Fidelizarea angajaților și taxele mai mici sunt doar două motive pentru care angajatorii pot oferi beneficii extrasalariale

Autori:

- ***Claudia Sofianu, Liderul departamentului Impozit pe venit și contribuții sociale, EY România***
- ***Dan Răuţ, Manager, Impozit pe venit și contribuții sociale, EY România***

Care sunt avantajele pe care legislația românească le permite companiilor prin care acestea ar putea să treacă de la abordarea potențialilor/actualilor angajați cu o simplă ofertă salarială la oferte bazate pe un pachet de remunerare, format din salariu plus beneficii, și de ce angajații ar trebui să-și reconsidere cerințele faţă de angajatori?

Taxele salariale în România ajung sau chiar depășesc 40% din venitul brut. Dar Codul fiscal prevede încă o diversitate de beneficii sau avantaje extrasalariale, pentru care nu se datorează impozit și/sau contribuții sociale, ceea ce înseamnă un câștig pentru ambele părți – angajatori și angajați. Astfel, companiile din România au la îndemână și calea beneficiilor extrasalariale, prin care să ofere un venit suficient de motivant pentru atragerea și fidelizarea oamenilor în companie.

În România, se vorbește cu precădere despre **salariul net** (deseori se și negociază pornind de la această idee), ceea ce, în linii mari, înseamnă un venit brut din care se scad impozitul pe salariu și contribuțiile sociale obligatorii

(pensie și sănătate) plus alte deduceri potenţiale, și mai puțin despre **pachetele salariale**. Știm că există suficiente excepții care să confirme regula (de exemplu, companiile cu operațiuni la nivel global, în care promovarea ofertelor de angajare prin pachete salariale dezvoltate/ complexe a devenit de mulți ani parte din ADN-ul lor). La nivel național însă, nu se poate vorbi deocamdată despre o cultură bine sudată a conceptului veniturilor totale pe care un potențial angajat să le poată solicita și să le obțină într-o relație de muncă.

Este adevărat că nici negocierea nu reprezintă încă un punct forte al angajaților/candidaților din România, deși observăm că noile generații devin mult mai stăpâne și în această *artă*. Astfel, ideea că salariul este cel important, și nu alte avantaje, mai mici sau mai mari, pare că a rămas înrădăcinată în subconștientul generalizat al forței de muncă românești. Singura etapă depășită și acceptată de toată lumea este aceea a tichetelor de masă, care au ajuns, după un istoric de peste 23 ani, să fie acordate de cea mai mare parte a angajatorilor.

În prezent, găsim reglementate legal o multitudine de avantaje în bani sau în natură (de la variate tipuri de tichete/bilete valorice, indemnizaţii, produse şi/sau servicii etc.) pe care angajatorul le poate plăti sau deconta, ca beneficii extrasalariale. Angajatorii aleg însă dacă să ofere ori nu beneficii, pe care dintre ele și în ce cuantum, fiecare dintre acestea având și o reglementare a impozitării, aspect de care depinde, în mare măsură, și *atractivitatea* acestora.

Cum legislația din România permite în prezent angajatorilor să opteze pentru o paletă destul de generoasă de beneficii extrasalariale în condiții fiscale avantajoase (atât pentru salariați, cât și pentru companii), le reamintim pe cele mai reprezentative, majoritatea fiind, în anumite condiții, exceptate de la plata impozitului pe venit (10%) și/sau a contribuţiilor sociale obligatorii (37,25%), astfel:

Supuse doar impozitului pe venit:

- **tichete de masă,** în valoare de până la **30 lei/zi** lucrată;
- **tichete culturale –** până la **190 lei/lună** și la **380 lei/eveniment pentru cele ocazionale**;
- **tichete de creșă, 570 lei/lună/copil**;
- **vouchere de vacanță**, în limită de până la șase salarii de bază minime brute pe țară (de exemplu, 15.300 RON pentru anul 2022).

Neimpozabile, dar și exceptate de la plata contribuţiilor sociale:

- **cadouri în bani şi/sau în natură, inclusiv tichetele cadou** – de până la **300 lei/eveniment/persoană**, oferite de angajator pentru ocazii speciale (de exemplu, **Paște, Crăciun, 1 iunie, 8 martie)**;
- **pensii facultative** suportate de angajator pentru angajaţii proprii, în limita a **400 euro (echivalent în lei)** anual pentru fiecare persoană;
- **prime de asigurare voluntară de sănătate, precum şi serviciile medicale furnizate sub formă de abonament**, suportate de angajator pentru angajaţii proprii, în limita a **400 euro (echivalent în lei)** anual pentru fiecare persoană;
- **sumele acordate angajaţilor care desfăşoară activităţi în regim de telemuncă**, în limita unui **plafon lunar de 400 lei**;
- **diverse training-uri/cursuri de pregătire și perfecţionare profesională (atât în țară, cât și în străinătate)**;
- **decontarea contravalorii transportului la şi de la locul de muncă**.

În plus, Ordonanţa de Guvern din această vară, nr. 16/2022, vine cu o noutate, precizând că, începând cu 1 ianuarie 2023, **următoarele beneficii cumulate lunar sunt neimpozabile doar în limita a 33% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat**: **prestaţiile suplimentare primite de salariaţi în**

baza clauzei de mobilitate (*altele decât indemnizaţii de delegare și de detașare*); **contravaloarea hranei** acordate salariaților care nu primesc tichete de masă; **cazarea şi contravaloarea chiriei pentru angajaţii proprii în limita lunară de 20% din salariul minim pe economie**; **contravaloarea serviciilor turistice şi/sau de tratament**, inclusiv transportul, pe perioada concediului, pentru angajaţii proprii şi membrii de familie ai acestora; **contribuţiile la fondurile de pensii facultative, primele de asigurare voluntară de sănătate,** precum şi **serviciile medicale** în limitele sus-menționate; **indemnizaţia de telemuncă**.

Mențiunea importantă este că noul prag nu se aplică, așadar, tuturor beneficiilor neimpozabile prevăzute de Codul fiscal, **tichetele de masă, culturale, de creșă, de vacanţă sau cadourile** nefiind luate în calculul celor plafonate. Și, pentru că mulți angajatori nu acordă toată gama beneficiilor prevăzute de lege, riscul să se depăşească plafonul de 33% poate fi relativ redus în practică.

De altfel, studiile companiilor care acordă angajaților opțiuni extrasalariale arată că angajatorii selectează și oferă beneficiile pe care le includ în oferta salarială în funcție de mai multe criterii (unele selectate chiar prin solicitarea directă a opiniei angajaților privind preferințele/necesitățile individuale) – cum ar fi profilul salariaților, hobby-uri, regimul și mediul de muncă și/sau de viață, distanța față de locul de muncă și altele.

Noutățile aduse de O.G. nr. 16/2022 au părut o „sperietoare” la început, însă analizând mai bine prevederile sale, putem observa că paleta de beneficii rămâne destul de flexibilă și permisibilă din punct de vedere fiscal. Sigur, facem abstracție de povara administrativă, care va face ca activitatea birocratică a departamentelor financiare şi de salarizare/ resurse umane să crească în lipsa unor soluții informatice eficiente.

Cu toate acestea, contextul fiscal actual poate fi considerat, în general, favorabil pentru ambele părți, angajat-angajator, și atunci principala întrebare rămâne: **de ce angajatorii nu recurg pe scară largă la oferte de pachete salariale și se limitează, în continuare, la a oferi doar salariul de încadrare însoțit, cel mult, de clasicele tichete de masă?** De ce nu profită de prevederile legislative românești, care sunt, în general, aliniate la practica europeană și stimulează creșterea veniturilor salariatului, concomitent cu scăderea sarcinii fiscale și, implicit, de o mai mare disponibilitate a fondurilor proprii rămase (care nu se duc în taxe salariale la stat) pentru dezvoltare și investiții?

Răspunsurile diferă de la caz la caz – câți angajatori, atâtea posibilități – însă putem presupune că există câteva „râne" comune, cum ar fi lipsa unei viziuni macroeconomice la nivel de companie, inexistenţa/ implementarea defectuoasă sau lipsa actualizării strategiei de remunerare/politicilor de compensații și beneficii pentru salariați; în unele cazuri putem vorbi chiar despre lipsa educației fiscale potrivite și/sau lipsa personalului administrativ bine pregătit în domeniul fiscal, capabil să analizeze şi să interpreteze legislația stufoasă în vederea aplicării ei într-un mod personalizat la nivelul companiei.

Este cert însă că, pe lângă salariul de bază, ce reprezintă, în mod evident, obiectul principal al unei relații contractuale de muncă, beneficiile extrasalariale pot deveni adevărate elemente motivaționale și chiar diferențiatoare. Mai ales în contextul deficitului actual al forței de muncă.

Companiile care se vor concentra pe nevoile salariaților și vor concepe oferte și pachete de remunerare personalizate vor putea fi mai aproape de câștigarea nu doar a unor salariați satisfăcuți, ci si a unor colegi mai fericiți și, de ce nu, mai fideli companiei.

Nu în ultimul rând, acordând avantajele salariale ce

beneficiază de un tratament fiscal preferențial, angajatorii își vor putea ajuta angajații să facă față inflației, care, cel puțin în acest an, a erodat veniturile cu peste 15%.