Claudia Sofianu, EY: Aşteptăm o soluţie viabilă pentru indemnizaţiile 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 şi 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 câştigul 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 aşteptarea unei soluţii pentru viitoarele mame. Aceste aşteptări trebuie însă ponderate, întrucât o soluţie 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 oricăror 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 guvernanții 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:

– dispare 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;
– dispare 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 bucuram 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 uitam 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 astea 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 obligaţiilor fiscale, nu se ia în considerare un demers sau o serie de demersuri care, având în vedere toate faptele şi circumstanţele relevante, nu sunt oneste, fiind întreprinse cu scopul principal sau cu unul dintre scopurile principale de a obţine un avantaj fiscal care contravine obiectului sau scopului urmărit prin prevederile fiscale aplicabile. Un demers poate cuprinde mai multe etape sau părţi”.

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 contribuţii sociale obligatorii, autorităţile fiscale pot să nu ia în considerare o tranzacţie care nu are un scop economic, ajustând efectele fiscale ale acesteia, sau pot reîncadra forma unei tranzacţii/activităţi pentru a reflecta conţinutul economic al tranzacţiei/activităţii”.

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 cuantum 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 pus 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 maximul 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 „decreteii” încep să se pensioneze…

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-tendințele 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-tendințe 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-shareing>. 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 confrunta 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 substitut de portofele electronice (phishing, hacking de site), prin accesarea de chei private şi furt de fonduri din portofele, sau prin hacking asupra burselor de schimb și portofelelor. Toate astea se adaugă pierderilor indirecte legate de riscurile reputaţionale 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 şi 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*."

Principalele obligații fiscale ale lunii martie 2018

Impozite indirecte
7 mar. 2018

Depunerea declarației de mențiuni privind schimbarea perioadei fiscale pentru persoanele impozabile înregistrate în scopuri

de TVA care utilizează trimestrul calendaristic ca perioadă fiscală și care efectuează o achiziție intracomunitară taxabilă în România – Formular 092

12 mar. 2018

Notificare privind aplicarea/încetarea aplicării regimului special pentru agricultori – Formular 087

15 mar. 2018

- Declarația Intrastat pentru luna predecentă
- Depunerea situației produselor eliberate pentru consum în luna de raportare Anexele nr. 3 și nr. 4 – pentru luna precedentă
- Depunerea on-line a situației centralizatoare privind achizițiile și livrările de produse accizabile Anexa nr. 19 – pentru luna precedentă
- Transmiterea on-line a situației privind operațiunile desfășurate în antrepozitul fiscal de producţie și de depozitare Anexele nr. 12 – 17 – pentru luna precedentă

Impozite indirecte

26 mar. 2018

- Depunerea notificării privind aplicarea/încentarea aplicării sistemului TVA la încasare – Formular 097
- Depunerea decontului de taxă pe valoarea adăugată – Formular 300
- Depunerea decontului special de taxă pe valoarea adăugată pentru operațiuni a căror exigibilitate ia naștere în luna precedentă (numai pentru perioadele în care ia naștere exigibilitatea taxei) – Formular 301
- Depunerea declarației privind sumele rezultate din ajustarea/corecția ajustărilor/regularizarea taxei pe valoarea adăugată -Formular 307
- Depunerea declarației privind taxa pe valoarea adăugată colectată, datorată de către persoanele impozabile al căror

cod de înregistrare în scopuri de TVA a fost anulat conform art. 316 alin. (11) lit. a) – e), g) sau h) din Codul Fiscal – Formular 311

- Depunerea declarației recapitulative privind livrările/achizițiile/prestările intracomunitare de bunuri/servicii (pentru luna precedentă) – Formular 390

30 mar. 2018

Depunerea declarației informative privind livrările/prestările și achizițiile efectuate pe teritoriul național (pentru perioada fiscală precedentă) – Formular 394

Contribuții sociale

5 mar. 2018

Depunerea declarației pe propria răspundere – pentru aplicarea prevederilor art. 146 alin (52) lit. e) din Legea nr. 227/2015 privind Codul Fiscal – pentru luna precedentă

15 mar. 2018

Depunerea declarației anuale de venit pentru asociațiile fără personalitate juridică și entități supuse regimului transparenței fiscale – Formular 204 pentru anul 2017

26 mar. 2018

- Depunerea declarației privind veniturile sub forma de salarii și asimilate salariilor din străinătate obținute de către persoanele fizice care desfășoară activitate în România și de către persoanele fizice române angajate ale misiunilor diplomatice și posturilor consulare acreditate în România – Declarația 224 pentru luna precedentă
- Depunerea declarației privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitul pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate – Formular 112 pentru luna precedentă

Contribuții sociale

26 mar. 2018

• Efectuarea plății cotei de contribuție pentru:
– concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate către FNUASS pentru luna precedentă
– pensie către CNPP pentru luna precedentă
– somaj pentru luna precedentă
• Efectuarea plății contribuției de asigurări sociale de sănătate de persoanele care s-au înregistrat în evidența persoanelor fizice care nu realizează venituri pentru trimestrul I 2018
• Efectuarea plăților anticipate privind impozitul pe venit aferent trimestrului I 2018
• Efectuarea plății cotei de contribuție de asigurări sociale de sănătate pentru trimestrul I 2018
• Efectuarea plății cotei de contribuție de asigurări sociale pentru trimestrul I 2018

Contabilitate

1 mar. 2018

Depunerea declarației privind neîntocmirea situațiilor financiare anuale sau raportărilor contabile anuale, după caz.

Tax Magazine nr. 1 ianuarie-februarie 2018

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

Evoluţii fiscale recente

- **Elena Doagă, Andreea Oprea**
  Programele de p „stock op on” – un beneficiu salarial cu avantaj fiscal pentru beneficiari
- **Luisiana Dobrinescu**
  TVA: principiul egalității de tratament sau cum excepția poate confirma regula
- **Marilena Ene**
  „Split” TVA: povestea continuă
- **Ionița Cochințu**
  Rolul ordonanțelor de urgență în procedura de infringement declanșată de către Comisia Europeană împotriva României pentru încălcarea prevederilor Tratatului privind Funcționarea Uniunii Europene
- **Petre Lăzăroiu, Ionița Cochințu**
  Ajutorul de stat – parte a domeniului concurenței. Competență cedată Uniunii Europene
- **Ioana Maria Costea**
  Despre exigibilitatea contraprestațiilor din contractele publice cu executare la termen
- **Horațiu Sasu**
  Condiții aplicabile cooperării administra ve în vederea realizării schimbului de informații fi scale între statele membre UE
- **Mirela Păunescu**
  A plăti sau a nu plăti contribuții de asigurări sociale de sănătate? Dificultăți întâmpinate în determinarea obligației de a plăti contribuții de asigurări sociale de sănătate începând cu anul 2018
- **Jurisprudență fiscală națională**
  Septimiu Ioan Puț – Sinteză de jurisprudență fiscală națională comentată
- **Jurisprudența fiscală a instanțelor europene**
  Alexandra Mureșan – Sinteza hotărârilor în materie fiscală pronunțate de Curtea de Justiție a Uniunii Europene în lunile ianuarie – februarie 2018

MFP și ANAF: Precizări privind procedura depunerii formularului 230

Ministerul Finanțelor Publice şi ANAF fac precizări privind procedura depunerii formularului 230 – "Cerere privind destinația sumei reprezentând până la 2% din impozitul anual pe veniturile din salarii și din pensii", în contextul măsurilor de simplificare și debirocratizare pe care le are în vedere în acest an.

Pentru aplicarea unitară la nivel naţional a prevederilor legale prin circulara transmisă structurilor teritoriale ale ANAF se clarifică posibilitatea depunerii formularului 230 şi de către entitatea nonprofit/unitatea de cult beneficiară a sumei redirecţionate. Măsura este tranzitorie, până la generalizarea depunerii tuturor formularelor prin mijloace electronice de transmitere la distanţă prin intermediul SPV care reprezintă un alt obiectiv strategic al Ministerului Finanțelor Publice.

Astfel, se are în vedere centralizarea de către entitatea nonprofit/unitatea de cult beneficiară a formularelor 230, semnate de contribuabili și depunerea acestora la ANAF în baza unui borderou în condiţiile asumării de către reprezentantul ONG/unităţii de cult a răspunderii sub sancţiunea privind falsul în declaraţii şi uzul de fals.

În baza rolului activ şi ca măsură de securizare ANAF va notifica contribuabilii cu privire la opțiunea exercitată prin formularul 230 primit, astfel încât aceștia să cunoască faptul că se dă curs cererii de direcţionare a cotei de 2%.

Trebuie menționat faptul că persoana fizică poate anunța administrația fiscală, într-un termen rezonabil de 30 de zile, dacă sunt inadvertențe cu privire la opțiunea exercitată.

Ce industrii vor crește în 2018?

Perspectivele economice ale României în 2018 sunt nebuloase. Decidenții companiilor sunt rezervați și reculul investițional din datele macroeconomice se confirmă la nivelul companiilor din România. Majoritatea managerilor de top din companii spun că mărirea salariului minim pe economie afectează profitabilitatea, iar încrederea că 2018 va fi mai favorabil decât 2017 este la cote extrem de scăzute. Aceasta pare să fie percepția celor 475 de decidenți ai companiilor din România care au răspuns întrebărilor din chestionarul studiului Evoluția afacerilor în 2018 realizat de compania de consultanță Valoria.

Ținând cont de indicatori precum cifră de afaceri, profit, investiții sau creșterea salariilor și numărului de angajați vă prezentăm rezultatele evidențiate de acest studiu pentru următoarele industrii: agricultură și alimentație, construcții și imobiliare, comerț en gros și en detail, industria de IT, producție industrială și servicii profesionale.

Industria de IT se așteaptă la cea mai mare scădere a cifrei de afaceri în 2018

Industria construcțiilor scade de la 33% la 24% pe palierul de evoluție a cifrei de afaceri de +5%–+10% și de la 33% la 22% pe cel de +10%–+20%, comparativ cu anul 2017. În 2018 doar 16%dintre companiile din agricultură spun că vor crește cifra

de afaceri cu +1%–+5% comparativ cu 40% anul trecut și doar 22% spun că vor crește cifra de afaceri cu +5%–+10% față de 40% în 2017. În producția industrială 17% dintre companii spun că se așteaptă la creșteri de+1%–+5%, iar 20% de+10%–+20%. Industria de IT înregistrează cea mai mare scădere din cele șase industrii, deoarece 24% dintre companii se așteaptă la evoluții negative ale cifrei de afaceri. În comerț 39% dintre companii față de 43% anterior estimează creșteri de +10%–+30% ale vânzărilor, iar în industria serviciilor profesionale doar 26% dintre companii față de 54%în 2017 văd creșteri de +10%–+30%.

Cele mai mari creșteri ale profitului sunt estimate de companiile din agricultură în 2018

Chiar dacă în creștere, profitul firmelor de construcții suferă o corecție importantă pe intervalele +5%–+10% (38% în 2018 vs. 50% în 2017) și +10%–+20% (3% vs. 33%), în timp ce agricultura își mută creșterea din palierul +1%–+5% (19% vs. 60%) pe palierele superioare de +20%–+30% (18% vs. 0%). Profitul companiilor din producție industrială se menține, cu mici variații, asemănător cu așteptările de anul trecut, dar cu o tendință ușor descrescătoare. Industria de IT este neomogenă în ceea ce privește evoluția profitului în 2018, cu doar 66% dintre companii față de 89% în anul anterior estimând creșteri ale profitului în acest an. În același timp, 10% mai puține companii din comerț spun că vor avea creșteri ale profitului în intervalul +1%–5%, dar 22% în 2018 față de 8% în anul anterior se așteaptă la creșteri de+10%–20%. În industria serviciilor doar 10% dintre companii față de 30% anterior spun că vor avea un profit mai mare cu +20%–+30% în 2018.

Companiile din comerț mențin nivelul investițiilor la același nivel ca anul trecut

Apetitul pentru investții al companiilor din construcții scade semnificativ; doar 5%față de 49% cu un an înainte spun că vor avea investiții mai mari cu+20%–+30%. Cu 19% dintre companii

față de 2% în anul anterior decise să crească investițiile cu +20%–+30%, companiile din agricultură par mai încrezătoare în 2018. Companiile din producție industrială mută creșterea din palierul+5%–20% (52% în 2017 vs. 39% în 2018) în cel superior, deoarece cu 20% mai multe companii estimează creșteri de +20%–+30% în 2018. Investițiile companiilor din zona de IT par să se comaseze în zona mediană de creștere +1%–+10% (57% dintre companii) și scad de la 56% la 1% dintre companii în intervalul +10%–20%. Companiile din comerț mențin investițiile aproximativ la același nivel ca în 2017 (74% vs. 77% prevăd creșteri). Investițiile companiilor în servicii profesionale scad în intervalul +5%–+20% de la 52% în 2017 la 31% în 2018.

Previziunile de creșterea numărului de angajați sunt moderate la companiile din toate industriile

Pentru majoritatea companiilor din construcții numărul de angajați scade pe toate intervalele cu excepția intervalului +10%–+20% unde 8% dintre companiile respondente, față de 0% în anul anterior, se așteaptă ca numărul angajaților să crească. În agricultură 32% dintre companii, față de 12% în 2017,se așteptă ca numărul de angajați să rămână același, dar 41% față de 80% estimează creșteri de +1%–+10%. În producție industrială cu 17% mai multe companii văd o creștere a numărului de angajați în intervalul +5%–+30%. În industria de IT doar 52% dintre companii față de 89% în 2017 spun că vor crește numărul de angajați. În comerț, pentru 35% dintre companii,numărul de angajați va crește cu+1%–+5% și cu 14% mai puține companii văd creșteri pe intervalul +10%–+20%. În acest an 12% dintre companiile de servicii profesionale spun că vor înregistra o reducere a numărului de angajați față de 0% în anul anterior.

C**reșterea salariilor este prezentă în toate industriile ca rezultat al măririi salariului minim pe economie**

Creșterea salariului minim brut pe economie are ca efect o creștere a salariilor pentru 73% dintre companiile de

construcții, pentru 84% dintre companiile din agricultură, pentru 88% dintre companiile din producție industrială, pentru 90% dintre companiile din industria IT, pentru 87% dintre companiile din comerț și pentru 76% dintre companiile din servicii. Consecința declarată a acestei măsuri pentru majoritatea companiilor din toate aceste șase industrii este scăderea profitabilității.

Anul 2018 se anunță paradoxal: creștere economică previzionată și recesiune de moral. Profituri importante estimate cuplate cu un deficit de încredere în viitor. Pentru companiile din România, 2018 va fi mai nefavorabil decât 2017. Din acest ultim punct de vedere, ținând cont de nota scăzută la încredere (4.4) pe care companiile o dau anului 2018, se pare că cineva este responsabil pentru această situație de corijență. Oare cine?

Autor: Constantin Măgdălina, Expert, Tendințe și Tehnologii Emergente

---

Evoluția afacerilor din România în H1 2018

Despre studiu
Evoluția afacerilor din România în 2018 este o cercetare privind mediul de afaceri din România în prima jumătate a anului. Această analiză este consecința nevoii de a înțelege mediul economic din România. Ea consemnează opinia companiilor respondente referitoare la evoluția cifrei de afaceri, profitului, investițiilor, numărului de angajați, salariilor.

Am adresat managerilor întrebările cele mai importante, care își găsesc răspuns până la urmă în contul de profit și

pierdere sau în fluxul de numerar al companiei. Merită spus că, dacă despre evoluția macro a economiei aflăm din statisticile oficiale, prin această cercetare aflăm despre evoluțiile prognozate ale companiilor, direct de la sursă.

Acest studiul a fost realizat cu sprijinul echipei Doingbusiness.ro.

Date demografice
Prin această cercetare explorăm percepțiile executivilor de top ai companiilor importante din România – multinaționale și antreprenoriale – despre evoluția previzionată a afacerilor în prima parte a anului 2018. Indicatorii pe care îi urmărim sunt: cifra de afaceri, profit, investiții, evoluția numărului de angajați și a nivelului salariilor. Chestionarul a fost aplicat în perioada 15 – 30 ianuarie 2018.

5% dintre respondenți provin din companii cu cifra de afaceri mai mare de 100 de milioane EUR, 4% din companii cu cifră de afaceri între 50-100 milioane EUR, 18% cu cifra de afaceri între 10-50 milioane EUR, 43% cu cifra de afaceri între 1-10 milioane EUR și 30% sub 1 milion de EUR cifră de afaceri. 44% dintre respondenți au funcția de CEO / Președinte / Director General.

475
Răspunsuri

20
Întrebări

14
Industrii

Principalele concluzii
Cifra de afaceri – 16% dintre companii, față de 23% la începutul anului 2017, se așteaptă la creșteri ale cifrei de afaceri între 20%-30% în 2018
Profit – 28% în 2018 vs. 38% în 2017 dintre companii se

așteaptă ca rata de creștere a profitului lor să crească cu 10%-30%
Investiții – 6% în 2018 vs. 17% în 2017 dintre companii spun că fac investiții mai mari cu 20%-30% în comparație cu anul anterior
Angajați – 24% în acest an vs. 17% în anul anterior dintre companii spun că se așteaptă ca personalul lor să rămână neschimbat pe parcursul acestui an
Salarii – 17% dintre companii în acest an vs. 4% anul tecut spun că se așteaptă ca nivelul salariilor să stagneze în următoarele 12 luni

Top 5 provocări și oportunități în prima jumătate a anului 2018

Cele mai importante provocări pentru companii la începutul anului 2018 sunt: schimbările din domeniul fiscal (62%), lipsa forței de muncă (59%), creșterea productivității (37%), motivarea salariaților (25%) și creșterea costurilor (21%).

Cele mai importante oportunități pentru companii la începutul anului 2018 sunt: creșterea economică (72%), creșterea consumului (69%), creșterea exporturilor și deschiderea altor piețe (52%), digitalizarea și oportunitățile din online (41%) și accesarea fondurilor europene pentru IMM-uri (36%).

Cifra de afaceri pe industrii

Industria construcțiilor scade de la 33% la 24% pe palierul de evoluție a cifrei de afaceri de +5%–+10% și de la 33% la 22% pe cel de +10%–+20%, comparativ cu anul 2017. În 2018 doar 16% dintre companiile din agricultură spun că vor crește cifra de afaceri cu +1%–+5% comparativ cu 40% anul trecut și doar 22% spun că vor crește cifra de afaceri cu +5%–+10%.

Profit pe industrii

Industria de IT este neomogenă în ceea ce privește evoluția profitului în 2018, cu doar 66% dintre companii față de 89% în

anul anterior estimând creșteri ale profitului în acest an. În același timp, 10% mai puține companii din comerț spun că vor avea creșteri ale profitului în intervalul +1%–5%, dar 22% în 2018 față de 8% în anul anterior se așteaptă la creșteri de +10%–20%.

Angajați pe industrii

Creșterea salariului minim brut pe economie are ca efect o creștere a salariilor pentru 73% dintre companiile de construcții, pentru 84% dintre companiile din agricultură, pentru 88% dintre companiile din producție industrială, pentru 90% dintre companiile din industria IT, pentru 87% dintre companiile din comerț și pentru 76% dintre companiile din servicii.

Autor: **Elena Badea, Managing Partner Valoria**