

De ce este importantă raportarea financiară integrată?

Un nou tip de raportare financiară își face apariția în peisajul de business din România, raportarea financiară integrată. Înțeleasă până acum drept documentul de referință pentru investitori și factori interesați în performanța companiei, raportarea financiară consacrată include acum și componentă socială și de impact asupra mediului în care o companie funcționează.

Cu o origine a dezbaterii ce merge în urmă cu 30 de ani, raportarea financiară integrată rezumă perfect nevoia de performanță și responsabilitate a companiilor. Performanță prin urmărirea “obiectivelor prezentului” și de responsabilitate a obținerii rezultatelor “fără a compromite abilitatea generațiilor viitoare de a-și atinge propriile obiective”. Acest deziderat a condus la rafinarea acestui principiu și definirea mai clară a acestuia prin apariția unui nou concept “triple bottom line”.

Diferențele față de raportarea financiară clasică

Față de raportarea financiară clasică, bazată doar pe date financiare, cunoscută în limbajul de specialitate internațional drept „bottom line”, raportarea financiară integrată mai are în vedere două componente: societatea și mediul, de unde și denumirea de „triple bottom line”. Adică obiectivele de afaceri ale companiilor sunt inseparabile de societatea și mediul în care acestea operează, iar eșecul de a lua în considerare impactul asupra acestor două componente ar face nesustenabile activitățile companiilor. Așa s-a născut la limita dintre milenii conceptul de responsabilitate socială corporativă sau sustenabilitate corporativă.

Dar pentru a nu rămâne doar un set de principii și pentru ca acestea să treacă în implementare și să producă rezultat, aceste bune intenții s-au transpus în inițiative legislative la nivelul Comisiei Europene. Începând cu 2011, cu îmbunătăți și modificări, s-a generat o legislație care stipulează clar obligativitatea companiilor de a comunica transparent informațiile cu impact social și de mediu.

Instrument de creștere a încrederii investitorilor

Văzută că un instrument al schimbului de informații pentru creșterea încrederii consumatorilor și investitorilor, raportarea financiară înseamnă situații financiare anuale și raportări nefinanciare. Acestea din urmă aduc un plus de informații care prezintă implicarea socială activă și măsurile de protejare a mediului înconjurător adoptate de o companie. Prin aceste raportări se detaliază așadar modul de aplicare a responsabilității sociale corporative (sau „CSR”, „Corporate Social Responsibility”) de către entitățile listate.

Pentru structurarea informațiilor și urmărirea cu ușurință a acestora, în raportarea financiară integrată sunt folosite diferite modele-cadru. Acestea cuprind de obicei: misiunea și viziunea companiei, strategia de dezvoltare, rolul strategic al CSR, acțiunile companiei privind CSR, provocări și rezultate, progres, indicatori monitorizați și modalități de implicare a părților interesate.

În România, prin transpunerea legislației comunitare sunt modificate informațiile nefinanciare solicitate și se introduce „Declarația nefinanciara/(consolidată)”. Prevederile sunt aplicabile începând cu 1 ianuarie 2017 pentru entitățile de interes public cu un număr mediu de 500 salariați la data depunerii bilanțului.

Auditarea raportărilor financiare integrate

Având în vedere complexitatea ridicată a raportărilor financiare integrate comparativ cu raportările financiare

anuale clasice, se pune problema modului în care auditorul financiar va emite opinia de asigurare asupra unui set de situații financiare integrate. Posibile răspunsuri la provocările ridicate de auditul raportărilor financiare integrate ar putea fi:

1. Identificarea unor practici existente, care pot fi adaptate
2. Analize conceptuale noi și dezvoltarea unor noi standarde
3. Regândirea răspunderii auditorilor, în contextul în care parte din informațiile cuprinse în raportarea integrată sunt prea subiective pentru a face obiectul unei asigurări rezonabile
4. Identificarea unor formule de asigurare prin care să se obțină un raport cost/beneficiu rezonabil și, nu în ultimul rând,
5. Dezvoltarea unor standarde noi de asigurare, mai subiective, bazate pe judecată profesională și principii.

Prin urmare, valorile societății se schimbă de la o perioadă la alta, devenind mai centrate pe dezvoltarea durabilă a economiei globale. Raportările financiare se adaptează acestor evoluții, incluzând în mod obligatoriu cerințe minime de raportare nefinanciară. Pentru a putea emite asigurare asupra raportărilor financiare integrate profesia de audit trebuie să adapteze metodologiile, modul de selecție și evaluare a probelor de audit, alte aspecte importante privind testele de control și de tranzacții privind indicatori nefinancieri, astfel încât să țină pasul cu schimbările majore care au loc.

Autor: Alina Făniță, CEO, PKF Finconta

Cum conduc liderii prin influență

Nu poate exista leadership fără influență, deoarece influențarea, inclusiv prin puterea exemplului, este modul în care liderii conduc. Există o diferență profundă între leadership și management. Ambele sunt importante în cadrul unei organizații, dar managementul este un proces și poate fi implementat numai pe bază de competențe, pe când leadershipul ține mai mult de auto-cunoaștere, auto-gestionare, auto-dezvoltare.

Sam Walton, antreprenorul care a creat Walmart, spunea că "liderii fac tot ceea ce ține de ei ca să amplifice încrederea în sine a oamenilor pe care îi conduc, deoarece atunci când oamenii cred în ei înșiși, pot face lucruri uluitoare." Este unul dintre efectele pozitive pe care liderii le generează în companie cu ajutorul influenței pe care o au asupra colegilor din echipă.

Despre dilema "manager sau lider?"

Scopul managerilor și al liderilor este de a realiza obiectivele unei organizații. Managerii o fac prin planificare, organizare, structurarea de procese, alocarea de sarcini, monitorizarea și măsurarea rezultatelor. Dar și managerii folosesc influența, deoarece doar o parte din munca managerială nu poate fi realizată doar prin control și prin utilizarea autorității. Atunci când managerii trebuie să creeze mediul în care oamenii să fie motivați, implicați în auto-dezvoltare și să își dorească performanța nu o mai pot face numai prin metode de comandă și control.

Ce așteaptă oamenii?

Oamenii răspund cel mai bine atunci când sunt implicați în procesele de consultare și/sau decizie, lucrează cel mai bine

atunci când le sunt ascultate propunerile de îmbunătățire a proceselor. Oamenii din echipă rămân loiali și implicați atunci când se simt respectați, încrezători, bine informați și lucrează într-un mediu în care simt că se dezvoltă continuu. De aceea liderii și managerii excepționali apelează la instrumente de coaching/mentoring și se deschid la nivel emoțional. Lucrează constant cu ei înșiși pentru a oferi cel mai bun exemplu tuturor colegilor din companie.

Cum conduc liderii?

Liderii conduc prin mobilizarea oamenilor în jurul unei viziuni convingătoare a viitorului, inspirându-le să urmeze pașii conducătorului. Ei arată oamenilor ce este posibil și îi motivează să facă aceste posibilități să devină realitate. Liderii inspiră și stimulează membrii grupului, convingându-i să-i urmeze viziunea, acțiunile, ideile. Liderii sunt urmați deoarece:

- Inspiră încredere și credibilitate, dovedind o capacitate extraordinară de a dezvolta relații
- Dovedesc sistematic competență și integritate, fiind modele pentru membrii echipei
- Au o atitudine de valorizare a oamenilor, fiind atenți la aceștia și la problemele lor

Liderii energizează echipa și se concentrează pe oameni, le dau o viziune și un scop pentru contribuția lor în companie, ceea ce conduce la un profund sentiment de împlinire la sfârșitul fiecărei zile de lucru. Liderii conduc prin modelarea modurilor de gândire sau de acțiune ale colegilor, dar și prin încurajarea unor noi modalități de a privi situațiile. În acest mod dau oamenilor curajul de a-și găsi propriul DE CE, ca parte a acelu DE CE al organizației.

În loc de concluzie

În multe cazuri, liderii sunt și managerii, iar managerii, și mulți alți colegi din organizație, sunt și lideri. Arta de a

conduce este să știi când să folosești autoritatea și când să folosești influența, când să pui întrebări și când să expui păreri sau să comunici decizii, când să lansezi provocări și când să lauzi comportamente.

Ca antreprenor am condus echipe de câțiva oameni și echipe de sute de oameni. Indiferent de situație sau de dimensiunea echipei, am simțit că modelul meu comportamental, de comunicare, decizional, este evaluat și se transferă în proporții și feluri diferite asupra echipei, fie că am vrut sau nu. De aceea am ales să lucrez constant cu mine pentru a putea transfera cea mai bună versiune a mea, păstrând mereu curajul și dechiderea de a fi totodată autentic și uman.

Autor: Lucian Anghel, Fondator și CEO, EnergyPal-TimePal Romania și FMS

Ofertele publice inițiale derulate în al doilea semestru din 2017 au îmbunătățit valoarea indicilor de referință ai Bursii de Valori București

- Valoarea de piață a companiilor listate la BVB a crescut cu aproape 20% pe parcursul anului 2017
- Pe parcursul ultimilor șase ani, investitorii de pe piața de capital au câștigat, în medie, cu până la 12%

- mai mult comparativ cu investitorii în titlurile de stat*
- *Conjunctura macroeconomică din ultimii 10 ani a afectat preponderent societățile listate la BVB care operează în sectorul bunurilor de larg consum, al sănătății și cel al serviciilor financiare și mai puțin pe cele din sectorul petrol și gaze și al materiilor prime*

Comaniile listate la Bursa de Valori București (BVB) care operează în sectorul petrol și gaze și al materiilor prime au fost cele mai reziliente la fluctuațiile ciclurilor economice în perioada 2007-2017, conservând cel mai bine valoarea investițiilor, conform unei analize PwC. Cele mai afectate de conjunctura macroeconomică în ultimii 10 ani au fost societățile din sectorul bunurilor de larg consum, al sănătății și cel al serviciilor financiare. Studiul intitulat *Multiplii de evaluare ai Bursei de Valori București și ai pieței locale de M&A* a fost realizat de echipa de Evaluare și Analiză Economică a PwC România, datele financiare și clasificarea pe sectoare a companiilor având ca sursă baza de date S&P Capital IQ.

Tendențele analizate la nivel agregat reliefează faptul că multiplii financiari ai companiilor tind să se deterioreze în perioadele în care economia se contractă, acest fapt confirmând percepția generală că multiplii financiari încorporează așteptările investitorilor, care au tendința de a fi mai optimiști în perioade de creștere economică. În același timp raportul observă, pe baza evoluției indicilor BET și BET-TR, faptul că Bursa de Valori București (BVB) este foarte dependentă de percepția asupra riscului de țară, aceasta influențând, de asemenea, și nivelul investițiilor străine. O îmbunătățire substanțială a celor doi indici a fost observată în 2017 în urma IPO-urilor din cea de-a doua jumătate a anului, dar și ca urmare a intrării în componența indicelui general al BVB a companiei de telecomunicații Digi Communications N.V. și a lanțului de servicii medicale private MedLife.

„Statul român poate contribui la dezvoltarea pieței locale de capital prin accelerarea procesului de listare a companiilor deținute. Portofoliul statului în domeniul energiei, al infrastructurii și al transportului, de exemplu, prezintă interes deosebit pentru investitori și ar atrage și mari fonduri ce urmăresc oportunitățile de plasament din regiunea Europei Centrale și de Est. Mai mult decât atât, acest proces ar contribui și la dezvoltarea companiilor de stat, prin infuzia de capital de care vor beneficia, ceea ce le va permite să își finanțeze programele de investiții, contribuind astfel la îmbunătățirea infrastructurii de transport aerian sau a celei energetice, fără un cost pentru contribuabili”, a declarat **Sorin Petre, Partener, Servicii de Evaluare și Analiză Economică.**

Pe parcursul anului 2017, dintre cele 7 industrii analizate, sectorul energiei electrice a înregistrat cel mai ridicat nivel mediu al capitalizării bursiere și cel mai ridicat multiplu PER (price to earnings ratio) , în timp ce sectorul serviciilor financiare a înregistrat cel mai scăzut multiplu PER.

„De-a lungul celor 10 ani analizați observăm o îmbunătățire a evoluției Bursei de Valori București, dar dependența de capitalul străin, în lipsa unor investitori autohtoni puternici, cu excepția fondurilor private de pensii, este în continuare ridicată. Ameliorarea indicilor bursieri din a doua parte a anului trecut reflectă succesul înregistrat de listările realizate, fapt care denotă nevoia de capital pe bursa bucureșteană. Pe de altă parte, observăm că investitorii de pe piața de capital au câștigat în medie cu până la 12% mai mult decât investitorii în obligațiuni guvernamentale pe parcursul ultimilor 6 ani, ceea ce poate reprezenta un argument suplimentar pentru investițiile pe Bursă”, spune **Ileana Guțu, Senior Manager, Servicii de Evaluare și Analiză Economică, PwC România.**

Companiile listate pe BVB și-au îmbunătățit capitalizarea

bursieră cu aproximativ 20% pe parcursul anului 2017, în timp ce indicele BET a marcat o creștere de 16% în același interval de timp.

În anul 2017, capitalizarea BVB a atins un nivel de 90 de miliarde de lei, dar valoarea este în continuare sub maximul de peste 141 de miliarde atins în 2007, în ciuda creșterii numărului de companii listate.

În ceea ce privește zona de fuziuni și achiziții (M&A), de-a lungul perioadei analizate a fost considerat un eșantion de 50 de tranzacții pentru care au existat informații financiare relevante iar multiplul mediu de EBITDA în perioada analizată a fost de 8.3x. Cel mai ridicat nivel a fost înregistrat în anul 2008, iar cel mai scăzut în anul 2010. Multiplul mediu de EBITDA observat în anul 2017 a fost de 7.5x.

Despre raport

Studiul *Multiplii de evaluare ai Bursei de Valori București și ai pieței locale de M&A* (disponibil [aici](#)) prezintă tendințele multiplilor de evaluare pentru 79 de companii listate la Bursa de Valori București în perioada 2007-2017. Analiza se concentrează pe sectoarele de petrol și gaze, sănătate, servicii financiare, industrial, bunuri de consum, materii prime și energie electrică. În ceea ce privește analiza pieței de fuziuni și achiziții (M&A) raportul are la bază 50 de tranzacții finalizate și pentru care au existat informații relevante.

Problema de agenție în

guvernanța corporativă

Într-o companie mecanismul luării deciziilor poate fi complicat. Deoarece sunt mai mulți jucători implicați, existența unui regulament este necesară. Guvernanța corporativă este un ansamblu de reguli ale proceselor decizionale prin care companiile sunt manageriate intern și supervizate de Consiliul directorilor cu scopul protejării intereselor tuturor utilizatorilor externi și interni (stakeholderi). Prin emiterea și implementarea regulilor și procedurilor de luare a deciziilor, guvernanța corporativă repartizează totodată drepturile și responsabilitățile fiecăruia dintre cei implicați.

Dacă acceptăm că guvernanța corporativă înseamnă, în fapt, conducerea companiei cu toate componentele ei interne integrate managementului riscului și managementului financiar și de control intern, atunci implicațiile asupra auditului financiar și contabilității sunt evidente. Am putea spune astfel, rezumând rolul guvernanței corporative și al auditului, că guvernanța corporativă înseamnă transparentizarea modului de realizare a activității economice a companiei și atingere a obiectivelor fixate, în timp ce auditul financiar dă garanția realizării/atingerii acestora în conformitate cu cadrul legal incident.

Un proces eficient de guvernanță corporativă conduce la creșterea transparenței financiare și a nivelului de răspundere financiară diminuând riscul fraudelor. Pe de altă parte raportarea financiară va deveni tot mai complexă odată cu implementarea unei guvernanțe corporative eficiente.

Una dintre principalele provocări ale companiilor din România, și mă refer în special la companiile cu capital românesc, este să înțeleagă și să accepte trecerea la un alt stadiu de dezvoltare care impune implementarea guvernanței corporative.

O altă provocare este dată de problemele de agenție, în care o parte (principalul) numește o altă parte (agentul) să îndeplinească un anumit serviciu. Deoarece ambele părți doresc să-și maximizeze beneficiile se poate ajunge la situații în care agentul nu mai acționează în interesul principalului.

În aceste condiții, de exemplu, se poate întâmpla ca managerii să fie interesați, mai degrabă, să-și maximizeze avantajele personale și nu să crească valoarea companiei. Soluția constă de cele mai multe ori în stabilirea unui pachet de remunerație potrivit pentru manageri, corelat cu stabilirea unui set de indicatori care să-i determine să acționeze doar în scopul creșterii valorii companiei.

Din păcate, deoarece în cele mai multe dintre cazuri salariul reprezintă cea mai mare pondere în pachetul de beneficii, managerii se plafonează, devin "suficienți" și nu mai sunt interesați în a depune eforturi pentru creșterea performanței financiare a companiei. În același timp corelația dintre remunerația managerilor și performanța atinsă de companie, sau alți indicatori, îi îndeamnă pe aceștia să apeleze la manipulări contabile, să "cosmetizeze" rezultatele economico-financiare făcându-le să ofere o poză frumoasă colorată a performanțelor companiei cu scopul maximizării propriei remunerații.

Potrivit studiilor relevante pentru România soluțiile posibile care reduc problemele de agenție sunt: pregătirea corespunzătoare a managementului corelată cu politici de control eficiente, auditul extern, monitorizarea performanțelor și diversificarea pachetului de bonificare a managerilor.

Guvernanța corporativă oferă un grad mai mare de asigurare asupra faptului că la nivelul entității este implementat un sistem de control eficient, asigurând astfel toți utilizatorii că afacerea este condusă în mod corect și legal, în interesul tuturor părților interesate (stakeholders) și investitorilor

(shareholders)

De cele mai multe ori diversificarea modalității de remunerație are o pondere mare în rezolvarea problemelor de agenție, cele mai importante dintre componente fiind acțiunile și beneficiile nemonetare. De aceea antrenarea managerilor în activități de training, formare și consolidare profesională reprezintă o abordare binevenită și pentru companie (principal) și pentru angajat (agent).

Autor: Florentina Șuşnea, Fondator și Managing Partner, PKF Finconta

Ministrul Finanțelor a avut la Washington întâlniri cu oficialii ai FMI și BM

Ministrul Finanțelor Publice, Eugen Teodorovici, a participat, în perioada 20-21 aprilie 2018, la Reuniunea de Primăvară a Grupului Băncii Mondiale (BM) și a Fondului Monetar Internațional (FMI), la Washington, SUA.

În marja reuniunii, Eugen Teodorovici a avut o întâlnire cu Poul Thomsen, directorul departamentului pentru Europa al FMI, dând asigurări că România își va respecta angajamentele asumate cu instituțiile financiare internaționale de a menține deficitul sub 3% iar măsurile luate în anul 2018 vor asigura atât pentru acest an cât și în viitor o creștere economică sustenabilă.

„România merge în direcția bună, reluându-și creșterea economică sustenabilă bazată pe investiții. Dinamica

veniturilor bugetare din trimestrul I 2018 este superioară dinamicii anuale prognozate pentru produsul intern brut (11,4% comparativ cu 7,9%, creștere nominală a PIB) fiind, cu excepția celei înregistrate în trimestrul I 2015, cea mai ridicată post criză”, a susținut Eugen Teodorovici.

De asemenea, ministrul finanțelor a avut o întrevedere cu Cyrill Muller, vicepreședintele Băncii Mondiale pentru Europa și Asia Centrală. În cadrul discuției a fost analizat portofoliul actual de proiecte aflate în derulare, finanțate de bancă în România, printre care se află și proiectul privind modernizarea ANAF și continuarea acestuia într-o formă revizuită de MFP, adaptată pentru asigurarea unor servicii de calitate pentru contribuabili. Totodată, ministrul finanțelor a propus conducerii BM o nouă abordare cu privire la modalitatea de acordare a împrumuturilor, care ar conduce la flexibilitatea utilizării sumelor din împrumut în funcție de gradul de pregătire și realizare al proiectelor.

Agenda delegației române a cuprins întâlniri cu reprezentanții băncilor de investiții, agenții de rating și oficiali ai instituțiilor financiare internaționale. Au fost prezentate aspecte legate de mediul macroeconomic, supraveghere macroprudențială, evoluția inflației, precum și prioritățile pentru perioada următoare.

Ministrul Finanțelor, Eugen Teodorovici a fost însoțit la Washington de secretari de stat din cadrul MFP, de oficiali ai ANAF și ai Comisiei Naționale de Strategie și Prognoză, precum și de reprezentanți ai Băncii Naționale a României.

Radu și Asociații SPRL | EY Law asistă cu succes unul dintre liderii globali în domeniul comercializării semințelor

Echipa Radu și Asociații SPRL | EY Law a asistat cu succes unul dintre cei mai mari jucători globali în domeniul comercializării semințelor, în contestarea deciziei prin care Direcția Generală de Soluționare a Contestațiilor a dispus suspendarea procedurii de soluționare a contestației fiscale ca urmare a sesizării organelor penale.

Specific, în urma efectuării unei inspecții fiscale, autoritățile fiscale au emis o decizie de impunere stabilind obligații fiscale suplimentare și, în același timp, au sesizat organele de urmărire penală pe motiv că ar fi existat indicii privind săvârșirea unor infracțiuni de evaziune fiscală. Considerând că impunerea este nelegală, contribuabilul a formulat o contestație fiscală pe care autoritatea competentă a refuzat să o soluționeze până la finalizarea laturii penale a cauzei, suspendând, așadar, soluționarea contestației potrivit art. 214 alin. (1) din OG 92/2003 privind Codul de procedură fiscală.

În primă instanță, Curtea de Apel București a respins acțiunea prin care contribuabilul a solicitat anularea deciziei respective și reluarea procesului de soluționare a contestației fiscale, considerând că ar fi fost îndeplinite condițiile prevăzute de Codul de procedură fiscală, în sensul existenței unei „întrâuriri hotărâtoare” a soluției din penal asupra soluției ce urma a fi adoptată în fiscal.

Însă, Înalta Curte de Casație și Justiție a admis recursul societății, a casat sentința Curții de Apel București și a anulat decizia organelor fiscale, obligându-le să soluționeze pe fond contestația fiscală într-un termen de 30 de zile.

"Soluția este una lăudabilă", a afirmat Emanuel Băncilă, coordonatorul practicii de litigii și controverse fiscale din cadrul Radu și Asociații SPRL | EY Law, întărind astfel o jurisprudență devenită constantă a instanțelor judecătorești, în sensul că, „deși organul fiscal are atât dreptul de a sesiza organele penale cât și dreptul a suspenda soluționarea contestației fiscale, exercitarea acestuia din urmă nu poate fi discreționară – suspendarea soluționării contestației trebuie temeinic motivată sub aspectul interdependenței aspectelor fiscale și penale.”

"Este ceea ce am susținut încă din momentul în care autoritățile fiscale au început să abuzeze de această instituție a suspendării soluționării contestației fiscale – și anume că problemele fiscale nu-și pot găsi o rezolvare corectă decât în cadrul procedurii fiscale. De altfel, soluția oferită cu privire la aspectele fiscale în dispută de către autoritățile fiscale și, mai apoi, de instanțele de contencios administrativ, este cea care are o "întrâurire hotărâtoare" asupra soluției din penal, și nu invers", a adăugat Alex Slujitoru (Managing Associate), membru al echipei de proiect.

Radu și Asociații | EY Law este singura casă de avocatură din România inclusă printre finaliste la două categorii ale premiilor "European Tax Awards 2018", respectiv: "European Tax Innovator Firm of the Year" și "European Tax Policy Firm of the Year", recunoscându-se astfel contribuția sa atât la îmbunătățirea cadrului legislativ procedural-fiscal cât și la dezvoltarea și implementarea unor soluții inovatoare pentru contribuabili (soluții implementate în premiera doar de către Radu și Asociații SPRL | EY Law).

Radu și Asociații SPRL | EY Law s-a aflat pe lista scurtă a finaliștilor pentru cel puțin o categorie de premii "European Tax Awards" și în anii 2016 și 2017. Premiile sunt acordate anual, încă din anul 2005, de către revista International Tax Review și își propun să recunoască profesioniștii de prestigiu care activează în domeniul fiscalității în Europa, Orientul Mijlociu și Africa (EMEA). International Tax Review face parte din portofoliul Euromoney Legal Media Group, unul din cele mai prestigioase grupuri editoriale internaționale specializate în publicații și ghiduri juridice pe diverse arii de practică.

Radu și Asociații SPRL | EY Law este societatea de avocați din România care face parte din rețeaua globală EY Law, în cadrul căreia își desfășoară activitatea peste 2.100 de avocați din 82 de țări. În România, echipa Radu și Asociații SPRL | EY Law, formată din peste 35 de avocați, oferă atât servicii de consultanță juridică (remarcându-se în următoarele arii de practică: drept societar, drept comercial, fuziuni și achiziții, finanțări, drept imobiliar, protecția datelor cu caracter personal și dreptul muncii), cât și asistență și reprezentare în fața autorităților și instanțelor judecătorești românești și internaționale. Experiența echipei a fost recunoscută în mod constant de piață și de publicații de specialitate precum Legal 500, Which Lawyer sau Chambers & Partners.

Despre EY România

EY este una dintre cele mai mari firme de servicii profesionale la nivel global, cu 250.000 de angajați în peste 700 de birouri din 150 de țări și venituri de aproximativ 31,4 miliarde de USD în anul fiscal încheiat la 30 iunie 2017. Rețeaua noastră este cea mai integrată la nivel global iar resursele din cadrul acesteia ne ajută să le oferim clienților servicii prin care să beneficieze de oportunitățile din întreaga lume. În România, EY este liderul de pe piața

serviciilor profesionale încă de la înființare, în anul 1992. Cei 770 de angajați din România și Republica Moldova furnizează servicii integrate de audit, asistență fiscală, asistență în tranzacții și servicii de asistență în afaceri către companii multinaționale și locale. Avem birouri în București, Cluj-Napoca, Timișoara, Iași și Chișinău. EY România s-a afiliat în 2014 singurei competiții de nivel mondial dedicată antreprenoriatului, EY Entrepreneur Of The Year. Câștigătorul ediției locale reprezintă România în finala mondială ce are loc în fiecare an în luna iunie la Monte Carlo. În finala mondială se acordă titlul World Entrepreneur Of The Year. Pentru mai multe informații, vizitați pagina noastră de internet: www.ey.com

MFP pune în dezbatere publică Normele de aplicare a Codului Fiscal

Proiectul are ca scop clarificarea modificărilor aduse cadrului fiscal, ca urmare a intrării în vigoare a mai multor acte normative de modificare și completare a *Legii nr.227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare*. Actul normativ stabilește metodologia de aplicare unitară a noilor prevederi în vederea clarificării acestora, precum și pentru asigurarea unei abordări corecte a legislației fiscale, reducerea costurilor de conformare a contribuabililor și administrarea coerentă a sistemului de impozite și taxe.

Documentul cuprinde prevederi referitoare la impozitul pe profit, impozitul pe veniturile microîntreprinderilor,

impozitul pe venit și contribuțiile sociale obligatorii, impozitul pe veniturile obținute din România de nerezidenți, taxa pe valoarea adăugată, accize și alte taxe speciale, impozite și taxe locale.

Principalele modificări vizează:

Impozitul pe profit:

- revizuirea regimului fiscal aplicabil cheltuielilor reprezentând valoarea creanțelor înstrăinate, potrivit legii;
- introducerea unor precizări referitoare la aplicarea Capitolului III¹ – Norme împotriva practicilor de evitare a obligațiilor fiscale care au incidență directă asupra funcționării pieței interne, în legătură cu limitarea cheltuielilor cu dobânzile.

Impozitul pe veniturile microîntreprinderilor:

- actualizarea referințelor la noul plafon de 1.000.000 euro;
- clarificarea luării în considerare a contractelor pentru care a intervenit suspendarea , potrivit legii, în stabilirea numărului de salariați;
- posibilitatea de a opta pentru aplicarea prevederilor Titlului II -Impozitul pe profit din Codul fiscal, în cazul în care o microîntreprindere îndeplinește condiția privind subscrierea unui capital social de cel puțin 45.000 lei și are cel puțin 2 salariați, în sensul că opțiunea poate fi exercitată în cursul oricărui trimestru ulterior datei de 1 aprilie 2018, care reprezintă data intrării în vigoare a acestei prevederi.

Impozitul pe venit și contribuții sociale:

a) noul mecanism de stabilire a impozitului pe venit și a contribuțiilor sociale inclus în declarația unică:

- aplicarea sistemului de autoimpunere;

- modul de efectuare a plăților privind obligațiile fiscale, respectiv impozit pe venit și contribuții sociale pentru care termenul de plată este data de 15 martie a anului următor celui de realizare a veniturilor;
- calculul bonificațiilor la plata obligațiilor fiscale cu anticipație, până la termenul de plată al acestora;
- eliminarea plăților anticipate ale impozitului pe venit și contribuțiilor sociale în cazul persoanelor fizice care obțin venituri din activități independente, drepturi de proprietate intelectuală, venituri din cedarea folosinței bunurilor, venituri din activități agricole, silvicultură și piscicultură;
- ajustarea normei anuale de venit de către contribuabil care obțin venituri din activități independente și cedarea folosinței bunurilor;
- obligațiile contribuabililor persoane fizice în legătură cu stabilirea venitului net anual din activități agricole pe bază de norme de venit;
- exemplificarea modului de încadrare a veniturilor, în cazul persoanelor fizice care realizează venituri din activități independente și din drepturi de proprietate intelectuală, în plafonul reprezentând nivelul a 12 salarii minime brute pe țară, pentru stabilirea obligației de plată a contribuției de asigurări sociale pentru anul 2018, în contextul noului sistem de contribuții sociale;
- în contextul noului sistem de contribuții sociale, exemplificarea modului de încadrare a veniturilor în plafonul reprezentând nivelul a 12 salarii minime brute pe țară pentru stabilirea obligației de plată a contribuției de asigurări sociale de sănătate pentru anul 2018, în cazul persoanelor fizice care realizează venituri din activități independente, drepturi de proprietate intelectuală, activități agricole, silvicultură și piscicultură, asocieri cu persoane juridice, cedarea folosinței bunurilor, investiții și

din alte surse

b) susținerea entităților nonprofit:

- condițiile în care contribuabilii persoane fizice pot opta pentru direcționarea cotei de 2% din impozitul datorat, atât pentru susținerea entităților nonprofit care se înființează și funcționează în condițiile legii cât și a unităților de cult și respectiv, pentru acordarea de burse private sau a entităților; condițiile în care contribuabilii persoane fizice pot opta pentru direcționarea cotei de 3,5% din impozitul datorat către entitățile nonprofit și unitățile de cult, care sunt furnizori de servicii sociale acreditați în condițiile legii;
- exercitarea opțiunii, ca direcționarea cotei de 2% sau de 3,5%, după caz, din impozitul pe venit datorat, să se efectueze de către plătitorul de venit, aceasta fiind valabilă pentru o perioadă de cel mult 2 ani fiscali consecutivi, pentru veniturile din salarii, drepturi de proprietate intelectuală sau obținute în baza contractelor de activitate sportivă;

c) alte măsuri:

- reglementarea regimului fiscal al veniturilor obținute în baza contractelor de activitate sportivă definite prin Legea educației fizice și sportului nr. 69/2000, în sensul introducerii sistemului de reținere la sursă a impozitului și a contribuțiilor sociale;
- reglementarea veniturilor din drepturi de proprietate intelectuală într-o categorie distinctă de venituri pentru care se aplică regimul de reținere la sursă a impozitului pe venit și a contribuțiilor sociale;
- eliminarea obligației de înregistrare la ANAF a contractelor de închiriere;
- introducerea unui capitol nou, capitolul VIII "Contribuția asiguratorie pentru muncă", prin care se aduc clarificări referitoare la contribuabilii care

datorează contribuția asiguratorie pentru muncă, precum și la veniturile pentru care se datorează contribuția;

Taxa pe valoarea adăugată:

- detalierea regulilor aplicabile din punct de vedere al includerii în sfera TVA și al exercitării dreptului de deducere a taxei pentru operațiunile de cercetare – dezvoltare, având în vedere principalele situații ce se pot întâlni în practică;
- introducerea prevederilor din care rezultă cu claritate faptul că organismele de gestiune colectivă a drepturilor de autor și a drepturilor conexe sunt persoane impozabile din perspectiva TVA. În ceea ce privește regimul TVA aferent colectării remunerației compensatorii pentru copia privată, se clarifică regulile aplicabile, atât pe relația titularii de drepturi de autor – organism de gestiune colectivă, cât și pe relația organism de gestiune colectivă – utilizator de drepturi de autori, în sensul că această remunerație nu reprezintă contrapartida unei prestări de servicii în sfera TVA.

Accize și alte taxe speciale

- Corelarea prevederilor din normele metodologice referitoare la autoritățile competente care efectuează autorizarea antrepozitelor fiscale, a destinatarilor înregistrați, a expeditorilor înregistrați și a importatorilor autorizați, cu prevederile din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal cu modificările și completările ulterioare;
- acordarea dreptului de a beneficia de scutire de la plata accizelor pentru produsele accizabile achiziționate pentru/sau în numele forțelor NATO și pentru achizițiile efectuate de către structurile cu personalitate juridică aflate în subordinea Ministerul Apărării Naționale;

- actualizarea formulei de denaturare completă a alcoolului etilic în concentrație pe hectolitru de alcool pur, ca urmare a adoptării *Regulamentului de punere în aplicare (UE) 2017/2236 al Comisiei din 5 decembrie 2017 de modificare a Regulamentului (CE) nr.3199/93 privind recunoașterea reciprocă a procedurilor pentru denaturarea completă a alcoolului în scopul scutirii de la plata accizelor.*

Impozite și taxe locale:

- reglementarea regulilor pentru acordarea scutirii impozitului pe clădirile clasate ca monumente istorice, de arhitectură sau arheologice, indiferent de titularul dreptului de proprietate sau de administrare, care au fațada stradală și/sau principală renovată sau reabilitată conform prevederilor Legii nr. 422/2001 privind protejarea monumentelor istorice, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- actualizarea exemplelor de calcul a impozitului pe teren, ca urmare a abrogării impozitării suprafețelor de teren, înregistrate în registrul agricol la categoria de folosință terenuri cu construcții, precum și terenuri înregistrate în registrul agricol la altă categorie de folosință decât cea de terenuri cu construcții, în suprafața de până la 400 m².

Proiectul de hotărâre a Guvernului pentru modificarea și completarea normelor metodologice de aplicare a Codului fiscal este publicat pe site-ul MFP, la secțiunea [Transparență decizională](#)

PKF Finconta lansează studiul "Prețurile de transfer în România 2018"

Compania de audit și consultanță fiscală PKF Finconta, locul 10 în topul firmelor din București din acest domeniu, lansează astăzi studiul "Prețurile de transfer în România" care are ca scop identificarea celor mai importante probleme legate de tema prețurilor de transfer, așa cum sunt percepute de directorii și managerii companiilor în anul 2018.

Studiul a fost realizat prin metoda CAWI (Computer Assisted Web Interviewing), iar chestionarul care a conținut 18 întrebări a fost aplicat în perioada 15 februarie – 30 martie 2018. Raportul a fost realizat prin analiza celor 175 de răspunsuri primite la chestionarul aplicat online. Dintre respondenți 49% sunt Directori Economici și Financieri, 16% Directori Generali și Membri ai Consiliilor de Administrație, diferența fiind reprezentată de alte roluri manageriale.

"Am decis să realizăm acest studiu, pentru a afla de la clienții PKF Finconta, dar și de la alte companii din România, care sunt aspectele pe care le pun cu prioritate pe agenda lor de lucru în anul 2018 în legătură cu prețurile de transfer. Ne-am dorit să știm acest lucru cu atât mai mult cu cât mediul actual al prețurilor de transfer la nivel global (de exemplu, în contextul planului de acțiune BEPS din OCDE) exercită o influență asupra modului în care companiile abordează aspectele privind prețurile de transfer", spune Florentina Șuşnea, Fondator și Managing Partner al PKF Finconta.

Principalele rezultate ale studiului:

- Tema prețurilor de transfer este pe lista punctelor importante pe agenda companiilor din România. Numai 9% spun că această temă are importanță scăzută, în timp ce

doar 7% nu o consideră deloc importantă.

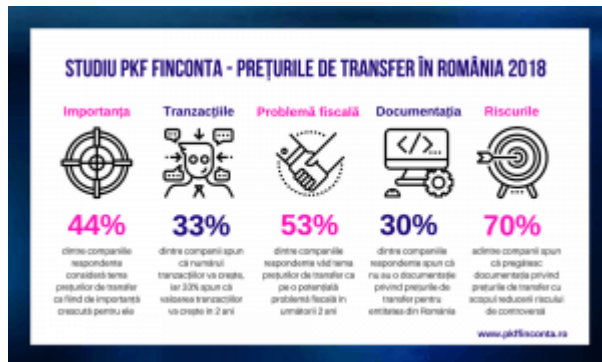
- În următorii doi ani 37% dintre companii se așteaptă ca valoarea tranzacțiilor să crească și alte 37% spun că va stagna. Pe de altă parte, 48% se așteaptă ca numărul tranzacțiilor să rămână la fel, iar 33% spun că numărul va crește.
- Aproape 7 din 10 dintre companiile din România (aproximativ 70%) văd tema prețurilor de transfer transformându-se într-o problemă fiscală în următorii 2 ani. Dintre acestea, 16% dau acestei teme o importanță critică din acest punct de vedere.
- 40% dintre companiile respondente consideră că sunt puternic influențate de modul în care se tratează această temă în mediul actual al prețurilor de transfer la nivel global. Totuși, alte 37% spun că nu sunt la curent și nu cunosc schimbările din mediul global legate de prețurile de transfer, în timp ce 23% consideră că le cunosc doar într-o mică măsură.
- În 2018, pe primul loc între motivele temerilor contribuabililor că vor spori problemele legate de stabilirea prețurilor de transfer sunt inspecțiile tot mai dese ale autorităților fiscale (72%), urmate la mare distanță de 26% dintre companii care pun acest lucru pe seama creșterii volumului tranzacțiilor intra-grup.
- 47% dintre companii cred că responsabilitatea pentru stabilirea prețurilor de transfer revine tuturor părților implicate în tranzacție. Numai 23% dintre companii spun că această responsabilitate revine departamentului financiar de la nivel de grup, 18% văd ca fiind responsabile ambele departamente financiare (de la nivel local și de grup) și numai 5% departamentul financiar de la nivel local.
- În ceea ce privește implementarea unei politici de

prețuri de transfer în cadrul grupului, 35% dintre companii spun că politica grupului de stabilire a prețurilor de transfer este ajustată în conformitate cu regulile din România. De asemenea, 32% dintre companii spun că nu au, în prezent, o politică privind prețurile de transfer. Numai 5% dintre companiile respondente au politica locală a prețurilor de transfer elaborată și implementată în conformitate cu regulile României.

- 30% dintre companii spun că nu au o documentație privind prețurile de transfer pentru entitatea din România. Totuși, alte 4 din 10 companii, spun că documentația privind prețurile de transfer este axată pe cerințele specifice ale prețurilor de transfer din România.
- 70% dintre companii pregătesc documentația privind prețurile de transfer pentru reducerea riscului de controversă. Următoarele aspecte reprezintă motivele cheie ale existenței unei documentații privind prețurile de transfer: susținerea auditului fiscal (40%), coerența documentației la nivel de grup (23%) și identificarea oportunităților de planificare fiscală (20%).
- 55% dintre companii cred că distribuirea de bunuri este categoria de tranzacții cu părțile afiliate cea mai expusă la interogarea de către autoritățile fiscale din perspectiva prețurilor de transfer. Celelalte categorii de tranzacții care atrag atenția autorităților fiscale sunt: servicii de consultanță și management (53%), finanțarea în cadrul grupului (40%) și alte tipuri de servicii intra-grup (38%).

"Studiul acesta oferă imaginea la zi a modului în care companiile din România se raportează la aspectele legislative privind prețurile de transfer. Rezultatele din acest raport sunt relevante pentru toți managerii care caută să înțeleagă abordările companiilor pe această temă. Cel mai interesant aspect este, din punctul meu de vedere, faptul că riscul de

controversă este considerat determinant (de către 70% dintre companii) de către companiile care doresc să aibă o documentație privind prețurile de transfer, iar numai 23% sunt preocupate de coerența documentației la nivel de grup”, spune Nilanjan Nag, coordonatorul echipei de Transfer Pricing de la PKF Finconta.



Planul de marketing ca instrument de business

Planul de marketing descrie acțiunile specifice de marketing pe care compania le va derula într-o anumită perioadă de timp, de obicei un an. Aceste acțiuni vizează de cele mai multe ori: creșterea notorietății brandului corporate, atragerea potențialilor clienți și convingerea acestora să achiziționeze produsele sau serviciile companiei, creșterea recurenței vânzărilor.

Planul de marketing nu trebuie să fie lung și nici nu trebuie să fie un material complicat. El poate face parte din planul de afaceri general sau poate constitui un document separat. Rolul principal al acestuia este acela de “foaie de parcurs”, care va oferi informații detaliate despre ce și cum va face compania pentru a-și atinge obiectivele de marketing.

Un plan de marketing clar și bine structurat va:

- Permite companiilor să se uite la nivel intern pentru a înțelege pe deplin impactul și rezultatele deciziilor de marketing anterioare.
- Permite companiilor să caute în exterior ca să înțeleagă pe deplin piața pe care o vizează și concurența din spațiul respectiv.
- Facilitează stabilirea obiectivelor relevante și va oferi direcții pentru viitoarele inițiative de marketing.

Planul de marketing ar trebui să includă cel puțin următoarele secțiuni:

1. **Introducere** – Această secțiune face o prezentare generală rapidă a principalelor puncte ale planului. Ar trebui să fie o sinteză a ceea ce compania a făcut în trecut (1 an), ce intenționează să facă în viitor (1 an), precum și modul în care va ajunge acolo.
2. **Obiective de marketing** – Această secțiune va defini obiectivele specifice de marketing ale companiei. Pentru aceasta este esențială înțelegerea punctelor forte, a punctelor slabe și a mediului de afaceri în care firma își desfășoară activitatea. Este esențial ca obiectivele de marketing să fie în mod clar corelate cu de strategia de afaceri.
3. **Analiza situației** – Analiza situației detaliază contextul de marketing. Această secțiune va examina cu atenție factorii interni și externi care influențează strategia de marketing (analiză SWOT).
4. **Piețele țintă** – Conceptul de piețe țintă este unul dintre cele mai importante aspecte ale marketingului. Nu există nici un fel de “mesaj” care să se potrivească tuturor publicurilor de marketing. Este nerealist să credeți că puteți atrage pe toată lumea. Definirea pieței țintă sau segmentarea pieței ajută compania să

decidă unde să aloce resursele și ce fel de metode și mesaje de promovare să utilizeze.

5. **Tactici** – Tacticile sunt acțiunile care detaliază modul în care variabilele de marketing ale produsului, prețul, plasării și promovării sunt utilizate pentru a atinge obiectivele planului de marketing și strategiile de business generale. Această parte conține de obicei și elemente de buget.
6. **Monitorizare și evaluare** – Această secțiune a planului trebuie să includă proceduri pentru urmărirea fiecărui tip de activitate de marketing implementată. Se va monitoriza eficacitatea fiecărei activități de marketing, ceea ce va fi util în evaluarea generală a întreg planului pe o anumită perioadă de timp.

Din păcate există în continuare multe companii care neglijează realizarea unui plan anual de marketing. Ceea ce rezultă este o utilizare ad-hoc a bugetului alocat în acest sens, fără o corelare cu strategia de business și fără o monitorizare a eficacității acțiunilor de marketing întreprinse. Repercusiunile sunt de la o notorietate scăzută a brandului și costuri mari în procesul de vânzare, până la lipsa diferențierii și chiar scăderea valorii companiei.

Legea privind reglementarea activității de telemuncă

Legea nr. 81/30 martie 2018 privind reglementarea activității de telemuncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 296 din 2 aprilie 2018

Am rezumat în cele ce urmează cele mai importante prevederi ale legii nr. 81/30 martie 2018 privind reglementarea activității de telemuncă (“Legea”).

Noul cadru legal intră în vigoare în trei zile de la publicare, respectiv pe 5 aprilie 2018.

Dispoziții generale

Legea reglementează, printre altele: (a) definirea conceptului de telemuncă; (b) elementele esențiale pe care trebuie să le includă contractul individual de muncă; (c) obligațiile specifice ale angajatorului; (d) obligațiile specifice ale telesalariatului; (e) aspecte specifice privind verificarea activității telesalariatului; (f) regimul sancționator.

Definirea conceptului de telemuncă

Telemunca este forma de organizare a muncii prin care salariatul își îndeplinește atribuțiile specifice funcției, ocupației sau meseriei pe care o deține după cum urmează: (a) în alt loc decât locul de muncă organizat de angajator, (b) cel puțin o zi pe lună, (c) folosind tehnologia informației și comunicațiilor, (d) și face acest lucru în mod regulat și voluntar.

În mod obligatoriu trebuie să existe acordul de voință al părților cu privire la:

- Faptul ca salariatul respectiv exercită activități de telemuncă (exprimat în mod expres în contractul de muncă);
- Organizarea programului de muncă;
- Efectuarea de muncă suplimentară de către telesalariatul cu normă întreagă.

Elementele esențiale pe care trebuie să le cuprindă contractul individual de muncă

Pe lângă elementele reglementate de Codul Muncii, în cazul activității de telemuncă, contractul individual de muncă

trebuie să includă prevederi specifice precum:

a) Precizarea expresă că salariatul lucrează în regim de telemuncă;

b) Precizări cu privire la perioada în care telesalariatul își desfășoară activitatea la un loc de muncă organizat de angajator, locul desfășurării activității de telemuncă, programul în care angajatorul poate verifica activitatea telesalariatului, modalitatea de evidențiere a orelor de muncă ale telesalariatului, responsabilitățile părților;

c) Măsuri pe care angajatorul trebuie să le ia pentru ca telesalariatul să nu fie izolat de restul angajaților;

d) Condițiile în care angajatorul suportă cheltuielile aferente activității de telemuncă.

Obligațiile specifice ale angajatorului

Angajatorul are anumite obligații specifice în ceea ce privește securitatea și sănătatea în muncă a telesalariatului, printre care:

- Asigurarea mijloacelor aferente tehnologiei informației sigure necesare prestării muncii precum și instalarea, verificarea și întreținerea echipamentului de muncă necesar (dacă părțile nu convin altfel);
- Asigurarea condițiilor ca telesalariatul să primească instruire suficientă și adecvată în domeniul securității și sănătății în muncă.

Obligațiile specifice ale telesalariatului

Telesalariatul are, printre altele, următoarele obligații:

- Să respecte cadrul legal în domeniul securității și sănătății în muncă și, în mod specific, să îi permită angajatorului accesul, în măsura în care este posibil, în vederea stabilirii și realizării măsurilor de securitate și sănătate în muncă;
- Să informeze angajatorul cu privire la echipamentele de muncă utilizate, la condițiile existente la locurile desfășurării activității de telemuncă și să utilizeze numai

echipamente care nu prezintă pericol pentru securitatea și sănătatea sa;

- Să respecte regulile specifice și restricțiile stabilite de către angajator cu privire la rețelele de internet folosite sau cu privire la folosirea echipamentului pus la dispoziție.

Aspecte specifice privind verificarea activității telesalariatului

Pe lângă dreptul angajatorului de a avea acces, în anumite condiții, la locurile de desfășurare a activității de telemuncă sunt reglementate anumite drepturi similare și în favoarea:

- Reprezentanților organizațiilor sindicale sau reprezentanților salariaților pentru aplicarea și verificarea condițiilor de muncă ale telesalariatului;
- Reprezentanților autorităților competente pentru verificarea aplicării cerințelor legale în domeniul sănătății și securității în muncă și al relațiilor de muncă.

În cazul în care locul de desfășurare a activității telesalariatului este la domiciliul acestuia, accesul se acordă doar în urma notificării în avans a telesalariatului și sub rezerva consimțământului acestuia.

Regimul sancționator

Legea reglementează o serie de contravenții pentru situațiile în care nu sunt respectate obligații precum:

- Obligația de a prevedea în mod expres în contractul individual de muncă prestarea unei activități în regim de telemuncă;
- Obligația de a obține acordul telesalariatului cu normă întreagă pentru efectuarea de muncă suplimentară,
- Obligația de a încheia contractul individual de muncă cu stipularea clauzelor specifice indicate de Lege.

Contravențiile reglementate de Legea sunt sancționate cu amendă care variază între 10.000 lei și 2.000 lei. Legea oferă

posibilitatea persoanei sancționate de a achita jumătate din
cuantumul acestor amenzi în termen de 48 de ore de la data
încheierii procesului-verbal de constatare sau, după caz, de
la data comunicării acestuia.

Autor:

Nicoleta Gheorghe, Manager – Avocat, Coordonatorul practicii
de dreptul muncii