



مدل جایزه مدیریت انرژی

Energy Management Award

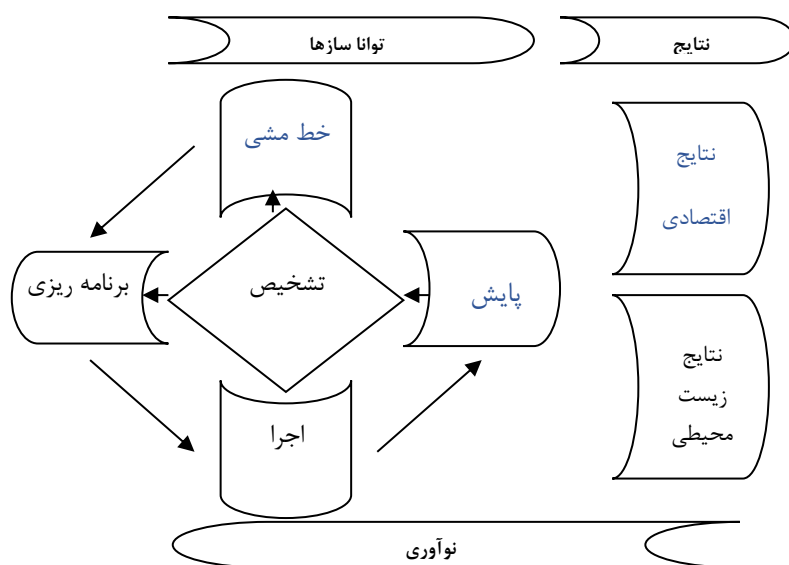
مدل مدیریت انرژی

مدل مدیریت انرژی چارچوبی بر اساس ۷ معیار است. ۵ معیار از آنها تواناساز نامیده می شوند که مجموعه اقداماتی هستند که سازمان انجام می دهد. ۲ تای دیگر نتایجی هستند که سازمان کسب می نماید. تواناسازها علت نتایج محسوب می گردند و با استفاده از بازخورد نتایج تواناسازها بهبود می یابند.

بر اساس این مدل، نتایج اقتصادی و زیست محیطی در اثر جاری سازی مدل مدیریت انرژی بطور نظامند حاصل می گردد که شامل: توسعه و نهادینه شدن تشخیص Diagnosis، خط مشی و راهبرد Policy and Strategy، برنامه ریزی Planning، اجرای Deployment و پایش و کنترل Monitoring and Control نتایج است.

چون مدل دارای رویکرد "نظام مدیریت منطقی" (Sound Management System) است، همه معیارها بطور مستقیم و غیر مستقیم با هم در ارتباط بوده (مدل پویا) و به هم وابسته هستند.

شکل زیر تصویری از ارتباط درونی میان نتایج و توانا سازهای مدل را نشان می دهد.





مدل ۷ خانه ای، معیارها یی را که باید برای اجرای نظام مدیریت انرژی و پیشرفت در جهت توسعه پایدار انجام شود را نمایش می دهد. هر معیار از طریق تعدادی زیر معیار که در زمان اجرا مورد توجه قرار می گیرند، پشتیبانی می شوند.

هدف از اتخاذ رویکرد مدل مدیریت انرژی، اطمینان از استقرار سیستم ها و فرایندهای ضروری جهت بهبود عملکرد انرژی: کارایی (Efficiency)، استفاده (Use) و مصرف انرژی (Consumption) است تا ضمن کاهش هزینه ها، آثار زیست محیطی و گازهای گلخانه ای نیز از طریق مدیریت نظام مند کاهش یابد. شایان ذکر است در این مدل به الزامات قانونی توجه جدی صورت می پذیرد. در این مدل منظور از انرژی: الکتریسیته، سوخت، بخار، گرما، هوای فشرده و سایر واسطه های مشابه (ISO 50001) است.

۱ معیار تشخیص Diagnosis

عملکرد نظام مدیریت انرژی به شناخت دقیق جنبه هایی از فعالیت های سازمان وابسته است که محیط زیست و اقتصاد را متاثر می کنند. معیار تشخیص در این مدل برای اجرا و بهبود نظام مدیریت انرژی بسیار مهم است. معیار تشخیص تصویری از "ردپای محیط زیست و اقتصاد" در سازمان را نشان می دهد که مبنای توسعه، اجرا، بهبود مستمر، خط مشی و راهبرد مدیریت انرژی از طریق اهداف کمی و کیفی است. زیر معیارها، عناصر معیار "تشخیص" را توصیف می نمایند. که در زیر ارائه می شوند:

۱-۱ چگونگی تحلیل کارایی، استفاده و مصرف انرژی

می توانند شامل موارد زیر باشند:

- تعیین دامنه سیستم مدیریت انرژی
- تهیه لیستی از تجهیزات و فن آوری
- شناسایی میزان مصرف انرژی تجهیزات و فن آوری
- تشخیص اهداف خرد و کلان انرژی متناسب با سازمان
- تعیین روش اندازه گیری نتایج در فاصله زمانی تعیین شده
- پیش بینی نظام کنترل عوامل متغیر در کارایی، استفاده و مصرف
- تعیین معیارها و روش های مورد نیاز برای اجرا و کنترل سیستم مدیریت انرژی
- روش گردآوری اطلاعات و تحلیل آنان
- تعیین خط مبنا Energy Base line
- تایید و تصویب ویژگی های روش اجرایی، دستورالعمل و کلیه مستندات در همه فرایندها



۱-۲ چگونگی تحلیل انرژی در فرایند تولید محصولات

می‌توانند شامل موارد زیر باشند:

- تعیین مقدار و هزینه انرژی مصرفی در فرایند تولید محصولات
- شناسایی همه متغیرها در تحلیل اطلاعات
- روش گردآوری داده‌هایی برای مقایسه با استاندارد و یا سازمان‌های برتر

۱-۳ چگونگی جاری سازی مستمر و نظامند معیار "تشخیص" در مدل مدیریت انرژی

می‌توانند شامل موارد زیر باشند:

- انجام "تشخیص" قبل از اجرای نظام مدیریت انرژی
- اجرا و بازنگری و به روز آوری مستمر روند "تشخیص" در حین جاری سازی
- برنامه ریزی و اطلاع رسانی در باره اجرای "تشخیص" مدیریت انرژی در سازمان
- تیم سازی برای انجام "تشخیص" و همه فعالیتها مرتبط با آن
- ایجاد سابقه از "تشخیص" مدیریت انرژی در قالب یک گزارش پویا

۲ معیار خط مشی و راهبرد مدیریت انرژی

خط مشی و راهبرد مدیریت انرژی نه تنها تعهد مدیریت را به اجرای نظام مدیریت انرژی نشان می‌دهد بلکه تعهد آشکار سازمان برای جاری سازی فلسفه مدیریت انرژی (کارایی انرژی، استفاده و مصرف) با رعایت کامل الزامات قانونی در نظام مدیریت انرژی را در بر می‌گیرد. در ضمن خط مشی و راهبرد مدیریت انرژی باید قابل مستند سازی، اجرایی، قابل نگهداری، بهبود و نقد پذیر باشد تا به عنوان چارچوبی برای نهادینه سازی اهداف مورد نظر قرار گیرد.

۲-۱ چگونگی اطمینان از جامعیت خط مشی مدیریت انرژی

می‌توانند شامل موارد زیر باشند:

- بیان تعهد به اهداف سازمان برای جاری سازی سیستم مدیریت انرژی
- بیان تعهد نسبت به الزامات قانونی مدیریت انرژی
- بیان تعهد نسبت به پیشگیری و کاهش اثرات زیست محیطی حاصل از مصرف و استفاده انرژی
- بیان تعهد نسبت به تدوین برنامه ای جهت بهبود عملکرد انرژی (کارایی، استفاده و مصرف انرژی)
- بیان تعهد نسبت به دسترس بودن منابع و اطلاعات برای دستیابی به اهداف خرد و کلان
- بیان تعهد نسبت به خرید محصولات پر بازده انرژی



بنیاد توانمندسازی منابع انسانی ایران





۲-۲ چگونگی توسعه، استقرار، بازنگری و به روز آوری راهبرد مدیریت انرژی

می‌توانند شامل موارد زیر باشند:

- توسعه نظام مدیریت انرژی از طریق بهبود، استقرار، بازنگری و به روز آوری راهبرد مدیریت انرژی
- توسعه راهبرد مدیریت انرژی بر اساس کارایی انرژی و استفاده و مصرف انرژی
- شناسایی و درک آثار همه جنبه‌های زیست محیطی در معیار "تشخیص" در راستای عناصر راهبردی مدیریت انرژی
- استقرار راهبرد مدیریت انرژی مطابق با اندازه و ویژگی‌های سازمان و همه آثار حاصل از فعالیت‌های سازمان
- توسعه اهداف شفاف راهبرد مدیریت انرژی که قابل درک، اعتماد و معنا دار برای همه هستند.
- بازنگری و به روز آوری الزامات، اهداف و رویکردهای راهبرد مدیریت انرژی
- مشارکت کارکنان در توسعه، استقرار، بازنگری و به روز آوری راهبرد مدیریت انرژی

۲-۳ چگونگی برقراری ارتباط در خط مشی و راهبرد مدیریت انرژی

می‌توانند شامل موارد زیر باشند:

- تسری فلسفه و سیستم مدیریت انرژی در تمام سطوح سازمانی
- تدوین و یا مستند سازی خط مشی و راهبرد مدیریت انرژی
- ارائه آشکار و شفاف از خط مشی و راهبرد مدیریت انرژی در کل سازمان
- اطمینان از اینکه همه کارکنان محتوای خط مشی و راهبرد را می‌دانند و با هر تغییر ایجاد شده در آن آشنا هستند.
- تسری خط مشی و راهبرد مدیریت انرژی به همه ذی‌نفعان و جامعه

۳ - معیار برنامه ریزی انرژی

نظام مدیریت انرژی نیازمند برنامه ریزی منطقی برای توسعه و جاری سازی اهداف کمی و کیفی شفاف است که در راستای راهبرد مدیریت انرژی، برگرفته از تشخیص Diagnosis، بازنگری نظامند از الزامات قانونی، طرح ریزی موارد اجرایی مدیریت انرژی (اقدامات اصلاحی) و پایش باشد. زیر معیارها راهنمایی هستند برای استقرار معیار برنامه ریزی که در زیر تشریح می‌گردند.

۳-۱ چگونگی شناسایی نظامند الزامات قانونی

می‌توانند شامل موارد زیر باشند:

- شناسایی و به روز آوری نظامند همه الزامات قانونی مرتبط با انرژی (کارایی، استفاده و مصرف)
- نگهداری سوابق مستند شده از همه الزامات قانونی
- بازنگری نظامند از همه فعالیت‌های مرتبط با الزامات قانونی



۲-۳ چگونگی بازنگری، استقرار و توسعه برنامه های مدیریت انرژی

می توانند شامل موارد زیر باشند:

- اندازه گیری استفاده و مصرف انرژی در گذشته و حال (بصورت بارز)
- اتخاذ برنامه مدیریت انرژی بعنوان چارچوبی که در آن امکان توسعه و به روز آوری اهداف وجود دارد .
- استفاده از یافته های حاصل از " تشخیص Diagnosis " و " الزامات قانونی " جهت تدوین و به روز آوری برنامه انرژی
- تدوین، استقرار و به روز آوری برنامه (قابل اندازه گیری و ارائه گزارش پیشرفت کار) بر اساس الزامات زیست محیطی
- شناسایی شاخص های عملکردی برای اندازه گیری اهداف کمی و کیفی تحقق برنامه
- اولویت بندی اقدامات مدیریت انرژی
- ارزیابی فنی، اقتصادی، قانونی، سازمانی و امکان سنجی مالی اقدامات مورد نظر در مدیریت انرژی

۳-۳ چگونگی ساختار برنامه های مدیریت انرژی

می توانند شامل موارد زیر باشند:

- توسعه و استقرار برنامه با تعیین:
 - محور Option مدیریت انرژی
 - اهداف اجرای محور ها
 - منافع مورد انتظار از اجرای اهداف
 - محدوده زمانی اتمام جاری سازی
 - محدوده زمانی برای دستیابی به اهداف برنامه
 - بودجه بندی تصویب شده
 - مسئولیت اجرا و آموزش های مورد نیاز برای کارکنان
 - چگونگی انجام



۴- معیار اجرای مدیریت انرژی

اجرای مدیریت انرژی، عینی نمودن راهبرد و برنامه مدیریت انرژی است، و به تمامی فعالیت‌های مرتبط با مدیریت انرژی برای استقرار اهداف تعیین شده باز می‌گردد و باید از دستورالعمل‌هایی که شامل گزارش فنی و برنامه تدوین شده هستند پیروی کند. سازمان‌های برتر، اجرای اثربخش و نظامندی را مدیریت می‌کنند. زیر معیارهای مرتبط با معیار اجرای مدیریت انرژی در زیر تشریح می‌گردند.

۴-۱ چگونگی اجرای اثربخش مدیریت انرژی

می‌توانند شامل موارد زیر باشند:

- تشکیل تیم فعال "تشخیص" مدیریت انرژی
- اطمینان از اینکه تیم بخوبی در رابطه با مدیریت انرژی آموزش دیده و از دانش روز فنون مدیریت انرژی برخوردار است.
- شناخت همه جزئیات فنی محورهای مدیریت انرژی و اجرای آنها
- محاسبه منافع مورد انتظار از اجرای محورها و بیان تاثیر محورها بر اهداف برنامه
- تدوین مستندات لازم
- ایجاد سابقه از تمامی نکات گزارش فنی با توضیحات ضروری.
- شناخت موانع اجرایی مدیریت انرژی و ارائه راه حل‌های لازم
- اجرای مدیریت انرژی مطابق همه شاخص‌های مشخص در گزارش فنی و برنامه تدوین شده
- اطمینان از منابع فنی، مالی، انسانی کافی برای اجرا
- بازنگری مستمر فرایند اجرا
- آمادگی برای هر احتمالی که ممکن است دوره اجرا را تغییر دهد.
- طرح ریزی و پایش

۴-۲ چگونگی تعیین شفاف مسئولیت‌های اجرا

می‌توانند شامل موارد زیر باشند:

- اطمینان از اینکه همه افراد تعیین شده برای اجرا (بر اساس برنامه تدوین شده) از آگاهی و آمادگی لازم برخوردار هستند و از زمان کافی برای انجام مسئولیتشان برخوردار می‌باشند.
- اطمینان از اینکه همه افراد فعال در اجرای مدیریت انرژی از آموزش کافی برخوردار هستند.





۳-۴ چگونگی برقراری ارتباط در اجرای مدیریت انرژی

می‌توانند شامل موارد زیر باشند:

- اطمینان از اینکه همه افراد از نقش خود و دیگران درباره اجرای نظام مدیریت انرژی آگاهی دارند.
- سازمان دهی جلسات برای کارکنان

۵- معیار پایش و کنترل

آنچه که قابل پایش نباشد قابل مدیریت کردن نیست. اندازه گیری نتایج امکان کنترل فعالیت های اجرایی، اثربخشی و پیگیری در اهداف زیست محیطی و اقتصادی سازمان را فراهم می نماید. در ضمن پایش نتایج، امکان به روز آوری تشخیص، خط مشی و راهبرد، برنامه ریزی و جاری سازی مدیریت انرژی را بطور نظامند فراهم می نماید. بنابراین بهبود مستمر در سازمان ها به پایش و کنترل نظامند وابسته است. زیر معیارهای فوق معیار پایش و کنترل را توصیف می نمایند.

۱-۵ چگونگی اجرای پایش و کنترل بطور نظامند و مناسب

می‌توانند شامل موارد زیر باشند:

- تعیین دوره و روش پایش و کنترل همه نتایج حاصل از محورهای مدیریت انرژی (دوره اندازه گیری باید دقیق و به حد کافی باشد).
- استفاده از روش های پایش مناسب نسبت به آنچه که اندازه گیری می شود (این روش ها به طور مستمر به روز آوری می گردند).
- استفاده از تجهیزات مناسب و کالیبره برای پایش و کنترل
- ثبت و گزارش همه نتایج حاصل از پایش

۲-۵ چگونگی ارزیابی نتایج پایش و کنترل

می‌توانند شامل موارد زیر باشند:

- محاسبه تغییرات در کارائی و مصرف انرژی (که هر کدام علتی برای استقرار مدیریت انرژی محسوب می گردند).
- محاسبه صرفه هایی که هر اقدام مدیریت انرژی ایجاد می نماید.
- محاسبه شاخص های عملکردی مرتبط برای ارزیابی اثربخشی فعالیت های اجرایی
- میزان دستیابی به اهداف برنامه



سیستم مدیریت انرژی**بخش دوم سیستم‌های مدیریت سبز****هندبوک دانش سبز ۲۰۲۵**

- در صورت لزوم، انتخاب معیارهایی برای مقایسه عملکرد با شرکت های دیگر برای اطمینان از تصمیم گیری های مناسب در باره اهداف اتخاذ شده
- ثبت و گزارش همه یافته ها و تحلیل ها

۳-۵ چگونگی بکار گیری گزارش پایش و کنترل برای بهبود مستمر

می توانند شامل موارد زیر باشند:

- اطمینان از اینکه نتایج پایش و کنترل برای جلوگیری از انحراف از اهداف و به روز آوری بکار گرفته می شوند (بهبود مستمر)
- اطمینان از اینکه نتایج پایش و کنترل در پیگیری های "تشخیص" مدیریت انرژی استفاده می شود.

۶ معیار نتایج زیست محیطی

سازمان با احترام به محیط زیست - همانند کاهش آلودگی - به نتایج برجسته ای دست می یابد. این رویکرد باعث ارتقا رقابت پذیری، بهره وری و وجهه سازمان در میان دیگران می گردد. نتایج زیست محیطی با ارتقا کارایی و استفاده و مصرف انرژی مرتبط است. شاخص های کلیدی عملکرد زیست محیطی برای ارزیابی نتایج زیست محیطی مرتبط با معیارهای تواناساز مدل مدیریت انرژی استفاده می شوند.

۱-۶ شاخص های کلیدی مصرف

با توجه به فرایندهای سازمان و موارد مورد استفاده، شاخص های کلیدی عملکرد مرتبط با مصرف می توانند موارد زیر باشند:

• مصرف حامل های انرژی:

- ✓ الکتریسیته
- ✓ انرژی حرارتی
- ✓ گرما و هوای فشرده
- ✓ مواد سوختی/حامل های انرژی

• شاخص های لودگی:

- ✓ هوا (تولید گازهای گلخانه ای)
- ✓ دیگر آلودگی های احتمالی

۷ معیار نتایج اقتصادی

زمانی که کارائی، استفاده و مصرف انرژی بهینه می شوند، و آلودگی، پیشگیری و یا کاهش می یابد، اجرای مدل مدیریت انرژی منافع اقتصادی برای سازمان های در پی داشته و قدرت رقابتی آنها را نیز افزایش می دهد. . نتایج اقتصادی مورد انتظار باید در راهبرد و خط مشی مدیریت انرژی سازمان تعیین گردند. شاخص های کلیدی عملکرد اقتصادی مرتبط با معیارهای توانا سازها انداز گیری می شوند

۷-۱ شاخص های عملکرد اقتصادی

برخی از شاخص های کلیدی اقتصادی که در ارتباط با اهداف مدیریت انرژی سازمان هستند و می توانند برای ارزیابی دارایی های اقتصادی بکار روند، در زیر آورده شده است:

- ✓ برگشت سرمایه بکار رفته در مدیریت انرژی
- ✓ دوره بازپرداخت
- ✓ هزینه های اجرای پروژه های بهبود
- ✓ هزینه های نگهداری و تعمیرات

۷-۲ شاخص های عملکرد تولید

می توانند شامل موارد زیر باشند:

- ✓ کمیت تولید
- ✓ کارائی انرژی
- ✓ استفاده و مصرف انرژی



روش ارزیابی جایزه مدیریت انرژی

برای درک جایگاه و سطح سازمان از منظر مدیریت انرژی لازم است که تعدادی فرم ارزیابی ایجاد گردد. برای نیل به این منظور روش ارزیابی جایزه مدیریت انرژی در این قسمت توضیح داده می‌شود. جایزه مدیریت انرژی بر اساس منطق ADL/LeTC، رویکرد ارزیابی توسعه یافته‌ای است که مدل‌های سرآمدی ارائه شده از سوی جامعه مدیریت سبز اروپا نیز از آن استفاده می‌نماید.

بکارگیری روش ارزیابی جایزه مدیریت انرژی برای خود ارزیابی این امکان را به سازمان‌ها می‌دهد تا قوت‌ها و فرصت‌های بهبود خود را در سفر بسوی مسئولیت‌پذیری زیست‌محیطی شناسائی نمایند. این روش یک پروفایل ۷ معیاری را برای سازمان ایجاد می‌نماید تا به اهداف خود دستیابند.

بر اساس این روش:

- ✓ سازمان بر اساس نتایج کسب شده از مدیریت انرژی در خط مشی و راهبرد خود هدف گذاری می‌نماید. این نتایج در مسئولیت‌های اقتصادی و زیست‌محیطی پوشش داده می‌شود.
- ✓ رویکرد‌های منطقی برنامه ریزی و توسعه داده می‌شوند تا نتایج مورد انتظار حال و آینده کسب گردند.
- ✓ رویکردها در یک روش نظامند توسعه داده شده و مراقبت و جاری می‌گردند.
- ✓ رویکردها از طریق پایش و تحلیل مورد ارزیابی و بازنگری قرار می‌گیرند.

اجزا و مشخصات روش ارزیابی

رویکرد، جاری‌سازی، و یادگیری (ADL) اجزا ارزیابی هستند. در ادامه این اجزا به تفصیل توضیح داده می‌شوند. "نتایج" مواردی که باید سازمان از نظام مدیریت انرژی بدست آورد را پوشش می‌دهد. در یک سازمان موفق، نتایج نشان‌دهنده روند مثبت و عملکرد پایدار و خوب سازمان است. اهداف در سطح مطلوبی طراحی شده‌اند و با دیگر سازمان‌ها مقایسه شده است. ارتباط بین توانا سازها و نتایج شفاف است.

رویکرد Approach

"رویکرد" روش انجام فعالیت‌ها را در سازمان پوشش می‌دهد سازمان موفق دارای روش‌های شایسته (برگرفته از یک منطق مشخص) و مطلوبی (هماهنگ و همسو با ویژگی‌های سازمان متبوع) هستند که قابلیت تکرار پذیری دارند.

جاری سازی Deployment

"جاری سازی" مجموعه مواردی است که سازمان برای اجرای و حمایت از رویکردهای خود انجام می‌دهد. در سازمان موفق رویکردها بطور نظامند جاری می‌گردند. به این معنی که "جاری سازی" به خوبی برنامه ریزی شده و در رویکرد سازمان معرفی می‌گردد.



سیستم مدیریت انرژی

بخش دوم سیستم‌های مدیریت سبز

هندبوک دانش سبز ۲۰۲۵

یادگیری Learning

"یادگیری" مجموعه فعالیت‌هایی که برای بازنگری و بهبود رویکرد و جاری سازی انجام می‌دهد را پوشش می‌دهد.

در نظام مدیریت انرژی تجربه حاصل از "بازنگری و بهبود" در اقدامات آتی مورد استفاده واقع می‌گردد.

امتیاز	فرآیند
۵ یا ۰ درصد	رویکرد: هیچ رویکرد نظام‌مندی نسبت به نکات راهنما قابل شناسایی نیست، اطلاعات به صورت روایت مطرح می‌گردد. جاری‌سازی: جاری‌سازی ناچیز و یا هرگونه رویکرد نظام‌مندی بدون جاری‌سازی، قابل شناسایی است. یادگیری: گرایش بهبود مشخص نیست؛ بهبود در نتیجه واکنش به مسائل به‌دست می‌آید.
۱۰ - ۱۵ یا ۲۰ - ۲۵ درصد	رویکرد: شروع رویکرد نظام‌مند نسبت به نکات راهنما قابل مشاهده است. جاری‌سازی: رویکرد در بیشتر بخش‌های واحد کار، در مراحل اولیه جاری‌سازی است و برای دستیابی به نکات راهنما پایبندی وجود دارد. یادگیری: مراحل اولیه انتقال از واکنش به مساله تا گرایش بهبود کلی، مشخص است.
۳۰ - ۳۵ یا ۴۰ - ۴۵ درصد	رویکرد: رویکردی نظام‌مند نسبت به نکات راهنما قابل مشاهده است. جاری‌سازی: رویکرد جاری‌سازی شده، اگر چه در بعضی از بخش‌ها یا واحدهای کار در مراحل اولیه جاری‌سازی قرار دارد. یادگیری: شروع رویکرد نظام‌مند در ارزیابی و بهبود فرآیندهای کلیدی مشخص است.
۵۰ - ۵۵ یا ۶۰ - ۶۵ درصد	رویکرد: رویکردی نظام‌مند و اثربخش (درستی استفاده از روش در سازمان) نسبت به نکات راهنما قابل مشاهده است. جاری‌سازی: رویکرد به خوبی جاری‌سازی شده، اگر چه جاری‌سازی می‌تواند در بعضی از بخش‌های واحد کار نوسان داشته باشد. یادگیری: ارزشیابی واقع‌بینانه، نظام‌مند صورت گرفته و فرآیند بهبود اجرا می‌گردد. یادگیری سازمانی محدود است و نوآوری حاصل از اثربخشی و کارایی فرآیندهای کلیدی مستقر شده است.
۷۰ - ۷۵ یا ۸۰ - ۸۵ درصد	رویکرد: رویکردی نظام‌مند و اثربخش نسبت به تمامی نکات راهنمای یک زیرمعیار قابل مشاهده است. جاری‌سازی: رویکرد به خوبی جاری‌سازی شده و شکاف مهمی وجود ندارد. یادگیری: ارزشیابی واقع‌بینانه، بهبود و یادگیری سازمانی، از جمله نوآوری، ابزارهای کلیدی مدیریت هستند. شواهد روشنی از تصحیح در نتیجه تحلیل و تسهیم در سطح سازمان وجود دارد.
۹۰ - ۹۵ یا ۱۰۰ درصد	رویکرد: رویکردی کاملاً نظام‌مند و اثربخش نسبت به تمامی نکات راهنمای یک زیر معیار قابل مشاهده است. جاری‌سازی: رویکرد به‌طور کامل جاری‌سازی شده و ضعف‌ها یا شکاف‌های قابل توجهی در هیچ یک از بخش‌های واحد کار وجود ندارد. یادگیری: ارزشیابی واقع‌بینانه، بهبود و یادگیری سازمانی و نوآوری ابزارهای کلیدی در کل سازمان هستند. تصحیح و نوآوری با پشتیبانی تحلیل و تسهیم، در کل سازمان قابل مشاهده است.

امتیاز	نتایج
۰ یا ۵ درصد	سطوح: هیچ نتایج عملکرد سازمانی وجود ندارد و نتایج ضعیف در برخی از قسمت‌ها گزارش شده است. روند: داده‌های روند، گزارش نمی‌شوند و یا بیشتر، روندهای منفی را نشان می‌دهد. مقایسه: اطلاعات مقایسه‌ای گزارش نشده‌اند.
۱۰ - ۱۵ ۲۰ یا ۲۵ درصد	سطوح: تعداد محدودی از نتایج عملکرد سازمانی گزارش می‌شوند و سطوح عملکرد خوب ابتدایی در برخی از بخش‌ها قابل مشاهده است. روند: بعضی از داده‌های روند، پردازش می‌شوند و بعضی از روندهای منفی قابل مشاهده است. مقایسه: هیچ اطلاعاتی و یا اطلاعات ناچیزی درباره مقایسه گزارش می‌شوند.
۳۰ - ۳۵ ۴۰ یا ۴۵ درصد	سطوح: سطوح عملکرد خوب سازمانی در باره بخش‌های مهم قابل مشاهده است. روند: بعضی از روندها گزارش می‌شوند و بیشتر روندها مفید هستند. مقایسه: نتایج درباره بسیاری از قسمت‌های مهم برای دستیابی به اهداف سازمانی گزارش می‌شوند.
۵۰ - ۵۵ ۶۰ یا ۶۵ درصد	سطوح: سطوح عملکرد خوب سازمانی در بیشتر بخش‌های مهم نسبت به نکات راهنما قابل مشاهده است. روند: روندهای مفید در بخش‌های مهم برای دستیابی به اهداف سازمانی مشاهده شده است. مقایسه: بعضی از سطوح عملکرد موجود با مقایسه‌های مرتبط ارزشیابی شده‌اند و یا مورد مقایسه با بهترین‌ها قرار گرفته‌اند و بخش‌هایی عملکرد نسبی خوبی را نشان می‌دهد.
۷۰ - ۷۵ ۸۰ یا ۸۵ درصد	سطوح: سطوح خوب تا عالی عملکرد برای بیشتر قسمت‌های مربوط به نکات راهنما قابل مشاهده است. روند: روندهای مفید در بیشتر بخش‌های مهم برای مأموریت سازمان پایدار شده‌اند. مقایسه: بیشترین روندها و سطوح موجود عملکرد در مقایسه‌های مرتبط و یا مقایسه با بهترین‌ها ارزشیابی شده‌اند و بخش‌های رهبری و عملکرد بسیار خوب را نشان می‌دهد.
۹۰ - ۹۵ یا ۱۰۰ درصد	سطوح: سطوح عالی عملکرد سازمانی برای بیشتر بخش‌های مهم نسبت به نکات راهنما قابل مشاهده است. روند: روندهای مفید در طول زمان برای بیشتر بخش‌های مهم در دستیابی به مأموریت سازمان پایدار شده‌اند. مقایسه: شواهد مقایسه با بهترین‌های صنعتی و رهبری در بسیاری از بخش‌ها وجود دارند.

سطوح جایزه مدیریت انرژی

سطح جایزه	درصد پوشش تواناسازها	درصد پوشش نتایج
D	۲۵	۱۵
D+	↓	↓
C	۴۰	۲۵
C+	↓	↓
B	۷۰	۵۰
B+	↓	↓
A	۹۰	۷۰
A+	↓	↓

