



POȘTA ROMÂNĂ
www.posta-romana.ro

COMPANIA NAȚIONALĂ POȘTA ROMÂNĂ S.A.

POȘTA ROMÂNĂ

RAPORTARE PRIVIND DURABILITATEA

Anul Financiar 2024

(01 Ianuarie 2024 – 31 Decembrie 2024)



Cuprins

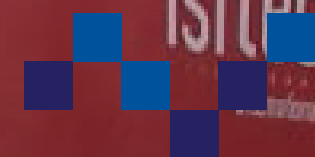
ERSR 2 - Prezentări de informații cu caracter general	3
ERSR E1 - Informații despre Mediu	33
ERSR E2 - Poluarea	40
ERSR S1 - Forța de muncă proprie	44
ERSR S4 - Consumatorii și utilizatorii finali	52
ERSR G1 - Conduita profesională	56
Subiect material adițional - securitatea cibernetică a datelor	60
Anexa 1 privind Taxonomia	61





POȘTA ROMÂNĂ

www.posta-romana.ro



Informații Generale

ERS 2

PREZENTĂRI DE INFORMAȚII CU CARACTER GENERAL

Bazele întocmirii

Baza generală pentru întocmirea raportului privind sustenabilitatea

• ERS 2, BP-1

Compania Națională Poșta Română S.A. (denumită în continuare „Compania” sau „Poșta Română”) își desfășoară activitatea principală în domeniul serviciilor poștale, în conformitate cu prevederile OUG nr. 13/2013 privind serviciile poștale, aprobată prin Legea nr. 187/2013, cu modificările și completările ulterioare. Activitatea principală constă în administrarea, dezvoltarea, exploatarea serviciilor de poștă, inclusiv colaborarea cu organizații similare străine conform convențiilor Uniunii Poștale Universale.

Prezentul Raport de Sustenabilitate este întocmit în conformitate cu Standardele Europene de Raportare a Sustenabilității (ERS), așa cum sunt prevăzute în Anexa 1 la Regulamentul Delegat (UE) 2023/2772 din 31 iulie 2023, care completează Directiva 2013/34/UE a Parlamentului European și a Consiliului, transpusă în legislația locală prin Ordinul Ministerului de Finanțe nr. 85/2024. 2024 este primul an de aplicare a standardelor ERS de către Poșta Română.

Raportul de Sustenabilitate a fost elaborat acoperind perioada de raportare de la 1 ianuarie până la 31 decembrie 2024, fiind aliniat cu perioada de raportare financiară.

Raportarea nu se restrânge doar la activitățile interne ale companiei, ci include și date referitoare la lanțul valoric, atât în amonte, cât și în aval. Analiza dublei materialități implică analiza efectelor generate de operațiunile proprii și de lanțul valoric, având în vedere produsele, serviciile și relațiile de afaceri. Fiecare capitol abordează cerințele specifice de prezentare pentru fiecare temă identificată ca materială, evidențiind impactul, riscurile și oportunitățile asociate. Informații despre lanțul valoric, incluzând clienții și furnizorii, sunt incluse în capitolele dedicate standardelor tematice.

Conform prevederilor din articolul 19a alineatul (3) și articolul 29a alineatul (3) din Directiva 2013/34/UE, Poșta Română nu a ales omiterea informațiilor referitoare la evoluțiile iminente sau aspectele în curs de negociere. De asemenea, compania nu a ales să excludă informații legate de proprietatea intelectuală sau know-how.

1.1.2 Prezentări de informații în legătură cu circumstanțe specifice

• BP-2

Poșta Română publică primul raport de sustenabilitate care cuprinde informații pentru perioada 1 ianuarie - 31 decembrie 2024. Raportarea privind sustenabilitatea permite companiei să prezinte performanța în relația sa cu mediul înconjurător, cu aspectele sociale și în raport cu guvernanta și să consolideze angajamentul față de dezvoltarea sustenabilă într-un mod care poate fi demonstrat părților interesate interne și externe. Raportul este întocmit în baza rezultatelor analizei de dublă materialitate (denumită și evaluarea semnificației în ERS).

Analiza de dublă materialitate s-a realizat conform standardelor ERS, în vederea conformării cu prevederile Directivei privind Raportarea privind durabilitatea Corporativă (CSRD).

Orizontul de timp

Pentru întocmirea Raportului de Sustenabilitate, Poșta Română a utilizat orizonturile de timp pe termen scurt, mediu sau lung, așa cum sunt definite în cadrul ERS 1 secțiunea 6.4 astfel: orizontul de timp pe termen scurt este considerat un an, cel pe termen mediu până la 5 ani, iar cel pe termen lung peste 5 ani.

Estimarea lanțului valoric

Acest raport nu se limitează doar la activitățile interne ale Poștei Române, ci include și informații relevante din lanțul valoric, atât din amonte, cât și din aval. Analiza de dublă materialitate a luat în considerare impacturile, riscurile și oportunitățile asociate operațiunilor proprii, produselor și serviciilor, precum și relațiilor comerciale ale companiei. Politicile, acțiunile și obiectivele de sustenabilitate se aplică tuturor operațiunilor Poștei Române.

În perioada de raportare actuală, s-au luat în considerare exclusiv metricile legate de Scop 3 în contextul lanțului valoric. Poșta Română evaluează emisiile de Scop 3 folosind date medii și aplicând metodologii de calcul recunoscute, cum ar fi cele definite de Protocolul gazelor cu efect de seră (GHG Protocol). Această metodă permite estimarea emisiilor asociate lanțului nostru valoric, deși estimarea poate prezenta un anumit grad de incertitudine. Detalii cu privire la metricile identificate, baza de pregătire utilizată, nivelul de acuratețe atins și acțiunile planificate pentru îmbunătățirea acurateței în viitor sunt prezentate în tema relevantă la materialitate.

Sursele de incertitudine a estimărilor și a rezultatelor

În ceea ce privește sursele utilizate pentru estimări și incertitudinea rezultatelor, Poșta Română recunoaște incertitudinile acestor estimări, în special dificultățile în cuantificarea datelor, precum factorii de emisii utilizați în modelele matematice de estimare a emisiilor (incertitudinea de măsurare). Acolo unde a fost cazul, au fost prezentate ipotezele și raționamentele folosite pentru a efectua estimările în determinarea indicatorilor cantitativi.

Pentru a prezenta indicatorii de mediu din cadrul ERS E1 - Schimbările climatice, au fost utilizate metodologiile stipulate în legislația națională relevantă. În ceea ce privește datele referitoare la emisiile de gaze cu efect de seră, toate ipotezele, estimările și raționamentele utilizate atunci când nu erau disponibile date directe sunt descrise în detaliu în capitolul ERS E1 - Schimbările climatice și respectă metodologia GHG Protocol. De asemenea, nu sunt prezentate date comparative, iar anul 2024 este considerat primul an de referință.

Aspectele de mediu, calitate și sănătate sunt incluse într-o procedură de mediu pe care Poșta Română a adoptat-o și care impune consistență și eficiență.

Prezentarea de informații suplimentare care decurg din alte acte legislative sau din standarde general acceptate în domeniul sustenabilității este inclusă în raport acolo unde este relevant. Trimiterile către documente suplimentare sau standarde tematice sunt menționate pentru a oferi un context complet și detaliat.

Standardele aplicabile și legislația sunt prezentate în textul raportului, acolo unde este cazul. Trimiterile către documente suplimentare sau trimiterile către informații ce sunt incluse într-un alt standard sunt menționate în prezentul raport.

Modificări în elaborarea sau prezentarea informațiilor privind durabilitatea

S-au raportat exclusiv cerințele pentru primul an de raportare, aplicându-se dispozițiile de implementare graduală, conform Anexa C a ESRs 1 care enumeră cerințele de raportare introduse treptat, adică elementele de informație menționate în ESRs care pot fi omise sau care nu sunt aplicabile în primul an sau în primii ani de redactare a raportului de sustenabilitate conform ESRs.

Prezentarea de informații care decurge din alte acte legislative sau din hotărâri de raportare privind durabilitatea general acceptate

Standardele aplicabile și legislația specifică domeniului de activitate al Poștei Române sunt prezentate în textul raportului, acolo unde este cazul.

Includerea de informații prin trimiteri

Trimiterile către documente suplimentare sau trimiterile către informații ce sunt incluse într-un alt standard tematic sunt menționate în prezentul raport.

Compania, modelul de afaceri și implicarea părților interesate

Strategia, modelul de afaceri și lanțul valoric

● SBM-1

Poșta Română are în gestiune peste 5.000 de subunități poștale sau locații și un număr de peste 20.000 de salariați. Poșta Română furnizează servicii unui număr de peste 8,5 milioane de clienți, atât persoane fizice, cât și persoane juridice.

Pe lângă activitățile poștale desfășurate sub obligativitatea serviciului universal, Poșta Română prestează servicii precum:

- Servicii poștale care includ colectarea, sortarea, transportul și livrarea de trimiteri de corespondență și colete poștale
- Servicii poștale neincluse în sfera serviciului universal care cuprind colectarea, sortarea, transportul și livrarea de trimiteri de corespondență și colete peste restricțiile de greutate
- Servicii non-poștale cum ar fi distribuirea drepturilor sociale, colectarea de numerar, transfer de bani, intermediere asigurări, marketing și altele.

Poșta Română îndeplinește rolul de furnizor de serviciu universal în domeniul poștal în România, conform deciziilor autorităților competente. În virtutea acestui statut, compania beneficiază de drepturi și îndeplinește obligații specifice care definesc activitatea de „serviciu poștal universal”. Acest serviciu constituie obiectul principal de activitate, fiind motivul pentru care aceasta a fost înființată și rămâne în domeniul privat al statului.

Poșta Română continuă să își îmbunătățească performanțele prin reorganizarea structurii și adoptarea unor noi tehnologii, axându-se pe eficiență și adaptabilitate. S-a adoptat o structură orientată către unități de afaceri autonome și responsabile, care permite o reacție mai rapidă la cerințele pieței și la îmbunătățirea calității serviciilor.

Investițiile în digitalizare și automatizare, inclusiv modernizarea oficiilor poștale și implementarea de sisteme software pentru optimizarea operațiunilor, contribuie semnificativ la reducerea timpilor de procesare și la îmbunătățirea experienței clienților.



Compania își extinde serviciile de livrare și de acoperire a întregului lanț valoric al serviciilor poștale - logistică, managementul lanțului de aprovizionare etc. Orientarea strategică către nevoile clientului este consolidată prin adaptarea ofertei de servicii și îmbunătățirea accesibilității acestora, oferind soluții personalizate și flexibile care facilitează adaptarea rapidă a companiei la schimbările de pe piață și la preferințele consumatorilor. Transformările sunt esențiale pentru a stabili o bază solidă în vederea dezvoltării continue, poziționând Poșta Română ca un jucător competitiv pe piața serviciilor poștale și logistice, capabil să răspundă eficient la provocările industriei. Evaluările periodice ale impactului măsurilor adoptate și ajustarea continuă a strategiilor în funcție de dinamica pieței sunt esențiale pentru asigurarea sustenabilității.

Serviciile poștale trebuie să fie furnizate fără întrerupere, cu excepția situațiilor de forță majoră, iar compania are responsabilitatea de a dezvolta continuu aceste servicii, adaptându-le la cerințele tehnice, economice și sociale ale utilizatorilor. Un aspect deosebit de relevant este asigurarea accesului persoanelor cu dizabilități la serviciile din cadrul serviciului universal, astfel încât acestea să beneficieze de condiții echivalente cu cele oferite tuturor celorlalți utilizatori. Este important ca serviciile să fie disponibile în aceleași condiții pentru toți cei care se află în situații comparabile, astfel încât nimeni să nu fie discriminat pe motive politice, religioase sau ideologice. Prin respectarea acestor principii, Poșta Română reușește să își îndeplinească misiunea de a oferi servicii poștale de calitate pentru întreaga comunitate.

Numărul mediu al salariaților cuprinde persoanele angajate cu contract de muncă/raport de serviciu pe durată determinată sau nedeterminată (inclusiv lucrătorii sezonieri, managerul sau administratorul), al căror contract de muncă/raport de serviciu nu a fost suspendat în perioada de referință.

Numărul mediu al salariaților se calculează ca medie aritmetică simplă, rezultată din suma efectivelor zilnice de salariați (exclusiv cei al căror contract de muncă/raport de serviciu a fost suspendat), din perioada de referință, inclusiv din zilele de repaus săptămânal, sărbători legale și alte zile nelucrătoare, împărțită la numărul total al zilelor calendaristice.

În efectivul zilnic al salariaților luat în calculul numărului mediu sunt cuprinse următoarele categorii:

- salariații cu contract de muncă/raport de serviciu pe durată determinată sau nedeterminată, inclusiv salariații detașați la lucru în străinătate (dacă unitatea care i-a detașat le-a asigurat o remunerație în țară, pentru care a virat contribuții sociale obligatorii și impozit);
- salariații al căror contract de muncă/raport de serviciu a fost suspendat din inițiativa angajatorului (în cazul întreruperii temporare a activității) și au beneficiat de o indemnizație din salariul de baza corespunzător locului de muncă ocupat;
- salariații aflați în incapacitate temporară de muncă (concediu medical, carantină/izolare la domiciliu) pe perioada în care aceștia sunt plătiți de angajator din fonduri proprii;
- salariații părinți, în timpul zilelor libere acordate pentru supravegherea copiilor, în situația închiderii temporare a unităților de învățământ, indiferent din ce fonduri sunt plătiți;
- salariații al căror timp de lucru a fost redus temporar, indiferent din ce fonduri sunt plătiți.

Numărul mediu de angajați pe zone geografice/ sucursale*)	20.154
Brașov	2.287
București	2.629
Cluj	2.453
Constanța	2.495
Craiova	2.315
Iași	3.221
Ploiești	2.510
Timișoara	1.807
Fabrica de Timbre	82
Administrația Centrală	355

* numărul mediu de personal

Din efectivul zilnic al salariaților luat în calculul numărului mediu se exclud: salariații aflați în concedii fără plată, în grevă, patronii care își desfășoară activitatea în propria unitate și pentru care sursa de venit o constituie numai dividendele și profitul unității, lucrătorii familiali (persoanele care își exercită activitatea într-o unitate economică aparținând familiei sau unei rude, pe care o ajută și pentru care nu primesc remunerație sub formă de salariu; plata se realizează în natură (hrană, haine, locuință) sau ocazional, cu titlu excepțional, și în bani, fără a figura pe statul de salarii), membrii consiliilor județene și locale, zilierii (persoane fizice care desfășoară activități necalificate cu caracter ocazional, conform prevederilor legale în vigoare). În zilele de repaus săptămânal, sărbători legale și alte zile nelucrătoare se ia în calcul ca efectiv zilnic numărul salariaților din ziua precedentă, cu excepția celor al căror contract de muncă/raport de serviciu a încetat în această zi. În cazul în care unitatea a fost înființată sau și-a încetat activitatea în cursul perioadei de referință, se iau în calcul efectivele zilnice numai pentru perioada în care a funcționat, iar suma rezultată se împarte la numărul total al zilelor calendaristice din perioada de referință.

Salariații angajați cu normă parțială se includ în numărul mediu proporțional cu timpul de lucru prevăzut în contractul de muncă/ raport de serviciu. În efectivul salariaților luat în calculul numărului mediu se includ numai persoanele care au fost plătite.

În mod excepțional, pentru cazurile când, în cursul perioadei de referință, se plătesc sume corespunzătoare perioadelor anterioare (sume plătite retroactiv ca urmare a câștigării în instanță a drepturilor bănești aferente anilor anteriori), numărul beneficiarilor (foști salariați sau salariați cu contract de muncă/raport de serviciu suspendat) se include în numărul mediu al salariaților proporțional cu perioadele pentru care se realizează plățile respective, astfel încât să existe o corespondență directă între sumele brute plătite și numărul mediu al salariaților

Începând cu anul 2003, din efectivele zilnice luate în calculul numărului mediu au fost excluși salariații al căror contract de muncă/raport de serviciu a fost suspendat, conform prevederilor legale în vigoare.

Interesele și punctele de vedere ale părților interesate

• SBM-2

Poșta Română se angajează într-o colaborare activă cu toate părțile interesate, inclusiv sindicate, angajați, clienți, comunități locale și autorități de reglementare. Acest angajament se materializează prin întâlniri regulate, negocieri cu sindicatele pentru asigurarea unor condiții de muncă corecte, canale interne de comunicare pentru a primi feedback de la angajați și colectarea de opinii de la clienți pentru a îmbunătăți serviciile oferite.

Cerințele exprimate de părțile interesate, alături de cerințele legale și de reglementare, sunt integrate în procesele și strategia companiei pentru a menține relații de colaborare constructive cu toate părțile implicate.

Colaborarea cu alte companii, sprijină creșterea economică durabilă iar dezvoltarea proiectelor comune contribuie direct la bunăstarea comunităților.

Părțile interesate au fost consultate în procesul de analiză a dublei materialități, iar contribuția lor a fost importantă în stabilirea subiectelor materiale abordate. Atunci când ia decizii cu privire la conținutul raportului de sustenabilitate, precum și la strategia și modelul propriu de afaceri, Poșta Română ține cont de așteptările și interesele rezonabile ale părților interesate.

Aceste contribuții oferă Poștei Române perspective pentru a sprijini dezvoltarea continuă, în ceea ce privește îmbunătățirea calității serviciilor și investiția în noi tehnologii, îmbunătățirea comunicării cu angajații și implementarea de formare continuă și dezvoltare profesională, evaluare continuă a utilizării resurselor sau îmbunătățirea proceselor de afaceri.

În anul 2024, în cadrul analizei de dublă materialitate, Poșta Română a identificat principalele categorii de părți interesate, precum:

- Statul, ANCOM
- Angajații
- Asociații/parteneri
- Organizații internaționale
- Clienți - persoane fizice
- Furnizori
- Media
- Comunitățile locale
- Clienți - persoane juridice
- ONG-uri

Menținerea dialogului cu părțile interesate contribuie la transparența activităților în companie și la construirea încrederii și susținerii proiectelor de dezvoltare durabilă.





Părțile interesate au o influență directă asupra realizării obiectivelor strategice stabilite de către companie iar așteptările acestora sunt:

- Angajații țin cont de cele mai importante aspecte precum siguranța locului de muncă, condițiile de lucru care să respecte prevederile legale, protecția datelor cu caracter personal, dezvoltare personală, comunicare internă
- Managementul, proprietarii și acționarii se așteaptă ca Poșta Română să presteze servicii de calitate și cu respectarea tuturor cerințelor legale oferind un mediu prielnic pentru dezvoltarea afacerii.
- Autoritățile așteaptă ca Poșta Română să respecte legislația și reglementările în vigoare
- Clienții își doresc servicii de calitate și prețuri atractive și de asemenea, servicii noi
- Furnizorii țin cont de clauzele contractuale specifice și respectarea prevederilor legale.

Aceste puncte de vedere sunt colectate și în analiza de dublă materialitate, care este supusă informării, revizuirii și aprobării de către organele de administrație, de conducere și de supraveghere. În perioada de raportare nu au fost aduse modificări strategiei sau modelului de afaceri.

Guvernanță și practici de afaceri

Rolul organelor de administrație, de conducere și de supraveghere

• GOV-1

În anul 2024, Poșta Română s-a aflat în proprietatea statului român, reprezentat de Ministerul Cercetării, Inovării și Digitalizării - 93,52% din pachetul de acțiuni și Fondul Proprietatea - 6,48% din pachetul de acțiuni și a funcționat ca societate pe acțiuni, iar în aria de consolidare au intrat următoarele persoane juridice:

- Compania Națională Poșta Română S.A.
- Societatea Romfilatelia S.A. (deținută în procent de 100% de către Compania Națională Poșta Română S.A.)
- Poșta Română S.R.L. (Republica Moldova - deținută în procent de 100% de către Compania Națională Poșta Română S.A.)

Denumire acționar	Procent (%)
Ministerul Cercetării, Inovării și Digitalizării	93,52 %
Fondul Proprietatea	6,48%

Conducerea este asigurată de către directorul general și consiliul de administrație (CA) care este constituit din 6 membri, fiind prezentați în tabelul următor:

Nr. crt.	Numele	Funcția	Data numirii	Afilieră politică	Statut
1	Daniel Catelie	Administrator neexecutiv Președinte CA, Membru CA	14.06.2023 Hotărârea AGA nr. 16/14.06.2023	Fără afiliere politică	Final
2	Alina Prahoveanu	Administrator neexecutiv	14.06.2023 Hotărârea AGA nr. 16/14.06.2023	Fără afiliere politică	Final
3	Mădălin Mihai Bondalici	Membru CA	14.06.2023 Hotărârea AGA nr. 16/14.06.2023	Fără afiliere politică	Final
4	Florin Zaharia	Administrator neexecutiv	14.06.2023 Hotărârea AGA nr. 16/14.06.2023	Fără afiliere politică	Final
5	Moraru Ioan Dragoș	Administrator neexecutiv	14.06.2023 Hotărârea AGA nr. 16/14.06.2023 Hotărârea AGA nr. 30/27.08.2024 (constatare încetare mandat)	Fără afiliere politică	Final
6	Frăsineanu Mihaiela	Administrator neexecutiv provizoriu	18.04.2024 Hotărârea AGA nr. 21/18.04.2024	Fără afiliere politică	Final



De asemenea, adunarea generală face parte din organul de conducere. Adunarea generală a acționarilor (A.G.A.) a fost reprezentată de următorii membri:

Nr. crt.	Numele	Funcția	Perioada	Reprezentant din partea cărei entități
1.	Carmen Milcomete	Reprezentant desemnat pentru ședința A.G.A.	11.01.2024 / 12.01.2024 22.01.2024 / 23.01.2024 12.02.2024 / 13.02.2024 26.02.2024 / 27.02.2024 13.03.2024 / 14.03.2024	Ministerul Cercetării Inovării și Digitalizării
2	Nicolae - Tiberiu Olariu	Reprezentant desemnat pentru ședința A.G.A.	28.03.2024 / 29.03.2024 08.04.2024 / 09.04.2024 18.04.2024 / 19.04.2024 13.05.2024 / 14.05.2024 29.05.2024 03.07.2024 / 04.07.2024 05.08.2024 / 06.08.2024	Ministerul Cercetării Inovării și Digitalizării
3	Ileana - Daniela Stan	Reprezentant desemnat pentru ședința A.G.A.	26.08.2024 - 27.08.2024	Ministerul Cercetării Inovării și Digitalizării
4	Nicolae - Tiberiu Olariu	Reprezentant desemnat pentru ședința A.G.A.	11.09.2024 - 12.09.2024	Ministerul Cercetării Inovării și Digitalizării
5	Nicoleta - Gabriela Băncescu	Reprezentant desemnat pentru ședința A.G.A.	02.10.2024 - 03.10.2024	Ministerul Cercetării Inovării și Digitalizării
6	Nicolae - Tiberiu Olariu	Reprezentant desemnat pentru ședința A.G.A.	21.10.2024 - 22.10.2024 25.11.2024 - 26.11.2024 11.12.2024 16.12.2024 - 17.12.2024	Ministerul Cercetării Inovării și Digitalizării
7	Johan Meyer	Reprezentant permanent în A.G.A.	Permanent	S.C. Fondul Proprietatea S.A.

În anul 2024 funcția de director general a fost ocupată de domnul Florin Valentin Ștefan.

Conducerea operativă a Poștei Române a fost asigurată prin intermediul unor funcții de director ale unor unități de afaceri și departamente, conform noii structuri organizatorice, de către următoarele persoane:

Conducerea operativă a Poștei Române în anul 2024	
Director Departament Infrastructură	Ovidiu Vasile Călin
Director Departament Juridic	Claudia Florentina Radu
Director Economico-Financiar	Alexandru Butiseacă (în baza unui contract de mandat)
Director Departament Transformare Digitală	Alexandru Gregor Teodorescu (prin cumul de funcții)

Conducerea operativă a Poștei Române în anul 2024	
Director Departament Clienți și Vânzări	Florin Gabriel Bulumac
Director Unitate de Afaceri Servicii Financiare	Alexandru Gregor Teodorescu
Director Unitate de Afaceri Curierat	Constantin Cristian Tapalagă (prin cumul de funcții)
Director Unitate de Afaceri Imobiliare	Silviu Florin Mărgean (prin cumul de funcții)
Director Unitate de Afaceri Logistică	Ovidiu Ioan Săcară
Director Sucursala Fabrica de Timbre	Adrian Mircea Grecu

Conducerea operativă a Poștei Române în anul 2024	
Director Sucursala Regională Brașov	Bogdan Florin Năstase
Director Sucursala Regională București	Vasilica Spahiu
Director Sucursala Regională Cluj-Napoca	Florin Valentin Gliga
Director Sucursala Regională Constanța	Nicolae Ploscaru
Director Sucursala Regională Craiova	Doru Căplea
Director Sucursala Regională Iași	Radu Ionel Ursanu
Director Sucursala Regională Ploiești	Mihaela Monica Lupu
Director Sucursala Regională Timișoara	Adrian Răzvan Lulciuc
Director Direcția Strategii și Poliți de Dezvoltare	Budeanu Georgeta - Reintegrare cu data de 12.12.2024 - încetare CIM cu 10.01.2025
Director Direcția Resurse Umane	Lazăr Stelian Marian - Reintegrare cu data de 30.10.2024 - încetare CIM cu data de 31.10.2024

Echipa ESG din cadrul Poștei Române include reprezentanți pentru fiecare pilon ESG - mediu, social și guvernanta - precum și pentru domeniul financiar și al riscurilor, selectați pe baza experienței lor relevante. Conducerea asigură un mecanism eficient de monitorizare a performanței ESG prin intermediul unui *grup de lucru* pentru sustenabilitate, supraveghind activitatea acestuia pe parcursul elaborării Raportului de Sustenabilitate.

Pentru a asigura un cadru etic corespunzător în desfășurarea activităților profesionale, care să permită angajaților să-și îndeplinească responsabilitățile cu profesionalism, loialitate și integritate, și pentru a preveni orice acțiuni ce ar putea afecta negativ compania, a fost elaborat *codul de etică și conduită* a personalului.

Toți angajații, indiferent de nivelul de management și/sau senioritate în cadrul companiei sunt obligați să aplice și să promoveze aspectele abordate în documentul mai sus menționat.

Conducerea companiei este responsabilă de organizarea misiunilor de monitorizare a auditului intern și de reducerea riscurilor prin urmărirea atentă a indicatorilor de performanță stabiliți. Misiunile de audit intern se concentrează pe domeniile cheie ale activității companiei. Gradul de conformare maxim este un indiciu asupra eficienței acțiunilor corective și de reducere a riscurilor specifice modelului de afaceri al Companiei.

Componența și diversitatea membrilor consiliului de administrație

Numărul membrilor cu funcții executive	0
Numărul membrilor cu funcții neexecutive	4
Procentul membrilor din consiliu cu rol administrativ, executiv, de conducere și supraveghere	20%
Procentul în funcție de gen al board-ului (consiliului de administrație) (se calculează ca raport mediu între membrii de sex feminin și membrii de sex masculin ai consiliului de administrație)	40%
Procentul membrilor independenți ai consiliului de administrație	60%

Informațiile furnizate organelor de administrație, de conducere și de supraveghere ale întreprinderii și aspectele de durabilitate abordate de acestea

• GOV-2

Poșta Română se asigură că organele de conducere și supraveghere sunt informate anual sau de câte ori este nevoie despre impacturile, riscurile și oportunitățile semnificative ale activității companiei. Conform procedurii de mediu privind întocmirea Programului de management, obiective și ținte de mediu, directorul general aprobă lista impacturilor generate în cadrul companiei, obiectivele și țintele de mediu și programul de management cu obiectivele specifice calitate-mediu.

Integrarea performanței legate de durabilitate în sistemele de stimulente

• GOV-3

Poșta Română nu integrează performanța sa legată de durabilitate în sistemele de stimulente.

Întrucât este primul an de raportare ERS, pentru anul financiar 2024, nu au fost stabilite politici sau indicatori de performanță și nu au fost făcute demersuri pentru calcularea variabilei remunerației privind sistemele de stimulente legate de sustenabilitate.

Sisteme de management și control al riscurilor

Declarație privind procesul de diligență

• GOV-4

Procesul de diligență la Poșta Română are ca scop identificarea, prevenirea și diminuarea impacturilor negative actuale sau potențiale asupra oamenilor și asupra mediului. În acest scop, compania și-a stabilit mai multe obiective strategice menite să asigure dezvoltarea și reducerea riscurilor viitoare. În primul rând, compania vizează optimizarea funcționării structurilor operaționale pentru a oferi clienților servicii de calitate la prețuri competitive. De asemenea, se pune accent pe dezvoltarea unui sistem logistic și tehnologic prin investiții planificate pe termen mediu și lung, având ca scop creșterea veniturilor și maximizarea profitabilității. Totodată, compania își propune să extindă cota de piață pentru fiecare categorie de servicii oferite. Pentru a susține aceste eforturi, compania intenționează să implementeze un sistem de motivare a angajaților, utilizând atât recompense financiare, cât și alte tipuri de stimulente.

Managementul companiei a inclus documentarea, implementarea, menținerea și îmbunătățirea continuă a Sistemului de management de mediu, în conformitate cu cerințele standardului ISO 14001:2015 pentru minimizarea impacturilor negative asupra mediului și îndeplinirea obligațiilor de conformare.

În cadrul Poștei Române sunt stabilite programe anuale care includ obiective de mediu, termene, mijloace de realizare, responsabilități și responsabili. Obiectivele de mediu trebuie să fie coerente cu politica de mediu, măsurabile, monitorizate, comunicate și actualizate, după caz. Responsabilitatea realizării obiectivelor de mediu revine tuturor structurilor companiei.

Poșta Română analizează și evaluează aspectele de mediu asociate activităților sale, clasificându-le în funcție de impactul pozitiv sau negativ. Aceste aspecte sunt detaliate într-un document intitulat Lista aspectelor de mediu și a impacturilor generate, care ia în considerare atât condițiile normale, cât și cele anormale de funcționare. Printre principalele aspecte de mediu se numără utilizarea materiilor prime și a resurselor naturale, cum ar fi energia, apa, gazul și combustibilul; emisiile în aer provenite din centrale termice și autovehicule; deversările în apă și sol; energia generată sub formă de căldură, radiații și vibrații; deteriorarea echipamentelor; și deșeurile produse. Impacturile majore asupra mediului includ consumul de resurse naturale, poluarea aerului, apei și solului, poluarea fonică și contaminarea, precum și degradarea peisajului.

Relevantă pentru politicile și procedurile de diligență prin intermediul investițiilor se află, printre altele, categoria Procurări de utilaje, echipamente poștale și soft-uri în continuare, inclusiv leasing-uri contractate. În cadrul acesteia s-au finalizat proiecte în valoare de 5.800.943 lei, respectiv 100% din valoarea de 5.800.943 lei aprobată.

Categoria de investiții Procurări de utilaje, echipamente poștale și soft-uri noi fără leasing-uri a avut în anul 2024 următoarele obiective: calitatea, viteza sporită, fiabilitatea și randamentul ridicat. Retehnologizarea serviciilor poștale la standarde europene va conduce implicit la atragerea clienților noi și la diversificarea ofertei serviciilor către populație. În cadrul acestei categorii au fost finalizate proiecte în valoare de 3.577.847 lei, respectiv 26 % din valoarea de 13.674.650 lei aprobată.

Elementele principale ale procesului de diligență	Punctele din raportul privind durabilitatea
a) Includerea procesului de diligență în guvernanta, strategie și modelul de afaceri	Echipa responsabilă de achiziții coordonează integrarea procesului de diligență în activitățile de achiziții, operațiuni și investiții. Detalii suplimentare - Capitolul Guvernanta - G1
b) Colaborarea cu părțile interesate afectate în toate etapele principale ale procesului de diligență	Poșta Română menține un dialog continuu și o colaborare activă cu angajații și clienții săi. Detalii suplimentare mai sus, în secțiunea de materialitate și în capitolele S1 - Forța de muncă proprie, S4 - Utilizatori și consumatori finali.
c) Identificarea și evaluarea impacturilor negative	Evaluarea de dublă materialitate (DMA) identifică impacturile adverse semnificative în operațiunile proprii și în lanțul valoric. Detalii suplimentare - General ESRs 2.
d) Luarea de măsuri pentru a aborda aceste impacturi negative	Evaluarea de dublă materialitate (DMA) identifică impacturile adverse semnificative în operațiunile proprii și în lanțul valoric. Detalii suplimentare: General ESRs 2, G1.
e) Urmărirea eficacității acestor eforturi și comunicarea	Compania implementează măsuri pentru reducerea impactului negativ al activităților sale așa cum sunt ele descrise în detaliu, pentru fiecare temă materială identificată la fiecare capitol. Detalii suplimentare - Guvernanta - G1

Gestionarea riscurilor și controalele interne referitoare la raportarea privind durabilitatea

• GOV-5

ESRS solicită ca temele materiale să fie incluse în raport împreună cu riscurile și oportunitățile aferente, precum și cu obiectivele stabilite de companie. Analiza de dublă materialitate efectuată în decembrie 2024 marchează primul pas al Poștei Române în alinierea la standardele ESRs pentru toate temele și subtemele materiale. Compania dispune de un registru de riscuri dezvoltat conform procedurilor interne de administrare a riscurilor.

Poșta Română planifică includerea riscurilor asociate raportării de sustenabilitate în sistemul intern existent pentru managementul riscurilor, pentru o abordare integrată, pe baza experienței de raportare ESRs din anul 2024. Pentru raportarea de sustenabilitate aferentă anului 2024, s-a stabilit un proces prin care datele necesare sunt solicitate direct de la contributorii relevanți din cadrul companiei. În cazuri specifice, se apelează la consultanți externi pentru asigurarea că informațiile colectate sunt corecte și complete.

Prin procedura elaborată la nivelul Companiei privind managementul riscurilor se stabilește un cadru general, unitar de identificare, analiză/evaluare și gestionare a riscurilor identificate la nivelul tuturor structurilor organizatorice, furnizând personalului și conducerii un instrument care facilitează gestionarea riscurilor într-un mod controlat și eficient, pentru atingerea obiectivelor stabilite, atât a celor generale (strategice) cât și a celor specifice fiecărui compartiment. De asemenea, procedura descrie modul în care sunt stabilite și implementate acțiunile, măsurile, instrumentele de control menite să prevină sau să modifice, până la un nivel tolerabil, toate categoriile de riscuri identificate în cadrul structurilor din cadrul Companiei.

Deținătorii de date din fiecare departament afectat sunt responsabili cu pregătirea informațiilor. Directoratul și Consiliul de Administrație sunt responsabili pentru informațiile prezentate în cadrul Raportului de Sustenabilitate, acesta urmând aceleași proceduri de aprobări precum situațiile financiare.

Analiza materialității și rezultate conform conceptului de dublă materialitate

Descrierea proceselor de identificare și de evaluare a impacturilor, a riscurilor și a oportunităților semnificative

• IRO-1

Evaluarea de dublă materialitate a fost realizată de către o echipă internă, în asistența unui consultant de specialitate și aprobată de către consiliul de administrație. De asemenea, materialitate poate fi reevaluată în cazul schimbărilor majore interne sau externe, inclusiv revizuirii de strategie, procese de afaceri sau modificări legislative.

Evaluarea dublei materialități a acoperit întregul lanț valoric, inclusiv operațiunile interne, precum și lanțul valoric din amonte și din aval.

Evaluarea dublei materialități a fost realizată printr-un proces detaliat, menit să identifice, evalueze, prioritizeze și monitorizeze atât impacturile potențiale, cât și cele reale asupra oamenilor și mediului, alături de riscurile și oportunitățile care ar putea influența financiar compania. Evaluarea materialității s-a făcut din două perspective, cea a impactului asupra mediului și din perspectiva financiară:

1. Din perspectiva impactului, au fost analizate efectele negative reale și potențiale pe termen scurt, mediu și lung, ținând cont de amploarea, domeniul de aplicare și ireversibilitatea acestora. Au fost evaluate, de asemenea, impacturile pozitive, reale sau potențiale, bazându-se pe orizontul de timp, amploare, sfera de aplicare și probabilitate. Scorul final a fost calculat ca o medie a acestor factori, incluzând contribuțiile din workshop-urile interne și rezultatele consultărilor externe.

2. Din perspectiva financiară, au fost considerate riscurile și oportunitățile reale și potențiale pe termen scurt, mediu și lung, utilizând criterii precum probabilitatea apariției și impactul financiar potențial. Scorul final a fost determinat ca o medie a acestor aspecte, integrând contribuțiile din workshop-urile interne și concluziile consultărilor externe.

Pentru a îndeplini cerințele standardului ERS, Poșta Română a adoptat următorii pași pentru a determina nivelul de materialitate:

- Desfășurarea unui workshop intern cu reprezentanți ai managementului în calitate de experți din cadrul companiei și cu consultanți externi pentru a identifica părțile interesate relevante;
- Evaluarea impactului temelor materiale prin consultare internă, acoperind teme, sub-teme și sub-sub-teme, împreună cu relevanța acestora. Pentru temele relevante, workshop-ul a inclus și o sesiune de stabilire a materialității financiare.
- Efectuarea unei consultări externe pentru fiecare temă, sub-temă și sub-sub-temă identificată ca materială.
- Determinarea de către conducere a listei finale de subiecte materiale pe baza unei evaluări a materialității impacturilor, riscurilor și oportunităților (lista IRO). Un prag predefinit a fost stabilit anterior pentru semnificația impactului și materialitatea financiară, iar orice impact identificat care depășește acest prag a fost identificat ca fiind semnificativ.

În cadrul workshop-ului intern au fost evaluate subiectele ERS pentru impactul real sau potențial pozitiv sau negativ al companiei asupra oamenilor și/sau asupra mediului (respectiv aspecte de mediu, sociale și de guvernare), pe termen scurt, mediu și lung, conform evaluării de dublă materialitate.

Fiecare subiect material a fost evaluat prin punctaje acordate de reprezentanții conducerii. Impactul aferent fiecărui subiect material analizat a fost înregistrat într-un document intern de evaluare a dublei materialități. A fost evaluat impactul operațiunilor și relațiilor noastre cu furnizorii și partenerii de afaceri asupra oamenilor și asupra mediului. În timpul procesului, au fost considerate riscurile și oportunitățile specifice industriei, tendințele globale și cerințele de reglementare specifice fiecărei piețe.

Ulterior, pe baza relevanței temelor materiale, am evaluat nivelul, amploarea, potențialul de atenuare și probabilitatea de apariție a impactului, atât pozitiv, cât și negativ pe termen scurt, mediu și lung. Aceasta include atât impacturile reale, cât și potențiale, direct din operațiuni și cele care decurg din lanțul valoric din amonte și din aval al activităților Poștei Române, conform procedurii de dublă materialitate.

Pentru analiza materialității financiare, probabilitatea de apariție a riscurilor și/sau oportunităților impactului subiectelor materiale asupra activităților a fost determinată în cadrul consultării interne.

Evaluarea dublei materialități este unul dintre pașii cheie în procesul de raportare. O procedură de dublă materialitate a fost dezvoltată în 2024 și va fi actualizată, după caz, pentru a se alinia la toate cerințele de reglementare actuale și viitoare ale UE. Procedura este aplicabilă și cuprinde toate companiile membre și angajații acestora.

Subiectele rezultate din evaluarea dublei materialități care au fost considerate materiale sunt prezentate în SBM-3 - Impacturi, riscuri și oportunități materiale și interacțiunea lor cu strategia și modelul de afaceri.

În tabelul de mai jos prezentăm subiectele, *sub-temele și sub-sub-temele care nu vor fi abordate în Raportul de Sustenabilitate 2024, precum și o scurtă justificare a motivului pentru care sunt omise.*

Aspectele de sustenabilitate - Raport de sustenabilitate 2024 ("RS")

ERSS tematic	Temă	Subtemă	Sub-subteme	Explicații
ERSS E2	Poluare	Poluarea apei	—	Neaplicabil - activitatea nu poluează apele
		Poluarea solului	—	Neaplicabil - activitatea nu afectează solului
		Poluarea organismelor vii și a resurselor alimentare	—	Neaplicabil - activitatea nu afectează recoltele sau alte surse de hrană.
		Substanțele care prezintă motive de îngrijorare	—	Neaplicabil - Poșta Română nu utilizează substanțe deosebit de periculoase - adică substanțe care prezintă motive de îngrijorare.
		Substanțele care prezintă motive de îngrijorare deosebită	—	Neaplicabil - Poșta Română nu utilizează substanțe deosebit de periculoase - adică substanțe considerate foarte periculoase.
		Microplastice	—	Neaplicabil - nu se produc cantități semnificative de microplastice.

Aspectele de sustenabilitate - Raport de sustenabilitate 2024 ("RS")

ESRS tematic	Temă	Subtemă	Sub-subteme	Explicații
ESRS E3	Resursele de apă și cele marine	Resurse de apă	Consumul de apă	Neaplicabil - consumul de apă, prelevările de apă și deversarea apelor nu sunt gestionate sau raportate pe scară largă.
			Prelevările de apă	
			Deversarea apelor	
		Resursele marine	Deversarea apelor în oceane Extracția și utilizarea resurselor marine	Neaplicabil - nu se deversează apă în ocean.
ESRS E4	Biodiversitatea și ecosistemele	Factorii determinanți ai impactului direct asupra declinului biodiversității	Schimbările climatice	Neaplicabil - Poșta Română nu desfășoară activități care au un impact direct asupra biodiversității sau ecosistemelor.
			Schimbarea destinației terenurilor și schimbarea destinației mării	
			Exploatarea directă	
			Speciile alogene invazive	
			Poluare	
		Impactul asupra stării speciilor	Dimensiunea populației speciei	Neaplicabil - nu au fost identificate astfel de riscuri în studiile de autorizare.
			Riscul global de extincție a speciilor	
		Impactul asupra stării și capacității de extindere a ecosistemelor	Degradarea solurilor	Neaplicabil - nu există activitate directă în zonele cu risc de degradarea solurilor sau deșertificare.
			Deșertificarea	
ESRS E5	Economie circulară	Intrările de resurse, inclusiv utilizarea resurselor	Sigilarea solului / impermeabilizarea	Neaplicabil - activitatea nu este asociată cu amprenta în zonele protejate.
			—	
			—	
			—	
ESRS E5	Economie circulară	Leșirile de resurse legate de produse și servicii	—	Neaplicabil - În contextul activității Poștei Române, acest impact nu este considerat semnificativ, deoarece compania implementează măsuri pentru optimizarea utilizării hârtiei și materialelor de ambalare, promovează digitalizarea și adoptă soluții sustenabile pentru reducerea deșeurilor. Astfel, impactul generat de consumul acestor materiale este limitat și nu influențează semnificativ analiza dublei materialități.
		Deșeurile	—	
		—	—	

Aspectele de sustenabilitate - Raport de sustenabilitate 2024 ("RS")

ESRS tematic	Temă	Subtemă	Sub-subteme	Explicații
ESRS S1		Alte drepturi legate de muncă	Munca copiilor	Pentru Poșta Română, genul minorilor și exploatarea muncii minorilor nu reprezintă probleme semnificative deoarece nu au fost raportate cazuri de discriminare de gen, violență bazată pe gen sau exploatarea muncii minorilor în cadrul companiei. Reglementările UE stipulează că minorii sub 15 ani nu pot fi angajați ca salariați, iar exploatarea și utilizarea minorilor în activități care le-ar afecta sănătatea, moralitatea sau care le-ar pune în pericol viața sau dezvoltarea normală sunt interzise. În prezent, în România, nu există rapoarte UNICEF sau ale altor ONG-uri care să indice existența cazurilor de exploatare a muncii copiilor.
			Muncă forțată	
			Locuințe adecvate	Nu se aplică activității Poștei Române.
ESRS S2	Lucrătorii din lanțul valoric - furnizori	Condiții de muncă	Locuri de muncă sigure	Neaplicabil - Poșta Română nu are un număr semnificativ de angajați în lanțul valoric și nici nu influențează în mod direct forța de muncă din acest lanț. Din acest motiv, subiectele legate de impactul asupra angajaților din lanțul valoric nu sunt relevante pentru activitatea companiei. Nu sunt cunoscute incidente. În ceea ce privește lanțul valoric din amonte, Poșta Română colaborează în principal cu producători de uniforme, iar impactul asupra acestora este limitat, întrucât aceste parteneriate nu implică un număr mare de angajați și nu generează schimbări semnificative în condițiile de muncă sau în politicile sociale. Pe de altă parte, în lanțul valoric din aval, interacțiunea principală este cu clienții și destinatarii trimitereilor poștale (colete, corespondență, mandate, etc.) livrate de companie. Deoarece aceștia sunt utilizatori finali ai serviciilor, nu există un impact semnificativ asupra angajaților în această etapă a lanțului valoric. Astfel, din perspectiva dublei materialități, impactul "Poștei Române" asupra forței de muncă din lanțul valoric este redus și, prin urmare, aceste aspecte nu sunt considerate relevante în analiza de sustenabilitate.
			Timpul de lucru	
			Salarii adecvate	
			Dialog social	
			Libertatea de asociere, inclusiv existența comitetelor de întreprindere	
			Negocierea colectivă	
			Echilibru între viața profesională și cea privată	
			Sănătatea și siguranța	
			Egalitatea de gen și plata egală pentru muncă de valoare egală	
			Formare și dezvoltarea competențelor	
		Egalitatea de tratament și de șanse pentru toți	Ocuparea forței de muncă și incluziunea persoanelor cu dizabilități	
			Măsuri împotriva violenței și a hărțuirii la locul de muncă	
			Diversitatea	

Aspectele de sustenabilitate - Raport de sustenabilitate 2024 ("RS")

ESRS tematic	Temă	Subtemă	Sub-subteme	Explicații
ESRS S3	Comunitățile afectate	Alte drepturi legate de muncă	Munca copiilor	Neaplicabil activității Poștei Române
			Muncă forțată	
			Locuința adecvată	
			Confidențialitatea	
		Drepturile economice, sociale și culturale ale comunităților	Locuințe adecvate	
			Hrană adecvată	
			Apa și salubritatea	
			Impacturi legate de soluri	
			Impacturi legate de securitate	
		Drepturile civile și politice ale comunităților	Libertatea de exprimare	
			Libertatea de întrunire	
			Impactul asupra apărătorilor drepturilor omului	
		Drepturile populațiilor indigene	Consimțământ liber, prealabil și în cunoștință de cauză Autodeterminarea Drepturile culturale	Neaplicabil - Nu există populații indigene în România.
ESRS S4	Consumatorii și utilizatorii final			
ESRS G1	Conduita profesională	Protecția avertizorilor	—	Poșta Română dispune deja de măsuri solide pentru protejarea avertizorilor și nu operează într-un lanț valoric expus riscurilor semnificative în acest domeniu, acest subiect nu este considerat material în analiza dublei materialități.
		Bunăstarea animalelor	—	Nu este relevant pentru activitatea Poștei Române.
		Angajamentul politic și activitățile de lobby	—	Poșta Română nu este afiliată politic.
		Gestionarea relațiilor cu furnizorii, inclusiv practicile de plată	—	Nu este relevant în industrie și în raportarea existentă.

Cerințe de prezentare de informații din ESRs acoperite de declarația privind durabilitatea a întreprinderii

● **IRO-2**

În prezentul raport de sustenabilitate, au fost considerate cerințele de prezentare a informațiilor stipulate de ESRs, așa cum sunt afișate în tabelul de mai jos cerințele de prezentare:

Standard	Cerințe de prezentare (CP)	Puncte de date aplicabile	Pagina
ESRS 2	BP-1 - Baza generală pentru întocmirea raportului privind durabilitatea	3; 4; 5 (a); 5 (b) i.; 5 (b) ii.; 5 (c); 5 (d); 5 (e)	3
	BP-2 - Prezentări de informații în legătură cu circumstanțe specifice	6; 7; 8; 9 (a); 9 (b); 10 (a); 10 (b); 10 (c); 10 (d); 11 (a); 11 (b) i.; 11 (b) ii.; 12; 13 (a); 13 (b); 13 (c); 14 (a); 14 (b); 14 (c); 15; 16; 17 (a); 17 (b); 17 (c); 17 (d); 17 (e)	3
	GOV-1 - Rolul organelor de administrație, de conducere și de supraveghere	19; 20 (a); 20 (b); 20 (c); 21 (a); 21 (b); 21 (c); 21 (d); 21 (e); 22 (a); 22 (b); 22 (c) i.; 22 (c) ii.; 22 (c) iii.; 22 (d); 23 (a); 23 (b)	9
	GOV-2 - Informațiile furnizate organelor de administrație, de conducere și de supraveghere ale întreprinderii și aspectele de durabilitate abordate de acestea	24; 25; 26 (a); 26 (b); 26 (c)	13
	GOV-3 - Integrarea performanței legate de durabilitate în sistemele de stimulente	27; 28; 29 (a); 29 (b); 29 (c); 29 (d); 29 (e)	13
	GOV-4 - Declarație privind procesul de diligență	30; 31; 32; 33	13
	GOV-5 - Gestionarea riscurilor și controalele interne referitoare la raportarea privind durabilitatea	34; 35; 36 (a); 36 (b); 36 (c); 36 (d); 36 (e)	15
	SBM-1 - Strategia, modelul de afaceri și lanțul valoric	40 (a) ii.; 40 (a) iii.; 40 (a) iv.; 40 (b); 40 (c); 40 (d) i.; 40 (d) ii.; 40 (d) iii.; 40 (d) iv.; 40 (e); 40 (f); 40 (g); 41; 42 (a); 42 (b); 42 (c)	5
	SBM-2 - Interesele și punctele de vedere ale părților interesate	43; 44; 45 (a) i.; 45 (a) ii.; 45 (a) iii.; 45 (a) iv.; 45 (a) v.; 45 (b); 45 (c) i.; 45 (c) ii.; 45 (c) iii.; 45 (d)	8
	SBM-3 - Impactul, riscurile și oportunitățile semnificative și interacțiunea acestora cu strategia și modelul de afaceri	46; 47; 48 (a); 48 (b); 48 (c) i.; 48 (c) ii.; 48 (c) iii.; 48 (c) iv.; 48 (d); 48 (e) i.; 48 (e) ii.; 48 (f); 48 (g); 48 (h); 49	27
	IRO-1 - Descrierea proceselor de identificare și de evaluare a impactului, a riscurilor și a oportunităților semnificative	51; 52; 53 (a); 53 (b) i.; 53 (b) ii.; 53 (b) iii.; 53 (b) iv.; 53 (c) i.; 53 (c) ii.; 53 (c) iii.; 53 (d); 53 (e); 53 (f); 53 (g); 53 (h)	15
	IRO-2 - Cerințe de prezentare de informații din ESRs acoperite de raportul privind durabilitatea a întreprinderii	54; 55; 56; 57; 58; 59	22
	Politici MDR-P - Politici adoptate pentru gestionarea aspectelor de durabilitate semnificative	63; 64; 65 (a); 65 (b); 65 (c); 65 (d); 65 (e); 65 (f)	38
	Acțiunile MDR-A - Acțiuni și resurse privind aspectele de durabilitate semnificative	66; 67; 68 (a); 68 (b); 68 (c); 68 (d); 68 (e); 69 (a); 69 (b); 69 (c)	38
	MDR-M - Indicatori privind aspectele de durabilitate semnificative	73; 74; 75; 76; 77 (a); 77 (b); 77 (c); 77 (d)	38
	Țintele MDR-T - urmărirea eficacității politicilor și a acțiunilor prin intermediul Țintelor	78; 79 (a); 79 (b); 79 (c); 79 (d); 79 (e); 80 (a); 80 (b); 80 (c); 80 (d); 80 (e); 80 (f); 80 (g); 80 (h); 80 (i); 80 (j); 81 (a); 81 (b) i.; 81 (b) ii.	38

Standard	Cerințe de prezentare (CP)	Puncte de date aplicabile	Pagina
ESRS E1 Schimbările climatice	ESRS 2 GOV-3 Integrarea performanței legate de durabilitate în sistemele de stimulente		46
	E1-1 - Planul de tranziție pentru atenuarea schimbărilor climatice	14; 15; 16 (a); 16 (b); 16 (c); 16 (d); 16 (e); 16 (f); 16 (g); 16 (h); 16 (i); 16 (j); 17	47
	ESRS 2 SBM 3	18; 19 (a); 19 (b); 19 (c)	47
	ESRS 2 IRO1	20 (a); 20 (b) i.; 20 (b) ii.; 20 (c) i.; 20 (c) ii.; 21	49
	E1-2 - Politici legate de atenuarea schimbărilor climatice și adaptarea la acestea	22; 23; 24; 25 (a); 25 (b); 25 (c); 25 (d); 25 (e)	49
	E1-3 - Acțiuni și resurse legate de politicile privind schimbările climatice	26; 27; 28; 29 (a); 29 (b); 29 (c) i.; 29 (c) ii.; 29 (c) iii.	50
	E1-4 - Ținte legate de atenuarea schimbărilor climatice și adaptarea la acestea	30; 31; 32; 33; 34 (a); 34 (b); 34 (c); 34 (d); 34 (e); 34 (f)	51
	E1-5 - Consumul de energie și mixul energetic	35; 36; 37 (a); 37 (b); 37 (c) i.; 37 (c) ii.; 37 (c) iii.; 38 (a); 38 (b); 38 (c); 38 (d); 38 (e); 39; 40; 41; 42; 43	51
	E1-6 - Emisiile brute de GES de categoriile 1, 2, 3 și emisiile totale de GES	44 (a); 44 (b); 44 (c); 44 (d); 45 (a); 45 (b); 45 (c); 45 (d); 46; 47; 48 (a); 48 (b); 49 (a); 49 (b); 50 (a); 50 (b); 51; 52 (a); 52 (b); 53; 54; 55	52
	E1-7 - Absorbții de GES și proiecte de atenuare a emisiilor de GES finanțate prin credite de carbon	56 (a); 56 (b); 57 (a); 57 (b); 58 (a); 58 (b); 59 (a); 59 (b); 60; 61 (a); 61 (b); 61 (c)	55
ESRS E2 Poluarea	E1-8 - Stabilirea prețului intern al carbonului	62; 63 (a); 63 (b); 63 (c); 63 (d)	55
	E1-9 - Efectele financiare anticipate ale riscurilor fizice și de tranziție semnificative și ale oportunităților potențiale legate de climă	64 (a); 64 (b); 64 (c); 65 (a); 65 (b); 66 (a); 66 (b); 66 (c); 66 (d); 67 (a); 67 (b); 67 (c); 67 (d); 67 (e); 68 (a); 68 (b); 69 (a); 69 (b); 70	55
	ESRS 2 IRO 1	11 (a); 11 (b)	56
	E2-1 - Politici legate de poluare	12; 13; 14; 15 (a); 15 (b); 15 (c)	56
	E2-2 - Acțiuni și resurse legate de poluare	16; 17; 18; 19 (a); 19 (b); 19 (c)	58
	E2-3 - Ținte legate de poluare	20; 21; 22; 23 (a); 23 (b); 24 (a); 24 (b); 24 (c); 25	59
	E2-4 - Poluarea aerului, a apei și a solului	26; 27; 28 (a); 28 (b); 29; 30 (a); 30 (b); 30 (c); 31	59
	E2-6 - Efectele financiare anticipate ale riscurilor și oportunităților legate de poluare	36; 37; 38 (a); 38 (b); 39 (a); 39 (b); 39 (c); 40 (a); 40 (b); 40 (c); 41	59

Standard	Cerințe de prezentare (CP)	Puncte de date aplicabile	Pagina
ESRS S1 Forța de muncă proprie	ESRS 2 SBM 2	12	
	ESRS 2 SBM 3	13 (a); 13 (b); 14 (a); 14 (b); 14 (c); 14 (d); 14 (e); 14 (f) i.; 14 (f) ii.; 14 (g) i.; 14 (g) ii.; 15; 16	61
	S1-1 - Politici legate de forța de muncă proprie	17; 18; 19; 20 (a); 20 (b); 20 (c); 21; 22; 23; 24 (a); 24 (b); 24 (c); 24 (d)	61
	S1-2 - Procese pentru colaborarea cu lucrătorii proprii și cu reprezentanții lucrătorilor cu privire la impacturi	25; 26; 27 (a); 27 (b); 27 (c); 27 (d); 27 (e); 28; 29	63
	S1-3 - Procese de remediere a impacturilor negative și canalele prin care lucrătorii proprii își pot exprima preocupările	30; 31; 32 (a); 32 (b); 32 (c); 32 (d); 32 (e); 33; 34	64
	S1-4 - Adoptarea de măsuri privind impacturile semnificative asupra forței de muncă proprii și abordări pentru atenuarea riscurilor semnificative și pentru urmărirea oportunităților semnificative legate de forța de muncă proprie, precum și eficacitatea acestor acțiuni	35; 36 (a); 36 (b); 37; 38 (a); 38 (b); 38 (c); 38 (d); 39; 40 (a); 40 (b); 41; 42; 43	64
	S1-5 - Ținte legate de gestionarea impacturilor negative semnificative, de promovarea impacturilor pozitive și de gestionarea riscurilor și a oportunităților semnificative	44 (a); 44 (b); 44 (c); 45; 46; 47 (a); 47 (b); 47 (c)	65
	S1-6 - Caracteristicile angajaților întreprinderii	48; 49; 50 (a); 50 (b) i.; 50 (b) ii.; 50 (b) iii.; 50 (c); 50 (d) i.; 50 (d) ii.; 50 (e); 50 (f); 51; 52 (a); 52 (b)	65
	S1-7 - Caracteristicile lucrătorilor care nu sunt salariați din cadrul forței de muncă proprii a întreprinderii	53; 54; 55 (a); 55 (b) i.; 55 (b) ii.; 55 (c); 56; 57	66
	S1-8 - Acoperirea negocierilor colective și dialogul social	58; 59; 60 (a); 60 (b); 60 (c); 61; 62; 63 (a); 63 (b)	67
	S1-9 - Indicatori privind diversitatea	64; 65; 66 (a); 66 (b)	66
	S1-10 - Salarii adecvate	67; 68; 69; 70; 71	67
	S1-11 - Protecția socială	72; 73; 74 (a); 74 (b); 74 (c); 74 (d); 74 (e); 75; 76	68
	S1-12 - Persoane cu dizabilități	77; 78; 79; 80	67
	S1-13 - Indicatori de formare și de dezvoltare a competențelor	81; 82; 83 (a); 83 (b); 84; 85	70
	S1-14 - Indicatori de sănătate și siguranță	86; 87; 88 (a); 88 (b); 88 (c); 88 (d); 88 (e); 89; 90	68
	S1-15 - Indicatori privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată	91; 92; 93 (a); 93 (b); 94	69
	S1-16 - Indicatori privind remunerația (diferența de remunerare și remunerația totală)	91; 92; 93 (a); 93 (b); 94	70
	S1-17 - Incidente, plângeri și probleme și incidente grave privind drepturile omului	100; 101; 102; 103 (a); 103 (b); 103 (c); 103 (d); 104 (a); 104 (b)	68

Standard	Cerințe de prezentare (CP)	Puncte de date aplicabile	Pagina
ESRS S4 Consumatorii și utilizatorii finali	ESRS 2 SBM 2	8	71
	ESRS 2 SBM 3	9 (a); 9 (b); 10 (a) i.; 10 (a) ii.; 10 (a) iii.; 10 (a) iv.; 10 (b); 10 (c); 10 (d); 11; 12	72
	S4-1 - Politici privind consumatorii și utilizatorii finali	13; 14; 15; 16 (a); 16 (b); 16 (c); 17	72
	S4-2 - Procese de colaborare cu consumatorii și utilizatorii finali cu privire la impacturi	18; 19; 20 (a); 20 (b); 20 (c); 20 (d); 21; 22	73
	S4-3 - Procese de remediere a impacturilor negative și canale prin care consumatorii și utilizatorii finali își pot exprima preocupările	23; 24; 25 (a); 25 (b); 25 (c); 25 (d); 26; 27	73
	S4-4 - Adoptarea de măsuri cu privire la impacturile semnificative asupra consumatorilor și utilizatorilor finali și abordări pentru gestionarea riscurilor semnificative și urmărirea oportunităților semnificative legate de consumatori și utilizatori finali, precum și eficacitatea acestor măsuri	28; 29 (a); 29 (b); 30; 31 (a); 31 (b); 31 (c); 31 (d); 32 (a); 32 (b); 32 (c); 33 (a); 33 (b); 34; 35; 36; 37	74
ESRS G1 Conduita profesională	S4-5 - Ținte legate de gestionarea impacturilor negative semnificative, de promovarea impacturilor pozitive și de gestionarea riscurilor și a oportunităților semnificative	38 (a); 38 (b); 38 (c); 39; 40; 41 (a); 41 (b); 41 (c)	75
	ESRS 2 GOV-1	5 (a); 5 (b)	76
	ESRS 2 IRO 1	6	77
	G1-1 - Cultura corporativă și politicile privind conduita profesională și cultura corporativă	7; 8; 9; 10 (a); 10 (b); 10 (c) i.; 10 (c) ii.; 10 (d); 10 (e); 10 (f); 10 (g); 10 (h); 11	77
	G1-3 - Prevenirea și depistarea corupției și a dării sau luării de mită	16; 17; 18 (a); 18 (b); 18 (c); 19; 20; 21 (a); 21 (b); 21 (c)	79
	G1-4 - Cazuri confirmate de corupție sau dare sau luare de mită	22; 23; 24 (a); 24 (b); 25 (a); 25 (b); 25 (c); 25 (d); 26	80

Impacturile, riscurile și oportunitățile semnificative și interacțiunea acestora cu strategia și modelul de afaceri

● SBM-3

Poșta Română abordează într-un mod sistematic managementul riscului și conformitatea, implementând în mod eficient o guvernare bazată pe integritate și conformitate legală.

În anul 2024, au fost identificate și evaluate impacturile materiale, riscurile și oportunitățile (IRO) asociate activităților Poștei Române, în conformitate cu cerințele ESRs. În acest sens, a fost efectuată o evaluare a dublei materialități. Interacțiunea cu strategia și modelul de afaceri este detaliată în continuare în capitolele tematice pentru fiecare subiect material. Efectul financiar a fost estimat în procesul de evaluare a dublei materialități pe baza veniturilor companiei. Cu toate acestea, nu a fost efectuată o cuantificare monetară detaliată a efectelor financiare așteptate.

Poșta Română este în prezent în tranziție, pentru a îndeplini standardele de raportare ESRs. Ca urmare, raportul actual nu va oferi informații detaliate cu privire la impactul financiar anticipat al riscurilor și oportunităților semnificative asupra poziției financiare, a performanței și a fluxurilor de numerar pe termen scurt, mediu și lung.

Impacturi

Temă	Impact pe lanțul valoric	Descrierea Impactului	Impact pozitiv sau negativ	Impact actual sau potențial	Orizont de timp
MEDIU					
ESRS E1 - Schimbări climatice					
Atenuarea schimbărilor climatice	Operațiuni proprii	Infrastructura Poștei Române poate fi deteriorată din cauza condițiilor meteorologice extreme, astfel, se pot întârzia sau întrerupe livrările.	Negativ	Potențial	termen scurt, termen mediu
Adaptarea la schimbări climatice	Operațiuni proprii	Emisiile ridicate de CO2 din activitățile de transport ale Poștei Române contribuie la schimbările climatice.	Negativ	Potențial	termen scurt, termen mediu, termen lung
Energie	Operațiuni proprii	Consumul ridicat de energie al centrelor de sortare, clădirilor administrative, transportul autovehiculelor și echipamentele IT poate duce la creșterea semnificative a emisiilor de gaze cu efect de seră.	Negativ	Potențial	termen scurt, termen mediu, termen lung
Energie	Amonte	Furnizorii de materiale (hârtie, cutii, plicuri, bandă adezivă, telefoane, birouri, scaune, etc) consumă energie în procesele lor de producție și transport, afectând indirect amprenta de carbon a Poștei Române.	Negativ	Potențial	termen scurt, termen mediu, termen lung
Energie	Aval	Clienții care utilizează serviciile Poștei Române pot solicita livrări rapide sau pot urmări coletele live, prin utilizarea soluțiilor IT, ceea ce implică utilizarea serverelor și centrelor de date.	Negativ	Potențial	termen scurt, termen mediu, termen lung
ESRS E2 - Poluare					
Poluarea aerului	Operațiuni proprii	Vehiculele de livrare a scrisorilor, înștiințărilor, etc., afectează mediul înconjurător, respectiv aerul. De asemenea, și Fabrica de Timbre generează emisii.	Negativ	Actual	termen scurt, termen mediu, termen lung
SOCIAL					
ESRS S1 - Forța de muncă proprie					
Condiții de muncă - Locuri de muncă sigure	Operațiuni proprii	Impact negativ potențial dacă Poșta Română nu oferă angajaților săi un loc de muncă sigur (de exemplu, prin lipsa de stabilitate, venituri și securitate a locului de muncă), compania poate afecta în mod negativ bunăstarea financiară și personală a acestor angajați, satisfacția la locul de muncă și sănătatea lor mintală.	Negativ	Potențial	termen scurt, termen mediu, termen lung
Condiții de muncă - Libertatea de asociere, existența comitetelor de întreprindere și drepturile de informare, consultare și participare ale lucrătorilor	Operațiuni proprii	Lipsa de transparență în privința acordurilor de negociere colectivă, a sindicatelor și a drepturilor de participare a angajaților poate eroda încrederea, poate declanșa acțiuni legale, poate afecta reputația și poate duce la perturbări operaționale.	Negativ	Potențial	termen scurt, termen mediu, termen lung

Temă	Impact pe lanțul valoric	Descrierea Impactului	Impact pozitiv sau negativ	Impact actual sau potențial	Orizont de timp
Condiții de muncă - Dialog social	Operațiuni proprii	Îmbunătățirea dialogului social prin întâlniri tip townhall în cadrul Poștei Române a consolidat relațiile de muncă, implicând salariații în prevenirea neconformităților și modernizarea proceselor, facilitând astfel progresul organizațional și alinierea cu interesele salariaților la Poșta Română.	Pozitiv	Potențial	termen scurt, termen mediu
Condiții de muncă - Echilibru între viața profesională și cea privată	Operațiuni proprii	Lipsa promovării și facilitării a unui echilibru sănătos între viața profesională și cea privată poate duce la creșterea nivelului de stres și epuizare în rândul personalului. În absența unor politici care să permită gestionarea eficientă a timpului de lucru și a responsabilităților, angajații pot avea dificultăți în gestionarea eficientă a timpului de lucru.	Negativ	Potențial	termen scurt, termen mediu, termen lung
Condiții de muncă - Salarii adecvate	Operațiuni proprii	Absența datelor privind salariile de trai poate ridica îngrijorări în rândul angajaților și al părților interesate. Această lacună ar putea duce la percepția că salariile, deși conforme cu cerințele legale, nu acoperă pe deplin costul real al vieții în anumite zone. Astfel de percepții ar putea afecta moralul angajaților, retenția acestora și reputația companiei în ceea ce privește responsabilitatea socială.	Negativ	Potențial	termen scurt, termen mediu, termen lung
Condiții de muncă - Negocierea colectivă, inclusiv proporția lucrătorilor care fac obiectul contractelor colective de muncă	Operațiuni proprii	Poșta Română respectă drepturile de asociere și negociere colectivă a angajaților, în conformitate cu legile și reglementările în vigoare, sporind astfel satisfacția și loialitatea angajaților.	Pozitiv	Potențial	termen scurt, termen lung
Condiții de muncă - Sănătatea și siguranța	Operațiuni proprii	Impact potențial negativ dacă măsurile de siguranță și instruirea nu sunt implementate corespunzător în activitățile de zi cu zi ale Poștei Române. Astfel, crește riscul de accidente, vătămări și afectează sănătatea pe termen lung a angajaților.	Negativ	Potențial	termen scurt, termen mediu, termen lung
Condiții de muncă - Timpul de lucru	Operațiuni proprii	Lipsa unei gestionări adecvate a timpului de lucru de către oamenii din conducerea Poștei Române poate duce la oboseală și epuizare în rândul angajaților, afectând negativ sănătatea și bunăstarea acestora.	Negativ	Potențial	termen scurt, termen mediu, termen lung
Egalitatea de tratament și de șanse pentru toți - Egalitatea de gen și plata egală pentru muncă de valoare egală	Operațiuni proprii	Poșta Română recrutează angajați de toate genurile (masculin, feminin, etc.), iar dacă echitatea de gen nu este gestionată cu atenție în practicile de angajare, promovare și retenție, acest lucru ar putea afecta negativ atractivitatea forței de muncă, retenția și performanța.	Negativ	Actual	termen scurt, termen mediu, termen lung
Egalitatea de tratament și de șanse pentru toți - Formarea și dezvoltarea competențelor	Operațiuni proprii	Dacă Poșta Română nu asigură acces echitabil la formare pentru toți angajații, se pot genera inegalități în dezvoltarea profesională, limitând avansarea și contribuția anumitor grupuri, afectând astfel moralul echipei și capacitatea organizației de a performa.	Negativ	Potențial	termen scurt, termen mediu, termen lung
Egalitatea de tratament și de șanse pentru toți - Ocuparea forței de muncă și incluziunea persoanelor cu dizabilități	Operațiuni proprii	Poșta Română asigură instrumente adecvate și spații fizice accesibile pentru angajații cu dizabilități, demonstrând angajamentul companiei față de incluziune și diversitate.	Pozitiv	Potențial	termen scurt, termen lung

Temă	Impact pe lanțul valoric	Descrierea Impactului	Impact pozitiv sau negativ	Impact actual sau potențial	Orizont de timp
Egalitatea de tratament și de șanse pentru toți - Măsurile împotriva violenței și a hărțuirii la locul de muncă	Operațiuni proprii	Dacă Poșta Română nu aplică eficient politicile împotriva hărțuirii (Codul de Etică al Poștei Române), angajații pot întâlni un mediu de lucru nesigur, descurajând raportarea incidentelor.	Negativ	Actual	termen scurt, termen mediu, termen lung
Egalitatea de tratament și de șanse pentru toți - Diversitatea	Operațiuni proprii	În Codul de Etică al Poștei Române, se promovează diversitatea și incluziunea, compania valorificând perspectivele diverse ale angajaților și clienților. Astfel, se creează un mediu de lucru sigur și respectuos.	Pozitiv	Potențial	termen scurt, termen lung
Alte drepturi legate de muncă - Confidențialitatea	Operațiuni proprii	Impactul asupra angajaților în cazul încălcării confidențialității datelor locale (de exemplu, supravegherea cu camere), expunerea la riscuri legate de IT și amenințările cibernetice care ar putea afecta infrastructura IT și disponibilitatea sistemului, precum și confidențialitatea și integritatea informațiilor, poate duce la potențiale efecte negative asupra securității personale și la scurgerea de informații confidențiale ale angajaților.	Negativ	Potențial	termen scurt, termen mediu, termen lung
ESRS S4 - Consumatori și beneficiari / utilizatori finali					
Impacturile legate de informare pentru consumatori și/sau utilizatorii finali - Confidențialitatea	Aval	Impact potențial negativ asupra clienților în cazul încălcării confidențialității datelor.	Negativ	Potențial	termen scurt, termen mediu, termen lung
Impacturile legate de informare pentru consumatori și/sau utilizatorii finali - Libertatea de exprimare	Aval	Furnizarea de informații de calitate despre produsele și serviciile Poștei Române are un impact pozitiv asupra consumatorilor și utilizatorilor finali.	Pozitiv	Actual	termen scurt, termen lung
Impacturile legate de informare pentru consumatori și/sau utilizatorii finali - Accesul la informații (de calitate)	Aval	Furnizarea de informații de calitate despre produsele și serviciile Poștei Române are un impact pozitiv asupra consumatorilor și utilizatorilor finali.	Pozitiv	Actual	termen scurt, termen lung
Siguranța personală a consumatorilor și/sau a utilizatorilor finali - Sănătatea și siguranța	Aval	Poșta Română trebuie să asigure livrarea sigură a trimerilor poștale, prevenind deteriorarea sau pierderea acestora. Un exemplu este distribuirea cardului național de sănătate, esențial pentru accesul la servicii medicale. Printr-o livrare eficientă, Poșta contribuie la continuitatea îngrijirii medicale și protecția sănătății populației. Astfel, Poșta Română trebuie să mențină standarde stricte de siguranță, inclusiv verificări riguroase ale trimerilor suspecte, instruirea corespunzătoare a angajaților și utilizarea tehnologiilor moderne pentru monitorizarea livrărilor.	Pozitiv	Actual	termen scurt, termen lung
Incluziunea socială a consumatorilor și/sau a utilizatorilor finali - Nediscriminare	Aval	Impact pozitiv prin accesibilitatea produselor și serviciilor pentru toți, indiferent de origini etnice, gen, orientări sexuale, religii sau abilități.	Pozitiv	Actual	termen scurt, termen lung

Temă	Impact pe lanțul valoric	Descrierea Impactului	Impact pozitiv sau negativ	Impact actual sau potențial	Orizont de timp
Incluziunea socială a consumatorilor și/sau a utilizatorilor finali - Accesul la produse și servicii	Aval	Impact pozitiv asupra societății prin asigurarea accesului la produse și servicii pentru fiecare membru al societății, inclusiv grupurile minoritare.	Pozitiv	Actual	termen scurt, termen lung
Incluziunea socială a consumatorilor și/sau a utilizatorilor finali - Practici de comercializare responsabile	Aval	Impact pozitiv prin implicarea în practici de marketing responsabile care sunt de natură nediscriminatorie.	Pozitiv	Actual	termen scurt, termen lung
GUVERNANȚĂ CORPORATIVĂ					
ESRS G1 - Conduită profesională					
Cultura organizațională	De-a lungul întregului lanț valoric, inclusive operațiuni proprii	Atunci când Poșta Română nu reușește să susțină valorile și normele declarate în cultura sa corporativă, acest lucru ar putea duce la o cultură lipsită de integritate, transparență și luare a deciziilor etice. Discrepanțele dintre valorile declarate și practicile reale pot scădea încrederea angajaților.	Negativ	Potențial	termen scurt, termen lung
Corupția și darea de mita - Prevenirea și detecția incidentelor de corupție și/sau dare de mită, inclusiv training	De-a lungul întregului lanț valoric, inclusive operațiuni proprii	Implementarea principiului „Zero Corupție” și interzicerea strictă a beneficiilor nejustificate contribuie la prevenirea și detecția incidentelor de corupție, promovând decizii de afaceri obiective și în interesul companiei.	Pozitiv	Actual	termen scurt, termen mediu, termen lung
Corupția și darea de mita - Incidente	De-a lungul întregului lanț valoric, inclusive operațiuni proprii	Poșta Română trebuie să mențină standarde ridicate de conduită profesională, prevenind corupția și mita. Prin măsuri stricte de control și transparență, precum monitorizarea proceselor interne și instruirea angajaților, compania reduce riscul incidentelor de corupție, asigurând un serviciu corect și echitabil pentru toți cetățenii.	Negativ	Potențial	termen scurt, termen mediu, termen lung
Securitatea datelor					
Securitatea datelor	De-a lungul întregului lanț valoric, inclusive operațiuni proprii	Atacuri cibernetice și scurgeri de date afectând serviciile și reputația Poșta Română gestionează un volum mare de date sensibile (informații personale, tranzacții financiare, corespondență guvernamentală), iar o breșă de securitate sau un atac ransomware ar putea compromite aceste informații. Acest lucru ar duce la pierderi financiare, sancțiuni de conformitate (GDPR) și deteriorarea reputației în rândul clienților și partenerilor de-a lungul lanțului valoric.	Negativ	Potențial	termen scurt, termen mediu, termen lung

Riscuri și Oportunități

Temă	R/O pe lanțul valoric	Risc/Oportunitate	Descrierea risc / oportunitate (R/O)	Risc fizic/ de tranziție	Orizont de timp
MEDIU					
ESRS E1 - Schimbări climatice					
Atenuarea schimbărilor climatice	De-a lungul întregului lanț valoric	R/O	Eșecul în atingerea obiectivelor noastre pe termen lung de reducere a emisiilor de carbon poate avea un impact negativ asupra licenței noastre de operare, reputației. - Oferirea de soluții inovatoare pentru a ajuta partenerii logistici (transport externalizat - în amonte) să accelereze tranziția către operațiuni cu emisii reduse de carbon prin colaborarea în lanțul valoric. - Influențarea factorilor de decizie pentru a pune la dispoziție mai multe subvenții, astfel încât să ne atingem obiectivele de sustenabilitate mai rapid. - Accelerarea logisticii urbane fără emisii creează oportunități pentru a sprijini alte părți, mai puțin pregătite, cu servicii logistice în zone cu emisii zero din orașe.	Fizic	termen mediu, termen lung
Adaptarea la schimbări climatice	De-a lungul întregului lanț valoric	R	Creșterea costurilor operaționale din cauza reglementărilor de mediu: Adoptarea unor politici mai stricte privind emisiile de CO₂ și utilizarea combustibililor fosili ar putea duce la costuri mai mari pentru Poșta Română. De exemplu, tranziția către o flotă de vehicule electrice sau hibrid necesită investiții semnificative în infrastructură și logistică. În plus, taxele pe emisii și cerințele de raportare privind sustenabilitatea impuse de CSRD pot adăuga presiuni financiare asupra companiei.	De tranziție	termen mediu, termen lung
Energie	De-a lungul întregului lanț valoric	R	Creșterea cheltuielilor cu energia și combustibilii: Poșta Română operează o rețea extinsă de oficii poștale și o flotă de transport care consumă cantități relevante de energie și combustibil. Creșterea prețurilor la energie și introducerea unor taxe pe emisii pot duce la costuri operaționale mai mari. De asemenea, lipsa unor măsuri de eficiență energetică în clădirile poștale poate duce la pierderi financiare semnificative.	Fizic/ De tranziție	termen mediu, termen lung
Energie	De-a lungul întregului lanț valoric	O	Reducerea costurilor prin investiții în eficiență energetică și energie regenerabilă: Implementarea unor măsuri de eficiență energetică, precum modernizarea iluminatului cu LED, instalarea panourilor solare pe oficii poștale (acolo unde se poate) și utilizarea unor vehicule electrice, poate reduce facturile la energie și combustibil. De asemenea, Poșta Română ar putea accesa fonduri europene pentru tranziția verde, ceea ce ar reduce impactul financiar al investițiilor inițiale.	-	termen scurt, termen mediu, termen lung
ESRS E2 - Poluare					
Poluarea aerului	De-a lungul întregului lanț valoric	R	Costuri cu reglementările de mediu: Reglementările mai stricte privind poluarea aerului pot impune sancțiuni și costuri suplimentare pentru companiile care nu respectă normele, precum și costuri asociate investițiilor în tehnologii ecologice.	-	termen mediu, termen lung
Poluarea aerului	De-a lungul întregului lanț valoric	O	Tehnologii ecologice: Investițiile în soluții pentru reducerea poluării aerului pot atrage noi clienți și stimulente guvernamentale, generând creșteri financiare pe termen lung.	-	termen lung

Temă	R/O pe lanțul valoric	Risc/ Oportunitate	Descrierea risc / oportunitate (R/O)	Risc fizic/ de tranziție	Orizont de timp
SOCIAL					
ESRS S1 - Forța de muncă proprie					
Condiții de muncă - Locuri de muncă sigure	Operațiuni proprii	R	Risc de retenție a angajaților din cauza neasigurării unui loc de muncă sigur pentru angajații a Poștei Române. Acest lucru poate duce la costuri crescute din cauza retenției angajaților și la o scădere a eficienței.	-	termen scurt, termen mediu, termen lung
Condiții de muncă - Libertatea de asociere, existența comitetelor de întreprindere și drepturile de informare, consultare și participare ale lucrătorilor	Operațiuni proprii	O	Consultarea cu sindicatele înainte de schimbări majore previne conflictele, reduce riscurile legale și îmbunătățește retenția angajaților. Acest dialog asigură stabilitate, eficiență operațională și optimizare a costurilor, oferind un avantaj financiar sustenabil.	-	termen scurt, termen mediu, termen lung
Condiții de muncă - Dialog social	Operațiuni proprii	O	Implicarea Poștei Române în dialog social prin întâlniri townhall și consultări cu sindicatele înainte de schimbări majore consolidează relațiile de muncă și promovează un mediu respectuos. Această abordare reduce riscurile legale și de reputație, îmbunătățește eficiența operațională și optimizează costurile, transformând dialogul social într-un avantaj financiar sustenabil.	-	termen scurt, termen mediu, termen lung
Condiții de muncă - Echilibru între viața profesională și cea privată	Operațiuni proprii	R	Politicile și inițiativele necompetitive privind echilibrul dintre viața profesională și cea personală pot duce la scăderea eficienței angajaților, creșterea fluctuației personalului și slăbirea brandului de angajator. Acest lucru poate genera costuri ridicate asociate recrutării, formării și pierderii productivității, afectând stabilitatea financiară a organizației.	-	termen scurt, termen mediu, termen lung
Condiții de muncă - Salarii adecvate	Operațiuni proprii	R	Există riscul ca salariile să nu fie competitive. Acest lucru ar putea duce la dificultăți în recrutare, creșterea fluctuației de personal și potențiale prejudicii de reputație.	-	termen mediu, termen lung
Condiții de muncă - Negocierea colectivă, inclusiv proporția lucrătorilor care fac obiectul contractelor colective de muncă	Operațiuni proprii	O	Contractele colective de muncă reprezintă o oportunitate și abordează teme precum partajarea informațiilor, procedurile de consultare, condițiile de muncă, compensarea și beneficiile, precum și drepturile legate de concedii și perioadele de odihnă. Acest lucru poate duce la un număr mai mic de conflicte de muncă și perturbații, reducând costurile.	-	termen scurt, termen mediu, termen lung
Condiții de muncă - Sănătatea și siguranța	Operațiuni proprii	R	Un risc financiar pentru Poșta Română legat de sănătatea și securitatea angajaților este reprezentat de ridicarea greutăților, care poate duce la accidente sau afecțiuni musculare, generând costuri cu compensarea, tratamentele medicale și pierderi de productivitate.	-	termen scurt, termen mediu, termen lung
Condiții de muncă - Timpul de lucru	Operațiuni proprii	R	Risc de neconformitate cu reglementările în vigoare privind orele de muncă și legea privind orele suplimentare. Acest lucru poate duce la expunere juridică, poate reduce capacitatea de a angaja și reține talente și poate atrage sancțiuni sau alte impacturi financiare negative din cauza prejudiciului de reputație.	-	termen scurt, termen mediu, termen lung

Temă	R/O pe lanțul valoric	Risc/Oportunitate	Descrierea risc / oportunitate (R/O)	Risc fizic/ de tranziție	Orizont de timp
Egalitatea de tratament și de șanse pentru toți - Egalitatea de gen și plata egală pentru muncă de valoare egală	Operațiuni proprii	O	Compania asigură diversitatea și incluziunea în cadrul echipelor, inclusiv a persoanelor cu dizabilități, compania oferă șanse egale tuturor persoanelor angajate, există politici de nediscriminare și tratament egal, remunerația este similară atât pentru femei, cât și pentru bărbați și sunt organizate cursuri de formare periodice pentru angajați.	-	termen scurt, termen mediu, termen lung
Egalitatea de tratament și de șanse pentru toți - Formarea și dezvoltarea competențelor	Operațiuni proprii			-	
Egalitatea de tratament și de șanse pentru toți - Ocuparea forței de muncă și incluziunea persoanelor cu dizabilități	Operațiuni proprii			-	
Egalitatea de tratament și de șanse pentru toți - Diversitatea	Operațiuni proprii			-	
Egalitatea de tratament și de șanse pentru toți - Măsuri împotriva violenței și a hărțuirii la locul de muncă	Operațiuni proprii	R	Risc reputațional, precum și riscul de proces, din cauza lipsei unei urmăririi corespunzătoare a preocupărilor și acuzațiilor ridicate de angajați cu privire la violența și hărțuirea la locul de muncă.	-	termen scurt, termen mediu, termen lung
Alte drepturi legate de muncă - Confidențialitatea	Operațiuni proprii	R	Nerespectarea reglementărilor legate de drepturile muncii, cum ar fi condițiile de muncă, salariile sau beneficiile, poate duce la litigii costisitoare, amenzi și afectarea reputației instituției, ceea ce poate genera pierderi financiare semnificative.	-	termen scurt, termen mediu, termen lung
ESRS S4 - Consumatori și beneficiari / utilizatori finali					
Impacturile legate de informare pentru consumatori și/sau utilizatorii finali - Confidențialitatea	În aval	R	Încălcarea confidențialității datelor clienților, ar putea duce la amenzi semnificative, pierderi de încredere din partea consumatorilor și costuri suplimentare pentru măsuri de remediere și protecție a datelor.	-	termen scurt, termen mediu, termen lung
Impacturile legate de informare pentru consumatori și/sau utilizatorii finali - Libertatea de exprimare	În aval	R	În cazul în care Poșta Română nu respectă reglementările privind libertatea de exprimare, ceea ce ar putea duce la procese juridice, sancțiuni financiare și deteriorarea reputației, afectând încrederea consumatorilor și veniturile.	-	termen mediu, termen lung
Impacturile legate de informare pentru consumatori și/sau utilizatorii finali - Accesul la informații (de calitate)	În aval	R	Un risc financiar este furnizarea de informații incorecte sau de calitate scăzută, care ar putea conduce la plângeri din partea consumatorilor, sancțiuni financiare din partea autorităților și pierderi de clienți, ceea ce ar afecta veniturile și reputația Poștei Române.	-	termen scurt, termen mediu, termen lung
Siguranța personală a consumatorilor și/sau a utilizatorilor finali - Sănătatea și siguranța	În aval	R	Accidentele sau incidentele care implică clienți în oficiile poștale (ex. alunecări, căderi, manipularea incorectă a coletelor periculoase). Acest lucru poate duce la litigii, despăgubiri și deteriorarea imaginii companiei, crescând astfel costurile operaționale.	-	termen scurt, termen mediu, termen lung

Temă	R/O pe lanțul valoric	Risc/ Oportunitate	Descrierea risc / oportunitate (R/O)	Risc fizic/ de tranziție	Orizont de timp
Incluziunea socială a consumatorilor și/sau a utilizatorilor finali - Nediscriminarea	În aval	O	Poșta Română are oportunitatea de a consolida incluziunea socială prin extinderea accesului la servicii esențiale pentru comunitățile izolate și grupurile vulnerabile. Fiind unul dintre puținii furnizori de servicii care ajung în zonele rurale și greu accesibile, Poșta Română poate promova nediscriminarea prin asigurarea unor servicii accesibile tuturor cetățenilor, indiferent de locație sau statut social. De asemenea, prin practici de comercializare responsabile, compania poate dezvolta soluții personalizate, cum ar fi livrări flexibile pentru persoanele în vârstă sau cu dizabilități și acces digital îmbunătățit pentru comenzi și plăți, contribuind astfel la reducerea disparităților sociale și economice.	-	termen scurt, termen mediu, termen lung
Incluziunea socială a consumatorilor și/sau a utilizatorilor finali - Accesul la produse și servicii	În aval			-	
Incluziunea socială a consumatorilor și/sau a utilizatorilor finali - Practici de comercializare responsabile	În aval			-	
GUVERNANȚĂ CORPORATIVĂ					
ESRS G1 - Conduită profesională					
Cultura organizațională	De-a lungul întregului lanț valoric și operațiuni proprii	O	Îmbunătățirea culturii corporative:Promovarea unei culturi corporative pozitive, bazată pe etică, colaborare și responsabilitate, poate crește satisfacția angajaților, reduce fluctuația acestora și îmbunătățește performanța organizațională, contribuind astfel la creșterea eficienței și a profitabilității.	-	termen scurt, termen mediu, termen lung
Corupția și darea de mita - Prevenirea și detecția incidentelor de corupție și/ sau dare de mită, inclusiv training	De-a lungul întregului lanț valoric și operațiuni proprii	R	Corupția și mita:Dacă ”Poșta Națională” nu are măsuri adecvate pentru prevenirea corupției și mitei, aceasta poate face obiectul unor investigații legale, amenzi și sancțiuni, ceea ce poate afecta grav reputația și performanța financiară a instituției.	-	termen scurt, termen mediu, termen lung
Corupția și darea de mita - Incidente					
Securitatea datelor					
Securitatea datelor	De-a lungul întregului lanț valoric și operațiuni proprii	R	Breșe de securitate a datelor:Dacă Poșta Română nu protejează corespunzător datele personale ale clienților și angajaților, ar putea suferi atacuri cibernetice, furt de date și sancțiuni legale, ceea ce ar afecta reputația și stabilitatea financiară a instituției.	-	termen scurt, termen mediu, termen lung

Cerința minimă de prezentare de informații privind politicile și acțiunile

Politici adoptate pentru gestionarea aspectelor de durabilitate semnificative

● *Politici MDR-P*

Gestionarea aspectelor materiale este realizată printr-o serie de politici și acțiuni de prevenire, atenuare și remediere a impacturilor semnificative reale și potențiale, de abordare a riscurilor semnificative și/sau de urmărire a oportunităților semnificative. Aceste sunt incluse în politicile, procedurile interne și sistemele ISO de management ale Poștei Române, care asigură nu doar conformarea cu cerințele legale, dar și alinierea la bunele practici internaționale.

Politici și acțiunile necesare pentru fiecare temă materială (subiect ERSR relevant) sunt prezentate în secțiunile raportului ERSR E1, E2, S1, S4, și G1. În cazul în care nu există politici sau acțiuni, se prezintă intervalul de timp în care vor fi adoptate, în secțiunile raportului aferente ERSR E1, E2, S1, S4, și G1.

Acțiuni și resurse privind aspectele de durabilitate semnificative

● *Acțiunile MDR-A*

Acțiunile necesare pentru fiecare temă materială (subiect ERSR relevant) sunt prezentate în secțiunile raportului ERSR E1, E2, S1, S4, și G1.

Dacă este cazul, se specifică implementarea unui plan de acțiune ce necesită cheltuieli operaționale semnificative (OPEX) și/sau cheltuieli de capital (CAPEX) semnificative, în Anexa 1 a raportului aferentă taxonomiei, unde se furnizează cuantumul resurselor financiare curente și se explică modul în care acestea se raportează la cele mai relevante valori prezentate în situațiile financiare.

Indicatori și ținte

Indicatori privind aspectele de durabilitate semnificative

● *MDR-M*

Indicatorii și țintele pentru fiecare temă materială (subiect ERSR relevant) sunt prezentate în secțiunile raportului ERSR E1, E2, S1, S4, și G1. În cazul în care nu sunt adoptate ținte, se prezintă motivele pentru care nu au fost adoptate, în secțiunile raportului aferente ERSR E1, E2, S1, S4, și G1.

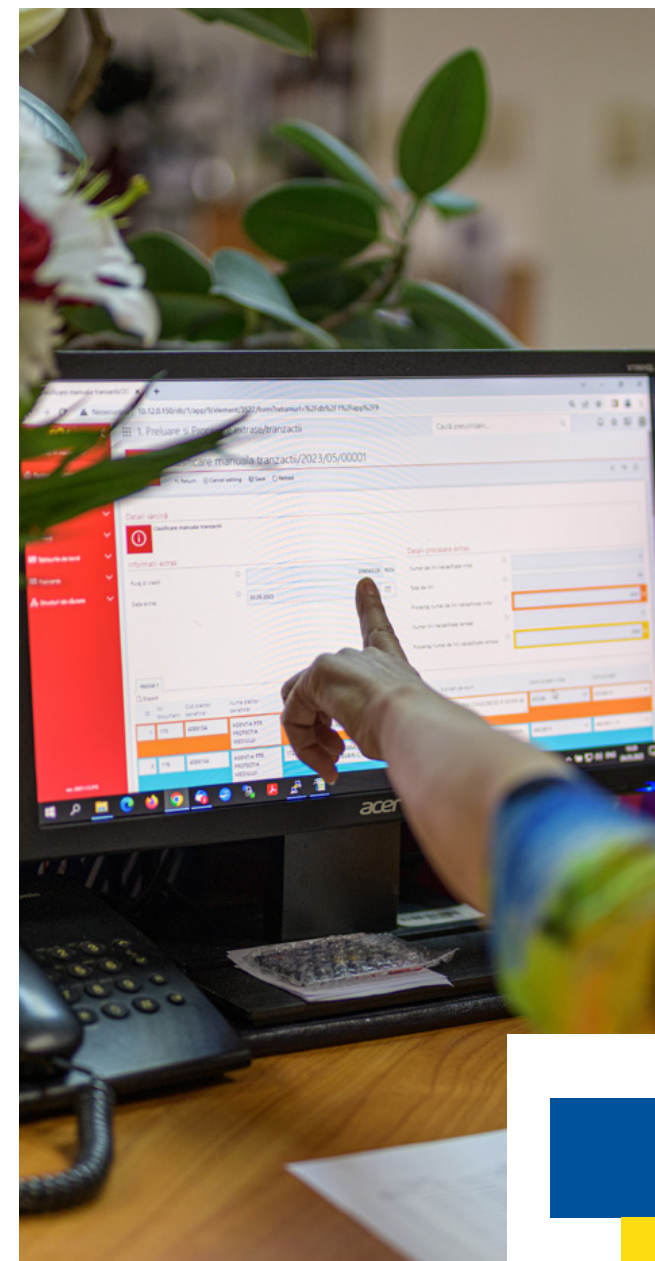
Indicatorii sunt prezentați și în secțiunea raportului - Cerințe de prezentare de informații din ERSR acoperite de raportul de sustenabilitate a companiei - care centralizează temele materiale, cerințele de prezentare și punctele de date materiale/semnificative, legate de temele materiale și indicatorii pe care Poșta Română îi utilizează pentru a evalua performanța și eficacitatea în ceea ce privește temele cu impact, risc sau oportunități semnificative.

Urmărirea eficacității politicilor și a acțiunilor prin intermediul țăintelor

● *MDR-T*

Poșta Română urmărește eficacitatea acțiunilor sale în abordarea impacturilor, riscurilor și oportunităților semnificative, prin monitorizarea anuală a performanței și raportare în cadrul raportului de sustenabilitate, inclusiv a performanței indicatorilor pe care îi utilizează în acest scop, prezentați în secțiunea raportului - Cerințe de prezentare de informații din ERSR acoperite de raportul de sustenabilitate.

Performanța, indicatorii și țintele pentru fiecare subiect material (subiect ERSR relevant) al Poștei Române sunt detaliate în secțiunile raportului ERSR. În cazul în care nu sunt adoptate obiective măsurabile, orientate către rezultate și în termen, calendarul pentru adoptare este prezentat în secțiunile relevante ale raportului, inclusiv dacă astfel de obiective nu vor fi stabilite și motivele pentru care compania nu intenționează să le stabilească. Se indică dacă și cum este monitorizată eficiența politicilor și acțiunilor legate de fiecare subiect material.



Punctele de date care decurg din alte acte legislative ale UE

Punctele de date care decurg din alte acte legislative ale UE aferente acestui raport sunt incluse în tabelul de mai jos:

Cerința de prezentare de informații și punctul de date aferent	Referința din SFDR ¹ (Nu este cazul)	Referința din pilonul 3 ² (Nu este cazul)	Referința din Regulamentul privind indicii de referință ³	UE Referința din Legea climei ⁴
ESRS 2 GOV-1 Diversitatea de gen în cadrul organelor de conducere Punctul 21 litera (d)	Indicatorul nr. 13 din tabelul 1 din anexa 1	-	Regulamentul delegat (UE) 2020/1816 al Comisiei ⁵ , Anexa II	-
ESRS 2 GOV-1 Procentul membrilor din cadrul organelor de conducere care sunt independenți Punctul 21 litera (e)	-	-	Regulamentul delegat (UE) 2020/1816, Anexa II	-
ESRS 2 GOV-4 Declarația privind procesul de diligență Punctul 30	Indicatorul nr. 10 din tabelul 3 din anexa 1			
ESRS E1-4 Țintele de reducere a emisiilor de gaze cu efect de seră Punctul 34	Indicatorul nr. 4 din tabelul 2 din anexa 1	articolul 449a Regulamentul (UE) nr. 575/2013; Regulamentul de punere în aplicare (UE) 2022/2453 al Comisiei Modelul 3: Portofoliul bancar - Riscul de tranziție aferent schimbărilor climatice: indicatori de aliniere	Regulamentul delegat (UE) 2020/1818, articolul 6	
ESRS E1-5 Consumul de energie fosilă din surse dezagregate în funcție de sursă (numai sectoarele cu un impact ridicat asupra climei) Punctul 38	Indicatorul nr. 5 din tabelul 1 și indicatorul nr. 5 din tabelul 2 din anexa 1			
ESRS E1-5 Consumul de energie și mixul energetic Punctul 37	Indicatorul nr. 5 din tabelul 1 din anexa 1			

¹ Regulamentul (UE) 2019/2088 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 noiembrie 2019 privind informațiile privind durabilitatea în sectorul serviciilor financiare (JO L 317, 9.12.2019, p. 1).

² Regulamentul (UE) nr. 575/2013 al Parlamentului European și al Consiliului din 26 iunie 2013 privind cerințele prudențiale pentru instituțiile de credit și societățile de investiții și de modificare a Regulamentului (UE) nr. 648/2012 (Regulamentul privind cerințele de capital, „CRR”) (JO L 176, 27.6.2013, p. 1).

³ Regulamentul (UE) 2016/1011 al Parlamentului European și al Consiliului din 8 iunie 2016 privind indicii utilizați ca indici de referință în cadrul instrumentelor financiare și al contractelor financiare sau pentru a măsura performanțele fondurilor de investiții și de modificare a Directivelor 2008/48/CE și 2014/17/UE și a Regulamentului (UE) nr. 596/2014 (JO L 171, 29.6.2016, p. 1).

⁴ Regulamentul (UE) 2021/1119 al Parlamentului European și al Consiliului din 30 iunie 2021 de instituire a cadrului pentru realizarea neutralității climatice și de modificare a Regulamentelor (CE) nr. 401/2009 și (UE) 2018/1999 („Legea europeană a climei”) (JO L 243, 9.7.2021, p. 1).

⁵ Regulamentul delegat (UE) 2020/1816 al Comisiei din 17 iulie 2020 de completare a Regulamentului (UE) 2016/1011 al Parlamentului European și al Consiliului în ceea ce privește explicația din declarația privind indicii de referință a modului în care se reflectă factorii de mediu, sociali și de guvernare în fiecare indice de referință furnizat și publicat (JO L 406, 3.12.2020, p. 1).

Cerința de prezentare de informații și punctul de date aferent	Referința din SFDR ¹ (Nu este cazul)	Referința din pilonul 3 ² (Nu este cazul)	Referința din Regulamentul privind indicii de referință ³	UE Referința din Legea climei ⁴
ESRS E1-5 Intensitatea energetică asociată cu activitățile din sectoare cu un impact ridicat asupra climei Alineatele (40)-(43)	Indicatorul nr. 6 din tabelul 1 din anexa 1			
ESRS E1-6 Valorile brute din 1, 2, 3 și emisiile totale de GES Punctul 44	Indicatorii nr. 1 și nr. 2 din tabelul 1 din anexa 1	Articolul 449a Regulamentul (UE) nr. 575/2013; Regulamentul de punere în aplicare (UE) 2022/2453 al Comisiei Modelul 1: Portofoliul bancar - Riscul de tranziție aferent schimbărilor climatice: calitatea creditului expunerilor în funcție de sector, de emisii și de scadența reziduală	Regulamentul delegat (UE) 2020/1818, articolul 5 alineatul (1), articolul 6 și articolul 8 alineatul (1)	
ESRS E1-6 Intensitatea emisiilor brute de GES Alineatele (53)-(55)	Indicatorul nr. 3 din tabelul 1 din anexa 1	Articolul 449a din Regulamentul (UE) nr. 575/2013; Regulamentul de punere în aplicare (UE) 2022/2453 al Comisiei Modelul 3: Portofoliul bancar - Riscul de tranziție aferent schimbărilor climatice: indicatori de aliniere	Regulamentul delegat (UE) 2020/1818, articolul 8 alineatul (1)	
ESRS E1-7 Absorbțiile de GES și creditele de carbon punctul 56				Regulamentul (UE) 2021/1119, articolul 2 alineatul (1)
ESRS E1-9 Expunerea portofoliului indicelui de referință la riscurile fizice legate de climă Punctul 66			Regulamentul delegat (UE) 2020/1818, anexa II Regulamentul delegat (UE) 2020/1816, anexa II	
ESRS E1-9 Dezagregarea valorilor monetare în funcție de riscul fizic acut și cronic Punctul 66 litera (a) ESRS E1-9 Amplasarea activelor semnificative care sunt supuse unui risc fizic semnificativ Punctul 66 litera (c).		Articolul 449a din Regulamentul (UE) nr. 575/2013; Regulamentul de punere în aplicare (UE) 2022/2453 al Comisiei, punctele 46 și 47; Modelul 5: Portofoliul bancar - Riscul fizic aferent schimbărilor climatice: expuneri supuse unui risc fizic.		
ESRS E1-9 Defalcarea valorii contabile a activelor imobiliare în funcție de clasele de eficiență energetică Punctul 67 litera (c).		Articolul 449a din Regulamentul (UE) nr. 575/2013; Regulamentul de punere în aplicare (UE) 2022/2453 al Comisiei punctul 34; Formularul 2: Portofoliul bancar - Riscul de tranziție aferent schimbărilor climatice: împrumuturi garantate cu bunuri imobile - Eficiența energetică a garanției reale.		

Cerința de prezentare de informații și punctul de date aferent	Referința din SFDR ¹ (Nu este cazul)	Referința din pilonul 3 ² (Nu este cazul)	Referința din Regulamentul privind indicii de referință ³	UE Referința din Legea climei ⁴
ESRS E1-9 Gradul de expunere a portofoliului la oportunitățile legate de climă Punctul 69			Regulamentul delegat (UE) 2020/1818, Anexa II	
ESRS E2-4 Cantitatea din fiecare poluant enumerat în anexa II la Regulamentul E-PRTR (Registrul European al Poluanților Emiși și Transferați) emisă în aer, apă și sol, Punctul 28	Indicatorul nr. 8 din tabelul 1 din anexa 1 Indicatorul nr. 2 din tabelul 2 din anexa 1 Indicatorul nr. 1 din tabelul 2 din anexa 1 Indicatorul nr. 3 din tabelul 2 din anexa 1			
ESRS S1-1 Angajamente privind politica în domeniul drepturilor omului Alineatul (20)	Indicatorul nr. 9 din tabelul 3 și indicatorul nr. 11 din tabelul 1 din anexa I			
ESRS S1-1 Politici de diligență în privința problemelor abordate de Convențiile fundamentale 1-8 ale Organizației Internaționale a Muncii Alineatul (21)			Regulamentul delegat (UE) 2020/1816, Anexa II	
ESRS S1-1 Procese și măsuri de prevenire a traficului de persoane Punctul 22	Indicatorul nr. 11 din tabelul 3 din anexa I			
ESRS S1-1 Politica de prevenire a accidentelor la locul de muncă sau sistemul de gestionare a acestora Punctul 23	Indicatorul nr. 1 din tabelul 3 din anexa I			
ESRS S1-3 Mecanisme de soluționare a reclamațiilor/plângerilor Punctul 32 litera (c)	Indicatorul nr. 5 din tabelul 3 din anexa I			
ESRS S1-14 Numărul de decese și numărul și rata accidentelor legate de muncă Punctul 88 literele (b) și (c)	Indicatorul nr. 2 din tabelul 3 din anexa I		Regulamentul delegat (UE) 2020/1816, Anexa II	

Cerința de prezentare de informații și punctul de date aferent	Referința din SFDR ¹ (Nu este cazul)	Referința din pilonul 3 ² (Nu este cazul)	Referința din Regulamentul privind indicii de referință ³	UE Referința din Legea climei ⁴
ESRS S1-14 Numărul de zile pierdute ca urmare a vătămărilor, accidentelor, deceselor sau bolilor Punctul 88 litera (e)	Indicatorul nr. 3 din tabelul 3 din anexa I			
ESRS S1-16 Disparitatea salarială de gen în formă neajustată Punctul 97 litera (a)	Indicatorul nr. 12 din tabelul 1 din anexa I		Regulamentul delegat (UE) 2020/1816, Anexa II	
ESRS S1-16 Un nivel excesiv al raportului dintre remunerația directorului general și cea a lucrătorilor Punctul 97 litera (b)	Indicatorul nr. 8 din tabelul 3 din anexa I			
ESRS S1-17 Incidente de discriminare Punctul 103 litera (a)	Indicatorul nr. 7 din tabelul 3 din anexa I			
ESRS S1-17 Nerespectarea Principiilor directoare ale ONU privind afacerile și drepturile omului și a orientărilor OCDE Punctul 104 litera (a)	Indicatorul nr. 10 din tabelul 1 și indicatorul nr. 14 din tabelul 3 din anexa I		Regulamentul delegat (UE) 2020/1816, anexa II la Regulamentul delegat (UE) 2020/1818, articolul 12 alineatul (1)	
ESRS G1-1 Convenția Organizației Națiunilor Unite împotriva corupției Punctul 10 litera (b)	Indicatorul nr. 15 din tabelul 3 din anexa 1			
ESRS G1-1 Protecția avertizorilor Punctul 10 litera (d)	Indicatorul nr. 6 din tabelul 3 din anexa 1			
ESRS G1-4 Amenzi pentru încălcarea legilor de combatere a corupției și a dării sau luării de mită Punctul 24 litera (a)	Indicatorul nr. 17 din tabelul 3 din anexa 1		Regulamentul delegat (UE) 2020/1816, Anexa II	
ESRS G1-4 Standarde de combatere a corupției și a dării și luării de mită Punctul 24 litera (b)	Indicatorul nr. 16 din tabelul 3 din anexa 1			



POȘTA ROMÂNĂ
www.posta-romana.ro



INFORMAȚII DESPRE MEDIU

ESRS E1

Informații despre Mediu

Raportarea în conformitate cu Regulamentul Taxonomiei

Raportul de Taxonomie analizează activitățile economice ale companiei conform Regulamentului (UE) 2020/852. Scopul este de a identifica și evalua activitățile eligibile și aliniate la criteriile de durabilitate impuse de reglementările europene. Documentul detaliază contribuțiile la principalele obiective de mediu, inclusiv atenția asupra schimbărilor climatice și tranziția către o economie circulară, subliniind angajamentul Poștei Române de a nu aduce prejudicii semnificative celorlalte obiective de mediu. Informațiile respectă cerințele de raportare în temeiul art. 8 al Regulamentului privind taxonomia (Regulamentul Delegat al Comisiei (UE) 2021/2178) și a actelor de modificare ulterioare, Regulamentul Delegat (UE) 2021/2139, Regulamentul Delegat (UE) 2022/1214, Regulamentul Delegat (UE) 2023/2485, Regulamentul Delegat (UE) 2023/2486 și Regulamentul Delegat (UE) 2024/3215. Detalii referitoare la CAPEX, OPEX și Cifra de afaceri se regăsesc în Anexa 1.

Schimbările climatice

• ESRS E1

Schimbările climatice au un impact semnificativ asupra diverselor industrii, inclusiv asupra activității Poștei Române. Acestea pot cauza atât amenințări imediate, cât și pe termen lung, cu efecte care se manifestă prin variații ale precipitațiilor, valuri de căldură, secete prelungite, incendii, furtuni, inundații și alte fenomene meteorologice extreme. Gestionarea acestor provocări este esențială pentru menținerea sustenabilității și rezilienței în fața efectelor climatice adverse.

Poșta Română se angajează să protejeze mediul în toate operațiunile sale ca parte a responsabilității corporative. Prin optimizarea rutelor de livrare și utilizarea unor soluții tehnologice mai eficiente, compania încearcă să reducă impactul asupra mediului și să îmbunătățească performanța.

În contextul schimbărilor climatice, au fost identificate, de asemenea, o serie de oportunități emergente. Acestea includ dezvoltarea soluțiilor inovatoare pentru creșterea eficienței livrărilor, adoptarea de vehicule electrice pentru transportul coletelor și investirea în tehnologii sustenabile care să reducă amprenta de carbon. Astfel, Poșta Română își propune să contribuie activ la combaterea schimbărilor climatice, transformând provocările în oportunități pentru a îmbunătăți serviciile și a proteja mediul.

Orientare strategică și concepte pentru protecția climei

Integrarea performanței legate de durabilitate în sistemele de stimulente

• ESRS 2 GOV-3

Abordarea Poștei Române cu privire la sistemele de stimulente și remunerarea echipei de conducere executivă nu include indicatori referitori la sustenabilitate. Evaluările de performanță nu includ ținte sau impacturi specifice de sustenabilitate, iar valorile ESG nu sunt utilizate ca indicatori de performanță în politicile de remunerare.

De asemenea, nu sunt integrate considerente legate de climă în strategiile de remunerare pentru membrii organelor administrative, de conducere și de supraveghere.

Planul de tranziție pentru atenuarea schimbărilor climatice

• ESRS E1-1

În conformitate cu Strategia Uniunii Europene - Green Deal, Poșta Română s-a angajat în atingerea obiectivului privind neutralitatea climatică până în anul 2050. În cadrul companiei a fost dezvoltat Programul „Poșta Verde” care are ca obiectiv reducerea consumului de energie și reducerea amprente de carbon. Programul are la bază procedura de mediu în care s-a stabilit metodologia de identificare, planificare și control a proceselor derulate în cadrul companiei. De asemenea, aceasta include și responsabilitățile pe care le au structurile implicate în identificarea, monitorizarea și măsurarea performanțelor de mediu aferente activităților desfășurate pentru îndeplinirea obiectivelor specifice de mediu (țintelor de mediu).

Compania nu are un plan de tranziție bine definit pentru a aborda atenuarea schimbărilor climatice. În absența unui astfel de plan, strategia sa climatică și de decarbonizare îndeplinește un rol de substitut, ghidând eforturile companiei către gestionarea riscurilor asociate schimbărilor climatice și către valorificarea oportunităților care apar. *Programul de management, obiective și ținte de mediu* conține o listă cu obiective și ținte de mediu pentru anul 2025, detaliate în subcapitolul Ținte legate de atenuarea schimbărilor climatice.

Poșta Română nu este exclusă din indicii UE de referință aliniați la Acordul de la Paris. Acest lucru este în conformitate cu criteriile de excludere prevăzute la articolul 12 alineatul (1) literele (d)-(g) și la articolul 12 alineatul (2) din Regulamentul delegat (UE) 2020/1818 al Comisiei (Regulamentul privind standardele de referință în materie de climă). Astfel, în viitoarele rapoarte de sustenabilitate, planul de tranziție va fi încorporat și aliniat cu strategia generală de afaceri și planificarea financiară. De asemenea, planul de tranziție va fi aprobat de structurile de management odată ce acesta va fi întocmit.

Impacturile, riscurile și oportunitățile semnificative și interacțiunea acestora cu strategia și modelul de afaceri

• ESRs 2 SBM-3

Riscurile fizice legate de climă în funcție de criteriile de adaptare și reziliență sunt analizate în cadrul operațiunilor Poștei Române și de-a lungul lanțului valoric, cu accent pe identificarea pericolelor legate de climă. Conform legislației în vigoare, se efectuează o analiză de risc a amplasamentului în unitățile unde operează Poșta Română și acestea includ, după caz, riscuri legate de climă, cum ar fi inundații, incendii de pădure, alunecări de teren, evenimente meteorologice extreme. Necesitatea unor măsuri suplimentare de adaptare și prevenire pentru orizonturi de timp scurt, mediu și lung este stabilită în procesul de autorizare. Ținând cont de scenariul climatic cu emisii ridicate (cel mai pesimist), nu au fost necesare măsuri suplimentare de adaptare pentru activitățile efectuate sau la clădirile principale ale Poștei Române.

Evaluarea vulnerabilității este realizată pentru fiecare dintre locațiile Poștei Române, conform legislației care impune o evaluarea riscurilor. Aceste riscuri pot include riscuri seismice, riscuri de inundație, riscuri de incendii de pădure sau alte riscuri. În acest scop, se realizează o evaluare detaliată a fiecărui activ la nivelul amplasamentului în cadrul procesului de autorizare, identificând vulnerabilitățile specifice și implementând măsuri adecvate de atenuare. Evoluția constantă a reglementărilor, a tehnologiei, împreună cu variabilitatea inerentă a climei, prezintă un scenariu complex cu incertitudini.

Analiza rezilienței climatice a Poștei Române a evidențiat riscuri de tranziție, dar și oportunități, axându-se pe operarea unei afaceri cu emisii net-zero până în 2050 și promovarea practicilor sustenabile care ajută la reducerea emisiilor de carbon pe parcursul lanțului valoric, în concordanță cu obiectivul de limitare a încălzirii globale la 1,5°C până la sfârșitul anului 2100. Ambiția este de a implementa soluții inovatoare care să anticipateze și să atenueze efectele schimbărilor climatice și să crească rezistența companiei la riscurile legate de schimbările climatice.

Strategia europeană Green Deal vizează tranziția către o economie sustenabilă, competitivă și reziliență alinând toate țările membre. Poșta Română se aliniază la obiectivele

strategice ale României care integrează acțiuni de tranziție rezultate din schimbările climatice, luând în considerare orizonturi de timp pe termen scurt, mediu și lung, precum și riscurile și oportunitățile.

Riscuri fizice

Pentru a evalua riscurile climatice fizice specifice fiecărui amplasament, potențialul impact al scenariilor IPCC pentru 2050, a fost luat în considerare scenariul cu cele mai ridicate emisii. Analiza efectuată a inclus rezultate la nivel de amplasament din studii efectuate în cadrul procesului de obținere a autorizațiilor, unde au fost luate în considerare scenariile de referință climatică, precum și alinierea cu politicile Uniunii Europene. Dintr-o perspectivă calitativă, au fost identificate următoarele impacturi climatice acute și cronice care reprezintă cel mai mare risc pentru activele Poștei Române actuale până în 2050:

- **Precipitații abundente și inundații ale râurilor:** Amplasamentele situate în apropierea râurilor se confruntă cu riscuri crescute de inundații din cauza creșterii nivelului apei, valorilor de furtună și intensificării precipitațiilor.
 - o Impact: Reprezintă o amenințare pentru amplasamentele și/sau procesul de distribuție sau transport
 - o Măsuri de atenuare constau în evitarea locațiilor cu risc ridicat în aval. În ceea ce privește inundațiile râurilor care pot afecta activele, sunt monitorizate modul în care facilitățile și vehiculele pot fi mai bine protejate.
- **Incendii de vegetație și valurile de căldură:** Creșterea temperaturilor, valurile de căldură mai frecvente și perioadele lungi de secetă pot avea un impact semnificativ și totodată, pot genera incendii de vegetație.
 - o Impact: Creșterea temperaturilor medii, inclusiv o creștere a numărului de zile cu căldură extremă crește posibilitatea apariției a incendiilor care pot afecta direct rutele de distribuție și pot apărea întârzieri.
 - o Măsuri de atenuare: sunt implementate măsuri pentru a atenua, după cum urmează:
 - Evaluarea riscurilor climatice care afectează zonele geografice relevante
 - Optimizarea rutelor de distribuție

Riscuri și oportunități de tranziție - Aspecte financiare

Modelul de afaceri este concentrat pe piețele din România. Riscurile fizice climatice menționate mai sus pot avea implicații financiare concrete pentru companie precum și pentru alți factori interesați din zonele afectate:

- Creșterea investițiilor de capital (CapEx): Adaptarea la aceste riscuri necesită investiții în măsuri preventive, cum ar fi consolidarea infrastructurii.
- Creșterea costurilor operaționale (OpEx): Cerințele crescute de întreținere și reparațiile potențiale cauzate de evenimente meteorologice extreme vor crește costurile operaționale.
- Creșterea primelor de asigurare: Furnizorii de asigurări vor crește primele pentru a reflecta riscul tot mai mare de daune legate de climă

La următoarea evaluare periodică a riscurilor de tranziție se va include și impactul lor financiar potențial.

Poșta Română intenționează să efectueze o evaluare cantitativă a riscurilor și a oportunităților de tranziție, inclusiv a impactului financiar potențial al acestora, în următoarea perioadă, angajându-se în același timp să gestioneze riscurile legate de climă prin:

- Stabilirea unei strategii ESG robuste, care să fie încorporată în strategia generală de afaceri;
- Consolidarea rezilienței prin includerea unor investiții în activități de tranziție și coordonarea cu autoritățile pentru răspunsul la situații de urgență;
- Dezvăluiri transparente privind riscurile și oportunitățile legate de climă;
- Colaborarea cu investitorii și părțile interesate pentru îmbunătățirea raportărilor.

Descrierea proceselor de identificare și de evaluare a impacturilor, a riscurilor și a oportunităților semnificative legate de climă

• ERS 2 IRO-1

Schimbările climatice contribuie la modificarea tiparelor de precipitații, ceea ce se traduce mai ales printr-o creștere a frecvenței inundațiilor, respectiv a duratei perioadelor de secetă. Acestea li se adaugă o intensificare a furtunilor, precum și valori de căldură și variații termice. Efectelor fenomenelor menționate anterior le sunt asociate o serie de riscuri pentru Poșta Română, dar și diverse oportunități. Acestea sunt prezentate în tabelul următor, așa cum au fost ele identificate și evaluate în cadrul analizei de dublă materialitate, prin realizarea unui workshop intern și consultarea altor surse relevante, ca de exemplu autorizațiile de mediu.

Poșta Română a realizat o analiză de dublă materialitate pentru a determina impacturile, riscurile și oportunitățile, evaluând care dintre acestea sunt materiale în mod semnificativ în ceea ce privește schimbările climatice; un rezumat este inclus în *Procedura analizei de dublă materialitate (DMA)*. De asemenea, impacturile, riscurile și oportunitățile asociate acestei teme, sunt incluse în tabelul din cadrul capitolului *ERS 2 - Impacturile, riscurile și oportunitățile semnificative și interacțiunea acestora cu strategia și modelul de afaceri*.

Politici adoptate pentru gestionarea schimbărilor climatice

• ERS E1-2

Poșta Română este o companie implicată activ în identificarea soluțiilor noi de reducere a impactului asupra climei. Compania promovează schimbările necesare în direcția unei economii cu emisii reduse de carbon și investește, de asemenea, în dezvoltare și modernizare prin adoptarea unor proceduri și strategii inovatoare, reducând emisiile de GES cât și promovând alegerea surselor de energie regenerabilă.

Managementul companiei a decis să documenteze, să implementeze, să mențină și să îmbunătățească continuu Sistemul de management de mediu conform standardului ISO 14001:2015, începând cu anul 2013, având ca scop protejarea mediului, minimizarea impactului asupra acestuia,

îmbunătățirea performanțelor ecologice și comunicarea eficientă a informațiilor de mediu către părțile interesate, în timp ce se obțin beneficii financiare și operaționale.

Până în acest moment nu au fost formulate politici specifice legate de atenuarea schimbărilor climatice și adaptarea la acestea. În perioada următoare, ulterior elaborării strategiei climatice și a planului de tranziție și de reducere a emisiilor de GES, acestea vor fi formulate în următoarele rapoarte de sustenabilitate, aliniate la materialitatea impacturilor, riscurilor și oportunităților de climă.

Acțiuni și resurse privind schimbările climatice

• ERS E1-3

Poșta Română implementează o serie de acțiuni de atenuare și adaptare la schimbările climatice, prin elaborarea procedurii de mediu privind întocmirea *Programului de management, obiective și ținte de mediu*. Această procedură cuprinde metodologia de identificare, planificare, control a proceselor derulate în cadrul Poștei Române, responsabilitățile pe care le au structurile implicate în identificarea, monitorizarea și măsurarea performanțelor de mediu aferente activităților desfășurate pentru îndeplinirea obiectivelor generale și specifice de mediu.

De asemenea, sunt identificate și clasificate aspectele de mediu, atât actuale cât și potențiale, cu impact pozitiv sau negativ asupra mediului, în *Lista aspectelor de mediu și a impacturilor generate*, care ia în considerare activitatea desfășurată prin procese, servicii și operațiuni, evaluând condițiile de funcționare normale și anormale, iar principalele aspecte urmărite includ utilizarea resurselor naturale, emisiile în aer, deversările în apă și sol, energia generată, echipamentele deteriorate și deșeurile, cu impacturi asupra consumului de resurse, poluării și degradării peisajului.

Toate procesele desfășurate sunt susținute prin responsabilități și roluri bine definite, pentru atenuarea riscurilor asociate activităților specifice de lucru. De asemenea, *Managementul riscului* este parte integrantă din procesul decizional, la toate nivelurile. Acesta adaugă valoare sustenabilă, atât prin creșterea probabilității de atingere eficientă a obiectivelor, cât și prin reducerea impactului negativ al activităților operaționale asupra mediului înconjurător. Compania se angajează să

contribuie la îmbunătățirea permanentă a performanței de mediu, socială și de guvernanta, prin anticiparea principalilor factori de risc care pot să apară în urma schimbărilor contextului intern sau extern în care societatea își desfășoară activitatea.

Poșta Română are în program o serie de măsuri cu impact combinat asupra eficienței energetice și a dezvoltării durabile. Printre măsuri se numără:

- Reabilitare termică a clădirilor proprii (pereți, ferestre, acoperișuri, terase etc.) și instalațiile aferente, inclusiv centrale termice,
- Reglarea parametrilor de funcționare a motoarelor,
- Utilizarea de remorci pentru suplimentarea încărcăturii,
- Achiziționarea de stații de încărcare pentru autovehicule electrice,
- Achiziționarea unor noi autovehicule cu propulsie electrică.

Conform Procedurii de Mediu, în fiecare an este elaborat un program de management cu obiective privind calitatea și mediul. Acest program conține obiective specifice, indicatori de performanță, acțiuni, riscuri asociate și resurse alocate. Printre cele mai semnificative măsuri întreprinse în vederea realizării obiectivelor și a țăintelor, se numără:

- Optimizarea itinerariilor poștale în vederea reducerii timpilor de circulație
- Monitorizarea lunară a consumurilor pentru fiecare locație din cadrul companiei
- Întreținerea planificată a instalațiilor electrice și a altor consumatori energetici
- Montarea apometrelor în toate locațiile companiei
- Monitorizarea lunară a consumului de combustibil și monitorizarea prin GPS a rutelor
- Monitorizarea deșeurilor generate și instruirea personalului în vederea colectării selective

Aceste măsuri sunt elaborate împreună cu resursele necesare, fie că sunt resurse materiale și financiare sau resurse umane. Poșta Română asigură condițiile necesare pentru trasabilitatea și identificarea datelor de intrare și de ieșire ale serviciilor/proceselor pentru a asigura conformarea la cerințele legale și de reglementare.

Ținte legate de atenuarea schimbărilor climatice și adaptarea la acestea

• ESRs E1-4

Pentru primul an de raportare conform ESRs, Poșta Română a realizat calculul emisiilor de gaze cu efect de seră (GES) și este desemnat ca și an de referință pentru raportarea GES. Planurile privind reducerea emisiilor de GES, alinate cerințelor ESRs (emisii directe - Scop1 și emisii indirecte - Scop 2 și Scop 3 - alte emisii indirecte care nu sunt incluse în Scop 2) urmează să fie definite și adaptate de către Poșta Română în următoarele rapoarte de sustenabilitate.

Deși Poșta Română nu are un plan de tranziție bine definit și aliniat la cerințele ESRs, există o listă a Țintelor de mediu, parte a Programului de management, obiective și ținte de mediu. Această listă cuprinde obiective specifice de mediu, indicatori de performanță și stadiul realizării la sfârșitul fiecărui an.

Procedura de mediu descrie modul în care se identifică și se determină aspectele de mediu ale activităților și a serviciilor, pe care compania le poate controla și asupra cărora poate avea influență, precum și modul în care se evaluează impactul acestora asupra mediului.

De asemenea, aspectele de mediu cu impact semnificativ constituie ca date de intrare la stabilirea *Programului de management cu obiective strategice calitate - mediu și a Listei cu obiective și ținte de mediu*.

Obiectivele de reducere a emisiilor și eficientizarea activităților din cadrul Programului Poșta Verde sunt enumerate mai jos:

- reducerea consumului de energie în clădirile Poștei Române, îmbunătățind astfel eficiența energetică a fiecărei clădiri în parte;
- introducerea vehiculelor electrice prin Programul „Rabla”, reducerea emisiilor de CO2 la 0 până în 2050 și a consumului de combustibil în timpul serviciilor de livrare prin poștă;
- implementarea Programului „No Paper/No Pen” în scopul digitalizării. Acest program presupune înlocuirea hârtiei cu sistemul digitalizat ce va însemna o reducere a emisiilor de GES cu până la 50% în anul 2030 și cu până la 100% până în 2050, comparativ cu anul de referință 2020.

Energie și emisii

Consum de energie și mixul energetic

• ESRs E1-5

Poșta Română are în gestiune o rețea de peste 5.000 de subunități poștale, distribuite pe întreg teritoriul țării. În anul 2024, compania a avut un consum total de energie de 330.644 MWh, incluzând atât energia termică, cât și gazele naturale.

Consumul de energie din surse fosile provine din utilizarea motorinei, benzinei sau GPL utilizate de flota auto a companiei. De asemenea, sunt folosite gaze naturale și GPL pentru încălzire. Toate aceste consumuri sunt înregistrate pe baza facturilor furnizorilor. Pentru încălzire, sunt întrebuințate și lemnele de foc. Factorul de conversie pentru combustibil în MWh este preluat din publicațiile organizației non-guvernamentale internaționale CDP.

În tabelul de mai jos este prezentat consumul total de energie pentru anul 2024. Fiind primul an de raportare conform cerințelor ESRs, nu se completează cantitățile comparative, acestea vor fi prezentate începând cu raportarea din anul 2025.



Consumul de energie și mixul energetic	Anul 2024
(1) Consumul de combustibil din cărbune și produse pe bază de cărbune (MWh)	-
(2) Consumul de combustibil din țiței și produse petroliere (MWh)	271.779
(3) Consumul de combustibil din gaze naturale (MWh)	25.509
(4) Consumul de combustibil din alte surse fosile (MWh)	-
(5) Consumul de energie electrică, căldură, abur și răcire achiziționate sau obținute din surse fosile (MWh)	26.476
(6) Consumul total de energie din surse fosile (MWh) (calculat ca suma rândurilor 1-5)	323.765
Pondere surselor fosile în consumul total de energie (%)	98%
(7) Consumul din surse nucleare (MWh)	-
Pondere consumului din surse nucleare în consumul total de energie (%)	-
(8) Consumul de combustibil din surse regenerabile, inclusiv biomasă (cuprinzând inclusiv deșeuri industriale și municipale de origine biologică, biogaz, hidrogen din surse regenerabile etc.) (MWh)	6.880
(9) Consumul de energie electrică, căldură, abur și răcire achiziționate sau obținute din surse regenerabile (MWh)	-
(10) Consumul de energie din surse regenerabile, combustibilii din producție proprie (MWh)	-
(11) Consumul total de energie din surse regenerabile (MWh) (calculat ca suma rândurilor 8-10)	6.880
Pondere surselor regenerabile în consumul total de energie (%)	
Consumul total de energie (MWh) (calculat ca suma rândurilor 6, 7 și 11)	330.644

Emisiile brute de GES de categoriile 1, 2, 3 și emisiile totale de GES

• ESRs E1-6

Metodologiile, ipotezele relevante și factorii de emisie folosiți pentru estimarea emisiilor de gaze cu efect de seră (GES) pentru calcularea emisiilor de CO₂ echivalent (CO₂e) s-au aplicat prin utilizarea unor instrumente de calcul conforme cu Standardul GHG Protocol și prin utilizarea factorilor de emisie recunoscuți. În absența unui factor de emisii specific, a fost selectat cel mai relevant factor disponibil, în funcție de cheltuieli sau volume, accesând baze de date precum DEFRA și DENSZ 2024.

Metodologia calculului emisiilor de CO₂e are la bază Protocolul privind gazele cu efect de seră (GHG Protocol). Acest protocol este cel mai utilizat standard de contabilizare și raportare a emisiilor de gaze cu efect de seră.

Toate activitățile relevante selectate pe baza criteriului controlului operațional 100% ale Poștei Române și un prag de materialitate de 1% din totalul cheltuielilor au fost incluse în inventarul emisiilor de gaze cu efect de seră. Acestea provin din întreținerea sediilor și a oficiilor poștale, utilizarea vehiculelor și achiziția bunurilor sau a serviciilor.

Pentru a evita dubla raportare, au fost stabilite limitele emisiilor Scop 1, 2 și 3 și modalitatea de alocare pentru fiecare categorie incluzând costurile și consumul.

Poșta Română implementează o serie de măsuri și inițiative pentru a-și diminua emisiile, cum ar fi evaluarea amprente de carbon pentru Scopurile 1, 2 și 3 și îmbunătățirea eficienței energetice ale clădirilor, introducerea vehiculelor electrice în flota proprie. Evaluarea amprente de carbon implică gestionarea emisiilor companiei pe întregul lanț valoric și constituie un element central al strategiei de sustenabilitate.

Scop 1 - Emisii directe, provenite din activitățile companiei desfășurate pe amplasamentele proprii

Emisiile Scop 1 se referă la toate emisiile directe de gaze cu efect de seră, provenite din surse controlate de către companie. Acestea au fost calculate pe baza datelor privind consumul de gaze naturale (pentru încălzire, furnizarea apei calde menajeră, etc.), respectiv combustibili (benzină și motorină) consumați de către autovehiculele din flota proprie (deținute sau în leasing) și de diverse echipamente și utilaje.

În perioada de raportare, nu au fost înregistrate emisii fugitive ca fiind materiale.

Scop 2 - Emisii CO₂e, rezultate din achiziția de energie electrică și utilizată în scop propriu

Emisiile Scop 2 cuprind toate emisiile indirecte de GES rezultate în urma consumului de energie electrică și energie termică achiziționată de la terți. Nu există achiziții de abur. Cantităților de energie achiziționate le-au fost asociați factorii de emisii corespunzători furnizorilor, regăsiți în eticheta energetică a acestora. Pentru cantitățile de energie termică, a fost utilizat factorul de emisie la nivel de România.

Scop 3 - Alte emisii de GES

Au fost identificate categoriile considerate materiale și au rezultat următoarele:

- **Bunuri și servicii achiziționate:** Această categorie include emisiile indirecte asociate cu achiziția de produse și servicii care au emisii incorporate. Sunt luate în considerare toate produsele și serviciile consumatoare de energie achiziționate.
- **Bunuri de capital:** Emisiile din această categorie provin din achiziția de bunuri de capital, cum ar fi echipamente mari (de exemplu, turbine hidroelectrice), vehicule și infrastructură electrică. Emisiile sunt legate de producția, transportul și instalarea acestor bunuri.
- **Deșeuri generate în operațiuni:** Această categorie include emisiile asociate cu gestionarea deșeurilor generate de activitățile operaționale. Registrul deșeurilor este o cerință legală, iar cantitățile sunt disponibile și luate în considerare pe baza tonajului.
- **Transport și distribuție în aval:** Aceasta include emisiile asociate cu transportul energiei electrice către clienții finali. Emisiile depind de cantitatea de energie transportată și de eficiența infrastructurii de distribuție utilizate.

În cadrul evaluării progresului față de obiectivele de sustenabilitate, Poșta Română a ales anul 2024 ca punct de referință. Nu au fost aplicate metode de normalizare a datelor sau medii pe trei ani. Stabilirea anului 2024 ca punct de referință permite monitorizarea și evaluarea, în viitor, dacă acesta continuă să fie o bază adecvată pentru analiza sustenabilității.



Poșta Română	Retrospectiv	Obiective de etapă și ani-țintă			
	2024	2025	2030	(2050)	Țintă % anuală / Anul de bază
Emisii de GES - Scopul 1					
Emisiile brute de GES - Scopul 1 (tCO ₂ echivalent)	16.047	-	-	-	-
Emisii de GES - Scopul 2					
Emisiile brute de GES - Scopul 2 în funcție de amplasament (tCO ₂ echivalent)	5.280	-	-	-	-
Emisiile brute de GES - Scopul 2 în funcție de piață (tCO ₂ echivalent)	9.032	-	-	-	-
Emisii de GES - Scopul 3					
Emisiile brute de GES - Scopul 3 (tCO ₂ echivalent)	63.642	-	-	-	-
1 Bunuri și servicii achiziționate	4.985	-	-	-	-
2 Bunuri de capital	37.115	-	-	-	-
3 Activități legate de combustibili și de energie Activități (neincluse în categoria 1 sau categoria 2)	17.345	-	-	-	-
5 Deșeuri generate în cadrul operațiunilor	4.196	-	-	-	-
Emisiile totale de GES					
Emisiile totale de GES (în funcție de locație)* (tCO ₂ echivalent)	84.968	-	-	-	-
Emisiile totale de GES (în funcție de piață)** (tCO ₂ echivalent)	88.721	-	-	-	-

* Emisiile totale de GES în funcție de amplasament (tCO₂ echivalent) = Emisiile brute de GES Scopul 1 + Emisiile brute de GES Scopul 2 în funcție de amplasament + Emisiile brute de GES Scopul 3 în funcție de amplasament

** Emisiile totale de GES bazate pe piață (tCO₂ echivalent) = Emisiile brute de GES Scopul 1 + Emisiile brute de GES Scopul 2 bazate pe piață + Emisiile brute de GES Scopul 3 bazate pe piață

Intensitatea emisiilor de gaze cu efect de seră (GES) pe venit net (tCO ₂ eq/milioane lei)	2024
Totalul emisiilor de GES (bazate pe amplasament) per venit net (tCO ₂ echivalent/unitate monetară)	90,36
Totalul emisiilor de GES (bazate pe piață) per venit net (tCO ₂ echivalent/unitate monetară)	92,54
Venit net (milioane de lei)	1.719

Valoarea intensității GES a fost calculată ca fiind emisiile totale de gaze cu efect de seră, măsurate în tone de CO₂ echivalent, ca numărator, împărțite la venitul net total (1.719 milioane lei, conform detaliilor din situațiile financiare) ca numitor.

Absorbții de GES și proiecte de atenuare a emisiilor de GES finanțate prin credite de carbon

● ESRs E1-7

În cadrul operațiunilor Poștei Române nu au avut loc absorbții sau stocări de gaze cu efect de seră (GES) și nu au existat activități de absorbție a GES care să fie transformate în credite de carbon.

Stabilirea prețului intern al carbonului

● ESRs E1-8

În cadrul Poștei Române nu sunt utilizate sisteme interne de stabilire a prețului carbonului.

Efectele financiare anticipate ale riscurilor fizice și de tranziție semnificative și ale oportunităților potențiale legate de climă

● ESRs E1-9

Efectele financiare anticipate ale riscurilor fizice și de tranziție semnificative, precum și ale oportunităților legate de climă nu au fost evaluate sau cuantificate în detaliu de către Poșta Română. Totuși, importanța și relevanța acestor aspecte au fost evidențiate în analiza de dublă materialitate. Aceste evaluări sunt planificate pentru a fi realizate și incluse printr-o estimare preliminară în cadrul studiului dedicat riscurilor și oportunităților climatice, care va fi efectuat în raportările viitoare.



POȘTA ROMÂNĂ
www.posta-romana.ro



POLUAREA



ERS E2

Poluarea

Descrierea proceselor de identificare și de evaluare a impacturilor, a riscurilor și a oportunităților semnificative legate de poluare

• ERS 2 IRO-1

În cadrul Poștei Române sunt identificate aspectele de mediu (prezente, anterioare, reale și potențiale) cu un impact pozitiv sau negativ asupra mediului, clasificate și cuantificate în *Lista aspectelor de mediu și a impacturilor generate în cadrul Companiei Naționale Poșta Română S.A.*, asociate cu activitatea desfășurată în cadrul companiei prin realizarea proceselor, serviciilor, pe faze, operații, zone de activitate, luând în considerare condițiile de funcționare normale și anormale.

Fiecare locație a Poștei Române a fost supusă unei analize amănunțite în timpul solicitării de autorizații de reglementare ca parte a evaluării impactului asupra mediului sau pentru obținerea diferitelor certificări ISO, care acoperă și aspecte de mediu.

Principalele aspecte de mediu avute în vedere:

- utilizarea materiilor prime și a resurselor naturale (energie, apă, gaz, combustibil, etc.);
- emisiile în aer (centrale termice, autovehicule);
- deversările în apă, sol;
- energia emisă/generată (căldură, radiație, vibrație);
- echipamente deteriorate;
- deșeurile generate.

Impacturile principale asupra mediului pot fi:

- consumul de materii prime și resurse naturale;
- poluare aer, apă, sol;
- poluare fonică, contaminare;
- peisaj degradat.

Impacturile, riscurile și oportunitățile legate de poluare au fost identificate și evaluate printr-o analiză de dublă materialitate, desfășurată prin ateliere interne, interviuri cu managementul superior, consultări cu părțile interesate externe și revizuirea literaturii relevante. Aceste constatări sunt rezumate în cadrul capitolului *ERS 2 - Impacturile, riscurile și oportunitățile semnificative și interacțiunea acestora cu strategia și modelul de afaceri*.

Cerința de prezentare de informații E2-1 - Politici legate de poluare

Poșta Română nu a dezvoltat încă o politică adoptată pentru gestionarea impacturilor, a riscurilor și a oportunităților semnificative legate de prevenirea și controlul poluării aerului, în conformitate cu prevederile din standardele ERS.

Deoarece anul 2024 este primul an de raportare în conformitate cu cerințele standardelor ERS, în următorii 2 ani va fi actualizată politica SMI, în conformitate cu cerințele standardului referitoare la poluarea aerului.

Cu toate acestea, Poșta Română deține un *Sistem de management integrat* (calitate, mediu și securitatea informației), pe care îl consideră o prioritate de vârf și un factor determinant pentru dezvoltarea durabilă și stabilirea unor politici, strategii, programe și practici pentru conducerea proceselor și activităților într-o manieră de respect față de calitate și mediu, dar și șansa alinierii la cele mai bune practici în conducerea unei organizații.

În acord cu politica companiei privind implementarea, menținerea și îmbunătățirea continuă a eficacității *Sistemului de management integrat - calitate și mediu*, managementul de la cel mai înalt nivel și-a propus următoarele obiective strategice în domeniul poluării aerului:

- Implicarea directă și responsabilă a managementului de vârf, prin asigurarea resurselor financiare, logistice și umane necesare pentru îmbunătățirea continuă a eficacității *Sistemului de management integrat - calitate și mediu*, precum și comunicarea în cadrul companiei, a importanței respectării principiilor asumate și dispunerea de măsuri în consecință, corelat cu controlul tuturor aspectelor legate de impactul activităților sale curente și serviciilor prestate, asupra mediului;
- Prevenirea poluării prin îmbunătățirea performanței de mediu, concretizată în reducerea nivelului de emisii;
- Conservarea, protecția și îmbunătățirea calității mediului prin dezvoltarea procedurilor de evaluare a performanțelor și a indicatorilor asociați;
- Analiza *Sistemului de management integrat* la intervale planificate, de către top management, pentru a se asigura că acesta continuă să fie adecvat și eficient, luând în considerare riscurile și oportunitățile identificate.

Menținerea certificării ISO 14001:2015 pentru sistemele de management de mediu, care se concentrează pe aspectele de mediu, inclusiv prevenirea poluării aerului, reducerea riscurilor și îmbunătățirea performanței de mediu a unei organizații, demonstrează angajamentul față de îmbunătățirea continuă a performanței de mediu. Printre aceste îmbunătățiri se numără:

- Protejarea mediului prin prevenirea sau minimizarea impacturilor dăunătoare asupra mediului;
- Minimizarea potențialelor efecte dăunătoare ale condițiilor de mediu asupra companiei;
- Sprijinirea companiei în îndeplinirea obligațiilor de conformare;
- Îmbunătățirea performanțelor de mediu;

- Controlarea sau influențarea modului în care produsele/ serviciile companiei sunt proiectate, realizate, distribuite, consumate și eliminate prin utilizarea perspectivei ciclului de viață care poate preveni ca impacturile asupra mediului să fie transferate neintenționat în altă parte în cadrul ciclului de viață;
- Obținerea de beneficii financiare și operaționale care pot rezulta din implementarea alternativelor bazate pe mediu care întăresc poziția pe piață a Companiei;
- Comunicarea informațiilor despre mediu părților interesate relevante.

Baza de abordare a *Sistemului de management de mediu* este fundamentată pe conceptul Planifică - Efectuează - Verifică - Acționează (PDCA):

- Planifică - stabilește obiectivele și procesele de mediu necesare obținerii rezultatelor în conformitate cu politica de mediu a companiei.
- Execută - implementează procesele așa cum au fost planificate.
- Verifică - monitorizează și măsoară procesele față de politica de mediu, inclusiv angajamentele sale asumate, obiectivele de mediu și criteriile de operare, raportează rezultatele.
- Acționează - întreprinde acțiuni pentru îmbunătățirea continuă.

Poșta Română este angajată în asigurarea protecției și conservării mediului înconjurător, referitor la poluarea aerului prin:

- Respectarea cerințelor legale și de reglementare aplicabile privind poluarea aerului;
- Identificarea potențialelor riscuri, anticiparea consecințelor și luarea în considerare a acestora;
- Modernizări tehnologice și măsuri stabilite pentru reducerea emisiilor în aer.

Politica în domeniul calității, mediului și responsabilității sociale este revizuită și adaptată periodic, cel puțin anual, în funcție de scopul, misiunea și viziunea companiei.

Declarația conducerii privind politica și obiectivele în domeniul calității, mediului și al responsabilității sociale este comunicată tuturor părților interesate, prin afișarea atât la punctele de acces, cât și pe site-ul companiei: www.posta-romana.ro, asigurând în acest fel accesul liber al publicului la informație.

Acțiuni și resurse legate de poluare

• ESRs E2-2

La nivelul Poștei Române, din prisma certificărilor ISO deținute și a cerințelor acestora, sunt întocmite anual următoarele documente: *Lista cu obiective și ținte de mediu* și *Programul de management cu obiective specifice calitate - mediu* stabilite la nivelul companiei. La sfârșitul anului 2024 s-a efectuat analiza obiectivelor propuse în documentele anterior menționate.

Compania este angajată în asigurarea protecției și conservării mediului înconjurător, prin:

- respectarea cerințelor legale și de reglementare aplicabile privind mediul;
- economisirea resurselor naturale;
- identificarea potențialelor riscuri, anticiparea consecințelor și luarea în considerare a acestora;
- modernizări tehnologice și măsuri stabilite pentru reducerea emisiilor în apă - aer - sol;
- creșterea gradului de recuperare și valorificare a deșeurilor, gestionarea corespunzătoare privind operațiile de colectare, valorificare și eliminare a acestora.

Poșta Română a luat măsuri pentru ținerea sub control a activităților cu impact asupra mediului printr-o serie de instrumente de implementare prezentate în cele ce urmează.

Instrumentele tehnice utilizate pentru ținerea sub control a activităților cu impact asupra poluării aerului au fost reprezentate de:

- Centralizarea emisiilor de noxe în atmosferă de la toate sursele staționare ale companiei;
- Monitorizarea performanțelor de mediu față de cerințele reglementărilor identificate la nivelul companiei;

Instrumentele financiare utilizate pentru ținerea sub control a activităților cu impact asupra mediului au fost reprezentate de:

- Asigurarea resurselor necesare pentru îmbunătățirea continuă a eficacității Sistemului de management de mediu;
- Alocarea resurselor pentru diminuarea impacturilor de mediu generate de activitățile specifice companiei;
- Derularea unor programe speciale în concordanță cu standardele internaționale aplicabile.

În perioada de raportare, Poșta Română s-a concentrat pe menținerea certificărilor conform ISO 14001:2015, ca parte a Sistemului de management integrat. ISO 14001 pune un accent puternic pe prevenirea poluării aerului, încurajând organizațiile să identifice sursele de emisii atmosferice și să implementeze măsuri eficiente pentru reducerea acestora.

În ceea ce privește conformitatea cu legislația de mediu și cerințele obligatorii din Autorizația de mediu nr. 322/29.07.2019 (revizuită la 13.10.2021), care este verificată anual (ultima viză fiind obținută cu decizia nr. 1055/07.06.2024 pentru perioada 29.07.2024-29.07.2025), compania se asigură că poluarea aerului este gestionată eficient prin măsuri preventive.

La sucursala Fabrica de Timbre, sursele potențiale de emisii care ar putea contribui la poluarea aerului sunt monitorizate. În acest scop, compania are un contract cu o firmă specializată care efectuează măsurători ale emisiilor de compuși organici volatili (COV) de două ori pe an, la intervale de 6 și 12 luni, pentru mașinile de tipărit. De asemenea, sunt realizate măsurători anuale pentru cazanele care încălzesc apa și asigură căldura pe timp de iarnă.

De asemenea, raportarea buletinelor de analiză pentru emisii, cât și pentru ape uzate se face anual către Agenția Națională pentru Protecția Mediului București. Raportarea emisiilor este făcută și în aplicația Agenției Naționale pentru Protecția Mediului prin completarea chestionarului cu privire la Informații referitoare la instalațiile energetice cu puteri termice nominale sub 50 MWt și activități conexe. Raportarea se face anual pentru anul anterior celui în curs, ultima raportare fiind făcută în data de 17.02.2025, pentru anul 2024.

Indicatori și ținte

Ținte legate de poluare

• ESRs E2-3

Întrucât acesta este primul an în care se raportează conform standardelor europene ESRs, Poșta Română nu a stabilit ținte formale legate de poluare aliniate la ESRs, dar se țintește conformare 100% cu cerințele legale, legate de nivele acceptate de poluanți. Cu toate acestea, la următoarea raportare, se vor avea în vedere formalizarea acestor ținte legale de poluarea a aerului, materială pentru "Poșta Română", având în vedere flota operațională.

Poluarea aerului, a apei și a solului

• ESRs E2-4

În cadrul Poștei Române au fost efectuate mai multe demersuri referitoare la poluare pentru anul 2024, pentru reducerea poluării atmosferice, a volumului de poluanți toxici în aer, prin:

- eliminarea autovehiculelor vechi prin scoatere din uz, iar pentru cele neutilizate (Parcul Rece) prin Programul Rabla sau altă metodă de dezmembrare legală în vederea reciclării materialelor.

- eliminarea/reducerea și controlul riscurilor de producere a incendiilor și a pierderilor materiale datorate incendiilor accidentale.

Volumul total al poluanților reprezentat de noxele de la vehicule nu a fost cuantificat în 2024, dar s-a încadrat în limitele legale de emisie la toate vehiculele Poștei Române.

Poșta Română nu a avut incidente de neconformitate legate de poluare în perioada de raportare.

În cadrul Poștei Române, nu există instalații exploatate de întreprindere care intră sub incidența DEI și a concluziilor BAT UE.

La sucursala Fabrica de Timbre, sursele potențiale de emisii care ar putea contribui la poluarea aerului sunt monitorizate și nu au înregistrat depășiri în perioada de raportare.

Efectele financiare anticipate ale riscurilor și oportunităților semnificative legate de poluare

• ESRs E2-6

Poșta Română nu a identificat efectele financiare anticipate ale impacturilor, riscurilor și oportunităților legate de poluare. Compania intenționează să efectueze evaluarea în viitor, în următorii ani de raportare, pentru conformitatea deplină cu cerințele ESRs.



POȘTA ROMÂNĂ
www.posta-romana.ro

FORȚA DE MUNCĂ PROPRIE



ERS S1

Forța de muncă proprie

Strategie și concepte legate de forța de muncă proprie

Interesele și punctele de vedere ale părților interesate

Forța de muncă reprezintă un grup esențial de părți interesate influențat de activitățile noastre de afaceri. Sănătatea și bunăstarea angajaților au un impact semnificativ asupra direcției noastre strategice și a modelului de afaceri. Atunci când angajații sunt sănătoși, motivați și mulțumiți, productivitatea lor crește, generând rezultate financiare pozitive pentru companie. De aceea, este esențial să dezvoltăm un mediu de lucru plăcut, eficient și sigur. Prioritizăm sănătatea și siguranța angajaților, oferim condiții optime de muncă și încurajăm dezvoltarea profesională. Acest lucru presupune nu doar prevenirea incidentelor, ci și promovarea unui echilibru sănătos între viața profesională și personală, pentru a le permite angajaților să aibă performanțe maxime.

Pentru a asigura o comunicare constantă și o integrare eficientă a nevoilor angajaților în modelul nostru de afaceri, Poșta Română a implementat următoarele mecanisme:

- **Consultări periodice:** organizăm întâlniri lunare între management și angajați pentru a colecta feedback, a evalua provocările și a identifica soluții operaționale.
- **Evaluări anuale și sesiuni de feedback:** angajații sunt implicați activ în discuții despre performanță și dezvoltare profesională, asigurând o aliniere clară între obiectivele individuale și cele organizaționale.
- **Mecanisme formale de raportare:** în cadrul organizației sunt disponibile canale de comunicare prin care angajații pot semnaliza preocupări, inclusiv aspecte legate de condițiile de muncă, siguranță și echitate.

Prin aceste măsuri, asigurăm că nevoile și propunerile angajaților sunt identificate, analizate și integrate în strategia și operațiunile companiei.

Poșta Română respectă și promovează drepturile fundamentale ale angajaților, în conformitate cu standardele internaționale privind drepturile omului și legislația națională a muncii. Printre angajamentele noastre se numără:

- **Egalitatea de șanse și non-discriminare:** asigurăm un mediu de lucru incluziv, fără discriminare pe criterii de gen, vârstă, religie, dizabilitate sau alte caracteristici protejate.
- **Libertatea de asociere și dialogul social:** respectăm dreptul angajaților de a se organiza și de a participa la negocieri colective, colaborând activ cu sindicatele și reprezentanții salariaților.
- **Siguranța și sănătatea la locul de muncă:** implementăm măsuri riguroase pentru prevenirea riscurilor profesionale, inclusiv programe de formare și protocoale stricte de siguranță.
- **Echilibrul între viața profesională și cea personală:** promovăm politici care sprijină flexibilitatea muncii și bunăstarea angajaților.

În cadrul Poștei Române, întâlnirile deschise și discuțiile au generat multe idei de optimizare în domenii precum organizarea fluxului de activități, integrarea și asistența pentru noi angajați, raportarea datelor de sistem, nevoia de piese de schimb pentru mașini și soluții pentru probleme tehnice minore și recurente.

Prin aceste inițiative ne asigurăm că drepturile angajaților sunt protejate și respectate, iar strategia noastră de afaceri este aliniată cu nevoile forței de muncă.

Impacturile, riscurile și oportunitățile semnificative și interacțiunea acestora cu strategia și modelul de afaceri

• ERS 2 SBM-3

Evaluarea impactului actual și potențial asupra forței de muncă, ca parte a evaluării dublei materialități, joacă un rol crucial în modelarea și adaptarea strategiei noastre de afaceri. Am detaliat modul în care riscurile și oportunitățile materiale, care decurg din impactul și dependențele forței noastre de muncă, sunt integrate cu direcția noastră strategică și modelul de afaceri.

În cadrul Poșta Română, forța de muncă cuprinde mai multe tipuri de angajați, cum ar fi cei care lucrează cu normă întreagă sau cu jumătate de normă. Aceștia pot avea contracte de muncă fie pe perioadă determinată, fie pe perioadă nedeterminată. De asemenea, Poșta Română colaborează cu lucrători independenți și persoane furnizate de companii terțe, care sunt implicate, în principal, în activități de ocupare a forței de muncă.

Dezvăluirile noastre vizează toți angajații care ar putea fi semnificativ afectați de activitățile noastre de afaceri și ale lanțului valoric, în special șoferii. În cazul impacturilor negative materiale, am identificat grupuri cheie de angajați care ar putea fi afectați negativ, în special cei care conduc vehiculele companiei, aceștia fiind expuși unui risc mai mare de accident.

Unele riscuri și oportunități sunt asociate unor anumite grupuri de forță de muncă, cum ar fi păstrarea personalului și dezvoltarea competențelor. Planurile de tranziție pentru operațiuni mai ecologice pot necesita, de asemenea, recalificare și adaptare la procese durabile.

Impacturile, riscurile și oportunitățile legate de forța de muncă au fost identificate și evaluate printr-o analiză a dublei materialități realizată prin ateliere interne, interviuri cu managementul de vârf, consultări cu părțile interesate externe și revizuirii ale literaturii relevante. Aceste constatări sunt rezumate în tabelul de mai jos și dezvoltate în secțiunile următoare.

Politici legate de forța de muncă proprie

• ESRs S1-1

Personalul Poștei Române este esențial pentru funcționarea eficientă a activităților companiei. Se pune un accent deosebit pe condițiile de muncă și egalitatea între angajați pentru a le asigura bunăstarea. Angajații sunt elementul central al organizației, având un rol crucial.

În cursul anului 2024 au fost continuate eforturile pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă, pentru crearea de șanse egale de muncă și promovare, pentru o comunicare corespunzătoare atât centrală, cât și teritorială a salariaților cu aparatul managerial.

Drepturile și obligațiile salariaților Poștei Române au fost stabilite cu respectarea normelor legale și a celor statutare, alinate în conformitate cu principiile directoare ale ONU referitoare la afaceri și drepturile omului și cu declarația OIM privind principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă. În acest sens, contractul colectiv de muncă valabil pentru perioada 2022-2024 și pentru perioada 2024 - 2025, prevedea la art. 20, respectiv la art. 17, drepturile salariaților după cum urmează:

- dreptul la salarizare pentru muncă depusă;
- dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- dreptul la concediu de odihnă anual;
- dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- dreptul la demnitate în muncă;
- dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- dreptul de acces la formarea profesională;
- dreptul la informare și consultare;
- dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- dreptul la protecție în caz de concediere;
- dreptul la negociere colectivă;
- dreptul de a participa la acțiuni colective;
- dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat;
- dreptul la protecția datelor cu caracter personal;
- dreptul de a munci în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea.

Pe lângă contractul colectiv de muncă, compania a implementat politici sociale destinate angajaților săi pentru a promova un climat moral și etic la locul de muncă.

Principiul *Diversității și inclusivității* asigură respectarea diversității în toate formele ei posibile. Angajații, clienții și colaboratorii companiei provin dintr-o varietate de origini etnice, sociale, grupuri culturale, genuri și orientări sexuale, religii și ideologii, grupe de vârstă, precum și cu diverse abilități mentale și fizice. Ei aduc perspective, competențe și experiențe diferite. Angajații și colaboratorii companiei sunt responsabili de promovarea unui mediu de lucru inclusiv, în care persoanele din medii diverse să se simtă implicate și să aibă sentimentul de apartenență.

Principiul *Sănătate și siguranță la locul de muncă* se referă atât la sănătatea fizică cât și la cea mentală. Considerăm că respectarea reglementărilor legale și interne ale Companiei, menite să protejeze angajații, este de o importanță majoră. Poșta Română vede bunăstarea angajaților săi ca fiind esențială pentru succesul nostru pe termen lung. Sănătatea și siguranța lor reprezintă o preocupare prioritară, motiv pentru care promovăm activ inițiative de sănătate în cadrul Companiei și implementăm măsuri preventive pentru a asigura sănătatea și capacitatea de muncă a angajaților noștri pe termen lung. În pachetul salarial al Poștei Române sunt incluse următoarele angajamente respectate pe întreg parcursul anului 2024:

- sistem de detectare-avertizare-stingere pentru a preveni pericolul de foc, deosebit de grav în lipsa mecanismelor de protecție pentru salariați,
- dotarea cu stingătoare, conform normelor legale,
- uniforme și echipament de protecție,
- servicii de medicina muncii,
- furnizarea de apă minerală, conform prevederilor din Contractul Colectiv de Muncă,
- evaluarea riscului de accident,
- PRAM la toate echipamentele, conform cerințelor legale,
- cercetarea atentă a cauzelor accidentelor de muncă, eliminarea acestora în cel mai scurt timp, inclusiv valorificarea la nivelul întregii Companii a învățămintelor trase din producerea lor,
- analize medicale specifice pentru personalul implicat în siguranța circulației (șoferi și agenți curieri).

O altă componentă a politicii sociale în cadrul companiei a reprezentat-o respectarea principiului *Egalității de șanse pe criterii de gen* care contribuie la promovarea oportunităților echitabile în societate și asigură condiții adecvate pentru angajații și clienții săi. Aceasta creează condițiile generale necesare pentru facilitarea egalității de șanse, inclusiv încurajarea dezvoltării continue, progresului în carieră și echilibrului între muncă și viața personală. De asemenea, oferă un cadru care susține dezvoltarea unică și creșterea individuală a angajaților. Compania nu tolerează nicio formă de discriminare, mai ales în ceea ce privește genul, vârsta, originea etnică, culoarea pielii, deficiențele psihologice sau fizice, religia, ideologia sau orientarea sexuală.

Principiile acestor politici și practici sunt încorporate în procesele umane, cum ar fi procesele de recrutare și dezvoltare a abilităților. În plus, egalitatea de șanse, diversitatea și incluziunea sunt secțiuni separate în cadrul *Codului de conduită*. Încălcarea dispozițiilor *Codului de conduită* al Poștei Române poate atrage, după caz, răspundere disciplinară, administrativă sau penală, stabilite în condițiile legii, în măsura în care abaterile sunt grave sau repetate.

În cazul unui comportament considerat hărțuitor sau discriminatoriu, incidentul se poate raporta la adresa de email: etica@ro.post.

Procese pentru colaborarea cu lucrătorii proprii și cu reprezentanții lucrătorilor cu privire la impacturi

• ESRs S1-2

Colaborarea cu angajații se desfășoară prin intermediul reprezentanților, și anume *Sindicatul lucrătorilor poștali* din România. Atât sindicatul, cât și compania recunosc și acceptă că sunt egale și independente în negocierea contractului colectiv de muncă (CCM) și au obligația de a respecta în întregime prevederile acestuia. Directorul general al companiei este responsabil de gestionarea, negocierea și adaptarea contractului.

Poșta Română respectă strict legile și tratatele internaționale privind drepturile omului, atât în cadrul companiei, cât și în relațiile cu partenerii și colaboratorii săi. Drepturile și obligațiile generale ale angajaților Poștei Române sunt stabilite în *contractul colectiv de muncă*, un document rezultat din dialogul social și negocierile colective dintre conducere și reprezentanții angajaților.

Compania are, de asemenea, un Regulament Intern aplicabil tuturor angajaților, care stabilește normele de organizare și disciplină a muncii, precum și drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților. Fiecare angajat poate accesa conținutul *contractului colectiv de muncă* prin reprezentanții angajaților sau prin personalul din resurse umane din structurile organizatorice unde își desfășoară activitatea.

Conform Legii nr. 367/2022, comisia responsabilă cu negocierea *contractului colectiv de muncă* la nivelul Poștei Române este alcătuită din reprezentanți ai angajatorului, desemnați prin decizia Consiliului de Administrație, și reprezentanți ai angajaților. Întâlnirile comisiei de negociere au loc, de obicei, la sediul companiei sau într-o locație specificată în convocatorul ședinței. Participarea la aceste ședințe se face, în general, în persoană, dar poate avea loc și prin mijloace de comunicare la distanță care asigură identificarea participanților și permit implicarea activă a acestora, cum ar fi videoconferințe sau teleconferințe, de obicei în timpul programului de lucru, cu excepția cazului în care părțile convin altfel.

În cadrul lucrărilor și serviciilor prestate de contractori, documentația de achiziție include cerințe care asigură conformarea cu legislația relevantă în domeniu. Contractorii trebuie să semneze convenții care delimitează responsabilitățile în materie de securitate și sănătate în muncă și situații de urgență, incluzând prevederi care sprijină respectarea drepturilor omului.

Procese de remediere a impacturilor negative și canalele prin care lucrătorii proprii își pot exprima preocupările

• ESRS S1-3

E-mail-ul constituie canalul principal de comunicare în cadrul companiei. Poșta Română susține o atitudine ecologică și promovează evitarea utilizării hârtiei. Astfel, un mesaj transmis prin e-mail este considerat la fel de important pentru companie ca și un document tipărit și semnat de către expeditor.

Compania are un sistem dedicat pentru gestionarea plângerilor legate de aspectele referitoare la angajați. Incidentele pot fi raportate, în funcție de caracterul sesizării, atât la adresa de mail: avertizari@ro.post, cât și la adresa de e-mail: etica@ro.post, care reprezintă canale specifice instituite de Poșta Română pentru ca angajații să își exprime preocupările. Cei care aduc în atenție o problemă beneficiază de confidențialitatea datelor și de anonimat.



În vederea soluționării plângerilor, compania promovează un mediu de lucru bazat pe respect și responsabilitate, punând accent pe comportamentul exemplar al angajaților. Aceștia trebuie să demonstreze profesionalism, confidențialitate și echitate în relațiile cu colegii și partenerii. În situațiile care implică decizii rapide, aplicarea principiului *Bunei practici* este crucială, ceea ce include evaluarea legalității, alinierea la valorile și reglementările interne, evitarea conflictelor de interese și considerarea impactului asupra reputației personale și a companiei. Aceste măsuri asigură că acțiunile întreprinse în cadrul procesului de soluționare a plângerilor sunt adecvate și benefice pentru organizație.

Regulamentul Intern al Poștei Române stabilește drepturile și obligațiile angajaților și ale angajatorului, incluzând principii privind nediscriminarea, respectul demnității umane, gestionarea conflictelor de interese, procedurile disciplinare, precum și procesul de soluționare a cererilor sau reclamațiilor angajaților. Salariații sunt informați cu privire la aceste reguli, pe care le semnează pentru a confirma că le-au înțeles. Personalul Poștei Române este încurajat să raporteze orice acțiuni ilegale sau abateri cunoscute, suspectate sau potențiale, cu bună credință și fără teamă de represalii, conform procedurii de raportare a neregulilor și de protecție a celor care fac avertizări.

Pentru noii angajați, există un program de integrare care oferă informații despre politicile de resurse umane, detalii din *contractul colectiv de muncă*, precum și aspecte specifice din Regulamentul Intern. *Contractul colectiv de muncă* definește procesele pentru remedierea efectelor negative și canalele prin care angajații pot comunica preocupările lor legate de securitatea și sănătatea la locul de muncă. Salariații își pot exprima direct preocupările referitoare la securitate și sănătate către reprezentanții lor.

Adoptarea de măsuri privind impacturile semnificative asupra forței de muncă proprii și abordări pentru atenuarea riscurilor semnificative și pentru urmărirea oportunităților semnificative legate de forța de muncă proprie, precum și eficacitatea acestor acțiuni

• ESRS S1-4

Politica de resurse umane a companiei este în concordanță atât cu valorile organizaționale, cât și cu principiile enunțate de Declarația Universală a Drepturilor Omului a Națiunilor Unite și convențiile Organizației Internaționale a Muncii. Orice formă de muncă forțată, exploatarea minorilor și abuzul sau hărțuirea, fie ea fizică sau psihologică, sunt strict interzise.

Egalitatea de șanse și tratamentul echitabil sunt fundamentale pentru operațiunile noastre zilnice. De aceea, discriminarea bazată pe gen, religie, naționalitate, vârstă, orientare sexuală, dizabilitate sau apartenența politică este ferm interzisă în cadrul Poștei Române. În acest an financiar, nu au fost semnalate incidente de discriminare printre angajații companiei.

Aceste principii sunt aplicate și în procesele de promovare, fie în departamentele de execuție, fie în cele de conducere. Promovăm și încurajăm diversitatea în rândul angajaților noștri, atât în roluri de execuție, cât și de conducere. În perioada raportată, din totalul de 20.929 de angajați, 13.942 sunt femei și 6.987 bărbați, ceea ce înseamnă o proporție de aproximativ 1 la 2.

Pentru a asigura egalitatea la locul de muncă, oferim sesiuni de formare și conștientizare angajaților și liderilor cu privire la importanța egalității și eliminării discriminării. Acestea includ instruire referitoare la prejudecăți înconștiente, diversitate și incluziune.

Implementarea sistemelor de monitorizare și raportare este esențială pentru evaluarea eficienței politicilor și procedurilor adoptate. Poșta Română monitorizează compoziția echipelor de lucru, rezultatele sondajelor de opinie realizate, rata de retenție a angajaților și alte metrici relevante.

Ținte legate de gestionarea impacturilor semnificative, de promovarea impacturilor pozitive, precum și de gestionarea riscurilor și a oportunităților semnificative

• ESRs S1-5

La nivelul Poștei Române, nu au fost stabilite ținte legate de gestionarea impacturilor semnificative, de promovarea impacturilor pozitive sau de gestionarea riscurilor și oportunităților semnificative în ceea ce privește forța de muncă proprie. Acestea vor fi elaborate ca parte a strategiei ESG aliniată la ESRs, care va fi dezvoltată în perioadele viitoare de raportare.

Diversitate și șanse egale

Caracteristicile angajaților întreprinderii

• ESRs S1-6

Poșta Română se angajează să promoveze o cultură de responsabilitate și implicare activă, punând un accent deosebit pe creativitate și inovație. Acest angajament este susținut prin încurajarea continuă a schimbului de cunoștințe și experiențe între angajați.

De asemenea, Poșta Română își propune să formeze o echipă echilibrată, atât din punct de vedere al vârstelor, cât și al genurilor. Totuși, din cauza specificului activităților operaționale, femeile constituie 67% din totalul angajaților.

Defalcarea angajaților (tipuri de contract)

Perioada de raportare [01.01.2024 - 31.12.2024]				
FEMININ	MASCULIN	ALTELE	NEDECLARAT	TOTAL
Numărul de angajați (număr de persoane)				
13.942	6.987	0	0	20.929
Numărul de angajați permanenți (număr de persoane)				
13.664	6.873	0	0	20.537
Numărul de angajați temporari (număr de persoane)				
278	114	0	0	392
Numărul de angajați cu program de lucru negarantat (număr de persoane)				
0	0	0	0	0
Numărul de angajați cu normă întreagă (număr de persoane)				
12.646	6.564	0	0	19.210
Numărul de angajați cu fracțiune de normă (număr de persoane)				
1.296	423	0	0	1.719

Defalcarea angajaților

Numărul de angajați la 31.12.2024	
Gen	Total
Femei	13.942
Bărbați	6.987
Altele	-
Nu este raportat	-
Total	20.929

Din totalul de 20.929 contracte individuale de muncă active la 31.12.2024, 1.719 sunt cu timp parțial de lucru, 19.210 cu normă întreagă. Norma întreagă se consideră 40 de ore/săptămână, iar fracțiune de normă/timpul parțial de lucru 4 ore/zi/ 20 ore/săptămână și/sau 6 ore/zi/30 ore/săptămână.

În total, 2.480 de angajați au părăsit compania în timpul perioadei de raportare. Fluctuația angajaților pentru perioada de raportare a fost 12,3%, acest procent fiind raportul dintre numărul de angajați care au părăsit compania în cursul anului 2024 și numărul mediu de personal aferent aceleiași perioade.

Caracteristicile lucrătorilor care nu sunt salariați din cadrul forței de muncă proprii a întreprinderii

● ESRS S1-7

În cadrul Poștei Române nu există forța de muncă nesalariată. Toți angajații sunt remunerați în funcție de munca pe care o prestează și gradul pe care îl ocupă în cadrul companiei.

Indicatori privind diversitatea

● ESRS S1-9

Aspecte privind diversitatea în cadrul structurilor Poșta Română se raportează către conducerea executivă, acestea fac parte din angajamentul conducerii de creștere a nivelului de diversitate la nivel de companie.

Detalii cu privire la indicatorii de diversitate de la nivelul companiei sunt evidențiate în tabelul de mai jos.

	Valoare numerică	%
Distribuția pe grupe de vârstă la nivelul angajaților		
< 30 ani	510	2,44%
30 - 50 ani	8.135	38,87%
> 50 ani	12.228	58,69%
Distribuția pe genuri la nivelul conducerii superioare		
Femei	60	51,28%
Bărbați	57	48,72%
Diversitate	0	
Total	117	100%

Persoane cu dizabilități

● ESRS S1-12

Referitor la persoanele cu dizabilități Poșta Română oferă căi de acces speciale în clădiri prin infrastructura construită și dedicată atât clienților cât și angajaților cu dizabilități. Pentru angajații Poșta Română, compania asigură locuri de muncă adaptate în cazul existenței unei dizabilități în rândul acestora.

2024	Feminin	Masculin	Total
Număr angajați cu dizabilități	189	85	274
Procentul total de angajați cu dizabilități		1,2%	

Condiții de lucru corecte și sigure

Acoperirea negocierilor colective și dialogul social

● ESRS S1-8

Toți angajații Companiei sunt acoperiți de dialogul social prin intermediul *contractului colectiv de muncă*.

Salarii adecvate

● ESRS S1-10

Salarizarea personalului Poșta Română este reglementată în mod unitar prin *contractul colectiv de muncă* și conține o ierarhizare a funcțiilor și rolurilor din cadrul organizației, unde sunt stabilite limite de salarizare pentru fiecare nivel ierarhic, stabilit conform complexității muncii.

De asemenea, Poșta Română asigură oferirea salariilor adecvate tuturor angajaților în funcție de experiența și vechimea angajatului. Remunerația corectă este asigurată indiferent de rasă, gen, etnie sau orientare sexuală. De menționat că în cadrul companiei nu există angajați care să câștige sub nivelul de referință al salariului adecvat aplicabil la nivel național în România. La nivelul Poștei Române nu există lucrători nesalariați.

Protecția socială

● ESRS S1-11

Orice salariat care prestează o muncă în cadrul companiei beneficiază de protecție socială fără discriminare la locul de muncă.

Toți angajații noștri au dreptul la concediu de maternitate, în conformitate cu legislația în vigoare și cu prevederile *contractului colectiv de muncă*, aplicabil tuturor angajaților. În 2024, 170 dintre angajații noștri au beneficiat de concediu pentru creșterea copilului (149 femei și 21 bărbați).

Pachetul de beneficii este un factor important care contribuie la satisfacția, gradul de implicare și loialitatea angajaților față de instituție.

- Zile de concediu de odihnă suplimentare oferite cu ocazia diferitelor ocazii;
- Asigurarea unui suport financiar către salariat în cazul schimbării reședinței, evenimente în familie sau în cazul decesului unui membru al familiei salariatului;
- Prime salariale cu ocazia zilei de naștere a salariatului, Crăciun și Paște;
- Prime salariale în funcție de performanță;
- Prime de continuitate și pregătire profesională;
- Acces la servicii medicale private.

Protecția drepturilor omului

Incidente, plângeri și probleme și incidente grave privind drepturile omului

● ESRS S1-17

La Poșta Română, se promovează egalitatea de șanse și tratamentul echitabil pentru toți angajații, asigurându-se că discriminarea bazată pe gen, religie, naționalitate, vârstă, orientare sexuală, dizabilitate sau apartenență politică este categoric interzisă. În acest an financiar, nu au fost raportate incidente de discriminare între angajații companiei. De asemenea, în anul 2024, nu au fost primite plângeri din partea salariaților legate de securitatea și sănătatea la locul de muncă, discriminare sau drepturile omului.

Măsuri de bunăstare și dezvoltare a angajaților

Indicatori de sănătate și siguranță

• ERS S1-14

Compania nu dispune momentan de o politică SSM, însă se dorește implementarea unei astfel de politici până la finalul anului viitor de raportare. Un document similar existent este *Regulamentul de organizare și funcționare - serviciul intern de prevenire și protecție*. Acesta are în vedere atât factori referitori la securitate și sănătate în muncă cât și la apărarea împotriva incendiilor.

Obiectivele acestui document sunt:

- Asigură securitatea și sănătatea angajaților Poștei Române
- Asigură implementarea măsurilor de prevenire a accidentelor de muncă prin evitarea, evaluarea și combaterea riscurilor;
- Aduce la cunoștință salariaților, utilizatorilor și oricăror persoane interesate modificările și măsurile privind evitarea accidentelor de muncă;
- Întocmește și actualizează planurile de intervenție și condițiile pentru aplicarea acestora în orice moment.

Numărul și rata accidentelor de muncă înregistrate din cadrul unităților Poșta Română, în anul 2024

Evenimente	2024
Nr. accidente de muncă cu incapacitate temporară de muncă (angajații proprii)	50
Nr. accidente de muncă cu invaliditate (angajații proprii)	0
Nr. accidente de muncă cu deces (angajații proprii)	1
Total evenimente (angajații proprii)	51
Nr. accidente de muncă cu deces (angajați contractați)	0

Numărul de decese ca urmare a vătămărilor legate de muncă și a bolilor legate de muncă la nivelul unităților Poșta Română este 1 pentru anul 2024.

Echilibrul dintre viața profesională și cea privată

• ERS S1-15

Conform *contractului colectiv de muncă* toți angajații Poștei Române beneficiază de concedii din motive familiale (concediul de maternitate, concediul de paternitate, concediul pentru creșterea copilului și concediul de îngrijire care este disponibil în temeiul legislației naționale sau al contractelor colective de muncă).

Angajații pot absenta de la locul de muncă în cazuri neprevăzute, cum ar fi urgențele familiale cauzate de boală sau accidente, care necesită prezența lor imediată. Aceștia trebuie să informeze angajatorul în prealabil și să recupereze timpul absentat pentru a completa programul normal de lucru.

Pentru evenimente familiale speciale, angajații beneficiază de zile libere plătite, care nu se includ în concediul de odihnă. Aceste evenimente și numărul de zile libere sunt stabilite prin lege, contractul colectiv de muncă sau regulamentul intern, conform codului muncii.

Conform contractului colectiv de muncă unic la nivel național, aplicabil tuturor societăților comerciale, angajații au dreptul la zile libere plătite pentru diverse evenimente familiale sau alte situații, după cum urmează:

- Căsătoria salariatului: 5 zile
- Căsătoria unui copil al salariatului: 3 zile
- Nașterea unui copil: 10 zile, plus 10 zile suplimentare dacă tatăl a urmat un curs de puericultură
- Decesul soțului/soției, copilului, părinților, socrilor: 5 zile
- Decesul bunicii, fraților, surorilor: 3 zile
- Donatorii de sânge: 1 zi
- Schimbarea locului de muncă în cadrul aceleiași companii, cu mutarea domiciliului în altă localitate: 5 zilele

100% dintre angajați au dreptul să primească concediu din motive familiale.

Indicatori privind remunerația (diferența de remunerare și remunerația totală)

• ERS S1-16

Salarizarea personalului Poșta Română este reglementată în mod unitar prin grila de salarizare, care cuprinde o ierarhizare a funcțiilor și rolurilor din cadrul companiei. Aici sunt menționate limite de salarizare pentru fiecare nivel ierarhic, stabilit în funcție de complexitatea muncii.

Evaluarea angajaților se bazează pe mai multe criterii esențiale:

- Performanță și rezultate: Capacitatea de a atinge și depăși obiectivele stabilite;
- Contribuție și implicare: Gradul de participare activă în atingerea rezultatelor companiei, precum și pasiunea și responsabilitatea demonstrate;
- Profesionalism: Standardele ridicate de lucru și autonomia în activitate.

Au fost analizate diferențele de remunerare dintre femei și bărbați, definite ca diferența procentuală între salariile medii ale angajaților de sex feminin și masculin, raportată la salariul mediu al bărbaților. La Poșta Română nu există diferențe de remunerare între femei și bărbați. În plus, acolo unde a fost necesar, au fost adăugate informații contextuale pentru a clarifica datele și modul în care alte valori au fost ajustate. Aceste informații sunt prezentate în tabelul de mai jos.

Gen	Remunerarea medie	Diferența de remunerare între genuri (%)
Feminin	4.224 RON	Nu există diferențe notabile de remunerare între genuri
Masculin	4.237 RON	
Raportul dintre remunerația totală anuală pentru angajatul cu cea mai mare remunerație și remunerația mediană anuală totală pentru toți angajații		

7

Indicatori de formare și de dezvoltare a competențelor

• ESRs S1-13

Poșta Română pune un accent deosebit pe pregătirea sistematică a angajaților, asigurându-se că aceștia își îndeplinesc atribuțiile la standarde de excelență specifice industriei. Compania investește constant în calitatea forței de muncă prin formare continuă și promovarea meritocrației ca parte integrantă a sistemului de motivare. Toți angajații sunt încurajați să participe la cursuri de perfecționare și formare profesională oferite de companie, în funcție de necesitățile identificate. Autoinstruirea este, de asemenea, esențială în acest proces, iar Poșta Română le oferă angajaților acces la documentații relevante, cum ar fi acte normative, regulamente, standarde și documentații tehnice.

Au existat sesiuni de training referitoare la securitate și sănătate în muncă, PSI, RSVTI, arhivar/arhivist, autorizare electricieni, stivuitorist, achiziții publice, la care au participat 124 angajați, dintre care 62 femei și 62 bărbați. În decursul anului 2024, nu s-a ținut evidența orelor de instruire făcute, media cursurilor de SSM fiind 80 de ore. Începând cu anul 2025, această instruire va fi evidențiată în centralizatoarele Poștei Române, incluzând, de asemenea, numărul de ore pentru fiecare curs ținut în cadrul companiei.





POȘTA ROMÂNĂ
www.posta-romana.ro

CONSUMATORII ȘI UTILIZATORII FINĂLI



ERS S4

Consumatorii și utilizatorii finali

Strategie și concepte legate de protecția consumatorilor și utilizatorilor finali

Interesele și punctele de vedere ale părților interesate

• ERS 2 SBM 2

Poșta Română își aliniază strategia și modelul de afaceri la interesele, punctele de vedere și drepturile consumatorilor și ale utilizatorilor finali prin mai multe modalități:

Compania își propune să ofere servicii poștale și conexe care sunt accesibile și de înaltă calitate, demonstrând o preocupare clară pentru satisfacerea nevoilor și dorințelor clienților săi. Aceasta indică o orientare spre consumator, unde interesele utilizatorilor sunt prioritare în dezvoltarea ofertei de servicii.

Compania subliniază importanța cunoașterii și înțelegerii cerințelor tuturor părților interesate, inclusiv ale utilizatorilor finali. Aceasta sugerează că Poșta Română valorifică feedbackul primit de la clienți pentru a îmbunătăți constant serviciile oferite. Obiectivele strategice ale companiei includ analiza și adaptarea continuă a Sistemului de management integrat pentru a satisface cerințele clienților, ceea ce reflectă o deschidere către opiniile utilizatorilor.

Respectarea drepturilor consumatorilor și a drepturilor omului este un angajament important pentru Poșta Română. Implementarea conceptelor de etică și responsabilitate socială corporativă (CSR) demonstrează respectul companiei față de drepturile consumatorilor. De asemenea, Poșta Română ține cont de respectarea valorilor democratice și a drepturilor omului, inclusiv libertatea de exprimare și dreptul la liberă opinie, în strategia sa de comunicare.

Integrarea acestor principii în modelul de afaceri al companiei este evidentă prin implementarea unei politici de calitate și mediu și prin gestionarea relațiilor cu părțile interesate. Aceste practici asigură succesul durabil al companiei și o adaptare continuă la nevoile consumatorilor, asigurând satisfacția acestora pe termen lung.

Poșta Română își adaptează strategia și modelul de afaceri pentru a răspunde cerințelor și așteptărilor utilizatorilor, asigurându-se totodată că respectă drepturile și interesele acestora.

Strategia și modelul de afaceri ale Poștei Române sunt concepute pentru a asigura efecte pozitive asupra consumatorilor și utilizatorilor finali, pe termen lung. Acestea contribuie la dezvoltarea societății și gestionează eficient riscurile și oportunitățile rezultate din interacțiunea cu clienții. Impacturile pozitive sunt generate de strategia și modelul de afaceri prin promovarea serviciilor, produselor și imaginii companiei, ceea ce duce la consolidarea brandului și creșterea încrederii în companie. Deși există situații în care anumite strategii sau produse/servicii pot genera nemulțumiri în rândul unei mici categorii de consumatori/utilizatori, compania se străduiește să minimizeze aceste efecte și să răspundă nevoilor clienților în mod eficient.

Consumatorii și utilizatorii finali reprezintă un grup esențial de părți interesate pentru Poșta Română. Aceștia includ atât persoane fizice, cât și juridice, precum și autorități și instituții publice din întreaga țară, inclusiv din Municipiul București. Printre acestea se numără entități precum Ministerul Finanțelor Publice, Ministerul Economiei și Ministerul Muncii.

Principalele categorii de public care pot fi influențate de mesajele transmise de Poșta Română includ jurnaliștii, ministerele relevante și clienții companiei. Clienții companiei sunt diverși și includ pensionarii, persoanele din categoriile vulnerabile, entitățile de stat și private, precum și mediul de afaceri. Pe lângă aceștia, partenerii companiei, care beneficiază de serviciile oferite, și angajații Companiei împreună cu familiile acestora, constituie, de asemenea un public important.

Poșta Română recunoaște rolul esențial pe care aceste categorii de public îl joacă în succesul său și își adaptează strategiile de comunicare pentru a răspunde nevoilor și așteptărilor acestora, consolidând astfel relațiile de încredere și colaborare.

Impacturile, riscurile și oportunitățile semnificative și interacțiunea acestora cu strategia și modelul de afaceri

• ERS 2 SBM 3

Impacturile, riscurile și oportunitățile sunt identificate și evaluate în cadrul procesului de analiză a dublei materialități, care include un workshop intern și alte surse.

Impacturile, riscurile și oportunitățile legate de consumatori și utilizatori finali au fost identificate și evaluate prin analiza de dublă materialitate, desfășurată într-un workshop intern. Acestea sunt prezentate sintetic în cadrul capitolului ERS 2 - Impacturile, riscurile și oportunitățile semnificative și interacțiunea acestora cu strategia și modelul de afaceri.

Efectele financiare asupra companiei pe termen scurt, mediu și lung ale riscurilor și oportunităților semnificative rezultate din impacturile asupra consumatorilor și utilizatorilor finali sunt estimate a fi la un nivel moderat (între 0,1% și 0,7% din cifra de afaceri). Această evaluare a fost realizată în cadrul procesului de analiză a dublei materialități.

Gestionarea impacturilor, a riscurilor și a oportunităților

Politici privind consumatorii și utilizatorii finali

• ERS S4-1

Potrivit obligațiilor legale, Poșta Română prelucrează date cu caracter personal în contextul legat de oferirea de servicii specifice domeniului de activitate. Compania respectă dreptul la confidențialitate, libertate de exprimare și acces la informații de calitate al clienților săi.

Compania implementează un Sistem de Management pentru Securitatea Informației, punând un accent deosebit pe protecția datelor cu caracter personal. Menținerea, îmbunătățirea și dezvoltarea a acestui sistem se face în conformitate cu următoarele principii:

- Păstrarea confidențialității, integrității și disponibilității informației;
- Prelucrarea datelor cu caracter personal în mod legal, echitabil și transparent, în scopul realizării serviciilor poștale, cu respectarea drepturilor și libertăților fundamentale ale persoanelor vizate, respectiv cu respectarea tuturor normelor legale interne și europene, în domeniu;
- Poșta Română va dispune toate măsurile de securitate necesare pentru ca datele personale să nu fie: distruse, pierdute sau afectate în mod accidental sau ilegal; dezvăluite sau puse la dispoziție fără autorizație; utilizate în mod abuziv sau prelucrate într-o manieră contrară legislației aplicabile (GDPR, reglementări/legi naționale);
- Instruirea, conștientizarea și responsabilizarea întregului personal al companiei în domeniul securității informației și a protecției datelor cu caracter personal;
- Protecția proprietății clientului, respectiv a datelor cu caracter personal și a informațiilor procesate, precum și a bunurilor și a resurselor companiei, prin protejarea acestora împotriva: amenințărilor de natură fizică, materială și/sau morală, respectiv a accesului neautorizat.

Procese de colaborare cu consumatorii și utilizatorii finali cu privire la impacturi

• ESRs S4-2

Consultările cu comunitatea locală au loc în momentul parcurgerii procedurii de obținere a actelor de reglementare. Se are în vedere respectarea cerințelor legale și a cerințelor menționate în actele de reglementare emise de către autorități.

Poșta Română pune un accent deosebit pe comunicarea și transparența față de clienți, actualizând constant informațiile pe platforma sa online. Aceste informații includ comunicate de presă, modificări interne și legislative, adresând aspecte de interes public. Cu toate acestea, în cadrul analizei de dublă materialitate, compania nu a identificat grupuri de consumatori sau utilizatori finali care sunt deosebit de vulnerabili la impact sau marginalizați.

Poșta Română furnizează informații despre serviciile, produsele și activitatea sa atât din proprie inițiativă, cât și la cererea consumatorilor, având ca scop promovarea imaginii și brandului companiei sau clarificarea aspectelor legate de activitatea sa. Pentru a asigura eficiența comunicării, sunt implementate și urmate cu rigurozitate proceduri specifice.

Procese de remediere a impacturilor negative și canalele prin care consumatorii și utilizatorii finali își pot exprima preocupările

• ESRs S4-3

Calitatea serviciilor oferite de Poșta Română este o preocupare constantă, iar percepția publicului joacă un rol esențial în îmbunătățirea acestora. Pe site-ul companiei există o secțiune dedicată clienților, unde aceștia pot completa un formular de reclamații, asigurându-se că problemele raportate vor fi analizate și rezolvate prompt. De asemenea, clienții pot adresa întrebări specifice, la care vor primi răspuns într-un timp scurt.

Gestionarea petițiilor este responsabilitatea structurii suport clienți din cadrul departamentului clienți și vânzări, conform atribuțiilor stabilite în *regulamentul de organizare și funcționare*. Acest proces implică participarea tuturor structurilor organizatorice din companie, conform competențelor și responsabilităților definite prin procedura de soluționare a petițiilor și prin fișele de post, precum și prin procedurile interne de soluționare a reclamațiilor.

De asemenea, structura comunicare și relații publice gestionează solicitările bazate pe Legea 544/2001 privind accesul liber la informațiile de interes public, precum și cererile transmise de reprezentanți ai Parlamentului României. Aceste activități sunt realizate conform regulamentului de organizare și funcționare publicat pe site-ul www.posta-romana.ro, cu participarea tuturor structurilor și funcțiilor din companie, conform competențelor și responsabilităților definite în documentele interne.

În plus, compania, prin *structura comunicare și relații publice*, efectuează periodic analize de imagine în baza monitorizării presei și a feedback-ului primit. Pe baza concluziilor acestor analize, se dezvoltă o strategie de comunicare adecvată.

Petițiile și reclamațiile primite de Poșta Română sunt clasificate în funcție de modalitatea de primire, astfel:

- Petiții/reclamații pe suport hârtie: acestea pot fi depuse personal la Registratura Poștei Române, la orice oficiu poștal, sau pot fi trimise prin poștă/curier.
- Petiții/reclamații electronice: Acestea sunt primite prin intermediul formularului de reclamații disponibil pe site-ul companiei.

Conform ordonanței de urgență a guvernului 13/2013 privind serviciile poștale, Poșta Română are obligația de a răspunde petiționarului în termen de 30 de zile de la înregistrarea petiției, dacă aspectele semnalate nu implică o trimitere poștală. În cazul în care reclamația vizează o trimitere poștală, termenul de răspuns este de 90 de zile, indiferent de natura soluției (favorabilă sau nu).

Poșta Română folosește diverse canale de comunicare formală în activitatea sa. Acestea includ distribuirea de comunicate de presă către jurnaliștii acreditați și emiterea de drepturi la replică sau puncte de vedere, mai ales atunci când imaginea companiei este afectată de prezentări denaturate ale activității sale. Răspunsurile la solicitările venite din partea jurnaliștilor, parlamentarilor sau altor persoane, fie ele fizice sau juridice, sunt gestionate în conformitate cu legea 544/2001 sau în cadrul relațiilor cu parlamentul, cum ar fi prin întrebări sau interpellări.

Adoptarea de măsuri cu privire la impacturile semnificative asupra consumatorilor și utilizatorilor finali și abordări pentru gestionarea riscurilor semnificative și urmărirea oportunităților semnificative legate de consumatori și utilizatori finali, precum și eficacitatea acestor măsuri

• ESRs S4-4

În perioada de raportare, nu au fost identificate impacturi economice sau sociale negative semnificative asupra consumatorilor sau utilizatorilor finali, în condiții normale de desfășurare a activităților companiei. Totodată, pentru anul financiar 2024, Poșta Română nu a înregistrat cazuri de încălcare a confidențialității clienților, probleme legate de sănătatea și siguranța acestora, și nici reclamații nesoluționate legate de practicile de marketing.

În cadrul elaborării acestei prezentări de informații, întreprinderea confirmă că nu au fost raportate incidente sau probleme grave privind drepturile omului în legătură cu consumatorii și/sau utilizatorii săi finali de către Poșta Română. Cu toate acestea, în exercițiul financiar 2024, au fost înregistrate un total de 17.897 de petiții și reclamații, dintre care 2.686 au fost întemeiate.

Atunci când sunt primite sesizări prin canalele menționate anterior, principalele activități desfășurate pentru soluționarea acestora includ:

- primirea și înregistrarea petițiilor;
- repartizarea petițiilor pentru soluționare;
- analiza petițiilor și formularea răspunsului;
- comunicarea răspunsului către petiționar;
- întocmirea unui raport privind activitatea de soluționare a petițiilor;
- adoptarea unor măsuri din punctul de vedere al departamentului de comunicare și relații publice: o comunicare directă, coerentă, în acord total cu linia directoare a managementului, respectând termenele reglementate de lege;
- transmitere, din oficiu, a informațiilor referitoare la activitatea companiei cu impact asupra diverselor publicuri țintă;
- transmiterea răspunsurilor la diversele tipuri de solicitări (de presă, ale persoanelor fizice ori juridice, cele venite de la ministerul de resort în cadrul relațiilor cu Parlamentul) la termenele prevăzute de lege;
- transmiterea către mass media a punctelor de vedere, precizărilor ori drepturilor la replică, atunci când referirile din presă la companie sunt tendențioase, dezinformatoare ori scoase din context;
- eficacitatea este urmărită/evaluată efectuând monitorizări de presă și analize de imagine.

Transmiterea proactivă a informațiilor se desfășoară conform strategiei și planului de comunicare, aliniate cu obiectivele managementului companiei și în conformitate cu legea 544/2001 privind accesul la informațiile de interes public.

Răspunsurile la solicitări sunt formulate în concordanță cu strategia de comunicare.

În activitatea de comunicare, principalele riscuri sunt generate de lipsa de interes a publicului țintă față de mesajele transmise de Poșta Română, de potențiale acțiuni de revoltă sindicală sau de o criză de imagine care poate afecta percepția salariaților sau poate rezulta dintr-o comunicare ineficientă. Pentru a minimiza aceste riscuri, se menține o colaborare continuă cu managementul companiei pentru a verifica cu atenție fiecare informație destinată publicului și pentru a asigura o intervenție rapidă în situații de criză.

Un impact negativ semnificativ asupra companiei nu a fost observat în activitatea de comunicare datorită faptului că agenda și strategia managementului au fost complet aliniate, iar procedura de comunicare a fost respectată cu strictețe, cel puțin la nivelul administrației centrale.

Resursele destinate gestionării impacturilor semnificative includ personalul din cadrul departamentului de comunicare și relații publice, precum și materialele informative distribuite în spațiul public. Aceste resurse sunt utilizate pentru a asigura o comunicare eficientă și pentru a gestiona orice potențiale crize de imagine sau alte probleme legate de percepția publicului asupra companiei.

Ținte legate de gestionarea impacturilor negative semnificative, de promovarea impacturilor pozitive și de gestionarea riscurilor și a oportunităților semnificative

• ESRS S4-5

Principalele obiective ale companiei includ promovarea activităților și îmbunătățirea imaginii și brandului Poșta Română. Se urmărește creșterea încrederii publicului în companie, precum și în produsele și serviciile oferite, prin intensificarea eforturilor de promovare. Acestea se realizează prin distribuirea de materiale de presă în spațiul public, respectarea termenelor pentru răspunsurile la diverse solicitări, și organizarea sau participarea la evenimente precum proiectul „Trimite gratuit o carte poștală”, conferințe, expoziții, dezbateri și târguri, toate având scopul de a promova compania.

În cadrul procesului de stabilire a țăintelor, Poșta Română adoptă o abordare sistematică, ghidată de strategia de comunicare și imagine, care este dezvoltată în conformitate cu agenda managementului. Această strategie are la bază o analiză atentă a contextului și a tendințelor din industrie. Astfel, deși nu au existat consultări directe sau observații specifice din partea acestora, managementul s-a bazat pe informațiile disponibile și pe experiențele anterioare pentru a defini obiectivele. Țintele vor fi aprobate concomitent cu prezentul raport de sustenabilitate.

Astfel, țintele specifice ale companiei sunt prezentate în tabelul de mai jos:

Temă ESRS	Subtemă ESRS	Țintă stabilită
ESRS S4 - Consumatorii și utilizatorii finali	Impacturi legate de informare <i>Confidențialitate</i> <i>Libertate de exprimare</i> <i>Acces la informații de calitate</i>	Zero cazuri anuale de încălcare a confidențialității clienților.
ESRS S4 - Consumatorii și utilizatorii finali	Siguranța personală	100%
ESRS S4 - Consumatorii și utilizatorii finali	Incluziune socială <i>Nediscriminare</i> <i>Acces la produse și servicii</i> <i>Practici de marketing responsabil</i>	Zero reclamații nesoluționate cu privire la practicile de marketing anual.



POȘTA ROMÂNĂ
www.posta-romana.ro



CONDUITA PROFESIONALĂ



INFORMAȚII UTILE
ȘI
SERVICII
POȘTALE



ERS G1

Conduita profesională

Conduita profesională

Rolul organelor de administrație, de supraveghere și de conducere

• ERS 2 GOV-1

În cadrul Poștei Române afacerea se gestionează cu un puternic simț al responsabilității și al eticii, ținând cont de interesele companiei, ale comunității și de impactul asupra mediului. Principiile de guvernanță corporativă sunt fundamentale pentru menținerea transparenței, integrității și respectării valorilor și reglementărilor legale aplicabile. În cadrul companiei, deciziile și modul de reprezentare sunt ghidate de valorile și de angajamentul de a acționa responsabil. Sistemul de guvernanță corporativă bine structurat asigură conformitatea cu regulile de guvernanță implementate, permițând direcționarea acțiunilor corecte, gestionarea eficientă a riscurilor și utilizarea responsabilă a resurselor.

Structura de management din cadrul Poștei Române funcționează conform principiilor guvernanței corporative, având ca scop obținerea unui nivel ridicat de eficiență și eficacitate. În acest cadru, conducerea este responsabilă de organizarea misiunilor de monitorizare a auditului intern și de diminuare a riscurilor, prin supravegherea atentă a indicatorilor de performanță stabiliți.

La nivelul II de guvernare corporativă, consiliul de administrație (C.A.) asigură conducerea, coordonarea, organizarea, planificarea, monitorizarea și controlul activității Companiei.

La nivelul III de guvernare corporativă, prin mandatul conferit de consiliul de administrație, directorul general este persoana care asigură conducerea, de zi cu zi, a societății. Directorul general are în subordine nouă directori responsabili de următoarele departamente:

- Juridic,
- Economic-financiar,
- Transformarea digitală,
- Clienți și vânzări,
- Servicii financiare,
- Curierat,
- Imobiliare,
- Logistica,
- Infrastructură.

Directorii din departamentele menționate mai sus sprijină organizarea misiunilor de monitorizare a auditului intern, adoptă măsuri de reducere a riscurilor și monitorizează realizarea indicatorilor de performanță care le-au fost stabilite. Principalul rol al auditului intern pe care îl poate acorda guvernanței este acela de consiliere, instruire și facilitarea cunoașterii riscurilor companiei. Auditul intern sprijină conducerea în eforturile acesteia de a introduce politici, mecanisme și proceduri care să asigure buna funcționare a întregului sistem, în vederea atingerii obiectivelor stabilite, prin îndrumare și consultanță. Un alt rol pe care și-l poate asuma este acela de a audita sistemul guvernanței și de a furniza asigurarea în ceea ce privește conformitatea și eficacitatea acestuia. Auditul intern trebuie să emită recomandări, ori de câte ori se impun îmbunătățiri în modul de aplicare sau de funcționare a acestui sistem. Auditul intern are responsabilitatea de a furniza managementului recomandările necesare pentru crearea sistemelor de gestionare a riscurilor interne și pentru respectarea politicilor interne și a reglementărilor legale aplicabile.

În 2024, prin decizia nr. 911 din 31.10.2023 modificată și completată prin decizia nr. 624 din 11.09.2024, a fost constituit *Grupul de lucru* dedicat managementului sustenabilității și responsabil cu monitorizarea măsurilor dispuse în vederea implementării Strategiei Naționale Anticorupție 2021 - 2025, abordând atât nivelul organizațional, cât și lanțul de aprovizionare. Acest *Grup de lucru* este format din reprezentanți pentru fiecare pilon al sustenabilității - mediu, social și guvernanță - alături de experți în domeniul financiar și al riscurilor, selectați datorită experienței lor relevante. Conducerea Poștei Române a implementat un mecanism eficient de monitorizare a performanței sustenabilității prin intermediul acestui grup, supraveghind activitatea sa pe durata elaborării raportului de sustenabilitate.

Descrierea proceselor de identificare și de evaluare a impacturilor, a riscurilor și a oportunităților semnificative

• ERS 2 IRO-1

Transparența, responsabilitatea și comportamentul etic, fără a compromite conformitatea, sunt esențiale pentru Poșta Română. La sfârșitul lunii noiembrie 2023, compania a implementat și publicat *Codul de etică și conduită*, conform deciziei directorului general nr. 974/24.11.2023. Prin aderarea la aceste principii, consolidăm încrederea pe termen lung în relațiile de afaceri și promovăm o cultură solidă de integritate.

În evaluarea dublei materialități, cultura organizațională și combaterea corupției și mitei au fost evaluate ca fiind teme materiale. Dacă riscurile identificate nu sunt gestionate eficient, acest lucru ar putea afecta reputația Poștei Române și limita oportunitățile comerciale. Evaluarea dublei materialități a subliniat necesitatea de a continua consolidarea acestor mecanisme de conduită în afaceri.

Regăsiți informații privind impacturile, riscurile și oportunitățile identificate pentru 2024, legate de guvernanță, determinate ca fiind materiale în urma analizei de dublă materialitate, în subcapitolul *ERS 2 - Impacturile, riscurile și oportunitățile semnificative și interacțiunea acestora cu strategia și modelul de afaceri*.

Politicele privind conduita profesională și cultura corporativă

• ESRs G1-1

Dimensiunea etică a comportamentului Poștei Române în activitățile curente este reflectată de un set de valori și principii bine definite, care să permită angajaților să-și îndeplinească responsabilitățile cu profesionalism, loialitate, integritate și să asigure relațiile de afaceri cu clienții și partenerii prin respectarea celor mai înalte standarde etice, legale și profesionale. *Codul de etică și conduită* reprezintă documentul fundamental care stabilește aceste standarde și este integrat în procesul decizional pentru a garanta respectarea normelor și valorilor asumate. Toți angajații, indiferent de nivelul managerial sau de experiența lor în cadrul companiei, sunt obligați să aplice și să promoveze principiile stabilite în acest document.

Aceste principii subliniază importanța familiarizării și înțelegerii *Codului de etică și conduită*, integrându-l sistematic în procesul decizional pentru a garanta respectarea normelor și valorilor fundamentale pentru companie. Prin decizia directorului general nr. 948/14.11.2023 și în conformitate cu prevederile procedurii operaționale P.O.-144 privind desemnarea și activitatea Consilierului de etică, în cadrul Companiei Naționale Poșta Română, este desemnat consilier de etică și responsabil pentru integritatea profesională a companiei, directorul departamentului juridic din administrația centrală.

Pentru a asigura transparența și conformitatea cu principiile etice, Poșta Română a implementat mecanisme clare de identificare, raportare și investigare a abaterilor. Angajații sunt încurajați să sesizeze orice încălcare a *Codului de etică și conduită*, prin canalele de raportare desemnate, avertizari@ro.post și etica@ro.post, iar toate sesizările sunt tratate cu maximă confidențialitate. Raportările pot fi transmise, prin e-mail, către consilierul de etică, iar fiecare sesizare este analizată cu implicarea structurilor de specialitate pentru a formula un răspuns adecvat. În plus, pentru protecția avertizorilor de integritate, Poșta Română a implementat o politică dedicată care asigură confidențialitatea informațiilor și interzice orice formă de represalii împotriva celor care fac astfel de raportări în mod onest.

Dacă un membru al conducerii, un angajat al societății sau un partener dorește să raporteze o încălcare a legii sau a normelor de comportament etic, în calitate de avertizor de integritate, inclusiv anonim, trebuie să trimită o raportare scrisă la adresa avertizari@ro.post. Această adresă este gestionată de un manager care se află în subordinea directorului general.

Pe lângă *Codul de etică și conduită*, au fost elaborate și publicate *Declarația conducerii companiei referitoare la politica și obiectivele în domeniul anti-mită* și *Declarația privind asumarea unei agende de integritate organizațională* la nivelul companiei.

În promovarea unui mediu de lucru bazat pe respect și responsabilitate, compania pune accent pe menținerea unui comportament exemplar din partea angajaților, care trebuie să manifeste profesionalism, confidențialitate și echitate în relațiile cu colegii și partenerii de afaceri. În situații care necesită decizii rapide, aplicarea principiului *Bunei Practici* prin evaluarea legalității, alinierea la valorile și reglementările interne, evitarea conflictelor de interese și evaluarea impactului asupra reputației personale și a companiei sunt esențiale. Aceste măsuri asigură că acțiunile întreprinse sunt adecvate și în beneficiul organizației, contribuind la susținerea unei culturi organizaționale etice și sustenabile.

În cazul unui conflict de interese, conducerea și angajații Poștei Române sunt obligați să respecte reglementările legale privind aceste situații, evitând orice circumstanțe care ar putea afecta imparțialitatea sau independența lor. Aceștia trebuie să dezvăluie orice interese personale care ar putea influența procesul de atribuire a contractelor și să se abțină de la activități care contravin intereselor companiei. Auditorii interni nu au voie să auditeze activități în care au fost implicați în funcții în ultimii trei ani. Poșta Română nu angajează sau promovează persoane cu legături de rudenie sau afinitate până la gradul II inclusiv cu membri ai conducerii sau angajați aflați în relații directe de subordonare. Dacă restricțiile acestea conduc la recrutări repetate nefinalizate, se pot adopta măsuri specifice pentru a preveni conflictele de interese. Toți candidații trebuie să declare înainte de angajare orice relații de rudenie relevante și eventualele condamnări pentru fapte de corupție.

Sesizările privind comportamentele inadecvate la locul de muncă, fie din partea angajaților sau din partea clienților externi în relație cu angajații Poștei Române, pot fi trimise pe adresa de email: etica@ro.post. Această adresă este gestionată de consilierul de etică desemnat. În urma primirii sesizărilor, consilierul de etică desemnat inițiază investigația aspectelor semnalate cu ajutorul structurilor de specialitate implicate, având ca obiectiv formularea răspunsurilor către persoanele sesizante, în conformitate cu termenele legale.

Poșta Română intenționează să monitorizeze atent incidentele etice atât în interiorul companiei, cât și în relațiile cu furnizorii. Vor încuraja egalitatea de gen în cadrul echipei de conducere și vor intensifica eforturile de conștientizare a angajaților cu privire la aspectele etice. În plus, vor continua să respecte cerințele etice și reglementările în vigoare, asigurându-se că păstrează transparența în comunicarea cu toate părțile implicate.

În anul 2024 au fost primite 3 sesizări cu privire la aspecte specifice conduitei profesionale.

În fiecare an, Poșta Română elaborează cu atenție *Registrul riscurilor de corupție și al incidentelor de integritate*, conform Hotărârii Guvernului nr. 599/2018. Acest efort este susținut de existența *Grupului de lucru* specializat la nivelul companiei, precum și de un responsabil desemnat pentru evaluarea detaliată a incidentelor de integritate raportate. Aceste măsuri reflectă angajamentul nostru profund față de menținerea celor mai înalte standarde etice.

Procedura de Sistem privind managementul riscului - întocmirea și actualizarea registrului de riscuri stabilește un cadru general unitar de identificare, analiză/evaluare și gestionare a riscurilor, inclusiv a celor referitoare la corupție și anti-mită, identificate la nivelul tuturor structurilor organizatorice din cadrul Poștei Române.

Funcțiile cele mai expuse la riscuri potențiale de corupție și implicare în activități de dare sau luare de mită sunt cele de top și middle management. Pentru a aborda și preveni aceste riscuri, angajații care dețin astfel de funcții participă la sesiuni de formare periodică. Aceste programe sunt dezvoltate pentru a oferi cunoștințe esențiale și pentru a dezvolta abilități practice privind anticorupția și prevenirea mitei, subliniind importanța integrității în toate aspectele activității profesionale.

Prin implementarea constantă a acestor politici și programe de formare, Poșta Română își consolidează reputația de instituție de încredere, dedicată promovării unui mediu de lucru etic și responsabil. Acest angajament va continua să fie un pilon central al strategiei noastre de guvernare corporativă și va contribui la construirea unor relații de afaceri durabile și transparente.

În prezent, Poșta Română nu dispune de o politică formalizată privind formarea în cadrul organizației cu privire la conduita în afaceri, care să includă publicul-țintă, frecvența și gradul de acoperire a instruirilor. Cu toate acestea, compania recunoaște importanța educației continue în domeniul eticii și conformității și are în vedere dezvoltarea unor programe de instruire dedicate, menite să consolideze cultura etică și profesionalismul angajaților săi.

Prevenirea și depistarea corupției și a dării sau luării de mită

• ESRs G1-3

În anul 2024, Poșta Română a menținut angajamentul față de etica în afaceri prin promovarea transparenței în procesul decizional și menținerea standardelor de corectitudine și etică profesională în toate activitățile sale.

În timpul întâlnirilor cu angajații, Poșta Română a cerut acestora să sugereze soluții pentru reducerea tuturor tipurilor de pierderi, inclusiv cele cauzate de acte de corupție. Strategia de restructurare, simplificare a procedurilor și reducere a birocrăției urmărește, printre altele, să limiteze oportunitățile pentru astfel de acte.

În cadrul Poștei Române, există o *Metodologie privind managementul riscurilor de corupție*, care reglementează procesul de identificare, analiză, evaluare și monitorizare a riscurilor, amenințărilor și vulnerabilităților de corupție. Această metodologie se aplică tuturor structurilor organizatorice și salariaților din cadrul Companiei. Responsabilitatea implementării Strategiei Naționale Anticorupție (SNA) 2021-2025 revine:

- Grupului de lucru, desemnat prin decizie internă de către directorul general;
- Conducătorilor tuturor structurilor organizatorice;
- Întregului personal.

Un indicator clar al eliminării cazurilor de corupție este economia semnificativă obținută în majoritatea procedurilor de achiziții publice față de valorile estimate. Se recunoaște pe scară largă că procedurile de achiziții publice reprezintă zona cea mai susceptibilă la fapte de corupție, contrar normelor etice.

Un alt indicator al performanței companiei Poșta Română în eliminarea corupției este abilitatea sa de a pune în aplicare măsurile recomandate de Curtea de Conturi, fără a fi necesară intervenția organelor de urmărire penală pentru a îndeplini cerințele din ultimele rapoarte ale Curții.

Poșta Română recunoaște că orice manifestare a corupției impactează negativ activitatea companiei și poate compromite atingerea obiectivelor strategice. Actele de corupție subminează integritatea și eficiența operațiunilor, având efecte adverse asupra relațiilor cu partenerii și clienții. Printre principalele riscuri de corupție se numără luarea de mită, traficul de influență, conflictele de interese și schimbul de cadouri sau beneficii similare.

Atât conducerea, cât și angajații, alături de orice persoană care acționează în numele Poștei Române, se angajează ferm să nu ofere, să nu promită, să nu solicite sau să accepte bani, obiecte de valoare sau alte beneficii menite să influențeze deciziile.

Poșta Română a instituit o procedură internă destinată identificării și evaluării riscurilor de corupție, alături de implementarea măsurilor de prevenire. Această procedură include evaluări periodice ale proceselor interne și aplicarea unor controale stricte pentru a preveni orice formă de corupție. Compania intenționează să obțină certificatul ISO 37001 în prima parte a anului 2025, emis de o entitate specializată, care confirmă faptul că întregul sistem al companiei respectă cele mai înalte standarde de integritate și anti-corupție. Standardul ISO 37001 este conceput pentru a ajuta organizațiile să dezvolte și să implementeze un sistem eficient de prevenire a mitei, întărind măsurile deja existente de siguranță și transparență.

În anul financiar 2024, pentru combaterea corupției și a practicilor de dare sau luare de mită, trei salariați au fost instruiți cu privire la implementarea standardului ISO 37001:2017 - *Sistem de management anti-mită*. Cerințe cu ghid de utilizare. Fiecare salariat a beneficiat de 40 de ore de formare.

Pe baza informațiilor dobândite, cei trei salariați au întocmit documentația necesară desfășurării misiunilor de audit intern, în vederea implementării standardului ISO 37001 în cadrul Companiei, elaborând un suport de curs cu informațiile relevante prevenirii dării și luării de mită. Suportul de curs a fost transmis tuturor salariaților companiei, oferă cunoștințe esențiale și dezvoltă abilități practice privind anticorupția și prevenirea dării și luării de mită, subliniind importanța integrității în toate aspectele activității profesionale.

În cadrul Companiei Naționale Poșta Română, funcțiile cele mai expuse la riscuri potențiale de corupție și implicare în activități de dare sau luare de mită, pe lângă cele de top și middle management, sunt și funcțiile de curier (factori poștali) și ofițer suport client (oficiant poștal).

Incidente de corupție sau dare sau luare de mită

• ESRs G1-4

În cadrul Poștei Române, există o *Metodologie de Evaluare a Incidentelor de Integritate*, care analizează incidentele de integritate ex-post prin obținerea și evaluarea informațiilor relevante și propunerea măsurilor de prevenire de control. Această metodologie se aplică tuturor structurilor din cadrul Poștei Române, inclusiv salariaților și colaboratorilor companiei. Responsabilul desemnat pentru evaluarea incidentelor de integritate și propunerea de măsuri de prevenire și/sau control este directorul general al companiei.

În perioada de raportare, nu au existat incidente confirmate de corupție sau dare ori luare de mită în cadrul Poștei Române. Niciun lucrător propriu nu a fost concediat și nu a făcut obiectul procedurilor disciplinare pentru astfel de incidente. De asemenea, nu au existat contracte cu parteneri de afaceri care să fi fost reziliate sau să nu fi fost reînnoite din cauza încălcărilor legate de corupție sau de dare ori luare de mită. Nu au fost înregistrate cazuri publice de corupție sau de dare ori luare de mită împotriva întreprinderii și a lucrătorilor proprii.

Subiect material adițional - securitatea cibernetică a datelor

Descrierea proceselor pentru identificarea și evaluarea impacturilor materiale, riscurilor și oportunităților

• ESR2 IRO-1

În contextul protejării datelor sensibile și a serviciilor esențiale oferite, Poșta Română se confruntă cu o serie de riscuri potențiale în domeniul securității digitale, similare cu cele întâmpinate de multe alte organizații. Printre acestea se numără:

- **Atacuri cibernetice:** Acestea pot include atacuri de tip DDoS, care au ca scop întreruperea serviciilor online, precum și atacuri de tip phishing sau malware, ce pot compromite datele utilizatorilor și sistemele interne ale companiei.
- **Vulnerabilități ale sistemelor IT:** Sistemele informatice care nu sunt actualizate sau sunt configurate necorespunzător pot deveni ținte ușoare pentru atacatori. Este crucială menținerea software-ului la zi și implementarea promptă a patch-urilor de securitate.
- **Scurgeri de date:** Acestea se pot produce fie din cauza unor breșe de securitate, fie din cauza erorilor umane, cum ar fi pierderea sau furtul de echipamente care conțin informații sensibile.
- **Acces neautorizat:** Absența unor măsuri adecvate de control al accesului poate permite persoanelor neautorizate să acceseze date și sisteme critice.
- **Amenințări interne:** Angajații sau contractorii pot constitui un risc fie prin acțiuni intenționate, fie prin neglijență, care pot duce la compromiterea securității.
- **Lipsa educației și conștientizării:** Angajații care nu sunt instruiți să identifice amenințările cibernetice sunt mai vulnerabili la atacuri de inginerie socială.

- **Gestionarea inadecvată a datelor:** Practici necorespunzătoare de colectare și stocare a datelor personale și sensibile pot duce la încălcări ale confidențialității și la sancțiuni legale.
- **Furnizori și parteneri terți:** Colaborarea cu terțe părți care nu dispun de măsuri de securitate adecvate poate introduce riscuri suplimentare.

Este important de subliniat că, deși aceste riscuri potențiale nu sunt incluse formal în registrul oficial al riscurilor Poștei Române, ele sunt recunoscute și gestionate activ de către companie.

Pentru a aborda și a diminua aceste riscuri potențiale, conducerea Poștei Române a emis în 2022 o declarație privind *Politica de securitate a informației și protecția datelor cu caracter personal*. Această inițiativă reflectă angajamentul ferm al Poștei Române de a proteja informațiile sensibile și de a asigura conformitatea cu reglementările aplicabile, contribuind astfel la întărirea unei culturi organizaționale bazate pe securitate și responsabilitate.

Regăsiți informații privind impacturile, riscurile și oportunitățile identificate pentru 2024, legate de asigurarea integrității și securitatea infrastructurii digitale, determinate ca fiind materiale în urma analizei de dublă materialitate, în subcapitolul *Impacturile, riscurile și oportunitățile semnificative și interacțiunea acestora cu strategia și modelul de afaceri*.

Politici legate de securitatea cibernetică

Conform *Declarației privind politica de securitate a informațiilor*, Poșta Română și toți angajații săi sunt dedicați protejării securității informațiilor interne și a datelor cu caracter personal pe care le prelucrează sau cu care intră în contact. Compania se străduiește să asigure confidențialitatea, integritatea și disponibilitatea acestor informații. Securitatea informației și protecția datelor personale sunt esențiale pentru a menține încrederea clienților, partenerilor, furnizorilor și angajaților noștri și constituie o parte fundamentală a activităților zilnice ale Poștei Române.

Scopul Poștei Române în domeniul securității informației și al protecției datelor este de a proteja resursele informaționale ale companiei, angajaților, clienților și furnizorilor împotriva unei varietăți de amenințări.

Aceasta este esențială pentru asigurarea continuității afacerii, reducerea riscurilor, maximizarea profitabilității și a oportunităților de investiții și afaceri pentru Poșta Română. Acest obiectiv include, de asemenea, consolidarea reputației Poștei Române pe piață și creșterea încrederii tuturor părților interesate, precum și reducerea sau eliminarea impactului incidentelor de securitate. Luăm în considerare riscurile fizice și tehnologice, interne și externe, atât deliberate, cât și accidentale.

Pentru a menține și îmbunătăți *Sistemul de Management al Securității Informației*, Poșta Română se bazează pe identificarea și evaluarea riscurilor specifice de securitate, așa cum sunt percepute de părțile interesate, atât interne, cât și externe, inclusiv de persoanele afectate. Evaluarea riscurilor se concentrează pe impactul potențial asupra companiei și asupra datelor personale, având în vedere exploatarea vulnerabilităților identificate și probabilitatea acestor evenimente.

Prevenirea și detectarea riscurilor de securitate cibernetică

Poșta Română acordă o atenție deosebită politicilor și procedurilor de diligență, mai ales prin investiții semnificative în categoria "Procurări de utilaje, echipamente poștale și soft-uri în continuare, inclusiv leasing-uri contractate". În această categorie, au fost finalizate proiecte care au atins un procent semnificativ din valoarea aprobată, contribuind la modernizarea infrastructurii. În 2024, investițiile în "Procurări de utilaje, echipamente poștale și soft-uri noi fără leasing-uri" au vizat îmbunătățirea calității, creșterea vitezei, fiabilitatea și randamentul, aliniind serviciile poștale la standarde europene, ceea ce va atrage noi clienți și va diversifica oferta de servicii. De asemenea, strategia operațională și de logistică pentru următorii ani include planuri de diversificare a produselor și serviciilor și migrarea în siguranță către mediul online, subliniind importanța securității cibernetice a datelor.

Incidente de securitate cibernetică confirmate

Poșta Română își stabilește ca obiectiv să nu înregistreze niciun incident în domeniul securității cibernetice a datelor. În perioada de raportare din 2024, nu au fost raportate astfel de incidente.



POȘTA ROMÂNĂ
www.posta-romana.ro



TAXONOMIA UE



ANEXA 1

Taxonomia UE

Anexa 1 privind Taxonomia

1. Articolul 8 din Regulamentul (UE) 2020/852 al Parlamentului European și al Consiliului („Regulamentul privind taxonomia”)

Regulamentul privind taxonomia este o componentă cheie a planului de acțiune al Comisiei Europene de redirecționare a fluxurilor de capital către o economie mai durabilă. Reprezintă un pas important către atingerea neutralității emisiilor de dioxid de carbon până în 2050, în conformitate cu obiectivele UE, deoarece Taxonomia este un sistem de clasificare pentru activitățile economice sustenabile

În secțiunea următoare, Poșta Română, în calitate de întreprindere nefinanciară prezintă ponderea cifrei de afaceri, a cheltuielilor de capital (CAPEX) și a cheltuielilor operaționale (OPEX) pentru perioada de raportare 2024, care sunt asociate cu activitățile economice eligibile și cu potențial de aliniere pentru taxonomie. Pentru aliniere, activitățile trebuie să contribuie substanțial la unul dintre cele 6 obiective de mediu, și să nu aducă prejudicii celorlalte 5 obiective de mediu:

- Atenuarea schimbărilor climatice;
- Adaptarea la schimbările climatice;
- Utilizarea durabilă și protecția resurselor de apă și a celor marine;
- Tranziția către o economie circulară;
- Prevenirea și controlul poluării;
- Protecția și refacerea biodiversității și a ecosistemelor.

O activitate economică este considerată **eligibilă** din punct de vedere al taxonomiei dacă este descrisă în actele delegate adoptate în temeiul articolului 10 alineatul (3), al articolului 11 alineatul (3), al articolului 12 alineatul (2), al articolului 13 alineatul (2), al articolului 14 alineatul (2) și al articolului 15 alineatul (2) din Regulamentul (UE) 2020/852, indiferent dacă activitatea economică respectivă îndeplinește sau nu toate criteriile tehnice de examinare prevăzute în actele delegate respective.

O activitate economică este considerată **alinată** din punct de vedere al taxonomiei dacă aceasta contribuie în mod substanțial la unul sau mai multe dintre obiectivele de mediu, nu prejudiciază în mod semnificativ niciunul dintre celelalte obiective de mediu și respectă garanțiile minime sociale.

2. Prezentare generală

În tabelul de mai jos este prezentată proporția activităților economice eligibile și alinate la Taxonomie, după cifra de afaceri totală, cheltuielile de capital (CapEx) și cheltuielile operaționale (OpEx) în anul financiar 2024.

Poșta Română		Eligibilitate - Anul Financiar 2024		Aliniere - Anul Financiar 2024
KPI	Total (RON)	Pondere activităților economice eligibile pentru taxonomie (%)	Pondere activităților economice neeligibile pentru taxonomie (%)	Pondere activităților economice eligibile alinate la taxonomie (%)
Cifra de afaceri	1.718.832.902	0%	100%	0%
Cheltuieli de capital (CapEx)	198.730.971	3,39%	96,61%	0,65%
Cheltuieli operaționale (OpEx)	70.553.563	19,08%	80,92%	16,63%

Art. 8 (2) Regulamentul privind taxonomia al Actului Delegat

3. Descrierea activităților

Poșta Română, cu sediul în București a fost fondată în anul 1862 și este organizată în **41 de oficii județene de poștă**, plus **Oficiul de Poștă al Municipiului București** și o sucursală, respectiv: **Fabrica de Timbre**. La nivelul întregii țări există șapte centre regionale de tranzit. Sediul central este stabilit în București, Bulevardul Dacia, nr. 140, Sector 2.

Am examinat toate activitățile economice desfășurate de Poșta Română pentru a vedea care dintre acestea sunt eligibile și, de asemenea, alinate în conformitate cu Anexele I și II din Actul Delegat privind Clima.

Activitatea principală a companiei constă în **Activități poștale desfășurate sub obligativitatea serviciului universal** conform codului CAEN 5310. Această activitate a fost identificată ca fiind **neeligibilă** pentru Taxonomie.

Au fost identificate, în schimb ca **activități secundare eligibile** următoarele:

- Activitatea 6.4 Exploatarea dispozitivelor de mobilitate personală, ciclistică;
- Activitatea 6.5 Transportul cu motociclete, autoturisme și vehicule utilitare ușoare;
- Activitatea 7.2 Renovarea clădirilor existente;
- Activitatea 7.3 Instalarea, întreținerea și repararea echipamentelor pentru eficiența energetică;

Cifra de afaceri aferentă activităților secundare generatoare de venit **eligibile** la taxonomie este în valoare de 0 RON, ceea ce reprezintă o pondere de **0% din cifra de afaceri totală**. Valoarea sumei investițiilor aferente activităților secundare **eligibile** la taxonomie este de **6.737.548 RON**, în proporție de **3,39%** din valoarea totală a investițiilor, iar cheltuielile operaționale aferente activităților secundare **eligibile** pentru taxonomie sunt în proporție de **19,08%** din valoarea totală a cheltuielilor operaționale reprezentând un total de **13.464.158 RON**.

3.1 Activități economice eligibile pentru taxonomie și evaluarea acestora pentru aliniere

• Secțiunea. 1.2.2.1 litera (a) din anexa I la art. 8 Act delegat

O activitate economică este considerată eligibilă pentru taxonomie dacă se potrivește descrierii activității prezentate în taxonomia UE. Pentru a identifica activitățile eligibile în cadrul Poștei Române, am efectuat o evaluare completă a activităților noastre și am comparat aceste activități cu descrierea activităților/produselor economice enumerate în Anexele I sau II ale Actelor Deleagate ale UE privind taxonomia climatică și a activităților enumerate în Anexele I, II, III și IV ale Actelor Deleagate UE privind mediul.

În tabelul de mai jos sunt prezentate descrierile activităților eligibile.

Număr activitate	Activitate eligibilă	Obiectiv	Descriere	KPI	Valoare (RON)
6.4	Exploatarea dispozitivelor de mobilitate personală, ciclologistica	CCM CCA	Activitatea constă în achiziționarea de către Poșta Română a 125 de biciclete electrice în 2024, în cazul cărora propulsia provine dintr-o combinație de motor cu zero emisii și activitate fizică.	OPEX	239.560
6.5	Transportul cu motociclete, autoturisme și vehicule utilitare ușoare	CCM CCA	Activitatea constă în achiziționarea a 12 autoturisme din categoria M1	CAPEX	1.291.140
			Întreținerea de autovehicule din categoria M1 și N1 ale flotei de mașini aparținând Poștei Române. De asemenea, activitatea constă în închirierea de motoscutere, care se încadrează în categoria L (vehicule cu 2 și 3 roți, precum și cvadricicuri) pentru Sucursala București.	OPEX	11.496.369
7.2	Renovarea clădirilor existente	CCM CCA	Activitatea constă în lucrări de renovare și modernizare a diferitelor oficii poștale amplasate pe teritoriul României care nu au fost capitalizate.	OPEX	614.310
		CE	Activitatea constă în lucrări de renovare și modernizare a diferitelor oficii poștale amplasate pe teritoriul României.	CAPEX	5.051.273
7.3	Instalarea, întreținerea și repararea echipamentelor pentru eficiența energetică	CCM CCA	Activitatea constă în întreținerea și repararea de aparate de aer condiționat și chillere precum și achiziția de convectoare electrice pentru tranziția de la încălzirea cu lemne	OPEX	1.113.919
			Activitatea constă în achiziționarea, înlocuirea și montarea centralelor termice.	CAPEX	395.135

Notă: CCM - Climate change mitigation - Atenuarea schimbărilor climatice; CCA - Climate change adaptation - Adaptarea la schimbările climatice; CE - Circular economy - Economie circulară.

3.1.1 Activități economice evaluate pentru alinierea la taxonomie

Activitate economică	Obiectiv de mediu	Eligibil	Aliniat	Contribuție substanțială	DNSH*	Respectarea cerințelor privind garanțiile minime sociale
Activitatea 6.4 Exploatarea dispozitivelor de mobilitate personală, ciclologistică	<i>Atenuarea schimbărilor climatice</i>	Da	Da	Da	Da	Da
	<i>Adaptarea la schimbări climatice</i>			-	-	
	Resursele de apă și cele marine			-	-	
	Economia circulară			-	-	
	Prevenirea și controlul poluării			-	-	
	Biodiversitatea și ecosistemele			-	-	

Activitate economică	Obiectiv de mediu	Eligibil	Aliniat	Contribuție substanțială	DNSH*	Respectarea cerințelor privind garanțiile minime sociale
Activitatea 6.5 Transportul cu motocicletă, autoturisme și vehicule utilitare ușoare	<i>Atenuarea schimbărilor climatice</i>	Da	Da	Da	Da	Da
	<i>Adaptarea la schimbări climatice</i>			-	-	
	Resursele de apă și cele marine			-	-	
	Economia circulară			-	-	
	Prevenirea și controlul poluării			-	-	
	Biodiversitatea și ecosistemele			-	-	
Activitatea 7.2 Renovarea clădirilor existente	<i>Atenuarea schimbărilor climatice</i>	Da	Nu	Nu - Activitatea nu contribuie substanțial la acest obiectiv de mediu	Nu s-a efectuat o evaluarea DNSH, deoarece activitatea nu contribuie substanțial la acest obiectiv de mediu	Da
	<i>Adaptarea la schimbări climatice</i>			Nu - Activitatea nu contribuie substanțial la acest obiectiv de mediu		
	Resursele de apă și cele marine			-		
	Economia circulară			-		
	Prevenirea și controlul poluării			-		
	Biodiversitatea și ecosistemele			-		
Activitatea 7.3 Instalarea, întreținerea și repararea echipamentelor pentru eficiența energetică	<i>Atenuarea schimbărilor climatice</i>	Da	Nu	Nu - Activitatea nu contribuie substanțial la acest obiectiv de mediu	Nu s-a efectuat o evaluarea DNSH, deoarece activitatea nu contribuie substanțial la acest obiectiv de mediu	Da
	<i>Adaptarea la schimbări climatice</i>			Nu - Activitatea nu contribuie substanțial la acest obiectiv de mediu		
	Resursele de apă și cele marine			-		
	Economia circulară			-		
	Prevenirea și controlul poluării			-		
	Biodiversitatea și ecosistemele			-		

* DNSH - A nu aduce prejudicii semnificative

Conform analizei efectuate, în perioada de raportare 1 ianuarie 2024 - 31 decembrie 2024 următoarele activități desfășurate de compania Poșta Română, contribuie semnificativ la unul dintre cele șase obiective de mediu și nu prejudiciază în mod semnificativ niciunul dintre celelalte 5 obiective de mediu definite în art. 17 din Regulamentului (UE) 2020/852, respectiv:

- Atenuarea schimbărilor climatice;
- Adaptarea la schimbările climatice;
- Utilizarea durabilă și protecția resurselor de apă și a celor marine;
- Tranziția către o economie circulară;
- Prevenirea și controlul poluării;
- Protecția și refacerea biodiversității și a ecosistemelor.

Activitățile aliniate la taxonomie (durabile) sunt:

- Activitatea 6.4 Exploatarea dispozitivelor de mobilitate personală, ciclogistică;
- Activitatea 6.5 Transportul cu motociclete, autoturisme și vehicule utilitare ușoare.

Rezultatele analizei DNSH și rezultatele verificării îndeplinirii garanțiilor minime sociale se regăsesc în următoarele tabele de mai jos.

3.1.3 Rezultatul verificării îndeplinirii criteriilor minime sociale

Poșta Română desfășoară o activitate economică aliniată la Orientările OCDE pentru organizațiile multinaționale și la [Principiile directoare ale ONU privind afacerile și drepturile omului](#) (inclusiv egalitate de gen și exploatarea prin muncă a minorilor, precum și principiile și drepturile stabilite în cele opt convenții fundamentale identificate în Declarația Organizației Internaționale a Muncii privind principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă și Carta internațională a drepturilor omului).

3.1.2 Rezultatul analizei DNSH

Activitatea 6.4 - Exploatarea dispozitivelor de mobilitate personală, ciclogistică

Obiectivele de mediu evaluate conform criteriilor tehnice Contribuție substanțială	Rezultat
Atenuarea schimbărilor climatice	<i>Da</i> - Îndeplinește criteriile
Obiectivele de mediu evaluate conform principiului DNSH	Rezultat
Adaptarea la schimbările climatice	<i>Da</i> - fără prejudicii
Utilizarea durabilă și protejarea resurselor de apă și a celor marine	<i>N/A</i> - nu există cerințe DNSH pentru acest obiectiv
Tranziția către o economie circulară	<i>Da</i> - fără prejudicii
Prevenirea și controlul poluării aerului, apei sau solului	<i>N/A</i> - nu există cerințe DNSH pentru acest obiectiv
Protecția și refacerea biodiversității și a ecosistemelor	<i>N/A</i> - nu există cerințe DNSH pentru acest obiectiv

Activitatea contribuie substanțial la obiectivul de mediu *Atenuarea schimbărilor climatice* și nu aduce prejudicii semnificative celorlalte 5 obiective, conform evaluării efectuate. S-au efectuat în acest sens o evaluare DNSH și o evaluare privind garanțiile minime sociale.

Activitatea 6.5 - Transportul cu motociclete, autoturisme și vehicule utilitare ușoare

Obiectivele de mediu evaluate conform criteriilor tehnice Contribuție substanțială	Rezultat
Atenuarea schimbărilor climatice	<i>Da</i> - Îndeplinește criteriile
Obiectivele de mediu evaluate conform principiului DNSH	Rezultat
Adaptarea la schimbările climatice	<i>Da</i> - fără prejudicii
Utilizarea durabilă și protejarea resurselor de apă și a celor marine	<i>N/A</i> - nu există cerințe DNSH pentru acest obiectiv
Tranziția către o economie circulară	<i>Da</i> - fără prejudicii
Prevenirea și controlul poluării aerului, apei sau solului	<i>Da</i> - fără prejudicii
Protecția și refacerea biodiversității și a ecosistemelor	<i>N/A</i> - nu există cerințe DNSH pentru acest obiectiv

Activitatea contribuie substanțial la obiectivul de mediu *Atenuarea schimbărilor climatice* și nu aduce prejudicii semnificative celorlalte 5 obiective, conform evaluării efectuate. S-au efectuat în acest sens o evaluare DNSH și o evaluare privind garanțiile minime sociale.

Rezumat - Îndeplinirea criteriilor minime sociale	Rezultat
Angajament privind respectarea drepturilor omului	Da
Drepturile omului reflectate în politicile și procedurile operaționale și încorporate în întreaga organizație	Da
Proces de verificare a antecedentelor referitoare la nerespectarea drepturilor omului pentru a identifica, preveni și atenua impactul asupra drepturilor omului în operațiuni și în lanțul de aprovizionare	Da
Mecanism de reclamații (inclusiv drepturi legale de acțiune în instanță)	Da
Comunicare externă despre modul în care se abordează impactul asupra drepturilor omului	Da
Identificarea și remediarea impactului negativ asupra drepturilor omului prin procese legitime	Da
Politică de management al riscului fiscal	Da

Rezumat - Îndeplinirea criteriilor minime sociale		Rezultat
Politică de Sănătate și Securitate		Da
Politică privind munca (Codul muncii)		Da
Politici care stabilesc standarde pentru o conduită responsabilă în afacerii:	GDPR - Prelucrarea datelor cu caracter personal	Da
	Politică Anticorupție	
	Mecanism/procedură de avertizare	
	Politică/procedură de achiziții ESG	
	Politică sindicat-negocieri colective - contract de muncă	

4. Decizii în identificarea alinierii activităților noastre

În cadrul Poștei Române, 4 activități au fost identificate ca fiind eligibile în cadrul taxonomiei, deoarece corespund descrierii activităților definite în Regulamentul UE 2020/852 și reglementările delegate aferente.

Pentru evaluarea alinierii la Regulamentul privind taxonomia, se parcurg următoarele etape pentru fiecare activitate eligibilă:

- Evaluarea contribuțiilor substanțiale;
- Evaluarea respectării principiului DNSH;
- Studiul de evaluare a riscurilor climatice și a vulnerabilității activităților;
- Evaluarea garanțiilor minime sociale.

În urma evaluărilor efectuate s-a constatat că:

- **Două activități contribuie substanțial la atenuarea schimbărilor climatice**, fără a prejudicia celelalte 5 obiective de mediu și îndeplinesc criteriile minime sociale;
- Celelalte două activități eligibile desfășurate de Poșta Română în anul 2024 nu pot fi considerate aliniate la Taxonomia UE, în conformitate cu articolul 17 din Regulamentul (UE) 2020/852 și actele delegate ulterioare.

În urma evaluării realizate pe baza criteriilor tehnice aplicabile, pentru celelalte 2 activități, s-a constatat că acestea nu sunt îndeplinite integral.

În prezent, nu au fost îndeplinite în totalitate cerințele necesare pentru a demonstra contribuția substanțială la obiectivele de mediu. Prin urmare, activitățile menționate mai sus nu pot fi raportate ca fiind aliniate la taxonomie.

Pentru viitoarea raportare, se are în vedere implementarea măsurilor necesare pentru alinierea activităților care prezintă potențial de conformitate cu cerințele taxonomiei, conform planului CapEx de mai jos.

5. Plan CapEx

Planul CapEx include lista activităților economice eligibile din punctul de vedere al taxonomiei în 2024 și oferă informații cu privire la CapEx planificate pentru finanțarea acestora cu scopul de a crește durabilitatea în următorii 5 ani. Planul CapEx destinat activităților eligibile se bazează pe cel mai recent plan de afaceri aprobat de conducerea companiei, în timp ce orizontul de timp reflectă perioada de cinci ani pentru un plan CapEx menționat în anexele 1-5 la Regulamentul delegat (UE) 2020/852 al Comisiei. CapEx planificate pot face obiectul unor revizui și modificări.

Pentru anul financiar 2024, activitățile eligibile **nu au fost incluse** într-un plan CapEx.

6. Cifra de afaceri, CapEx și OpEx

Indicatorii cheie de performanță („KPI”) includ KPI-ul cifrei de afaceri, KPI-ul CapEx și KPI-ul OpEx. Pentru perioada de raportare 2024, KPI-urile trebuie dezvăluite pentru activitățile eligibile/aliniate pentru taxonomie și neeligibile pentru taxonomie (Art. 10 (2) din Actul delegat).

Notă: Valorile comparative nu sunt prezentate datorită faptului că acesta este primul an pentru raportarea ESRs (a se vedea ESRs 2, 7.5 - 96, excepțiile anterioare de raportare). În perioadele de raportare următoare, raportul va include valori comparative, în conformitate cu cerințele legislației în vigoare.

Secțiunea. 1.2.1 (a), (b) din anexa I la art. 8 Act delegat

Stabilirea KPI-urilor este determinată în conformitate cu Anexa I la art. 8 Act delegat. Determinăm KPI-urile eligibile pentru taxonomie în conformitate cu cerințele legale și descriem politica noastră contabilă în acest sens, după cum urmează:

KPI al cifrei de afaceri

Definiție - Ponderea activităților economice eligibile pentru taxonomie în cifra de afaceri totală a fost calculată ca parte din cifra de afaceri netă derivată din produse și servicii asociate activităților economice eligibile/aliniate pentru taxonomie (numărător) împărțită la cifra de afaceri netă (numitor), pentru exercițiul financiar de la 01.01.2024 la 31.12.2024.

Numitorul KPI al cifrei de afaceri se bazează pe cifra de afaceri netă în conformitate cu Cont Profit și Pierdere (F20), rândul 1 (Cifra de afaceri netă).

Numărătorul KPI al cifrei de afaceri este definit ca cifra de afaceri netă derivată din produse și servicii asociate *activităților economice eligibile pentru taxonomie*.

KPI CapEx

Definiție - KPI-ul CapEx este definit ca CapEx (numărător) eligibil/aliniat pentru taxonomie împărțit la CapEx total (numitor - Note la Situațiile Financiare individuale anuale pentru anul financiar încheiat la 31.12.2024, Nota de Active Imobilizate - Imobilizări corporale, Total Creșteri).

KPI OpEx

Definiție - KPI-ul OpEx este definit ca OpEx (numărător) eligibil/aliniat pentru taxonomie împărțit la OpEx total (numitor - Cont Profit și Pierdere (F20), Cheltuieli privind prestațiile externe - ct. 611, 612, 624, 628 vezi Balanța Solduri la 31.12.2024).

Total OpEx constă din costuri directe necapitalizate care se referă la cercetare și dezvoltare, măsuri de renovare a clădirilor, închiriere pe termen scurt, întreținere și reparații și orice alte cheltuieli directe legate de deservirea zilnică a activelor, proprietăți, a instalațiilor și echipamentelor.

7. Indicatori KPI ai Poștei Române

Cifra de afaceri

An financiar 2024	Criterii de contributie substantiala										Criterii DNSH (“a nu aduce prejudicii semnificative “)								
Activitati economice(1)	Coduri(2)	Cifra de afaceri absoluta (3)	Proportia cifrei de afaceri, anul 2024 (4)	Atenuarea schimbarilor climatice (5)	Adaptarea la schimbarile climatice (6)	Apa (7)	Poluarea (8)	Economie circulara (9)	Biodiversitate (10)	Atenuarea schimbarilor climatice (11)	Adaptarea la schimbarile climatice (12)	Apa (13)	Poluare (14)	Economie circulara (15)	Biodiversitate (16)	Garantii minime (17)	Proportia cifrei de afaceri aliniate la taxonomie (A.1.) sau eligibile (A.2.), anul 2023 (18)	Activitate de facilitare a categoriilor (19)	Categorii Tranzitorii Activitate (20)
	RON	%		D; N; N/EL (b)(c)	D; N; N/EL (b)(c)	D; N; N/EL (b)(c)	D; N; N/EL (b)(c)	D; N; N/EL (b)(c)	D; N; N/EL (b)(c)	D; N; N/EL (b)(c)	D; N; N/EL (b)(c)	D;N; N/EL (b)(c)	D; N; N/EL (b)(c)	D; N; N/EL (b)(c)	D; N; N/EL (b)(c)	D; N; N/EL (b)(c)	%	De facilitare	De tranziție
A. ACTIVITATI ELIGIBILE DIN PUNCTUL DE VEDERE AL TAXONOMIEI																			
A.1. Activitati durabile din punctul de vedere al mediului (aliniate la taxonomie)																			
Cifra de afaceri a activitatilor durabile din punctul de vedere al mediului (aliniate la taxonomie) (A.1)	0	0%															%		
Din care de facilitare	0	0%															%	De facilitare	
Din care de tranziție	0	0%															%		De tranziție
A.2 Activitati eligibile din punctul de vedere al taxonomiei, dar care nu sunt durabile din punctul de vedere al mediului (activitati nealiniate la taxonomie)																			
				EL; N/EL(f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL(f)	EL; N/EL(f)										
Cifra de afaceri a activitatilor eligibile din punctul de vedere al taxonomiei, dar care nu sunt durabile din punctul de vedere al mediului (activitati nealiniate la taxonomie) (A.2)	0	0%																	
A. Cifra de afaceri a activitatilor eligibile din punctul de vedere al taxonomie (A.1+A.2)	0	0%																	
B. ACTIVITATI NEELIGIBILE DIN PUNCTUL DE VEDERE AL TAXONOMIE																			
Cifra de afaceri a activitatilor neeligibile din punctul de vedere al taxonomiei	1.718.832.902	100%																	
Total (A + B)	1.718.832.902	100%																	

CapEx

Anul financiar 2024	2024	Criterii de contributie substanțială										Criterii DNSH ("a nu aduce prejudicii semnificative")					Proportia cifrei de afaceri aliniate la taxonomie (A.1.) sau eligibile (A.2.), CapEx anul 2023 (18)	Activitate de facilitare a categoriilor (19)	Categorii Tranzitorii Activitate (20)
Activitati economice(1)	Coduri (2)	CapEx Absolut (3)	Proportia CapEx, anul 2024 (4)	Atenuarea schimbărilor climatice (5)	Adaptarea la schimbările climatice (6)	Apa (7)	Poluarea (8)	Economie circulară (9)	Biodiversitate (10)	Atenuarea schimbărilor climatice (11)	Adaptarea la schimbările climatice (12)	Apa (13)	Poluare (14)	Economie circulară (15)	Biodiversitate (16)	Garantii minime (17)			
	RON		%	D; N; N/EL (b) (c)	D; N; N/EL (b) (c)	D; N; N/EL (b) (c)	D; N; N/EL (b) (c)	D; N; N/EL (b) (c)	D; N; N/EL (b) (c)	D/ N	D/ N	D/ N	D/ N	D/ N	D/ N	D/ N	%	De facilitare	De tranziție
A. ACTIVITĂȚI ELIGIBILE DIN PUNCTUL DE VEDERE AL TAXONOMIEI																			
A.1. Activitati durabile din punctul de vedere al mediului (aliniate la taxonomie)																			
Transportul cu motociclete, autoturisme și vehicule utilitare ușoare	6.5 CCM CCA	1.291.140	0,65%																
CapEx a activităților durabile din punct de vedere al mediului (aliniate la taxonomie) (A.1)		1.291.140	0,65%														%		
Din care de facilitare		0	0%														%	De facilitare	
Din care de tranziție		0	0%														%		De tranziție
A.2 Activitati eligibile din punctul de vedere al taxonomiei, dar care nu sunt durabile din punctul de vedere al mediului (care nu sunt activitati aliniate la taxonomie) (g)																			
				EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)	EL; N/EL (f)										
Renovarea clădirilor existente	7.2 CCM CCA CE	5.051.273	2,54%	EL	EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL								%		
Instalarea, întreținerea și repararea echipamentelor pentru eficiența energetică	7.3 CCM CCA	395.135	0,20%	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								%		
CapEx aferente activităților eligibile din punctul de vedere al taxonomiei, dar care nu sunt durabile din punctul de vedere al mediului (activități nealiniate la taxonomie) (A.2)		5.446.408	2,74%														0%		
A. CapEx al activitatilor eligibile din taxonomie (A.1+A.2)		6.737.548	3,39%														0%		
B. ACTIVITĂȚI NEELIGIBILE DIN PUNCTUL DE VEDERE AL TAXONOMIEI																			
CapEx al activitatilor neeligibile din taxonomie		191.993.423	96,61%																
Total (A + B)		198.730.971	100%																

OpEx

Anul financiar 2024	2024			Criterii de contributie substantiala						Criterii DNSH (“a nu aduce prejudicii semnificative “)											
Activitati economice(1)	Coduri (2)	OpEx Absolut (3)	Proportia OpEx, anul 2024 (4)	Atenuarea schimbarilor climatice (5)	Adaptarea la schimbarile climatice (6)	Apa (7)	Poluarea (8)	Economie circulara (9)	Biodiversitate (10)	Atenuarea schimbarilor climatice (11)	Adaptarea la schimbarile climatice (12)	Apa (13)	Poluare (14)	Economie circulara (15)	Biodiversitate (16)	Garantii minime (17)	Proportia cifrei de afaceri aliniate la taxonomie (A.1.) sau eligibile (A.2.), OpEx anul 2023 (18)	Activitate de facilitare a categoriilor (19)	Categorii Tranzitorii Activitate (20)		
		RON	%	D;N; N/ EL (b) (c)	D; N; N/ EL (b) (c)	D; N; N/ EL (b) (c)	D; N; N/ EL (b) (c)	D; N; N/ EL (b) (c)	D; N; N/EL (b) (c)	Da / N	Da / N	Da / N	Da / N	Da / N	Da / N	Da / N	%	De facilitare	De tranziție		
A. ACTIVITATI ELIGIBILE DIN PUNCTUL DE VEDERE AL TAXONOMIEI																					
A.1. Activitati durabile din punctul de vedere al mediului (aliniate la taxonomie)																					
Exploatarea dispozitivelor de mobilitate personală, ciclogistica	6.4 CCM CCA	239.560	0,34%																		
Transportul cu motociclete, autoturisme și vehicule utilitare ușoare	6.5 CCM CCA	11.496.369	16,29%																		
OpEx pentru activitati durabile din punctul de vedere al mediului (aliniate la taxonomie) (A.1)		11.735.929	16,63%														%				
Din care de facilitare		0	0%														%	De facilitare			
Din care de tranziție		0	0%														%		De tranziție		
A.2 Activitati eligibile din punctul de vedere al taxonomiei, dar care nu sunt durabile din punctul de vedere al mediului (care nu sunt activitati aliniate la taxonomie) (g)																					
				EL; N/ EL (f)	EL; N/ EL (f)	EL;N/ EL (f)	EL;N/ EL (f)	EL;N/ EL (f)	EL; N/ EL (f)												
Renovarea cladirilor existente	7.2 CCM CCA CE	614.310	0,87%	EL	EL	N/EL	EL	N/EL	N/EL											%	
Instalarea, întreținerea și repararea echipamentelor pentru eficiența energetică	7.3 CCM CCA	1.113.919	1,58%	EL	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL											%	
OpEx pentru activitati eligibile pentru taxonomie, dar care nu sunt durabile din punctul de vedere al mediului (care nu sunt activitati aliniate la taxonomie) (A.2)		1.705.256	2,45%																	%	
A. OpEx al taxonomiei activitati eligibile (A.1+A.2)		13.464.158	19,08%																	%	
B. ACTIVITATI NEELIGIBILE DIN TAXONOMIE																					
OpEx al taxonomiei privind activitatile eligibile		57.089.405	80,92%																		
Total (A + B)		70.553.563	100%																		