

Companiile mai au doua saptamâni pentru depunerea situatiilor financiare aferente exercitiului financiar 2025 (analiza)

Companiile din România mai au la dispozitie doar doua saptamâni pentru depunerea situatiilor financiare aferente exercitiului financiar 2025, într-un context marcat de obligatii de conformare tot mai complexe si de modificari legislative cu impact asupra raportarii financiare, fiscalitatii si proceselor de resurse umane, potrivit unei analize realizate de Forvis Mazars România.

"Nedepunerea situatiilor financiare în termenul legal poate atrage amenzi cuprinse între 300 si 4.500 de lei, în functie de durata depasirii termenului, iar cazurile prelungite pot conduce inclusiv la declararea contribuabilului ca inactiv fiscal, cu efecte semnificative asupra activitatii companiei, inclusiv în relatia cu partenerii comerciali si autoritatile fiscale", sustin autorii analizei.

Începând cu exercitiul financiar 2025, situatiile financiare si raportarile contabile se depun exclusiv în format electronic, iar noile praguri de clasificare a entitatilor, actualizate în linie cu Directiva UE 2023/2775, pot modifica obligatiile de raportare pentru numeroase companii.

Totodata, sezonul de închidere financiara din acest an aduce în atentie companiilor subiecte precum ajustarile de TVA si de preturi de transfer, recuperarea pierderilor fiscale, verificarile privind capitalurile proprii, implementarea REGES-ONLINE si pregatirea pentru noile cerinte europene privind transparenta salariala.

Procesul de închidere financiara pentru 2025 presupune mai mult decât întocmirea bilantului contabil. Companiile trebuie sa finalizeze inventarierea patrimoniului, sa efectueze reconcilierea soldurilor, sa analizeze ajustarile si provizioanele si sa revizuiasca politicile contabile si tratamentele aplicate, precizeaza sursa citata.

"Vedem un nivel mult mai ridicat de atentie din partea autoritatilor asupra asigurarii consistentei si corelarii între raportarile financiare si cele fiscale. În acest context, companiile trebuie sa abordeze procesul de închidere financiara ca pe un exercitiu strategic, orientat spre conformare si consolidarea mecanismelor de control intern, si nu doar ca pe o obligatie administrativa. Clasificarea corecta a entitatii, analiza capitalurilor proprii si documentarea ajustarilor contabile devin elemente esentiale în pregatirea situatiilor financiare anuale.", a declarat Mariana Dragomir, Partner, Outsourcing - Accounting, Forvis Mazars în România, citat în comunicat.

Conform cercetarii, noile masuri fiscale introduc si restrictii suplimentare pentru societatile care înregistreaza activ net contabil sub jumatate din capitalul social, inclusiv limitari privind distribuirea dividendelor si rambursarea împrumuturilor catre actionari sau asociati pâna la reconstituirea capitalului propriu.

"În zona fiscala, ajustarile de TVA rezultate în urma inventarierii anuale, tratamentul creantelor neîncasate si implicatiile ajustarilor de preturi de transfer continua sa reprezinte principalele zone de risc pentru contribuabili", noteaza autorii studiului.

În acelasi timp, companiile trebuie sa finalizeze corect calculul impozitului pe profit, inclusiv verificarea deductibilitatii cheltuielilor sociale, de protocol sau a ajustarilor pentru depreciere.

"Autoritatile fiscale analizeaza din ce în ce mai atent documentarea ajustarilor fiscale si a tranzactiilor intragrup. În special în cazul ajustarilor de preturi de transfer, companiile trebuie sa poata demonstra clar substanta economica a serviciilor si tratamentul TVA aplicat. În paralel, definitivarea calculului de impozit pe profit necesita o atentie sporita asupra deductibilitatii anumitor categorii de cheltuieli si asupra recuperarii pierderilor

fiscale.", a mentionat Mihaela Hampu, Director, Tax, Forvis Mazars în România.

Anul fiscal 2025 este ultimul an de aplicare a facilitatilor prevazute de OUG 153/2020 privind bonificatiile pentru mentinerea sau cresterea capitalurilor proprii.

"În zona HR & Payroll, dupa finalizarea procesului de migrare la REGES-ONLINE la 31 decembrie 2025, atentia angajatorilor se muta de la aspectele tehnice ale tranzitiei catre conformitatea operationala si calitatea datelor raportate, în acord cu prevederile HG nr. 295/2025 si ale Ordinului nr. 1107/2025", se mai precizeaza în document.

Pentru multe organizatii, acest nou cadru presupune verificarea si corectarea informatiilor existente în registru, precum si alinierea proceselor interne de HR si Payroll la cerintele actuale de raportare si administrare a datelor privind salariatii si contractele individuale de munca, noteaza sursa citata.

În paralel, intensificarea controalelor ITM aduce un accent sporit pe evidenta timpului de munca, completarea si transmiterea corecta a datelor în REGES-Â ONLINE, precum si pe conformitatea dosarelor de personal, dincolo de simpla existenta a raportarilor.

"Finalizarea migrarii la REGES-ONLINE nu înseamna finalul efortului pentru angajatori. Din contra, etapa actuala scoate în evidenta nevoia de curatare si actualizare a datelor, revizuirea proceselor interne si clarificarea responsabilitatilor privind administrarea informatiilor de personal. În plus, controalele ITM se concentreaza tot mai mult pe conformitatea documentatiei si pe corectitudinea raportarilor efective, nu doar pe respectarea unor termene formale.", a explicat Anca Lamba, Senior Manager, Outsourcing - HR & Payroll, Forvis Mazars în România.

Directiva europeana privind transparenta salariala, care trebuie transpusa în legislatia nationala pâna la 7 iunie 2026, intra într-o etapa decisiva si pentru companiile din România, dupa publicarea proiectului legislativ national în consultare publica la finalul lunii martie 2026.

"Noile reguli vor avea impact asupra tuturor angajatorilor, indiferent de dimensiune, si vor schimba fundamental modul în care organizatiile stabilesc, documenteaza si comunica politicile de remunerare. Printre obligatiile vizate se numara transparenta grilelor salariale, accesul angajatilor la informatii privind criteriile de salarizare si promovare, precum si raportarea diferentelor salariale între femei si barbati.", se mai arata în document.

În plus, companiile vor trebui sa demonstreze ca politicile de compensare sunt bazate pe criterii obiective si neutre din perspectiva genului, iar organizatiile care înregistreaza diferente salariale semnificative vor putea fi obligate sa implementeze masuri corective si planuri de actiune.

"Termenul de transpunere al Directivei europene privind transparenta salariala se apropie rapid, iar de la publicarea draftului legislativ în România, pe 30 martie, subiectul a generat tot mai multe dezbateri în mediul de afaceri, în special în jurul modului în care companiile își vor adapta politicile de remunerare si procesele interne. În practica, multe organizatii descopera ca nu au înca o arhitectura clara a rolurilor, criterii unitare de evaluare sau mecanisme suficiente pentru justificarea diferentelor salariale. Dincolo de conformare, transparenta salariala va avea un impact direct asupra culturii organizationale, retentiei si reputatiei angajatorului.", a mentionat Florina Ilie, Senior Manager, HR & ESG Advisory, Forvis Mazars în România.

Conform sursei citate, termenul de 2 iunie "impune o rigoare sporita".

"Recomandam companiilor sa prioritizeze în aceasta perioada auditul intern si reconcilierea datelor, asigurându-se astfel ca situatiile financiare pentru 2025 reflecta corect realitatea economica si respecta noile cerinte de

raportare", se mai precizeaza în document.

Grupul Forvis Mazars SC este specializat în servicii de audit, taxe si consultanta. În România, Forvis Mazars are o experienta de peste 30 de ani în audit, consultanta fiscala si financiara, outsourcing si sustenabilitate.