

Studiu EY: Companiile globale nu sunt încă pregătite pentru alinierea la GDPR

- 78% consideră conformarea la normele de protecție și de confidențialitate a datelor personale un motiv tot mai puternic de îngrijorare
- În prezent, doar 33% dintre respondenți au în derulare un plan de aliniere la GDPR
- Adoptarea tot mai extinsă a tehnologiei avansate FDA, incluzând robotică și inteligență artificială, devine tot mai probabilă în următoarele 12 luni.

Intensificarea presiunii măsurilor de reglementare se numără printre principalele teme care îi preocupă pe lideri. Astfel, 78% dintre respondenți spun că sunt tot mai îngrijorați de capacitatea lor de a implementa normele impuse de reglementările privind protecția datelor personale și respectarea confidențialității acestora, se arată în studiul EY Global Forensic Data Analytics Survey.

Studiul a colectat răspunsurile primite de la 745 de factori de decizie din 19 țări și a analizat riscurile legale, de conformitate și de fraudă cu care se confruntă companiile globale, precum și gradul de folosire a soluțiilor de tip forensic data analytics (FDA) pentru gestionarea acestor riscuri.

Astfel, cu mai puțin de patru luni înainte de intrarea în vigoare, pe 25 mai 2018, a noului Regulament General de Protecție a Datelor (GDPR), doar 33% dintre respondenți declară că au în derulare un plan de aliniere la legislația UE. În timp ce răspunsul celor aflați în spațiul european a fost mai pozitiv, cu 60% indicând că au un plan de conformare, mai sunt multe lucruri de făcut pe alte piețe, unde un număr

semnificativ mai mic de companii au declarat că sunt pregătite pentru alinierea la normele GDPR, aici fiind incluse regiunile Africa și Orientul Mijlociu (27%), cele două Americi (13%) și Asia-Pacific (12%).

Burcin Atakan, Partener, liderul departamentului de investigare a fraudelor și soluționare a disputelor din cadrul EY România, spune: *“Ritmul schimbărilor din zona reglementărilor continuă să crească, iar introducerea unor noi regulamente privind protecția și confidențialitatea datelor personale, așa cum este GDPR, reprezintă provocări majore de conformitate pentru organizațiile globale. Însă, afacerile care adoptă tehnologii FDA pot dobândi avantaje semnificative, de la managementul eficient al riscurilor până la creșterea transparenței de operare în toate zonele de activitate.”*

Nadejda Mironov, Manager în cadrul departamentului de investigare a fraudelor și soluționare a disputelor, EY România explică: *„În contextul serviciilor noastre de conformitate cu GDPR, se poate observa că majoritatea operatorilor și a persoanelor împuternicite de către operatori nu cunosc principiile de bază privind protecția datelor personale, de la etapa de colectare până la cea de stocare, privind fluxurile transfrontaliere, granularitatea consimțământului, sau garanțiile care trebuie aplicate în acest sens. Astfel, atât creșterea gradului de conștientizare a confidențialității în rândurile angajaților, care sunt și subiecți de date cu caracter personal, precum și instituirea instrumentelor adecvate pentru respectarea GDPR reprezintă o măsură cheie în asigurarea unui nivel adecvat de protecție a datelor cu caracter personal“.*

Adoptare în creștere de tehnologii FDA pentru gestionarea riscurilor

Conform raportului, respondenții și-au exprimat încrederea puternică în valoarea tehnologiilor FDA și în beneficiile pentru programul de guvernanță al unei organizații, fapt

evidențiat de o creștere cu 51% a cheltuielilor medii anuale per respondent, prin comparatei cu anul 2016. Companiile au făcut progrese importante, dincolo de instrumentele FDA de bază ale ultimului deceniu, 14% din respondenți declarând că folosesc deja robotic process automation (RPA) pentru a gestiona riscurile legale, de conformitate și de fraudă, iar alți 39% – că doresc să adopte RPA în următoarele 12 luni, urmați de 38% care intenționează să adopte inteligența artificială (IA).

Studiul a descoperit că 42% dintre liderii de afaceri consideră că reglementările privind protecția și confidențialitatea datelor au un impact important asupra proiectării sau folosirii de instrumente FDA. Mai mult, studiul a dezvăluit că 13% dintre respondenți folosesc în mod curent instrumente FDA pentru a atinge un grad deplin de conformitate cu prevederile GDPR, iar mai bine de jumătate din respondenți (52%) arată că sunt în plin proces de analiză pentru a stabili cu exactitate ce instrumente FDA le vor fi necesare în atingerea normelor de conformitate.

Investițiile în oameni și abilități reprezintă cheia deblocării întregul potențial al FDA

Per ansamblu, raportul evidențiază că adopția în creștere de tehnologii FDA și cheltuielile pentru astfel de tehnologii avansate trebuie puse în acord cu investițiile în creștere și în resurse umane calificate. Dintre participanții la studiu, doar 13% consideră că organizația din care fac parte dispune de competențele tehnice necesare pentru implementarea FDA, și doar 12% consideră că dispun de aceste abilități pentru data analytics/data science.

Andreea Anton, Consultant în cadrul departamentului de investigare a fraudelor și soluționare a disputelor EY România, adaugă: *"În cadrul investigațiilor, ne-am bazat foarte mult pe tehnologiile FDA pentru a descoperi diverse tipare de fraudă. Nu este de mirare că organizațiile au*

început tot mai mult să investească în tehnologiile FDA, fiind conștienți de beneficiile aduse de acestea, nu doar pentru a detecta situațiile neplăcute în care se confruntă cu fraude sau cu lipsă de conformitate, dar și pentru a putea preveni aceste ipostaze. De asemenea, companiile încep să înțeleagă că, pentru a putea beneficia de întregul potențial al tehnologiilor FDA, trebuie să investească și în resurse umane calificate.”

Prorogarea termenului de depunere a formularului 600

Ordonanța de Urgență pentru prorogarea unor termene prevăzute de Legea nr. 227/2015 privind Codul Fiscal, publicată în Monitorul Oficial nr. 95 din 31 ianuarie 2018

În data de 31 ianuarie 2018, a fost publicată în Monitorul Oficial Ordonanța de Urgență nr. 2 / 31 ianuarie 2018, prin care se prevede prorogarea termenului de depunere a formularului 600 – „Declarație privind venitul asupra căruia se datorează contribuția de asigurări sociale și cu privire la încadrarea veniturilor realizate în plafonul minim pentru stabilirea contribuției de asigurări sociale de sănătate”.

Termenul inițial de depunere a formularului 600, prevăzut la art. 148 alin. (3) art. 170 alin. (4) din Legea nr. 227/2015 privind Codul Fiscal, a fost extins de la 31 ianuarie 2018 până la 15 aprilie 2018.

Autori:

Claudia Sofianu – Partener, Impozit pe venit si Contributii sociale

Andreea Cosmanescu – Manager, Impozit pe venit si Contributii

Noutăți legislative privind prorogarea termenului de depunere a Formularului 600

Vă informăm că în Monitorul Oficial nr. 95 din 31.01.2018 s-a publicat Ordonanța de Urgență nr. 2/2018 privind prorogarea unor termene prevăzute în Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal prin care s-a stabilit că Formularul 600 – Declarație privind venitul asupra căruia se datorează contribuția de asigurări sociale și cu privire la încadrarea veniturilor realizate în plafonul minim pentru stabilirea contribuției de asigurări sociale de sănătate – va putea fi depus până la data de 15 aprilie 2018.

Vă reamintim că Formularul 600 se depune de către persoanele fizice care realizează venituri asupra cărora se datorează contribuție pentru asigurări sociale (exemplu: venituri din activități independente realizate din una sau mai multe surse de venit) și/sau contribuție de asigurări sociale de sănătate (exemplu: în anul fiscal precedent s-au realizat venituri anuale cumulate ce depășesc plafonul de 12 salarii minim brute, $12 \times 1.900 = 22.800$ lei, din una sau mai multe surse de venituri precum: venituri din activități independente, venituri din asocierea cu o persoană juridică, venituri din cedarea folosinței bunurilor, venituri din investiții, venituri din activități agricole, venituri din alte surse).

Vă stăm la dispoziție pentru orice clarificări privind obligația depunerii acestui formular.

Provocările economice mondiale în 2018

Tocmai s-a încheiat ediția anuală a Forumului Economic Mondial de la Davos, Elveția – o bună ocazie de analiză a principalelor provocări cu care se confruntă lumea – de la securitatea cibernetică, comerțul global și crypto monezi la cooperare, egalitatea de șanse, crize umanitare și schimbarea climatică.

În România, ecourile acestor subiecte discutate de liderii politici și de business ai lumii nu fac audiență. Agenda publică e sub semnul urgenței și nu poate cuprinde astfel de 'abstracțiuni'. Despre anvergura leadership-ului autohton, care să gândească la acesta scală, nu mai vorbim; se gândește sporadic și abia local. Însă, ansamblul mondial se susține pe cei care proiectează viitorul, integrează tendințele în politicile pe care le gândesc și sunt orientați spre economia progresului.

Ca să fie sustenabil progresul economic trebuie să se bazeze pe o politică fiscală solidă, pe un comerț global dezvoltat, pe creșterea nivelului de trai, într-un mediu nepoluat, corelat cu dezvoltarea tehnologiei și în condiții de productivitate și competitivitate ridicate.

- Politica fiscală poate fi un mijloc de reglarea inegalităților sociale atâta timp cât diminuează lacunele din legislație, atenuează șocurile economice spre beneficiul celor săraci, valorifică digitalizarea, este centrată pe valori și este sustenabilă.
- Comerțul global creștea cu 8% până la criza financiară din 2008. A urmat o rată medie de creștere anuală post-crizăde

3%. Distribuirea beneficiilor acestei creșteri în venituri s-a făcut inegal. Potrivit FMI, în ultimii 30 de ani, 53% dintre țări au cunoscut o creștere a inegalității distribuirii veniturilor, ceea ce a șubrezit adeziunea politică la comerțul global.

- Creșterea nivelului de trai se corelează cu productivitatea globală a muncii. Potrivit Economic Policy Institute, între 1973 și 2013 productivitatea a crescut cu 74%, în timp ce salariul a crescut cu doar 12,5%. În perioada crizei financiare din 2008 scăderea productivității a dus chiar la o reducere a valorii reale a salariilor. În plus, transformările tehnologice, a piețelor și globalizarea au afectat distribuirea veniturilor.

- Schimbarea climatică, poluarea și reducerea resurselor afectează economiile statelor și ale companiilor. Potrivit FMI, PIB-ul pe locuitor în țările cu venituri scăzute va fi cu 9% mai mic în 2100 dacă nu ar exista schimbarea climatică. Impactul schimbărilor de mediu afectează producția agricolă și productivitatea, sănătatea și mortalitatea. Politicile economice și practicile de business trebuie să țină cont de constrângerile legate de mediu ca să asigure o creștere sustenabilă pe viitor.

- Dezvoltarea tehnologiei, din ce în ce mai rapidă, testează coeziunea socială și cere răspunsuri vizionare în materie de politici publice pentru a promova inovația și productivitatea. Potrivit unei analize realizate de Gartner, numărul dispozitivelor conectate va crește de la 8,4 miliarde în 2017 la 20,4 miliarde în 2020. Avansul tehnologic aduce împreună lumea fizică, cu cea virtuală și biologică, organizează realitatea și determină regândirea bazei economice de dezvoltare a statelor.

La nivel global, evoluția economică din ultimul an nu s-a ridicat la nivelul așteptărilor. Avansul tehnologiei, transformările politice, tranziția către un nou cadru comercial și de cooperare internațională au creat nemulțumiri, au generat incertitudine și tensiuni economice. Realitatea

economică s-a complicat și prin urmare s-a complicat și misiunea liderilor. Vechile canoane de conduită economică sunt înlocuite, se restructurează piețe, apar medii de schimb neconvenționale ce pun în mișcare capitaluri exprimate în monezi electronice. Orizontul următorilor ani aduce provocări multe și răspunsuri puține. Economia progresului va fi un “Frankenstein economic sau un Prometeu modern”.

Autor: Constantin Măgdălina, Expert, tendințe și tehnologii emergente

PwC: Optimismul directorilor generali, la nivel global, atinge niveluri record în ciuda amenințărilor la adresa creșterii economice

Terrorism and cyber threats rise

Q Considering the following threats to your organization's growth prospects, how concerned are you about the following?



- Optimismul privind evoluția economică la nivel global atinge un nivel record și este în creștere în toate țările;
- Statele Unite ale Americii își consolidează avansul față de China, ca fiind cea mai importantă piață pentru perspectivele de dezvoltare ale companiilor în 2018;

- Peste jumătate dintre directorii generali se așteaptă ca numărul de angajați ai companiilor lor să crească;
- Terorismul, incertitudinea geopolitică, criminalitatea informatică și schimbările climatice sunt amenințări care se vor intensifica.

Un procent record al directorilor generali sunt optimiști în ceea ce privește mediul economic la nivel mondial, cel puțin pe termen scurt. Aceasta este una dintre concluziile cheie ale celei de-a XXI-a ediții anuale a studiului Global CEO Survey, realizat de PwC, care sondează percepțiile a aproape 1300 de directori executivi din întreaga lume, raport lansat cu ocazia întâlnirii anuale a Forumului Economic Mondial de la Davos.

57% dintre liderii de business chestionați spun că situația economică globală se va îmbunătăți în următoarele 12 luni. Procentul este aproape dublu față de nivelul de anul trecut (29%) și reprezintă cea mai mare creștere de la începutul colectării de către PwC a informațiilor despre percepția asupra evoluției economiei globale, în 2012.

În România, 49% dintre respondenți mizează pe accentuarea creșterii economice globale, în creștere de la 38% în 2017.

Optimismul în ceea ce privește creșterea globală a crescut semnificativ în Statele Unite (59%), după o perioadă de incertitudine cauzată de alegeri (24% în 2017). Brazilia a înregistrat, de asemenea, o creștere însemnată a procentului directorilor generali care sunt optimiști în ceea ce privește îmbunătățirea creșterii economice anul acesta (ajungând la 80% în 2018, fata de 38% în 2017). Chiar și în țările mai puțin optimiste, cum ar fi Japonia (38% în 2018 comparativ cu 11% în 2017) și Marea Britanie (36% în 2018 comparativ cu 17% în 2017), nivelul de încredere în creșterea economică globală a crescut de mai mult de două ori față de anul trecut.

"Optimismul directorilor generali în economia globală este generat de soliditatea indicatorilor economici. Cu piețe de

capital pe verde și previziuni de creștere a PIB-ului în majoritatea țărilor lumii, nu este de mirare că directorii executivi sunt optimiști”, spune **Bob Moritz, Președintele Global al PwC.**

Încrederea în creșterea veniturilor pe termen scurt înregistrează o tendință ascendentă

Acest optimism în privința economiei mondiale alimentează încrederea directorilor generali în viitorul companiilor, chiar dacă vorbim de un ritm de creștere mai modest. La nivel global, 42% dintre aceștia spun că sunt "foarte încrezători" în perspectivele pentru dezvoltare pe care propriile companii le au în următoarele 12 luni, în creștere de la 38% anul trecut.

În România, 38% dintre respondenți sunt foarte încrezători în perspectivele companiilor de a-și crește veniturile în următoarele 12 luni.

Dacă ne uităm la rezultatele individuale, la nivel de țară, acestea variază destul de mult. Perspectivele directorilor generali s-au îmbunătățit în câteva piețe cheie cum ar fi Australia (creștere de 4% până la 46%) și China (creștere de 4% până la 40%). Este în creștere ponderea executivilor care spun că sunt "foarte încrezători" în evoluția pozitivă a companiilor lor în următoarele 12 luni.

În SUA, directorii generali și-au recăpătat încrederea. După situația tensionată de anul trecut, generată de alegerile prezidențiale, atenția acordată reglementărilor și reformei fiscale instituită de noua administrație face ca încrederea în perspectivele de creștere ale companiilor pentru anul curent să se îmbunătățească – de la 39% în 2017 la 52% în 2018. Mai mult, America de Nord este singura regiune unde majoritatea directorilor generali sunt "foarte încrezători" în ceea ce privește propriile orizonturi de creștere pentru următoarele 12 luni.

În Marea Britanie, unde negocierile pentru Brexit au ajuns recent într-un moment important, scăderea încrederii pe termen scurt a liderilor de business nu este surprinzătoare (34% în 2018 comparativ cu 41% în 2017).

Industriile care au înregistrat cel mai mare procentaj al directorilor generali foarte încrezători în dezvoltarea companiilor în următoarele 12 luni sunt tehnologia (48%), serviciile profesionale (46%) și domeniul farmaceutic și al cercetării medicale (46%) – toate peste media globală (42%).

Strategiile de creștere rămân, în mare măsură, neschimbate comparativ cu rezultatele de anul trecut – directorii generali mizează pe creștere organică (79%), reducerea costurilor (62%), alianțe strategice (49%) și fuziuni și achiziții (42%). Se înregistrează o mică creștere în privința interesului față de parteneriatele cu antreprenori și start-up-uri (33% comparativ cu 28% anul trecut).

Topul celor mai importante țări pentru perspectivele de creștere ale companiilor: Încrederea în SUA crește, consolidând avansul în fața Chinei

Încrederea directorilor generali în Statele Unite este în creștere la nivel global, executivii a căror afacere nu se desfășoară în această țară au indicat încă o dată SUA ca principala piață pentru perspectivele de creștere ale companiilor lor în următoarele 12 luni. Anul acesta, Statele Unite își consolidează avansul în fața Chinei (46% SUA comparativ cu 33% China, mai mult cu 2 puncte procentuale față de 2017).

Germania (20%) rămâne pe locul trei, urmată de Regatul Unit (15%), în timp ce India depășește Japonia și devine a cincea cea mai atractivă piață în 2018.

"La nivelul României, pentru o creștere solidă, nu sunt suficiente doar un grad ridicat de încredere și previzionarea unei perioade de avânt economic, este nevoie de stabilitate

politică și financiară. Aceste două elemente sunt esențiale pentru o creștere organică care să aducă încredere atât investitorilor străini cât și celor locali”, spune Ionuț Simion, Country Managing Partner, PwC România.

Forța de muncă și abilitățile digitale: numărul angajaților va crește; liderii sunt îngrijorați de disponibilitatea angajaților cu abilități digitale.

Încrederea în dezvoltarea pe termen scurt alimentează optimismul privind creșterea numărului de angajați, context în care 54% dintre directorii generali plănuiesc să-și mărească echipele în 2018 (față de 52% în 2017). Numai 18% dintre respondenți se așteaptă la o reducere a numărului de angajați. În România, 53% dintre respondenți consideră că numărul de angajați din organizațiile lor va crește.

La nivel global, sectoarele cu cea mai mare nevoie de forță de muncă nouă sunt sănătatea (71%), tehnologia (70%), serviciile profesionale (67%), comunicațiile (60%) și industria ospitalității și a petrecerii timpului liber (59%).

În ceea ce privește angajații cu competențe digitale, peste un sfert dintre directorii generali (28%) sunt extrem de îngrijorați în ceea ce privește disponibilitatea acestora în țara în care se află, această preocupare înregistrând cote ridicate în Africa de Sud (49%), China (51%) și Brazilia (59%).

Totodată, 22% dintre directorii executivi sunt deosebit de îngrijorați în privința existenței competențelor digitale în rândul forței de muncă, 27% se tem de lipsa acestora la nivelul industriei în care activează, iar 23% sunt foarte preocupați de lipsa lor la nivelul managementului.

Investițiile în spații moderne de lucru, programe de învățare și dezvoltare și parteneriatele cu alți furnizori de servicii sunt strategiile preferate de directorii generali pentru a atrage și dezvolta abilitățile digitale de care au nevoie.

Impactul tehnologiei asupra angajării și competențelor

În timp ce o cercetare recentă a PwC a arătat faptul că angajații sunt încrezători că tehnologia le va îmbunătăți perspectivele de angajare, directorii generali admit că preocupările pentru reconversia angajaților și creșterea transparenței în ceea ce privește felul în care automatizarea și inteligența artificială (AI) ar putea influența locurile de muncă încep să devină tot mai importante pentru ei.

Două treimi dintre directorii generali consideră că sunt responsabili pentru reconversia profesională a angajaților al căror loc de muncă va dispărea odată cu introducerea tehnologiei. Industriile cel mai afectate de acest aspect sunt ingineria și construcțiile (73%), tehnologia (71%) și comunicațiile (77%). 61% dintre executivi își construiesc încrederea echipelor lor prin asigurarea transparenței, cel puțin până la un anumit nivel, privind impactul automatizării și AI asupra angajaților.

*"Pentru dezvoltarea continuă a afacerilor, indiferent de aria de activitate, pregătirea forței de muncă cu aptitudinile potrivite este vitală. De exemplu, ca parte a strategiei de resurse umane în era tehnologiei, 76% dintre directorii generali din România și din Europa Centrală și de Est declară că organizațiile lor contribuie la educarea forței de muncă prin intermediul stagiilor de practică și ucenicie. În România 88% dintre executivi susțin că organizațiile lor implementează programe de învățare și dezvoltare continuă ca strategie pentru a atrage angajații cu abilități digitale. Drept urmare, programa de educație pe termen mediu și lung să trebuie vină în întâmpinarea nevoilor mediului de afaceri și să pună un accent mai mare pe competențele digitale", a adăugat **Ionuț Simion**.*

Tranziția digitală și automatizarea este acută în sectorul serviciilor financiare. Aproape un sfert (24%) dintre directorii generali din sectorul bancar, al piețelor de

capital și al asigurărilor au în plan reducerea forței de muncă, condiții în care 28% dintre locurile de muncă din aceste sectoare vor dispărea în mare măsură din cauza tehnologiei și automatizărilor.

Amenințările la adresa creșterii economice: directorii generali se tem de amenințările mai largi din societate pe care ei nu le pot controla

În ciuda optimismului în ceea ce privește economia globală, se dezvoltă o stare de neliniște pe un palier mai larg care cuprinde amenințări pentru afaceri, economie și societate. Directorii generali sunt "extrem de îngrijorați" în ceea ce privește incertitudinea geopolitică (40%), amenințările cibernetice (40%), terorismul (41%), disponibilitatea abilităților cheie (38%) și populismul (35%). Aceste amenințări le depășesc pe cele cu care mediul de afaceri este obișnuit, cum ar fi volatilitatea cursului de schimb (29%) și schimbările comportamentale ale consumatorului (26%).

Subliniind aceste schimbări, este de menționat faptul că îngrijorarea extremă față de terorism s-a dublat (41% în 2018, comparativ cu 20% în 2017), iar terorismul intră în topul primelor zece amenințări la adresa creșterii. Amenințarea supra-reglementării rămâne una dintre îngrijorările majore ale directorilor generali (42% s-au arătat extrem de îngrijorați în această privință), și peste o treime (36%) rămân îngrijorați în privința creșterii sarcinii fiscale.

Disponibilitatea abilităților cheie este cea mai importantă îngrijorare pentru executivii din China (64% se arată "extrem de îngrijorați" în 2018 comparativ cu 52% în 2017). Amenințările cibernetice au devenit principala îngrijorare a directorilor generali din Statele Unite (63%) și Regatul Unit (39%), depășind în acest fel supra-reglementarea. În Germania, de asemenea, amenințările cibernetice au sărit de pe locul 5 în 2017, pe locul trei (28%) anul acesta.

La un an după semnarea de către 190 de națiuni a Acordului de la Paris, prin care țările s-au angajat voluntar la un program de protecție climatică și investiții în tehnologii cu emisii reduse de CO2, îngrijorările executivilor în privința influenței schimbărilor climatice și a dezastrelor naturale asupra creșterii economice s-au dublat, ajungând la 31%, de la 15% în 2017.

Fenomenele meteo de intensitate mare și retragerea Statelor Unite din Acordul de la Paris au ridicat semnificativ nevoia de implicare a sectorului business în problemele climatice, reglementare și rezistența companiilor în situații critice. În China, peste jumătate (54%) dintre liderii de business sunt extrem de îngrijorați în privința schimbărilor climatice și dezastrelor naturale ca o amenințare pentru creșterea economică, în mod egal cu îngrijorarea lor față de incertitudinea geopolitică și a protecționismului.

*"Nivelul ridicat de îngrijorare este antrenat mai degrabă de modificările la nivel social și geopolitic decât de dinamica piețelor pe care activează executivii", spune **Bob Moritz, Președintele PwC la nivel global.** "Este clar că încrederea lor pe termen mediu și lung în creșterea veniturilor este temperată de amenințări pe care mediul de business nu este obișnuit să le abordeze."*

Încredere și leadership: *Directorii generali sunt împărțiți atunci când vine vorba de cei care vor beneficia de pe urma creșterii economice*

Rezonând cu tema de anul acesta a Forumului Economic Mondial, directorii generali admit că trăim într-o lume divizată. Nu există consens în rândul directorilor generali atunci când vine vorba de cei care vor beneficia de pe urma viitoarei creșteri economice, cei mulți sau cei puțini.

Examinând situațiile critice pentru afaceri, directorii generali admit faptul că livrarea de rezultate în perioade tot

mai strânse de timp (60%) este principala provocare. Cu toate acestea, sunt din ce în ce mai multe presiuni pentru ca liderii, în mod individual, să fie trași la răspundere (59%), inclusiv pentru administrarea deficitară. Peste o treime dintre respondenți (38%) au declarat că percep o presiune mai mare din partea angajaților și a clienților de a lua atitudini politice și sociale în mod public.

Raportul global este disponibil aici: www.pwc.com/ceosurvey. Un raport de țară detaliat bazat pe răspunsurile directorilor de companii din România va fi publicat în cursul lunii martie.

1. PwC a realizat 1293 de interviuri cu directori generali din 85 de țări, în perioada august – noiembrie 2017. Eșantionul este ponderat cu mărimea PIB-ului fiecărei țări, pentru a ne asigura că părerile directorilor generali sunt corect reprezentate în toate țările importante. 11% dintre interviuri s-au desfășurat telefonic, 77% online, și 12% prin poștă sau față în față. Toate interviurile cantitative au fost confidențiale. 40% dintre companii au venituri de peste 1 miliard de dolari sau mai mult; 35% au venituri între 100 de milioane de dolari și 1 miliard; 20% au venituri de până la 100 de milioane de dolari; 56% dintre companii sunt private.

2. Schimbări climatice: schimbările climatice și dezastrelor naturale sunt în top cinci amenințări pentru afacerile din zona Asia-Pacific și Europa de Vest și recunoscute ca top cinci amenințări pentru dezvoltarea companiilor din sectoarele de energie și utilități, inginerie și construcții, transporturi și logistică

3. Globalizare: Când au fost întrebați dacă globalizarea a "ajutat la micșorarea decalajului dintre săraci și bogați", aproape 40% dintre directorii generali au declarat "deloc", 30% au spus că globalizarea nu a ajutat "evitarea schimbărilor climatice și lipsa resurselor". Mai mult de 1 din 4 executivi au spus că globalizarea nu a ajutat deloc la îmbunătățirea "integrității și eficienței sistemelor globale de taxare"

4. Încredere: 71% dintre directorii generali măsoară

nivelul de încredere între angajații lor și conducere; 74% pe cel dintre organizație și clienți. Acțiunile în legătură cu securitatea cibernetică, diversitatea, incluziunea și transparența sporită a strategiilor de afaceri au fost printre domeniile cheie.

5. În timp ce numai 18% dintre directorii generali se așteaptă să-și reducă numărul angajaților, aceștia estimează că 4 din 5 (80%) locuri de muncă afectate vor fi deja atinse într-un fel sau altul de tehnologie, iar 28% într-o măsură mare

6. Studiul PwC Global Innovation 1000 de anul acesta a relevat faptul că 52% dintre respondenți cred că naționalismul economic va avea un impact moderat sau semnificativ asupra eforturilor lor de cercetare și dezvoltare (R&D), înlocuind rețeaua integrată și interdependentă de astăzi cu noduri izolate de R&D.

Caracteristicile liderilor cu mentalitate de creștere

Rezultatul acțiunilor noastre este la fel de important ca reacția noastră la acestea. Confrunțați cu eșecul, unii oameni se lasă urmăriți de nereușită, în timp ce alții îl folosesc ca pe un prilej de învățare. Unii încremenesc într-o gândire fixă, în timp ce ceilalți văd oportunitatea creșterii.

De altfel se spune că atunci când vei învăța să primești eșecul ca pe o oportunitate te afli pe drumul cel bun, cel al cunoașterii și progresului. Un lider cu mentalitate de creștere a depășit etapa fricilor și primește eșecul ca pe o provocare sau pe ca o experiență merită să îl ajute să depășească orice obstacol.

1. Efectul pozitiv al mentalității de creștere în cadrul companiilor

Această diferență apare și în cazul companiilor. Unele dezvoltă culturi organizaționale predispuse la status quo, iar altele la evoluție și schimbare. Sunt companii pentru care unii angajați sunt resurse iar alții talente, în timp ce pentru alte companii toți angajații sunt talente. Primele definesc o mentalitate fixistă, care-i privilegiază pe cei identificați ca talente. Celelalte demonstrează că au încredere în potențialul fiecărui angajat de a se dezvolta.

După cum arată o cercetare a Harvard Business Review, încurajați de încrederea investită în ei, angajații din companiile care-i consideră pe toți ca având potențial sunt cu 47% mai încrezători în colegii lor, 34% din ei sunt mai responsabili și mai implicați și 49% spun că inovația este susținută de compania în care lucrează.

2. Acțiuni pentru a construi o cultură organizațională bazată pe mentalitatea de creștere

Deoarece beneficiile companiilor ce creditează potențialul angajaților sunt multiple, iată care sunt acțiunile necesare pentru construirea unei astfel de culturi organizaționale:

- Încurajarea angajaților pentru explorarea de noi oportunități la locul de muncă și dobândirea de noi aptitudini și competențe, inclusiv prin rotația între diferite departamente, funcțiuni sau secții.
- Evoluarea rolului managerilor prin adăugarea sarcinii de catalizatori ai mentalității de creștere. Transformarea acestora în modele și resurse de învățare pentru echipele pe care le coordonează și nu numai.
- Aprecierea formală și informală a eforturilor de învățare, venită din partea coordonatorilor de echipă, supervizorilor sau managerilor.
- Alocarea lunară a unei sarcini de îmbunătățire a activității pe care o desfășoară fiecare angajat, în echipă cu colegii.
- Generarea unor contexte care să permită inițiativa,

experimentarea, dar și eventualul eșec, cu scopul de a identifica soluții noi și diferite, altele decât cele deja știute.

3. Caracteristici ale liderilor cu mentalitate de creștere

Liderii care îmbrățișează mentalitatea de creștere știu că învățarea și progresul sunt la fel de importante ca efortul. Într-o companie antreprenorială, învățarea, schimbarea și evoluția sunt elemente-cheie. De aceea este foarte important ca echipele acestor companii să identifice rapid ceea ce pot învăța din experiențele lor, pentru ca apoi să folosească această cunoaștere pentru a evita să facă aceleași greșeli de două ori.

O altă caracteristică a liderilor care au mentalitate de creștere este capacitatea de a vedea oportunități noi peste tot – la conferințe sau evenimente de networking, într-o știre de afaceri sau într-un raport de industrie. Fiind constanți în efortul de a se dezvolta interior, acești lideri reușesc să își depășească convingerile limitatoare și ajung să profite de mai multe conjuncturi oportune decât oricând înainte, mai ales atunci când acestea le-ar putea duce afacerea la un nou nivel.

Realizând pe deplin beneficiile unei mentalități de creștere, acești lideri sunt în căutarea unor modalități de a se îmbunătăți, adesea prin educație continuă. Chiar dacă unii dintre aceștia sunt experți recunoscuți pe o anumită arie de expertiză, ei consideră că este întotdeauna posibil să înveți lucruri noi, mai ales dacă studiezi și ești deschis la tot ceea ce apare nou în domeniul de activitate al firmei, dar și în domenii conexe.

Poate cea mai importantă trăsătură a liderilor cu mentalitate de creștere este aceea că doresc să-i vadă și pe alții reușind. Scopul lor este acela de a-și sprijini colegii în călătoria lor de dezvoltare profesională și personală. Aportul acestora în companie este deci unul fenomenal. Alături de ceilalți colegi cu poziții de management ei sunt cei care

devin modele și surse de inspirație pentru ceilalți manageri și contribuie la dezvoltarea viitoriilor lideri în această mentalitate de creștere.

Autor:

Florentina Șuşnea, Managing Partner, PKF Finconta

Ordin privind aplicarea cotei reduse de TVA de 9% în sectorul agricol

Ordinului ministrului finanțelor publice și al ministrului agriculturii și dezvoltării rurale (OMFPMA) nr. 3131/2017 pentru modificarea OMFPMA nr. 1155/868/2016 privind aplicarea cotei reduse de TVA de 9% pentru livrarea de îngrășăminte și de pesticide utilizate în agricultură, semințe și alte produse agricole destinate însămânțării sau plantării, precum și pentru prestările de servicii de tipul celor specifice utilizate în sectorul agricol a fost publicat în Monitorul Oficial nr. 049.

Au fost introduse noi categorii de produse supuse cotei reduse de TVA, având următoarele coduri tarifare:

- Pesticide: 3808 59; 3808 61; 3808 62; 3808 69.
- Semințe ori alte produse destinate însămânțării sau plantării: 1207 7000.

De asemenea, au fost incluse noi categorii de prestări de servicii în Anexa la OMFPMA care cuprinde lista prestărilor de servicii utilizate în sectorul agricol supuse cotei reduse de TVA de 9%.

Ca urmare a acestei modificări se elimina diferențele de tratament fiscal între diverse bunuri și servicii folosite în agricultură.

Autor:

Costin Manta – Senior Manager, Impozite indirecte

Propunere pentru prorogarea termenului de depunere a formularului 600

Proiect de Ordonanța de Urgență pentru prorogarea unui termen publicat pe website-ul Ministerului de Finanțe

În data de 22 ianuarie 2018 pe website-ul Ministerului de Finanțe a fost publicat un proiect de Ordonanța de Urgență privind prorogarea termenului de depunere a formularului 600 – „Declarație privind venitul asupra căruia se datorează contribuția de asigurări sociale și cu privire la încadrarea veniturilor realizate în plafonul minim pentru stabilirea contribuției de asigurări sociale de sănătate”.

Astfel, se propune ca termenul inițial de depunere a formularului 600, prevăzut art.148 alin.(3) și art.170 alin. (4) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, sa fie extins de la 31 ianuarie 2018 pana la 1 martie 2018.

Întrucât problema este sensibilă și face subiectul unei dezbateri publice aprinse, sunt posibile schimbări în ceea ce privește decizia finală. Vă vom ține la curent cu evoluția discuțiilor pe această temă.

Autori:

Claudia Sofianu – Partener, Impozit pe venit și Contribuții sociale

Andreea Cosmanescu – Manager, Impozit pe venit și Contribuții sociale

Legea 151/2015 privind insolvența persoanei fizice

În data de 26 iunie 2015 a fost publicată în Monitorul Oficial al României Legea nr. 151 din 18 iunie 2015 privind procedura insolvenței persoanelor fizice, articolul final stabilind că prezenta lege va intra în vigoare începând cu data de 1 ianuarie 2018.

Legea are drept scop **instituirea unei proceduri colective pentru redresarea situației financiare a debitorului persoană fizică, de bună-credință**, acoperirea într-o măsură cât mai mare a pasivului acestuia și descărcarea de datorii, această procedură fiind reprezentată, asemănător procedurii insolvenței persoanei juridice, de participarea concomitentă a creditorilor la urmărirea și recuperarea creanțelor lor.

În înțelesul Legii nr. 151/2015, se consideră că persoana fizică se află în stare de insolvență atunci când patrimoniul acesteia se caracterizează prin **insuficiența fondurilor bănești disponibile pentru plata datoriilor**, pe măsură ce acestea devin scadente.

Este instituită și o **prezumție relativă** cu privire la această stare patrimonială, respectiv atunci când debitorul, după trecerea unui termen de 90 de zile de la data scadenței, nu a plătit datoria sa față de unul sau mai mulți creditori;

datorită caracterului său, prezumția poate fi însă ușor răsturnată prin proba contrară.

În ceea ce privește **domeniul de aplicare al legii**, menționăm că procedurile impuse prin această reglementare se aplică debitorului persoană fizică ale cărei obligații nu rezultă din exploatarea de către acesta a unei întreprinderi, în sensul art. 3 din Codul civil și care îndeplinește în mod cumulativ următoarele condiții:

- este în stare de insolvență și nu există o probabilitate rezonabilă de a redeveni, într-o perioadă de maximum 12 luni, capabil să își execute obligațiile astfel cum au fost contractate, cu menținerea unui nivel de trai rezonabil pentru sine și pentru persoanele pe care le are în întreținere;
- are domiciliul, reședința sau reședința obișnuită de cel puțin 6 luni anterior cererii în România;
- cuantumul total al obligațiilor sale scadente este cel puțin egal cu valoarea-prag adică valoarea minimă a datoriilor scadente ale debitorului necesară pentru a putea fi introdusă cererea de deschidere a procedurii insolvenței pe bază de plan de rambursare a datoriilor sau a procedurii judiciare de insolvență prin lichidare de active, aceasta fiind, în concret **echivalentul a 15 salarii minime pe economie.**

Prin Legea nr. 151/2015 sunt reglementate trei proceduri de insolvență:

- a) **procedura de insolvență pe bază de plan de rambursare a datoriilor** (procedură administrativă);
- b) **procedura judiciară de insolvență prin lichidare de active;**
- c) **procedura simplificată de insolvență** (procedură administrativă).

Organele competente în aplicarea procedurii de insolvență sunt **comisia de insolvență și administratorul procedurii, instanțele judecătorești și lichidatorul**, în funcție de tipul de procedură aplicabil debitorului aflat în insolvență.

Aceste proceduri se pot aplica în cascadă, prin raportare la îndeplinirea condițiilor specifice fiecărei proceduri și la rezultatele obținute prin procedura aplicată anterioară. Astfel, pentru inițierea procedurii de insolvență, debitorul care se află în stare de insolvență poate depune la comisia de insolvență o cerere de deschidere a procedurii insolvenței pe bază de plan de rambursare a datoriilor; dacă, ulterior examinării cererii și a documentelor depuse în susținerea acesteia, comisia competentă constată că debitorul insolvabil îndeplinește condițiile procedurii simplificate de insolvență, cu acordul acestuia, va proceda la aplicarea acestei din urmă proceduri.

Pe de altă parte, în cazul în care comisia de insolvență constată că situația financiară a debitorului este iremediabil compromisă, **după obținerea acordului debitorului**, sesizează instanța pentru deschiderea procedurii judiciare de insolvență prin lichidare de active, în cazul în care debitorul are bunuri și/sau venituri urmăribile.

Precizăm că **legea privind procedura insolvenței persoanelor fizice exceptează în mod expres anumite categorii de persoane**, astfel că procedurile prezentate mai sus nu sunt aplicabile debitorului:

- a) **în cazul căruia a fost închisă, din motive ce îi sunt imputabile, o procedură de insolvență pe bază de plan de rambursare a datoriilor, o procedură judiciară de insolvență prin lichidare de active sau o procedură simplificată de insolvență cu mai puțin de 5 ani anterior formulării unei noi cereri de deschidere a procedurii insolvenței;**
- b) care a fost condamnat definitiv pentru săvârșirea unei infracțiuni de evaziune fiscală, a unei infracțiuni de fals sau a unei infracțiuni intenționate contra patrimoniului prin nesocotirea încrederii;
- c) care a fost concediat în ultimii 2 ani din motive ce îi sunt imputabile;
- d) care, deși apt de muncă și fără un loc de muncă ori alte

surse de venit, nu a depus diligența rezonabilă necesară pentru a-și găsi un loc de muncă sau care a refuzat, în mod nejustificat, un loc de muncă propus ori o altă activitate aducătoare de venit;

e) care a acumulat datorii noi, prin cheltuieli voluptuare în timp ce știa sau ar fi trebuit să știe că este în stare de insolvență;

f) care a determinat sau a înlesnit ajungerea în stare de insolvență, cu intenție sau din culpă gravă

g) care la data formulării cererii de deschidere a unei proceduri de insolvență, potrivit prezentei legi, are deja deschisă o altă procedură de insolvență.

Legea instituie și o serie de interdicții și sancțiuni în sarcina debitorilor, creditorilor și a oricăror alte persoane fizice sau juridice, publice ori private care nu își îndeplinesc anumite obligații ce derivă din conținutul prevederilor acesteia.

În final, prin raportare la starea actuală, caracterizată de faptul că încă nu au fost înființate comisii de insolvență, iar listele care pot îndeplini calitatea de administrator al procedurii sau de lichidator nu sunt definitive apreciem că, cel puțin pentru moment, Legea nr. 151/2015 nu poate fi pusă efectiv în aplicare.

**Lege pentru ratificarea
Acordului dintre România și
Republica Serbia în domeniul**

securității sociale semnat la Belgrad pe 28 octombrie 2016

Acordul dintre România și Republica Serbia în domeniul securității sociale

În data de 12 ianuarie 2018 a fost ratificat Acordul dintre România și Republica Serbia în domeniul securității sociale semnat la Belgrad pe 28 octombrie 2016.

Acordul se bazează pe principiile moderne ale coordonării securității sociale, care sunt utilizate pe plan internațional, inclusiv la nivelul Uniunii Europene.

Am rezumat în cele ce urmează cele mai importante aspecte:

- **Scopul Acordului**

Acordul are drept scop recunoașterea și totalizarea perioadelor de asigurare socială realizate pe teritoriul ambelor state, determinarea legislației aplicabile în cazul lucrătorilor migranți, egalitatea de tratament, precum și exportul prestațiilor.

- **Beneficii acoperite**

Acordul se va aplica legislației din România privind:

- indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă;
- indemnizația de maternitate;
- indemnizația pentru îngrijirea copilului bolnav;
- indemnizația pentru prevenirea îmbolnăvirii și recuperarea capacității de muncă;
- pensiile acordate în cadrul sistemului public de pensii;
- prestațiile în natură în caz de boală și maternitate;
- prestațiile în natură și în bani în caz de accidente de muncă și boli profesionale;
- ajutorul de deces; și
- alocația de stat pentru copii.

Pentru Republica Serbia, Acordul se va aplica legislației

privind:

- prestațiile din asigurări de pensii și invaliditate;
- prestațiile din asigurări de sănătate;
- prestațiile în caz de accidente de muncă și boli profesionale;
- prestațiile de maternitate; și
- alocațiile pentru copii.

- **Totalizarea perioadelor de asigurare**

În cazul prestațiilor pentru bătrânețe, invaliditate și urmaș este prevăzută totalizarea perioadelor de asigurare realizate atât în cele două State Contractante, cât și a celor realizate în baza legislației unui stat terț cu care ambele State Contractante au încheiat acorduri de securitate socială și care prevăd totalizarea perioadelor de asigurare.

- **Legislația aplicabilă în cazul lucrătorilor migranți**

În baza regulilor speciale, persoanele detașate vor fi supuse legislației statului contractant al angajatorului pe durata exercitării unei anumite activități pe teritoriul celui alt stat contractant, cu condiția ca durata previzibilă a acestei activități să nu depășească 24 de luni. Aceasta perioadă poate fi prelungită cu cel mult 24 de luni, cu acordul autorităților competente, acord care trebuie solicitat înaintea expirării perioadei inițiale de 24 de luni. Sunt prevăzute și excepții de la regulile generale și speciale în interesul unei persoane sau al unei categorii de persoane.

- **Alte aspecte**

Acordul este încheiat pe perioadă nedeterminată și va intra în vigoare în prima zi a celei de a treia luni după terminarea lunii în care a fost transmisă ultima notificare de îndeplinire a procedurilor interne legale necesare pentru intrarea în vigoare.

Acordul nu deschide niciun drept pentru o perioadă anterioară intrării sale în vigoare.

Un aranjament administrativ se va stabili de către

autoritățile competente pentru punerea în aplicare a acestui accord.

La data intrării în vigoare a acestui acord, Acordul dintre Guvernul Republicii Socialiste România și Guvernul Republicii Socialiste Federative Iugoslavia pentru colaborarea în domeniul asistenței medicale a asiguraților își va înceta valabilitatea.

Autori:

Claudia Sofianu – Partener, Impozit pe venit si Contributii sociale

Andreea Cosmanescu – Manager, Impozit pe venit si Contributii sociale