Sondaj EY România: Șase din zece companii consideră că pragul neimpozabil de 300 de lei pentru cadouri oferite angajaților la ocazii speciale este prea mic. Nivelul optim ar fi între 500 și 1.000 lei

Majoritatea angajatorilor (61%) din România chestionați în cel mai recent studiu EY consideră că nivelul neimpozabil de 300 de lei prevăzut de legislația fiscală pentru cadourile acordate angajaților la ocazii speciale este prea mic în contextul inflaționist actual. Respondenții ar opta pentru majorarea sumei la 500-1.000 lei. Dacă însă ar fi eliminate din legislație aceste facilități fiscale, una din patru companii ar renunța să ofere angajaților beneficiile respective, iar o treime le-ar mai oferi doar dacă salariații ar suporta singuri impozitele și contribuțiile aferente. Sunt câteva dintre concluziile celui mai recent studiu derulat de EY în rândul angajatorilor din România.

Conform Codului fiscal, angajatorii au la dispoziție o serie de facilități fiscale pentru beneficii extrasalariale acordate angajaților. Astfel, aceste beneficii reprezintă pentru angajatori atât un instrument de stimulare și retenție a personalului, dar și o alternativă eficientă fiscal la creșterea salariilor de bază.

Rezultatele studiului EY relevă în ce măsură companiile acordă avantaje salariale angajaților la ocazii speciale precum

Paștele, Crăciunul, 1 Iunie, 8 Martie, ținând cont și de facilitățile fiscale eligibile pentru aceste ocazii, în ce formă (bani sau bunuri materiale) și în ce cuantum.

Potrivit reglementărilor în vigoare, veniturile reprezentând cadouri în bani şi/sau în natură, inclusiv tichete cadou, oferite salariaților, precum şi cele oferite pentru copiii minori ai acestora, la ocazii speciale, conform prevederilor din contractul de muncă sau regulamentul intern, sunt scutite de la plata impozitului pe venit și a contribuțiilor sociale, în limita a 300 lei/persoană/ocazie. Evenimentele speciale pentru care se aplică facilitățile fiscale sunt Paștele, Crăciunul, 1 Iunie pentru copiii angajaților și 8 Martie pentru salariate.

Întrebați dacă au oferit anul acesta de Paște beneficii salariale angajaților, 78% dintre participanții la sondajul EY au răspuns afirmativ, iar 23% au spus că nu au acordat beneficii. Cei care au răspuns negativ au explicat de ce au ales să nu ofere aceste beneficii, motivul invocat de o treime dintre aceștia fiind lipsa bugetului pentru 2023, restul de 67% menționând diverse alte cauze: acest avantaj nu este prevăzut la nivelul companiei, angajatorii au preferat direcționarea bugetului către alte obiective de business, au fost prioritare alte beneficii, precum bonusurile de performanță.

Pe de altă parte, angajatorii care au ales să ofere beneficii de Paște salariaților consideră că acordarea acestor avantaje reprezintă un instrument de retenție și stimulare a salariaților (67% dintre respondenți), o alternativă eficientă fiscal la mărirea salariilor (20% dintre respondenți), un mijloc de diferențiere față de competitori (8% dintre respondenți), o modalitate de compensare a inflației și un semn de apreciere pentru munca depusă de către salariați (4% dintre respondenți).

Cele mai multe companii reglementează acordarea beneficiilor

de Paște în contractele de muncă, și/sau în regulamentele interne (64%), în timp ce 4% au politici interne sau decizii ale consiliului de administrație pentru acordarea acestor avantaje salariale. Pe de altă parte, o treime dintre respondenții sondajului EY au declarat că nu au prevăzut acordarea beneficiilor de Paște nici în contractul de muncă, nici în regulamentul intern.

„Lipsa unor prevederi în regulamentul intern sau în contractul de muncă privind acordarea cadourilor către angajați la ocazii speciale poate duce la descalificarea tratamentului fiscal favorabil de către autorități în cazul unui control fiscal, în contextul în care în Codul fiscal este menționat că aceste beneficii trebuie prevăzute în contractul de muncă sau în regulamentul intern”, spune **Cătălina Butan, Manager, Departamentul de Impozit pe venit și contribuții sociale, EY România**.

„Prin menționarea tipurilor de beneficii în regulamentul intern, față de contractul de muncă, angajatorul are mai multă flexibilitate cu privire la stabilirea regulilor interne de acordare a acestor beneficii. Acordul salariatului nu va fi necesar în cazul în care angajatorul decide să nu mai acorde beneficiile”, menționează **Claudia Sofianu, People Advisory Services Leader în cadrul EY România & Moldova și regiunea CESA**.

Cât privește tipurile de beneficii acordate de Paște de către angajatori, cele mai multe companii au optat pentru tichetele cadou – 36%, urmate de prima de Paște, cu 33% dintre opțiuni, apoi cadourile în bani și în natură, la egalitate, 11% dintre respondenți pentru fiecare tip, cadouri în bani pentru copiii angajaților – 4%, cadouri în natură pentru copii – 1%, vouchere de vacanță – 1% și alte forme de beneficii, precum jumătate din al 13-lea salariu sau produse ale companiei – 3%. Niciun respondent nu a optat, însă, pentru acordarea tichetelor culturale ori pentru servicii de wellness.

Valoarea cadourilor acordate angajaților cu acest prilej pentru puțin peste jumătate dintre respondenți (51%) este de 300 lei/angajat, în timp ce 23% au optat pentru o sumă între 101 și 300 lei. Peste o cincime dintre respondenți (21%) au oferit salariaților beneficii de Paște de peste 300 de lei/angajat și doar 5% avantaje de sub 100 lei per angajat. Dintre cei care au ales să-și recompenseze angajații cu avantaje de Paște de peste 300 de lei/persoană, valoarea cea mai mare acordată de către participanții la sondajul EY a fost de 1.300 lei net, dintre care 1.000 lei avantaj în bani și 300 de lei tichete cadou. Doar 18% dintre respondenți au acordat avantaje de Paște și în beneficiul copiilor angajaților, în valoare de cel mult 300 lei/copil.

În contextul facilităților fiscale aplicabile cadourilor acordate salariaților la evenimente speciale, participanții la studiul EY au fost întrebați și dacă ar continua să acorde aceste beneficii în scenariul în care avantajele fiscale ar fi eliminate din legislație. Cei mai mulți respondenți (36%) au declarat că nu ar renunța la acordarea acestui beneficiu, dar salariații ar trebui să-și suporte singuri taxele salariale individuale aferente, în timp ce 28% au declarat că nu ar renunța să acorde beneficiile și angajatorul ar suporta toate taxele salariale, iar 26% au răspuns că ar renunța la acordarea acestui beneficiu. De asemenea, 77% dintre respondenți au declarat că vor acorda avantaje salariaților și cu alte prilejuri (1 Iunie, Crăciun, 8 Martie), 19% au spus că decizia depinde de bugetele disponibile și situația financiară a companiei, în timp ce restul de 4% au declarat că nu le vor oferi.

Beneficiile pe care angajatorii intenționează să le ofere în acest an ar fi, potrivit sondajului EY, în ordine: primele de Crăciun (22%), cadourile de 8 Martie acordate angajatelor (21%), cadouri de Crăciun pentru angajați, inclusiv tichete cadou (16%), cadouri de 1 Iunie pentru copiii angajaților (12%), cadouri de Crăciun pentru copiii salariaților (11%),

vouchere de vacanță (6%), alte beneficii, precum tichete cadou pentru zilele de naștere ale salariaților, jumătate din al 13-lea salariu, produse ale companiei de Paște și Crăciun, decontare servicii turistice, prime de vacanță (5%), servicii de wellness (4%), tichete culturale (3%).

„*În contextul modificărilor aduse Codului fiscal la începutul acestui an cu privire la taxarea beneficiilor salariale, respectiv introducerea de facilități fiscale suplimentare, dar și a unui plafon adițional neimpozabil pentru anumite venituri salariale, de 33% din salariul lunar, este esențial ca angajatorii să-și reanalizeze politicile de beneficii, pe de-o parte, pentru a folosi toate stimulentele fiscale prevăzute de legislație, iar pe de altă parte, pentru a asigura o conformare fiscală deplină. Este important ca politicile companiilor să conțină reglementări clare privind obligațiile fiscale ale angajaților și angajatorului, după caz, în legătură cu beneficiile salariale primite de către salariați și despre documentele ce trebuie păstrate pentru a justifica tratamentele fiscale aplicate*”, spune **Claudia Sofianu, People Advisory Services Leader în cadrul EY România&Moldova și regiunea CESA**.