



شرکت مهندسی و ساخت پره توربین مینا- پرتو

گزارش پایداری

۱۳۹۸

درباره گزارش پایداری

تیم مدیریتی شرکت پرتو با مدنظر قرار دادن اهداف توسعه پایدار و توجه ویژه به مسئولیت اجتماعی، بدنبال توسعه و گسترش کسب و کار خود است. امید داریم با نشر و اشتراک گذاری این گزارش در میان ذی نفعان، توانسته باشیم با معرفی رویکردهای عملیاتی و توانمندی های استراتژیک خود، به استحکام بخشی روابط با ذی نفعان دست یابیم.

نسخه PDF گزارش پایداری ۱۳۹۸ منطبق با استاندارد GRI نسخه ۲۰۱۶ تهیه شده که موضوعات اولویت دار در مسئولیت های اجتماعی شرکت پرتو در آن منعکس گردیده است تا به این ترتیب فعالیتها و پیشرفتهایش در این مقوله را برای خوانندگان شفاف نماید.

دوره گزارش دهی:

گزارش پایداری در دوره های سه ساله تهیه می شود.

دوره زمانی این گزارش از اول فروردین ماه تا بیست و نهم اسفندماه ماه ۹۸ می باشد

محدوده جغرافیائی:

شرکت مهندسی و ساخت پره توربین مینا - پرتو در استان البرز، کیلومتر ۷ جاده ملارد، بلوار مینا واقع است.

مسئولیت تهیه گزارش:

گزارش پیش رو توسط اعضا کمیته مسئولیت اجتماعی تهیه و توسط مدیر عامل به تصویب رسیده است.

اطلاعات تماس فرد پاسخگو:

حمیدرضا شیخ زین الدین

مسئول کمیته مسئولیت اجتماعی

تلفن ۰۲۶-۳۶۱۹۲۱۱۶

رایانامه info@MapnaBlade.com

پیام مدیر عامل

سازمان های مسئولیت پذیر در قبال جامعه، بطور منظم و داوطلبانه گزارشی از برنامه ها و شاخص های عملکردی خود در حوزه مسئولیت اجتماعی را منتشر می کنند. ما با تکیه بر اصول هفتگانه مسئولیت اجتماعی، به افزایش مشارکت‌مان در توسعه پایدار پرداخته و با تقویت پایداری کارکنان به اصول اخلاقی، تعهد درونی آن ها را افزایش داده تا به قوانین و مقررات و ارزش های اجتماعی احترام گذارده و در کنار منافع سازمان، منافع جامعه را نیز مورد توجه قرار دهند. همچنین با پرداختن به امور مربوط به سلامت کارکنان، مشتریان، جامعه، و سایر ذی نفعان از منظر حقوق شهروندی، نیروی کار، حاکمیت سازمانی، و مسئولیت در قبال محصولات و خدمات و فرایندهای ایمنی، عملکرد اجتماعی مان را مورد توجه قرار می دهیم. از جنبه پایداری اقتصادی به آثار و تبعات عملکرد مالی سازمان توجه نموده تا پیامدهای اقتصادی وارد بر مشتری، تأمین کنندگان، کارکنان، صاحبان سهام را شفاف نمائیم و با ارزیابی عملکرد زیست محیطی، ارتباط فعالیت های سازمان را با حوزه محیط زیست و پیامدهای ناشی از آن، چه آثاری که در زمان حاضر مشهود است و چه در نسل های آینده خود را نشان می دهد، مشخص کرده ایم.

برای ما ، توجه به مسئولیت اجتماعی به معنی داشتن تجارت پایدار و به دنبال آن به معنای اطمینان از استمرار رشد سودآور به همراه متعادل کردن منافع سهام داران، جامعه، و دیگر ذی نفعان است. بر این باوریم که اهداف توسعه پایدار، در عین اینکه مسئولیت‌پذیری اجتماعی را ارتقا می بخشند، فرصت های تجاری جدیدی را به روی سازمان نه تنها در سطح ملی بلکه در سطح بین‌المللی باز می کنند.

با قرارگرفتن در مسیر توسعه اقتصادی و گشودن درها برای همکاری با جوامعی که بدنبال توسعه برنامه کسب و کار و یا ارتقا سطح فناوری خود هستند، امیدواریم که همکاری های خود را با آنها در زمینه‌های مورد علاقه طرفین گسترش داده و با تبادل تجربیات در زمینه های فناوریهای مدرن، نوآوری، آموزش، بهداشت حرفه ای و ایمنی کارکنان، مصرف مواد و انرژی، اشتغال زایی، و مبارزه با فساد مقدمه توسعه پایدار را رقم بزنیم.

از جمله فعالیت های بنیادین برای بقای سازمان ها، توجه به فرایند تحقیق و توسعه است. همراهی با توسعه پایدار و با ارزیابی چرخه عمر محصولات، اثرات زیست محیطی ناشی از آن ها را در کل چرخه عمرشان مدنظر قرار داده- ایم. یافته های حاصل از ارزیابی چرخه عمر به ما کمک می کند تا فرایندهای تولید را بهبود بخشیم. با تمرکز بر روی ارتقاء قطعات تولیدی و تولید به روش Additive

Manufacturing (AM) به عنوان تکنیک اصلی تولید قطعات سازگار با محیط زیست، بدنبال توسعه این فناوریها در تولید و ساخت محصولاتمان هستیم. برای رسیدن به هدف توسعه پایدار، شاخص هایی در فرایندهای کاری همچون مصرف منابع، کاهش ضایعات و مدیریت پسماندها، کنترل مخاطرات زیست محیطی، تأثیرات زنجیره تأمین در اقتصاد محلی، حقوق و دستمزد، رضایت کارکنان، رضایت مشتریان، رضایت جامعه، کمکهای مالی خیرخواهانه، صرفه جوئی در انرژی، میزان برداشت آب، انتشار گازهای گلخانه ای، خریدهای محلی تعریف شده که با اندازه گیری و بررسی روند آنها، اثربخشی اقدامات را مورد بررسی قرار داده تا اطمینان حاصل کنیم فعالیت هایمان با اصول مسئولیت اجتماعی همراستا بوده و به این ترتیب به نسل های آینده برای آنچه که آنها نیز برای برآورده کردن نیازهایشان به آن نیاز دارند، احترام گذاشته ایم.

مدیر عامل



معرفی سازمان

تاریخچه: شرکت مهندسی و ساخت پره توربین مینا-پرتو (سهامی خاص) یکی از شرکت‌های زیر مجموعه ی گروه مینا می باشد که در تاریخ بیست و پنجم آبانماه یکهزار و سیصد و هفتاد و نه خورشیدی تشکیل و تحت شماره ۱۶۸۴۵۳ در اداره ثبت شرکتهای و مالکیت صنعتی تهران و با هدف ایجاد بستر سخت افزاری مناسب و توسعه تکنولوژی ساخت پره های توربین های گازی نیروگاهی و صنعتی و در راستای تکمیل زنجیره تأمین گروه مینا به ثبت رسیده است.

سهام داران: سهام داران اصلی شرکت پرتو عبارتند از شرکت گروه مینا با ۷۲ درصد سهام و شرکت مهندسی و ساخت توربین مینا(توگا) با ۲۸ درصد سهام.

پروانه های بهره برداری

ردیف	شرح مجوز	شماره مجوز	تاریخ بهره برداری	تعداد تولید
۱	پره توربین	۷۰۱۶۶	اسفند ۸۳	۶۶۵۰
۲	پره توربین	۷۲۵۰۸	مرداد ۸۹	۱۱,۰۰۰
۳	پره توربین	۱۰۹۸۵۰	خرداد ۹۲	۱۲,۵۰۰

شرکت پرتو با در اختیار داشتن هر سه فرایند تولید پره شامل ریخته گری، ماشین کاری، و پوشش و فرایندهای تکمیلی امکان ساخت تمامی پره های ثابت و متحرک توربین های گازی نیروگاهی و صنعتی را دارد.

محل قانونی شرکت:

آدرس کارخانه: کرج - کیلومتر ۷ جاده ملارد ، بلوار مینا
دفتر تهران: بلوار میر داماد ، شماره ۲۳۱، ساختمان مینا، طبقه سوم شمالی

موضوع فعالیت شرکت:

موضوع فعالیت شرکت مهندسی و ساخت پره توربین مینا (پرتو) طبق ماده ۵ اساسنامه به شرح زیر می باشد:

- ایجاد و بهره برداری از کارخانجات ساخت پره توربین های گازی نیروگاهی؛
- واردات لوازم و ماشین آلات به منظور تولید، تعمیر و نگهداری محصولات؛
- واردات کلیه مواد اولیه ، اجزاء قطعات مورد نیاز ساخت پره های توربین های مذکور؛
- تولید انواع پره توربین های نیروگاهی از طریق انتقال دانش فنی ساخت؛



- فروش محصولات تولید شده در داخل و یا صدور آن به خارج از کشور؛
- مشارکت با سایر اشخاص حقیقی و حقوقی، سرمایه گذاری در سایر موسسات به منظور پیشبرد موضوع شرکت؛
- مبادرت به هرگونه فعالیت بازرگانی، مالی و صنعتی که بطور مستقیم و یا غیر مستقیم به انجام موضوعات مشروحه فوق مربوط باشد.

محصولات :

در حال حاضر یراق آلات، قطعات نصبی، و تمامی پره های توربین های گازی نیروگاهی و صنعتی (از وزن 300 گرم تا ۱۵۰ کیلوگرم با پایه نیکل و کبالت) و همچنین پره های ارتقا داده شده با پوشش های مدرن TBC از طریق مهندسی معکوس در برنامه تولید قرار دارد. علاوه بر پره ها، دیگر قطعات قسمت داغ توربین از جمله قطعه سوپلر برنر (Swirler) ، سپرهای حرارتی در حال تولید می باشد.

هم اکنون سالیانه بالغ بر ۴۰۰ دست پره داغ توربین گازی که تقریباً بیش از ۹۰ درصد نیاز کشور در حوزه صنعت برق و به ارزش تقریبی ۲۰۰ میلیون یورو می باشد، در این شرکت ساخته و تحویل می شود و نیاز کشور به صورت اصولی و با حداقل وابستگی در داخل کشور تامین می گردد. در راستای برنامه های شرکت بمنظور توسعه صادرات، تاکنون پرتو موفق به صادرات پره به کشورهای سوریه، عراق و هند در رقابت با شرکت های معتبر OEM و Non OEM گردیده است. فهرستی از مهمترین محصولات در جدول نمایش داده شده اند. به جهت آگاهی مشتری از ویژگی های محصولات، همراه با آنان کتابچه محصول تحویل می گردد که در آن به کلیه الزامات تولید و آزمون های کیفیت پرداخته شده و با پیروی از استاندارد EN 10204 2004 Type 3.1 کلیه مستندات در اختیار مشتری قرار داده می شود. همچنین مدارک ارائه شده در جهت مستند کردن و کامل سازی اطلاعات مربوط به بازرسی ظاهری که برای تمامی پره های ثابت و متحرک مطابق با

مشخصه های فنی و کیفی معتبرکنترل و مورد تایید می باشد .



تعدادی از محصولات شرکت مهندسی و ساخت پره توربین مینا(پرتو)

قطعات داغ توربین گازی ۲۵ مگاوات زوریا MGT30 (DU80)	MGT70 (3)	GE F5	GE F6	قطعات داغ توربین گازی آلستوم GT13E2	قطعات داغ توربین گازی ۱۳۲ مگاوات GE F9	قطعات داغ توربین گازی ۱۶۲ مگاوات زیمنس MGT70(V94.2)
تولید کلیه پره های ثابت و متحرک	تولید کلیه پره های ثابت و متحرک	پره متحرک ردیف اول توربین	پره های متحرک ردیف اول و ثابت ردیف اول تا سوم و پره ثابت ردیف اول	پره های ثابت و متحرک ردیف های ۱ الی ۵	تولید کلیه قطعات داغ و پره های توربین از طریق مهندسی معکوس	تولید کلیه پره های ثابت و متحرک تحت لیسانس زیمنس آلمان
کلیه یراق آلات تمامی پره های توربین	کلیه یراق آلات تمامی پره های توربین			قطعات Inside Segment و Outer Segment و Front Segment	کلیه یراق آلات تمامی پره- های توربین	کلیه یراق آلات تمامی پره- های توربین
				قطعات Stator Heat Shield		سویلر برنر

ترکیب کارکنان:

جمع	تعداد کارکنان پیمانی	تعداد کارکنان رسمی	مدیر و رئیس		
۹۸۲	۷۶	۸۳۸	۶۸	مردان	جنسیت
۵۲	۰	۴۷	۵	بانوان	
۷۶	۱۳	۶۳	۰	زیر ۳۰ سال	سن
۹۳۸	۵۹	۸۱۲	۶۷	بین ۳۰ تا ۵۰ سال	
۲۰	۴	۱۰	۶	بیش از ۵۰ سال	

در پایان سال ۱۳۹۸ تعداد کارکنان شاغل در شرکت پرتو ۱۰۳۲ نفر بوده که ترکیب آن ها به شرح جدول مقابل می باشد :



مهمترین رویدادها

شرکت پرتو در سال ۱۳۷۹ تأسیس شد و کارخانه شامل کارگاه های ریخته‌گری دقیق و ماشینکاری، در سال ۱۳۸۲ افتتاح گردید.

برترین دستاوردها و افتخارات



۱۳۸۲	عقد قرارداد انتقال دانش فنی پره های توربین V94.2 با شرکت زیمنس
۱۳۸۵	دریافت گواهینامه سیستم مدیریت یکپارچه و تأییدیه کیفیت شرکت زیمنس
۱۳۸۵	اولین توسعه کارخانه با تأسیس کارگاه پوشش دهی و عملیات تکمیلی
۱۳۸۶	تأسیس واحد تحقیق و توسعه
۱۳۸۹	توسعه پوشش سرامیک (TBC) بر روی محصولات
۱۳۸۹	عقد قرارداد انتقال دانش فنی پره های توربین DU80 با شرکت زوریا اکراین
۱۳۹۲	ایجاد واحد توسعه کسب و کار جدید
۱۳۹۲	توسعه محصول MAP2A
۱۳۹۵	توسعه محصول MAP2B
۱۳۹۵	دومین توسعه کارخانه با افزایش فضای کارگاهی



نگرش شرکت پرتو به مسئولیت اجتماعی

با توجه به شناسائی نیازها و انتظارات ذینفعان، ابعاد مختلف پایداری اقتصادی، اجتماعی، و زیست‌محیطی مورد توجه رهبران قرار گرفته است. اهداف تنوع‌بخشی و پایداری در تأمین منابع مالی برای سرمایه‌گذاری‌های استراتژیک و ارتقاء بهره‌وری در راستای پایداری اقتصادی شرکت و هدف ارتقای عملکرد مسئولیت اجتماعی در راستای پایداری اجتماعی و زیست‌محیطی در نقشه استراتژی لحاظ گردیده است. در مواردی که موضوعات اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی در تعارض با منافع شرکت بوده با توجه به ابعاد پایداری، تصمیم‌گیری شده است. خرید ماشین‌آلات و فناوری‌ها با ارزیابی ملاحظات زیست‌محیطی، پروژه‌های ساخت داخل با هدف جلوگیری از خروج ارز و ایجاد اشتغال، تعریف پروژه‌های بازیافت مواد مصرفی مانند آلیاژ و موم، فروش مستقیم پسماندها به صنایع مربوطه (موم و سرامیک) از جمله موارد اجرای این رویکرد می باشد. در راستای هدف استراتژیک ارتقای عملکرد مسئولیت

مأموریت ما:

ما مهندسی، ساخت و تأمین قطعات داغ توربین های گازی و محصولات مشابه را با بهره‌گیری از منابع و فناوری های نوین برای مشتریان حوزه نیرو، نفت و گاز و سایر صنایع در بازارهای داخلی و بین المللی انجام می دهیم.

چشم انداز ما:

رهبری در بازارهای داخلی و حضوری مؤثر در بازارهای بین المللی در قطعات داغ توربین های گازی نیروگاهی و صنعتی با تمرکز بر ارائه محصولات متنوع و متمایز

اجتماعی و مطابق با الزامات سیستم مدیریت محیط زیست ISO14001 و قوانین و مقررات سازمان حفاظت محیط زیست، کلیه ریسک‌های فعالیت‌ها، محصولات و خدمات شرکت طی مراحل چرخه عمر اعم از خرید مواد اولیه، تولید محصول، تحویل به مشتری، بازیافت یا دفع ضایعات تحت کنترل قرار گرفته‌اند.

همچنین بازیافت پسماندهای ارزشمند خط تولید، براساس فرایندهای تعریف شده، مدیریت و کنترل می-شود. همچنین با هدف استفاده بهینه از منابع طبیعی و به منظور افزایش راندمان توربین و طول عمر محصولات، پروژه MAP2PLUS اجرا گردید و با یادگیری از این پروژه، طرح‌ریزی و اجرای پروژه

MAP2A در سال ۹۲ و پروژه MAP2B در سال ۹۵ با موفقیت انجام شد. پیاده‌سازی فناوری‌های نوین، قابلیت تولید پره های توربین های با راندمان بالا را نیز بر دیگر قابلیت ها افزوده است.

از مصادیق اثربخشی فناوری های نوین می توان به کاهش زمان تولید، مواد مصرفی و قیمت تمام شده محصولات و همچنین توسعه سبد محصول اشاره نمود. ریخته گری پره های با دانش نوین ریخته گری در جهت ارتقاء راندمان و توان توربین های گازی، کاهش مصرف سوخت و آلاینده های زیست محیطی اجرا شده‌اند.

شفافیت سازمانی

گزیده پیام مدیر عامل گروه مینا در ابلاغ کدهای رفتاری

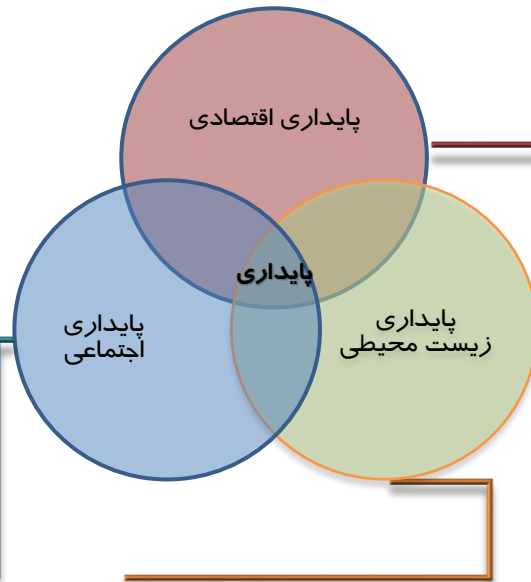
هر سازمان توسعه یافته و پویانده‌ای باید تعاریفی عقل محور و زیرساختهائی دانش بنیان و البته خردگرا و منطقی برای تبیین و تدقیق استانداردها یا الگوهای از پیش تعیین شده و جدید داشته باشد و آن‌ها را برای همکاران و مخاطبان و مشتریان خارج از سازمان خویش در قالبی استوار و گویشی خوانا و روان ارائه نماید و در جهت تحقق تمام و کمال آن، همه افراد و افشار جامعه انسانی تحت پوشش خود را به تلاشی گسترده و همه جانبه فرا خواند. در سال ۱۳۹۳ با اتمام پروژه تدوین کدهای رفتاری (الگو رفتار) در شرکت گروه مینا، همین مهم را در نخستین فراز از اهداف عالی خود جای دادیم. پای بندی همگانی و همه جانبه در جاری سازی این الگورفتارها نشانه از سرآمدی و قدم گذاردن در مسیر تعالی است. اعتبار آینده علمی و اخلاقی ما بسته به مسئولیت پذیری یکایک ما در اجرای همه جانبه و تعادل در الگورفتارهاست .

در سند جامع اخلاقی گروه مینا و پرتو، خط مشی اخلاقی در قبال گروههای مختلف ذینفعان به شرح فوق تبیین شده است و در مراودات مختلف و رویکردهای مرتبط رعایت می‌شود. توجه عمومی به اصول اخلاقی و مسئولیت اجتماعی شرکت ها جلب شده است. شرکتها باید انتظارات جامعه را نه تنها با تمرکز بر رهنمودها و قوانین بین المللی بلکه با درک ارزشهای متنوع در طیف گسترده ای از دیدگاه ها برآورده سازند.

الگورفتارهای گروه مینا برای کلیه کارمندان معیارهایی را تعیین می کند تا به اهمیت انطباق با قوانین و مقررات ، قوانین شرکت و هنجارهای اجتماعی پی برده و تصمیمات اخلاقی بگیرند و اقدامات مناسبی با رعایت صداقت در فعالیت های روزمره خود انجام دهند.

<p>• اطلاع‌رسانی شفاف، به‌موقع، دقیق و کامل و ارائه مشاوره مؤثر و آموزش لازم، پاسخ ما به حق اطلاع‌یابی مشتریان و مصرف‌کنندگان است.</p>	<p>در قبال مشتریان و مصرف‌کنندگان</p>
<p>• اطلاع‌یابی نسبت به هر آنچه با حقوق مادی و معنوی همکاران در ارتباط است، حق منابع انسانی است و اطلاع‌رسانی شفاف، به‌موقع، دقیق و کامل وظیفه اخلاقی سازمان است.</p>	<p>در قبال منابع انسانی</p>
<p>• قانون‌پذیری و پایبندی به تعهدات دوجانبه و مواجهه صادقانه، صریح و شفاف با رقبا خصلت سازمانی ما است. • پایبندی به شفافیت و قانون‌پذیری و پرهیز از هرگونه ارتباط دوگانه با منابع انسانی رقبا، تعامل حرفه‌ای ما با رقبا است.</p>	<p>در قبال رقبا</p>
<p>• تعامل با تأمین‌کنندگان را بر بیان دقیق و شفاف انتظارات و تعهدات طرفین بنا می‌نیم.</p>	<p>در قبال تأمین‌کنندگان و پیمانکاران</p>
<p>• شفافیت و سلامت در انجام معامله‌های تجاری را ضامن حلال‌بودن درآمد سهامداران می‌دانیم. • اطلاع‌یابی از وضعیت شرکت و عملکرد آن و رعایت عدالت در دستیابی به اطلاعات، حق سهامداران است و ارائه گزارش‌های شفاف و اطلاعات دقیق و کامل به سهامداران، نقدپذیری و پاسخگویی شفاف، وظیفه ما در قبال انتقادهای سهامداران است.</p>	<p>در قبال سهامداران</p>
<p>• ایجاد نظام یکپارچه و شفاف اطلاع‌رسانی و ارتباطات بین شرکت‌ها و نیز ایجاد نظام جامع و منصفانه ارزیابی را وسیله تأمین حقوق آنها می‌دانیم.</p>	<p>در قبال شرکت‌های گروه</p>





شناسائی و اولویت‌گذاری اصول مسئولیت اجتماعی

تجزیه و تحلیل اقدامات و فعالیتها با نگرش تأثیرگذاری بر مسئولیت اجتماعی و اهداف پایداری (SDG's)، چشم-انداز جدیدی در ارزیابی هایمان از عملکرد اجتماعی، اقتصادی، و زیست محیطی سازمان جلوی رویمان گشوده است. مسئولیت اجتماعی از موضوعات مورد توجه رهبران و کارکنان در شرکت مهندسی و ساخت پره توربین مینا بوده و میباشد. شرکت همواره خود را در قبال کلیه ذینفعان بالاخص جامعه مسئول دانسته و سعی نموده در مسیر ایفای این مسئولیت قدم بردارد. شرکت پرتو نظامی جامع در جهت پایه گذاری مسئولیت اجتماعی با بهره-گیری از استانداردهای معتبر بین‌المللی و الگوبرداری از شرکتهای برتر تعریف نموده است. این شرکت در کنار اهداف تجاری سالیانه، اهداف و رسالت مسئولیت اجتماعی خود را نیز تعریف کرده و مدنظر قرار می دهد. به این منظور ارکان جهت ساز مسئولیت اجتماعی و اهداف استراتژی های کلان در این حوزه، همراستا با استراتژی های جاری شرکت تدوین می شود. شرکت پرتو اهداف استراتژیک متناسب جهت دستیابی به پایداری

رهبری اکوسیستم سازمان با توسعه اقتصاد ملی و خلق مشترک محصولات و خدمات برای تولید انرژی و ارتقا سطح رفاه جامعه

کمک به مشتریان از طریق ارائه محصولات با راندمان بالاتر به منظور صرفه جویی در مصرف منابع و کاهش آلودگی های زیست محیطی

تأمین منافع پایدار سهامداران از طریق ارتقا سطح رقابت پذیری و رشد درآمد

گسترش روابط بلند مدت با جوامع محلی از طریق انجام فعالیتهای شهروند شرکتی با همکاری ذینفعان

مدیریت مسئولانه توسعه محصولات و خدمات برای به حداقل رساندن پیامدهای زیست محیطی در کلیه مراحل چرخه عمر

حفظ رهبری بازار داخلی و نفوذ در بازارهای هدف بین‌المللی با خلق ارزش برای مشتریان از طریق قیمت رقابتی و ایجاد تمایز در محصولات و خدمات

ارتقا سطح سلامت کارکنان و جلوگیری از وقوع آسیب های شغلی

مدیریت جنبه های بارز زیست محیطی با بهینه سازی مصرف منابع و انرژی در عملیات سازمان

نوآوری در محصولات، خدمات و فرایندهای تولیدی و توسعه فناوری های نوین

رهبری مبتنی بر ارزش های سازمانی با تمرکز بر کارکنان و نوآوری و احترام به گوناگونی و تنوع

تعالی و توسعه عملیات از طریق ارتقا بهره‌وری، توسعه ظرفیت تولید و تأمین بهینه

شفافیت و پاسخگویی در قبال ذینفعان و ارتقا آگاهی آنها

اقتصادی و اجتماعی و زیست‌محیطی را تعریف می‌کند. مهم‌ترین اهداف "داخلی‌سازی اقلام و ماشین‌آلات" جهت افزایش تاب‌آوری و "نفوذ در بازارهای هدف بین‌المللی از طریق ایجاد شراکت با شرکت‌های تعمیرات و نگهداری" و "تنوع‌بخشی به منابع مالی" جهت پایداری اقتصادی سازمان و "ارتقای عملکرد مسئولیت اجتماعی" جهت عمل به تعهدات اجتماعی و زیست‌محیطی شرکت می‌باشد. متناسب با این اهداف، اقدامات و پروژه‌ها تعریف و منابع لازم اختصاص داده می‌شود. شرکت پرتو جهت پیاده‌سازی و اجرایی نمودن این اهداف از رویکرد کارت امتیازی متوازن و از نظام مدیریت فرایندها بهره می‌برد. در ادامه با یادگیری از شرکت‌های پیشرو، استاندارد ۲۶۰۰۰، چارچوب GRI، و تحلیل محیطی موضوعات پایداری در سه سرفصل پایداری اقتصادی، پایداری زیست‌محیطی، و پایداری اجتماعی تعریف و در کمیته مسئولیت اجتماعی مورد تصویب قرار گرفت.

مدل توسعه پایدار

تحقق اهداف توسعه پایدار SDG's، همکاری دامن‌دار و تقویت شده ملی و جهانی را می‌طلبد که دولت‌ها، جامعه مدنی، بخش خصوصی، و سایر عوامل را گرد هم می‌آورد. همکاری نزدیک با ذینفعان به ما کمک می‌کند تا در حوزه پایداری به چالش‌های پیچیده و درهم‌تنیده که بیشتر مورد توجه قرار نگرفته، بپردازیم. توسعه پایدار بر پایه اصول پایداری اقتصادی، پایداری زیست‌محیطی، و



پایداری اجتماعی بنا شده است. بر همین اساس در مدل پایداری شرکت پرتو ضمن توجه به این اصول و درک اهداف توسعه پایدار و توجه به ده اصل پیمان جهانی سازمان ملل UNGC، موضوعات پایداری تعریف شده است.

اصول دهگانه منشور جهانی سازمان ملل

- ۱- احترام به حقوق بشر و حمایت از حقوقی که در سطح بین‌المللی به رسمیت شناخته شده‌اند.
- ۲- اطمینان حاصل کردن از اینکه حقوق مزبور مورد سوءاستفاده قرار نمی‌گیرند.
- ۳- آزادی تشکلهای صنفی و به رسمیت شناختن حق آنها برای مذاکره، عقد قرارداد و چانه‌زنی به نمایندگی از طرف اعضا.
- ۴- حذف کار اجباری در همه اشکال آن.
- ۵- منع استفاده موثر از کار کودکان.
- ۶- خاتمه دادن به اعمال تبعیض در استخدام یا ارجاع شغل به افراد.
- ۷- حفظ محیط زیست و پیش‌بینی چالش‌های زیست - محیطی و پیامدهای ناشی از آلودگی آن.
- ۸- احساس مسئولیت در ارائه ابتکار و نوآوری به منظور بهینه کردن محیط فعالیت.
- ۹- توسعه فناوری‌هایی که به حفظ محیط زیست کمک می‌کنند، تشویق ابداع این فناوری‌ها و انتقال آنها به سایر کشورها.
- ۱۰- مقابله همه صاحبان مشاغل و حرفه‌ها با اشکال گوناگون رشا و....

موضوع پایداری	شاخص	هدف ۹۸	عملکرد ۹۸	رویکردها
موضوع یک	میزان فروش: (میلیون ریال)	۴,۰۴۲,۶۰۴	۴,۰۵۰,۶۳۸	ایجاد و حفظ مزیت رقابتی پایدار؛
	میزان سود خالص: (میلیون ریال)	۷۴۰,۵۴۴	۱,۵۰۳,۹۴۰	طراحی و اجرای برنامه های ترویجی؛
	بازده فروش: درصد	۱۸	۳۷	
موضوع دو	وفاداری مشتری	۹۰	۱۰۰	پیش بینی نیازها، انتظارات و الزامات متفاوت مشتریان بالفعل و بالقوه؛
	سهم بازار داخل محصولات :	۹۰	۱۰۰	شناسایی گروههای مختلف مشتریان و انتخاب بازارهای هدف؛
	سهم بازار داخل محصولات GE :	۸۰	۱۰۰	ارائه ارزش پیشنهادی جذاب و پایدار به بخشهای مختلف مشتریان؛
	حجم صادرات: (میلیون یورو)	۱۳,۴۲	۷,۴	
	رضایت مشتریان:	۹۰	۸۴	ارائه محصولات و خدمات با کیفیت رقابتی در قالب زنجیره ارزش و پاسخگویی به نیازهای جامع مشتریان؛
	مدت زمان معرفی محصولات جدید (ماه) :	۱۸	۲۱	
	تنوع محصولات :	۱۱۷	۱۰۹	ارائه محصولات و خدمات با قیمت رقابتی در قالب زنجیره ارزش؛
موضوع سه	درصد تحقق اهداف R&D:	۱۰۰	۷۸,۶	مدیریت فناوری؛
	درصد تحقق برنامه های R&D:	۱۰۰	۸۷,۱	مدیریت خلاقیت و نوآوری های سازمانی؛
	تعداد فناوری های نوین در مرحله تکوین:	-	۱۵	نوآوری و توسعه سبد محصولات و خدمات؛
	نوآوری در محصولات، خدمات و فرایندهای تولیدی و توسعه فناوری های نوین			خلق ارزش برای مشتریان از طریق نوآوری؛ مشارکت ذی نفعان در توسعه محصولات، خدمات و تجربه های جدید و نوآورانه؛ توجه به چرخه عمر در فرایند توسعه محصول؛

پایداری اقتصادی

<p>منبع یابی و شناسایی فرصت های همکاری؛ ارزیابی تأمین کنندگان؛ حمایت از تأمین کنندگان/همکاران تجاری/ پیمانکاران؛ مدیریت جامع نت در چرخه عمر دارایی های فیزیکی؛ مدیریت برنامه ریزی و هماهنگی یکپارچه؛</p>	۹۱,۲	۱۰۰	میزان تحقق برنامه تأمین:	<p>تعالی و توسعه عملیات از طریق ارتقا بهره‌وری، توسعه ظرفیت تولید و تأمین بهینه</p> <p>موضوع چهار</p>
	۹۹,۱۹	۱۰۰	میزان انطباق کیفی خرید:	
	%۹۴ %۸۶ %۹۱	۱۰۰	درصد تحقق برنامه تولید به تفکیک کارگاه‌ها:	
	۱۰۰	۱۰۰	میزان تحویل نسبت به برنامه تحویل:	
	۳۵۶۶	۲۲۰۰	PPM کل محصولات: ۲۱۰۰ عدد	
	۷۲	۸۰	درصد تأمین اقلام از داخل کشور :	
	۱,۰۹	۱	شاخص های بهره وری (کل)	
	۴,۱۹	۳,۴	شاخص های بهره وری (مواد)	
	۱,۹۷	۱,۷	شاخص های بهره وری (سرمایه)	

موضوع پایداری	شاخص	هدف ۹۸	عملکرد ۹۸	رویکردها
موضوع یک	کمک به مشتریان از طریق ارائه محصولات با راندمان بالاتر به منظور صرفه جویی در مصرف منابع و کاهش آلودگی های زیست محیطی	-	۱۴	ارزیابی پیامدهای تکنولوژی های نوین و جایگزین؛
	مدیریت مسئولانه توسعه محصولات و خدمات برای به حداقل رساندن پیامدهای زیست محیطی در کلیه مراحل چرخه عمر	۷۶	۷۸	مدیریت چرخه عمر محصولات و خدمات از دیدگاه بهداشت عمومی، ایمنی، و محیط زیست؛
	درصد نتایج منطبق در اندازه گیری آلاینده های محیط زیست به کل نتایج:	۱۰۰	۱۰۰	مدیریت مسئولانه چرخه عمر محصولات و خدمات؛
موضوع سه	نسبت فاکتورهای بالاتر از حد مجاز پساب به تعداد کل:	۰	۰	اندازه گیری و بهینه سازی پیامد فعالیتها، خدمات و محصولات بر روی سلامت عمومی، ایمنی و محیط زیست؛
	نسبت فاکتورهای بالاتر از حد مجاز گاز دودکش به تعداد کل:	۰	۰	مدیریت مصرف منابع طبیعی و انرژی؛
	نسبت فاکتورهای بالاتر از حد مجاز آلاینده های هوا به تعداد کل:	۰	۰	
	نسبت عوامل بالاتر از حد مجاز آلاینده های صوتی به تعداد کل:	۰	۰	
	مقدار برق مصرفی به واحد محصول: KWh	-	۹۴,۳	
	متوسط RPN جنبه های بارز	-	-	
	نسبت میزان آب بازیافتی به کل آب مصرفی	-	-	
	میزان مصرف آب بر واحد محصول	-	۷۷۹	
	میزان مصرف گاز بر واحد محصول	-	-	

پایداری زیست محیطی

موضوع پایداری	شاخص	هدف ۹۸	عملکرد ۹۸	رویکردها
پایداری اجتماعی	موضوع یک رهبری اکوسیستم سازمان با توسعه اقتصاد ملی و خلق مشترک محصولات و خدمات برای تولید انرژی و ارتقا سطح رفاه جامعه	تعداد بازدیدهای انجام شده توسط مشتریان خارج گروه	-	مشارکت ذی‌نفعان در توسعه محصولات، خدمات، و تجربه‌های جدید و نوآورانه؛
			-	مشارکت کارکنان و ذینفعان در توسعه فناوری های جدید؛
			۹۵	مدیریت خلاقیت و نوآوری‌های سازمانی؛
				توسعه همکاری‌های استراتژیک و عملیاتی؛
				شناسایی و تحلیل قابلیت‌های شرکا در جهت تکمیل قابلیت‌های سازمان؛
				کمک به توسعه پایدار جوامع با رهبری فکری و توسعه فناوری؛
				نسبت تحقق برنامه قطعات برونسپاری
				نسبت تأمین اقلام از تأمین کنندگان محلی به کل اقلام تأمین شده
موضوع دو	حمایت از بنیادهای خیریه و سازمان‌های مردم‌نهاد: تعداد کارآموز جذب شده از دانشگاه‌ها: رضایت گروه NGO : شهروند مسئولیت پذیر، پاسخگو، خدمت‌گزار مردم: تعداد اهدا کنندگان خون: تعداد مشارکت پرسنل در خیریه مهر پرتو: میزان کمک به مددجویان خیریه: (میلیون ریال) تعداد خانوار تحت پوشش خیریه مهر پرتو:	۷۶	۸۸	حمایت از توسعه همکاری ها با نهادهای اجتماعی و انجمن های علمی
		-	۱۹	افزایش آگاهی کارکنان و تشویق آنها به مشارکت در مسئولیت اجتماعی
		۷۱	۸۸	
		۷۶	۸۴	
		-	۷۴	
		-	۵۴۸	
		-	۸۵۰	
		-	۵۸	

اندازه‌گیری و بهینه‌سازی پیامد فعالیت‌ها، خدمات، و محصولات بر روی سلامت عمومی، ایمنی، و محیط زیست؛ ایجاد محیط کار ایمن و سالم؛	۴,۷۷	۲,۵	نرخ شدت حوادث (LWD) :	ارتقا سطح سلامت کارکنان و جلوگیری از وقوع آسیب‌های شغلی	موضوع سه
	۵,۳	۵	نرخ رفتارهای نایمن SBS:		
	۸۷,۷	۹۷	نرخ استعداد حادثه پذیری:		
	۲۵,۸	۲۶,۵	نرخ اختلالات اسکلتی و عضلانی:		
	۲۵,۸	۲۷	میانگین سالانه BMI :		
	۹۰,۹	۹۸	نسبت نتایج منطبق بهداشت حرفه‌ای به کل:		
	۹۶,۱۶	۱۰۰	درصد افراد با اسپیرومتری نرمال در پرسنل تولیدی:		
	۹۰,۷۱	۹۵	درصد افراد با ادیومتری نرمال در پرسنل تولیدی:		
	۱۰۰	۹۷	درصد واکسینه شدگان بر علیه کزاز:		
	۰,۰۹	۰,۱۵	نرخ تکرار حوادث LTC :		
	۹۱,۱۹	۸۷,۵	شاخص سلامت عمومی:		
تسری ارزش‌ها و اخلاقیات در سراسر زنجیره ارزش؛ الهام بخشی برای کارکنان از طریق رفتار، اقدامات، و تجارب رهبران، حمایت رهبران از خلق ایده‌های نو توسط کارکنان، ترویج و ترغیب فرصت‌های برابر و گوناگون، ترغیب و حمایت کارکنان در خلق تصویر و شهرت سازمان، ایجاد توازن کار و زندگی، احترام به گوناگونی کارکنان و استقبال از آن، ارج نهادن به بازنشستگان،	۶۷,۵	۶۸	درصد رضایت از سامانه پیشنهادها:	رهبری مبتنی بر ارزش‌های سازمانی با تمرکز بر کارکنان و نوآوری و احترام به گوناگونی و تنوع	موضوع چهار
	۲۰۱	-	تعداد خدمات برجسته کارکنان:		
	۶۰	۶۴	نرخ مشارکت کارکنان در سامانه پیشنهادها:		
	۵,۲۱	-	نسبت اشتغال خانم‌ها به کل		
	۵۵	۶۱	رضایت کارکنان از تعادل کار و زندگی		
	۳,۹	-	میانگین مرخصی‌های مازاد - روز		
	۲۰۳	-	توازن عملیاتی کار و زندگی (میانگین ساعت اضافه کار)		
	۵۹	۶۱	میزان رضایت از توجه، احترام، و قدردانی :		
	۳۱	۶۱	میزان رضایت از ایجاد فرصت‌های پیشرفت:		
۸۷,۵	-	میزان اشتغال افراد بومی:			

موضوع پایداری	شاخص	هدف ۹۸	عملکرد ۹۸	رویکردها
شفافیت و پاسخگویی در قبال ذینفعان و ارتقا آگاهی آنها	میزان آگاهی استراتژیک کارکنان	-	۶۵	تعیین و درمیان گذاری تمرکز استراتژیک سازمان؛
	رضایت مشتریان:	۹۰	۸۴	شناسایی و پاسخگویی به نیازها و انتظارات ذینفعان کلیدی؛
	رضایت کل جامعه:	۷۶	۷۹	شفافیت و پاسخگویی به ذینفعان و جامعه؛
	رضایت تامین کنندگان:	۷۷	۶۳	حاکمیت موثر سازمانی؛
	میزان انطباق پرداخت تعهدات بیمه‌ای و مالیاتی با قوانین:	۱۰۰	۱۰۰	گزارش دهی مالی؛
	میزان انطباق معاملات شرکت با آیین‌نامه معاملات:	۱۰۰	۱۰۰	سرمایه گذاری و برداشت سرمایه با در نظر گرفتن آثار اقتصادی، اجتماعی، و زیست محیطی؛
	نفر ساعت آموزش HSE پیمانکاران:	-	۱۷۵۴	ارتقا آگاهی مشتریان در استفاده مسئولانه از محصولات و خدمات؛
	تعداد مجوز ایمنی کار صادر شده برای پیمانکاران:	-	۱۱۴۲	
	رضایت گروه سازمان‌های حاکمیتی:	۷۹	۷۶	
	تصویر و شهرت سازمان:	۷۶	۷۹	
	سازمان اخلاق‌گرا، قانون‌مدار، درستکار:	۷۶	۸۲	
	احترام به حق مردم و نسل آینده:	۷۶	۸۲	

<p>رصد علم و فناوری با تمرکز بر موضوعات پایداری؛ تجهیز و راه اندازی آزمایشگاه R&D؛ بازنگری نقشه راه تکنولوژی همسو با اهداف جدید استراتژیک؛ طراحی سبد پروژه های تحقیق و توسعه در افق چشم انداز همسو با استراتژی های سازمان؛ کسب دانش و تهیه تجهیزات و ماشین آلات و تجاری سازی ساخت مدل های مومی و فلزی و سرمایه ای از طریق AM؛</p>	<p>مدیریت فناوری؛ مدیریت خلاقیت و نوآوری های سازمانی؛ نوآوری و توسعه سبد محصولات و خدمات؛ خلق ارزش برای مشتریان از طریق نوآوری؛ مشارکت ذی نفعان در توسعه محصولات، خدمات، و تجربه های جدید و نوآورانه؛ توجه به چرخه عمر در فرایند توسعه محصول؛</p>		<p>درصد تحقق سبد پروژه های R&D؛ میزان دستیابی به دانش فنی AM در ساخت مدل های مومی و فلزی و سرمایه ای</p>	<p>نوآوری در محصولات، خدمات، و فرایندهای تولیدی و توسعه فناوری های نوین</p>	<p>موضوع سه</p>	
<p>تدوین دستور العمل و بکارگیری سطح دو SCOR برای منبع یابی و شناسایی فرصت های همکاری؛ طراحی و استقرار نظام ارتباط با تأمین کنندگان SRM؛ ایجاد شاخص اندازه گیری کارایی و اثر بخشی مبتنی بر هزینه؛ بازنگری در محاسبه شاخصها و تعمیم به سطوح پایین تر گروه کالا و تأمین کننده مطابق با بخش بندی تأمین کنندگان؛ جاری سازی بخش بندی تأمین کنندگان در برون سپاری؛ ایجاد شراکتهای پایدار و توسعه منابع تأمین؛ ارزیابی های تأمین کنندگان در SAP؛ تدوین و اجرای روش های حمایت از تأمین کنندگان / همکاران تجاری و پیمانکاران؛ ایجاد کمیته ساخت داخل در سطح مدیران زنجیره ارزش پرتو؛ تدوین و اجرای نقشه راه کاهش هزینه کارخانه ها با رویکرد بازار محور؛ تدوین و اجرای نقشه راه افزایش ظرفیت تولید کارخانه ها از طریق نوآوری در فرایندهای طراحی و تولید؛ سازماندهی، تجهیز و استقرار نظام CBM بر اساس نتایج پروژه امکانسنجی TPM؛ ایجاد رویه برای دسته بندی و سفارش گذاری قطعات یدکی؛ تدوین سیستماتیک و اجرای PM ابنیه؛</p>	<p>منبع یابی و شناسایی فرصت های همکاری؛ ارزیابی تأمین کنندگان؛ حمایت از تأمین کنندگان/همکاران تجاری/ پیمانکاران؛ مدیریت جامع نت در چرخه عمر دارایی های فیزیکی؛ مدیریت برنامه ریزی و هماهنگی یکپارچه؛</p>	<p>۱۰۰ ۱۰۰ ۱۰۰ ۱۰۰</p>	<p>میزان تحقق برنامه تأمین؛ میزان انطباق کیفی خرید؛ درصد تحقق برنامه تولید به تفکیک کارگاه ها ؛ میزان تحویل نسبت به برنامه تحویل؛ OEE یا Utilization شاخص بهره وری کل شاخص بهره وری مواد شاخص بهره وری سرمایه</p>	<p>تعالی و توسعه عملیات از طریق ارتقا بهره وری، توسعه ظرفیت تولید، و تأمین بهینه</p>	<p>موضوع چهار</p>	

موضوع پایداری	شاخص	هدف ۹۹	رویکرد	برنامه ها و اقدامات
موضوع یک	کمک به مشتریان از طریق ارائه محصولات با راندمان بالاتر به منظور صرفه جویی در مصرف منابع و کاهش آلودگی های زیست محیطی	۱۵	ارزیابی پیامدهای فناوری- های نوین و جایگزین؛	آگاهی رسانی به مشتری در مورد پایداری محصولات و خدمات شامل کارائی، بازدهی انرژی، تاثیر بر سلامت، نگهداری، بازیابی محصولات، و بسته بندی آنها؛
موضوع دو	رضایت جامعه از پیامدهای زیست محیطی؛	۷۸	مدیریت چرخه عمر محصولات و خدمات از دیدگاه بهداشت عمومی، ایمنی، و محیط زیست؛	افزایش استفاده از آلیاژ بازیابی شده در تولید محصولات؛ افزایش استفاده از موم بازیافت شده در تولید محصولات؛ مدیریت پسماند؛
	تعداد شکایات زیست محیطی ذینفعان	۰	مدیریت مسئولانه چرخه عمر محصولات و خدمات؛	
موضوع سه	درصد نتایج منطبق در اندازه گیری آلاینده های محیط زیست به کل نتایج؛	۱۰۰	اندازه گیری و بهینه سازی پیامد فعالیت ها، خدمات، و محصولات بر روی سلامت عمومی، ایمنی، و محیط زیست؛	با توجه به آنکه عملکرد شرکت در تمامی شاخص های این حوزه منطبق و در محدود مجاز می باشد با اجرای منظم رویکرد مورد اشاره، شرکت پایداری در این عملکرد را پیش می نماید.
	نسبت فاکتورهای بالاتر از حد مجاز پساب به تعداد کل؛	۰	مدیریت مصرف منابع طبیعی و انرژی؛	کاهش انتشار گازهای گلخانه ای با بهبود بهره وری و اثربخشی مصرف سوخت های فسیلی و استفاده از انرژی های تجدید پذیر؛
	نسبت فاکتورهای بالاتر از حد مجاز آلاینده های هوا به تعداد کل؛	۰		احداث تأسیسات جمع آوری آب بازیافتی از تصفیه خانه فاضلاب بهداشتی جهت استفاده در آبیاری فضای سبز؛
	نسبت فاکتورهای بالاتر از حد مجاز آلاینده های صوتی به تعداد کل؛	۰		
	متوسط RPN جنبه های بارز			
	نسبت میزان آب بازیافتی به کل آب مصرفی	-		
	میزان مصرف آب بر واحد محصول	۷۵۷		
	میزان مصرف گاز بر واحد محصول			
	مقدار برق مصرفی بر واحد محصول: KWh			

موضوع پایداری	شاخص	هدف ۹۹	رویکردها	برنامه ها و اقدامات
<p>موضوع یک</p> <p>رهبری اکوسیستم سازمان با توسعه اقتصاد ملی و خلق مشترک محصولات و خدمات برای تولید انرژی و ارتقا سطح رفاه جامعه</p>	ارزش قراردادهای منعقد شده از طریق ایجاد شراکت با شرکتهای بهره برداری و تعمیرات		مشارکت ذی‌نفعان در توسعه محصولات، خدمات و تجربه‌های جدید و نوآورانه؛	رصد علم و فناوری با تمرکز بر موضوعات پایداری؛ تحلیل نظام مند قابلیت‌ها برای شناسایی قابلیت‌های مکمل با همکاری شرکا از طریق به اشتراک گذاری منابع، دانش، و تخصص؛
	درصد بومی سازی اقلام استراتژیک		مشارکت کارکنان و ذینفعان در توسعه فناوری های جدید؛	مدیریت خلاقیت و نوآوری‌های سازمانی؛ توسعه همکاری‌های استراتژیک و عملیاتی؛
	درصد خرید از داخل آلباژ		مشارکت کارکنان و ذینفعان در توسعه فناوری های جدید؛	مدیریت خلاقیت و نوآوری‌های سازمانی؛ توسعه همکاری‌های استراتژیک و عملیاتی؛
	نسبت تعداد اقلام تأمین از داخل به کل قطعات		مشارکت کارکنان و ذینفعان در توسعه فناوری های جدید؛	مدیریت خلاقیت و نوآوری‌های سازمانی؛ توسعه همکاری‌های استراتژیک و عملیاتی؛
	تحقق برنامه قطعات برونسپاری	۱۰۰	شناسایی و تحلیل قابلیت‌های شرکا در جهت تکمیل قابلیت‌های سازمان؛	شناسایی و تحلیل قابلیت‌های شرکا در جهت تکمیل قابلیت‌های سازمان؛
	نسبت تأمین اقلام از تأمین کنندگان محلی به کل اقلام تأمین شده		کمک به توسعه پایدار جوامع با رهبری فکری و توسعه فناوری؛	کمک به توسعه پایدار جوامع با رهبری فکری و توسعه فناوری؛
<p>موضوع دو</p> <p>گسترش روابط بلند مدت با جوامع محلی از طریق انجام فعالیتهای شهروندی شرکتی با همکاری ذینفعان</p>	حمایت از بنیادهای خیریه و سازمان‌های مردم نهاد:	۷۸	حمایت از توسعه همکاری‌ها با نهادهای اجتماعی و انجمن‌های علمی؛	طراحی و تدوین سیاستها و برنامه‌های مسئولیت‌های اجتماعی و ایجاد نهاد سازمانی دائمی در ساختار؛
	درصد افزایش مشارکت پرسنل در خیریه پرتو مهر:	۱۰	افزایش آگاهی کارکنان و تشویق آنها به مشارکت در مسئولیت اجتماعی؛	طراحی و استقرار سیستمی از مشوق‌های اقتصادی و غیراقتصادی برای کارکنان در راستای عملکرد براساس مسئولیت اجتماعی؛
	میزان کمک به مددجویان خیریه:			
	تعداد خانوار تحت پوشش خیریه پرتو مهر:			

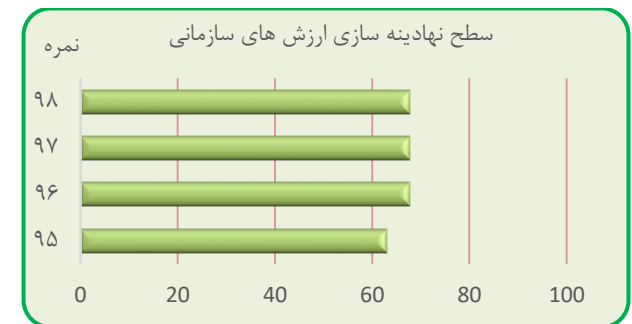
<p>برقراری ورزش صبحگاهی؛ با توجه به آنکه عملکرد شرکت در تمامی شاخص های این حوزه منطبق و در محدود مجاز می باشد با اجرای منظم رویکرد مورد اشاره، شرکت پایداری در این عملکرد را پیش می نماید.</p>	<p>اندازه گیری و بهینه سازی پیامد فعالیت ها، خدمات، و محصولات بر سلامت عمومی، ایمنی، و محیط زیست؛ ایجاد محیط کار ایمن و سالم؛</p>	۲،۵	نرخ شدت حوادث (LWD) :	<p>ارتقا سطح سلامت کارکنان و جلوگیری از وقوع آسیب های شغلی</p>	<p>موضوع سه</p>
		۵	نرخ رفتارهای نایمن SBS :		
		۹۷	نرخ استعداد حادثه پذیری:		
		۷،۵	نرخ اختلالات اسکلتی و عضلانی:		
		۲۷	میانگین سالانه BMI :		
		۹۸	نسبت نتایج منطبق بهداشت حرفه ای به کل:		
		۱۰۰	درصد افراد با اسپرومتری نرمال در پرسنل تولیدی:		
		۹۷	درصد افراد با ادیومتری نرمال در پرسنل تولیدی:		
		۰/۱۵	نرخ تکرار حوادث LTC :		
	۸۸	سلامت عمومی:			
<p>ارتقا سطح انطباق رهبران با ارزش های سازمانی با اجرای فرایند منتورینگ جهت مدیران و رؤسا به عنوان الگوهای رفتاری درمیان کارکنان؛ افزایش رضایت متقاضیان استخدام با برقراری کانون ارزیابی که بدور از هرگونه نگاه تبعیض آمیز شایستگی ایشان را جهت استخدام نمایان می کند؛ بهبود انگیزش کارکنان با برقراری فرایند مدیریت استعداد که عاملی است تعیین کننده در ارتقا شغلی؛ توسعه فرهنگ سازمانی با تمرکز بر کارآفرینی؛ سازماندهی کمیته علمی حمایت از دستاوردهای پژوهشی؛ رفتاری مساوی و بدون تبعیض، به جهت توسعه مهارت های کارکنان، آموزش، کارآموزی و فرصت هایی برای پیشرفت؛ مشاوره، کاربایی، و برنامه های آموزشی برای نیروهای مازاد؛</p>	<p>تسری ارزش ها و اخلاقیات در سراسر زنجیره ارزش؛ الهام بخشی برای کارکنان از طریق رفتار، اقدامات، و تجارب رهبران؛ حمایت رهبران از خلق ایده های جدید توسط کارکنان؛ ترویج و ترغیب فرصت های برابر و گوناگون؛ ترغیب و حمایت کارکنان در خلق تصویر و شهرت سازمان؛ ایجاد توازن کار و زندگی؛ احترام به گوناگونی کارکنان، جوامع و استقبال از آن؛ ارج نهادن به بازنشستگان؛</p>	۶۹	درصد رضایت از سامانه پیشنهادها:	<p>رهبری مبتنی بر ارزش های سازمانی با تمرکز بر کارکنان و نوآوری و احترام به گوناگونی و تنوع</p>	<p>موضوع چهار</p>
		۷۰	نرخ مشارکت کارکنان در سامانه پیشنهادات:		
		۶۱	امتیاز توجه، احترام و قدردانی در رضایت سنجی کارکنان :		
		۶۱	امتیاز فرصت های برابر در رضایت سنجی کارکنان :		

برنامه ها و اقدامات	رویکردها	هدف ۹۹	شاخص	موضوع پایداری
<p>تدوین نقشه راه توسعه کانال های ارتباطی با ذینفعان؛ لحاظ نمودن مرجع حل اختلاف در ارتباط با کارکنان و جامعه محلی؛ بازبینی و ارزیابی منظم روندهای حاکمیتی سازمان جهت انطباق با رویکردهای توسعه پایدار و ابلاغ تغییرات در سرتاسر سازمان؛ لحاظ نمودن شاخص های زیست محیطی و اجتماعی در ارزیابی، انتخاب، و همکاری با شرکا و تأمین کنندگان و تعیین حدنصاب برای این شاخص ها؛ آموزش مؤثر و توانمندسازی مصرف کنندگان به منظور درک تأثیر انتخاب محصولات و خدمات بر رفاه خود و محیط زیست؛</p>	<p>تعیین و درمیان گذاری تمرکز استراتژیک سازمان؛ شناسایی و پاسخگویی به نیازها و انتظارات ذینفعان کلیدی؛ شفافیت و پاسخگویی به ذینفعان و جامعه؛ حاکمیت موثر سازمانی؛ گزارش دهی مالی؛ سرمایه گذاری و برداشت سرمایه با در نظر گرفتن آثار اقتصادی، اجتماعی، و زیست محیطی؛ ارتقا آگاهی مشتریان در استفاده مسئولانه از محصولات و خدمات؛</p>	<p>۹۰ ۷۸ ۷۷ ۸۰ ۷۸ ۷۸ ۷۸</p>	<p>رضایت مشتریان: رضایت کل جامعه: رضایت تأمین کنندگان: رضایت گروه سازمان های حاکمیتی: تصویر و شهرت سازمان: سازمان اخلاق گرا، قانون مدار، درستکار: احترام به حق مردم و نسل آینده:</p>	<p>شفافیت و پاسخگویی در قبال ذینفعان و ارتقا آگاهی آنها</p> <p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">موضوعات مشترک</p>

ارزش های اخلاقی و کدهای رفتاری

شرکت پرتو همسو با سیاست های حاکمیتی گروه مینا و با بهره برداری از سند جامع اخلاق سازمانی و کتابچه کدهای رفتاری، مصادیق رفتاری متعددی در خصوص رعایت ارزش ها در قبال ذینفعان بیرونی (شرکای تجاری، رقبا، مشتریان و جامعه) تعریف نموده که رهبران هر حوزه، با نهادینه سازی این کدها در متن دستورالعمل ها و روش های اجرایی مربوطه، از برآورده سازی آنها اطمینان حاصل می کنند.

جهت تقویت روحیه مسئولیت پذیری و پاسخگویی رهبران، در راستای سند جامع اخلاقی سازمان، اقدامات و رویکردهای متنوعی بکار گرفته می شود که علاوه بر الگو قراردادان ایشان، با برقراری مکانیزم های آموزشی و تشویقی اطمینان حاصل می شود که کارکنان نیز این ارزش ها را در قبال ذینفعان رعایت می کنند. همچنین با توسعه کانال های ارتباطی با ذینفعان، فعالانه در دریافت بازخورها و برداشت های ذینفعان و اتخاذ راهکارهایی به منظور پاسخگویی مطلوب به آنها تلاش می نمایند.



ترویج مسئولیت اجتماعی

مدیریت پایدار بدان معنی است که هر یک از مدیران کارمندان، سهمی در حل موضوعات اجتماعی داشته باشند و از طریق فعالیت‌های تجاری و اقدام‌های شهروندی شرکتی مثل مشارکت‌های اجتماعی، به حل مسائل جامعه کمک کرده و تأثیر مثبتی بر جامعه و محیط بگذارند. در این ضمن به صدای جامعه از طریق گفتگو با ذینفعان نیز گوش فرا دهند.

به جهت پایبندی به اهداف توسعه پایدار و با رویکرد شفافیت و صداقت در جهت کسب اعتماد ذینفعان، کمیته مسئولیت اجتماعی شرکت پرتو تشکیل شد. بخش‌های مختلفی در شرکت در ارتباط با استراتژی‌های مسئولیت اجتماعی هستند، بهمین جهت مسئولیت پیاده سازی آن بر عهده کمیته مسئولیت اجتماعی گذاشته شده است. این کمیته وظیفه سیاست گذاری و نظارت بر تدوین و اجرای استراتژیها و برنامه های حوزه مسئولیت اجتماعی و ارزیابی آنها و تدوین و تایید گزارش مسئولیت اجتماعی را بر عهده دارد.

اعضای کمیته از واحدهای مختلف شامل HSE، منابع انسانی، تأمین، کیفیت و سیستمها، توسعه استراتژی و ارتباطات، مهندسی و تحقیق و توسعه، تولید، فروش، و مالی به سبب ارتباط با اهداف توسعه پایدار گزینش شده‌اند. این کمیته جهت تعیین اهداف و اولویت گذاری موضوعات CSR، دریافت گزارش‌های مربوط به پیشرفت فعالیت‌های مرتبط، تحلیل برداشت‌های جامعه در قالب پرسشنامه‌های نظرسنجی جامعه، و تصمیم‌گیری‌های کلی درباره فعالیت‌های پایداری تشکیل می‌شود.

بر این اساس در جهت اجرای استراتژیهای مسئولیت اجتماعی، زیرساختها و بسترهای مناسب در شرکت فراهم آمده و فرآیندهایی پایه گذاری و تقویت شده است. همچنین اقداماتی به منظور دستیابی به اهداف تعریف گردیده که مجموعه این زیرساختها و فرآیندها و فعالیتها منجر به ایجاد موضوعات اولویت دار شده است.

اقدامات پیشگیرانه

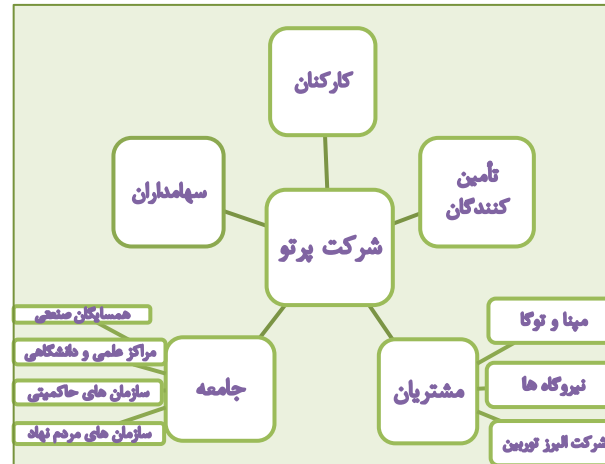
با استقرار سیستمهای مدیریت ایمنی و بهداشت حرفه‌ای (OHSAS18001) و مدیریت زیست-محیطی (ISO14001) نسبت به شناسایی خطرات و ریسکهای ایمنی و بهداشت و محیط زیست مرتبط با کارکنان، مشتریان، و جامعه اقدام گردیده و کلیه فعالیت‌ها، محصولات و خدمات شرکت طی مراحل چرخه عمر اعم از خرید مواد اولیه، تولید محصول، تحویل به مشتری، بازیافت یا دفع ضایعات تحت کنترل قرار گرفته‌اند.

ریسکها و جنبه‌ها در صورت تغییر در الزامات، مواد و فرایندها، تجهیزات، وقوع رویدادها، نتایج ممیزیها و مانورها به سرعت بروزرسانی شده و اقدامات کنترلی مرتبط با اطلاع‌رسانی و آموزش‌های لازم به ذینفعان به اجرا گذاشته می‌شوند.

شناسایی ذی نفعان

اولین و مهمترین گام در پیاده سازی مسئولیت اجتماعی شرکت، شناسایی، تحلیل، و دسته بندی ذی نفعان است. چنانچه سازمان بداند که ذی نفعانش چه افراد، گروه، جامعه، یا نهادهائی هستند و به درستی نیازهای هر کدام از آنها را شناسایی نماید، می تواند بخوبی استراتژی مسئولیت اجتماعی خود را تدوین نموده و فعالیت ها و اقدامات خود را در زمینه مسئولیت های اجتماعی برنامه ریزی نماید.

استاندارد ایزو ۲۶۰۰۰ ذی نفع را شخص یا گروهی که سهم یا سودی در هرگونه فعالیت یا تصمیم یک سازمان دارد، تعریف می کند. بر این اساس و الگوبرداری از مدل تعالی سازمانی، شناسایی ذی نفعان داخل اکوسیستم شرکت پرتو انجام گردید که شامل سهامداران، مشتریان، کارکنان، تأمین کنندگان و شرکای تجاری، و جامعه می شود که اولویت بندی نیازها و انتظارات و تعیین کانال های ارتباطی و روش پاسخگویی متناسب با نیازها و انتظارات آنها اجرا شد.



گروه های اصلی ذی نفعان پرتو

از بین ذی نفعان، گروه جامعه بدلیل ویژگی و پراکندگی، نیازمند دسته بندی و درجه بندی میزان اهمیت است. به این منظور در جلسات کمیته مسئولیت اجتماعی با استفاده از دیدگاه های نخبگان، گروه جامعه به چهار دسته شامل همسایگان صنعتی، نهادهای حاکمیتی، جامعه علمی، و سازمان های مردم نهاد تقسیم شد. اقدام بعدی پس از دسته بندی ذی نفعان، اولویت گذاری (کلیدی و غیرکلیدی) آنها بود. با استفاده از ماتریس میزان نفوذ/قدرت - علاقه، دسته بندی انجام گردید.



میزان نفوذ/قدرت ذی نفع، تأثیری است که ذی نفعان بر منابع سازمان، سیاست های اتخاذی، و آینده سازمان می گذارند و توانائی نفوذ بر فعالیت ها و عملکرد سایر ذی نفعان را دارا می باشند. علاقه ذی نفع، عوایدی است که ذی نفعان از فعالیت ها و دستاوردهای سازمان بدست می آورد. به این ترتیب در ماتریس قدرت_علاقه چهار ناحیه شرح شکل فوق برای چیدمان ذی نفعان هر دسته از دسته های جامعه در نظر گرفته می شود. ذی نفعان دارای میزان نفوذ/قدرت و علاقه زیاد، باید بطور کامل درگیر فعالیت های سازمان شده، به آن ها اطلاع رسانی گردد و با مدیریت مؤثر تلاش شود که میزان علاقه آن ها به سازمان حفظ شده و رضایت آن ها کسب گردد. تداوم

موضوعات	کانال های ارتباطی	ذینفعان
بهره گیری فعال و مؤثر از تنوع منابع انسانی، امنیت شغلی و محیط کار مناسب، رفتار مناسب با کارکنان، تقویت ایمنی شغلی و بهداشت روانی، ارتباطات مدیریتی مثبت در کار	<ul style="list-style-type: none"> توزیع اطلاعات مرتبط از طریق نشریات داخلی، پرتال، ایمیل، و دیگر روش ها برگزاری همایش، جلسات با گروه های نمایندگی (سه ماه) سنجش نگرش کارکنان (سالانه) ارزیابی مشتریان فرایندها (شش ماهه) ارتباط از طریق صندوق انتقادات، سامانه پیام کوتاه 	کارکنان
ارائه محصولات و خدمات با کیفیت بالا، پاسخ به بازخوردها و درخواست ها، ارائه اطلاعات مناسب در مورد محصولات و خدمات	<ul style="list-style-type: none"> از طریق بخش خدمات مشتریان سرویس تلفنی دسترسی به اطلاعات در وب سایت نمایشگاه ها و همایش ها سنجش رضایت مشتریان 	مشتریان
ارائه به موقع اطلاعات، ارزیابی بازارهای هدف، راهبرد توسعه کسب و کار، پشتیبانی از توسعه هدفمند کسب و کار، مدیریت منصفانه و شفاف شرکت، بازدهی مناسب سود	<ul style="list-style-type: none"> مجمع هیأت مدیره سالی یک مرتبه جلسات هیأت مدیره توزیع نشریات داخلی 	سهامداران
توسعه متقابل از طریق ارائه خدمات، معاملات تجاری منصفانه، به اشتراک گذاشتن اطلاعات، تحقیق و توسعه مشترک	<ul style="list-style-type: none"> تعاملات کاری روزمره ارزیابی سیستمهای مدیریتی 	تأمین کنندگان و شرکا تجاری
رعایت مقررات و قوانین، مشارکت در پروژه های تحقیقاتی همکاری صنعت و دانشگاه، مشارکت در جامعه به عنوان شهروند شرکتی، مشارکت در توسعه فناوری از طریق حمایت از انجمن های دانشگاهی یا سازمان های تحقیقاتی، همکاری با NGO ها	<ul style="list-style-type: none"> همکاری با سازمان های مردم نهاد شرکت در رویدادهای محلی مشاوره با سازمان های دولتی مشورت با همسایگان صنعتی 	جامعه

پیشرفت مهمترین خواسته آنهاست. شیوهی برخورد با ذی نفعان دارای میزان نفوذ/قدرت زیاد و علاقه کم، جلب رضایت آنهاست کسب درآمد مهمترین ویژگیشان است. به ذی نفعان دارای میزان نفوذ/قدرت کم و علاقه زیاد، در مورد فعالیت ها و اقدامات سازمان بطور شفاف اطلاع-رسانی شود و اطمینان حاصل گردد تا اقدامی نشود که موجب کاهش علاقمندی آنان به سازمان گردد و بیشتر به کیفیت و خروجی اقدامات توجه دارند.

ذی نفعان دارای میزان نفوذ/قدرت کم و علاقه کم، باید مورد نظارت و مراقبت مسئولان سازمان قرار گیرند. با این تعاریف امتیاز هریک از ذی نفعان در دسته بندی فوق در طی جلسات از اعضا کمیته دریافت و پردازش گردید که منجر به اولویت بندی آنان شد.

رویکردهای ارتباطی

رهبران پرتو در تعامل مستقیم و بدون واسطه با ذی نفعان کلیدی در حوزه های مشتریان، جامعه، تامین کنندگان و سهامداران به صورت مستمر از طریق جلسات، مکاتبات، تلفن، پورتال ذینفعان، همایش ها، بازدیدها سعی در درک و پاسخگویی به نیازهای و انتظارات ایشان دارند.

متناسب با استراتژی تعاملی، تقویم ارتباطی سالانه تهیه و تصویب می‌شود و رهبران متولی در حوزه‌های مربوطه شخصا برنامه‌های ارتباطی و تعاملی مورد نظر را مدیریت نموده و به منظور اطمینان از پاسخگویی مناسب هر ساله از طریق نظرسنجی‌های ساختاریافته توسط واحد روابط عمومی، رضایت ذینفعان بیرونی اندازه‌گیری و نتایج در کمیته‌های تخصصی مربوطه بررسی می‌شود. در جهت ارتقای عملکرد مسئولیت اجتماعی، همواره بصورت فعالانه با انجمن‌ها و تشکل‌های حرفه‌ای ارتباط برقرار گشته و با توجه به نیازها و انتظارات شناسایی شده آنها، اقدامات و رویکردهای ارتباطی و حمایتی متعددی را در راستای ارتباط موثر صنعت با دانشگاه و همکاری‌های مشترک در حوزه‌های تحقیقاتی با دانشگاه‌ها و مراکز علمی، ارتقا آگاهی جامعه و توسعه مشارکت‌های مدنی بکار گرفته می‌شود. رهبران شرکت پرتو علاوه بر تلاش برای برقراری ارتباط دو طرفه، سعی در حفظ و توسعه رابطه سالم با ذینفعان خود از طریق انواع فرصت‌ها و روشها دارد. شرکت پرتو با توسعه کانال‌های ارتباطی با ذینفعان، فعالانه در دریافت بازخورها و برداشتهای

ذینفعان و اتخاذ راهکارهایی به منظور پاسخگویی به آنها تلاش می‌نماید.

ارتباط با جامعه پیرامونی

عنصر اصلی در مدیریت ارتباطات در جوامع محلی، ارزیابی و برنامه ریزی به منظور درک تأثیرات واقعی و احتمالی و تعامل شدید با آن‌ها برای درک انتظارات و نیازهایشان است. ایجاد فرآیند شناسایی و مشارکت ذینفعان برای کمک به سازمانها جهت درک آسیب پذیری جوامع محلی و چگونگی تأثیر این اقدامات در فعالیتهای سازمان بسیار مهم است. مشارکت ذینفعان، هم در مراحل اولیه برنامه ریزی و هم در طول عملیات، می‌تواند به برقراری خطوط ارتباطی بین بخش‌های مختلف سازمان و گروههای ذینفعان کلیدی جامعه کمک کند. این رویکرد سازمان را قادر می‌سازد تا دیدگاههای ذینفعان جامعه را در تصمیمات خود در نظر گرفته و تأثیرات احتمالی فعالیت‌هایش را بر روی جوامع محلی به موقع بررسی کند.

سازمان‌ها می‌توانند از ابزارهای مفیدی برای مشارکت جوامع، از جمله ارزیابی تأثیرات اجتماعی، اقتصادی، و محیط زیستی استفاده کنند، که شامل مجموعه متنوعی از رویکردها برای شناسایی مناسب ذینفعان و ویژگیهای جامعه است.

خط مشی اخلاقی گروه مینا در قبال

شهروندان و منافع ملی

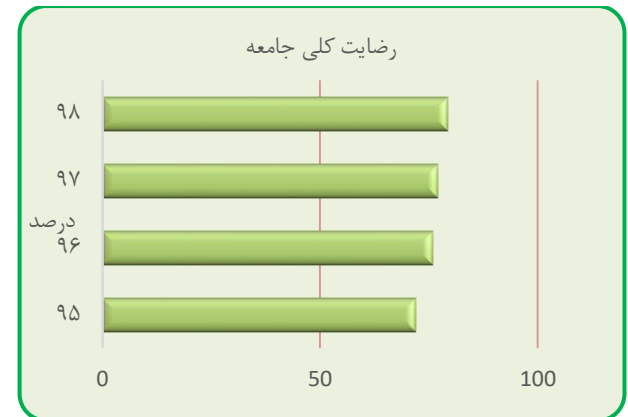
گروه مینا به عنوان شهروند مسئولیت پذیر، بر تعهدات اجتماعی خود در قبال همسایه‌ها، شهروندان و منافع ملی تأکید دارد. پیشرفت ایران اسلامی و توسعه پایدار جامعه، هدف فعالیت حرفه‌ای و ترسیم کننده فعالیت‌های اجتماعی ما است.

منتخب رویکردهای همکاری با نهادهای اجتماعی

توسعه همکاری با نهادهای اجتماعی	رویکرد
مصادیق	
تدوین دانش فنی تهیه سوپر آلیاژ IN738 از ۳۰٪ آلیاژ برگشتی و ۷۰٪ مواد اولیه (دانشگاه تهران)، کسب دانش فنی اتصال سوپر آلیاژ پایه نیکل IN738 به روش TLP (دانشگاه صنعتی شریف)، تدوین دانش فنی اعمال پوشش MCrAlY به روش ColdSpray روی سوپرآلیاژ پایه نیکل (دانشگاه تربیت مدرس) امکان سنجی و طراحی مفهومی پرس گرم صنعتی (دانشگاه علم و صنعت)، فولاد آلیاژی اصفهان	همکاری تحقیقاتی با دانشگاه‌ها و مراکز علمی و تعریف پروژه های R&D
قرارداد خدمات آنالیز آزمایشگاهی (پژوهشگاه مواد و انرژی)، تفاهم‌نامه تجهیز آزمایشگاه دانشگاه و استفاده از تجهیزات (دانشگاه صنعتی اصفهان)	قراردادهای همکاری عملیاتی با دانشگاه‌ها
تعریف و اجرای پروژه بررسی و شناخت ترکیبات MoSi2، مطالعه و بررسی آلیاژهای آنترابی بالا با قابلیت کاربرد در دمای بالا توسط موسسه میفن	تعریف پروژه‌های Internship (پروژه‌های دانش نوین با TRL پایین)
از طریق رصد مقالات، تحلیل پتنت، حضور در کنفرانس‌های تخصصی، نخبگانی مانند پروفیسور کمپل (متخصص دانش ریخته‌گری) شناسایی شدند. برگزاری کنفرانس تخصصی در شرکت، دکتر حجازی مدرس دانشگاه کانادا، ارتباط با مراکز پژوهشی مانند fraunhofer و دانشگاه‌های خارجی که از طریق همکاری با حدود ۲۰ نخبه شناسایی شده برقرار شده است.	شناسایی شبکه نخبگان داخل و خارج کشور و برقراری ارتباط مستمر با آنها
تز دکتر رفتار خزشی سوپر آلیاژ پایه نیکل P11 دارای انحراف مرزدانه با ساختار جهت دار از دانشگاه امیرکبیر، تز دکتر بررسی عوامل موثر بر عمر خزشی سوپر آلیاژ پایه نیکل EEQ-111 از سازمان پژوهش‌های علمی صنعتی	حمایت از تز دکتر و پایان نامه ارشد دانشجویان
بازدیدهای استادان و دانشجویان از خطوط تولید (دانشگاه‌های امیر کبیر، شیراز، سمنان، آزاد کرج) پذیرش کارآموز از دانشگاه‌ها	ارتباط موثر صنعت با دانشگاه
سازماندهی تیم رصدخانه علم و فن آوری (با همکاری اساتید دانشگاه)، انتشار فصل‌نامه علم و فن آوری	آینده پژوهی
برگزاری ۳ مورد همایش محیط زیست و دعوت از اساتید دانشگاه و کارکنان سازمان محیط‌زیست، برگزاری همایش ارگونومی برای کارشناسان بهداشت حرفه ای استان البرز، برگزاری همایش HSE گروه مینا	برگزاری همایش‌ها و سمینارها
دعوت از سازمان انتقال خون و فراهم نمودن شرایط مناسب جهت اهدای خون توسط پرسنل (سالی دوبار)، عضویت در ستاد هوای پاک سازمان محیط‌زیست، همکاری با سازمان مدیریت پسماند (تفکیک زباله)، تورهای طبیعت‌گردی و پاکیزه‌سازی محیط‌زیست (دره پورا، وسیه، آبیاری درختان آرس)،	همکاری با نهادهای اجتماعی
بازدیدهای تخصصی و عمومی ۴۵ مورد در سال ۹۵، الگوبرداری سایر شرکت‌ها (۴ مورد از جمله شرکت‌های مکو، بویلر، فولاد مبارکه و شهرداری)	بازدیدها و الگوبرداری سایر شرکت‌ها از پرتو

از سال ۱۳۸۹ با تشکیل تیم مسئولیت‌های اجتماعی موضوع ارتباط با جامعه پیرامونی به صورت نظام مند مورد توجه قرار گرفت. به منظور اطلاع از دیدگاه‌ها و دریافت بازخورهای جامعه‌ی پیرامونی، شناسایی و سطح‌بندی آن‌ها انجام و برای آگاهی از نظرات ایشان نظرسنجی اجرائی گردید.

توزیع پرسشنامه در سازمان‌های حاکمیتی به صورت مراجعه مستقیم، و در همسایگان صنعتی، مراکز علمی و دانشگاهی، و سازمان‌های مردم نهاد به صورت مکاتبه‌ای انجام می‌شود.





عضویت در انجمن ها و مجامع علمی

- انجمن علمی ریخته‌گری ایران
- انجمن تخصصی مراکز تحقیق و توسعه صنعت معدن و تجارت

تامین منافع پایدار سهامداران

گروه سهامداران اولین دسته از ذی نفعان هستند که به پایداری اقتصادی و سودآوری توجه می‌کنند. مهمترین انتظار سهامداران در ازای تأمین سرمایه، سودآوری است که همواره از اهداف کلیدی هر بنگاه اقتصادی محسوب می‌شود. برای این منظور حفظ مزیت رقابتی پایدار و توجه به شناسایی عوامل کلیدی موفقیت و تحلیل محیط رقابتی، شرکت پرتو توانسته با ارائه ارزش پیشنهادی به

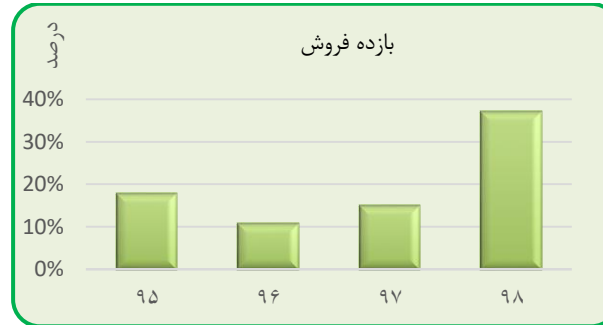
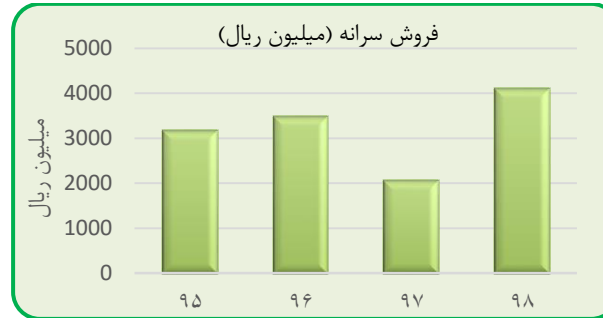
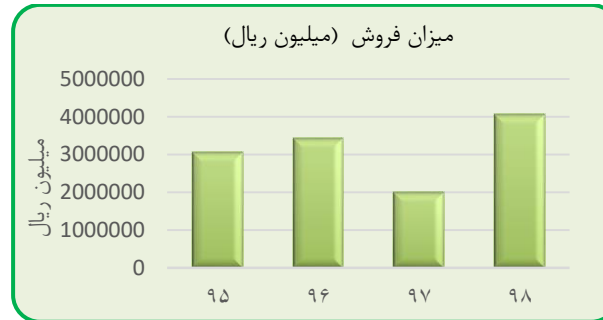


روند صعودی میزان فروش در سال‌های گذشته می‌باشیم. نظر به افزایش تقاضای مشتریان و نیز اضافه شدن محصولات جدید به سبد محصولات، انتظار می‌رود روند صعودی در سال‌های آتی ادامه یابد.

همچنین افزایش فروش در طی سال‌های گذشته و ثبات تعدادی کارکنان، شاهد روند افزایشی در شاخص فروش سرانه می‌باشیم که انتظار می‌رود با رویکردهای توسعه و توانمندسازی کارکنان و حفظ و نگهداشت آنها، شاهد روند افزایشی این شاخص در سال‌های آتی باشیم.

روند صعودی بازده فروش (نسبت سود خالص به فروش) بیانگر تاثیرگذاری مؤثر ترکیب فروش محصولات همسو با هدف استراتژیک تنوع محصول بوده که انتظار می‌رود روند آن حفظ گردد.

شرکت پرتو در دوره‌های متوالی نشان داده که از مدیریت هزینه‌های اثربخش و تاب‌آوری ایده‌آلی برخوردار است که هر ساله توانسته است با صرف هزینه‌های کمتری درآمدهای بیشتری بدست آورد. این مهم نتیجه تلاش‌های سازمانی در مدیریت هزینه‌ها، افزایش بهره‌وری، مدیریت موجودی‌ها و تأمین بهینه می‌باشد.



با توجه به رویکردهای تحقیقات بازار و توسعه سبد محصولات و خدمات مطابق اهداف پیش‌بینی شده، شاهد

مشتری شامل کیفیت مطلوب محصولات و خدمات، قیمت و شرایط پرداخت رقابتی، انعطاف‌پذیری در زمان و شرایط تحویل، و پاسخگویی به نیازهای مشتریان، در حفظ مزیت رقابتی پایدار موفق عمل نماید. از جمله اقدامات انجام شده می‌توان به دستیابی به انواع فناوری‌های روز دنیا مانند CVD، HVOF، و Pack cementation اشاره کرد. همچنین راه‌اندازی پرس صنعتی و پوشش‌های جدید بر روی محصولات، بکارگیری فناوری‌های و لیزر از دیگر اقدامات جهت حفظ سطح رقابت‌پذیری، تأمین منافع پایدار سهامداران، و نیاز مشتریان بوده است.

با توجه به ارزش‌های پیشنهادی، طرح‌های بازاریابی هر بخش از مشتریان با الگوی ماتریس آنسوف و آمیخته بازاریابی (4p) در بخش‌های قیمت، محصول، ترویج و کانال‌های توزیع تدوین می‌گردد.

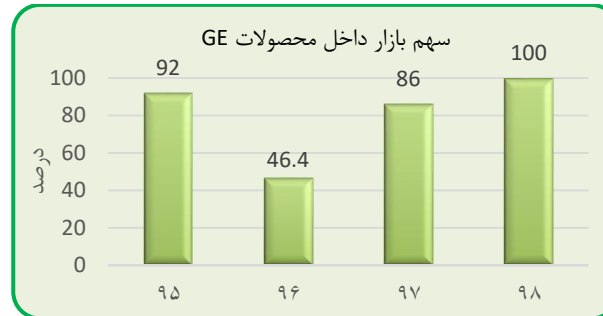
برخی از شاخص‌های مالی و اقتصادی که مؤید رشد و تداوم سودآوری هستند بشرح زیر می‌باشند:

متنوع شناسایی شده و به منظور ایجاد تناسب بین خواسته های مشتریان و تلاش های سازمانی، اقدامات زیرساختی و فناوریانه مدنظر قرار گرفته و اجرا می شوند.

مشتری مداری

شرکت پرتو در تلاش برای بهبود رضایت مشتری، فعالانه بازخورد مشتری را در بهبود محصولات و خدمات خود اعمال می کند. همچنین تلاش می کند با ارائه محصولات و خدماتی که از بالاترین کیفیت برخوردار هستند، رضایت و اعتماد مشتری را جلب نماید.

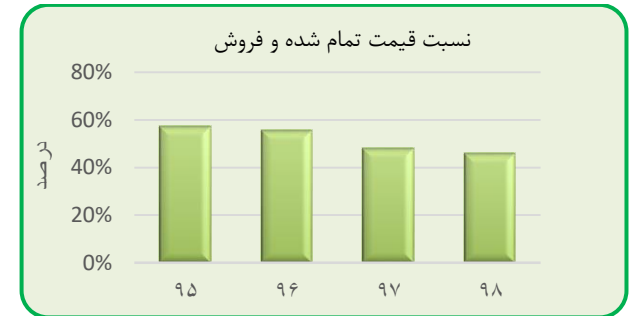
بخش خدمات مشتریان کانال ارتباطی شرکت پرتو با مشتریان می باشد که با دریافت بازخور، پس از تجزیه و تحلیل دقیق، با طیف وسیعی از دیدگاه های مختلف از جمله طراحی محصول، مهندسی فرایند، و کنترل کیفیت به موضوع رسیدگی می کند که نتیجه آن در محصول و خدمات منجر به بهبود رضایت مشتری می شود.



استراتژی ها و اهداف استراتژیک مرتبط با مشتریان استفاده می شود.

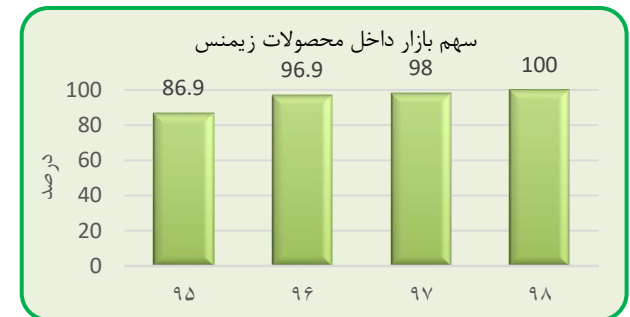
با تاسیس شرکت و عقد قرارداد لایسنسی با شرکت زیمنس، رویکردهای مرتبط با کاهش قیمت برای کلیه محصولات در زنجیره ارزش ایجاد گردید. فرایند تکوین محصولات جدید به صورت آزمایشی در قالب ترایال و PPQ بیج تولید و پس از صحت گذاری و تثبیت فرایند، مجوزهای تولید مشروط و انبوه صادر می گردد تا بدین ترتیب از تولید محصولات معیوب جلوگیری گردد. از سال ۹۱ با پیاده سازی ERP SAP و توسعه ماژول های CO, PM, DMS بهبودهایی مانند اصلاح BOM با بهبود ساختار موجود در SAP انجام گردید.

به این ترتیب نیازها و انتظارات بخش های مختلف مشتریان بالفعل و بالقوه از طریق کانال های ارتباطی



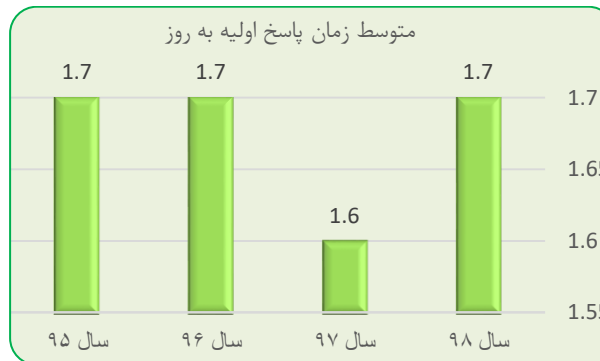
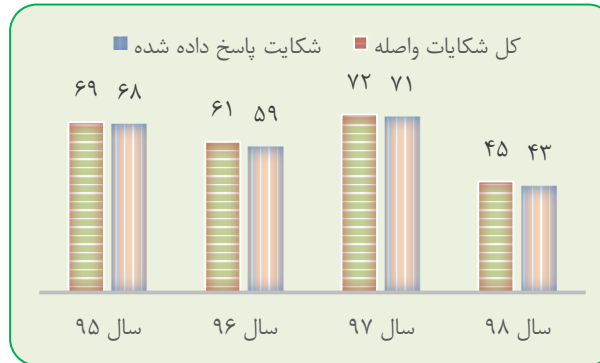
رهبری بازار داخلی و نفوذ در بازارهای هدف

در راستای هدف حفظ رهبری و توسعه بازار از طریق گسترش قابلیت های بازاریابی و فروش و نفوذ در بازارهای هدف بین المللی، نیازها و انتظارات در حال تغییر بخش های مختلف مشتریان بالفعل و بالقوه، شناسایی، اولویت بندی و تحلیل می گردد و از نتایج آنها در تدوین



بخش خدمات مشتریان کانال ارتباطی شرکت پرتو با مشتریان می باشد که با رویکرد چابکی در پاسخگویی به شکایات، درخواست ها، و نیاز های مشتریان در راستای استراتژی سازمانی ایفای نقش می کند. پاسخگویی به نیازهای جامع و فناورانه مشتریان مطابق روش اجرایی مدون براساس استاندارد ISO 10002 انجام می گیرد. به این منظور جلساتی بر حسب مورد در قالب جلسات QFD با مشتری و در محل وی برگزار می شود. این موارد تحت عنوان گزارشات QFD جهت پیگیری و رسیدگی در دستور کار خدمات فنی مشتریان قرار می گیرد.

مشتریان از طریق نامه، ایمیل، تماس تلفنی، و شبکه های اجتماعی با بخش خدمات مشتریان در ارتباط می باشند. در قالب شرایط قرارداد فروش و خدمات (الزامات فنی و شرایط تحویل و خدمات پس از فروش) کلیه خواسته های مشتریان مورد توافق قرار می گیرد. همچنین بازخوردهای ایشان به شیوه های مختلفی جمع آوری می شود که شامل رضایت سنجی سالانه، بازدیدهای ادواری از محل مشتری، و برگزاری جلسات می شود.

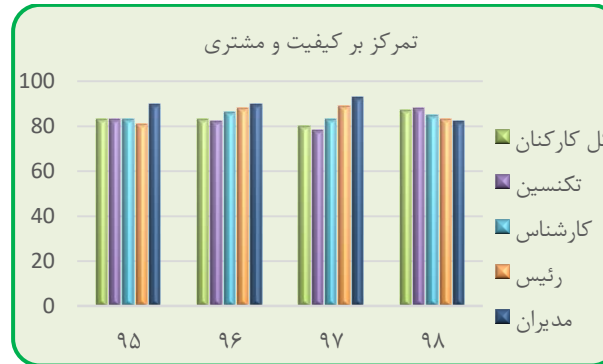


- ۱ احترام اصیل و حفظ کرامت انسانی مشتری، در هر شرایطی سرلوحه هر اخلاقی ما است.
- ۲ اطلاع رسانی شفاف، به موقع، دقیق و کامل و ارائه مشاوره مؤثر و آموزش لازم، پاسخ ما به حق اطلاع یابی مشتریان و مصرف کنندگان است.
- ۳ سرعت، دقت، سهولت و کیفیت در ارائه خدمات و تحویل کالا، وجهه همت گروه مینا است.
- ۴ حفظ حریم شخصی و اسرار مشتری و رازداری، خط مشی حرفه ای ما است.
- ۵ انتقاد، حق مشتری و مصرف کننده است. پاسخگویی، نقدپذیری و جبران خسارت ناشی از عملکرد سازمان، مرام ما است.
- ۶ رعایت انصاف در عقد قرارداد و دوری از هرگونه دلدوستد ناروا را شرط کسب و کار اخلاقی می دانیم.
- ۷ پای بندی به تعهدات، به ویژه در قیمت، تحویل به موقع و بی عیب و نقص کالا و خدمات، خصلت سازمانی ما است.
- ۸ دیدگاه مشتری و مصرف کننده را ارجح می نهیم و با تنوع در کالا و ارائه خدمات و با انعطاف پذیری و استقبال از نیاز و سلیقه آنان، بر حق انتخاب مشتریان تأکید می کنیم.
- ۹ ارائه خدمات پیش از فروش تا پس از فروش، همراه با رعایت استانداردهای کیفیت را فراتر از وظیفه حرفه ای، تعهد اخلاقی نیز می دانیم.
- ۱۰ مواجعه صادقانه، عادلانه، صریح و اجتناب از هرگونه فریب، مرام گروه مینا است.

گورفتارهای مشتری

آموزش کیفیت

با توجه به سطح کیفی مورد انتظار در محصولات ضروری است که هر یک از کارکنان دانش و مهارت های مربوطه را در زمینه کنترل کیفیت، متناسب با نیازها، سطوح، و تخصص ها بدست آورد. براساس این ایده، برنامه های آموزش داخلی و افزایش آگاهی در رابطه با کیفیت محصولات بطور فعال در حال انجام می باشد. به این ترتیب، در تلاش هستیم سطح توانمندی کلیه کارمندان را ارتقا بخشیم و شایستگی های آنان را پرورش دهیم. علاوه بر این، در سال ۱۳۸۳ با توجه به الزامات آزمون های غیرمخرب و لزوم استفاده از آزمون های VT, ET, UT, PT, RT در تولید محصولات، آموزش های تخصصی در این حوزه در قالب انتقال تکنولوژی در شرکت زمینس و شرکت دون کسترز و شرکت سولزر البار جهت تعدادی از کارکنان شامل مهندسين و تكنسین ها برگزار شد. هم اکنون بالغ بر دویست تن از کارکنان در سطوح مختلف آزمون های غیرمخرب با داشتن مدرک سطح یک و سطح دو براساس استاندارد SNT-TC1A



دارای صلاحیت بازرسی بوده و تحت نظارت فرد دارای گواهینامه بین المللی ASTM اقدام به بازرسی می نمایند.

بهبود کیفیت محصولات و خدمات

اطمینان از کیفیت محصولات و خدماتی که به مشتری ارائه می شود و حمایت از محیط زیست در بهره برداری، شرط مهمی برای تداوم توسعه کسب و کار است.

با توجه به پیشرفت سریع فن آوری ها (مانند Additive Manufacturing)، تضمین کیفیت به همان اندازه همیشه حیاتی است. همچنین موضوع ایمنی را به عنوان یکی از جنبه های مهم بهبود کیفیت مدنظر قرار می دهیم. در شرکت پرتو، به این موضوع رسیده ایم که با تحقق هدف خلاقیت و نوآوری در فرایندها و بخصوص

در تولید، دست یابی به چشم انداز و مأموریتی که برای کمک به توسعه جامعه داریم، دست یافتنی است. علاوه بر بهینه سازی سیستم های تولیدی، به بعد انگیزشی کارکنان نیز توجه شده است. تضمین کیفیت، که همان اطمینان از داشتن محصولی مطابق با استانداردهای مشتری و بدون پیامدهای زیست محیطی است، مهمترین مسئله است.

علاوه بر این، برای اینکه بتوانیم به طور مؤثر به نیازهای مشتری پاسخ دهیم، دقت در لحاظ شدن انتظارات و نیازهای استراتژیک مشتری در عملیات کاری، بسیار مهم است. با استفاده مؤثر از نوآوری و ایجاد شراکت های تجاری، در تلاش هستیم تا تولید متمرکز بر خواسته مشتری را محقق کنیم که بتواند محصولات و خدمات مورد نیاز را ارائه دهد. هدف ما بهبود مستمر سیستم مدیریت کیفیت و حداقل رساندن حوادث ناشی از عملکرد نامناسب محصول و بهبود سیستم ارتباط با مشتری است. برای اینکه بتوانیم به نیازهای مشتری پاسخ دهیم، همواره در حال رصد فناوریهای پیشرفته، بررسی و استفاده از آن ها پایه پای رقبا هستیم.



نظام‌های مدیریت و بهبود

شرکت پرتو متناسب با برنامه‌های اجرایی و توسعه‌ای، مکانیزم‌های اندازه‌گیری و کنترل متناسب را ایجاد نموده و با دریافت و تحلیل بازخوردها، سیستم‌های مدیریتی را توسعه داده است. اهم سیستم‌های مدیریتی شرکت به شرح ذیل می‌باشد:

- توسعه استراتژی مطابق با چرخه XPP و پیش تحقق اهداف براساس مدل BSC
- سیستم یکپارچه مدیریت IMS و استقرار استانداردهای مدیریتی ISO9001, ISO14001, OHSAS18001, ISO27001, ISO50001
- خودارزیابی مدل تعالی سازمانی و استخراج نقاط قوت و نواحی قابل بهبود
- تعریف و اجرای پروژه‌های بهبود و کنترل مستمر پروژه‌ها از طریق واحد مدیریت پروژه
- برنامه ریزی یکپارچه عملیاتی و کنترل تولید از طریق معاونت برنامه ریزی یکپارچه
- سامانه یکپارچه ERP در قالب SAP
- خانه داری سازمانی 5S

- سامانه نظام پیشنهادات
- سیستم گزارش خطرات و شبه حوادث
- سیستم مدیریت سلامت کارکنان

سیستم مدیریت یکپارچه

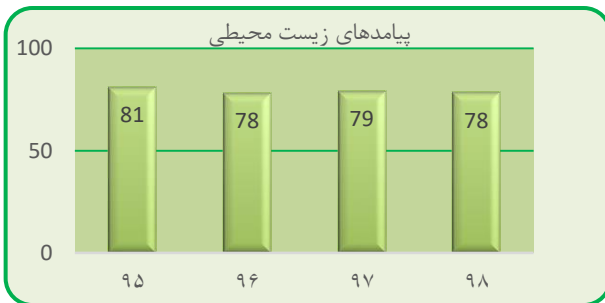
با استقرار سیستم مدیریت یکپارچه، کمیته بازنگری مدیریت به عنوان یکی از ارکان بهبود مستمر تشکیل گردیده و عملکرد سیستم‌های مدیریتی در سازمان را بررسی و اقدامات لازم را اعمال می‌نماید. ریاست این کمیته با مدیر عامل بوده که اعضا آن متشکل از مدیران ارشد و برخی افراد مرتبط می‌باشد.

این کمیته بصورت سالیانه و پس از هر بار انجام ممیزی داخلی تشکیل می‌شود که تصمیمات آن بصورت اقدامات بهبود و یا پروژه‌های واحدی لازم الاجراست.

بر این اساس، هر یک از واحدها تصمیمات اتخاذ شده در کمیته را در فرآیندهای کاری مرتبط منعکس نموده و تأثیر آن را بصورت دوره‌ای گزارش می‌نماید. به این ترتیب اثربخشی تصمیمات، اندازه‌گیری و در صورت عدم تحقق اهداف، راهکارهای جایگزین در نظر گرفته می‌شود

که در اینصورت منجر به بهبود مستمر و تقویت سیستم مدیریت یکپارچه می‌گردد.

یکی از الزامات سیستم مدیریت زیست محیطی ISO14001 و قوانین و مقررات سازمان حفاظت محیط زیست، شناسایی کلیه ریسک‌های فعالیت‌ها، محصولات و خدمات شرکت طی مراحل چرخه عمر اعم از خرید مواد اولیه، تولید محصول، تحویل به مشتری، بازیافت یا دفع ضایعات تحت کنترل است که به منظور اطمینان مشتریان و جامعه و کارکنان از ایمنی کار با محصولات و در راستای هدف استراتژیک ارتقای عملکرد مسئولیت اجتماعی، برقرار می‌گردد. همچنین در این میان خدمات مورد نیاز برای بازسازی محصولات و بهره‌برداری مجدد و بهینه از آنها، بازیافت ضایعات ارزشمند خط تولید براساس فرایندهای تعریف شده، مدیریت و کنترل می‌گردد.





بازنگری سیستم مدیریت یکپارچه

گزارش مدیریتی و ساختار سازمانی - در راستای مدیریت خود رسطر سیستمی از استراتژی‌های داخلی، راه‌های عملی سیستم مدیریت یکپارچه با دربارن اهدافی سیستم مدیریت کیفیت (ISO 9001:2015)، سیستم مدیریت ایمنی و سلامت روانی (OHSAS 18001:2007)، سیستم مدیریت زیست‌محیطی (ISO 14001:2015)، سیستم مدیریت انرژی (ISO 27001:2013)، سیستم مدیریت ازمایش (ISO 50001:2011)، سیستم‌های اطلاعاتی (ISIRI) و سایر سیستم‌ها.

نقاط قوت:

- توسعه و مدیریت منابع انسانی
- مدیریت منابع مالی
- مدیریت تکنولوژی اطلاعات
- مدیریت توسعه قابلیت‌های سازمان
- مدیریت نگهداری کارخانه
- مدیریت پروژه ها
- مدیریت کیفیت
- مدیریت ارتباطات خارجی
- مدیریت HSE

نقاط ضعف:

- توسعه و مدیریت منابع انسانی
- مدیریت منابع مالی
- مدیریت تکنولوژی اطلاعات
- مدیریت توسعه قابلیت‌های سازمان
- مدیریت نگهداری کارخانه
- مدیریت پروژه ها
- مدیریت کیفیت
- مدیریت ارتباطات خارجی
- مدیریت HSE

نقاط بهبود:

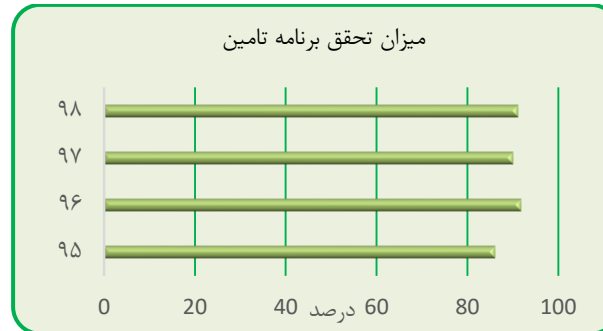
- توسعه و مدیریت منابع انسانی
- مدیریت منابع مالی
- مدیریت تکنولوژی اطلاعات
- مدیریت توسعه قابلیت‌های سازمان
- مدیریت نگهداری کارخانه
- مدیریت پروژه ها
- مدیریت کیفیت
- مدیریت ارتباطات خارجی
- مدیریت HSE

زنجیره تأمین

با هدف توسعه منابع تأمین، خرید مسئولانه، داخلی سازی و افزایش پایداری تأمین اقلام استراتژیک و گلوگاهی با تحلیل قابلیت‌های تأمین‌کنندگان داخلی و خارجی، فرصت‌های همکاری شناسائی شده و در بانک اطلاعاتی تأمین‌کنندگان فعال، به روز می‌شود.

شرکت پرتو در راستای هدف استراتژیک "نفوذ در بازارهای هدف بین‌المللی از طریق ایجاد شراکت با شرکت‌های نگهداری و تعمیرات"، "حمایت از بومی‌سازی زنجیره تولید سوپرالیاژ در داخل کشور"، "داخلی‌سازی اقلام و ماشین‌آلات" و "تأمین اقتصادی و پایدار" اقدام به شناسایی، تحلیل و توسعه شراکت با تأمین‌کنندگان و پیمانکاران کلیدی جهت تکمیل قابلیت‌های سازمان می‌نماید. یکی از دروندادهای فرآیند برنامه‌ریزی مدیریت استراتژیک، تحلیل قابلیت‌ها و شایستگی‌های شرکا می‌باشد.

تأمین‌کنندگان از جمله شرکای با اهمیت شرکت پرتو بوده که تلاش می‌کنیم با درک متقابل و اعتمادسازی دوطرفه، شراکت‌های استراتژیک خود را تقویت نموده



تا به هدف تحویل به موقع، توسعه و ارتقاء مدیریت موجودی و رضایت مشتریان داخلی دست یابیم. همچنین با پایبندی به اصول اخلاقی با تأمین‌کنندگان، به پایدار بودن روابط تجاری کمک می‌کنیم:

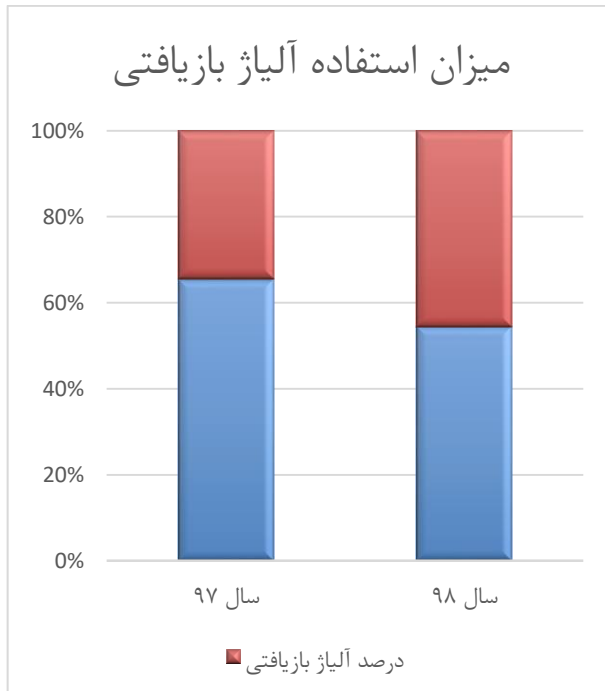
- ۱- شرکت پرتو فعالیت‌های پایدار و عادلانه را در زنجیره تأمین خود با رعایت قوانین و اصول پذیرفته شده اجتماعی، ترغیب می‌کند.
- ۲- شرکت پرتو مواد اولیه و کالاها و خدمات خود را از طریق تأمین‌کنندگان دارای صلاحیت به شیوه‌ای شفاف تهیه می‌کند.
- ۳- براساس اصول رقابت منصفانه، شرکت پرتو اولویت اصلی را به تأمین‌کنندگانی می‌دهد که

از لحاظ کیفیت، هزینه، زمان تحویل، و فناوری انتظارات را برآورده نمایند.

به منظور مدیریت تأمین‌کنندگان و در جهت خرید با قیمت رقابتی، کسب رضایت تأمین‌کنندگان، ارتقای کیفیت، و خرید مسئولانه براساس نتایج بخش‌بندی تأمین‌کنندگان و داده‌های منبع‌یابی اقدام به ارزیابی تأمین‌کنندگان می‌شود که نتایج حاصله در حمایت از ایشان و توسعه همکاری‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرد. شرکت پرتو برای حفظ و توسعه فعالیت‌های تجاری خود با برقراری روابط تجاری با تأمین‌کنندگان دارای صلاحیت، ارتباط استراتژیک برقرار کرده و به این ترتیب علاوه بر توسعه زنجیره تأمین به تقویت توان اجرایی و علمی ایشان کمک می‌نماید که نه تنها باعث افزایش رضایت مشتریان شده بلکه در بعد پایداری اقتصادی با توانمندسازی آنها به گسترش ظرفیت اقتصادی جامعه کمک نموده است. با این رویکرد، ما در کنار شرکای خود به تولید ادامه داده تا به یک شرکت پایدار با قابلیت اعتماد اجتماعی تبدیل شویم که می‌تواند در حل مسائل مهم اجتماعی تأثیرگذار باشد. با جهانی شدن فعالیت‌های شرکت، موضوعات



به همین شکل با بازیابی موم های استفاده شده، از خرید گرانول های همسان آنها به میزان ۳۳ درصد جلوگیری شده است.



کاهش، استفاده مجدد، و بازیابی مواد

رویکرد کاهش هزینه بصورت فرهنگی و بعنوان یک اصل در دل سازمان نهادینه شده و آثار آن در فرایندهای تولید و فرایندهای پشتیبان جلوه‌گری می‌کند. شرکت پرتو با رویکرد کاهش هزینه های خرید و مصرف مواد اولیه و در راستای اهداف توسعه پایدار توانسته با همکاری و مشارکت کارکنان و توانائی های تأمین کنندگان استراتژیک خود به این مهم دست یابد. کاهش مصرف مواد اولیه با بازنگری فرایندها از یک سو و استفاده مجدد از آنها با توجه به لطمه وارد نشدن به فعالیت های تولیدی و محصولات، منجر به صرفه جوئی در مصرف منابع شده است. از آن جمله می توان به مصرف آلیاژهای بازگشتی در شمش های ذوب ریزی اشاره کرد. به این ترتیب به میزان ۴۵/۴ درصد در سال ۹۸ از خرید آلیاژهای ویرجین کاسته شد. این میزان در سال ۹۷، ۳۴/۵ درصد بوده است.

اجتماعی در زنجیره تأمین مانند حقوق بشر، ایمنی کار، و محیط زیست مورد توجه قرار گرفته اند.

موقعیت جغرافیایی تأمین کنندگان

تعداد کل پیمانکاران سال ۱۳۹۸	کمتر از ۸۰ کیلومتر	بیش از ۸۰ کیلومتر
۳۸	۳۶	۲
	٪۹۵	٪۵

انواع تأمین کنندگان

تعداد کل پیمانکاران	قطعه ساز	قالب ساز	خدمات	ریخته گر
۳۸	۳۲	۵	۵	۲

درصد تأمین خدمات از جامعه محلی (شعاع ۱۰ کیلومتر) به کل خدمات
۱۵ درصد

درصد تأمین کالا از جامعه محلی (شعاع ۱۰ کیلومتر) به کل خرید
۵ درصد



تحقیق و توسعه

به دلیل وجود رقابت تنگاتنگ شرکتهای تولیدی در عصر حاضر، بقای یک شرکت مستلزم پویایی در عرصه علم و فناوری است. همچون آبی که در شرایط ایستایی دچار مردگی می‌گردد، یک بنگاه اقتصادی که بر پایه دانش، تولید ثروت می‌کند نیز می‌بایست همواره خود را در مسیر حرکت علمی قرار دهد تا بتواند در دوران ظهور شتابنده فناوری‌های نوین از عرصه رقابت جا نماند. لذا فرآیند توسعه دانش و فناوری قبل از اینکه بخواهد منجر به ایجاد مزیت‌های رقابتی شود، امری اجتناب‌ناپذیر جهت حفظ بقاست.

توسعه فناوری معمولاً از دو مسیر کلی انتقال دانش و دیگری تحقیق و توسعه انجام می‌شود. طبیعتاً تحقیق و توسعه بصورت غالب، در کشورهای جهان اول رواج دارد و کشورهای در حال توسعه بطور معمول فناوری‌های مورد نیاز را از مسیر خرید و انتقال دانش فنی انجام می‌دهند

خط مشی اخلاقی گزینش و همکاری با پیمانکاران

- شرکای زنجیره تأمین ما تشخیص می‌دهند که مسئولیت زیست محیطی برای تولید محصولات بر پایه کلاس جهانی طرح ریزی شده است. در عملیات تولید، تأثیرات منفی بر جامعه، محیط زیست و منابع طبیعی با حفظ امنیت و ایمنی عمومی به حداقل می‌رسد.
- سیستم‌های مدیریتی شناخته شده مانند ISO 14001 به عنوان مرجع در تهیه استانداردها مورد استفاده قرار گرفته اند منابع مفیدی برای درک استانداردها باشند.
- برای تحقق مسئولیت‌های اجتماعی و دستیابی به موفقیت در تجارت، شرکای زنجیره تأمین ما و نمایندگان آنها از بالاترین استانداردهای اخلاق از طریق مدیریت صحیح و عادلانه تجارت و افشای مناسب اطلاعات از جمله شرایط تجارت حمایت می‌کنند.
- شرکای زنجیره تأمین ما باید سیستم مدیریتی را اتخاذ یا ایجاد کنند که دامنه آن با محتوای استانداردها مرتبط بوده و طوری طراحی شود که: الف) پیروی از قوانین، مقررات و الزامات مشتری مربوط به عملکرد و محصولات ما، ب) انطباق با استانداردها، و ج) شناسایی و کاهش خطرات عملیاتی مربوط به استاندارد. همچنین باید پیشرفت مداوم را تسهیل کند.

خط مشی اخلاقی گزینش و همکاری با پیمانکاران

- شرکای زنجیره تأمین ما متعهد هستند که از حقوق کارمندان خود حمایت کنند، و با آنها با عزت و احترام رفتار کنند، همانگونه که در استانداردهای جامعه جهانی تأکید شده است. این امر در مورد کلیه کارگران اعم از موقت، مهاجر، دانشجو، پیمانکار، کارمندان مستقیم و هر نوع کارگر دیگر صدق می‌کند.
- شرکای زنجیره تأمین ما متعهد هستند که علاوه بر به حداقل رساندن میزان آسیب و بیماری ناشی از کار، یک محیط کار ایمن و سالم که باعث افزایش کیفیت محصولات و خدمات، قوام تولید و حفظ روحیه کارگران شود، ایجاد کنند. همچنین تشخیص می‌دهند که آموزش مداوم کارگران برای شناسایی و حل مسائل بهداشتی و ایمنی در محیط کار ضروری است. سیستم‌های مدیریتی شناخته شده مانند OHSAS 18001 و دستورالعمل‌های LO در مورد ایمنی و بهداشت شغلی به عنوان مرجع در تهیه استانداردها مورد استفاده قرار گرفته و منابع مفیدی برای درک استانداردها هستند.

که البته صرف هزینه بالاتری دارد و هیچ گاه تمام داده-های قابل حصول از فرآیند تحقیق و توسعه را کسب نخواهند کرد. در نتیجه چنانچه شرکتی در یک کشور در حال توسعه نگاهی بلندبینانه تر داشته باشد، فرآیند تحقیق و توسعه را در کنار مسیر انتقال فناوری دنبال خواهد کرد.

شرکت پرتو به عنوان یکی از شرکتهای دانش بنیان پیشرو در عرصه فناوری ساخت پره، فرآیندهای ریخته‌گری، ماشینکاری و در نهایت اعمال پوششهای دما بالا روی پره را طرح ریزی و اجرا نموده است. این شرکت از سالهای ابتدایی تأسیس نگاه ویژه‌ای به فرآیند تحقیق و توسعه داشته است. این نگاه خردمندانه منجر به بالا رفتن سطح علمی سازمان و رسیدن به فناوری‌هایی نظیر تولید پره-های دارای ساختار ویژه باعث گردیده نام شرکت پرتو در سطح بین‌المللی در کنار نام شرکتهای بزرگ پره‌ساز دنیا بدرخشد.

فرآیند تحقیق و توسعه در شرکت پرتو فارغ از اینکه مربوط به کدام حوزه فناوری ساخت پره و ملحقات داغ توربین می‌شود، مسیری هوشمند را از خلق ایده اولیه تا

تعریف و تکمیل یک پروژه طی می‌نماید. طی تمام مراحل این مسیر با محوریت واحد مدیریت تحقیق و توسعه و با همکاری تمام واحدهای ذی‌ربط صورت می‌گیرد. این نوع همکاری به شکل ماتریسی بوده، که نمونه بارزی از کار گروهی همراه با روحیه همکاری و همدلی جهت نیل به یک هدف مشترک که همان پیشرفت فناوریانه شرکت پرتو است، می‌باشد. این مسیر بدین گونه تعریف شده که کارشناسان در قالب کارگروه‌های تخصصی بین واحدی،



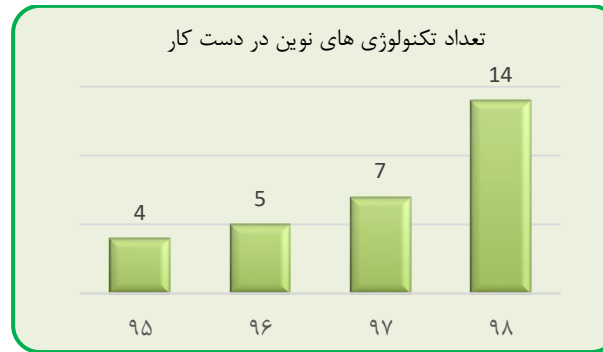
به صورت مستمر به رصد فناوری‌های مرتبط با هر یک از مراحل طراحی تا ساخت و سرویس پره و ملحقات داغ توربین می‌پردازند. این رصد همراه با تلاش فنی مداوم جهت بهبود فرآیندهای تولیدی جاری در کارخانجات شرکت منجر به خلق ایده‌هایی مرتبط با تکوین یک فناوری جدید و یا بهبود فناوری‌های موجود در شرکت می‌شود. در ادامه ایده‌های مطرح شده در کارگروه‌های تخصصی مذکور مورد بررسی علمی و فنی دقیق قرار

مسیری تعریف، تصویب و اجرا می‌شوند که ماحصل آن از مناظر فنی، اقتصادی و استراتژیکی جهت نیل به اهداف بلند مدت شرکت پرتو مفید فایده باشند.

نوآوری در محصولات، خدمات، و فرایندهای تولیدی

رهبران شرکت پرتو در تعیین اهداف و ارزش‌های سازمانی بر مفهوم "کارآفرینی" و "نوآوری" تأکید نموده‌اند و رویکردهای ساخت یافته‌ای را جهت حمایت از خلق ایده‌های جدید مانند رصدخانه علم و فناوری، حمایت از مخترعان و نوآوران و ثبت پتنت، حمایت از مقالات، سیستم پیشنهادات، سیستم خدمات برجسته، انتخاب و تقدیر از پیشنهادات برتر و ترغیب کارکنان در انجام فعالیت‌های خلاقانه و پروژه‌های R&D به کار می‌گیرند.

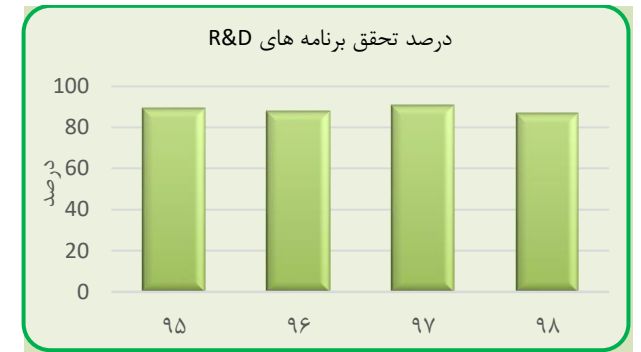
فناوری تدوین و جهت بررسی کامل جهت تصمیم‌سازی نهایی وارد سیکل مدیریت فناوری می‌شود که نتیجه این مرحله تأیید و یا رد لزوم انجام پروژه کسب فناوری مورد



بحث و همچنین تعیین حد و مقیاس انجام آن می‌باشد. با تایید تمام مراحل مذکور و تعیین چهارچوب پروژه تحقیق و توسعه، مراحل اجرای آن آغاز می‌شود. انجام پروژه ممکن است داخل شرکت پرتو با محوریت واحد تحقیق و توسعه و مشارکت تمام واحدهای ذی‌نفع، و یا توسط خبرگان دانشگاهی با نظارت شرکت پرتو صورت گیرد.

به این ترتیب، علاوه بر چابکی سازمان جهت کشف و خلق ایده‌های فناورانه مرتبط با فناوری‌های حوزه ساخت پره و ملحقات داغ توربین، پروژه‌های تحقیق و توسعه از

گرفته و امکان‌پذیری انجام آن صرفاً از دیدگاه علمی مشخص می‌شود. از طرف دیگر، ایده‌هایی در حوزه‌های مختلف از مراکز علمی و دانشگاهی نیز از طریق کانال‌های



ارتباطی شرکت پرتو با دانشگاه‌ها نیز به این کارگروه‌ها واصل می‌شود که تحت همان مسیر بررسی قرار می‌گیرند. در صورت تایید ایده اولیه، جوانب مختلف آن شامل بررسی علمی دقیق‌تر، میزان ارتباط و اثرگذاری بر فرآیندهای جاری شرکت، مباحث اقتصادی، سطح بلوغ فناوری مورد بحث در سطح بین‌المللی و داخل کشور، به کمک متخصصین حوزه‌های مرتبط چه داخل شرکت و چه در مراکز علمی و تحقیقاتی و دانشگاه‌ها بررسی می‌شود و همچنین آینده فناوری مورد نظر تا حد قابل قبولی پیش‌بینی می‌شود. نتیجه این مطالعات در قالب شناسنامه

استفاده از نرم‌افزارهای روز دنیا در این حوزه اشاره کرد. همچنین به منظور تحلیل، آزمایش و پیشبرد ایده‌های خلاقانه، آزمایشگاه تحقیق و توسعه با دستگاه‌های پیشرفته تجهیز و راه‌اندازی شده است.

براین اساس ارزش‌های پیشنهادی به مشتری (قیمت رقابتی، تحویل به موقع، کیفیت، پاسخگویی به نیازهای فناورانه) و بکارگیری فناوری‌های روز دنیا، محصولاتی با راندمان، توان و کیفیت بالاتر، دوره تعمیرات و نگهداری طولانی‌تر، عمر بیشتر، مدت زمان تحویل کوتاه‌تر، قیمت مناسب‌تر، دوره گارانتی طولانی‌تر و خدمات پس از فروش متنوع، به مشتری عرضه می‌شود.

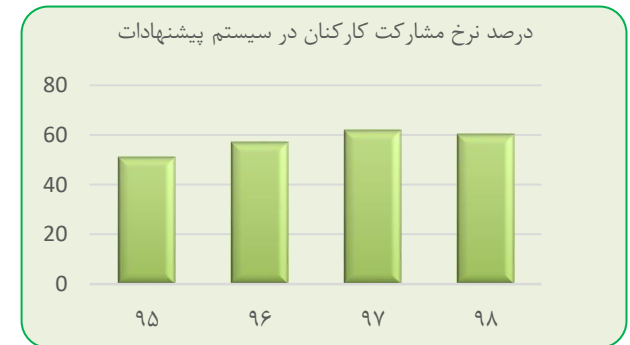
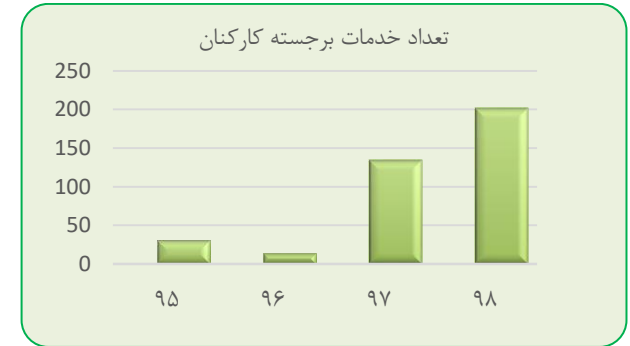
حقوق اجتماعی

امروزه هنوز هم بسیاری از مسائل مربوط به حقوق بشر در جهان وجود دارد که مربوط به فعالیتهای تجاری شرکت‌ها از جمله کار اجباری، کار کودکان، و کار در شرایط ناگوار است. به منظور مقابله با این مسائل جدی و پیچیده اجتماعی و کمک به حل آنها، از سازمان‌ها انتظار می‌رود که مطابق با اصول راهنمای سازمان ملل در مورد

علمی و فناورانه"، "تشکیل و گسترش شبکه‌ی نخبگان"، و "انتشار فصل‌نامه رصدخانه علم و فناوری" با مشارکت کارکنان، اساتید دانشگاهی و دانشجویان، مشتریان، تأمین‌کنندگان و مشاوران خارجی و داخلی در قالب شبکه نخبگان فعالیت می‌نماید و دستاوردهای متعددی مانند کسب رتبه در جشنواره خوارزمی، کسب عنوان واحد تحقیق و توسعه برتر گروه مینا و ارائه مقالات علمی پژوهشی از سوی کارکنان حاصل شده است.

به جهت توسعه قابلیت کارآفرینی و نوآوری و همسو با جهت‌گیری استراتژیک نوآوری و همچنین اهداف راهبردی ارتقاء و توسعه محصولات، نوآوری در فرآیندهای تولید، و توسعه فناوری با توجه به نقش کلیدی نوآوری و خلاقیت در تحقق این اهداف، و جهت پاسخگویی حداکثری به نیازهای حال و آینده مشتریان و ایجاد تمایز و تنوع در محصولات و خدمات، رویکردهای متنوعی به منظور بسترسازی خلاقیت و نوآوری بکار گرفته می‌شود.

از آن جمله می‌توان به شبیه‌سازی فرآیندها و محصولات، بهینه‌سازی محصولات و طراحی محصولات جدید با



در راستای اهداف استراتژیک نوآوری در فرآیندهای مهندسی و توسعه فناوری و تاکید بر مفهوم نوآوری در ارزش‌های سازمانی "من تا ما"، همواره پایش، پویا و رصد آخرین تحولات و پیشرفت‌های تاثیرگذار بر حوزه کاری مرتبط با خود را از طریق ایجاد رصدخانه علم و فناوری انجام می‌دهد. رصدخانه منطبق با مدل ADL در سه زیرفرآیند "رصد منظم و پیوسته آخرین دستاوردهای

تجارت و حقوق بشر، ملاحظات حقوق بشر را با دقت مدنظر قرار دهند.

شرکت پرتو به عنوان شرکتی که دارای فعالیت های جهانی است، اهمیت احترام به حقوق بشر را در فعالیت های تجاری خود عمیقاً مورد توجه قرار داده است.

یکی از مسئولیت های مهم ما در برابر جامعه، پرداختن به حقوق کارکنان است. برای بیان دقیق تر موضع و استراتژی خود در پاسخ به انتظارات جامعه، ما تلاش خواهیم کرد تا اطمینان حاصل کنیم که این موضوع در بین همه کارمندان منتشر شده، و برای شرکتی که احترام به حقوق بشر را ارزش قرار داده، ایجاد گردیده است. به منظور اطمینان از برقراری فرصت های برابر، ابعاد ارزشی در فرایندهای مربوط به منابع انسانی در قالب آیین نامه ها و دستورالعمل های اجرایی و بصورت مدون در سازمان بکار گرفته می شود و رهبران شرکت پرتو با حضور در کمیته هایی مانند کمیته جذب، آموزش، رده بندی کارشناسان و تکنسین ها، انضباط کار، انتصاب و ... و تصمیم گیری جمعی و مبتنی بر ارزش های سازمانی از رعایت این اصول اطمینان حاصل می کنند. علاوه بر این،



الگورفتار کارکنان

با رعایت اصول راهنمای سازمان ملل در تجارت و حقوق بشر، آن را بطور پیوسته پیاده خواهیم کرد.

شرکت پرتو نه تنها با اجتناب از تعامل یا همدستی در نقض حقوق بشر در عملیات خود، بلکه با پیشگیری و کاهش اثرات منفی بر حقوق بشر در روابط تجاری، تمام تلاش خود را برای حفظ استانداردهای شناخته شده بین المللی حقوق بشر انجام می دهد.

پس از انتشار رسمی سند اخلاقی گروه مینا در سال ۱۳۹۲، رویکردهایمان در پرداختن به موضوعات حقوق بشری مربوط به فعالیت های تجاری بر اساس آیین نامه رفتار مشخص تر شد. همراستا با بیانیه جهانی سازمان ملل و تعهد به اجرای مفاد آن از سوی کشورها، مضامین مرتبط با حقوق بشر (بندهای ۱-۲) و کار (بندهای ۳-۶) در کدهای رفتاری گروه مینا مدنظر قرار گرفته است. قسمتی از کدهای رفتاری مرتبط با کارکنان در ادامه معرفی می شود. همچنین برای دیگر ذینفعان نیز کدهای رفتاری متناسب تدوین و منتشر شده است.



در جهت درک و پاسخگویی به نیازها و انتظارات کارکنان و همسو با هدف استراتژیک "افزایش رضایت کارکنان" سنجش رضایت کارکنان براساس مدل Hay Group و منطبق بر مقررات سنجش نگرش کارکنان گروه مینا انجام می‌شود که بازخوردهای دریافتی بررسی، تحلیل و اولویت‌بندی شده و مهم‌ترین موارد در کمیته‌های تخصصی بحث و اقدامات لازم طرح ریزی و اجرا می‌شود.

کمیته انضباط کار

جهت جلوگیری از خدشه دار شدن حقوق و شرافت انسانی کارکنان توسط افراد مختلف، ایجاد محیطی سالم و آرام جهت کار و فعالیت مناسب و مشترک کارکنان و شرکت، برقراری ضوابط لازم در جهت بهبود روابط کارفرما و کارکنان از طریق رعایت قوانین اجتماعی، آئین نامه، دستورالعملها و غیره کمیته انضباط کار شده است که اعضا آن شامل منتخب کارگران، سرپرستان، و نماینده مدیرعامل می‌شود که براساس آئین نامه مصوب به موضوعات انضباط کار در محدوده فعالیت کاری شرکت

پرتو می‌پردازد. برخی از موضوعات این آئین نامه به شرح زیر است:

- اعمال و رفتار خلاف شأن شغلی
- ایراد تهمت، افتراء، و هتک حیثیت
- اخاذی یا اختلاس و یا رشوه دادن و رشوه گرفتن
- اهمال و قصوری که موجب بروز حوادث ناشی از کار گردد
- هرگونه استفاده غیرمجاز از موقعیت شغلی و امکانات و اموال شرکت
- درگیری فیزیکی و لفظی در محل کار
- کارشکنی و شایعه پراکنی، وادارساختن یا تحریک دیگران به کارشکنی یا کم کاری و ایراد خسارت به اموال و دارائی‌ها و یا محصولات شرکت و اعمال فشارهای فردی برای تحصیل مقاصد غیرقانونی

قابل ذکر است که فعالیت‌های مقابله با فساد بدلیل عدم گستردگی، محدود به کمیته انضباط کار می‌باشد.

مدیریت منابع انسانی

در شرکت پرتو گفتگو و ارتباطات بسیار ارزشمند هستند. سیاست اصلی ما ایجاد محیط کاریست که کارکنان بتوانند به بهترین وجه از مهارت و شایستگی خود استفاده کنند. همچنین، تلاش می‌کنیم تا سلامت و ایمنی کارکنان را برای ایجاد امنیت و تعلق بیشتر به صورت جدی مدیریت کنیم.

یکی از مهمترین موضوعات مسئولیتهای اجتماعی ارزیابی‌های منصفانه و حمایت بدون توجه به سن و جنسیت، با تأکید بر عملکرد است که کارمندان را به انجام وظایف و نقش‌های خود و ایجاد دستاوردها ترغیب می‌کند. کارمندان بر اساس مهارت، شایستگی و مؤثر بودن در کارها در پست‌های سازمانی قرار می‌گیرند و ما از آنها در توسعه دانش شغلی و توسعه مهارت‌های فردی-شان حمایت می‌کنیم. ما اطمینان می‌یابیم که مدیران قادر به ارزیابی صحیح مسئولیت‌ها و نقش‌های کارمندان خود هستند و نتایج این ارزیابی را کاملاً به آنها توضیح می‌دهند. علاوه بر این، ارزیابی عملکرد عمدتاً بر اساس

دستاوردهای شغلی تعیین می شود که در این ضمن واحد منابع انسانی بر وضعیت جمع بندی ارزیابی عملکرد کارکنان نظارت می کند.

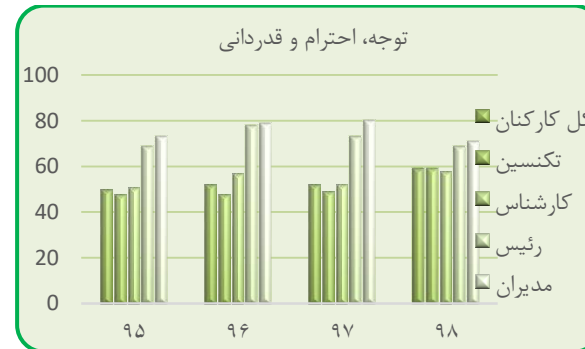
این سیستم ، این امکان را برای کارکنان فراهم می کند که بصورت دوره ای وظایف و رشد شخصی خود را مورد بازبینی قرار دهند و با در نظر گرفتن نقش ها و اهداف سازمانی شان، گام هائی برای رسیدن به سطوح بالاتر مسئولیت و چالش های جدید بردارند. در مقابل سازمان بدون در نظر گرفتن سن و جنسیت، مسئولیت ها و نقش های متناسب با مهارت، استعداد، و انگیزه کارکنان را تعیین کرده و با حمایت های شغلی، مسیر موفقیت را هموار نماید.

جبران خدمات، رفاهیات، و قدردانی از کارکنان

پرداخت حقوق در شرکت پرتو تابع قانون کار بوده که هر سال براساس اعلام شورای عالی کار تعیین می شود. با توجه به استقرار نظام طبقه بندی مشاغل، تعیین حقوق پایه به تجارب کاری، شایستگی های حرفه ای بستگی داشته و جنسیت، نژاد، قومیت تأثیری در آن ندارد. علاوه

بر آن طبق مصوبات هیأت مدیره گروه، تغییراتی افزایشی در آن اعمال می گردد. ضمن اینکه بسته های جبران خدمت متنوعی برای کمک به وضعیت معیشت کارکنان در نظر گرفته شده تا بدین ترتیب دغدغه های رفاهی کارکنان در زمان حضور در محل کار و همچنین در کنار خانواده به حداقل برسد.

در شرکت پرتو بسته های معیشتی مختلفی اعم از نقدی و غیرنقدی به منظور پشتیبانی و قدردانی از کارکنان و خانواده هایشان در نظر گرفته شده، که در ادامه به نمونه هایی از آنها اشاره می شود.



چگونگی پرداخت	مصادیق
صدور چک در وجه همکار واجد شرایط	وام های مسکن، عادی، ازدواج، اضطراری
اخذ تسهیلات از بانک های مختلف بدون سپرده گذار	وام بدون سپرده گذاری
واریز به کارت پارسیان و سایر فروشگاه ها در مناسبت های مختلف	کارت ها و بن های خرید
باتوجه به مناسبت های مختلف توزیع داخل شرکت	پکیج های غیرنقدی
پرداخت در فیش حقوقی با ارائه مدارک مثبت، شارژ در کارت خرید	کمک هزینه سفر و رستوران در سالگرد ازدواج و یا تولد
واریز به حساب بانکی	بیمه تکمیلی درمان بدون سقف و فرانشیز
واریز به حساب بانکی فرزندان	مزایای فرزندان
مطابق آئین نامه	ارائه تسهیلات به خانواده متوفی



جهت ثبت اختراع، تسهیل زمینه مشارکت کارکنان جهت ارائه مقالات در مجلات علمی، همکاری در برگزاری نمایشگاه‌های انجمن‌های علمی، حضور در کنفرانس‌ها، همایش‌ها و نمایشگاه‌ها، حضور در جشنواره خوارزمی و کسب رتبه‌های اول تا سوم در دوره‌های ۲۴، ۲۷ و ۲۸ جشنواره در بخش طرح‌ها و پژوهش‌های توسعه‌ای و ثبت اختراع "فرایند ریخته‌گری پره توربین به روش مبرد مسی"، اشاره کرد.

ترغیب، حمایت، و پشتیبانی از کارکنان

شرکت پرتو از سال ۸۷ زمینه‌های مختلفی برای کلیه سطوح کارکنان فراهم نمود تا خالق و سفیر تصویر، شهرت و موفقیت‌های سازمان باشند. از جمله این موارد می‌توان به حمایت مالی جهت انتشار مقالات در نشریات و کنفرانس‌های بین‌المللی، برگزاری دوره‌های آموزشی توسط مدرسان پرتو، حمایت مالی و پشتیبانی‌های لازم

چگونگی پرداخت	مصادیق
واریز در فیش حقوق ماهیانه	مزد مبنا، حق تخصص، حق سرپرستی، حق جذب، شرایط کار، حق اشعه، حق شیفت، حق ماموریت، حق مسکن، حق اولاد، ماندگاری در پست، اضافه کاری مسیر
واریز در فیش حقوق ماهیانه	پاداش عملکرد ماهیانه، پاداش توسعه محصولات جدید
واریز به حساب بانکی	پاداش‌های تشویقی، پروژه، پایان سال
پاداش نقدی و غیرنقدی	پاداش نظام پیشنهادها، پاداش پیشنهادهای برتر
واریز در فیش حقوق ماهیانه (در قالب اضافه کار)	حق التدریس مدرسین داخلی

حمایت و پشتیبانی از کارکنان

رویکرد	مصادیق رویکرد
پشتیبانی	تدوین منشور اخلاقی و ترویج آن، تدوین ارزش‌های سازمانی و ترویج آن، رسیدگی به جنبه‌های EVC در داخل شورای هماهنگی مدیران، آموزش ارزش‌های سازمانی و کدهای رفتاری گروه مینا، آموزش پرسنل حراست و خدمات در زمینه تکریم ارباب رجوع، تغییر وضعیت کارکنان پیمانکار به کارکنان قراردادی، بیمه عمر، صندوق آینده ساز، واگذاری سهام کارکنان مینا به متقاضیان، حمایت از بازنشستگان
قدردانی	قدردانی و ارائه لوح تقدیر به نفرات برتر مسابقات فرهنگی، مذهبی و ورزشی، نظام پیشنهادها، اعضای تیم‌های تعالی، گرمی داشت روز زن و تقدیر از بانوان سازمان، پیام‌های تبریک و قدردانی مدیریت عامل بابت دستاوردهای استراتژیک، برگزاری جشن‌ها و اعطای هدایا در فعالیتهای مختلف به همسران و فرزندان کارکنان
توجه متقابل به کارکنان	عیادت مدیرعامل و مسئولین شرکت از همکاران بیمار یا حادثه دیده، برنامه ملاقات حضوری مدیرعامل با کلیه رده‌های سازمانی، مرخصی سالروز ازدواج، کمک هزینه سالروز ازدواج و یا تولد، تخصیص مزایای ماهیانه فرزندان

امور اداری

امور اداری شرکت مطابق با قانون کار جمهوری اسلامی ایران و آیین‌نامه‌های آن فعالیت‌های کاری خود را اجرا می‌کند. شرکت جهت شفافیت امور اداری، بیمه، حقوق و دستمزد، مرخصی، و سایر موارد با امور کارکنان، از ERP که سامانه‌ای فراگیر در سطح شرکت است استفاده می‌کند، که کارکنان می‌توانند علاوه بر مشاهده اطلاعات پرسنلی، سوابق اداری خود را نیز ملاحظه نمایند.

جذب و شایسته‌گزینی

هدف شرکت پرتو جذب افراد شایسته است. برای این منظور از روش‌های متنوع کارمندیابی استفاده می‌شود که شامل، وب سایت شرکت، سایت‌های تخصصی کارمندیابی نظیر ایران تلنت، لینکدین و ... روزنامه‌های کثیرالانتشار، رزومه‌های دیجیتالی ثبت شده در سایت مپنا، کنفرانسها و نمایشگاه‌های صنعت و دانشگاه، فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها می‌باشد.

فرآیند جذب کارکنان

در فرآیند جذب شرکت پرتو مواردی چون شرط معدل، محل تحصیل، جنسیت، دین و مذهب و ... با هدف ایجاد فرصت برابر ملاک اصلی انتخاب و استخدام قرار نمی‌گیرد. با بهره‌گیری از مدل کانون ارزیابی از کاندیداهای استخدام آزمون‌های ویژه بعمل آمده و در گزارش ارزیابی به شایستگی‌ها و هم‌چنین کاستی‌های ایشان از منظر مدل شایستگی شرکت پرتو پرداخته می‌شود. با استناد به این گزارش، کمیته‌گزینش با توجه به مصاحبه حضوری اعلام نظر نموده و در نهایت مدیر عامل استخدام فرد معرفی شده را صحه‌گذاری می‌کند.

تعداد افراد جذب شده

تعداد	تعداد	تعداد	تعداد
۹۸	۹۷	۹۶	
۱۹	۸	۵۶	جنسیت مردان
۰	۰	۵	بانوان
۱۱	۰	۱۶	سن زیر ۳۰ سال
۸	۸	۴۵	بین ۳۰ تا ۵۰ سال
۰	۰	۰	بیش از ۵۰ سال

تعداد افراد ترک خدمت کرده

تعداد	تعداد	تعداد	تعداد
۹۸	۹۷	۹۶	
۲۱	۱۳	۳۲	جنسیت مردان
۵	۳	۴	بانوان
۲	۲	۶	سن زیر ۳۰ سال
۲۴	۱۴	۳۱	بین ۳۰ تا ۵۰ سال
۰	۰	۰	بیش از ۵۰ سال

را رعایت نماید. موضوعاتی مانند مذهب، قومیت، جنسیت و نژاد در ارائه فرصت‌های شغلی و پیشرفت کاری کارکنان دخالتی نداشته و رهبران پرتو با در نظر گرفتن اصل توانمندی و ارزیابی عملکرد مبتنی بر شایستگی‌ها در این خصوص تصمیم‌گیری می‌نمایند. ارائه فرصت‌های برابر و توجه به گوناگونی‌ها در فرایندهای پاداش‌دهی، مرخصی، مأموریت، آموزش، وام و تسهیلات رفاهی نیز لحاظ شده است. در بعد انتصاب نیز به همین ترتیب شرکت پرتو نامزدهای ارتقا به مناصب مدیریتی را از بین کسانی که دارای چشم‌انداز گسترده، تجربه مؤثر، مهارت‌های رهبری و توانایی بهبود حوزه‌های مربوطه را دارند، منصوب می‌کند. در این موضوع فرایند مدیریت استعداد در کنار کانون ارزیابی دید گسترده‌ای از توانمندی و شایستگی‌های افراد پیش روی تصمیم‌گیران قرار می‌دهند تا در نهایت در کمیته انتصاب با حضور رهبران برگزیده در کنار مدیریت سازمان، تأیید و ابلاغ انتصاب صورت می‌پذیرد.



مذهبی، فرصت‌های برابری را با عنایت به رعایت قوانین و مقررات در نظام‌های مختلف، برای کارکنان خود ایجاد می‌نماید. شرکت پرتو به منظور اطمینان از وجود ابعاد ارزشی در برنامه‌های منابع انسانی از جمله عدالت، برقراری فرصت‌های برابر، پذیرش گوناگونی، شایسته‌سالاری، حفظ کرامت انسانی و رعایت اصول اخلاقی همواره تلاش می‌نماید تا در برنامه‌های خود ابعاد ارزشی

تنوع و فرصت‌های برابر

به منظور ارتقای سطح رقابت‌پذیری سازمان و افزایش بهره‌وری منابع انسانی و در راستای تبعیت از سند جامع اخلاقی و کدهای رفتاری گروه مینا، شرکت پرتو همواره با محترم شمردن گوناگونی‌های جنسیتی، قومیتی و

ابعاد ارزشی	مصادیق
عدالت	معرفی سه نفر کاندیدا به کمیته جذب هر پست سازمانی، وجود کمیته های مختلف منابع انسانی از قبیل: جذب، آموزش، رده بندی تخصصی، انضباطی، انتخاب و حضور نمایندگان کارکنان در کمیته های منابع انسانی
فرصتهای برابر	کارمندیابی از طریق: وب سایت شرکت، ثبت دیجیتال در بانک اطلاعاتی استخدام، روزنامه‌های کثیرالانتشار، سایت‌های تخصصی کارمندیابی نظیر Irlantalent
پذیرش گوناگونی	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ارائه فرصت‌های شغلی در جذب و پیشرفت سازمانی کارکنان متناسب با توانمندی‌ها آنها فارغ از: مذهب، قومیت، جنسیت، نژاد ➤ ایجاد فرصت‌های برابر و توجه به گوناگونی‌ها در فرایندهای پاداش‌دهی، مرخصی، ماموریت، آموزش، وام و تسهیلات رفاهی
شایسته سالاری	آزمونهای علمی، مصاحبه تخصصی، کانون ارزیابی، ارتقاء کارشناسان و تکنسینها براساس رویکردهای رده بندی تخصصی، پرداخت پاداش متناسب با ارزیابی عملکرد، بسته های تشویقی
کرامت انسانی	جامعه پذیری جهت کلیه کارکنان جدیدالاستخدام، تناسب پاداش‌ها و تشویق‌ها با عملکرد، کمیته انضباطی، ارائه مشاوره رایگان حقوقی
رعایت اصول اخلاقی	کمیته جذب، جلسات بازخورد خصوصی عملکرد، مدیریت انفصال کارکنان، رازداری و حفظ اسرار کارکنان، تعیین سطوح محرمانگی اسناد

عمومی و انجام منتورینگ، درک بهتری از نقشهای ایشان در فعالیت های سازمانی و آینده شغلی شان ایجاد کنیم. همچنین آموزش هایی را برای کارکنان منتخب با هدف توسعه سیستماتیک منابع مدیریت و توسعه رهبران آینده شرکت ارائه می دهیم.

توسعه منابع انسانی

در شرکت پروتو برنامه های آموزشی برای توسعه کارمندان در جهت افزایش توانائی و انگیزه و مهارت طرح ریزی می شود. علاوه بر این، انتظار داریم تا با ارائه آموزش های

نام دوره
مهارتهای ارتباطی - ارتباط همسران
مهارتهای ارتباطی - ارتباط کلامی
مهارتهای ارتباطی - آمادگی برای زندگی مشترک
آموزش و بازآموزی مهارتهای ارتباطی (ویژه مدیران)
مهارتهای ارتباطی حرفه ای بر مبنای مدل DISC
تیپ شناسی شخصیت با الگوی MBTI
مسئولیت‌های اجتماعی

جلسات منتورینگ	۹۷	۹۸
مدیران ارشد	۱۱۰	-
مدیران میانی	-	۱۶۵
روسا	-	۳۸۶

آموزش

نظام جامع آموزش کارکنان مطابق با استاندارد ۱۰۰۱۵ اجرا می‌گردد. نیازسنجی سالیانه آموزشی با مشارکت کلیه ذینفعان انجام شده و پس از تصویب در کمیته آموزش، در قالب تقویم آموزشی برنامه‌ریزی و اجرا می‌گردد. شرکت پرتو از اجرای آموزشهای فنی، دانشی و مهارتی در راستای فرایندهای کاری فراتر رفته و نسبت به برگزاری دوره‌های آموزشی تأثیرگذار بر ارتباطات سازمانی، خانوادگی، و اجتماعی نه تنها جهت کارکنان بلکه برای خانواده‌های کارکنان نیز اقداماتی انجام داده است. ارتقاء دانش کارکنان در مراقبت از سلامتی خود و خانواده‌هایشان از جمله موضوعات مورد توجه شرکت بوده که با ارائه آموزش‌های مرتبط سعی بر ایجاد فرهنگ توجه به ایمنی، بهداشت و سلامت در ایشان داشته است. از جمله این آموزشها می‌توان به این موارد اشاره نمود:

سرانه آموزش بر حسب ساعت			
سمت سازمانی	۹۶	۹۷	۹۸
معاون	۵۴	۲۹	۵۸
مدیر	۶۵	۳۱	۵۹
رییس	۶۰	۱۷	۳۶
کارشناس	۴۱	۲۰	۳۱
مسوول شیفت	۱۵	۱۸	۲۳
کارمند	۶	۵۰	۱۴
تکنسین	۷	۱۱	۱۰
اپراتور	۶	۱۵	۱۲

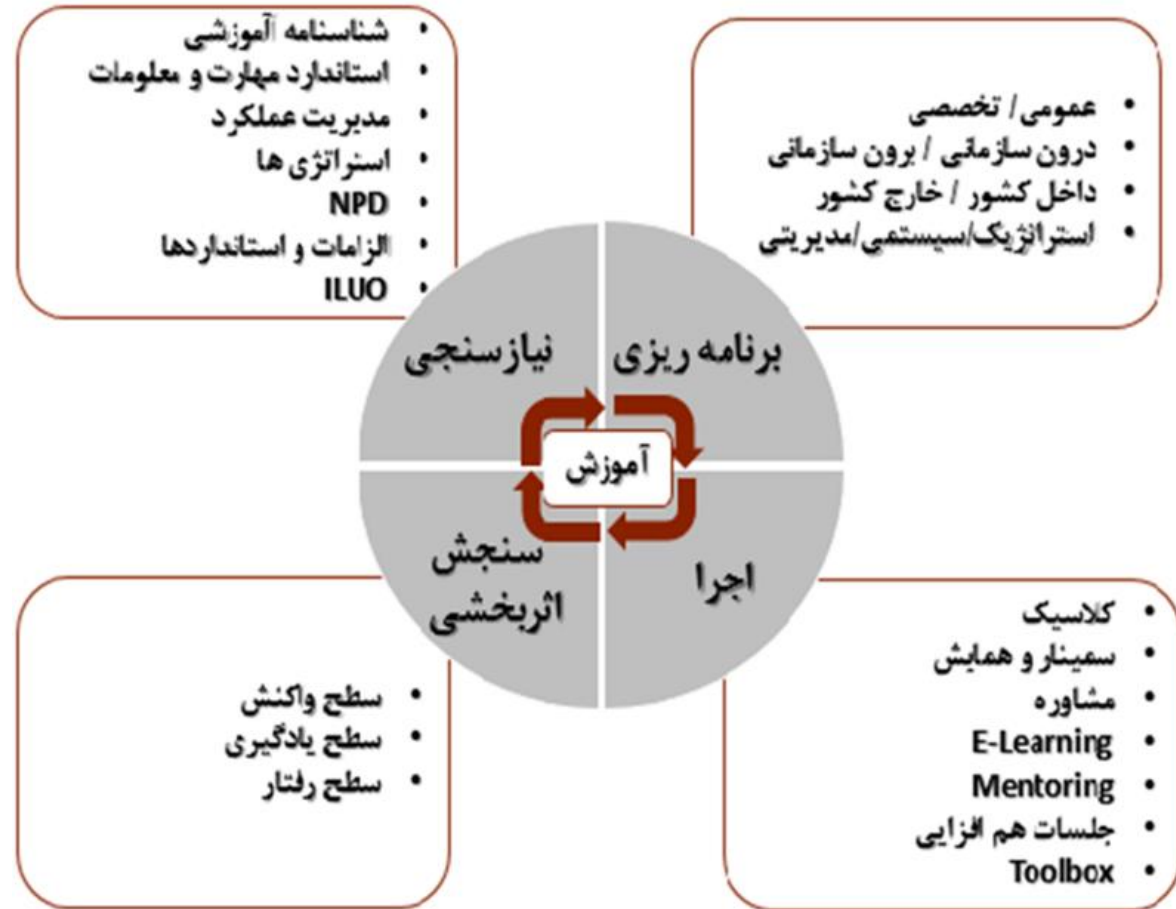
رهبری ایمنی	سلامت با موضوع پیشگیری از ازدیاد چربی خون
سمینار ایمنی، اهمیت کار ایمن و ارگونومی و سلامت	همایش عمومی HIV (تکنسینها)
کارگاه آشنایی با خطرات گازها	همایش عمومی HIV (کارشناس و رؤسا)
سمینار مدیریت HSE	همایش سلامت مردان
خانه داری صنعتی 5S	کارگاه ایمنی مخازن و سیلندرهای تحت فشار

فرایند آموزش کارکنان پرتو

نیازسنجی آموزشی براساس استاندارد شغلی و شرح مشاغل طرح ریزی و اجرا می‌شود. واحدهای سازمانی بنا به نیاز در ابتدای هر سال با استعلام واحد منابع انسانی، آموزش‌های مورد نیاز را اعلام کرده تا در کمیته آموزش طرح و پس از تصویب بصورت تقویم آموزش در اختیار ایشان قرار گیرد. به جهت رعایت عدالت و ایجاد فرصت-های برابر برای کلیه پرسنل، تعادل در ساعات آموزشی با توجه به تعداد نفرات واحدها رعایت شده و این فرصت به همه داده می‌شود تا از فرصت‌های آموزشی بهره ببرند.



به طوریکه دارای انطباق زیادی با نیاز کارکنان در برهه‌های زمانی مختلف و از سوی دیگر با شرایط اقتصادی جامعه باشد. در این نظام شرکت پرتو از یک سو رویکردهای تشویقی را برای حضور همکاران در کنار خانواده‌هایشان اتخاذ نموده و از سوی دیگر امکانات متنوعی را برای حضور خانواده‌ها در برنامه‌های فرهنگی، هنری، ورزشی و تفریحی ایجاد می‌کند. از جمله اقدامات می‌توان به سبد رفاهیات متنوع، مرخصی تشویقی، افزایش مرخصی‌های سالانه، مرخصی بانوان، تسهیلات خرید اقساطی کالاهای رفاهی، خدمات مهدکودک، سرویس‌های رفت و آمد، عقد قراردادهای اماکن تفریحی و ورزشی، تورها و گشت‌های خانوادگی، آموزش تطابق زندگی با شیفت کاری اشاره کرد. علاوه بر حق استفاده مادران شاغل از مرخصی دوران بارداری و زایمان با استناد به قانون کار، امکان بهره‌گیری از خدمات مهدکودک در جوار سازمان در شرکت توگا نیز برای ایشان مهیا شده که می‌توانند در ساعات تعیین شده به آنجا مراجعه کرده و مراقبت‌های لازم مادرانه را جهت فرزندانشان بعمل آورند.



تعادل کار و زندگی

کار و زندگی کارکنان خود نموده است. هر ساله اقدامات متنوعی در راستای حصول اطمینان از توازن مسئولانه کار و زندگی کارکنان اجرا می‌گردد که از آن جمله می‌توان به پویا بودن بودجه بندی رفاهیات سالانه اشاره کرد،

شرکت پرتو در جهت "بهره‌وری منابع انسانی و افزایش رضایت مشتریان داخلی"، سعی در متوازن‌سازی منصفانه

به این ترتیب در ساعات حضور در محل کار با خیال آسوده به انجام وظایف محوله مشغول می شوند.

برنامه های تعادل کار و زندگی		
<ul style="list-style-type: none"> • ارائه بلیط سینما • تشکیل کانون های علاقه مندی شخصی کارکنان • نظیر کارگاه ادبی • کارگاه عکاسی • آموزش تطابق زندگی با شیفت کاری • کمک هزینه اینترنت • مسابقات فرهنگی (عکاسی، قرآنی، نقاشی فرزندان) 	<ul style="list-style-type: none"> • بازدید خانواده کارکنان از محیط کار • برگزاری آموزش های ارتباط همسران • قدردانی از دانش آموزان ممتاز • اهداء بن کتاب و لوازم تحریر به خانواده کارکنان • عقد قرارداد با مراکز آموزشی جهت ارائه تسهیلات آموزشی به خانواده کارکنان • جشن ها و گردهمایی های خانوادگی 	<p>برنامه های فرهنگی و هنری</p>
<ul style="list-style-type: none"> • عقد قرارداد جهت استفاده کارکنان و خانواده ایشان از اماکن تفریحی • کوه پیمایی خانوادگی 	<ul style="list-style-type: none"> • کمک هزینه سفر • تخفیفات اماکن تفریحی و ورزشی • تورها و گشت های خانوادگی 	<p>برنامه های ورزشی و تفریحی</p>
<ul style="list-style-type: none"> • افزایش مرخصی های سالانه • افزایش مرخصی بانوان • تسهیلات خرید اقساطی کالاهای رفاهی و ملزومات زندگی • ارائه خدمات مهد کودک • کاهش ساعت کاری • همسان سازی ساعت کاری تکنسین ها و کارشناسان • سرویس ایاب و ذهاب • صندوق نیکان و نیاکان (پرداخت وجه بلاعوض در صورت فوت اقوام درجه یک) 	<ul style="list-style-type: none"> • مرخصی سالگرد ازدواج و هزینه رستوران • برگزاری آموزش های مهارت های ارتباطی • سبد رفاهی متنوع • مرخصی های تشویقی • پرداخت حق مسیر (دوری راه) • امکان ذخیره تا ۹ روز مرخصی جهت تشویق استفاده از مرخصی ها • کاهش سقف اضافه کاری • خدمات مشاوره حقوقی رایگان • مرخصی زایمان 	<p>برنامه های حمایتی</p>



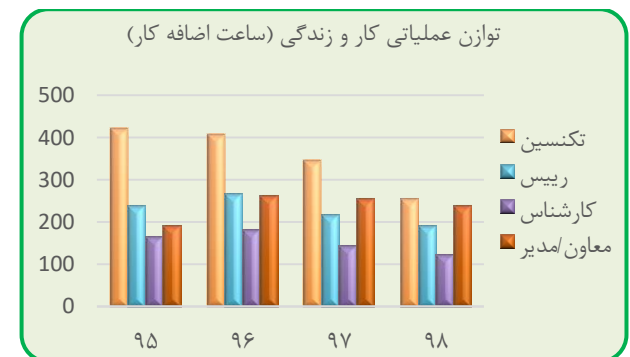
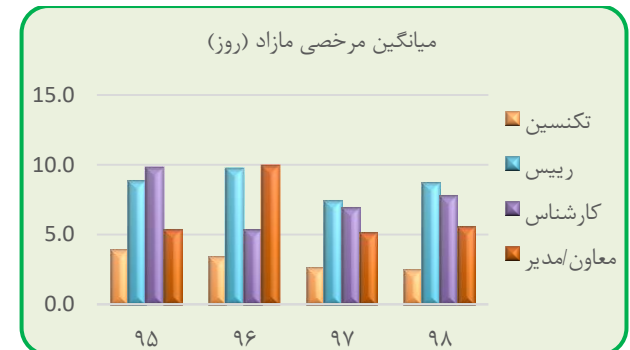
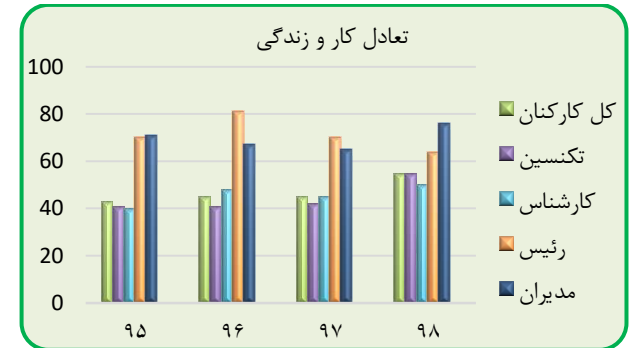


بازنشستگی

به منظور افزایش بهره‌وری نیروی انسانی، افزایش رضایت مشتریان داخلی، و افزایش انگیزه کارکنان و مطابق با دستورالعمل مزایای بازنشستگان، شرکت پرتو تلاش دارد تا همکاران در شرف بازنشستگی را شناسایی نموده، ارج نهاده و پشتیبانی نماید. در این رویکرد همکاران پس از بازنشستگی تا مدت‌ها با شرکت به صورت مشاوره‌ای در حوزه تخصصی خود همکاری می‌نمایند. این در حالیست که پیش از ورود به آستانه بازنشستگی، دانش پنهان مربوط به ایشان توسط شیوه‌های منتورینگ و آموزش حین کار استخراج شده و مضاف بر آن در فرآیند آموزش به صورت مدرس داخلی دوره‌های کلاسیک همکاری کرده و با تشکیل جلسات هم‌افزایی در درون واحدها، تجربه و دانش خود را در اختیار سایر همکاران قرار می‌دهند.

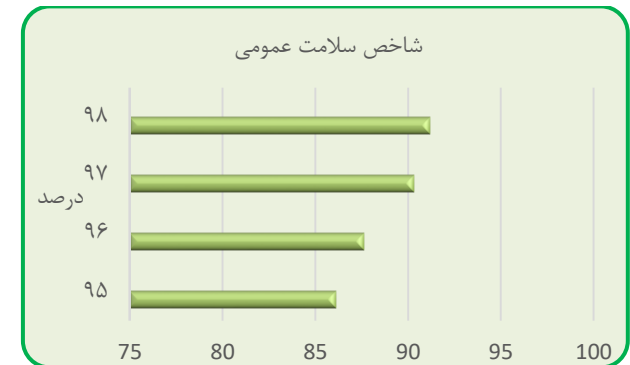
سلامت و ایمنی کارکنان

همراستا با اهداف استراتژیک "کاهش حوادث شغلی، و ارتقای سلامت کارکنان و حفظ محیط زیست" و براساس الزامات قانونی، مقررات عمومی و استانداردهای ISO14001 و OHSAS18001، ریسک‌ها و جنبه‌ها مطابق مدل HCMS شناسایی و ارزیابی می‌شوند. به این منظور پیامد فعالیت‌ها، محصولات و خدمات بر سلامت عمومی، ایمنی و محیط‌زیست مرتبط با کارکنان، مشتریان، بازدیدکنندگان، پیمانکاران و جامعه با بهره‌گیری از فرآیندهای تعریف شده، مدیریت و نسبت به حذف، جایگزینی و کاهش آن‌ها اقدام می‌شود. هدف این رویکرد بازنگری و بهبود در شیوه کار، پیاده‌سازی اقدامات اساسی در زمینه بهداشت و ایمنی به طور پیوسته، و توجه به محیط کار سالم است که به عنوان پایه‌های بهبود بهره‌وری شناخته می‌شوند. خط مشی ایمنی و بهداشت بر این اصول برقرار است:





- ۱) حفظ و ارتقاء سلامت و ارتقاء شاخص های بهداشت حرفه ای در اصلاح شیوه کار برای بهبود سلامت روان و جسمی کارکنان؛
- ۲) تدوین و اجرای استانداردهای مدیریتی برای مدیریت مواد شیمیایی دارای مخاطرات حیاتی؛
- ۳) با اقدام به ممیزی فرایندی، شناسایی ریسک صدمات ناشی از کار و جلوگیری از بروز مجدد، با انجام اقدامات اصلاحی، می باشد.
- ۴) آموزش کارکنان در خصوص شرایط کار ایمن و مخاطرات فعالیت های کاری
- ۵) آموزش چگونگی استفاده از ابزارها و کار با مواد شیمیایی



ارتقا سلامت کارکنان

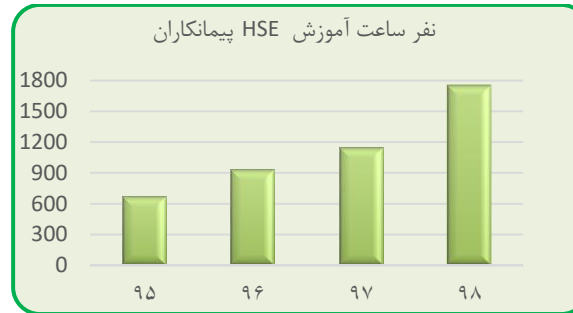
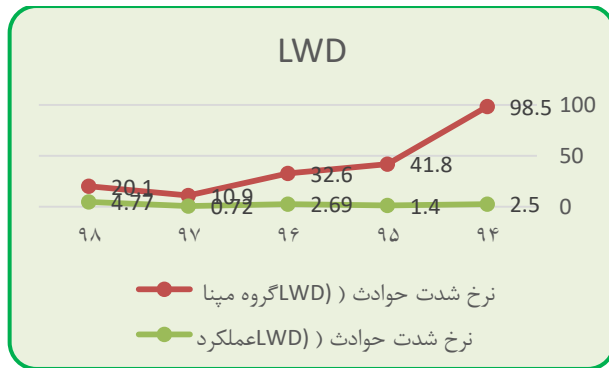
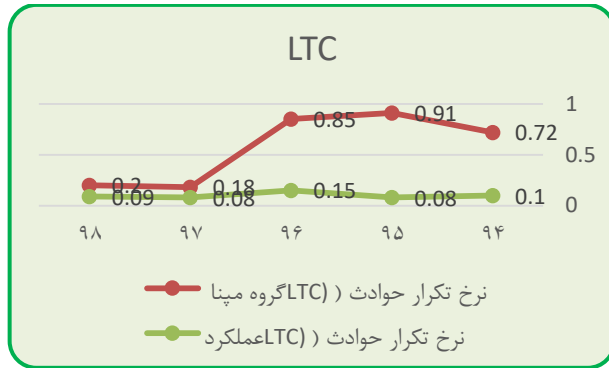
- در شرکت پرتو آموزش های ایمنی و بهداشت با ورود افراد تازه استخدام شروع می شود و که شامل آزمایش های پزشکی بدو استخدام، معرفی سیستم های مدیریت ناظر بر فعالیت ها، آموزش ملاحظات ایمنی و بهداشت حرفه-ای، و.... می شود، که اهم آنها به شرح ذیل می باشد:
- انجام معاینات بدو استخدام به تناسب شغل
- انجام معاینات و آزمایشات پزشکی دوره ای به صورت سالانه برای همه کارکنان
- فراهم نمودن امکانات ورزشی برای همه کارکنان به صورت هفتگی
- برگزاری دوره های آموزش سلامت مانند مبارزه با ایدز، بیماریهای قلبی و عروقی و....
- واکسیناسیون عمومی در مقابل بیماری کزاز
- واکسیناسیون عمومی در مقابل بیماری هیپاتیت
- انجام آزمایشات خاص افراد پرتوکار، زنان، افراد مسن
- آموزش کمکهای اولیه در شرکت

- آموزش عمومی پیشگیری از ابتلا به آنفلوآنزا
- تدوین برنامه تغذیه ای مناسب و سرو چهار نوع غذا در هر وعده برای همه گروهها
- مشاور و کارشناس تغذیه برای افرادی نیاز به تنظیم وزن دارند
- مشاوره پزشکی برای همه کارکنان با استخدام دو پزشک
- انتشار فایل الکترونیکی مجله سلامت در پورتال

بهداشت حرفه ای و ایمنی کارکنان و حفظ محیط زیست

واحد HSE به عنوان تشکیلات سازمانی موظف نقش نظارتی و تعیین کننده الزامات در شیوه های کاری را بر عهده دارد. در کنار این واحد کمیته HSE نقش سیاستگذاری اقدامات مرتبط را بر عهده داشته که نشست های آن به تناوب در طی سال برگزار می شود.

از سال ۱۳۸۵ با استقرار سیستم های مدیریتی OHSAS 18001 و ISO14001، فاز جدیدی از فعالیت های این



کارکنان، به بهبود شرایط کار و ایمنی محیط کار می-پردازد. از طریق نظام پیشنهادات و مکانیزم anomaly report امکان جمع‌آوری خطرات و شبه حوادث ایجاد شده بطوریکه نرخ مشارکت در سال ۹۷ به میزان ۴۵٪ ارتقا یافته است. در این مسیر، شرکت پرتو موفقیت‌هایی در زمینه HSE کسب نموده است مانند رکورد چهار میلیون نفر ساعت کار بدون حادثه منجر به ترک کار، و عنوان شرکت برگزیده مپنا طی ۸ سال ارزیابی.



حوزه مطابق استاندارد های مذکور بنا نهاده شد. ماموریت این بخش پیشگیری از بیماریهای شغلی و حداقل نمودن خطرات و حوادث شغلی در محیط کار و پیشگیری از آسیب به محیط زیست در فعالیتهای شرکت پرتو است. سنجه های LTC و LWD بترتیب بیانگر میزان تکرار حوادث و میزان روزهای از دست رفته، بخوبی کیفیت اقدامات در حوزه ایمنی را نمایان می کنند. حضور افسران HSE در کارگاه ها و برگزاری آموزش های سرپائی (Toolbox Meeting) علاوه بر آموزش های برنامه ریزی شده توانسته در حفظ سطح پائینی از آسیب های شغلی به بهبود این سنجه ها کمک نماید. از دیگر عوامل مؤثر در بهبود این شاخص می توان به اقدامات تشویقی مانند تأثیر امتیازات HSE در ارتقا شغلی، مجوز کار (Work Permit) جهت فعالیت های غیر روتین، تعمیرات و پیمانکاری نام برد.

همچنین سامانه پرتال HSE نه تنها اطلاعات به روز شده در این حوزه را به آگاهی کارکنان می‌رساند بلکه در زمینه دریافت شبه حوادث (Near Miss) از جانب

اهم فعالیت ها در حوزه HSE

موفقیت‌های کسب شده در حوزه HSE
صنعت سبز در سال ۱۳۸۷
صنعت برگزیده سبز در سال ۱۳۸۸ و ۱۳۹۴
مقام اول HSE در بین شرکت‌های گروه مینا سال ۱۳۸۷
دریافت تقدیرنامه از اداره بهداشت
دستیابی به رکورد ۴ میلیون نفر ساعت کار بدون حادثه منجر به ترک کار از سال ۸۶ لغایت ۸۹
دریافت تقدیرنامه جهت اهتمام به تامین غذای سالم از معاونت بهداشت وزارت بهداشت در دومین همایش تغذیه در محیط کار
دریافت تقدیرنامه از اداره کل حفاظت در برابر اشعه کشور
دریافت تقدیرنامه شرکت توزیع برق استان البرز بابت مشارکت موثر در طرح پیکسای مصرف برق تابستان در سال های ۹۵ و ۹۷
کسب عنوان شرکت برتر مینا در حوزه HSE در طول ۸ سال ارزیابی مینا



گزارش وضعیت ایمنی بهداشت و محیط زیست به سازمانهای حاکمیتی و دولتی

- نتایج اندازه گیری‌های عوامل زیان آور محیط کار مانند روشنایی، گرد و غبار کارگاهی، و ارگونومی به صورت دوسال یکبار پس از اندازه گیری توسط شرکت‌های معتمد وزارت بهداشت، به مرکز بهداشت شهرستان ارسال می‌گردد
- نتایج اندازه گیری آلاینده های زیست محیطی مانند خروجی دودکش‌ها، سروصدای محیطی، وضعیت تصفیه فاضلابها و... به صورت فصلی توسط شرکت‌های معتمد سازمان محیط زیست اندازه گیری شده و نتایج به اداره محیط زیست شهرستان ارسال می‌گردد.
- نتایج معاینات دوره‌ای طب کار کارکنان شرکت و وضعیت کنترل سلامت پرسنل سالانه پس از اتمام معاینات به مرکز بهداشت شهرستان ارسال می‌گردد

رعایت استانداردها و الزامات قانونی و فراتر از آنها	اجزای محیط زیست	جنبه های بارز و پیامدهای زیست محیطی و محلی	مصادیق رعایت استانداردها و الزامات قانونی و فراتر از آنها
هوا	احتراق سوخت کوره‌ها و بویلرها و انتشار گازهای آلاینده، عملیات Coating و تولید ذرات معلق خطرناک، سوراخکاری ECM و تولید بخارات اسیدی، آلودگی هوا، آلودگی صوتی، ایجاد تیرگی (کدورت)، تولید گازهای گلخانه‌ای	خرید و نصب ۲۰ دستگاه پالاینده هوا، وجود اسکرابر بخارات اسیدی، استقرار دودکش استاندارد متناسب با قطر و دبی گازخروجی از دهانه، نگهداشت فضای سبز به میزان ۳۳٪ از کل مساحت و ۸٪ فراتر از استاندارد، پرورش ۵۰ گونه گیاهی در گلخانه، نصب بنر نظیر هفته ی هوای پاک در سطح شهر	
آب	فاضلاب انسانی، پساب صنعتی ناشی از تولید پره، اختلال فرایند تصفیه، نشت اسید و پتاس، آلودگی منابع آب زیرزمینی و چاه های مجاور	ایجاد شبکه تصفیه فاضلاب انسانی، خنثی سازی پسماند، نصب چربی گیر، دستورالعمل مقابله با نشت، خروجی تصفیه خانه جهت آبیاری فضای سبز، خنثی سازی پسماند اسیدی مکو و توگا	
خاک	پسماندهای صنعتی، ویژه و خطرناک مانند: فیلترهای اسیدی، پودر پوشش، ضایعات باطری، آلودگی خاک، ایجاد شیرابه و نفوذ به منابع آب زیرزمینی	دستورالعمل کنترل و دفع ضایعات، قرارداد دفع پسماندها، تفکیک ضایعات از مبدأ، کنترل تردد خودرو حمل پسماند از شرکت به ایستگاه جمع‌آوری زباله ها، صدور اقدامات اصلاحی، پیشگیرانه و عدم انطباق	



اهم فعالیت‌های ایمنی و بهداشت و محیط زیست به شرح ذیل می باشد:

معاينات بدو استخدام	سامانه اعلام شبه حوادث در پورتال
معاينات دوره ای و اختصاصی طب کار	اقدامات تشویقی و بازدارنده
اندازه گیری سالانه عوامل زیان آور	بررسی وضعیت ایمنی ماشین‌آلات
پایش و اندازه گیری مداوم آهنگ دز اشعه	تهیه‌ی دستورالعمل ایمنی ماشین‌آلات
انجام واکسیناسیون و اطلاع‌رسانی و آموزش	کنترل حوادث و خطرات ناشی از برق گرفتگی
اورژانس و کمک‌های اولیه و ویزیت پزشک	پیشگیری از بروز حریق و حفاظت از سرمایه های فیزیکی افزایش آمادگی مقابله و کاهش اثرات حوادث غیر مترقبه
انجام مطالعات ارگونومی و بهینه سازی محیط کار	حفاظت از بازدیدکنندگان و مهمانان در برابر حوادث و خطرات
تغذیه سالم، پایش سالانه وضعیت سلامت کارکنان	کنترل ایمنی خودرو های ایاب و ذهاب پرسنل
آموزش و فرهنگ سازی	کنترل حوادث ناشی از انبارش مواد
نصب علائم و تابلو های هشدار	کنترل حوادث ناشی از کار در ارتفاع
برگزاری دوره های آموزشی	کنترل حوادث ناشی از فعالیت‌های پیمانکاران
تهیه دستورالعمل‌ها و نکات لازم	کنترل حوادث ناشی از مخازن و سیلندرهای تحت فشار
اطلاع رسانی از طریق پورتال	مدیریت مواد زائد جامد
اجرای دستورالعمل استفاده از وسایل ایمنی و حفاظت فردی	پیشگیری از آلودگی هوا
سیستم work permit	جلوگیری از آلوده نمودن آب‌های سطحی و زیرزمینی
شناسایی خطرات و ارزیابی ریسک ها و ارائه ی راهکار های کنترلی	مدیریت مصرف منابع طبیعی و انرژی
ایمنی جرثقیل‌های کارگاهی و تجهیزات حمل و نقل اسلینگ‌ها	

همه گیری ویروس کووید-۱۹

با شیوع ویروس کووید-۱۹ و رسانه ای شدن همه گیری آن در سطح کشور، اقدامات پیشگیرانه برای کنترل آن بشرح زیر بعمل آمد؛

۱- تشکیل کارگروه مقابله با کرونا جهت تصمیم گیری و برنامه ریزی با رویکرد پیشگیرانه

۲- تشکیل گروه واتس اپ با عنوان کارگروه مقابله با کرونا و اشتراک گذاری اقدامات انجام شده بصورت روزانه

۳- آموزش و اطلاع رسانی روشهای پیشگیری و مقابله با کرونا بصورت تراکت-پوستر و بنر-کانال تلگرامی و پرتال سازمانی

۴- آموزش و توجیه همکاران واحد خدمات در خصوص طرز تهیه مواد ضدعفونی و رویه صحیح استفاده از آن

۵- پیاده سازی پروتکل های بهداشتی ارسالی از مرکز بهداشت شهرستان فردیس

۶- ضدعفونی سطوح کارگاههای تولیدی، اماکن اداری و تمامی نقاط پرتماس بصورت روزانه و مستمر



۷- ضدعفونی نقاط پر ریسک شامل آسانسورها، نرده‌ها،

دستگیره درب ها و....

۸- ضدعفونی سرویسهای ایاب و ذهاب

۹- تهیه و استقرار مخزن حاوی مواد ضدعفونی و شارژ روزانه

۱۰- نصب دستگاه های ضدعفونی دست در ورودی شرکت و شارژ آنها بصورت روزانه

۱۱- کنترل وضعیت سلامت همکاران با تب سنجی در بدو ورود به شرکت

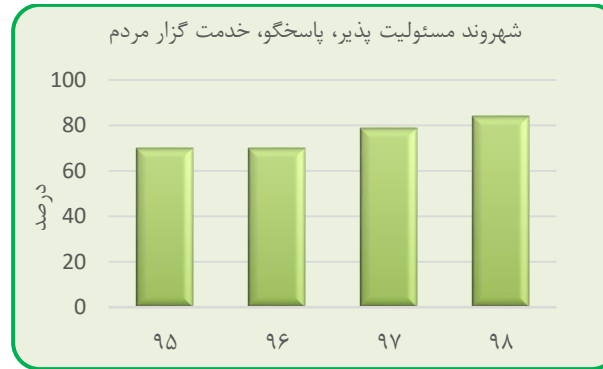
۱۲- بررسی بالینی افراد مشکوک توسط تیم پزشکی



حاکمیت سازمان

حضور در فعالیتهای تجاری بخصوص در سطح جهانی مستلزم آن است که از منظرهای میان مدت و بلند مدت، خطرات و فرصتهای مختلف را پیش بینی و پاسخ دهیم. همچنین لزوم پاسخگویی به خواستههای مختلف ذینفعان، ضرورت تقویت حاکمیت سازمانی را بر اساس این دیدگاه اجتناب ناپذیر می کند.

تقویت حاکمیت یکی از مهمترین چالش های یک شرکت بوده و لازم است برای جلب اعتماد سرمایه گذاران و طرفهای ذینفع، شفافیت و نظم و قانون حاکم شود. شفافیت را با یادآوری مسئولیت های خود در قبال همه ذینفعان اعم از سهامداران، مشتریان، کارکنان، شرکای تجاری و جامعه با نگرش صمیمانه و کوشا ابراز می کنیم. شرکت پرتو تلاش می کند با بهبود کارآیی و شفافیت مدیریت و تقویت بیشتر عملکرد نظارتی، همراستا با اهداف استراتژیک خود، به رشد پایدار و تقویت ارزش شرکتی خود در دوره های میان مدت و بلند مدت برسد.



ساختار حاکمیتی شرکت قوانین، مقررات، ساختارها، فرایندها، فرهنگ سازمانی، و سیستم ها را در جهت پاسخگویی، شفافیت، رعایت عدالت، و ایجاد راهکارهای دستیابی به رضایت ذینفعان هدایت می نماید. رهبران شرکت پرتو با تعریف و سرلوحه قرار دادن ارزشهایی مانند "مسئولیت پذیری و پاسخگویی" و تعریف مصادیق اجرایی در فرایندهای عملیاتی مرتبط با خود، اطمینان حاصل می کنند که نظام حاکمیتی پرتو مطابق با آیین نامه ها و دستورالعمل های مصوب در سازمان برقرار می باشد. این مصادیق خصوصا در فرایندهای عملیاتی مالی در قالب آیین نامه های مدون اجرا و کنترل و پیش می گردد.

همچنین طرح های سرمایه گذاری منطبق بر بودجه سالیانه در قالب طرح های توسعه، پروژه های تحقیق و توسعه، سرمایه گذاری در شرکت ها و سپرده گذاری بانکی انجام می گردد. نیازهای سرمایه گذاری از طریق فرایندهای عملیاتی و پشتیبانی در قالب طرح های توجیهی با در نظرگیری ملاحظات فنی، مالی، اجتماعی و زیست محیطی تهیه و پس از تایید در کمیته طرح و توسعه و تصویب هیات مدیره در قالب فرایند مدیریت پروژه ها اجرا می گردد.

سیاست های کلی شرکت پرتو به عنوان یک شرکت سهامی خاص از طرف گروه مینا و مجمع عمومی ابلاغ می شود. هیئت مدیره مسئول نهائی کلیه فعالیت ها و سلامت مالی شرکت است و اعضا آن می توانند در راستای منافع سهامداران و تعادل در منافع ذینفعان مختلف خود به راهبری شرکت قدرت و استحکام بیشتری دهند.

هیئت مدیره جهت اداره سازمان اقدام به انتصاب مدیر عامل نموده که وظیفه اداره سازمان و پاسخگویی به حسابرس ها و هیئت مدیره را به ایشان واگذار میکند. حسابرس مستقل از سوی مجمع و حسابرس داخلی از

طرف گروه مپنا وظیفه بررسی صورتهای مالی شرکت و ارائه گزارشهای مورد نیاز به آنان را بر عهده دارند که وظیفه ارائه این دسته گزارشها به حسابرس ها به عنوان نماینده هیئت مدیره در سازمان بر عهده مدیرعامل است. برخی از وظایف مدیر عامل به عنوان بالاترین مقام اجرائی شرکت بشرح زیر است:

- اجرای مصوبات هیات مدیره
- انتصاب مدیران
- کنترل و راهبری امور شرکت
- نمایندگی شرکت در کلیه مراجع قضایی، انتظامی، اداری، دولتی، غیر دولتی در ارتباط با کلیه اشخاص حقیقی و حقوقی
- امضای کلیه مکاتبات اداری
- انجام هرگونه معامله با کلیه اشخاص حقیقی و حقوقی در چارچوب مصوبات هیات مدیره

سیاست های کنترل داخلی

معتقدیم که تقویت حاکمیت در دستیابی به یک مدیریت منصفانه و شفاف که اعتماد ذینفعان را به همراه دارد، نقشی اساسی در دستیابی به اهداف داشته و ما متعهدیم با بهبود

حاکمیت مالی		
ارزیابی اثربخشی	رویکرد مرتبط با حاکمیت مالی	اصول حاکمیت شرکتی
تکالیف مجمع، پاداش هیئت مدیره	برگزاری مجامع، ارائه گزارشات و تعامل مستمر با شرکت مادر	رعایت حقوق سهامداران و برخورد منصفانه با آنها
انحرافات بودجه، گزارش بازرس و حسابرس قانونی	بودجه بندی و کنترل بودجهای، تهیه صورتهای مالی میان دوره ای و سالیانه	افشا و شفافیت
گزارش بازرس و حسابرس قانونی گزارش رسیدگی های مالیاتی و تامین اجتماعی	حسابرسی داخلی و مستقل، تعامل در رسیدگی با دستگاه های ذیصلاح دولتی	پاسخگویی
گزارش حسابرسی داخلی	روالها، دستورالعملها، آیین نامه ها و استانداردها، آموزش های حرفه ای و اخلاقی	درستکاری

کیفیت کنترل های داخلی خود، کارآیی آن را افزایش دهیم. دستیابی به فرآیندهای تجاری مؤثر و کارآمد، اعتبار گزارش های مالی، رعایت قوانین و مقررات مربوطه و حفظ دارایی های شرکت بر عهده گروه مدیریتی است. در راستای توسعه سیستم های پشتیبانی تحلیلی و رعایت شفافیت در الزامات و قوانین، گزارش دهی مالی صورت می پذیرد. گزارشها شامل صورتهای مالی و اظهارنامه های مالیاتی براساس استانداردهای حسابداری و تکالیف قانون مالیات های مستقیم و حسابرسی مستقل و گزارش های قیمت تمام شده و تحلیل انحراف های قیمت تمام شده واقعی و استاندارد و پیش بینی وجوه نقد و گزارش های درخواستی شرکت مادر می باشد. در این میان بخش حسابرسی داخلی بررسی می کند که آیا عملیات درون سازمان مطابق با قوانین و مقررات مربوطه و همچنین مقررات داخلی انجام می شود و در صورت لزوم، توصیه هایی را در مورد چگونگی بهبود چنین عملیاتی انجام می دهد. اصول حاکمیت شرکتی از دستورالعمل منتشره توسط سازمان بورس و اوراق بهادار تهران استخراج شده است.

آیین نامه معاملات

کلیه معاملات شرکت پرتو به صورت شفاف و مشخص و یکسان و مطابق با آیین نامه معاملات انجام می‌شود. آیین نامه از سال ۱۳۸۶ توسط هیئت مدیره تصویب و اجرایی شده است. هدف این آیین نامه تعیین مقرراتی است که در انجام معاملات بایستی رعایت شود تا منافع شرکت از نظر مالی، فنی، بازرگانی و حقوقی به بهترین نحو تأمین گردد. کمیسیون معاملات شرکت شامل مدیرعامل، مدیر مالی، معاون تأمین و مدیر مرتبط با موضوع مطروحه می‌باشد.

اطمینان از پایبندی مدیران، رؤسا، و کارمندان به

اخلاق حرفه‌ای

به منظور تأثیرگذاری و ایجاد آگاهی از اخلاق سازمانی، "کدهای رفتاری گروه مینا" تدوین شده است که نشان دهنده موضع اصلی گروه در مورد مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها و استانداردهای رفتاری برای اطمینان از رفتار معقول توسط مدیران، رؤسا، و کارکنان است.

اطمینان از عملکرد مؤثر نظام حاکمیتی

فرایندها به منظور اجرای کامل فعالیتها و منطبق با رویکردهای سازمان به جهت جلوگیری یا تصحیح رفتارهای ناقص مقررات اجتماعی یا اخلاق شرکت ایجاد و اداره می‌شوند. شرح مشاغل و شناسنامه فرایندها به طور واضح دامنه اختیارات و مسئولیت‌های مربوط به هر پست و واحد سازمانی را در شرکت مشخص می‌کند و برای اطمینان از عملکرد سازمان یافته و کارآمد تشکیلات سازمانی، اداره می‌شود. ساختارهایی مانند کمیته‌ها در شرکت ایجاد شده تا تصمیم‌گیری براساس مشارکت درون سازمانی و اجرای راهبردهای مربوطه، امکان پذیر باشد. مدیر عامل شرکت پرتو در راستای حاکمیت مؤثر شرکت اقدام به تعریف کمیته‌های سازمانی در سطوح عالی و عملیاتی می‌نماید که امور تحولی و جاری شرکت در کلیه موضوعات اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی به کمک این کمیته‌ها و واحدهای عملیاتی در شرکت اجرایی می‌شود. با تأکید ویژه بر مسئولیت‌پذیری اجتماعی، کمیته CSR تشکیل گردید، که هدف آن پرورش، آموزش و همچنین افزایش آگاهی در مورد موضوعات CSR است.

شورای هماهنگی مدیران به عنوان بالاترین نهاد حاکمیتی درون سازمانی اقدام به سیاستگذاری و حل مسائل در حوزه‌های مختلف شرکت می‌نماید. کلیه معاونین و مدیران ارشد شرکت چالشها یا مسائل موجود در حوزه‌های اقتصادی، اجتماعی، و زیست محیطی خود را به این کمیته ارجاع می‌دهند تا تصمیمات و اقدامات لازم در مورد حل این چالشها اخذ و اجرایی شود. چالش‌های تولید و تأمین مواد در کمیته برنامه ریزی و تولید رسیدگی می‌شود. مطابق با مأموریت و چشم‌انداز، اهداف سازمان در قالب کارت امتیازی متوازن تعریف شده و به عنوان اقدامات خاص اجرا می‌شود. برای دستیابی به اهداف سالانه، جلسات کمیته استراتژی بطور مرتب به بررسی موضوعات تجاری و پاسخ به آنها برگزار می‌شود. این کمیته به بررسی و بازنگری نقشه استراتژی با توجه به تحلیل محیط داخلی و خارجی پرداخته که با در نظر داشتن توسعه پایدار اقدام به تصمیم‌گیری می‌نماید.

حفظ و کنترل اطلاعات

با استقرار سیستم مدیریت امنیت اطلاعات ISO27001 کلیه تصمیمات و گزارش های مربوط به عملکرد سازمان در قالب اسناد و مدارک حفاظت می شود. سطوح دسترسی در شرکت تعریف و ایجاد شده و این قوانین در نظر دارند تا تعاریفی از سطح دسترسی در هر واحد سازمانی به منظور پیشگیری از افشاء، دستکاری و تخریب اطلاعات را ایجاد نماید.



شناسایی مخاطرات امنیت اطلاعات و اجرای

اقدامات حفاظتی

برای حفظ و تقویت امنیت اطلاعاتی گروه، مخاطرات امنیتی اطلاعات را شناسایی می کنیم و برای به حداقل

رساندن چنین مخاطراتی، طرح های مدیریت ریسک را اجرائی می کنیم.

پاسخ به حوادث امنیت اطلاعات

سیستم ها و فرایندهایی را ایجاد کرده ایم تا سریعاً به وقایع مربوط به دارایی های اطلاعاتی شرکت پرتو پاسخ دهیم، ضمن اینکه در تلاش برای به حداقل رساندن خسارت و جلوگیری از بروز مجدد آن ها هستیم

با ارزیابی ریسک و الگو برداری از سیستم مدیریت امنیت اطلاعات، دارایی های اطلاعاتی خود را در برابر خطرات مانند حملات سایبری، نفوذپذیری و محافظت می کنیم.

ریسکهای مهم دارایی های اطلاعاتی توسط کمیته ای متشکل از مدیران ارشد و خبرگان سازمان بررسی می شود و راهکارهای مقابله تصویب و طرح ریزی جهت اجرا می شوند.

حفاظت از مالکیت معنوی

شرکت پرتو با جدیت از فناوری ها، ابتکارات تولیدی، و برند مپنا محافظت می کند تا ارزش برند محصولات گروه مپنا در بازار حفظ شود. مالکیت معنوی به عنوان یک

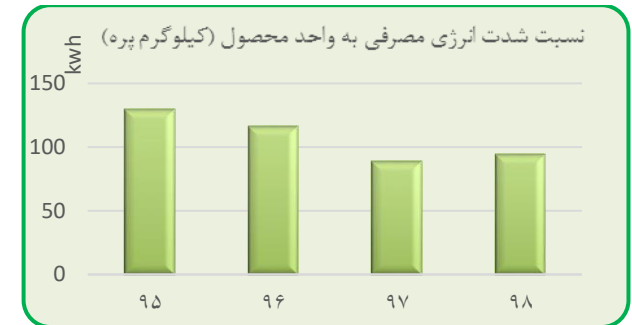
دارایی بسیار ارزشمند برای گروه مپنا و شرکت پرتو شناخته می شود زیرا محرک اصلی ادامه کار درازمدت و پایدار است. حفاظت از اسناد و دارایی های معنوی و مدارک دانش فنی در تعامل بخشهای تجاری و تحقیق و توسعه انجام می شود تا هرگونه اقدام در تبادل دانش با مشتریان و پیمانکاران تأمین در حداکثر کنترل محرمانگی انجام گیرد.

مدیریت مصرف انرژی

شرکت پرتو بر اساس الزامات قانونی، مقررات عمومی و استانداردهای ISO50001 و ISO14001 و مطابق با دستورالعمل بازنگری انرژی، نسبت به مدیریت مصرف منابع طبیعی و انرژی اقدام می نماید. تجهیزات دارای مصرف بارز انرژی با مشارکت نمایندگان واحدها در کمیته انرژی شناسایی، بهینه سازی و پایش می شوند. با استقرار این استاندارد و تدوین روش های اجرایی مورد نیاز و تعریف و هدف گذاری شاخص های سنجش، عملکرد خود در حوزه مصرف انرژی را بطور مستمر پایش نموده و بهبود می بخشد. یکی از سنجش های مصرف انرژی، نسبت شدت مصرف انرژی برای تولید هر

مدیریت مصرف منابع طبیعی و انرژی		
شرح اقدامات انجام شده		
منابع طبیعی و انرژی مصرفی	فنی	
انرژی	برق	شناسایی ۳۸ تجهیز بارز بر اساس دستورالعمل بازنگری انرژی، خرید کنتور، اندازه گیری و پایش مصرف برق تجهیزات، مدیریت کارکرد کمپرسورها
	گاز	شناسایی ۱۲ تجهیز پرمصرف، اصلاح عایق‌بندی موتورخانه‌ها، تعویض عایق کوره‌های پیشگرم، تنظیم نسبت هوا به سوخت در مشعل‌ها، نصب کنتور مجزا جهت پایش گاز مصرفی کارخانه ریخته‌گری
	گازوئیل	شناسایی چهار تجهیز پرمصرف (مشعل بویلرها)، شناسایی محل های نشت گازوئیل و اصلاح آنها، نصب Level Switch مغناطیسی و ارتباط آنها با سیستم BMS، لایروبی مخازن
منابع طبیعی	آب	نصب چهار کنتور مجزا و تفکیک مصارف آبیاری فضای سبز با برگشت پساب تصفیه‌خانه بصورت قطره ای، تغییر طراحی کولینگ آب خنک به هوا خنک در تجهیزات جدید

محصول است که بشکل مصرف Kwh به ازای هر کیلوگرم از قطعات تولیدی بیان می‌شود.



هوای پاک حق طبیعی همه مردم

استفاده از هوای پاک حق همگان است.

شرکت پرتو خود را به پیشگیری از آلودگی هوا متعهد می‌داند و در دوره‌های سه ماهه نسبت به پایش هوا و خروجی‌های دودکش اقدام و نتایج آن را به سازمان محیط زیست گزارش می‌دهد. با این رویکرد شرکت پرتو توانسته است به مدت چندین سال به عنوان صنعت سبز و صنعت برگزیده سبز توسط سازمان محیط زیست انتخاب شود. اهم اقدامات شرکت به این شرح می‌باشد.

• خرید و نصب بیش از بیست دستگاه پالاینده هوا

شامل Bag Filter و Dust Collector



• خرید و نصب دستگاه‌های اسکرابر جهت پالایش

بخارات اسیدی

• خود اظهاری در پایش آلاینده‌های هوا بصورت

دوره‌ای

• برگزاری کارگاه آموزشی آلودگی هوا با همکاری

سازمان محیط زیست

• حفظ و نگهداری فضای سبز به میزان ۸٪ بالاتر از

حد استاندارد

زمین پاک و مدیریت پسماندهای جامد

به طور کلی پسماندها به سه دسته تقسیم می شوند:
 ۱) پسماند عادی یا خانگی (۲) پسماند صنعتی (۳) پسماند ویژه یا خطرناک
 پسماندهای عادی مطابق قرارداد با شهرداری فردیس و توسط خودروی ویژه جمع آوری و به محل دفع منتقل می گردد. پسماندهای صنعتی که قابلیت فروش دارند جهت بازیافت و استفاده مجدد به فروش میرسند و آن دسته از پسماندهای صنعتی که غیرقابل فروش بوده و همچنین پسماندهای ویژه، مطابق قرارداد با مجتمع



فناوری پسماند زیست (شرکت صلاحیت دار در زمینه امحا پسماند صنعتی و ویژه) در بشکه های دربسته و غیرقابل نشت دارای برچسب نام و مشخصات ضایعات، به شرکت مذکور منتقل می گردد.
 اهم اقدامات صورت گرفته در این خصوص به این شرح می باشد:



- تهیه دستورالعمل کنترل و دفع ضایعات
- قرارداد دفع پسماندهای صنعتی و ویژه با شرکت معتمد محیط زیست
- تهیه ظروف مخصوص جهت تفکیک ضایعات از مبداء تولید آنها
- ساخت جایگاه نگهداری موقت ضایعات
- فروش ضایعات جهت بازیافت و استفاده مجدد
- اجاره خودرو حمل ضایعات بصورت تمام وقت و مورد تایید سازمان بازیافت
- تهیه سطل های مخصوص جهت بازیافت کاغذ
- برگزاری کارگاه آموزشی مدیریت پسماند با همکاری سازمان بازیافت
- قرارداد دفع پسماندهای عادی با سازمان مدیریت پسماند



حفظ و نگهداری فضای سبز داخل

- ✓ پرورش بیش از ۵۰ گونه گیاهی
- ✓ احداث ۳ تپ گلخانه
- ✓ استفاده از سیستم آبیاری قطره‌ای
- ✓ پلاک گذاری و تهیه شناسنامه برای بیش از ۴۰۰ اصله درخت در داخل شرکت
- ✓ توسعه فضای سبز از طریق توزیع گلدان‌های طبیعی در داخل کارگاه‌های تولیدی و دفاتر ستادی
- ✓ استفاده از باغبان‌های کارآموده
- ✓ تهیه کود کمپوست در داخل شرکت
- ✓ سمپاشی و هرس درختان در زمان مناسب
- ✓ کاشت درختان میوه

- نصب سیستم تصفیه فاضلاب انسانی
- نصب سامانه پایش لحظه ای و آنلاین بر روی خروجی تصفیه خانه فاضلاب
- نصب سیستم خنثی سازی فاضلاب های حاوی اسید و باز
- نصب چربی گیر در سیستم فاضلاب رستوران و آشپزخانه
- استفاده از ستون های جاذب آلودگی به کمک گرانول های کربن فعال
- عقد قرارداد با شرکت حمل و نقل فاضلاب
- تهیه دستورالعمل مقابله با نشت، جهت جلوگیری از آلودگی خاک و منابع آبهای سطحی و زیر زمینی

تصفیه فاضلاب و پساب های صنعتی و خانگی

شرکت پرتو جهت جلوگیری از آلودگی آبهای سطحی و زیرزمینی، کلیه پساب ها اعم از بهداشتی و صنعتی را تصفیه و مطابق موازین بهداشتی و زیست محیطی دفع می نماید.



آب مایه حیات

با توجه به موقعیت جغرافیای ایران و نزدیکی شرکت پرتو به محل‌های مسکونی، توجه ویژه‌ای به مدیریت مصرف آب و در مجموع مدیریت منابع آب بعمل می‌آید. در این زمینه اقدامات متنوعی در جهت مصرف بهینه آب صورت گرفته که شامل تفکیک آب شرب از آب غیرشرب در مصارف شستشو و آبیاری و همچنین بازگشت آب تصفیه شده برای مصارف آبیاری است. برای افزایش ظرفیت استفاده از پساب برگشتی اقدام به طراحی سایت ذخیره پساب شده که انتظار می‌رود با راه اندازی آن به



میزان قابل توجهی به حجم پساب بازیافت شده که قابلیت آبیاری فضای سبز را داشته باشد، افزوده شود.

از مجموع ۱۲۳۰۰۰ مترمکعب آب که سالانه از منابع آب تصفیه شده و چاه برداشت می‌شود، به میزان ۲۷۰۰ مترمکعب آن بازیافت شده و به مصرف آبیاری گیاهان می‌رسد.

- تفکیک آب شرب و شستشو
- فرهنگ سازی استفاده بهینه از آب در سراسر شرکت و منازل
- استفاده از آبیاری تحت فشار برای فضای سبز
- استفاده از آبیاری قطره ای برای آبیاری درختان
- تصفیه فاضلابهای صنعتی و جداسازی آب آنها جهت استفاده مجدد
- استفاده از پساب تصفیه شده برای آبیاری درختان

درصد	مصرف (مترمکعب)	
۲	۲۷۰۰	آب بازیافتی
۹۸	۱۲۰۳۰۰	مصرف آب

منبع تأمین آب	مصرف (مترمکعب)	درصد
آب شرب	۶۰۰۰	۵
آب چاه	۱۱۷۰۰۰	۹۵

فعالیت های شهروند شرکتی

شرکت پرتو با توجه به مدل تعالی سازمانی و در راستای هدف استراتژیک "ارتقای عملکرد مسئولیت اجتماعی" و به منظور رشد و توسعه پایدار، از طریق آموزش و ترویج مفاهیم و برنامه‌ریزی طرح‌های متنوع، مدیران و کارکنان خود را به مشارکت در برنامه‌های مسئولیت‌های اجتماعی ترغیب می‌نماید. به منظور تحقق تعهد به مشارکت در توسعه جامعه، در فعالیت‌های شهروند شرکتی، به ترویج فعالیت‌هایی با محوریت نسل بعدی که نقش اصلی را در ایجاد تغییرات در آینده ایفا می‌کنند، توجه شده است. شرکت پرتو اجرای فعالیت‌های شهروند شرکتی را از طریق ارتقاء سیستم CSR، که در آن کمیته CSR نقش اصلی را ایفا می‌کند، ترویج می‌کند.

با انجام نظرسنجی سالانه در مورد فعالیت‌های شهروندی، می‌توانیم ابتکارات خاص مطابق با الزامات مسئولیت اجتماعی را اجرا نموده و با بررسی نتایج در کمیته CSR اصلاحات لازمه را اعمال می‌نمائیم.

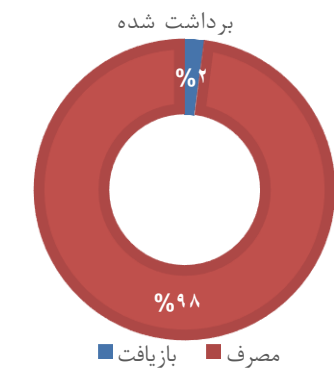
مشارکت کارکنان در فعالیت های شهروند شرکتی

شرکت پرتو تلاش می‌کند تا مشارکت کارکنان در فعالیت‌های شهروند شرکتی را بهبود بخشد. برای ترغیب مشارکت کارکنان از سیستم‌های تشویقی متعدد و انگیزشی برابر با سیاست‌های گروه بهره‌گیری می‌شود. از سال ۸۶ اقداماتی مانند همکاری با انجمن دیابت و اهدای خون به صورت سالیانه، ارائه آموزش‌های امداد و کمک‌های اولیه به حدود ۸۰ نفر از پرسنل، تاسیس خیریه پرتومهر و عضویت ۵۵۰ نفر از کارکنان در صندوق خیریه، کمک به زلزله زدگان، ارائه آموزش‌های مربوط به بیماری‌های ایدز، آنفولانزا، فشار و چربی خون و غیره به کل کارکنان و خانواده آنها، آموزش و فرهنگ‌سازی زمینه‌های اسلامی و پزشکی در خصوص اهداء عضو، پاکسازی طبیعت را برای همه پرسنل و مدیران شرکت انجام داده است.

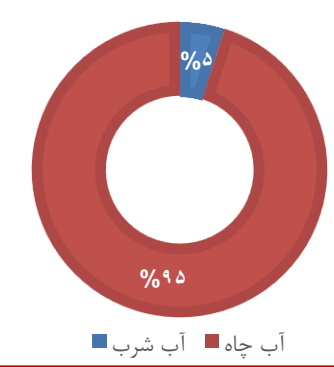
حمایت از رویکردهای انسان‌دوستانه

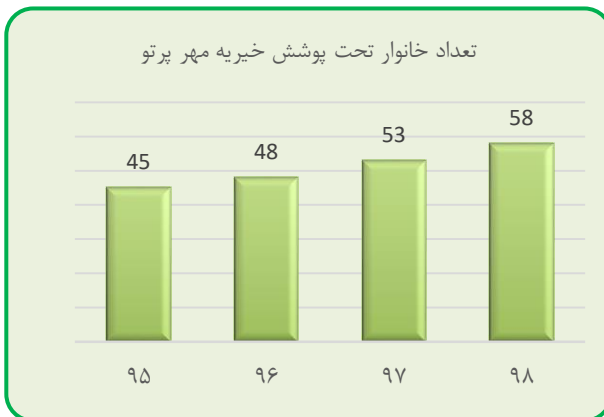
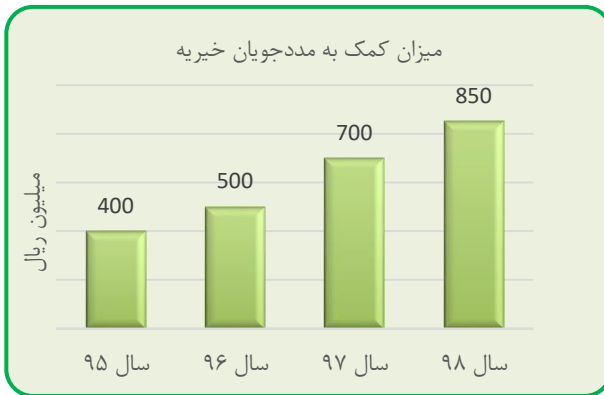
در سال ۱۳۸۷ تعدادی از کارکنان خیر با حمایت مدیران، ایده تاسیس خیریه پرتو مهر را طرح نمودند که در فاصله

سهام مصرف و بازیافت از کل آب برداشت شده



منابع مصرف آب پرتو





کوتاهی مورد توجه کارکنان قرار گرفت و با مشارکت ایشان در صندوق خیریه، طرحهای مختلفی برای شناسایی و کمک به افراد نیازمند اجرا گردید. جامعه هدف خیریه پرتو مهر به شرح ذیل است:

- بی سرپرستان (ایتام و کودکان طلاق) یا بدسرپرستان (پدر/مادر معتاد، کودکان خیابانی و آسیب دیده)
- خانوارهای کم درآمد و بدون حامی (پدر از کارافتاده/زندانی)
- بیماران مستمند
- خانوارهای بی بضاعت و بدون مسکن
- زنان سرپرست خانوار بی بضاعت
- جوانان بی سرپرست
- دیگر افراد نیازمند به تشخیص هیأت امنا

اقدامات و فعالیت ها در همراستائی با مسئولیت‌های اجتماعی

مصادیق	حوزه ها
<ul style="list-style-type: none"> ✓ اهدای خون به صورت سالیانه، ✓ ارائه آموزش های امداد و کمکهای اولیه به حدود ۸۰ نفر از پرسنل، ✓ کمک به زلزله زدگان آذربایجان شرقی، ✓ عضویت ۵۴۸ نفر از کارکنان در صندوق خیریه، ✓ مبارزه با بیماری‌های اپیدمیک و ارائه آموزش‌های مربوط به بیماری ایدز، آنفولانزا، فشار و چربی خون و غیره به کل کارکنان و خانواده آنها، ✓ آموزش و فرهنگ سازی زمینه های اسلامی و پزشکی در خصوص اهداء عضو 	اجتماعی
<ul style="list-style-type: none"> ✓ استقرار سیستم مدیریت انرژی ISO50001، ✓ تقدیرنامه از شرکت توزیع برق استان البرز(مشارکت در بهینه سازی مصرف انرژی) ✓ مشارکت در طرح پیکسای تابستانه اداره برق، ✓ پروژه بهینه‌سازی مصرف آب (برگشت پساب تصفیه‌خانه فاضلاب جهت آبیاری فضای سبز)تشکیل تیم‌های پاک سازی محیط زیست و آبیاری درختان آرس در منطقه حفاظت شده سیراچال و پاکسازی دره پورا و وسیه، ✓ انجام تفکیک ضایعات از مبدا در رستوران و کارگاه‌ها، ✓ پاسخ به بذر پیشنهاد انرژی (روش‌های کاهش مصرف برق در ریخته گری)، ✓ مشارکت در مسابقه انرژی ✓ فراخوان روز زمین پاک و هوای پاک، ✓ ارائه تسهیلات خرید دوچرخه، ✓ کاهش ظروف یکبار مصرف در شرکت: <p>تغییر در توزیع دسرهایی نظیر ماست و دوغ از حالت بسته بندی شده در ظروف پلاستیکی به سرو در پیاله های استیل که منجر به کاهش حدود ۹۰۰ بسته ظرف پلاستیکی در روز گردیده است.</p> <p>حذف بطری های آب معدنی تک نفره در رستوران و قرار دادن آب سر میزهای سرو غذا که منجر به حذف حداقل ۲۰۰ بطری در روز گردیده است.</p> <p>توزیع کیسه های پارچه ای با لوگوی شرکت میان کلیه پرسنل و حذف کیسه های نایلونی دسته دار جهت دریافت و حمل اقلام صبحانه که منجر به کاهش حدودا ۶۰۰ نایلون در روز گردیده است.</p> <p>کاهش لیوان های کاغذی موجود در اتاق های جلسات و آبدارخانه ها و تاکید بر استفاده از فنجان جهت سرو چای.</p>	زیست محیطی



فعالیتها، استاندارد GRI، اهداف توسعه پایدار (SDG's)

SDG	استاندارد GRI	متن گزارش	پایداری اقتصادی	ردیف
	201-1	تامین منافع پایدار سهامداران	تامین منافع پایدار سهامداران از طریق ارتقا سطح رقابت پذیری و رشد درآمد	۱
	417-1	محصولات - رهبری بازار داخلی و نفوذ در بازارهای هدف - مشتری مداری - آموزش کیفیت - بهبود کیفیت محصولات و خدمات	حفظ رهبری بازار داخلی و نفوذ در بازارهای هدف بین‌المللی با خلق ارزش برای مشتریان از طریق قیمت رقابتی و ایجاد تمایز در محصولات و خدمات	۲
	302-5	تحقیق و توسعه - نوآوری در محصولات، خدمات، و فرایندهای تولیدی	نوآوری در محصولات، خدمات و فرایندهای تولیدی و توسعه فناوری های نوین	۳
	204-1	زنجیره تأمین -	تعالی و توسعه عملیات از طریق ارتقا بهره‌وری، توسعه ظرفیت تولید و تأمین بهینه	۴



فعالیتها، استاندارد GRI، اهداف توسعه پایدار (SDGs)

SDG	استاندارد GRI	صفحه گزارش	پایداری زیست محیطی	ردیف
	302-5	تحقیق و توسعه	کمک به مشتریان از طریق ارائه محصولات با راندمان بالاتر به منظور صرفه جویی در مصرف منابع و کاهش آلودگی‌های زیست محیطی	۱
	302-5	سیستم مدیریت یکپارچه - تحقیق و توسعه -	مدیریت مسئولانه توسعه محصولات و خدمات برای به حداقل رساندن پیامدهای زیست محیطی در کلیه مراحل چرخه عمر	۲
	302-1, 302-4 303-1, 303-2 303-3, 303-4 306-1, 306-2 306-4, 307-1	نظام های مدیریت و بهبود - سیستم مدیریت یکپارچه - بهداشت حرفه ای و ایمنی کارکنان و حفظ محیط زیست - تصفیه فاضلاب- هوای پاک - زمین پاک- مدیریت انرژی- آب مایه حیات -	مدیریت جنبه های بارز زیست محیطی با بهینه سازی مصرف منابع و انرژی در عملیات سازمان	۳



فعالیتها، استاندارد GRI، اهداف توسعه پایدار (SDGs)

ردیف	پایداری اجتماعی	صفحه گزارش	استاندارد GRI	SDG
۱	رهبری اکوسیستم سازمان با توسعه اقتصاد ملی و خلق مشترک محصولات و خدمات برای تولید انرژی و ارتقا سطح رفاه جامعه	زنجیره تأمین - نوآوری در محصولات، خدمات، و فرایندهای تولیدی	203-2, 204-1	
۲	گسترش روابط بلند مدت با جوامع محلی از طریق انجام فعالیتهای شهروند شرکتی با همکاری ذینفعان	رویکردهای ارتباطی - ارتباط با جامعه - فعالیت های شهروند شرکتی - مشارکت کارکنان - حمایت از رویکردهای انساندوستانه	102-22	
۳	ارتقا سطح سلامت کارکنان و جلوگیری از وقوع آسیب های شغلی	نظام های مدیریت و بهبود - سلامت و ایمنی کارکنان - ارتقا سلامت کارکنان - بهداشت حرفه ای و ایمنی کارکنان	403-1 403-2, 403-...	
۴	رهبری مبتنی بر ارزش های سازمانی با تمرکز بر کارکنان و نوآوری و احترام به گوناگونی و تنوع	ترکیب کارکنان - ارزشهای اخلاقی و کدهای رفتاری - مدیریت منابع انسانی - جبران خدمت - اموراداری - پشتیبانی و قدردانی - جذب و شایسته گزینی - فرایند جذب - تنوع و فرصتهای برابر - توسعه منابع انسانی - آموزش - توازن کار و زندگی - اطمینان از پایبندی مدیران - اطمینان از عملکرد مؤثر نظام حاکمیتی	102-8, 102-16 401-1, 401-2 401-3, 404-1 405-1, 418-1	



فعالیتها، استاندارد GRI، اهداف توسعه پایدار (SDGs)

SDG	استاندارد GRI	صفحه گزارش	موضوعات مشترک	ردیف
	102-29, 201-1 205-3	<p>نگرش شرکت پرتو به مسئولیت اجتماعی-شفافیت سازمانی-مدل توسعه پایدار - ترویج مسئولیت اجتماعی - اقدامات پیشگیرانه - شناسائی ذی نفعان-گروه های اصلی ذی نفعان - رویکردهای ارتباطی - حقوق اجتماعی- کمیته انضباط کار- حاکمیت سازمانی-سیاست های کنترل داخلی- آئین نامه معاملات - حفظ و کنترل اطلاعات- شناسائی مخاطرات امنیت اطلاعات- پاسخ به حوادث امنیت اطلاعات- حفاظت از مالکیت معنوی-فعالیت های شهروند شرکتی- رویکردهای انساندوستانه</p>	شفافیت و پاسخگویی در قبال ذینفعان و ارتقا آگاهی آنها	۱

پیوست GRI

این گزارش براساس استاندارد GRI-2016 تهیه و تنظیم شده است.

سرفصلهای عمومی ۱۰۲: عمومی ۱۰۳: رویکرد مدیریتی

۱۶-۱۰۲	ارزش ها، اصول، استانداردها، و ملاحظات رفتاری	۱۱-۱۰ و ۲۶
۱۷-۱۰۲	مکانیزم های اطلاع رسانی و ارتباط گیری در الگو رفتارها	۲۶-۲۷، ۳۴-۳۵ و ۴۴-۴۶
۴- حاکمیت		
۱۸-۱۰۲	ساختار نظام حاکمیتی	۶۰-۶۲
۱۹-۱۰۲	تفویض اختیار در موضوعات اقتصادی، اجتماعی، و زیست	۲۷ و ۶۲
۲۰-۱۰۲	سطوح اجرائی در موضوعات اقتصادی، اجتماعی، و زیست محیطی	۲۷ و ۶۲
۲۱-۱۰۲	مشاوره با ذی نفعان در موضوعات اقتصادی، اجتماعی، و زیست محیطی	۶۰-۶۲
۲۲-۱۰۲	ترکیب بدنه بالاترین نهاد حاکمیتی و کمیته های آن	۶۰-۶۱
۲۳-۱۰۲	ساختار بالاترین نهاد حاکمیتی	۴ و ۶۱-۶۰
۲۴-۱۰۲	فرایند کاندیداتوری و انتخاب بالاترین نهاد حاکمیتی	۶۰-۶۱
۲۵-۱۰۲	تضاد منافع	۲۷ و ۶۱-۶۲
۲۶-۱۰۲	نقش بالاترین فرد نظام حاکمیتی در تنظیم اهداف، ارزشها و استراتژی	۲۷ و ۶۲
۲۷-۱۰۲	دانش و اطلاعات بالاترین فرد نظام حاکمیتی	-
۲۸-۱۰۲	ارزیابی عملکرد بالاترین فرد نظام حاکمیتی	-
۲۹-۱۰۲	شناسایی و مدیریت پیامدهای اقتصادی، زیست محیطی، و اجتماعی	۱۲-۲۵ و ۶۲
۳۰-۱۰۲	اثر بخشی فرآیندهای مدیریت ریسک	-
۳۱-۱۰۲	بازنگری موضوعات اقتصادی، زیست محیطی، و اجتماعی	۳۶-۳۷ و ۶۲
۳۲-۱۰۲	نقش بالاترین نهاد نظام حاکمیتی در گزارشهای پایداری	۲۷ و ۶۲
۳۳-۱۰۲	رویارویی با مسائل بحرانی	۶۲
۳۴-۱۰۲	ماهیت و میزان مسائل بحرانی	-
۳۵-۱۰۲	سیاست های پاداش دهی	۴۷-۴۸
۳۶-۱۰۲	فرآیند تعیین پاداش	۴۷-۴۸
۳۷-۱۰۲	مشارکت ذینفعان در پاداش دهی	۴۷-۴۸
۳۸-۱۰۲	نرخ دستمزد سالیانه	۴۷-۴۸
۳۹-۱۰۲	درصد افزایش نرخ دستمزد سالیانه	۴۷-۴۸
۵- مشارکت ذی نفعان		
۴۰-۱۰۲	لیست گروههای ذینفع	۲۸-۲۹

۱۰۲: عمومی

بند	شرح	موضوع مرتبط
۱- پرو فایل سازمانی		
۱-۱۰۲	نام سازمان	۴
۲-۱۰۲	زمینه فعالیت، عنوان برند، محصولات، و خدمات	۴-۷
۳-۱۰۲	آدرس و محل سازمان	۴
۴-۱۰۲	آدرس و محل کارخانه	۴
۵-۱۰۲	مالکیت و ماهیت سازمان از حیث حقوقی	۴
۶-۱۰۲	بازار هدف	۵
۷-۱۰۲	اندازه سازمان	۴
۸-۱۰۲	ترکیب کارکنان	۷
۹-۱۰۲	زنجیره تأمین	۳۹-۴۱
۱۰-۱۰۲	تغییرات قابل توجه در سازمان و زنجیره تأمین از زمان تأسیس	۸
۱۱-۱۰۲	اقدامات احتیاطی و پیشگیری از پیامدهای زیست محیطی	۲۵
۱۲-۱۰۲	همکاری های بیرونی	۲۸-۳۱
۱۳-۱۰۲	عضویت در انجمن ها	۳۲
۲- استراتژی		
۱۴-۱۰۲	بیانیه مدیریت ارشد	۲-۳
۱۵-۱۰۲	پیامدهای کلیدی، مخاطرات، و فرصت ها	۹ و ۳۳-۳۷ و ۳۸-۴۲ و ۵۵-۵۷ و ۶۲-۶۴
۳- اخلاق و درستی		



سرفصل های تخصصی ۲۰۰: اقتصادی ۳۰۰: زیست محیطی ۴۰۰: جامعه

۲۰۰: اقتصادی

بند	شرح	موضوع
۲۰۱ عملکرد اقتصادی		
۱-۲۰۱	ارزش اقتصادی مستقیم تولیدشده و توزیع شده	۳۲-۳۴
۲-۲۰۱	پیامدهای مالی و سایر مخاطرات و فرصت ها ناشی از تغییرات اقلیمی	-
۳-۲۰۱	مزایای بازنشستگی و از کار افتادگی	۵۵
۴-۲۰۱	کمک های مالی دریافت شده از دولت	-
۲۰۲ بازار کار		
۱-۲۰۲	نرخ دستمزد استاندارد براساس جنسیت در مقایسه با حداقل دستمزد محلی	-
۲-۲۰۲	نسبت مدیران استخدام شده از جامعه محلی	-
۲۰۳ پیامدهای غیرمستقیم اقتصادی		
۱-۲۰۳	سرمایه گذاری در زیر ساخت ها و خدمات پشتیبانی	-
۲-۲۰۳	پیامدهای قابل توجه غیر مستقیم اقتصادی	-
۲۰۴ اقدامات تأمین		
۱-۲۰۴	سهام خریدها از تأمین کنندگان محلی	۳۹-۴۱
۲۰۵ فساد ستیزی		
۱-۲۰۵	ارزیابی های مخاطرات صورت گرفته در ارتباط با فساد	-
۲-۲۰۵	ارتباطات و آموزش مرتبط با سیاست ها و روش های فسادستیزی	-
۳-۲۰۵	رویدادهای تأیید شده در زمینه فساد و اقدامات صورت پذیرفته	۴۶
۲۰۶ رفتار ضد رقابتی		
۱-۲۰۶	اقدامات قانونی در مورد رفتارهای ضد رقابتی، اعتماد شکنی، و اعمال انحصارطلبانه	۱۱-۱۰ و ۳۹-۴۰
۲۰۷ مالیات		
۲۰۷	نگرش بر مالیات	-

بند	شرح	موضوع مرتبط
۴۱-۱۰۲	توافقات گروهی	-
۴۲-۱۰۲	شناسائی و انتخاب ذی نفعان	۲۸-۲۹
۴۳-۱۰۲	رویکرد مشارکت ذی نفعان	۲۸-۳۱
۴۴-۱۰۲	موضوعات کلیدی و مهم و چگونگی پاسخگویی سازمان به این مسائل	۱۲-۱۳
۶- گزارش دهی		
۴۵-۱۰۲	موسسات دخیل در صورتهای مالی	۶۱-۶۲
۴۶-۱۰۲	تعریف محتویات گزارش و محدودیتهای آن	۱
۴۷-۱۰۲	فهرست موضوعات اصلی	۱۲-۲۵
۴۸-۱۰۲	بازنگری اطلاعات	-
۴۹-۱۰۲	تغییرات در گزارش دهی	-
۵۰-۱۰۲	دوره های گزارش دهی	۱
۵۱-۱۰۲	تاریخ آخرین گزارش دهی	۱
۵۲-۱۰۲	بازه گزارش دهی	۱
۵۳-۱۰۲	برقراری تماس جهت پرسش در خصوص گزارش	۱
۵۴-۱۰۲	تنظیم گزارش بر اساس استاندارد GRI	۱
۵۵-۱۰۲	شاخص های GRI	۷۵-۷۹
۵۶-۱۰۲	تضمین صحت گزارش (شخص ثالث)	-

۱۰۳: رویکرد مدیریتی

بند	شرح	موضوع
۱۰۳ رویکرد مدیریت		
۱-۱۰۳	تشریح موضوعات با اهمیت و محدودیت ها	۱۲-۲۵
۲-۱۰۳	رویکرد مدیریت و اجزای آن	۱۲-۱۳
۳-۱۰۳	ارزیابی رویکردهای مدیریت	۱۴-۲۵

۶۴	انتشار گازهای گلخانه ای غیر مستقیم (محدوده ۲)	۲-۳۰۵
-	انتشار دیگر گازهای گلخانه ای غیر مستقیم (محدوده ۳)	۳-۳۰۵
-	شدت انتشار گازهای گلخانه ای	۴-۳۰۵
-	کاهش انتشار گازهای گلخانه ای	۵-۳۰۵
-	انتشار گازهای از بین برنده لایه ازن	۶-۳۰۵
-	انتشار اکسیدهای ازت (NOX)، اکسیدهای گوگرد (SOX) و سایر آلاینده های قابل توجه	۷-۳۰۵
۳۰۶ پساب ها و ضایعات		
۶۶	کیفیت و مقصد رهاسازی آب	۱-۳۰۶
۶۶-۶۵	انواع و روش دفع ضایعات	۲-۳۰۶
-	منابع نشت قابل توجه	۳-۳۰۶
۶۶-۶۵	انتقال مواد پرخطر	۴-۳۰۶
-	منابع آب که در معرض تخلیه و پساب قرار دارند	۵-۳۰۶
۳۰۷ سازگاری زیست محیطی		
۶۵، ۵۸-۵۵، ۳۷	عدم رعایت قوانین و مقررات محیط زیست	۱-۳۰۷
۳۰۸ ارزیابی زیست محیطی تأمین کنندگان		
-	تأمین کنندگان جدید که با معیارهای زیست محیطی مورد غربالگری قرار گرفتند	۱-۳۰۸
-	پیامدهای منفی زیست محیطی در زنجیره تأمین و اقدامات بعمل آمده	۲-۳۰۸

۴۰۰: جامعه

بند	شرح	موضوع
۴۰۱ استخدام		
۵۰-۴۹	استخدام و قطع همکاری	
۴۸-۴۷	مزایایی که به کارکنان تمام وقت تعلق می گیرد و شامل نیمه وقت و موقت نمی شود	
۵۴-۵۳	مراقبت والدین	
۴۰۲ روابط کاری / مدیریتی		
-	حداقل زمان اعلام تغییرات به کارکنان مرتبط با تغییرات عملیاتی	

۳۰۰: محیط زیست

بند	شرح	موضوع
۳۰۱ مواد مصرفی		
۱-۳۰۱	وزن و حجم مواد مصرفی	
۲-۳۰۱	مواد بازیافتی استفاده شده	۴۰
۳-۳۰۱	محصولات برگشتی و مواد بسته بندی	
۳۰۲ انرژی		
۱-۳۰۲	مصرف انرژی درون سازمان	۶۴-۶۳
۲-۳۰۲	مصرف انرژی خارج سازمان	-
۳-۳۰۲	شدت مصرف انرژی	۶۴-۶۳
۴-۳۰۲	کاهش مصرف انرژی	-
۵-۳۰۲	کاهش نیاز انرژی محصولات و خدمات	-
۳۰۳ آب و پساب		
۱-۳۰۳	تقابل آب و کسب و کار	۶۸-۶۶
۲-۳۰۳	مدیریت پیامدهای مرتبط با تخلیه آب	۶۶
۳-۳۰۳	برداشت آب	۶۸-۶۷
۴-۳۰۳	رهاسازی آب	۶۶
۵-۳۰۳	مصرف آب	۶۸-۶۷
۳۰۴ تنوع زیستی		
۱-۳۰۴	قرار گیری مناطق عملیاتی در داخل یا مجاورت مناطق محافظت شده، و مناطق با ارزش تنوع زیستی بالا در خارج از منطقه حفاظت شده	-
۲-۳۰۴	پیامدهای مشخص فعالیتها، محصولات، و خدمات بر تنوع زیستی	-
۳-۳۰۴	زیستگاه ها محافظت شده یا احیا شده	-
۴-۳۰۴	گونه های در لیست قرمز IUCN و گونه های در لیست حفاظت شده ملی با زیستگاه هایی در مناطق تحت تاثیر عملیات	-
۳۰۵ انتشار آلاینده ها		
۱-۳۰۵	انتشار گازهای گلخانه ای مستقیم (محدوده ۱)	-



۱-۴۱۰	پرسنل امنیتی که براساس سیاست ها یا رویه های مربوط به حقوق بشر آموزش دیده اند	-
۴۱۱ حقوق اهالی بومی		
۱-۴۱۱	رویدادهای نقض حقوق اهالی بومی	-
۴۱۲ ارزیابی حقوق بشر		
۱-۴۱۲	فعالیت هایی که در معرض بررسی حقوق بشر یا ارزیابی تأثیر گذاری هستند	-
۲-۴۱۲	کارکنانی که براساس سیاست ها یا رویه های مربوط به حقوق بشر آموزش دیده اند	-
۳-۴۱۲	توافق نامه ها و قراردادهای سرمایه گذاری قابل توجهی که شامل نندهای حقوق بشر یا تحت غربالگری حقوق بشر هستند	-
۴۱۳ اجتماعات محلی		
۱-۴۱۳	فعاليتها با مشارکت جامعه محلی، ارزیابی پیامد، و برنامه‌های توسعه	۷۰-۶۸
۲-۴۱۳	فعاليتها با تأثیرات منفی واقعی و بالقوه بر جوامع محلی	-
۴۱۴ ارزیابی اجتماعی تأمین کنندگان		
۱-۴۱۴	تأمین کنندگان جدید که با استفاده از معیارهای اجتماعی شناسایی شده اند	-
۲-۴۱۴	پیامدهای منفی اجتماعی در زنجیره تأمین و اقدامات انجام شده	-
۴۱۵ سیاست عمومی		
۱-۴۱۵	همکاری های سیاسی	-
۴۱۶ بهداشت و ایمنی مشتری		
۱-۴۱۶	ارزیابی پیامدهای بهداشتی و ایمنی دسته بندی محصولات و خدمات	-
۲-۴۱۶	رویدادهای مربوط به پیامدهای بهداشتی و ایمنی محصولات و خدمات	-
۴۱۷ بازاریابی و تگ گذاری		
۱-۴۱۷	الزامات اطلاعات و برجسب گذاری محصولات و خدمات	۵
۲-۴۱۷	رویدادهای مربوط به الزامات اطلاعات و برجسب گذاری محصولات و خدمات	-
۳-۴۱۷	رویدادهای مربوط به عدم رعایت ارتباطات قانونی بازاریابی	-
۴۱۸ حریم مشتری		
۱-۴۱۸	شکایات اثبات شده در مورد نقض حریم خصوصی مشتری و فقدان داده های مشتری	-
۴۱۹ سازگاری اقتصاد محلی		
۱-۴۱۹	عدم رعایت قوانین و مقررات در حوزه اجتماعی و اقتصادی	-

۴۰۳ بهداشت حرفه ای و ایمنی		
۱-۴۰۳	نمایندگی کارکنان در کمیته مشترک بهداشت و ایمنی (HSE)	۵۷-۵۵
۲-۴۰۳	شناسایی خطر، ارزیابی ریسک و بررسی حادثه	۵۷-۵۶
۳-۴۰۳	خدمات بهداشت حرفه ای	۵۶-۵۵
۴-۴۰۳	مشارکت، مشاوره و ارتباط کارکنان در مورد بهداشت حرفه‌ای و ایمنی	۵۷-۵۵
۵-۴۰۳	آموزش کارکنان در خصوص بهداشت حرفه‌ای و ایمنی	۵۷-۵۶
۶-۴۰۳	ارتقا سلامت کارکنان	۵۷-۵۵
۷-۴۰۳	پیشگیری و کاهش پیامدهای بهداشت حرفه‌ای و ایمنی که مستقیماً با روابط تجاری در ارتباط است	-
۸-۴۰۳	کارکنان تحت پوشش سیستم مدیریت بهداشت حرفه‌ای و ایمنی	۳۶-۳۵
۹-۴۰۳	صدمات ناشی از کار	۵۷-۵۶
۱۰-۴۰۳	بیماری شغلی مرتبط با کار	۵۷-۵۶
۴۰۴ آموزش و تحصیل		
۱-۴۰۴	متوسط سرانه آموزش در سال به ساعت	۵۳-۵۲
۲-۴۰۴	برنامه های ارتقاء مهارت های کارکنان و برنامه های انتقال دانش	۵۳-۵۲
۳-۴۰۴	درصد کارکنان دریافت کننده بررسی منظم عملکرد و توسعه شغلی	۵۲
۴۰۵ تنوع و فرصت های برابر		
۱-۴۰۵	تنوع ساختار حاکمیتی و کارکنان	۷ و ۴
۲-۴۰۵	نسبت حقوق و مزایای پایه زنان به مردان	-
۴۰۶ ضد تبعیض		
۱-۴۰۶	رویدادهای تبعیض آمیز و اقدامات اصلاحی بعمل آمده	-
۴۰۷ آزادی انجمن و مذاکرات جمعی		
۱-۴۰۷	مخاطرات تشکل ها و توافقات جمعی در عملیات و تأمین کنندگان	-
۴۰۸ کار کودک		
۱-۴۰۸	عملیات و تأمین کنندگان در معرض خطر قابل توجه در رویدادهای کار کودکان	-
۴۰۹ کار اجباری		
۱-۴۰۹	مخاطرات کار اجباری در عملیات و تأمین کنندگان	-
۴۱۰ اقدامات تأمین امنیت		

فهرست

۳۰	ارتباط با جامعه پیرامونی	۱	درباره گزارش پایداری
۳۲	عضویت در انجمن ها و مجامع علمی	۲	پیام مدیر عامل
۳۲	تامین منافع پایدار سهامداران	۳	تاریخچه
۳۴	رهبری بازار داخلی و نفوذ در بازارهای هدف	۳	سهامداران
۳۴	مشتری مداری	۳	محل قانونی شرکت
۳۶	آموزش کیفیت	۳	موضوع فعالیت شرکت
۳۶	بهبود کیفیت محصولات و خدمات	۴	محصولات
۳۷	نظام‌های مدیریت و بهبود	۷	ترکیب کارکنان
۳۷	سیستم مدیریت یکپارچه	۸	مهمترین رویدادها
۳۹	زنجیره تأمین	۸	برترین دستاوردها و افتخارات
۴۰	استفاده مجدد از مواد	۹	نگرش شرکت پرتو به مسئولیت اجتماعی
۴۱	تحقیق و توسعه	۱۰	شفافیت سازمانی
۴۳	نوآوری در محصولات، خدمات، و فرایندهای تولیدی	۱۲	شناسائی و اولویت‌گذاری اصول مسئولیت‌اجتماعی
۴۴	حقوق اجتماعی	۱۳	مدل توسعه پایدار
۴۶	کمیت‌ه انضباط کار	۲۶	ارزش‌های اخلاقی و کدهای رفتاری
۴۶	مدیریت منابع انسانی	۲۷	ترویج مسئولیت اجتماعی
۴۷	جبران خدمات، رفاهیات، و قدردانی از کارکنان	۲۷	اقدامات پیشگیرانه
۴۸	ترغیب، حمایت، و پشتیبانی از کارکنان	۲۸	شناسائی ذی‌نفعان
۴۹	امور اداری	۲۸	گروه‌های اصلی ذی‌نفعان پرتو
۴۹	جذب و شایسته‌گزینی	۲۹	رویکردهای ارتباطی
۴۹	فرآیند جذب کارکنان		
۵۰	تنوع و فرصت‌های برابر		
۵۱	توسعه منابع انسانی		

۶۸	مشارکت کارکنان در فعالیت های شهروند شرکتی	۵۲	آموزش
۶۸	حمایت از رویکردهای انساندوستانه	۵۲	فرایند آموزش کارکنان پرتو
۷۰	اهم اقدامات و فعالیت ها در همراستایی با مسئولیت‌های اجتماعی	۵۳	تعادل کار و زندگی
۷۱	فعالیتها ، استاندارد GRI ، اهداف توسعه پایدار	۵۵	بازنشستگی
۷۵	پیوست GRI	۵۵	سلامت و ایمنی کارکنان
		۵۶	ارتقا سلامت کارکنان
		۵۶	بهداشت حرفه ای و ایمنی کارکنان و حفظ محیط زیست
		۵۸	اهم فعالیتها در حوزه HSE
		۶۰	حاکمیت سازمان
		۶۱	سیاست های کنترل داخلی
		۶۲	آیین نامه معاملات
		۶۲	اطمینان از پایبندی مدیران ، رؤسا، و کارمندان به اخلاق حرفه ای
		۶۲	اطمینان از عملکرد مؤثر نظام حاکمیتی
		۶۳	حفظ و کنترل اطلاعات
		۶۳	شناسایی مخاطرات امنیت اطلاعات و اجرای اقدامات حفاظتی
		۶۳	پاسخ به حوادث امنیت اطلاعات
		۶۳	حفاظت از مالکیت معنوی
		۶۳	مدیریت مصرف انرژی
		۶۴	هوای پاک حق طبیعی همه مردم
		۶۵	زمین پاک و مدیریت پسماندهای جامد
		۶۶	تصفیه فاضلاب و پساب های صنعتی و خانگی
		۶۷	آب مایه حیات
		۶۸	فعالیت های شهروند شرکتی