

Avocat cu experiență – Societatea Civilă de Avocați Dobrinescu Dobrev

Poziția: AVOCAT

Cerințe:

- experiență de 2-5 ani în dreptul fiscal
- bun cunoscător al limbii engleze

Aria de lucru:

- redactare contestații împotriva actelor administrativ-fiscale
- asistență în timpul inspecțiilor fiscale
- asistență și reprezentare în litigiile fiscale, consultanță de drept fiscal etc.

Ce oferim:

- un mediu de lucru plăcut
- un colectiv dinamic, foarte bine pregătit profesional
- dezvoltare profesională prin implicarea directă în proiecte diverse și complexe

Vă așteptăm CV-urile la luisiana@dobrinescudobrev.ro până pe data de 12 februarie 2016.

Societatea de Avocați DOBRINESCU DOBREV a luat ființă în iulie 2012, la inițiativa asociaților fondatori Luisiana Dobrinescu, Dumitru Dobrev și Ionuț Dobrinescu, fiecare cu o experiență în avocatură de peste 12 ani. Fundamentul asocierii celor trei parteneri ține de o anumită complementaritate de specializări, de aptitudini și, nu în ultimul rând, de personalități.

Practica predilectă a avocaților DOBRINESCU DOBREV este dreptul fiscal și dreptul civil, oferind consultanță de taxe

și asistență în inspecția fiscală și pledând în contenciosul civil și administrativ-fiscal. Echipa de taxe a DOBRINESCU DOBREV este formată deopotrivă din avocați, consultanți fiscali și practicieni în insolvență.

CEDO. Angajatorul are dreptul să supravegheze comunicațiile personale ale angajatului

Hotărârea Curții Europene a Drepturilor Omului (CEDO) în procesul Bărbulescu c. România a fost publicată marți, 12 ianuarie 2016.

Bogdan Bărbulescu a reclamat faptul că, în perioada în care era angajat în cadrul unei companii private, i-au fost monitorizate convorbirile purtate prin mesageria electronică, respectiv prin intermediul Yahoo messenger, context în care a fost acuzat de către angajator că a folosit internetul în scop personal. Bărbulescu a negat acest lucru, invocând folosirea internetului în relația cu clienții. În ciuda acestui fapt, Bogdan Bărbulescu a fost concediat pe motiv de încălcare a regulamentului intern care interzicea folosirea resurselor companiei în scopuri personale.

Instanțele naționale, în fața cărora s-au depus convorbirile repective, au respins plângerea contra deciziei de concediere. Curtea europeană a drepturilor omului a respins la rândul-i plângerea privind art. 8 din Convenție, ce viza dreptul la viață privată și inviolabilitatea corespondenței și a stabilit că angajatorul are dreptul de a supraveghea comunicații personale ale angajatului în timpul de lucru.

Hotarârea integrală în limba engleză este disponibilă [aici](#).

Costul absenteismului în România a fost de 703 Euro per angajat în 2015

Rata absenteismului în România, adică proporția zilelor de absență din totalul zilelor lucrătoare dintr-un an, a fost de 2,2% în 2015, potrivit studiului PwC Saratoga, în ușoară scădere față de 2014, atunci când a fost de 2,4%. Aceasta s-a tradus într-un cost de 703 Euro per angajat la nivelul pieței generale, costul absenteismului fiind mai scăzut în retail (440 Euro pe an per angajat) și mai mare în sectorul farmaceutic (1.132 Euro per angajat), proporțional cu remunerația medie a personalului din fiecare sector.



„Rata absenteismului din România, care include absențele nemotivate, cât și pe cele din motive medicale, este similară cu cea din țările din regiune. Cu toate acestea, absenteismul continuă să genereze costuri semnificative pentru organizații. În acest context, devine din ce în ce mai importantă explorarea de către angajatori a cauzelor acestuia, prin practici specifice de resurse umane (de exemplu, prin studii periodice de satisfacție a angajaților), precum și prin dezvoltarea de programe ținite de combatere a absenteismului (de exemplu, programe de motivare sau programe care vizează starea de sănătate a angajaților”, a

declarat Horațiu Coheci, Senior Manager, Liderul Echipei de Servicii de Consultanță în Resurse Umane, PwC România.

Rentabilitatea capitalului uman (exprimată prin numărul de unități monetare generate de un angajat pentru fiecare unitate monetară investită de companie în remunerația sa) se menține la același nivel cu cel din anul precedent (1,30). Cu toate acestea, studiul reflectă o creștere a rentabilității în sectoarele Retail și Producție Industrială, pe fondul unei performanțe financiare mai bune a companiilor participante (i.e. creșterea veniturilor). Pe de altă parte, sectoarele Bancar și Farmaceutic s-au confruntat cu o scădere a rentabilității forței de muncă, pe fondul unei creșteri mai accelerate a costurilor în raport cu veniturile.

Investiția financiară în programele de dezvoltare a angajaților, un alt capitol analizat în studiu, a crescut cu aproape 50% față de anul precedent, deși numărul orelor dedicate acestor programe a rămas constant (17 – 18 ore per angajat per an).

Cele mai multe ore de training per angajat au fost raportate de bănci, în vreme ce investițiile cele mai mari în astfel de programe au fost făcute de companiile din sectorul farmaceutic (peste 1000 de Euro per angajat).



„Asistăm la o regândire a programelor de training și dezvoltare, companiile preferând să investească în programe mai scumpe, dar cu o rentabilitate mai mare pe termen lung. Astfel, încep să se folosească tot mai mult programe de tip „train the trainer”, care presupun pregătirea angajaților proprii pentru livrarea ulterioară a trainingurilor în organizație. De asemenea, am observat o orientare tot mai accentuată către programe de dezvoltare profesională și

personală (de tipul coaching sau mentoring), care presupun, de cele mai multe ori, costuri mai mari comparativ cu programele clasice de training” a precizat Nicoleta Dumitru, Manager, Servicii de Consultanță în Resurse Umane, PwC România.

Studiul PwC Saratoga Romania 2015 prezintă date exhaustive referitoare la indicatori ai capitalului uman pe baza datelor colectate de la 64 de companii participante din cinci sectoare economice (industria farmaceutică, producție industrială, retail, bănci și leasing financiar).

Provocările unui manager de vânzări

Cele mai importante roluri asumate de un manager de vânzări sunt de „generator de business” și „model pentru echipa proprie”, cu 65%, respectiv 57% din răspunsuri. Acest răspuns poziționează departamentul de vânzări ca principal declanșator de business în cadrul companiei și confirmă faptul că managerul preia în mod direct acest rol.

Mai mult, 63% dintre liderii din vânzări din România consideră că relația vânzător-client a cunoscut o îmbunătățire în ultimii ani. Percepția de îmbunătățire a acestei relații poate fi pusă pe seama tendințelor de învioreare a mediului de afaceri general, așa cum arată indicatorii macroeconomici, conform analizei „Provocările unui manager de vânzări”, realizată de Sfera Business în colaborare cu EY România.



„37% dintre managerii chestionați în cadrul sondajului consideră încrederea și parteneriatul ca fiind principalii factori de diferențiere, în vreme ce doar 29% consideră orientarea către rezultate ca fiind un comportament definitoriu în decizia de cumpărare. Modul în care Managerul de vânzări gestionează cele 3 elemente, și anume livrarea rezultatelor pentru compania pe care o reprezintă, satisfacția clienților și nivelul de motivare și angajament al propriei echipe este esențial pentru buna funcționare a business-ului pe termen lung”, spune Cătălin Stancu, Managing Partner, Sfera Business.

Analiza își propune să facă o radiografie a provocărilor întâlnite de managerii de vânzări din România și are la bază răspunsurile a 161 de lideri din zona de vânzări din companii românești din diverse industrii.

În același timp, 62% din respondenți consideră că fac la locul de muncă ceea ce știu mai bine și le face plăcere. Într-un procent asemănător, managerii de vânzări consideră aproape la fel de importante obiectivele clar definite și înțelegerea rolului lor în companie. Doar în cazul a 13% din răspunsuri s-a considerat că s-a primit feedback în ultimele 6 luni pe progresul propriu și doar în 34% a apărut o ocazie de dezvoltare la locul de muncă.

În privința ariilor de responsabilitate, 45% dintre respondenți consideră misiunea de afaceri ca fiind principala responsabilitate, dar foarte aproape, cu 40%, se regăsește preocuparea pentru dezvoltarea echipei.

Îmbunătățirea competențelor echipei

Training-ul pentru îmbunătățirea abilităților/competențelor este considerat în continuare „cel mai de impact” pentru membrii organizațiilor. Acesta este urmat îndeaproape de coaching-on-the-job și de training pentru dezvoltare

profesională extinsă. Conform rezultatelor, cursurile open și conferințele au impact, mai degrabă, în zona motivațională.

Astfel, un procent major de 54% consideră training-ul de abilități ca având impact ridicat și doar 5% în zona minimă de impact. 87,5% consideră trainingul în zona de dezvoltare profesională ca fiind mediu și peste mediu ca impact asupra membrilor echipei.

Peste 50% consideră coaching-on-the-job-ul ca având impact maxim. Numărul mare de răspunsuri (10, respectiv 12) din zona „nu mă pot pronunța” arată că unele organizații nu sunt familiarizate cu procesele de coaching on the job sau de mentoring. 14% consideră mentoring-ul ca având impact minim.

28% consideră participarea la evenimente ca având impact minim și un procent similar participarea la cursurile open. Numărul mare de răspunsuri din zona “nu mă pot pronunța”, pentru cursurile open, relevă o obișnuință redusă de participare la astfel de evenimente.

Nivelul de pregătire al echipei și selecția candidaților

Mai mult de jumătate (52%) consideră că nivelul general de pregătire s-a îmbunătățit, dar numai 7% considerabil. Pe de altă parte, 32% consideră că nivelul s-a deteriorat, procent similar cu al aceluia care consideră că se înregistrează o evoluție negativă a relației vânzător-client.

57% dintre respondenți consideră „potențialul de dezvoltare al candidatului, dorința de îmbunătățire și gândirea pozitivă” ca principalul element de diferențiere în selecția în cadrul echipei. „Abilitățile și competențele”, aflate pe locul secund, se găsesc la o distanță foarte mare și sunt împreună cu „experiența relevantă pe o poziție similară”. Studiile universitare și postuniversitare contează într-o proporție de doar 2%.

Dincolo de salariul fix, aproape jumătate din răspunsuri au

menționat bonus-urile lunare și cele anuale (49%, respectiv 48%) în categoria mijloacelor optime de motivare financiară. Acestea depășesc semnificativ comisioanele din vânzări (cu 10% mai multe răspunsuri). Totuși, comisioanele rămân importante, în special acolo unde discutăm de bunuri cu preț ridicat.

Acțiuni/arii de interes ale managerului de vânzări de succes

Monitorizarea progreselor în obiective și în dezvoltarea echipei contează într-o proporție de 43% în termeni de eficiență. Aproape unul din cinci (18%) respondenți consideră, de asemenea, că depistarea rapidă a oportunităților de business caracterizează eficiența.

La nivel de industrii, accentul se pune pe capacitatea de monitorizare a progreselor, atât în privința obiectivelor cât și în privința dezvoltării echipei. Astfel, procentul cel mai ridicat se observă la industria de servicii pentru afaceri (60%), urmată de produse de consum (56%) și de industria farmaceutică (50%).

Ca și activități care îi împiedică să fie eficienți, 45% menționează „greșeli în stabilirea corectă a priorităților”. Doar 11% consideră ședințele ca fiind „hoți de timp”, ceea ce subliniază utilitatea acestora pentru procesul de business și poziționează departamentul de vânzări într-un mediu foarte dinamic.

Cele mai importante așteptări ale clienților pentru un parteneriat reușit

Relația personală este în continuare așezată alături de maximizarea profitabilității ca importanță. Imediat după aceasta, percepția vânzătorului despre așteptările clientului este dată de relația personală. Astfel, 29% consideră importantă profitabilitatea, iar 27% consideră importantă relația personală.

37% consideră că este important sau oarecum important pentru

client brandul produsului sau brandul companiei, un scor surprinzător de redus. Totuși, 37% consideră acest lucru neimportant. Există o distribuție extrem de echilibrată a „perspectivei pe termen lung”: 40% consideră acest lucru important, în timp ce 38% neimportant.

Mai multe detalii [aici](#).

Conferința Anuală de Fiscalitate a EY, 28 ianuarie 2016

EY România are plăcerea de a vă invita la cea de-a 10-a Conferință Anuală de Fiscalitate. Conferința va fi organizată ca un eveniment de o zi, în cadrul căruia vor fi prezentate informații actualizate privind reglementările fiscale din România cu impact asupra raportării fiscale pe anii 2015 și 2016 în ceea ce privește impozitele directe și impozitele indirecte. De asemenea vor fi prezentate și ultimele evoluții în domeniul fiscalității internaționale și modificările noului Cod de Procedură Fiscală. În cea de-a doua parte a zilei, evenimentul va trata principalele modificări ale reglementărilor contabile aplicate societăților comerciale, precum și noul Cod de Procedură Fiscală și amnistia fiscală, în cadrul a două seminarii interactive speciale.

Program

Sesiunea I

1.1. Impozitele directe – noutăți și aspecte de practică pentru 2016

1.2. Reforma BEPS în taxarea internațională și impactul în România

1.3. Principalele modificări privind impozitul pe venit și contribuțiile sociale

1.4. Cele mai importante modificări din domeniul legislației privind TVA

1.5. Noul Cod de Procedură Fiscală

1.6. Sesiune de întrebări și răspunsuri

Sesiunea II – Seminarii interactive

2.1. Principalele modificări ale reglementărilor contabile aplicate societăților comerciale

2.2. Noul Cod de Procedură Fiscală și amnistia fiscală

Programul conferinței

09:00 – 09:30 Înregistrarea participanților

09:30 – 13:30 Sesiunea I

13:30 – 14:30 Prânz

14:30 – 16:00 Sesiunea II

Vorbitori principali

Alex Milcev Partener, Directorul Departamentului de Asistență Fiscală și Juridică

Andra Cașu Director, Impozite Directe

Adrian Rus Partener, Coordonatorul diviziei de Prețuri de Transfer

Arcadie Parfenie Senior Manager, Taxare Internațională

Claudia Sofianu Director Executiv, Impozit pe Venit și

Contribuții Sociale

Jean-Marc Cambien Partener, Impozite Indirecte

Ioana Iorgulescu Director Executiv, Impozite Indirecte

Radu Tudoran Director Executiv, Contabilitate și Conformitate Fiscală

Diana Lupu Director Executiv, Contabilitate și Conformitate Fiscală

Emanuel Băncilă Director Executiv, Litigii și Dispute Fiscale

Înscrierile pot fi trimise prin email sau fax până la data de 26 ianuarie 2016.

Mai multe detalii [aici](#).

Modificări aduse Codului fiscal

Legea nr. 358/2015 pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 50/2015 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal și a Legii nr. 207/2015 privind Codul de procedură fiscală a fost publicată în Monitorul Oficial nr. 988 din 31 decembrie 2015,

Ordonanța de Urgență nr. 50/2015 („OU” în cele ce urmează) a fost aprobată cu anumite modificări și completări privind impozitul pe profit, impozitul pe venitul obținut în România de nerezidenți, TVA și impozite și taxe locale.

Impozitul pe profit

Prevederile privind deductibilitatea ajustărilor pentru deprecierea creanțelor se aplică pentru creanțele, altele decât cele rezultate din activități comerciale și înregistrate începând cu data de 1 ianuarie 2016. Impozitul pe venitul obținut în România de nerezidenți Persoanele fizice / juridice care obțin venituri din activități artistice / sportive desfășurate în România au obligația de a calcula, declara și plăti impozit pe venit, respectiv impozit pe profit în România dacă plătitorul de venit se află într-un stat străin.

Se clarifică faptul că, în cazul dividendelor distribuite, dar neplătite până la sfârșitul anului în care s-au aprobat situațiile financiare anuale nu se datorează impozit pe dividende dacă în ultima zi a anului calendaristic / a anului fiscal modificat sunt îndeplinite condițiile de aplicare ale scutirii menționate la art. 229 alin. (1) lit. c) din Codul fiscal (și anume condițiile stipulate de Directiva privind impozitarea dividendelor primite de "societățile-mamă" de la filialele acestora, așa cum au fost transpuse în legislația română).

Un plafon de 22.500 RON este introdus în scopul aplicării măsurilor de simplificare (i.e. „taxare inversă”) pentru livrările de telefoane mobile, dispozitive cu circuite integrate, console de jocuri, laptopuri etc. Astfel, măsurile de simplificare pentru livrările sus-menționate se vor aplica doar dacă valoarea bunurilor livrate (exclusiv TVA) inclusă într-o factură depășește sau este egală cu plafonul.

Impozite și taxe locale

Sunt aduse modificări și clarificări privind taxa pe clădiri (concept diferit de impozitul pe clădiri) aplicabilă pentru clădirile proprietate publică sau privată a statului ori a unităților administrativ-teritoriale și care sunt concesionate, închiriate, date în administrare sau folosință.

Diverse prevederi privind taxa pe teren aplicabilă pentru

terenurile proprietate publică sau privată a statului ori a unităților administrativ-teritoriale și care sunt concesionate, închiriate, date în administrare sau folosință sunt de asemenea clarificate și modificate.

Raportul de evaluare în baza căruia se stabilește valoarea impozabilă a clădirii se depune la autoritatea fiscală locală până la primul termen de plată din anul de referință.

Se clarifică faptul că, în cazul extinderii, îmbunătățirii sau a altor modificări aduse unei clădiri existente, trebuie depusă o nouă declarație de impunere dacă valoarea impozabilă a clădirii se modifică (crește sau se diminuează) cu mai mult de 25%.

Modificări aduse legislației vamale a Uniunii Europene

Regulamentul delegat al Comisiei (UE) nr. 2015/2446 din 28 iulie 2015 de completare a Regulamentului (UE) nr. 952/2013 al Parlamentului European și al Consiliului în ceea ce privește normele detaliate ale anumitor dispoziții ale Codului vamal al Uniunii și Regulamentul de punere în aplicare (UE) nr. 2015/2447 al Comisiei din 24 noiembrie 2015 de stabilire a unor norme pentru punerea în aplicare a anumitor dispoziții din Regulamentul (EU) nr. 952/2013 al Parlamentului European și al Consiliului de stabilire a Codului vamal al Uniunii au fost publicate în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene din data de 29 decembrie 2015 și sunt aplicabile începând cu data de 1 mai 2016.

Regulamentele sunt obligatorii în toate elementele sale și direct aplicabile în toate statele membre.

Modificări aduse Procedurii de emiteră a soluției fiscale individuale anticipate

Ordinul nr. 3736/2015 pentru aprobarea Procedurii privind emiteră soluției fiscale individuale anticipate, precum și conținutul cererii pentru emiteră soluției fiscale individuale anticipate, publicat în Monitorul Oficial nr. 964 din data de 24 decembrie 2015 prevede clar faptul că situația fiscală de fapt viitoare trebuie să fie ulterioară depunerii cererii cu privire la soluția fiscală individuală anticipată. De asemenea, tratamentul fiscal stabilit prin soluția fiscală este aplicabil de la data desfășurării operațiunii viitoare.

Autoritățile fiscale competente pot solicita informații sau documente suplimentare, precum și clarificări în scopul soluției fiscale solicitate. În această situație, termenul pentru emiteră soluției fiscale se suspendă și se prelungește cu perioada cuprinsă între data solicitării și data obținerii informațiilor / documentelor suplimentare.

Sunt menționate noi situații în care cererea de emiteră a soluției fiscale poate fi respinsă, cum ar fi cazurile în care:

- situația descrisă face obiectul unei cercetări de natură penală și are legătură cu persoana ce solicită soluția fiscală;
- informațiile / documentele suplimentare solicitate nu au fost furnizate în termenul prevăzut de lege;
- situația fiscală de fapt viitoare ce face obiectul cererii a

fost reglementată prin modificări legislative / acte administrative (decizii ale Comisiei Fiscale Centrale) ulterior depunerii cererii și până la data emiterii soluției fiscale;

– situația de fapt fiscală viitoare este similară unei situații fiscale care a fost reglementată în cadrul unei inspecții fiscale la solicitant și care a fost finalizată.

Atunci când sunt indicii ca situația de fapt fiscală viitoare poate reprezenta o tranzacție transfrontalieră artificială, procedura de schimb de informații fiscale cu autoritățile fiscale ale statelor vizate de tranzacția transfrontalieră poate fi inițiată de organul fiscal competent.

Cu privire la procedura pentru depunerea cererii de emiterie a soluției fiscale, Ordinul prevede, printre altele, faptul că cererea se depune în trei exemplare, iar traducerea în limba română a documentelor în limbi străine trebuie să fie certificate de traducători autorizați de Ministerul Justiției.

Dacă în perioada cuprinsă între data depunerii cererii și data emiterii soluției fiscale, apar modificări legislative care modifică temeiul de drept în baza căruia a fost propusă soluția fiscală solicitată, solicitantul va actualiza cererea depusă inițial.

Prevederile Ordinului menționat mai sus sunt aplicabile în cazul cererilor de emiterie a soluției fiscale individuale anticipate depuse după 1 ianuarie 2016, în timp ce acele cereri depuse anterior acestei date se soluționează potrivit legislației în vigoare la data depunerii acestora.

Procesul de votare pentru Golden Globe Awards 2016

Sezonul premiilor de la Hollywood s-a deschis, iar pentru al patruzeci și treilea an consecutiv, EY a supravegheat procesul de votare pentru evenimentul Golden Globe Awards destinat Asociației Jurnaliștilor Străini de la Hollywood. Rezultatele votului sunt cunoscute înainte de ceremonie doar de trei profesioniști de rang superior din EY – care înmânează în timpul galei de premiere servietele sigilate în care se găsesc



numele câștigătorilor.

Andy Sale, partenerul LLP Ernst & Young responsabil pentru implicarea EY în eveniment, a declarat:

“Evenimentul Golden Globe Awards marchează debutul sezonului de premii, când privirile oamenilor din întreaga lume se vor îndrepta către Hollywood pentru a afla ce spectacole de televiziune și ce filme vor fi considerate cele mai bune din fiecare categorie. Supravegherea procesului de votare reprezintă o sarcină de mare importanță pentru EY, iar măsurile luate în acest scop garantează acuratețea rezultatelor, mențin integritatea procesului și protejează rezultatele până în momentul în care acestea sunt anunțate pe scenă. Suntem mândri că, de peste patru decenii, Asociația Jurnaliștilor Străini de la Hollywood ne-a încredințat nouă acest proces.”

Printre responsabilitățile EY legate de procesul de votare din cadrul evenimentului Golden Globe Awards se numără:

- Confirmarea și clasificarea competențelor fiecărui votant pentru a se certifica faptul că respectivul votant întrunește standardele impuse de Asociația Jurnaliștilor Străini de la Hollywood;
- Supravegherea întregului proces de colectare și înregistrare a voturilor, atât pentru nominalizări, cât și pentru rezultatele finale;
- Tripla verificare a rezultatelor finale pentru a elimina orice marjă de eroare;
- Alcătuirea plicurilor câștigătoare și menținerea unui control exclusiv asupra acestora până în momentul în care fiecare celebritate care prezintă premiile își face apariția pe scenă.

John Nendick, EY's Global Media & Entertainment Leader, a declarat:

"Anul acesta multe dintre nominalizări aparțin unor programe care sunt distribuite pe platforme digitale, fapt care subliniază evoluția industriei de divertisment și capacitatea acesteia de a produce și distribui conținut de calitate care atrage indiferent de modul în care este vizionat. Studiourile, rețelele și furnizorii de conținut continuă să se concentreze pe înțelegerea audiențelor pentru a crea conținut atractiv, care să aducă audiență indiferent de platformă."

Cea de-a șaptezeci și treia ediție a evenimentului Golden Globe Awards a fost transmisă live de rețeaua de televiziune NBC duminică, 10 ianuarie 2016, de la ora 5 p.m. PST/8 p.m. EST de la hotelul The Beverly Hilton, Beverly Hills, California. Actorul de comedie Ricky Gervais a fost gazda spectacolului pentru a patra oară.

Procedura privind emiterea și modificarea Acordului de Preț în Avans (APA) și conținutul cererii APA

Ordinul nr. 3735/2015 emis de Președintele Agenției Naționale de Administrare Fiscală (publicat în Monitorul Oficial nr. 972/29 decembrie 2015) aprobă procedura privind emiterea și modificarea APA, precum și conținutul cererii de emitere și modificare a APA.

Prevederile acestui Ordin sunt aplicabile cererilor de emitere a APA depuse la autoritățile fiscale după 1 ianuarie 2016 (pentru cererile depuse înainte de 2016, se aplică legislația în vigoare la momentul depunerii acestora). Principalele modificări introduse prin Ordin (în aplicarea prevederilor referitoare la APA ale art. 52 din noul Cod de Procedură Fiscală în vigoare din 1 ianuarie 2016) constau printre altele în:

- Trimitere directă la aplicarea Liniilor directoare privind prețurile de transfer emise de OCDE, cu amendamentele/modificările și completările ulterioare.
- Clarificări/modificări privind obiectul APA: se emite APA pentru fiecare tranzacție derulată cu persoana afiliată; excepția de a aplica APA și în anul fiscal în care se depune cererea pentru APA este condiționată de depunerea acesteia la autorități anterior aplicării politicii de prețuri de transfer, respectiv aplicării condițiilor și modalităților în care urmează să fie determinate prețurile de transfer (legislația anterioară

prevedea aceeași excepție, dar prin raportarea la depunerea cererii înainte de încheierea tranzacției).

- În cazul unei cereri depuse de contribuabil pentru emiterea unui APA unilateral, autoritățile fiscale pot solicita transformarea acestuia în APA bi- sau multilateral dacă există indicii că tranzacția ce face obiectul APA poate fi una transfrontalieră de natură artificială.

- Conținutul cererii/documentației/APA:

– Cerințe specifice privind studiul de comparabilitate și determinarea intervalului de comparare conform principiului valorii de piață considerat în scopul obținerii APA;

– Cerințe detaliate/extinse față de cele anterioare privind conținutul cererii și documentației ce trebuie depuse la autorități pentru emiterea sau modificarea unui APA;

– Cerințe detaliate/extinse față de cele anterioare privind elementele ce trebuie să fie prevăzute de un APA (printre altele, de ex. conținutul raportului anual ce trebuie depus la autorități).

- Respingerea cererii de emitere/modificare a unui APA: introducerea obligației autorităților de a motiva respingerea unei cereri de emitere/modificare a unui APA în situațiile specifice prezentate de Ordin. Spre exemplu, în situația nefurnizării tuturor informațiilor ce se prevăd a fi incluse în cererea și documentația prezentate sau netransmiterea informațiilor adiționale solicitate în termen de 60 de zile sau atunci când cazul descris în cererea APA face obiectul unei cercetări de natură penală (inclusiv pentru fapte de evaziune fiscală) și are legatură cu solicitantul acordului, în situația nedepunerii unei cereri de prelungire/modificare a unui APA cu minim 30 de zile înainte de împlinirea termenului de valabilitate pentru care APA a fost emis, etc.

Alte aspecte importante ce țin de e.g. discuția preliminară, perioada ce poate fi acoperită prin APA, termenele de emitere, nivelul taxelor de emitere/modificare a APA au rămas în esență similare celor stabilite prin procedura în vigoare înainte de 2016 (i.e. Hotărârea Guvernului nr. 529/2007).

Ordinul nr. 3737/2015 emis de președintele Agenției Naționale de Administrare Fiscală (publicat în Monitorul Oficial nr. 973/29 decembrie 2015), în vigoare din 1 ianuarie 2016, aprobă modelul și conținutului formularului „Decizie de ajustare/estimare a venitului sau cheltuielii uneia dintre persoanele afiliate” și totodată instrucțiunile aferente de emitere/utilizare a acestuia. („Decizia” în continuare).

În mod specific, Decizia se emite pentru eliminarea dublei impunerii între persoane române afiliate, în situația în care în urma unei inspecții fiscale au rezultat ajustări din considerente de prețuri de transfer cu privire la tranzacții între persoane române afiliate, Decizia se emite pentru ca (în corespondență cu decizia de impunere emisă în urma inspecției fiscale contribuabilului verificat), la rândul său, societatea română afiliată cu contribuabilul verificat și totodată parteneră a acestuia la tranzacția pentru care au fost efectuate ajustări de prețuri de transfer să poată corecta propria bază de impozitare și declarație de impunere (fiind opozabilă organului fiscal în administrarea căruia se află).

Decizia se emite de către echipa de inspecție care a efectuat inspecția fiscală la contribuabilul verificat numai după ce decizia de impunere emisă acestuia în urma controlului este considerată definitivă în sistemul căilor administrative și judiciare de atac, și anume:

- După expirarea termenului de contestare administrativă, în cazul în care contribuabilul verificat nu contestă decizia de impunere emisă în urma inspecției fiscale;
- După emiterea deciziei instanței sau în cazul în care contribuabilul verificat nu inițiază o procedură

judiciară de atac după emiterea deciziei de soluționare a contestației administrative (după caz). Decizia se emite (separat pentru fiecare persoană română afiliată parteneră la tranzacția pentru care s-au efectuat ajustări din considerente de prețuri de transfer) în 5 exemplare transmise contribuabilului verificat, societății afiliate parteneră din România și organelor fiscale relevante care au efectuat inspecția fiscală și respectiv administrează pe fiecare dintre contribuabilii în discuție.