Studiu PwC: Antreprenorii români, cei mai avansați din Europa Centrală și de Est în adoptarea tehnologiilor digitale

Antreprenorii români sunt cei mai avansați în folosirea tehnologiilor digitale comparativ cu omologii lor din celelalte 14 state din Europa Centrală și de Est, relevă studiul *Central and Eastern Europe Private Business Survey 2019* realizat de PwC. Astfel 64% dintre ei și-au proiectat deja o strategie pentru digitalizare, un procent dublu față de media din regiune.

"*Observăm că 82% dintre companiile antreprenoriale românești consideră că transformarea digitală va avea un impact semnificativ pe termen lung. Această percepție se vede în preocuparea antreprenorilor pentru strategii de afaceri bazate pe tehnologie, mai ales că în România principalul avantaj competitiv este infrastructura digitală, în timp ce alte capitole, precum infrastructura fizică sau politicile de investiții publice, sunt deficitare*", a declarat **Ionuț Simion, Country Managing Partner PwC România.**

Conform studiului, companiile antreprenoriale românești ocupă primele poziții în regiune la utilizarea a șase dintre cele opt tehnologii digitale esențiale (cunoscute ca *Essential Eigh*t):Artificial Intelligence (AI), Augmented Reality (AR), blockchain, drone, Virtual Reality (VR) și 3D printing. În cazul utilizării robotică și Internet of Things (IoT), România ocupă locurile al treilea, respectiv al patrulea.

"Utilizarea ridicată a celor opt tehnologii digitale esențiale

în România față de regiune arată că avem un ecosistem tech vibrant de start-up-uri, acceleratoare și hub-uri de finanțare, la care și-a adus o contribuție și facilitatea de scutire a impozitului pe veniturile programatorilor IT", a arătat **Ionuț Sas, Partener Servicii Fiscale și Juridice, Pwc România. În acest context, studiul constată că România și Slovenia sunt singurele state din regiune care au suficiente talente locale pentru a beneficia de utilizarea tehnologiilor digitale.**

Studiul a surprins și percepția antreprenorilor asupra situației afacerilor, mai precis a evoluției profitabilității în ultimii trei ani, precum și estimările lor privind evoluția veniturilor în următoarele 12 luni.

"*Majoritatea antreprenorilor români au avut rezultate financiare bune în ultimii trei ani și, cu toate acestea, se declară mai pesimiști decât omologii lor din regiune față de perspectivele pentru anul următor. Includerea tehnologiilor digitale în strategia de business îi poate ajuta, însă, să descopere noi oportunități de venituri pentru că acestea apar atunci când modelele de afaceri existente sunt constant supuse provocărilor, iar angajații sunt încurajați să dezvolte idei și să le testeze. În acest context, intenția a 29% dintre antreprenorii români de a aloca peste 5% din investiții pentru digitalizare – față de 23% în regiune – arată că tot mai mulți dintre ei înțeleg și pun în practică noile tehnologii*", spune **Mihai Anița, Partener și Lider Servicii Integrate pentru Antreprenori, PwC România**.

Principalele concluzii ale studiului privind digitalizarea în cazul României

- Antreprenorii spun că cele mai relevante tehnologii, din punctul lor de vedere, sunt în ordine: blockchain, IoT, robotica, AI, AR, VR, printarea 3D și dronele.
- 41% dintre antreprenori locali au arătat că investesc între 1-3% din cifra de afaceri în digitalizarea

proceselor, 29% alocă peste 5% pentru investiții în acest domeniu, 18% acordă mai puțin de 1%, iar 12% între 3-5%.

- Principalele constrângeri în adoptarea soluțiilor digitale sunt costurile, riscurile asociate cum ar fi securitatea cibernetică, lipsa de know-how sau de specialiști și rezistența la schimbare.
- 48,8% dintre antreprenorii români utilizează AI în procesele de business; 40% – AR; 39,5% – realitatea virtuală; 29,5% – blockchain; 27,9% – dronele.

Principalele concluzii privind situația financiară a afacerilor antreprenoriale

- 58% dintre antreprenorii români consideră că profitabilitatea din ultimii trei ani financiari a fost bună și 22% destul de bună, comparativ cu media regională de 53% și, respectiv, 31%.
- 50% se așteaptă ca, în următoarele 12 luni, veniturile afacerilor să crească, în timp ce 46% estimează o stagnare și 4% o deteriorare.
- Prin comparație, în toată regiunea 55% dintre antreprenori prognozează îmbunătățirea indicatorilor, 37% stagnare și 8% înrăutățire.

Despre sondaj

Studiul PwC *Central and Eastern Europe Private Business Survey 2019* este parte din studiul *EMEA Private Business Survey 2019,* realizat în 4 regiuni cuprinzând 53 de țări din Europa, Orientul Mijlociu și Africa, pe un eșantion de 2.993 de persoane cu funcții de decizie din companii cu cifră de afaceri de cel puțin 10 milioane euro.

Studiul pentru Europa Centrală și de Est a cuprins 600 de respondenți din 15 state: România, Polonia, Cehia, Slovacia, Slovenia, Ungaria, Croația, Bulgaria, Moldova, Georgia, Ucraina, Letonia, Lituania, Estonia și Rusia.

Despre PwC

Misiunea PwC este de a construi încredere în cadrul societății și de a contribui la rezolvarea unor probleme importante. Firmele din rețeaua PwC ajută oamenii și organizațiile să creeze valoarea adăugată de care au nevoie. Suntem o rețea de firme prezentă în 158 de țări cu mai mult de 250.000 de profesioniști ce oferă servicii de calitate în domeniul auditului, consultanței fiscale și consultanței pentru afaceri. Spuneți-ne care sunt lucrurile importante pentru dumneavoastră și descoperiți mai multe informații despre noi vizitând site-ul www.pwc.ro.

Serviciile profesionale, între expertiză și leadership | Alina Făniță

Autor: Alina Făniță, CEO PKF Finconta

În 2008, atunci când criza financiară s-a rostogolit peste economia mondială, companiile de servicii profesionale au resimțit disconfortul schimbărilor antrenate de acest tsunami. Multe dintre aceste companii au înregistrat o scădere de până la 40% a veniturilor.

Un raport realizat atunci de Financial Times identifica o serie de probleme ale companiilor din industria de servicii profesionale și ce anume doresc clienții când apelează la serviciilor acestora. Raportul se încheia cu o concluzie necruțătoare: „În timp ce 51% dintre consultanți consideră că oferă valoare prin serviciile lor, doar 2% dintre clienți cred acest lucru”.

Așadar ce e de făcut? Mesterim realitatea operațională sau operăm o schimbare strategică?

Criza a schimbat regulile jocului

De cele mai multe ori, atunci când companiile au fost confruntate cu crize, ca să-și mențină profitabilitatea pe termen scurt, au redus bugetele alocate pentru marketing, training sau chiar fondul de salarii. Numai că astfel de măsuri afectează compania în mod direct, iar performanța acesteia scade pe măsură ce sunt făcute restructurări la scală mare.

După criză, clienții tot mai educați în accesarea de servicii de consultanță au reechilibrat balanța de putere cu furnizorii, punând presiune pe calitate și pe preț. Expertiza s-a ieftinit pe măsură ce era oferită de tot mai mulți consultanți. Dacă înainte de criză era vizibil un oarecare sedentarism al companiilor de servicii profesionale, astăzi fitness-ul de business este obligatoriu. Cele care vor fi lideri în acest domeniu peste 10 sau 20 de ani vor fi cele suficient de curajoase să-și dea seama că, pentru a reuși, au nevoie de schimbare.

Afectate de consecințele crizei financiare, unele companii de servicii profesionale s-au repoziționat pentru următorii 5-10 ani, nu doar pentru următoarea perioadă de raportare. În același timp, au existat companii din acest domeniu care ”au schimbat doar hubloul de pe Titanic”. Companiile care nu au făcut nimic pentru a realiza schimbările necesare, trebuie să-și revizuiască modelul de afaceri, structura operațională, sistemul de recompensare, procesele și managementul angajaților.

Conflictul bun dintre strategic și

operațional

De multe ori companiile sunt conduse de oameni cu o mentalitate operațională și prea puțin strategică. Satisfacția lor la locul de muncă rezultă din centrarea pe eficiență și practicarea repetitivă a ceea ce știu deja. De aceea la nivelul conducerii companiilor se impune o suprastructură cu un rol strategic. Deseori companiile sunt ghidate de decizii operaționale luate de oameni cu titulaturi exotice. Cu toate acestea o titulatură nu înseamnă că deținătorul este și lider. În acest plan de analiză, comportamentul este mai edificator.

”Operaționalul” ar trebui să susțină ”strategicul”, nu să ”îi ia față”. Echipa de conducere strategică, de multe ori top managementul, este responsabilă de dezvoltarea strategiei, de transpunerea viziunii în obiective și de realizarea strategiei respective. Aceasta este echipa care conduce organizația deoarece toate deciziile luate trebuie să se alinieze la strategie și viziune. Dacă se schimbă circumstanțele, atunci viziunea și strategia trebuie să se schimbe înainte de a se face schimbări operaționale. Există o tensiune benefică între cele trei strategii: de operare, de client și de produs.

Echipa de conducere operațională, de multe ori middle managementul companiilor, ar trebui să fie responsabilă pentru asigurarea modului în care operațiunile sprijină și realizează strategia. De exemplu, șeful departamentului IT trebuie să se asigure că toate tehnologiile achiziționate sprijină strategia centrată pe client și de excelență operațională a companiei. Liderul departamentului de resurse umane trebuie să fie responsabil pentru implementarea KPI-urilor care ghidează comportamentele centrate pe client, managementul cunoașterii și excelență operațională.

Mentalitatea liderilor contează

În mod consacrat, companiile de servicii profesionale promovează imaginea expertizei în diverse domenii. Acestea

recrutează absolvenți de top cu diverse specializări, îi pregătesc ca să-și aprofundeze domeniul de expertiză și îi recompensează și promovează pe cei mai buni experți.

Din păcate aptitudinile unui astfel de expert de puține ori se conciliază cu cele ale unui lider vizionar. Doar expertiza nu este suficientă și cere să fie complementată de atribute strâns legate de strategie precum: capacitatea de a construi încredere cu toți factorii implicați la nivel economic, capacitatea de a ghida clienții și factorii guvernamentali în deciziile lor, capacitatea intelectuală de a genera noi idei, metodologii, servicii sau disciplina de a stabili obiective și de a adresa neperformantă.

În loc de concluzie

Cinci soluți pentru dezvoltarea atributelor relevante ca un expert să devină lider în industria serviciilor profesionale:

1. Redefinirea criteriilor de recrutare pentru centrarea pe valori, nu doar pe competențe
2. Reanalizarea indicatorilor de performanță pentru recompensare și promovare
3. Reconsiderarea aptitudinilor care sunt antrenate și atitudinilor care sunt recompensate
4. Adoptarea tehnologiei relevante care măsoară și previzionează performanța talentelor
5. Redesign-ul structurii organizaționale, alocarea oamenilor/responsabilităților conform noii viziuni

* * *

Despre PKF Finconta

De peste 24 de ani, PKF Finconta este una dintre principalele 10 firme de servicii profesionale din România. Ca membri ai PKF International Ltd. suntem parte dintr-o rețea internațională de firme independente din punct de vedere legal, care oferă consultanță și audit oriunde în lume.Grupul

PKF Finconta este format din patru societăți cu capital românesc: PKF Finconta, PKF Finconta Consultanță, PKF Finconta HR și Finconta Consulting SPRL, membre ale organismelor profesionale naționale CECCAR, CAFR, CCFR și UNPIR. Prin intermediul acestora oferim servicii de audit financiar, analiză financiară corporativă, consultanță fiscală, întocmirea dosarului prețurilor de transfer, servicii de contabilitate, salarizare, resurse umane, insolvență, auditarea fondurilor nerambursabile și due diligence de achiziții.

Sondaj PwC: Peste două treimi dintre controalele de mediu s-au încheiat cu sume de plată suplimentare pentru companii

Controalele Administrației Fondului de Mediu (AFM) s-au finalizat în 69% dintre cazuri cu impunerea unor obligații de plată suplimentare, relevă rezultatele unui sondaj realizat de PwC România privind impactul legislației de mediu. Totuși, 33% dintre respondenți au spus că au avut un control din partea AFM în ultimii cinci ani.

Legislația de mediu a fost substanțial modificată în a doua parte a anului trecut și la începutul acestui an, în principal, pentru a fi aliniată cu prevederile europene în domeniu.

“Modificările legislative au impact asupra întregului lanț

implicat în managementul deșeurilor și, în special, asupra operatorilor economici care introduc pe piața națională bunuri ambalate și/sau ambalaje de desfacere. Fiind vorba de obligații complexe, cu particularități de la caz la caz în funcție de tipul de activitate, companiile se confruntă cu unele dificultăți în punerea acestora în practică, expunându-se riscului de a suporta sume suplimentare în cazul unor controale. În acest context, companiile pot lua anumite măsuri de prevenție, precum schimbarea procedurilor interne, renegocierea contractelor cu furnizorii de bunuri și prestatorii de servicii din domeniul gestionării ambalajelor și a deșeurilor de ambalaje, întocmirea documentației astfel încât să respecte noile reguli", declară **Daniel Anghel, Partener și Lider al departamentului de taxe și consultanță juridică, PwC România.**

Concluziile sondajului

Sondajul și-a propus să obțină o imagine de ansamblu asupra modului în care companiile sunt afectate de modificările legislative în domeniul contribuțiilor datorate la Fondul pentru Mediu, precum și asupra consecințelor pe care le au inspecțiile de mediu pentru operatori.

Principalele implicații ale obligațiilor impuse de AFM în activitatea companiilor

Respondenții au putut selecta mai multe variante de răspuns, trei categorii de implicații întrunind marea majoritate a răspunsurilor:

- 89% au indicat volumul ridicat al obligațiilor de raportare, activitate care presupune un consum important de resurse
- 77% – costurile semnificative generate de îndeplinirea obiectivelor anuale de valorificare/reciclare a deșeurilor de ambalaje
- 54% necesitatea alocării de resurse umane suplimentare

Sondajul a vrut să identifice și care sunt cele mai frecvente categorii de obligații care le revin participanților. Potrivit răspunsurilor, majoritatea datorează mai multe tipuri de contribuții, respectiv:

- 74% dintre respondenți, în special din industriile farmaceutică, produse industriale și auto, datorează contribuția pentru bunuri ambalate introduse pe piața națională
- 57% – contribuția pentru emisii de poluanți în atmosferă, în special din industriile auto, farmaceutică, telecomunicații și produse industriale
- 43% – ambalaje de desfacere introduse pe piața națională, în special din industriile farmaceutică și telecomunicații
- 40% – vânzarea deșeurilor metalice feroase și neferoase, în special din industriile auto și telecomunicații
- 40% – echipamente electrice și electronice, în special din industriile IT, telecomunicații și farmaceutică
- 29% – baterii și acumulatori portabili
- 17% – pungi și sacoșe pentru cumpărături, cu mâner integrat sau aplicat, fabricate din materiale obținute din resurse neregenerabile (ecotaxa)

În ceea ce privește modul de îndeplinire a obligațiilor legale privind gestiunea deșeurilor de ambalaje, 29% dintre participanți, majoritar din retail, auto și produse industriale, au spus că apelează în totalitate la ajutorul Organizațiilor de transfer de responsabilitate (OTR), iar 71% au indicat și o componentă individuală în îndeplinirea acestor obligații.

Principalele consecințe ale inspecțiilor de mediu

33% dintre respondenți au spus că au avut în ultimii 5 ani un control de mediu. În cazurile celor verificați, două categorii de nereguli au fost preponderent identificate de inspectori:

- 46% dintre respondenți au arătat că inspectorii au identificat că nu au fost declarate toate ambalajele aferente bunurilor introduse pe piața națională
- 31% au menționat lipsa trasabilității în cazul îndeplinirii obiectivelor de reciclare/valorificare a ambalajelor și a deșeurilor de ambalaje în mod individual

De remarcateste că 31% dintre respondenții care au avut un control, provenind mai ales din industriile auto și farmaceutică, au precizat că inspectorii nu au găsit nereguli.

În cazurile a 69% dintre respondenții verificați, inspectorii au stabilit și sume suplimentare de plată. Conform răspunsurilor, valorile acestor sume au fost:

- 31% au indicat sume cuprinse între 100 mii și 300 mii lei
- 15% – între 700 mii lei și 1 milion lei
- 15% – de până la 50 mii lei
- 8% – între 50 mii lei și 100 mii lei

Despre atribuțiile AFM

AFM verifică modul în care o companie declară tipurile și cantitățile de ambalaje introduse pe piața națională din perspectiva documentelor financiare, contabile și de transport. De asemenea, verifică dacă operatorii îndeplinesc obiectivele anuale de reciclare/valorificare a deșeurilor de ambalaje și trasabilitatea documentelor suport pe care le dețin în acest sens. Controlul AFM urmează procedura din Codul de Procedură Fiscală, și obligațiile de plată suplimentare (dacă sunt stabilite în urma controlului) vor acoperi o perioadă de 5 ani (și se calculează inclusiv dobânzi și penalități de întârziere).

Despre sondaj

În cadrul sondajului, au răspuns 50 de companii care

desfășoară activități în domenii diverse: industriile de retail și bunuri de larg consum și produse industriale (fiecare cu 32%), industria auto (10%), industria farmaceutică (6%), telecomunicații, IT, servicii financiare și petrol și gaze (fiecare cu 2%), alte industrii (12%).

Despre PwC

Misiunea PwC este de a construi încredere în cadrul societății și de a contribui la rezolvarea unor probleme importante. Firmele din rețeaua PwC ajută oamenii și organizațiile să creeze valoarea adăugată de care au nevoie. Suntem o rețea de firme prezentă în 158 de țări cu mai mult de 250.000 de profesioniști ce oferă servicii de calitate în domeniul auditului, consultanței fiscale și consultanței pentru afaceri. Spuneți-ne care sunt lucrurile importante pentru dumneavoastră și descoperiți mai multe informații despre noi vizitând site-ul www.pwc.ro.

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

MPR Partners|Maravela, Popescu & Roman a asistat Nederlandse MKB la achiziția companiei IT BusyMachines

MPR Partners|Maravela, Popescu & Roman a asistat compania olandeză Nederlandse MKB Participatiemaatschappij la achiziția companiei BusyMachines B.V., un dezvoltator olandezo-român de

software, cu o evoluție rapidă pe piață.

O echipă formată din 9 avocați din cadrul MPR Partners | Maravela, Popescu & Roman a acordat asistență Nederlandse MKB cu privire la toate aspectele juridice legate de filiala din România și centrul de dezvoltare local ale BusyMachines. Asistența specializată în materie de fuziuni și achiziții, IT, proprietate intelectuală, concurență și protecția datelor a inclus un raport due diligence complex cu privire la compania țintă, precum și asistență privind aspectele relevante ale documentelor tranzacției.

Coordonată de partenerii Alina Popescu și Dana Rădulescu, echipa dedicată a inclus și partenerii Alexandra Rîmbu și Felix Tapai (tax partner), precum și pe avocații seniori Daniel Alexie, Raluca Ciocârlan, Roxana Neacșu, Magda Grigore și Flavia Ștefura.

Firma olandeză de avocatură De Breij a asistat Nederlandse MKB în privința celorlalte aspecte referitoare la BusyMachines și a coordonat tranzacția, care a fost finalizată la sfârșitul lunii aprilie 2019.

Nederlandse MKB se concentrează pe potențarea evoluției, furnizând capital și cunoștințe companiilor și oferindu-le astfel posibilitatea de a crește mai rapid și de a obține o poziție mai bună pe piață. În următorii ani, noul acționar împreună cu rețeaua sa și partenerii strategici, vor sprijini creșterea continuă a BusyMachines.

BusyMachines dezvoltă software inovator și personalizat, cu un design grafic excelent, poziționându-se ca partener tehnic în dezvoltarea de produse end-to-end. Echipa BusyMachines este formată din 50 de angajați, inclusiv dezvoltatori talentați, manageri de proiect și designeri.

Mai multe informații despre echipa, recunoașterea internațională și serviciile MPR Partners | Maravela, Popescu & Roman sunt disponibile pe pagina oficială a firmei la

http://www.mprpartners.com.

Zamfirescu Racoți & Partners devine Zamfirescu Racoți Vasile & Partners

Începând de astăzi, 11 iunie 2019, societatea de avocați Zamfirescu Racoți & Partners își schimbă denumirea în **Zamfirescu Racoți Vasile & Partners (ZRVP)** prin adăugarea la numele partenerilor Călin-Andrei Zamfirescu și Ioana Racoți a numelui partenerului Cosmin Vasile. Hotărârea, luată cu unanimitate de partenerii Zamfirescu Racoți & Partners, ilustrează recunoașterea valorii profesionale și manageriale a tânărului nostru coleg, devenit un nume notoriu în rândul avocaților de litigii și al experților în arbitraje comerciale internaționale.

Cu ocazia lansării noii denumiri, domnul avocat **Călin-Andrei Zamfirescu**, asociat fondator, a declarat: *„Pe deplin integrat alături de ceilalți parteneri, Cosmin a dovedit o deosebită pricepere, tenacitate și inventivitate, atât ca litigator cât și ca formator al mai tinerilor săi colegi, dintre care astăzi, mulți ocupă poziții de salary partner, managing associate sau senior associate în societatea noastră.”*

La rândul său, doamna avocat **Ioana Racoți**, asociat fondator, a spus: *„Partenerii ZRP au considerat, în unanimitate, ca firească această recunoaștere, nu numai a unei cariere juridice de excepție pentru un avocat atât de tânăr, dar și a dedicării cu care Cosmin a contribuit la promovarea brandului și a principiilor noastre. De astăzi, firma va beneficia sub noul nume și de notorietatea lui Cosmin Vasile în domeniul*

litigiilor și al arbitrajului internațional."

„Sunt 17 ani și jumătate de când eu am oferit totul firmei mele, firmă care la rândul ei mi-a oferit totul mie. Includerea numelui în cel al firmei mă onorează și marchează simbolic deschiderea unui nou capitol al unei povești frumoase despre muncă, pasiune, valoare și succes numită ZR(V)P", a adăugat **Cosmin Vasile**, managing partner.

Cosmin Vasile va continua să coordoneze departamentul de Arbitraj Internațional și își va menține calitatea de managing partner.

Cosmin Vasile a devenit colaborator al societății de avocați *Călin-Andrei Zamfirescu și Asociații* în urmă cu 17 ani și a fost promovat în calitate de partener în anul 2007 în cadrul *Zamfirescu Racoți Predoiu*, societate rezultată din fuziunea Călin-Andrei Zamfirescu și Asociații cu Racoți – Predoiu. Este unul din litigatorii de marcă din România, recunoscut de cataloagele profesionale internaționale, de către clienți precum și de competitorii din piață drept unul dintre cei mai competenți experți în domeniul soluționării disputelor și al arbitrajului. Până în prezent a fost implicat în calitate de avocat în peste 100 de proceduri complexe de arbitraj internațional sub auspiciile ICC, LCIA, CAM, SCC, VIAC, ICSID, CICA și potrivit regulilor de arbitraj UNCITRAL.

Odată cu includerea numelui său în logo-ul societății, ZRVP își va relansa pagina de internet www.zrp.ro, disponibilă acum și la adresa www.zrvp.ro.

***

Despre Zamfirescu Racoţi Vasile & Partners

Zamfirescu Racoţi Vasile & Partners (ZRVP) este acreditată ca una dintre cele mai importante societăţi de avocatură din România, oferind servicii de asistenţă juridică atât în sfera litigiilor şi a arbitrajului, cât şi în domeniul avocaturii de

business, al insolvenței şi al consultanţei fiscale.

ZRP are o echipă de 55 de avocați, dintre care 10 asociaţi – Călin-Andrei Zamfirescu, Ioana Racoţi și Stan Tîrnoveanu – asociaţi fondatori, Cosmin Vasile (asociat coordonator), Anca Danilescu (asociat senior), Elena Iacob, Alina Tugearu, Monica Strîmbei și Cătălin Micu (asociați), și domnul prof.dr. Valerian Cioclei (of counsel).

Pentru al șaselea an, EY România câștigă premiul pentru cea mai bună firmă în domeniul prețurilor de transfer din Europa Centrală și de Est

EY România a devenit, pentru a șasea oară, Transfer Pricing Firm of the Year în Europa Centrală și de Est. Premiul a fost acordat de International Tax Review (ITR) – una dintre cele mai cunoscute reviste dedicate strategiilor fiscale internaționale. EY România a mai primit această distincție în 2013, 2014, 2016, 2017 și 2018.

Prestigiosul eveniment ITR European Tax Awards 2019, care s-a desfășurat la Londra pe 16 mai, a premiat excelența și inovația în activitatea de consultanță fiscală din întreaga Europă.

“Mă bucur că am câștigat și în acest an premiul pentru cea mai bună firmă în domeniul prețurilor de transfer din Europa Centrală și de Est, acordat de ITR. Este o răsplată a muncii depuse de întreaga echipă în ultimul an, a profesionalismului de care colegii mei au dat dovadă în interacțiunea cu clienții și, nu în ultimul rând, a încrederii pe care aceștia ne-au acordat-o. Toți acești șase ani în care am câștigat premiul ne-au adus experiențe, provocări și rezultate de care eu și echipa de prețuri de transfer din EY România suntem foarte mândri”, a declarat **Adrian Rus, liderul diviziei de Prețuri de Transferdin cadrul EY România.**

Pentru a desemna câștigătorul, jurnaliștii din cadrul ITR au consultat multiple surse. Astfel, o componentă importantă a analizei a avut în vedere activitatea și implicarea companiilor nominalizate. În același timp, jurnaliștii au vorbit cu numeroși consultanți fiscali și avocați pentru a avea o perspectivă clară cu privire la activitatea remarcabilă desfășurată de respectivele companii, pe parcursul anului fiscal, în Europa.

„Este o onoare să primim această distincție din partea International Tax Review pentru al șaselea an. Este o recunoaștere a experienței, a valorii adăugate și inovațiilor aduse de echipa de prețuri de transfer din cadrul EY România”, a subliniat **Alex Milcev, liderul Departamentului de Asistență fiscală și juridică al EY România.**

***

Despre EY România

EY este una dintre cele mai mari firme de servicii profesionale la nivel global, cu 260.000 de angajaţi în peste 700 de birouri din 150 de ţări şi venituri de aproximativ 34,8 miliarde de USD în anul fiscal încheiat la 30 iunie 2018. 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 liderul de pe piaţa serviciilor profesionale încă de la înfiinţare, în anul 1992. Cei 800 de 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

---

Sunt angajat temporar. Am drepturi egale cu salariații permanenți?

Conform celor mai recente date statistice publicate de Eurostat, România se situează pe ultimul loc în Uniunea Europeană în ceea ce privește procentul de utilizare a angajaților temporari din totalul numărului de angajați. Acesta este de doar 0,9%, spre deosebire de Spania, Polonia și Portugalia unde procentul de utilizare depășește 20%.

Din informațiile statistice rezultă că utilizarea salariaților temporari nu este o practică obișnuită în România, raportat la tendințele de la nivel european. Recenta activitate a autorităților de muncă denotă,însă, un interes crescut în

acest domeniu, având în vedere și tendințele de flexibilizare a raporturilor de muncă, care au căpătat o amploare semnificativă în ultimii ani. Astfel, în practică, asistăm la o efervescență pe piața muncii prin creșterea interesului, atât pentru companii, cât și pentru indivizi, pentru utilizarea unor noi relații atipice de muncă.

La momentul la care au fost reglementate raporturile temporare de muncă, atât la nivel european, cât și la nivel național, acestea au avut ca scop principal creșterea flexibilității pe piața muncii, posibilitatea de adaptare rapidă a operatorilor economici la fluctuațiile cererii de servicii, prezentând o serie de avantaje, atât pentru angajatori, cât și pentru angajați.

Însă, o astfel de flexibilizare nu poate conduce la încălcarea principiilor fundamentale aplicabile relațiilor de muncă, în special a celui privind egalitatea de tratament în ceea ce privește asigurarea condițiilor de bază de muncă și de angajare, la fel ca în cazul salariaților permanenți.

Ce înseamnă această egalitate de tratament și care sunt limitele de care angajatorii trebuie să țină cont atunci când angajează personal temporar?

Pentru a determina dacă orice diferență de tratament între cele două categorii este sau nu justificată, prima întrebare la care angajatorii ar trebui să răspundă este următoarea: „*Dacă salariatul temporar ar fi fost recrutat în mod direct de către întreprinderea utilizatoare, ce condiții de bază de muncă și de angajare i s-ar fi aplicat, prin raportare la locul de muncă ocupat și natura muncii sale?*”

Egalitatea de remunerare este principalul element pe care angajatorii ar trebui să îl ia în considerare atunci când utilizează personal temporar. Salariaților temporari trebuie să li se asigure aceleași condiții de bază de muncă și de angajare stabilite prin legislație, regulamentul intern,

contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și prin orice alte reglementări specifice aplicabile utilizatorului, la fel ca în cazul salariaților permanenți.

Astfel, condițiile prevăzute de lege referitoare la durata timpului de lucru, munca suplimentară, repausul zilnic și săptămânal, munca de noapte, concediile și sărbătorile legale și salarizarea se vor aplica în mod egal atât salariaților temporari, cât și celor recrutați și angajați în mod direct de către angajator și care ocupă același loc de muncă.

De asemenea, s-ar putea considera că orice drepturi sau beneficii prevăzute în regulamentul intern și care fac parte din condițiile de bază de muncă și de angajare (de exemplu, acordarea de zile libere suplimentare pentru evenimente familiale deosebite, stabilirea unui spor pentru munca suplimentară mai mare decât cel minim prevăzut de Codul Muncii) trebuie acordate în mod egal atât salariaților temporari, cât și celor permanenți, atât timp cât sunt prevăzute în regulamentul intern al angajatorului.

În plus, dacă prin contractul colectiv de muncă aplicabil la nivelul unității angajatoare sunt negociate niveluri de salarizare diferite în funcție de anumite criterii (de exemplu studii, vechime în muncă), mai mari decât salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, salariaților temporari ar trebui să li se aplice cel puțin același nivel minim de salarizare, așa cum a fost negociat prin contractul colectiv de muncă.

Ce se întâmplă, însă, în cazul beneficiilor precum tichete de masă, abonamente la săli de fitness sau abonamente medicale la centre private, beneficii care în prezent se regăsesc într-o proporție semnificativă în pachetele de beneficii pe care angajatorii le acordă pentru atragerea și păstrarea forței de muncă pe termen lung în cadrul companiei? Este necesar ca și aceste categorii de beneficii să fie acordate salariaților temporari?

Reglementarea actuală nu este suficient de acoperitoare și lasă loc de interpretare. Codul Muncii menționează doar că lucrătorii temporari au acces egal la toate serviciile și facilitățile acordate de către întreprinderea utilizatoare angajaților săi direcți. Spre deosebire de Directiva 2008/104 privind munca prin agent de muncă temporară, prevederea din Codul Muncii nu exemplifică aceste servicii și facilități, pentru a putea înțelege dimensiunea și limitele acestora. În plus, reglementarea la nivel național nu prevede posibilitatea aplicării unui tratament diferit între salariații temporari și cei permanenți, cu privire la accesul la servicii și facilități, atunci când întreprinderea utilizatoare poate justifica motive obiective.

Astfel, s-ar putea concluziona că legiuitorul român a ales să transpună Directiva 2008/104 privind munca temporară într-un mod mai favorabil pentru lucrătorii temporari întrucât a stabilit accesul egal la toate serviciile și facilitățile acordate de către întreprinderea utilizatoare, fără limitări sau derogări.

Fără a avea, însă,o delimitare sau exemplificare a acestor servicii și facilități, considerăm că legislația din România ar putea fi interpretată atât în sens larg (prin includerea acestor beneficii, precum tichetele de masă, abonamentul la sala de fitness sau abonamente medicale la centre medicale private, în conceptul de “facilități” și acordate în mod obligatoriu salariaților temporari, chiar și în cazul în care acestea nu sunt prevăzute în regulamentul intern sau contractul colectiv de muncă aplicabil), cât și în sens restrâns (fără a fi incluse în conceptul de “facilități” sau în noțiunea de salariu, după cum acesta din urmă este definit de Codul Muncii).

În susținerea primei interpretări, doctrina juridică din România a inclus tichetele de valoare, mașinile de serviciu și alte avantaje în cadrul conceptului de “servicii și facilități”, considerând că acestea ar trebui să fie acordate

în mod egal angajaților direcți și lucrătorilor temporari.

Cu toate acestea, suntem de părere că nu toate categoriile de beneficii reprezintă „servicii și facilități”. De exemplu, angajatorii care asigură transportul angajaților la/de la locul de muncă vor trebui să acorde această facilitate atât angajaților permanenți, cât și celor temporari. Nu pot intra însă în această categorie, de exemplu, beneficiile din categoria „stock option plan” sau, conform doctrinei la nivel european, accesul la facilități care nu sunt furnizate în mod direct de către angajator, precum cele din categoria abonamentelor la săli de fitness, ca parte a unui pachet de beneficii pentru recompensarea loialității angajaților permanenți.

Consecințele încălcării principiului egalității de tratament

Întreprinderile utilizatoare care nu respectă principiul egalității de tratament al salariaților temporari pot fi sancționate:

- cu sume cuprinse între 2.000 Leișsi 3.000 Lei, pentru încălcarea condițiilor de bază de muncă și de angajare
- cu sume cuprinse între 5.000 Leișsi 10.000 Lei, în cazul în care întreprinderea utilizatoare nu respectă, parțial sau total, măsurile impuse de inspectorii de muncă ca urmare a unei inspecții de muncă.

De asemenea, orice salariat care se consideră discriminat pe baza unor motive nejustificate poate depune o plângere la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării și se poate adresa instanțelor de judecată pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației create prin discriminare, în termen de 3 ani de la data săvârșirii faptei sau de la data la care persoana interesată putea să ia cunoștință de săvârșirea ei.

Autor: Andrei Ștefanovici și Anca Atanasiu, avocați Radu și Asociații SPRL

***

Despre Radu și Asociații SPRL

Radu și Asociații SPRL este o societate de avocați ce oferă servicii juridice complete, care includ atât servicii de consultanță juridică cât și asistență și reprezentare în fața instanțelor de judecată, având o practică importantă de controverse și dispute fiscale.

Radu și Asociații SPRL este membră a societăților ce fac parte din grupul Ernst & Young Global Ltd și face parte din rețeaua globală EY Law, aflată în plină expansiune, în cadrul căreia lucrează peste 2.300 de avocați în 84 de țări.

Experiența noastră a fost recunoscută de piață și de publicații internaționale. Chambers Global 2019 a recunoscut practica noastră de Corporate/M&A în timp ce Chambers Europe 2019 a plasat practica noastră de Controverse Fiscale pe banda 1. Totodată, The Legal 500 Europe, Middle East and Africa 2019 a premiat practica noastră de Drept Comercial, Drept Societar și M&A precum și pe cea de Controverse Fiscale.

Pentru mai multe informații vă rugăm accesați www.ra-law.ro.

Managementul corect al datelor ajută deciziile

informate | Alina Făniță

Autor: Alina Făniță, CEO PKF Finconta

Avansul tehnologic și hiperconectivitatea reformulează criteriile care definesc încrederea în companii. Mediul online propagă mesajele cu o viteză fără precedent. Furtul datelor sau comportamentele frauduloase, atunci când apar, nu mai sunt o chestiune rezolvată doar intern de companii. Opinia publică este tot mai bine informată și are repere tot mai solide cu privire la comportamentele inacceptabile sau la protejarea datelor cu caracter personal.

Ca să gestioneze riscul și să construiască încredere, directorii financiari ai marilor companii sunt preocupați de două aspecte:

1. Integrarea tehnologiilor avansate de data analytics pentru gestionarea riscului, volatilității și pentru respectarea cadrului de reglementare.
2. Reanalizarea abordărilor consacrate în contextul avansului rapid al tehnologiei și modificarea regulilor și a normelor din business. Astfel normele legislative și standardele contabile devin subiectul readaptărilor ca răspuns la aceste schimbări.

Colaborarea dintre diversele funcțiuni ale companiei este esențială în era conectivității

Echipele care reușesc să colaboreze trans-organizațional obțin două beneficii majore:

1. Ajung la înțelegerea mai clară a corelației dintre risc și managementul informației de business. De aceea abordarea integrată a guvernanței informației oferă răspuns la cerințele legislative precum standardele

internaționale sau legislația UE.
2. Reușesc gestionarea volumelor de date în creștere fără să piardă înțelegerea și controlul asupra tipului de informație și locului unde este stocată. În condițiile GDPR companiile sunt expuse riscului de a nu putea identifica date pe care să le șteargă, așa după cum prevede acest regulament.

Gestionarea provocărilor noilor tehnologii se face cu atenție sporită pentru securitatea datelor

Companiile se confruntă cu obstacole semnificative în implementarea de noi sisteme inovatoare. Preocupările cu privire la securitatea informațiilor din cloud sunt obstacolul numărul unu în calea inovării tehnologice în domeniul serviciilor financiare.

Avansul tehnologiei și creșterea volumelor de informații ar trebui să dea companiilor șansa să se întrebe dacă informațiile pe care le prezintă echipelor de audit intern și consiliului de administrație au evoluat în conformitate progresul tehnologic. În fond, calitatea dezbaterii și a luării deciziilor la nivelul top managementului depinde și de eficacitatea supravegherii modului în care aceasta își derulează activitatea.

Deoarece controalele interne, conformitatea și cultura organizațională, precum și prevenirea fraudei sunt din ce în ce mai importante, echipele de audit și consiliile de supraveghere caută oameni cu competențe de analiză a bazelor de date.

Calitatea superioară a datelor și noile tehnologii deschid o nouă eră a

guvernanței corporative

Tehnologiile avansate de data analytics nu doar ajută funcția financiară să performeze diferit, dar aduc și mai multă valoare adăugată și furnizează încredere tuturor factorilor implicați în ce privește informația non-financiară. Acestea oferă o imagine în timp real, la costuri reduse, cu un control automat care diminuează riscurile.

În loc de concluzie

Echipele performante care fac raportarea se bazează pe date de diferite tipuri și valorifică progresele tehnologice. Acestea oferă informații de calitate părților interesate, cu responsabilități decizionale, ca să-și îndeplinească rolul. Membrii consiliului de administrație folosesc aceste date istorice, dar și predictive, ca să aibă o înțelegere completă a cadrului în care decid.

Gestionarea datelor ca un bun strategic al companiei, tranziția gândirii financiare către integrarea noilor tehnologii și provocarea structurilor de conducere tradiționale pentru a accepta schimbarea de paradigmă ar trebui să preocupe companiile dacă vor să aibă și în viitor cadrul în care să decidă în cât mai mare cunoștință de cauză.

* * *

Despre PKF Finconta

De peste 24 de ani, PKF Finconta este una dintre principalele 10 firme de servicii profesionale din România. Ca membri ai PKF International Ltd. suntem parte dintr-o rețea internațională de firme independente din punct de vedere legal, care oferă consultanță și audit oriunde în lume.Grupul PKF Finconta este format din patru societăți cu capital românesc: PKF Finconta, PKF Finconta Consultanță, PKF Finconta

HR și Finconta Consulting SPRL, membre ale organismelor profesionale naționale CECCAR, CAFR, CCFR și UNPIR. Prin intermediul acestora oferim servicii de audit financiar, analiză financiară corporativă, consultanță fiscală, întocmirea dosarului prețurilor de transfer, servicii de contabilitate, salarizare, resurse umane, insolvență, auditarea fondurilor nerambursabile și due diligence de achiziții.

România reciclează de 8 ani doar 14% din deșeurile municipale

Uniunea Europeană și-a propus să devină lider global în gestionarea și reciclarea deșeurilor, însă România este în continuare unul dintre cele mai slab performante state membre la acest capitol.

De ce România nu a reușit să crească în ultimii 8 ani gradul de reciclare?

Pe scurt, motivul acestei agitații pornește de la țintele impuse de Uniunea Europeană în domeniul reciclării deșeurilor, încă din 2008. Obiectivul major este ca, până la data de 31 decembrie 2020, statele UE să atingă, cel puțin pentru deșeurile de hârtie, metal, plastic și sticlă provenind din deșeurile municipale, un nivel de pregătire pentru reutilizare și reciclare de minimum 50% din cantitatea totală de deșeuri generate.

Cu toate acestea, conform Eurostat, România a înregistrat în anul 2017 o rată foarte scăzută de reciclare a deșeurilor

municipale de doar 14% (7% din reciclarea materialelor și 7% din compostare), cu doar un procent în plus față de anul 2010.

Ținând cont că eliminarea deșeurilor la groapa de gunoi ar trebui să reprezinte ultima alternativă de gestionare a deșeurilor, este alarmant că rata acesteia a ajuns până la 70%, în timp ce rata de reciclare stagnează de mai bine de 8 ani.

Cum se face că, deși există peste 20 de acte normative în vigoare aferente domeniului deșeurilor, încă sunt probleme majore?

Legislația de mediu a început să prindă contur încă din 2005, odată cu adoptarea Ordonanţei de urgenţă nr. 195/2005 privind protecţia mediului, care stipulează că autorităţile administraţiei publice locale au obligația să asigure, prin serviciile publice şi prin operatorii economici responsabili, luarea măsurilor de salubrizare a localităţilor. În 2011 a fost publicată Legea nr. 211/2011 privind regimul deşeurilor, care impunea autorităților locale să asigure colectarea separată cel puţin pentru următoarele tipuri de deşeuri: hârtie, metal, plastic şi sticlă.

Așadar, deși această obligație există de mai bine de 7 ani, făcând abstracție de cunoscutele clopote colorate (care nu și-au dovedit, însă, utilitatea), cu toții am observat că doar de câteva luni au început să răsară la parterul unor blocuri pubelele colorate în albastru și galben, ce permit colectarea separată a deșeurilor de hârtie și plastic.

În vara anului trecut, Guvernul a mai emis o ordonanță de urgență (74/2018), cu scopul de a ușura implementarea legislației europene privind economia circulară, precum și punerea în aplicare a angajamentelor luate în fața Comisiei Europene. Astfel, s-au stabilit instrumentele economice necesare a fi implementate: plătește pentru cât arunci, răspunderea extinsă a producătorului, sistemul garanție-

returnare și contribuția pentru economia circulară.

Totodată, responsabilitatea îndeplinirii condițiilor impuse de UE a fost transferată în seama primăriilor și a asociațiilor de dezvoltare intercomunitară (ADI). Ținând cont că foarte puține ADI-uri sunt funcționale în acest moment, iar infrastructura este slab dezvoltată, va fi aproape imposibil ca aceștia să dezvolte și să pună în aplicare în mai puțin de doi ani un sistem eficient de gestionare a deșeurilor.

Astfel, la aproape un an de la apariția actului normativ care definește modul în care va funcționa întregul mecanism de reciclare/valorificare a deșeurilor de ambalaje, există în continuare foarte multe semne de întrebare, iar piața reciclării deșeurilor de ambalaje este în acest moment blocată în așteptarea unor clarificări din partea autorităților.

În acest context, Ministerul Mediului și-a asumat publicarea unui ghid cu recomandări pentru aplicarea modificărilor legislative introduse prin OUG nr. 74/2018, acesta nefiind însă reglementat printr-un Ordin de ministru pentru a avea putere de aplicare.

Ce recomandări aduce totuși acest Ghid orientativ?

În funcție de sistemul de colectare implementat, numărul de fracții colectate separat de firmele de salubritate poate varia de la 2 fracții (umed și uscat), la 5 fracții (hârtie/carton, plastic/metal, sticlă, deșeuri verzi și deșeuri reziduale).

Primăriile, care sunt responsabile cu asigurarea salubrizării localităților, ar trebui să asigure investițiile necesare pentru colectarea separată a deșeurilor reziduale și a celor reciclabile și actualizarea tarifelor în vederea integrării costurilor suplimentare apărute.

Tarifele/taxele distincte defalcate trebuie comunicate beneficiarilor (populației și agenților economici) în vederea

conștientizării importanței colectării separate a deșeurilor reciclabile.

Reguli și sancțiuni pentru populație și agenții economici

Cetățenii care nu colectează în mod corect deșeurile vor trebui să plătească tarife/taxe de 1,5 sau de 2-3 ori mai mari față de cele stabilite pentru colectarea corectă.

Operatorul de salubritate va avea dreptul reîncadrării deşeurilor reciclabile, respectiv a biodeșeurilor, în deșeuri reziduale cu aplicarea tarifului respectiv, deopotrivă cu sancțiunea mai sus amintită, dacă se constată un grad de impurificare a acestora mai mare de 25% pentru reciclabile, respectiv 10% pentru biodeșeuri. Suntem curioși cum va proceda firma de salubritate pentru a determina procentul respectiv, având în vedere că nu s-a stabilit o metodologie de calcul unitară la nivel național.

În concluzie, putem spune că deja există majoritatea ingredientelor necesare evoluției sistemului de colectare și reciclare a deșeurilor în România. Cadrul legal a fost completat cu instrumentele necesare, rămâne de văzut dacă aceste ultime clarificări sunt suficiente pentru ca România să pornească pe o traiectorie ascendentă în domeniul reciclării.

Doar printr-o implicare și cooperare activă între sectorul public și cel privat, împreună cu o educare constantă a cetățenilor, vom putea progresa către o economie circulară. În cazul nerespectării obligațiilor asumate, Curtea de Justiție a Uniunii Europene poate impune României plata unei sume forfetare ce depășește 1 milion euro plus penalități pentru fiecare zi de întârziere.

Autori: Adrian Teampău, Partener Asociat, Departamentul de Asistență Fiscală și Juridică și Laura Ciobanu – Manager, Consultanță de Mediu, EY România

***

Despre EY România

EY este una dintre cele mai mari firme de servicii profesionale la nivel global, cu 260.000 de angajaţi în peste 700 de birouri din 150 de ţări şi venituri de aproximativ 34,8 miliarde de USD în anul fiscal încheiat la 30 iunie 2018. 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 liderul de pe piaţa serviciilor profesionale încă de la înfiinţare, în anul 1992. Cei 800 de 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.

Exportul de mărfuri restricționat companiilor nestabilite în Uniune

În contextul Codului Vamal Unional, orice operator economic își poate desemna un reprezentant în relația cu autoritățile vamale pentru a întocmi formalitățile de vămuire prevăzute de

reglementările vamale la intrarea/ieșirea mărfurilor din spațiul Uniunii Europene.

Această reprezentare poate fi directă, caz în care reprezentantul acționează în numele și pe seama unei alte persoane, sau indirectă, ceea ce înseamnă că reprezentantul acționează în nume propriu, dar pe seama unei alte persoane. Reprezentantul vamal, precum și declarantul vamal, trebuie să fie stabiliți pe teritoriul vamal al Uniunii, cu excepțiile menționate în legislație. Exemple de astfel de excepții sunt operațiunile de tranzit sau situațiile în care reprezentantul vamal acționează în numele unor persoane care nu au obligația de a fi stabilite pe teritoriul vamal al Uniunii.

Conform Codului Vamal Unional, prin persoană „stabilită” se înțelege orice persoană care are un sediu social legal, sediul central sau un sediu permanent pe teritoriul vamal al Uniunii. Sediul permanent reprezintă un loc fix de activitate, unde atât resursele umane, cât și cele tehnice necesare sunt prezente în mod permanent și prin care se desfășoară, în totalitate sau în parte, operațiunile vamale ale unei persoane.

În prezent, conform legislației naționale, operatorii economici care nu sunt stabiliți în Uniunea Europeană (de ex. din Turcia, Elveția, Serbia) pot efectua operațiuni vamale frecvente (mai mult de 3 operațiuni pe an) doar prin reprezentare indirectă.

În data de 15 aprilie a fost publicat pe pagina Direcției Generale a Vămilor un Proiect de ordin pentru modificarea Normelor tehnice de aplicare a dreptului de reprezentare. Potrivit acestuia, operatorii economici care nu sunt stabiliți în Uniunea Europeană vor putea întocmi formalități vamale pentru regimul de punere în liberă circulație, destinație finală și perfecționare activă doar în limita a 3 operațiuni pe an și cu condiția ca autoritatea vamală să considere acest lucru justificat.

În cazul în care se efectuează mai mult de 3 operațiuni de punere în liberă circulație pe an, persoanele care nu sunt stabilite în Uniunea Europeană pot întocmi declarații vamale doar prin reprezentare indirectă.

Operațiunile de export și plasare sub regim de antrepozit vamal nu vor mai fi permise pentru operatorii economici stabiliți într-un stat terț Uniunii Europene.

Astfel, un operator economic care intenționează să exporte marfă din Romania ce deține număr de înregistrare EORI, dar este stabilit într-un stat non-UE, nu ar mai putea acționa ca exportator, chiar dacă ar utiliza reprezentarea indirectă. Întrucât acesta nu va mai putea apărea în caseta 2 a declarației vamale de export, scutirea de TVA la export de care ar beneficia operatorul economic la exportul din România devine discutabilă.

Ce impact au aceste modificări?

Un operator economic care efectuează formalități vamale de export sau plasează mărfurile sub regim de antrepozit vamal și care nu este stabilit pe teritoriul Uniunii Europene, potrivit proiectului de ordin menționat mai sus, nu va mai putea efectua astfel de operațiuni. Totodată, în cazul declarațiilor de punere în liberă circulație, acestea vor putea fi întocmite doar prin reprezentare indirectă.

Autor: Mihai Petre, Director, Comerț Internațional, Departamentul de Asistență Fiscală și Juridică, EY România

***

Despre EY România

EY este una dintre cele mai mari firme de servicii profesionale la nivel global, cu 260.000 de angajaţi în peste 700 de birouri din 150 de ţări şi venituri de aproximativ 34,8 miliarde de USD în anul fiscal încheiat la 30 iunie 2018.

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 liderul de pe piaţa serviciilor profesionale încă de la înfiinţare, în anul 1992. Cei 800 de 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.