



**中国企业
国际派遣人才的税务考量**
“一带一路”系列白皮书之二

一、跨境个税征管环境	1
二、跨境人才流动趋势和现状	2
三、国际派遣员工的税务风险管理思考方向	6
四、国际派遣的整体战略考量	10
五、总结	13
六、作者和联系方式	14
七、德勤的“一带一路”出版物名录	15

近年来,越来越多的中国企业开始走出国门,着手海外市场的布局 and 拓展。2013年9月和10月,习近平总书记提出了共建“丝绸之路经济带”和“21世纪海上丝绸之路”的畅想,即“一带一路”倡议。这一倡议助力更多的中国企业“走出去”,在国际化的道路上披荆斩棘、砥砺前行。

随着中国企业跨境经营活动的增加,人才的跨境流动也日趋频繁。同时,人才的流动趋势也快速地发生着变化。以往在中国人力资源市场上,跨境人才流动趋势明显呈现人才引进多于人才输出的局面。而今,随着中国企业在海外的发展壮大,越来越多的各类型人才,如企业管理人员、核心技术人员、工程施工人员等,走出国门,参与到企业在海外的经营管理、日常运作和项目实施当中。本期白皮书旨在探讨中国企业国际派遣人才的税务考量,通过解读国际上的个人所得税征收管理环境,从个人所得税风险管理方面为企业管理国际派遣人才建言献策。

一、跨境个税征管环境

大势所趋, 不断增强

纵观全球的个税征管环境, 不难发现在国际和国内因素的共同作用之下, 各国对居民个人取得跨境所得的个人所得税征收管理问题越来越重视。

从国际方面看, 人员在全球范围内的跨境流动不断加速, 其流动的国际性和各国税收征管管辖权之间的矛盾突显了税收征管机制和手段的不匹配性。为调和这种矛盾, 国家(地区)间的合作, 特别是多边合作机制不断形成, 例如:《多边税收征管互助公约》、《共同申报准则》(“CRS”)等, 其主旨都是要加强国际协作与信息共享。与两个国家之间所签订的双边协定不同, 前述准则、公约更加强调信息交换的多边性以及交换行为的自动性。以我国为例, 2017年7月1日开始实施的《非居民金融账户涉税信息尽职调查管理办法》就要求金融机构对非居民的金融账户涉税信息实施尽职调查, 结合其他国家的类似调查, 进而由我国的税务机关与其他国家税务机关就对方国家居民在本国的金融账户信息进行信息交换。这就意味着, 以往个人在境外取得或留存在海外的资产, 特别是金融资产可能会由资产所在国的税务机关定期呈递到我国的税务机关手中。换言之, 个人的海外金融资产信息将日趋透明化。

从国内方面看, 在我国的后营改增时代, 地方税务机关持续加强对个人所得税的征收和监管。金税三期系统在全国范围内的上线、自然人征管系统平台的搭建等一系列举措毫无疑问地传递出加强征管大数据的运用、提升个税检查广度、完善个税风险分析的强烈信号。与此同时, 全国多地税务机关, 如北京、上海、苏州、武汉、宁波、四川等地陆续启动了对“走出去”企业外派员工派遣情况的信息收集和排查工作。这从一方面反映出税务机关将对外派员工的税务问题启动常态化地监管与信息收集机制。

另一方面, 从国际征管环境的视角看, 不少国家都出台了加强对外籍个人税收征管的举措。例如: 印度自2017年3月起启用新版申报表, 加强外籍个人合规申报; 马来西亚于2017年5月由内陆税收局(MIRB)颁布了税务审计准则修订版, 其中就有针对外籍员工在马来西亚偷漏税的现象进行整治并加强监管的内容, 此外税务局还与移民局实施信息联动, 加强离境个人的个税监管; 韩国于2017年5月由韩国法务部和国土安全部携同地方政府, 决定在16个主要入境事务处加大对税务犯罪的核查力度(包括所得税、财产税、关税), 以提高对拖欠税款的征收率。由此可见, 加强个人所得税, 特别是跨境所得的个人所得税征收管理已经成为全球范围内的大趋势。作为“走出去”企业, 要立足国际市场、保护企业声誉, 就应尽快行动起来, 制定相应的税务合规监管机制, 从而更好地应对不断增强的国际税收监管环境。

二、跨境人才流动趋势和现状

流动渐增，百端待举

根据商务部、国家统计局、国家外汇管理局联合发布的《2016年度中国对外直接投资统计公报》(以下简称公报),截至2016年底,中国2.44万家境内投资者在国(境)外共设立对外直接投资企业¹(以下简称境外企业)3.72万家,分布在全球190个国家(地区)²。2016年中国企业对外投资并购涉及制造业、信息传输/软件和信息技术服务业、交通运输/仓储和邮政业、电力/热力/燃气及水的生产和供应业等18个行业大类。此外,公报显示,2016年末境外企业员工总数286.5万人,其中雇用外方员工134.3万人。由此分析不难看出,在中国企业的海外运营过程中,除雇佣外方员工外,中方外派员工在境外企业总员工中也占有相当高的比例。

在中国企业的跨境经营活动中,人才的跨境流动已经成为必然的趋势。出于加强管理、融合跨国(地区)间的文化差异、增进技术交流等诸多原因,从境内总部向境外企业输出的各类人才在境外企业雇员中占了相当大的比重。习主席在十九大报告中提出:人才是实现民族振兴、赢得国际竞争主动的战略资源。因此,如何构建国际人员派遣的整体战略,加强派遣员工跨境个人所得税合规风险管控,提高派遣员工管理效率等一系列问题已经成为中国企业在全球化进程中迫在眉睫且必须要慎重考虑、妥善处理的事项。

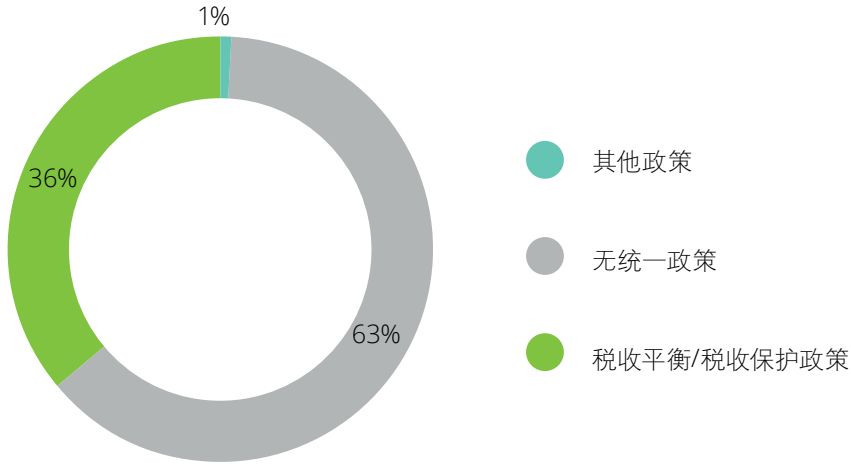
我们近期对中资企业的调研结果显示,相对于拥有完善海外派遣政策和成熟实施经验的外国大型跨国公司而言,很多中国企业对于外派员工的管理较为分散。目前,仍有一些企业尚未建立正式的海外派遣政策,还有一些企业虽有政策但缺乏系统性地应用。虽然将近七成的中国企业建立了相关的海外派遣政策,然而能够实现以全球统一的派遣政策对外派员工统一管理的中国企业只占四成左右。这一结果表明,中国企业在对外派员工统筹管理方面仍有很大的改善空间。

从外派员工税务管理的角度看,中国企业对外派员工的涉税事项缺乏统一有效的管理,且有可能存在潜在的税务风险。针对外派员工税务政策的实施情况、派遣地税收规划情况和个人所得税纳税申报情况的调研结果显示,63%的企业尚未建立统一的外派员工税务政策(图表一);58%的企业在制定外派员工薪酬福利架构时未考虑派遣地的税收规划问题(图表二);34%的企业仅就在派遣地发放的薪资在当地申报缴纳了个人所得税;11%的企业完全不了解外派员工在派遣地的个人所得税申报缴纳情况(图表三)。

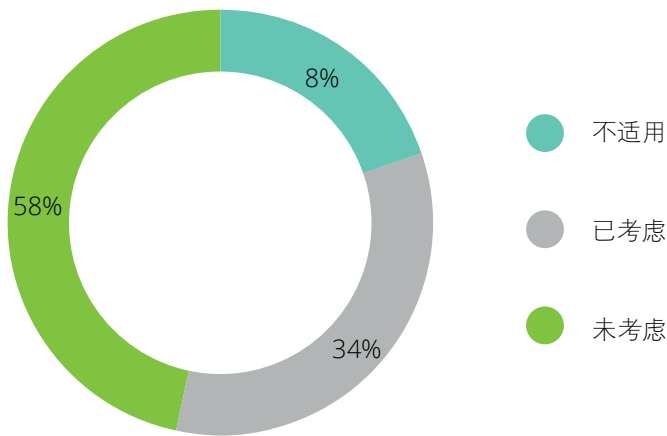
¹资料来源:《2016年度中国对外直接投资统计公报》。对外直接投资企业:指境内投资者直接拥有或控股10%或以上投票权或其他等价利益的境外企业。

²资料来源:《2016年度中国对外直接投资统计公报》。对外直接投资的国家(地区)按境内投资者投资的首个目的地国家(地区)进行统计。

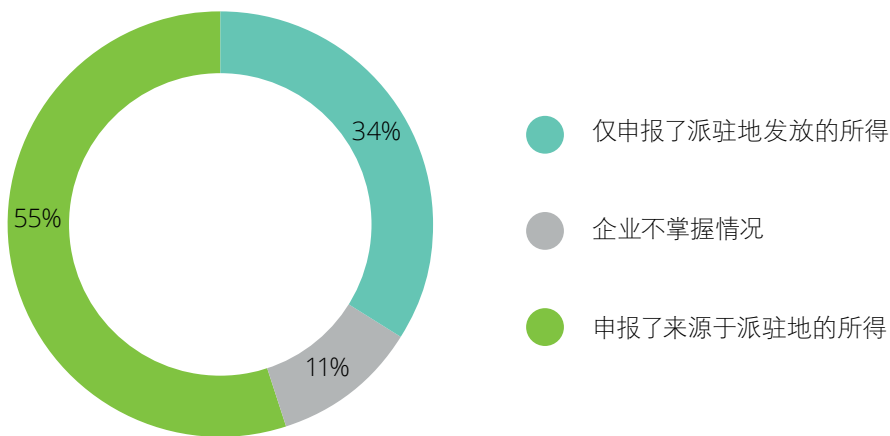
图表一：外派员工税务政策的实行情况



图表二：派驻地税收规划考量

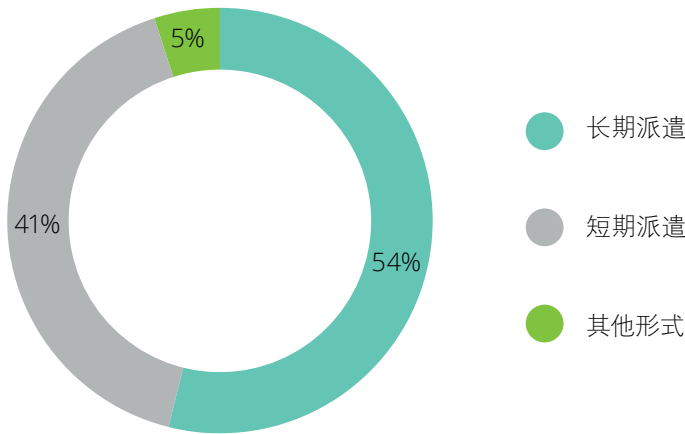


图表三：派驻地的个人所得税纳税申报情况



针对派遣形式的调研结果显示**外派的形式呈现出多样性**。这就要求企业在员工派遣之前应未雨绸缪，提前了解派遣地的出入境管理要求及税务影响，选择恰当的派遣形式，以有效支持企业在当地发展战略的实施。根据调研结果，长期派遣（派遣期为一年或以上的）的员工约为54%，短期派遣的员工约占41%，其他派遣形式（如：兼职或轮岗等）的员工约占5%（图表四）。由于一些国家（地区）对于不同派遣形式的人员有不同的出入境管理要求，且签证种类有时也会对外派员工的个税申报产生影响，因此企业应预先了解派遣地情况，结合当地出入境及税法规定合理规划派遣形式。

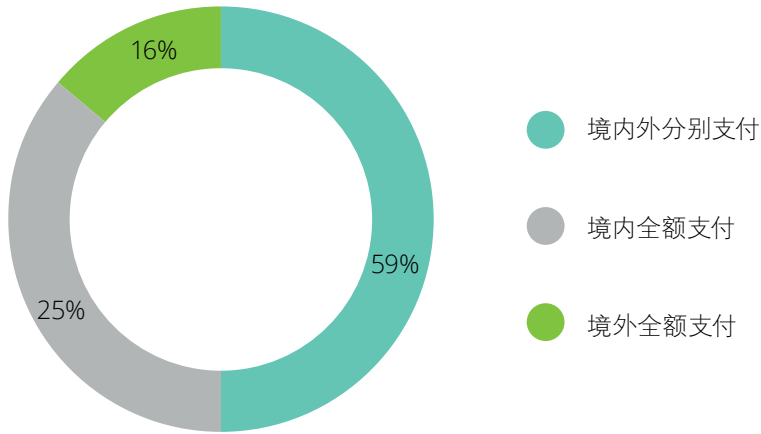
图表四：派遣形式分析



与派遣形式的调研结果相似，**外派员工的薪资支付也有不同形式的安排**。由于目前大多数国家（地区）通常采用“源泉地征税”的税收原则（即：与员工派遣相关的所得，无论支付地点在哪里都应作为来源于派遣地的所得在派遣地申报纳税），因此员工在境外工作期间的薪资支付地大多对判定员工的收入来源地影响不大。例如：某企业外派员工在派驻美国工作期间取得的工资薪金一部分由境内派出企业在中国支付，另外一部分由派遣地的企业在美国支付。鉴于前述工资薪金是因外派员工在美国任职而取得的，因此应全额被视为来源于美国的所得。换言之，尽管部分所得的支付地在中国，外派员工在申报美国个人所得税时，仍应将在中国支付的部分作为来源于美国的应税所得在美国进行申报纳税。外派员工就来源于美国的所得回国进行汇算清缴申报时，可根据我国税法规定就该部分所得实际在美国已缴纳的税额申请相应的境外税收抵免。

值得注意的是，薪资支付安排虽然对判定收入来源地的影响不大，但其对企业的个人所得税代扣代缴义务的影响以及如何满足企业和员工境内发薪/取薪诉求等问题，却是企业制定外派人员薪资安排时需着重考量的事项。针对薪资支付安排的调研结果显示，外派期间薪资由境内外企业各支付一部分的约占59%，全部由境内企业支付的约占25%，全部由境外企业支付的约占16%（图表五）

图表五：薪资支付安排分析



综合上述调研结果不难看出，**外派员工安排中的许多方面都可能与员工的税务问题有着千丝万缕的联系**。例如：派遣期的长短可能影响外派员工在派驻地的税收居民身份，工资支付安排会影响到企业的代扣代缴义务等。从个人所得税合规性的角度看，不少企业和派遣员工对于代扣代缴义务及纳税申报义务的相关规定缺乏较清晰的认识。在中国境内有住所的个人，应就从中国境内和境外取得的所得缴纳中国个人所得税，然而在国际派遣员工这一群体中，对全额申报境内外所得的认知度尚需提高。随着共同申报准则的实施，国际派遣员工的个人所得税合规申报问题也应成为企业和个人特别关注的方面之一。

三、国际派遣员工的税务 风险管理思考方向

全程规划, 分段管理

国际派遣员工的税务风险管控链条贯穿整个派遣过程。大体而言, 我们可以把国际派遣员工的税务风险管控划分为三个阶段, 即: 派遣前期的部署阶段、派遣中期的落地实施阶段、派遣结束后的归国管理阶段。不同阶段的风险管控点不尽相同。

(一) 派遣前期的部署阶段

在这一阶段, 企业应当制定全面的国际派遣政策, 建立及完善外派员工管理体系与流程。在企业安排国际派遣时, 派遣地的社会政治环境、生活物价水平、税负高低等诸多原因都可能影响员工是否接受派遣安排的决定。完善的派遣政策使派遣相关的规定公开透明, 从而帮助员工了解派遣所带来的影响, 使国际派遣管理有据可依, 消除员工顾虑。

完整的国际派遣政策应当包含以下几个重要方面: 政策适用的类别 (如: 派遣形式、派遣目的、派遣期间)、派遣管理流程 (派遣前期的规划与准备、派遣期间的人员管理、派遣结束后的归国管理)、薪酬福利体系 (基本薪酬、派遣津贴补助、派遣期间的福利)、跨境税务与社会保险管理 (跨境个人所得税管理、公司税收政策、跨境社会保险管理) 等。

在这一阶段中, 企业应充分了解派遣地的法律及用工环境、出入境管理要求、税务及社会保险申报缴纳等规定。唯有知己知彼, 方能在派遣伊始确定恰当的派遣形式, 合理安排薪资支付形式, 正确评估派遣人员的税负成本, 提前考虑派遣地税收规划。

此外, 另一个很重要但容易被企业忽视的环节, 便是与外派员工就派遣安排进行沟通的环节。全面有效的沟通, 能在协助员工做好国际派遣准备工作的同时, 降低企业的人力资源管理风险。例如, 员工在外派期间的权利和义务、企业在外派期间所提供的协助、派遣地的个人纳税申报义务及流程等, 都应事先和员工沟通解释, 并取得员工的书面确认。这样可以有效地避免在派遣过程中和派遣结束后发生不必要的人事纠纷。

（二）派遣中期的落地实施阶段

在这个阶段，从税务风险管控的角度出发，应该特别关注我国和派遣地的社会保险和个人所得税纳税申报义务的履行情况。值得注意的是，企业员工的税务违规行为，即便并非出于本意，也会给企业带来负面的影响。这些负面影响不单单局限于经济损失，还有可能是声誉上的损失，不利于企业在派遣地的业务拓展。

另外一方面，在派遣中应着重关注人员的管理。由于派遣地的社会文化、语言环境、甚至是意识形态上与我国的差异，如何帮助派遣员工更快更好地适应派遣地的生活，达到最好的工作状态，全身心投入企业的海外业务发展至关重要。

与此同时，关注企业的薪酬福利政策，根据海外发展战略、人才市场的变化及法规的更新适时调整或建立有效地绩效考核和激励机制也不容忽视。

（三）派遣结束后的归国管理阶段

在此阶段，企业及个人应注意派遣地的离境税务清算要求，确保不遗留税收风险和隐患。此外，派遣结束归国阶段是员工离职问题的高发期，妥善处理归国安置、薪酬衔接等问题能更好地帮助归国员工顺利平稳地渡过职责、环境等转换时的过渡期，让他们更好地投入新的工作当中去。

接下来，我们通过两个案例分析来说明税务风险管控在整个派遣流程中的重要性。

案例分析（一）

项目背景：国内某大型能源行业企业计划派遣中方员工赴巴西当地合作方工厂提供技术支持。外派员工分为短期技术工程师及长期技术管理人员。由于当地出入境管理规定的限制，部分国际派遣员工无法取得巴西的工作签证，只能持商务签证在当地工作。

项目挑战：

- 由于不熟悉当地出入境管理规定，企业外派员工持不恰当的签证在当地就业，面临出入境违规风险。
- 如何在不违反当地出入境管理规定和工作签证发放限制的前提下满足向当地输送技术人才的需求。

解决方案：

- **派驻国相关制度调研分析。**为解决上述问题，首先要充分了解巴西出入境、外籍人就业、个人所得税、社会保险金等多维度的合规要求。全面掌握这些信息后才能据此进行分析并制定解决方案。
- **区分不同类型的派遣人员，有针对性地制定解决方案。**了解到当地对短期技术人才引进有特殊的出入境管理政策后，根据派遣期间的长短、工作性质等内容为不同类型的外派员工申请恰当种类的签证，如：为短期技术工程师申请技术签证，为长期技术管理人员申请工作签证。
- **根据所持签证种类分析外派员工的税务影响。**海外派遣的各个环节之间有千丝万缕的关系。根据所持签证种类的不同，合理安排薪酬发放，并分析和规划个税及社保的影响，避免因取得不恰当的签证而导致的额外个税及社保负担。

项目成果：有效利用工作签证发放额度，满足向巴西输送技术人才的需求。在解决出入境及就业问题的同时，结合当地个人所得税和社会保险金政策，实现税收的合理规划。

案例分析（二）

项目背景：国内某大型制造企业在马来西亚投资建厂2年左右，且有继续在马来西亚扩大生产投资的计划。该企业派驻马来西亚的外派员工薪资由境内派出企业和马来西亚当地企业分别支付。外派员工仅就在马来西亚当地支付的薪资在当地进行了纳税申报。某外派员工结束任职进行离境税务清算时，因所申报的薪资水平低于同行业一般水平而被当地税务机关质疑。

项目挑战：

- 如何处理在离境税务清算过程中发现的问题。
- 其他外派员工是否面临同样的税务风险，是否存在其他税务问题。
- 如何解决上述问题并加强对外派员工个税风险的管控。

解决方案：

- **解决现有的税款补缴问题。**根据当地个人所得税合规要求，匡算潜在的税务影响，并积极配合当地税务机关完成补缴事宜。
- **对其他外派员工的税务合规性进行审阅。**对当地其他外派员工进行税务合规性审阅，分析潜在的税务违规问题及可能涉及的税务及财务影响，探讨可行性解决方案。
- **识别相关税务问题。**鉴于外派员工面临回国进行个人所得税汇算清缴及申请境外税收抵免的问题，综合分析衡量补缴马来西亚税款对中国个人所得税的影响和可能的应对措施。
- **外派员工个人所得税管理政策改进。**梳理马来西亚国内法以及税收协定规定的适用性，调整外派员工类型、逗留期间、费用承担方等安排，从税务风险管控和税务规划的角度进行可行性分析，并完善企业外派员工个人所得税管理政策。

项目成果：在厘清历史遗留的个人所得税问题的同时，着眼未来个税风险及合规管控。与此同时，从税务规划的角度调整公司海外派遣福利配置结构，为企业后续在当地扩大生产投资，增加外派员工的发展计划提供税务保障。

四、国际派遣的整体战略考量

统筹全局, 提纲挈领

除税务风险管理外, 中国企业也应当关注国际派遣的整体战略。从国际上看, 不少成熟的跨国企业都有针对国际派遣的整体战略规划, 同时亦拥有完整的国际派遣政策框架体系。此类框架体系中, 通常既包括企业对国际派遣员工的**基本管理体系**, 也包括各派遣目的国的**落地实施方案**。与这些成熟的跨国企业相比, 多数中资企业尚缺乏对国际派遣战略的整体考量和规划, 在配套的国际派遣政策方面也有待完善。

国际派遣过程涉及方方面面的问题, 总体而言, 在进行整体战略规划的时候, 企业可主要关注以下五个方面的内容。

(一) 关注战略规则及客观环境

企业在国际化的进程中, 会制定适合本企业的国际市场战略发展目标。外派员工的配置(如: 管理人员、核心技术人员、工程实施人员等)、成本预算、派遣框架等应首先同企业的总体战略发展目标相一致。同时, 企业也应综合考虑派驻地的经济及社会环境、文化背景等因素对外派员工的潜在影响。

例如, 某中国企业制定了未来几年在欧洲某国的战略发展目标, 并拟派遣相当数量的管理人员和技术人员赴该国实施这一战略。在对战略目标国的前期调研中, 企业注意到两个重要事项: 1) 目标国劳动法规定的最低薪资标准比企业预期的高出很多; 2) 外派员工的数量与当地雇佣员工的数量有配比要求。因此, 可获批的工作签证数量将受限于雇佣当地员工的数量。

关注到上述要求后, 该中国企业结合自身的战略目标和当地劳动力市场的情况, 对派遣对象、派遣期间、薪酬安排做出了统筹规划。由于派遣前的调研和准备工作充分, 外派员工的管理、人员成本的控制均井然有序, 企业的战略发展计划也得以顺利地实施。

(二) 关注外派员工的成本问题

成本问题尤为重要, 且有可能直接影响到企业国际发展战略目标的成败。国际派遣员工的人员成本往往高于在派遣地直接雇佣当地员工的成本。因此, 派遣之前应充分考虑可能涉及到的成本要素, 并进行有效的成本测算。特别是对于海外竞标项目, 外派员工的成本是成本测算中颇为重要的考量因素, 此成本测算的准确性会直接影响到投标价。实践中, 我们观察到, 并非每家企业都清楚地知道哪些要素应被考虑在外派员工成本测算中, 这直接导致了外派员工的实际成本与预测成本之间有时会有较大的差异。

例如，某中国企业在进行外派员工成本测算时仅考虑了外派员工的薪酬福利成本和派遣地个人所得税的成本。然而，派遣员工赴任后，企业却发现实际成本与预测成本之间出现了较大的差异。经过分析比对，企业发现造成预测成本偏差的主要原因是遗漏了派遣地的社会保险成本的估算。由于这一失误，整个项目的收益情况与预期也出现了偏差。

由此可见，造成预测成本差异的原因大多是因为企业未能充分考虑派遣国和派遣地可能发生的各项费用，以及可能涉及到的税额及社会保险等成本。此外，外派员工成本控制要从多方面入手，合理的派遣时间点、周期设计、薪资架构等都可能成为影响最终成本的因素。企业应注重衡量外派员工成本和海外公司的收益情况，在优化成本和激励员工之间寻求平衡点。

（三）关注风险管控的问题

派遣地的法律环境、个人所得税及社会保险征管要求、出入境管理规定等往往和我国的要求存在诸多差异。因此，企业应注重对这些风险点的了解和把控。无论是在我国还是在派遣地，违规给企业和个人带来的经济和声誉损失都不容小觑。成功的风险管控能够有效地保护企业的经济效益和社会声誉。

与外派员工相关的风险管控涉及方方面面的细节安排，下面列举一些与外派员工相关的出入境管理、税务和法律方面需要关注的事项供“走出去”的中国企业参考。

• 出入境管理方面

- 员工持有的签证类型要能支持其在当地的实际活动
- 个人情况发生变化时应及时进行更新
- 关注有效期，及时延期或注销

• 个税和社会保险方面

- 外派员工赴任后可能需要完成规定的税务注册或备案程序
- 企业和个人应充分了解个税和社会保险的扣缴及申报义务
- 外派员工离任时可能需要进行离境税务申报或清算

• 劳动法方面

- 企业和个人应按派遣地的要求签署劳动合同或相应的法律文件
- 企业应当了解并遵从派遣地对薪酬福利、员工保障、工作时间、离职解聘等方面的规定
- 企业还应关注当地工会组织的情况

（四）关注人力资源管理的问题

从根本上讲，国际派遣的核心内容是派遣对象，即雇员本身。因此，在外派员工的整个管理周期中，人力资源管理的各个领域（例如：组织架构、人员配置、劳动关系、绩效管理、培训与发展、薪酬福利等）都会涉及到。与管理本地员工相比，企业在管理外派员工时往往会面临更多的问题与挑战。

在组织架构方面，海外机构的岗位设置不仅要顾及与总部架构的衔接，还需要兼顾派遣地的实际情况，因地制宜。此外，企业应关注总部管辖权与境外实体量裁权之间的平衡，实现高效管理。

在人员配置和调遣方面，企业应关注当地劳动力市场是否能满足企业对人才的需求。在制定人员调遣方案时，优先保障关键岗位和核心人才的派遣。同时，企业调遣人才至境外工作，也应考虑回国安置问题，消除外派员工的后顾之忧。

在薪酬福利方面，应在遵循公平原则的基础上兼顾对外派员工的激励。制定外派员工薪酬政策时应全面考虑企业现有的薪酬福利体系、派遣地的物价、薪酬水平以及法律法规。企业可考虑通过调节外派福利补贴、制定税负平衡政策等手段调动员工的积极性，平衡不同派遣地之间的差异，避免让派遣地经济生活条件优劣、税负轻重等差异成为员工是否接受派遣安排的阻碍。

此外，应充分了解派遣地税收政策，通过税收规划在保障员工利益的同时优化企业成本。

在劳动关系方面，不同于当地雇佣的员工，外派员工可能同时受到中国和派遣地两国法律的管辖。厘清法律管辖权、预先考虑特殊情况（如：境外项目中止或取消）及派遣期结束后的回国安置方案尤为重要。

在绩效管理方面，明确规定外派员工绩效考核的管辖权，清晰设定绩效考核指标无疑能在一定程度上降低员工对外派期间绩效考核的客观性、公正性和准确性等方面存在的顾虑。

在培训与发展方面，培训和行前教育可以帮助外派人员具备必要的外语沟通能力，了解派遣地的宗教信仰和风俗习惯，并熟悉需要遵从的基本法律法规。与此同时，明确告知外派人员的权利义务以及遇到问题寻求帮助渠道也尤为重要。

（五）关注派遣流程的信息化管理和技术支持问题

派遣流程涉及诸多方面。假设一家企业只需将十名员工派往一到两个国家，传统的人力资源管理或能满足企业的要求。但是，若要把五十名员工派往六个国家，那么派遣涉及到的日常工作就会非常纷繁复杂。启动派遣流程、通知不同的服务供应商、何时开始签证流程、何时开始缴纳社保、何时开始申报纳税等都需要有人跟进、管理和维护，任何细节的遗漏都有可能造成不可估量的影响。在国际派遣员工达到一定规模的情况下，借助科技手段和信息化的管理平台能使企业对国际派遣员工的管理更为高效，达到事半功倍的效果。

五、总结

纵观全局,在“一带一路”倡议的引领下,中国企业将越来越多地在全球各地投资和经营。国际派遣人才的税务管理和风险控制将是中国企业管理国际派遣人才过程中非常重要的一环。简而言之,国际人才的税务及风险管控可以遵循以下思路:

- **知己知彼**,提前了解派遣国与派驻地的个人所得税纳税申报合规要求,充分考虑派遣国及派驻地的个人所得税税负对人员成本测算的影响。
- **未雨绸缪**,预先考虑可行性税务规划安排,合理制定薪酬福利、薪资发放等安排。
- **统筹管理**,及时了解外派员工在派遣国及派驻地的税务申报进程及其它合规性管理动态。
- **承始慎终**,及时进行离境税务清算或注销工作。

中国企业应勤于修炼内功,在提升自身国际派遣管理、税务风险管控能力的同时,也要学习借鉴国外大型跨国企业在国际派遣过程中积累的宝贵经验。挑战与机遇并存,我们有理由相信,中国企业将在国际化进程中持续走远、走强,并在国际经济舞台上奏响华夏民族的激昂旋律。

六、作者和联系方式

对本白皮书及相关内容有任何疑问，请联系：

王欢

合伙人

雇主人力资源全球服务

电话: +86 10 8520 7510

电子邮件: huawang@deloitte.com.cn

康婕

高级经理

雇主人力资源全球服务

电话: +86 10 8512 5412

电子邮件: makang@deloitte.com.cn

刘婧

高级经理

雇主人力资源全球服务

电话: +86 10 8520 7612

电子邮件: christliu@deloitte.com.cn

如需要国际派遣人才的相关支持与协助，请联系：

谢梓博

合伙人

雇主人力资源全球服务全国领导人

电话: +852 2238 7499

电子邮件: tojasper@deloitte.com.hk

华北地区

王欢

合伙人

雇主人力资源全球服务

电话: +86 10 8520 7510

电子邮件: huawang@deloitte.com.cn

华南地区

李菲菲

总监

雇主人力资源全球服务

电话: +86 755 3353 8160

电子邮件: ffli@deloitte.com.cn

华东地区

俞萌

合伙人

雇主人力资源全球服务

电话: +86 21 6141 1277

电子邮件: iryu@deloitte.com.cn

七、德勤的“一带一路” 出版物名录

已出版的刊物

序号 刊物名称

- 1 《不确定时代的终结——“一带一路”央企布局与风险防控报告》（与国务院国资委合作）
- 2 《轨道交通产业投资促进系列报告》（与商务部合作）
- 3 《会计基础设施助推“一带一路”》（与上海会计学院、ACCA联合发布）
- 4 德勤白皮书《借力“一带一路” 国企国际化迈进新时代》
- 5 《引领全球化新进程——德勤2017中国企业海外投资指南》
- 6 德勤白皮书《“一带一路” 电力国际合作展望》
- 7 德勤白皮书《新阶段 新挑战——“一带一路” 倡议纵深发展背景下，对外投资的挑战和应对》
- 8 德勤白皮书《中国企业国际派遣人才的税务考量》

即将出版的刊物

序号 刊物名称

- 1 德勤白皮书《跨境并购后的成功整合-中国视角》
- 2 德勤白皮书《打造全球竞争新战略，国际化人才的选用育留》
- 3 德勤白皮书《“一带一路” 背景下海外财资中心的设立与管理》
- 4 德勤白皮书《“一带一路” 倡议下的海外投资战略及当地运营和布局》
- 5 德勤白皮书《“一带一路” 倡议下的基础设施项目融资创新》
- 6 德勤白皮书《“一带一路” 上的税务筹划》

与上述报告有关的垂询，请联系德勤中国“一带一路”项目管理人吴芙蓉 flwu@deloitte.com.cn

致谢

以下各部门合伙人和专家对本白皮书的撰写亦多有贡献，特此致谢。他们是德勤中国“一带一路”服务领导合伙人施能自、高级经理吴芙蓉；德勤中国税务主管合伙人蒋颖；华北区税务与法律主管合伙人朱桢；雇主人力资源全球服务全国领导人谢梓博；雇主人力资源全球服务组华东区主管合伙人俞萌及其团队；雇主人力资源全球服务组总监李菲菲及其团队。

关于德勤全球

Deloitte（“德勤”）泛指一家或多家德勤有限公司（即根据英国法律组成的私人担保有限公司，以下称“德勤有限公司”），以及其成员所网络和它们的关联机构。德勤有限公司与其每一家成员所均为具有独立法律地位的法律实体。德勤有限公司（又称“德勤全球”）并不向客户提供服务。请参阅 www.deloitte.com/cn/about 以了解更多有关德勤有限公司及其成员所的详情。

德勤为各行各业的上市及非上市客户提供审计及鉴证、管理咨询、财务咨询、风险咨询、税务及相关服务。德勤透过遍及全球逾150个国家与地区的成员所网络为财富全球500强企业中的80%左右的企业提供专业服务。凭借其世界一流和高质量的专业服务，协助客户应对极为复杂的商业挑战。如欲进一步了解全球大约263,900名德勤专业人员如何致力成就不凡，欢迎浏览我们的Facebook、LinkedIn 或Twitter专页。

关于德勤中国

德勤于1917年在上海设立办事处，德勤品牌由此进入中国。如今，德勤中国的事务所网络在德勤全球网络的支持下，为中国本地和在华的跨国及高增长企业客户提供全面的审计及鉴证、管理咨询、财务咨询、风险咨询和税务服务。德勤在中国市场拥有丰富的经验，同时致力为中国会计准则、税务制度及培养本地专业会计师等方面的发展作出重要贡献。敬请访问 www2.deloitte.com/cn/zh/social-media，通过德勤中国的社交媒体平台，了解德勤在中国市场成就不凡的更多信息。

本通信中所含内容乃一般性信息，任何德勤有限公司、其成员所或它们的关联机构（统称为“德勤网络”）并不因此构成提供任何专业建议或服务。在作出任何可能影响您的财务或业务的决策或采取任何相关行动前，您应咨询合资格的专业顾问。任何德勤网络内的机构均不对任何方因使用本通信而导致的任何损失承担责任。

©2018。欲了解更多信息，请联系德勤中国。

CQ-0175C-18



这是环保纸印刷品