

Ce fac și ce nu fac companiile pentru eficientizarea energetică

Eficiența energetică se referă la modalitățile prin care putem obține același beneficiu (lumină, încălzire, mișcare, etc.) folosind mai puțină energie. Despre eficiența energetică se vorbește de foarte mult timp. Motivul este unul simplu, economisirea energiei și utilităților înseamnă și economisirea banilor.

Mai mult, criteriile de cumpărare ale clienților orientate spre produse și servicii cu impact minim asupra mediului, dar și interesul din ce în ce mai mare pentru raportarea rezultatelor non-financiare fac din eficientizarea energetică un subiect care merită toată atenția.

În cele ce urmează, bazat pe experiența echipei pe care o conduc, voi puncta cele mai importante dintre acțiunile pe care companiile le fac deja, nu le fac deloc (în general) sau ar trebui să le facă pentru a obține eficiența energetică.

Ce fac companiile pentru a crește eficiența energetică, de obicei

1. Adoptă măsuri tip copy/paste fără a face o analiză a impactului real al acestora asupra specificului companiei lor
2. Implementează măsuri de tip înlocuirea iluminatului cu iluminat LED fără a face o analiză a timpului de amortizare a soluției și aleg cea mai ieftină soluție LED care poate conduce la ineficiență a investiției, a calității iluminatului și o rată mare de defecțiuni
3. Angajează un auditor energetic/manager energetic doar punctual pentru a se conforma cerințelor impuse de către lege, fără a solicita un plan realist de măsuri de

eficientizare energetică

4. Realizează doar măsuri punctuale pe analiză energetică fără a avea o imagine de ansamblu (de exemplu fac analize termografice doar ale unor părți din clădire, contorizează parțial doar unii dintre consumatori, implementează măsuri tip start/stop doar pentru unele echipamente, etc.)
5. Sunt tentate să adopte măsuri costisitoare, de tip automatizări BMS , fără să fii epuizat măsurile de tip fără cost sau cost redus și efect imediat
6. Implementează doar măsuri locale de reducerea consumului fără a contoriza și evalua impactul asupra economiei totale de energie din companie (robineți termostatați, filtre, izolații conducte, rele programabile, etc.)

În cazul fericit în care unele soluții de eficientizare energetică sunt implementate și măsurate, acestea nu sunt comunicate în cadrul companiei și nici către clienți.

Ce nu fac companiile, de regulă (însă există și excepții)

1. Nu consideră eficientizarea energetică o prioritate, neavând o imagine de ansamblu asupra potențialului de reducere a costurilor operaționale
2. Nu contorizează echipamentele principale din clădire, depozit, fabrică și nu adaptează consumul la gradul de ocupare al spațiului, orarul de funcționare sau fluxul de producție
3. Nu iau în calcul monitorizarea zilnică a consumului de utilități și analizarea depășirilor mediilor de consum
4. Nu iau în calcul măsurile de tip No Cost/Low Cost și sunt blocate în paradigma obținerii surselor de finanțare
5. Nu au un plan de eficientizare energetică cu măsurători înainte de implementare, monitorizarea în timpul implementării și rezultate măsurate la final
6. Nu fac campanii de educare/motivare/ conștientizare a personalului din cadrul companiei referitor la adoptarea

unei atitudini proactive de reducere a risipei de energie

7. Nu iau în calcul la achiziția/înlocuirea echipamentelor, performanța energetică ca unul dintre criteriile de selecție

Ce ar trebui să facă companiile pentru a obține eficiența energetică

1. Să desemneze o persoană responsabilă cu managementul energetic al companiei (poate avea un cumul de funcții, de exemplu cu rolul de director tehnic sau director administrativ)
2. Să analizeze intern sau cu ajutorul unui consultant contextul specific al companiei în vederea găsirii celor mai potrivite abordări pentru eficientizarea energetică
3. Să realizeze măsurători ale consumului pe grupele principale de consumatori din cadrul companiei/proprietății și să monitorizeze comportamentul de consum al companiei
4. Să elaboreze un plan de măsuri care să cuprindă analiza tehnico-economică a oportunității de implementare și a timpului de amortizare
5. Să identifice parteneri dispuși să finanțeze soluțiile cu plata din saving-ul de energie
6. Să implementeze și să monitorizeze efectul măsurilor pe durată medie-lungă
7. Să intervină atunci când apar depășiri de consum sau anomalii și să corecteze cauzele înainte de-a înregistra pierderi energetice mai mari
8. Să comunice rezultatele generate de planul de eficientizare energetică a companiei în interiorul acesteia către angajați și în exterior către clienți, ca strategie green de companie.

Autor: Lucian Anghel, Fondator și CEO, EnergyPal România

Diferențe la nivel decizional în companiile din România

În cadrul unei companii sunt lideri care iau decizii la nivel strategic și manageri care iau decizii la nivel operațional. Primii sunt top managementul în timp ce ceilalți reprezintă middle managementul. Punctele lor de vedere sunt de multe ori convergente dar uneori pot să difere cu privire la evoluția companiei. Aceste diferențe apar atunci când și unii și ceilalți sunt întrebați în legătură cu estimarea cifrei de afaceri, profitului, investițiilor, numărului de angajați sau salariilor pentru următorul an, așa cum a făcut compania de consultanță Valoria în studiul Evoluția afacerilor în 2018.

Rezultatele obținute sunt următoarele:

Doar 11% dintre top manageri prevăd o creștere a cifrei de afaceri cu 10%-20% în 2018

Top managementul companiilor respondente pare să fie mai rezervat decât middle managementul. Doar 7% dintre top manageri spun că cifra de afaceri a companiei va crește cu peste 30% în timp ce 9% dintre middle manageri spun acest lucru. Diferența este și mai mare pe intervalul de creștere +10% – +20% acolo unde numai 11% dintre top manageri văd această creștere a cifrei de afaceri în timp ce 21% din middle managerii văd la fel.

Opiniile celor două categorii de management sunt relativ similare pe intervalul +5% – +10% de creștere a cifrei de afaceri, top management (31%) vs middle management (30%).

Așteptările privind creșterea profitului sunt asemănătoare la top și middle management

În ce privește profitul, top managementul și middle

managementul au aproximativ aceeași părere. Singurele două diferențe notabile se referă la creșterea profitului pe intervalul +10% – +20%, top management 11% vs middle management 17% și așteptarea că profitul va stagna pentru 10% dintre top manageri și 6% dintre middle manageri. Pesimismul scăderii profitului este împărtășit în mod egal de top și middle management în jurul valorii de 13%.

Diferențe majore între top și middle management apar la previzionarea investițiilor

La capitolul investiții se remarcă cea mai mare discrepanță între părerile top managementului și cele ale middle managementului. În timp ce middle managementul este mai încrezător (16% vs 5% top management) în creșterea investițiilor pe palierele superioare +10% – +20% sau (7% vs 4% top management) pe palierul +20% – +30% și (10% vs 1% top management) pe palierul peste +30%, prin comparație cu middle management, top managementul preconizează o creștere mai mare pe palierul +1% – +5% (40% vs 21% middle management).

Middle managerii își doresc o creștere mai mare a numărului de angajați în 2018

18% dintre top managerii companiilor respondente estimează o creștere între +5% – +20% a numărului de angajați comparativ cu 26% dintre middle manageri și 40% din top managementul companiilor spune că se aștepta la o creștere între +1% – +5% a numărului de angajați vs 31% din middle management care spune același lucru. În același timp 19% din top management vs 23% middle management spune că va fi 0% creșterea numărului de angajați.

Top managerii sunt mai rezervați în ceea ce privește creșterea salariilor în acest an

Este pe toată linia de creștere mai optimist văzut de către middle management decât de top management. Cea mai mare diferență este pe palierul de creștere +5% – +10% acolo unde doar 5% dintre top managerii comparativ cu 33% dintre middle managerii companiilor spun că salariile vor crește. Diferențe

importante între top management (13%) și middle management (36%) este și pe palierul de creștere +1% – +5%, dar și ,mai interesant, pe palierul de scădere a salariilor -1% – 5% acolo unde 19% din top managementul vs 2% din middle managementul companiilor spune că salariile vor scădea.

În concluzie

Așadar există diferențe de percepție uneori chiar importante între top management și middle managementul companiilor. Top managementul caută linia orizontului de decizie ținând cont de un cadru de referință mai larg. Middle managementul are în vedere mediul intern de operare și victorii de etapă prin atingerea unor indicatori de performanță. Mediul foarte volatil și impredictibil, cuplat cu responsabilitatea mai mare a creat reflexul conservator decizional la nivelul top managementului. Middle managementul pariază mai mult pentru că are mai puțin de pierdut. Diferențele de percepție între top management și middle management sunt de fapt o diferența de impact la nivel decizional.

Autor: Constantin Măgdălina, Expert, Tendințe și Tehnologii Emergente



Barometru EY: 85% dintre companiile românești își văd puse sub semnul întrebării planurile de investiții, din cauza incertitudinii fiscale

- 92% din liderii de business nu susțin modelul de creștere al economiei românești bazat pe creșterea consumului
- 99% din companii vor o strategie de țară orientată către creștere sustenabilă
- Pentru 74% dintre companii, accelerarea creșterii organice și investițiile în operațiunile existente reprezintă prioritatea numărul unu

92% din oamenii de afaceri care au răspuns sondajului Barometrul mediului de afaceri românesc nu susțin modelul de creștere economică bazat pe creșterea consumului. Iar cei mai mulți dintre oamenii de afaceri respondenți, 45%, sunt neîncrezători sau foarte neîncrezători în privința evoluției economiei românești în următoarele 12 luni.

Procentul optimiștilor este în scădere față de edițiile anterioare ale studiului, ilustrând un fond de îngrijorare alimentat de creșterea economică bazată pe consum, de presiunile inflaționiste și incertitudinile fiscale și legislative, pentru a numi doar câțiva potențiali factori care pot influența percepțiile oamenilor de afaceri.

Raportul realizat de EY, în parteneriat cu DoingBusiness.ro, are la bază un sondaj online la care au răspuns 458 lideri de organizații din diverse sectoare ale economiei românești, dintre care 8% au o cifră de afaceri mai mare de 100 milioane EUR, 9% între 50-100 mil EUR, 34% o cifră de afaceri între

10-50 mil EUR, 44% între 1-10 mil EUR și 5% sub 1 mil EUR. Răspunsurile au fost colectate cu ajutorul portalului DoingBusiness.ro.

Avansul economic estimat de Institutul Național de Statistică în anul 2017 s-a ridicat la 7%, fiind stimulat mai ales de creșterea consumului, acesta contribuind cu 6,4% la creșterea PIB, în timp ce formarea brută de capital fix a avut o contribuție de 1,2%. Cele mai multe prognoze de creștere economică pentru 2018 se situează sub 5%: Oxford Economics se așteaptă la o creștere de 4,8%, Comisia Europeană – 4,5%, FMI – 4,4% și BERD – 4,2%.

În acest context, companiile românești sunt mai puțin încrezătoare în evoluția mediului economic local, comparativ cu optimismul exprimat de acestea față de evoluția economiei globale: **cererea de produse și servicii** (42% optimism la nivelul economiei locale vs 60% economia globală), **profitabilitate** (20% vs 35%), **stabilitatea piețelor** (15% vs 32%), **accesul la creditare** (24% vs 40%), **evoluția evaluării companiilor** (18% vs 31%) și **investițiile private** (22% vs 41%).

Cele mai mari discrepanțe apar în cazul stabilității pieței și a evoluției investițiilor, o posibilă explicație pentru aceasta fiind impactul instabilității fiscale și legislative din România.

Strategie de țară

99% dintre companiile respondente afirmă necesitatea unei strategii de țară orientate către o creștere sustenabilă. Un astfel de model ar putea asigura trecerea României din categoria țărilor cu venit mediu la cea de economie avansată. Pentru această trecere, politicile publice trebuie adaptate caracteristicilor structurale ale economiei, pentru a evita dezvoltarea unor industrii în lipsa unor fundamente economice. De asemenea, e nevoie ca dezvoltarea infrastructurii de transport să devină o prioritate reală. Un alt factor important este demografia, existând pericolul să “îmbătrânim”

înainte de a deveni “bogați”. Unele studii sugerează de exemplu că o pătrime din creșterea economică a Chinei din ultimele 3 decade este rezultatul structurii demografice. Acestea sunt doar câteva aspecte de luat în calcul într-un nou model economic pentru România.

Top trei priorități strategice și de capital

În top trei priorități strategice și de capital pentru consiliile de administrație și liderii de companii, atât la nivelul tuturor companiilor respondente, cât și pe eșantionul companiilor mai mari, cu cifră de afaceri de peste 10 milioane EUR, se regăsesc aceleași deziderate: **accelerarea creșterii organice și investiții în operațiunile existente (74%), eliberarea de numerar și îmbunătățirea managementului capitalului circulant (55%) și transformarea digitală (49%).**

Transformarea digitală este însă pe locul al doilea în prioritățile companiilor de peste 10 milioane EUR (cu 55% dintre opțiuni), urmată de eliberarea de numerar și îmbunătățirea managementului capitalului circulant.

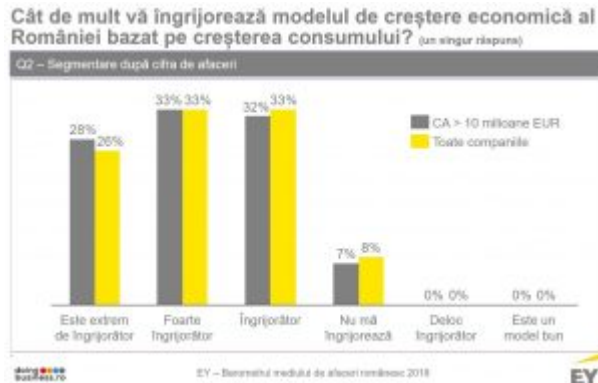
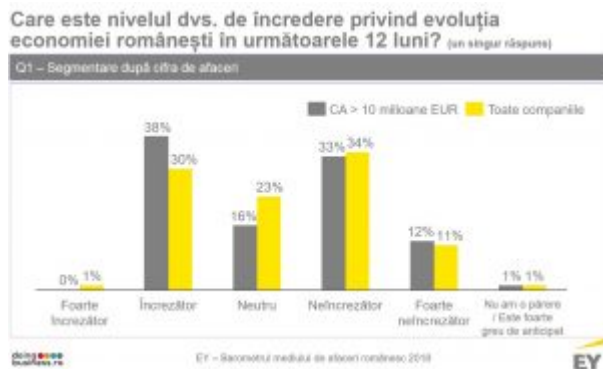
Bogdan Ion, Country Managing Partner, EY România, comentează: *„Automatizarea, digitalizarea și volatilitatea economică și politică au dominat agenda companiilor din România în ultimul an. Aceste schimbări determină business-urile să își regândească viziunea legată de modelul de creștere. A fi parte din schimbare este o necesitate pentru toți liderii de business din România.”*

Top trei provocări ale mediului de afaceri

Din punctul de vedere al consiliilor de administrație și al liderilor de business din România, cele mai importante piedici în dezvoltarea afacerilor țin de politicile publice și de factorii controlați de instituțiile statului: **incertitudinea fiscală și legislativă (80% dintre respondenți), lipsa stabilității politice și de viziune a politicilor publice (69%) și birocrăția (46%).**

85% dintre companii își văd puse sub semnul întrebării planurile de investiții în 2018

Majoritatea covârșitoare a oamenilor de afaceri, 85%, declară că incertitudinile fiscale și legislative din ultimul an au un impact negativ direct asupra planurilor de investiții ale companiilor pe care le conduc. Doar 13% dintre companii consideră că nu le sunt afectate investițiile, în timp ce 2% nu pot estima impactul.



Proape jumătate dintre directorii generali din România sunt încrezători în mersul economiei globale

- 76% dintre directorii generali din România și din regiune declară că organizațiile lor contribuie la educarea forței de muncă prin intermediul stagiilor de practică și ucenicie
- Germania și Statele Unite ale Americii sunt principalii parteneri de afaceri ai României, în opinia directorilor generali
- 38% dintre executivii români sunt foarte încrezători în perspectivele de dezvoltare ale companiilor lor

- Infrastructura deficitară este menționată ca principala amenințare la dezvoltarea afacerilor în România

Directorii generali din România sunt foarte încrezători în privința perspectivelor economiei mondiale în anul 2018. Aproape jumătate dintre cei intervievați sunt de părere că creșterea economică mondială va accelera. La nivelul Europei Centrale și de Est (ECE) situația este oarecum similară, 45% dintre executivii din regiune sunt de părere că economia globală se îndreaptă într-o direcție bună în acest an. Concluzia reiese din cea de-a VIII-a ediție a raportului CEO Survey pentru România și Europa Centrală și de Est.

Perspectivile de creștere și amenințările

Entuziasmul directorilor din România cu privire la mersul economiei mondiale este în linie cu cel al omologilor lor globali, care, în proporție de 57%, sunt de părere că creșterea economică globală va accelera în următoarele 12 luni. Raportat la anul trecut, încrederea executivilor români în mersul economiei globale este cu 11 puncte procentuale mai mare.

Lucrurile stau puțin diferit atunci când vine vorba de felul în care executivii români văd perspectivele de creștere în următoarele 12 luni a veniturilor companiilor pe care le conduc. Astfel, 38% se declară foarte încrezători în privința evoluției acestora, în vreme ce 50% se declară oarecum încrezători.

Pe termen mediu, 44% dintre executivii români sunt foarte încrezători în perspectivele de dezvoltare ale companiilor lor, 43% declarându-se oarecum încrezători.

Se remarcă faptul că directorii generali români sunt mai încrezători decât omologii lor din regiune pe termen mediu, doar 32% dintre aceștia declarându-se foarte încrezători în perspectivele de creștere ale organizațiilor pe care le conduc în următorii 3 ani.

Optimismul privind perspectivele de creștere este temperat de amenințările pe care directorii generali le percep la adresa evoluției economiei românești.

În funcție de procentul respondenților care se declară extrem de preocupați, infrastructura inadecvată (63%) este principala amenințare, secondată de modificările demografice ale forței de muncă (54%), locul al treilea fiind ocupat de povara fiscală tot mai mare (51%). Ultimele două poziții sunt ocupate de nemulțumirile privind „disponibilitatea personalului cu abilități cheie” (47%) și „reglementarea excesivă” (43%).

Infrastructura este o necesitate continuă și o temă omniprezentă atât pe agenda publică cât și în așteptările liderilor de afaceri români. Companiile se confruntă tot mai des în ultima perioadă cu dificultăți în a-și recruta personal calificat în zonele în care își desfășoară activitățile de producție – exodul „creierelor” fiind unul dintre elementele care au creat această carență. Nu în ultimul rând, modificările și instabilitatea fiscală din ultima perioadă au generat nemulțumirile executivilor români.

La nivel regional, disponibilitatea personalului cu abilități cheie este privită ca principala amenințare (51%), urmată de reglementarea excesivă (48%). Ultimele trei amenințări (incertitudinea geopolitică – 42%, terorismul – 39% și populismul – 39%) pe care ei le identifică sunt legate de felul în care factorul politic influențează viața societății, atât la nivel local cât mai ales la nivel regional.

Tehnologia și talentul

În ultimele ediții ale raportului a apărut de fiecare dată menționată problema disponibilității talentelor cu abilități cheie. Această provocare s-a menținut pe primul loc în fiecare an – 86% dintre respondenții ediției curente se declară oarecum preocupați sau extrem de preocupați de disponibilitatea personalului cu abilități cheie. Privind mai

atent la competențele care îi interesează, 62% dintre directorii generali din Europa Centrală și de Est consideră că este oarecum dificil sau foarte dificil să recruteze angajați talentați cu aptitudini în domeniul digital, comparativ cu 50% la nivel global.

*„Citind cu atenție răspunsurile liderilor de afaceri din ediția de anul acesta a PwC CEO Survey, credem că liantul dintre tinerele talente, tehnologiile digitale și succesul organizațiilor este încrederea. La prima vedere lucrurile par simple, numai că în epoca transparenței (în care Internetul face disponibilă informația accesibilă oricând și oricui) încrederea este o monedă scumpă. Pentru a construi atât de necesara <<încredere în România>> avem nevoie să dăm tinerei generații perspectiva unui viitor mai bun. O țară cu o infrastructură mai performantă, cu servicii publice mai eficiente, tot mai ancorată în structurile europene și euroatlantice ar conta foarte mult în reversarea tendinței ca tot mai mulți tineri înalt calificați să aleagă să plece din țară, urmându-și ambițiile profesionale și planurile personale în alte țări. Atragerea înapoi în țară a celor peste 3 milioane de români care trăiesc și muncesc în străinătate este una dintre cheile dezvoltării României și ar trebui să fie proiectul național pentru următorul deceniu”, spune **Ionuț Simion, Country Managing Partner, PwC România.***

Trei sferturi dintre directorii generali din România și Europa Centrală și de Est declară că organizațiile lor contribuie la educarea forței de muncă prin intermediul stagiilor de practică și ucenicie. În același context, circa două treimi dintre executivi spun că organizațiile sunt responsabile pentru reconversia profesională a angajaților al căror loc de muncă va dispărea odată cu introducerea tehnologiei. Aceste declarații vin în contextul în care jumătate dintre executivii români spun că înțeleg cum pot robotica și inteligența artificială să îmbunătățească experiența oferită clienților. Pe de altă parte, există un consens generalizat în rândul

liderilor de afaceri care admit faptul că trebuie să dezvolte competențele „soft” și pe cele digitale ale angajaților, ca parte a strategiei de resurse umane în era tehnologiei.

Lipsa personalului cu abilități cheie a determinat companiile să facă un pas înainte în domeniul educației; în acest sens, circa 3 din 4 lideri de companii afirmă că organizațiile lor colaborează cu instituțiile de învățământ. Iar pentru a se asigura că atrag cele mai bune resurse de pe piață în materie de personal, circa 9 din 10 companii recurg la diverse strategii și tactici cum ar fi modernizarea mediului de lucru sau implementarea programelor de dezvoltare continuă. Tot în ideea securizării persoanelor cu abilități cheie, 45% dintre companiile din România ar fi dispuse să-și mute unitățile operaționale mai aproape de zonele în care sunt disponibile persoane cu abilități cheie, și asta în ciuda infrastructurii deficitare pe care o semnalează cei mai mulți lideri de afaceri.

*„Liderii de afaceri din Europa Centrală și de Est au demonstrat că au competențele și hotărârea de a-și face companiile să prospere în ciuda multiplelor probleme economice și politice. În prezent, ei se confruntă cu o nouă provocare: adaptarea organizațiilor pe care le conduc la o lume nouă în care aspecte ca încrederea, implicarea și misiunea organizației sunt la fel de importante ca cele financiare. În acest context, un aspect foarte important este reprezentat de capacitatea companiilor de a păstra resursa umană înalt calificată. Vestea mai puțin bună este că organizațiile din întreaga lume încearcă să atragă angajații valoroși, astfel încât companiile din Europa Centrală și de Est trebuie să învețe să concureze pentru capitalul uman. Iar soluția nu constă doar în acordarea unor salarii competitive, ci – mai important – într-o mai mare implicare a angajaților, sprijinindu-i să se identifice cu scopul organizației și oferindu-le oportunități reale de împlinire profesională și personală”, spune **Olga Grygier-Siddons, CEO, PwC Europa***

Centrală și de Est.

Globalizarea și afacerile

Întrebați care sunt cele mai importante trei țări – altele decât cea în care își desfășoară activitatea – pentru perspectivele de creștere a propriei organizații în următoarele 12 luni, directorii generali din Europa Centrală și de Est menționează SUA (37%), Germania (35%) și China (22%). Aceleași trei țări ocupă primele trei locuri și în opinia omologilor români, dar în altă ordine: Germania (43%), SUA (41%) și China (19%), reflectând importanța majoră a relației economice bilaterale cu Germania, principalul partener comercial al țării noastre.

În ceea ce privește globalizarea, trei din cinci directori de companii din întreaga lume sunt de părere că pe viitor vor apărea mai multe modele economice, în timp ce în România și în Europa Centrală și de Est liderii de afaceri cred mai mult în uniuni economice și modele economice unificate. Similar, la nivel global, majoritatea directorilor generali își exprimă opinia că vom asista la intensificarea concurenței sistemelor fiscale, în timp ce respondenții din regiune și mai ales cei din România mizează pe armonizarea sistemelor fiscale la nivel global.

La capitolul investiții, 1% dintre liderii de afaceri globali și cei din Statele Unite ale Americii menționează România drept una dintre cele mai importante țări pentru perspectivele de creștere ale companiilor. În același timp, România pierde din interesul investițional al companiilor din regiune, fiind menționată de 4% dintre directorii generali din Europa Centrală și de Est anul acesta, după ce se situa la nivelul de 8% în 2017 și 11% în 2016.

Încrederea și responsabilitatea

Necesitatea ca organizațiile să identifice noi modalități de a atrage, motiva și păstra personalul, sporindu-i implicarea și

oferindu-i sentimentul de apartenență și contribuție la un scop organizațional cu care rezonază, reflectă o preocupare mai largă a societății în ansamblu. Țările din Europa Centrală și de Est se confruntă cu provocarea de a crea societăți unite, prin sporirea gradului de încredere pe care o inspiră. Companiile joacă un rol important în acest proces, inițiind o nouă abordare nu numai față de angajați, ci și față de clienți și organismele de reglementare. Una dintre modalități ar putea fi capitalizarea încrederii din mediul online și replicarea sa la nivel interpersonal.

În acest context, 65% dintre directorii generali din România consideră că fac eforturi pentru a evalua gradul de încredere dintre personalul propriu și managementul companiei. Deși mare, procentul se situează în sîajul omologilor din regiune (69%) și al celor de la nivel global (71%). Trei sferturi dintre executivii locali pun accent pe măsurarea nivelului de încredere dintre organizație și clienții acesteia, similar cu procentul înregistrat la nivel global. La fel ca omologii lor din întreaga lume, executivii din România și din regiune utilizează o largă paletă de tactici menite să consolideze încrederea atât în interiorul, cât și în exteriorul organizației.

Propunere de simplificare a obligațiilor declarative ale persoanelor fizice

Noul mecanism privind declararea și plata impozitului pe venit și a contribuțiilor sociale datorate de persoane fizice. Acest proiect de act normativ își propune să rezolve toate

neclaritățile și contradicțiile apărute în declararea și plata impozitului și contribuțiilor sociale de către diverse categorii de contribuabili persoane fizice.

Scopul propunerii

Acest mecanism are în vedere simplificarea obligațiilor declarative prin introducerea unei declarații unice care va înlocui următoarele formulare actuale:

- Declarația 200 – veniturile realizate din România;
- Declarația 201 – veniturile realizate din străinătate;
- Declarația 220 – venitul estimat/norma de venit;
- Declarația 221 – norme de venit-agricultură;
- Declarația 600 – venitul baza pentru CAS;
- Declarația 604 – stabilire CASS persoane fara venit;
- Declarația 605 – stopare CASS persoane fara venit.

Termene și modalități de depunere

Propunerea prevede un singur termen de depunere a declarației în cursul unui an fiscal:

- Anul 2018 – 15 iulie 2018 (definitivare an fiscal 2017 și estimare pentru anul 2018);
- Începând cu anul 2019 – 31 martie al anului curent (definitivare an fiscal precedent și estimare pentru anul curent).

Declarația unică se va depune astfel:

- Pe suport hârtie (doar pentru anul 2018);
- Prin sisteme electronice de transmitere la distanță – “SPV” (se folosește sistemul de identificare prin utilizator și parolă);
- E-guvernare (semnătură electronică bazată pe certificat calificat).

Propunerea prevede un singur termen de plată la 31 martie anul următor realizării veniturilor, care va înlocui cele 5 termene distincte impuse de legislația actuală.

Contribuabilii vor avea posibilitatea de a efectua plăți

anticipate pentru impozitul pe venit, CAS si CASS în cursul anului, la venitul estimat pe anul curent, anterior datei de 31 martie a anului următor.

În plus, Ministerul Finanțelor Publice anunță că pentru anul 2018 are în analiză un sistem de bonificații la plată pentru contribuabilii care achită anticipat obligațiile fiscale estimate datorate.

Totodată, contribuabilului îi este permisă rectificarea declarației până la termenul de plată.

Venit subiect de CAS și CASS

Noul mecanism are în vedere evaluarea pentru încadrarea ca plătitor de CAS și CASS în funcție de venitul estimat pentru anul curent, independent de venitul realizat în anul precedent.

Venituri din activități independente

Sunt propuse următoarele modificări privind contribuțiile sociale datorate pentru anumite categorii de venituri din activități independente:

- Exceptarea de la obligația de plată a CAS pentru veniturile obținute din drepturile de autor și posibilitatea asigurării facultative la CNPP;
- Reintroducerea mecanismului de reținere la sursă a CASS, atât pentru drepturi de autor, cât și pentru veniturile din arendă și din asocieri cu persoane juridice;
- Exceptarea de la plată a CASS pentru veniturile din drepturile de proprietate intelectuală a anumitor categorii de persoane (pensionari, copii, tineri cu vârsta de până la 26 de ani care provin din sistemul de protecție a copilului).

Autor: Corina Mîndoiu – Senior Manager, Asistență Fiscală pentru Persoane Fizice

Claudia Sofianu, EY: Așteptăm o soluție viabilă pentru indemnizațiile viitoarelor mame

Măsurile fiscale luate de Guvern în ultimele luni au pus în dificultate femeile însărcinate și pe cele care abia au devenit mame și se află în concediu de sarcină și lăuzie. Acestea nu sunt neapărat în poziția de a negocia o mărire a salariului ce ar putea compensa impactul măsurilor fiscale adverse.

Este cu atât mai important astăzi, când ne îndreptăm aprecierea către femeile din întreaga lume, să analizăm situația femeilor active pe piața muncii din România, care se pregătesc să devină mame. Contextul este cu atât mai important cu cât modificările au apărut brusc, au avut efect imediat de la 1 ianuarie 2018, iar planificarea familială este imposibilă în lipsa unui cadru fiscal predictibil.

Măsurile care au dus la scăderea indemnizației de maternitate au fost creșterea cotei de contribuții de asigurări sociale la 25% și modificarea bazei de calcul al contribuției de asigurări sociale datorată de persoanele care beneficiază de concedii medicale de la 35% din salariul mediu brut la nivelul propriu zis al indemnizației de maternitate. Pentru a elimina aceste efecte negative ale Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 3/2018, alături de cele ale Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 79/2017, Guvernul a reintrodus formula de calcul al contribuției de asigurări sociale valabilă în luna decembrie 2017, respectiv 10,5% aplicat la 35% din 3.131 lei,

(în total 115 lei), datorată pentru această indemnizație.

Măsura reparatorie a fost introdusă prin Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 8/2018 și se aplică începând cu obligațiile declarative ale lunii ianuarie 2018, persoanelor care în perioada 1 ianuarie 2018 – 30 septembrie 2018, inclusiv, se află sau intră în concediu de sarcină și lăuzie. Ordonanța prevede ca, în cazul plăților de indemnizații efectuate înainte de intrarea sa în vigoare, pentru care contribuția de asigurări sociale este mai mare decât nivelul de 115 lei, angajatorul să depună declarații rectificative și să plătească diferențe de indemnizații până la 31 martie 2018.

Măsurile adoptate de Guvern prin Ordonanța de Urgență nr. 8/2018 sunt aplicabile o perioadă limitată de timp. Astfel, începând cu 1 octombrie 2018, indemnizațiile de maternitate nete vor scădea, întrucât se vor aplica din nou prevederile Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 3/2018, măsură care afectează negativ și nivelul indemnizației de creștere a copilului. Cuantumul acestei indemnizații este de 85% din media veniturilor nete realizate din salarii și asimilate salariilor, din activități independente, din activități agricole, silvicultură și piscicultură, în ultimele 12 luni din ultimii 2 ani anteriori datei nașterii copilului și nu poate depăși nivelul de 8.500 lei.

Mai mult decât atât, aplicarea retroactivă a măsurilor reparatorii ridică întrebări asupra constituționalității acestei Ordonanțe.

Sintetizăm în tabelul de mai jos modificările adoptate de Guvern:

Valori în lei	Decembrie 2017	Ianuarie 2018 (cu aplicarea prevederilor OUG 79/2017 și OUG 3/2018)	Februarie 2018 (cu aplicarea prevederilor OUG 8/2018)*
Indemnizație de maternitate brută	4.000	4.000	4.000
Contribuția de asigurări sociale	115	1000	115
	10,5% aplicat la 35% din câștigul salarial mediu brut (3.131 lei)	25% aplicat la indemnizația de maternitate	10,5% aplicat la 35% din 3.131 lei
Indemnizație de maternitate netă	3.885	3.000	3.885
Diferență de indemnizație de plată			885

Considerăm o indemnizație de maternitate de 4.000 lei, acordată pentru o lună întreagă. Presupunem că la data publicării OUG 8/2018, indemnizația de maternitate aferentă lunii februarie a fost deja plătită. Potrivit OUG nr. 8/2018, în acest caz, angajatorul/ plătitorul plătește persoanei în cauză diferența de 885 lei și depune declarația rectificativă pentru luna februarie 2018. *Prevederile OUG nr. 8/2018 se aplică persoanelor care în intervalul 1 ianuarie 2018 – 30 septembrie 2018, inclusiv, se află sau intră în concediu medical pentru maternitate prevăzut de OUG nr. 158/2005 la art. 2., lit. c).

Toate privirile sunt ațintite acum asupra ministerelor competente în așteptarea unei soluții pentru viitoarele mame. Aceste așteptări trebuie însă ponderate, întrucât o soluție universală care să repare toate cazurile specifice este foarte greu de imaginat.

Autor: Claudia Sofianu, Partener, Departamentul de asistență fiscală și juridică, EY România

Un număr mai mare de femei decât oricând în istorie își urmează în mod activ obiectivele de carieră

Dar totodată, multe dintre ele, își doresc o transparență mai mare la locul de muncă

- 82% dintre femeile participante la studiu sunt încrezătoare în capacitatea lor de a-și îndeplini aspirațiile de carieră și 73% caută în mod activ oportunități de avansare în carieră
- Însă 42% sunt îngrijorate cu privire la impactul pe care întemeierea unei familii ar putea să-l aibă asupra carierei și 48% dintre proaspetele mame s-au simțit omise atunci când a fost vorba despre o promovare sau alocarea unui proiect special o dată întoarse la locul de muncă
- 45% consideră că diversitatea poate fi o barieră în calea avansării în carieră și doar 51% dintre femei consideră că angajatorii lor iau măsuri pentru a îmbunătăți diversitatea de gen

- 58% dintre femei consideră că o mai mare transparență la locul de muncă reprezintă un pas esențial pe care angajatorii ar trebui să-l facă
- PwC evidențiază trei domenii pe care organizațiile ar trebui să se concentreze pentru a susține progresul în carieră a femeilor

Pentru a marca Ziua Internațională a Femeii, 8 martie 2018, PwC a derulat un sondaj în rândul a peste 3.600 de femei care urmează o carieră profesională (cu vârste cuprinse între 28 și 40 de ani) pentru a afla mai multe despre experiențele și aspirațiile lor privind dezvoltarea carierei. Respondentele din cadrul studiului sunt angajate care își desfășoară activitatea în 27 de industrii, în peste 60 de țări din întreaga lume.

Raportul – *Time to talk: what has to change for women at work* – arată că femeile sunt încrezătoare, ambițioase și pregătite pentru ceea ce urmează, dar multe nu au încredere în angajatori atunci când vine vorba despre dezvoltarea profesională și promovarea în carieră, sau lucrurile care le pot ajuta sau dimpotrivă, dăuna carierei.

Deși directorii generali recunosc importanța transparenței în ceea ce privește diversitatea și programele de incluziune pentru a construi încredere, mesajul nu este unul universal și suficient de puternic. 45% dintre femei consideră că statutul unui angajat în ceea ce privește diversitatea de gen, etnie, vârstă, sau de orientare sexuală poate fi o barieră în calea progresului profesional în organizația lor, iar numai 51% dintre femei sunt de acord că angajatorii iau suficiente măsuri pentru a face asigura o mai bună diversitate de gen.

58% dintre femei consideră că un grad de transparență mai mare reprezintă un pas esențial pe care angajatorii îl pot lua pentru a îmbunătăți oportunitățile de dezvoltare profesională. Acest proces presupune a oferi angajaților o înțelegere clară a așteptărilor de ambele părți, inclusiv informații despre

avansarea în carieră și succes, precum și discuții deschise cu angajații despre statusul lor și despre ce se așteaptă de la ei în vederea promovării.

*"Potrivit sondajului, femeile din întreaga lume arată că sunt încrezătoare, ambițioase și își urmăresc în mod activ obiectivele de carieră – iar acest lucru este îmbucurător. Liderii ar trebui să se concentreze asupra creării unui mediu în care atât femeile, cât și bărbații pot avea oportunități atractive de carieră și pot avea discuții deschise cu privire la ceea ce este necesar pentru a progresa. PwC s-a angajat să susțină diversitatea în toate formele ei, inclusiv în materie de gen, iar acest lucru s-a tradus în extinderea ponderii femeilor la nivel de partener și director", a declarat **Ionuț Simion, Country Managing Partner, PwC România.***

Puterea negocierii

*"Femeile, în mod convențional, nu sunt auto-promotori, deși atunci când iau atitudine, obțin rezultate. Sondajul arată că mai multe femei recunosc nevoia de a-și susține propriile opinii, iar mai mult de jumătate dintre ele urmăresc și negociază promovările, salariile și oportunitățile de dezvoltare în carieră, atât de importante pentru avansare", a declarat **Monica Biota, Partener, Servicii de Audit, PwC România.***

Din cele 41% dintre femeile care au fost promovate în ultimii doi ani, 63% au negociat pentru promovare. Și din cele 53% dintre femeile cărora li s-a acordat un proiect cu o vizibilitate ridicată în ultimii doi ani, 91% au negociat pentru aceste oportunități.

"Este cu adevărat încurajator să observi că tot mai multe femei iau atitudine și își urmăresc în mod proactiv obiectivele de carieră. Organizațiile pot face multe pentru a sprijini femeile să avanseze și să ajungă pe poziții de conducere, de exemplu pot încuraja conversații mai deschise

despre carieră, atenuând impactul oricărui prejudecăți la nivel subconștient în deciziile legate de progresul în carieră și stabilind, în mod explicit, criterii obiective și transparente conform cărora angajații sunt evaluați. Furnizarea, promovarea și susținerea programelor, cum ar fi cele de îndrumare și mentorat, ajută și ele”, a adăugat **Francesca Postolache, Partener, Servicii de Audit, PwC România.**

Maternitatea și consecințele flexibilității

Aproape toate femeile au spus că este important pentru ele să lucreze într-un loc de muncă care le face plăcere (97%) și să aibă suficientă flexibilitate pentru a putea echilibra cerințele carierei cu viața personală/de familie (95%). Progresul către vârful carierei este important pentru 75% dintre femei, iar 82% sunt încrezătoare în capacitatea lor de a-și îndeplini aspirațiile de carieră.

Însă femeile sunt îngrijorate în ceea ce privește impactul pe care întemeierea unei familii l-ar putea avea asupra carierei (42%) și 48% dintre proaspetele mame s-au simțit omise atunci când a fost vorba despre o promovare sau alocarea unui proiect special o dată întoarse la locul de muncă. Pe de altă parte, 38% dintre toate femeile participante la sondajul nostru consideră că avantajele programelor menite să ofere echilibru între viața profesională și cea personală și cele privind flexibilitatea au consecințe negative asupra carierei la locul lor de muncă. Este evidentă preocuparea percepția femeilor asupra maternității și consecințelor flexibilității la locul de muncă.

Trei aspecte care trebuie îmbunătățite

Raportul prezintă trei aspecte esențiale pe care trebuie să se concentreze liderii pentru a susține femeile în dezvoltarea profesională:

- 1. Transparența și încrederea:** femeile trebuie să știe care

este statusul lor, astfel încât să își poată gestiona activitatea cu succes și să aibă încredere în feedbackul pe care îl primesc. O mai mare transparență nu va aduce beneficii numai femeilor, ci va favoriza un mediu mai incluziv, care oferă atât femeilor cât și bărbaților oportunități mai mari de a-și atinge potențialul.

2. **Sprijin strategic:** femeile au nevoie de rețele proactive de lideri și colegi care să le sprijine, promoveze și premieze pe măsură ce își urmăresc aspirațiile de carieră, atât acasă, cât și la locul de muncă. Femeile au nevoie de susținători dedicați și modele de ambele sexe – lipsa unui sprijin din partea colegilor de sex masculin va încetini progresul. Acest amestec de sprijin la locul de muncă și sprijin personal stă la baza auto-afirmării de care femeile au nevoie să avanseze și să reușească.
3. **Viața personală, îngrijirea familiei și munca:** Femeile au nevoie de angajatori care să-și regândească abordarea pentru a echilibra talentul cu viața personală, maternitatea și îngrijirea familiei, pentru a preveni posibilele prejudecăți și pentru a oferi soluții organizaționale care să funcționeze. Există o tendință de reajustare a concediilor de maternitate și de paternitate și a programelor de reintegrare, însă aceste eforturi ar trebui extinse și promovate, iar cele mai bune practici trebuie comunicate pe scară mai largă. Flexibilitatea în sine nu este problema fundamentală: mulți oameni nu își iau concediu sau învoiri sau perioade sabatice tocmai pentru că ei cred că le va afecta cariera. Angajatorii trebuie să recunoască faptul că fiecare are propriile cerințe în privința flexibilității – nu este numai o etapă de viață sau o chestiune de gen – și să-și sprijine și încurajeze angajații să profite de programele existente.

Note

1. Pentru a afla mai multe despre activitățile dedicate Zilei Internaționale a Femeii ale PwC și pentru a descărca raportul, vizitați pagina www.pwc.com/timetotalk. Raportul a fost realizat pe baza unui sondaj derulat în rândul a 627 de femei care urmează cariere profesionale, reprezentând opiniile angajatelor din 27 de sectoare economice din întreaga lume. Angajații PwC care au finalizat studiul au fost excluși din acest total și din rezultatele raportului pentru a menține un eșantion independent. Mai multe detalii despre diversitatea la locul de muncă pot fi găsite și pe blogul [PwC Gender Agenda blog](#).
 2. PwC se angajează să promoveze diversitatea și incluziunea și dispune de o serie de programe pentru a face progrese în acest domeniu. Aflați mai multe despre abordarea noastră privind strategia diversității în publicația [PwC diversity journey: Creating impact, achieving results](#)
 3. PwC s-a alăturat campaniei ONU HeForShe, care urmărește să mobilizeze un miliard de bărbați și băieți ca avocați și agenți ai schimbării pentru a pune capăt inegalităților persistente cu care se confruntă femeile și fetele la nivel global.
 4. PwC România a semnat recent Carta Diversității prin care se angajează public să sprijine, să dezvolte și să protejeze diversitatea în cadrul organizației.
 5. Pentru mai multe cercetări ale PwC privind potențialul femeilor, puteți accesa rapoarte [Winning the fight for female talent](#), [Modern mobility: Moving women with purpose](#), și [The female millennial: A new era of talent](#).
-

Revoluția fiscală – sau cum să ne batem singuri cuie în talpă | Gabriel Biriș

Anul 2017 a trecut și, sincer, sper să nu mai avem încă unul la fel. Este, de departe, cel mai haotic an din punctul de vedere al legislației fiscale, chiar mai haotic decât 2010, an în care guvernării au avut totuși o scuză, și anume efectele unei crize financiare globale la noi mult amplificate de erorile din 2007 și 2008, dar și de lipsa de acțiune din 2009 (an electoral).

Atunci când ne referim la „revoluția fiscală”, ne referim în primul rând la prevederile O.U.G. nr. 79/2017 și la transferul CAS și CASS integral la angajat. Înainte de a analiza aceste prevederi, haideți să analizăm puțin și celelalte prevederi ale O.U.G. nr. 79, poate nu la fel de spectaculoase precum transferul contribuțiilor, dar care au un impact semnificativ asupra companiilor românești, și anume modificarea regimului impozitului pe venitul microîntreprinderilor și introducerea ATAD.

1. Microîntreprinderi

După O.G. nr. 3/2017, care ridicase plafonul pentru microîntreprinderi la 500.000 euro, pragul a mai fost ridicat o dată, de data aceasta la 1 milion de euro. Începând cu 2018, toate companiile care la data de 13.12.2017 înregistraseră o cifră de afaceri sub acest plafon au devenit plătitoare de impozit pe venitul microîntreprinderilor (1% dacă au cel puțin un angajat, 3% dacă nu au).

Pe lângă creșterea plafonului, O.U.G. nr. 79/2017 mai aduce încă două modificări extrem de importante:

- dispăre posibilitatea de a opta pentru plata impozitului

pe profit. Anterior, companiile care aveau un capital social de 45.000 lei puteau opta să plătească impozit pe profit;

- dispărea limitarea aplicării regimului pentru firmele care realizează cel puțin 20% din venituri din consultanță și management, acum regimul aplicându-se inclusiv pentru firmele care realizează exclusiv venituri din consultanță și management.

Să analizăm câteva dintre efectele acestor măsuri

i) Asupra bugetului

Știm din argumentele prezentate de Ministerul de Finanțe, mai întâi în 2013 (când, de asemenea, regimul era obligatoriu, dar doar pentru cifra de afaceri sub 100.000 euro), că motivul principal pentru care acest regim trebuia să fie obligatoriu, și nu opțional, se datora faptului că foarte multe companii mici înregistrau pierderi an după an și nu plăteau impozit pe profit (pentru că și-ar fi înregistrat cheltuieli care nu aveau de a face cu activitatea). Mai auzisem acest argument și în 2009, când a fost introdus impozitul minim...

Deci, pentru că micii antreprenori sunt niște hoți care fură taxe, guvernul s-a hotărât să le aplice tuturor, obligatoriu, impozitul pe cifra de afaceri (pentru că exact ăsta este impozitul pe venitul microîntreprinderilor), impozit care, de altfel, este strict interzis de Directiva 2005/112 privind TVA. Ne-am fi așteptat ca guvernul să estimeze deci o creștere de venituri, numai că lucrurile nu stau așa. În loc să aducă mai mulți bani la buget, măsura are un cost de cel puțin 850 milioane de lei (impozit pe profit 2017 + impozit pe venit micro 2017 – impozit pe profit 2018 – impozit pe venit micro 2018, conform Legii nr. 6/2017 și Legii nr. 2/2018 privind bugetul de stat). Dacă ținem cont și de impactul creșterii economice, impactul acestei măsuri se apropie de 1 miliard de lei. Să ne bucurăm deci...

ii) Asupra investițiilor greenfield

Să presupunem că apare un amețit care vrea să investească într-o fabrică nouă în România. Își face firmă, cumpără terenul, construiește fabrica, angajează muncitorii, îi școlește. Dacă are noroc, începe să producă după 3 ani de la înființarea companiei. Care este microîntreprindere și rămâne așa până când începe să producă, adică în anul 3. Drept urmare, cheltuielile făcute în primii 2 ani nu pot fi recuperate din profitul obținut din vânzarea producției. Noi știm însă că așa ceva nu este acceptabil pentru niciun investitor, ceea ce înseamnă – nici mai mult nici mai puțin – că dnii Mișa și Tudose pur și simplu au închis România pentru investiții noi, de tip greenfield!

Este obligatoriu ca această eroare incredibilă să fie corectată în Parlament cu ocazia aprobării O.U.G. nr. 79/2017. Spun că este incredibilă pentru că nu este pentru prima dată când ea este făcută. Să nu uităm că o astfel de prevedere a mai existat în 2013, atunci când Finanțele erau conduse de dnii Florin Georgescu și Liviu Voinea și a fost nevoie de corecții ulterioare.

iii) Asupra finanțării ONG-urilor

În mod evident, creșterea succesivă de la 100.000 euro la 500.000 euro și mai apoi la 1.000.000 euro, dar și înlocuirea impozitului pe profit cu impozitul specific în HORECA au redus foarte mult numărul companiilor care pot beneficia de credit fiscal pentru sponsorizări, ceea ce a redus semnificativ fondurile disponibile pentru finanțarea ONG-urilor.

Să nu uităm că această facilitate (credit fiscal în limita a 20% din impozitul pe profit) a permis multor ONG-uri să dezvolte servicii publice pe care statul nu e în stare să le ofere. Avem ONG-uri care fac treabă minunată în a ajuta copii și bătrâni cu probleme de sănătate, au fost renovate secții de spitale, au fost dotate maternități, au fost făcute cămine de bătrâni sau case de copii care dau o șansă unor categorii defavorizate. Avem chiar un caz în care un astfel de ONG

construiește de la zero un spital pentru copiii... Toate acestea vor fi mult mai dificil de făcut ca urmare a modificărilor aduse Codului fiscal în 2016 și 2017.

iv) Asupra pieței muncii

Este de așteptat ca în perioada următoare să vedem o migrație a remunerațiilor mari și foarte mari, de la salarii la contracte de consultanță și management. Am mai avut un astfel de fenomen până în 2007, atunci când folosirea abuzivă a microîntreprinderilor a fost sever limitată și, cu toate că între timp avem și un articol 11 ceva mai strict, tentația creată de diferența uriașă de sarcină fiscală va fi greu de rezistat. Să nu uităm că vorbim de o sarcină fiscală totală de 43,5% la salarii versus maxim 6% la microîntreprinderi, adică cu peste 700% mai mare. Inclusiv recent anunțata creștere a plafonului de scutire de TVA de la 220.000 lei la 300.000 lei va da un imbold acestei mutări, care ar putea să coste lejer bugetul consolidat încă 1,5 miliarde lei. Încă un motiv de bucurie pentru contribuabili...

2. Implementarea ATAD

România este primul stat membru UE care implementează ATAD, așa cum este cunoscută Directiva 2016/1164/CE (Anti Tax Avoidance Directive), implementare care era obligatorie de abia din 2019. Așa cum era și normal, celelalte state membre UE cu care concurăm pentru atragerea de investiții au decis să mai aștepte, să vadă ce opțiuni exercită vecinii pentru a putea să acționeze în cunoștință de cauză. Noi, din dorința de a arăta cât suntem de determinați în a lupta cu multinaționalele care exportă profitul (o marotă de dată mai recentă a politicienilor noștri, dar foarte intens folosită de către tot spectrul politic), ne-am grăbit însă și deja am implementat-o, începând cu 1 ianuarie 2018.

ATAD conține 4 măsuri:

i) Regula generală antiabuz;

- ii) Reguli privind limitarea deductibilității dobânzii;
- iii) Impozitul pe extracția activelor;
- iv) Reguli privind SSC (Societăți Străine Controlate).

Să le analizăm pe rând.

- i) Regula generală anti-abuz

Redau integral textul acestei prevederi:

„În scopul calculării obligațiilor fiscale, nu se ia în considerare un demers sau o serie de demersuri care, având în vedere toate faptele și circumstanțele relevante, nu sunt oneste, fiind întreprinse cu scopul principal sau cu unul dintre scopurile principale de a obține un avantaj fiscal care contravine obiectului sau scopului urmărit prin prevederile fiscale aplicabile. Un demers poate cuprinde mai multe etape sau părți”.

Nu vi se pare că sună cunoscut? O prevedere similară există deja de ani buni în Codul nostru fiscal și, deși este mult mai clar exprimată decât noua prevedere, a cauzat nenumărate excese din partea inspecției fiscale, unele chiar necesitând amnistii. Este vorba de art. 11 alin. (1) din Codul fiscal [neabrogat de nou-introdusul art. 404 alin. (1), care prevede că: „La stabilirea sumei unui impozit, a unei taxe sau a unei contribuții sociale obligatorii, autoritățile fiscale pot să nu ia în considerare o tranzacție care nu are un scop economic, ajustând efectele fiscale ale acesteia, sau pot reîncadra forma unei tranzacții/activități pentru a reflecta conținutul economic al tranzacției/activității”.

Dacă comparăm cele două texte, vedem că ele spun același lucru, numai că textul preluat din ATAD conține termeni cel puțin neclari. Ce este acela „demers”? Cum se determină că „unul dintre scopurile principale” contravine „obiectului sau scopului urmărit de reglementările fiscale”? Care ar putea fi

„obiectivul sau scopul” dacă nu plata impozitelor, eventual în quantum maxim posibil? Evident, vom vedea în practică în ce mod vor afecta aceste prevederi comportamentul inspectorilor fiscali, dar nu cred că trebuie să ne așteptăm la nimic bun.

ii) Reguli privind deductibilitatea dobânzilor

Din nou, România avea un set de prevederi care făceau practic imposibil transferul de profit prin dobânzi, fără însă a afecta deductibilitatea dobânzilor plătite la instituții de credit. Aceste prevederi au funcționat chiar foarte bine timp de peste un deceniu, dar cu toate acestea le aruncăm la coș odată cu implementarea ATAD.

Din 2018, companiile românești vor putea deduce dobânzi de maximum 200.000 euro plus 10% din EBITDA. Pentru majoritatea companiilor românești care investesc folosind credite bancare sau care au nevoie de finanțare semnificativă a capitalului de lucru, această limitare este distrugătoare pentru că se aplică inclusiv dobânzilor plătite pentru creditele luate de la bănci sau pentru leasing financiar.

ATAD este cel mai bun exemplu că lucrurile făcute pe genunchi, în grabă, ies prost, indiferent ca sunt făcute la București sau Bruxelles... Să nu uităm că ATAD a fost adoptată rapid în timpul președinției olandeze a Consiliului ca reacție la Panama Files, presiunea pusă atunci pe membrii Consiliului nelăsând timp pentru analiză.

De parcă nu ar fi fost de ajuns că trebuie să implementăm o directivă prost scrisă, pe lângă faptul că ne-am grăbit să fim primii care o implementează, am și optat pentru limitele minime prevăzute de directiva (200.000 euro plus 10% din EBITDA), ca să fim siguri că ne facem răul maxim posibil, cu mâna noastră... Rămâne să sperăm că, și de această dată, prevederea va fi corectată în Parlament. Senatul a decis deja ridicarea limitei la maximumul permis de ATAD (3.000.000 euro) și sperăm ca în Camera Deputaților (decizională) măsura va fi

confirmată pentru a reduce impactul asupra companiilor românești. Evident însă că ANAF va trebui să aibă grijă la nivelul dobânzilor practicate la împrumuturile oferite din grup, noua prevedere deschizând posibilitatea transferurilor de profit prin dobânzi, spre deosebire de prevederile la care am renunțat, care făceau acest lucru imposibil...

iii) Impozitul la extracția activelor

Despre această prevedere chiar nu merită să vorbim. România nu se confruntă (încă) cu relocarea facilităților de producție în afara țării, ci mai degrabă este beneficiar al relocărilor din statele vestice, state care acum au implementat (încă) o barieră în calea celor care vor să plece de acolo aici. Barieră pe care noi am adoptat-o cu mare entuziasm...

iv) Reguli privind SSC

Conform acestor reguli, companiile românești care au filiale în străinătate ce obțin venituri pasive, iar aceste venituri sunt slab fiscalizate în statele respective, datorează impozit pe profit în România ca și cum ar fi fost obținute în România.

Personal, nu cunosc nicio companie românească care să își fi înființat filiale în Panama sau alte asemenea jurisdicții, de aceea prevederea pare complet inutilă.

Util ar fi fost însă altceva, și anume să introducem astfel de reguli pentru SSC controlate de UBO (beneficiar final) persoană fizică rezidentă în România. Evident însă că politicienii noștri nu au prea mult interes pentru a introduce astfel de prevederi, deși sursa de inspirație există în chiar proiectul de ordonanță de urgență care a fost sursa de inspirație pentru „revoluția fiscală”...

3. „Revoluția fiscală”

Motivul principal pentru care O.U.G. nr. 79/2017 a fost denumită „revoluție fiscală” este transferul CAS și CASS de la

angajator la angajat, al contribuției la șomaj de la angajat la angajator și contopirea cu celelalte contribuții datorate de angajator.

Haideți să facem însă un inventar al modificărilor introduse de O.U.G. nr. 79/2017:

- CAS (condiții normale): 25%;
- CASS: 10%;
- CAM: 2,25%;
- impozit pe venit: 10%;
- baza de calcul a CAS, CASS pentru venituri din salarii și asimilate: salariul brut;
- angajatorul continuă să rețină și să plătească la buget atât impozitul, cât și contribuțiile;
- conform O.U.G. nr. 82/2017, angajatorii aveau obligația să inițieze negocieri colective pentru a ajusta efectele O.U.G. nr. 79/2017 (i.e. să majoreze salariul brut cu 20% pentru a nu afecta salariul net al angajaților);
- baza de calcul a CAS pentru venituri din activități independente: la alegerea contribuabilului, dar nu mai puțin decât salariul minim (acum 1.900 lei);
- baza de calcul a CASS pentru venituri din activități independente, chirii, câștiguri din investiții, alte venituri: salariul minim.

Ideea mutării CAS și CASS în sarcina angajatului nu este nouă, ea fiind inclusă într-un set de măsuri gândit de mine în 2016 (când am servit ca secretar de stat responsabil cu legislația fiscală în Guvernul Cioloș) pentru a elimina distorsiunile din modul de calcul al CAS și CASS și a așeza pe baze echitabile aceste contribuții obligatorii, în funcție doar de mărimea venitului, nu și de tipul acestuia. Pentru atingerea acestui obiectiv, baza de calcul a CAS și CASS urma să fie plafonată în funcție de suma veniturilor, regularizarea urmând a se face prin declarația anuală de venit, care devenea declarație de impunere și instrument de regularizare. Pentru a putea aduna veniturile din salarii cu veniturile din activități

independente, trebuia ca bazele să fie identice, ceea ce însemna că trebuia renunțat la CAS și CASS datorat de angajator. Cotele individuale de CAS (21,9%) și CASS (8,9%), precum și procentul de ajustare a salariului brut (21%) fuseseră calculate pentru a asigura neutralitatea măsurii (în contextul păstrării impozitului pe venit la 16%).

Nu îmi este însă deloc clar de ce PSD/ALDE au preluat această măsură, despre care spuneau în septembrie 2016 că este „o bazaconie”, „antinațională”, „trădare”, „de sorginte fascistă”.

Așa cum a fost adoptată prin O.U.G. nr. 79/2017, măsura nu numai că nu elimină discrepanțele uriașe dintre CAS, CASS datorată pentru diverse tipuri de venit, dar le și amplifică. Prin eliminarea plafonării bazei de calcul a CAS și CASS la salarii (încă din februarie 2016, prin O.G. nr. 3/2016), sarcina fiscală pe veniturile din salarii a crescut, iar prin stabilirea salariului minim ca bază de calcul al CAS și CASS pentru venituri din activități independente, sarcina fiscală scade (semnificativ) pentru persoanele care obțin astfel de venituri. Culmea, am avut chiar și un scandal imens generat de noua formă a D600, chiar dacă sarcina fiscală rezultată era semnificativ diminuată față de 2017...

Mai mult, deși din jocul procentelor (au crescut CAS și CASS, dar a scăzut în compensație impozitul pe salarii de la 16% la 10%) a rezultat un joc cu sumă zero pentru imensa majoritate a angajaților și angajatorilor (salariul net versus cost total angajator neschimbate), au apărut inevitabil și problemele:

i) veniturile nete ale angajaților scutiți de impozit pe salariu au scăzut datorită creșterii CAS, CASS;

ii) au apărut pentru prima oară în istoria noastră fiscală „salariile negative”, ca urmare a bazei de calcul impuse pentru CAS, CASS la contractele de muncă part time;

iii) sumele din impozitul pe salarii cuvenite autorităților

locale au scăzut semnificativ (pentru că a scăzut impozitul pe salariu și nu s-au dat alte compensații), ceea ce a generat o altă povară pentru mediul de afaceri: au crescut impozitele pe clădiri.

În plus, neintroducerea unei măsuri tranzitorii pentru ajustarea salariului brut a generat foarte multă neîncredere printre angajați (care au rămas dependenți de buna-credință a angajatorilor în a majora corespunzător salariul brut), dar și costuri semnificative pentru angajatori, care s-au văzut nevoiți să încheie milioane de acte adiționale pe care să le și înregistreze în REVISAL...

Insuficienta analiză a impactului pe care majorarea cotelor de CAS și CASS datorate de angajat îl au asupra venitului net a generat și alte efecte neavute în vedere la redactarea O.U.G. nr. 79/2017, efecte care deja au generat o nouă ordonanță de urgență (O.U.G. nr. 3/2018) pentru a le corecta.

Ce este însă foarte grav este că majorarea CAS a creat aparența unei reduceri semnificative a deficitului fondului de pensii, lucru care a permis politicienilor noștri să continue planurile de creștere nesustenabilă a pensiilor, ceea ce nu va face decât să agraveze atât deficitul structural al bugetului consolidat, cât și să facă imposibil de controlat criza inevitabilă ce va lovi sistemul de pensii în anii ce vor urma, ani în care „decreștii” încep să se pensionezeze...

Toate aceste probleme mă fac să fiu convins că va mai trece încă mult timp până când vom putea vorbi de stabilitate și predictibilitate în legislația noastră fiscală. Vom avea din nou modificări ale Codului fiscal, modificări care însă sunt acum imperios necesare, atât pentru a corecta greșelile din O.U.G. nr. 79/2017, dar și pentru introducerea unor măsuri care să ajute la dezvoltarea mediului de afaceri în România.

Mega-tendențele pieței auto. La ce ne putem aștepta în 2030?

- În 2030, peste 1 din 3 kilometri parcurși vor fi în regim de "ride sharing"
- În 2030, 40% din distanțele parcurse ar putea fi realizate în vehicule autonome
- Kilometrii parcurși de fiecare automobilist ar putea crește, în Europa cu 23%, în Statele Unite cu 24% și în China cu 183%. Parcul auto din China este de așteptat să se mărească cu aproape 50%
- În 2030 este de așteptat ca 50% din mașini să fie electrice

Conform studiului *Cele cinci dimensiuni ale transformării industriei auto*, realizat de PwC, piața auto va suferi schimbări radicale până în anul 2030. Ca rezultat al noilor concepte de "sharing", parcul auto al Europei ar putea să scadă de la 280 de milioane la 200 de milioane de autovehicule și de la 270 de milioane la 212 milioane în Statele Unite. În schimb, China este așteptată să-și dezvolte parcul auto și să atingă 280 de milioane de autoturisme, de la 180 de milioane, cât are în prezent.

Până în 2030, unul din trei kilometri parcurși va fi în regim "shared"

De o importanță aparte în această situație va fi creșterea conceptelor de "low-cost sharing" previzionate de PwC.

"Într-o foarte scurtă perioadă de timp, condusul propriei mașini va deveni tot mai puțin practicat, în vreme ce vom

asista la dezvoltarea unor concepte de mobilitate urbană de tip <<low-cost sharing>. Acest nou concept de mobilitate va fi stimulat și de extinderea aglomerărilor urbane și de incapacitatea rețelelor publice de transport de a ține pasul cu ritmul acestei extinderi", este de părere Daniel Anghel, Partener, Lider al Echipei de Servicii pentru Sectorul Automotive din cadrul PwC România.

Studiul PwC previzionează faptul că până în anul 2030, mai mult de unul din trei kilometri va fi fost parcurs printr-o formă sau alta de "sharing".

Mașinile electrice și cele autonome vor accelera schimbarea

Această schimbare către "ride-sharing" este strâns legată de două mega-tendențe ale pieței auto: popularizarea autovehiculelor electrice și avansul foarte puternic al dezvoltării mașinilor autonome. În scenariul PwC, până în 2030, 55% din totalul de mașini noi ar putea fi electrice, în timp ce motoarele convenționale, cu combustie internă, vor ieși, încet-încet de pe piață.

Aceste evoluții ale pieței auto sunt prevăzute să se petreacă, în mare parte, în paralel în Europa și Statele Unite. În China, pe de altă parte, adoptarea mobilității autonome și a celei în regim "ride share" se va petrece mult mai rapid, comparat cu țările din Vest. Acest lucru ar putea face din China principala țară pentru transformarea industriei auto.

"Diferitele concepte, dezvoltări și inovații ale industriei se vor antrena una pe cealaltă în crearea de noi modele de utilizare a mașinilor viitorului. De exemplu, mașinile electrice sunt considerate a fi mai robuste comparativ cu cele care au motoare cu ardere internă, datorită sistemului de propulsie mai simplu. Acest lucru s-ar putea traduce într-un avantaj semnificativ pentru conceptul de <ride-sharing>. Pe de altă parte, mașinile autonome, indiferent de tipul de propulsie, au șanse mari să devină un fel de <taxiuri robot>

*atunci când cele două concepte sunt aduse împreună. În altă ordine de idei, dacă analizăm dezvoltarea mașinilor electrice prin prisma rețelelor inteligente de transport de electricitate, acestea vor putea fi capabile să accepte curentul nefolosit de aceste automobile odată ajunse la destinație și nu vor mai fi folosite o perioadă de timp”, este de părere **Daniel Anghel, Liderul Diviziei Auto din cadrul PwC România.***

Traficul auto se va schimba dramatic

Combinarea diverselor mega tendințe va însemna de fapt schimbarea dramatică a modelului de trafic auto. Cum din ce în ce mai mulți oameni se îndreaptă către "car-sharing" este foarte posibil ca până în 2030 să fie mult mai puțini proprietari de autoturisme. Cu toate acestea, în același timp traficul la nivel individual se va dezvolta masiv. Distanțele parcurse în interes personal, la nivelul Europei, ar putea crește cu 23% până în 2030 și vor atinge 5,88 miliarde de kilometri. Predicțiile întrevăd o creștere de 24% în Statele Unite ale Americii și 183% în China.

Pe lângă creșterea populației, unul dintre motivele pentru aceste evoluții este ca, pe viitor, mașinile autonome vor fi folosite de oamenii care astăzi, din diferite motive, nu pot sofa. Un alt factor pentru aceste creșteri este faptul că dezvoltarea mașinilor complet autonome va genera așa-zisele "călătorii de transfer", pentru că "taxiurile robot" vor trebui să meargă din punctul A în punctul B pentru a prelua pasageri.

*"Șoselele vor fi mai aglomerate, dar aglomerarea va forța un marcaj mai bun al drumurilor care vor facilita condusul autonom care este un mod de utilizare mult mai eficient al căilor de rulare. Pe de altă parte, conectivitatea ridicată va ajuta la o mai bună eficientizare a traficului individual", spune **Kenneth Spiteri, Assurance Services Leader, PwC România.***

În consecință, studiul PwC descrie a patra mega tendință ca fiind "conectivitatea", pe lângă celelalte, "autoturismele electrice", "condusul autonom" și "ride-sharing".

Cu 33% mai multe înmatriculări până în 2024. Dar în beneficiul cui?

Ce înseamnă această tendință pentru producători auto și furnizorii de componente? Scenariul PwC ia în calcul o creștere anuală cu o treime a înmatriculărilor de mașini noi în Europa care va aduce un surplus de peste 24 de milioane de mașini pe străzi până în 2030, aceasta fiind singura modalitate de a compensa uzura mașinilor în urma utilizării lor în concepte de "car-sharing".

Pentru Statele Unite ale Americii, un alt studiu al PwC, Autofacts, prevede o creștere de 20% a vânzărilor de mașini noi, aproximativ 22 de milioane, până în 2030. Pentru China, se așteaptă o creștere de 35%, până la 35 de milioane de unități vândute în 2030.

Aceste volume vor solicita investiții suplimentare în dezvoltarea de noi facilități de producție din partea producătorilor și furnizorilor – pentru concepte noi care să fie construite pe platforme modulare capabile să reducă costurile de producție.

Din cauza presiunilor pe care le vor exercita operatorii de flote auto, producătorii auto și furnizorii de sub-ansamble care deja se vor confrunța cu marje scăzute de profit, vor trebui să investească în facilități de producție pentru a satisface noile tendințe, precum electro-mobilitatea.

Concomitent, noii competitori din industria de tehnologie vor dori să profite de oportunitatea de a intra pe această piață. Un alt studiu al diviziei de consultanță a PwC, Strategy&, estimează că profiturile jucătorilor convenționali, raportate la piața globală a industriei, ar putea să scadă de la 85%, cât sunt în prezent, la aproape 50% până în 2030.

Notă către editori:

Raportul poate fi descărcat de la www.pwc.com/auto.

Studiu EY: Viteza și dimensiunea pieței atrag atenția hacker-ilor, iar aproximativ 10% din fondurile ICO sunt pierdute sau furate

Conform rezultatelor unui studiu lansat de EY în urma analizei a 372 de oferte inițiale de criptovalute (ICO) de la nivel global, investitorii se confruntă cu două riscuri semnificative. Primul ține de zona de reglementare: țări diferite au niveluri diferite de strictețe a reglementărilor pentru ICO-uri, fapt care generează vulnerabilități pe piață. Drept urmare, cei interesați de activități ilegale în cadrul unei oferte ar putea să se îndrepte către jurisdicțiile în care autoritățile au o abordare mai relaxată față de ICO.

Simona Radu, Partener Asociat EY România, evidențiază faptul că *„în acest moment, criptovalutele nu sunt reglementate, așa cum reiese și din studiu. La nivel european sunt însă întreprinse o serie de demersuri pentru reglementarea acestora. Conform unui comunicat al Băncii Centrale Europene, se așteaptă ca regulamentul privind criptovalutele să fie un subiect important pe agenda summit-ului G20 din luna martie a.c. De asemenea, Parlamentul European are în dezbatere proiectul celei de-a cincea Directive privind spălarea banilor, care abordează riscurile valutei virtuale, având în*

vedere caracterul de volatilitate și anonimatul. Astfel, s-a propus ca platformele de valută virtuală și furnizorii de portofolii virtuale să intre în sfera de aplicare a Directivei, urmând a avea obligații de identificare și verificare a clienților și de control asupra tranzacțiilor, pentru eliminarea suspiciunilor de utilizare a valutei în scopul spălării banilor sau finanțării terorismului.”

Al doilea risc este legat de furturile prin hacking: peste 10% din fondurile ICO se pierd sau sunt furate de hackeri (aproape 400 milioane USD). Hackerii profită de ireversibilitatea tranzacțiilor bazate pe blockchain și de erorile de codare de bază, elemente care ar putea fi evitate, dacă aceste ICO-uri ar fi revizuite de dezvoltatori experimentați și de analiști de securitate cibernetică.

Fondurile sunt deturnate prin adrese substituit de portofele electronice (phishing, hacking de site), prin accesarea de chei private și furt de fonduri din portofele, sau prin hacking asupra bursei de schimb și portofelelor. Toate acestea se adaugă pierderilor indirecte legate de riscurile reputaționale ridicate pentru fondatorii proiectelor.

Simona Radu adaugă: *“Pe piață circulă o gamă variată de criptovalute care pot fi utilizate în a disimula fondurile ilicite la tranzacționare. Acestea nu sunt ușor de urmărit pe piață, fiind construite pe baza unor protocoale menite să evite controalele și având ca scop explicit atât ascunderea valorilor și a destinației fondurilor tranzacționate, cât și a identității celor care tranzacționează. Creativitatea celor implicați în astfel de activități acoperă moduri de operare din ce în ce mai complexe și ingenioase.”*