

People Services Newsletter

Buletin informativ – August 2018



Criza forței de muncă din România se acutizează, iar Guvernul decide suplimentarea contingentului de avize de muncă pentru lucrătorii străini

Ca răspuns la situația actuală de criză de pe piața forței de muncă din România, Guvernul a decis, la începutul lunii august, să suplimenteze contingentul de avize de muncă pentru lucrătorii străini cu încă 8.000 de lucrători pentru acest an, în contextul în care, potrivit informațiilor oficiale, s-a înregistrat o creștere cu peste 50% a solicitărilor de avize de angajare/detașare în prima jumătate a acestui an, raportat la aceeași perioadă a anului trecut.

Problema deficitului de forță de muncă este bine-cunoscută, iar statisticile sunt îngrijorătoare: România este o țară cu declin demografic accentuat, se află pe locul doi în UE în rândul țărilor cu cea mai mare cerere pentru muncitori din afara spațiului UE, în timp ce fenomenul migrației masive continuă, iar sistemul de educație nu face față provocărilor de pe piața muncii. În tot acest context, există o masă de oameni apți de muncă care nu sunt integrați în piața muncii.

Deși măsura este binevenită, rămâne în continuare o soluție parțială, pe termen scurt, care nu rezolvă problema deficitului de forță de muncă din România. Această problemă nu poate fi soluționată fără o abordare complexă a cadrului legal-instituțional și fără implicarea activă a tuturor actorilor de pe piața muncii.

Organizația dumneavoastră se confruntă cu un deficit de forță de muncă? Dacă răspunsul este afirmativ, atunci nu ezitați să mă contactați la adresa de email: mracovitan@kpmg.com

Madalina

Sumar

Trenduri în HR

Cultura organizațională – pe agenda tuturor?

Pagina 2

Dreptul Muncii

Reglementarea internshipului la nivel național

Pagina 4

Noutăți Legislative

Sumarul lunii iulie 2018

Pagina 5

Opinii Fiscale

Regimul fiscal aplicabil în cazul schimburilor de titluri de valoare – altele decât cele rezultate în urma operațiunilor de reorganizare – efectuate între persoanele fizice

Pagina 6

Meet the Consultant

Andrei Popescu – Tax Consultant, Global Mobility Services

Pagina 7

Evenimente

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

Pagina 8

Cultura organizațională – pe agenda tuturor?

O cultură organizațională, bazată pe respect pentru angajat, apreciere, comunicare, transparență și un mediu de lucru pozitiv, se numără printre top 7 factori care motivează generația Z, potrivit celui mai recent studiu KPMG privind atitudinea tinerelor generații față de muncă.

În ultima perioadă, am întâlnit în piață o serie de inițiative de schimbare culturală, ceea ce demonstrează că multe organizații au înțeles nevoia acordării unei atenții crescute culturii organizaționale.

De ce este importantă cultura?

Cultura unei organizații va sprijini sau va inhiba performanța sa pe termen scurt și lung. Atunci când cultura organizațională este aliniată cu strategia de afaceri, are un impact pozitiv asupra unei serii de arii, atât interne cât și legate de relația cu stakeholderii externi, precum:



Claudia Stan
Manager,
People Services



Cum schimbăm cultura?

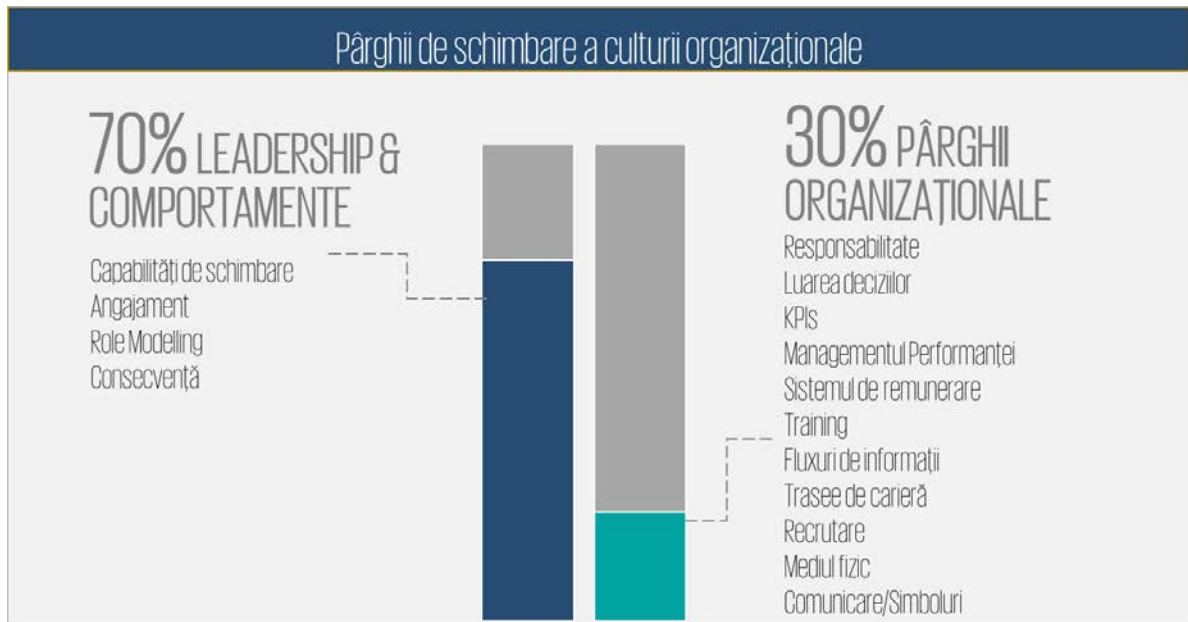
O etapă esențială este cea de analiză a culturii actuale, urmată de determinarea culturii dorite, pornind de la obiectivele strategice ale companiei. Comparând situația actuală cu cea dorită, organizațiile trec apoi la construirea unui plan de acțiune concret, care include, de obicei, o serie de intervenții asupra unor „pârghii” organizaționale, care pot conduce la cultura dorită. Printre acestea, amintim:

- **Leadership și comportamente** – inclusiv role-modelling, modul în care se iau decizii în organizație, guvernanta, valorile organizaționale, comportamentele angajaților și acțiunile acestora;
- **Structurile, sistemele și procesele organizației** – modul în care o organizație își organizează oamenii și activitățile pentru a-și atinge obiectivele. Includem aici sisteme de management al performanței, indicatori cheie de performanță (KPIs), sisteme de remunerare, programe de training, fluxuri decizionale, trasee de carieră, recrutare și dezvoltarea angajaților;
- **Modul în care organizația interacționează cu mediul extern** – inclusiv scopul și strategia organizației, relația cu clienții săi, cu mediul de reglementare și comunitatea externă;
- **Mediul fizic** – inclusiv locațiile birourilor, design-ul acestora, facilitățile, modalitățile de lucru (inclusiv munca la distanță); și
- **Comunicare și simboluri** – inclusiv ceea ce este afișat pe pereții biroului, tipul de limbaj folosit în comunicare, codul vestimentar, stilul de comunicare internă și externă și istoria organizației.

Trenduri în HR

Cultura organizațională – pe agenda tuturor? (continuare)

Deși toate aceste pârghii ar trebui abordate, organizațiile trebuie să acorde de două ori mai multă atenție leadership-ului și comportamentelor angajaților. Cu toate acestea, majoritatea organizațiilor nu acordă încă suficientă atenție acestor elemente, investind cel puțin de două ori mai mult timp în intervenții asupra celorlaltor pârghii organizaționale.



Cu toții am observat statisticile dure care arată că rata de succes a proiectelor de transformare este încă foarte mică, iar schimbarea culturală nu face excepție. Diagnoza culturală și determinarea culturii ideale reprezintă pași importanți, însă schimbarea culturală are nevoie de angajamentul întregii organizații pentru un proces continuu. Nu există rețete universale valabile, așa cum am mai spus, dar o schimbare de abordare poate ajuta organizațiile să evite capcanele obișnuite, astfel încât să facă, într-adevăr, diferența.

Nu schimbați cultura doar de dragul unei schimbări, fără o viziune clară

Nu vă concentrați exclusiv pe schimbările la nivel de structuri și procese

Nu acționați în izolare asupra „pârghiilor” din sfera managementului oamenilor

Nu vă concentrați exclusiv pe elementele din interiorul organizației

Nu faceți declarații generice despre comportamentele necesare

Nu vă concentrați pe inițiativele de HR sau pe planurile de acțiune

Nu porniți de la ideea că schimbarea culturală este un proces de durată

Creați mediul potrivit astfel încât strategia voastră să prindă rădăcini

Concentrați-vă pe consolidarea competențelor de leadership

Tratați întreaga organizație ca pe un sistem

Fiți atenți la mediul extern și la factorii care influențează industria și organizația voastră

Fiți specifici cu privire la modul în care comportamentele așteptate se aplică rolurilor diferite din organizație

Concentrați-vă pe rezultatele așteptate ale afacerii

Priviți schimbarea culturală ca pe un proces continuu, care poate fi accelerat

Voi ce experiențe aveți cu inițiativele de schimbare culturală?

Dreptul Muncii Reglementarea internshipului la nivel național

Legea nr. 176/2018 privind internshipul (denumită în cele ce urmează "Legea 176/2018" și/sau "Legea") a fost publicată în Monitorul Oficial al României nr. 626 din data 19 iulie 2018, aceasta urmând să intre în vigoare în termen de 30 zile de la data publicării sale, mai exact începând cu data de 18 august 2018.

Ca regulă generală, persoanele care au împlinit vârsta de 16 ani pot efectua programe de internship, în temeiul unui contract încheiat între acestea, în calitate de interni, și o persoană juridică, în calitate de organizație-gazdă, în scopul dezvoltării abilităților profesionale în îndeplinirea atribuțiilor și responsabilităților în domeniul în care se organizează internshipul, dobândirii de experiență profesională, abilități practice și/sau competențe, facilitării tranzacției de la sistemul de educație către piața muncii etc. Prin excepție, similar contractelor individuale de muncă, contractele de internship pot fi încheiate și de persoanele care au împlinit vârsta de 15 ani, însă numai cu acordul părinților sau al reprezentanților legali, după caz.

Contractul de internship se încheie în mod obligatoriu în formă scrisă, în limba română, cel mai târziu în ziua anterioară începerii programului de internship, pe o perioadă determinată de maximum 6 luni, fără posibilitatea prelungirii acestuia. Totodată, este de menționat că între organizația-gazdă și intern se poate încheia un singur contract de internship. Prin excepție, între o organizație-gazdă și intern se pot încheia mai multe contracte de internship, cu condiția ca acestea să fie pentru programe de internship diferite, iar durata cumulată a acestora să nu depășească 6 luni.

Este de notat că organizațiile gazdă au posibilitatea de a încheia simultan contracte de internship pentru un număr de interni ce nu poate depăși 5% din numărul total al salariaților. Ca și excepție, societățile care au încadrați cel mult 20 de salariați au posibilitatea de a încheia simultan 2 contracte de internship.

Contractele de internship se înregistrează, în format electronic, de către organizațiile-gazdă în registrul de

evidență a contractelor de internship, cel târziu în ultima zi lucrătoare anterioară începerii activității internului.

Cu privire la durata programului de internship, Legea menționează că acesta poate fi organizat oricând în decursul unei perioade neîntrerupte de 12 luni, iar durata sa nu poate depăși 720 ore pe parcursul a 6 luni consecutive.

Mai mult, Legea 176/2018 precizează că activitatea desfășurată în baza unui contract de internship nu poate depăși 40 ore/săptămână, iar în cazul internilor cu vârsta sub 18 ani acesta este de maximum 30 ore/săptămână, dar nu mai mult de 6 ore/zi. De asemenea, este important de subliniat că este interzisă efectuarea de ore suplimentare de către interni.

Referitor la timpul de muncă, organizația-gazdă are obligația de a ține evidența timpului în care internul își desfășoară activitatea specifică în cadrul programului de internship și de a prezenta această situație organelor de control ori de câte ori le este solicitat.

Din punct de vedere al beneficiilor, Legea prevede că internul are dreptul la o indemnizație de internship al cărei quantum este egal cu cel puțin 50% din salariul de bază minimum brut pe țară garantat în plată și se acordă proporțional cu numărul de ore aferent activității desfășurate. În plus, activitatea desfășurată de către interni în baza unui contract de internship se consideră vechime în muncă.

Conform dispozițiilor Legii, la finalul programului de internship, activitatea desfășurată de intern este supusă unei evaluări, concretizată prin întocmirea unui referat de evaluare. În plus, după întocmirea referatului de evaluare final, organizația-gazdă are obligația de a elibera internului un certificat de internship.

Menționăm că Legea cuprinde și dispoziții referitoare la contravenții, cum ar fi: sancționarea neachitării de către organizația-gazdă, în condițiile reglementate de Lege, a indemnizației de internship cu amendă de la 2.000 la 4.000 lei, sancționarea nerespectării



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

de către organizația-gazdă a obligației de încheiere a contractului de internship anterior începerii activității cu amendă de la 10.000 lei 20.000 lei etc.

Nu în ultimul rând, este important de notat că încheierea unui contract de internship în scopul evitării încheierii unui contract individual de muncă se sancționează cu nulitatea absolută, fapt care generează, de altfel, o altă serie de obligații pecuniare în sarcina organizației-gazdă.

În contextul acestei noi reglementări legislative, este relevant că dispozițiile normative au un puternic caracter de sprijinire a mediului de afaceri, prin acordarea unor facilități fiscale, precum și a integrării persoanelor pe piața muncii prin crearea de oportunități de pregătire teoretică și practică. Astfel, Legea 176/2018 dispune că organizațiile-gazdă care încheie un contract individual de muncă cu persoana care a desfășurat programul de internship, în termen de 60 zile de la finalizarea programului, primesc, la cerere, o primă de promovare a angajării în quantum de 4.586 lei pentru fiecare persoană angajată, dacă raporturile de muncă se mențin pe o perioadă neîntreruptă de 2 ani.



În **Monitorul Oficial nr. 553** din **3 iulie 2018** a fost publicat **Ordinul președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală pentru aprobarea Procedurii privind stabilirea din oficiu a contribuției de asigurări sociale și a contribuției de asigurări sociale de sănătate datorate de persoanele fizice, precum și a modelului și conținutului unor formulare.**

În **Monitorul Oficial nr. 602** din **13 iulie 2018** a fost publicată **Ordonanța de Urgență nr. 63** privind compensarea unor creanțe reciproce între statul român și persoanele beneficiare ale legilor din domeniul restituirii proprietății, precum și pentru prorogarea unui termen. Actul normativ prevede prelungirea termenului de depunere a Declarației unice privind impozitul pe venit și contribuțiile sociale datorate de persoanele fizice până la 31 iulie 2018. Termenul de depunere prevăzut inițial a fost 15 iulie 2018.

În **Monitorul Oficial nr. 631** din data de **19 iulie 2018** s-a publicat **Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 75/2018** pentru modificarea și completarea unor acte normative în domeniul protecției mediului și al regimului străinilor. Actul normativ prevede reducerea de la 3 ani la 6 luni, de la data ultimei sancțiuni, a perioadei în care o societate nu mai poate obține avize de muncă în cazul în care aceasta a fost sancționată pentru nerespectarea legislației în domeniul muncii, angajarea fără forme legale sau operările cu întârziere sau omisiunile înregistrării în registru general de evidență a

salariilor a contractelor individuale de muncă încheiate sau modificărilor aduse acestora.

În **Monitorul Oficial nr. 642** din data de **24 iulie 2018** s-a publicat **Legea nr. 191/2018** pentru modificarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 193/2002 privind introducerea sistemelor moderne de plată.

În **Monitorul Oficial nr. 642** din data de **24 iulie 2018** s-a publicat **Legea nr. 192/2018** pentru modificarea și completarea Legii nr. 416/2001 privind venitul minim garantat.

În **Monitorul Oficial nr. 646** din data de **25 iulie 2018** s-a publicat **Ordinul Președintelui ANAF nr. 1825/2018** pentru aprobarea modelului și conținutului formularului 107 „Declarație informativă privind beneficiarii sponsorizărilor/ mecenatului/ burselor private”.

În **Monitorul Oficial nr. 659** din data de **30 iulie 2018** s-a publicat **Legea nr. 210/2018** privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 14/2018 pentru modificarea și completarea Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România. Actul normativ prevede modificări care definesc infracțiunile care, comise de către un străin, fără intenție, nu-l pot împiedica pe acesta să obțină permisul de ședere pe termen lung.

Opinii Fiscale

Regimul fiscal aplicabil în cazul schimburilor de titluri de valoare – altele decât cele rezultate în urma operațiunilor de reorganizare – efectuate între persoanele fizice

Începând cu 1 ianuarie 2016, Codul Fiscal a suferit câteva modificări semnificative în aria veniturilor din investiții. Au fost aduse unele clarificări, au apărut articole noi, precum și noțiuni noi, nereglementate sau insuficient reglementate anterior (de ex. venituri din transferul aurului financiar, introducerea unei definiții privind planurile de tip „stock-option”, definirea veniturilor din România din transferul titlurilor de valoare, listarea veniturilor din investiții și a operațiunilor neimpozabile, tratamentul fiscal aplicabil privind împrumutul de titluri de valoare și vânzarea în lipsă etc.).

Totuși, au rămas anumite aspecte insuficient reglementate, precum tratamentul fiscal aplicabil în cazul schimburilor de acțiuni, altele decât cele ocazionate de reorganizări. Un caz întâlnit în practică se referă la schimbul de acțiuni între două persoane fizice care schimbă între ele acțiuni de valori echivalente, deținute în două companii diferite, iar schimbul nu are loc ca urmare a unei operațiuni de reorganizare.

În forma sa actuală, Codul Fiscal nu clarifică în ce măsură schimbul de acțiuni, în afara unei operațiuni de reorganizare, reprezintă o tranzacție neutră din punct de vedere fiscal (impozitarea fiind amânată până la momentul înstrăinării titlurilor dobândite prin schimb) sau schimbul poate fi văzut ca două operațiuni de cesiune distincte, reprezentând un eveniment taxabil la nivelul ambilor participanți la tranzacție. Vechiul Cod Fiscal, în vigoare până în anul 2016, nu reglementa în mod distinct regimul fiscal aplicabil titlurilor de participare dobândite prin schimb.

În absența unei reglementări specifice, se putea ajunge în practică la situații în care aceste operațiuni să fie asimilate unor vânzări de acțiuni, pentru care persoana fizică respectivă ar fi avut obligația raportării câștigului realizat.

Odată cu intrarea în vigoare a Noului Cod Fiscal, a fost introdusă o prevedere referitoare la schimbul de acțiuni, conform căreia „câștigul/pierderea din transferul titlurilor de valoare **dobândite prin schimb, inclusiv cu ocazia reorganizărilor**, se determină la înstrăinarea ulterioară a acestora, ca fiind diferența pozitivă/negativă dintre prețul de vânzare și valoarea fiscală definită/stabilită potrivit prevederilor art. 32 și 33, după caz”. Prin sintagma „inclusiv cu ocazia reorganizărilor” se poate înțelege intenția autorităților fiscale de a considera această prevedere aplicabilă și schimburilor care nu cad sub incidența art. 32 și 33 din Codul fiscal (privind reorganizările, de ex. fuziuni, divizări, transferuri de active etc., care sunt operațiuni neutre din punct de vedere fiscal, specific reglementate în Codul Fiscal).

De asemenea, Noul Codul Fiscal menționează că determinarea câștigului/pierderii din transferul titlurilor de valoare (altele decât instrumentele financiare derivate), se efectuează **la data efectuării plăților prețului tranzacției**, pe baza documentelor justificative, de către beneficiarul de venit dacă operațiunea nu se efectuează printr-un intermediar sau intermediarul nu este rezident fiscal român. Astfel, potrivit prevederilor actuale ale Codului Fiscal, câștigurile de capital se consideră a fi realizate, devenind determinabile, având drept consecință declararea și impozitarea, la momentul efectuării plăților prețului tranzacției. Ori un astfel de moment



Andrei Popescu
Tax Consultant, Global Mobility Services

nu este determinabil în cazul contractelor de schimb în care nu se efectuează plăți, în numerar sau prin compensare, ci obiectul tranzacției îl constituie dobândirea altor titluri de valoare în locul celor cedate.

Această nouă prevedere este în contrast cu cea menționată în Vechiul Cod Fiscal, valabil între 2004 și 2015, care stipula că „în cazul câștigurilor determinate din transferul valorilor mobiliare, în cazul societăților închise, și din transferul părților sociale, obligația calculării, reținerii și virării impozitului revine dobânditorului. Calculul și reținerea impozitului de către dobânditor se efectuează la momentul încheierii tranzacției, pe baza contractului încheiat între părți. Impozitul se calculează prin aplicarea cotei de 16% asupra câștigului, la fiecare tranzacție, impozitul fiind final. Transmiterea dreptului de proprietate asupra valorilor mobiliare sau a părților sociale trebuie înscrisă în registrul comerțului și/sau în registrul asociațiilor/acționarilor, după caz, operațiune care nu se poate efectua fără justificarea virării impozitului la bugetul de stat. Termenul de virare a impozitului este până la data la care se depun documentele pentru transcrierea dreptului de proprietate asupra părților sociale sau a valorilor mobiliare la registrul comerțului ori în registrul acționarilor, după caz, indiferent dacă plata titlurilor respective se face sau nu eșalonat”. Așadar, legislația fiscală aplicabilă anterior anului 2016, obliga la calculul unui câștig **la momentul încheierii tranzacției de vânzare**, indiferent dacă fuseseră efectuate plățile pentru transferul titlurilor respective la acel moment, în timp ce legislația fiscală în vigoare stipulează că, în absența unei încasări, nu se va determina/declara un câștig din transferul titlurilor de valoare.

Urmare a celor de mai sus, se poate argumenta că Noul Codul Fiscal permite, prin derogare de la norma general aplicabilă, ca faptul generator al impunerii unui câștig rezultat dintr-o operațiune de schimb de titluri de valoare să nu fie considerat

Opinii Fiscale

Regimul fiscal aplicabil în cazul schimburilor de titluri de valoare – altele decât cele rezultate în urma operațiunilor de reorganizare – efectuate între persoanele fizice (continuare)

schimbul înfăptuit în anul în cursul căruia a avut loc operațiunea respectivă, declararea și impunerea unui câștig urmând a se face pentru anul în cursul căruia intervine evenimentul care pune capăt amânării impozitării, și anume anul în cursul căruia a avut loc cesiunea ulterioară a titlurilor primite cu ocazia schimbului, precum și încasarea prețului cesiunii.

Această abordare ar putea fi întărită de argumentul că persoanele fizice în cauză nu au un beneficiu imediat, urmare a schimbului (considerând că titlurile schimbate au valori echivalente). Astfel, ele nu dobândesc un activ mai valoros, ci un activ cu aceeași valoare, neexistând o plus-valoare dobândită. Persoanele vor putea obține un câștig prin înstrăinarea ulterioară (presupunând o apreciere a activului deținut), moment în care are loc o valorificare a titlurilor, pentru care persoanele datorează impozit pe venit. În acest caz, câștigul de capital va fi calculat ca diferență între prețul de înstrăinare și valoarea fiscală a titlurilor schimbate. Cu alte cuvinte, câștigul de capital va fi reprezentat de creșterea valorii titlurilor schimbate. Astfel, neimpozitarea la momentul

schimbului nu ar reprezenta o scutire de impozit, ci o amânare a plății acestuia, până în momentul în care are loc obținerea unui câștig efectiv.

Analizând prevederile fiscale menționate în Vechiul Cod Fiscal, precum și modificările ulterioare pe acest subiect, se poate concluziona că intenția autorităților fiscale a fost aceea de a reglementa și schimburile de titluri de valoare, altele decât cele rezultate în urma operațiunilor clasice de reorganizare, în vederea includerii acestora în categoria tranzacțiilor neutre fiscal, pentru care momentul impozabil apare la o dată ulterioară.

Cu toate acestea, prevederile fiscale actuale sunt destul de sumare și pot lasă loc de interpretare, cu atât mai mult cu cât cazurile privind schimbul de acțiuni pot fi diverse. Astfel, clarificări pot fi aduse, fie prin exemple de inclus în Normele de Aplicare, precum și prevederi specifice privind valoarea fiscală în cazul înstrăinării ulterioare a titlurilor dobândite prin schimb (și nu prin trimitere la prevederile referitoare la tranzacțiile legate de reorganizări) etc.



Meet the Consultant

Andrei Popescu – Tax Consultant, Global Mobility Services

Fac parte din echipa Global Mobility Services din cadrul departamentului de consultanță fiscală al KPMG în România. De 4 ani și până în prezent, am fost implicat în proiecte care vizează mobilitatea internațională a angajaților, oferind servicii fiscale precum analiza rezidenței fiscale, calculul impozitului pe venit și al contribuțiilor sociale.

Un alt aspect aparte al activității mele este că am prilejul de a intra în contact cu cetățeni străini și cu instituții sau firme din străinătate și că, uneori, am oportunitatea de a lucra în anumite proiecte în colaborare cu colegii KPMG din alte țări. De asemenea, perioada petrecută la studii în Franța și în Belgia reprezintă un avantaj în interacțiunea cu clienții francezi.

Dețin un masterat în Economie Internațională și Afaceri Europene, am beneficiat de o mobilitate de studiu în cadrul programului Erasmus în Belgia și sunt absolvent al Facultății de Relații Economice Internaționale din cadrul Academiei de Studii Economice.

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