

People Services Newsletter

Buletin informativ – Iunie 2018



GDPR și procesul de recrutare: o provocare pentru HR

Iată că 25 mai a venit și a trecut, și, după o perioadă în care GDPR a fost în primele rânduri pe lista de priorități a HR-ului, începem ușor, ușor să intrăm într-o altă etapă. Amploarea “turbulențelor” și a efortului necesar pentru implementarea politicilor și pregătirea documentației necesare pentru conformarea cu prevederilor Regulamentului a luat multe organizații prin surprindere, astfel că multe au depus eforturi semnificative în ultima perioadă pentru a se conforma.

Deși aparent există o inflație de contribuții în spațiul public pe acest subiect, cred că ar trebui continuată conversația pe această temă, având în vedere faptul că subiectul este încă de actualitate și cu riscuri importante pentru organizațiile care au rămas în urmă – de la riscul reputațional, până la amenzi semnificative prevăzute de Regulament.

Vă invit, deci, să citiți articolul nostru despre impactul GDPR asupra procesului de recrutare, dar și să ne împărtășiți din experiențele, bunele practici, lecțiile învățate sau provocările voastre din ultima perioadă la adresa de email: mracovitan@kpmg.com

Madalina

Sumar

Trenduri în HR

De la employee engagement la employee experience – Care sunt principalele acțiuni pentru a face această schimbare?

Pagina 2

Dreptul Muncii

Impactul Regulamentului General privind Protecția Datelor cu Caracter Personal în derularea procesului de recrutare

Pagina 3

Noutăți Legislative

Sumarul lunii mai 2018

Pagina 4

Opinii Fiscale

Veniturile din drepturi de proprietate intelectuală în 2018

Pagina 6

Meet the Consultant

Elena Vizireanu – Senior Consultant, People Services

Pagina 6

Evenimente

Seminar de Limba engleză pentru afaceri/ Abilități de scriere în limba engleză

Pagina 7

Trenduri în HR

De la employee engagement la employee experience: Care sunt principalele acțiuni pentru a face această schimbare?

Despre employee engagement au fost scrise numeroase cărți, articole și cercetări care au validat, de-a lungul timpului, acest concept, ajutând companiile să înțeleagă importanța de a avea angajați engaged și să definească strategii pentru creșterea engagement-ului în organizații.

În ultimul timp, se discută din ce în ce mai mult despre faptul că nu mai e suficient să măsurăm anual coeficientul de engagement și să identificăm acțiuni pentru creșterea acestuia, ci a devenit esențial să ne orientăm atenția către conceptul de employee experience (EX).

Însă ce înseamnă acest EX și de ce este important?



Elena Vizireanu
Senior Consultant, People Services

Employee experience (EX) se referă la totalitatea experiențelor pe care un angajat le are în cadrul organizației – de la prima interacțiune pe care o are în procesul de recrutare, până la ultima interacțiune pe care o are după încheierea colaborării.

Importanța experienței angajaților derivă din realitatea pe care o trăim, o realitate în care ne luptăm pentru cei mai buni angajați cu toate armele pe care le avem la dispoziție, pe fondul unui declin demografic și al unui fenomen de emigrare din ce în ce mai puternic, în care angajații își schimbă job-ul mult mai des decât în trecut, având așteptări mari de la organizații și răbdare puțină.

Din ce în ce mai multe companii au început să facă primii pași către definirea unei strategii de EX și în România. Iată, mai jos, câteva inițiative care se regăsesc deseori în astfel de strategii:

- **Feedback continuu și relevant:** introducerea unui sistem de feedback care să permită acordarea imediată a acestuia și ținut asupra unor evenimente sau acțiuni specifice.
- **Sisteme de tip self-service:** astfel de sisteme se regăsesc din ce în ce mai mult în organizații, contribuind la eficientizarea unor procese precum onboarding, compensații și beneficii, precum dezvoltare și învățare, oferindu-le angajaților mai mult control și flexibilitate.
- **Data analytics:** analiza rezultatelor sondajelor de măsurare a engagement-ului nu va mai fi suficientă. Odată cu introducerea unor soluții de tip inteligență artificială și machine learning, organizațiile vor avea un set de date mult mai relevant pentru analiza atitudinilor și preferințelor angajaților.
- **Creșterea transparenței:** creșterea transparenței în organizații a devenit o necesitate, cu atât mai mult în contextul EX când interacțiunea sa cu organizația trebuie să producă o experiență pozitivă.
- **Transformarea culturală:** o experiență pozitivă a angajaților în companie este determinată, în mare măsură, de cultura organizațională. Este esențial ca aceasta să reflecte valorile, atitudinile și comportamentele relevante pentru organizație. În acest sens, proiectele de transformare culturală se află din ce în ce mai mult pe agendele organizațiilor.

Acestea sunt doar câteva idei care vă pot inspira în crearea unei strategii de EX. Pornind de la înțelegerea situației și a nevoilor specifice angajaților, se pot identifica și testa potențiale soluții, care pot fi ajustate ulterior pe baza datelor și a feedback-ului colectat.

Dreptul Muncii

Impactul Regulamentului General privind Protecția Datelor cu Caracter Personal în derularea procesului de recrutare

Regulamentul (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/56/CE (denumit în cele ce urmează "**Regulamentul**") reprezintă o semnificativă modificare legislativă în domeniul protecției datelor cu caracter personal. Regulamentul a intrat în vigoare în data de 25 mai 2018.

Scopul principal al Regulamentului este acela de a uniformiza și consolida cadrul legislativ aplicabil la nivelul întregii Uniuni Europene în ceea ce privește protecția datelor cu caracter personal, fapt care se transpune, printre altele, prin (i) consolidarea drepturilor indivizilor (denumiți în cele ce urmează "persoanele vizate"), (ii) consolidarea obligațiilor organizațiilor care efectuează operațiuni de prelucrare a datelor cu caracter personal, indiferent dacă prelucrarea are loc sau nu pe teritoriul Uniunii Europene, respectiv (iii) majorarea semnificativă a sancțiunilor aplicabile.

Unul dintre domeniile vizate de Regulament este reprezentat de resursele umane, având în vedere că la nivelul acestuia fluxul de date cu caracter personal este unul semnificativ. În cele ce urmează ne vom opri asupra unuia dintre procesele de resurse umane, respectiv **recrutarea**.

Indiferent de modul în care datele cu caracter personal ale candidaților ajung la angajator (de exemplu prin depunerea CV-urilor în format fizic direct la sediul potențialului angajator, fie prin transmitere prin fax/ e-mail, fie sunt colectate prin intermediul platformelor de profil ori recrutarea are loc prin intermediul agențiilor de specialitate), în Regulament sunt cuprinse câteva reguli clare care trebuie avute în vedere în procesul de gestionare a datelor cu caracter personal ale candidaților.

Astfel, organizațiile trebuie să aibă în vedere în primul rând ca prelucrarea datelor cu caracter personal să se efectueze în condiții de legalitate, echitate și transparență față de persoanele vizate.

Referitor la **legalitatea prelucrării datelor cu caracter personal**, în primul rând va trebui identificat temeiul juridic pentru prelucrarea datelor cu caracter personal în contextul procesului de recrutare.

Un alt aspect important ce trebuie avut în vedere în cadrul procesului de recrutare este acela al informării candidaților. Astfel, pentru a se asigura respectarea **principiului transparenței și echității prelucrării datelor cu caracter personal** orice candidat trebuie să fie informat, de exemplu, cu privire la categoriile de date cu caracter personal care fac obiectul prelucrării, scopul colectării acestor date, precum și temeiul juridic al prelucrării, sursa obținerii datelor cu caracter personal, respectiv unde sunt stocate datele, perioada pentru care sunt stocate datele cu caracter personal, ce se va întâmpla cu aceste date după expirarea perioadei de stocare, dacă datele cu caracter personal fac obiectul transferului, precum și drepturile candidatului care îi revin în calitate de persoană vizată.

Conform cerințelor Regulamentului, informarea candidaților trebuie realizată într-o manieră concisă, transparentă, inteligibilă și ușor accesibilă, utilizând un limbaj clar și simplu.

Datele cu caracter personal obținute în contextul recrutării trebuie să nu fie ulterior prelucrate într-un mod incompatibil cu scopurile în care au fost inițial colectate, respectiv selecția și recrutarea de personal.

În ceea ce privește **perioada de stocare a datelor cu caracter personal**, subliniem că în conformitate cu dispozițiile Regulamentului acestea trebuie păstrate într-o formă care să permită identificarea persoanelor vizate pe o perioadă care nu depășește perioada necesară îndeplinirii scopurilor pentru care acestea au fost colectate. În contextul procesului de recrutare apreciem că fiecare organizație ar trebui să își stabilească termenele de retenție a datelor cu caracter personal transmise de către candidați în funcție de nevoile de business concrete. După expirarea perioadei de stocare, datele cu caracter personale transmise de către candidați vor fi șterse/ distruse din evidențele organizației.



Izabela Tănase
Legal Consultant,
TMO Attorneys at Law
in association with KPMG Legal

Referitor la **drepturile candidaților în calitate de persoane vizate**, conform dispozițiilor Regulamentului, aceștia au, în principal, următoarele drepturi: (i) dreptul de acces la datele cu caracter personal, (ii) dreptul la rectificarea și ștergerea datelor cu caracter personal, (iii) dreptul la portabilitatea datelor cu caracter personal, (iv) dreptul la opoziție, (v) dreptul de a nu face obiectul unei decizii bazate exclusiv pe prelucrarea automată, inclusiv crearea de profiluri, precum și (vi) dreptul de a depune o plângere în fața autorității de supraveghere, respectiv Autoritatea Națională de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal.

În concluzie, în vederea conformării cu prevederile Regulamentului și pentru a se evita **amenziile semnificative** prevăzute de acesta (de exemplu, **până la 20 000 000 EUR sau până la 4% din cifra de afaceri** mondială totală anuală corespunzătoare exercițiului financiar anterior, luându-se în calcul cea mai mare valoare), organizațiile trebuie să implementeze (dacă nu au făcut-o până la 25 mai) o serie de politici (de ex. politica de prelucrare a datelor cu caracter personal, politica de retenție a datelor cu caracter personal etc.), precum și de a pregăti documentația de informare a candidaților.



În **Monitorul Oficial nr. 399** din data de **9 mai 2018**, conform Ordinului nr. 1.938/4.735, s-a aprobat procedura de acordare a asistenței realizate de organul fiscal local în colaborare cu organul fiscal central în vederea completării și/ sau depunerii precum și transmiterii declarației unice privind impunerea veniturilor persoanelor fizice.

În **Monitorul Oficial nr. 401** din data de **10 mai 2018** s-a publicat Decizia nr. 5 referitoare la excepția de neconstituționalitate a prevederilor articolului 3 alin. (1) din Legea nr. 209/2015 privind anularea unor obligații fiscale. Conform acestor prevederi, se anulează diferențele de taxă pe valoarea adăugată aferentă veniturilor realizate din drepturi de proprietate intelectuală precum și obligațiile fiscale stabilite de organul fiscal prin decizia de impunere emisă și comunicată contribuabilului ca urmare a depășirii plafonului și neînregistrării ca plătitor de taxă pe valoarea adăugată, pentru perioadele anterioare de 1 iulie 2015 și neachitate până la data intrării în vigoare a prezentei legi.

În **Monitorul Oficial nr. 402** din data de **10 mai 2018** s-a publicat Ordinul comun MFP/MMJS/MS nr. 1931/1615/598 pentru aprobarea modelului, conținutului, modalității de depunere și de gestionare a declarației privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitul pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate.

În **Monitorul Oficial nr. 405** din data de **11 mai 2018** s-a publicat Ordinul Președintelui ANAF nr. 1.155 pentru aprobarea modelului, conținutului, modalității de depunere și de gestionare a formularului 212 „Declarație unică privind impozitul pe venit și contribuțiile sociale datorate de persoanele fizice”. La anexa nr. 1 în cuprinsul formularului sintagma „(212) Declarație unică privind impozitul pe venit și contribuțiile sociale datorate de persoanele fizice” se înlocuiește cu sintagma „Declarație unică privind impozitul pe venit și contribuțiile sociale datorate de persoanele fizice”. La anexa nr. 2 se modifică titlul, care va avea următorul cuprins: Instrucțiuni de completare a formularului „Declarație unică privind impozitul pe venit și contribuțiile sociale datorate de persoanele fizice”. La anexa nr. 3, se modifică titlul și va avea următorul cuprins: Caracteristici de tipărire, modul de

difuzare, de utilizare și păstrare a formularului „Declarație unică privind impozitul pe venit și contribuțiile sociale datorate de persoanele fizice”.

În **Monitorul Oficial nr. 412** din data de **15 mai**, s-a publicat Ordinul privind stabilirea valorii nominale indexate a unui tichet de masă pentru primul semestru al anului 2018. Astfel, conform actelor legislative în vigoare privind acordarea tichetelor de masă, cu modificările și completările ulterioare, pentru semestrul I al anului 2018, începând cu luna mai, valoarea nominală a unui tichet de masă nu poate depăși cuantumul de 15.18 lei. În același Monitor se publică Ordin MMJS Nr 1619/2018 privind stabilirea valorii sumei lunare indexate care se acordă sub formă de tichete de creșă pentru semestrul I al anului 2018. Valoarea tichetelor de creșă s-a majorat cu zece lei, adică a crescut de la 440 de lei, până la 450 de lei.

În **Monitorul Oficial nr. 418** din data de **16 mai**, s-a publicat Ordinul privind cooperarea cu prestatorii externi de servicii în materie de solicitare a vizelor de intrare în România. Conform acestui ordin, prestatorul extern de servicii este un operator economic care desfășoară activități de preluare a cererilor de vize, de transmitere a acestora către misiunile diplomatice și oficiile consulare competente pentru soluționarea cererilor iar, ulterior, soluționării lor de ridicare și înmânare către solicitanții a documentelor de călătorie și, după caz, a altor acte prezentate în condițiile legii. Ordinul cuprinde informații privind serviciile prestate, procedura de contractare a prestatorilor externi de servicii, modalitatea de evaluare cât și formularele specifice pentru cererea ofertei, procesul verbal al ședinței de deschidere a ofertelor și raportul de evaluare a ofertelor.

În **Monitorul Oficial nr. 419** din data de **16 mai**, s-a publicat Ordinul privind modificarea anexei nr. 1 la Ordinul Ministrului Muncii și Justiției Sociale nr. 489/2018 pentru aprobarea modelului contractului de asigurare socială și al actului adițional la acesta, utilizate în sistemul public de pensii. Astfel, nota de subsol aferentă punctului 3.1 menționează că venitul lunar asigurat nu poate fi mai mic decât valoarea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată și asiguratul va fi

Noutăți Legislative Sumarul lunii mai 2018 (continuare)

notificat ori de câte ori venitul lunar asigurat este mai mic decât nivelul minim prevăzut de lege, ca urmare a modificării prin act normative a nivelului salariului de baza minim brut pe țară garantat.

În **Monitorul Oficial nr. 424 din 18 mai 2018** a fost publicat Ordinul Președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 1203/2018 privind modificarea și completarea Ordinului președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 587/2016 pentru aprobarea modelului și conținutului formularelor utilizate pentru declararea impozitelor și taxelor cu regim de stabilire prin autoimpunere sau reținere la sursă.

În **Monitorul Oficial nr. 442 din 25 mai 2018** a fost publicată HG nr. 354/2018 pentru modificarea și completarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1/2016.

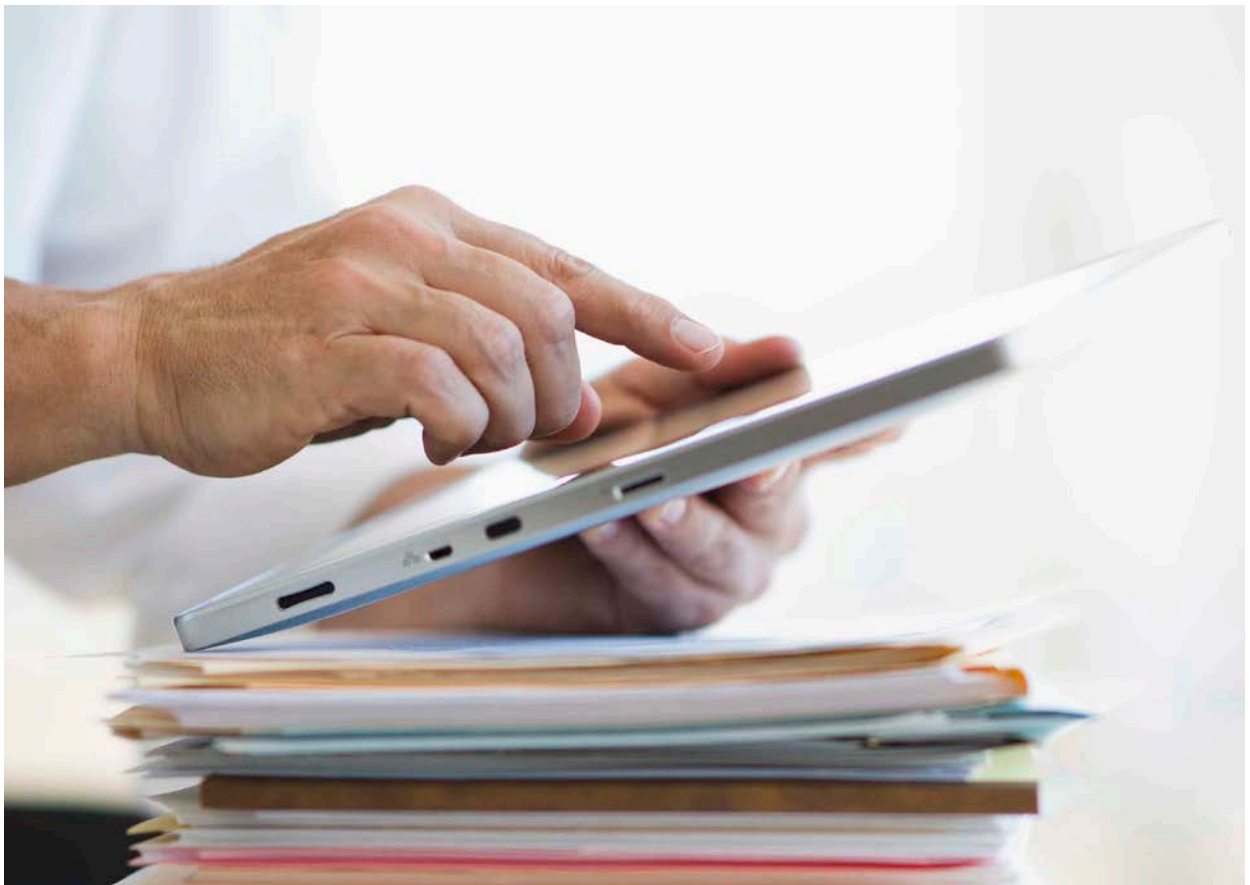
Hotărârea aduce clarificări atât cu privire la normele de aplicare privind impozitul pe venit, cât și asupra contribuțiilor sociale.

Mai multe informații despre acest subiect puteți regăsi în [Buletinul informativ KPMG privind „Principalele clarificări aduse pentru anul 2018 prin Normele de aplicare a Codului fiscal”](#).

Internațional:

Acordul multilateral de autoritate competentă privind schimbul automat de rapoarte pe țări, semnat de România – Conform unei actualizări, publicată de OCDE, România a aderat la Acordul Autorității Competente Multilaterale (MCAA) (2016) privind schimbul automat de rapoarte pe țări (CBC MCAA) la 19 decembrie 2017.

Acordul este în temeiul articolului 6 din Convenția privind asistența administrativă reciprocă în materie fiscală, astfel cum a fost modificată prin protocolul din 2010, și a fost elaborată în cadrul proiectului BEEC al OCDE privind impozitarea societăților comerciale. România a devenit cea de-a 69-a jurisdicție pentru a se alătura acestui acord.





Alina Puțică

Associate Manager,
Global Mobility Services

Începând cu anul 2018, printr-un act legislativ apărut în Monitorul Oficial din 23 martie (i.e. Ordonanța de urgență nr. 18/2018 privind adoptarea unor măsuri fiscal-bugetare și pentru modificarea și completarea unor acte normative), a fost modificată aria veniturilor din activități independente. Mai exact, au fost excluse din această categorie veniturile din drepturi de proprietate intelectuală, acestea fiind menționate într-un capitol distinct. În continuare, veniturile din drepturi de proprietate intelectuală includ veniturile din drepturi de autor și drepturi conexe dreptului de autor. Aici sunt cuprinse și drepturile rezultate din crearea unor lucrări de artă monumentală, brevete de invenție, desene și modele, mărci și indicații geografice, topografii pentru produse semiconductoare și altele asemenea.

Principala noutate se referă la persoanele fizice care realizează venituri din drepturi de proprietate intelectuală. Astfel, impozitul pe venit este reținut la sursă de către plătitorul de venit. Nu au această obligație plătitorii de venituri din drepturi de proprietate intelectuală care efectuează plăți către asocieri fără personalitate juridică, precum și către entități cu personalitate juridică, care organizează și conduc contabilitate proprie, potrivit legii. În acest caz, plata se face de către fiecare asociat pentru venitul său propriu.

Noul mecanism vine să ușureze procesul de declarare a veniturilor din drepturi de proprietate intelectuală. Potrivit Codului fiscal, în cazul persoanelor care realizează venituri din drepturi de proprietate intelectuală contribuția de asigurări sociale va fi datorată dacă acestea estimează pentru anul curent venituri nete cumulate cel puțin egale cu nivelul a 12 salarii minime brute pe țară (în prezent, plafonul este de 22.800 RON). Pentru veniturile din drepturi de proprietate intelectuală nu se mai datorează contribuția de asigurări sociale de către persoanele fizice asigurate în sisteme proprii de asigurări sociale, pensionari și persoanele fizice care realizează venituri din salarii și asimilate salariilor. De asemenea, sunt exceptate de la plata contribuțiilor sociale de sănătate persoanele fizice care realizează venituri din salarii și asimilate salariilor, pentru veniturile din drepturi de proprietate intelectuală.

În cazul persoanelor fizice care nu se încadrează în excepțiile de mai sus și care realizează venituri din drepturi de proprietate intelectuală, contribuția de asigurări sociale și contribuția de asigurări sociale de sănătate sunt reținute la sursă de către plătitorul de venit (în cazul în care veniturile obținute de la un plătitor depășesc plafonul stabilit de lege). În cazul în care veniturile din drepturi de proprietate intelectuală sunt obținute de la mai mulți plătitori și însumate depășesc 12 salarii minime brute, plătitorii de venit nu au obligația reținerii la sursă a contribuțiilor, iar contribuabilul are obligația depunerii declarației unice.

Acest nou mecanism de declarare și plată ar putea totuși să ridice probleme în practică, însă așteptările sunt ca procesul să fie mult simplificat pentru persoanele fizice ce obțin astfel de venituri din drepturi de proprietate intelectuală.

Meet the Consultant

Elena Vizireanu – Senior Consultant, People Services



Elena Vizireanu

Senior Consultant, People Services

În urmă cu 2 ani și jumătate m-am alăturat echipei People Services din cadrul KPMG, după 6 ani petrecuți în alte organizații unde m-am specializat în aria HR-ului. Împreună cu colegii mei, oferim servicii de consultanță în HR, asistând clienții pe diferite inițiative din domeniul resurselor umane, de la proiecte de transformare a funcției de HR, programe de talent management, design de procese de HR, până la servicii de executive search, studii salariale sau dezvoltarea capacităților de leadership.

Mai mult decât atât, în ultimul an am introdus pe piața din România două produse inovative, care vin în întâmpinarea nevoilor organizațiilor de a ține pasul cu provocările secolului 21 – aplicația de feedback continuu Quercus, ce poate contribui la reinventarea sistemului de evaluare a performanțelor și programul Five-Land Journey to Success ce susține transformarea culturală a organizațiilor. Implicarea într-o varietate de proiecte în cadrul KPMG, m-a ajutat să îmi perfecționez cunoștințele și să îmi dezvolt noi competențe. Sunt bucuroasă că fac parte dintr-o echipă de profesioniști, pentru care nevoile clienților sunt prioritare și cred că experiența KPMG este o oportunitate unică de învățare și dezvoltare.

Evenimente

Seminar de Limba engleză pentru afaceri/ Abilități de scriere în limba engleză



KPMG în România oferă seminarii de limba engleză pentru afaceri/ abilități de scriere în limba engleză, personalizate sau deschise.

Seminarul se adresează vorbitorilor nativi de limbă română, care au un nivel mediu de cunoaștere a limbii engleze și care își doresc să poată vorbi mai corect și scrie mai eficient pe varii subiecte legate de mediul de afaceri. Seminarul este interactiv, structurat pe exerciții orale dar și scrise, care mai apoi sunt prezentate clasei și discutate.

Seminarul este prezentat de **Dr. Mark Percival** (KPMG

Romania Business Writer), vorbitor nativ de limba engleză (originar din Regatul Unit) cu cunoștințe solide de limba română. Mark are diploma de doctorat în relații româno-britanice, obținută la London University. Mark va deveni în curând cetățean român.

Alături de Mark va prezenta **Ana Maria David**, absolventă a facultății de Limbi și Literaturi Străine (specializarea Engleză-Italiană). Ana Maria cunoaște în detaliu gramatica limbii engleze, cu noțiuni solide de stil și vocabular.

Numărul maxim de participanți este de 15-20 de persoane, iar seminarul poate avea loc fie la

sediul KPMG din București, fie la sediul clientului. Seminarul poate fi organizat și în alte orașe din România. Durata seminarului este de o zi (8 ore, cu pauză de prânz inclusă). Suntem flexibili și deschiși discuțiilor în stabilirea programului de desfășurare a seminarului. (de ex. putem organiza o serie de sesiuni mai scurte).

Pentru detalii suplimentare vă rugăm să o contactați pe:

Ana Maria David

Telefon: +40 (751) 222 725

Fax: +40 (372) 377 700

E-mail: anadavid@kpmg.com

Pentru mai multe detalii, ne puteți contacta:

Mădălina Racovițan

Partner, Head of People Services

mracovitan@kpmg.com

Tel: +40 372 377 782

KPMG Tax S.R.L.

Victoria Business Park

DN1 București Ploiești nr. 69-71, Sector 1, București 013685

România, P.O. Box 18 – 191

Tel: +40 372 377 800 / Fax: +40 372 377 700

E-mail: kpmgro@kpmg.ro / Internet: www.kpmg.ro