

Sondaj EY: Cele mai folosite beneficii extrasalariale și percepția angajatorilor români vizavi de modificările legislative aplicabile acestora

- Beneficiile salariale cele mai oferite angajaților de către companiile românești sunt tichetele de masă
- Cadourile în bani și/sau în natură, inclusiv tichetele cadou, pentru ocazii speciale – sunt beneficiile pe care peste 85% dintre respondenți aleg să le ofere suplimentar salariaților
- Decontarea contravalorii transportului la și de la locul de muncă se află pe locul trei în topul celor mai accesate beneficii care însoțesc salariul de bază: 67% dintre angajatori au declarat că suportă costul deplasării la și de la locul de muncă pentru angajații lor
- La mijlocul clasamentului se află beneficiile prin care angajații își acoperă nevoile sociale (servicii de sănătate, asigurări de viață, pensii facultative și vouchere de vacanță)
- Cele mai puțin accesate și/sau oferite beneficii sunt tichetele culturale, abonamentele pentru activități sportive

Codul fiscal românesc prevede o diversitate de beneficii extrasalariale, pentru care angajatorul, în unele cazuri, nu datorează impozit și/sau contribuții sociale sau care, în alte cazuri, pot fi deduse din baza impozabilă pentru angajați, astfel încât rezultă un impozit pe salariu mai mic. Tabloul

general al acestor avantaje reprezintă instrumentul pe care companiile din România îl pot utiliza, astfel încât să ofere un venit suficient de motivant pentru atragerea, reținerea și fidelizarea angajaților. Întrebarea este dacă se întâmplă acest lucru și care sunt cele mai utilizate beneficii atașate pachetelor salariale de către angajatorii români.

Din cel mai recent studiu EY România referitor la abordarea angajatorilor români privind acordarea beneficiilor extrasalariale se desprind concluzii relevante despre paleta de beneficii accesată de companii și corelarea acestora cu tratamentul fiscal aplicabil.

Vestea bună este că majoritatea covârșitoare a respondenților din cadrul sondajului EY (93%) au declarat că oferă angajaților, pe lângă salariul de încadrare, și diverse beneficii, ceea ce înseamnă că departamentele de resurse umane și top managementul companiilor au înțeles cele două mari avantaje ale acestei opțiuni: fidelizarea și menținerea forței de muncă, iar pe de altă parte, diminuarea bazei de impozitare, implicit a efortului fiscal și disponibilizarea unor fonduri care pot fi utilizate în dezvoltarea companiei.

În topul celor mai populare beneficii regăsim:

Tichetele de masă – se confirmă din nou, dacă mai era nevoie, că acestea reprezintă beneficiul cu cea mai mare notorietate, fiind oferite de aproape toți angajatorii. Conform sondajului EY, pentru mai bine de 9 din 10 companii, tichetele de masă sunt nelipsite din pachetul salarial. Astfel, acestea au devenit atât un punct fix în crearea ofertelor de angajare, cât și un element permanent în remunerarea forței de muncă.

Cadouri în bani și/sau în natură, inclusiv tichetele cadou pentru ocazii speciale – mai mult de 85% dintre respondenți au confirmat că agreează facilitățile fiscale de care beneficiază în cazul acestui tip de beneficiu, astfel că îl oferă salariaților pentru diferitele ocazii speciale din timpul

anului, cum sunt sărbătorile de Paște, Crăciunul, Ziua Copilului – 1 Iunie, 8 Martie.

Decontarea contravalorii transportului la și de la locul de muncă – 67% dintre angajatori suportă costul deplasării la și de la locul de muncă pentru angajații proprii.

Urmează în ordine descrescătoare ca pondere în topul beneficiilor oferite pe lângă salariul de bază: **primele de asigurare voluntară de sănătate și/sau servicii medicale furnizate sub formă de abonament**. În jur de două treimi dintre companii (60%) facilitează angajaților accesul la servicii medicale private. De asemenea, aproape 40% dintre respondenți consideră utile, prin urmare suportă costurile aferente pentru **asigurările de viață și/sau profesionale**, iar aproape o treime dintre aceștia (32%) cotizează suplimentar la **fonduri de pensii facultative** pentru salariații lor.

„Toate acestea pot conduce la ideea că angajatorii din România pun accentul nu doar pe starea de bine actuală/imediată a angajaților, dar sunt atenți și la situația acestora pe un termen mediu sau lung”, este de părere Dan Răuț, Manager, Impozit pe venit și contribuții sociale EY România. „Nu mai puțin important – ca o notă excepțională, dat fiind că sondajul EY a fost realizat înainte ca acestui beneficiu să îi fie asociată o facilitate fiscală favorabilă – este de menționat faptul că doi angajatori din 10 acordau deja în pachetul lor de beneficii extrasalariale și posibilitatea ca salariații să acceseze servicii de wellness/activități sportive. Va fi interesant să urmărim evoluția acestui beneficiu în perioada următoare, ținând cont că, de la 1 februarie 2023, acesta va avea avantaje fiscale substanțiale”, adaugă Dan Răuț.

Astfel, începând cu luna februarie 2023, angajatorii pot include în lista beneficiilor extralasariale neimpozabile (această categorie intră în lista celor plafonate lunar la cel mult 33% din salariul de bază) și **„contravaloarea**

abonamentelor pentru utilizarea facilităților sportive, în vederea practicării sportului și educației fizice cu scop de întreținere, profilactic sau terapeutic oferite de furnizori ale căror activități sunt încadrate la codurile CAEN 9311, 9312 sau 9313, precum și contravaloarea abonamentelor, oferite de același furnizor care acționează în nume propriu sau în calitate de intermediar, ce includ atât servicii medicale, cât și dreptul de a utiliza facilitățile sportive, în vederea practicării sportului și educației fizice cu scop de întreținere, profilactic sau terapeutic, **suportate de angajator pentru angajații proprii, în limita echivalentului în lei a 400 euro anual pentru fiecare persoană”**.

Separat, dacă salariatul alege să suporte direct costurile pentru activitățile sportive, acestea vor putea fi deduse (în anumite condiții) din baza salarială impozabilă, în conformitate cu prevederile legii, în limita echivalentului în lei a 400 euro anual. În plus, acest cost poate fi deductibil dacă este suportat de angajat chiar și pentru persoanele aflate în întreținerea sa, dar tot în limita cumulată a celor 400 euro pe an.

Pe scurt, **dacă prețul abonamentelor sportive este suportat personal de angajat** (pentru el și/sau persoanele în întreținere), **acesta poate reprezenta o cheltuială deductibilă la calculul impozitului pe salariu**, iar **dacă este un beneficiu acordat de angajator, acesta poate fi asimilat unui beneficiu neimpozabil**, în condițiile legii și doar pentru salariații proprii.

„În gama beneficiilor ce țin de activități sportive, asigurarea accesului la serviciile centrelor de fitness a fost poate cel mai frecvent folosit de angajatori în pachetele salariale și chiar în condițiile în care acesta nu avea neapărat vreun avantaj fiscal suplimentar. Cu atât mai mult cu cât, în prezent, beneficiul devine atractiv și din punct de vedere al taxelor, recomandăm companiilor să își lărgască orizonturile de analiză și să privească cu atenție întreaga

gamă de astfel de servicii (și nu doar centrele fitness), întrucât pot fi plăcut surprinși să descopere o paletă mult mai cuprinzătoare de activități sportive eligibile care – prin tratamentul fiscal favorabil – ar putea îmbogăți lista existentă de beneficii extrasalariale. Fără îndoială, interesul este crescut și din partea salariaților, iar multe departamente de HR probabil că deja au primit și întrebări pe această temă din partea angajaților. Așadar, pare a fi momentul oportun ca acest beneficiu să fie analizat și luat în considerare”, explică **Dan Răuț**.

Activitățile potențial eligibile, potrivit legislației, sunt cele încadrate la codurile CAEN de mai jos:

9311 – Activități ale bazelor sportive – prin exploatarea instalațiilor destinate evenimentelor sportive desfășurate în sală sau în aer liber, cum ar fi stadioane de fotbal, hockey, cricket, rugby; piste pentru cursele de automobile, câini, cai; bazine de înot și stadioane de atletism; arene și stadioane pentru sporturi de iarnă; arene de hochei pe gheață; arene de box; terenuri de golf; piste de popice.

9312 – Activități ale cluburilor sportive (fie că sunt cluburi profesionale, semi-profesionale sau de amatori) – ex.: cluburi de fotbal, popice, natație, golf, box, sporturi de iarnă, șah, atletism, tir etc.

9313 – Activități ale cluburilor și centrelor de fitness și culturism.

Din această perspectivă, angajatorii au la îndemână și pot concepe programe și pachete atractive pentru salariați, în contextul trendului general, de creștere a interesului pentru sport și o viață sănătoasă.

Un rezultat îmbucurător al sondajului este și acela că **8 din 10 angajatori au afirmat că sunt la curent cu noutățile fiscale în ceea ce privește beneficiile salariale, așa cum sunt prevăzute de O.U.G. nr. 16/2022** care au intrat în vigoare

de la 1 ianuarie 2023.

„Este o dovadă de maturitate și educație fiscală de un nivel din ce în ce mai ridicat al companiilor autohtone, al trendului ascendent pe care se află necesitatea de a înțelege în profunzime și de a aplica intern, pentru angajați, cât mai multe dintre facilitățile permise de Codul Fiscal românesc”, este de părere **Claudia Sofianu, Partener, lider Impozit pe venit și contribuții sociale EY România, EY CESA People Advisory Services Leader.**

Dintre cei intervievați, **doar 3 din 10 angajatori consideră că modificările legislative (i.e., privind beneficiile extralasariale limitate la 33% din salariul de bază) nu le impactează deloc politica de compensații și beneficii**, ceea ce înseamnă că pentru un procent mare (aproximativ 70%), anul acesta va însemna, inevitabil, un moment de analiză în detaliu a pachetului de beneficii.

Cu toate acestea, **80% dintre respondenți consideră că noile modificări legislative nu le impactează semnificativ bugetul alocat în prezent**, astfel preconizează că nu vor suporta costuri suplimentare în mod substanțial. Se remarcă termenul „substanțial”, deoarece este evident că într-o măsură mai mică sau mai mare, majoritatea angajatorilor vor ajunge măcar să pună pe agenda de discuții și acest punct, așa cum reiese și din cele menționate anterior.

Singura egalitate din sondajul EY s-a înregistrat la întrebarea privind varianta pentru care vor opta în cazul în care vor surveni modificări legislative cu impact asupra costurilor și, astfel, vor fi nevoiți să efectueze modificări ale politicii actuale de beneficii. **Jumătate dintre companiile respondente au declarat că, la nevoie, vor opera modificări ale categoriilor de beneficii, astfel încât să păstreze bugetul actual și, deci, să nu suporte cheltuieli suplimentare.**

Cealaltă jumătate, partea plină a paharului, se arată deschisă creșterii bugetului actual de compensații și beneficii salariale, ținând cont și de facilitățile fiscale ce pot aduce plusvaloare, atât din perspectiva angajatorului, cât și din perspectiva salariatului.

*„Orice modificare legislativă care se referă la impozitarea salariilor și la eventualele facilități fiscale pe care le aduc ofertei de beneficii extrasalariale va trebui atent analizată de către angajatorii din România, pentru că aceștia vor fi nevoiți să-și reconfigureze politica de compensații și beneficii, să-și ajusteze bugetele și să adapteze realitatea internă a companiei la noul context fiscal, pe măsura apariției acestor modificări – și, nu în ultimul rând, să-și mențină sau chiar să-și crească atractivitatea în ochii salariaților și/sau a candidaților”, a concluzionat **Claudia Sofianu**.*

Angajatorii trebuie să aplice cu atenție scutirea de taxe pentru abonamentele la săli de sport oferite salariaților

Autor: Ioana Cârțițe, Senior Tax Manager, Biriș Goran



Începând cu veniturile aferente lunii februarie, companiile nu

mai plătesc taxe salariale dacă oferă angajaților abonamente la săli de fitness sau cluburi sportive, pentru servicii de întreținere, prevenire sau terapie. Scutirea de taxe salariale se aplică doar pentru sumele care se încadrează într-o limită de 400 de euro pe an pentru fiecare salariat, dar noul beneficiu trebuie calculat și prin raportare la plafonul de 33% din salariul de bază al angajatului, aplicabil din acest an, cumulativ, pentru mai multe tipuri de beneficii cu taxare favorabilă.

Codul fiscal a fost modificat în Parlament la începutul acestui an, pe lista beneficiilor extrasalariale cu taxare favorabilă care pot fi oferite salariaților fiind incluse și abonamentele de sport, recuperare sau terapie plătite de angajatori. Facilitatea se aplică începând cu veniturile aferente lunii februarie 2023, însă sunt câteva aspecte obligatorii care trebuie analizate cu atenție de angajatori pentru a putea aplica noul regimul fiscal mai favorabil.

Abonamentele de acest fel sunt scutite de taxe doar în limita a 400 de euro/an

Legea nr. 34/2023 a introdus în Codul fiscal o scutire de taxe pentru companiile care plătesc salariaților abonamente de sport, recuperare sau terapie, aceste cheltuieli fiind scutite de impozit și contribuții sociale în limita a 400 euro/an pentru fiecare persoană angajată.

Mai exact, taxele scutite sunt: impozitul pe venit, contribuția socială pentru pensii (CAS), contribuția la sănătate (CASS) și contribuția asiguratorie pentru muncă (CAM).

Serviciile nu trebuie să fie exclusiv sportive...

Scutirea de taxe vizează contravaloarea abonamentelor pentru utilizarea facilităților sportive în vederea practicării sportului și educației fizice cu scop de întreținere, profilactic sau terapeutic.

Lista serviciilor de care poate beneficia salariatul în baza acestei facilități excede domeniul strict al fitness-ului și întreținerii corporale, fiind incluse în aria de aplicare a noului beneficiu și serviciile medicale practicate în cadrul sălilor de fitness sau a cluburilor sportive, cum ar fi fizioterapia, masajul terapeutic sau diverse alte tehnici de recuperare medicală ori sportivă.

... dar trebuie să fie prestate într-un centru sportiv

Pentru a beneficia de regimul fiscal favorabil, serviciile trebuie să fie oferite de furnizori ale căror activități sunt încadrate obligatoriu la unul dintre codurile CAEN menționate expres de Codul fiscal.

Este vorba despre codurile: 9311 (activități ale bazelor sportive), 9312 (activități ale cluburilor sportive) sau 9313 (activități ale centrelor de fitness).

Facilitatea trebuie corelată și cu alte beneficii cu taxare favorabilă pe care le mai primește salariatul respectiv

Un lucru foarte important pe care angajatorii trebuie să îl ia în calcul este că acordarea noului beneficiu trebuie încadrată și în plafonul aplicabil de la începutul acestui an pentru mai multe tipuri de beneficii salariale, care sunt scutite de impozit și contribuții sociale doar dacă nu depășesc, când sunt cumulate, 33% din salariul de bază al salariatului.

Lista celorlalte beneficii care trebuie să fie incluse în acest plafon, **pe lângă noul beneficiu al abonamentelor sportive**, sunt: prestațiile primite de salariați în baza clauzei de mobilitate, contribuțiile facultative la pensii, primele de asigurare voluntară de sănătate, banii de telemuncă, contravaloarea serviciilor turistice și/sau de tratament, decontarea chiriei în anumite condiții, precum și contravaloarea hranei acordate salariaților prin catering sau în sistem propriu (în alte situații decât cele în care

angajații primesc tichete de masă).

Verificarea încadrării în acest plafon trebuie făcută lunar, iar angajatorii pot alege singuri ordinea în care cele opt tipuri de beneficii se includ în plafonul de cel mult 33% din salariul de bază.

Vă reamintim, de asemenea, că fiecare dintre aceste beneficii mai are și propriul său plafon valoric și propriile reguli care trebuie verificate separat pentru acordarea scutirii de taxe, similar valorii de 400 de euro/anual permise pentru abonamentele la săli de fitness sau centre de sport. Spre exemplu, banii de telemuncă sunt scutiți de taxe salariale numai dacă sunt acordați în limita a 400 de lei (pentru o lună lucrată complet în acest regim), contribuțiile la pensiile facultative sau primele de asigurare voluntară de sănătate, doar în limita a 400 de euro/an, iar serviciile turistice sunt plafonate la cel mult un câștig salarial mediu brut.

Practic, pentru a aplica regimul fiscal favorabil, un angajator trebuie să verifice mai întâi, pentru fiecare beneficiu în parte, că se încadrează în limita permisă de Codul fiscal specific pentru acel beneficiu, iar, ulterior, dacă aceasta este respectată, să analizeze mai departe și să adune toate beneficiile din această categorie, ca să verifice dacă valoarea lor cumulată respectă plafonul de 33% din salariul de bază al angajatului.

Cazier fiscal. Contribuabili. Fapte înscrise

Autori:

- ***Cosmin Ștefănescu, Managing Partner, Duncea, Ștefănescu & Associates***
- ***Andrei Coiciu-Trifan, Partner, Financial Services, Duncea, Ștefănescu & Associates***

În Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1279 din 30 decembrie 2022, a fost publicată **H.G. nr. 1568/2022 pentru modificarea anexei la H.G. nr. 1000/2015 privind faptele pentru care se înscriu informații în cazierul fiscal al contribuabililor, potrivit legislației în vigoare („Hotărârea nr. 1568/2022”).**

Hotărârea nr. 1568/2022 a intrat în vigoare începând cu data de **29 ianuarie 2023**.

! De la data intrării în vigoare a Hotărârii nr. 1568/2022 (i.e. 29.01.2023), autoritățile vor putea înscrie în cazierul fiscal (în plus față de cele deja cunoscute) al contribuabililor și fapte prevăzute de diferite legi speciale, precum:

- **Legea nr. 241/2005 pentru prevenirea și combaterea evaziunii fiscale**
 - reținerea/încasarea și neplata impozitelor și contribuțiilor cu reținere la sursă.
- **Legea nr. 129/2019 pentru prevenirea și combaterea spălării banilor și finanțării terorismului**
 - nerespectarea obligației de depunere a declarației de beneficiar real.
- **Legea contabilității nr. 82/1991**
 - nerespectarea reglementărilor cu privire la întocmirea, semnarea și depunerea în termenul legal a situațiilor financiare interimare;
 - nerespectarea obligației privind auditarea situațiilor financiare interimare;
 - nedepunerea situațiilor financiare interimare.

- **Legea nr. 207/2015 privind Codul de procedură fiscală**
 - nedepunerea la termenele legale a declarației privind fișierul SAF-T;
 - depunerea incorectă sau incompletă a declarației privind fișierul SAF-T;
 - nedepunerea la termenele legale a declarației unice pentru persoanele fizice;
 - nerespectarea obligației de întocmire a dosarului prețurilor de transfer;
 - nerespectarea obligației de a prezenta dosarul prețurilor de transfer;
 - depunerea de declarații recapitulative incorecte ori incomplete;
 - neraportarea sau raportarea cu întârziere a aranjamentelor fiscale transfrontaliere.

! Reamintim câteva dintre faptele care se regăseau și în Hotărârea nr. 1000/2015, preluate, de asemenea, și de dispozițiile Hotărârii nr. 1568/2022, ce pot fi înscrise în cazierul fiscal:

- omisiunea de a furniza, cu știință, datele cerute potrivit legii pentru obținerea de fonduri din bugetul general al Uniunii Europene sau din bugetele administrate de aceasta ori în numele ei, dacă fapta are ca rezultat obținerea pe nedrept a acestor fonduri;
- neemiterea bonului fiscal pentru toate bunurile livrate sau serviciile prestate, emiterea de bonuri cu o valoare inferioară prețului de vânzare a bunului sau tarifului de prestare a serviciului, care se sancționează cu amendă cuprinsă între 3.500 LEI și 27.500 de LEI, în funcție de tipul contravenției;
- eliminarea din categoria situațiilor care constituie infracțiuni potrivit Legii nr. 241/2005 pentru prevenirea și combaterea evaziunii fiscale, cu modificările ulterioare, a faptei privind *„reținerea și nevărsarea, cu intenție, în cel mult 30 de zile de la*

scadență, a sumelor reprezentând impozite sau contribuții cu reținere la sursă”, care era sancționată în trecut cu închisoare de la un an la 3 ani sau amendă.

Tratamentul fiscal al remunerațiilor administratorilor și legătura cu formularul 402

Autori:

- *Claudia Sofianu, Partener, liderul departamentului Impozit pe venit și contribuții sociale, EY România*
- *Andra Ciotic, Senior Manager, Impozit pe venit și contribuții sociale, EY România*

Din perspectiva impozitului pe venit și a contribuțiilor sociale obligatorii, legislația fiscală din România încadrează, fără niciun dubiu, remunerațiile primite de către persoane fizice în calitate de administratori, reprezentanți în adunarea generală a acționarilor și în consiliile de administrație, directori, membri ai directoratului sau ai consiliului de supraveghere, dar și de manageri în baza contractului de management, ca **venituri asimilate salariilor**.

Având această prevedere explicită în Codul fiscal, remunerațiile astfel obținute sunt supuse regimului fiscal de impozitare aplicat în cazul salariului pe care îl obține orice angajat. Cu alte cuvinte, acestea vor suporta impozit pe venit și contribuții sociale obligatorii, până la același termen și în aceleași condiții, ca veniturile salariale obținute de

către persoanele fizice încadrate cu **contracte individuale de muncă în România, care lucrează la noi în țară.**

În practică, apar însă diferențe și vom vedea în analiza de mai jos care sunt acestea și potențialele unghiuri de abordare a acestora. Este vorba despre ipostazele concrete în care o astfel de persoană se poate afla, generând unele neclarități în tratamentul fiscal și, implicit, necesitatea unor verificări și analize suplimentare.

De exemplu, aceste persoane fizice, în calitate de administratori, directori, membri ai unui consiliu de administrație/direcțorat, pot fi persoane **nerezidente**. Pentru acestea, legislația fiscală din România indică impunerea veniturilor potrivit prevederilor legislației naționale, luând în considerare, totodată, și **prevederile convenției de evitare a dublei impuneri aplicabile, încheiate de România cu statul de rezidență fiscală a persoanei fizice în cauză.**

Având în vedere prevederile legislației domestice a statului de rezidență fiscală a persoanei fizice, precum și pe cele ale convențiilor de evitare a dublei impuneri, aceeași persoană, pentru aceleași venituri, ar putea fi considerată că obține sume ce se încadrează în categorii diferite, în funcție de accepțiunea fiecărui stat – statul sursă a venitului *versus* statul de rezidență fiscală a persoanei fizice.

În practică, acest lucru se va transla în discuții de clarificare pentru a rezolva eventuale divergențe în abordarea impozitării respectivului venit. La fel, din perspectiva contribuțiilor sociale, atunci când sunt mai multe state implicate care trebuie să facă propria analiză, ar putea exista situații când aceeași activitate, să spunem cea a unui administrator dintr-o companie înregistrată într-un stat membru al Uniunii Europene, care este și salariat al unei societăți cu activitate într-un alt stat membru al Uniunii Europene, să fie considerată **activitate dependentă** de către unul dintre state și independentă în celălalt stat. Implicit,

acest lucru va determina discuții suplimentare în vederea stabilirii legislației de securitate socială aplicabilă respectivei persoane.

Și dacă tot suntem în aria contribuțiilor sociale, ar mai trebui menționat că într-o astfel de situație internațională, în măsura în care se aplică legislația română de asigurări sociale, iar administratorul/directorul/membru al directoratului, consiliului de administrație și altele similare, își desfășoară activitatea în străinătate, la angajatori/plătitori care nu au sediul permanent sau rezidența fiscală în România, apare obligația de declarare și plată a contribuțiilor sociale aferente. Acest lucru se realizează de către persoana fizică prin intermediul Declarației Unice privind impozitul pe venit și contribuțiile sociale datorate de persoanele fizice.

Activități de consultanță pentru afaceri și management (cod CAEN 7022) pot fi prestate și prin alte forme de organizare a activității, precum PFA sau ca persoană juridică, în măsura în care acestea au un scop economic.

În cazul derulării activității ca PFA, este bine de știut că **trebuie să fie asigurată independența relației dintre părți**. În acest sens, legislația fiscală din România prevede o serie de criterii din care trebuie îndeplinite cel puțin patru pentru a se putea vorbi despre o relație independentă.

Un detaliu foarte important este acela că independența relației nu se rezumă doar la asigurarea îndeplinirii acestor criterii din perspectiva formei contractuale dintre părțile implicate, ci și la îndeplinirea acestora în practică. Altfel, vorbim de o relație dependentă, caz în care desfășurarea activității sub formă de PFA (cu implicații fiscale mai reduse) nu își are sensul.

Reamintim că, începând cu veniturile anului 2023, au intrat în vigoare o serie de modificări fiscale cu impact asupra

veniturilor din activități independente. Este vorba, în primul rând, despre diminuarea pragului minim anual, stabilit cumulativ cu alte venituri anuale, astfel cum sunt prevăzute de lege, de la care se datorează contribuția de asigurări sociale de sănătate, de la 12 la 6 salarii minime brute la nivel național.

De asemenea, au fost modificate bazele anuale de calcul pentru această contribuție, fiind stabilite în funcție de nivelul anual al venitului realizat – avem baze anuale de calcul de 6, 12 sau 24 salarii minime brute la nivel național. Similar, și pentru contribuția de asigurări sociale, venitul ales ca bază anuală de calcul nu poate fi mai mic de 12 sau 24 de salarii minime brute la nivel național, în funcție de nivelul anual al venitului realizat. Iar din perspectiva impozitului pe venit, se reduce plafonul anual, de la 100.000 euro la 25.000 euro, de la care este obligatorie trecerea de la sistemul de impozitare pe bază de norme de venit (ceva mai favorabil, în funcție de situație) la cel real.

Pe de altă parte, la fel de important de știut pentru persoanele juridice și activitățile de consultanță pentru afaceri și management pe care le realizează este faptul că, pe lângă substanța economică care trebuie să fie asigurată atunci când vorbim despre astfel de forme de organizare, modificările fiscale cu aplicabilitate din anul 2023 limitează prestarea acestui tip de activități de consultanță și/sau management, la o pondere de sub 20% din veniturile totale, pentru ca regimul fiscal al microîntreprinderii să mai poată fi aplicat.

Este important de menționat faptul că trendul general în fiscalitatea europeană, cel puțin la nivelul statelor membre UE, este acela de a se alinia din punctul de vedere al schimbului de informații, astfel încât să fie respectate <<ad literam>> convențiile de evitare a dublei impuneri, dar și de a determina exact statutul persoanelor care obțin venituri, iar impozitele pe venituri să fie corect calculate și plătite, conform regulilor de impunere fiscală corespunzătoare.

În cazul acestor tipuri de venituri asimilate salariilor, pentru a pune în practică schimbul automat obligatoriu de informații în cadrul UE și pentru a putea colecta astfel date relevante privind anumite venituri realizate în România inclusiv remunerațiile administratorilor și ale altor persoane asimilate acestora, rezidenți ai altor state membre ale Uniunii Europene, entitățile raportoare stabilite de legislația aplicabilă au obligația de depunere a unei declarații informative (formularul 402), până în ultima zi a lunii februarie a anului curent, pentru anul anterior.

Camioane cu produse alimentare întoarse de la frontiera României din cauza lipsei autorizației de acces la sistemul TRACES NT de avizare sanitar-veterinară

Autor: Cosmin Dincă, Senior Manager, Comerț Internațional, EY România

Atât sfârșitul anului 2022, cât și începutul lui 2023 au creat probleme transportatorilor și importatorilor de produse alimentare destinate consumului uman provenind din importuri ce nu și-au obținut la timp autorizațiile de acces la sistemul de procesare a vizei sanitar-veterinare TRACES NT.

Sistemul TRACES NT (*Trade Control and Expert System*) este platforma electronică de certificare sanitar-veterinară pentru

importurile și exporturile de animale vii și produse alimentare de origine animală/non-animală utilizată la nivel global.

Dacă astfel de produse alimentare de origine non-animală pătrund în România direct dintr-un stat terț UE (de ex., Serbia, Ucraina, Republica Moldova sau Portul Constanța) acestea pot fi ulterior puse în liberă circulație în România numai dacă obțin viza sanitar-veterinară prin sistemul electronic TRACES NT direct la punctul de frontieră. Excepție de la regula utilizării TRACES NT la frontieră fac produsele destinate României care intră în UE prin granița aparținând altui Stat Membru UE (de ex., Bulgaria), unde procedura manuală de obținere a vizei sanitar-veterinare este în continuare aplicată la destinație în România.

În cazul unui astfel de import, operatorul economic are obligația să notifice în prealabil punctul de intrare de la frontiera României despre data estimată pentru sosirea transportului, precum și natura acestuia. Notificarea se poate realiza numai dacă importatorul responsabil de transport are acces prealabil la sistemul TRACES NT și poate completa și transmite către autoritatea sanitar-veterinară de la frontiera României documentul de intrare necesar. Documentele aferente transportului pot fi încărcate electronic și rămân stocate în baza de date TRACES NT.

Obținerea autorizației de acces la TRACES NT durează, în general, 1-2 zile de la depunerea unei cereri către autoritatea sanitar-veterinară regională din România responsabilă cu aria de jurisdicție în care operatorul economic își are sediul social (de ex., DSVSA București pentru operatorii economici cu sediul social în București). Odată ce rolurile au fost acordate corect în sistem, operatorul economic poate iniția procesul de obținere a vizei sanitar-veterinare la punctul de frontieră.

În concluzie, înainte de planificarea importurilor de produse

alimentare destinate consumului uman, operatorii economici importatori trebuie să verifice obligațiile ce le revin privind obținerea vizei sanitar-veterinare, în funcție de logistica aprovizionării. Mai precis, obținerea autorizației de acces la TRACES NT, identificarea regulilor de îndeplinit pentru control, verificarea excepțiilor, completarea documentelor de intrare adecvate și transmiterea lor la punctul de frontieră al României în timp util. Se evită, astfel, întârzierile și costurile nedorite.

Din 2023, companiile pot oferi salariaților un nou beneficiu extrasalarial cu scutire de taxe: asigurarea mesei la sediul angajatorului

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

Începând din acest an, companiile pot oferi angajaților un nou beneficiu extrasalarial cu regim fiscal preferențial: acordarea de hrană, în locul tichetelor de masă, hrană ce poate fi preparată în unitățile proprii ale angajatorilor sau oferită în sistem de catering de unități specializate. Acest beneficiu este scutit de taxe salariale – impozit pe venit și contribuții sociale, dar pentru a se putea aplica acest regim fiscal favorabil mai trebuie respectate și alte condiții.

O.G. nr. 16/2022 a introdus în Codul fiscal un nou beneficiu extrasalarial care poate fi acordat salariaților, cu un regim

fiscal mai avantajos: asigurarea directă a mesei salariaților la sediul angajatorului (nu doar indirect ca până acum, prin tichete de masă).

Noile reguli fiscale se aplică începând cu veniturile aferente lunii ianuarie 2023 și stabilesc că este scutită de impozit pe venit și contribuții sociale "contravaloarea hranei acordate de către angajator pentru angajații proprii, persoane fizice care realizează venituri din salarii sau asimilate salariilor (...), în limita valorii maxime, potrivit legii, a unui tichet de masă/persoană/zi".

Practic, angajatorii pot acorda în prezent hrană de cel mult 30 de lei/zi (cât este valoarea unui tichet de masă acum), numai această sumă fiind scutită de taxele salariale. Hrana poate fi preparată în unitățile proprii ale angajatorilor (cei care au cantină, spre exemplu), dar pot fi oferite și mese preparate de unități specializate (firme de catering sau restaurante).

De asemenea, pentru a putea fi acordat cu regimul fiscal de scutire de taxe, beneficiul trebuie să fie formalizat și din punct de vedere birocratic, fiind necesar să fie cuprins în regulamentul intern al companiei sau în contractele individuale de muncă ale salariaților.

Salariații nu pot primi și hrană, și tichete de masă

Comaniile care vor să ofere acest nou beneficiu salariaților proprii trebuie să știe că nu pot acorda în același timp și tichete de masă, și hrană angajaților, fiind necesar să aleagă doar unul dintre beneficii pentru a putea aplica regimul fiscal favorabil. Cu alte cuvinte, un angajat nu poate primi în același timp și tichete de masă, și o masă plătită de angajator la sediul acestuia.

Hrana poate fi acordată doar pentru salariații care lucrează la sediul angajatorului

Un alt aspect important este că noul beneficiu poate fi oferit doar salariaților care lucrează la sediul angajatorului sau într-un punct de lucru al acestuia, nefiind disponibil și pentru angajații care își prestează activitatea în regim de telemuncă sau muncă la domiciliu.

Din această perspectivă, noul beneficiu este mai rigid decât cel care vizează acordarea tichetelor de masă, căci acestea pot fi oferite și angajaților care lucrează remote sau hibrid.

Noul beneficiu e pe lista de beneficii extrasalariale care trebuie să se încadreze și în plafonul de 33% din salariul de bază

Vă reamintim că tot începând din 2023, au fost introduse reguli noi pentru taxarea beneficiilor extrasalariale, în sensul în care Guvernul a introdus o listă de beneficii care sunt scutite de impozit și contribuții sociale doar în limita unui plafon lunar, aplicabil pentru toate beneficiile cumulate. Este vorba de un plafon lunar de 33% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat în care vor intra, pe lângă contravaloarea hranei acordate salariaților prin catering sau în sistem propriu, și prestațiile primite în baza clauzei de mobilitate, contribuțiile facultative la pensii, primele de asigurare voluntară de sănătate, banii de telemuncă, contravaloarea serviciilor turistice acordate de angajatori sau decontarea chiriei când salariatul nu deține locuință.

Angajatorii vor putea alege ordinea în care veniturile respective se includ în plafonul lunar de cel mult 33% din salariul de bază, respectând în același timp și plafonul fiscal stabilit de Codul fiscal, ca și până acum, specific pe fiecare tip de beneficiu (spre exemplu, în cazul contribuțiilor facultative la pensii, angajatorii pot oferi acest beneficiu salariaților, dar deductibilitatea sa este permisă doar în limita a 400 de euro/an).

Și din această perspectivă, tichetele de masă rămân în continuare mai avantajoase la acordare decât oferirea unei mese salariaților, ele nefiind cuprinse în această listă de beneficii care trebuie cumulate pentru a respecta plafonul de 33% nou-introdus.

Totuși, merită clarificat și că tichetele de masă sunt scutite doar de contribuții sociale (nu și de impozit pe venit), în timp ce pentru asigurarea hranei salariaților, angajatorii pot fi scutiți și de contribuții sociale, și de impozit pe venit, atâta timp cât sunt respectate toate condițiile de acordare detaliate anterior.

Decalogul schimbărilor aplicabile de la 1 ianuarie 2023 în domeniul gestionării deșeurilor

Autor: Daniela Neagoe, Senior Manager, Comerț Internațional, EY România

În cursul anului 2022 au fost publicate o serie de acte normative ce aduceau modificări legislației privind gestionarea deșeurilor, inclusiv în privința obligațiilor la Fondul pentru Mediu, distanța aplicabilității acestora, de la 1 ianuarie 2023, părând îndepărtată. Lunile s-au scurs repede, am intrat în anul 2023 și agenții economici vizați de noile prevederi trebuie să se conformeze acestora.

Cele mai importante modificări de care trebuie să țină seama agenții economici ar fi:

- 1. Creșterea costurilor cu gestionarea deșeurilor de ambalaje ca urmare a modificării obiectivelor de reciclare/valorificare.** Obiectivele globale de reciclare și valorificare pentru calculul contribuției aferente ambalajelor au crescut cu 5%. De asemenea, au crescut și obiectivele de reciclare pe tip de material, cea mai mare creștere fiind la deșeurile de ambalaje din aluminiu de la 20% în 2022, la 30% în 2023.
- 2. Începând din 1 ianuarie 2023, îndeplinirea obiectivelor de valorificare/reciclare se calculează pe baza cantităților efectiv valorificate și nu pe baza celor predate către reciclator, element maxim diferențiator față de situația de până acum.** Cu alte cuvinte, crește responsabilitatea reciclării pentru agenții economici și aceștia vor fi nevoiți să-și urmărească fluxul valorificării și al reciclării până la reciclarea efectivă, nu doar până în momentul predării către un reciclator.
- 3. OIREP[1] va plăti contribuția de 2 lei/kg pentru ambalaje numai în limita garanției prevăzute de Legea nr. 249/2015, la acest moment fiind de 2 milioane lei.** În cazul în care OIREP nu vor îndeplini obiectivele prevăzute de lege, operatorii economici care au încheiat contracte cu aceștia vor plăti contribuția aferentă de 2 lei/kg după executarea garanției OIREP-ului, în baza unei decizii emisă de către AFM.

Astfel, este critic ca agenții economici să analizeze necesitatea unor modificări ale procedurilor interne, adresând în special cazul în care OIREP nu ar îndeplini obiectivele de valorificare/reciclare pentru cantitatea de deșeuri de ambalaje pentru care a preluat responsabilitatea. De asemenea, înainte de a contracta un OIREP, este recomandat să se facă un minim efort de *due dilligence* pentru a verifica activitatea OIREP-ului respectiv – de exemplu, cine sunt acționarii, clienții sau prestatorii de servicii aferenți tipurilor de ambalaje pentru care există obligația de gestionare.

4. Colectorii de deșeuri, firmele de salubritate, reciclatorii, valorificatorii și brokerii de deșeuri – care raportează cantități către OIREP-uri – constituie, la rândul lor, o garanție în cuantum de **500.000 lei în favoarea Administrației Fondului de Mediu, ce va fi actualizată la un cuantum de 15% din rulajul anului anterior.**
5. Referitor la **Ecotaxă** – taxa pentru pungii din plastic, de 0,15 lei/bucată, s-a introdus o exceptare de la plată pentru pungile de uz casnic introduse pe piața națională care sunt inscripționate individual cu sintagma „pungii de uz casnic”.
6. Contribuția AFM pentru **neatingerea țintelor de colectare a deșeurilor electrice** din categoria „lămpi” a scăzut de la 20 lei/kg în 2022, la 8 lei/kg în 2023.
7. **Sistemul informatic de trasabilitate al AFM (SIATD[2]) se extinde** (de la ambalaje) și asupra anvelopelor, bateriilor și echipamentelor electrice. Cantitățile care nu apar în SIATD nu pot fi luate în calculul la realizarea obiectivelor minime de gestionare a deșeurilor.
8. **Sistemul de Garanție Returnare (SGR) va fi obligatoriu începând cu data de 30 noiembrie 2023**, producătorii și comercianții care introduc pe piață ambalaje SGR, având obligația de a se înregistra în SGR până la data de 28 februarie 2023. SGR se referă la ambalaje primare nereutilizabile din sticlă, plastic sau metal, cu volume cuprinse între 0,1 l și 3 l, inclusiv pentru băuturi. Agenții economici implicați ar trebui să seteze până la această dată atât circuitul garanției, cât și al ambalajelor, inclusiv să creeze puncte de colectare la care consumatorul final va preda ambalajele SGR și vor primi contravaloarea garanției de 0,5 lei/ambalaj.
9. Producătorii care introduc pe piață anumite produse din plastic de unică folosință (de exemplu, filtre tutun, recipiente pentru alimente, cum ar fi cutiile cu sau fără capac, utilizate pentru a conține produse

alimentare, pahare pentru băuturi, inclusiv capacele acestora) trebuie să implementeze **răspunderea extinsă a producătorilor prin intermediul unei organizații sau individual pentru deșeurile proprii, până la 31 decembrie 2024**. Pentru filtre tutun, deși termenul de implementare a răspunderii extinse a rămas 5 ianuarie 2023, nu s-a implementat încă, conform discuțiilor cu părțile implicate în acest demers, acest termen urmează să fie amânat.

10. Pentru a realiza o reducere cantitativă măsurabilă a consumului de produse din plastic de unică folosință, operatorii economici care introduc pe piața națională aceste produse sunt obligați să **reducă progresiv cantitățile introduse pe piață și anume cu 5% pentru anul 2023**, raportat la anul 2022.

În concluzie, ne așteptăm ca aceste modificări să fie de impact la nivelul activității agenților economici și recomandăm analize individuale în funcție de specificul activității.

[1] Organizații care implementează obligațiile privind Răspunderea Extinsă a Producătorului.

[2] Sistemul Informatic de Asigurare a Trasabilității Deșeurilor.

Loja visătorilor în materia TVA

(deductibilitatea TVA nu poate fi condiționată de eventualele beneficiile aduse de achizițiile efectuate)

Luisiana Dobrinescu,

Managing Partner, Dobrinescu Dobrev SCA

La 55 de ani de la introducerea sistemului de TVA în Europa și la aproape 20 de ani de la adoptarea de către România a sistemului de TVA european, se manifestă încă foarte puternic reacția autorităților fiscale române de respingere a principiilor de funcționare ale sistemului de TVA.

Îmi pare din ce în ce mai mult că cei ce scriu pe acest subiect, inclusiv subsemnata, trebuie să fie membrii lojei visătorilor care se inspiră din surse oculte, accesibile doar pentru inițiați, când de fapt realitatea ce îi înconjoară este mult mai simplă și mai cruntă.

În particular, mă refer aici la respingerea continuă a dreptului de deducere a TVA, pe considerentul oportunității achiziției și a lipsei de beneficii pe care aceasta le-ar fi adus companiei (în analiza ANAF).

De unde până unde un sistem neutru de impozitare, creat anume pentru persoanele impozabile, poate fi cenzurat până la pierderea acestei caracteristici fundamentale?

Cu alte cuvinte, dacă o societate de producție de zahăr achiziționează servicii de intermediere pentru pătrunderea pe piețe străine sau servicii de marketing, furnizorii emițând facturi supuse TVA (în sistem normal sau în taxare inversă), cum ar putea ca o critică venită din partea unui organ fiscal privind oportunitatea acestor servicii, calitatea sau rezultatul lor, să influențeze exercitarea dreptului de deducere?

Cu ce ocazie (a se citi „în ce temei”) organul fiscal face analiza oportunității unei afaceri și din ce literă sau fărâmbă de spirit al legislației armonizate de TVA ar rezulta pierderea dreptului de deducere?

Cel de mai sus nu este un exemplu dus la extrem, este chiar cel oferit de realitatea de zi cu zi a inspecțiilor fiscale efectuate nu doar de mici administrații din teritoriu, ci și de marea direcție de administrare a marilor contribuabili.

Și mai grav este că nou reformata, dar neschimbata direcție de soluționare a contestațiilor din cadrul MFP, menține o astfel de abordare absurdă și de nivel preșcolar, raportat la teoria de TVA: *„Deși societatea avea atât dreptul, cât și obligația de a face dovada îndeplinirii condiției de fond în vederea deducerii TVA, explicațiile, documentația și informațiile prezentate nu permit identificarea acestora în corelație cu serviciul prestat, fără a putea face dovada exactă a prestării acestor servicii în scopul operațiunilor taxabile ale societății verificate și fără a reieși că aceste servicii au condus la obținerea de beneficii pentru Societate”* – citat dintr-o decizie emisă pe data de 05.09.2022.

Dacă am aprecia drepturile și obligațiile de TVA după însușirea măcar a principiilor fundamentale de funcționare a acestui sistem, și nu doar din interesul de a colecta bani la bugetul de stat cu orice preț, am putea face ușor distincția dintre condiția de fond ce trebuie îndeplinită pentru exercitarea dreptului de deducere și abuz.

Mai exact, art. 168 din Directiva TVA 2006/112/CE, comentat în spiritul său de doctrina și jurisprudența europeană vastă, conferă persoanelor impozabile dreptul de a deduce TVA-ul aferent achizițiilor lor, dacă acestea sunt în scopul operațiunilor lor taxabile.

Se pare că aici a intervenit o ruptură în transmiterea mesajului, având în vedere că organele fiscale române citesc acest *„în scopul operațiunilor taxabile”* drept *„în beneficiul operațiunilor taxabile”*. Cele două sunt sinonime imperfecte, putând fi înlocuite cu *„în legătură cu operațiunile taxabile”* și nicidecum cu *„dacă aduc beneficii operațiunilor taxabile”*.

Cu alte cuvinte, organele de inspecție trebuie să verifice doar dacă achizițiile au legătură cu activitatea beneficiarului/cumpărătorului, fără a avea dreptul să ridice critici de oportunitate sau de eficiență financiară cu privire la acestea.

Un fisc confrate, cel din Ungaria, a ridicat o problemă similară, care spre norocul nostru a ajuns pe rolul Curții de Justiție a Uniunii Europene. Pentru că această jurisprudență pare a fi rostită în șoaptă și pe la colțuri, misiunea membrilor lojei visătorilor în materie de TVA este să o facă atât de cunoscută, încât decizii precum cea a fiscoului român, citată mai sus, să fie asumate doar cu mare rușine, de organele fiscale:

*„Având în vedere ansamblul considerațiilor care precedă, trebuie să se constate că articolul 168 litera (a) din Directiva TVA trebuie interpretat în sensul că o persoană impozabilă poate deduce TVA-ul achitat în amonte pentru servicii de publicitate în cazul în care o asemenea prestare de servicii (...) **prezintă o legătură directă și imediată cu una sau cu mai multe operațiuni impozabile în aval sau cu ansamblul activității economice a persoanei impozabile, cu titlu de cheltuieli generale, fără a fi necesar să se ia în considerare împrejurarea că prețul facturat pentru asemenea servicii ar fi excesiv în raport cu o valoare de referință definită de administrația fiscală națională sau că aceste servicii nu ar fi determinat o creștere a cifrei de afaceri a respectivei persoane impozabile**” – a se vedea paragraful 40 din Hotărârea CJUE din 25.11.2021 în cauza C 334/20 *Amper Metal Kft.**

Previzțiuni PwC pentru 2023: Economia globală își va încetini brusc creșterea, dar va evita recesiunea. Inflația va scădea, dar va depăși ținta stabilită

București, 02 Februarie 2023. Economia globală își va încetini creșterea la aproximativ 1,6% în acest an, mai puțin de jumătate din media estimată pe termen lung, de 3,5%, iar inflația va scădea, dar se va situa peste ținta pentru 2023 în aproape toate țările, arată raportul PwC Global Economic Watch 2023.

„Crizele suprapuse din ultimii ani au creat un climat neobișnuit de incert în care prognozele au devenit extrem de volatile, cu riscurile și consecințele aferente pentru deciziile de afaceri și de politică economică. Economia globală a încetinit vizibil și multe state vor continua și în 2023 să fie puternic afectate de o inflație mare și, în consecință, de presiunile generate de costul vieții. Totuși sunt motive de optimism moderat datorate mai ales faptului că statele europene s-au adaptat mai bine decât s-a crezut inițial la criza energetică și la condițiile financiare mai stricte impuse de băncile centrale pentru a calma inflația. Teama de recesiune în zona euro, anticipată anul trecut, a fost din fericire infirmată de datele Eurostat anunțate la finalul lunii ianuarie. Există, prin urmare, toate șansele ca evoluția să fie mai bună decât se previziona și economia să continue să crească, mult mai lent, dar totuși să crească”, a declarat Dinu Bumbăcea, Country Managing Partner PwC România.

Inflația va scădea brusc, dar va rămâne peste ținta stabilită

Combi-nația dintre politicile monetare mai stricte, încetinirea cererii globale și normalizarea modelelor de cerere între bunuri și servicii ar trebui să pună presiune pe scăderea prețurilor bunurilor în 2023. În schimb, în cazul serviciilor ar putea dura mai mult timp până la o scădere a prețurilor. Deși inflația va scădea în majoritatea economiilor, va rămâne peste țintă în 2023 în aproape toate țările care au înregistrat o inflație ridicată în 2022.

Economia se adaptează la rate mai mari ale dobânzilor

Consumatorii, companiile și guvernele din majoritatea statelor G20 se vor adapta la condiții financiare mai stricte:

Piețele forței de muncă din economiile avansate vor continua să fie puternice, dar se vor tempera, iar numărul locurilor de muncă vacante se va reduce semnificativ, unele țări înregistrând chiar o creștere a ratei șomajului. De exemplu, în statele membre ale Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE) vor fi create aproximativ trei milioane de locuri de muncă față de 20 de milioane în anul precedent.

Companiile vor resimți presiunea exercitată de tripleta rate ridicate ale dobânzilor, costurile energiei și creștere economică lentă prin erodarea marjelor de profit și un val tot mai mare de falimente. Sectoarele cu grad ridicat de îndatorare, sensibile la ratele dobânzilor și la prețurile energiei vor fi mai predispuse la riscuri, inclusiv sectorul imobiliar și cel al construcțiilor, precum și sectoarele ciclice, cum ar fi bunurile de consum discreționar.

Guvernele vor pune accentul pe politicile de stimulare a creșterii, de majorare a veniturilor fiscale în contextul creșterii cheltuielilor cu dobânzile pentru datoriile lor, elaborând în același timp modalități mai inedite de redistribuire a veniturilor către persoanele vulnerabile, în

special către cele care au suferit de pe urma inflației ridicate din anul precedent.

Concurența între cele mai mari economii ale lumii și presiunea de a construi economii rezistente vor însemna intrarea într-o nouă fază a globalizării pe care o numim *slowbalisation*. Acest lucru ar putea însemna o combinație între relocarea (*reshoring*) producției din anumite sectoare ale economiei (de exemplu, semiconductoare și alte sectoare considerate strategice sau sensibile) și apropierea lanțurilor de aprovizionare (*friend-shoring*) între țările cu sisteme economice, politice și instituționale similare. Pentru a contribui la această tranziție, ne așteptăm să asistăm la o intervenție mai mare al statului în sprijinul unor segmente specifice ale economiei (de exemplu, prin subvenții directe și indirecte, relaxarea normelor privind ajutoarele de stat, etc.).

Prețurile locuințelor vor scădea sau vor stagna în majoritatea economiilor

Analiza PwC arată că statele mai expuse riscurilor pentru piața imobiliară – ritmul de creștere a ratelor dobânzilor ipotecare, nivelul de îndatorare a gospodăriilor, precum și mărimea și durata creditelor ipotecare cu rată fixă – scăderi abrupte, de două cifre procentuale ale prețurilor locuințelor, inversând cea mai mare parte a câștigurilor prețurilor înregistrate în timpul pandemiei.

Prețul petrolului brut va atinge un minim de aproximativ 80 de dolari pe baril

Invazia rusă în Ucraina a făcut ca prețul țițeiului Brent să depășească 100 dolari pe baril pentru prima dată în ultimul deceniu, dar de atunci au scăzut și s-ar putea stabiliza la o medie de 80 de dolari pe baril în 2023.

Anul predictibilității politice?

2023 va fi primul an din acest secol în care nu vor avea loc alegeri majore pentru 85% din populația lumii, presupunând că nu vor avea loc alegeri anticipate. Acest lucru este oarecum surprinzător, deoarece teoria arată că turbulențele economice duc la o rotație politică mai mare. Cu toate acestea, analiza PwC arată că liderii politici se vor concentra mai degrabă pe redresarea economiilor lor decât pe schimbarea guvernelor.

Ce trebuie să faci dacă ai primit o notificare de la ANAF cu privire la veniturile obținute din străinătate?

Autori:

- ***Stela Andrei, Partener, Impozit pe venit și contribuții sociale, EY România***
- ***Crina Onuț, Manager, Impozit pe venit și contribuții sociale, EY România***

Autoritatea Națională de Administrare Fiscală (ANAF) a intensificat anul trecut inițiativele de control fiscal pentru persoanele fizice. Încet, dar sigur, persoanele fizice au intrat în vizorul ANAF, unele dintre acestea fiind surprinse de notificările primite, mai ales că veniturile vizate erau cele din străinătate.

Tocmai pentru a NU fi luați prin surprindere la primirea din partea ANAF a unei notificări privind veniturile verificate, următorii contribuabili, persoane fizice rezidente fiscal în România, ar trebui să fie atenți la obligațiile fiscale ce le

revin: (i) persoanele care lucrează din România pentru angajatori din străinătate cu care au încheiate contracte de muncă și (ii) persoanele care obțin venituri private din străinătate (de exemplu: dobânzi, dividende, câștiguri de capital, chirii). Excludem din prezenta analiză persoanele fizice rezidente care obțin venituri salariale de la un angajator străin pentru activități prestate exclusiv în afara României, întrucât respectivele venituri, în mod normal, nu sunt subiect de impunere și declarare în România, precum și veniturile din activități independente care ar necesita o analiză mai complexă.

Pentru prima categorie, cea a contribuabililor care lucrează în România pentru angajatori din străinătate, din practica recentă (în context pandemic, dar și post-pandemie) putem observa o creștere semnificativă a muncii la distanță (remote), trend care încă este încurajat sau acceptat de unii angajatori și, în consecință, urmat de o parte dintre angajați. Experiența ne-a arătat că, deși multe companii au adoptat varii politici de muncă la distanță la nivel global pentru a preveni inclusiv potențialele implicații fiscale, sunt cazuri de angajați care poate nu-și anunță angajatorul străin de mutarea și munca din România, din varii motive personale, fără a conștientiza posibilele implicații fiscale.

De exemplu: o persoană fizică rezidentă lucrează din România pentru o perioadă de două luni pentru un angajator din Polonia (cu care are încheiat un contract de muncă), are familia aici, nu a anunțat angajatorul polonez despre munca din România pe motiv că perioada părea destul de scurtă și intenționa să se întoarcă în Polonia după puțin timp. Taxele salariale au continuat să fie plătite în Polonia și nu s-a obținut nici certificatul A1 care să ateste afilierea persoanei la sistemul de securitate socială din Polonia și care să justifice de altfel scutirea de la plata contribuțiilor sociale în România.

În acest caz specific, apar două probleme: expunerea angajatorului din Polonia care, în lipsa certificatului A1, ar

avea obligația înregistrării în scop de contribuții sociale în România, depunerii declarațiilor lunare și plății contribuțiilor sociale, dar și expunerea personală a angajatului pentru că nu s-a conformat cu obligația de a depune declarațiile lunare și de a plăti impozitul pe venit. Deși, într-o astfel de situație, în mod normal, problema cu AI se poate rezolva în anumite cazuri cu o aplicație pe perioada retroactivă, va rămâne problema riscului reputațional al angajatului față de angajator (că nu a anunțat) și a obligației fiscale personale privind impozitul pe venit pe care îl datorează în România. Chiar dacă se plătește impozit pe venit în Polonia, este important de știut faptul că dreptul de impunere îi revine României, într-o astfel de situație, iar dubla impunere se va evita ținând cont de legislația din Polonia și convenția de evitare a dublei impunerii.

Pentru a doua categorie, și anume cea a veniturilor private din străinătate, acestea trebuie să fie declarate de către toți rezidenții fiscali din România, fie că sunt prezenți în România sau nu. Evident, dubla impunere, și în acest caz, poate fi evitată în baza convențiilor de evitare a dublei impunerii.

Astfel, luând cazul unui contribuabil rezident fiscal român care a avut dividende din Franța în 2020 și nu le-a declarat la ANAF (în baza declarației unice), poate fi notificat de autorități (în baza schimbului de informații cu Franța) să-și clarifice natura veniturilor realizate.

Ceea ce poate induce confuzie printre contribuabili este faptul că, plătind impozit pe venit în Franța, fie că nu mai au nicio obligație în România, fie că ar fi impozitați de două ori, dacă ar declara. O înțelegere, de altfel, greșită. Ce este important de știut, impozitul plătit în străinătate, Franța în cazul de față, este recunoscut, în baza Convenției de evitare a dublei impunerii, și persoana nu va plăti impozit pe venit, dacă acel impozit este mai mare decât cel datorat în România. Totuși, având în vedere nivelul dividendelor, s-ar

putea datora contribuția la sănătate. Ipotetic, dacă impozitul plătit în celălalt stat este mai mic decât 5% (să zicem 3%), în România trebuia să se mai achite diferența de 2% pentru anul 2020. În orice caz, indiferent de materialitatea veniturilor, de impozitarea lor în statul sursă, persoana fizică trebuie să-și declare veniturile și dacă este cazul, să plătească și taxele datorate.

Notificările primite deja de contribuabili vin ca urmare a schimbului de informații între România și alte state, pentru a cărui fluidizare și rapiditate se lucrează intens. Controale, inițiate ca urmare a schimbului de informații, au fost observate pentru diverse tipuri de venituri: dobânzi, dividende, câștiguri de capital, chirii, inclusiv informații privind achiziționarea de acțiuni la un preț preferențial în cadrul unor planuri de acțiuni, dar ne așteptăm la extinderea acestora și la alte tipuri de venituri.

Ca riscuri la care se supun contribuabilii care nu se conformează, pe lângă notificarea primită de la ANAF, enumerăm plata retroactivă de impozit pe venit și/sau contribuții sociale, penalități, dobânzi de întârziere, penalități de nedeclarare, precum și amenzi pentru nedeplinirea declarațiilor fiscale în termenul legal. Iar aceste riscuri pot apărea fie pentru angajatorul din străinătate (de exemplu, pentru posibile contribuții sociale datorate), fie pentru persoana fizică, indiferent de natura veniturilor sau sursa acestora.

Ca perspective de viitor, ne putem aștepta la intensificarea controalelor la nivelul persoanelor fizice, fiindcă, dintr-un unghi strategic, conform Strategiei de creștere a conformării voluntare în domeniul impozitului pe veniturile persoanelor fizice în România pentru perioada 2023-2025, ANAF își propune, pe lângă sprijinirea conformării voluntare prin acțiuni de informare (și în acest sens se pot regăsi diverse ghiduri pe site-ul ANAF și lista de webinarii care se organizează), și reducerea oportunităților de neconformare fiscală prin acțiuni mai ferme.