Sondaj EY: Cele mai folosite beneficii extrasalariale şi percepţia 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 şi/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 şi 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, reţinerea și fidelizarea angajaților. Întrebarea este dacă se întâmplă acest lucru și care sunt cele mai utilizate beneficii ataşate 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 acesteia 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 şi/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 şi 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 şi contribuţii 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 substanţiale*”, 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 facilităţilor sportive, în vederea practicării sportului şi educaţiei fizice cu scop de întreţinere, profilactic sau terapeutic *oferite de furnizori ale căror activităţi sunt încadrate la codurile CAEN 9311, 9312 sau 9313, precum şi contravaloarea abonamentelor, oferite de acelaşi furnizor care acţionează în nume propriu sau în calitate de intermediar, ce includ atât servicii medicale, cât şi dreptul de a utiliza facilităţile sportive, în vederea practicării sportului şi educaţiei fizice cu scop de întreţinere, profilactic sau terapeutic,* ***suportate de angajator pentru angajaţii 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 întreţinerea 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 lărgească orizonturile de analiză și să privească cu atenție întreaga

gamă de astfel de servicii (și nu doar centrele fitness), întrucât pot fi plăcut suprinşi 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 profesioniste, semi-profesioniste 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 şi contribuţii 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 respondenţi 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**.