Prelungirea termenului de depunere a cererii de anulare a accesoriilor

În *Monitorul Oficial al României* (Partea I) nr. 1169 / 22.11.2024 a fost publicată **OUG 132 / 2024 pentru modificarea şi completarea Legii 227 / 2015 privind Codul Fiscal şi pentru completarea Legii 207 / 2015 privind Codul de Procedură Fiscală, precum şi pentru modificarea şi completarea unor acte normative** („OUG 132 / 2024). Prin OUG 132 / 2024 se aduc unele modificări la OUG 107 / 2024 care reglementează amnistia fiscală.

Aceste modificări se referă la următoarele:

- **Termenul de 25 noiembrie 2024** prevăzut de OUG 107 / 2024 pentru depunerea cererilor de anulare a obligațiilor fiscale accesorii **este înlocuit de termenul de 19 decembrie 2024.**
- **Anularea obligațiilor se va acorda din oficiu** în cazul în care până la 25 noiembrie 2024 a fost depusă notificarea privind intenția de a beneficia de anularea obligațiilor fiscale, fără a fi depusă și cererea de anulare până la data de 19 decembrie 2024, dacă toate celelalte condiții privind acordarea sunt îndeplinite.
- În cazul în care cererea de anulare a fost depusă anterior îndeplinirii condițiilor de acordare a anulării, **anularea se va acorda dacă sunt îndeplinite toate condițiile până la data de 19 decembrie 2024,** dacă nu a fost anterior emisă o decizie de respingere.

OUG 132 / 2024 a intrat în vigoare la 22 noiembrie 2024.

Ritmul lent în care companiile iau măsuri pentru schimbări climatice pune în pericol obiectivele globale de mediu

Autor: Massimo Bettanin, Partener Schimbări Climatice și Servicii de Sustenabilitate în cadrul EY România

- **Numai 41% dintre companii au implementat planuri de gestionare a riscurilor climatice, cei cu cele mai mari emisii încalcă cel mai flagrant regulile, iar lipsa de acțiune este o amenințare majoră pentru obiectivele globale de mediu**
- **Marea majoritate a companiilor nu și-au asumat încă angajamente financiare pentru nivelul de emisii net zero, în condițiile în care numai 4% au raportat cheltuielile operaționale și doar 17% au raportat cheltuielile de capital**
- **Eșec generalizat la nivel global în asumarea de angajamente pe termen lung pentru emisiile de gaze cu efect de seră, majoritatea companiilor manifestând o atitudine relaxată față de întreaga gamă de emisii**

Neimplementarea de planuri de acțiune și neasumarea de angajamente financiare de către companiile din întreaga lume în vederea gestionării riscurilor asociate schimbărilor climatice au perturbat progresele în direcția îndeplinirii unor obiective de mediu globale de importanță vitală, potrivit celui mai recent raport *EY 2024 Global Climate Action*

Barometer.

Aflat la a șasea ediție, barometrul analizează măsura în care organizațiile din întreaga lume raportează riscurile asociate cu schimbările climatice și acționează în vederea atenuării acestora. Acesta examinează eforturile a mai bine de 1.400 de companii din 51 de țări și 13 sectoare de activitate prin analizarea planurilor de tranziție ale acestora și a informațiilor pe care le fac publice în baza celor 11 recomandări stabilite de Grupul operativ pentru publicarea informațiilor financiare referitoare la schimbările climatice (*Task Force on Climate-related Financial Disclosures*, TCFD), formulate pentru a îmbunătăți și extinde raportările financiare asociate cu schimbările climatice.

Barometrul atribuie companiilor punctaje în funcție de numărul raportărilor recomandate pe care le publică („acoperire”) și de gradul de detaliu al fiecărei raportări („calitate”). Rezultatele arată că numărul companiilor care oferă cel puțin unele informații aferente fiecăreia dintre raportările recomandate se află la cel mai ridicat nivel de la debutul studiului. Un punctaj de 100% înseamnă că sunt raportate informații aferente tuturor recomandărilor, iar punctajul mediu din acest an este de 94%, o ameliorare a acoperirii comparativ cu 90% în 2023.

Cu toate acestea, calitatea raportărilor rămâne la un nivel îngrijorător de redus. Punctajul mediu al calității se situează la 54%, o creștere mică de la 50% anul trecut, ceea ce indică faptul că multe companii evită să comunice informații detaliate către clienți, investitori și alți actori interesați. Un punctaj de 100% ar însemna că sunt făcute publice toate informațiile necesare. Țările și regiunile cu cea mai ridicată calitate a raportărilor sunt Marea Britanie (69%), Coreea de Sud (62%), Japonia (61%), Europa de Sud (61%) și Europa de Vest/Nord (61%), în timp ce Orientul Mijlociu (29%) se află la coada clasamentului.

Barometrul din acest an evidențiază clar lipsa de pregătire a companiilor pentru îndeplinirea obiectivelor cruciale stabilite prin Acordul de la Paris din 2015, inclusiv a obiectivelor de a limita creșterea emisiilor și a temperaturii și de a consolida capacitatea de a se adapta la efectele schimbărilor climatice. Doar 41% dintre companii au declarat că au implementat un plan de tranziție, care să atenueze riscurile asociate cu schimbările climatice, doar 21% au declarat că intenționează să elaboreze un astfel de plan în viitor, iar 38% nu au nicio intenție în acest sens.

În rândul companiilor cu cele mai mari emisii din lume, adoptarea de planuri de tranziție este chiar și mai mică: doar 8% în China și numai 32% în SUA. La polul opus, adoptarea unor astfel de planuri în Marea Britanie și Europa se situează la 66% și, respectiv, 59%, în mare parte ca urmare a unor regimuri legislative de succes, ceea ce subliniază importanța reglementărilor ca mijloc de stimulare a adoptării de măsuri.

Această problemă este amplificată și de faptul că și mai puține companii și-au asumat angajamente financiare clare care să le susțină planurile de tranziție. Numai 4% dintre companii și-au făcut publice cheltuielile operaționale (cheltuieli care apar în cadrul activităților comerciale curente) și doar 17% au raportat cheltuielile de capital (fonduri investite în activele unei companii, cu scopul obținerii de câștiguri viitoare), un semn că, până și companiile care au planuri de acțiunenu sunt pregătite să le pună în aplicare.

Massimo Bettanin, Partener Schimbări Climatice și Servicii de Sustenabilitate în cadrul EY România: „EY 2024 Global Climate Action Barometer indică o îmbunătățire treptată a calității raportăilor legate de schimbările climatice în ultimii ani, dar și faptul că până și companiile cu cele mai bune performanțe în raportare nu implementează strategii de reducere a emisiilor de gaze cu efect de seră (GES) la viteza și amploarea necesare pentru a atinge obiectivul Acordului de la Paris de a limita creșterea temperaturii globale sub 1,5°C.

Acest lucru nu este surprinzător, având în vedere că emisiile de gaze cu efect de seră continuă să crească, atingând noi vârfuri în 2024.

Majoritatea obiectivelor de reducere stabilite de companii sunt pe termen scurt, vizând oportunități ușor de atins, în principal la nivel operațional – cum ar fi îmbunătățirile de eficiență în cadrul Scopului 2, nu sunt suficient de ambițioase pentru a aborda criza climatică actuală. În plus, o minoritate de companii au raportat că au un Plan de Tranziție în vigoare și foarte puține au dezvăluit investiții în cheltuieli de capital care să susțină aceste planuri, ceea ce le subminează credibilitatea.

În ciuda potențialului ridicat al schimbărilor climatice de a provoca daune severe sistemelor noastre economice și sociale, puține companii fac public impactul financiar semnificativ generat de schimbările climatice. Deși a existat o creștere substanțială a companiilor care efectuează analize de scenarii climatice, raportarea riscurilor de tranziție și fizice legate de schimbările climatice rămâne insuficientă.

În concluzie, ediția 2024 a Barometrului EY confirmă că majoritatea companiilor sunt încă nepregătite pentru perturbările inevitabile ale economiilor noastre. Dovezile tot mai numeroase ale depășirii mai multor limite planetare, care sunt susceptibile să declanșeze riscuri fizice semnificative, împreună cu semnalele tot mai evidente ale unei tranziții dezordonate către o economie cu emisii reduse de carbon, par să fie slab reflectate în raportările de sustenabilitate și financiare”.

O concluzie mai optimistă a barometrului este că un număr tot mai mare de companii (67% din total, în creștere de la 58% anul trecut) apelează la analiza scenariilor, în concordanță cu recomandările TCFD, pentru a evalua dimensiunea și momentele apariției unor posibile riscuri climatice, menținându-se tendința ascendentă din anii anteriori, în timp

ce aproape trei sferturi dintre companii (71%) au utilizat atât analize calitative, cât și analize cantitative.

Cu toate acestea, foarte puține companii (numai 36%) transpun constatările analizelor de scenarii în raportările lor financiare, o creștere minoră față de 33% anul trecut și 29% în 2022. Chiar și mai puține companii (32%) declară riscuri climatice cu impact financiar ridicat, ceea ce înseamnă că se confruntă cu un potențial punct nevralgic în analiza modului în care ar putea fi afectate finanțele lor. În plus, există o și mai pronunțată lipsă de recunoaștere a riscurilor în zonele care vor fi cel mai afectate de schimbările climatice. De exemplu, numai 17% dintre companiile din regiunea America raportează că schimbările climatice ar putea avea un impact ridicat asupra activității lor. Aceasta în pofida faptului că SUA și Canada se numără printre economiile cu cel mai ridicat risc ca schimbările climatice să aibă un impact negativ asupra PIB-ului.

Rezultatele mai relevă o tendință clară și generalizată spre gândirea pe termen scurt, ceea ce ar putea să afecteze evoluția în direcția nivelului de emisii net zero. Mai bine de opt din zece companii (83%) și-au stabilit obiective pe termen scurt privind reducerea emisiilor de gaze cu efect de seră până în 2030, dar numai puțin peste jumătate (51%) și-au formulat obiective pe termen mai lung, iar, dintre acestea, numai ușor sub un sfert (24%) și-au supus obiectivele validării de către inițiativa Obiectivelor bazate pe știință, organizația însărcinată cu elaborarea standardelor care să sprijine companiile în reducerea emisiilor.

În plus, companiile par că nu iau în considerare întreaga gamă de emisii în planificarea tranziției. Puțin peste jumătate dintre inițiativele de decarbonificare ale companiilor (55%) vizează așa-numitele „emisii din categoria 2”, adică emisiile indirecte din achiziția de energie, poate pentru că acestea sunt cel mai ușor de redus. Numai puțin peste o treime (34%) au cuprins emisii din categoria 1, adică cele care provin

direct din surse controlate de compania respectivă și doar puțin mai mult de una din zece (11%) au inclus și emisii din categoria 3, printre care se numără toate emisiile indirecte provenite din lanțul valoric, precum cele ale furnizorilor de materii prime.

Potrivit raportului, majoritatea companiilor (84%) au menționat că efectuează analize de risc și că acordă o importanță egală „riscurilor de tranziție”, care rezultă din modificările pe care le înregistrează economia ca urmare a schimbărilor climatice, și „riscurilor fizice”, care sunt o consecință directă a schimbărilor climatice. Cu toate acestea, la fel ca în cazul planificării pe bază de scenarii, companiile nu reflectă aceste riscuri în planurile lor financiare.

Raportul prevede șase măsuri pe care companiile le pot lua în prezent pentru a face schimbările necesare:

1. Elaborarea unui plan de acțiune solid, fundamentat pe obiective bazate pe știință, în care să fie avute în vedere scenarii detaliate și care să fie susținut de investiții financiare.
2. Reflectarea riscurilor climatice în situațiile financiare și explorarea oportunităților financiare.
3. Exploatarea datelor în luarea deciziilor și în stimularea măsurilor cu privire la riscuri și oportunități.
4. Punerea de resurse suficiente la dispoziția echipelor de sustenabilitate, respectiv fondurile, informațiile și resursele umane necesare pentru îndeplinirea obiectivelor formulate.
5. Dotarea conducerilor cu abilitățile necesare pentru a asigura o guvernanță eficientă a strategiei de tranziție.
6. Explorarea cooperării transsectoriale, inclusiv cu instituțiile guvernamentale și din sectorul public.

Viitorul raporturilor de muncă în era IA

Autori: Claudia Sofianu, Partener, liderul departamentului Impozit pe venit și contribuții sociale, EY România

Anca Atanasiu, Avocat, Senior Managing Associate, Băncilă, Diaconu și Asociații SPRL

Nicoleta Rusu, Avocat, Associate, Băncilă, Diaconu și Asociații SPRL

În contextul avansării rapide a tehnologiilor de inteligență artificială (IA) în ultimii ani, Uniunea Europeană a răspuns prin elaborarea unui regulament care să abordeze provocările etice și riscurile asociate cu implementarea acestora. Regulamentul 2024/1689 al Parlamentului European și al Consiliului din 13 iunie 2024, de stabilire a unor norme armonizate privind inteligența artificială (Regulamentul privind IA) a intrat în vigoare la 1 august 2024 și este primul act legislativ care urmărește instituirea unui cadru uniformizat în această materie, asigurându-se că dezvoltarea și implementarea IA nu aduce atingere drepturilor fundamentale și promovează încrederea cetățenilor în noile tehnologii.

Utilizarea IA de către angajatori în relațiile de muncă pentru a simplifica și automatiza anumite procese (e.g., selectarea candidaților, monitorizarea performanței salariaților) nu reprezintă o noutate. Cu toate acestea, având în vedere tendința anumitor sisteme de IA de a perpetua practici discriminatorii sau prejudecăți, s-a dovedit necesară reglementarea unui nivel de protecție sporit pentru persoanele vizate, prin introducerea unor obligații complexe pentru entitățile care dezvoltă sau utilizează sisteme de IA în

activitatea lor.

Riscurile utilizării IA în relațiile de muncă

Regulamentul adoptă o abordare bazată pe riscuri, clasificând sistemele de IA în patru categorii de risc: (i) inacceptabil, (ii) ridicat, (iii) limitat și (iv) minim.

Utilizarea IA pentru a deduce emoțiile unei persoane fizice în sfera locului de muncă prezintă un grad de risc inacceptabil și este interzisă, reprezentând o ingerință la adresa valorilor UE și a drepturilor fundamentale.

De asemenea, având în vedere impactul semnificativ pe care îl pot avea asupra carierei, mijloacelor de subzistență și drepturilor lucrătorilor, următoarele sisteme de IA din domeniul ocupării forței de muncă și gestionării lucrătorilor sunt considerate ca prezentând un grad ridicat de risc:

- cele destinate recrutării sau selectării persoanelor fizice, în special pentru a plasa anunțuri de angajare direcționate în mod specific, pentru a analiza și a filtra candidaturile pentru locuri de muncă și pentru a evalua candidații;
- cele destinate luării deciziilor care afectează termenii derulării relațiilor de muncă, promovarea și încetarea relațiilor contractuale legate de muncă, pentru a aloca sarcini pe baza comportamentului individual sau a trăsăturilor ori caracteristicilor personale sau pentru a monitoriza și evalua performanța și comportamentul persoanelor aflate în astfel de relații.

Prin excepție, aceste sisteme nu vor fi considerate ca având un grad ridicat de risc, dacă nu prezintă un risc semnificativ de a aduce prejudicii sănătății, siguranței sau drepturilor fundamentale ale persoanelor fizice, inclusiv prin faptul că nu influențează în mod semnificativ rezultatul procesului decizional (e.g., un sistem care îndeplinește o sarcină procedurală restrânsă, precum detectarea duplicatelor dintr-un

număr mare de candidaturi). Cu toate acestea, chiar și în situațiile exceptate, aceste sisteme vor fi considerate întotdeauna ca prezentând un grad ridicat de risc, dacă creează profiluri ale persoanelor fizice.

Ce obligații au companiile care utilizează IA în relațiile de muncă?

Companiile care achiziționează și utilizează sisteme de IA cu grad ridicat de risc la locul de muncă vor face obiectul unor exigențe stricte în ceea ce privește utilizarea acestora, printre care amintim:

1. **Respectarea instrucțiunilor de utilizare**: Companiile au obligația de a respecta instrucțiunile de utilizare puse la dispoziție de către furnizorii de sisteme IA, adoptând măsuri tehnice și organizatorice corespunzătoare în acest sens. Aceștia monitorizează funcționarea sistemului și notifică furnizorului și autorităților competente orice incident grav apărut în utilizarea sistemului. După caz, aceste informații pot fi utilizate pentru efectuarea evaluării impactului asupra protecției datelor, în temeiul Regulamentului general privind protecția datelor (RGPD).
2. **Supravegherea umană**: Supravegherea sistemelor de IA cu grad ridicat de risc trebuie să fie încredințată unor persoane care dispun de competența, formarea, autoritatea și sprijinul necesar, fie prin angajarea de resurse umane adecvate, fie prin extinderea responsabilităților personalului relevant existent. Acestor persoane trebuie să li se permită, printre altele, să interpreteze corect rezultatele sistemului de IA cu grad ridicat de risc, ținând seama de instrumentele și metodele de interpretare disponibile, precum și să decidă să nu utilizeze sistemul de IA cu grad ridicat de risc sau să ignore, să anuleze sau să inverseze rezultatele acestuia.
3. **Pregătirea în domeniul IA**: Companiile care implementează

sisteme de IA trebuie să se asigure că atât personalul propriu, cât și alte persoane care se ocupă cu operarea și utilizarea sistemelor de IA în numele lor, dispun de competențele și cunoștințele necesare în materie, luând în considerare contextul și grupurile de persoane în legătură cu care urmează să fie folosite aceste sisteme.

4. **Informarea lucrătorilor**: Înainte de a pune în funcțiune sau de a utiliza un sistem de IA cu grad ridicat de risc la locul de muncă, angajatorii trebuie să informeze reprezentanții lucrătorilor și lucrătorii afectați că vor fi implicați în utilizarea sistemului de IA cu grad ridicat de risc.
5. **Furnizarea de explicații**: La cerere, companiile sunt obligate să furnizeze persoanei afectate de o decizie luată pe baza rezultatelor unui sistem de IA cu grad ridicat de risc explicații în legătură cu rolul sistemului în procedura decizională, dacă această decizie produce efecte juridice sau o afectează semnificativ de o manieră pe care o consideră a avea un impact negativ asupra sănătății, siguranței sau drepturilor sale fundamentale.

Implicații în materia protecției datelor cu caracter personal

Regulamentul privind IA nu aduce atingere drepturilor și obligațiilor prevăzute de Regulamentul general privind protecția datelor (RGPD). În acest sens, toți actorii implicați în lanțul valoric al IA ar trebui, în măsura în care acestea implică prelucrarea de date cu caracter personal, să aibă în vedere asigurarea conformității cu prevederile RGPD. O atenție deosebită va trebui acordată, printre altele, necesității efectuării evaluărilor impactului asupra datelor cu caracter personal, identificării și implementării proceselor decizionale automatizate și/sau profilării, dar și obligațiilor generale, precum identificarea bazei legale de prelucrare, acordarea și exercitarea drepturilor persoanelor vizate etc.

Sancțiuni

Pentru nerespectarea obligațiilor privind sistemele de IA cu grad de risc inacceptabil, angajatorii riscă amenzi de până la 35 de milioane EUR sau de până la 7% din cifra de afaceri mondială totală anuală pentru exercițiul financiar precedent.

În ceea ce privește sistemele de IA cu grad ridicat de risc, amenzile pot ajunge până la 15 milioane EUR sau 3% din cifra de afaceri mondială totală anuală pentru exercițiul financiar precedent.

Apreciem că angajatorii vor trebui să aibă în vedere și amenzile care pot fi aplicate pentru nerespectarea dispozițiilor în materia protecției datelor cu caracter personal. Pentru ușurință, reiterăm că acestea pot ajunge, în funcție de încălcare, până la 20 de milioane EUR sau, în cazul unei întreprinderi, de până la 4% din cifra de afaceri mondială totală anuală corespunzătoare exercițiului financiar anterior, luându-se în calcul cea mai mare valoare.

Concluzii și recomandări

Deși obligațiile privind sistemele de IA cu grad ridicat de risc vor intra în vigoare pe 2 august 2027, societățile care intenționează să implementeze astfel de instrumente înainte de acest termen ar trebui să ia în considerare următoarele:

- efectuarea unei analize a sistemelor de IA, pentru a determina categoriile de risc în care se încadrează;
- informarea salariaților și a reprezentanților, după caz, cu privire la implicarea acestora în utilizarea sistemelor de IA cu grad ridicat de risc la locul de muncă;
- instruirea adecvată a salariaților prin organizarea de training-uri sau prin elaborarea unor politici interne privind implicațiile aferente introducerii tehnologiilor de IA în relațiile de muncă;
- desemnarea persoanelor responsabile cu supravegherea

umană a sistemelor, prin introducerea atribuțiilor corespunzătoare în fișa postului sau prin crearea unei noi funcții în cadrul organigramei.

DUNCEA, ŞTEFĂNESCU & Asociaţii își consolidează practica de servicii de consultanță fiscală

Echipa de avocați și consultanți ai **Duncea, Ștefănescu & Asociații** urează bun venit noilor colegi consultanți fiscali, **Daniel PETRE** (44) – Tax Partner și **Flavia ANDRIEȘ** (34) – Tax Manager, a căror cooptare în echipă va genera cu certitudine și cu efect imediat un plus de experiență, de rapiditate și complexitate a răspunsului nostru la solicitările partenerilor de afaceri. Ambii dețin o experiență relevantă dobândită în medii complexe de business, inclusiv în Big 4, deservind în special clienți cu anvergură multinațională.

Cooptarea în cadrul echipei de avocați multidisciplinari a unei noi echipe cu capabilitate de a furniza servicii de consultanță fiscală de o calitate deosebită reconfirmă viziunea multidisciplinară a firmei noastre asupra serviciilor de consultanță de business.

Experiența profesională a echipei actuale de consultanți juridici, fiscali și contabili facilitează furnizarea de servicii multidisciplinare integrate, de tip *one-stop shop*, **Duncea, Ștefănescu & Asociații** întărindu-și, prin cooptarea noilor colegi, capacitatea de a furniza clienților servicii de consultanță juridică, fiscal – contabilă și de business.

Cosmin ȘTEFĂNESCU – Managing Partner: *„Ne bucurăm în mod desosebit de această nouă etapă în evoluția diviziei noastre de servicii de consultanță fiscală. Proiectul Duncea, Ștefănescu Tax a demarat acum mai bine de un deceniu. Nu e un secret că serviciile de consultanță juridică se întrepătrund de o maniera firească și frecventă cu cele fiscale și vice-versa: multidisciplinaritatea este de multă vreme un aspect de business care nu poate fi ignorat. Sunt convins că practica noastră de consultanță fiscală va cunoaște o creștere avându-l pe Daniel Petre la conducere. Daniel este un vechi coleg cu care am avut plăcerea să colaborez în trecut pe diverse proiecte și a cărui experiență de Big4 va fi cu siguranță determinantă pentru a asigura servicii de cea mai bună calitate și o creștere progresivă, întemeiată mai ales pe baze sănătoase”.*

Daniel PETRE – Partner, Tax Advisory Services

Daniel deține o experiență de peste 20 de ani în consultanță fiscală, fiind implicat în proiecte diverse precum structurări ale investiților, proiecte de optimizare fiscală, fuziuni și achiziții sau asistență în cadrul inspecțiilor fiscale. A activat în industrii variate, precum sectorul financiar, sectorul imobiliar, energie, producție etc.

Flavia Andrieș – Tax Manager

Flavia are o experiență practică de 10 ani, fiind implicată în diferite proiecte de consultanță fiscală precum asistență în relația cu autoritățile fiscale, restructurări de grup, structurări ale investițiilor etc. pentru clienți din varii industrii, precum retail, agricultură, media, brokeraj etc.

„Suntem bucuroși să ne alăturam unei echipe profesioniste formată din consultanți tineri, dar cu vastă experiență. Faptul că vom lucra în același mediu, deservind aceiași clienți va fi cu siguranță benefic pentru coerența și expeditivitatea serviciilor furnizate către client. Sunt

convins că experiența noastră comună și pluridisciplinară va genera servicii la cele mai bune standarde de pe piața de profil”, afirmă **Daniel PETRE** – Partner & Head of Tax.

Despre Duncea, Ştefănescu & Asociaţii:

Duncea, Ştefănescu & Asociaţii este o societate de avocatură fondată de Av. Adriana Duncea și Av. Cosmin Ștefănescu, doi parteneri ce au acumulat fiecare o experiență de peste 25 de ani în avocatura locală. Conduc o echipă stabilă și multidisciplinară de 15 specialiști în diverse arii, avocați și consultanți fiscali, care oferă clienților societății soluții teoretico-practice concrete, dar în aceeași măsură inovative.

Activitatea **Duncea, Ştefănescu & Asociaţii** se axează exclusiv pe consultanţa de afaceri, acoperind o paletă largă de servicii de asistenţă juridică și fiscală, reprezentare în cadrul procedurilor litigioase (inclusiv litigii fiscale), restructurări, fuziuni și achiziții, aspecte de dreptul muncii, financiar-bancar, etc. Portofoliul de clienţi include societăţi naţionale şi multinaționale, activând în cele mai diverse domenii precum servicii financiar – bancare, leasing, auto, retail, farmaceutic, IT, energie, imobiliar, agricol ș.a.

Specialiștii noștri oferă consultanță juridică și reprezintă interesele clienților în diverse arii de competență: drept societar, conformitate, fuziuni & achiziţii, litigii civile şi fiscale, arbitraj, dreptul muncii, insolvenţă & restructurări, imobiliare & construcţii, drept financiar & bancar, asigurări & brokeraj, proprietate intelectuală și tehnologia informației, dreptul mediului, dreptul concurenţei, protecţia datelor cu caracter personal (GDPR).

Scurtă istorie

- **1999 – Cabinetul Individual de Avocatură „Adriana Duncea”** devine firma de avocatură afiliată societăţii

germane de audit şi consultanţă Haarmann Hemmelrath / RSM Hemmelrath.

- **2007** – Avocații parteneri fondează **SCA Duncea, Ştefănescu & Associates**, care devine firma de avocatură afiliată Mazars (urmare a fuziunii la nivel internaţional cu RSM Hemmelrath) și membră a alianței internaționale Marcalliance.
- **2014** – Firma de avocatură devine independentă din punct de vedere organizațional, prin desprinderea de Mazars.
- **2015** – Avocații parteneri înființează Divizia de Consultanță Fiscală.
- **2022** – **SCA Duncea, Ştefănescu & Associates** devine membră a **Interleges** (fondată în 1989), o alianță care reuneşte societăți de avocatură independente din Europa, Orientul Mijlociu, America de Nord și de Sud https://www.interleges.com/.

www.duncea-stefanescu.ro

Raportarea privind durabilitatea va impune un nou model de business în companii și va influența accesul la finanțare

Autor: Claudia Bratu, Partener de Audit și Lider al Serviciilor ESG al TPA România

TPA România: În perioada imediat următoare, este de așteptat ca băncile să aplice dobânzi diferențiate pentru creditele „verzi”

BUCUREȘTI, 21 noiembrie 2024: Peste 5.000 de companii din România vor pregăti pentru anul 2025, raportarea privind durabilitatea, ca urmare a extinderii obligațiilor și pentru entitățile mijlocii și mari. Acest proces va avea un impact considerabil asupra organizațiilor, determinând adoptarea unui nou model de business. Potrivit consultanților **TPA România, companie de top în Europa Centrală și de Est, specializată în contabilitate, audit, fuziuni și achiziții, consultanță fiscală și juridică**, integrarea standardelor ESG (Mediu, Social și Guvernanță) în strategia generală poate impune schimbări majore în modul de operare și în procesele de luare a deciziilor, poate veni cu costuri semnificative de implementare și poate influența, totodată, accesul companiilor la fonduri și la finanțare.

„În ultimul an, tot mai multe entități au conștientizat necesitatea pregătirii pentru cerințele de raportare a sustenabilității. În România, auditul intern este obligatoriu pentru societățile auditate statutar și am observat o creștere a cererii pentru audituri interne axate pe ESG, ceea ce presupune evaluarea gradului de pregătire al entităților pentru noile standarde europene de raportare privind durabilitatea (ESRS), dar și sprijin de specialitate pentru realizarea tranziției către noile standarde, precum și pentru îndeplinirea cerințelor viitoare”, spune **Claudia Bratu, Partener de Audit și Lider al Serviciilor ESG al TPA România**.

Aplicarea directivei UE privind raportarea corporativă de sustenabilitate („CSRD”) încurajează companiile să exploreze metode inovative și eficiente din punct de vedere al resurselor, reducând costurile prin eficientizarea utilizării energiei, gestionarea mai eficientă a deșeurilor și optimizarea lanțului de aprovizionare. *„Conformitatea cu standardele ESRS poate facilita accesul la finanțare și la*

fonduri mai ieftine, deoarece se așteaptă ca, în perioada imediat următoare, băncile să aplice dobânzi diferențiate pentru creditele «verzi» față de celelalte credite acordate. Nu în ultimul rând, entitățile care se aliniază la standardele ESRS și demonstrează preocupare pentru mediu și pentru responsabilitatea socială pot atrage profesioniști calificați și pot crește loialitatea angajaților existenți”, precizează Claudia Bratu.

Raportarea privind durabilitatea acoperă aspecte de mediu, sociale și de guvernanță și analizează nu doar activitățile directe ale societății, ci și întregul lanț valoric

Este de așteptat ca, în viitorul apropiat, un număr tot mai mare de entități să raporteze. *„În prezent, EFRAG (Grupul Consultativ European pentru Raportare Financiară) lucrează la dezvoltarea unor standarde și pentru IMM-uri. Mai mult, directiva include o cerință de raportare pe întregul lanț valoric, ceea ce înseamnă că IMM-urile de pe lanțul valoric trebuie să aplice principii ESG și să aibă capacitatea de a furniza informații în acest sens partenerilor lor care fac obiectul raportarii de durabilitate. Astfel, IMM-urile vor deveni tot mai implicate în procesul de raportare, pe măsură ce cerințele se extind”*, adaugă Claudia Bratu.

La începutul anului 2024, România a făcut un pas important, devenind unul dintre primele state care a transpus în legislația națională cerințele CSRD, prin adoptarea Ordinului 85/2024. Raportarea privind durabilitatea acoperă aspecte de mediu, sociale și de guvernanță, analizând nu doar activitățile directe ale societății, ci și întregul lanț valoric. Această raportare trebuie inclusă în raportul administratorului și depusă împreună cu situațiile financiare anuale. În primul val, începând cu 1 ianuarie 2024, au fost vizate societățile listate la bursă, care au un număr mediu de 500 de salariați în cursul anului financiar. În al doilea val, pentru anul care începe la 1 ianuarie 2025, obligația se extinde semnificativ, incluzând societățile mijlocii și mari,

mai exact cele care îndeplinesc pentru doi ani consecutivi cel puțin două din următoarele trei criterii: o cifră de afaceri anuală mai mare de 50 de milioane de lei, un total al activelor mai mare de 25 de milioane de lei sau un număr mediu de 50 de angajați.

Societățile cu un an financiar diferit de anul calendaristic vor pregăti pentru prima dată raportarea privind durabilitatea pentru primul exercițiu financiar care începe după 1 ianuarie 2024, respectiv 1 ianuarie 2025, în funcție de categoria în care se încadrează. *„De exemplu, o societate listată, cu un număr mediu de angajați mai mare de 500, al cărei an financiar se încheie la 30 septembrie, va raporta prima dată pentru anul care începe la 1 octombrie 2024, în timp ce o societate din categoria celor mijlocii și mari, cu aceeași dată de raportare, 30 septembrie, va raporta pentru prima dată pentru anul care începe la 1 octombrie 2025”*, precizează Claudia Bratu.

Procesul de pregătire a raportării nu este simplu, poate dura mai mult de nouă luni și diferă considerabil în funcție de industrie

Specialistul TPA România spune că, în anumite condiții, filialele pot fi scutite de raportare individuală, dacă societatea-mamă include deja datele lor într-un raport consolidat al administratorilor, tradus în limba română. Este esențial însă să se prezinte în raportul administratorilor filialei denumirea și sediul social ale societății-mamă care raportează informații la nivel de grup, link-urile către raportul consolidat al administratorilor societății-mamă către opinia de asigurare limitată aferentă și, nu în ultimul rând, mențiunea că filiala este scutită de obligațiile de raportare.

„Acest proces de pregătire a raportării nu este simplu și poate dura uneori mai mult de nouă luni, timp în care companiile trebuie să identifice impacturile, riscurile și oportunitățile legate de ESG, să implice stakeholderii, să

stabilească obiective ESG, să integreze strategia ESG în strategia generală, să definească indicatori de performanță ESG. În plus, este esențial să creeze echipe multidisciplinare și să colaboreze cu consultanți specializați care au o înțelegere bună a noilor standarde ESRS. În primii trei ani de aplicare a acestor cerințe, în cazul în care nu sunt disponibile toate informațiile necesare privind lanțul valoric al societății, entitatea explică eforturile depuse pentru a obține informațiile necesare privind lanțul său valoric, motivele pentru care nu au putut fi obținute toate informațiile necesare și planurile sale pentru a obține informațiile necesare în viitor", spune Claudia Bratu.

Legislația românească prevede și sancțiuni pentru entitățile care au obligația de a raporta, dar nu fac acest lucru – amenzi ce pot varia, cel puțin în momentul de față, de la 5.000 lei la 40.000 de lei – care pot fi aplicate încă din primul an în care apare obligația depunerii raportării.

Implementarea activităților sustenabile diferă considerabil între industrii, în funcție de specificul fiecărei activități și de presiunile reglementărilor, precum și ale consumatorilor.

„Dacă vorbim de domenii precum sectorul financiar, acesta are un rol esențial în finanțarea economiei verzi. Băncile și instituțiile financiare au început să lucreze la integrarea criteriilor ESG în procesele de evaluare a riscurilor. Se așteaptă ca băncile să ofere finanțare preferențială societăților care demonstrează un angajament puternic față de practicile sustenabile. De asemenea, sectorul energiei regenerabile este printre cele mai avansate în adoptarea principiilor ESG, deoarece are ca obiectiv principal reducerea emisiilor de gaze cu efect de seră. Și societățile din domeniul software și al serviciilor IT au început să adopte ceva mai rapid politici ESG, datorită presiunii din partea investitorilor și a clienților, în special a celor din industria auto. Totodată, producătorii de bunuri de consum

urmăresc să investească în ambalaje ecologice și în lanțuri de aprovizionare sustenabile, ca răspuns la cererea consumatorilor”, spune Claudia Bratu.

La polul opus, industriile extractivă, petrolieră și industria grea (producția de oțel și ciment, de exemplu) au încă mult de recuperat, confruntându-se cu dificultăți din cauza emisiilor ridicate și a tehnologiilor costisitoare necesare pentru decarbonizare. Și agricultura, și transporturile sunt, de asemenea, în categoria industriilor slab pregătite în acest domeniu, confruntându-se cu provocări legate de consumul intens de resurse și de emisiile mari de gaze cu efect de seră.

„Astfel, în timp ce sectoarele avansate se adaptează ceva mai rapid la criteriile ESG, industriile tradiționale au nevoie de investiții semnificative și schimbări structurale pentru a face față tranziției către sustenabilitate. Un contrast evident se observă și între companiile integrate în lanțurile valorice internaționale, care sunt forțate să adopte standarde înalte de sustenabilitate, și firmele focalizate exclusiv pe piața locală, unde presiunea pentru implementarea ESG este semnificativ mai redusă. Experții în domeniu subliniază că această discrepanță între sectoare ar putea duce la o dezvoltare economică neuniformă în următorii ani, pe măsură ce criteriile ESG devin tot mai importante în deciziile de investiții și în relațiile comerciale”, mai spune Claudia Bratu.

Costurile raportării privind durabilitatea pot fi semnificative și pot include costuri cu personalul propriu, cu sistemele informaționale, costuri pentru colectarea datelor, pentru consultanță și audit extern. Este posibil să fie nevoie, de exemplu, de achiziționarea unor platforme sau a unor aplicații specializate pentru colectarea și analizarea datelor de mediu. De asemenea, societățile pot investi în echipamente pentru măsurarea emisiilor, a consumului de energie, apă sau a altor resurse care trebuie monitorizate

pentru raportare.

Studiu EY și Endeavor: 53% dintre inițiativele antreprenorilor români în tehnologie țintesc piața globală

Autori: Bogdan Ion, Country Managing Partner, EY România

Mihnea Crăciun, Managing Director, Endeavor România

EY România și Endeavor lansează astăzi studiul „Profilul antreprenorului român în tehnologie”, care oferă o privire de ansamblu asupra mediului antreprenorial din sectorul tehnologic din România. Studiul evidențiază tendințele demografice, provocările și succesele antreprenorilor români din tehnologie, subliniind contribuția lor la economia națională și globală.

Bogdan Ion, Country Managing Partner, EY România și Chief Operating Officer pentru EY Europa Centrală și de Sud-Est și Regiunea Asiei Centrală, subliniază importanța antreprenoriatului în contextul economic actual: „În România, antreprenoriatul este un fenomen în plină expansiune, reflectând reziliența și evoluția mediului de afaceri local. Studiul nostru arată că 53% dintre antreprenorii din tehnologie își orientează inițiativele către piețele

internaționale, demonstrând adaptabilitate, planificare strategică și o viziune globală. Profilul antreprenorului român care se distinge din acest studiu este caracterizat de perseverență, reziliență, dar și spirit autodidact și determinare, trăsături esențiale care îi ajută să depășească dificultățile și să creeze noi oportunități. În plus, aceștia sunt tineri, educați și capabili să colaboreze eficient în echipă. În colaborare cu Endeavor, o organizație globală care sprijină antreprenorii să-și scaleze afacerile și să aibă un impact pozitiv asupra economiilor locale și globale, am realizat această cercetare pentru a evidenția contribuția vitală a antreprenorilor la creșterea economică și la inovarea mediului de afaceri.”

„Acest raport spune o poveste despre curajul și perseverența antreprenorilor români care au reușit să transforme obstacolele în oportunități. Dincolo de date, descoperim o comunitate de lideri care și-au construit afacerile pe o fundație de inovație și colaborare, iar succesul lor este o dovadă că, în ciuda provocărilor economice, antreprenorii români continuă să își urmeze viziunea, sprijiniți de o rețea solidă de mentori și parteneri strategici,” a declarat Mihnea Crăciun, Managing Director, Endeavor România.

Conform studiului, București și Cluj-Napoca sunt orașele care sprijină antreprenoriatul tehnologic în România. Din 2014, Bucureștiul a înregistrat o creștere de 35,9% a numărului de inițiative antreprenoriale, în timp ce Cluj-Napoca a avut o creștere remarcabilă de 66,5%. Aceste orașe beneficiază de ecosisteme economice puternice și instituții academice de renume, care creează medii propice pentru inovație și dezvoltare de afaceri.

Jumătate dintre antreprenorii români din sectorul tehnologic își încep afacerile înainte de vârsta de 25 de ani, iar un procent notabil de 11% încep chiar înainte de a împlini 18 ani. Nivelul de educație este ridicat în rândul acestor antreprenori, 90% dintre ei având cel puțin o diplomă de

licență. Domeniile predominante de studiu sunt disciplinele tehnice (45%) și finanțele sau economia (29%).

Antreprenorii români din tehnologie demonstrează reziliență și adaptabilitate, vizând adesea piețele internaționale, cu 53% dintre inițiativele lor orientate global. Această orientare internațională subliniază ambiția de a scala și inova dincolo de granițele naționale. Mulți antreprenori acumulează experiență valoroasă de muncă și își completează educația înainte de a-și lansa afacerile, ceea ce le oferă abilități esențiale și o înțelegere cuprinzătoare a dinamicii pieței. Totodată, ei preferă inițiativele colaborative, datele arătând rate de succes mai mari pentru afacerile fondate de mai multe persoane (80%) comparativ cu inițiativele solo (20%). Abordarea colaborativă îmbunătățește performanța afacerii prin diversificarea abilităților, împărțirea responsabilităților și îmbunătățirea lucrului în echipă.

Provocări și tendințe strategice

În pofida succeselor lor, antreprenorii români din tehnologie se confruntă cu provocări semnificative, în special în obținerea investițiilor externe. Un procent covârșitor de 95% preferă să mențină controlul privat asupra afacerilor lor, ceea ce poate limita potențialul de creștere din cauza reticenței de a accepta finanțare externă. De asemenea, antreprenoriatul pare să fie influențat de familie și cercurile sociale apropiate, 53% dintre respondenți raportând o conexiune familială sau socială cu antreprenoriatul.

Obținerea finanțării este o provocare semnificativă, majoritatea antreprenorilor bazându-se pe fonduri personale (42%) pentru capitalul inițial, urmate de angel investors (19%) și fonduri de investiții (15%). Experiența în industrie se dovedește crucială pentru succes, 71% dintre antreprenori valorificând cunoștințele anterioare pentru a-și conduce afacerile.

Succesul pentru antreprenorii români din tehnologie este multifațetat, măsurat de obicei prin creșterea companiei, generarea de venituri și validarea pieței. Dorința lor de a se extinde și de a genera profit este alimentată de angajamentul de a construi echipe competente și de a dezvolta produse pregătite pentru piață. Acest parcurs, caracterizat de ambiție, planificare strategică și reziliență, ilustrează un ecosistem antreprenorial promițător și inovator în România.

Noi obligații ale angajatorilor privind angajarea persoanelor cu dizabilități

În *Monitorul Oficial* al României, Partea I, nr. 1124/11.11.2024, a fost publicată **OUG 127/2024 privind unele măsuri în domeniul social** („OUG 127/2024”).

OUG 127/2024 stabilește noi obligații pentru angajatori în legătură cu angajarea persoanelor cu dizabilități.

Legea 448/2006 privind protecţia şi promovarea drepturilor persoanelor cu handicap („**Legea 448/2006**”) prevede faptul că autorităţile şi instituţiile publice, persoanele juridice, publice sau private, care au cel puţin **50 de angajaţi, au obligaţia de a angaja persoane cu handicap într-un procent de cel puţin 4% din numărul total de angajaţi.**

Pentru îndeplinirea obligației prevăzute mai sus, potrivit OUG 127/2024, începând cu luna **ianuarie 2025**, angajatorii trebuie:

1. să facă dovada că, printr-o cerere scrisă, au solicitat sprijinul organizaţiilor nonguver- namentale („**ONG**”) care, potrivit statutului acestora, prestează servicii în folosul persoanelor cu dizabilităţi, în vederea respectării procentului de 4% stabilit de Legea 448 / 2006;
2. să prezinte către Autoritatea Naţională pentru Protecţia Drepturilor Persoanelor cu Dizabilităţi şi Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă ***(a)*** cererea scrisă, precum şi ***(b)*** dovada transmiterii acesteia către ONG, pentru a comunica posturile vacante adecvate ocupării de către persoanele cu dizabilităţi.

Cererea va cuprinde descrierea atribuţiilor pentru posturile respective, calificările necesare, precum şi norma de lucru.

3. să transmită anual, până la data de 31 ianuarie pentru anul anterior, către Autoritatea Naţională pentru Protecţia Drepturilor Persoanelor cu Dizabilităţi şi Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă o situaţie centralizată a funcţiilor ocupate de persoanele cu dizabilităţi angajate şi un inventar al competenţelor solicitate la angajare.

Reglementări în vederea determinării cadrului legal pentru asigurarea unui nivel adecvat de stabilire a

salariilor minime

Autori: Anca Iulia Zegrean, Partener Biriș Goran

Mara Bîndar, Paralegal, Biriș Goran

Legea nr. 283/13.11.2024 *privind modificarea și completarea unor acte normative, pentru stabilirea salariilor minime adecvate, publicată în M. Of. nr. 1139 din 14.11. 2024,* **transpune Directiva (UE) 2022/2041 și îndeplinește Jalonul 392 din PNRR (C13).** Prin urmare, ***Legea nr. 53/2003 – Codul muncii***, se modifică și se completează cu următoarele dispoziții referitoare la:

1. Salariul de bază

Este definit ca fiind componenta fixă a renumerației brute plătite unui salariat pentru munca pe care o prestează pe parcursul unei luni calendaristice, în care nu sunt incluse sporurile, indemnizațiile și alte adaosuri.

2. Salariul minim brut pe țară garantat în plată

Se actualizează anual, prin hotărârea Guvernului, după consultarea confederațiilor sindicale și patronale. Modificarea devine aplicabilă de la data de 1 ianuarie a anului următor.
Nivelul acestui salariu se stabilește prin **procedura de aplicare a mecanismului** de stabilire și actualizare adoptată prin hotărârea Guvernului.
Are ca indicator de referință pentru evaluarea gradului de adecvare, salariul mediu brut. Nivelul orientativ al ponderii salariului minim în salariul mediu este între **47% – 52%**.
Se menține perioada limită de **max. 24 luni** pe durata căreia se poate stabili salariul minim pentru un lucrător. Ulterior, salariul se majorează.
Angajatorii au obligația de a informa lucrătorii cu privire la nivelul salariului minim brut pe țară.

3. Promovarea negocierilor colective

Se introduc în Codul muncii prevederile privind adoptarea prin hotărâre de Guvern a unui **plan de acțiune** care să susțină negocierile colective și accesul salariaților la drepturi salariale negociate colectiv. Planul se revizuiește periodic sau cel puțin o dată la cinci ani. Prin adoptarea planului se urmărește ca rata de acoperire a negocierilor colective în plan național să ajungă la 80%.

4. Amenzi și infracțiuni

Nerespectarea dispozițiilor privind salariul minim garantat în plată atrage aplicarea unei amenzi de la 3.000 la 5.000 lei /per lucrător, fără a depăși valoarea cumulată de 200.000 lei;
Constituie infracțiune stabilirea în mod repetat a unor salarii mai mici decât salariul minim garantat.

5. Conflicte de muncă

Sunt incluse în această categorie și conflictele cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea relațiilor de muncă ce au la bază raporturi de muncă reglementate prin legi speciale, neîntemeiate pe un contract individual de muncă.

6. Impactul cu privire la procedurile de achiziții publice sau concesiuni

Operatorii participanți trebuie să respecte obligațiile aplicabile în domeniul relațiilor de muncă și cerințele vizând acordarea salariului minim, precum și să aplice prevederile Legii dialogului social.

Vor fi excluși din procedurile de achiziții publice operatorii care în ultimii 2 ani anterior depunerii ofertei au fost condamnați penal pentru nerespectarea prevederilor privind acordarea salariului minim.

Contractele de achiziții publice/ de concesiune vor conține

prevederi referitoare la respectarea de către operatorii economici a prevederilor legale privind observarea salariului minim.

Se introduce un nou factor de evaluare care poate fi luat în considerare pentru atribuirea contractelor de achiziții publice, anume dacă ofertantul are încheiat un contract colectiv de muncă.

Instanța de control judiciar învestită cu căi de atac în reformare promovate atât de debitor, cât și de creditor judecă toate căile de atac

Decizia nr. 22 în dosarul nr. 1533/1/2024

Admite recursul în interesul legii formulat de Colegiul de conducere al Înaltei Curţi de Casaţie si Justiţie şi, în consecinţă, stabileşte că:

În interpretarea şi aplicarea art. 75 alin. (1) coroborate cu cele stipulate de art. 75 alin. (2) lit. a) teza întâi din Legea nr. 85/2014, dispoziţiile Codului insolvenţei nu derogă de la prevederile de drept comun ale Codului de procedură civilă, care obligă instanţa de control judiciar, învestită cu căi de atac în reformare promovate atât de debitor cât şi de creditor, în condiţiile deschiderii procedurii insolvenţei faţă de debitorul pârât ulterior închiderii dezbaterilor sau în cursul soluţionării căilor de atac, să judece toate căile

de atac.

Obligatorie, potrivit dispoziţiilor art. 517 alin. (4) din Codul de procedură civilă.

Pronunţată în şedinţă publică astăzi, 18 noiembrie 2024.

Munca la distanță în contextul BEPS 2.0: provocări și implicații fiscale pentru angajați și angajatori

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

Crina Onuț, Manager, People Advisory Services, EY România

Maria Ciudin, Consultant Senior, People Advisory Services, EY România

Digitalizarea economiei globale și adoptarea accelerată a muncii la distanță au determinat Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE) să inițieze The Base Erosion and Profit Shifting, cunoscut deja ca BEPS 2.0, un set de reguli de planificare fiscală menite să împiedice companiile să exploateze lacunele din legile fiscale naționale ca modalitate de a evita plata taxelor. În timp ce conceptul de bază permanentă (Permanent establishment – PE) rămâne un aspect important, munca la distanță introduce noi straturi de complexitate fiscală, care necesită o atenție sporită din partea companiilor.

Conform unui raport recent al OCDE (OECD releases BEPS 2.0 Pillar Two Blueprint and invites public comments), implementarea Pilonului I și Pilonului II ar putea crește veniturile globale din impozitul pe profit cu aproximativ 50 – 80 miliarde USD pe an.

În România, BEPS Pilonul II se aplică începând cu 1 ianuarie 2024. Companiile au obligația pregătirii calculelor pentru acest an, însă raportarea și plățile aferente se vor face în 2026, astfel că angajatorii trebuie să aibă deja în vedere impactul acestei noutăți. De adăugat faptul că, prin implementarea Pilonului II, care stabilește o rată minimă globală de impozitare de 15% pentru grupurile de întreprinderi multinaționale cu venituri consolidate anuale de cel puțin 750 de milioane de euro, companiile trebuie să se asigure că toate impozitele sunt raportate corect pe baza locului în care au rezidența oficială și locul în care lucrează efectiv angajații, nu doar unde sunt plătiți. Mai mult, BEPS 2.0 intensifică monitorizarea riscului companiilor de a crea o bază permanentă în diferite jurisdicții prin intermediul angajaților mobili, ceea ce înseamnă că angajații care lucrează în diferite țări ar putea declanșa obligații fiscale pentru angajatorii lor.

De exemplu, un angajat cu contract individual de muncă cu o companie din țara A, decide să îmbine utilul cu plăcutul și să lucreze pe parcusul unui an câteva zile pe lună din țări mai calde, țările B, C și D, în care avea deja planificate concedii, fără să își anunțe angajatorul de intenția sa de a lucra remote. După câteva luni, în urma unui audit inițiat de autoritățile fiscale din statul C, se descoperă că respectiva persoană desfășoară activități dependente de pe teritoriul țării în favoarea companiei din țara A și impune plata taxelor datorate conform legii atât la nivelul angajatului, cât și la nivelul angajatorului. Acest proces declanșează verificări suplimentare din partea angajatorului care scot la iveală că angajatul a prestat activități similare și de pe teritoriile

țărilor B și D. Situația nu a fost gestionată în mod corect nici de angajat, care trebuia în mod normal (conform unei politici interne, după caz) să solicite acordul angajatorului să presteze muncă de la distanță, nici de angajator, care avea obligația monitorizării activității angajaților și a echipamentelor tehnice utilizate. Deși exemplul prezentat este unul simplist, în practică situațiile pot fi mult mai complexe și pot atrage riscuri fiscale pentru angajați și companii, deopotrivă.

Așadar, dacă un lucrător stabilește o prezență într-o țară, iar angajatorul nu este la curent cu această schimbare a locului muncii (situație cu care angajatorii s-au cam întâlnit în practică și în pandemie, dar și după), acest lucru ar putea expune compania la crearea unei baze permanente, dar și la obligativitatea de a se conforma unor reglementări fiscale diferite, ceea ce poate complica semnificativ sarcina departamentelor de resurse umane, taxe și contabilitate. Să nu neglijăm faptul că, deși în pandemie (dar și după) angajații lucrau în mare măsură remote, există în continuare companii care nu au implementată o politică de lucru la distanță care să prevadă în mod expres condițiile de lucru de oriunde (cum ar fi perioada pentru care angajații pot lucra remote, locațiile permise, modul de informare a angajatorului). Poate că odată cu implementarea BEPS companiile vor acorda atenția cuvenită introducerii unei astfel de politici.

Obligația de a monitoriza locația și activitatea angajaților la distanță devine astfel o prioritate pentru companii. Sistemele de urmărire a timpului și a prezenței trebuie să fie adaptate pentru a reflecta cu precizie locația de lucru a angajaților și a se asigura că datele sunt raportate corespunzător autorităților fiscale. Prin urmare, angajatorii trebuie să investească în tehnologie și formare, precum și în dezvoltarea de politici interne care să ghideze angajații cu privire la modul în care munca lor la distanță poate avea implicații asupra obligațiilor fiscale. În acest sens, se

recomandă ca angajatorii să înceapă aceste verificări încă dinainte ca BEPS să intre în vigoare în România.

În concluzie, munca la distanță, în contextul BEPS 2.0, reprezintă un nou teritoriu fiscal care necesită o abordare strategică și detaliată. Companiile trebuie să fie proactive în identificarea riscurilor fiscale și în implementarea de soluții pentru a asigura conformitatea. Educația continuă a angajaților și adaptarea la legislația în schimbare sunt esențiale pentru a naviga cu succes în acest peisaj fiscal complex.