Beneficiile fiscale pentru angajați – care sunt principalele facilități și cât de accesate sunt în practică?

Autori: Crina Onuţ, Manager, Impozit pe venit şi contribuţii sociale, EY România

Facilitățile fiscale joacă un rol vital în stimularea creșterii economice, încurajând investițiile și asigurând ocuparea, poate chiar reorientarea forței de muncă. În prezent, date fiind fluctuațiile de personal din anumite industrii, facilitățile pot ajuta și la fidelizarea angajaților și reținerea lor pe termen lung în cadrul companiilor.

În actualul context economic, cu un preconizat an 2024 mai greu (a se vedea modificările fiscale recent adoptate, plus un trend european și global în care se refac trasee geoeconomice), este indicat ca managementul companiilor să treacă la nivelul următor de analiză și să aplice facilitățile fiscale disponibile în Codul Fiscal. Cu alte cuvinte, vorbim despre optimizarea unor costuri fiscale și, dacă unul dintre beneficiile fiscale este aplicabil companiei, devine absolut necesară studierea în detaliu şi adoptarea acestuia, pentru a evita riscul de neconformitate.

Deși facilitățile fiscale disponibile în România sunt consacrate de Codul Fiscal și legislația anexă de foarte mult timp, este totuși surprinzător că, într-un context economic dificil și complex, acestea nu sunt suficient de accesate de către companii, cu excepţia notabilă a sectorului IT.

Există o serie de facilități fiscale în România aplicabile angajaților, cu anumite aspecte la care trebuie să fie atenți contribuabilii care le aplică.

Scutirea de impozit pe venit pentru sectorul IT

Este probabil facilitatea cea mai cunoscută, cea mai veche (în vigoare din anul 2001) și cea mai des întâlnită în practică, fiind unul dintre avantajele competitive care a creat în România un mediu atractiv pentru profesioniștii din domeniul IT. Această scutire este cu atât mai importantă cu cât reprezintă un factor diferențiator pentru potențiali investitori străini, care iau în considerare deschiderea de centre IT în România. Această reglementare pare să nu fie disponibilă în alte state ale Uniunii Europene, fapt ce clasează România în topul țărilor care încurajează dezvoltarea sectorului IT.

În practică, din ceea ce cunoaștem, ANAF încă nu a demarat controale fiscale sau o campanie de controale concentrate pentru aplicarea acestei facilități. Totuși, dată fiind dorința asiduă de colectare a veniturilor la bugetul de stat și noile modificări aduse facilității fiscale, ne putem aștepta în viitor la campanii ANAF axate pe angajatorii care aplică scutirea.

Se recomandă ca angajatorii care aplică facilitatea să verifice anual dosarele de personal (de exemplu, fișele de post, anexele la contractul de muncă) și să se asigure de îndeplinirea condițiilor din legislație. Totodată, substanța activităților prestate de angajați e importantă pentru aplicarea scutirii și trebuie, de asemenea, verificată îndeaproape.

Scutirea de impozit pe venit pentru sectorul de cercetare-dezvoltare (C&D)

Este facilitatea care se bucură de un nivel înalt de consacrare la nivelul Uniunii Europene (și nu numai), iar din

anul 2017 este prezentă și în legislația românească pentru angajați. Neclaritatea legislației a condus, însă, la o reticență a angajatorilor din România să aplice scutirea (atât la nivel de impozit pe venit, cât și la nivel de impozit pe profit). De la 1 ianuarie anul acesta, s-a introdus obligația pentru contribuabilii mari de a avea o certificare pentru activitatea de C&D, iar în februarie 2023, a fost publicată lista de experți care pot emite certificări în acest sens. Datorită clarificărilor aduse, putem observa o deschidere mai mare a companiilor pentru aplicarea facilităților în zona de C&D.

O altă oportunitate a acestui sector este reprezentată de migrarea angajaților care sunt implicați în activități din zona C&D și IT deopotrivă, de la a fi scutiți de impozit în baza activității IT, la beneficiile pe care le oferă sectorul C&D. Această migrare are la bază cerințele mai prietenoase pe care legislația din domeniul C&D le presupune în privința documentației, precum și spectrul mai larg de aplicare, fără a exista o listă restrictivă pentru funcțiile pe care angajatul trebuie să le îndeplinească pentru a fi eligibil. În plus, odată cu certificarea activităților de C&D de către un expert, ANAF nu poate contesta specificul activității și deci nu va putea reclasifica scutirea aplicată de contribuabili la nivelul angajaților în cazul unui control fiscal. Caracterul mai stabil al facilității (comparativ cu facilitatea pentru IT-iști, ce este vizată în prezent de anumite modificări) este întărit și susținut, de exemplu, prin Strategia Națională de Cercetare, Inovare și Specializare Inteligentă (SNCISI) pentru perioada 2022-2027.

Recomandăm companiilor care desfășoară activități de C&D să analizeze fezabilitatea aplicării scutirii la angajați (dar și la nivelul companiei), să se asigure că îndeplinesc condițiile legale, atât de substanță, cât și de formă, și să obțină certificarea de la experți (inclusiv contribuabilii medii/ mici, chiar dacă nu e obligatorie pentru aceștia) pentru a

beneficia de această facilitate. Totodată, pentru companiile cu specific de IT care fac și C&D, se recomandă să ia în calcul transferul facilității de la IT la C&D, bineînțeles, în măsura în care angajații realizează astfel de activități.

Facilități pentru planuri de tip Stock Option Plan (SOP)

Începând din 2017, Codul Fiscal oferă societăților, într-o reglementare mai clară, o facilitate fiscală privind planurile de acțiuni. În contextul economic actual, planurile de acțiuni pot deveni un tip de investiție relativ sigură și atractivă, atât pentru personalul de conducere, cât și pentru cel de execuție.

Facilitatea fiscală constă în neimpozitarea veniturilor obținute dintr-un astfel de plan la momentul acordării, maturizării acțiunilor și exercitării acestora. Momentul impozabil intervine la vânzarea de către participanții la SOP a acțiunilor. La acel moment, persoana fizică rezidentă română are obligația de a depune declarația unică pentru câștigul de capital obținut din SOP, până la 25 mai a anului următor celui în care a fost obținut venitul. Din februarie 2023, a intervenit și obligația de raportare a veniturilor din SOP, prin declarația 112 de către angajatori și există implicații de impozit pe profit și contabilitate la care companiile trebuie să fie atente.

Li se recomandă companiilor să se gândească dacă vor să implementeze un plan de acțiuni la nivel local (ceea ce presupune eforturi pe partea fiscală și juridică pentru întocmirea planului și a documentelor conexe) sau să transpună în România un plan de acțiuni implementat la nivel de Grup. În ambele scenarii, trebuie să existe transparență privind obligațiile participanților la Plan și documentele justificative să susțină îndeplinirea condițiilor legale pentru SOP.

În ciuda beneficiilor pe care le pot aduce și a faptului că

sunt reglementate de mult timp în România, anumite facilități fiscale rămân adesea sub-utilizate din diverse motive, precum lipsa de informare cu privire la facilitățile fiscale pe care le au la dispoziție, complexitatea legislației sau povara administrativă pe care obținerea acestora o poate implica.

Recomandăm angajatorilor care aplică facilitățile fiscale să se asigure de buna îndeplinire a condițiilor legale, atât la nivel formal cât și din perspectiva substanței activităților, astfel încât riscurile fiscale în caz de control al autorităților să fie reduse. Totodată, eforturile de menținere și dezvoltare a unei activități eficiente a companiilor vor trebui însoțite de cele privind optimizarea fluxurilor financiare, analiza și aplicarea beneficiilor fiscale prevăzute în Codul Fiscal, care se potrivesc fiecărei companii devenind astfel prioritare.

Modificări fiscale majore pentru persoanele fizice care obțin venituri din chirii, conform OUG 115/2023

Autori: Corina Mîndoiu, Partener, Impozit pe venit și contribuții sociale, EY România

Cătălina Butan, Manager, Impozit pe venit și contribuții sociale, EY România

- **Indiferent de numărul contractelor de închiriere, proprietarii persoane fizice nu își mai pot deduce eventuale cheltuieli pentru stabilirea veniturilor**

impozabile din chirii

- **Veniturile din chirii aferente anului 2024 vor fi taxate cu 10%, după deducerea unei cote forfetare de cheltuieli de 20%**
- **Obligativitatea înregistrării contractelor de închiriere la ANAF în 30 de zile de la data încheierii contractului a rămas valabilă**

În căutarea celor mai bune modalități prin care pot să-și multiplice economiile, tot mai mulți români se gândesc la investiții prin achiziționarea de proprietăți imobiliare, cu scopul de a le închiria ulterior pentru a obține un venit stabil și previzibil. Această opțiune este percepută drept foarte sigură și chiar poate fi profitabilă pe termen lung. Există și cazuri în care investitorii apelează la împrumuturi și credite, ratele bancare fiind plătite tocmai din veniturile generate de închiriere, urmând ca după stingerea datoriei investitorii să devină proprietari.

Trebuie ținut cont că pentru aceste venituri, persoanele fizice care dețin imobilele date spre închiriere datorează impozite care trebuie declarate și plătite la ANAF în fiecare an. Autoritățile fiscale au adus recent modificări majore privind taxarea veniturilor din chirii. Aceste schimbări sunt incluse în Ordonanța de urgență 115, publicată în data de 15 decembrie 2023, intens mediatizată prin prisma unor schimbări fiscale importante pregătite de Guvern, prin care să asigure reducerea deficitului bugetar.

Potrivit acestor modificări, persoanele fizice care realizează venituri din chirii din imobile aflate în proprietate personală nu vor mai avea opțiunea de a raporta aceste venituri în categoria celor din activități independente în sistem real. Mai exact, indiferent de numărul contractelor de închiriere pe care le au în derulare, persoanele fizice nu își vor mai putea deduce eventuale cheltuieli pentru stabilirea veniturilor impozabile din chirii.

Veniturile din chirii aferente anului 2024 ar urma să fie taxate cu 10%, după deducerea unei cote forfetare de cheltuieli de 20%, fără a fi necesară justificarea acestor cheltuieli prin documente. Practic, nivelul de impozitare este de 8%, aplicat la totalul veniturilor încasate anual de către proprietar. În cazul veniturilor din chirii plătite de entități care au obligația de a conduce evidență contabilă, impozitul ar urma să fie reținut de către plătitor.

Potrivit regulilor anterioare, dar în vigoare pentru anul 2023, persoanele fizice care obțineau venituri din chirii, taxate cu 10%, puteau opta pentru deducerea unor cheltuieli la stabilirea impozitului, pe baza datelor din contabilitate, după ce completau un registru fiscal. Mai mult, persoanele fizice care realizau venituri din chirii din derularea a peste cinci contracte de închiriere le încadrau fiscal în categoria veniturilor din activități independente, cu obligația de a ține o contabilitate și de a întocmi registre fiscale, și aveau posibilitatea de a deduce anumite cheltuieli pentru stabilirea impozitului datorat. Autoritățile au eliminat aceste reguli pentru veniturile din chirii obținute începând cu anul 2024.

Amintim că impozitul pe veniturile din chirii trebuie plătit de către contribuabili la ANAF până pe 25 mai a anului următor celui în care veniturile au fost obținute, conform regulilor actuale. Aceste venituri se raportează prin intermediul declarației unice. În plus, contribuabilii au obligația înregistrării contractelor de închiriere la ANAF, în termen de 30 de zile de la data încheierii contractului sau apariției unei modificări contractuale, cum ar fi modificarea prețului de închiriere sau a duratei de închiriere.

Pentru veniturile realizate din închirierea în scop turistic a camerelor din locuințe în proprietate personală și venituri din arendarea bunurilor agricole din patrimoniul personal, legislația fiscală prevede reguli specifice de taxare.

Amintim și că autoritățile au introdus, prin Legea 296/2023 un impozit suplimentar, aplicabil de la 1 ianuarie 2024, pentru persoanele care dețin clădiri rezidențiale situate în România, de peste 2.500.000 lei. Impozitul datorat va fi de 0,3% și va fi aplicat asupra diferenței dintre valoarea impozabilă comunicată de către autorități prin decizie de impunere și plafonul de 2.500.000 lei. Impozitul se va declara și plăti până pe data de 30 aprilie a anului pentru care se datorează.

Având în vedere impactul major al acestor modificări asupra contribuabililor care dețin proprietăți imobiliare și obțin venituri din chirii, se recomandă ca persoanele fizice să aibă în vedere modificările legislative și să evalueze impactul acestor schimbări asupra propriilor investiții.

Noutăți esențiale pentru microîntreprinderi în 2024: Ce trebuie să știe antreprenorii

Autor: Cristina Săulescu, Partener Cabot Transfer Pricing

Începutul anului 2024 aduce schimbări importante în legislația fiscală care reglementează microîntreprinderile. Aceste noutăți sunt cruciale pentru antreprenori, având un impact semnificativ asupra modului în care ei vor mai putea aplica sau nu acest regim de impozitare începând de anul următor.

Printre altele, microîntreprinderile românești vor trebui să se adapteze la noi reglementări fiscale majore care includ nu doar introducerea a două cote de impozitare, aplicabile în

funcție de anumite criterii, cât și încadrarea în sine pentru aplicarea acestui regim fiscal de impozitare a veniturilor. Din această perspectivă, autoritățile au introdus noi limitări și condiții suplimentare care restricționează semnificativ accesul companiilor la statutul de microîntreprindere.

Iată punctele cheie ale acestor schimbări legislative:

Schimbări la cotele de impozitare pentru microîntreprinderi

De la 1 ianuarie 2024, vor fi reintroduse două cote de impozitare: 1% pentru microîntreprinderile cu venituri mai mici de 60.000 euro și o alta, de 3%, pentru microîntreprinderile cu venituri peste 60.000 euro sau care desfășoară activitate pe anumite coduri CAEN, indiferent dacă sunt principale sau secundare (5821, 5829, 6201, 6209 5510, 5520, 5530, 5590, 5610, 5621, 5629, 5630, 6910, 8621, 8622, 8623, 8690). În cazul în care microîntreprinderile care desfășoară activități corespunzătoare codurilor CAEN care le obligă la aplicarea cotei de 3% obțin venituri și din alte activități , cota de impozitare majorată se va aplica pentru toate veniturile, deci inclusiv pentru cele din aceste alte activități.

Trecerea de la cota de 1% la cota de 3% și invers, în cursul unui an fiscal, se va face începând cu trimestrul în care intervin situațiile care obligă la modificarea cotei de impozitare, în funcție de cum se respectă sau nu noile limitări impuse de legislația fiscală.

Limitarea participațiilor la o singură microîntreprindere

Din ianuarie 2024, o persoană care deține minim 25% părți sociale sau drepturi de vot, poate să fie acționar/asociat doar la o singură microîntreprindere. Procentul de 25% se referă atât la deținerea direct cât și cea indirectă. Plafonul anual pentru calificarea ca microîntreprindere va rămâne tot de 500.000 euro, dar acesta devine cumulativ pentru toate microîntreprinderile legate, așa cum sunt definite de Legea

nr. 346/2004.

Depunerea situațiilor financiare anuale devine condiție esențială pentru operarea ca microîntreprindere

Noile reguli fiscale aplicabile de anul următor stabilesc că microîntreprinderile vor trece obligatoriu la plata impozitului pe profit dacă nu își depun la termen situațiile financiare aferente exercițiului anterior. Tranziția la impozitarea pe profit se va face începând cu trimestrul la care ar fi trebuit să se depună bilanțurile.

Mai mult, pentru anul viitor s-a reglementat o devansare a termenului de depunere a situațiilor financiare aferente anului 2023. Astfel, firmele care pot să aplice sistemul de impozitare al microîntreprinderii în 2024 trebuie să transmită autorităților situațiile financiare anuale până cel târziu în data de 31 martie 2024. În lipsa bilanțurilor pe 2023 depuse la termenul impus, firmele vor fi obligate să treacă la plata impozitului pe profit.

Restricții specifice pe anumite domenii de activitate

De anul viitor, intermediarii secundari de asigurări și reasigurări pot opera ca microîntreprinderi, cu condiția ca veniturile din activitatea de distribuție să nu depășească 15% din totalul veniturilor.

Autoritățile au eliminat și regimul preferential al companiilor din sectorul HORECA, în contextul în care ele aveau condiții mai flexibile pentru încadrarea ca microîntreprinderi. Din 2024, și microîntreprinderile din domeniul HORECA trebuie să înregistreze cel puțin un salariat cu normă întreagă (sau mai multe contracte part-time echivalente) și să respecte plafonul de 500.000 euro pentru a se califica pentru acest regim fiscal.

Eliminarea unor reduceri de impozite

De la începutul anului viitor, microîntreprinderile nu mai au dreptul de a reduce impozitul pe venit cu sumele reprezentând sponsorizări sau cu contravaloarea achizițiilor caselor de marcat fiscale. Ultimul an fiscal în care o microîntreprindere poate diminua impozitul pe venitul microîntreprinderii pe seama sponsorizărilor sau a caselor de marcat sau a redirecționa impozitul va fi anul 2023.

Regimul juridic al amenzilor contabile și fiscale s-a modificat: ele nu mai pot fi plătite la jumătate ca restul sancțiunilor contravenționale

Autor: Ioana Cârtițe, Senior Tax Manager, Biriș Goran

Legea reformei fiscale a modificat substanțial regimul juridic pentru amenzile fiscal-contabile aplicate companiilor și elimină posibilitatea ca acestea să fie achitate la jumătate din valoarea lor minimă când sunt plătite în 15 zile de la impunere. Noutățile care înăspresc practic regimul sancționatoriu în sfera financiar-contabilă sunt deja în vigoare și sunt valabile pentru toate amenzile aplicate după 11 noiembrie 2023.

Modificarea regimului juridic pentru amenzile financiar-contabile s-a făcut prin Legea nr. 296/2023 care a abrogat, începând cu 11 noiembrie, posibilitatea plății reduse a

acestor sancțuni contravenționale. Astfel, spre deosebire de alte sancțiuni, strict pentru încălcările legislației în domeniul fiscal, contabil și financiar, dispare posibilitatea ca ele să fie achitate la jumătate din valoarea minimă în termen de 15 zile de când au fost aplicate.

Această schimbare legislativă impune companiilor și persoanelor fizice o mai mare atenție și conformitate în domeniul fiscal și contabil, pentru că elimină un mecanism care permitea o atenuare a sancțiunilor care până acum era folosit frecvent.

Vizate de acest regim juridic nou sunt mai multe categorii de amenzi prevăzute de acte normative majore în domeniul fiscal, financiar și contabil. Astfel, nu mai pot fi plătite la jumătate din minim amenzile prevăzute de:

- Legea nr. 207/2015 privind Codul de procedură fiscală;
- Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal;
- Legea contabilității nr. 82/1991;
- Legea nr. 70/2015 pentru întărirea disciplinei financiare privind operaţiunile de încasări şi plăţi în numerar;
- OUG nr. 28/1999 privind obligația operatorilor economici de a utiliza aparate de marcat electronice fiscale;
- OUG nr. 41/2022 pentru instituirea Sistemului naţional privind monitorizarea transporturilor rutiere de bunuri cu risc fiscal ridicat RO e-Transport;
- Anumite prevederi din chiar Legea reformei fiscale 296/2023.

Noile reguli sunt valabile pentru pentru amenzile aplicate după 11 noiembrie 2023, data la care prevederile din Legea nr. 296/2023 referitoare la sancțiuni intră efectiv în vigoare.

Mai merită menționat că, în forma aprobată inițial, legea prevedea și majorarea substanțială, de până la patru ori, a amenzilor din Legea contabilității, dar măsura nu se mai

regăsește în forma publicată de Guvern în Monitorul Oficial.

Tot din noiembrie, mai multe contravenții fiscal-contabile au fost scoase din Legea prevenirii și pot fi amendate de la prima abatere

Această mișcare legislativă care înăsprește de facto regimul sancționatoriu în sfera fiscal-contabilă vizează creșterea conformării voluntare și întărirea disciplinei fiscale și contabile printre contribuabili, făcând parte dintr-un peisaj mai larg de măsuri cu acest scop.

Spre exemplu, tot din luna noiembrie, printr-un alt act normativ – HG nr. 937/2023, Guvernul a eliminat mai multe contravenții financiar-contabile din Legea prevenirii, ceea ce înseamnă că ele nu mai sunt acoperite de posibilitatea de a fi sancționate cu avertisment la prima abatere, ci vor fi direct amendate. Este vorba despre contravenții cuprinse în Codul fiscal, Codul de procedură fiscală, precum și în Ordonanța caselor de marcat sau în cea vizând sistemele moderne de plată. Astfel, din 5 noiembrie, nu mai sunt acoperite de Legea prevenirii, printre altele, faptele care vizează nedepunerea la termen a declarațiilor de înregistrare fiscală, de radiere sau de mențiuni ori a celor de TVA și nici legate de neîndeplinirea la termen a obligațiilor de declarare a bunurilor și veniturilor impozabile sau a impozitelor, taxelor, contribuțiilor și a altor sume.

La fel, nici nerespectarea obligațiilor de întocmire a dosarului prețurilor de transfer nu mai este vizată de Legea prevenirii și va fi amendată direct, atunci când este constatată de autoritățile fiscale.

Utilizarea stimulentelor fiscale: ce oferă România, Polonia, Republica Cehă și Ungaria?

Autori:

Răzvan Ungureanu, Director, Impozite Directe, EY România,

Teona Braia, Manager, Impozite Directe, EY România

Istoric vorbind, stimulentele fiscale au fost o parte integrantă a setului de mecanisme fiscale pe care statele lumii le-au folosit pentru atragerea investițiilor străine directe. Facilitățile fiscale pentru companii capătă diverse forme (spre exemplu, amortizări accelerate, posibilitatea reportării pierderilor, deducerea suplimentară a cheltuielilor de cercetare-dezvoltare, posibilitatea de consolidare fiscală) și au fost, în general, introduse în scopul de a sprijini fie obiective economice mai largi, cum ar fi crearea de locuri de muncă sau nevoia de a atrage investiții străine directe, fie strategice, de exemplu facilitarea digitalizării, tranziția energetică și altele.

Stimulentele fiscale pot juca un rol important în sprijinirea afacerilor locale, sporirea productivității și impulsionarea creșterii economice. Reflectând această convingere, majoritatea țărilor lumii oferă diverse beneficii fiscale pentru a încuraja dezvoltarea afacerilor.

Scheme de stimulente fiscale oferite de România, Polonia, Republica Cehă și Ungaria

România oferă o paletă largă de facilități fiscale, chiar dacă unele dintre acestea au fost eliminate prin recentele măsuri

fiscale, adoptate în toamna acestui an:

- Stimularea capitalizării societăților prin acordarea unor reduceri a impozitului pe profit/venitul microîntreprinderilor pentru companiile care au capital propriu pozitiv și în creștere în perioada 2021-2025, introduse prin OUG 153/2020.
- Scutirea de impozit pentru profitul reinvestit în: echipamente tehnologice, active utilizate în activitatea de producție și procesare, active reprezentând retehnologizare, calculatoare electronice și echipamente periferice, mașini și aparate de casă, de control și de facturare. De asemenea, se poate aplica pentru investiții în programe informatice și dreptul de utilizare a programelor informatice, produse și/sau achiziționate, inclusiv în baza contractelor de leasing financiar, puse în funcțiune și folosite în scopul desfășurării activității.
- Consolidarea fiscală din punct de vedere al impozitului pe profit – începând cu 2022, societățile pot forma o structură de grup fiscal din punct de vedere al impozitului pe profit. Practic, societățile care fac parte din același grup vor putea să își consolideze pozițiile de profit / pierdere fiscală și să datoreze impozit numai la nivel de grup fiscal. Această măsură permite recuperarea pierderilor fiscale în timp real, prin compensarea cu profitul realizat de alte entități din același grup.
- Alte facilități prevăzute de legislația fiscală vizează stimularea activităților de cercetare-dezvoltare – acestea privesc impozitul pe profit și impozitul pe veniturile angajaților care sunt implicați în proiecte de cercetare-dezvoltare.

Situația în alte țări din Uniunea Europeană (UE) și ce fel de facilități practică Polonia, Republica Ceha și Ungaria

Uniunea Europeană (UE)

Deși UE este renumită pentru politicile sale de armonizare, totuși normele fiscale rămân în principal în jurisdicția statelor membre. Această diversitate a condus la o varietate de stimulente fiscale în UE, fiecare stat membru structurând scheme proprii pentru a răspunde obiectivelor sale socio-economice specifice. În general, aceste stimulente se concentrează pe stimularea cercetării și dezvoltării, atragerea investițiilor străine directe, promovarea sustenabilității și încurajarea întreprinderilor mici și mijlocii.

În timp ce stimulentele fiscale încurajează incontestabil inovarea și investițiile, variațiile pe scară largă între statele membre pot duce uneori la „concurență fiscală”, potențial dăunătoare pieței unice UE. Pentru a atenua acest lucru, UE are reglementări în vigoare pentru a preveni concurența fiscală dăunătoare și pentru a se asigura că stimulentele fiscale respectă regulile comunitare privind ajutoarele de stat.

Cu toate acestea, societățile care operează în UE sau care se gândesc să intre pe piața UE trebuie să examineze cu atenție stimulentele fiscale, ghidate de factori precum prezența geografică, sectorul și planurile de creștere, pentru a-și maximiza beneficiile.

Polonia

Anumite tipuri de venituri sunt enumerate în mod explicit ca fiind excluse din domeniul de aplicare al codului fiscal polonez și, ca atare, nu fac obiectul impozitului pe profit. Printre acestea se numără: veniturile din activități agricole, veniturile obținute ca ajutor de la organizații internaționale, activitățile culturale, de protecție a mediului, sprijinirea proiectelor publice de drumuri, rețele de telecomunicații și sisteme de alimentare cu apă în zonele rurale, caritate, sănătate și multe altele. Polonia este cazul de succes, dintre fostele țări comuniste, în care strategia de

dezvoltare economică pe termen lung se îmbină cu rigoarea și măsurile de menținere a economiei naționale în zona competițională de vârf a Europei.

Exemple de facilități acordate companiilor poloneze: amortizarea accelerată, stimularea investițiilor, crearea noilor locuri de muncă, rezerva pentru investiții, zone economice speciale, impozit pe tonaj, stimulente pentru robotizare, prototipuri, angajați inovatori, pentru extindere, consolidare, stimulente pentru IPO. Deducerea suplimentară pentru activități de cercetare – dezvoltare oferă contribuabililor eligibili posibilitatea de a deduce suplimentar 100% din toate cheltuielile eligibile suportate în legătură cu cercetarea – dezvoltarea, sub rezerva anumitor condiții: începând cu 1 ianuarie 2022, toți contribuabilii care desfășoară activități de cercetare – dezvoltare pot deduce suplimentar 200% din cheltuielile de angajare suportate pentru angajații implicați în activități de cercetare și dezvoltare; centrele de cercetare-dezvoltare pot deduce suplimentar 200% din cheltuielile eligibile, procentul fiind dependent de statutul centrului de cercetare și dezvoltare (microîntreprindere, întreprindere mică, mijlocie sau mare).

Republica Cehă

Scutirile fiscale recunoscute includ amortizarea accelerată, stimulente pentru investiții pe scară largă, stimulente pentru ocuparea forței de muncă și stimulente pentru cercetare și dezvoltare. Companiile care realizează proiecte de cercetare și dezvoltare pot deduce din baza impozabilă o sumă suplimentară de 100% sau 110% din costurile de cercetare-dezvoltare eligibile, care poate fi solicitată în cazul în care costurile de cercetare și dezvoltare eligibile sunt mai mari decât în anul fiscal precedent. Nu poate fi solicitată nicio deducere pentru plățile de redevențe, costurile suportate pentru primirea de servicii și active necorporale de la alte părți și nici pentru costurile acoperite de subvenții.

Ungaria

Printre facilitățile prevăzute de legislația fiscală menționăm: amortizarea accelerată, stimulente fiscale pentru start-up-uri, stimulente fiscale pentru zona culturală, pentru ocuparea forței de muncă, subvenții pentru sport, investițiile în start-up-uri deja existente, dar care au început activitatea recent, credit fiscal pentru punerea în aplicare și exploatarea investițiilor și renovărilor efectuate în scopul creşterii eficienței energetice, fonduri de investiții imobiliare, impozitare amânată pentru promovarea creșterii întreprinderilor, stații de încărcare electrică. Ungaria oferă un set larg de stimulente fiscale pentru cercetare – dezvoltare: costurile directe care sunt legate de cercetare – dezvoltare dintr-un an fiscal sunt deduse din baza fiscală, veniturile din redevențe sunt scutite integral, contribuțiile sociale pentru cercetători cu titlu științific sunt 0%, iar pentru restul angajaților care lucrează în proiectele R&D se poate obține o scutire maximă de 6,5%, cota de impunere fiind de 13%.

În concluzie

Într-un peisaj competitiv la nivel global, stimulentele fiscale rămân un instrument important pe care națiunile lumii le folosesc pentru a încuraja creșterea afacerilor și dezvoltarea economică. Prin stimularea investițiilor, a cercetării și dezvoltării, a IMM-urilor și întreprinderilor ecologice, aceste mecanisme promovează o economie robustă, durabilă și rezistentă. Observăm un accent sporit pentru utilizarea stimulentelor fiscale pentru cercetare și dezvoltare în scopul de a alimenta în mod specific inovația. Această strategie nu numai că permite construirea unei culturi a descoperirii științifice, dar asigură și că aceste state rămân în pas cu progresele globale.

Există însă și provocări, precum concurența fiscală neloială, impactul general al acestor stimulente asupra revigorării

întreprinderilor și accelerării progresului. Pe măsură ce țările continuă să își adapteze politicile fiscale la tendințele globale în schimbare, este relevant să urmărim cu atenție orizontul de evoluție al stimulentelor fiscale oferite de state, precum și impactul anumitor inițiative globale și europene asupra acestora. Un bun exemplu este impozitul minim global/pilonul II din BEPS 2.0., care va avea ramificații largi asupra corporațiilor, în sensul că facilitățile fiscale în forma aplicabilă astăzi ar putea avea un impact financiar pozitiv diminuat în unele cazuri.

Metodologia de combatere și prevenire a hărțuirii – sunteți pregătiți să implementați și utilizați acest nou instrument organizatoric?

Autori:

- ***Dan Dascălu, Partener D&B David și Baias***
- ***Sonia Bălănescu, Avocat Senior D&B David și Baias***

Până la apariția Hotărârii de Guvern nr. 970/2023, care aprobă Metodologia privind prevenirea și combaterea hărțuirii pe criteriul de sex și a hărțuirii morale la locul de muncă ("**Metodologia**"), angajatorii din România nu aveau la îndemână un instrument legislativ la care să se raporteze pentru punerea în aplicare a măsurilor de combatere și prevenire a

hărțuirii la locul de muncă. În contextul acestei evoluții legislative semnificative, care reflectă intenții mai ample ale factorilor de decizie europeni și/sau naționali de facilitare a unor medii de lucru sigure și incluzive, Metodologia devine un instrument esențial pentru conștientizarea și combaterea hărțuirii în mediul profesional. Această abordare reprezintă un răspuns ferm la provocările existente și marchează intențiile legislative pentru crearea unui mediu de muncă în care toți angajații să se simtă protejați și respectați.

Metodologia vine atât în sprijinul salariaților prin punerea la punct a unor mecanisme legale menite să garanteze protecția efectivă împotriva diverselor comportamente de tipul hărțuirii, cât și în sprijinul angajatorilor care se confruntă cu asemenea cazuri, prin reglementarea unor linii directoare care să stea la baza prevenirii şi combaterii hărţuirii pe criteriul de sex, precum şi a hărţuirii morale la locul de muncă. Astfel, toți angajatorii vor trebui să țină cont de acestea și să le transpună în mod corespunzător în actele interne până la data de 07 aprilie 2024.

Trebuie observat în acest context că se stabilește ce înseamnă hărțuirea la locul de muncă, acoperind comportamentele nedorite de natură fizică, verbală și nonverbală, care afectează demnitatea și integritatea angajaților. Această definiție este esențială pentru conștientizarea fenomenului și impune obligații clare angajatorilor pentru prevenirea și combaterea acestuia. În egală măsură, sunt detaliate pe această cale și o serie de îndatoriri pentru angajatori, menite a facilita atingerea scopurilor legislative urmărite, dar și o serie de drepturi ale salariaților pentru atingerea acestora, la nevoie pe calea unor demersuri administrative sau judecătorești. Se încearcă pe această cale a se crea un instrument util menit a asigura o uniformizare a procedurilor referitoare la prevenirea, cercetarea, clarificarea și sancționarea unor nedorite și reprobabile raporturi de

conflict ce pot apărea în cadrul diferitelor organizații, astfel încât pe termen lung să se ajungă la eliminarea acestora.

Obligații pentru Angajatori: Ghidul către un Mediu de Muncă Respectuos

Acest nou instrument se aplică tuturor angajatorilor din România, atât din sectorul public, cât și din sectorul privat, și indiferent de domeniul de activitate sau mărimea companiei.

Metodologia impune astfel angajatorilor îndatoriri de ordin organizatoric, inclusiv:

- adaptarea regulamentelor interne la noile prevederi,
- organizarea de cursuri periodice de formare, precum și
- desemnarea unei persoane responsabile ori a unei comisii pentru soluționarea plângerilor.

Aceste măsuri nu doar protejează angajații, dar consolidează și reputația angajatorilor ca lideri responsabili și promotori ai unui mediu de muncă echitabil și sigur.

Protecția Angajaților – *in extremis* plângeri și acțiuni în justiție

Angajații au posibilitatea de a depune plângeri interne, de a sesiza autoritățile competente, precum Inspectoratul Teritorial de Muncă sau Consiliul Naţional pentru Combaterea Discriminării, și de a recurge la instanțele de judecată în cazul în care se consideră victime ale hărțuirii.

În plus, deși Metodologia nu reglementează sancțiuni contravenționale specifice, legislația existentă, precum Ordonanța de Urgență nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare și Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și tratament instituie amenzi substanțiale. Spre exemplu, reamintim că se sancționează cu amenda între 30.000 lei și 50.000 lei

neîndeplinirea de către angajator a obligației de a lua măsurile necesare pentru prevenirea și combaterea hărțuirii morale la locul de muncă. Așadar, ignorarea acestor dispoziții legale poate nu doar afecta reputația companiei, dar și atrage consecințe financiare semnificative. Prin adoptarea Metodologiei, angajatorii nu doar că își asumă responsabilitatea de a crea un mediu de muncă sigur și incluziv, dar și evită expunerea la amenzi și posibile litigii costisitoare.

Impactul Preconizat Asupra Egalității de Șanse și Tratament

Metodologia reprezintă un pas semnificativ în promovarea egalității de șanse și tratament între femei și bărbați, accentuând astfel impactul pozitiv asupra culturii și moralului la locul de muncă prin eliminarea hărțuirii. Această inițiativă nu doar consolidează un mediu de lucru respectuos și demn, ci oferă și angajatorilor o oportunitate de a-și contura reputația ca lideri responsabili și implicați în promovarea unui mediu de muncă sigur și echitabil. Prin acțiuni prompte și măsuri eficiente de implementare a noilor prevederi legislative, angajatorii pot contribui la o imagine publică mai pozitivă și la consolidarea unei culturi organizaționale orientate către respect și incluziune, iar angajații, înțelegând importanța acestor valori sociale, să le respecte de bună voie, iar în cazul în care apar totuși deviații să aibă confortul că au mijloacele necesare de a le combate, înlătura și sancționa alături de angajatorul lor și factorii de decizie din cadrul acestuia desemnați să aducă la îndeplinire aceste reguli.

Viitorul a început deja?

Astfel, chiar dacă a rămas o perioadă de timp până la expirarea termenului legal de adoptare sau, după caz, actualizare a documentelor interne de tipul mai sus-menționat, în realitate, aceasta este chiar scurtă. Aceasta este credem dincolo de îndoială întrucât va fi absolut esențială și

discutarea acestor reglementări cu persoanele desemnate să asigure punerea în aplicare a acestor măsuri legislative de ordin organizatoric, precum și cu toți salariații companiei, pentru a le înțelege și aplica în mod corect în activitatea de zi cu zi, astfel încât să se prevină și combată eventuale deviații de la comportamentul normal.

Directiva privind transparența salarială: care sunt obligațiile angajatorilor?

Autor: Anca Atanasiu, Avocat, Senior Managing Associate, Băncilă, Diaconu şi Asociaţii

La data de 17 mai 2023, în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene a fost publicată Directiva (UE) 2023/970 a Parlamentului European și a Consiliului din 10 mai 2023 de consolidare a aplicării principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare între bărbați și femei, prin transparență salarială și mecanisme de asigurare a respectării legii.

Directiva urmărește stabilirea unor standarde de transparență salarială, prin:

- introducerea unor obligații de raportare pentru marii angajatori cu privire la egalitatea de remunerare;
- reglementarea dreptului angajaților la informații din partea angajatorului cu privire la nivelul lor salarial și la nivelurile salariale medii;

- crearea unor mecanisme care îmbunătățesc aplicarea principiului egalității de remunerare.

Deși termenul de transpunere urmează să se împlinească la data de 7 iunie 2026, având în vedere complexitatea măsurilor introduse, este binevenită o analiză anticipată a implicațiilor noilor obligații impuse angajatorilor, pentru a facilita implementarea acestora ulterior.

Transparența salarială înainte de angajare

Conform Directivei, angajatorii trebuie să asigure transparența salarială atât înainte, cât și după angajare.

În procesul de recrutare, angajatorii vor trebui să furnizeze candidaților informații cu privire la nivelul inițial al salariului sau intervalul aferent în cadrul căruia acesta se poate stabili. Aceste informații vor fi comunicate într-un moment oportun, de exemplu, prin anunțul de angajare sau înaintea interviului, pentru a facilita procesul de negociere a salariului.

Noua reglementare nu permite angajatorilor să solicite informații despre salariul actual sau istoricul salarial al candidaților. De asemenea, anunțurile de posturi vacante și denumirile locurilor de muncă vor trebui să fie neutre din punct de vedere al genului.

Transparența salarială în desfășurarea raporturilor de muncă

Pe parcursul desfășurării raporturilor de muncă, angajatorii vor fi obligați să pună la dispoziția salariaților, într-un mod accesibil, criteriile obiective, neutre din punctul de vedere al genului care sunt utilizate pentru a determina salariul, evoluția acestuia și nivelurile salariale.

Angajații sau partenerii sociali ai acestora vor putea solicita informații cu privire la propriul nivel salarial și la nivelurile salariale medii pentru categoriile de salariați

care prestează aceeași muncă sau o muncă de aceeași valoare ca a lor, precum și clarificări și informații suplimentare în legătură cu datele furnizate. Angajatorii vor trebui să se asigure că procedura de urmat pentru exercitarea acestui drept este adusă la cunoștința salariaților în fiecare an. Aceștia vor trebui să răspundă la solicitări într-un termen rezonabil, însă nu mai târziu de 2 luni de la data formulării cererii.

Ce înseamnă „muncă de aceeași valoare”?

„Munca de aceeași valoare” se stabilește în conformitate cu anumite criterii nediscriminatorii, obiective și neutre din punctul de vedere al genului. Acestea vor sta la baza structurii de salarizare a angajatorului și vor fi convenite împreună cu partenerii sociali. Criteriile pot include, de exemplu, competențele, efortul, responsabilitatea, condițiile de muncă și, dacă este cazul, orice alți factori care sunt relevanți pentru postul sau locul de muncă specific.

Interzicerea clauzelor de confidențialitate a salariului

O altă măsură de impact pentru angajatori va fi eliminarea clauzelor de confidențialitate a salariului. Salariații nu vor mai putea fi împiedicați să divulge informații despre remunerația lor în scopul asigurării aplicării principiului egalității de remunerare. În ceea ce privește informațiile obținute în virtutea dreptului la informare, altele decât cele referitoare la propriul salariu sau propriul nivel salarial, angajatorii vor putea solicita salariaților să le utilizeze numai în scopul de a-și exercita dreptul la egalitatea de remunerare.

Obligații de raportare

Angajatorii vor fi obligați să raporteze organismului de monitorizare competent o serie de date referitoare la discrepanțele salariale dintre femei și bărbați. Această obligație se va aplica pentru companiile cu cel puțin 100 de angajați.

Informațiile raportate vor fi comunicate și salariaților și partenerilor sociali ai acestora, precum și inspectoratului de muncă și organismul de promovare a egalității competent, la cererea acestora din urmă.

Identificarea unei diferențe în ceea ce privește nivelul salarial mediu între angajații de gen feminin și masculin de cel puțin 5% în cazul oricărei categorii de salariați, nejustificată obiectiv și neremediată în termen de 6 luni de la data transmiterii raportării va atrage necesitatea demarării unei evaluări comune, prin cooperarea angajatorului cu partenerii sociali.

Măsuri de protecție a salariaților

Salariații care se consideră nedreptățiți ca urmare a nerespectării principiului egalității de remunerare în ceea ce îi privește se vor putea adresa instanței de judecată, prezentând fapte ce permit să se presupună existența discriminării directe sau indirecte. În aceste situații, Directiva transferă sarcina probei către angajator.

În ceea ce privește despăgubirile, acestea vor trebui să includă recuperarea integrală a plăților restante și a primelor sau a plăților în natură aferente, despăgubiri pentru oportunitățile pierdute, prejudicii morale, orice prejudiciu cauzat de alți factori relevanți, precum și dobânzi de întârziere.

Recomandări pentru angajatori

În anticiparea transpunerii Directivei, este recomandabil ca angajatorii să întreprindă următoarele măsuri:

- efectuarea unei analize a sistemului de salarizare, pentru a identifica orice variații de remunerare existente între femei și bărbați care desfășoară aceeași muncă sau o muncă de valoare egală și elementele care conduc la aceste diferențe;

- revizuirea și actualizarea strategiilor și politicilor de salarizare, pentru a se asigura că acestea se bazează pe criterii obiective și neutre din punct de vedere al genului;
- revizuirea procesului și procedurilor de recrutare, pentru a asigura conformitatea acestora cu principiul transparenței și egalității de remunerare;
- stabilirea unui mecanism de comunicare eficient, astfel încât salariații să primească răspunsuri motivate și în timp util, la solicitările pe care le adresează în considerarea dreptului lor la informare.

Autoritățile impun un nou sistem pentru trasabilitatea transporturilor: e-Sigiliu. Ce diferențe sunt față de e-Transport?

Autor: Cristina Săulescu, Partener Cabot Transfer Pricing

Monitorizarea transporturilor rutiere se va face printr-un sistem suplimentar, care va funcționa în paralel cu e-Transport. Deși ambele sisteme vizează transporturile rutiere, ele au scopuri și moduri de funcționare diferite: în timp ce e-Transport, deja funcțional, este centrat pe administrarea și documentarea transporturilor rutiere, viitorul sistem e-Sigiliu va fi orientat mai degrabă spre monitorizarea transporturilor și prevenirea deturnărilor.

Prin Legea nr. 269/2023, Guvernul a instituit, începând cu 11

noiembrie, Sistemul național RO e-Sigiliu, menit să asigure trasabilitatea transporturilor rutiere de bunuri pe teritoriul României.

Noul sistem, care va funcționa în paralel cu e-Transport, va fi bazat pe utilizarea unor dispozitive electronice și a unei aplicații informatice și va permite autorităţilor să determine potenţialele puncte de deturnare a transporturilor rutiere de bunuri, indiferent dacă acestea se află în tranzit sau dacă au ca destinație finală un operator economic de pe teritoriul național.

Practic, mărfurile vor fi monitorizate în timp real, de la locul de încărcare până la cel de descărcare finală, scopul noului sistem fiind acela de a preveni vânzarea de mărfuri pe traseu sau alte practici ilicite, cum ar fi vânzarea fără factură a unor bunuri care doar ar trebui să tranziteze teritoriul național.

De cealaltă parte, prin intermediul e-Transport, contribuabilii trebuie să declare anticipat deplasarea bunurilor considerate cu risc fiscal, prin obținerea unui cod unic, denumit cod UIT, care trebuie trecut obligatoriu pe documentele de transport. În e-Transport figurează date referitoare la expeditor și beneficiar, denumirea, caracteristicile, cantitățile și contravaloarea bunurilor transportate, locurile de încărcare și descărcare, detalii cu privire la mijlocul de transport folosit și codul UIT al respectivului transport.

Aplicarea sigiliilor inteligente și monitorizarea transporturilor prin noul sistem e-Sigiliu se va realiza de către ANAF și Autoritatea Vamală Română în baza unei analize de risc. Procedura detaliată pentru aplicarea sigiliilor și definirea criteriilor de risc va fi elaborată ulterior, până la finalul acestui an, printr-un ordin de punere în aplicare emis de ANAF și Autoritatea Vamală Română.

În cazul e-Transport, raportările sunt limitate la anumite categorii de vehicule rutiere: cele care au o masă maximă autorizată de minim 3,5 tone și care sunt încărcate cu bunuri cu risc fiscal ridicat cu o masă brută totală mai mare de 500 Kg sau o valoare totală mai mare de 10.000 lei, aferente cel puțin unei relații comerciale care face obiectul transportului.

Din pespectiva amenzilor, lipsa de integritate a sigiilor aplicate de autorități pe transporturi va fi sancționată cu sume de până la 50.000 de lei, acestea urmând să fie aplicate direct conducătorilor auto. Abordarea de sancționare este total diferită față de sistemul e-Transport, acolo unde responsabilitățile de conformare și riscurile de sancționare sunt ale furnizorilor sau clienților, după caz, dar niciodată transportatorilor. În cazul e-Sigiliu, responsabilitatea aparține exclusiv șoferilor care efectuează transporturile, ei fiind singurii care trebuie să se asigure că sigiliul aplicat își păstrează integritatea în tranzit.

Regimul contravențional aferent sistemului e-Transport vizează atât lipsa raportărilor, cât și raportările incorecte și prevede amenzi cuprinse între 5.000 și 100.000 de lei, iar pentru anumite fapte, chiar și confiscarea contravalorii bunurilor transportate.

2022 – Încă un an și alți noi campioni ai procedurilor amiabile desemnați de OCDE.

Cum a rămas de această dată poziția României?

Autori: Monica Todose, Director PwC România

Mihail Boian, Avocat Partener D&B David și Baias

După cum ne-a obișnuit deja Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE), tradiția de a publica anual un top al celor mai performante țări în materia procedurilor amiabile a fost menținută și pentru anul trecut. Pe 14 noiembrie 2023, OCDE a publicat documentul intitulat **Premiile MAP 2022** care vine în completarea statisticilor anuale privind procedurile amiabile (*Mutual Agreement Procedure – MAP*) pe care organizația le publică cu regularitate.

Ca element de noutate, anul acesta OCDE a lansat prima ediție a unul document care oferă informații consolidate privind procedurile amiabile 2023 la nivelul fiecărei jurisdicții fiscale (inclusiv în România) ce a aderat la mecanismul de aplicare simplificată a acțiunilor BEPS.

Reamintim cu această ocazie că statisticile publicate de OCDE sunt rezultatul angajamentelor asumate de statele care au decis să implementeze standardul minim impus prin Acțiunea 14 „*Eficientizarea mecanismelor de soluționare a disputelor*” din cadrul planului de măsuri pentru Prevenirea erodării bazei impozabile și transferul profiturilor OCDE.

În acest an, statisticile publicate vizează procedurile

amiabile derulate în 2022 în 133 jurisdicții (chiar mai multe decât în 2021, când statisticile vizau doar 127 de țări), acoperind, astfel, majoritatea procedurilor amiabile existente la nivel global și cuprinzând atât informații legate de fiecare jurisdicție în parte, cât și informații agregate la nivel global.

În concret, o analiză a datelor publicate pentru 2022 relevă următoarele aspecte:

- Durata medie a cazurilor începe să se apropie de obiectivul de 24 de luni, având în vedere că în anul 2022, cazurile MAP soluționate au avut o durată mai mică, de 25,3 de luni, comparativ cu 26 de luni în anul 2021. De asemenea, s-a înregistrat o scădere a duratei medii în special la cazurile de MAP care erau generate de ajustări de prețuri de transfer și care au durat 29 de luni față de 32,3 de luni în anul 2021.

- În 2022 au fost soluționate mai puține proceduri amiabile față de anul □□2021, numărul cazurilor ce implică dublă impunere rezultată din ajustări ale prețurilor de transfer fiind mai mic cu 0.5%, iar cel al altor tipuri de obligații fiscale cu aproape 6.5%. Chiar dacă au fost mai puține spețe soluționate decât în 2021, rezultatul din anul 2022 relevă în continuare preocuparea autorităților competente de a soluționa cererile cu care acestea sunt învestite, gradul de soluționare crescând cu aprox. 9% față de anul 2020.

- Numărul de cazuri MAP noi înregistrate este, în

continuare, în creștere, în anul 2022, fiind deschise cu aproximativ 3% mai multe cazuri comparativ cu 2021. Pare, astfel, că numărul contribuabililor care au încredere în instrumentul MAP este tot mai mare, fapt ce denotă o creștere a gradului de cunoaștere a acestei proceduri, dar și gradului de accesibilitate și predictibilitate în contextul adoptării și transpunerii Directivei[1] în legislațiile naționale.

Rezultă, astfel, că tendințele înregistrate în anul 2021 s-au păstrat și regăsit și în 2022, interesul contribuabililor pentru acest instrument alternativ de soluționare a disputelor fiscale fiind în continuare unul semnificativ, alături de celelalte mecanisme tradiționale de soluționare a litigiilor fiscale. Îmbunătățiri remarcabile ale ritmurilor de soluționare în anumite jurisdicții sunt, de asemenea, de evidențiat, aspect care denotă faptul că autoritățile fiscale par să facă progrese vizibile în gestionarea cazurilor de MAP și să țină pasul cu aceste opțiuni ale contribuabililor.

În cazul procedurilor amiabile finalizate în anul 2022, 59% din acestea au fost încheiate printr-un acord amiabil care a rezolvat pe deplin dubla impunere (cu 6% mai mult decât în 2021), iar în 8% din cazuri (mai puțin cu 4% decât în 2021), statele au oferit soluții unilaterale de eliminare a dublei impuneri.

Am putea concluziona că statele preferă, în continuare, să soluționeze disputele fiscale prin colaborare și negociere și nu prin emiterea unor soluții unilaterale, importantă din această perspectivă fiind creșterea (chiar dacă nu considerabilă) a numărului de cazuri soluționate printr-un

acord amiabil.

Premiile MAP 2022

Există cinci categoriile de jurizare ale progresului, după cum urmează:

1. **Durata medie pentru închiderea cazurilor MAP**

- În materia prețurilor de transfer, câștigători sunt Olanda si Elveția care au înregistrat mai mult de 50 de cazuri închise, cu o durată medie de 19.6, respectiv 21.3 de luni pentru soluționarea procedurilor amiabile;
- În celelalte tipuri de spețe, Noua Zeelandă ocupă primul loc în clasament, cu o durată medie de soluționare de 6.36 luni.

1. **„Vârsta” cazurilor** – țara cu cele mai puține cazuri primite înainte de 2016, rămase încă în lucru la finalul anului 2022 este Canada, cu un procent de doar 1.04%.

1. **Managementul cazurilor:**

- În categoria jurisdicțiilor care gestionau peste 100 de cazuri la finalul anului 2022, Luxemburg ocupă primul loc, având o rată de închidere a cazurilor de aproximativ 57%.

- În categoria jurisdicțiilor care gestionau între 20 și 100 de cazuri la finalul anului 2022, Norvegia ocupă primul loc, având o rată de închidere a cazurilor de aproximativ 54%.

1. **Cooperare:**

- În materia prețurilor de transfer, Danemarca și Irlanda sunt cele două țări între care a existat cea mai eficientă cooperare în 2022, acestea ajungând la un acord amiabil cu un scor de 83 de puncte;

- În celelalte materii, primul loc este ocupat de Germania și Irlanda, acestea ajungând la un acord amiabil cu un scor de 135 de puncte

5. **Cea mai progresivă jurisdicție –** țara ce a înregistrat cea mai mare creștere în numărul cazurilor (atât din prețuri de transfer, cât și alte cazuri) închise prin acord amiabil sau soluție unilaterală în 2022 este Olanda, cu o creștere de 102 de cazuri închise față de anul trecut (31 dintre acestea fiind de prețuri de transfer, 71– alte cazuri).

România. Care este poziția României în statistici?

După cum se poate observa din analiza de mai sus, România nu

se află (încă) în vreunul dintre aceste clasamente, țara noastră fiind, în continuare, la început de drum atât în ceea ce privește numărul cazurilor de MAP, cât și expunerea la o cazuistică diversificată. Numărul inspecțiilor fiscale care vizează prețurile de transfer a stagnat în ultimul an, iar această împrejurare, coroborat cu faptul că România nu are, în continuare conform OCDE, o procedură amiabilă care să fie soluționată pe fond la acest moment, a condus cel mai probabil la acest rezultat relativ modest menționat de statistici. În acest sens, statisticile arată că numărul societăților afectate de dublă impunere care recurg la MAP este relativ constant, nefiind înregistrat un trend crescător.

Mai exact, în anul 2022 au fost inițiate 46 cazuri de proceduri amiabile ce vizează prețuri de transfer (7 alte spețe), față de 16 cazuri de proceduri amiabile ce vizează prețuri de transfer, (6 alte spețe) în anul 2021. Acest fapt indică că percepția mediului de afaceri cu privire la funcționarea a acestui instrument a început să se schimbe în 2022, MAP fiind utilizat la o scară mai mare, interesul pentru acest instrument alternativ de soluționare a disputelor fiscale fiind în creștere. Apreciem că potențialul de creștere este unul semnificativ și s-ar putea materializa într-o cazuistică diversificată dacă Statul Român ar implementa măsuri clare și transparente pentru soluționarea și popularizarea acestui mecanism.

În continuare, numărul relativ limitat de proceduri amiabile inițiate în România și în 2022 pare să fie și o consecință a necunoașterii, în rândul contribuabililor, a modului de funcționare a acestui mecanism de evitare a dublei impuneri, respectiv a avantajelor și dezavantajelor pe care le presupune, în contextul în care și vizibilitatea asupra acestui instrument, la nivelul autorităților fiscale, continuă

să fie una relativ scăzută.

Conform statisticilor, principalii parteneri ai României în procedurile amiabile sunt Spania, Germania, Austria, Italia și Olanda, Olanda aflându-se pe locul 1 în topul țărilor cu cea mai mică durată medie de soluționare a cazurilor, Germania pe locul 4, iar Spania ocupă locul 5.

După cum anticipam, în ceea ce privește soluționarea procedurilor amiabile în anul 2022, menționăm că în România au fost închise 36 cazuri de prețuri de transfer și 6 alte cazuri. Totodată, nicio procedură amiabilă nu a fost soluționată prin ajungerea la un acord între cele două autorități fiscale în sensul eliminării în totalitate a dublei impuneri, cazurile fiind închise fie prin acordarea de soluții unilaterale, fie prin retragerea cererii de către contribuabil.

Concluzii

Statisticile OCDE 2022 relevă, în continuare, existența unui real interes din partea statelor membre OCDE de promovare și utilizare a procedurilor amiabile ca instrument alternativ pentru soluționarea disputelor fiscale, numărul disputelor transfrontaliere fiind în continuare creștere.

Totuși, similar cu practica autorităților fiscale române din 2021, această tendință nu se regăsește încă în România unde, chiar dacă numărul de cazuri înregistrate au început să crească, totuși Statul Român nu a adoptat nici până la această

dată reglementări secundare care să detalieze în concret pașii și termenele în care se desfășoară procedura amiabilă, finalitatea și modalitatea de implementare a unei soluții unilaterale sau a unui acord între state.

Trebuie spus, totuși, că în ultimele luni ale 2022 s-a înregistrat o creștere a controalelor fiscale în materia prețurilor de transfer (inclusiv din zona controalelor antifraudă fiscală), astfel încât ne așteptăm ca în 2023 să fie dispuse ajustări de prețuri de transfer care să genereze mai multe situații de dublă impunere la nivel de grupuri de societăți și, deci, care să conducă la o creștere a cererilor de inițiere a unor proceduri amiabile.

În aceste condiții, nu ne rămâne decât să reiterăm concluziile noastre de anul trecut și să subliniem caracterul absolut necesar și chiar indispensabil al unei intervenție de urgență a legiuitorului în această materie, care să conducă la crearea unui cadru legislativ clar și predictibil și care să accelereze procesele de soluționare a cauzelor, să crească dinamica de colaborare și interacțiune a autorităților române cu contribuabilii implicați, precum și cu autoritățile competente din alte state și, în definitiv, utilizarea la o scară cât mai largă a acestui instrument extrem de util și accesibil de soluționare a disputelor fiscale. Rămâne de văzut cum vor evolua procedurile amiabile inclusiv în contextul intrării în vigoare, 1 ianuarie 2026, a directivei europene privind prețurile de transfer, odată cu alinierea legislației în materie de prețuri de transfer la nivel european.

Reforme privind regimul IMM-urilor în UE: Termen unic de plată a facturilor la nivel european și alte propuneri importante pentru IMM-uri, lansate de Comisia Europeană

Autor: Sorin Biban, Tax Partner, Biriș Goran SPARL

Recent, Comisia Europeană a prezentat un plan ambițios pentru a ajuta IMM-urile, care reprezintă o pondere covârșitoare de 99% din totalul afacerilor europene, fiind coloana verterbrală a economiei comunitare, să navigheze prin imprevizibilitatea și volatilitatea actuală. Măsurile propuse de Comisia Europeană vin în contextul în care întreprinderile mici și mijlocii au fost afectate în mod disproporționat de crizele care s-au succedat în ultimii ani: pandemia de COVID-19, războiul declanșat de Rusia împotriva Ucrainei, criza energetică și creșterea inflației.

„IMM-urile continuă să se confrunte cu volatilitatea și imprevizibilitatea, precum și cu constrângeri în materie de aprovizionare, cu deficite ale forței de muncă și, adesea, cu o concurență neloială și cu condiții de concurență inechitabile în cadrul activităților lor economice din Europa”, explică CE într-un comunicat de presă publicat pe site-ul instituției.

Printre propunerile majore inițiate de autoritățile europene se numără un nou regulament care vizează combaterea întârzierilor în efectuarea plăților comerciale, un obstacol major pentru IMM-uri. Întârzierile în efectuarea plăților în tranzacțiile comerciale împiedică investițiile și creșterea

economică și contribuie la incertitudinea și neîncrederea din mediul de afaceri.

O noutate semnificativă propusă de CE în acest regulament este introducerea unui termen maxim de plată de 30 de zile, eliminând astfel ambiguitățile și lacunele juridice existente. Această schimbare va asigura un flux de numerar mai stabil pentru IMM-uri și va spori competitivitatea și reziliența acestora.

Astfel, Proiectul de Regulament UE propune un termen unic de plată a facturilor, valabil în toate statele membre UE, de 30 de zile calendaristice. Termenul ar urma să se aplice în toate tranzacțiile de tip B2B și B2G, iar Regulamentul va interzice total stabilirea de excepții prin contractele dintre părți, singurele termene care pot fi agreate contractual fiind cele mai mici de 30 de zile.

Fiind vorba de un Regulament UE (și nu de o directivă), el ar urma să se aplice direct în toate statele membre, fără să mai fie necesară niciun fel de transpunere legislativă, după aproximativ un an de la oficializarea sa la nivel european.

Un alt element cheie din reforma menită să sprijine întreprinderile mici și mijlocii este propunerea unui sistem fiscal simplificat pentru IMM-uri, bazat pe sediul social. Măsura ar urma să permită întreprinderilor care operează transfrontalier să interacționeze cu o singură administrație fiscală, reducând astfel complexitatea și costurile de conformare, și diminuând riscul dublei impuneri.

Această propunere de Directivă, gândită să se aplice de la 1 ianuarie 2026, va modifica substanțial regimul de taxare a companiilor care activează în mai multe state UE și va spori securitatea și echitatea în domeniul fiscal, va reduce costurile de asigurare a conformității și denaturările de pe piață care influențează deciziile întreprinderilor, reducând totodată la minimum riscul dublei impuneri, al

supraimpozitării și al litigiilor fiscale.

Se propune, deci, un ghișeu unic privind impozitul pe profit, care va permite IMM-urilor eligibile :

- să interacționeze numai cu administrația fiscală a statului membru în care își au sediul central, și
- să depună o singură declarație fiscală, în statul membru în care se află sediul central.

IMM-urile eligibile vor avea astfel opțiunea de a calcula rezultatele impozabile ale sediilor lor permanente (din alte state membre) numai pe baza regulilor de impunere din statul membru al sediului central, în timp ce cota de impozit aplicabilă va rămâne cea din statul membru în care sunt situate sediile permanente.

Potrivit Comisiei Europene, scăderea preconizată a costurilor de asigurare a conformității ar trebui mai ales să stimuleze investițiile și extinderea la nivel transfrontalier în UE. IMM-urile care își desfășoară activitatea în state membre diferite vor putea să profite la maximum de libertatea de stabilire și de libera circulație a capitalurilor, fără a fi stânjenite de obstacole fiscale inutile.

Dincolo de aceste măsuri, Comisia Europeană propune și o serie de inițiative non-legislative pentru a sprijini creșterea și dezvoltarea IMM-urilor. Acestea includ, printre altele, îmbunătățirea mediului de reglementare, stimularea investițiilor și dezvoltarea unei forțe de muncă calificate.

În aceeași idee, autoritățile europene își propun și simplificarea procedurilor administrative și a cerințelor de raportare pentru IMM-uri prin lansarea sistemului tehnic „o singură dată” (parte a portalului digital unic) până la sfârșitul anului 2023, care va permite IMM-urilor să realizeze proceduri administrative în cadrul pieței unice fără a fi nevoite să prezinte din nou documentele. Comisia și-a asumat, spre exemplu, că va simplifica și va digitaliza procedurile

greoaie, cum ar fi declarațiile și certificatele pentru detașarea lucrătorilor (de exemplu, așa-numitul document A1 privind drepturile de securitate socială).

Aceste acțiuni sunt vitale pentru a asigura că IMM-urile pot atinge întregul lor potențial economic și se pot adapta rapid la schimbările din piață. În plus, investițiile semnificative ale UE, care depășesc 200 de miliarde de euro în diverse programe de finanțare până în 2027, vor contribui la transformarea acestor întreprinderi în entități mai reziliente, sustenabile și digitale.

În concluzie, aceste măsuri reflectă angajamentul UE de a sprijini IMM-urile, care nu doar că reprezintă o parte esențială a economiei europene, dar sunt și actori principali în tranzițiile verde și digitală. Această abordare holistică va contribui la o Europă mai prosperă și mai inovatoare, cu IMM-uri puternice la baza sa.