Facilităţi acordate de patron: cele mai bune practici internaţionale şi lecţii pentru Moldova

Jörg Radeke, Veronica Vragaleva, Daniela Heitele
Echipa Economică Germană Moldova
în cooperare cu
Institutul Naţional de Cercetări Economice

Berlin/Chişinău, octombrie 2014

Cadru de fundal şi obiective

- Tratamentul facilităţilor acordate de patron (FAdP) are un impact major asupra colectării impozitelor şi a veniturilor din contribuţii sociale

- Întrebare pentru acest document de politică: *Este tratamentul facilităţilor acordate de patron din Moldova aliniat la cele mai bune practici internaţionale?*

- Abordarea pentru a răspunde la întrebare: Mai întîi se analizează cum alte ţări tratează facilităţile acordate de patron şi experienţa aferentă

- Ulterior: Compararea cu legislaţia şi administrarea facilităţilor acordate de patron în Moldova

Criteriile de comparare

Criteriile noastre de comparare a sistemului FAdP din Moldova cu practica internaţională sunt:

1. Importanţa cantitativă: Este valoarea fiscală a FAdP în comparaţie cu costul total al muncii similară altor ţări?

2. Abordarea generală: Este abordarea generală de impozitare a FAdP comparabilă cu alte ţări?

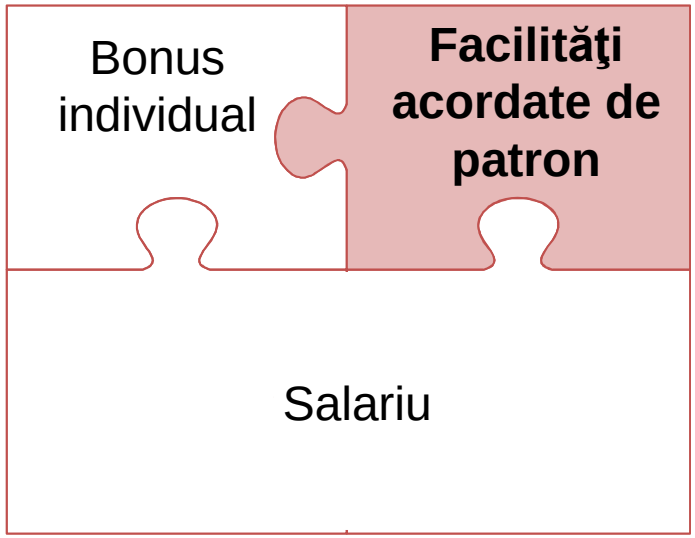
3. Reguli specifice aferente celor mai populare feluri de FAdP : Care sunt cele mai populare feluri de tratare a FAdP în Moldova în comparaţie cu alte practici

4. Implementarea şi administrarea FAdP : Sunt oare monitorizarea, verificarea şi sancţionarea aferente FAdP aliniate la practicile internaţionale

Structura documentului de politică

1. **Clasificarea tematică: Facilităţi acordate de patron**
2. Exemple internaţionale şi compararea facilităţilor acordate de patron
3. Abordarea curentă a facilităţilor acordate de patron în Moldova
4. Concluzii şi recomandări
5. Anexe

Clasificarea tematică: Facilităţi acordate de patron (FAdP)



- Facilităţile acordate de patron includ toate beneficiile ce pot fi oferite de către angajator angajatului în loc de numerar
- Venitul total al angajatului = Suma salariului individual, bonusuri, beneficii alte decît financiare oferite de angajator (facilităţi acordate de patron)
- Cheltuieli antreprenoriale ce nu sunt sau doar parţial sunt necesare pentru efectuarea livrărilor de bunuri şi servicii

Prezentarea generală / Exemple şi istorie – FAdP

Prezentare generală şi istorie

Produsele companiei | Acomodare | Automobilul companiei | Alte FAdP

Tipurile de beneficii din diferite domenii

- Sectorul producţiei de cărbune
- Industria băuturilor
- Industria de comercializare a lemnului/combustibilului
- Industria alimentară
- Domeniul transportului

Obiectivul original

(Secolul XIX-XX)

- Tradiţional reprezintă o modalitate de furnizare a produselor companiei pentru propria utilizare
- Utilizat în calitate de canal de comercializare alternativ
- Evitarea furturilor
- Înlocuirea banilor
- Publicitatea cu produsele companiei

Obiectivele originale sunt valabile pînă şi acum – unica deosebire constând în utilizarea noilor tehnologii (aplicaţii, internet etc.)

Domeniul de aplicare şi scopul FAdP pentru guvern

Domeniul de aplicare şi scopul pentru **guvern**

- Lărgirea bazei fiscale şi reducerea posibilităţilor de evaziune fiscală
- Crearea regulilor ce fac o distincţie clară între cheltuielile antreprenoriale originale şi acele cheltuieli care oferă un beneficiu individual pentru angajaţi
- Oferirea companiilor atît de multă libertate, cît să fie apţi să ofere beneficii propriilor angajaţi
- Statul ar fi interesat să încurajeze anumite FAdP care oferă o valoare socială (de ex: instruirea angajaţilor)
- Garantarea că angajaţii care obţin doar venit sub formă de salariu nu sunt dezavantajaţi în comparaţie cu beneficiarii de FAdP

Domeniul de aplicare şi scopul FAdP pentru business

Domeniul de aplicare şi scopul pentru **business**

- Minimizarea costurilor salariale ca un factor important de amplasare
- Reducerea costurilor de asigurare sociale
- Oferirea unui pachet salarial atractiv pentru a-şi păstra angajaţii (de ex: automobilele companiei, asigurarea privată etc)
- Acordate în scopul de a oferi un stimulent pentru o mai mare productivitate
- Distribuirea produselor la preţul de cost

Structura documentului de politică

1. Clasificarea tematică: Facilităţi acordate de patron
2. **Exemple internaţionale şi compararea facilităţilor acordate de patron**
3. Abordarea curentă a facilităţilor acordate de patron în Moldova
4. Concluzii şi recomandări
5. Anexe

Prezentare generală – ţări europene selectate

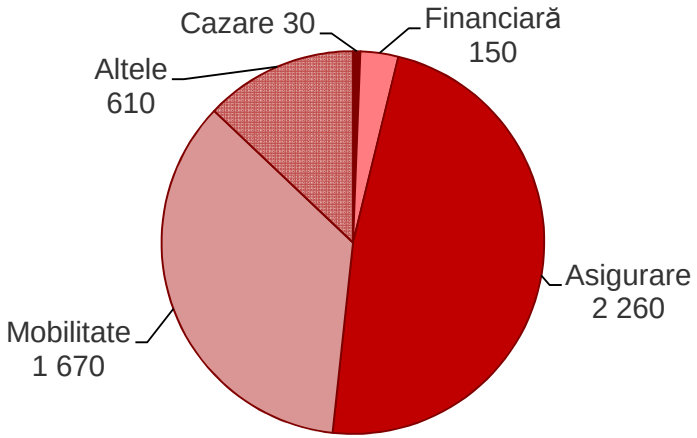
Ţările	Facilităţi acordate de patron comune			
	Automobilele companiei	Telefoanele mobile	Bonuri pentru restaurante	Asigurare
Austria	✓	✓	✓	✓
Belgia	✓	✓	necunoscut	✓
Olanda	✓	✓	✓	✓
Italia	✓	✓	✓	✓
Suedia	✓	necunoscut	✓	necunoscut
Regatul Unit	✓	✓	✓	✓
Germania	✓	✓	✓	✓

Ţările selectate oferă un tablou similar al FAdP

Sursă: Mennel/Förster (2013): Kommentarreihe Steuern in Europa, Amerika und Asien

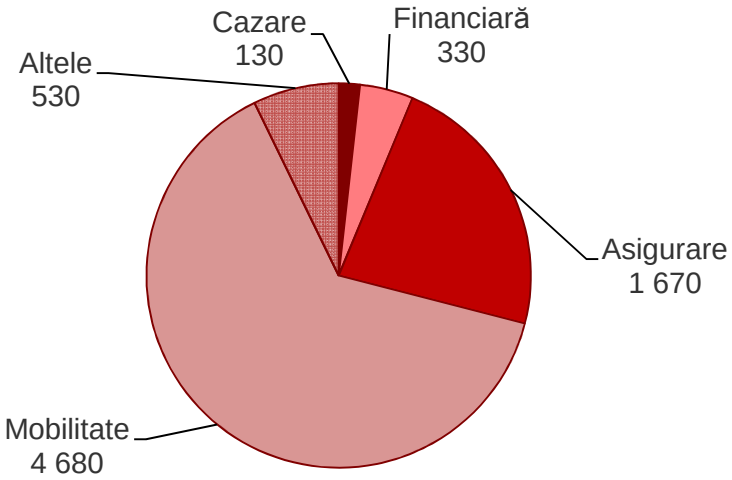
Marea Britanie – FAdP – numărul de recipienţi şi valoarea impozabilă în 2011/12

Numărul de recipienţi (mii)



Numărul de recipienți de FAdP impozabile a fost de circa **3.7 milioane** (1.3% din persoanele din câmpul muncii)

Valoarea impozabilă (miliarde lire)

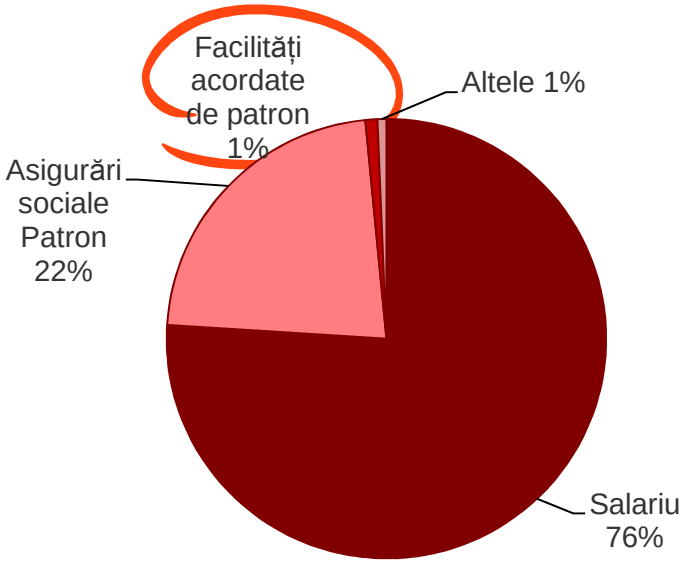


Valoarea totală impozabilă a FAdP a ajuns la **7.4 miliarde lire** (0.9% din costurile de salarizare)

Beneficiile acordate de patron cu cea mai mare valoare impozabilă sunt automobilele şi carburanții pentru automobile. Cu toate acestea, beneficiile cu cel mai mare număr de recipienţi sunt asigurările medicale private/stomatologie.

Sursă: HMRC: Benefits in Kind Statistics, Iunie 2014, https://www.gov.uk/government/statistics/benefits-in-kind-statistics-june-2013, pag. 7 - 9.

Importanţa cantitativă a facilităților acordate de patron în Germania



- Costurile salariale pentru angajații cu normă completă au totalizat 52 800 euro în 2012
- Cea mai mare parte a costurilor salariale (76%) au constituit-o salariile brute
- Costurile cu privire la asigurările sociale au constituit 22%
- Baneficiile impozabile au constituit doar **1% din totalul costurilor salariale**

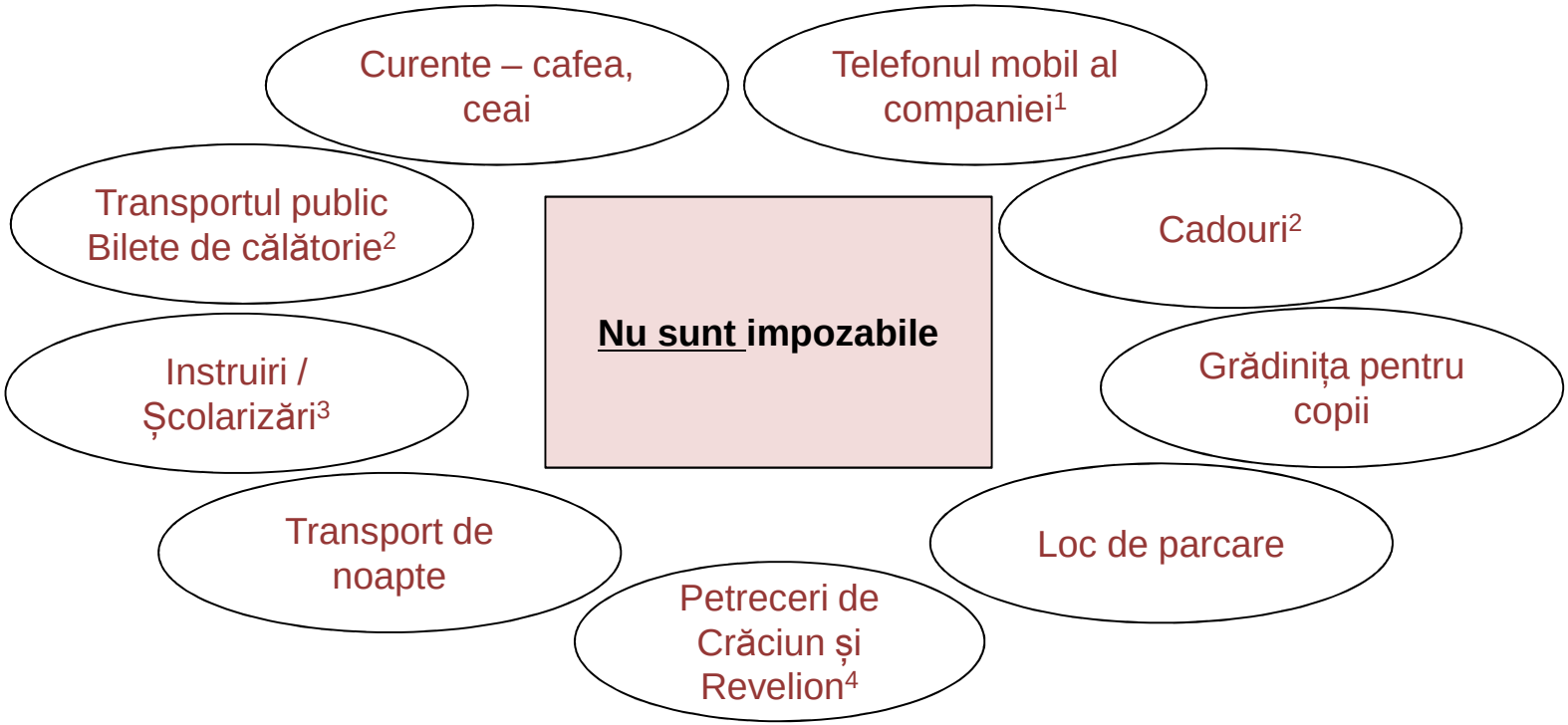
În mediu, facilitățile acordate de patron au cuprins doar 1% din costurile salariale

Sursă: Federal Statistical Office, Wiesbaden (2014)

Tratarea generală a Facilităților acordate de patron în Germania

- În general, orice plată sau beneficiu non-monetar din partea angajatorului către angajat este tratat ca venit impozabil
- Cu toate acestea, unele facilități acordate de patron nu sunt impozabile (de ex. telefonia mobilă furnizată de companie, spaţiile de parcare, transportul de noapte)
- Facilităţile acordate de patron scutite de impozitare sunt subiectul unor limitări stricte
- Pentru beneficiile non-monetare, statul specifică cum este stabilită valoarea sau baza impozabilă (de ex. automobilele companiei, voucherele alimentare, asigurarea)
- Pentru unele beneficii acordate de patron, angajatorii pot utiliza un ”impozit forfetar” pentru achitarea impozitului pentru beneficiile oferite

Reguli specifice: Facilități acordate de patron care nu sunt impozabile în Germania



1) Inclusiv apelurile private
2) Sunt impozabile atunci când depășesc 44 euro
3) Suportate de către angajat dacă sunt de ordin general
4) Cheltuieli de până la 110 euro (incl. TVA)

Beneficiile impozabile în Germania

Beneficii	Baza impozabilă
Automobilul companiei	▪ Când un automobil este oferit pentru scopuri de afaceri și personale, taxa pe profit va fi calculată pe baza prețului din catalogul original (inclusiv TVA) ▪ Un procent din acest preţ va fi adăugat la salariul lunar
Vouchere de restaurant	▪ Voucherele permit procurarea diferitor bunuri în diferite magazine ▪ Dacă valoarea unui voucher nu depăşeşte 6,03 euro, voucherul va fi impozitat la valoarea de 3,10 euro
Împrumuturi preferențiale	▪ Valoarea impozitată este diferența dintre rata ”oficială” şi rata achitată de fapt ▪ Impozitul pe venit va fi calculat la o valoare de peste 2 600 euro pe an
Cazare gratuită / Subvenționată	▪ Valoarea impozitată este diferenţa dintre preţul de piaţă al cazării şi chiria achitată de fapt ▪ Valoarea lunară ce depășește 44 euro va fi impozitată
Asigurare / contribuții la fondul de pensii	▪ Planurile de pensionare ale companiei sunt subvenţionate prin scutirea angajatorului de a contribui către asigurările de pensionare oferite de companii şi fondurile private de pensionare ▪ Până la 4% din venit vor trebui să fie achitate pentru asigurarea de pensionare obligatorie

Tratarea mâncării oferite în cantina pentru personal

Beneficii:

Cantina pentru personal (Germania)

Baza impozabilă

- Când un angajator oferă mâncăruri de bază gratuite sau subvenţionate într-o cantină pentru personal, unui angajat, va apărea o taxare a beneficiului acordat de patron
- Angajatorul trebuie să utilizeze următoarele rate în anul 2014, în calitate de valoare rezonabilă (“Sachbezugswert”) pentru mesele oferite:
  - Dejun – 1,63 Euro
  - Prânz – 3,00 Euro
  - Masa de seară – 3,00 Euro

Regulă de simplificare fiscală

- O excepţie de la această impozitare, conform ratei individuale de taxare, este cota unică: perceperea impozitului din salariu (“Lohnsteuerpauschalierung”)
- Rata impozitului: 25% taxă din salariu plus 5,5% suprataxare de solidaritate și (individual) taxa bisericii

Implementare: Obligaţiuni şi Monitorizare în Germania

Beneficii acordate de patron

Obligațiuni ale angajatorului	Monitorizarea
▪ Cont de salariu pentru fiecare angajat în fiecare an ▪ Contul de salarizare trebuie să înregistreze toate beneficiile de orice tip ▪ Trebuie să fie înregistrate: data plăţii, locul beneficiului acordat de patron, dacă este aplicabil, plata realizată de angajat	▪ Auditul din partea autorităţilor fiscale (auditul impozitului din salariu și auditul impozitelor) ▪ Auditul din partea instituţiei de asigurări sociale ▪ Auditul la intervale neregulate şi nefrecvente, în dependență de dimensiunea companiei

Germania – sancţiuni posibile

Sancţiuni posibile

- Achitarea impozitului plus dobândă de 6% per an
- Răspundere solidară și corespunzătoare a angajatului / angajatorului
- Amendă administrativă
- Poate fi considerată evaziune fiscală
- Sunt posibile sancţiunile cu efect retroactiv

Concluzii cu privire la experienţa Germană / internaţională (1/2)

- Din punct de vedere istoric, obiectivele originale ale FAdP sunt în continuare aplicabile – doar cu schimbări prin utilizarea tehnologiilor (aplicaţii, internet, etc.)
- Utilizarea FAdP este destul de răspândită în majoritatea statelor europene, cu mari similarități cu privire la tipurile FAdP utilizate

Germania:

- Majoritatea tipurilor de FAdP au sau limite superioare stricte, sau sunt impozabile în totalitate
- Legislația cu privire la FAdP a devenit mai restrictivă în ultimii ani
- Suplimentar, cerinţele administrative pentru utilizarea FAdP opresc, în special, întreprinderile mici şi mijlocii de la utilizare
- Ca rezultat, FAP sunt oferite tot mai puțin, motiv din care FAP reprezintă doar 1% din costurile de salarizare

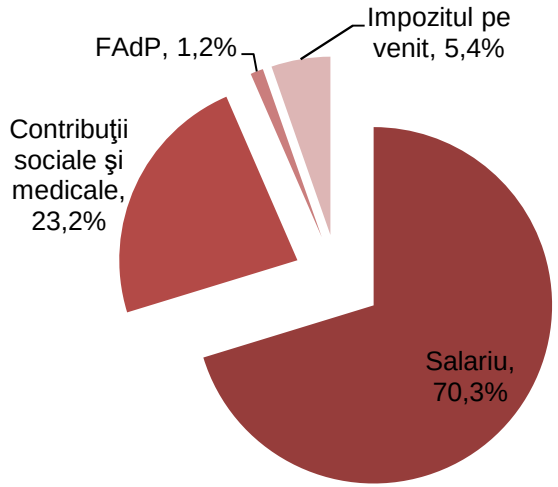
Concluzii cu privire la experienţa Germană / internaţională (2/2)

- Scutirea de impozitare a FAdP doar în cazurile:
  - Impactul de impozitare este minim (cadouri mici) sau
  - Beneficiile oferă o valoare publică (instruirile pentru angajaţi, scheme de pensionare private)
- Nu este posibilă schimbarea salariului în FAdP, dacă FAdP este oferită atunci aceasta trebuie să fie suplimentară la salariu
- Cele mai răspândite FAdP în Germania: automobilele companiei, tichetele pentru transportul public, voucherele pentru restaurante şi schemele de pensionare private
- Statisticile din Marea Britanie arată că unele FAdP au o valoare de impozitare redusă, dar sunt utilizare de un număr mare de recipienţi
- Atunci când este modificată legislaţia cu privire la FAdP trebuie să fie analizat impactul asupra altor sectoare (de ex. sectorul de automobile, sectorul de asigurare)

Structura documentului de politică

1. Clasificarea tematică: Facilităţi acordate de patron
2. Exemple internaţionale şi compararea facilităţilor acordate de patron
3. **Abordarea curentă a facilităţilor acordate de patron în Moldova**
4. Concluzii şi recomandări
5. Anexe

Importanţa cantitativă a facilităţilor acordate de patron în Moldova



- Costurile totale de salarizare pentru angajaţi reprezintă 2 025 mii Euro în anul 2013, ceea ce este circa 1 730 Euro per angajat
- Înregistrând valoarea de 75,7%, partea principală din costurile de salarizare o constituie salariile (inclusiv impozitul pe venit)
- Costurile sociale şi medicale reprezintă 23,2%
- FAdP reprezintă 1,2% din valoarea costurilor de salarizare

Concluzii: În mediu, valoarea declarată a facilităţilor acordate de patron reprezintă doar 1,2% din total costuri de salarizare, similar indicatorului din Germania şi Regatul Unit

Sursă: pagina Biroului Naţional de Statistică, Baza informativă a Inspectoratului Fiscal Principal de Stat

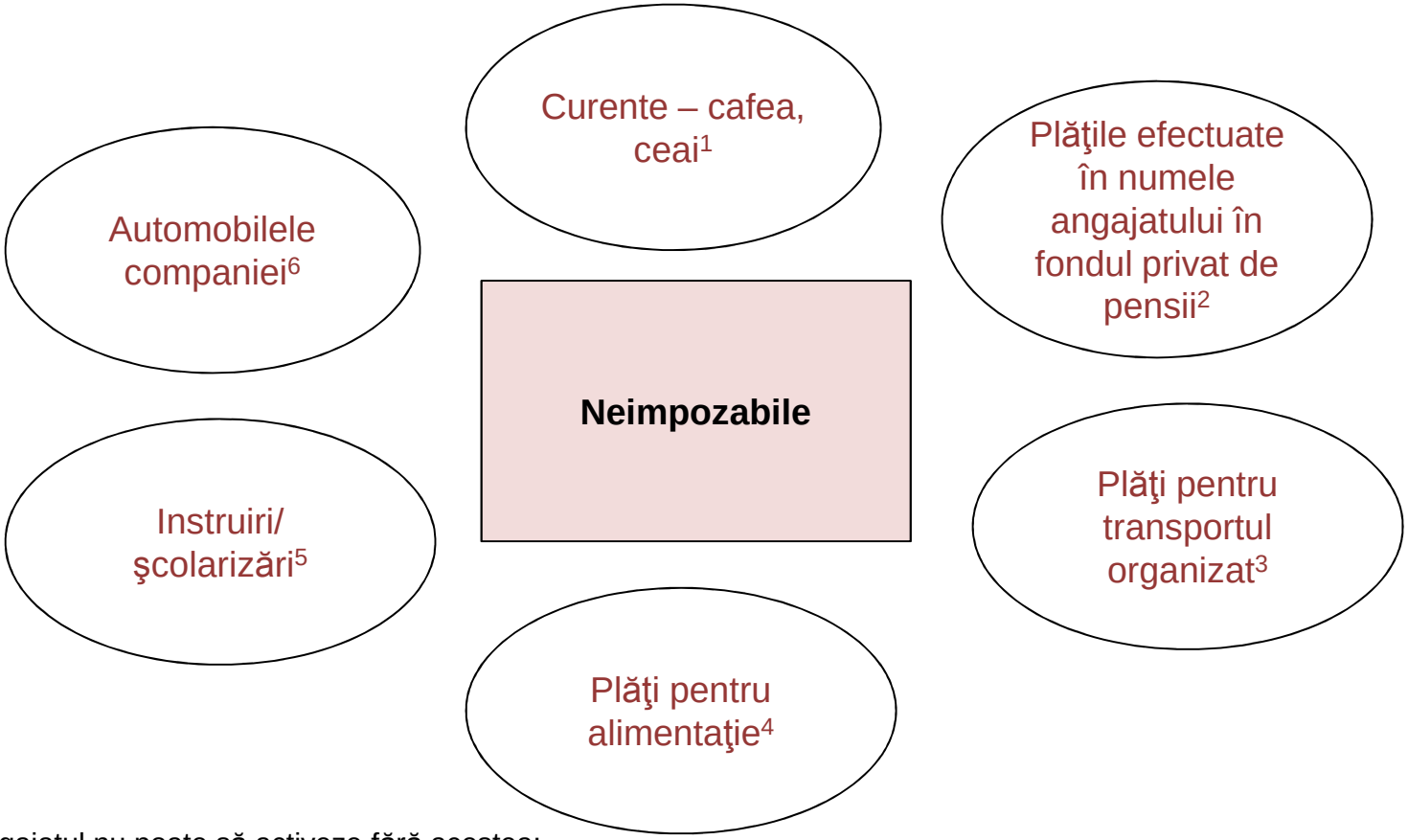
Tratamentul general al FAdP în Moldova

- În general, FAdP sunt incluse în venitul personal impozabil
- Acestea includ plăţile realizare de angajator în adresa angajatului
- Adiţional, plăţile realizate altor persoane în numele angajatului sunt, de asemenea, impozabile (de ex: achitarea pentru apartamentul în care locuieşte angajatul realizată proprietarului apartamentului)
- O listă de beneficii oferite de angajator nu reprezintă venituri impozabile (de ex: pentru alimentaţie, cheltuieli de instruire)
- Aceasta s-a format din anumite cauze istorice, valorii monetare reduse a beneficiilor, costuri administrative înalte de taxare a acestora ori beneficiile publice obţinute de la utilizarea acestora

Cadrul legal al PAdP în Moldova

Numărul legii (Hotărârii de Guvern)	Descrierea conţinutului
Codul fiscal al Republicii Moldova	Norme generale privind facilităţile acordate de patron
Hotărârea Guvernului nr. 77/ 30.01.2008	Câteva norme specifice ce ţin de facilităţile acordate de patron, în special, dobânda la creditele preferenţiale, acomodare acordată etc.
Hotărârea Guvernului nr.144/26.02.2014	Regulamentul cu privire la cuantumul şi criteriile de stabilire a cheltuielilor suportate şi determinate de angajator pentru transportul, hrana şi studiile profesionale ale angajatului
Hotărârea Guvernului nr. 697/22.08.2014	Regulamentul cu privire la reţinerea impozitului pe venit din salariu şi din alte plăţi efectuate de către patron în folosul angajatului, precum şi din plăţile achitate în folosul persoanelor fizice care nu practică activitate de întreprinzător pentru serviciile prestate şi/sau efectuarea de lucrări

Beneficii neimpozabile în Moldova



1) Dacă angajatul nu poate să activeze fără acestea;
2) În scop acumulativ, nu trebuie să depăşească 15% din venitul cîştigat de persoană în anul fiscal;
3) În mediu 25 lei (1.35 Euro) (excluzând TVA) per angajat pentru fiecare zi efectiv lucrată de angajaţi;
4) Nu mai mult de 35 lei (1.9 Euro) (excluding VAT) per angajat pentru fiecare zi efectiv lucrată;
5) Cu condiţia că asemenea cheltuieli sînt suportate exclusiv în cadrul activităţii de întreprinzător şi reieşind din necesitatea acestor studii / perfecţionări pentru categoria şi specificul de activitate a angajaţilor;
6) Dacă sunt utilizate în scopul activităţii de întreprinzător

Beneficii impozabile în Moldova

Beneficiul	Baza impozabilă
Credite preferenţiale	▪ Valoarea impozabilă este diferenţa dintre rata dobânzii “oficială” şi rata dobânzii la care se oferă creditul (împrumutul) ▪ Rata dobânzii se calculează pentru împrumuturile oferite de angajatori angajaţilor în dependenţă de durata la care se acordă creditul
Acomoddare gratuită/parţial gratuită	▪ În cazul în care bunurile sînt proprietate a patronului, FAdP sunt determinate în procente din baza valorică, pentru fiecare bun dat în folosinţă, în dependenţă de categoria proprietăţii; ▪ În cazul în care bunurile nu sînt proprietate a patronului, FAdP sunt cheltuielile acestuia pentru obţinerea dreptului de folosinţă asupra bunurilor, pentru fiecare zi de folosinţă

Suplimentar, toate beneficiile ce depăşesc valoarea neimpozabilă a facilităţilor reprezintă venit impozabil (fiind tratate ca şi salariul) şi nu sunt deductubile pentru angajator

Moldova – Obligaţii şi Monitorizare

Facilităţi acordate de patron

Obligaţiile angajatorului	Monitorizare
▪ Angajatorul are obligaţia de a reţine şi transfera la buget impozitul pe venit, contribuţiile sociale şi medicale obligatorii pentru toate plăţile impozabile în adresa angajaţilor (inclusiv FAdP) ▪ Valoarea lunară a taxelor reţinute se raportează la IFPS. O formă specială urmează a fi completată şi transmisă o dată pe an la IFPS, unde sunt indicate plăţile reţinute sunt indicate pentru fiecare angajat. ▪ Totuşi, în declaraţii, valoarea FAdP nu sunt separate de salarii. Formează o singură sumă. ▪ Volumul sumar al FAdP este indicată în declaraţia cu privire la impozitul pe venit (profit), prezentată de angajator	▪ Verificarea de către autorităţile fiscale: a) Controlul fiscal general, inclusiv plăţile aferente salariului b) Controale inopinate pe subiecte specifice (de ex: plăţile aferente salariului) ▪ Verificarea de către Inspecţia Muncii

Moldova – possible sanctions

Sancţiuni posibile

- **Sancţiuni prevăzute în Codul Fiscal**

  a) penalitatea, în 2014 – 9% per an[1)]

  b) amenda pentru diminuarea bazei impozabile

  – Neprezentarea dării de seamă fiscale – de la 54.0 la 540.5 Euro

  – Diminuarea impozitelor, taxelor prin prezentarea către organul fiscal a unei dări de seamă fiscale cu informaţii sau date neveridice - 30% din suma diminuării

- **Sancţiuni prevăzute în Codul Contravenţional** (sancţiuni administrative)

1) se determină în funcţie de rata de bază (rotunjită pînă la următorul procent întreg), stabilită de Banca Naţională a Moldovei în luna noiembrie a anului precedent anului fiscal de gestiune, aplicată la operaţiunile de politică monetară pe termen scurt, majorată cu 5 puncte

Structura documentului de politică

1. Clasificarea tematică: Facilităţi acordate de patron
2. Exemple internaţionale şi compararea facilităţilor acordate de patron
3. Abordarea curentă a facilităţilor acordate de patron în Moldova
4. **Concluzii şi recomandări**
5. Anexe

Evaluare globală a sistemului FAdP din Moldova

- Principala întrebare a documentului de politică: este tratamentul FAdP din Moldova aliniat cu practica internaţională?
- Evaluarea în baza a patru criterii

Criteriul	Evaluarea noastră
1. Importanţa cantitativă	Înregistrând indicatorul de 1,2% din costurile de salarizare, valoarea declarată a FAdP în Moldova este aliniată celei înregistrate în Germania şi Regatul Unit
2. Reguli generale ale FAdP	Regulile generale şi abordarea aferentă FAdP este similară celei din alte ţări
3. Reguli specifice ale celor mai răspândite feluri	• Modificările recente în tratamentul aplicat facilităţilor acordate angajaţilor privind transportul, alimentaţia şi instruirea personalului au adus Moldova în rîndul celor mai bune practici internaţionale • Totuşi, utilizarea privată a automobilelor companiei nu sunt acoperite de reglementările ce ţin de FAdP • Prevederile privind cheltuielile de instruire sunt, posibil, destul de generale
4. Implementarea şi administrarea	• Eficacitatea reglementărilor FAdP depind de efectivitatea controalelor fiscale generale, inclusiv a conturilor ce certifică reţinerile • În special, în cazurile în care reglementările sunt prea generale, implementarea ar putea fi dificilă deoarece perfite diferite interpretări din partea antreprenorilor şi inspectorilor

Concluzii şi recomandări

- Evaluare generală: Tratamentul FAdP în Moldova, în linii sumare, par a fi aliniate practicilor internaţionale
- Chiar şi aşa, sunt mici premize pentru modificări fundamentale ale legislaţiei privind FAdP
- Utilizarea automobilelor companiei în scopuri personale ar trebui tratate şi impozitate ca facilităţi acordate de patron
- În mare parte pozitive, reglementările ce ţin de cheltuielile de instruire ar trebui să fie mai detaliate
- Guvernul ar putea lua în consideraţie crearea unui catalog exhaustiv care trece în revistă şi descrie toate tipurile de FAdP ce pot fi oferite de companii
- Ca rezultat, aceasta va aduce o clarificare mai certă pentru inspectori şi companii
- În cadrul revizuirii tipurilor de FAdP, limitele şi reglementările ar trebui să fie discutate cu mediul business şi organele statale relevante
- Declararea FAdP ar trebui să se realizeze separat de salariu, pentru o mai bună evidenţă şi prognozare
- În timp ce unele ajustări necesită a fi realizate în partea ce ţine de FAdP, eforturile de reformare şi capacităţile administrative ar fi binevenit să fie focusate pe reducerea angajării ilegale [a se vedea PP/04/2014 “Măsuri de reducere a angajărilor ilegale în Moldova“]

Structura documentului de politică

1. Clasificarea tematică: Facilităţi acordate de patron
2. Exemple internaţionale şi compararea facilităţilor acordate de patron
3. Abordarea curentă a facilităţilor acordate de patron în Moldova
4. Concluzii şi recomandări
5. **Anexe**

Regatul Unit – Cele mai răspândite facilităţi acordate de patron

Categoria	Subcategoria	Beneficiari		Valoarea impozabilă	
		Numărul (mii)*	% din total*	Valoarea (milioane £)	% din total
Mobilitatea	Automobil	950	26%	3 610	49%
Mobilitatea	Carburanţi	240	7%	770	10%
Asigurare	Asigurare medicală şi dentală	2 260	62%	1 670	23%
Financiară	Împrumuturi	130	4%	290	4%
Mobilitatea	Alocaţie pentru kilometrajul în exces	380	10%	130	2%
Mobilitatea	Furgon	60	2%	150	2%
Mobilitatea	Carburanţi pentru furgon	40	1%	20	0%
Alte	Servicii livrate	60	2%	40	1%
Alte	Active transferate	30	1%	10	0%
Cazare	Cazare oferită	30	1%	130	2%
Financiară	Plăţi în numele persoanei	20	1%	40	1%
Alte	Alte facilităţi	520	14%	480	7%
	Total	**3 670**	**100%**	**7,340**	**100%**

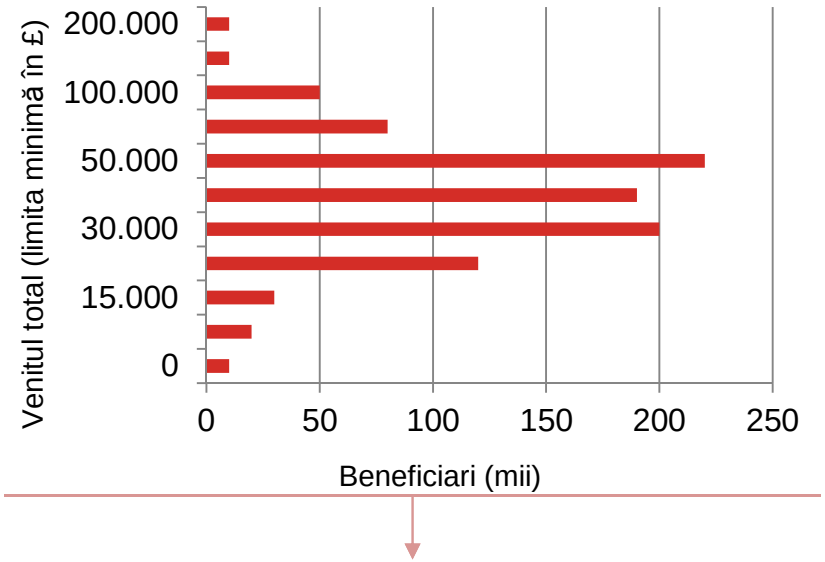
**Note: Aşa cum recipienţii ar putea să obţină mai mult de un beneficiu, procentul pentru numărul de beneficiar i nu însumează 100. Numărul total al beneficiarilor este numărul celora ce au primit cel puţin un beneficiu şi nu suma componentelor individuale*

Cele mai răspândite facilităţi acordate de patron sun automobilele, carburanţii şi asigurarea medicală/dentară

Sursa: HMRC: Benefits in Kind Statistics, June 2014, https://www.gov.uk/government/statistics/benefits-in-kind-statistics-june-2013, pag.7.

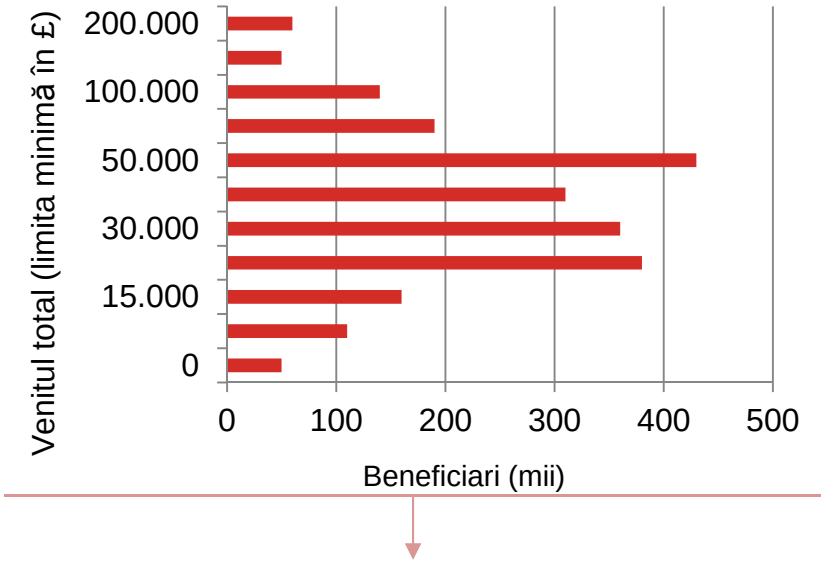
Regatul Unit– Analiza fracţională a venitului total

Automobile



Segmentul cel mai solicitat al venitului total este între 30 şi 50 mii £ , în timp ce segmentul cel mai puţin solicitat este cel mai înalt şi mai scăzut segment din veniturile totale

Medicina privată/stomatologie



Segmentul cel mai solicitat al venitului total este între 20 şi 50 mii £. Segmentul cel mai puţin solicitat este cel mai înalt şi mai scăzut segment din veniturile totale

Majoritatea recipienţilor în ambele categorii au o valoare totală a venitului între 40,000 – 50,000 £

Sursa: HMRC: Benefits in Kind Statistics, June 2014, https://www.gov.uk/government/statistics/benefits-in-kind-statistics-june-2013, page 13.

Regatul Unit– Analiza fracţională a venitului total

Venit total (limita minimă în £)	Automobile		Medicina privată/stomatologie	
	Beneficiari (mii)*	Valoarea impozabilă (milioane £)	Beneficiari (mii)*	Valoarea impozabilă (milioane £)
0	10	20	50	20
8,500	20	40	110	40
15,000	30	50	160	60
20,000	120	270	380	180
30,000	200	580	360	220
40,000	190	690	310	230
50,000	220	960	430	370
75,000	80	430	190	200
100,000	50	300	140	180
150,000	10	100	50	70
200,000	10	160	60	120
Total	**950**	**3,610**	**2,260**	**1,670**

**Note: Aşa cum recipienţii ar putea să obţină mai mult de un beneficiu, procentul pentru numărul de beneficiar i nu însumează 100. Numărul total al beneficiarilor este numărul celora ce au primit cel puţin un beneficiu şi nu suma componentelor individuale*

În 2011-2012, au fost utilizate circa 950 mii de utilizatori de automobile, care au recepţionat aproximativ 3,6 mlrd. £ din valoarea impozabile a facilităţilor impozabile. 2.3 milioane de persoane au recepţionat aprox. 1,7 mlrd. £ din valoarea impozabilă din beneficiile ce se referă la medicina privată/stomatologie

Sursă: HMRC: Benefits in Kind Statistics, June 2014, https://www.gov.uk/government/statistics/benefits-in-kind-statistics-june-2013, page 12.

Contacte

Jörg Radeke
radeke@berlin-economics.com

Daniela Heitele
contact@heitele-steuerberatung.de

German Economic Team Moldova
c/o BE Berlin Economics GmbH
Schillerstr. 59, D-10627 Berlin
Tel: +49 30 / 20 61 34 64 0
Fax: +49 30 / 20 61 34 64 9
www.get-moldau.de
Follow us on Twitter @BerlinEconomics

