PwC România asistă Rețeaua de sănătate Regina Maria în procesul de transformare a Diviziei de Resurse Umane

Rețeaua de sănătate Regina Maria a selectat PwC România pentru implementarea suitei SAP Success Factors.

Această platformă urmărește procesele din cadrul Diviziei de Resurse Umane a operatorului medical privat și ajută la îmbunătățirea muncii în interiorul acesteia. Cele două module implementate, *Recruiting (Recrutare)* și *Performance (Managementul Performanței angajaților)*, eficientizează procesele de recrutare și evaluare a performanței angajaților. Procesele de management al resurselor umane au devenit deosebit de complexe, iar trecerea la cele mai avansate sisteme IT de gestionare a funcțiunii de resurse umane dă companiilor încă un atu în lupta pentru securizarea celor mai buni angajați.

În cadrul soluției implementate, modulul de *Recruiting (Recrutare)* oferă trasabilitate pentru toate posturile din companie, din momentul în care au fost scoase la concurs, prin intermediul platformelor de specialitate, până la punctul în care angajații părăsesc compania. Modulul *Performance (Managementul Performanței angajaților)* gestionează informații care țin de felul în care angajații au fost evaluați, rezultatele acestor evaluări, urmărind dezvoltarea talentelor cheie ale companiei . Tot prin intermediul acestuia este administrat sistemul de remunerație al firmei.

„Într-o piață a muncii în care așteptările noilor generații de angajați s-au schimbat semnificativ, este deosebit de importantă gestiunea eficientă a resurselor umane, care a

devenit un factor cheie de succes pentru orice afacere. Pe lângă eficiența adusă modului de lucru, modularitatea suitei SAP SucessFactors aduce clientului flexibilitate și scalabilitate. În acest fel, permite implementarea pe viitor a unor module suplimentare, în funcție de necesități, cu intervenții tehnice minore asupra elementelor deja instalate", a declarat **Bogdan Belciu, Partener, Servicii de consultanță în afaceri și management, PwC România.**

„Piața din România are un potențial semnificativ de creștere în ceea ce privește tehnologia digitală, iar dezvoltarea serviciilor de consultanță în acest domeniu este o prioritate pentru noi și ne dorim să fim alături de clienții noștri pe tot parcursul adaptării afacerii lor la realitățile economiei digitale. Am investit constant în dezvoltarea echipei de consultanță SAP, iar, în ultimii ani, atât numărul de angajați din această echipă, cât și cifra de afaceri a acesteia s-au dublat", a adăugat **Bogdan Belciu.**

„Consultanța în domeniul tehnologiei informației face parte din ADN-ul PwC. Ritmul rapid în care se transformă economia, companiile, dar și procesele din interiorul acestora, necesită un aliat pe măsură care să sprijine companiile în această adevărată Revoluție Digitală", spune **Radu Bădiceanu, Senior manager, Departamentul de consultanță în tehnologie, PwC România.**

*„Parteneriatul nostru cu PwC este extrem de important pentru noi întrucât susține două dintre cele mai importante direcții strategice ale companiei pe termen mediu și lung referitoare la oameni: **consolidarea culturii organizaționale** și **creșterea eficacității organizaționale**. Prin implementarea suitei **SAP SuccessFactors** dorim să oferim angajaților noștri un mediu de comunicare facil, transparent și prietenos, care să încurajeze cultura noastră orientată spre parteneriat în performanță, dialog deschis, feedback continuu, recunoașterea meritelor și demonstrarea valorilor.*

Nu în ultimul rând, dorim să oferim managerilor noștri un instrument util care să-i ajute să construiască contextul necesar creșterii performanței și dezvoltării oamenilor din echipele lor. Pentru noi, a crea acest tip de cultură este un deziderat, și niciun efort nu va fi precupețit în acest sens", a declarat **Irina Șomănescu, Director de Resurse Umane, Regina Maria**.

Despre Rețeaua de sănătate REGINA MARIA

Rețeaua de sănătate REGINA MARIA reunește peste 5.000 de angajați și colaboratori în cele 56 de locații proprii din Bucureşti şi din țară. REGINA MARIA și-a câștigat poziția de lider pe piața medicală românească datorită calității serviciilor oferite și a numărului de unități medicale prin intermediul cărora deservește peste 2,8 milioane de pacienți. Totodată, REGINA MARIA are un portofoliu de peste 500.000 de abonamente medicale. În cifre, Rețeaua de sănătate REGINA MARIA înseamnă: 56 de locații proprii, 6 spitale, 4 centre cu spitalizare de zi, 3 maternități, 8 campusuri medicale, 19 centre de imagistică, 33 de laboratoare de analize, bancă proprie de celule stem și peste 290 de policlinici partenere în țară.

Despre PwC

Misiunea PwC este de a construi încredere în societate și de a contribui la rezolvarea unor probleme importante. Firmele din rețeaua PwC ajută organizațiile și indivizii 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 specialiști dedicați oferirii de servicii de calitate de audit, consultanță fiscală și consultanță pentru afaceri. Spuneți-ne care sunt lucrurile importante pentru dumneavoastră și descoperiți mai multe informații despre noi vizitând site-ul www.pwc.ro.

PwC România își extinde echipa de taxe și impozite indirecte prin recrutarea Adinei Vizoli-Alexandru

PwC România își întărește practica de taxe și impozite indirecte odată cu recrutarea Adinei Vizoli-Alexandru ca Director în cadrul Departamentului de Consultanță Fiscală și Juridică.

Adina este un profesionist cu peste 15 ani de experiență în proiecte naționale și internaționale în domeniul serviciilor profesionale. Este specializată în domeniul taxelor indirecte, a aspectelor legate de taxa pe valoare adăugată, analizelor de impact axate pe regimul aplicării TVA la nivel național și al Uniunii Europene, soluții de eficientizare a aplicării taxelor, asistența clienților în fața organelor fiscale din România în cadrul inspecțiilor fiscale și a procedurilor de verificare fiscală.

„Adina este Alumna a firmei noastre, fiind crescută și la școala PwC, recunoscută pentru formarea a sute de profesioniști de-a lungul timpului. Venirea ei consolidează echipa de taxe și impozite indirecte a PwC România, ce numără în acest moment peste 50 de profesioniști și ne va ajuta să susținem creșterea constantă pe care am înregistrat-o în ultimii ani pe acest segment de piață. Mă bucură revenirea Adinei, căreia îi urez mult succes în activitatea pe care o va desfășura pe viitor," a declarat **Daniel Anghel, Liderul Departamentului de taxe și consultanță juridică, PwC România.**

„Sunt încântată să mă întorc în PwC, o firmă etalon, unde am

avut bucuria să lucrez în anii mei de început și care și-a pus amprenta asupra vieții mele profesionale. Sunt convinsă că, prin soluțiile oferite de PwC, inclusiv prin utilizarea celor mai noi tehnologii digitale în domeniul consultanței fiscale, vom putea ajuta clienții să rezolve probleme importante, atât în cadrul propriei companii, cât și la nivelul industriei în care activează", a declarat **Alina Vizoli-Alexandru, director taxe și impozite indirecte, PwC România.**

Adina este absolventă a Facultății de Marketing din cadrul Academiei de Științe Economice din București și este pasionată de schi și călătorii.

Despre PwC

Misiunea PwC este de a construi încredere în sânul societății și de a contribui la rezolvarea unor probleme importante. Firmele din rețeaua PwC ajută organizațiile și indivizii 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 specialiști dedicați oferirii de servicii de calitate de audit, consultanță fiscală și consultanță pentru afaceri. Spuneți-ne care sunt lucrurile importante pentru dumneavoastră și descoperiți mai multe informații despre noi vizitând site-ul www.pwc.ro.

Tax Magazine nr. 6 noiembrie-decembrie 2018

- **Ioniță Cochințu**
  România în triunghiul dreptului național – dreptului european – dreptului internațional

Evoluții fiscale recente

- **Daniel Pană, Mădălina Țicu, Andreea Ignătescu**
  Convenția Multilaterală – cum și când va impacta acest nou instrument tratatele României de evitare a dublei impuneri
- **Cristina Oneț**
  Redevenţe de exploatare şi alte modalităţi de valorificare a resurselor naturale ale subsolului
- **Ciprian Păun**
  Despre Cauza Vădan din fața Curții de Justiție a Uniunii Europene. Concluziile subiective ale apărării și interpretarea consecințelor juridice
- **Vladimir Marinescu**
  Valențe ale neutralității taxei pe valoarea adăugată
- **Dan Dascălu**
  După ce am depus declarațiile fiscale on-line la etajul 2, primim oare deciziile de impunere, bonificațiile sau sumele de restituit?
- **Antoniu Simon, Daniela Stăncioi**
  Suspendarea actului administrativ fiscal – evoluţie legislativă și jurisprudențială. Cazul bine justificat
- **Jurisprudență fiscală națională**
  Alin Văsonan, Antoniu Simon – Sinteză de jurisprudență fiscală națională comentată
- **Jurisprudența fiscală a instanțelor europene**
  Sinteza hotărârilor în materie fiscală pronunțate de Curtea de Justiție a Uniunii Europene în perioada 25 octombrie – 19 decembrie 2018

Modificările fiscale propuse de autorități sunt neclare, generatoare de incertitudine și la limita infringementului

”Într-un context global deloc favorabil, în care investitorii sunt foarte precauți și ostili la orice fel de riscuri, recentele măsuri anunțate de autorități riscă să afecteze competitivitatea României. În astfel de circumstanțe, stabilitatea și predictibilitatea legislativă sunt regulile de bază. De aceea, ar fi fost de dorit ca adoptarea unor măsuri fiscale de o asemenea importanță să fie discutată din timp cu mediul de afaceri și cu restul partenerilor sociali și să fie precedată de un studiu temeinic de impact, în așa fel încât să existe o imagine clară a efectelor pe termen mediu și lung în plan economic și social. Încă nu este prea târziu pentru o astfel de analiză și pentru o consultare reală a mediului de afaceri”, a precizat **Ionuț Simion, Country Managing Partner, PwC România.**

1. **Taxa pe activele financiare**

Începând cu data de 1 ianuarie 2019 se instituie o taxa “pe lăcomie” aplicabilă instituțiilor financiar-bancare (e.g. bănci, IFN-uri, instituții de plată), în situația în care media trimestrială ROBOR depășește pragul de referință 1,5 %. Aceasta taxă se va plăti trimestrial prin aplicarea a 4 cote progresive de 0.2%,0.4%, 0.6% si 0.9% asupra activelor contribuabilului existente la sfârșitul trimestrului de calcul, în funcție de nivelul ROBOR. Cota de 0.9% poate să fie majorată progresiv în cazul în care media trimestrială ROBOR este cu peste 2 puncte procentuale peste pragul de referință. Taxa reprezintă cheltuială deductibilă în calculul impozitului pe profit pentru bănci.

La acest moment, așa cum este redactată propunerea legislativă privind instituirea unei taxe pe activele bancare, indică faptul că aceasta ar urma să fie percepută trimestrial, ceea ce poate conduce la interpretarea că aceasta va fi plătită de 4 ori pe parcursul unui an, rezultând un nivel al taxei foarte ridicat. La actualul nivel al dobânzilor interbancare ROBOR, această taxă s-ar putea ridica la un nivel de 3,6% anual, în condițiile în care valoarea activelor nete ale băncilor era de 445 de miliarde de lei, la sfârșitul lunii septembrie, conform datelor BNR – aceasta ar rezulta în încasări de 16 miliarde de lei.

Totuși, estimările autorităților din nota de fundamentare a proiectului de Ordonanță de Urgență vorbesc despre venituri anuale de 3,6 miliarde de lei din aplicarea acestei taxe în sectorul bancar, ceea ce indică faptul că autoritățile mizează totuși pe perceperea taxei o singură dată pe an sau la un nivel al dobânzilor ROBOR semnificativ sub cel înregistrat în prezent în piața bancară.

”*În afară de modul de percepere al taxei, care ar trebui lămurit, nu este clar mecanismul prin care autoritățile au fixat nivelul de 1,5% al dobânzilor ROBOR ca fiind unul rezonabil, în vreme ce cotațiile peste acest plafon ar fi considerate excesive și ar fi taxate în mod progresiv. Stabilirea unui astfel de plafon poate denatura libera concurență de pe piața interbancară putând să se constituie într-un mecanism de fixare a prețurilor*”, a declarat **Daniel Anghel, Liderul Departamentului de Consultanță Fiscală și Juridică, PwC România.**

Nivelul la care a fost stabilită această taxă este cel mai ridicat din Uniunea Europeană (în condițiile actuale ale dobânzilor interbancare), în celelalte state membre în care se aplică o astfel de taxă (Ungaria, Polonia, Austria, Marea Britanie), nivelul este semnificativ mai scăzut și taxa nu este gândită în sistem progresiv.

”Un alt element de incertitudine îl reprezintă impactul impunerii unei astfel de taxe asupra creditării, asupra costurilor finanțării, atât pentru companii, cât și pentru cetățeni și pentru stat în definitiv. Nu este clar în ce măsură un astfel de nivel ridicat al taxei pe activele financiare este suportabil pentru băncile de talie mai mică sau pentru IFN-uri. Aplicarea acesteia ar putea avea un impact negativ asupra perspectivelor de creștere economică ale țării și poate conduce la scăderea intermedierii financiare, în condițiile în care România are unul dintre cele mai reduse niveluri de intermediere financiară din Uniunea Europeană”, a arătat D**iana Coroabă, Partener, Liderul Echipei de Consultanță Fiscală pentru sectorul Serviciilor Financiare, PwC România.**

2. **Modificări în sectorul Telecomunicațiilor**

Se instituie un prag minim al taxei de licență într-un procent de **4%** din cifra de afaceri din anul precedent, înregistrată la nivelul ramurii CAEN în care se încadrează activitatea de comunicații electronice (pentru comunicații mobile de generația a doua și a treia) și într-un procent de **2%** (pentru comunicații mobile de generația a cincea), multiplicat cu numărul de ani pentru care se acordă licența. O alta modificare adusă se refera la stabilirea tarifului de monitorizare (taxa administrativa) la o valoare de **3% din cifra de afaceri** (de aproximativ 7 ori mai mult față de nivelul actual de 0.4%).

Față de aceste modificări, subliniem faptul că, potrivit Directivei Europene 2002/20/CE privind autorizarea rețelelor și serviciilor de comunicații electronice, furnizorilor de servicii de comunicații electronice le pot fi impuse taxe administrative în vederea finanțării activităților autorității naționale de reglementare în domeniul gestionării sistemului de autorizare și al acordării dreptului de utilizare, dar **numai dacă aceste taxe sunt limitate la acoperirea costurilor administrative efective**.

”Considerăm ca o atare modificare, nealiniată cu prevederile Directivei, ar putea atrage declanșarea unei proceduri de infringement de către Comisia Europeană asupra României, din moment ce un procent atât de ridicat nu credem ca ar putea fi realmente justificat de valoarea costurilor administrative ale autorităților naționale de reglementare”, a precizat **Manuela Guia, Partener, D&B David și Baias.**

3. **Modificări în sectorul energetic**

Contribuția bănească percepută de la operatori economici care desfăşoară activități în domeniul energiei electrice şi termice este egală cu 3% din cifra de afaceri realizată de aceștia. Pana acum aceasta era stabilita prin Ordin ANRE, iar contribuția maximă in anul 2018 a fost de 0,1% din cifra de afaceri realizată.

De asemenea, se impune plafonarea prețurilor la gazele naturale nivelul de 68 lei/MWh și menținerea la acest nivel până în februarie 2022, lucru ce contravine legislației europene privind liberalizarea prețurilor.

”Vorbim despre o creștere de 30 de ori a contribuției percepute pentru operatorii economici din domeniul energiei electrice și termice, ceea ce reprezinta o majorare semnificativă, care va avea un impact negativ asupra activității acestora. Însă, deși legea vorbește de perceperea unei contribuții, nu este clar dacă în substanță, prin introducerea unei astfel de măsuri legislative, nu se instituie în fapt un impozit pe cifra de afaceri a operatorilor din domeniu, fapt ce ar putea contraveni prevederilor Directivei Europene privind TVA”, a precizat Andreea Mitiriță, Partener, Lider al Echipei de Servicii de Consultanță Fiscală pentru Sectorul Energetic, PwC România.

”În ceea ce privește plafonarea prețurilor la gaze naturale, dincolo de faptul că aceasta contravine legislației europene care dă posibilitatea Statelor Membre să introducă astfel de

măsuri numai în anumite condiții și pe perioade nu mai lungi de 6 luni, trebuie văzut care va fi impactul asupra sectorului, în condițiile în care un astfel de preț s-ar putea să facă neatractive din punct de vedere financiar investițiile, atât în susținerea exploatărilor onshore, care fiind la un nivel ridicat de maturitate necesită investiții semnificative pentru creșterea gradului de recuperare, dar mai ales a investițiilor în exploatarea zăcămintelor offshore, care s-ar putea să fie amânate de operatorii din domeniu în așteptarea unui cadru fiscal mai propice demarării acestor investiții, afectând astfel securitatea energetică a țării pe termen lung", a declarat **Andreea Mitiriță**.

De asemenea, se precizează că diferențele de costuri de achiziție ale furnizorilor pentru anii 2018 si 2019, nerecuperate din prețurile practicate, se vor recupera până la data de 30.06.2022, conform reglementărilor ANRE. Cu alte cuvinte, furnizorii care s-au aprovizionat deja la un preț mai mare vor subvenționa noul preț plafonat din surse proprii, urmând ca pierderile sa fie recuperate, în cel mai bun caz, în termen de trei ani de acum încolo.

4. **Pilonul II de pensii**

Participanții la fondurile de pensii se pot retrage anticipat după 5 ani de cotizare la acel fond. În cazul în care retragerea are loc înainte de pensionare, în momentul transferării activelor se va percepe un comision de 2%.

Se modifică și capitalul social minim necesar pentru administrarea unui fond de pensii, care în prezent era stabilit la 4 milioane euro, acesta fiind acum calculat ca procent din valoarea contribuțiilor (5% dacă valoarea contribuțiilor este sub 100 milioane Euro; 7% pentru o valoare intre 100 milioane Euro și 500 milioane Euro; 10% pentru o valoare mai mare de 500 milioane euro). Nu este clar în prezent care este baza de calcul pentru capitalul social, întrucât Ordonanța nu menționează care sunt contribuțiile care

se vor lua în considerare la calculul acestuia.

Comisionul de administrare plafonat în prezent la 2.25% este redus la 1%.

”*Aceste modificări ale sistemului de funcționare a Pilonului II pot schimba în mod radical parametrii financiari în care operează fondurile private de pensii, afectând planurile acestora de afaceri. Or în aceste condiții, este de văzut dacă nu cumva vor exista investitori care să se simtă lezați și să se adreseze curților de arbitraj internaționale, invocând clauzele din acordurile bilaterale semnate de România de protejare a investițiilor străine, precum în cazul unor spețe recente pierdute de țara noastră*”, a precizat **Daniel Anghel.**

5. **Importante modificări aduse Codului de procedură fiscală în privința accesului organelor fiscale la informații referitoare la contribuabili**

Entitățile care au obligații de raportare conform legislației pentru prevenirea și combaterea spălării banilor și finanțării terorismului vor fi obligate sa comunice, la cerere, informații și către organul fiscal central detalii referitoare la procedurile adoptate pentru respectarea acestei legislații, monitorizarea relației de afaceri cu parteneri contractuali și respectiv evidențele tranzacțiilor derulate.

”*Trebuie să ne așteptăm, deci, ca de acum înainte inspectorii ANAF să solicite și informații legate de respectarea legislației pentru combaterea spălării banilor de la entitățile care au această obligație de raportare către Oficiul pentru Combaterea Spălării Banilor, la care nu aveau acces până în prezent, iar aceasta ar putea să ofere organelor fiscale o perspectivă diferită a operațiunilor pe care le analizează, ceea ce ar putea avea consecințe fiscale semnificative pentru contribuabili*”, a declarat **Dan Dascălu, Partener, D&B David și Baias.**

Despre PwC

Misiunea PwC este de a construi încredere în societate și de a contribui la rezolvarea unor probleme importante. Firmele din rețeaua PwC ajută organizațiile și indivizii să creeze valoarea adăugată de care au nevoie. Suntem o rețea de firme prezentă în 158 de țări cu mai mult de 236.000 de specialiști dedicați oferirii de servicii de calitate de audit, consultanță fiscală și consultanță pentru afaceri. Spuneți-ne care sunt lucrurile importante pentru dumneavoastră și descoperiți mai multe informații despre noi vizitând site-ul www.pwc.ro.

Avocații D&B David și Baias obțin o soluție favorabilă într-o speță în care abordarea instanțelor judecătorești este restrictivă

Avocații D&B David și Baias au obținut, în fața Curții de Apel Constanța, anularea definitivă a unei decizii de reverificare la care era supusă o companie din domeniul energiei regenerabile. Disputa a fost una complexă și a mai inclus contestarea și respectiv suspendarea a două seturi de acte de impunere fiscală.

În urma unui control al Curții de Conturi, autoritatea fiscală din Constanța a cerut companiei să achite suma de un milion de euro la bugetul de stat, ca TVA suplimentar. Suma considerată a fi aferentă unei perioade de 7 ani, în care compania

suportase deja 12 inspecții fiscale. Potrivit Codului de procedură fiscală inspecția se efectuează o singură dată pentru o creață fiscală aferentă unei perioade supusă impozitării. Agenția Națională de Administrare Fiscală (ANAF) poate decide să reverifice o firmă care a trecut deja printr-o inspecție fiscală doar dacă între timp au apărut date suplimentare, necunoscute inițial și care ar influența rezultatele inspecției.

Lipsa acestor date a fost un argument hotărâtor pentru speța de față. Avocații au reușit să convingă, în cele din urmă, instanța că nu există date suplimentare care să justifice o asemenea măsură ce ar încălca principiul unicității inspecției fiscale. Dificultatea acestei spețe a fost dată de două elemente. Pe de o parte, complexitatea tehnică a disputei, dat fiind specificul industriei energiei electrice iar pe de altă parte de faptul că jurisprudența în astfel de cazuri este una foarte restrictivă.

Strategia adoptată de echipa de avocați a D&B a cuprins două etape. În primul rând, trebuia blocată executarea, și, în al doilea, trebuia obținută anularea deciziei de reverificare.

Astfel, prima victorie pe linia contestării și suspendării actelor emise în temeiul Deciziei a fost obținută de avocații D&B David și Baias odată cu prima suspendare judecătorească a executării. În acest fel compania a fost protejată de efectele executării silite.

Echipa D&B David și Baias a obținut apoi în fața instanțelor judecătorești din Constanța suspendarea și a celei de-a doua decizii de impunere. A doua contestație fiscală formulată de companie cu asistența echipei de litigii fiscale a D&B a fost apoi urmată de anularea de către Direcția Generală de Soluționare a Contestațiilor a Deciziei de impunere pentru peste 90% din sumele stabilite ca obligații fiscale în cuprinsul său.

Pe de altă parte, în paralel s-a derulat disputa fiscală privind legalitatea reverificării dispuse de ANAF și, recent, ajunsă la faza recursului. Curtea de Apel Constanța a anulat Decizia de reverificare în întregime, readucând practic compania în aceeași situație în care se afla la finalul anului 2015, atunci când au început acțiunile Fiscului.

''Ne bucură faptul că prin decizia pronunțată, instanța a validat argumentele noastre referitoare la nelegalitatea unor asemenea decizii de reverificare dispuse în absența unor date suplimentare, care să nu fi fost accesibile echipelor de inspecție inițiale sau bazate pe schimbări radicale ale interpretării normelor legale", comentează **Dan Dascălu, partener D&B David și Baias, coordonatorul echipei.**

"Pentru moment nu ne este disponibilă motivarea și raționamentul concret al instanței de recurs. Rămâne interesant de văzut cum s-a poziționat față de argumentul nostru, susținut prin probe, că această reverificare s-a datorat, în realitate, unui control al Curții de Conturi realizat la autoritatea fiscală. De multe ori am întâlnit această interferență, din păcate nefastă, prin care, în spatele unei interpretări sau unei acțiuni a organelor fiscale, se ascunde un control al auditorilor publici ai Curții de Conturi, finalizat prin impunerea unor măsuri referitoare la recuperarea unor presupuse prejudicii", declară **Andrei Iancu, avocat Senior D&B David și Baias, care a făcut parte din echipa ce a pledat în dosar.**

"Este de salutat deschiderea instanțelor de judecată în a proteja contribuabilii de bună-credință în asemenea situații. Prin suspendarea efectelor unor acte de impunere a căror aparență de nelegalitate ar trebui dedusă și prin raportare la condițiile în care au fost emise. Este deosebit de important și faptul că însăși direcția de specialitate a admis finalmente contestația într-o proporție semnificativă, și a invalidat astfel interpretarea eronată pe care organele de inspecție fiscală au fost forțate să o promoveze, față de

măsurile dispuse de Curtea de conturi”, a concluzionat **Dan Dascălu**.

Despre D&B David și Baias

D&B David și Baias este societatea de avocatură afiliată PwC în România și este parte din rețeaua internațională PwC Legal, care cuprinde mai mult de 3000 de avocați în peste 90 de țări. Echipa D&B David și Baias este alcătuită din 50 de avocați (dintre care 4 parteneri) și acordă consultanță și asistență juridică societăților locale și multinaționale în domenii precum: fuziuni, achiziții și restructurări, societăți comerciale și grupuri de societăți, proprietăți imobiliare, concurență și ajutoare de stat, servicii financiare și piețe de capital, relații de muncă și resurse umane, proprietate intelectuală, protecția consumatorului și a datelor cu caracter personal, litigii fiscale și comerciale.

Mai multe informații pe www.david-baias.ro.

China și Europa au înregistrat creșteri susținute ale cheltuielilor pentru cercetare și dezvoltare în ultimul an

- *China și Europa și-au majorat cheltuielile pentru cercetare și dezvoltare, iar investițiile globale în acest domeniu au ajuns la 782 de miliarde de dolari;*
- *88 de companii își depășesc rivalii din industria în*

care activează în ceea ce privește succesul financiar, în condițiile unei investiții reduse în cercetare și dezvoltare;

- *Amazon își păstrează prima poziție în topul companiilor cu cele mai mari investiții pentru cercetare și dezvoltare la nivel global;*
- *Apple recapătă prima poziție în clasamentul celor mai inovative companii, după ce fusese depășită de Alphabet; Netflix intră pentru prima dată în topul primelor 10 cele mai inovative companii, conform unui sondaj derulat la nivel global în rândul managerilor de cercetare și dezvoltare;*

Cheltuielile pentru cercetare și dezvoltare ale companiilor au crescut cu 11% în 2018 la nivel global, ajungând la un total de 782 de miliarde de dolari, conform unei analize anuale efectuate de echipa PwC Strategy& a celor mai mari 1000 de companii listate din lume în funcție de investițiile pentru cercetare și dezvoltare.

Cea de-a 14-a ediție a clasamentului global PwC Strategy& Global Innovation 1000 arată felul în care investițiile în inovație sunt corelate cu strategiile de dezvoltare pe termen lung, cheltuielile de cercetare și dezvoltare fiind în creștere în toate regiunile și în aproape toate sectoarele economice.

La nivel global, toate regiunile au înregistrat o creștere a investițiilor în cercetare și dezvoltare în ultimul an, majorări semnificative înregistrându-se în China (+34%) și Europa (+14%), în vreme ce în America de Nord (+7,8%) și Japonia (+9,3%) ratele de creștere ale investițiilor în acest domeniu au fost mai lente. Per total, intensitatea investițiilor în cercetare și dezvoltare – raportul dintre cheltuielile acestea și vânzările totale ale companiilor – rămâne la un nivel record de 4,5%.

„În ultimii ani, companiile au fost nevoite să investească tot

mai mult în cercetare și dezvoltare pentru a rămâne competitive. În ciuda unui nivel record al investițiilor în acest domeniu, concluziile studiului arată că performanța în inovație nu se obține doar prin creșterea cheltuielilor. Este rezultatul unei atenții minuțioase acordate strategiei, culturii organizaționale și a implicării top managementului în acest proces. Dar mai mult decât atât, este foarte importantă înțelegerea profilului consumatorilor, dar și a disciplinei în execuția strategiei pe tot parcursul ciclului de inovare", a declarat **Ionuț Simion, Country Managing Partner, PwC România.**

"*Pe plan local, exemplele recente de succes precum UiPath, Bitdefender sau Gecad ne dau încrederea că sectorul tehnologiei informației din România poate da jucători care să fie relevanți la nivel global. Mai mult, există premisele ca, în ariile lor de competență, aceștia să creeze tehnologii care să conducă următorul val al dezvoltării pe o piață extrem de competitivă și care investește considerabil în cercetare și dezvoltare*", a adăugat **Ionuț Simion**.

Într-un studiu derulat pe parcursul a cinci ani în privința performanțelor companiilor și a investițiilor în inovație, 88 de companii la nivel global, din toate regiunile și sectoarele industriale, au fost evaluate ca fiind "inovatori de top".

Aceste companii își depășesc competitorii din același sector de activitate la șapte indicatori cheie în privința reușitei financiare pe termen mediu, însă în același timp cheltuie mai puțin decât mediana sectorului în care operează pe cercetare și dezvoltare ca procent din vânzările lor. Acești 7 indicatori cheie includ creșterea veniturilor, creșterea capitalizării de piață, marja operațională, marja brută, creșterea profitului operațional, creșterea profitului brut, și randamentul total pentru acționari.

În vreme ce inovatorii de top aveau marje brute și operaționale similare cu cele ale altor companii din clasamentul Global Innovation 1000, aceștia au demonstrat o

creștere a vânzărilor de 2,6 ori mai mare decât a celorlalte companii în ultimii 5 ani, precum și o creștere a capitalizării de piață de 2,9 ori mai ridicată. Inovatorii de top au generat o performanță financiară cel puțin dublă față de cea a celorlalte firme, raportat la toți cei șapte indicatori luați în calcul.

Caracteristicile comune ale acestor companii cu creștere ridicată includ:

- **Alinierea cu obiectivele strategice:** 77% dintre companiile cu creștere rapidă declară că strategiile lor de inovare sunt puternic aliniate cu strategia generală de afaceri, comparativ cu 32% în cazul respondenților care au raportat creșteri mai lente.
- **Cultura organizațională:** 71% dintre respondenții care au declarat că veniturile companiilor lor cresc într-un ritm mai rapid decât cel al competitorilor subliniază alinierea dintre cultura lor organizațională și strategia de inovare, comparativ cu 33% în cazul companiilor cu creșteri mai lente.
- **Leadership:** 78% dintre companiile care raportează creșteri ale veniturilor peste cele ale competitorilor punctează faptul că echipa de conducere este concentrată îndeaproape pe strategia de investiții în cercetare și dezvoltare și pe strategia de inovare, comparativ cu 53% în cazul companiilor cu creștere mai lentă.

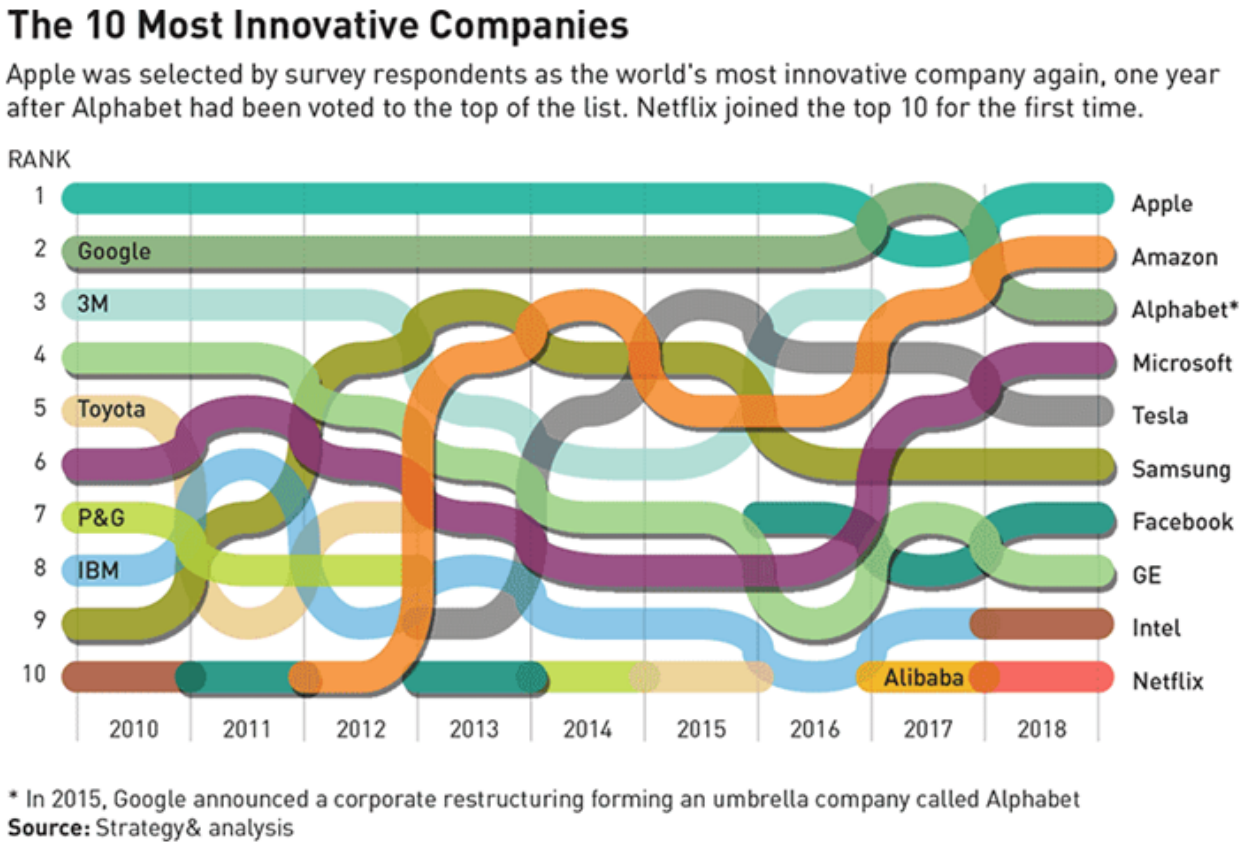
La nivel regional, clasamentul reflectă creșterea explozivă a companiilor chineze – de la 3% dintre inovatorii de top din clasamentul din 2007, la 17% dintre aceștia în 2017. Europa de asemenea a înregistrat o creștere semnificativă, de la 18% în 2007, la 30% în 2017. În schimb, numărul inovatorilor de top din America de Nord și Japonia a scăzut cu 45% și respectiv 8% în același interval.

În funcție de industrie, numărul inovatorilor de top a crescut între 2007 și 2017 în telecomunicații, industria bunurilor de

larg consum, servicii medicale, producție industrială, sectorul auto, cel aerospațial și industria de apărare, în vreme ce numărul inovatorilor de top s-a redus în industria petrochimică și cea energetică, în industria electronică, producția de software și servicii de internet.

Dintre cele 1.000 de companii analizate de-a lungul unor perioade de 5 ani finalizate în 2007, 2012 și 2017, numai 2 și-au menținut statutul de inovator de top în tot acest interval: Apple și Stanley Black& Decker.

”Succesul acestor inovatori de top este încă o dovadă că pe termen lung nu există o corelație între cheltuielile de cercetare și dezvoltare ale unei companii și succesul său financiar. În schimb, ceea ce contează este modul în care utilizează companiile fondurile destinate activității de cercetare-dezvoltare, precum și calitatea personalului, a proceselor și mecanismelor de decizie, pentru a crea produse și servicii care să răspundă nevoilor consumatorilor”, a explicat **Ionuț Simion.**



Global Innovation 1000

Studiul Strategy&Global Innovation 1000, aflat la a 14-a ediție, analizează cheltuielile celor mai mari investitori și cercetare și dezvoltare din rândul celor mai mari 1000 de companii listate.

Alte concluzii cheie ale raportului includ:

- Amazon și-a menținut prima poziție drept cel mai mare investitor în cercetare și dezvoltare din acest clasament, pentru al doilea an la rând. Sanofi și Siemens au revenit în top 20 cei mai mari investitori în cercetare și dezvoltare.
- Apple revine pe poziția de cea mai inovativă companie din lume, după ce anul trecut acest titlu a fost deținut

de Alphabet, în vreme ce Netflix intră în topul primelor 10 cele mai inovative companii pentru prima dată, potrivit unui sondaj global derulat în rândul managerilor de cercetare și dezvoltare.

- Industria bunurilor de larg consum a depășit sectorul producătorilor de software și al serviciilor de internet pentru prima dată în ultimii 5 ani, înregistrând cea mai rapidă rată de creștere a cheltuielilor de cercetare și dezvoltare (26% vs. 20,6%).
- Sectorul aparaturii și serviciilor medicale este pe cale să devină cel mai mare investitor în cercetare&dezvoltare până în 2020.
- Industria electronică, cea a aparaturii și serviciilor medicale, precum și industria auto, însumează peste 60% din cheltuielile de cercetare&dezvoltare din 2018.
- China și Europa au înregistrat creșteri ale numărului de companii incluse în Top 1000, în vreme ce America de Nord și Japonia au înregistrat scăderi, cu 5% și respectiv 6%.

Despre raport

1. Studiul complet și informațiile despre metodologia acestuia pot fi accesate la adresa www.strategyand.pwc.com/innovation1000

Despre Strategy&

Strategy& este o echipă globală de consultanți de strategie dedicați obiectivului de a vă ajuta să valorificaţi avantaje competitive esenţiale. Facem acest lucru colaborând cu dumneavoastră pentru a rezolva cele mai dificile probleme şi ajutându-vă să valorificaţi cele mai bune oportunităţi. Aducem 100 de ani de experienţă în constultanţa de strategie şi capacităţile funcţionale de neegalat în industrie ale rețelei PwC. Facem parte din reţeaua de companii PwC din 158 de țări, cu mai mult de 250.000 de oameni dedicați asigurării de calitate în consultanţă, taxe şi servicii de audit.

Conformarea la GDPR în IT: Angajaţii

Deşi implementarea şi respectarea regulamentului GDPR cade, de obicei, în grija unei persoane desemnate sau a unei echipe, toţi angajaţii din companie vor trebui să fie puşi la curent cu noile norme. Când vine vorba de GDPR în IT, miza este destul de mare, având în vedere cantitatea considerabilă de date preluate şi prelucrate în mod constant.

Chiar şi o mică neglijenţă sau neatenţie poate avea consecinţe deosebit de grave cu privire la nivelul de securitate al datelor sensibile. Deoarece persoanele desemnate să aibă grijă de implementarea regulamentului ştiu ce au de făcut, breşa de securitate poate exista în rândul angajaţilor. Iată ce trebuie făcut pentru a te asigura că nu vor exista probleme.

Toţi angajaţii trebuie să fie informaţi cu privire la noile norme de securitate

Atâta timp cât o persoană activează în cadrul companiei dumneavoastră, trebuie să fie mai mult decât conştientă de existenţa noilor norme de securitate în ceea ce priveşte datele cu caracter personal. Puteţi opta pentru servicii GDPR în acest sens, aducând în cadrul companiei persoane care vor informa corect toţi angajaţii dumneavoastră. GDPR Advisors este o companie de consultanţă GDPR care oferă acest tip de

servicii, aşadar nu ezitaţi să solicitaţi ajutor adecvat. Atunci când informarea este făcută de persoanele potrivite, procesul este mai scurt şi eficient, astfel încât toată lumea îşi reia activitatea cât mai curând cu putinţă.

Ce trebuie un angajat să ştie?

Orice angajat trebuie să cunoască modalitatea corectă de autentificare şi delogare în şi din sistemele folosite de companie. O operaţiune de acest gen efectuată greşit sau ignorată poate crea breşe de securitate.

Dacă se utilizează aplicaţii, angajaţii trebuie să ştie cum şi când acestea se folosesc. Trebuie determinate aplicaţiile pentru care este permisă operarea de date cu caracter personal, iar lista va trebui înmânată fiecărui angajat.

Dacă utilizaţi filtre pentru traficul realizat pe Internet sau ce privesc folosirea e-mail-ului, aveţi grijă să spuneţi angajaţilor că acest lucru se întâmplă şi scopul pentru care aceste filtre sunt folosite. Filtrarea este recomandată pentru că sporeşte securitatea, nepermiţând clonarea website-urilor pentru a putea obţine informaţii din interiorul lor.

Este recomandat să monitorizaţi şi modul în care calculatoarele din cadrul companiei sunt folosite, astfel încât să puteţi găsi erorile atunci când ele se întâmplă. Dar, acest lucru este unul ce trebuie adus şi la cunoştinţa angajaţilor. Ei trebuie să ştie că echipamentele pe care le folosesc sunt monitorizate, din motive de securitate şi respectare a GDPR-ului.

Dacă supravegheaţi birourile cu camere web sau aveţi access la conversaţiile, atât telefonice cât şi pe chat, între angajaţi, asiguraţi-vă că toată lumea ştie despre aceste lucruri. Compania dumneavoastră poate face astfel de monitorizări atunci când vine vorba de sporirea securităţii şi calitatea proceselor din cadrul companiei. Aşadar, angajaţii trebuie să înţeleagă că nu e vorba de spionaj sau monitorizare a

persoanelor, ci doar măsuri sporite de protecţie care vor ajuta la găsirea sursei problemelor, dacă şi când acestea vor avea loc.

În cazul în care angajaţii dumneavoastră primesc dispozitive mobile şi au voie să le folosească în afara companiei, aduceţi-le la cunoştinţă modalitatea în care le pot folosi. De asemenea, ar fi ideal să criptaţi astfel de dispozitive, atfel încât să nu existe scurgeri accidentale de date.

Învăţaţi angajaţii să folosească parole adecvate şi ce înseamnă o parolă de încredere. Instruiţi-i şi cu privire la utilizarea memoriilor de tip flash, a USB-urilor, şi a conexiunilor Bluetooth. Dacă există o politică de backup în cadrul companiei, şi angajaţii trebuie să ştie despre ea şi cum se face un backup de date corect.

Alte recomandări

O autentificare bazată pe doi factori, în loc de unul singur, este mai sigură, în cazul în care parola setată ajunge să fie compromisă.

Ar trebui puse la punct procedure special pentru cazurile în care compania angajează sau se desparte de un angajat, pentru că şi aici vorbim de managementul datelor cu caracter personal, iar GDPR-ul trebuie respectat şi în cazul persoanelor ce lucrează într-o companie, nu doar pentru persoanele din exteriorul instituţiei.

Nu este deloc recomandat ca mai mulţi utilizatori să folosească acelaşi tip de user şi parolă pentru a se loga la un sistem. În cazul în care o problem va apărea, va fi greu să determinaţi cine este responsabil. Pe lângă acest aspect, folosirea aceluiaşi user şi aceleaşi parole pentru toata lumea va face sistemul vulnerabil.

Concluzie

Menţineţi o evidenţă clară a tipurilor de acces pe care le permiteţi în companie, cu cine şi la ce tip de informaţie sau sistem are acces. De asemenea, setaţi limitări şi nu oferiţi cheile de acces decât persoanelorautorizate.

Sursa: GDPR Advisors

Propunerea Directivei UE privind impozitarea activităților digitale – va fi 2019 anul care va schimba era digitală?

La nivel european, asistăm la o dezbatere aprinsă între statele membre pe propunerea directivei privind impozitul pe servicii digitale ("Digital Services Tax" – DST)

De ce ne interesează DST?

Propunerea de directivă europeană DST intenționează să stabilească un sistem comun de impozitare a serviciilor digitale, pentru veniturile rezultate din furnizarea anumitor servicii de acest tip. O companie stabilită într-un stat membru care oferă servicii digitale în alte state membre ar fi nevoită să plătească DST, un impozit stabilit la 3%, în fiecare stat membru din care respectivele venituri au fost generate.

Un exemplu de serviciu digital menționat de propunerea de

directivă ar putea fi punerea la dispoziția utilizatorilor (persoane fizice sau juridice) a unei interfețe digitale multilaterale care să permită utilizatorilor să găsească alți utilizatori și să interacționeze cu aceștia. Alte exemple sunt cele privind reclamele sau colectarea de date despre utilizatorii de pe interfețe digitale.

Însă, din punct de vedere administrativ, încă nu este clar dacă declararea și plata DST de către o companie ar urma să aibă loc într-un singur stat membru, urmând ca de aici să se asigure și să se transfere partea ce corespunde celorlalte state membre, așa cum prevedea prima propunere de directivă DST. Sau compania ar trebui să plătească DST direct fiecărui stat membru, conform ultimelor propuneri de modificare a propunerii de directivă.

Această propunere de directivă, ce se dorește a fi doar o măsură temporară de impozitare a veniturilor obținute din prestarea serviciilor digitale, până în momentul obținerii și implementării unei soluții solide și de lungă durată, a apărut ca urmare a lucrărilor la nivel UE și OCDE privind asigurarea unor reguli echitabile privind impozitarea economiei digitale între țări și este orientată către companiile care oferă servicii digitale. Astfel, obiectivul este de a aloca impozitul de 3% aplicat veniturilor obținute de aceste companii, fiecărui stat membru, proporțional cu valoarea veniturilor generate în fiecare stat.

Abordare unitară în rândul Statelor Membre? Nu tocmai!

Părerile statelor membre privind utilitatea acestei măsuri temporare de impozitare a serviciilor digitale sunt împărțite, fără a reuși încă, după mai multe întâlniri, să se contureze o abordare unitară, deși intențiile inițiale erau promițătoare.

Austria, care deține în acest moment președinția Consiliului UE și este unul dintre jucătorii de bază ai echipei “pro-DST”, și-a exprimat suportul continuu în implementarea unui sistem

temporar de impozitare a serviciilor digitale până la sfârșitul anului 2018.

Franța și Germania, de asemenea susținători DST, au avut, din nou, în cadrul întâlnirii ECOFIN din 4 decembrie 2018, o poziție solidă, supunând dezbaterii o declarație comună ce conținea inclusiv o recomandare fermă la adresa Consiliului de a adopta directiva DST până în martie 2019 și intrarea acesteia în vigoare începând cu 1 ianuarie 2021, în măsura în care o soluție internațională permanentă nu este agreată până atunci.

În tabăra adversă, cei mai hotărâți jucători par să fie țările nordice, motivând că DST poate genera costuri de administrare mult mai mari decât veniturile ce pot fi obținute din colectarea acestei taxe și de aceea, o astfel de măsură ar trebui gândită cu atenție.

Alte state membre, care par să nu fie de acord cu DST, au avut reacții mai puțin tranșante, menționând că lucrările pentru identificarea unei soluții permanente de impozitare a tranzacțiilor digitale ar trebui să continue, fără a implementa o soluție temporară.

Nu putem să nu remarcam poziția Marii Britanii, programată să devină un outsider oficial al UE începând cu sfârșitul lunii martie 2019, care va implementa un DST începând cu aprilie 2020, similar cu cel propus la nivelul UE. Cu toate acestea, între sistemul DST avut în vedere de Marea Britanie și cel de la nivelul UE, observăm câteva diferențe, respectiv un impozit de 2% în Marea Britanie, comparativ cu 3% la nivelul UE și praguri diferite ale veniturilor peste care să se aplice DST. Totuși, mecanismul de funcționare pare să fie asemănător.

Se schimbă regulile jocului?

Indiferent de rezultatul final al adoptării DST, una dintre inițiativele importante din domeniul taxării, menționată de Jean-Claude Juncker – Președintele Comisiei Europene, este

aceea de a schimba modelul de vot, prin trecerea de la modelul de votare unanim, aplicabil în prezent, către cel majoritar.

Această modificare ar putea schimba semnificativ regulile jocului, fiind în defavoarea celor aflați în minoritate, al căror cuvânt ar putea să valoreze din ce în ce mai puțin în contextul deciziilor importante.

Care este poziția României?

Ministrul Finanțelor Publice, Eugen Teodorovici, precizează că România susține eforturile la nivelul UE și pledează pentru identificarea unei soluții comune și echitabile pe termen lung pentru toate statele membre.

Totuși, o poziție concretă pro sau contra DST se lasă încă așteptată. Un lucru este sigur, România va trebui să analizeze impactul unei astfel de directive și să decidă, în baza unei analize temeinice, în ce echipă joacă. Mai devreme sau mai târziu, o astfel de directivă va trebui adoptată în legislația fiscală românească.

Având în vedere că sectorul IT este un sector dinamic ce reprezintă în momentul de față aproximativ 6% din produsul intern brut al României, miza implementării unei astfel de directive nu este una (doar) teoretică. Astfel, deciziile (inclusiv cea privind DST) din următoarea perioadă – când România va asigura președinția Consiliului UE – vor fi extrem de importante pentru economia țării și își vor pune serios amprenta pe următorii ani (când estimările arată că sectorul IT se va ridica la un nivel de aproximativ 11-12% din produsul intern brut, conform calculelor EY).

La ce să ne așteptăm în continuare?

Principala întrebare ar fi: vor ajunge statele membre la o înțelegere privind conținutul directivei DST? Greu de spus în acest moment, având în vedere părerile împărțite în rândul reprezentanților statelor membre.

Un lucru cert este acela că dezbaterile și lucrările privind directiva DST vor continua și la începutul anului următor. Conform discursului lui Pierre Moscovici, comisarul european pentru afaceri economice și financiare, impozitare și vamă, în cadrul întâlnirii ECOFIN din 4 decembrie 2018, termenul de definitivare a unei abordări unitare privind impozitul pe servicii digitale este stabilit pentru martie 2019.

Notă:

EY a publicat două articole ce conțin cele mai recente evenimente petrecute la nivel european în ceea ce privește adoptarea DST precum și opiniile mai multor State Membre. De asemenea, articolele prezintă inițiative similare cu DST întreprinse la nivel mondial. Articolele se pot consulta aici:

1. Global Tax Policy and Controversy Briefing, Issue 23, November 2018
2. ECOFIN agrees to extend discussions on Digital Services Tax, taking into account a new proposal from France and Germany

Autor: *Alexander Milcev, Partener, Liderul Departamentului 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.

Inovația pe frontul de est

După revoluția din 1989, economiile din est intră intr-o nesistematizabilă tranziție către economia de piață. Efecte?! Inflație, privatizări, restructurări, tensiuni sociale, instabilitate guvernamentală. Într-un final voință de aderare la spațiul comunitar. Agitații ani ’90 sunt în cele din urmă depășiți și economiile central și est europene trăiesc experiența creșterii.

Proximitatea față de UE a încă excentricelor economii estice trezește interesul companiilor multinaționale. Aderarea acestora la UE conduce la decizia conglomeratelor globale să investească în țările acestei regiuni datorită predictibilității „câștigate”, costului scăzut și nivelului de pregătire tehnică ridicată a forței de muncă. Creșterea investițiilor străine a condus la o acumulare de capital, concomitent cu fasonarea competențelor, transferul de tehnologie și alte beneficii. De asemenea a permis creșterea

productivității și recuperarea decalajelor față de economiile avansate.

Capcana veniturilor medii limitează creșterea

Criza din 2008-2010 a temperat elanul de creștere al acestora. Investițiile străine au scăzut, iar productivitatea și-a moderat creșterea. Majorarea salariilor, absența unor produse și servicii cu valoare adăugată au afectat exporturile și au condus la un deficit de competitivitate.

Capcana veniturilor medii, așa cum este cunoscut fenomenul descris, arată limitele acestei creșteri. Modelul transformărilor structurale și creșterii capitalului investit per angajat nu mai funcționează. Atragerea investiţiilor străine și încurajarea inovației venită pe această cale au susținut politica salariilor mici. Numai că în acest moment provocările din piața forței de muncă pun presiune asupra nivelului salarial mediu obligând aceste țări să inoveze.

Noile tehnologii digitale aduc oportunități pentru inovație

Inteligența artificială este noul petrol al economiilor iar inteligența lucrurilor (IoT), computerele cuantice și noile tehnologii, derivate ale acestui combustibil al viitorului. Pentru țările central și est europene în anii ’90 tranziția a însemnat trecerea la un sistem economic deschis și liber. Astăzi tranziția înseamnă trecerea la un model economic de creștere bazat pe inovație. Țările din această regiune, fără un sistem de inovație coerent articulat și funcțional, riscă să rămână în urmă. România este extrem de expusă ținând cont că în 2017 se afla pe ultimul loc, potrivit indicelui de inovație al UE.

Factorul comun al țărilor acestei regiuni este accentul pus pe disciplinele tehnice (STEMS). Nivelul mediu spre ridicat al educației și cercetării în aceste discipline a avut uneori evoluții diferite în unele țări. Este și cazul României. Cu toate acestea, în special aderarea la UE, a deschis aceste

țări către investițiile străine ce au condus la consolidarea sectorului de producție, achiziționarea de tehnologie, dezvoltarea managementului și intrarea acestora pe autostrada globală de creștere a valorii.

Țările din Europa de Est punctează câteva reușite

Transformările economice și sociale din ultimele trei decenii au modificat atitudinile sociale cu privire la inovație și libera inițiativa. Noile tehnologii se bucură de promovare, sunt încurajate start-up-urile în tehnologie și formele de organizare în hub-uri. Viteza, strategiile și tacticile adoptate se reflectă în locul ocupat de țările din regiune în clasamentul inovației UE. Din țările acestei regiuni provin Skype, TransferWise, AVAST, AVG, ESET, Prezi, Bitdefender sau UiPath.

Deși importante, rezultatele sunt puțin semnificative numeric și se datorează mai degrabă inițiativelor solitare. De aceea, crearea unui ecosistem de inovație în țările acestei regiuni cere îndeplinirea următoarelor patru măsuri minime la nivel macro:

1. Creșterea bugetelor alocate cercetării și dezvoltării (România alocă un sfert din media UE), dar și la nivelul companiilor private cu atragerea finanțării din fonduri cu capital de risc (doar 2% la nivel regional)
2. Creșterea calității cercetării (referințele în articolele internaționale la cercetările din regiune sunt puține), iar rezultatele cercetărilor să-și găsească aplicare în produse cu succes comercial prin colaborarea cu mediul de business (numărul de patente în regiune este scăzut)
3. Adresarea problemei exodului creierelor prin creșterea nivelului de educație terțiară capabilă să producă oameni calificați pentru cerințele pieței muncii interne și creșterea numărului de studenți
4. Adaptarea cadrului de reglementare la avansul tehnologic

dar și stabilitatea și predictibilitatea acestuia (cele mai multe start-up-uri de succes își au sediul central în țările vestice sau US)

Autor: Constantin Măgdălina, Expert, Tendințe și tehnologii emergente

* * *

Despre Constantin Măgdălina

Constantin Măgdălina are o experienţă profesională de 8 ani, timp în care a lucrat la companii multinaţionale, atât în ţară cât şi în străinătate. Constantin are un Master în Marketing şi Comunicare la Academia de Studii Economice Bucureşti. Este certificat Lean Six Sigma şi ITIL (IT Information Library®) ceea ce-i facilitează o bună înţelegere a proceselor şi transformărilor din cadrul organizaţiilor. Pe de altă parte certificarea obţinută de la Chartered Institute of Marketing îi completează expertiza de business. În cei peste 4 ani de activitate în cadrul unei companii din Big 4 a iniţiat şi coordonat studii ce analizau aspecte legate de mediul de afaceri din România. Printre acestea se află previziunile economice de creştere ale firmelor în 2013-2016, managementul cunoştinţelor, experienţa de cumpărare în era consumatorilor digitali, social media și mediul de afaceri românesc, utilizarea dispozitivelor mobile în România. Este autor a numeroase articole cu teme legate de inovaţie, eficientizarea proceselor de afaceri, social media, transformarea digitală, tendinţe şi tehnologii emergente. Este invitat ca vorbitor la numeroase evenimente şi conferinţe de business.

Schimbarea culturii organizaționale, un elefant ce se consumă în doze mici | Alina Făniță

Autor: Alina Făniță, CEO PKF Finconta

Diversificarea produselor, avansul tehnologic și intensificarea competiției globale au imprimat mediului de afaceri o dinamică fără precedent. Performerii acestui climat sunt companiile care răspund rapid schimbării. Strategiile adaptate la cultura organizației sunt cele mai sustenabile. Influența acestora este foarte mare asupra șanselor de reușită ale planurilor de schimbare.

Cu cât cultura organizațională este mai aliniată misiunii și valorilor companiei cu atât șansele de schimbare sunt mai mari. Cu toate acestea managerii trebuie să fie conștienți că, pentru colegi, adevărata cultură a companiei este cea a comportamentelor recompensate și mesajelor transmise implicit în acest fel. De aceea înțelegerea culturii unei companii ajută în două feluri:

1. Îi face pe decidenți să înțeleagă gradul de acceptanță al schimbării și
2. Identifică cauza rădăcina a provocărilor care împiedică un nivel de performanță mai ridicat.

Abilitatea angajaților de a influența

Față de companiile globale, afacerile de familie prezintă anumite particularități. În general, dimensiunea companiilor de familie îi aduce pe oameni mai aproape. Însă disponibilitatea angajaților de a propune și implementa schimbarea este scăzută. De cele mai multe ori proprietarul și

cei din conducere își exercită prerogativele fără să țină prea mult cont de părerea angajaților. Consecința? Aceștia din urmă se simt descurajați și își pierd motivația de a veni cu idei de îmbunătățire.

Munca în echipă

Chiar dacă aceste companii spun că munca în echipa este esențială, de multe ori nivelul de încredere este scăzut și tocmai coeziunea muncii în echipă este afectată. Lipsa de comunicare și colaborare între diversele funcțiuni ale companiei și chiar la aceleași nivele ierarhice au un impact negativ asupra mediului de lucru. Liantul unei organizații este încrederea și predictibilitea comportamentelor și acțiunilor celor implicați. Siguranța pe care puterea grupului o dă fiecărui angajat în parte conduce la construirea unui cadru de cooperare care generează eficiență în atingerea obiectivelor comune.

Raportarea la timp

Deoarece raportarea angajaților la timp este o altă dimensiune esențială în evaluarea unei culturi organizaționale, în cazul multor afaceri de familie studiile au arătat că orientarea spre trecut sau spre prezent influențează acceptanța schimbării. Deoarece schimbarea înseamnă stabilirea viitorului dorit ca să escaladezi provocările din prezent, concentrarea atenției asupra a ceea ce a fost dă percepția unei lipse pe plan strategic, creează incertitudine, naște comportamente disfuncționale.

Potențiale soluții

- Oferirea posibilității angajaților, clienților și furnizorilor de a contribui cu idei care să îmbunătățească politicile și procedurile de lucru.
- Forumurile interne pentru angajați și implementarea sondajelor privind calitatea relațiilor cu clienții și

satisfacția furnizorilor sunt foarte utile.

- Organizarea unui grup de management strategic care să se întâlnească săptămânal pentru a discuta provocările de afaceri, pentru a coordona activitățile dintre funcțiuni cu scopul de a construi încredere și coeziune.
- Stabilirea viziunii companiei și declarației de misiune, cu participarea managementului fiecărei funcțiuni, pentru a încuraja un sentiment de apartenență.
- Realizarea unui panou cu fotografiile companiei din primii ani ajută angajații să cunoască istoria și longevitatea companiei și încurajează muncă în echipă între colegi.

În concluzie

Îmbunătățirile organizaționale sunt puțin probabile fără schimbarea culturii companiei. Dar schimbarea culturii este de durată, necesită intervenții continue și este fie prea costisitoare, fie prea consumatoare de timp. De aceea realizarea schimbărilor structurale necesare poate servi drept intervenție inițială pentru schimbarea culturii. Îmbunătățirea colaborării, în special în rândul echipei de conducere, creează posibilitatea unui dialog continuu între toți colegii și netezește calea ca acest comportament să fie integrat în relațiile lor de lucru. La fel, socializarea poate aduce un angajament față de valorile organizaționale și poate încuraja o mentalitate orientată spre lucrul în echipă. Schimbarea culturii este un elefant ce se consumă în doze mici.

* * *

Despre PKF Finconta

De peste 23 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.