Beneficiile fiscale pentru angajați – care sunt principalele facilități și cât de accesate sunt în practică?

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

Facilitățile fiscale joacă un rol vital în stimularea creșterii economice, încurajând investițiile și asigurând ocuparea, poate chiar reorientarea forței de muncă. În prezent, date fiind fluctuațiile de personal din anumite industrii, facilitățile pot ajuta și la fidelizarea angajaților și reținerea lor pe termen lung în cadrul companiilor.

În actualul context economic, cu un preconizat an 2024 mai greu (a se vedea modificările fiscale recent adoptate, plus un trend european și global în care se refac trasee geoeconomice), este indicat ca managementul companiilor să treacă la nivelul următor de analiză și să aplice facilitățile fiscale disponibile în Codul Fiscal. Cu alte cuvinte, vorbim despre optimizarea unor costuri fiscale și, dacă unul dintre beneficiile fiscale este aplicabil companiei, devine absolut necesară studierea în detaliu şi adoptarea acestuia, pentru a evita riscul de neconformitate.

Deși facilitățile fiscale disponibile în România sunt consacrate de Codul Fiscal și legislația anexă de foarte mult timp, este totuși surprinzător că, într-un context economic dificil și complex, acestea nu sunt suficient de accesate de către companii, cu excepţia notabilă a sectorului IT.

Există o serie de facilități fiscale în România aplicabile angajaților, cu anumite aspecte la care trebuie să fie atenți contribuabilii care le aplică.

Scutirea de impozit pe venit pentru sectorul IT

Este probabil facilitatea cea mai cunoscută, cea mai veche (în vigoare din anul 2001) și cea mai des întâlnită în practică, fiind unul dintre avantajele competitive care a creat în România un mediu atractiv pentru profesioniștii din domeniul IT. Această scutire este cu atât mai importantă cu cât reprezintă un factor diferențiator pentru potențiali investitori străini, care iau în considerare deschiderea de centre IT în România. Această reglementare pare să nu fie disponibilă în alte state ale Uniunii Europene, fapt ce clasează România în topul țărilor care încurajează dezvoltarea sectorului IT.

În practică, din ceea ce cunoaștem, ANAF încă nu a demarat controale fiscale sau o campanie de controale concentrate pentru aplicarea acestei facilități. Totuși, dată fiind dorința asiduă de colectare a veniturilor la bugetul de stat și noile modificări aduse facilității fiscale, ne putem aștepta în viitor la campanii ANAF axate pe angajatorii care aplică scutirea.

Se recomandă ca angajatorii care aplică facilitatea să verifice anual dosarele de personal (de exemplu, fișele de post, anexele la contractul de muncă) și să se asigure de îndeplinirea condițiilor din legislație. Totodată, substanța activităților prestate de angajați e importantă pentru aplicarea scutirii și trebuie, de asemenea, verificată îndeaproape.

Scutirea de impozit pe venit pentru sectorul de cercetare-dezvoltare (C&D)

Este facilitatea care se bucură de un nivel înalt de consacrare la nivelul Uniunii Europene (și nu numai), iar din

anul 2017 este prezentă și în legislația românească pentru angajați. Neclaritatea legislației a condus, însă, la o reticență a angajatorilor din România să aplice scutirea (atât la nivel de impozit pe venit, cât și la nivel de impozit pe profit). De la 1 ianuarie anul acesta, s-a introdus obligația pentru contribuabilii mari de a avea o certificare pentru activitatea de C&D, iar în februarie 2023, a fost publicată lista de experți care pot emite certificări în acest sens. Datorită clarificărilor aduse, putem observa o deschidere mai mare a companiilor pentru aplicarea facilităților în zona de C&D.

O altă oportunitate a acestui sector este reprezentată de migrarea angajaților care sunt implicați în activități din zona C&D și IT deopotrivă, de la a fi scutiți de impozit în baza activității IT, la beneficiile pe care le oferă sectorul C&D. Această migrare are la bază cerințele mai prietenoase pe care legislația din domeniul C&D le presupune în privința documentației, precum și spectrul mai larg de aplicare, fără a exista o listă restrictivă pentru funcțiile pe care angajatul trebuie să le îndeplinească pentru a fi eligibil. În plus, odată cu certificarea activităților de C&D de către un expert, ANAF nu poate contesta specificul activității și deci nu va putea reclasifica scutirea aplicată de contribuabili la nivelul angajaților în cazul unui control fiscal. Caracterul mai stabil al facilității (comparativ cu facilitatea pentru IT-iști, ce este vizată în prezent de anumite modificări) este întărit și susținut, de exemplu, prin Strategia Națională de Cercetare, Inovare și Specializare Inteligentă (SNCISI) pentru perioada 2022-2027.

Recomandăm companiilor care desfășoară activități de C&D să analizeze fezabilitatea aplicării scutirii la angajați (dar și la nivelul companiei), să se asigure că îndeplinesc condițiile legale, atât de substanță, cât și de formă, și să obțină certificarea de la experți (inclusiv contribuabilii medii/ mici, chiar dacă nu e obligatorie pentru aceștia) pentru a

beneficia de această facilitate. Totodată, pentru companiile cu specific de IT care fac și C&D, se recomandă să ia în calcul transferul facilității de la IT la C&D, bineînțeles, în măsura în care angajații realizează astfel de activități.

Facilități pentru planuri de tip Stock Option Plan (SOP)

Începând din 2017, Codul Fiscal oferă societăților, într-o reglementare mai clară, o facilitate fiscală privind planurile de acțiuni. În contextul economic actual, planurile de acțiuni pot deveni un tip de investiție relativ sigură și atractivă, atât pentru personalul de conducere, cât și pentru cel de execuție.

Facilitatea fiscală constă în neimpozitarea veniturilor obținute dintr-un astfel de plan la momentul acordării, maturizării acțiunilor și exercitării acestora. Momentul impozabil intervine la vânzarea de către participanții la SOP a acțiunilor. La acel moment, persoana fizică rezidentă română are obligația de a depune declarația unică pentru câștigul de capital obținut din SOP, până la 25 mai a anului următor celui în care a fost obținut venitul. Din februarie 2023, a intervenit și obligația de raportare a veniturilor din SOP, prin declarația 112 de către angajatori și există implicații de impozit pe profit și contabilitate la care companiile trebuie să fie atente.

Li se recomandă companiilor să se gândească dacă vor să implementeze un plan de acțiuni la nivel local (ceea ce presupune eforturi pe partea fiscală și juridică pentru întocmirea planului și a documentelor conexe) sau să transpună în România un plan de acțiuni implementat la nivel de Grup. În ambele scenarii, trebuie să existe transparență privind obligațiile participanților la Plan și documentele justificative să susțină îndeplinirea condițiilor legale pentru SOP.

În ciuda beneficiilor pe care le pot aduce și a faptului că

sunt reglementate de mult timp în România, anumite facilități fiscale rămân adesea sub-utilizate din diverse motive, precum lipsa de informare cu privire la facilitățile fiscale pe care le au la dispoziție, complexitatea legislației sau povara administrativă pe care obținerea acestora o poate implica.

Recomandăm angajatorilor care aplică facilitățile fiscale să se asigure de buna îndeplinire a condițiilor legale, atât la nivel formal cât și din perspectiva substanței activităților, astfel încât riscurile fiscale în caz de control al autorităților să fie reduse. Totodată, eforturile de menținere și dezvoltare a unei activități eficiente a companiilor vor trebui însoțite de cele privind optimizarea fluxurilor financiare, analiza și aplicarea beneficiilor fiscale prevăzute în Codul Fiscal, care se potrivesc fiecărei companii devenind astfel prioritare.