Amelia Teis a devenit Avocat Senior Coordonator în cadrul D&B David şi Baias

Amelia Teis a fost promovată Avocat Senior Coordonator în cadrul firmei de avocatură D&B David şi Baias, firma afiliată de avocatură a PwC România.

În acest moment, D&B David şi Baias are patru parteneri: Sorin David, Dan Dascălu, Anda Rojanschi şi Manuela Guia şi trei avocaţi seniori coordonatori: Amelia Teis, Ana-Maria Iordache şi Bianca Naghi.



Amelia face parte din echipa de Litigii a D&B David şi Baias, fiind specializată în litigii comerciale, administrative şi achiziţii publice. Amelia este absolventă a Facultăţii de Drept din cadrul Universităţii din Alba-Iulia şi a urmat cursurile unui Masterat în Instituții de Drept Public şi Privat din cadrul aceleiași universităţi, precum şi cele ale Institutului Naţional pentru Pregătirea şi Perfecţionarea Avocaţilor. Este membră a Baroului Alba din decembrie 2003 şi are o experienţă de peste 12 ani ca avocat pledant.

Anterior colaborării cu D&B David şi Baias, Amelia a coordonat Departamentul de Litigii şi Arbitraj din cadrul unei firme de avocatură, specializată în proceduri de achiziții publice şi litigii.

Amelia a reprezentat cu succes numeroase companii multinaționale în procedurile de atribuire complexe a contractelor de achiziţii publice cu valori estimate de peste 40 de millioane de Euro, precum şi în litigii având ca obiect executarea contractelor de achiziţii publice sau a celor finantate din fondurile europene.

De asemenea, Amelia a reprezentat clienții în fața instanțelor de judecată din România, precum şi a instanțelor arbitrale naţionale şi internaţionale în numeroase acțiuni din sectoarele utilităţi, infrastructură, construcții, medical, energie şi resurse naturale, apărare şi securitate.

Despre D&B David şi Baias:

D&B David si Baias este societatea de avocaţi afiliată a PwC România, fiind integrată în reţeaua societăţilor de avocaţi corespondente PwC care cuprinde mai mult de 2.000 de avocaţi în 85 de jurisdicţii.

D&B David şi Baias este o societate de avocatură pentru afaceri. Echipa D&B David şi Baias oferă un pachet complet de soluţii integrate, novatoare şi pragmatice prin acordarea de asistenţă, reprezentare şi consultanţă juridică în următoarele domenii: **societăţi comerciale şi grupuri de societăţi, fuziuni, achiziţii şi restructurări, proprietăţi imobiliare, relaţii de muncă şi resurse umane, servicii financiare şi pieţe de capital, concurenţă şi ajutoare de stat, proprietate intelectuală, protecţia consumatorului şi a datelor cu caracter personal, litigii fiscale şi comerciale.** D&B David şi Baias este de asemenea specializată în domeniile **farmaceutic** şi **IT & Telecom,** furnizând soluţii specifice pentru societăţile din aceste industrii.

Ana-Maria Iordache a devenit Avocat Senior Coordonator în

cadrul D&B David şi Baias



Ana-Maria Iordache a fost promovată Avocat Senior Coordonator în cadrul firmei de avocatură D&B David şi Baias, firma afiliată de avocatură a PwC România. Ana-Maria face parte din echipa de litigii a D&B, aria ei de expertiză acoperind o gamă largă de cauze din următoarele domenii: fiscalitate şi contencios administrativ general, dar şi civil (inclusiv executare silită), concurenţă.

În acest moment, D&B David şi Baias are patru parteneri: Sorin David, Dan Dascălu, Anda Rojanschi şi Manuela Guia şi trei avocaţi seniori coordonatori: Amelia Teis, Ana-Maria Iordache şi Bianca Naghi.

Ana-Maria are o vasta experiență în domeniul litigiilor fiscale şi administrative, reprezentând cu succes numeroși clienți atât în fața autorităților şi instanțelor de judecată din România, cât şi în faţa Curţii Europene de Justiție. Ana-Maria a oferit servicii juridice unui număr mare de clienți, companii naționale și internaționale, din diferite industrii precum petrol şi gaze, construcții, automotive, farmacie, telecomunicații și electronică. Într-una dintre cauzele de referinţă în care Ana-Maria a fost implicată, a reprezentat cu succes în faţa instanțelor naționale de judecată unul dintre cei mai importanți jucătorii din România pe piața de energie într-o serie de litigii fiscale, în urma cărora au fost anulate o serie de decizii de impunere și proceduri de executare silită emise de autoritățile fiscale române pe parcursul a patru ani de litigii. Totodată, Ana-Maria a reprezentați doi clienți importanți pe parcursul procedurilor complexe derulate în faţa Curţii Europene de Justiție. De asemenea, Ana-Maria este în mod constant lector la numeroase conferințe pe teme de fiscalitate.

Ana-Maria este absolventă a Facultății de Drept, Universitatea “A.I.Cuza” Iași și deţine o diplomă de master în Drept European, obținută în cadrul aceleiași universități. A urmat de asemenea cursurile de drept european ale Facultății de Drept din cadrul Universităţii Modena e Reggio Emilia, Italia.

Despre D&B David şi Baias:

D&B David si Baias este societatea de avocaţi afiliată a PwC România, fiind integrată în reţeaua societăţilor de avocaţi corespondente PwC care cuprinde mai mult de 2.000 de avocaţi în 85 de jurisdicţii.

D&B David şi Baias este o societate de avocatură pentru afaceri. Echipa D&B David şi Baias oferă un pachet complet de soluţii integrate, novatoare şi pragmatice prin acordarea de asistenţă, reprezentare şi consultanţă juridică în următoarele domenii: **societăţi comerciale şi grupuri de societăţi, fuziuni, achiziţii şi restructurări, proprietăţi imobiliare, relaţii de muncă şi resurse umane, servicii financiare şi pieţe de capital, concurenţă şi ajutoare de stat, proprietate intelectuală, protecţia consumatorului şi a datelor cu caracter personal, litigii fiscale şi comerciale.** D&B David şi Baias este de asemenea specializată în domeniile **farmaceutic** şi **IT&Telecom,** furnizând soluţii specifice pentru societăţile din aceste industrii.

Carmen Adamescu, EY România: Cheia planificării

transportului în București s-ar putea afla într-un telefon

În prezent, Bucureștiul este un oraș foarte aglomerat, marcat de nemulțumirile a tot mai mulți utilizatori ai mijloacelor de transport. Este un moment oportun de reformare a sistemelor și politicilor publice aferente. Ambuteiajele și sistemele de transport insuficient utilizate sunt, de asemenea, o provocare pe care factorii de decizie ar trebui să o abordeze frontal: punând utilizatorul în centrul soluției.

Înțelegerea modului în care oamenii folosesc rețelele de transport este o parte importantă în dezvoltarea unor soluții durabile pe măsură ce comportamentele privind utilizarea mijloacelor de transport se schimbă, se arată în raportul EY, *All change, please: How shifting passenger behavior can improve mobility in cities.*

Cum arată „călătorul viitorului”:

- este interconectat
- se așteaptă la o integrarea perfectă a opțiunilor de transport
- are un orar flexibil la locul de muncă și o “oră de vârf”
- consideră mersul cu bicicleta și mersul pe jos drept opțiuni viabile
- are o viziune personală asupra mobilității.

Legătura dintre alegerea modalității de deplasare, fie că este mersul pe stradă sau folosirea metroului în orice oraș important, și influența smartphone-urilor, a social media și a fluxurilor de informații în selectarea acestor opțiuni de către utilizatori este evidentă. Tehnologia și conectivitatea digitală permit cetățenilor accesul la noi opțiuni de transport din afara infrastructurii existente.

În 2014, aplicațiile de transport de pe smartphone-uri erau folosite de peste 70% dintre londonezi, în timp ce în Sydney, peste 40 de milioane de cereri de informații de călătorie de pe dispozitive mobile erau înregistrate în fiecare lună.

"*În orașe precum Bucureștiul, oamenii își folosesc aplicatiile de pe telefon pentru a obține un taxi, sau folosesc Uber în loc de taxi, sau utilizează Waze pentru a găsi și a optimiza ruta spre destinație, sau sunt membri ai unui grup de carpooling pe Facebook. Tehnologia digitală are o influență puternică asupra călătoriilor noastre zilnice prin oraș. În același timp, autoritățile publice ar putea valorifica avantajele tehnologiilor digitale pentru fluidizarea traficului, pentru a estima blocajele din trafic și de a oferi soluții alternative, pentru a planifica transportul public, semafoarele, de a da cetățenilor acces la informații în timp real despre opțiunile de mobilitate și program*", spune Carmen Adamescu, Partener în departamentul de Asistență în afaceri al EY România.

Este logic faptul că, în planificarea unui sistem eficient de transport, factorii de decizie ar trebui să se asigure că infrastructura și comportamentul de lucru sunt corelate. Având la dispoziție, pe de-o parte, mai multe informații și o infrastructura digitală, indivizii sunt în măsură acum, mai mult ca niciodată, să definească o direcție de urmat privind mobilitatea în orașe. Planificarea de sus în jos riscă să piardă această perspectivă. Astfel, este important ca punctul de plecare în definirea politicilor publice de transportul să se concentreze asupra utilizatorilor.

Iar acest lucru înseamnă mai mult decât a studia doar numărul de persoane care folosesc un anumit mijloc public de transport. În timp ce numărul de pasageri transportați de un mijloc de transport reflectă, fără îndoială, comportamentele indivizilor și opțiunile de mobilitate, acesta nu reprezintă în mod corespunzător noua "mobilitate personală". Drept urmare, acesta nu reușește să ofere o mobilitate cu adevărat

eficientă. De exemplu, un sistem de tranzit ar putea fi foarte bun la transportarea unui volum mare de pasageri între puncte fixe. Datele privind numărul pasagerilor transportați de un mijloc de transport poate surprinde doar un aspect al absorbției sau al succesului sistemului.

Desigur, comportamentul uman este complex și poate fi contradictoriu. Este important să se aibă în vedere acest lucru atunci când se analizează mobilitatea. De exemplu, sunt indivizii și familii care cred în conservarea mediului, dar preferă încă să folosească mașina pentru deplasări de rutină, mai degrabă decât o alternativă de transport public. În mod similar, indivizii ar putea aprecia beneficiile pentru sănătate ale mersului pe jos sau cu bicicleta, dar utilizează servicii de taximetrie pentru multe din călătoriile lor.

"Politicile publice de planificare eficientă a transportului trebuie să răspundă la întrebarea: cum putem convinge oamenii să se comporte într-un mod dezirabil, din punct de vedere economic și social? De exemplu, cum ar fi să meargă cu trenul în loc să își folosească mașina, să utilizeze un sistem de bike-sharing sau carpooling? Într-o lume a hiper-conectivității, asta înseamnă pătrunderea pe canale digitale și sociale care au o influență tot mai mare asupra vieții cetățenilor. Politicile de transport urban trebuie privite în relație cu politica națională de transport, pentru a asigura o planificare coordonată și implementarea unor soluții digitale care să depășească granițele orașelor. Cu alte cuvinte, nu este suficient să avem doar orașe inteligente, ci și orașe conectate, prin asigurarea interoperabilității între sistemele urbane și interurbane, contribuind astfel la îmbunătățirea managementului de trafic, a mobilității, a proceselor de planificare a călătoriilor și la cooperarea între părțile implicate la nivel național și local", spune Paul Ilău, Manager EY România.

În 2014, Bucureștiul a fost unul dintre cele mai aglomerate orașe din Europa (cu un indice de congestie a traficului de

41%, potrivit unui studiu finanțat de BERD și Guvernul României. Primăria București are în vedere crearea a 20,5 km de linii stradale, dedicate exclusiv autobuzelor, în zonele de nord, vest și în centrul orasului. În Bucuresti, călătoriile cu autoturismele particulare reprezintă aproape jumătate din numărul de curse de transport în comun, pe distanțe mai mari de 1 km. Cei mai mulți oameni preferă să conducă la și de la locul de muncă, unul dintre motive fiind faptul că există încă suficiente locuri de parcare gratuite în oraș.

Despre EY România

EY este una dintre cele mai mari firme de servicii profesionale la nivel global, cu 212.000 de angajaţi în peste 700 de birouri din 150 de ţări şi venituri de aproximativ 28,7 miliarde de USD în anul fiscal încheiat la 30 iunie 2015. Reţeaua noastră este cea mai integrată la nivel global iar resursele din cadrul acesteia ne ajută să le oferim clienţilor servicii prin care să beneficieze de oportunităţile din întreaga lume. În România, EY este unul dintre liderii de pe piaţa serviciilor profesionale încă de la înfiinţare, în anul 1992. Cei peste 650 angajaţi din România şi Republica Moldova furnizează servicii integrate de audit, asistenţă fiscală, asistenţă în tranzacţii şi servicii de asistenţă în afaceri către companii multinaţionale şi locale. Avem birouri în Bucureşti, Cluj-Napoca, Timişoara, Iaşi şi Chişinău. EY România s-a afiliat în 2014 singurei competiții de nivel mondial dedicată antreprenoriatului, EY Entrepreneur Of The Year. Câștigătorul ediției locale reprezintă România în finala mondială ce are loc în fiecare an în luna iunie la Monte Carlo. În finala mondială se acordă titlul World Entrepreneur Of The Year. Pentru mai multe informaţii, vizitaţi pagina noastră de internet: www.ey.com.

Barometrul Bancar ARB & EY – ediția 2016

EY Romania a realizat, în baza unui parteneriat cu Asociația Română a Băncilor (ARB), cea de a treia ediție a indicelui industriei bancare din România denumit Barometrul Bancar ARB & EY, prin intermediul unui chestionar derulat cu conducerile băncilor membre ale ARB. La ediția din acest an a sondajului, au participat bănci totalizând o cotă de piață în funcție de active de aproximativ 90%.

Un procent de 50% dintre bănci anticipează o consolidare de anvergură medie și mare a industriei bancare în următoarele 12 luni, similar cu anul 2015, potrivit Barometrului Bancar ARB & EY ediția 2016. Pe un orizont de trei ani, procentul crește la 90%, iar pentru același orizont de timp, 30% dintre bănci se așteaptă la o consolidare de mare anvergură, față de 40% anul precedent. Barometrul Bancar este un instrument de informare al bancherilor cu privire la așteptările și previziunile conducerilor băncilor din sistem în privința mediului economic, legislativ și de afaceri, respectiv implicațiilor asupra băncilor pe care le conduc.

"*Sistemul bancar românesc și-a demonstrat stabilitatea structurală, activitatea acestuia indicând o adecvare corespunzătoare la riscuri a capitalului. Evoluțiile preconizate prin acest studiu la nivelul sectorului bancar românesc au în vedere menținerea rezilienței acestuia și atrag atenția asupra potențialelor riscuri induse de o legislație care se abate de la abordarea europeană*", a declarat Sergiu Oprescu, Președinte al Consiliului Director al Asociației Române a Băncilor.

Principalele activități în care se așteaptă să se angajeze băncile în următoarele 12 luni sunt creditarea clienților și inițiativele de a promova creșterea, dar oarecum în mai mică

măsură decât în 2015.

“*E încurajator că 45% din bănci sunt interesate de achiziționarea de active față de numai 32% în 2015. În același timp, interesul pentru vânzarea de active a scăzut, doar 40% din bănci mai fiind interesate față de 59% în 2015. A crescut de asemenea semnificativ interesul pentru parteneriate și alte forme de asociere la 45% față de sub 15% în anii anteriori”, a* menționat Gelu Gherghescu, Partener și Leader Financial Services EY România*.*

Așteptările bancherilor privind evoluția afacerilor pe segmentul *corporate* sunt similare cu cele din anul 2015. Băncile se așteaptă ca politicile lor de creditare pentru companii să devină mai restrictive în următoarele 12 luni pentru sectorul Construcții, dar să se relaxeze în IT (58% comparativ cu 45% în 2015), Sănătate (56% față de 40% în 2015) și în ceea ce privește segmentul IMM-urilor (70% în comparație cu 53% anul anterior).

Așteptările pentru evoluția afacerilor în retail sunt afectate de legea privind darea în plată, doar 60% așteptându-se la o evoluție bună față de peste 80% în 2015. Astfel, băncile prevăd o evoluție similară cu 2015 a cererii pentru creditele de consum și economisire, dar sunt pesimiste în privința cererii de credite imobiliare și ipotecare, 40% din bancheri așteptându-se la o scădere a cererii solvabile pentru creditele imobiliare față de 5% în 2015.

O evoluție similară a avut loc în privința politicilor de creditare unde se înregistrează scăderea semnificativă a apetitului pentru creditele imobiliare / ipotecare, 85% dintre bănci adoptând criterii mai restrictive de creditare față de 17% anul anterior. Această evoluție a apetitului băncilor în privința creditelor imobiliare/ ipotecare este în linie cu așteptările băncilor privind evoluția prețurilor locuințelor, 95% dintre bănci așteptându-se ca legea privind darea în plată să ducă la o scădere a acestora.

Doar 25% dintre bănci iau în considerare emiterea de obligațiuni ipotecare în următoarele 12 luni.

Aproximativ 70% din bănci estimează să mențină sau să crească ușor numărul de angajați față de numai 45% în 2015. Cheltuielile totale cu remunerarea personalului vor rămâne la nivelul anului 2015 sau vor crește ușor, doar 5% din bănci așteptându-se la o scădere. Asemănător anului anterior primele aspecte de pe agenda bancherilor sunt gestionarea riscurilor (85% față de 86% în 2015) și riscul reputațional (85%, cu 6 puncte procentuale mai puțin decât în 2015).

Guvernul plafonează tarifele RCA pe o perioadă de 6 luni, la un nivel ce va fi stabilit de Autoritatea de Supraveghere Financiară

Guvernul a aprobat pe 14 septembrie, prin Ordonanță de Urgență, cadrul normativ care să ducă la rezolvarea problemelor semnalate pe piața asigurărilor RCA. Actul normativ permite stabilirea de către Autoritatea de Supraveghere Financiară, pe o perioadă de șase luni, a unui tarif RCA de referință aplicat atât persoanelor fizice, cât și juridice.

Această Ordonanță a fost dată având în vedere împrejurările excepționale manifestate prin dezechilibru major între cerere și ofertă, respectiv disfuncționalitatea evidentă a pieței asigurărilor obligatorii auto din România. Astfel, Guvernul

României împreună cu Consiliului Concurenței au considerat necesară instituirea unui mecanism de control al pieței asigurărilor obligatorii auto din România, manifestat în prima etapă, prin stabilirea de către ASF a unor tarife de plafonare aferente primelor RCA.

”Vrem, prin această Ordonanță de Urgență, să asigurăm cadrul juridic, clar definit, pentru ca această problemă să poată să fie rezolvată de Autoritatea de Supraveghere Financiară, care are această responsabilitate”, a explicat premierul Dacian Cioloș.

Ordonanța de Urgență privind asigurarea obligatorie de răspundere civilă pentru prejudicii produse terților prin accidente de vehicule ține cont de directivele europene în materie, de experiența altor state membre în ceea ce privește reglementarea acestei asigurări, precum și de propunerile formulate de asociațiile profesionale și patronale ale asigurătorilor și transportatorilor auto.

Potrivit actului normativ, în calculul tarifului de primă, asigurătorii RCA vor folosi criterii de risc, coeficienți de majorare şi/sau corecție şi alte instrumente de ajustare a tarifelor elaborate de ASF. În cazul în care asigurătorii RCA vor dori să introducă și alti indicatori de evaluare a riscului, aceştia o pot face cu respectarea reglementariilor în vigoare.

Autoritatea de Supraveghere Financiară va stabilli tarife de primă maxime în cel mult 30 de zile de la publicarea în Monitorul Oficial a prezentei Ordonanțe de Urgență.

Ulterior perioadei în care tariful de primă va fi plafonat, Autoritatea de Supraveghere va calcula un tarif de referinţă pe baza daunei medii pentru fiecare categorie de vehicul, a plăților de daune achitate de către asigurători și raportate la frecvența producerii evenimentelor pe respectiva categorie de vehicule.

ASF va publica tarifele de referinţă, dauna medie şi frecvenţa statistică a producerii evenimentelor, pe categorii de vehicule. Totodată, pentru a asigura premisele unei piețe funcționale, ASF va realiza o analiză a efectelor acestor măsuri în piața asigurărilor RCA și va întocmi un raport ce va fi înaintat Consiliului Concurenței.

Potrivit Ordonanței de Urgență, contractul RCA se încheie pe o perioadă de la o lună la 12 luni, multiplu de o lună, în funcție de opțiunea asiguratului. Contractul RCA poate fi suspendat la cererea asiguratului pe perioada suspendării dreptului de circulație al vehiculului sau pe perioada imobilizării vehiculului.

Pentru o mai mare transparență, asigurătorul RCA are obligația să notifice asiguraților, la solicitarea acestora, în ceea ce privește modul de calcul al primei de asigurare. Pot fi cerute informații despre modalitatea de stabilire a primei, datele statistice în baza cărora este stabilită aceasta sau raportul actuarial care stă la baza determinării tarifului de primă.

Totodată, asigurătorul RCA are obligaţia deschiderii dosarului de daună la data înregistrarii avizării de daună.

Studiu EY – Indicele de relevanţă bancară: În România relevanţa băncilor este de 73,4%

Industria bancară se confruntă la nivel global cu noi provocări generate de alternativele bancare disruptive. Odată

cu apariția noilor competitori care oferă produse ușor de accesat și personalizate, legătura băncilor tradiționale cu clienții lor devine fragilă. Băncile sunt nevoite să-şi întărească relația cu clienții prin oferirea de produse disruptive și accesibile pe care aceștia și le doresc, și să lupte în același timp pentru reconstruirea încrederii care a reprezentat odinioară o componentă intrinsecă a relației dintre bancă și client.

Pentru a măsura relevanța bancară, EY a derulat un sondaj în rândul a peste 55.000 de consumatori din întreaga lume, ca parte a studiului *EY 2016 – Global Consumer Banking Survey* care va fi lansat la sfârșitul lunii septembrie, în baza căruia a realizat Indicele de Relevanţă Bancară (BRI). **Scorul mediu de relevanță bancară de la nivel global, determinat în urma sondajului derulat de EY în 32 de piețe, este 75,1%**. Ce s-a întâmplat însă cu restul de aproape 25% din relevanța băncilor?

"*Cu treizeci de ani în urmă, băncile se confruntau cu o concurenţă foarte mică sau chiar inexistentă pe segmentul furnizării de consiliere şi de servicii financiare, iar consumatorii aveau mare încredere în ele. Drept urmare, erau extrem de relevante pentru vieţile celor mai mulţi consumatori. Rezultatele studiului nostru scot în evidență impactul apariţiei de noi competitori și noi servicii financiare, precum și scăderea angajamentului consumatorilor faţă de bănci și creșterea interesului lor pentru alternativele bancare,*" explică Aurelia Costache, Financial Services Advisory Leader EY România

Care sunt factorii care amenință relevanța băncilor?

- Schimbările rapide în rândul preferințelor și așteptărilor clienților
- Creșterea produselor FinTech ușor de utilizat și a alternativelor la serviciile bancare tradiționale
- Provocările cu care se confruntă băncile în a ține pasul

cu cererea consumatorilor pentru servicii digitale și de a oferi informații ușor accesibile şi produse personalizate
- Scandalurile din industrie care au erodat încrederea în bănci – de la stabilitatea financiară la concentrarea asupra intereselor clienţilor.

Cât de relevante sunt băncile locale pentru consumatorii români?

Indicele de relevanţă bancară calculat de EY pentru România este de 73,4%, cu aproape două puncte sub media globală. Băncile par şi mai puţin relevante de atât pentru clienţii mai tineri, înregistrând doar 71,8% pentru clienţii cu vârste cuprinse între 18 şi 34 de ani. Mai mult, băncile sunt mai puţin relevante pentru românii cu venituri mai mici, dar devin relevante în procent de 100% pentru clienţii cu venituri anuale de peste 100.000 USD.

De asemenea, se înregistrează o diferență considerabilă între românii cu un nivel scăzut al educației – relevanţă de 57,3% pentru persoanele care nu au absolvit liceul – şi cei cu educaţie superioară – relevanţă de 77,1% pentru absolvenţii de facultate. Cu toate acestea, indicele relevanţei scade abrupt pentru românii cu studii post-universitare, care consideră băncile ca fiind relevante doar în proporție de 71,7%.

Din perspectiva elementelor care constituie scorul global, reiese că băncile din România sunt sub așteptările clienților în planificarea de viitoare produse și în privința mix-ului curent de produse deţinute. Astfel, consumatorii ar lua mai degrabă în considerare în viitor un furnizor netradițional pentru cele mai multe produse financiare, pe măsură ce băncile devin tot mai puţin relevante în ofertele lor de produse bancare.

Având în vedere mix-ul de produse pe care românii le achiziționează în prezent de la băncile tradiționale,

constatăm că printre produsele predominant achiziţionate de la bănci se numără: conturile de economii, creditele ipotecare şi conturile curente. Pe de altă parte, printre produsele care au migrat deja în mare măsură către furnizori nebancari în România se numără: asigurările, cardurile pre-paid reîncărcabile și conturile de investiţii. În viitor, românii intenţionează să achiziţioneze într-o măsură mult mai mică servicii financiare exclusiv de la bănci, fapt pentru care indicele relevanței bancare va continua, probabil, să scadă în anii următori.

„*Consumatorii din România au accesat deja serviciile oferite de furnizorii non-bancari, iar un număr din ce în ce mai mare le ia în considerare pentru alegerile lor viitoare. Studiul nostru recunoaște practic provocarea adusă de noii competitori băncilor tradiționale și nevoia imediată de schimbare a abordării băncilor, în special în ceea ce privește produsele pe care urmează să le ofere*”, adaugă Aurelia Costache.

Comparativ cu alte țări europene, România înregistrează unul dintre cele mai mici scoruri de relevanță bancară. Cu excepția Italiei care înregistrează un scor mai mic, de 71,6%, toate celelalte țări europene cuprinse în sondaj au înregistrat scoruri mai mari. Băncile din țările nordice – Suedia, Danemarca, Norvegia și Finlanda – păstrează cea mai înaltă relevanță pentru clienți (peste 80%), alături de Germania care înregistrează un indice de 81,1%.

Formula relevanței pentru bănci

Indicele de Relevanţă Bancară realizat de EY măsoară o gamă întreagă de comportamente și atitudini curente și viitoare ale consumatorilor, în scopul realizării unui scor compozit bazat pe:

- Relația dintre clienți și bănci în prezent: rolul băncilor tradiționale de furnizor principal de servicii financiare precum și produsele și serviciile pentru care

consumatorii apelează la bănci în prezent.
- Relația dintre clienți și bănci în viitor: o combinație între încrederea acordată băncilor și produsele și serviciile pe care consumatorii ar putea să le ia în considerare, pe viitor, în vederea achiziționării de la bănci versus jucătorii non-bancari.

Scorul global al relevanței include patru factori esențiali pe care băncile trebuie să îi aibă în vedere și pe care trebuie să-i gestioneze dacă vor să inverseze tendința de scădere a relevanței:

1. **Banca definită drept furnizorul principal de servicii financiare**

Instituțiile financiare pe care oamenii le consideră furnizori principali de servicii financiare sunt în continuă schimbare. Această variabilă începe să se erodeze în timp, pe măsură ce apar tot mai mulți competitori netradiționali care captează atenția consumatorilor, iar reputația și "zestrea" acumulate devin mai puțin importante.

2. **Încrederea în bănci**

Băncile tradiționale consideră adesea încrederea ca pe un atu fundamental. Indicele reflectă însă estomparea importanței încrederii asupra unei game largi de elemente relaționale, incluzând aici confidențialitatea, securitatea, transparența comisioanelor și furnizarea de consiliere imparțială.

3. **Mix-ul de produse deținute în prezent de la bancă**

Consumatorii se orientează către noi furnizori pentru gestionarea finanțelor și achizițiilor. Impactul generat de mobile banking și de furnizorii bancari netradiționali este cel mai evident pe pieţele emergente.

4. **Viitoarele produse bancare**

Conform indicelui, clienții nu mai consideră băncile prima sau

singura opțiune pentru gestionarea vieții lor financiare. Pe anumite segmente de produse, cum ar fi creditele ipotecare și conturile curente, băncile domină și în prezent; cu toate acestea, în unele categorii, inclusiv pentru produse pe care băncile le administrează astăzi aproape în exclusivitate, scăderea încrederii clienților în modul de administrare ar putea fi dramatică.

Buletin fiscal nr. 30

Ordonanţa Guvernului pentru modificarea și completarea unor acte normative în domeniul străinilor

Ordonanța Guvernului nr. 25/2016 (în continuare, „Ordonanţa”), publicată în Monitorul Oficial nr. 670/31 august 2016 pentru modificarea și completarea Ordonanţei Guvernului nr. 25/2014 și Ordonanţa de urgenţă a Guvernului nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România

Ordonanța transpune unele prevederi ale directivei UE nr. 66/15 mai 2014, privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților țărilor terțe în contextul unui transfer în cadrul aceleiași companii. Cele mai importante fiind:

Avizul de muncă în scop de detașare pentru lucrătorii ICT

Un nou tip de aviz de muncă este introdus în scop de detașare pentru lucrătorii transferați în cadrul aceleiași companii (”lucrători ICT”).

Lucrătorii ICT sunt definiți ca cetățenii străini care locuiesc într-un stat terț la data depunerii cererii pentru avizul de detașare și care sunt transferați în cadrul aceleiași companii.

Transferul în cadrul aceleiași companii este definit ca detașarea temporară a unui străin în calitate de cadru de conducere, specialist sau angajat stagiar, de la un angajator dintr-o țară terță la una sau mai multe entități care aparțin acelei companii sau aceluiași grup de companii, dintre care cel puțin una este stabilită în România.

Printre condițiile/prevederile speciale pentru eliberarea avizului de detașare pentru lucrători ICT, menționăm:

- Pe durata transferului ședederea străinului va fi exclusiv/în cea mai mare parte pe teritoriul României;
- Perioada detașării străinului este limitată la o perioadă de 3 ani pentru cadrele de conducere și/sau specialiști, respectiv de 1 an pentru angajații stagiari.
- Angajatorul din țara terță și-a asumat obligația de a reprimi în muncă pe străinul în cauză la încheierea transferului;
- Străinul care urmează a fi detașat, a fost angajat la compania din țara terță pe o perioadă de cel puțin 6 luni neîntrerupte imediat anterioare datei de la care se solicită eliberarea avizului de detașare, în cazul cadrelor de conducere și al specialiștilor, respectiv de cel puțin 3 luni neîntrerupte, în cazul angajaților stagiari;
- Străinul detașat în calitate de specialist îndeplinește condițiile speciale de pregătire profesională și experiență în activitate de cel puțin 3 ani, cu relevanță pentru domeniul de activitate, tehnicile sau gestionarea activității companiei din România.

Procedura de eliberare a unui aviz de detașare este simplificată în cazul lucrătorilor ICT din alte state membre ale Uniunii Europene care urmează a fi detașați și pe teritoriul României si care se încadrează în situația de mobilitate pe termen scurt, respectiv termen lung. Astfel, nu mai este necesară îndeplinirea tuturor condițiilor generale și

speciale pentru obținerea avizului de muncă în scop de detașare pentru lucrătorii ICT dacă sunt îndeplinite o serie de condiții.

Aceștia pot desfășura activități de muncă în baza unui aviz special de detașare pentru o perioadă de până la 90 de zile în orice perioadă de 180 de zile (termen scurt) sau pentru o perioadă mai mare de 90 de zile (termen lung).

Străinii titulari ai unui permis ICT eliberat de un alt stat membru al Uniunii Europene pot desfășura activități pe teritoriul României de la data depunerii cererii de eliberare a avizului de detașare pentru lucratori ICT de catre beneficiarul prestării de servicii din România.

Prelungirea dreptului de ședere în România pentru lucrătorii ICT

Străinii titulari ai unui permis ICT eliberat de un alt stat membru pot intra și rămâne pe teritoriul României pentru a desfășura activități în muncă în calitate de lucrători ICT fără obligativitatea obținerii unei vize.

Dreptul de ședere temporară în scop de detașare în calitate de lucrător ICT se prelungește pentru toată durata transferului în cadrul aceleiași companii, dar nu mai mult de 3 ani pentru cadrele de conducere și specialiști, respectiv de un an pentru angajații stagiari, de la data intrării pe teritoriul României în acest scop.

Dreptul de ședere temporară în scop de detașare în calitate de lucrător ICT din alt stat membru care urmează a fi detașat în România pentru o perioadă mai mare de 90 de zile se prelungește pentru toată durata detașării pe teritoriul României, fără a depăși o perioadă egală cu durata de ședere prevăzută a se efectua pe teritoriul primului stat membru sau valabilitatea permisului ICT eliberat de primul stat membru.

Străinii posesori ai unui permis ICT/mobile ICT (situația

mobilității pe termen lung) beneficiază de prevederea legislativă legată de reîntregirea familiei similar străinilor posesori ai cărții albastre a UE.

Totodată, Ordonanța transpune și unele prevederi ale directivei UE nr. 36 / 26 februarie 2014, privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților țărilor terțe în scopul ocupării unui loc de muncă în calitate de lucrători sezonieri. Printre cele mai importante menționăm:

Se elimină perioada determinată de maxim 6 luni într-un interval de 12 luni, în care un angajator român era autorizat să încadreze în muncă ca lucrator sezonier un străin cu contract individual de muncă cu normă întreagă, pentru a presta o activitate influențată de succesiunea anotimpurilor.

Lista sectoarelor ce cuprind astfel de activități a se desfășura in funcție de succesiunea anotimpurilor se va stabili prin Hotarare de Guvern în termen de 60 de zile de la data publicării prezentei Ordonanțe.

Sunt introduse noi prevederi legate de obligațiile angajatorului în situația în care acesta intenționează să asigure cazarea lucrătorului sezonier contra cost sau fară plată.

Viza de lungă ședere în cazul străinilor care au obținut un aviz de angajare ca lucratori sezonieri se poate acorda pe o perioadă egală cu perioada preconizată a contractului de muncă plus 5 zile, fără a depăși perioada maximă de 90 de zile prevazută de legislație.

Prelungirea dreptului de ședere temporară în scop de muncă pentru lucratori sezonieri este limitată pe teritoriul României la 180 de zile în decursul oricărei perioade de 365 de zile.

Modificări suplimentare prevăzute de Ordonanța în legătură cu regimul străinilor în România:

- Străinii, titulari ai unui drept de ședere temporară în scop de detașare, pot solicita prelungirea dreptului de ședere în scop de muncă, în calitate de lucrători permanenți, fără a avea obligativitatea obținerii unei vize de lungă ședere pentru angajarea în muncă;
- Cererile pentru acordarea vizelor de lungă ședere (cu excepția celor de angajare în muncă/detașare) se soluționează în termen de până la 60 de zile de la data depunerii dosarului pentru obținerea acestora;
- A fost mărită perioada în care un străin poate beneficia de ședere în România în interiorul valabilității permisului de ședere, după încetarea raportului de muncă cu angajatorul român. În cazul în care individul nu beneficiază de indemnizația de șomaj, acesta poate rămâne pe teritoriul României până la 90 de zile;
- A fost modificat și regimul contravențiilor aplicat companiilor ce primesc la muncă pe teritoriul României un străin fără aviz de angajare sau un străin cu sedere ilegală. Începand cu data de 30 septembrie 2016, cuantumul amenzii va fi cuprins între RON 10.000 – RON 20.000 RON pentru fiecare persoană identificată.

Tax Magazine nr. 08 august 2016

- **Cosmin Flavius Costaș**
  Poate fi un act normativ și constituțional, și neconstituțional?
  Call for papers
  Evoluții fiscale recente
- **Ciprian Păun**

Crizele Uniunii Europene. Construcția scepticismului. Dreptul fiscal european și unificarea forțată prin fiscalitate. (III) Fiscalitatea europeană sau unificarea prin puterea jurisprudenței

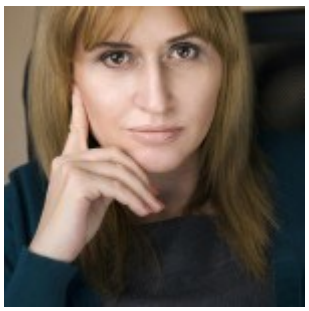
- **Cristian Rapcencu**
  Aspecte practice privind scutirea de impozit a profitului reinvestit
- **Tudor Vidrean-Căpușan**
  Teoria părții inocente, taxa pe valoarea adăugată și controalele antifraudă
- **Cosmin Flavius Costaș**
  Natura juridică a proceselor-verbale antifraudă, revisited
- **Jurisprudență fiscală națională**
  Sinteză de jurisprudență fiscală națională
- **Jurisprudența fiscală a instanțelor europene**
  Viorel Terzea
  Hotărârea CJUE în cauza Județul Neamț (C-260/14), Județul Bacău (C-261/14) împotriva Ministerului Dezvoltării Regionale și Administrației Publice – comentariu
  Cosmin Flavius Costaș
  Hotărârea Curții de Justiție a Uniunii Europene (Camera întâi) din 19 iulie 2012

Creşterea medie a salariilor în mediul privat a fost de 3,7% în 2016, potrivit

studiului salarial şi de beneficii PayWell România 2016 realizat de PwC

Salariile din mediul privat au crescut în medie cu 3,7% în 2016, nivel uşor mai scăzut decât creşterea planificată iniţial de companii (3,9%), arată datele ediţiei din acest an a studiului salarial şi de beneficii PayWell România realizat de PwC.

Cele mai mari creşteri salariale medii au fost acordate în sectorul de retail (4,3%) şi al bunurilor de larg consum (5,8%), în vreme ce creşteri sub media pieţei au fost înregistrate în sectorul bancar (2,6%).



„Anul acesta, sectoarele direct legate de consum (retail şi industria bunurilor de larg consum) au raportat cele mai mari creşteri salariale, influenţate fiind atât de creşterea salariului minim pe economie la nivel național, cât şi de rezultatele economice pozitive datorate reducerii TVA şi creșterii consumului. În schimb, sectoarele mai puţin legate de evoluţia consumului cu amănuntul, aşa cum este cel bancar, au menţinut o politică salarială mai prudentă, similar anilor anteriori”, a explicat Mihaela Mitroi, Liderul Departamentului de Consultanţă Fiscală şi Juridică, PwC Europa de Sud-Est.

Si pentru 2017, companiile dau dovadă de prudenţă în ceea ce priveşte creşterile salariale bugetate, acestea fiind similare cu cele de anul acesta (3,8% creşterea medie pentru întreaga piaţă), cu o dinamică mai accentuată în sectorul de retail (4,9%) şi cel industrial (4,4%) şi o creştere anticipată mai temperată în sectorul bancar (3%).



„Observăm că sectorul privat rămâne prudent în privinţa creşterilor salariale, semn că lecţiile din perioada crizei au fost însuşite, iar companiile vor să păstreze ritmul creşterilor salariale în linie cu câştigurile de productivitate şi având o viziune pe termen lung, fără a se lăsa influenţate de elemente conjucturale, care stimuleaza creşterea pe termen scurt ”, a declarat Horaţiu Cocheci, Senior Manager, Liderul Echipei de Servicii de Consultanţă în Resurse Umane, PwC România.

Cele mai mari salarii la nivel entry-level pentru angajaţii cu studii superioare sunt oferite de companiile participante din sectorul farmaceutic (3,700 lei brut), în vreme ce băncile remunerează angajaţii entry-level cu mai puţin de jumătate din această sumă (1,800 lei brut). Salariile entry-level pentru angajaţii cu studii medii variază între 1,400 şi 1,600 de lei în funcţie de sector. 29% dintre participanţii la studiu efectuează majorări salariale pentru angajaţii entry-level după terminarea perioadei de probă.

În privința părții variabile, dependente de performanţă, acestea sunt acordate îndeosebi la nivel de top şi middle management, dar şi la angajaţii din vânzări, de pildă din cadrul companiilor din FMCG (două treimi dintre participanţii la studiu oferă o plată pentru performanţa acestor categorii de personal). Ca nivel, bonusul de performanţă variază de la 9% din salariul anual pentru angajaţii blue-collar până la aproape 40% din salariul anual pentru angajaţii din top management. Pentru angajații din vânzări bonusurile de performanţă echivalează cu o treime din salariul anual.

Criteriile pentru acordarea bonusului de performanţă ţin îndeosebi de rezultatele individuale pentru angajaţii de vânzări (70% din companii) şi pentru personalul operaţional (63%), însă depind într-o mai mare măsură de rezultatele companiei pentru nivelul top şi middle management (peste un sfert dintre participanţi ţin cont exclusiv de acest indicator

atunci când decid acordarea bonusurilor de performanţă).

In privinta beneficiilor non-salariale, studiul PayWell relevă că cele mai frecvente beneficii extra-salariale utilizate de companiile de pe piaţa din România sunt, şi anul acesta, cele « de securitate »:tichete de masă (oferite de 74% dintre participanţi), şi abonamente la clinicile medicale private (55%).

23% dintre companiile participante la studiul PayWell România 2016 oferă posibilitatea unui program de muncă flexibil (în creştere faţă de anii anteriori), 13% oferă posibilitatea muncii de acasă, iar 8% au programe mai scurte de lucru în zilele de vineri – tendinte in crestere fata de anii anteriori.



„Pe măsură ce piaţa muncii va deveni tot mai dinamică şi competitivă, va creşte numărul de angajatori care vor oferi astfel de beneficii salariaţilor, mai ales că generaţia Y apreciază foarte mult această flexibilitate în a decide când şi de unde lucrează. În vederea încurajării muncii flexibile ar fi necesare însă câteva clarificări ale legislaţiei muncii, în aşa fel încât angajatorii să se simtă confortabili să acorde aceste facilităţi salariaţilor”, consideră Nicoleta Dumitru, Manager, Servicii de Consultanţă în Resurse Umane.

Despre PayWell 2016

Studiul salarial şi de beneficii PayWell România 2016 analizează nivelurile salariale şi politicile de remunerare a 133 de companii din cinci sectoare economice diferite (sectorul bancar, industria bunurilor de larg consum, sectorul de retail, sectorul farmaceutic şi cel al producţiei industriale). Studiul conţine, de asemenea, analize personalizate, în funcţie de distribuţia geografică, numărul de angajaţi şi veniturile companiilor participante. Partea

calitativă a raportului PayWell conţine informaţii privitoare la politicile de remunerare ale companiilor (ex. creşterile salariale, bonusurile fixe şi variabile), precum şi analiza unui număr de peste 20 de beneficii extra-salariale oferite de către angajatori, de la maşina de companie la tichete de masă.

Despre PwC

Firmele din reţeaua PwC ajută organizaţiile şi indivizii să creeze valoarea adăugată de care au nevoie. Suntem o reţea de firme prezentă în 157 de ţări cu mai mult de 208.000 de specialişti dedicaţi oferirii de servicii de calitate de audit, consultanţă fiscală şi consultanţă pentru afaceri. Spuneţi-ne care sunt lucrurile importante pentru dumneavoastră şi descoperiţi mai multe informaţii despre noi vizitând site-ul www.pwc.ro.

© 2016 PwC. Toate drepturile rezervate.

PwC se referă la reţeaua de firme PwC şi/sau la una dintre firmele membre, fiecare dintre acestea fiind o entitate juridică.

Ministerul Finanțelor Publice pune în dezbatere publică Normele de aplicare a

guvernanței corporative în întreprinderile publice

Normele metodologice pun în aplicare Legea nr. 111/2016, care completează Ordonanța 109/2011 și stabilesc regulile procedurii de selecție a managerilor profesioniști în întreprinderile de stat unde nu s-a aplicat guvernanța corporativă.

Acestea cuprind un cadru unitar pentru stabilirea criteriilor de selecţie, de întocmire a listei scurte de până la 5 candidați pe post, a clasamentului acestora și procedura privind numirile finale. De asemenea, clarifică metodologia de stabilire a indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari și a componentei variabile a remunerației.

Selecția trebuie să înceapă în termen de 50 de zile de la intrarea în vigoare a normelor metodologice.

Procedura de selecție, de stabilire a indicatorilor și a componentei variabile se bazează pe scrisoarea de așteptări și pe declarația de intenție. Pentru crearea unui cadru unitar sunt propuse:

– reguli generale pentru redactare precum și conținutul minim recomandat al scrisorii de așteptări și al declarației de intenție;

– elementele minime recomandate pentru forma și clauzele contractului de mandat care se încheie cu membrii consiliului de administrație ca urmare a finalizării procedurii de selecție, având în vedere obligațiile care le revin Ministerului Finanțelor Publice și autorităților publice tutelare.

Pentru o mai bună înțelegere a procedurilor, Ministerul Finanțelor Publice, în consultare cu ministerele de resort

care au calitatea de autorități publice tutelare, poate publica ghiduri cu principiile și bunele practici în domeniul guvernanței corporative.

Normele metodologice și anexele pot fi consultate pe site-ul ministerului la rubrica Transparență decizională.