

Managerul energetic și rolurile acestuia

Managerul energetic este persoana calificată care asigură managementul energetic în cadrul unei societăți comerciale consumatoare de energie, la nivelul unui grup de consumatori de energie, sau la nivelul unei entități administrativ-teritoriale (comună, oraș, etc).

Managementul energetic este un proces complex de elaborare a deciziilor ce privesc reducerea intensității energetice și creșterea performanțelor economice la nivelul consumatorilor de energie și/sau la nivel zonal.

Managerul energetic asigură servicii pentru următoarele categorii de beneficiari:

- Societățile comerciale mari consumatoare de energie din industrie, transporturi, servicii unde, de regulă, este salariatul societății, dar poate fi și un serviciu contractat cu o societate externă autorizată.
- Consiliile locale ale entităților administrativ-teritoriale (comună, oraș, etc.) cu peste 20,000 de locuitori.
- **Numai 4 din 10 companii au Manager Energetic (asta se datorează în principal faptului că nu se încadrează companiile din studiu în condițiile de consum de peste 1000 tep/an și mai puțin necunoașterii legislației**
- Deși funcția de Manager Energetic este cel mai des asimilată cu o necesitate legală, ea are ca scop eficientizarea energetică în cadrul companiilor și este utilă și firmelor care nu se încadrează în cerința de consum de peste 1000 tep/an dar care doresc să își reducă pierderile energetice.
- Conform studiului EnergyPal "Eficiența energetică în companiile din România", numai 3 din 10 companii spun că

au investit într-un program de eficientizare energetică. La nivel de industrii, cele mai puține companii cu astfel de investiții sunt din construcții/imobiliare (20%), urmate de cele din alimentație/agricultură (29%) și din servicii profesionale (32%).



Rolul și activitatea Managerului Energetic

Activitatea Managerilor energetici pentru industrie are ca scop reducerea intensității energetice și respectiv a valorii facturii energetice a beneficiarilor prin următoarele acțiuni:

- Realizarea bilanțelor energetice și întocmirea declarației ANRE de consum total de energie, precum și chestionarului ANRE de analiză energetică
- Centralizarea și prelucrarea informațiilor din sistemul de contorizare și monitorizare
- Întocmirea caietului de sarcini pentru realizarea auditului energetic și recepționarea lucrării de audit energetic
- Propunerea, implementarea și monitorizarea progresului programului de creștere a eficienței energetice
- Asigurarea consultanței privind modul de aplicare a legislației și reglementărilor în vigoare privind eficiența energetică precum și realizarea analizelor

energetice necesare activității beneficiarului

- Reprezentarea beneficiarului în relația cu ANRE referitor la aspectele legate de de eficiență energetică

Managerul energetic trebuie să cunoască:

- Energetică generală: politici energetice, resurse energetice, indicatori energetici
- Energetică practică: tehnologii de producere, consum și recuperare a energiei
- Legislație din domeniul energetic, inclusiv reglementări ANRE.

În concluzie

Eficiența energetică oferă posibilitatea reducerii pierderilor energetice, precum și a optimizării consumului, ceea ce se traduce printr-o creștere a profitabilității beneficiarului în aceleași condiții ale desfășurării activității. Este oarecum îmbucurător că 66% dintre companiile respondente spun că au o politică de reducere a pierderilor de energie în cadrul companiei. La nivel de industrii, o astfel de politică au 41% dintre companiile de servicii profesionale, 46% din serviciile financiare, dar 66% din producție industrială. În acest context, rolul managerului energetic este unul esențial.

* * *

Despre EnergyPal

Fondatorul brandului EnergyPal, dipl.ing. Lucian Anghel, are experiență în operarea și mentenanța clădirilor însumând peste 3.000.000 mp în România. Experiența acumulată în decursul a 15 ani de facility management a condus la realizarea conceptului EnergyPal de eficiență energetică, prin care clienții beneficiază de cele mai eficiente soluții de reducere a costurilor de operare a clădirilor. Echipa EnergyPal este constituită din personal cu experiență de peste 8 ani în facility management și asistență tehnică. Personalul

este specializat în domeniile: smart metering, HVAC (instalații termice și de climatizare), automatizări, izolații, luminotehnică, mentenanță preventivă și predictivă. Soluțiile și tehnologiile folosite au ca rezultat reducerea costurilor de operare ale beneficiarilor, ceea ce permite finanțarea soluțiilor din economiile realizate. Aflați mai multe despre noi pe: www.energypal.ro.

Autor: Lucian Anghel, Fondator și CEO, EnergyPal Romania

Raport PwC: Extinderea vieții active ar putea avea un aport de 3.500 de miliarde de dolari la PIB-ul țărilor OECD

- *Potrivit raportului Golden Age Index elaborat de PwC, Islanda, Noua Zeelandă și Israel sunt lideri în ceea ce privește implicarea persoanelor vârstnice pe piața muncii*
- *Reconversia profesională și învățământul pe tot parcursul vieții vor fi extrem de importante pentru a permite persoanelor în vârstă să beneficieze de oportunitățile de angajare oferite de inteligența artificială (AI) și tehnologiile conexe*

Prelungirea vieții active în muncă pentru a reflecta îmbătrânirea populației anumitor țări ar putea genera, pe termen lung, aproximativ 3.500 de miliarde de dolari pentru economiile țărilor OECD, bani proveniți din dezvoltarea unor resurse neexploatate până acum.

Islanda, Noua Zeelandă și Israel sunt lideri în ceea ce privește implicarea persoanelor vârstnice pe piața muncii, fiind astfel modele pentru alte țări din acest punct de vedere, potrivit raportului *Golden Age Index* elaborat de PwC.

Între 2015 și 2050 numărul persoanelor cu vârste de 55 de ani și peste, este estimat să se mărească cu aproape 50% și să ajungă la jumătate de miliard, în cele 35 de țări membre ale OECD. Dar câți dintre acești oameni vor lucra în continuare?

Raportul *Golden Age Index* realizat de PwC analizează succesul țărilor OECD în promovarea participării persoanelor în vârstă pe piața muncii, luând calcul datele privind ocuparea forței de muncă și formarea profesională. Raportul subliniază că statele membre ar putea beneficia de câștiguri economice semnificative dacă își vor îmbunătăți cotele de angajare pentru cei peste 55 de ani la nivelul statelor cele mai performante în această privință.

Rata actuală de participare pe piața muncii a persoanelor cu vârste cuprinse între 55 și 64 de ani variază puternic în rândul țărilor membre OECD, de la 84% în Islanda și 78% în Noua Zeelandă la doar 38% în Grecia și 34% în Turcia.

De pildă, creșterea ratei de angajare a celor peste 55 de ani la nivelul din Noua Zeelandă poate aduce un plus de aproximativ 815 miliarde de dolari la Produsul Intern Brut al Statelor Unite ale Americii, de 406 miliarde de dolari la cel al Franței și de 123 de miliarde pentru cel al Japoniei – cu un surplus total, în toate țările OECD de aproape 3.500 miliarde de dolari.

“Este o veste bună faptul că trăim mai mult. Dar o populație îmbătrânită pune presiune financiară pe sistemele de sănătate, de ajutor social și de pensii, iar această situație va deveni și mai acută în timp. Pentru a ajuta la compensarea acestor costuri mai mari, persoanele vârstnice ar trebui încurajate și sprijinite să rămână pe piața forței de muncă mai mult timp.

*Acest lucru ar ajuta, pe de o parte, la creșterea PIB-ului, ar îmbunătăți puterea de cumpărare și ar duce la creșterea veniturilor din taxe, iar pe de altă parte ar duce la îmbunătățirea stării de sănătate dar și a bunăstării persoanelor vârstnice prin faptul că vor fi active din punct de vedere mental și fizic mai multă vreme”, spune **Ionuț Simion, Country Managing Partner, PwC România.***

Din punct de vedere guvernamental, aceste lucruri pot fi realizate prin reformarea sistemului de pensii și oferirea de stimulente care să încurajeze pensionarea la o vârstă mai înaintată – pași pe care unele țări i-au făcut deja.

Caracteristicile comune ale țărilor cu cele mai bune performanțe în acest raport se referă la o piață a muncii care susține flexibilitatea și implementarea de reforme special concepute pentru persoanele în vârstă, cum ar fi regândirea locurilor de muncă pentru a satisface abilitățile fizice ale acestor persoane. Politicile publice de succes în acest sector implică creșterea vârstei de pensionare, sprijinirea unui program de lucru flexibil, îmbunătățirea flexibilității sistemului de pensii și oferirea de programe de pregătire suplimentară și de reconversie profesională care să-i ajute pe vârstnici să devină *digital adopters*.

Raportul *Golden Age Index* oferă o analiză statistică riguroasă a factorilor care stau la baza unor procente mai mari de persoane în vârstă active în câmpul muncii în cele 35 de țări membre OECD.

Rezultatele analizei arată că stimulentele financiare, precum politica sistemului de pensii și beneficiile familiale, pot influența decizia oamenilor de a rămâne angajați, și că speranța de viață mai mare este asociată cu prelungirea perioadei de viață active. De asemenea, studiul arată că programul de lucru flexibil și opțiunile de pensionare parțială pot genera beneficii pentru angajatori, la fel cum ar face-o și reamenajarea spațiilor de muncă și reproiectarea

posturilor pentru a satisface nevoile profesionale în schimbare ale lucrătorilor în vârstă.

Un alt aspect analizat de raportul *Golden Age Index* analizează implicațiile generate de folosirea tot mai accentuată a inteligenței artificiale și a tehnologiilor conexe de automatizare a locurilor de muncă pentru persoanele în vârstă. Studiul arată că aceste tehnologii aduc atât oportunități, cât și provocări pentru cei peste 55 de ani.

Aproximativ 20% dintre locurile de muncă care sunt ocupate în acest moment de persoane în vârstă sunt în pericol de a fi înlocuite de procese automatizate în următorul deceniu, așadar reconversia profesională și învățarea pe tot parcursul vieții vor fi extrem de importante pentru a-i ajuta să ocupe locurile de muncă nou create de inteligența artificială și tehnologiile conexe.

“Inteligența artificială poate ajuta la dezvoltarea economică, poate genera mai multe locuri de muncă și poate sprijini prelungirea vieții active. De exemplu, platformele digitale pot ajuta persoanele în vârstă să-și promoveze abilitățile către un public mai mare. Cu toate acestea, estimările noastre preconizează că angajații vârstnici sunt mai expuși riscului de a-și pierde locul de muncă din cauza automatizării, comparativ cu alte grupe de vârstă, în condițiile în care aproximativ 20% din locurile de muncă actuale care sunt ocupate, în acest moment, de persoane de peste 55 de ani sunt în pericol de a fi înlocuite de procese automatizate în următorul deceniu. Măsurile de susținere a învățării pe tot parcursul vieții și a recalificării pentru angajații în vârstă vor avea un rol esențial în maximizarea câștigurilor obținute cu ajutorul acestor tehnologii, reducând în același timp costurile”, spune **Oana Munteanu, Senior Manager, Liderul Echipei de Servicii de Consultanță în Resurse Umane, PwC România.**

Despre raport:

1. Raportul este disponibil aici www.pwc.co.uk/goldenage.

Metodologie: Raportul PwC *Golden Age Index* adresează performanța națională pe următorii indicatori ai pieței de muncă (cu ponderile relative în paranteză): rata de participare pe piața muncii a angajaților cu vârste cuprinse între 55-64 de ani (40% pondere); rata de participare a angajaților cu vârste între 65-69 de ani (20%); inegalitățile la angajare între sexe pentru cei cu vârste între 55 și 64 de ani: raportul între femei/bărbați (10%); prevalența muncii part-time pentru cei între 55 și 64 de ani (10%); venituri din muncă cu normă întreagă pentru cei de cu vârste între 55 și 64 de ani în comparație cu cei a căror vârstă este între 25 și 54 de ani (10%); vârsta medie la ieșirea din câmpul muncii (5%) și cotele de participare la cursurile de perfecționare: raport grupa de vârstă 55-64 față de grupa de vârstă 25-54 de ani (5%). Acești indicatori sunt ajustați, ponderați și grupați pentru a genera valori corelate pentru fiecare țară în parte. Aceste valori corelate sunt măsurate pe o scară de 0 la 100, cu media valorică la nivelul OECD de 50 stabilită la nivelul anului 2003. Totuși, valoarea corelată medie pentru anii 2007, 2014, 2015 și 2016 poate fi mai mare sau mai mică decât valoarea inițială din 2003.

1. Datele sunt obținute de la OECD. Ne concentrăm mai mult asupra grupei de vârstă 55-64 de ani din motive de date. Cu toate acestea, includem cota angajărilor totale pentru cei cu vârste cuprinse între 65 și 69 ani în index și cercetăm toți angajații peste 55 de ani pentru a calcula posibilul surplus acumulat în PIB datorită ratelor mai mari a angajărilor celor în vârstă (cu Noua Zeelandă drept reper pentru raportul din acest an, înlocuind Suedia din rapoartele anterioare deoarece aceasta a căzut pe locul 5 în index).

Platforma Tax Fraud Prevention câștigă competiția Global Innovation Challenge

PwC Europa Centrală și de Est a câștigat Global Innovation Challenge, o competiție a PwC care aduce laolaltă cele mai inovative proiecte care contribuie la rezolvarea unor probleme importante pentru societate, cu platforma Tax and Fraud Prevention. Aceasta este concepută să prevină fraudă legată de taxa pe valoare adăugată (TVA) și să protejeze companiile de bună credință de implicarea într-un lanț de eludare a plății de TVA. Proiectul pentru Tax and Fraud Prevention a fost dezvoltat de echipele de Consultanță Fiscală și Investigații (Forensics) ale PwC Europa Centrală și de Est și este un exemplu de lucru colaborativ între echipe din departamente diferite și mai multe țări.

Țările din Europa Centrală și de Est au cel mai scăzut nivel de colectare a TVA. Potrivit datelor Comisiei Europene, Polonia, Cehia, Ungaria, România și Slovacia au cel mai mare decalaj de colectare de TVA, situat în 2017 la peste 23,8 miliarde de euro. În același timp, fraudă MTIC (Missing Trader Intra Community) generează anual pierderi de TVA cuprinse între 45 și 53 de miliarde de euro, la nivelul întregii Uniuni Europene. În acest context o mai bună colectare a veniturilor din TVA este deosebit de importantă pentru a finanța proiectele de investiții în infrastructură, educație sau sănătate atât de necesare statelor din regiune.

„Platforma Tax and Fraud Prevention a fost declarată câștigătoare într-o competiție în care au fost înscrise 185 de proiecte din aproape 75 de țări. Toate proiectele care au

ajuns în finală au fost deosebit de competitive, atât din punct de vedere al conceptului, cât și al soluției tehnice pe care au avut-o la bază. Cred că diferența a fost făcută de faptul că această platformă poate fi privită ca un proiect de responsabilitate socială al PwC, prin faptul că simpla prevenție a fraudelor privind plata TVA aduce valoare adăugată pentru comunitate. În același timp, aceasta oferă siguranța de care au nevoie companiile atunci când își aleg partenerii de afaceri, pentru a evita situațiile neplăcute în care contribuabili de bună-credință sunt atrași în lanțuri comerciale frauduloase, ceea ce generează atât riscuri financiare, cât și reputaționale pentru companii", a declarat **Daniel Anghel, Partener, Lider PwC CEE Impozite și Taxe indirecte.**

Platforma *Tax and Fraud Prevention* este alcătuită din 2 aplicații online: *VAT fraud tracker* și *FAIT (Fraud Assessment and Intelligence Tool)*. Punctual, *VAT fraud tracker* prezintă informații despre comerțul intracomunitar între toate statele membre ale Uniunii Europene și anomaliile referitoare la tranzacțiile declarate într-un stat membru ca achiziții comparativ cu livrările declarate într-un alt stat. Componenta *FAIT* a platformei efectuează o verificare din perspectiva fraudei la care ar putea fi supuse companiile din Europa Centrală și de Est. Avantajele celor două aplicații constau în identificarea din timp a fraudei și întreruperea relației comerciale fără costuri. Acest lucru reprezintă o dovadă a bunei credințe din partea contribuabilului și o dovadă că s-au întreprins toate diligențele pentru a evita un lanț fraudulos. Nu în ultimul rând, acestea permit și analiza întregului portofoliu de produse din perspectiva riscului privind fraudă de tip carusel.

Managementul performanței ca factor de motivare a angajaților

Dacă am întreba conducerea unei companii despre rolul managementului performanței în generarea implicării și motivarea angajaților se pare că mulți ar recunoaște rolul important al acestuia. Cel puțin așa indică un studiu internațional care arată că 75% dintre directorii de HR și managerii companiilor cred că managementul performanței are impact maxim în motivarea angajaților. Întrebarea care se impune este: ce reprezintă un sistem eficient de evaluare a performanței?

Volatilitatea mediului de afaceri este transformatoare

Multiplii factori de transformare a mediului de business schimbă companiile. Acestea sunt obligate să anticipeze schimbările care le afectează, de la inovația tehnologică și modelele de business disruptive, la creșterea competiției și lipsa resursei umane.

Atunci când companiile se schimbă este necesar ca și managementul performanței angajaților să se schimbe. Nu se pot evalua realități noi cu instrumente vechi. Viteza mare de schimbare a companiilor face ca instrumentele și abordările din managementul performanței să se schimbe și ele. Abordările la zi privind managementul performanței angajaților pot aduce rezultatele așteptate și pot genera motivare dacă le cunoaștem și le adoptăm în mod corect.

Implicațiile asupra managementului performanței

Implicațiile schimbărilor din mediul de afaceri asupra managementului performanței angajaților vizează fixarea obiectivelor, sursa și frecvența feed-back-ului, limbajul și etichetarea.

- **Obiectivele anuale** – Trebuie să fie conforme cu ritmul schimbării de la ora actuală din fiecare industrie sau domeniu de activitate, iar fixarea acestora cu fiecare persoană separat trebuie să țină seama de stilul puternic colaborativ al muncii din echipele de astăzi.
- **Feedback-ul** – Adesea obținut dintr-o singură sursă în persoana managerului direct este depășit de realitatea tot mai des întâlnită a echipelor multiculturale și distribuite geografic. Managerii direcți nu sunt omniprezenți și prin urmare nu sunt o sursă mai bună de feedback. În domeniile cu nivel mare de tehnicalitate ridicat, colegii sunt adesea o sursă mai relevantă de feedback decât managerii. De aceea diversificarea surselor de feedback devine imperativă.
- **Frecvența feedback-ului** – Acordat de cele mai multe ori la 1 an sau la 6 luni, așa cum se întâmplă de obicei, feedback-ul conduce la o pierdere semnificativă de informație și la o acuratețe scăzută a acesteia. Tranziția la feedback-ul periodic la coaching pentru performanță în timp real este cea mai bună soluție.
- **Limbajul și etichetarea performanței** – În economia cunoașterii, angajații nu vor ca managementul performanței să fie făcut de altcineva din companie, în afară de ei înșiși. Ideea că ei devin o resursă pe care compania o gestionează, asemenea parametrilor de funcționare a unei instalații, le suspendă umanitatea. O nouă terminologie este, așadar, necesară pentru ca angajații să nu mai fie „resurse”. Mai mult, etichetarea nivelului de performanță (nesatisfăcător, satisfăcător, etc.) provoacă frustrare în loc de motivarea de a fi mai buni pentru cei care au sub-performat.

Influențarea performanței angajaților este de preferat să se facă prin numirea concretă a unor obiective specifice, de echipă, cu un nivel de dificultate înalt. Această abordare, cuplată cu un feedback în timp real cu privire la progresul înregistrat, motivează mai mult decât lipsa fixării unor obiective sau adoptarea unei abordări maximaliste a potențialului fiecărui angajat, prin mesajul „lucrează cât poți tu de bine”/”dă ce ai mai bun”.

Constituirea de echipe cu o misiune comună, competențe complementare și care comunică deschis, cu integritate și încredere, este o soluție care contribuie major la crearea unui mediu care să genereze performanță.

Autor: Alina Făniță, CEO, PKF Finconta

Schimbări în echipa de conducere a PwC România

Începând cu 1 iulie 2018, Luca Martini va deveni liderul Departamentului de consultanță pentru afaceri și tranzacții al PwC România și Europa de Sud-Est. El îl va înlocui pe Edward Macnamara care a condus echipa în ultimii doi ani și care se va concentra pe proiecte de restructurare a afacerilor la nivel global în cadrul PwC.

Luca este un consultant experimentat, cu peste 25 de ani de experiență în diverse țări de pe mai multe continente. A lucrat în Europa, America Latină și Asia. Recent, a condus o companie de consultanță în managementul afacerilor în Australia și Noua Zeelandă. Luca a lucrat cu clienți din domenii variate, concentrându-se în special pe sectorul financiar, media și retail.

„Aportul lui Luca va fi esențial în atingerea obiectivului nostru strategic de a deveni lideri distinctivi ai pieței de servicii profesionale din România. Experiența sa în a conduce echipe în proiecte complexe de consultanță în afaceri, pe diverse piețe, va întări capacitățile noastre de a oferi servicii de consultanță de management și ne va oferi posibilitatea de a aduce noi perspective și soluții inovative clienților. În același timp, vreau să-i mulțumesc lui Ed pentru extraordinara sa contribuție la conducerea echipei de consultanță din România și să-i urez mult succes în noul rol global la nivelul PwC”, a declarat **Ionuț Simion, Country Managing Partner, PwC România.**

„Cred că PwC are deja o practică foarte solidă de consultanță pentru afaceri în România, sunt nerăbdător să lucrez, împreună cu echipa, pentru a capitaliza excelentele oportunități existente pe piață, într-o perioadă plină de oportunități pentru economia globală în care tehnologia, platformele digitale, inteligența artificială și robotica transformă întregi industrii și sectoare. Sunt foarte multe aspecte în care putem să ne ajutăm clienții să gestioneze aceste provocări”, a spus **Luca Martini.**

De asemenea, de la 1 iulie, **Daniel Anghel** va deveni liderul departamentului de *Consultanță fiscală și juridică* al PwC România.

Daniel Anghel s-a alăturat echipei PwC în 1997. În ultimii cinci ani a condus *Grupul de taxe indirecte al PwC din Europa Centrală și de Est.* Este expert în domeniul taxei pe valoare adăugată (TVA), legislație vamală și comerț internațional. Ca recunoaștere a rezultatelor sale în zona taxării indirecte, a fost nominalizat recent ca membru al *Biroului global de taxe indirecte* al PwC, care gestionează chestiunile legate de politicile de taxe indirecte la nivel global.

Daniel este licențiat în economie al Academiei de Științe Economice din București și posedă o diplomă în management de

la Open University prin intermediul London Business School. Este, de asemenea, consultant certificat al Camerei Consultanților Fiscali.

Fost președinte al *Coaliției pentru dezvoltarea României*, Daniel este membru în conducerea *Consiliului Investitorilor Străini* în cadrul căruia conduce comitetul de fiscalitate. De-a lungul ultimilor opt ani, Daniel a fost implicat în mod constant în dialogul dintre mediul de afaceri și autorități pe diverse teme legate de taxe și inițiative de reglementare.

„Vreau să-i mulțumesc Mihaelei Mitroi pentru dedicarea și realizările sale în dezvoltarea practicii de consultanță fiscală și juridică a firmei. De-a lungul celor cinci ani ai săi de mandat la conducerea departamentului, veniturile acestuia au crescut în mod impresionant cu 75%, devenind astfel lideri pe acest segment de piață. În continuare Mihaela se va concentra pe consolidarea relațiilor cu clienții noștri cheie și pe dezvoltarea afacerilor. Sunt sigur că Daniel va continua să clădească pe această fundație solidă și va obține rezultate deosebite la conducerea departamentului de taxe și consultanță juridică”, a adăugat **Ionuț Simion**.

„Mă onorează acest nou rol în conducerea celei mai de succes și mai cunoscute echipe de taxe și servicii juridice din România. În perioada următoare îmi doresc să consolidez echipa, să extind capabilitățile noastre și să dezvoltăm noi produse și servicii care să-i ajute pe clienții noștri să fie competitivi pe piață. În vreme ce lumea a devenit un sat global (mai mic și foarte conectat), iar clienții noștri sunt la mijloc între autoritățile de reglementare în domeniul taxelor și noile provocări pentru dezvoltarea afacerilor, mă voi concentra în a-i ajuta să rezolve probleme importante, dar și să aducem în România tehnologii inovative ale PwC în domeniul taxelor, care să-i asiste pe clienții noștri în noua eră digitală”, a declarat **Daniel Anghel**.

Finanțarea proiectelor de eficientizare energetică

Eficiența energetică reprezintă elementul esențial și central al tuturor strategiilor privind energia durabilă. Există o nevoie din ce în ce mare de concepere și implementare a proiectelor de eficiență energetică pe scară largă pentru reducerea consumului de combustibili fosili, reducerea emisiilor de gaze cu efect de seră. Elaborarea și execuția unui proiect de creștere a eficienței energetice care, de exemplu, se finanțează chiar prin economiile de energie este o activitate complexă care oferă avantaje economice însemnate pentru utilizatorul final.

În cele ce urmează, bazat pe experiența cu proiectele pe care le coordonez la EnergyPal și FMS, împreună cu echipa pe care o conduc, voi puncta cele mai importante dintre aspectele pe care ar trebui să le aibă în vedere companiile pentru a își finanța proiectele de îmbunătățire a eficienței energetice.

Opțiunile principale de finanțare disponibile

Finanțarea proiectelor de eficientizare energetică se poate face din următoarele surse:

- Fonduri proprii;
- Fonduri europene, structurate, POIM;
- Contracte de tip ESCO (Energy Services Companies);
- Contracte de tip EPC (Energy Performance Contracting);
- Finanțări acordate de către bănci și firme de leasing.

Analiza tehnico-economică și calculul de amortizare

Fiecare variantă de finanțare luată în considerare pentru un

anumit proiect are la bază o analiză tehnico-economică a soluției propuse.

Această analiză tehnico-economică va cuprinde:

- Istoricul de consum;
- Măsurarea defalcată a consumului (smart metering);
- Auditul energetic al companiei clientului;
- Soluția tehnico-economică propusă;
- Calculul economiei de energie;
- Calculul amortizării investiției;
- Evaluarea soluției de finanțare;
- Contractul de furnizare a soluției;
- Contractul de finanțare;
- Garanțiile de bună execuție, etc.

În cazul oricărui proiect de eficiență energetică trebuie luat în calcul ca investiția să se amortizeze din economia de energie, din reducerea pieselor de schimb și a consumabilelor, precum și a manoperei de mentenanță care decurg din noua soluție tehnică implementată. ***Rata de amortizare lunară trebuie să fie egală sau mai mică decât valoarea lunară a economiei de energie care se obține prin implementarea noii soluții.***

Fondurile europene disponibile pentru proiectele de eficiență energetică

Fondurile europene deschise în acest moment pentru proiecte de contorizare inteligentă sunt P0IM/358/6/2/ – Programul Operațional Infrastructură Mare 2014-2020, Axa Prioritară 6: Promovarea energiei curate și eficienței energetice în vederea susținerii unei economii cu emisii scăzute de carbon, 6.2: Reducerea consumului de energie la nivelul consumatorilor industriali P0IM/358/6/2/ Apel de proiecte pentru monitorizarea consumului de energie la nivelul consumatorilor industriali.

Contractele de tip Energy Performance Contracting (EPC)

Contractele de tip EPC se caracterizează prin implicarea implementatorului de soluție în investiție, dar și bonusarea acestuia prin obținerea unei părți din economia obținută. În acest mod riscul se mută spre furnizor. Proiectul nu necesită investiții din partea beneficiarului. Pe toată durata proiectului, beneficiarul obține suport și consultanță, know-how din partea furnizorului.

Durata de amortizare a proiectului va fi, însă, pe un termen ceva mai mare. Furnizorul este bonusat pe bază de performanță obținută din economia realizată. Este o co-interesare activă și presupune deschidere din partea beneficiarului pentru colaborare pe întreaga durată a contractului. Totodată presupune cel mai mic risc din partea beneficiarului.

Contractele de tip Energy Services Company (ESCO)

Contactele tip ESCO se bazează pe investiții din parte furnizorului cu plata lunară din economia realizată. Sunt apropiate la nivel de concept de cele EPC, însă nu presupun o consultanță activă pe întreaga durată, bonificații și implicit rezultate la fel de spectaculoase ca cele de tip EPC.

Finanțări acordate de către bănci și firme de leasing

Finanțarea de către bancă presupune fundamentarea preliminară menționată mai sus, realizată de specialiști autorizați și prezentarea acestui studiu cu măsurători a unor indicatori specifici spre aprobare. Doar o parte dintre bănci finanțează proiecte de eficiență energetică. Riscul de nerealizare a economiilor este puțin mai ridicat și este asumat de beneficiar, însă se bazează pe analize preliminare care sunt fundamentate tehnic.

Firmele de leasing prezintă interes mai ales pentru echipamentele care sunt ușor de revalorificat și pentru proiecte cu durată scurtă de recuperare a investiției până în trei ani. Riscul este similar cu cel al finanțării bancare.

În concluzie

Eficiența energetică oferă posibilitatea reducerii pierderilor energetice, precum și a optimizării consumului, ceea ce se traduce printr-o creștere a profitabilității beneficiarului în aceleași condiții ale desfășurării activității. EnergyPal oferă flexibilitate în alegerea soluției care se potrivește proiectului, experiența, expertiza și accesul la finanțarea necesară obținerii rezultatelor de eficiență energetică.

Autor: Lucian Anghel, Fondator și CEO, EnergyPal Romania

* * *

Despre EnergyPal

Fondatorul brandului EnergyPal, dipl.ing. Lucian Anghel, are experiență în operarea și mentenanța clădirilor însumând peste 3.000.000 mp în România. Experiența acumulată în decursul a 15 ani de facility management a condus la realizarea conceptului EnergyPal de eficiență energetică, prin care clienții beneficiază de cele mai eficiente soluții de reducere a costurilor de operare a clădirilor. Echipa EnergyPal este constituită din personal cu experiență de peste 8 ani în facility management și asistență tehnică. Personalul este specializat în domeniile: smart metering, HVAC (instalații termice și de climatizare), automatizări, izolații, luminotehnică, mentenanță preventivă și predictivă. Soluțiile și tehnologiile folosite au ca rezultat reducerea costurilor.

Școala, o soluție pentru antreprenoriatul feminin

Antreprenoriatul feminin în țările Europei Centrale și de Est este într-o condiție dificilă. România nu face excepție. Cel puțin așa arată Global Entrepreneurship Monitor (GEM). Antreprenoriatul feminin arată mai degrabă ca o minoritate raportat la întreg fenomenul. Dacă acceptăm că antreprenoriatul feminin se referă atât la condiția femeii în societate, cât și la rolul ei în întreg fenomenul antreprenorial, atunci acest subiect este foarte important.

Merită spus că, la nivelul anului 2016, proporția medie națională a femeilor din România care dețin calitatea de acționar sau partener într-o afacere era de 36%, potrivit Registrului Comerțului. Dacă ținem cont că populația feminină este de 51% din întreaga populație a României și că 46% din forța de muncă a Europei este reprezentată de femei, atunci putem spune că există potențial ca această tendință să crească.

Dacă în țări precum Austria și Spania, antreprenoriatul feminin este o tradiție, sau este susținut de legislație cum este cazul Suediei, Belgiei și UK, sau se dezvoltă ca antreprenorat social în Germania, Bulgaria, Ungaria, Italia, Lituania, Irlanda, în România dezvoltarea antreprenoriatului feminin este corelată cu evoluția imaginii femeii în societate. De aceea este oportun și necesar pentru România să se elaboreze o strategie națională pentru educația antreprenorială axată în special pe femei și tinere, pe baza modelului de succes în afaceri al antreprenoriatului feminin din Europa.

La cel mai înalt nivel, în raportul din 2009 Global Education Initiative al World Economic Forum se arată importanța educației antreprenoriale și cursurilor de pregătire pentru

modelarea atitudinilor și abilităților. Mai mult decât atât, într-o lume caracterizată de volatilitate, impredictibilitate, complexitate și ambiguitate, a crescut nevoia de educație și pregătire continuă.

Educația antreprenorială a femeilor le orientează spre un mod de gândire antreprenorial, cu aptitudini și cunoștințe necesare pentru înființarea unei companii și conducerea unei afaceri, oferindu-le puterea de a deveni independente și a-și trăi viața cu curaj. În fond un program de educație antreprenorială încurajează inițiativa femeilor în afaceri pentru simplu motiv că nu poți alege o astfel de carieră dacă nu ai auzit măcar despre cum să pornești o afacere și cum s-o administrezi.

O școală care să propună un model bazat pe învățare activă prin care femeile cu succes în afaceri să-și dedice, prin rotație, timp femeilor care tatonează intrarea în antreprenariat ar crește încrederea femeilor în potențialul lor și ar genera rezultate.

Impulsul antreprenorial al femeilor din România este puternic influențat de modelele de succes. Exemplele antreprenoriale de succes reprezintă un stimul pentru decizia femeilor de a deveni antreprenor, așa cum reiese și dintr-o cercetare realizată în România de Centre for Entrepreneurship and Business Research (CEBR).

Este evident că școala poate să fie platforma inter-regională de educare și pregătire a femeilor antreprenor, dar și locul unde femeile care dețin o afacere, și care își doresc să contribuie, pot să se implice în creșterea generațiilor viitoare de antreprenoare.

Consacrarea unui model de învățare al cărui succes să fie măsurat de numărul de IMM-uri înființate care își continuă activitatea și după primul an ar crea premisele replicării acestuia în cât mai multe zone geografice ale României.

D&B David și Baias și PwC Moldova au oferit asistență tehnică Ministerului Justiției din Republica Moldova

D&B David și Baias SCA (societatea de avocatură corespondentă a PwC România) și PwC Moldova au coordonat și susținut demersurile de asistență tehnică acordată Ministerului Justiției din Republica Moldova de către o echipă de experți din Republica Moldova și România, pentru elaborarea și implementarea legii de modificare a Codului de Procedură Civilă și a unor acte normative conexe din Republica Moldova.

Asistența a fost acordată în cadrul **Proiectului MD19 Îmbunătățirea cadrului de soluționare a disputelor civile** și s-a finalizat prin adoptarea *Legii pentru modificarea și completarea unor acte legislative nr. 17* din data de 05.04.2018. Această lege a urmărit simplificarea și eficientizarea aplicării unor instituții din Codul de Procedură Civilă din Republica Moldova și din alte acte normative aferente acestuia.

Proiectul s-a derulat cu suportul *Fondului pentru Bună Guvernare* inițiat de Guvernul Marii Britanii pentru a acorda asistență în domeniul reformelor juridice, susținând consolidarea statului de drept și măsurile anticorupție, sprijinirea reformelor din sectoarele-cheie (de exemplu

sectorul bancar, cel energetic etc.), dezvoltarea mediului de afaceri precum și derularea activităților instituțiilor de presă independente.

„Pornind de la scopul declarat al Legii pentru simplificarea Codului de procedură civilă din Republica Moldova, care și-a propus să îmbunătățească ariile care creează anumite dificultăți în soluționarea cu celeritate a cauzelor civile, am împărtășit cu colegii noștri de peste Prut unele dintre experiențele de ordin practic din domeniul procedurilor civile derulate în fața instanțelor din România, cu atât mai mult cu cât avem experiența Noului Cod de procedură civilă adoptat relativ recent. Ne-am concentrat astfel pe efectele benefice aduse de unele instituții de drept procedural civil asupra eficientizării și soluționării cât mai rapide a cauzelor aflate pe rolul instanțelor naționale din România, acordând în egală măsură atenție și ultimelor tendințe în domeniu de la nivelul Curții Europene a Drepturilor Omului, dar și al legislației Uniunii Europene din materia soluționării cauzelor civile”, a precizat **Dan Dascălu, Avocat Partener D&B David și Baias.**

„Procedura civilă modernă se bazează pe doi mari piloni – termenul rezonabil și predictibilitatea asigurată de o jurisprudență unitară. Recenta modificare răspunde nevoii de accelerare a soluționării cauzelor, îmbinând rigoarea în ceea ce privește obligațiile ce revin părților referitoare la derularea procedurilor cu asigurarea deplină a garanției dreptului la apărare. Sancționarea abuzului de drept, claritatea procedurilor de citare, înlăturarea cauzelor de tergiversare a soluționării cauzei și disciplina procesuală în general reprezintă pârghii indispensabile pentru accelerarea cauzelor și asigurarea unui proces civil echitabil și încadrat într-un termen rezonabil”, a spus **profesor universitar dr. Traian-Cornel Briciu din cadrul Facultății de Drept a Universității București.**

În cadrul implementării proiectului **Îmbunătățirea cadrului de**

soluționare a disputelor civile, echipele PwC Moldova și D&B David și Baias SCA au fost conduse de Dan Dascălu (doctor în drept, avocat partener D&B David și Baias), fiind compuse din Mihail Boian (avocat senior coordonator), Ioana Cercel (avocat senior), Alexandru Munteanu (Senior Manager, conf. universitar dr. în cadrul Facultății de Drept a Universității de Stat din Moldova) și Silvia Gancear (Senior Legal Consultant), iar echipa de asistență tehnică a fost compusă dintr-un colectiv de specialiști din Republica Moldova condus de conf. univ. dr. Elena Belei (din cadrul Facultății de Drept USM) și s-a bucurat de sprijinul prof. univ. dr. Traian Briciu din cadrul Facultății de Drept a Universității București.

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 2000 de avocați în 75 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.

Despre PwC

Scopul 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 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.

Ofertele publice inițiale din Europa au avut un început de an solid, adunând finanțări mai mult decât duble de pe piața de capital comparativ cu primul trimestru din 2017

- Ofertele publice inițiale (IPO) lansate pe piețele din Europa, în primul trimestru din 2018, au strâns din piață finanțări de 12,5 miliarde de euro, cu 172% peste perioada similară din 2017
- În Marea Britanie, 16 IPO-uri au colectat de pe bursă 1,3 miliarde de lire sterline, comparativ cu 20 de asemenea oferte în trimestrul 1 din 2017, care au totalizat 1,8 miliarde de lire sterline
- Cele mai mari IPO-uri au fost înregistrate la Deutsche Borse: divizia Healthineers a Siemens a adunat 3,7 miliarde de euro, în timp ce DWS Group a totalizat 1,3 miliarde de euro

Piața europeană a IPO-urilor (piața primară de capital) a avut un început de an puternic în 2018, înregistrând 12,5 miliarde

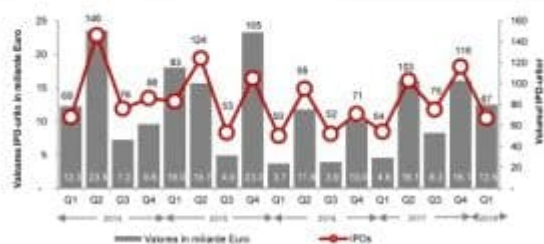
de euro în primele trei luni din acest an, mai mult decât dublu față de suma de 4,6 miliarde înregistrată în perioada similară a anului trecut. Acest lucru s-a datorat în principal IPO-urilor consistente lansate de Siemens Healthineers și de Grupul DWS al Deutsche Bank, care au atras 3,7 miliarde de euro, respectiv 1,3 miliarde de euro, dând astfel un impuls solid pieței de IPO-uri din Europa către finalul trimestrului.

„Primul trimestru din 2018 a adus o volatilitate crescută și corecții semnificative pentru indicii globali. Piețele de IPO-uri din Europa s-au dovedit a fi flexibile cu investitori dornici să găsească valoare și să ia în calcul plasamente din timp în companii cu acțiuni interesante, cu potențial și fundamente economice solide. În ciuda incertitudinilor din jurul negocierilor pentru Brexit, a potențialului război comercial între Statele Unite ale Americii și China și a discuțiilor despre creșterea ratelor dobânzilor, piața europeană de IPO-uri rămâne deschisă oportunităților de business”, spune **Sorin Petre, Partener, Servicii de Evaluare și Analiză, PwC România.**

„În primele patru luni ale anului 2018 am observat o creștere, comparativ cu aceeași perioadă a anului trecut, de 36% a valorii tranzacționate pe Bursa de Valori București, segmentul de acțiuni fiind cel mai popular. Indicele celor mai tranzacționate acțiuni a crescut în primele trei luni ale anului cu peste 12%, atingând maximul ultimilor 11 ani. În același timp, evoluția din ultima perioadă este dovada faptului că investitorii de pe piața de capital sunt sensibili la semnalele pe care economia locală și internațională, le trimite”, spune **Ileana Guțu, Senior Manager, Servicii de Evaluare și Analiză, PwC România.**

Deutsche Borse a fost principala piață din punct de vedere al valorii prin derularea a două dintre cele mai mari oferte publice inițiale din Europa, cea a companiei de tehnologie medicală Healthineers a Siemens și cea a DWS Group, divizia de asset management a Deutsche Bank.

IPO-urile trimestriale lansate în Europa din 2014 până în prezent



London Stock Exchange rămâne piața numărul unu din Europa în ceea ce privește volumele tranzacționate, deși numărul de IPO-urile derulate a fost mai mic la începutul anului, 16 IPO-uri au totalizat 1,3 miliarde de lire sterline comparativ cu primul trimestru de anul trecut când 20 de asemenea oferte au totalizat 1,8 miliarde de lire sterline. Sectorul financiar a continuat să domine IPO-urile lansate în Marea Britanie cu un procent de 71% din totalul celor anunțate. Cele mai proeminente sunt listarea JTC plc, compania cu sediul în insula Jersey care oferă servicii financiare private, a adunat 244 de milioane de lire sterline, IntraFin Holdings, o platformă de consultanță din Marea Britanie, a atras 178 de milioane de lire sterline, iar compania de creditare de nișă TruFin care a găsit finanțare de 70 de milioane de lire sterline.

Despre raport

- Raportul IPO Watch Europe analizează, trimestrial, toate listările noi de pe principalele piețe din Europa și include bursele din Austria, Belgia, Croația, Danemarca,

Franța, Germania, Grecia, Olanda, Italia, Luxemburg, Norvegia, Polonia, Portugalia, România, Spania, Suedia, Elveția, Turcia și Marea Britanie. Transferul companiilor listate la alte categorii de piață, pe aceeași bursă, nu sunt luate în considerare.

Despre PwC

Scopul 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 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.

Digitalizarea și creșterea cifrei de afaceri

Cu doar 42% dintre companii care au un website de prezentare, cu 33% dintre angajați care folosesc computerul sau 7% dintre companii care își vând produsele online, România este pe ultimul loc în UE privind nivelul de digitalizare. Dar este oare vreo relație directă între nivelul de digitalizare al companiilor și cifra de afaceri pe care acestea le generează? Pentru a afla răspunsul la această întrebare am extras date relevante din ediția 2018 a studiului [Barometrul Digitalizării companiilor din România](#), realizat de compania de consultanță [Valoria](#).

- **Influența digitalizării**– Dintre companiile respondente, cele situate în intervalul de venit 50-100 milioane euro au fost cel mai puternic influențate de digitalizare (59%), urmate de cele cu venituri de peste 100 milioane euro (50%) și de start-up-urile cu venituri sub 1 milion de euro (48%).
- **Cunoștințe pentru transformarea digitală** – Când vine vorba de cunoștințele necesare pentru implementarea digitalizării, 61% dintre companiile situate pe intervalul de venit 10-50 de milioane spun că sunt foarte pregătite, urmate de 56% dintre companiile cu venituri de peste 100 milioane euro și 55% dintre companiile cu venituri sub 1 milion de euro.
- **Modele de afaceri digitale**– Pentru 75% dintre companiile cu cifra de afaceri de peste 100 milioane de euro noile modele de afaceri au schimbat în mare măsură industria în care activează, urmate de 41% dintre companiile cu cifra de afaceri între 50-100 milioane de euro și de 36% dintre cele cu cifra de afaceri între 10-50 milioane euro.

Percepția că modelele de business digitale vor continua să schimbe în următorii 1-3 ani industria în care își desfășoară activitatea este confirmată de 47% dintre companiile cu cifra de afaceri de 10-50 de milioane și 50-100 milioane euro și de 42% dintre companiile cu cifra de afaceri de peste 100 milioane euro.

Interesant este faptul că, în acest context, 81% dintre companiile cu cifra de afaceri peste 100 milioane euro, 75% dintre companiile cu cifra de afaceri de 50-100 milioane euro și 92% dintre companiile cu cifra de afaceri de 10-50 milioane euro spun că modelele de afaceri digitale nu sunt o amenințare.

- **Leadership digital**– Doar 46% din companiile cu venituri de 10-50 milioane de euro au dat responsabilitatea unui

lider din top management pentru dezvoltarea digitală a afacerii, urmate de 41% din companiile cu venituri între 1-10 milioane euro și 38% din cele cu venituri peste 100 milioane euro. Tot companiile cu companiile cu venituri de 10-50 milioane euro spun că au și cea mai bună expertiză la nivelul top managementului ca să evalueze și să dezvolte un model de afacere digitală.

- **Valorificarea digitalizării ca avantaj competitiv**– Chiar dacă în medie 58% dintre toate companiile spun că au valorificat digitalizarea pentru a obține avantaj competitiv rămâne un procent semnificativ al celor care mai au de lucru în această privință.

Motivele pentru care companiile nu valorifica digitalizarea țin de preocupările cu privire la securitate, 60% dintre companiile cu venituri de peste 100 milioane euro, de faptul că nu există consumatori digitali pentru 57% dintre cele cu venituri între 50-100 milioane euro, respectiv rezistența la schimbare pentru 45% dintre companiile cu venituri de 10-50 milioane euro.

- **Digitalizarea și creșterea cifrei de afaceri**– Companiile recunosc beneficiile digitalizării în reducerea costurilor, simplificarea proceselor, dar prea puține văd și creșterea veniturilor. Sistemele inteligente de management operațional, data analytics și IoT par să fie principalele produse/servicii pe care companiile intenționează să le adopte. Cele mai multe dintre ompaniile cu venituri de peste 100 milioane euro (40%) se așteaptă că digitalizarea să le crească cifra de afaceri cu 10%-20% în următorii 3 ani. În schimb companiile cu cifra de afacerii de 50-100 milioane de euro (42%) se așteaptă să le crească cifra de afaceri cu doar 1%-5%.

În concluzie, rezultatele studiului arată că firmele cu venituri mari sunt puternic interesate să implementeze soluțiile digitale ca să-și consolideze poziția dominantă în

piață. Firmele mici sunt privilegiate deoarece acestea fie au un ADN digital, fie au foarte puțin de schimbat în modelul lor de business pentru digitalizare. Astăzi soluțiile digitale sunt personalizate pentru fiecare palier de venit și schemele de finanțare ale investițiilor sunt foarte diverse. Iată de ce putem spune că avantajul digitalizării este în ochii celor care știu să-l vadă.

Autor: Constantin Măgdălina, Expert, Tendințe și tehnologii emergente

* * *

Despre Constantin Măgdălina

Constantin Măgdălina are o experiență profesională de 8 ani, timp în care a lucrat la companii multinaționale, atât în țară cât și în străinătate. Constantin are un Master în Marketing și Comunicare la Academia de Studii Economice București. Este certificat Lean Six Sigma și ITIL (IT Information Library®) ceea ce-i facilitează o bună înțelegere a proceselor și transformărilor din cadrul organizațiilor. Pe de altă parte certificarea obținută 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 inițiat și coordonat studii ce analizau aspecte legate de mediul de afaceri din România. Printre acestea se află previziunile economice de creștere ale firmelor în 2013-2016, managementul cunoștințelor, experiența 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 inovație, eficientizarea proceselor de afaceri, social media, transformarea digitală, tendințe și tehnologii emergente. Este invitat ca vorbitor la numeroase evenimente și conferințe de business.