



## گزارش پایداری شرکت تولید تجهیزات سنگین هپکو



**HEAVY EQUIPMENT PRODUCTION  
COMPANY  
SUSTAINABILITY REPORT  
2025**

**تولید پایدار در کلاس جهانی**

**تیر ماه ۱۴۰۴**

# بخش اول

## معرفی و اطلاعات کلی شرکت



## ۱- معرفی و اطلاعات کلی

## ۱-۱ پیام مدیر عامل (CEO STATEMENT)



شرکت تولید تجهیزات سنگین - هپکو در بازار ماشین آلات سنگین همواره به عنوان یک رهبر و پیشرو حضور داشته است که اکنون با یک تغییر رویکرد به تولید پایدار در کلاس جهانی همچنان به سرمایه گذاری در فناوری های جدید نظیر ایجاد تکنولوژی های جدید بی سیم و با سیم و پنل های خورشیدی برای رفع نیازهای مشتریان متنوع ایرانی و جهانی خود ادامه می دهد. سرمایه گذاری های فزاینده ما در فناوری های جدید نظیر سوخت های جایگزین و برقی سازی سبب افزایش دوام، عملکرد و ارزش اقتصادی محصولات و در نتیجه افزایش رضایت و تمایل مشتریان به استفاده از محصولات هپکو شده است. همانطور که در این گزارش خواهید دید، ما در حال توسعه مجموعه ای از محصولات کاملاً الکترونیکی و یا انعطاف پذیر در مصرف سوخت هستیم تا به مشتریان در دستیابی به اهداف مرتبط با محیط زیست کمک کنیم که این اهداف تحت ارزش های سازمانی هپکو در حال پیشرفت فزاینده است ؛ که این ارزش ها راهنمای ما در سفر پایداری و کمک به ارتقاء و بهبود محیط زیست راهنمایی می کنند.

من به کار تیمی انجام شده برای پیشبرد سفر پایداری هپکو در سال ۱۴۰۳ افتخار میکنم چراکه همراه با شبکه نمایندگی های هپکو، به مشتریان کمک می کنیم تا دنیایی بهتر و پایدار تر بسازیم .

میراث هپکو از نوآوری پایدار نزدیک به نیم قرن را در بر میگیرد. در طول این زمان محصولات و خدماتی را ارائه کرده است که کیفیت زندگی و محیط زیست را بهبود می بخشد و در عین حال به مشتریان کمک می کند نیاز جامعه به زیرساخت ها را به روشی پایدار برآورده کنند.

ما از انتقال به آینده ای با کربن کمتر حمایت میکنیم و با کاهش قابل توجه انتشار گاز های گلخانه ای در عملیات خود و ادامه سرمایه گذاری در مجموعه متنوعی از محصولات ، فن آوری ها و خدمات به مشتریان در دستیابی به اهداف پایداری خود کمک می کنیم و معتقدیم که انرژی و تقاضای رو به رشد جهانی، فرصت های سودآور بلند مدتی را از طریق افزایش تقاضا برای انواع محصولات و خدمات هپکو گسترش می دهد.

## ۱-۲ مشخصات سازمان (Organizational profile)

### ۱-۲-۱ نام و حوزه فعالیت

شرکت تولید تجهیزات سنگین - هپکو از سال ۱۳۵۱ تا کنون در حوزه های زیر به فعالیت گسترده ی خود پرداخته است.



### حوزه ی فعالیت و محصولات تولیدی شرکت هپکو بطور کلی عبارتند از:

- ماشین آلات راه سازی و ساختمانی و خدمات شهری شامل: انواع بیل مکانیکی لاستیکی و زنجیری، بلدوزر، غلتک های خاک و آسفالت، گریدر و انواع لودرهای سبک و متوسط
- ماشین آلات معدنی شامل: لودرهای سنگین، بلدوزر، بیلهای زنجیری سنگین، تراک معدنی و دامپتراک
- ماشین آلات کشاورزی شامل: تراکتور، هاروستر و ترانسپورتر
- پروژه های صنعتی: شرکت در کنار تولید محصولات فوق در حوزه تولید پروژه های صنعتی نیز فعالیت می نماید. برخی از این پروژه ها عبارتند از :

- ساخت و نصب انواع تجهیزات نفت، گاز و پتروشیمی
- ساخت و نصب تجهیزات انرژی و نیروگاههای گازی، برق آبی، سیکل ترکیبی
- ساخت تجهیزات خطوط انتقال گاز
- تجهیزات صنایع فولاد و آلومینیوم
- ساخت انواع شیرآلات از قبیل plug valve, gate valve, glob valve, ball valve و...
- ساخت ، نصب و راه اندازی انواع کربن های سنگین سقفی، ریلی و دریایی، سازه های فلزی و...
- بازسازی و نوسازی
- خدمات پس از فروش که به طور خلاصه در گراف زیر قابل مشاهده می باشد.

تعدادی از پروژه های صنعتی انجام شده در شرکت هپکو



تجهیزات نیروگاههای سیکل ترکیبی



تجهیزات نیروگاههای گازی



تجهیزات نیروگاههای سیکل ترکیبی



تجهیزات ژنراتور نیروگاههای برق آبی



تجهیزات نیروگاههای گازی



تجهیزات جانبی توربو کمپرسور خطوط انتقال گاز

**محل دفتر مرکزی و شرکت های تابعه**

❖ آدرس دفتر مرکزی: تهران خ سمیه، تقاطع مفتاح، شماره ۱۰۲، شماره تماس: ۰۲۱۸۸۳۰۹۳۶۰

❖ آدرس کارخانه: اراک، میدان صنعت، بلوار شهید بختیاری، بعد از پل، مجتمع تولیدی هپکو  
شماره تماس: ۰۸۶-۳۳۶۹۰۹۴۰

❖ آدرس دفتر خدمات پس از فروش (هسکو): تهران، منطقه ۹، محله شمشیری، خیابان قزوین، بعد از سه راه  
آذری، نرسیده به تأمین اجتماعی، پلاک ۱۴۵۲ شماره تماس: ۰۲۱-۶۶۶۸۲۸۱۱

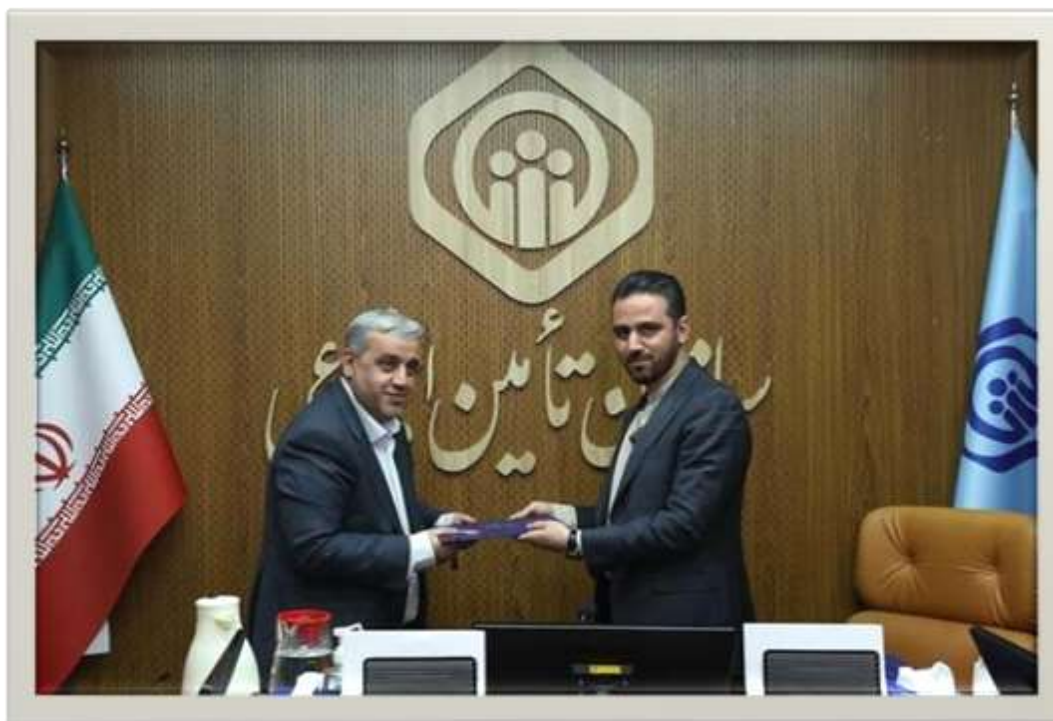
❖ آدرس مهندسی و قطعات ماشین آلات راهسازی ایران: تهران، بزرگراه فتح، کیلومتر ۱۹  
شماره تماس: ۰۲۱-۴۴۹۸۸۹۱۷

**۲-۲-۱ ساختار مالکیت و اداره شرکت:**

این شرکت از سال ۱۳۵۱ طی فراز و نشیب های بسیار، با گذر از تغییر و تحولات بسیار طاقت فرسا به جایگاه کنونی که رهبری بازار ماشین آلات سنگین بوده، رسیده است.

- ✓ ۱۳۵۱: تأسیس شرکت هپکو با مشارکت سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران.
- ✓ ۱۳۵۴: راه اندازی شرکت در فضای ۱۰۰ هکتار زمین و سالن تولیدی به مساحت ۴۰ هزار متر مربع
- ✓ ۱۳۵۶: راه اندازی خدمات پس از فروش هپکو
- ✓ ۱۳۶۳: شروع طرح توسعه و تأسیس سالنی به مساحت ۶۰،۰۰۰ متر مربع با اعتبار ارزی ۱۰۰ میلیون دلار
- ✓ ۱۳۶۸: افتتاح طرح و توسعه شرکت
- ✓ ۱۳۷۳: ورود به حوزه پروژه های صنعتی
- ✓ ۱۳۷۷: تأسیس دانشگاه جامع علمی کاربردی هپکو
- ✓ ۱۳۷۸: تأسیس شرکت تتا
- ✓ ۱۳۸۲: ورود شرکت به بازار بورس اوراق بهادار
- ✓ ۱۳۸۵: خصوصی شدن شرکت
- ✓ ۱۳۸۶: تغییر نام شرکت تتا به هپکو اراک
- ✓ ۱۳۸۹: تأسیس شرکت هسکو (شرکت مستقل خدمات پس از فروش هپکو)
- ✓ ۱۳۹۵: تغییر سهامدار عمده شرکت
- ✓ ۱۳۹۸: بازگشت شرکت به سازمان خصوصی سازی
- ✓ ۱۳۹۹ تا کنون: واگذاری به سازمان تأمین اجتماعی به عنوان سهامدار عمده شرکت

## انتصاب مدیر عامل و اعضای جدید هیأت مدیره :



در اردیبهشت ماه سال ۱۴۰۲ با صدور حکمی از سوی مدیرعامل وقت سازمان تأمین اجتماعی ؛ مدیر عامل و اعضای جدید هیأت مدیره شرکت هپکو به شرح ذیل منصوب گردیدند :

### اعضای هیأت مدیره شرکت:

| ردیف | اعضاء هیأت مدیره     | نماینده                           | سمت                             |
|------|----------------------|-----------------------------------|---------------------------------|
| ۱    | یعقوب ولی پور شبخانه | شرکت سرمایه گذاری خانه سازی ایران | رئیس هیأت مدیره (غیر موظف)      |
| ۲    | حسین قربانی فرج آباد | سازمان تأمین اجتماعی              | مدیرعامل و نایب رئیس هیأت مدیره |
| ۳    | مهدی اسماعیلی        | موسسه حسابرسی تأمین اجتماعی       | عضو هیأت مدیره (موظف)           |
| ۴    | مجید بلباسی          | شرکت میلاد سلامت تأمین اجتماعی    | عضو هیأت مدیره (غیر موظف)       |
| ۵    | شهرام طاهری          | شرکت کار و تأمین                  | عضو هیأت مدیره (غیر موظف)       |

### ۳-۲-۱- زنجیره ی تأمین

#### مواد اولیه مورد استفاده شرکت و نحوه تأمین:

در عرصه داخلی شبکه‌ای از سازندگان و تولیدکنندگان در زمینه تأمین مواد خام، قطعات ریختگی، قطعات لاستیکی، رنگ و مواد شیمیایی و ... زنجیره تأمین داخلی هپکو را شکل می‌دهند که عمدتاً از طریق شرکت مهندسی و قطعات به هپکو مرتبط می‌گردند. نظیر فولاد مبارکه اصفهان / ایران تایر / شرکت رنگ روناس / آما / فولاد پیچ / موتور سازان / شرکت بهران / رینگ سازی آریانا / شاهین آذر اتاق / فولاد نیما / صنایع ریخته گری اصفهان / رنگین زره / گیتی آسا / رادیاتور ایران / نیکران لاستیک.

#### مهندسی و قطعات ماشین آلات راهسازی ایران ، فعالیت های تولید و تأمین قطعات و مجموعه ها:

رسالت و مأموریت اصلی شرکت مهندسی قطعات تهیه ، تولید و تأمین قطعات و مجموعه های مورد نیاز خطوط تولیدی و مونتاژ شرکت هپکوی اراک می باشد، لیکن گاهاً اقدام انجام مهندسی معکوس و ساخت قطعات و مجموعه های مورد نیاز شرکت های مذکور با کیفیت معادل قطعات خارجی ، نیز نمود .  
امور تولید شرکت مهندسی قطعات شامل هفت بخش می باشد که عبارتند از :

۱-۱ ماشینکاری

۱-۲ مونتاژ محصول

۱-۳ مجموعه سازی و ساخت

۱-۴ جک سازی

۱-۵ تأمین و تدارکات اراک

۱-۶ دریافت کالا و انبار اراک

#### ۱- واحد ماشینکاری:

این واحد شامل دو بخش ماشینکاری و جوشکاری می باشد، که وظیفه آن ماشینکاری و جوشکاری قطعات و مجموعه های فلزی مورد نیاز شرکت می باشد که در راستای مأموریت محول شده و برنامه تولید ارائه شده از سوی امور برنامه ریزی شرکت فعالیت می نماید و توانسته تناژ بالایی تولید و تحویل نماید.  
در این واحد قطعات و مجموعه های مورد نیاز واحد مونتاژ محصول و هپکوی اراک توسط پرسنل واحد، ماشینکاری ، مونتاژ ، جوشکاری و رنگ آمیزی شده و بر اساس سفارش تحویل می گردد .

#### ۲- واحد مونتاژ محصول :

مونتاژ محصول در این سالها موفق و به مونتاژ و تحویل تعداد زیادی دستگاه شامل محصولات مینی ، کمپکتور و .... شده است .

### ۳- مجموعه سازی و ساخت:

واحد مجموعه سازی و ساخت در خصوص تهیه و تولید و تأمین قطعات و مجموعه های مورد نیاز هپکو و شرکت های معدنی ، کشاورزی و در زمینه قطعات فلزی ، مکانیکی ، برشکاری و ورقکاری ، لاستیکی ، پلاستیکی ، ماشینکاری سبک و سنگین و .... فعالیت می نماید .

### ۴- جک سازی:

فعالیت های این بخش از شرکت مهندسی و قطعات شامل تولید و تعمیر انواع جک و جک استیکر های بیل ها و شاول ها می باشد .

### ۵- تأمین ، تولید و تدارکات اراک :

در بخش تولید قطعات و ریخته گری شامل : قطعات فولادی و چدنی

### ۶- دریافت کالا و انبار اراک :

بارگیری و تخلیه ماشین های سبک و سنگین  
رسید انبار شامل رسید انبار ها و برگشتی ها  
حواله ها شامل : دستور مونتاژ سالویج ، مازاد بر استاندارد ، دستور تولید و سایر واحد ها

## تعدادی از قطعات و مجموعه های تولید و تدارک شده این واحد برای شرکت هپکو اراک به شرح زیر می باشد :

- تولید ، تأمین و تدارک انواع قطعات فولادی و ریخته گری شده اعم از انواع پین ، بوش ، رینگ چرخ ، هزارخاری و دنده ، بیرهوزینگ ، ویب هوزینگ ، کوپلینگ سنتا فلکس و.....
  - تولید و تأمین قطعات فلزی غیر آهنی نظیر قطعات آلومینیومی ، آلیاژهای مس و برنج و برنز ، مانند : انواع رادیاتور آلومینیومی و مسی آب ، روغن و هوا ، کولر ، انواع بوش ، اسپینر ، فلنج ، کوپینگ ، شیر و ....
  - تولید و تأمین قطعات غیر فلزی ، شامل انواع جنت ، ضربه گیر ، بست ، فلنج ، کاور ، صندلی ، قطعات کامپوزیتی و ....
- تعدادی از قطعات و مجموعه های مورد استفاده در محصولات در دست مونتاژ شرکت در کارگاه کرج که توسط این واحد تولید ، تأمین و تحویل شده ، به شرح زیر می باشد :
- ۱- تولید و تأمین انواع قطعات فولادی و آهنی مانند: انواع پین و بوش ، رینگ چرخ ، چرخ دنده ، بیرهوزینگ ، مونت برکت و ....
  - ۲- تولید و تأمین انواع قطعات فلزی غیر آهنی ، آلومینیومی ، آلیاژهای مس و برنج و برنزی مانند : انواع رادیاتور آب ، هوا و روغن ، کولر ، انواع بوش ، اسپیسر ، فلنج ، کوپلینگ و ....

۳- تأمین و تولید انواع قطعات غیر فلزی شامل انواع جنت ، شلنگ های لاستیک ، ضربه گیر ، کاور ، صندلی ، قطعات کامپوزیتی و ....

۴- تهیه و تأمین و تدارک انواع قطعات استاندارد برقی ، کولر بخاری ، شیرهای هیدرولیکی ، سیل کیت ها ، بلبرینگ ها ، پیچ و مهره ها ، واشر ها ، اتصالات هیدرولیکی و .... برای مجتمع تولیدی و کارگاه مهندسی قطعات و شرکت های معدنی و کشاورزی در قالب خرید مهندسی از منابع اصلی با استفاده از تجارب چندین ساله کارشناسان تأمین و تولید.

### **شرکای تجاری خارجی در دوره های مختلف فعالیت هپکو :**

سال های ۱۳۸۰ تا ۱۳۸۶ زمان اوج فعالیت های شرکت هپکو به لحاظ شراکت با شرکای کلاس برتر جهانی و افزایش عمق ساخت داخل بوده است. سال های طلایی که در آن اتفاقات خوبی برای صنعت سنگین کشور رقم خورد در آن دوران و حتی قبل از آن صنعت ماشین آلات سنگین در جهان وضعیت ویژه ای داشت سالیان متمادی شرکت کاترپیلار سهم عمده بازار را از آن خود کرده بود و با اتکا به محصولات باکیفیت و خدمات پس از فروش مناسب هر ساله به حجم فروش خود می افزود. دومین شرکت که با فاصله قابل توجهی کاترپیلار را تعقیب می نمود کوماتسو بود. این شرکت به مدت ده سال از سال ۱۹۷۵ تا سال ۱۹۸۵ تحت لیسانس IH ماشین آلات راه سازی تولید می کرد اما در انتهای دوره IH را خرید و از آن خود کرد در جایگاه بعدی می توان از CNH و ولوو نام برد. این چهار شرکت گستره کاملی از ماشین آلات راه سازی را تولید نمی کردند و هر کدام در بخش هایی از بازار قوی بودند و برخی از محصولات آن ها شاخص تر از بقیه بود تلاش در جهت کامل کردن گستره تولید در این شرکت ها عموماً معطوف به خرید شرکت هایی بوده است که صاحب فناوری بوده اند در زمینه تولید لودر در سطح جهان ولوو نشان دوم پس از کاترپیلار به شمار می رفت و لیبره رهبر بازار بیل در سطح جهانی بوده است و این پیشتازی همچنان ادامه دارد.

در آن سال ها در بازار ایران که بازار عمده هپکو محسوب می شد شرکت نقش راهبر بازار را پیدا کرده بود کاترپیلار به همکاری خود با نزدیک ترین رقیب هپکو در ایران پایان داده و کار با شرکتی دیگر را آغاز کرد. هپکو در راستای استراتژی توسعه شراکت ها و در زمینه های محصول مواد و قطعات خدمات انتقال دانش اطلاعات و ارتباطات اقدام به شناسایی ارزیابی و انتخاب همکاران تجاری و ایجاد شراکت با آنان نمود .

شرکت کوماتسو در آن زمان شروع به همکاری با هپکو کرد و نتیجه آن گرفتن سهم قابل توجهی از بازار بلدوزر لودرهای سنگین و دامپتراک بود. شرکت CNH هم برای نفوذ در بازار ایران همکاری با هپکو را مناسب ترین راه دید و نتیجه آن مطرح شدن نام هپکو به عنوان دومین نشان تجاری در زمینه محصولات کشاورزی بود هپکو در حوزه تولید بیل های زنجیری و لاستیکی و بلدوزر تهدیدی برای کسب و کار به شمار می رفت خود به فرصتی تبدیل شده بود زیرا روبرو شدن خریداران با مشکل تأمین لوازم یدکی و از شراکت با لیبره نیز بهره گرفت. البته در سال های قبل تر نیز هپکو برای تولید غلتک شرکت داینپاک و ساکایی ژاپن را به عنوان شریک خود انتخاب کرده بود ورود ماشین آلات

دست دوم و ماشین آلات ارزان قیمت چینی از اواخر دهه ۸۰ خورشیدی نیز که نداشتن قابلیت اطمینان مصرف این گونه ماشین آلات و لاجرم نداشتن بازار فروش دست دوم باعث شده بود که شرکت های بزرگ ساختمانی و راه سازی به سمت این گونه ماشین آلات نروند و خرید از هپکو را ترجیح دهند.

هپکو در کسب و کار تأمین قطعات نیز شراکت با تولیدکنندگان مطرحی جهانی همچون، زاور، رکسروت، دویتس، کارارو و زد اف را تجربه کرده است که به نوبه خود باعث ایجاد اعتبار برای شرکت های ایرانی شد اما در ادامه اتفاقاتی چون خصوصی سازی شرکت هپکو، افزایش یکباره نرخ ارز، تحریم های بین المللی و به طور کلی شرایط اقتصادی جامعه اتفاقات دیگری را برای صنعت تولید ماشین آلات و شرکت هپکو رقم زد شرکت های بسیاری که واردکننده ماشین و نه تولیدکننده آن بودند با واردات ماشین آلات چینی و کره ای که از مزیت قیمتی بالاتری نسبت به محصولات هپکو داشتند عرصه را برای فعالیت شرکت هپکو تنگ تر نمود و قطع کامل همکاری های بین المللی و مشکلات سهامداری هپکو را به مرز نابودی کشاند در زمان کاهش فعالیت های هپکو شرکت های بسیاری در کار واردات ماشین کامل (CBU) فعالیت نمودند و در ادامه جهت بهره گیری از مزیت های تعرفه ای به واردات قطعات منفصله و مونتاژ کاری و یا ساخت تعداد اندکی از قطعات ساده محصولات پرداختند.

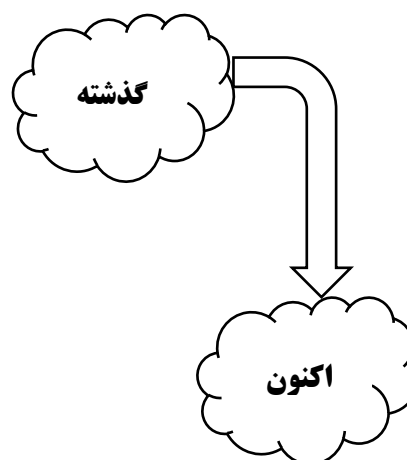
بعد از قطع همکاری شرکت های مطرح جهانی آن ها بازار ایران را از دست ندادند و در قالب فروش ماشین و نه انتقال فناوری به فعالیت خود ادامه دادند شرکت های محور، ماشین نمایندگی محصولات کوماتسو و شرکت پارسیان پیشرو صنعت نیز نمایندگی محصولات ولوو را داشته و به فعالیت واردات ماشین آلات این برندها پرداختند. البته در سال های اخیر به دلیل تغییر ذائقه بازار و محدودیت های وارداتی و بالا بودن قیمت ماشین آلات این برندها نسبت به ماشین آلات چینی آن ها عملاً فعالیت جدی در بازار ایران نداشته اند.

بر اساس آمار سازمان گمرک و نتایج بررسی های کارشناسی تعداد واردات از ۴۱۹ دستگاه انواع ماشین آلات ( به صورت CBU ) در سال ۸۰ تا ۳۹۳۰ دستگاه در سال ۹۱ روندی افزایشی در کشور را طی کرده است البته به این آمار عرضه حداقل ۳۵۰ دستگاه در سال که توسط برخی از شرکت هایی که مدعی تولید محصول بوده اند را نیز باید اضافه کرد که از طریق واردات قطعات در قالب چند مجموعه اصلی و مونتاژ آن ها و بنام سازنده داخلی ماشین آلات در بازار فعالیت کردند. از سال ۹۲ به بعد واردات ۳۰۳۱ دستگاهی ماشین کامل رو به کاهش نهاد و به حدود ۷۱۵ دستگاه در سال ۱۴۰۱ رسید. البته این کار به دلیل محدودیت های اعمال شده در واردات که آن هم عمدتاً ناشی از محدودیت های ارزی و افزایش نرخ ارز و تا حدی حمایت از تولیدکنندگان داخلی و افزایش عرضه محصول توسط مدعیان تولید مونتاژ کاران محصول بوده است. متأسفانه گرچه از سال ۱۴۰۰ مجدداً هپکو به چرخه تولید بازگشته و در این مدت فعالیت های بسیار خوبی نیز در راستای رونق تولید انجام گرفته است لکن واردات به شکل ماشین کامل آن هم به صورت دست دوم و واردات ماشین در قالب چند مجموعه و تولید محدود داخلی تأثیری منفی بر کسب و کار آن نداشته است. واردات انجام شده در دوره فعالیت شرکت هپکو حدود دو برابر بیشتر از کل تولیدات شرکت بوده است.

در وضعیت فعلی کماکان واردات ماشین آلات معدنی دست دوم برندهای کاترپیلار و کوماتسو و سایر برندها همچنان ادامه دارد. در کنار هپکو شرکت های دیگری نیز در بازار و در نقش تولیدکننده فعالیت می نمایند که لازم به ذکر است مجموع تولید یک سال شرکت های مطرح کمتر از تولید یک ساله شرکت هپکو در دوران رونق خود بوده است هیچکدام از این شرکت ها از لحاظ توان مهندسی و داخلی سازی تولید و سیستم های نرم افزاری و سخت افزاری متنوع قابل مقایسه با شرکت هپکو نمی باشند. ذکر این نکته ضروری است پروژه طرح توسعه هپکو که در دهه ۶۰ انجام گرفت یکی از ۵ پروژه بزرگ بعد از انقلاب بوده که با همکاری شرکت لیبر آلمان در ایران انجام شده است.

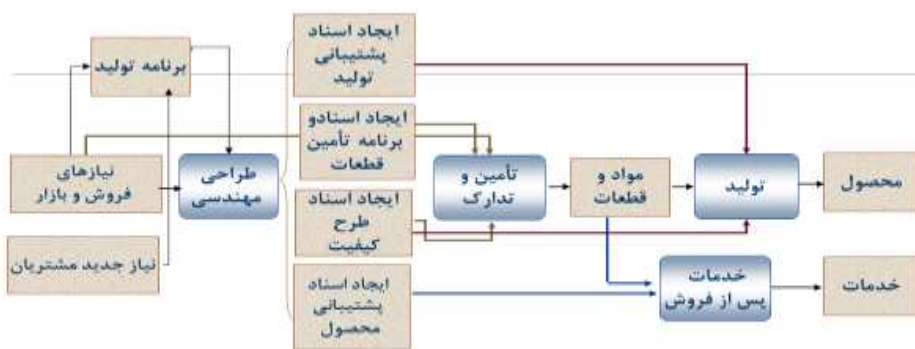
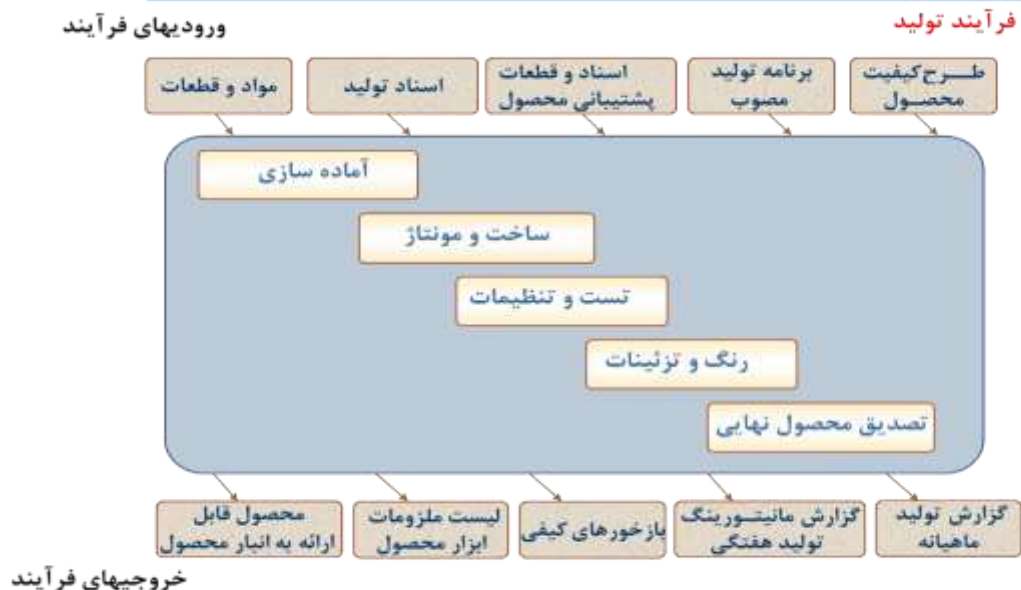
در صنعت تولید ماشین آلات راه سازی و معدنی، بودجه های سالیانه عمرانی، طرح ها و برنامه های توسعه معادن، برنامه های توسعه ای شهرداری ها و دهیاری ها و سازمان های راه داریو حمل و نقل جاده ای، پروژه های توسعه مسکن و ... نقش کلیدی در رونق و افزایش تقاضای ماشین آلات را دارند.

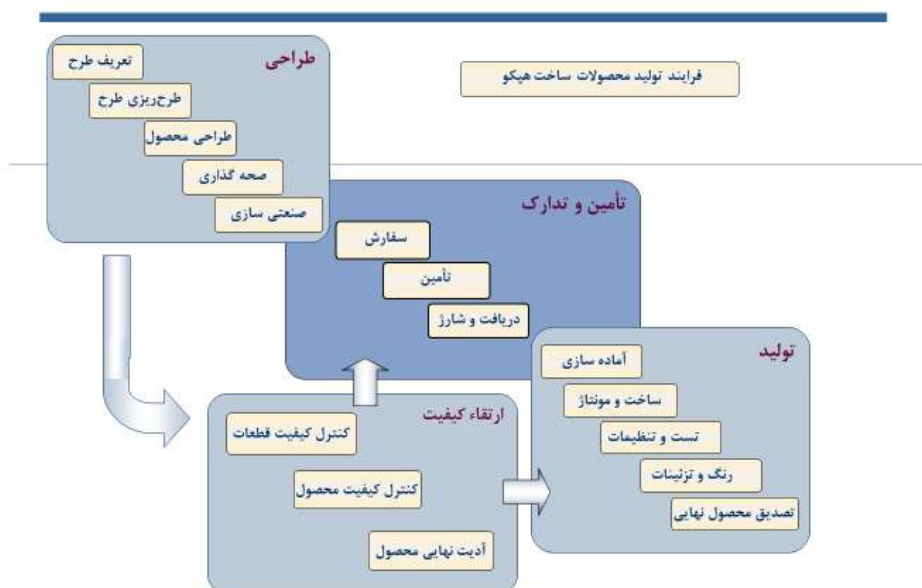
### شرکای تجاری خارجی



|                                                                                     |                          |                                                                                       |                     |
|-------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
|  | ۷- DUETZ (آلمان)         |  | ۱- SHANTUI (چین)    |
|  | ۸- BONFUGLIOLI (ایتالیا) |  | ۲- SUNWARD (چین)    |
|  | ۹- PPT (ایتالیا)         |  | ۳- LONKING (چین)    |
|  | ۱۰- CASSAPA (ایتالیا)    |  | ۴- CUKUROVA (ترکیه) |
|  | ۱۱- XCMG (چین)           |  | ۵- CNH (برزیل)      |
|                                                                                     |                          |  | ۶- KOMATSU (ژاپن)   |

## فرآیند تولید محصولات :





## معرفی سالن های ساخت و امکانات سخت افزاری شرکت در ۶۰.۰۰۰ متر مربع:

سالن ساخت شرکت هپکو مشتمل بر بخشهای ذیل می باشد:



۱. برشکاری و عملیات اولیه

۲. جوشکاری و مونتاژ قطعات

۳. ماشین کاری و مونتاژ نهایی

۴. رنگ و سند بلاست

### ۱. واحد برشکاری و عملیات اولیه:

مجهز به : انواع تجهیزات برش لیزر، برش پلاسما، برش شعله، دستگاه های نورد، شات بلاست و سند بلاست، پانچ و انواع پرس، قیچی، پخ زن و اره و...





افزایش سرعت جابجایی قطعات و مجموعه ها در هر خط با بکار گیری کرین های سقفی



دستگاه برش پلاسما



دستگاه های برش لیزر

## ۲. بخش جوشکاری :

- ✓ دارای پرسنل مجرب با گواهینامه های متعدد از شرکت های بازرسی معتبر بین المللی
- ✓ بکارگیری انواع روش های مختلف جوشکاری
- ✓ بهره گیری از انواع تجهیزات و امکانات جوشکاری نظیر ربات های جوشکاری
- ✓ کوره تنش گیری الکتریکی
- ✓ دارای انواع جوشکاری بر روی قطعات و مجموعه ها



### ۳- بخش ماشینکاری :

این بخش مجهز به انواع تجهیزات ماشینکاری CNC از قبیل تراش کاروسل سنگین و نیمه سنگین، انواع بورینگ سنگین و نیمه سنگین، فرز های دروازه ای و ماشین های تراش و دریل سنگین و نیمه سنگین می باشد.



### ۴. بخش مونتاژ :

این واحد دارای سالن مونتاژ به مساحت ۴۰،۰۰۰ متر مربع و مشتمل بر ۱۰ خط مونتاژ مجهز به تجهیزات، جرثقیل های سقفی، انبارهای سر پوشیده می باشد و با پشتیبانی واحدهای فنی مهندسی با قابلیت های لازم، امکان تولید و مونتاژ انواع ماشین آلات راهسازی، معدنی، کشاورزی و ... را فراهم نموده است.



## تجهیزات و آزمایشگاه های کنترل کیفیت :

آزمایشگاه متالورژی

آزمایشگاه شیمی

کالیبراسیون ابزار

اتاق اندازه گیری



## از دیگر افتخارات شرکت هپکو در حوزه محصول می توان به :

۱. رشد داخلی سازی قطعات از ۳۷ درصد به ۳۴۷٪.
۲. رشد پروژه های صنعتی.
۳. نوسازی و بازسازی ربات ها و تجهیزات خطوط پس از چند سال.
۴. راه اندازی دستگاه برش پلاسما بعد از ۷ سال.
۵. خرید دستگاه و به روزرسانی واحد برشکاری شرکت.
۶. ساخت پاکت شاول
۷. راه اندازی واحد شیرهای نفت و گاز و قرار گرفتن بیش از ۱۰ نوع شیر در وندور نفت در راستای توسعه کسب و کار.
۸. پالایش انبارهای شرکت و ایجاد ارزش افزوده بالغ بر ۵۰ میلیارد تومان.
۹. احیاء و استفاده قطعات راکد و ضایعاتی در خطوط تولید به ارزش ۴۰ میلیارد تومان.
۱۰. تولید دستگاه حفاری برای اولین بار در راستای توسعه کسب و کار هپکو.

۱۱. اقدام برای اخذ گواهینامه ۱۷۰۲۵.
۱۲. اقدام برای دانش بنیان کردن و عضویت در پارک علم و فن آوری.
۱۳. به روزرسانی دستگاه ماشین کاری شرکت.
۱۴. به روزآوری سیستم کنترل برش شعله.
۱۵. رشد موجودی کالا در دوره ۱۲ ماهه سال ۱۴۰۳ نسبت به سال ۱۴۰۲
۱۶. ساخت Distributer برای اولین بار در کشور.

### **تحقیق و توسعه محصول :**

با توجه به اینکه شرکت هپکو پتانسیل بسیار زیادی در خصوص تولید انواع ماشین آلات به روز جهانی را دارد لذا در حوزه ی تحقیق و توسعه محصول به دستاوردهای بسیاری نظیر:

- ۱- پروژه تولید بیل مکانیکی ۷۵ تن
- ۲- پروژه تولید بیل مکانیکی ۱۲۵ تن یکی از برند های روز دنیا
- ۳- پروژه تولید دامپتراک ۴۰ تن اروپایی
- ۴- پروژه تولید دامپتراک ۱۰۰ تن اروپایی
- ۵- پروژه تولید دامپتراک ۱۲۰ تن اروپایی
- ۶- پروژه تولید دستگاه حفاری اکتشافی به عمق ۲۵۰۰متر



### **خدمات پس از فروش محصولات:**

**هسکو شرکت خدمات پس از فروش تجهیزات سنگین هپکو :** شرکت هسکو نخستین و بزرگترین شرکت خدمات پس از فروش تجهیزات سنگین راهسازی، معدنی و کشاورزی در کشور با قریب به چهل سال تجربه، همان خدمات پس از فروش هپکو است که به فاصله اندکی از تأسیس هپکو، از سال ۱۳۵۴ با تأمین قطعات اصلی محصولات و خدمات گارانتی کار خود را آغاز کرد.

### **مرور کلی بر عملکرد هسکو :**

در این قسمت فرآیند های مختلف شرکت هسکو جهت مقایسه با عملکرد و اهداف تعیین شده قبلی که در فصل بعد توضیح داده شده است ، ارائه میگردد :

- **پشتیبانی فنی** مسئولیت ارائه خدمات بازرسی قبل از تحویل (PDI)، گارانتی محصولات هپکو
- **آموزش** با وظیفه آموزش فنی پرسنل نمایندگیها و مشتریان و گاه پرسنل فنی هسکو
- **شبکه خدماتی** با مسئولیت مدیریت نمایندگیها و مدیران مناطق

- **امور مشتریان** با وظیفه ارتباط با مشتریان و رسیدگی به شکایات و توقفات دستگاهها.
- **تأمین** با مسئولیت تأمین قطعات یدکی مورد نیاز مشتریان و بازار.
- **قطعات** با مسئولیت توزیع و فروش قطعات یدکی.
- **منابع انسانی** با وظیفه انجام امور پرسنلی شرکت.
- **امور مالی** با مسئولیت رسیدگی به امور مالی شرکت.

### ✓ پشتیبانی فنی :

از عمده ترین اهداف شرکت هسکو ارائه خدمات گارانتی به محصولات تولیدی شرکت هپکو میباشد که توسط واحد پشتیبانی فنی مدیریت و انجام می گردد. کلیه دستگاهها پس از تولید و انجام مراحل کنترل کیفی و یا پس از واردات بصورت CBU به شرکت هسکو تحویل داده شده و این شرکت کلیه امور مربوط به نگهداری محصول در انبار محصول ، بازرسی قبل از تحویل PDI ، تحویل ، آموزش اپراتوری ، خدمات دوره گارانتی و پشتیبانی قطعاتی و خدماتی این محصولات را به مدت ده سال پس از تحویل ارائه میدهد. با توجه به تنوع محصولات و همچنین نوع قرارداد با شرکتهای تابعه و همچنین نوع مشتریان ارائه خدمات دوران گارانتی متفاوت خواهد بود. گارانتی محصولات تحویلی به مشتریان به مدت یکسال یا ۲۰۰۰ ساعت در مقابل کلیه معایب ناشی از تولید گارانتی خواهد بود. البته بعضی از قراردادهای فروش محصول به مشتریان و یا برخی مناقصه ها شامل گارانتی های کمتر و یا بیشتر از این میزان می باشد و در مواردی استراتژی برند محصول منجر به تفاوت در زمان و یا شیوه گارانتی می گردد که این موضوع پس از توافق با برندها نهایی گردیده و به مشتری اعلام میگردد.



## تعمیرگاه مرکزی



❖ تعمیرات اجزای اصلی  
(موتور، انتقال قدرت، اکسل، قطعات هیدرولیک)  
❖ عقد قراردادهای تعمیر و نگهداری  
❖ بازسازی محصول

## تعمیرگاه مرکزی

تعمیرگاه مرکزی در سال ۱۳۹۱ با هدف ارائه خدمات به مشتریان کلیدی و کمک به نمایندگیها در مواقعی که به دلیل جدید بودن محصول و یا عدم توانایی نمایندگی، نمایندگی توان ارائه خدمات مطلوب را ندارند تشکیل گردید. پرسنل تعمیرگاه مرکزی عمدتاً از افراد با سابقه و همچنین فارغ التحصیلان دانشکده علمی کاربردی هپکو میباشند. در انجام خدمات تعمیرگاهی از ظرفیت پیمانکاران بیرون نیز استفاده می گردد.

عمده فعالیت تعمیرگاه مرکزی انجام تعمیرات اجزای اصلی دستگاه نظیر موتور، گیربکس، اکسل و .... و همچنین تعمیر و بازسازی و بهسازی کامل دستگاه میباشد. عمده خدمات ارائه شده توسط واحد تعمیرگاه مرکزی جهت دستگاههای تحویلی هپکو به مشتریان بوده اگرچه بنابر نیاز مشتریان و مطابق با استراتژی های کلان هپکو امکان ارائه خدمات به محصولات غیر هپکویی نیز وجود دارد.

## واحد تعمیرات صحرایی - امداد هپکو:



واحد تعمیرات صحرایی (فیلد سرویس) در جهت ارائه خدمات ویژه در دوران گارانتی به مشتریان کلیدی هپکو و یا محصولات خاص معرفی شده از طرف هپکو و همچنین ارائه خدمات انتفاعی به مشتریان هپکو خصوصا مشتریان کلیدی تشکیل گردیده است.

### ✓ آموزش:

- **آموزش اپراتوری:** واحد آموزش وظیفه ارائه آموزش اپراتوری و سرویس و نگهداری به مشتریان در هنگام تحویل دستگاه را بعهده دارد. در هنگام تحویل دستگاه واحد آموزش موظف است آموزش اپراتوری و سرویس و نگهداری دستگاه را برای ۲ اپراتور معرفی شده از طرف مشتری ارائه دهد. هنگام تحویل محصول یک دستور کار آموزشی بصورت اتوماتیک باز شده و واحد آموزش نسبت به انجام آموزش و بستن دستور کار اقدام می نماید. آموزشگاه ویژه راهنمایی و رانندگی از جمله اقدامات دیگر واحد آموزش بوده که در راستای استراتژی سرویس کمپانی بوده است.

- **آموزشهای فنی و تخصصی:** از وظایف دیگر واحد آموزش اخذ آموزش از برندهای مختلف در ارتباط با دستگاهها و مجموعه های آنها و انتقال این آموزش به پرسنل فنی شرکت هسکو و مکانیک نمایندگیها میباشد. معمولا قبل از ورود هر دستگاه جدید به کشور کلیه اسناد و مدارک فنی و آموزشهای لازم اخذ گردیده و این آموزشها قبل از تحویل اولین دستگاه به مشتری به پرسنل فنی شرکت و مکانیک نمایندگیها منتقل تا پس از تحویل دستگاهها و درخواست خدمات از سوی مشتری، آمادگی لازم جهت ارائه خدمات مطلوب به مشتری وجود داشته باشد. هم اینک در واحد آموزش ۴ نفر مشغول بکار میباشند و از پتانسیل منابع انسانی هپکو و هسکو و همچنین مربیان با سابقه بصورت پیمانکاری در این زمینه استفاده میگردد

- **آموزشهای انتفاعی:** شامل آموزشهای اپراتوری و سرویس و نگهداری، آشنایی با محصولات، آموزش تعمیرات مجموعه ها و دستگاهها و آموزشهای مدیریتی از جمله آموزشهایی است که توسط واحد آموزش برای مشتریان بزرگ و کلیدی صورت می پذیرد.

- **ارزیابی و درجه بندی پرسنل:** از جمله اقدامات دیگر واحد آموزش ارزیابی و درجه بندی اپراتورها و مکانیک های نمایندگیها و مشتریان میباشد که تا کنون برای چندین مشتری بزرگ انجام شده است.

- **آموزشهای مدیریتی:** این آموزشها جهت مدیران خدمات و بازرگانی مشتریان بزرگ برگزار گردیده و در حوزه های مختلف سرویس و نگهداری، قطعات و بازرگانی و ... میباشد.

### - **آموزشگاه ویژه راهنمایی و رانندگی:**

با توجه به استراتژی سرویس کمپانی و در جهت رفع نیاز مشتریان، اخذ مجوز آموزشگاه ویژه راهنمایی و رانندگی در دستور کار واحد آموزش شرکت قرار گرفت و پس از مکاتبات و ریزنی های بسیار زیاد مجوز آن در سال ۱۳۹۴ اخذ و شروع به فعالیت نمود.

امکانات و تجهیزات مورد نیاز شامل فضای اداری مناسب، پرسنل مجرب و آموزش دیده، تجهیزات اداری مناسب، مربیان آموزش دیده و همچنین وجود ماشین آلات و دستگاههای مورد نیاز آموزش که همگی طبق دستورالعمها و قوانین راهنمایی و رانندگی بایستی مورد تایید این اداره باشند، میباشد.

مجوز این آموزشگاه بصورت استانی و آن هم فقط در محل آموزشگاه بوده و در حال حاضر مکاتباتی جهت انجام این آموزش در سایت مشتری انجام که در صورت تایید، فعالیت های این آموزشگاه توسعه خواهد یافت.

### ✓ **شبکه خدماتی و مشتریان:**

همزمان با تأسیس هپکو در سال ۱۳۵۴، خدمات پس از فروش نیز فعالیت خود را در جاده قدیم کرج آغاز نمود. با افزایش تولید شعب اراک و اهواز نیز تأسیس و نهایتاً در سال ۱۳۶۷ با ایجاد ساختار جدید با مرکزیت اراک ادامه فعالیت داده و در سال ۱۳۷۷ با توجه به افزایش تعداد دستگاههای تحویلی، شبکه نمایندگیها تشکیل و شعبات هپکو تعطیل گردیدند. بدین صورت کلیه خدمات گارانتی هپکو برونسپاری گردیده و توسط نمایندگیها انجام شدند. در سال ۱۳۸۳ و با ورود ماشینهای کشاورزی، شبکه نمایندگیهای کشاورزی راه اندازی گردید. با توجه به فاصله نمایندگیها از اراک و لزوم حضور در کنار مشتری و اطلاع از وضعیت بازار و رقبا در نقاط مختلف کشور شبکه مدیران مناطق در سال ۱۳۸۵ تشکیل و مقرر گردید کشور به شش منطقه تقسیم و در هر منطقه یک نفر از افراد با سابقه هپکو مستقر و ارتباط بین مشتریان و نمایندگیها و شرکت را تسهیل نموده و ضمن نظارت بر عملکرد نمایندگیها وضعیت بازار و رقبا را رصد نموده و به اطلاع شرکت برسانند. با توجه به حضور مدیران اکثر شرکتهای بزرگ در تهران و لزوم حضور در بازار تهران، در سال ۱۳۸۸

شعبه سه راه آذری راه اندازی گردیده و ارتباط و فروش قطعات به مشتریان از این شعبه تسهیل گردید. در سال ۱۳۸۹ و با توجه به استراتژی سرویس کمپانی و لزوم حضور در کنار مشتری و ارائه خدمات در سایت مشتری پروژه های خدماتی راه اندازی گردید. در سال ۱۳۸۹ نیز با توجه به درخواست مشتریان کلیدی و بزرگ شرکت و اینکه نمایندگیها به تنهایی جوابگوی نیاز این مشتریان نبودند تعمیرگاه مرکزی شرکت هسکو و شبکه مکانیک های سیار (امداد هپکو) تأسیس گردید.

## **نمایندگی ها**

نمایندگی ها پراکندگی، توزیع و تعداد نمایندگی ها در کشور تابعی از تعداد دستگاه مستقر در هر منطقه و فاصله دستگاهها از محل نمایندگی میباشد بطوریکه از یک طرف نمایندگی بتواند جوابگوی نیاز مشتریان بوده و در سریعترین زمان ممکن درخواست مشتری را جواب دهد و از طرف دیگر برای نمایندگی از نظر اقتصادی تأسیس و تجهیز نمایندگی مقرون به صرفه باشد. انتخاب و لغو امتیاز هر نمایندگی بر اساس دستورالعمل های تدوین شده صورت می پذیرد.

نمایندگیها متناسب با توانمندیها و تجهیزات و نتایج عملکردی آنان و بر اساس مدل EFQM ارزیابی گردیده و بصورت نمایندگی منطقه ، درجه یک ، درجه دو و درجه سه درجه بندی گردیده و در سیستم خدمات ثبت میگردند. پس از ارزیابی سعی میشود ضمن ارتباط با نمایندگی و اعلام نتیجه ارزیابی نقاط قوت و ضعف آن اعلام و راهکارها و برنامه های ارتقاء نمایندگی مشخص و اعلام گردد.

برنامه آموزشی جهت نمایندگیها متناسب با نوع و تعداد دستگاه تولیدی بصورت سالیانه تدوین و در بازه های زمانی مشخصی در مرکز آموزش شرکت برگزار میگردد. همچنین مکانیک های نمایندگیها با توجه به سابقه کار ، مدرک تحصیلی ، آموزشهای گذرانده شده و پارامترهای دیگر بصورت سالیانه ارزیابی گردیده و بصورت مکانیک درجه یک ، درجه دو ، درجه سه و کمک مکانیک در سیستم ثبت می گردند.

## **مدیران مناطق**

مدیران مناطق از سال ۱۳۸۵ با هدف نظارت بر عملکرد نمایندگیها در حوزه ارائه خدمات به مشتریان و فروش قطعات یدکی ، کمک به تقویت و توسعه نمایندگیها ، توسعه فروش محصولات هپکو ، توسعه فروش قطعات یدکی ، ارتباط با مشتریان و تلاش در جهت جذب و افزایش رضایتمندی آنان و بررسی بازار و رقبا ایجاد گردیده اند. امکانات موجود در مناطق عمدتاً شامل دفتر و خودرو و یک یا دو نفر نیروی انسانی بوده و زیر نظر واحد شبکه خدماتی مشغول به فعالیت میباشد. معمولاً یکسری همایشهای فصلی در شرکت هسکو برگزار میگردد که در این همایش کلیه واحدها و هسته های تجاری عملکرد فصل گذشته خود و برنامه های فصل آینده را در آن ارائه می کنند. این همایش ها فرصت بسیار مغتنمی است برای مدیران مناطق که

اطلاعات و اتفاقات بازار و عملکرد خود را ارائه داده و از طرف دیگر در جریان اطلاعات شرکت قرار گرفته و بتوانند این اطلاعات را بنابر ضرورت به نمایندگیها و مشتریان منتقل نمایند.

## ✓ **امور مشتریان:**

مشتریان سرمایه های اصلی شرکت هستند و وظیفه اصلی خدمات پس از فروش ارائه خدمات مطلوب به مشتریان به نحوی است که منجر به افزایش رضایت و وفاداری مشتریان گردیده و نهایتاً بازگشت مجدد مشتری جهت خرید محصول را شاهد باشیم. امور مشتریان شرکت هسکو متولی رصد نمودن مشتریان خصوصاً مشتریان بزرگ بوده و آنها را شناسایی و برنامه ارتباط با ایشان را مدون می نماید. همچنین رسیدگی به شکایات و توقفات زیر نظر این امور بوده و گزارشات و روند آن مستقیماً به مدیرعامل هسکو ارائه میگردد. مشتریان هپکو معمولاً به دو دسته کوچک و بزرگ تقسیم بندی میشوند. مشتریان کوچک آن دسته از مشتریان هستند که تعداد دستگاههای کمی را خریداری کرده اند. ارائه خدمات به این مشتریان مطابق با روال معمول شرکت و از طریق شبکه نمایندگی ها و با نظارت مدیران مناطق و واحد پشتیبانی فنی صورت می پذیرد. مشتریان بزرگ معمولاً تعداد زیادی دستگاه از هپکو خریداری کرده و انتظار دارند که ارائه خدمات بصورت ویژه ای صورت پذیرد. این انتظارات شامل آموزشهای ویژه ، خدمات سریع و مستقیم توسط شرکت ، تأمین قطعات به موقع و .... میباشد. این انتظارات دربرخی موارد منجر به حضور تیم فنی همراه با تجهیزات کامل در سایت مشتری در طی دوره گارانتی گردیده است.

## ✓ **واحد قطعات :**

واحد قطعات شامل واحد تأمین ، واحد فروش ، واحد اقلام مصرفی ، انبارها و گیشه های فروش میباشد. هر کدام از این واحدها دارای ساختار خاص خود میباشند. سیستم قطعات مورد استفاده در واحد قطعات یکی از کاملترین سیستم های موجود بوده و تحت اوراکل میباشد. سفارش گذاری قطعات در این سیستم با الهام از سیستم MMI ولو در داخل شرکت هسکو طراحی گردیده است که یکی از پیشرفته ترین سیستم های سفارش گذاری قطعات می باشد.

اطلاعات کامل قطعات در این سیستم وارد شده و کلیه واحدهای شرکت و نمایندگیها به تناسب نیاز به اطلاعات آن دسترسی دارند.

در ادامه هر یک از واحدهای قطعات شرح داده شده اند:

## **واحد تأمین :**

واحد تأمین از بخشهای کنترل موجودی ، تأمین داخل و بازرگانی خارجی تشکیل شده است.

## کنترل موجودی :

کنترل موجودی مسئولیت بررسی دوره ای مصرف قطعات انبار و سفارش قطعات در دوره های زمانی مشخص با استفاده از سیستم طراحی شده را بعهدہ دارد. با توجه به تنوع زیاد برندهای موجود ، استفاده از چنین سیستمی لازم و ضروری می باشد. با استفاده از چنین سیستمی موجودی انبار اپتیمم گردیده و گردش موجودی قطعات افزایش یافته است. لیست سفارش قطعات مورد نیاز در دوره های تعریف شده از سیستم بصورت مکانیزه و هوشمند استخراج می گردد و جهت بررسی های نهایی و متناسب با تعداد محصولات تولیدی، قیمت بازار و رقبا اصلاح و تقویت گردیده و نهایتاً سفارش گذاری لازم صورت می پذیرد. از جمله وظایف دیگر واحد کنترل موجودی تعریف دقیق قطعات جدید در سیستم میباشد. با تعریف دقیق قطعات در سیستم قطعات، اطلاعاتی نظیر شماره مرجع ، شماره انباری ، شماره جایگزین و .... در سیستم مشخص و بررسی اطلاعات قطعه به صورت دقیق صورت می پذیرد. وجود قطعات کم مصرف و راکد از سنوات گذشته از مهمترین چالشهای این واحد می باشد.

## تأمین داخل :

تأمین داخل مسئولیت تامین قطعات از منابع و سازندگان داخلی را بعهدہ دارد. مهمترین منبع تامین داخل شرکت هپکو اراک و شرکت مهندسی قطعات میباشد. تامین کنندگان داخلی بزرگ شامل شرکت کیان تایر ، روغن بهران و ... می باشند.

## بازرگانی خارجی :

بازرگانی خارجی مسئولیت تامین قطعات از برندهای خارجی را بعهدہ دارد . این برندها شامل برند محصولات نظیر ولو ، نیوهندلند و لیپهر و برند مجموعه ها نظیر دویتر ، برکو ، ZF و .... میباشد.

### برند محصولات :



### برند مجموعه ها :



## خلاصه ای از خدمات ارائه شده در هسکو:

۱. ارائه خدمات گارانتی محصولات تا ۲۰۰۰ ساعت یا یک سال کارکرد
۲. ارائه سه نوبت سرویس رایگان شامل دستمزد و هزینه حمل و نقل
۳. ارائه ضمانت تأمین قطعات یدکی اصلی حداقل به مدت ده سال
۴. ارائه آموزش رایگان اپراتوری و نگهداری محصولات برای مشتری
۵. دارای شبکه امداد و فیلد سرویس هسکو برای رفع نیازهای ضروری مشتریان
۶. دارای تعمیرگاه تخصصی محصولات و موتور
۷. ارائه دفترچه گارانتی، راهنمای سرویس و نگهداری و قطعات
۸. انجام بازدید دوره ای از محصولات و مشتریان کلیدی
۹. دارای انبارهای قطعات اراک و فروشگاه بزرگ قطعات سه راه آذری تهران با میلیاردها تومان ارزش قطعات، در مساحتی بالغ بر ۸۲۰۰ متر مربع در اراک و ۴۰۰۰ متر مربع در تهران
۱۰. ارائه پشتیبانی فنی مهندسی هپکو، و برندهای معتبر از محصولات تحت لیسانس
۱۱. ارائه تخفیف و اعتبار برای مشتریان عمده در قطعات
۱۲. دارای سیستم ارتباطی یکپارچه اینترنتی و اوراکل (Oracle) در سراسر کشور
۱۳. دارای شبکه گسترده ۴۰ نمایندگی در سراسر کشور با حدود چهارصد نفر مهندس و تعمیرکار مجرب
۱۴. بازرسی و تحویل بدون عیب دستگاه به مشتری.
۱۵. ضمانت ارائه خدمات و قطعات (دوره وارانتی) به مدت ۱۰ سال پس از تحویل دستگاه به مشتری.
۱۶. اطلاع رسانی دقیق و شفاف و به موقع به مشتریان از طریق شبکه اینترنت و پیامک از وضعیت دستگاه و خدمات.
۱۷. رضایت سنجی از مشتریان پس از انجام هر دستور کار.



**معرفی محصولات**
**نوع و مدل محصولات هپکو :**

| گروه محصول   | نوع محصول                                                                                                                            |
|--------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| انواع غلتکها |  غلتک ویبره صاف C100HCD<br>(۱۰۶ تن)                 |
|              |  غلتک ویبره پاچه فیلی C100HCP<br>(۱۱۷ تن)           |
|              |  غلتک اتوی آسفالت CV105HR<br>(هفت چرخ)              |
|              |  غلتک استاتیکی آسفالت 78HS<br>(۱۰ تن)               |
|              |  غلتک مینی 5HC<br>(۷۱۰ کیلو گرم)                    |
|              |  غلتک مینی 13BHC<br>(۱۸۰۰ کیلو گرم)                |
|              | غلتک تحقیقاتی ۲۰ تن                                                                                                                  |
| انواع لودرها |  لودر 3-110HWL<br>۵ تن (حجم باکت: ۲.۷ مترمکعب)    |
|              |  لودر 140HWL<br>۷ تن (حجم باکت: ۴ مترمکعب)        |
|              |  لودر 160HWL<br>لودر ۸ تن (حجم باکت: ۵.۲ مترمکعب) |
|              |  بکپو لودر 100HBL<br>(وزن کاری: ۸.۲ تن)           |
|              |  اسکید لودر 350HSL<br>(حجم باکت: ۰.۵ مترمکعب)     |
| بلدوزر       |  بلدوزر 42HDZ<br>(وزن کاری: ۳۷/۲ تن)              |
| گریدر        |  گریدر 180D1HG<br>توان موتور: ۲۳۰ اسب بخار        |
|              |  گریدر 180D3HG<br>توان موتور: ۲۱۴ اسب بخار        |

| نوع محصول                                                                           |                                                     | گروه محصول                        |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|-----------------------------------|
|    | مینی بیل ۶ تن HEC60-2<br>وزن کاری: ۵۹۶۰ کیلو گرم    | انواع بیل زنجیری                  |
|    | مینی بیل ۸ تن HEC75<br>وزن کاری: ۷۶۵۰ کیلو گرم      |                                   |
|    | بیل زنجیری ۲۲ تن HEC220<br>وزن کاری: ۲۲۴۰۰ کیلو گرم |                                   |
|    | بیل زنجیری ۳۷ تن HEC370<br>وزن کاری: ۳۶۸۰۰ کیلو گرم |                                   |
|    | بیل زنجیری ۴۷ تن HEC470<br>وزن کاری: ۴۶۸۰۰ کیلو گرم |                                   |
|    | بیل زنجیری ۷۵ تن HEC750<br>وزن کاری: ۷۲۵۰۰ کیلو گرم |                                   |
|    | بیل چرخ لاستیکی HEW140<br>وزن کاری: ۱۳۵۰۰ کیلو گرم  | بیل های چرخ<br>لاستیکی            |
|   | بیل چرخ لاستیکی HE100B1<br>وزن کاری: ۱۶۷۸۲ کیلو گرم |                                   |
|  | کامیون آفرود HT145<br>وزن بارگیری: ۴۴ تن            | انواع تراک<br>معدنی<br>(off-road) |
|  | کامیون آفرود HT160<br>وزن بارگیری: ۶۰ تن            |                                   |
|  | کامیون آفرود HT165<br>وزن بارگیری: ۶۳ تن            |                                   |
|  | دامپتراک HD140<br>وزن بارگیری: ۴۰ تن                | انواع دامپتراک                    |
|  | دامپتراک HD170<br>وزن بارگیری: ۶۵ تن                |                                   |
|  | دامپتراک HD190<br>وزن بارگیری: ۹۵ تن                |                                   |

## ۴-۲-۱- بازارها و مشتریان

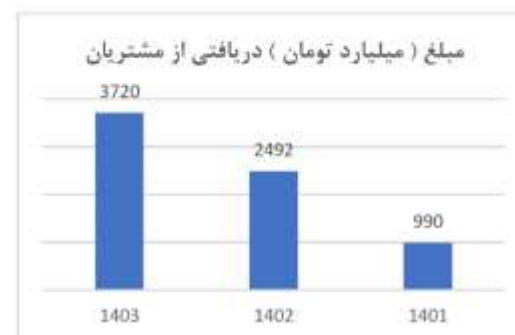
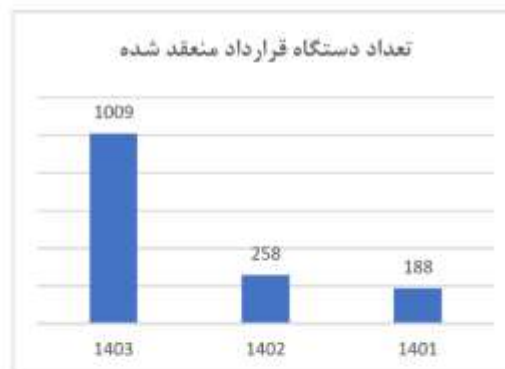
مشتریان هپکو تا کنون عمدتاً شامل : وزارت راه و ترابری، وزارت جهاد کشاورزی ، وزارت کشور، وزارت نیرو ، وزارت دفاع ، سازمان شهرداری ها ، سازمان توسعه معادن و صنایع معدنی ، شرکت های توسعه نیشکر، کیسون ، شرکت ملی نفت ایران ، شرکت خدمات پشتیبانی جهاد ، پیمانکاران راهسازی و سایر بخش های زیربنایی و معدن داران و سایر اشخاص حقوقی و حقیقی می باشند .

در همین راستا تصمیمات ذیل در حوزه ی بازاریابی و فروش محصولات اتخاذ گردیده است:

- ۱- تغییر رویکرد، از تولید محور به فروش محور.
  - ۲- ورود به بازار ماشین آلات معدنی که واردات آنها مجاز بوده و همواره تهدیدی برای شرکت بوده است که با تغییر رویکرد و با تأمین این ماشین آلات معدنی موصوف برای مشتریانی مثل مناطق نفت خیز جنوب، جهاد نصر و ... منجر به سودآوری و ایجاد نقدینگی توسط شرکت هپکو گردیده است.
  - ۳- انعقاد قرارداد فروش پروژه های صنعتی به ارزش ۱۶۷ میلیارد تومان در سال ۱۴۰۲ که رشد ۸۹٪ نسبت به سال ۱۴۰۱ داشته است.
- تغییر رویکرد در بازاریابی و فروش محصولات منجر به رشد چشمگیری در قرار داد های قطعی منعقد شده است. که رشد تعدادی و ریالی آن در نمودارهای زیر به وضوح قابل رؤیت می باشد.
- همانطور که در جدول و نمودار زیر مشاهده می شود :

| شرح                                           | ۱۴۰۳ | ۱۴۰۲ | درصد تغییر نسبت به سال ۱۴۰۲ |
|-----------------------------------------------|------|------|-----------------------------|
| قرار داد های منعقد شده (تعداد دستگاه)         | ۱۰۰۹ | ۲۵۸  | ۲۹۱٪                        |
| قرار داد های منعقد شده (تعداد دستگاه همگن)    | ۱۲۴۶ | ۳۳۳  | ۲۷۴٪                        |
| قرار داد های منعقد شده (مبلغ - میلیارد تومان) | ۷۴۰۶ | ۲۴۰۲ | ۲۰۸٪                        |
| مبلغ دریافت شده از مشتریان                    | ۳۷۲۰ | ۲۴۰۲ | ۴۹٪                         |
| تعداد دستگاه فروش قطعی                        | ۳۲۹  | ۱۷۲  | ۹۱٪                         |
| مبلغ فروش قطعی                                | ۳۵۳۱ | ۱۱۶۹ | ۲۰۲٪                        |

با توجه به جدول فوق ، از لحاظ تعدادی قرارداد های منعقد شده با مشتریان در سال ۱۴۰۳ نسبت به سال ۱۴۰۲ حدوداً ۳۰۰٪ و از لحاظ ریالی ۲۰۰٪ افزایش پیدا کرده است. شایان ذکر می باشد که از لحاظ گردش های مالی در سال ۱۴۰۳ نسبت به سال ۱۴۰۲ حدوداً ۵۰٪ رشد داشته ایم که بسیار قابل توجه می باشد. از لحاظ تعدادی در سال ۱۴۰۳، ۳۲۹ دستگاه فروش رفته است که منجر به فروش ریالی به مبلغ ۳،۵۳۱ میلیارد تومان شده است. در نمودار های زیر رشد تعدادی و ریالی فروش شرکت به وضوح قابل رؤیت می باشد.



### سیر کیفیت، گواهینامه ها و تقدیرها :

با توجه به سرمایه گذاری های صورت گرفته و تحولات ساختاری انجام شده ، نهضت کیفیت گرایی و مشتری مداری در هپکو همواره مورد توجه بوده که از نشانه های آن می توان به موارد زیر اشاره نمود :

- گواهینامه ISO ۹۰۰۲-۱۹۹۴ از شرکت QMI کانادا
- گواهینامه ISO ۹۰۰۱ از شرکت QMI کانادا
- گواهینامه ISO ۹۰۰۱ از شرکت QMI کانادا
- OHSAS ۱۸۰۰۱ از شرکت TUV آلمان
- استقرار سیستم مدیریت کیفیت بر مبنای ISO ۹۰۰۴:۲۰۰۰ و اخذ گواهینامه از شرکت TUV در سال ۱۳۸۱
- پیاده سازی سیستم مدیریت زیست محیطی بر مبنای استاندارد ISO ۱۴۰۰۱
- تشکیل شورای عالی کیفیت و جلسات طرحریزی کیفیت
- سیستم ارزیابی سطح کیفی محصولات تولیدی هپکو و مقایسه محصولات تولیدی با مشابه تولیدی آن با همکاری شرکای هپکو مثل ولوو ، لیپهر و شرکت بازرسی کیفیت و استاندارد ایران
- اجرای سیستم خود کنترلی خطوط مونتاژ از سال ۱۳۸۱
- اجرای سیستم سنجش رضایت مشتری

- گواهینامه مدیریت ایمنی و بهداشت OHSAS ۱۸۰۰۱-۲۰۰۷
- گواهینامه سیستم مدیریت محیط زیست ISO ۱۴۰۰۱-۲۰۰۴
- گواهینامه سیستم مدیریت کیفیت ISO ۹۰۰۱-۲۰۰۸
- گواهینامه رعایت الزامات کیفی جوش
- گواهی عضویت در انجمن تخصصی مراکز تحقیق و توسعه معادن
- عضویت در طرح بانا (شرکتهای پژوهش محور)
- لوح طلایی از آزمایشگاه CERN اروپا (CMS)
- انواع تقدیرنامه ها از کارفرمایان مختلف به دلیل انجام به موقع و کیفی تعهدات (شرکت توبا، توگا، مینا و ..)
- دستیابی به درجه دانش بنیان بودن

## - انواع تقدیرنامه ها از کارفرمایان مختلف به دلیل انجام به موقع و کیفی تعهدات :



در تصویر زیر تعدادی از گواهینامه های شرکت ارائه شده است :



## بخش دوم

# راهبرد و مدیریت پایداری



## ۱-۲- استراتژی ها و اولویت های پایداری:

### استراتژیهای اصلی:

- مدیریت ارتباط مشتریان با تمرکز بر مشتریان کلیدی
- استراتژی نفوذ در بازار و توسعه محصول در راستای نگهداری مشتریان فعلی
- اتخاذ استراتژی برند غالب و مکمل در هر حوزه ماشین آلات معدنی، راه سازی، کشاورزی و شهری
- توسعه کسب و کارهای دارای ارزش افزوده متناسب با مأموریت شرکت
- افزایش تنوع محصولات از طریق تعمیق روابط تجاری با شرکای خارجی
- ارتقاء سطح کیفی محصولات، قطعات و خدمات
- مدیریت زنجیره تأمین با نگرش ارتقاء کیفیت، قیمت و سرعت تأمین
- حفظ و افزایش دانش سازمانی
- ارتقاء سطح همکاری و توسعه شراکتهای تجاری
- توسعه بازارهای هدف با تأکید بر بازار ماشین آلات معدنی، خدمات و قطعات
- مدیریت ارتباط با مشتریان کلیدی
- افزایش مزیت رقابتی محصولات استراتژیک
- اصلاح ساختار و توان مالی و اقتصادی شرکت
- مدیریت اثر بخش هزینه ها
- بهبود نظام نگهداری، پرورش و جبران خدمات سرمایه های انسانی
- راهبری و مدیریت ارتباط و تعامل با نهاد های حاکمیتی، موسسات، ارگانها و مجامع صنفی موثر بر شرکت
- مدیریت اثر بخش فرآیندهای کلیدی به ویژه در حوزه بازاریابی، تأمین، فروش و خدمات
- توسعه و یکپارچه سازی سیستم های اطلاعاتی
- مدیریت چرخه بهره وری
- توسعه رویکرد سرآمدی و تعالی سازمانی

## برنامه های آینده استقرار مدیریت استراتژیک:

- ۱- اجرا و مانیتورینگ برنامه ها و پروژه های استراتژیک در چارچوب برنامه جامع سه ساله گروه صنعتی هپکو
- ۲- تدوین برنامه استراتژیک شرکتهای اقماری هپکو منطبق با چشم انداز، مأموریت اهداف کلان و استراتژیهای اصلی گروه صنعتی هپکو
- ۳- توسعه فرآیند مطالعات استراتژیک به منظور جمع آوری و تحلیل مستمر اطلاعات بیرونی و ایجاد گردش درست وبموقع اطلاعات حاصله به مبادی تصمیم گیرنده
- ۴- چالاک سازی سازمان جهت ارائه عکس العملهای سریع نسبت به فرصتها و تهدیدات بیرونی
- ۵- بهبود هماهنگی و نظارت بر برنامه های راهبردی شرکت از طریق فعال سازی واحدهای سازمانی برنامه ریزی جامع و کنترل بودجه و ارزیابی برنامه های توسعه ، پروژه های بهبود و طرح های سرمایه ای

## اهداف برنامه ریزی شده با تمرکز بر موقعیتهای استراتژیک :

در دنیای امروز که به سرعت در حال تغییر است برای باقی ماندن در عرصه ی رقابت داشتن هدف به تنهایی کافی نیست مدیران برای موفقیت یک سازمان باید منابع شان را بر بزرگترین فرصت های ممکن که روز به روز در حال تغییر هستند متمرکز کنند. مشتریان عمده و منابع درآمد در هر زمان ممکن است تغییر کنند یا به طور کلی از بین بروند بنابراین بسیار ضرورت دارد که شرکت بر نتایجی مانند افزایش فروش سود و رضایت مشتری تمرکز کند در عین حال باید بتواند کشتی کسب و کار را در دریای پر تلاطم رقابت هدایت کند. لذا در کنار انجام فعالیتهای روتین، شرکت مدیریت هپکو بدنبال بهره گیری از سایر فرصت های استراتژیک در بازار مانند ورود به صنعت خودروهای تجاری و توسعه کسب و کارهای پروژه های صنعتی به صورت EPC ، توسعه کسب و کارهای خدمات محور و سایر کسب و کارهای مرتبط برای ایجاد منابع جدید درآمدی و کمک به قابلیت محوری هپکو می باشد ضمناً با توجه به اینکه سهامدار عمده شرکت سازمان تأمین اجتماعی می باشد لذا شرکت هپکو بدنبال بهره گیری از این مزیت و توسعه همکاریها با زیر مجموعه های گروه شستا می باشد.

از دیگر عواملی که بر کسب و کار شرکت و موفقیت آن تأثیر گذار است بهبود شرایط اقتصادی و به تبع آن افزایش قدرت خرید مشتریان حمایتهای دولتی از تولیدکنندگان داخلی محدودیتهای وارداتی تخصیص ارز ... بهینه سازی محصولات متناسب با الزامات زیست محیطی و تغییرات سریع فناوری مانند الکتریکی سازی محصولات می باشد.

برندسازی نیز از عوامل مهم موفقیت شرکتها می باشد شرکت هپکو نیز در این راستا و عطف به آسیبهای وارده به شرکت در سالهای اخیر اقداماتی را جهت ایجاد جایگاه مناسب در بازار و تقویت برند انجام داده و خواهد داد.

**مأموریت هپکو:** ایجاد ارزش افزوده برای مشتریان و سایر ذینفعان از طریق تولید و عرضه ماشین آلات، تجهیزات، قطعات و خدمات به کاربران فعال در ساخت ها و زیر ساخت های اقتصادی کشور.

**چشم انداز هپکو:** داشتن بالاترین سهم بازار ایران در محصولات راهسازی و حضور فعال در بازارهای هدف خارجی به منظور «بقای پایدار» و راهبرد اصلی آن «رشد مستمر» می باشد.

### **ارزش ها و اولویت های پایداری:**

ارزش های سازمانی ما که در سطوح مختلف سازمان اشاعه پیدا کرده است عبارتند از:

- تکریم و اعتماد به مشتریان
- صمیمیت، انصاف، صداقت
- شفافیت و ارائه اطلاعات واقعی به ذینفعان
- ارزش های موجود در اصول اعتقادی و باورهای اساسی هپکو تحت تأثیر مزیت های رقابتی قرار نمی گیرد و هدف بنیادی ما، مشارکت در ایجاد و توسعه ساختها و زیر ساخت های اقتصادی، فلسفه وجودی ماست که فارغ از اخذ سود و راهبردهای کسب و کار می باشد.

### **فرصتها و تهدیدهای پیش روی شرکت:**

#### **فرصتهای بیرونی:**

- ۱- اعتبار و برند هپکو نسبت به رقبای داخلی
- ۲- سابقه همکاری با شرکای تجاری صاحب نام
- ۳- نیاز به محصولات و آپشن های جدید منطبق با مأموریت شرکت
- ۴- امکان مشارکت در اجرای پروژه های ملی
- ۵- امکان استفاده از منابع تولیدی و خدماتی بیرونی
- ۶- حمایت نهادهای حکومتی و حاکمیتی
- ۷- افزایش تعرفه های گمرکی و محدودیت واردات
- ۸- مزیت داشتن سهامدار قدرتمند
- ۹- رشد بازار معادن و قدرت خرید بالای معادن

## تهدیدات بیرونی:

- ۱- افزایش حضور رقبا در حوزه کسب و کار هپکو
- ۲- جهش هزینه های مؤثر بر تولید محصول (مواد، انرژی، پرسنلی و ...)
- ۴- محدودیت های تامین و تخصیص ارز
- ۵- جذب نیروهای توانمند توسط شرکتهای بیرونی
- ۶- تاثیر بحران اقتصادی و اعتباری بر توان مالی مشتریان و تأمین کنندگان
- ۷- تنوع و تکثر ماشین آلات دست دوم خارجی در بازار
- ۸- عدم تناسب بین نرخ ارز و تورم سالیانه
- ۹- رکود حاکم بر بخش صنعت و کاهش بودجه عمرانی دولت
- ۱۰- کاهش امکان جذب اسپانسر برای شرکت
- ۱۱- تحریم های بانکی و اقتصادی
- ۱۲- عدم ثبات قوانین مرتبط با واردات ماشین آلات راهسازی و معدنی

## نقاط ضعف و قوت داخلی شرکت:

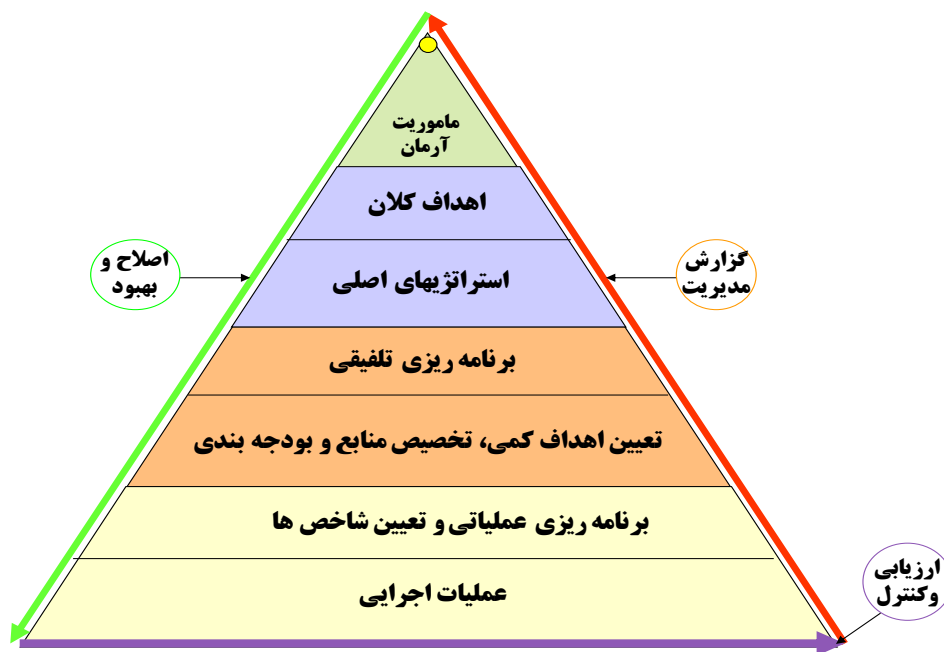
### نقاط قوت سازمان:

- ✓ ترکیب تجهیزات تولیدی مناسب نسبت به رقبای فعلی
- ✓ انعطاف پذیری و قابلیت کنترل سیستمهای تولیدی
- ✓ دانش فنی و تکنولوژیک منطبق با نیاز بازارهای بالفعل
- ✓ نیروی انسانی متخصص و انعطاف پذیر
- ✓ وجود شبکه های ارتباطی بین واحدی و سیستم مدیریت منسجم و یکپارچه
- ✓ وجود سیستم شناسایی و تعامل باتامین کنندگان و امکان برونسپاری
- ✓ وجود سازمانهای مستقل جهت فرایندهای تامین، تولید و خدمات
- ✓ وجود سوابق کاری و تجربه مطلوب با شرکای خارجی
- ✓ تنوع در زنجیره و سبد محصولات استراتژیک برای معادن و سایر بخش های زیر بنایی
- ✓ اخذ IPI مناسب در اکثریت محصولات تولیدی شرکت
- ✓ توانایی ارائه آپشن های مورد نیاز مشتری
- ✓ احیای برند هپکو
- ✓ افزایش اعتبار شرکت در میان کارفرمایان و شرکای بالقوه بین المللی

- ✓ بهبود ساختار مالی و اقتصادی به واسطه الزامات پذیرش در بازار اصلی فرابورس
- ✓ تولید بیل زنجیری ۷۵ تن برای اولین بار
- ✓ تولید دستگاه حفاری
- ✓ فروش صادراتی
- ✓ کاهش زمان تولید و تحویل محصولات به مشتریان
- ✓ دریافت لوح بالاترین رشد در شرکت های سازمان تامین اجتماعی
- ✓ استفاده از اقلام راکد
- ✓ نوسازی و بازسازی ربات ها و تجهیزات خطوط تولید پس از ۱۵ سال
- ✓ انعقاد قرارداد با شریک تجاری خارجی
- ✓ شناسایی و افزایش منابع تأمین کننده قطعات CKD
- ✓ احیای کلیه قطعات مربوط به شرکت شانتویی
- ✓ انعقاد قرارداد خدمات پس از فروش
- ✓ افزایش تعداد و تنوع مشتریان و توسعه بازار
- ✓ رفع توقیف و بازداشتی اموال و املاک شرکت
- ✓ حل مشکل سازمان خصوصی سازی
- ✓ احقاق حقوق از دست رفته شرکت هپکو از محل توافق با شرکت پرلینی
- ✓ دریافت تسهیلات بانکی

#### نقاط ضعف سازمان:

- ✓ ضعف در برنامه های راهبردی و برنامه ریزی جامع
- ✓ کمبود نقدینگی در به روزآوری تجهیزات و امکانات تولیدی
- ✓ سیستمهای نگهداری، پرورش و انگیزشی کارکنان
- ✓ بالا بودن بهای تمام شده محصولات به لحاظ بالا بودن نرخ جذب سربار
- ✓ اتکاء بیش از حد به منابع مالی بانکی و بالا بودن هزینه های مالی
- ✓ ضعف در روشهای یادگیری از فرآیندها و سیستمهای برندهای معتبر خارجی
- ✓ ضعف در نظام بودجه ریزی و کنترل بودجه و سنجش اثربخشی عملکرد
- ✓ از دست رفتن تدریجی دانش و تجربه سازمانی
- ✓ کم شدن ارتباط با شرکای خارجی و کاهش آموزش پرسنل
- ✓ پایین بودن ظرفیت سخت افزاری وعدم امکان استفاده از نرم افزارهای روز دنیا



## ۲-۲- مشارکت با ذینفعان

سرمایه شرکت در بدو تأسیس مبلغ ۳۰ میلیون ریال (شامل تعداد ۳۰۰۰ سهم، به ارزش اسمی هر سهم ۱۰.۰۰۰ ریال) بوده که در حال حاضر به مبلغ ۲۱.۱۲۱.۸۹۴.۰۰۰ میلیون ریال (شامل تعداد ۲۱.۱۲۱.۸۹۴ سهم، به ارزش اسمی هر سهم ۱۰.۰۰۰ ریال) رسیده است.

تغییرات سرمایه شرکت در ۵ سال اخیر به شکل زیر می باشد :

| تغییرات سرمایه شرکت طی ۵ سال اخیر |                    |                           |                                                                 |
|-----------------------------------|--------------------|---------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| تاریخ افزایش سرمایه               | درصد افزایش سرمایه | سرمایه جدید (میلیون ریال) | محل افزایش سرمایه <sup>۱</sup> (به تفکیک درصد و مبلغ از هر محل) |
| اسفند ۱۳۸۴                        | ۷۰٪                | ۳۳۱.۵۰۰.۰۰۰               | افزایش سرمایه از محل مطالبات حال شده و آورده نقدی سهامداران     |
| تیر ۱۳۸۶                          | ۲۰٪                | ۳۹۷.۸۰۰.۰۰۰               | افزایش سرمایه از محل سایر اندوخته                               |
| اسفند ۱۳۹۲                        | ۴۸۷٪               | ۲.۳۳۶.۶۵۳.۰۰۰             | افزایش سرمایه از محل تجدید ارزیابی داراییها                     |
| فروردین ۱۳۹۸                      | ۸۰۴٪               | ۲۱.۱۲۱.۸۹۴.۰۰۰            | افزایش سرمایه از محل تجدید ارزیابی داراییها                     |
| اردیبهشت ۱۴۰۴                     | ۲۹۶٪               | ۸۳.۶۱۴.۰۳۱.۰۰۰            | افزایش سرمایه از محل تجدید ارزیابی داراییها                     |

افزایش سرمایه شرکت از محل تجدید ارزیابی دارایی ها (طبقه زمین) در سال ۱۴۰۳ پس از دریافت گزارش کارشناسی و تأیید سازمان بورس اوراق بهادار در سال ۱۴۰۴ پس از برگزاری مجمع عمومی فوق العاده در تاریخ ۱۴۰۴/۰۳/۱۲ در اداره ثبت شرکت ها به ثبت رسیده است.

سهامداران دارای مالکیت بیش از ۱٪ سهام شرکت در پایان سال مالی منتهی به ۱۴۰۲/۱۲/۲۹ و تاریخ تأیید گزارش به شرح جدول زیر است:

| سهامداران عمده شرکت (بالای یک درصد) در پایان سال ۱۴۰۳ و تاریخ تأیید گزارش |                                           |                |       |                   |       |
|---------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|----------------|-------|-------------------|-------|
| ردیف                                                                      | نام سهامدار                               | ۱۴۰۳/۱۲/۳۰     |       | تاریخ تأیید گزارش |       |
|                                                                           |                                           | تعداد سهام     | درصد  | تعداد سهام        | درصد  |
| ۱                                                                         | سازمان تأمین اجتماعی                      | ۱۱۰۳۶.۱۸۹.۶۱۵  | ۵۲/۲۵ | ۴۳,۶۸۸,۳۱۵,۲۸۹    | ۵۲/۲۵ |
| ۲                                                                         | سهام ترجیحی کارکنان نزد سازمان خصوصی سازی | ۵۷۱.۲۷۵.۷۴۵    | ۲/۷۰  | ۲,۲۶۱,۴۷۶,۵۴۰     | ۲/۷۰  |
| ۳                                                                         | بانک صادرات                               | ۳۹۶.۸۵۴.۷۲۴    | ۱/۸۸  | ۱,۵۷۱,۰۰۶,۰۴۴     | ۱/۸۸  |
| ۴                                                                         | بانک تجارت                                | ۳۵۹.۸۶۰.۶۵۵    | ۱/۷۰  | ۱,۴۲۴,۵۵۹,۷۴۴     | ۱/۷۰  |
| ۵                                                                         | بانک ملت                                  | ۲۶۰.۰۰۰.۰۰۰    | ۱/۲۳  | ۱,۰۲۹,۲۴۷,۰۹۴     | ۱/۲۳  |
| ۶                                                                         | سایر اشخاص حقیقی و حقوقی                  | ۸.۴۹۷.۷۱۳.۲۶۱  | ۴۰/۲۳ | ۳۳,۶۳۹,۴۲۶,۲۸۹    | ۴۰/۲۳ |
|                                                                           | جمع                                       | ۲۱.۱۲۱.۸۹۴.۰۰۰ | ۱۰۰   | ۸۳,۶۱۴,۰۳۱,۰۰۰    | ۱۰۰   |

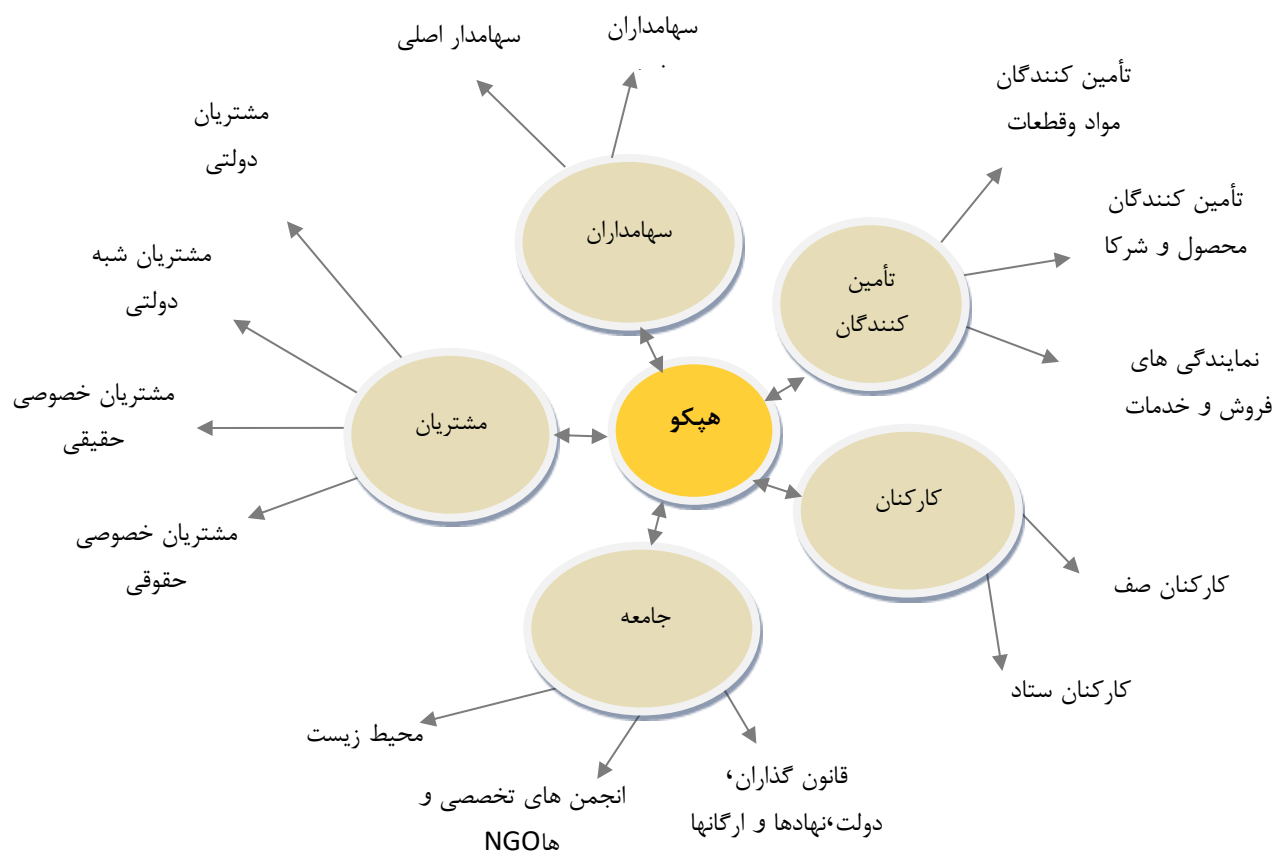


در اردیبهشت ماه ۱۴۰۲، سازمان تأمین اجتماعی در راستای ایجاد انسجام در هیأت مدیره شرکت هیپکو و بهره برداری بهتر از پتانسیل های یک شرکت بزرگ زیر مجموعه خود، تیم جدیدی را برای مدیریت این شرکت انتخاب نمود. این تیم با جدیت هرچه تمام تر فعالیت خود را آغاز نموده و بر این باور است که به دلیل استراتژیک بودن این صنعت، بایستی دانش طراحی و ساخت محصولات و قطعات تولیدی شرکت به عنوان یک سرمایه ملی، حفظ و نگهداری شده و از آن برای توسعه، عمران و آبادانی این مرز و بوم بهره گرفته شود. در ادامه به معرفی برنامه های تحول در هیپکو به تفکیک حوزه های مختلف عملکردی پرداخته می شود. در ارائه برنامه ها تلاش گردیده تا ایجاد رضایت متوازن در ذی نفعان شرکت مورد توجه قرار گیرد.

با اتخاذ این رویکرد، هیپکو فقط خود را و نیازهایش را نمی بیند بلکه تلاش خواهد کرد تا حد امکان به مسائل و نیازهای ذی نفعان خود نیز نگاه ویژه ای داشته باشد. در این صورت، مسائل آنان، مسائل هیپکو نیز هست. پس هیپکو و ذی نفعانش تلاش خواهند کرد که با ایجاد روابطی سازنده و برد-برد به نیازهای یکدیگر پاسخی شایسته دهند. در این صورت سود بلند مدت همه آنها تضمین شده و نتیجه آن، رشد مستمر و بقای پایدار خواهد بود. در واقع هیپکو متحول نخواهد شد مگر ذی نفعان او نیز در فرآیند تحول، همراه و همراستا با او باشند. این همراهی و همراستایی و تشریک مساعی الزاماتی دارد که شاه کلید آن، شناخت و درک صحیح خواسته های طرفین است. شناخت عمیق نیز نیاز به ایجاد روابط دوستانه، بلندمدت و آینده نگر دارد. پس هیپکو علاوه بر ذی نفعانش لازم است تا خود را دقیق بشناسد و از نقاط قوت و قابل بهبود خود آگاه شده و فرصتها و تهدیدهای محیطی خود را بدرستی بشناسد و بر اساس آن، اقدامات مناسب را طرحریزی و اجرا نماید. با توجه به آنکه شرکت هیپکو مشکلات متعددی در دوره های گذشته داشته و اخیراً در مسیر تولید قرار گرفته است لذا برای ایجاد هر نوع تحولی در شرکت، لازم است تا یک ثبات نسبی در یک مقطع زمانی کوتاه ایجاد نمود و در این مدت بهبودهای اولیه ای را در شرکت انجام داد و سپس اجرای یک برنامه تحول اساسی در کسب و کار را مورد توجه قرار داد. به عبارتی باید زیرساختهای لازم برای هیکویی نوین را فراهم نمود، هیکویی که نه تنها در حوزه کسب و کار فعلی خود سرآمد باشد بلکه طعم شیرین کسب و کارهای سودآور دیگر را نیز بچشد و کام ذی نفعان خود را نیز شیرین نماید. هیپکو تلاش خواهد کرد تا فرصتهایی که ذی نفعانش برایش مهیا می کنند را شناسایی نماید و آن فرصتها را با قوتهای خود ترکیب نموده تا بتواند ضمن رفع ضعف ها و تقویت خود، از تهدیدهای موجود فرصتهایی جدید بسازد.

در این راه و با توجه به استقرار تیم مدیریتی جدید که تحول در شرکت را هدف اصلی خود قرار داده است با نگاه تحول محوری، ارزشهای سازمانی زیر مورد توجه قرار گرفته و مأموریت، چشم انداز و ارزشهای سازمانی به شرح ذیل تعریف شده است. در هر مرحله از تحول نیز، حسب نیاز، به بازنگری و تعریف مجدد آنها پرداخته خواهد شد. هیپکو به عنوان یک سازمان ارزش آفرین و دانش محور جهت قدرت بخشیدن به توسعه صنعتی کشور، ایجاد ارزش

افزوده برای مشتریان و سایر ذی نفعان خود را از طریق تولید و عرضه ماشین آلات، تجهیزات، قطعات و ارائه خدمات متنوع، به عنوان مأموریت اصلی خود تعریف نموده است همچنین برای حفظ قابلیت محوری خود، افزودن فعالیتهای جدید و سودآور را به مجموعه کسب و کارهای خود، مورد توجه قرار خواهد داد و با این تنوع بخشی به کسب و کار، رشد مستمر و بقای پایدار خود را تضمین خواهد نمود. در دیاگرام زیر نمایی از ذینفعان هیکو نشان داده شده است.



## ۲-۳- مدیریت ریسک های زیست محیطی، اجتماعی و حکمیتی :

شرکت های تولیدی و خدماتی همواره در معرض انواع چالش ها و تغییرات محیطی و داخلی هستند که گاهاً از کنترل آنها خارج می باشد. لذا وجود یک سیستم یکپارچه و تحت کنترل حاکمیت شرکت برای تصمیمات کلان و پرسرعت برای مقابله با ریسک های غیر قابل پیش بینی و قابل پیش بینی بسیار حائز اهمیت می باشد. شرکت هپکو نیز از این چالش ها مستثنی نبود و همواره خود را با انواع ریسک ها و تغییرات موجود تطابق داده است و از اقدامات بسیار زیر بنایی و ساختار یافته ای همچون تشکیل بافت مدیریت ریسک تحت عنوان کمیته ریسک با هدایت حاکمیت شرکت بهره برده است.

این کمیته تا کنون فعالیت های بسیار منسجم و کنترل شده ای در این حوزه داشته است که در قالب جلسات متشکله کمیته ریسک انجام پذیرفته و منجر به شناسایی انواع ریسک های داخلی و خارجی در حوزه ی بازار، نیروی انسانی، تجاری، اعتباری، سیاسی و نقدینگی و رویداد شده است. این ریسک ها از مهمترین چالش های شرکت است که پس از بررسی و ارزیابی در معرض درمان و رفع قرار گرفته و تحت کنترل قرار می گیرند. لذا مفتخریم که با اقدامات بی نظیر حاکمیتی از افزایش و رشد سرمایه شرکت حفاظت می نماییم.



## ریسک :

ریسک ، نوسانات احتمالی بازدهی در حول بازده مورد انتظار در آینده می باشد. به عبارت دیگر امکان وقوع هر پیامدی غیر از پیامد مورد انتظار را ریسک می گویند .

## مدیریت ریسک :

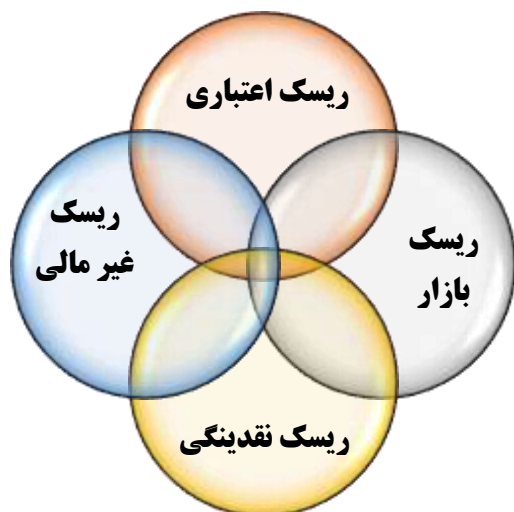
مجموعه اقدامات سازماندهی شده و یک فرآیند سیستماتیک برای شناسایی ، ارزیابی و کنترل پیامدهای نامطلوب ریسک و در عین حال استفاده از فرصت های ایجاد شده از ریسک می باشد.

### دیاگرام مدیریت ریسک



## مدل مدیریت ریسک یکپارچه :

مدلی است که اثر متقابل ریسک ها را بر یکدیگر در نظر گرفته و بر این اساس زیان ناشی از وقوع عوامل ریسک و محرک های ریسک را مشخص می کند.



## بخش سوم عملکرد اقتصادی



### مقدمه :

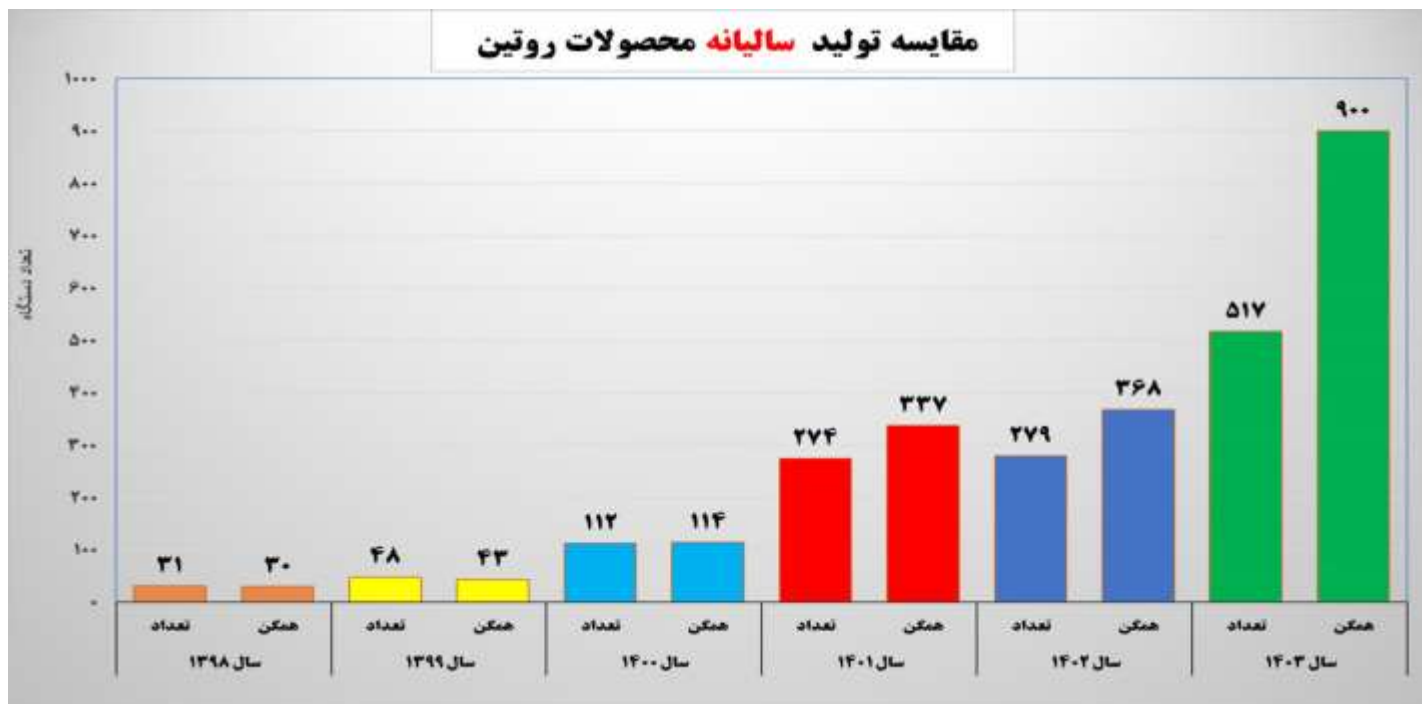
شرکت تولید تجهیزات سنگین هپکو به عنوان یکی از بزرگترین تولید کنندگان ماشین آلات سنگین در منطقه ، همواره تلاش کرده است تا با اتکا به توانمندی های داخلی ، بهره وری اقتصادی را افزایش داده و سهم خود را در توسعه زیر ساخت های کشور ایفا کند . در سال مالی ۱۴۰۳ ، رویکرد ما در حوزه ی اقتصادی مبتنی بر سه اصل کلیدی بود : ارتقاء تولید ، بهینه سازی هزینه ها و توسعه بازارهای هدف.

### عملکرد اقتصادی و تولید :

با وجود چالش های متعدد از جمله نوسانات اقتصادی ، محدودیت های ارزی و تأمین قطعات ، شرکت هپکو موفق شد با احیای خطوط تولید ، ارتقای بهره وری نیروی انسانی و بازنگری در فرآیند های تأمین و مونتاژ ، تولید ماشین آلات سنگین را نسبت به سال گذشته افزایش دهد . در این سال :  
تولید همگن ۹۰۰ دستگاه انواع ماشین آلات سنگین با استاندارد های ملی و بین المللی انجام شد؛  
پروژه های همکاری با صنایع معدنی و راه سازی کشور توسعه یافت ؛

### ✓ جدول مربوط به تولیدات سال ۱۴۰۳ و دوره مشابه سال ۱۴۰۲:

| ردیف | لیست محصولات        | سال ۱۴۰۳ |            | سال ۱۴۰۲ |            |
|------|---------------------|----------|------------|----------|------------|
|      |                     | تولید    | تولید همگن | تولید    | تولید همگن |
| ۱    | گریدر               | ۵۵       | ۷۴         | ۲۴       | ۲۷         |
| ۲    | بیل                 | ۱۰۶      | ۲۲۰        | ۳۰       | ۴۳         |
| ۳    | لودر                | ۱۹۳      | ۱۵۶        | ۵۶       | ۶۲         |
| ۴    | غلطک                | ۹۱       | ۸۵         | ۱۳۵      | ۱۳۳        |
| ۵    | تراک                | ۱۰       | ۲۱         | ۲۰       | ۴۲         |
| ۶    | دامپتراک            | ۲۵       | ۲۴۸        | ۲        | ۲۴         |
| ۷    | بلدوزر              | ۲۶       | ۸۹         | ۱۲       | ۳۷         |
| ۸    | ترانسپورتر          | ۱۰       | ۳          | ۰        | ۰          |
| ۹    | دستگاه دریل اکتشافی | ۱        | ۴          | ۰        | ۰          |
|      | جمع                 | ۵۱۷      | ۹۰۰        | ۲۷۹      | ۳۶۸        |



(همگن بر اساس محصول لودر می باشد)

همانطور که در نمودار فوق مشاهده می گردد تعداد همگن تولید محصولات هپکو در سال ۱۴۰۳ رشد چشم گیری داشته است که این میزان معادل ۵۳۲ دستگاه می باشد که معادل ۱۰۲٪ افزایش تولید می باشد.

### بخش اقتصادی شامل عملکرد مالی کلیدی هپکو :

در آمد عملیاتی هپکو در سال ۱۴۰۳ ، ۲۴۶٪ نسبت به سال ۱۴۰۲ و ۴۷۴٪ نسبت به سال ۱۴۰۱ افزایش داشته است .

سود خالص هپکو با افزایش ۳۶۴٪ نسبت به سال ۱۴۰۲ جهشی قابل توجه داشته است .

همچنین سود هر سهم در سال ۱۴۰۳ ، ۱۹۵ ریال است که نسبت به سال گذشته ۳۷۶٪ افزایش یافته است و دستاوردی گرانبها پس از سالها زیان دهی و رکود محسوب می گردد.

## شرح کامل اعداد و ارقام ذکر شده در جدول ذیل به وضوح قابل رویت می باشد :

| درصد تغییر   |              | تجدید ارائه شده |            | سال مورد مطالعه | شرکت تولید تجهیزات سنگین<br>هیپکو (اصلی)                |
|--------------|--------------|-----------------|------------|-----------------|---------------------------------------------------------|
| نسبت به ۱۴۰۱ | نسبت به ۱۴۰۲ | ۱۴۰۱            | ۱۴۰۲       | ۱۴۰۳            | اطلاعات عملکرد مالی طی سال (مبالغ به میلیون ریال):      |
| ۴۷۴          | ۲۴۶          | ۱۱,۹۱۳,۱۰۴      | ۱۹,۷۴۴,۴۲۳ | ۶۸,۳۵۶,۹۱۱      | درآمدهای عملیاتی                                        |
| ۱۰۸۲         | ۱۹۲          | ۲۷۸,۰۶۸         | ۱,۱۲۵,۵۷۲  | ۳,۲۸۷,۲۷۷       | سود عملیاتی                                             |
| ۶۲           | ۴۰           | ۹۹,۵۹۳          | ۱۱۵,۲۳۳    | ۱۶۱,۵۲۸         | درآمدهای غیرعملیاتی                                     |
| ۵۰۹۶         | ۳۶۴          | ۷۸,۰۱۳          | ۸۷۳,۰۶۹    | ۴,۰۵۳,۲۳۶       | سود خالص - پس از کسر مالیات                             |
| درصد تغییر   |              | تجدید ارائه شده |            | سال مورد مطالعه | اطلاعات وضعیت مالی در پایان دوره (مبالغ به میلیون ریال) |
| نسبت به ۱۴۰۱ | نسبت به ۱۴۰۲ | ۱۴۰۱            | ۱۴۰۲       | ۱۴۰۳            |                                                         |
| ۲۵۵          | ۱۴۷          | ۳۳,۱۴۱,۶۹۸      | ۴۷,۶۹۴,۶۵۰ | ۱۱۷,۶۹۶,۵۸۶     | جمع داراییها                                            |
| ۸۳           | ۱۰           | ۲۰,۷۶۰,۶۸۹      | ۳۴,۴۴۰,۵۷۲ | ۳۷,۸۹۷,۱۳۵      | جمع بدهیها                                              |
| ۰            | ۰            | ۲۱,۱۲۱,۸۹۴      | ۲۱,۱۲۱,۸۹۴ | ۲۱,۱۲۱,۸۹۴      | سرمایه ثبت شده                                          |
| ۵۴۵          | ۵۰۲          | ۱۲,۳۸۱,۰۰۹      | ۱۳,۲۵۴,۰۷۸ | ۷۹,۷۹۹,۴۵۱      | جمع حقوق صاحبان سهام                                    |
| درصد تغییر   |              | تجدید ارائه شده |            | سال مورد مطالعه | اطلاعات مربوط به هر سهم:                                |
| نسبت به ۱۴۰۱ | نسبت به ۱۴۰۲ | ۱۴۰۱            | ۱۴۰۲       | ۱۴۰۳            |                                                         |
| ۲۹۶          | ۲۹۶          | ۲۱,۱۲۱,۸۹۴      | ۲۱,۱۲۱,۸۹۴ | ۸۳,۶۱۴,۰۳۱      | تعداد سهام در زمان برگزاری مجمع                         |
| ۴۷۷۵         | ۳۷۶          | ۴               | ۴۱         | ۱۹۵             | سود هر سهم - ریال                                       |

## بهینه سازی مالی و تنوع بخشی به درآمد :

در راستای پایداری اقتصادی ، اقدامات مهمی در حوزه مدیریت منابع مالی صورت گرفت. از جمله :

- حرکت به سمت کاهش هزینه های سربار

- عقد قرار دادهای بلند مدت با مشتریان راهبردی برای تضمین جریان در آمدی

- توسعه خدمات پس از فروش به عنوان منبع در آمد پایدار

## اشتغال زایی و بومی سازی :

هپکو با رویکرد حمایت از تولید داخلی ضمن حفظ اشتغال پایدار برای نیروی متخصص ، توانست سهم قطعات بومی سازی شده را افزایش داده و وابستگی به واردات را کاهش دهد . این اقدام نه تنها موجب پایداری اقتصادی ، بلکه زمینه ساز تقویت زنجیره تأمین داخلی و اشتغال زایی در صنایع پایین دستی شد . به عنوان مثال در محصول بیل HEC220LC :

- ساخت و حذف بوم از لیست خرید خارج
- ساخت و حذف جک های هیدرولیک از لیست خرید خارج
- نمونه سازی شاسی بالا و بازنگری طرح در راستای افزایش عمق ساخت
- نمونه سازی شاسی پایین و بازنگری طرح در راستای افزایش عمق ساخت
- شناسایی تامین کنندگان داخلی جهت ساخت زیر بندی بیل و سایر قطعاتی که امکان ساخت داخل داشته باشند.

## چشم انداز اقتصادی پایدار :

شرکت هپکو بر این باور است که رشد اقتصادی تنها زمانی پایدار خواهد بود که با ارزش آفرینی برای ذی نفعان همراه باشد . بنابر این ، ما متعهد به ارتقای شفافیت مالی ، بهبود بهره وری عملیاتی ، و توسعه ظرفیت صادراتی به کشورهای منطقه هستیم . چشم انداز ما ، تبدیل شدن به مرکز تولید و صادرات ماشین آلات سنگین در غرب آسیاست.

در همین راستا می توان به خیز بلند هپکو برای تولید دامپتراک های بالای ۱۰۰ تن اشاره کرد :

مدیرعامل هلدینگ هپکو در نشست با فعالان و کارشناسان ارشد بازار سرمایه کشور که طی یک سفر یک روزه به اراک، از خطوط تولید و مونتاژ شرکت بازدید داشتند گفت: یکی از محصولات مهم طی سال های ۱۴۰۳ تا ۱۴۰۶ دامپتراک های بالای ۱۰۰ تن است که با توجه به توان فنی و مهندسی هپکو، بازار آن به صورت انحصاری در این اختیار این شرکت خواهد بود و نباید این بازار را از دست بدهیم. ایشان تاکید کرد: اگر بتوانیم دامپتراک ۱۰۰، ۱۳۰ و ۱۵۰ تن را با ۵۰ درصد تولید داخل بسازیم، بازار ۱۰۰ درصد تضمینی یک میلیارد دلاری را طی چند سال آینده در اختیار خواهیم داشت. این محصول کاملاً استراتژیک بوده و واردات آن سخت است و اگر این محصول در کشور تولید شود بازار خاص آن در اختیار هپکو خواهد بود، در حال حاضر نمونه اول آن مهندسی شده است و امیدواریم تا دو ماه آینده قطعات آن وارد شود و تا بهمن ماه در صورت عدم بروز مشکل تولید آن انجام شود.

همچنین صادرات نخستین محموله هپکو به آفریقا، در سال ۱۴۰۳ و با قراردادی ۶ میلیون دلاری، هشت دستگاه شامل دو دستگاه بیل ۳۷ تن، دو دستگاه تراک معدنی و ۴ دستگاه بلدوزر، به عنوان اولین محموله صادراتی هپکو به آفریقا و با قراردادی ارسال و تحویل مشتری و برای تحویل عازم بنادر کشور شد. شرکت هپکو موفق شد بعد از ۱۵ سال در چهار ماهه نخست سال ۱۴۰۳ به سوددهی قابل توجهی برسد.



## حضور در نمایشگاه ها :

شرکت در سال ۱۴۰۳ در چند نمایشگاه تخصصی داخلی و بین المللی از جمله نمایشگاه بین المللی اکسپو افغانستان شرکت کرد. این حضور ها با هدف معرفی محصولات جدید، توسعه روابط تجاری، شناسایی فرصت های صادراتی و دریافت بازخوردهای بازار انجام شد و منجر به برقراری ارتباط با شرکتهای و مذاکره برای قرار داد با مشتریان بالقوه گردید. حضور در نمایشگاه های تخصصی داخلی و بین المللی، نه تنها راهی برای توسعه بازار و افزایش صادرات بود، بلکه با تقویت برند شرکت و جذب مشتریان جدید، موجب ایجاد درآمد پایدار و متنوع سازی منابع اقتصادی شد. شرکت با حضور هدفمند در نمایشگاه های تخصصی، تلاش کرد نه تنها در مسیر رشد اقتصادی گام بردارد، بلکه با تعامل سازنده با ذی نفعان، تبادل دانش، معرفی محصولات نوآورانه و رعایت اصول زیست محیطی، نقش خود را در پیشبرد توسعه پایدار صنعتی ایفا کند. همچنین حضور در نمایشگاه ها فرصت ایجاد همکاری با تأمین کنندگان، مشتریان، و شرکای جدید را فراهم نمود که می تواند منجر به شکل گیری زنجیره تأمین هوشمندتر و پایدارتر شود. لیست و تصاویر نمایشگاه هایی که شرکت در سال ۱۴۰۳ در آن شرکت نموده است در زیر آورده شده است:

| ردیف | عنوان نمایشگاه                                                                             | زمان        | مکان   |
|------|--------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|--------|
| ۱    | نمایشگاه اکسپو ۲۰۲۴                                                                        | ۸ اردیبهشت  | تهران  |
| ۲    | نمایشگاه بین المللی نفت، گاز، پالایش و پتروشیمی ایران                                      | ۳۰ اردیبهشت | تهران  |
| ۳    | نمایشگاه معدن و صنایع معدنی                                                                | ۲۱ خرداد    | کرمان  |
| ۴    | نمایشگاه فرصت های سرمایه گذاری در معدن و صنایع معدنی ایران                                 | ۲ مهر       | تهران  |
| ۵    | نمایشگاه بین المللی اکسپو افغانستان                                                        | ۱۶ مهر      | کابل   |
| ۶    | نمایشگاه بین المللی شهر پایدار                                                             | ۱۷ مهر      | کیش    |
| ۷    | هفدهمین نمایشگاه صنعت استان مرکزی                                                          | ۲۲ آبان     | اراک   |
| ۸    | نمایشگاه تخصصی مدیریت شهری، تجهیزات پارکی، مبلمان شهری، حمل و نقل و ترافیک شهری            | ۱ آذر       | مشهد   |
| ۹    | نمایشگاه بین المللی معدن، صنایع معدنی و ماشین آلات و تجهیزات معدنی، راهسازی و صنایع وابسته | ۳ آذر       | تهران  |
| ۱۰   | نمایشگاه نفت، گاز، پالایش، پتروشیمی، نیروگاه و انرژی                                       | ۱۱ دی       | اراک   |
| ۱۱   | نمایشگاه ساخت تجهیزات صنعت نفت خوزستان                                                     | ۲۲ دی       | اهواز  |
| ۱۲   | نمایشگاه نفت پارس جنوبی                                                                    | ۱۴ بهمن     | عسلویه |
| ۱۳   | نمایشگاه خدمات شهری، مبلمان شهری و ماشین آلات راهسازی                                      | ۳۰ بهمن     | اراک   |

## نمایشگاه ایران اکسپو تهران ۲۰۲۴ در اردیبهشت ۱۴۰۳ در محل دائمی نمایشگاه‌های بین‌المللی تهران



در این نمایشگاه یک هیأت تجاری از آفریقای جنوبی و رئیس اتاق بازرگانی این کشور در غرفه هپکو حضور پیدا کردند و دستاورد نمایشگاه اکسپو ۲۰۲۴، انعقاد توافق نامه همکاری هپکو با شرکت پاکستانی بود.





براساس این تفاهم نامه، هپکو و این شرکت چینی در زمینه مهندسی، انتقال تکنولوژی، تامین و ساخت و مونتاژ انواع شیرآلات نفت و گاز و پتروشیمی، بازاریابی و فروش در بازار داخلی و آسیای میانه همکاری خواهند داشت.



## سیاست های ضد فساد و پولشویی :

در راستای مبارزه با پولشویی یا تأمین مالی تروریسم برخی از اقدامات صورت گرفته مطابق با ماده ۳۸ ( وظایف واحد مبارزه با پولشویی) آیین نامه اجرایی ماده (۱۴) الحاقی قانون مبارزه با پولشویی بدین شرح می باشد :

- ۱- ایجاد واحد مستقل پولشویی
- ۲- تهیه و تدوین آئین نامه پولشویی
- ۳- معرفی مسئول واحد پولشویی به مرکز اطلاعات مالی (منتظر تأییدیه از سوی مرکز)
- ۴- تهیه پیش نویس دستورالعمل های لازم درون شرکتی در خصوص اجرای قانون و مقررات مربوط به مبارزه با پولشویی و تأمین مالی تروریسم
- ۵- بررسی ، تحقیق برای احراز هویت ارباب رجوع به منظور شناسایی معاملات مشکوک
- ۶- فرآیند به روزرسانی اطلاعات در امر مبارزه با پولشویی ( از طریق حسابرسی داخلی و .... )
- ۷- آموزش پرسنل توسط اساتید موسسه حسابرسان خبره (PCT) و ارائه گواهی معتبر به شرکت کنندگان
- ۸- تهیه و ارسال گزارشات مورد نیاز در امر مبارزه با پولشویی برای مراجع ذی صلاح متولی نظارت (مانند سازمان حسابرسی ، سازمان تأمین اجتماعی و .... )
- ۹- پیشنهاد تهیه نرم افزارهای لازم به منظور تسهیل در دسترسی سریع به اطلاعات مورد نیاز جهت احراز هویت ارباب رجوع در اجرای قانون و مقررات (شناسایی سامانه ای و یا سیستمی)
- ۱۰- انجام سایر وظایف محوله از سوی مرکز در چهار چوب مقررات این قانون (از جمله گزارش به مرکز اطلاعات مالی در صورت مشاهده معاملات مشکوک ....)

## کمیته وصول مطالبات :

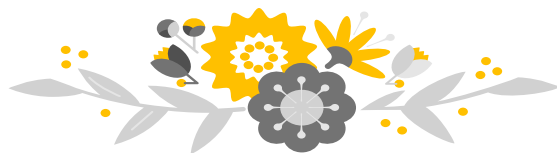
- ✓ در راستای ارتقاء شفافیت مالی و مدیریت بهینه نقدینگی و ایفای مسئولیت پذیری مالی در قبال ذی نفعان ، به ویژه تأمین کنندگان و شرکای تجاری ، کمیته ای تخصصی تحت عنوان کمیته وصول مطالبات به عنوان یکی از کمیته های تخصصی زیر مجموعه ی مدیریت مالی شرکت تشکیل شده است . این کمیته ضمن کاهش مطالبات معوق ، افزایش سرعت گردش وجوه و ارتقاء سلامت مالی شرکت ، به بررسی وضعیت حساب های دریافتی ، تعیین راهبرد های وصول و پیگیری حقوقی مطالبات و در نتیجه توازن مالی در زنجیره تأمین می پردازد .
- ✓ این کمیته با همکاری نزدیک با واحدهای حقوقی ، مالی و فروش توانسته است پرونده های مطالبات مالی شرکت هپکو را در گروه های : مطالبات از شرکت های خارجی ، شهرداری ها ، مشتری های حقوقی و حقیقی ، کارکنان و .... را به طور معناداری کاهش دهد و سهم مثبتی در پایداری اقتصادی شرکت ایفا نماید.

- ✓ همچنین این کمیته با تشکیل جلسات مستمر و در نتیجه پایش زودهنگام حساب های دریافتی و برنامه ریزی برای پرداخت به موقع به تأمین کنندگان ، کمک کرده است تا روابط مالی مبتنی بر اعتماد شکل گیرد و از انتقال فشار مالی به سایر اجزای زنجیره تأمین جلوگیری شود.
- ✓ در چارچوب سیاست های پایداری شرکت ، کمیته وصول مطالبات با ترویج نظم مالی ، شفافیت در فرآیند تسویه حساب ها و جلوگیری از انباشت مطالبات مشکوک الوصول ، به ایجاد یک زنجیره تأمین تاب آور ، عادلانه و پایدار کمک کرده است. ساختار اعضای این کمیته به شرح ذیل می باشد :

| <b>کمیته وصول مطالبات</b> |              |                                      |
|---------------------------|--------------|--------------------------------------|
| <b>ردیف</b>               | <b>عنوان</b> | <b>سمت سازمانی</b>                   |
| ۱                         | رئیس کمیته   | قائم مقام مدیر عامل و عضو هیأت مدیره |
| ۲                         | دبیر کمیته   | مشاور مدیر عامل                      |
| ۳                         | عضو          | مدیر حسابرسی داخلی                   |
| ۴                         | عضو          | مدیر فروش و بازاریابی                |
| ۵                         | عضو          | مدیر امور حقوقی                      |
| ۶                         | عضو          | سرپرست مدیریت مالی                   |
| ۷                         | عضو          | مدیر حراست                           |
| ۸                         | عضو          | مدیر بازرگانی                        |

## بخش چهارم

### عملکرد زیست محیطی



## جایگاه و اهمیت مسائل زیست محیطی در شرکت هپکو:

شرکت هپکو خود را متعهد می داند که کلیه فرآیندهای تولیدی خود شامل؛ تهیه مواد خام، فرآیندهای تولید، مونتاژ و نگهداری محصولات خود را براساس رعایت مسائل زیست محیطی و استانداردهای داخلی و بین المللی متمرکز سازد. رویکرد این شرکت ترویج درک مسائل زیست محیطی در بین کارکنان و تأمین کنندگان در مشاغل مختلف و ایفای مسئولیتهای شرکت در ارائه خدمات پایدار به مردم و جامعه در حوزه مسائل زیست محیطی است. مدیریت ارشد شرکت با اعتقاد کامل به اصول ایمنی، بهداشتی و زیست محیطی و پایبندی به تعهدات و مسئولیتهای اجتماعی، تمام تلاش خود را جهت حفظ محیط زیست و شناسایی و کاهش آلودگی های زیست محیطی به کار خواهد بست.



## خط مشی ایمنی، بهداشت و محیط زیست

مدیریت شرکت هپکو ضمن اعلام تعهد خود به این خط مشی که در راستای توسعه همه جانبه سازمان، حفظ کرامت انسانی و سلامت پرسنل می باشد و از طریق کاهش ریسک ها با رویکرد مدیریت ایمنی، بهداشت حرفه ای و محیط زیست تدوین شده است، مشارکت کارکنان، پیمانکاران و سایر ذینفعان سازمان را جهت تحقق آن ضروری دانسته و اعلام می نماید در راستای نیل به اهداف ذیل در سازمان

- با نظارت موثر بر فعالیت کارکنان و تشویق افراد مؤثر در تحقق این خط مشی، مسیر را برای رسیدن به مراتب عالی توسعه پایدار و صیانت از منابع انسانی و رضایت جامعه هموار خواهد ساخت.
- (۱) حفظ سلامت و ایمنی کلیه منابع سازمان از قبیل منابع انسانی و تجهیزاتی و همچنین حذف عوامل مؤثر بر تخریب محیط زیست.
- (۲) استقرار و پایبندی به قوانین، دستورالعمل ها و استانداردهای ملی و بین المللی در راستای توسعه همه جانبه سازمانی.
- (۳) تبعیت از کلیه قوانین و مقررات ملی مرتبط با فعالیت خود و الگو برداری از عملکرد سازمان های موفق در این زمینه.
- (۴) انجام برنامه ریزی ها و کنترل های لازم و اجرای طرح های بهینه سازی، جهت به حداقل رساندن صدمات، بیماری ها و خسارات مالی ناشی از انجام فعالیتها.
- (۵) بهبود مستمر و دائمی عملکرد ایمنی، بهداشت حرفه ای و محیط زیست.
- (۶) مدیریت مؤثر ریسک های ایمنی، بهداشت حرفه ای و محیط زیست و انجام اقدامات تأمینی و بهبود مستمر فرآیندها و بکارگیری روش های کارآمد برای حذف و کاهش عوامل زیان آور شغلی، پیشگیری از آسیب و بیماری های شغلی، کاهش حوادث ناشی از کار و حذف منابع آلاینده محیط زیست.
- (۷) ایجاد محیطی ایمن و بهداشتی برای همه افراد اعم از کارکنان، پیمانکاران و مراجعه کنندگان و همه فعالیت ها و بهبود مستمر شرایط کار.
- (۸) حفظ و نگهداری محیط زیست با تأکید بر پیشگیری از آلودگی هوا، آب و خاک، کنترل جنبه های بارز محیط زیست در چرخه عمر محصول و اجرای مؤثر طرح های مدیریت پسماند در حوزه عملیاتی و تلاش در راستای بهینه سازی مصرف انرژی از طریق بهبود مستمر فرآیندها و نیز برنامه ریزی در راستای استفاده از انرژی های تجدیدپذیر.
- (۹) افزایش اثربخشی مدیریت بحران و برنامه ریزی راهبردی پدافند غیر عامل جهت کاهش آسیب پذیری و حفظ سرمایه انسانی و منابع تجهیزاتی و اموال سازمان در استراتژی های مدیریتی.
- شرکت هپکو به منظور مدیریت مسائل زیست محیطی در ساختار سازمانی خود بخش ایمنی و بهداشت صنعتی را ایجاد نموده و برای جلوگیری از بروز هرگونه آلودگی ناشی از فرآیندهای نگهداری و چرخه عمر محصول، فرآیند تولید و تأثیر آن در جامعه و کارکنان نسبت به استقرار الزامات HSE اقدام نموده است.

در همین راستا برنامه هایی جهت ایجاد محیط زیست سالم و پایش و کنترل سیستم آلاینده ها مطابق با قوانین و استانداردهای محیط زیست، ارتقا و بهبود عملکرد زیست محیطی شرکت تا حد استاندارد های زیست محیطی، اجرای مدیریت پسماند، همکاری و تعامل با سازمان ها و تشکل ها و مراجع نظارتی جهت مشارکت در آموزش و ارتقای فرهنگ عمومی و کنترل های زیست محیطی در دستور کار قرار گرفته است.

### حوزه ی فعالیت های زیست محیطی :

- مدیریت پسماند
- توسعه فضای سبز
- احداث خانه محیط زیست در جهت جلب مشارکت پرسنل
- برگزاری مراسم روز هوای پاک
- برگزاری مراسم دوچرخه سواری و پیاده روی
- اسپانسرینگ و شرکت در همایش روز درنا و تالاب میقان
- اخذ گواهینامه های مدیریتی و زیست محیطی
- خوداظهاری و پایش آلاینده ها
- آموزش و فرهنگ سازی فعالیتهای زیست محیطی

#### ۱- مدیریت پسماند

بر اساس قانون مدیریت پسماند پسماندهای شرکت به شرح ذیل طبقه بندی میگردد:

##### الف) پسماند عادی شامل :

- ۱- کاغذ باطله
- ۲- بطری
- ۳- ضایعات کارتن
- ۴- شیشه
- ۵- ضایعات فضای سبز
- ۶- تجهیزات کامپیوتری
- ۷- پسماند غذا

##### ب) پسماند های واحد تولید شامل :

- ۱- قوطی فلزی
- ۲- ضایعات روغن
- ۳- پسماند عفونی
- ۴- لجن تصفیه شده آب صابون و سالن رنگ
- ۵- خاک اره روغنی
- ۶- ضایعات آهن و بشکه
- ۷- براده آهن

## اقدامات صورت گرفته در خصوص پسماند های عادی و پسماندهای واحد تولید :

- ۱- قرار دادن سطل های مخصوص در دسترس پرسنل جهت تفکیک زباله.
- ۲- تفکیک زباله از مبدأ تولید.
- ۳- ارتقاء فرهنگ مدیریت پسماند با تشویق پرسنل به تفکیک زباله در مبدأ تولید زباله و اهداء زباله های قابل بازیافت به مؤسسات خیریه جهت کمک به نیازمندان.
- ۴- عقد قرارداد با شرکت امحاء پسماندهای صنعتی: با توجه چرخه بازیافت آب صابون و پساب سالن رنگ بعد از چند بار بازیافت بصورت پسماند به دستگاه تصفیه آب صابون منتقل میشود که خروجی به صورت لجن به حوضچه های تبخیر، منتقل و بعد از خشک شدن به مراکز مورد تأیید محیط زیست جهت امحاء منتقل می گردد.
- ۵- جمع آوری قوطی های فلزی و ضایعات روغن و ارسال به مراکز مورد تأیید.
- ۶- تعویض نوع آب صابون با مدل مرغوب تر که علاوه بر عمر طولانی تر، امکان تصفیه بهتر را نیز دارا می باشد.
- ۷- تهیه و اجرای دستور العمل ۵S جهت کاهش و مدیریت پسماند.
- ۸- عقد قرار داد با سازمان مدیریت پسماند جهت انتقال پسماند شهری به مرکز دفن زباله.
- ۹- عقد قرار داد با خودروی مخصوص حمل زباله شهری (جلوگیری از زباله سوزی در شرکت).
- ۱۰- عقد تفاهم نامه جهت انتقال پسماند صنعتی با شرکت پسماند ره پویان صالح در اصفهان.
- ۱۱- عقد قرار داد با شرکت سورن آب جهت جمع آوری پسماند عفونی درمانگاه.

## ۲- توسعه فضای سبز

- بهینه کردن آبیاری فضای سبز شرکت
- جذب نیروی فضای سبز جهت رسیدگی بهتر به فضای سبز
- اورهال چاه آب شرکت
- احیاء زمین چمن جهت استفاده همشهریان و افزایش فضای ورزشی شهر اراک



- برگزاری روز درختکاری و غرس درخت

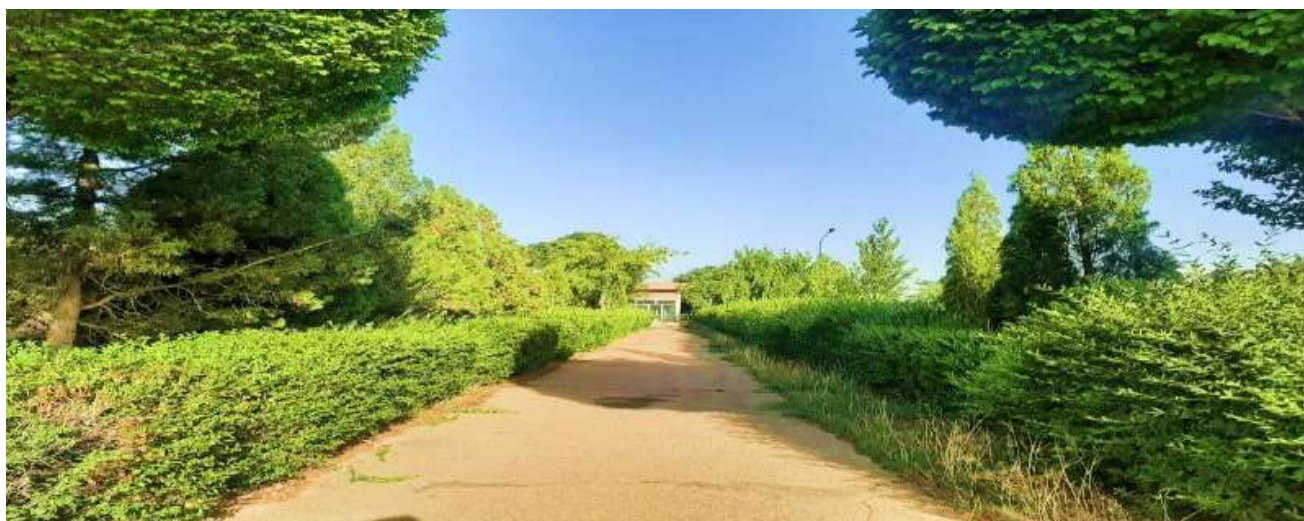


- ایجاد گلخانه :



- غرس نهال به صورت سالیانه و احیاء فضای سبز شرکت





۳- احداث خانه محیط زیست در جهت جلب مشارکت پرسنل

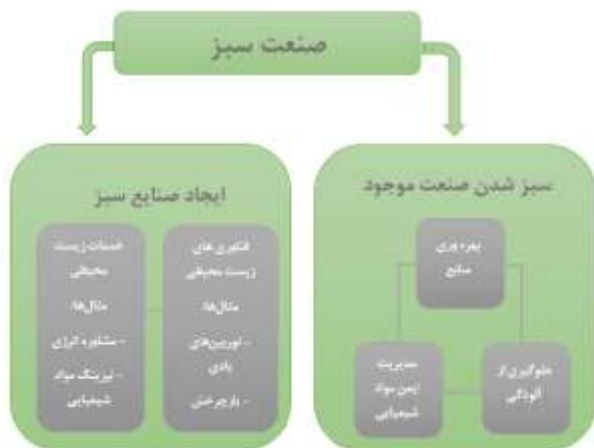


۴- برگزاری مراسم روز هوای پاک و دوچرخه سواری با مشارکت همشهریان



## ۵- اخذ گواهینامه های مدیریتی و زیست محیطی

- اخذ گواهی صنعت سبز استانی بعد از گذشت ده سال



- اخذ استاندارد های مدیریتی و HSE



## ۶- خود اظهاری و پایش آلاینده ها :



اندازه گیری پارامترهای اعلامی از طرف سازمان محیط زیست

توسط شرکت معتمد سازمان محیط زیست از جمله :

۱- گازهای خروجی دودکشها

۲- ذرات خروجی

۳- سر و صدای محیطی در شب و روز

۴- انجام تست پساب نهایی

۵- تهیه گزارشات درخواستی هوای پاک جهت سازمان صنعت و معدن

۶- نصب سنسور پایش آنلاین بر روی دودکش دستگاه شات پلاست

۷- گرفتن معاینه فنی تمامی وسیله ها اعم از سواری و باری و ارسال به سازمان صنعت و معدن

۸- اورهال و تعویض دوره ای فیلترهای دستگاههای شات پلاست و نصب سیستم پایش آنلاین خروجی دودکشها



## ۷- آموزش و فرهنگ سازی فعالیتهای زیست محیطی:

- ارتقا سطح توانمندی و انگیزشی کارکنان از طریق آموزشهای هدفمند و کاربردی بصورت برگزاری کلاس های مدیریت پسماند ویژه رؤسا ، سرپرستان و پرسنل اجرایی دخیل در تولید پسماند بصورت دوره ای صورت می پذیرد .



-برگزاری کلاس آموزشی برای فرزندان پرسنل:



- برگزاری مراسم هفته محیط زیست:



## تجلیل از شرکت هپکو در بیست و یکمین همایش ملی ارزیابی اثرات محیط زیستی ایران به عنوان

### حامی و پشتیبان انجمن محیط زیست کشور

در بیست و یکمین همایش ملی ارزیابی اثرات محیط زیستی ایران که با رویکرد گردشگری پایدار و مشارکت مردمی و با حضور پژوهشگران، فعالان محیط زیست و مسئولان برگزار شد، از شرکت هپکو به عنوان حامی و پشتیبان انجمن محیط زیست قدردانی به عمل آمد و برگزارکنندگان این همایش بر لزوم همکاری مستمر صنایع و سازمان‌های زیست محیطی برای حفظ منابع طبیعی و توسعه پایدار تأکید کردند.

هپکو، به عنوان یکی از شرکت‌های پیشرو در حوزه تولید ماشین‌آلات سنگین، با حمایت از برنامه‌های زیست محیطی و ترویج توسعه پایدار، نقش مهمی در کاهش اثرات منفی پروژه‌های صنعتی و عمرانی ایفا کرده است.

این شرکت با ارائه راهکارهای نوآورانه و پایدار، به توسعه گردشگری مسئولانه و حفظ محیط زیست کمک کرده و همواره در مسیر مسئولیت اجتماعی گام برداشته است.



جنبه های زیست محیطی و پیامدهای آن، برنامه ها و اقدامات پیش رو

| جنبه                                  | پیامد                                                      | برنامه ها و اقدامات پیش رو                                                                                                                                             |
|---------------------------------------|------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| دستگاه های شات بلاست                  | آلودگی هوا                                                 | ۱. اصلاح سیستم فیلترینگ دستگاه شات بلاست ۳۱۳ و ۳۱۱<br>۲. خرید، نصب و راه اندازی سیستم پایش آنلاین بر روی خروجی شات بلاست ۳۰۴ و برقراری ارتباط با سامانه جامع محیط زیست |
| دستگاه های سندبلاست                   | آلودگی هوا                                                 | ۱. استفاده از ساینده های کم خطرتر نظیر ساینده سوپرگریت و مسباره در فرآیند سند بلاست<br>۲. ساخت سوله سند بلاست                                                          |
| پساب آب صابون                         | آلودگی آب/خاک-انتشار بوی نامطبوع -انتشار عوامل بیماری زا   | آموزش در جهت کاهش تولید پساب آب صابون /تصفیه آب صابون / استقاده از آب صابون با کیفیت تر                                                                                |
| پساب فاضلاب خروجی                     | آلودگی آب/خاک-انتشار بوی نامطبوع -انتشار عوامل بیماری زا   | اورهال تاسیسات- تصفیه پساب شرکت قبل از ورود به فاضلاب                                                                                                                  |
| چربی تولید شده از آشپز خانه کانتین    | آلودگی آب/خاک -گرفتگی لوله های فاضلاب / افزایش بار میکروبی | اور هال و راه اندازی مجدد دستگاه چربی گیر پساب کانتین                                                                                                                  |
| کاشت چمن و گیاهان غیر مقاوم           | افزایش مصرف آب /بکار بردن نیروی انسانی مضاعف               | کاشت گیاهان مقاوم به خشکی - استفاده از شن رنگی - استفاده از چمن مصنوعی                                                                                                 |
| آبیاری سنتی                           | هدر رفت آب /هدر رفت انرژی/استفاده از نیروی انسانی مضاعف    | آبیاری قطره ای و مکانیزه - تغییر زمان آبیاری جهت کاهش تبخیر                                                                                                            |
| تولید آب گرم با استفاده از موتور خانه | آلودگی هوا /آلودگی صوتی /هدر رفت انرژی                     | استفاده از انرژی تجدید پذیر / استفاده از پنل خورشیدی جهت گرم کردن آب                                                                                                   |
| پسماند                                | الودگی خاک/ هوا/آب                                         | تفکیک زباله از مبدا -تولید منابع تجدید پذیر - ایجاد منابع مالی جهت امور زیست محیطی                                                                                     |
|                                       | آلودگی میکروبی                                             |                                                                                                                                                                        |
| آلودگی رودخانه کنار گذر شرکت          | آلودگی آب / خاک                                            | ایجاد سیستم زباله گیر در ابتدای ورودی زباله به شرکت                                                                                                                    |
|                                       | انتشار بوی نامطبوع و عوامل بیماری زا                       |                                                                                                                                                                        |
| سالن رنگ پروژه ها                     | آلودگی هوا                                                 | ساخت سوله جدید برای سالن رنگ پروژه ها                                                                                                                                  |
| دستگاه های برش پلاسما                 | آلودگی هوا                                                 | خرید Dust Collector جهت برش پلاسما Esab                                                                                                                                |

## مدیریت مصرف انرژی

توازن بین قیمت انرژی با دیگر خدمات، صنایع در جهت بهینه انرژی به عنوان یکی از نهاده های مهم تولید در حیات اقتصاد صنعتی جوامع نقش زیر بنایی را ایفا می کند بنابراین بهینه سازی مصرف انرژی با بکارگیری پیشرفته ترین تکنولوژیها و استفاده از علوم نوین مدیریت در صنایع امری ضروری می باشد به همین جهت در کشورهای توسعه یافته به دلیل بهینه سازی مصرف انرژی به طور طبیعی پیش رفته اند والگوهای مصرف منطقی انرژی نیز جایگاه اجتماعی خود را یافته است.

بهبود کارایی مصرف انرژی در صنعت و زیربخش های آن باعث کاهش هزینه و کاهش قیمت تمام شده محصولات صنعتی می شود و از این طریق باعث ارتقای ارزش افزوده و افزایش توان رقابتی محصولات خواهد شد. هپکو در راستای حمایت از خط مشی و استراتژی بقای پایدار با راهبرد رشد مستمر و به منظور مدیریت کردن بر ساختمان ها، تجهیزات و مواد اقدام به تدوین استراتژی های زیر نموده است :

- افزایش عمر اقتصادی دارایی ها از طریق نگهداری مناسب با استفاده از سیستم مکانیزه PM  
- استراتژی بهینه سازی هزینه های نگهداری از طریق استفاده از متدها و تکنولوژیهای جدید در سیستم نگهداری و تعمیرات، حذف و جایگزینی تجهیزات غیر بهره ور از فرآیند تولید و بروزآوری تجهیزات سرمایه ای  
به منظور کسب اطمینان از اجرای راهبردهای مذکور، واحدهای خدمات فنی، امور مالی و کنترل کیفی گزارشاتی را در مقاطع مختلف بنا به نیاز (روزانه، ماهیانه، سالیانه) در مورد شاخصهای قابلیت اطمینان ماشین ابزار، متوسط زمان توقف یک تعمیر اضطراری یا تعمیر پیشگیرانه، بهره وری کل داراییها و بازده کل دارایی ها تهیه می کنند.

**واحد خدمات فنی هپکو علاوه بر ایجاد سیستم مکانیزه تعمیرات و نگهداری تحت وب در راستای کاهش منظم و مستمر انرژی همواره فعالیتهای ارزشمندی را انجام داده است که اهم اقدامات انجام شده در حوزه مدیریت انرژی عبارتند از:**

### (۱) پایش و تحلیل مصرف انرژی

- ✓ نصب و راه اندازی سیستمهای اندازه گیری و مانیتورینگ مصرف برق، گاز و آب
- ✓ تحلیل داده های مصرف انرژی و شناسایی نقاط پرمصرف
- ✓ ارائه گزارشهای دوره ای برای ارزیابی عملکرد انرژی

## ۲) بهینه سازی عملکرد تجهیزات

- ✓ سرویس و نگهداری منظم تجهیزات برای کاهش مصرف انرژی
- ✓ تنظیم و کالیبراسیون موتورهای الکتریکی، دیگهای بخار، سیستمهای سرمایشی و گرمایشی
- ✓ جایگزینی تجهیزات قدیمی با نمونه های کم مصرف و پربازده

## ۳) بهبود سیستمهای روشنایی و تأسیسات

- ✓ استفاده از لامپهای LED و سیستمهای روشنایی هوشمند

## ۴) بهینه سازی سیستمهای گرمایش، سرمایش و تهویه (HVAC):

- ✓ تنظیم و تعمیر سیستمهای تهویه مطبوع و بهینه سازی عملکرد، بهبود عایق بندی ساختمانها و خطوط لوله جهت جلوگیری از هدررفت انرژی.

## ۵) استفاده از انرژیهای تجدیدپذیر:

- ✓ بررسی امکان نصب و بهره برداری از پنلهای خورشیدی

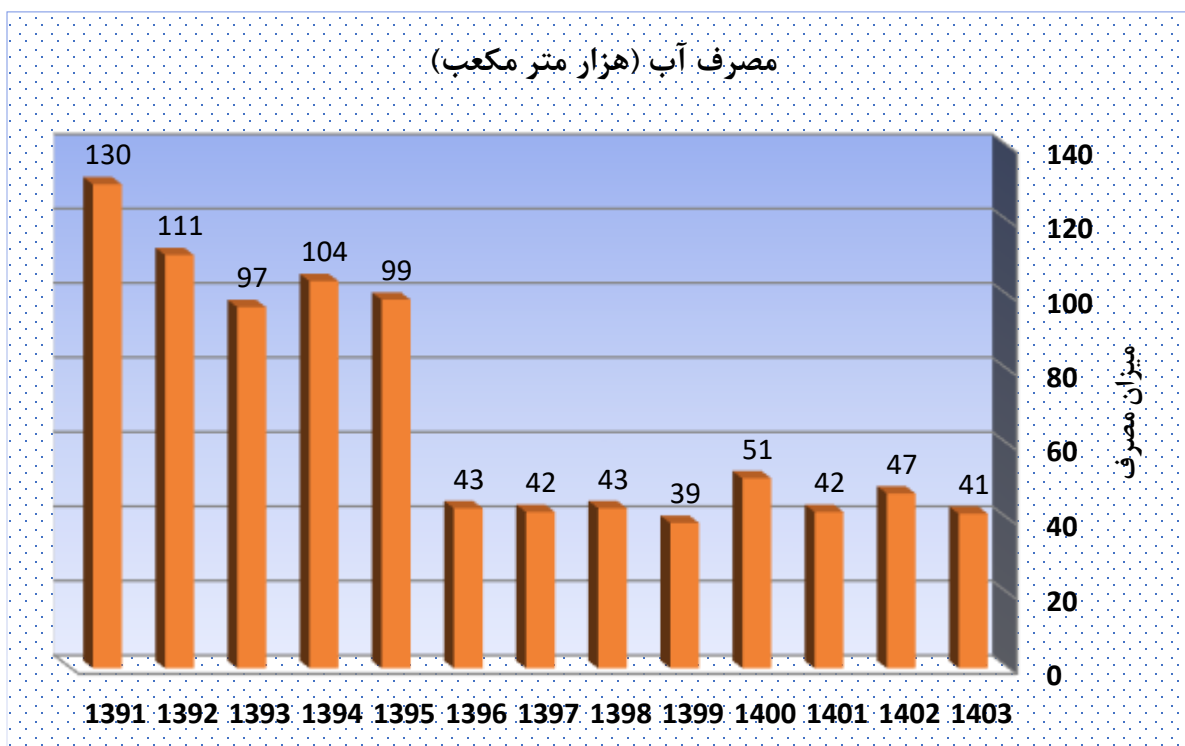
## ۶) مدیریت و بهینه سازی مصرف هوای فشرده

- ✓ بررسی نشتیها و جلوگیری از هدررفت هوای فشرده در خطوط تولید
- ✓ بهینه سازی فشار کمپرسورها و استفاده از تجهیزات کم مصرف
- ✓ پایش و تعمیر سیستمهای تولید و توزیع هوای فشرده

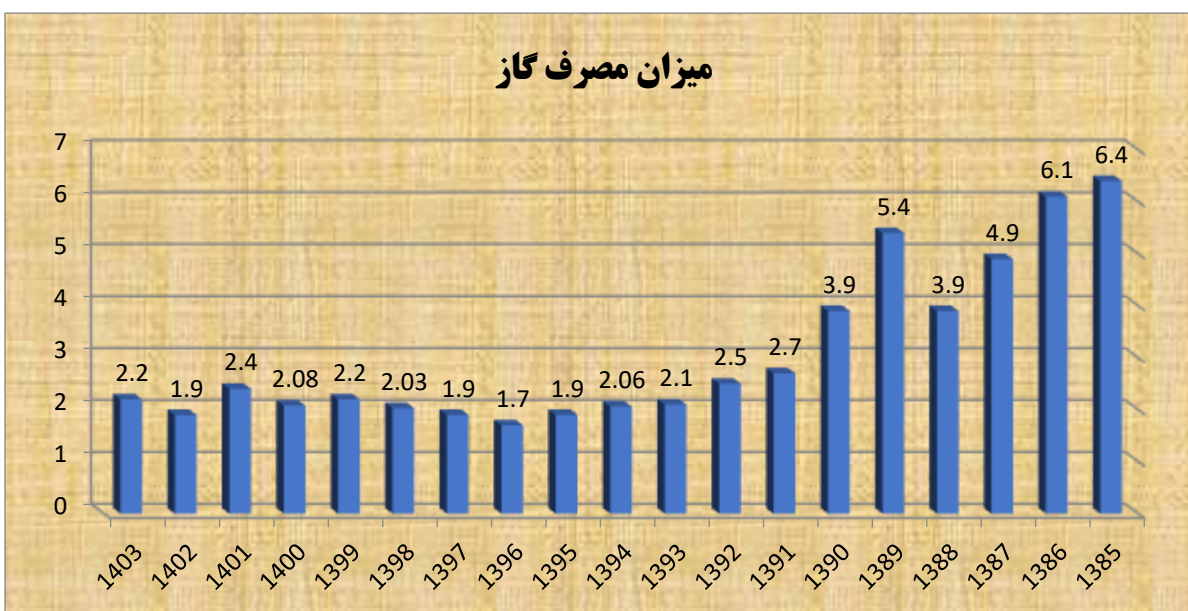
## ۷) تعویض لامپ های گازی با لامپ های کم مصرف و LED در خط مونتاژ و سالنهای اداری



### گزارش مصرف آب (هزار متر مکعب)

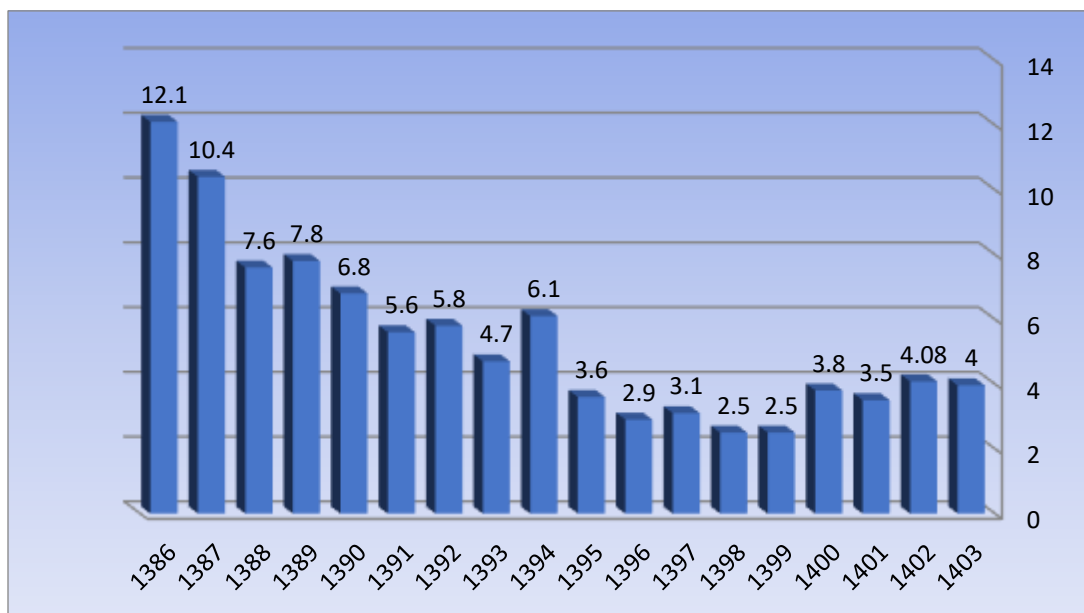


مهمترین دلیل کاهش مصرف آب در سال ۱۴۰۳، بکارگیری حداکثری استفاده از آب چاه شرکت جهت آبیاری فضای سبز و تعویض شیر آلات سرویس های بهداشتی و جلوگیری از هدر رفت آب می باشد.



علت افزایش نسبی مصرف گاز، طولانی شدن دوره هوای سرد و استفاده از دیگ های بخار و موتورخانه ها برای ایجاد هوای گرم سالنهای تولید می باشد.

### گزارش مصرف برق (هزار مگا وات ساعت)



خوشبختانه علیرغم افزایش برنامه تولید با توجه به جدول فوق مصرف برق، سال ۱۴۰۳ نسبت به سال ۱۴۰۲ تغییرات قابل ملاحظه ای نداشته است.

پروژه های آتی جهت مدیریت مصرف انرژی (مصرف برق) :

| ردیف | برنامه پیش رو                                                                                      |
|------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ۱    | پیگیری اجرای نیروگاه خورشیدی به میزان ۳ مگا وات در فضای باز مجتمع تولیدی هپکو اراک با مشارکت سابتا |
| ۲    | بروز آوری سیستم سنجش اندازه گیری مصرف برق                                                          |
| ۳    | بکارگیری لامپهای LED (ویژه سالن ساخت-ویژه ساختمانهای اداری و ویژه روشنایی محوطه)                   |
| ۴    | خرید دستگاه های مدرن و سرعت بالا در برش فلزات (لیزر و پلاسما)                                      |
| ۵    | استفاده از درایو در راه اندازی موتوهای توان بالا                                                   |
| ۶    | کنترل زمان روشن بودن لامپ ها و تجهیزات و اعمال مدیریت انرژی                                        |

پروژه های آتی جهت مدیریت مصرف انرژی (مصرف آب) :

| ردیف | برنامه پیش رو                                        |
|------|------------------------------------------------------|
| ۱    | استفاده از آبیاری قطره ای                            |
| ۲    | استفاده از پساب تصفیه شده به عنوان آبیاری فضای سبز   |
| ۳    | استفاده از شن های رنگی به جای چمن                    |
| ۴    | استفاده از گیاهان با مصرف آب پایین و افزایش درختکاری |

## پروژه های آتی جهت مدیریت مصرف انرژی (گاز شهری) :

| ردیف | برنامه پیش رو                                                                                           |
|------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ۱    | بالا بردن راندمان سیستم های گرمایشی از طریق رسوب زدایی ، تنظیم شعله                                     |
| ۲    | استفاده از درب های اتوماتیک سریع بازشو کارگاهی (جلوگیری از خروج گرما در فصل سرد و ورود گرما در فصل گرم) |
| ۳    | استفاده از بخاری های با راندمان بالا                                                                    |

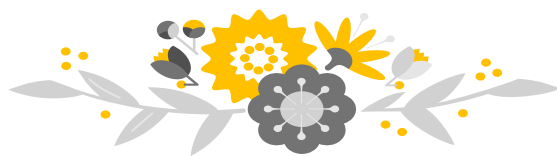
## پروژه های آتی واحد خدمات فنی جهت مدیریت مصرف انرژی (سوخت گازوئیل):

| ردیف | برنامه پیش رو                                                        |
|------|----------------------------------------------------------------------|
| ۱    | نصب کنتور بر روی لاینهای خروجی و کنترل مصرف                          |
| ۲    | استفاده از موتوهای یورو ۵ در محصولات تولیدی                          |
| ۳    | تعمیرات اساسی لیفتراک های موجود در شرکت (جهت حمل و نقل درون کارگاهی) |



## بخش پنجم

# عملکرد اجتماعی



## ۵-۱- منابع انسانی و حقوق بشر

مدیریت منابع انسانی نقش بالقوه، مؤثر و حیاتی در مشارکت برای تحقق پایداری سازمان دارد زیرا مدیریت منابع انسانی پایدار ارتباط بین حوزه های اجتماعی و زیست محیطی با استراتژی سازمان از یک طرف و ارتباط آنها را با کارکنان از طرف دیگر پیوند می زند. شرکت هپکو از مدیریت جهادی و با تجربه و دانش و آگاهی استفاده نمود و شعارهای سال ۱۴۰۱ (تولید ، دانش بنیان و اشتغال آفرین) و سال ۱۴۰۲ (مهار تورم ، رشد تولید) و سال ۱۴۰۳ (جهش تولید با مشارکت مردم) و سال ۱۴۰۴ (سرمایه گذاری برای تولید) را سر لوحه کار خود قرار داده و گام های مؤثر خود را در این راستا برداشته است.



## لزوم هدف گذاری برای هپکو

درخصوص شرکت های فعال در حوزه تولید ماشین آلات سنگین باید گفت این صنعت از چند طریق دارای ظرفیت رشد و توسعه است؛ یکی از این بخش ها حوزه ماشین آلات معدنی است که در صورت توجه مضاعف به این بخش در اسناد بالادستی و همچنین نگاه توسعه ای و جایگزینی این صنعت با صناعی نظیر نفت می توان سهم خوبی را برای فعالیت شرکت های این حوزه قائل شد. همچنین نیاز بازار کشور در حوزه ماشین آلات خدمات شهری که عمده تقاضای آن از سوی شهرداری ها صورت می گیرد موضوع دیگری است که می تواند به تقویت زیرساخت های تولیدی این شرکت ها کمک کند. کما اینکه در کنار سفارش جهت افزایش ظرفیت از حوزه های معدنی و صنعتی گرفته تا خدمات شهری، برنامه های جایگزینی تجهیزات فرسوده با توجه به سطح پایین نوسازی و بازسازی در دهه ۹۰ از موارد مهم فعالیت بخشی به ظرفیت های استفاده نشده در بخش ماشین آلات سنگین است. البته باید توجه داشت موارد گفته شده جزء زمینه های بالقوه تولید ماشین آلات است و توجه به توسعه صنایع منتخب در برنامه راهبردی و همچنین نقشه راه توسعه معادن کشور که قسمت بزرگی از آن به سیاستگذاران و وزارتخانه و دستگاه های مسئول در این زمینه برمی گردد، از شروط لازم و کافی فعالیت صنایع تولید ماشین آلات سنگین در کشور است. همچنین

تقاضاهای متنوع مشتریان و بازار دارای عطش ماشین آلات سنگین در داخل کشور امکان صادرات به کشورهای همسایه و CIS در صورت رفع تحریمها و امکان توسعه فروش محصولات بازسازی شده دست دوم شرکت های خارجی در کنار سبد محصول داخلی جزء زمینه های دیگر فرصت برای این صنعت است. همچنین حضور مستمر بانوان در جهت **برابری جنسیتی** در هیکو از نکات برجسته است که با توجه ساختار تولیدی این صنعت قابل توجه می باشد. آمار کارکنان کل شرکت هیکو در جدول ذیل آمده است که با توجه به اینکه بیشترین تعداد پرسنل و اقدامات زیست محیطی در هیکو اراک می باشد لذا اطلاعات کارکنان آن مجموعه نیز به تفکیک نیز آورده شده است.

| شرح                 | سال ۱۴۰۳            |      |            |      |               |          |                   |                | سال ۱۴۰۲            |            |      |      |               |          |                   |                |
|---------------------|---------------------|------|------------|------|---------------|----------|-------------------|----------------|---------------------|------------|------|------|---------------|----------|-------------------|----------------|
|                     | تعداد کارکنان (نفر) |      |            |      | تحصیلات       |          |                   |                | تعداد کارکنان (نفر) |            |      |      | تحصیلات       |          |                   |                |
|                     | دایم                | موقت | برون سپاری | جمع  | کارشناسی ارشد | کارشناسی | دیپلم و فوق دیپلم | کلیتر از دیپلم | جمع                 | برون سپاری | موقت | دایم | کارشناسی ارشد | کارشناسی | دیپلم و فوق دیپلم | کلیتر از دیپلم |
| کارکنان بخش عملیاتی | ۲۰۸                 | ۴۳۹  | ۰          | ۶۴۷  | ۳۵            | ۴۴۵      | ۱۴۰               | ۲۶             | ۱                   | ۱۹۸        | ۳۸۹  | ۰    | ۵۸۷           | ۳۲       | ۳۹۷               | ۱۳۱            |
| کارکنان اداری       | ۷۸                  | ۱۳۵  | ۰          | ۲۱۳  | ۵             | ۴۲       | ۱۰۵               | ۵۵             | ۶                   | ۷۳         | ۱۲۲  | ۰    | ۱۹۴           | ۵        | ۳۵                | ۱۰۱            |
| کارکنان فروش        | ۱۵                  | ۱۱   | ۰          | ۲۶   | ۰             | ۴        | ۱۲                | ۹              | ۱                   | ۱۴         | ۵    | ۰    | ۱۹            | ۰        | ۳                 | ۷              |
| کارکنان عمومی       | ۱۰۲                 | ۱۲۷  | ۰          | ۲۲۹  | ۲۹            | ۹۰       | ۷۶                | ۳۴             | ۰                   | ۹۶         | ۱۱۱  | ۰    | ۲۰۷           | ۳۰       | ۷۲                | ۷۵             |
| جمع                 | ۴۰۳                 | ۷۱۲  | ۰          | ۱۱۱۵ | ۶۹            | ۵۸۱      | ۳۳۳               | ۱۲۴            | ۸                   | ۳۸۰        | ۶۲۷  | ۰    | ۱۰۰۷          | ۶۷       | ۵۰۷               | ۳۱۴            |

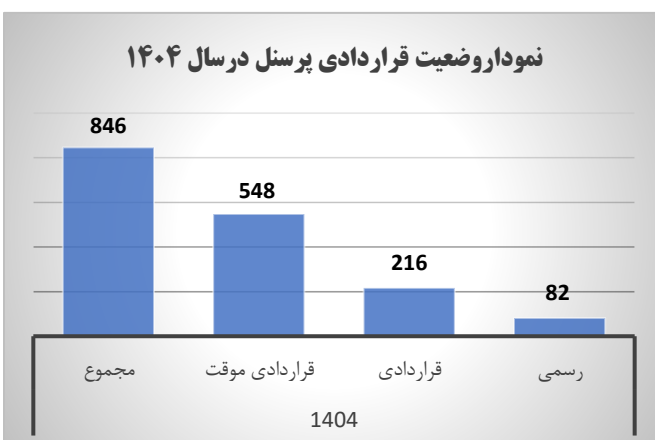
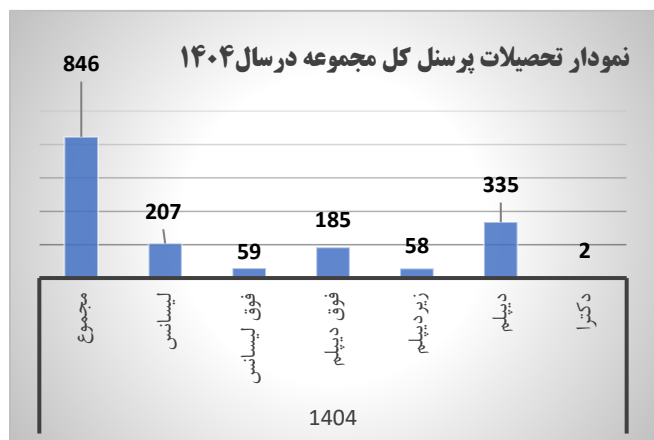
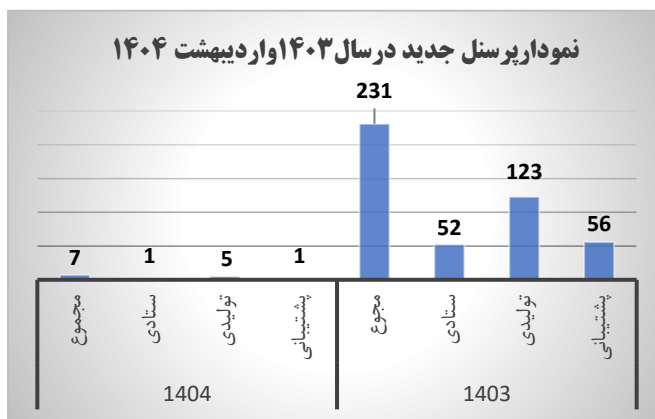
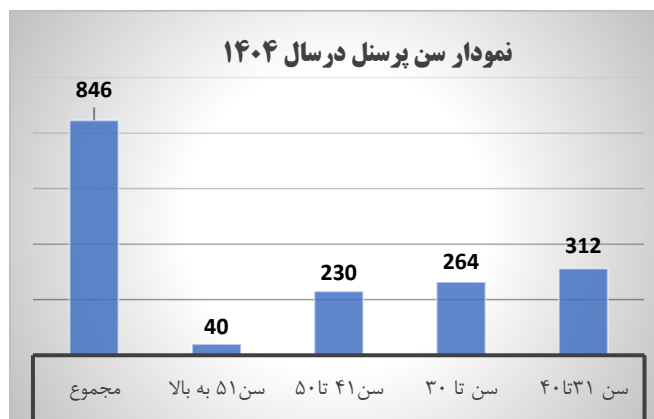
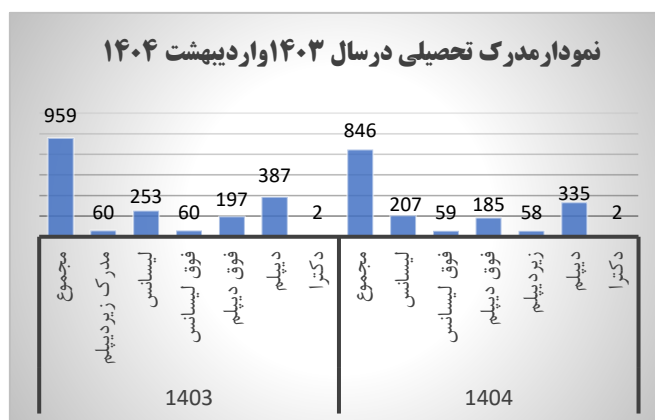
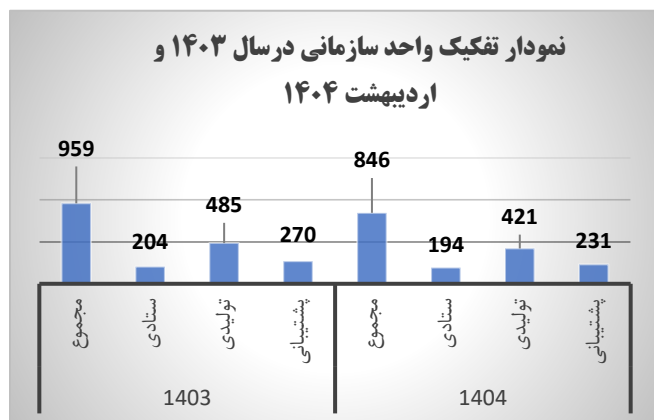
جدول وضعیت استخدام و انفصال هیکو اراک طی سالهای ۱۴۰۱ تا ۱۴۰۳

| ردیف | وضعیت استخدام و انفصال     | ۱۴۰۳ |     | ۱۴۰۲ |     | ۱۴۰۱ |     |
|------|----------------------------|------|-----|------|-----|------|-----|
|      |                            | زن   | مرد | زن   | مرد | زن   | مرد |
| ۱    | استخدام قراردادی           | ۲۳۶  | ۱۷  | ۱۸۹  | ۴   | ۹۲   | ۷   |
| ۲    | انتقال به هسکو - تهران     | ۷    | ۰   | ۰    | ۰   | ۰    | ۰   |
| ۳    | بازنشسته و استعفا و انتقال | ۱۶۴  | ۳   | ۱۳۲  | ۳   | ۵۸   | ۰   |

جدول ترکیب پرسنل هیکو اراک بر حسب تولیدی، پشتیبانی و ستادی

| ردیف     | ترکیب واحدهای سازمانی | ۱۴۰۳                    |    |                       |    | ۱۴۰۲ |    | ۱۴۰۱ |    |
|----------|-----------------------|-------------------------|----|-----------------------|----|------|----|------|----|
|          |                       | بدون احتساب بازنشسته ها |    | با احتساب بازنشسته ها |    | مرد  | زن | مرد  | زن |
|          |                       | مرد                     | زن | مرد                   | زن |      |    |      |    |
| ۱        | تولید                 | ۳۵۵                     | ۰  | ۲۹۵                   | ۰  | ۲۶۱  | ۰  | ۲۴۷  | ۰  |
| ۲        | مونتاژ                | ۱۳۰                     | ۰  | ۱۲۰                   | ۰  | ۱۰۸  | ۰  | ۱۰۶  | ۰  |
| ۳        | پشتیبانی تولید        | ۲۴۵                     | ۲۵ | ۲۰۹                   | ۲۵ | ۲۰۹  | ۲۱ | ۱۸۶  | ۱۸ |
| ۴        | ستادی                 | ۱۷۸                     | ۲۶ | ۱۶۷                   | ۲۶ | ۱۴۳  | ۱۶ | ۱۳۱  | ۱۸ |
| جمع کل   |                       | ۹۰۸                     | ۵۱ | ۷۹۱                   | ۵۱ | ۷۲۱  | ۳۷ | ۶۷۰  | ۳۶ |
| تعداد کل |                       | ۹۵۹                     |    | ۸۴۲                   |    | ۷۵۸  |    | ۷۰۶  |    |

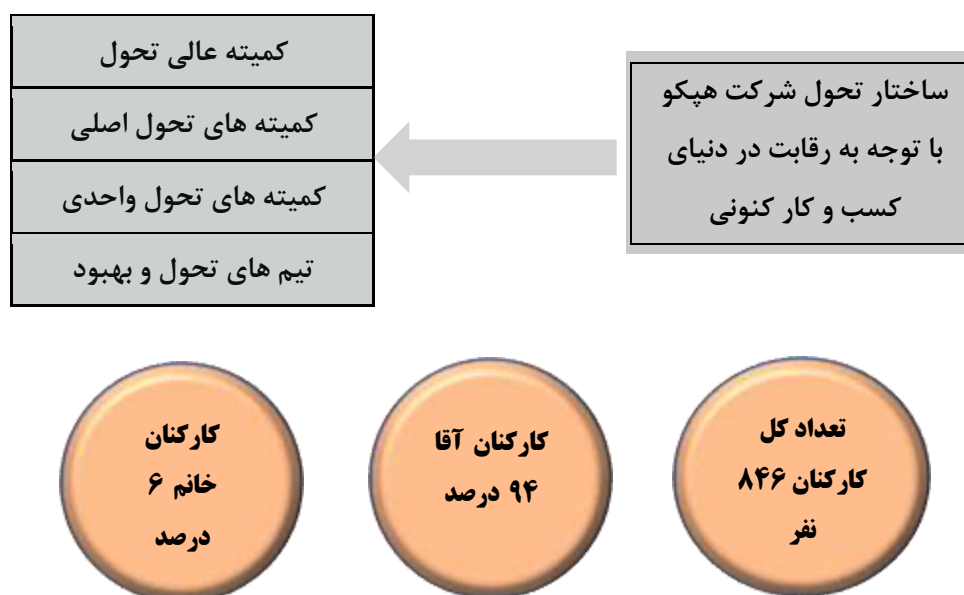
## نمودارها و اطلاعات پرسنل هپکو اراک به تفکیک :



## فلسفه وجودی هپکو

### شرکتی مسئولیت پذیر برای خلق آینده ای بهتر

|                        |                                                |                                  |                         |
|------------------------|------------------------------------------------|----------------------------------|-------------------------|
| توسعه اجتماعی و انسانی | حمایت از بنیادهای خیریه و سازمان های مردم نهاد | بهبود عملکرد ایمنی و سلامت جامعه | ارائه خدمات عام المنفعه |
|------------------------|------------------------------------------------|----------------------------------|-------------------------|

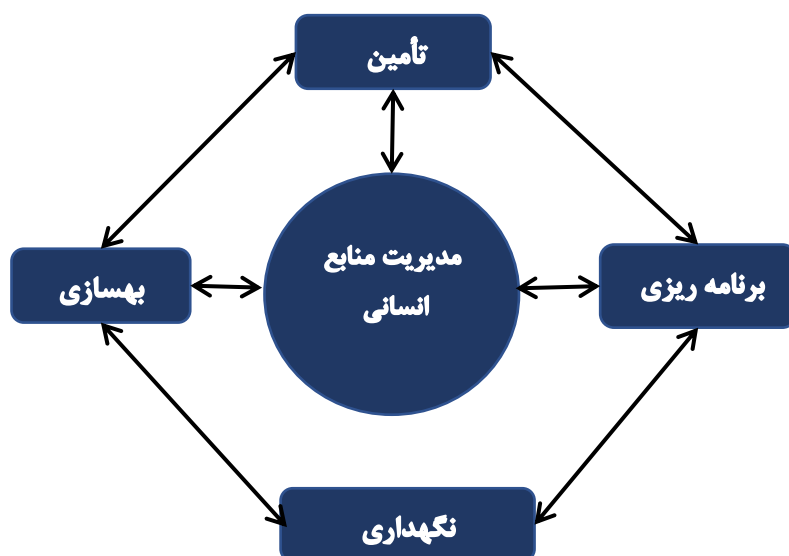


### یک محیط عالی برای کارکنان

ما منابع انسانی را یک ابزار مهم برای پیشرفت مسیر به سمت آینده بهتر و توسعه پایدار میدانیم. توان رقابت ما در عرصه تولید از تلاش مستمر کارکنان در جهت اهداف سازمانی سرچشمه می گیرد. به همین دلیل شرکت در تلاش است تا با رویکردهای اثربخش مختلفی کارکنان خود را توسعه داده و توانمند کرده و مسیر رشد و پیشرفت آنها را هموار نماید. علاوه بر این، اهمیت به ایمنی و سلامت کارکنان در کنار سعی در جهت رضایتمندی ایشان در این مسیر از اولویت های شرکت است به همین جهت تلاش میشود تا با تکیه بر فرهنگ سازمانی خود، شرایط ایمن و سالم در محل کار و اجرای برنامه های رفاهی و ارائه مزایا، علاوه بر سبک زندگی و روابط کاری مستحکم، محیط عالی برای کار ایجاد کند. در حال حاضر ۸۴۶ نفر در شرکت مشغول به کار هستند.

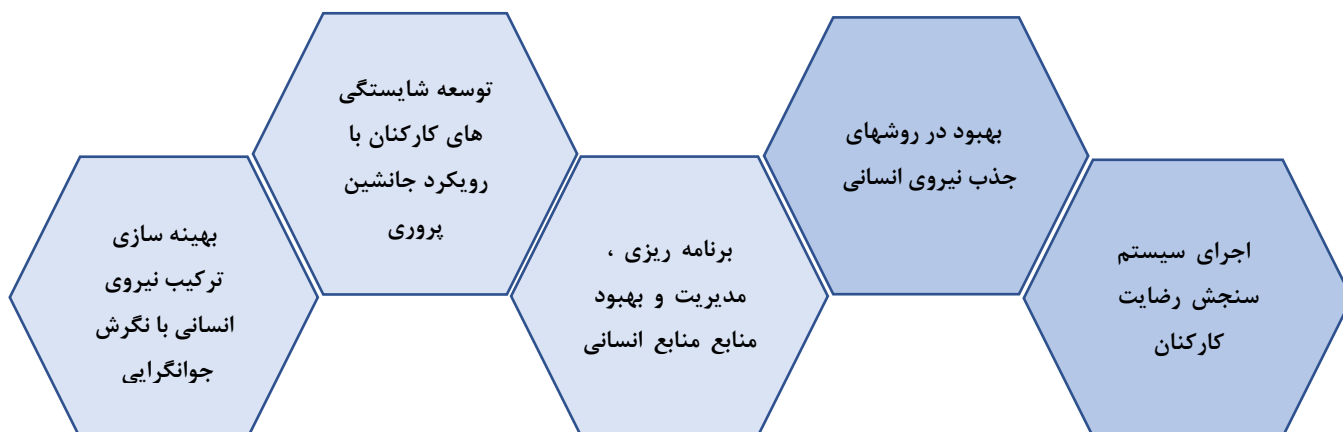
## اهداف و برنامه های استراتژیک منابع انسانی شرکت هپکو

- الف: برنامه ریزی ، مدیریت و بهبود منابع انسانی  
ب: شناسایی و توسعه دانش و شایستگی کارکنان  
پ: توانمند سازی کارکنان از طریق مشارکت دادن در مسائل سازمان  
ت: گفتگوی دو سویه بین کارکنان و سازمان  
ث: تشویق و تقدیر از کارکنان



## الف : رویکردهای مرتبط با استراتژی

برنامه ریزی ، مدیریت و بهبود منابع انسانی



## رضایت شغلی

### سیستم نگرش منابع انسانی HR۳۴۰۰۰

### سنجش رضایت شغلی کارکنان:

طرح جامع سنجش رضایت شغلی پرسنل در راستای آسیب شناسی نیروی انسانی و بهبود رضایت شغلی کارکنان در پنج محور (حقوق و دستمزد، رفاهیات، ایمنی و بهداشت، آموزش، ارتقاء، ماهیت کار و همکاران و سرپرستی) از سال ۸۳ هرساله اجرا و نتایج آن پس از استخراج توسط تیم بهبود منابع انسانی مورد تحلیلی قرار میگیرد و عوامل منجر به کاهش و یا عدم رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان شناسایی شده و برنامه های اجرایی به منظور افزایش رضایت شغلی پرسنلی تهیه می گردند. آخرین طرح مذکور در بهمن ماه ۸۹ نیز اجرا گردید که تا سال ۱۴۰۱ متوقف شده بود و با حمایت مدیریت فاز اول طرح سنجش رضایت شغلی در دستور کار مدیریت منابع انسانی قرار گرفته است و تا پایان خرداد ماه اجرا و آماده ارائه گزارشات خواهد بود.

### ارزیابی عملکرد:

- \* استقرار سیستم ارزیابی عملکرد: از سال ۸۲ نظام ارزیابی عملکرد هپکو با اهداف زیر اجرا گردید:
  - \* ارتقاء بهره وری از طریق بهسازی عملکرد کارکنان، بخشها و سازمانها
  - \* شناسایی نقاط قوت و قابل بهبود سازمان و اتخاذ تدابیر مورد نیاز برای بهسازی معیارهای عملکردی
  - \* تشخیص نیازهای آموزشی و توسعه شغل
  - \* برانگیختن و ایجاد حس رقابت در پرسنل و تعیین معیار برای رتبه بندی
  - \* تصمیم گیری در مورد تشویق، ترفیع و ارتقاء کارکنان
  - \* تعیین زمینه های مناسب برای اقدامات فرهنگی و بهبود محیط کار
- در راستای استراتژی منابع انسانی شرکت، پروژه ارزیابی عملکرد با رویکرد ۳۶۰ درجه تعریف و تا پایان سال ۸۸ فاز مطالعاتی آن به اتمام رسید و طی سال ۸۹ فاز اجرایی آن به صورت نمونه ابتدا در حوزه منابع انسانی، برنامه ریزی تأمین و واحد ماشین کاری در سطوح کارشناسی به بالا اجرا شد که نهایتاً در کلیه سطوح شرکت به اجرا در آمد و مقرر گردید که پس از تصویب هیئت مدیره در راستای اجرایی نمودن پروژه ارزیابی عملکرد برنامه سالیانه توسط واحد منابع انسانی تدوین و به تأیید مدیرعامل برسد و پس از آن در سال ۱۴۰۱ با پیگیری واحد برنامه ریزی منابع انسانی توسط واحد فناوری اطلاعات سیستم ارزیابی عملکرد در سیستم پورتال برنامه نویسی شده و آماده بهره برداری شد و باتوجه به تغییرات مدیریتی در امور اداری و منابع انسانی با تأخیر در پایان سال ۱۴۰۲ این طرح شروع شده و برای دوره اول ارزیابی در سال ۱۴۰۳ در حال انجام می باشد که شامل سه فاز می باشد و فاز اول آن پایان یافته است.

با توجه به دستور مدیریت، اولین دوره ارزیابی عملکرد پرسنلی در سیستم مکانیزه ارزیابی عملکرد، مبتنی بر ثبت امتیازها در پورتال شرکت هپکو در سه فاز شروع شده است که فاز اول از اسفند ماه ۱۴۰۲ آغاز گردیده (نیروهای جدید سال ۱۳۹۸ تا ۱۴۰۲) و از بین ۲۴۸ نفر تعداد ۲۴۵ نفر به طور کامل ارزیابی شده اند و فاز دوم نیز از اردیبهشت ۱۴۰۳ آغاز شده و از بین تعداد ۲۵۰ نفر تعداد ۱۲۹ نفر به طور کامل توسط ارزیاب ها، امتیاز دهی شده اند و فاز سوم نیز از خرداد ۱۴۰۳ آغاز شد که در شهریور ۱۴۰۳ تعدادی از پرسنل جدید نیز به این فاز افزوده شد که از ۳۲۸ نفر ۴۸ نفر به طور کامل ارزیابی شده اند. دور دوم نیز از انتهای سال ۱۴۰۳ آغاز گردید و ۹۲۲ نفر ارزیابی شدند. همچنین فرآیند ثبت سیستمی ارزیابی مدیران نیز در حال انجام می باشد.

## دوره های ارزیابی عملکرد کارکنان که تا کنون به صورت سیستمی انجام شده به شرح ذیل می باشد :

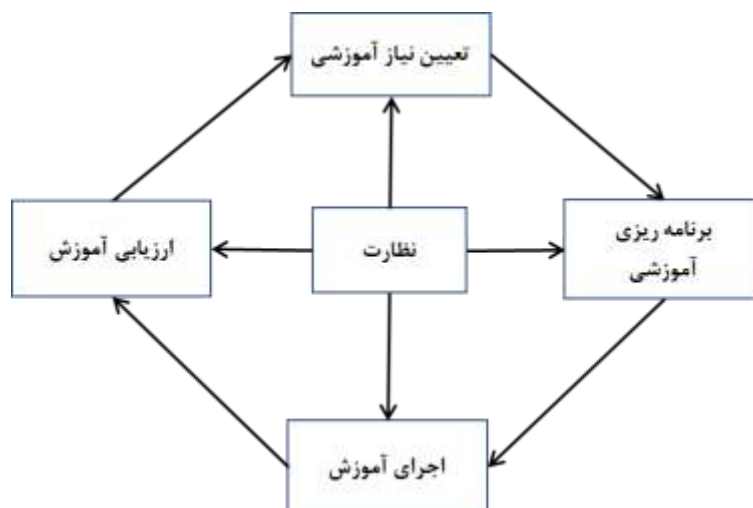
| ردیف | عنوان دوره                                                                            | وضعیت          | شروع انجام ارزیابی | انجام ارزیابی | زمان پایان ارزیابی | تعداد |
|------|---------------------------------------------------------------------------------------|----------------|--------------------|---------------|--------------------|-------|
| ۹۱۸  | ارزیابی دوره ای کارکنان (کمیته های جدید) - تمدید قرارداد -<br>اردیبهشت ۱۴۰۳           | حالتی ارزیابی  | ۳ ماه قبل          |               | ۱۱-۱۱-۱۴۰۲/۱۴۰۳    | ۹۱۸   |
| ۹۲۲  | ارزیابی امتیاز کارکنان شماره ۲ فاز ۱ شامل تمامی کارکنان                               | در حال برگزاری | ۵ ماه قبل          |               | ۱۱-۱۱-۱۴۰۲/۱۴۰۳    | ۹۲۲   |
| ۳۸۸  | ارزیابی امتیاز کارکنان شماره ۱ فاز ۱ نیروهای جذب شده جدید -<br>ساک ۱۴۰۲ و ۱۴۰۳ و ۱۴۰۴ | حالتی ارزیابی  | ۱۱ ماه قبل         |               | ۱۱-۱۲-۱۴۰۲/۱۴۰۳    | ۳۸۸   |
| ۲۵۰  | ارزیابی امتیاز کارکنان شماره ۱ فاز ۲ نیروهای جذب شده قبل از<br>ساک ۱۳۹۸               | حالتی ارزیابی  | ۵ سال قبل          |               | ۱۱-۰۳-۱۴۰۳/۱۴۰۳    | ۲۵۰   |
| ۲۴۸  | ارزیابی امتیاز کارکنان شماره ۱ فاز ۱ نیروهای جذب شده ساک ۱۳۹۸<br>قبل از ۱۴۰۲          | حالتی ارزیابی  | ۱-۲ سال قبل        |               | ۱۱-۱۲-۱۴۰۲/۱۴۰۳    | ۲۴۸   |

## نظام ارزیابی عملکرد با اهداف ذیل اجرایی گردید:

ارتقاء بهره وری از طریق بهسازی عملکرد کارکنان، بخشها و سازمان شناسایی نقاط قوت و قابل بهبود سازمان و اتخاذ تدابیر مورد نیاز برای بهسازی معیارهای عملکردی تشخیص نیازهای آموزشی و توسعه شغل تصمیم گیری در مورد تشویق، پاداش، ترفیع و ارتقاء کارکنان هر سال دو بار بر اساس ۳۳ عامل ارزشیابی در قالب ۱۳ فرم ارزیابی برای ۶ سطح سازمانی مدیر، رئیس، کارشناس و .... در سه بخش (اداری-مالی و بازرگانی-پشتیبانی-تولیدی) انجام می شود.

## سیستم جامع آموزش کارکنان

به منظور ارتقای مهارت های فنی و اداری کارکنان و دسته بندی دانش و شایستگی با نیازهای سازمان مطابق با فرآیند آموزش طبق شکل زیر تبیین شده است:



### توسعه شایستگی کارکنان با رویکرد جانشین پروری

نظام جانشین پروری در شرکت هپکو به منظور توسعه شایستگی های کارکنان و تصدی پست های هدف طراحی و پیاده سازی شده است، چرا که حرکت در مسیر پایداری بدون وجود افراد شایسته که توان بهره برداری از تجربیات کارکنان پیشین و بهبود شیوه عملکرد آنها را دارند، ممکن نخواهد بود. شرکت هپکو به هدف ایجاد فرصت های برابر، اقدام به غربالگری کارکنان به منظور انتخاب نامزد مکفی برای انتخاب جانشینی براساس میزان انطباق شایستگیهای پست فعلی با پست هدف می نماید. نامزدها به منظور توسعه شایستگی و تعیین جانشین نهایی پست هدف وارد فرآیند ارزیابی و توسعه می شوند. این نظام برای دو گروه هدف مشاغل مدیریتی و سرپرستان بر اساس مدل شایستگی مربوطه تعریف و اجرا می گردد. طراحی و اجرای کانون های ارزیابی آنلاین و برگزاری آزمون ها بصورت آنلاین و بدون حضور ارزیابان و ارزیابی شوندگان در یک محل و حتی امکان دورکاری کارکنان در نتیجه انعطاف پذیری شرکت در شرایط ویژه (کووید ۱۹) اتفاق افتاد که از این توانمندی های بدست آمده، در راستای عملکرد بهتر و چابک تر در این حوزه بهره گرفته می شود.

| شاخص ارزیابی و اثربخشی                                                                       | بهبودها                                                          | مصادیق اجرا                                                          | رویکردهای مرتبط                                                            | موضوعات                     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
| رضایت از تامین به موقع نیروی انسانی مورد نیاز                                                | چابک سازی فرآیند جذب و بکارگیری نیروی انسانی                     | آزمون مهارتی و مصاحبه از طریق دانشگاه هپکو                           | نیازسنجی و تامین نیروی انسانی                                              | جذب و بکارگیری نیروی انسانی |
|                                                                                              | ارتباطات دوسویه کمیته سرمایه های انسانی با مدیریت و کارکنان شرکت | تعیین تاریخ یازنشتگی افراد بر اساس سوابق و سنوات افزوده              | فراخوان استخدام در روزنامه و فضای مجازی و وب سایت و برگزاری آزمون و مصاحبه |                             |
| ارزیابی آموزش و سنجش اثربخشی رویکرد آموزش ارتقا براساس دوره های آموزشی و دریافت گواهینامه ها | طراحی و استقرار سیستم جامع آموزش کارکنان                         | آموزش ضمن کار                                                        | ارزیابی شایستگی به منظور ارتقا سطح دانش                                    | کارراه شغلی                 |
|                                                                                              |                                                                  | آموزش های اضطراری                                                    |                                                                            |                             |
|                                                                                              |                                                                  | آموزش های غیر رسمی                                                   | ارتقا سطح و گروه های شغلی                                                  |                             |
| نسبت انتصابات در مشاغل با ماهیت سرپرستی براساس نظام جانشین پروری                             | شناسایی، انتخاب کوچ (coach) بهبود عملکرد واحدها                  | بررسی و پایش نیازسنجی ها و شناسایی شکاف شایستگی از طریق فرایند تصدیق | تدوین برنامه توسعه فردی                                                    | جانشین پروری و توسعه رهبران |
|                                                                                              |                                                                  |                                                                      |                                                                            |                             |

## رویکردهای مرتبط با استراتژی (شناسایی و توسعه دانش و شایستگی کارکنان)

۱- طراحی و استقرار نظام ارزیابی عملکرد

| ردیف | نوع کانال ارتباطی      | مخاطبان         | نوع ارتباط              |
|------|------------------------|-----------------|-------------------------|
| ۱    | اینترنت                | پرسنل           | دو سویه                 |
| ۲    | نظر سنجی ها            | پرسنل           | یکسویه از پایین به بالا |
| ۳    | تابلوهای تبلیغاتی      | پرسنل و ذینفعان | دو سویه                 |
| ۴    | شورای اسلامی کار       | پرسنل           | دو سویه همسنگ           |
| ۵    | همایشها و جشنهای عمومی | پرسنل           | دو سویه همسنگ           |
| ۶    | جلسات نظام بهبود مستمر | پرسنل           | دو سویه همسنگ           |
| ۷    | فضای مجازی             | پرسنل           | دو سویه                 |

۲- شناسایی و توسعه دانش و شایستگی کارکنان

۳- طراحی و استقرار سیستم جامع آموزش کارکنان

۴- طراحی و استقرار نظام پیشنهادات کارکنان

## رویکردهای مرتبط با استراتژی – گفتگوی دو سویه بین کارکنان و سازمان

ایجاد و توسعه کانالهای ارتباطی

گفتگوی دو سویه بین کارکنان و سازمان

اشتراک گذاری دانش در سازمان

### کانالهای ارتباطی سازمان :

با آموزش کارکنان و تشکیل تیم های بهبود و تبیین ارتباط صنعت با دانشگاه ،دانش کسب شده در سازمان به اشتراک گذاشته می شود.



## رویکردهای مرتبط با استراتژی تشویق و تقدیر از کارکنان

سیستمهای قدردانی از کارکنان

تشویق و تقدیر از کارکنان

سیستمهای حمایتی از کارکنان و خانواده آنان

## انواع سیستمهای پاداش و قدردانی از کارکنان

| ردیف | عنوان                                                      |
|------|------------------------------------------------------------|
| ۱    | هدیه به فرزندان ممتاز و قدر دانی از آنان در جشن فرزندانگان |
| ۲    | برگزاری مسابقه و همایش دوچرخه سواری و قدردانی از برندگان   |
| ۳    | پاداش ارتقاء سطح تحصیلی                                    |
| ۴    | پاداش بازنشستگان و قدردانی در جشنها و مراسم                |
| ۵    | تشویق کارکنان به علت رعایت مقررات ایمنی                    |
| ۶    | پاداش های متنوع عنوان شده در آیین نامه انضباطی             |

## انواع سیستمهای حمایتی کارکنان

| نوع ابزار حمایتی  | موارد-چگونگی                                                                      |
|-------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| هزینه های درمان   | معاینات دوره ای- کمک به خانواده پرسنل کم بضاعت                                    |
| بیمه تکمیلی درمان | بیماریهای خاص-دندانپزشکی -لیزیک چشم-بیماری MS                                     |
| تعاونی مسکن       | واگذاری منازل -وام مسکن                                                           |
| کمک هزینه ازدواج  | ازدواج پرسنل - هدیه ازدواج فرزندان کارکنان                                        |
| هزینه اوقات فراغت | هزینه اوقات فراغت برای فرزندان پرسنل مقاطع ابتدایی-راهنمایی و دبیرستان و دانشگاهی |
| کمک هزینه تحصیلی  | پرداخت کمک هزینه تحصیلی                                                           |
| هدیه مناسبتها     | روز زن - روز ناشنویان - روز جانبازان                                              |
| بن تولد           | اهدای بن تولد                                                                     |
| اهدای سبد تغذیه   | به مناسبتهای روز کارگر-شب یلدا -ماه مبارک رمضان- عید نوروز                        |
| بیمه عمر و حوادث  | پوشش بیمه عمر و حوادث                                                             |
| پرداخت انواع وام  | مبالغ و بودجه وام هر ساله در کمیته وام مورد بازنگری قرار می گیرند.                |
| سایر موارد        | تعاونی مصرف - در اختیار قراردادن امکانات ورزشی                                    |

ما در شرکت هپکو با تکیه بر سرمایه های انسانی متعهد و متخصص ، فناوری ها و رویکردهای نوین به دنبال حرکت در مسیری ماندگار به سوی آینده ای بهتر برای ذینفعان هستیم .  
چرا این گروه ذینفع برای ما مهم است:

کارکنان کلید موفقیت کسب و کار ما هستند تلاش های آن ها در تحقق استراتژی ها و اهداف ما و برای رشد کسب و کار ما موثر است.

### ما چگونه با آنها تعامل می کنیم:

-جلسات مشترک با رهبران سازمانی ، مدیران،روسا و سرپرستان

-مکاتبات ،تماس تلفنی و مراجعات حضوری

-نظام مدیریت عملکرد کارکنان

-نظرسنجی

- سامانه ها و شبکه های اجتماعی

-نظام پیشنهادات

-آموزش و ارائه خدمات مشاوره

### موضوعات کلیدی تعامل چه هستند:

-بهبود وضعیت معیشتی و رفاهی

-توسعه اثربخش نظام جانشین پروری

-بهبود مستمر ایمنی و سلامت کارکنان و شرایط محیط کار

-ارائه آموزش های مناسب و اثربخش

-اطلاع رسانی رویدادها و اخبار مهم و مرتبط

-ایجاد تناسب بین مسئولیت و اختیارات و جبران خدمت

-بهبود نظام انگیزش و جبران خدمت متناسب با عملکرد،شایستگی و جایگاه سازمانی و مسولیت شغلی

-برقراری توازن کار و زندگی کارکنان

-انجام نظرسنجی از طریق لینک منحصر به فرد تلفن همراه برای سهولت و دسترسی

-افزایش رضایت و وفاداری کارکنان

### بازنشستگان ، راهنمای مسیر پایداری

بازنشستگان به دلیل تلاشی که در طول سالیان خدمت برای ارتقای سازمان انجام داده اند بسیار برای شرکت هپکو ارزشمند و در حقیقت آنان راهنمای نسل کنونی و آینده سازمان برای حرکت در مسیر پایداری هستند.



همچنین، بازنشستگان منابع ارزشمند دانش و تجربه هستند که لازم است این دانش و تجربه به نسل بعد سازمان منتقل گردد. به منظور تجلیل از بازنشستگان و قدردانی از خدمات آنها شرکت هپکو برنامه های مختلفی را اجرا میکند که برخی از آنها عبارتند از برگزاری جشن بازنشستگی و اعطای هدیه، مساعدت مالی و پرداخت وام، امکان استفاده از امکانات رفاهی، درمانی و ورزشی و غیره.....

## حقوق و مزایا:

در شرکت هپکو حقوق و مزایا بر اساس نظام طبقه بندی مشاغل و همسو با سیاست های تحول منابع انسانی متأثر از شغل و برقراری سیستمهای حمایتی فراتر از الزامات قانونی انجام می پذیرد. (نظیر مزد گروه شغل) نظیر سختی کار، حق مسولیت، حق سرپرستی، مزد سنوات به کارکنان پرداخت می شود، همچنین به منظور افزایش انگیزش کارکنان، رویکرد های مالی و غیر مالی علاوه بر این مزایا و تسهیلات متعدد نظیر وام ها، کمک هزینه های سفر، پرداخت های مناسبی، امکانات رفاهی و ورزشی، بیمه های تکمیلی، مرخصی (ازدواج، فوت بستگان)، مراسم تدفین، ثبت نام تعاونی مسکن، واگذاری سهام ترجیحی، پاداش در راستای بهبود کیفیت زندگی کارکنان و خانواده های آنها ارائه می شود.



## خرداد ماه ۱۴۰۲؛ خانه محیط زیست واحد تولیدی هپکوی اراک با حضور مدیر کل حفاظت محیط زیست استان مرکزی و مدیران و کارکنان این واحد تولیدی افتتاح شد.

مدیر کل حفاظت محیط زیست استان مرکزی در این آئین ضمن تقدیر از مسئولان هپکو به دلیل ایجاد خانه محیط زیست و توجه به مسائل زیست محیطی گفت: هدف از ایجاد خانه های محیط زیست برقراری ارتباط میان صنعت و محیط زیست است.

وی افزود: به طور معمول، واحدهای تولیدی و صنعتی دارای واحد HSE هستند و از سالیان قدیم، مباحث بهداشتی و سلامت مورد توجه بوده اما حوزه محیط زیست کمتر مورد توجه یا مغفول مانده بوده است.

وی تأکید کرد: اکنون سیاست سازمان حفاظت محیط زیست، مردمی سازی و تعامل و هم افزایی بیشتر صنعت و دستگاه‌های اجرایی و صنایع از طریق ایجاد خانه‌های محیط زیست است و با توجه به این مهم می توان گام‌های موثرتری در راستای رفع مشکلات در ارتباط فضای سبز، پساب و پسماند و آلودگی هوا و مسئولیت‌های اجتماعی در حوزه صنعت است برداشت و سطح ارتباطات را افزایش داد.

مدیرعامل واحد تولیدی هپکو نیز گفت: این واحد تولیدی به عنوان صنعت سبز مطرح است و به همین سبب توجه به مسائل زیست محیطی در اولویت اقدامات قرار گرفته است.

مهندس علیرضا کاظمی تأکید کرد: در ۲ سال گذشته تلاش‌های زیادی در راستای نگهداری و توسعه فضای سبز و توجه به مباحث آلاینده‌گی و تصفیه‌های پساب آب صابون انجام شده و امید است این واحد تولیدی و سایر صنایع دیگر استان روز به روز نسبت به مسائل زیست محیطی توجه بیشتری داشته باشند.

وی گفت: باید با برگزاری دوره‌های آموزشی و افزایش تبلیغات و اطلاع رسانی نسبت به افزایش آگاهی پرسنل در راستای توجه به مسائل زیست محیطی گام‌های مؤثری برداشت.



### برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی در قالب ماتریس SWOT



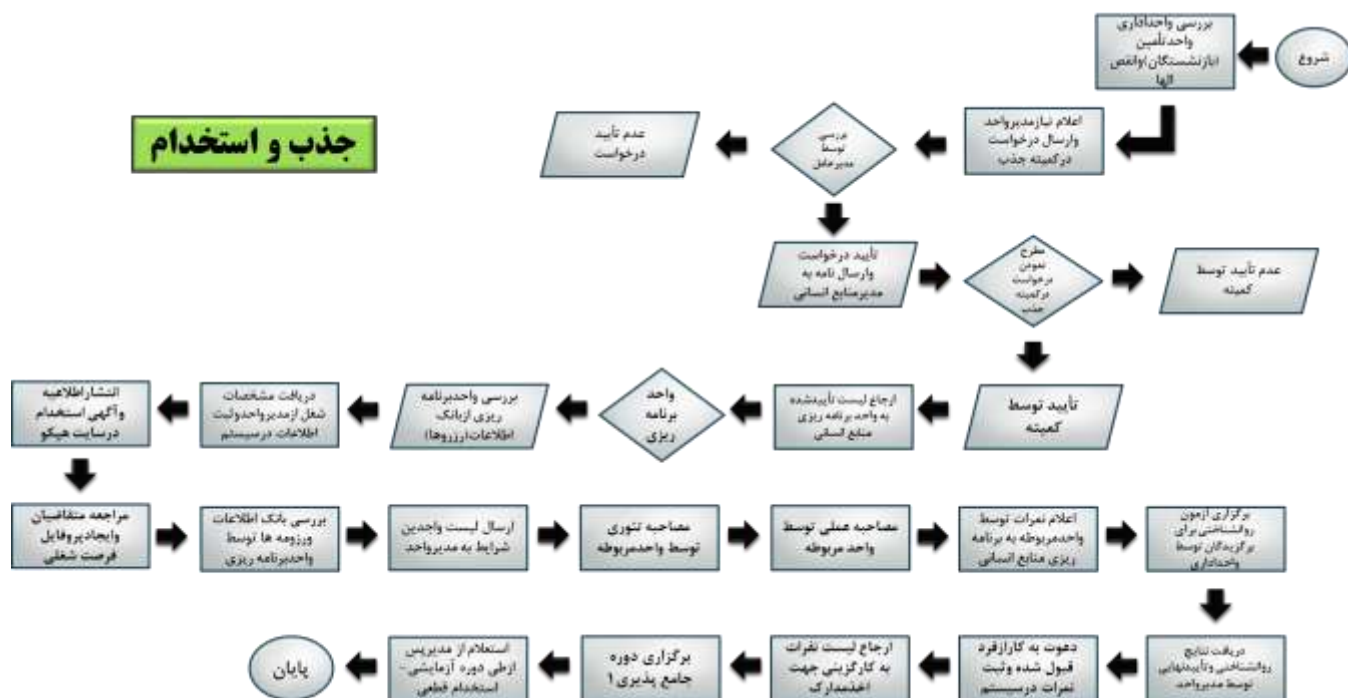
| ضعف (Weakness)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | قوت (Strength)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>۱. خالی بودن و یا پر بودن پستهای سازمانی آنها و عدم تطابق با چارت</p> <p>۲. عدم تکمیل سمت ها با ساختار و استفاده از نیروهای پیمانی و جدیدالورود</p> <p>۳. عدم بروز رسانی ساختمانها اداری و تولیدی</p> <p>۴. عدم وجود برنامه و سرفصل آموزشی مناسب با پتانسیل موجود</p> <p>۵. عدم توجه به ارتقاء نیروهای دیپلم و فوق دیپلم باتجربه و کارا و اثربخش -</p> <p>کاربردی نبودن درونی و پایگاه داده مناسب و عدم بکارگیری از آنها</p> <p>۶. عدم استفاده از سیستم مدیریت منابع انسانی ERP و سیستم های دیگر اداری و سازمانی</p> <p>۷. عدم توجه مدیریت به کارکنان و عدم اطمینان بالعکس - محدودیت استفاده کارکنان از مهمانسراها و تعاونی های زیر مجموعه و سایر امکانات</p> <p>۸. فراموشی ابزارها فرآیندها و ... عدم شفافیت ارزشها , عدم هدفگذاری منابع انسانی</p> <p>۹. عدم آموزش در جهت ارتقاء- عدم برنامه ریزی مناسب آموزشی</p> <p>۱۰. عدم تخصیص بودجه سالیانه برای امور ورزشی و تفریحی برای پرسنل و خانواده</p>                                                                                                                                           | <p>۱. مدیر و رؤسا متعهد و باتجربه و با کارایی بالا</p> <p>۲. داشتن نیروهای پیمانکاری پویا و جذب نیروهای جوان و تحصیل کرده</p> <p>۳. داشتن امکانات و منابع مادی خوب نظیر ساختمانهای اداری و کامپیوتر و سایر اموال</p> <p>۴. بهره گیری از پتانسیل داخلی</p> <p>۵. نیروهای ماهر و با تجربه - ارتقاء سطح دانش و معلومات کارکنان</p> <p>۶. ارتقای سیستم و بروز رسانی و ابزارهای مناسب در منابع انسانی و گزارشات</p> <p>۷. حس اعتماد و دوستی منابع انسانی - دل بستگی و علاقه بکار</p> <p>۸. زیرساختها و سلسله مراتب و موجودیت سازمان - زیر ساختهای اداری قبل از دهه ۸۰</p> <p>۹. ارتقاء شغل و توانمند سازی نیروی انسانی - ارتقاء دانش کارکنان در سطوح علمی و فرهنگی در جامعه</p> <p>۱۰. استفاده بهینه از اوقات فراغت</p>                                                                                                                                                                |
| تهدید (Threats)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | فرصت (Opportunity)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <p>۱. عدم تسلط نیروی قراردادی و ترس از جدایی نیروها از سازمان و عدم بکارگیری آنها</p> <p>۲. عدم تناسب بین استراتژی ساختارها فرآیندها و سازمان در جهت جذب نیروها</p> <p>۳. عدم بروزرسانی و بازسازی و نوسازی</p> <p>۴. از دست دادن پرسنل و عدم مدیریت دانش و جانشین پروری</p> <p>۵. از دست دادن و عدم بهره بری مناسب - عدم ارتقاء سطح کلاسهای آموزشی با دنیای جدید اطلاعات تهدید جدی برای آینده شرکت است.</p> <p>۶. عدم شفافیت و هزینه یابی بر اساس فعالیت واحدی و اتفاده از متدکوه یخ و PDCA و ...</p> <p>۷. هنجارهای اجتماعی از لحاظ فرهنگی اخلاقی خانوادگی</p> <p>۸. از یاد رفتن رویه ها و دستورالعملها - بازگشت به دهه های قبلی و عدم تمرکز بر سیاستها و ماموریت</p> <p>۹. عدم ارتقاء دانش کارکنان براساس دانش روز و مدرن ( ارتباطات و فناوری و بکارگیری طرح جانشین پروری ) برگزاری دوره های آموزشی اخلاق و حضور دکتر مشاور در شرکت و سایر برنامه های علمی و دانشی مورد نیاز - ارتقاء و گسترش امکانات رفاهی در سطوح در داخل و بیرون شرکت</p> <p>۱۰. استفاده از مواد دارو و مواد مخدر و سایر مصارف غیر پزشکی و اعتیاد به آنها در نیروهای جوان</p> | <p>۱. بروز رسانی چارت و بازنگری طبقه بندی مشاغل</p> <p>۲. بازنشسته کردن زود رس تعدادی از پرسنل کم کار و جذب از پیمانکار و سایر</p> <p>۳. بازسازی و نوسازی منابع و اداری به عنوان ویتترین سازمان</p> <p>۴. ارتقاء نیروهای دیپلم و فوق دیپلم و بالاتر که اربای تجربه هستند</p> <p>۵. آموزش های مناسب و ارتقا آنها - باتوجه به جوانی تعداد زیادی از نیروها امکانات آموزش عمومی عملی برای آنان فراهم گردد</p> <p>۶. زیر ساختهای قبلی سازمان در سال ۱۳۸۵ استفاده مجدد از امکانات قبل</p> <p>۷. دوره آموزشی مرتبط - استفاده از منابع تعاونیهای فعال و کمک به افزایش رضایت مادی و معنوی</p> <p>۸. بازنگری و بررسی فرآیندهای قبلی و برگزاری دوره های آموزشی مشخص کردن سیاستهای خرد و کلان شرکت در جهت تصمیم گیری</p> <p>۹. برگزاری آموزشها لازم در جهت بالا بردن سطح دانش - برگزاری مسابقات و انگیزش سازمانی</p> <p>۱۰. امکانات رفاهی در سازمان و بیرون سازمان و حفظ آرامش در خانواده</p> |

| استراتژیهای WO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | استراتژیهای SO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>۱. بروز کردن چارت و بررسی بر اساس تیم ارزیابی و تحلیل سیستم</li> <li>۲. بازنشسته کردن و جانشین پروری با نیروهای جدید و پیمانی جهاد و متعهد</li> <li>۳. ساختمان اداری به عنوان ویتترین سازمان و ساختمان و سوله های تولیدی به عنوان منابع کار و تولید نیاز به هزینه کرد و بازسازی و بهسازی و نوسازی دارد.</li> <li>۴. هزینه و بودجه سازی و تدوین در آموزشها و سرفصلهای در جهت ارتقا سطح دانش فرد و گروه</li> <li>۵. آموزش مبتنی بر بروز ترین متد برای نیروهای جدید و ارتقا دانش نیروهای قدیمی و جدید و انتقال مهارت توسط پرسنل قدیمی به نیروهای جدید</li> <li>۶. خرید سیستمهای جدید بر اساس متد روز دنیا و استفاده و آموزش و اصلاح زیرساختها</li> <li>۷. برقراری حس و حسن دوستی کارکنان و مدیریت و کمک به افزایش رضایت پرسنل</li> <li>۸. برگزاری دوره های آموزشی و یادآوری ابزارهای و هدف گذاری تا پایان سال جهت بهبود مستمر فرآیندها</li> <li>۹. خرید سیستم آموزش و بروز کردن اسناد آموزشی و ارتقاء سیستم و اتصال به سیستم احکام و برگزاری مسابقات در شرکت در جهت انگیزش سازمانی و حرکت رو به جلو</li> <li>۱۰. امکانات رفاهی برای داخل سازمان و بیرون از سازمان برای خانواده ها و تقویت بنیان خانواده هپکو</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>۱. براساس استراتژی جدید شرکت طرح های هم افزایی و سایر طرحها را در حال اجراست</li> <li>۲. نیروهای پیمانکاری با سرفصلها و برنامه های جدید جذب گردد</li> <li>۳. برای شروع واحد اداری بازسازی به عنوان ویتترین سازمان</li> <li>۴. بهره گیری از نیروهای جهادی و برگزاری آموزش های مرتبط با پتانسیل موجود</li> <li>۵. برگزاری آموزش و انگیزش و جانشین پروری و مدیریت دانش</li> <li>۶. برنامه بلند مدت جذب نیرو هر سال ۱۰ درصد و آموزش نیروها- داشتن بودجه مناسب و کافی بصورت مستقل در و خرید سیستم آموزش برای ثبت اطلاعات پرسنل و عملکرد و ارزیابی پرسنل و سایر سیستمها</li> <li>۷. خرید سیستم و همسانسازی و طبقه بندی مشاغل استفاده از سیستم های قبلی</li> <li>۸. طرح های انگیزشی مناسب و دوره های آموزشی</li> <li>۹. بروز رسانی فرآیندها و دستورالعملهای اجرایی و آموزش سلسله مراتب سازمانی - ارتقای سیستم داخلی بر مبنای دانش های کسب شده قبلی و بروز کردن آنها</li> <li>۱۰. حذف محدودیت ها و برنامه دقیق برای استفاده از امکانات و برنامه ریزی در خصوص رفاهیات داخل سازمان و بیرون از سازمان</li> </ol>                                                       |
| استراتژیهای WT                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | استراتژیهای ST                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <ol style="list-style-type: none"> <li>۱. نیروی مار جدید و عدم تطبیق با چارت و تقسیم کار با فرآینهای کنترلی</li> <li>۲. جذب نیرو بر اساس سیستم دانشگاه و بر اساس مهارت فردی و کار گروهی و تکمیل جایگاه سازمانی مورد نیاز در واحدها</li> <li>۳. هزینه کردن برای بروز سازی اموال و نگهداشت اموال و ساختمانهای اداری و تولیدی</li> <li>۴. برنامه ریزی آموزشی در جهت تقویت و مدیریت سط دانشی در سازمان</li> <li>۵. ارتقاء سطح دانش برای نیروهای جدید و تقویت و ارتقاء سطح دانش بر اساس امتیاز و سهمیه استفاده و آموزش در دانشگاه علمی و کاربردی هپکو</li> <li>۶. استفاده از سیستمهای جدید و اتصال سیستمها به یکدیگر و گزارش گیری بر اساس آخرین متد روز دنیا و بررسی چالشهای دورن سازمانی</li> <li>۷. بررسی مشکلات خانوادگی با استفاده از یک واحد درگیر به عنوان مشاور اخلاقی و حقوقی و کمک به پرسنل و خانواده پرسنل</li> <li>۸. استفاده از رویه ها و دستورالعملهای سازمانی و جاری سازی روش های تشویق و تنبیه مذکور</li> <li>۹. جانشین پروری و استفاده از پتانسیل داخلی و اعتماد به پرسنلی که مشتاق به کار نیستند و استفاده از تمامی ظرفیت داخلی</li> <li>۱۰. برگزاری مسابقات ورزشی و جمعی و گروهی در شرکت و بیرون از شرکت</li> </ol>                            | <ol style="list-style-type: none"> <li>۱. جانشین پروری و جذب نیرو های متعهد و جهادی و از دست ندادن آنها</li> <li>۲. نیروهای جدید با استراتژیهای متناسب با فرآیند و کار جذب شده و بکارگیری گردند</li> <li>۳. استفاده از پتانسیل داخلی متناسب با فرآیند جذب</li> <li>۴. بهره گیری از پتانسیل داخلی با افزایش پاداش و کمک به کارائی بیشتر</li> <li>۵. انتقال دانش و مدیریت دانش و پرورش نیروهای جدید و قدیم توسط کمیته مهارت</li> <li>۶. خرید سیستمهای جدید و تجزیه و تحلیل مجدد فرآیندها در قالب ISO</li> <li>۷. برگزاری دوره های اجتماعی و فرزند داری و همسر داری و سایر آموزشهای مرتبط در داخل و بیرون از شرکت توسط دکترای مذکور</li> <li>۸. استفاده از سیستمهای قبلی داخلی و آموزش و جلوگیری عدم استفاده از دستورالعملهای کارگاه و برخورد انضباطی و تشویق انضباطی</li> <li>۹. ارتقاء دانش کارکنان براساس دانش روز و مدرن برگزاری دوره های آموزشی اخلاق و حضور دکتر مشاور در شرکت و سایر برنامه های علمی و دانشی مورد نیاز-ارتقاء و گسترش امکانات رفاهی در سطوح در داخل و بیرون شرکت</li> <li>۱۰. برگزاری جشن و امور رفاهی و اجتماعی برای پرسنل در داخل و برگزاری جشن در خارج از سازمان</li> </ol> |

## آموزش و توسعه کارکنان :

### ۱-فرآیند جذب نیرو در هپکو:

در شرکت هپکو جذب نیرو اغلب از طریق برگزاری آزمون ها ومصاحبه های استخدامی ۱۴۰۳ و اخیراً با مهارت ورزی و اخذ صلاحیت حرفه ای در دانشگاه جامع علمی کاربردی انجام می شود.



## ۲-امضای موافقتنامه استقرار صلاحیت حرفه‌ای توسط دانشگاه جامع علمی کاربردی و هلدینگ هپکو :

موافقتنامه استقرار صلاحیت حرفه‌ای با هدف بهبود ارتباط اثربخش بین نظام اشتغال و نظام آموزش عالی مهارتی به منظور شناسایی نیروی کار شایسته و توانمند در بدو ورود و بهبود و ارتقا سطح عملکرد شغلی نیروی کار شاغل از طریق احراز صلاحیت‌ها و توانمندی‌های شاغلین حوزه‌های مرتبط توسط دکتر محمد علی اکبری ریاست محترم دانشگاه جامع علمی کاربردی و مهندس حسین قربانی مدیرعامل هلدینگ هپکو به امضا رسیده است.

جناب آقای مهندس قربانی مدیرعامل هلدینگ هپکو با ابراز خرسندی از امضای این موافقتنامه بیان کرد: از زمان اجرای این موافقتنامه، استخدام در شرکت هپکو از مسیر صلاحیت حرفه‌ای که توسط دانشگاه جامع علمی کاربردی در شرکت استقرار پیدا می‌کند، عملیاتی خواهد شد و تمامی شاغلان شرکت، آموزش‌های مهارتی تکمیلی را فرا می‌گیرند.

وی تصریح کرد: فرآیند استقرار صلاحیت حرفه‌ای در هلدینگ هپکو، به زودی آغاز می‌شود و امید است که در یک بازه زمانی سه ماهه، نتایج آن در هلدینگ به بار بنشیند.

مدیرعامل هلدینگ هپکو افزود: هپکو با تمام ظرفیت آماده همکاری با دانشگاه جامع علمی کاربردی است تا هر طرح یا ایده‌ای در حوزه صلاحیت حرفه‌ای را بصورت پایلوت اجرا کند.



## سلامت و ایمنی کارکنان:

### ۱- تشکیل و ایجاد کمیته سلامت :

۱. برگزاری جلسات متعدد پیرامون بررسی وضعیت افراد دارای اعتیاد و تدوین آیین نامه های مرتبط.
۲. جا به جایی، به روزآوری و بازسازی مجدد محل استقرار کمیته سلامت در مجاورت ایستگاه آتش نشانی در سال ۱۴۰۳.
۴. افتتاح واحد کمیته سلامت به مساحت ۸۰ متر مربع در سال ۱۴۰۳ همراه با برگزاری مراسم افتتاحیه .
۵. به مناسبت ششمین سالروز پاک بودن یکی از پرسنل شرکت از سوء مصرف مواد، مراسمی با حضور کلیه اعضای کمیته سلامت، رابط کمیته و جمعی از کارکنان شرکت برگزار گردید. در این مراسم از ۲۹ نفر از حاضرین پذیرایی به عمل آمد.
۶. برگزاری جلسات کمیته سلامت با هدف هماهنگی میان تمامی واحدها، ایمنی بهداشت، بسیج، بازرسی، حراست، آموزش و روابط عمومی.
۷. رابط کمیته سلامت در دوره جامع پذیری شماره ۱ با عنوان «آشنایی و پیشگیری از اعتیاد» حضور یافته و این دوره ها برای حدود ۱۸۰ نفر از پرسنل جدید که در سال های ۱۴۰۲ و ۱۴۰۳ جذب شده اند، برگزار گردید.
۸. برگزاری جلسات متعددی با حضور مدیران واحدهای ساخت اولیه و مونتاژ با همراهی اعضای کمیته سلامت.
۹. برگزاری جلسات متعدد در راستای پیشگیری و درمان اعتیاد، با حضور پرسنل و روانشناس معتمد شرکت.
۱۰. تهیه و تدوین اخبار و اطلاعیه های مرتبط با کمیته سلامت جهت ترغیب و تسهیل مراجعه افراد به صورت خود معرف.
۱۱. پیگیری های لازم جهت استقرار و همکاری دکتر آسنجرانی در واحد کمیته سلامت انجام پذیرفت.
۱۲. جلسه ای با واحد آموزش و ایمنی در خصوص برگزاری دوره های آموزشی در قالب جامع پذیری، با محوریت فعالیت های پیگیری و پیشگیری از اعتیاد، برگزار گردید.

### برنامه ها و اهداف کمیته سلامت :

- در ادامه مسیر کمیته سلامت ، برنامه ریزی لازم جهت انجام اقدامات تکمیلی و پیش بینی و درمان در دستور کار قرار گرفته است:
۱. پیش بینی و پیگیری اقدامات لازم در سال ۱۴۰۴ با رویکرد شناسایی، آگاه سازی و هدایت نیروهای جدید جهت پیشگیری از ابتلا به اعتیاد و معرفی آنان به برنامه های آموزشی و حمایتی کمیته سلامت و روانشناس شرکت.
  ۲. برگزاری جلسه ای با نمایندگان شرکت های دیگر به منظور بررسی و تبادل نظر در خصوص روش های نوین ترک اعتیاد و بهره گیری از تجربیات موفق با توجه به فرهنگ سازمانی و ارتقاء کمیته سلامت.

۳. برگزاری همایش های پیاده روی گروهی و دوچرخه سواری با هدف ارتقاء سلامت جسمانی کارکنان .
۴. برگزاری دوره های آموزشی ویژه نیروهای قدیمی و جدید با هدف ارتقاء آگاهی، توانمند سازی و پیشگیری از آسیب های اجتماعی .
۵. به منظور ایجاد انگیزه و ارتقاء سازمانی،انجام اقداماتی نظیر تهیه لباس متحدالشکل، تشویق افراد مستعد، اعطای مرخصی اداری و اختصاص اضافه کار به افراد واجد شرایط، در دستور کار قرار گیرد.
۶. انجام تست های اعتیاد با هدف شناسایی و پیشگیری از گرایش نیروهای جدید مستعد به اعتیاد توسط کمیته سلامت.
۷. با همکاری مدیران واحد ها ،اقدامات لازم جهت پیگیری و معرفی افراد مستعد جدید صورت پذیرد.
۸. در خواست نیروی انسانی مورد نیاز برای تقویت کمیته سلامت صورت پذیرد.

### گزارش تصویری از افتتاح کمیته سلامت شرکت هپکو در دی ماه ۱۴۰۳



## ۲- اجرای مانور آتش نشانی:



۳- توزیع ویتامین D۵۰۰۰۰ در موعد مقرر .



۴-انجام فرآیند اهداء خون توسط واحد سیار سازمان انتقال خون در شرکت در سال ۱۴۰۳ که با استقبال پرسنل انجام پذیرفت.



۵- نصب فن های متعدد جهت حفظ سلامت کارکنان خطوط تولید در مقابله با تجمع دود ناشی از تخلیه کانتینرها به وسیله لیفتراک در محوطه داخلی کارگاه و انبارها .



۶- جانمایی و قراردادن گلدانهای ارسالی شهرداری جهت ساماندهی و زیباسازی ورودی شرکت در جهت افزایش روحیه و آرامش کارکنان با همت واحد امور اداری ، حراست و ایمنی و بهداشت شرکت صورت پذیرفت.



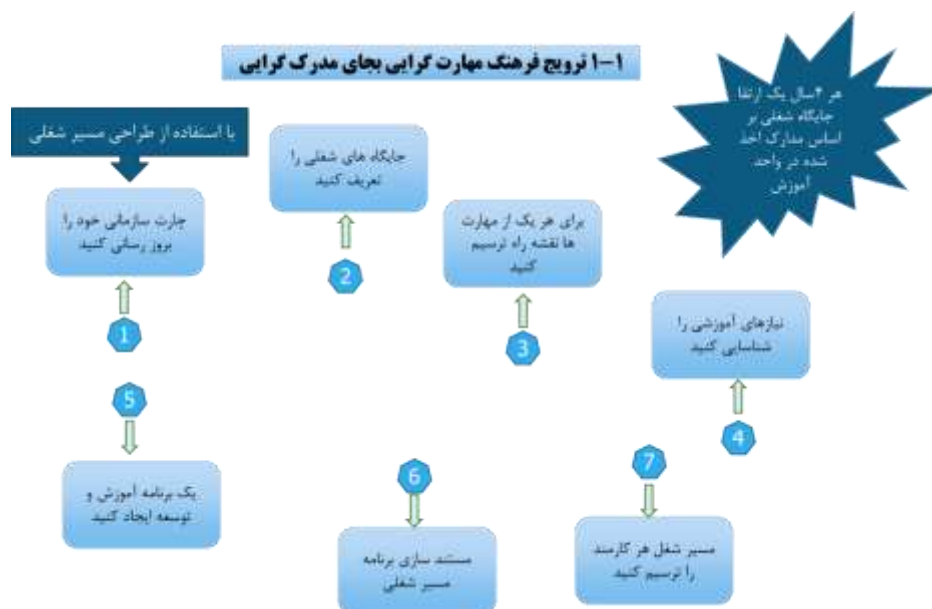
۶- تست و بررسی میزان اشعه UV دستگاه های برش پلاسما ، برش شعله و دستگاه لیزر با دستگاه UV سنج جهت بررسی کیفیت عینک محافظ مورد استفاده اوپراتور دستگاهها توسط واحد ایمنی و بهداشت

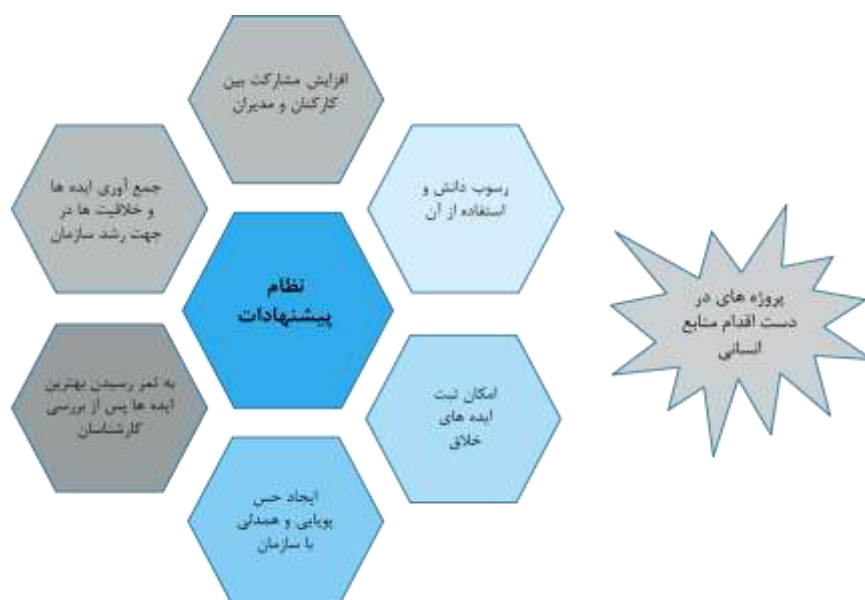


۷- تأمین دستگاه الکتروشوک اتومات پیشرفته و مطابق استاندارد سازمان اورژانس کشور که با همکاری مدیر محترم عامل با واحد ایمنی و بهداشت شرکت هپکو و تلاش های واحد های محترم تدارکات ، امور مالی ، سفارشات و امور اداری در روند تأمین مالی و تهیه این مهم در کمترین زمان ممکن و زحمات شبانه روزی پرسنل محترم درمانگاه تهیه و نصب گردید.



| پیشنهادهای قابل بررسی منابع انسانی                            |
|---------------------------------------------------------------|
| ۱- ترویج فرهنگ مهارت گرایی بجای مدرک گرایی                    |
| ۲- ترویج فرهنگ ارزش آفرینی                                    |
| ۳- پیوند بین مزد و میزان مشارکت شاغلین در تصمیم سازی ها       |
| ۴- توانمند سازی نیروی کار                                     |
| ۵- ارتقای بهره وری نیروی کار از طریق نوآوری و تفکر خلاق       |
| ۶- رویکرد حل مسئله با استفاده از آنالیز معاینات دوره ای       |
| ۷- تعیین زمینه های مناسب برای اقدامات فرهنگی و بهبود محیط کار |
| ۸- تمرکز بر جانشین پروری                                      |
| ۹- تعادل بین کار و زندگی                                      |
| ۱۰- داشتن منشور اخلاق و قرارداد آن در پورتال پرسنلی           |





### نتیجه گیری و برنامه های موثر در راستای بهبود و رشد تعالی سازمانی

- ✓ درج منشور اخلاق و اداری جهت ترویج انضباط کاری و قرارداد آن در پورتال پرسنلی
- ✓ برقراری کمیته بهبود مستمر جهت بالا بردن آگاهی و مشارکت سالم و گسترش دامنه فعالیتها در حوزه های کاری مختلف همچون آراستگی صنعتی و استفاده مطلوب تر از اتوماسیون اداری
- ✓ توسعه فرهنگ همکاری و کار گروهی (جهت ارتقای فرهنگ کار تیمی و مشارکت از راهکارهای متنوعی استفاده شود این راهکارها شامل برگزاری دوره های آموزشی، سیستم های انگیزشی، کارنامه بهره وری تقدیر از کارکنان بهره ور، مسابقات مختلف (نظیر پیشنهادها، ثبت تجربیات) انتشار کتب و نشریه
- ✓ انتشار نقشه های استراتژی و تابلوهای اهداف و برگزاری مسابقات اهداف
- ✓ تدوین برنامه سلامت کارکنان (سلامت شغلی، سلامت عمومی، سلامت محیط کار و سلامت روان)
- ✓ ارزیابی ارگونومی ملزومات اداری قبل از خرید
- ✓ آموزش و فرهنگ سازی کارکنان طبق اصول خود مراقبتی
- ✓ ارتقای وضعیت ارگونومی و نصب تابلوهای ورزشهای روزانه با استفاده از صندلی کارمندی
- ✓ طراحی مدل سیستم پرونده الکترونیک پزشکی یکپارچه برای مطلع شدن پزشک از سوابق بیماریها و آلرژی دارویی

## ۲-۵- مسئولیت های اجتماعی و جامعه :

### ۱-۲-۵ بازدید هشتمین رئیس جمهور، آقای رئیسی در تیرماه ۱۴۰۱

رئیس جمهور در بازدید از شرکت تولید تجهیزات سنگین هپکو نیز در جمع مهندسان و کارگران این مجتمع تولیدی گفت: محصولاتی که در داخل کشور از جمله در هپکو ساخته می شود به هیچ عنوان نباید از خارج وارد شود. جناب رئیسی در پاسخ به درخواست برخی از کارگران این مجتمع تولیدی برای عدم دخالت افراد غیرکارشناس در مدیریت هپکو تصریح کرد: مسائل شرکتهای تولیدی باید بصورت تخصصی پیگیری و حل شود و افراد غیرمتخصص حق دخالت در این موضوعات را ندارند. رئیس جمهور با تقدیر از زحمات کارگران و کارکنان هپکو گفت: هپکو در کشور تولید قدرت می کند و نماد غرور و اعتماد به نفس ملی است. دولت در خدمت هر کسی است که در کشور دغدغه تولید داشته باشد. آیت الله رئیسی با اشاره به مشکلات کارخانجات بزرگ تولیدی در استان مرکزی گفت: خصوصی سازی ناموفق و غلط در کنار مدیریت ناصحیح عوامل اصلی مشکلات این مجتمع های تولیدی است. رئیس جمهور با تاکید بر اینکه مشکلات واحدهای تولیدی چون هپکو و آذراب قابل حل است، اظهار داشت: مسئولین با همت کارگران و مهندسان تلاش کنند تا مشکلات هپکو حل شود. این کارخانه عظیم می تواند با سه برابر ظرفیت فعلی کار کند و دولت مصمم است زمینه تحقق این موضوع را فراهم کند.



۲-۲-۵-۱ ابلاغ سلام گرم و تشکر رهبری به کارگران هیکو در بهمن ماه ۱۴۰۲

در بازدید مقام معظم رهبری از غرفه هپکو در نمایشگاه توانمندی‌های تولیدات داخل در صورت گرفت:

حضرت آیت‌الله خامنه‌ای رهبر معظم انقلاب اسلامی در بازدید ۴ ساعته از نمایشگاه توانمندی‌های تولیدات داخل در محل حسینیه امام خمینی(ره) و با حضور در غرفه شرکت ماشین‌سازی هپکو، ضمن آشنایی با روند احیای این مجموعه عظیم صنعتی، ابراز امیدواری کردند نتایج تلاش کارکنان این شرکت در تولید ماشین‌آلات موردنیاز صنایع کشور را هر چه زودتر مشاهده کنند.



### ۳-۲-۵- آیین تشییع و تدفین پیکر پاک مطهر شهید گمنام در شرکت هپکو ۶ دیماه ۱۴۰۲

همزمان با سالروز وفات بانوی فداکار تاریخ اسلام، حضرت ام‌البنین (س) مراسم تشییع و تدفین پیکر پاک و مطهر شهید گمنام با حضور مدیرکل بنیاد شهید و امور ایثارگران استان، فرمانده سپاه روح الله، نماینده مردم شریف اراک، خنداب و کمیجان در مجلس شورای اسلامی، مدیر عامل شرکت هپکو، مدیرکل بنیاد حفظ آثار استان، جمعی از مسئولانی استانی و شهرستانی، فرماندهان نظامی و انتظامی، خانواده های معظم شاهد و ایثارگر در شرکت هپکو اراک برگزار شد.



## ۴-۲-۵- قدردانی استاندارد مرکزی از کارگران هپکو به مناسبت روز کارگر

در پی حضور و بازدید استاندار مرکزی اراک از شرکت هپکو و اهداء گل و قدر دانی از پرسنل زحمتکش و لایق

شرکت دو محور اصلی در سخنرانی ایشان مورد اشاره قرار گرفت :

۱- حفظ حال خوب هپکو با توجه به مدیریت دانش محور.

۲- پیگیری مسکن کارگری.



## فعالیت های خیریه و توسعه اجتماعی :

► ۱- دیدار با خانواده معظم شهدای شرکت هپکو به مناسبت های مختلف سال:



► ۲- کمک رسانی و حضور در کنار آسیب دیدگان زلزله کرمانشاه و سرپل ذهاب:



► ۳- کمک رسانی و حضور در کنار آسیب دیدگان سیل پلدختر و اهواز



► ۴- کمک رسانی و حضور در کنار آسیب دیدگان سیل روستای آهنگران بخش فراهان اراک.



۵- تعمیر و ساخت منبع آب شرب روستای ویسمه از توابع اراک.



► ۶- کمک رسانی و حضور در کنار آسیب دیدگان زلزله خوی و طراحی و ساخت کانکس قابل حمل.



- ۷- ساخت سردخانه مسجد امام حسین(ع) خیابان طالقانی اراک و خیریه حضرت ابالفضل
- ۸- مشارکت و خدمت رسانی در مواكب اربعین حسینی عمود ۱۶۲ و نجف اشرف
- ۹- طراحی و ساخت دستگاه تولید ماسک و ضد عفونی کننده در ایام کرونا
- ۱۰- خدمت رسانی با کمک ماشین آلات راهسازی جهت برف روبی محدوده ا
- ۱۱- تعمیر و بازسازی منازل محرومین در سطح استان



► ۱۲- شفاف سازی و تلاش در جهت احیای صنعت هپکو در عرصه رسانه

زنگ مهربانی به همت همکاران گرامی و به نمایندگی از تمام پرسنل نیکوکارهپکو تعداد ۵۵ بسته لوازم التحریر شامل کیف دفتر مداد و... برای تعدادی از دانش آموزان نیازمند شهر اراک و روستاهای اطراف تهیه و بسته بندی و اهدا گردید. از تمامی همکاران که به هر نوع در این امر خیر خواهانه همکاری نمودند تقدیر و تشکر مینماییم. ((خیریه شهدای شرکت هپکو))



## بخش ششم حاکمیت شرکتی



## حاکمیت شرکتی :

شرکت تولید تجهیزات سنگین هپکو متعهد به پیاده سازی اصول حاکمیت شرکتی شفاف ، مسئولانه ، و پاسخگو است؛ اصولی که نقش بنیادینی در تحقق توسعه پایدار ایفا می کنند . ما باور داریم که ساختارهای مؤثر حاکمیتی ، نه تنها موجب ارتقاء اعتماد ذی نفعان می شود ، بلکه بستر مناسبی برای تصمیم گیری های راهبردی با در نظر گرفتن ملاحظات زیست محیطی ، اجتماعی و اقتصادی فراهم می آورد .

### تصمیم گیری مبتنی بر پایداری :

موضوعات مرتبط با پایداری به صورت منظم در جلسات هیأت مدیره و کمیته ها مورد بررسی قرار می گیرد. همچنین، پروژه های کلان سرمایه گذاری و توسعه ای شرکت پس از ارزیابی اثرات زیست محیطی و اجتماعی آن ها به تصویب می رسند.

### سیاست های اخلاقی و شفافیت :

- ۱- حفظ حقوق سهامداران و برخورد یکسان با آنها: جهت حفاظت از حقوق سهامداران و برخورد یکسان با تمام سهامداران کلیه اخبار شرکت از طریق سامانه کدال به اطلاع سهامداران رسیده است تا به طور منصفانه فرصت احقاق موثر حقوق خود را داشته باشند.
- ۲- در راستای رعایت حقوق ذینفعان اطلاعات شرکت شفاف و به موقع و از طریق سامانه کدال وفق ضوابط دستورالعمل افشای اطلاعات در اختیار تمامی ذینفعان قرار می گیرد.
- ۳- در راستای شفافیت افشا تمام موضوعات با اهمیت مرتبط با شرکت شامل وضعیت مالی، عملکرد و ... به موقع و صحیح افشا می گردد.
- ۴- هیأت مدیره، مدیر عامل و مدیران ارشد شرکت به هنگام اتخاذ سیستم منافع تمامی سهامداران را به صورت یکسان در نظر گرفته و هرگز منافع برخی سهامداران را به منافع شرکت و سایر سهامداران ترجیح نمی دهند.
- ۵- اعضای هیأت مدیره در خصوص موضوعاتی که دارای آثار مالی با اهمیت بر شرکت می باشد را پس از استماع گزارش بالاترین مقام مالی تصمیم گیری می نماید.
- ۶- اعضای هیأت مدیره و مدیر عامل برای ایفای مسئولیت خود در شرکت دارای تحصیلات و تجربه لازم و فاقد محکومیت قطعی کیفری یا انضباطی بوده اند و در این خصوص اقرارنامه ای مبنی بر رعایت شرایط یاد شده به کمیته انتصابات شرکت ارائه نموده اند.
- ۷- اکثریت اعضای هیأت مدیره غیر موظف هستند.

- ۸- هیچ یک از اعضای هیأت مدیره اصالتاً یا به نمایندگی از شخص حقوقی همزمان در بیش از سه شرکت ثبت شده نزد سازمان بورس به عنوان عضو هیات مدیره انتخاب نشده اند و در این خصوص اقرارنامه ای به کمیته انتصابات ارائه کرده اند.
- ۹- اعضای هیأت مدیره علاوه بر اقرارنامه به صورت مکتوب قبولی سمت عضویت در هیات مدیره و پذیرش تعهدات و مسئولیت های آن ها را به کمیته انتصابات اعلام نموده اند.
- ۱۰- واحد حسابرسی داخلی به طور مستقل و تحت نظارت هیأت مدیره مطابق با ضوابط و مقررات سازمان تشکیل و استقرار ساز و کارهای کنترل داخلی اثربخش را مورد ارزیابی قرار می دهد و در این خصوص گزارش های واحد حسابرسی داخلی در رابطه با ارزیابی کنترل های داخلی از تمام جنبه ها هر سه ماه به هیأت مدیره ارائه می گردد.
- ۱۱- هیأت مدیره نتایج بررسی سیستم کنترل های داخلی را از تمام جنبه های با اهمیت تحت گزارشی به نام "گزارش کنترل های داخلی" یکبار در سال و از طریق سامانه کدال افشا می نماید.
- ۱۲- وظایف غیرقابل تفویض هیأت مدیره مطابق بند ۱۳ دستورالعمل حاکمیت شرکتی در حدود اختیارات مدیرعامل رعایت شده است.
- ۱۳- هیأت مدیره کمیته های حسابرسی، انتصابات و ریسک را تشکیل و به عملکرد آن ها نظارت می نماید.
- ۱۴- هیأت مدیره ضمن اطلاع از الزامات مقرراتی و مسئولیت های خود، مهارت و آگاهی های خود را در زمینه کسب و کار و حاکمیت شرکتی به روز می نماید و در این خصوص آموزش مناسب و کافی را دریافت می نماید.
- ۱۵- منشور هیأت مدیره شامل تعیین وظایف و اختیارات و مسئولیت های رئیس هیات مدیره، مدیرعامل و سایر اعضای هیأت مدیره و نحوه تصمیم گیری و تصویب آنها می باشد تدوین و به تصویب هیأت مدیره رسیده است.
- ۱۶- دبیر هیأت مدیره وفق مفاد ماده ۲۰ دستورالعمل حاکمیت شرکتی انتخاب و مسئولیت های خود را به نحو احسن انجام می نماید.
- ۱۷- اقدامات لازم در خصوص واگذاری سهام شرکت اصلی که تحت تملک شرکت های فرعی می باشد انجام شده است و تا پایان مهلت قانونی (مهر ماه ۱۴۰۳) واگذاری صورت می پذیرد.
- ۱۸- حق حضور اعضای غیر موظف هیأت مدیره در مجمع عمومی صاحبان سهام تعیین می گردد.
- ۱۹- اطلاعات با اهمیت از قبیل نام، مشخصات کامل، تحصیلات و تجارب و مدارک حرفه ای اعضای هیأت مدیره و مدیرعامل و کمیته ها در یک یادداشت جداگانه در گزارش فعالیت هیأت مدیره افشا می گردد.

۲۰- گزارش پایداری در گزارش فعالیت هیأت مدیره درج و گزارش می گردد.

## **کلام آخر :**

در راستای تعهد به بهبود مستمر، شرکت هپکو به توسعه و ارتقاء ساختار حاکمیت خود ادامه خواهد داد. تا ضمن افزایش شفافیت و پاسخگویی، پایداری را به بخشی جدایی ناپذیر از فرآیندهای تصمیم گیری تبدیل کند. ما بر این باوریم که حکمرانی مطلوب، کلید ارزشبلند مدت برای ذینفعان و حرکت به سوی آینده ای مسئولانه تر است. همچنین با در نظر گرفتن تحولات جهانی در حوزه های زیست محیطی، اجتماعی، حاکمیتی شرکت هپکو مصمم است ساختارهای حاکمیتی خود را منطبق با بهترین استانداردهای بین المللی توسعه دهد و نقش فعالی در پاسخگویی به چالشهای پایدار ایفا نماید.



**با تولید پایدار در کلاس جهانی**

**ادامه خواهیم داشت .....**