

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



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 studiarea în detaliu și 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 ca, într-un context economic dificil și complex, acestea nu sunt suficient de accesate de către companii, cu excepția 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, data fiind dorința asidua 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 recomanda ca angajatorii care aplica facilitatea sa verifice anual dosarele de personal (de exemplu, fișele de post, anexele la contractul de munca) și sa se asigure de îndeplinirea condițiilor din legislație. Totodata, substanța activităților prestate de angajați e importanta pentru aplicarea scutirii și trebuie, de asemenea, verificata îndeaproape.

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

Este facilitatea care se bucura de un nivel înalt de consacrare la nivelul Uniunii Europene (și nu numai), iar din anul 2017 este prezenta și în legislația românească pentru angajați. Neclaritatea legislației a condus, însă, la o reticență a angajatorilor din România sa 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 publicata lista de experți care pot emite certificari în acest sens. Datorita clarificarilor aduse, putem observa o deschidere mai mare a companiilor pentru aplicarea facilităților în zona de C&D.

O alta oportunitate a acestui sector este reprezentata 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 ofera sectorul C&D. Aceasta migrare are la baza cerințele mai prietenoase pe care legislația din domeniul C&D le presupune în privința documentației, precum și spectrul mai larg de aplicare, fara a exista o lista restrictiva pentru funcțiile pe care angajatul trebuie sa le îndeplineasca pentru a fi eligibil. În plus, odata cu certificarea activităților de C&D de catre un expert, ANAF nu poate contesta specificul activității și deci nu va putea reclasifica scutirea aplicata de contribuabili la nivelul angajaților în cazul unui control fiscal. Caracterul mai stabil al facilității (comparativ cu facilitatea pentru IT-ști, ce este vizata în prezent de anumite modificari) este întarit și susținut, de exemplu, prin Strategia Naționala de Cercetare, Inovare și Specializare Inteligenta (SNCISI) pentru perioada 2022-2027.

Recomandam companiilor care desfașoara activități de C&D sa analizeze fezabilitatea aplicarii scutirii la angajați (dar și la nivelul companiei), sa se asigure ca îndeplinesc condițiile legale, atât de substanța, cât și de forma, și sa obțină certificarea de la experți (inclusiv contribuabilii medii/ mici, chiar daca nu e obligatorie pentru aceștia) pentru a beneficia de aceasta facilitate. Totodata, pentru companiile cu specific de IT care fac și C&D, se recomanda sa ia în calcul transferul facilității de la IT la C&D, bineînțeles, în masura în care angajații realizeaza astfel de activități.

Facilitați pentru planuri de tip Stock Option Plan (SOP)

Începând din 2017, Codul Fiscal ofera societăților, într-o reglementare mai clara, o facilitate fiscala privind planurile de acțiuni. În contextul economic actual, planurile de acțiuni pot deveni un tip de investiție relativ sigura și atractiva, atât pentru personalul de conducere, cât și pentru cel de execuție.

Facilitatea fiscala consta în neimpozitarea veniturilor obținute dintr-un astfel de plan la momentul acordarii, maturizarii acțiunilor și exercitarii acestora. Momentul impozabil intervine la vânzarea de catre participanții la SOP a acțiunilor. La acel moment, persoana fizica rezidenta româna are obligația de a depune declarația unica pentru câștigul de capital obținut din SOP, pâna la 25 mai a anului urmator celui în care a fost obținut venitul. Din februarie 2023, a intervenit și obligația de raportare a veniturilor din SOP, prin declarația 112 de catre angajatori și exista implicații de impozit pe profit și contabilitate la care companiile trebuie sa fie atente.

Li se recomanda companiilor sa se gândeasca daca vor sa implementeze un plan de acțiuni la nivel local (ceea ce presupune eforturi pe partea fiscala și juridica pentru întocmirea planului și a documentelor conexe) sau sa transpuna în România un plan de acțiuni implementat la nivel de Grup. În ambele scenarii, trebuie sa existe transparența privind obligațiile participanților la Plan și documentele justificative sa susțină îndeplinirea condițiilor legale pentru SOP.

În ciuda beneficiilor pe care le pot aduce și a faptului ca 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.