



# People Services

Newsletter

Buletin informativ

---

Februarie 2024



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.

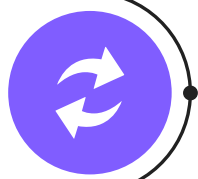
Numele KPMG și logoul KPMG sunt mărci înregistrate utilizate sub licență de firmele membre independente ale organizației globale KPMG.

© 2024 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

Educația timpurie – recomandări pentru angajați și angajatori



## PAG 7

### Dreptul Muncii

Modificările aduse de noua Lege nr. 360/2023 privind sistemul public de pensii



## PAG 10

### Meet the Consultant

Viorica Hăloiu,  
Consultant I, Tax  
People Services,  
KPMG în România



## PAG 6

### Trenduri în HR

Studiu KPMG "Sistemul de remunerare a directorilor executivi și a membrilor Consiliilor de Administrație din cadrul companiilor listate" la a treia ediție. Cum variază remunerațiile conducătorilor?



## PAG 8

### Noutăți Legislative

Sumarul lunii  
ianuarie 2024



Complex - complexitate. Sunt cuvintele pe care le-am întâlnit cel mai des în ultimele săptămâni. Indiferent că descriau diferite tipuri de raportări, că vizau elemente de politică externă, că se refereau la securitate cibernetică sau la interferența Inteligenței Artificiale în viața de zi de zi. Practic, "complexitate" descrie situațiile cu care companiile trebuie să se confrunte în fiecare zi. Și, dacă o problemă tehnică poate fi rezolvată cu ajutorul specialiștilor, pentru a naviga în complexitatea vremurilor actuale, a inspira inovația și a încuraja reziliența în fața provocărilor fără precedent este nevoie de altfel de specialiști - de lideri.

Leadership-ul este pilonul care susține fiecare aspect al unei organizații, de la cultura și performanța sa, până la adaptare și creștere. Iar investiția în dezvoltarea leadershipului este un pas esențial pentru orice organizație care urmărește succesul. Programele de dezvoltare adaptate la nevoile individuale, cu abordarea provocărilor practice, pot fi o investiție valoroasă în viitorul organizației, înlesnind procesul de transformare a angajaților în lideri, în dezvoltarea abilităților lor.

KPMG a lansat recent un program de dezvoltare adresat managerilor de top din organizații, un program pe termen lung, cu componente atât tehnice, cât și sesiuni de coaching, dezvoltare personală, simulări de business, cazuri practice, un program experiențial care își propune să creeze impact în organizații, care poate fi adaptat la nevoile fiecărei companii. Dacă vreți să aflați mai multe despre programul Leadership Academy, nu ezitați să mă contactați la adresa mea de email: [mracovitan@kpmg.com](mailto:mracovitan@kpmg.com)

Revenind la Buletinul People Services, ediția din februarie vă oferă câteva informații despre decontarea sau plata de către angajator a educației timpurii pentru copiii salariaților proprii - un subiect care a stârnit mult interes și multe dezbateri, încă de la prima sa menționare în Legea 239 din 2020. Ce trebuie să știe angajații, la ce trebuie să fie atenți angajatorii, veți afla citind paginile acestui Buletin.

Veți mai putea găsi și informații despre cea de-a treia ediție a studiului KPMG - "Sistemul de remunerare a directorilor executivi și a membrilor Consiliilor de Administrație din cadrul companiilor listate" și vedea cum variază remunerațiile conducătorilor companiilor de la Bursă.

Veți putea citi și despre modificările și completările aduse prin noua Lege nr. 360/2023 privind sistemul public de pensii, ce urmărește reformarea sistemului, pentru a se asigura sustenabilitatea fiscală în procesul de îmbătrânire a populației, a corecta inechitățile, a asigura sustenabilitatea și predictibilitatea sistemului și pentru a respecta principiul contributiv în raport cu beneficiarii drepturilor la pensie.

Ca de obicei, veți vedea câteva dintre cele mai importante modificări legislative publicate în luna ianuarie și vă veți întâlni cu consultantul lunii, Viorica Hăloiu.

Până ne vom reauzi, vești bune vă doresc!  
Mădălina

**Mădălina Racovițan**

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





# Opinii Fiscale

## Educația timpurie – recomandări pentru angajați și angajatori



**Cristina  
Mihalache**

Associate Manager,  
Tax People Services

**Decontarea sau plata de către angajator a educației timpurii pentru copiii salariaților proprii este un subiect care a stârnit mult interes și multe dezbateri, încă de la prima sa menționare în Legea 239 din 2020. Legea nu a avut niciodată norme clare de aplicare, mai mult, fiind suspendată la o lună după publicare. Odată cu Ordonanța 115/2023, ce modifică Codul fiscal, facilitatea a fost resuscitată, sub o formă nouă, cu prevederi diferite. Ce trebuie să știe angajații? La ce trebuie să fie atenți angajatorii?**

Potrivit Legii inițiale, de facilitățile fiscale privind educația timpurie beneficiau angajatorii care înființau creșe și/sau grădinițe pentru copiii angajaților proprii sau care acopereau costul cu plasarea copiilor angajaților în creșe sau grădinițe (indiferent că erau private sau de stat).

Doar că Legea este suspendată succesiv până în ianuarie 2024, când OUG 115/2023 modifică Codul fiscal, inclusiv în ceea ce privește sumele decontate/plătite de angajator pentru educația timpurie a copiilor angajaților.

Prin urmare, când facem referire acum la tratamentul fiscal favorabil al sumelor reprezentând plasarea copiilor în unități de educație timpurie suportate de angajator, nu ne referim la Legea 239/2020, ci la Codul fiscal, astfel cum a fost modificat prin OUG 115/2023. Iar Codul nu stabilește obligații în sarcina angajatorilor, ci stabilește tratamentul fiscal aplicabil beneficiilor pe care angajatorii aleg să le acorde salariaților. Ce spune el?

Începând cu 1 ianuarie 2024, Codul introduce o nouă facilitate fiscală ce privește educația timpurie a copiilor angajaților, dar lasă la latitudinea angajatorului decizia de a acorda sau nu beneficiul. Conform acestuia, sumele decontate/plătite de către angajatori angajaților proprii cu scopul acoperirii cheltuielilor cu educația timpurie, nu reprezintă subiect de contribuții sociale și impozit pe venit, dacă sunt acordate **în limita a 1.500 RON pentru fiecare copil/lună** și dacă se încadrează **în limita plafonului lunar de cel mult 33%** din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, împreună cu celelalte beneficii specifice acestui plafon.

În situația în care sumele acordate depășesc **oricare** dintre cele două plafoane menționate anterior, diferența reprezintă un beneficiu în natură

acordat angajaților, ce trebuie supus taxării din punct de vedere al contribuțiilor sociale și al impozitului pe venit (contribuții angajat, dar și contribuții angajator).

Mai mult, Codul Fiscal stipula până la apariția Ordonanței faptul că contribuabilii care efectuează cheltuieli cu educația timpurie pot scădea din impozitul pe profit datorat cheltuielile cu educația timpurie, în limita a 1.500 lei/lună pentru fiecare copil. În cazul în care suma ar fi depășit impozitul pe profit datorat, diferența urma să fie scăzută, în ordine, din impozitul pe salarii reținut de contribuabil pentru angajați, din taxa pe valoarea adăugată datorată sau din accizele datorate. Însa, abrogarea acestei prevederi indică faptul că, în cazul în care angajatorii decid decontarea cheltuielilor cu educația timpurie a copiilor salariaților proprii, costurile vor fi suportate integral din bugetul propriu al companiei.

Totodată, dorim să precizăm că acordarea acestui beneficiu de către angajator este **opțională**, deoarece Codul Fiscal nu stabilește acordarea facilității ca fiind un drept al angajaților, ci doar tratamentul fiscal aplicat diverselor sume sau beneficii acordate de către angajator angajaților. Astfel, conform prevederilor Codului Fiscal, pentru a beneficia de tratamentul fiscal favorabil menționat, acesta poate fi acordat **unui singur părinte** (așa cum acesta este definit la art .77 alin. 11 din Codul Fiscal și anume prin părinte, se înțelege: părintele firesc, potrivit Legii nr. 287/2009 privind Codul civil, republicată, cu modificările ulterioare, adoptatorul, persoana care are copilul/copiii în încredințare în vederea adopției, persoana care are în plasament copilul sau în tutelă, persoana desemnată conform art. 104 alin. (2) din Legea nr. 272/2004 privind protecția și promovarea drepturilor copilului, republicată, cu modificările și completările ulterioare) **și la un singur angajator**, prin prezentarea unei declarații pe propria răspundere din partea părintelui.

În situația în care angajatul desfășoară activitate la mai mulți angajatori, acesta are obligația să declare că nu beneficiază de astfel de plăți de la un alt angajator.

Considerăm că pentru a beneficia de tratamentul fiscal mai favorabil, **este necesar ca instituțiile de educație timpurie să funcționeze conform legislației în vigoare (autorizare/în curs de autorizare).**



În actuala formulare, aplicarea reglementărilor cu privire la educația timpurie nu ar necesita existența unor norme. Astfel, indiferent de cine face plata, direct de către angajator sau de către salariatul care va deconta sumele ulterior, considerăm că ar putea fi necesare următoarele documente:

- certificatul de naștere al copilului;
- adeverința privind înscrierea copilului la gradiniță sau contractul încheiat cu unitatea de educație timpurie;
- dovada că unitatea de educație timpurie este autorizată să funcționeze;
- documentul justificativ al plății;
- declarația pe proprie răspundere a salariatului din care să rezulte:
  - faptul că celălalt părinte nu beneficiază de această facilitate fiscală;
  - faptul că salariatul nu mai beneficiaza la alt angajator de această facilitate fiscală.

Conform Legii educației naționale nr. 1/2011, educația timpurie (0-6 ani) este formată din nivelul antepreșcolar (0-3 ani) și învățământul preșcolar (3-6 ani), care cuprinde grupa mică, grupa mijlocie și grupa mare.

Ca urmare a modificărilor aduse Codului fiscal, și anume introducerea la articolul 76 a alineatul 12, se prevede faptul că sumele suportate/acordate de către angajator pentru plasarea copiilor angajaților proprii în unități de educație timpurie, potrivit legii, se consideră venituri aferente lunilor corespunzătoare celor pentru care s-a efectuat plata, pe baza documentelor justificative. În scenariul în care sumele suportate/acordate de angajator angajaților proprii depășesc limita de 1.500 lei, diferența va fi introdusă în statul de plată în luna în care a fost aprobat decontul.

Declarația 112 a suferit de asemenea ajustări în conformitate cu schimbările legislative din ultima perioadă, modificări ce fac referire la veniturile salariale. Astfel, sumele acordate cu privire la educația timpurie este necesar să fie declarate în declarația 112 pe câmpul E3\_94 – “8.5.8 Sumele suportate de către angajator pentru plasarea copiilor angajaților proprii în unități de educație timpurie, potrivit legii, în limita stabilită de acesta, dar nu mai mult de 1.500 lei/lună pentru fiecare copil, conform art. 76 alin. (4<sup>1</sup>) lit. i) din CF”.





## Studiu KPMG "Sistemul de remunerare a directorilor executivi și a membrilor Consiliilor de Administrație din cadrul companiilor listate" la a treia ediție. Cum variază remunerațiile conducătorilor?



**Claudia Stan**  
Associate Director,  
Tax People Services

2023 a fost al doilea an în care companiile listate la Bursa de Valori București au avut obligația de a publica detalii în legătură cu remunerația pe care o plătesc conducătorilor. KPMG a analizat rapoartele publicate, urmărind analiza pachetelor de remunerare, din perspectiva componentelor acestora, a nivelurilor acordate, a mixului de remunerare, dar și alte aspecte precum indicatori de diversitate sau ESG, conform rapoartelor publicate. Iată cinci dintre concluziile studiului.

1. În general, atât remunerația directorilor executivi, cât și a celor neexecutivi este corelată cu dimensiunea companiei. Cu toate acestea, există și excepții în care companiile plătesc indemnizații mici sau mari comparativ cu dimensiunea acestora, conform detaliilor din studiu.
2. În continuare, remunerația directorilor executivi se bazează preponderent pe componenta fixă. Dintre companiile analizate, doar jumătate dintre ele acordă o remunerație variabilă, care în general reprezintă mai puțin de 30% din totalul remunerației totale.
3. Planurile de tipul Stock Option Plan au devenit din ce în ce mai populare în ultimii ani, un motiv fiind și tratamentul fiscal favorabil aplicabil beneficiilor acordate pe baza acestor planuri. Din analiza noastră, majoritatea schemelor de remunerare pe termen lung implementate de companiile listate par să aibă caracteristicile specifice unor planuri de tipul SOP.
4. Comparând datele publicate de companii în anul 2023 cu cele din 2022 se înregistrează o scădere a numărului de companii care acordă remunerație variabilă neexecutivilor. Astfel, doar 30% din companiile analizate (față de 39% în anul precedent) au acordat în anul 2022 remunerație variabilă și conducătorilor neexecutivi, conform rapoartelor publicate în 2023.
5. În ceea ce îi privește pe directorii executivi, alții decât CEO și CFO, sumele sunt semnificativ diferite de la o companie la alta și de la o poziție la alta, chiar în cadrul aceleiași companii. Astfel, 53% dintre acești Directori au o remunerație fixă anuală mai redusă decât CFO (între 19-100% din remunerația anuală fixă a unui CFO), în timp ce 47% se situează peste ceea ce primește un CFO - între 100-187%.

Cât privește raportarea la remunerația fixă anuală a unui CEO, în 91% din cazuri Directorii au o remunerație fixă anuală mai redusă decât CEO (între 15-99% din remunerația anuală fixă a unui CEO).

În continuare, din punctul nostru de vedere, sistemul de remunerare a conducătorilor executivi, rămâne puțin rafinat. Un grad mai mare de complexitate (unde putem observa sisteme mai complexe privind remunerarea variabilă) întâlnim la companiile care fac parte dintr-un grup internațional, care aplică un sistem de remunerare de la nivelul grupului, de obicei din țări cu mai multă experiență în acest domeniu. Sperăm că din ce în ce mai multe organizații vor analiza oportunitatea de a introduce componente variabile, atât pe termen scurt cât și pe termen lung, în pachetele de remunerare ale conducătorilor, aceasta fiind o strategie importantă nu doar pentru a stimula performanța și alinierea obiectivelor individuale cu cele organizaționale, dar și pentru a atrage și reține talentele de top, asigurând astfel o creștere sustenabilă într-un mediu de business în continuă schimbare.

Vă invităm să accesați studiul complet aici: [Sistemul de remunerare a conducătorilor companiilor listate \(kpmg.com\)](https://www.kpmg.com/ro/insights/articlespublications/sistemul-de-remunerare-a-conducatorilor-companiilor-listate) și să ne contactați via e-mail la [mracovitan@kpmg.com](mailto:mracovitan@kpmg.com) sau [cstan@kpmg.com](mailto:cstan@kpmg.com) dacă sunteți interesați de o discuție despre remunerarea conducătorilor sau a angajaților companiei Dvs.

# Dreptul Muncii

## Modificările aduse de noua Lege nr. 360/2023 privind sistemul public de pensii

O serie de modificări și completări au fost aduse prin noua Lege nr. 360/2023 privind sistemul public de pensii (denumită în continuare „Legea nr. 360/2023”) al cărui scop urmează să fie reforma sistemului de pensii pentru a asigura sustenabilitatea fiscală în procesul de îmbătrânire a populației, pentru a corecta inechitățile, pentru a asigura sustenabilitatea și predictibilitatea sistemului și pentru a respecta principiul contributiv în raport cu beneficiarii drepturilor la pensie. Deși Legea nr. 360/2023 intră în vigoare în integralitate abia la data de 1 septembrie 2024, o parte dintre prevederile acesteia au intrat deja în vigoare la data de 1 ianuarie 2024. Astfel, vom dezvolta în continuare prevederile intrate deja în vigoare.

**În primul rând**, potrivit articolului 46 alin. (2) din Legea nr. 360/2023, persoanele asigurate în sistemul public de pensii care îndeplinesc condițiile de înscriere la pensie, anume condițiile privind vârsta standard de pensionare și stagiul minim de cotizare, pot opta între acordarea pensiei pentru limită de vârstă și continuarea activității, cu acordul anual al angajatorului, până la împlinirea vârstei de 70 de ani. Astfel, la momentul îndeplinirii condițiilor de înscriere la pensie (65 de ani și stagiul minim de cotizare), contractul individual de muncă al salariatului nu va mai înceta de drept, ci salariatul va putea să opteze pentru continuarea activității până la 70 de ani. În acest sens, în cazul persoanelor asigurate în sistemul public care îndeplinesc condițiile de pensionare pentru limită de vârstă ar trebui să li se aplice același tratament care se aplică, în prezent, celor cu pensie anticipată conform prevederilor art. 56 alin. (1) lit. c) din Legea 53/2003 privind Codul Muncii („Codul muncii”), respectiv să intervină încetarea contractului individual de muncă la data comunicării deciziei de pensionare. În privința acestor aspecte, o serie de modificări trebuie aduse inclusiv Codului Muncii întrucât aceasta prevede că la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare la pensie intervine încetarea de drept a contractului individual de muncă, aspect care nu mai poate fi aplicat în mod automat la acest moment având în vedere că depinde de opțiunea salariatului și acordul angajatorului.

**În al doilea rând**, potrivit art. 84 alin. (6) în anul 2024 valoarea punctului de pensie prevăzută pentru anul 2023, respectiv de 1.785 lei, se majorează cu 13,8% și este de 2.032 de lei. Mai mult, alin. (1) din art. 127 din Legea nr. 260/2023 prevede faptul că deciziile emise de casele teritoriale de pensii pot fi contestate, în termen de 45 de zile de la comunicare, la instanța judecătorească competentă. Alineatul (2) al aceluiași articol prevede faptul că deciziile necontestate în termenul de 45 de zile de la comunicare rămân definitive.

**De asemenea**, potrivit art. 168 alin. (2) din Legea nr. 360/2023 a fost abrogată Legea nr. 127/2019 privind sistemul public de pensii se abrogă la data de 1 ianuarie 2024, urmând ca la data intrării în vigoare a Legii nr. 360/2023 (1 septembrie 2024) să fie abrogate o serie de prevederile legale privind sistemul public de pensii.

**În final**, potrivit art. 169 din Legea 360/2023, în termen de 90 de zile de la data publicării în Monitorul Oficial al României, se vor emite normele metodologice, la propunerea Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, care vor fi aprobate prin hotărâre a Guvernului. În prezent aceste norme metodologice nu au fost publicate.



**Irina Stănică**

Counsel,  
KPMG Legal -  
Toncescu și Asociații



**Ana-Maria Dorneanu**

Associate,  
KPMG Legal -  
Toncescu și Asociații



# Noutăți Legislative



## În Monitorul Oficial nr. 7 din 4 ianuarie 2024

s-a publicat **Legea pentru ratificarea Acordului în domeniul securității sociale dintre România și Statele Unite ale Americii, semnat la București la 23 martie 2023. Potrivit noii Legi, România și Statele Unite reglementează relațiile în domeniul securității sociale.**

## În Monitorul Oficial nr. 7 din 4 ianuarie 2024

s-a publicat o **"Hotărâre privind stabilirea contingentului de lucrători străini nou-admiși pe piața forței de muncă în anul 2024". Astfel, potrivit noii Hotărâri, pentru anul 2024 se stabilește un contingent de 100.000 de lucrători străini nou-admiși pe piața forței de muncă din România.**

## În Monitorul Oficial nr. 14 din 9 ianuarie 2024

s-a publicat un **Ordin al președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală pentru aprobarea modelului, conținutului, modalității de depunere și de gestionare a formularului 212 „Declarație unică privind impozitul pe venit și contribuțiile sociale datorate de persoanele fizice”.**

## În Monitorul Oficial nr. 27 din 12 ianuarie 2024

s-a publicat un **Ordin al președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală privind modificarea și completarea Ordinului președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 1.699/2021 pentru aprobarea formularelor de înregistrare fiscală a contribuabililor și a tipurilor de obligații fiscale care formează vectorul fiscal:**

- **S-a aprobat noul model de declarație 010,** “Declarație de înregistrare fiscală/ declarație de mențiuni/ declarație de radiere pentru persoanele juridice, asocieri și alte entități fără personalitate juridica;
- **S-a aprobat noul model de declarație 013,** “Declarație de înregistrare fiscală/ declarație de mențiuni/ declarație de radiere pentru contribuabili nerezidenți care desfășoară activitatea în România prin unul sau mai multe sedii permanente”;
- **S-a aprobat noul model de declarație 015,** “Declarație de înregistrare fiscală/ declarație de mențiuni/ declarație de radiere pentru contribuabilii nerezidenți care nu au sediu permanent în România”;
- **S-a aprobat noul model de declarație 016,** “Declarație de înregistrare fiscală/ declarație de mențiuni/ declarație de radiere pentru persoanele juridice străine care au locul de exercitare a conducerii efective în România”;
- **S-a aprobat noul model de declarație 700,** “Declarație pentru înregistrarea/ modificarea în mediu electronic a mențiunilor ulterioare înregistrării fiscale, precum pentru radierea înregistrării fiscale.”



#### ● În Monitorul Oficial nr. 31 din 15 ianuarie 2024

s-a publicat Legea privind ratificarea Convenției dintre România și Principatul Liechtenstein pentru eliminarea dublei impuneri cu privire la impozitele pe venit și pe capital și prevenirea evaziunii fiscale și a evitării plății impozitelor și a Protocolului la convenție, semnate la Berna la 10 noiembrie 2022.

#### ● În Monitorul Oficial nr. 47 din 18 ianuarie 2024

s-a publicat Ordin al ministrului muncii și solidarității sociale și al președintelui Institutului Național de Statistică privind completarea Clasificării ocupațiilor din România — nivel de ocupație (șase caractere), aprobată prin Ordinul ministrului muncii, familiei și protecției sociale și al președintelui Institutului Național de Statistică nr. 1.832/856/2011 și anume Investigator pentru siguranța aviației civile 242238.

#### ● În Monitorul Oficial nr. 69 din 25 ianuarie 2024

s-a publicat Ordonanța 6/2024 ce completează Ordonanța 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, din care sunt de reținut cu următoarele: dacă, până acum, avizul de angajare sau detașare se ridica doar de la formațiunea IGI unde a fost depusă cererea sau se putea expedia la sediul, domiciliul sau la reședința solicitantului, acum acesta poate fi transmis și în format electronic, cu semnătura electronică a IGI. Astfel, “primirea la muncă pe teritoriul României a unui străin cu ședere ilegală, cu sau fără contract individual de muncă încheiat în formă scrisă” nu constituie contravenție, dacă angajatorul a obținut avizul de angajare. Anterior acestei clarificări, “primirea la muncă pe teritoriul României a unui străin cu ședere ilegală, cu sau fără contract individual de muncă încheiat în formă scrisă” reprezenta contravenție, angajatorul fiind pasibil de amendă de la 10.000 lei la 20.000 lei, pentru fiecare persoană identificată.

# Meet the Consultant



## Viorica Hăloiu

Consultant I,  
Tax People Services,  
KPMG în România

Sunt Viorica și, din 15 Ianuarie 2024, fac parte din echipa de Payroll din cadrul People Services. Am absolvit Facultatea de Psihologie cu specializare de psiholog. Lucrez în domeniul resurselor umane din 2011 în diferite arii de activitate precum auto și IT&C, cu spețe diferite care au adăugat plus valoare experienței mele profesionale.

Experiență în KPMG? În aceste săptămâni de cand m-am alăturat echipei mele, am avut și am în continuare oportunitatea de a învăța și de a lucra cu oameni dedicați muncii lor, cu spețe din domeniile de salarizare și HR Admin extraordinare.

Reușite în KPMG? Da, în acest moment mă ocup de gestionarea unui portofoliu de clienți din echipa de

Payroll și mă asigur că salariații clienților mei au parte de un calcul salarial corect din punct de vedere fiscal, în contextul în care acest domeniu este unul dinamic și constant apar noi provocări legislative, pe care trebuie să le adaptăm la specificul fiecărei industrii în care activează clienții nostri.

Încă din primele zile am lucrat alături de colegii mei la pregătirea și actualizarea procedurilor de lucru astfel încât să eficientizăm cât mai mult zona de payroll și HR Admin. Experiența mea anterioară și gândirea analitică a adus o plus valoare echipei din care fac parte.

Sunt convinsă că în această nouă etapă voi experimenta provocări care mă vor motiva și valoriza din plin.





## KPMG în România

### București

Șoseaua București-Ploiești, nr. 89A,  
Sector 1, București, 013685

T: +40 (372) 377 800

F: +40 (372) 377 700

E: [kpmgro@kpmg.ro](mailto:kpmgro@kpmg.ro)

[www.kpmg.ro](http://www.kpmg.ro)

### Iași

Ideo Business Center  
Șoseaua Păcurari nr. 138, Parter,  
Iași, 700522

T: +40 (756) 070 048

F: +40 (752) 710 048

E: [kpmgro@kpmg.ro](mailto:kpmgro@kpmg.ro)

### Cluj-Napoca

Vivido Business Center  
Strada Alexandru Vaida Voevod nr. 16,  
Cluj-Napoca, 400592

T: +40 (372) 377 900

F: +40 (372) 333 800

E: [kpmgro@kpmg.ro](mailto:kpmgro@kpmg.ro)

### Timișoara

ISHO Offices  
Blv. Take Ionescu nr. 50,  
Clădirea A, Etaj 7,  
Timiș, 300222

T: +40 (372) 377 999

F: +40 (372) 377 977

E: [kpmgro@kpmg.ro](mailto:kpmgro@kpmg.ro)

### Constanța

Blv. Mamaia nr. 208, Etajul 4,  
Constanța, 900540

T: +40 (756) 070 044

F: +40 (752) 710 044

E: [kpmgro@kpmg.ro](mailto:kpmgro@kpmg.ro)

### KPMG în Moldova

Blv. Stefan cel Mare nr. 171/1,  
Etaj 8, Chișinău, MD-2004

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)

