



People Services NEWSLETTER

Iunie 2019

Noile cerințe legislative privind remunerarea conducătorilor companiilor listate

Mădălina Racovițan
Partner, Head of People Services



Ne bucurăm să anunțăm lansarea primei ediții a studiului KPMG referitor la "Noile cerințe legislative privind remunerarea conducătorilor companiilor listate".

Scopul principal al studiului este de a oferi o imagine de referință asupra nivelului de transparență al companiilor listate la BVB, precum și al companiilor care intenționează să se listeze, în vederea identificării acelor aspecte ce trebuie avute în vedere cu privire la remunerația conducătorilor. Directiva Europeană 828/2017 urmărește să ofere un cadru juridic coerent la nivelul Uniunii Europene, care încurajează dialogul între toate părțile interesate, asigurând sustenabilitatea pe termen lung a companiilor europene și determină o mai bună monitorizare.

Astfel, după intrarea în vigoare a modificărilor aduse Legii 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață care va transpune această Directivă, companiile listate la BVB se vor confrunta cu sarcini administrative adiționale care implică costuri și resurse suplimentare pentru a se conforma noilor cerințe. Conținutul Studiului îl puteți consulta [aici](#).

Dacă aveți întrebări pe marginea acestui studiu sau doriți informații suplimentare, nu ezitați să mă contactați la adresa de email: mracovitan@kpmg.com
Salutări,

Madalina

Sumar

Dreptul muncii

Noi prevederi în materie de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați

Opinii fiscale

Guvernul aprobă un proiect care aduce clarificări cu privire la aplicarea facilităților fiscale în domeniul construcțiilor



Trenduri în HR

De la evaluare anuală la managementul continuu al performanței

Noutăți Legislative

Sumarul lunii mai 2019

Meet the consultant

Ionela Bănică
Senior Assistant, Taxation Services



De la evaluare anuală la managementul continuu al performanței



În ultimii ani am văzut un interes crescut din partea companiilor către transformarea procesului de management al performanței dintr-unul rigid, concentrat pe proces și văzut mai degrabă ca un exercițiu de conformitate cu cerințele interne, către un sistem autentic de management și dezvoltare a performanței angajaților.

Companii precum Adobe, Accenture sau GE au fost printre cele care anunțau acum câțiva ani că renunță la procesele clasice de management al performanței, iar de atunci managementul performanței a trecut printr-o celebră 'revoluție'. Un nou model se remarcă, managementul performanței agil. Care sunt ingredientele cheie ale unui astfel de proces?

Flexibilitate

Organizațiile se îndepărtează de modelul obiectivelor anuale și se îndreaptă către unul în care obiectivele sunt dinamice, ținând cont de mediul în continuă schimbare din organizații sau din piață. Se stabilesc obiective pe proiecte sau priorități pe termen scurt, iar acestea sunt monitorizate și discutate frecvent. Chiar și în cazul obiectivelor anuale, organizațiile pun un mai mare accent pe revizuirea periodică a acestora și adaptarea lor, atunci când este necesar.

Feedback continuu

Feedbackul continuu, care răspunde așteptării noilor generații de feedback "just-in-time", devine un element central al noilor abordări în managementul performanței. Angajații pot solicita

și oferi feedback în timp real, iar calitatea feedback-ului crește semnificativ, acesta fiind mai specific, mai relevant și mai ușor de pus în practică.

Sunt folosite din ce în ce mai mult abordări de tip feedback 360 de grade, în care un angajat primește feedback nu doar de la superiorul direct ci și de la alți colegi sau manageri din organizație cu care interacționează, ceea ce oferă o perspectivă mai puțin subiectivă în evaluarea performanței.

Coaching

Managerii sunt în contact frecvent cu angajații și sunt disponibili să ofere suportul necesar pentru atingerea obiectivelor sau dezvoltarea competențelor necesare.

Simplitate

Nu în ultimul rând, organizațiile se îndreaptă către un proces și instrumente ușor de folosit pentru angajați, manageri, dar și pentru departamentele de HR, responsabile de proces.

Tehnologia trece și ea printr-o schimbare, vechile sisteme de management al performanței neputând susține nevoile de simplitate, flexibilitate și dinamism care sunt prioritare în noile abordări. Aplicațiile cloud devin tot mai populare, sunt ușor de implementat, de personalizat și adoptat în organizații.



Real time,
real performance

KPMG QuercusApp Performance

KPMG QuercusApp Performance

Soluția pentru un management al performanței continuu

O astfel de soluție lansată recent și în România, KPMG QuercusApp Performance permite organizațiilor să pună în practică principiile managementului performanței continuu.

Aplicația oferă posibilitatea de a gestiona, într-o aplicație intuitivă și ușor de implementat, întreg procesul de management al performanței, de la crearea de obiective dinamice, monitorizarea progresului, feedback continuu și evaluarea performanței cu o frecvență stabilită de organizație. Totul într-un singur loc, ajutând astfel managerii și angajații să se concentreze pe dezvoltarea performanței.

Modulul de feedback, care stă la baza aplicației permite angajaților unei companii să ceară foarte ușor și să dea feedback oricui din organizație în timp real, de oriunde s-ar afla. Angajații pot analiza feedbackul primit în funcție de o serie de criterii și filtre puse la dispoziție de aplicație. De asemenea, aplicația procesează feedback-ul primit în timp real și oferă o imagine a punctelor forte și a ariilor de dezvoltare, oferind ocazia angajaților de a identifica rapid ariile ce necesită îmbunătățire.

Managerii pot monitoriza evoluția performanței echipelor lor, iar cu ajutorul aplicației pot identifica rapid ariile de dezvoltare, având

astfel ocazia să intervină acolo unde este necesar, în timp real.

La momentul evaluării performanței toată informația este la îndemână, crescând astfel atât eficiența și obiectivitatea procesului, cât și valoarea discuției de evaluare, care se poate concentra asupra altor aspecte decât argumentarea unui calificativ de evaluare.

Platforma permite administratorilor să configureze cu ușurință ciclurile de obiective sau de performanță dorite sau să schimbe o serie de configurări standard, fără a fi necesară intervenția furnizorului. De asemenea prin opțiunile de notificări automate transmise angajaților de aplicație sau de monitorizare a statusului procesului, ușurează efortul de administrare necesar organizației.

Vă invităm să citiți mai mult despre revoluția în Managementul Performanței și KPMG QuercusApp Performance pe canalele noastre social media sau să ne contactați pentru o sesiune demo la team@quercusapp.com.



Noi prevederi în materie de egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați



La începutul lunii mai au fost aprobate prin Hotărârea nr. 262/2019 noi Norme Metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare ("**Legea 202/2002**"), publicate în Monitorul Oficial nr. 333 din data de 02.05.2019 ("**Normele**").

Cele mai importante aspecte reglementate prin aceste norme sunt următoarele:

Personal cu atribuții în domeniul egalității de șanse și tratament între femei și bărbați. Expert/tehnician în egalitate de șanse. Normele reiau modificările aduse Legii 202/2002 prin Legea 178/2018 și prevăd că autoritățile publice/companiile private care au un număr de peste 50 de salariați au posibilitatea (deci nu obligația) de a desemna un salariat căruia să i se repartizeze, prin fișa postului, atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, precum și de a opta pentru angajarea unui expert/tehnician în egalitate de șanse.

Mijloace de realizare a atribuțiilor prevăzute de Legea 202/2002. De asemenea, Normele reglementează **mijloacele** prin care persoanele desemnate cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați sau, după caz, experții/tehnicienii în domeniul egalității de șanse pot realiza atribuțiile prevăzute de Legea 202/2002, cum ar fi: (i) comunicare și colaborare cu alți specialiști din cadrul departamentelor de specialitate ale societății în care își desfășoară activitatea, (ii) culegere și analizare a datelor și informațiilor privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați la nivelul entității în care își desfășoară activitatea, etc.

Sunt prevăzute **planurile de acțiune** privind implementarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați care cuprind și măsuri active de realizare a egalității de tratament între femei și bărbați. Potrivit Normelor, aceste planuri trebuie elaborate de către persoana desemnată cu atribuții în domeniul egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați sau, după caz,

de expertul/tehnicianul în egalitatea de șanse cu consultarea departamentului de resurse umane și se supun avizării organizațiilor sindicale (în cazul în care acestea sunt constituite la nivelul entității), iar ulterior, se înaintează spre aprobare conducerii societății.

Totodată, Normele stipulează **măsurile de prevenire și acțiune** pe care angajatorii trebuie să le aplice în cadrul societății în vederea prevenirii, combaterii și eliminării discriminării bazate pe criteriul de sex (cum ar fi: elaborarea unei politici interne în domeniul relațiilor de muncă care să vizeze eliminarea toleranței la hărțuirea la locul de muncă și măsuri anti-hărțuire, sesiuni de informare în acest domeniu pentru conducerea instituției și celelalte posturi de conducere, etc.)

Nu în ultimul rând, Normele reglementează **obligățiile angajatorilor** în scopul prevenirii, combaterii și eliminării oricăror comportamente, definite drept discriminare bazată pe criteriul de sex și asigurării de șanse și de tratament între femei și bărbați, după cum urmează:

- Să informeze continuu toți salariații asupra drepturilor acestora privind respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați prin toate mijloacele de comunicare posibile (e.g. ședințe, reuniuni, comunicate, mesaje transmise prin e-mail sau postate pe rețelele de intranet etc.);
- Să adopte o procedură internă privind informarea autorităților competente în domeniul egalității de șanse și tratament;
- Să menționeze expres în regulamentele interne interdicția discriminării pe criteriul de sex și să asigure informarea și luarea la cunoștință a prevederilor acestora de către toți salariații.

Prevederile acestor Norme au intrat în vigoare la data publicării acestora în Monitorul Oficial, 2 mai 2019, urmând ca angajatorii să pună în aplicare aceste prevederi pentru conformitate cu dispozițiile legale.



Noutăți Legislative

Sumarul lunii mai

În **Monitorul Oficial nr. 339 din 3 mai 2019** s-a publicat Ordinul 2106 al ministrului finanțelor publice privind prospectul de emisiune a obligațiunilor de stat cu cupon denumite în euro lansate în luna mai 2019. Conform Ordinului, a fost aprobat prospectul de emisiune a obligațiunilor de stat cu cupon denumite în euro, în valoare totală de 250.000.000 euro.

În Monitorul Oficial nr. 339 din 3 mai 2019 s-a publicat Ordinul 2107 ministrului finanțelor publice privind prospectele de emisiune a certificatelor de trezorerie cu discount și a obligațiunilor de stat de tip benchmark aferente lunii mai 2019. Conform Ordinului, a fost aprobate prospectele de emisiune a certificatelor de trezorerie cu discount și a obligațiunilor de stat de tip benchmark, în valoare nominală totală de 3.600 milioane lei, la care se poate adăuga suma de 480 milioane lei din alocările sesiunilor suplimentare de oferte necompetitive organizate exclusiv pentru instrumentele de tip benchmark.

În **Monitorul Oficial nr. 354 din 8 mai 2019** s-a publicat Legea 93 pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 96/2018 privind prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative. Printre modificările aduse de această Lege se numără și modificarea articolului IV din Ordonanța 96/2018, care modifică articolul 56, alin. 1, lit. c) din Legea 53/2003 privind Codul Muncii privind situațiile în care contractul individual de muncă încetează de drept.

În **Monitorul Oficial nr. 403 din 23 mai 2019** a fost publicată Ordonanță de urgență 31/2019 privind acordarea unor facilități fiscale și pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, pentru completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 11/2018 pentru adoptarea unor măsuri bugetare și pentru modificarea Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

Prin această ordonanță se stabilește noul termen pentru plata contribuției de asigurări sociale de sănătate (CASS) aferente perioadei 2014 – 2017, stabilită prin decizii de impunere anuale emise și comunicate după data de 15 martie 2019. Termenul de plată este de 120 de zile de la data intrării în vigoare a Ordonanței iar pentru plata cu anticipație în termen de 60 de zile, se va acorda o bonificație de 10% din sumele de plată.

Totodată, prin această ordonanță se anulează CASS, precum și obligațiile fiscale accesorii aferente în cazul persoanelor fizice care au obținut venituri non-salariale sub nivelul salariului minim în perioada 1 iulie 2015 – 31 decembrie 2017.

Mai multe detalii găsiți în acest [articol](#).

În **Monitorul Oficial nr. 404 din 23 mai 2019** a fost publicat Ordinul pentru aprobarea modelului, conținutului, modalității de depunere și de gestionare a formularului 112 „Declarație privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate”. Prin acest Ordin se aprobă noul format al declarației lunare 112, precum și nomenclatorul de creanțe fiscale.

În **Monitorul Oficial nr. 433 din 31 mai 2019** a fost publicat Ordinul 2305 privind prospectele de emisiune a certificatelor de trezorerie cu discount și a obligațiunilor de stat de tip benchmark aferente lunii iunie 2019. Valoarea nominală totală a certificatelor de emisiune cu discount și a obligațiunilor de stat de tip benchmark este de 3.900 milioane lei, la care se poate adăuga suma de 525 milioane lei din alocările sesiunilor suplimentare de oferte necompetitive organizate exclusiv pentru instrumentele de tip benchmark.

În **Monitorul Oficial nr. 434 din 31 mai 2019** a fost publicată Ordonanța de urgență 38 privind modificarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 28/2013 pentru aprobarea Programului național de dezvoltare locală și pentru modificarea și completarea Legii nr. 411/2004 privind fondurile de pensii administrate privat. Conform Ordonanței, printre modificările aduse legii 411/2004 se numără:

- Modificarea definiției privind rata de rentabilitate a unui fond de pensii;
- Modificarea definiției privind persoana afiliată;
- Modificarea formulei de calcul a capitalul social minim necesar pentru administrarea unui fond de pensii este echivalentul în lei.



Guvernul aprobă un proiect care aduce clarificări cu privire la aplicarea facilităților fiscale în domeniul construcțiilor



La finalul anului 2018, Ministerul Finanțelor Publice a anunțat un număr semnificativ de modificări în legislația fiscală, inclusiv cu privire la Legea 227/2015 privind Codul Fiscal, care au intrat în vigoare de la 1 ianuarie 2019 prin Ordonanța de Urgență 114/2018 (în continuare „OUG 114/2018”).

Printre modificările aduse de OUG 114/2018, se numără și acordarea anumitor facilități fiscale atât pentru angajați, cât și pentru angajatorii ce activează în domeniul construcțiilor. Mai mult, pentru angajații din acest sector, s-a introdus obligativitatea creșterii salariului minim brut pentru anul 2019, la suma de 3.000 lei pe luna, pentru un program normal de lucru în medie de 167,33 ore pe lună.

În ceea ce privește facilitățile fiscale acordate, pentru angajați sunt reglementate modificări precum scutirea de la plata impozitului, scutirea de la plata contribuției de sănătate și reducerea contribuției de asigurări sociale de la 25% la 21,25%. Pe de altă parte, pentru angajatori facilitățile acordate au fost reducerea contribuției asiguratorie de muncă de la 2,25% la 0,34% și scutirea de la plata contribuției de asigurări sociale pentru munca efectuată de angajați în condiții de muncă deosebite/dificile, în timp ce angajații continuă să beneficieze de drepturile legale în ceea ce privește vătămarea profesională, boala profesională, asigurările de șomaj și asigurările de boală.

Condițiile pentru aplicarea facilităților fiscale pentru salariați sunt:

- salariu brut al acestora să se încadreze între 3.000 RON și 30.000 RON, iar
- angajatorul, care activează în domeniul construcțiilor și are unul dintre codurile CAEN menționate în cadrul Ordonanței, să obțină cel puțin 80% din cifra sa de afaceri din activitatea de construcții sau alte activități conexe construcțiilor.

În ceea ce privește reducerea contribuției asiguratorie de muncă, aceasta nu poate fi aplicată până la publicarea schemei ajutor de stat aferente.

Totuși, de la publicarea Ordonanței, angajatorii din domeniul construcțiilor au întâmpinat dificultăți în aplicarea facilităților fiscale deoarece, deși în contractul individual de muncă al salariatului este prevăzut salariul minim brut de 3.000 RON pentru norma întreagă de lucru, exista posibilitatea ca acesta să realizeze, pe parcursul unei luni, un venit brut mai mic de 3.000 RON. Cauze potențiale pentru reducerea venitului pot fi concediile medicale, suspendarea contractului, concediile fără plată, angajarea pe parcursul lunii de calcul sau a încetarea contractului de muncă pe parcursul lunii de calcul. Un alt caz ce nu permite încadrarea salariilor în limita inferioară de venit menționată anterior, deși condiția privind acordarea salariului minim pentru o normă întreagă de lucru este respectată, o reprezintă contractele de muncă cu timp parțial.

Având în vedere situațiile menționate mai sus, în ședința de Guvern din 23 mai 2019, Guvernul României a aprobat un proiect privind modificarea și completarea unor acte normative, prin care aduce clarificări cu privire la modul de aplicare a facilităților introduse prin OUG 114/2018.

Conform proiectului aprobat, în situația în care un salariat cu contract individual de muncă cu salariul brut de încadrare de minim 3.000 RON, are pe parcursul unei luni de calcul, un venit brut total mai mic de 3.000 RON, ca urmare a uneia dintre situațiile menționate mai sus (concediu medical, suspendări ale contractului, concediu fără plată, angajare sau încetare pe parcursul lunii de calcul, contract cu timp parțial), acesta va beneficia de aplicarea facilităților fiscale, cu condiția ca celelalte criterii să fie îndeplinite.

Clarificări au fost aduse și în ceea ce privește modalitatea de calcul a cifrei de afaceri. Pentru firmele nou înființate, cifra de afaceri se calculează cumulativ de la începutul anului, inclusiv luna în care aplică scutirea iar pentru firmele existente la 1 ianuarie a fiecărui an, se consideră ca bază de calcul cifra de afaceri cumulată pe anul fiscal anterior.

În plus, se introduc noi coduri CAEN pentru aplicarea facilităților, precum 2351 (Fabricarea cimentului), 2352 (Fabricarea varului și ipsosului), 0520 (Extracția cărbunelui inferior), 2399 (Fabricarea altor produse din minerale nemetalice), și se garantează salariul minim de 3.000 RON pentru sectorul construcțiilor și pentru anul 2020.

Menționăm că aceste modificări nu produc momentan efecte. Ordonanța trebuie publicată în Monitorul Oficial pentru a intra în vigoare.

Meet the Consultant

Ionela Bănică

Senior Assistant – Taxation Services



Numele meu este Ionela Bănică și m-am alăturat echipei KPMG în România, în luna decembrie 2018. Sunt proaspăt absolventă a programului de masterat Management și Marketing International, din cadrul Academiei de Studii Economice București, Facultatea de Management, iar pasiunea pentru calculele salariale și pentru domeniul fiscal în general, am descoperit-o în anul 2016 când am decis să urmez și un curs de Inspector Salarii, curs pe care l-am finalizat în anul 2017. Faptul că m-am alăturat echipei People Services mă ajută să

aprofundez cunoștințele teoretice pe care le-am dobândit pe parcursul acestuia, și de asemenea să învăț zilnic lucruri noi. În prezent, mă ocup de întreg procesul de calcul salarial pentru clienții companiei, dar și consultanță pe parte fiscală cu privire la impozitul pe venit și contribuții sociale.

Îmi plac provocările, sunt însetată de cunoaștere, iar faptul că sunt înconjurată de specialiști nu poate decât să mă determine și pe mine să fiu unul dintre ei și să învăț lucruri de la fiecare în parte, pentru ca știu că învăț de la cei mai buni.

Contact

Mădălina Racovițan

Partner, Head of People Services
Tel: +40 (372) 377 782
Email: mracovitan@kpmg.com

KPMG Romania

Bucharest Office

Victoria Business Park,
DN1, Bucuresti - Ploiesti Road
no. 69-71, Sector 1, Bucharest
013685, Romania
P.O. Box 18-191
T: +40 (372) 377 800
F: +40 (372) 377 700
E: kpmgro@kpmg.ro
www.kpmg.ro

Cluj Napoca Office

Liberty Technology Park
Gării Street no 21, Cluj-Napoca,
Cluj, Romania
T: +40 (372) 377 900
F: +40 (753) 333 800
E: kpmgro@kpmg.ro

Constanta Office

Mamaia blv., no. 208,
4th Floor, Constanta,
900540, Romania
T: +40 (756) 070 044
F: +40 (752) 710 044
E: kpmgro@kpmg.ro

Iasi Office

Ideo Business Center,
Pacurari Road, no. 138,
1st Floor, Office B 105
Iasi, 700521, Romania
T: +40 (756) 070 048
F: +40 (752) 710 048
E: kpmgro@kpmg.ro

Timisoara Office

ISHO Offices
Take Ionescu blv. no. 46B, Building A,
7th floor, Timis, Romania
T: +40 372 377 999
F: +40 372 377 977
E: kpmgro@kpmg.ro

KPMG Moldova

Chisinau Office

171/1 Stefan cel Mare blv.,
8th floor, MD-2004, Chisinau
Republic of Moldova
T: + 373 (22) 580 580
F: + 373 (22) 540 499
E: kpmg@kpmg.md
www.kpmg.md

kpmg.com/socialmedia



The information contained herein is of a general nature and is not intended to address the circumstances of any particular individual or entity. Although we endeavor to provide accurate and timely information, there can be no guarantee that such information is accurate as of the date it is received or that it will continue to be accurate in the future. No one should act on such information without appropriate professional advice after a thorough examination of the particular situation. The KPMG name and logo are registered trademarks or trademarks of KPMG International.

© 2019 KPMG Romania S.R.L., a Romanian limited liability company and a member firm of the KPMG network of independent member firms affiliated with KPMG International Cooperative ("KPMG International"), a Swiss entity. All rights reserved. Printed in Romania.