



# People Services

Newsletter



**Buletin informativ**

---

Noiembrie 2022



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.

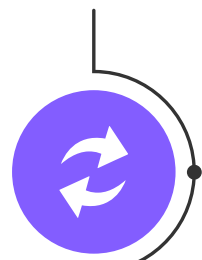
Numele KPMG și logoul KPMG sunt mărci înregistrate utilizate sub licență de firmele membre independente ale organizației globale KPMG.

© 2022 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

### Mobilitate internațională

Ce condiții trebuie să îndeplinească cetățenii străini care muncesc în România, dacă vor să își schimbe locul de muncă



## PAG 5

### Trenduri în HR

La ce folosește o EVP bună și ce ar trebui să faci ca să o ai



## PAG 7

### Dreptul Muncii

Codul muncii a fost, din nou, modificat. Principalele schimbări



## PAG 9

### Noutăți Legislative

Sumarul lunii octombrie 2022



## PAG 11

### Meet the Consultant

Mălina Pascu, Assistant, Global Mobility, People Services, KPMG în România



De la permacrisis – adică perioadă prelungită de instabilitate și insecuritate, decretat cuvântul anului de Dicționarul Collins, o publicație respectabilă de 200 de ani, la "Great Resignation", trecând prin "Quiet quitting", și până la "Great Reconsideration", ultimii ani le-au văzut pe toate.

A existat, de asemenea, o schimbare profundă a culturii care a definit lumea muncii înainte de pandemie: acum oamenii sunt mai puțin preocupați de promovări sau de cursa spre top și mai mult de calitatea vieții. Dacă vă amintiți, a existat un val în care flexibilitatea era valoarea supremă – dacă nu o primeau, angajații amenințau cu plecarea. Au urmat încercările de tatonare a noului normal, care nici acum nu este foarte bine definit. Ceea ce trebuie să se vadă și în felul în care organizațiile relaționează cu angajații sau în felurile în care încearcă să își atragă talentele.

Studiul CEO Outlook realizat de KPMG anul acesta arată cât de importantă este valoarea ofertei sau a așa-numitei EVP - Employee Value Proposition. EVP este considerată de peste un sfert dintre cei mai bine de 1300 de CEO participanți la studiu drept un instrument de atragere și retenție de talente la nivelul organizației, o prioritate de top în atingerea obiectivelor de creștere în următorii trei ani. Numărul celor care cred în importanța EVP este în creștere față de 2021, când doar 19% erau de această părere. În schimb, așa cum ne arată datele Boston Consulting Group, EVP este o prioritate și în plan național: studiul "The Future of Work" relevă faptul că respondenții din România au plasat pe primul loc în topul priorităților Employee Value Proposition. Atenție, deci, la cum construiți EVP ! Câteva recomandări veți primiți chiar în paginile acestui Buletin.

Dintre tendințele indicate de CEO Outlook v-aș mai vorbi și despre contracțiile pe care le văd pe termen scurt și foarte scurt directorii executivi pe piața muncii: 39% dintre ei vorbesc despre înghețarea angajărilor, în vreme ce 46% anticipează chiar o reducere a numărului de angajați. De asemenea, directorii continuă investițiile în personal, scopul final fiind creșterea productivității.

În schimb, atunci când sunt rugați să scruteze viitorul îndepărtat (dincolo de bariera de trei ani), o largă majoritate a directorilor executivi (79%) vede o creștere a numărului de angajați, în vreme ce 65% spun că sunt de părere că mersul la birou va defini noul normal.

Cu alte cuvinte, viitorul este, așa cum spune un proverb românesc, așa cum și-l face omul! Vă recomand să construiți, nu să copiați, să vă țineți talentele aproape și să păstrați legătura cu angajații și cu nevoile lor !

Mai binele trebuie să ne găsească împreună !

Salutări,  
Mădălina  
#humanity #empathy #togetherforukraine



**Mădălina Racovițan**  
Partener,  
Head of People Services  
Email: [mracovitan@kpmg.com](mailto:mracovitan@kpmg.com)

# Mobilitate Internațională

Ce condiții trebuie să îndeplinească cetățenii străini, care muncesc în România, dacă vor să își schimbe locul de muncă

Guvernul României a completat recent legislația specifică de imigrare și a introdus noi reguli și condiții în care lucrătorii străini pot ocupa, pe perioada de valabilitate a permisului unic ori a Cărții albastre a UE, un nou loc de muncă, la un alt angajator decât cel care a obținut avizul de angajare. Modificările apar ca o metodă de stopare a practicilor incorecte care perturbau activitatea companiilor și care prejudiciau material angajatorul inițial, cel care suportă, de principiu, toate cheltuielile necesare aducerii cetățeanului străin pe piața muncii din România.

Astfel, în Monitorul Oficial, Partea I nr. 1049 din 28 octombrie 2022 a fost publicată Ordonanța de urgență nr. 143/2022 pentru modificarea art. 17 din Ordonanța Guvernului nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României și pentru modificarea și completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România. Modificările prevederilor art. 17 din Ordonanța Guvernului nr. 25/2014 reglementează condițiile în care un lucrător străin poate ocupa un nou loc de muncă, la același angajator sau la alt angajator, pe perioada de valabilitate a permisului unic ori a Cărții albastre a UE.

**În acest context, un lucrător străin care are un contract individual de muncă (CIM) înregistrat de mai puțin de un an, va putea ocupa un nou loc de muncă la un alt angajator doar în baza acordului scris exprimat de angajatorul inițial.**

Actul normativ mai prevede că în cazul în care lucrătorul străin schimbă locul

de muncă, dar rămâne la același angajator care a obținut avizul de angajare inițial, noul aviz se eliberează angajatorului fără îndeplinirea tuturor condițiilor generale și, după caz, fără îndeplinirea tuturor condițiilor speciale pentru eliberarea unui astfel de document în cazul lucrătorilor permanenți sau stagiați.

În același timp, un nou aviz de angajare se eliberează unui alt angajator, pe perioada de valabilitate a permisului unic ori a Cărții albastre a UE, numai cu îndeplinirea tuturor condițiilor generale sau speciale, după caz.

Aceste prevederi nu se aplică și în cazul în care încetarea CIM a intervenit din inițiativa angajatorului anterior, prin acordul părților ori prin demisia cetățeanului străin, dacă angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin CIM.

Actul normativ a intrat în vigoare în data de 28 octombrie 2022.

Deși aceasta este o situație nouă, ne vom asigura că abordăm orice schimbare necesară cu viteză și agilitate și vă vom ține la curent cu orice aspect practic generat de aceasta.

Dacă doriți mai multe detalii, vom fi bucuroși să le discutăm.



**Simona Duncă**

Manager,  
Global Mobility  
People Services

# Trenduri în HR

## La ce folosește o EVP bună și ce ar trebui să faci ca să o ai



**Vasilica Solomon**

Senior Assistant,  
People Services,  
KPMG în România

La revedere Great Resignation, bine ai venit Great Reconsideration. Ca întotdeauna, frământările din business se oglindesc pe piața muncii, iar lupta pentru a păstra și atrage talente devine mai acerbă ca niciodată. Mai ales în condițiile în care "Quiet Quitting" (a face doar munca la care te obligă contractul- n.a) este un fenomen încă la putere. În această bătălie, organizațiile analizează, motivează și armonizează rolul profesional cu cel personal al angajaților, pentru a reține salariații de valoare; pentru atragerea talentelor, o ofertă bine pusă la punct – așa numita "Employee Value Proposition" sau EVP, poate face diferența. Care ar fi pașii pe care o

companie ar trebui să îi urmeze pentru a-și putea defini EVP-ul, în opinia specialiștilor de resurse umane?

Felul în care operează organizațiile s-a schimbat în ultimii doi ani mai mult decât în orice altă perioadă a istoriei. Am auzit tot mai des de numărul mare de demisii ale angajaților, ca și de încercarea organizațiilor de a contracara, prin diverse strategii de retenție, coordonate care ne arată că atragerea și păstrarea talentelor reprezintă una dintre cele mai mari provocări pe care trebuie să le gestioneze.

## 1. RETENȚIE ȘI MOTIVARE

Specialiștii numesc această perioadă The Great Reconsideration, în care, pe de o parte, organizațiile analizează ce măsuri au luat până acum, ce a funcționat și ce nu, pentru a se asigura că angajații lor sunt suficienți de motivați să rămână în organizație și, în același timp, că sunt pregătiți să atragă și să integreze noii veniți. De partea angajaților, se poate observa schimbarea de paradigmă – și ei, la rândul lor, își fac propriile analize, fiind mai conștienți de importanța calității vieții și de împlinirea cât mai echilibrată a planului personal cu cel profesional. Și, deși componenta financiară este, în continuare, o prioritate de top pentru angajați, și alte componente, precum flexibilitatea, cultura organizațională orientată spre scop, aspectele ce țin de sustenabilitate și echitate (ESG), ca și implicarea socială a organizației din care fac parte sunt variabile luate în considerare în analiza locului de muncă. Cu alte cuvinte, sunt tot atâtea puncte importante pe agenda organizațiilor.

## 2. EVP

Subiectul ofertei, adică a Employee Value Proposition nu este unul nou, dar el a căpătat noi valențe în contextul actual. În primul rând, EVP poate răspunde la întrebările legate de ce anume îi face pe angajați să rămână în organizație sau ce îi atrage pe candidați să accepte un rol în organizație, informații fundamentale pentru acțiunile întreprinse de acestea de a reține talentele sau de a le atrage pentru rolurile deschise. De altfel, rolul acestui instrument pare că transcende granițele strategiilor de resurse umane, importanța sa fiind recunoscută și de către top management. Astfel, nu mai târziu de luna trecută, au fost publicate rezultatele unui studiu realizat de KPMG la nivel global, la care au luat parte peste 1300 de CEOs. Acesta arată că EVP este considerată de peste 25% dintre participanți la studiu drept un instrument de atragere și retenție de talente la nivelul organizației, o prioritate de top în atingerea obiectivelor de creștere în următorii trei ani, în creștere față de 2021, când doar 19% erau de această părere. Datele ne arată că EVP este o prioritate și în plan național: studiul "The Future of Work", realizat de Boston Consulting Group relevă faptul că respondenții din România au plasat pe primul loc în topul priorităților Employee Value Proposition.

Ce este EVP și de ce este atât de important? Poate fi văzut ca o promisiune a organizației față de angajați și reprezintă nucleul a ceea ce primesc aceștia sau ce ar putea primi, dacă ar lucra pentru organizația respectivă, ca și modul de diferențiere față de alte organizații. EVP e un instrument puternic de atragere de talente, dar și de retenție a acestora. Specialiștii recomandă ca angajatorii să își revizuiască EVP-urile în mod regulat pentru a se asigura că acestea sunt relevante și adaptate realității. Prin adresarea întrebărilor potrivite atunci când angajații se alătură sau decid să părăsească compania, în timpul proceselor de evaluare a performanței, acestea pot obține date fundamentale în demersul de actualizare a EVP-ului.

## 3. PAȘI DE URMĂRIT

Care ar fi pașii pe care o organizație ar trebui să îi urmeze pentru a-și putea defini EVP-ul, în opinia specialiștilor de resurse umane?

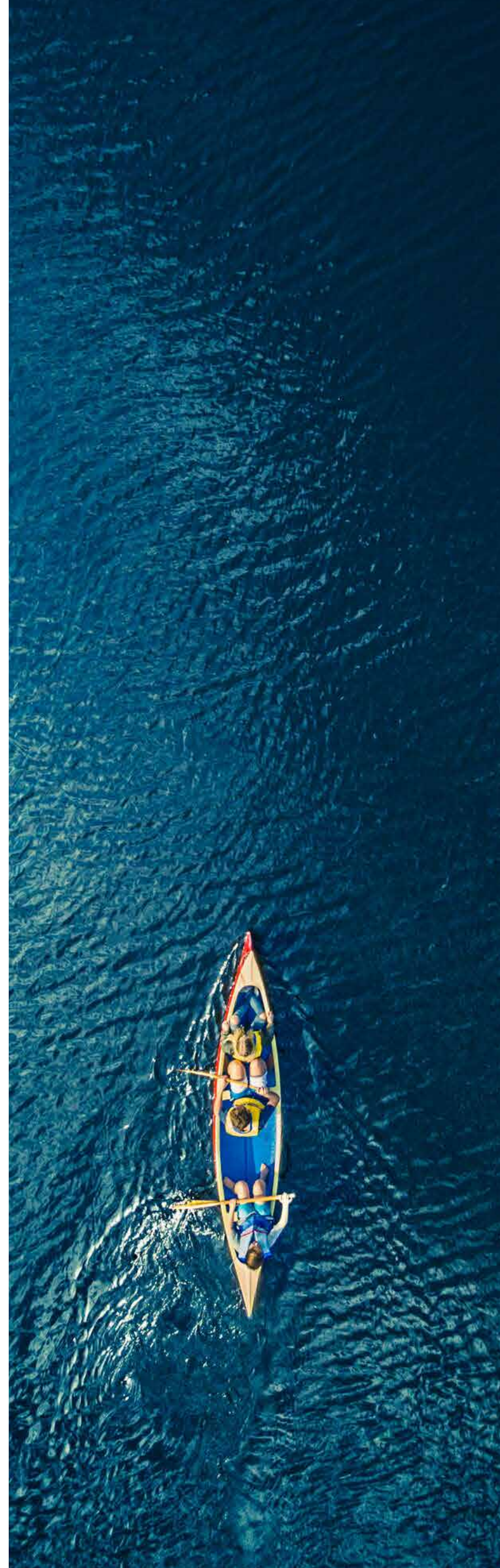
**Primul** ar fi cel de descoperire, în care organizațiile ar trebui să identifice aspectele care contează cel mai mult pentru angajații săi și să înțeleagă ce cred aceștia că le diferențiază față de altele din piață.

**Al doilea pas** ar fi cel de definire. Practic, organizațiile ar trebui să identifice lacunele actuale și oportunitățile pentru companie. Specialiștii atrag atenția asupra unei erori întâlnite de multe ori, aceea de a confunda EVP-ul cu brandul de angajator sau cu politica de compensații și beneficii. EVP-ul se adresează atât potențialilor candidați, dar cu precădere angajaților, iar acest proces implică o interacțiune constantă cu aceștia, ca și o bună cunoaștere a pieței, a concurenților și a tendințelor la locul de muncă.

**Al treilea pas** este cel de proiectare, în care organizațiile, împreună cu angajații, detaliază inițiativele necesare pentru a-și defini EVP-ul.

**Al patrulea pas** și ultimul este cel de implementare și oferirea de suport în înțelegerea și integrarea la nivelul întregii organizații.

**Este clar că relația dintre angajator și angajat se află într-un proces de schimbare fundamental și permanent și că nu există soluții universale valabile care să garanteze succesul. Practic, e nevoie de un efort comun: organizațiile trebuie să țină aproape de proprii angajați și să încerce să răspundă așteptărilor lor, iar angajații trebuie să își asume parteneriatul în întreg procesul. Creionarea unui EVP autentic, care să reflecte organizația și ce poate oferi aceasta angajaților săi poate reprezenta una din soluțiile în gestionarea talentelor pe o piață a muncii tot mai dinamică și volatilă.**



**Modificări și completări esențiale în materia raporturilor de muncă**, odată cu publicarea Legii nr. 283/2022 în Monitorul Oficial. Iată cele mai importante șase puncte de atenție pentru salariați și angajatori.

**01** Modificarea și completarea articolului 17 din Codul Muncii în sensul extinderii obligației de informare a angajatorului cu privire la următoarele elemente: (i) locul de muncă, sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să-și desfășoare activitatea în locuri de muncă diferite, precum și dacă deplasarea între acestea este asigurată sau decontată de angajator, după caz; (ii) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, evidențiate separat, periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul și metoda de plată; (iii) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână, condițiile de efectuare și de compensare a orelor suplimentare precum și, dacă este cazul, modalitățile de organizare a muncii în schimburi; (iv) durata și condițiile perioadei de probă; (v) dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator; (vi) suportarea de către angajator a asigurării medicale private, a contribuțiilor suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, precum și acordarea, din inițiativa angajatorului, a oricăror alte drepturi, atunci când acestea constituie avantaje în bani acordate sau plătite de angajator salariatului ca urmare a activității profesionale a acestuia, după caz.

Elementele care au făcut obiectul informării trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă, cu excepția celor referitoare la indicarea contractului colectiv de muncă, la modalitatea de utilizare a semnăturii electronice precum și cu excepția aspectelor referitoare la formarea profesională. Astfel, în art. 17 alin. (4) din Codul Muncii se menționează expres elementele care nu sunt obligatorii a fi cuprinse în contractul individual de muncă. Cu toate acestea, prin nou-introdusul alineat (9) al art. 17 din Codul Muncii se stabilește că toate informațiile ce fac obiectul obligației de informare vor fi cuprinse în modelul-cadru al contractului individual de muncă ce urmează a fi adoptat prin ordin al ministrului muncii și publicat pe site-ul Inspecției Muncii.

În cazul în care angajatorul nu va informa persoana selectată în vederea angajării, respectiv salariatul, cu privire la toate elementele prevăzute de lege, acesta din urmă va putea sesiza Inspecția Muncii sau

organele de inspecție ale angajatorului (stabilite prin lege). Această posibilitate se adaugă celei existente înainte de modificarea Codului Muncii referitoare la dreptul salariatului de a se adresa instanței de judecată și de a solicita despăgubiri pentru prejudiciul cauzat ca urmare a lipsei informării.

**02** Interzicerea unei noi perioade de probă dacă, în termen de 12 luni, între același salariat și angajator se încheie un nou contract individual de muncă pentru aceeași funcție și cu aceleași atribuții.

**03** Modificarea art. 35 alin. (1) din Codul Muncii în sensul în care a fost reluat dreptul salariaților de a presta activitate pentru mai mulți angajatori sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea, însă nu trebuie să aibă loc o suprapunere a programului de muncă, iar angajatorii nu pot aplica un tratament nefavorabil salariatului care își exercită acest drept.

**04** Salariații cu o vechime de cel puțin 6 luni la același angajator, care și-au încheiat perioada de probă, au dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant care le asigură condiții de muncă mai favorabile, iar angajatorul va trebui să le răspundă motivat salariaților respectivi, în scris, în termen de 30 de zile de la primirea solicitării.

**05** S-au completat drepturile salariaților cu: (i) un nou tip de concediu, respectiv concediul de îngrijitor, acordat salariaților în vederea oferirii de îngrijire sau sprijin personal unei rude (fiul, fiica, mama, tatăl, soțul/soția) sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave pentru o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, durată ce poate fi prelungită prin legi speciale sau prin contractul colectiv de muncă. Perioada nu se include în durata de concediu de odihnă anual și constituie vechime în muncă și în specialitate. Neacordarea concediului de îngrijitor salariaților se sancționează cu amendă între 4.000 lei și 8.000 lei; (ii) posibilitatea a absenta pentru o perioadă de 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a

salariatului, în condițiile informării prealabile angajatorului și cu respectarea perioadei absentate până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului, fără a fi afectată durata concediului de odihnă anual; Salariatul și angajatorul vor stabili modalitatea de recuperare a acestei perioade; (iii) a fost reglementat pentru prima dată în Codul muncii concediul paternal având o durată de 10 zile lucrătoare și acordându-se la solicitarea scrisă din partea salariatului, nefiind condiționat de perioada de activitate prestată sau de vechimea în muncă a salariatului. Acesta nu va afecta durata concediului de odihnă anual. Încălcarea obligației de acordare a concediului paternal se sancționează cu amendă între 4.000 lei și 8.000 lei.

**06** Prevederile referitoare la regulamentul intern au suferit modificări. Astfel, în cuprinsul regulamentul intern va trebui să se prevadă reguli cu privire la preaviz și informații cu privire la politica generală de formare, dacă există.

În ceea ce privește procedura de aducere la cunoștință salariaților a regulamentul intern s-a prevăzut că angajatorul are obligația de a aduce la cunoștință fiecărui salariat prevederile regulamentul intern în prima zi de lucru și de a face dovada îndeplinirii acestei obligații. Aducerea la cunoștință se poate realiza pe suport hârtie sau în format electronic, cu condiția ca, în acest din urmă caz, documentul să fie accesibil salariatului și să poată fi stocat și printat de către acesta.

Regulamentul intern își va produce efectele față de salariat la momentul luării la cunoștință a acestuia.



**Irina Stănică**

Senior Manager,  
KPMG Legal -  
Toncescu și Asociații



**Carmen Crețu**

Associate Manager,  
KPMG Legal -  
Toncescu și Asociații



**Andreea Dub**

Senior Associate,  
KPMG Legal -  
Toncescu și Asociații



# Noutăți Legislative



## • În Monitorul Oficial nr. 961 din data de 3 octombrie

a fost publicat decretul pentru promulgarea Legii privind **respingerea** Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 37/2021 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 37/2021 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, includea următoarele modificări la Codul muncii: la solicitarea scrisă a salariatului, angajatorul ar fi fost obligat să îi comunice în scris fișa postului cu specificarea atribuțiilor postului, angajatorul ar fi trebuit să țină evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat în telemuncă în condițiile stabilite cu salariații prin acord scris, angajatorul ar fi trebuit să întocmească Regulamentul Intern cu consultarea sindicatului sau a reprezentanților salariaților.

## • În Monitorul Oficial nr. 993 din data de 13 octombrie

a fost publicat ordinul privind completarea Ordinului președintelui Casei Naționale de Asigurări de Sănătate nr. 1.151/2019 pentru aprobarea procedurii de eliberare, a modalității de suportare a cheltuielilor aferente producerii și distribuției cardului european de asigurări sociale de sănătate duplicat către asigurat.

Conform acestuia, Casa Națională de Asigurări de Sănătate (CNAS) încheie o convenție cu furnizorul desemnat câștigător ca urmare a procedurii derulate de CNAS pentru furnizarea serviciilor de personalizare, producție și distribuție a cardului european de asigurări sociale de sănătate.

## • În Monitorul Oficial nr. 1013 din data de 19 octombrie

a fost publicată Legea Nr. 283/2022 pentru **modificarea și completarea Legii 53/2003 – Codul Muncii**, precum și a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul Administrativ. Această lege aduce modificări legislative semnificative Codului Muncii pe care le veți găsi detaliate în **rubrica Dreptul Muncii**.

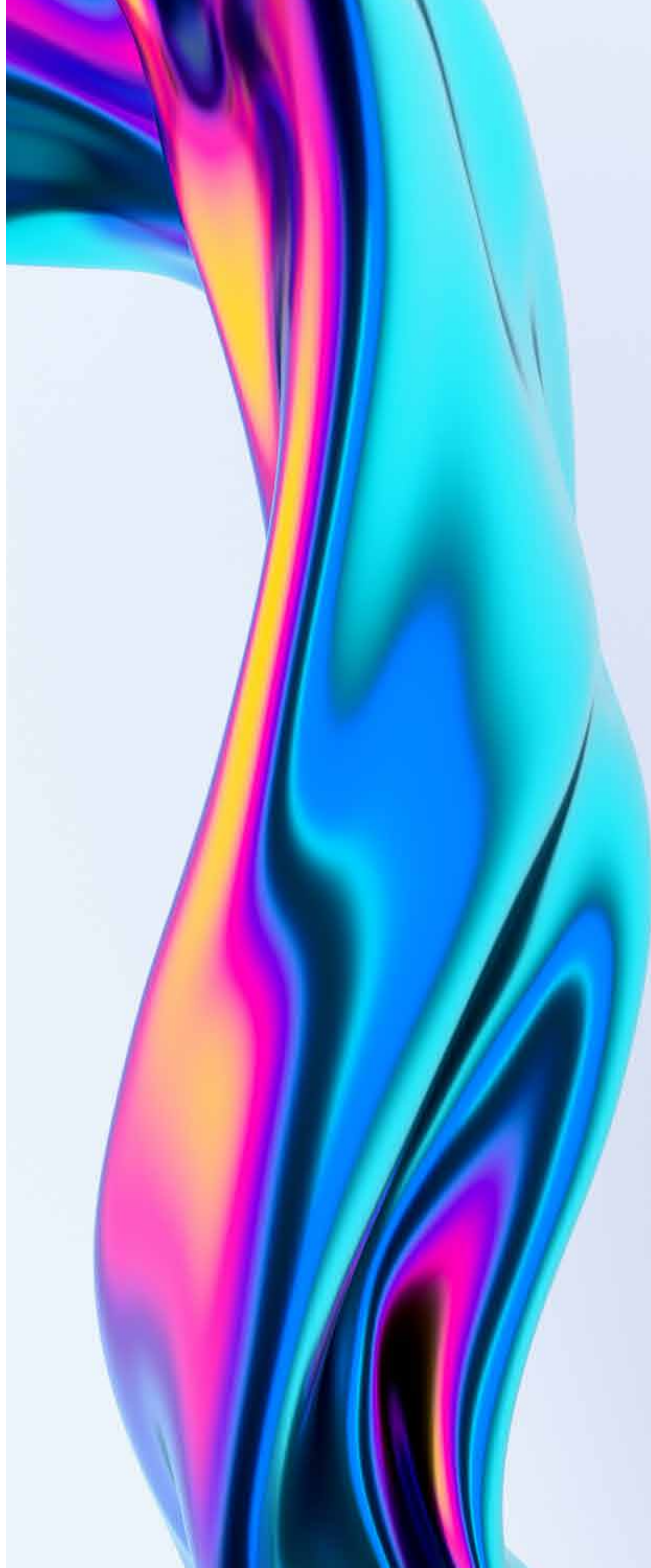
## • În Monitorul Oficial nr. 1020 din data de 20 octombrie

a fost publicat Ordinul 1001/2022 privind aprobarea Instrucțiunilor pentru aplicarea art. 78 alin. (2) și (3) din Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap. **Noutatea principală adusă de prezentele instrucțiuni**, este că, angajatul (din perspectiva art. 78 alin. (2) și (3) din Legea nr. 448/2006) este definit ca fiind salariatul cu normă întreagă pentru care durata normală a timpului de muncă este prevăzută la art. 112 din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare. **Salariații angajați cu fracțiune de normă sunt incluși în numărul total de angajați proporțional cu timpul efectiv lucrat conform prevederilor contractului individual de muncă.**

## • În Monitorul Oficial nr. 1049 din data de 28 octombrie

a fost publicată Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 17/2022 pentru modificarea art. 17 din Ordonanța Guvernului nr. 25/2014 privind **încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României** și pentru modificarea și completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România.

Astfel, potrivit acestui act normativ, se produc modificări în ceea ce privește eliberarea avizului de angajare în situații speciale. De asemenea, se introduce și mențiunea potrivit căreia în situația în care nu a trecut mai mult de un an de la momentul înregistrării contractului individual de muncă încheiat cu angajatorul anterior, ocuparea unui nou loc de muncă la un alt angajator se poate realiza doar în baza acordului scris al angajatorului anterior, document care este depus de noul angajator la Inspectoratul General pentru Imigrări, cu condiția ca încetarea contractului individual de muncă să fi intervenit din inițiativa angajatorului anterior sau ca urmare a acordului părților, ori prin demisia străinului dacă angajatorul nu își îndeplinește obligațiile asumate prin contractul individual de muncă.



# Meet the Consultant



Mălina Pascu  
Assistant,  
Global Mobility,  
People Services

Numele meu este Mălina Pascu și fac parte din echipa People Services, Global Mobility Services din luna mai 2022. Sunt studentă a programului de master Contabilitatea și Fiscalitatea entităților economice, din cadrul Academiei de Studii Economice din București. Este primul meu job cu adevărat serios. Anul viitor urmează să termin masterul la ASE dar, deja am învățat aici lucruri mult peste nivelul generației din care fac parte. Programul de cursuri și de pregătire în care am intrat aici mi-a oferit o paletă extrem de diversă și de utilă pentru dezvoltarea mea continuă.

Ceea ce fac zilnic la KPMG, în relația cu clienții noștri, sprijinul și atenția pe care le acord acestora se întoarce înzecit asupra mea. Realizez cum, aparent micile lucruri sunt foarte importante pentru ei, dar și pentru mine, iar satisfacția lucrului bine făcut mă motivează să continui. Destul de des, dinamica schimbărilor și a noutăților care

apar în drumul meu zilnic par să mă copleșească. Și nu o singură dată m-am speriat de atâtea noutăți. De fiecare dată însă, am găsit curajul să depășesc obstacolele, iar cel mai mare sprijin l-am primit de la colegii mei din echipă sau chiar din afara echipei din care fac parte.

Mă simt în KPMG într-un mediu familiar, apropiat de valorile în care am crescut și m-am educat. Compromisul nu își are locul, performanța este tot timpul văzută și apreciată și fără lucrul în echipă nimic nu poate fi realizat. Marea surpriză și bucurie, în același timp pentru mine, este că lucrez cu oameni diverși de la care învăț nu numai din punct de vedere profesional, dar și din punct de vedere cultural. Mă bucur că am colegi din Brazilia și din Ucraina, cu care am strâns legături. Sunt ardeleană și am învățat de la colegii mei olteni, moldoveni, că împreună putem da o culoare strălucitoare KPMG România.



## **KPMG Romania**

### **Bucharest Office**

KPMG in Romania,  
DN1, Șoseaua București-Ploiești  
nr. 89A, Sector 1, București 013685,  
România,  
P.O. Box 18 – 191  
T: +40 372 377 800  
[www.kpmg.ro](http://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](mailto:kpmgro@kpmg.ro)

### **Constanța Office**

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

### **Iași Office**

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

### **Timișoara Office**

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

## **KPMG Moldova**

### **Chișinău Office**

171/1 Stefan cel Mare blv.,  
8yh floor, MD-2004, Chișinău  
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)

