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 si 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 analiza 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;
- Evalurea 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 tehnnică 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 POIM/358/6/2/ – Programul Operaţional Infrastructură Mare 2014-2020, Axa Prioritară 6: Promovarea energiei curate şi eficienţei energetice în vederea susţinerii unei economii cu emisii scăzute de carbon, 6.2: Reducerea consumului de energie la nivelul consumatorilor industriali POIM/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 fundamenetate tehnic.

Firmele de leasing prezintă interes mai ales pentru echipamentele care sunt ușor de revalorificat și pentru proiecte cu durată scurtă de recuperarea 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 antreprenoriat 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 Inițiative 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 antreprenoriat 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.

Autor: Florentina Șușnea, Managing Partner, PKF Finconta

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 jurisprudența 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 si 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, achiziţii şi restructurări, societăţi comerciale şi grupuri de societăţi, proprietăţi imobiliare, concurenţă şi ajutoare de stat, servicii financiare şi pieţe de capital, relaţii de muncă şi resurse umane, proprietate intelectuală, protecţia consumatorului şi a datelor cu caracter personal, litigii fiscale şi 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.



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 Digitalizarii 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 privința.

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 customizate 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 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.

Viitorul sistemelor de evaluare a performanței

Sistemele de evaluare a performanței au fost aduse în România de companiile multinaționale. Bunele practici ale acestor companii au transformat modul în care se derulează multe procese de business în mare parte a mediului privat autohton. Impactul a fost și este în principal unul pozitiv și formator. Deoarece sistemele de evaluare a performanței sunt în plin proces de schimbare acum, am ales acest subiect despre viitorul acestora. Cu ajutorul tehnologiei și sub presiunea schimbărilor generaționale, evoluția acestor sisteme face parte din peisajul transformărilor pe care îl vedem în mediul de afaceri global și local.

1. **Sistemul ”tradițional” de evaluare a performanței**

La modul cel mai general, fără să aducem în discuție diferențele de la nivel de companie, industrie sau sector, sistemul ”tradițional” de evaluare a performanței pornește de la stabilirea obiectivelor individuale, la începutul anului fiscal. Procedura este una susținută de tehnologie și are diverse variații ca metodologie. Aspectul important este că se încheie cu fiecare angajat inclus în procesul de evaluare a performanței având un set de obiective măsurabile/tangibile și un set de obiective soft/intangibile. Momentele cheie ale procesului sunt, apoi, evaluarea de la jumătatea anului și cea de final de an. Evident, sunt multe industrii care nu aplică acest model, dar acesta este cel ales pentru exemplificare.

<u>De ce acesta nu mai funcționează</u>

- Numeroase studii arată faptul că 75% din timpul petrecut cu derularea procesului de evaluare a performanței sunt

dedicate documentării activităților din ultimele 6 sau 12 luni.

- În ședințele organizate pentru acest proces 78% din timp este alocat discuțiilor despre angajați și nu cu angajații. În 90% din timp se discută despre evenimente trecute și nu despre acțiuni viitoare care să genereze performanță.
- Procesul este unul puternic afectat de ”culoarea” culturii organizaționale și de nivelul de asertivitate și încredere între toate părțile implicate, care adeseori este destul de scăzut.
- Ratingul sau ”nota” primită la finalul procesului nu conduce la creșterea performanței, ci la frustrări și dezamăgire, tensionând adesea relațiile de colaborare dintre manageri și membrii echipei.
- Sistemul acesta ”care se uită mereu în oglinda retrovizoare” este unul nepotrivit pentru generațiile Y și Z care cer feedback imediat și constant de la toți cei cu care interacționează în cadru sarcinilor sau proiectelor.
- Procesul este văzut ca fiind unul esențial de middle și top management mai ales pentru documentarea deciziilor de promovare (sau nu), de mărire a salariilor (sau nu), de bonusare pentru performanța anuală (sau nu).

2. **Sistemul ”emergent” de evaluare a performanței**

Mai multe companii globale au anunțat în ultimii 2-3 ani că renunță la sistemul ”tradițional” de evaluare a performanței angajaților, inclusiv la note sau rating. Dintre acestea, cele mai multe au argumentat decizia prin faptul că nu mai vor un sistem care să gestioneze performanța angajaților, ci unul care să o genereze. Abordarea generativă este mai potrivită atăt cu mentalitatea generațiilor care se întâlnesc acum acum în piața muncii, cât și pentru felul în care companiile se transformă pentru a face parte din economia digitală. Provocarea principală nu este acordarea feedback-ului în timp

real sau documentarea acestuia în 2-3 propoziții, ci găsirea unui nou sistem/proces (și a unor noi corelații) de fundamentare a deciziilor privind promovările și creșterile salariale. Cele mai multe companii nici nu își pun problema că au ceva de făcut în privința sistemului de evaluare a performanței și totuși studiile globale arată că nivelul de implicare a angajaților scade la 37% în săptămânile după comunicarea rezultatelor, ceea ce conduce la pierderi pentru companie prin scăderea productivității.

De ce acesta funcționează

- Are în alcătuire multe micro-momente de evaluare formală și informală a performanței angajaților și se bazează pe o cultură a încrederii, integrității, comunicării asertive și coaching-ului ca metodă esențială de tranfer de know-how.
- Este un sistem orientat pe generarea de performanță și are focus pe viitor, pe ce urmează, pe ceea ce poate fi îmbunătățit de fiecare parte implicată în proces.
- Pornește și se bazează mult pe self-management și self-leadership, mai ales prin prisma asumării responsabilității pentru propria dezvoltare și propria carieră. Acordă atenție individului și echipei aproape în egală măsură.
- Funcționează ca sistem integrat cu valorile, misiunea, aspirațiile și scopul (purpose) companiei; nu cele la nivel declarativ, ci cele trăite și conștientizate zi de zi de toți membrii echipei.
- Se bazează pe conceptul cunoscut ca mentalitate de creștere (growth mindset), care pornește de la convingerea că nu există elite (high-fliers) și ceilalți angajați. Dimpotrivă consideră că toți membrii echipei au un potențial valoros care poate fi transformat în valoare pentru ei și pentru companie.

Autor: Elena Badea, Managing Partner, Valoria Business Solutions

* * *

Despre autor

Elena Badea este Managing Partner al companiei de consultanță Valoria Business Solutions. Anterior, timp de 15 ani, a fost Director de Business Development si apoi Director de Marketing al unei companii internaționale de top ce activează în Romania. Elena are o vastă experiență în business development, account management, marketing corporativ, operațional și marketing digital. A coordonat 45 de cercetări privind mediul de business și antreprenorial din Romania și s-a implicat în programe de formare și coaching pentru manageri și oameni de afaceri, dar și în proiecte de responsabilitate socială și educație. Publică frecvent articole în presa centrală din România și este invitată ca vorbitor la numeroase conferințe naționale pe teme actuale de marketing și business development.

Despre Valoria

Valoria Business Solutions este o companie de consultanță, training, și coaching. Misiunea companiei este aceea de a transforma în valoare potențialul echipelor și organizațiilor. Competența, încrederea, inovația și pasiunea sunt valorile pe care le susținem prin tot ceea ce facem. Credem în oameni și în aspirația lor de împlinire personală și profesională și în dorința lor de a-și accelera potențialul. Aflați mai multe despre noi pe: www.valoria.ro

---

6 practici de excelență în

vânzările B2B

Indiferent de sectorul de activitate sau modelul de afaceri al companiei, creșterea continuă necesită excelență în vânzări și o echipă care se îmbunătățește în mod constant. Oamenii de vânzări cu performanțe superioare au abilitățile necesare pentru a se adapta rapid la cerințele pieței și la schimbarea comportamentelor consumatorilor. Dar este nevoie de mai mult decât metode și tehnici de vânzare. Excelența în vânzări necesită, de asemenea, o înțelegere profundă a culturii, proceselor și evoluției companiei.

Care sunt vânzările cel mai dificil de realizat, cele B2C sau cele B2B? Desigur ambele, atunci când organizația nu are resurse, nu are o strategie de vănzări și nu înțelege care sunt factorii care conduc la excelență în acest domeniu. De aceea, având în vedere experiența mea de peste 15 ani în vânzările B2B, voi prezenta în acest articol cele 6 practici care pot conduce la excelență în vânzările B2B.

1. **Imaginea vânzărilor în companiei – Excelentă!**

Nu sunt multe companii care se pot mândri cu această realizare. Prea mulți dintre noi consideră procesul de vânzare ca fiind dificil, neplăcut și obositor. Acest lucru se reflectă în felul în care procesul de vânzare este perceput în interiorul organizațiilor. Desigur, rezultatele companiei depind 100% de rezultatele acestui proces, dar oamenii adesea, nu consideră vânzarea altceva decât ”o mare bătaie de cap” și, desigur, ”un rău necesar”. Iată de companiile care ajung să creeze excelență în vânzări reușesc să transforme această percepție și să genereze o imagine pozitivă, valorizantă, energizantă a vânzărilor în companie, care sparge barierele preconcepțiilor generale și accesează zona de potențial a tuturor oamenilor. Iar aici totul ține de tonul dat de lideri și de coachingul oferit de companie tuturor membrilor echipei de vânzări.

2. **Strategia de vânzări – Documentată în scris**

Studiile gobale arată că numai 14% dintre toți oamenii dintr-o companie cunosc strategia acesteia. Poate părea nesemnificativ ca argument pentru excelența în vânzări, dar nu este. În momentul în care fiecare om din echipa de vânzări are acces la un document sintetic care punctează în mod relevant direcțiile strategice ale companiei, se simte implicat și împuternicit. Rolul liderilor este acela de a crea o cultură organizațională bazată pe integritate și încredere pentru ca acest demers să fie plantat într-un context fertil și să dea rezultate. Atunci când liderii unei organizații își fac treaba bine, comunicarea transparentă a informațiilor în companie este un proces normal, care nu face decât să susțină excelența și colaborarea.

3. **Etapele procesului de vânzare – Documentate în scris**

Execuția impecabilă este semnul distinctiv al echipelor de vânzări excelente. Pentru a ajunge acolo oamenii au nevoie ca etapele procesului de vănzare să fie documentare în scris. Nu este un amănunt, este diferența care face diferența. Companiile de top au descrieri detaliate ale proceselor de vânzări și ale fluxurilor de lucru principale și adiacente. Ce se schimbă prin acest demers? În primul rând, din punct de vedere psihologic, oamenii vor avea oricând acces la aceste materiale pentru clarificări și se vor simți în siguranță. În plan secundar vor avea claritate și un depozitar de know-how pe care să îl folosească atunci când vin noi membri în echipă. Aici este esențial ca documentele să fie atăt în formă sintetică, vizuală, căt și în formă detaliată, însă nivelul de detaliere să nu le facă inutilizabile.

4. **Membrii echipei de vânzări – Experți în account management**

Firmele cu performanțe înalte în vânzări alocă resurse semnificative pentru fiecare dintre clienții lor, ca parte a procesului de vânzare. În B2B competențele de gestionare a

conturilor fac diferența – de la stabilirea relației, la cartografierea matricei decidenților din compania client, până la stabilrea unui nivel de încredere și colaborare care să implice consultantul de vânzări în procesul de planificare strategică al clientului. În consecință, în B2B este imperativ necesar ca toți membrii echipei de vânzări să fie pregătiți continuu pentru a avea toate competențele necesare (soft, funcționale și hard) pentru a fi experți în account management.

5. **Module de instruire – Pentru fiecare etapă a procesului de vânzare**

Un proces este atât de bun cât este de bună implementarea sa. Firmele care au atins excelența în vânzările B2B nu se opresc după ce au definit procesele de vânzări și au conceput fluxurile de lucru. În aceste companii cultura organizațională și mediul de lucru susțin oamenii pentru a trăi aceste procese. Iar pentru a realiza acest lucru au module de instruire, liste de verificare (check lists) și instrumente pentru fiecare etapă a procesului de vănzare. Mai mult, procesul de învățare nu este doar unul formal și rigid, ci este auto-determinat, continuu și susținut de tehnologie, dar și de managerii echipelor de vânzări, care îl recomandă și îl apreciază.

6. **Dezvoltarea continuă – Prin e-learning și training**

Companiile cu performanțe superioare în vânzări utilizează potențialul tehnologiei pentru a sprijini procesele de învățare continuă. Aceste companii preferă o abordare care să combine formarea în sala de clasă cu învățarea virtuală (e-learning) pentru a dezvolta competențele echipelor de vânzări. Un studiu de profil arată că dintre cele mai importante trei elemente/aspecte care s-au îmbunătățit semnificativ în nivelul de pregătire al oamenilor de vânzări în ultimii 3 ani, respondenții au pus pe locul întâi abilitatea de comunicare (23%), pe locul doi nivelul de competențele și cunoștințele

legate în mod direct de vânzări (19%) și pe locul trei viziunea de afaceri (11%). Același studiu arată că training-ul pentru îmbunătățirea abilităților/competențelor este considerat în continuare ca având cel mai mare impact pentru membrii organizațiilor. Acesta este urmat îndeaproape de coaching-on-the-job și de training pentru dezvoltare profesională extinsă.

Autor: Gabriela Streza, Business Development Director, Valoria

* * *

Despre autor

Gabriela Streza are peste 15 ani de experiență în echipe de marketing și business development ale unor mari companii multinaționale și afaceri de familie din România, liderii în domeniile lor de activitate. Gabriela a absolvit Universitatea Politehnică din București și are o expertiză solidă în marketing, comunicare și business development dobândită în decursul a sute de proiecte gestionate cu succes în carieră. Gabriela are de asemenea o vasta cunoaștere a relațiilor publice și a comunicării profesionale cu înaltă calificare în comunicări interpersonale, organizații și management de evenimente pentru a genera conștientizarea brandului companiei și a dezvoltarii de business.În ultimii ani a coordonat proiecte complexe de marketing și business development care au implicat antreprenori români, asociații non-profit și companii multinaționale.

Despre Valoria

Valoria Business Solutions este o companie de consultanță, training, și coaching. Misiunea companiei este aceea de a transforma în valoare potențialul echipelor și organizațiilor. Competența, încrederea, inovația și pasiunea sunt valorile pe care le susținem prin tot ceea ce facem. Credem în oameni și în aspirația lor de împlinire personală și profesională și în dorința lor de a-și accelera potențialul. Aflați mai multe

despre noi pe: www.valoria.ro.

Soluție de referință a Înaltei Curți de Casație și Justiție privind competența de soluționare a contestațiilor în materia achizițiilor publice

Argumentele invocate de o echipă de avocați a D&B David și Baias specializată în litigii de contencios administrativ implicată într-un proiect de achiziție de muniție, au fost reținute de Curtea de Apel București și confirmate apoi de către Înalta Curte de Casație și Justiție (ICCJ), care a oferit o soluție importantă din punct de vedere al remediilor și căilor de atac disponibile companiilor și firmelor atunci când apar dispute în legătură cu proceduri de atribuire care nu ar fi reglementate de Directiva privind achizițiile publice.

Potrivit argumentelor invocate și acceptate de ÎCCJ, în temeiul jurisprudenței europene în materie de remedii, în cazul în care o autoritate contractantă decide să inițieze o procedură de achiziție proprie, în afara cadrului legislativ, aceasta este supusă controlului jurisdicțional în sensul Directivei privind achizițiile publice, astfel cum s-a reținut și prin Hotărârea Curții de Justiție a Uniunii Europene (CJUE) din data de 11 ianuarie 2005 pronunțată în cauza C-26/03 (Stadt Halle and RPL Lochau).

„Soluția dată de Înalta Curte de Casație și Justiție constituie un element important din punct de vedere al remediilor și căilor de atac disponibile operatorilor economici atunci când disputele apar în legătură cu proceduri de atribuire care, conform autorităților contractante, nu ar fi reglementate de directivele privind achizițiile publice, având în vedere recunoașterea incidenței Legii nr. 101/2016 pentru contestarea actelor adoptate în cadrul unor asemenea proceduri interne ale autorităților contractante, în detrimentul Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ, a cărei aplicare ar restrânge eficiența căilor de atac și ar prilejui posibilitatea de a ''sustrage'' anumite proceduri de atribuire din sfera exigențelor legislației privind achizițiile publice'', a declarat **Amelia Teiș, Avocat Senior Coordonator, în cadrul D&B David și Baias.**

În speță, autoritatea contractantă, serviciu de informații cu structură militară, a organizat o procedură internă de achiziție publică, pe baza unui regulament propriu, invocând exceptarea de la art. 22 lit. a) din O.U.G. nr. 114/2011 privind atribuirea anumitor contracte de achiziții publice în domeniile apărării și securității, în sensul în care ordonanța nu se aplică în situația în care există riscul divulgării unor informații fundamentale de securitate ale statului roman.

În cursul anului 2017, clientul D&B David și Baias, unul dintre furnizorii principali de arme, muniții și alte produse militare pentru instituțiile armate ale României, având o experiență de peste 12 ani în participarea la procedurile de achiziție de astfel de produse, a contestat actele autorității contractante din această procedură la Consiliul Național de Soluționare a Contestațiilor (CNSC).

Soluția Consiliului a fost de declinare a cauzei către instanțele de drept comun, pe motiv că nu ar fi aplicabile prevederile legale din Legea nr. 101/2016, ci cele din Legea contenciosului administrativ nr. 554/2004. Urmare a declinării subsecvente a competenței Curții de Apel București în favoarea

CNSC, Înalta Curte de Casație și Justiție a soluționat în martie 2018 conflictul negativ de competență astfel creat, iar prin decizia pronunțată în cadrul regulatorului de competență a stabilit competența de soluționare a cauzei în favoarea Consiliului.

''Ne bucură faptul că prin decizia pronunțată Înalta Curte de Casație și Justiție aduce clarificări în privința unei chestiuni care a generat dificultăți în practică, fundamentându-și soluția, așa cum a mai făcut-o și în alte ocazii, pe jurisprudența CJUE. Această soluție ar trebui să fie de mare ajutor în cauzele ulterioare de acest tip, evitând tergiversarea soluționării acestora, date fiind importanța și caracterul lor de extrem de urgent' , a declarat **Dan Dascălu, Avocat Partener D&B David și Baias**.

Echipa D&B David și Baias specializată în litigii administrative și achiziții publice implicată în acest proiect este formată din Amelia Teis, Avocat Senior Coordonator și Ștefan Mihărtescu, Avocat Colaborator, sub coordonarea lui Dan Dascălu, Avocat Partener.

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 si 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, achiziţii şi restructurări, societăţi comerciale şi grupuri de societăţi, proprietăţi imobiliare, concurenţă şi ajutoare de stat, servicii financiare şi pieţe de capital, relaţii de muncă şi resurse umane, proprietate intelectuală, protecţia consumatorului şi a datelor cu caracter personal, litigii fiscale şi comerciale.
Mai multe informații pe www.david-baias.ro.

MFP acordă un termen de grație de trei luni pentru dotarea operatorilor economici cu aparate de marcat electronice fiscale cu jurnal electronic

Guvernul a aprobat ordonanța de urgență care prevede acordarea unui termen de grație de 3 luni în care nu se aplică sancțiunile prevăzute de lege pentru nedotarea operatorilor economici cu aparate de marcat cu jurnal electronic, fără a modifica însă și termenele obligatorii de dotare și flexibilizează procesul de vânzare a titlurilor de stat.

Actul normativ prevede amânarea cu trei luni a aplicării unor sancțiuni, după cum urmează:

- sancțiunea prevăzută de lege pentru nedotarea la termen a operatorilor economici cu aparate de marcat cu jurnal electronic, se aplică în cazul contribuabililor mari sau mijlocii începând cu 1 septembrie 2018 în loc de 1 iunie 2018, iar în cazul contribuabililor mici începând cu 1 noiembrie 2018 în loc de 1 august 2018.
- sancțiunea prevăzută de lege pentru comercializarea de către distribuitorii autorizați a vechilor aparate de marcat, se aplică începând cu 1 noiembrie 2018 în loc de 1 august 2018, astfel încât, dacă va fi cazul,

operatorii economici care își deschid noi afaceri sau puncte de lucru să poată achiziționa un aparat de marcat, în caz contrar aceștia riscând blocarea activității.

Documentul mai prevede prelungirea cu trei luni, până la data de 31 octombrie 2018, a termenului limită până la care își mențin valabilitatea avizele/autorizațiile privind distribuția aparatelor de marcat electronice fiscale dotate cu rolă jurnal.

Ministerul Finanțelor Publice precizează că a autorizat toți cei 7 distribuitori de case de marcat cu jurnal electronic care au depus până în prezent documentația prevăzută de lege, iar în acest context, datele de 1 septembrie 2018, respectiv 1 noiembrie 2018, reprezintă termenele finale până la care operatorii economici sunt obligați să se doteze cu noile aparate de marcat.

Totodată, ordonanța de urgență vizează diversificarea canalelor de distribuție și flexibilizarea procesului de vânzare a titlurilor de stat emise de MFP pentru populație prin intermediul Companiei Naționale Poșta Română în vederea tranzacționării acestora. Ulterior, vor fi aprobate normele tehnice de aplicare, instrucțiunile detaliate de vânzare și plata obligațiilor la scadență pentru aceste titluri de stat, similare cu cele în vigoare pentru unitățile Trezoreriei Statului.

Buletin legislativ – Aprilie 2018

- **Modificări aduse Codului fiscal**
- **Jurisprudență europeană**
- **Modificări aduse Legii privind lucratorii zilieri**

- **Modificări aduse Codului fiscal**

Ordin pentru aprobarea Procedurii privind procesarea formularelor 230 „Cerere privind destinația sumei reprezentând 2% din impozitul anual pe veniturile din salarii și din pensii", publicat în Monitorul Oficial nr. 316/11 aprilie 2018

Ordinul aprobă Procedura privind procesarea formularelor 230 „Cerere privind destinația sumei reprezentând până la 2% din impozitul anual pe veniturile din salarii și din pensii".

Ordinul aprobă modelul și conținutul formularului „Notificare privind destinația sumei reprezentând 2% din impozitul anual pe veniturile din salarii și pensii, pentru susținerea entităților nonprofit/unităților de cult".

- **Jurisprudență europeană**

Decizia Curții de Justiție a Uniunii Europene ("CJUE") în cauza C-81/17 Zabrus Siret

Cazul românesc analizează dacă o persoană impozabilă are dreptul la rambursarea TVA aferentă unei perioade ce a fost supusă inspecției fiscale atunci când rambursarea a fost solicitată în cadrul termenului de prescripție a dreptului de deducere a TVA prevăzut de lege.

În scopul emiterii opiniei sale, CJUE analizează aplicarea principiului eficacității fiscale, a neutralității fiscale și a principiului proporționalității în cazul de față.

CJUE menționează faptul că prevederile legislației de TVA românești, ce nu permit unei persoane impozabile corectarea deconturilor de TVA pentru perioadele ce au fost supuse inspecției fiscale și, prin urmare, nu permit exercitarea dreptului de deducere a TVA aferentă acestor perioade, sunt contrare principiului eficacității fiscale. Aceasta este o consecință a faptului că astfel de prevederi au ca rezultat limitarea perioadei de timp în care persoana impozabilă poate corecta deconturile de TVA, astfel încât exercitarea dreptului de deducere a TVA de către persoana impozabilă devine practic imposibilă sau cel puțin extrem de dificilă, cu toate că perioada de prescripție de cinci ani nu a fost depășită.

În opinia CJUE, prevederile legislative menționate mai sus conduc la o povară fiscală definitivă la nivelul persoanei impozabile, chiar și în situația în care condițiile de substanță cu privire la deducerea TVA au fost îndeplinite, ceea ce contravine *principiului neutralității*.

De asemenea, CJUE menționează în decizia sa că, atunci când condițiile de substanță sunt îndeplinite și nu există nicio evaziune sau prejudiciu adus bugetului de stat, autoritățile fiscale naționale nu pot refuza în totalitate dreptul de deducere a TVA pe motivul neîndeplinirii unor condiții formale (de exemplu, în cazul în care corectarea deconturilor de TVA nu este efectuată înainte de finalizarea inspecției fiscale). O astfel de măsură ar fi disproporționată în comparație cu abaterea efectuată de persoana impozabilă și, prin urmare, ar fi contrară *principiului european de TVA al proporționalității*.

În plus, conform CJUE, măsurile luate de autoritățile fiscale naționale, ce permit corectarea deconturilor de TVA doar la cererea autorităților fiscale atunci când perioada aferentă a fost supusă inspecției fiscale, nu sunt adoptate pentru a asigura aplicarea *principiului certitudinii impunerii*, ci pentru a asigura eficacitatea inspecției fiscale și funcționarea administrației naționale.

Prin urmare, prevederile legislative ce implementează aplicarea măsurilor de mai sus nu pot constitui argumente valide pentru a justifica refuzul dreptului de deducere a TVA.

Decizia CJUE poate fi utilizată de contribuabili în susținerea dreptului de a corecta deconturile de TVA și de a deduce TVA chiar și pentru perioadele ce au fost deja supuse inspecției fiscale dacă aceștia pot susține îndeplinirea condițiilor de substanță aferente.

De asemenea, argumentele CJUE în susținerea deciziei emise, pot fi folosite în cadrul litigiilor cu autoritățile fiscale, atunci când drepturile contribuabililor, așa cum sunt acestea reglementate de legislația de TVA europeană, sunt refuzate urmare a neîndeplinirii unor condiții de formă.

Decizia CJUE în cauza C-580/16 Firma Hans Bühler

Cazul analizează aplicarea măsurilor de simplificare în cazul operațiunilor triunghiulare, atunci când intermediarul este stabilit și înregistrat în scopuri de TVA în statul membru de expediere a bunurilor și când anumite obligații privind declararea acestor operațiuni în declarațiile recapitulative sunt îndeplinite cu întârziere.

Conform CJUE, în vederea aplicării măsurilor de simplificare, intermediarul trebuie să fie înregistrat în scopuri de TVA într-un stat membru diferit de statul membru de expediere a bunurilor doar în contextul operațiunii specifice de achiziție pe care acesta le realizează. Prin urmare, faptul că acesta deține un cod de identificare în scopuri de TVA emis de statul membru de expediere este irelevant atunci când acest cod de identificare nu este utilizat în scopul operațiunilor în cauză.

În plus, un refuz al aplicării măsurilor de simplificare pentru simplul fapt că intermediarul este înregistrat în scopuri de TVA în statul membru de expediere a bunurilor ar conduce la aplicarea unui tratament de TVA diferit la nivelul

persoanelor impozabile în funcție de codurile de identificare în scopuri de TVA ale acestora, ceea ce ar fi contrar obiectivelor Directivei de TVA.

Mai mult decât atât, în opinia CJUE, obligația de a declara operațiunile triunghiulare în declarațiile recapitulative are doar o natură formală și neîndeplinirea sau îndeplinirea cu întârziere a unei astfel de obligații nu poate conduce la un refuz al aplicării măsurilor de simplificare în situația în care condițiile de substanță sunt îndeplinite.

O abordare diferită a statelor membre ar putea conduce la dubla taxare a achizițiilor intracomunitare de bunuri, atât la nivelul intermediarului în țara ce a emis codul de identificare în scopuri de TVA, cât și la nivelul clientului final în statul membru de sosire a bunurilor.

Curtea reiterează situațiile în care neîndeplinirea condițiilor de formă poate conduce la un refuz al aplicării măsurilor de simplificare, respectiv:

- persoana impozabilă a luat parte în mod intenționat la o evaziune fiscal ce a pus în pericol funcționarea sistemului comun al TVA;
- nonconformarea împiedică obținerea de dovezi privind îndeplinirea condițiilor de substanță.

Mai mult, CJUE menționează că legislația de TVA europeană prevede obligația existenței unui cod de identificare în scopuri de TVA valid la data la care tranzacțiile sunt efectuate, iar nu la data la care tranzacțiile respective sunt declarate în declarațiile recapitulative.

Decizia menționată mai sus clarifică aplicarea măsurilor de simplificare în cazul tranzacțiilor triunghiulare. Persoanele impozabile pot astfel, pe baza deciziei, să aplice măsurile de simplificare prevăzute de legislația de TVA românească în cazul operațiunilor triunghiulare, chiar și în situația în care acestea dețin un cod de identificare în scopuri de TVA în

statul membru de expediere a bunurilor, atât timp cât un cod de identificare diferit este utilizat în scopul acelor tranzacții specifice.

De asemenea, decizia poate ajuta contribuabilii să-și susțină cauza în fața autorităților fiscale române în situația în care anumite drepturi/simplificări prevăzute de legislația de TVA europeană au fost restricționate/refuzate pe baza unor argumente de natură formală.

- **Modificări aduse Legii privind lucrătorii zilieri**

Legea nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri publicată în Monitorul Oficial nr. 313 / 10 aprilie 2018

Legea aduce modificări asupra anumitor aspecte, dar inter alia, se introduc la articolul 13 următoarele noi activități ce pot fi desfășurate de către zilieri:

- hoteluri și alte facilități de cazare;
- hoteluri și alte facilități de cazare similare;
- facilități de cazare pentru vacanțe și perioade de scurtă durată;
- tabere de copii, organizate de Ministerul Tineretului și Sportului, direct sau prin unitățile din subordinea acestuia;
- restaurante;
- alte activități de alimentație;
- baruri și alte activități de servire a băuturilor.

Autori:

- **Inga Tigai** – Senior Manager, Impozit pe venit și contribuții sociale
- **Catalina Cambei** – Manager, Impozite indirecte