



People Services

Newsletter

Buletin informativ

Decembrie 2021





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.

Numele KPMG și logoul KPMG sunt mărci înregistrate utilizate sub licență de firmele membre independente ale organizației globale KPMG.

© 2021 KPMG **România** S.R.L., o societate cu răspundere limitată de drept român, membră a organizației globale KPMG, compusă din societăți membre independente afiliate KPMG International Limited, societate privată engleză cu răspundere limitată la garanții. Toate drepturile rezervate.

PAG 4

Trenduri în HR

Onboarding-ul și retenția



PAG 5

Dreptul Muncii

Eliminarea pe cale legislativă a neclarităților referitoare la termenul în care salariatul poate contesta măsurile unilaterale dispuse de angajator



PAG 7

Noutăți Legislative

Sumarul lunii noiembrie 2021



PAG 8

Opinii Fiscale

Planurile de tip Stock Option – alternativă eficientă de remunerare



PAG 11

Meet the Consultant

Ioana Chiculiță,
Tax Manager,
People Services,
KPMG în
România



Ne apropiem cu pași repezi de finalul lui 2021, și spiritul Crăciunului și al sărbătorilor își face deja simțită prezența. Cred că e momentul să facem o scurtă retrospectivă a anului care se încheie.

Din păcate, ceea ce a marcat anul 2021 este cu siguranță incertitudinea cauzată de criza sanitară în care ne aflăm. Am continuat să lucrăm remote sau hibrid, și am sperat cu fiecare săptămână care trecea că lucrurile vor reveni mai aproape de normal. Piața forței de muncă a început să se confrunte cu un nou fenomen, the Great Resignation, și vedem foarte multe organizații care se confruntă cu provocarea legată de lipsa forței de muncă.

Vorbim deja de mai bine de un an despre faptul că liderii au nevoie de noi abilități pentru a gestiona provocările de business și cele legate de managementul oamenilor, și vedem organizații care fac pași importanți către reinventarea culturii organizaționale și dezvoltarea liderilor.

Digitalizarea și automatizarea sunt teme importante pentru oamenii de business, dar și pentru profesioniștii de Resurse Umane, pentru că în noua lume a muncii nu ne putem aștepta să continuăm să facem lucrurile așa cum făceam acum 10, 5 sau chiar 2 ani.

Departamentele de Resurse Umane au un rol din ce în ce mai important în organizații, dincolo de partea administrativă, și capătă noi valențe, de partener pentru business și pentru liderii din organizații. Cu atât mai mult, profesioniștii de HR au nevoie să se reinventeze, să adopte noi abilități și să navigheze într-o lume mai complexă, mai volatilă și mai sofisticată.

Cu acest gând, vă invit să reflectați la toate provocările, realizările și succesele pe care vi le-a adus anul 2021 și să fiți îndrăzneți în a vă propune obiective ambițioase pentru noul an. HR-ul este cel mai bun loc în care poți fi în perioada ce urmează și cred cu tărie că acei profesioniști din HR care reușesc să se reinventeze, să se adapteze și să construiască vor avea succes.

Vă doresc o vacanță de Sărbători cât mai liniștită, plină de bucurii și voie bună, și un an nou mai bun!

Sărbători Fericite!



Mădălina Racovițan

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

Trenduri în HR

Onboarding-ul și retenția

În contextul unei piețe a muncii în care vorbim despre deficit de personal, recrutarea și selecția celor mai buni angajați a devenit una dintre cele mai mari provocări ale organizațiilor din România, indiferent de sectorul de activitate în ultimii ani.

Odată găsite însă persoanele potrivite, ce facem pentru a ne asigura că acestea rămân, se dezvoltă și își ating potențialul în organizațiile noastre? Când începem să ne preocupăm de acest aspect? Statisticile arată că mai mult de 80% dintre noii angajați decid dacă rămân în organizație în primele șase luni, și mai mult de jumătate (58%) dintre cei care trec printr-un proces eficace de on-boarding sunt mai predispuși să rămână în organizație și după trei ani.

Prin urmare, având în vedere competiția acerbă pentru talente și costul important al fluctuației de personal, ar trebui să devină o prioritate pentru orice organizație să acorde atenția potrivită procesului de on-boarding.

După părerea noastră, orice organizație, indiferent de dimensiune, industrie, număr de angajați sau cifră de afaceri ar trebui să aibă un astfel de proces, iar acesta ar trebui să însemne mai mult decât un proces administrativ - completarea unui formular, eventual alocarea unui birou și a unui computer.

Durata și structura acestuia depinde de complexitatea job-ului, de profilul și experiența noului angajat, de tipul de activitate al organizației sau de cultura acesteia.



Claudia Stan

Senior Manager,
People Services,
KPMG România

Unele dintre elementele clasice ale acestor programe includ: pachete de "bun venit" care oferă informații despre organizație, politici, oameni, structura organizatorică; programe de training sau induction (de la câteva ore la câteva zile); programe de mentoring/buddy, toate cu scopul de a-l ajuta pe noul angajat să se adapteze rapid la noul rol și să se integreze în echipă și organizație.

Nu în ultimul rând, procesul ar trebui să includă o serie de interacțiuni cu noul venit, înainte și după ce trece pragul organizației. Comunicările timpurii ajută la gestionarea anxietății noilor veniți și la formarea sentimentului de apartenență.

Pentru organizațiile care încă nu au procese structurate de on-boarding, sau pentru cele care au rate mari de fluctuație la nivel de nou veniți, definirea sau revizuirea acestui proces, poate aduce oportunități majore: de la aceea de a avea un impact pozitiv asupra nou veniților, la adaptarea rapidă a acestora la organizație, facilitarea tranziției la cultura, procesele, echipa și reponsabilitățile noului rol, toate cu beneficii legate de productivitatea noului angajat și de retenția acestuia.

O atenție deosebită ar trebui acordată nou veniților la nivel de top management. Adaptarea unui nou executiv la organizație și rol este critică pentru performanța individuală a acestuia dar și pentru performanța organizației. Un astfel de proces demarează de obicei înainte de prima zi a noului executiv în organizație și se concentrează mult pe acțiuni care susțin dezvoltarea relațiilor cu noii colegi, networking cu ceilalți executivi, scheme de mentorat și discuții legate de viziunea, obiectivele și așteptările organizației de la noul membru al echipei de management.

Iată câteva exemple de activități în cadrul unui proces de on-boarding pentru un nou executiv:

Înainte de ziua 1

- Pregătiți echipa
- Lansați anunțul oficial
- Dezvoltați un plan de on-boarding al noului executiv, împreună cu superiorul ierarhic al acestuia
- Inițiați activități care susțin dezvoltarea relațiilor
- Gestionați aspectele administrative (birou, echipament ITC, contractare, etc)
- Pregătiți un pachet de "bun venit" pentru a se familiariza cu procese, politici, protocoale

După ziua 1

- Organizați întâlniri cu colegi, echipa și conducerea
- Alocați un mentor
- Folosiți coaching-ul pentru a accelera performanța
- Ghidați noul executiv către resursele necesare
- Oferiți acces la training
- Vorbiți despre valori și cultura organizațională
- Ajutați noul executiv să aibă "quick wins"
- Oferiți oportunități de feedback
- Monitorizați progresul

Nu în ultimul rând on-boarding-ul la distanță este un subiect care s-a aflat pe agenda multor funcționari de HR în ultimii aproape doi ani, cu sisteme de lucru la distanță sau hibrid. Într-un astfel de mod de lucru devine cu atât mai importantă organizarea timpurie de întâlniri, chiar și virtuale, atât unu la unu cu managerul direct și alți colaboratori, întâlniri cu echipa, lucru colaborativ și mai ales 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.

Deși activitățile din sfera proceselor de on-boarding nu sunt singurele elemente care vor asigura succesul noului angajat în organizație, fără ele, șansele ca acesta să devină rapid eficient sau chiar să rămână în organizație scad semnificativ. Primele 90 de zile într-o organizație reprezintă o oportunitate unică de a introduce noul angajat în organizație, cu impact în productivitate, retenție sau satisfacția clienților, iar noi vă încurajăm să tratați acest subiect cu atenția cuvenită.

Dreptul Muncii

Eliminarea pe cale legislativă a neclarităților referitoare la termenul în care salariatul poate contesta măsurile unilaterale dispuse de angajator

În Monitorul Oficial cu numărul 1076 din data de 10.11.2021 a fost publicată Legea nr. 269/2021 („Legea nr. 269/2021”) pentru modificarea Legii dialogului social nr. 62/2011, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 625 din 31 august 2012 („Legea nr. 62/2011”) și a Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 345 din 18 mai 2011, cu modificările și completările ulterioare („Codul muncii”). Legea nr. 269/2021 a intrat în vigoare la data de 13.11.2021.

Modificările legislative aduse prin Legea nr. 269/2021 vizează înlăturarea neclarităților privitoare la termenul în care salariatul, nemulțumit de măsurile unilaterale ale angajatorului referitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă, poate formula contestație în instanță.

Anterior actualelor modificări legislative, a existat o suprapunere între (i) dispozițiile cuprinse în Codul muncii care prevedeau un termen de 30 de zile calendaristice pentru contestarea măsurilor de modificare unilaterală a raportului juridic de muncă, care începea să curgă de la data la care era comunicată decizia aparținând angajatorului, și (ii) dispozițiile cuprinse în Legea nr. 62/2011 care prevedeau un termen de 45 de zile pentru contestarea măsurilor unilaterale dispuse de angajator, termen care începea să curgă de la data la care cel interesat a luat la cunoștință de măsură.

Astfel, deși ambele termene vizau modificarea unilaterală a raportului juridic de către angajator în ceea ce îl privește pe salariat, totuși acestea erau diferite.

Această suprapunere a determinat o serie de interpretări doctrinare în materie, cu atât mai mult cu cât Curtea Constituțională nu a putut interveni motivat de faptul că analiza ar fi vizat mai degrabă forța juridică a celor două acte normative și nu analiza textelor de lege în raport cu prevederile Constituției.

De asemenea, instanțele aveau o practică neunitară, (i) cele mai multe considerau că Legea nr. 62/2011 este o lege ulterioară față de Codul muncii și poate fi considerată specială în raport cu Codul muncii, iar prin aplicarea principiilor „lex posterior derogat priori” și „lex specialis derogat generali” se ajungea la concluzia că prevala termenul de 45 de zile prevăzut de Legea nr. 62/2011, însă erau și (ii) instanțe care calificau drept tardive cererile făcute peste termenul de 30 de zile prevăzut de Codul muncii, termen care curgea de la data comunicării deciziei.

Având în vedere toate aceste aspecte, legiuitorul a intervenit în sensul abrogării exprese a dispozițiilor art. 211 lit. a din Legea nr. 62/2011 și modificării dispozițiilor art. 268 alin. 1 lit. a din Codul muncii.

Conform noilor modificări legislative, cererile având ca obiect soluționarea conflictelor de muncă pot fi formulate în termen de 45 de zile calendaristice de cel ale căror drepturi au fost încălcate prin măsurile dispuse cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă, inclusiv angajamentele de plată a unor sume de bani.

Totodată, conform modificărilor legislative cuprinse în Legea nr. 269/2021, termenul de 45 de zile calendaristice începe să curgă de la data la care cel interesat a luat la cunoștință de măsura dispusă referitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă, inclusiv angajamentele de plată a unor sume de bani.



Carmen Crețu

Senior Consultant,
KPMG Legal,
Toncescu și Asociații SPRL



Diana Ursuleanu

Consultant,
KPMG Legal,
Toncescu și Asociații SPRL

Noutăți Legislative



● În Monitorul Oficial nr. 1039 din 1 noiembrie 2021

a fost publicat Ordinul președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală privind modificarea și completarea Ordinului președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 2.547/2019 pentru aprobarea Procedurii privind stabilirea din oficiu a contribuției de asigurări sociale și a contribuției de asigurări sociale de sănătate datorate de persoanele fizice, precum și a modelului și conținutului unor formulare.

Astfel, au fost introduse prevederi și modele noi de decizii/notificări pentru stabilirea din oficiu a contribuției de asigurări sociale în cazul indemnizațiilor prevăzute de OUG 30/2020 (referitor la măsuri de protecție socială în contextul pandemiei SARS-CoV-2).

● În Monitorul Oficial nr. 1046 din 02 Noiembrie 2021

a fost publicat Ordinul nr. 1004 privind aprobarea modelului cererii și al declarației pe propria răspundere prevăzute la art. 7 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2021 pentru stabilirea unor măsuri de protecție socială a angajaților și a altor categorii profesionale în contextul interzicerii, suspendării ori limitării activităților economice, determinate de situația epidemiologică generată de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2.

Prin acesta se introduc modele de cereri pentru acordarea indemnizației pentru categoriile de persoane prevăzute la art. 6, alin 1 și 2 din OUG 111/2021.

● În Monitorul Oficial nr. 1049 din 02 Noiembrie 2021

a fost publicat Ordinul nr. 166 al ministrului afacerilor interne pentru aprobarea Normelor metodologice privind condițiile de acordare a majorării prevăzute la art. 7 alin. (4) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 110/2021 privind acordarea unor zile libere plătite părinților și altor categorii de persoane în contextul răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2.

● În Monitorul Oficial nr. 1051 din 03 Noiembrie 2021

a fost publicat Ordinul nr. 1721 al președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală privind organizarea activității de administrare a marilor contribuabili.

Conform acestuia, începând cu data de 1 ianuarie a anului următor celui în care se efectuează selecția/actualizarea, Direcția Generală de Administrare a Marilor Contribuabili (DGAMC) va avea competența de administrare a contribuabililor mari aflați în administrarea DGAMC la data de 31 decembrie 2021, precum și a contribuabililor mari care îndeplinesc condițiile prevăzute în ordin.

● În Monitorul Oficial nr. 1056 din 04 Noiembrie 2021

a fost publicat Ordinul nr. 1699 pentru aprobarea formularelor de înregistrare fiscală a contribuabililor și a tipurilor de obligații fiscale care formează vectorul fiscal. Noua formă a formularelor de înregistrare fiscală preiau informații din alte formulare în vederea simplificării procedurilor la nivelul contribuabililor. De asemenea, s-a decis ca începând cu data de 02 februarie 2022, depunerea formularelor să se poată efectua prin mijloace electronice de transmitere la distanță.

● În Monitorul Oficial nr. 1076 din 10 noiembrie 2021

a fost publicata Legea pentru modificarea Legii dialogului social nr. 62/2011 și a Legii nr. 53/2003 — Codul muncii. Termenul de 30 de zile pentru notificare în cazurile de soluționare a conflictelor de muncă a fost modificat la 45 de zile calendaristice de la luarea la cunoștință de către persoana interesată.

● În Monitorul Oficial nr. 1085 din 12 noiembrie 2021

a fost publicata Legea pentru completarea art. 109 din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice. Se introduc precizări cu privire la utilizarea contului online pe portalul CNPP și la transmiterea anumitor documente în format electronic.

● În Monitorul Oficial nr. 1096 din 17 noiembrie 2021

a fost publicat Ordinul nr. 1832 al președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală privind modificarea și completarea anexei nr. 5 „Procedură pentru emiterea deciziilor de anulare a obligațiilor fiscale în baza art. 5 din Legea nr. 209/2015 privind anularea unor obligații fiscale și a prevederilor Legii nr. 225/2015 privind anularea contribuției de asigurări sociale de sănătate pentru anumite categorii de persoane fizice” la Ordinul președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 2.202/2015.

Au fost introduse noi prevederi cu privire la procedura de anulare a obligațiilor fiscale conform art. 1-4 din Legea 209/2015 (diferențe de obligații fiscale principale sau accesorii în cazul recalificării/reîncadrării veniturilor).

● În Monitorul Oficial nr. 1098 din 18 noiembrie 2021

a fost publicat Ordinul 2473/1017 al ministrului sănătății, interimar, și al președintelui Casei Naționale de Asigurări de Sănătate privind modificarea anexei nr. 1 la Ordinul ministrului sănătății și al președintelui Casei Naționale de Asigurări de Sănătate nr. 1.192/745/2020 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 asigurărilor sociale de sănătate și din sistemul de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale. Prin acesta a fost actualizat modelul unic de certificat medical.

● În Monitorul Oficial 1108 din 22.11.2021

a fost publicat Ordinul nr. 1420 al ministrului finanțelor privind publicarea pe serverul Ministerului Finanțelor a informațiilor cu caracter public, conform căruia informațiile cu caracter public se publică pe serverul Ministerului Finanțelor.

Aceste informații sunt extrase din documentele pe care entitățile le depun la unitățile Ministerului Finanțelor, urmând ca publicarea informațiilor să se facă zilnic. Informațiile ce urmează a fi extrase se stabilesc anual în funcție de indicatorii cuprinși în situațiile financiare anuale sau raportările contabile anuale. La data intrării în vigoare a acestui ordin se abrogă Ordinul Ministrului Finanțelor nr.1485/1999.

● În Monitorul Oficial 1109 din 22.11.2021

a fost publicat Ordinul nr. 1772 al președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală privind legitimațiile de verificare fiscală, conform căruia pentru desfășurarea verificării situației fiscale personale, personalul cu atribuții de verificare a situației fiscale personale va utiliza legitimații.

Aceste legitimații atestă împuternicirea titularului în fața contribuabilului, acordându-se pe timpul îndeplinirii atribuțiilor ce îi revin potrivit legii și fiind valabilă doar împreună cu ordinul de serviciu. Legitimațiile au regim special, sunt nominale și se distribuie de către Agenția Națională de Administrare Fiscală.

La data intrării în vigoare a prezentului ordin se abrogă Ordinul președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 2.225/2016

● În Monitorul Oficial 1126 din 25.11.2021

a fost publicat Ordinul 1120 al ministrului muncii și protecției sociale pentru modificarea anexei nr. 2 la Ordinul ministrului muncii și protecției sociale nr. 1.004/2021 privind aprobarea modelului cererii și al declarației pe propria răspundere prevăzute la art. 7 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2021 pentru stabilirea unor măsuri de protecție socială a angajaților și a altor categorii profesionale în contextul interzicerii, suspendării ori limitării activităților economice, determinate de situația epidemiologică generată de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2. Prin acest ordin se publică noua versiune a Anexei nr.2.

Proiect de Hotărâre din data de 01.11.2021 privind stabilirea contingentului de lucrători străini nou-admiși pe piața forței de muncă în anul 2022.

Conform acestuia, contingentul de lucrători străini nou-admiși pe piața forței de muncă din România este stabilit la 100.000.

Opinii fiscale

Planurile de tip Stock Option

alternativă eficientă de remunerare

Indiferent dacă afacerea este în plină dezvoltare sau la început de drum, fiecare antreprenor își pune problema retenției oamenilor cheie în companie și remunerarea lor într-un mod avantajos. Implementarea unui plan de tip stock option poate reprezenta soluția: un astfel de plan ajută la motivarea și reținerea talentelor în companie pe termen lung, aliniază interesele angajaților cu cele ale acționarilor, prezintă importante avantaje fiscale, având în același timp un impact scăzut asupra fluxului de numerar.

Primul astfel de plan a fost inventat în 1956 de către avocatul și economistul Louis Kelso, pentru un lanț de ziare din California. Acest plan a permis angajaților să cumpere acțiuni în companie de la proprietarii care doreau să se pensioneze, plătind costul acțiunilor din dividendele viitoare. Ulterior, Louis Kelso a implementat un al doilea plan pentru o cooperativă de fermieri, aceștia finanțând un start-up care producea fertilizator la un cost redus. Astfel, fermierii au obținut o reducere drastică a costurilor, ceea ce le-a permis să își continue afacerea într-un mod profitabil. Acestea sunt doar primele exemple de planuri stock option, astăzi fiind însă utilizate la scară largă peste tot în lume.

Conform EFES (European Federation Of Employee Share Ownership), în 2020 94% din marile companii UE aveau implementat un stock option plan. Din 8.1 milioane angajați care dețineau acțiuni, 1 milion lucrau în întreprinderi mici și mijlocii, numărul lor fiind în creștere.

De ce planurile stock option reprezintă o poveste de succes? Menționăm mai jos principalele beneficii ce derivă din implementarea unui astfel de plan.

Creșterea performanței

Planurile stock option reprezintă o soluție de remunerare care privește performanța viitoare a companiei și a angajaților. Spre deosebire de un bonus care are în vedere o performanță trecută,

planurile stock option promit recompensarea angajaților într-un anumit moment fix în viitor, în funcție de criteriile prestabilite de performanță. Acestea vizează atât performanța individuală a angajaților selectați, cât și a companiei (de obicei sunt luați în calcul indicatori legați de marja de profit, EBITDA, valoarea acțiunilor, etc.).

Astfel, interesele angajaților vor fi aliniate cu cele ale acționarilor, cei dintâi fiind motivați să depună un efort suplimentar pentru bunăstarea companiei.

Avantaje fiscale

Dacă planul este construit în așa fel încât să îndeplinească criteriile prevăzute de Codul Fiscal pentru aplicarea tratamentului fiscal favorabil, contribuțiile de securitate socială (angajat și angajator) nu se mai datorează (cum ar fi fost cazul pentru un bonus cash). Mai mult, impozitul pe venit va fi datorat la momentul vânzării acțiunilor de către angajat, iar nu la momentul când intră în posesia lor.

Acest tratament fiscal favorabil rezultă într-o scădere a taxelor datorate de aproximativ 28% (în funcție și de nivelul venitului sau alte tipuri de venituri obținute de angajat).



Atragerea și păstrarea talentelor

Pe lângă avantajele menționate mai sus, planurile stock option reprezintă și un mecanism excelent pentru păstrarea talentelor în organizație. Cum menționam anterior, acestea promit o răsplată viitoare, condiționată de o bună performanță, dar și de continuarea relației de angajare. Astfel, angajații valoroși sunt motivați să rămână în companie pe termen lung.

Flexibilitate

Deși aceste planuri sunt cunoscute în mod generic sub denumirea de stock option, există o înaltă flexibilitate în ceea ce privește tipul de mecanism, criteriile de performanță, tipul de instrument acordat, protejarea acționarilor majoritari, și așa mai departe.

Indiferent de denumirea planului, acesta poate beneficia de tratamentul fiscal favorabil menționat mai sus, dacă anumite criterii minime sunt îndeplinite.

De asemenea, menționăm că poate fi implementat și la nivelul societăților cu răspundere limitată, nu doar al celor pe acțiuni, fiind un instrument ideal în companiile mici și mijlocii.

Flux de numerar

Datorită faptului că decontarea se face de cele mai multe ori în acțiuni, dar și pentru că plata impozitului este amânată până la momentul vânzării, aceste planuri prezintă un avantaj din punct de vedere al fluxului de numerar, atât la nivelul companiei, cât și al angajatului.

Un flux de numerar optim este cu atât mai important în perioada pandemiei, pentru a permite o continuă prosperitate a afacerii, în același timp cu remunerarea motivantă a angajaților cheie.

Vă așteptăm cu drag să ne scrieți pentru a analiza împreună ce tip de plan se potrivește cel mai bine afacerii dumneavoastră și cum poate fi acesta pus în practică în cel mai scurt timp.



Ioana Chiculiță

Tax Manager, Global
Mobility Services,
KPMG în România





Meet the Consultant



Ioana Chiculiță

Tax Manager,
Global Mobility Services,
KPMG în România

Mă apropiu cu pași rapizi de a 10-a aniversare în KPMG, 10 ani pe care îi pot numi o adevărată aventură și în timpul căreia am crescut ca om, dar și ca profesionist.

În acest răstimp, am avut proiecte diverse și provocatoare: de la pregătirea declarațiilor fiscale recurente, la revizuirea și implementarea planurilor de tip stock option, analiza riscului de reclasificare pentru veniturile din activități independente, asistență cu privire la legislația de securitate socială, deschiderea unei linii de Global Mobility Services în biroul KPMG Moldova, cursuri pentru clienți și multe altele.

În plus față de toate proiectele de consultanță, am participat la activități interne ce țin de eficientizare, managementul performanței, stabilirea strategiei sau vânzări – doar pentru a numi câteva dintre ele. Dacă aș alege un lucru favorit din munca de zi cu zi, acesta ar fi cu siguranță posibilitatea de a reduce complexitatea, astfel încât clienții mei să se poată concentra pe succesul propriei lor activități.



KPMG Romania

Bucharest Office

KPMG in Romania,
DN1, Soseaua Bucuresti-Ploiesti
nr. 89A, Sector 1, Bucuresti 013685,
Romania,
P.O. Box 18 – 191
T: +40 372 377 800
www.kpmg.ro

Cluj Napoca Office

Vivido Business Center
Alexandru Vaida Voievod street
T: +40 (372) 377 900
F: +40 (753) 333 800
kpmgro@kpmg.ro

Constanta Office

Mamaia blv., no. 208,
4th Floor, Constanta,
900540, Romania
T: +40 (756) 070 044
F: +40 (752) 710 044
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
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
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
kpmg@kpmg.md
www.kpmg.md



kpmg.com/socialmedia

