

People Services Newsletter

Buletin informativ – Noiembrie 2018



Despre tehnologie și HR

Lumea HR-ului este tot mai preocupată de tehnologie, ceea ce nu poate decât să ne bucure, mai ales că HR-ul trebuie să țină pasul cu restul organizației și să ofere servicii de mai mare valoare, păstrând în același timp activitățile de rutină sub control. Tot mai multe procese de HR sunt acum susținute de tehnologie, de la recrutare, la administrare de personal și salarizare, angajamentul salariaților, performance management sau onboarding. Există tehnologii avansate de tip RPA („robotic process automation”) care își fac intrarea acum și în departamentele de HR, primate cu suspiciune uneori, asimilate acelor roboți de care se vorbește de ceva timp că vor înlocui oamenii. Evident, aceștia nu înlocuiesc oamenii, ci doar îi ajută să își desfășoare activitatea mai eficient, și le oferă timpul să se concentreze pe activități cu valoare adăugată pentru angajați și organizație în general.

Am început și noi o serie de prezentări de tehnologie pentru HR în buletinul nostru. Am vorbit luna trecută despre QuercusApp, o aplicație de feedback-continuu și management al performanței. Așa cum arătam în numărul trecut, QuercusApp e foarte util pentru organizațiile preocupate de o cultură de feedback continuu și de dezvoltare a angajaților prin feedback. În acest număr, prezentăm o altă tehnologie. Este vorba de **Jobful**, o platformă de recrutare diferită de cele existente deja pe piață, prin introducerea „gamificării” în atragerea candidaților.

Voi ce tehnologii noi folosiți în HR? Aștept feedback-ul vostru la adresa mea de email: mracovitan@kpmg.com

Salutări,

Madalina

Sumar

Trenduri în HR

„Gamificarea” în recrutare – sau ce face **Jobful** diferit
Pagina 2

Dreptul Muncii

Dreptul la concediul de odihnă al salariaților la sfârșitul perioadei de report
Pagina 3

Noutăți Legislative

Sumarul lunii octombrie 2018
Pagina 4

Mobilitate Internațională

Sondaj KPMG privind politicile și practicile globale de mobilitate internațională
Pagina 5

Flexibilizarea condițiilor cu privire la angajarea străinilor în România
Pagina 5

Opinii Fiscale

Bonificații acordate de ANAF aplicabile anul acesta pentru obligațiile fiscale aferente veniturilor non-salariale
Pagina 6

Meet the Consultant

Melania Macoveanu – Tax Assistant, People Services
Pagina 6

Evenimente

Seminar de Limba engleză pentru afaceri/
Abilități de scriere în limba engleză
Pagina 7

Evenimente People Services
Pagina 7

Alte evenimente
Pagina 7

Trenduri în HR

„Gamificarea” în recrutare – sau ce face **Jobful** diferit

Continuăm seria articolelor despre tehnologie în HR cu un articol scris de prietenii noștri de la **Jobful**, noua platformă de recrutare care folosește „gamificarea” pentru a atrage candidați.

Vă invităm să citiți viziunea lor despre transformarea experienței de recrutare într-un joc pentru viitorii angajați și să ne contactați dacă vreți să continuăm conversația despre tehnologie în HR (email către cstan@kpmg.com).



Claudia Stan
Senior Manager, People Services

Știm cu toții că, în ultimii ani, atragerea persoanelor potrivite este o luptă continuă pentru organizații. Nu mai vorbim doar despre atragerea talentelor de top, ci despre găsirea profesioniștilor de care au nevoie pentru a menține buna funcționare a business-ului. Procesul de recrutare a devenit mult mai flexibil și personalizat, iar controlul s-a mutat de la recruiter la candidat, ajungând chiar să fie un proces de vânzare a rolului și a organizației. Desigur, nu putem generaliza, avem exemple și exemple, dar există clar o deschidere mai mare către schimbarea locului de muncă și deja vorbim despre o forță de muncă care are opțiuni și face alegeri în funcție de ceea ce își dorește, fără să mai accepte prima ofertă venită.

Din ce am observat, schimbarea cea mai mare nu este legată de noua generație. Surprinzător, nici de tehnologie. Principala schimbare observată este legată de modul în care se raportează oamenii la job și, chiar mai important, de conștientizare a valorii proprii persoane, ca profesionist, indiferent de vârstă sau generație. Am întâlnit chiar mai des decât „vreau să lucrez de acasă/oriunde”, afirmații de tipul „știu ce pot face și cum pot ajuta o organizație, așa că o voi alege pe cea care îmi valorifică potențialul și mă apreciază”.

Jobful a plecat exact de la nevoile noului tip de candidați, cu gândul la cum îi putem ajuta să ajungă acolo unde își doresc. Primul pas a fost promisiunea: arată-ne cât de bun ești și te caută companiile pe tine. Așadar, am creat platforma www.jobful.ro, unde candidații își pot testa și demonstra abilitățile cele mai căutate într-un mediu de lucru și își pot crea un profil testat și validat, câștigând mult mai multă credibilitate în fața angajatorilor.

În același timp, am început să înțelegem provocările oamenilor din recrutare. Multe CV-uri ce arată perfect, dar interacțiuni în interviu care lasă de dorit, sute de aplicații fără legătură cu profilul căutat, și din ce în ce mai mulți candidați care nu se mai prezintă la interviu sau întrerup procesul de recrutare. Așadar, recrutarea se confruntă cu multe provocări și este în căutare de soluții alternative platformelor clasice de recrutare, de la „referral”, „head hunting” și promovare online, până la a face procesul cât mai atractiv pentru candidați.

În această economie a capitalului uman, este tot mai clar faptul că cererea este mult mai mare decât oferta. Noi ne-am gândit la câteva soluții, enumerate mai jos.

1. Pregătirea candidaților înainte de onboarding. Am introdus o formă de academie, prin care onboarding-ul legat de rol este făcut în avans. Practic, partenerii noștri pot deschide academii online, similar cu cele de pe Coursera, prin care să își pregătească candidații înainte de a-i recruta.

2. Testarea abilităților relevante. În multe cazuri, abilitățile sau competențele unui candidat sunt fie autodeclarate, fie subiectiv desprinse din experiența sa. În cadrul platformei, pentru a avea un profil complet, am adăugat o serie de teste („skill assessment”) ce evaluează obiectiv cele mai căutate competențe soft (generale): proactivitate, gândire critică, lucru în echipă, comunicare și altele.

3. „Pay per match”. Bugetele investite în zona de recrutare sunt într-o creștere continuă, dar de cele mai multe ori se investesc în șansa mai mult sau mai puțin probabilă de a găsi candidați potriviți ce sunt la rândul lor interesați de rol. Am inversat un pic sistemul, astfel încât singurul cost calculat este doar după ce ambele părți și-au exprimat interesul. Cum facem asta? În momentul în care un partener își exprimă interesul pentru un candidat, acesta este anunțat și are 48h să confirme interesul pentru acel rol. Similar și când procesul este început de candidat, urmând ca partenerul să răspundă în 48h.

4. „Gamified employer branding”. Pentru o conversie cât mai mare, cât de dorit este acel angajator este foarte relevant. În momentul de față, un job description și un search despre organizație nu ajută candidații în procesul lor de selecție. Adăugăm o zonă prin care candidații pot vedea scurte videoclip-uri din acel spațiu, pot rezolva provocări și pot descoperi altfel compania.

Provocări în atragerea și retenția celor mai buni profesioniști sunt multe, și se înmulțesc. Ce putem face ca prim pas relevant, acum, este să ne deschidem mai mult față de aceștia, să fim mai transparenți pentru a primi același lucru și de la ei.

Dreptul Muncii

Dreptul la concediul de odihnă al salariaților la sfârșitul perioadei de report

Ca regulă generală, Codul Muncii stabilește că orice salariat are dreptul la concediul de odihnă anual plătit, iar acesta nu poate face obiectul vreunei cesiuni, renunțări ori limitări.

Concediul de odihnă se efectuează anual și este de cel puțin 20 de zile lucrătoare. De asemenea, conform dispozițiilor legale, salariatului îi revine obligația de a efectua în natură concediul de odihnă anual, exceptând situațiile expres prevăzute de lege ori cazurile în care, din motive justificate, concediul nu poate fi efectuat de către salariat. Ca atare, efectuarea concediului de odihnă anual reprezintă pentru salariat atât un drept, cât și o obligație.

Având în vedere cele anterior menționate, sunt situații în care, din motive obiective (spre exemplu salariatul participă la cursuri de formare profesională), salariatul nu poate efectua, integral sau parțial, concediul anual de odihnă la care are dreptul în anul calendaristic respectiv. Astfel, se pune întrebarea ce se întâmplă cu zilele restante de concediul de odihnă ale salariaților. Sub acest aspect, Codul Muncii prevede obligativitatea angajatorului de a acorda salariatului concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.

Deși legislația muncii a stabilit o perioadă de report în interiorul căreia salariatul își poate exercita dreptul de efectuare a concediului de odihnă restant, în practică sunt întâlnite numeroase situații în care salariații

figurează cu zile de concediul de odihnă restante chiar și după expirarea acestei perioade de report.

Se pune deci întrebarea dacă dreptul salariaților de a beneficia de concediul de odihnă neefectuat se stinge după expirarea perioadei de report de 18 luni mai sus menționată ori acesta se menține și după această perioadă.

Cu privire la acest aspect, prin recentul său comunicat din 6 noiembrie 2018, Curtea de Justiție a Uniunii Europene menționează cu privire la cauzele C-619/16 și C-684/16 că „Prin hotărârile pronunțate astăzi, Curtea de Justiție declară că dreptul Uniunii se opune ca un lucrător să își piardă în mod automat zilele de concediul anual plătit la care avea dreptul în temeiul dreptului Uniunii precum și, în mod corelativ, dreptul la o indemnizație financiară în temeiul acestui concediul neefectuat, doar pentru faptul că nu a solicitat concediul înaintea încetării raportului de muncă (sau în perioada de referință). Aceste drepturi nu se pot stinge decât dacă lucrătorului i s-a oferit efectiv posibilitatea de către angajator, în special printr-o informare corespunzătoare din partea acestuia din urmă, de a efectua zilele de concediul în cauză în timp util, aspect care trebuie dovedit de angajator.”

Jurisprudența de mai sus a Curții de Justiție a Uniunii Europene tranșează discuțiile din practică cu privire la o eventuală perpetuitate a dreptului la concediul de odihnă. Astfel, în ipoteza în care angajatorul nu a acordat concediul de odihnă în perioada de report de 18 luni, concediul de odihnă



Irina Florentina-Stănică
Manager, TMO Attorneys at Law
in association with KPMG Legal

neefectuat al salariatului se acordă și după această perioadă. În schimb, în cazul în care angajatorul probează că acesta a avut inițiativa acordării concediului de odihnă în perioada mai sus menționată (aici fiind importantă dovedirea faptului că angajatorul a realizat o informare corespunzătoare a salariatului cu privire la efectuarea concediului în perioada de report și, am adăuga, cu privire la consecințele neefectuării concediului), dar salariatul nu își efectuează concediul de odihnă restant („se abține în mod deliberat și în deplină cunoștință de cauză să își efectueze concediul anual plătit” conform Curții de Justiție a Uniunii Europene), dreptul la concediul de odihnă neefectuat se va pierde la sfârșitul perioadei de report de 18 luni.





În **Monitorul Oficial nr. 854** din data de **9 octombrie 2018** a fost publicată **Ordonanța de Urgență nr. 89/2018 privind unele măsuri fiscal-bugetare și pentru modificarea și completarea unor acte normative**. Printre altele, Ordonanța aduce noi bonificații cu privire la obligațiile fiscale aferente veniturilor non-salariale stabilite din decizii de impunere pentru anul 2017 (impozit pe venit), respectiv 2016 – 2017 în cazul contribuției de asigurări sociale (CAS – pensie), respectiv 2014 – 2017 în cazul contribuției de asigurări sociale de sănătate (CASS).

Pentru mai multe detalii, vă rugăm să consultați [buletinul nostru informativ privind modificările aduse Codului Fiscal, aplicabile din noiembrie 2018](#).

Proiecte legislative

În data de **3 octombrie 2018** a fost publicat **Proiectul de Hotărâre privind stabilirea unor măsuri pentru aplicarea Regulamentului (UE) 2016/589 al Parlamentului European și al Consiliului din 13 aprilie 2016 privind o rețea europeană de servicii de ocupare a forței de muncă (EURES), accesul lucrătorilor la servicii de mobilitate și integrarea mai bună a piețelor forței de muncă și de modificare a Regulamentelor (UE) nr. 492/2011 și (UE) nr. 1296/2013**.

În data de **23 octombrie 2018** a fost publicat, pe site-ul ANAF, un **Proiect de Ordin pentru aprobarea Procedurii de anulare a obligațiilor de plată stabilite prin Decizia de impunere privind contribuția de asigurări sociale de sănătate datorată de persoanele fizice potrivit art.180 alin.(1) lit.a) din Codul fiscal, precum și pentru aprobarea modelului și conținutului formularului Notificare privind încetarea obligațiilor de plată stabilite prin Decizia de impunere privind contribuția de asigurări sociale de sănătate datorată de persoanele fizice potrivit art.180 alin.(1) lit. a) din Codul fiscal**.

Acest Proiect vizează persoanele care nu au venituri și care optează pentru plata contribuției la sănătate.

În data de **24 octombrie 2018** a fost publicat pe site-ul ANAF **Proiectul de Ordin al președintelui ANAF pentru aprobarea Procedurii de înregistrare a contractelor de locațiune, precum și a modelului și conținutului formularului „Cerere de înregistrare a contractelor de locațiune”**. Acest Ordin are scopul de a pune în aplicare prevederile din Codul Civil cu privire la contractele de locațiune încheiate prin înscris sub semnătură privată, care, prin înregistrare la organele fiscale, constituie titluri executorii pentru plata chiriei la termenele și în modalitățile stabilite în contract. De asemenea, menționăm că odată cu eliminarea declarației 220, a fost eliminată și obligația înregistrării contractelor de închiriere la ANAF. Prin urmare, Ordinul are scopul alinierii legislației aplicabile și actualizării procedurii.

În data de **26 octombrie 2018** a fost publicat de site-ul Ministerului Muncii un **Proiect de Ordin pentru stabilirea valorii nominale indexate a unui tichet de masă pentru semestrul II al anului 2018**. Conform proiectului, pentru semestrul II al anului 2018, începând cu luna noiembrie, valoarea nominală a unui tichet de masă nu poate depăși cuantumul de 15,18 lei.

Proiectul de Lege pentru modificarea și completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România a fost promulgat de Președinte și a devenit Legea nr. 247/2018. Această Lege încă nu a fost publicată în Monitorul Oficial.

Modificări importante: Cetățenilor străini (cetățenii non-EU) care vor fi angajați în România trebuie să li se acorde cel puțin salariul de baza minim brut pe țară garantat în plată. Cetățenilor non-UE care vor fi angajați ca înalt-calificați (specialiști) trebuie să li se acorde cel puțin de 2 ori salariul mediu brut.

Mobilitate Internațională Sondaj KPMG privind politicile și practicile globale de mobilitate internațională

KPMG a publicat Raportul pe 2018 al sondajului privind politicile și practicile globale de mobilitate internațională (sondaj GAPP), raport care include o prezentare generală a politicilor și practicilor internaționale de mobilitate internațională utilizate astăzi pe piață.

Sondajul furnizează informații valoroase referitoare la tendințe și înțelegerea modului în care organizațiile globale administrează propriile programe de mobilitate. Sondajul este derulat în mod continuu, prin colectarea constantă de date și actualizarea informațiilor în funcție de răspunsurile primite. Mai multe detalii despre sondaj și rezultatele acestuia puteți afla accesând acest [link](#).



Flexibilizarea condițiilor cu privire la angajarea străinilor în România

În contextul actual al crizei pe piața forței de muncă din România, autoritățile au luat recent măsuri pentru flexibilizarea condițiilor cu privire la angajarea străinilor în România. Astfel, Proiectul de Lege pentru modificarea și completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România a fost promulgat de Președinte și a devenit **Legea nr. 247/2018**. Această Lege nu a fost publicată încă în Monitorul Oficial.

Legea vizează modificarea și completarea Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România) – Republicare și a Ordonanței Guvernului nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României și pentru modificarea și completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România.

Principalele modificări de impact:

- Străinilor (cetățeni non-EU/SEE) care vor fi angajați în România trebuie să li se **acorde cel puțin salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată**.
- De asemenea, cetățenilor non-UE/SEE care vor fi angajați ca **înalt-calificați (specialiști)** trebuie să li se acorde **cel puțin de 2 ori salariul mediu brut**.



Simona Duncă
Manager, People Services, Immigration and Social Security

În actele normative actuale, plata angajaților străini trebuia să fie cel puțin la nivelul câștigului salarial mediu brut pe țară, iar în cazul lucrătorilor înalt calificați salarialul să fie la nivelul de cel puțin patru ori câștigul salarial mediu brut. Având în vedere diminuarea cerințelor salariale în legătură cu angajarea străinilor în România, se pune întrebarea: sunteți pregătiți să folosiți importul de lucrători străini ca o măsură temporară pentru deficitul de forță de muncă sau de specialiști în organizația dumneavoastră?

Opinii Fiscale

Bonificații acordate de ANAF aplicabile anul acesta pentru obligațiile fiscale aferente veniturilor non-salariale

Așa cum probabil știți, **31 iulie 2018** a fost termenul pentru depunerea Declarației unice privind impozitul pe venit și contribuții sociale datorate de persoane fizice. Această declarație a fost introdusă anul acesta cu scopul simplificării administrative, atât pentru contribuabil, cât și pentru ANAF. Astfel, prin declarația unică au fost eliminate mai multe formulare (7 în total). Prin urmare, în declarația unică depusă anul acesta, s-au declarat veniturile efectiv realizate în anul 2017, precum și veniturile estimate pentru anul 2018. Pentru anul 2017, ANAF continuă să emită decizii de impunere, însă, începând de anul următor (i.e. cu definitivarea veniturilor realizate în anul 2018), ANAF nu va mai emite decizii de impunere, trecându-se astfel la un sistem de autoimpunere.

De asemenea, în vederea simplificării, autoritățile au stabilit un singur termen de plată, i.e. **15 martie**, însă momentan, în practică, avem 4 termene de plată, în scopul acordării unor bonificații. Practic, ANAF acordă posibilitatea contribuabililor de a plăti obligații fiscale diminuate, dacă efectuează plata cu anticipație. În plus, întrucât anul acesta contribuabilii au avut posibilitatea depunerii declarației și în format de hârtie, autoritățile fiscale au dorit impulsivarea depunerii online prin acordarea unei bonificații în acest scop.



Melania Macoveanu
Tax Assistant, People Services



Astfel, în total există 3 tipuri de bonificații de care contribuabilii pot beneficia. Cele pentru obligațiile fiscale aferente anului 2018 erau deja menționate în Codul Fiscal, încă de la data introducerii declarației unice, în timp ce bonificațiile pentru obligațiile fiscale aferente anilor anteriori, au fost introduse recent, prin Ordonanța 89 / 9 octombrie 2018.

Bonificație de 5% pentru transmiterea declarației unice online – depunere 2018

Depunerea online a declarației unice este recompensată anul acesta cu o bonificație de 5% din impozitul pe venit și contribuțiile sociale datorate pentru anul 2018, plătite integral până la data de **15 martie 2019** inclusiv.

Bonificație de 5% pentru plata cu anticipație – obligații fiscale 2018

Plata cu anticipație a impozitului pe venit și contribuțiile sociale datorate la veniturile estimate pentru anul 2018 atrage după sine o bonificație de 5% (de altfel deja calculată în declarația unică), dacă acestea sunt plătite integral până la data de **15 decembrie 2018** inclusiv.

Bonificații pentru definitivarea obligațiilor de plată – anterior anului 2018

Definitivarea atât a impozitului anual pe veniturile realizate de persoanele fizice în anul 2017 cât și a contribuției individuale de asigurări sociale datorată de persoane fizice, pentru perioada 2016-2017, se face prin decizii de impunere anuală cu termen de plată **30 iunie 2019**. O bonificație de 10% din aceste sume este aplicabilă în măsura în care se efectuează plata integrală cu anticipație până la 15 decembrie 2018 inclusiv. În cazul deciziilor de impunere anuală emise și comunicate pentru definitivarea contribuției individuale de asigurări sociale de sănătate datorată de persoane fizice, pentru perioada 2014-2017, termenul de plată este 30 iunie 2019, iar plata cu anticipație generează o bonificație de 10% dacă este achitată integral până la data de **31 martie 2019**. De precizat este faptul că bonificațiile pentru definitivarea obligațiilor de plată anterior anului 2018 se aplică doar pentru deciziile de impunere emise după data intrării în vigoare a Ordonanței 89, i.e. după octombrie 2018. Pentru cele emise până la data de 9 octombrie, se aplică termenul de plată normal, de 60 de zile de la data comunicării deciziei. În concluzie, ANAF acordă contribuabilului reduceri de taxe anul acesta. Astfel, este important ca fiecare contribuabil să țină cont de toate aceste termene și condiții, pentru a putea beneficia de bonificații. Scopul autorităților este acela de a colecta obligațiile fiscale în anul 2018 (cu excepția contribuției la CASS pentru care termenul este 31 martie 2019), prin urmare, este posibil ca anul următor acestea să nu mai existe, rezultând o oportunitate pentru persoanele fizice anul acesta.

Meet the Consultant

Melania Macoveanu – Tax Assistant, People Services

Sunt absolventă a facultății de Administrarea Afacerilor cu predare în limba engleză din cadrul Academiei de Studii Economice din București și m-am alăturat echipei People Services – Global Mobility Services în luna iunie a acestui an. Aici am descoperit un mediu de lucru dinamic, în care procesul de învățare este unul de lungă durată, care oferă informații valoroase în formarea profesională.

În prezent, activitățile pe care le desfășor sunt multiple: consultanță pentru angajații străini detașați în România, dar și pentru angajații români detașați în străinătate, pregătirea declarațiilor fiscale, articole și cercetări pe diverse tematici.

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**:
Tel: +40 (751) 222 725 / E-mail: anadavid@kpmg.com

Evenimente People Services



Eveniment Timișoara: Să dezbatem aspectele întâlnite în practică în domeniul salarizării



Seminar Iași: Cum putem lupta împotriva lipsei forței de muncă? Posibile soluții pe termen scurt

Alte evenimente



Curs București: Obligații legale și contribuții la Fondul pentru mediu din perspectiva ultimelor modificări legislative



Seminar Cluj: Impozitul pe profit, pe dividende, pe veniturile nerezidenților – cazuistică și jurisprudență recentă



Seminar Timișoara: Inspecții fiscale – să învățăm din practica recentă



Seminar București: Taxa pe valoare adăugată – prezent și viitor

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