Studiu KPMG: Majoritatea companiilor nu sunt pregătite pentru revoluția digitală

- În timp ce majoritatea companiilor sunt îngrijorate de efectele revoluției digitale, doar o mică parte din acestea sunt pregătite să îi facă față, arată un studiu internațional realizat de KPMG;
- Doar 36% dintre companii au o strategie de operare a afacerii în mediul digital aplicabilă unuia sau mai multor departamente și numai 8% dintre acestea au o astfel de strategie la nivelul întregii organizații;
- Companiile care nu adoptă tehnologii revoluționare, riscă să piardă din avantajul competitive.

Tehnologiile revoluționare din zilele noastre (spre exemplu: rețelele de socializare, telefonia mobilă și mobilitatea digitală în general, analiza datelor și serviciile de tip cloud computing) redefinesc produsele, serviciile și în general piețele și astfel transformă modul în care sunt gestionate afacerile. Similar modului in care Amazon a schimbat regulile jocului în sectorul de retail și Netffix a modificat felul în care vizionăm clipurile video, este rândul unor companii precum AirBnB și Uber să zguduie din temelii industriile hoteliere si de transport.

Un studiu recent, efectuat de consultanții companiei KPMG International care lucrează îndeaproape cu organizații ce oferă servicii pe scară largă, au descoperit că majoritatea companiilor sunt ingrijorate cu privire la revoluția digitală la care asistăm în zilele noastre, însă foarte puține sunt pregatite într-un mod adecvat să o adreseze.

“În timp ce revoluția digitală poate amenința afacerile existente, aceasta poate creea în același timp oportunitati”, spune **Mihai Rada, Director în cadrul departamentului Tehnologie, Media și Comunicații din cadrul KPMG România**. “Organizațiile care stau de-o parte și nu adoptă aceste tehnologii revoluționare riscă să piardă avantajul competitiv și vor vedea ulterior că este mult mai dificil să recupereze distanța pierdută odată ce aceste tehnologii avansează.”

Strategia digitală
Foarte multe organizații afirmă că cea mai mare provocare cu privire la transformarea digitala este determinarea punctului de plecare. Fără un plan strategic, poate fi foarte usor pentru o companie să mearga in mod greșit în mai multe direcții simultan, diluând efectul investițiilor făcute și tensionând abilitățile deja limitate existente în cadrul organizației.

Doar 36% dintre companiile prezentate în studiul de caz efectuat de KPMG au o strategie vis-a-vis de operarea afacerii în mediul digital, care se aplică unuia sau mai multor departamente din cadrul organizației. Doar 8 procente dintre organizațiile analizate au o strategie digitală aplicabilă întregii companii.

Elaborarea unei astfel de strategii presupune în primul rând definirea conceptului de “revoluție digitală” pentru fiecare nivel al întreprinderii, identificarea amenințărilor și oportunităților generate de acest concept și în ultimă instanță punerea la punct a unui plan cu privire la administrarea provocarilor apărute pe parcursul implementării.

“Elaborarea strategiei reprezintă o oportunitate pentru directorii IT și pentru clienții lor interni, de a începe să analizeze toate beneficiile pe care noile

tehnologii le pot aduce afacerii”, continuă **Rada**.

Utilizarea unui process de dezvoltare agil
Când vine vorba despre transformarea digitală, un factor crucial este viteza de reacție. Directorii IT trebuie să faciliteze trecerea rapidă de la stadiul de idee la punerea pe piață a produsului sau serviciului și la lansarea unor noi produse și sisteme.

Ca urmare, folosirea procesului de dezvoltare agilă pare să prindă din ce in ce mai mult în piață. Aproape jumatate dintre companiile reprezentate în studiu utilizează procese de dezvoltare agile în cadrul a 25% sau mai mult dintre proiectele lor din zona IT.

“În procesul de dezvoltare agil, departamentul IT si cele de business lucrează impreună la inițiativele digitale, într-un incubator sau într-un mediu de laborator, unde ideile pot fi dezvoltate și testate intr-un mod rapid”, spune **Gheorghe Vlad, Senior Manager, Consultanta in Afaceri, KPMG Romania**. “Din moment ce procesul de învățare se bazează de multe ori pe învățatul din greșeli, procesul de dezvoltare agilă îți permite să “treci rapid peste greșeli” și să faci trecerea de la idee la realitate, mult mai rapid”.

Dobândirea competențelor digitale reprezintă o provocare critica
Reacția la revoluția digitală implică implementarea unor tehnologii inovative, care necesită noi seturi de competențe, care sunt foarte cerute în zilele noastre. Majoritatea companiilor indică lipsa de competențe critice ca fiind cea mai mare provocare în acest domeniu.

“Existența unei concurențe acerbe pe piata muncii forțează organizațiile să fie inteligente cu privire la modul în care achiziționează abilitățile necesare”,

continuă **Vlad**. “Unele îmbunătățiri pot veni din interior, prin dezvoltarea și pregătirea personalului IT existent, prin recrutarea de la alte departamente sau prin valorificarea centrelor de excelență care pot exista în cadrul organizațiilor. Companiile pot de asemenea să recurgă la angajarea directă a competențelor necesare, pot externaliza nevoia de personal la alți contractori sau pot recurge la achiziții strategice. De obicei, este nevoie de o combinație a acestor optiuni pentru a obține rezultate maxime din eforturile depuse în procesul de transformare digitală.”

Progres prin turbulențe

Ce pot face organizatiile pentru a prospera într-o era a revoluției digitale? Cel mai important lucru pe care un CIO îl poate face este să-și asume rolul de lider de-a lungul procesului de transformare a întreprinderii intr-o afacere digitală agilă.

“Perspectiva unică de ansamblu a unui CIO oferă acestora o privire asupra necesităților tehnologice și informaționale a fiecărei părți din organizație”, spune **Mihai Rada**. Un CIO poate adăuga valoare companiei prin îmbinarea acestei perspective cu propriile cunoștințe despre tehnologiile emergente sub forma unei strategii de afacere digitală clară. În același timp, își pot îmbunătăți propriul rol în cadrul organizației, făcând trecerea de la un furnizor (intern) de servicii IT la un decident în cadrul strategiei de afacere digitală.”

Regularizare TVA sau compensare între diferenţa de preţ şi TVA în procedura insolvenţei?



Autor: Cosmin Flavius Costaș

În diverse proceduri de insolvenţă, în contextul executării unor antecontracte de vânzare-cumpărare, unii creditori sau practicieni în insolvenţă exhibă o poziţie în sensul în care eventualele sume plătite în plus de contribuabil prin aplicarea unei cote de TVA superioare nu pot fi compensate cu diferenţa de preţ de achitat. Cu alte cuvinte, cinic, promitenţii-cumpărători ar trebui să achite integral diferenţa de preţ plus TVA şi s-ar putea înscrie în tabel, ca şi creditori chirografari, pentru TVA achitată în plus. Soluţia este, credem noi, alta: Ca urmare a modificării cotei de impunere a TVA, se introduce obligativitatea efectuării simultane a două operaţiuni: facturarea cu noua cotă de impunere şi stornarea avansurilor. În aceste condiţii, în funcţie de împrejurarea dacă noua cotă de TVA este mai mare sau mai mică decât cota anterioară, există diferenţe de plată (cazul majorării de TVA de la 19 la 24% pentru persoanele

juridice) sau diferenţe de restituit (cazul reducerii de TVA de la 19 la 5% pentru persoanele fizice). Pentru un consumator final, regularizarea se face prin factura de regularizare. Pe cale de consecinţă, cumpărătorul va fi obligat să-i achite vânzătorului o diferenţă de bani (de pildă, în cazul creşterii TVA de la 19 la 24%) sau poate să pretindă vânzătorului restituirea unei diferenţe de bani (de pildă, în cazul reducerii TVA de la 19 la 5%). Pentru persoanele impozabile, înregistrate în scopuri de TVA, regularizarea se face prin decontul de TVA. Într-o speţă de acest tip nu operează compensarea între preţul contractual datorat şi TVA de plată, ci se procedează la regularizarea TVA, ca urmare a existenţei avansurilor şi cotelor diferite de TVA. Această regularizare este obligatorie potrivit dispoziţiilor Codului fiscal şi urmează regulile Codului fiscal, fără ca în speţă să fie necesară sau posibilă aplicarea dispoziţiilor dreptului comun referitoare la compensare. Cu alte cuvinte, promitenţii-cumpărători nu vor suporta riscul insolvenţei societăţii promitente-vânzătoare.

Acest material a fost publicat în Newsletterul Costaș, Negru & Asociații.

Impozitul pe construcții, redus la 1%

Începând cu anul 2015, cota de impozit pe construcții este redusă la 1% (de la 1,5%).

Vezi Newsletterul KPMG aici.

Studiu EY: egalitatea de gen generează performanţe mai bune în companii

Lansând un apel la adresa organizaţiilor de a face mai mult pentru a accelera progresul, EY a publicat raportul *Women. Fast forward: The time for gender parity is now*, care și-a propus să afle răspunsul la două întrebări: care sunt cele mai importante bariere în dezvoltarea profesională a femeilor şi care sunt elementele care le pot propulsa în carieră.

Studiul care are la bază un sondaj derulat în rândurile a 400 de lideri din companii din întreaga lume, a fost derulat de Longitude Research la solicitarea EY și este un răspuns la raportul din octombrie 2014 al World Economic Forum, care estima că egalitatea de gen la locul de muncă, la nivel mondial, va fi atinsă în 2095.

A fost interesant de descoperit faptul că atât bărbaţii, cât şi femeile cred că reducerea decalajului de gen ar putea să depindă, în acest moment, mai puţin de educaţie şi mai mult modul în care bărbaţii şi femeile reușesc să conlucreze și să creeze o atmosferă de lucru care să permită dezvoltarea tuturor talentelor personale.

Deși 33% din femei şi 30% din bărbaţi susţin că femeile trebuie să adopte o atitudine pro-activă faţă de propriile cariere, acest lucru nu este suficient pentru accelerarea schimbării. Este necesară, în același timp, o acțiune comună prin care să demonstreze cum pot femeile să înregistreze progrese în carieră, eliminând prejudecățile şi stabilind politici pentru o evoluţie progresivă.



Andreea Mihnea, HR Director, EY România, spune: *“Femeile au un potenţial enorm în afaceri. Totuși, acesta a fost doar minimal explorat până relativ recent, când pătrunderea femeilor în mediul de business a fost favorizată prin eliberarea de sub dominanța anumitor factori biologici şi sociali. Descoperirea propriei voci este un demers în plină desfăşurare, o etapă firească pentru un nou-venit care intră într-un univers cu reguli deja fixate, aşteptări stabilite şi dominat de figuri masculine legendare care și-au pus influența în lumea afacerilor. Este nevoie de timp pentru construirea unei amprente personale de leadership autentice, care, tocmai prin faptul că este diferită, sparge tiparele cu care s-au obișnuit oamenii de afaceri. De asemenea, este nevoie de curaj ca să conduci oamenii altfel, holistic şi empatic.*

“Totodată, echipele de resurse umane au nevoie de curajul de a accelera acest proces şi de a sprijini femeile, în special în direcţia depăşirii convingerilor auto-limitative ale acestora, factor care, în opinia mea, reprezintă cea mai mare barieră în calea dobândirii egalităţii de gen, mult mai importantă decât celelalte două zone externe de influenţă. Femeile trebuie să construiască din interior”, adaugă Andreea Mihnea.

Inspirat de un număr în creştere de cercetări care demonstrează beneficiile economice ale egalităţii de gen şi al progresului femeilor la locul de muncă, studiul de faţă a intervievat bărbaţi şi femei care ocupă poziţii executive și de management în legătură cu experienţele lor personale legate de factorii care blochează sau sprijină progresul femeilor, cu scopul de a identifica acţiunile pe care organizaţiile le pot dezvolta ca să accelereze progresul.

Nu este deloc surprinzător că firmele pe care EY le-a identificat ca “*high performers*” în cadrul studiului – acele companii care au înregistrat creşteri anuale mai mari de 20% în ultimii trei ani – par să depună mai multe eforturi decât

celelalte în direcția încurajării progresului femeilor.

Studiul a identificat trei paşi clari pe care organizaţiilor îi pot parcurge ca să accelereze egalitatea de gen:

1. Îmbunătățirea accesului femeilor la poziții de conducere

Oportunităţile de promovare sunt considerate un factor motivant esențial atât de către bărbaţi (26%) şi de către femei (35%), rezultatul indicând faptul că organizaţiile trebuie să depună eforturi mai mari pentru a oferi o imagine mai clară asupra traseului profesional pe care îl pot parcurge femeile în cadrul companiilor, asupra a ceea ce poate fi posibil și a oportunităților de carieră în linie cu aptitudinile şi ambiţiile acestora.

2. Accelerarea schimbării culturale prin schimbarea politicilor organizaționale

Cei doi factori motivatori reprezentaţi de echilibrul muncă/viaţă şi flexibilitatea se regăsesc pe primele locuri în topul factorilor de accelerare enumeraţi de femei. Având în vedere experiența companiei în gestionarea resurselor umane cât şi răspunsurile marilor performeri, rezultatele studiului indică faptul că un nivel ridicat de flexibilitate informală este extrem de eficient în susținerea tuturor angajaților companiei de a-și atinge echilibrul între viaţa profesională şi cea personală.

3. Eliminarea prejudecăților conştientizate şi neconştientizate

Bărbaţii intervievați au declarat că prejudecățile neconștientizate reprezintă principala barieră în promovarea femeilor la locul de muncă. 27% din bărbaţi afirmă, din proprie experienţă, că o cultură organizațională favorabilă egalității de gen reprezintă cea mai bună cale de susținere a progresului femeilor în carieră. Mai mult este bine ca liderii să comunice la nivelul întregii organizații mesajul că orice

fel de discriminare este inacceptabilă.

Companiile din eșalonul de „*high performers*” care au participat la sondaj se află deja înaintea restului plutonului, oferind adesea programe flexibile de lucru atât pentru bărbaţi cât şi pentru femei, fixând obiective de creştere a numărului de femei în poziții de conducere şi dezvoltând programe prin care femeile sunt expuse la toate operaţiunile şi funcţiile companiei. Plecând de la aceşti indicatori, dezvoltarea unor mecanisme interne care să încurajeze femeile să acceadă în poziții de conducere va ajuta la construirea unei culturi organizaționale mai sănătoase și mai performante.

****

Despre EY România

EY este una dintre cele mai mari firme de servicii profesionale la nivel global, cu 190.000 de angajaţi în peste 700 de birouri din 150 de ţări şi venituri de aproximativ 27,4 miliarde de USD în anul fiscal încheiat la 30 iunie 2014. 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 500 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.

Vânătorii de TVA



Autor: Cosmin Flavius Costaș

Sezonul fiscal 2015 pare să se fi deschis în aceeaşi notă: sub presiunea unui colos birocratic ineficient şi flămând, în cadrul căruia e nevoie de doi funcţionari ca să încaseze o taxă de 20 RON şi de un al treilea ca să-ţi elibereze un certificat de cazier fiscal, fiscul îşi devorează contribuabilii. În general pe cei oneşti şi cu afaceri „la vedere”, pentru că identificarea adevăraţilor evazionişti e dificilă. Desigur, cel mai preţios trofeu al vânătorilor Statului Român este taxa pe valoarea adăugată, de departe cel mai productiv impozit la bugetul statului. Cu o miză enormă, în condiţiile în care, în cele mai multe cazuri, obiectivul vânătorilor este să refuze rambursarea TVA deja colectate la bugetul de stat. Arsenalul utilizat e demn de un teatru de război: echipe de inspecţie fiscală delegate dintr-un judeţ în altul, care să creeze presiune şi să determine contribuabilul

să furnizeze mai rapid toate documentele şi informaţiile furnizate (potrivit principiului *„O zi inspecţie fiscală la Cluj, o zi inspecţie fiscală la Bistriţa”)*; trupe de comando etichetate drept anti-fraudă, care colectează toate probele cu un ordin de serviciu general şi apoi sesizează atât organele fiscale, cât şi organele penale; funcţionari fiscali detaşaţi la Parchete, care să înlocuiască experţii independenţi şi să lucreze direct sub (la) comanda Parchetului, în vederea constrângerii contribuabilului să plătească, sub ameninţarea unor acuzaţii penale; măsuri asigurătorii pe trei niveluri, astfel încât orice procedură de contestare a măsurilor asigurătorii să fie ineficientă. Conform unui veritabil ordin de zi pe unitate, toate operaţiunile sunt declarate fictive, majoritatea contribuabililor sunt inactivi, veniturile au o provenienţă incertă şi se impun a fi confiscate, iar cheltuielile sunt în mod evident nedeductibile.

Instanţele de contencios fiscal rămân, în context, ultimul bastion formal nerevendicat de vânătorii de TVA. În forumul înţelepciunii, interpretarea Curţii de Justiţie a Uniunii Europene, în cauze similare deja soluţionate în Polonia, Ungaria sau Bulgaria, ar trebui să primeze. Pentru că TVA nu e privilegiu pe care Statul poate să-l revoce după bunul plac, prin respingerea unei cereri de rambursare, ci esenţialmente un impozit indirect care trebuie să rămână neutru într-o economie de piaţă. Vor fi însă suficiente pledoariile avocaţilor pentru a-i convinge pe magistraţi că într-un stat de drept vânătoarea de TVA e contrară legii?

Acest material a fost publicat în Newsletter-ul Costaș, Negru & Asociații SCA

Regulile fiscale din România se vor schimba în următorii 5 ani ca urmare a transformărilor legislaţiei fiscale internaţionale

Ca urmare a transformărilor legislaţiei fiscale internaţionale, cu accent pe creşterea transparenţei şi a schimbului de informaţii între state la nivel global, regulile fiscale se vor schimba şi în România în următorii 5 ani.



„Vedem în ultima vreme un efort concertat la nivel internaţional, în interiorul mai multor organizaţii sau grupuri internaţionale, de la OECD, la G8 şi până la Uniunea Europeană, pentru rescrierea regulilor fiscale internaţionale, pentru a diminua pe cât posibil practica evitării plăţii taxelor, atât de către companii, cât şi de către persoanele fizice. Urmarea acestor eforturi va fi un accent sporit pe determinarea motivelor şi substanţelor tranzacţiilor, îndeosebi între părţile afiliate”, a declarat Mihaela Mitroi, Liderul Departamentului de Consultanţă Fiscală şi Juridică, PwC România.

„Peste 80 de state din întreaga lume au semnat Convenţia privind asistenţa administrativă reciprocă în materie fiscală care vizează toate tipurile de impozite (pe venit, profit, avere etc.) şi care permite schimbul de informaţii spontan şi la cerere, precum şi colaborarea în desfăşurarea inspecţiilor fiscale internaţionale. Dintre acestea, 52 de state, printre care şi România, au aderat deja la acordul pentru schimbul automat de informaţii financiare. Acest acord va permite

României să facă schimb automat de informaţii financiare la nivelul standardului OECD între ţări şi jurisdicţii în scopul identificării persoanelor fizice care eludează fiscul prin transferul banilor în străinătate. Prin urmare, regulile jocului se schimbă din punct de vedere fiscal peste tot la nivel global. România nu poate face excepţie, iar contribuabilii din România trebuie să înceapă să se pregătească din vreme pentru aceste schimbări", a arătat Mihaela Mitroi.

Într-o economie globalizată şi aflată în profundă transformare, preţurile de transfer joacă un rol important în alocarea profiturilor între companii afiliate. La ora actuală preţurile de transfer se poziţionează ca fiind o continuare a planificării fiscale, cu scopul de a minimiza sau chiar evita riscul litigiilor fiscale.

De asemenea, în cadrul evenimentului au fost abordate şi teme privind pachetul de măsuri anti-evaziune fiscală, neclarităţile privind impozitarea operaţiunilor din Marea Neagră, precum şi necesitatea recalibrării raporturilor dintre contribuabili şi ANAF, din perspectiva controalelor fiscale.

Acestea au fost câteva dintre concluziile conferinţei anuale de taxe a PwC România care a avut loc azi la Bucureşti.

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 195.000 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.

EY lansează un program nou pentru sprijinirea antreprenorilor cu mare potenţial de creștere

EY a lansat *Accelerating Entrepreneurs*, un program prin care va oferi sprijin pentru dezvoltarea afacerii unui număr restrâns de antreprenori cu mare potenţial din întreaga lume.

Prin intermediul programului, antreprenorii vor beneficia de consiliere din partea unei echipe de experți EY și lideri de business din întreaga lume și de oportunitatea de a dezvolta relații de afaceri cu antreprenori de top în cadrul evenimentului World Entrepreneur Of The Year™. Evenimentul reprezintă finala mondială a competiției cu același nume și va avea loc la Monte Carlo, între 3 şi 7 iunie 2015.

Denumit anterior *Ready, Set, Grow*, programul *Accelerating Entrepreneurs* a fost redenumit şi remodelat, în așa fel încât câştigătorii programului *Accelerating Entrepreneurs* să primească un pachet complet de consultanţă, suport şi mentorat, incluzând:

- O sesiune de 90 de minute în cadrul EY World Entrepreneur Of The Year, unde câștigătorii programului *Accelerating Entrepreneurs* îşi vor prezenta planul de afaceri unui panel de "Antrenori pentru creştere" (Growth Coaches), care le vor oferi îndrumări și consiliere de specialitate;
- Oportunitatea de a stabili relaţii de mentorat continue cu antrenorii şi cu câştigătorii naţionali ai concursului EY Entrepreneur Of The Year;

- Oportunitatea de a participa la EY World Entrepreneur Of The Year, toate cheltuielile fiind suportate de EY, pentru a se întâlni şi socializa cu antreprenori din peste 60 de ţări, care se vor reuni la Monte Carlo.

Procesul de selecție al antreprenorilor care vor beneficia de consiliere și sprijin din partea EY în cadrul *Accelerating Entrepreneurs* va fi derulat de un panel independent de experţi, conform următoarelor criterii: potențialul de creştere al companiei; spirit antreprenorial şi leadership; viziune strategică; gândire inovatoare şi originalitate; performanţe financiare; cultura de HR.



Alexandru Lupea, Strategic Growth Markets Leader și Audit Partner, EY România declară:

"Evenimentul EY World Entrepreneur Of The Year aduce laolaltă pe unii dintre cei mai de succes antreprenori din lume, lideri în piețele lor şi, mulţi dintre ei, lideri de piaţă la nivel global. ***Accelerating Entrepreneurs*** *reprezintă o şansă pentru antreprenorii ambițioși care doresc să devină liderii de piaţă de mâine. Aceștia au ocazia să înveţe de la aceşti antreprenori de elită, prin intermediul unor sfaturi practice în cursul evenimentului şi al unui an de mentorat care să îi ajute în trecerea la etapa următoare a itinerariului lor de creştere."*

"Pe măsură ce se dezvoltă, companiile antreprenoriale au un impact tot mai mare asupra comunităţilor din care fac parte, prin locurile de muncă generate şi produsele şi serviciile inovatoare oferite. De aceea, este atât de important să le oferim suport încă din primele etape ale călătoriei lor, prin deschiderea reţelei noastre către ei."

Pentru a aplica la programul *Accelerating Entrepreneurs*, cei interesați trebuie să fie proprietari / fondatori / CEO ai companiei reprezentate şi să fie responsabili pentru performanțele de dată recentă ale firmei. Compania trebuie să aibă o vechime de minimum doi ani şi să fi raportat vânzări sub 50 milioane USD în fiecare dintre ultimii doi ani financiari.

Aplicațiile se depun online pe adresa www.ey.com/scaleup, până la data de 1 martie 2015.

****

Despre EY World Entrepreneur Of The Year™

EY World Entrepreneur Of The Year este cea mai prestigioasă competiție mondială pentru antreprenori.Această competiție unică încurajează activitatea antreprenorială în rândul celor care au acest potenţial şi recunoaşte contribuţia oamenilor care îi inspiră pe alţii prin viziunea, leadership-ul şi rezultatele lor. În calitatea lui de primul şi singurul premiu cu adevărat global de acest gen, Entrepreneur Of The Year îi celebrează pe cei care construiesc şi conduc afaceri de succes, recunoscându-le meritele prin intermediul programelor de premiere regionale, naţionale şi globale în peste 145 de oraşe din 60 de ţări.

****

Despre EY România

EY este una dintre cele mai mari firme de servicii profesionale la nivel global, cu 190.000 de angajaţi în peste 700 de birouri din 150 de ţări şi venituri de aproximativ 27,4 miliarde de USD în anul fiscal încheiat la 30 iunie 2014. 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 500 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. De la 1 iulie 2013, Ernst & Young a devenit EY, logo-ul s-a schimbat pentru a răspunde acestei modificări, iar noul tagline al companiei este "Building a better working world". Această redefinire a identităţii vizuale vine să reflecte noua strategie a companiei, Vision 2020. Pentru mai multe informaţii, vizitaţi pagina noastră de internet: www.ey.com.

Rentabilitatea capitalului uman în România (HC ROI) este în ușoară creștere faţă de anul precedent şi mai mare decât media europeană, potrivit ediţiei 2014 a studiului PwC Saratoga

Rentabilitatea capitalului uman în România (exprimată prin numărul de unităţi monetare generate de fiecare angajat pentru fiecare unitate monetara investita in remunerația sa) este de 1.30, potrivit studiului PwC Saratoga 2014, în creştere cu 4% faţă de anul 2013 şi cu 16% mai mare decât media europeană.



„În condițiile în care veniturile companiilor din România nu au crescut semnificativ anul trecut, iar costurile salariale au rămas relativ constante, creşterea uşoară faţă de anul precedent a fost dată de eficientizarea costurilor indirecte ale companiilor, deși s-au remarcat şi o serie de investiții de anvergura în sisteme informatice moderne de tip ERP, CRM etc. care au dus la o îmbunătăţire a productivităţii”, a precizat Horaţiu Cocheci, Senior Manager, Liderul echipei de servicii de consultanţă în resurse umane, PwC România.

Privită în context european, rentabilitatea capitalului uman din România este mai mare decât media europeană (1.12) şi decât media ţărilor din Europa Centrala si de Est (1.28).

La nivel de sectoare de activitate, se observă o evoluţie pozitivă a rentabilității capitalului uman în sectorul serviciilor financiare (de la 0.92 la 1.97). Pe de altă parte, rentabilitatea a scăzut in sectoarele farmaceutic (1.60 vs. 2.01 in anul precedent), bunuri de larg consum (1.23 vs. 1.50 in anul precedent) şi produse industriale (1.11 vs. 1.34 în anul precedent) si s-a menţinut la acelaşi nivel in sectorul de retail (1.03).

HC ROI	**Saratoga 2014**	**Saratoga 2013**
Bunuri de larg consum	**1.23**	**1.50**
Farmaceutice	**1.60**	**2.01**
Produse industriale	**1.11**	**1.34**
Retail	**1.03**	**1.03**
Servicii financiare	**1.97**	**0.92**

Companiile au continuat sa investească în **dezvoltarea angajaților**, înregistrându-se o creștere a numărului de ore de training per angajat (18 ore, faţă de doar 15 ore în anul precedent). Pe de altă parte, costul asociat acestui tip de activitate a scăzut (105 EUR per angajat vs. 135 EUR per angajat în anul precedent).



„Acest lucru arată că organizațiile înțeleg nevoia de a investi in dezvoltarea angajaților, însă au devenit din ce in ce mai inovative in ceea ce privește derularea programelor specifice, orientându-se către soluții eficiente din punct de vedere al costurilor cum ar fi platformele de e-learning sau cursurile la distanţă”, a declarat Nicoleta Dumitru, Manager, Consultanţă în Resurse Umane, PwC România.

Numărul de ore de training oferit de organizațiile din România este aliniat cu mediile europene (18 ore per angajat la nivel european şi 19 ore în cazul tarilor din Europa Centrala şi de Est), însă costurile sunt mai mici (105 EUR per angajat în România faţă de 210 EUR în Europa şi respectiv 170 EUR per angajat în CEE).

Studiul PwC Saratoga Romania 2014prezintă date exhaustive referitoare la indicatori de eficienţă ai capitalului uman pe baza datelor colectate de la 80 de companii participante din cinci ramuri economice (industria farmaceutică, industria bunurilor de larg consum, produse industriale, retail şi servicii financiare).

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 195.000 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.

Fuziunile şi achiziţiile (M&A) din domeniul Bio-farmaceutic înregistrează un salt de peste 200 miliarde USD

- Companiile farmaceutice de nișă domină agenda M&A, în vreme ce companiile farmaceutice mari şi-au raționalizat portofoliile, concentrându-se asupra francizelor competitive
- Anul 2015 va însemna o provocare pentru firmele care intenționează să crească prin achiziții, ele confruntându-se cu intensificarea competiției și cu un deficit de oferte accesibile

Chiar dacă a fost în bună parte absent din peisajul M&A în 2013, segmentul companiilor farmaceutice mari a revenit la niveluri serioase de tranzacționare în 2014, prin fuziuni şi achiziții totalizând aproape 90 de miliarde USD. Multe firme din acest segment au căutat să îşi restructureze afacerile în sensul concentrării lor şi să reducă decalajele “de creştere” a veniturilor, care sunt aşteptate să totalizeze 100 miliarde USD până în 2017.

Companiile farmaceutice de nişă au întrecut companiile mari la capitolul cheltuielilor cu fuziuni şi achiziţii, atingând nivelul de 130 miliarde USD. Această abordare agresivă a permis anumitor companii de nişă să dobândească gradul de scalabilitate necesar pentru a concura cu succes într-un mediu global în care cu presiunea pe prețuri crește constant, se arată în raportul EY – *Firepower Index and Growth Gap Report 2015*: *Firepower fireworks*.

Indexul Firepower măsoară abilitatea companiilor Bio-farmaceutice de a finanţa tranzacţii M&A pe baza forţei bilanţurilor financiare proprii şi a capitalizării lor de piaţă. Astfel, puterea de acţiune a unei companii creşte fie atunci când cresc capitalizarea sa de piaţă sau fondurile proprii, fie atunci când scade nivelul datoriilor.



Mihaela Cuţurescu, Manager Asistenţă în tranzacţii, EY România spune: "*Ne aşteptăm ca 2015 să fie un an cu o activitate robustă şi intens concurențială în ceea ce privește fuziunile şi achiziţiile în industria bio-farmaceutică, marcat de o creştere continuă a primelor de tranzacţionare. Aceasta va însemna o provocare mai ales pentru unele companii mari, care au încă nevoie de achiziţii ca să satisfacă aşteptările de creştere ale pieţei. Pentru moment, numărul ţintelor care pot oferi un impact semnificativ asupra acoperirii scăderilor de venituri – ceea ce noi numim "decalaj de creştere" – este mic. Mai mult, competiţia pentru tranzacţii s-a intensificat dinspre companiile farmaceutice de nişă şi marile companii de biotehnologie, acestea mărindu-şi forţa de acţiune*."

Alte aspecte importante evidențiate de raport:

- **Creşterea contează** – În ultimii cinci ani, companiile mari de biotehnologie şi cele farmaceutice de nişă au furnizat o creștere cumulată de peste cinci ori mai mare decât creşterea companiilor farmaceutice mari.

- **Eficiența strategiilor fiscale a reprezentat cheia cu ajutorul căreia companiile farmaceutice de nişă au ţinut capul de afiş în zona achiziţiilor –** Companiile farmaceutice de nişă au devenit achizitorii dominanţi în 2014 și mulţumită, în mare parte, strategiilor lor eficiente de taxe, folosind peste 50% din forţa lor de acţiune pentru fuziuni şi achiziţii. Marile companii farmaceutice au folosit doar 10% din forţa lor de acţiune pentru fuziuni şi achiziţii în aceeaşi perioadă de timp.
- **Activele mai scumpe şi scăderea forţei de acţiune determină companiile farmaceutice mari să fie extrem de selective când fac oferte –** Valorile estimate de achiziție ale potenţialelor ţinte (companii cu o ţintă de vânzări pentru 2015 de peste 1 miliard USD) au crescut, în medie cu 164%, între 2011 şi 2014. Astfel de valori au făcut de neatins multe din cele mai atractive ţinte de achiziție pentru companiile farmaceutice mari, chiar dacă ele urmăreau să încheie mai multe tranzacții pentru a se putea concentra pe zonele proprii de terapie farmaceutică.

Implicaţii pentru 2015 şi pe mai departe:

- **Creşterea contează pe mai departe –** Creşterile de randament ale dividendelor acordate acţionarilor de companiile de biotehnologie şi de cele farmaceutice de nişă, în combinaţie cu proiecţiile de creştere pentru piaţă în ansamblul ei, vor exercita, probabil, o presiune suplimentară asupra companiilor farmaceutice mari cu decalaje de creştere să încheie tranzacţii în 2015.
- **E foarte probabil ca primele mai mari să persiste –** O concurență mai intensă pentru activele de înaltă calitate cu potențial de creștere, datorată puterii mai mari de cumpărare a companiilor farmaceutice de nişă şi a celor mari de biotehnologie, va duce la continuarea

tendinței de creștere a valorii companiilor țintă şi în 2015.

- **Sunt de aşteptat tranzacţii mai bine țintite –** Date fiind primele ridicate așteptate pentru activele atractive în anul 2015, fuziunile şi achiziţiile de natură transformaţională vor deveni o opţiune doar pentru câţiva cumpărători potenţiali. În consecinţă, este posibil ca firmele farmaceutice mari să-şi continue adaptările de portofoliu, în combinaţie cu achiziţii private, pentru a-şi dezvolta – sau menţine, după caz – o masă critică în ariile terapeutice cheie.
- **Activismul acţionarilor este în creştere –** Creşte presiunea din partea acţionarilor pe măsură ce tot mai multe companii care au anunţat renunţări la zone neesenţiale ale afacerii în anii 2013 şi 2014 au generat valori mai mari ale rezultatelor pentru investitori.

"*Dat fiind climatul comercial actual, ne aşteptăm ca termenul "concentrare" să rămână cuvântul-cheie în operaţiunile din zona de tranzacţii în 2015, pe măsură ce firmele își concentrează resursele pe pieţele esenţiale, unde pot dobândi avantaje competitive sustenabile. Orice decalaje rezultante pe care companiile le identifică în mersul afacerii vor avea, probabil, un impact semnificativ asupra activităţii de tip M&A în 2015 şi dincolo de acest moment*", concluzionează Mihaela Cuţurescu.

****

Despre EY Firepower Index

Ajuns la a treia ediție, EY Firepower Index măsoară capacitatea companiilor de a finanţa tranzacţii pe baza solidității bilanţurilor lor contabile. Raportul are la bază patru indicatori cheie: 1. Fondurile financiare (în numerar şi echivalent); 2. Datoriile existente; 3. Liniile de credit şi capacitatea de îndatorare; 4. Capitalizarea de piaţă. Modelul de analiză a implicat următoarele presupuneri: în primul rând,

o firmă nu va achiziţiona ţinte mai mari de 50% din capitalizarea de piaţă curentă a companiei; în al doilea rând, raportul debt/equity al entităţii combinate generate de o tranzacţie nu poate depăşi 30%. Chiar dacă unele companii farmaceutice au efectuat achiziţii care trec dincolo de aceste limite superioare, intenţia noastră este aceea de a aplica o metodologie uniformă pentru măsurarea schimbărilor relative ale forţei de acţiune. Indicele Firepower măsoară capacitatea de a realiza tranzacţii M&A finanţate cu numerar sau prin îndatorare. Nu măsoară abilitatea de realizare a tranzacţiilor de tip acţiune-contra-acţiune. Cu toate acestea, creşterile înregistrate de preţul acţiunilor unei companii îi măresc acesteia forţa de acţiune, conform formulei de calcul a indicelui Firepower. În acest raport, companiile sunt clasificate drept farmaceutice mari, farmaceutice de nişă/generice sau biotehnologice mari, pe baza mărimii lor, a arealului geografic operaţional şi a portofoliului de produse. În cazul prezentului raport, au fost analizate 17 companii farmaceutice mari, 11 companii farmaceutice de nişă şi 12 companii mari de biotehnologie.

Despre EY România

EY este una dintre cele mai mari firme de servicii profesionale la nivel global, cu 190.000 de angajaţi în peste 700 de birouri din 150 de ţări şi venituri de aproximativ 27,4 miliarde de USD în anul fiscal încheiat la 30 iunie 2014. 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 500 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.

Ministrul Finanţelor Publice, Darius Vâlcov: Schemele de ajutor de stat promovate de către Ministerul Finanţelor Publice vor produce noi locuri de muncă în România

Ministerul Finanţelor Publice anunţă deschiderea unei noi sesiuni de înregistrare a Cererilor de acord pentru finanţare în baza Hotărârii Guvernului nr. 332/2014 privind instituirea unei **scheme de ajutor de stat pentru sprijinirea investițiilor care promovează dezvoltarea regională prin crearea de locuri de muncă,** cu modificările și completările ulterioare, **care se va desfăşura în perioada 02 – 27.02.2015, cu posibilitatea prelungirii în condițiile legii, bugetul total alocat sesiunii fiind de 450 milioane lei.**

Menționăm că prima sesiune de înregistrare a Cererilor de acord pentru finanţare în baza acestei scheme de ajutor de stat, derulată în perioada 22.09 – 28.11.2014, a suscitat interes în rândul reprezentanților mediului de afaceri, **fiind**

înregistrat un număr total de 49 de cereri în valoare de 207,9 milioane lei, din care 30 de întreprinderi, ce vor crea 3.724 noi locuri de muncă, au fost selectate pentru etapa a doua de evaluare.

"Este vorba despre acordarea unui ajutor de stat de maxim 50% din costurile salariale totale ale companiilor care crează minim 10 noi locuri de muncă. Această schemă de ajutor de stat va conduce la crearea a 3.724 de noi locuri de muncă", a explicat ministrul Finanțelor Publice, Darius Vâlcov.
Totodată, Ministerul Finanţelor Publice anunţă continuarea sesiunii de înregistrare a Cererilor de acord pentru finanţare în baza Hotărârii Guvernului nr. 807/2014 pentru instituirea unei scheme de ajutor de stat având ca obiectiv stimularea investițiilor cu impact major în economie, bugetul total alocat fiind de 450 milioane lei.

Notă:

Precizăm că în luna decembrie a anului 2014, în baza acestei scheme de ajutor de stat au fost deja depuse două cereri de acord pentru finanțare pentru investiții în valoare totală de 244,3 milioane lei, care vor determina crearea a peste 800 locuri de muncă, ajutorul de stat solicitat fiind de 112,4 milioane lei.

Toate informațiile necesare întreprinderilor în vederea accesării finanțării nerambursabile sub forma ajutorului de stat pusă la dispoziție de Ministerul Finanțelor Publice se regăsesc pe site-ul http://www.mfinante.ro la secțiunea Ajutor de stat.

Sursa: www.mfinante.ro