

Dupa SAF-T, urmeaza salariile? De ce payroll-ul poate deveni urmatoarea zona de control digital



În spatele fiecarui salariu platit la timp sta mai mult decât un calcul lunar: contracte, beneficii, contribuții sociale, impozite, pontaje, politici interne și sisteme care trebuie sa spuna aceeași poveste. Dupa SAF-T, e-Factura și e-Transport, companiile ar trebui sa priveasca mai atent zona de salarizare, adica payroll-ul. Nu exista astazi un proiect „SAF-P(ayroll)” în România, dar direcția digitalizării fiscale arata clar ca datele salariale nu vor ramâne mult timp în afara radarului autoritaților.

România a intrat deja în era conformării fiscale bazate pe date. SAF-T, transmis prin Declarația informativă D406, e-Factura, e-Transport și schimbul tot mai amplu de informații între instituții au schimbat profund relația dintre contribuabili și administrația fiscală. Nu mai vorbim doar despre declarații depuse la termen, ci despre baze de date, codificari și reconcilierii care pot fi citite, comparate și verificate mult mai rapid decât în trecut.

Întrebarea vine firesc: dupa contabilitate, facturare și transporturi, cât timp va mai ramâne payroll-ul în afara acestei logici?

„Standard Audit File – Payroll” (SAF-P) este un standard al Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economica (OCDE), publicat în aprilie 2010 de Forum on Tax Administration. El descrie o structura prin care datele de salarizare pot fi extrase din sistemele companiilor și puse la dispoziția autoritaților sau auditorilor într-un format standardizat.

Daca SAF-T privește, în principal, date contabile și fiscale, SAF-P muta aceeași logica în zona salarială: angajați, venituri, impozit pe venit, contribuții sociale, beneficii, perioade de plata și ajustari. Diferența este importantă. SAF-P intra într-un teritoriu mai sensibil, aflat la intersecția dintre fiscalitate, legislația muncii, securitate socială, timp de lucru, mobilitate internațională și politici de HR. Într-o formulare simplă, SAF-T întreaba: „poți explica datele tale contabile?”. SAF-P ar întreba: „poți explica datele tale salariale?”.

La nivel internațional, SAF-P nu a avut aceeași traiectorie de adopție ca SAF-T. Exista ca standard OCDE și ca model de referință, dar nu exista, în prezent, o harta amplă de implementari naționale oficiale în forma exactă a standardului. În schimb, multe state și-au construit propriile sisteme de raportare salarială digitală: Australia utilizează „Single Touch Payroll”, Marea Britanie are „Real Time Information” pentru PAYE, iar Noua Zeelandă utilizează „Payday Filing”. Aceste sisteme nu se numesc SAF-P, dar transmit același mesaj: payroll-ul devine o sursă de date aproape în timp real pentru autorități.

Și România are deja suficiente exemple locale care arata direcția. Declarația 112 colectează lunar informații despre impozitul pe venit și contribuțiile sociale. REGES conține date esențiale despre contractele de munca. SAF-T, e-Factura și e-Transport extind logica datelor structurate către alte zone ale economiei. Privite împreună, aceste sisteme arata ca statul își construiește treptat o capacitate mai mare de a corela informații din surse multiple.

Aici începe partea cu adevărat importantă pentru companii. Payroll-ul nu este niciodată doar un calcul lunar de salarii. În multe organizații, problema nu este ca payroll-ul să funcționeze, ci să funcționeze în prea multe locuri diferite: un sistem pentru pontaj, altul pentru HR, altul pentru payroll și altul pentru contabilitate. Întrebarea critică rămâne aceeași: contractul, pontajul, statul de plată, Declarația 112, contabilitatea, politicile de beneficii și documentele justificative spun aceeași poveste?

SAF-T arată că diferențele mici, tolerate ani de zile în sisteme, devin vizibile atunci când datele sunt extrase și standardizate. Într-un scenariu de tip SAF-P, vulnerabilitățile ar apărea în zona înaltă, dar cu aceeași claritate: codificarea beneficiilor, tratamentul indemnizațiilor, calculul contribuțiilor, veniturile angajaților mobili, corelarea absențelor cu salariul și reconcilierea cu financiarul.

De aceea, SAF-P nu ar trebui privit ca o discuție despre un fișier tehnic. Este, mai degrabă, o discuție despre guvernarea datelor de personal și payroll: cine deține datele, cine le validează, cine decide tratamentul fiscal al beneficiilor și cine poate explica rapid o diferență atunci când autoritatea o identifică înaintea companiei.

Discuția se leagă firesc și de parcursul României către OCDE. Acest proces nu este doar un exercițiu diplomatic sau de imagine, ci un proiect strategic de modernizare, cu impact asupra încrederii investitorilor, accesului la capital și calității reformelor publice. Or, OCDE înseamnă tocmai politici publice bazate pe date, instituții care pot măsura și compara, reguli mai predictibile și o administrație care lucrează cu informații mai bune.

Pentru CFO, mesajul este simplu: payroll-ul trebuie inclus în agenda de control financiar și de risc. Costurile salariale sunt printre cele mai mari costuri ale unei organizații, iar datele asociate lor au impact direct în contabilitate, cash flow, bugete și controale interne.

Pentru tax manager, SAF-P este un semnal timpuriu că zona taxelor salariale va depinde tot mai mult de calitatea datelor. Nu va mai fi suficientă interpretarea corectă a legii. Va conta dacă interpretarea se reflectă corect în coduri, reguli de sistem, tratamente automate, documentație și raportări recurente.

Pentru directorul de HR, concluzia este poate cea mai directă: digitalizarea fiscală ajunge inevitabil și în zona oamenilor. Datele de HR nu mai sunt doar administrative. Ele devin date de conformare, date de risc și date care influențează experiența angajaților. O politică de beneficii bine intenționată, dar prost codificată în payroll, poate crea expuneri fiscale. Un model de lucru flexibil, dar insuficient documentat, poate ridica întrebări privind taxarea, contribuțiile sociale sau dreptul muncii.

Poate că România nu va implementa SAF-P sub această denumire. Poate va continua să dezvolte raportări locale, integrate treptat, în jurul sistemelor deja existente. Dar direcția este greu de ignorat. După contabilitate, facturare și transporturi, payroll-ul este una dintre zonele în care autoritățile vor cere, probabil, mai multă transparență digitală.

Cred că aceasta este întrebarea pe care merită să o punem înainte să apară o nouă declarație, nu după. Pentru CFO, tax manager și directorul HR, pregătirea nu înseamnă să anticipeze numele viitoarei raportări, ci să se uite onest la calitatea datelor, la controalele interne și la felul în care HR, payroll, financiar și tax lucrează împreună.