

People Services Newsletter

Buletin informativ – Septembrie 2018



Odată cu venirea lui septembrie, România intră în febra pregătirilor pentru începutul de școală

Anul acesta, pe lângă șirul obișnuit de știri și apariții social media pe tema #backtoschool, mi-au atras atenția câteva voci care criticau erorile din unele manuale școlare. Astfel de voci nu fac decât să readucă în atenția opiniei publice subiectul educației din România.

Subiectul nu e nou, iar în mediul de afaceri se discută deseori despre lipsa alinierii între oferta sistemului de educație și nevoile pieței muncii. Există și o serie de inițiative la nivelul companiilor, printre care enumerăm doar învățământul dual sau colaborarea companiilor cu universitățile. Guvernul vorbește și el despre încercări de corelare a cererii de pe piața muncii cu sistemul educațional românesc, încercări care însă nu au făcut decât să alimenteze nemulțumirile în acest an, în contextul în care, de exemplu, Ministerul Educației a decis reducerea numărului de locuri la o serie de universități de top.

Cert este că în lipsa unor măsuri concrete și a unor politici publice solide care să țină cont atât de realitățile de azi ale pieței muncii dar și de prognozele pentru următorii 10, 20, 30 de ani, această problemă va continua să crească tensiunile pe o piață a muncii deja afectată de tendințe precum declinul demografic, digitalizare sau așteptările tinerelor generații de la angajatori.

Voi ce părere aveți? Poate sistemul educațional din România să furnizeze forță de muncă a viitorului și, dacă nu, voi ce soluții ați găsit? Vă recomandăm articolul **Importul de lucrători străini – O necesitate?** din acest număr al publicației noastre și așteptăm comentariile și sugestiile voastre la adresa mea de email: mracovitan@kpmg.com

Madalina

Sumar

Trenduri în HR

Ce este „hot” în programele de dezvoltare a liderilor?

Pagina 2

Dreptul Muncii

Importanța formării profesionale a salariaților

Pagina 3

Noutăți Legislative

Sumarul lunii august 2018

Pagina 4

Mobilitate internațională

Robotul din birou sau noul membru al echipei?

Pagina 5

Importul de lucrători străini – O necesitate?

Pagina 5

Noi reguli în cazul detașărilor transnaționale

Pagina 6

Meet the Consultant

Cristiana Provian – Tax Assistant, People Services

Pagina 6

Evenimente

Seminar: Cum putem lupta împotriva lipsei forței de muncă? Posibile soluții pe termen scurt... | 18 septembrie 2018 | Timișoara

Pagina 7

Seminar: Piața muncii din România – Provocări și oportunități; Importul de lucrători străini – Oportunitate sau necesitate? | 27 septembrie 2018 | Craiova

Pagina 7

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

Pagina 7

Trenduri în HR

Ce este „hot” în programele de dezvoltare a liderilor?

Calitatea leadershipului din organizație reprezintă un important factor motivațional pentru generația Z, conform unui studiu recent realizat de KPMG privind atitudinea tinerelor generații față de muncă. Astfel, tinerii pun accentul pe abilitatea managerilor de a le oferi feedback constant, de a motiva, coordona și de a fi un bun mentor. Mai mult, valorizează managerii care le stimulează creativitatea, încurajează echilibrul între viața personală și profesională și identifică modalități creative de a stimula o bună colaborare în echipă.

Programele de dezvoltare a competențelor de leadership trec și ele prin schimbări. Pe lângă cursurile mai mult sau mai puțin „clasice”, în ultima perioadă au apărut și alte subiecte care fac valuri în curriculum acestor programe și sunt considerate a avea o valoare adăugată majoră în pregătirea liderilor care vor gestiona angajații viitorului. Printre acestea se numără:



Andra Gatea
Consultant,
People Services

- **Viziunea de leadership („legacy”)**: într-un mediu global, în perioade de schimbare, rolul de vizionar al liderilor este unul foarte important. Fiecare lider trebuie să poată răspunde la întrebarea: „De ce și-ar dori un angajat să lucreze în echipa mea?”.
- **„Storytelling”**: liderii ar trebui să aibă capacitatea de a formula o misiune cu care angajații să se identifice și să transmită mesaje autentice și inspiraționale.
- **Managementul schimbării**: într-o lume în care schimbarea se întâmplă într-un ritm alert, nu este suficient ca liderii să îmbrățișeze ei înșiși schimbarea, ci aceștia trebuie să inițieze schimbarea, să inspire echipele în direcția schimbărilor anticipate, să gestioneze incertitudinea sau rezistența la schimbare, să identifice activ soluții pentru a se adapta rapid schimbării.
- **Mentalitatea orientată spre creștere („growth mindset”)**: conceptul, dezvoltat de Carol Dweck, își face loc în programele de leadership, și adresează nevoia de a avea lideri care să înțeleagă nevoia de dezvoltare continuă („lifelong learning”) și care să fie pregătiți să iasă din aria de confort.
- **Bunăstarea**: concentrare pe obținerea unui echilibru atât la nivel personal, cât și susținerea echipei în atingerea echilibrului, sunt elemente cheie pentru o bună performanță.
- **Inovarea**: stimularea inovației în activitatea pe care o coordonează pentru a încuraja eficientizarea activității și creșterea gradului de valoare adăugată la locul de muncă, astfel încât angajații să perceapă importanța muncii depuse.
- **Feedbackul și mentoratul**: nevoia constantă a angajaților de a primi feedback și de a beneficia de programe de mentorat necesită o pregătire a liderilor pentru a putea susține dezvoltarea angajaților.
- **Inteligența emoțională**: devine critică pentru toți liderii, astfel programele includ și instrumente de evaluare a inteligenței emoționale și planuri de dezvoltare pe această competență.

Cu toate acestea, adaptarea curriculumului nu este singura arie de intervenție necesară. Un studiu cu privire la programele de dezvoltare a liderilor, care s-a axat pe înțelegerea preferințelor liderilor pentru învățare, ne indică anumite aspecte cheie legate de profilul publicului țintă, aspecte de care putem ține cont atunci când lucrăm la un astfel de program:

- Liderii sunt autodidacți, 70% dintre ei consideră că informațiile identificate pe Google sunt utile
- 60% spun că training-ul la clasă este util
- Peste 70% dintre lideri utilizează telefonul mobil pentru a învăța: 70% învață în drumul spre birou, iar 50% seara și în week-end

În diagrama alăturată ilustrăm câteva bune practici identificate cu privire la programele de dezvoltare a liderilor. Voi cum gestionați pregătirea liderilor pentru forța de muncă a viitorului?



Dreptul Muncii

Importanța formării profesionale a salariaților

Schimbările prin care a trecut economia națională, evoluția și stadiul actual al pieței muncii au determinat modificări substanțiale în cererea de forță de muncă, în special în ceea ce privește nivelul de calificare al angajaților și competențele deținute de aceștia. În acest context, formarea profesională a salariaților a dobândit un rol important, iar participarea salariaților la cursuri de formare profesională ar trebui să reprezinte pentru fiecare organizație o prioritate și să se desfășoare sub forma unui proces continuu și organizat, care să țină seama de schimbările frecvente care au loc în domeniu.

Formarea profesională a salariaților este reglementată pentru a satisface atât interesele salariaților, cât și pe cele ale angajatorilor. Astfel, din perspectiva salariaților, cursurile de formare profesională vin în sprijinul acestora în scopul adaptării salariaților la cerințele postului sau ale locului de muncă, obținerii unei calificări profesionale, reconversiei profesionale, dobândirii de cunoștințe avansate, de metode și procedee moderne necesare realizării activităților profesionale curente, promovării în muncă și dezvoltării carierei profesionale etc. De cealaltă parte, efectuarea de către salariați a cursurilor de formare profesională asigură angajatorilor posibilitatea de a beneficia de un personal stabil, care se adaptează continuu cerințelor profesionale, precum și, în general, de a găsi cu ușurință salariați calificați, care să corespundă profesional cerințelor stabilite.

Participarea la cursurile de formare profesională poate avea loc atât la inițiativa angajatorului, cât și la inițiativa salariatului. În măsura în care participarea la programe de formare profesională are loc la inițiativa

salariaților, aceștia pot solicita acordarea de concediu fără plată pentru formare profesională.

Din punct de vedere legal, participarea salariaților la programele de formare profesională reprezintă un drept al acestora și, în același timp, o obligație față de angajatori.

Astfel, angajatorii au obligația de a asigura participarea la formare profesională pentru toți salariații (i) cel puțin o dată la 2 ani, în cazul în care au cel puțin 21 de salariați, respectiv (ii) cel puțin o dată la 3 ani, dacă au sub 21 de salariați. Cheltuielile ocazionate de participarea la cursurile de formare profesională, în condițiile anterior stabilite, se suportă de către angajator.

Este de menționat că, în cazul în care participarea la cursurile de formare profesională are loc la inițiativa angajatorului, salariații nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă pentru o perioadă stabilită de către părțile contractuale. Nerespectarea de către salariat a interdicției anterior menționate determină obligarea acestuia din urmă la suportarea cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională, în condițiile legii.

Ca o particularitate, subliniem că dispozițiile legale reglementează numai dreptul de acces al salariaților la programe de formare profesională, iar nu și obligația acestora de a participa la astfel de cursuri de formare profesională organizate la inițiativa angajatorului. În aceste condiții se recomandă includerea în contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă ori regulamentul intern a unei astfel de obligații în sarcina salariaților, sub rezerva aplicării de sancțiuni disciplinare în cazul neconformării față de această obligație.



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

În concluzie, pe lângă faptul că participarea la cursurile de formare profesională a salariaților reprezintă o obligație legală față de angajator, cât și un drept al salariaților, accesul la formare profesională este în beneficiul ambelor părți ale contractului individual de muncă. Astfel, salariații care participă la astfel de programe își vor aduce la îndeplinire sarcinile de serviciu într-o manieră satisfăcătoare, vor deveni mai conștienți în legătură cu practicile și procedurile necesare îndeplinirii responsabilităților aferente funcției pe care aceștia o dețin.

În plus, efectuarea de cursuri de formare profesională poate îmbunătăți încrederea salariaților în forțele proprii, având în vedere că aceste cursuri au drept rezultat consolidarea cunoștințelor în domeniul în care aceștia activează, dezvoltarea abilităților de comunicare, de activitate în echipă, fapt care în mod indubitabil reprezintă un aspect pozitiv în desfășurarea relațiilor de muncă.



În **Monitorul Oficial nr. 672** din **2 august 2018** a fost publicat Ordinul președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 1701/2018 pentru aprobarea Procedurii de stabilire și de regularizare a contribuției de asigurări sociale de sănătate și a contribuției de asigurări sociale datorate de persoanele fizice, precum și a formularului 631 „Decizie de impunere anuală pentru stabilirea contribuției de asigurări sociale de sănătate și a contribuției de asigurări sociale”.

În **Monitorul Oficial nr. 676** din **3 august 2018** a fost publicată Legea nr. 222/2018 pentru promulgarea Legii privind aprobarea Ordonanței Guvernului nr. 6/2011 pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 57/2002 privind cercetarea științifică și tehnologică. Principala modificare prevede asigurarea pentru cercetare-dezvoltare a 1% din PIB și instituirea unor structuri organizatorice corespunzătoare pentru administrarea fondurilor respective.

În **Monitorul Oficial nr. 701** din **10 august 2018** a fost publicat Ordinul președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 1869/2018 pentru aprobarea Procedurii privind stabilirea din oficiu a impozitului anual pe veniturile persoanelor fizice.

În **Monitorul Oficial nr. 703** din **13 august 2018** a fost publicat Ordinul președintelui Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă nr. 254/2018 pentru aprobarea Procedurii privind punerea în aplicare a prevederilor art. 58 alin. (5) din Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, precum și a modelului acordului de integrare în muncă.

În **Monitorul Oficial nr. 721** din **21 august 2018** a fost publicat Ordinul președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală pentru aprobarea procedurii de anulare a impozitului pe venit stabilit pentru anul 2018 prin decizii de plăți anticipate.

În **Monitorul Oficial nr. 745** din data **29 august 2018**, a fost publicat Ordinul președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 2093/2018 pentru aprobarea procedurilor privind definitivarea impozitului anual pe veniturile realizate de persoanele fizice, precum și modelul și conținutul unor formulare. Conform Ordinului, organul fiscal central stabilește impozitul pe venitul/câștigul net anual impozabil datorat, emite și transmite deciziile de impunere anuală aferente veniturilor realizate de persoanele fizice în anul 2017, până la 31 octombrie 2018. Totodată, prin acest Ordin se aprobă noul model și conținutul următoarelor formulare: 250 „Decizie de impunere anuală pentru veniturile realizate din România de persoanele fizice” și 251 „Decizie de impunere anuală pentru veniturile realizate din străinătate de persoanele fizice”. Pentru mai multe detalii, vă rugăm să consultați [buletinul informativ](#) publicat pe această temă.

În **Monitorul Oficial nr. 755** din data **31 august 2018**, a fost publicată Ordonanța Guvernului nr. 18/2018 privind reglementarea unor măsuri în domeniul inspecției economico-financiare efectuate de Ministerul Finanțelor Publice și pentru completarea unor acte normative, ordonanță prin care controlul utilizării sumelor și bunurilor materiale primite de ONG-uri, asociații și fundații, prin sponsorizare și mecenat, se atribuie aparatului de inspecție economico-financiară din cadrul Ministerului Finanțelor Publice și ANAF.

Mobilitate internațională Robotul din birou sau noul membru al echipei?

Trăim într-o eră cu totul diferită de toate perioadele anterioare. Într-o lume digitală, în care există aparate care știu să aprindă lumina, să citească povești sau să facă ceai, folosim tehnologia din ce în ce mai mult să interacționăm unii cu ceilalți, în viața personală și profesională.

Pe măsură ce organizațiile încearcă să gestioneze costurile salariale în continuă creștere și în același timp să mențină un nivel acceptabil de interacțiune umană, este evident că tehnologia, inclusiv automatizarea proceselor prin intermediul roboților (RPA), este privită ca o posibilă soluție.

Trecerea către robotică aduce transformări și în modul în care gestionăm mobilitatea internațională a angajaților și poate aduce o scădere a costurilor, permițând în același timp organizațiilor să-și concentreze mai mult atenția asupra nevoilor angajaților mobili. Întrebarea este cum integram aceste tehnologii în modelul nostru de afaceri, în echipele noastre și în structura organizațională? Cum înțeleg companiile și angajații tehnologia și cât de repede o acceptă la locul de muncă? Citiți cea mai recentă publicație KPMG intitulată [The robot at your desk: your newest mobility team member](#).



Importul de lucrători străini – O necesitate?

Așa cum știți, în contextul actual al crizei pe piața forței de muncă din România, Guvernul a decis la începutul lunii august să suplimenteze contingentul de avize de muncă pentru lucrători străini cu încă 8.000 (respectiv 4.000 pentru lucrători permanenți și 4.000 pentru lucrători detașați) pentru acest an.

Suplimentarea contingentului a fost adoptată în condițiile 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.

În aceste condiții, importul de lucrători străini poate fi o soluție viabilă și o măsură binevenită. Cu toate acestea, procedurile de imigrare în România sunt destul de complexe, birocratice și ridică o mulțime de întrebări: **Ce procedură trebuie să urmați?, Ce acte trebuie să pregătiți?, Cărei instituții trebuie să vă adresați?, Cât durează până când străinul poate începe efectiv să lucreze?**, iar lista poate continua.

Există reguli stricte privind documentația necesară și proceduri specifice care trebuie respectate atât de străin, cât și de angajator. În vederea angajării sau detașării străinilor în România, formalitatea importantă care trebuie îndeplinită constă în **obținerea avizului de muncă** de la Inspectoratul General pentru Imigrări. Avizul este condiționat de îndeplinirea unor condiții generale și speciale în funcție de tipul de



Simona Duncă
Manager, People Services

lucrător, dosarul trebuie atent întocmit și procesul urmărit pas cu pas. Totodată, este foarte important să aveți în vedere că atât Inspectoratul Teritorial de Muncă, Inspecția Muncii, cât și autoritățile de imigrare sancționează nerespectarea procedurilor de imigrare specifice.

Având în vedere aceste aspecte, 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?

Mobilitate internațională (continuare)

Noi reguli în cazul detașărilor transnaționale

Luna iulie a adus modificări semnificative în ceea ce privește legislația europeană aplicabilă detașărilor transnaționale. Astfel, în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene din data de 9 iulie 2018 a fost publicată **Directiva (UE) 2018/957 de modificare a Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii**. Directiva (UE) 2018/957 (în continuare "noua Directivă") a intrat în vigoare pe **29 iulie 2018**. Începând cu această dată, toate statele membre trebuie să implementeze noile prevederi în legislația națională până la data de 30 iunie 2020. În această perioadă de tranziție, Directiva 96/71/CE (în continuare „actuala Directivă”) rămâne în vigoare.

De ce s-a simțit nevoia modificării actualei Directive? De exemplu, majorările salariale de-a lungul ultimilor 20 de ani (de când a fost introdusă actuala Directivă) au condus la diferențe semnificative între remunerația primită de un lucrător local și cea primită de un lucrător detașat, în special în acele state cu un nivel ridicat al salariilor. O modificare majoră pe care o propune noua Directivă este tocmai uniformizarea remunerației la care este îndreptățit un lucrător care desfășoară activitatea într-un stat membru, indiferent dacă este angajat local în acel stat sau detașat în acel stat de către un angajator din alt stat membru. Noua Directivă aduce schimbări în trei domenii importante: **remunerația acordată lucrătorilor detașați, regulile aplicabile în cazul lucrătorilor angajați prin agenții de muncă temporară și regulile aplicabile în cazul detașărilor pe termen lung**.

Actuala Directivă prevede faptul că angajatorii trebuie să acorde lucrătorilor detașați **cel puțin salariul minim**, așa cum este reglementat de legislația națională a statului gazdă. În unele cazuri, această practică poate rezulta într-o remunerație mai mică acordată unui lucrător detașat față de cea acordată unui lucrător local pentru aceeași activitate. Conform noii Directive regulile aplicabile lucrătorilor locali cu privire la remunerație vor trebui aplicate și în cazul lucrătorilor detașați, deci angajații detașați în statul membru respectiv vor avea dreptul la **aceeași remunerație ca și angajații locali**, nu doar la salariul minim aplicabil în statul respectiv.

Meet the Consultant

Cristiana Provian – Tax Assistant, People Services

Sunt absolventă a Facultății de Finanțe, Asigurări, Bănci și Burse de Valori din cadrul Academiei de Studii Economice București și dețin un master în Fiscalitate în cadrul aceleiași facultăți. De doi ani fac parte din echipa People Services, în cadrul departamentului de consultanță fiscală al KPMG. Până în prezent am fost implicată în proiecte diverse care vizează în principal mobilitatea internațională a angajaților.

Cea mai mare parte a activității mele presupune asistarea cetățenilor străini în vederea îndeplinirii obligațiilor fiscale și de securitate socială în România. Printre activitățile pe care le derulez zilnic sunt incluse și analizarea rezidenței fiscale în România sau calculul impozitului pe venit și a contribuțiilor sociale pentru expatriați.

Totodată, am oportunitatea de a intra în contact cu cetățeni străini și firme din străinătate și de a colabora cu colegi KPMG din alte țări. Astfel, pot spune că varietatea de proiecte în care sunt implicată îmi oferă oportunitatea de a învăța permanent lucruri noi și de a-mi dezvolta cunoștințele și abilitățile de a răspunde solicitărilor clienților.



Cristiana Provian
Tax Assistant, People Services

Mai mult, Noua Directivă prevede că aceleași reguli se vor aplica și în cazul **lucrătorilor angajați prin agenții de muncă temporară**. În acest caz, entitățile care beneficiază efectiv de munca desfășurată de către lucrătorii temporari vor fi nevoite să informeze agenția temporară de muncă cu privire la condițiile de muncă și remunerația aplicabilă. Totodată, Noua Directivă aduce clarificări cu privire la **detașările pe termen lung**. În acest sens, dacă durata totală a detașării depășește 12 luni (sau 18 luni acolo unde este cazul), lucrătorului i se vor **aplica prevederile legislației muncii din statul gazdă**.

Așadar, schimbările aduse de Noua Directivă au ca scop facilitarea prestării transnaționale de servicii, îmbunătățind condițiile de muncă și de remunerare aplicabile lucrătorilor pe durata perioadei de detașare. Odată ce toate statele membre vor implementa noile prevederi în legislația lor națională, companiile vor fi nevoite să analizeze fiecare situație de detașare pentru a se asigura că angajatului respectiv îi sunt acordate drepturile aplicabile în statul membru în care s-a dispus detașarea.

Evenimente

Seminar: Cum putem lupta împotriva lipsei forței de muncă? Posibile soluții pe termen scurt... | 18 septembrie 2018 | Timișoara

KPMG vă invită la o dezbateră privind stimularea forței de muncă, având ca invitat pe dna. Simona Poting, Director Executiv ANOFM. Participarea este gratuită, în limita locurilor disponibile.

Seminar: Piața muncii din România – Provocări și oportunități; Importul de lucrători străini – Oportunitate sau necesitate? | 27 septembrie 2018 | Craiova

Piața forței de muncă din România trece prin cea mai complexă perioadă din ultimii douăzeci de ani. Statisticile arată că deficitul de forță de muncă se accentuează constant, periclitând activitatea companiilor din România. Cum putem face față acestor provocări? Cunoașterea și aplicarea tuturor facilităților acordate de guvern și folosirea imigrației în favoarea noastră sunt doar câteva din posibilele soluții. Despre acestea și alte oportunități și provocări generate de situația actuală de pe piața muncii, vom vorbi în cadrul unui seminar organizat de KPMG România și Camera de Comerț și Industrie a Județului Dolj.

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