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.

Reglementările contabile, modificate. Noile reguli trebuie puse în aplicare începând chiar cu situațiile financiare ale anului 2023

Autor: Alina Andrei, Partener Cabot Transfer Pricing

Ministerul de Finanțe a completat printr-un ordin publicat recent reglementările contabile generale, precum și pe cele care vizează organizațiile non-profit. Printre altele, se

introduc noi conturi în planul de conturi general (pentru toate categoriilor de societăți, indiferent de ce standard de contabilitate aplică, cât și pentru organizațiile non-profit) și se modifică sau se completează funcțiunile unor conturi deja existente. Actualizările se aplică începând cu situațiile financiare anuale aferente exercițiului financiar 2023, deci se vor reflecta chiar în raportările depuse de companii și ONG-uri chiar anul viitor.

Ordinul MF 2.649/2023, publicat recent în Monitorul Oficial, aduce modificări semnificative, efective începând cu exercițiul financiar al anului 2023. Entitățile care nu urmează calendarul anului financiar vor aplica aceste schimbări pentru prima dată în situațiile financiare anuale post 1 ianuarie 2024.

Aceste modificări sunt relevante atât pentru reglementările contabile privind situațiile financiare anuale individuale și consolidate (conform Ordinului MF 1.802/2014), cât și pentru cele conforme cu Standardele Internaționale de Raportare Financiară (Ordinul MF 2.844/2016).

Printre cele mai notabile schimbări se numără introducerea unor noi conturi în planul de conturi general. Astfel, se introduc noi conturi în planul de conturi general, printre care analiticele: 1496 pentru pierderi din reorganizări de societăți, 6121 – cheltuieli cu redevențele, 6122 – cheltuieli cu locațiile de gestiune, 6123 – cheltuieli cu chiriile, dar și conturi distincte: 616 – cheltuieli aferente drepturilor de proprietate intelectuală, 617 – cheltuieli de management sau 618 – cheltuieli de consultanță.

Aceste conturi sunt esențiale pentru o evidență precisă a cheltuielilor, oferind o imagine mai clară a costurilor operaționale și a celor legate de proprietatea intelectuală.

De asemenea, s-au făcut modificări importante la funcțiile unor conturi deja existente. De exemplu, contul 149 include

acum pierderile din fuziuni, iar contul 691 (cheltuieli cu impozitul pe profit) adaugă detalii specifice pentru grupurile fiscale. Mai exact, apare o completare pentru grupurile de impozit pe profit, și anume că persoana juridică responsabilă înregistrează în debitul contului 691 cheltuiala totală cu impozitul pe profit datorat de grupul fiscal.

Un aspect important de remarcat este eliminarea funcției contului 266, dedicat certificatelor verzi amânate. Această schimbare poate avea un impact semnificativ pe termen lung asupra raportărilor financiare ale companiilor implicate în domenii legate de sustenabilitate și energie regenerabilă.

Aceste actualizări trebuie analizate cu atenție de companii pentru a rămâne conforme cu cerințele naționale și internaționale în materie de contabilitate. Departamentele financiare trebuie să se adapteze rapid la aceste schimbări pentru a asigura transparența și acuratețea raportărilor anuale, astfel că este esențial ca profesioniștii din domeniu să revizuiască aceste schimbări în detaliu și să se asigure că procedurile lor contabile sunt actualizate corespunzător, pentru a evita erorile contabile, dar și pentru a asigura conformitatea cu standardele curente.

Modificări la reglementările contabile pentru ONG-uri

Ordinul MF 2.649/2023 conține și actualizări contabile pentru persoanele juridice fără scop patrimonial, aplicabile tot începând cu situaţiile financiare aferente exerciţiului financiar 2023. Pe lângă modificările de conturi similare celor detaliate pentru reglementările contabile generale, Ministerul de Finanțe a mai introdus și alte precizări.

Noutățile vizează costurile îndatorării atribuibile activelor cu ciclu lung de fabricație, clarificându-se ce înseamnă active pregătite pentru utilizarea lor prestabilită, dar și data la care pot începe sau se suspendă capitalizările costurilor îndatorării. În plus, se completează prevederile

vizând evaluarea inițială a imobilizărilor corporale cu obligația de a avea documente justificative pentru cheltuielile de proiectare și obținere a autorizațiilor care să ateste efectuarea lor.

Legea prevenirii, modificată din noiembrie. Mai multe contravenții vor putea fi amendate direct, chiar de la prima încălcare

Autor: Filip Justin Cucu, avocat junior de la Biriș Goran SPARL

Guvernul a modificat Legea prevenirii, care permite mai multor categorii de contravenții din zona contabil – fiscală să fie sancționate doar cu avertisment la prima abatere. Prin această modificare mai multe contravenții acoperite până acum de legislația prevenirii se vor întoarce la regimul juridic uzual și vor putea fi amendate direct, chiar dacă este prima încălcare de acest fel.

Astfel, HG nr. 937/2023, intrată în vigoare la data de 5 noiembrie, elimină o serie de contravenții fiscale din Legea prevenirii, în sensul în care acestea nu vor mai beneficia de posibilitatea de a nu fi amendate la prima abatere. Practic, prin această modificare, mai multe categorii de contravenții nu vor mai sancționate cu avertisment la prima abatere, ci vor fi direct amendate. Printre actele normative care vor fi eliminate din lista contravențiilor cărora li se aplică Legea

prevenirii se numără Codul fiscal, Codul de procedură fiscală, precum și în Ordonanța caselor de marcat sau în cea vizând sistemele moderne de plată.

Printre cele mai importante contravenții care nu mai sunt acoperite de Legea prevenirii începând din 5 noiembrie 2023 se numără cele care vizează nedepunerea la termen a declarațiilor de înregistrare fiscală, de radiere sau de mențiuni, ori a celor de TVA, precum și neîndeplinirea la termen a obligațiilor de declarare a bunurilor și veniturilor impozabile sau a impozitelor, taxelor, contribuțiilor și a altor sume.

La fel, nerespectarea obligației de întocmire a dosarului prețurilor de transfer nu mai este vizată de Legea prevenirii și va fi amendată direct, în momentul constatării.

De asemenea, au fost eliminate din legislația prevenirii:

- nefurnizarea la termen a informațiilor periodice solicitate de către ANAF, nedepunerea declarației de patrimoniu sau a chestionarului pentru stabilirea rezidenței fiscale;
- nerespectarea obligației de a păstra și de a prezenta organelor fiscale datele arhivate în format electronic și aplicațiile informatice cu ajutorul cărora au fost generate;
- nerespectarea obligațiilor ce țin de funcționarea caselor de marcat și emiterea de bonuri fiscale sau de facturi fiscale la cererea clienților;
- nerespectarea obligațiilor de a accepta plăți cu cardul bancar și celelalte contravenții prevăzute de OUG nr. 193/2002 privind sistemele moderne de plată.

Dincolo de înăsprirea indirectă a regimului de sancționare pentru aceste fapte acoperite anterior de Legea prevenirii, HG nr. 937/2023 majorează semnificativ și valoarea unor amenzi pe care le pot primi persoanele juridice dacă nu respectă

legislația vamală sau cea referitoare la accize.

Schimbările vizează amenzile contravenționale pentru încălcările legate de produsele accizabile, după cum urmează: nerespectarea indicațiilor privind accizele în facturi, nerespectarea procedurilor de către producătorii de alcool, raportări incorecte sau incomplete privind operațiunile în antrepozitul fiscal și alte încălcări similare. Aceste fapte vor fi acum sancționate cu amenzi între 2.000 și 10.000 de lei (față de limita maximă anterioară de 5.000 de lei).

Pe lângă acestea, hotărârea introduce modificări substanțiale în sistemul de sancțiuni pentru contravențiile sancționate conform Codului vamal al României. Majoritatea faptelor vor suferi o creștere semnificativă a amenzilor. De exemplu, încălcări precum nerespectarea anumitor obligații de către transportatori, neprezentarea documentelor solicitate de autoritățile vamale, sau depunerea de informații incomplete sau incorecte vor fi acum sancționate cu amenzi cuprinse între 1.500 și 3.000 de lei, o creștere față de intervalul anterior de 500 – 1.500 de lei.

Încălcările mai severe, precum ignorarea semnalului de oprire al personalului vamal, acostarea sau aterizarea ilegală, nedeclararea mărfurilor sau prezentarea de informații false, vor atrage amenzi mai mari, între 3.000 și 8.000 de lei. De asemenea, există o categorie separată de încălcări, cum ar fi sustragerea de la controlul vamal sau depunerea declarației vamale cu date eronate sau incomplete privind originea mărfurilor, felul, cantitatea sau valoarea lor, care vor fi sancționate cu amenzi între 8.000 și 25.000 de lei, sau chiar mai mult în cazul produselor accizabile.

Venitul minim european adecvat – nicio acțiune concretă pentru transpunerea în România a reglementărilor adoptate de UE în 2022

Autori: Claudia Sofianu, Partener, lider Impozit pe venit şi contribuţii sociale, EY România

Dan Răuţ, Manager, Impozit pe venit şi contribuţii sociale, EY România

La începutul acestui an aduceam în atenție faptul că România trebuie să transpună în legislația locală Directiva Europeană nr. 2041/2022 privind Venitul Minim European Adecvat (Fair Minimum Wage), un act legislativ controversat, dar și ambițios, care și-a propus să asigure o minimă protecție socio-economică categoriilor vulnerabile de lucrători din cadrul Uniunii Europene.

Această directivă a fost construită în jurul idealului de a asigura un cadru unitar, echitabil din punct de vedere social, transparent, predictibil, dar și adaptat realităților cotidiene, în ceea ce privește modul de determinare a salariului minim național necesar pentru un trai decent (și nu doar a unuia de subzistență) în cadrul statelor membre UE.

Ca orice directivă europeană, și aceasta are un termen limită de transpunere în legislația națională. Reiterăm faptul că statele membre au la dispoziție pentru transpunerea prevederilor acesteia doi ani de la data intrării ei în vigoare. Cu alte cuvinte, România trebuie să asigure apariția cadrului legislativ aferent până la finalul anului 2024.

Să ne reamintim ce presupune această directivă și cum ar putea fi implementată, întrucât aceasta permite adoptarea unor scenarii optimiste, care să producă schimbări semnificative în favoarea lucrătorului, dar și a unor alternative ceva mai „cinice”, să spunem, care, deși „bifează” prevederile directivei, pot duce la o „îmbunătățire” a traiului mai mult pe hârtie și mai puțin în realitate.

Explicația este simplă: metodele de calcul recomandate de actul legislativ european aprobat pentru acest „venit minim adecvat” permit ambivalența sugerată, deși, în substanță, este insuflată adoptarea celor mai favorabile scenarii în aplicarea directivei. Dar acestea nu pot fi, totuși, impuse statelor membre.

Astfel, am putea spune că varianta favorabilă angajatului este determinarea venitului minim pornind de la valoarea coșului de consum. În contrapartidă, alternativele ce nu ar aduce neapărat o schimbare pozitivă pentru salariații români sunt cele prin care venitul minim pentru un trai decent s-ar baza pe indicatorii economici prevăzuți de directivă, și anume valoarea la nivelul de 60% din salariul median sau valoarea a 50% din salariul mediu brut pe economie.

De ce spunem că valoarea de referință a coșului de consum pentru un trai decent poate fi un barometru „fericit” pentru salariatul român? Pentru că, de regulă, valoarea coșului minim de consum are în vedere costurile uzuale pentru: alimentație, îmbrăcăminte și încălțăminte, asigurarea unei locuințe, dotarea și întreținerea acesteia, produse de uz casnic și igienă personală, servicii, educație și cultură, îngrijirea sănătății, recreere și vacanță, fond de economii. Așadar, un venit minim raportat la toate aceste costuri ale vieții ar putea reprezenta un venit satisfăcător pentru foarte mulți dintre cei care formează azi forța de muncă activă din România. Pe de altă parte, contextul economic din țară nu pare capabil momentan să susțină o astfel de abordare curajoasă.

Știm că România face parte din grupul țărilor cu venituri minime statutare, adică din grupul majoritar al statelor cu venituri reglementate prin legi sau statute (spre deosebire de state ca Austria, Cipru, Danemarca, Finlanda, Italia și Suedia, unde veniturile minime sunt negociate colectiv între sindicate și angajatori). România nu se situează pe o poziție avantajoasă în ceea ce privește valoarea salariului minim garantat (ori a venitului mediu pe economie) şi nici când vine vorba despre indicele nivelului prețurilor pentru consumul final al gospodăriilor. Pe scurt, putem spune că România este o țară cu costuri de trai (relativ) mari, raportat la veniturile (încă) mici ale populaţiei.

Revenind la coșul minim de consum pentru un trai decent, notăm că în România valoarea acestuia în 2023 pentru o persoană adultă singură a fost evaluată la 3.807 lei (cu o creștere de aprox. 40%, de la 2.708 lei anul trecut), conform unui studiu elaborat de Fundația Friedrich Ebert România și Syndex România (raportat la luna septembrie a.c.). Așadar, pentru un astfel de câștig net (minim) venitul brut corespondent ar fi de aprox. 6.507 lei. Comparativ cu salariul minim brut național actual de doar 3.300 lei, este evident că efortul financiar s-ar dubla, ceea ce ar reprezenta o povară economică poate mult prea mare și greu de susținut – cel puțin pe termen scurt și mediu – pentru mediul de afaceri. Este totuși un ideal către care ar trebui să tindem cu toții (de ce nu?), mai ales că în unele sectoare de activitate din țară acest venit este deja o realitate cotidiană.

Sărind de la optimism la realism, ajungem să punctăm și formulele de calcul ce au la bază indicatorii economici mai sus menționați. Cum salariul median nu este un parametru de referință al rapoartelor de statistică din România, ne rămâne doar să presupunem că autoritățile din România ar putea îmbrățișa, dacă va fi cazul, metoda de calcul bazată pe valoarea a 50% din salariul mediu brut pe economie.

Conform informațiilor publicate de Institutul Național de

Statistică din România (INS), salariul mediu brut pe economie a trecut în 2023 de borna de 7.000 lei (în luna septembrie 2023, acesta a fost de 7.350 lei), iar dacă facem un calcul matematic simplu, un venit minim „adecvat” calculat ca fiind jumătate din această valoare înseamnă aproximativ 3.500 – 3.700 lei lunar brut. Imediat realizăm că este o sumă foarte apropiată ca valoare de cea a însuși salariului minim brut național actual (i.e., 3.300 lei). În consecință, o astfel de formulă de calcul pragmatică ar oferi autorităților ocazia de a rezolva ecuația cu necunoscute a transpunerii directivei într-un mod destul de simplu și acoperitor din punct de vedere legislativ.

Astfel, dacă analizăm cu optimism prevederile Directivei 2041/2022, ne-am duce rapid cu gândul direct la valoarea coșului minim de consum ca valoare de referință pentru calculul acestui venit (net) minim decent. Totodată, fiindcă directiva oferă și opțiuni mai realiste, cel puțin, pentru economia românească (de exemplu, prin utilizarea formulei de calcul pentru aflarea salariului minim adecvat prin înjumătățirea salariului mediu brut pe economie – variantă care se potrivește mănușă pentru autoritățile noastre), există posibilitatea ca lucrătorul de rând din România nici să nu simtă efectele acestui act european.

Ce urmează, totuși? După mai bine de un an de la adoptarea Directivei de către Comisia Europeană și intrarea ei în vigoare, acțiunile concrete ale autorităților din România în vederea transpunerii acesteia întârzie să apară. Deși această Directivă apare într-o anexă publicată pe 13 septembrie 2023 pe pagina de internet a Secretariatului General al Guvernului privind planul anual de transpunere a directivelor UE pentru anul 2024, sesizăm că nu există informații suplimentare privind calendarul de transpunere. Nu în ultimul rând, merită precizat că instituția competentă desemnată pentru transpunere este Ministerul Muncii și Solidarității Sociale iar termenul asumat pentru implementare este 15 noiembrie 2024. Astfel,

conform Planului publicat, Ministerul Muncii urmează să efectueze o serie de propuneri de proiecte: (i) pentru modificarea Codului Muncii și a legii privind dialogul social, (ii) de Hotărâri de Guvern privind reglementarea mecanismului de stabilire a salariului minim și pentru instituirea Planului de acțiune pentru promovarea negocierii colective.

Așadar, urmează 2024 – un an cu o agendă electorală încărcată în România: poate fi toamna viitoare momentul schimbării de paradigmă pentru ceea ce reprezintă conceptul de venit minim adecvat/ decent și în România? Rămâne de văzut.

De ce ar trebui companiile românești să apeleze la facilitățile fiscale pentru activități de cercetare-dezvoltare

Autori: Andra Caşu, Partener, liderul departamentului Taxe directe, EY România,

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

Raluca Vasile, Senior Manager, Taxe directe, EY România.

Reducerea costurilor, adoptarea unor soluții inovative în activitate și, prin urmare, o dezvoltare mai accelerată a afacerii sunt doar câteva dintre potențialele beneficii care

ar putea fi obținute de companiile românești, dacă ar aplica la scară mai largă facilitățile fiscale în domeniul cercetării-dezvoltării (C&D).

Beneficiile fiscale în domeniul C&D se regăsesc de ceva timp în legislație, dar nu au fost aplicate în practică de companiile care desfășoară activități de C&D. Mai mult, în pofida clarificărilor aduse de legiuitor la începutul acestui an, firmele românești încă ezită să le acceseze.

În cadrul unui studiu EY derulat în acest an, au fost analizate motivele pentru care companiile din România nu accesează facilitățile fiscale acordate prin lege pentru activitatea de C&D. Studiul a arătat că principalele motive au fost: dificultatea în a determina activitățile de cercetare-dezvoltare eligibile și întocmirea documentației solicitate, prevederile legislative neclare, riscul ca autoritățile fiscale să conteste aplicabilitatea acestor facilități, dificultățile în determinarea cheltuielilor eligibile, dar și dificultățile în contractarea unui expert desemnat conform Registrului experților pe domenii de C&D.

Companiile românești care desfășoară activități de C&D sunt eligibile, prin lege, pentru stimulente cum ar fi: scutirea de la plata impozitului pe venitul salarial, deducerea suplimentară a cheltuielilor de C&D la calculul impozitului pe profit, precum și folosirea amortizării accelerate în cazul echipamentelor utilizate în activitatea de C&D.

Mai exact, facilitățile disponibile pentru companiile românești care desfășoară activități de cercetare și dezvoltare sunt:

- Scutirea de la plata impozitului pe profit – companiile care desfășoară activități de C&D sunt eligibile pentru scutirea completă de impozit pe profit pentru primii 10 ani de activitate.
- Deducerea suplimentară a cheltuielilor de C&D – în

limita a 50% pentru cheltuielile eligibile, respectiv cele pentru activităţile de cercetare aplicativă şi/ sau dezvoltare experimentală.
- Aplicarea metodei de amortizare accelerată în cazul echipamentelor folosite în activitatea de C&D.

De asemenea, sunt încă cel puțin două aspecte importante de luat în seamă atunci când o companie analizează dacă ar trebui să apeleze la facilitățile fiscale aplicabile pentru activități de C&D. Astfel, în cazul marilor contribuabili, este obligatorie certificarea, legislația fiind completată cu norme metodologice de aplicare, care trebuie în detaliu studiate, fie de către o persoana din cadrul companiei, fie cu sprijin extern. Pe de altă parte, aplicarea beneficiilor fiscale cu privire la activitățile de C&D este o chestiune de multidisciplinaritate – pentru că implică respectarea legislației fiscale, dar și a unei legislații specifice pentru încadrarea activităților desfășurate de companii în categoria cheltuielilor de C&D, inclusiv Manualul Frascati, implementat la nivelul țărilor membre ale Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE).

Putem considera, de asemenea, ca o veste bună, faptul că s-a clarificat modul în care funcționează corpul de experți și certificarea acestora (prin Ordinul nr. 3.265/21.453/2022 și Normele Metodologice din 14 octombrie 2022 privind expertiza în vederea certificării activității de C&D), întrucât aceștia pot susține companiile în demersurile lor de a identifica corect activitățile sau segmentele din activitatea lor care s-ar încadra în zona de C&D. Astfel, companiile ar putea să-și optimizeze poziția fiscală în dificilul context economic actual.

Recomandările noastre sunt, în primul rând, de a fi atent analizate toate tipurile de activități de C&D eligibile și cheltuielile aferente. În al doilea rând, a se analiza impactul fiscal pentru aplicarea facilităților fiscale la nivel de impozit pe venit, dar și pentru impozitul pe profit.

În al treilea rând, este obligatorie pregătirea temeinică a proiectului, eventual cu suport profesionist, pornind de la premisa interdisciplinarității – fiscal și tehnic.

O mențiune importantă, în contextul actualelor modificări fiscale, ar fi pentru sectorul IT, unde deseori activitatea specialiştilor are o componentă de C&D, chiar dacă facilităţile la care s-a apelat au fost de altă natură şi mai ușor accesibile. După limitarea acestor facilităţi specifice sectorului IT, cele pentru C&D au devenit de mare interes ca alternativă viabilă.

Abordarea beneficiilor acordate sectorului C&D poate contribui semnificativ la obținerea unui avantaj competitiv major în piață, la retenția și motivarea angajaților, dar și la optimizarea costurilor și a fluxurilor financiare. Cu alte cuvinte, suficiente premise pentru a studia cu atenție și a adopta aceste facilități, potrivit specificității domeniului de activitate.

Legea Avertizorului în Interes Public: cinci paşi de urmat de companiile care intră din acest an sub incidenţa legii

Autori: Andreea Simion, Manager, Forensic & Integrity Services, EY România,

Anca Atanasiu, Avocat, Senior Managing Associate, Băncilă,

Diaconu şi Asociaţii

Dacă anul trecut, în luna decembrie, intra în vigoare Legea 361/2022 privind protecția avertizorilor în interes public, fiind stabilit cadrul general cu privire la protecția persoanei care sesizează încălcări ale legii (avertizorul în interes public), doar pentru instituțiile publice şi companiile private cu mai mult de 249 de angajaţi, începând din acest an (17 decembrie, mai exact), prevederile vor fi aplicabile și persoanelor juridice private care au între 50 și 249 de angajați.

Legea defineşte cadrul, necesar şi obligatoriu, de transparenţă şi corectitudine prin care se poate crea şi menţine o bună cultură a integrităţii organizaţionale de către companiile româneşti şi entităţile publice deopotrivă.

În virtutea acestei legi, aidoma instituţiilor şi companiilor care au intrat sub umbrela prevederilor încă de anul trecut, şi companiile mici şi medii (ca număr de angajaţi) vor avea câteva obligaţii foarte clar stipulate în lege. Este vorba în primul rând despre obligaţia de a stabili canale de raportare, cu îndeplinirea câtorva criterii: confidențiale, interne (accesibile și terților), care să fie concepute, stabilite și utilizate într-un mod sigur, astfel încât să permită menținerea comunicării cu avertizorul. Se adaugă obligația de informare, care înseamnă confirmarea de primire a raportului către avertizor în termen de şapte zile și feedback în termen de trei luni. La fel de importantă este realizarea investigaţiilor interne în urma sesizării avertizorului, prin care se verifică şi se soluţionează aspectele raportate ca fiind în neregulă. De asemenea, companiile au obligaţia de a asigura protecţia identităţii (confidenţialitatea), protecția avertizorilor de integritate împotriva represaliilor, la care se adaugă aceea de a furniza informații clare și accesibile privind procedurile de raportare externă. De altfel, pentru faptul că nu au asigurat prin proceduri clare de lucru confidenţialitatea avertizorilor, legea prevede pentru

companii cea mai drastică sancţiune, respectiv 40.000 lei (circa 8.000 euro echivalent).

Cei cinci paşi esenţiali pentru conformitate

1. **Înţelegerea organizaţiei şi stabilirea obiectivelor, în funcţie de dimensiunea, cultura, tipul de activitate şi guvernanţa corporativă.**

Primul şi cel mai important pas este definirea obiectivelor pe care compania doreşte să le îndeplinească aplicând legea avertizorului, iar răspunsul poate fi de la simplu (doar conformitate, pentru că aşa cere legea) la complex, caz în care compania vizează mai mult de atât, respectiv, crearea unei culturi de integritate.

2. **Întocmirea unui plan de acţiune şi stabilirea responsabilităţilor**

Este importantă stabilirea responsabililor şi completarea cadrului procedural cu un ofiţer de etică, responsabil să primească rapoartele şi să administreze canalul de raportare convenit intern. Acest responsabil poate fi o persoană sau o echipă, internă sau externă. În cazul alegerii variantei interne, aceasta poate fi formată din angajaţi ai departamentului juridic, HR, compliance etc., pentru că sunt angajaţii care se ocupă, prin natura atribuţiilor, şi de partea de integritate a salariaţilor şi a companiei. Varianta externalizării este de luat în calcul, cel puţin din punct de vedere al eficienţei, rapidităţii şi independenţei în rezolvarea raportărilor. În plus, să nu uităm de nivelul ridicat de specializare al unui potenţial responsabil extern, care se va ocupa de preluarea, trierea şi rezolvarea sesizărilor. De asemenea, în implementarea planului de acţiune privind aplicarea legii trebuie avut în vedere, ca pas esenţial, stabilirea canalului/ canalelor de raportare.

3. **Identificarea canalului de raportare adecvat**

Legea nu face menţiuni speciale şi, practic, acest aspect este lăsat la aprecierea fiecărei companii şi a persoanei responsabile din companie. De asemenea, nu este obligatoriu să existe un canal de raportare anonimă, dar trebuie asigurată maxima confidenţialitate a raportărilor. Canalul de raportare trebuie astfel conceput, încât să protejeze confidențialitatea (sau chiar anonimitatea) avertizorilor, ușor accesibil, în mod ideal cu mai multe opțiuni de raportare (de ex. e-mail, telefon, website sau aplicație mobilă), protecția împotriva represaliilor, dar şi imparțialitatea, prin gestionarea clară a proceselor şi independenţa persoanei desemnate.

Pe de altă parte, acesta trebuie să fie clar şi fiabil, să permită colectarea de informații suficiente pentru a iniţia o investigație. Importantă este şi persoana desemnată, care va trebui să fie instruită permanent pentru a primi rapoarte, a înțelege diferitele tipuri de activități frauduloase, astfel încât să aplice cu acurateţe politicile și procedurile stabilite.

4. **Implementarea procesului de raportare, redactarea și implementarea procedurilor**

Procedura de gestionare a cazurilor este la fel sau chiar mai importantă ca politica privind avertizările în interes public, pentru că ajută în gestionarea rapidă a unor cazuri sensibile. Prin urmare, această procedură trebuie să fie bine gândită, creată în acord cu realitatea companiei şi implementată prin instruiri periodice pentru a le reaminti persoanelor responsabile cum ar trebui să acţioneze şi ce anume trebuie să facă pentru a atinge obiectivele stabilite prin Politica de Whistleblowing. Companiile pot opta pentru o politică de raportare integrată în regulamentul intern existent sau să creeze un regulament separat (varianta recomandată).

5. **Campania de comunicare și instruirea personalului relevant**

În opinia noastră, ar trebui create două categorii de traininguri pentru a asigura o bună implementare a legii, respectiv una pentru angajaţi şi una pentru echipa de preluare şi răspuns. În acest din urmă caz, sunt obligatorii detalii despre forma şi variantele de raportare – către autorităţi sau divulgare publică (cu risc reputaţional asociat), în afara celui intern.

Am recomandat companiilor cărora le asigurăm asistenţă pe zona de instruire a personalului pe implementarea Legii Whistleblowing să trateze distinct cele două categorii de personal, întrucât în sarcina echipei de preluare şi răspuns intră mai multe atribuţii.

Important de menţionat este faptul că planul de acţiune are implicaţii pe zona de consultare cu reprezentanţii salariaţilor/ sindicatul. Astfel că, devine obligaţie legală pentru companie de a-i informa pe aceştia cu privire la intenţia de a implementa o astfel de politică. Cu alte cuvinte, să aibă loc o consultare, anterior implementării, pentru a vedea dacă modul în care a fost conceput canalul de raportare este conform, ca metode de asigurare a securităţii datelor, modul de acces şi temeiul legal al prelucrării.

Sancțiunile prevăzute de Legea 361/2022

La o primă vedere, pare că legiuitorul a prevăzut sancţiuni relativ mici sau, în orice caz, nu atât de drastice, încât companiile româneşti să fie îngrijorate în caz că vor fi găsite cu lipsuri în aplicarea legii. Pentru cele trei mari obligaţii, sumele variază între 3.000 şi 40.000 lei care, în funcţie de dimensiunea companiei şi a cifrei de afaceri, poate avea (sau nu) un impact semnificativ. Dincolo de riscul unor măsuri punitive financiare, vorbim despre un risc mult mai mare, respectiv riscul reputaţional al companiei despre care se află că a încălcat prevederile legale în ceea ce priveşte integritatea companiei şi a angajaţilor săi.

Este fără îndoială faptul că un mecanism de raportare sigur și confidențial, creat şi oferit angajaților unei companii, va spori încrederea în cadrul organizațiilor. Acest lucru are ca rezultat un mediu de lucru mai deschis, transparent, promovează şi ajută la crearea unei culturi a integrității. Un raport de avertizare întocmit și transmis corespunzător poate oferi dovezile necesare, atunci când se efectuează investigații privind practicile frauduloase sau alte comportamente neetice.

Asigurarea conformității cu legea privind protecția avertizorilor de integritate nu numai că asigură respectarea obligațiilor legale impuse organizaţiilor, ci demonstrează și beneficiile unei culturi a integrității pentru angajați, clienți, investitori și alte părți interesate.

O nouă facilitate de simplificare a operațiunilor de export începând cu 1 decembrie 2023 pentru companiile care dețin certificarea AEO

Autori: Mihai Petre, Director, Global Trade, EY România
Cosmin Dincă, Manager, Global Trade, EY România

Simplificarea operațiunilor vamale este critică pentru operatorii economici implicați în lanțul de aprovizionare. Anul acesta, mai precis, începând cu 1 decembrie 2023,

operațiunile vamale de export vor fi realizate prin intermediul noului sistem IT denumit AES-RO, dezvoltat de autoritatea vamală română.
Care sunt principalele schimbări pentru mediul de afaceri? Odată cu implementarea AES, procedura simplificată de înscriere în evidențele declarantului pentru export (EIR) nu mai poate fi aplicată decât în cazuri limitate. EIR le permitea operatorilor să efectueze vămuirea rapidă a mărfurilor la export direct la sediul/depozitul propriu, cu implicarea minimă a autorității vamale, prin simpla înscriere a mărfurilor în evidențele operative.
Așadar, autorizațiile EIR deținute de exportatori devin inutilizabile, operatorii economici fiind puși în situația de a se întoarce la varianta normală de vămuire. Pentru a veni în sprijinul exportatorilor ce dețin certificarea AEO (peste 260 companii românești), autoritatea vamală română a identificat următoarele soluții:
• aprobarea de către birourile vamale a locațiilor/ depozitelor pe care acești exportatori autorizați AEO le dețin ca „locuri autorizate pentru prezentarea mărfurilor”. Dacă biroul vamal decide efectuarea de controale la export, acestea pot avea loc direct în aceste locații;
• biroul vamal va avea la dispoziție 60 de minute pentru luarea deciziei de a controla mărfurile. La expirarea acestui termen fără control, liberul de vamă se va acorda automat. În cazul în care sistemul informatic selectează mărfurile pentru control, liberul de vamă poate fi obținut numai după efectuarea controlului.
În plus față de cele de mai sus, va fi prevăzută și situația în care declarația vamală de export/reexport să fie transmisă în sistemul AES și în afara programului de lucru al biroului vamal, fără a fi asigurată prezența personalului vamal, cu excepția cazului în care aceasta este selectată pentru control.
În concluzie, nevoia certificării AEO devine din ce în ce mai importantă, ținând cont că facilitățile acordate unor astfel de operatori se îmbunătățesc constant. Un AEO este considerat

un partener de încredere al autorității vamale, cu condiția ca acesta să îndeplinească o serie de criterii cum ar fi solvabilitate financiară, personal instruit, măsuri de securitate adecvate, proceduri interne de control, experiență dovedită în domeniul vamal și lipsa datoriilor față de bugetul de stat. Așadar, încurajăm companiile să aplice pentru această certificare din timp, astfel încât să poată beneficia de noile facilități.

Majoritatea liderilor europeni din servicii financiare se așteaptă ca Inteligența Artificială Generativă să afecteze semnificativ productivitatea și să schimbe rolurile – dar multe companii încă nu au planuri de perfecționare a forței de muncă

Autor: Andrei Raţiu, Partener, Consultanţă, EY România

- **Formare profesională: 77% dintre lideri se așteaptă ca GenAI să afecteze semnificativ productivitatea și 68% prevăd că până la un sfert din toate rolurile vor avea**

nevoie de perfecționare în următorul an, însă mai mult de o treime (35%) nu au planuri de acțiune

- **Cheltuieli: 60% dintre lideri au alocat capital pentru tehnologiile GenAI în ultimul an și 75% intenționează să crească cheltuielile în anul următor**
- **Roluri: 60% dintre lideri anticipează că adoptarea AI va afecta semnificativ rolurile de nivel începător, iar 35% dintre aceștia plănuiesc să încorporeze instruirea în domeniul AI în cadrul programelor de absolvire**
- **Preocupări: liderii sunt cel mai mult îngrijorați de lipsa de înțelegere a GenAI în rândul forței de muncă, de reglementările viitoare și de considerentele etice**

Liderii din sectorul serviciilor financiare din Europa se așteaptă ca tehnologiile de Inteligență Artificială Generativă (GenAI) să aducă un beneficiu extraordinar pentru productivitate, potrivit noului sondaj EY European Financial Services AI Survey, care arată că 77% dintre respondenți se pregătesc pentru un impact semnificativ asupra forței de muncă și operațiunilor lor.

Sondajul s-a derulat în octombrie 2023 și are la bază opiniile directorilor din 60 de instituții financiare europene – inclusiv firme cotate la bursă, reprezentând o capitalizare de piață agregată de 507,7 miliarde de lire sterline. Un procent de 68% dintre respondenți anticipează că aproape un sfert din toate rolurile sin sector vor necesita formare sau perfecționare în domeniul IA în următoarele șase până la 12 luni, iar 17% consideră că ar putea fi vorba de până la jumătate.

Cu toate acestea, acțiunile de creștere a productivității și de dezvoltare a forței de muncă prin formare și perfecționare rămân limitate. Mai mult de o treime dintre respondenți (35%) au declarat că nu au în prezent niciun plan pentru a-și pregăti forța de muncă în noile tehnologii GenAI, care evoluează rapid, în timp ce alți 42% au descris planurile lor ca fiind „în fază incipientă”. Adoptând o abordare mai bine

definită, 12% dintre lideri au declarat că au în vedere cursuri de formare pentru anumite grupuri de angajați și doar 10% au declarat că au dezvoltat planuri care sunt în desfășurare. Doar 2% dintre respondenți consideră că forța lor de muncă este pe deplin echipată pentru a contribui la dezvoltarea capacităților de AI în cadrul organizației lor.

Liderii europeni din domeniul financiar intenționează să crească alocarea de capital pentru Gen AI

Sondajul confirmă faptul că investiţiile pentru GenAI sunt deja larg răspândite în sectorul financiar european: în ultimele 6 până la 12 luni, aproape două treimi dintre respondenți (60%) au declarat că firma lor a investit în mod activ în această tehnologie. Privind în perspectivă, cheltuielile din sector pentru integrarea acestor tehnologii vor crește pe termen scurt, 75% dintre directori plănuind să crească cheltuielile în următoarele 6 până la 12 luni.

Andrei Raţiu, Partener, Consultanţă, EY România: *„Nu există nicio îndoială că GenAI este construit pentru a completa și a îmbunătăţi analizele realizate de către oameni şi are puterea de a îmbunătăţi exponenţial sectorul financiar. Deşi putem vedea că liderii financiari din Europa şi România investesc deja în tehnologii GenAI vizând beneficii pentru clienți şi o productivitate sporită, provocarea de a realiza și de a valorifica beneficiile potenţiale ale Gen AI rămâne semnificativă și va necesita o nouă mentalitate și un accent crescut pe perfecţionarea profesională a oamenilor şi a operaţiunilor în acest sens.“*

Se așteaptă ca GenAI să schimbe profilul absolvenților și al rolurilor de începător

Impactul AI asupra resursei umane la nivel de începători și absolvenți este în centrul atenției băncilor, asigurătorilor și administratorilor de active. Un procent de 60% dintre directorii intervievați se așteaptă ca noile tehnologii să

aibă un impact semnificativ asupra rolurilor și sarcinilor asumate de cei care se intră pe piaţa muncii. Pentru a gestiona acest impact, 35% dintre directori au declarat că intenționează să integreze formarea în domeniul IA în cadrul programului lor pentru absolvenți, în timp ce un sfert (25%) planifică o restructurare mai amplă a rolurilor și responsabilităților în cadrul posturilor de nivel începător. Cu toate acestea, alți 28% au declarat că nu au luat nicio măsură pentru a compensa potențialele schimbări în lanț.

Atunci când li s-a cerut să ia în considerare principalele atribute pe care companiile le vor căuta când vor recruta angajaţi la nivel de începători pentru roluri bazate pe GenAI, trăsăturile cele mai citate de liderii europeni din servicii financiare au fost o mentalitate inovatoare și interdisciplinară, urmată de nivelul de pregătire şi competenţele în domeniul tehnologiei și experienţă.

Domeniul de expertiză cel mai căutat, în special cu referire la integrarea AI în următorii 2 ani, este știința datelor și inovarea (prima alegere pentru 45% dintre executivii respondenți), urmat de IT și tehnologie (24%) și operațiuni (14%).

Cunoștințele în materie de IA, reglementările viitoare și etica sunt principalele preocupări ale liderilor

Când li s-a cerut să ia în considerare principalele preocupări despre integrarea GenAI, liderii europeni din serviciile financiare au fost cei mai predispuși să citeze înțelegerea și experiența limitată a aplicațiilor GenAI și a impactului acestora în rândul forței de muncă (36%), urmate de incertitudinea cu privire la potențialele schimbări de reglementare existente și în curs de reglementare (29%) și de problemele etice legate de GenAI (7%).

Preocupările legate de etica GenAI se axează pe confidențialitate (menționată de 32% dintre respondenți),

urmată de transparență și capacitatea de explicare (23%), precum și de potențialul de discriminare, subiectivitate și lipsă de echitate (23%). Pentru a gestiona potențialele implicații etice care decurg din integrarea GenAI, aproape o cincime (18%) dintre respondenți au afirmat că au pus deja în aplicare un cadru de etică a IA, iar alți 30% se află în primele etape de dezvoltare. Cu toate acestea, aproape jumătate (45%) dintre respondenți au declarat că firma lor nu a elaborat încă un cadru de etică pentru IA.

În ceea ce privește responsabilitatea, jumătate (50%) dintre respondenți au declarat că echipa de tehnologie a companiei lor va fi responsabilă pentru integrarea inteligenței artificiale în întreaga organizaţie, raportându-se la Chief Information Officer (sau la un post echivalent). Aproape 4 din 10 respondenți (38%) au declarat că firma lor rămâne în procesul de definire a liniilor de responsabilitate.

Studiu EY: Tendințe și modele de lucru în administrarea resurselor de personal și salarizare ale companiilor din România

Autor: Simona Tudor – Manager, Tax, Global Compliance & Reporting, HR and Payroll Services, EY Romania

- **Majoritatea companiilor din România (68%) derulează**

activitatea de administrare personal cu resurse interne și doar 32% au externalizat serviciul

- **Aproape 44% dintre firmele chestionate lucrează cu un singur angajat pentru partea de administrare personal**
- **Peste jumătate (57%) din firmele românești din sondaj au indicat că activitatea de salarizare este asigurată de o echipă internă, iar diferența de 43% cu resurse externe**
- **46% din companiile românești continuă să ţină manual evidenţa timpului lucrat (pontajul angajaţilor)**

În contextul apariției soluțiilor de externalizare a serviciilor de administrare personal (HR), dar și de calculul al salariilor angajaților, o concluzie ar fi că o mare parte din firmele românești preferă, în continuare, să deruleze intern ambele servicii.

Raportul între companiile care lucrează cu resurse interne pe cele două componente și cele care au externalizat aceste servicii este relativ apropiat, deci este foarte posibil ca majoritatea firmelor românești să opteze pentru cele două variante „la pachet”. Sondajul a evidențiat faptul că unele companiile lucrează doar pe una dintre componente cu echipa internă, iar pentru celălalt serviciu apelează la un furnizor extern. Este de presupus, însă, că acest model mixt de lucru este mai puțin aplicat, din considerente de flux de lucru și decizii integrate pe cele două componente – administrare personal și salarizare.

Modele de lucru în administrarea personalului companiei

Pe acest segment, mai mult de două treimi dintre companiile participante la studiu (68%) au spus că derulează intern această activitate, în timp ce restul (32%) au preferat varianta externalizării. Comparativ cu anul anterior, nu se observă nicio schimbare majoră, proporțiile fiind similare celor din 2022, ceea ce relevă o stagnare în intenția

exprimată anul trecut, aceea de a lua în calcul externalizarea acestui serviciu.

Cele mai multe companii din România care asigură din resurse interne administrarea personalului (44%) au indicat faptul că această activitate este realizată de o singură persoană, pe locul doi (26%) situându-se firmele care au alocat, intern, două persoane. Doar 12% utilizează trei persoane, iar restul de 18% lucrează cu mai mult de trei persoane. Rezultatele sunt similare celor de anul trecut și este de presupus că, pe fondul unei situații economice sensibile, companiile au preferat să mențină un număr redus de persoane care să acopere această activitate.

Mențiunea importantă aici este faptul că la sondaj au participat, aproape la egalitate ca pondere în total, companii având între 1 și 250 de angajați – 58% (mici și medii) și companii având de la 251 până la 1.000 angajați și peste – 42%.

La întrebarea privind modul în care este generat pontajul angajaților – automat sau manual – răspunsurile au fost relativ echilibrate, cu un mic avans al companiilor care au apelat la metode automate pentru pontaj, respectiv 54% dintre respondenți, restul de 46% folosesc în continuare metoda manuală de lucru. Nici la acest capitol nu s-a consemnat vreo diferență față de anul trecut, când a fost înregistrat același raport între cele două metode de procesare, ceea ce poate fi interpretat drept un aspect relativ îngrijorător.

„Evident, este loc de creștere pentru accesarea soluțiilor digitale de către companiile românești, având în vedere că pe piață există furnizori de softuri specializate care pot ajuta la automatizarea pontajului salariaților și ulterior la extragerea facilă a datelor necesare pentru calculul salarial”, a explicat Florentina Gheorghe, Manager, Global Compliance & Reporting, HR and Payroll Services, EY România.

Cât privește erorile de raportare din ultimele 12 luni la înregistrările în Revisal, platforma oficială din România în care trebuie să figureze angajații și mișcările de personal, majoritatea covârșitoare a respondenților (94%) a bifat intervalul minim (1 – 5 erori), în timp ce restul de 6% au avut între 6 și 20 de erori.

Ca număr de raportări întârziate către inspectoratul teritorial de muncă în ultimele 12 luni, 87% dintre companiile respondente au declarat că nu au avut nicio întârziere, iar restul 1-2 întârzieri. De asemenea, în marea lor majoritate (84%), respondenții au indicat faptul că nu au existat erori în raportare, iar restul 1-2 erori.

Modelul externalizării serviciilor de salarizare

Potrivit datelor studiului, aproape 60% dintre respondenți au indicat faptul că derulează activitatea de salarizare cu resurse interne, iar ceilalți 40% lucrează externalizat, printr-un furnizor de servicii specializat. Diferența față de anul trecut este aceea că a crescut, cu 3 puncte procentuale, numărul companiilor care au optat pentru asigurarea serviciilor de salarizare cu resurse interne, în 2022 procentul de companii care își desfășurau activitățile de salarizare cu resurse interne fiind de 57%, iar restul de 43% prin servicii externalizate.

Puțin peste jumătate dintre companiile românești (56%) au nevoie, potrivit respondenților, de trei până la cinci zile pentru a întocmi și a transmite, conform procedurilor interne, documentele și informațiile către echipa de administrare personal, în timp ce restul de 44% au nevoie de numai două zile pentru această activitate. Aceeași întrebare a vizat timpul necesar transmiterii informațiilor către echipa de salarizare, conform procedurilor interne, întrebare la care exact două treimi dintre respondenți (66%) au spus că intervalul este de 3 – 5 zile, iar restul (34%), de numai două zile.

Rezultatele sondajului EY relevă de asemenea faptul că, din exemplele companiilor unde activitatea de calcul salarial este externalizată, la întrebarea privind media zilelor de întârziere la plata salariilor companiile au bifat zero zile de întârziere (97%) și doar 3% dintre respondenţi au spus că a fost vorba despre o zi de întârziere, ceea ce arată eficiența ridicată a acestui model. De asemenea, la întrebarea privind media numărului de reluări de calcul salarial (pe lună), 95% dintre respondenți, au răspuns că nu s-au aflat în această situație, astfel încât se poate aprecia că externalizarea serviciilor oferă siguranță companiilor că procedurile sunt respectate.

Doar 5% dintre respondenți au declarat că au avut întârzieri o dată sau de două ori. În contextul cifrelor de mai sus, foarte relevant este faptul că majoritatea companiilor care au externalizat serviciile nu au întâmpinat întârzieri la plata salariilor și nu au fost necesare calcule adiționale.

Strategii pentru viitor

Din punct de vedere al strategiei de administrare a resurselor de personal și salarizare, în conținutul sondajului s-a regăsit întrebarea privind intenția de externalizare a acestor servicii și intervalul de timp planificat pentru a face acest pas. Între cele trei variante de răspuns oferite de sondajul EY s-a înregistrat o egalitate perfectă, astfel: în următoarele 6 -12 luni – 33,33% dintre respondenţi, peste 12 luni – 33,33% și sub 6 luni – 33,33%, proporții identice cu cele înregistrate anul trecut.

La întrebarea privind raționamentele care ar motiva companiile să externalizeze serviciile de salarizare și administrare personal, peste jumătate dintre acestea (52%) au declarat că nu își doresc externalizarea acestor activități, desi conștientizează avantajele externalizării. Eficiența

activității, economia de costuri și, mai ales, expertiza pe care o asigură o companie specializată, în condițiile dificultăţilor atragerii resurselor umane bine pregătite pe acest segment, sunt avantaje pentru care companiile nu exclud această opțiune în viitor.

Respondenții care au indicat faptul că există deja pe agendă externalizarea serviciilor de salarizare și administrare personal, au fost invitați să precizeze și cât de importante sunt următoarele aspecte în selectarea viitorului furnizor. Calitatea serviciilor oferite a fost bifată de peste două treimi dintre companiile participante la sondaj (67%), urmată de soluția software – 16%, costul serviciilor oferite – 12% și durata tranziției – 6%.

„Firmele românești ar putea lua în considerare externalizarea serviciilor, pentru că un alt avantaj al externalizării ar fi și scăderea costurilor interne asociate cu recrutarea și formarea unor specialiști care să acopere cele două arii, în condițiile în care pe piața muncii se resimte lipsa personalului specializat în domeniu”, adaugă Florentina Gheorghe.

În cealaltă jumătate a respondentilor (48%), respectiv a celor care ar opta pentru externalizare, părerile au fost împărțite, cel mai bun argument fiind creșterea calității serviciului, invocat de 19% dintre companii, apoi urmărirea unui model de business – 13%, scăderea costurilor interne asociate serviciului – 10% și, respectiv, reducerea numărului de angajați – 6%.

Rezultatele sondajului arată câteva beneficii majore ale externalizării serviciilor de administrare de personal și de salarizare, printre acestea fiind acuratețea, respectarea termenelor de raportare către autorități și a plății salariilor, respectarea procedurilor interne ale companiei de către furnizorul de servicii.

Deciziile privind politica de personal și sursele de informare legislativă

Decizia finală referitoare la externalizarea activităților de salarizare și administrare personal va fi luată la nivel de grup, au spus cele mai multe companii (45%), de către departamentul financiar local – 26%, la nivel regional – 21% și de către departamentul HR local – 8%.

În final, vizavi de sursele de informare legislativă utilizate de către companie pentru modificările din domeniul salarizării și al resurselor umane, cei mai mulți (46%) au spus că utilizează un abonament la un portal legislativ, 34% apelează la servicii de consulanţă externă specializată, 15% utilizează surse media și doar 5% consultanță internă la nivelul grupului.

„Este important de menționat, referitor la acest aspect, faptul că un abonament legislativ, în opinia mea, este obligatoriu într-o companie. Actele normative sunt de multe ori ambigue și/sau interpretabile și este necesar ca decizia aplicabilă, cea care se va implementa, să fie dublată de asistență de specialitate și opinia unui expert. O analiză atentă, bazată pe expertiză, în orice componentă a zonei de resurse umane și salarizare, poate fi salvatoare în cazul unui audit din partea autorităților”, explică Simona Tudor, Manager, Tax, Global Compliance & Reporting, HR and Payroll Services.

Faptul că sunt companii din România care apelează la mijloace moderne în activitatea curentă de administrare a personalului angajat și pentru calculul salarizării, dacă avem în vedere raportul relativ egal dintre pontajul automat și manual, la fel în cazul serviciul intern HR versus externalizare, este un aspect pozitiv, ca tendință. Cea mai bună veste este însă aceea că există companii care vor externaliza aceste servicii (împreună ori separat) în mai puțin de 6 luni sau în următoarele 6 – 12 luni (însumând 67% dintre respondenți).

Chiar și în cazul companiilor care întocmesc pontajele manual ori ezită să externalizeze serviciile de personal și de calcul al salariilor, este probabil ca, sub presiunea implicită a proceselor de digitalizare și accelerare a proceselor, această variantă să devină o alegere în viitor.

Modificări privind operațiunile de încasări și plăți în numerar aduse prin Legea nr. 296/2023 la Legea nr. 70/2015 pentru întărirea disciplinei financiare

Adriana Burcă,

Tax Advisor & Expert Accountant

Potrivit modificărilor aduse prin Legea nr. 296/2023 privind operațiunile de încasări și plăți în numerar, se pot efectua operațiuni de încasări și plăți în numerar, în următoarele condiții:

- încasări de la persoane juridice, PFA etc., în limita unui plafon zilnic de 1.000 lei de la o persoană;
- încasări efectuate de către magazinele de tipul cash and carry, de la persoanele juridice, PFA, în limita unui plafon zilnic de 2.000 lei de la o persoană;
- plăți către persoanele juridice, PFA, în limita unui plafon zilnic de 1.000 lei/persoană, dar nu mai mult de

un plafon total de 2.000 lei/zi;
- plăți către magazinele de tipul cash and carry, în limita unui plafon zilnic total de 2.000 lei;
- plăți din avansuri spre decontare, în limita unui plafon zilnic de 1.000 lei, stabilit pentru fiecare persoană care a primit avansuri spre decontare.

Sumele în numerar aflate în casieria persoanelor juridice nu pot depăşi, la sfârşitul fiecărei zile, **plafonul de 50.000 lei**. Sumele în numerar care depăşesc plafonul se depun în conturile bancare ale acestor persoane în termen de două zile lucrătoare.

Prin **excepție**, se admite depăşirea acestui plafon numai cu sumele aferente plăţii salariilor şi a altor drepturi de personal, precum şi a altor operaţiuni cu persoane fizice, pentru o perioadă de 3 zile lucrătoare de la data prevăzută pentru plata acestora.

Nerespectarea acestor prevederi constituie contravenții și se sancționează cu **amendă de 25%** din suma încasată/plătită, respectiv deținută în casierie, care depășește plafonul stabilit pentru fiecare tip de operațiune, dar nu mai puțin de 500 lei.

Sunt interzise încasările fragmentate în numerar de la beneficiari pentru facturile a căror valoare este mai mare de 1.000 lei și, respectiv, de 2.000 lei, în cazul magazinelor de tipul cash and carry, precum și fragmentarea facturilor pentru o livrare de bunuri sau o prestare de servicii a căror valoare este mai mare de 1.000 lei, respectiv de 2.000 lei.

Sunt interzise plățile fragmentate în numerar către furnizorii de bunuri și servicii pentru facturile a căror valoare este mai mare de 1.000 lei și, respectiv, de 2.000 lei, către magazinele de tipul cash and carry. Persoanele prevăzute la art. 1 alin. (1) pot achita facturile cu valori care depășesc plafonul de 1.000 lei, către furnizorii de bunuri și servicii,

respectiv de 2.000 lei, către magazinele de tipul cash and carry, astfel: 1.000 lei/2.000 lei în numerar, suma care depășește acest plafon putând fi achitată numai prin instrumente de plată fără numerar.

Operațiunile de încasări și plăți în numerar efectuate între persoanele juridice, PFA și persoane fizice, reprezentând contravaloarea unor livrări ori achiziții de bunuri sau a unor prestări de servicii, **dividende**, cesiuni de creanțe sau alte drepturi și primiri ori restituiri de împrumuturi sau alte finanțări se efectuează cu încadrarea în plafonul zilnic de **5.000 lei** către/de la o persoană, până la data de 31 decembrie 2024 și **2.500 lei**, începând cu data de 1 ianuarie 2025.

Operațiunile de încasări și plăți în numerar efectuate între persoanele juridice, PFA și persoane fizice în calitate de asociați/acționari/administratori/persoane fizice/alți creditori exclusiv creditorii instituționali care desfășoară activități de intermediere financiară reprezentând împrumuturi indiferent de natura și destinația acestora pot fi efectuate **numai prin instrumente de plată fără numerar**.