

Tax Magazine Nr. 1 – ianuarie – februarie 2026

Sumar Tax Magazine Nr. 1/2026

[Cuprins](#) | [Table of contents](#)

Editorial

Marilena Crăciun – 2026 – începutul unei relansări economice?

De actualitate

Sorin Biban – POS obligatoriu din 2026, chiar și fără încasări în numerar

Nadia Oanea – Noi facilități fiscale aplicabile din 2026

Raluca Popa – Perspective 2026: holdingul ca platformă pentru scalarea afacerilor

Raluca Popa, Amelia Toader – Controversă fiscală: au dreptul companiile să scutească de impozit profitul reinvestit în active finanțate din fonduri nerambursabile sau nu?

Impozite directe

Günay Duagi – O nouă etapă pentru fondurile de investiții: schimbări legislative majore, ce ar putea conduce la o transformare vizibilă a modului în care românii își administrează activele

Impozite indirecte

Ecaterina Vlasie – Regimul fiscal al serviciilor medicale în materia TVA: între neutralitate, scutiri și cotele reduse (II)

Izabela Stoicescu – Tratatamentul de TVA pentru ajustările de prețuri de transfer – tranșare sau amânare în cauza C-603/24 Stellantis Portugal?

Andrada-Mihaela Barbu – Despăgubirile – baza de impozitare în materia TVA

Venituri publice

Alin Negrescu, Alexandru Comănescu – Când veniturile locale nu mai ajung: provocări și direcții de finanțare pentru marile orașe

Jurisprudență fiscală națională

Axente Irinel Andrei, Viorel Terzea – Sinteză de jurisprudență fiscală națională

Studiu EY: România – o țară în schimbare, cu peste 3 milioane de emigranți temporari în ultimii aproape 20 de ani și o creștere a imigrației care redefinește piața muncii

EY lansează studiul „[Migrația la răscruce de drumuri: Evoluția emigrației și imigrației în România în cadrul sistemului global](#)”. Studiul analizează impactul migrației asupra României și evidențiază provocările și oportunitățile generate de acest fenomen care influențează atât economia, cât și structurile sociale și culturale.

Migrația: o realitate complexă

În ultimele decenii, numărul migranților la nivel global a crescut semnificativ, atingând peste 300 de milioane de persoane. Această creștere este determinată de factori precum conflictele armate, instabilitatea economică și decalajele sociale. În Uniunea Europeană, migrația se suprapune cu îmbătrânirea populației și deficitul de forță de muncă, iar

România nu face excepție.

România se confruntă cu o dublă realitate: pe de o parte, emigrarea masivă a cetățenilor săi, în special a tinerilor și a celor bine pregătiți, iar pe de altă parte, o creștere a imigrației, ca răspuns la nevoile economice ale țării. Această dinamică a fost accentuată de conflictul din Ucraina, care a generat un aflux semnificativ de refugiați.

Corina Mîndoiu, Partener, Servicii de Asistență în Capitalul Uman, EY România: „Migrația nu este un fenomen pur social, ci și unul economic care influențează guvernele și mediul de afaceri. La nivel global, sute de milioane de oameni trăiesc în afara țării de origine, iar Europa este destinația principală. Valul migraționist poate fi o oportunitate, dar implică și riscuri majore. Pentru mediul de afaceri din România acesta presupune o verificare riguroasă a tot ce înseamnă lanț de recrutare a imigranților și un control strict asupra intermediarilor. Un proces de selecție mai riguros poate implica pe termen mediu și lung, timp suplimentar și costuri mai ridicate. În schimb, acest lucru protejează companiile de riscuri juridice și de imagine care pot afecta direct profitabilitatea și pot genera cheltuieli semnificative pentru remedierea impactului asupra reputației”.

Impactul emigrației asupra României

Fenomenul de emigrare a avut un impact profund asupra României, cu o scădere a populației rezidente de aproximativ 2,3 milioane de persoane în ultimele două decenii. Această pierdere a afectat capitalul uman, în toate segmentele de calificare. Tinerii profesioniști și specialiștii pleacă în căutarea unor oportunități mai bune, ceea ce generează un deficit de forță de muncă în sectoare esențiale, precum tehnologia informației, ingineria și serviciile profesionale.

Studiul subliniază că, în perioada 2008-2024, România a pierdut un volum semnificativ de rezidenți, iar emigrarea a

devenit un fenomen definitoriu al societății românești post-comuniste. Această situație a generat provocări economice, dar și oportunități, prin creșterea remitențelor trimise acasă de românii care lucrează în străinătate.

Polonia, pe de altă parte, a implementat cu succes o serie de măsuri menite să încurajeze reîntoarcerea cetățenilor săi care au emigrat. Prin programe precum „Polish Returns Programme”, guvernul polonez oferă sprijin financiar, asistență pentru locuință și oportunități de angajare în universități și institute de cercetare, facilitând astfel reintegrarea acestor profesioniști în economia națională.

În contrast, România, deși a început să recunoască importanța atragerii diasporei, se confruntă cu provocări în crearea unui cadru atractiv și eficient pentru reîntoarcerea românilor. Deși remitențele trimise de românii din străinătate contribuie semnificativ la economia locală, este esențial ca România să dezvolte politici mai clare și mai accesibile pentru a încuraja întoarcerea cetățenilor săi, inclusiv prin stimulente fiscale și programe de reintegrare adaptate nevoilor acestora. Această reintegrare este cu atât mai importantă cu cât în ultimii ani asistăm la un fenomen vizibil de întoarcere în țară a unui număr din ce în ce mai mare de cetățeni români care au emigrat anterior. Atunci când aceste persoane nu se reintegrează pe piața muncii, șomajul crește, punându-se presiune pe sistemul de pensii, dar și asupra sistemului de asigurări sociale de sănătate.

Imigrația ca soluție

Pe de altă parte, România a început să se contureze ca o destinație atractivă pentru imigranți, în special din țări precum Nepal, Sri Lanka și Turcia. Companiile românești caută activ forță de muncă din diverse colțuri ale lumii pentru a acoperi deficitul de personal. Această tendință este esențială pentru menținerea competitivității economice și pentru susținerea creșterii economice.

Studiul EY evidențiază că, în perioada 2022-2024, România a înregistrat un sold migrator pozitiv, cu mai mulți imigranți temporari decât emigranți temporari. Această schimbare oferă o oportunitate concretă pentru consolidarea bazei de resurse umane și pentru susținerea creșterii economice, dar depinde de capacitatea de integrare a acestor lucrători în piața muncii.

Iulian Pasniciuc, Director, Servicii de Asistență în Capitalul Uman, EY România: „România este într-o etapă de evoluție în care devine mai relevantă ca destinație de muncă. Există două forțe care ajută acest trend, pe de o parte economia are nevoie de forță de muncă, iar companiile simt o presiune ridicată când vine vorba de recrutare și retenție. Pe de altă parte, România devine tot mai atractivă pentru imigranți cu atât mai mult cu cât ultimele date Eurostat arată că România a înregistrat cea mai mare creștere a venitului real al gospodăriilor pe cap de locuitor cu 134% între 2004 și 2024”.

Cu toate acestea, integrarea imigranților rămâne o provocare. Barierele lingvistice, lipsa competențelor cerute de piața muncii și dificultățile administrative pot îngreuna procesul de integrare. Este esențial ca mediul de afaceri și autoritățile să colaboreze pentru a dezvolta politici eficiente de integrare, care să faciliteze accesul imigranților pe piața muncii și să asigure o tranziție lină către o viață activă și productivă în România.

Impactul conflictului din Ucraina asupra migrației în România

Conflictul dintre Rusia și Ucraina, început în februarie 2022, a generat un aflux semnificativ de refugiați în România, transformând țara într-un coridor major de tranzit și, pentru mulți, într-o destinație temporară de ședere. Până în aprilie 2025, România a înregistrat peste 11,5 milioane de intrări de cetățeni ucraineni, dintre care aproximativ 252.407 au beneficiat de protecție temporară. Conform analizei EY, România a avut preponderent rolul unei țări de tranzit, nu al unei destinații principale, înregistrând o pondere mai scăzută

din totalul ucrainenilor care au părăsit Ucraina, ca urmare a conflictului cu Rusia.

Această situație a creat atât provocări, cât și oportunități pentru economia românească, oferind companiilor locale o resursă valoroasă de forță de muncă în sectoare cu deficit de personal. În timp ce majoritatea refugiaților ucraineni sunt la vârste active, integrarea lor pe piața muncii rămâne o provocare, în principal din cauza barierelor lingvistice și a diferențelor culturale. Totuși, cu sprijinul adecvat din partea mediului de afaceri și a autorităților, România poate transforma această criză umanitară într-o oportunitate de dezvoltare economică și socială.

Nomazii digitali: o oportunitate emergentă

Un alt aspect important al migrației este creșterea numărului de nomazi digitali, profesioniști care lucrează la distanță și care aleg să își desfășoare activitatea din România. Acești nomazi digitali pot aduce competențe avansate și pot contribui la economia locală, stimulând consumul și inovația. România a introdus un cadru legal pentru a atrage nomazii digitali, dar este necesar să se simplifice procesul de obținere a vizelor și să se reducă cerințele birocratice pentru a face țara mai atractivă pentru acești profesioniști.

Este esențial ca mediul de afaceri și autoritățile să colaboreze pentru a transforma migrația într-un avantaj competitiv. Prin politici eficiente de integrare, sprijin pentru imigranți și atragerea nomazilor digitali, România poate beneficia de pe urma acestui fenomen și poate construi un viitor economic sustenabil.

Studiul „Migrația la răscruce de drumuri” oferă o analiză detaliată a acestor dinamici și subliniază importanța unei abordări strategice în gestionarea migrației. România are potențialul de a deveni o destinație atractivă pentru lucrători din întreaga lume, dar acest lucru necesită un

angajament ferm din partea tuturor actorilor implicați.

Evoluții în 2026: Munca flexibilă promite mult, dar echilibrul real rămâne o provocare | Claudia Sofianu

Autor: Claudia Sofianu, Partener, People Advisory Services Leader, EY România

Problema echilibrului dintre viața profesională și cea personală este mai veche decât am crede și nu a apărut dintr-o dată, dar în ultimii ani, cel puțin post-pandemici, discuțiile au căpătat amploare și mai multe nuanțe. Pentru că și actualul context este de mii de ori mai complex comparativ cu perioada antică (da, încă din Antichitate, Aristotel și Cicero au adus ideea pentru prima oară în atenția societății) sau cu anii '70 – '80, perioada în care a fost definit mai bine conceptul, în Marea Britanie și SUA.

Cât despre zona europeană, respectiv UE, politicile publice privind echilibrul dintre muncă și viața privată sunt rezultatul unei evoluții graduale, care a început cu Pilonul European al Drepturilor Sociale (2017) până la Directiva UE 2019/1158 (fiind de transpus de către statele membre până în 2022). Sub semnul acestora au fost scrise politicile naționale și deciziile companiilor privind concilierea (termen poate mai potrivit comparativ cu acela de echilibrare) a vieții de familie cu cea profesională.

Practic, cadrul juridic european a cuprins, astfel, și aspecte

privind flexibilitatea muncii, echitatea de gen și protecția socială. Am putea aprecia, de altfel, că aceasta este o tendință la nivel global, iar principala întrebare acum este cui anume îi revine principala responsabilitate privind acest mult-căutat echilibru: statului, ca autoritate de reglementare a raporturilor de muncă, angajatorului, ca susținător al mediului de muncă prin producție și servicii sau angajatului, ca principal deținător al controlului asupra timpului, acțiunilor și comportamentelor sale?

Teoriile înclină într-o parte sau alta, răspunsul nu e simplu, dar e cert doar ceea ce relevă studiile foarte aplicate și concrete: preocuparea tot mai acută a oamenilor, indiferent de ce parte a baricadei se află, pentru acest aspect delicat.

Angajații pun fericirea la job și acasă pe primul loc

Pe măsură ce piața muncii se redresează în era post-pandemică, conceptul tradițional de *work-life balance* a evoluat de la simpla separare între muncă și viața personală într-un model (de business chiar) din ce în ce mai integrat și adaptiv. Transformările tehnologice, schimbările demografice și așteptările noilor generații practic, nu doar teoretic, au ajuns să redeseneze modul în care angajații și angajatorii înțeleg (să ofere și să ceară) acest echilibru dintre timpul profesional și cel privat.

Date recente (2025) arată, pentru prima dată în 22 de ani de cercetare, faptul că echilibrul între viața profesională și cea personală a devenit principalul factor în alegerea unui loc de muncă pentru angajați la nivel global, înaintea criteriului financiar (salariu, venituri și beneficii) în preferințe. Un sondaj internațional Randstad, din 2025 ([Work-life balance tops pay: randstad's workmonitor reveals new workplace baseline. | Randstad](#)) arată că 83% dintre angajați pun pe primul loc acest echilibru, alături de siguranța locului de muncă, comparativ cu 82%, care optează pentru salariu ca fiind un criteriu.

Programele de lucru flexibile și munca hibridă oferă angajaților libertatea de a-și organiza mai bine timpul și de a gestiona mai ușor responsabilitățile profesionale și cele personale. În același timp, inițiativele de well-being, precum consilierea psihologică sau workshopurile de gestionare a stresului și a altor situații complexe de viață, îi pot ajuta să își dezvolte abilități utile pentru a face față perioadelor aglomerate ori situațiilor dificile.

În pofida accentului pus pe rolul angajatorilor, experții subliniază că echilibrul real începe cu responsabilitatea individuală a angajatului. Aceasta înseamnă că angajații trebuie să își definească și să își apere limitele în utilizarea flexibilității – inclusiv prin politici personale de deconectare digitală în afara orelor convenite și prin comunicarea clară a disponibilității către manageri. De asemenea, negocierea programului în funcție de responsabilități externe (îngrijirea copiilor, educație, sănătate), dar și despre planificarea activităților după ritmul propriu și dezvoltarea competențelor de auto-management contribuie la un echilibru mai bun între viața personală și cea profesională.

Ce pot face companiile

Angajatorul poate sprijini un echilibru sănătos între viața profesională și cea personală a angajaților în primul rând prin asigurarea condițiilor necesare pentru ca aceștia să-și desfășoare activitatea eficient. Roluri bine definite, procese clare, acces la sisteme și echipamente moderne care le permit să lucreze fără blocaje, precum și programe adecvate de formare și dezvoltare profesională sunt doar câteva aspecte. În plus, un pachet salarial aliniat, atât responsabilităților postului, cât și tendințelor din piață, contribuie direct la stabilitatea financiară a angajaților și reduce nevoia acestora de activități suplimentare pentru a-și completa veniturile.

Pare evident, pentru organizațiile care vor să rămână competitive pe piața muncii în 2026, faptul că adaptarea la noile așteptări nu mai este o opțiune, ci o chestiune strategică. Recomandarea ar fi ca, pe lângă o bună definire a rolului și poziției unui angajat în companie (opțiuni de lucru clare, hibrid/remote, flexibilitate de program și descrieri clare de post) să se ia în considerare și opțiuni de program personalizat, săptămâni comprimate sau ore adaptate responsabilităților individuale, integrarea zilelor de sănătate mintală în concediul plătit sau acces la servicii de consiliere și traininguri pentru manageri. Recent, a fost adusă în discuție, ca exemplu în acest sens, chiar pentru piața din România, includerea în beneficiile oferite angajatului a unor „ore culturale”, tocmai pentru a contribui la starea de bine a angajaților.

Nota bene, tot în România, un [studiu recent al Consiliului Economic și Social \(CES\)](#) arată că românii lucrează, în medie, peste 40 de ore pe săptămână, mai mult decât media UE, iar orele neplătite peste program sunt un lucru obișnuit, ceea ce sporește gradul de stres și epuizare. Deși salariile au crescut nominal, inflația și scumpirea locuințelor și utilităților au redus puterea de cumpărare, astfel că pentru multe gospodării timpul liber devine un „lux economic”, iar presiunea financiară determină acceptarea muncii suplimentare sau a mai multor joburi. Două treimi dintre angajați declară că au observat cazuri de burnout în jurul lor, însă raportarea oficială a problemelor de sănătate mintală rămâne foarte scăzută. Studiul sugerează o cultură a tăcerii, care maschează de fapt amploarea reală a fenomenului.

Pe de altă parte, România are una dintre cele mai scăzute ponderi ale muncii part-time și ale telemuncii din UE. Deși legislația permite forme flexibile, aplicarea lor este inegală, iar multe organizații rămân atașate modelului clasic de prezență fizică îndelungată. De asemenea, rolurile tradiționale de gen persistă, iar femeile sunt mai afectate de

conflictul muncă–familie. Lipsa serviciilor de îngrijire accesibile și utilizarea redusă a concediilor parentale de către tați limitează participarea femeilor pe piața muncii și accentuează dezechilibrul. Plus alte elemente care duc la inexistența, în multe cazuri, a unei limite clare între viața personală și cea profesională, descurajând negocierea timpului personal. Toate sunt încă *tare* ale pieței muncii locale și va lua timp de remediere și reșezare pe noi principii.

Concluzie: integrare responsabilă pentru reziliență pe termen lung

Această abordare duală – de susținere organizațională și practici individuale conștiente – este esența unei piețe a muncii sustenabile și reziliente în 2026 și în viitor. Flexibilitatea, autonomia și wellbeing-ul nu mai sunt simple „beneficii” opționale, ci componente strategice ale economiei moderne a muncii. Organizațiile care vor să atragă și să păstreze talente trebuie să adopte politici bazate pe flexibilitate personalizată și sprijin concret pentru sănătatea mintală. În același timp, fiecare angajat trebuie să își asume responsabilitatea activă pentru modul în care își definește și își protejează echilibrul profesional–privat.

Conferința anuală de Fiscalitate EY: 20 de ani de (r)evoluție fiscală în România

Cea de-a 20-a ediție a Conferinței Anuale de Fiscalitate organizată de EY România sub semnul a două decenii de istorie

fiscală modernă, a reunit peste 200 de reprezentanți ai mediului de afaceri din România și ai autorităților, principalele teme ale discuțiilor fiind centrate pe evoluția sistemului fiscal românesc și etapele importante parcurse în această decadă, dar și pe recente schimbări legislative, creșterea taxelor pentru companii și persoane fizice, precum și digitalizarea sistemului fiscal.

Specialiștii EY România au oferit informații și răspunsuri detaliate, ca principii și modalități de abordare, pentru înțelegerea provocărilor din 2026. Vor continua măsurile din pachetele fiscale anunțate și aprobate încă de anul trecut, definite ca parte a unei adevărate revoluții fiscale în România.

Din partea autorităților, a participat domnul Adrian Nicușor Nica, Președinte ANAF.

„Anul 2026 vine în urma unui 2025 agitat din foarte multe puncte de vedere. Totuși, anul trecut s-a încheiat din punct de vedere financiar-bugetar mai bine decât se aștepta multă lume. Am intrat în 2026 cu multe speranțe că va fi un an mai calm din punct de vedere legislativ și că va fi urmat de un alt an, unde investitorii vor vedea revenirea la normal prin eliminarea IMCA și stabilizarea multor altele elemente fiscale”, spune Alex Milcev, Partener, Liderul Departamentului de Asistență Fiscală și Juridică EY România.

La rândul ei, Miruna Enache, Partener, Liderul Diviziei de Asistență Fiscală în Tranzacții, EY România, a explicat: „Trecerea de la un sistem fiscal birocratic dependent de hârtie la o arhitectură digitală în care comunicarea, raportarea și analiza de risc au ambiția de a fi integrate aproape în timp real, introducerea Spațiului Privat Virtual, standardizarea formatelor de raportare și utilizarea datelor colectate pentru analiza de risc au redefinit modul în care contribuabilii interacționează cu administrația fiscală. Digitalizarea nu este doar o modernizare tehnică, aceasta a

schimbat însăși natura conformării fiscale”.

Perspective și așteptări 2026

Din multitudinea de aspecte pe care sistemul fiscal românesc le are de perfectat, s-au desprins câteva teme-cheie. Controversele privind prețurile de transfer rămân o provocare semnificativă pentru companii, în special în zona serviciilor intragrup și a alocării profiturilor.

”Pe fondul analizei tot mai detaliate a autorităților, companiile trebuie să asigure documentație solidă. Totodată, acordurile de preț în avans (APA) devin un instrument esențial pentru prevenirea disputelor și evitarea escaladării acestora în litigii sau proceduri amiabile”, a detaliat Adrian Rus, Partener, □Liderul Departamentului Prețuri de Transfer, □EY România□.

Pe de altă parte, zona de asistență juridică este esențială pe tema controalelor și a inspecțiilor fiscale, pentru a identifica la timp riscurile de neconformare, dar și oportunitățile din legislație, potrivit explicațiilor lui Emanuel Băncilă, Partener, Liderul Practicii de Litigii și Controverse Fiscale, Băncilă, Diaconu și Asociații SPRL.

Intersecția dintre TVA și prețurile de transfer, dreptul de deducere și scutirile de TVA au fost de asemenea teme discutate, fiind domenii în care Curtea de Justiție a Uniunii Europene (CJUE) a stabilit deja repere cu impact direct asupra rezultatelor inspecțiilor fiscale.

„În paralel cu integrarea instrumentelor digitale de control – precum e-Factura, SAF-T, e-Transport și e-TVA – autoritățile fiscale își extind capacitatea de analiză, fără ca acest proces să modifice standardele juridice aplicabile în domeniul TVA, al accizelor și al altor impozite indirecte. Pentru mediul de afaceri, aceste evoluții confirmă importanța unei abordări integrate a conformării fiscale, care să coreleze raportările digitale cu realitatea economică a tranzacțiilor”,

a explicat Georgiana Iancu, Partener, Liderul Departamentului Impozite Indirecte și Digitalizare Fiscală, EY România.

Din seria veștilor bune face parte reducerea IMCA din acest an și eliminarea sa din 2027, ceea ce reprezintă un semnal pozitiv pentru mediul de afaceri, în timp ce noile limitări de deductibilitate și accentul pe controale, digitalizare și prețuri de transfer impun companiilor să se pregătească din timp.

”Asigurarea conformării corecte, pentru evitarea inconvenientelor și a potențialelor consecințe nedorite ale controalelor fiscale, va putea avea loc numai prin gestionarea eficientă a riscului fiscal”, a adăugat Călin Stan, Partener Băncilă, Diaconu și Asociații SPRL

Schimbările anunțate în zona fiscală și a relațiilor de muncă marchează, la rândul lor, o etapă importantă de responsabilizare și transparență în tabloul general al pieței muncii din România. Noul format al Declarației Unice, cu precompletare din surse ANAF, este un pas înainte în digitalizare, dar mută accentul pe contribuabil, care va trebui să verifice și să corecteze eventualele erori, inclusiv prin adăugarea veniturilor din străinătate. Directiva europeană privind transparența salarială aduce obligații semnificative de raportare și revizuire a politicilor interne, cu riscuri reale de sancțiuni în caz de neconformare.

Stela Andrei, Partener, People Advisory Services, EY România: „Provocările din zona forței de muncă și fiscalității persoanelor fizice vor continua. Noile măsuri de impozitare a veniturilor pasive, apar pe fondul presiunilor exercitate de instituțiile internaționale pentru renunțarea la cota unică de impozitare, cu o presiune fiscală mai mare pe consum, proprietate și câștiguri de capital. Aceste schimbări sunt însoțite de accelerarea proceselor de digitalizare, acțiuni noi în zona migrației, de extinderea schimbului automat de

informații între instituții și state, precum și inspecții fiscale”.

Așadar, și pentru acest an și pentru următorii, concluzia este următoarea: adaptarea rapidă și investiția în conformare, din partea companiilor, dar și măsurile de digitalizare a sistemului fiscal românesc nu mai sunt aspecte opționale, ci o condiție sine-qua-non pentru dezvoltarea economiei românești și recuperarea decalajelor care încă o despart de economiile dezvoltate.

Dividende la început de 2026: opțiuni legale, ritm de distribuire și impact fiscal | Sorin Biban

Autor: Sorin Biban, Partener Taxe Biriș Goran

Context normativ și modificări fiscale relevante

Distribuirea profitului către asociați rămâne strict condiționată de aprobarea situațiilor financiare, fie ele anuale sau interimare. Cadrul juridic aplicabil este conturat de legislația societară și contabilă, completată de actele normative emise de autoritatea fiscală centrală.

Un element esențial pentru anul 2026 îl reprezintă majorarea cotei de impozit pe dividende la 16%, aplicabilă sumelor distribuite începând cu 1 ianuarie 2026. Regimul anterior, de 10%, mai produce efecte exclusiv pentru dividendele interimare acordate pe parcursul anului 2025, în limitele legale

aferente.

Cele două mecanisme de distribuire disponibile la început de an

1. Varianta clasică: repartizarea anuală a profitului

Distribuirea dividendelor pe baza situațiilor financiare anuale aferente exercițiului 2025 presupune parcurgerea integrală a procedurii de raportare contabilă. Întrucât regulile privind întocmirea și depunerea bilanțurilor anuale nu sunt încă definitiv stabilite la începutul anului, această opțiune implică un calendar mai lent, dependent de aprobarea formală a documentației financiare.

Abia după această etapă, societatea poate decide repartizarea profitului realizat, cu aplicarea cotei de impozitare în vigoare la momentul distribuirii.

2. Varianta accelerată: dividende interimare aferente trimestrului IV

Pentru societățile care urmăresc acces rapid la profit, legislația permite distribuirea de dividende pe baza situațiilor financiare interimare întocmite la 31 decembrie 2025, corespunzătoare ultimului trimestru.

Această soluție oferă un avantaj de timp, însă vine cu un cost fiscal suplimentar: dividendele astfel acordate sunt supuse impozitului de 16%, fără posibilitatea aplicării cotei reduse din anul precedent.

Regularizarea obligatorie și riscul restituirii sumelor

Distribuirile interimare nu produc efecte definitive. Ele trebuie validate ulterior prin situațiile financiare anuale, moment în care se stabilește rezultatul real al exercițiului financiar.

În funcție de acest rezultat, societatea poate:

- fie să acorde dividende suplimentare;
- fie să solicite restituirea sumelor distribuite în exces, dacă profitul final nu le susține.

Este important de subliniat că doar dividendele interimare acordate în cursul anului 2025, până la nivelul profitului aferent trimestrului III, rămân impozitate cu 10%.

Momentul distribuirii și obligațiile fiscale

Un aspect adesea ignorat în practică este că distribuirea dividendelor nu este condiționată de depunerea efectivă a situațiilor financiare la autorități, ci exclusiv de aprobarea acestora de către organele societății.

Totodată, pentru dividendele aprobate în 2025, dar neachitate până la finalul anului, impozitul aferent trebuie declarat și achitat până la 26 ianuarie 2026, indiferent de momentul plății efective către asociați.

Impunerea din oficiu a CAS și CASS: un semnal procedural ferm, cu efecte directe pentru contribuabili | Filip Justin Cucu

Autor: Filip Justin Cucu, Tax Consultant la Biriș Goran

Din ianuarie 2026, stabilirea din oficiu a contribuțiilor

sociale obligatorii a ieșit definitiv din zona ipotezelor teoretice. Prin Ordinul nr. 2.735/2025, publicat în Monitorul Oficial nr. 17 din 14 ianuarie 2026, administrația fiscală a fixat, în mod explicit, procedura prin care poate interveni atunci când obligațiile declarative privind CAS și CASS nu sunt respectate pentru anul 2024.

Actul normativ nu rescrie regulile de fond ale contribuțiilor sociale. În schimb, clarifică un aspect esențial, adesea ignorat în practică: ce se întâmplă atunci când Declarația unică lipsește sau este completată incorect și ce instrumente concrete are la dispoziție autoritatea fiscală în aceste situații.

Un ordin procedural, dar cu miză substanțială

Din perspectivă juridică, Ordinul ANAF nr. 2735/2025 este un act de aplicare. Din perspectivă practică însă, el marchează o schimbare de abordare. Procedura descrisă oferă ANAF un cadru operațional coerent pentru identificarea, notificarea și, în final, impunerea din oficiu a contribuțiilor sociale datorate de persoanele fizice.

Într-un context în care autoritatea fiscală a anunțat, în mod constant, accentul pus pe conformarea voluntară și pe utilizarea datelor existente în sistem, acest ordin completează discursul instituțional cu un mecanism efectiv de intervenție.

Până la acest moment, stabilirea din oficiu a CAS și CASS era percepută mai degrabă ca o opțiune marginală. Procedura recent publicată arată însă că instrumentul este pregătit pentru utilizare curentă.

Cine intră, în mod real, sub incidența procedurii

Aplicarea mecanismului nu este generalizată și nici automată. Ordinul vizează exclusiv persoanele fizice care realizează venituri pentru care există obligația legală de plată a CAS

și/sau CASS și care nu își îndeplinesc corect obligațiile declarative pentru anul 2024.

Simpla omisiune a depunerii Declarației unice sau declararea incompletă a contribuțiilor constituie punctul de plecare al analizei fiscale, dar nu declanșează, în sine, impunerea. Procedura presupune o etapă prealabilă de verificare a îndeplinirii condițiilor legale privind nivelul veniturilor și obligația de plată.

Această nuanță este importantă, mai ales pentru profesioniștii independenți și antreprenorii care operează cu surse de venit variabile.

Notificarea prealabilă: ultimul spațiu de manevră pentru contribuabil

Un element-cheie al procedurii îl reprezintă notificarea transmisă contribuabilului. Aceasta nu are caracter simbolic. Prin notificare, autoritatea fiscală comunică explicit riscul stabilirii din oficiu și oferă posibilitatea regularizării situației fiscale înainte de emiterea deciziei de impunere.

Din perspectivă practică, această etapă funcționează ca un ultim filtru. Contribuabilii care depun Declarația unică în această fază pot evita impunerea estimată. Lipsa oricărei reacții permite însă continuarea procedurii și trecerea la stabilirea din oficiu.

Estimarea contribuțiilor: un mecanism legal, nu unul arbitrar

Procedura exclude explicit ideea unei impuneri discreționare. Baza de calcul a CAS și CASS este estimată folosind informațiile existente în evidențele fiscale, datele raportate de terți, istoricul fiscal al contribuabilului și reperele stabilite de Codul fiscal privind plafoanele minime și maxime.

În practică, această metodă conduce frecvent la raportarea la baza minimă de calcul, în special în cazul CASS. Chiar și în

aceste condiții, efectele financiare pot fi relevante, mai ales prin acumularea de dobânzi și penalități de întârziere.

Pentru mediul antreprenorial, mesajul este unul pragmatic: lipsa conformării declarative poate genera costuri fiscale reale, chiar și în absența unor venituri semnificative.

Anularea deciziei: o etapă distinctă, adesea subestimată

Un aspect care continuă să fie insuficient înțeles este legat de efectele depunerii ulterioare a Declarației unice. Ordinul precizează expres că anularea deciziei de impunere din oficiu nu operează automat.

Depunerea declarației în termen de 60 de zile de la comunicarea deciziei deschide posibilitatea emiterii unei decizii de anulare, însă numai după verificarea îndeplinirii condițiilor legale. Această distincție procedurală este esențială și poate avea consecințe directe în planul accesoriilor fiscale.

Concluzie: o procedură care schimbă raportarea la risc

Prin formalizarea acestui mecanism, administrația fiscală transmite un semnal fără echivoc: neconformarea declarativă nu mai este tratată ca o simplă abatere administrativă, ci ca un risc fiscal gestionabil prin impunere estimată.

Pentru juriști, antreprenori și contribuabili persoane fizice, Declarația unică rămâne punctul central al conformării. Ignorarea acesteia nu mai înseamnă doar o problemă de termen, ci poate declanșa o procedură completă de impunere, cu efecte financiare greu de ignorat și, în anumite situații, dificil de corectat ulterior.

Evoluția pieței românești de fuziuni și achiziții în 2025

- Valoarea totală estimată a tranzacțiilor a atins 6,7 miliarde USD în 2025
- Imobiliare, Ospitalitate & Construcții a rămas cel mai activ sector după volumul de tranzacții pentru al treilea an consecutiv
- Marea Britanie s-a clasat pe primul loc în rândul investitorilor inbound, depășind Statele Unite

Piața românească de fuziuni și achiziții (M&A) a înregistrat o dinamică pozitivă în 2025, numărul tranzacțiilor crescând cu 3% față de anul anterior (YoY), până la 275 de tranzacții^[1]. Nivelul de transparență a rămas redus, aproximativ 70% dintre tranzacții (192) neavând valoarea comunicată, o tendință constantă din 2022. Cu toate acestea, valoarea tranzacțiilor cu valoare comunicată a crescut cu 18% YoY, ajungând la 3,7 miliarde USD, susținută de trei tranzacții cu o valoare cumulată de 2,5 miliarde USD, inclusiv achiziția rețelei de sănătate Regina Maria pentru 1,4 miliarde USD. În ansamblu, valoarea totală estimată a pieței românești de M&A s-a menținut relativ stabilă, la 6,7 miliarde USD^[2], pe fondul scăderii cu 17% YoY a valorii medii a tranzacțiilor cuprinse între 5 și 100 milioane USD, până la 19 milioane USD.

Pe fondul continuării elanului din 2024, valoarea globală a tranzacțiilor de M&A a crescut semnificativ în 2025, înregistrând un avans de 49% YoY, în timp ce valoarea tranzacțiilor din Europa a crescut cu 23%. Această accelerare a fost susținută de apetitul investitorilor pentru mega-tranzacții, de revenirea activității fondurilor de private equity și de un accent strategic mai pronunțat pe scală și claritate corporativă. Cu toate acestea, numărul tranzacțiilor a scăzut cu 3% la nivel global și cu 1% în Europa. În acest

context, piața românească de M&A a înregistrat o evoluție mai favorabilă, cu o creștere de 3%, evidențiind atractivitatea României pentru investitori.

Creșterea valorii comunicate a tranzacțiilor de M&A din România a fost, în linii mari, în concordanță cu tendința europeană, fiind susținută de cele trei tranzacții de amploare, fiecare evaluată la peste 500 milioane USD, ceea ce reflectă încrederea investitorilor străini în capacitatea pieței locale de a absorbi capital semnificativ. În același timp, scăderea valorii medii a tranzacțiilor, influențată în principal de activitatea domestică, alături de diminuarea activității locale și outbound în a doua jumătate a anului, indică un nivel mai redus de încredere din partea investitorilor români.

Anul 2025 a fost marcat de o evoluție contrastantă între cele două semestre. În prima jumătate a anului, tranzacțiile domestice (+9% YoY) și outbound (+22%) au înregistrat dinamici pozitive, în timp ce tranzacțiile inbound au crescut într-un ritm mai moderat (+3%). Ulterior, pe fondul schimbărilor guvernamentale, încrederea investitorilor locali s-a diminuat, iar activitatea M&A domestică (-21% YoY) și outbound (-38%) a scăzut semnificativ, în contrast cu creșterea apetitului investitorilor străini (+16%).

Ca urmare, activitatea de M&A din România a încetinit în a doua jumătate a anului 2025 (-4% YoY). Per total, anul 2025 a consemnat o scădere de 7% YoY a tranzacțiilor domestice, o reducere marginală a tranzacțiilor outbound, care au rămas totuși la niveluri istorice ridicate și o creștere de 10% YoY a achizițiilor inbound, ajungând la 146 de tranzacții. Acestea au depășit semnificativ tranzacțiile de vânzare realizate de investitori străini (92), reconfirmând atractivitatea României ca destinație de investiții.

Investitorii strategici au continuat să domine piața românească de M&A în 2025, reprezentând 88% din volumul total

al tranzacțiilor (245), în linie cu media istorică înregistrată din 2018. Sponsorii financiari au reprezentat direct restul de 12% din volumul tranzacțiilor, însă aproximativ o treime dintre tranzacțiile din acest an au fost realizate de companii susținute de fonduri de private equity.

„În 2025, piața românească de M&A a rămas solidă, chiar dacă a fost un an marcat de un context macroeconomic dificil, inflație ridicată și volatilitate politică. Activitatea M&A inbound a avut o evoluție remarcabil de pozitivă, ajungând să reprezinte aproape două treimi din volumul total al tranzacțiilor, pe fondul creșterii achizițiilor străine în a doua jumătate a anului. Pe de altă parte, achizițiile realizate de firme locale consacrate au crescut în prima jumătate a anului, atât prin tranzacții domestice, cât și outbound. Apetitul investitorilor a fost reflectat și de anunțarea unor tranzacții de referință, precum achiziția rețelei Regina Maria de către Mehiläinen, susținută de CVC, și achiziția unei participații de 50% în destinația de wellness Therme Horizon de către CVC Capital Partners. Împreună, aceste două tranzacții au reprezentat 54% din valoarea totală a tranzacțiilor cu valoarea comunicată în 2025, demonstrând încrederea CVC în piața românească. Privind înainte, ne așteptăm ca activitatea de M&A să își mențină dinamica favorabilă, susținută de îmbunătățirea perspectivei macroeconomice și de interesul continuu al investitorilor pentru tranzacții cross-border”, a declarat Iulia Bratu, Head of Lead Advisory, EY-Parthenon România.

Din perspectivă sectorială, Imobiliare, Ospitalitate & Construcții s-a clasat pe primul loc, cu 56 de tranzacții (+2% YoY), susținut de interesul crescut pentru achiziții din partea investitorilor internaționali. Notabil, compania britanică de investiții imobiliare M Core a deținut o pondere de aproximativ o treime din totalul tranzacțiilor inbound din acest sector. Energia & Utilitățile s-a situat pe locul al doilea, cu 41 de tranzacții, în scădere cu 7% YoY, în pofida

unei creșteri de trei ori a achizițiilor din sectorul petrol și gaze, până la șapte tranzacții. În acord cu tendința pozitivă observată la nivel global în sectorul industrial de M&A, Producția Avansată & Mobilitatea a înregistrat o creștere de 11% YoY, ajungând la 41 de tranzacții, susținută de tranzacțiile din sub-sectorul mobilității, în special în rândul dealerilor auto. Sănătate & Științe ale Vieții a urcat pe locul al patrulea, de pe locul șase în 2024, înregistrând o creștere de 30% a volumului tranzacțiilor, până la 39, determinată în mare parte de creșterea de 63% a achizițiilor de clinici veterinare. Activitatea din sectorul Tehnologie, Media & Telecomunicații a rămas relativ stabilă, cu 39 de tranzacții, deși sub-sectorul de tehnologie a crescut cu 30%.

Cele mai mari tranzacții ale anului

- Vânzarea rețelei de sănătate Regina Maria din România și a MediGroup din Serbia de către Mid Europa către Mehiläinen, cel mai mare furnizor privat de servicii medicale din Finlanda, susținut de CVC, într-o tranzacție estimată la aproximativ 1,4 miliarde USD pentru operațiunile din România. EY a asistat CVC în cadrul tranzacției.
- Achiziția de către CVC Capital Partners a unei participații de 50% în Therme Horizon, evaluată la aproximativ 575 milioane USD, în cadrul unui joint venture care unește Therme București și Therme Erding, două dintre cele mai vizitate destinații de wellness din Europa, cu un număr anual cumulativ de aproximativ 3,5 milioane de vizitatori. EY a asistat CVC în cadrul tranzacției.
- Achiziția de către Engie a unui proiect eolian de 253 MW în județul Ialomița de la Greenvolt, producător portughez de energie din biomasă forestieră reziduală, pentru 554 milioane USD. Proiectul reprezintă unul dintre cele mai mari parcuri eoliene din România și beneficiază de vizibilitate pe termen lung a veniturilor

printr-o schemă de sprijin Contracts for Difference (CfD).

Cei mai activi investitori după țara de origine au fost cei din Marea Britanie, cu 13% din tranzacții, marcând pentru prima dată depășirea SUA (12%). Polonia (8%), Germania (7%) și Franța (6%) s-au situat pe următoarele poziții. Pentru al doilea an consecutiv, Polonia s-a clasat în top cinci investitori, înaintea Franței și Germaniei. Activitatea sectorială a variat în funcție de țara de origine a investitorilor, investitorii britanici fiind concentrați pe imobiliare, cei din SUA și Germania pe producție avansată și mobilitate, Polonia pe sănătate, iar Franța pe tehnologie.

[\[1\]](#) Baza de date M&A a EY pentru România exclude tranzacțiile cu participații achiziționate sub 15%, precum și valoarea aferentă tranzacțiilor multinaționale în cazul în care valoarea activelor din România nu este specificată.

[\[2\]](#) Include o estimare a valorii tranzacțiilor pentru care nu au fost dezvăluite date oficiale de către părți sau nu sunt disponibile în surse media ori baze de date terțe.

E-Proprietate și reforma impozitării locale: ce știm și ce rămâne de văzut despre impozitarea proprietăților

Autori: Andra Cașu, Partener, liderul departamentului Taxe

directe, EY România,

Oana Țăranu, Senior Manager, Taxe directe, EY România

E-Proprietate este concepută ca elementul central, coloana vertebrală tehnică a reformei impozitării proprietăților asumate prin PNRR. Legea creează cadrul juridic, însă impactul real al reformei va depinde de capacitatea autorităților de a implementa sistemul în mod eficient și de evoluția pieței imobiliare. Dincolo de obiectivele declarate și de necesitatea alinierii la practicile statelor avansate economic, reforma ridică însă întrebări legitime legate de calendar, implementare și efectele reale pe care le va produce în practică.

Se poate spune că Legea nr. 239/2025 marchează o schimbare de paradigmă în impozitarea proprietăților din România, nu doar prin generarea de impozite și taxe locale majorate, ci și prin mutarea accentului de la un sistem bazat pe valori administrative și grile forfetare către unul orientat, cel puțin la nivel declarativ, spre valoarea de piață a bunurilor imobile. Prin reglementarea expresă a Sistemului R0 e-Proprietate, legiuitorul creează cadrul juridic pentru una dintre cele mai sensibile reforme fiscale asumate de România prin PNRR, cu implicații directe atât asupra veniturilor bugetelor locale, cât și asupra sarcinii fiscale suportate de proprietari.

PNRR și pașii viitori pentru implementarea e-Proprietate

Rămân încă multe de făcut pentru alinierea efectivă la jaloanele asumate prin PNRR, în special jalonul 237, care presupune implementarea sistemului e-Proprietate și, implicit, trecerea la impozitarea pe baza valorii de piață (măsură amânată succesiv care pare că se concretizează începând cu 2027).

Legea nr. 239/2025 nu detaliază modul concret de utilizare și funcționare a sistemului e-Proprietate, aceste aspecte urmând

să fie stabilite printr-un ordin al Ministrului Finanțelor. Potrivit legii, ordinul ar trebui emis în termen de trei luni de la intrarea în vigoare a actului normativ, perioadă în care autoritățile vor trebui să definească regulile de operare ale noului sistem.

În practică, rămâne de văzut dacă acest termen va fi respectat și dacă sistemul va putea fi operaționalizat corect și complet într-un interval de timp realist, având în vedere experiența altor proiecte majore de digitalizare ale administrației fiscale.

Ce ar însemna, concret, e-Proprietate

Impozitarea proprietăților pe baza valorilor reale de piață, determinate prin sistemul e-Proprietate, ar presupune o corelare directă între nivelul impozitelor locale și evoluția pieței imobiliare. Pe măsură ce prețurile proprietăților cresc sau scad, valorile de piață estimate ar urma să se ajusteze corespunzător, iar impozitele datorate să reflecte această dinamică.

Într-un context de creștere a pieței imobiliare, acest mecanism ar putea conduce la venituri suplimentare pentru bugetele locale. În schimb, într-un scenariu de corecție a pieței, nivelul impozitării s-ar putea reduce, diminuând presiunea fiscală asupra contribuabililor. Această abordare contrastează cu sistemul actual, bazat pe valori istorice sau grile administrative care, de multe ori, nu mai reflectă realitatea pieței.

Provocări majore: implementare și date

Utilizarea unui sistem digitalizat de evaluare în masă nu este lipsită de provocări. Printre acestea se numără riscul unei implementări întârziate sau incomplete, dificultățile tehnice și de interoperabilitate între sistemele IT ale instituțiilor publice, dar și experiența anterioară a unor proiecte precum SAF-T, ghiseul.ro sau SPV (spațiul privat virtual) marcate de

întârzieri și disfuncționalități tehnice.

De asemenea, colectarea datelor și stabilirea valorilor impozabile de piață ridică probleme practice importante. Conform detaliilor vehiculate public, valorile ar urma să fie determinate pe baza informațiilor din evidențele cadastrale și de carte funciară, din registrele autorităților fiscale locale și din datele privind tranzacțiile imobiliare. Precizia acestora va depinde, desigur, de calitatea datelor disponibile și de capacitatea instituțiilor publice implicate de a comunica eficient între ele.

Nu trebuie ignorată nici lipsa de acces la digitalizare pentru anumite categorii de contribuabili, cum ar fi persoanele în vârstă, precum și dificultatea estimării valorilor de piață pentru proprietăți atipice sau situate în zone fără/ cu puține tranzacții imobiliare.

La ce ne putem aștepta în perioada următoare

Impactul real al e-Proprietate va depinde, pe de o parte, de modul în care sistemul va fi implementat și operaționalizat și, pe de altă parte, de evoluția pieței imobiliare. Pentru anul 2026, Legea nr. 239/2025 prevede expres că impozitele locale pe clădiri și terenuri nu pot fi mai mici decât nivelul din 2025.

Începând cu 2027, odată cu trecerea la impozitarea pe baza valorii de piață, pot apărea însă surprize. Mai exact, în funcție de dinamica pieței imobiliare și de metodologia efectiv utilizată pentru stabilirea valorilor de piață, nu este exclus ca, în anumite cazuri/ zone, impozitele locale să fie chiar mai mici decât cele din 2026. Rămâne de văzut așadar care va fi impactul real al trecerii la impozitarea unitară pe baza valorii de piață a proprietăților, odată cu operaționalizarea e-Proprietate. Între necesitatea unei impozitări mai corecte și riscul întârzierilor sau al disfuncționalităților, rezultatul final rămâne, deocamdată,

deschis.

Tax Magazine Nr. 6 – noiembrie – decembrie 2025

Sumar Tax Magazine Nr. 6/2025

[Cuprins](#) | [Table of contents](#)

Editorial

Gabriel Biriş – Retrospectiva 2025. Perspective 2026

De actualitate

Biriş Goran – Tax alert

Emanuel Băncilă, Călin Stan – Noua procedură ANAF de înregistrare fiscală din oficiu redefinește responsabilitățile autorităților și aduce garanții procedurale noi în beneficiul contribuabililor

Adrian Rus, Georgiana Bizdrigheanu – Acordul de preț în avans – un instrument strategic în contextul noilor limitări de deductibilitate în România

Emanuel Băncilă – Cum gestionezi controlul inopinat

Georgiana Iancu, Mihai Petre, Cosmin Dincă – CJUE redefinește granițele „transformării substanțiale” în regulile de origine: lecții-cheie din cauza C-86/24 CS STEEL despre originea nepreferențială în dreptul vamal UE

Adrian Rus, Georgiana Bizdrigheanu – ETF-urile – soluție modernă pentru diversificare investițională. Cum sunt influențate de regulile fiscale

Impozite directe

Maria Buzescu – Repartizarea dividendelor în cursul exercițiului financiar și întocmirea situațiilor financiare interimare

Impozite indirecte

Despina-Martha Ilucă – Où t'es, TVA, où t'es? Noi răspunsuri pentru piața serviciilor digitale

Ecaterina Vlasie – Regimul fiscal al serviciilor medicale în materia TVA: între neutralitate, scutiri și cotele reduse (I)

Procedură fiscală

Ionuț Șerban, Vlad Bîrta – Stingerea datoriei vamale în cazul persoanei care a contribuit la lupta împotriva fraudei și în privința căreia lipsește tentativa de fraudă

Mihaela Vrabie – Soluționarea cauzelor de drept fiscal cu încălcarea dreptului Uniunii Europene și a hotărârilor Curții de Justiție a Uniunii Europene. Remediile procesuale din perspectiva jurisprudenței Înaltei Curți de Casație și Justiție în materie fiscală

Mihaela Tofan, Daniela Ilinca – Natura juridică a concordatului preventiv și efectele în domeniul fiscal

Romana Schuster, Alina Turlea – Retratarea cheltuielilor societății ca venituri din alte surse ale asociațiilor: limitele dreptului de apreciere a situației de fapt fiscale de către inspectorii

Venituri publice

Robert Damaschin – Veniturile nefiscale: rolul contractelor în realizarea veniturilor bugetare

Jurisprudență fiscală națională

Anca Ion – Sinteză de jurisprudență fiscală națională

Jurisprudență fiscală a instanțelor europene

Sinteza hotărârilor în materie fiscală pronunțate de Curtea de Justiție a Uniunii Europene în perioada noiembrie–decembrie 2025

România 2025: cum arată piața muncii în ochii

investitorilor? | Claudia Sofianu

Autor: Claudia Sofianu, Partener, liderul departamentului People Advisory Services, EY România

Piața muncii din România a fost mult timp considerată ca unul dintre cele mai mari atuuri ale țării noastre, însă, în 2025, a devenit una dintre cele mai mari provocări pentru perioada următoare. Conform [EY Attractiveness Survey 2025](#), deși investitorii continuă să aprecieze disponibilitatea forței de muncă, atenția s-a mutat de la costuri spre calitate, cu accent crescut pe competență și adaptabilitate.

Peste jumătate dintre investitori (55%) spun că piața muncii din România s-a îmbunătățit în ultimii ani, un procent mai bun decât în multe alte domenii[1]. România rămâne o alegere atractivă pentru sectoarele de servicii, producție și manufacturier, însă firmele nu mai caută doar forță de muncă numeroasă, ci oameni cu abilități relevante pentru industrii în schimbare.

Cererea e mai mare ca oricând pentru profiluri tehnice și digitale, de la ingineri și specialiști în energie, până la oameni cu know-how în AI sau automatizare. Tot mai multe companii observă o nevoie urgentă de formare practică și de măsuri care să încurajeze tinerii să rămână în țară după absolvire.

Investițiile se mută dinspre producție spre inovație

În 2025, 41% dintre investitori spun că vor să-și extindă operațiunile de cercetare și dezvoltare (R&D) în România[2]. Acesta este un semn că țara începe să fie privită în rândul executivilor nu doar ca hub de producție, ci ca o piață emergentă pentru dezvoltarea de idei, tehnologii și produse noi. Cu toate acestea, optimismul manifestat în mediul de

afaceri nu este susținut și de rezultate concrete în sectorul de cercetare-dezvoltare. În prezent, România se află pe ultimul loc în UE în ceea ce privește cheltuielile brute pentru cercetare și dezvoltare, 0,52% din PIB, unde media europeană este de 2,26%[\[3\]](#). Aceste rezultate apar în contextul existenței unui set competitiv de facilități fiscale destinate activităților de cercetare-dezvoltare (R&D), concepute pentru a impulsiona inovația și investițiile tehnologice. Principala măsură constă într-o deducere suplimentară de 50% a cheltuielilor eligibile pentru proiectele de R&D, care se aplică la calculul impozitului pe profit. Această deducere se acordă pentru costurile directe, precum cheltuielile cu personalul de cercetare, echipamentele și materialele utilizate în activitate. De asemenea, echipamentele folosite în scopuri de cercetare pot beneficia de amortizare accelerată, permițând deducerea unei părți semnificative din valoarea lor încă din primul an.

Mai mult, salariații implicați direct în activități de cercetare pot beneficia de scutire de impozit pe venit, iar companiile care desfășoară exclusiv activități de cercetare-dezvoltare au, teoretic, posibilitatea de a accesa scutirea totală de impozit pe profit pentru primii 10 ani de activitate. Din 2024, deducerea suplimentară de 50% se aplică și contribuabililor care datorează impozit minim pe cifra de afaceri, extinzând astfel accesul la facilități fiscale.

Pentru a beneficia de aceste avantaje, companiile trebuie să documenteze riguros activitățile de R&D, să definească proiecte conforme cu criteriile internaționale și, în cazul contribuabililor mari, să obțină certificarea proiectelor în registrul oficial de experți. În pofida cadrului fiscal favorabil, nivelul de utilizare al acestor facilități rămâne relativ redus, din cauza complexității administrative și a cerințelor stricte de documentare[\[4\]](#).

Educația și mobilitatea

Un punct sensibil identificat în studiul EY privind atractivitatea investițiilor străine în România este nevoia ca actuala curriculă școlară să răspundă noilor nevoi de business. Aproape o treime dintre respondenți (31%) spun că programa educațională ar trebui actualizată pentru a reflecta cerințele din prezent ale companiilor. În plus, 25% văd în creșterea mobilității muncii (inclusiv prin politici mai flexibile pentru recrutarea internațională) o prioritate [\[5\]](#).

România face progrese în adaptarea cursurilor educaționale și de formare profesională la noile cerințe de pe piața muncii. În învățământul preuniversitar au fost incluse module de educație digitală și programare încă din ciclul gimnazial, pregătind elevii pentru o piață a muncii tot mai tehnologizată.

Cu toate acestea, pentru a-și păstra atractivitatea pe termen lung, România trebuie să asigure o conexiune cât mai strânsă între mediul academic și mediul de afaceri în vederea unor răspunsuri rapide și flexibile privind modificarea programelor profesionale și educaționale conform cererilor din industrie și servicii.

Provocări pe termen mediu

În ansamblu, piața muncii din România rămâne în continuare atractivă pentru investitori. Cu toate acestea, acest avantaj bazat doar pe costuri scăzute cu forța de muncă se estompează treptat. Competitivitatea viitoare va depinde de cât de bine reușeste România să își adapteze forța de muncă la noile realități: digitalizare, tranziție verde, automatizare și inovație.

O altă provocare, strâns legată de nivelul competitivității și tot mai vizibilă pe piața muncii din 2025, rămâne capacitatea țării noastre de a păstra și atrage forță de muncă calificată în domeniile cu valoare adăugată ridicată. Pe fondul unui exod de forță de muncă calificată, la nivel regional, câteva dintre

țările Visegrad (Polonia, Cehia) au început să accelereze politicile de atragere a specialiștilor străini prin oferta de facilități fiscale suplimentare pentru centrele de competență.

În Cehia, programul „Key and Research Staff” simplifică procedurile de viză și rezidență pentru experți străini în roluri de management sau cercetare, oferind termene reduse de procesare și acces facil la permise pentru familii.[\[6\]](#) Tot acolo, inițiativa „Digital Nomad” permite profesioniștilor IT și freelancerilor să lucreze remote din Cehia, beneficiind de o viză specială valabilă până la un an[\[7\]](#). În Polonia, programul „Poland.Business Harbour” a funcționat ca un mecanism complex de relocare pentru specialiști IT, startup-uri și companii tehnologice, oferind suport pentru vize, integrare și conectare la ecosistemul local de afaceri[\[8\]](#). Toate aceste inițiative au avut același obiectiv strategic: să transforme țările lor în hub-uri regionale pentru talent calificat și inovație digitală.

Programul de viză pentru nomazi digitali din România, inițiat prin legea nr. 22/2022, care modifică OUG nr. 194/2002 privind regimul străinilor, introduce oficial în legislația românească categoria „nomad digital” și creează cadrul legal pentru ca acești profesioniști să poată locui și lucra temporar în România. Potrivit prevederilor, nomadul digital este un cetățean din afara UE/SEE care fie este angajat la o companie înregistrată în străinătate, fie deține o astfel de companie și își desfășoară activitatea de la distanță folosind tehnologii de comunicații[\[9\]](#). De asemenea, conform ghidului „Romania Digital Nomad Visa Guide (2025 Requirements)”, aceștia pot beneficia de o viză de tip D de lungă-ședere pentru o durată de până la 12 luni, cu posibilitatea de prelungire pentru încă 12 luni, dacă sunt îndeplinite condițiile. Printre criteriile de eligibilitate se numără: dovada unui venit constant de cel puțin trei ori salariul mediu brut lunar din România în ultimele șase luni, asigurare medicală care acoperă întreaga perioadă de ședere în România

și documente care atestă activitatea profesională remote pentru o companie înregistrată în afara țării[10]. Astfel, România se plasează printre țările europene care încurajează forme moderne de muncă și mobilitate digitală, urmărind exemplul statelor din vecinătate.

Deși nu există încă date publice care să indice clar nivelul de succes al programului destinat nomazilor digitali, premisele rămân puternic favorabile, iar contextul merită privit cu optimism. Analizele publicate recent evidențiază avantajele competitive pe care România le poate oferi acestor profesioniști: costuri de trai accesibile, infrastructură digitală foarte bine dezvoltată și proceduri administrative care facilitează obținerea dreptului de ședere pentru cei care lucrează remote pentru companii din afara țării. Chiar și în lipsa unor statistici oficiale, aceste beneficii concrete arată un potențial real ca România să devină o destinație tot mai atractivă pentru talentul global mobil, susținând astfel o perspectivă optimistă asupra evoluției programului[11].

[1] EY Attractiveness Survey 2025.

[2] EY Attractiveness Survey 2025.

[3] Eurostat Statistical Database

[4] Andra Cașu, Teona Braia, Romania: a revamped R&D tax incentive framework for 2023, *International Tax Review*, May 2023.

[5] EY Attractiveness Survey 2025.

[6] Key and Research Staff Programme, mpo.gov.cz

[7] Digital Nomad Program, mpo.gov.cz

[8] Poland.Business Harbour, www.gov.pl

[9] Legea nr. 22/2022 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 194/2002 privind

regimul străinilor în România, Monitorul Oficial nr. 45 din 14 ianuarie 2022

[10] „Romania Digital Nomad Visa Guide (2025 Requirements)”, HowToBeADigitalNomad.com, disponibil la [Romania Digital Nomad Visa Guide \(2025 Requirements\)](#)

[11] Corina Mîndoiu și Iulian Pasniciuc, „Romania: To attract digital nomads – how will it work?”, International Tax Review, 27 octombrie 2021, accesat la [Romania: To attract digital nomads – how will it work? | International Tax Review](#)