People Services

Newsletter

Buletin informativ

Aprilie 2021

Toate informațiile prezentate au un caracter general şi nu sunt destinate a se adresa condițiilor specifice unei anumite persoane fizice sau juridice. Deşi încercăm să furnizăm informații corecte şi de actualitate, nu există nici o garanție că aceste informații vor fi corecte la data la care sunt primite sau că vor continua să rămână corecte în viitor. Nu trebuie sa se acționeze pe baza acestor informații fără o asistență profesională competentă în urma unei analize atente a circumstanțelor specifice unei anumite situații de fapt.

Numele KPMG și logoul KPMG sunt mărci înregistrate utilizate sub licență de firmele membre independente ale organizației gobale KPMG.

© 2021 KPMG **România** S.R.L., o societate cu răspundere limitată de drept român, membră a organizației globale KPMG, compusă din societăți membre independente afiliate KPMG International Limited, societate privată engleză cu răspundere limitată la garanții. Toate drepturile rezervate.

PAG 4

Trenduri în HR

Cinci lecții pentru 2021 de la liderii în HR

PAG 5

Dreptul Muncii

Curtea de Justiție a Uniunii Europene a stabilit că perioada minimă de repaus zilnic se aplică ansamblului contractelor de muncă încheiate între un lucrător cu același angajator

PAG 7

Noutăți Legislative

Sumarul lunii martie 2021

PAG 10

Opinii Fiscale

Loializarea angajaților cheie prin implementarea planurilor de recompensare de tip Stock Option

PAG 12

Meet the Consultant

Andreea Tanase, Assistant, People Services, KPMG

Primăvara pare să se lase așteptată, dar văd adesea în întâlnirile cu colegii și clienții KPMG fețe luminoase, energie pozitivă și speranță că lucrurile se îndreaptă odată cu venirea primăverii.

În lumea HR-ului, săptămâna trecută am participat la Gala Premiilor de Excelență în Resurse Umane organizată de HR Club, eveniment anual în care cele mai interesante programe de HR din organizațiile din România primesc recunoaștere. M-am bucurat că printre multele proiecte frumoase derulate anul trecut, KPMG a primit două premii foarte speciale pentru noi, la categoriile HR Digital și Premiul juriului Generației Z pentru aplicația KPMG Check-in App și o nominalizare a proiectului Millenial Non-Executive Board la categoria Strategia de Resurse Umane.

Check-in App este un produs dezvoltat intern de echipa HR-IT a KPMG și este menit să asigure siguranța angajaților și să faciliteze munca în sistem hibrid. A pornit ca un proiect intern și foarte repede a devenit un produs vândut către clienți locali și internaționali. Aceste două premii sunt o confirmare și recunoaștere a unei munci creative în afara zonei de confort, cu echipe mixte, interdisciplinare. Suntem foarte onorați de aprecierile juriului și de asemenea, sunt mândră de realizările colegilor mei.

Nu în ultimul rând, aș vrea să mulțumesc personal echipei HR Club și juriului pentru recunoașterea pe care mi-au acordat-o pentru contribuția echipei KPMG la proiectele adresate comunității de HR din România.

Rămânem în continuare aproape de comunitatea de HR din România prin intermediul HR Club și vom continua să aducem în atenția voastră proiecte și idei inovative care să îmbunătățească mediul de lucru din organizațiile noastre și care să transforme funcțiile de HR pentru a putea oferi o experiență extraordinară angajaților.

Care a fost pentru voi cel mai interesant proiect pe care l-ati derulat în ultima perioadă? Aștept răspunsurile voastre la adresa mea de email: mracovitan@kpmg.com

Mădălina Racoviță
Partener,
Head of People Services
Email: mracovitan@kpmg.com

Trenduri în HR

Cinci lecții pentru 2021 de la liderii în HR

Anul trecut a fost unul care va rămâne în istorie. În timp ce pandemia a răsturnat lumea, organizațiile au fost nevoite să adopte rapid noi moduri de lucru.

A trebuit să ne orientăm rapid către munca la distanță, să ne extindem sprijinul pentru bunăstarea angajaților și să ne regândim abordarea față de incluziune și diversitate.

În același timp, multe organizații s-au uitat mai atent la cultura și scopul lor pentru a răspunde mai bine așteptărilor angajaților și ale clienților.

Deși anul 2020 a fost în multe feluri un an pe care ne-am dori să îl uităm, ne-a învățat și câteva lecții valoroase pentru accelerarea transformării organizaționale.

Claudia Stan

Senior Manager, People Services, KPMG România

1 Trăiește-ți valorile

În ultimul an, companiile din întreaga lume au răspuns la evenimentele actuale, luând atitudine în favoarea justiției și egalității și denunțând violența și ura.

Aceste acțiuni reflectă așteptările crescânde privind comportamentul corporativ. În KPMG 2020 CEO Outlook, studiul anual global al KPMG, două treimi (65%) din executivi declară că există o așteptare ca organizațiile „**să umple golul societal**".

Scopul corporativ devine un diferențiator. Acele organizații care demonstrează că își respectă valorile, care se conectează cu angajații și care își susțin convingerile sunt cele care vor câștiga încrederea clienților, partenerilor și investitorilor.

2 Dezvoltați și adaptați experiența angajaților

Pandemia a adus viața de zi cu zi a angajaților în casele celorlalți. Companiile sunt presate să regândească întreaga noțiune de experiență a angajaților, punând în evidență aspecte precum munca flexibilă, wellbeing și un nivel mai ridicat de sprijin tehnologic.

Conform sondajului KPMG CEO Outlook din 2020, 75% dintre CEO declară că și-au schimbat politicile pentru a-și adapta cultura la un mediu de lucru la distanță.

Pe măsură ce trecem la cea de-a patra revoluție industrială, liderii HR trebuie să continue să modeleze experiența angajaților pentru a se adapta la o lume dinamică care să includă modele de muncă flexibile, hibride și un nivel crescut de automatizare.

3 Leadership cu umanitate

În ciuda izolării asociate cu munca la distanță, într-un fel aceasta a adus echipele mai aproape. I-a făcut pe lideri să reconsidere modul în care interacționează cu angajații, să renunțe la uniforma corporativă și să fie mai umani.

În ultimul an am văzut cum companiile și-au crescut investițiile în consolidarea competențelor de leadership, și nu doar la nivel executiv. Ceea ce era considerat a fi o abilitate "soft" devine rapid o cerință pentru liderii de la toate nivelurile organizației.
În România, 61% dintre participanții la studiul KPMG România privind munca la distanță, au marcat ca prioritate pe agenda HR sprijinirea liderilor pentru dezvoltarea abilităților de leadership, în contextul muncii la distanță.

4 Flexibilitatea construiește reziliență

Evenimentele din cursul anului 2020 au subliniat importanța adaptabilității și rezilienței, pe măsură ce birourile se închideau, lanțurile de aprovizionare erau supuse unor presiuni în creștere, interacțiunea cu clienții se muta pe alte canale. La rândul lor, angajații se așteaptă ca noul mod de lucru să continue și după pandemie, iar companiile anticipează că vor păstra pe termen lung un mod de lucru hibrid. Conform studiului KPMG România privind munca la distanță, 96% dintre respondenți declară că vor continua să lucreze la distanță, majoritatea într-un mod de lucru hibrid.

Cu toate acestea, flexibilitatea nu se referă doar la locul muncii și la programul de lucru. Lecția pentru 2021 (și după) este importanța adaptabilității la schimbare, astfel încât organizațiile să poată dezvolta noi capabilități și să poată modifica rapid modul de operare.

5 O nouă eră, un nou rol pentru HR

HR-ul are un rol vital de jucat în formarea unei forțe de muncă agile. Potrivit studiului KPMG 2020 CEO Outlook, „riscul talentelor" este considerat acum ca fiind prima amenințare la adresa creșterii pe termen lung, în timp ce studiul nostru global privind transformarea HR, clasifică "reskilling" drept cea mai importantă provocare a HR-ului.

Șase din zece respondenți la studiu sunt de acord că HR-ul trebuie „să se reinventeze complet și să se transforme" pentru a răspunde mai eficient la provocările viitoare. O parte din acest răspuns va fi crearea unei experiențe excelente pentru angajați, pentru a facilita crearea unor organizații mai reziliente.

Liderii HR s-au aflat în 2020 în centrul furtunii, încercând să-i mențină pe angajați sănătoși și productivi, și să susțină continuitatea afacerilor, în vremuri fără precedent. Cu aceste lecții învățate, anul 2021 și următorii vor găsi organizațiile mai bine echipate să răspundă noilor provocări.

DreptulMuncii

Curtea de Justiție a Uniunii Europene a stabilit că perioada minimă de repaus zilnic se aplică ansamblului contractelor de muncă încheiate între un lucrător cu același angajator

Curtea de Justiție a Uniunii Europene („CJUE") a stabilit, prin hotărârea din 17 Martie 2021 din cauza C-585/19- Academia de Studii Economice din București vs. Organismului Intermediar pentru Programul Operațional Capital Uman– Ministerul Educației Naționale, că articolul 2 punctul 1 și articolul 3 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru **(„Directiva 2003/88") trebuie interpretate în sensul că, în cazul în care un lucrător care a încheiat mai multe contracte de muncă cu același angajator, perioada minimă de repaus zilnic se aplică acestor contracte considerate în ansamblul lor, iar nu fiecăruia dintre contractele menționate, luate în considerare în mod separat.**

Astfel, CJUE a fost chemată să pronunțe o hotărâre având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată de Tribunalul București în cadrul unui litigiu între Academia de Studii Economice din București („ASE") și Organismului Intermediar pentru Programul Operațional Capital Uman – Ministerul Educației Naționale („OI POCU MEN") privind o corecție financiară stabilită de OI POCU MEN, în cadrul unui program de finanțare, pentru nerespectarea de către ASE a numărului maxim de ore care pot fi lucrate de o persoană pe zi.

Cererea de decizie preliminară privește modul de interpretare al:

1. art. 2 punctul 1 din Directiva 2003/88/CE –„ prin «timp de lucru» se înțelege orice perioadă în care lucrătorul se află la locul de muncă, la dispoziția angajatorului și își exercită activitatea sau funcțiile, în conformitate cu legislațiile și[/sau] practicile naționale";
2. art. 3 din Directiva 2003/88/CE –„Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de o perioadă minimă de repaus de 11 ore consecutive în decursul unei perioade de 24 de ore."; și
3. art. 6 litera b) din Directiva 2003/88/CE- „Statele membre iau măsurile necesare pentru ca, în funcție de necesitățile de protecție a sănătății și securității lucrătorilor: (a) timpul de lucru săptămânal să fie limitat prin acte cu putere de lege și acte administrative sau prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali; (b) timpul mediu de lucru pentru fiecare perioadă de șapte zile, inclusiv orele suplimentare, să nu depășească 48 de ore."

Față de prevederile comunitare detaliate, Tribunalul București s-a adresat CJUE să clarifice dacă:

1. prin «timp de lucru», astfel cum este definit la articolul 2 punctul 1 din Directiva 2003/88, se înțelege «orice perioadă în care lucrătorul se află la locul de muncă, la dispoziția angajatorului și își exercită activitatea sau funcțiile» în baza unui singur contract (cu normă întreagă) sau în baza tuturor contractelor (de muncă) încheiate de acesta;
2. cerințele stabilite în sarcina statelor membre prin articolul 3 din Directiva 2003/88 (obligația de a lua măsurile necesare pentru ca fiecare lucrător să beneficieze de minimum 11 ore consecutive de repaus în decursul unei perioade de 24 de ore) și prin articolul 6 litera (b) din Directiva 2003/88 (stabilirea limitei de maximum 48 ore, în medie, pentru timpul de lucru săptămânal, inclusiv orele suplimentare) trebuie interpretate ca instituind limite prin raportare la un singur contract sau prin raportare la toate contractele încheiate cu același angajator sau cu angajatori diferiți;
3. în situația în care răspunsurile la primele două întrebări presupun o asemenea interpretare de natură să excludă posibilitatea ca statele membre să poată reglementa, la nivel național, aplicarea per contract a articolului 3 și a articolului 6 litera (b) din Directiva 2003/88, în absența unor prevederi legislative naționale care să reglementeze faptul că repausul zilnic minim și timpul maxim de lucru săptămânal trebuie să se raporteze per lucrător (indiferent câte contracte de muncă încheie cu același angajator sau cu angajatori diferiți), este în măsură o instituție publică dintr un stat membru, care acționează în numele statului, să invoce aplicarea directă a prevederilor articolului 3 și ale articolului 6 litera (b) din Directiva 2003/88 și să sancționeze angajatorul pentru nerespectarea limitelor prevăzute de directivă pentru repausul zilnic și/sau pentru timpul de lucru maxim săptămânal.

Prin intermediul primelor două întrebări formulate, Tribunalul București a solicitat să se stabilească dacă art. 2 punctul 1 și art. 3 din Directiva 2003/88 trebuie interpretate în sensul că, în cazul în care un lucrător a încheiat mai multe contracte de muncă cu același angajator, perioada minimă de repaus zilnic, de 11 ore consecutive în decursul unei perioade de 24 de ore, prevăzută de art. 3 din Directiva 2003/88, se aplică acestor contracte considerate în ansamblul lor sau fiecăruia dintre contractele menționate luate în considerare în mod separat.

Curtea a arătat că utilizarea termenului „**orice lucrător**" conduce la ideea că art. 3 **trebuie interpretat în sensul că beneficiul perioadei minime de repaus zilnic de 11 ore trebuie să se raporteze la lucrător, chiar dacă acesta a încheiat unul sau mai multe contracte cu angajatorul său.**

În ceea ce privește analiza noțiunilor de „perioadă de repaus" și „timp de lucru", menționate în cadrul art. 2 din Directiva 2003/88, Curtea a arătat că acestea se exclud reciproc, întrucât noțiunea „perioadă de repaus" este definită ca fiind orice perioadă care nu este timp de lucru. Mai mult, Directiva nu prevede o categorie intermediară între perioadele de lucru și cele de repaus.

Astfel, întrucât nu este posibil ca fiecare lucrător să beneficieze zilnic de cel puțin 11 ore de repaus consecutive pentru fiecare contract de muncă încheiat, fără ca acestea să poată constitui timp de lucru în cadrul altui contract, **Curtea a subliniat că, în aceste condiții, contractele de muncă încheiate de un lucrător cu angajatorul său trebuie să fie analizate împreună pentru a se putea constata că perioada calificată drept repaus zilnic nu constituie, în virtutea unui alt contract, timp de lucru.**

De asemenea, Curtea a reținut că în cazul în care cerințele minime prevăzute de art. 3 din Directiva 2003/88 ar fi interpretate în sensul că se aplică că s-ar aplica în mod distinct, pentru fiecare contract încheiat de lucrător cu angajatorul său, protecția acelui lucrător ar fi diminuată, întrucât perioada de repaus de 11 ore consecutive pentru fiecare 24 de ore nu ar putea fi garantată dacă s-ar cumula timpul de lucru prevăzut separat de fiecare dintre contracte, iar legiuitorul Uniunii a considerat că perioadă de 11 ore consecutive constituie un minim necesar pentru a permite lucrătorului să se recupereze după oboseala inerentă muncii zilnice.

Totodată, Curtea a arătat că cererea de decizie preliminară este inadmisibilă în măsura în care vizează interpretarea dispozițiilor Directivei 2003/88 pentru cazurile în care contractele de muncă sunt încheiate cu mai mulți angajatori, astfel că nu este necesar să răspundă în această privință.

Curtea a constatat că în legislația română, art. 135 alineatul (1) din Codul muncii prevede că salariații au dreptul la o perioadă minimă de repaus de 12 ore între două zile de muncă, în condițiile în care limita impusă la articolul 3 din Directiva 2003/88 este de 11 ore de repaus minim pe zi, astfel că legislația națională, care limitează timpul de repaos la 12 ore pe zi, asigură un nivel de protecție mai ridicat decât dispozițiile directivei. În această situație, Curtea a concluzionat că nu există niciun motiv pentru a se putea reține că OI POCU MEN nu și-ar fi putut întemeia decizia pe dispozițiile legii române interpretate în lumina dispozițiilor relevante din Directiva 2003/88.

În concluzie, Curtea a stabilit că perioada minimă de repaus zilnic se aplică ansamblului contractelor de muncă încheiate de lucrător cu același angajator și nu se aplică fiecăruia dintre contracte în mod separat.

Sevinci Mujdaba
Senior Consultant,
KPMG Legal, Toncescu
și Asociații SPRL

Ursuleanu Diana
Consultant, KPMG
Legal, Toncescu și
Asociații SPRL

KPMG Legal
TONCESCU & ASOCIATII

Noutăți Legislative

În Monitorul Oficial nr. 228 din 6 martie 2021

s-a publicat Ordinul nr. 597 al ministrului afacerilor externe pentru modificarea Ordinului ministrului afacerilor externe nr. 1.124/2015 privind lista documentelor de trecere a frontierei de stat acceptate de statul român. Rubrica referitoare la Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord din anexa la Ordinul ministrului afacerilor externe nr. 1.124/2015, se modifică conform anexei care face parte integrantă din Ordin. Astfel, cetățenii Regatului Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord nu vor mai putea intra în România pe baza cărții de identitate, fiind necesar un pașaport conform prevederilor din Ordin.

În Monitorul Oficial nr. 236 din 9 martie 2021

s-a publicat Legea nr. 15/08.03.2021 privind Bugetul de stat pentru anul 2021. Deși anul trecut Codul Fiscal a fost modificat pentru a include posibilitatea de a aplica bonificații privind impozitul pe venit anual datorat pentru anumite categorii de venituri (i.e. "începând cu anul 2021, se poate acorda bonificație de până la 10% din impozitul pe venitul anual. Nivelul bonificației, termenele de plată şi condițiile de acordare se stabilesc prin legea anuală a bugetului de stat" - art. 121 din Codul Fiscal), noua lege a bugetului nu include prevederi în acest sens. Astfel, putem considera că pentru anul 2021, nu se vor aplica bonificațiile menționate în Codul Fiscal.

De asemenea, conform Legii bugetului, în anul 2021, începând cu data intrării în vigoare a legii, din contribuția asiguratorie pentru muncă încasată la bugetul de stat se distribuie lunar, până la sfârșitul lunii în curs, o cotă de:

- 12%, care se face venit la Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale constituit;
- 17%, care se face venit la bugetul asigurărilor pentru șomaj;
- 2%, care se face venit la sistemul de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale;
- 22%, care se face venit la bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate pentru plata concediilor medicale;
- 47%, care se face venit la bugetul de stat într-un cont distinct.

În Monitorul Oficial nr. 238 din 9 martie 2021

a fost publicată Legea nr. 16/08.03.2021 privind Bugetul asigurărilor sociale de stat pentru anul 2021. Conform Legii, câștigul salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2021 este de 5.380 lei.

În Monitorul Oficial nr. 254 din 12 martie 2021

a fost publicată Legea pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 120/2020 privind instituirea unor măsuri de sprijin destinate salariaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2.

Amintim că ordonanța 120/2020 a intrat în vigoare pe data de 24 iulie 2020 și include prevederi legate de acordarea indemnizației prevăzute la art. XI din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 30/2020 (i.e. pentru perioada suspendării temporare a contractului individual de muncă, din inițiativa angajatorului, ca urmare a efectelor produse de coronavirusul SARS-CoV-2, indemnizațiile de care beneficiază salariații se stabilesc la 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat şi se suportă din bugetul asigurărilor pentru şomaj, dar nu mai mult de 75% din câştigul salarial mediu brut).

Conform OUG 120/2020, indemnizația se calculează pentru numărul de zile în care activitatea a fost suspendată, iar măsura se aplică pe toată perioada în care activitatea este suspendată, dar nu mai târziu de data de 30 iunie 2021.

În Monitorul Oficial 263 din 17 martie 2021

a fost publicată Legea nr. 36/2021 pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 107/2020 privind modificarea art. II din Ordonanța Guvernului nr. 5/2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 207/2015 privind Codul de procedură fiscală și pentru prorogarea unor termene. Amintim că prin Ordonanța 107 au fost amânate termenele de raportare privind cerințele DAC 6 (vedeți mai multe detalii aici: *https://bit.ly/3s1hLzS*)

În Monitorul Oficial nr. 266 din 17 martie 2021

a fost publicat Ordinul 85 al președintelui Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă privind aprobarea Procedurii de anulare a obligațiilor de plată accesorii în conformitate cu prevederile cap. II — Anularea unor obligații accesorii din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 69/2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, precum și pentru instituirea unor măsuri fiscale.

Procedura se aplică pentru obligațiile bugetare administrate de ANOFM prin entitățile publice subordonate, i.e. obligații financiare principale reprezentând debite provenite din nerespectarea Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, precum și alte debite pentru care, potrivit actelor normative în vigoare, AJOFM/AMOFM și CRFPA au competențe în stabilire și recuperare, precum și obligații accesorii aferente acestora, stabilite prin:

a) decizii de imputare emise de AJOFM/ AMOFM/ CRFPA;
b) procese-verbale de control întocmite de structurile de control din cadrul AJOFM/AMOFM;
c) hotărâri judecătorești emise de instanța competentă;
d) decizii/procese-verbale referitoare la obligațiile bugetare accesorii.

Debitorii ce pot beneficia de facilitățile prevăzute în procedură sunt persoane fizice sau juridice, indiferent de forma de proprietate, asocieri și alte entități fără personalitate juridică, persoane fizice care desfășoară activități economice în mod independent sau exercită profesii libere, unități administrativ-teritoriale sau subdiviziuni administrativ-teritoriale ale municipiului București ori instituții publice.

În Monitorul Oficial din 29.03.2021 nr.315

a fost publicata Ordonanța de urgență nr. 19/2021 privind unele măsuri fiscale precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative în domeniul fiscal.

Printre cele mai importante modificări amintim:

- Se suspendă acordarea facilităților fiscale privind educația timpurie (i.e. art.25 alin.(4) lit. I1) si i2) ar.76 alin.(4) si art. 142 lit. z) din Codul Fiscal) începând cu data de 1 aprilie 2021 și până la 31 decembrie 2021

inclusiv. Pe perioada suspendării, cheltuielile pentru funcționarea creșelor și a grădinițelor aflate in administrarea contribuabililor sunt considerate cheltuieli cu deductibilitate limitată și intră sub incidența limitei stabilite pentru acestea, de 5% aplicată asupra valorii cheltuielilor cu salariile personalului.

- În cazul asocierilor fără personalitate juridică, pentru stabilirea impozitului anual datorat de fiecare membru asociat, costul de achiziție al aparatelor de marcat electronice fiscale puse în funcțiune în anul respectiv se distribuie proporțional cu cota procentuală de participare corespunzătoare contribuției, conform contractului de asociere.

- Se extinde termenul până la care contribuabilii pot aplica amnistia fiscală, i.e. de la 31 martie 2021 până la 31 ianuarie 2022. Ordonanța 19 modifică diverse acte normative privind acordarea facilităților fiscale, aducând clarificări și completări privind condițiile pentru accesarea acestor facilități (vedeți mai multe detalii aici: *https://bit.ly/3fV0kPb*)

În Monitorul Oficial nr. 332 din 01.04.2021

a fost publicată Legea 55/2021 privind modificarea și completarea Legii nr.241/2005 pentru prevenirea și combaterea evaziunii fiscale.

Una dintre cele mai importante modificări se referă la posibilitatea ca autoritățile să aplice doar o amendă (fără aplicarea pedepsei cu închisoarea) dacă în cursul urmăririi penale sau al judecății prejudiciul cauzat este acoperit integral, iar valoarea acestuia nu depășește 100.000 euro, în echivalentul monedei naționale.

Dacă prejudiciul cauzat și recuperat în aceleași condiții este de până la 50.000 euro, în echivalentul monedei naționale, se aplică de asemenea, pedeapsa cu amenda.

În Monitorul Oficial nr. 332 din 01.04.2021

a fost publicat Ordinul 470/2021 al președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală pentru aprobarea modelului și conținutului formularului 204 „Declarație anuală de venit pentru asocieri fără personalitate juridică și entități supuse regimului transparenței fiscale”.

Formularul se completează și se depune în cazul asocierilor fără personalitate juridică, constituite între persoane fizice care realizează venituri din activități independente (i.e. activități de producție, comerț, prestări servicii, profesii liberale, drepturi de proprietate intelectuală, inclusiv din activități adiacente, din activități agricole, din piscicultură, din silvicultură), pentru care venitul net se determină în sistem real, pe baza datelor din contabilitate și din activități agricole pentru care venitul anual se stabilește pe bază de norme de venit.

KPMG Legal
TONCESCU & ASOCIATII

Opinii fiscale

Elena Doagă

Manager,
People Services,
KPMG în România

Loializarea angajaților cheie prin implementarea planurilor de recompensare de tip Stock Option

Atragerea și menținerea talentelor reprezintă o problemă pe piața muncii din România de mult timp. Situația nu s-a modificat în ultima vreme, dimpotrivă, fenomenul pare să ia amploare. În condițiile în care pierderea unui angajat cheie se traduce în costuri și riscuri pentru societate, inclusiv la nivel operațional, devine necesară luarea unor măsuri concrete pentru menținerea angajaților valoroși și motivarea acestora pe termen lung. Planurile de recompensare a angajaților în instrumente financiare au devenit tot mai populare și pot reprezenta un instrument potrivit pentru a încerca soluționarea acestor probleme.

Aceste planuri de remunerare pot fi foarte variate, denumirea de "stock option" fiind cea mai populară și de cele mai multe ori, în practică, generică, pentru o varietate de scheme de remunerare. Acest lucru se datorează și prevederilor fiscale, întrucât din anul 2016, Codul Fiscal include o definiție a planurilor de tipul "stock option", unde se încadrează nu doar clasicele "stock option plans", dar și alte tipuri de planuri de remunerare cu decontarea în acțiuni. Dacă sunt îndeplinite condițiile din Codul Fiscal, avantajele primite de angajați ca urmare a participării la aceste planuri pot beneficia de un tratament fiscal favorabil.

Astfel, aceste planuri de remunerare vizează în general acordarea de titluri de participare (acțiuni sau părți sociale) către angajații companiei, scopul fiind acela de a alinia interesele companiei (i.e. ale acționarilor) cu interesele angajaților. În practică, angajatul primește o promisiune de a primi acțiuni (sau bani sau o combinație de bani și acțiuni) în viitor, la un preț preferențial sau chiar cu titlu gratuit, dacă sunt îndeplinite anumite condiții.

Societatea decide dacă dorește să condiționeze acordarea beneficiilor de îndeplinirea unor KPIs privind performanța companiei și / sau individuală sau dacă doar este necesar ca persoana în cauză să aibă contractul de munca activ la momentul primirii beneficiului. Prin urmare, aceste planuri vizează o recompensă pentru o performanță viitoare, ceea ce stimulează angajamentul și motivația

angajatului. De asemenea, prin faptul ca angajatul devine acționar (investiția lui fiind chiar munca proprie), are o responsabilitate comună cu acționarul majoritar și ceilalți acționari și își dorește o performanță bună a companiei, fiind direct recompensat pentru aceasta, prin plata dividendelor.

De asemenea, este important de menționat faptul că aceste planuri pot fi implementate la nivelul companiilor de toate dimensiunile și formele de organizare, listate sau nelistate, fiind chiar un instrument foarte util și pentru companiile la început la drum, care doresc să își păstreze angajații cheie în companie, dar nu pot concura cu pachetele de remunerare pe care o companie competitoare, mai dezvoltată le poate oferi (în ceea ce privește salariul de bază sau varietatea beneficiilor oferite).
În ceea ce îi privește pe beneficiari, aceștia pot fi atât angajați cheie, din top management, dar pot fi și angajați fără poziții de conducere. În practică, o companie poate avea chiar două planuri distincte, unul pentru angajații fără poziții cheie și unul pentru angajații din management (pentru care proporția remunerației variabile din totalul remunerației, poate fi mai mare decât în cazul celorlalți angajați).

În concluzie, aceste planuri de remunerare pot reprezenta un instrument util pentru menținerea angajaților cheie în companie și atragerea talentelor. Devin cu atât mai importante, cu cat angajații au început să înțeleagă beneficiilor lor și chiar încep să le ceara în mod expres angajatorilor. Astfel, companiile pot lua în considerare implementarea unor astfel de scheme, cu atât mai mult cu cât legislația s-a modificat favorabil în ultimul timp (atât Legea Societăților Comerciale, cât și Codul Fiscal).

Irina Stanică
Senior Managing Associate,
Toncescu și Asociații SPRL
KPMG Legal

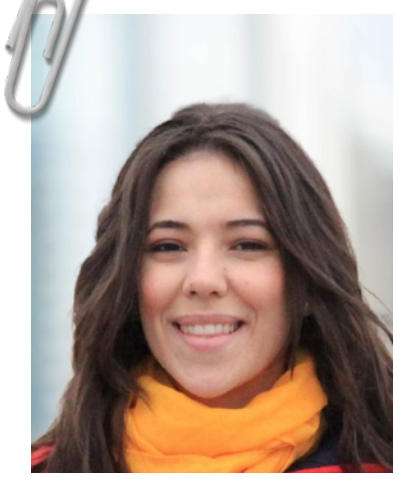
Sevinci Mujdaba
Senior Associate,
Toncescu și Asociații SPRL
KPMG Legal

Medeea Marineci
Manager,
Global Mobility Services,
KPMG în România

Luminița Fășie
Senior Manager,
People Services,
KPMG în România

Ana-Maria Hoborici
Associate Manager,
Consultanță Fiscală,
KPMG în România

Meet the Consultant



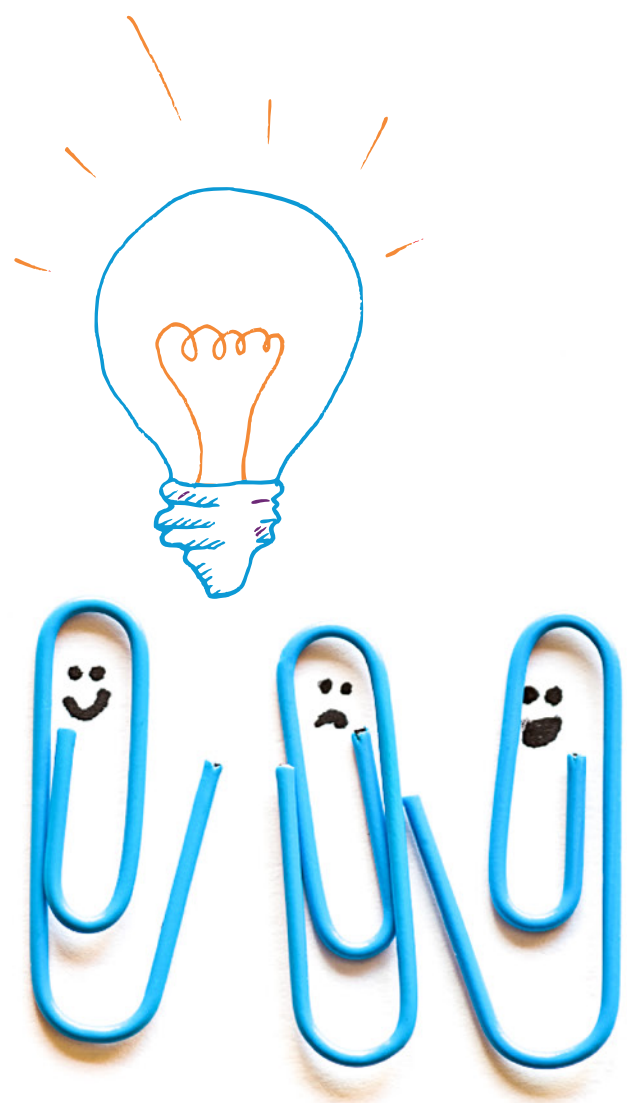
Andreea Tanase

Assistant,
People Services,
KPMG în România

Mă numesc Andreea Tanase și am început activitatea în cadrul echipei de Payroll la începutul lunii februarie. Domeniul consultanței și al serviciilor de calcul salarial nu este unul nou pentru mine, având deja o experiență de aproximativ 2 ani și jumătate, pe care aștept cu entuziasm să o dezvolt în noua echipă.

Sunt absolventă a Facultății de Administrarea Afacerilor în limba engleză în cadrul Academiei de Studii Economice și a unui program de Master în Consultanță și Administrarea Afacerilor în limba engleză, în cadrul Universității din București. Cunoștințele acumulate în timpul studiilor au căpătat mai mult sens după implicarea în diferite programe și internship-uri, prin prisma cărora am ajuns să iau contact cu ceea ce presupune externalizarea de servicii și consultanță, și așa am decis că acest domeniu este de interes pentru mine.

Rolul meu în echipa de Payroll este de procesare a calculului salarial lunar și de administrare de personal pentru un anumit portofoliul de clienți. Sunt încântată să pot să îmi dezvolt cunoștințele și să fac parte dintr-o echipa ale cărei valori și mod de lucru sunt aliniate cu ale mele.



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
Vivido Business Center
Alexandru Vaida Voievod street
no 16, 400592, Cluj Napoca
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,
Ground Floor
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. 50,
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

© 2021 KPMG **România** S.R.L., o societate cu răspundere limitată de drept român, membră a organizației globale KPMG, compusă din societăți membre independente afiliate KPMG International Limited, societate privată engleză cu răspundere limitată la garanții. Toate drepturile rezervate.