



# People Services

## NEWSLETTER

August 2019

Transformarea sistemelor de management al performanței

**Mădălina Racovițan**  
Partner, Head of People Services



Luna august vine cu un București mai liber, vacanțe, weekend-uri la mare sau întâlniri cu prietenii. Pentru HR însă, august vine cu mai mult decât soare și vacanță.

Avem acum perioadă de bugetare, pregătiri intense pentru lansări de noi programe în toamnă, proiecte de transformare, mult training și ...“business as usual”.

Una dintre activitățile pe agenda multor organizații este transformarea sistemelor de management al performanței, în contextul în care vechile sisteme țin greu pasul cu nevoile de claritate, flexibilitate, feedback continuu și simplitate care sunt prioritare în noile abordări.

Vă invităm să citiți articolul nostru din secțiunea Trends și să ne urmăriți pe canalele social media ale KPMG QuercusApp Performance pentru inspirație, iar dacă transformarea sistemului de management al performanței te preocupă, echipa KPMG te poate ajuta cu idei și soluții concrete.

**# kpmg quercusapp performance**

Salutări,

*Madalina*

## Sumar

### Dreptul muncii

Noi modificări aduse Legii nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri

### Opinii fiscale

Stoparea reținerii la sursă a impozitului pe venit și depunerea formularului 110



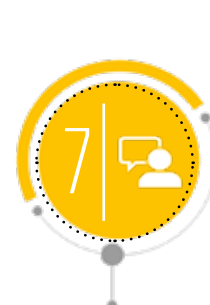
### Trenduri în HR

Cum măsoară valoarea adăugată a unui sistem de management al performanței?



### Noutăți legislative

Sumarul lunii iulie 2019



### Meet the consultant

Melania Macoveanu  
Tax Assistant, People Services



## Cum măsoară valoarea adăugată a unui sistem de management al performanței?



Managementul Performanței a reprezentat, în ultimii ani, una dintre preocupările organizațiilor, și în special a HR-ului. Din ce în ce mai mult suntem interesați de feedback continuu, obiective de performanță dinamice, agilitate și integrarea tehnologiei în tot procesul de management al performanței.

În același timp, cât de mult ne preocupă măsurarea valorii generate de sistemul de management al performanței, fie el tradițional sau reinventat?

Din câte am observat în practică, nu acordăm suficientă atenție acestui aspect, iar motivele pot fi diverse: fie nu știm ce sau cum să măsurăm pentru a dovedi valoarea adusă, fie avem dificultăți în a colecta informațiile necesare sau nu vedem utilitatea acestor eforturi. În realitate, demonstrarea eficienței sistemului de management al performanței nu poate decât să susțină procesul și echipa de HR în promovarea și modernizarea acestuia.

### 3 KPIs pentru măsurarea valorii adăugate

Cea mai simplă modalitate pentru a demonstra valoarea adăugată a sistemului de management al performanței este să arăți impactul acestuia în business. Pentru aceasta poți calcula costul asociat cu fluctuația de personal, engagement-ul și

productivitatea angajaților și să folosești acești 3 indicatori pentru a măsura valoarea adăugată.

- **Retenție**

Un nivel ridicat al fluctuației de personal poate fi coșmarul oricărei organizații. Studiile realizate arată că, în medie, costul asociat cu înlocuirea unui angajat este între 6 și 9 salarii lunare. Aceste costuri includ, de obicei, costurile asociate cu procesul de recrutare și selecție, integrarea și formarea noului angajat. Mai mult decât atât, fluctuația ridicată poate avea un efect negativ și asupra productivității și moralului angajaților rămași.

Atunci când angajații nu se simt susținuți, nu au oportunități de dezvoltare și nu primesc direcții clare din partea managerilor, aceștia își pierd entuziasmul și încrederea în organizație și încep să caute alte oportunități profesionale. În acest context, un sistem solid de management al performanței bazat pe feedback continuu, poate reprezenta un instrument de bază pentru organizațiile care se confruntă cu astfel de probleme.

- **Engagement**

Deși employee engagement este un concept de HR, este esențial ca liderii să conștientizeze legătura dintre engagement și

performanță. Un studiu realizat de Gallup arată că un nivel scăzut de engagement generează costuri de 3,400 \$ pentru fiecare 10,000 \$ dintr-un salariu și că, în medie, aproximativ 17,2% din forța de muncă din SUA este disengaged.

Studiile efectuate arată că un element care diferențiază angajații engaged de cei disengaged este nivelul de feedback primit din partea managerilor – 43% dintre angajații cu un nivel ridicat de engagement primesc feedback cel puțin o dată pe lună din partea managerului direct.

- **Productivitate**

Productivitatea angajaților se calculează ca fiind diferența netă dintre costurile asociate cu un angajat și valoarea generată de către acesta, exprimată prin veniturile companiei. Productivitatea poate fi ușor stimulată prin creșterea performanței angajaților.

Un studiu realizat de Western Michigan University arată că un feedback de calitate poate crește performanța angajaților cu până la 20%. Un alt studiu realizat de Gallup arată că echipele care primesc feedback din partea managerilor au o productivitate mai mare cu 12,5% decât cele care primesc nu primesc feedback.

Acordarea unei atenții sporite acestor indicatori și prezentarea lor în fața liderilor poate ajuta echipa HR în obținerea susținerii necesare pentru diferite inițiative și schimbări organizaționale.

Tu cum măsoară valoarea adusă de sistemul de management al performanței? Dacă transformarea sistemului de management al performanței te preocupă, echipa KPMG te poate ajuta cu idei și soluții concrete.

*Vă invităm să citiți mai mult despre revoluția în Managementul Performanței și KPMG QuercusApp Performance pe canalele noastre social media sau să ne contactați pentru o sesiune demo la [team@quercusapp.com](mailto:team@quercusapp.com).*



# KPMG QuercusApp Performance

Soluția pentru un management al performanței continuu





## Noi modificări aduse Legii nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri



Legea nr. 132/2019 pentru modificarea și completarea unor Legii nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri a fost publicată în Monitorul Oficial nr. 575 din data de 15 iulie 2019 („**Legea nr. 132/2019**”).

### Printre modificările aduse se numără următoarele:

Sfera domeniilor prevăzute în Clasificarea activităților din economia națională în care poate fi prestată muncă necalificată cu caracter ocazional se completează cu următoarele:

- activități de cercetare-dezvoltare în științe sociale și umaniste – clasa 7220 (săpături arheologice);
- creșterea materialului săditor – creșterea plantelor ornamentale, inclusiv gazon pentru transplantare, operațiuni de îngrijire/curățare a pomilor, activități ale pepinierelor, cu excepția celor pentru arbori de pădure – clasa 0130;
- activități de interpretare artistică – spectacole – clasa 9001, activități-suport pentru interpretarea artistică – spectacole – clasa 9002, activități de gestionare a sălilor de spectacole – clasa 9004 și tabere de copii organizate de Ministerul Tineretului și Sportului, direct sau prin unitățile din subordinea sa – clasa 5520.

Beneficiarul **va putea utiliza zilieri pentru desfășurarea unor activități în beneficiul unui terț** în cazul în care a încheiat contracte de prestări servicii cu terții, iar serviciile se încadrează în sfera activităților pentru care se pot utiliza zilieri.

Au fost **extinse domeniile de activitate în care zilierii pot presta, prin excepție, activitate 180 de zile cumulate pe durata unui an calendaristic pentru același beneficiar** (de ex. în domeniile pomicol, legumicol, floricol, piscicol etc).

De asemenea, **au fost extinse domeniile în care zilierii pot presta, prin excepție, activități mai mult de 120 de zile în decursul unui an calendaristic, pentru mai mulți beneficiari** (de ex. domeniile mai sus-menționate, pomicol, legumicol, floricol, piscicol etc).

Au fost de asemenea introduse **o serie de prevederi cu privire la activitatea zilierilor în domeniul creșterii animalelor în sistem extensiv prin pășunatul sezonier în mod tradițional al ovinelor, caprinelor sau bovinelor în regim semiliber**. Printre aceste prevederi se numără și obligația beneficiarului de a plăti o cotă forfetară în valoare de 10% din salariul minim brut pe țară garantat în plată în vigoare la data plății pentru fiecare zilier, conform normei de venit/persoană stabilite la art. 139 din lege. Pentru zilierii care prestează activități în acest domeniu, **Registrul electronic de evidență a zilierilor se întocmește lunar**.

Legea nr. 132/2019 a intrat în vigoare la data de 18.07.2019.



# Noutăți Legislative

## Sumarul lunii iulie

În **Monitorul Oficial nr. 552 din data de 4 iulie 2019** a fost publicată Ordonanța de urgență nr. 56 pentru completarea Legii nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri. Printre altele, Ordonanța extinde aria beneficiarilor, pentru a include unitățile din subordinea Ministerului Tineretului și Sportului, astfel încât acestea să își poată desfășura activitatea cu personal zilier.

Pe data de 8 iulie 2019, a fost publicat pe site-ul Ministerului Muncii un **proiect de Hotărâre pentru modificarea articolului unic din Hotărârea Guvernului nr. 34/2019** privind stabilirea contingentului de lucrători nou-admiși pe piața forței de muncă în anul 2019. Conform proiectului, pentru anul 2019 se stabilește un contingent de 30.000 de lucrători nou-admiși pe piața forței de muncă din România.

În **Monitorul Oficial nr. 561 din data de 9 iulie 2019** a fost publicat Ordinul nr. 1886/2019 privind modificarea și completarea Ordinului președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 49/2019 pentru aprobarea modelului, conținutului, modalității de depunere și de gestionare a formularului „Declarație unică privind impozitul pe venit și contribuțiile sociale datorate de persoanele fizice”. Inițial, declarația unică putea fi depusă doar online (pentru declararea veniturilor realizate în anul 2018, respectiv a celor estimate pentru anul 2019) însă urmare a unor modificări legislative aplicabile începând cu luna iunie, declarația poate fi depusă și în format fizic. Ordinul introduce noul formular pentru depunerea în format fizic.

În **Monitorul Oficial nr. 563 din 9 iulie 2019** a fost publicată noua Lege a Pensilor (Legea 127/2019). Legea va intra în vigoare la data de 1 septembrie 2021 (cu câteva excepții specifice, e.g. valorile punctului de pensie). Printre cele mai importante modificări, amintim următoarele:

- Legea stabilește valorile punctului de pensie pentru perioada 2019 – 2021 evidențiind, creșteri graduale (de la 1.265 lei începând cu 1 septembrie 2019, până la 1.875 lei).
- Începând cu anul 2022, formula de calcul a pensiei de modifică, astfel, cuantumul pensiei se determină prin înmulțirea numărului total de puncte realizat de asigurat

cu valoarea punctului de referință (un nou indice care înlocuiește punctul de pensie). De asemenea, la data intrării în vigoare a legii (1 septembrie 2021, valoarea punctului de referință va fi de 75 lei. Începând cu anul 2022, valoarea punctului de referință se majorează anual cu rata medie anuală a inflației, la care se adaugă 50% din creșterea reală a câștigului salarial mediu brut realizat.

- Se specifică faptul că femeile care au realizat stagiul minim de cotizare și care au născut 3 copii și i-au crescut până la vârsta de 16 ani, beneficiază la cerere de reducerea cu 6 ani a vârstei de pensionare.
- Masteratul și doctoratul sunt considerate perioade necontributive, asimilate stagiului de cotizare.
- De asemenea, începând cu data intrării în vigoare a Legii (2021), pensia minimă va avea un cuantum variabil, în funcție de anii de cotizare și de salariul minim, în vederea reducerii inechităților actuale între persoanele care au cotizat la sistemul de asigurări sociale perioade de timp diferite.
- Orice persoană care a realizat un stagiul minim de cotizare de cel puțin 10 ani se poate asigura în sistemul public de pensii în baza unui contract de asigurare socială. Acest contract se poate încheia și pentru perioade de timp de maximum 5 ani anteriorii lunii încheierii contractului, în care persoana nu a realizat stagiul de cotizare în sistemul public de pensii. Perioadele de timp pentru care se poate efectua plata contribuției de asigurări sociale sunt cele care se încadrează în intervalul de timp cuprins între data dobândirii capacității de muncă și data încheierii contractului de asigurare socială. Perioada pentru care se încheie contractul de asigurare socială constituie stagiul de cotizare și se valorifică pentru obținerea unei pensii potrivit noii legi.

În **Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 188 din 12 iulie 2019**

a fost publicat Regulamentul (UE) 2019/1155 al Parlamentului European și al Consiliului din 20 iunie 2019 de modificare a Regulamentului (CE) nr. 810/2009 privind instituirea unui Cod comunitar de vize (Codul de vize). Noile prevederi sunt menite să faciliteze turismul și afacerile la nivelul Uniunii Europene, contribuind în același timp la combaterea riscurilor la adresa securității și a riscului de migrație neregulamentară în Uniune.

De asemenea, în același Jurnal a fost publicat Regulamentul (UE) 2019/1157 al Parlamentului European și al Consiliului din 20 iunie 2019 privind consolidarea securității cărților de identitate ale cetățenilor Uniunii și a documentelor de ședere eliberate cetățenilor Uniunii și membrilor de familie ai acestora care își exercită dreptul la liberă circulație. Prin măsurile adoptate, Regulamentul vizează îmbunătățirea securității cărților de identitate și a documentelor de ședere la nivelul Uniunii Europene.

Pe data de 15 iulie 2019, pe site-ul Ministerului Muncii a fost publicat un **Proiect de Ordonanță 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.

Conform proiectului, se desemnează Serviciul Public de Ocupare al României, respectiv Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, împreună cu agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene și a municipiului București, ca membri ai rețelei europene de servicii de ocupare a forței de muncă (EURES). În calitate de membri EURES, acestea îndeplinesc toate obligațiile prevăzute de Regulament precum și criteriile minime comune stabilite în Anexa I - Criterii minime comune la Regulament. De asemenea, persoanele juridice de drept privat din România care solicită să devină membri EURES sunt admise în această calitate dacă îndeplinesc toate condițiile prevăzute de Regulament, criteriile minime comune stabilite în Anexa I - Criterii minime comune la Regulament precum și anumite cerințe menționate în proiect.

În **Monitorul Oficial nr. 583 din data de 16 iulie** a fost publicat Ordinul 1984 pentru aprobarea Procedurii privind modalitatea de ducere la îndeplinire a atribuțiilor ANAF în domeniul sancțiunilor internaționale. Procedura definește activitățile desfășurate de direcțiile de specialitate din cadrul aparatului central al ANAF, Direcției Generale de Administrare a Marilor Contribuabili, direcțiilor generale regionale ale finanțelor publice, inclusiv prin direcțiile regionale vamale și unitățile subordonate acestora, în vederea aplicării măsurilor de blocare a fondurilor sau a resurselor economice care se află în proprietatea persoanelor fizice sau juridice identificate ca persoane sau entități desemnate, inclusiv a fondurilor sau a resurselor economice derivate.

În **Monitorul Oficial nr. 558 din 8 iulie 2019** a fost publicată Legea Nr. 124/8 Iulie 2019 privind cerințele minime de creștere a mobilității salariaților între statele membre prin îmbunătățirea dobândirii și păstrării drepturilor la pensie suplimentară și Decret Nr. 553/8 Iulie 2019 pentru promulgarea acestei Legi.

Legea are scop reducerea obstacolelor, urmare a normelor care reglementează schemele de pensie suplimentară legate de existența unui raport de muncă și stabilește cerințele privind condițiile de dobândire a drepturilor în cadrul schemelor de pensie suplimentară, păstrarea lor și informarea participanților. Legea 124 transpune prevederile Directivei 2014/50/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 aprilie 2014, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene (JOUE) seria L, nr. 128 din 30 aprilie 2014.

În **Monitorul Oficial nr. 625 din 26 iulie 2019** s-a publicat Legea nr. 156/2019 pentru modificarea art. 25 alin. (4) lit. i din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal. Astfel, la articolul 25 alineatul (4) cu privire la cheltuielile nedeductibile, punctul 1 aferent literei i care face referire la cheltuielile de sponsorizare și/sau mecenat și cheltuielile privind bursele private, se modifică, iar valoarea calculată prin aplicarea la cifra de afaceri crește de la 0,5% la 0,75%.

## Opinii Fiscale

**Melania Macoveanu**  
Tax Assistant, People Services



## Stoparea reținerii la sursă a impozitului pe venit și depunerea formularului 110

Începând cu anul 2013, în cazul persoanelor detașate din România în străinătate, angajatorii români au posibilitatea de a stopa reținerea la sursă a impozitului pe venit, dacă sunt îndeplinite anumite condiții.

În principiu, angajatorul poate stopa reținerea impozitului, în situația în care angajatul trimis să își desfășoare activitatea temporar în alt stat cu care România are încheiată o convenție de evitare a dublei impuneri, rămâne rezident fiscal în România, muncește în celălalt stat pentru o perioadă de cel puțin 183 de zile (fie în oricare 12 luni, fie în anul calendaristic, în funcție de prevederile din tratat), iar salariul nu este suportat de un sediu permanent al angajatorului român. Dacă aceste condiții sunt îndeplinite, compania poate să nu mai rețină și să nu mai

plătească lunar impozitul pe venit către autoritățile fiscale din România.

Acest lucru nu înseamnă însă că impozitul nu mai este datorat, ci că regularizarea impozitului pe venit se face de către angajat, la finalul anului, prin depunerea declarației unice în care se va declara atât venitul realizat, cât și impozitul plătit în celălalt stat. În cazul în care impozitul pe venit plătit în țara gazdă este mai mare decât impozitul pe venit datorat în România (acesta este cazul cel mai frecvent), contribuabilul nu va mai avea de plătit nimic în România. În acest fel este evitată dubla impunere, fără a mai fi necesar ca autoritățile fiscale române să restituie sumele reținute lunar de angajator.





Totuși, există și situații în care angajatorul nu a stopat reținerea la sursă, din diverse motive, cum ar fi: perioada inițială a detașării a fost sub 183 de zile, perioadă pentru care angajatorul nu trebuia să stopeze reținerea la sursă, care însă a fost prelungită ulterior, iar perioada totală va depăși 183 de zile sau situația în care angajatul a fost detașat pentru o perioadă mai mică de 183 de zile, însă a fost impozitat în celălalt stat întrucât avea „angajatorul economic” în țara gazdă, etc.

În aceste cazuri, angajatul trebuie să depună declarația anuală de venit (i.e. declarația unică) cu scopul de a aduce la cunoștința autorităților fiscale române dubla impozitare a venitului său salarial și să solicite astfel acordarea creditului fiscal extern, prin menționarea impozitului pe venit plătit în străinătate.

În paralel, angajatorul poate recupera impozitul pe venit reținut lunar, prin depunerea unui formular specific, i.e. formularul 110 “Declarație de regularizare/cerere de restituire privind impozitul pe venit reținut la sursă”.

Acest formular se completează și se depune de către plătitorii de venit care au reținut la sursă un impozit pe venit în cuantum mai mare decât cel legal datorat și efectuează regularizarea sumelor restituite beneficiarilor de venit cu obligațiile fiscale de același tip datorate în perioada fiscală în care s-a efectuat restituirea.

Astfel, în situația în care în urma regularizării rezultă diferențe de recuperat de la bugetul de stat (cum sunt situațiile descrise mai sus), formularul are rolul unei cereri de restituire.

Practic, angajatorul va deduce din suma de plată reprezentând obligații fiscale de același tip (i.e. impozit pe venitul din salarii), suma impozitului pe venit de recuperat de la bugetul de stat (i.e. de cele mai multe ori aceasta este la nivelul impozitului pe venit reținut la sursă lunar în România, întrucât în cele mai multe cazuri, impozitul pe venit plătit în străinătate este în cuantum mai mare). Documentul justificativ în cazul unui control fiscal, va fi declarația unică depusă de angajat, precum și documentele justificative care atestă plata impozitului pe venit în celălalt stat (i.e. un certificat de atestare a impozitului plătit și/sau declarația de venit din străinătate, ordinul de plată aferent, etc.).

În concluzie, recuperarea sumelor plătite la bugetul de stat prin depunerea formularului 110 reprezintă o modalitate mult mai simplă și mai rapidă de a adresa regularizarea impozitului pe venit în cazul dublei impozitări, cu atât mai mult cu cât în ultimul timp, autoritățile nu mai restituie sume de la bugetul de stat. Astfel, recuperarea sumelor prin depunerea formularului 110 reprezintă o alternativă rapidă și din ce în ce mai des folosită de companiile din România.

## Meet the Consultant

Melania Macoveanu  
Tax Assistant, People Services



Am absolvit facultatea de Administrarea Afacerilor cu predare în limba engleză din cadrul Academiei de Studii Economice din București și pentru o scurtă perioadă am fost implicată în activitatea administrativă a unei mici firme românești. În prezent fac parte din echipa de People Services – Global Mobility Services, o echipă care investește în pregătirea și dezvoltarea profesională pe parcursul unui proces de lungă durată. Cel mai

mult apreciez în această echipă mediul de lucru dinamic care oferă de multe ori șansa de a învăța o multitudine de lucruri noi prin complexitatea situațiilor care necesită rezolvare.

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.

## Contact

### **Mădălina Racovițan**

Partner, Head of People Services  
Tel: +40 (372) 377 782  
Email: [mracovitan@kpmg.com](mailto:mracovitan@kpmg.com)

### **KPMG Romania**

#### **Bucharest Office**

Victoria Business Park,  
DN1, Bucuresti - Ploiesti Road  
no. 69-71, Sector 1, Bucharest  
013685, Romania  
P.O. Box 18-191  
**T:** +40 (372) 377 800  
**F:** +40 (372) 377 700  
**E:** [kpmgro@kpmg.ro](mailto:kpmgro@kpmg.ro)

[www.kpmg.ro](http://www.kpmg.ro)

#### **Cluj Napoca Office**

Vivido Business Center  
Alexandru Vaida Voievod street,  
no 16, 400592, Cluj-Napoca,  
Cluj, Romania  
**T:** +40 (372) 377 900  
**F:** +40 (753) 333 800  
**E:** [kpmgro@kpmg.ro](mailto:kpmgro@kpmg.ro)

#### **Constanta Office**

Mamaia blv., no. 208,  
4th Floor, Constanta,  
900540, Romania  
**T:** +40 (756) 070 044  
**F:** +40 (752) 710 044  
**E:** [kpmgro@kpmg.ro](mailto:kpmgro@kpmg.ro)

#### **Iasi Office**

Ideo Business Center,  
Pacurari Road, no. 138,  
Ground Floor  
Iasi, 700521, Romania  
**T:** +40 (756) 070 048  
**F:** +40 (752) 710 048  
**E:** [kpmgro@kpmg.ro](mailto:kpmgro@kpmg.ro)

#### **Timisoara Office**

ISHO Offices  
Take Ionescu blv. no. 50, Building A,  
7th floor, Timis, Romania  
**T:** +40 372 377 999  
**F:** +40 372 377 977  
**E:** [kpmgro@kpmg.ro](mailto:kpmgro@kpmg.ro)

### **KPMG Moldova**

#### **Chisinau Office**

171/1 Stefan cel Mare blv.,  
8th floor, MD-2004, Chisinau  
Republic of Moldova  
**T:** + 373 (22) 580 580  
**F:** + 373 (22) 540 499  
**E:** [kpmg@kpmg.md](mailto:kpmg@kpmg.md)

[www.kpmg.md](http://www.kpmg.md)

[kpmg.com/socialmedia](http://kpmg.com/socialmedia)



Toate informațiile prezentate au un caracter general și nu sunt destinate a se adresa condițiilor specifice unei anumite persoane fizice sau juridice. Deși încercăm să furnizăm informații corecte și de actualitate, nu există nici o garanție că aceste informații vor fi corecte la data la care sunt primite sau că vor continua să rămână corecte în viitor. Nu trebuie să se acționeze pe baza acestor informații fără o asistență profesională competentă în urma unei analize atente a circumstanțelor specifice unei anumite situații de fapt. KPMG și logoul KPMG sunt mărci înregistrate ale KPMG International Cooperative ("KPMG International"), o entitate elvețiană.

© 2019 KPMG România S.R.L., o societate cu răspundere limitată de drept român, membră a rețelei de firme independente KPMG afiliate la KPMG International Cooperative („KPMG International”), o entitate elvețiană. Toate drepturile rezervate. Tipărit în România.