



People First

Newsletter

Buletin informativ

Iunie 2025





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 sa 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.

© 2025 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.

Cuprins

Mobilitate globală 4

Transformări globale în politicile de imigrație: impactul asupra migranților români

Trenduri în HR 6

Sucesiunea în afacerile de familie: o poveste despre continuitate, curaj și reinventare

AI în mobilitate: acționăm sau așteptăm? Avantaje și dezavantaje

Dreptul Muncii 9

Cum arată și ce își propune Planul de acțiune pentru promovarea negocierilor colective 2025-2030

Sumar Legislativ 11

Sumarul lunii mai 2025

Meet the Consultant 16

Daniel Jinga – Director, People Services - Global Mobility Services

Vine o vară fierbinte. Și nu doar din cauza temperaturilor. Ci și din cauza modificărilor legislative anunțate, încă în discuție și în schimbare de pe o zi pe alta. Alerți ne țin și accelerarea integrării inteligenței artificiale în procesele de lucru. Ceea ce îngreunează, de la o zi la alta, rolul jucat de departamentele de HR. Automatizarea vine cu promisiuni mari, dar în mijlocul acestor transformări, factorul uman trebuie să rămână în control. Căci, în vara asta, și tehnologia accelerează. Dar direcția trebuie să rămână în sarcina noastră.

Este momentul să ținem și mai aproape – pentru ca împreună să înțelegem ce urmează, să anticipăm impactul asupra oamenilor din organizație și să ne pregătim echipele, nu doar pentru conformare, ci și pentru adaptare.

Pentru moment, ne vom rezuma la ceea ce știm. Așadar, despre transformări globale în politicile de imigrație și impactul asupra migranților români, de pildă, veți putea citi în articolul dedicat. Este conceput ca o hartă de ghidaj pentru companiile românești care detașează sau relochează angajați români în străinătate și pregătirile pe care trebuie să le facă, informațiile pe care trebuie să le cunoască.

Vă vom spune și argumentele pe care le avem, ca să luați decizia în cunoștință de cauză. Pentru că implicarea Inteligenței Artificiale în funcția de mobilitate globală nu este o problemă binară, cu varianta de rezolvare "da" sau "nu", ci o decizie strategică complexă, ce produce efecte semnificative asupra departamentelor de Resurse Umane. Vă vom spune despre avantaje și dezavantaje și despre cum ar trebui să arate abordarea ideală în funcție de contextul specific fiecărei organizații, de apetitul său pentru risc, ca și de obiectivele pe termen lung.

De asemenea, [aici](#) veți putea urmări discuția pe care am purtat-o cu Marc Burrows, Partner KPMG, Head of Global Mobility Services, zilele trecute, în care am tratat și problema penuriei de talente și cerințele tot mai schimbătoare în materie de competențe, în special în contextul tehnologiilor emergente precum Inteligența Artificială Generativă, teme pe care le-am abordat și în Buletinele trecute.

În ultimii ani, succesiunea nu mai înseamnă doar semnarea unor acte, transferul acțiunilor sau alegerea unui nou șef din cadrul familiei. Într-o lume în continuă mișcare, cu generații care gândesc și simt diferit, succesiunea devine un proces strategic, vorbind mai mult despre continuitate, valori și emoție, dar și despre viziune pe termen lung: cum ducem mai departe o afacere, fără să îi pierdem esența. Astfel, veți afla povestea continuității în succesiunile de familie, într-un articol din paginile Buletinului nostru.

Tot în acest număr, veți afla și despre planul de acțiune pentru promovarea negocierilor colective 2025-2030, al cărui obiectiv constă în stimularea participării active a partenerilor sociali în procesul de negociere și îmbunătățirea condițiilor de muncă și de trai în rândul salariaților în articolul redactat de colegii de la KPMG Legal.

De asemenea, vă veți reîntâlni cu consultantul lunii – Daniel Jinga, Director, People Services - Global Mobility Services și veți putea consulta cele mai importante modificări legislative ale lunii mai.

Voi profita de Buletin pentru a vă invita și la un [eveniment](#) special dedicat principalelor aspecte de imigrare și fiscale legate de angajarea cetățenilor străini în România, precum și aspectelor contabile și fiscale aplicabile structurilor de remunerare prin planuri de tip Stock Options. Participanții vor putea parcurge etapele esențiale ale procesului de imigrare, obligațiile de declarare, regimul fiscal aplicabil persoanelor fizice și implicațiile fiscale și contabile aferente pachetelor de beneficii alături de vorbitorii KPMG.

Pe curând și, cum spuneam, ținem aproape Mădălina

Mădălina Racovițan
Partener,
Consultanță Fiscală,
Head of People Services
Email: mracovitan@kpmg.com



Transformări globale în politicile de imigrație: impactul asupra migrantilor români



Alina Negoită
Manager,
Tax People Services



Marius Pui
Consultant II,
Tax People Services



Mircea Grigoraș
Consultant II,
Tax People Services

Când companiile românești detașează sau relochează angajați români în străinătate, este esențial să fie pregătite pentru o serie de reguli, proceduri, vize, sisteme informatice și modificări legislative pe care angajații lor le vor întâlni și despre care este bine să știe din timp. Iată o hartă a noutăților.

Deși în România nu s-au produs modificări legislative importante în ultimele luni, autoritățile au făcut pași clari spre digitalizare și eficientizare. Aceste schimbări sunt importante atât pentru cetățenii străini care vin în România, cât și pentru românii care interacționează cu Inspectoratul General pentru Imigrări (IGI). Iată detaliile bine de știut.

- 1. Portalul pentru solicitări online:** IGI a actualizat și îmbunătățit portalul destinat solicitărilor online, pentru a oferi o experiență mai eficientă și rapidă. Aceste modificări vor permite cetățenilor români și străini să depună cereri pentru diferite tipuri de documente într-un mod mai accesibil și rapid. Noul sistem include un proces de aplicare simplificat, care reduce timpul de procesare al documentelor.
- 2. Verificarea plății taxelor:** IGI a simplificat procedura de verificare a plății taxelor pentru serviciile sale. Acum, cetățenii străini pot verifica mai ușor dacă au achitat taxele necesare pentru obținerea documentelor de imigrare, fără a mai fi nevoie să depună dovezi fizice. Această modificare vizează creșterea transparenței și eficienței procesului.

3. Modernizarea sistemului informatic al IGI:

Proiectul ASIM (Asigurarea de soluții de interoperabilitate și modernizare a sistemului informatic al IGI), finanțat prin Programul Național 2021-2027 pentru Azil, Migrație și Integrare, vizează modernizarea infrastructurii IT a IGI. Scopul acestui proiect este de a îmbunătăți interoperabilitatea și eficiența proceselor administrative legate de imigrarea cetățenilor din și către România. Implementarea acestui sistem va sprijini un management mai rapid și mai sigur al datelor, permițând autorităților să gestioneze mai bine fluxurile de migranți și să îmbunătățească serviciile oferite acestora.

Dar marea transformare se petrece în **afara granițelor**. Companiile românești care planuiesc să își detașeze sau relocheze angajați români în străinătate trebuie să fie conștiente că schimbările legislative internaționale pot avea un impact semnificativ asupra românilor aflați în străinătate, indiferent dacă aceștia sunt angajați detașați pentru câteva luni sau câțiva ani, sau dacă sunt relocați temporar într-o altă țară.

Iată principalele modificări la nivel global în domeniul imigrației.

Uniunea Europeană lansează Sistemul de Intrare/Ieșire (EES) marcând sfârșitul ștampilelor în pașaport și începutul utilizării recunoașterii faciale și scanării digitale. Astfel, Uniunea Europeană va implementa gradual EES, pentru a îmbunătăți securitatea la frontierele țărilor din zona Schengen, inclusiv România. Cetățenii români care călătoresc în zona Schengen vor experimenta noi proceduri de trecere a frontierei, pe măsură ce se introduc controale automate și înregistrarea datelor biometrice. EES are ca obiectiv reducerea fraudei de identitate și prevenirea depășirii duratei de ședere autorizate. Inițial, sistemul va funcționa la 10% din punctele de trecere a frontierei, crescând treptat la implementarea completă cu funcționalități biometrice pe parcursul a șase luni.

Actualizarea Programului de Scutire de Viză al SUA pentru România. Includerea României în Programul de Scutire de Viză al SUA (VWP) a fost anulată, ceea ce înseamnă că cetățenii români vor continua să obțină vize B-1/B-2 pentru călătoriile în SUA. Această decizie, menită să protejeze integritatea VWP, afectează planurile de călătorie pentru afaceri și turism ale românilor. Cu toate acestea, România rămâne eligibilă pentru o eventuală includere în VWP, reflectând cooperarea continuă în domeniul securității cu SUA. Cetățenii români ar trebui să aloce timp suplimentar pentru procesarea vizelor pentru a asigura conformitatea cu cerințele de intrare în SUA.

Propunerile din Cartea Albă a Imigrației din Marea Britanie: Guvernul britanic a propus reforme semnificative în domeniul imigrației care ar putea afecta migranții români. Schimbările propuse includ creșterea cerințelor de rezidență pentru Obținerea Permisului de Ședere Indefinită de la cinci la zece ani, creșterea cerințelor de limbă engleză și revizuirea rutelor de muncă, studiu și migrație familială. Aceste reforme urmăresc alinierea politicilor de imigrație cu nevoile de competențe și formare ale Marii Britanii, afectând potențial cetățenii români care doresc să migreze sau să rămână în Marea Britanie. Companiile care se bazează pe forța de muncă română ar trebui să își evalueze strategiile de mobilitate și recrutare în lumina acestor schimbări. De asemenea, creșterea taxelor de imigrație și standardele de competențe mai ridicate pot

influența politicile de recrutare și retenție a talentelor. Migranții români ar trebui să rămână informați cu privire la aceste dezvoltări pentru a naviga eficient în peisajul imigrației în schimbare.

Aceste actualizări semnaleză schimbări semnificative în politicile de imigrație care afectează migranții români, cu implicații pentru călătorii, muncă și rezidență în Europa și SUA. Rămâneți informați pentru a vă adapta la aceste schimbări și pentru a asigura conformitatea cu noile reglementări.

Schimbări în Politicile de Imigrație ale Chinei: În China, Ministerul Resurselor Umane și Securității Sociale a emis un aviz privind integrarea Permisului de Muncă (WP) cu Cardul de Securitate Socială. Această schimbare digitalizează procesul de emitere a WP, înlocuind cardul fizic de WP cu un card de securitate socială electronic/fizic, eficientizând astfel procesul de aplicare și îmbunătățind experiența de muncă a cetățenilor non-chinezi. Profesioniștii în mobilitate globală și consilierii de imigrație ar trebui să fie conștienți de noile procese și să își actualizeze procedurile operaționale.

Aceste actualizări semnaleză modificări semnificative în politicile de imigrație care afectează migranții români și internaționali, cu implicații pentru călătorii, muncă și rezidență în Europa, SUA și Asia.

Pentru a naviga eficient în acest peisaj în continuă schimbare, companiile din România care intenționează să trimită personal în străinătate pot beneficia de sprijinul rețelei internaționale de departamente specializate în aspecte de imigrare ale KPMG. Programul global de imigrare al KPMG poate notifica companiile asupra aspectelor de imigrare ce trebuie avute în vedere pentru salariații români, atât la momentul plecării, cât și pe parcursul prelungirii șederii în diverse state, facilitând astfel conformitatea cu reglementările locale și demararea etapelor necesare în statele gazdă.

Echipa de imigrare din cadrul KPMG este pregătită să ofere îndrumări și suport esențial pentru salariații români mobili în străinătate, precum și pentru cetățenii străini ce sosesc în România.

Sucesiunea în afacerile de familie: o poveste despre continuitate, curaj și reinventare

**Claudia Stan**

Associate Director,
Tax People Services

**Adriana Chițimia**

Assistant I,
Tax People Services

Sucesiunea nu mai înseamnă doar semnarea unor acte, transferul acțiunilor sau alegerea unui nou șef din cadrul familiei. Într-o lume în continuă mișcare, cu generații care gândesc și simt diferit, succesiunea devine un proces strategic, vorbind mai mult despre continuitate, valori și emoție, dar și despre viziune pe termen lung: cum ducem mai departe o afacere, fără să îi pierdem esența?

Cele mai recente analize realizate de KPMG Private Enterprise în colaborare cu STEP Project Global Consortium oferă o radiografie clară a provocărilor și oportunităților pe care le implică succesiunea în afacerile de familie. Aceste studii globale demonstrează că sustenabilitatea unei afaceri antreprenoriale pe termen lung depinde în mod critic de modul în care familia tratează procesul de succesiune — nu ca pe un stadiu de încheiere al unui proces, ci ca pe o etapă de regenerare și reinventare strategică.

Moștenirea antreprenorială: mai mult decât o tradiție. Succesiunea implică astăzi mai mult decât alegerea următorului CEO. Pentru că, până la urmă, în spatele fiecărei afaceri de familie de succes se află o poveste. Nu doar despre cifre, contracte sau acțiuni, ci despre oameni, valori și alegeri care traversează

generații. În trecut, succesiunea însemna, de cele mai multe ori, ca fiul cel mare să preia conducerea sau ca actele firmei să fie transferate din tată în fiu. Astăzi însă, lucrurile s-au schimbat profund. Piețele sunt volatile, tehnologia evoluează constant, iar generațiile tinere vin cu alte așteptări. În acest context, succesiunea nu mai este un simplu pas administrativ. Este un proces strategic, care cere viziune, planificare și o capacitate reală de adaptare. Mai important decât „cine va conduce” devine „ce se transmite” și „cum” anume se transmite mai departe spiritul, cultura și energia fondatoare a afacerii. Conform studiului „Unlocking legacy — The path to superior growth in family businesses” („Valorificarea moștenirii - Secretul creșterii sustenabile în businessul de familie” - n.b), efectuat în 2024 pe un eșantion de 2.683 de lideri ai afacerilor de familie din 80 de țări, regiuni și teritorii, afacerile de familie cu scoruri ridicate la capitolul „moștenire” au înregistrat performanțe financiare superioare în proporție de 45%, comparativ cu doar 23% dintre firmele cu scoruri scăzute.

Această „moștenire” se manifestă, potrivit studiului citat, în cinci dimensiuni:

- Moștenirea biologică – legătura de sânge și continuitatea liniei genetice. Este mai prezentă în afacerile conduse de bărbați și în familii cu tradiție profundă.
- Moștenirea socială – implicarea în comunitate, prevalentă în regiunile cu valori colectiviste (ex. Africa, Orientul Mijlociu) și promovată de Generația X.
- Moștenirea identitară – valorile, cultura și narațiunile familiale transmise informal. Aceasta este adesea utilizată ca mecanism neoficial de guvernare.
- Moștenirea antreprenorială – capacitatea de a inova și de a crea, critică pentru adaptabilitatea afacerii.
- Moștenirea materială – capitalul acumulat, proprietățile, acțiunile și alte active tangibile.

Generații diferite, perspective divergente. Percepția asupra moștenirii și succesiunii diferă puternic între generații.

Generațiile Silent și Baby Boomers pun accent pe continuitatea biologică și pe patrimoniu. În schimb, Millennials și Gen Z vorbesc mai mult despre identitate, scop, sustenabilitate și impact. Pentru ei, succesiunea nu e o coroană care se moștenește, ci o misiune care trebuie regândită. Această diferență de viziune poate provoca tensiuni, dar în același timp deschide ușa unei oportunități rare: când este bine gestionată, ea poate deveni un catalizator pentru regenerarea strategică a afacerii – un concept cunoscut drept antreprenoriat transgenerațional. Atunci când generațiile colaborează și nu concurează, când se ascultă și învață una de la cealaltă, afacerea evoluează. Devine mai agilă, mai profundă, mai rezistentă în fața schimbării.

Afacerile care excelează în antreprenoriatul transgenerațional obțin performanțe financiare superioare și niveluri ridicate de sustenabilitate.

Guvernanța familială: de la valori implicite la structuri explicite. Un alt pilon al succesiunii moderne este guvernarea

familială. În regiunea Asia-Pacific, unde se preconizează un transfer intergenerațional de **2,5 trilioane USD până în 2030**, guvernarea devine crucială. Tradițional, multe familii operau pe baza unor norme nescrise. Astăzi, însă, complexitatea crescută impune formalizarea proceselor: consilii de familie, politici clare de luare a deciziilor și mecanisme de prevenire a conflictelor.

Un cadru de guvernare eficient poate:

- preveni disputele,
- susține alinierea valorilor familiale,
- defini roluri clare în afacere și în afara acesteia,
- și facilita tranziția de la lideri executivi la „proprietari activi”, pregătiți să conducă strategic, chiar dacă nu sunt implicați operațional.

Exemplu de bună practică: IGOR Gorgonzola

Un exemplu reprezentativ este compania IGOR Gorgonzola din Italia, aflată acum deja la a patra generație de conducere. Firma a reușit să integreze cu succes metodele tradiționale de producție cu digitalizarea proceselor, susținută de un plan formal dedicat dezvoltării noii generații. Un factor esențial în acest succes îl reprezintă pregătirea și implicarea activă a tinerilor membri ai familiei în elaborarea și implementarea strategiei companiei.

Giulia Leonardi, liderul afacerii din noua generație, subliniază faptul că istoria companiei nu este doar o moștenire, ci o parte vie din identitatea sa, iar angajamentul față de sustenabilitate și egalitate de gen reflectă o redefinire a valorilor tradiționale pentru a răspunde provocărilor actuale.

Succesiunea nu este un eveniment, ci un proces. Unul dintre cele mai valoroase insight-uri din cercetările recente este că succesiunea nu ar trebui tratată ca o decizie singulară, ci ca un **proces gradual, structurat și**

colaborativ. În multe culturi asiatice, succesiunea rămâne un subiect tabu, dar modelul optim presupune o perioadă de **suprapunere generațională**, în care tinerii învață direct de la seniori.

După cum evidențiază raportul KPMG „The Courage to Choose Wisely” (Curajul de a alege înțelept- n.b), în contextul deciziilor cruciale pentru viitorul afacerilor de familie, „curajul de a alege înțelept” presupune capacitatea de a balansa tradiția cu schimbarea, emoția cu raționalul și stabilitatea cu inovația. Acest echilibru este cheia pentru a naviga cu succes provocările generațiilor multiple și a crea o afacere sustenabilă și relevantă în peisajul economic actual.

La final, întrebarea nu este doar cine urmează. Ci ce moștenim și ce lăsăm mai departe. Iar pentru multe afaceri de familie, succesiunea este mai puțin despre retragere și mai mult despre reinventare.

Este organizația dumneavoastră pregătită să transforme procesul de succesiune într-o platformă de regenerare strategică, nu doar într-un pas administrativ? Cum sunt sprijiniți membrii generației următoare să devină nu doar moștenitori, ci proprietari activi și lideri strategici, capabili să adapteze afacerea la noile realități economice?



AI în mobilitate: acționăm sau așteptăm? Avantaje și dezavantaje



Mădălina Racovițan

Partener,
Head of People Services

Implicarea Inteligenței Artificiale în funcția de mobilitate globală nu este o problemă binară, cu varianta de rezolvare "da" sau "nu", ci o decizie strategică complexă, ce produce efecte semnificative asupra departamentelor de Resurse Umane. Abordarea ideală depinde de contextul specific fiecărei organizații, de apetitul său pentru risc, ca și de obiectivele pe termen lung. Iată un scurt ghid de HR, cu argumente și considerații cheie.

Inteligența Artificială este pregătită să aducă o schimbare de paradigmă în mobilitatea internațională a angajaților. Are potențialul de a se îndepărta de programele tradiționale "one-size-fits-all" către modele mai flexibile, care pot fi adaptate pentru a se potrivi atât nevoilor diverse ale echipelor de mobilitate, cât și ale angajaților detașați. Se așteaptă ca AI să îmbunătățească experiența angajatului — oferind acces instantaneu și fiabil la priorități, detalii logistice și cerințe continue pe măsură ce angajații mobili preiau roluri în noi jurisdicții. În același timp, AI este pregătită să automatizeze procesele funcției de mobilitate, reducând necesitatea sarcinilor manuale consumatoare de timp și îmbunătățind eficiența operațională.

Poate cel mai semnificativ, instrumentele și sistemele AI pot fi instruite să funcționeze eficient în ecosistemele de mobilitate în evoluție de astăzi, având

potențialul de a juca un rol central, oferind informații bazate pe date și susținând luarea deciziilor informate. Când este cel mai bun moment să "angajezi" AI-ul?

Opțiunea 1: acționăm acum și "recrutăm" AI-ul să ne ajute

Această abordare este preferată de companiile vizionare, cele care recunosc potențialul transformator al AI și doresc să capitalizeze rapid avantajele sale competitive.

Argumente pro:

Avantaj competitiv în atragerea talentelor: Fiind printre primii adoptatori, puteți poziționa compania ca un inovator tehnologic, atrăgând talente de top care sunt interesate de medii de lucru moderne și eficiente. Aceasta poate fi un diferențiator major pe piața forței de muncă globală.

Optimizarea rapidă a experienței angajaților:

Implementarea timpurie a AI poate îmbunătăți rapid

experiența expatriaților prin acces instantaneu la informații, procese simplificate și suport automatizat, reducând stresul și sporind satisfacția.

Eficiență operațională accelerată: Automatizarea timpurie a sarcinilor administrative repetitive (logistica, vize, cheltuieli) eliberează rapid resursele echipei de mobilitate, permițându-le să se concentreze pe activități strategice și cu valoare adăugată.

Pionierat și învățare timpurie: Organizațiile care acționează rapid acumulează experiență și cunoștințe prețioase despre implementarea AI, putând "repede" și învățând, în acest fel, din greșeli într-un mediu controlat, înainte ca tehnologia să devină omniprezentă și presiunea concurențială să crească.

Potențial de costuri reduse pe termen lung: Deși investiția inițială poate fi semnificativă, adoptarea timpurie permite o amortizare mai rapidă a costurilor și o capitalizare pe termen lung a eficienței aduse de AI.

Ce ar trebui luat în calcul. Considerații cheie.

În cazul în care organizație se află între cei care își iau AI-ul aliat, ar trebui să știți despre:

Managementul schimbării: Implementarea rapidă necesită un plan solid de management al schimbării pentru a asigura acceptarea AI de către echipele de mobilitate și angajații mobili. Comunicarea transparentă, sesiunile de training și un sistem de suport robust sunt esențiale.

Strategia de implementare graduală: O abordare rapidă ar putea fi prea mult pentru organizație. Identificați procesele cu cel mai mare potențial de optimizare prin AI și implementați soluțiile treptat, monitorizând impactul.

Resurse și buget: Asigurați-vă că există resurse financiare și umane dedicate pentru implementare, personalizare și mentenanță.

Securitatea datelor și conformitate: Prioritizați colaborarea cu departamentele IT și Juridic pentru a garanta că soluțiile AI respectă cele mai înalte standarde de securitate a datelor și

confidențialitate, în special în contextul legislației în evoluție.

Opțiunea 2: Suntem prudenți. Observăm și evaluăm

Această abordare este potrivită pentru organizațiile care preferă să minimizeze riscurile, așteptând ca tehnologia AI să se maturizeze și să-și demonstreze pe deplin fiabilitatea.

Argumente pro:

Reducerea riscurilor inerente: Așteptarea permite pieței să "filtreze" soluțiile AI mai puțin mature sau fiabile, reducând riscul investițiilor în tehnologii care nu se ridică la înălțimea așteptărilor.

Costuri mai mici: Costurile de implementare și personalizare ale AI scad pe măsură ce tehnologia devine mai răspândită și standardizată.

Beneficiul învățării de la alții: Observarea experiențelor altor companii poate oferi informații valoroase despre cele mai bune practici, capcane de evitat și soluții eficiente, permițând o implementare mai rafinată și cu mai puține erori.

Claritate legislativă: O abordare prudentă oferă timp de așteptare a unor reglementări mai clare la nivel global, reducând incertitudinile legale legate de confidențialitate, securitatea datelor și etică.

Focalizare pe priorități imediate: resursele pot fi concentrate pe optimizarea proceselor existente sau pe alte inițiative strategice de HR, până când AI devine o soluție mai matură și mai clar definită.

Ce ar trebui luat în calcul. Considerații cheie în această variantă.

În acest caz, trebuie ținut cont de:

Riscul rămânerii în urmă: Așteptarea prea lungă poate duce la pierderea avantajului competitiv. Concurenții care adoptă AI mai devreme ar putea atrage talentele superioare și ar putea opera la o eficiență superioară.

Monitorizare continuă: O abordare prudentă nu înseamnă inacțiune. Departamentele de HR trebuie să monitorizeze activ evoluția tehnologiei AI și să evalueze constant momentul optim pentru intervenție.

Pregătirea infrastructurii: Chiar și fără implementare imediată, HR ar trebui să colaboreze cu IT pentru a se asigura că infrastructura tehnică este pregătită pentru viitoarea integrare a AI.

Evaluarea impactului asupra competențelor: Fiți proactivi în identificarea competențelor viitoare necesare pentru a lucra alături de AI și începeți să planificați programe de reskilling și upskilling pentru echipele de mobilitate.

Cu alte cuvinte, nu există un răspuns universal valabil. Departamentele de HR trebuie să analizeze cu atenție și să vadă calea de urmat.

Indiferent de calea aleasă, o abordare strategică și informată este esențială. Scopul final este de a se asigura că integrarea AI contribuie la atingerea nevoilor unice și în continuă schimbare ale organizației, menținând în același timp o funcție de mobilitate eficientă, centrată pe om și adaptabilă la dinamica realității globale.



Cum arată și ce își propune Planul de acțiune pentru promovarea negocierilor colective 2025-2030



Ioana Barbu

Associate Manager ,
KPMG Legal -
Toncescu și Asociații



Maria Cioflan

Associate,
KPMG Legal -
Toncescu și Asociații

În contextul transpunerii Directivei (UE) 2022/2041 a Parlamentului European și a Consiliului din 19 octombrie 2022 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană (în continuare, „*Directiva (UE) 2022/2041*”), Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale a pus în dezbatere, la sfârșitul lunii mai 2025, un [proiect de Hotărâre de Guvern privind aprobarea Planului de acțiune pentru promovarea negocierilor colective 2025-2030](#) (în continuare, „*Planul de acțiune*”/„*Planul*”). Obiectivul acestui Plan de acțiune constă în stimularea participării active a partenerilor sociali în procesul de negociere și îmbunătățirea condițiilor de muncă și de trai în rândul salariaților.

Directiva (UE) 2022/2041 stabilește salariile minime în așa fel încât să garanteze un trai decent, prin asigurarea accesului salariaților la protecția unui salariu minim, fie prin stabilirea unui salariu minim legal, fie prin salarii determinate prin convenții colective. România, în calitate de stat membru al Uniunii Europene, are responsabilitatea de a crea un mediu favorabil negocierilor colective, eliminând orice impedimente juridice sau administrative în ceea ce privește înregistrarea acordurilor colective. Mai mult, întrucât în România rata de acoperire a negocierilor colective este sub pragul de 80% stabilit de Directiva (UE) 2022/2041, este esențial să fie dezvoltat un plan de acțiune pentru a promova negocierile colective, cu scopul de a crește treptat această rată, prin consultarea partenerilor sociali.

Conform proiectului de Hotărâre de Guvern, Planul stabilește direcțiile prioritare de acțiune ale Guvernului

pentru susținerea creșterii progresive a acoperirii negocierilor colective în favoarea îmbunătățirii condițiilor de muncă și de trai ale salariaților, măsurile de acțiune și termenele de implementare, instituțiile și autoritățile publice responsabile cu ducerea la îndeplinire a acestor măsuri, precum și modalitățile de colectare a datelor necesare pentru punerea în aplicare și monitorizarea eficientă a acestui Plan de acțiune. Principalele direcții și măsuri vizate pentru următorii cinci ani prin intermediul Planului sunt:

1. Promovarea asocierii în organizații sindicale și patronale și a negocierii colective prin informarea salariaților, angajatorilor și a organizațiilor sindicale și patronale despre drepturile de asociere și negociere colectivă; diseminarea pe scară largă, inclusiv prin intermediul rețelelor de socializare, de informații și practici în materie de asociere și negociere colectivă, precum și prin distribuirea informațiilor legislative și a

contractelor colective la nivel sectorial și național, folosind diverse canale de comunicare (site-uri, platforme sau publicare la sediile de relații cu publicul); informarea instituțiilor publice și a companiilor cu acționariat de stat despre modificările legislative în domeniul muncii și achizițiilor publice pentru protecția drepturilor muncii.

2. Îmbunătățirea asistenței administrative pentru o implicare informată a organizațiilor în negocieri colective ca premisă a încheierii de contracte colective la toate nivelurile de negociere prin dezvoltarea dialogului social și a infrastructurii administrative pentru a sprijini capacitatea organizațiilor sindicale și patronale de a participa la negocieri colective, inclusiv prin dezvoltarea bazelor de date deschise și a platformelor digitale pentru creșterea transparenței, facilitarea identificării parteneriatelor și a temelor de interes comun; asigurarea respectării egalității de remunerație între femei și bărbați, contribuind astfel la apărarea drepturilor negociate colectiv; promovarea dialogului și a negocierilor colective pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă pe platformele digitale în transpunerea directivei privind munca pe platforme digitale.

3. Sprijinirea negocierilor colective sectoriale și naționale prin încurajarea partenerilor sociali de a se implica în negocieri colective la nivel de sector de negociere colectivă și la nivel național; consolidarea dezbaterilor și a informării privind politicile și obiectivele europene și naționale în vederea creșterii expertizei partenerilor sociali în negocierea colectivă; îmbunătățirea accesului federațiilor și confederațiilor reprezentative la date și informații sectoriale, practici de negociere sectorială, consiliere procedurală și legislativă; facilitarea dialogului între partenerii sociali reprezentativi la nivel sectorial și național, respectând autonomia de negociere colectivă.

4. Consolidarea negocierilor colective la nivel de unitate și sectorial prin încurajarea negocierilor colective pentru instituțiile publice și companiile în care statul român este acționar; organizarea de întâlniri

semestriale sau ori de câte ori solicită partenerii sociali pentru analiza cauzelor lipsei contractelor colective sectoriale și propunerea de soluții pentru deblocarea negocierilor; monitorizarea semestrială a implementării Planului de acțiune și promovarea reglementărilor pentru creșterea acoperirii lucrătorilor prin contracte colective.

Subliniem faptul că este prevăzută **posibilitatea suspendării legitimității partenerilor sociali de a participa la dialogul social la nivel național**, în cazul în care aceștia, deși îndreptățiți conform legii și invitați de organizații similare, refuză nejustificat să se implice în negocierea la nivel de sector.

5. Consolidarea capacității instituționale a instituțiilor implicate în dialogul social prin amplificarea rolului și capacității instituționale a direcției de dialog social prin extinderea personalului și formarea profesională; întărirea instituțională a Inspecției muncii și formarea profesională a inspectorilor de muncă responsabili de dialogul social; monitorizarea activității Inspecției muncii și propunerea de modificări legislative pentru îmbunătățirea activității și atribuțiilor acesteia în susținerea dialogului social.

Instituțiile și autoritățile publice responsabile de implementarea măsurilor prevăzute în Planul de acțiune vor avea obligația de a raporta *anual* Ministerului Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale cu privire la instrumentele utilizate pentru realizarea măsurilor și la datele astfel colectate.

Vă rugăm să luați în considerare faptul că prevederile acestui proiect de Hotărâre de Guvern vor intra în vigoare doar după aprobarea de către Guvern și publicarea în Monitorul Oficial.

În lumina aspectelor menționate mai sus, am identificat pe website-ul Ministerului Muncii și Solidarității Sociale [Contractul Colectiv de Muncă nr. 685/28.04.2025](#), încheiat la nivelul sectorului de negociere colectivă „**Sector 25 – Construcții Civile Industriale**”.

Sumar Legislativ

Sumar mai

01

În Monitorul Oficial nr. 395 din 5 mai 2025, a fost publicată Legea 53/2025 pentru modificarea și completarea unor acte normative în domeniul străinilor.

Actul normativ aduce modificări importante Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România, precum și Ordonanței Guvernului nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României. Modificările au drept scop consolidarea cadrului legal privind angajarea lucrătorilor sezonieri și responsabilitatea angajatorilor.

Principalele modificări vizează următoarele aspecte:

- În Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002, se introduce la articolul 33 alin. (4) lit. f) posibilitatea revocării vizei de ședere pentru muncă în cazul în care angajatorul este în insolvență, nu desfășoară activități economice, are datorii la buget, a fost condamnat pentru infracțiuni prevăzute de Codul muncii sau sancționat pentru încălcări ale legislației muncii. De asemenea, la articolul 77 alin. (3), se adaugă o prevedere similară, aplicabilă lucrătorilor sezonieri.
- În Ordonanța Guvernului nr. 25/2014, articolul 6 alin. (1) lit. b) impune prezentarea unui certificat care să ateste că angajatorul nu se află în faliment sau lichidare, în vederea îndeplinirii condițiilor de obținere a avizului de

angajare a străinului pe care angajatorul intenționează să îl încadreze în muncă. Articolul 11 alin. (2) lit. b) precizează că străinul pe care angajatorul intenționează să îl încadreze ca lucrător sezonier trebuie să îndeplinească cerințele profesionale doar pentru profesiile reglementate. Se introduce și alin. (4), care obligă angajatorul să plătească două salarii minime brute și obligațiile restante în caz de revocare a dreptului de ședere din motivele introduse în OUG 104/2002 la art. 33 alin. (4) lit. f) și/sau art. 77 alin. (3), menționate anterior. De asemenea, se introduce la articolul 28 alin. (2³), care prevede faptul că cererile de avize pentru lucrătorii sezonieri care au desfășurat aceeași activitate la același angajator cel puțin o dată în ultimii 5 ani, și care au respectat obligația de a părăsi teritoriul României la încetarea contractului individual de muncă anterior, se soluționează în termen de 15 zile.

02

În Monitorul Oficial nr. 401 din 6 mai 2025, a fost publicat Decretul privind supunerea spre ratificare Parlamentului a Convenției dintre România și Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord pentru eliminarea dublei impuneri cu privire la impozitele pe venit și pe câștiguri de capital și prevenirea evaziunii fiscale și a evitării plății impozitelor, precum și a Protocolului la Convenție, semnate la Londra la 13 noiembrie 2024.

Decretul se referă la supunerea spre ratificare de către Parlament a Convenției bilaterale dintre România și Regatul Unit. Această convenție are ca obiect eliminarea dublei impunerii asupra impozitelor pe venit și câștiguri de capital, precum și prevenirea evaziunii fiscale și a evitării plății impozitelor. De asemenea, ratificarea convenției include și Protocolul adițional la aceasta, care a fost semnat odată cu convenția, la Londra, în data de 13 noiembrie 2024.

03

În Monitorul Oficial nr. 401 din 6 mai 2025, a fost publicat Decretul privind supunerea spre ratificare Parlamentului a Convenției dintre România și Principatul Andorra pentru eliminarea dublei impunerii cu privire la impozitele pe venit și pe capital și prevenirea evaziunii fiscale și a evitării plății impozitelor, precum și a Protocolului la Convenție, semnate la New York la 27 septembrie 2024.

Decretul vizează supunerea spre ratificare de către Parlament a Convenției bilaterale dintre România și Principatul Andorra. Această convenție are ca obiect eliminarea dublei impunerii asupra impozitelor pe venit și capital, precum și prevenirea evaziunii fiscale și evitarea plății impozitelor. Ratificarea include și Protocolul la Convenție, care a fost semnat odată cu aceasta, la New York, în data de 27 septembrie 2024.

04

În Monitorul Oficial nr. 423 din 8 mai 2025 a fost publicată Norma Autorității de Supraveghere Financiară pentru modificarea și completarea Normei nr. 27/2017 privind utilizarea activului personal net al participantului la un fond de pensii administrat privat.

Actul normativ introduce noi prevederi referitoare la documentația necesară pentru accesarea activului personal net, în special în situațiile în care participantul este încadrat în grad de handicap grav sau accentuat. Printre noutăți se numără obligativitatea prezentării certificatului emis de comisiile teritoriale de evaluare a persoanelor adulte cu handicap, în original, copie legalizată sau semnat electronic cu semnătură calificată, în funcție de modalitatea de transmitere. Norma reglementează și condițiile de transmitere a documentelor prin intermediul mandatarilor, precizând forma și valabilitatea documentelor necesare: procura specială autentică, acte de identitate și certificatul de handicap, toate în format original, legalizat sau semnate electronic, după caz.

Se introduc prevederi speciale pentru participanții din sistemele speciale (militari, polițiști, funcționari publici cu statut special), care pot depune decizia medicală care atestă pierderea totală sau cel puțin parțială a capacității de muncă, ca document justificativ pentru accesarea activului. Pentru beneficiarii moștenitori, norma detaliază lista documentelor necesare pentru accesarea activului personal net, precum actul de succesiune, certificatul de deces, actele de identitate, certificatul de naștere al minorului și, unde este cazul, certificatul de handicap. Sunt specificate și condițiile clare de transmitere a acestora în funcție de canalul utilizat (direct, poștă/curier sau mijloace electronice).

De asemenea, actul normativ stabilește că termenul de plată al sumelor eșalonate este data de 10 a fiecărei luni, pentru toate dosarele în care anularea unităților de fond a fost efectuată până la data de 9 a lunii respective.

05

În Monitorul Oficial nr. 423 din 8 mai 2025 a fost publicată Norma Autorității de Supraveghere Financiară pentru modificarea și completarea Normei nr. 28/2017 privind utilizarea activului personal net al participantului la un fond de pensii facultative.

Actul normativ introduce noi prevederi referitoare la documentația necesară pentru accesarea activului personal net, în special în situațiile în care participantul este încadrat în grad de handicap grav sau accentuat. Printre noutăți se numără obligativitatea prezentării certificatului emis de comisiile teritoriale de evaluare a persoanelor adulte cu handicap, în original sau în copie legalizată, în funcție de modalitatea de transmitere (direct, prin curier sau electronic cu semnătură calificată). Norma reglementează și condițiile de transmitere a documentelor prin intermediul mandatarilor, precizând forma și valabilitatea documentelor necesare: procura specială autentică, acte de identitate și certificatul de handicap, toate în format original, legalizat sau semnate electronic.

De asemenea, se introduc prevederi speciale pentru participanții proveniți din sistemele speciale (militari, polițiști, funcționari publici cu statut special), care pot depune decizia medicală ce atestă pierderea totală sau parțială a capacității de muncă. Pentru beneficiarii moștenitori, norma detaliază lista documentelor necesare pentru accesarea activului net, inclusiv acte de succesiune, certificate de deces, acte de identitate și, unde este cazul, certificate de handicap. Se clarifică totodată modul de transmitere al acestora în funcție de canalul folosit.

Totodată, actul normativ stabilește că termenul de plată al sumelor eșalonate este data de 10 a fiecărei luni, pentru toate dosarele în care anularea unităților de fond a fost efectuată până la data de 9 a lunii respective.

06

În Monitorul Oficial nr. 428 din 8 mai 2025 a fost publicat Ordinul ministrului muncii, familiei, tineretului și solidarității sociale și al ministrului finanțelor pentru modificarea și completarea Ordinului nr. 2.073/1.623/2014 privind aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 125/2014 privind scutirea de la plată a unor debite provenite din pensii, precum și a Procedurii de efectuare a restituirilor.

Actul normativ actualizează cadrul legal în acord cu Legea nr. 285/2024 și introduce o serie de clarificări și completări privind aplicarea scutirii de la plată a debitelor din pensii. Printre principalele modificări se numără extinderea scopului normelor metodologice, care vizează acum și măsurile de protecție socială, precum și stabilirea expresă a categoriilor de debitori eligibili și a celor excluși de la aplicarea prevederilor legii. Se prevede că sunt scutite de la plată sumele restante până la 1 decembrie 2024, dar și debitele constatate ulterior acestei date, dacă nu rezultă din culpa debitorului. Totodată, se introduc prevederi detaliate privind modul de emitere a deciziilor de scutire de către casele de pensii, precum și mențiuni obligatorii ce trebuie înscrise pe deciziile de revizuire emise după constatarea unor debite.

Actul normativ clarifică și categoriile de situații ce nu beneficiază de scutire, cum ar fi: încasarea a două prestații incompatibile, neprezentarea la controale medicale sau nedepunerea dovezilor de școlarizare, rectificarea stagiului de cotizare sau plata necuvenită a unor restante. De asemenea, este abrogat Capitolul III din anexa normelor metodologice, urmând ca procedura de restituire să fie tratată distinct. Ordinul detaliază responsabilitățile Ministerului Muncii și ale Ministerului Finanțelor în aplicarea noilor reglementări.

07

În Monitorul Oficial nr. 430 din 9 mai 2025, a fost publicat Ordinul nr. 1.107 al ministrului muncii, familiei, tineretului și solidarității sociale, pentru aprobarea Procedurii de acces în vederea completării, transmiterii și interogării datelor în/din Registrul general de evidență a salariaților — REGES-ONLINE.

Actul normativ stabilește obligațiile angajatorilor de a înființa, completa și transmite datele salariaților în REGES-ONLINE, prin portalul reges.inspectiamuncii.ro sau prin aplicații informatice proprii conectate la acest portal. De asemenea, angajatorii trebuie să desemneze salariați sau prestatori pentru completarea și transmiterea datelor, respectând termenul de transmitere stabilit de legislație. Conform anexei, angajatorii trebuie să înregistreze toate elementele contractelor individuale de muncă active la data accesării Registrului și să le transmită în termen de 6 luni de la intrarea în vigoare a Hotărârii Guvernului nr. 295/2025. Salariații vor putea obține extrase din Registru prin aplicația REGES-ONLINE sau prin alte metode specificate, inclusiv de la angajatori sau de la inspectoratele teritoriale de muncă.

De asemenea, ordinul reglementează modalitățile de acces al angajatorilor și salariaților la aplicația REGES-ONLINE, utilizând identitatea digitală acordată de Autoritatea pentru Digitalizarea României sau un certificat digital calificat.

08

În Monitorul Oficial nr. 439 din 13 mai 2025 a fost publicat Ordinul nr. 597 privind modificarea și completarea anexelor nr. 1 și 2 la Ordinul președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 90/2016 pentru aprobarea conținutului cererii de acordare a eșalonării la plată și a documentelor justificative anexate acesteia, precum și a Procedurii de aplicare a acordării eșalonării la plată de către organul fiscal central și pentru modificarea și completarea anexei la Ordinul președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 1.767/2021 pentru aprobarea Procedurii de acordare a eșalonării la plată, în formă simplificată, de către organul fiscal central.

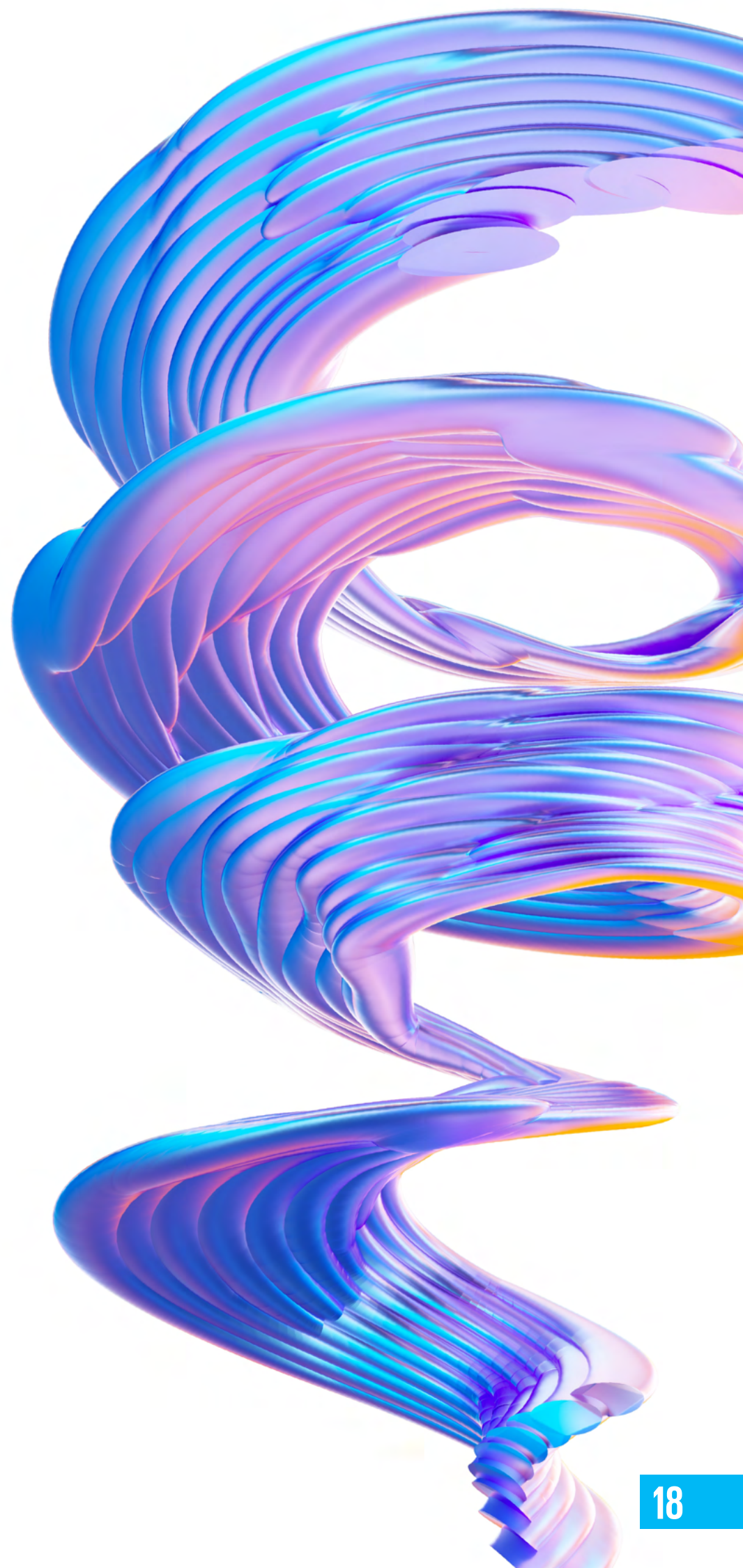
Principalele modificări aduse prin acest Ordin privesc introducerea unor elemente obligatorii pentru cererea de acordare a eșalonărilor la plată ale obligațiilor fiscale, printre care datele de identificare a debitorului, perioada pentru care se solicită eșalonarea la plată, exprimată în luni, justificarea stării de dificultate generate de lipsa temporară de disponibilități bănești și cauzele acesteia, data și semnătura debitorului. De asemenea, în cazul debitorilor, alții decât persoanele fizice, la cererea de acordare a eșalonărilor la plată ale obligațiilor fiscale se anexează și următoarele documente: copia ultimei balanțe de verificare sau registrul-jurnal de încasări și plăți, după caz; programul de restructurare sau de redresare financiară semnat de reprezentantul legal al debitorului, care va conține și capacitatea financiară de plată, respectiv argumentarea posibilității plăților pe perioada solicitată la eșalonare. De asemenea, au fost publicate și prevederi privind acordarea eșalonării la plată în cazul debitorilor care se află în procedura insolvenței și care doresc eșalonare la plată.

09

În Monitorul Oficial nr. 453 din 15 mai 2025 a fost publicat Ordinul nr. 649 privind modificarea și completarea Ordinului președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 587/2016 pentru aprobarea modelului și conținutului formularelor utilizate pentru declararea impozitelor și taxelor cu regim de stabilire prin autoimpunere sau reținere la sursă.

Acesta aduce clarificări cu privire la formularele Declarației privind obligațiile de plată la bugetul de stat (D100) și a Declarației rectificative (D710), precum și revizuirea instrucțiunilor de completare a formularului 100 cu următoarele clarificări:

- Cu privire la termenul de depunere a declarației: până la data de 25 mai inclusiv a anului pentru care se datorează impozitul, în cazul impozitului pe construcții, potrivit art. 499 alin. (1) din Legea nr. 227/2015, cu modificările și completările ulterioare. Pentru contribuabilii care intră sub incidența art. 16 alin. (5) din Legea nr. 227/2015, declararea impozitului pe construcții se efectuează până la data de 25 inclusiv a lunii a cincea a anului fiscal modificat pentru care se datorează impozitul.
- Cu privire la completarea declarației: este adăugat punctul 3.2.17 care aduce clarificări cu privire la modul de completare a declarației pentru impozitul pe construcții care se declară de către contribuabilii prevăzuți la art. 496 din Legea nr. 227/2015.



Meet the Consultant



Daniel Jinga

Director, People Services
Global Mobility Services

Coordonez echipa Global Mobility Services din cadrul KPMG România, în cadrul căreia gestionăm proiecte din zona mobilității persoanelor fizice – adică aspecte fiscale privind impozitarea veniturilor salariale/non-salariae, aspecte de securitate socială, de imigrare. Am început să lucrez în acest domeniu în 2008 și, de-a lungul anilor, am asistat numeroase companii din România și din afara României, angajați sau antreprenori, să se conformeze regulilor fiscale de la noi.

Am oferit consultanță privind impozitarea pachetelor de beneficii și am fost implicat în proiecte de implementare a planurilor de remunerare de tip equity based - acțiuni, opțiuni etc.

Totodată, am fost implicat în colaborarea cu autoritățile române pe diverse aspecte fiscale, participând la întâlniri și fiind activ implicat în prezentarea unor propuneri de clarificare și aliniere a legislației fiscale din România.

Sunt membru al Camerei Consultanților Fiscali din România și Trainer/Formator autorizat de Ministerul Muncii și Educației.

Am participat în calitate de speaker la conferințe internaționale și cursuri pentru clienți pe diverse aspecte fiscale și de securitate socială.

Ce m-a atras încă de la început în alegerea acestui domeniu a fost oportunitatea de a interacționa cu diverse culturi și de a înțelege complexitatea legislației fiscale și de muncă la nivel internațional. Mai mult, am considerat că mobilitatea angajaților va fi mereu un aspect relevant și de actualitate pentru companii, deoarece facilitează accesul la talente și contribuie la dezvoltarea unui mediu de lucru inovator și adaptabil.

În trecut, relocările din străinătate către România erau mai frecvente, însă acum observăm o schimbare de direcție. Acest trend inversat indică faptul că organizațiile din România s-au maturizat și că specialiștii noștri sunt din ce în ce mai căutați peste hotare. Este esențial ca aceste organizații să dezvolte politici de mobilitate bine structurate, care să le permită să mențină un echilibru în mobilitatea angajaților și să gestioneze eficient aspectele fiscale și de securitate socială.

Dacă doriți să discutăm despre orice aspect legat de mobilitatea angajaților sau alte subiecte, mi-ar face plăcere să ne auzim. Puteți să mă contactați la adresa mea de email – djinga@kpmg.com.

Contact

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

www.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

Constanța

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

T: +40 (756) 070 044

F: +40 (752) 710 044

E: kpmgro@kpmg.ro

Iași

Șos. Păcurari nr. 138, Clădirea IDEO,
Etaj 3, biroul nr. E 3-1

Iași, 700545

T: +40 (756) 070 048

F: +40 (752) 710 048

E: kpmgro@kpmg.ro

Timișoara

ISHO Offices
Blv. Take Ionescu nr. 50-52,
Clădirea A, Etaj 7,
Timiș, 300222

T: +40 (372) 377 999

F: +40 (372) 377 977

E: 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

www.kpmg.md

kpmg.com/socialmedia



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.