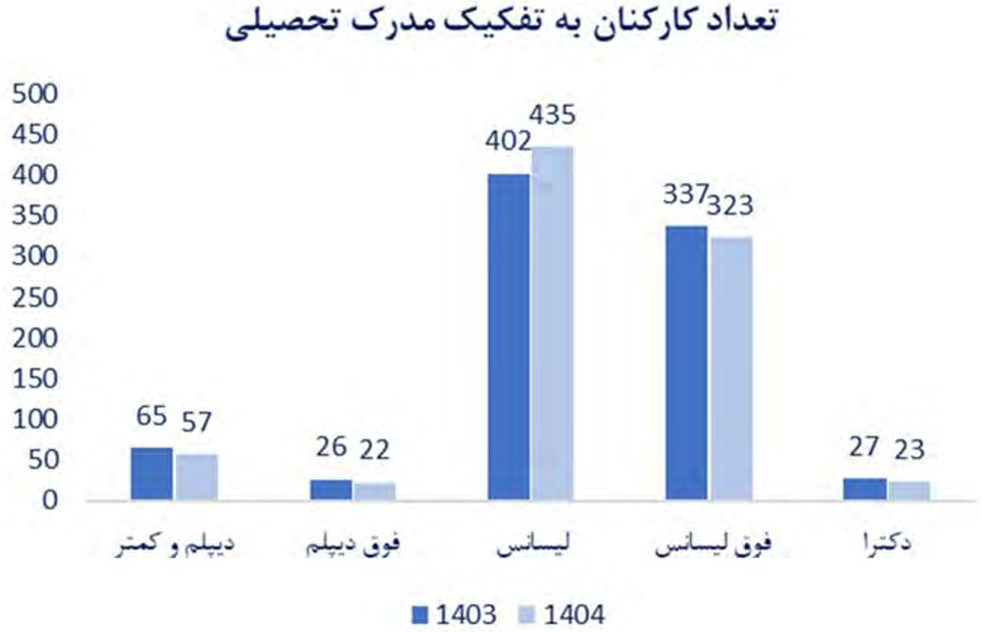


رقبا

رقبـا بـا ارتقـای اسـتانداردهای صنعـت و ترویـج نـوآوری، مـا را به‌سـوی تعالـی پایـدار سـوق مـی دهنـد. مـا بـا پایبنـدی بـه رقابـت منصفانـه و اخلاقـی، نه‌تنهـا بـه بهبـود عملکـرد خـود می‌پردازیـم، بلکـه در ابتـکارات پایـداری بـا آن‌هـا همـکاری می‌کنیـم. ایـن رویکـرد، در راسـتای مهندسـی فردایـی پایـدار، بـا هم‌افزایـی مسـئولانه، اکوسیسـتم صنعتـی نوآورانـه‌ای را تقویـت می‌کنـد کـه در آن رقابـت و همـکاری به‌صـورت یکپارچـه بـرای پیشـرفت جامعـه و حفاظـت از محیط‌زیسـت هم‌افـزا مـی شوند.

منابع انسانی

منابـع انسـانی، سـرمایه بی‌بدیـل سـازمان، بـا تنـوع و توانمندی‌هایشـان نیـروی محرکـه پایـداری مـا هسـتند. مـا بـا ایجـاد محیـط کاری فراگیـر، ایمـن و توسـعه محـور، کارکنـان را توانمنـد می‌کنیـم تـا ایده‌هـای خلاقانـه خـود را در راسـتای اهـداف پایـداری به‌کارگیرنـد. تعهـد مـا بـه عدالـت، احتـرام و رشـد حرفـه‌ای، ماننـد چرخ‌دنده‌هایـی از فرصت‌هـا، بسـتری بـرای شـکوفایی اسـتعدادها فراهـم می‌کنـد و مشـارکت فعـال آن‌هـا را در سـاخت آینـده‌ای مسـئولانه تضمیـن می‌نمایـد. از پرسـش‌نامه هی‌گـروپ و HSE Climate و الزامـات اجرایـی مرتبـط جهـت مدیریـت برداشـت کارکنـان به‌عنـوان یکـی از گروه‌هـای ذی نفع استفاده می‌شود.
مدیرعامـل محتـرم در روزهـای هفتـه و بخصـوص روزهـای پنج‌شـنبه به‌صـورت حضـوری و اتفاقـی از محیـط شـرکت و کارکنـان سـازمان بازدیـد می‌کننـد. سـالانه نیـز در ابتـدای سـال و در روز مهندسـی جلسـاتی بـا کارکنـان بـرای تبییـن اهـداف و برنامه‌هـا و شـنیدن صحبـت کارکنـان برگـزار می‌شـود. هم‌چنیـن، امـکان برقـراری ارتبـاط ایمیلـی بـرای همـه کارکنـان سـازمان میسـر اسـت و در زمـان برگـزاری جلسـات ماهانـه تولـد کارکنـان نیـز امـکان برقـراری تعامـل دوسـتانه و گفتگـوی خودمانـی بـا کارکنـان میسـر اسـت. در سـطح معاونی نیز، معاونین سازمان نیز مکررا با کارکنان واحد خود جلساتی دارند.



GRI 2-15, 2-29

جامعه

بستر اجتماعی و فرهنگی فعالیت‌های ما را تشکیل می‌دهند و ما را به ایفای نقش مسئولانه در قبال جامعه و کشورمان ملزم می‌کنند. ما با سرمایه‌گذاری در پروژه‌های اجتماعی، حفاظت از منابع ملی و تقویت جوامع محلی، به توسعه پایدار کمک می‌کنیم. این تعهد، در راستای مهندسی فردایی پایدار، با مسئولیت‌پذیری هدفمند، پیوند مستحکمی بین فعالیت های ما و شکوفایی ملی برقرار می سازد.



محیط‌زیست

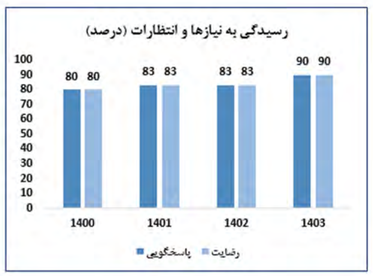
محیط‌زیست، ذی‌نفع خاموش اما حیاتی ماست که پایداری فعالیت‌هایمان به‌سلامت آن وابسته است. ما با کاهش اثرات زیست‌محیطی، حفاظت از منابع طبیعی و ترویج اقتصاد چرخشی، مسئولیت خود را در قبال سیاره‌مان ایفا می‌کنیم. این تعهد، در راستای مهندسی فردایی پایدار، با هماهنگی مسئولانه با طبیعت، مارا به‌سوی آینده‌ای هدایت می‌کند که در آن پیشرفت اقتصادی با حفاظت از اکوسیستم‌های شکننده هم‌افزا می‌شود

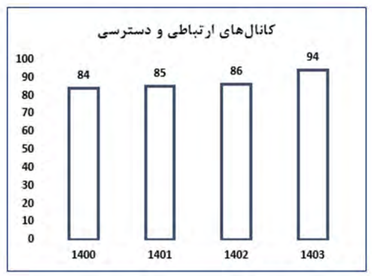


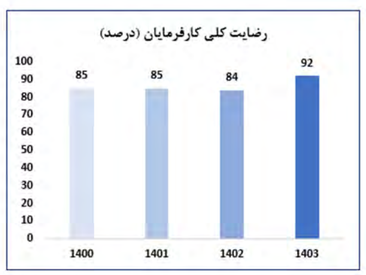
رسیدگی به دغدغه‌ها

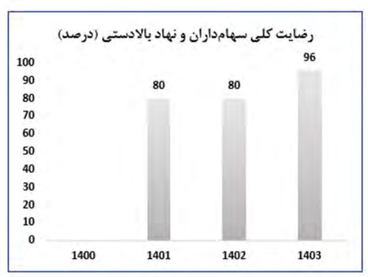
مونکوایران در چارچوب نظام حاکمیت شرکتی، شفافیت، پاسخگویی و رفتار حرفه‌ای را از اصول بنیادین فعالیت‌های خود می‌داند. در این راستا، «رسیدگی به دغدغه‌ها» شامل هرگونه گزارش مرتبط با تخلفات مالی، فساد و رشوه، تضاد منافع، نقض قوانین و مقررات، تخلفات ایمنی عمده، نقض حقوق کارکنان، تخلفات زیست‌محیطی قابل‌توجه، سوءاستفاده از دارایی های سازمان، پیشنهادات و انتقادات و سایر رفتارهای مغایر با اصول اخلاق حرفه‌ای تعریف می شود. مدیریت ارشد شرکت متعهد است کلیه دغدغه‌های حیاتی را به‌صورت بی‌طرفانه، مستقل، محرمانه و بدون هرگونه اقدام تلافی‌جویانه بررسی کرده و به آن رسیدگی کند. به منظور تسهیل گزارش‌دهی و اطمینان از دسترسی همه ذی‌نفعان به کانال‌های ارتباطی امن، شرکت سازوکارهای زیر را برای ثبت نگرانی‌ها دغدغه‌های احتمالی فراهم نموده است:

- ثبت گزارش از طریق پست الکترونیکی رسمی شرکت
- اعلام کتبی به واحد منابع انسانی یا واحد حراست
- مکاتبه مستقیم با مدیرعامل محترم از طریق «صندوق ارتباط با مدیرعامل»
- ثبت پیشنهادات و انتقادات در بخش «نظرات و پیشنهادات پرتال شرکت»
- ثبت موضوع در جلسات رسمی با کارفرمایان یا کمیته‌های تخصصی









ایـن سـازوکارها بـرای هیئت‌مدیـره، کارکنـان، پیمانـکاران، تأمین‌کننـدگان و سـایر ذی‌نفعـان قابـل استفاده است. شـرکت متعهـد بـه حفـظ محرمانگـی اطلاعـات گـزارش دهنـدگان بـوده و امـکان ثبـت گـزارش بـدون افشـای هویـت (در صـورت درخواسـت) فراهـم می‌باشـد. فرآینـد رسـیدگی بـه نگرانـی های حیاتی به شرح زیر انجام می‌شود:

۱.ثبت و دریافت گزارش
گزارش دریافتی در سامانه داخلی ثبت و طبقه‌بندی می‌شود.

۲. بررسی اولیه (غربالگری)
موضوع ازنظر ماهیت، فوریت و سطح ریسک ارزیابی می‌شود.

۳. ارجاع به مرجع رسیدگی
بسـته بـه نـوع موضـوع، پرونـده بـه واحـد ذی‌ربـط (منابـع انسـانی، حقوقی،
مالی، یا مدیریت ارشد) ارجاع می‌گردد.

۴. تحقیق و مستندسازی
بررسـی‌های لازم بـا رعایـت اصـل بی‌طرفـی و حفـظ محرمانگـی انجام می‌شود.

۵. تصمیم‌گیری و اقدام اصلاحی
در صـورت احـراز تخلـف، اقدامـات اصلاحـی، انضباطـی یـا کنترلـی متناسب اتخاذ می‌شود.

۶. گزارش‌دهـی بـه مدیریـت ارشـد و هیئت‌مدیـره (در موارد مهم)
مـوارد بااهمیـت بـالا بـه اطـلاع مدیریـت ارشـد و در صـورت لـزوم هیئت‌مدیره می‌رسد.

شـرکت هرگونـه اقـدام تلافی‌جویانـه علیـه افـرادی کـه بـا حسـن نیـت نگرانـی یـا تخلفـی را گـزارش نماینـد، ممنـوع می‌دانـد. هرگونـه رفتـار تلافی‌جویانـه به‌عنـوان تخلـف سـازمانی تلقـی شـده و مشـمول برخـورد انضباطـی خواهـد بـود. ایـن رویکـرد در راسـتای ایجـاد محیطـی امـن بـرای بیـان دغدغه‌هـا و تقویت فرهنگ‌سازمانی مبتنی بر صداقت و اعتماد اتخاذ شده است.

حوزه تعهد	سند / چارچوب سیاستی	دامنه شمول	مرجع قانونی / مبنای انطباق	سازوکار اجرا و پایش
اخلاق حرفه‌ای و رفتار سازمانی	کدهای رفتاری گروه مپنا	کلیه کارکنان، مدیران، پیمانکاران و ذی‌نفعان	مقررات داخلی شرکت و الزامات حاکمیت شرکتی	ارزیابی عملکرد، رسیدگی انضباطی، سازوکار رسیدگی به تخلفات
حقوق بشر و حقوق کارکنان	تعهد به رعایت قوانین کار و تأمین اجتماعی	کارکنان و نیروهای قراردادی	قانون کار، قانون تأمین اجتماعی، مقررات ایمنی و بهداشت حرفه‌ای	نظارت واحد منابع انسانی، ممیزی‌های HSE، پایش شرایط کار
مقابله با فساد مالی و پول‌شویی	سیاست مبارزه با فساد و آیین‌نامه داخلی معاملات	کلیه معاملات، قراردادها و تعاملات مالی	قانون مبارزه با پول‌شویی، قانون ارتقای سلامت نظام اداری، قوانین مالیاتی، سامانه مودیان	کنترل داخلی مالی، احراز هویت طرف‌های معامله، اخذ تعهدنامه از پیمانکاران، ثبت و نگهداری سوابق
شفافیت مالی و انطباق قانونی	نظام کنترل داخلی و انضباط مالی	عملیات مالی و قراردادی شرکت	قوانین مالیاتی، مقررات بورس، قوانین بانک مرکزی، قوانین ثبت و شورای رقابت	حسابرسی داخلی و مستقل، پایش مستمر انطباق
محیط‌زیست و پایداری	نظام مدیریت HSE و برنامه MAPEC40	ستاد و پروژه‌ها	قوانین محیط‌زیست، اصلاح الگوی مصرف انرژی، استانداردهای ملی مرتبط	پایش ماهانه مصرف انرژی و منابع، ممیزی پروژه‌ها، ارزیابی ریسک ALARP
ایمنی و سلامت (ZERO HARM)	نظام‌نامه HSE گروه مپنا	کلیه پروژه‌ها و واحدهای عملیاتی	قوانین ایمنی و بهداشت حرفه‌ای، مقررات ملی HSE	پایش شاخص‌های LWD، ممیزی دوره‌ای HSE، گزارش‌دهی مدیریتی
مدیریت ریسک پروژه‌ها	ماتریس ارزیابی ریسک مپنا	پروژه‌های نیروگاهی و زیرساختی	استانداردهای مهندسی و الزامات زیست‌محیطی	ارزیابی ریسک پیش از اجرا، ممیزی دوره‌ای، مستندسازی تصمیمات

GRI 2-16, 2-26

خط‌مشی اخلاقی موننکو در قبال مشتریان

مشتری و مصرف‌کننده، مهم‌ترین صاحب حق در کسب‌وکار ما هستند.
هدف همه همکاران، تأمین رضایت و حقوق مشتریان است.



ما به همه ذی‌نفعان احترام می‌گذاریم و گوناگونی اندیشه ها، ویژگی ها و نگرش ها را پذیرفته و تبعیضی بر مبنای جنسیت، نژاد، مذهب، قومیت و ملیت قائل نمی شویم.



خط‌مشی اخلاقی موننکو در قبال کارکنان



- رعایت حقوق همه همکاران، صرف‌نظر از نحوه ارتباط سازمانی و جایگاه حرفه‌ای آن‌ها
- پیروی از تمام الزامات HSE مرتبط با شغل و محیط کار، زیرا که باور داریم که تمامی جراحت‌ها، آسیب‌ها و بیماری‌های محیط کار قابل‌پیشگیری‌اند.
- پای بندی به انصاف و «عدالت توزیعی و رویه‌ای » در همه شئون حرفه‌ای و پرهیز از هرگونه تبعیض در مواجهه با همه منابع انسانی.
- رعایت اصل شایسته‌سالاری، احترام و کرامت انسانی و سیاست عدم تبعیض جنسیتی، نژادی، قومی و مذهبی و فرهنگی در تمامی فرایندها و رویه‌های مرتبط با کارکنان اعم از استخدام، ترفیع/تنزل رتبه، انتقال، اخراج، تعدیل، حقوق و مزایا و استفاده از امکانات و...
- ارج نهادن تجارب، مهارت‌ها و استعدادهای متنوع بی‌توجه به تفاوت‌ها ودر نظرداشتن شرایط همکاران کم‌توان و محدودیت‌های آن‌ها در محیط کار
- احترام به عقاید همکاران و مشتریان اقلیت ضمن پای بندی به اصول و ارزش‌های خود
- ایجاد فرصت‌های برابر آموزشی جهت ارتقاء شغلی همه همکاران و حمایت از امنیت شغلی، آسایش و شادابی روحی و تعالی معنوی همکاران
- رعایت تناسب بین مسئولیت‌ها، اختیارات و امکانات در حرفه
- مواجهه صادقانه و صریح با کارکنان و پاسخگویی به آنان، توجه و اهمیت دادن به دیدگاه کارکنان
- برخورداری از حقوق عادلانه و متناسب با بازار کار

خط‌مشی اخلاقی موننکو در قبال تأمین‌کنندگان

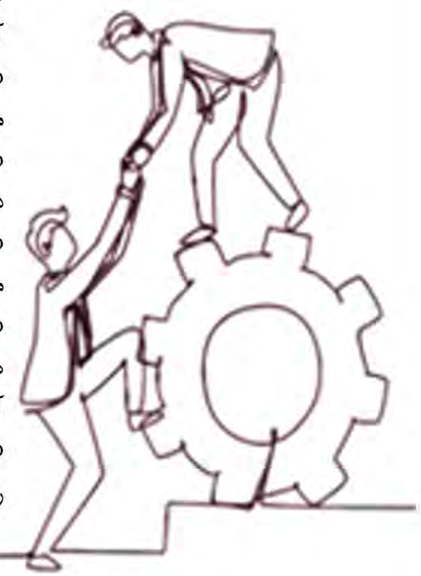
o تعامـل بـا تأمین‌کننـدگان بـر اسـاس بیـان دقیق و شفاف انتظارات و تعهدات طرفین
o انصـاف در عقـد قـرارداد، پایبنـدی بـه مفـاد قرارداد و پرداخت به‌موقع مطالبات
o امانـت‌دار نسـبت بـه آنچـه امـوال، منابـع انسانی و مالکیت معنوی تأمین‌کنندگان است
o قدردانی از حسن همکاری تأمین‌کنندگان
o سـرعت در انجـام امـور مربوط به حقـوق تأمین کنندگان
o حمایـت از حقـوق قانونـی کارکنـان و پیمانکاران
o تأمیـن امنیـت روانی،رعایـت حریـم خصوصـی تأمین‌کنندگان و محرمانگی اطلاعات آنان
o آمـوزش بـه پیمانـکاران، تأمین‌کننـدگان و کسـانی کـه بـا مـا در ارتباطانـد جهـت پیـروی از مقـررات مـا دربـاره امنیـت، سـلامت و محیـط زیست.



خط‌مشی اخلاقی موننکو در قبال رقبا

رقبا همچون شریکان ما در صنعت هستند و توسعه حرفه‌ای و پیشرفت جامعه
درگرو همکاری و رقابت سالم و اخلاقی با آنان است

o ایمـان بـه تعامـل برد-بـرد بـا رقبـا بـر اسـاس حفـظ حقـوق مصـرف کنندگان
o پرهیـز از هرگونـه ضـرر رسـانی به رقبـا در همه فعالیت‌هـای حرفه‌ای مانند مذاکرات تجاری و تبلیغات
o پایبنـدی بـه شـفافیت و قانون‌پذیـری و پرهیـز از هرگونـه ارتبـاط دوگانه با منابع انسانی رقبا
o حفـظ حریـم شـخصی رقبـا، پرهیـز از دسـتیابی بـه اطلاعـات محرمانه آنان و صیانت از اسرار آنان در چارچوب قوانین
o تعامـل در جهـت هم‌افزایـی به‌منظـور ایجـاد ظرفیت‌هـا، فرصـت هـا و مدیریـت تهدیـد در جهـت حفـظ منافـع ملـی و حقـوق مصـرف کننده
o تاکیـد بـر ایجـاد فرصت‌هـای اطلاع‌رسـانی و شـرایط عادلانـه رقابت



خط‌مشی اخلاقی موننکو در حفظ محیط‌زیست

o توجه به اولویت پیشگیری بر درمان در معضلات مربوط به تخریب محیط‌زیست
o تـلاش مسـتمر بـرای کاهـش آلایندگی محیط‌زیسـت و سـرمایه‌گذاری بـرای مدیریت بهینه پسماندها
o صرفه‌جویی در استفاده از منابع و توسعه برنامه‌های بازیافت
o ورود بـه آن دسـته از کسـب‌وکارهای جدیـدی کـه مخاطراتـی فراتـر از معیارهـای موننکـو برای حفظ محیط‌زیست و افراد جامعه نداشته باشد
o آگاه‌سـازی پیمانـکاران، تأمین‌کننـدگان و افـراد مرتبـط دربـاره مقررات و دسـتورالعمل‌های ایمنی، سلامت و محیط‌زیست
o برنامه‌ریـزی و اجـرای فعالیت‌هـای اجتماعـی و زیسـت‌محیطی مناسـب در راسـتای انجـام مسـئولیت‌های اجتماعـی و بـرای جبـران خسـاراتی کـه بـه علـت فعالیـت یـا عملیات ما به محیط‌زیست واردشده است
o حفاظت و نگهداری و صرفه‌جویی از انرژی، آب، مواد خام و سایر منابع
o آموزش و ترویج فرهنگ حفاظت از محیط‌زیست در منابع انسانی موننکو
o تشویق عمومی نسبت به فعالیت‌های زیست‌محیطی
o ایجاد فضای سبز در محیط پروژه‌ها و مشارکت در توسعه ملی فضای سبز
o حمایت معنوی، مالی و علمی از دوستداران طبیعت و طرفداران حفظ محیط‌زیست
o نهادینه کردن دغدغه‌های زیست‌محیطی در مدیریت پروژه



تعامل با ذی‌نفعان

خط‌مشی اخلاقی مونـنکو در قبال جامعه

o رعایت حسن هم‌جواری و احترام به حقوق همسایه‌ها، مانند حق حریم خصوصی، حفظ آسایش و آرامش روانی

o حساسیت نسبت به منافع مالی و معنوی همسایه‌ها و امانت‌داری نسبت به اموال آنان، رازداری و پاسخگویی در قبال آنان

o منافع ملی و آسایش شهروندان

o مشارکت در اشتغال‌آفرینی تولید کالا و ارائه خدمات

o رعایت عدالت اجتماعی در ارائه فرصت‌های اشتغال و ایجاد فرصت بهره‌مندی شهروندان از کالا و خدمات

o پیشگامی در امور خیریه و یاری‌رساندن به نیازمندان، به‌ویژه در شرایط بحرانی و مشارکت در ارتقاء سطح رفاه عمومی جامعه

o اعتمـاد بـه مـردم، پاسـخگویی در برابـر انتقادهـا و چالش‌هـای شـهروندان، توجـه بـه دیدگاه‌هـای عمومـی و مواجهـه صادقانـه و صریـح بـا رسانه‌های جمعی

o مشارکت در ترویج فرهنگ نشاط، شادی، امیدواری و اخلاق شهروندی

o مشـارکت در ارتقـاء اسـتانداردهای مرتبـط بـا صنعـت و ارتقـاء کیفیـت محصـول باهـدف افزایـش دوام محصـولات، صرفه‌جویـی در اسـتفاده از منابع و پرهیز از اسراف منابع موجود (اقتصاد چرخشی)

o حمایت از مراکز دانشگاهی و نهادهای فرهنگی و مشارکت در توسعه فرهنگی کشور

o عدم دادوستد با افراد یا سازمان‌هایی که علیه منافع بشریت فعالیت می‌کنند، بر اساس شعار کسب‌وکار حلال(حقوق بشر)

o شـرکت در کارهـای عام‌المنفعـه و بشردوسـتانه کمـک بـه ایتـام، زلزلـه‌زدگان، بیمـاران صعب‌العـلاج و خـاص، جشـن گل‌ریـزان، اهـدای خون، ساخت مدارس و مساجد، جشن نیکوکاری و... (مسئولیت اجتماعی)

o اجتنـاب از هرگونـه همـکاری در صـورت اطـلاع از نقـض قوانیـن مرتبـط بـا منـع اشـتغال کـودکان توسـط تأمین‌کننـدگان، پیمانـکاران، مشتریان و شرکت‌کنندگان در مناقصات (کار اجباری کودکان)

o احساس مسئولیت در قبال به‌کارگیری افراد کم‌توان و جذب آن‌ها در موقعیت‌های شغلی مناسب (فرصت‌های برابر)

o در تعامـل بـا نهادهـا و سـازمان‌های غیرایرانـی، مـا بـه شـیوه‌های کسـب‌وکار و فرهنـگ حاکـم در آن کشـورها احتـرام می‌گذاریـم و بـا رعایت مصالح ملی، از قوانین و مقررات بین‌المللی و محلی پیروی می‌کنیم.



تعامل با ذی‌نفعان

خط‌مشی اخلاقی مونـنکو در قبال سهامداران

- قانون پذیری و پایBبندی به مصوبات مجمع عمومی و حمایت از تبعیت سازمانی از سند اخلاقی گروه، ضامن حفظ حقوق همه ذینفعان
- توانمندسازی و توسعه منابع انسانی، استفاده مناسب از منابع انسانی لایق، به‌ویژه در انتصاب مدیران شایسته‌سالاری
- ترویج تعهد سازمانی و فرهنگ ذکر خیر از سازمان و افتخار به هویت‌سازمانی و تلاش در ارتقاء خوش‌نامی شرکت
- رشد، پایداری و بقای شرکت، جذب سرمایه و ارتقاء ارزش سرمایه شرکت، افزایش بهره‌وری، افزایش سودآوری با حفظ مسئولیت‌های اخلاقی و اجتماعی
- توسعه توان فناوری و دانش شرکت
- حفظ اطلاعات سهامداران حقیقی و حقوقی و جلوگیری از افشای اسرار، اعم از هویت و جزئیات معاملات ایشان در بازار بورس
- تأمین سود منطقی، پرداخت به‌موقع سود و پای بندی به تعهدات و وعده‌ها را شرط امانت‌داری نسبت به سهامداران
- اطلاع‌یابی از وضعیت شرکت و عملکرد آن و رعایت عدالت در دستیابی به اطلاعات، حق سهامداران است
- ارائه گزارش‌های شفاف و اطلاعات دقیق و کامل به سهامداران
- نقدپذیری و پاسخگویی شفاف
- توجه به دیدگاه‌های سهامداران و مشارکت طلبی در تعیین اهداف کلان و راهبردهای شرکت



موضوعات کلیدی اثرگذار

مونکوایران به‌عنوان یک مجموعه تخصصی فعال در حوزه طراحی، مهندسی، مشاوره فنی و ارائه خدمات مهندسی پروژه‌محور، فرایند شناسایی و اولویت‌بندی موضوعات بااهمیت و کلیدی را با رویکردی ساختاریافته و مبتنی بر اثرگذاری، مطابق با الزامات GRI ۲۰۲۱ اجرا نموده است. هدف از این فرایند، شناسایی موضوعاتی بوده است که بیشترین اثرات بالفعل و بالقوه را در طول چرخه عمر پروژه‌ها و زنجیره ارزش بر اقتصاد، محیط‌زیست، کارکنان، جامعه و سایر ذی‌نفعان در چارچوب فعالیت‌های حرفه‌ای و پروژه‌های مهندسی ایجاد می‌کنند. با توجه به ماهیت پروژه‌محور فعالیت‌های شرکت، گستردگی زنجیره تأمین، اتکای بالا به نیروی انسانی متخصص، و نقش کلیدی شرکت در توسعه زیرساخت‌های ملی، ارزیابی موضوعات بااهمیت به‌گونه‌ای طراحی شد که هم ریسک‌ها و فرصت‌های عملیاتی و راهبردی و هم انتظارات ذی‌نفعان داخلی و خارجی را به‌صورت هم‌زمان پوشش دهد. ، هم‌چنین نقش تعیین کننده سرمایه انسانی، کیفیت خدمات مهندسی، مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای، دقت در طراحی و مدیریت دانش سازمانی در فرایند ارزیابی موضوعات بااهمیت به‌طور ویژه مدنظر قرار گرفت و ازآنجاکه خروجی‌های مهندسی شرکت می‌توانند به‌صورت غیرمستقیم بر عملکرد پروژه‌ها، مصرف منابع، ایمنی، کیفیت اجرا و آثار اجتماعی و زیست‌محیطی طرح‌ها اثرگذار باشند، این ملاحظات نیز در ارزیابی و اولویت‌بندی موضوعات لحاظ شده‌اند.

فرایند تدوین ماتریس موضوعات بااهمیت از طریق یک رویکرد چندمرحله‌ای و بین‌بخشی انجام شد. نظرات و انتظارات ذی‌نفعان کلیدی، ازجمله کارکنان، مدیران، سهام‌داران، کارفرمایان، تأمین کنندگان، جوامع محلی و سایر ذی‌نفعان کلیدی شناسایی‌شده، از طریق ابزارهایی نظیر جلسات کارشناسی، مصاحبه، پرسش‌نامه، و بررسی بازخوردهای دریافتی جمع‌آوری و تحلیل شد و فهرست اولیه‌ای از موضوعات بالقوه با اتکا به منابع زیر استخراج گردید:

- o استانداردهای GRI و رویه‌های گزارش‌دهی رایج در صنعت انرژی و زیرساخت
- o اسناد راهبردی، سیاست‌ها و دستورالعمل‌های داخلی شرکت
- o الزامات قانونی، مقررات ایمنی، زیست‌محیطی و کار
- o ماهیت فعالیت‌های عملیاتی، پروژه‌های در دست اجرا و برنامه‌های توسعه‌ای
- o ریسک‌ها و فرصت‌های کلیدی شناسایی‌شده در سطح سازمان و پروژه‌ها

.

برای ارزیابی و اولویت‌بندی موضوعات بااهمیت، معیارهای کمی و کیفی زیر مورد استفاده قرار گرفت:

- o شدت و گستره اثرات واقعی و بالقوه ناشی از فعالیت‌ها و خدمات مهندسی شرکت
- o میزان تأثیر موضوع بر کیفیت خدمات، صحت فنی و قابلیت اتکای خروجی‌های مهندسی
- o اثرگذاری موضوع بر سلامت، ایمنی، رفاه، انگیزش و ماندگاری کارکنان
- o سطح اهمیت و حساسیت موضوع از منظر ذی‌نفعان کلیدی
- o ارتباط موضوع با استراتژی‌ها و راهبردهای شرکت، تداوم کسب‌وکار و اعتبار حرفه‌ای سازمان
- o ریسک‌ها و فرصت‌های ناشی از موضوع در سطح سازمانی، عملیاتی و قراردادی
- o پیامدهای بالقوه موضوع بر نتایج پروژه‌ها، بهره‌وری منابع و کیفیت اجرا

این رویکرد امکان داد تا موضوعات، نه صرفاً بر اساس اهمیت ادراکی، بلکه بر مبنای اثرگذاری واقعی فعالیت‌های تخصصی و مهندسی مونکوایران اولویت‌بندی شوند. بر اساس نتایج حاصل از این ارزیابی، تمرکز گزارش پایداری مونکوایران بر موضوعاتی قرار گرفته است که بیشترین ارتباط را با ایمنی و سلامت نیروی انسانی، توسعه سرمایه انسانی تخصصی، مدیریت مسئولانه پروژه‌ها، اثرات اجتماعی و زیست‌محیطی فعالیت‌ها، و تعامل سازنده با جوامع محلی و زنجیره تأمین دارند.

این فرایند به شرکت امکان داده است تا ضمن ارتقای شفافیت و پاسخ‌گویی، منابع و اقدامات مدیریتی خود را بر حوزه‌هایی متمرکز سازد که بیشترین نقش را در ارتقای کیفیت خدمات مهندسی، حفظ سرمایه انسانی، مدیریت ریسک‌های حرفه‌ای و تقویت پایداری بلندمدت کسب‌وکار ایفا می کنند. درنهایت، موضوعات شناسایی‌شده بر اساس مجموعه‌ای از معیارهای از پیش تعیین‌شده، امتیازدهی و اولویت‌بندی شدند و نتایج حاصل پس از بازبینی کارشناسی، در سطح مدیریت مربوطه تأیید گردید.





Materiality Matrix

GRI 3

فصل دوم: رویکرد اقتصادی



Economic Value Creation

Financial Strength & Resilience

Responsible Investment

Sustainable Growth

رویکرد اقتصادی مونـنکو ایران

شـرکت مونـنکوایـران به‌عنـوان نهـادی تخصص‌محـور و چنـد رشـته‌ای، رویکـرد اقتصـادی خـود را بـر خلـق ارزش پایـدار و بلندمـدت برای ذی‌نفعـان بنا نهاده اسـت، رویکردی که با مأموریت سـازمان–متبلور سـاختن ارزش‌های پایدار–و چشـم‌انداز آن–رهبری پایدار در بازارهای جهانی–هم‌افزا اسـت. این رویکرد، بـا تکیه‌بـر ارزش‌هـای بنیادیـن شـفافیت، عدالـت، و مسـئولیت‌پذیری، رشـد اقتصـادی را بـا تأثیـرات مثبـت اجتماعـی و زیسـت‌محیطی یکپارچـه می‌سـازد و در توسـعه زیرسـاخت‌های مـدرن و انـرژی های نو پیشتاز است.

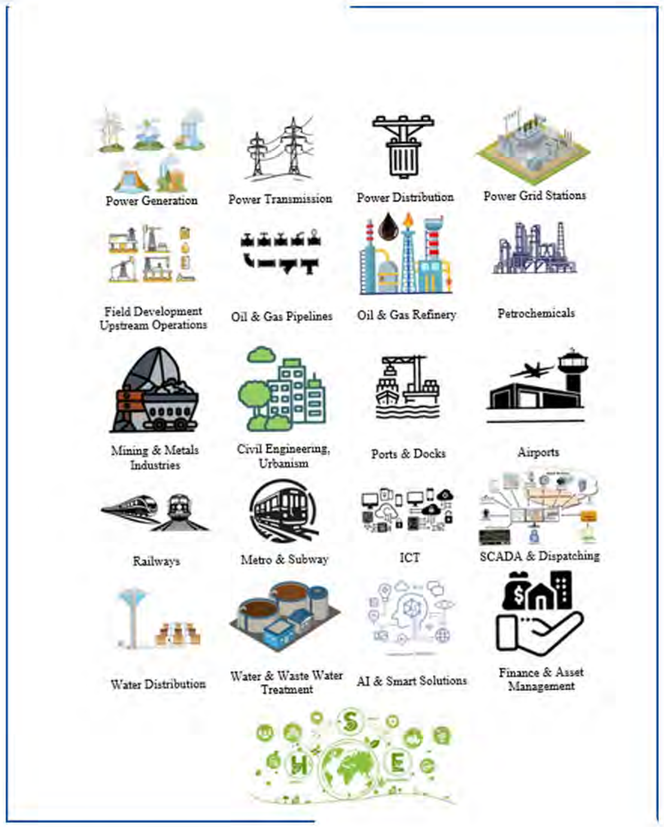
رویکرد اقتصادی مونـنکوایران بر سه رکن اصلی استوار است:

نخســـت، ســـرمایه‌گذاری اســـتراتژیک در فناوری‌هـــای نویـــن، ازجملـــه انرژی‌هـــای تجدیـد پذیـر و سیسـتم‌های زیرسـاختی هوشـمند، کـه ضمـن کاهـش هزینه‌هـای عملیاتـی، بازده مالی را تقویت می‌کند.

دوم، گســترش حضــور در بازارهــای بین‌المللــی از طریــق همکاری‌هــای راهبــردی و پروژه‌های مشترک، که فرصت‌های اقتصادی را برای سهام‌داران و جوامع محلی ایجاد می‌کند.

ســوم، بهینه‌ســازی زنجیــره ارزش بــا تمرکــز بــر اقتصاد چرخشــی و بهــره‌وری منابــع، که پایداری مالی و کاهش اثرات زیست‌محیطی را هم‌زمان تضمین می‌کند.





این مجموعـه بـا تقویـت نـوآوری، توسـعه مهارت‌هـای نیـروی انسـانی، و تعامـل پویـا بـا شـرکای بین‌المللـی، بـه دنبـال تحقـق تعالـی اقتصـادی اسـت کـه نه‌تنهـا سـودآوری را ارتقـا می‌دهـد، بلکـه بـه شـکوفایی جوامـع و حفاظـت از سـیاره کمـک می‌کنـد. ایـن رویکـرد، در راسـتای مهندسـی فـردای پایـدار، آینـده‌ای را ترسـیم می‌کنـد کـه در آن اقتصـاد، جامعـه، و محیط‌زیسـت در هماهنگـی کامـل پیـش می‌رونـد. عـلاوه بـر ایـن، مونـنکوایـران متعهـد بـه ایجـاد فرهنگ‌سـازمانی مبتنـی بـر یادگیـری مسـتمر و انعطاف‌پذیـری اسـت کـه توانایـی پاسـخگویی بـه تغییـرات سـریع بـازار و فنـاوری هـای نوظهـور را افزایـش می‌دهـد. ایـن فرهنـگ، زمینه‌سـاز توسـعه راهکارهـای نوآورانـه و ارتقـای بهـره‌وری در تمامـی سـطوح سـازمانی اسـت. همچنیـن، ایـن شـرکت بـا بهره‌گیـری از داده‌هـای بـزرگ و تحلیل‌هـای دقیـق، تصمیم‌گیری‌هـای اسـتراتژیک خـود را بهینـه می‌کنـد تـا همـواره در مسـیر رشـد پایـدار و مسـئولانه باقـی بمانـد. درنهایـت به‌عنـوان یـک بازیگـر مسـئول در عرصـه جهانـی، بـه ترویـج همکاری‌هـای بین‌المللـی و تبـادل دانـش بـرای مقابلـه بـا چالش‌هـای جهانـی مانند تغییرات اقلیمی و نابرابری‌های اقتصادی می‌پردازد.

نوآوری و ارزش آفرینی

در مونکوایران، باور داریم که رشد پایدار تنها زمانی محقق می‌شود که نوآوری، ارزش‌آفرینی و توسعه بازار در کنار یکدیگر قرار گیرند. ما توسعه کسب‌وکار را نه‌فقط یک فعالیت تجاری، بلکه مؤلفه‌ای بنیادین در جهت تاب‌آوری سازمانی و خلق اثرات مثبت اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی می‌دانیم.

تعهد ما به تعالی در خدمات مهندسی، محرک اصلی حرکت سازمان در مسیر تبدیل‌شدن به یک شرکت مهندسی تراز جهانی است. نقش کلیدی مونکوایران، هدایت رشد پروژه‌ها از طریق تقویت روابط با ذی‌نفعان، توسعه همکاری‌های راهبردی، و ورود هدفمند به بازارهای جدید است. در فضای رقابتی و پویای امروز، درک عمیق نیازهای مشتریان و هم‌راستا کردن دغدغه‌های آنان با راهکارهای مهندسی پیشرو و نوآورانه، ضرورتی اساسی است.
با بهره‌گیری از تحلیل‌های مبتنی بر داده، ارزیابی روندهای صنعتی، تحقیقات بازار و هوش تجاری، راهبردهایی طراحی می‌کنیم که ضمن ارائه پاسخ دقیق به نیازهای مشتریان، فراتر از انتظارات آنان حرکت کرده و ارزش ملموس و پایدار ایجاد می‌کند.

مونکو ایران، تلاقی سرعت، کیفیت و خلق فرصت های نوین

مونکوایران همواره خود را به موضوعات زیر متعهد می‌داند:

ایجاد روابط پایدار با مشتریان

ایجاد، تقویت و حفظ روابط بلندمدت از طریق ارائه خدمات ممتاز، مسئولانه و متکی بر شفافیت، کیفیت و ارتباطات اثربخش.

توسعه بازارهای جهانی

شناسایی و ورود هدفمند به بازارها و حوزه‌های نوظهوری که در آن‌ها خدمات مهندسی شرکت می‌تواند به خلق ارزش، ارتقای بهره‌وری و توسعه زیرساخت‌ها کمک کند.



مشارکت‌های راهبردی

برقراری همکاری‌های راهبردی با سازمان‌های داخلی و بین‌المللی به‌منظور گسترش ظرفیت‌ها، افزایش دامنه خدمات و ایجاد هم‌افزایی در پروژه‌های زیرساختی و انرژی

نوآوری و انطباق‌پذیری

پایش مستمر روندهای صنعت، نوآوری در مدل‌های ارائه خدمات، و تطبیق راهکارهای مهندسی با نیازهای در حال تغییر مشتریان، الزامات زیست‌محیطی، و تحولات فناوری

مدل خلق ارزش مونکوایران مبتنی بر تبدیل هدفمند پنج نوع سرمایه به نتایج اقتصادی پایدار است و سبد پروژه‌های سال ۱۴۰۳-۱۴۰۵ بستر اصلی این تبدیل ارزش بوده است.



استراتژی توسعه کسب و کار

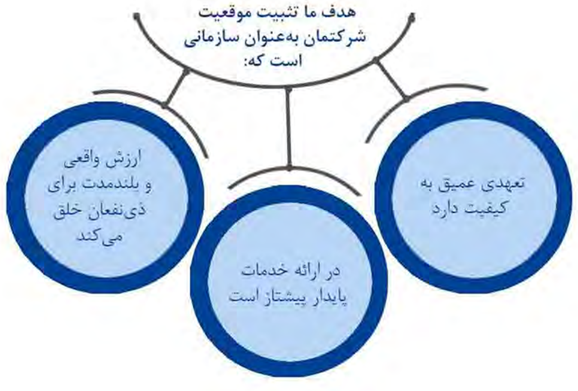
در مونـنکوایـران، اسـتراتژی توسـعه کسـب‌وکار بـر پایـه بازبینـی مسـتمر اهـداف راهبـردی، تحلیـل رونـدهـای کلان صنعـت و هم‌سـو سـازی اقدامـات بـا نیازهـای در حـال تحـول بخش‌هـای زیرسـاختی و انـرژی شـکل‌گرفته اسـت. ایـن رویکـرد، شـرکت را قـادر می‌سـازد تـا هم‌زمـان بـا پاسخ‌گویی بـه نیازهـای فعلـی مشـتریان، بـرای آینـده نیـز مزیـت رقابتـی پایـدار ایجـاد کنـد. هـدف مـا توسـعه دامنـه خدمـات، افزایـش سـهم بـازار و تقویـت حضـور مؤثـر در بازارهـای داخلـی و بین‌المللـی اسـت. بـر ایـن اساس، اولویت‌های راهبردی مونـنکوایران شامل محورهای زیر است:



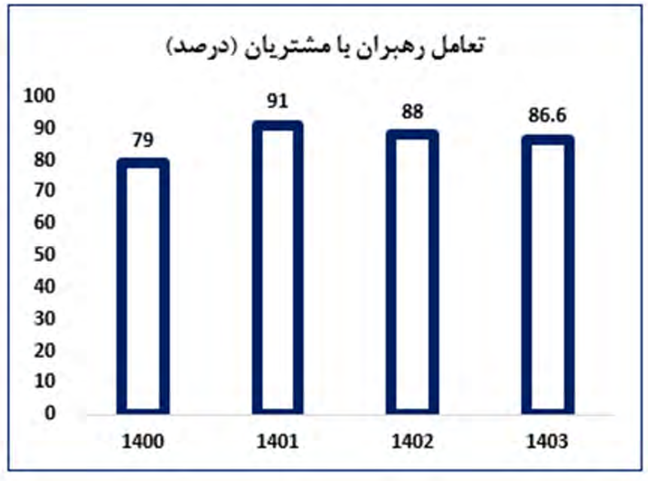
توسـعه بـازار: مـا بـا بررسـی نظام‌منـد بازارهـای جدیـد و تحلیـل رونـدهـا در سـطح ملـی و بیـن المللـی، بـرای گسـترش دامنـه نفـوذ خـود در بخش‌هـای کلیـدی برنامه‌ریـزی می‌کنیـم. تمرکـز راهبـردی شـرکت بـر حوزه‌هـای بـرق، نفـت و گاز، حمل‌ونقـل، آب و توسـعه شـهری قـرار دارد؛ هرچنـد سـایر بخش‌هـای صنعتـی و خدماتـی نیـز جایـگاه مهمـی در تنـوع خدمـات مـا دارنـد. رویکـرد مـا بـر شـناخت عمیـق نیازهـای محلـی، شـرایط فنـی، فرصت‌هـای سـرمایه‌گذاری و الزامـات مقرراتـی هر بازار استوار است.



تنوع‌بخشـی خدمـات: مونـنکـو ایـران بـه صـورت مسـتمر ظرفیت‌هـای خـود را در فنـاوری هـای نوظهـور و حوزه‌هـای آینده‌محـور تقویـت می‌کنـد. ایـن رویکـرد مـا را قـادر می‌سـازد تـا بـه مشـتریان، خدماتـی جامـع، نوآورانـه و متناسب با استانداردهای جهانی ارائه دهیم.



ارتقـای برند و جایگاه سـازمانی: با بهره گیـری از ارتباطـات هدفمنـد، ارائـه خدمـات باکیفیـت و تقویـت تجربـه مشـتری، تصویـر برنـد «مونـنکـو ایـران» را به‌عنـوان پیشـرو در راهکارهـای مهندسـی نوآورانـه، قابل‌اعتمـاد و پایدار توسعه می‌دهیم.



شـــراکت‌ها و همکاری‌هـــای راهبـــردی: پیشـبرد همکاری‌هـای راهبـردی بـا شـرکت‌های داخلی و بین‌المللـی، یکـی از اهرم‌هـای اصلـی رشـد ماسـت. همـکاری مؤثـر بـا شـرکت‌های معتبـر جهانـی، مزیت رقابتی ما را در پروژه‌های بزرگ و پیچیده زیرساختی ارتقا می‌دهد.

شراکت ها و همکاریهاي راهبردي با هدف:



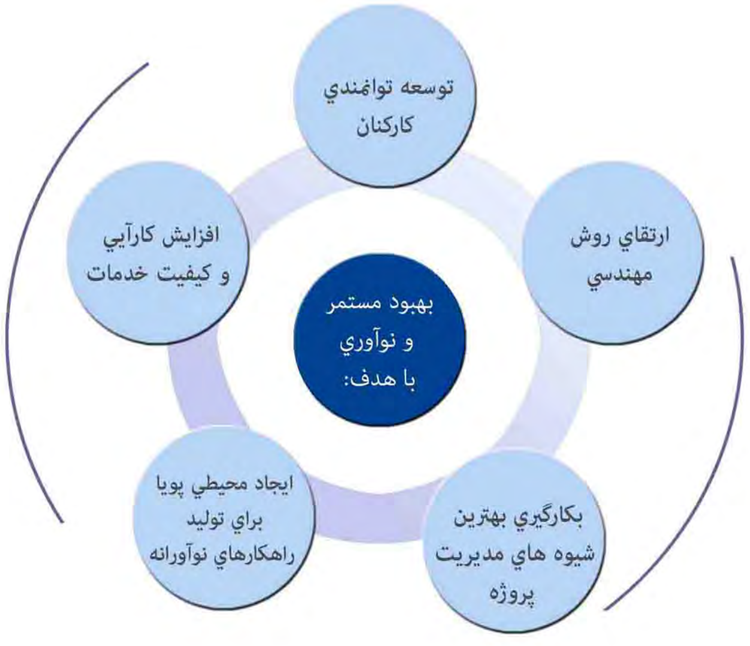
بهبـــود مســـتمر و نـــوآوری: ما فرهنـگ نـوآوری، یادگیـری سـازمانی و بهبود مسـتمر را در سراسـر مونکوایران نهادینه کرده‌ایم.

ایـن فرهنـگ سـازمانی مـا را قـادر می‌سـازد تـا در مواجهـه بـا چالش‌هـای پیچیـده صنایـع انـرژی و زیرساخت، راهکارهایی پایدار و کارامد ارائه دهیم.





ایـن رویکـرد نشـان‌دهنده تعهـد سـازمان بـه تعالـی، شـفافیت، اخـلاق حرفـه‌ای و مسـئولیت‌پذیری اجتماعـی اسـت؛ ارزش‌هایـی کـه هسـته اصلـی مـدل کسـب‌وکار و آینـده شـرکت را تشـکیل مـی دهند.

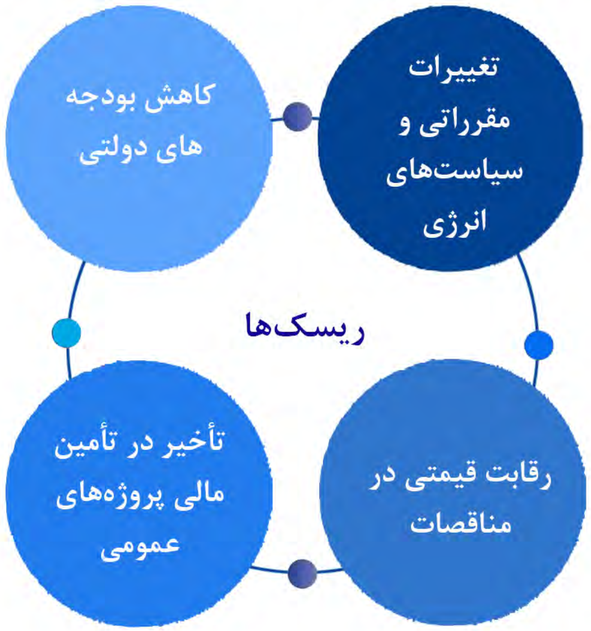


پیامدهای مالی، ریسک‌ها و فرصت‌های ناشی از تغییرات اقلیمی

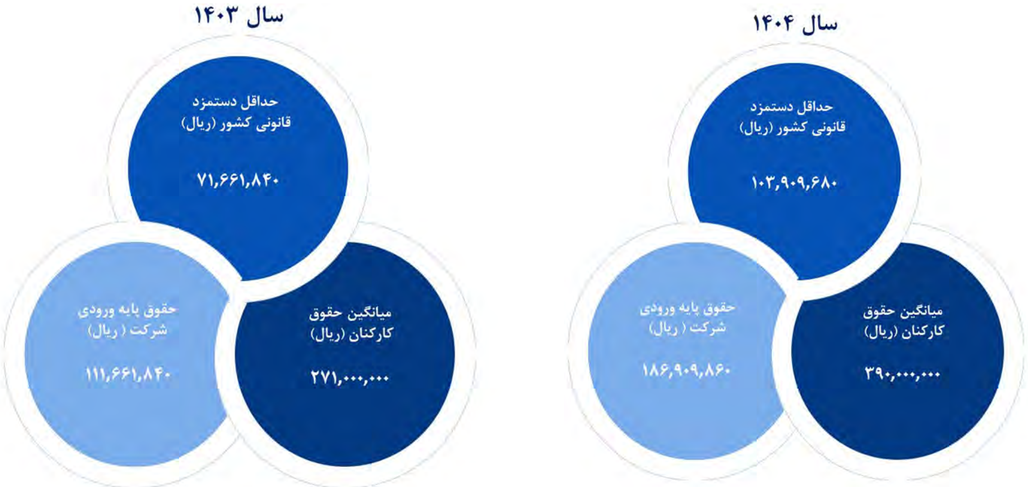
با توجه به تمرکز جهانی بر کربن‌زدایی و نوسازی شبکه‌های برق، مونکوایران تغییرات اقلیمی را نه‌تنها به‌عنوان ریسک، بلکه به‌عنوان فرصت راهبردی تلقی می‌کند.



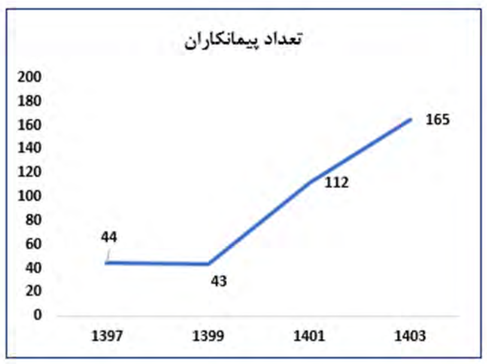
مدیریت ریسک از طریق تنوع‌بخشی بازار، توسعه خدمات ارزش‌افزوده و مشارکت‌های بین المللی انجام می‌شود.

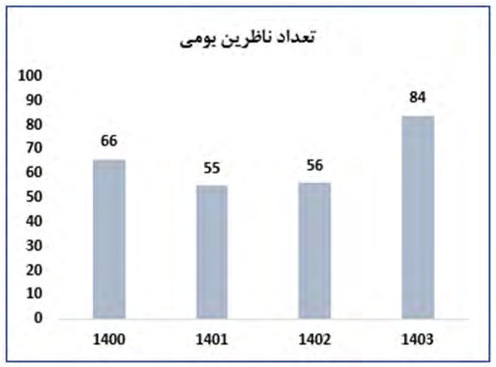


حقوق و مزایای کارکنان مطابق قوانین کار جمهوری اسلامی ایران و ساختارهای مصوب گروه مپنا تعیین می‌گردد.
پرداخت‌ها همواره بالاتر از حداقل‌های قانونی بوده و مبتنی بر تخصص، سابقه و سطح مسئولیت تنظیم می‌شود. هیچ تبعیض جنسیتی در پرداخت حقوق برای مشاغل مشابه وجود ندارد.



بخش قابل‌توجهی از مدیران ارشد و کارشناسان فنی از نیروهای متخصص داخلی کشور انتخاب‌شده‌اند. مدل توسعه منابع انسانی مونکو بر پرورش نیروهای بومی و انتقال دانش استوار است.



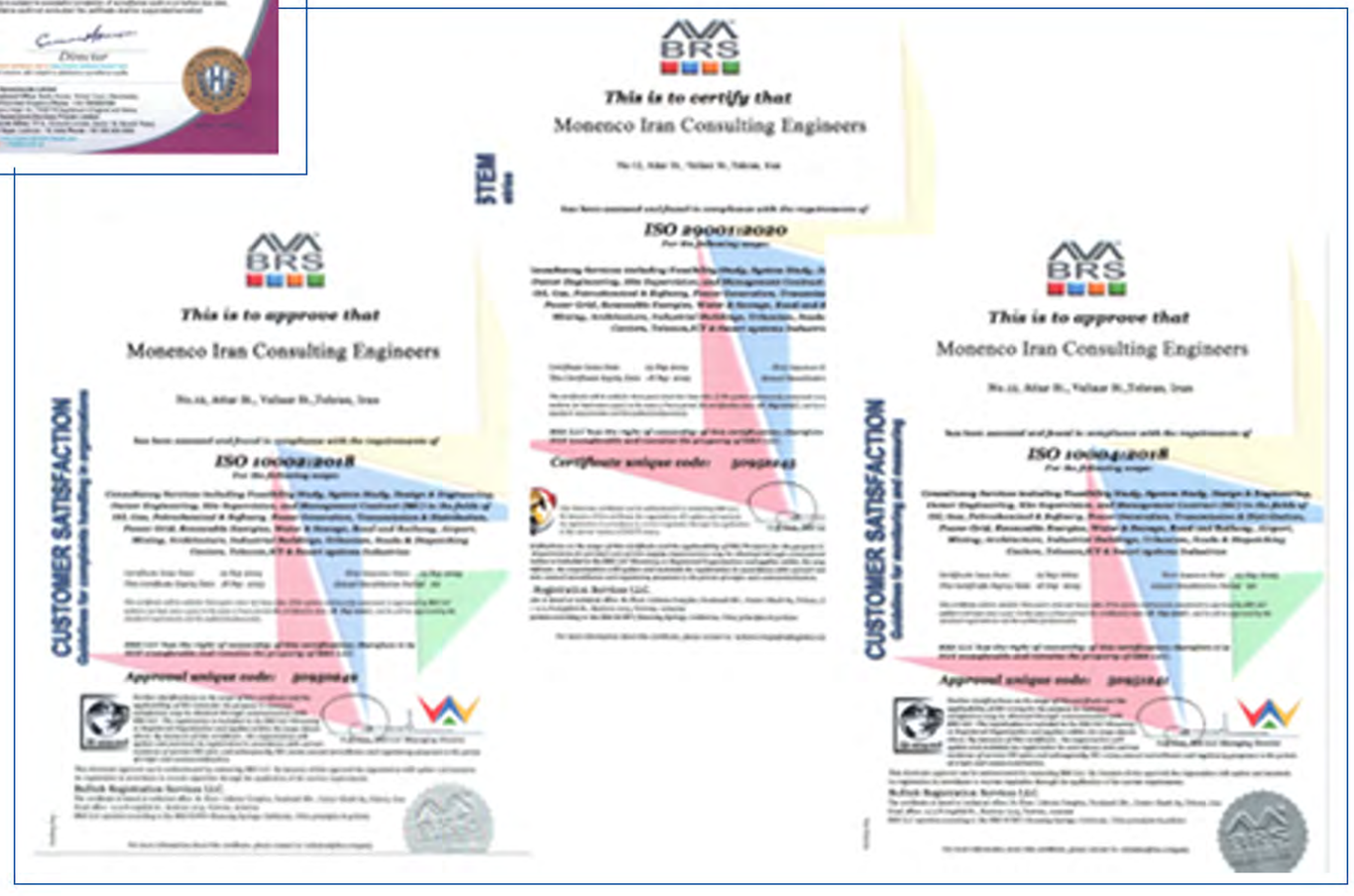


GRI 201-2,202-1, 202-2

سیستم مدیریت یکپارچه

شـرکت مهندسـین مشـاور مونـکوایـران فعـال درزمینـهٔ ارائـه خدمـات طراحـی و مهندسـی، مشـاوره، مدیریـت، طـرح و نظـارت در بخش‌هـای تولیـد، انتقـال و توزیـع نیـرو، نفـت و گاز و پتروشـیمی، صنایـع زیرسـاختی و حمل‌ونقـل، آب ، مراکـز اسـکادا، دیسـپاچینگ، اتوماسـیون، ارتباطـات، فنـاوری اطلاعـات و هوشـمند سـازی، معـدن، برنامه‌ریـزی سیسـتم و انـرژی و مشـاوره مدیریـت در بازارهـای داخلـی و بین‌المللـی بـا تکیه‌بـر رشـد و توسـعه پایـدار و باهـدف تبدیل‌شـدن بـه سـازمانی الگـو در صنعـت داخلـی و بین‌المللـی، خلـق ارزش پایـدار بـرای کلیـه ذی‌نفعـان، بهبـود عملکـرد زیسـت‌محیطی، ایمنـی و بهداشـت شـغلی و امنیـت اطلاعـات اقـدام بـه اسـتقرار سیسـتم مدیریـت یکپارچـه IMS بـر مبنـای آخریـن ویرایـش اسـتانداردهای ISO۹۰۰۱ ، ISO/TS۲۹۰۰۱، ISO۱۴۰۰۱، ISO۴۵۰۰۱، ISO۲۷۰۰۱، ISO۱۰۰۰۲، ISO۱۰۰۰۴ و راهنمای HSE-MS انجمن OGP نموده است..





به‌منظور دستیابی به این اهداف مونکوایران خود را ملزم و متعهد به رعایت اصول زیر می‌داند:



- توسعه بازارهای جدید از طریق گسترش حوزه فعالیت‌ها و توسعه مزیت‌های رقابتی
- اثرگذاری در تصمیم سازی دستگاه‌های اجرایی و حاکمیتی از طریق ارائه خدمات متمایز
- ارتقا سطح رضایت‌مندی و خلق ارزش‌های پایدار برای ذی‌نفعان با طرح‌ریزی و انجام ارتباطات اثربخش، درک صحیح خواسته‌ها، الزامات و انتظارات آن‌ها با پاسخگویی مؤثر به آن‌ها
- اصل بر مشتری مداری و ایجاد زیرساخت‌های لازم به‌منظور بهبود مستمر در فرایند ارزیابی رضایت و رسیدگی به شکایات مشتریان
- دستیابی به نتایج متوازن و پایدار از طریق بهبود کیفیت و بهره‌وری در ارائه محصولات و خدمات
- بهبود مستمر عملکرد و ارتقا جایگاه سازمان از طریق توسعه، انتشار و محافظت از دانش فنی و به‌کارگیری آخرین فناوری روز دنیا
- توسعه سرمایه‌های انسانی از طریق مدیریت استعداد، آموزش، توانمندسازی و ارتقا صلاحیت و انگیزه کارکنان توأم با ترویج فرهنگ یادگیری، خلاقیت، نوآوری، مشارکت و کار تیمی
- برنامه‌ریزی و نظارت به‌منظور پیشگیری از مصدومیت و بیماری شغلی و تامین سلامت و ایمنی کلیه ذی‌نفعان از طریق حذف خطرات، کاهش ریسک‌ها و استفاده از فرصت‌های موجود در محیط کار، آموزش، افزایش آگاهی و توسعه فرهنگ مشاوره و مشارکت کارکنان در ایجاد محیط کاری ایمن، بهداشتی و سالم
- توجه به حفظ و به سازی مستمر محیطزیست از طریق اشاعه فرهنگ احترام به محیطزیست، کنترل مصرف منابع طبیعی و انرژی، پیشگیری از آلودگی محیطزیست و تلاش در جهت گسترش فعالیت در حوزه انرژی‌های تجدید پذیر
- ایجاد بستر امن ارتباطی و پردازشی جهت پشتیبانی فرآیندهای کسب‌وکار درون شرکت و ارتباط با دفاتر منطقه‌ای، شرکت‌های خارجی وابسته و سایر ذی‌نفعان
- تقویت انضباط مدیریتی در حوزه اطلاعات و فناوری اطلاعات
- جلوگیری از خدشه به شهرت تجاری شرکت ناشی از رخدادهای امنیت اطلاعات
- حفظ حریم خصوص مشتریان، منافع کارکنان و سایر ذی‌نفعان از طریق تأمین محرمانگی و صحت اطلاعات
- مسئولیت‌پذیری اجتماعی و توجه به نسل جوات و ممتاز جهت تضمین آینده‌ای پایدار و ایفای نقش مسئولیت اجتماعی شرکتی در جامعه
- تحول در تجربه مشتریان، فرآیندهای عملیاتی و مدل کسب‌وکار سازمان با اتخاذ استراتژی تحول دیجیتال و حرکت در مسیر آن

حضور محلی / دسترسی جهانی

حضـور قدرتمنـد مونـنکوایـران در کشـور، در کنـار دسترسـی گسـترده بـه شـبکه‌ای از تخصـص و تجربـه جهانـی، جایـگاه مـا را به‌عنـوان شـرکتی توانمنـد در ارائـه خدمـات فنـی، فرهنگـی و اقتصـادی هم‌راسـتا بـا اسـتانداردهای بین‌المللـی تثبیـت می‌کنـد. ایـن ترکیـب منحصربه‌فـرد از پشـتوانه داخلـی و توانمنـدی جهانـی بـه مـا اجـازه مـی دهـد تـا راهکارهایـی ارائـه کنیـم کـه هـم ازنظـر مهندسـی پیشـرفته و قابل‌اتـکا بـوده و هـم بـرای شـرایط بومـی، فرهنگـی و مقرراتـی ایـران کامـلاً سـازگار باشـند؛ ویژگی‌ای که از منظر شاخص‌های ESG ارزش‌آفرینی ویژه‌ای ایجاد می‌کند. در سال ۱۴۰۳ -۱۴۰۵، مونـنکوایـران بـا موفقیـت در بیـش از ۴۰۰ مناقصـه داخلـی و بین‌المللـی در طیـف گسـترده ای از حوزه‌های تخصصی حضور یافت. این مشارکت گسترده نشان‌دهنده:

- **رویکرد پیش‌فعال شرکت در شناسایی فرصت‌های بازار،**
- **توانمندی رقابت در سطوح ملی و بین‌المللی،**
- **قابلیت ارائه خدمات مطابق با استانداردهای جهانی،**

جزئیـات ایـن دسـتاوردها در بخش‌هـای «پروژه‌هـای داخلـی» و «خدمـات بین‌المللـی» گـزارش آمـده اسـت. ایـن عملکـرد نه‌تنهـا بیانگـر توانمنـدی مـا در بهره‌گیـری از دانـش فنـی عمیـق، تجربـه گسـترده و شـبکه همکاری‌هـای بین‌المللـی اسـت، بلکـه نشـان می‌دهـد چگونـه از ایـن ظرفیت‌هـا بـرای بـه دسـت آوردن پروژه‌هـای ارزشـمند، توسـعه سـهم بـازار، و تقویـت نقـش شـرکت در صنعـت زیرسـاخت و انـرژی اسـتفاده می‌کنیـم. درمجمـوع، حضـور محلـی قدرتمنـد در کنـار دانـش جهانـی، سـنگ بنـای اسـتراتژی رشـد پایـدار مونـنکوایـران و هم‌راسـتا بـا اصـول GRI، ESG و اهداف ۱۷گانه SDG است.



ارزش اقتصادی غیرمستقیم

شـرکت مهندسـین مشـاور مونـنکوایـران به‌عنـوان یـک شـرکت پیشـرو درزمینـه طراحـی مهندسـی، همـواره در تـلاش اسـت تـا بامطالعـه، طراحـی و نظـارت بـر اجـرای زیرسـاخت‌های اساسـی کشـور، بـه توسـعه پایـدار و بهبـود کیفیـت زندگـی جامعـه کمـک کنـد. ایـن شـرکت بـا اعتقـاد بـه مسـئولیت اجتماعـی خـود، پروژه‌هایـی را در حوزه‌هـای مختلـف ازجملـه آب، انـرژی، حمل‌ونقـل و زیرسـاخت بـه انجـام می‌رسـاند. مونـنکـو بـا بهـره گیـری از فناوری‌هـای نویـن و طراحـی خلاقانـه، سـعی دارد تـا راه‌حل‌هایـی مبتنـی بـر نیازهـای واقعـی جامعـه را ارائـه داده و در ایـن راسـتا، بـه حفـظ محیط‌زیسـت و ارتقـای رفـاه اجتماعـی توجـه ویـژه‌ای دارد. شـرکت مونـنکـو در سـال ۱۴۰۳ الـی ۱۴۰۵ در مطالعه و ساخت پروژه‌های زیر نقش به سزایی داشته است:



مونـنکـو از طریـق ارائـه خدمـات مهندسـی در پروژه‌هـای کلان زیرسـاختی، نقـش مهمـی در توسـعه اقتصـادی و صنعتـی کشور ایفا می‌کند:

- ارتقای دانش فنی در بازار داخلی
- ایجاد اشتغال در زنجیره تأمین
- توانمندسازی پیمانکاران محلی
- انتقال فناوری در پروژه‌های بین‌المللی
- انتقال دانش فنی پیشرفته
- افزایـش رقابت‌پذیـری صنعـت مهندسـی ایـران در بازارهای منطقه‌ای و بین‌المللی
- ارتقـای کیفیـت تصمیم‌گیـری سـرمایه‌گذاری در پـروژه های انرژی

GRI 203-1, 203-2

پروژه‌های داخلی: محرک توسعه پایدار در ایران

مونکوایران با تکیه‌بر نقش کلیدی خود در ارتقای زیرساخت‌های کشور و حمایت از رشد اقتصادی ملی، حضوری بسیار پررنگ و استراتژیک در بازار داخلی دارد. مشارکت فعال در پروژه‌های زیرساختی و صنایع کلیدی، نشان‌دهنده تعهد عمیق شرکت به توسعه پایدار، ارتقای کیفیت خدمات مهندسی و پاسخگویی به نیازهای روبه تکامل کشور است.

ما با برخورداری از درک دقیق از نیازهای فنی، اقتصادی و عملیاتی کارفرمایان داخلی، در سال ۱۴۰۳ الی ۱۴۰۵ در بیش از ۳۵۰ مناقصه داخلی مشارکت کردیم و راهکارهایی منطبق با خطوط کسب‌وکار و استانداردهای جهانی ارائه دادیم. نتیجه این تلاش‌ها دستیابی به نرخ موفقیت بیش از ۵۰ درصد بوده است؛ شاخصی که توان رقابتی، کیفیت خدمات و اعتماد بالای مشتریان نسبت به مونکوایران را به‌طور شفاف نشان می‌دهد.



افزون بر این، در موارد متعددی پروژه‌ها بدون طی مراحل مناقصه و مستقیماً از سوی کارفرمایان معتبر به شرکت واگذارشده است. این امر حاصل اعتبار سازمانی، سوابق درخشان، عملکرد قابل‌اعتماد و رضایت کامل مشتریان بوده و بیانگر جایگاه تثبیت‌شده مونکوایران در صنعت مهندسی کشور است.

در حال حاضر، مونکوایران حدود **۴۰۰ پروژه فعال** را در حوزه‌های گوناگون مرتبط با خطوط کسب وکار خود مدیریت و اجرا می‌کند. گستره پروژه‌ها شامل بخش‌های برق، انرژی، نفت و گاز، حمل‌ونقل، توسعه شهری، صنایع، محیط‌زیست و فناوری‌های نوین است. این حجم از فعالیت نشان‌دهنده توان بالای سازمان در مدیریت هم‌زمان پروژه‌های پیچیده و بزرگ مقیاس و پایبندی به ارائه راهکارهای جامع و اثربخش است. برخی از مشتریان ارزشمند ما شامل مجموعه‌ای از سازمان‌های کلیدی، شرکت‌های بزرگ صنعتی، اپراتورهای زیرساخت و نهادهای دولتی هستند که همکاری با آنان افتخاری برای شرکت محسوب می‌شود.

پروژه های داخلی		
	بیش از ۵۸۰۰۰ مگاوات نیروگاه	۵ مطالعات بازاریابی صادرات برق به کشورهای همسایه
	بیش از ۲۴۰۰۰ کیلومتر خطوط انتقال و OPGW	۵ پروژه مطالعه شبکه سراسری برق ایران
	بیش از ۴۸۰۰۰ مگاولت آمپر پست	۱۰ مطالعات شبکه داخلی و اتصال به شبکه سراسری
	۱۸ پروژه تولید پراکنده	۷ پروژه مطالعات طرح جامع برنامه‌ریزی توسعه شبکه در افق بلندمدت
	۱۴ پروژه انرژی‌های تجدیدپذیر	۲۱ پروژه نظارت بر پروژه‌های سرمایه‌ای و مکانیزاسیون
	۱۴ پروژه بازیابی حرارت و بهینه‌سازی انرژی	۲ پروژه در زمینه بهبود کیفیت توان در صنعت فولاد
	۷۰ طرح جامع، سیستم‌ها و شبکه‌های مخابراتی	۴ تجدید ساختار صنعت برق
	۵۵ مرکز دیسپاچینگ ملی و منطقه‌ای	۲۱۵ کیلومتر پروژه‌های مترو و راه‌آهن
	۶۴ مجموعه نفت و گاز و پتروشیمی	۳۴ کیلومتر آزادراه
	۲۶ پروژه زمین‌شناسی و معدن	۳ پروژه فرودگاهی
	۴۷ پروژه امکان‌سنجی فنی و اقتصادی	





ارزش اقتصادی ایجادشده

در سال ۱۴۰۳-۱۴۰۵، ارزش اقتصادی ایجادشده توسط مهندسین مشاور مونتکوایران عمدتاً ناشی از ارائه خدمات تخصصی مهندسی در پروژه‌های نیروگاهی، انتقال و توزیع برق، زیرساخت‌های ریلی، انرژی‌های تجدید پذیر و سامانه‌های هوشمند بوده است. مدل درآمدی شرکت مبتنی بر موضوعات ذیل می‌باشد:

- o خدمات تخصصی با ارزش‌افزوده بالا
- o تکرار همکاری با مشتریان
- o توسعه خدمات مکمل
- o ورود به حوزه‌های رشد آینده مانند دیجیتال‌سازی و گذار انرژی





از منظر استراتژیک:

۱. پروژه‌های توسعه شبکه انتقال و پست‌های فشارقوی



در سال ۱۴۰۳-۱۴۰۵، بخشی از درآمد عملیاتی شرکت از طریق مشارکت در پروژه‌های طراحی و نظارت خطوط انتقال در سطوح مختلف ولتاژی و طراحی پست‌های فشارقوی حاصل گردید. این پروژه‌ها نقش ستون فقرات درآمدی شرکت را ایفا می‌کنند و به تثبیت جریان درآمد پایه کمک می‌کنند.

این پروژه‌ها شامل:

- o طراحی پایه و تفصیلی خطوط انتقال درسطوح ولتاژی انتقال و فوق‌توزیع
- o مطالعات ظرفیت پذیری شبکه
- o تحلیل پایداری سیستم قدرت
- o طراحی پست‌های AIS و GIS
- o بهینه‌سازی آرایش شبکه برای کاهش تلفات

اثر اقتصادی مستقیم:

- o خدمات مهندسی با حاشیه تخصصی بالا
- o قراردادهای تکرارشونده و ایجاد درآمد مشاوره‌ای

ویژگی فنی این پروژه‌ها:



اثر اقتصادی غیرمستقیم:

- o افزایش قابلیت اطمینان شبکه
- o افزایش ظرفیت انتقال برق
- o کاهش تلفات انرژی
- o کاهش خاموشی‌ها و هزینه‌های خاموشی برای صنایع
- o بهبود بهره‌وری اقتصاد ملی
- o ارتقای پایداری شبکه
- o تسهیل اتصال نیروگاه‌های جدید

۲. پروژه‌های نیروگاهی و Owner's Engineering

مونتکوایران در پروژه‌های مطالعات امکان‌سنجی و خدمات Owner's Engineering برای نیروگاه‌های حرارتی و تجدید پذیر مشارکت داشته است. این نوع از پروژه‌ها شرکت را در جایگاه مشاور تصمیم‌ساز قرار داده است و دارای ویژگی کاهش ریسک سرمایه‌گذاری ملی می‌باشد.

از منظر استراتژیک:



در سطح کلان اقتصادی، این پروژه ها موجب موارد ذیل می‌شود:

- o جلوگیری از سرمایه‌گذاری‌های غیربهینه
- o کاهش هزینه‌های اصلاحی در مراحل بعدی
- o افزایش بازده سرمایه‌گذاری عمومی و خصوصی

اثر اقتصادی مستقیم:
- o ایجاد جریان درآمدی با حاشیه تخصصی بالا
- o تثبیت جایگاه شرکت به‌عنوان مشاور مستقل

این پروژه‌ها شامل:
- o تحلیل فنی- اقتصادی گزینه‌های سرمایه گذاری
- o بهینه‌سازی ظرفیت و فناوری
- o ارزیابی ریسک‌های فنی
- o بررسی اتصال به شبکه

اثر اقتصادی غیرمستقیم:
- o تسهیل سرمایه‌گذاری در زیرساخت انرژی
- o بهبود بهره‌وری سرمایه‌گذاری ملی

۳. پروژه‌های انرژی‌های تجدید پذیر و گذار انرژی

ورود فعال شرکت به پروژه‌های انرژی تجدید پذیر و ادغام منابع پاک در شبکه، نشان‌دهنده تطبیق استراتژیک با روندهای جهانی کاهش کربن است. تنوع‌بخشی به سبد پروژه‌ها در این حوزه، ریسک وابستگی به پروژه‌های فسیلی را کاهش داده و ظرفیت رشد آینده شرکت را تقویت می‌کند.

- o ادغام نیروگاه‌های خورشیدی و بادی در شبکه
- o تحلیل ظرفیت جذب شبکه
- o مطالعات کاهش انتشار
- o بهینه‌سازی مصرف انرژی

از منظر اقتصادی:



اثر اقتصادی غیرمستقیم:
- o تسهیل سرمایه‌گذاری در انرژی پاک
- o کاهش وابستگی به سوخت‌های فسیلی
- o بهبود تاب‌آوری شبکه

این پروژه‌ها از منظر فنی شامل موضوعات ذیل می باشد:

- o تحلیل پخش بار در حضور منابع متغیر
- o بررسی نوسانات ولتاژ و فرکانس
- o تحلیل پایداری شبکه در سناریوهای نفوذ بالا
- o پیشنهاد راهکارهای جبران سازی توان راکتیو

۴. پروژه‌های دیجیتال، SCADA و شبکه هوشمند

در حوزه دیجیتال‌سازی، شرکت در طراحی و توسعه سامانه‌های ذیل مشارکت داشته است. این پروژه‌ها مزیت رقابتی پایداری را ایجاد کرده است و شرکت را در مسیر تحول دیجیتال صنعت انرژی قرار داده است و به‌عنوان موتور رشد آینده در سبد خدمات شرکت تعریف‌شده است.

- SCADA
- پایش و کنترل شبکه
- سیستم‌های مدیریت داده
- زیرساخت‌های هوشمندسازی

هدف انجام این پروژه‌ها:

- افزایش قابلیت مشاهده شبکه
- کاهش زمان پاسخ به خطا
- بهبود مدیریت بهره‌برداری

از منظر استراتژیک:



اثر اقتصادی مستقیم:

- ارتقای مزیت رقابتی شرکت
- ایجاد سبد خدمات مبتنی بر دانش
- افزایش ارزش پیشنهادی برای مشتریان

۵. پروژه‌های زیرساخت ریلی و سیستم‌های تأمین توان

در بخش ریلی، خدمات مهندسی در حوزه‌های زیر ارائه‌شده است:

- سیستم تأمین توان خطوط
- سیستم سیگنالینگ
- زیرساخت‌های الکتریکی ایستگاه‌ها

مزیت فنی این پروژه‌ها:



سبد پروژه‌های سال ۱۴۰۳-۱۴۰۵ نشان‌دهنده گذار تدریجی مونتکوایران از یک شرکت مهندسی پروژه‌محور به یک شریک استراتژیک در توسعه زیرساخت‌های انرژی است. خلق ارزش اقتصادی در این مدل نه‌تنها در قالب درآمد مستقیم، بلکه در قالب افزایش بهره‌وری ملی، کاهش ریسک سرمایه‌گذاری و تسهیل گذار انرژی تحقق می‌یابد.

درآمد عملیاتی سال ۱۴۰۳ (ریال): ۱۰,۵۷۱,۷۹۶,۰۰۰,۰۰۰
درآمد عملیاتی سال ۱۴۰۴ (ریال): ۱۲,۷۵۷,۷۸۰,۰۰۰,۰۰۰

ارزش اقتصادی توزیع‌شده (EVD)

ارزش اقتصادی ایجادشده از طریق موارد زیر توزیع گردیده است:

- پرداخت حقوق و مزایای کارکنان متخصص
- پرداخت به پیمانکاران و تأمین‌کنندگان داخلی
- پرداخت مالیات و عوارض قانونی
- سرمایه‌گذاری در توسعه بازار و ارتقای توان فنی

هزینه‌های عملیاتی سال ۱۴۰۳ (ریال): ۷,۸۷۲,۸۲۴,۰۰۰,۰۰۰
هزینه‌های عملیاتی سال ۱۴۰۴ (ریال): ۹,۶۰۶,۹۲۳,۰۰۰,۰۰۰

کارفرمایان داخلی شرکت مونـنکو ایران









شرکت احداث و توسعه نیروگاه‌های مپنا
شرکت احداث و توسعه نیروگاه‌های سیکل‌ترکیبی مپنا
شرکت احداث و توسعه پروژه‌های ویژه مپنا
شرکت مهندسی و احداث نیروگاه مپنا
شرکت مهندسی و ساخت توربین مپنا (توگا)
شرکت مهندسی و ساخت برق و کنترل مپنا (مکو)
بخش بهره‌برداری و خدمات مشتریان مپنا
شرکت نیر پارس
شرکت مپنا بویلر
شرکت تولید و انتقال نیروی برق ایران (توانیر)
سازمان توسعه برق ایران
سازمان بهره‌وری انرژی ایران (سابا)
شرکت سهامی مدیریت شبکه برق ایران
شرکت سهامی برق منطقه ای آذربایجان، باختر، تهران، هرمزگان، خوزستان، غرب، خراسان، فارس، یزد، مازندران، گیلان، کرمان، سمنان، زنجان، اصفهان، سیستان و بلوچستان
شرکت توزیع برق استان اصفهان
شرکت راه آهن شهری تهران و حومه (مترو)
شرکت تهیه و تولید مواد معدنی ایران
شرکت فولاد اکسین خوزستان
شرکت فولاد صبانور
شرکت مجتمع تولیدی صنعتی شمش انزلی
شرکت تام ایران خودرو
شرکت کارخانجات سپهر پلیمر سپاهان
شرکت ژنراتور پارس
شرکت نفیس نخ
شرکت توان امید پاسارگاد
شرکت اکسیر یزد

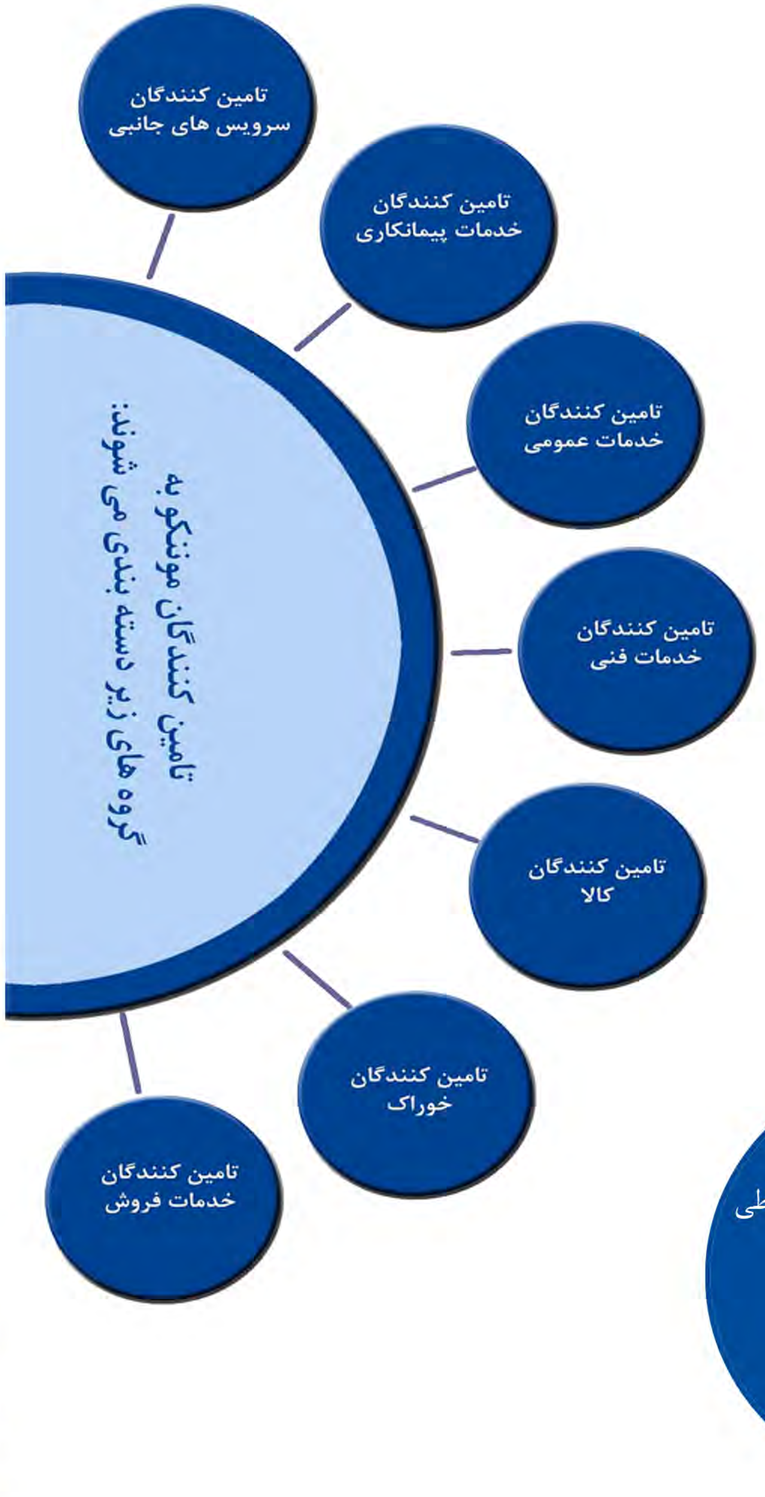
شرکت ملی گاز ایران
شرکت انتقال گاز ایران
شرکت مایع سازی گاز ایران
شرکت گاز استان تهران، گلستان، کرمانشاه، پارس جنوبی، شهید هاشمی نژاد خانگیران
شرکت نفت فلات قاره ایران
شرکت نفت و گاز پارس
شرکت نفت ایرانول
شرکت بهینه‌سازی مصرف سوخت
روشیمی مبین، فجر ۲، آبادان، کرمانشاه، خراسان، باختر، دماوند، اصفهان
شرکت ری‌نیرو
شرکت راه آهن جمهوری اسلامی
سازمان توسعه و نوسازی معادن و صنایع معدنی ایران
شرکت ملی صنایع مس
شرکت فولاد خوزستان
شرکت پرشین فولاد
شرکت صنایع جانبی نیشکر
شرکت فرآب
مجتمع نیروگاهی کوثر
شرکت پارسیان
شرکت اسکای کام تک
شرکت تدبیر راه صفاهان
شرکت آمیژه‌ساز اسپادانا
شرکت هیربدان
شرکت ساختمانی بانیکان

پیمانکاران و تامین‌کنندگان محلی

مونکوایـران، در راسـتای اسـتراتژی مهندسـی فـردای پایـدار، بـا بهره‌گیـری از پیمانـکاران و تأمین‌کننـدگان محلـی در پروژه‌هـای خـود، بـه خلـق ارزش پایـدار بـرای جوامـع و اقتصادهـای محلـی متعهـد اسـت. ایـن رویکـرد نه‌تنهـا بـا تقویـت زنجیره‌هـای تأمیـن بومـی، اشـتغال‌زایی و توانمندسـازی جوامـع را ترویـج می‌کنـد، بلکـه بـا کاهـش مسـافت‌های حمـل ونقـل، اثـرات زیسـت‌محیطی را بـه حداقـل می‌رسـاند. مونکـو بـا انتخـاب شـرکای محلـی متخصـص و پایبنـد بـه اسـتانداردهای اخلاقـی، کیفیـت و کارایـی پروژه‌هـای زیرسـاختی و انرژی‌هـای نـو را ارتقـا می‌دهـد. ایـن همکاری‌هـا، کـه ریشـه در ارزش‌هـای شـفافیت و عدالـت دارد، اکوسیسـتمی مسـئولانه ایجـاد می‌کنـد کـه در آن نوآوری‌هـای مهندسـی بـا توسـعه پایـدار جوامـع هم‌افـزا می‌شـود. از طریـق آمـوزش، انتقـال فنـاوری، و حمایـت از کسـب‌وکارهای محلـی، ایـن مجموعـه بـه شـکوفایی اقتصـادی و اجتماعـی کمـک می‌کنـد و آینده‌ای فراگیر و سبز را برای ذی‌نفعان خود رقم می‌زند.

مونکوایـران مطابـق بـا اسـتراتژی "توسـعه، نفـوذ و ارتقـای برنـد در بـازار بین‌الملـل با اسـتفاده از ماتریس نقاط قوت و ضعف/ماتریس SWOT، ماتریس شدت رقابت (CPM) با تکیه بر نقاط قوت و ارتقای برتری فنی و ایجاد شرکت‌های استراتژیک" و هدف "توسعه روابط و شرکت‌های استراتژیک" در قالـب رویکردهایـی نظیـر ارزیابـی اولیـه و دوره‌ای تأمین‌کننـدگان و شـرکا، به‌ویـژه در بازارهـای هـدف خارجـی بـا شناسـایی شـرکای محلـی مناسـب جهـت انجـام خدمـات لجسـتیکی و همچنیـن شـرکای تکنولوژیـک بـه منظـور تکمیـل قابلیت‌هـای سـازمان جهـت ورود بـه حوزه‌هـای جدیـد، قابلیت‌هـا و شایسـتگی‌های شـرکا و تأمین‌کننـدگان را تحلیـل نمـوده و در مـوارد مقتضـی نسـبت بـه عقـد قـرارداد یـا تفاهم‌نامـه همـکاری بـا ایشـان اقـدام می‌نماید.

حمایت از تامین‌کنندگان محلی
میزان خرید سال ۱۴۰۳ (ریال): ۲۷۷,۹۷۷,۶۵۹,۸۰۳
میزان خرید سال ۱۴۰۴ (ریال): ۲۰۴,۹۹۶,۲۰۱,۲۷۰



مزایا:
- کاهـش اثـرات زیسـت‌محیطی حمل‌ونقل
- تقویت اقتصاد محلی
- اشتغال‌زایی
- افزایش انعطاف عملیاتی

GRI 204-1

محیط‌زیست و تعاملات

در همکاری با تامین‌کنندگان خدمات پیمانکاری، عمومی، فنی و کالا؛ مونتکو ایران همواره در تلاش بوده است که مسائل محیط زیستی و مسائل مرتبط با حقوق کارکنان را در تعاملات خود با پیمانکاران نیز تسری دهد. در این زمینه آیین‌نامه معاملات و دستورالعمل ممیزی پروژه‌های شرکت به طور شفاف و مشخص، حدود مسئولیت‌های HSE و محیط‌زیستی را بر اساس ISO۱۴۰۰۱ و ISO۴۵۰۰۱ در تعیین شرایط احراز صلاحیت و انتخاب پیمانکاران مشخص کرده است. بر اساس آیین‌نامه معاملات، رعایت قوانین، استانداردها و کدهای ملی و داخلی زیست محیطی در کلیه معاملات شرکت الزامی است.

همچنین، در همکاری با پیمانکاران ارائه دهنده خدمات یا کالاهای موردنیاز شرکت در حوزه محیط‌زیست، ارائه کلیه مجوزهای قانونی محیط‌زیستی از سوی ایشان الزامی است.

از طرف دیگر، ارزیابی عملکرد پیمانکاران هم به‌صورت دوره‌ای و هم در موعد ایفای تعهدات مالی در پیمان، توسط واحدهای مرتبط مانند امور قراردادها و مدیریت HSE شرکت صورت می‌گیرد. به‌منظور رعایت حقوق کارکنان با قراردادهای پیمانکاری، شرکت مونتکو ایران تعهدات لازم را در زمان عقد قرارداد از پیمانکاران اخذ می‌کند.

تعهدات قراردادهای پیمانکاری مستمر



خدمات بین‌المللی: گسترش افق‌های پیش رو

مونتکوایران با چشم‌اندازی فراتر از مرزهای کشور، همواره بر توسعه حضور بین‌المللی و ارائه خدمات مهندسی و مشاوره‌ای باکیفیت جهانی تمرکز دارد. این بخش، مناطق تحت پوشش فعالیت‌های بین‌المللی ما و انواع پروژه‌های مدیریت‌شده در خارج از ایران را تشریح می‌کند و نشان‌دهنده تعهد ما به انتقال دانش فنی، نوآوری و توسعه پایدار در مقیاس جهانی است.

در این دو سال، شرکت در چندین مناقصه و درخواست پیشنهاد (RFQ) راهبردی با سطوح پیچیدگی متنوع و در گستره‌ای وسیع از خطوط کسب‌وکار، با موفقیت انجام شد. این فعالیت‌ها بازتاب دهنده توانمندی ما در رقابت‌های بین‌المللی، کیفیت بالای خدمات و قابلیت مدیریت پروژه های پیچیده است.

یکی از موفقیت‌های برجسته، پروژه‌ای در کشور اتیوپی بود که با عنوان "خدمات مشاوره‌ای برای بازنگری اسناد مناقصه، ارائه خدمات کمکی در فرآیند مناقصه و نظارت بر ساخت به‌منظور تقویت شبکه توزیع برق و افزایش قابلیت اطمینان تأمین برق در آدیس‌آبابا" انجام شد. این پروژه از طریق فرآیند مناقصه واگذار شد و کارفرمای آن، شرکت برق اتیوپی (EEU)، باهدف ارتقای زیرساخت شبکه توزیع برق و افزایش پایداری تأمین انرژی در پایتخت، اجرای آن را به مونتکوایران سپرد. علاوه بر این، دو اصلاحیه (Amendment) پروژه در کشورهای بنگلادش و تاجیکستان نیز به مونتکوایران واگذار شد:



این موفقیت‌ها نشان‌دهنده تعهد ما به اجرای پروژه‌های بین‌المللی با رعایت استانداردهای فنی، ایمنی، محیط‌زیستی و توسعه پایدار است و ارزش‌افزوده ملموسی برای جوامع میزبان و ذینفعان ایجاد می‌کند. همچنین، این دستاوردها بر توانمندی مونتکوایران در توسعه مهارت‌ها، دانش فنی و نوآوری جهانی تأکید دارد و نشان می‌دهد که چگونه شرکت با ترکیب تجربه داخلی و تخصص بین‌المللی، به رشد پایدار و ایفای نقش اجتماعی مثبت در مقیاس جهانی دست می‌یابد.

پروژه های خارجی

- ۲ پروژه — مطالعات شبکه سنکرون کردن دو شبکه
- ۴ پروژه — در زمینه مطالعه پایداری شبکه
- ۳ پروژه — در زمینه مطالعات برنامه ریزی عملیات شبکه
- ۳۳ پروژه — در زمینه خطوط انتقال، شبکه توزیع، پست های فشار قوی
- ۹ پروژه — در زمینه نیروگاههای حرارتی
- ۳ پروژه — در زمینه نفت و گاز

- ۲ پروژه — در زمینه نیروگاه بادی
- ۱ پروژه — در زمینه خدمات نظارت بر اجرای پروژه جایگزینی SCADA/DMS Master System و امنیت سایبری
- ۲ پروژه — در زمینه تجدید ساختار در سیستم برق
- ۱ پروژه — در زمینه بهبود قابلیت اطمینان سیستم و بهره وری
- ۱ پروژه — در زمینه طرح جامع برای توسعه فن آوری های محیط زیست

- ۱ پروژه — مطالعات نیروگاه به شبکه برق
- ۲ پروژه — در زمینه نیروگاههای آبی
- ۱ پروژه — در زمینه بهبود کیفیت توان در صنایع فولاد
- ۴ پروژه — در زمینه مولدهای مقیاس کوچک



ناترازی انرژی و فرصت‌های ارزش‌آفرینی

صنایع بزرگ و متوسط نقش محوری در افزایش سطح تقاضای انرژی کشور دارند و شرکت های برق محلی به‌منظور حمایت و تشویق این صنایع به تولید برق، سیاست‌ها و راهبردهای ویژه‌ای تدوین کرده‌اند. ویژگی‌هایی مانند جذب سرمایه، بازگشت سریع سرمایه و ایجاد اشتغال گسترده، فرصت‌های ارزش‌آفرینی قابل‌توجهی را برای صنایع فراهم می‌کند که می تواند به توسعه پایدار اقتصادی و اجتماعی کمک کند. با توجه به افزایش مصرف انرژی در این صنایع و چالش‌های تأمین برق توسط شبکه‌های دولتی و خصوصی، گرایش به راهکارهای مستقل و خارج از شبکه (Off-Grid) رو به افزایش است. در این‌راستا، صنایع به مشاوران متخصص در حوزه قراردادهای سرمایه‌گذاری و رشته‌های مهندسی مرتبط نیاز دارند که بتوانند راهکارهای کارآمد، پایدار و مبتنی بر استانداردهای بین‌المللی ارائه دهند؛ ازاین‌رو، بازار جدیدی برای شرکت‌های مشاوره‌ای ایجادشده است. واحد توسعه کسب‌وکار مونکوایران با ورود به این بازار نوظهور، خدمات نوین و ارزش‌آفرینی به مشتریان ارائه می‌دهد و تلاش می کند با استفاده از رویکردهای نوآورانه، تحلیل ریسک، بهره‌وری انرژی و توسعه پایدار، ارزش افزوده برای صنایع و جامعه ایجاد نماید. انواع مدل‌های قراردادهای سرمایه‌گذاری مورد ارائه توسط مونکوایران:

- ساخت، بهره‌برداری و انتقال(B.O.T)
- ساخت، مالکیت، بهره‌برداری و انتقال(B.O.O.T)
- ساخت، مالکیت و بهره‌برداری(B.O.O)
- ساخت، مالکیت، بهره‌برداری و فروش(B.O.O.S)
- ساخت، اجاره/لیزینگ و انتقال B.R.T) یا(B.L.T
- ساخت، انتقال و بهره‌برداری(B.T.O)
- بهسازی، بهره‌برداری و انتقال(R.O.T)
- نوسازی، بهره‌برداری و انتقال(M.O.T)

در راستای هدف استراتژیک ارتقای عملکرد مسئولیت اجتماعی، نه تنها در طراحی و ارائه خدمات، اصول پایداری و اخلاق حرفه‌ای رعایت می گردد، بلکه به صورت فعالانه و به اقتضای هر پروژه، از طریق ارائه گزارش‌های تأثیرگذاری اجتماعی، برگزاری جلسات توجیهی و گنجاندن بندهای تعهدآور در اسناد همکاری، مشتریان ترغیب و ملزم می‌گردند تا از طرح ها و خروجی‌های مهندسی به صورت مسئولانه‌ای استفاده نمایند که در آن منافع بلندمدت جامعه، حفظ محیط زیست و رفاه عمومی در کنار اهداف توسعه‌ای خود مورد توجه قرار گیرد؛ چرا که این باور در مونکوایران وجود دارد که موفقیت واقعی تنها زمانی تحقق می یابد که هم‌راستا با ایجاد ارزش برای ذی‌نفعان، سهمی ماندگار در توسعه پایدار جامعه ایفا شود.

قراردادهای بین‌المللی در حال اجرا

پروژه‌های بین‌المللی یکی از شاخص‌های کلیدی توانمندی و بلوغ سازمانی مونکوایران محسوب می‌شوند و نشان‌دهنده مهارت اثبات‌شده شرکت در مدیریت رقابت‌های پیچیده در حوزه خدمات مهندسی و مشاوره‌ای هستند. قراردادهای بین‌المللی در حال اجرای شرکت، نه تنها بازتاب‌دهنده قابلیت‌های فنی و مدیریتی ماست، بلکه نشانگر تعهد شرکت به اجرای پروژه‌ها با رعایت استانداردهای جهانی HSE، توسعه پایدار و مسئولیت اجتماعی است. مونکوایران همچنین تمرکز ویژه‌ای بر گسترش حضور خود در مناطق مختلف آفریقا و آسیا دارد. شواهد این تلاش، قرار گرفتن اخیر شرکت در فهرست پروژه‌های کشورهای بنگلادش، آنگولا، تانزانیا، نیجریه، رواندا و زامبیا است.

علاوه بر این، مشارکت فعال و مستمر ما در مناقصه‌های گسترده در کشورهایی همچون عمان، موزامبیک، کنیا، بوروندی، کنگو، لبنان، موریتانی، نامیبیا، آفریقای جنوبی، تاجیکستان و اوگاندا، نشان‌دهنده عزم جدی و استراتژیک مونکوایران برای ورود به بازارهای وسیع‌تر و متنوع و ارتقای تأثیرگذاری در سطح بین‌المللی است. این فعالیت‌ها به ما امکان می‌دهد تا دانش و تجربه فنی خود را در مقیاس جهانی به کار گرفته و با ارائه راهکارهای نوآورانه و پایدار، ارزش‌افزوده برای جوامع میزبان و ذینفعان ایجاد کنیم.







کارفرمایان خارجی شرکت مونـنکو ایران





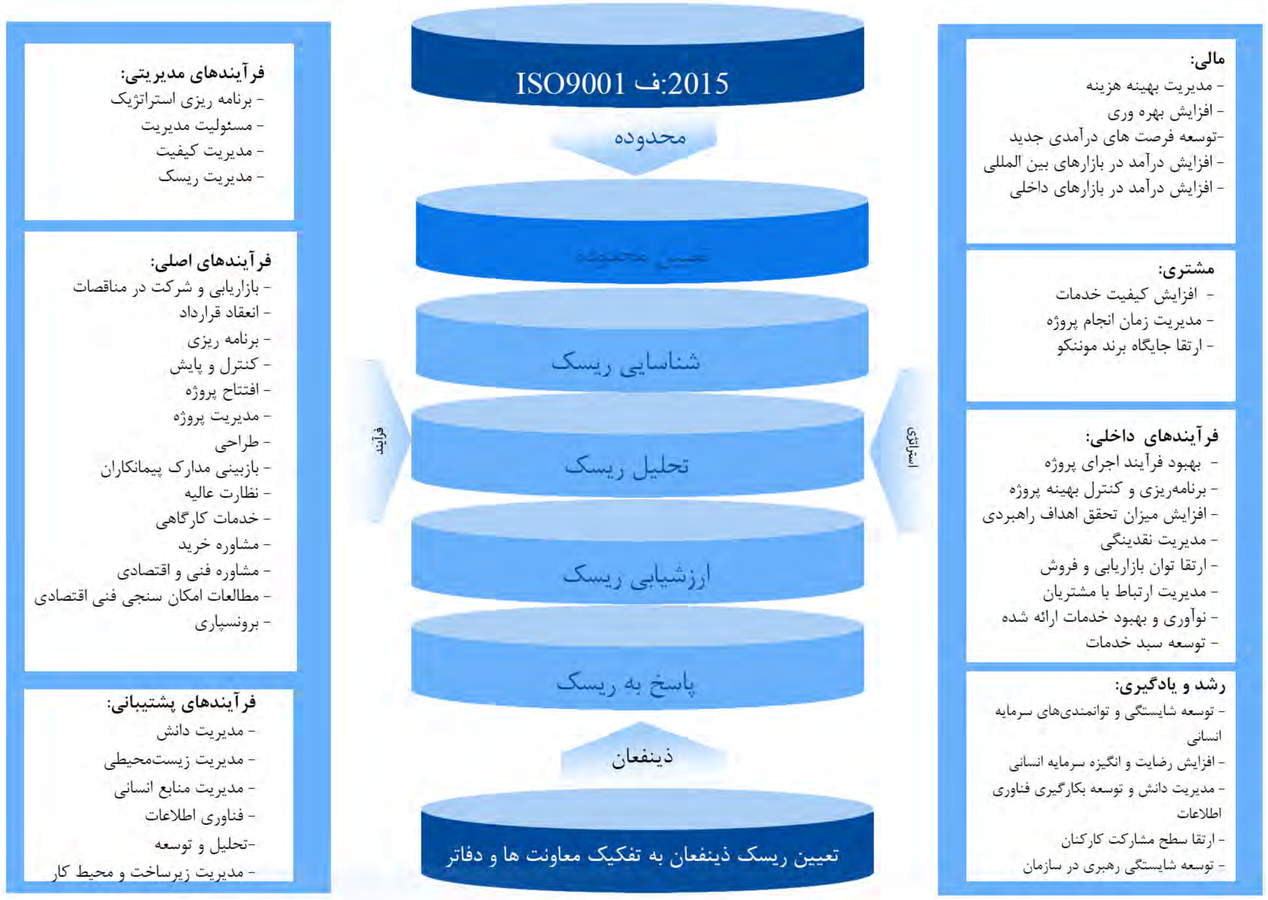
گسترش جهانی و مشارکت‌های راهبردی

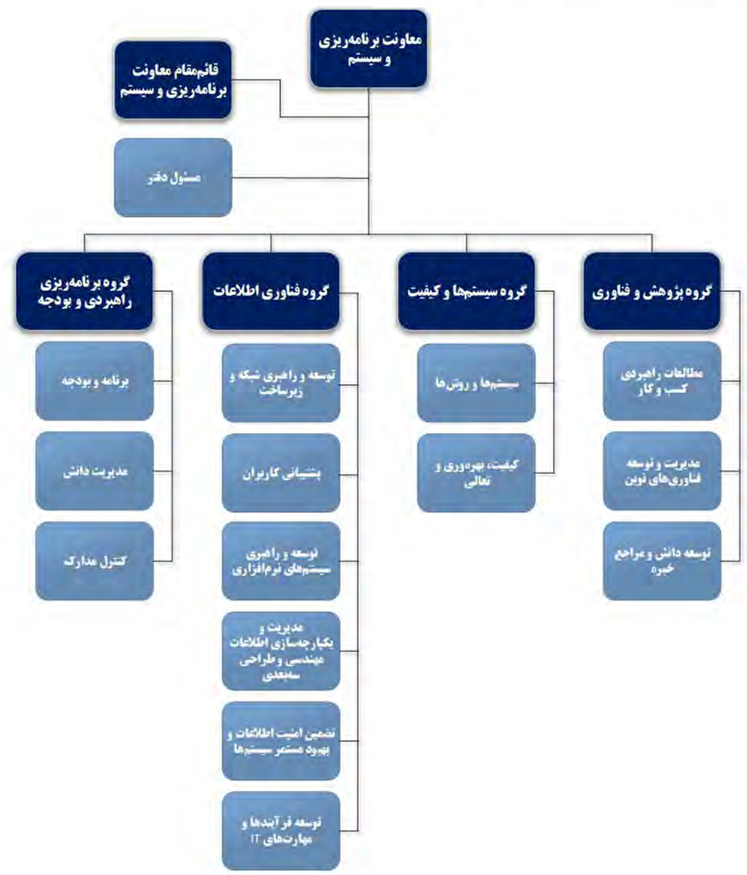
شـرکت مونـنکوایـران بـا رویکـردی هدفمنـد و پایـدار، ردپـای جهانـی خـود را از طریـق ایجـاد دفاتـر بین‌المللـی و توسـعه مشـارکت‌های راهبـردی گسـترش داده اسـت. ایـن رویکـرد بـه مـا امـکان می‌دهـد تـا خدماتـی باکیفیـت جهانـی و متناسـب بـا نیازهـای محلـی ارائـه کـرده و هم‌زمـان رقابت‌پذیـری در بازارهـای بین‌المللـی را حفـظ کنیـم. ازجملـه دسـتاوردهای شـاخص مـا، ایجـاد حضـور مؤثـر از طریـق دفاتـر ثبت‌شـده در کشـورهایی نظیـر نیجریـه، عمـان، آلمـان، قرقیزسـتان و کنیـا اسـت. افـزون بـر ایـن، دفاتـر نماینـدگـی تأثیرگذار در کشـورهای مسـتقل مشـترک‌المنافع (CIS) و چندین کشـور آفریقایی راه‌اندازی شده است تا ظرفیت ارائه خدمات تخصصـی و مشـاوره‌ای گسـترش یابـد. مونـنکوایـران همچنیـن بـا توسـعه مشـارکت‌های راهبـردی در حوزه‌هـای حیاتـی شـامل بـرق، نفـت و گاز، فنـاوری اطلاعـات و ارتباطـات (ICT)، آموزش‌هـای فنـی، انرژی‌هـای تجدیـد پذیـر و پایـداری، همکاری‌هـای ارزشـمند و بلندمدتـی بـا شـرکت‌های معتبـر محلـی و بین‌المللـی برقـرار کـرده اسـت. ایـن مشـارکت‌ها نه‌تنهـا توانمندی‌هـای فنـی و عملیاتـی شـرکت را ارتقـا می‌دهنـد، بلکـه بـه تحقـق اهـداف توسـعه پایـدار (SDGs) و تعهـدات ESG در سـطح جهانـی کمـک مـی کنند و ارزش‌های اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی پایداری را ایجاد می‌نمایند.

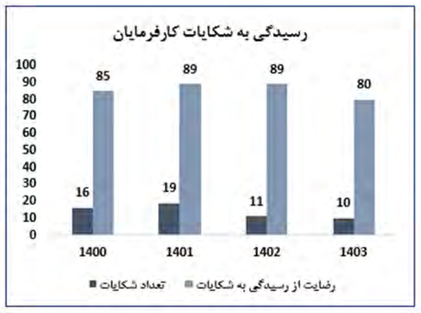


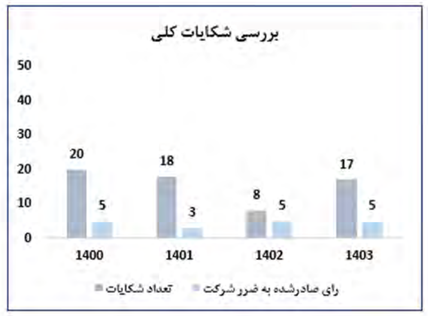
مدیریت ریسک

مـدل پیاده‌سـازی شـده مدیریـت ریسـک در مونـنکوایـران برگرفته از مـدل PMBOK و ISO۳۱۰۰۰ اسـت. مدیریـت ریسـک سـازمانی مسـتلزم مشـارکت طیـف گسـترده‌ای از افـراد و واحدهـای سـازمانی اسـت. حوزه‌هـای مدیریـت ریسـک شـامل تعریـف دامنـه کاربـرد، عمـق و گسـتره فعالیت‌هـای مدیریـت ریسـک ازجملـه اسـتثناها و مـوارد خـاص، بـا توجـه بـه نیازهـای یـک سـازمان تغییـر خواهـد کـرد. محـدوده و دامنـه کاربـرد مدیریـت ریسـک سـازمانی در شـرکت مونـنکوایـران بـر اسـاس اسـتاندارد ISO۹۰۰۱:۲۰۱۵ تعییـن گردیـده اسـت. سـازمان بـر اسـاس ایـن اسـتاندارد بایـد تمامـی ریسـک‌ها و فرصت‌هایـش را در خصـوص بافـت سـازمان شـامل مسـائل داخلـی و خارجـی سـازمان، ذی‌نفعـان سـازمان و همچنیـن فرآیندهـای سـازمان شناسـایی نمـوده و اقداماتـی را جهـت پرداختـن بـه آن‌هـا طراحـی نمایـد. دلیـل اصلـی آن اسـت کـه از بـروز عـدم انطباق‌هـا شـامل خروجی‌هـای نامنطبـق ممانعـت بـه عمـل آورد و همچنیـن هـدف، شناسـایی فرصت‌هایـی اسـت کـه می‌تواننـد بـه افزایـش رضایـت مشـتری یـا دسـتیابی بـه اهـداف کیفـی سـازمان منجـر شـوند. محـدوده و دامنـه کاربـرد مدیریـت ریسـک سـازمانی در شـرکت مونـنکوایـران بـا توجـه بـه توضیحـات بـالا، بـرای ریسـک‌های مرتبـط بـا سـه حـوزه اسـتراتژی، ذی‌نفعـان و فراینـد تعییـن گردیـد. مـدل مدیریـت ریسـک سـازمانی در شرکت مونـنکوایران در شکل زیر تشریح شده است.









عملکرد اقتصادی

GRI 205

مسئولیت‌های واحد مدیریت ریسک سازمانی

- تعیین راهبردها، سیاست‌ها و فرآیندهای کلی ریسک سازمانی
- تهیه، تدوین، تصویب و بازنگری فرآیند، برگه‌ها و دستورالعمل‌های مدیریت ریسک سازمانی
- بررسی شیوه پایش و گزارش‌دهی عملکرد مدیریت ریسک سازمانی
- فراهم آوردن تمهیدات لازم برای آموزش کارکنان در زمینه مدیریت ریسک سازمانی
- ابلاغ مسئولیت‌ها و وظایف تمامی واحدها و افراد به آنها در حوزه ریسک سازمانی
- تعیین صاحبان ریسک و بررسی اقدامات صورت گرفته توسط صاحبان ریسک
- بررسی ریسک‌های شناسایی‌شده و اصلاح و بازنگری و نهایی‌سازی ریسک‌ها
- بررسی و جمع‌بندی فرم ارزشیابی ریسک (احتمال وقوع و اثر ریسک)
- ابلاغ ریسک‌ها به معاونت‌ها جهت ارزیابی و تدوین برنامه پاسخ پیشنهادی
- تشکیل جلسات کارگروه ارتقا و نهایی‌سازی ریسک‌ها و برنامه‌های پاسخ
- بررسی و جمع‌بندی اقدامات پاسخ به ریسک
- ابلاغ برنامه مدیریت ریسک به معاونت‌ها و دفاتر
- بررسی گزارش‌های پیشرفت برنامه پاسخ به ریسک
- نظارت بر اجرای برنامه مدیریت ریسک و تائید میزان پیشرفت و تائید ارزشیابی ریسک
- بازنگری ریسک‌ها و برنامه‌های پاسخ به ریسک و شناسایی ریسک‌های باقیمانده و ثانویه
- ارائـه گـزارش بـه مدیرعامـل در رابطـه بـا نتایـج بررسـی ریسـک سـازمانی و میـزان مناسـب بـودن

اقدامات

- ارائـه گـزارش بـه کارگـروه ارتقـا در رابطـه بـا نتایـج بررسـی ریسـک سـازمانی و میـزان مناسـب بودن اقدامات
- برگزاری جلسات دوره‌ای جهت بررسی ریسک

مقابله با فساد مالی

شـرکت مونتکوایـران بـا پایبنـدی کامـل بـه قوانیـن، ازجملـه قانـون مبـارزه بـا پول‌شـویی مصـوب۱۳۸۶، آییـن نامـه اجرایـی مـاده ۱۴الحاقـی قانـون مبـارزه بـا پول‌شـویی، قانون ارتقـای سـلامت نظـام اداری، مـواد ۱۶۹ و ۱۶۹ مکـرر قانـون مالیات‌هـای مسـتقیم، قانـون سـامانه مؤدیـان، اقدامـات لازم جهـت پیشـگیری از جرائـم اقتصـادی، فسـاد مالـی و پول‌شـویی را بـه کار گرفتـه اسـت. برخـی از ایـن اقدامـات شـامل تدویـن و اجـرای آیین‌نامـه داخلـی معاملـات، الـزام ثبت‌نـام پیمانـکاران در سـامانه مؤدیـان مالیاتـی، تدویـن برنامه‌هـای داخلـی مبـارزه بـا پول‌شـویی بـا رویکـرد مبتنـی بـر خطـر، اخـذ تعهدنامـه رعایـت قوانیـن پول‌شـویی از پیمانـکاران، شناسـایی و تائیـد هویـت طرف‌هـای معاملـه، ثبـت و نگهـداری دقیـق سـوابق مالـی و اجـرای نظـام کنتـرل داخلـی مسـتمر است.

- قانون مبارزه با پول‌شویی (۱۳۸۶)
- اخذ تعهدنامه از پیمانکاران
- قانون ارتقای سلامت نظام اداری
- قوانین مالیاتی و سامانه مؤدیان
- آیین‌نامـه داخلـی معامـلات - کلیـه قراردادهـا و پروژه‌هـا مشـمول نظـام کنتـرل داخلـی و آیین‌نامـه معاملات هستند.
- در سـال ۱۴۰۳ الـی ۱۴۰۵ در جهـت ارزیابـی پروژه‌هـا از منظـر ریسـک فسـاد، مـوردی تاییـد شـده و یـا ثبـت شده برای مونتکوایران وجود ندارد.



فرم شماره ۴ – تعهدنامه رعایت قانون مبارزه با پولشویی بند(الف و ب)

ماده ۱۱ آیین نامه اجرایی ق.م.ب.پ

اشخاص حقیقی:

اینجانب : فرزند : متولد : دارای شماره شناسنامه :

صادره از حوزه : شهر : کد ملی شماره :

دارنده شماره حساب شماره : نزد بانک : شعبه :

کد پستی : ساکن در نشانی :

شاغل به شغل : به نشانی :

شماره تماس :

اشخاص حقوقی:

شرکت : به شماره ثبت : مورخ :

در اداره ثبت شرکت ها و موسسات غیرتجاری شهر : دارای کد شناسه ملی :

دارنده شماره حساب شماره : نزد بانک : شعبه :

مقیم در : به نمایندگی آقای : فرزند :

متولد : دارای شناسنامه شماره : صادره از : کد ملی شماره :

کد پستی : به عنوان : نشانی :

شماره تماس :

با توجه به قانون مبارزه با پولشویی مصوب ۱۳۸۶/۱۱/۰۲ مجلس شورای اسلامی و آیین نامه و دستورالعمل های اجرایی آن ، بدین وسیله متعهد و ملتزم می شوم پس شوم، ضمن رعایت مواد قانون یاد شده و مقررات مربوطه از هرگونه اقدامی که منجر به پولشویی گردد خودداری نموده و ضمنا به استعلامی ثالث اعلاره استفاده از خدمات بانکی و ابزارهای بانکداری الکترونیکی خود را بدهم اعلام می نمایم

رفتار ضد رقابتی

شـرکت متعهـد بـه رعایـت قوانیـن شـورای رقابـت و اصـول رقابـت سـالم در مناقصـات داخلـی و بیـن المللی است.
در سـال گزارش‌شـده مـوردی از جریمـه یـا دعـوی حقوقـی مرتبـط بـا رفتـار ضـد رقابتـی ثبت‌نشـده است.

مالیات

مونـنکوایران مالیات‌های قانونی خود را طبق قوانین و مقررات زیر پرداخت می‌نماید.





مالیات پرداختی و سود درآمد کشور

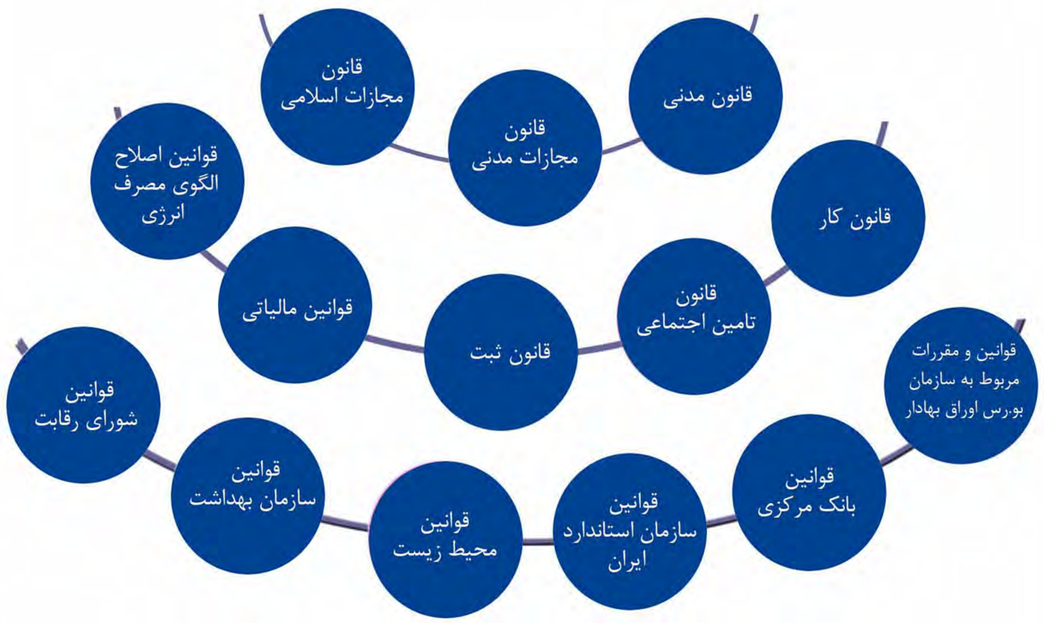
سود سهام پرداختنی سال ۱۴۰۳ (ریال): ۴۱۸,۰۰۰,۰۰۰
سود سهام پرداختنی سال ۱۴۰۴ (ریال): ۴,۴۷۵,۰۰۰,۰۰۰

سود سهام دریافتنی سال ۱۴۰۳ (ریال): ۴,۶۳۲,۵۰۷,۰۰۸
سود سهام دریافتنی سال ۱۴۰۴ (ریال): ۲۶۸,۹۹۴,۰۰۰

مالیات پرداختی به دولت (ریال): ۶۴,۶۸۱,۰۰۰,۰۰۰
معافیت مالیاتی سال ۱۴۰۳ (ارزش ریالی): ۴۰۸,۰۸۴,۰۰۰,۰۰۰
معافیت مالیاتی سال ۱۴۰۴ (ارزش ریالی): ۶۸۲,۵۸۹,۰۰۰,۰۰۰

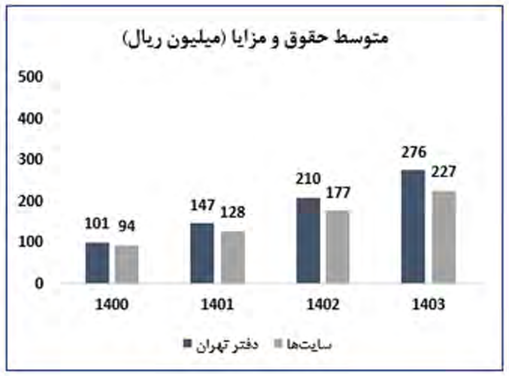
رویکرد مالیاتی شرکت مبتنی بر:

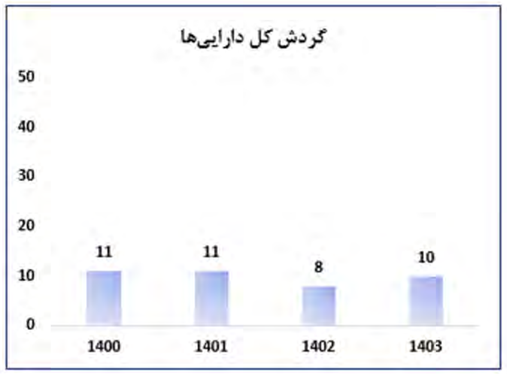


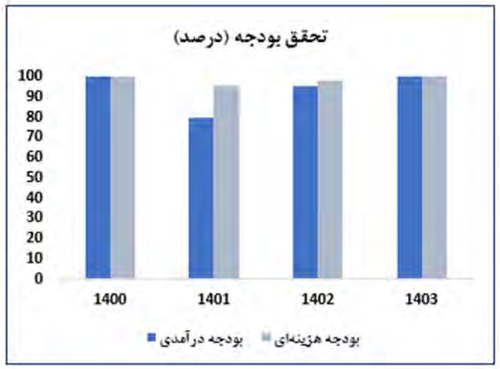


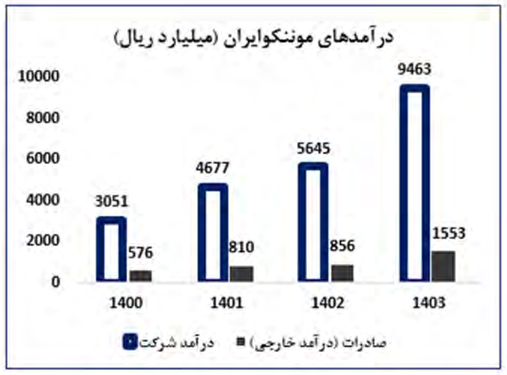
GRI 205, 206, 207

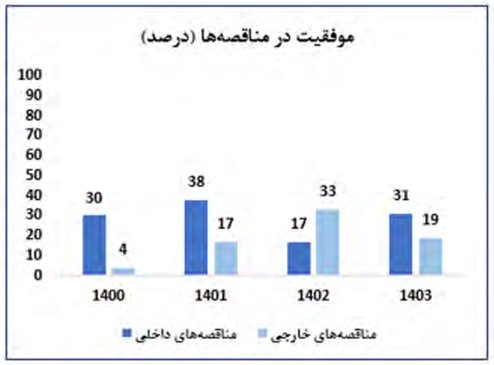
نگاهی به عملکرد مالی موننکوایران

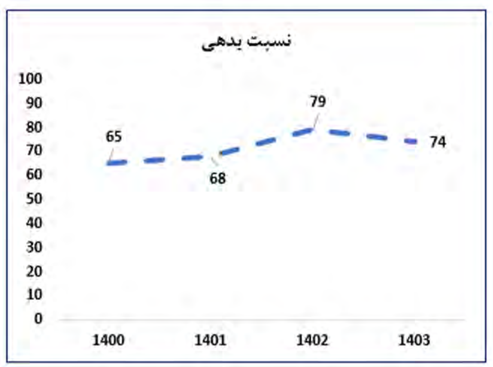


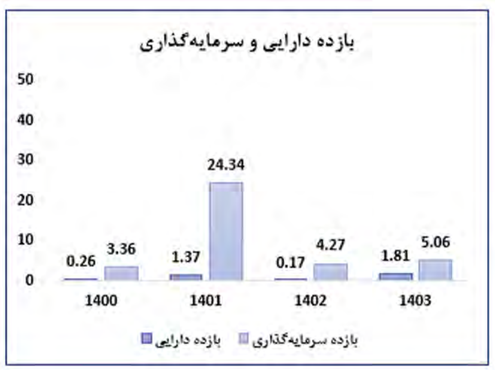


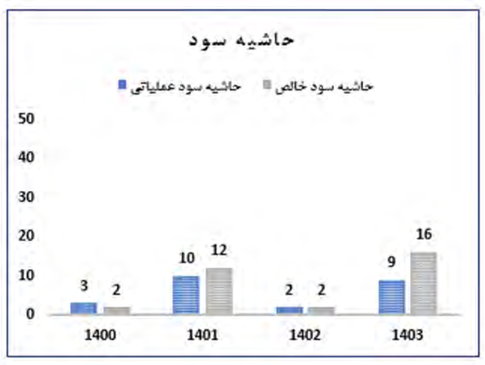


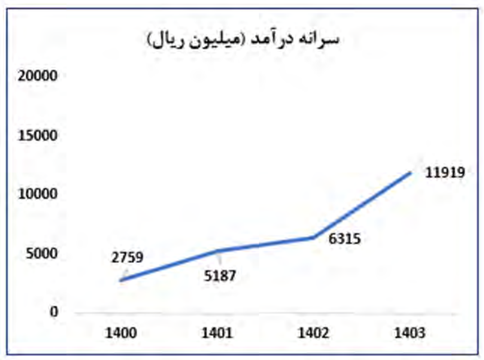


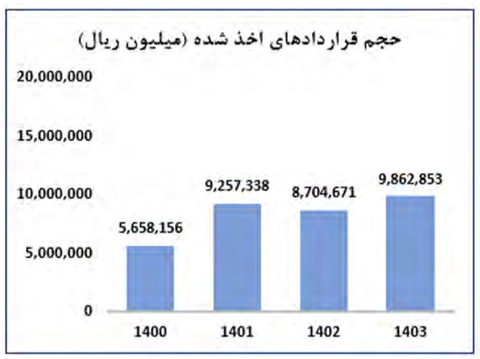


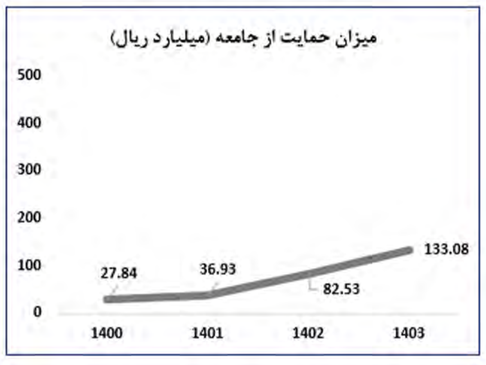


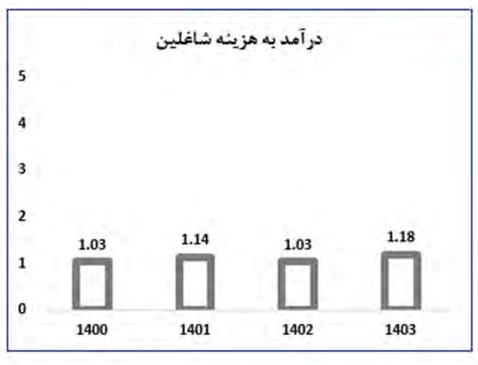












عملکرد اقتصادی

GRI 201-1

فصل سوم: رویکرد محیط‌زیستی



Climate Action

Water Stewardship

Resource Efficiency

Ecosystem Preservation

راهبری و مدیریت محیطزیستی

مونکوایران در راستای مهندسی فردایی پایدار، مقابله با تغییرات اقلیمی و حفاظت از محیطزیست را در قلب استراتژی پایداری خود قرار داده است و با همکاری شرکای جهانی و محلی، مسیری نوآورانه به سوی جهانی پایدار هموار میسازد. این مجموعه، با بهرهگیری از نوآوریهای مهندسی و فناوریهای پاک، به کاهش اثرات زیستمحیطی و تقویت تابآوری اکوسیستمها متعهد است. از توسعه انرژیهای تجدید پذیر تا بهینهسازی منابع در پروژههای زیرساختی، مونکو راهکارهایی مسئولانه طراحی می کند که رشد اقتصادی را با حفظ طبیعت همافزا میسازد. این بخش از گزارش، تلاشهای ما در کاهش انتشار کربن، حفاظت از منابع و ترویج اقتصاد چرخشی را برجسته میکند، که همراستا باارزش های شفافیت و عدالت، به خلق آیندهای سبز و فراگیر برای ذینفعان و سیاره کمک میکند.

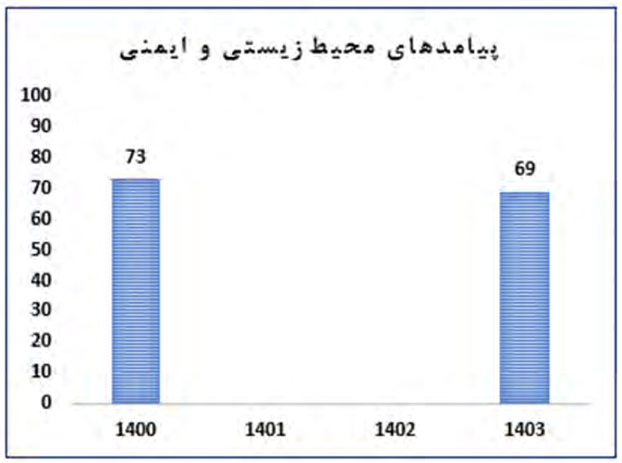
نظارت بر شاخصهای زیستمحیطی در سطح مدیریت ارشد انجام شده و عملکرد دورهای آن در چارچوب گزارشهای داخلی، کمیتههای تخصصی و نظام ارزیابی عملکرد بررسی میشود

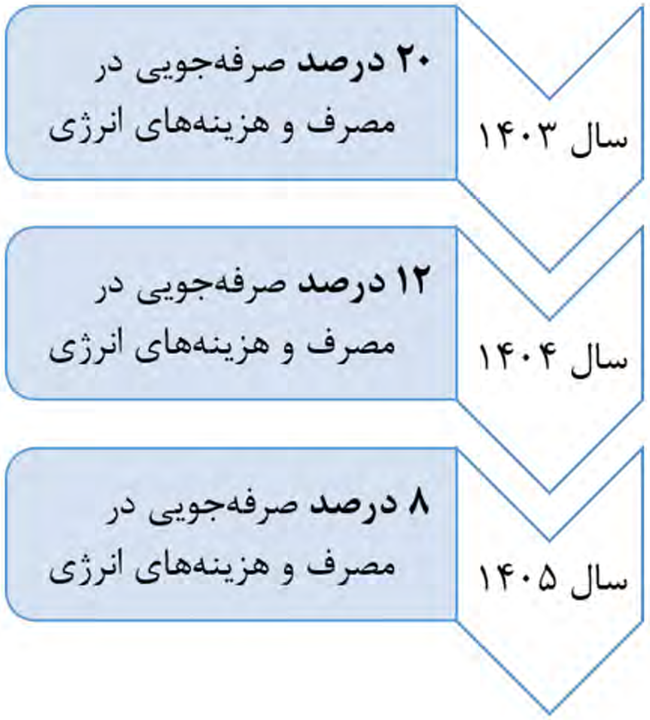
دامنه گزارش حاضر شامل عملکرد زیستمحیطی فعالیتهای ستادی در سال ۱۴۰۳-۱۴۰۵ بوده و مرزبندی سامانه شامل پروژهها نمیشود و زنجیره تامین نمیشود. سیاستهای زیستمحیطی شرکت مبتنی بر موارد ذیل میباشد:

- رعایت کامل قوانین و مقررات ملی محیطزیست
- رویکرد پیشگیرانه در مدیریت اثرات زیستمحیطی
- بهبود مستمر بهرهوری منابع
- هماستایی با اهداف کاهش کربن و صرفهجویی در مصارف انرژی گروه مپنا (MAPEC۴۰)

در راستای تعهد سازمان به اصول حاکمیت محیطزیستی، اجتماعی و شرکتی سازمان ملل (ESG) و همسو با استراتژی کلان گروه در زمینه توسعه پایدار و بهرهوری منابع، رهبران شرکت مونکوایران در جهت تحقق ارزشهای سازمانی و مأموریت مرتبط با خلق ارزش مشترک برای جامعه و ذینفعان، اقدامات گستردهای را در تشویق و مشارکت ذینفعان کلیدی در فعالیتهای مرتبط با توسعه پایدار به اجرا درآوردهاند. ازاینرو، رویکرد کاهش مصارف انرژی مطابق با ابلاغیه گروه مپنا باهدف نهادینهسازی ارزشهای توسعه پایدار و مسئولیت اجتماعی و در راستای وظیفه ملی در تلاش برای کاهش ناترازیهای انرژی بهمنظور کاهش ۴۰درصدی مصارف حاملهای انرژی تا پایان سال ۱۴۰۵، شرکت مونکوایران در سال ۱۴۰۳ اقدام به تشکیل کمیته مدیریت و بهرهوری انرژی و انجام اقداماتی مرتبط با این رویکرد نموده است. این کمیته باهدف شناسایی و پیادهسازی راهکارهای پربازده جهت مدیریت، کاهش مصرف و بهبود بهرهوری انرژی در سازمان متشکل از مشاوران مدیرعامل، معاونتهای منابع انسانی و دیسپاچینگ و همچنین مرکز مطالعات سیستم و انرژی و گروه توسعه پایدار و HSE است.







رویکرد محیطزیستی

GRI 302

کمیته انرژی

کمیته مدیریت و بهره‌وری انرژی بصورت مستمر ضمن تدوین برنامه‌های عملیاتی، نسبت به نهادینه‌سازی رویکرد مصرف بهینه انرژی و کاهش اثرات محیطزیستی در سازمان اقدام نموده است. همچنین از طریق برگزاری کارگاه‌های آموزشی تخصصی، سمینارهای انرژی، مسابقات و اطلاع‌رسانی و فراخوان‌های عمومی، جلسات هم‌اندیشی با شرکای کلیدی و انتشار راهنماهای فنی انرژی، بستر انتقال دانش و یادگیری جمعی میان ذی‌نفعان فراهم گردیده است.



شاخص مصرف انرژی مونـنـکو: ۳۶۹/۷ کیلووات ساعت بازای هر متر مربع

(برچسب G)





اقدامات موثر در جهت تحقق اهداف انرژی

مدیریت هوشمند ساختمان در راستای ارتقاء کیفیت و چابک‌سازی فرایندهای مدیریتی و پشتیبانی باهدف کاهش مصرف انرژی، افزایش عمر تجهیزات و بهبود آسایش کارکنان از سال ۱۳۹۱ راه اندازی شده است. این رویکرد توسط بخش خدمات فنی و عمومی به‌صورت روزانه تحت کنترل است و در جهت کاهش مصارف انرژی اقدامات زیر انجام شده است:

- حمایت از طرح‌ها و تعریف موضوعات گزارش تخصصی و مدیریت تکنولوژی در مباحث مرتبط با بهبود و بهینه‌سازی مصرف انرژی
- پخش انیمیشن و تیزرهای جذاب و پرمحتوای ویدیویی درخصوص آموزش و یادگیری اصول مصرف بهینه انرژی
- ترویج فراخوان‌های عمومی در جهت فرهنگ‌سازی برای کاهش مصرف انرژی در مجموعه
- تدوین دستورالعمل و برگزاری پویش انرژی، سمینار ساختمان انرژی محور، طرح همیار انرژی و مسابقه نقاشی کودکان، نمایش مصارف بر مانیتور طبقات و دیگر موارد
- برگزاری دوره‌های آموزشی کوتاه‌مدت برای مدیران و مسئولان بخش‌های مختلف
- بهینه سازی زمانبندی سیستم گرمایش و سرمایش
- تعویض لامپ‌های LED ۱۸ وات با مهتابی ۳۶ وات و کاهش تعداد از ۳ به ۲
- کاهش تایم سنسور حرکتی روشنایی لابی همه طبقات از نیم ساعت به سه دقیقه
- خاموش شدن اتوماتیک مانیتورها در صورت عدم کارکرد پس از ۱۵ دقیقه
- تغییر الگوی بهره‌برداری ماشین ظرفشویی و کاهش استفاده از آن
- بهبود سیستم توزیع سرمایش و گرمایشی و کنترل‌پذیری بار متناسب با دمای آسایش
- تنظیم و پایش دمای بویلرها، سرویس و تنظیم مشعل بویلرها و تعمیرات برج خنک‌کن
- درزبندی نما و عایق‌کاری بخش‌های نفوذ هوای سرد
- ممنوعیت استفاده از وسایل گرمایشی شخصی
- ارتقاء سیستم مدیریت هوشمند ساختمان
- استانداردسازی کابل‌کشی‌ها
- نصب پرلاتورها در سرویس‌های بهداشتی و آشپزخانه‌ها
- اقدامات موثر بر فرهنگ‌سازی سازمانی در زمینه مصرف انرژی و منابع
- تهیه بروشور و دفترچه‌های راهنمای بهینه‌سازی و مصرف انرژی



رویکرد محیط‌زیستی

GRI 302

مصارف انرژی

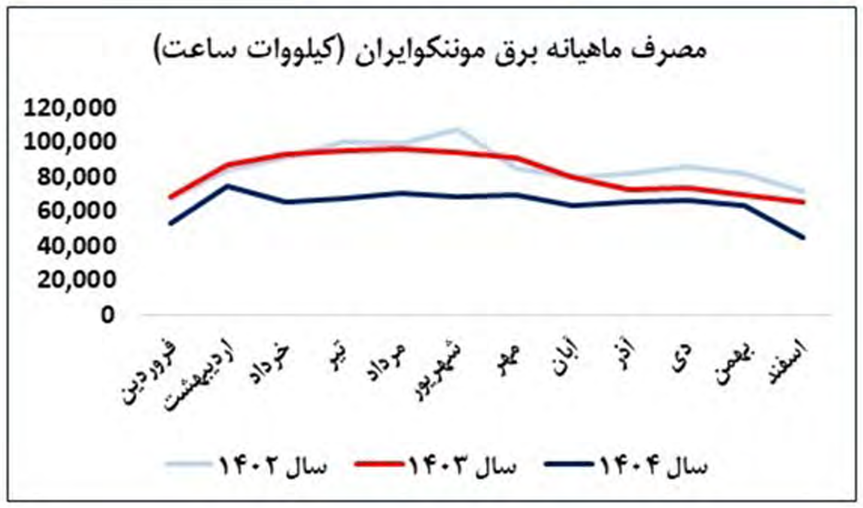
رویکردهـای انرژی‌محـور توسـط کمیتـه انـرژی بصـورت مسـتمر بـه منظـور مدیریـت مصـرف انـرژی و تحقـق هـدف کاهـش ۴۰ درصـدی مصـارف انـرژی در سـازمان، پـس از شناسـایی مـورد بررسـی و تحلیـل قـرار مـی گیرنـد و اقدامـات بهبـود مربوطـه تعریـف و اولویـت بنـدی و زمانبنـدی شـده و تـا زمـان اجـرای اثـر بخـش، پایـش مـی شـوند. باهـدف فرهنـگ سـازی صرفـه جویـی در مصـارف انـرژی دوره هـای آموزشـی و سـمینار هـا مرتبـط برگـزار مـی شـود و نفراتـی از هـر واحـد بـه عنـوان سـفیران انـرژی انتخـاب در سـطح سـازمان و در جهت گسترش فرهنگ توسعه پایدار و انرژی مشارکت دارند.

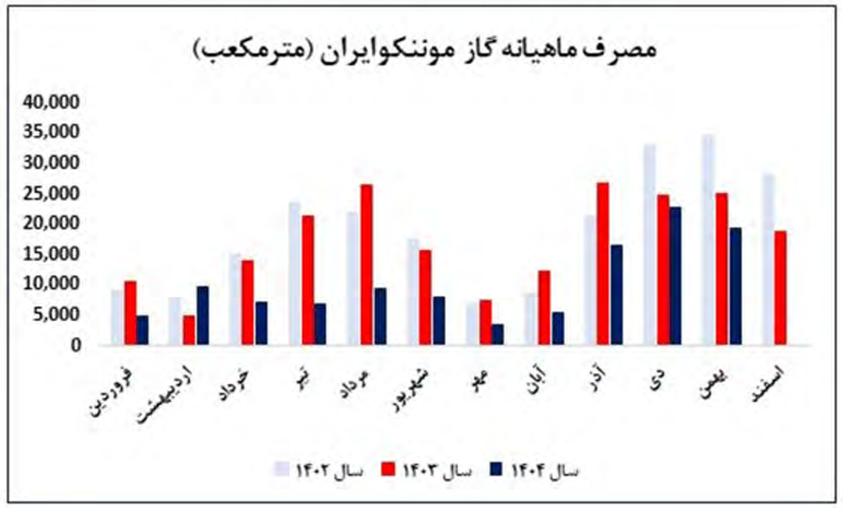
مونکوایـران در راسـتای ماموریـت خـود، بـه عنـوان یکـی از شـرکت هـای M&V مجـاز تأییـد صلاحیـت شـده از سـوی سـازمان برنامـه و بودجـه و شـرکت بهینه‌سـازی مصـرف سـوخت، اقـدام بـه بررسـی طرح‌هـای بهینـه سازی و صرفه‌جویی انرژی در کشور می نماید.

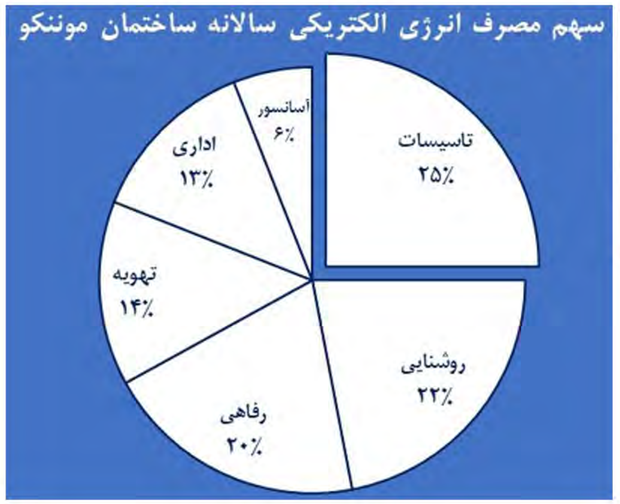
در سـال گـزارش، مصـرف انـرژی مونکوایـران شـامل بـرق، گاز و گازوئیـل (سـوخت دیـزل ژنراتـور) می‌باشـد. مصـرف بـرق در سـاختمان‌های اداری جهـت تجهیـزات روشـنایی، سـرمایش و گرمایـش (چیلـر و بویلـر)، دیتـا سنتر و سرورها، تاسیسات موتورخانه و آسانسور و سیستم BMS بوده است.

ایـن منابـع از شـبکه بـرق سراسـری تامیـن می‌شـود و سـهم انرژی‌هـای تجدیدپذیـر برابـر بـا صفـر درصـد بـوده است.









شاخص شدت انرژی در مونکوایران

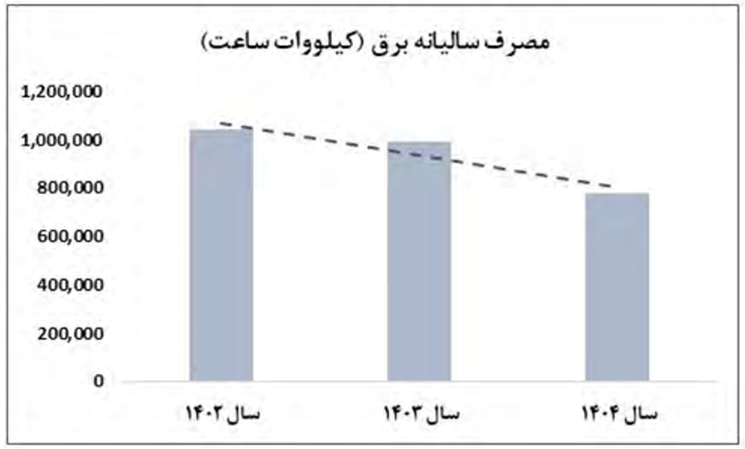
ردیف	ماه	سال ۱۴۰۲	سال ۱۴۰۳	سال ۱۴۰۴
۱	فروردین	۷.۱۰	۴.۰۷	۲.۴۱
۲	اردیبهشت	۱.۹۹	۱.۵۲	۱.۶۷
۳	خرداد	۲.۶۱	۲.۲۵	۱.۳۳
۴	تیر	۳.۱۹	۳.۵۵	۲.۶۷
۵	مرداد	۳.۰۷	۲.۶۲	۱.۵۰
۶	شهریور	۲.۶۴	۲.۷۲	۱.۶۲
۷	مهر	۱.۶۸	۱.۵۶	۰.۹۵
۸	آبان	۱.۴۵	–	۱.۰۶
۹	آذر	۲.۷۱	۳.۳۴	۲.۳۱
۱۰	دی	۴.۴۷	۳.۶۱	۳.۰۱
۱۱	بهمن	۲.۵۲	۳.۲۴	۲.۶۳
۱۲	اسفند	۳.۷۶	۲.۶۰	۰.۷۲

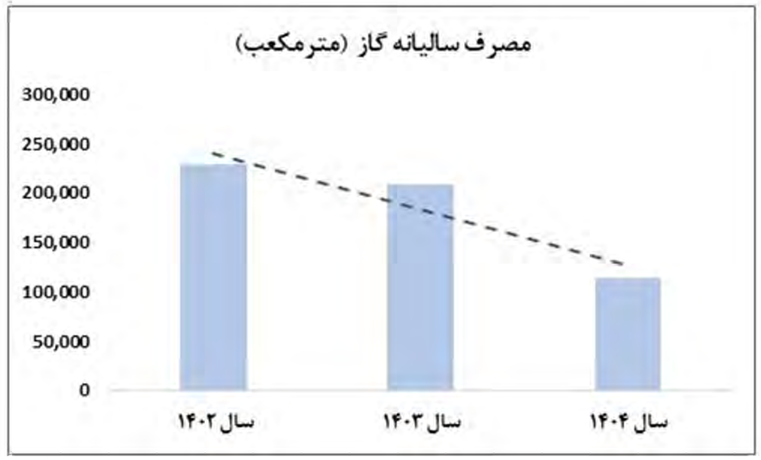
GRI 302-1, 302-3, 302-4

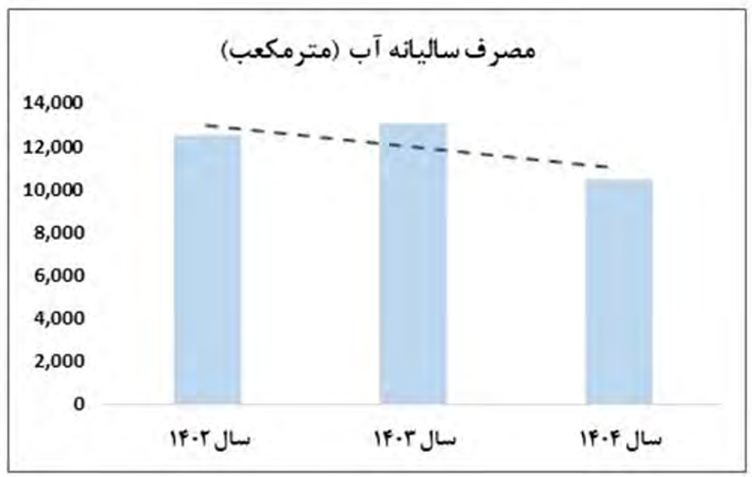
آب و پساب

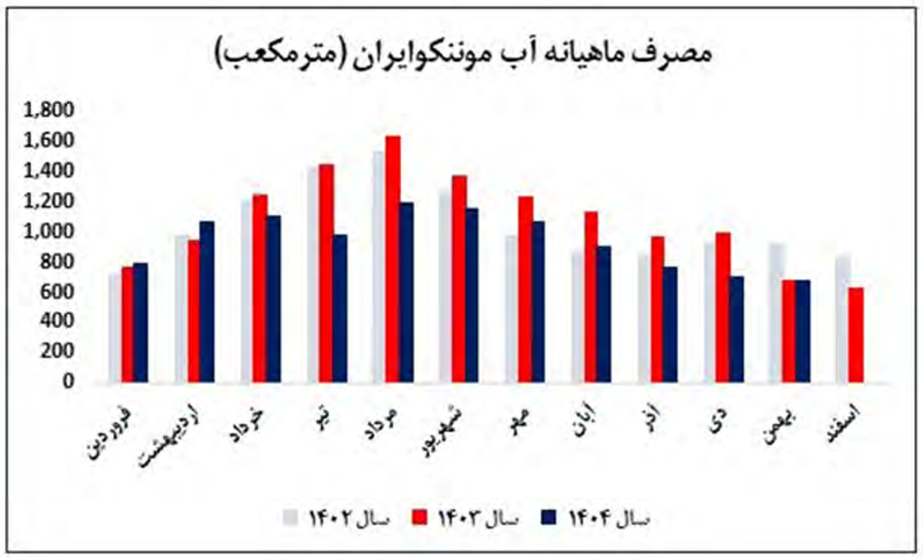
آب مصرفـی شـرکت مونـکوایـران از طریـق شـبکه سراسـری تامیـن می‌شـود و مـوارد مصـرف عمدتـا اداری بـوده و برداشـت آب محـدود بـه مصـارف بهداشـتی و خدماتـی می‌باشـد. پسـاب خروجـی سـاختمان اداری نیـز بـه شـبکه سراسـری فاضـلاب وارد مـی شـود. فاضـلاب طبقـات منفـی (بخـش رستوران و پارکینگ) وارد توسط چربی‌گیر جذب و سپس وارد سیستم فاضلاب می‌گردد.

مصـرف آب در سـاختمان‌های اداری به‌طـور مسـتقیم منجـر بـه انتشـار قابـل توجـه گازهـای گلخانـه ای نمی‌شـود، زیـرا آب خـود منبـع سـوخت فسـیلی یـا تولیـد دی‌اکسـیدکربن نیسـت. هرچنـد تامیـن، تصفیـه و پمپـاژ آب در شـبکه شـهری نیازمنـد انـرژی اسـت و مقـداری انتشـار غیرمسـتقیم ایجـاد مـی کنـد، امـا ایـن مقـدار معمـولا بسـیار ناچیـز بـوده و تاثیـر آن بـر ردپـای کربـن کلـی سـاختمان محـدود اسـت. بنابرایـن در محاسـبه ردپـای کربـن سـاختمان شـرکت مونـکوایـران، فرآینـد مصـرف آب بـه دلیـل سـهم بسـیار پاییـن در انتشـار گازهـای گلخانـه‌ای، نادیـده گرفتـه شـده و صرفـا بـه عنـوان یـک بخـش تکمیلـی گـزارش شـده اسـت. ایـن رویـه مطابـق بـا اسـتانداردهای بین‌المللـی GHG Protocol و۱۴۰۶۴ ISO می باشد.









انتشار گازهای گلخانه‌ای- ردپای کربن

ردپای کربن ساختمان مونکوایران سال ۱۴۰۲

1155.03 tCO_2e

- ضریب انتشار یک کیلووات ساعت الکتریسیته در ایران براساس متد IPCC و Global Warming Potential 100 و بر اساس دیتابیس نرم افزار SimaPro 0.63 kgCO2-eq در نظر گرفته شده است
- ضریب انتشار گاز طبیعی 2.20 می‌باشد

$CO_2e\ (kg/m^3\ NG)=CH_4$ fraction x density conversion x 44/16

ردپای کربن ساختمان مونکوایران سال ۱۴۰۳

1078.90 tCO_2e

- ضریب انتشار یک کیلووات ساعت الکتریسیته در ایران براساس متد IPCC و Global Warming Potential 100 و بر اساس دیتابیس نرم افزار SimaPro 0.63 kgCO2-eq در نظر گرفته شده است
- ضریب انتشار گاز طبیعی 2.20 می‌باشد

$CO_2e\ (kg/m^3\ NG)=CH_4$ fraction x density conversion x 44/16

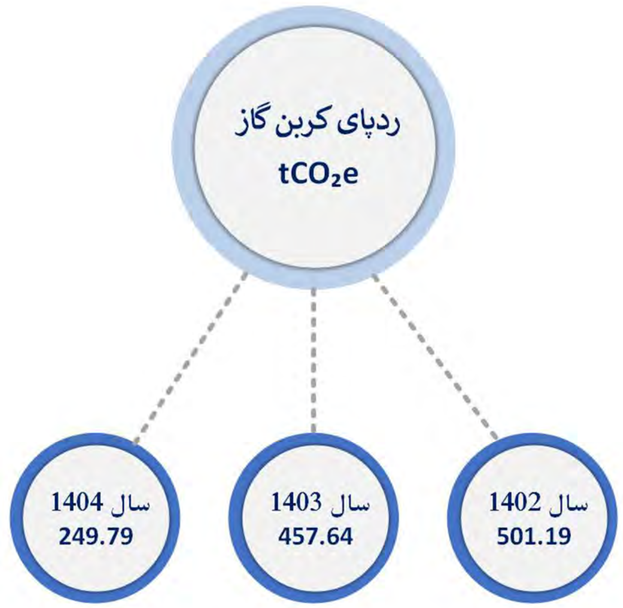
ردپای کربن ساختمان مونکوایران سال ۱۴۰۴

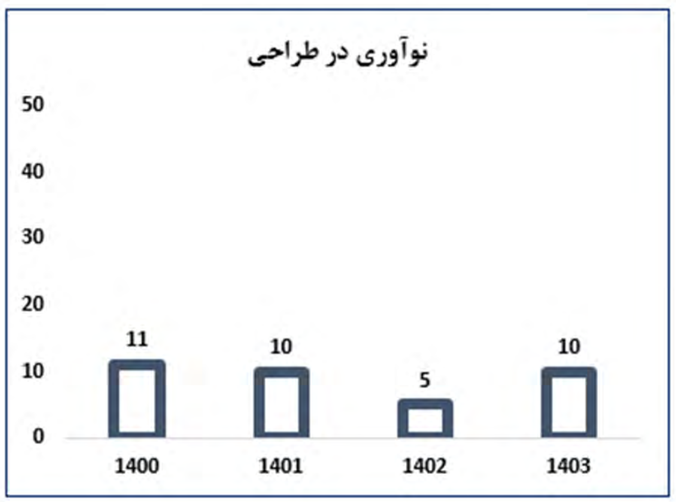
737.72 tCO_2e

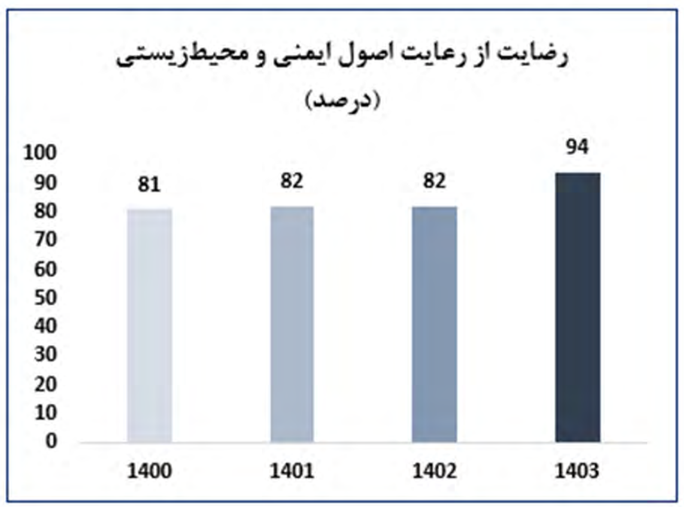
- ضریب انتشار یک کیلووات ساعت الکتریسیته در ایران براساس متد IPCC و Global Warming Potential 100 و بر اساس دیتابیس نرم افزار SimaPro 0.63 kgCO2-eq در نظر گرفته شده است
- ضریب انتشار گاز طبیعی 2.20 می‌باشد

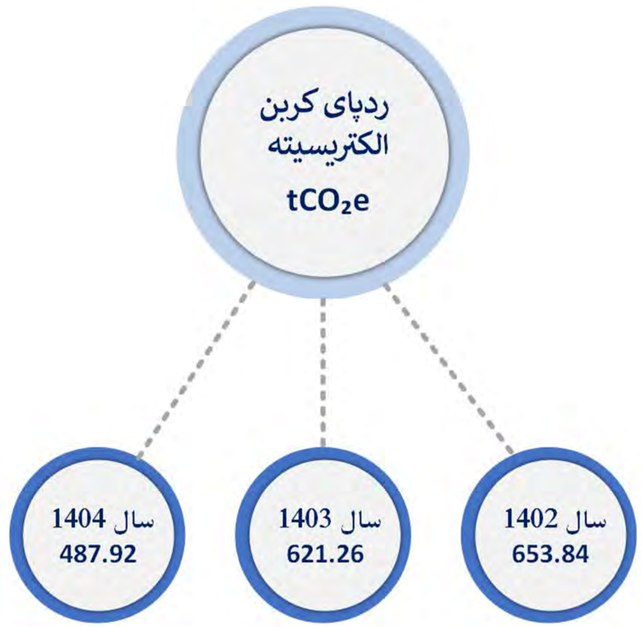
$CO_2e\ (kg/m^3\ NG)=CH_4$ fraction x density conversion x 44/16

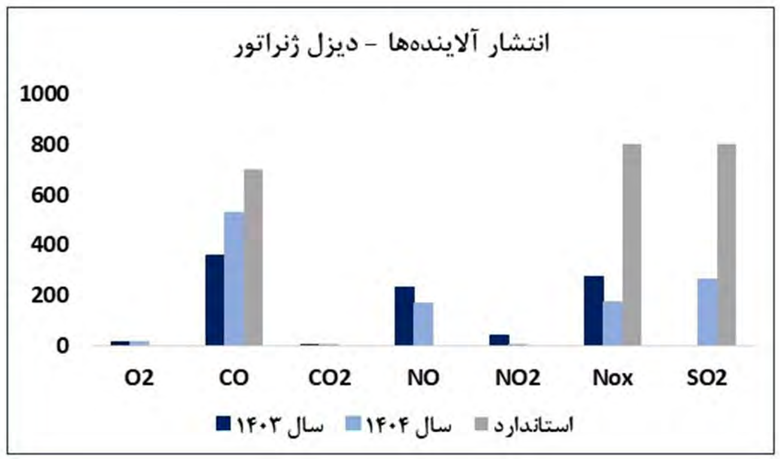
انتشارات مستقیم و غیرمستقیم Scope 1 & 2

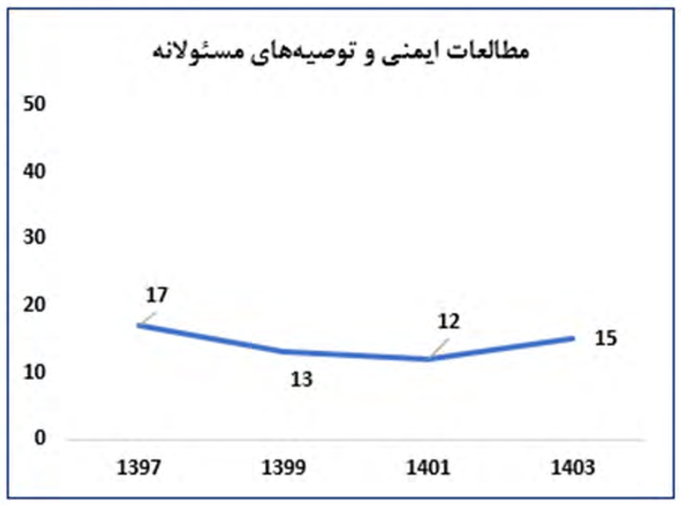












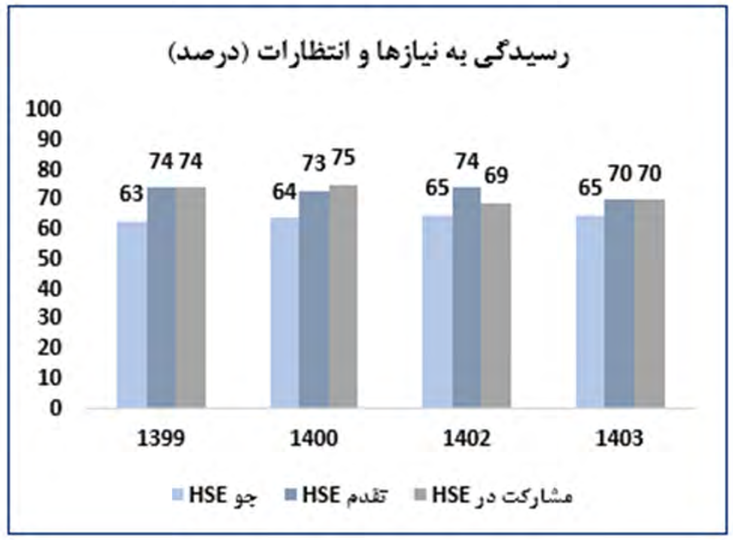
رویکرد محیط‌زیستی

GRI 305

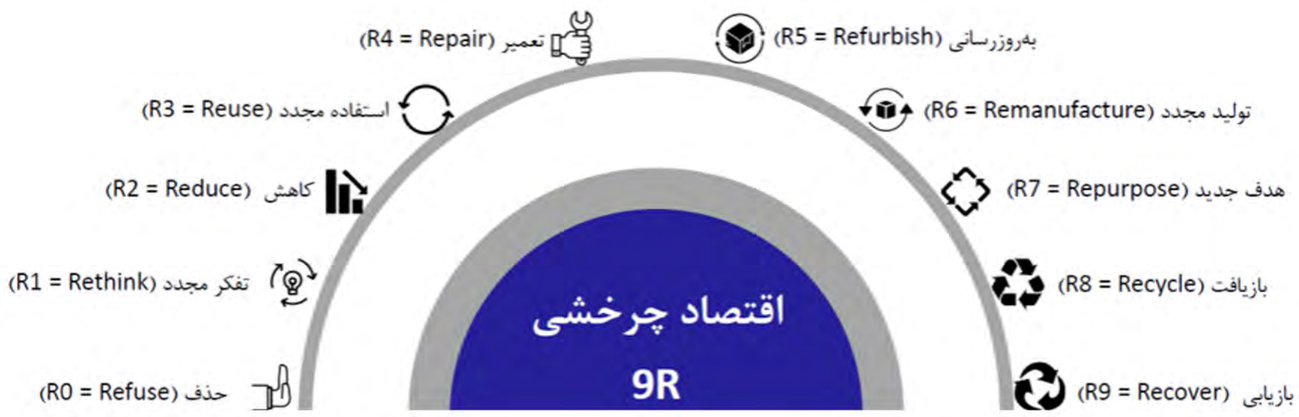
اقتصاد چرخشی

در راستای رویکردهای استراتژیک پایداری سازمان و پایبندی به حوزه مسئولیت اجتماعی شرکتی با بهره‌گیری از مدل 9R و الگوبرداری از شرکت‌هایی چون فیلیپس، رنو، پاتاگونیا، ایکیا، دل و HP در سطح بین‌المللی، رویکرد اقتصاد چرخشی از سال ۱۴۰۰ باهدف کاهش ردپای اکولوژیک شرکت مونکوایران و استفاده بهینه از منابع اتخاذ گردیده است. از مصادیق آن می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

- تفکیک اصولی پسماند شامل پلاستیک، کاغذ، پسماند تر و پسماندهای الکترونیکی از مبدا
- تفکیک پسماندهای تولید شده در رستوران
- بازگشت پسماندهای قابل بازیافت اعم از کاغذ، پلاستیک و پسماندهای الکترونیکی با مشارکت شهرداری تهران
- جمع‌آوری درب بطری و اختصاص هزینه آن برای تهیه ویلچر برای نیازمندان
- جمع آوری باطری‌های مستعمل جهت بازیافت و اختصاص هزینه آن برای تهیه پروتز برای نیازمندان
- تعویض لامپ های قدیمی با لامپ های LED ۱۶ وات با روشنایی ۳۵۰ لوکس و اهدای آن به خیریه کهریزک
- مطالعه خرید، مصرف، پرینت کاغذ و جاری‌سازی سطل‌های کاغذ باطله در تمامی واحدها
- تعیین سهم دریافت کاغذ ماهیانه هر معاونت در جهت هدف کاهش ۱۰ درصد مصرف کاغذ
- بررسی ترند اقلام مصرفی و خرید عمده
- توزیع قاشق و چنگال در رستوران و ممنوعیت شستشوی ظروف شخصی در جهت کاهش مصارف آب







رویکرد محیط زیستی

GRI 306

اقتصاد چرخشی - مدیریت مصرف منابع

نتایج و دستاوردها

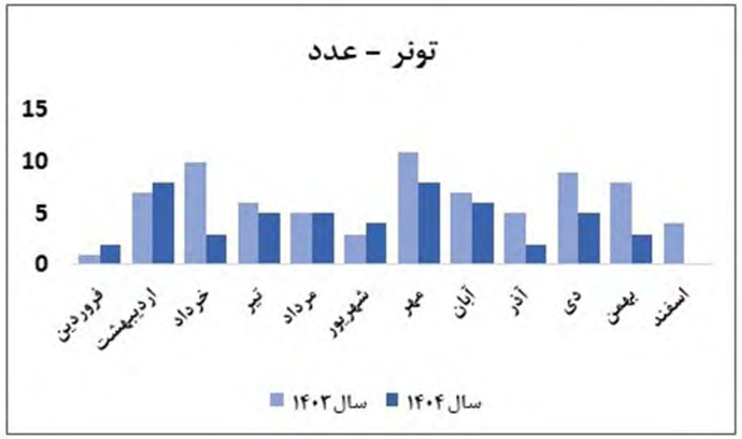
درصد تغییر مصرف ۱۴۰۴ به ۱۴۰۳:

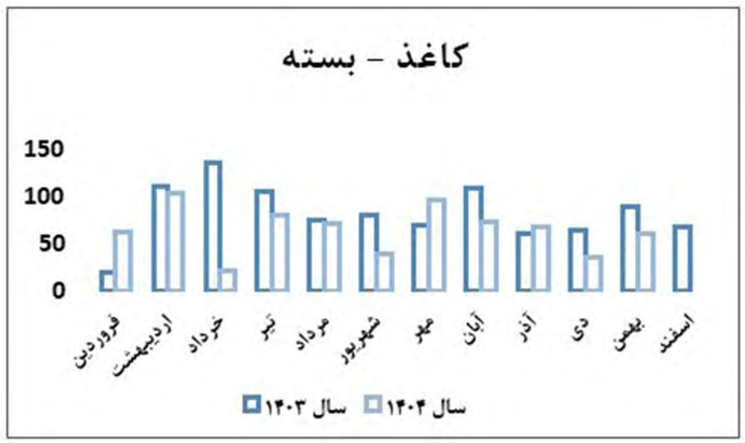
کاغذ ۲۴٪ کاهش

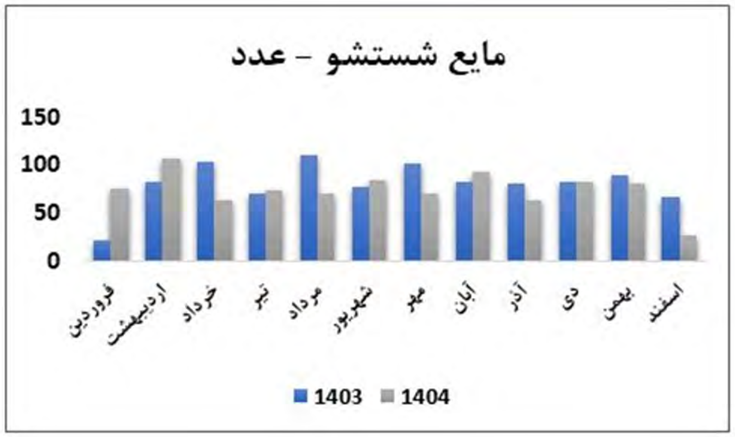
دستمال ۷٪ کاهش

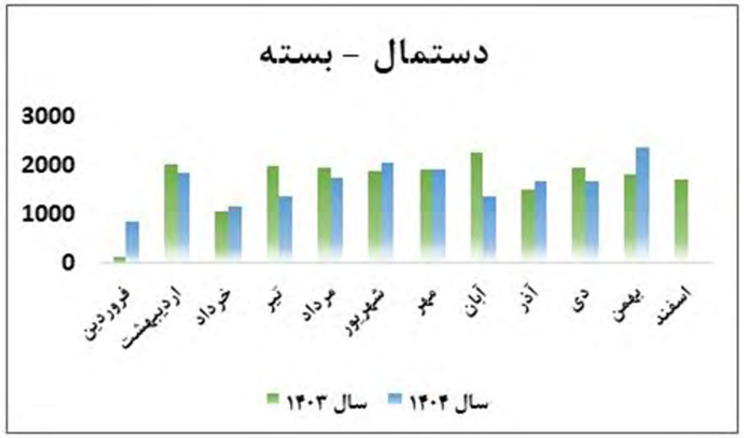
تونر ۳۰٪ کاهش

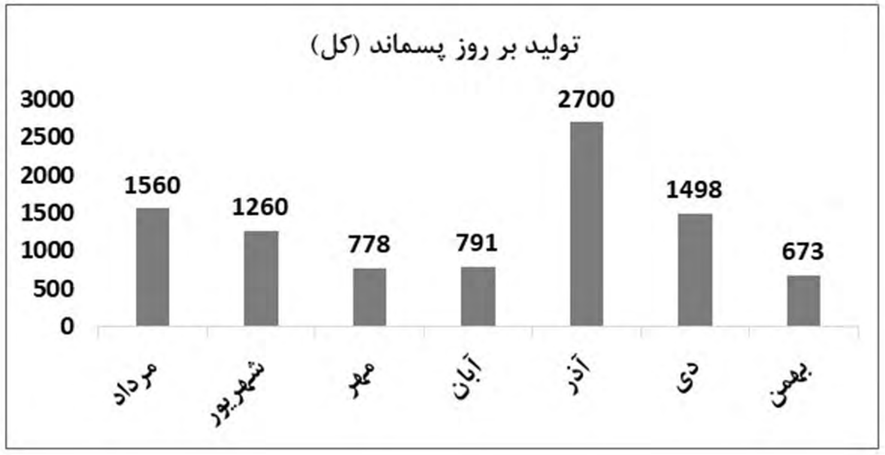
مایع ۸٪ کاهش



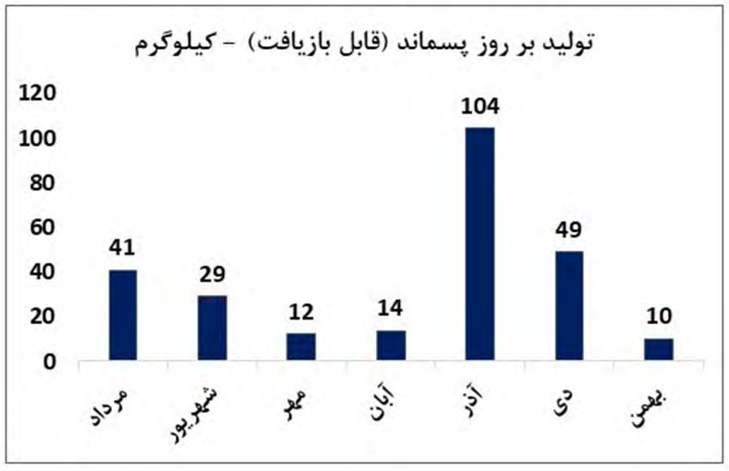








سال ۱۴۰۴



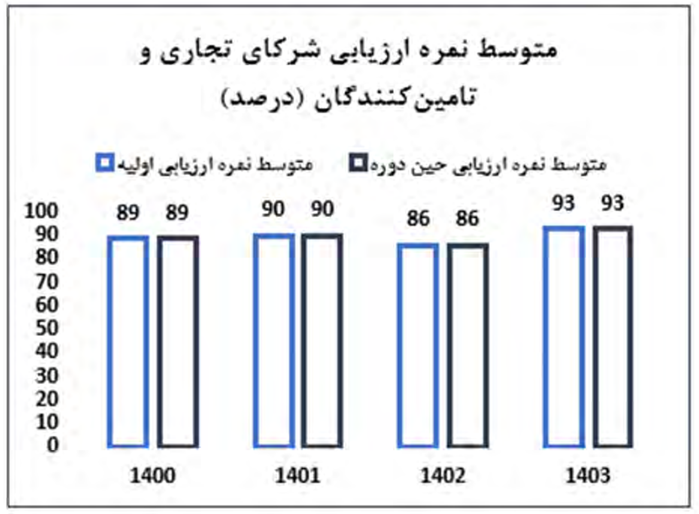
سال ۱۴۰۴

رویکرد محیط زیستی

GRI 306

ارزیابی محیط‌زیستی تامین‌کنندگان

مدیریـت مسـئولانه چرخـه عمـر باهـدف تضمیـن پایـداری و بهینه‌سـازی عملکـرد، تضمیـن می‌کنـد کـه پروژه‌هـا و محصـولات ارائـه شـده توسـط شـرکت مهندسـین مشـاور، نـه تنهـا از لحـاظ فنـی و اقتصادی بهینه باشند، بلکه در حوزه‌های زیست‌محیطی نیز مسئولانه مدیریت شوند.
طراحی مسئولانه محصولات و خدمات همسو با اهداف استراتژیک "تعالی ایمنی، سلامت و محیط زیست" و "ارتقـا رویکـرد اقتصـاد چرخشـی در سـازمان" و از طریـق فرایندهـای بررسـی چرخه عمـر محصولات و خدمـات و مطالعـات ایمنـی در طراحی در قالب روش اجرایی مدیریت ریسـک HSE از سـال ۱۳۹۷ تعریف شـده اسـت و سـویه هـای توسـعه پایـدار و HSE بصـورت یـک چـک لیسـت، ضمیمـه خطـوط راهنمای طراحی آورده می شود.
ایـن رویکـرد در فـاز طراحـی بـه عنـوان جنبه‌هـای زیسـت‌محیطی و در بخـش پروژه‌هـای نظارتـی به‌عنـوان آلودگـی هـوا در اثـر انتشـار گازهـای فلوئـور و گوگـرد، آلودگـی آب هـا در اثـر دفـع گـچ تولیـدی در فرآینـد، بـارش بـاران هـای اسـیدی در اثـر نشـت گازهـای اسـیدی بـه جـو، نشـت اسـید و پسـاب هـای اسـیدی و نفـوذ بـه آبهـای زیـر زمینـی، عـدم کارایـی کافـی تجهیـزات خریـداری شـده در جذب آلاینده ها دیده می‌شود.
مونکوایـران بـر اسـاس ارزیابـی دقیـق نیازهـای مشـتری و ذینفعـان، طراحی‌هـای مهندسـی را مطابـق بـا اصـول پایـداری، کاهـش مصـرف منابـع و حداقل‌سـازی اثـرات محیط‌زیسـتی ارائـه مـی دهـد و در جهـت حفـظ کیفیـت خدمـات و مدیریـت موثـر ریسـک، پایـش مسـتمر عملکـرد محصـول و بازخوردهای مشتری را در دستور کار قرار می‌دهد.



تنوع زیستی

در پروژه‌هـای نیروگاهـی، انتقـال و توزیـع، مطالعـات ارزیابـی اثـرات زیسـت‌محیطی (EIA) انجام شده و موارد زیر لحاظ می‌گردد:
- o بررسی زیستگاه‌های حساس
- o تحلیل ریسک زیست‌محیطی بر مبنای ALARP
- o بهینه‌سازی مسیر خطوط انتقال
- o اجرای سلسله‌مراتب کاهش اثرات (اجتناب، کاهش، جبران)

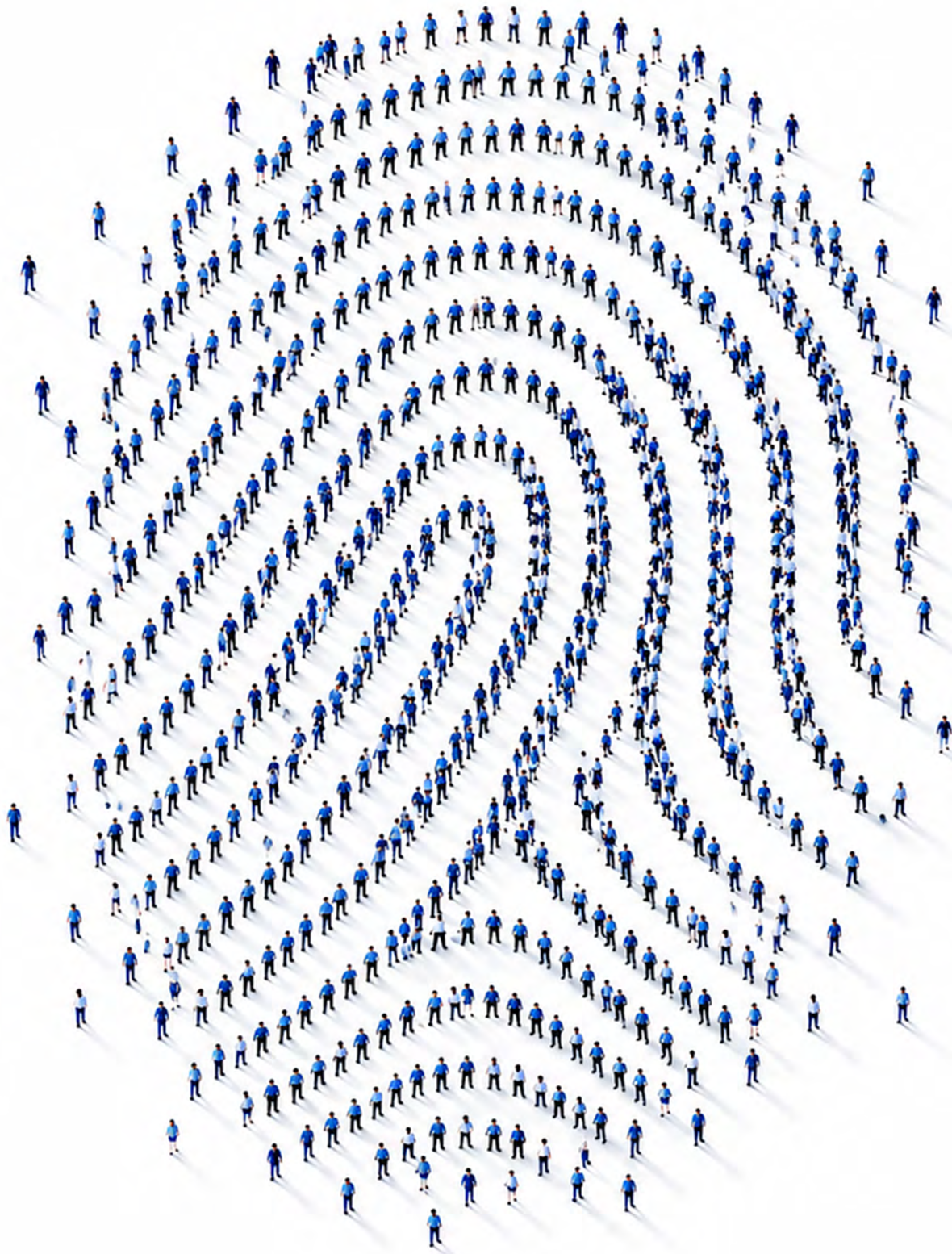
دفاتـر اداری شـرکت در مناطـق شـهری مسـتقر بـوده و هیچ‌گونـه فعالیـت مسـتقیم در مناطق حفاظت‌شده انجام نمی‌شود.

ماتریس ارزیابی ریسک									
	پیامد				احتمال وقوع				
شدت	انسان	تجهیزات	محیط زیست	اعتبار	A=10^{5-} Year	B=10^{4-} Year	C=10^{3-} Year	D=10^{2-} Year	E=10^{1-} Year
1	میزان مواجهه زیر OEL بوده (نیاز به اقدامات کنترلی نمی باشد.) مداخلات معمول پزشکی و استعلاجی کمتر از ۳ روز	آسیب سطحی و بدون تاثیر بر روی فعالیت های تولیدی و جزیی در حد کمتر از ۱۰ هزار دلار	اثرات جزیی و قابل جبران در حد خدمات داخل سازمان/ کارگاه/ شرکت	بدون هیچ ضربه ای	1A	1B	1C	1D	1E
2	میزان مواجهه درحد OEL بوده (نیاز به پایش های فصلی می باشد) بستری در بیمارستان و یا مرخص بیش از ۳ روز	تاثیر متوسط بر روی تجهیزات و کاهش تولید با عملیات اجرایی کمتر از یک هفته و یا خسارت مالی بین ۱۰۰ هزار تا ۲۰۰ هزار دلار	اثرات جدی ولی با محدوده قابل جبران در حد خدمات داخل گروه	ضربه کم اهمیت به اعتبار در سطح یک گروه کاری یا پیمانکاری	2A	2B	2C	2D	2E
3	میزان مواجهه درحد OEL بوده (کنترل های مدیریتی و عملیاتی می باشد) نقص عضو و یا پتانسیل آن	تاثیر جدی بر روی تجهیزات تولید و یا عملیات اجرایی و با خسارت مالی بین ۲۰۰ هزار تا یک میلیون دلار	اثرات بسیار جدی و نظیرا قبل قابل جبران در حد نسبتی	ضربه محدود به اعتبار شرکت در سطح پروژه	3A	3B	3C	3D	3E
4	میزان مواجهه بالاتر از OEL بوده (کنترل های چندگانه مبتنی بر منطق ERICPD نیاز می باشد) یک فوت	خسارت قبل قابل تکمیل و با خسارت بین ۱ تا ۱۰ میلیون دلار	اثرات بسیار جدی و نظیرا قبل قابل جبران در حد ملی	ضربه قابل توجه به اعتبار شرکت در سطح گروه	4A	4B	4C	4D	4E
5	میزان مواجهه بالاتر از OEL بوده و ممکن است کنترل های چندگانه مبتنی بر منطق ERICPD موثر نباشد/ بیش از یک فوت	از دست رفتن تولید/ تجهیز و با عملیات اجرایی به شکلی که به نقطه صفر برگردد و یا خسارت مالی بیش از ۱۰ میلیون دلار	اثرات بسیار جدی و نظیرا قبل قابل جبران در حد بین المللی	ضربه صدمه به اعتبار شرکت و گروه در سطح ملی	5A	5B	5C	5D	5E

رویکرد محیط‌زیستی

GRI 304, 308

فصل چهارم: جامعه و کارکنان



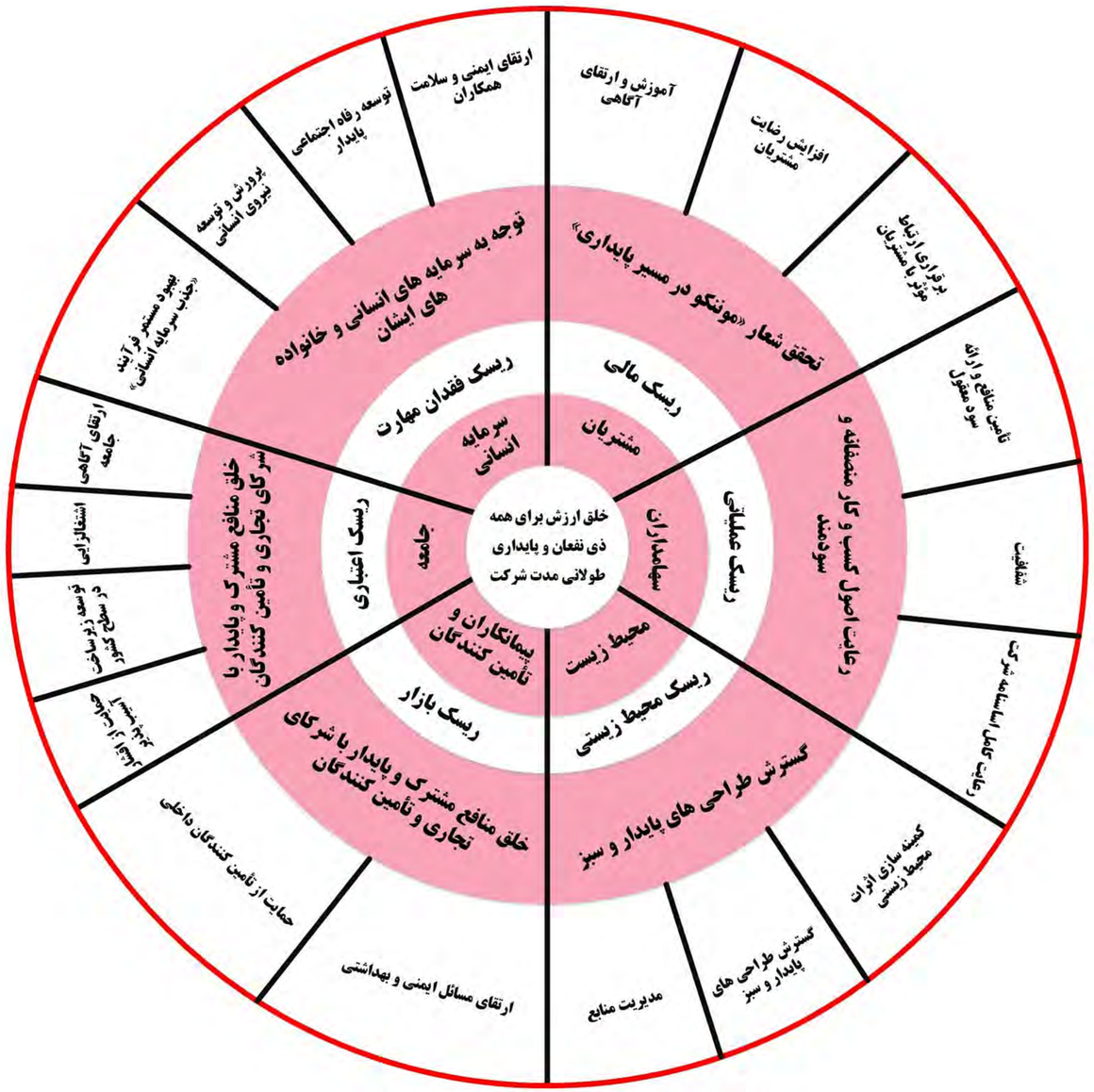
Our People | Health & Safety | Learning & Growth | Diversity & Inclusion | Community Engagement

موننکوایران، جامعه و کارکنان

درموننکوایران، عمیقاً باور داریم که مسئولیت اجتماعی صرفاً یک انتخاب نیست، بلکه یک تعهد اخلاقی، انسانی و راهبردی است. این تعهد در تار و پود تعاملات حرفه‌ای ما با تمامی ذینفعان، در احترام ما به منابع طبیعی، در توجه ما به کیفیت زندگی جوامع و کارکنان، و در تلاش ما برای ایجاد فرصت‌های برابر جهت رشد و شکوفایی جوامع، تجلی می‌یابد. نگاه ما به مسئولیت اجتماعی، پیوندی است میان تخصص و عشق، میان توسعه و کرامت انسانی. هر پروژه‌ای که انجام می‌دهیم، هر راه‌حلی که ارائه، طراحی و پیاده‌سازی می‌کنیم، و هر زیرساختی که بنا می‌نهیم، با هدف سهم‌گیری در آبادانی، رفاه و پایداری جوامع صورت می گیرد. این امر شامل حفاظت از محیط‌زیست، ترویج استفاده خردمندانه از منابع طبیعی و حمایت از اکوسیستم‌های شکننده نیز می‌شود. این رویکرد یکپارچه، تنها به اقدامات اجرایی محدود نمی‌شود؛ بلکه اصولی زنده در فرهنگ سازمانی ما است. ما معتقدیم این تعهد به خیر اجتماعی، نه تنها به بهبود زندگی گروه‌های آسیب‌پذیر کمک می‌کند، بلکه به عنوان کاتالیزوری برای پیشرفت جمعی عمل می‌نماید. از طریق همدلی عمیق، اعتماد تزلزل‌ناپذیر، و هم‌افزایی مبتنی بر همکاری، ما یک نگرش سازمانی کل‌نگر را تقویت می‌کنیم که جامعه ما را به سوی تعالی و کمال سوق می‌دهد.

در این راستا، ما توجه ویژه‌ای به کارکنان خود داریم:

- **استخدام و روابط کاری**: ما اصول استخدام منصفانه، ایجاد فرصت‌های شغلی پایدار، و حفظ روابط سازنده و مبتنی بر احترام متقابل میان مدیریت و کارکنان را در بالاترین سطح رعایت می‌کنیم. این شامل رویه‌های شفاف در پرداخت حقوق، مزایا، و رسیدگی به شکایات کارکنان است.
- **بهداشت و ایمنی شغلی:** تأمین محیط کاری سالم و ایمن، از اولویت‌های بنیادین ماست. ما سیستم‌های مدیریت جامعی را برای پیشگیری از حوادث و بیماری‌های شغلی، ارتقای سلامت جسمی و روانی کارکنان، و اجرای دقیق پروتکل‌های ایمنی به کار گرفته‌ایم.
- **آموزش، توسعه و فرصت‌های برابر:** سرمایه‌گذاری مستمر در توسعه مهارت‌ها و دانش کارکنان، سنگ بنای رشد فردی و سازمانی ماست. ما متعهد به فراهم آوردن فرصت‌های برابر برای تمامی کارکنان، بدون توجه به جنسیت، نژاد، یا هرگونه ویژگی فردی دیگر، و ترویج تنوع در محیط کار هستیم.
- **عدم تبعیض:** ما هرگونه تبعیض در محیط کار را قاطعانه رد کرده و سیاست‌ها و رویه‌هایی را به کار بسته‌ایم تا اطمینان حاصل شود که تمامی کارکنان با احترام و عدالت رفتار می شوند.
- **تأثیر بر جوامع محلی:** در کنار تمرکز بر کارکنان، ما همچنین تأثیرات مثبت و منفی فعالیت های خود بر جوامع محلی را به دقت ارزیابی کرده و برای به حداقل رساندن هرگونه اثر نامطلوب و ایجاد ارزش مشترک، تلاش می‌کنیم.



مدیریت کارکنان

باهـدف بهبـود تجربـه کارکنـان از مرحلـه ورود بـه فرآینـد جـذب و اسـتخدام تـا پایـان دوره همـکاری (استعفا- بازنشستگی) با سازمان، رویکردهای مختلفی در این زمینه در نظر گرفته‌شده است:

- o جذب و استخدام
- o جامعه‌پذیری
- o آموزش و توسعه
- o ارتقا و مسیر پیشرفت شغلی
- o جبران خدمات

هـر یـک از ایـن رویکردهـا بـر مبنـای اسـتانداردهای مدیریـت منابـع انسـانی مـدرن و تجربـه کارکنـان شـکل‌گرفته اسـت. بامطالعـه مدل‌هـای معتبـر ماننـد مـدل تجربـه کارکنـان گالـوپ و مـدل منابـع انسـانی اسـتراتژیک، سـازمان بـر آن اسـت کـه توسـعه و بهینه‌سـازی تجربـه کارکنـان در طـول چرخه زندگی شغلی آن‌ها در سازمان صورت گیرد.

جذب و استخدام

جـذب و به‌کارگمـاری کارکنـان باهـدف همسوسـازی فرآینـد تأمیـن نیـروی انسـانی بـا اسـتراتژی کلان سـازمان در حـوزه سـرمایه انسـانی و متناسـب باارزش‌هـا و فرهنگ‌سـازمانی اجـرا می‌شـود. ایـن رویکـرد توسـط منابـع انسـانی به‌صـورت یکپارچـه بـرای تمـام واحدهـای سـازمانی، بـا اعـلام نیـاز واحدهـا، ثبـت آگهـی، مصاحبـه تخصصـی، تائیـد مدیرعامـل و شـروع بـه کار اجـرا می‌گـردد. ایـن مـوارد شـامل مراحـل شناسـایی نیـاز، تأمیـن منابـع، انتخـاب و به‌کارگمـاری بـوده کـه بـرای تمامـی کارکنـان بـا رویکـرد ایجـاد فرصت‌هـای برابـر و عادلانـه اجـرا می‌گـردد و هیچ‌گونـه محدودیتی در جنسیت، سن و یا سایر موارد تبعیض‌آمیز تعیین نشده است.

تمامـی افـراد واجـد شـرایط، امـکان حضـور در فرآینـد جـذب بـرای اسـتخدام‌های دفاتـر و سـایت‌ها را دارنـد/ فرآینـد جـذب محـدود بـه یـک روش کارمندیابـی ثابـت نیسـت و در شـرایط مختلـف روش های متعدد مورداستفاده قرار می‌گیرد.

- o ثبت آگهی در پورتال شرکت برای معرفی دوستان
- o اطلاع‌رسانی به منابع انسانی شرکت‌های گروه مپنا جهت نقل‌وانتقال درون گروه مپنا
- o شبکه‌های اجتماعی مهم‌ترین آن لینکدین
- o مصاحبه‌های استخدام در شرایط مختلف منعطف به چند روش تلفنی، آنلاین و حضوری

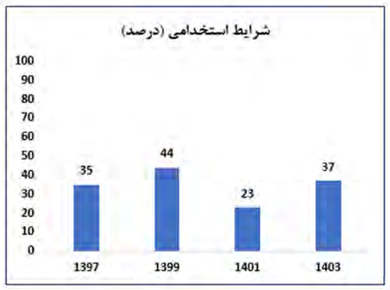
نگهداشت و خروج

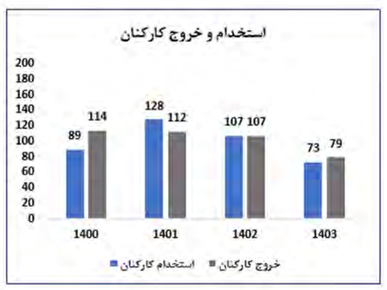
برنامه‌ریـزی نیـروی انسـانی سـالانه توسـط معاونـت منابـع انسـانی بـا ارائـه گزارش‌هـای ماهیانـه وضعیـت ترکیـب نیـروی انسـانی، حضـور، اضافـه‌کار و غیـره صـورت می‌گیـرد. اجـرای پالایـش در پایـان هرسـال از رشـد غیرضـروری کارکنـان جلوگیـری می‌کنـد. بـر اسـاس پروژه‌هـای جـاری و آتـی و برنامه‌هـای اسـتراتژیک نیازهـای جـذب به‌دقـت پیش‌بینـی می‌شـود. ایـن رویکـرد توسـط معاونـت نیـروی انسـانی در شـرکت مونتکـو در هـر زمان‌بـر اسـاس مـدل عرضـه و تقاضـای استراتژیک کارکنان انجام می‌گیرد.

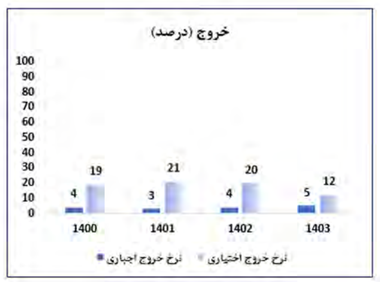
مطابـق اسـتراتژی‌های شـرکت بـا رویکـرد نگهداشـت سـرمایه انسـانی و حفـظ برنـد سـازمان از طریـق همـکاران داخلـی و کارکنانـی کـه از سـازمان خـارج می‌شـوند، رویکردهـای خـروج همـکاران از سازمان به چهار گروه دسته‌بندی می‌گردد:

- o خروج اختیاری؛ (فرد به اختیار به همکاری پایان می‌دهد).
- o خروج اجباری؛ (سازمان به قرارداد همکاری فرد پایان می‌دهد).
- o شـکل دیگـر خـروج؛ (سـازمان تمایـل بـه ادامـه همـکاری بـا افـراد را بـه دلیـل ضعـف در عملکـرد و یـا عـدم تطابـق بـا رویکردهـای سـازمان را نـدارد و جهـت اشـتغال بـه سـایر شـرکت‌های گـروه و یا شرکت‌های خارج از گروه معرفی می‌شود.)
- o پایـان قـرارداد همـکاری؛ (اشـاره بـه وضعیتـی دارد کـه قـرارداد همـکاری پایـان می‌یابـد و فـرد تمایل به ادامه‌ی همکاری ندارد.).

نسـخه اولیـه دسـتورالعمل خاتمـه همـکاری در سـال ۱۳۹۷ تدوین گردیده اسـت و بـرای کارکنان تمام وقـت (قـرارداد کار مـدت معیـن)، پاره‌وقت (قـرارداد انجام خدمـت "حق‌الزحمـه‌ای") و اقمـاری (قرارداد خدمات کارشناسی) قابل‌اجرا است.







توازن کار و زندگی

حفظ توازن کار و زندگی در راستای هدف استراتژیک ارتقای سلامت روانی و جسمی کارکنان از طریق ایجاد تعادل پایدار بین الزامات شغلی و نیازهای فردی و خانوادگی به‌صورت مستقیم با اهداف استراتژیک توسعه سرمایه انسانی و برنامه‌های سازمان‌دهی و نگهداشت هم‌راستا بوده و هم‌افزایی سیستمی با موارد زیر دارد:

- ارتباط مستمر با نظام مزایا و تسهیلات رفاهی در جهت هم‌پوشانی سیاست‌های حمایتی و مزایای ویژه برای توازن
- تبادل داده و نتایج با نظام نظرسنجی رضایت کارکنان به‌منظور سنجش اثربخشی و اصلاح خط‌مشی‌ها
- مشارکت با واحد سلامت شغلی در جهت کنترل عوامل استرس‌زا
- بهبود محیط فیزیکی و روانی سازمان
- هماهنگی با ارتباطات داخلی برای اشاعه فرهنگ Work-Life Balance
- ترویج تجربیات موفق

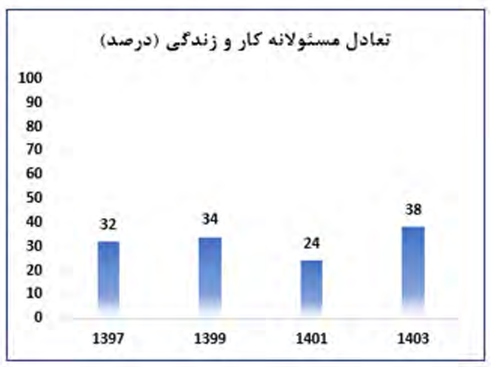


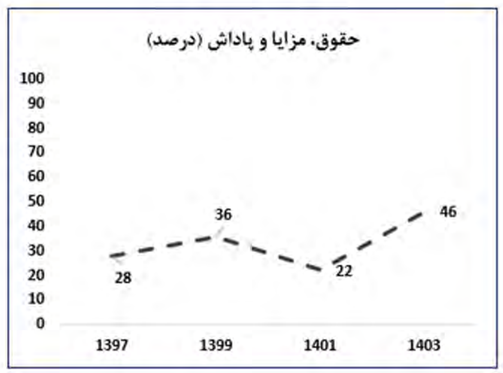
جبران خدمت

نظام جبران خدمات شرکت در چارچوب قوانین و بخشنامه‌های شورای عالی کار، ابلاغیه‌های گروه مپنا و مصوبات هیئت‌مدیره تدوین و برای تمامی سطوح سازمانی اجرا می‌شود و شامل حقوق، دستمزد و مزایای رفاهی همسو با اهداف استراتژیک سازمان است. حقوق و دستمزد تمامی سطوح سازمانی به‌صورت ماهانه و بر اساس مؤلفه‌هایی نظیر سطح تحصیلات، تجربه کاری و شرایط بازار کار تعیین می‌گردد.

در همین راستا و به‌منظور افزایش انگیزش کارکنان، تحقق استراتژی‌ها و همسوسازی ارزش‌های فردی و گروهی با اهداف سازمان، نظام تخصیص کارانه مبتنی بر عملکرد واحدها، عملکرد فردی و سودآوری شرکت به‌طور مستمر اجرا می‌گردد. تقدیر از تلاش کارکنان از طریق اندازه‌گیری عملکرد ایشان و تقدیر از طریق پرداخت کارانه متناسب و همچنین در قالب رویکرد ممیزی ماهانه پروژه‌ها و تقدیر از پروژه های برتر و شایسته تقدیر در همایش‌های فصلی و همچنین تقدیر از تلاش‌های ایشان در راستای ارائه ایده و مشارکت در پویش‌های سازمانی انجام می‌گردد.

- پرداخت منظم کارانه در شش مرحله دوساله
- اجرای برنامه‌ریزی منظم رفاهیات مطابق جداول ابلاغی گروه
- پرداخت کمک‌هزینه ایاب‌وذهاب و ناهار
- حق سرپرستی مطابق درصدهای مصوب گروه
- پرداخت حق جذب به‌منظور حفظ نیروهای کلیدی و جذب متخصصان توانمند





مزایا و تسهیلات رفاهی

با تمرکز بر عدالت، کارایی، انگیزشی بودن مزایا و هم‌پوشانی آن‌ها با نیازهای واقعی کارکنان باهدف ارتقاء سطح رضایت شغلی و بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان برنامه مزایا و تسهیلات رفاهی تدوین‌شده است. از مصادیق این رویکرد می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

- o هماهنگی باسیاست‌های جبران خدمت مستقیم به‌منظور تقویت مزایای کارکنان،
- o ارتباط مستمر با رویکرد Work-Life Balance جهت ایجاد هم‌پوشانی میان مزایای رفاهی و سیاست‌های حمایتی خانواده محور،
- o تبادل داده با نظام نظرسنجی رضایت کارکنان برای اصلاح مستمر برنامه‌ها،
- o همکاری با واحد مالی و سلامت شغلی جهت بهینه‌سازی منابع
- o بهبود کیفیت خدمات رفاهی
- o هم‌راستایی با اهداف مسئولیت اجتماعی سازمانی از منظر رفاه نیروی انسانی

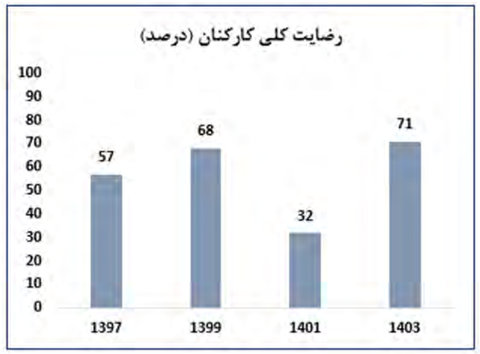
پرداخت های ثابت	پرداخت های متغیر مبتنی بر عملکرد	اعطای وام و تسهیلات	بهداشت و سلامت	خدمات بیمه ای
حقوق پایه، ایاب وذهاب، کمک هزینهٔ خواربار، حق اولاد، حق مأموریت، پاداش های مناسبتی، حق بیمه های مربوط به بهداشت و درمان و بازنشستگی	کارانه در چهار مرحله، پاداش سالانه عملکرد پس از برگزاری گزارش مجمع عمومی مپنا، پاداش پایان سال	وام قرض الحسنهٔ ضروری، معرفی به بانک جهت دریافت وام قرض الحسنه، تسهیلات خرید خودرو	خدمات مشاوره ای (جسمی و روحی)، پایش و پیگیری مستمر سلامت سرمایه‌های انسانی، تهیه و تولید محتوای بهداشت و سلامت	پوشش بیمه تأمین اجتماعی، پوشش بیمه تکمیلی

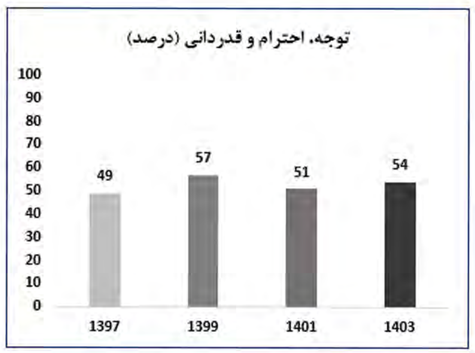
تمهید امکانات سفر	اعطای سهام	تمهیدات فرهنگی و ورزشی	هدایای مناسبتی	تمهیدات مربوط به کار
اعطای امکانات اقامت سفر، پرداخت هزینه سفر سالانه	اعطای سهام	برگزاری نمایشگاه کتاب، برپایی گرامیداشت روز میلاد همکاران به صورت دسته جمعی با اعطای گلدان گل، بزرگداشت اعیاد مذهبی با اعطای عیدی، بزرگداشت شب یلدا، برگزاری مسابقات ورزشی و فرهنگی	هدیهٔ ازدواج، هدیهٔ تولد فرزندان، هدیهٔ تولد همکاران، هدیهٔ روز زن و روز مرد و پرداخت سایر هدیه ها به مناسبت برخی اعیاد مذهبی و ملی	رعایت اصول ارگونومی در محیط کار، اعطای تجهیزات ایمنی فردی به افراد واجد شرایط، اسکان همکاران در مأموریت ها، امکان ساعت شناور برای همکاران در طی روز

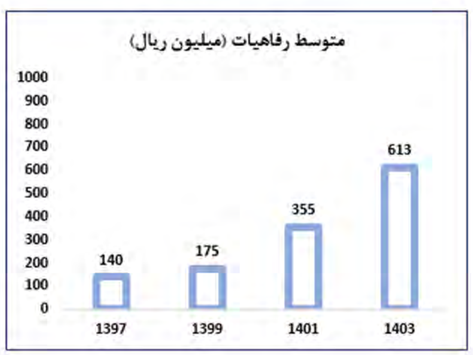
تکریم بازنشستگان مونکوایران

از سال ۱۳۹۷ باهدف احترام به سرمایه‌های انسانی و ترویج فرهنگ قدردانی از خدمات ارزشمند همکاران بازنشسته، نظام منسجمی برای ارج نهادن به بازنشستگان تدوین شد که با گذر زمان و بهره‌گیری از تجارب مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان، به آیین‌نامه‌ای ساختاریافته تبدیل‌شده است. در این راستا می‌توان به اقداماتی از قبیل:

- o برگزاری مراسم سالانه تقدیر از بازنشستگان
- o ایجاد و نگهداری بانک اطلاعاتی بازنشستگان جهت ارتباط و اطلاع‌رسانی
- o ارائه بسته‌های حمایتی
- o تسهیلات درمانی و رفاهی ویژه بازنشستگان
- o واریز مزایای تعیین‌شده در ۳ یا ۴ مرحله در طی سال
- o حفظ ارتباط مستمر از طریق شبکه‌های ارتباطی
- o استخدام مجدد بازنشستگان در سازمان به‌منظور بهره‌گیری از تجربیات ارزنده آنان و تقویت پیوند نسلی اشاره نمود.







بهداشت، ایمنی و محیط زیست HSE

در راستای استراتژی‌های HSE و با توجه به خط‌مشی سیستم مدیریت یکپارچه "تأمین سلامت کارکنان به عنوان اصلی‌ترین دارایی شرکت و ایجاد محیط کاری ایمن، سالم و ارگونومیک" و "حفظ حریم خصوصی و منافع کارکنان" باهدف بهبود عملکرد HSE و تأمین سلامت و امنیت کارکنان، میهمانان، بازدیدکنندگان، نیروهای پیمانکاری در داخل و خارج از شرکت و کارکنان مستقر در پروژه‌ها، موننکوایران اقدام به استقرار سیستم‌های ایزو ۱۴۰۰۱ در سال ۸۹ و ۴۵۰۰۱ در سال ۹۸ نموده است. همچنین سازمان خود را نسبت به انجام کلیه الزامات قانونی ازجمله قوانین وزارت کار، وزارت بهداشت، سازمان محیط زیست و سازمان تامین اجتماعی متعهد دانسته و مطابق فهرست منابع قانونی و الزامات قابل کاربرد، نسبت به ارزیابی انطباق با الزامات اقدام نموده و گزارش‌ها و سوابق لازم را به نهادهای ذی‌ربط ارائه می‌نماید.

رویکردهای توسعه و بهبود فرهنگ HSE سازمانی به‌صورت ماهانه و در قالب جلسات "راهبری تعالی سازمانی" موردبررسی و پایش قرار می‌گیرد. رهبران با رویکردی پیشگیرانه و الهام گرفته از اصول توسعه پایدار و بر اساس مدل بلوغ HSE مپنا ، فرهنگHSE را به‌عنوان یکی از ارکان اصلی فرهنگ سازمانی و ارزش‌های بنیادین سازمان تعریف نموده‌اند.

خط‌مشی HSE، اهداف کلیدی و شاخص‌های عملکردی مرتبط با سلامت کارکنان، ایمنی فرایندها و حفاظت از محیط‌زیست بر اساس نظام‌نامه HSE مپنا و در سطوح مدیریتی تصویب و در قالب نظام مدیریت یکپارچه پیاده‌سازی شده است. ازجمله رویکردهای رهبران در جهت نهادینه‌سازی فرهنگ ایمنی، سلامت و محیط‌زیست و ارتقا پایداری و رشد مشتریان و ارزش‌ها می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

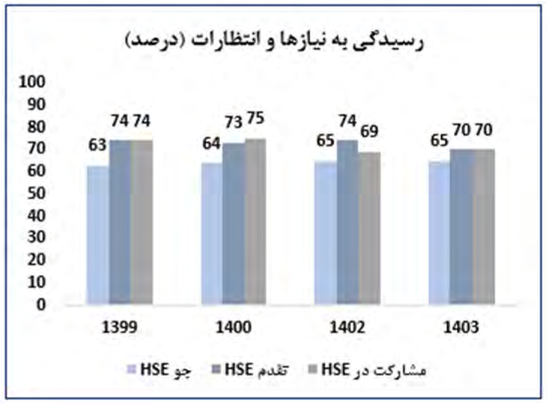
- اندازه‌گیری عوامل زیان‌آور محیط کار
- معاینات ادواری سلامت
- شاخص‌های فیزیولوژیکی (نوردیک)
- برگزاری دوره‌های آموزشی تخصصی HSE
- برگزاری مانورهای اضطراری
- برنامه‌های ارتقاء سلامت کارکنان
- کمپین‌های فرهنگی HSE
- آموزش‌های HSE و ارگونومی در جلسات جامعه‌پذیری
- الگوسازی در رفتار ایمن
- مصرف بهینه منابع
- رعایت اصول زیست‌محیطی، پایداری و اقتصاد چرخشی
- تقویت فرهنگ مسئولیت‌پذیری فردی و جمعی (مسئولیت اجتماعی شرکتی)



پایش جو HSE

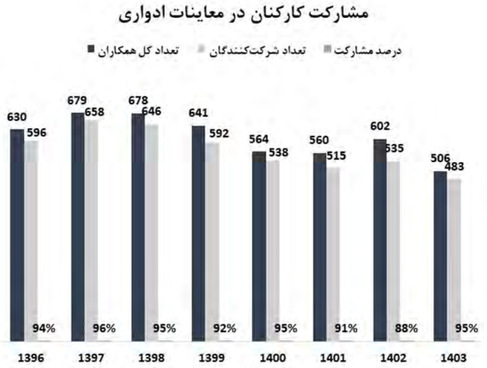
ایـن رویکـرد توسـط گـروه توسـعه پایـدار و HSE ، باهـدف ارزیابـی مسـتمر فرهنـگ ایمنـی و بهداشت حرفه‌ای و سلامت و محیط‌زیست با استفاده از پرسشنامه HSE Climate به‌صورت سه‌ساله (مطابق ابلاغیـه گـروه مپنـا) انجـام می‌شـود.. ایـن پرسشـنامه بـر ۹ حـوزه تمرکـز داشـته و نتایـج ایـن پایش‌هـا به‌عنـوان یکـی از ورودی‌هـای کلیـدی در تحلیـل نقـاط قـوت و فرصت‌هـای بهبـود فرهنـگ HSE مورداسـتفاده قرارگرفتـه و اقدامـات اصلاحـی متناسـب بـا آن برنامه‌ریـزی و اجـرا مـی گردد

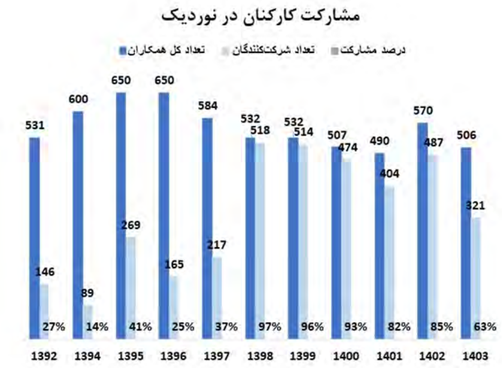
- o تعهد مدیریت
- o ارتباطات
- o تقدم HSE
- o قوانین و مقررات HSE
- o محیط حمایتی
- o مشارکت در HSE
- o اولویت‌های کارکنان و نیاز به HSE
- o درک کارکنان از ریسک
- o محیط کار



سلامت کارکنان

پایـش شـاخص‌های عملکـردی مرتبـط بـا سـلامت کارکنـان، ازجملـه اندازه‌گیـری عوامـل زیـان‌آور محیـط کار، معاینـات ادواری سـلامت، و شـاخص‌های فیزیولوژیکـی (نوردیـک) از جملـه اقدامـات سـازمان در جهـت حفـظ سـلامت کارکنـان می‌باشـد کـه سـالیانه در جهـت ایجـاد محیـط کار ایمـن، سالم و پایدار برای کلیه همکاران ارزیابی می‌گردد.





آموزش‌های HSE

رهبـران سـازمان بـا نـگاه فراگیـر بـه توسـعه قابلیت‌هـای تخصصـی، دوره‌هـای آموزشـی ایمنـی، بهداشـت، محیط‌زیسـت و توسـعه پایـدار را متناسـب بـا نیـاز هـر معاونـت در طـول سـال برگـزار می‌نماینـد. همچنیـن برگـزاری سـمینارهای HSE در محورهایـی همچـون سـلامت، تغذیـه، ورزش و بهداشـت روان و مهندسـی ایمنـی نشـانگر توجـه مدیریـت ارشـد به ارتقای کیفیت کار و زندگی کارکنان است.

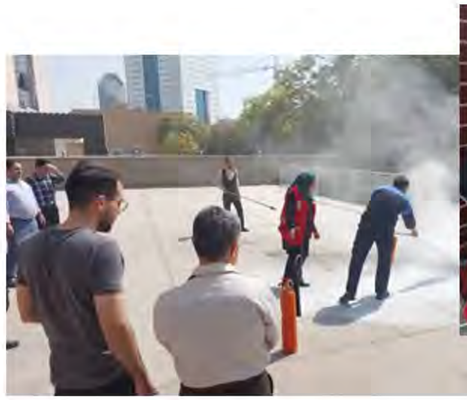




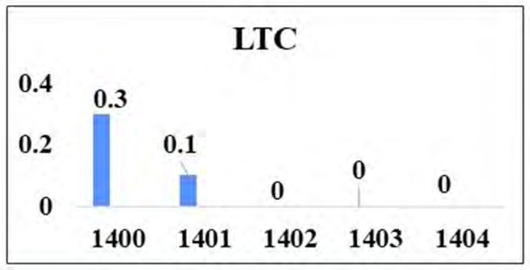


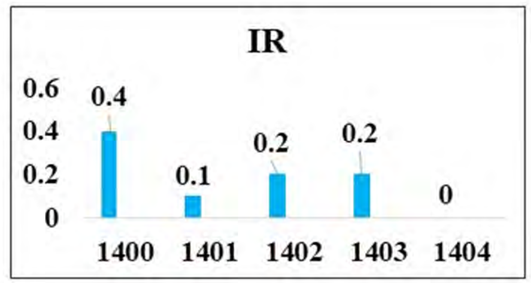
مدیریت شرایط اضطرار

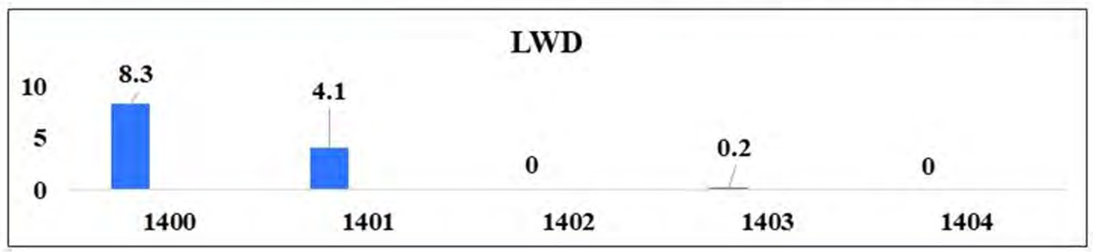
در راستای ارتقای آگاهی و نهادینه‌سازی فرهنگ HSE در سازمان، آموزش‌های مرتبط با این حوزه در دوره‌های جامعه‌پذیری کارکنان جدیدالاستخدام گنجانده شده و به‌صورت ساختاریافته اجرا می‌گردد. علاوه بر آن، ضمن تکمیل چک‌لیست میزان آمادگی در شرایط اضطرار (بهینه‌کاوی از FEMA) مانورهای اضطراری زلزله و آتش‌سوزی و دوره‌های آموزشی کمک‌های اولیه به‌صورت سالانه برگزار می‌شوند تا سطح آمادگی کارکنان در مواجهه با شرایط بحرانی سنجش و ارتقاء یابد.
همچنین پایش نرخ بروز حوادث (LWD) به‌صورت ماهانه انجام و درس آموخته‌های حوادث در کمیته‌های تخصصی HSE موردبررسی و تحلیل قرار می‌گیرد تا از تکرار رویدادهای مشابه جلوگیری و چرخه یادگیری سازمانی تقویت گردد.





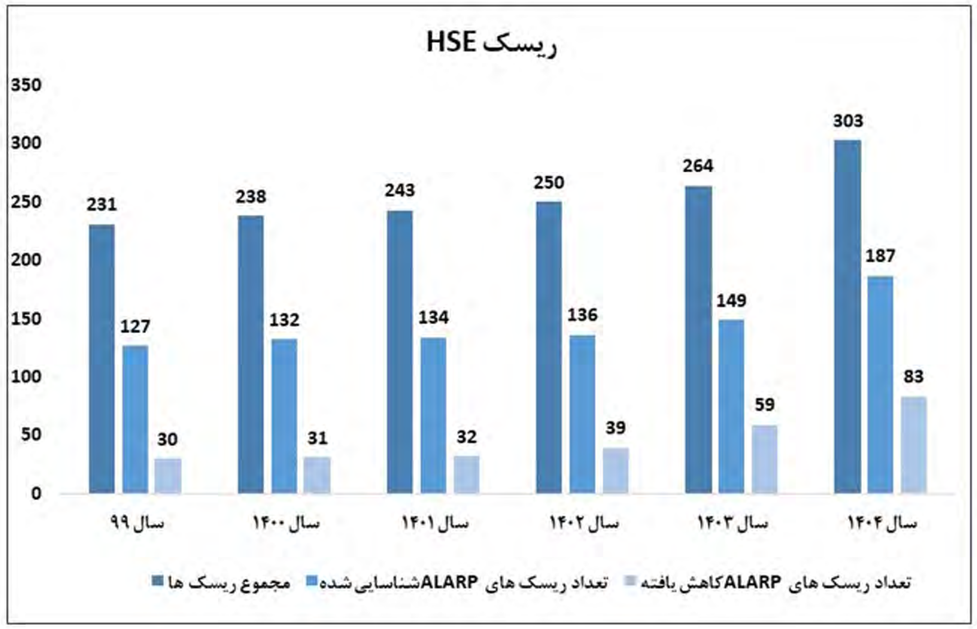






ارزیابی ریسک‌های پویا

مدیریت ریسک پویای HSE به‌عنوان بخشی کلیدی از نظام یکپارچه مدیریت سازمان (IMS) و در راستای تحقق اهداف راهبردی، سلامت، ایمنی و پایداری سازمان در سال ۸۹ طراحی و پیاده سازی شده است. رویکرد مدیریت ریسک سازمان مبتنی بر استاندارد بین‌المللیISO ۳۱۰۰۰ و منطبق با الگویHCMS گروه مپنا و منطق ریسک پویای مدل تعالی گروه مپنا می‌باشد. در این رویکرد، کلیه ریسک‌های HSE مرتبط با حوزه‌های ساختمان، کارکنان، تجهیزات، عملیات و پایداری به‌صورت یکپارچه شناسایی، ارزیابی، پایش و کنترل می‌شوند.
از سال ۱۴۰۳، به منظور استقرار منطق ریسک پویای مدل تعالی گروه مپنا، شناسایی، ارزیابی، تعریف الزامات کنترلی، بازبینی و اصلاح ریسک‌ها در دوره‌های حداکثر یک‌ماهه انجام می‌پذیرد و نتایج پایش در قالب شاخص کلیدی عملکرد (KPI) حوزه مدیریت ریسکHSE به‌صورت ماهانه استخراج و در جلسات ماهانه مدیریت مطرح و تحلیل می گردد. پس از شناسایی و ارزیابی ریسک‌ها در کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار و تایید بالاترین مقام اجرایی شرکت از طریق پورتال HSE در دسترس کلیه کارکنان قرار گرفته و اطلاع‌رسانی نیز به کلیه ذینفعان انجام می‌گردد.

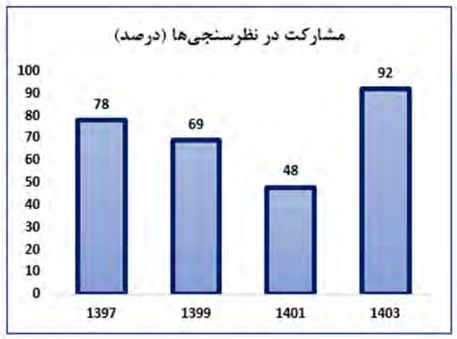


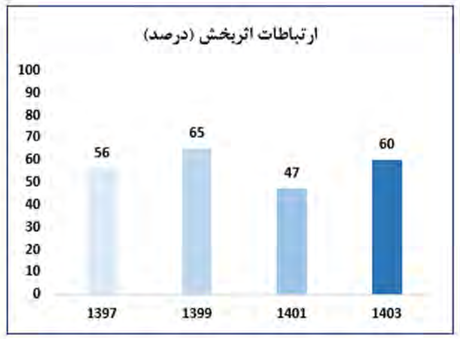
ارتباط و مشارکت کارکنان

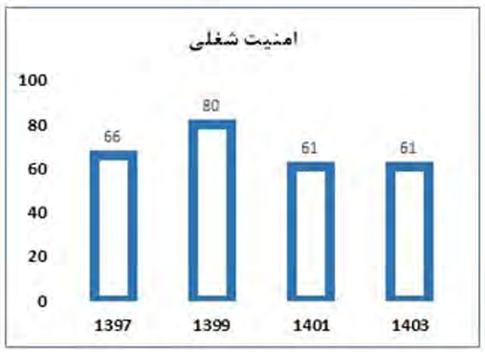
ارتباط با کارکنان از سال‌های قبل از طرق مختلف انجام می‌گیرد.

- o همایش‌های سالانه
- o جلس۷ات حضوری با مدیرعامل و معاونین
- o جلسات ماهیانه مدیرعامل با واحدها
- o حمایت مؤثر از برنامه‌های فرهنگی و فوق‌برنامه با حضور در زمان اجرای برنامه و ارائه هدایا
- o تالار پیشنهادها و نظرات
- o صندوق ارتباط با مدیرعامل
- o بازدید مدیرعامل و معاونین از واحدها در روزهای پنجشنبه
- o حضور دوره‌ای در ناهارخوری و صرف ناهار در کنار همکاران
- o برگزاری جلسات بازخورد
- o به‌روزرسانی پورتال
- o انتشار خبرنامه‌های دیجیتال
- o ارسال پیام از طریق اپلیکیشن‌های ارتباطی به‌صورت مستمر
- o جلسات آبشاری معاونین و مدیران ارشد با زیرمجموعه

به‌منظور استفاده از ایده‌ها و یا اطلاع‌رسانی در خصوص فرآیندهای انجام‌شده یا در حال اجرا، جلساتی هدفمند در مرحله اول با مدیران ارشد و میانی و سپس با مدیران پایه و بدنه سازمان برگزار می‌گردد. در برخی از جلسات با توجه به نتایج به‌دست‌آمده در سنجش‌های انجام‌شده که دارای ابهام و یا نارضایتی می‌باشند با تمرکز بر آن موضوع و فراخوان جهت حضور افراد برگزار می‌گردد. در خصوص سنجش اثربخشی اقدامات انجام‌شده، مهم‌ترین منبع اطلاعاتی، سنجش نگرش کارکنان است.







آگاه سازی کارکنان از الزامات قانون کار

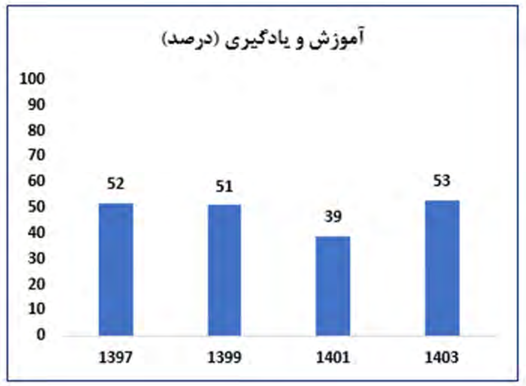
با توجه به نیاز افزایش آگاهی کارکنان از الزامات قانون کار و آیین‌نامه‌های مربوط به روابط کار و باهدف ارتقای سطح آگاهی کارکنان نسبت به حقوق و تکالیف و مفاد قراردادهای کاری خود و پیشگیری از بروز اختلافات و دعاوی کارگری- کارفرمایی در راستای استراتژی تقویت جایگاه برند و ارتقای سطح رضایتمندی و وفاداری مشتریان، رویکرد "آگاه‌سازی کارکنان" از سال ۱۴۰۳، آغاز گردید. این رویکرد توسط واحد حقوقی منابع انسانی برای کارکنان و پروژه‌های نظارتی به‌صورت یکپارچه اجراشده است که روش کار آن به صورت جلسات مشاوره حقوقی هفتگی با کارکنان و رسیدگی به شکایات به‌صورت روزانه بوده و نحوه اجرای آن شامل دریافت شکایات از سه مسیر: سامانه جامع روابط کار (وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی)، مراجعات حضوری کارکنان، و ایمیل، بررسی شکایت، تشکیل جلسه داوری و رسیدگی به شکایت با حضور ذی‌نفعان مستقیم، تصمیم‌گیری، مستندسازی و اعلام نتیجه، در صورت ارجاع پرونده از سامانه جامع کار، تهیه لایحه دفاعیه، و حضور نماینده حقوقی در جلسه رسیدگی اداره کار و ثبت نتیجه نهایی و ارائه بازخورد به واحد منابع انسانی می‌باشد. و از مصادیق آن می‌توان به موارد زیر اشاره نمود:

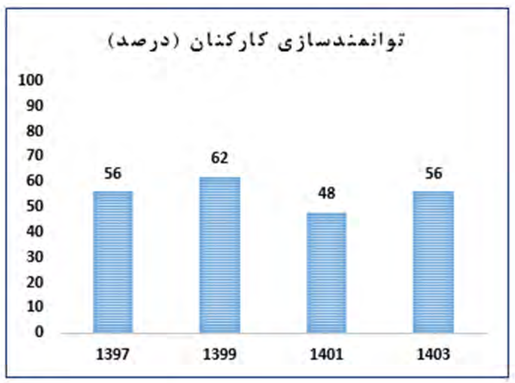
- o مشاوره‌های حقوقی منظم،
- o برگزاری دوره‌های آموزشی،
- o جلسات آگاه‌سازی الزامات قانونی قراردادی،
- o اصلاح قرارداد کارکنان،
- o گفتگوهای قراردادی جهت آگاه‌سازی و تشریح بندهای قراردادهای کاری همکاران
- o جلسات مرور درس آموخته‌های شکایات با واحدها

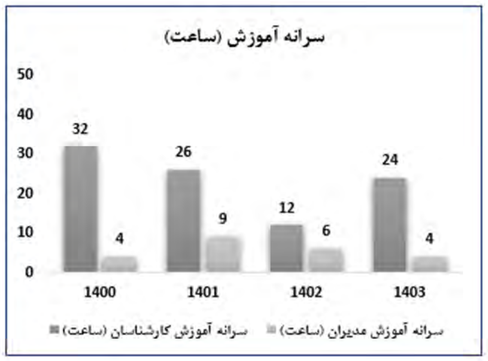
آموزش

به‌منظـور ارتقـای دانـش، مهـارت و توانایی‌هـای کارکنـان در راسـتای توسـعه قابلیت‌هـای کارکنـان و توسـعه سـرمایه انسـانی به‌عنـوان یکـی از اهـداف کلان سـازمان و هم‌سـو بـا اسـتراتژی توسـعه شایسـتگی کارکنـان آمـوزش و توسـعه کارکنـان بـر اسـاس اسـتاندارد ایـزو ۱۰۰۱۵ از طریـق روش اجـرای آمـوزش و دسـتورالعمل‌های نیازسـنجی آموزشـی، برنامه‌ریـزی آموزشـی، اثربخشـی آموزشـی به‌صـورت سـالانه یـا مـوردی بـرای کلیـه کارکنـان از طریـق سیسـتم جـام و دسـتورالعمل‌های آمـوزش اجـرا می‌شـود. کارکنـان در دوره آزمایشـی،کارکنان پاره‌وقـت بـا کارکـرد کم‌تـر از ۱۰۰ سـاعت در مـاه و کارکنـان پکیجـی شـامل دوره‌هـای آموزشی برگزار نمی‌شود.

از نتایـج اثربخشـی دوره‌هـای آموزشـی بـرای پایـش برنامه‌هـای توسـعه فـردی و ایجـاد هم‌سـویی بیـن شایسـتگی‌های تخصصـی و نیازهـای پسـت اسـتفاده می‌شـود. در راسـتای چابک‌سـازی سیسـتم آمـوزش و یادگیـری و بـا الگوبـرداری از مدل‌هـای آموزشـی ماننـد Coursera و نیـز یادگیـری خـرد، دوره‌هـای آموزشـی آف‌لایـن و بسـته‌های یادگیـری جهـت آمـوزش کارکنـان طراحـی شـده اسـت. هم‌چنیـن دوره‌هـای آموزشـی شـامل اصـول و فنـون مذاکـره، زبـان انگلیسـی، مدیریـت جلسات و گزارش‌نویسی برای کلیه کارکنان سازمان درنظرگرفته شده است.







نوآوری

رهبـران سـازمان بـا حضـور در شـبکه‌های یادگیـری از قبیـل حضـور فعـال در نمایشـگاه‌ها و همایش‌هـا، انجمن‌هـای علمـی نظیـر سـیگره و حمایـت از رویکردهایـی نظیـر مدیریـت تکنولـوژی، تدویـن گـزارش تخصصـی، ارائـه مقـالات در کنفرانس‌هـای معتبـر و چـاپ کتـاب، بـه اشـتراک‌گذاری و مطالعـه نشـریات معتبـر ماننـد Harvard Business Review نسبت به شناسایی فرصت‌های خلاقیت و نوآوری اقدام می‌نمایند.

باشگاه کتابخوانی

مونکوایـران بـا هـدف ارتقـای دانـش تخصصـی و عمومـی سـرمایه انسـانی درمجمـوع تعـداد ۳۷۹۵۶۹ عنـوان از انـواع منابـع و ۲۰۴۸۵۳ اسـتاندارد موردنیـاز را تهیـه نمـوده اسـت کـه بـه صـورت آنلایـن و فیزیکـی در اختیـار کارکنـان قـرار داده می‌شـود. به‌منظـور ترویـج فرهنـگ مطالعـه و کتاب‌خوانـی و باهـدف کمـک بـه رشـد و توسـعه بالندگـی در زندگـی شـخصی و مسـیر شـغلی، ایجـاد ارتباطـات مؤثـر و تحکیـم پیونـد تیم‌هـای کاری از طریـق ایجـاد رفاقـت و همراهـی، ایجـاد زبـان مشـترک بـرای گفتگـو و مذاکـره و تقویـت مهارت‌هـای نـرم از قبیـل فنـون مذاکـره، برقـراری ارتبـاط، مدیریـت جلسـات و رهبـری و بـا تأکیـد بـر شـعار "آینده روشن با خانواده کتاب‌خوان مونکو" در سال ۱۳۹۸ تشکیل گردید.



نقشی مؤثر در جامعه

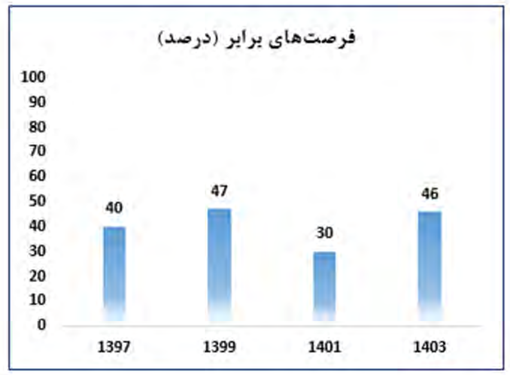
مونکوایران در راستای پایبندی به مسئولیت‌های اجتماعی خود، همواره با به‌کارگیری رویکردهای متنوع ازجمله قدردانی، فرهنگ‌سازی و حمایت، کارکنان خود را در ایفای نقش مسئولیت‌های اجتماعی خود ترغیب نموده و از فعالیت‌های انجام‌شده در این حوزه تقدیر می‌نماید. ازاین‌رو ضمن پیاده‌سازی اقداماتی در حوزه CSR که نیازمند همکاری و مشارکت فعالانه کارکنان است، در سال ۱۴۰۴ دستورالعمل مسئولیت‌های اجتماعی را تدوین و شرح وظایف، مسئولیت‌ها و نحوه مشارکت کارکنان را در آن تشریح و ابلاغ نموده است. از جمله اقدامات در زمینه مسئولیت اجتماعی شرکتی می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

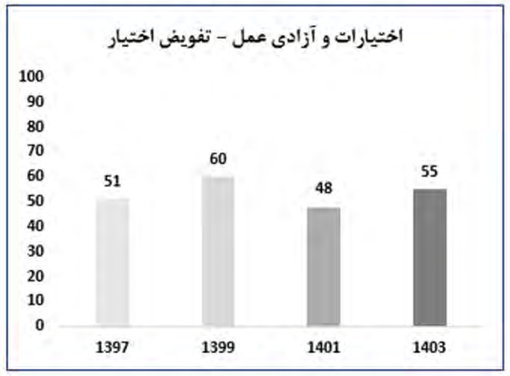
- برپایی دیوار همدلی مونکو
- تشکیل خیریه مونکو
- کمک به خانواده‌های بی‌بضاعت
- آزادی زندانیان نیازمند
- برپایی بازارچه خیریه مونکو
- بورسیه تحصیلی دانشجویان کم برخوردار
- حمایت از بیماران سرطانی نیازمند
- جمع‌آوری باطری‌های مستعمل جهت تهیه پروتز برای افراد کم‌توان
- جمع‌آوری درب بطری جهت ویلچر برای افراد کم‌توان
- مدیریت مصرف انرژی
- برگزاری کمپین اهدای خون
- برگزاری کمپین درختکاری

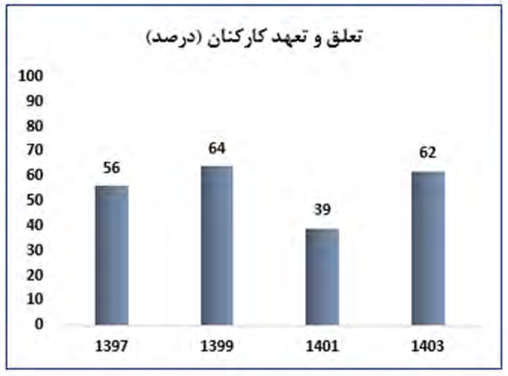


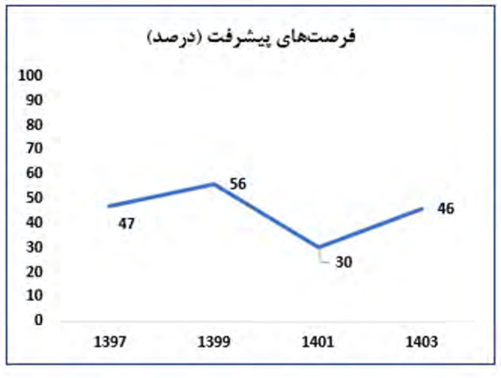
جهت اطلاع از اقدامات مسئولیت اجتماعی مونکوایران به گزارش مسئولیت اجتماعی این شرکت در وبسایت مونکوایران **www.monencogroup.com** مراجعه فرمایید.

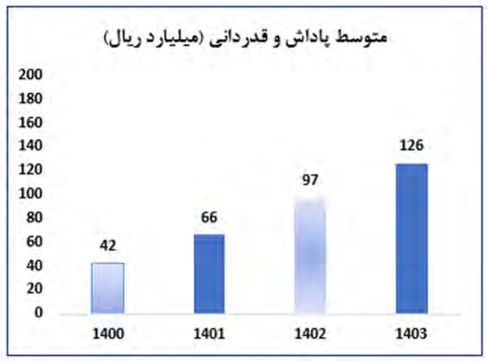
نگاهی به عملکرد اجتماعی مونکوایران

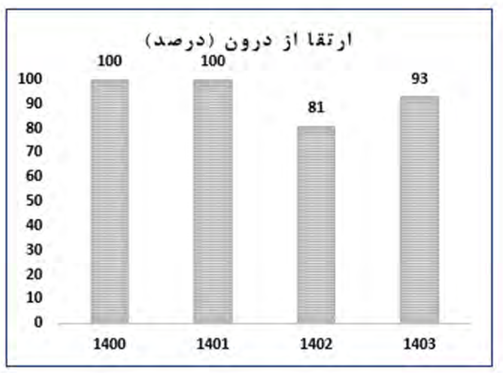


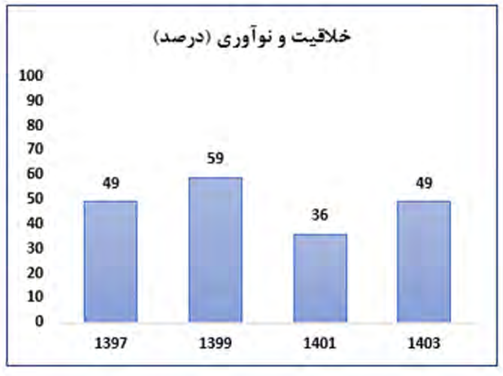


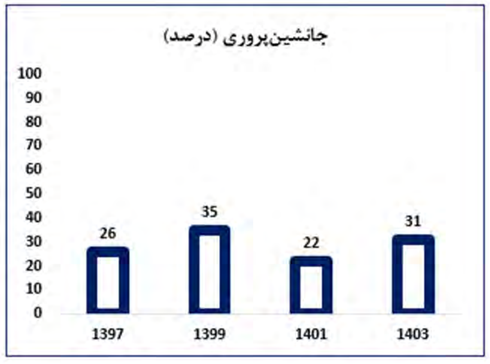


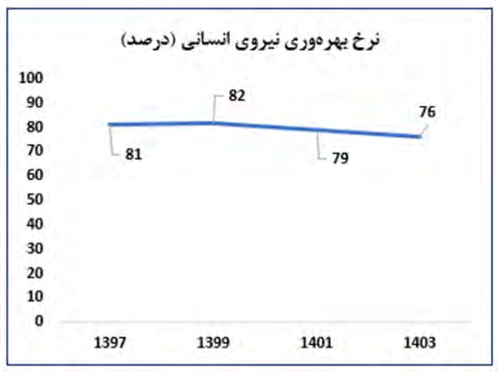












جامعه و کارکنان

GRI 400-418