



# People Services

Newsletter

Buletin informativ

---

Aprilie 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

## Opinii fiscale

4

De ce trebuie depusă Declarația unică și de către angajații detașați și în ce situații? Exemple și clarificări

## Trenduri în HR

6

Sistemul de recompensare bazat pe acțiuni: între mecanism de retenție a liderilor și instrument strategic

## Sumar Legislativ

9

Sumarul lunii martie 2025

## Meet the Consultant

11

Alina Negoită, Global Mobility Manager, KPMG Tax

România pierde locuitori, dar și potențial de forță de muncă pentru viitor: populația a scăzut cu peste 1 milion în ultimul deceniu. În plus, îmbătrânirea accentuată pune presiune tot mai mare pe competitivitatea economică și sustenabilitatea socială. Mai mult: migrația persoanelor calificate din segmentul activ al populației lasă România fără una dintre cele mai valoroase resurse: 70% dintre cei care pleacă au între 15 și 44 de ani, iar odată cu ei dispar și competențele esențiale pentru susținerea viitorului economic al țării. Iar discuția despre demografie nu mai poate fi separată de discuția despre viitorul muncii: poți avea tehnologii, poți avea idei bune, poți avea modele de organizare flexibile – dar dacă nu mai ai cu cine să le pui în practică, toate rămân teorie. Iată datele de la care plecăm și care au fost prezentate și în cadrul unei conferințe despre viitorul pieței muncii, organizată Romanian Business Leaders împreună cu KPMG chiar zilele acestea.

Discuțiile au evidențiat și că, în România, diferențele de ocupare între regiuni, sexe și categorii sociale se adâncesc alimentând o polarizare care riscă să fragilizeze atât piața muncii, cât și coeziunea socială. Asta în condițiile în care prezența activă a persoanelor vârstnice în câmpul muncii oferă stabilitate, aduce expertiză valoroasă și contribuie la echilibrul unei piețe tot mai dinamice. De altfel, una dintre concluziile trase de participanții la eveniment a fost aceea că persoanele vârstnice care pot și vor să rămână active reprezintă una dintre cele mai subestimate resurse. Consider, așa cum am spus în repetate rânduri în ultimii ani, că merită să ne uităm cu mai multă atenție la oamenii care sunt deja aici, care au trecut prin multe etape profesionale și care, deși poate nu mai sunt în centrul atenției, pot avea încă un rol important. Mulți dintre cei aflați aproape de pensie sau chiar după pensionare au, în continuare, dorința și capacitatea de a rămâne activi. Au o experiență valoroasă, au trecut prin schimbări, prin adaptări, știu cum funcționează organizațiile, cum se lucrează cu oameni, cum se gestionează perioadele mai complicate. Cred că e important să avem și în România o schimbare de perspectivă: să nu mai vedem vârsta ca pe un capăt de drum profesional, ci ca pe o etapă în care expertiza poate fi pusă în valoare în mod diferit.

Includerea persoanelor vârstnice în piața muncii e un câștig dublu: pentru economie, pentru că folosește resurse deja existente, și pentru oameni, pentru că le oferă continuitate, sens și conectare. Iar într-o societate care îmbătrânește, asta poate conta mai mult decât ne dăm seama acum.

Dar, până vom vedea cum vom putea să și punem în practică aceste idei, haideți să trecem la lucruri concrete.

Mai sunt mai puțin de două luni până la depunerea Declarației Unice. Și, pentru că majoritatea asociază Declarația cu veniturile personale, este important să privim subiectul și din perspectiva veniturilor salariale. Mai precis, despre cum se impozitează veniturile salariaților români detașați în străinătate și cum pot fi evitate situațiile de dublă impunere, astfel încât drepturile fiscale ale salariaților să fie respectate. Detaliile, le veți putea afla citind articolul dedicat.

De asemenea, veți mai putea citi și despre cum ar trebui făcută implementarea unui sistem de recompensare bazat pe acțiuni, astfel încât să creeze impactul dorit. Cu alte cuvinte, ce aspecte ar trebui organizațiile să aibă în vedere, pe lângă considerentele legale și fiscale asociate definirii planurilor și acordării beneficiilor, pentru a susține principiile pentru care ele au fost create. Mai simplu spus, să răspundă la întrebarea: cum vor ajunge aceste planuri nu doar să susțină performanța, ci și să întărească angajamentul liderilor față de strategia organizațională.

Veți găsi și cele mai importante noutăți legislative din martie și desigur, vă veți întâlni și cu consultantul lunii - Alina Negoită, Global Mobility Manager, KPMG Tax, colega noastră de mai bine de 18 ani, de la care veți putea afla și despre un nou pachet de servicii pe care l-a pus la punct KPMG în România.

Până ne vom reîntâlni, lectură plăcută și un Paște Fericit,

Mădălina

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



# De ce trebuie depusă Declarația unică și de către angajații detașați și în ce situații? Exemple și clarificări



**Cristiana Provian**

Associate Manager,  
Tax People Services

Mai puțin de două luni până la depunerea Declarației Unice. Și, pentru că majoritatea asociază Declarația cu veniturile personale, este important să privim subiectul și din perspectiva veniturilor salariale. Mai precis, despre cum se impozitează veniturile salariaților români detașați în străinătate și cum pot fi evitate situațiile de dublă impunere, astfel încât drepturile fiscale ale salariaților să fie respectate.

În contextul nevoii globale de specialiști, detașarea salariaților este una din soluțiile utilizate de companii pentru a găsi talentele de care au nevoie. Deși pare o soluție la îndemână, în fapt, detașările sunt structuri complexe, ce necesită coordonarea mai multor echipe din organizație, ridicând o multitudine de provocări pentru angajatori, fie și dacă ne raportăm doar la aplicarea corectă a tratamentului fiscal. O primă provocare vizează modalitatea de raportare a salariului acordat angajaților pe perioada detașării. Mai specific, ce se întâmplă dacă același venit salarial este supus impozitării și în statul de detașare?

**CE SPUNE LEGEA.** Potrivit legislației fiscale din România, veniturile din salarii obținute de salariații români pentru activitatea desfășurată într-un stat străin sunt impozabile în România, dacă sunt îndeplinite anumite condiții. Spre exemplu: rezidența fiscală a

salariatului pe perioada detașării să rămână în România, iar salariul cuvenit persoanei detașate să fie plătit de un angajator rezident în România sau care are sediul permanent în România.

Separat, obligațiile de raportare și plată ale angajatorilor români pot depinde de timpul petrecut în statul gazdă în contextul detașării. Concret, raportarea se face la perioada prevăzută în tratatul de evitare a dublei impuneri încheiat între România și țara gazdă. În general, tratatele prevăd o perioadă de 183 de zile care încep sau se termină în anul fiscal/calendaristic vizat, însă există și diverse alte formulări, tocmai de aceea este important de analizat fiecare caz în parte și de concluzionat care sunt obligațiile.

Iată câteva dintre cele mai frecvent întâlnite situații în practică.

**CE SE ÎNTÂMLĂ ÎN PRACTICĂ.** Atunci când perioada de detașare este mai mică decât perioada menționată în tratat, angajatorii români sunt obligați să continue să rețină impozitul salarial, să îl declare și să îl vireze către bugetul de stat. Dar dacă situația impune prelungirea detașării peste perioada prevăzută în tratat? În acest caz, ulterior expirării perioadei de referință din tratat, angajatorul român trebuie să stopeze reținerea la sursă a impozitului salarial.

Dacă perioada de detașare depășește de la început perioada prevăzută de tratat, atunci angajatorul român nu mai are obligația de a reține la sursă impozitul pe venitul salarial.

Sunt întâlnite și cazuri când detașarea, dispusă de la început pe o perioadă mai mare decât cea din tratat, a fost de fapt încheiată mai devreme, iar angajatorul s-a trezit în situația în care a stopat reținerea la sursă a impozitului încă de la începutul perioadei respective. Aici intervine obligația angajatorului de a corecta perioada pentru care nu s-a reținut impozitul, dacă mai există o relație contractuală între părți.

Pe de altă parte, însă, venitul salarial plătit de angajatorul român pentru perioada detașării în străinătate poate deveni impozabil și în țara gazdă, în funcție de prevederile legislației fiscale din statul respectiv. În acest caz, intervine problema evitării dublei impuneri și a definirii mecanismului de evitare pentru venitul salarial.

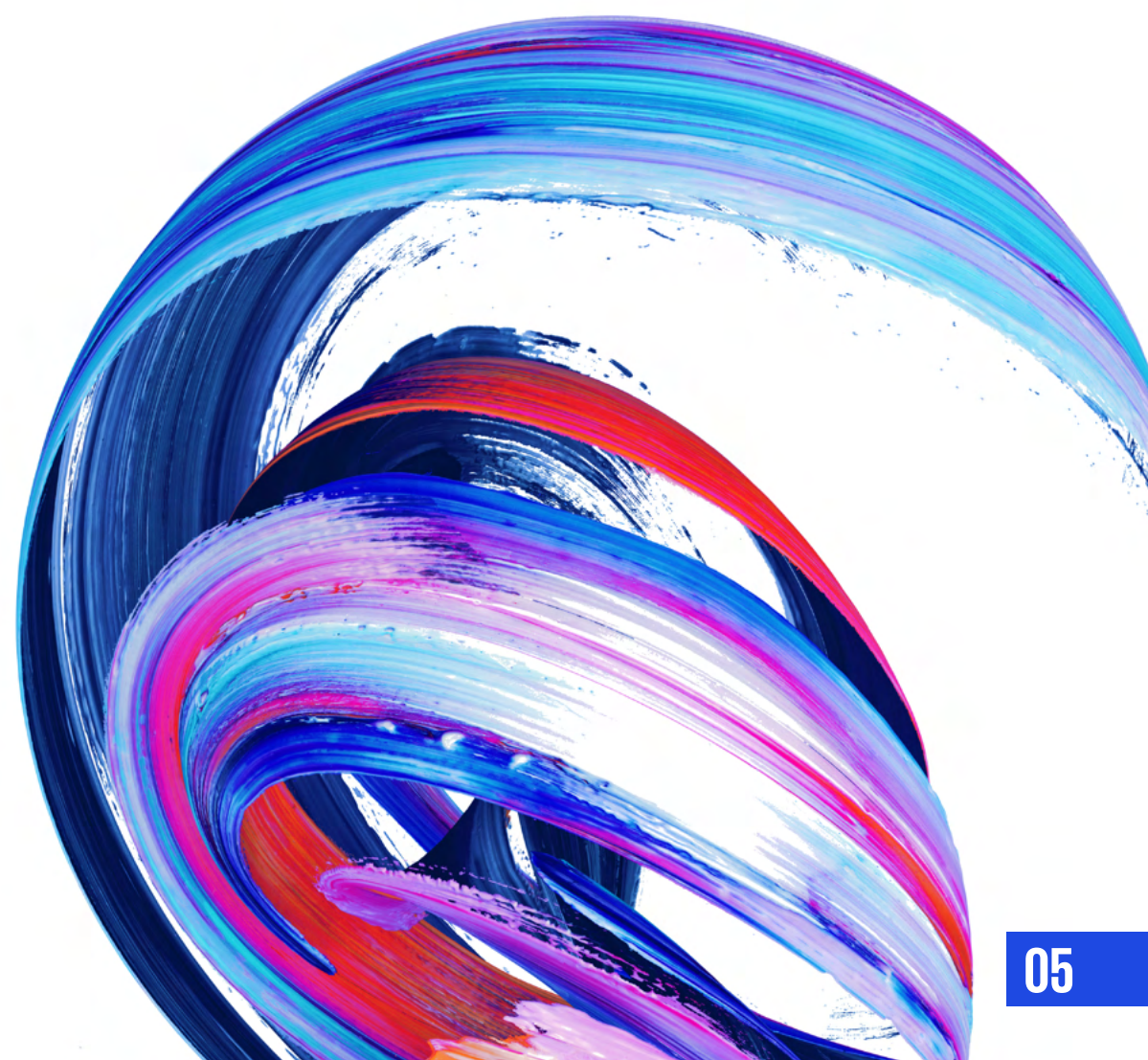
Pentru a evita dubla impunere, salariații români, rezidenți fiscal în România, au posibilitatea de a solicita credit fiscal în România, adică de a solicita autorităților din România să recunoască impozitul datorat și plătit în străinătate.

Iar evitarea dublei impuneri prin procedura creditului fiscal este posibilă prin intermediul Declarației Unice. Așadar, chiar dacă angajatul nu obține venituri personale pentru care în mod normal ar fi putut avea obligația depunerii Declarației Unice, s-ar putea să aibă totuși această obligație de declarare în cazul venitului salarial obținut pentru activitatea desfășurată în străinătate.

Pe de altă parte, depunerea Declarației Unice pentru solicitarea creditului fiscal în România poate să genereze o poziție de recuperare a unui impozit plătit în România – în situația în care angajatorul a reținut impozit lunar, deși ar fi trebuit să stopeze reținerea la sursă.

În această situație, atâta timp cât există o relație contractuală între angajator și angajat, restituirea impozitului plătit în plus se face de către angajatorul român. Concret, angajatorul român poate să restituie salariatului impozitul reținut în plus și poate compensa suma restituită cu obligațiile fiscale de același tip prin depunerea declarației 110. Este esențial ca angajatorul să păstreze documente justificative pentru fiecare salariat pentru a fi prezentate autorităților fiscale în caz de control.

În concluzie, gestionarea impozitării veniturilor salariaților români detașați în străinătate necesită o înțelegere profundă a tratatelor de evitare a dublei impuneri și a legislației fiscale din România și țara gazdă. Prin aplicarea corectă a acestor prevederi, se pot evita situațiile de dublă impunere și se pot asigura drepturile fiscale ale salariaților.



# Sistemul de recompensare bazat pe acțiuni: între mecanism de retenție a liderilor și instrument strategic



**Raluca Modoran**

Manager,  
Tax People Services

În ultimii ani, planurile de remunerare în instrumente financiare (sau Stock Option Plans cum sunt cunoscute) au devenit componente esențiale în motivarea și retenția liderilor, oferindu-le o participare financiară directă la succesul organizației. Însă, pentru ca implementarea SOP să creeze impactul dorit, organizațiile trebuie să aibă în vedere, pe lângă considerentele legale și fiscale asociate definirii planurilor și acordării beneficiilor, o serie de aspecte ce țin de susținerea principalelor obiective pentru care ele au fost create. Mai simplu spus, să răspundă la întrebarea: cum vor ajunge aceste planuri nu doar să susțină performanța, ci și să întărească angajamentul liderilor față de strategia organizațională?

SOPs sunt instrumente de remunerare, în mod uzual pe termen lung, prin care companiile oferă angajaților acces la o formă de participare financiară la succesul organizației. Există mai multe tipuri de astfel de planuri, în funcție de obiectivul urmărit, de structura companiei care le acordă, precum și de modalitatea de acordare: cumpărare la preț preferențial, acordare gratuită, care pot fi cu participare condiționată/necon condiționată sau planuri virtuale legate de valoarea de piață a acțiunilor. Indiferent de formă, însă, toate aceste planuri au în comun obiectivul de a crea o legătură directă între performanța și succesul pe termen lung al organizației și remunerația individuală, iar această legătură merită să fie gândită nu doar din perspectivă fiscală, ci și umană.

## SOPs, între recompensă și

**responsabilizare.** Pentru ca această oportunitate să fie valorificată, e nevoie de o reflecție atentă – nu doar asupra formei planului, ci și asupra rolului său în ecosistemul de leadership, cultură și performanță. E important să ne uităm nu doar la *cum* se acordă aceste recompense, ci și la *pentru ce*, *în ce condiții*, și *cu ce rezultat*.

**Patru întrebări care pot transforma un SOP într-un instrument de leadership autentic.**

### 1. Este planul cu adevărat aliniat cu strategia de business?

Multe planuri preiau structuri „tried and tested”, validate în alte organizații sau industrii. Dar fiecare companie are propriul context strategic, propriile provocări și priorități. Dacă obiectivul este creșterea valorii companiei, trebuie să definim clar ce înseamnă acest lucru – este vorba de expansiune regională, de digitalizare, de integrarea unui nou model de business? Un SOP eficient ar trebui să reflecte aceste direcții, nu doar să le însoțească. În lipsa unei alinieri reale, există riscul ca liderii să urmărească obiective financiare izolate, care nu contribuie suficient la transformarea dorită. O astfel de deconectare strategică face ca planul să fie mai degrabă un cost decât un catalizator de performanță.

*De exemplu, într-o companie aflată în plin proces de pivotare spre servicii digitale, un SOP care recompensează doar creșterea EBITDA poate descuraja investițiile în inovație, care inițial pot influența în mod negativ profitabilitatea.*

### 2. Ce tip de comportamente de leadership sunt recunoscute și stimulate?

SOP-urile pot fi un indicator puternic cu privire la ce tip de contribuție este considerată valoroasă și așteptată din partea liderilor. Se oferă recunoaștere doar pentru rezultatele financiare? Sau organizația susține construirea unei culturi sănătoase, dezvoltarea oamenilor, colaborarea între echipe sau asumarea de riscuri inteligente? Este recompensată doar performanța anuală? Sau și cea pe termen mediu și lung? Dacă nu sunt clarificate aceste aspecte, compania riscă să recompenseze – și implicit să perpetueze – comportamente care nu sunt neapărat în interesul său pe termen lung.

În fond, prin aceste planuri de recompensare pe termen lung, compania susține ce fel de lideri dorește să formeze și să păstreze în organizație.

*De exemplu, dacă într-o companie aflată într-un proces de transformare culturală, planul de SOP recompensează doar atingerea obiectivelor financiare, fără a menționa modul în care acestea sunt obținute, există riscul ca atenția liderilor să nu fie în direcția susținerii și dezvoltării unor comportamente constructive sănătoase.*

### 3. Este planul pe deplin înțeles și asumat de cei cărora li se adresează?

Un plan eficace are nevoie nu doar de structură, ci și de o poveste - un „de ce” bine articulat, care să rezoneze cu valorile și ambițiile liderilor. Un lider bine informat este un lider care poate integra acest beneficiu în planurile sale de carieră pe termen lung în cadrul organizației.

*De exemplu, dacă angajatul nu înțelege cum funcționează planul, ce se așteaptă de la el/ea, ce trebuie să îndeplinească și ce poate obține concret, va trata acest beneficiu cu scepticism sau detașare. Termeni precum vesting, strike price, phantom shares sau exit event pot părea mult prea tehnici sau inaccesibili pentru un lider care nu are suficientă expunere la aceste concepte.*

Totodată, chiar și cele mai bine construite planuri pot eșua dacă nu sunt comunicate clar și constant. Comunicarea ar trebui să fie recurentă, contextualizată și personalizată – nu doar un document semnat la începutul colaborării și revizuit o dată la 3-4 ani.

### 4. Cum evaluăm și demonstrăm impactul planului?

Întrebarea nu este doar dacă planul este implementat corect, ci și dacă își atinge scopul: reține talentele-cheie, încurajează asumarea strategică, susține leadership-ul responsabil? Cu alte cuvinte: ajută, sau nu, la ceea ce și-a propus compania?

De exemplu, putem analiza dacă liderii incluși în plan sunt mai stabili în organizație? Dacă se implică activ în proiecte strategice? Dacă percep planul ca pe un diferențiator real? Chiar și o evaluare calitativă – prin interviuri sau sondaje țintite – poate oferi informații valoroase. Fără acest tip de reflecție, riscăm să continuăm planuri costisitoare care nu livrează efectul dorit – sau, invers, să nu conștientizăm valoarea reală pe care o generează.

**Importanța perspectivei de Human Capital în definirea SOPs.** În proiectele noastre cu clienți din industrii și stadii de maturitate diferite, am învățat că nu există un „one size fits all” când vine vorba de planuri de remunerare în acțiuni.

Ce funcționează într-un scale-up aflat în plină expansiune poate arăta complet diferit într-o organizație cu structură și procese consolidate.

Dar există un fir roșu care unește toate aceste inițiative: succesul pe termen lung vine, pe de o parte, dintr-o bază legală și fiscală solidă, completată cu capacitatea planului de a fi relevant, înțeles și pe deplin asumat de cei cărora li se adresează. Mai mult, perspectiva de Human Capital aduce valoare adăugată nu doar în conturarea mesajului și arhitecturii planului, ci și în ancorarea lui în realitatea organizațională și în dinamica pieței – fie prin sprijinul în definirea unor repere clare de performanță, în linie cu direcțiile strategice ale companiei, fie printr-un benchmarking atent, care asigură coerență și competitivitate.

Ne bucurăm să fim parte din aceste conversații – nu cu rețete, ci cu întrebări bune, uneori incomode, cu experiențe concrete și cu încrederea că, atunci când construim instrumente de recompensare cu sens, ele devin mai mult decât mecanisme de retenție, devin reale instrumente de leadership.



# Sumar Legislativ

## Sumar martie

01

**În Monitorul Oficial nr. 220 din 13 martie 2025 s-a publicat Ordinul nr. 299/455/435/729 al președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală,**

al președintelui Casei Naționale de Pensii Publice, al președintelui Casei Naționale de Asigurări de Sănătate și al președintelui Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă pentru aprobarea modelului, conținutului, modalității de depunere și de gestionare a formularului 112 „Declarație privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate”, ce este valabilă începând cu declararea veniturilor aferente lunii de raportare martie 2025.

02

**În Monitorul Oficial nr. 244 din 20 martie 2025 a fost publicat Ordinul nr. 361/2.680 al viceprim-ministrului, ministrul finanțelor, și al ministrului culturii privind stabilirea valorii sumei indexate care se acordă sub formă de tichete culturale pentru semestrul I al anului 2025.**

Pentru semestrul I al anului 2025, valoarea sumei care se acordă lunar, respectiv ocazional, sub formă de tichete culturale, stabilită potrivit prevederilor art. 33 din Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1.045/2018, cu modificările ulterioare, este de maximum 220 lei/lună, respectiv de maximum 450 lei/eveniment. Valorile nominale stabilite la alin. (1) se aplică și pentru primele 2 luni ale semestrului II al anului 2025, respectiv august 2025 și septembrie 2025.

03

**În Monitorul Oficial nr. 257 din 25 martie 2025 a fost publicată Hotărârea pentru modificarea Hotărârii Guvernului nr. 656/1997 privind aprobarea Clasificării activităților din economia națională — CAEN.**

Printre modificările reglementate se numără: clarificarea caracterului unitar și de interes general al clasificării CAEN, utilizabilă pentru ordonarea informațiilor referitoare la activitățile economice și sociale; extinderea obligativității utilizării CAEN, în scopuri statistice, de către toate instituțiile publice centrale și locale, unități bugetare, operatori economici, organizații sindicale, patronale, profesionale și politice, precum și de către persoane fizice și juridice, la completarea documentelor oficiale; stabilirea unei perioade de implementare de 18 luni pentru actualizarea codurilor CAEN, valabilă de la data intrării în vigoare a unei versiuni noi; permiterea utilizării în paralel, în această perioadă de tranziție, a versiunii CAEN actualizate și a celei anterioare, în afara scopurilor statistice.

04

**În Monitorul Oficial nr. 275 din 28 martie 2025 a fost publicat Ordin al Viceprim-ministrului, Ministrul finanțelor și al Ministrului muncii, familiei, tineretului și solidarității sociale privind stabilirea valorii sumei lunare indexate care se acordă sub formă de tichete de creșă pentru semestrul I al anului 2025.**

Conform acestui act normativ, pentru semestrul I al anului 2025, începând cu luna aprilie 2025, valoarea sumei lunare care se acordă sub formă de tichete de creșă, stabilită potrivit

prevederilor art. 33 din Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1.045/2018, cu modificările ulterioare, este de 670 lei. Valoarea nominală stabilită la art. 1 se aplică și pentru primele 2 luni ale semestrului II al anului 2025, respectiv august 2025 și septembrie 2025.

05

**În Monitorul Oficial nr. 276 din 28 martie 2025 a fost publicat Ordin al Viceprim-ministrului, Ministrul finanțelor, și al Ministrului muncii, familiei, tineretului și solidarității sociale pentru stabilirea valorii nominale indexate a unui tichet de masă pentru semestrul I al anului 2025.**

Conform acestui act normativ, pentru semestrul I al anului 2025, începând cu luna aprilie 2025, valoarea nominală a unui tichet de masă, stabilită potrivit prevederilor art. 33 din Normele metodologice de aplicare a Legii nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 1.045/2018, cu modificările ulterioare, nu poate depăși cuantumul de 40,18 lei. Valoarea nominală stabilită la art. 1 se aplică și pentru primele 2 luni ale semestrului II al anului 2025, respectiv august 2025 și septembrie 2025.

06

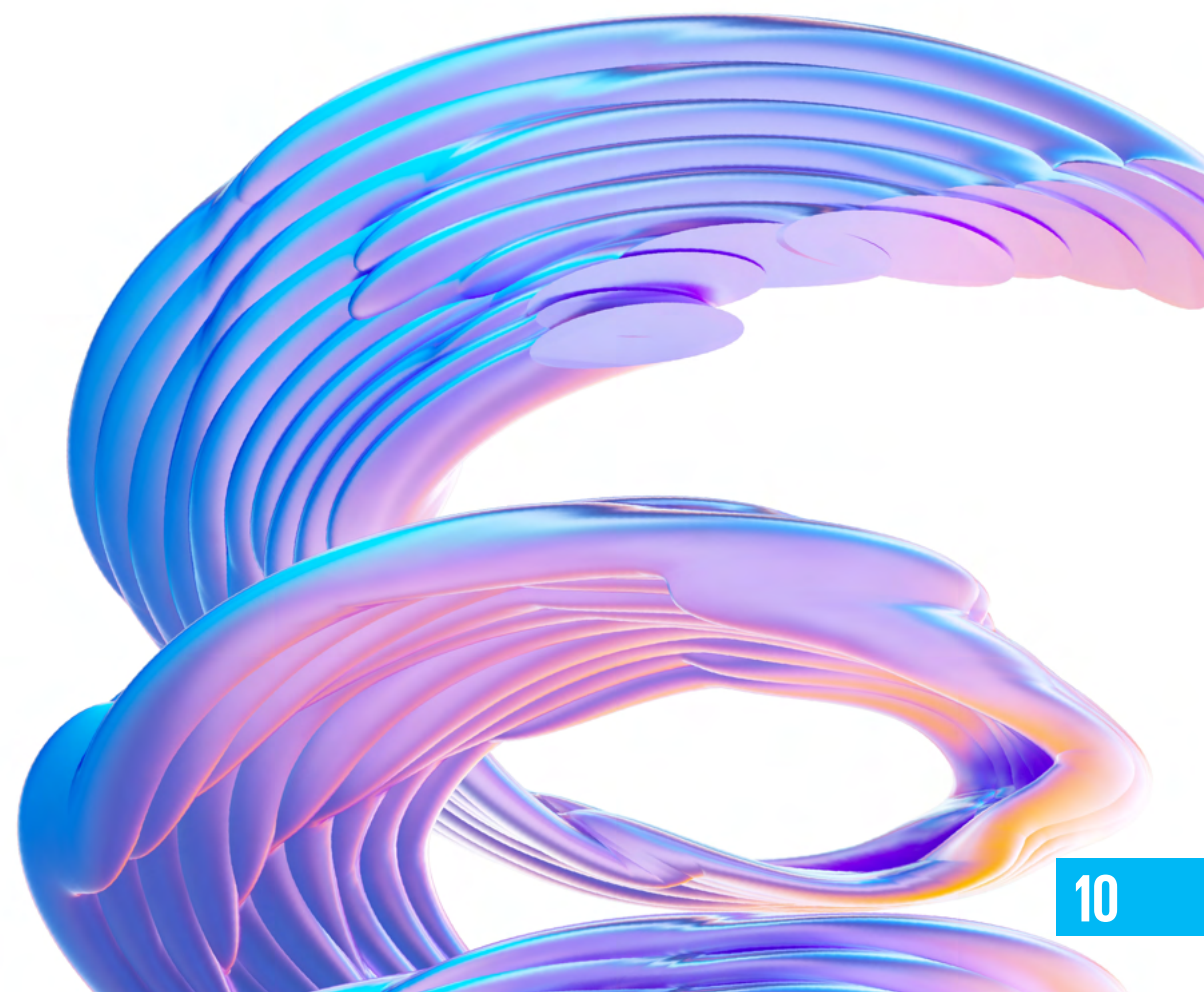
**În Monitorul Oficial nr. 279 din 31.03.2025 a fost publicată Hotărârea Guvernului 295 din 27.03.2025 privind Registrul general de evidență a salariaților — REGES-ONLINE.**

Hotărârea detaliază modul de completare și transmitere a elementelor contractului individual de muncă, inclusiv încheierea, modificarea, suspendarea și încetarea acestuia, de către diverse categorii de angajatori, cum ar fi persoane fizice sau juridice de drept privat, instituții publice și misiuni diplomatice.

REGES-ONLINE este o platformă informatică destinată gestionării datelor referitoare la contractele individuale de muncă, cu respectarea Regulamentului general privind protecția datelor (UE 2016/679).

Printre cele mai importante modificări incluse în HG 295/2025 menționăm următoarele:

- Raportarea certificatelor de concediu medical devine obligatorie în noua platformă.
- Eliminarea notificărilor scrise privind înregistrarea prestatorilor de servicii.
- Noi informații obligatorii: grad și tip de handicap, locul de muncă, suspendări, salariu brut, indemnizații, sporuri și alte beneficii.
- Dosarul de personal devine electronic, iar angajatorii vor elibera adeverințe la încetarea activității.
- Sancțiuni actualizate și obligația de înregistrare în sistem în termen de 6 luni de la intrarea în vigoare.



# Meet the Consultant



## Alina Negoită

Global Mobility Manager,  
KPMG Tax

În urmă cu 18 ani, mi-am început cariera la KPMG Tax Timișoara, unde am furnizat consultanță companiilor din România în domeniul fiscalității generale, abordând atât întrebări legate de impozitele directe, cât și indirecte.

După doi ani, a început specializarea mea, odată cu colaborarea intensă cu departamentul de **mobilitate internațională din București**, asistând persoanele străine în procesul de imigrare și în raportările fiscale necesare în România. Experiența mea s-a îmbogățit considerabil când am avut ocazia să trăiesc pe propria piele statutul de "expat", fiind detașată într-o țară europeană.

Deși eram familiarizată cu implicațiile fiscale și de asigurări sociale ale unei astfel de deplasări, această experiență mi-a oferit o înțelegere mai profundă a provocărilor și întrebărilor cu care se confruntă o persoană care începe să lucreze într-o țară nouă. La întoarcerea în România, am folosit această

perspectivă pentru a sprijini mai eficient clienții KPMG care își detașează angajații în străinătate. În acest sens, am putut să le ofer îndrumări cu privire la aspectele fiscale și de asigurări sociale ce trebuie avute în vedere în România, notificările necesare către autoritățile de muncă din țările gazdă și momentul în care trebuie ele depuse, cerințele privind venitul minim în diverse state și formalitățile contractuale, asigurându-mă că toate documentele de detașare sunt corect întocmite conform legislației în vigoare.

În urma acestei experiențe, am contribuit la dezvoltarea unui **serviciu complet de asistență pentru companiile care își detașează angajații în străinătate**, fie pe termen scurt (mai puțin de 6 luni), fie pe termen lung (mai mult de 6 luni), atât în state membre UE, cât și non-UE.

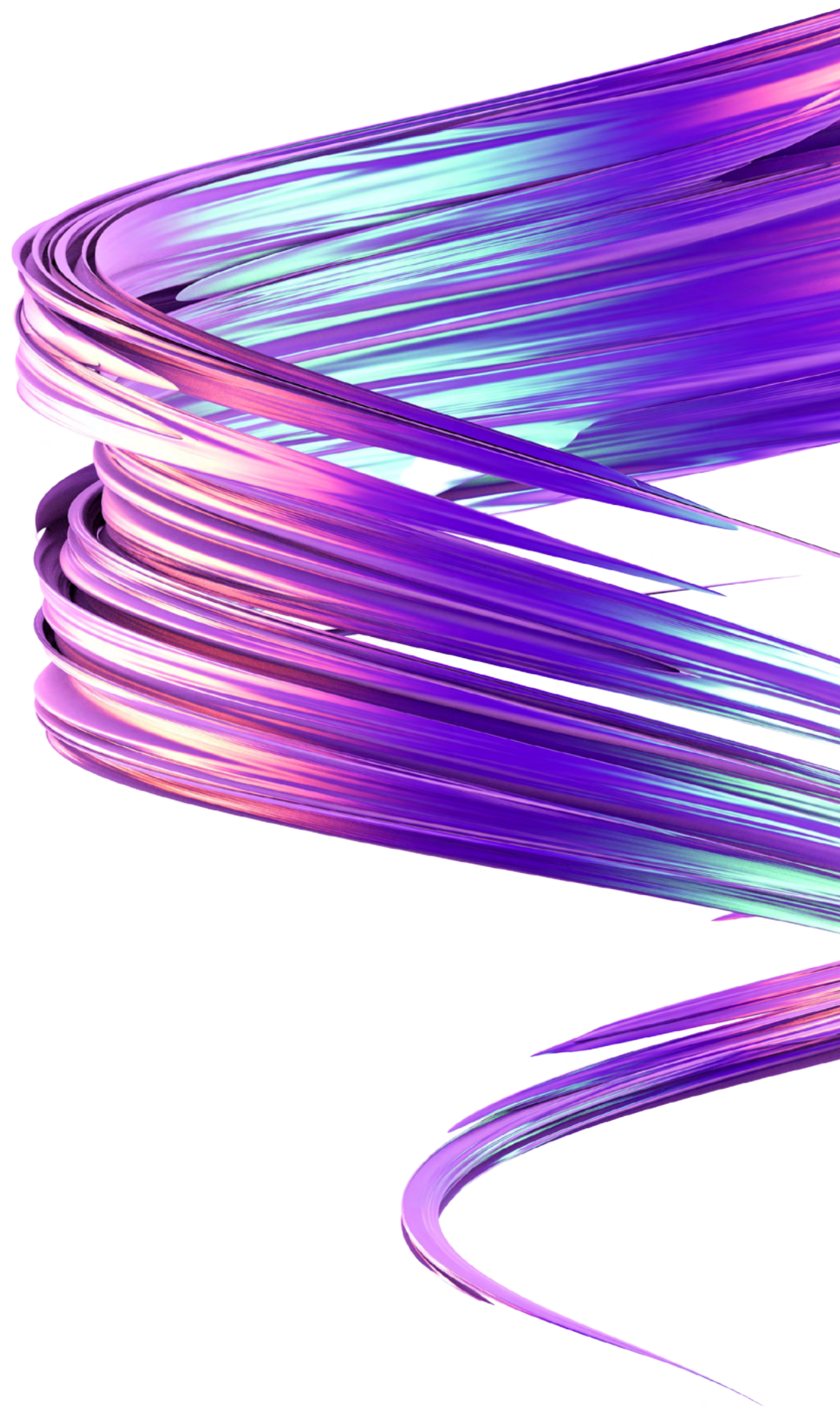
Acest pachet de servicii acoperă atât o **zonă de pre-analiza** a potențialelor riscuri sau aspecte ce trebuie avute în vedere de către angajatorul care va

detașa personal în străinătate, cât și o **zonă de implementare**, ce are drept scop acordarea de asistență pe toate aspecte de mobilitate și anume:

- Redactarea unei politici de mobilitate adaptate nevoilor specifice ale companiei.
- Proiecția costurilor de detașare, incluzând taxele potențiale datorate în străinătate.
- Redactarea documentației necesare pentru a respecta cerințele legislative.
- Completarea și depunerea notificărilor la autoritățile de muncă din țările gazdă.
- Asistență pentru înregistrarea fiscală a angajaților în țările gazdă.
- Servicii de raportare fiscală către autoritățile fiscale din statele gazdă.
- Obținerea certificatelor de asigurări sociale din România pentru a evita contribuțiile suplimentare în străinătate.

Este esențial ca fiecare organizație să analizeze cu atenție toate aspectele legale și fiscale înainte de a iniția o detașare. Am întâlnit numeroase cazuri în care companiile din România au subestimat obligațiile legale, considerând eronat că angajații sunt doar în "delegare" pe termen scurt în statul gazdă. Or această neglijență poate duce la amenzi și penalități semnificative din partea autorităților din străinătate.

Asigurarea conformității legale și fiscale nu este doar o obligație, ci și o oportunitate de a proteja și optimiza resursele companiei. Pentru cei interesați de o tranziție lină și eficientă în mobilitatea internațională a angajaților, suntem aici să oferim suport și soluții concrete: [acristoiu@kpmg.com](mailto:acristoiu@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](mailto:kpmgro@kpmg.ro)

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

### 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](mailto: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](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)



*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.*