



People Services

Newsletter



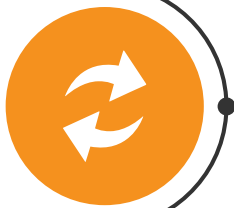
Buletin informativ

August 2020

PAG 3

Trenduri în HR

Oportunități de transformare pentru HR în contextul muncii la distanță



PAG 5

Dreptul Muncii

Dispozițiile în materie de discriminare prevăzute de Codul Muncii au fost modificate. Noi sancțiuni contravenționale aplicabile



PAG 7

Noutăți Legislative

Sumarul lunii iulie 2020



PAG 9

Opinii Fiscale

Luna august aduce modificări importante privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale



PAG 11

Meet the Consultant

Andrei Bunea
Tax Assistant
People Services



La mai bine de cinci luni de la începutul pandemiei, multe organizații sunt încă într-un model de lucru la distanță, o abordare dificil de anticipat într-un context unic în istoria recentă a mediului de afaceri. Dacă acum câteva luni ne gândeam să facem planuri de revenire la birou, în prezent discutăm din ce în ce mai des despre cum am putea să continuăm lucrul într-un context de remote working sau hybrid working pe termen mediu și lung. Ce impact are acest nou mod de lucru asupra modelului de business, al proceselor interne, dar mai ales asupra relațiilor interumane cu colegii, clienții și partenerii de afaceri ai fiecărei organizații? E important ca fiecare organizație să își adapteze cât mai repede procesele și modelul de business la noua realitate și să aibă în vedere aspecte precum cultura organizațională, motivarea și comunicarea cu angajații pentru a se asigura că rămâne relevantă.

Aș vrea să profit de ocazie și să vă invit la un eveniment special, **Forumul KPMG de mobilitate internațională**, o conferință internațională organizată anual de KPMG, ce își propune să dezbată cele mai noi tendințe în zona mobilității internaționale a angajaților. Anul acesta, conferința se va organiza **online** în data de **27 octombrie 2020**. Mai multe detalii găsiți în această ediție a Buletinului nostru.

Vă așteptăm cu drag,
Mădălina



Mădălina Racovițan

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

Trenduri în HR

În lumina schimbărilor cauzate de COVID-19 multe dintre organizații s-au adaptat, în funcție de posibilități, la munca de la distanță, unele dintre ele pentru prima oară, context în care au fost nevoite să creioneze din mers reguli privitoare la modul în care se va desfășura lucrul și așteptările pe care le au de la salariați.

Acum, la cinci luni de la declararea stării de urgență în România, multe companii iau în considerare posibilitatea de a adopta drept politică curentă un mod de lucru mai flexibil și mai puțin dependent de prezența la birou. Această nouă oportunitate vine împreună cu provocarea organizațiilor de a crea un cadru adecvat misiunii și valorilor companiei, care să fie flexibil, sigur și care să ofere o experiență plăcută angajaților. Angajatorii se află în fața necesității de a regândi unele dintre politicile de HR pentru a ține cont de munca de la distanță și de a le centra mai degrabă în jurul obiectivelor, decât în jurul fluxurilor de lucru.



Cristina McCarthy
Senior Consultant,
People Services

Oportunități de transformare pentru HR

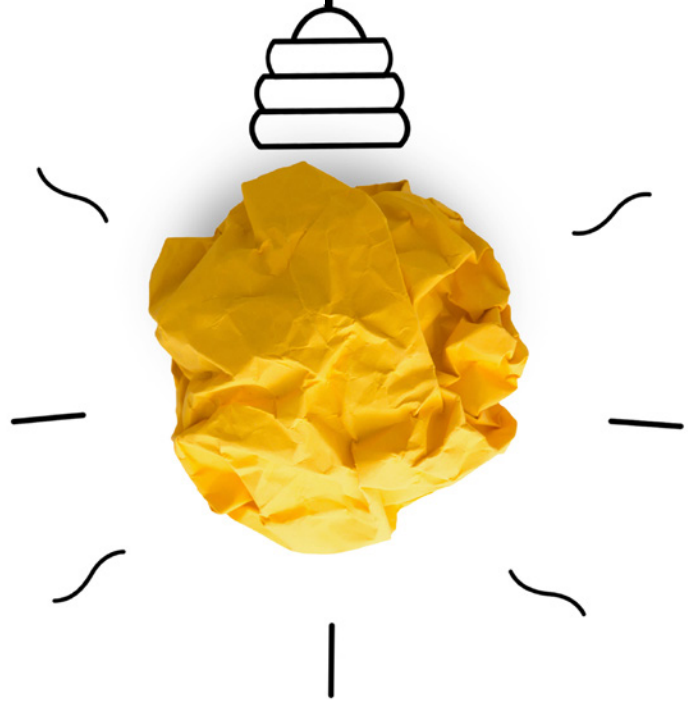
în contextul muncii la distanță



Noua realitate a politicilor de Resurse Umane oferă oportunități ce așteaptă să fie explorate, iar organizațiile care vor folosi aceste oportunități sunt cele ce vor avea primele acces la talentele pieței muncii.

KPMG a identificat 7 astfel de oportunități de transformare către viitorul muncii:

- 1 Strategia de Resurse Umane** centrată pe o forță de muncă fluidă, care să vină în întâmpinarea nevoilor în continuă schimbare ale business-ului și care să caute modalități alternative de a asigura forța de muncă necesară în organizații și modalități inovative de a transforma oferta de valoare către angajați, employee value proposition.
- 2 Modelarea structurilor** organizaționale cu focus pe abilități, cunoștințe și experiență și mai puțin pe roluri, titluri sau nivele ierarhice.
- 3 Asigurarea forței de muncă necesare** În contextul unui mod de operare bazat pe un procent semnificativ de muncă la distanță, liderii au șansa de a accelera dezvoltarea companiilor pe care le conduc fără a avea constrângeri de ordin geografic. Organizațiile se îndepărtează de standardul celor 40 de ore de muncă pe săptămână.
- 4 Experiența angajaților** și personalizarea acesteia în funcție de tipul muncii și al contractului dintre angajat și angajator. Transformarea digitală a organizațiilor va facilita nu doar productivitatea angajaților indiferent de locația în care se află, ci va și crea în același timp o experiență de lucru plăcută și modernă.
- 5 Capabilitate și Agilitate** Managementul forței de muncă va fi în centrul fiecărui business, prin contribuție și colaborare strânsă între funcțiile de HR, Operațiuni, Finanțe și IT. Tot aici menționăm, schimbările anticipate în managementul performanței care se va măsura în rezultate, mai degrabă decât în ore lucrate. De asemenea, formarea și pregătirea profesională a angajaților trebuie să includă pe lângă nevoile de pregătire a abilităților tehnice și soft, și suport în direcția dezvoltărilor abilităților de lucru autonom.
- 6 Planificarea și monitorizarea forței de muncă** Planificarea și monitorizarea forței de muncă va fi o funcție cheie, în strânsă legătură cu nevoile operaționale și de business.
- 7 Analitice de HR** Funcția analitică a HR-ului va fi orientată mai mult către previzionare, de exemplu pentru gestionarea eficientă a opțiunilor de recrutare și identificare timpurie a talentelor.



Cu noi schimbări la care atât oamenii, cât și organizațiile trebuie să se adapteze zi de zi, departamentele de Resurse Umane au în față provocări fără precedent, însă pentru companiile pregătite, criza curentă se poate transforma într-o oportunitate majoră de diferențiere prin politici de lucru flexibile, adaptabile și orientate spre viitor.

KPMGLegal
— TONCESCU & ASOCIATII



Izabela Tănase
Senior Consultant

Dreptul Muncii

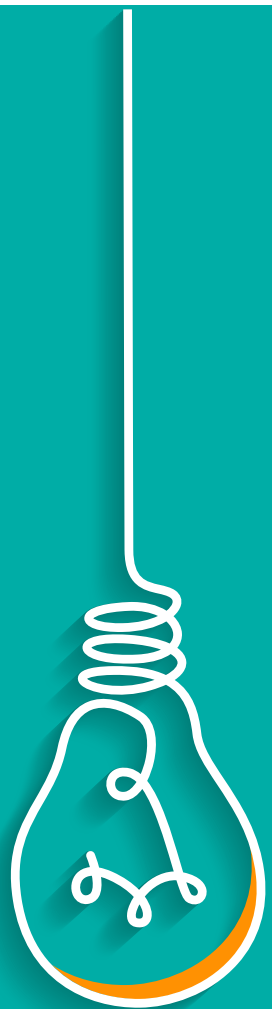
Dispozițiile în materie de discriminare prevăzute de Codul Muncii au fost modificate. Noi sancțiuni contravenționale aplicabile

Dispozițiile Legii nr. 53/2003 privind Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare ("Codul Muncii") în materie de discriminare au fost modificate și completate prin Legea nr. 151/2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 658 din data de 24 iulie 2020 ("Legea nr. 151/2020").

În acest sens, Legea nr. 151/2020, intrată în vigoare la data de 27 iulie 2020, modifică și completează prevederile art. 5, respectiv pe cele ale art. 59 lit. a) din Codul Muncii și, totodată, pe cele în materie de răspundere contravențională, completând în acest sens lista de fapte și sancțiuni contravenționale prevăzute de Codul Muncii.

Astfel, spectrul cazurilor de discriminare față de salariați a fost lărgit fiind adăugate, pe lângă cazurile de discriminare directă ori indirectă, cazurile de (i) discriminare prin asociere, (ii) hărțuire, respectiv (iii) fapta de victimizare.

Totodată, criteriile de determinare a cazurilor de discriminare au fost completate, fiind adăugate, pe lângă cele existente, altele noi, precum criteriul (i) existenței unei boli cronice necontagioase, (ii) prezenței virusului HIV, respectiv (iv) apartenenței la o categorie defavorizată.



Legea nr. 151/2020 a adus modificări inclusiv asupra înțelesului formelor de discriminare directă, respectiv indirectă.

În privința **noilor forme de discriminare**, Codul Muncii, în urma modificărilor aduse de Legea nr. 151/2020, prevede în privința hărțuirii că aceasta constă în orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile de discriminare, care are drept scop sau efect lezarea demnității unei persoane, ducând la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

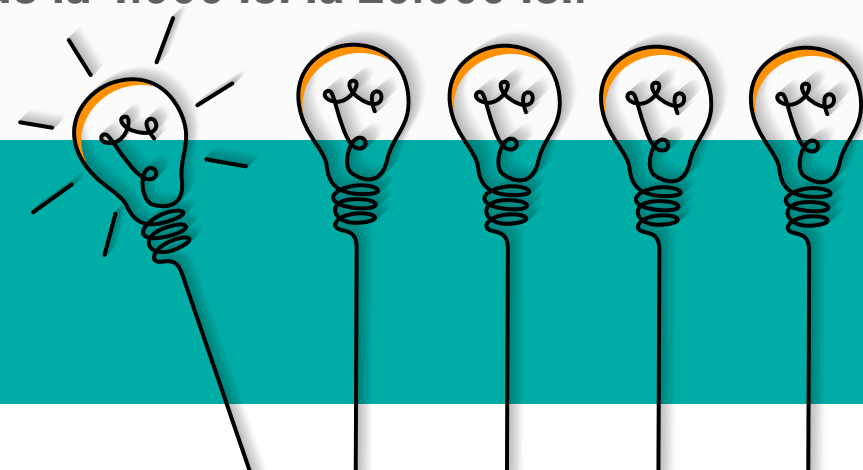
Discriminarea prin asociere reprezintă orice act sau faptă de discriminare săvârșit(ă) împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor de discriminare prevăzute de **Codul Muncii**, este asociată sau prezumată a fi asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de persoane.

În privința faptei de victimizare **Codul Muncii** prevede că aceasta presupune orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.

De asemenea, tot ca mod de discriminare este considerat orice comportament ce constă în a dispune, scris sau verbal, unei persoane să utilizeze o formă de discriminare, care are la bază unul dintre criteriile de discriminare prevăzute de Codul Muncii.

În continuare, dat fiind că au fost completate criteriile în baza cărora se apreciază cazurile de discriminare, art. 59 lit. a) din Codul Muncii (care reglementează interzicerea concedierii salariaților pe motive discriminatorii) a fost completat în mod corespunzător, prin adăugarea noilor criterii de discriminare mai sus menționate.

Nu în ultimul rând menționăm că în materie de sancțiuni aplicabile, Legea nr. 151/2020 completează dispozițiile Codului Muncii în materie de răspundere contravențională, prevăzând în acest sens că nerespectarea dispozițiilor legale în privind formele de discriminare **constituie contravenție sancționată cu amenda de la 1.000 lei la 20.000 lei.**



Noutăți Legislative

În Monitorul Oficial nr. 583 din 2 iulie 2020

2020 a fost publicat Ordinul ministrului sănătății și al președintelui Casei Naționale de Asigurări de Sănătate nr. 1092/745 pentru aprobarea modelului unic al certificatului de concediu medical și a instrucțiunilor privind utilizarea și modul de completare a certificatelor de concediu medical pe baza cărora se acordă indemnizații asiguraților din sistemul de asigurări sociale de sănătate și din sistemul de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale.

Așadar, începând cu data de 2 iulie 2020, au loc următoarele modificări:

- se elimină obligația vizării de către medicii de familie a certificatelor de concediu medical emise de către alți medici decât aceștia. Prin urmare, în noul formular al concediului medical, nu se mai regăsește rubrica "Luat în evidență";
- se elimină obligația unității emitente de a aplica ștampila pe certificatul medical;
- se introduce o nouă rubrică în care trebuie completat CNP-ul copilului bolnav de către medicul ce acordă certificatul, în situația în care acesta are codul de indemnizație 09.

Important de precizat este faptul că potrivit art. 6 din acest act normativ, formularele de certificate de concediu medical ce au vechiul format, pot fi folosite în continuare până la epuizarea stocului existent, dar nu mai târziu de 30.09.2020, însă acestea se vor elibera fără aplicarea ștampilei unității sanitare emitente iar în situațiile în care acestea se acordă pentru îngrijire copil bolnav, medicul curant va scrie pe formular CNP-ul copilului pentru care se acordă certificatul.

În Monitorul Oficial nr. 588 din 6 iulie 2020

a fost publicată Legea nr. 104/2020 pentru completarea art. 60 pct. 1 din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal. Aceasta prevede scutirea de impozit pe venit a persoanelor cu handicap pentru transmiterea dreptului de proprietate imobiliară și a dezmembărilor acestuia prin moștenire.

În Monitorul Oficial nr. 595 din 7 iulie 2020

a fost publicată Ordonanța de urgență nr. 108/2020 pentru completarea Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice.

În Monitorul Oficial, nr. 600 din 9 iulie 2020

s-a publicat Legea nr. 114/2020 privind aprobarea O.U.G. nr. 90/2020 pentru modificarea O.G. nr. 6/2019 privind instituirea unor facilități fiscale, precum și pentru modificarea altor acte normative. Potrivit noii reglementări, în scopul revitalizării și evitării deschiderii procedurii insolvenței, debitorii aflați în dificultate financiară și pentru care există riscul intrării în insolvență își pot restructura obligațiile bugetare principale restante la data de 31 iulie 2020 și neachitate până la data emiterii certificatului de atestare fiscală, precum și obligațiile bugetare accesorii.

În Monitorul Oficial nr. 635 din 20 iulie 2020

s-a publicat Ordinul Ministrului Finanțelor Publice nr. 2100/2020 pentru aprobarea Procedurii de anulare a obligațiilor de plată accesorii. Ordinul aprobă Procedura de anulare a obligațiilor de plată accesorii, conform cap. II din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 69/2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, precum și pentru instituirea unor măsuri fiscale.

Se introduc următoarele facilități fiscale:

- a) amânarea la plată a obligațiilor de plată accesorii rămase nestinse la data emiterii certificatului de atestare fiscală, până la data soluționării cererii de anulare a accesoriilor sau până la data de 15 decembrie 2020 inclusiv, în cazul nedeunerii acestei cereri, pentru debitorii care notifică organul fiscal conform art. XIII alin. (1) din ordonanță de urgență;
- b) anularea obligațiilor de plată accesorii.

Categoriile de obligații de plată accesorii care, potrivit ordonanței de urgență, pot face obiectul facilităților fiscale prevăzute la alin. (1) sunt următoarele:

- a) dobânzi/majorări de întârziere;
- b) penalități de întârziere/penalități de nedeclarare/penalități;
- c) orice alte obligații de plată accesorii.

În Monitorul Oficial nr. 651 din 23 iulie 2020

s-a publicat Ordinul nr. 1140/2020 pentru aprobarea Metodologiei de întocmire și transmitere a Registrului electronic de evidență a zilierilor, precum și înregistrările care se efectuează în acesta.

În Monitorul Oficial nr. 658 din 24 iulie 2020

s-a publicat Ordonanța de urgență nr. 120/2020 privind instituirea unor măsuri de sprijin destinate salariaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2.

Conform acesteia, salariații angajatorilor a căror activitate a fost suspendată ca urmare a anchetei epidemiologice efectuate de direcțiile de sănătate publică județene, respectiv a municipiului București beneficiază de acordarea indemnizației prevăzute la art. XI din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 30/2020.

Găsiți mai multe informații **aici**.

În Monitorul Oficial nr. 658 din 24 iulie 2020

s-a publicat legea nr. 151/2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii - privind discriminarea directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență

ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată, este interzisă, dar și privind hărțuirea care constă în orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile prevăzute mai sus.

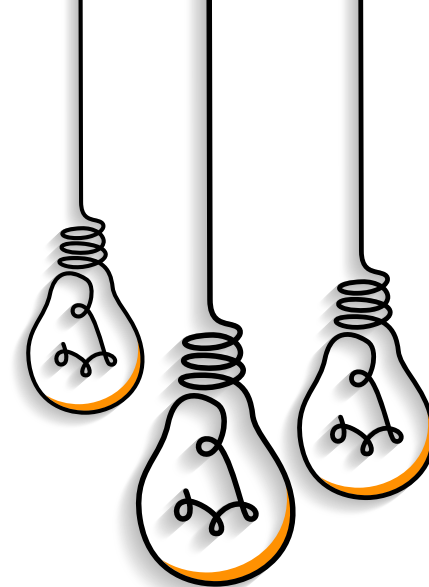
În Monitorul Oficial nr. 673 din 29 iulie 2020

s-a publicat Legea nr. 158/2020 prin care este modificată Legea nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață. Prin această lege este transpusă în legislația națională Directiva (UE) 2017/828 privind încurajarea implicării pe termen lung a acționarilor. Conform Legii, emitenții au obligația de a stabili o politică de remunerare în ceea ce privește conducătorii. De asemenea, anual, companiile emit un raport de remunerare în care descriu în amănunt toate sumele și beneficiile acordate fiecărui conducător, inclusiv celor nou recrutați și foștilor conducători, conform politicii. Atât politica, cât și raportul sunt supuse votului acționarilor și trebuie publicate pe site-ul companiei.

Găsiți mai multe informații **aici**.



Opinii Fiscale



Medeea Marineci
Manager,
People Services

Luna august aduce modificări importante privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale

Legea pentru modificarea și completarea Legii nr. 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale transpune Directiva (UE) 2018/957 și urma să în vigoare la data de 30 iulie 2020. Legea a fost trimisă spre promulgare Președintelui pe data de 30 iulie 2020 și ne așteptăm să se publice în Monitorul Oficial în zilele ce urmează.

Întrucât fiecare stat membru al Uniunii Europene și Elveția a transpus Directiva în legislația sa națională, pot exista diferențe în modul de implementare de la un stat la altul. Prin urmare, pentru angajatorii români care detașează personal în afara României este importantă respectarea prevederilor legislației interne dar și respectarea legislației care transpune **Directiva (UE) 2018/957** în statul de desfășurare a activității.

Ce se schimbă mai exact?

În primul rând, începând cu data de 30 iulie, lucrătorii detașați au **dreptul la remunerația** aplicabilă în statul gazdă, stabilită de dreptul intern și/sau practicile naționale **ale statului membru pe teritoriul căruia este detașat lucrătorul, inclusiv plata orelor suplimentare**, cu excepția schemelor de pensii ocupaționale suplimentare, nu doar la **salariul minim** aplicabil în statul respectiv.

Având în vedere cele de mai sus, în cazul angajatorilor români care detașează personal pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene sau pe teritoriul Elveției, devine extrem de important să determine, anterior începerii detașării, care este **remunerația** aplicabilă în statul respectiv, pentru fiecare angajat în parte, ținând cont de cele de mai sus.

În plus, în cazul în care durata efectivă a detașării depășește 12 luni (sau 18 luni în anumite cazuri), angajatorii sunt obligați să garanteze salariaților detașați, cu respectarea principiului egalității de tratament,

toate condițiile de muncă și de încadrare în muncă aplicabile acestora potrivit legislației naționale și contractelor colective cu aplicabilitate generală (cu excepția procedurilor, formalităților și condițiilor de încheiere și de încetare a contractului individual de munca, inclusiv clauzelor de neconcurență și a schemelor de pensii ocupaționale suplimentare).

Mai mult, întreprinderile stabilite pe teritoriul României care, în cadrul prestării de servicii transnaționale, detașează salariați, pe teritoriul unui stat membru sau Elveției, vor avea obligația de a informa, în scris, salariatul detașat, anterior detașării, cu privire la:

- elementele constitutive ale remunerației la care are dreptul lucrătorul, în conformitate cu legislația aplicabilă în statul membru gazdă și nivelul acestora;
- cuantumul total al remunerației acordate salariatului pe perioada detașării, cu evidențierea distinctă a indemnizației specifice detașării, atunci când aceasta este acordată;
- cheltuielile efectiv generate de detașare, precum transportul, cazarea și masa, precum și modalitatea de acordare sau de rambursare a acestora, respectiv modalitatea de asigurare a transportului, cazării sau mesei, după caz;
- linkul către site-ul oficial național unic creat de statul membru gazdă în conformitate cu articolul 5 alineatul (2) din Directiva 2014/67/UE.

* Legea nr. 16/2017 transpune Directiva 96/71/CE, privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii. Directiva 96/71/CE a fost modificată de Directiva (UE) 2018/957. Drept urmare, statele membre au fost obligate să adopte și să publice, până la 30 iulie 2020, actele cu putere de lege și actele administrative necesare pentru a se conforma Directivei (UE) 2018/957.

Cum să ne pregătim pentru toate aceste modificări?

Nu avem o rețetă standard dar cu siguranță primii pași ar trebui să includă:

Reanalizați toate detașările în curs de desfășurare:

- Care este țara în care își desfășoară activitatea salariații detașați?
- Când a început detașarea și cât este estimat că va mai dura?

Investigați prevederile aplicabile în statul în care se desfășoară activitatea (remunerație, sporuri sau indemnizații obligatorii, condiții de muncă, alte drepturi, etc.)

Regândiți procesele interne privind detașările internaționale – calcularea și prezentarea remunerației, informarea angajaților, notificarea autorităților competente din statul gazdă, etc.



Forumul KPMG de Mobilitate Internațională 2020

Având în vedere impactul global al COVID-19 și din grija pentru sănătatea și bunăstarea clienților, vorbitorilor și colegilor noștri, Forumul KPMG de mobilitate internațională 2020, inițial planificat să se desfășoare în Scottsdale, AZ, SUA, va avea loc anul acesta în mediu online.

Vă invităm să ne fiți alături pe 27 octombrie 2020 la ceea ce ne așteptăm să fie o nouă experiență fantastică de networking și dezbateri. Așteptăm cu nerăbdare să ne întâlnim online!

Nu există costuri de participare și mai multe detalii legate de eveniment vor fi anunțate în curând.

Asia Pacific

Mumbai (UTC+5.5hours)	10:30am – 3:00pm
Beijing, Hong Kong, Singapore (UTC+8)	1:00pm – 5:30pm
Seoul, Tokyo (UTC+9)	2:00pm – 6:30pm
Sydney (UTC+11)	4:00pm – 8:30pm

EMA

London (UTC)	1:00pm – 5:30pm
Berlin, Paris (UTC+1)	2:00pm – 6:30pm
București (UTC+2)	3:00pm – 7:30pm
Dubai (UTC+4)	5:00pm – 9:30pm

Americas

San Francisco (UTC-7)	11:00am – 3:30pm
Chicago (UTC-5)	1:00pm – 5:30pm
New York, Toronto (UTC-4)	2:00pm – 6:30pm
São Paulo (UTC-3)	3:00pm – 7:30pm



KPMG Peer-to-peer pentru Lideri în Mobilitate

descărcați aplicația azi

Sunteți invitați în comunitatea virtuală KPMG Peer-to-peer pentru Lideri în Mobilitate.

Am înțeles de la mulți dintre voi cât de greu este să rămâneți conectați în această perioadă cu colegii din alte organizații – inclusiv cei cu care vă întâlniți în mod normal la conferințe sau alte evenimente de networking.

Deși nu putem să vă reunim pe toți fizic chiar acum, putem crea o reuniune virtuală. Suntem încântați să anunțăm **lansarea noii comunități virtuale KPMG Peer-to-peer pentru profesioniști în mobilitate, dedicată exclusiv clienților noștri de servicii de mobilitate internațională (GMS), pe care vă invităm să o descărcați.**

Aplicația este concepută pentru a vă ajuta să rămâneți conectați cu colegii din alte organizații precum și cu profesioniștii KPMG din rețeaua noastră globală, pentru a construi o comunitate în care să putem împărtăși idei, să punem întrebări și să colaborăm.

Acesta este un spațiu privat pentru clienții selectați și pentru profesioniștii KPMG, accesibil doar pe bază de invitație.

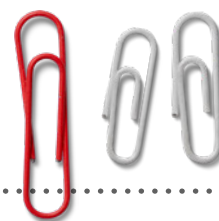
Pe lângă o secțiune de mesaje, aplicația are și o **bibliotecă de cunoștințe** care include articole și podcast-uri din seria noastră **Viitorul Mobilității (Future of Mobility)** și alte materiale. Pentru a iniția conversații directe sau de grup, în aplicație este disponibilă o listă completă de membri ai comunității. Aplicația este locul vostru de conectare cu restul comunității de Mobilitate Internațională. Așteptăm cu nerăbdare să ne "vedem" cu fiecare dintre voi acolo!



Pentru a începe, vă rugăm să vă înregistrați aici:

[Înregistrare](#)

Meet the Consultant



Andrei Bunea
Tax Assistant
People Services

Numele meu este Andrei Bunea și m-am alăturat echipei KPMG - Global Mobility Services în septembrie 2019, având deja o experiență de peste 2 ani în domeniul consultanței fiscale.

Având în vedere multitudinea de clienți și de situații specifice la care a fost expus, acest an a trecut foarte repede. A fost un an plin de provocări în care am învățat lucruri noi și în care mi-am consolidat cunoștințele în domeniul fiscal.

Cu toate că sunt licențiat în Drept, am ales domeniul taxelor încă din timpul facultății deoarece în România această arie este în continuă dezvoltare. O bună parte din ceea ce am învățat la Facultatea de Drept mă ajută acum în domeniul consultanței fiscale. Studiile în domeniul juridic îmi permit să înțeleg și să interpretez mai ușor legislația dar și să mă adaptez la cerințele clienților.

Faptul că lucrez într-un mediu dinamic și plin de provocări m-a ajutat să mă dezvolt atât pe plan profesional cât și pe plan personal, iar fiecare zi este diferită de cealaltă.

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

