



People Services

Newsletter

Buletin informativ

Decembrie 2020



PAG 3

Trenduri în HR

Onboarding la distanță



PAG 5

Dreptul Muncii

Modificările aduse legislației muncii privind desfășurarea muncii la domiciliu sau în regim de telemuncă



PAG 7

Noutăți Legislative

Sumarul lunii noiembrie 2020



PAG 10

Opinii Fiscale

„Munca de oriunde” – Noua modalitate de lucru în timpul pandemiei Covid-19



PAG 11

Mobilitate Internațională

Brexit – time is running out !



PAG 12

Meet the Consultant

Cătălina Sorcaru
Assistant, People Services



Încheiem în curând un an ce va rămâne în memoria tuturor ca anul ce a schimbat mare parte din modul nostru de viață, relaționare și muncă.

Intrăm în 2021 cu mulți dintre noi încă lucrând de acasă, ceva ce nimeni nu ar fi anticipat la începutul pandemiei, dar privind cu speranță către semnalele transmise legate de noul vaccin.

Între timp, știm deja că întoarcerea la ‘normal’ va însemna ceva diferit pentru viața organizațională față de ce consideram normal înainte de martie, cu multe organizații anunțând deja că vor păstra o componentă semnificativă de muncă la distanță, chiar și în context post-pandemic. Un nou semnal în aceeași direcție vedem și dinspre autorități, cu noi propuneri de modificări ale Codului Fiscal ce au ca scop includerea unor noi facilități care să încurajeze angajatorii să implementeze acest nou mod de lucru.

Ne așteptăm deci ca pentru HR noul an să fie în continuare un an intens, în care vom susține organizațiile noastre să se adapteze noii realități.

Între timp, cum luna decembrie nu este doar luna bilanțului sau a rezoluțiilor pentru noul an, ci este și luna sărbătorilor de iarnă pe care știu că le așteptăm cu toții după un an greu, vă doresc un sfârșit de an cât mai liniștit, în care să vă bucurați alături de cei dragi, să vă reîncărcați bateriile și să aștept în 2021 cu noi ediții ale publicației noastre.

Aștept feedback-ul vostru pe adresa mea de email: mracovitan@kpmg.com



Mădălina Racovițan

Partner,
Head of People Services
Email: mracovitan@kpmg.com

Trenduri în HR

Onboarding la distanță



Cristina McCarthy
Senior Consultant
People Services

Procesul de onboarding al noilor angajați în companie este unul strategic, care urmărește integrarea acestora în organizația și cultura organizațională, oferirea instrumentelor și informației necesare pentru sprijinirea acomodării la noul rol, sprijină consolidarea retenției în cadrul companiei și contribuie la experiența angajatului.

Cu toate acestea, adesea, onboarding-ul este confundat cu orientarea, care deși este în egală măsură necesară, se diferențiază de onboarding printr-o durată mult mai scurtă și limitarea la prezentarea unor activități rutiniere sau generale.

Onboarding-ul, însă, este un proces mai complex ce poate dura până la 12 luni de la momentul angajării și implică și alți membri ai colectivului, echipei de Resurse Umane, manageri, și vizează transferul de cunoștințe, de la aspecte procedurale, până la elemente de cultură de organizație.

Câteva aspecte esențiale, conform CIPD, care trebuie să fie cuprinse într-un program de onboarding sunt:

Suficient timp petrecut împreună cu managerul și echipa

Clarificarea așteptărilor pentru prima lună, primele trei luni și apoi pentru primul an de la începerea activității

Obiectivele personale ale noului venit și cum acestea pot fi integrate spre a contribui în organizație, atât pe termen scurt, cât și pe termen mediu și lung

Exemple de oportunități pe care angajatul le are pentru a se dezvolta profesional și personal în cadrul companiei, de învățare sau de progres în carieră

Discuții deschise cu privire la performanță și furnizarea de feedback continuu

Transparență cu privire la plată, stimulente sau alte elemente din sfera de compensații și beneficii

În context de muncă la distanță, sondajul pe această temă al KPMG, realizat în luna octombrie a anului curent, a relevat faptul că **79% dintre companii fie au făcut ori urmează să facă modificări în procesul de onboarding**, în sensul mutării acestuia în online, fie integral sau parțial, cu 21% dintre organizațiile respondente intenționând să consolideze componenta de integrare socială.

Același sondaj a arătat că **integrarea noilor angajați** este văzută ca o provocare, atât de angajați, cât și de angajatori.

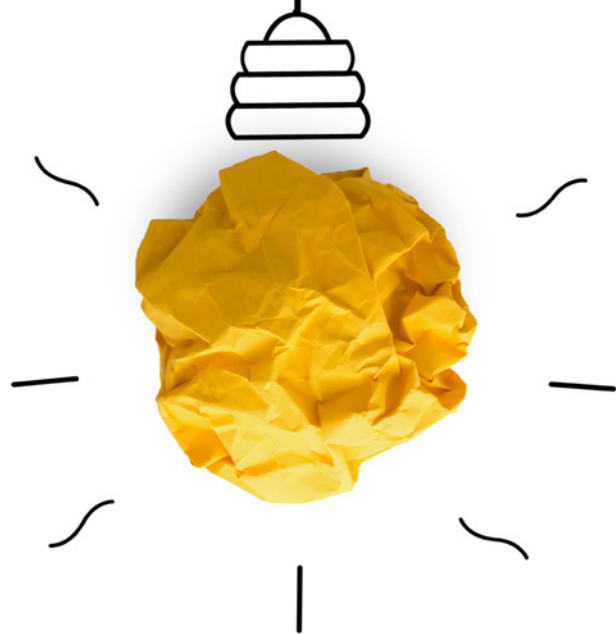
Așadar, cum unele dintre procesele onboarding-ului tradițional sunt greu de realizat în mediul virtual, acestea trebuie **ajustate sau înlocuite cu alte mijloace care să sprijine integrarea noului angajat** în conexiunea cu echipa sa, în cultura și practicile companiei.

Revizuirea procesului și a pașilor de urmat este cheia în tranziția către integrarea în **mediu de lucru online sau hibrid**, iar adopția de soluții de tehnologie care să permită tipuri variate de interacțiuni, menținerea comunicării și a contactului și oferirea de feedback continuu, prin instrumente precum **QuercusApp** sunt elemente de luat în considerare în acest proces de revizuire.

Una dintre cele mai mari provocări pe care angajații ce lucrează la distanță este **sentimentul de izolare**, iar programul de onboarding va trebui construit astfel încât să vizeze acest aspect și să **creeze sentimentul de apartenență**, cât mai devreme posibil prin întâlniri virtuale unu la unu, cu echipa, lucru colaborativ și mai ales printr-o cultură a companiei care susține o experiență de lucru a angajaților, ce cultivă **sentimentul de incluziune**, indiferent de locul în care oamenii își desfășoară activitatea.

Pentru orice întrebări legate de onboarding și revizuirea acestor procese, consultanții noștri din echipa People Services vă stau la dispoziție.





Modificările aduse legislației muncii

privind desfășurarea muncii la domiciliu sau în regim de telemuncă în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, prin OUG nr. 192/2020

KPMG Legal
— TONCESCU & ASOCIATII



Sevinci Mujdaba
Senior Consultant

Dreptul Muncii

În Monitorul Oficial cu numărul 1042 din data de 06.11.2020 a fost publicată Ordonanța de urgență nr. 192/2020 (denumită în continuare „OUG nr. 192/2020”) pentru modificarea și completarea Legii nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19 (denumită în continuare „Legea nr. 55/2020”), precum și pentru modificarea lit. a) a art. 7 din Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă (denumită în continuare „Legea nr. 81/2018”), ca urmare a situației determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2.

OUG nr. 192/2020 a intrat în vigoare în data de 09.11.2020 și a modificat dispozițiile art. 17 din Legea nr. 55/2020 în sensul **introducerii obligației în sarcina angajatorilor pe durata stării de alertă, de a dispune munca la domiciliu sau în regim de telemuncă, acolo unde specificul activității o permite, cu respectarea prevederilor Codului Muncii și a Legii nr. 81/2018.** Anterior modificării introduse prin OUG nr. 192/2020, angajatorul putea încheia cu salariatul un contract individual de muncă sau un act adițional în temeiul căruia munca era prestată de la domiciliul salariatului sau putea organiza activitatea în regim de telemuncă, doar cu consimțământul prealabil expres și în scris al salariatului.

Obligația astfel introdusă de a organiza munca de la domiciliu sau în regim de telemuncă pe durata stării alertă este aplicabilă tuturor angajatorilor, din sectorul privat cât și din sectorul public, **indiferent de domeniul de activitate și de numărul de salariați**, întrucât legea nu face nicio distincție în acest sens, atâta timp cât specificul activității permite.

Măsura prestării muncii la domiciliu sau în regim de telemuncă **se dispune unilateral de către angajatori prin decizie care trebuie să conțină prevederi specifice muncii la domiciliu**, în conformitate cu prevederile art. 108-art. 110 din Codul Muncii și respectiv prevederi specifice muncii în regim de telemuncă, în conformitate cu prevederile Legii nr. 81/2018. Atât în cazul muncii la domiciliu cât și în cazul muncii prestate în regim de telemuncă, indiferent că sunt agreeate prin contractul individual de muncă sau prin act adițional sau sunt dispuse unilateral prin decizie de angajator, angajatorul are obligația de a opera în Registrul General de Evidență a Salariaților felul în care munca va fi prestată sau organizată, respectiv de la domiciliu sau în regim de telemuncă.

O altă modificare importantă a muncii prestate în regim de telemuncă, introdusă prin OUG nr. 192/2020, este cu privire la art. 7 lit. a) din Legea nr. 81/2018. Prin modificarea adusă de OUG nr. 192/2020 angajatorul și telesariatul pot **conveni printr-un acord scris ca salariatul să-și utilizeze mijloacele proprii aferente tehnologiei informației și comunicațiilor și/sau echipamentele de muncă necesare prestării muncii**. În acest fel, angajatorul nu este obligat la plăți suplimentare pentru organizarea muncii în regim de telemuncă.

Totuși, pentru acele situații excepționale în care specificul activității nu permite o astfel de organizare a muncii, noile reglementări oferă **o soluție de gestionare a programului de lucru**. Astfel, OUG nr. 192/2020 a modificat art. 21 din Legea nr. 55/2020, instituind pe durata stării de alertă în sarcina angajatorilor, atât din sectorul privat, cât și din sectorul public, cu un număr mai mare de 50 de salariați, **obligația de a organiza programul de lucru astfel încât întreg personalul să fie împărțit în grupe care să înceapă și să termine activitatea la o diferență de cel puțin o oră**. Această schimbare vizează doar programul de lucru și nu reprezintă o modificare per se a contractului individual de muncă al salariaților în cauză. Pe cale de consecință, nu sunt necesare operări în Registrul General de Evidență a Salariaților.

Chiar dacă modificările aduse legislației muncii prin OUG nr. 192/2020 permit desfășurarea muncii la domiciliu sau în regim de telemuncă în baza deciziei unilaterale a

angajatorului, recomandarea noastră este ca angajatorii să încheie cu salariații **acte adiționale la contractele individuale de muncă**, în vederea prestării muncii la domiciliu sau în regim de telemuncă. În acest sens, precizăm că potrivit art. 3 alin. (1) lit. (c) din Ordinul Ministerului Muncii și Protecției Sociale nr. 1376/2020 pentru stabilirea modalității de acordare a sprijinului financiar și a categoriilor de bunuri ce pot fi achiziționate conform art. 6 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 132/2020 privind măsuri de sprijin destinate salariaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru stimularea creșterii ocupării forței de muncă (denumit în continuare „Ordinul nr. 1376/2020”), **angajatorii transmit lista telesalariaților pentru care se solicită acordarea sprijinului financiar în valoare de 2.500 de lei pentru fiecare telesariat**, în scopul achiziționării de pachete de bunuri și servicii tehnologice necesare desfășurării activității în regim de telemuncă, prin mijloace electronice, respectiv prin încărcarea pe platforma aici.gov.ro, la agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene sau a municipiului București, în raza cărora își au sediul social. Conform anexei nr. 4 din Ordinul nr. 1376/2020, **angajatorii trebuie să menționeze în lista telesariaților, numărul și data contractului individual de muncă sau actului adițional la contractul individual de muncă** conform Registrului general de evidență al salariaților și să-și asume răspunderea pentru corectitudinea și pentru veridicitatea datelor transmise. Ordinul nr. 1376/2020 a fost publicat în Monitorul Oficial cu numărul 832 din data de 10.09.2020.

În concluzie, modificările legislative introduse prin OUG nr. 192/2020 privind instituirea muncii la domiciliu și în regim de telemuncă prin decizia unilaterală a angajatorului și organizarea personalului pe grupe și reorganizarea programului de lucru se vor aplica doar pe durata stării de alertă. **Pe de altă parte, se vor aplica și după încetarea stării de alertă modificările legislative introduse prin OUG nr. 192/2020 privind posibilitatea acordată angajatorului și telesariatului de a agreea ca telesariatul să-și utilizeze mijloacele proprii aferente tehnologiei informației și comunicațiilor și/sau echipamentele de muncă necesare prestării telemuncii**.

Noutăți Legislative

• În Monitorul Oficial nr. 1037/6 noiembrie 2020

a fost publicată Legea 235 pentru modificarea art. 65 alin. (5) din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice.

Prin această lege lista localităților, afectate de poluarea remanentă, în care locuitorii se pot pensiona mai devreme, fără a fi penalizați, a fost extinsă. Astfel, persoanele care au locuit în aceste localități, beneficiază de reducerea vârstei standard de pensionare cu 2 ani fără penalizare.

• În Monitorul Oficial nr. 1041/6 noiembrie 2020

a fost publicată Legea nr. 239 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal care prevede includerea unor prevederi speciale privind tratamentul fiscal al cheltuielilor înregistrate în cazul persoanelor juridice care înființează creșe și/sau grădinițe pentru copiii angajaților proprii sau care acordă sume pentru educația timpurie a copiilor angajaților. Accesați mai multe informații [aici](#).

• În Monitorul Oficial nr. 1042/6 noiembrie 2020

a fost publicată Ordonanța de Urgență nr. 192 pentru modificarea și completarea Legii nr. 55/2020 privind unele măsuri pentru prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, precum și pentru modificarea lit. a) a art. 7 din Legea nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă. Printre prevederile Ordonanței se regăsesc cele privind de organizarea activității în regim de telemuncă/ muncă la domiciliu (acolo unde specificul activității permite) și stabilirea unor programe individualizate de muncă.

• În monitorul Oficial nr. 1108/19 noiembrie 2020

a fost publicată Ordonanța de Urgență nr. 198 pentru completarea Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 147/2020 privind acordarea unor zile libere pentru părinți în vederea supravegherii copiilor, în situația limitării sau suspendării activităților didactice care presupun prezența

efectivă a copiilor în unitățile de învățământ și în unitățile de educație timpurie antepreșcolară, ca urmare a răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2.

Astfel, potrivit acestui act normativ, după art. 8¹ din OUG 147/2020 se introduce art. 8² în care la alin 1) se menționează că în perioada noiembrie 2020 – 31 decembrie 2020, prevederile prezentei ordonanțe de urgență se aplică și în situația în care prin ordinul ministrului educației și cercetării, emis în baza art. 38 alin. (1³) din Legea 55/2020, cu modificările și completările ulterioare, se dispune suspendarea activităților care impun prezența fizică a antepreșcolarilor, preșcolarilor și elevilor în unitățile de învățământ și continuarea activităților didactice în sistemul on-line.

În continuare, la alin 2) al art. 8² se prevede că zilele libere acordate în condițiile prevăzute la alin 1), se acordă pe durata stabilită în ordinul ministrului educației și cercetării, cu respectarea condiției prevăzute la art. 8¹ alin 4) din OUG 147/2020.

• În monitorul Oficial nr. 1132/25 noiembrie 2020

a fost publicată Ordonanța de Urgență nr. 204 privind regimul cetățenilor britanici care sosesc/locuiesc în România, la momentul retragerii Marii Britanii din Uniunea Europeană. Accesați mai multe informații [aici](#)

Proiecte de lege

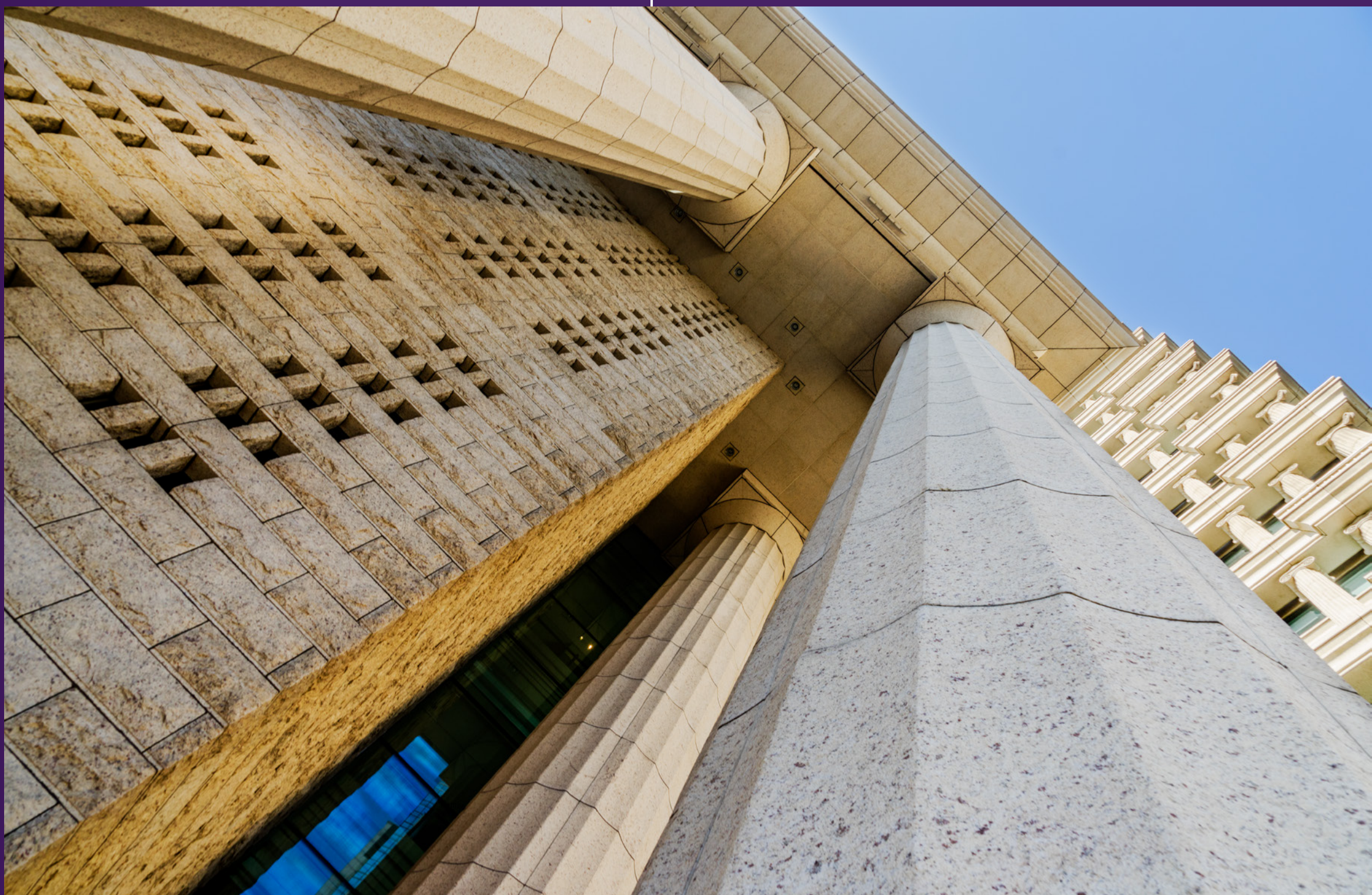
Proiect de Hotărâre pentru completarea Hotărârii Guvernului nr.719/2020 pentru aprobarea procedurii de decontare și de plată a sumelor acordate în baza Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 132/2020 privind măsuri de sprijin destinate salariaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru stimularea creșterii ocupării forței de muncă.

Proiect de Hotărâre privind stabilirea contingentului de lucrători străini nou-admiși pe piața forței de muncă în anul 2021.

Proiect de Lege pentru modificarea și completarea Legii nr.227/2015 privind Codul fiscal. Proiectul a fost aprobat de către Parlamentul României și pasul următor ar fi promulgarea de către Președintele României.

Pentru mai multe detalii cu privire la modificările pe care le prevede acest proiect, va invităm să consultați mai jos **înregistrarea webinarului nostru pe aceasta temă.**

Proiect de Lege pentru modificarea și completarea Legii nr.207/2015 privind Codul de procedură fiscală și a Legii nr.227/2015 privind Codul fiscal, precum și aprobarea unor măsuri fiscal-bugetare.



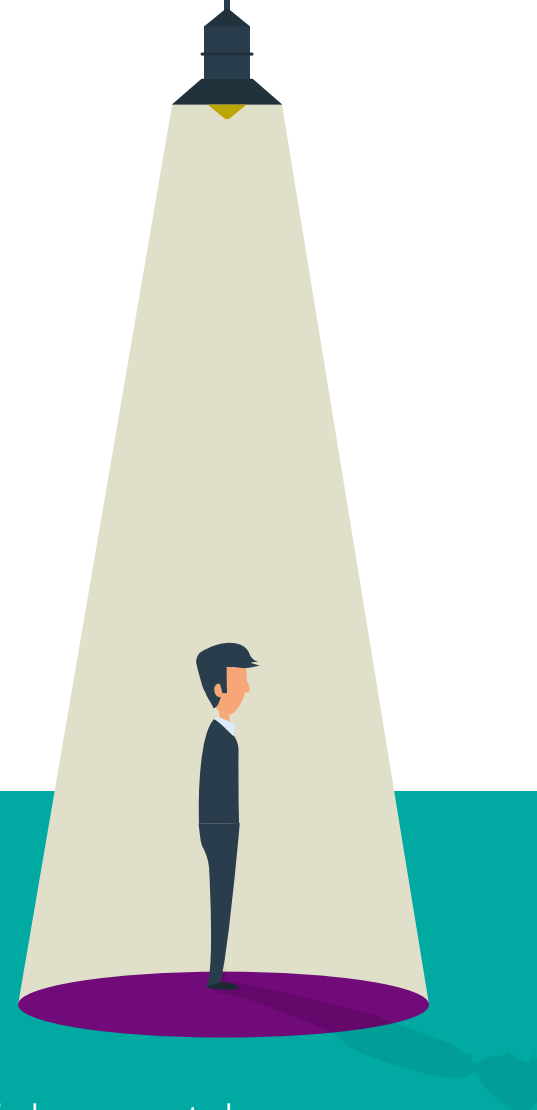
Opinii Fiscale



Andrei Bunea
Assistent,
People Services

„Munca de oriunde”

Noua modalitate de lucru în timpul pandemiei Covid-19



Pandemia de Covid-19, pe lângă impactul în domeniul sănătății sau în domeniul social, a adus numeroase implicații la nivel economic și mai ales la nivelul modelelor de lucru pe care companiile le aveau implementate.

Printre implicațiile cele mai importante regăsim nevoia companiilor de a se asigura că angajații sunt în siguranță și, în același timp, nevoia de a asigura continuitatea activității.

Astfel că, majoritatea companiilor s-au aflat, într-un interval de timp foarte scurt, în situația de a fi nevoite să își ajusteze politicile interne pentru a permite angajaților să desfășoare activitatea din diferite locații (în general la adresa de domiciliu/reședință) și să găsească resursele necesare pentru a face față noilor realități.

Menționăm mai devreme că majoritatea angajaților și-au ajustat modul de lucru la a își desfășura activitatea de acasă (la adresa de domiciliu) și probabil că mulți dintre noi ne-am gândit inițial că această schimbare e una de moment, pentru o scurtă perioadă.

Iată că ne aflăm acum la mai bine de 9 luni de când atât companiile cât și angajații au fost nevoiți să se adapteze din mers unei noi realități. Și ca în orice situație nouă care se transformă într-o nouă realitate, atât angajații cât și angajatorii trebuie să se asigure că acordă atenția cuvenită tuturor factorilor ce pot afecta continuitatea activității. Iar aici putem să amintim de factori ce țin de extinderea/reducerea afacerii, decizii ce țin de securitatea și siguranța angajaților, aspecte fiscale, de legislația muncii, etc

Am amintit și de aspectele fiscale/legislația muncii, deoarece, înainte de Covid-19 asistam la un fenomen în creștere al mobilității angajaților – i.e. angajații erau detașați/trimiși în interes de serviciu dintr-o localitate în alta, dintr-o țară în alta, mobilitate care venea la pachet cu diferite obligații de conformare – fiscală/legislație a muncii.

Odată cu pandemia de Covid-19 acest fenomen s-a temperat însă asistăm cumva la inversarea procesului în sensul în care angajații încep să se întoarcă în țara de origine (domiciliu), alta decât țara de angajare. Bineînțeles că și în această situație, implicațiile fiscale vin la pachet. Și aici putem vorbi de implicații din mai multe perspective:

Impozit pe venit
Securitate socială
Impozit pe profit
Legislația muncii

Exemplu - în multe cazurilor putem vorbi de desfășurarea activității de acasă (cu întoarcerea în țara de domiciliu) pe o perioadă mai mare de 9 luni. În acest caz primul pas ar fi să verificăm dacă nu cumva există obligații fiscale din punct de vedere al impozitului pe venit, dacă ținem cont de faptul că majoritatea tratatelor de evitare a dublei impuneri prevăd că pentru a nu deveni impozabil în țara de desfășurare a activității, durata activității nu trebuie să depășească 183 de zile.

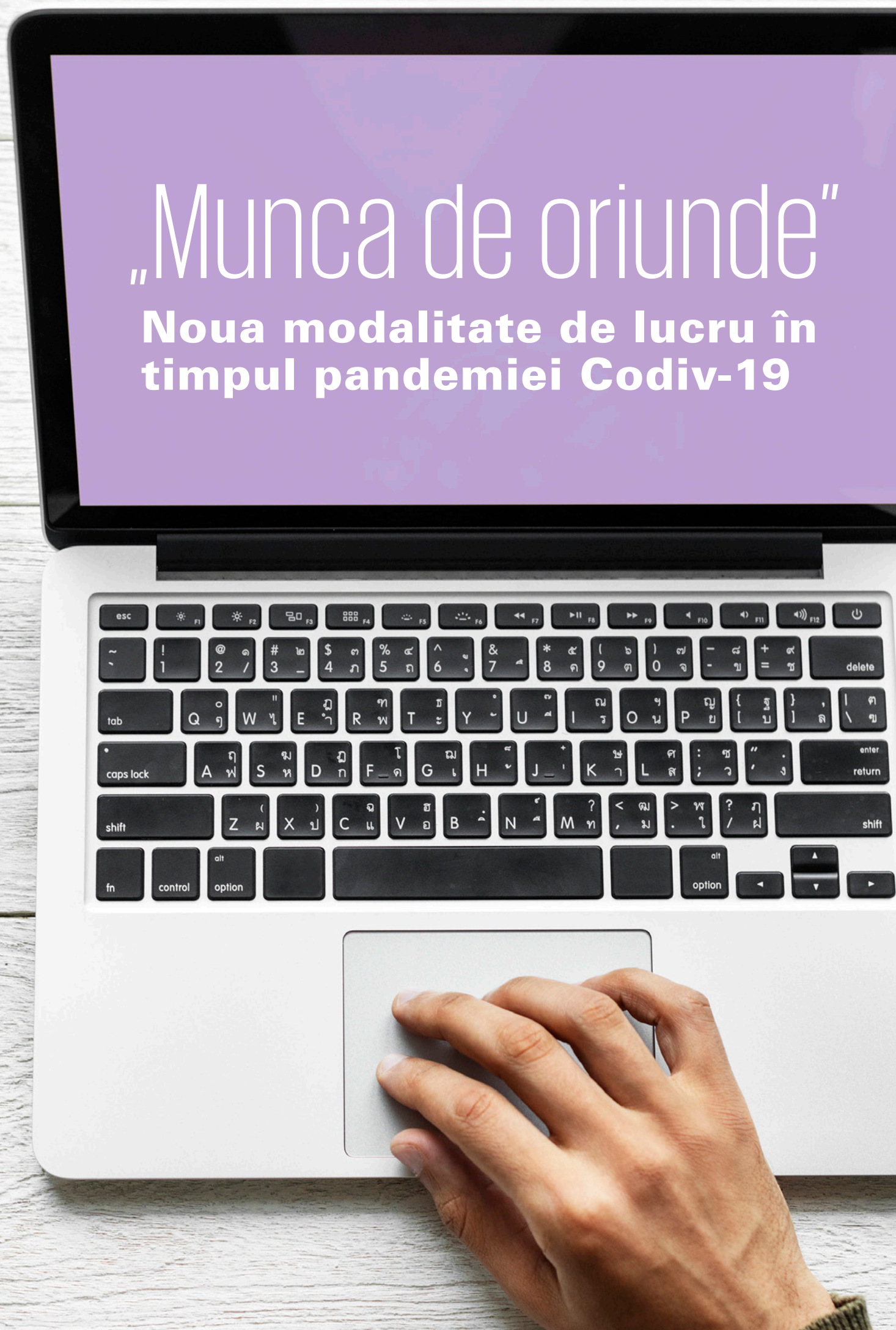
Separat, se pune problema determinării legislației de securitate socială și a situației în care angajații sunt asigurați din punct de vedere al contribuțiilor sociale în țara de desfășurare a activității.

Important de menționat că implicațiile sunt valabile în ambele sensuri – atât în cazul angajaților care părăsesc teritoriul României pentru a desfășura activitate în afara României cât și în cazul celor care sunt angajați în străinătate și se reîntorc în România.

Așadar, companiile trebuie să se asigure că atunci când își definesc politicile de lucru la distanță acoperă toate scenariile, atât cele ce implică munca pe teritoriul României cât și cele ce acoperă munca în afara României.

„Munca de oriunde”

Noua modalitate de lucru în timpul pandemiei Codiv-19



Brexit - time is running out!

We are fast approaching the Brexit moment.

The transition period will end on 31 December 2020 and new rules for UK citizens will be enforced.

In this context, the end of free movement of people between the EU and the UK on 1 January 2021 is a near certainty. This has a significant impact on the mobility of people moving between the two territories, whether for local hires, assignees, remote workers, or business travelers, which business leaders should take into account. New immigration rules will be consequently applicable to UK nationals.

Requirements for registration/extension of the right to entry/stay in Romania

There is no change in the requirements for entry in Romania for UK citizens and their family members until 31 December 2020. They will continue to enjoy the same treatment of free movement as any EU citizen in relation to travel (no visa required), residence, work or study in Romania.



However, after the transition period, UK citizens and their family members who resided in Romania and wish to remain in Romania after 31 December 2020, should register at the Romanian immigration authorities for the new resident status before 31 December 2021.

In this respect, the Romanian Government has recently issued Emergency Ordinance 204/2020 to adopt measures related to immigration matters post-transition period (after 31 December 2020). The newly adopted measures are applicable as from 1 December 2020. The Ordinance states the following:

- The transition period will end on 31 December 2020.
- UK nationals who enter Romania during the period 1-31 December 2020 may apply for a temporary residence document (valid for up to 5 years) within 90 days of the date of entry into Romania.
- UK nationals already registered and residing in Romania before 31 December 2020 (i.e. holders of registration certificates) may apply for an extension of their right of residence in Romania (i.e. new residence document) by 31

December 2021. The residence document will be valid for up to 5 years.

- UK nationals who have obtained a permanent residence right in Romania before 31 December 2020, have their status valid and recognized if they apply for a permanent residence permit by 31 December 2021. The validity of the permanent residence documents will be for up to 10 years.
- Family members accompanying a UK national from 1 January 2021 until 30 September 2021 may apply for a temporary right of stay in Romania until 31 December 2021. Those entering Romania after 1 October 2021 have to apply for right of residence within 90 days of the entry date.
- UK nationals residing in Romania must notify the immigration authorities in relation to any change which has occurred in their situation (i.e. change of name/citizenship/residence address/marital status etc) within 30 days of the change.



Simona Duncă
Manager
People Services

**What
you
should
consider now**

Recording of KPMG Webinar: Brexit

- Analyze how many UK nationals are working in your organization
- Check if UK nationals have already obtained a temporary/permanent residence in Romania by 31 December 2020
- Be alert when planning future business travels of UK nationals to Romania considering that free movement of people as we know now will change as of 1 January 2021

Meet the Consultant



Cătălina Sorcaru

Assistant
People Services

Numele meu este **Cătălina Sorcaru** și fac parte din echipa **Global Mobility Services** în cadrul KPMG Tax, din octombrie anul curent. Am experiență de +10 ani în turism corporate, vânzare consultativă și customer care. Am absolvit studii de licență în Geografie și Turism, studii de master în Marketing și Comunicare în Afaceri, și alte cursuri de specialitate necesare atât pentru dobândirea cunoștințelor tehnice, cât și pentru a-mi perfecționa relaționarea cu clienții.

Îmi place să lucrez cu oamenii, să-i ascult, să le identific nevoile și să ofer soluții. În cadrul echipei de Global Mobility Services am ocazia să-mi pun în evidență calitățile și experiența, dar mai ales să acumulez cunoștințe noi legate de mobilitatea internațională. În prezent, activitatea mea constă în inițierea procedurilor de conformitate, și oferirea de asistență și suport administrativ colegilor mei.



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

www.kpmg.ro

Cluj Napoca Office

Vivido Business Center
Alexandru Vaida Voievod street
no 16, 400592, Cluj Napoca

T: +40 (372) 377 900

F: +40 (753) 333 800

E: 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

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

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

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

www.kpmg.md



kpmg.com/socialmedia

