Cota unică versus cote progresive

Autor: Gabriel Biriș, avocat, Partener al Biriș Goran SPARL

În ultima vreme asistăm la un atac fără precedent împotriva cotei unice. Ministerul de finanțe a contractat studii la FMI și Banca Mondială, studii făcute evident *pro causa* de consultanți fără experiență locală, pe care mai apoi să le folosească în a justifica înlocuirea cotei unice, în vigoare din 2005, cu cote progresive. Studiul făcut de FMI a fost făcut public anul trecut, cel făcut de Banca Mondială este încă confidențial (deși este plătit de contribuabili)… De ce FMI și BM? Simplu: nu am zis noi că nu e bună, au zis cei mai mari experți internaționali…

De ce nu e bună cota unică? Ce nu funcționează? Au adus cotele progresive mai mulți bani la buget? Studiile plătite din bani publici nu spun decât că este recomandabil să renunțăm la ea.

Facem noi o (scurtă) analiză, să vedem ce ne-a adus cota unică de 16% din 2005 până în 2017, când a fost pur si simplu spulberată de dnii Dragnea și Vâlcov.

Lăsăm la o parte argumentele de natură subiectivă (de ex., creșterea conformării, stimularea muncii eficiente și întărirea clasei mijlocii, ancora de stabilitate și prosperitate în orice societate) și ne concentrăm pe cele de natură obiectivă (costul de administrare redus, creșterea semnificativă a veniturilor bugetare).

1. Costurile de administrare

Gradul ridicat de dificultate al administrării impozitului pe venitul global, introdus în anul 2000, este un fapt bine cunoscut pentru cei care avem memoria faptelor. În practică, cu excepția contribuabililor care obțineau exclusiv venituri

dintr-un singur contract de muncă pe durata întregului an, toți ceilalți 5 milioane de contribuabili aveau obligația de a depune declarația anuală de venit, urmată de încă o serie de decizii de impunere emise de ANAF pentru impozitul pe venit și, ulterior, pentru contribuția de asigurări sociale de sănătate.

În perioada aplicării cotelor progresive, toți angajatorii la funcția de bază erau obligați să emită angajaților Fișa fiscală nr. 1, iar angajatorii în cazul celui de-al doilea loc de muncă emiteau un alt formular, Fișa fiscală nr. 2. Contribuabililor le revenea obligația să cumuleze datele din fișe cu celelalte venituri obținute din alte surse (chirii, activități independente etc.), datele urmând a fi declarate cumulat până pe 25 mai ale anului următor.

Întreaga operațiune anterior menționată **genera un volum de timp și resurse financiare deosebit de ridicat pentru angajatori și angajați, dar și pentru ANAF**, care ar fi trebuit să proceseze milioane de declarații de venit și să emită tot atâtea decizii de impunere, într-un timp limitat și cu o resursă umană insuficientă pentru o asemenea sarcină. Mai mult, până la trecerea administrării CASS la ANAF în 2012, sute de mii de contribuabili care obțineau venituri din activități independente nu au primit niciodată deciziile de impunere pentru CASS, acestea începând a fi emise, retroactiv, de abia prin 2017, pentru 5 ani.

În plus, pentru a asigura informarea contribuabililor în legătură cu obligațiilor lor declarative și de plată, **autoritățile publice au fost nevoite să angajeze resurse financiare semnificative** ce s-au concretizat în campanii media, milioane de broșuri tipărite și afișe de informare. Întreg efortul financiar nu s-a tradus decât prin **cheltuieli semnificative pentru bugetul de stat, fără ca aceste costuri să aibă impactul scontat** prin raportare la veniturile colectate din taxe (așa cum vom demonstra la punctul 2 de mai jos).

Prin urmare, în contextul experienței anterioare pe care România a avut-o în ceea ce privește cotele progresive, este clar că **reintroducerea unui astfel de sistem în detrimentul cotei unice ar însemna ca statul român să renunțe la sistemul simplificat actual**, un sistem care și-a dovedit eficiența sub aspectul costului de administrare și al volumului de taxe colectate. Astfel, **revenirea la un sistem de taxare bazat pe cote progresive ar reprezenta o măsură anacronică și cu șanse derizoriii de funcționare**.

2. Cota unică a generat venituri mai mari la buget

În Anexa acestui raport se regăsește un grafic ce reprezintă aportul impozitului pe venit raportat la PIB pentru perioada 2000-2021.

Puteți citi continuarea editorialului în nr. 2/2023 al revistei Tax Magazine. Găsiți aici mai multe detalii despre abonamentele Tax Magazine.

Băncile din Marea Britanie și din Europa fac progrese în programele de reformă Basel III, în ciuda creșterii costurilor de asigurare a conformării cu reglementările

și a provocărilor legate de date

- **Băncile din Marea Britanie sunt semnificativ înaintea celor din Europa și SUA în pregătirea pentru conformarea cu Basel III**
- **Dar costul conformării cu reglementările este în creștere, cheltuielile estimându-se că vor ajunge la 7 miliarde de lire sterline pe piața britanică și europeană**

Băncile globale cu sediul în Marea Britanie și în Europa raportează progrese semnificative în ceea ce privește conformitatea cu Basel III, cu mult înainte de termenul-limită de implementare din ianuarie 2025, potrivit recentului studiu EY. Cadrul Basel III urmărește să consolideze reziliența sistemului bancar, în principal prin standardizarea abordării riscului de credit, a CVA risc și a riscului operațional.

Studiul EY include 51% din băncile cu sediul în Marea Britanie, 27% din băncile europene și 29% din băncile cu sediul în SUA în funcție de active. Rezultatele studiului arată că toate băncile britanice analizate, 61% din băncile europene și 57% din băncile americane au mobilizat în prezent un program de reformă Basel III. Mai mult, jumătate dintre băncile din Marea Britanie, aproape o cincime (17%) dintre băncile europene și 29% dintre băncile americane folosesc reformele Basel III pentru a accelera și a realiza schimbări semnificative și transformaționale în ceea ce privește managementul datelor, tehnologia și modelul operațional în întreaga organizație.

Deși se înregistrează progrese, sondajul constată că 83% dintre băncile din Marea Britanie și 67% dintre băncile europene nu au determinat încă abordarea în alocarea impactului asupra capitalului generat de impunerea pragului

standardizat introdus de reformele Basel III – o cerință de bază a reglementării care e însă puțin probabil să fie aplicabilă în SUA.

De asemenea, sondajul a constatat că toate băncile participante au desemnat un sponsor la nivel executiv pentru program. În cazul a jumătate dintre băncile din Marea Britanie, o treime dintre băncile europene și 29% dintre băncile americane acest sponsor este un director executiv din zona financiară. Mai puțin de o cincime (17%) din băncile din Marea Britanie și Europa au desemnat un sponsor din domeniul managementului riscului, iar 33% dintre băncile din Marea Britanie, 44% dintre băncile europene și 57% dintre băncile americane au organizat o administrare/responsabilitate comună între cele două funcții.

Creșterea costurilor și calitatea datelor în centrul atenției

Calitatea și disponibilitatea datelor necesare pentru a se conforma cu cerințele Basel III a fost identificată ca fiind cea mai importantă provocare pentru realizarea reformelor pentru 60% dintre băncile britanice monitorizate și 33% dintre băncile europene.

Costurile reprezintă, de asemenea, un domeniu problematic, existând divergențe semnificative în experiența băncilor în ceea ce privește costurile asociate cu implementarea reformelor Basel III. Două treimi (67%) dintre băncile din Marea Britanie raportează o creștere a costurilor legate de reformele Basel III în ultimele 12 luni, față de doar 22% dintre băncile europene. 57% dintre băncile din SUA raportează o creștere a costurilor.

Mai puțin de o cincime (17%) dintre băncile din Marea Britanie estimează costuri pentru întregul proces de punere în aplicare a FRTB – ansamblul cuprinzător de norme de capital introduse de reformele Basel III – mai mici de 10 milioane USD, față de 76% dintre băncile europene și 29% dintre băncile americane.

Jumătate (50%) dintre băncile din Marea Britanie anticipează costuri de punere în aplicare a FRTB care ar putea ajunge la peste 100-200 milioane USD, față de doar 6% dintre băncile europene și 29% dintre băncile americane.

Jared Chebib, lider EMEIA Basel III și partener bancar la EY: *„Pe măsură ce ne apropiem de termenul-limită de conformare, ne așteptăm ca resursele, costurile și cerințele prezentate de implementare să crească. Organizațiile trebuie să identifice și să aloce sponsorizări de nivel superior elementelor-cheie ale programului de reformă pentru a se asigura că impulsul este menținut spre termenul-limită – chiar și atunci când autoritățile de reglementare globale continuă să își finalizeze poziția”.*

Consolidarea egalității de remunerare între bărbați și femei. Un pas important către o justiție socială

Autor: Claudia Sofianu, Partener, liderul departamentului de Impozit pe venit si contribuţii sociale, EY România

Directiva (UE) 2023/970 din 10 mai 2023, denumită în continuare „Directiva”, reprezintă o inițiativă majoră adoptată de Parlamentul European și de către Consiliu în cadrul eforturilor de combatere a inegalităților de gen. Conform statisticilor furnizate de Eurostat, observăm că o femeie din Uniunea Europeană obține, în medie, pe oră un salariu cu aproximativ 12,7% mai mic decât cel al unui bărbat.

Scopul acestei noi reglementări europene este de a consolida aplicarea principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru muncă de aceeași valoare între femei și bărbați. Prin intermediul unor mecanisme de transparență salarială și prin asigurarea conformității cu legea, această directivă are potențialul de a provoca transformări semnificative în societatea noastră. Obiectivele noului act european sunt eliminarea disparităților salariale și promovarea justiției sociale.

Misiunea directivei constă în asigurarea aplicării eficiente a principiului egalității de remunerare în Uniunea Europeană, în conformitate cu valorile fundamentale ale drepturilor omului și egalității de gen, acțiune ce este parte integrată din Obiectivele de Dezvoltare Durabilă ale Organizației Națiunilor Unite. Datele actuale furnizate de Eurostat evidențiază discrepanțe notabile în sectorul financiar din Uniunea Europeană, cu procente de 34% în cazul Lituaniei (cel mai ridicat) și 32% în cazul României.

Realizând o analiză sectorială, se constată că România înregistrează cele mai mici diferențe în sectoarele de electricitate și gaz (2,1%), în timp ce în domeniile profesionale și științifice există cifre negative, însemnând că femeile câștigă, în medie, cu 0,2% mai mult pe oră decât bărbații. Principalele prevederi ale directivei includ cerințe referitoare la transparența salarială și raportarea datelor de gen, protecția angajaților împotriva discriminării salariale, precum și promovarea schimbului de bune practici între angajatori și sindicate. Aceste măsuri au ca scop obținerea unei mai mari claritați și responsabilități în ceea ce privește remunerația, identificarea inechităților salariale și stabilirea unor măsuri adecvate pentru corectarea lor.

Din perspectivă legislativă, este important de menționat că statele membre trebuie să pună în aplicare această directivă până la data de 7 iunie 2026. În urma implementării, angajatorii vor fi obligați să asigure transparența salarială,

să raporteze datele salariale și să elimine orice formă de discriminare salarială între femei și bărbați. Acest lucru presupune că angajatorii vor trebui să ofere informații clare și accesibile cu privire la criteriile de stabilire a remunerației, astfel încât angajații să poată verifica dacă primesc o remunerație egală pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare. În plus, Directiva impune companiilor să analizeze și să identifice eventualele disparități salariale și să ia măsuri pentru a le elimina. Din rațiuni de confidențialitate, angajatorii pot solicita să fie restricţionată utilizarea informațiilor obținute despre salarii pentru a se asigura că dreptul la egalitate de remunerare este respectat.

Discrepanțele salariale de gen au reprezentat o problemă amplu discutată și au avut un impact semnificativ asupra societății noastre. Datele înregistrate la nivel european în 2021 relevă variații în aceste diferențe de remunerare în cadrul Uniunii Europene, cu cea mai mare discrepanță în Estonia, unde procentul ajunge la 20,4%. România se află pe un onorabil loc doi în ceea ce privește discrepanțele salariale, cu un procent de 3,6%, în timp ce Luxemburg ocupă primul loc, unde femeile câștigă cu 0,2% mai mult decât bărbații. De asemenea, diferențele salariale variază în funcție de mediul de activitate, referindu-ne aici la mediul privat și cel public. În cazul României, un bărbat câștigă cu 1,7% mai mult pe oră în mediul public, în timp ce în mediul privat diferența este de 10,2%. La nivel european, cea mai mare discrepanță în mediul public se observă în Ungaria (17,2%), iar în mediul privat în Germania (22,1%).

Pe parcursul istoriei, femeile au fost adesea remunerate în mod nedrept în comparație cu bărbații pentru aceeași muncă sau muncă de aceeași valoare. Aceste diferențe evidente în remunerare între bărbați și femei au perpetuat inegalitățile și stereotipurile de gen, marginalizând și limitând progresul femeilor în sfera profesională, polarizând în același timp

societatea. Inițiativele anterioare de combatere a disparităților salariale, fie la nivel european, fie la nivel național, au fost implementate, dar provocările persistente au cerut o acțiune mai fermă pentru a aborda această problemă complexă.

Istoricul instituțional european ne arată că UE a luat măsuri în acest sens: a adoptat legi, a emis recomandări, a făcut schimburi de bune practici și a oferit finanțări pentru sprijinirea acțiunilor statelor membre. Curtea Europeană de Justiție a conturat conceptele politicilor europene privind egalitatea de gen, iar Parlamentul European a adoptat constant materiale referitoare la problema în cauză, solicitând în nenumărate rânduri îmbunătățirea egalității.

Cauzele apariției diferențelor salariale

Regăsim multiple motive pentru care există o discrepanță în remunerația dintre femei și bărbați. Unul dintre acestea este implicarea femeilor într-un număr mai mare de ore de muncă neremunerată, cum ar fi îngrijirea copiilor sau menajul casnic, ceea ce reduce timpul disponibil pentru muncă remunerată. Potrivit statisticilor din 2022, aproape o treime dintre femei (28%) lucrează cu jumătate de normă, în timp ce doar 8% dintre bărbați lucrează cu jumătate de normă. Dacă luăm în considerare atât orele de muncă neremunerată, cât și cele remunerate, femeile depun mai multe ore de muncă pe săptămână decât bărbații.

Responsabilitățile familiale au, de asemenea, un impact asupra alegerilor de carieră ale femeilor. Acestea întâmpină mai multe întreruperi în carieră decât bărbații, în special pentru a se ocupa de îngrijirea copiilor. În 2018, o treime dintre femeile angajate din UE au întrerupt lucrul din motive legate de îngrijirea copiilor, comparativ cu doar 1,3% dintre bărbați. Astfel, alegerile de carieră ale femeilor sunt influențate de responsabilitățile familiale și de îngrijire. Un alt factor care contribuie la discrepanța salarială este

reprezentat de faptul că mai multe femei lucrează în sectoare cu salarii mai mici, cum ar fi îngrijirea, sănătatea și educația. Acest lucru conduce la o suprareprezentare a unor poziții de către femei, care treptat devin feminizate, urmând ca mai târziu să fie sistematic subapreciate. În privința segregării sectoriale, datele Eurostat ne spun că diferența dintre cele două grupe este de 24% în favoarea bărbaților.

Cu toate acestea, numărul femeilor în domenii precum știința, tehnologia și ingineria a crescut în ultimii ani, ele reprezentând acum 41% din forța de muncă totală în aceste domenii în 2021. Totuși, femeile ocupă în continuare mai puține poziții de conducere. În 2020, femeile reprezentau doar o treime (34%) dintre managerii companiilor din UE, în ciuda faptului că ele reprezintă aproape jumătate din numărul total de angajați. În domeniul managerial, femeile se confruntă cu un dezavantaj semnificativ față de bărbați, câștigând cu 23% mai puțin decât aceștia în aceleași poziții.

Factorii menționați anterior indică faptul că discrepanța de remunerație între femei și bărbați nu poate fi atribuită unui singur motiv, ci este rezultatul unei combinații complexe de elemente socio-economice, culturale și structurale. Pentru a reduce această discrepanță, este necesară o abordare multidimensională care să abordeze egalitatea de gen în toate aspectele vieții, inclusiv împărțirea responsabilităților familiale, accesul la educație și formare profesională, promovarea egalității în domeniile cu salarii mici și eliminarea stereotipurilor de gen în locurile de muncă.

Principalele elemente propuse de Directivă

Pe lângă impactul social pe care Directiva îl generează, aceasta produce de asemenea importante efecte în materie de legislație.

Astfel, conform articolului 5 din capitolul II al Directivei, candidații la un loc de muncă au dreptul de a primi informații

despre nivelul inițial de remunerare sau intervalul salarial pentru postul respectiv, într-un mod transparent și nediscriminatoriu. Angajatorii nu pot solicita informații despre istoricul salarial al candidaților.

La articolul 6, aflăm că angajatorii trebuie să pună la dispoziția angajaților criteriile utilizate pentru stabilirea remunerației, nivelurile de salarizare și politica de evoluție a salariilor. Aceste criterii trebuie să fie obiective și nediscriminatorii din punct de vedere al sexului.

Conform articolul 7, lucrătorii au dreptul de a solicita și primi informații despre nivelul propriu de remunerare și nivelurile medii de salarizare pentru categoriile de lucrători care desfășoară aceeași muncă sau o muncă similară. Aceste informații trebuie furnizate în scris și într-un termen rezonabil.

Articolul 9 menționează că angajatorii trebuie să furnizeze informații privind diferențele de remunerare între lucrătorii de sex feminin și masculin, inclusiv diferențele existente la nivelul componentelor complementare sau variabile ale remunerației. Aceste informații trebuie raportate anual autorității competente și puse la dispoziția lucrătorilor și reprezentanților lor. La nivel european, în 2021, în pozițiile de management, femeile au reprezentat un procent ușor mai mare de o treime – 35%. În nicio țară membră a Uniunii Europene, femeile nu reprezintă nici măcar jumătate dintre pozițiile de management. Letonia este țara unde femeile au cea mai mare reprezentativitate în poziții de conducere, 45,9%, pe când în România femeile dețin poziții de conducere în procent de 35,8%.

Articolul 10 subliniază că statele membre trebuie să se asigure că angajatorii care raportează diferențe semnificative de remunerare între lucrătorii de sex feminin și masculin efectuează o evaluare comună a remunerațiilor. Aceasta are scopul de a identifica și remedia diferențele de remunerare

nejustificate prin criterii obiective și neutre din punctul de vedere al sexului.

În ceea ce privește articolul 11, acesta este unul ce nu trebuie omis, pentru că, în cazul companiilor cu un număr de angajați sub 250, statele membre trebuie să ofere sprijin sub formă de asistență tehnică și formare cu scopul de a ajuta aceste firme să îndeplinească condițiile prevăzute de Directiva în cauză.

Schimbările provocate de directivă se vor resimți atât la nivel economic, cât și social. Între cele două paliere există o relație de interdependență, astfel că, dacă am reduce diferențele de câștiguri dintre femei și bărbați, femeile nu s-ar mai găsi în pragul sărăciei și al excluziunii sociale la vârste înaintate și vor avea mai mulți bani de economisit și de investit de-a lungul vieții. De exemplu, diferența procentuală dintre pensia unei femei și cea a unui bărbat a fost de 30% la nivel european în 2018. Strict economico-financiar, acest lucru ar crește baza fiscală și ar reduce povara asupra sistemelor de ajutor social. Studiile arată că o reducere de un punct procentual în diferența de remunerare ar duce la o creștere a produsului intern brut cu 0,1%.

Implementarea Directivei va implica o schimbare fundamentală în abordarea disparităților salariale de gen. Prin transparența salarială și mecanismele de asigurare a respectării legii, această directivă reprezintă un pas semnificativ către consolidarea egalității de remunerare între bărbați și femei. Va exista o mai mare responsabilizare a angajatorilor, o promovare a culturii organizaționale bazate pe echitate și o susținere activă a femeilor în atingerea independenței economice și profesionale. Prin aceste schimbări, vom construi treptat o societate mai justă și mai incluzivă, în care fiecare individ, indiferent de gen, primește recunoașterea și remunerația corespunzătoare pentru munca sa.

Doar câteva zile până la depunerea SAF-T active. Aspecte importante pe care companiile trebuie să le aibă în vedere pentru raportarea SAF-T

Autori:

- ***Diana Lupu, Partener, Global Compliance and Reporting, EY România***
- ***Georgiana Constantin, Senior Manager, Taxe indirecte, EY România***
- ***Roxana Şerban, Manager, Global Compliance and Reporting, EY România***

Standard Audit File for Tax, cunoscut sub denumirea prescurtată SAF-T, reprezintă una dintre cele mai complete raportări pe care companiile românești trebuie să le respecte, iar realitatea arată că multe dintre acestea se confruntă cu dificultăți în implementarea și asigurarea calității acestor raportări.

Aşa cum este prezentată în schema SAF-T, prin legislația românească sunt obligatorii trei declarații de depus: lunară, la cerere și declarația anuală, dedicată situației activelor companiei. În acest moment, mai sunt doar câteva zile până la **depunerea SAF-T active**, o declarație anuală ce are ca termen 150 de zile de la sfârșitul anului financiar. Mai exact, odată cu situațiile financiare anuale avem termen și pentru SAF-T

active. Această declarație trebuie să conțină informații și date reconciliabile cu informațiile din situațiile financiare anuale, mai precis formularul F40.

Este esențial ca departamentele de contabilitate și taxe să înțeleagă în detaliu cerințele de raportare SAF-T și să lucreze îndeaproape cu departamentele de suport informatic pentru a identifica cele mai adecvate soluții care să permită conformarea cu aceste cerințe de raportare.

SAF-T este un fișier electronic standardizat care conține date contabile detaliate, inclusiv vânzările, achizițiile, plățile precum și datele fiscale relevante pentru TVA și impozite cu reţinere la sursă. Ca parte a raportării anuale SAF-T prezintă informații detaliate privind mijloacele fixe, iar la cerere, se prezintă informații detaliate privind stocurile. Scopul principal al raportării SAF-T este de a simplifica procesul de audit fiscal și de a preveni frauda fiscală.

Începând cu anul 2022, marii contribuabili din România trebuie să depună lunar/trimestrial fișierul SAF-T la autoritățile fiscale, până în ultima zi a lunii pentru luna/trimestrul precedent. Pentru contribuabilii mijlocii, raportarea este aplicabilă începând cu anul 2023, cu o perioadă de grație care expiră la finalul lunii iulie 2023. Nerespectarea cerințelor de raportare SAF-T poate duce la amenzi, necesitatea unor eforturi suplimentare pentru corecţie și timpi suplimentari pentru reconcilierile datelor din SAF-T cu alte declarații fiscale ori situații financiare pe parcursul unui control fiscal pentru perioada respectivă. Din aceasta perspectivă, devine lesne de înțeles de ce este necesară analiza foarte detaliată a proceselor interne de colectare a datelor și de raportare, astfel încât această declarație (D406) să fie corect și complet întocmită.

Multe companii se confruntă cu dificultăți și sunt copleșite de volumul datelor cerute pentru a se conforma cerințelor de raportare SAF-T, având în vedere complexitatea fișierului

electronic și termenele stricte. Companiile care nu au o infrastructură IT adecvată, folosesc multiple soluții ERP sau cele care utilizează softuri necustomizate pentru raportarea statutară se pot confrunta, de asemenea, cu dificultăți în generarea fișierului SAF-T.

Provocările în pregătirea declarației SAF-T provin fie din volumul mare de tranzacții, din lipsa unor informații despre parteneri, din codificări de taxe sau valoarea taxelor la nivel de tranzacție/linie de tranzacție, fie din utilizarea a multiple soluții ERP și anumite procese/reconcilieri manuale pentru a adresa deficiențele din ERP-ul de bază.

Concluzia care se desprinde este simplă în cuvinte, dar complexă în aplicare: devine absolut necesară o analiză completă a procedurilor companiei prin care diferite departamente colectează informațiile și întocmesc rapoartele financiare și de gestiune, precum și a fluxurilor prin care interacționează diviziile interne pentru a genera rapoartele necesare generării raportării SAF-T.

Este foarte posibil să se ajungă la concluzia că va fi nevoie de investiții noi, poate nebugetate, care ar simplifica colectarea și prelucrarea datelor necesare completării declarației SAF-T. Decizia de investiție trebuie analizată în contextul beneficiilor și riscurilor care decurg pe termen lung din calitatea datelor fiscale raportate.

Procedura de reîncadrare fiscală a diurnelor: ANAF,

obligat să consulte ITM-ul înainte de a efectua acțiuni de inspecție fiscală

Autor: Filip Justin Cucu, Junior Tax Consultant, Biriș Goran

Ministerul Finanțelor împreună cu cel al Muncii au elaborat un ordin comun care aprobă procedura care trebuie respectată în cazul în care, în urma controalelor realizate, este decisă reîncadrarea fiscală a sumelor acordate salariaților sub forma indemnizației de delegare, a indemnizației de detașare, inclusiv a indemnizației specifice detașării transnaționale, și a prestației suplimentare acordate în baza clauzei de mobilitate. Ordinul MF/MMPS nr. 874/1.429/2023 obligă la o abordare comună ANAF și ITM în vederea confirmării naturii veniturilor acordate pe perioada deplasării salariaților, astfel încât să poată fi apreciat în mod corect dacă aceștia se află în situații reale de delegare, detașare, detașare transnațională sau mobilitate și dacă sumele acordate sunt și cuvenite fiindu-le aplicat tratamentul fiscal reglementat de Codul fiscal.

Prin Legea nr. 72/2022 au fost anulate diferențele de obligații fiscale principale și/sau accesorii rezultate ca urmare a calificării drept venituri impozabile a sumelor acordate sub formă de indemnizații de delegare, detașare, detașare transnațională sau mobilitate aferente perioadelor fiscale cuprinse între 1 iulie 2015 și 3 aprilie 2022. Acest act normativ a impus totodată și ca reîncadrarea fiscală a acestor venituri să nu se mai poată face de organele fiscale decât în urma controalelor realizate de organele competente ale Inspecției Muncii, prin care se constată situațiile de delegare, detașare, detașare transnațională în care se pot afla salariații.

Consecința directă a dispozițiilor Legii 72/2022 și a Ordinului MF/MMPS nr. 874/1.429/2023, constă în efectuarea unei analize mult mai aprofundate cu privire la natura veniturilor acordate salariaților pe perioadele de delegare/detașare/detașare transnațională/mobilitate, fundamentată pe baza documentelor prezentate de către angajator Inspecției muncii.

Așadar, organele fiscale nu mai pot reîncadra drept salarii impozabile supuse contribuțiilor sociale obligatorii sumele acordate sub formă de indemnizații de delegare/detașare/detașare transnațională/mobilitate decât dacă a fost realizată de către Inspecția Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, o verificare a situațiilor declarate de angajatori privind delegarea, detașarea sau detașarea transnațională în care se află salariații acestora.

Regulile cuprinse în Procedura aprobată vizează sumele primite de salariați sub formă de indemnizație de delegare, indemnizație de detașare, indemnizație specifică detașării transnaționale, prestațiile suplimentare primite de salariați în baza clauzei de mobilitate acordate după data de 3 aprilie 2022.

Ordinul MF/MMPS nr. 874/1.429/2023 reglementează două situații care pornesc fie de la verificările și constatările efectuate de ITM transmise către ANAF, fie de la controalele inopinate efectuate de ANAF care solicită ITM efectuarea de verificări pentru constatarea uneia dintre situațiile de delegare/detașare/detașare transnațională/mobilitate:

1. **ITM constată, în cadrul controalelor realizate la angajatori, că există situații de delegare, detașare, detașare transnațională în care se pot afla salariații sau de nerespectare a prevederilor legale privind acordarea sumelor către salariați.**

În aceste cazuri, inspectorii ITM încheie procese-verbale de control și, dacă este cazul, procese-verbale de constatare și sancționare a contravențiilor, pe care le transmite către organele fiscale teritoriale ale ANAF, în maximum 45 de zile lucrătoare de la data încheierii controlului.

În actele de control întocmite, Inspecția Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, confirmă, în baza documentelor prezentate de către angajator, natura veniturilor acordate sub forma indemnizației de delegare, detașare, inclusiv a indemnizației specifice detașării transnaționale, și a prestației suplimentare acordate în baza clauzei de mobilitate.

ANAF analizează aceste constatări și derulează analize de risc pentru a decide oportunitatea unei inspecții fiscale la angajatorii deja controlați de ITM. Organele fiscale teritoriale ale ANAF fundamentează constatările în ceea ce privește impozitul pe venit și contribuțiile sociale, ținând cont de constatările efectuate de Inspecția Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, cu privire la natura veniturilor acordate salariaților sub forma indemnizației de delegare, detașare, inclusiv a indemnizației specifice detașării transnaționale, și a prestației suplimentare acordate în baza clauzei de mobilitate. În urma verificărilor, se încheie acte administrativ-fiscale, conform dispozițiilor Codul de procedură fiscală, inclusiv, dacă este cazul, decizii de impunere pentru stabilirea de diferențe de impozit pe salarii și contribuții sociale obligatorii corespunzătoare sumelor reîncadrate drept venituri salariale.

2. **ANAF derulează analize de risc sau controale inopinate la angajatori și constată situații care par problematice din perspectiva naturii veniturilor realizate de salariații.**

În cazurile în care sunt identificate situații de delegare/detașare/detașare transnațională, precum și de

acordare a prestației suplimentare în baza clauzei de mobilitate, ANAF solicită ITM să efectueze verificări asupra naturii sumelor plătite salariaților în vederea constatării prezenței situațiilor respective de deplasare a salariaților.

Termenul de sesizare a ITM este de maxim 15 zile lucrătoare de la data finalizării analizei de risc sau de la data încheierii procesului-verbal ca urmare a controlului inopinat realizat.

ANAF poate dispune, în cadrul acțiunii de inspecție fiscală, reîncadrarea fiscală a sumelor acordate salariaților, în temeiul prevederilor art. 11 alin. (1) din Codul fiscal, doar după primirea actelor de control de la inspectoratele teritoriale de muncă și în funcție de constatările efectuate de ITM.

Către reducerea decalajului de TVA: CESOP, o nouă raportare fiscală cerută procesatorilor de plăți din 2024

Autori:

- ***Florina Parîng, Director, Taxe indirecte, EY România***
- ***Oana Popescu, Manager, Taxe indirecte, EY România***

Procesatorii de plăți din România trebuie să se alinieze, începând cu 1 ianuarie 2024, obligației instituite la nivel european de a monitoriza și raporta trimestrial informații cu privire la plăți transfrontaliere. Este vorba despre o nouă

raportare la nivelul UE, pentru care datele vor fi transmise, la nivel de tranzacție, în format electronic de tip XML.

Rolul principal al acestei noi raportări, denumită „Sistemul Electronic Central de Informații de Plată – CESOP” (din denumirea în engleză *Central Electronic System of Payment Information*) este acela de a combate frauda de TVA în comerțul electronic, o zonă tradițional cu risc de pierdere a veniturilor din TVA. Astfel, informațiile transmise de furnizorii serviciilor de plată se vor centraliza în baza de date europeană CESOP, unde vor fi analizate de experți antifraudă.

Cu alte cuvinte, furnizorii serviciilor de plată vor lua parte la efortul autorităților fiscale de combatere a evaziunii fiscale şi fraudei în comerțul online, prin comunicarea unor informații relevante care să contribuie la monitorizarea şi identificarea activităților neimpozitate.

Care sunt condițiile care conduc la obligația de raportare?

Pentru a monitoriza și verifica acele tranzacții de plată care pot indica o activitate economică materială (ce ar putea fi asociată unei pierderi din TVA la bugetul de stat), legiuitorul european a stabilit o serie de criterii ce conduc la obligația de raportare:

- plătitorul se află în Uniunea Europeană;
- plata este transfrontalieră (plătitorul se află într-un stat membru, iar beneficiarul se află fie într-un alt stat membru UE, fie într-o țară terță);
- mai mult de 25 de plăți au fost procesate către un beneficiar în acelaşi trimestru calendaristic.

Cine are obligația de a raporta? Ca regulă, obligația de raportare îi revine furnizorului de servicii de plată al beneficiarului. Totuși, dacă acest furnizor de servicii de plată se află într-o țară terță, obligația de raportare îi revine furnizorului de servicii de plată al plătitorului.

Așadar, pentru o raportare corectă, este critic pentru furnizorii de servicii de plată din România să monitorizeze condițiile care declanșează obligația de raportare, inclusiv pragul de 25 de plăți, să raporteze datele necesare, dacă beneficiarii din România primesc plăți din alte state membre sau în cazul în care procesează plăți în numele plătitorului din România către beneficiari stabiliți într-o țară terță.

Care sunt entitățile vizate?

Am putea spune simplu, procesatorii de plăți, dar pentru o mai bună identificare este important să le enumerăm: instituțiile de credit – bănci, IFN-uri, leasing, instituțiile emitente de monedă electronică, instituțiile de plată, instituțiile de virament poștal care prestează servicii de plată. În practică, băncile, furnizorii de scheme de plată cu cardul, precum și platformele și piețele online care dețin fonduri pe seama clienților lor vor fi, cel mai probabil, cei mai afectați de noile reguli.

Subliniem faptul că furnizorii de servicii de plată care procesează anual tranzacții de plată mai mici de 3 milioane euro intră și ei în sfera raportării CESOP.

Termene de raportare și tipul de date raportate

Potrivit regulilor instituite la nivel european pentru CESOP, raportarea va avea loc trimestrial, începând cu luna ianuarie 2024, până cel târziu la sfârșitul lunii care urmează trimestrului calendaristic. Astfel, pentru primul trimestru din 2024 datele trebuie transmise autorităților din România până cel târziu la 30 aprilie 2024.

Informațiile care trebuie raportate la nivel de tranzacție sunt, printre altele, codul BIC, informații despre beneficiarul plății, informații despre plată sau restituirea plății precum și informații despre locul unde se află plătitorul.

Pașii necesari pentru a vă pregăti pentru raportarea CESOP?

Obligația de raportare CESOP este prevăzută de Directiva Europeană 2020/284, ce ar trebui transpusă în legislația națională până la finalul acestui an, cu intrare în vigoare la 1 ianuarie 2024.

Având în vedere termenele scurte de raportare și faptul că noua obligație va intra în vigoare în doar câteva luni, recomandarea noastră este ca procesatorii de plăți care intră în sfera raportării CESOP să inițieze deja pregătirile în acest sens.

Pentru o raportare corectă și în timp util, în anticiparea proiectului legislativ de implementare a Directivei europene, procesatorii de plăți ar trebui să inițieze în mod pro-activ demersurile de implementare, pentru a se asigura că la începutul anului viitor cunosc și sunt pregătiți să raporteze conform cerințelor, fiind necesar să:

- înțeleagă ce presupun noile cerințe și să-și instruiască personalul în ceea ce privește raportarea CESOP;
- identifice toate plățile și tranzacțiile care intră în scopul raportării, inclusiv să poată determina condițiile care declanșează raportarea;
- evalueze calitatea datelor, mai specific dacă datele necesare pentru raportare sunt disponibile, sunt colectate într-un mod consistent pentru toate tranzacțiile, sunt complete și corecte;
- ajusteze sistemele ERP sau să găsească soluţii pentru a putea extrage datele necesare și să le raporteze în formatul XML;
- creeze proceduri de control pentru a revizui acuratețea datelor înainte de a trimite fișierul XML autorităților fiscale.

Ianuarie 2024 este la un pas distanță, dacă ne gândim ce înseamnă pregătirea pentru o raportare fiscală la nivel de

tranzacție. Recomandăm tuturor agenţilor economici care procesează plăți din România să iniţieze analiza necesară pentru a identifica în ce măsură le este incidentă noua raportare şi cum să se pregătească pentru a putea raporta CESOP din 2024.

Noile plafoane de CAS și CASS pentru 2023 complică în acest an modul de declarare a taxelor pentru persoanele fizice

Autor: Cristina Săulescu, Partener, Cabot Transfer Pricing

Modul de calcul al contribuțiilor sociale pentru cei care obțin venituri din activități independente sau similare a fost modificat major din acest an, iar noutățile trebuie reflectate chiar începând cu declarația unică care are termen de depunere până la 25 mai. PFA-urile, precum și restul persoanelor care obțin alte venituri decât salariile (chirii, dividende ori drepturi de autor, spre exemplu) trebuie să acorde o atenție mai mare completării formularului fiscal din acest an, pentru că, pentru prima oară de la apariția acesti declarații, pentru calculul contribuțiilor ce sunt achitate la stat, contribuabilii vor trebui să se raporteze, în același formular, la două tipuri diferite de plafoane – unele valabile pentru veniturile realizate în 2022, iar altele valabile pentru veniturile estimate din 2023.

Contribuția la pensii

Începând cu veniturile realizate în 2023, pentru plata CAS se vor aplica două plafoane. Astfel, în funcție de valoarea veniturilor realizate, contribuția la pensii ce trebuie achitată va fi de:

- 12 salarii minime brute pe țară, în cazul veniturilor realizate cuprinse între 12 și 24 salarii minime brute pe țară;
- 24 salarii minime brute pe țară, în cazul veniturilor realizate de peste 24 salarii minime brute pe țară.

Practic, cei care vor obține între 36.000 și 72.000 de lei în acest an (12-24 salarii minime) plătesc cel puțin 9.000 de lei CAS, iar cei care obțin peste 72.000 de lei (24 de salarii minime) vor plăti 18.000 lei pentru această contribuție.

De asemenea, merită punctat că persoanele care obțin venituri sub 36.000 de lei/an (12 salarii minime brute pe țară) nu datorează CAS pentru ele și nu vor plăti nimic la stat din perspectiva acestei contribuții.

Contribuția la sănătate

Pentru plata CASS, se vor aplica trei plafoane, și ele raportate la valoarea totală a veniturilor realizate într-un an. Astfel, pentru tot ce câștigă începând din 2023, contribuția la sănătate va fi de minimum:

- 6 salarii minime brute pe țară, dacă veniturile realizate se situează între 6 și 12 salarii minime brute pe țară;
- 12 salarii minime brute pe țară, dacă veniturile realizate se situează între 12 și 24 salarii minime brute pe țară;
- 24 salarii minime brute pe țară, dacă veniturile pe care le realizezi în 2023 depășesc 24 salarii minime brute pe țară.

Mai exact, pentru 2023, sumele ce sunt datorate ca CASS sunt

de 1.800 de lei, dacă veniturile se situează în intervalul 18.000 – 36.000 de lei, 3.600 de lei, dacă sumele obținute sunt în palierul 36.001 – 72.000 de lei sau de 7.200 de lei, dacă veniturile încasate depășesc 72.000 de lei.

Similar contribuției la pensii, și aici există un prag de venituri până la care nu se datorează deloc contribuția la sănătate. Astfel, cei care obțin până la 18.000 de lei în acest an nu vor plăti nimic pentru CASS.

Completarea declarației unice din acest an se raportează la ambele seturi de reguli. Concret, **pentru toate veniturile realizate în 2022, contribuabilii vor calcula contribuțiile datorate aplicând regulile de anul trecut**, în timp ce **pentru veniturile estimate pentru 2023, vor trebui să țină cont de regulile noi**.

Vă reamintim că, pentru veniturile din 2022, regulile fiscale apropo de calculul contribuțiilor stabilesc că atât pentru CAS, cât și pentru CASS, veniturile minime de la care se achită cele două contribuții sunt de 30.600 de lei (12 salarii minime, la valoarea salariului minim de anul trecut de 2.550 de lei). Contribuțiile minime ce trebuie plătite la stat sunt de 7.650 lei pentru întreg anul la CAS și de 3.060 de lei pentru CASS.

Tax Magazine nr. 2 – martie – aprilie 2023

Din cuprins:

Editorial

- **Gabriel Biriș**
  Cota unică versus cote progresive

De actualitate

- **Monica Todose, Ala Popa, Ana-Maria Ioana Iatcu**
  Care sunt provocările pentru companii și administrații fiscale, în contextul adoptării unui impozit minim global?
- **Corina Mîndoiu, Cătălina Butan**
  De la 1 ianuarie 2024 intrăˇ în vigoare Legea prestatorului casnic în Romaînia. Care sunt principalele prevederi și ce problemăˇsocialăˇrezolvăˇaceasta?

Impozite directe

- **Romana Schuster, Camelia Bercovici**
  Aranjamentele de Cash Pooling – care este remunerația justăˇși cine este beneficiarul efectiv?
- **Vlad S¸tefan**
  Controverse privind mașurile fiscale prevăzute în proiectele ,,Romaînia Educata”. Paralelism legislativ sau complementaritate?

Impozite indirecte

- **Luisiana Dobrinescu**
  Perceperea TVA-ului pentru serviciile electronice prestate în schimbul furnizării datelor personale – o disputăˇîntre echitate și interpretare strictăˇ

Procedură fiscală

- **Alina-Adriana Arseni**
  Proceduri concurente în combaterea fraudei și evaziunii fiscale
- **Bianca Chiurtu, Ražvan Popa**
  Drepturile contribuabililor în procedura fiscală¸ în contextul digitalizării administrației fiscale

Jurisprudență fiscală națională

- **Alin Vašonan**
  Sinteza˘de jurisprudenta˛˘fiscala˘naționala˘

Jurisprudența fiscală a instanțelor europene

- Sinteza hotařaîilor ıî materie fiscala˘pronuntate de Curtea de Justiție a Uniunii Europene ıî perioada martie-aprilie 2023

Șase factori care ajută directorii financiari să crească probabilitatea unei transformări de succes pentru organizaţia lor

Autor: Guillaume Macczak, Partener, GBS & Finance Advisory Lead, EY România

În prezent, rolul directorului financiar din România este orientat mai mult spre protejarea și optimizarea valorii companiei (38%) decât spre creșterea valorii ei (24%)[1] – conform *EY CFO Survey*. Pentru viitor, liderii financiari trebuie să pună mai mult accent pe activitățile de creștere a valorii companiei (40%) și mai puțin spre protejarea valorii acesteia (22%).

Importanța rolului directorilor financiari în conducerea organizațiilor, în special prin transformările necesare în

perioadele de incertitudine economică, este confirmată și de o altă cercetare derulată de EY în colaborare cu Saïd Business School[2] de la Universitatea din Oxford.

Pentru a realiza această schimbare și pentru a valorifica întregul potențial al transformării finanțelor, liderii financiari din România vor trebui să se asigure că au loc schimbări care ţin de cultura organizaţiei.

Cu toate acestea, mulți directori financiari au dificultăţi în implementarea unei transformări de succes și nu reușesc să înțeleagă rolul critic al implicării angajaţilor. Dacă schimbarea înregistrează performanțe insuficiente, aceasta ajunge să submineze eforturile ulterioare și duce la percepția că transformarea este de fapt un eufemism pentru reducerea costurilor.

Pentru a dubla probabilitatea unei transformări de succes, directorii financiari trebuie să se concentreze pe șase factori cheie:

1. Inspirație: crearea unei viziuni care să se adreseze tuturor și să definească un „de ce” convingător

Crearea unei viziuni care să inspire oamenii și să definească un „de ce” convingător în procesul de transformare este foarte importantă. Angajații din departamentele financiare sunt afectați, atunci când viziunea conducerii este neclară, ceea ce duce la concluzii negative, rezistență și anxietate.

Doar 33% dintre directorii financiari din România consideră că un scop puternic îi poate inspira pe angajații din departamentul financiar și atrage talentele de top, atunci când se gândesc la cel mai important agent de impulsionare a culturii schimbării în departamentul financiar.

Directorii financiari trebuie să iasă din zona lor de confort și să se angajeze în discuții bidirecționale cu echipele, pentru a se conecta cu acestea din punct de vedere emoțional

și pentru a spune povești personale cu care ceilalți se pot identifica.

Pentru a încuraja angajații să își asume pozițiile, directorii financiari trebuie să dezvolte o poveste care să țină cont de parcursul fiecărei persoane. De-a lungul procesului de transformare, aceștia trebuie să facă referire la viziune și să o evalueze în mod regulat.

2. Ghidare: dezvoltarea unui stil de conducere empatic și autentic, pentru a construi alinierea și adeziunea la viziunea financiară

Pentru o transformare de succes este nevoie ca liderii să dea dovadă de determinare, curaj și să se raporteze la așteptările și prioritățile angajaților. Claritatea scopului este un aspect crucial în acest proces, însă directorii financiari trebuie să dea dovadă de empatie și să evidențieze ce legături directe există între viziunea de transformare și rezultatele pozitive pe care aceasta le aduce pentru organizație și angajați.

Directorii financiari care și-au petrecut întreaga carieră ca să devină experți în domenii tehnice, trebuie acum să știe cum să explice modul în care transformarea generează ceva diferit pentru angajați. Ei trebuie să își re-evalueze abilitățile de conducere cu atât mai mult cu cât cercetările arată că angajații din departamentele financiare se simt frecvent neînțeleși. Directorii financiari trebuie să dea dovadă de leadership incluziv, să își dezvolte capacitatea de a convinge și de a uni diverse părți interesate și de a contracara zgomotul de fond care generează scepticism.

3. Grijă: construirea unui mediu de lucru care să ofere suportul necesar pentru echipele care simt că locurile lor de muncă sunt amenințate

Potrivit unui sondaj realizat în 2022, directorii financiari din România au evaluat o serie de opțiuni pentru a reduce

efectele crizei și pentru a-și pregăti firmele pentru redresare, iar cele mai multe (41%) presupuneau optimizări și tăieri de costuri. Având în vedere acest lucru, este logic ca angajații să se teamă pentru siguranța locului lor de muncă și să dea dovadă de rezistență la schimbare.

Toți membrii echipei – nu doar liderii – trebuie să se implice în procesul de transformare și să își asume un rol pentru ca aceasta să aibă succes. Cu toate acestea, rezultatele sondajului la nivel global arată că doar 31% dintre angajații din departamentele financiare consideră că superiorii lor îi ascultă, ceea ce atrage după sine o lipsă de adeziune.

Directorii financiari trebuie să creeze o cultură de transformare participativă, care să includă siguranță și sprijin psihologic prin ascultare activă, empatie demonstrată și rezolvarea constructivă a problemelor. Onestitatea în comunicarea impactului schimbării este esențială, în special în cadrul liniei de de mijloc a managementului, pentru a crea încredere și sprijin pentru transformare.

Acțiunile cheie pe care directorii financiari trebuie să le aibă în vedere pentru construirea încrederii includ sesiuni de proiectare colaborativă, evaluarea coeziunii echipei prin intermediul instrumentelor digitale și a unor influenceri interni, deschiderea faţă de idei noi, stabilirea unor așteptări realiste și răspunsul corespunzător la feedback-ul personalului.

4. Responsabilitate: delegarea drepturilor de decizie și concentrarea, în mod deliberat, pe construirea unei culturi a experimentării într-un mediu sigur

Procesele transformaționale nu sunt întotdeauna liniare și pot fi deviate de factori externi. Liderii trebuie să comunice schimbările în mod deschis și să stabilească așteptări clare pentru ca transformările să aibă succes. Departamentele financiare urmează de obicei un flux de lucru prestabilit,

ceea ce poate inhiba inovarea.

Pentru a promova inovarea și transformarea adaptivă, directorii financiari trebuie să folosească o independență disciplinată și să promoveze o cultură a experimentării în siguranță. Stabilirea unor roluri și responsabilități definite, promovarea unei culturi a experimentării sigure, definirea „eșecului rapid” și renunțarea la căutarea perfecțiunii sunt pași importanți pentru directorii financiari.

5. Dezvoltare: dezvăluirea rapidă a modului în care tehnologia va contribui la realizarea viziunii financiare

Pentru ca o tranziție să fie eficientă, resursele umane adecvate trebuie combinate cu tehnologia. Puțini lideri financiari percep tehnologia ca pe o barieră în calea succesului, dar mulți o văd ca pe un stimulent esenţial pentru transformare. Atunci când se proiectează schimbările tehnologice, adesea utilizatorul final nu este luat în considerare, ceea ce poate duce apoi la nevoi excesiv de complexe.

Pentru a evita acest lucru, directorii financiari ar trebui să abordeze situația din exterior spre interior și să implice utilizatorii din timp pentru a obține opiniile acestora. Succesul implementării tehnologiei poate fi sporit prin utilizarea unei abordări bazate pe produs pentru proiectarea tehnologiei. Printre acțiunile cheie, directorii financiari ar trebui să acorde prioritate progresului în detrimentul perfecțiunii, să identifice talentele și capacitățile vitale și să ofere echipelor posibilitatea de a experimenta tehnologia în timpul proiectării și dezvoltării.

6. Colaborare: definirea unor noi modalități de colaborare și co-crearea unor noi modalități de lucru

Deși aproape jumătate (48%) dintre liderii financiari la nivel global consideră că procesele au fost concepute pentru a

asigura o bună colaborare în întreaga companie în timpul transformării, doar 31% dintre membrii echipelor din departamentele financiare au fost de acord cu acest lucru. Aceasta indică o provocare mai amplă, și anume că angajații din departamentele financiare nu simt că liderii caută sau că apreciază contribuția lor în timpul transformării.

Pentru a spori succesul transformării, directorii financiari trebuie să spargă silozurile și să încurajeze o cultură a colaborării și a ingeniozității. De asemenea, aceștia ar trebui să co-creeze noi modalități de lucru, să încurajeze echipele să își imagineze un viitor în care rolurile lor se vor schimba în bine și să identifice persoanele influente din organizație pentru a solicita feedback constant. În plus, ar trebui să conceapă procese în jurul datelor, care să permită un timp mai scurt alocat generării datelor și mai mult timp creativității pentru a folosi datele în scopul obținerii unor rezultate mai bune.

În condițiile în care 52% dintre liderii din domeniul financiar din România au declarat că vor extinde munca la distanță în departamentul financiar, menținerea angajamentului forței de muncă și, în același timp, creșterea colaborării reprezintă un echilibru dificil de atins.

7. Succesul transformării vine din înţelegerea importanţei pe care o au oamenii din echipă

Oamenii sunt la fel de importanţi ca tehnologia și datele integrate în conducerea schimbărilor strategice.

Directorii financiari trebuie să dea încredere angajaților și să îi implice în obiectivele de transformare.

Directorii financiari din România susțin acest lucru, 65% dintre ei fiind în general de acord cu faptul că există o valoare semnificativă pentru organizația lor care nu este măsurată sau comunicată cu ajutorul indicatorilor financiari tradiționali de performanță, cum ar fi activele necorporale,

inovația, valoarea brandului și capitalul uman.

[1] *EY CFO Survey Romania 2022*

[2] *https://www.ey.com/en_gl/consulting/how-transformations-with-humans-at-the-center-can-double-your-success*

Sondaj EY: Băncile europene le devansează pe cele din SUA și Asia-Pacific în privința ESG, dar trebuie să facă mai mult pentru agenda D&I

- **Băncile franceze sunt pe primul loc în Europa în ceea ce privește activitatea socială și de mediu, în timp ce băncile britanice conduc pe guvernanță**
- **Ritmul de îmbunătățire a activității sociale în cadrul băncilor europene este mai lent decât în America de Nord și Asia-Pacific, iar activitatea de D&I la locul de muncă este deosebit de scăzută**

Băncile europene conduc la nivel mondial în materie de măsuri ESG (mediu, social și guvernanță), potrivit celui mai recent indice *EY Sustainable Finance Index*. Cu toate acestea, ritmul de îmbunătățire a activității sociale în Europa rămâne în urma piețelor bancare din SUA și Asia-Pacific, mai ales în ceea ce privește agenda de diversitate și incluziunea (D&I).

Băncile europene au obținut un scor general de performanță ESG

de 7,4 din 10, cu puțin mai mult decât scorul obținut anul trecut (7,3) și mai mare decât cel al băncilor din America de Nord (7,2) și Asia-Pacific (6,3). Băncile din Europa se situează tot în fruntea clasamentului ESG la nivelul serviciilor financiare europene, al asigurărilor (7,3) și al gestionării averilor și activelor (7,0).

Indicele arată că majoritatea activităților ESG al băncilor europene au vizat ca domenii-cheie:

- Mediu: lansarea de produse ecologice (9,1); gestionarea energiei și schimbările climatice (9,3) și gestionarea deșeurilor și a apei (7,4)
- Social: protecția datelor și a vieții private (10), protecția datelor în alertele de integritate (10) și asigurarea unui spațiu de lucru sigur (9,9)
- Guvernanță: eficacitatea consiliului de administrație (7,6), transparență și control (7,5) și guvernanță ESG (6,9).

Cele mai scăzute niveluri de activitate sunt în: diversitate și incluziune (5,7); diversitatea consiliului de administrație (4,7) și accentul pe calitate (3,3), care include adoptarea unor sisteme de calitate a serviciilor, cum ar fi ISO9000.

Massimo Bettanin, Partener, Schimbări Climatice și Sustenabilitate, EY România: „*Sondajul EY confirmă ceea ce observăm în România, unde toate băncile importante sunt mai conștiente de rolul lor esențial în sprijinirea tranziției către o economie cu emisii reduse de carbon și acordă o atenție sporită riscurilor sociale și de mediu care rezultă din activitățile lor de creditare și de investiții. Prioritatea relativ scăzută a agendei privind diversitatea și incluziunea la locul de muncă trebuie privită ca un punct sensibil care, dacă ar fi abordat în mod corespunzător, ar consolida procesul de luare a deciziilor la toate nivelurile organizației, ar ajuta băncile să fie în concordanță cu diferitele componente ale societății cu care ar trebui să*

lucreze și ar consolida rezistența băncilor în fața schimbărilor continue cu care se confruntă în această perioadă dificilă și volatilă”.

Mediu: Băncile franceze sunt lider în Europa în activitatea de mediu

Eforturile de mediu ale băncilor europene au obținut un scor de 8,3, în creștere de la 8,2 față de anul precedent și înaintea Americii de Nord (8,1) și a regiunii Asia-Pacific (7,0).

Cu un scor de 8,3, băncile franceze se situează înaintea celor din Marea Britanie și Italia (ambele cu 7,6), Spania (7,1) și Germania (7,0) în performanța globală în domeniul mediului. Franța conduce la „gestionarea energiei” (9,2), „lansarea de produse și soluții ecologice” (8,6) și „gestionarea riscurilor de mediu în lanțurile de aprovizionare” (8,0).

Toate cele cinci mari economii europene au obținut un punctaj de aproape 10,0 la parametrii sociali cheie „protecția datelor și a vieții private” și „siguranța la locul de muncă”, ceea ce denotă performanța solidă a băncilor europene în comparație cu cele de la nivel mondial. În plus, Franța, Marea Britanie, Spania și Germania au obținut toate un scor de aproximativ 9,9 la „remunerare echitabilă și competitivă”, care include gestionarea diferențelor salariale.

Deși băncile italiene sunt relativ în urmă la acest parametru (8,0), ele sunt în frunte cu omologii lor europeni în ceea ce privește „concurența loială și practicile comerciale” (8,2). Băncile spaniole sunt lideri în ceea ce privește „politica și controlul riscurilor și obiectivelor sociale” (10). Băncile din Marea Britanie rămân în urmă la ambii parametri (8,0) și sunt în continuare trase în jos de performanțele relativ scăzute în „bunăstarea și sprijinul angajaților” (6,5), cu performanțe sub medie la parametri precum „furnizarea de servicii de îngrijire de zi” și „formarea în materie de

sănătate și siguranță în lanțul de aprovizionare”.

Băncile germane au obținut cele mai mici punctaje la „protecția celor care denunță neregulile” și la „politica și controlul legate de factorii sociali”. Băncile germane au, de asemenea, cea mai scăzută diversitate de gen, cu o proporție de 43% de femei angajate, în comparație cu Marea Britanie (56%), Franța (54%), Spania (54%) și Italia (50%).

Guvernanță: Piața britanică conduce în fața omologilor europeni în eforturile de guvernanță

Cu un punctaj de 6,6, băncile europene sunt înaintea omologilor lor din America de Nord (6,2) și din Asia-Pacific (5,3). În timp ce băncile europene conduc în „transparență și control”, „guvernanța ESG” și „diversitatea consiliilor de administrație”, băncile nord-americane conduc în ceea ce privește „politica de remunerare” și „drepturile și protecția acționarilor”.

Băncile din Marea Britanie sunt pe primul loc în Europa în eforturile depuse pe guvernanță (7,3), urmate de cele din Franța (6,7) și Italia (6,5), în timp ce Germania și Spania sunt în urmă, cu un scor de 6,3. Punctajul băncilor britanice reflectă performanțe mai bune în comparație cu cele ale colegilor lor europeni în domenii cheie de guvernanță, inclusiv „transparență și control” (8,1) și „guvernanță ESG” (6,9).

Marea Britanie, Franța, Spania și Italia au obținut toate un scor de peste 9,0 pentru politicile lor de remunerare – Germania fiind în urmă cu 6,7. De asemenea, Germania se situează pe ultimul loc în ceea ce privește „guvernanța ESG” (6,2), în mare parte din cauza domeniului de aplicare relativ restrâns al raportării ESG, a numărului mai mic de bănci care efectuează audituri legate de ESG și a numărului mai mic de bănci care leagă remunerarea consiliului de administrație de obiectivele ESG.

Băncile din toate cele cinci mari economii globale au obținut cele mai slabe performanțe în „diversitatea consiliului de administrație” (4,4), din cauza performanțelor mai slabe în diversitatea culturală și de gen din cadrul consiliului de administrație și a lipsei relative de claritate în politica privind structura consiliului de administrație.