

People Services Newsletter

Buletin informativ - iulie 2016



Noi facilități fiscale pentru activitatea de cercetare - dezvoltare

În contextul preocupării constante din partea autorităților, în ultima vreme, de a formula un pachet de măsuri legislative care să încurajeze dezvoltarea activităților de cercetare-dezvoltare și inovare, ordonanța de modificare a Codului Fiscal aprobată de guvern săptămîna trecută, pentru care găsiți mai multe informații [aici](#), introduce o scutire de impozit asupra veniturilor din salarii obținute de angajații care realizează activități de cercetare-dezvoltare. Prin aplicarea acestei scutiri se dorește atât încurajarea companiilor să dezvolte acest tip de activități în România, cât și creșterea gradului de angajare și a motivației de a rămîne în țară, pentru persoanele ce lucrează în domeniul cercetării-dezvoltării.

Întrucît scutirea de impozit va fi aplicabilă începînd cu luna august a acestui an, în luna iulie guvernul va finaliza și aproba, prin ordin comun al mai multor ministere, modalitatea de aplicare a acesteia. Ordinul va reglementa, în principiu, un mecanism de aplicare similar cu cel utilizat pentru scutirea de impozit pentru angajații IT implicați în activități de creare a programelor pentru calculator.

Pentru voi ce implicații are această nouă scutire de impozit pe venitul din salarii? Orice sugestii sau întrebări vă invit să le trimiteți către adresa mea de email: mracovitan@kpmg.com

Salutări,

Madalina

Sumar

Trenduri în HR

Generația Y – cum ținem pasul cu forța de muncă a acestei generații?

Pagina 2

Dreptul Muncii

Tranzacțiile decise de angajatori - impact asupra salariaților?

Pagina 3

Meet the Consultant

Lucian Dinu – Consultant, Global Mobility Services

Pagina 4

Opinii Fiscale

Securitatea socială și dreptul fundamental al persoanelor la libera circulație în cadrul Uniunii Europene

Pagina 4

Noutăți Legislative

Sumarul lunii iunie 2016.

Pagina 5

Trenduri în HR

Generația Y – cum ținem pasul cu forța de muncă a acestei generații?

Larisa Amarie

Senior Advisor, People & Change Advisory



Angajații Generației Y au o abordare diferită în privința pașilor de urmat când vorbim de carieră, spre deosebire de abordarea tradițională în planificarea carierei.

Studiile arată că o mare parte dintre angajații Generației Y se gândesc deja la următorul pas în carieră de la momentul angajării și se așteaptă să petreacă aproximativ 2 ani pe un job. Acesta este un aspect ce caracterizează Generația Y însă organizațiile trebuie să se adapteze, privind plecarea acestora ca un pas în construirea parcursului profesional.

Există în prezent practica prin care organizațiile mențin legătura cu foștii angajați în special prin intermediul rețelelor sociale, unde au creat grupuri dedicate acestora. Este un fenomen care capătă amploare fiind sprijinit în primul rând de utilizarea rețelelor sociale pe mai multe planuri, personale și profesionale, care permit foștilor angajați să rămână conectați în mod direct cu organizația. Deși sunt în continuare companii care sunt rezervate în a lua în considerare oportunitatea de

a readuce un angajat în companie, pe fondul perspectivei Generației Y privind dezvoltarea carierei, această practică a început să se extindă.

Angajații Generației Y înțeleg foarte bine conceptul de social media, sunt obișnuiți să creeze conexiuni prin intermediul acestor canale, iar organizația poate rămâne conectată cu ușurință cu aceștia. Organizațiile trebuie să surprindă această oportunitate de a rămâne în contact cu angajații Generației Y și de a identifica pe cei dispuși a se întoarce în organizație, având astfel ocazia de a extinde rezerva de talente dincolo de bariera organizațională.

Însă în cadrul oricărei inițiative privind menținerea conexiunii cu foștii angajați, momentul în care angajații părăsesc efectiv organizația are o valoare importantă, acesta fiind momentul oportun prin care oamenii de HR pot încuraja contactul și în viitor.

Inițiativele prin care organizațiile pot menține legătura cu foștii angajați sunt variate, precum:

- Crearea unui grup dedicat foștilor angajați pe rețelele de socializare unde organizația poate publica diferite informații care ar putea fi de interes pentru aceștia, promova posturile vacante și unde foștii angajați pot interacționa cu organizația sau între ei
- Transmiterea unui newsletter și a unor informații periodice pe subiecte care ar putea fi de interes

- Organizarea unor diferite evenimente pentru aceștia unde pot interacționa și cu angajații care sunt în organizație
- Invitarea foștilor angajați ca speakeri la evenimente sau traineri
- Implicarea foștilor angajați în cadrul proiectelor CSR
- Păstrarea legăturii prin programele de mentorat

Beneficiile pe care le aduce reîntoarcerea angajaților în organizație sunt multiple. Aceștia cunosc deja organizația, sunt familiarizați cu valorile acesteia și stilul de lucru, vor aduce cunoștințe noi și vor deveni productivi într-un timp mai scurt.

În prezent organizațiile se concentrează pe efortul de a menține o rată scăzută a fluctuației personalului însă pentru a ține pasul cu nevoile în schimbare ale acestei generații, menținerea contactului cu foștii angajați devine la fel de importantă. Organizațiile vor fi nevoite să privească dincolo de problema fluctuației și să capitalizeze oportunitatea de a readuce în organizație angajați valoroși cu o nouă experiență și o serie de cunoștințe și competențe noi.

Plecarea și reîntoarcerea angajatului Generației Y în organizație se aliniază contextului mai larg în care angajatul de succes în viitor va fi cel care va reuși să se adapteze și să dezvolte noi competențe având în vedere schimbările la nivel organizațional.



Dreptul Muncii

Tranzacțiile decise de angajatori - impact asupra salariaților?



Lavinia Cioc Scarlat

Senior Associate, MMO Attorneys at Law

Ritmul în care se derulează afacerile în contextul actual este unul accelerat, iar antreprenorii caută soluții inovative pentru dezvoltarea afacerii lor prin implementarea unor structuri de business adaptate cerințelor actuale de piață, inclusiv prin transferuri de întreprinderi, unități sau părți ale acestora, ce rezultă, din punct de vedere juridic, din cesiuni și fuziuni.

La nivelul Uniunii Europene, reglementarea principală în materia transferului de întreprindere este reprezentată de Directiva nr. 2001/23/CE privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi (**"Directiva"**) și transpusă în legislația națională prin Legea nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora (**"Legea 67/2006"**).

Pentru ca o operațiune să se califice ca și transfer de întreprindere în sensul Legii 67/2006, trebuie să fie îndeplinite concomitent următoarele condiții: (i) să existe un transfer din patrimoniul cedentului în patrimoniul cesionarului a unei întreprinderi, unități sau a unor părți ale acestora și (ii) acest transfer să aibă ca scop continuarea activității principale sau secundare.

De principiu, în situația în care o activitate este transmisă (cesionată)

către un terț, se transmit atât activele, cât și salariații care deservește activitatea respectivă, într-o astfel de situație devenind incidente dispozițiile art. 173 din Codul Muncii și Legii 67/2006. În cazul în care intervine doar o transmitere parțială a patrimoniului cedentului, fac obiect al transferului doar acei salariați alocați activității care urmează a fi transferată către cesionar.

Cu privire la operațiunea transferului reglementată de Directivă, Curtea de Justiție a Uniunii Europene a clarificat jurisprudențial noțiunea de "întreprindere, unitate sau o parte a acestora", care trebuie să fie înțeleasă ca o entitate economică, respectiv un ansamblu organizat de persoane și elemente care permit exercitarea unei activități economice care urmărește un obiectiv propriu.

Pornind de la această definiție, incidența regulilor transferului de întreprindere trebuie analizată, în funcție de circumstanțele concrete ale transferului, în lumina prevederilor Legii 67/2006 și a jurisprudenței Curții Europene de Justiție.

La prima vedere, o tranzacție ce urmează a fi încheiată (vânzarea unor active, etc.), pare a fi asimilată ca generând implicații doar sub aspect de drept comercial și fiscal. Însă, având în vedere complexitatea factorilor angrenați în implementarea unei astfel de decizii de afaceri, considerăm că o atenție sporită ar trebui acordată și din perspectiva aplicabilității prevederilor Legii 67/2006.

Astfel, o tranzacție efectuată între părți ar putea fi considerată ca transfer de întreprindere în sensul Legii 67/2006, în măsura în care activitățile desfășurate de cedent sunt continuate de cesionar în urma tranzacției efectuate. În acest context, întrucât aceste activități sunt desfășurate de salariații cedentului la momentul tranzacției, Legea 67/2006 oferă protecție acestora prin transferul automat al drepturilor și obligațiilor care

decurg din contractele individuale de muncă existente la data transferului către cesionar, acesta din urmă devenind noul angajator al salariaților transferați.

În cazul nerespectării obligațiilor prevăzute de Legea 67/2006 de către cedent și cesionar, aceștia pot fi sancționați contravențional în eventualitatea unor controale ale inspectorilor de muncă.

Mai mult, în practică există situații în care respectiva operațiune, prin prisma analizei elementelor acesteia, se califică ca transfer de întreprindere în înțelesul Legii 67/2006, însă angajatorul cedent nu respectă legea și nu transferă odată cu activitatea și salariații afectați activității respective. Ulterior cesiunii, angajatorul cedent concediază salariații netransferati întrucât activitatea pe care o desfășurau nu mai există, încălcând și dispozițiile art. 7 din Legea 67/2006 care prevăd că transferul întreprinderii nu poate constitui un motiv de concediere individuală sau colectivă a salariaților de către cedent sau de către cesionar.

Această conduită a angajatorului poate determina salariații netransferati, și acum concediați, să intenteze acțiune în instanță, pretinzând faptul că operațiunea desfășurată de angajatorul cedent reprezintă transfer de întreprindere în sensul Legii 67/2006, prin urmare, angajatorul avea obligativitatea transferului automat al acestora către cesionar o dată cu transferul activității. Procedând astfel, angajatorul cedent a ignorat protecția oferită salariaților de către Legea 67/2006, situație ce îndrituiește salariații să solicite în instanță recuperarea prejudiciului creat de către angajatorul în cauză.

Având în vedere cele de mai sus, o analiză a posibilelor implicații din perspectiva aplicabilității Legii 67/2006 este absolut necesară încă de la momentul planificării unei tranzacții pentru a evita repercusiuni nedorite din partea autorităților de muncă sau salariaților.

KPMG Training Academy

Academia de Training KPMG a fost creată pentru a aduce împreună cei mai talentați membri ai echipei noastre cu vastă experiență atât în furnizarea de servicii profesionale de training cât și de servicii de consultanță.

Programele noastre de pregătire profesională sunt interactive și practice

astfel încât să răspundă cât mai bine cerințelor clienților noștri.

Puteți regăsi o selecție a programelor de pregătire profesională în broșura Academiei, în **limba română și limba engleză**.



Meet the Consultant

Lucian Dinu – Consultant, Global Mobility Services



Lucian Dinu

Lucian Dinu – Consultant, Global Mobility Services

Lucian este consultant în echipa Global Mobility Services din cadrul Departamentului de Taxe al KPMG

având o experiență de 2 ani în servicii de consultanță fiscală și de securitate socială.

Este implicat în proiecte de consultanță pe probleme de mobilitate internațională ce presupun acordarea de asistență angajaților străini detașați în România sau angajaților români detașați în străinătate, furnizându-le acestora suport din perspectivă fiscală și de asigurări sociale pe perioada detașării.

În prezent, Lucian este implicat în mai multe proiecte care presupun pregătirea documentației necesare pentru obținerea

formulelor europene de securitate socială pentru persoanele care lucrează în străinătate și care sunt asigurate și contribuie la sistemul de securitate socială din România.

Lucian este absolvent al Facultății de Contabilitate și Informatică de Gestiune din cadrul Academiei de Studii Economice și al Facultății de Drept și Administrație Publică din cadrul Universității Spiru Haret. De asemenea, deține și un masterat în Economie Internațională și Afaceri Europene.

Opinii Fiscale

Securitatea socială și dreptul fundamental al persoanelor la libera circulație în cadrul Uniunii Europene

Lucian Dinu

Lucian Dinu – Consultant, Global Mobility Services

La nivelul Uniunii Europene, libera circulație a persoanelor reprezintă un principiu fundamental înscris la articolul 45 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene („UE”).

În contextul liberei circulații la nivelul UE, unul din pilonii de bază este acela conform căruia lucrătorii au dreptul să beneficieze de același tratament ca și cetățenii țării respective în ceea ce privește accesul la piața muncii, condițiile de muncă și toate celelalte avantaje sociale. Din punct de vedere al avantajelor sociale, se remarcă principiul conform căruia o persoană fizică/lucrător intră sub incidența legislației de asigurări sociale a unui singur stat membru.

Pe măsură ce UE s-a extins iar schimbul de forță de muncă a devenit tot mai accentuat a apărut și necesitatea elaborării unor reguli actualizate în concordanță cu noile provocări privind îmbunătățirea nivelului de viață, a condițiilor de încadrare în muncă a persoanelor și a menținerii principiului general al egalității de tratament.

Astfel, instituțiile competente europene au elaborat noi proceduri în ceea ce privește asigurarea egalității de tratament din punct de vedere al avantajelor sociale, proceduri

a căror aplicabilitate este reglementată în prezent de Regulamentul (CE) nr. 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială, împreună cu legislația conexasă.

Implementarea acestor proceduri se realizează printr-o serie de instrumente, reprezentate de formularele europene.

Formularele europene garantează accesul la prestațiile sociale care i se cuvin unui cetățean european care locuiește (a locuit) și/sau lucrează (a lucrat) în altă țară din UE și sunt eliberate de către instituțiile din statul unde persoana fizică/lucrătorul este asigurat.

În cele ce urmează, vom enumera câteva dintre cele mai importante formulare europene cu impact la nivelul persoanelor fizice care se deplasează temporar pe teritoriul altor state membre UE.

- **Formularul A1** – obținerea acestui formular este cel mai important pas deoarece acest formular atestă continuitatea afilierii la sistemul de asigurări sociale din țara de origine și, de asemenea, statul a cărei legislație este aplicabilă.
- **EHIC (European Health Insurance Card)** - acest card permite acordarea asistenței medicale necesare în timpul șederii temporare în orice țară a

Uniunii Europene (cazuri medicale de urgență). Cardul nu acoperă situația în care asiguratul se deplasează într-un stat membru UE în scopul de a beneficia de tratament medical pentru afecțiuni preexistente deplasării.

- **Formularul S1** atestă dreptul la prestațiile în natură ale asigurării de boală-maternitate în cazul persoanelor care își au reședința într-un alt stat decât statul în care o persoană este asigurată, adresându-se atât lucrătorilor salariați sau independenți, precum și membrilor familiilor lor care își au reședința pe teritoriul altui stat membru UE.
- **Formularul U1** atestă perioadele de cotizare care trebuie luate în calcul pentru acordarea indemnizației de șomaj.
- **Formularul E104** totalizează perioadele de asigurare realizate pe teritoriul a două sau mai multe state membre.

Concluzionând, este important de reținut că, în contextul schimbului de forță de muncă între statele membre UE, aspectele de securitate socială devin din ce în ce mai importante, cunoscut fiind impactul pe care securitatea socială îl are la nivelul unei persoane fizice mai ales pe termen scurt.

Noutăți legislative - sumarul lunii iunie 2016

În **Monitorul Oficial nr. 416 din 02.06.2016** a fost publicat Decretul privind **supunerea spre ratificare** Parlamentului a **Acordului dintre România și Regiunea Administrativă Specială Hong Kong** a Republicii Populare Chineze **pentru evitarea dublei impunerii și prevenirea evaziunii fiscale** cu privire la impozitele pe venit, semnat la București la 18 noiembrie 2015.

În **Monitorul Oficial nr. 473 din 24 iunie 2016** a fost publicată Hotărârea nr. 449 pentru modificarea și completarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 52/2011.

Scopul hotărârii este de a reflecta prevederile legate de drepturile noi ce vor fi stabilite începând cu data de 1 iulie 2016. Se aduc astfel clarificări cu privire la:

- modul de stabilire a celor 12 luni de eligibilitate din ultimii 2 ani înainte de nașterea copilului, în vederea acordării dreptului la concediu și indemnizație lunară;
- modalitatea de a stabilire a veniturilor care se iau în calcul în raport cu perioada de eligibilitate;
- modul de acordare a stimulentei de inserție și, respectiv de prelungire a perioadei de acordare a acestuia, cu respectarea termenului de cel puțin 60 zile înainte de finalizarea concediului pentru întoarcerea la activitatea profesională;
- includerea indemnizației care se acordă persoanelor care au copii cu handicap în întreținere și care optează pentru program de lucru redus și corelarea cu procedura de acordare a celorlalte drepturi prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010, cu modificările și completările ulterioare;
- modificarea anexei privind Cererea și declarația pe propria răspundere pentru solicitarea dreptului.

În **Monitorul Oficial nr. 474 din 24 iunie 2016** a fost publicat Ordinul nr. 1099 al ministrului muncii, familiei, protecției sociale și persoanelor vârstnice privind aprobarea Instrucțiunilor de aplicare a prevederilor art. III alin. 1 din Legea nr. 66/2016 pentru modificarea și completarea Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor.

Instrucțiunile cuprind clarificări în ceea ce privește procedura de urmat în cazul persoanelor care, la data de 1 iulie 2016, beneficiază de concediul și indemnizația pentru creșterea copilului, de concediul fără plată sau de stimulentele de inserție reglementate de Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 111/2010. Totodată, instrucțiunile cuprind modelul de cerere ce trebuie depusă de persoanele care se află în concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la un an sau în plată stimulentei de inserție, precum și pentru cele aflate în concediu

fără plată pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, pentru modificarea opțiunii exprimate anterior.

Totodată, [aici](#) puteți consulta Ghidul pregătit de Ministerul muncii, familiei, protecției sociale și persoanelor vârstnice, precum și o listă de întrebări și răspunsuri pregătită în acest sens.

În **Monitorul Oficial nr. 486 din 29 iunie 2016** a fost publicată Ordonanța de Urgență nr. 26 pentru modificarea Legii 277/2010 privind alocația pentru susținerea familiei. Se abrogă articolele din Legea 277/2010 privind alocația pentru susținerea familiei ce prevedeau suspendarea plății alocației în cazul în care beneficiarii nu își achitau obligațiile legale față de bugetul local pentru bunurile pe care le dețin în proprietate. În plus, pentru familiile beneficiare de alocație, ale căror drepturi au fost suspendate începând cu luna aprilie 2016 ca urmare a neachitării respectivelor obligații, plata alocației se reia din oficiu, inclusiv pentru perioada de suspendare.

În **Monitorul Oficial nr. 488 din data de 30 iunie 2016** fost publicată Ordonanța nr. 32/2016 care cuprinde printre altele, **scutirea de impozit pe veniturile din salarii realizate de angajații care realizează activități de cercetare-dezvoltare**. Ordonanța introduce un nou alineat la articolul 60 din Codul Fiscal, similar cu alineatul (2) referitor la scutirea de impozit pe veniturile salariale obținute de angajații care realizează activități de creare a programelor pentru calculator.

Noua scutire de impozit este aplicabilă începând cu luna august 2016, în luna iulie 2016 urmând să fie emis un Ordin comun al celor 5 ministere relevante, care va reglementa modul de aplicare a scutirii. Detalii despre versiunea în lucru a Ordinului găsiți [aici](#).

Proiecte legislative

În luna iunie, au fost publicate următoarele proiecte de acte normative:

- **Proiect** Ordin pentru abrogarea unor ordine referitoare la procedura de administrare și formularistică în domeniul fiscal - publicat în data de 03.06.2016
- **Proiect** pentru modificarea și completarea unor acte normative din domeniul sistemului asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă și al securității și sănătății în muncă

Astfel, se intenționează modificarea următoarelor acte normative:

- Hotărârea de Guvern nr. 174/2002 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea forței de muncă. Printre modificările intenționate, urmare a aspectelor semnalate de cetățeni prin intermediul platformei www.maisimplu.gov.ro, se dorește simplificarea modului de furnizare a serviciilor publice în domeniul acordării

drepturilor prevăzute de Legea șomajului pe de o parte i) prin reglementarea posibilității obținerii de către agențiile pentru ocuparea forței de muncă a informațiilor privind veniturile persoanelor solicitante prin intermediul spațiului virtual, precum și din sistemul informatic al Ministerului Finanțelor Publice, iar pe de altă parte ii) prin reglementarea posibilității transmiterii unor documente sau cereri necesare în vederea stabilirii și acordării drepturilor prevăzute de Legea șomajului, prin fax, e-mail sau prin poștă, precum și eliminarea, acolo unde sunt în prezent solicitate, a documentelor în copie legalizată

- Hotărârea de Guvern 1425/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii 319/2006 - legea securității și sănătății în muncă. Printre modificările intenționate se dorește eliminarea duratei de cel puțin 8 ore afectată instruirii în domeniul sănătății și securității în muncă și stabilirea duratei minime de 1 oră, în concordanță cu durata minima a unui contract individual de muncă. Durata instruirii va fi stabilită de angajator, prin programul de instruire-testare, ținând seama de specificul unității.

Proiect aprobat

Guvernul a aprobat în ședința din data de 16 iunie 2016 proiectul de lege privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii, ce cuprinde măsuri destinate să asigure respectarea drepturilor salariaților detașați în alte state membre UE, un control riguros al aplicării acestora, dar și mecanisme de colaborare între instituțiile naționale și cele similare din statele europene, care controlează modul de aplicare al acestor măsuri. Proiectul de lege transpune în legislația națională Directiva 2014/67/UE.

Cele mai importante aspecte cuprinse în proiectul aprobat se referă la:

- Consolidarea cooperării administrative între autoritățile competente ale statelor membre.
- Reglementarea, în cadrul cooperării administrative a rolului autorităților naționale.
- Îmbunătățirea respectării drepturilor, inclusiv gestionarea

plângerilor.

Alte aspecte de interes

- Declarația 112 – Urmare a modificării salariului minim pe economie începând cu 01.05.2016 s-a actualizat și programul electronic pentru întocmirea declarației 112, declarație folosită pentru declararea contribuțiilor de asigurări sociale și a impozitului pe venit, calculate și reținute de angajator și entitățile asimilate acestuia. Acesta a fost însă reactualizat în data de 10.06.2016, ca urmare a unor erori ce apăreau la validarea declarației.
- Casa Națională de Pensii Publice a pus la dispoziția beneficiarilor persoane fizice și persoane juridice o aplicație online prin care aceștia pot depune cereri electronice și vizualiza informații disponibile în baza de date a Casei Naționale de Pensii Publice și alte baze de date conexe.
- Pentru a vizualiza categoriile de informații ce pot fi accesate/solicitate prin cereri depuse electronic și pentru a crea contul online necesar se poate accesa link-ul: <https://www.cnpp.ro/web/guest/autentificare>.
- Brexit - În data de 23 iunie 2016, Marea Britanie a votat ieșirea din Uniunea Europeană (UE). Înainte de referendum, existau întrebări cu privire la ce ar putea însemna "Brexit" pentru angajatori, în special pentru cei care au angajați detașați internațional. Acum că rezultatul referendumului este cunoscut, există o nouă orientare a ceea ce înseamnă acest lucru. Printre ariile importante asupra cărora efectul Brexit poate fi resimțit se pot regăsi: securitatea socială, aspecte de imigrare, aspecte de legislația muncii privind salariul minim, impactul devalorizării lirei sterline asupra pachetelor salariale. [Aici](#) puteți găsi mai multe detalii despre impactul Brexit.

Pentru mai multe detalii, ne puteți contacta:

Mădălina Racovițan

Partner, Head of People Services

mracovitan@kpmg.com

Tel: +40 372 377 782

KPMG Romania S.R.L.

Victoria Business Park, DN1 Bucuresti Ploiesti nr. 69-71, Sector 1, Bucuresti 013685, Romania, P.O. Box 18 – 191, Tel: +40 741 800 800 / Fax: +40 741 800 700

Internet: www.kpmg.ro