



People Services

Newsletter

Buletin informativ

Februarie 2023





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.

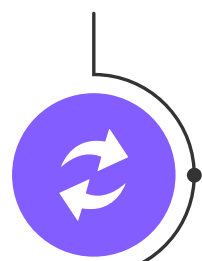
Numele KPMG și logoul KPMG sunt mărci înregistrate utilizate sub licență de firmele membre independente ale organizației globale KPMG.

© 2023 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

Opinii Fiscale

Calculul salariilor: modificări și limite. Ce trebuie să știe specialiștii



PAG 7

Dreptul Muncii

Un nou tip de concediu de care pot beneficia salariații – concediul de îngrijitor



PAG 10

Meet the Consultant

Adrian Stoian,
Senior Manager,
People Services,
KPMG în România



PAG 6

Trenduri în HR

Deficit de forță de muncă accentuat. Companiile vor trebui să ia în calcul și angajați de peste 50 de ani



PAG 9

Noutăți Legislative

Sumarul lunii
ianuarie 2022



Dacă, până de curând, totul era Great – Marea Demisie, Marea Reconsiderare, acum totul devine Quiet – Quiet Quitting, Thriving sau Hiring, așa cum putem afla, dacă ne uităm ce se întâmplă pe piața globală a muncii. Mai mult, de la începutul anului, pare să se contureze încă o tendință – Career Cushioning – oamenii își îmbunătățesc abilitățile, care i-ar recomanda în cazul unei schimbări a locului de muncă.

Și, ca să continuăm cu ce se ma întâmplă pe piața muncii, o să vă spun că "talentul" menținerii oamenilor cheie în companie devine esențial, dacă firmele și angajații își doresc să prospere pe fondul îmbătrânirii rapide a populației și al penuriei fără precedent de forță de muncă și competențe. Ponderea persoanelor cu vârsta între 20 și 64 de ani în rândul populației este pe un trend descrescător – de la o medie de 58% în 2021 la doar 53% în 2060, limitând bazinul de angajați buni care ar putea alimenta piața muncii. Asta spune chiar cel mai recent raport al Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE). Comisia Europeană cere ca, până în 2030, rata de ocupare a forței de muncă să fie de cel puțin 78%, deși tranziția verde ar putea afecta 35-40% dintre locurile de muncă existente. Și mai spune ceva OECD, prin vocea economistului său specializat în pensii – că este momentul ca factorii de decizie și liderii de afaceri să abordeze problema, pentru că "ceasul ticăie". Câteva soluții vă oferim și noi, în articolul despre studiul OCDE.

Și, dacă tot a venit vorba despre colaborarea autorității-mediului de afaceri, să vă povestesc și despre studiul realizat de KPMG pentru organizația patronală Concordia, care arată că suntem pe un trend demografic descendent, care va continua și în viitor, dacă ne uităm la evoluțiile prognozate pentru populația României, care indică tendințe constante de scădere până în 2100. Cu alte cuvinte, în condițiile menținerii actualelor tendințe, rata de înlocuire a ieșirilor din categoria populației cu vârstă de muncă prin intrări noi este și ea în scădere accentuată pe termen mediu și lung. Peste aceasta se suprapune și tendința de scădere a populației în vârstă aptă de muncă, un alt semnal important pentru angajatori. Concluzia este simplă - devine din ce în ce mai importantă implicarea tuturor actorilor din piața muncii – companii, autorități, parteneri sociali, pentru a putea aborda coerent problemele cu care se confruntă piața muncii, mai ales în contextul unei economii digitale către care tindem.

Ce mai puteți citi în noul nostru Buletin? Care sunt schimbările intervenite în calcularea salariilor, noutăți legislative și despre un nou tip de concediu de care pot beneficia salariații.

Ținem aproape!

Mădălina

#humanity #empathy #togetherforukraine



Mădălina Racovițan

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

Opinii Fiscale

Calculul salariilor:
modificări și limite. Ce
trebuie să știe specialiștii



**Luminița
Fășie**

Senior Manager,
People Services

Calculul salariilor cunoaște modificări importante din acest an. Iată doar patru teme cărora specialiștii trebuie să le acorde atenție în perioada următoare.

1. Beneficii salariale noi, cu tratament fiscal favorabil.

Începând cu veniturile aferente lunii ianuarie 2023, reglementările prevăd introducerea unui nou plafon cu privire la veniturile neimpozabile pe care le pot acorda angajatorii. Astfel, următoarele beneficii acordate lunar de către angajator angajaților proprii sunt exceptate de la plata impozitului pe venit și a contribuțiilor sociale, cumulate, în limita lunară a 33% din salariul de bază al angajatului și în condițiile de mai jos:

- clauză de mobilitate în limita a 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru indemnizația de delegare/detașare, prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul autorităților și instituțiilor publice;
- contravaloarea hranei acordate de către angajator pentru angajații proprii conform prevederilor contractului de muncă sau regulamentului intern, în limita valorii unui tichet de masă/zi/angajat, exclusiv zilele în care angajații lucrează în regim de telemuncă sau muncă la domiciliu sau se află în concediu de odihnă/medical/delegare. Prin hrană se înțelege hrană preparată în unități proprii sau achiziționată de la unități specializate. Tratatamentul fiscal favorabil nu se aplică salariaților care beneficiază de tichete de masă;
- cazarea și contravaloarea chiriei pentru angajații proprii într-o limită lunară de 20% din salariul minim pe economie, cu îndeplinirea condițiilor prevăzute de Codul Fiscal;
- contravaloarea serviciilor turistice și/sau de tratament, inclusiv

transportul, pe perioada concediului, pentru angajații proprii și membrii de familie ai acestora, în limita unui plafon anual, pentru fiecare angajat, egal cu salariul mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul în care au fost acordate;

- contribuțiile la fondurile de pensii facultative suportate de angajator pentru angajații proprii, în limita a 400 euro anual pentru fiecare persoană;
- primele de asigurare voluntară de sănătate, precum și serviciile medicale suportate de angajator pentru angajații proprii, în limita unui plafon anual de 400 euro, pentru fiecare persoană;
- contravaloarea abonamentelor pentru utilizarea facilităților sportive în vederea practicării sportului și educației fizice cu scop de întreținere, profilactic sau terapeutic suportate de angajator pentru angajații proprii, în limita a 400 euro anual pentru fiecare persoană; - aplicabil cu februarie 2023.
- indemnizația de telemuncă în limita unui plafon lunar de 400 lei corespunzător numărului de zile din luna în care o persoană fizică desfășoară activitate în regim de telemuncă.

2. Modificări aduse deducerilor personale ce pot diminua baza de calcul a impozitului pe venit.

Calculul deducerii personale de bază se va efectua prin raportare la salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată. De asemenea, este important de menționat că deducerea personală de bază se va acorda persoanelor fizice care au un venit lunar brut de până la 2.000 de lei peste nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată în vigoare în luna de realizare a venitului, adică un venit de până în 5000 lei;

A fost reintrodusă deducerea suplimentară, astfel:

- 15% din salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată pentru persoanele fizice cu vârsta de până la 26 de ani, care realizează venituri sub nivelul maxim pentru care se acordă deducerea de bază;
- 100 de lei lunar pentru fiecare copil cu vârsta de până la 18 ani, dacă acesta este înscris într-o unitate de învățământ, părintelui care realizează venituri din salarii, indiferent de nivelul acestora.

Este bine de știut despre contravaloarea abonamentelor pentru utilizarea facilităților sportive în vederea practicării sportului și educației fizice cu scop de întreținere, profilactic sau terapeutic suportate de **ANGAJAT** pentru el însuși sau membrii de familie, că se pot deduce din baza de calcul a impozitului, în limita a 400 euro anual, aplicabil cu februarie 2023. Reamintim faptul că și pensiile private facultative, primele de asigurare voluntară de sănătate, precum și serviciile medicale furnizate sub formă de abonament, suportate de angajat pentru el însuși sau membrii de familie, tot în limita a 400 euro anual, pentru fiecare dintre cele două timpuri, sunt deductibile din baza de la impozit.

3. Contribuții sociale

Începând cu data de 1 ianuarie 2023, în cazul salariaților care desfășoară activitate în baza contractului individual de muncă și sunt încadrați cu normă întreagă la locul unde se află funcția de bază, nu se datorează impozit pe venit și nu se cuprinde în baza lunară de calcul a contribuțiilor sociale obligatorii suma de 200 lei/lună. Condiția este ca nivelul salariului de baza brut lunar stabilit potrivit contractului individual de muncă, fără a include sporuri și alte adaosuri, să

fie egal cu nivelul salariului minim brut pe țară, și totodată venitul brut realizat din salarii și asimilate salariilor, astfel cum este definit la art. 76 alin. (1)-(3) din Codul Fiscal, în baza aceluiași contract individual de muncă, pentru aceeași lună, să nu depășească nivelul de 4.000 lei inclusiv.

4. Declarația privind obligațiile de plată

Noul an vine și cu o structură nouă a Declarației privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate, cunoscut ca D112, în cadrul căreia angajatorii trebuie să acorde o atenție deosebită noilor câmpuri introduse. Astfel, începând cu veniturile aferente lunii ianuarie, toate beneficiile menționate la punctul **1** se vor declara distinct pe fiecare salariat, și, în plus, pe lângă acestea, se vor mai include și alte detalii cu privire la componența venitului brut realizat de fiecare salariat, indiferent de tratamentul fiscal aplicat asupra venitului. Dintre aceste noi elemente enumerăm doar câteva, precum **valoarea diurnei netaxabile**, **valoarea diurnei taxabile** și **avantajele sub forma dreptului la Stock Options Plan**.

Ca întotdeauna, în cazul în care aveți nevoie de suport în implementarea noilor modificări legislative, consultanții noștri vă stau la dispoziție.

Deficit de forță de muncă accentuat.

Companiile vor trebui să ia în calcul și angajați de peste 50 de ani.



**Mădălina
Racovițan**

Partener, Head of
People Services



**Claudia
Stan**

Associate Director
People Services

“Talentul” menținerii oamenilor cheie în companie devine esențial, dacă firmele și angajații își doresc să prospere pe fondul îmbătrânirii rapide a populației și al penuriei fără precedent de forță de muncă și competențe.

Ponderea persoanelor cu vârsta între 20 și 64 de ani în rândul populației este pe un trend descrescător – de la o medie de 58% în 2021 la doar 53% în 2060, limitând limitând bazinul de angajați buni care ar putea alimenta piața muncii, cum arată cel mai recent raport al Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE).

În plus, Comisia Europeană cere ca, până în 2030, rata de ocupare a forței de muncă să fie de cel puțin 78%, deși tranziția verde ar putea afecta 35-40% dintre locurile de muncă existente.

Ce e de făcut?

Calitatea câștigurilor, ca și cea a mediului de lucru și securitatea pieței muncii sunt componente cheie ale calității locului de muncă, iar nemulțumirea față de acestea poate determina lucrătorii să renunțe la locul de muncă. Noi dovezi din raportul OCDE arată că lucrătorii sunt mai puțin tentați să părăsească firmele care îi plătesc bine. În medie, în șase țări pentru care există date disponibile, rata de renunțare este cu aproximativ 50% mai mare în firmele din chintila inferioară a distribuției salariilor firmelor, comparativ cu firmele din chintila superioară a distribuției salariilor. În plus, exemplifică OCDE, un număr tot mai mare de firme oferă pachete de compensare care leagă plata de performanță, inclusiv bonusuri care pot ajuta la motivarea lucrătorilor și la creșterea atașamentului lor față de o organizație sau de afaceri.

Ce alte soluții sunt?

OCDE spune că, uneori, pe lângă motivația financiară, și flexibilitatea

locului de muncă poate face locurile de muncă atractive. Pe baza dovezilor din Regatul Unit și Australia, opțiunea de a lucra de acasă în mod regulat este echivalentă ca valoare pentru lucrători cu puțin peste 20% din salariul mediu anual. Deloc de neglijat. Dovezile generale sugerează că flexibilitatea programului de lucru și condiții de muncă mai bune pentru a reconcilia responsabilitățile profesionale, familiale și de îngrijire sunt, de asemenea, cheia pentru o reținere mai bună. Și, deși flexibilitatea nu va funcționa pentru toate locurile de muncă, aceasta poate îmbunătăți satisfacția în muncă și păstrarea angajaților. Aranjamentele flexibile de lucru sunt mai probabil să aibă succes atunci când sunt preluate ca parte a strategiei organizaționale, însă.

O altă soluție ar fi eliminarea părerilor preconcepute și renunțarea la atitudinea discriminatorie față de candidați de peste 55 de ani. Pentru că, dat fiind procesul de îmbătrânire cu care se confruntă majoritatea țărilor, este posibil ca neluându-i în considerare, companiile să nu își atingă obiectivul de atragere de oameni cu înaltă calificare. Iar OCDE mai observă că lucrătorii între 50 și 59 de ani sunt mult mai puțin probabil să-și părăsească firma pentru o alta care plătește salarii mai bune, în comparație cu lucrătorii mai tineri, dar sunt mult mai predispuși să iasă de pe piața muncii.

Lattice, una dintre cele mai importante companii care livrează softuri pentru departamentele de resurse umane, constată și ea că, acum, toate companiile sunt concentrate pe cum păstrează resursa de muncă recrutată. Practic, spune Lattice, recrutarea a căzut de pe locul doi în prioritățile unei companii pe locul opt, companiile investind în engagementul angajaților, în diversitate, echitate, incluziune și apartenență. Și tot Lattice spune că munca hibridă este la foarte mare preț în rândul angajaților, dar că fiecare firmă trebuie să găsească cea mai bună cale de punere în practică și de păstrare a echilibrului între muncă și viața personală.

Dreptul Muncii

Un nou tip de concediu de care pot beneficia salariații –
concediul de îngrijitor

Instituția concediului de îngrijitor a fost introdusă în legislația națională prin Legea nr. 283/2022 de modificare și completare a Codului muncii ("Legea nr. 283/2022"), care a transpus Directiva(UE) 2019/1158 ("Directiva"). Mai mult, prin Ordinul comun al ministrului muncii și solidarității sociale și al ministrului sănătății nr. 2172/2022 („Ordinul nr. 2172/2022”) au fost stabilite care sunt problemele medicale grave pentru care se poate acorda concediul de îngrijitor, precum și condițiile pentru acordarea acestui concediu.

Scopul recunoașterii dreptului la concediu de îngrijitor îl reprezintă oferirea unui salariat a posibilității de a îngriji sau sprijini personal o rudă sau o persoană care locuiește în aceeași gospodărie cu el, având probleme medicale grave.

Asadar, acest tip de concediu se acordă pentru oferirea îngrijirii sau sprijinului de către salariat fie unei rude, fie unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul.

Potrivit Codului Muncii, prin rudă se înțelege: fiul, fiica, mama, tatăl sau soțul/soția unui salariat. Raportat la faptul că, potrivit Ordinului nr. 2172/2022 calitatea de rudă se dovedește prin unul dintre următoarele documente: actul de identitate, certificatul de naștere, certificatul de căsătorie, se poate concluziona că în scopul recunoașterii dreptului la concediu de îngrijitor, ruda nu este necesar să și locuiască în aceeași gospodărie cu salariatul.

Potrivit Ordinului nr. 2172/2022, pentru a dovedi calitatea de persoană care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul care solicită dreptul la concediu de îngrijitor, se vor putea utiliza următoarele categorii de documente: actul de identitate al persoanei care necesită îngrijire din care rezultă același domiciliu sau reședință cu salariatul, actul prin care persoana a fost luată în spațiu, adeverința de la asociația de proprietari/locatari sau declarația pe propria răspundere a salariatului.

Tot în vederea îndeplinirii condițiilor pentru acordarea concediului de îngrijitor, salariatul va putea dovedi că persoana care are nevoie de îngrijiri sau sprijin suferă de una dintre problemele medicale grave menționate în Ordinul nr. 2172/2022 prin intermediul unuia dintre

următoarele documente: biletul de externare din spital sau, după caz, adeverința medicală emisă de medicul curant ori de medicul de familie al persoanei cu probleme medicale grave.

Sub aspectul duratei acestui concediu, Codul Muncii stabilește o durată de cel mult 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, cu mențiunea că durata poate fi și mai mare dacă se prevede astfel în legi speciale sau în contractul colectiv de muncă aplicabil.

Acordarea acestui concediu de îngrijitor este obligatorie, dacă salariatul solicită în scris acest lucru, neacordarea lui de către angajator putând fi sancționată cu amendă de la 4.000 lei la 8.000 lei.

Trebuie, de asemenea, subliniat că documentele care atestă dovada îndeplinirii condițiilor de acordare a concediului de îngrijitor trebuie depuse de către salariat la angajator în termen de 30 de zile lucrătoare de la data înaintării solicitării scrise.

Asadar, din punct de vedere procedural, înțelegem că salariatul înaintează cererea către angajator pentru acordarea concediului de îngrijitor, angajatorul este obligat să îi acorde acest tip de concediu, urmând ca abia într-un termen de 30 de zile lucrătoare de la data înaintării cererii, salariatul să fie nevoit să depună documentele care să ateste dovada îndeplinirii condițiilor de acordare a acestui tip de concediu.

Redăm și câteva dintre particularitățile acestui tip de concediu, respectiv:

- nu se include în durata concediului de odihnă și constituie vechime în muncă și în specialitate;
- se consideră perioadă de activitate prestată în vederea stabilirii dreptului la concediu de odihnă;
- salariații sunt asigurați, pe perioada în care beneficiază de acest concediu, în sistemul asigurărilor sociale de sănătate fără plata contribuției;
- perioada acestui concediu constituie stagiul de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizație de șomaj și indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă;
- pe durata acestui concediu contractul individual de muncă nu se suspendă.

Un aspect neclarificat de legislație până la acest moment îl reprezintă caracterul remunerat sau nu al acestui tip de concediu. Astfel, apreciem că se impune o clarificare fie din partea autorităților, fie prin intervenție legislativă.



Irina Stănică

Senior Manager,
KPMG Legal -
Toncescu și Asociații



Carmen Crețu

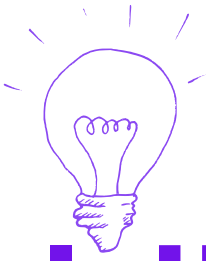
Associate Manager,
KPMG Legal -
Toncescu și Asociații



Andreea Dub

Senior Associate,
KPMG Legal -
Toncescu și Asociații

Noutăți Legislative



• În Monitorul Oficial nr. 36 din 12 ianuarie 2023

a fost publicată Legea nr. 34/2023 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal

Conform noii modificări aduse Codului fiscal, începând cu veniturile aferente lunii februarie 2023, "contravaloarea abonamentelor pentru utilizarea facilitatilor sportive în vederea practicării sportului și educației fizice cu scop de întreținere, profilactic sau terapeutic oferite de furnizori ale căror activități sunt încadrate la codurile CAEN 9311, 9312 sau 9313, precum și contravaloarea abonamentelor, oferite de același furnizor care acționează în nume propriu sau în calitate de intermediar, ce includ atât servicii medicale, cât și dreptul de a utiliza facilitățile sportive, în vederea practicării sportului și educației fizice cu scop de întreținere, profilactic sau terapeutic, suportate de angajator pentru angajații proprii, în limita echivalentului în lei a 400 euro anual pentru fiecare persoană" sunt exceptate de la plata impozitului pe venit și a contribuțiilor sociale.

În plus, acest beneficiu face parte din categoria beneficiilor ce, pentru a fi exceptat de la plata impozitului pe venit și a contribuțiilor sociale, împreună cu restul beneficiilor prevăzute la art. 76, alin. (41) trebuie să se încadreze și în plafonul lunar de 33% din salariul de bază al angajatului.

• În Monitorul Oficial nr. 41 din 13 ianuarie 2023

a fost publicată Legea nr. 41/2023 pentru ratificarea Acordului dintre România și Republica Chile în domeniul securității sociale, semnat la Santiago, Chile, la 26 februarie 2021

Prin Legea 41/2023 se prezintă prevederile Acordului încheiat între România și Republica Chile în domeniul securității sociale, prin care se reglementează relațiile dintre cele două state în domeniul securității sociale. Potrivit prevederilor Acordului, acesta se încheie pe o perioadă nedeterminată și intră în vigoare în prima zi a lunii care urmează după expirarea unei perioade de două luni de la data ultimei notificări din partea statelor contractante cu privire la îndeplinirea procedurilor interne necesare pentru intrarea sa în vigoare.

• În Monitorul Oficial nr. 47 din 17 ianuarie 2023

a fost publicat Ordinul nr. 18/2023 al președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală privind modificarea și completarea Ordinului președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 179/2022 pentru aprobarea modelului și conținutului formularelor 205 „Declarație informativă privind impozitul reținut la sursă și câștigurile/pierderile din investiții, pe beneficiari de venit” și 207 „Declarație informativă privind impozitul reținut la sursă/impozitul suportat de plătitorul de venit/veniturile scutite, pe beneficiari de venit nerezidenți”

Potrivit noului ordin Formularul 205 „Declarație informativă privind impozitul reținut la sursă și câștigurile/pierderile din investiții, pe beneficiari de venit” se modifică și se înlocuiește cu formularul prevăzut în anexa care face parte integrantă din prezentul ordin.

Meet the Consultant



Adrian Stoian
Senior Manager,
Global Mobility,
People Services

Numele meu este Adrian Stoian și m-am alăturat echipei People Services, Global Mobility Services, chiar din această lună, din poziția de Senior Manager. Oportunitatea de a face parte dintr-o echipă atât de dinamică precum cea a KPMG reprezintă un pas important în cariera mea și este o provocare către o dezvoltare continuă.

Apreciez că fac parte dintr-o echipă de experți care ajută companiile să opereze la nivel internațional, prin gestionarea problemelor globale ale angajaților, ca parte a politicilor de angajare și pachetelor de beneficii, administrării obligațiilor fiscale, detașărilor internaționale, etc..

Am acumulat o experiență de peste 15 ani în coordonarea și furnizarea de servicii de asistență fiscală către cele mai importante companii din România. De asemenea, am susținut numeroase seminarii și training-uri pe diferite teme, precum: fiscalitatea internațională a angajaților, asigurările sociale, impozitarea pachetelor salariale, schemele de stimulare a angajaților, impozitarea planurilor de acțiuni, mobilitatea personalului, etc..

Sunt bucuros că, din noua mea calitate, voi putea continua să contribuie la dezvoltarea mediului de business românesc ca parte a echipei KPMG.



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

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

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

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

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

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
www.kpmg.md



kpmg.com/socialmedia

