Caracteristicile liderilor cu mentalitate de creștere

Rezultatul acțiunilor noastre este la fel de important ca reacția noastră la acestea. Confruntați 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 menită 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 eveniment 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 Șușnea, 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 situaţiei financiare a debitorului persoană fizică, de bună-credinţă**, acoperirea într-o măsură cât mai mare a pasivului acestuia şi descărcarea de datorii, această procedură fiind reprezentată, asemănător procedurii insolvenței persoanei juridice, de participarea concomitentă a creditorilor la urmărirea şi recuperarea creanţelor 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 **insuficienţa fondurilor băneşti 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 scadenţei, nu a plătit datoria sa faţă de unul sau mai mulţi 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 obligaţii 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 insolvenţă şi nu există o probabilitate rezonabilă de a redeveni, într-o perioadă de maximum 12 luni, capabil să îşi execute obligaţiile astfel cum au fost contractate, cu menţinerea unui nivel de trai rezonabil pentru sine şi pentru persoanele pe care le are în întreţinere;
– are domiciliul, reşedinţa sau reşedinţa obişnuită de cel puţin 6 luni anterior cererii în România;
– cuantumul total al obligaţiilor sale scadente este cel puţin egal cu valoarea-prag adică valoarea minimă a datoriilor scadente ale debitorului necesară pentru a putea fi introdusă

cererea de deschidere a procedurii insolvenţei pe bază de plan de rambursare a datoriilor sau a procedurii judiciare de insolvenţă 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 insolvenţă şi administratorul procedurii, instanţele judecătoreşti şi 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 insolvenţă o cerere de deschidere a procedurii insolvenţei 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 îndeplineşte condiţiile procedurii simplificate de insolvenţă, cu acordul acestuia, va proceda la aplicarea acestei din urmă proceduri.

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

Precizăm că **legea privind procedura insolvenţei 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 insolvenţă pe bază de plan de rambursare a datoriilor, o procedură judiciară de insolvenţă** prin lichidare de active sau o procedură simplificată de insolvenţă cu mai puţin de 5 ani anterior formulării unei noi cereri de deschidere a procedurii insolvenţei;
b) care a fost condamnat definitiv pentru săvârşirea unei infracţiuni de evaziune fiscală, a unei infracţiuni de fals sau a unei infracţiuni intenţionate contra patrimoniului prin nesocotirea încrederii;
c) care a fost concediat în ultimii 2 ani din motive ce îi sunt imputabile;
d) care, deşi apt de muncă şi fără un loc de muncă ori alte surse de venit, nu a depus diligenţa rezonabilă necesară pentru a-şi 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 ştia sau ar fi trebuit să ştie că este în stare de insolvenţă**;
f) care a determinat sau a înlesnit ajungerea în stare de insolvenţă, cu intenţie sau din culpă gravă
g) care la data formulării cererii de deschidere a unei proceduri de insolvenţă, potrivit prezentei legi, are deja deschisă o altă procedură de insolvenţă.

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 definitivate 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 celuilalt stat contractant, cu condiția ca durata previzibila a acestei activități sa 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 in 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

---

Ordinul privind încadrarea în

activitatea de creare de programe pentru calculator

Ordinul nr. 1168/2017/3024/2018/492/2018/3337/2017 privind încadrarea în activitatea de creare de programe pentru calculator, publicat în Monitorul Oficial nr. 52 din 18 ianuarie 2018 – în vigoare de la 1 februarie 2018

Ordinul va înlocui Ordinul nr. 409/4.020/737/703/2017 privind încadrarea în activitatea de creație de programe pentru calculator, începând cu 1 februarie 2018.

Cele mai importante modificări şi completări aduse de Ordin în ceea ce privește scutirea de la plata impozitului pe veniturile din salarii și asimilate salariilor aplicabilă în cazul activităților de creare de programe pentru calculator sunt sumarizate mai jos.

Dispoziții generale

Ordinul prevede ca de la 1 februarie vor beneficia de scutirea de la plata impozitului pe veniturile din salarii și asimilate salariilor și următoarele categorii de angajați:

- cei licențiați ai unor programe de studii superioare de scurtă durată; și
- cei care dețin o diplomă de bacalaureat și urmează cursurile unei instituții de învățământ superior acreditate.

Condiția esențială este ca acești angajați să presteze una dintre activitățile din menționate în anexa Ordinului, în care figurează două noi activități, în plus față de cele opt din prezent:

- programator ajutor;
- Pentru angajații care au doar diploma de bacalaureat, iar nu și una de licență, va trebui furnizată o adeverință din care să reiasă că urmează într-adevăr cursurile unei facultăți.

Celelalte condiții de acordare a scutirii de impozit pe venit nu se schimbă de la 1 februarie 2018.

Autori:
Claudia Sofianu – Partener, Impozit pe venit și Contribuții sociale
Andreea Cosmanescu – Manager, Impozit pe venit și Contribuții sociale

---

Scutire de impozit pentru angajații din IT

În Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 52 / 18.01.2018 a fost publicat Ordinul nr. 1168/492/3024/3337 („Ordinul 1168”).
Actul normativ va intra în vigoare la data de 1 februarie 2018, abrogând în același moment Ordinul 409/4020/737/703/2017 privind încadrarea în activitatea de creare de programe pentru calculator.

Ordinul 1168 introduce scutirea de impozit pentru veniturile din salarii ale angajaților din următoarele domenii de activitate:

- administrator baze de date;
- analist;
- inginer de sistem în informatică;
- inginer de sistem software;
- manager de proiect informatic;
- programator;
- proiectant de sisteme informatice;
- programator de sistem informatic;
- programator ajutor;

– analist ajutor.

Menționăm faptul că, spre deosebire de vechea reglementare, Ordinul 1168/2017 a introdus 2 ocupații, i.e. programator ajutor și analist ajutor, care beneficiază de scutirea de impozit.

De asemenea, prin Ordinul 1168 vor beneficia de scutire de la plata impozitului pe venit și persoanele care dețin o diplomă de bacalaureat și urmează cursurile unei instituții de învățământ superior acredidate și prestează efectiv una dintre activitățile menționate mai sus.

În ceea ce privește documentele justificative care se au în vedere la încadrarea persoanelor scutite de la plata impozitului pe venit, Ordinul 1168 completează lista cu documentele necesare:

– actul constitutiv, în cazul operatorilor economici;
– organigrama angajatorului;
– fișa postului;
– copia diplomei de finalizare a studiilor de licență;
– adeverința de urmare a studilor superioare dacă acestea nu au fost finalizate;
– copia diplomei de bacalaureat a respectivului angajat;
– copia contractului individual de muncă;
– statul de plată al angajatului;
– comandă internă a organului de conducere;
– balanța analitică a societății.

Totodată, angajatorul are obligația de a păstra la sediul acestuia dosarul cuprinzând toate documentele enumerate anterior, spre a fi verificate în eventualitatea unui control din partea autorităților fiscale. Acestea pot fi păstrate și în format electronic, caz în care vor fi semnate cu semnătura electronică calificată, provenită din partea unui furnizor de servicii acreditat.

Alex Milcev, EY: 2018 va fi anul așezării fiscale

- **Modificările aduse modului în care este taxată munca poate duce la dezechilibre pe piața forței de muncă**
- **Creşte complexitatea operaţiunilor administrative pentru funcţia financiar-contabilă**
- **Climatul fiscal internațional în continuă schimbare afectează și România**

„Anul 2017 a fost unul dintre cei mai tulburi din punct de vedere al predictibilităţii cadrului fiscal, sporind, mai ales pe finalul său, incertitudinea mediului de afaceri privind taxarea muncii, plata TVA sau impozitarea microîntreprinderilor. Anul 2018 va fi cu siguranţă anul așezării fiscale, în care vom încerca să punem ordine în multitudinea de măsuri mai mult sau mai puţin clare pe care companiile au fost nevoite să le adopte din 2017”, a declarat **Alex Milcev, Partener, Liderul Departamentului de asistență fiscală și juridică al EY România, în cadrul celei de a XII-a ediții a Conferinței anuale de fiscalitate EY**.

Modificările aduse de Guvern modului în care este taxată munca în România reprezintă măsuri cu impact major pentru milioane de angajaţi din întreaga ţară. Din păcate, legislaţia ce a intrat în vigoare la 1 ianuarie 2018 nu oferă angajatorilor soluţii pentru problemele ce au aparut deja în practică, cum ar fi în cazul transferului contribuţiilor sociale de la angajator la angajat.

Modificări substanțiale sunt aduse nu doar veniturilor de natură salarială, ci și celor din activități independente. Deşi acestea au trecut mai mult neobservate, cert este că,

începând cu 1 ianuarie 2018, contribuțiile sociale plătite pentru veniturile din activități independente sunt disproporționat mai mici decât cele pentru veniturile de natură salarială. Această măsură poate favoriza o migrare discutabilă a forței de muncă de la contracte de angajare la forma de colaborare pe PFA.

„Dat fiind că mediul privat nu s-a putut pregăti din timp pentru aceste modificări, eu sper că vom avea parte în perioada următoare de claritate și stabilitate fiscală, deoarece mediul privat va avea nevoie de o perioadă mai lungă de timp pentru implementarea acestor noi măsuri", spune **Corina Mîndoiu, Senior Manager în cadrul Diviziei de impozit pe venit și contribuții sociale a EY România**.

Ce impact au noile modificări ale codului fiscal asupra business-urilor din România?

Reguli noi au fost stabilite pentru plata TVA, deductibilitatea anumitor cheltuieli, dar şi pentru regimul fiscal al microîntreprinderilor. Astfel, toţi plătitorii de impozit pe profit care îşi finanţează, nu doar consumul, ci mai ales investiţiile prin credite va trebui să ţină cont că s-au modificat substanţial regulile de deductibilitate pentru dobânzi. În încercarea de a adapta legislaţia locală la cea europeană, au fost introduse şi prevederi care reglementează relaţia cu societăţile străine controlate, pentru care vor fi necesare norme de implementare mai detaliate.

„Limita de venit pentru aplicarea regimului de microîntreprindere a fost crescută şi, astfel, un număr mare de contribuabili pun acum în balanţă simplificarea metodei de calcul a impozitului, pe de o parte, şi pierderea automată a statutului de plătitor de impozit pe profit şi a capacităţii de a utiliza pierderile fiscale acumulate, pe de alta. Pentru toate aceste noi reguli se vorbea în decembrie 2017 de necesitatea adaptării lor la condiţiile pieţei româneşti, dar această discuţie a rămas deschisă", subliniază **Miruna Enache,**

Partener, Divizia de impozite directe a EY România.

„Plata defalcată a TVA, o metodă prin care România a ales să lupte împotriva fraudei în domeniul TVA, a avut o istorie tumultoasă, dar a ajuns în cele din urmă la un final. Deşi nu sunt obligate să aplice acest sistem, persoanele impozabile înregistrate în scopuri de TVA care fac achiziţii de la persoane care aplică sistemul vor fi nevoite să facă plata defalcată. Astfel, în realitate, obligaţiile companiilor au devenit mai complexe pentru că, pe lângă obligaţia de a verifica validitatea codului de TVA al furnizorilor sau dacă aceştia aplică TVA la încasare, companiile trebuie acum să verifice şi dacă aceşti furnizori sunt în sistemul TVA Split. Pentru a răspunde acestor cerinţe, EY a dezvoltat aplicaţia EY VAT check, care ajută companiile să verifice atât tranzacţii curente, cât şi precedente, simultan în toate bazele de date ANAF", explică **Ioana Iorgulescu, Partener Asociat Impozite indirecte, EY România.**

Tendinţele la nivel global în 2018 au impact şi în România

Climatul fiscal internaţional este, la rândul său, în continuă schimbare, iar modificările se concentrează pe creşterea transparenţei fiscale, pe de o parte, şi pe alocarea şi taxarea profitului în jurisdicţia în care este substanţa economică, pe de altă parte. Mai mult, este momentul crucial în care fiscalitatea internaţională se regândeşte după reguli noi, adaptate la noua realitate economică. În acest context, la nivel european se are în vedere o abordare unitară, la care România va trebui să adere, la fel ca şi celelalte ţări din Uniunea Europeană.

"*Practica autorităților fiscale rămâne și în acest an arbitrară în ceea ce privește aplicarea normelor anti-abuz. Transpunerea în legislația internă a Normei Generale anti-abuz din Directiva 2016/1164 – pentru care termenul de implementare este 31.12.2018, rămâne fără o finalitate practică, în condițiile în care lipsește încă procedura privind modul în*

care ANAF poate ignora sau reconsidera tranzacțiile contribuabilului. În aceste condiții, contribuabilul trebuie să depună prea multe eforturi pentru a demonstra oricând și pentru orice tranzacție că scopul urmărit la efectuarea acesteia este unul economic" declară **Alex Slujitoru, Senior Manager Litigii și Dispute Fiscale, EY România**.

Țuca Zbârcea & Asociații și divizia de fiscalitate își consolidează practica

Un număr de 9 avocați și consultanți fiscali au făcut un pas înainte în carieră, urmare a promovărilor realizate în cadrul Ţuca Zbârcea & Asociaţii și Țuca Zbârcea & Asociații Tax SRL, la finalul lunii decembrie 2017. De asemenea, divizia de fiscalitate a firmei de avocatură anunță consolidarea practicii în domeniul prețurilor de transfer.

Societatea de avocați Țuca Zbârcea & Asociații a promovat 7 avocați la statut de Senior Associate și, respectiv, Managing Associate. Astfel, de la 1 ianuarie 2018, avocații Maria Monica Capotă, Raluca Chelaru, Carmen Cristea, Oana Mareș, Alexandru Mitră, Niura Moisei au devenit Senior Associate, în timp ce Diana Agafiței a fost promovată la statutul de Managing Associate. Numirile sunt în departamentele de dreptul concurenței, litigii și arbitraje comerciale, drept societar/comercial, drept imobiliar.

De asemenea, divizia de fiscalitate a firmei de avocatură, Țuca Zbârcea & Asociații Tax SRL, i-a promovat pe Alexandru Mănucu și Izabela Stoicescu în poziția de Tax Manager și a cooptat-o pe Andreea Florian în calitate de Tax Senior

Manager. Andreea Florian are o experiență profesională de peste 10 ani, dobândită în firme de consultanță fiscală din cadrul Big4, precum și din eșalonul secund. Ea va fi implicată în dezvoltarea practicii în domeniul prețurilor de transfer pentru firma de consultanță fiscală. În prezent, echipa Țuca Zbârcea & Asociații Tax SRL numără 9 consultanți fiscali, cărora li se adaugă alți 5 avocați specializați în contencios administrativ fiscal.

Contextul global tot mai complex de securitate ar putea duce la creșterea cheltuielilor militare la nivel mondial până în anul 2021

O analiză a PwC arată că rata anuală de creștere a cheltuielilor pentru apărare va crește cel mai probabil în perioada 2017-2021 în 58 dintre cele 71 de națiuni analizate, pe măsură ce statele trebuie să facă față unui mediu global de securitate tot mai complex.

PwC Global Defense Perspectives 2017 este cel de-al doilea raport care analizează cheltuielile de apărare, examinează influențele strategice și impactul lor asupra mediului actual și viitor al sectorului apărării.

Această a doua ediție a raportului extinde analiza cheltuielilor de apărare la 71 de țări. Raportul analizează

doi parametri: prioritizarea cheltuielilor de apărare (cheltuieli ca procent din PIB) și postura de securitate – măsura în care țările desfășoară trupe aeriene și terestre în afara granițelor naționale și cantitatea de armament vândut sau închiriat de o țară.

Raportul relevă o creștere a cheltuielilor de apărare proiectate pentru perioada 2017 – 2021, care va compensa declinul înregistrat în perioada 2012-2016 în 45% dintre țările analizate. Printre acestea se numără jucători mari precum Statele Unite ale Americii, Regatul Unit al Marii Britanii, dar și economii emergente cum ar fi Turcia și Brazilia.

Raportul arată că, deși există o creștere prognozată a cheltuielilor de apărare, va exista, în continuare, o presiune asupra bugetelor de apărare ale jucătorilor importanți, pe măsură ce amenințările continuă să se intensifice, inclusiv cele informatice. Schimbarea polilor de putere economică, dinspre vest spre est, schimbările demografice și avansul tehnologic sunt printre trendurile cele mai importante, din punct de vedere global, pe care analiștii le consideră că au un ”efect profund” asupra apărării și securității.

Elemente relevante ale raportului:

- **Problemele economice și scăderea prețului petrolului pun presiune pe bugetele de apărare**. Prăbușirea pieței petroliere din 2014 a atras o contractare a cheltuielilor de apărare în țările dependente direct de prețul petrolului. Dacă nu se întrevede o creștere a prețului barilului de petrol în următorii ani, țări dependente de petrol, cum ar fi Arabia Saudită, vor avea dificultăți în a menține nivelul actual al cheltuielilor cu apărarea.
- **Tensiunile geopolitice alimentează suplimentar comerțul mondial cu armament**. Pentru a satisface nevoia globală de arme, este foarte posibil ca țări precum China sau India să conteste supremația duopolului SUA și Rusia, care, împreună, au furnizat 56% din totalul armamentului exportat în perioada

2012-2016.

- **Țările NATO și-au asumat ținta de 2% din PIB pentru cheltuielile de apărare, dar fac eforturi mari pentru a atinge acest nivel**. În 2016, numai 4 din 29 membri NATO, sau 14%, au atins ținta de 2% din PIB pentru cheltuieli ale armatei. 20 din 29 de țări NATO au cheltuit mai puțin în valori absolute în 2016 comparativ cu 2014.
- **Cheltuielile militare ale Statelor Unite revin pe creștere**. În 2016, SUA și-au majorat cheltuielile de apărare cu 1,7% până la 611 miliarde de dolari, semnalând sfârșitul unui trend descrescător al cheltuielilor militare. Viitoare creșteri sunt de așteptat în următorii cinci ani sub noua Administrație.
- **Factorii macroeconomici și geostrategici, inclusiv schimbarea polilor de putere dinspre vest către est, schimbările demografice și resursele limitate sunt elemente care vor reconfigura profund trendurile cheltuielilor militare**. Este cazul în zone mai puțin dezvoltate ale lumii unde mega-tendințele vor aduce instabilitate și vor pune o presiune suplimentară, internă și externă, provocărilor de apărare și securitate.

”Provocările de securitate cu care se confruntă organizațiile de apărare ale națiunilor sunt complexe, și într-o continuă dinamica. În perioada următoare, una dintre cele mai mari provocări ale țărilor NATO va fi respectarea angajamentului de a aloca 2% din PIB pentru apărare. Pentru 2017 România și-a asumat obligația de a aloca 2% din PIB către armată, iar acest lucru este valabil și în bugetul pentru 2018. Dezvoltarea economică asigură implicit și securitatea militară. În acest context, o economie puternică cu bază de creștere solidă și cu un mediu fiscal și financiar stabil este absolut necesară pentru securitatea națională și pentru investițiile militare necesare. În același timp trebuie să acordam o atenție sporită amenințărilor cibernetice, cel mai nou tip de conflict”, a declarat **Ionuț Simion, Country Managing Partner, PwC România**.

“Într-o lume în care amenințările, în toate formele lor, sunt tot mai diverse și complexe, la fel trebuie să fie și liniile de apărare. În acest context, România trebuie să aibă capacitatea și flexibilitatea de a negocia contractele din domeniul apărării pentru a servi intereselor superioare de apărare a țării prin aplicarea celor mai potrivite mecanisme economice, financiare și legale aflate la dispoziția sa, în lumina reglementărilor naționale, dar și cu respectarea prevederilor Tratatului de Funcționare al Uniunii Europene și al angajamentelor NATO asumate. Este foarte important ca discuțiile și negocierile pe care Guvernul le poartă cu furnizorii de echipamente să se desfășoare de pe poziții de egalitate și să aibă în vedere interesele României pe toată perioada de derulare a contractului”, spune **Manuela Guia, Partener D&B David și Baias**.

La o privire atentă asupra NATO, analiza relevă faptul că, în timp ce cheltuielile militare vor rămâne negative în țările membre, este posibil ca în condițiile în care situația economică se va îmbunătăți, mai multe țări NATO vor atinge pragul de 2% din PIB pentru cheltuieli militare în următorii 5 ani.

În Asia Centrală și de Sud și Cercul Pacific, cele cinci țări cu cele mai mari cheltuieli militare sunt China, India, Japonia, Coreea de Sud și Australia. Analiza arată că în estul Asiei, potențialul ridicat al comerțului maritim și rute dezvoltate de comerț terestru, cum ar fi inițiativa ”One Belt – One Road” vor necesita cheltuieli de apărare mai ridicate pentru a menține, în timp, securitatea acestor rute, chiar dacă amenințările la acestea sunt naționale sau transnaționale.

Despre raport

1. Raportul este disponibil la adresa de internet: https://pwc.to/GDP2017
2. PwC a realizat analiza caracteristicilor de apărare pentru 71 de țări/regiuni cu accent asupra a două aspecte: 1.

Trenduri recente, curente și anticipate de cheltuieli militare. 2. Prioritățile și provocările structurale și strategice care influențează aceste națiuni din punct de vedere al investițiilor majore și instituțiilor. Metodologia completă poate fi consultată în raportul principal.

3. Națiunile analizate în raport includ top 50 al țărilor care investesc cel mai mult în tehnică militară (conform Institutului de Cercetare a Păcii din Stockholm) și un grup de 21 de țări selectate pentru importanța lor regională sau globală, indiferent de nivelul cheltuielilor militare (inclusiv Siria, țările NATO și Iordania). Lista completă este disponibilă aici.

4. Conform raportului SIPRI – Trenduri ale Cheltuielilor Militare în 2016, în perioada 2012-2016, transferul global de armament a atins cel mai ridicat nivel pentru oricare cinci ani consecutivi de la terminarea Războiului Rece. Pentru a satisface cererea globală de armament, este foarte posibil ca țări precum China și India vor contesta din ce în ce mai mult duopolul tradițional în furnizarea de armament format din Statele Unite ale Americii și Rusia.

