



PERFORMANȚĂ ÎN MANAGEMENTUL DE STAT

la Compania Națională
„Poșta Română” S.A.

Iunie 2021 – Iunie 2023





*WE'RE NOT GOOD BECAUSE WE'RE OLD.
WE'RE OLD BECAUSE WE'RE GOOD.*

CUPRINS

I.	CUVÂNT ÎNAINTE	4	X.	POLITICA OPERAȚIONALĂ	43
II.	MISIUNE	6	XI.	POLITICA LITIGIILOR	45
III.	ECHIPĂ	7	XII.	CONECTAREA POȘTEI ROMÂNE LA REȚEAUA INTERNAȚIONALĂ	46
IV.	RESTRUCTURAREA ADMINISTRAȚIEI CENTRALE	11	XIII.	REALIZĂRI STRATEGICE PENTRU ÎNDEPLINIREA OBIECTIVELOR PE TERMEN LUNG	49
V.	GOVERNING DOCUMENTS	13			52
VI.	POLITICA FINANCIARĂ	17	XIV.	RESPONSABILITATE SOCIALĂ	57
VII.	POLITICA COMERCIALĂ	21	XV.	OBIECTIVE ÎNDEPLINITE TRASATE DE CĂTRE GUVERNUL ROMÂNIEI	
VIII.	STRATEGIE INVESTIȚIONALĂ	25			
IX.	POLITICA DE RESURSE UMANE	36			

I. CUVÂNT ÎNAINTE

Industria poștală din întreaga lume trece printr-o criză de profitabilitate. În ultimii 200 de ani, comunicarea între persoane și pe distanțe globale a fost asigurată de rețeaua globală de companii de poștă. Acest monopol a fost înlăturat de apariția telefoniei deși în multe țări, inclusiv în România, telefonie fixă a fost inițial un serviciu poștal. Odată cu apariția internetului, comunicării online și dezvoltarea serviciilor de telefonie mobilă, rolul companiilor de poștă s-a redus semnificativ și abrupt.

În urmă cu mai bine de 20 de ani, Uniunea Poștală Universală a trasat două direcții de dezvoltare pentru industria poștală: servicii financiare și coletărie.

La preluarea mandatului de Director al Companiei Naționale "Poșta Română", în iunie 2021, am învățat repede că aceste două linii de dezvoltare au fost întârziate mai bine de 20 de ani.

Pasul de la vorbe la fapte a fost anevoios, din cauza unor traume prin care Compania trecuse în toți acești ani. Poșta Română a fost îngenuncheată de așa ziși „parteneri externi” care au parazitat Compania în întregime cu concursul unor persoane din conducere. Instituții guvernamentale, inclusiv acționarul majoritar, tratau Poșta într-un mod pedant.



Compania a fost supusă unui șir lung de scandaluri de corupție în care au fost implicate persoane din conducerile anterioare, lideri de sindicat și diferiți decidenți instituționali.

Am găsit o atmosferă toxică, de companie muribundă, în care se regăsea un mix de rețele cu interese nelegitime. Acestea funcționau fie pentru a manipula mase de oameni, fie pentru a administra afaceri personale în dauna Companiei, fie erau *"rent seekers"* (salariați care fug de responsabilitate și al căror singur interes este să-și încaseze salariul).

Poșta Română era populată cu birocrați nemuritori a căror preocupare era să răspundă în mod constant cu "nu se poate", o cultură organizațională a fatalismului și a neputinței, un staff administrativ care se gândea în special la ziua pensionării, iar pe holuri zicala cea mai întâlnită, șoptită pe la colțuri era: *"Directorii vin și pleacă, dar sindicatul rămâne!"*.

În toată această atmosferă de neputință și nepăsare, un discurs despre încredere, valorile nobile ale Companiei, rolul Poștei în societatea românească, o companie cu o cultură a excelenței, care să rezolve probleme fundamentale ale statului, un brand cu care să se mândrească deopotrivă angajații, dar și românii, a fost privit cu ironie și catalogat drept infantil.

În doi ani, Compania a reușit să își reconstruiască o bună parte din infrastructura logistică, să investească în echipamente și tehnologie de ultimă generație, să reducă vârsta medie a angajaților de la 51 de ani la 49, să crească veniturile acestora cu 30%, în medie, să îmbunătățească condițiile de lucru pentru

oficiile poștale cu mulți angajați și clienți, să realizeze o serie de *premiere* pentru o companie de stat românească și să își reclădească reputația în fața partenerilor tradiționali.

Poșta Română încă are multe lucruri de îmbunătățit. Hub-urile logistice necesită investiții urgente și încă există un număr mare de angajați *"rent seekers"* care se ascund prin diferite structuri ale Companiei și care doresc restabilirea atmosferei inițiale. Un număr mare de angajați va atinge vârsta pensionării în următorii ani, fiind necesar un efort semnificativ pentru a-i înlocui, veniturile angajaților încă nu ating media venitului din industrie, și încă trebuie să găsim un răspuns la provocarea definirii unui produs de referință.

Cred cu tărie că Poșta Română poate deveni o poveste de succes, o companie care să lase în urmă teama de a nu avea bani să-și plătească angajații sau practica de a ajunge cu mâna întinsă la bugetul de stat pentru a evita insolvența.

Am evitat o astfel de situație în 2022 și mai ales la începutul anului 2023, când salariul minim a crescut cu aproape 20% față de anul precedent.

Dar o premieră cu adevărat spectaculoasă va exista atunci când renașterea unei companii emblematice a României va fi asumată deschis de către oamenii politici. Fără încrederea și sprijinul acestora, rezultatele din ultimii doi ani ar fi fost modeste.

Lucrurile trainice nu se fac ușor, însă cu încredere și optimism putem privi către un loc și un rol al Companiei Naționale "Poșta Română" în viitorul țării.

Valentin Ștefan
Director General

II. MISIUNE

Poșta Română trebuie să redevină o companie de încredere, etalon al profesionalismului și modernității și un model în reformarea companiilor cu capital de stat.

22.000

de salariați

5.500

de subunități

1.200

de autovehicule

Compania Națională "Poșta Română", unul dintre cei mai mari angajatori din România, cu peste 22.000 salariați, 5500 de subunități și o flotă de 1200 autovehicule, are o rețea unică în industria de curierat din România, cu potențial de dezvoltare logistică de neegalat. Poșta Română trebuie să redevină o companie de încredere, etalon al profesionalismului și modernității și un model în reformarea companiilor cu capital de stat.

Ca structură esențială a statului, asigură infrastructura necesară pentru transferul de scrisori, colete, bani și informații între persoane din România și din străinătate. Poșta Română oferă suportul necesar pentru creșterea vitezei de transfer pe teritoriul României și nu numai, reprezentând un hub logistic de intrare / ieșire a coletelor și a mărfurilor pentru piața Europei Centrale și de Est, în calitate de partener al instituțiilor și al mediului privat.



România deține poziția geografică benefică pentru a găzdui un hub logistic regional ce deservește întreaga zonă a Europei Centrale și de Est, dar și pentru a deveni punct de legătură cu continentul African și Asia, mai ales datorită apartenenței la Uniunea Europeană și a prezenței celor trei coridoare pan-europene.

III. ECHIPĂ



Valentin Ștefan este directorul general al Companiei Naționale "Poșta Română" din iunie 2021 după ce, cu un an înainte, ocupase poziția de director general adjunct. Ca director general a demarat reforma Poștei Române și modernizarea sa profundă prin investiții istorice.

Are o vastă experiență în domeniul investigațiilor Anti-Fraudă, în special pentru prevenirea spălării banilor și fraudei digitale. În timpul celor 10 ani petrecuți în Statele Unite ale Americii, a făcut parte din echipa de monitorizare anti-teroristă în cadrul Organizației Națiunilor Unite și din echipa de specialiști care au investigat furtul miliardului din Republica Moldova. De asemenea, a identificat potențialul companiilor românești, a stimulat investițiile în România și a făcut parte din echipa de dezvoltare a unui departament de antifraudă digitală la Morgan Stanley, în Washington D.C.

Valentin Ștefan
Director General



A intrat în echipa Poștei acum 13 ani și a fost director executiv, adjunct și regional, timp în care a finalizat investiții istorice pentru Companie. În timpul mandatului de director general adjunct a reușit să modernizeze și să redea circuitului poștal un număr de proprietăți emblematice ale Poștei Române precum clădirile poștei din Piatra Neamț și Cluj Napoca. De asemenea, a activat și ca secretar de stat în Ministerul Comunicațiilor și Tehnologiei Informației.

Ovidiu Vasile Călin
Director Departament Infrastructură



Are 34 de ani de Poștă. A fost director al Sucursalei Regionale Ploiești și al Oficiului Județean de Poștă Neamț, șef serviciu regional, inspector exploatare. A creat colective de la zero, a contribuit la optimizarea costurilor, la eficientizarea rețelei poștale prin înființări/desființări de subunități și a coordonat profesionist activitatea poștală din Neamț. În calitate de președinte al comisiei de licitații și ca urmare negocierii directe, Cristian Tapalagă și-a asumat cea mai mare investiție de digitalizare din istoria Companiei, aducând o economie de peste 6 milioane de lei. A reușit integrarea Sucursalei Servicii Expres, sucursală care înregistra pierderi importante și realizarea prestării serviciilor door-to-door.

Constantin Cristian Tapalagă
Director Unitate de Afaceri Curierat



S-a alăturat echipei Poștei Române acum un an. Este cercetător științific la Institutul de Economie Mondială al Academiei Române și a fost cadru universitar la Universitatea Româno-Americană. În 2018, i-a fost acordat premiul "profesorul universitar al anului" dedicat educației financiare în cadrul Galei Premiilor în Educație Financiară de către Autoritatea de Supraveghere Financiară (ASF). A fost consilier al Ministrului Investițiilor și Fondurilor Europene și al premierului României. A implementat curajos tehnologii inovatoare în Poșta Română, precum Robotic Process Automation (RPA) în cadrul structurii de Trezorerie.

Alexandru Butiseacă

Director Departament Economico-Financiar



Face parte din echipa Poștei Române de trei ani și a fost director al Sucursalei Fabrica de Timbre, unde a crescut veniturile și a implementat tehnologie de ultimă generație. A dezvoltat mai multe proiecte de succes, printre care linia tehnologică de insert pentru trimiteri masive de documente, precum și echipamente pentru confecționarea cutiilor de carton. Are o experiență de 14 ani în industria bunurilor de larg consum, iar de când a preluat Departamentul Clienți și Vânzări a reușit să crească veniturile Companiei prin câștigarea unor clienți importanți, inclusiv recâștigarea unor clienți care nu au mai lucrat cu Poșta Română de peste 10 ani.

Florin Gabriel Bulumac

Director Departament Clienți și Vânzări



Smărăndița s-a întors din Marea Britanie în anul 2021, unde a lucrat timp de 4 ani la Deutsche Bank. La 25 de ani coordona o echipă de combatere a spălării banilor și a finanțării terorismului. În cadrul structurii Strategy Management urmărește derularea a peste 130 de proiecte. A pus umărul, printre altele, la negocierea unui nou contract colectiv de muncă modern, a stimulat sprijinirea antreprenoriatului local prin atragerea parteneriatului cu eBay și a promovat transparența în Companie prin Town Hall-urile lunare ale directorului general. A consolidat relațiile internaționale existente și a deschis altele noi, a atras tineri prin coordonarea programelor de stagiu și a reușit să transforme Poșta Română într-un angajator mai atractiv: de la preluarea recrutării, Compania a bifat aproape 1000 de candidați pentru doar câteva posturi.

Smărăndița Irina

Manager – Strategy Management



De profesie este analist tehnic și a lucrat în domeniul pieței de capital în companii din Marea Britanie și Australia. În 2009 a ocupat funcția de director coordonator adjunct la Direcția Regională de Poștă București. A mai fost consilier în Ministerul Transporturilor, Infrastructurii și Comunicațiilor (unde s-a ocupat de activitatea Poștei), precum și administrator provizoriu în Consiliul de Administrație al Companiei. În calitate de director UAI a reușit negocierea unor contracte importante pentru companie crescând veniturile din închirierea unor imobile și cu 400%.

Silviu Mărgean

Director Unitatea de Afaceri Imobiliară



A lucrat în companii multinaționale, unde a dezvoltat proiecte în managementul schimbării, alături de echipe internaționale. A făcut parte din diverse proiecte de transformare digitală a proceselor de resurse umane, IT și financiar, pentru clienți din industriile pharma, automotive și altele. De la sfârșitul anului 2022 coordonează departamentul IT din Poșta Română, unde a finalizat cea mai mare investiție din istoria Companiei în infrastructura IT.

Oana Anghelescu

Director Departament Transformare Digitală



A fost director general adjunct în cadrul Poștei Române în 2009, apoi director al Sucursalei Servicii Financiare. A studiat științe administrative, securitate comunitară și este absolvent al cursurilor postuniversitare organizate de Colegiul Național de Apărare și Institutul Diplomatic Român. În 2023 a coordonat crearea unui ecosistem bancar pentru 3 milioane de clienți și infrastructura necesară pentru monitorizarea plăților.

Emil Ion Ciorîia

Director Unitate de Afaceri Servicii Financiare



De profesie avocat, a lucrat la propriul său birou de avocatură, iar în Poșta Română s-a angajat în 2020, pe postul de consilier juridic în cadrul Sucursalei Fabrica de Timbre. Din ianuarie 2023 coordonează departamentul juridic al Companiei și a reușit să sprijine eforturile de modernizare și restructurare ale Companiei. Cu ajutorul recomandărilor sale, Compania a câștigat litigii importante.

Claudia Florentina Radu

Coordonator Departament Juridic



Fost jurnalist, a intrat în echipa Poștei Române acum 20 de ani, ca purtător de cuvânt. A fost director la Fabrica de Timbre, manager de vânzări și de producție. Adrian Grecu a coordonat execuția unuia dintre cele mai importante contracte din istoria recentă a Companiei reușind să utilizeze la capacitate maximă tehnologia de ultimă generație a Fabricii de Timbre.

Adrian Mircea Grecu

Director Sucursala Fabrica de Timbre

ECHIPĂ REGIONALĂ

Vasilica Spahiu

Director Sucursala Regională București

Florin Valentin Gliga

Director Sucursala Regională Cluj-Napoca

Radu - Ionel Ursanu

Director Sucursala Regională Iași

Bogdan Florin Năstase

Director Sucursala Regională Brașov

Doru Câplea

Director Sucursala Regională Craiova

Mihaela Lupu

Director Sucursala Regională Ploiești

Nicolae Ploscaru

Director Sucursala Regională Constanța

Adrian Răzvan Lulciuc

Director Sucursala Regională Timișoara

IV. RESTRUCTURAREA ADMINISTRAȚIEI CENTRALE

Reorganizarea administrației centrale pe modelul unităților de afaceri, după mai bine de un an de tergiversări din partea sindicatului, transformând o structură de control neactualizată de zeci de ani, într-o structură de suport pentru întreaga companie. Câteva dintre efectele reorganizării la nivel administrativ sunt adaptarea la standarde internaționale, creșterea sustenabilă a veniturilor salariaților și descentralizarea.

Transformarea administrației centrale a parcurs două etape:

Reformarea administrativă

1. Reformarea administrativă

Compania funcționa pe baza unei organigrame similară cu cea din anii 1980. Noua organigramă a transformat structura centrală într-un facilitator al activității și nu o povară pentru personalul operativ. Structura administrației centrale cuprinde departamente de suport și unități de afaceri care concentrează activitatea pe serviciile principale ale Companiei:

■ **Unitatea de Afaceri Curierat:** toate trimerile poștale, colete și de altă natură vor fi gestionate de aici. Obiectivul Companiei este să atingă standardul operațional de Z+1 la nivelul întregului teritoriu național.

■ **Unitatea de Afaceri Servicii Financiare:** toate activitățile care țin de transfer de bani și plăți vor fi gestionate aici. Obiectivul Companiei este să ofere servicii de plăți și transfer de bani pe toate tipurile de suport, inclusiv electronic.

■ **Unitatea de Afaceri Logistică:** toate activitățile care țin de servicii de sortare, last mile, cutii poștale automate și alte activități logistice vor fi gestionate aici. Obiectivul este ca Poșta Română să pună România pe harta celor mai importante huburi logistice.

■ **Unitatea de Afaceri Imobiliare:** toate activitățile de închiriere a portofoliului imobiliar al Companiei vor fi gestionate aici. Obiectivul este reabilitarea, modernizarea și fructificarea la maximum a clădirilor din proprietatea Companiei, pentru ca ulterior, toate resursele financiare să fie puse la dispoziția salariaților.

■ **Fabrica de Timbre:** toate activitățile de imprimare de timbre, facturi, reviste, tipizate, toate activitățile de implicare, producție de cutii, producție cărți și altele asemenea vor fi gestionate aici. Obiectivul Companiei este să crească calitatea tuturor serviciilor de poștă și curierat prin materialele produse aici.



2. Redimensionarea aparatului central

În luna iunie 2021, administrația centrală avea aproape 1200 posturi ocupate, comparativ cu luna iunie 2023, când în administrația centrală mai sunt aproximativ 550 de posturi ocupate. Această reducere s-a realizat prin implementarea următoarelor măsuri:

■ **Actualizarea structurilor conform realității și transferul posturilor acolo unde personalul își desfășoară activitatea** (de exemplu, transferul posturilor cu activitate operațională în Oradea, în cadrul Oficiului Județean de Poștă Bihor);

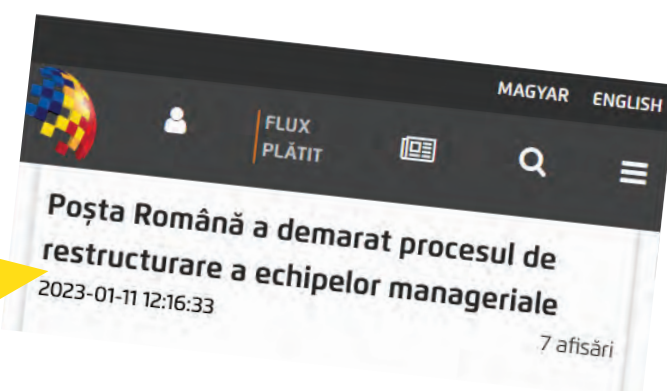
■ **Organizarea a trei programe de plecări voluntare** prin care aproximativ 110 salariați au optat pentru plecarea voluntară din Companie cu primirea unor sume compensatorii;

■ **9 concedieri individuale urmare desființării unor posturi de conducere** rămase fără obiect. Prima contestare din partea salariaților concediați în instanță s-a finalizat cu respingerea acțiunii ca neîntemeiată de către instanță.

„Epoca formularisticii” și a birocrăției excesive poate lua sfârșit în scurt timp prin simplificarea proceselor noi organigrame, iar cu ajutorul noii echipe de management, Poșta Română va începe să funcționeze ca o adevărată companie comercială.

Rezultatele primelor măsuri implementate au început deja să apară. Compania își recapătă reputația de partener de încredere, atrăgând noi clienți și venituri, și devine un angajator atractiv. Pentru doar câteva posturi deschise în ultimele două luni, Poșta Română a primit aproape 1000 de candidaturi, în timp ce numărul de plecări din sistem s-a redus de la aproximativ 400 / lună, la doar 150.

Apăsați pe poză
pentru a deschide știrea



V. GOVERNING DOCUMENTS

Negocierea unui nou contract colectiv de muncă

Negocierea unui nou contract colectiv de muncă valabil în perioada 31.10.2022 – 31.01.2024, mai suplu, care permite luarea deciziilor rapid și eficient în cadrul administrației centrale și elimină intruziunile organizației sindicale în management.

Negocierea noului contract colectiv de muncă s-a realizat cu respectarea următoarelor principii:

- 1. Diferențierea clară a atribuțiilor sindicatului și Companiei**, astfel încât sindicatul să reentre în rolul firesc de reprezentant al salariaților;
- 2. Eliminarea birocrației din Poșta Română** prin adoptarea unei noi organigrame la nivelul administrației centrale și a unor noi proceduri de lucru;
- 3. Modernizarea Companiei prin noi investiții și prin reproiectarea tuturor funcțiilor**;
- 4. Descentralizarea deciziilor**, astfel încât sucursalele, oficiile județene și subunitățile poștale să poată lua decizii cu impact asupra propriei activități.



Printre beneficiile obținute prin acest contract pentru Companie și salariați se numără și:

- 1. O nouă structură salarială**, care permite o creștere salarială substanțială la promovare de minimum 300 lei, comparativ cu sume începând de la 58 de lei în contractul precedent;
- 2. Modernizarea funcțiilor și introducerea unor noi funcții agile**, relevante și conform noilor tendințe din industrie;
- 3. Orientarea Companiei spre curierat**: introducerea funcției de curier poștal, prin care salariații își pot crește veniturile, pot urma școala de șoferi susținută financiar de Companie, pot beneficia de compensații pentru combustibil, întreținerea mijloacelor de transport și altele. Curierul primește bicicletă sau mașină dar și un comision pe baza numărului de prestații;
- 4. Menținerea veniturilor** formate din salariu și sporuri la același nivel ca până acum;
- 5. Dublarea tichetelor de masa la 30 de lei/zi**;
- 6. Simplificarea parțială a contractului colectiv de muncă** prin eliminarea articolelor redundante, care dublează legi;
- 7. Acordarea unei zile libere pentru ziua de naștere a salariaților**, sprijin financiar și zile libere pentru adopția copiilor;
- 8. Acordarea unei alocații pentru îmbrăcăminte și bani de rechizite pentru copiii angajaților.**

Apăsați pe poză
pentru a deschide știrea



Implementarea unui nou Regulament Intern

Implementarea unui nou Regulament Intern, care permite profesionalizarea companiei, cu respectarea următoarelor principii:

1. Toate drepturile actuale ale tuturor salariaților care sunt prevăzute în Contractul Colectiv de Muncă sunt de asemenea prevăzute și în Regulamentul Intern. Astfel, chiar și în cazul în care sindicatul nu este de acord cu un nou contract colectiv de muncă la expirarea celui în vigoare, toate drepturile se mențin.

2. Procedură transparentă de angajare, cu menționarea explicită a criteriilor generale și cu instrumente de măsurare a competențelor profesionale, implementate cu ajutorul unor companii specializate în recrutare.

3. Procedură transparentă de evaluare profesională ce promovează performanța.

4. Procedură eficientă de cercetare disciplinară și sancțiuni drastice pentru încălcarea obligațiilor de serviciu.

5. Procedură eficientă de comunicare pe e-mail și implementarea sistemelor electronice la nivelul întregii companii.

Implementarea noilor Regulamente de Organizare și Funcționare

Implementarea noilor Regulamente de Organizare și Funcționare, care permit transformarea agilă a Companiei, devenind astfel competitivă pe fiecare unitate de afaceri, cu respectarea următoarelor principii:

1. Fiecare subdiviziune organizațională deține toate instrumentele necesare pentru a fi sustenabilă financiar.

2. Fiecare subdiviziune organizațională funcționează după principiul client – furnizor.

3. Fiecare funcție este ocupată conform criteriilor specifice descrise în cadrul regulamentului.

4. Politica salarială pentru fiecare funcție este stabilită conform specificului acesteia și conține o parte fixă, a cărui minim este stabilit prin negociere cu organizația sindicală și a cărui maxim este stabilit de către Consiliul de Administrație în funcție de media din industrie precum și o parte variabilă, stabilită de către companie în funcție de performanța salariatului.

La cele de mai sus se adaugă următoarele măsuri de fluidizare a fluxurilor de aprobare internă și eficientizare a actului de conducere în Administrația Centrală pentru reducerea birocrăției:

- **Eliminarea aplicării ștampilelor**
- **Digitalizarea condicii de prezență și a foilor de parcurs**
- **Eliminarea semnăturilor suplimentare**
- **Diminuarea documentelor ca suport fizic pentru toate aprobările interne**
- **Accelerarea fluxului pentru răspunsuri și aprobări**

Cu ajutorul acestor documente fundamentale și măsuri a fost pornit procesul de transformare agilă, Compania încadrându-se astfel pe traiectoria unei noi misiuni, așa cum a fost stabilită în planul de administrare propus de către Consiliul de Administrație și aprobat de către Autoritatea Tutelară, Ministerul Cercetării, Inovării și Digitalizării prin Adunarea Generală a Acționarilor:

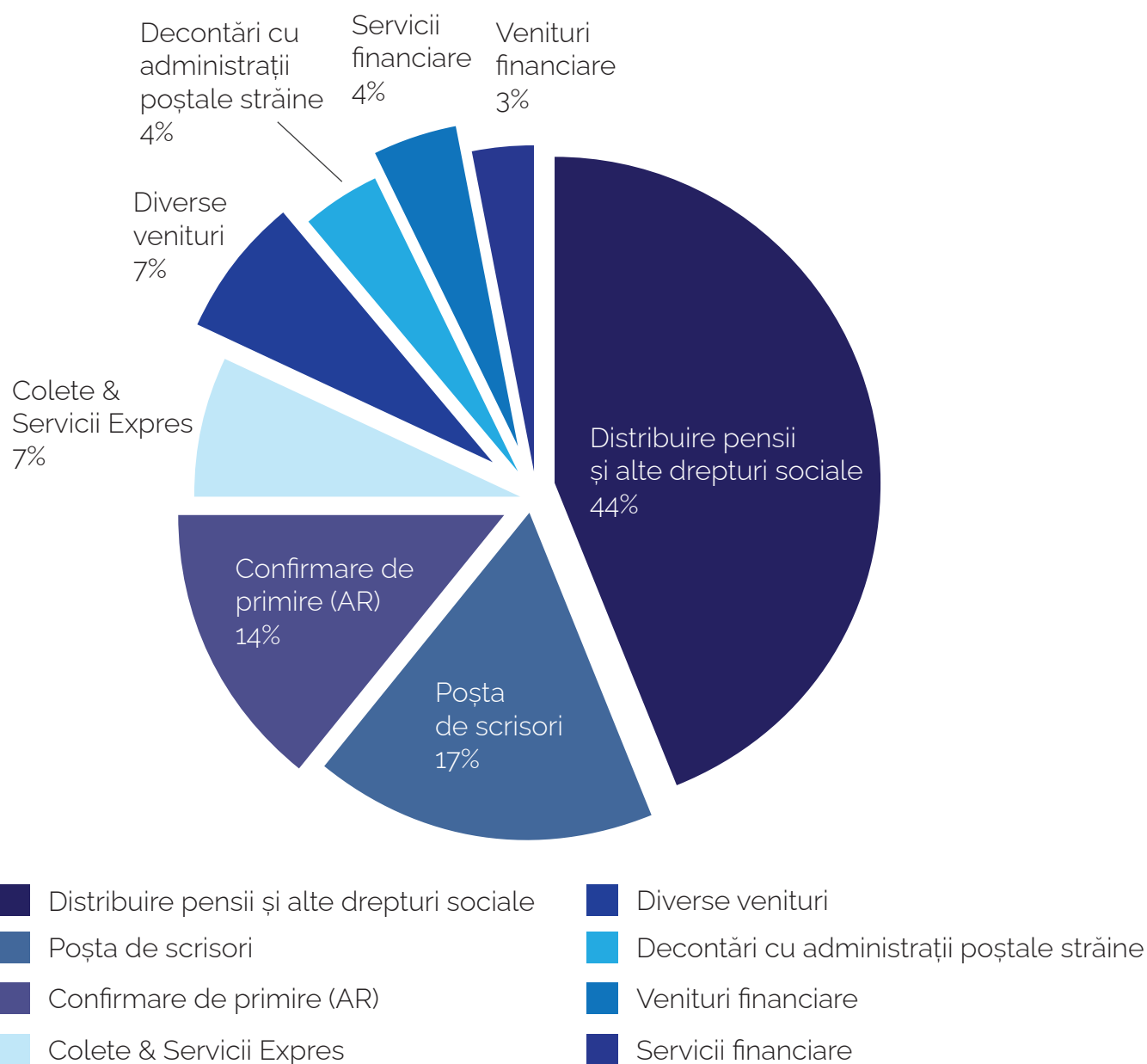
***“Compania Națională “Poșta Română”,
ca structură esențială a statului,
asigură infrastructura necesară pentru transferul de
scrisori, colete, bani și informații
între persoane din România și din străinătate.
Poșta Română oferă suportul necesar pentru creșterea vitezei de
transfer pe teritoriul României și nu numai, reprezentând
un hub logistic de intrare / ieșire a coletelor și mărfurilor
pentru piața Europei Centrale și de Est, în calitate de partener
al instituțiilor și al mediului privat.”***

Apăsați pe poză
pentru a deschide știrea



VI. POLITICA FINANCIARĂ

Structură venituri 2022



Venituri

↑ 5.5%

Creștere a veniturilor totale cu 5.5% în 2022, comparativ cu 2021

↑ 12%

Creștere cu 12% a veniturilor totale în Q1 2023, comparativ cu Q1 2022

↑ 12%

Creștere cu 12% a veniturilor din distribuire pensii și alte drepturi sociale, serviciu cu ponderea cea mai mare din totalul veniturilor Companiei

↑ 8%

Creștere cu 8% a veniturilor din poșta de scrisori care are a doua cea mai mare pondere din totalul veniturilor Companiei

↑ 254%

Creștere cu 254% a veniturilor din dobânzi;



Sume recuperate

Venituri datorate Companiei ce nu s-au recuperat până în anul 2021 ca rezultat al procedurilor birocratice și neglijării acestora:

peste 20.000.000 lei

Compensare serviciu universal – prioritizarea și obținerea în anul 2021 a veniturilor datorate Poștei Române, în calitate de furnizor desemnat de serviciu universal în domeniul serviciilor poștale, aferente perioadei 2017-2019, în valoare de peste 20 milioane lei

27.993.000 lei

Obținerea veniturilor de 27.993.000 lei din diferențele stabilite prin sentința 3815/2017, definitivă 4819/19.10.2021 (reprezentând impozit pe profit și accesorii, TVA de plată și accesorii), în luna mai 2022

peste 35.000.000 lei

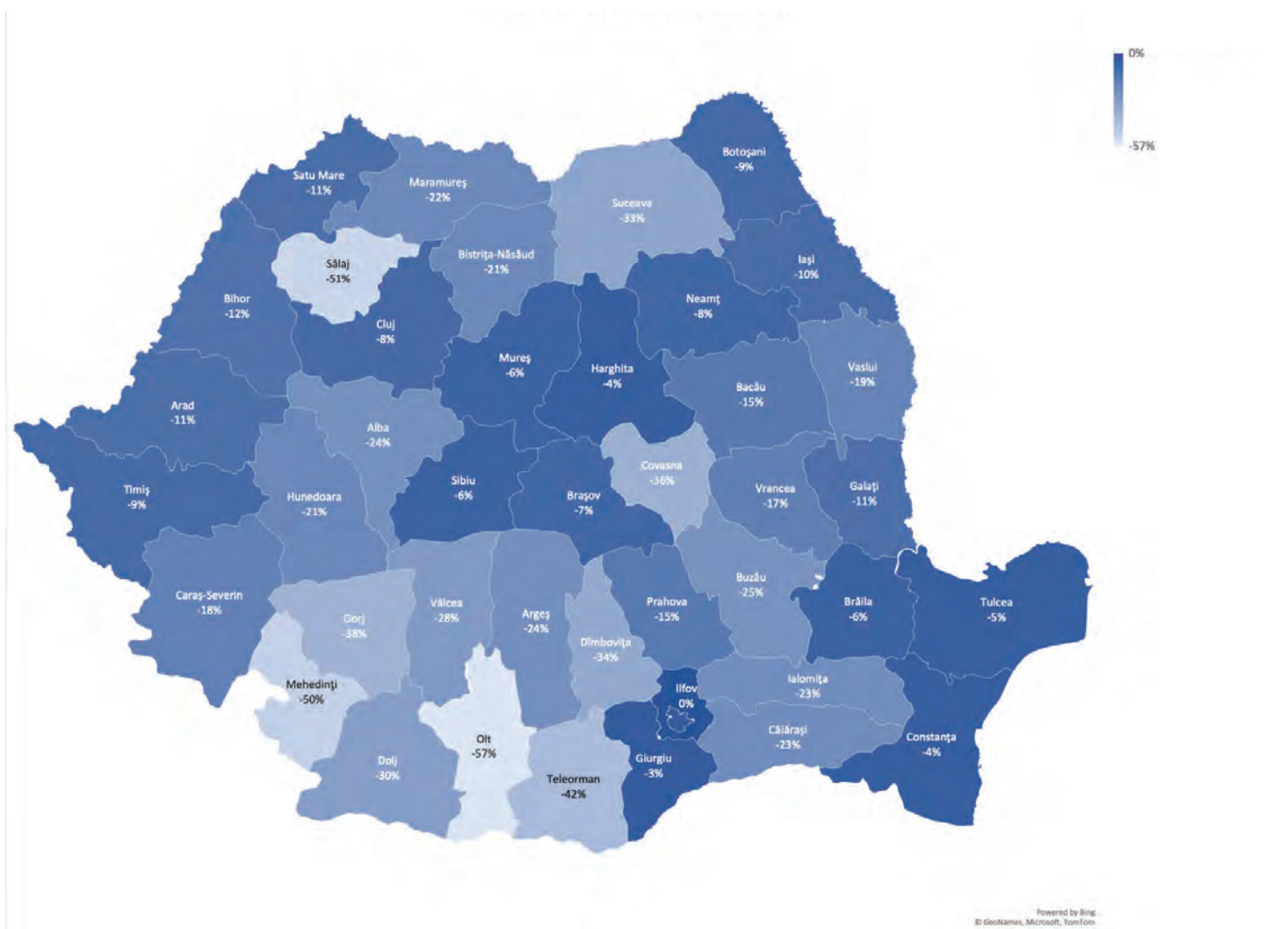
Finalizarea unui pas important în păstrarea capitalului Companiei. Recuperarea a peste 35 milioane lei în perioada iunie 2021 – iunie 2023 de la Casa de Sănătate, contravaloarea concediilor medicale: 29,8 milioane lei în iunie 2021 – decembrie 2022 și 5,5 milioane lei în ianuarie – iunie 2023.



plata salariilor

Modernizarea înseamnă asimilarea noilor tehnologii și utilizarea soluțiilor disponibile. Deși nivelul de bancarizare este mai scăzut în România față de alte țări europene și doar 4 din 10 români folosesc cardul, în Poșta Română, procentul de plată a salariilor cash a scăzut de la 41% în 2021, la 25% în 2023. Fiind unul dintre cei mai mari angajatori din România, aceste rezultate ale Poștei Române au un impact semnificativ asupra economiei țării.

Diferență % salarii plătite cash 2023 vs. 2021



VII. POLITICA COMERCIALĂ

↑ 66%
și
↑ 33%

Actualizarea politicii tarifare în relația cu principalii clienți de trimiteri simple: Creșterea veniturilor principale în acest segment cu 66% și 33% în cele două parteneriate și reducerea decalajului între costurile operaționale și venituri.

85
milioane
lei

Participarea în proiectul "Cardul de energie" oferit de MIPE - unul dintre cele mai mari și mai importante contracte din istoria Poștei Române. Beneficiari direcți și indirecti: cca 20% din populația României. Doar în prima tranșă, peste 3 milioane de carduri au fost printate la Fabrica de Timbre (sucursală specializată a Poștei Române), apoi distribuite de poștași. Crearea acestui parteneriat pentru imprimarea, implicuirea, distribuirea și încasarea voucherelor pentru plata energiei a generat venituri suplimentare în valoare de 85 milioane lei.





**18
milioane
lei**

Câștigarea contractului de distribuire a voucherelor sociale Ministerul Investițiilor și Proiectelor Europene, parte a proiectului „Sprijin pentru România” în valoare de 18 milioane lei.

**cash
collection**

Încheierea unui contract de „cash collection” care aduce cash Poștei Române în valoare de 100 milioane lei lunar, cu posibilitatea de creștere până la 400 milioane lei lunar, economisind astfel un cost de 0.35% / lună pe care Compania îl are pentru achiziționarea de cash.

**9,5
milioane
lei**

Recâștigarea unei licitații locale cu Primăria Sectorului 4, în valoare de 9.5 milioane lei.

**2,4
milioane
lei**

Câștigarea licitației cu Primăria Municipiului Pitești, în valoare de 2.389.000 lei, fără TVA (după aproximativ 11 ani, timp în care acest client a avut contracte încheiate doar cu firme concurente).

**1,45
milioane
lei**

Câștigarea licitației cu RAJA SA Constanța în valoare de 1.450.000 lei fără TVA / an, după 13 ani de absență (ultimul contract încheiat cu Poșta Română a fost în anul 2010).

**0,7
milioane
lei**

Câștigarea licitației cu Primăria Municipiului Tg. Jiu, în valoare de 713.000 lei. Contract a fost pierdut în anul 2022 (câștigat de concurență) și recâștigat în portofoliul Poștei Române în 2023.

**226.000
lei**

Câștigarea licitației cu Primăria Municipiului Botoșani, în valoare de 226.000 lei (contract câștigat de la concurență după mai mulți ani).

**66,2
milioane
lei**

Recâștigarea contractului cu RAAPPS prin care vom continua să livrăm la ușa aproape 10 milioane de permise de conducere și certificate de înmatriculare ale autovehiculelor, în valoare de 66.2 milioane lei.

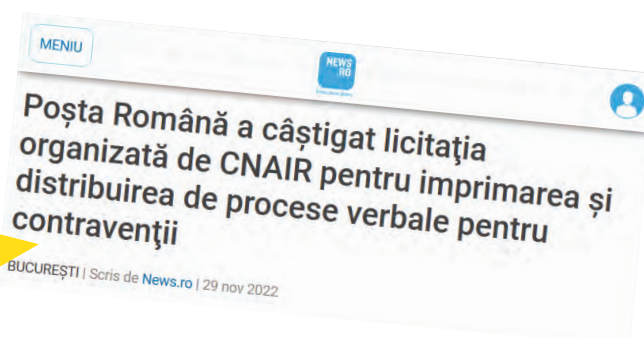
Apăsați pe poză
pentru a deschide știrea



**26
milioane
lei**

Câștigarea licitației organizată de CNAIR, în valoare de 26 milioane lei, pentru prestarea serviciilor de imprimare și distribuire de procese verbale transmise contravenienților.

Apăsați pe poză
pentru a deschide știrea



**188
milioane
lei**

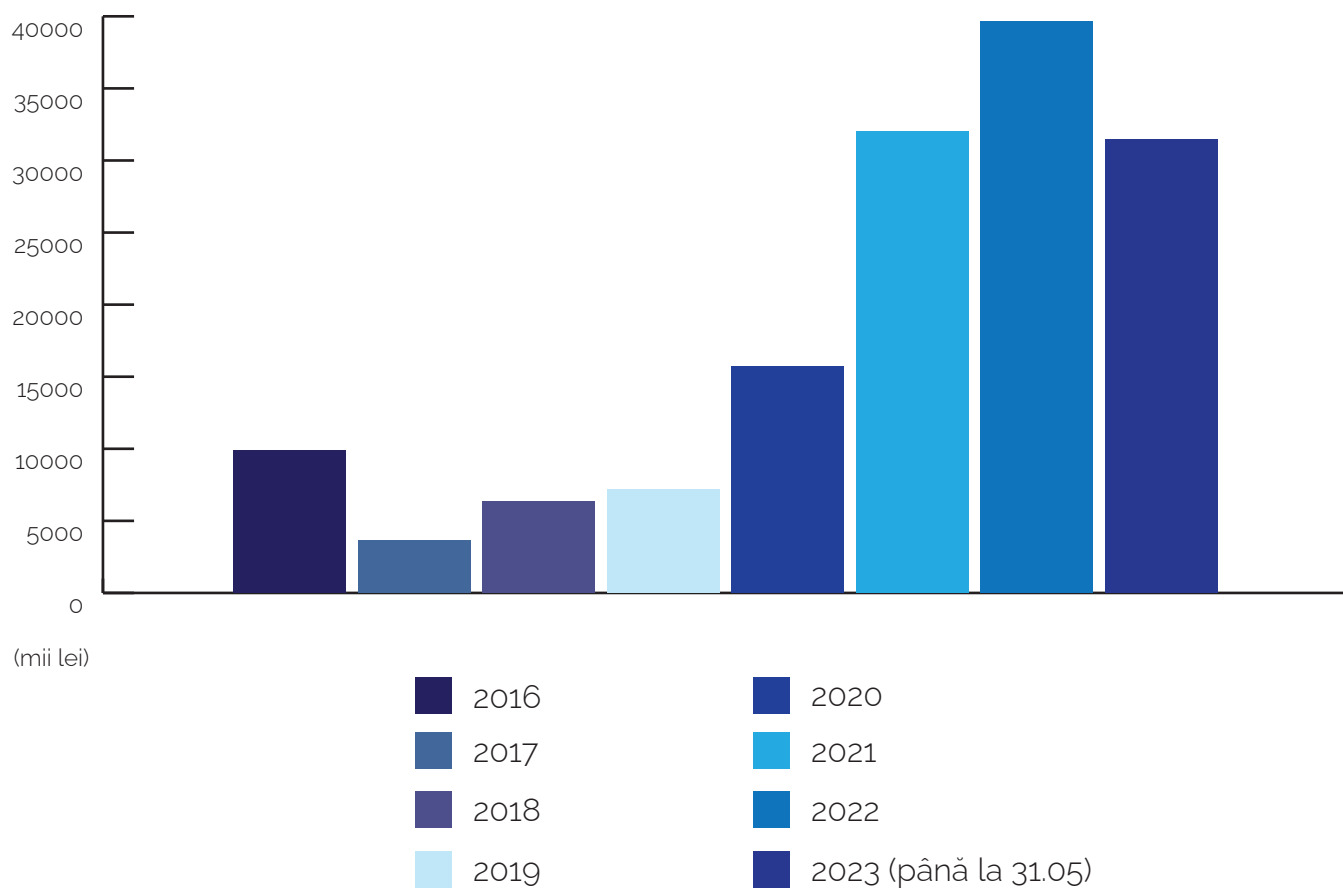
Câștigarea licitației organizată de ANAF, în valoare de 188 milioane lei.

**↑
235%**

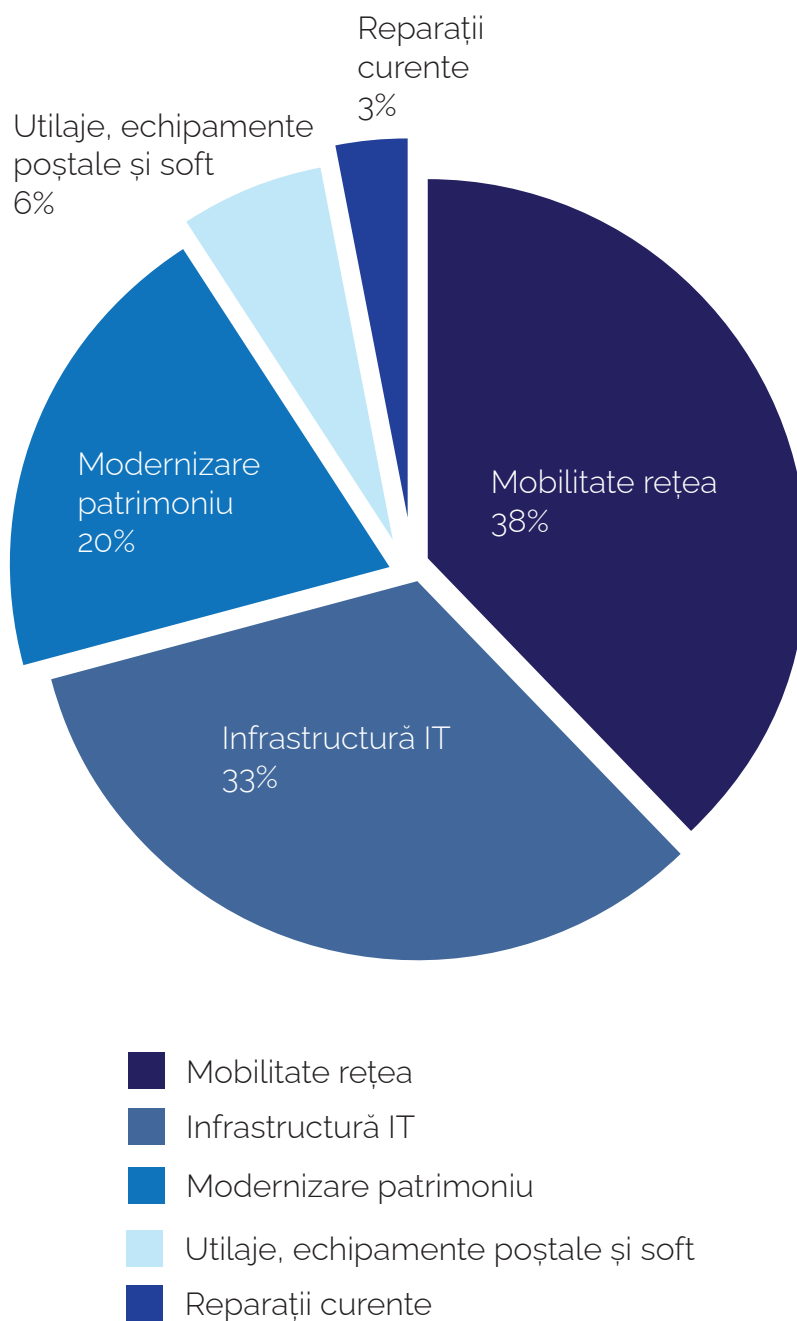
Renegocierea chiriilor pentru spațiile Poștei și creșterea acestora cu până la 235%.

VIII. STRATEGIE INVESTIȚIONALĂ

Total investiții realizate



Structură investiții 2021 - 2023



Finalizarea investițiilor în 23% din spațiile Poștei, în gestiunea Companiei, din 2021 – prezent (147 din 634), dintre care:

94 investiții de modernizare, refacere fațadă, tâmplărie, achiziționare centrală termică etc.).

53 investiții pentru reparații curente.

Renovarea Palatului Poștelor din Piatra-Neamț

monument istoric care a stat închis timp de 12 ani, în valoare de 2,7 milioane lei, care a generat o economie pe termen lung. Această investiție se va amortiza în al șaselea an doar prin reducerea cheltuielii cu o altă chirie și exceptând impozitele pe acest monument.



Apăsați pe poză pentru a deschide știrea



Renovarea fațadei Palatului Poștelor din Cluj

Apăsați pe poză
pentru a deschide știrea



Renovarea Palatului Poștelor din Timișoara, monument istoric

Apăsați pe poză
pentru a deschide știrea



Achiziționarea a peste 2100 pupitre pentru poștași, 1200 birouri, 6800 scaune pentru salariați și vizitatori și alte 1200 obiecte de mobilier.



Renovarea clădirilor Poștei Române

înainte de renovare



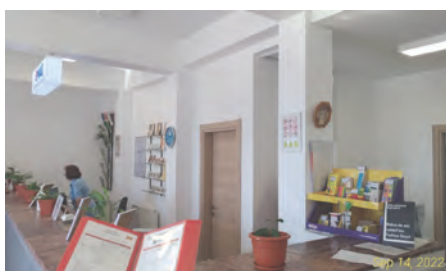
după renovare



Hub logistic
Craiova



Hub logistic
Galați



Oficiul poștal
Constanța 6

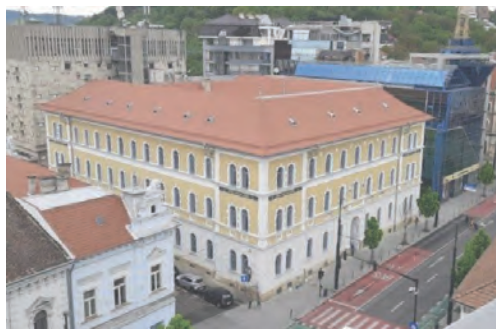


Ghișeu
poștal
Arad 1

înainte de renovare



după renovare



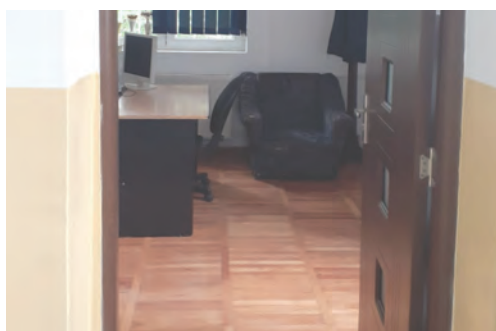
Oficiul
Judetean
de Poștă
Cluj



OZP
Bistrița
Năsăud



OZP
Târgu
Mureș



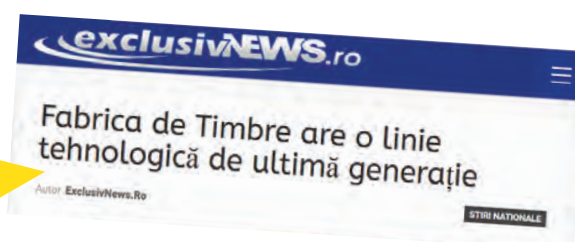
OZP
Alexandria

În perioada 2020-2023 **au fost intabulate 137 de unități**, de aproape 4 ori mai mult decât în perioada 2011-2019.

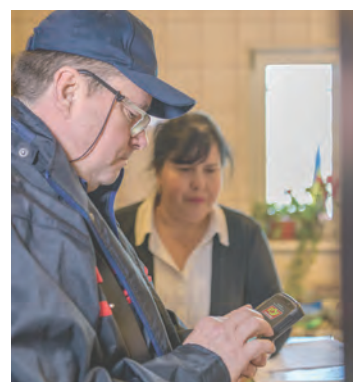
Informatizarea a peste 700 de oficii poștale până la 31.05.2023. În prezent **toate subunitățile poștale de tip oficiu poștal sunt informatizate.**

Retehnologizarea Fabricii de Timbre – achiziționarea unei linii de tipar digitale și una de insert în plicuri de ultimă generație, cele mai moderne din țară. Prin această achiziție, Poșta Română a putut câștiga contracte de servicii complete și integrate (ex.: cardurile de energie).

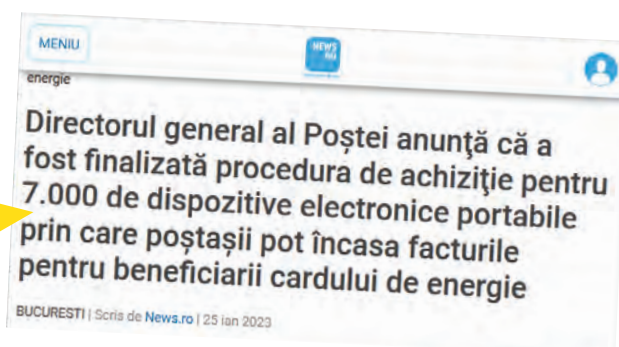
Apăsați pe poză
pentru a deschide știrea



Achiziționarea a 9000 de PDA-uri și telefoane CAT, 9000 de imprimante mobile pentru poștașii din toată țara. Cu ajutorul acestora, transformăm poștașii în ambasadorii digitalizării. Cel mai important contract de digitalizare din ultimii ani și cea mai mare investiție IT din ultimii 20 de ani, fără de care Compania nu ar putea fi competitivă și nu ar putea atrage linii noi de business.



Apăsați pe poză
pentru a deschide știrea



Achiziționarea a peste 5200 laptopuri și calculatoare, 250 de imprimante, 2700 de scannere, routere, servere, 300 de mașini de numărat bani, 5030 licențe antivirus.

Apăsați pe poză
pentru a deschide știrea



Implementarea **noii tehnologii RPA** în cadrul Departamentului Economic, tehnologie dezvoltată și folosită de gigantul UiPath, care robotizează procesul de inserare date, proces ce se realiza manual;

Apăsați pe poză
pentru a deschide știrea



Inaugurarea **primului ghișeu poștal digital** / proiect – pilot / accesibil clienților în regim de self-service (pe Calea Dorobanților, nr. 152)

Apăsați pe poză pentru a deschide știrea



Lansarea primelor două **cutii poștale digitale** (urmează a fi achiziționate încă 3000 de astfel de lockere);

Apăsați pe poză pentru a deschide știrea



Reînnoirea **parcului auto cu 200 de autoutilitare**



Achiziționarea ATV-urilor pentru zonele greu accesibile



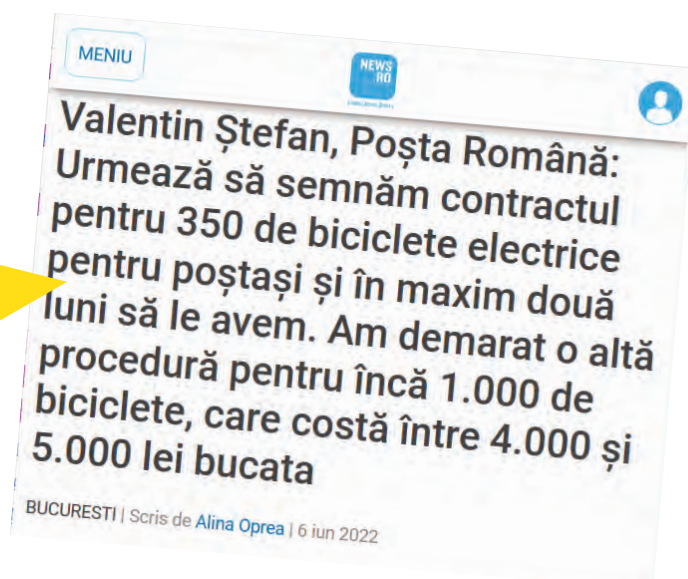
Apăsați pe poză
pentru a deschide știrea



Achiziționarea a aproximativ **370 biciclete electrice**.



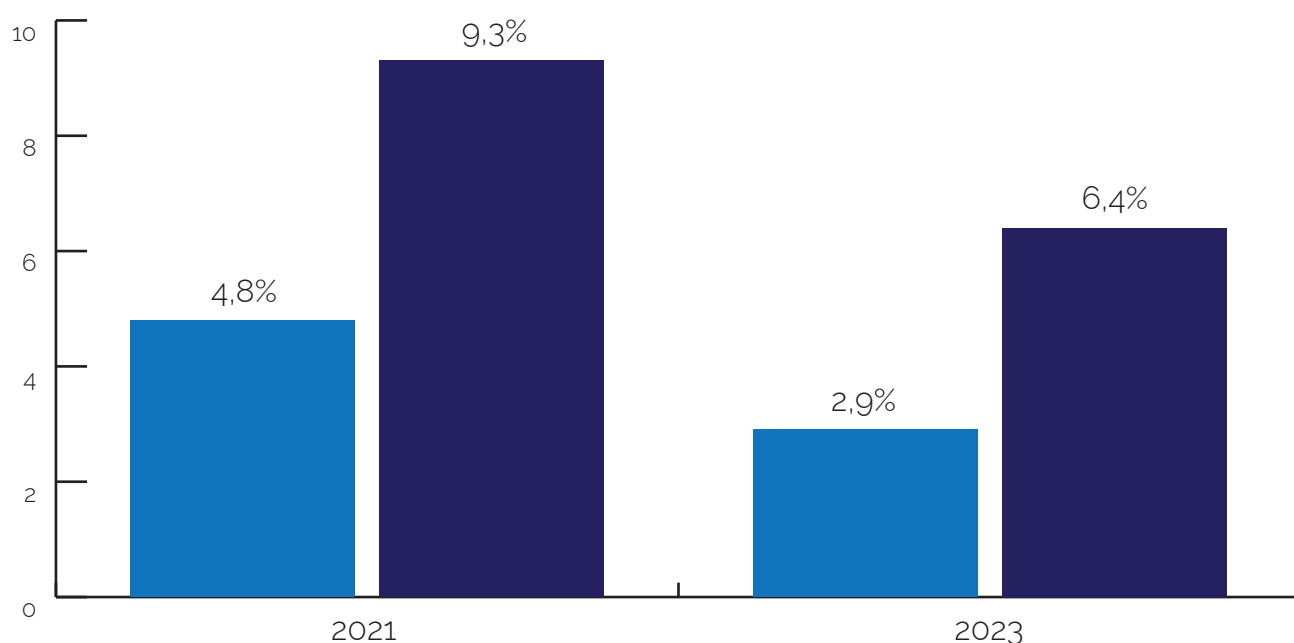
Apăsați pe poză
pentru a deschide știrea



IX. POLITICA DE RESURSE UMANE

Transformarea administrației centrale într-o structură suplă

% Administrația Centrală din Total Companie



■ % număr salariați în administrația centrală din total salariați

■ % fond de salarii alocat pentru administrația centrală din total fond de salarii

Creșterea veniturilor salariaților

↑ 8.3%

Creșterea fondului de salarii cu 8.3%, din iunie 2021 până în mai 2023.

↑ 39%

Creșterea veniturilor din sporuri și bonificații / salariat în medie cu 39%, din iunie 2021 până în mai 2023.

↑ 83%

Creșterea fondului alocat pentru sporul de loialitate cu 83%, din iunie 2021 până în mai 2023.

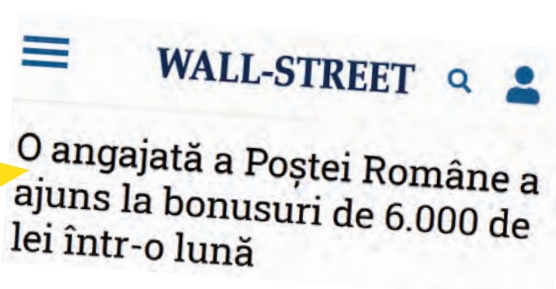
↑ 900 lei

Creșterea veniturilor salariaților cu aproximativ 900 de lei în medie, din iunie 2021 până în ianuarie 2023.

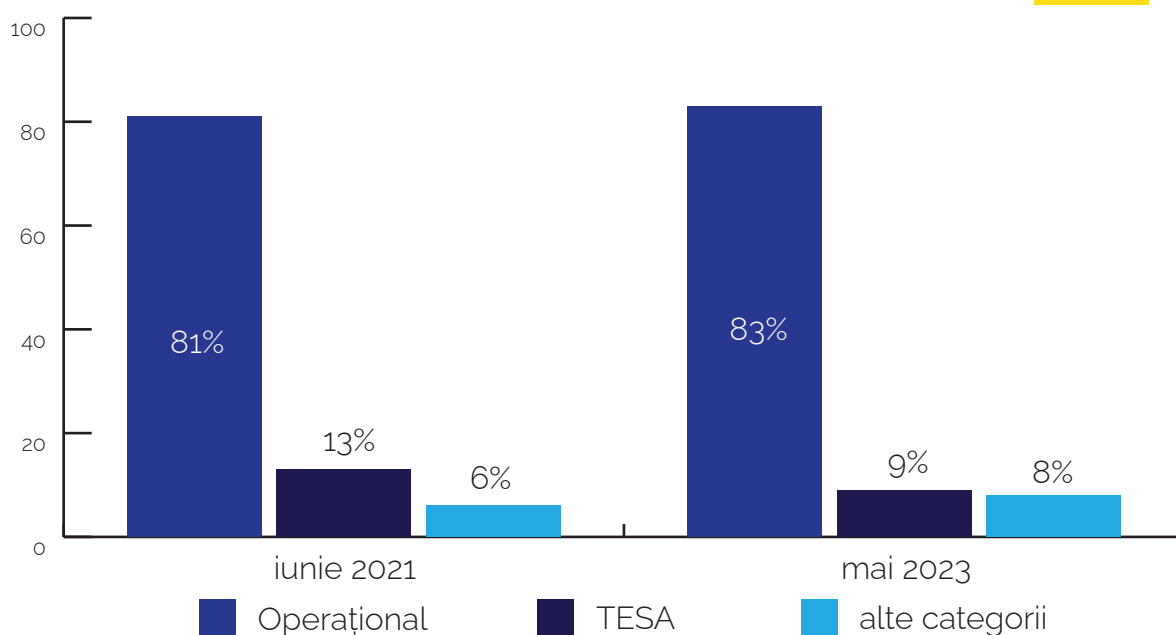


Echilibrarea fondului de salarii alocat salariaților din operațional vs. Administrație..

Apăsați pe poză
pentru a deschide știrea



% Fond de salarii / categorie salariați



Eficientizarea politicii de personal

Reducere cu 10%

Reducerea numărului de personal cu 10% din iunie 2021 și până în prezent prin eficientizarea activității (de la 25.000 la 22.644). Posturile salariaților care s-au retras din Poșta natural, prin pensionare sau demisie, au fost acoperite doar acolo unde exista necesar de personal.

Eliminare al doilea CIM

Eliminarea celui de-al doilea Contract Individual de Muncă unde nu exista justificare – reducerea numărului de la 74, la 6.

Reducere cumul de funcții

Reducerea cumului funcții la minim (venituri adiționale prin preluarea atribuțiilor altor funcții) și acordarea acestuia doar în situațiile necesare – de la 107 la 6.

Reducere contracte de muncă suspendate

Reducerea numărului de contracte de muncă suspendate de la 837, la 704.

Reducerea mediei de vârstă

Reducerea mediei de vârstă de la 51, la 49 de ani.

Stabilizarea politicii de personal este principala modalitate prin care au fost posibile creșterile veniturilor salariaților, atât fixe (majorările salariale din august 2022, creșterea salariului minim pe economie din ianuarie 2023 și majorarea tichetelor de masă la 30 lei/zi), cât și variabile (bonusarea).

Rezultate pentru salariați și cultură organizațională

Creșterea veniturilor salariaților cu peste 900 de lei,

în medie, în decursul unui an și jumătate (aproximativ 30%), și câștigarea unor beneficii pentru salariați în urma negocierii contractului colectiv de muncă de care aceștia nu au beneficiat niciodată, precum sume pentru rechizite, pentru îmbrăcăminte, rambursarea costurilor cu școala de șoferi, acordarea ajutoarelor financiare și zilelor libere în situația adopțiilor, acordarea zilelor libere în zilele de naștere ale salariaților etc.

Stimularea financiară a salariaților pentru a folosi mijloacele de transport proprii

, prin negocierea noului contract colectiv de muncă (acordarea unei alocații de combustibil, compensarea cheltuielilor cu mijloacele de transport alternative etc.)



Acordarea de prime (Crăciun / Paște)

, inclusiv cadouri în bani pentru copiii angajaților de Crăciun (peste 8000 copii), lucru care nu s-a mai întâmplat în istoria Poștei;

Acordarea primelor pentru aproximativ 300 de salariați în baza performanței acestora în activitatea Western Union, promovând astfel un mediu de lucru în care răsplata vine doar atunci când există rezultate

Achiziționarea uniformelor pentru aproximativ 17.500 de salariați, pentru prima dată în 15 ani. În prezent procedura în valoare de 5 milioane de lei este în derulare;



Transparență în luarea deciziilor,

pentru prima dată în Poșta Română. **Organizarea**

Town Hall-urilor lunare

cu toții salariații Companiei în care se discută stadiul actual al Companiei, iar salariații au ocazia de a transmite feedback și întrebări, organizarea întâlnirilor săptămânale cu întreg managementul Companiei, dar și comunicarea tuturor proiectelor și stadiului acestora în revista internă „Poștașul”;

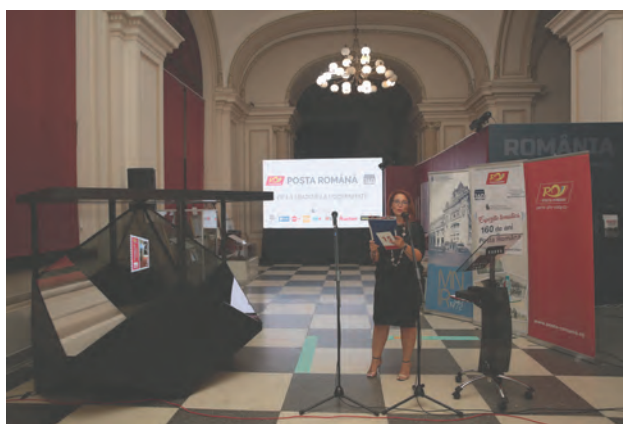


Lansarea primului program de stagiu și internship al Poștei Române

, atrăgând tinerele generații în forța de muncă a Poștei Române, în contextul mediei de vârstă din Companie de 49 de ani;



Obținerea **cele mai mari sponsorizări din istoria Poștei. Aniversarea celor 160 de Poștă, precum și Marșul Factorilor Poștali** au readus mândria și onoarea de a lucra pentru Poșta Română în anul 2023. Marșul Factorilor s-a desfășurat pe Calea Victoriei, pentru prima dată, iar Aniversarea celor 160 de ani a avut loc în Muzeul Național de Istorie a României, fostul Palat al Poștelor. Evenimentul a început cu un mesaj din partea Premierului României, Vicepreședintelui Uniunii Poștale Universale, Ambasada Elveției (sărbătorind legăturile istorice poștale dintre România și Elveția) și s-a încheiat cu lansarea primei colecții de NFT-uri a unei companii de stat din România. Licitația NFT-urilor a strâns peste 25.000 euro care au mers către Hospice Casa Speranței;



Angajații Poștei Române au parte de cursuri de educație financiară din partea specialiștilor BNR într-o altă premieră, ca rezultat al unui parteneriat semnat între Compania Națională "Poșta Română" și Banca Națională a României. Cursurile se înscriu într-un proiect pilot ce va fi derulat timp de un an și sunt structurate pe mai multe module (sistemul bancar și sistemul monetar, plățile și importanța lor pentru economie, rolul și atribuțiile băncii centrale).

X. POLITICA OPERAȚIONALĂ

Reducerea costurilor și creșterea eficienței operaționale prin reorganizarea rețelei:

Reorganizarea rețelei de subunități poștale

Scădere semnificativă a presiunii pe cheltuielile de natura salarială, acolo unde acestea nu erau justificate:

- **Transformarea oficiilor în ghișee** (situații în care nu este necesar un anumit număr de salariați / număr locuitori);
- **Creșterea normei de lucru a agenților poștali** atunci când un alt agent din aceeași localitate se retrage din Poșta Română și comasarea agenților.



Reorganizarea serviciului de Curierat

Integrarea Sucursalei Servicii Express și reorganizarea serviciului de Curierat după modelul companiilor performante, personalizat industriei poștale



Agenția poștală dublă

Înființarea unei noi structuri poștale - **agenția poștală dublă** - care aduce avantaje prin reducerea substanțială a cheltuielilor de funcționare (reducere cheltuieli personal, reducere costuri administrative, reducerea riscurilor pe care Compania le are cu locațiile).

Rezultate – Creșterea standardului de performanță Z+1 de la 62% (februarie 2022), la 94% (iunie 2023).

XI. POLITICA LITIGIILOR

Dosarele inițiate de Companie în perioada 01.06.2021-01.06.2023 au avut o rată de câștig de 88%. În acest interval, Poșta Română a soluționat dosare istorice cu rezultate financiare semnificative, evitând astfel un impact inestimabil și nesustenabil asupra Companiei.

**Rată de
câștig
de 88%**



XII. CONECTAREA POȘTEI ROMÂNE LA REȚEAUA INTERNAȚIONALĂ

Înființarea primei subsidiare externe a Companiei, inaugurată la Chișinău - internaționalizarea Poștei Române și transformarea ei în hub logistic regional.



Apăsați pe poză
pentru a deschide știrea



Parteneriatul cu Poșta Moldovei care s-a concretizat prin semnarea unui Memorandum de Înțelegere și a unui Acord Bilateral de reducere a costurilor între poște ce a permis reducerea tarifelor pentru clienți cu 25%.



Înaintarea candidaturii României la Comitetul de contact WCO-UPU (Organizația Mondială a Vămirilor și Uniunea Poștală Universală). În urma votului, România a devenit membru în acest Comitetul în care sunt doar opt țări membre: Japonia, China, Statele Unite ale Americii, Nigeria, Polonia, Franța, Marea Britanie și România.

Semnarea unor Memorandumuri de Înțelegere cu Poșta Georgiană și Poșta Ucraineană

, pentru a pune bazele viitoarei colaborări dintre administrațiile poștale în ceea ce privește rețeaua logistică și nu numai.



XIII. REALIZĂRI STRATEGICE PENTRU ÎNDEPLINIREA OBIECTIVELOR PE TERMEN LUNG

Asigurarea indicatorului de calitate Z+1 pentru întreaga țară, în proporție de **peste 90%**.



Aducerea eBay în România, unul dintre giganții e-commerce globali, și inițierea unui parteneriat pentru sprijinirea antreprenoriatului local și stimularea exportului, premieră pentru Poșta Română.



Apăsați pe poză
pentru a deschide știrea



Dezvoltarea segmentului de e-commerce

în plină ascensiune prin încheierea unui parteneriat între Compania Națională „Poșta Română” S.A. și platforma online de curierat woot.ro, dar și a unui parteneriat între operatorul național de servicii poștale și Colete Online SRL.



Promovarea artiștilor locali

într-un parteneriat cu Clubul Ilustratorilor din România prin care s-a creat colecția de cărți poștale a Companiei pentru anul 2023, formată din 50 de modele care cuprind o serie de aspecte culturale ale României din mai multe domenii.



Apăsați pe poză
pentru a deschide știrea



Autorizare ANCEX

Autorizare Ministerul Afacerilor Externe - Departamentul pentru controlul exporturilor (ANCEX): Obținerea licenței ANCEX, licență pentru operațiunile de export, import, tranzit internațional, transbordare, intermediere și asistență tehnică pentru produse militare și produse cu dublă utilizare, cât și pentru operațiunile care se efectuează fără atingerea teritoriului fizic al României.



Creșterea vizibilității

Creșterea vizibilității Poștei Române prin rezultate, fără buget de marketing și promovare: atingerea a 2.450 mențiuni în presă / lună în 2023, de la 670 mențiuni în luna mai 2021, când Compania avea contracte de promovare.



XIV. RESPONSABILITATE SOCIALĂ

Înființarea Fundației Poșta Română care va promova valorile Companiei, va crea oportunități și mecanisme pentru avansarea în carieră a salariaților care se implică și va avea un impact semnificativ în societate atât pentru foștii salariați ai Companiei, cât și pentru cauzele pe care Compania le susține, în consens cu valorile acesteia. **Fundația Poșta Română** este prima fundație a unei companii de stat (destinată acțiunilor comunitare / de binefacere / susținerea a categoriilor vulnerabile).

Apăsați pe poză
pentru a deschide știrea



Implicarea Companiei Naționale "Poșta Română" în efortul României de a oferi suport Ucrainei în contextul crizei actuale prin:

- Punerea la dispoziție a infrastructurii Poștei Române pentru colectarea a peste 200 de tone de donații de pe întreg teritoriul țării și distribuirea acestora, în mod regulat, la punctul de trecere a frontierei Halmeu pentru preluare de către Poșta Ucraineană;
- Punerea la dispoziție a celor 200 spații de cazare ale Poștei Române pentru refugiații ucraineni;
- Întreruperea traficului cu Rusia, vot pentru excluderea Rusiei din PostEurop, vot pentru revocarea statutului de "co-chair" al Rusiei în cadrul UPU.



Lansarea primului NFT al unei entități de stat din România, cu ocazia aniversării a 160 de ani de la înființarea Companiei.

Primul NFT are forma unui timbru digital și a fost lansat în ediție limitată de 160. Toate fondurile strânse au fost donate către Hospice Casa Speranței care acordă pacienților îngrijire paliativă.

Apăsați pe poză pentru a deschide știrea



Actualizarea Clasificării Ocupațiilor din România (COR) cu 3 meserii noi (operator platformă logistică, logistician responsabil comenzi și manager logistică și distribuție)

și consolidarea României ca Hub Logistic Regional, creând acest cadru administrativ care va permite pregătirea academică a viitoarelor generații de specialiști în domeniul logisticii (acordarea de burse).

Inițierea unei **campanii de donare sânge** lunară în cadrul companiei, începând cu ianuarie 2022. 371 salariați au donat 167 litri de sânge în primele 5 luni.



Apăsați pe poză pentru a deschide știrea



Adaptarea primului oficiu poștal pentru nevvăzători (OP 39 din Vatra Luminoasă) – instalarea unui sistem high-tech cu senzori (Aplicația Step & Hear), astfel încât persoanele nevvăžoate să se descurce singure la ghișeu fără niciun fel de ghidaj.



Apăsați pe poză pentru a deschide știrea



Curățenie în întreaga țară – casarea a peste 150 tone echipamente și mijloace fixe și reciclarea acestora.



XV. OBIECTIVE ÎNDEPLINITE TRASATE DE CĂTRE GUVERNUL ROMÂNIEI

1. Asigurarea calității serviciilor

Integrarea cu serviciile poștale din regiune.

Compania Națională „Poșta Română” a deschis canale de comunicare pentru a construi o strategie de integrare a serviciilor cu cele ale țărilor vecine, în vederea dezvoltării serviciilor de trimiteri la nivel regional: Ungaria, Ucraina, Republica Moldova, Bulgaria, Serbia.

Asigurarea livrărilor Z+1 ca standard operațional, din orice oficiu poștal în orice alt oficiu poștal.

În prezent, pe piața din România sunt asigurate livrările de colete a doua zi ca standard operațional doar în ceea ce privește marile aglomerări urbane. În calitate de Companie de interes public, Compania Națională „Poșta Română” trebuie să asigure standardul de livrare a doua zi pe întreg teritoriul național și în ultimii doi ani a reușit să facă acest lucru pentru toată țara, cu excepția regiunii Iași și Timișoara, a căror proiecte sunt în derulare.

2. Redimensionarea aparatului administrativ

Pentru a obține transparență decizională și a implementa soluții de modernizare, Compania are nevoie de o structură suplă, cu procese simplificate și activități redundante eliminate. Noua structură a administrației Companiei are rol de suport și coordonare și se va asigura că întreaga activitate nu este îngreunată.

3. Transformarea administrației centrale dintr-o structură de control, într-o structură de suport.

Compania continuă să eficientizeze activitatea administrației centrale în vederea susținerii îndeplinirii obiectivelor de mai sus și a obținerii unei abordări strategice, pe termen lung, a Companiei, prin descentralizarea activităților (ex.: descentralizarea achizițiilor, renunțarea la raportări care nu sunt necesare și a unor proceduri redundante).

4. Asigurarea profitabilității Companiei Naționale „Poșta Română”

Managementul Companiei a efectuat o analiză a modelului financiar actual și a aduce soluții organizaționale pentru reducerea costurilor și pentru optimizarea proceselor interne. În acest sens, managementul companiei a inclus o structură organizatorică ce va avea atribuții specifice în scăderea costurilor în modelul organizațional nou, denumită „Eficiență procese și costuri” în cadrul structurii „Strategy Management”.

5. Modernizarea Oficiilor Poștale.

Compania Națională „Poșta Română” este în plin proces de modernizare a oficiilor poștale, prioritizând subunitățile cu cel mai mare număr de clienți, prin investiții atât în renovări, cât și în digitalizarea proceselor și echipamente conform standardelor pieței internațional.

6. D.A.R.T. - Modernizarea Companiei Naționale „Poșta Română” prin digitalizare, automatizare, robotizare și tehnologizare:

a. Digitalizare - implementarea de sisteme de software administrativ, operațional și financiar (proiecte în curs: implementarea unui ERP, soft poștal și a unui tool de colaborare internă);

b. Automatizare - reproiectarea rețelei de centre de tranzit și a hub-urilor logistice proprii;

c. Robotizare - introducerea de soluții de muncă aplicabile secolului XXI, dezvoltate de mediul economic privat (ex.: implementarea unei soluții RPA în cadrul departamentului Economico – Financiar);

d. Tehnologizare - dotarea logistică a Companiei cu terminale, imprimante, mijloace de transport cu emisii reduse și cutii poștale digitale (ex.: achiziționarea de terminale mobile pentru toți poștașii, biciclete electrice, mașini, ATV-uri, externalizarea imprimării ce va aduce atât eficiență, cât și economii etc.);

1. Simplificarea structurii organizatorice

a. Reorganizarea Companiei Naționale „Poșta Română” după modelul unităților de afaceri și ariilor funcționale.

Managementul Companiei a identificat modele organizaționale performante prezente în companii poștale partenere și a implementat o structură organizațională bazată pe modelul unităților de afaceri și al ariilor funcționale.

b. Implementarea unei structuri bazată pe proces.

Managementul Companiei Naționale „Poșta Română” a identificat serviciile organizaționale interne necesare pentru a sprijini operaționalul Companiei și a implementat structurile necesare.

c. Descentralizarea activității către sucursalele teritoriale ale Companiei Naționale „Poșta Română”.

Compania a luat măsuri pentru a deveni o structură eficientă, suplă, în cadrul căreia deciziile și responsabilitățile sunt descentralizate, pentru a ține pasul cu industria în cadrul căreia își desfășoară activitatea și pentru a crește gradul de retenție a personalului și de satisfacție a clienților deserviți. În acest sens, achizițiile necesare la nivel local au fost descentralizate, precum și deciziile de acordare a măririlor salariale din anul 2022, mărimi acordate în baza performanței salariaților.

d. Integrarea Sucursalei Servicii Expres în cadrul sucursalelor teritoriale și administrațiilor județene.

Compania Națională „Poșta Română” devine o structură eficientă și agilă din punct de vedere operațional, optimizând costurile, implementând un model organizațional nou la nivel operațional și totodată eliminând structuri redundante.

2. Strategie orientată către client

a. Modernizarea Oficiilor Poștale

Pentru a îmbunătăți gradul de satisfacție al clienților, Compania Națională „Poșta Română” a renovat aproximativ 150 imobile, și a inițiat proiecte pilot pentru a pune la dispoziția clienților echipamente self-service (cutii poștale digitale și ghișee poștale digitale complexe).

b. Investiții în mobilitate

Compania Națională „Poșta Română” a achiziționat autoturisme, biciclete electrice, ATV-uri pentru a îmbunătăți atât condițiile de lucru ale salariaților, cât și calitatea serviciilor oferite clienților.

3. Dezvoltarea potențialului regional - Internaționalizarea

Managementul Companiei a luat măsurile necesare, inclusiv pentru dezvoltarea de strategii pe termen lung, pentru lărgirea ariei geografice în care Compania se manifestă direct sau prin parteneri, precum și pentru implementarea conceptului de Oficiu Poștal Diaspora.

Primul pas pentru atingerea acestui obiectiv a fost prin dezvoltarea relației bilaterale cu Poșta Moldovei crearea unor oportunități de creștere semnificativă atât a volumelor actuale, cât și de dezvoltare a comerțului electronic. Mai mult, Compania Națională „Poșta Română” S.A. a deschis prima subsidiară în afara granițelor țării, în Republica Moldova.



COMPANIA NAȚIONALĂ POȘTA ROMÂNĂ

Bd. Dacia 140, 020065, Sector 2, București

www.posta-romana.ro