



روایت سبز ما

گزارش پایداری

شرکت فولاد سفیددشت چهارمحال و بختیاری

سال ۱۴۰۴



پیام فدا

فهرست مطالب

۲	پیام مدیر عامل
۳	درباره گزارش
۴	روایت نخست: ریشه‌ها و هویت ما
۱۵	روایت دوم: چارچوب پایداری
۲۳	روایت سوم: ارکان پایداری در فولاد سفیددشت
۹۱	روایت چهارم: فهرست محتوایی GRI

گزارش پایداری
شرکت فولاد سفیددشت چهارمحال و بختیاری

۱۴۰۴



پیام مدیرعامل



این گزارش، بازتابی از دستاوردهای ما در حوزه پایداری و تصویر روشنی از توسعه‌های جاری و آینده‌نگرانه شرکت است. ما بر آنیم که همچنان در مسیر ارتقای کیفیت، حفاظت از محیط‌زیست و خلق ارزش‌های بلندمدت برای جامعه گام‌های استوار برداریم. از تمامی کارکنان، سهام‌داران، مشتریان، شرکای تجاری و ذی‌نفعان که همدلانه در این مسیر ما را همراهی کرده‌اند، صمیمانه سپاسگزارم.

با احترام

"طهمورث جوان‌بخت"

مدیرعامل شرکت فولاد سفیددشت

صنعت فولاد یکی از ستون‌های اصلی توسعه اقتصادی و شکل‌دهنده آینده زیرساختی کشورهاست؛ صنعتی که تنها زمانی معنا و ارزش واقعی می‌یابد که رشد تولید با مسئولیت‌پذیری اجتماعی، حفاظت از محیط‌زیست و حکمرانی کارآمد همراه باشد. شرکت فولاد سفیددشت چهارمحال و بختیاری با چنین نگاهی مسیر خود را ترسیم کرده و تلاش کرده است تا تولید را در کنار پایداری پیش ببرد. با همت و تخصص کارکنان توانمند، امروز در جایگاهی قرار داریم که محصولات ما، از جمله آهن اسفنجی و اسلب، به عنوان نماد کیفیت، اعتماد و پیشرفت مداوم شناخته می‌شوند. اما مسیر ما تنها به تولید ختم نمی‌شود؛ ما خود را در برابر جامعه، سهام‌داران، کارکنان و محیط پیرامون مسئول می‌دانیم و توسعه پایدار را بخشی از هویت سازمانی خود قرار داده‌ایم.

در سال‌های اخیر، مجموعه‌ای از توسعه‌های اساسی در فولاد سفیددشت شکل گرفته است؛ توسعه‌هایی که آثار آن‌ها در عملکرد محیط‌زیستی، اجتماعی و سازمانی شرکت قابل مشاهده است. در حوزه مدیریت آب، با بهره‌گیری از بازچرخانی و تصفیه پساب و همچنین تصفیه مجدد پساب شهری شهرستان بروجن، گام‌های مهمی برای حفاظت از منابع آبی و اکوسیستم‌ها برداشته‌ایم. مدیریت انرژی، پایش آلاینده‌ها و ساماندهی پسماند نیز در راستای توسعه زیرساخت‌های محیط‌زیستی شرکت انجام شده است. در عرصه مسئولیت اجتماعی، پروژه‌های ما با هدف بهبود رفاه و سلامت جوامع محلی، تقویت زیرساخت‌های آموزشی، توسعه مهارت، صیانت از فرهنگ و حمایت از اقشار آسیب‌پذیر تعریف و اجرا شده‌اند. نتایج این اقدامات، به‌ویژه در توسعه ارتباطات با جامعه محلی و افزایش اعتماد ذی‌نفعان، ملموس است. یکی از محورهای مهم برای ما، توجه به توسعه سرمایه انسانی بوده است. بزرگ‌ترین دستاورد ما، افزایش سطح انگیزه، مشارکت و رضایت کارکنان است؛ رضایتی که نتیجه‌ی تلاش برای تقویت ایمنی و سلامت، بهبود شرایط کاری، برنامه‌های آموزشی و ایجاد فرصت‌های رشد شغلی بوده است. باور داریم که توان شرکت بر دوش کارکنانی است که با تعهد و همراهی خود مسیر پیشرفت را هموار می‌کنند.

درباره این گزارش

گزارش پایداری پیش روی شما، روایتی است از مسیری که فولاد سفیددشت برای ساختن آینده‌ای پایدار آغاز کرده و امروز با انتشار دومین گزارش پایداری خود، آن را با شفافیت بیشتری بازگو می‌کند. این گزارش تصویری از باورها، اقدامات و دستاوردهای شرکتی است که پایداری را نه یک انتخاب، بلکه جوهره‌ای برای رشد، نوآوری و ارزش‌آفرینی می‌داند. در جهانی که همزمان با فرصت‌ها، با چالش‌های زیست‌محیطی، اجتماعی و اقتصادی نیز روبه‌روست، فولاد سفیددشت به‌عنوان یکی از بازیگران معتبر صنعت فولاد، رویکردی مسئولانه برگزیده است؛ رویکردی که کاهش اثرات زیست‌محیطی، بهینه‌سازی مصرف منابع، ارتقای کیفیت زندگی کارکنان و تقویت ارزش‌های اجتماعی را در هم می‌آمیزد. این نگاه آینده‌محور، احترام به نسل‌های فردا را معنا می‌کند و مسیر خلق جامعه‌ای آگاه و مسئول را هموار می‌سازد.

انتشار این گزارش در سال ۱۴۰۴ نشان‌دهنده عزم فولاد سفیددشت برای ادامه حرکتی است که از نخستین گزارش آغاز شد؛ حرکتی که با پایبندی به اصول پایداری، بازنگری مداوم عملکرد و دریافت بازخورد از ذی‌نفعان، هر روز غنی‌تر و پخته‌تر می‌شود. این گزارش علاوه بر ارائه نتایج عملیاتی، چشم‌اندازی روشن از برنامه‌ها، تعهدات و آرمان‌هایی را ترسیم می‌کند که شرکت برای آینده‌ای سبزتر و پایدارتر در نظر دارد. این گزارش براساس استانداردهای بین‌المللی GRI تدوین شده و موضوعات آن بر پایه اولویت‌های سازمان، دغدغه‌های ذی‌نفعان و روندهای جهانی در حوزه‌های محیط‌زیست، اجتماع و حکمرانی انتخاب شده‌اند. از طریق وب‌سایت رسمی شرکت به نشانی <https://sdsteel.ir> قابل دریافت است و بستری برای گفت‌وگو با همه ذی‌نفعان فراهم می‌کند و علاقه‌مندان می‌توانند دیدگاه‌ها و پیشنهادها را از راه‌های ارتباطی معرفی‌شده در پایان گزارش با ما در میان بگذارند.

روایت سبز ما

گزارش پایداری

شرکت فولاد سفیددشت چهارمحال و بختیاری

سال ۱۴۰۴

روایت نخست:

ریشه‌ها و هویت ما

- مسیر آغاز تا افق آینده
- نظام ارزش‌آفرینی ما
- معرفی سهامداران
- نگاهی به مسیر پیموده شده
- گام‌های تولید در فولاد سفیددشت
- محصولات فولاد سفیددشت



مسیر آغاز تا افق آینده

اسلب می‌باشد. امروز شرکت فولاد سفیددشت در ۳۵ کیلومتری جاده شهرکرد به بروجن و ۱۰ کیلومتری شهر سفیددشت قرار دارد و از شمال با اراضی ملی، از شمال غرب با شرکت سیمان شهرکرد، از غرب با شرکت ورق خودرو، از جنوب با اراضی مالکین بومی و از جنوب شرقی با شهرک صنعتی سفیددشت همسایه است. محصولات فعلی ما شامل آهن اسفنجی و اسلب است و در آینده نزدیک، با بهره‌برداری از طرح‌های توسعه، بیلت نیز به سبد محصولات افزوده خواهد شد. چشم‌انداز ما دستیابی به جایگاه یک سازمان متعالی با ظرفیت تولید ۱ میلیون تن اسلب و بیلت و کسب درآمدی معادل حداقل ۵۰۰ میلیون دلار تا افق ۱۴۱۰ است. این چشم‌انداز نه تنها بازتابی از اهداف اقتصادی ماست، بلکه تعهدی است برای همراهی در مسیر توسعه ملی و بهبود کیفیت زندگی مردمان شریف ایران. هر گام در این راه، بخشی از داستانی است که برای آینده‌ای پایدار و ارزش‌آفرین نوشته می‌شود.

ما، شرکت فولاد سفیددشت، بخشی از طرح‌های هفت‌گانه فولاد استانی ایران هستیم، طرح‌هایی که با هدف دستیابی به جایگاهی شایسته در تولید فولاد کشور، کاهش وابستگی به واردات، تحقق خودکفایی، بومی‌سازی فناوری تولید آهن و فولاد و ایجاد فرصت‌های شغلی شکل گرفتند.

سرآغاز این داستان به تیرماه ۱۳۸۶ بازمی‌گردد، زمانی که عملیات اجرایی شرکت فولاد سفیددشت در زمینی به وسعت ۲۵۰ هکتار آغاز شد. در سال ۱۳۹۳، با مشارکت ۶۵ درصدی فولاد مبارکه اصفهان و ۳۵ درصدی سازمان توسعه و نوسازی معادن و صنایع معدنی ایران، این مجموعه به‌طور رسمی با نام «شرکت فولاد سفیددشت چهارمحال و بختیاری» به ثبت رسید. تنها دو سال بعد، در آبان‌ماه ۱۳۹۵، واحد آهن‌سازی به بهره‌برداری رسید و نخستین گام‌های تولید صنعتی برداشته شد.

مسیر توسعه ادامه یافت و در سال ۱۴۰۲ واحد فولادسازی با تولید نخستین اسلب آزمایشی آماده بهره‌برداری شد. و اکنون با ۶۰ درصد ظرفیت اسمی در حال تولید



مدیرعامل:

طهمورث جوان‌بخت

حوزه‌های کسب‌وکار:

آهن‌سازی، فولادسازی

محصولات:

آهن اسفنجی، اسلب

تعداد کارکنان (۱۴۰۳):

۳۵۶ نفر

نشانی:

استان چهارمحال و بختیاری - کیلومتر ۳۵ جاده شهرکرد به بروجن - شرکت فولاد سفیددشت چهارمحال و بختیاری

وب سایت:

<https://sdsteel.ir>

سهم ما در ساختن جهانی بهتر



نقشه استراتژی شرکت فولاد سفیددشت چهارمحال و بختیاری (۱۴۰۴-۱۴۰۶)



سهامداران ما (شریکان اعتماد و پیشرفت)

سازمان توسعه و نوسازی
معادن و صنایع معدنی ایران



شرکت فولاد مبارکه

نگاهی به مسیر پیموده شده

سود خالص: ۲۰۹۰۸۸۱۸ میلیون ریال
فروش کل شرکت: ۸۸۱۰۷۶۹۶ میلیون ریال
تولید آهن اسفنجی: ۷۰۰۳۵۲ تن
تولید تختال: ۱۰۳۰۳ تن
تعداد کارکنان: ۳۵۶ نفر

سود خالص: ۳۲۱۹۰۴۳۴ میلیون ریال
فروش کل شرکت: ۹۴۴۰۳۰۴۵ میلیون ریال
تولید آهن اسفنجی: ۷۶۰۱۴۲ تن
تعداد کارکنان: ۳۰۹ نفر

سود خالص: ۱۹۶۱۹۸۲۴ میلیون ریال
فروش کل شرکت: ۷۲۸۷۲۴۰۵ میلیون ریال
تولید آهن اسفنجی: ۸۰۳۱۲۷ تن
تعداد کارکنان: ۲۷۰ نفر

۱۴۰۱

۱۴۰۲

۱۴۰۳

گام‌های تولید

طرح شرکت فولاد سفیددشت چهارمحال و بختیاری بر پایه دو واحد اصلی شکل گرفته است:

۱. واحد احیای مستقیم به روش میدرکس

در این بخش، گندله‌های ورودی با استفاده از گاز احیایی در کوره مخصوص به آهن اسفنجی تبدیل می‌شوند؛ محصولی با درجه فلز شونده‌گی بیش از ۹۲ درصد و حدود ۲ درصد کربن که به عنوان ماده اولیه بخش بعدی تولید به کار می‌رود.

۲. واحد فولادسازی و ریخته‌گری مداوم

آهن اسفنجی تولید شده، همراه با قراضه آهن و افزودنی‌های مورد نیاز، در کوره قوس الکتریکی (EAF) ذوب می‌شود. سپس طی فرآیندهای تصفیه، به صورت اسلب ریخته‌گری می‌شود. این واحد شامل یک کوره قوس الکتریکی، یک کوره

تمرکز شرکت فولاد سفیددشت



زنجیره ارزش صنعت تولید محصولات فولادی تخت و تمرکز شرکت فولاد سفیددشت

محصولات (آنچه به صنعت و جامعه عرضه می‌کنیم)

امروز فولاد سفیددشت چهارمحال و بختیاری در مسیر تولید محصولاتی قرار دارد که نقشی کلیدی در زنجیره فولاد کشور ایفا می‌کنند. آهن اسفنجی به‌عنوان محصول میانی ما، با عیار آهن بالاتر از ۹۲ درصد، یکی از منابع ارزشمند برای تولید آهن و فولاد محسوب می‌شود. این محصول در صنایع فولاد، ذوب‌آهن و ریخته‌گری به‌عنوان ماده خام پایه کاربرد گسترده‌ای دارد و کیفیت آن جایگاه ویژه‌ای در میان تولیدکنندگان به دست آورده است. در کنار آن، شرکت توانایی تولید اسلب را نیز دارد. نخستین سری از این محصول با ضخامت ۲۰۰ میلی‌متر و عرض ۱۳۰ سانتی‌متر در اسفند ۱۴۰۲ تولید شد؛ اکنون نیز با ۶۰ درصد ظرفیت اسمی در حال تولید است. چشم‌انداز آینده فولاد سفیددشت نیز روشن است: با تکمیل طرح‌های توسعه، بیلت نیز به سبد محصولات افزوده خواهد شد و بدین ترتیب تنوع و ارزش‌آفرینی محصولات ما بیش از پیش گسترش خواهد یافت.



روایت سبز ما

گزارش پایداری

شرکت فولاد سفیددشت چهارمحال و بختیاری

سال ۱۴۰۴

روایت دوم: چارچوب پایداری

- رویکرد ما در پایداری
- تحلیل اهمیت
- مدیریت ارتباط با ذی‌نفعان
- مسیرهای گفت‌وگو و تعامل با ذی‌نفعان



رویکرد ما به پایداری (سفری که آغاز شده است)

در جهان امروز، پایداری به عنوان یکی از محورهای اصلی فعالیت شرکت‌ها شناخته می‌شود. سازمان‌هایی که به این مسیر پایبند هستند، سهمی ارزشمند در پاسداشت محیط‌زیست و ارتقای کیفیت زندگی جوامع بر عهده دارند. توجه به اصول پایداری، علاوه بر حفاظت از منابع طبیعی و کاهش پیامدهای زیست‌محیطی، جایگاه و اعتماد شرکت را نزد مشتریان و جامعه تقویت می‌کند. با دگرگونی نگرش مصرف‌کنندگان و گرایش فزاینده آنان به انتخاب کالاها و خدماتی که با ارزش‌های اجتماعی و ملاحظات زیست‌محیطی هم‌راستا هستند، اهمیت این موضوع بیش از پیش نمایان می‌شود از سوی دیگر، کارکنانی که در محیطی مبتنی بر اصول پایداری فعالیت می‌کنند، احساس افتخار و تعلق بیشتری به سازمان خود دارند و همین امر به انگیزه و بهره‌وری بالاتر منجر می‌شود. در نهایت، پایبندی به پایداری و مسئولیت اجتماعی، پیوندی عمیق‌تر میان شرکت‌ها و ذی‌نفعان ایجاد کرده و سهم آن‌ها را در رشد و رفاه جامعه پررنگ‌تر می‌سازد. چنین نگاهی می‌تواند مسیر ساختن آینده‌ای متوازن‌تر و پایدارتر برای همگان را هموار کند. در فولاد سفیددشت، مسئولیت‌پذیری اجتماعی یکی از ارکان کلیدی اهداف شرکت است. ما با درک اهمیت پایداری، کوشیده‌ایم ابعاد مختلف آن را در فعالیت‌های خود جاری کنیم. فولاد سفیددشت به عنوان یکی از شرکت‌های زیرمجموعه گروه فولاد مبارکه، همسو با چارچوب‌های پایداری این گروه عمل می‌کند و متعهد به اصول و الزامات تعیین‌شده است. همچنین با تکیه بر سیاست‌های گروه فولاد مبارکه، بهره‌گیری از تجربه‌های ارزشمند آن و همکاری با مشاوران متخصص، از سال ۱۴۰۳ استراتژی‌ها و موضوعات کلیدی پایداری خود را تدوین و در فرآیندها و واحدهای مرتبط به اجرا گذاشته‌ایم. در بازنگری نقشه‌های استراتژی در سطح سازمان و واحدهای تخصصی، سه بعد اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی به عنوان بخشی جدایی‌ناپذیر از مسئولیت اجتماعی شرکت در نظر گرفته می‌شوند و در قالب اهداف و مضامین استراتژیک تعریف و عملیاتی می‌گردند.

تحلیل اهمیت (مدیریت ارتباط با ذی‌نفعان)

پاسخ به انتظارات، تقویت اعتماد

ذی‌نفعان، ستون‌های حیاتی هر سازمان به شمار می‌آیند؛ تا جایی که بدون حضور و همراهی آنان، تداوم کسب‌وکار با چالش‌های جدی روبه‌رو خواهد شد. آنان قادرند بر اهداف، فعالیت‌ها و تصمیم‌های سازمان اثرگذار باشند و در مسیر موفقیت یا ناکامی، شریک واقعی ما محسوب می‌شوند. از این‌رو پاسخ‌گویی به انتظارات ذی‌نفعان، بخشی جدایی‌ناپذیر از حیات سازمان است. در فولاد سفیددشت، نگاه ما به ذی‌نفعان نگاهی جامع و چندبعدی است. از دغدغه‌های کوچک گرفته تا مسائل کلان، همه در دایره توجه ما قرار دارند تا بتوانیم با شفافیت و دقت، نیازها و انتظارات آنان را شناسایی و در مسیر تحقق آن‌ها گام برداریم. بر همین اساس،

تحلیل و طبقه‌بندی ذی‌نفعان در فولاد سفیددشت چهارمحال و بختیاری بر اساس فرآیندی مشخص و نظام‌مند انجام می‌شود. ابتدا گروه‌های مختلف ذی‌نفعان شناسایی می‌گردند. سپس بر پایه دو شاخص «میزان علاقه‌مندی» و «سطح قدرت»، اولویت‌بندی آن‌ها صورت می‌گیرد تا شیوه تعامل مناسب با هر گروه تعیین شود. در ادامه، نیازها و خواسته‌های ذی‌نفعان با استفاده از شاخص‌های تعریف‌شده ارزیابی و رتبه‌بندی می‌شوند. نهایتاً با سنجش میزان اهمیت هر انتظار، پاسخ‌گویی و گنجاندن آن‌ها در برنامه‌ها و استراتژی‌های شرکت دنبال می‌شود تا رابطه‌ای سازنده و پایدار میان شرکت و ذی‌نفعان شکل گیرد.

۱

شناسایی و
اولویت‌بندی ذی‌نفعان

۲

شناسایی و
اولویت‌بندی نیازها و
انتظارات ذی‌نفعان

۳

تهیه ماتریس میزان
اهمیت انتظارات
(Materiality)

۴

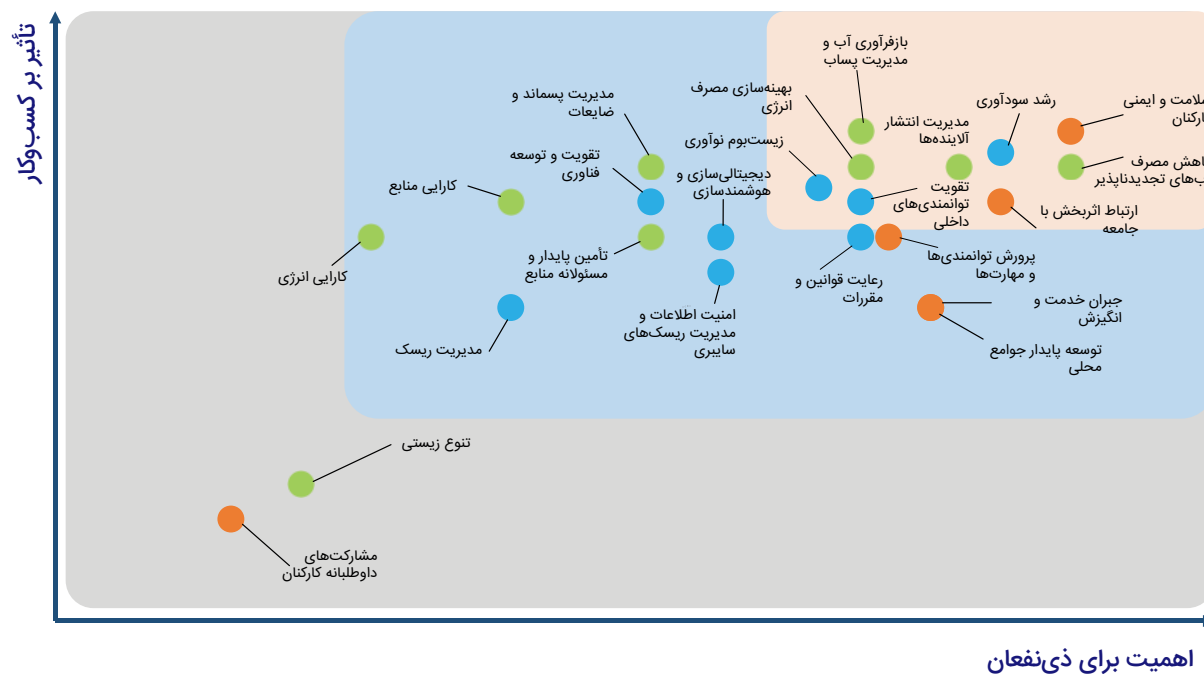
پاسخ‌گویی به نیازها و
انتظارات ذی‌نفعان

تحلیل اهمیت (مخزن موضوعات پایداری شرکت فولاد سفیددشت چهار محال و بختیاری)

اولویت	موضوع	اهداف توسعه پایدار مرتبط
۱	سلامت و ایمنی کارکنان	SDG3, SDG8
۲	کاهش مصرف آب‌های تجدیدناپذیر	SDG6, SDG12
۳	رشد سودآوری	SDG8, SDG9
۴	مدیریت انتشار آلاینده‌ها	SDG13, SDG15
۵	ارتباط اثربخش با جامعه	SDG11, SDG17
۶	بازفرآوری آب و مدیریت پساب	SDG6, SDG12
۷	بهینه‌سازی مصرف انرژی	SDG7, SDG13
۸	تقویت توانمندی‌های داخلی	SDG8, SDG9
۹	زیست‌بوم نوآوری	SDG9
۱۰	پرورش توانمندی‌ها و مهارت‌ها	SDG4, SDG8
۱۱	رعایت قوانین و مقررات	SDG16
۱۲	جبران خدمت و انگیزش	SDG3, SDG8
۱۳	توسعه پایدار جوامع محلی	SDG1, SDG11, SDG17
۱۴	مدیریت پسماند و ضایعات	SDG12, SDG15
۱۵	تقویت و توسعه فناوری	SDG, SDG9
۱۶	امنیت اطلاعات و مدیریت ریسک‌های سایبری	SDG16
۱۷	تأمین پایدار و مسئولانه منابع	SDG8, SDG12
۱۸	دیجیتالی‌سازی و هوشمندسازی	SDG9
۱۹	کارایی منابع	SDG9, SDG12
۲۰	کارایی انرژی	SDG7, SDG12
۲۱	مدیریت ریسک	SDG16
۲۲	تنوع زیستی	SDG15
۲۳	مشارکت‌های داوطلبانه کارکنان	SDG10, SDG17

● موضوعات زیست‌محیطی ● موضوعات اجتماعی ● موضوعات حکمرانی

ماتریس اهمیت



موضوعات با اهمیت شرکت فولاد سفیددشت

اولویت	موضوعات با اهمیت	اهداف توسعه پایدار مرتبط
۱	سلامت و ایمنی کارکنان	SDG3, SDG8
۲	کاهش مصرف آب‌های تجدیدناپذیر	SDG6, SDG12
۳	رشد سودآوری	SDG8, SDG9
۴	مدیریت انتشار آلاینده‌ها	SDG13, SDG15
۵	ارتباط اثربخش با جامعه	SDG11, SDG17
۶	بازفرآوری آب و مدیریت پساب	SDG6, SDG12
۷	بهینه‌سازی مصرف انرژی	SDG7, SDG13
۸	تقویت توانمندی‌های داخلی	SDG8, SDG9
۹	زیست‌بوم نوآوری	SDG9

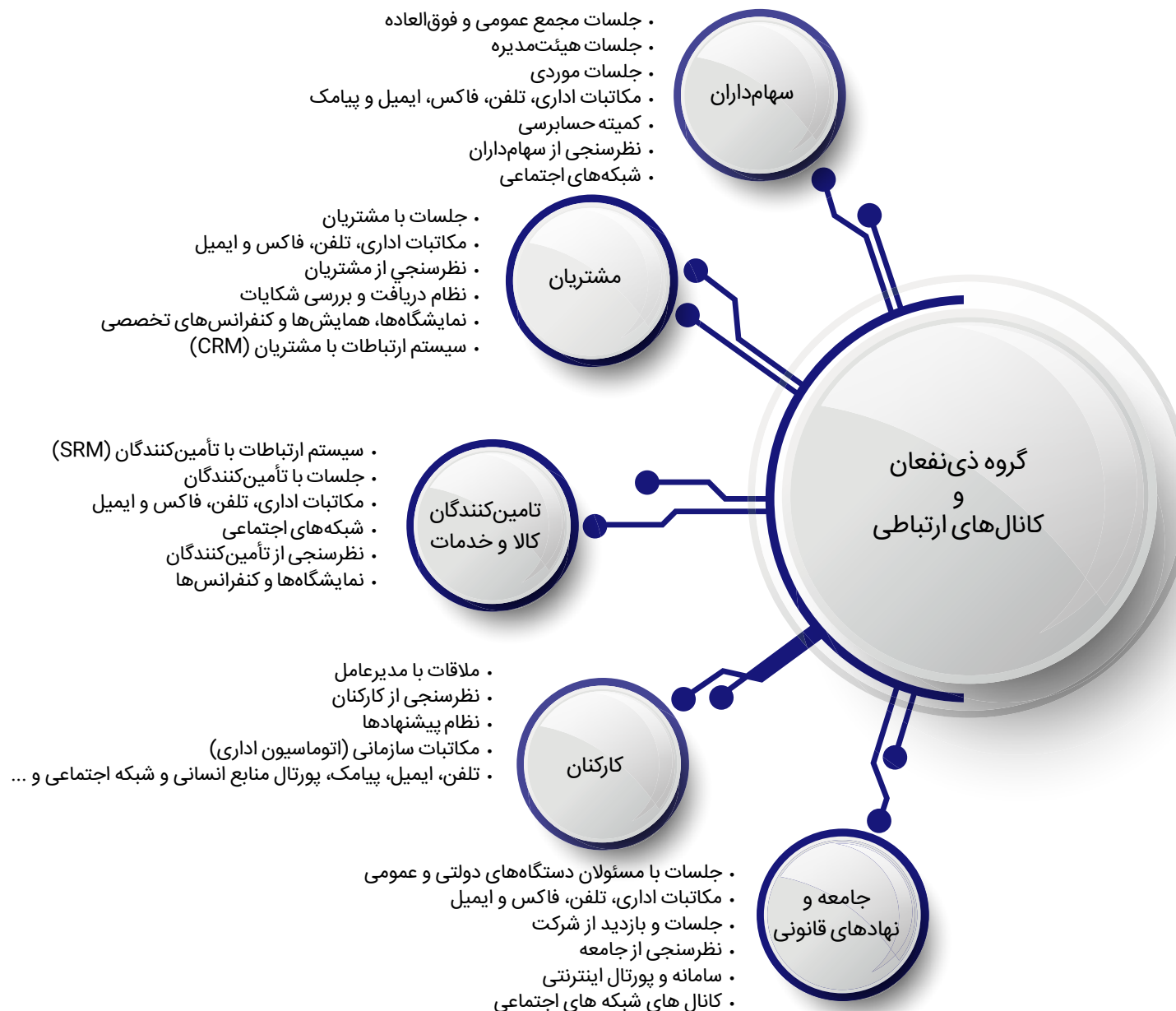
● موضوعات زیست‌محیطی ● موضوعات اجتماعی ● موضوعات حکمرانی

مسیرهای گفت‌وگو و تعامل با ذی‌نفعان

طراحی و به کار گرفته‌ایم تا بتوانیم با هر گروه از ذی‌نفعان به‌گونه‌ای مؤثر و متناسب ارتباط برقرار کنیم. این مسیرهای ارتباطی، زمینه گفت‌وگویی سازنده و تداوم همکاری را فراهم می‌آورند و ما را در هم‌افزایی و تحقق اهداف مشترک یاری می‌دهند.

ذی‌نفعان شرکت با دیدگاه‌ها، دانش و منابع ارزشمند خود به ما می‌آموزند و هم‌زمان از تجربه و عملکرد ما اثر می‌پذیرند. این تعامل دوطرفه بستری برای رشد و یادگیری متقابل فراهم می‌کند و نشان‌دهنده مسئولیت‌پذیری فولاد سفیددشت در قبال تمامی گروه‌های ذی‌نفع است. ما باور داریم که شفافیت و پاسخ‌گویی، پایه‌های اصلی اعتمادسازی هستند. به همین دلیل، کانال‌های ارتباطی گوناگونی





روایت سبز ما

گزارش پایداری

شرکت فولاد سفیددشت چهارمحال و بختیاری

سال ۱۴۰۴

روایت سوم: ارکان پایداری در فولاد سفیددشت

- رکن اول: محیط زیست
- رکن دوم: جامعه
- رکن سوم: حکمرانی



رکن اول: محیط زیست

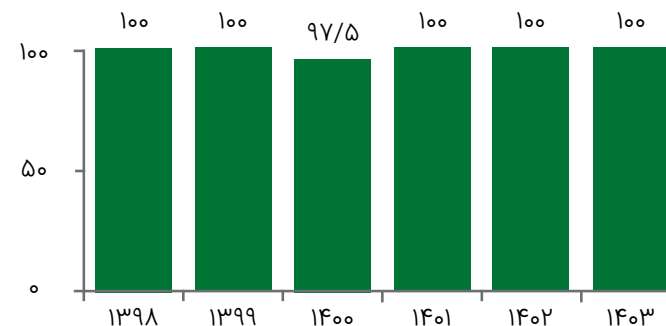
سیاره زمین در برابر چالش‌های بزرگی قرار دارد؛ مسائلی همچون آلودگی هوا، افزایش حجم پسماند، مصرف بی‌رویه انرژی، تهدید تنوع زیستی، کمبود منابع آبی و تغییرات اقلیمی هر روز بیش‌تر خود را نشان می‌دهند. هرچند دگرگونی‌های محیط‌زیستی امری اجتناب‌ناپذیر است، اما درک و شناسایی این مشکلات ضرورت دارد تا جوامع بتوانند واکنشی آگاهانه و مسئولانه نشان دهند. امروزه ارتقای سطح آگاهی عمومی و گسترش فرهنگ‌هایی چون مصرف بهینه انرژی، مدیریت منابع آب و پساب، کنترل و پایش آلودگی‌ها، توسعه فضای سبز، جلوگیری از تخریب جنگل‌ها، بازیافت مواد و حرکت به سوی انرژی‌های نو می‌تواند راهکاری مؤثر برای کاهش اثرات منفی بر زندگی انسان‌ها باشد.

فولاد سفیددشت نیز به‌عنوان عضوی مسئولیت‌پذیر در جامعه، همواره حفاظت از محیط‌زیست را در کنار تولید پایدار و باکیفیت در اولویت قرار داده است. این رویکرد در فلسفه وجودی شرکت انعکاس یافته و در قالب اهداف استراتژیک همچون «بهبود عملکرد زیست‌محیطی» و «تولید اقتصادی با تمرکز بر بهینه‌سازی مصارف اصلی، انرژی، آب و ضایعات» دنبال می‌شود. انتخاب «محیط‌زیست» به‌عنوان یکی از ارزش‌های بنیادین سازمان، نشانه‌ای روشن از عزم ما در این مسیر است. در همین راستا، اقداماتی عملی در فولاد سفیددشت به اجرا درآمده است؛ از احداث تصفیه‌خانه صنعتی و بهداشتی و ارتقای سیستم‌های غبارگیر واحد تولید گرفته تا اجرای پروژه احداث راه‌آهن داخلی و خارجی، پایش آنلاین آلاینده‌های زیست‌محیطی و توسعه فضاهای سبز در سطح شرکت. همه این اقدامات در راستای تعهد ما به ساختن آینده‌ای سبزتر و پایدارتر برای جامعه و محیط‌زیست انجام شده است.



پایش زیست‌محیطی (گامی برای صنعت سبز)

پایش زیست‌محیطی بخشی از راهبرد اصلی فولاد سفیددشت برای حرکت در مسیر توسعه پایدار است. ما باور داریم که بدون سنجش مداوم کیفیت آب، خاک و هوا و نیز کنترل میزان انتشار آلاینده‌ها، هیچ برنامه زیست‌محیطی معنا و اثربخشی واقعی نخواهد داشت. به همین دلیل، هدف استراتژیک «بهبود عملکرد زیست‌محیطی» در قلب نقشه راه شرکت جای گرفته است. برای تحقق این هدف، نظام مدیریت زیست‌محیطی در تمامی بخش‌های تولید استقرار یافته و کنترل‌هایی پیوسته و دقیق بر فرآیندها اعمال می‌شود. این نظام بر پایه استاندارد بین‌المللی ISO 14001:2015 طراحی شده که شامل شناسایی جنبه‌های اثرگذار بر محیط‌زیست و ارزیابی ریسک‌های مرتبط است. همچنین، عملکرد زیست‌محیطی شرکت در بازه‌های زمانی مشخص، توسط سازمان حفاظت محیط زیست و شرکت‌های معتمد زیرنظر آن ارزیابی می‌شود. نتایج این بررسی‌ها در قالب گزارش‌های «طرح خوداظهاری» ارائه می‌گردد؛ اقدامی که هم ما را به تعهداتمان پایبند نگه می‌دارد و هم اعتماد عمومی را نسبت به شفافیت و مسئولیت‌پذیری فولاد سفیددشت تقویت می‌کند. برای ما، پایش زیست‌محیطی نه یک وظیفه اجباری، بلکه پلی است میان صنعت و طبیعت؛ پلی که مسیر آینده‌ای پاک‌تر و پایدارتر را هموار می‌سازد.



تطابق پارامترهای زیست‌محیطی با استانداردهای ملی (درصد)

به سوی کربن خنثی (هدفی جهانی، مسیری بومی)

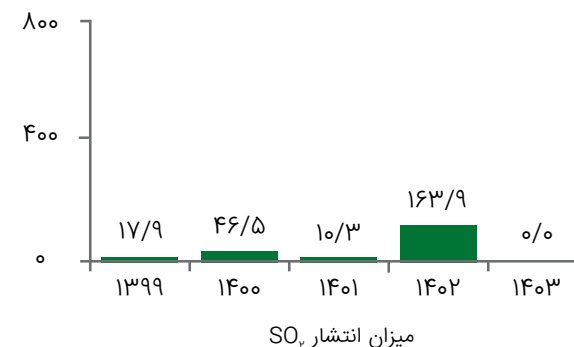
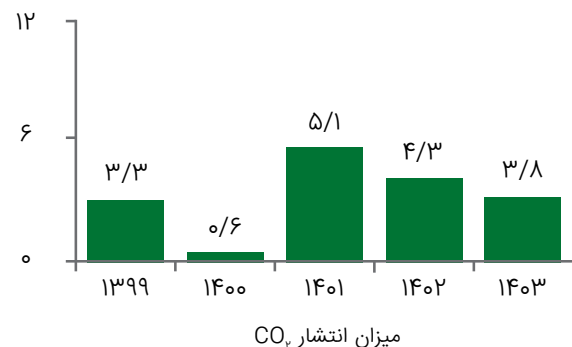
کاهش ردپای کربن دیگر یک انتخاب نیست، بلکه ضرورتی اجتماعی و زیست‌محیطی است. افزایش انتشار گازهای گلخانه‌ای در سال‌های اخیر، آشفته‌گی‌های آب‌وهوایی و تغییرات اقلیمی را به یکی از بزرگ‌ترین چالش‌های بشر تبدیل کرده است. تنها با کاهش ضریب کربن و به‌کارگیری استانداردهای معتبر در این زمینه می‌توان مسیر کنترل این بحران را هموار کرد. در فولاد سفیددشت، گام‌های مشخصی برای پاسخ به این نیاز جهانی طراحی شده است. از سال ۱۴۰۵، اجرای دو استاندارد بین‌المللی ISO 14064 و ISO 14067 در دستور کار ما قرار خواهد گرفت. استاندارد ISO 14067 بر رصد دقیق انتشار گازهای گلخانه‌ای در محصولات و فرآیندها تمرکز دارد و چارچوبی روشن برای کاهش و حذف حداکثری رد پای کربن ارائه می‌کند. در کنار آن، استاندارد ISO 14064 ابزاری بین‌المللی برای تأیید داوطلبانه گزارش‌های انتشار گازهای گلخانه‌ای به شمار می‌رود. امید ما این است که با استقرار این استانداردها، مسیر کاهش رد پای کربن در فعالیت‌های فولاد سفیددشت هموار شود؛ مسیری که نه تنها به کنترل تغییرات اقلیمی کمک خواهد کرد، بلکه اثرات زیست‌محیطی فعالیت‌های ما را کاهش داده و آینده‌ای پاک‌تر و پایدارتر را برای نسل‌های پیش‌رو رقم خواهد زد.

کاهش ردپای کربن دیگر یک انتخاب نیست، بلکه ضرورتی اجتماعی و زیست‌محیطی است. افزایش انتشار گازهای گلخانه‌ای در سال‌های اخیر، آشفته‌گی‌های آب‌وهوایی و تغییرات اقلیمی را به یکی از بزرگ‌ترین چالش‌های بشر تبدیل کرده است. تنها با کاهش ضریب کربن و به‌کارگیری استانداردهای معتبر در این زمینه می‌توان مسیر کنترل این بحران را هموار کرد. در فولاد سفیددشت، گام‌های مشخصی برای پاسخ به این نیاز جهانی طراحی شده است. از سال ۱۴۰۵، اجرای دو استاندارد بین‌المللی ISO 14064 و ISO 14067 در دستور کار ما قرار خواهد گرفت. استاندارد ISO 14067 بر رصد دقیق انتشار گازهای گلخانه‌ای در

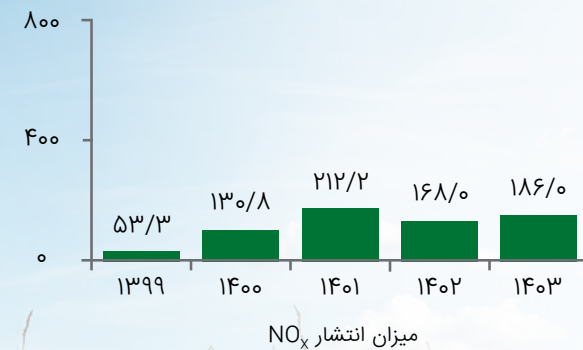
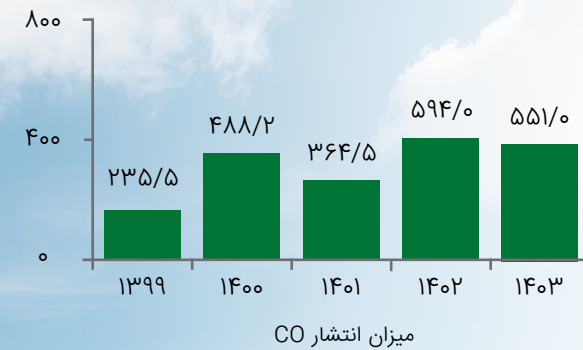


هوای پاک با پایش مستمر

در فولاد سفیددشت، حفاظت از محیط‌زیست تنها یک شعار نیست، بلکه بخشی از رویکردهای عملی ما در تولید است. یکی از مهم‌ترین عرصه‌های این تعهد، کنترل انتشار کربن و آلاینده‌های هوا است. برای دستیابی به این هدف، تاکنون اقداماتی متنوع اجرا شده است. از جمله نصب دو دستگاه غبارگیر در بخش مخزن ذخیره روزانه و کوره که نقش چشمگیری در کاهش غبار داشته‌اند. علاوه بر این، نصب دو دستگاه غبارگیر دیگر در بخش تخلیه مواد اولیه در حال انجام است تا حلقه کنترل آلاینده‌ها کامل‌تر شود. در کنار این اقدامات، سیستم پایش آنلاین ذرات گردوغبار نیز بر روی غبارگیرها نصب شده است. داده‌های این سامانه به‌صورت مستقیم در سامانه جامع محیط‌زیست ثبت و رصد می‌شود تا نظارت دقیق و مستمر بر کیفیت هوا فراهم گردد. نتایج حاصل از این تلاش‌ها امیدبخش بوده است، به‌گونه‌ای که در تمامی دوره‌های پایش، سطح آلاینده‌های ثبت‌شده بسیار پایین‌تر از حدود تعیین‌شده در الزامات قانونی بوده و این نشان‌دهنده موفقیت اقدامات فولاد سفیددشت در حرکت به‌سوی تولیدی پاک‌تر و پایدارتر است.



هوای پاک با پایش مستمر در فولاد سفیددشت

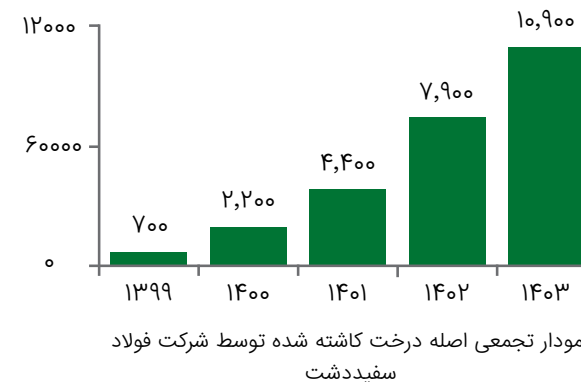


از فولاد سبز تا زمین سبز

اقدامات فولاد سفیددشت در توسعه فضای سبز

فضای سبز، ریه‌های طبیعی زمین به شمار می‌آید، منبعی برای تصفیه هوا، تعدیل دما و حتی تنظیم بارندگی. به همین دلیل، توسعه و حفاظت از آن در سال‌های اخیر به یکی از اولویت‌های زیست‌محیطی در حوزه‌های مسکونی، صنعتی و تجاری تبدیل شده است. شرکت فولاد سفیددشت، به‌عنوان بزرگ‌ترین واحد صنعتی استان چهارمحال و بختیاری، از آغاز فعالیت خود مسئولیت اجتماعی را هم‌پای تولید دنبال کرده است. ما باور داریم که حرکت به سمت «فولاد سبز» تنها با کاهش رد پای کربن محقق نمی‌شود، بلکه نیازمند توسعه فضای سبز و ارتقای نگرش زیست‌محیطی در سطح سازمان و جامعه است. از این‌رو، حفاظت از هوای پاک و تقویت فرهنگ زیست‌محیطی در زمره ارزش‌های بنیادین ما قرار دارد.

نسبت فضای سبز به کل مساحت شرکت فولاد سفیددشت: ۱۰ درصد



نوآوری در مدیریت منابع آبی

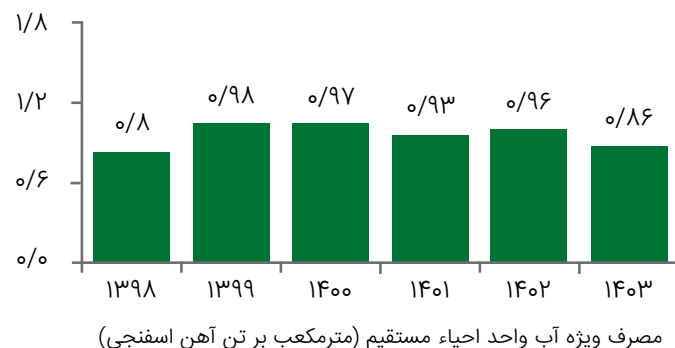
کم‌آبی و خشک‌سالی امروز به یکی از چالش‌های جدی بسیاری از کشورها، از جمله ایران، بدل شده است. در چنین شرایطی، بهره‌برداری مسئولانه و کارآمد از منابع آبی ضرورتی انکارناپذیر است. فولاد سفیددشت با درک این مسئولیت، که برنامه‌های گسترده‌ای را برای کاهش مصرف آب و حفاظت از اکوسیستم‌های آبی در دستور کار قرار داده است.

از جمله اقدامات مهم در این مسیر می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

- قطع کامل وابستگی به منابع آب زیرزمینی از سال ۱۳۹۷
- احداث خط اختصاصی انتقال پساب شهرستان بروجن و بهره‌برداری از آن در تابستان ۱۳۹۸
- کاهش ۹۵ درصدی برداشت آب از تالاب چغاخور از پاییز ۱۳۹۸
- استفاده مجدد از آب دورریز کولینگ‌تاور آب تمیز به‌عنوان بخشی از آب جبرانی فرایند کولینگ‌تاور

یکی از افتخارات بزرگ فولاد سفیددشت، بهره‌گیری از توان شرکت‌های دانش‌بنیان برای حل چالش تأمین آب است. امروز، آب موردنیاز واحد احیای مستقیم ما به‌طور کامل از محل پساب شهری شهرستان بروجن تأمین می‌شود. این اقدام نه تنها فشار بر منابع آب سطحی و آبخوان‌های کشور را کاهش داده، بلکه امکان استفاده دوباره از فاضلاب شهری و حفاظت بیشتر از محیط‌زیست را فراهم کرده است. فولاد سفیددشت همچنین به‌عنوان نخستین شرکت فولادی در کشور، تصفیه‌خانه اولترافیلتراسیون را راه‌اندازی کرده و توانسته آب موردنیاز احیای مستقیم را به این روش نوین تأمین کند. پیش‌تر نیز شرکت با خرید و بازچرخانی پساب شهر بروجن، گام‌های عملی در مسیر مدیریت پایدار آب برداشته بود و اکنون برنامه دارد تا در آینده نزدیک، پساب شهر فرادنبه را نیز پس از تصفیه وارد چرخه مصرف کارخانه کند. این رویکرد نشان‌دهنده تعهد فولاد سفیددشت به حفاظت از منابع ارزشمند آب و حرکت در مسیر توسعه پایدار است؛ مسیری که صنعت و محیط‌زیست را در کنار هم نگه می‌دارد.

لازم به یادآوری است که در شیوه تولید میدرکس، میزان استاندارد مصرف آب معادل ۱/۲ مترمکعب برای هر تن محصول در نظر گرفته می‌شود.



پساب: از تهدید تا فرصت

رویکرد فولاد سفیددشت در مدیریت و تصفیه پساب

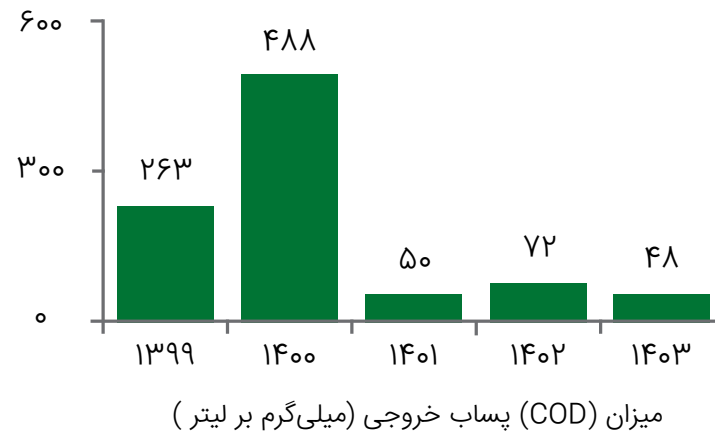
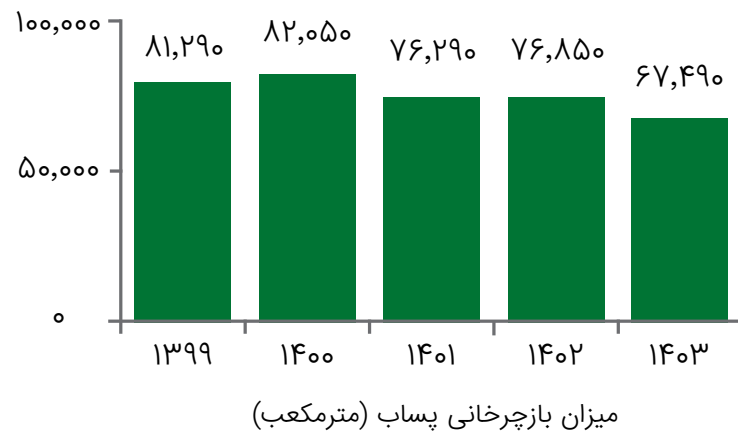
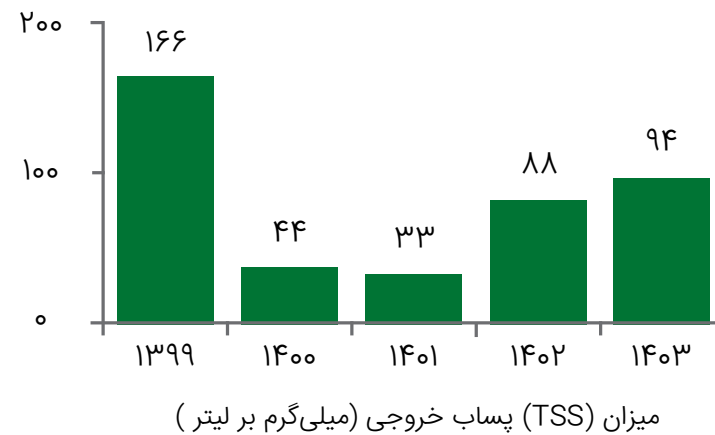
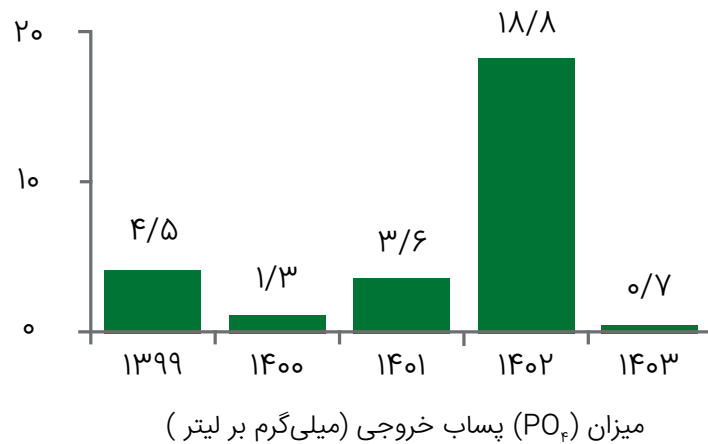
پساب صنعتی در نگاه نخست می‌تواند یکی از جدی‌ترین تهدیدها برای محیط‌زیست و سلامت انسان باشد. ورود آلاینده‌های آلی و شیمیایی به چرخه آب، نه تنها کیفیت منابع آبی را تحت تأثیر قرار می‌دهد، بلکه می‌تواند پیامدهای بلندمدتی بر سلامت جامعه و پایداری اکوسیستم‌ها داشته باشد. با این حال، اگر با رویکردی نوین مدیریت شود، همین پساب می‌تواند به منبعی ارزشمند برای صنعت و حتی طبیعت تبدیل گردد.

فولاد سفیددشت با چنین نگاهی، مدیریت و تصفیه پساب را در قلب اقدامات زیست‌محیطی خود قرار داده است. در واحد احیای مستقیم، کیفیت پساب به‌طور مداوم پایش می‌شود و نتایج آن در قالب گزارش‌های خوداظهاری فصلی در اختیار سازمان‌های مربوط قرار می‌گیرد. این پایش مستمر تنها بخشی از رویکرد ماست؛ بخش دیگر شامل اجرای پروژه‌هایی برای تبدیل پساب به منبعی پایدار و قابل‌استفاده است:

- احداث دو لاگون تبخیری غیرقابل نفوذ برای هدایت و مدیریت پساب‌های صنعتی و آب‌های سطحی
- خرید و نصب یک دستگاه پکیج تصفیه اسمزی با ظرفیت ۶۰۰ متر مکعب در شبانه روز، به‌منظور بازیابی پساب خروجی از سامانه RO واحد احیاء مستقیم

در کنار این اقدامات، بهره‌برداری از تصفیه‌خانه بهداشتی فولاد سفیددشت گامی مهم در ارتقای استانداردهای زیست‌محیطی بوده است. این مجموعه با جمع‌آوری فاضلاب خام از واحدهای مختلف و تصفیه آن بر اساس معیارهای سازمان حفاظت محیط‌زیست، امکان استفاده دوباره از پساب در چرخه صنعت و آبیاری فضای سبز را فراهم کرده است. طراحی این تصفیه‌خانه به‌صورت پکیج فلزی و با بهره‌گیری از فناوری‌های روز دنیا از جمله روش IFAS انجام شده و قابلیت توسعه ظرفیت در آینده را نیز دارد. این تجربه نشان می‌دهد که در فولاد سفیددشت، پساب نه به‌عنوان یک تهدید، بلکه به‌عنوان فرصتی برای نوآوری و حرکت در مسیر توسعه پایدار دیده می‌شود. رویکرد ما بر این استوار است که مدیریت هوشمندانه پساب می‌تواند همزمان از محیط‌زیست حفاظت کند و منبعی تازه برای صنعت به وجود آورد.

پساب: از تهدید تا فرصت



پروژه‌های کلیدی مدیریت پساب

پروژه	سال / وضعیت	فناوری به کاررفته	ظرفیت	دستاوردهای کلیدی
تصفیه‌خانه UF	۱۳۹۷ / بهره‌برداری	اولترافیلتراسیون	۴۰ لیتر بر ثانیه	تأمین آب واحد احیای مستقیم از پساب بروجن
سیستم RO ثانویه	۱۴۰۳ / بهره‌برداری	اسمز معکوس (RO)	۴۴ + ۱۵ مترمکعب بر ساعت	کاهش ۱۰٪ پساب و تولید روزانه ۶۰۰ مترمکعب آب با کیفیت بالا
تصفیه‌خانه مرکزی	در حال ساخت	آشغال‌گیری، روغن‌گیری، انعقاد و لخته‌سازی، ته‌نشینی، فیلتر شنی و RO و UF کربنی	۲۴۰ لیتر بر ثانیه	تصفیه پساب شهری و پساب‌های صنعتی واحدهای تولیدی شرکت (احیاء مستقیم و فولادسازی)

اقتصاد چرخشی

روایت ما از چرخه سبز

اقتصاد چرخشی، راهی نو برای حفاظت از زمین و منابع آن است؛ رویکردی که به جای مصرف و هدررفت خطی، بر بازگرداندن، بازچرخانی و خلق ارزش دوباره تأکید دارد. فولاد سفیددشت با الهام از این نگاه، اصول اقتصاد چرخشی را در سه حوزه کلیدی آب، پسماند و انرژی به جریان انداخته است؛ مسیری که در نهایت هم به حفظ محیط زیست کمک می کند و هم سلامت جامعه را پاس می دارد. روایت اقتصاد چرخشی در فولاد سفیددشت، داستانی است از بازآفرینی مداوم؛ رویکردی که نشان می دهد منابع محدود زمین می توانند با مدیریت هوشمندانه، بارها و بارها در چرخه زندگی و تولید جریان یابند.

آب؛ حیاتی که دوباره جریان می یابد

در فولاد سفیددشت هیچ قطره ای بی ارزش شمرده نمی شود. پساب کولینگ تاور تمیز دوباره به کولینگ تاور کثیف بازمی گردد، پساب بهداشتی تصفیه شده به آبیاری فضای سبز جان تازه می دهد و پساب های حاصل از غبارگیرها، واحد RO و روان آب های سطحی، همگی در تصفیه خانه مرکزی بازچرخانی می شوند. این چرخه، آب را از تهدید به فرصتی برای پایداری بدل کرده است.

پسماند؛ از ضایعات تا منبعی نو

نرمه های آهن اسفنجی سرنوشتی تازه پیدا می کنند و به بریکت های ارزشمند تبدیل می شوند. ریمت های تولیدی دوباره به کوره بازمی گردند تا در چرخه تولید ایفای نقش کنند. حتی ضایعاتی مانند لجن آهن اسفنجی، نرمه گندله، بشکه های شیمیایی، و انواع ضایعات فلزی، چوبی، پلاستیکی و کاغذی، یا بازیافت می شوند یا به صورت ایمن امحا می گردند. همچنین قراضه های فرایند تولید نیز جمع آوری می شوند به عنوان مواد اولیه در فرایند فولاد سازی مورد استفاده قرار می گیرند. در این نگاه، چیزی بی استفاده نمی ماند.

انرژی؛ بازگشت نیرو به چرخه زندگی

گازهای خروجی که روزی به عنوان اتلاف تلقی می شدند، امروز برای پیش گرم کردن گازهای ورودی به کار می روند. برق اضافی در حالت ریجنریتیو به شبکه بازمی گردد و حتی گاز سوخته نیز دوباره به مشعل های اصلی تزریق می شود. این بازچرخانی انرژی، هم به کاهش مصرف منجر می شود و هم انتشار گازهای گلخانه ای را به حداقل می رساند.



مدیریت هوشمندانه پسماند

در دنیای امروز، مدیریت پسماندها تنها یک الزام قانونی نیست، بلکه ضرورتی برای حفظ سلامت انسان‌ها و کاهش آسیب‌های زیست‌محیطی است. فولاد سفیددشت با چنین نگاهی، تلاش کرده است تا پسماند را نه یک مشکل، بلکه فرصتی تازه برای خلق ارزش بداند.

بر همین اساس، بر پایه گردش کار «مدیریت پسماند»، انواع ضایعات و پسماندها ابتدا شناسایی و دسته‌بندی می‌شوند و سپس اقدامات لازم برای کاهش، استفاده مجدد، امحاء یا فروش آن‌ها صورت می‌گیرد. اثربخشی این فرآیند نیز به کمک شاخص‌هایی چون «نسبت پسماندهای مدیریت‌شده به شناسایی‌شده»، ارزیابی‌های سازمان‌های نظارتی و نیز عدم دریافت اخطار، سنجیده می‌شود. نمونه‌هایی از این اقدامات عبارت‌اند از:

- بازیافت نرمة‌های آهن اسفنجی و بازگرداندن آن به چرخه تولید
- استفاده مجدد از ریمت

- فروش ضایعات قابل‌مصرف همچون نرمة گندله، لجن آهن اسفنجی، بشکه‌های مواد شیمیایی (روغن، گریس، اسید و...) و ضایعات فلزی، چوبی، پلاستیکی و کاغذی
 - امحاء ایمن ضایعات بیمارستانی
 - امحاء پسماندهای خطرناک مانند باتری‌های UPS و لامپ‌های مهتابی از طریق شرکت‌های مورد تأیید سازمان حفاظت محیط‌زیست
 - شناسایی و ثبت منظم ضایعات به صورت ماهیانه
 - ایجاد سایت اختصاصی ضایعات برای مدیریت بهتر آن‌ها
- علاوه بر این، کلیه ماشین‌آلات، تجهیزات و قطعات یدکی که مازاد تشخیص داده شوند، به واحد فروش معرفی می‌گردند تا بر اساس گردش کار «فروش اقلام مازاد، مستعمل و ضایعاتی»، از طریق برگزاری مزایده به صورت شفاف و نظام‌مند عرضه شوند.

سال	واحد	۱۳۹۸	۱۳۹۹	۱۴۰۰	۱۴۰۱	۱۴۰۲	۱۴۰۳
نسبت پسماندهای مدیریت شده به شناسایی شده	درصد	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰

انرژی مدیریت شده برای آینده‌ای پایدار

مدیریت انرژی در فولاد سفیددشت مفهومی فراتر از صرفه‌جویی است؛ این رویکرد به معنای کنترل بهینه مصرف، حرکت به سوی استفاده از انرژی‌های نو و حفظ منابع طبیعی است تا کمترین آسیب متوجه محیط‌زیست شود. به همین منظور، هدف استراتژیک «بهینه‌سازی مصارف اصلی، انرژی و آب» در نقشه استراتژی شرکت تعریف شده و کمینه انرژی برای پیگیری این هدف تشکیل گردیده است.

ما هر ساله بر اساس استاندارد ISO 9653 ISIRI به ارزیابی جامع انرژی می‌پردازیم تا نقاط پرمصرف و موارد اتلاف را شناسایی کنیم. این پایش‌ها مبنای اجرای مجموعه‌ای از اقدامات ساختاری و نوآورانه بوده است:

استانداردسازی و پایش مصرف

- تعیین خط مبنای انرژی بر اساس ISO 50006
- استقرار سیستم مدیریت انرژی و اخذ گواهینامه ISO 50001:2018
- پایش کیفیت توان شامل پارامترهای THD و TDD

بهینه‌سازی و فناوری‌های نوین

- استفاده از چراغ‌های LED در واحد احیای مستقیم و جاده‌های شرکت
- اجرای پروژه بهینه‌سازی مسیر اینترکانکشن تا واحد احیا مستقیم
- کنترل و مدیریت توان راکتیو با بهره‌گیری همزمان از بانک‌های خازنی و SVC
- استفاده از تگ‌های NFC در پست‌های ۴۰۰ برق کیلوولت، GIS و SMP برای کنترل دقیق‌تر
- تعریف پروژه پژوهشی ملی برای تولید برق از ایستگاه تقلیل فشار گاز شرکت (مطابق ماده ۱۶ قانون جهش دانش‌بنیان)
- تعریف پروژه پژوهشی افزایش ظرفیت اجکتور استک فن بدون تغییر الکتروموتور
- تعریف پروژه تشخیص بلادرنج درجه فلزشدگی آهن اسفنجی با هوش مصنوعی برای کنترل بهتر پارامترهای انرژی‌بر

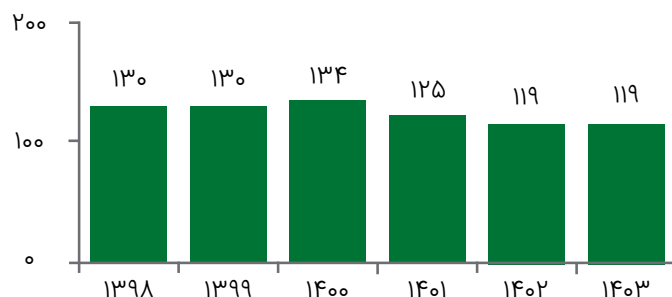
مدیریت و شفافیت

- بازرسی فنی تجهیزات از جمله دیزل ژنراتورها
- خرید انرژی به صورت دوجانبه از تابلو سبز

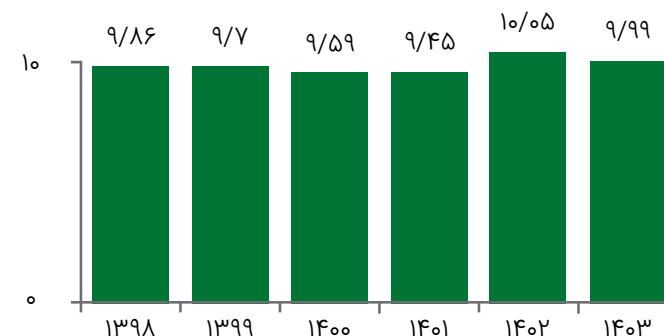




- حضور در جایزه ملی بهره‌وری انرژی برق و انتخاب به‌عنوان یکی از ۲۳ شرکت برتر توسط سازمان مدیریت صنعتی و ساتبا
- دریافت تندیس برنزی تک ستاره جایزه مدیریت انرژی



مصرف ویژه برق در واحد احیاء مستقیم
(کیلووات‌ساعت بر تن آهن اسفنجی)



نرخ مصرف ویژه گاز احیاء مستقیم (گیگاژول بر تن آهن اسفنجی)

یادداشت: شایان ذکر است که به دلیل ناترازی انرژی نرخ تولید کاهش یافته و در پی آن نرخ مصرف انرژی افزایش یافته است.

اقدامات ما در حوزه انرژی‌های تجدیدپذیر

پروژه	هدف / اقدام	دستاورد
Energy & Fluid SCADA	ایجاد سیستم پایش و مدیریت انرژی	بهبود پشتیبانی فنی
مطالعات امکان‌سنجی نیروگاه تجدیدپذیر با شرکت موننکو	بررسی احداث نیروگاه تجدیدپذیر در شرکت	گام نخست برای تأمین انرژی پاک
اصلاح بانک خازنی به فیلتر هارمونیکی	افزایش ظرفیت راکتیو خط	کاهش تلفات و ارتقای کیفیت توان
افزایش سطح ولتاژ انتقالی به واحدها (از ۶/۶ به ۳۳ کیلوولت)	کاهش توان تلفاتی از ۲ مگاوات به ۹۰۰ کیلووات	بهره‌وری بالاتر در انتقال انرژی



رکن دوم : اجتماعی

داستان همکاران در قلب صنعت

در هر سازمانی، بزرگ‌ترین سرمایه نه در تجهیزات و فناوری، بلکه در وجود انسان‌هایی نهفته است که با توانایی، تجربه و همدلی خود، مسیر توسعه را هموار می‌کنند. در فولاد سفیددشت نیز کارکنان ما جایگاهی ویژه دارند، سرمایه‌ای کمیاب و منحصر به فرد که باور داریم راز موفقیت شرکت در دانش و مهارت آنان نهفته است.

برای پاس‌داشت این سرمایه ارزشمند، تلاش کرده‌ایم محیطی فراهم آوریم که امنیت، نشاط و فرصت رشد در آن جاری باشد، فضایی که شفافیت، عدالت و شایسته‌سالاری در آن به عنوان اصول بنیادین شناخته می‌شوند. این نگرش، همه کارکنان را در بر می‌گیرد، بدون توجه به جنسیت، قومیت یا نوع قرارداد، چرا که باور داریم فرصت‌های برابر، بنیان اعتماد و همدلی در محیط کار است.

کارکنان ما همراهان مسیر دستیابی به چشم‌انداز و آینده پایدار فولاد سفیددشت‌اند. به همین دلیل، برنامه‌های گوناگونی برای ارتقای رضایت و بهبود شرایط کاری آنان طراحی شده است. یکی از مهم‌ترین اقدامات در این زمینه، شکل‌گیری گروه فرایندهای مرتبط با سرمایه انسانی است که عملکرد آن‌ها به‌طور مستمر پایش و ارزیابی می‌شود تا کارآمدی‌شان تضمین گردد.



تعداد کارکنان قراردادی سال ۱۴۰۲: ۳۰۷ نفر

تعداد کارکنان قراردادی سال ۱۴۰۳: ۳۵۶ نفر



رکن دوم : اجتماعی

اهداف ما برای همکاران فولاد سفیددشت:

- ارتقای ایمنی و سلامت کارکنان
- ارتقای بهره‌وری، دلبستگی و توانمندی کارکنان
- توسعه شایستگی‌های کارکنان
- توسعه نظام‌های مدیریتی و مشارکتی
- توسعه تعالی سازمانی

تعداد	جنسیت	تعداد	تحصیلات	تعداد	رده سنی	تعداد	رده شغلی
۳۴۱	مرد	۸	فوق لیسانس	۵	۵۰ الی ۵۵ سال	۱	مدیرعامل
۱۵	زن	۱۰۷	لیسانس	۱۵	۴۵ الی ۵۰ سال	۹	کارشناس ارشد مدیریت
		۷	فوق دیپلم	۱۷	۴۰ الی ۴۵ سال	۱۱	کارشناس مدیریت
		۲۳۴	دیپلم	۳۶	۳۵ الی ۴۰ سال	۱۲	کارشناس مسئول
				۱۳۲	۳۰ الی ۳۵ سال	۸۳	کارشناس
				۱۴۲	۲۵ الی ۳۰ سال	۳۰	کاردان و کاردان مسئول
				۹	زیر ۲۵ سال	۲۱۰	اپراتور و متصدی
۳۵۶							جمع کل

تعداد کارکنان به تفکیک رده شغلی و تعداد کارکنان به تفکیک مدرک تحصیلی

جذب، انتخاب و استخدام: همراهی تازه‌نفس‌ها در مسیر پایداری



در فولاد سفیددشت باور داریم که مسیر دستیابی به پایداری و تعالی، از دل انتخاب همکارانی آغاز می‌شود که شایسته‌ترین ویژگی‌ها را برای حضور در سازمان دارند. به همین دلیل، فرآیند جذب و استخدام در شرکت گامی راهبردی برای تقویت سرمایه انسانی و تحقق شایسته‌سالاری است.

در این رویکرد، ابتدا نیازسنجی‌های دقیق انجام می‌شود و پس از مشخص شدن تعداد نیروهای موردنیاز، فراخوان آزمون استخدامی منتشر می‌گردد. داوطلبان در ادامه با عبور از مراحل آزمون‌ها و مصاحبه‌ها، در صورت برخورداری از صلاحیت‌های اخلاقی در مرحله گزینش و سلامت جسمی در معاینات طب کار، به جمع همکاران ما می‌پیوندند. کارکنان تازه‌وارد، دوره‌ای شش‌ماهه (کارآموزی) را پشت سر می‌گذارند که شامل آموزش‌های بدو استخدام و ارزیابی عملکرد است؛ دوره‌ای که آن‌ها را برای فعالیت اثربخش در واحد موردنظر آماده می‌سازد. اثربخشی این فرآیند نیز از طریق شاخص‌های نظرسنجی کارکنان به‌طور مستمر ارزیابی و بر اساس نتایج، اصلاح یا بازنگری می‌شود. از جمله بهبودهایی که در سال‌های اخیر در این زمینه صورت گرفته، می‌توان به برگزاری کانون‌های ارزیابی ویژه کارشناسان، مصاحبه‌های تخصصی برای رده‌های اپراتوری و همچنین آزمون‌های استخدامی اشاره کرد که با همکاری دانشگاه دولتی شهرکرد و کانون ارزیابی شایستگی، از طریق شرکت جهان‌آرای اسپادانا برگزار شده‌اند. این اقدامات کمک کرده‌اند تا فرآیند انتخاب همکاران جدید، شفاف‌تر و اثربخش‌تر از گذشته دنبال شود.

فرآیند جذب و استخدام



از بومی‌گزینی تا توسعه پایدار

محدوده سنی مشخصی برای استخدام در نظر گرفته شده و به‌کارگیری افراد زیر سن قانونی به‌طور کامل ممنوع است. با چنین اقداماتی، شرکت نه‌فقط در بهبود معیشت و رونق اقتصادی منطقه نقش‌آفرین است، بلکه مسئولیت‌پذیری خود را در برابر عدالت اجتماعی و رعایت کرامت انسانی نیز به نمایش می‌گذارد. این تعهدات، مسیری برای دستیابی به توسعه‌ای پایدار و عادلانه در سطح محلی و ملی فراهم می‌سازد.

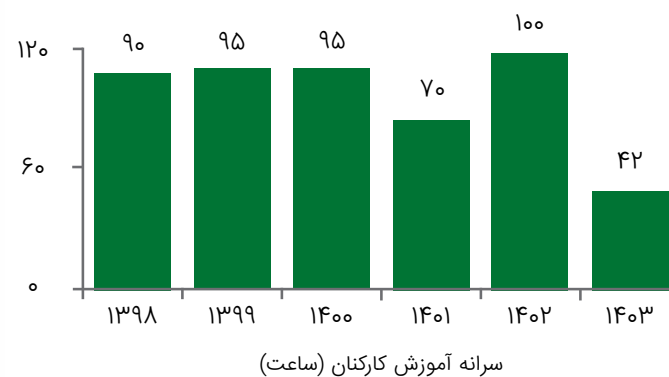
شرکت فولاد سفیددشت خود را بخشی از جامعه محلی می‌داند و بر همین اساس، در فرآیند جذب نیرو همواره اولویت ویژه‌ای به داوطلبان بومی داده است. این رویکرد فرصتی برابر برای مردم منطقه فراهم می‌کند و حضور پررنگ کارکنان و کارگران محلی در مجموعه، نشان می‌دهد که این سیاست در عمل نیز نتایج ملموسی داشته است. علاوه بر توجه به جامعه محلی، پایبندی به اصول بین‌المللی کار و حقوق انسانی از دیگر تعهدات ماست. به همین دلیل،

واحد	۱۴۰۱	۱۴۰۲	۱۴۰۳
تعداد کارکنان جدید استخدام شده	۱۵۱	۳۹	۴۸
تعداد کارکنان بومی جدید استخدام شده	۱۵۱	۳۹	۴۸

کارکنان استخدام شده در فولاد سفیددشت در سال‌های ۱۴۰۱، ۱۴۰۲ و ۱۴۰۳

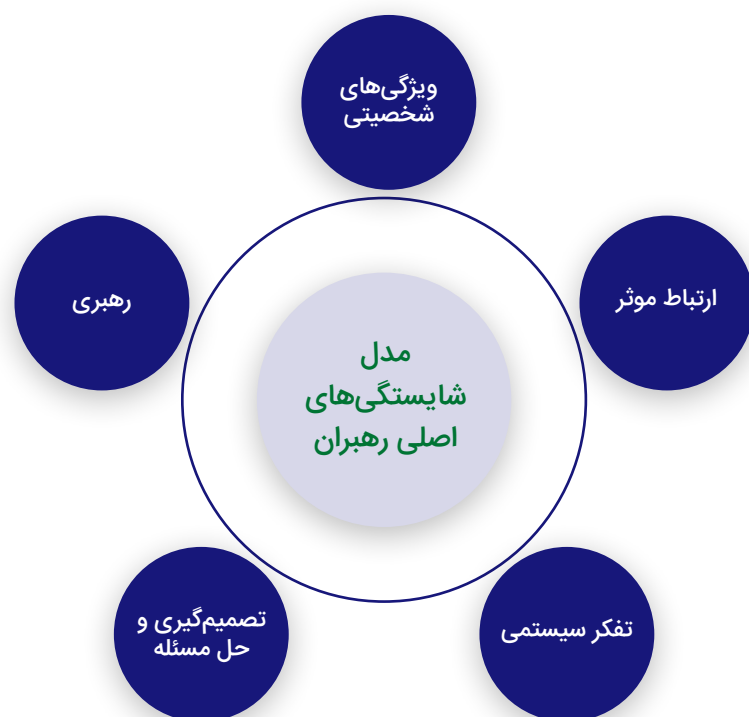
پرورش شایستگان فردا

در فولاد سفیددشت، باور داریم که انتخاب افراد شایسته تنها آغاز راه است، ادامه مسیر با آموزش و پرورش توانمندی‌های آنان معنا پیدا می‌کند. از همین رو سرمایه‌گذاری در حوزه آموزش و توسعه کارکنان را سرمایه‌گذاری برای آینده‌ای بهتر می‌دانیم. با هدف ارتقای شایستگی‌های همکاران، برنامه‌ای منسجم طراحی و اجرا کرده‌ایم که بر پایه الزامات استاندارد بین‌المللی ISO 10015:2019 در زمینه مدیریت شایستگی و توسعه کارکنان استوار است. این رویکرد به ما کمک می‌کند دانش، مهارت و توانمندی‌های افراد را به شکلی نظام‌مند افزایش دهیم و زمینه حضور آن‌ها در جایگاه‌های سازمانی متناسب با تخصص‌شان را فراهم آوریم. فرایند آموزش و توسعه در شرکت طی چهار گام دنبال می‌شود: نخست نیازهای آموزشی شناسایی می‌گردد، سپس طراحی و برنامه‌ریزی برای دوره‌ها انجام می‌شود. در ادامه آموزش‌ها اجرا شده و در نهایت اثربخشی آن‌ها مورد ارزیابی قرار می‌گیرد تا اطمینان یابیم که اهداف موردنظر به تحقق رسیده‌اند. نتایج این ارزیابی‌ها نیز مبنای اصلاح و بهبود مستمر این رویکرد خواهد بود.



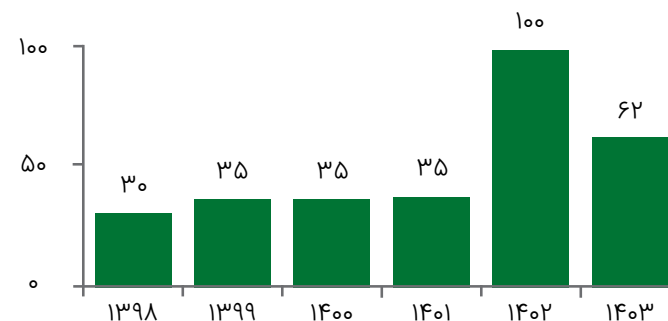
پرورش رهبران توانمند

پنج شایستگی کلیدی به عنوان معیار سنجش انتخاب شد و هر فرد گزارشی اختصاصی از سطح شایستگی‌ها و رفتارهای مرتبط دریافت کرد. این گزارش‌ها تنها بازتابی از وضعیت موجود نبودند؛ بلکه در پایان هر ارزیابی، برنامه‌های توسعه شخصی (IDP) نیز ارائه شد تا هر رهبر بتواند مسیر رشد فردی خود را به شکلی هدفمند دنبال کند. به این ترتیب، فرآیند ارزیابی نه یک اقدام مقطعی، بلکه نقطه آغازی برای تقویت توانمندی‌های رهبران در مسیر آینده‌ای پایدار شد.



مدل شایستگی‌های اصلی رهبران فولاد سفیددشت

پایداری و تعالی سازمانی بدون رهبرانی توانمند و آینده‌نگر امکان تحقق ندارد. رهبرانی که بتوانند در شرایط گوناگون، با دیدی بلندمدت و شایستگی‌های متناسب، مسیر حرکت شرکت را روشن کنند. در فولاد سفیددشت نیز اهمیت این موضوع به خوبی درک شده و به همین دلیل، در سال ۱۴۰۱ «مدل شایستگی رهبران» با همکاری مشاوران بیرونی طراحی و اجرا شد. بر اساس این مدل، تمامی مدیران، رؤسا و سرپرستان شرکت مورد ارزیابی قرار گرفتند. در این ارزیابی،



سرنانه آموزش مدیران (نفر ساعت)

سنجش برای تعالی سرمایه انسانی

معیارهای ارزیابی عملکرد کارکنان فولاد سفیددشت

- ۱- رعایت اصول ایمنی و رفتار ایمن در محیط کار و حفظ محیط زیست
- ۲- مشارکت و کارگروهی مؤثر در جهت تحقق اهداف سازمان
- ۳- پاسخ‌گویی مؤثر به نیازها و انتظارات ذی‌نفعان درونی و بیرونی
- ۴- بهبود مستمر و تعالی سازمانی با به‌کارگیری دستورالعمل‌های اداری و عملیاتی
- ۵- مسئولیت‌پذیری و به‌کارگیری تمام توان و مهارت در انجام وظایف

در فولاد سفیددشت، سنجش عملکرد کارکنان فرصتی است برای رشد، افزایش انگیزه و توانمندسازی سرمایه‌های انسانی. این ارزیابی‌ها به‌طور منظم در دوره‌های ماهانه و سالانه انجام می‌شوند تا علاوه بر بهبود بهره‌وری و کارایی، زمینه توسعه فردی و سازمانی و همچنین تمدید قراردادها فراهم شود. نظام ارزیابی عملکرد از سال ۱۳۹۶ پایه‌گذاری شد و از سال ۱۳۹۷ به‌صورت مکانیزه در شرکت به اجرا درآمد. برای سنجش میزان اثربخشی این رویکرد، شاخص میانگین نمره ارزیابی عملکرد کارکنان به‌عنوان معیار اصلی در نظر گرفته شده است. به‌منظور ارتقای بیشتر این نظام و پیوند آن با سایر فرآیندهای منابع انسانی، دو پروژه مهم «استقرار نظام مدیریت عملکرد کارکنان» و «استقرار سیستم اطلاعاتی مدیریت عملکرد» در دست اقدام قرار دارد.

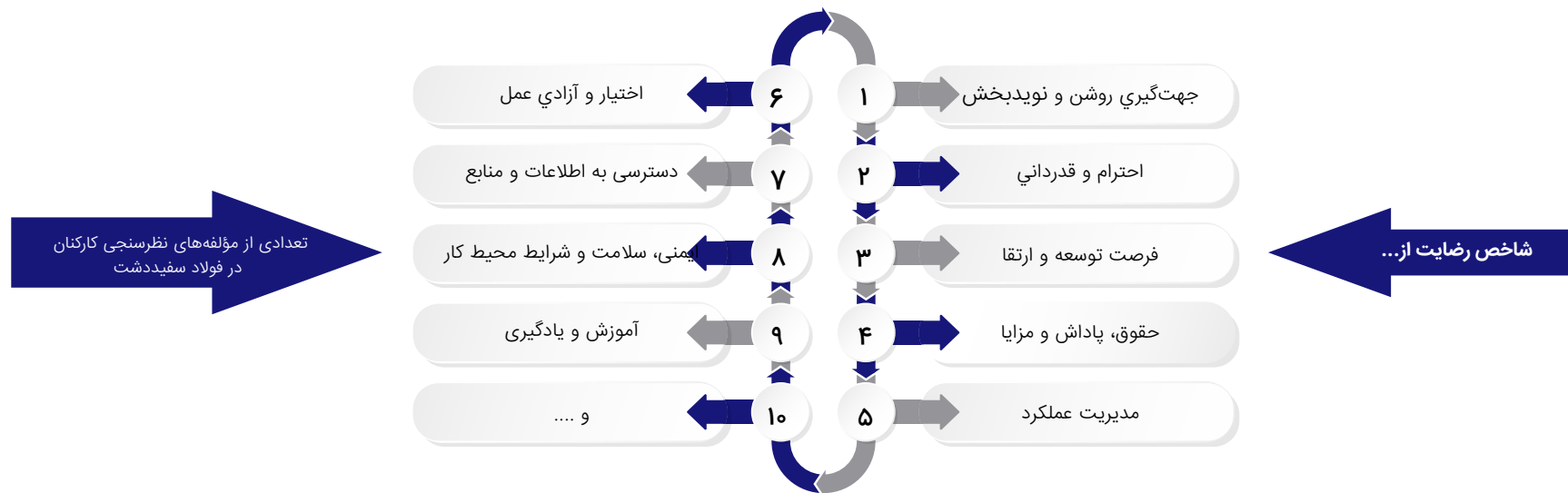


گفت‌وگوی سازنده در مسیر پایداری

مسیر پایداری جایی آغاز می‌شود که صداهای گوناگون شنیده شوند و نیازها و خواسته‌های ذی‌نفعان به تصویر درآید. در این میان، کارکنان ما حضوری پررنگ دارند؛ صدایی که می‌تواند آینده فولاد سفیددشت را شکل دهد. برای شنیدن این صدا، راه‌های متعددی طراحی شده است. یکی از مهم‌ترین آن‌ها «نظرسنجی کارکنان» است؛ طرحی که در سال ۱۴۰۰ با بهره‌گیری از تجربه شرکت فولاد مبارکه اصفهان و بر اساس مدل هی‌گروپ آغاز شد. پاسخ‌هایی که در این نظرسنجی ثبت می‌شوند، تنها داده‌های آماری نیستند؛ هر کدام بازتاب نگاه و تجربه فردی است که بخشی از خانواده فولاد سفیددشت به شمار می‌آید. این نگاه‌ها به ما کمک می‌کند برنامه‌های منابع انسانی را دقیق‌تر تنظیم کنیم و خدماتی ارائه دهیم که با نیاز و انتظار همکاران هم‌راستا باشد.

شنیدن صدای کارکنان تنها به نظرسنجی محدود نمی‌شود. در فولاد سفیددشت مسیرهای متنوعی برای گفت‌وگوی مستقیم میان همکاران و رهبران طراحی شده است تا در هر سطحی از سازمان، امکان بیان دیدگاه‌ها و دغدغه‌ها فراهم باشد.

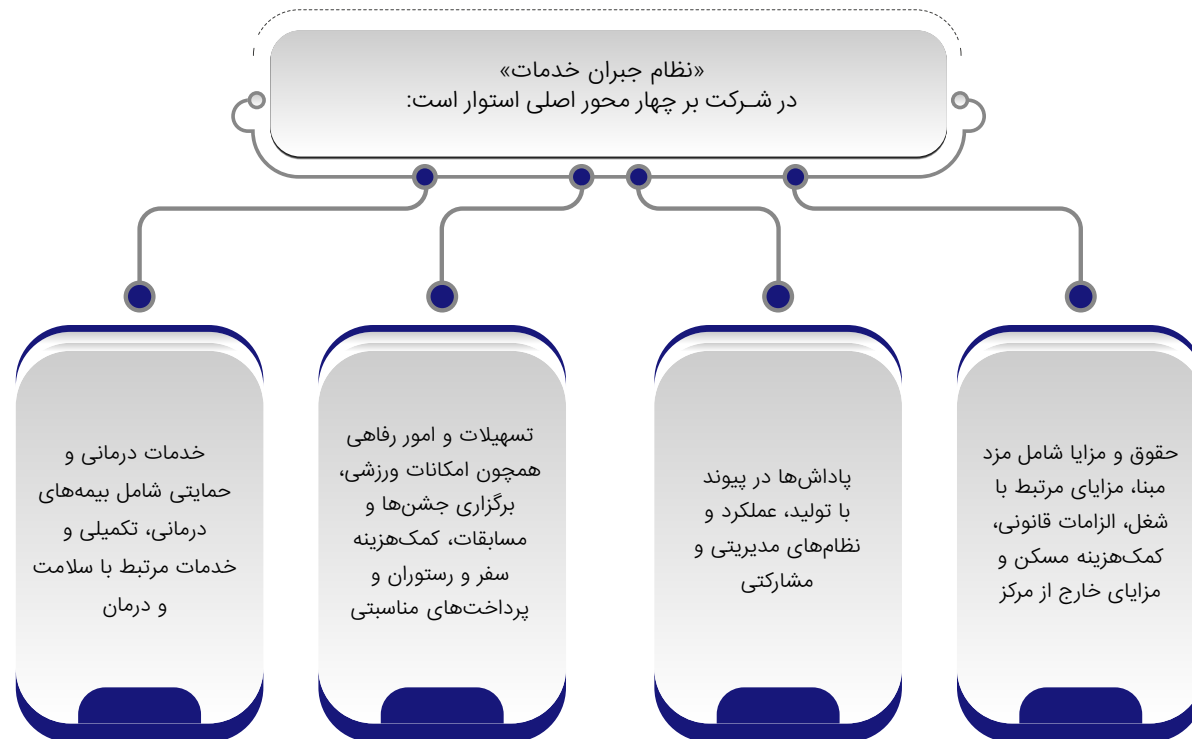
این ارتباط گاهی در قالب همایش سالانه مدیرعامل و مدیران با کارکنان و گاهی در بازدیدها و جلسات مدیرعامل از واحدهای مختلف شکل می‌گیرد. علاوه بر این، دیدارهای عمومی هفتگی مدیرعامل با کارکنان و سامانه پیامکی ارتباط مستقیم، فرصتی برای بیان سریع و بی‌واسطه نظرات ایجاد می‌کند. گفت‌وگوهای منظم دیگر نیز جریان دارد؛ از جلسات ماهانه مدیر منابع انسانی با کارکنان و مدیران واحدها گرفته تا جلسات هفتگی مدیران شرکت با زیرمجموعه‌ها. در کنار این نشست‌ها، گردهمایی‌های عمومی مانند پیاده‌روی‌های همگانی، مراسم فرهنگی و مذهبی نیز بهانه‌ای برای تعامل نزدیک‌تر میان اعضای خانواده فولاد سفیددشت است. در مناسبت‌های خاص همچون روز آتش‌نشان، روز حمل‌ونقل یا روز زن نیز مراسم قدردانی برگزار می‌شود تا نقش هر گروه از همکاران دیده و ارزش تلاش آنان برجسته شود. این مجموعه اقدامات، تصویر روشنی از فرهنگی سازمانی می‌سازد که در آن ارتباط دوسویه و شنیدن صدای کارکنان جایگاهی محوری دارد.



پاسخ به تعهد کارکنان با نظامی منسجم

اثر بخشی این نظام به طور مستمر از طریق شاخص های نظرسنجی کارکنان و شاخص های عملکردی مورد ارزیابی قرار می گیرد و بر اساس نتایج به دست آمده، بهبود های لازم در آن اعمال می شود.

جبران خدمات، پاسخی است به تلاش ها و همراهی کارکنان؛ سازوکاری که رضایت، انگیزه و بهره وری آن ها را تقویت می کند. در فولاد سفیددشت، این موضوع به عنوان یکی از ارکان کلیدی مدیریت منابع انسانی، با رویکردی منسجم و همسو با طرح طبقه بندی مشاغل طراحی و اجرا شده است.



قدردانی از تلاش‌هایی که آینده را می‌سازند

کارکنان برای فولاد سفیددشت تنها همکاران سازمانی نیستند؛ آن‌ها همراهانی ارزشمندند که با تلاش، دانش و اراده خود آینده شرکت را می‌سازند. ما باور داریم که موفقیت‌های امروز و فردا، حاصل گام‌های استوار آنان است و به همین دلیل حمایت و قدردانی از این همراهی، جایگاهی ویژه در فرهنگ سازمانی ما دارد. در مسیر پشتیبانی، منابع لازم برای تحقق اهداف فراهم می‌شود و آموزش‌های عمومی و تخصصی در اختیار همکاران قرار می‌گیرد. همچنین فرصت‌هایی برای بازدید از سازمان‌های دیگر، حضور در همایش‌ها و نمایشگاه‌های تخصصی فولاد و استفاده از تجربه مشاوران بیرونی ایجاد شده است تا کارکنان بتوانند افق‌های تازه‌ای پیش روی خود ببینند. قدردانی از تلاش‌های کارکنان نیز تنها به کلام محدود نمی‌شود؛ مجموعه‌ای از پاداش‌ها همچون پاداش تولید، عملکرد، مجمع، تعمیرات سالانه، صرفه‌جویی در انرژی، پاداش‌های ماهانه پیشرفت پروژه‌ها، پاداش‌های فصلی تحقق اهداف، پاداش نظام پیشنهادها و پاداش‌های مرتبط با استقرار و نگهداری سیستم‌های مدیریتی نشان‌دهنده این است که تلاش هیچ‌کس نادیده گرفته نمی‌شود. این رویکردها به‌طور مداوم از طریق نظرسنجی کارکنان مورد ارزیابی قرار می‌گیرند تا همواره بهبود یابند و پاسخگوی نیازهای واقعی باشند. امید ما این است که با چنین اقداماتی، بتوانیم بخشی از زحمات همکارانمان را جبران کرده و پیوندی عمیق‌تر میان کارکنان و سازمان ایجاد کنیم؛ پیوندی که آینده‌ای روشن‌تر برای همه رقم خواهد زد.



حرکت رو به جلو با نظام ارتقای شغلی

ارتقای شغلی نشانه‌ای از به رسمیت شناخته شدن تلاش‌ها، تأیید شایستگی‌ها و قدردانی از پشتکار کارکنان به شمار می‌آید. در فولاد سفیددشت، ارتقا پاداشی است که انگیزه را افزایش می‌دهد، حس تعلق را پررنگ می‌سازد و وفاداری را تقویت می‌کند. فرآیند ارتقا بر پایه عدالت و شایستگی طراحی می‌شود و در دو مسیر دنبال می‌گردد: ارتقای افقی که جایگاه شغلی کارکنان را استوارتر می‌سازد و ارتقای عمودی که بر اساس ضوابط طرح طبقه‌بندی مشاغل و ارزیابی مدیران تحقق می‌یابد. این دو مسیر فرصت می‌آفرینند تا استعدادها جلوه‌گر شوند و دستاوردها معنا پیدا کنند. اثربخشی این فرآیند با شاخص‌های نظرسنجی کارکنان سنجیده می‌شود. نتایج ارزیابی‌ها نشان می‌دهند که ارتقا الهام می‌بخشد، انگیزه می‌آفریند و مسیر حرفه‌ای افراد را روشن می‌سازد. ارتقا نقطه عطفی می‌شود که ثبات فردی و موفقیت پایدار فولاد سفیددشت را تضمین می‌کند.



از ارزش‌های بنیادین تا همدلی سازمانی

برای حضور در همایش‌ها و نمایشگاه‌های تخصصی فولاد اعزام می‌شوند. تسهیلات رفاهی، ورزشی و تفریحی متنوع برای کارکنان و خانواده‌های آنان فراهم می‌شود. نظام ارزیابی رضایت شغلی نیز بر پایه مدل دلبستگی هی‌گروپ استقرار می‌یابد. در کنار این اقدامات، مدیریت عملکرد کارکنان جایگاهی ویژه پیدا می‌کند. برخی از معیارهای ارزیابی در این نظام با ارزش‌های بنیادین سازمان یعنی «ایمنی»، «بهبود مستمر و تعالی سازمانی» و «مسئولیت‌پذیری» همسو می‌شوند و به فرهنگ سازمانی عمق می‌بخشند.

در فولاد سفیددشت، فرهنگ سازمانی نیرویی است که باورها و تلاش کارکنان را همسو با ارزش‌ها و اهداف شرکت قرار می‌دهد. این فرهنگ مسیر رشد را هموار می‌سازد و تحقق استراتژی‌ها را امکان‌پذیر می‌کند. برای الهام‌بخشی و تقویت دلبستگی سازمانی، مجموعه‌ای از رویکردها شکل می‌گیرد و اجرا می‌شود. ارتباط صمیمانه و مؤثر با کارکنان برقرار می‌شود. مدیرعامل و مدیران در مجالس و مناسبت‌های گوناگون در کنار همکاران حاضر می‌شوند. نظام‌های انگیزشی اثرگذار طراحی می‌شوند و دوره‌های آموزشی عمومی و تخصصی برگزار می‌شوند. همکاران



مسئولیت‌پذیری؛ ثمره اخلاق حرفه‌ای در کار

جلسات آن به‌طور مستمر برگزار می‌شود. هدف کمیته، ترویج اخلاق حرفه‌ای، ایجاد نظم و انضباط در محیط کار و همچنین تشویق یا اعمال تنبیه‌های لازم است. اثربخشی این رویکرد به کمک شاخص‌های مربوط به نظرسنجی کارکنان سنجیده می‌شود و نتایج آن مسیر بهبود و ارتقا را روشن می‌سازد.

یکی از ارکان اصلی موفقیت سازمان‌ها، مدیریت اخلاق حرفه‌ای است؛ مدیریتی که بر پایه اعتماد شکل می‌گیرد و تعهد کارکنان را افزایش می‌دهد. توجه به ارزش‌های اخلاقی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی را ارتقا می‌دهد و هم‌زمان زمینه ایجاد، حفظ و بهبود مسئولیت‌پذیری سازمانی را فراهم می‌آورد. در همین راستا، فولاد سفیددشت از سال ۱۳۹۷ «کمیته تخلفات اداری» را بر اساس ضوابط اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی تشکیل می‌دهد. ترکیب این کمیته از نمایندگان مدیرعامل، سرپرستان و کارکنان شکل می‌گیرد و



فرهنگ همکاری، نیروی محرک تعالی سازمانی

شاخص‌های مرتبط ارزیابی می‌شود. برای ارتقای فرهنگ مشارکت و دستیابی به هدف «توسعه نظام‌های مدیریتی و مشارکتی»، نظام پیشنهادها طراحی و استقرار می‌یابد. این نظام با مکانیزم‌های انگیزشی مناسب همراه می‌شود تا کارکنان در شناسایی مشکلات و ارائه راهکارهای بهبود فرایندهای کاری و عملیاتی مشارکت کنند. اثربخشی این برنامه‌ها نیز با نظرسنجی از کارکنان و شاخص‌های عملکردی پایش می‌شود و مسیر بهبود روشن می‌گردد.

کار گروهی یکی از ارزش‌های بنیادین فولاد سفیددشت به شمار می‌آید و جایگاهی ویژه در فرهنگ سازمانی ما پیدا می‌کند. برای گسترش این ارزش، رویکردهای متعددی طراحی می‌شود و به اجرا درمی‌آید. توسعه نظام‌های مشارکتی در میان کارکنان، تشکیل کارگروه‌های تدوین و بازنگری استراتژی‌ها، کارگروه تدوین اظهارنامه تعالی سازمانی، گروه‌های ممیزی داخلی و کمیته‌های گوناگون از جمله مدیریت بحران، ترافیک، راهبری و گشت VIP بخشی از این اقدامات را شکل می‌دهد. اثربخشی این رویکردها با پرسش‌نامه‌های سنجش نگرش کارکنان و



دانش در جریان، سرمایه‌ای برای همه

تدریس در مرکز آموزش تحقق می‌یابد و بخشی دیگر در محیط کار و از طریق دوره‌های OJT دنبال می‌شود. برای تقویت توانمندی این گروه، دوره‌های تخصصی برنامه‌ریزی می‌شود. «ارتقای رهبری با رویکرد مربیگری» و «اصول سرپرستی» از جمله دوره‌هایی هستند که مدیران، رؤسا و سرپرستان در آن‌ها شرکت می‌کنند و با مهارت‌های تازه، نقش آموزشی و هدایتگری خود را پررنگ‌تر می‌کنند. این دوره‌ها، بستری برای گسترش فرهنگ یادگیری و تبدیل تجربه فردی به سرمایه جمعی ایجاد می‌کنند.

یادگیری زمانی شتاب می‌گیرد که دانش و تجربه در میان اعضای سازمان جریان پیدا کند. در فولاد سفیددشت این جریان به‌عنوان یک ارزش سازمانی شناخته می‌شود و بسترهای گوناگون برای آن طراحی می‌شود. پورتال منابع انسانی در نقش سامانه مدیریت دانش، نظام پیشنهادها و فعالیتهای کارگروهی از جمله ابزارهایی هستند که زمینه تبادل تجربه و اندیشه را فراهم می‌کنند. نقش مدیران، رؤسا و سرپرستان در این فرآیند برجسته‌تر دیده می‌شود. آنان با مشاوره، هدایت و آموزش، تجربه‌های ارزشمند خود را به کارکنان منتقل می‌کنند و مسیر رشد حرفه‌ای را هموار می‌سازند. بخشی از این انتقال در قالب



همراهی در مسیر استراتژیک

سالن‌های اداری و وبسایت شرکت نصب و منتشر می‌شود تا همواره در دسترس بماند. علاوه بر این، جلسات استراتژی در سطح کسب‌وکار و وظیفه‌ای با مشارکت رهبران و کارشناسان برگزار می‌شود. برنامه استراتژیک در سامانه راهبرد بارگذاری می‌شود. برای کارکنان جدیدالاستخدام نیز جلسه‌ای جهت آشنایی با ارکان جهت‌ساز و استراتژی شرکت برپا می‌شود تا از همان ابتدا با مسیر کلی آشنا شوند. این مجموعه اقدامات فضایی ایجاد می‌کند که در آن همه کارکنان مسیر حرکت را روشن ببینند و نقش خود را در دستیابی به آینده پایدار بشناسند.

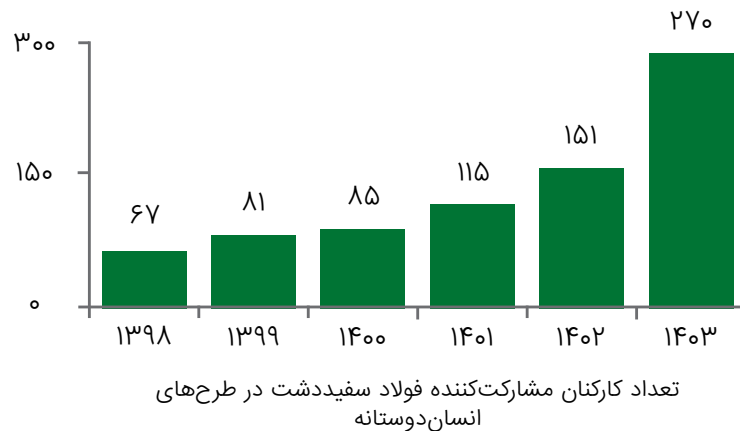
پایداری زمانی معنا پیدا می‌کند که همه اعضای سازمان مسیر و مقصد را بشناسند. در فولاد سفیددشت تلاش می‌کنیم با روش‌های گوناگون، استراتژی‌ها و اهداف کلان به‌ویژه در حوزه پایداری را به‌درستی منتقل کنیم و همسویی جمعی را تقویت کنیم. برای این منظور، مجموعه‌ای از اقدامات در طول سال اجرا می‌شود. جلسات اطلاع‌رسانی ارکان جهت‌ساز و استراتژی در ابتدای هر سال با حضور واحدهای مختلف برگزار می‌شود. اهداف استراتژیک در جلسات پایش شش‌ماهه مرور می‌شوند. مدیرعامل در نشست‌هایی ویژه، ارکان جهت‌ساز را برای مدیران، رؤسا، سرپرستان و کارشناسان تشریح می‌کند. نقشه استراتژی در دفاتر مدیران،



همکاران ما، همراهان جامعه

این فعالیت‌ها شامل فراهم‌سازی امکان کسر از حقوق برای کمک‌های نقدی داوطلبانه، همکاری با نهادهای کمک‌رسان همچون سازمان مدیریت بحران استان برای جمع‌آوری کمک‌های نقدی و غیرنقدی، اهدای خون، برگزاری همایش پاک‌سازی جاده‌ها و محوطه داخلی شرکت به مناسبت روز هوای پاک، اجرای طرح اکرام ایتم، کمک به خیریه‌ها، حضور در مناسبت‌های ملی و مذهبی و حمایت از سیل‌زدگان می‌شود. این اقدامات، تصویری الهام‌بخش از همکاری ترسیم می‌کند که فراتر از وظایف کاری خود می‌اندیشند و در کنار جامعه می‌ایستند.

کارکنان فولاد سفیددشت تنها سازندگان فولاد نیستند؛ آنان سفیران پایداری و همراهان جامعه نیز به شمار می‌آیند. ما تلاش می‌کنیم با فراهم‌آوردن شرایط مناسب، منابع و امکانات موردنیاز و اجرای رویکردهای گوناگون، زمینه مشارکت داوطلبانه کارکنان در فعالیت‌های اجتماعی را ایجاد کنیم. همکاران ما با حضور در رویدادها و اقدامات اجتماعی، جلوه‌ای از نوع‌دوستی، مسئولیت‌پذیری و بلوغ اجتماعی خود را نشان می‌دهند. فعالیت‌های آنان در عرصه‌های مختلف، پیوند فولاد سفیددشت با جامعه را عمیق‌تر می‌کند و تصویری روشن از همبستگی و حمایت متقابل به نمایش می‌گذارد. برخی از



هماهنگی کار و زندگی

پایداری تنها در سایه کارکنانی شکل می‌گیرد که توازن زندگی شخصی و مسئولیت‌های شغلی خود را تجربه کنند. سلامت جسم و روان نیروی انسانی زمانی تضمین می‌شود که کار و زندگی در کنار هم جریان یابند و هیچ‌کدام دیگری را تحت‌الشعاع قرار ندهد. در فولاد سفیددشت این نگاه به یکی از محورهای اصلی برنامه‌های منابع انسانی تبدیل می‌شود و تلاش‌های گسترده‌ای در این مسیر انجام می‌گیرد. با همین رویکرد، مجموعه‌ای از فعالیت‌ها برای ارتقای روحیه و بهبود کیفیت زندگی کارکنان و خانواده‌های آنان طراحی می‌شود. اردوهای تفریحی و ورزشی، برنامه‌های آموزشی و مشاوره‌ای، جشنواره‌های فرهنگی و ورزشی، تجلیل از دانش‌آموزان و دانشجویان خانواده کارکنان، تقدیر از مقام‌آوران ورزشی، برگزاری

مسابقات با مشارکت کارکنان، همسران و فرزندان، پرداخت اضافه‌کار ورزشی، اجاره اماکن ورزشی در سطح شهر، اعزام تیم‌های ورزشی به مسابقات داخلی و کشوری و ارائه بسته‌های تشویقی مانند کمک‌هزینه ازدواج و تولد فرزند بخشی از این برنامه‌ها را تشکیل می‌دهد. این اقدامات در کنار یکدیگر فضایی ایجاد می‌کنند که کارکنان با آرامش بیشتری کار کنند، خانواده‌هایشان از حمایت سازمان بهره‌مند شوند و مسیر توسعه فردی و جمعی هموارتر گردد. اثربخشی این برنامه‌ها نیز از طریق شاخص‌های نظرسنجی کارکنان پایش می‌شود تا همواره بهبود و ارتقا ادامه پیدا کند.



برگزاری مسابقات کشتی فرنگی نونهالان در شرکت فولاد سفیددشت



برگزاری مسابقات طناب‌کشی در هفته دفاع مقدس

ورزش و زندگی

ورزش نیرویی است که نشاط و سلامتی را در زندگی کارکنان تقویت می‌کند و پلی میان کار و زندگی متعادل می‌سازد. فعالیت‌های ورزشی انرژی را افزایش می‌دهند، استرس را کاهش می‌دهند و خلق‌وخو را بهبود می‌بخشند. کارکنانی که از سلامت و شادابی بیشتری برخوردارند، توانایی مدیریت بهتر چالش‌های کاری را پیدا می‌کنند و کیفیت زندگی خود را ارتقا می‌دهند. فولاد سفیددشت با درک این نقش ارزشمند، حمایت از ورزش را در اولویت برنامه‌های خود قرار می‌دهد و اقدام‌های متعددی برای تقویت این حوزه اجرا می‌کند.



کوهنوردی کارکنان شرکت فولاد سفیددشت



برگزاری مسابقات فوتسال جام رمضان شرکت فولاد سفیددشت



برگزاری مسابقات فوتسال جام رمضان شرکت فولاد سفیددشت

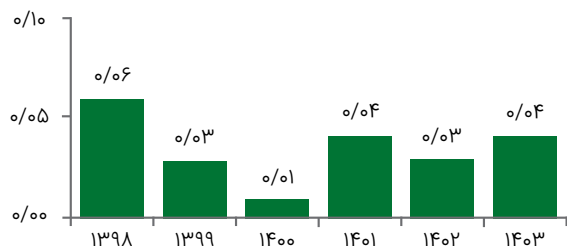
ایمنی کارکنان، اولویت بی‌چون و چرا

ایمنی در فولاد سفیددشت یک انتخاب نیست؛ یک اصل حیاتی است که بقای سازمان و سلامت کارکنان را تضمین می‌کند. ما باور داریم کوچک‌ترین بی‌توجهی به این ارزش، می‌تواند پیامدهای سنگینی برای افراد و مجموعه به همراه داشته باشد. به همین دلیل «ایمنی» را در ردیف ارزش‌های بنیادین سازمان قرار داده‌ایم و هدف استراتژیک «ارتقای ایمنی و سلامت کارکنان» را دنبال می‌کنیم. برای حفاظت از جان و سلامت همکاران، مجموعه‌ای از اقدامات سازمان‌یافته به اجرا درمی‌آید. شناسایی مخاطرات شغلی، ارزیابی ریسک، پایش ایمنی واحدها و پیمانکاران، معاینات بدو استخدام و دوره‌ای، بازرسی‌های ایمنی و اندازه‌گیری عوامل زیان‌آور محیط کار بخشی از این اقدامات هستند. نظام مدیریت ایمنی و بهداشت حرفه‌ای شرکت بر پایه الزامات استاندارد ISO 45001:2018 و قوانین کار و آیین‌نامه‌های حفاظت فنی و بهداشت کار طراحی شده است.

ما از تلاش کارکنان در مسیر ایمنی قدردانی می‌کنیم. برگزاری دوره‌های آموزشی تخصصی، انتخاب ایمن کار نمونه در هر فصل و اجرای برنامه‌های حمایتی در دوران کرونا نمونه‌هایی از این قدردانی به شمار می‌آیند. معاینات ادواری و حضور کارشناس تغذیه نیز از دیگر اقداماتی است که سلامت همکاران را تقویت می‌کند.

برای مدیریت ریسک‌های ایمنی در سطح شرکت، فعالیت‌های مشخصی دنبال می‌شود:

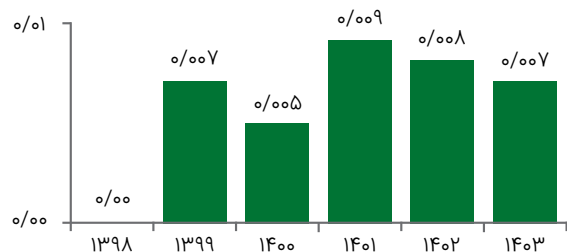
- وجود گردش کار شناسایی خطرات
- بررسی و تجزیه و تحلیل علل وقوع حوادث
- طرح آمادگی و واکنش در شرایط اضطراری و اجرای مانورها
- نظام مشارکتی کارت سبز ایمنی
- ارسال آمار ماهیانه کل نیروها در سایت ایمیدرو
- ارزیابی ریسک‌های مشاغل و فرایندها
- انجام گشت VIP ماهیانه
- برگزاری دوره‌های آموزشی
- شرکت در جلسات فولادسازی و احیاء
- مکاتبه با پیمانکاران و اعمال جرایم
- انجام ارزیابی عملکرد ایمنی پیمانکاران
- تدوین گردشکار مغایرت‌های ایمنی



ضریب شدت حوادث کارکنان (SR)



ضریب تکرار حوادث کارکنان (FR)



ضریب شدت تکرار حوادث کارکنان (FSI)

داستان همراهی ما با مردم منطقه

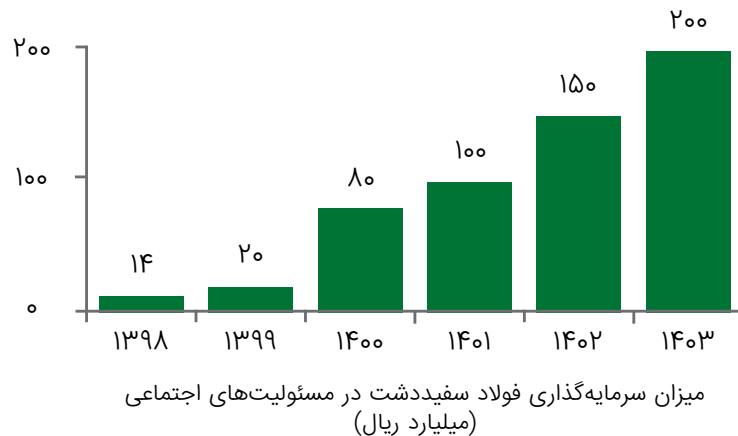
در سرزمین چهارمحال و بختیاری، آنجا که زندگی مردم با خاک و آفتاب و فرهنگ دیرسال پیوند خورده است، فولاد سفیددشت مسئولیت خود را فراتر از تولید و عملیات صنعتی می‌بیند ما باور داریم که مسیر توسعه‌ی ما از دل توسعه‌ی جامعه می‌گذرد و هیچ موفقیتی بی‌سهم‌بردن مردم این دیار معنا نمی‌یابد. در نقشه استراتژی شرکت، مضمون «مسئولیت اجتماعی» همچون چراغی پیش روی ماست و هدف «توسعه مسئولیت‌های اجتماعی در منطقه» راهی‌ست که آگاهانه برگزیده‌ایم. تلاش کرده‌ایم حضورمان در این سرزمین تنها در دودکش‌ها و خطوط تولید خلاصه نشود، بلکه در سلامت مردم، آموزش کودکان، نشاط اجتماعی و حفظ فرهنگ محلی نیز اثر بگذارد.

تعهد ما به جامعه در قالب اقداماتی هدفمند و اثرگذار جلوه یافته است، اقداماتی که پاسخی به نیازهای واقعی مردم و زمینه‌ساز تقویت رفاه، آموزش، سلامت و پویایی اجتماعی بوده‌اند. در سال‌های گذشته، مجموعه‌ای از فعالیت‌های مؤثر اجرا شده که برخی از مهم‌ترین آن‌ها عبارت‌اند از:

- پشتیبانی مالی و تجهیز خانه‌های بهداشت، بازسازی و تجهیز مدارس، و همراهی در برنامه‌های فرهنگی و مذهبی
- حمایت از هیئت‌های ورزشی و نهادهای استانی برای برگزاری رقابت‌ها و رویدادهای ورزش همگانی
- مشارکت در پروژه‌های عمرانی منطقه مانند ساخت ساختمان شهرداری سفیددشت، بازسازی گلزار شهدا و احداث گنبد مصلی بروجن
- ساخت بزرگترین پیست اسکیت استان در شهر بروجن
- ساخت پارک بانوان در شهر بلداجی
- اهدای گیاهان تزئینی به مناسبت روز هوای پاک و اجرای طرح کاشت بیش از سه هزار نهال در محیط شرکت با حضور مدیرکل محیط‌زیست استان
- توزیع دوهزار بسته مواد غذایی در قالب طرح کمک مؤمنانه
- حمایت از انجمن‌ها و نهادهای اجتماعی از جمله انجمن بیماری‌های خاص و هموفیلی، مؤسسه آبشار عاطفه‌ها و انجمن حمایت از زندانیان
- اهدای خون
- پشتیبانی از همایش روز صنعت و معدن و تقدیر از واحدهای تولیدی برتر

- اهدای بیش از ۱۶۰۰ بسته کمک‌آموزشی و ۱۲۱ دستگاه تبلت به دانش‌آموزان نیازمند
- برگزاری همایش پیاده‌روی جهت پاک‌سازی محیط کارگاهی با مشارکت کارکنان
- ساخت مدرسه

برای اطمینان از اثربخشی این فعالیت‌ها، بازخورد جامعه و نتایج نظرسنجی‌ها به‌صورت نظام‌مند پایش می‌شود تا مسیر مسئولیت اجتماعی شرکت بر پایه نیازهای واقعی جامعه ادامه پیدا کند. ما این راه را بخشی از رسالت خود می‌دانیم؛ مسیری که ادامه خواهد داشت تا همچنان در کنار مردم منطقه، به ساختن آینده‌ای پایدار و باکیفیت کمک کنیم.



داستان همراهی ما با مردم منطقه



اهدای بیش از ۱۶۰۰ بسته کمک آموزش و ۱۲۱ دستگاه تبلت به دانش‌آموزان



توزیع ۲۰۰۰ بسته مواد غذایی در قالب طرح کمک مومنانه



احداث پارک بازی در پارک بانوان شهر بلداجی



بازسازی محوطه مدرسه فاطمه زهرا (س) شهر فردانیه

داستان همراهی ما با مردم منطقه



آسفالت معابر روستای امام قیس



مشارکت در پروژه‌های عمرانی منطقه مانند ساخت ساختمان
شهرداری سفیددشت



احداث و تکمیل حسینیه روستای چشمه علی



کمک به ساخت مدرسه علمیه حضرت مهدی (عج) بروجن

رکن سوم : حکمرانی (داستان تصمیم‌هایی که آینده را می‌سازند)

حکمرانی اثربخش در خدمت پایداری

در فولاد سفیددشت، صداقت و شفافیت را از ارزشمندترین دارایی‌های سازمان می‌دانیم. این ارزش‌ها در پرتو مسئولیت‌پذیری، احترام به ذی‌نفعان و پاسخ‌گویی به نگرانی‌های آنان شکل گرفته‌اند و ما را در مسیر تصمیم‌سازی درست هدایت کرده‌اند. در این میان، حاکمیت شرکتی بنیان ارتباط ما با ذی‌نفعان را تشکیل داده است. هدف از استقرار این نظام، هدایت، نظارت و کنترل عملکرد مدیران اجرایی و پاسخ‌گویی در برابر سهام‌داران و نهادهای ناظر بوده است. شرکت فولاد سفیددشت چهارمحال و بختیاری به‌عنوان یکی از شرکت‌های بزرگ گروه فولاد مبارکه و در قالب یک شرکت سهامی خاص فعالیت کرده است. این شرکت در راستای اصول حاکمیت شرکتی و سیاست‌های گروه، مجموعه‌ای از اقدامات نظارتی و کنترلی را اجرا کرده است. از جمله این اقدامات می‌توان به تشکیل کمیته حسابرسی، استقرار کنترل‌های داخلی، ارائه گزارش‌های ماهانه و فصلی عملکرد و بودجه به فولاد مبارکه، سازمان ایمیدرو، شرکت ملی فولاد ایران و انتشار صورت‌های مالی حسابرسی‌شده در سامانه‌ی گدال سازمان بورس اشاره کرد. این اقدامات، شفافیت تصمیم‌ها و اطمینان از حاکمیت مؤثر سازمانی را تقویت کرده‌اند. فولاد سفیددشت در حوزه مالی نیز با اجرای دستورالعمل‌ها و گردش کارهای مالی، بهره‌گیری از حسابرس مستقل و بازرس قانونی، مدیریت ریسک‌های مالی و گزارشگری دقیق، بستر حاکمیت مالی اثربخشی را ایجاد کرده است. این رویکردها در دو سطح پیاده‌سازی شده‌اند: در سطح استراتژیک، تصمیم‌سازی و نظارت در اختیار هیئت‌مدیره و مدیرعامل قرار گرفته است و در سطح عملیاتی، فرآیندهای مرتبط در واحدهای مختلف شرکت اجرا شده‌اند. ارزیابی میزان کارایی این ساختار از طریق نظرسنجی از سهام‌داران و گزارش‌های بازرس و حسابرس قانونی انجام شده است. نتایج این ارزیابی‌ها، مسیر بهبود حاکمیت و افزایش شفافیت را مشخص کرده‌اند. در نگاه فولاد سفیددشت، حکمرانی شرکتی تنها سازوکار تصمیم‌گیری نیست و به‌عنوان ابزاری برای تحقق پایداری اجتماعی و رشد اقتصادی جامعه به کار گرفته شده است.

در ساختار تصمیم‌گیری شرکت، مجمع عمومی نقش بالاترین رکن تصمیم‌ساز را بر عهده دارد و هیئت‌مدیره وظیفه هدایت و اداره شرکت را انجام می‌دهد. ساختار سازمانی فولاد سفیددشت از نوع وظیفه‌ای است و کلیه فعالیت‌ها در چارچوب همین ساختار برنامه‌ریزی و اجرا شده‌اند.



تعهد ما به انضباط، قانون‌مداری و شفافیت

در فولاد سفیددشت، پایبندی به قوانین، مقررات و الزامات ملی و سازمانی یکی از پایه‌های اصلی حکمرانی شرکتی به شمار می‌آید. این تعهد شامل مجموعه‌ای از قوانین کشور از جمله موارد زیر است:

- قانون تجارت
 - قانون کار و تأمین اجتماعی
 - قانون مالیات‌های مستقیم و غیرمستقیم
 - قوانین و مقررات محیط‌زیست
 - سایر مصوبات و آیین‌نامه‌های داخلی شرکت
- ما برای افزایش شفافیت و پاسخ‌گویی به ذی‌نفعان کلیدی، رویکردهای ارتباطی و گزارش‌دهی متعددی را اجرا کرده‌ایم که مهم‌ترین آن‌ها عبارت‌اند از:
- برگزاری جلسات با مسئولان شهرستان و استان
 - اطلاع‌رسانی و انتشار اخبار از طریق وبسایت رسمی شرکت
 - ارائه گزارش عملکرد و صورت‌های مالی و گزارش هیئت‌مدیره به مجمع سهام‌داران
 - ارسال گزارش‌های ماهانه و فصلی عملکرد و بودجه به گروه فولاد مبارکه و سازمان ایמידرو و شرکت ملی فولاد ایران
 - بارگذاری صورت‌های مالی حسابرسی‌شده در سامانه‌ی گُداال سازمان بورس
 - ثبت و ارسال صورت معاملات فصلی و اظهارنامه ارزش‌افزوده در سامانه سازمان امور مالیاتی
 - ارائه اظهارنامه مالیاتی سالانه
 - ارسال گزارش قراردادهای پیمانکاران به سازمان تأمین اجتماعی
 - ارائه گزارش‌های فصلی عملکرد مالی به بانک مرکزی
 - تهیه و ارسال گزارش‌های فصلی عملکرد زیست‌محیطی به نهادهای ذی‌ربط



مالکیت قانونی

شرکت فولاد سفیددشت چهارمحال و بختیاری (سهامی خاص) در آذرماه ۱۳۹۳ به صورت سهامی خاص با شماره ثبت ۱۱۵۸۱ و شناسه ملی ۱۴۰۰۴۶۱۹۱۵۶ به ثبت رسید. عملیات اجرایی این شرکت در تیرماه ۱۳۸۶ آغاز گردیده بود که در آذرماه سال ۱۳۹۳ با مشارکت ۶۵ درصدی فولاد مبارکه اصفهان و ۳۵ درصدی سازمان توسعه و نوسازی معادن و صنایع معدنی ایران، این طرح به نام شرکت فولاد سفیددشت چهارمحال و بختیاری به ثبت رسید و در آبان‌ماه ۱۳۹۵ واحد آهن‌سازی شرکت به بهره‌برداری رسید. همچنین در اسفند ۱۴۰۲ واحد فولادسازی با تولید نخستین اسلب آزمایشی به بهره‌برداری رسید و در حال حاضر با ۶۰ درصد ظرفیت اسمی، تولید اسلب انجام می‌گیرد.

هیأت مدیره

شرکت فولاد سفیددشت چهارمحال و بختیاری به عنوان یک شرکت سهامی خاص فعالیت کرده است. سهامداران این شرکت، به عنوان مالکان اصلی سازمان، نقش مهمی در تأمین سرمایه و تصمیم گیری های کلان و استراتژیک ایفا کرده اند. هیأت مدیره به عنوان بالاترین نهاد حاکمیتی شرکت، مسئولیت تصمیم سازی و نظارت بر اجرای راهبردهای کلان را بر عهده داشته است. مدیران شرکت نیز با

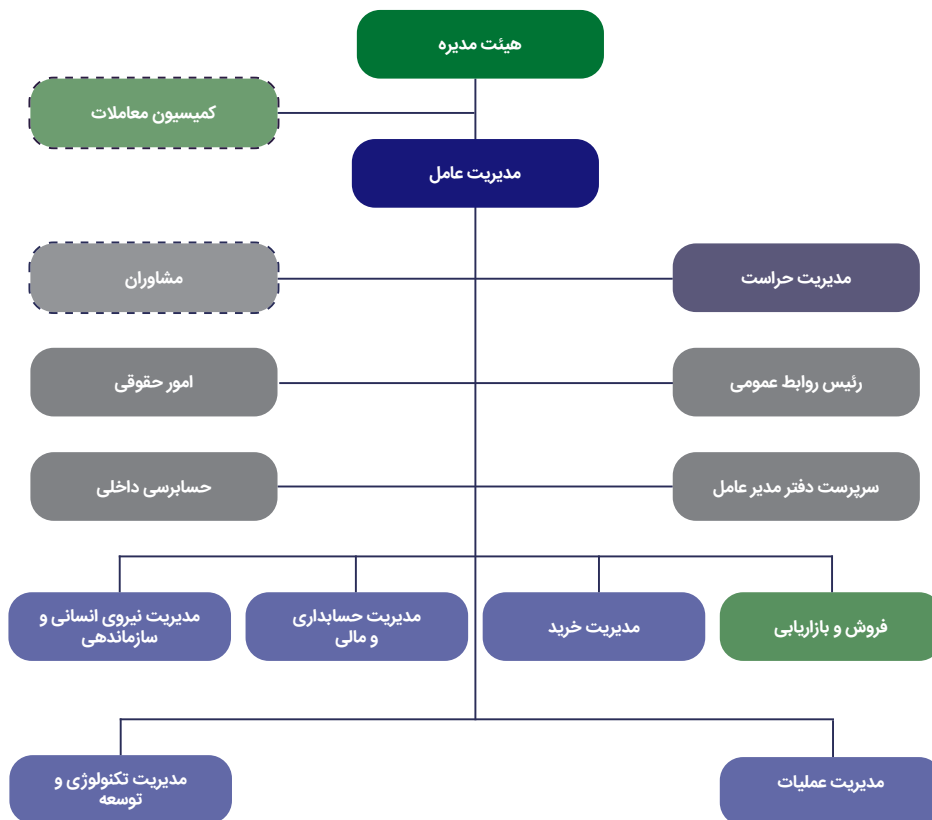
هدایت هیأت مدیره، اجرای تصمیمات استراتژیک و اداره امور روزمره را پیش برده اند. مطابق با قانون تجارت، اعضای هیأت مدیره از میان سهامداران شرکت انتخاب شده اند. انتخاب این اعضا در مجمع عمومی عادی سهامداران انجام شده است و بدین ترتیب، سهامداران به صورت مستقیم در تعیین بالاترین رکن مدیریتی شرکت نقش داشته اند.

نام و نام خانوادگی	سمت در هیأت مدیره	وضعیت عضویت	عضویت در هیأت مدیره به نمایندگی از شرکت (نام شرکت سهام دار)
طهمورث جوان بخت	مدیرعامل و نایب رئیس هیأت مدیره	مدیرعامل	شرکت مهندسی فولاد مبارکه
حمید مردانی	عضو هیأت مدیره	موظف	شرکت فولاد هرمزگان جنوب
حیدر هاشمی	عضو هیأت مدیره	غیرموظف	شرکت مهندسی فولاد مبارکه
محمد جعفر عظمایی	رئیس هیأت مدیره	غیرموظف	شرکت ملی فولاد ایران
	عضو هیأت مدیره	غیرموظف	سازمان توسعه و نوسازی معادن و صنایع معدنی ایران (ایمیدرو)

ساختار سازمانی

شرکت فولاد سفیددشت چهارمحال و بختیاری (سهامی خاص) در آذرماه ۱۳۹۳ به صورت سهامی خاص با شماره ثبت ۱۱۵۸۱ و شناسه ملی ۱۴۰۰۴۶۱۹۱۵۶ به ثبت رسید. عملیات اجرایی این شرکت در تیرماه ۱۳۸۶ آغاز گردیده بود که در آذرماه سال ۱۳۹۳ با مشارکت ۶۵ درصدی فولاد مبارکه اصفهان و ۳۵ درصدی سازمان توسعه و نوسازی معادن و صنایع معدنی ایران، این طرح به نام شرکت فولاد سفیددشت چهارمحال و بختیاری به ثبت رسید و در آبان‌ماه ۱۳۹۵ واحد آهن‌سازی شرکت به بهره‌برداری رسید. همچنین در اسفند ۱۴۰۲ واحد فولادسازی با تولید نخستین اسلب آزمایشی به بهره‌برداری رسید و در حال حاضر با ۶۰ درصد ظرفیت اسمی، تولید اسلب انجام می‌گیرد.

یادداشت: ساختار سازمانی فولاد سفیددشت تنها تا سطح مدیران در این نمودار نمایش داده شده است. همچنین رنگ متفاوت کادر فروش و بازاریابی به این علت است که در شرکت فولاد سفیددشت در حال حاضر مدیریت بازاریابی و فروش وجود ندارد و مدیر خرید هم‌زمان سرپرست واحد بازاریابی و فروش نیز هستند.



گام به گام تا قله؛ روایت مدیریت استراتژیک

در فولاد سفیددشت، مدیریت استراتژیک به عنوان ستون اصلی جهت‌دهی سازمان عمل کرده است. این نظام در چهار مرحله‌ی پیوسته طراحی و اجرا شده است تا مسیر حرکت شرکت به سوی چشم‌انداز آینده روشن باشد.

مرحله نخست: شناسایی ذی‌نفعان و تحلیل نیازها

در آغاز، ذی‌نفعان اصلی شرکت شناسایی و گروه‌بندی شده‌اند. سپس نیازها و انتظارات هر گروه شناسایی، اولویت‌بندی و تحلیل شده است تا مبنای تصمیم‌گیری‌های آگاهانه فراهم شود.

مرحله دوم: تحلیل محیط و ارزیابی موقعیت رقابتی

در گام بعد، برای بررسی محیط کلان از رویکرد PESTEL و برای تحلیل وضعیت صنعت از مدل پنج نیروی رقابتی پورتر استفاده شده است. نتایج این تحلیل‌ها، فرصت‌ها و تهدیدهای کلیدی را آشکار کرده و ورودی اصلی در تدوین یا بازنگری استراتژی‌ها و نقشه‌ی استراتژیک شرکت بوده‌اند.

مرحله سوم: تدوین و هم‌راستاسازی استراتژی‌ها

پس از انجام تحلیل‌های درونی و شناسایی عوامل کلیدی موفقیت و شاخص‌های کلیدی عملکرد، ارکان استراتژیک شرکت شامل چشم‌انداز، مأموریت و اهداف کلان تدوین و بازنگری شده است. استراتژی محوری شرکت در هماهنگی کامل با بیانیه‌های فلسفه‌ی وجودی، چشم‌انداز و مقاصد استراتژیک فولاد سفیددشت و

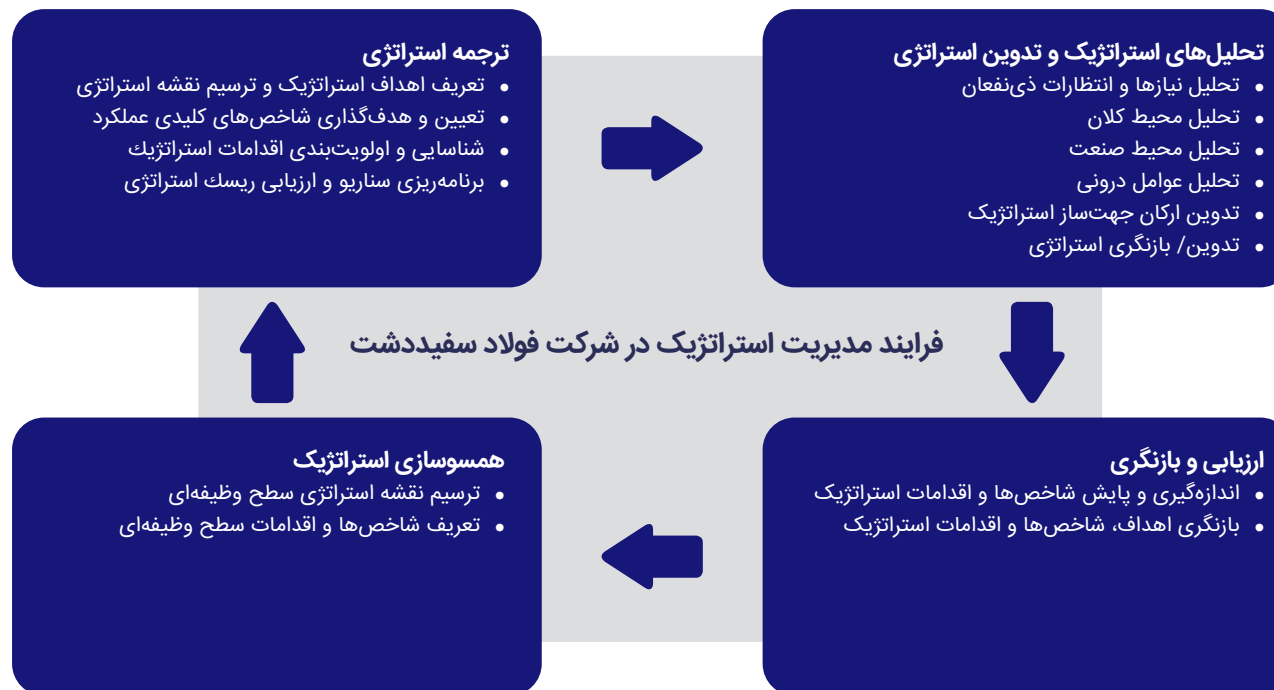
نیز در چارچوب طرح جامع گروه فولاد مبارکه اصفهان تنظیم شده است.

مرحله چهارم: جاری‌سازی و ارزیابی عملکرد استراتژیک

برای اجرای مؤثر استراتژی، از رویکرد کارت امتیازی متوازن (BSC) استفاده شده است. بر اساس این مدل، نقشه‌ی استراتژی شرکت هر ساله بازنگری و به‌روزرسانی می‌شود. برای هر هدف استراتژیک، شاخص‌های کلیدی عملکرد (KPI) تعیین شده و هدف‌گذاری متناسب انجام می‌شود. سپس اقدامات استراتژیک برای تحقق این اهداف تعریف شده‌اند.

در فولاد سفیددشت، نقشه‌های استراتژی وظیفه‌ای نیز طراحی شده‌اند تا از همسویی سازمانی و جاری‌سازی آبخاری استراتژی‌ها و اهداف کسب‌وکار اطمینان حاصل شود. این رویکرد بر پایه‌ی روش همسوسازی استراتژیک کاپلان و نورتون اجرا شده است. استراتژی‌ها و اهداف کلان شرکت به‌صورت شفاف به کارکنان و ذی‌نفعان کلیدی اطلاع‌رسانی شده‌اند. برای اطمینان از اجرای اثربخش آن‌ها، ساختار سازمانی و فرآیندهای کسب‌وکار نیز به‌طور مستمر با استراتژی‌های تدوین‌شده هماهنگ و بازنگری شده‌اند. در پایان، میزان تحقق شاخص‌های کلیدی عملکرد و پیشرفت اقدامات استراتژیک به‌صورت نظام‌مند پایش و تحلیل شده است. نتایج این ارزیابی‌ها، پایه‌ی تصمیم‌گیری برای بهبود عملکرد و تحقق اهداف کلان سازمان قرار گرفته است.

فرایند مدیریت استراتژیک



بخش بندی تامین کنندگان فولاد سفیددشت براساس مدل کراچیک

پیش‌بینی، آمادگی و اقدام در برابر ریسک‌ها

در نتیجه این تلاش‌ها، فولاد سفیددشت موفق شده است گواهینامه‌های بین‌المللی زیر را دریافت کند:

استاندارد	سیستم مدیریتی
ISO 9001:2018	مدیریت کیفیت
ISO 14001:2015	مدیریت زیست‌محیطی
ISO 45001:2018	مدیریت ایمنی و بهداشت شغلی
ISO 10002:2018	مدیریت رسیدگی به شکایات مشتری
ISO 10004:2018	مدیریت رضایت مشتری
ISO/IEC 17025:2017	مدیریت کیفیت در آزمایشگاه
ISO 50001:2018	مدیریت انرژی

فولاد سفیددشت با الگوبرداری از شرکت‌های فولاد مبارکه و فولاد خوزستان، سیستم مدیریت سازمانی منطبق بر چرخه PDCA (برنامه‌ریزی، اجرا، بررسی و اقدام) را به‌صورت یکپارچه طراحی کرده است تا فرآیند بهبود مستمر در تمام بخش‌های شرکت جاری باشد. نتیجه‌ی این تلاش‌ها، فولاد سفیددشت در جایزه ملی تعالی سازمانی سال ۱۴۰۱ موفق به دریافت تقدیرنامه دو ستاره و در سال ۱۴۰۳ موفق به دریافت تقدیرنامه سه ستاره شده است.

در فولاد سفیددشت، نظام مدیریت ریسک بر پایه استانداردهای بین‌المللی طراحی شده است. هدف از این نظام، شناسایی، ارزیابی، اولویت‌بندی و کنترل ریسک‌ها در تمامی حوزه‌های سازمان است تا با پیش‌بینی و آمادگی به‌موقع، از بروز خسارات جلوگیری شود و فرصت‌های بهبود شناسایی گردند.

ساختار یکپارچه برای دستیابی به برتری سازمانی

در فولاد سفیددشت، کیفیت و تعالی دو محور اساسی برای خلق ارزش و پیشرفت پایدار به‌شمار می‌آیند. کیفیت برای ما به معنای ارائه محصول و خدماتی است که فراتر از انتظارات مشتریان عمل کند و تعالی بیانگر فرهنگی سازمانی است که بر یادگیری، نوآوری و بهبود مستمر تکیه دارد. با تمرکز بر کیفیت، رضایت مشتریان و اعتماد بازار افزایش یافته است و با نهادینه‌سازی تفکر تعالی، بهره‌وری، چابکی و توان رقابتی شرکت تقویت شده است. این دو مفهوم در کنار یکدیگر، مسیر فولاد سفیددشت را به سوی سازمانی یادگیرنده، پاسخ‌گو و پایدار هدایت کرده‌اند. در راستای تحقق این رویکرد، سیستم مدیریت یکپارچه در شرکت استقرار یافته است و فرهنگ تعالی با بهره‌گیری از الگوی ملی تعالی سازمانی ۱۴۰۰ گسترش یافته است. رهبران شرکت نیز نقش فعالی در این مسیر داشته‌اند و از اجرای فعالیت‌های زیر حمایت کرده‌اند:

- برگزاری دوره‌های آموزشی تعالی سازمانی
- اجرای فرآیند خودارزیابی سازمانی
- حضور در فرآیند ارزیابی جایزه ملی تعالی سازمانی
- بازدید و بهینه‌سازی از فولاد مبارکه و سایر شرکت‌های برتر
- استقرار نظام‌های مدیریتی و مشارکتی در سطوح مختلف سازمان
- اجرای نظرسنجی از کارکنان و ذی‌نفعان کلیدی برای بهبود فرآیندها

پیش‌بینی، آمادگی و اقدام در برابر ریسک‌ها

نوع ریسک	رویکرد و نحوه مدیریت ریسک
ریسک‌های مالی	شناسایی و ارزیابی بر اساس الزامات استاندارد ISO 31000؛ پیش‌مستمر و تدوین برنامه‌های کنترلی جهت کاهش احتمال و اثرات مالی.
ریسک‌های عملیاتی مرتبط با فرآیندها	مدیریت بر مبنای استاندارد ISO 9001:2015؛ شناسایی نقاط بحرانی در فرآیندها و اجرای اقدامات اصلاحی و پیشگیرانه.
ریسک‌های مرتبط با اهداف استراتژیک، نیازهای ذی‌نفعان و شاخص‌های فرآیندی	ارزیابی و اولویت‌بندی مطابق با چارچوب ISO 31000؛ تحلیل ارتباط ریسک‌ها با اهداف کلان و پیش‌منظم شاخص‌های کلیدی عملکرد.
ریسک‌های ایمنی، بهداشت و زیست‌محیطی (HSE)	شناسایی و کنترل بر اساس الزامات استانداردهای ISO ۱۴۰۰۱ و ISO 45001؛ اجرای ممیزی‌های داخلی و شخص ثالث برای اطمینان از انطباق.
ریسک‌های بحرانی و فرصت‌های کلیدی سازمان	از سال ۱۳۹۸ با همکاری مشاور بیرونی، گردش کار رسمی مدیریت ریسک تدوین شده است؛ ریسک‌ها در سطوح مختلف سازمان شناسایی، ارزیابی و اولویت‌بندی می‌شوند و برنامه‌های اجرایی برای کنترل آن‌ها تعریف می‌گردد.

شنیدن، درک کردن، عمل کردن؛ داستان ما با مشتریان

در فولاد سفیددشت، باور داریم که مشتری، محور پایداری و رشد هر سازمان است. جایگاه او در موفقیت ما به اندازه‌ای مهم است که شناخت نیازها و انتظاراتش، بخشی از نظام تصمیم‌سازی شرکت شده است. برای دستیابی به درک دقیق از بازارهای داخلی و رفتار مشتریان محصولات شرکت، داده‌های مرتبط با بازار و تحولات آن به صورت منظم جمع‌آوری، تحلیل و در قالب گزارش‌های روتین و موردی در اختیار مدیرعامل و مدیران ارشد قرار گرفته است. این اطلاعات، پشتوانه‌ای برای تصمیم‌های کلان سازمان به شمار می‌آید.

در مسیر شناخت نیاز مشتریان، فولاد سفیددشت از تجارب گروه فولاد مبارکه، راهنمای بنیاد EFQM و مشاوره‌های بیرونی بهره گرفته است. نیازها و انتظارات مشتریان از طریق این رویکردها شناسایی، اولویت‌بندی و تحلیل شده‌اند تا مبنایی برای تدوین و بازنگری ارزش پیشنهادی مشتری و اهداف استراتژیک شرکت فراهم شود. بر پایه این فرایند، فولاد سفیددشت می‌تواند با اطمینان اعلام کند

که به‌خوبی از نیازها و انتظارات مشتریان خود آگاه است. در حال حاضر، آهن اسفنجی و اسلب فولادی محصولات اصلی فولاد سفیددشت محسوب می‌شوند. با توجه به شرایط ناترازی انرژی، تولید اسلب موقتاً متوقف شده است و در حال حاضر تولید و عرضه‌ی آهن اسفنجی ادامه دارد. بر اساس سیاست‌های گروه فولاد مبارکه، محصول اسلب در اولویت نخست به شرکت فولاد مبارکه و در اولویت بعدی به سایر شرکت‌های نوردی عرضه می‌شود. همچنین محصول آهن اسفنجی ابتدا به فولاد مبارکه و در صورت عدم نیاز آن شرکت، به سایر شرکت‌های فولادی عرضه خواهد شد.

مشتریان کنونی فولاد سفیددشت شامل شرکت‌های فولادی، تجار و واسطه‌های فروش هستند. بر اساس نیازهای این مشتریان، شرکت ارزش پیشنهادی مشتری خود را در قالب چهار محور اصلی تعریف کرده است:

شرح رویکرد فولاد سفیددشت	محور ارزش پیشنهادی
طراحی سیاست‌های قیمتی رقابتی و انعطاف‌پذیر در پرداخت	قیمت و شرایط پرداخت مناسب
پایش مستمر فرآیند تولید و کنترل کیفیت در تمام مراحل	کیفیت مطلوب محصول
برنامه‌ریزی تولید و لجستیک منطبق بر تعهدات شرکت به مشتری	تحویل به موقع محصولات
توسعه کانال‌های ارتباطی و رسیدگی به درخواست‌ها و شکایات مشتریان	پاسخ‌گویی مؤثر به مشتریان

شنیدن، درک کردن، عمل کردن؛ داستان ما با مشتریان

فرهنگ مشتری محور، مسیر ما به سوی اعتماد

در فولاد سفیددشت، مشتری‌مداری یکی از ارزش‌های بنیادین شرکت و بخشی از هویت سازمانی ما است. ارتباط با مشتری برای ما به معنای ارائه‌ی محصولات و خدمات با کیفیت و در عین حال ایجاد رابطه‌ای پایدار، صادقانه و مبتنی بر اعتماد متقابل است. هدف ما از توسعه‌ی فرهنگ مشتری‌مداری، ایجاد تجربه‌ای متمایز برای مشتریان و تقویت وفاداری آنان است. برای تحقق این هدف، مجموعه‌ای از اقدامات برنامه‌ریزی‌شده و منسجم طراحی و اجرا شده است که مهم‌ترین آن‌ها عبارت‌اند از:

- استقرار استاندارد مدیریت کیفیت ISO 9001:2015 به عنوان چارچوب اصلی نظام مشتری‌مداری و بهبود مستمر.
 - برگزاری دوره‌های آموزشی تخصصی در زمینه‌های: مشتری‌مداری و مدیریت کیفیت، الزامات استانداردهای ISO 9001 و ISO 17025، تربیت ممیزان داخلی، الزامات آزمایشگاه‌های صنعت فولاد، کنترل کیفیت، عدم قطعیت در آزمون‌ها و پارامترهای شیمیایی در آهن اسفنجی
 - تدوین و استقرار گردش کارهای مرتبط با مدیریت مشتری شامل: بازاریابی، فروش و حمل محصول، نظرسنجی از مشتریان، مدیریت ادعای مشتریان، امکان‌سنجی و بررسی سفارش‌ها، پیاده‌سازی نظام پیشنهادها و اجرای پروژه‌های بهبود در حوزه‌ی کیفیت محصولات و فرآیندها، راه‌اندازی نظام‌های نظرسنجی و پاسخ‌گویی به شکایات مشتریان
 - استقرار استاندارد ISO 10002 جهت مدیریت رسیدگی شکایات به مشتری
 - استقرار استاندارد ISO 10004 جهت مدیریت رضایت مشتری
- این اقدامات موجب شده است تا مشتری در مرکز تعاملات سازمان قرار گیرد و دیدگاه او در تصمیم‌سازی‌ها و برنامه‌ریزی‌های کلان مورد توجه قرار گیرد.

شنیدن صدای مشتریان

در فولاد سفیددشت، حفظ مشتریان فعلی و افزایش رضایت آنان یکی از اهداف کلیدی شرکت در مسیر پایداری و رشد سازمانی است. مدیریت ادعای مشتریان، ابزاری مؤثر برای ایجاد رضایت مجدد، شناسایی نقاط قابل بهبود و تقویت شفافیت در تعاملات با مشتریان به شمار می‌آید. در راستای تحقق هدف استراتژیک «پاسخ‌گویی مطلوب به مشتریان» و با هدف تکریم و احترام به حقوق مشتریان، رویکرد مدیریت ادعای مشتریان از سال ۱۳۹۸ و بر اساس گردش کار رسمی مدیریت ادعای مشتریان در فولاد سفیددشت اجرا شده است. بر اساس این نظام، مشتریان می‌توانند در صورت وجود هرگونه شکایت یا ادعا درباره‌ی فرآیند خرید، دریافت محصول یا تعامل با کارکنان مرتبط با قرارداد، موضوع را از طریق سامانه مدیریت ارتباط با مشتریان (CRM) یا سامانه شرکت به مدیریت فروش اعلام کنند. شکایات دریافتی با توجه به شدت، اثر و پیچیدگی طبقه‌بندی و اولویت‌بندی می‌شوند. سپس، هر مورد بر اساس اهمیت و ماهیت موضوع توسط نماینده‌ی رسیدگی به شکایات بررسی و تحلیل می‌شود. در صورت نیاز، موضوع در کمیته‌ی فنی مطرح و تصمیم نهایی اتخاذ می‌شود. پس از بررسی، پاسخ مناسب شامل پذیرش یا رد شکایت به مشتری اعلام می‌شود. در صورت تأیید شکایت، اقدامات اصلاحی لازم برای جلوگیری از تکرار موارد مشابه تعریف و اجرا می‌شود تا اطمینان حاصل گردد که بازخورد مشتری به بهبود واقعی منجر شده است. اثربخشی این نظام از طریق اندازه‌گیری شاخص رضایت مشتریان از فرآیند رسیدگی به ادعاها و شکایات ارزیابی می‌شود. همچنین فولاد سفیددشت با ایجاد کانال‌های ارتباطی فعال و برگزاری جلسات منظم برای بررسی شکایات مشتریان، توانسته است اعتماد و رضایت آنان را حفظ کند و ارتباطی سازنده و پایدار با مشتریان خود برقرار سازد.

شنیدن، درک کردن، عمل کردن؛ داستان ما با مشتریان



فرایند مدیریت رسیدگی به شکایت مشتریان فولاد سفیددشت

ارتباطی که اعتماد می‌سازد

در فولاد سفیددشت، تعامل مؤثر با مشتریان یکی از پایه‌های اصلی حرکت در مسیر پایداری است. این ارتباط، امکان شناخت نیازها و نگرانی‌های مشتریان را فراهم کرده و زمینه‌ی پاسخ‌گویی هدفمند و بهبود مداوم را ایجاد کرده است. تعامل مستمر با مشتریان نه تنها به افزایش رضایت و وفاداری آنان منجر می‌شود، بلکه به شرکت کمک می‌کند تا تأثیر فعالیت‌های خود بر بازار و ذی‌نفعان را بهتر درک کند. ما در فولاد سفیددشت، مشتریان را یکی از ذی‌نفعان کلیدی سازمان می‌دانیم و برای شناسایی، درک و پاسخ‌گویی به نیازها و انتظارات آن‌ها، مجموعه‌ای از نقاط تماس و کانال‌های ارتباطی متنوع را ایجاد کرده‌ایم. مهم‌ترین این کانال‌ها عبارت‌اند از:

- برگزاری جلسات حضوری با مشتریان
 - استفاده از سیستم مدیریت ارتباط با مشتریان (CRM)
 - مکاتبات رسمی از طریق تلفن، فکس و پست الکترونیک
 - نظرسنجی از مشتریان در فواصل زمانی مشخص
 - نظام دریافت و بررسی ادعاها و شکایات
 - حضور در نمایشگاه‌ها و همایش‌های تخصصی صنعت فولاد
- اثر بخشی این رویکردها از طریق شاخص‌های مرتبط در نتایج نظرسنجی‌های مشتریان پایش و ارزیابی می‌شود. نتایج ارزیابی‌ها نشان داده است که در نتیجه‌ی تقویت فرهنگ مشتری‌مداری و استقرار نظام مدیریت ارتباط با مشتریان، سطح رضایت مشتریان از کیفیت روابط و تعاملات سازمانی در سال‌های اخیر در وضعیت مطلوبی قرار داشته است.

شنیدن، درک کردن، عمل کردن؛ داستان ما با مشتریان

فروش به سایر مشتریان

- سوابق بارگیری و حمل محصولات به مشتریان
- سوابق نظرسنجی از مشتریان و تحلیل بازخوردها
- سوابق مکاتبات و صورت جلسات مرتبط با درخواستها و شکایات مشتریان
- سوابق بازدیدها و جلسات فنی و تجاری با مشتریان
- سوابق تراکنشهای مالی مشتریان

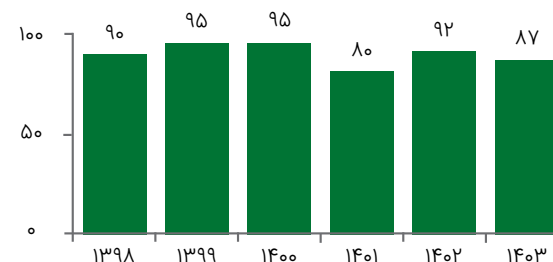
این نظام ثبت و نگهداری، پایه‌ای برای تصمیم‌گیری‌های دقیق‌تر، بهبود تجربه مشتری و افزایش شفافیت ارتباطات در فولاد سفیددشت فراهم کرده است.

از آزمایش تا اطمینان؛ راهی به سوی محصول برتر

در فولاد سفیددشت، کیفیت به عنوان یکی از اصول بنیادین سازمان تعریف شده است و نقش محوری در ایجاد اعتماد میان ما و مشتریان دارد. دستیابی به کیفیت مطلوب، مسیر رضایت مشتری و پایه‌ای برای همکاری‌های پایدار را فراهم کرده است. برای تحقق هدف استراتژیک «ارائه محصولات با کیفیت مطلوب»، نظامی جامع برای کنترل، پایش و بهبود کیفیت طراحی و اجرا شده است. این نظام تمام مراحل از ورود مواد اولیه تا تحویل نهایی محصول را دربر می‌گیرد و اطمینان می‌دهد که هر محصول تولیدی با استانداردهای جهانی و الزامات مشتریان هم‌راستا باشد.

در این چارچوب، مجموعه‌ای از اقدامات کلیدی در فولاد سفیددشت اجرا شده است:

- کنترل کیفیت مواد اولیه و محصول نهایی بر اساس دستورالعمل‌های فنی و الزامات مشتریان
- پایش فرآیندهای تولید و تحلیل داده‌های عملیاتی با بهره‌گیری از روش‌های آماری
- انجام آزمون‌های کیفی دقیق برای بررسی خواص مکانیکی و شیمیایی محصولات
- بازرسی‌های ادواری از انبارها برای اطمینان از شرایط بهینه نگهداری محصولات



رضایت مشتریان فولاد سفیددشت از روابط و ارتباطات (درصد)

ثبت تعاملات، ساختن آینده‌ای پایدار با مشتریان

در فولاد سفیددشت، گردآوری و نگهداری امن اطلاعات مشتریان یکی از ارکان مهم مدیریت ارتباط با مشتریان است. این اقدام به ما کمک کرده است تا رفتارها، ترجیحات و نیازهای مشتریان را بهتر درک کنیم و با تحلیل داده‌ها، ارتباطی هدفمند و شخصی‌سازی شده با آن‌ها برقرار کنیم. مدیریت مؤثر اطلاعات مشتریان علاوه بر افزایش وفاداری و رضایت مشتریان، زمینه‌ی طراحی محصولات و خدمات منطبق با نیازهای واقعی بازار را فراهم کرده است. در فولاد سفیددشت، تقریباً تمامی تعاملات و ارتباطات با مشتریان از طریق مدیریت فروش و بازاریابی انجام می‌شود. تمامی سوابق تعاملات و تراکنش‌ها با رویکردی نظام‌مند و در برخی موارد از طریق سیستم‌های مکانیزه گردآوری، نگهداری و مدیریت شده‌اند. این داده‌ها با رعایت اصول اخلاقی، محرمانگی اطلاعات و الزامات امنیتی نگهداری می‌شوند تا از حریم خصوصی مشتریان به صورت کامل محافظت شود. مهم‌ترین سوابق اطلاعاتی مشتریان که در فولاد سفیددشت نگهداری می‌شود عبارت‌اند از:

- سوابق قراردادهای فروش منعقدشده با فولاد مبارکه و پیش فاکتورهای

شنیدن، درک کردن، عمل کردن؛ داستان ما با مشتریان

محصولات فولاد سفیددشت، به‌ویژه آهن اسفنجی با ترکیبات شیمیایی متنوع، بر اساس همین رویکرد تولید می‌شوند. مشخصات فنی و کیفی هر نوع محصول پس از تأیید دفتر فنی در اختیار واحد بازاریابی و فروش قرار می‌گیرد تا اطلاعات دقیق و به‌روز به مشتریان ارائه شود. همچنین برای اطمینان از اثربخشی این اقدامات، نظرسنجی‌های منظم و جلسات مشترک با مشتریان برگزار می‌شود. بازخوردهای دریافتی از این جلسات، به‌عنوان منبعی برای یادگیری و تصمیم‌سازی در بهبود آینده‌ی محصولات به کار گرفته می‌شود. این چرخه‌ی ارتباطی میان مشتری و تولید، به فولاد سفیددشت کمک کرده است تا هر محصول را به بازتابی از درک نیاز، تعهد به کیفیت و یادگیری مستمر تبدیل کند.



تمامی این فعالیت‌ها بر مبنای الزامات سیستم مدیریت کیفیت ISO 9001:2015 انجام می‌شود و هدف آن، تضمین انطباق با استانداردها و بهبود مداوم فرآیندها است. به‌منظور افزایش دقت و قابلیت اعتماد در نتایج آزمون‌ها، فولاد سفیددشت استاندارد الزامات عمومی برای شایستگی آزمایشگاه‌های آزمون (ISO/IEC 17025:2017) را استقرار داده است. اجرای این استاندارد باعث شده است آزمایشگاه‌های شرکت نتایج معتبر، قابل‌اتکا و هماهنگ با معیارهای بین‌المللی ارائه دهند. رویکرد فولاد سفیددشت به کیفیت، بر ترکیب دانش فنی، انضباط فرآیندی و تعهد سازمانی استوار است. این رویکرد موجب شده است هر محصول، بازتابی از دقت، اعتماد و پایبندی به استانداردهای جهانی باشد.

کیفیتی که با درخواست مشتری شکل می‌گیرد

در فولاد سفیددشت، باور داریم هر محصول جدید از دل گفت‌وگو با مشتریان شکل می‌گیرد. درک دقیق نیازها و ترجیحات آنان، نقطه‌ی آغاز فرآیند توسعه و بهبود محصولات ما است. هدف از این رویکرد، خلق محصولی است که هم با الزامات فنی و زیست‌محیطی سازگار باشد و هم ارزش واقعی برای مشتری ایجاد کند. ما نظامی طراحی کرده‌ایم که صدای مشتری را به‌صورت مستقیم وارد فرآیند تولید می‌کند. درخواست‌ها و پیشنهادهای دریافتی از طریق واحد بازاریابی و فروش گردآوری می‌شود و در کمیته‌ی کیفیت با حضور نمایندگان بخش‌های بازرگانی، عملیات و کنترل کیفیت بررسی می‌گردد. تصمیم‌های این کمیته مسیر اصلاح، بهینه‌سازی یا توسعه‌ی محصولات را تعیین می‌کند.

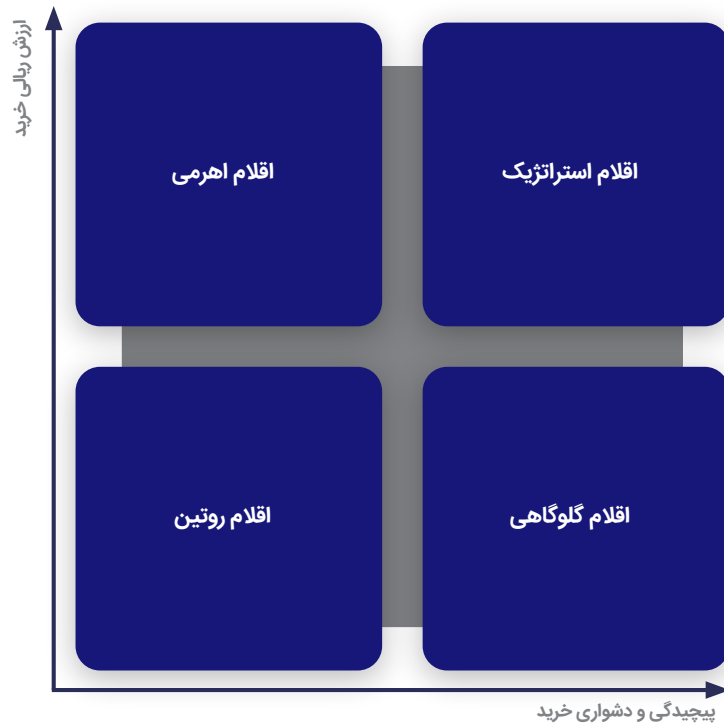
در سال‌های اخیر، فولاد سفیددشت برای پاسخ‌گویی به نیازهای متنوع مشتریان، چند اقدام اساسی انجام داده است:

- تنوع در درصد کربن محصولات به‌منظور تأمین نیازهای فنی گوناگون مشتریان
- تکمیل واحد سولفورزدایی برای تولید محصول با درصد گوگرد پایین‌تر و سازگار با الزامات زیست‌محیطی
- راه‌اندازی واحد انباشت و برداشت مواد اولیه به‌منظور دستیابی به ترکیب بهینه‌ی شارژ کوره و افزایش پایداری کیفیت آهن اسفنجی

همکاری سبز؛ مسیر مشترک ما با تأمین‌کنندگان

در فولاد سفیددشت، زنجیره‌ی تأمین به‌عنوان بخشی حیاتی از نظام پایداری شرکت شناخته می‌شود. این زنجیره تنها مسیر تأمین کالا و خدمات نیست، بلکه بستر شکل‌گیری همکاری، اعتماد و ارزش مشترک میان ما و همکاران تجاری است. ما باور داریم که هر تصمیم در زنجیره‌ی تأمین، بر اقتصاد، محیط‌زیست و جامعه اثر می‌گذارد. به همین دلیل، در طراحی و مدیریت این زنجیره، اصول کارایی، شفافیت و مسئولیت‌پذیری زیست‌محیطی در اولویت قرار گرفته‌اند. هدف ما این است که در کنار تحقق منافع اقتصادی، در حفظ منابع طبیعی و بهبود کیفیت زندگی نسل‌های آینده نیز سهم داشته باشیم. در راستای این نگاه، فولاد سفیددشت هدف استراتژیک «تأمین پایدار، با کیفیت و اقتصادی اقلام استراتژیک و خدمات» را تدوین کرده است؛ هدفی که هر سال بر اساس شرایط بازار، فناوری و سیاست‌های گروه فولاد مبارکه بازنگری می‌شود. برای دستیابی به این هدف، فرآیندهای حوزه‌ی تأمین شناسایی، طراحی و مستندسازی شده‌اند. عملکرد این فرآیندها از طریق شاخص‌های اختصاصی که در شناسنامه‌ی هر فرآیند تعریف شده‌اند، پایش و ارزیابی می‌شود تا اثربخشی و انطباق با اصول پایداری مورد اطمینان قرار گیرد.

تأمین‌کنندگان فولاد سفیددشت بر اساس نوع همکاری و ماهیت فعالیت به چهار گروه اصلی تقسیم شده‌اند: مواد اولیه و انرژی، اقلام مصرفی، تجهیزات و قطعات یدکی، خدمات. در گام بعد، هر گروه تأمین‌کننده با دو معیار پیچیدگی خرید و ارزش ربالی خرید تحلیل می‌شود. این تحلیل، آن‌ها را در چهار دسته‌ی متمایز قرار می‌دهد: تأمین‌کنندگان استراتژیک، تأمین‌کنندگان اهرمی، تأمین‌کنندگان گلوگاهی، تأمین‌کنندگان روتین. برای هر دسته، خط‌مشی‌ها و روش‌های تعامل اختصاصی تعریف شده است تا نوع ارتباط، ارزیابی عملکرد و نحوه‌ی توسعه‌ی همکاری با آن‌ها مشخص باشد. این رویکرد، ما را قادر ساخته است تا ضمن تضمین کیفیت و پایداری تأمین، روابطی پایدار و مبتنی بر یادگیری متقابل با تأمین‌کنندگان برقرار کنیم. زنجیره‌ی تأمین فولاد سفیددشت امروز به شبکه‌ای از همکاری‌های مسئولانه تبدیل شده است؛ شبکه‌ای که ارزش اقتصادی ایجاد می‌کند، از محیط‌زیست محافظت می‌نماید و در مسیر توسعه پایدار گام برمی‌دارد.



بخش‌بندی تأمین‌کنندگان فولاد سفیددشت

همکاری سبز؛ مسیر مشترک ما با تأمین‌کنندگان

اسفنجی در سال به صورت پیوسته فعالیت می‌کند و بر همین اساس، گندله‌ی سنگ‌آهن اصلی‌ترین ماده‌ی اولیه‌ی مصرفی فولاد سفیددشت به شمار می‌آید.

در حوزه تأمین مواد اولیه، با توجه به اینکه واحد فولادسازی هنوز به طور کامل وارد فرآیند تولید پیوسته نشده است، بخش عمده‌ی فعالیت تولیدی شرکت بر واحد احیای مستقیم متمرکز است. این واحد با ظرفیت تولید ۸۰۰ هزار تن آهن

۱۴۰۳	۱۴۰۲	۱۴۰۱	۱۴۰۰	۱۳۹۹	۱۳۹۸	واحد	تناژ ورودی گندله
۷۷۰	۱۰۳۰	۹۷۸	۱۳۹۰	۱۲۳۵	۱۰۶۵	هزار تن	

میزان گندله خریداری شده شرکت فولاد سفیددشت

۱۴۰۳	۱۴۰۲	۱۴۰۱	۱۴۰۰	۱۳۹۹	۱۳۹۸	سال
۲۶۸۴	۲۳۴۲	۱۳۷۰	۱۲۳۷	۱۰۷۳	۹۵۳	تعداد
۱۸۹	۱۳۰	۸۸	۸۲	۷۰	۶۰	تعداد
۱۲۷۵	۸۳۴	۵۹۷	۵۱۵	۴۰۵	۳۴۵	تعداد
۱۳۰	۸۸	۵۳	۴۹	۴۰	۳۳	تعداد
۱۹۶	۱۶۳					تعداد

اطلاعات تأمین‌کنندگان شرکت فولاد سفیددشت

تعداد تأمین‌کنندگان شناسایی شده

تعداد تأمین‌کنندگان شناسایی شده استانی

تعداد تأمین‌کنندگان شناسایی شده فعال

تعداد تأمین‌کنندگان شناسایی شده فعال استانی

دانش بنیان

همکاری سبز؛ مسیر مشترک ما با تأمین‌کنندگان

مدیریت حرفه‌ای روابط تجاری و تأمین‌کنندگان

در فولاد سفیددشت، شفافیت، اخلاق حرفه‌ای و عدالت در فرصت‌ها اصول اصلی مدیریت همکاران تجاری و تأمین‌کنندگان را تشکیل می‌دهد. ما بر این باوریم که انتخاب تأمین‌کنندگان باید بر پایه‌ی فرصت برابر و ارزیابی منصفانه انجام شود تا زنجیره‌ای قابل اعتماد و کارآمد شکل گیرد. برای تحقق این رویکرد، فرآیند خرید در فولاد سفیددشت بر مبنای استعلام و مناقصه الکترونیکی انجام می‌شود تا تمامی تأمین‌کنندگان در شرایط برابر امکان همکاری داشته باشند. در مرحله‌ی شناسایی و انتخاب، اطلاعات تأمین‌کنندگان از طریق سامانه ارتباط با تأمین‌کنندگان (SRM) جمع‌آوری و ثبت می‌شود. شناسایی تأمین‌کنندگان بر اساس اطلاعات خوداظهاری، مستندات بارگذاری‌شده و بازدیدهای حضوری یا مجازی انجام می‌شود. نتایج این ارزیابی‌ها در بانک اطلاعاتی همکاران تجاری و تأمین‌کنندگان ذخیره شده و در زمان‌های مورد نیاز، مبنای تصمیم‌گیری برای انتخاب، استعلام، مذاکره و عقد قرارداد یا خرید قرار می‌گیرد. برای پایش عملکرد تأمین‌کنندگان، ارزیابی دوره‌ای به صورت سه‌ماهه انجام می‌شود. در این ارزیابی، پارامترهای مشخصی امتیازدهی شده و نتایج آن به عنوان شاخصی برای سنجش کیفیت همکاری و تصمیم‌گیری‌های آتی استفاده می‌شود. علاوه بر ارزیابی‌های دوره‌ای، توانمندی‌ها و شایستگی‌های تأمین‌کنندگان کلیدی نیز بر اساس مدل پنج نیروی رقابتی پورتر مورد بررسی قرار می‌گیرد. در این مدل، عوامل مرتبط با قدرت چانه‌زنی تأمین‌کنندگان تحلیل می‌شود و نتایج به دست آمده در تصمیم‌گیری‌های استراتژیک، تدوین و بازنگری اهداف کلان شرکت مورد استفاده قرار می‌گیرد. رویکرد ما در مدیریت همکاران تجاری، ایجاد تعامل شفاف، اعتماد متقابل و توسعه‌ی همکاری‌های پایدار است؛ رویکردی که نه تنها به بهبود عملکرد زنجیره‌ی تأمین کمک کرده، بلکه جایگاه فولاد سفیددشت را به عنوان یک خریدار مسئول و حرفه‌ای تثبیت کرده است.

در فولاد سفیددشت، انتخاب تأمین‌کنندگان، انتخاب ارزش‌هاست.



همکاری سبز؛ مسیر مشترک ما با تأمین‌کنندگان

دسته‌بندی معیارها

ساختار سازمانی، ویژگی‌های کسب‌وکار، مدیریت کار و مدیریت زمان

توان مالی

معیارها

- تناسب چارت سازمانی با زمینه فعالیت
- تناسب تعداد پرسنل با زمینه فعالیت
- تناسب مکان‌های در اختیار با زمینه فعالیت
- وضعیت مالکیت مکان‌های در اختیار
- رعایت جنبه‌های زیست‌محیطی
- رعایت موارد ایمنی
- گواهینامه سیستم‌های مدیریت
- سوابق کاری و مدارک تحصیلی و آموزش پرسنل
- سابقه اجرایی
- گواهی حسن انجام کار/ تشویق‌نامه
- گواهی نمایندگی/ عاملیت فروش
- کارت بازرگانی
- دانش فنی در زمینه فعالیت
- سیستم پیگیری سفارشات

- لیست بیمه پرداختی
- مالیات بر عملکرد پرداختی
- درآمد ناخالص سالیانه
- اعتبار منابع تأمین

چارچوب ارزیابی و پذیرش تأمین‌کنندگان جدید

همکاری سبز؛ مسیر مشترک ما با تأمین‌کنندگان

پارامتر ارزیابی	هدف ارزیابی
کیفیت کالای تحویل‌شده	سنجش انطباق محصولات با استانداردهای فنی و الزامات کیفی شرکت
خوش‌قولی تأمین‌کنندگان	ارزیابی میزان پایبندی به زمان‌بندی تحویل و دقت در اجرای تعهدات
پاسخ‌گویی به استعلامات	بررسی سرعت و کیفیت تعامل تأمین‌کننده در پاسخ به درخواست‌ها و مکاتبات
در دسترس بودن تأمین‌کنندگان	ارزیابی میزان همکاری، پیگیری و حضور مؤثر در مراحل مختلف فرآیند خرید
رعایت الزامات زیست‌محیطی و ایمنی	اطمینان از پایبندی تأمین‌کننده به اصول ایمنی، بهداشت و ملاحظات زیست‌محیطی

چارچوب ارزیابی و پذیرش تأمین‌کنندگان فعلی



همکاری سبز؛ مسیر مشترک ما با تأمین‌کنندگان

همکاری سبز؛ انتخابی بر پایه‌ی تعهد به پایداری

در فولاد سفیددشت، رویکرد انتخاب و ارزیابی تأمین‌کنندگان بر پایه‌ی اصول پایداری، مسئولیت‌پذیری و انطباق با الزامات زیست‌محیطی و ایمنی شکل گرفته است. ما باور داریم که همکاری با تأمین‌کنندگانی که به این ارزش‌ها پایبندند، نه تنها کیفیت محصولات و خدمات را ارتقا می‌دهد، بلکه مسیر حرکت شرکت به سوی آینده‌ای ایمن‌تر و سبزتر را هموار می‌سازد. در فرآیند ورود تأمین‌کنندگان جدید به وندورلیست شرکت، تنها شرکت‌هایی امتیاز دریافت می‌کنند که دارای گواهی‌نامه‌های معتبر سیستم‌های مدیریت زیست‌محیطی و ایمنی باشند. این رویکرد، یکی از گام‌های کلیدی ما برای اطمینان از مسئولیت‌پذیری زیست‌محیطی در کل زنجیره‌ی تأمین است. در پروژه‌های توسعه، پیمانکاران ملزم به ارائه HSE Plan پیش از آغاز فعالیت هستند. عملکرد آنان نیز در طول اجرای پروژه به صورت مستمر پایش می‌شود تا الزامات مرتبط با بهداشت حرفه‌ای، ایمنی کار و حفاظت محیط‌زیست رعایت گردد. در خصوص خرید اقلام شیمیایی، تأمین‌کنندگان باید برگه‌ی اطلاعات ایمنی مواد (MSDS) را ارائه دهند تا ویژگی‌ها، خطرات احتمالی و الزامات ایمنی در حمل‌ونقل و نگهداری مشخص باشد. از دیگر معیارهای زیست‌محیطی مورد توجه در ارزیابی تأمین‌کنندگان و پیمانکاران می‌توان به داشتن گواهی‌نامه ISO 14001، انتخاب بسته‌بندی ایمن و قابل بازیافت و ارائه مشخصات فنی مواد شیمیایی در زمان بارگیری اشاره کرد. این مجموعه اقدامات، اطمینان می‌دهد که تمامی اعضای زنجیره‌ی تأمین فولاد سفیددشت، در حفظ محیط‌زیست، ارتقای ایمنی و رعایت اصول اخلاقی با ما هم‌جهت هستند.

برنامه‌های ارتقا و توانمندسازی تأمین‌کنندگان

پایداری، در فولاد سفیددشت، تنها در خطوط تولید یا فرآیندهای زیست‌محیطی معنا نمی‌یابد؛ بخش مهمی از آن در رابطه‌ی ما با تأمین‌کنندگان و همکاران تجاری شکل می‌گیرد. این رابطه، نه صرفاً خرید و فروش، بلکه شبکه‌ای از یادگیری، انتقال تجربه و رشد متقابل است. ما باور داریم که هر اندازه تأمین‌کنندگان ما

توانمندتر باشند، زنجیره‌ی ارزش فولاد سفیددشت نیز پایدارتر خواهد بود. از همین رو، توانمندسازی شرکای تجاری را به عنوان یکی از راهبردهای کلیدی خود دنبال می‌کنیم؛ راهبردی که بر سه ستون استوار است: توسعه دانش، تقویت تخصص و حمایت از منابع آنان.

در این چارچوب، برنامه‌های آموزشی ویژه برای پیمانکاران، به‌ویژه در حوزه‌ی ایمنی، بهداشت و محیط‌زیست (HSE) برگزار می‌شود تا رویکرد ایمن و پایدار در تمامی مراحل اجرا نهادینه شود. هم‌زمان، ما پروژه‌های بومی‌سازی تجهیزات و قطعات را با همکاری شرکت‌های داخلی و منطقه‌ای پیش می‌بریم؛ تجربه‌ای که ضمن کاهش وابستگی خارجی، زمینه‌ی انتقال دانش فنی، نوآوری مشترک و ایجاد ظرفیت‌های تولید محلی را فراهم کرده است. جلسات فنی، بازدیدهای تخصصی، تبادل نقشه‌ها و نمونه‌ها از جمله اقداماتی است که این همکاری‌ها را به سطحی عملی و مؤثر رسانده است. در کنار جنبه‌های فنی و دانشی، فولاد سفیددشت برای تسهیل فعالیت شرکای خود از حمایت‌های مالی هدفمند بهره می‌برد؛ اقداماتی چون پرداخت پیش‌پرداخت، تمدید مهلت ساخت، یا تخصیص مستقیم سفارش به سازندگان بومی در چارچوب قوانین ترک تشریفات. این حمایت‌ها، به‌ویژه برای شرکت‌های کوچک‌تر، فرصتی فراهم می‌کند تا در مسیر رشد و رقابت قرار گیرند. رویکرد فولاد سفیددشت در توانمندسازی تأمین‌کنندگان بر پایه‌ی تعامل مداوم شکل گرفته است. ارتباط‌های مستقیم از طریق تلفن، ایمیل، بازدیدهای دوره‌ای و حضور در نمایشگاه‌ها و همایش‌های تخصصی، بستر گفت‌وگویی سازنده میان شرکت و همکاران تجاری را فراهم می‌سازد. همچنین اخیراً با راه اندازی مازول دریافت اطلاعات فنی استعلامات امکان دریافت پیشنهاد های جایگزینی کالا و بایگانی کالا امکان پذیر شده است و سیستم فرایند خرید نیز بومی سازی شده است. هدف نهایی ما، ایجاد زنجیره‌ای از شرکای حرفه‌ای است که نه تنها در تأمین نیازهای امروز سازمان نقش دارند، بلکه در ساختن فردای پایدار صنعت فولاد ایران نیز سهیم‌اند.

توسعه بومی‌سازی؛ راهبردی برای پایداری صنعتی

در فولاد سفیددشت، توسعه‌ی بومی‌سازی یک راهکار فنی برای تأمین قطعات و بخشی از مسئولیت ملی ما در مسیر پایداری صنعتی و اقتصادی است. ما با تعریف هدف استراتژیک «توسعه‌ی بومی‌سازی قطعات و تجهیزات» تلاش کرده‌ایم تا از ظرفیت سازندگان داخلی بهره ببریم و مسیر خودکفایی و نوآوری را تقویت کنیم. این رویکرد افزون بر کاهش ریسک‌های ناشی از تأخیر در تأمین قطعات و تجهیزات، منجر به کاهش هزینه‌ها، صرفه‌جویی ارزی، ایجاد اشتغال محلی و تقویت زنجیره‌ی تأمین داخلی شده است. بومی‌سازی در فولاد سفیددشت با شناسایی اقلام دارای قابلیت ساخت داخل آغاز می‌شود و سپس با حمایت‌های فنی، مالی و اجرایی از تأمین‌کنندگان داخلی ادامه می‌یابد تا ظرفیت‌های تولید در کشور به‌صورت پایدار گسترش یابد. از مهم‌ترین نمونه‌های بومی‌سازی در شرکت

می‌توان به موارد ذیل اشاره کرد:

طراحی و ساخت خشک کن تبریدی گاز سیل، یونیت هوای فشرده غبارگیر، ترانسفرکار دوم LF، سگمنت‌های ماشین ریخته گری مداوم، قالب ماشین ریخته گری مداوم، غلطک‌های مونتاژ شده ماشین ریخته گری، صفحات مسی قالب، WIRE FEEDING MACHINE، OSCILLATOR SERVO CYLINDER عملکرد و اثربخشی برنامه توسعه بومی سازی از طریق دو شاخص اصلی پایش می‌شود:

- تعداد اقلام بومی‌سازی شده
- میزان صرفه‌جویی ارزی حاصل از بومی‌سازی قطعات و تجهیزات

واحد	۱۳۹۸	۱۳۹۹	۱۴۰۰	۱۴۰۱	۱۴۰۲	۱۴۰۳
تعداد	۱۸	۳۰	۴۵	۶۵	۱۳۶	۶۱۳
تعداد تجمعی اقلام بومی‌سازی شده						
صرفه‌جویی تجمعی ارزی ناشی از بومی‌سازی	۳۰۰۴	۴۷۵۶	۵۵۱۷	۱۳۰۰۰	۱۶۸۹۷	۲۳۹۲۵
هزار یورو						

صرفه‌جویی ریالی ناشی از بومی‌سازی قطعات و تجهیزات در فولاد سفیددشت

برای بهبود مستمر این فرآیند، مجموعه‌ای از اقدامات ساختاری نیز طراحی و اجرا شده است:

- ایجاد و به‌روزرسانی بانک اطلاعاتی اقلام و سازندگان بومی‌ساز با بهره‌گیری از تجربیات شرکت‌های بزرگ فولادی و انجمن تولیدکنندگان فولاد
- یکپارچه‌سازی نیازهای بومی‌سازی در سطح گروه فولاد مبارکه و شرکت ملی فولاد ایران از طریق تشکیل جلسات سیاست‌گذاری
- اولویت‌بندی قطعات و تجهیزات استراتژیک با پتانسیل بالای بومی‌سازی

مدیریت دانش و نوآوری در مسیر توسعه مسئولانه

مدیریت نوآوری با رویکرد مشارکت کارکنان

در فولاد سفیددشت، نوآوری جریانی سازمانی است که در تمام سطوح کاری جاری است. شرکت برای تقویت این جریان، با استقرار نظام‌های مشارکتی مبتنی بر مدیریت نوآوری، بستری رسمی برای پرورش ایده‌ها و خلاقیت کارکنان ایجاد کرده است. این نظام‌ها با بهینه‌کاوی از تجربیات شرکت فولاد مبارکه، استفاده از مشاوران متخصص در حوزه نوآوری سازمانی و برگزاری دوره‌های آموزشی گسترده طراحی و اجرا شده‌اند.

در این چارچوب، ایده‌ها و پیشنهادهای کارکنان بر اساس رویه‌های نظام‌مند دریافت، ارزیابی و اجرا می‌شوند. فرآیند دریافت و ارزیابی ایده‌ها به‌گونه‌ای طراحی شده است که خلاقیت کارکنان را از مرحله‌ای ایده‌پردازی تا اجرا هدایت کند و از طرح‌های پذیرفته و عملیاتی‌شده نیز به‌صورت هدفمند قدردانی می‌شود. یکی از مصادیق برجسته‌ی این رویکرد، نظام پیشنهادهای است که از سال ۱۳۹۶ با الهام از تجربه‌ی فولاد مبارکه در فولاد سفیددشت طراحی و استقرار یافته است. دامنه‌ی این نظام تمام کارکنان شرکت و نیروهای پیمانکار بهره‌بردار را دربر می‌گیرد و پیشنهادهای ویژه (یعنی طرح‌هایی که صرفه‌جویی سالانه‌ی آن‌ها از یک حد معین فراتر رود) به‌صورت خاص مورد تقدیر قرار می‌گیرند. در کنار این اقدامات، فولاد سفیددشت گام بعدی خود را در مسیر تکامل ساختار نوآوری سازمانی برداشته است. در حال حاضر، طراحی و استقرار نظام مدیریت نوآوری بر اساس استاندارد بین‌المللی ISO 56000:2019 در دستور کار قرار دارد؛ اقدامی که می‌تواند ارتباط میان خلاقیت فردی، دانش سازمانی و توسعه فناوریانه را در سطحی نظام‌مند برقرار کند.

تحقیق، توسعه و نوآوری در فولاد سفیددشت به‌عنوان یکی از ارکان اصلی حکمرانی فناوریانه در نظر گرفته می‌شود؛ سازوکاری که امکان پاسخ‌گویی هوشمند به چالش‌های زیست‌محیطی، اجتماعی و رقابتی را فراهم می‌کند. سرمایه‌گذاری در این حوزه‌ها نه یک انتخاب اختیاری، بلکه بخشی از مسیر تحول سازمانی است که به افزایش بهره‌وری، پایداری فرآیندها و خلق ارزش اقتصادی و اجتماعی منجر می‌شود. در همین چارچوب، فولاد سفیددشت هدف استراتژیک «مدیریت اثربخش تکنولوژی و نوآوری» را به‌عنوان ستون اصلی توسعه خود تعریف کرده است. بر مبنای این هدف، دو فرآیند کلیدی «مدیریت تکنولوژی» و «مدیریت نوآوری» طراحی شده و در حال استقرار نظام‌مند در سازمان هستند. این دو فرآیند با هدف یکپارچه‌سازی جریان دانش، ارتقای بلوغ فناوریانه و ایجاد زیرساختی برای مدیریت چرخه‌ی نوآوری در حال پیاده‌سازی‌اند. در قالب فرآیند مدیریت نوآوری، فرصت‌های نوآوریانه در حوزه‌های عملیاتی، فنی و زیست‌محیطی شناسایی می‌شوند و پس از ارزیابی اثربخشی، زمینه انعقاد قراردادهای همکاری با مراکز پژوهشی، دانشگاهی و شرکت‌های دانش‌بنیان فراهم می‌شود. هم‌زمان، نظام‌های مشارکتی سازمانی نیز به‌عنوان یکی از ابزارهای حاکمیتی نوآوری فعال هستند. این نظام‌ها امکان تبدیل تجربه و خلاقیت کارکنان به ایده‌های قابل اجرا را فراهم می‌کنند و ارتباط میان سطوح عملیاتی و استراتژیک سازمان را در حوزه نوآوری تقویت می‌کنند.

مدیریت دانش و نوآوری در مسیر توسعه مسئولانه

از همکاری تا یادگیری؛ ساختن دانشی مشترک

شرکت ما باور دارد که هم‌افزایی میان ذی‌نفعان، تبادل نظام‌مند دانش و ایجاد ساختارهای یادگیری جمعی، زمینه‌ساز ارتقای کارایی، کاهش هزینه‌ها و تقویت نوآوری در مقیاس سازمانی است. مدیریت اثربخش این شبکه‌ها، به تقویت ارتباطات بین ذی‌نفعان داخلی و بیرونی کمک می‌کند و فرصت‌هایی تازه برای نوآوری، توسعه فناوری و تحقق مسئولیت اجتماعی شرکت فراهم می‌سازد. از همین‌رو، فولاد سفیددشت با هدف ایجاد بسترهای یادگیری متقابل و انتقال دانش میان صنعت، دانشگاه و نهادهای تخصصی، مجموعه‌ای از شبکه‌های همکاری را توسعه داده است.

برخی از مهم‌ترین شبکه‌های فعال در این حوزه عبارت‌اند از:

- تشکیل کارگروه‌های تخصصی با شرکت‌های تابعه‌ی ایمیدرو (طرح‌های هفت‌گانه‌ی استانی)
- همکاری ساختاریافته با شرکت‌های گروه فولاد مبارکه
- ایجاد ارتباط منسجم میان صنعت و دانشگاه از طریق تعریف پروژه‌های مشترک و تبادل تجربیات
- حضور در نمایشگاه‌های کار استان چهارمحال و بختیاری و دانشگاه شهرکرد و برگزاری شبه‌مصاحبه‌های شغلی با دانشجویان
- همکاری با پارک علم و فناوری استان چهارمحال و بختیاری
- عضویت در کارگروه بومی فولاد مبارکه و گروه سفیران تعالی گروه فولاد مبارکه

این شبکه‌های همکاری و یادگیری، نتایج ارزشمندی به همراه داشته‌اند که از جمله می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

- بررسی چالش‌های آب در واحدهای فولادی از طریق کارگروه‌های تخصصی

- انتقال دانش فنی بین شرکت‌های گروه فولاد مبارکه برای بهبود کمی و کیفی تولید آهن اسفنجی
- تعامل با دانشگاه شهرکرد جهت رفع نیازهای پژوهشی
- اجرای چند پروژه با شرکت‌های دانش‌بنیان مستقر در پارک علم و فناوری استان نظیر کالیبراسیون تجهیزات

دانشگاه و صنعت؛ مسیر مشترک یادگیری و نوآوری

در فولاد سفیددشت، ارتباط میان صنعت و دانشگاه به‌عنوان یکی از ارکان اصلی توسعه‌ی پایدار تلقی می‌شود. این همکاری، بستر انتقال دانش، تبادل تجربه و شکل‌گیری نوآوری‌های کاربردی را فراهم می‌سازد و به سازمان امکان می‌دهد تا از ظرفیت علمی کشور در حل مسائل صنعتی و زیست‌محیطی بهره‌مند شود. دانشگاه‌ها به‌واسطه‌ی برخورداری از دانش روز، نیروی انسانی متخصص و زیرساخت‌های پژوهشی، نقش تعیین‌کننده‌ای در توسعه‌ی راه‌حل‌های فناورانه دارند. تعامل نظام‌مند میان این دو نهاد، موجب هم‌افزایی در تولید دانش، تسریع در فرآیند بومی‌سازی فناوری، بهبود بهره‌وری منابع و شکل‌گیری محصولات پایدار می‌شود. در همین راستا، فولاد سفیددشت همکاری‌های علمی و پژوهشی گسترده‌ای با دانشگاه شهرکرد و پارک علم و فناوری این شهر برقرار کرده است. این همکاری‌ها در قالب تفاهم‌نامه‌های تحقیقاتی، پروژه‌های مشترک و تعاملات تخصصی اجرا می‌شوند و زمینه پیوند واقعی میان پژوهش‌های دانشگاهی و نیازهای صنعتی را فراهم می‌سازند. همچنین، تفاهم‌نامه‌های منعقد شده با دانشگاه شهرکرد و تفاهم‌نامه‌های در دست انعقاد با دانشگاه آزاد اسلامی شهرکرد و دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد از نمونه‌های برجسته این تعامل سازنده‌اند که مسیر گسترش همکاری صنعت و دانشگاه را در منطقه هموار می‌کنند.

مدیریت دانش و نوآوری در مسیر توسعه مسئولانه

شتاب‌دهی به توسعه پایدار از مسیر دانش بنیان در فولاد سفیددشت، همکاری با شرکت‌های دانش‌بنیان به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های کلیدی تحقق نوآوری پایدار و ارتقای توان فناورانه در نظر گرفته می‌شود. این همکاری‌ها به شرکت امکان می‌دهد تا از ظرفیت ایده‌های نو، فناوری‌های پیشرفته و تجربه‌ی شرکت‌های نوآور برای حل چالش‌های پیچیده‌ی صنعتی بهره‌مند شود. شرکت‌های دانش‌بنیان با تمرکز بر فناوری‌های نوین، توسعه‌ی محصولات بومی و راه‌حل‌های زیست‌محیطی خلاقانه، نقش مؤثری در مسیر دستیابی به اهداف پایداری ایفا می‌کنند. از طریق این تعاملات، فولاد سفیددشت می‌تواند ضمن بهینه‌سازی فرایندها و افزایش کارایی انرژی و مواد، محصولات خود را به‌سوی استانداردهای بالاتر زیست‌محیطی و اقتصادی سوق دهد. این همکاری‌ها همچنین زمینه‌ساز شکل‌گیری اکوسیستم نوآوری صنعتی در سطح منطقه‌ای هستند؛ اکوسیستمی که در آن دانش، فناوری و سرمایه‌ی انسانی در چرخه‌ای پویا از یادگیری و خلق ارزش به‌کار گرفته می‌شود. در حال حاضر فولاد سفیددشت با چندین شرکت دانش‌بنیان مستقر در پارک علم و فناوری چهارمحال و بختیاری در حال اجرای پروژه‌های تحقیقاتی و فناورانه است. این پروژه‌ها با تمرکز بر بومی‌سازی قطعات و تجهیزات کلیدی، توسعه فناوری‌های کم‌کربن و بهبود عملکرد زیست‌محیطی فرایندهای تولید طراحی شده‌اند. چنین همکاری‌هایی نه‌تنها ظرفیت نوآوری شرکت را تقویت می‌کند، بلکه مسیر گذار تدریجی فولاد سفیددشت به صنعتی دانش‌محور و کم‌اثر بر محیط‌زیست را هموار می‌سازد.

پروژه‌های پژوهشی جاری:

- امکان‌سنجی افزایش ظرفیت اجکتور واحد احیا با تغییر ابعاد دودکش و بقیه مولفه‌ها بدون تغییر فن و موتور
- کالیبراسیون تجهیزات اندازه‌گیری به صورت دانش بنیان
- تامین دوزی متر محیطی و تامین هوالدرهای سنجشگرهای پرتوزا (سورس های رادیواکتیو)
- تولید برق از ایستگاه تقلیل فشار گاز

مدیریت دانش و نوآوری در مسیر توسعه مسئولانه



افتتاح واحد فولادسازی و ریخته گری مداوم با حضور مسئولان
کشوری و استانی



بازدید دانش آموزان از شرکت فولاد سفیددشت



بازدید دانشجویان از شرکت فولاد سفیددشت

روایت سبز ما

گزارش پایداری

شرکت فولاد سفیددشت چهارمحال و بختیاری

سال ۱۴۰۴

روایت چهارم:

فهرست محتوایی GRI

• فهرست محتوایی GRI



فهرست محتوایی GRI

دسته‌بندی	شاخص	عنوان	پاسخ شرکت فولاد سفیددشت
اطلاع‌رسانی عمومی سازمان و رویه‌های گزارش‌دهی آن	۲-۱	جزئیات سازمانی	۶۷، ۳-۷
	۲-۲	نهادهای موجود در گزارش پایداری سازمان	۳-۷
	۲-۳	دوره گزارش‌دهی، تواتر انتشار و نقاط تماس	۳-۷
	۲-۴	بیان مجدد اطلاعات	۳-۷
	۲-۵	تضمین بیرونی	موردی وجود ندارد
اطلاع‌رسانی عمومی فعالیت‌ها و کارکنان	۲-۶	فعالیت‌ها، زنجیره ارزش و سایر روابط تجاری	۱۰-۱۲
	۲-۷	کارکنان	۴۰-۴۲
	۲-۸	افراد (کارگرانی) که جزء کارکنان نیستند	۴۰-۴۲
اطلاع‌رسانی عمومی حکمرانی	۲-۹	ساختار و ترکیب حاکمیتی	۶۴-۶۹
	۲-۱۰	تعیین و انتخاب بالاترین نهاد حاکمیتی	۶۴-۶۹
	۲-۱۱	رئیس بالاترین نهاد حاکمیتی	۶۴-۶۹
	۲-۱۲	نقش بالاترین نهاد حاکمیتی در نظارت بر مدیریت تأثیرات	۶۴-۶۹
	۲-۱۳	تفویض مسئولیت برای مدیریت تأثیرات	۶۴-۶۹
	۲-۱۴	نقش بالاترین نهاد حاکمیتی در گزارش‌دهی پایداری	۶۴-۶۹ و ۲
	۲-۱۵	تضاد منافع	موردی وجود ندارد
	۲-۱۶	اطلاع‌رسانی دغدغه‌های مهم	۲۰-۲۱
	۲-۱۷	دانش بالاترین نهاد حاکمیتی	۴۲
	۲-۱۸	ارزیابی عملکرد بالاترین نهاد حاکمیتی	۴۷
	۲-۱۹	سیاست‌های پاداش	۵۰-۵۲
	۲-۲۰	فرآیند تعیین پاداش	۵۰-۵۲
	۲-۲۱	نسبت جبران خدمات کل سالانه	۵۰-۵۲

فهرست محتوایی GRI

دسته‌بندی	شاخص	عنوان	پاسخ شرکت فولاد سفیددشت
اطلاع‌رسانی عمومی استراتژی، سیاست‌ها و رویه‌ها	۲-۲۲	بیانیه استراتژی توسعه پایدار	۸ و ۱۶
	۲-۲۳	تعهدات	۸
	۲-۲۴	کاربرد تعهدات	۸
	۲-۲۵	فرآیندهای اصلاح تأثیرات منفی	۸
	۲-۲۶	مکانیزم‌های مشاوره گرفتن و مطرح کردن دغدغه‌ها	۱۷ و ۲۰-۲۱
	۲-۲۷	مطابقت با قوانین و مقررات	موردی از عدم تطابق با قوانین و مقررات وجود ندارد
	۲-۲۸	عضویت در انجمن‌ها	موردی وجود ندارد
اطلاع‌رسانی عمومی تعامل با ذینفعان	۲-۲۹	رویکرد تعامل با ذینفعان	۲۱-۲۱
	۲-۳۰	توافقات چانه‌زنی دسته جمعی	مصادق ندارد
موضوعات با اهمیت	۳-۱	فرآیند تعیین موضوعات بااهمیت	۱۷-۱۹
	۳-۲	فهرست موضوعات بااهمیت	۱۷-۱۹
	۳-۳	مدیریت موضوعات بااهمیت	۱۷-۱۹
عملکرد اقتصادی	۲۰۱-۱	ارزش اقتصادی مستقیم تولید شده و توزیع شده	۱۰
	۲۰۱-۲	پیامدهای مالی و سایر ریسک‌ها و فرصت‌ها به علت تغییرات آب و هوایی	موردی وجود ندارد
	۲۰۱-۳	طرح‌های مزایا و بازنشستگی	۵۰ و ۵۲
	۲۰۱-۴	کمک‌های مالی دریافت شده از دولت	موردی وجود ندارد
حضور در بازار	۲۰۲-۱	نسبت سطح دستمزد بر حسب جنسیت در مقایسه با حداقل دستمزد	تفاوت معناداری وجود ندارد- شرکت فولاد سفید دشت سیاست‌های خود در این زمینه را طبق قوانین جمهوری اسلامی ایران شامل قانون اساسی و قانون کار تعیین می‌کند.
	۲۰۲-۲	نسبت مدیریت ارشد استخدام شده از جامعه محلی	موردی وجود ندارد
تأثیرات غیرمستقیم اقتصادی	۲۰۳-۱	سرمایه‌گذاری بر روی زیرساخت‌ها و خدمات پشتیبانی شده	۸۵
	۲۰۳-۲	اثرات قابل توجه غیر مستقیم اقتصادی	۸۵

دسته‌بندی	شاخص	عنوان	پاسخ شرکت فولاد سفیددشت
رویه‌های تدارک و تأمین	۲۰۴-۱	نسبت هزینه‌های پرداختی به تأمین کنندگان محلی	۷۹-۸۴
	۲۰۵-۱	عملیات ارزیابی شده از نظر ریسک مرتبط با فساد	فولاد سفید دشت اهمیت ویژه ای به موضوع فساد و ریسک‌های مرتبط با آن می‌دهد و از طریق راهنمای رفتاری کارکنان شرکت آموزش‌های لازم به کارکنان در این زمینه داده می‌شود و همچنین این موضوع از طریق رویکردهای موجود در واحدهای مرتبط سازمان (مانند حراست) پایش و کنترل می‌شود.
	۲۰۵-۲	اطلاع رسانی و آموزش در مورد سیاست‌ها و رویه‌های ضد فساد	
مبارزه با فساد	۲۰۵-۳	رخداد‌های فساد تأیید شده و اقدامات اتخاذ شده	موردی وجود ندارد
رفتار ضد رقابتی	۲۰۶-۱	اقدامات قانونی برای رفتارهای ضد رقابتی و انحصار	موردی وجود ندارد
	۲۰۷-۱	رویکرد مالیات	"شرکت فولاد سفید دشت مالیات خود را بر اساس قوانین و مقررات کشور، وزارت اقتصاد و امور دارایی و سازمان امور مالیاتی پرداخت می‌کند و سیاست‌ها در این زمینه در چارچوب و در تطابق با این قوانین و مقررات تعیین می‌گردند."
مالیات	۲۰۷-۲	سیستم حکمرانی، کنترل و مدیریت ریسک مالیات	موردی وجود ندارد
	۲۰۷-۳	مشارکت ذینفعان و مدیریت دغدغه‌های مرتبط با مالیات	موردی وجود ندارد
	۲۰۷-۴	گزارش کشور به کشور	موردی وجود ندارد
مواد اولیه	۳۰۱-۱	حجم و وزن منابع مصرفی	موردی وجود ندارد
	۳۰۱-۲	مواد اولیه قابل بازیافت	موردی وجود ندارد
	۳۰۱-۳	محصولات و مواد بسته‌بندی بازیافت شده	موردی وجود ندارد
انرژی	۳۰۲-۱	مصرف انرژی داخلی بنگاه	۳۷-۳۹
	۳۰۲-۲	مصرف انرژی خارجی بنگاه	۳۷-۳۹
	۳۰۲-۳	(شدت انرژی) شاخص بررسی کارایی مصرف انرژی	۳۷-۳۹
	۳۰۲-۴	کاهش مصرف انرژی	۳۷-۳۹
	۳۰۲-۵	کاهش در ملزومات انرژی محصولات و خدمات	۳۷-۳۹

فهرست محتوایی GRI

دسته‌بندی	شاخص	عنوان	پاسخ شرکت فولاد سفیددشت
آب و پساب	۳۰۳-۱	تعاملات با آب به عنوان یک منبع مشترک	۳۱-۳۴
	۳۰۳-۲	مدیریت تأثیرات مرتبط با تخلیه آب	۳۱-۳۴
	۳۰۳-۳	برداشت آب	۳۱-۳۴
	۳۰۳-۴	تخلیه آب	۳۱-۳۴
	۳۰۳-۵	مصرف آب	۳۱-۳۴
تنوع زیستی	۳۰۴-۱	سایتهای عملیاتی تحت مالکیت، اجاره یا مدیریت در مجاورت مناطق حفاظت شده و مناطق دارای ارزش تنوع زیستی بالا در بیرون از مناطق حفاظت شده	موردی وجود ندارد
	۳۰۴-۲	تأثیرات قابل توجهی که فعالیت، محصولات یا خدمات بنگاه بر تنوع زیستی می‌گذارد	۳۰
	۳۰۴-۳	زیستگاههای حفاظت شده یا بازسازی شده	موردی وجود ندارد
	۳۰۴-۴	و گونه‌های در فهرست حفاظت ملی همراه با زیستگاههای IUCN گونه‌های در فهرست قرمز در حوزه‌های تحت تأثیر عملیات شرکت	موردی وجود ندارد
انتشار گازها	۳۰۵-۱	(Scope ۱) انتشار مستقیم گازهای گلخانه‌ای	۲۷-۲۹
	۳۰۵-۲	(Scope ۲) مصرف غیر مستقیم انرژی، منجر به انتشار گازهای گلخانه‌ای	۲۷-۲۹
	۳۰۵-۳	(Scope ۳) سایر انتشار غیرمستقیم گازهای گلخانه‌ای	۲۷-۲۹
	۳۰۵-۴	شدت انتشار گازهای گلخانه‌ای	۲۷-۲۹
	۳۰۵-۵	کاهش انتشار گازهای گلخانه‌ای	۲۷-۲۹
	۳۰۵-۶	انتشار ترکیبات مخرب لایه اوزون (ODS)	۲۷-۲۹
	۳۰۵-۷	انتشار اکسید نیتروژن، اکسید سولفور یا سایر آلاینده‌های هوا	۲۷-۲۹
پسماند	۳۰۶-۱	تولید پسماند و تأثیرات قابل توجه مرتبط با پسماند	۳۵-۳۶
	۳۰۶-۲	مدیریت تأثیرات قابل توجه مرتبط با پسماند	۳۵-۳۶
	۳۰۶-۳	پسماند تولید شده	۳۵-۳۶

فهرست محتوایی GRI

دسته‌بندی	شاخص	عنوان	پاسخ شرکت فولاد سفیددشت
پسماند	۳۰۶-۴	پسماند امحاء نشده (در اثر بازیافت یا اقدامات در جهت کاهش مصرف منابع)	۳۵-۳۶
	۳۰۶-۵	پسماند امحاء شده	۳۵-۳۶
ارزیابی زیست‌محیطی تأمین‌کننده	۳۰۸-۱	تأمین‌کنندگان جدید که مورد ارزیابی معیارهای زیست محیطی قرار می‌گیرند	۴۶-۴۹
	۳۰۸-۲	اثرات منفی فعالیت‌های تأمین‌کنندگان بر محیط زیست	۴۶-۴۹
اشتغال	۴۰۱-۱	استخدام کارکنان جدید و نرخ گردش کارکنان	۴۳-۴۴
	۴۰۱-۲	مزایای ارائه شده به کارکنان تمام وقت که شامل کارکنان نیمه وقت نمی‌شود	۵۰ و ۵۲
	۴۰۱-۳	مرخصی به والدین	۵۰ و ۵۲
روابط کارگر/مدیریت	۴۰۲-۱	حداقل زمان اعلام تغییرات به کارکنان، جهت اعمال رویه‌های تغییر یافته	هر موقع که تغییر عملیاتی داشته باشیم که تأثیر بر روی ذینفعان (به ویژه کارکنان) داشته باشد، این تغییرات از طریق رویکردها و کانال‌های ارتباطی به ذینفعان (به ویژه کارکنان) اطلاع‌رسانی شده و برنامه‌ریزی‌های لازم در این زمینه انجام می‌گیرد.
ایمنی و بهداشت شغلی	۴۰۳-۱	سیستم مدیریت ایمنی و بهداشت شغلی	۶۰
	۴۰۳-۲	شناسایی خطر، ارزیابی ریسک و بررسی رویداد	۶۰
	۴۰۳-۳	خدمات بهداشت شغلی	۶۰
	۴۰۳-۴	مشارکت کارکنان، مشاوره به آن‌ها و اطلاع‌رسانی به آنان در مورد ایمنی و بهداشت شغلی	۶۰
	۴۰۳-۵	آموزش به کارکنان در مورد ایمنی و بهداشت شغلی	۶۰
	۴۰۳-۶	ارتقای سلامت کارکنان	۶۰
	۴۰۳-۷	پیشگیری از و کاهش اثرات ایمنی و بهداشت شغلی که به طور مستقیم با روابط کسب و کار مرتبط است	۶۰
	۴۰۳-۸	کارکنان تحت پوشش سیستم مدیریت ایمنی و بهداشت شغلی	۶۰
	۴۰۳-۹	آسیب‌های مرتبط با کار	۶۰
	۴۰۳-۱۰	بیماری مرتبط با کار	۶۰

فهرست محتوایی GRI

دسته‌بندی	شاخص	عنوان	پاسخ شرکت فولاد سفیددشت
آموزش	۴۰۴-۱	میانگین ساعت آموزش در سال به ازای هر یک از کارکنان	۴۵-۴۷
	۴۰۴-۲	برنامه‌های ارتقاء و انتقال مهارت‌های کارکنان	۴۵-۴۷
	۴۰۴-۳	درصدی از کارکنان که به طور منظم عملکردشان ارتقاء می‌یابد و ارزیابی آن	۴۵-۴۷
گوناگونی و فرصت برابر	۴۰۵-۱	گوناگونی با توجه به نظام راهبردی بنگاه	۴۰ و ۴۳
	۴۰۵-۲	نرخ حقوق پایه و دستمزد زنان نسبت به مردان	تفاوت معناداری وجود ندارد.
عدم تبعیض	۴۰۶-۱	رویدادهای ناشی از تبعیض و اقدامات اصلاحاتی در جهت آن	موردی وجود ندارد
آزادی انجمن‌ها و چانه‌زنی دسته جمعی	۴۰۷-۱	عملیات و تأمین کنندگانی که در آنها ممکن است حق آزادی انجمن یا چانه‌زنی دسته جمعی در خطر باشد	موردی وجود ندارد
کار کودکان	۴۰۸-۱	قدمات و عملیات در جهت حوادث ناشی از کار کودکان	موردی وجود ندارد
کار اجباری	۴۰۹-۱	عملیات و تأمین کنندگانی که در معرض ریسک قابل توجه موارد استفاده اجباری از نیروی کار هستند	موردی وجود ندارد
رویه‌های حراست	۴۱۰-۱	پرسنل حراست آموزش دیده در جهت حمایت از حقوق بشر	موردی وجود ندارد
حقوق مردمان بومی	۴۱۱-۱	وقایع نقض حقوق مردمان بومی	موردی وجود ندارد
جوامع محلی	۴۱۳-۱	عملیات با مشارکت جامعه محلی، ارزیابی تأثیر و برنامه‌های توسعه	۶۱-۶۳ و ۵۷
	۴۱۳-۲	عملیات با تأثیر واقعی و بالقوه قابل توجه منفی بر روی جامعه محلی	موردی وجود ندارد
ارزیابی اجتماعی تأمین‌کننده	۴۱۴-۱	تأمین‌کنندگان جدیدی که به وسیله معیارهای اجتماعی انتخاب شده‌اند	۷۹-۸۴
	۴۱۴-۲	تأثیرات منفی اجتماعی در زنجیره تأمین و اقدامات پیرو آن	۷۹-۸۴
سیاست عمومی	۴۱۵-۱	مشارکت سیاسی	”بر اساس قوانین کشور شرکت فولاد سفید دشت مجاز به مشارکت سیاسی نیست و لذا این موضوع مصداق ندارد.“
بهداشت و ایمنی مشتری	۴۱۶-۱	ارزیابی اثرات بهداشت و ایمنی محصولات و خدمات	۷۴ و ۷۸
	۴۱۶-۲	موارد عدم تطابق مرتبط با اثرات ایمنی و بهداشتی محصولات و خدمات	موردی وجود ندارد

فهرست محتوایی GRI

دسته‌بندی	شاخص	عنوان	پاسخ شرکت فولاد سفیددشت
بازاریابی و برچسب‌زنی	۴۱۷-۱	الزامات مرتبط با اطلاعات محصولات و خدمات و برچسب‌زنی	۱۱-۱۲
	۴۱۷-۲	موارد عدم تطابق مرتبط با اطلاعات محصولات و خدمات و برچسب‌زنی	موردی وجود ندارد
	۴۱۷-۳	موارد عدم تطابق مرتبط با ارتباطات بازاریابی	موردی وجود ندارد
حریم خصوصی مشتری	۴۱۸-۱	شکایات تایید شده در زمینه نقض قوانین مربوط به حفظ حریم خصوصی و داده‌های مشتریان	موردی وجود ندارد



مدیرعامل:

طهمورث جوان‌بخت

حوزه‌های کسب‌وکار:

آهن‌سازی، فولادسازی

محصولات:

آهن اسفنجی، اسلب

تعداد کارکنان (۱۴۰۳):

۳۵۶ نفر

نشانی:

استان چهارمحال و بختیاری - کیلومتر ۳۵ جاده شهرکرد به بروجن - شرکت فولاد سفیددشت چهارمحال و بختیاری

وب سایت:

<https://sdsteel.ir>



Our Green Story

Sustainability Report

SefidDasht Steel

2025

