2025

GUIDE TO HR SERVICES FOR ENTERPRISES GLOBALIZATION

企业出海人力资源服务指南

联合撰写方

发布方 PUBLISHER

众旗 HRflag

特别提醒

行业交流分享群

分享：可获取人资行业的报告、方案及其他学习资源，上新群内通知

交流：求职、找人、找资源、找供应商

客服

交流群

免责声明

第三方声明：本报告所有内容（数据/观点/结论）整理于网络公开渠道，均不代表我司立场，我司不承担其准确性、完整性担保责任。

侵权处理承诺：如报告内容涉嫌侵权，请立即联系客服微信，我司将在核实后第一时间清理相关内容并配合处理

目录

引言 3

数据篇 中国对外直接投资统计 4

- 中国对外直接投资流量、存量 5
- 中国对世界主要经济体的直接投资 29
- 中国对外直接投资者的构成 38
- 中国对外直接投资企业的构成 41

政策篇 宏观政策框架与政府层面的指引 66

- 企业出海税收指引 67
- “出海”个人税费指引 146
- 全球数据合规法律指引 196
- 各国（区域）劳动法与用工政策指引 212

服务篇 全球出海人力资源服务与解决方案 241

- 全球人才招聘与用工 242
- 全球一体化人力资源软件或信息系统 284
- 培训与发展 314
- 薪酬与福利管理 351

出海人力资源服务商精选阵容 - 基本信息 407

发布方 442

版权声明 456

联系我们 457

“

引言

在全球化的浪潮中，考虑到当前市场环境的复杂性和不确定性，企业在拓展国际市场过程中面临愈发严峻的挑战。面对不同国家和地区的政策、文化、法律与人才管理挑战，企业如何在多变的国际形势下平衡合规与效率，如何优化海外人力资源配置，成为企业出海过程中必须解决的核心问题。这不仅涉及到对当地市场环境的深入理解和适应，也考验着企业在全球范围内的战略布局和人力资源管理能力。

《2025 企业出海人力资源服务指南》由中国领先的人力资源智库 HRflag 精心编撰，指南深入聚焦于 2025 年企业在全球扩张过程中所面临的人力资源挑战，结合中国对外直接投资数据和宏观政策指引、最新的市场趋势、以及实用的解决方案，致力于为企业提供一套系统性的指导框架和实践案例参考，为企业在复杂的国际环境中导航，优化人力资源管理，提升全球竞争力。

本指南综合了专业研究的深度见解和市场实践的丰富经验，亦汇集了众多国际顶尖人力资源服务商的行业知识和专业技能。指南分为三大核心篇章：

1. 【数据篇】提供中国对外直接投资的详尽统计数据，包括投资流量、存量及其在全球主要经济体的分布情况，深入分析中国对外直接投资者和投资企业的构成，全面解读中国企业在全球扩张中的发展态势。

2. 【政策篇】从宏观政策角度出发，详细阐述出海战略下的税收和个人税费指引，提供全球数据合规法律和各国（区域）劳动法与用工政策的指导，帮助企业在海外运营中实现合规与效率的平衡。

3. 【服务篇】聚焦全球出海人力资源服务与解决方案，涵盖出海人力资源综合服务、全球人才招聘与用工、海外人才管理与咨询、培训与发展、薪酬与福利管理、文化与雇主品牌管理、法律服务等关键环节，助力企业构建有效的海外运营策略。

本指南为企业在出海发展关键领域提供了详尽的实操指南，旨在构建清晰的战略路径、洞察市场先机，并制定切实可行的策略。这将助力企业在国际人力资源管理领域实现卓越成效，有效应对全球市场的复杂挑战，进而推动业务的持续增长和国际竞争力的强化，以实现企业的全球化战略目标。

数据篇

中国对外直接投资统计

来源：基于中华人民共和国商务部、国家统计局、国家外汇管理局《2023年度中国对外直接投资统计公报》进行的编撰

“

中国对外直接投资流量、存量

(一)
2023 年中国对外直接投资流量

1. 流量位列全球第三，占比提升 0.5 个百分点

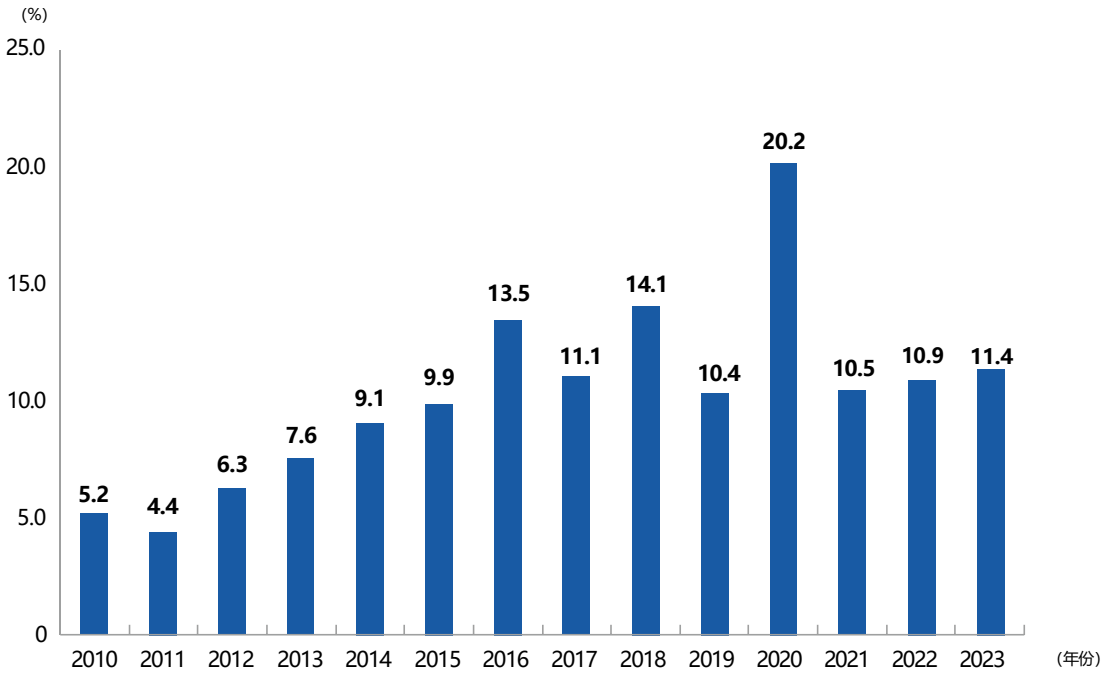


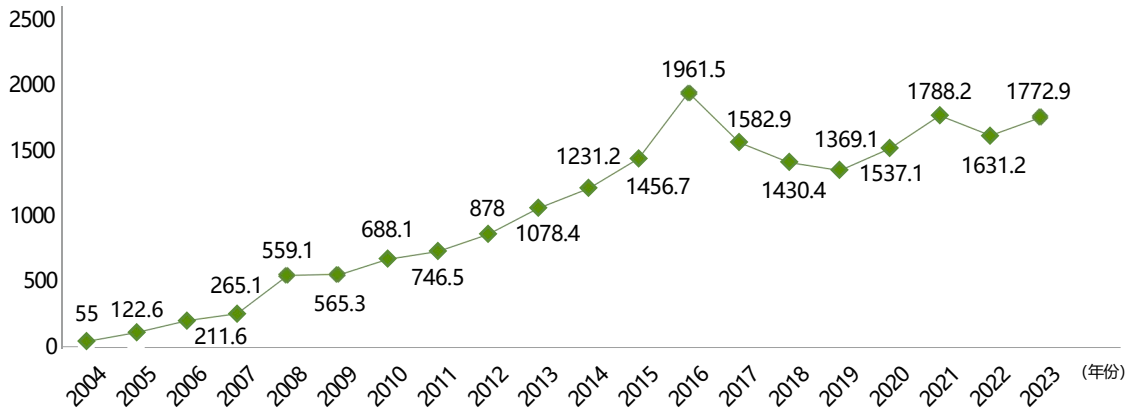
图 2010-2023 年中国对外直接投资流量占全球份额情况

联合国贸发会议《2024 世界投资报告》显示，2023 年全球对外直接投资流量 1.55 万亿美元，比上年下降 2%，其中发达经济体[①] 对外直接投资 1.06 万亿美元，增长 3.5%，占全球流量的 68.3%；发展中经济体对外直接投资 4,913 亿美元，下降 10.9%，占全球流量的 31.7%。2023 年，中国对外直接投资流量 1,772.9 亿美元，比上年增长 8.7%，为历史第三高值，占全球份额的 11.4%，较上年提升 0.5 个百分点。

① 根据联合国贸发会议标准，发达经济体包括欧盟、欧洲其他国家、加拿大、美国、澳大利亚、百慕大群岛、以色列、日本、韩国、新西兰。

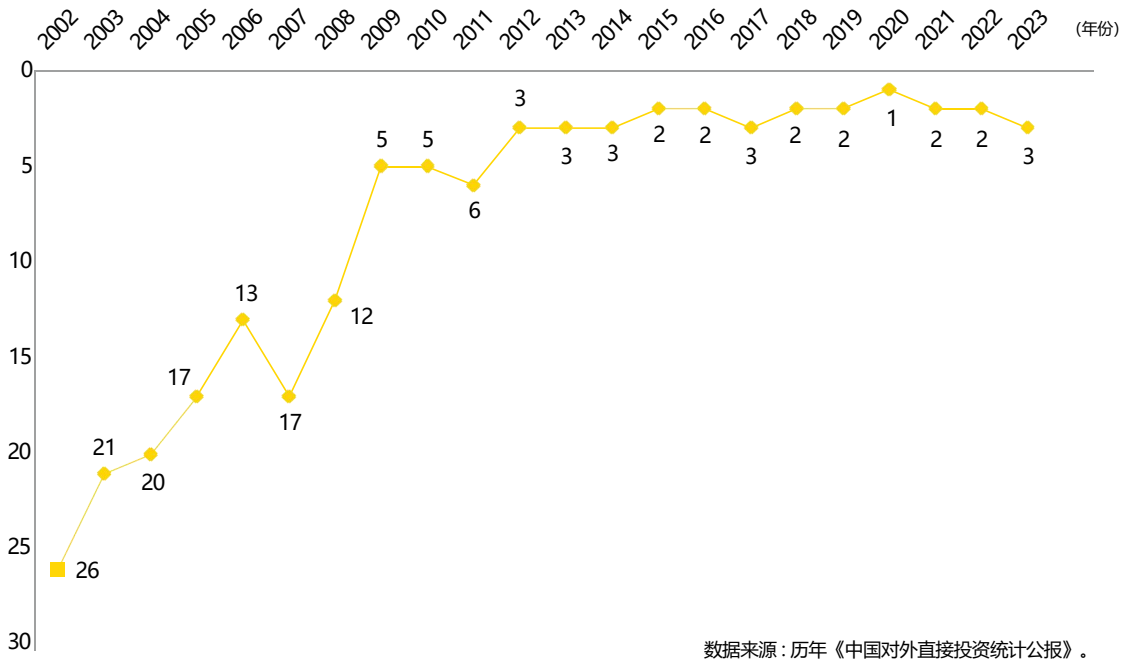
图 2004-2023 年中国对外直接投资流量情况

单位：亿美元



数据来源：历年《中国对外直接投资统计公报》。

图 2002-2023 年中国对外直接投资流量在全球的位次



数据来源：历年《中国对外直接投资统计公报》。

自年度对外直接投资统计数据发布以来，中国已连续 12 年位列全球对外直接投资流量前三，对外投资大国地位日益稳固。2023 年流量是 2002 年的 65.7 倍，年均增速达 22.1%。党的十八大以来中国累计对外直接投资达 1.68 万亿美元，相当于 2023 年末存量规模的 57%，连续 8 年占全球份额超过一成，在投资所在国家（地区）累计缴纳各种税金 5,185 亿美元，年均解决超过 200 万个就业岗位，中国投资对世界经济的贡献日益凸显。

2. 对外投资并购规模小幅增长，但仍为历史较低水平

2023 年，世界经济复苏乏力，地缘政治冲突加剧，保护主义、单边主义上升。受多重因素影响，全球跨国并购交易下降 15%，交易规模降至 10 年来最低点。2023 年，中国企业共在 53 个国家（地区）实施并购项目 383 起，对外投资并购交易总额 205.7 亿美元，较上年增长 2.5%，但规模仍为 2010 年以来第二低位。从并购资金来源看，中国企业境内出资 167.8 亿美元，占并购总额的 81.6%；境外融资 37.9 亿美元，占并购总额的 18.4%。

表 2004-2023 年中国对外直接投资并购情况

年份	并购金额 / 亿美元	同比 /%	比重 /%
2004	30.0	-	54.4
2005	65.0	116.7	53.0
2006	82.5	26.9	39.0
2007	63.0	-23.6	23.8
2008	302.0	379.4	54.0
2009	192.0	-36.4	34.0
2010	297.0	54.7	43.2
2011	272.0	-8.4	36.4
2012	434.0	59.6	31.4
2013	529.0	21.9	31.3
2014	569.0	7.6	26.4
2015	544.4	-4.3	25.6
2016	1353.3	148.6	44.1
2017	1196.2	-11.6	21.1
2018	742.3	-37.9	21.7
2019	342.8	-53.8	12.6
2020	282.0	-17.7	10.7
2021	318.3	12.9	11.4
2022	200.6	-37.0	9.3
2023	205.7	2.5	9.5

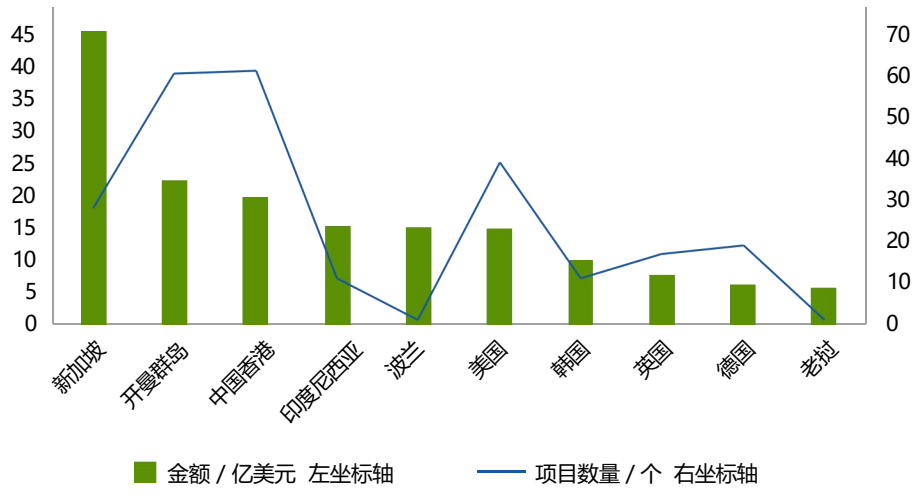
注：2012-2023 年并购金额包括境外融资部分，比重为并购金额中直接投资占当年流量的比重。

2023 年，中国企业对外投资并购涉及制造业、租赁和商务服务业、信息传输 / 软件和信息技术服务业等 17 个行业门类。从并购金额上看，制造业 77.2 亿美元，位居首位，涉及 127 个项目；租赁和商务服务业 33.7 亿美元，位居次席，涉及 29 个项目；信息传输 / 软件和信息技术服务业 23.7 亿美元，居第三位，涉及 38 个项目。

表 2023 年中国对外投资并购行业构成

行业类别	项目数量 / 个	金额 / 亿美元	金额占比 /%
制造业	127	77.2	37.5
租赁和商务服务业	29	33.7	16.4
信息传输、软件和信息技术服务业	38	23.7	11.5
采矿业	29	16.5	8.0
科学研究和技术服务业	45	13.2	6.4
电力、热力、燃气及水的生产和供应业	15	12.7	6.2
批发和零售业	43	7.9	3.9
房地产业	4	6.0	2.9
农、林、牧、渔业	5	5.9	2.9
交通运输、仓储和邮政业	25	2.7	1.3
住宿和餐饮业	7	2.1	1.0
教育	2	1.1	0.5
建筑业	4	1.1	0.5
金融业	3	1.0	0.5
其他	7	0.9	0.5
总计	**383**	**205.7**	**100.0**

图 2023 年中国企业对外投资并购十大目的地（按并购金额）



2023 年，中国企业对外投资并购分布在全球 53 个国家（地区），从并购金额看，新加坡、开曼群岛、中国香港、印度尼西亚、波兰、美国、韩国、英国、德国、老挝位列前十。

2023 年，中国企业对共建“一带一路”国家实施并购项目 111 个，并购金额 121.3 亿美元，占并购总额的 59%。其中，新加坡、印度尼西亚、波兰、韩国和老挝等国吸引中国企业投资并购规模均超 5 亿美元。

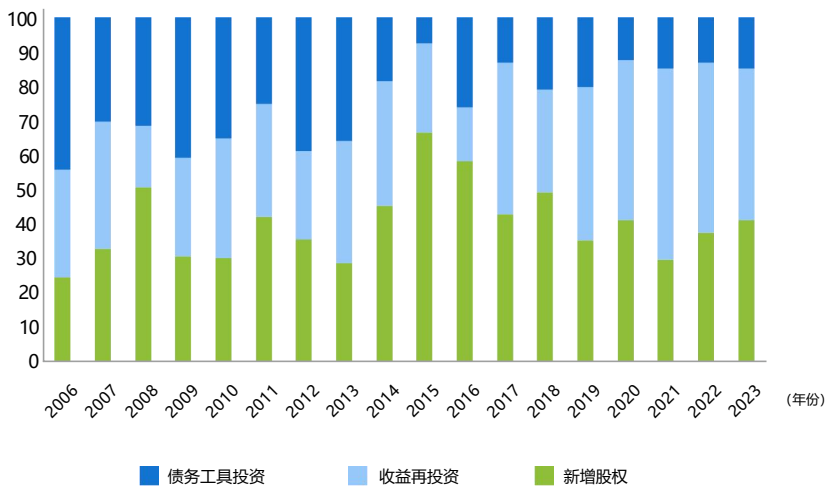
3. 收益再投资占比超四成，股权投资较上年增长 18.8%

表 2006-2023 年中国对外直接投资流量构成

年份	流量 / 亿美元	新增股权		当期收益再投资		债务工具投资	
		金额 / 亿美元	比重 /%	金额 / 亿美元	比重 /%	金额 / 亿美元	比重 /%
2006	211.6	51.7	24.4	66.5	31.4	93.4	44.2
2007	265.1	86.9	32.8	97.9	36.9	80.3	30.3
2008	559.1	283.6	50.7	98.9	17.7	176.6	31.6
2009	565.3	172.5	30.5	161.3	28.5	231.5	41.0
2010	688.1	206.4	30.0	240.1	34.9	241.6	35.1
2011	746.5	313.8	42.0	244.6	32.8	188.1	25.2
2012	878.0	311.4	35.5	224.7	25.6	341.9	38.9
2013	1078.4	307.3	28.5	383.2	35.5	387.9	36.0
2014	1231.2	557.3	45.3	444.0	36.1	229.9	18.6
2015	1456.7	967.1	66.4	379.1	26.0	110.5	7.6
2016	1961.5	1141.3	58.2	306.6	15.6	513.6	26.2
2017	1582.9	679.9	42.9	696.4	44.0	206.6	13.1
2018	1430.4	704.0	49.2	425.3	29.7	301.1	21.1
2019	1369.2	483.5	35.3	606.3	44.3	279.4	20.4
2020	1537.1	630.3	41.0	716.4	46.6	190.4	12.4
2021	1788.2	531.5	29.7	993.0	55.5	263.7	14.8
2022	1631.2	611.3	37.5	803.8	49.3	216.1	13.2
2023	1772.9	726.2	41.0	784.6	44.2	262.1	14.8

从中国对外直接投资流量构成看，2023 年境外企业的经营情况良好，近七成企业盈利或持平，当年收益再投资（即新增留存收益）784.6 亿美元，比上年下降 2.4%，为历史第三高值，占同期中国对外直接投资流量的 44.2%。股权投资创 2016 年以来新高，2023 年新增股权 726.2 亿美元，增长 18.8%，占流量总额的 41%，较上年上升 3.5 个百分点；债务工具投资（仅涉及对外非金融类企业）为 262.1 亿美元，增长 21.3%，占流量总额的 14.8%。

图 2006-2023 年中国对外直接投资构成情况



4. 投资领域持续多元，近八成流向商务服务、批发零售、制造、金融领域

2023 年，中国对外直接投资涵盖了国民经济的 18 个行业门类，其中流向租赁和商务服务、批发和零售、制造、金融领域投资均超过百亿美元。

1

流向**租赁和商务服务业**的投资 541.7 亿美元，位列行业门类之首，比上年增长 24.6%，占当年流量总额的 30.6%。投资主要分布在中国香港、开曼群岛、英属维尔京群岛、新加坡等国家（地区）。

2

批发和零售业 388.2 亿美元，比上年增长 83.4%，占当年流量总额的 21.9%。其中，当年新增收益再投资 187.3 亿美元，占对该领域投资流量的 48.2%，增长 125.1%。主要流向中国香港、新加坡、荷兰、美国、中国澳门、阿拉伯联合酋长国、瑞典、泰国等国家（地区）。

3

制造业 273.4 亿美元，比上年增长 0.7%，占当年流量总额的 15.4%。主要流向汽车制造、其他制造、计算机 / 通信和其他电子设备制造、通用设备制造、有色金属冶炼和压延加工、非金属矿物制品、橡胶和塑料制品、医药制造、电气机械和器材制造、化学原料和化学制品、金属制品、专用设备制造等。

4

金融业 182.2 亿美元，比上年下降 17.6%，占当年流量总额的 10.3%。2023 年，中国金融业境内投资者对境外金融类企业的直接投资 174.2 亿美元，中国非金融业境内投资者投向境外金融企业的投资 8 亿美元。

上述四大领域合计投资 1,385.5 亿美元，占当年流量总额的 78.1%。

表 2023 年中国对外直接投资流量行业分布情况

行业	流量 / 亿美元	比上年增长 /%	比重 /%
合计	**1772.9**	**8.7**	**100.0**
租赁和商务服务业	541.7	24.6	30.6
批发和零售业	388.2	83.4	21.9
制造业	273.4	0.7	15.4
金融业	182.2	-17.6	10.3
采矿业	98.8	-34.6	5.6
交通运输、仓储和邮政业	84.4	-43.9	4.8
科学研究和技术服务业	50.5	4.8	2.8
电力、热力、燃气及水的生产和供应业	46.5	-14.7	2.6
建筑业	28.6	97.2	1.6
信息传输、软件和信息技术服务业	22.8	34.9	1.3
农、林、牧、渔业	18.2	256.9	1.0
房地产业	14.2	-35.8	0.8
居民服务、修理和其他服务业	10.5	54.4	0.6
住宿和餐饮业	9.5	9500.0	0.5
水利、环境和公共设施管理业	2.4	33.3	0.1
卫生和社会工作	1.6	-44.8	0.1
教育	0.8	-66.7	-
文化、体育和娱乐业	-1.4	-	-

- 此外，2023 年流向**采矿业**的投资98.8 亿美元，比上年下降 34.6%，占当年流量总额的 5.6%。
- **交通运输、仓储和邮政业** 84.4 亿美元，比上年下降 43.9%，占当年流量总额的4.8%。
- **科学研究和技术服务业** 50.5 亿美元，比上年增长 4.8%，占当年流量总额的 2.8%。
- **电力、热力、燃气及水的生产和供应业** 46.5 亿美元，比上年下降 14.7%，占当年流量总额的 2.6%。
- **建筑业** 28.6 亿美元，比上年增长 97.2%，占当年流量总额的 1.6%。
- **信息传输、软件和信息技术服务业** 22.8 亿美元，比上年增长 34.9%，占当年流量总额的 1.3%。
- **农、林、牧、渔业** 18.2 亿美元，比上年增长 256.9%，占当年流量总额的 1%。
- **房地产业** 14.2 亿美元，比上年下降 35.8%，占当年流量总额的 0.8%。

5. 对亚洲和非洲投资快速增长，对大洋洲和拉丁美洲投资降幅较大

1

2023 年，流向**亚洲**的投资 1,416.0 亿美元，比上年增长 13.9%，占当年对外直接投资流量的 79.9%，较上年提升 3.7 个百分点。其中对中国香港的投资 1,087.7 亿美元，增长 11.5%，占对亚洲投资的 76.8%；对东盟 10 国的投资 251.2 亿美元，增长 34.7%，占对亚洲投资的 17.7%。

2

流向**拉丁美洲**的投资 134.8 亿美元，比上年下降 17.6%，占当年对外直接投资流量的 7.6%。投资主要流向开曼群岛、英属维尔京群岛、墨西哥、巴西、智利、哥伦比亚、厄瓜多尔、玻利维亚等国家（地区）。

3

流向**欧洲**的投资 99.7 亿美元，比上年下降 3.6%，占当年对外直接投资流量的 5.6%。投资主要流向卢森堡、英国、荷兰、瑞典、德国、俄罗斯联邦、塞尔维亚、匈牙利、瑞士、爱尔兰、意大利、捷克、格鲁吉亚等国家。

4

流向**北美洲**的投资 77.8 亿美元，比上年增长 7%，占当年对外直接投资流量的 4.4%。其中对美国投资 69.1 亿美元，下降 5.2%；对加拿大投资 3.5 亿美元，增长 141%。

5

流向**非洲**的投资 39.6 亿美元，比上年增长 118.8%，占当年对外直接投资流量的 2.2%。投资主要流向尼日尔、南非、安哥拉、摩洛哥、刚果（布）、阿尔及利亚、埃及、肯尼亚、津巴布韦、尼日利亚、毛里求斯、刚果（金）、厄立特里亚、赞比亚等国家。

6

流向**大洋洲**的投资 5.1 亿美元，比上年下降 83.4%，占当年对外直接投资流量的 0.3%。投资主要流向澳大利亚、新西兰、所罗门群岛等国家。

表 2023 年中国对外直接投资流量地区构成情况

洲别	金额 / 亿美元	同比 /%	比重 /%
亚洲	1416.0	13.9	79.9
拉丁美洲	134.8	-17.6	7.6
欧洲	99.7	-3.6	5.6
北美洲	77.8	7.0	4.4
非洲	39.6	118.8	2.2
大洋洲	5.1	-83.4	0.3
合计	**1772.9**	**8.7**	**100.0**

注：部分数据因四舍五入的原因，存在总计与分项合计不等的情况，下同。

2023 年，中国企业对共建“一带一路”国家直接投资 407.1 亿美元，较上年增长 31.5%，占当年对外直接投资流量的 23%。

表 2023 年中国对外直接投资流量前二十位的国家（地区）

序号	国家（地区）	流量 / 亿美元	占总额比重 /%
1	中国香港	1087.7	61.4
2	新加坡	131.0	7.4
3	开曼群岛	87.3	4.9
4	美国	69.1	3.9
5	印度尼西亚	31.3	1.8
6	越南	25.9	1.5
7	英属维尔京群岛	25.5	1.4
8	卢森堡	23.3	1.3
9	泰国	20.2	1.1
10	阿拉伯联合酋长国	17.8	1.0
11	英国	16.7	0.9
12	哈萨克斯坦	16.2	0.9
13	马来西亚	14.3	0.8
14	柬埔寨	13.8	0.8
15	老挝	11.6	0.7
16	墨西哥	10.8	0.6
17	荷兰	9.0	0.5
18	中国澳门	7.6	0.4
19	瑞典	7.4	0.4
20	韩国	6.6	0.4
	合计	**1633.1**	**92.1**

6. 近六成非金融类投资来自地方企业，中央企业和单位投资增长超两成

2023 年，中央企业和单位对外非金融类直接投资流量 662.3 亿美元，占非金融类流量的 41.6%，比上年增长 20.5%。地方企业 928.4 亿美元，增长 7.9%，占 58.4%。其中：东部地区 760.5 亿美元，占地方投资流量的 81.9%，增长 14.3%；中部地区 95.9 亿美元，占 10.3%，增长 2.2%；西部地区 65.6 亿美元，占地方投资流量的 7.1%，下降 29.8%；东北三省 6.4 亿美元，占地方投资流量的 0.7%，下降 16.9%。浙江、广东、上海、江苏、山东、海南、北京、福建、河南、河北列地方对外直接投资流量前十位，合计 771.3 亿美元，占地方对外直接投资流量的 83%。深圳市对外直接投资流量 66.5 亿美元，列计划单列市之首，占广东省的 44.9%。

表 2023 年地方对外直接投资流量按区域分布情况

地区	流量 / 亿美元	同比 /%	比重 /%
东部地区	760.5	14.3	81.9
中部地区	95.9	2.2	10.3
西部地区	65.6	-29.8	7.1
东北三省	6.4	-16.9	0.7
合计	**928.4**	**7.9**	**100.0**

注：1. 东部地区包括北京、天津、河北、上海、江苏、浙江、福建、山东、广东、海南。
2. 中部地区包括山西、安徽、江西、河南、湖北、湖南。
3. 西部地区包括内蒙古、广西、四川、重庆、贵州、云南、陕西、甘肃、青海、宁夏、新疆、西藏。
4. 东北三省包括黑龙江、吉林、辽宁。

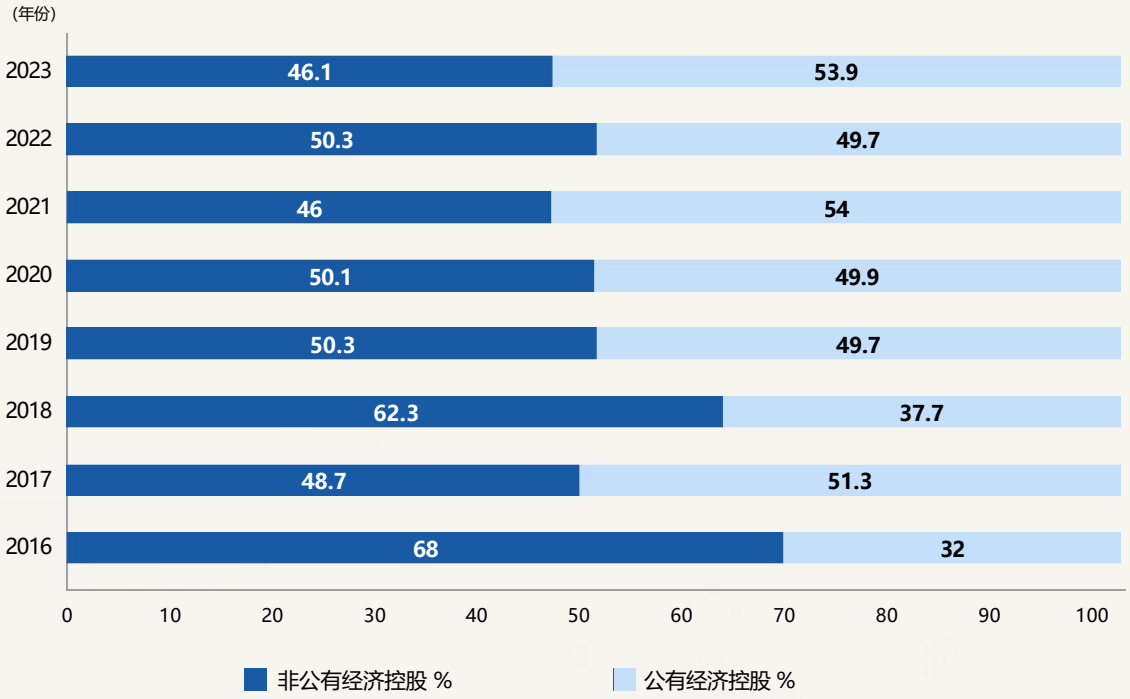
表 2023 年地方对外直接投资流量前十位的省市

序号	省市	流量 / 亿美元	占地方比重 /%
1	浙江省	156.4	16.9
2	广东省	148.0	15.9
3	上海市	98.7	10.6
4	江苏省	89.2	9.6
5	山东省	69.5	7.5
6	海南省	59.5	6.4
7	北京市	55.1	5.9
8	福建省	42.1	4.5
9	河南省	27.6	3.0
10	河北省	25.2	2.7
	合计	**771.3**	**83.0**

7. 公有经济控股主体对外投资增速高于非公经济，占比较上年提升 4.2 个百分点

2023 年，中国对外非金融类直接投资流量中，公有经济控股主体对外投资 857.6 亿美元，增长 20.9%，占 53.9%，较上年提升 4.2 个百分点；非公有经济控股主体对外投资 733.1 亿美元，增长 3.3%，占 46.1%。

图 2016-2023 年对外非金融类直接投资流量所有制构成占比



(一)
2023 年末中国对外直接投资存量

1. 在全球的位置和比重

2023 年末，中国对外直接投资存量 29,554 亿美元，较上年末增加 2,005.9 亿美元[②]，是 2002 年末存量的 98.8 倍，占全球外国直接投资流出存量的份额由 2002 年的 0.4% 提升至 2023 年的 6.7%，排名由第 25 位攀升至第 3 位，仅次于美国（9.4 万亿美元）、荷兰（3.4 万亿美元）。从存量规模上看，中国与美国差距仍然较大，仅相当于美国的 31.4%。

图 2002-2023 年中国对外直接投资存量情况

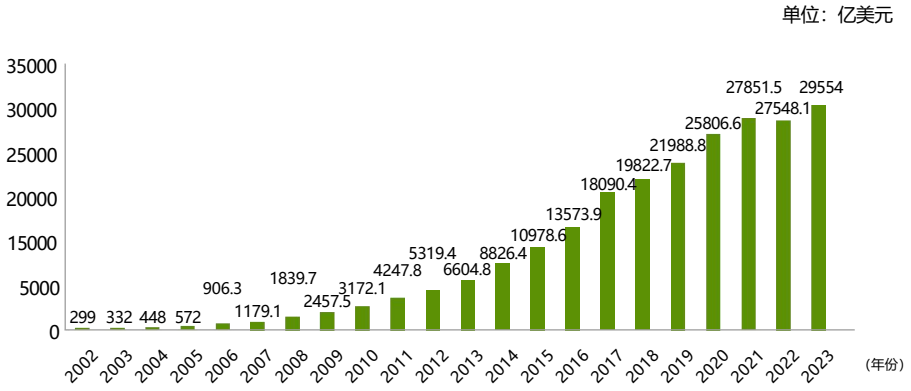
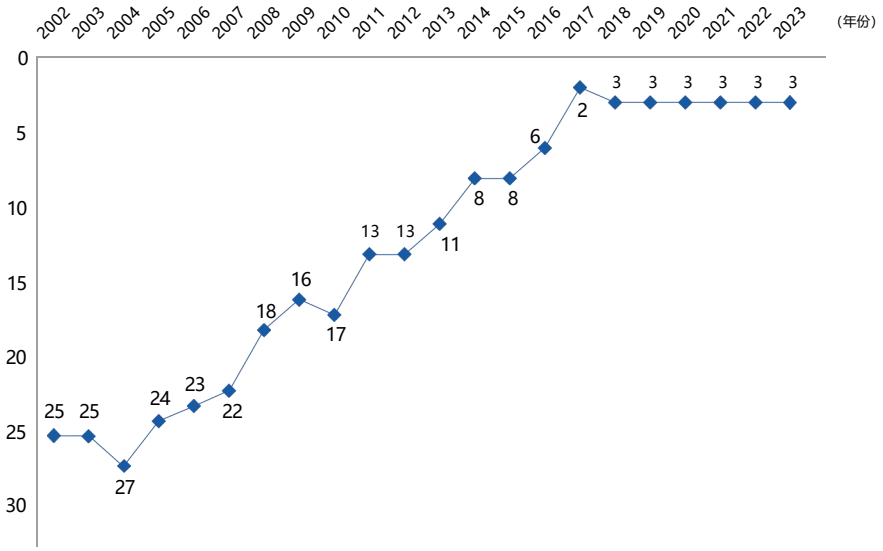


图 2002-2023 年中国对外直接投资存量在全球的位次



② 2023 年全球外资产存量增加 3.8 万亿美元，美国增加 1.5 万亿美元，加拿大增加 0.5 万亿美元。

2. 国家（地区）分布

2023 年末，中国对外直接投资存量分布在全球的 189 个国家（地区），占全球国家（地区）总数的 80.8%。

2023 年末，中国在**亚洲**的投资存量为 20,148.4 亿美元，占 68.2%，主要分布在中国香港、新加坡、印度尼西亚、中国澳门、越南、马来西亚、泰国、老挝等；中国香港占亚洲存量的 87%。

拉丁美洲 6,008 亿美元，占20.3%，主要分布在英属维尔京群岛、开曼群岛、巴西、墨西哥、秘鲁、智利、巴哈马、牙买加、巴拿马、阿根廷等。其中英属维尔京和开曼群岛合计 5,808 亿美元，占对拉美地区投资存量的 96.7%。

欧洲 1,476.8 亿美元，占 5.0%，主要分布在荷兰、英国、德国、瑞典、卢森堡、俄罗斯联邦、法国、瑞士、意大利、西班牙、爱尔兰、塞尔维亚、匈牙利等。其中，在中东欧 17 国的投资存量为 53.6 亿美元，占对欧投资的 3.6%。

北美洲 1,101.1 亿美元，占 3.7%，主要分布在美国、加拿大。

非洲 421.1 亿美元，占 1.4%，主要分布在南非、刚果（金）、尼日利亚、埃塞俄比亚、安哥拉、尼日尔、毛里求斯、肯尼亚、阿尔及利亚、赞比亚、坦桑尼亚、莫桑比克、埃及、津巴布韦等。

大洋洲 398.5 亿美元，占 1.4%，主要分布在澳大利亚、新西兰、巴布亚新几内亚、萨摩亚、马绍尔群岛、斐济等。

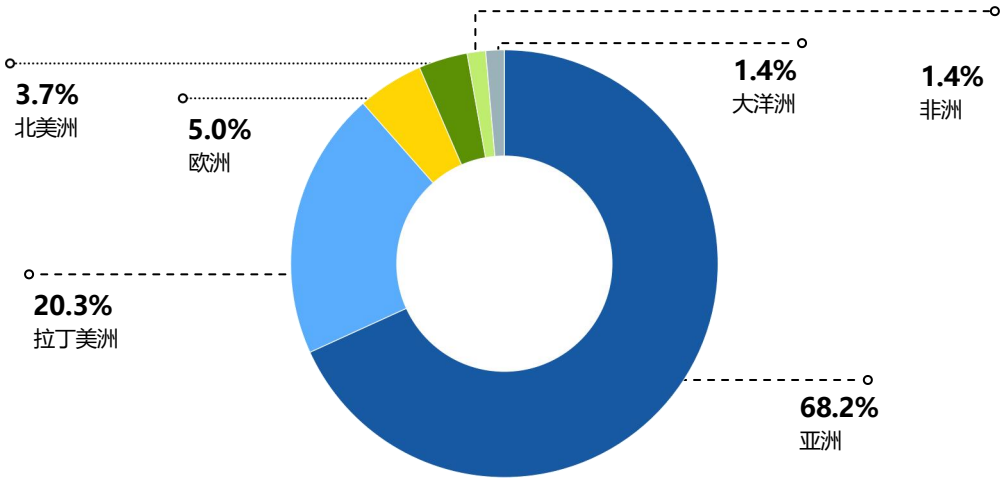


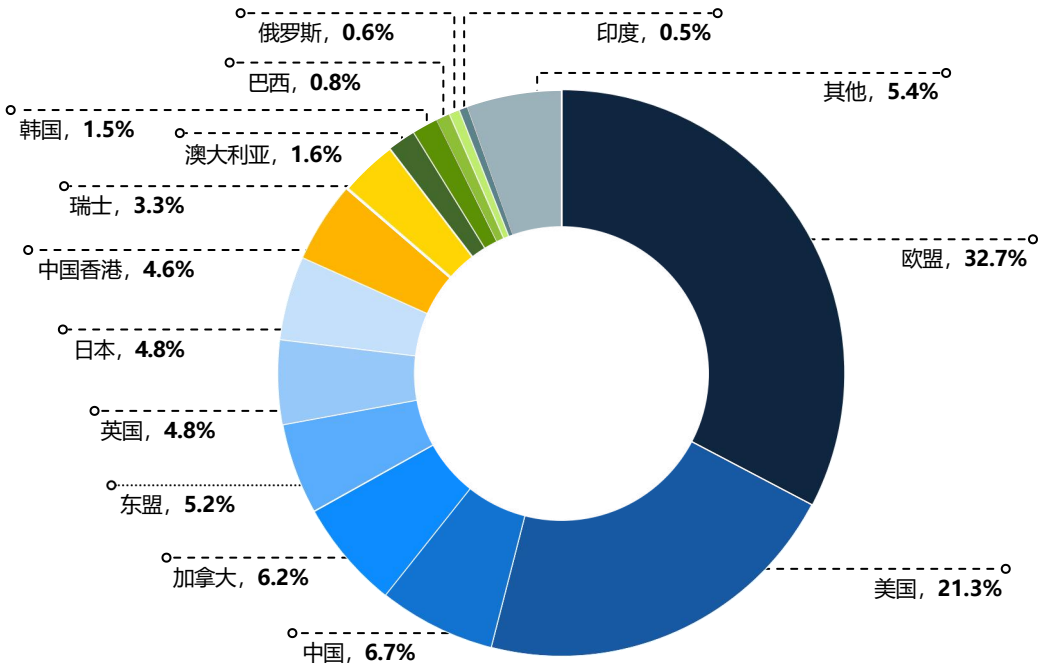
图 2023 年中国对外直接投资存量地区分布情况

表 2023 年末全球对外直接投资存量上万亿美元的国家（地区）

序号	国家（地区）	存量 / 亿美元	比重 /%
1	美国	94339	21.3
2	荷兰	33863	7.6
3	中国	29554	6.7
4	加拿大	27469	6.2
5	德国	21792	4.9
6	日本	21326	4.8
7	英国	21242	4.8
8	中国香港	20285	4.6
9	新加坡	17923	4.0
10	卢森堡	16791	3.8
11	法国	16357	3.7
12	瑞士	14729	3.3
13	爱尔兰	13364	3.0
	合计	**349034**	**78.7**

数据来源：2023 年中国对外直接投资数据来源于《中国对外直接投资统计公报》，其他国家（地区）数据来源于联合国贸发会议《2024 世界投资报告》。

图 2023 年末全球主要经济体对外直接投资存量占比



中国对外直接投资存量的近九成分布在发展中经济体。2023 年末，中国在发展中经济体的投资存量为 26,456.9 亿美元，占 89.5%。其中，中国香港 17,525.2 亿美元，占发展中经济体投资存量的 66.2%; 东盟 1,756.2 亿美元，占 6.6%。2023 年末，中国在发达经济体的直接投资存量为 3,097.1 亿美元，占 10.5%。其中，欧盟 1,024.2 亿美元，占在发达经济体投资存量的 33.1%; 美国 836.9 亿美元，占 27%; 澳大利亚 347.7 亿美元，占 11.2%；英国 292.6 亿美元，占 9.4%；百慕大群岛 158.2 亿美元，占 5.1%；俄罗斯联邦 106.7 亿美元占 3.4%; 加拿大 106 亿美元，占 3.4%; 韩国 69.9 亿美元，占 2.3%; 日本 57.7 亿美元，占 1.9%; 以色列 27.9 亿美元，占 0.9%; 新西兰 26 亿美元，占 0.9%; 瑞士 21.1 亿美元，占 0.7%。

表 2023 年末中国在发达经济体直接投资存量情况

经济体名称	存量 / 亿美元	比重 /%
欧盟	1,024.2	33.1
美国	836.9	27.0
澳大利亚	347.7	11.2
英国	292.6	9.4
百慕大群岛	158.2	5.1
俄罗斯联邦	106.7	3.4
加拿大	106.0	3.4
韩国	69.9	2.3
日本	57.7	1.9
以色列	27.9	0.9
新西兰	26.0	0.9
瑞士	21.1	0.7
其他国家（地区）	22.2	0.7
合计	**3,097.1**	**100.0**

2023 年末，中国对外直接投资存量前二十位的国家（地区）合计达 27,799.1 亿美元，占中国对外直接投资存量的 94%。前二十位国家（地区）分别是中国香港、英属维尔京群岛、开曼群岛、新加坡、美国、澳大利亚、荷兰、英国、印度尼西亚、卢森堡、德国、百慕大群岛、中国澳门、越南、马来西亚、瑞典、泰国、俄罗斯联邦、加拿大、老挝。

图 2023 年末中国对经济体直接投资存量构成

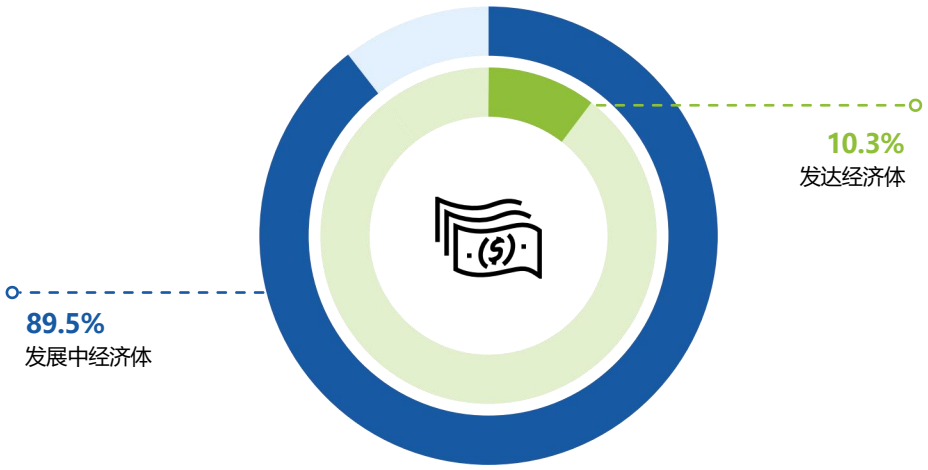


表 2023 年末中国对外直接投资存量前二十位的国家（地区）

序号	国家（地区）	存量 / 亿美元	比重 /%
1	中国香港	17525.2	59.3
2	英属维尔京群岛	3588.9	12.1
3	开曼群岛	2219.1	7.5
4	新加坡	864.5	2.9
5	美国	836.9	2.8
6	澳大利亚	347.7	1.2
7	荷兰	318.9	1.1
8	英国	292.6	1.0
9	印度尼西亚	263.5	0.9
10	卢森堡	228.7	0.8
11	德国	170.6	0.6
12	百慕大群岛	158.2	0.5
13	中国澳门	139.5	0.5
14	越南	135.9	0.5
15	马来西亚	134.8	0.5
16	瑞典	134.6	0.5
17	泰国	126.7	0.4
18	俄罗斯联邦	106.7	0.3
19	加拿大	106.0	0.3
20	老挝	100.1	0.3
	合计	**27799.1**	**94.0**

2023 年末，中国在共建“一带一路”国家设立境外企业 1.7 万家，直接投资存量为 3,348.4 亿美元，占中国对外直接投资存量的 11.3%。存量位列前十的国家是：新加坡、印度尼西亚、卢森堡越南、马来西亚、泰国、俄罗斯联邦、老挝、阿拉伯联合酋长国、柬埔寨。

3. 行业分布

（1）按国民经济行业分。

2023 年末，中国对外直接投资覆盖了国民经济所有行业类别，存量规模上千亿美元的行业有 7 个。

1

租赁和商务服务业以 11,791 亿美元高居榜首，占中国对外直接投资存量的 39.9%。该行业以投资控股为主要目的，主要分布在中国香港、英属维尔京群岛、开曼群岛、新加坡、美国、澳大利亚、英国、卢森堡等国家（地区）。

2

批发和零售业 4,214 亿美元，位列第二，占 14.3%。

3

金融业 3,238.2 亿美元，占 11%。

4

制造业 2,834 亿美元，占 9.6%。主要分布在汽车制造、计算机 / 通信及其他电子设备制造、其他制造、专用设备制造、医药制造等领域。其中汽车制造业存量 720.6 亿美元，占制造业投资存量的 25.4%。

5

采矿业 1,935.1 亿美元，占 6.5%。主要分布在石油和天然气开采、有色金属矿采选、黑色金属矿采选、煤炭开采和洗选等领域。

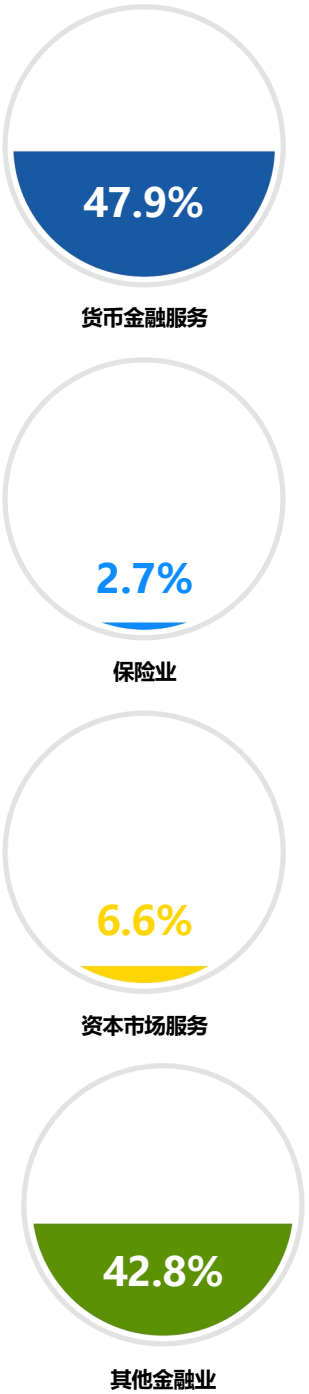
6

信息传输、软件和信息技术服务业 1,331.1 亿美元，占 4.5%，是中国自然人对外投资较为集中的领域。

7

交通运输、仓储和邮政业 1,042.6 亿美元，占 3.5%，主要分布在水上运输、多式联运和运输代理、航空运输、管道运输等领域。

图 2023 年末中国对外金融业投资存量构成



以上七个行业存量合计 26,386 亿美元，占中国对外直接投资存量的 89.3%。其他主要行业分布情况：

- **房地产业** 885.2 亿美元，占 3%。
- **电力 / 热力 / 燃气及水的生产和供应业** 586.8 亿美元，占 2%，主要为电力 / 热力生产和供应业的投资。
- **科学研究和技术服务业** 585.2 亿美元，占 2%，主要为科技推广和应用服务、研究和试验发展、专业技术服务等。
- **建筑业** 525 亿美元，占 1.8%，主要是土木工程、房屋建筑、建筑安装、建筑装饰 / 装修和其他建筑业的投资。
- **农 / 林 / 牧 / 渔业** 200.2 亿美元，占 0.7%。其中农业占该行业总投资额的 27.5%，林业占 18.1%，渔业占 10.9%，畜牧业占 3.6%，农 / 林 / 牧 / 渔专业及辅助性活动占 39.9%。
- **居民服务 / 修理和其他服务业** 141.3 亿美元，占 0.5%，主要是其他服务业以及居民服务业的投资。
- **文化 / 体育和娱乐业** 101.5 亿美元，占 0.3%。
- **住宿和餐饮业** 43.5 亿美元，占 0.1%。
- **教育** 37.5 亿美元，占 0.1%。
- **卫生和社会工作** 34.2 亿美元，占 0.1%。
- **水利 / 环境和公共设施管理业** 27.6 亿美元，占 0.1%。

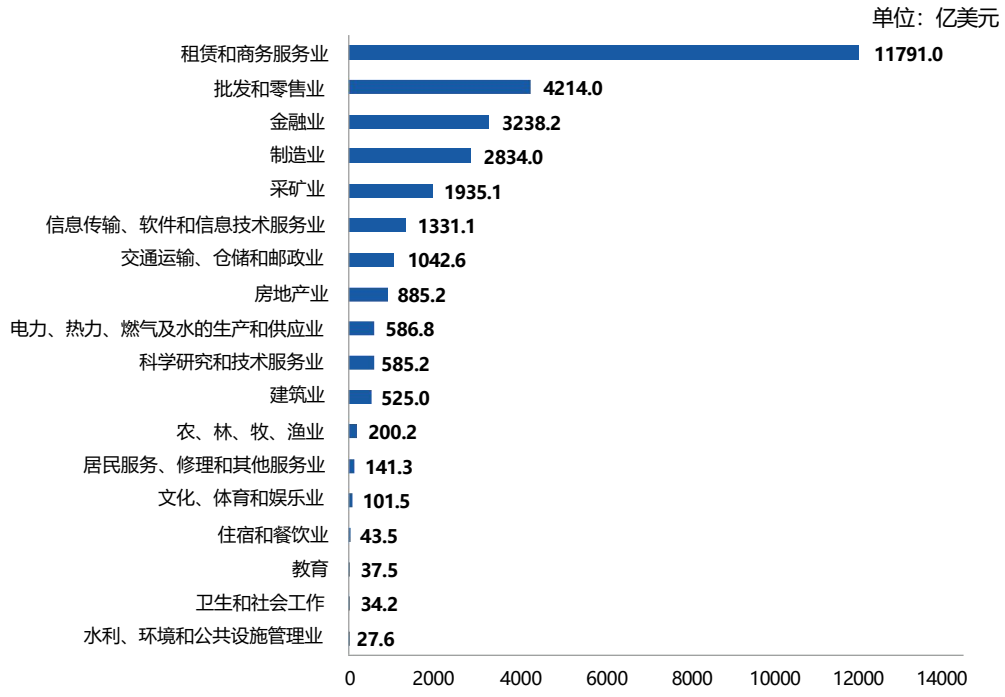
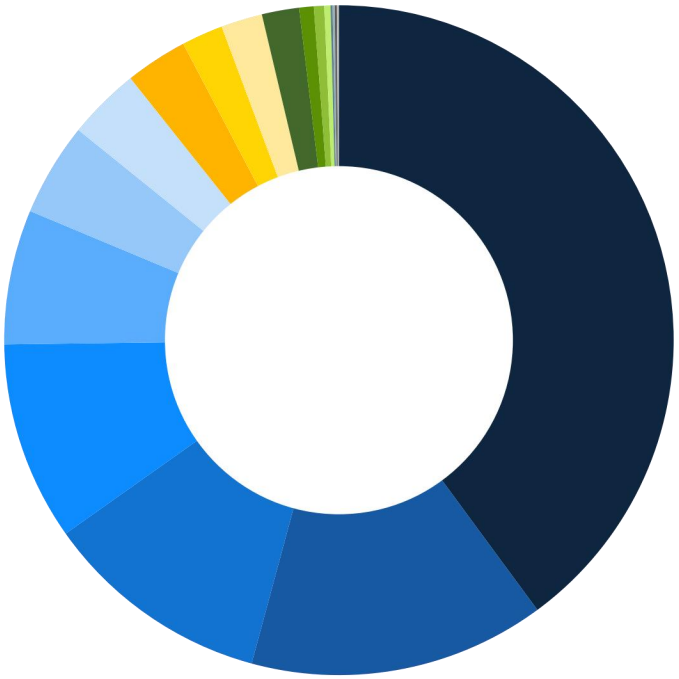


图 2023 年末中国对外直接投资存量行业分布

图 2023 年末中国对外直接投资存量行业比重



- 租赁和商务服务业，**39.9%**
- 批发和零售业，**14.3%**
- 金融业，**11%**
- 制造业，**9.6%**
- 采矿业，**6.5%**
- 信息传输、软件和信息技术服务业，**4.5%**
- 交通运输、仓储和邮政业，**3.5%**
- 房地产业，**3%**
- 电力、热力、燃气及水的生产和供应业，**2%**
- 科学研究和技术服务业，**2%**
- 建筑业，**1.8%**
- 农、林、牧、渔业，**0.7%**
- 居民服务、修理和其他服务业，**0.5%**
- 文化、体育和娱乐业，**0.3%**
- 住宿和餐饮业，**0.1%**
- 教育，**0.1%**
- 卫生和社会工作，**0.1%**
- 水利、环境和公共设施管理业，**0.1%**

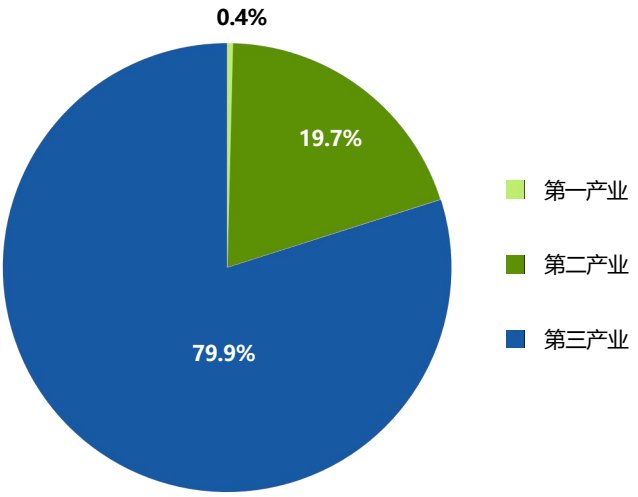
从不同地区的行业分布情况看，中国对各地区直接投资的行业高度集中。

表 2023 年末中国对各洲直接投资存量前五位的行业

地区	行业	存量 / 亿美元	占比 /%
亚洲	租赁和商务服务业	8865.5	44.0
	批发和零售业	3335.7	16.6
	金融业	2120.8	10.5
	制造业	1441.3	7.1
	采矿业	1038.8	5.2
	小计	**16802.1**	**83.4**
非洲	建筑业	148.5	35.3
	采矿业	91.6	21.7
	制造业	60.1	14.3
	金融业	49.1	11.7
	租赁和商务服务业	20.0	4.7
	小计	**369.3**	**87.7**
欧洲	制造业	442.2	29.9
	金融业	268.3	18.2
	采矿业	207.2	14.0
	租赁和商务服务业	155.2	10.5
	批发和零售业	92.0	6.2
	小计	**1164.9**	**78.8**
拉丁美洲	租赁和商务服务业	2602.3	43.3
	信息传输、软件和信息技术服务业	820.3	13.6
	批发和零售业	683.6	11.4
	制造业	582.3	9.7
	金融业	516.5	8.6
	小计	**5205**	**86.6**
北美洲	制造业	287.0	26.0
	金融业	236.4	21.5
	采矿业	216.7	19.7
	批发和零售业	80.3	7.3
	租赁和商务服务业	78.2	7.1
	小计	**898.6**	**81.6**
大洋洲	采矿业	163.8	41.1
	租赁和商务服务业	69.8	17.5
	金融业	47.2	11.9
	房地产业	27.1	6.8
	制造业	21.1	5.3
	小计	**329.0**	**82.6**

(2) 按三次产业分。

图 2023 年末中国对外直接投资存量按三次产业分类构成



2023 年末，中国对外直接投资存量主要集中在第三产业（即服务业），金额为 23,604.7 亿美元，占中国对外直接投资存量的 79.9%，主要分布在租赁和商务服务业、批发和零售业、金融业、信息传输 / 软件和信息技术服务业、交通运输 / 仓储和邮政业、房地产业等领域。第二产业 5,823.3 亿美元占 19.7%，其中制造业（不含金属制品 / 机械和设备修理业）2,830.9 亿美元，占第二产业的 48.6%; 采矿业（不含开采辅助活动）1,880.6 亿美元，占 32.3%；电力 / 热力 / 燃气及水的生产和供应业 586.8 亿美元，占 10.1%；建筑业 525 亿美元，占 9%。第一产业（农 / 林 / 牧 / 渔业，但不含农 / 林 / 牧 / 渔服务业）126 亿美元，占中国对外直接投资存量的 0.4%。

4. 按境内投资者工商行政管理注册类型分类

2023 年末，在对外非金融类直接投资 26,315.8 亿美元存量中，国有企业占 52.2%，非国有企业占 47.8%。其中，股份有限公司占 10.7%，有限责任公司占 11.2%，私营企业占 7%，个体经营占 4.7%，外商投资企业占 3.4%，港澳台商投资企业占 1.8%，股份合作企业占 0.4%，集体企业占 0.4%，其他占 8.2%。

图 2023 年末中国对外非金融类直接投资存量按境内投资者注册类型分布情况

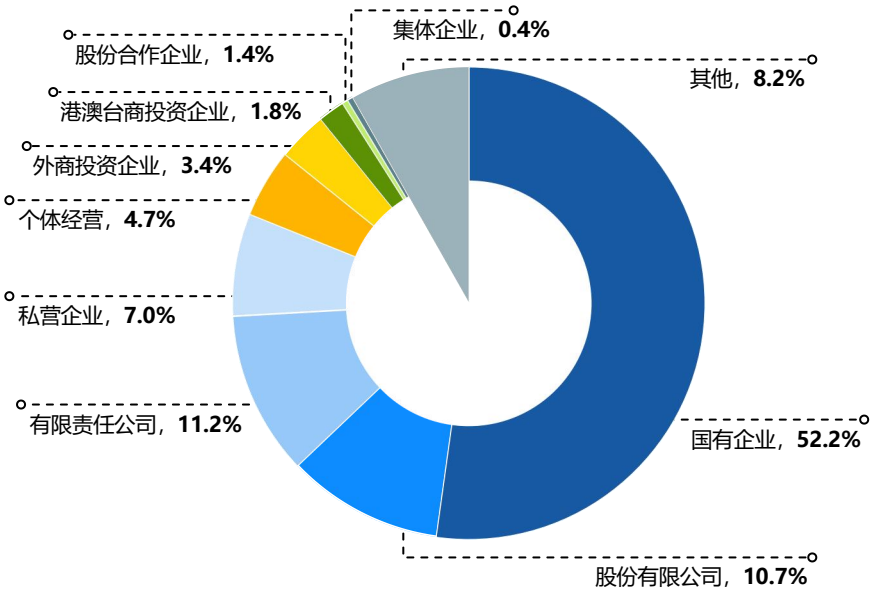
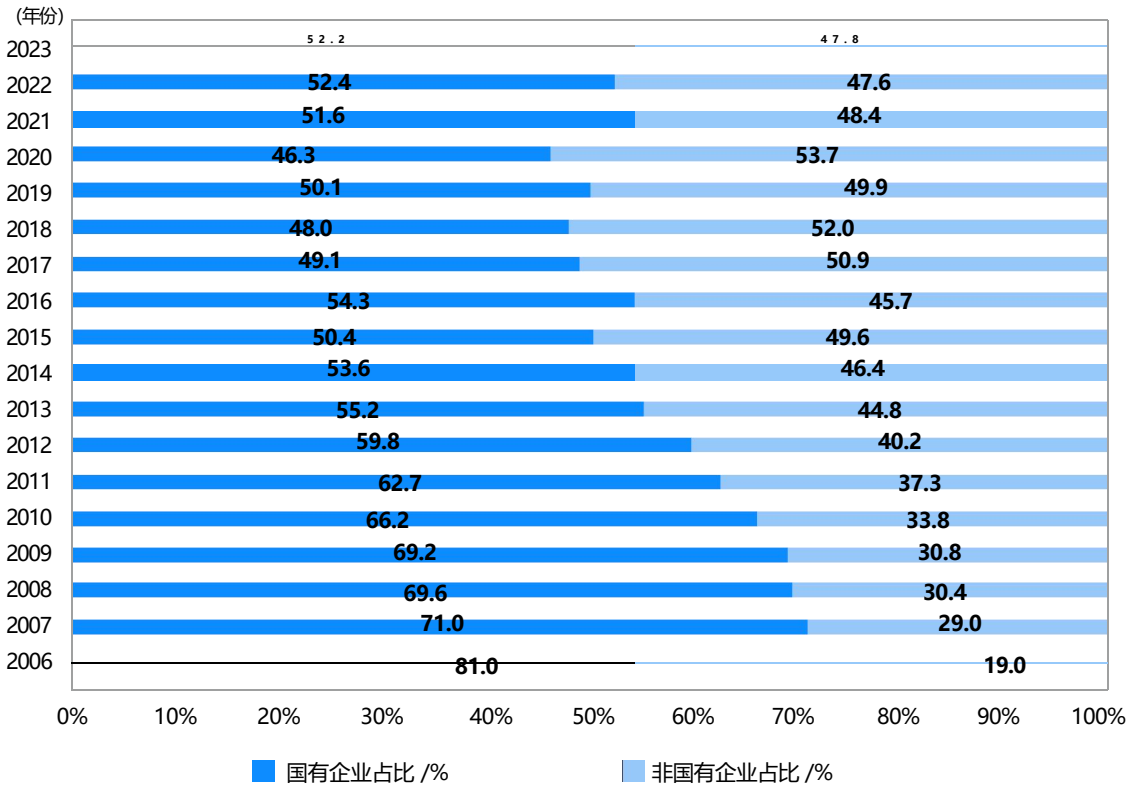


图 2006-2023 年中国国有企业和非国有企业存量占比情况



5. 省份分布

2023 年末，地方企业对外非金融类直接投资存量达 10,099.8 亿美元，占全国非金融类存量的 38.4%。其中：东部地区 8,349 亿美元，占地方企业对外非金融类直接投资存量的 82.7%；中部地区 793 亿美元，占 7.9%；西部地区 772.7 亿美元，占 7.6%；东北三省 185.1 亿美元，占 1.8%。广东省以 1,950.5 亿美元位列地方对外直接投资存量之首，其次为上海市 1,671.2 亿美元，其后依次为浙江、北京、山东、江苏、福建、天津、安徽、河南等。在 5 个计划单列市中，深圳市以 1,116.1 亿美元位列第一，占广东省对外直接投资存量的 57.2%；宁波市以 310.4 亿美元位列第二，占浙江省存量的 26.1%。

图 2023 年末地方企业对外直接投资存量地区比重构成

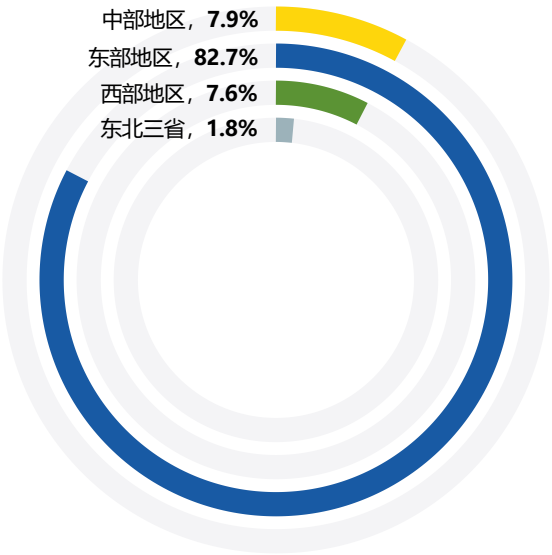


表 2023 年末对外直接投资存量前十位的省份

序号	省份	存量 / 亿美元
1	广东省	1950.5
2	上海市	1671.2
3	浙江省	1191.0
4	北京市	1045.8
5	山东省	774.3
6	江苏省	755.0
7	福建省	304.8
8	天津市	271.3
9	安徽省	217.2
10	河南省	214.2
合计（占地方存量的 83.1%）		**8395.3**

“

中国对世界主要经济体的直接投资

(一)
中国内地对中国香港的投资

表 2023 年中国对世界主要经济体的直接投资情况

经济体名称	流量			存量	
	金额 / 亿美元	比上年 /%	比重 /%	金额 / 亿美元	比重 /%
中国香港	1087.7	11.5	61.3	17525.2	59.3
东盟	251.2	34.7	14.2	1756.2	5.9
欧盟	64.8	-6.1	3.7	1024.2	3.5
美国	69.1	-5.2	3.9	836.9	2.8
澳大利亚	5.5	-80.4	0.3	347.7	1.2
合计	**1478.3**	**11.0**	**83.4**	**21490.2**	**72.7**

2023 年，中国内地对中国香港直接投资流量 1,087.7 亿美元，比上年增长 11.5%，占当年中国内地对外直接投资总额的 61.3%，占对亚洲投资流量的近八成。

从流量行业构成情况看，

投资流向租赁和商务服务业 460.5 亿美元，比上年增长 29.8%，占 42.3%，排名第一；投资流向批发和零售业 274.5 亿美元，增长 102.2%，占 25.2%，位居次席；投资流向采矿业 82.1 亿美元，下降 31.3%，占 7.5%；投资流向金融业 72.6 亿美元，下降 1.1%，占 6.7%；投资流向制造业 71 亿美元，下降 9.5%，占 6.5%；投资流向交通运输 / 仓储和邮政业 55.2 亿美元，下降 54.7%，占 5.1%；投资流向科学研究和技术服务业 21.6 亿美元，增长 64.7%，占 2%。

2023 年末，中国内地共在中国香港设立直接投资企业 1.6 万家，年末投资存量 17,525.2 亿美元，占中国内地对境外直接投资存量的一半以上，占对亚洲投资存量的 87%。从存量的行业构成看，租赁和商务服务业 8,568.9 亿美元，占 48.9%；批发和零售业 2,962 亿美元，占 16.9%；金融业 1,837 亿美元，占 10.5%；采矿业 887.8 亿美元，占 5.1%；制造业 756.6 亿美元，占 4.3%；交通运输 / 仓储和邮政业 692.8 亿美元，占 4%；房地产业 690.4 亿美元，占 3.9%；信息传输 / 软件和信息技术服务业 350.2 亿美元，占 2%；电力 / 热力 / 燃气及水的生产和供应业 251.3 亿美元，占 1.4%；科学研究和技术服务业 194.8 亿美元，占 1.1%；建筑业 98 亿美元，占 0.6%；居民服务 / 修理和其他服务业 76 亿美元，占 0.4%；文化 / 体育和娱乐业占 0.4%。

表 2023 年中国内地对中国香港直接投资主要行业

行业	流量 / 万美元	比重 /%	存量 / 万美元	比重 /%
租赁和商务服务业	4605016	42.3	85688569	48.9
批发和零售业	2745017	25.2	29620432	16.9
金融业	725872	6.7	18369643	10.5
采矿业	820718	7.5	8878498	5.1
制造业	710109	6.5	7565741	4.3
交通运输、仓储和邮政业	552181	5.1	6927659	4.0
房地产业	145486	1.3	6903600	3.9
信息传输、软件和信息技术服务业	122178	1.1	3501753	2.0
电力、热力、燃气及水的生产和供应业	182101	1.7	2512728	1.4
科学研究和技术服务业	215563	2.0	1947697	1.1
建筑业	-59794	-0.5	980335	0.6
居民服务、修理和其他服务业	18627	0.2	760467	0.4
文化、体育和娱乐业	-4920	0.0	758775	0.4
农、林、牧、渔业	11835	0.1	273492	0.2
水利、环境和公共设施管理业	16259	0.1	186568	0.1
其他行业	70450	0.7	376197	0.2
合计	**10876698**	**100.0**	**175252154**	**100.0**

2023 年，中国内地对中国香港直接投资流量 1,087.7 亿美元，比上年增长 11.5%，占当年中国内地对外直接投资总额的 61.3%，占对亚洲投资流量的近八成。从流量行业构成情况看，投资流向租赁和商务服务业 460.5 亿美元，比上年增长 29.8%，占 42.3%，排名第一；投资流向批发和零售业 274.5 亿美元，增长 102.2%，占 25.2%，位居次席；投资流向采矿业 82.1 亿美元，下降 31.3%，占 7.5%；投资流向金融业 72.6 亿美元，下降 1.1%，占 6.7%；投资流向制造业 71 亿美元，下降 9.5%，占 6.5%；投资流向交通运输 / 仓储和邮政业 55.2 亿美元，下降 54.7%，占 5.1%；投资流向科学研究和技术服务业 21.6 亿美元，增长 64.7%，占 2%。2023 年末，中国内地共在中国香港设立直接投资企业 1.6 万家，年末投资存量 17,525.2 亿美元占中国内地对境外直接投资存量的一半以上，占对亚洲投资存量的 87%。从存量的行业构成看，租赁和商务服务业 8,568.9 亿美元，占 48.9%；批发和零售业 2,962 亿美元，占 16.9%；金融业 1,837 亿美元，占 10.5%；采矿业 887.8 亿美元，占 5.1%；制造业 756.6 亿美元，占 4.3%；交通运输 / 仓储和邮政业 692.8 亿美元，占 4%；房地产业 690.4 亿美元，占 3.9%；信息传输 / 软件和信息技术服务业 350.2 亿美元，占 2%；电力 / 热力 / 燃气及水的生产和供应业 251.3 亿美元，占 1.4%；科学研究和技术服务业 194.8 亿美元，占 1.1%；建筑业 98 亿美元，占 0.6%；居民服务 / 修理和其他服务业 76 亿美元，占 0.4%；文化 / 体育和娱乐业占 0.4%。

(二)

中国对东盟的投资

2023 年，中国对东盟的直接投资流量 251.2 亿美元，比上年增长 34.7%，占当年流量总额的 14.2%，占当年对亚洲投资流量的 17.7%; 年末存量为 1,756.2 亿美元，占存量总额的 5.9%，占对亚洲投资存量的 8.7%。2023 年末，中国共在东盟设立直接投资企业超 7,400 家，外方员工超 72 万人。

1

从流量行业构成情况看，

投资的第一目标行业是制造业 91.5 亿美元，比上年增长 11.4%，占 36.4%，主要流向越南、印度尼西亚、泰国和新加坡；第二是批发和零售业 48.1 亿美元，增长 14.6%，占 19.2%，主要流向新加坡；租赁和商务服务业位列第三，31.8 亿美元，增长 429.3%，占 12.7%，主要流向新加坡；电力 / 热力 / 燃气及水的生产和供应业 18.3 亿美元，增长 15.9%，占 7.3%，主要流向老挝、新加坡、印度尼西亚；交通运输 / 仓储和邮政业 14 亿美元，增长 834.8%，占 5.6%，主要流向马来西亚、新加坡；信息传输 / 软件和信息技术服务业 12.1 亿美元，增长 192.2%，占 4.8%，主要流向新加坡；农 / 林 / 牧 / 渔业 11.4 亿美元，增长 1,387.3%，占 4.5%，主要流向新加坡、老挝；科学研究和技术服务业 6.3 亿美元，上年为负流量，占 25%，主要流向新加坡；金融业 5.8 亿美元，下降 37.7%，占比 2.3%，主要流向新加坡；居民服务 / 修理和其他服务业 5.7 亿美元增长 185.5%，占 2.3%，主要流向新加坡；采矿业 4.9 亿美元，下降 73%，占 2%，主要流向印度尼西亚和新加坡。

2

从流向的主要国家看，

新加坡位居首位，流量达 131 亿美元，比上年增长 57.9%，占对东盟投资流量的 52.1%，主要投向批发和零售业、租赁和商务服务业、制造业等；其次为印度尼西亚 31.3 亿美元，下降 31.1%，占 12.5%，主要投向制造业等；越南位列第三，流量达 25.9 亿美元，增长 52.3%，占 10.3%，主要投向制造业等。

3

从存量行业构成情况看，

投向制造业 568.6 亿美元，占 32.4%，主要分布在印度尼西亚、越南、新加坡、泰国和马来西亚等；批发和零售业 299.3 亿美元，占 17%，主要分布在新加坡、马来西亚、泰国等；租赁和商务服务业 267.3 亿美元，占 15.2%，主要分布在新加坡、印度尼西亚、老挝等；电力 / 热力 / 燃气及水的生产和供应业 160.7 亿美元，占 9.1%，主要分布在新加坡、印度尼西亚、马来西亚、缅甸和老挝等；建筑业 88.1 亿美元，占 5%，主要分布在印度尼西亚、柬埔寨、老挝、新加坡、马来西亚等；金融业 87.5 亿美元，占 5%，主要分布在新加坡、泰国、马来西亚、印度尼西亚等；交通运输 / 仓储和邮政业 69.4 亿美元，占 3.9%，主要分布在新加坡、老挝等；农 / 林 / 牧 / 渔业 52.3 亿美元，占 3%，主要分布在老挝、新加坡、印度尼西亚、柬埔寨等；信息传输 / 软件和信息技术服务业 48.4 亿美元，占 2.8%，主要集中在新加坡；采矿业 45.9 亿美元，占 2.6%，主要分布在印度尼西亚、新加坡和缅甸等；科学研究和技术服务业 21.4 亿美元，占 1.2%，主要分布在新加坡、印度尼西亚、马来西亚等。

4

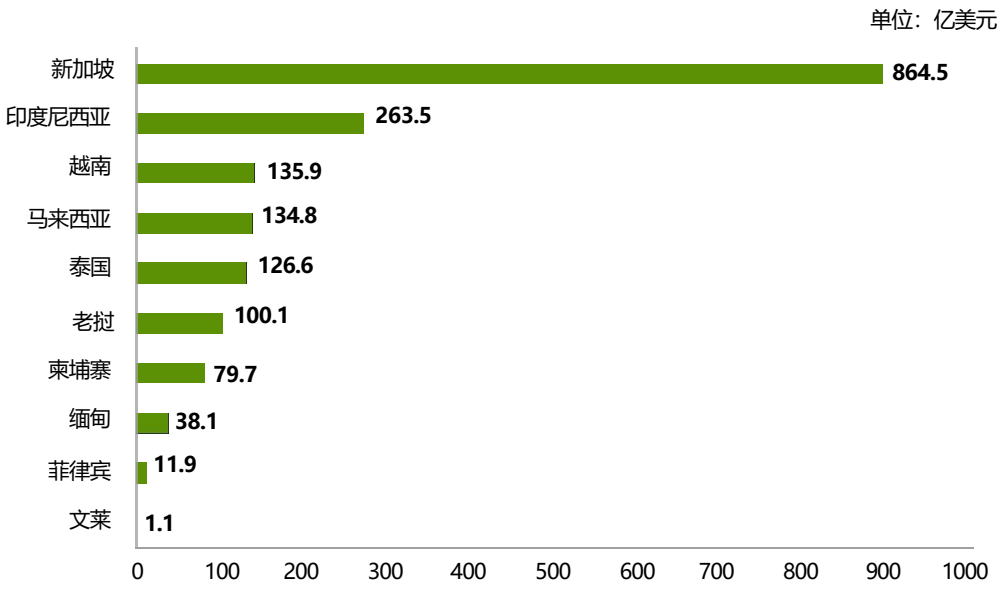
从存量的国别构成看，

中国对新加坡直接投资存量位居首位，达 864.5 亿美元，占对东盟投资存量的 49.2%，主要投向批发和零售业、租赁和商务服务业、制造业、金融业等；其次为印度尼西亚 263.5 亿美元，占 15%，主要投向制造业、电力 / 热力 / 燃气及水的生产和供应业、采矿业等；越南位列第三，135.9 亿美元，占 7.7%，主要投向制造业、电力 / 热力 / 燃气及水的生产和供应业、建筑业、批发和零售业等。

表 2023 年中国对东盟直接投资主要行业

行业	流量 / 万美元	比重 /%	存量 / 万美元	比重 /%
制造业	914796	36.4	5685567	32.4
批发和零售业	481487	19.2	2993058	17.0
租赁和商务服务业	318083	12.7	2673270	15.2
电力、热力、燃气及水的生产和供应业	182962	7.3	1607407	9.1
建筑业	10243	0.4	880634	5.0
金融业	58261	2.3	874895	5.0
交通运输、仓储和邮政业	139736	5.6	694080	3.9
农、林、牧、渔业	113889	4.5	523218	3.0
信息传输、软件和信息技术服务业	120588	4.8	484134	2.8
采矿业	49025	2.0	458949	2.6
科学研究和技术服务业	63331	2.5	213694	1.2
居民服务、修理和其他服务业	56886	2.3	197500	1.1
房地产业	926	0.0	151236	0.9
水利、环境和公共设施管理业	3376	0.1	43976	0.3
教育	5849	0.2	31108	0.2
其他行业	-7087	-0.3	48992	0.3
合计	**2512351**	**100**	**17561718**	**100.0**

图 2023 年末中国对东盟 10 国直接投资存量情况



(三)
中国对欧盟的投资

2023 年，中国对欧盟的投资流量为 64.8 亿美元，比上年下降 6.1%，占流量总额的 3.7%。2023 年末，中国共在欧盟设立直接投资企业超 2,800 家，覆盖欧盟的全部 27 个成员国，佣外方员工超 27 万人。

1

从流向的主要国家看，

卢森堡位居首位，流量达 23.3 亿美元，比上年下降 28.3%，占对欧盟投资流量的 36%，主要投向金融业、居民服务 / 修理和其他服务业、信息传输 / 软件和信息技术服务业科学研究和技术服务业等；其次为荷兰 9 亿美元，2022 年为负流量，占 13.8%，主要投向批发和零售业、采矿业、制造业等；瑞典 7.4 亿美元位列第三，下降 59.8%，占 11.5%，主要投向制造业、批发和零售业等。

2

从整体行业分布看，

2023 年中国企业投资欧盟的第一大行业是金融业 25.2 亿美元，比上年增长 27.7%，占 38.9%，主要集中在卢森堡、爱尔兰和意大利；第二是制造业 18.7 亿美元，下降 51.7%，占 28.8%，主要流向瑞典、德国、匈牙利等；批发和零售业列第三，17.3 亿美元，增长 167.7%，占 26.7%，主要流向荷兰、瑞典等；租赁和商务服务业 5.4 亿美元，增长 201.3%，占 8.4%，主要流向捷克、爱尔兰、德国等；采矿业 2.1 亿美元，2022 年为负流量，占 3.2%，主要流向荷兰、卢森堡等；科学研究和技术服务业 1 亿美元，下降 83.7%，占 1.6%，主要流向卢森堡、德国等；建筑业 1 亿美元，增长 63%，占 1.6%，主要流向匈牙利、荷兰等；电力 / 热力 / 燃气及水的生产和供应业 1 亿美元，下降 82.6%，占 1.5%，主要流向卢森堡、荷兰、意大利等；居民服务 / 修理和其他服务业 0.9 亿美元，下降 77.2%，占 1.4%，主要集中在卢森堡等。

2023 年末，中国对欧盟直接投资存量为 1,024.2 亿美元，占中国对外直接投资存量的 3.5%。存量上百亿美元的国家为荷兰、卢森堡、德国、瑞典。其中，对荷兰直接投资存量位居首位，达 318.9 亿美元，占对欧盟投资存量的 31.1%，主要投向采矿业、制造业、信息传输 / 软件和信息技术服务业、批发和零售业等；其次为卢森堡 228.7 亿美元，占 22.3%，主要投向金融业、制造业、租赁和商务服务业等；德国位列第三，170.6 亿美元，占 16.7%，主要投向制造业、租赁和商务服务业、交通运输 / 仓储和邮政业等。

3

从存量的行业分布看，

制造业 360.7 亿美元，占 35.2%，主要分布在瑞典、德国、荷兰、卢森堡、意大利等；采矿业 183.7 亿美元，占 17.9%，主要分布在荷兰、卢森堡等；金融业 171 亿美元，占 16.7%，主要分布在卢森堡、德国、法国、意大利等；租赁和商务服务业 86.8 亿美元，占 8.5%，主要分布在卢森堡、德国、法国、荷兰、爱尔兰等；信息传输 / 软件和信息技术服务业 61.7 亿美元，占 6%，主要集中在荷兰、卢森堡等；批发和零售业 60.2 亿美元，占 5.9%，主要分布在荷兰、法国、德国、卢森堡、瑞典等；电力 / 热力 / 燃气及水的生产和供应业 23.9 亿美元，占 2.3%，主要分布在卢森堡、西班牙等；科学研究和技术服务业 22.6 亿美元，占 2.2%，主要分布在卢森堡、德国、荷兰、意大利等；居民服务 / 修理和其他服务业 15.2 亿美元，占 1.5%，主要集中在卢森堡、捷克、德国等；交通运输 / 仓储和邮政业 14 亿美元，占 1.4%，主要分布在德国、希腊等。

表 2023 年中国对欧盟直接投资主要行业

行业	流量 / 万美元	比重 /%	存量 / 万美元	比重 /%
制造业	186592	28.8	3606621	35.2
采矿业	20814	3.2	1836708	17.9
金融业	252215	38.9	1710451	16.7
租赁和商务服务业	54340	8.4	868267	8.5
信息传输、软件和信息技术服务业	-71679	-11.1	616899	6.0
批发和零售业	173064	26.7	602466	5.9
电力、热力、燃气及水的生产和供应业	9789	1.5	238887	2.3
科学研究和技术服务业	10345	1.6	226425	2.2
居民服务、修理和其他服务业	9058	1.4	151842	1.5
交通运输、仓储和邮政业	-5260	-0.8	139835	1.4
住宿和餐饮业	150	0.0	87381	0.8
农、林、牧、渔业	-2806	-0.4	59824	0.6
建筑业	10076	1.6	38308	0.4
房地产业	203	0.0	26264	0.3
文化、体育和娱乐业	38	0.0	14172	0.2
其他行业	1325	0.2	17891	0.2
合计	**648264**	**100.0**	**10242241**	**100.0**

(四)

中国对美国的投资

2023 年中国对美国直接投资流量为 69.1 亿美元，较上年下降 5.2%，占当年中国对外直接投资流量的 3.9%; 存量为 836.9 亿美元，占中国对外直接投资存量的 2.8%，占对北美洲投资存量的 76%。2023 年末，中国共在美国设立境外企业超 5,100 家，雇佣外方员工超过 8.5 万人。

2023 年，中国对美投资覆盖国民经济 18 个行业门类。从构成情况看，流向金融业 22.5 亿美元，比上年下降 31.6%，占 32.5%; 制造业 12.3 亿美元，下降 20.2%，占 17.8%，位居次席；批发和零售业 12.3 亿美元，增长 109%，占 17.8%; 科学研究和技术服务业 8.2 亿美元，增长 26.6%，占 11.9%; 采矿业 4.2 亿美元，增长 16.5%，占 6%；租赁和商务服务业 2.8 亿美元，增长 126.9%，占 4%。

从存量的行业构成看

主要分布在制造业 255.8 亿美元，占 30.6%; 金融业 194.4 亿美元，占 23.2%; 批发和零售业 77.4 亿美元，占 9.2%; 采矿业 68.1 亿美元，占 8.1%; 租赁和商务服务业 67.6 亿美元，占 8.1%; 科学研究和技术服务业 44.3 亿美元，占 5.3%; 房地产业 38 亿美元，占 4.5%; 信息传输 / 软件和信息技术服务业 20 亿美元，占 2.4%; 建筑业 16.5 亿美元，占 2%; 文化体育和娱乐业 14.4 亿美元，占 1.7%；交通运输 / 仓储和邮政业 11.7 亿美元，占 1.4%; 农 / 林 / 牧 / 渔业 8.3 亿美元，占 1%。

表 2023 年中国对美国直接投资主要行业

行业	流量 / 万美元	比重 /%	存量 / 万美元	比重 /%
制造业	122877	17.8	2557614	30.6
金融业	224963	32.5	1943785	23.2
批发和零售业	122857	17.8	773672	9.2
采矿业	41749	6.0	681130	8.1
租赁和商务服务业	27611	4.0	676400	8.1
科学研究和技术服务业	82000	11.9	443470	5.3
房地产业	-1198	-0.2	379861	4.5
信息传输、软件和信息技术服务业	27305	3.9	199744	2.4
建筑业	5415	0.8	165247	2.0
文化、体育和娱乐业	-6514	-0.9	144253	1.7
交通运输、仓储和邮政业	11822	1.7	116588	1.4
农、林、牧、渔业	27376	4.0	83438	1.0
电力、热力、燃气及水的生产和供应业	2470	0.4	72695	0.9
住宿和餐饮业	119	0.0	42680	0.5
教育	1753	0.2	32321	0.4
其他行业	688	0.1	56528	0.7
合计	**691293**	**100.0**	**8369426**	**100.0**

(五)

中国对澳大利亚的投资

2023 年，中国对澳大利亚的投资流量为 5.5 亿美元，比上年下降 80.4%，占流量总额的 0.3%，占对大洋洲投资流量的超九成。从行业分布情况看，投资主要流向金融业 4.4 亿美元，占 81.4%; 制造业 1.5 亿美元，占 27.2%。

2023 年末，中国对澳大利亚的投资存量为 347.7 亿美元，占中国对外直接投资存量的 1.2%，占对大洋洲投资存量的 87.3%; 共在澳大利亚设立超 800 家境外企业，雇佣外方员工超 2.5 万人。从存量的主要行业分布情况看，投向采矿业 154.5 亿美元，占 44.4%；租赁和商务服务业 66.7 亿美元， 占 19.2%; 金融业 40.5 亿美元，占 11.7%; 房地产业 24.8 亿美元，占 7.1%; 制造业 17 亿美元，占 4.9%; 农 / 林 / 牧 / 渔业 10.4 亿美元，占 3%; 电力 / 热力 / 燃气及水的生产和供应业 8.5 亿美元，占 2.4%。

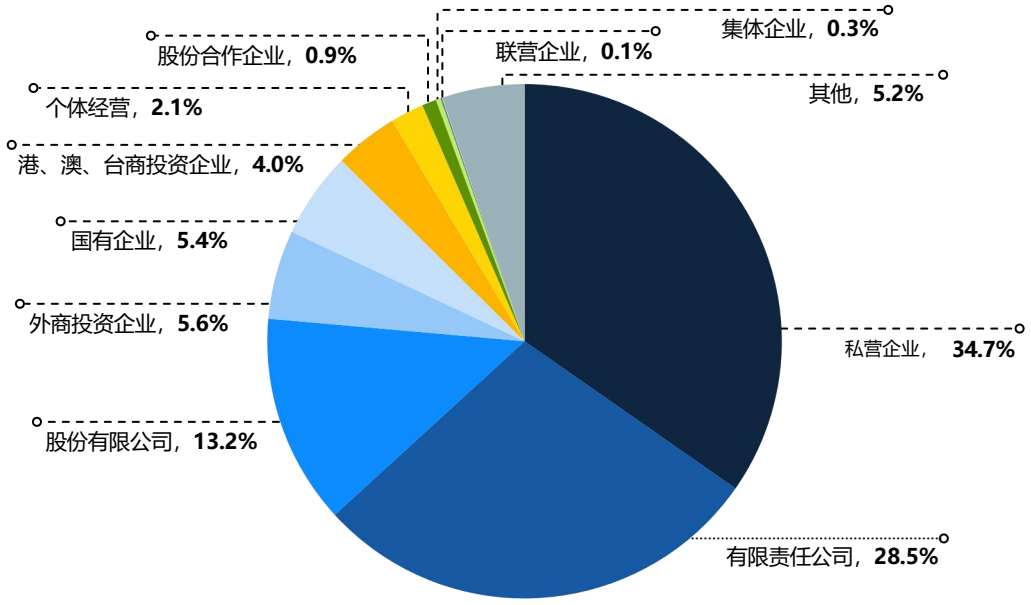
表 中国对澳大利亚直接投资的主要行业

行业	流量 / 万美元	比重 /%	存量 / 万美元	比重 /%
采矿业	-31884	-58.5	1544892	44.4
租赁和商务服务业	2491	4.6	667147	19.2
金融业	44371	81.4	405204	11.7
房地产业	3331	6.1	248073	7.1
制造业	14838	27.2	170169	4.9
农、林、牧、渔业	1338	2.5	104411	3.0
电力、热力、燃气及水的生产和供应业	3732	6.9	84668	2.4
批发和零售业	1052	1.9	72955	2.1
建筑业	8	0.0	47946	1.4
交通运输、仓储和邮政业	1409	2.6	42374	1.2
科学研究和技术服务业	4111	7.5	28346	0.8
卫生和社会工作	7548	13.8	27749	0.8
住宿和餐饮业	1588	2.9	11478	0.3
居民服务、修理和其他服务业	158	0.3	8381	0.3
其他行业	436	0.8	13599	0.4
合计	**54527**	**100.0**	**3477392**	**100.0**

“

中国对外直接投资者的构成

图 年末境内投资者按登记注册类型构成

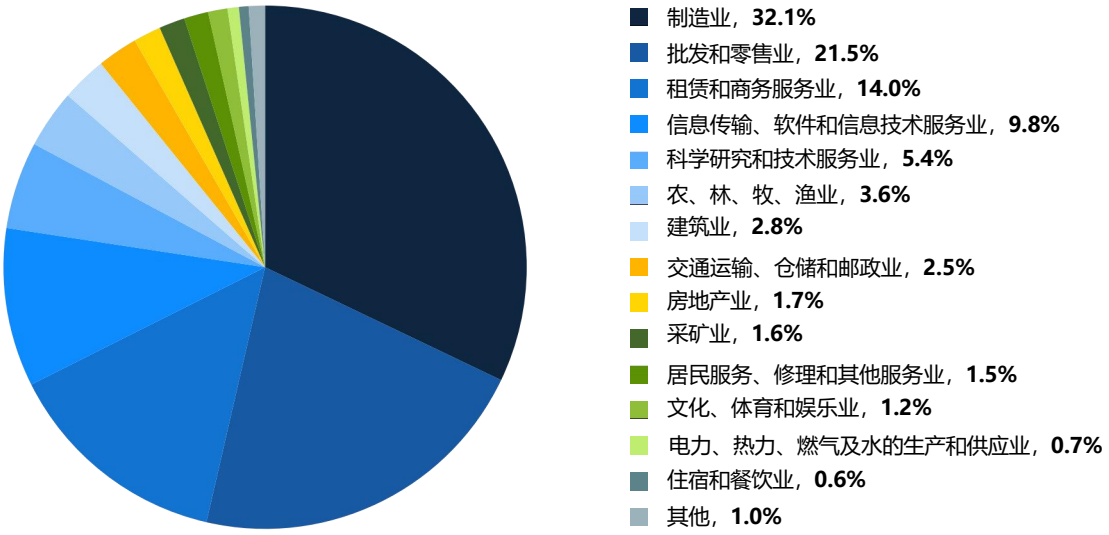


2023 年末，中国对外直接投资者（以下简称境内投资者）近 3.1 万家，从其在中国市场监督管理部门登记注册情况看，私营企业占 34.7%，是中国对外投资占比最大、最为活跃的群体；有限责任公司占 28.5%，位列次席；股份有限公司占 13.2%；外商投资企业占 5.6%；国有企业占 5.4%；港 / 澳 / 台商投资企业占 4%；个体经营占 2.1%；股份合作企业占 0.9%，集体企业占 0.3%，联营企业占 0.1%，其他占 5.2%。

表 2023 年末中国境内投资者按登记注册类型分类情况

工商登记注册类型	数量 / 家	比重 /%
私营企业	10672	34.7
有限责任公司	8759	28.5
股份有限公司	4043	13.2
外商投资企业	1721	5.6
国有企业	1654	5.4
港、澳、台商投资企业	1240	4.0
个体经营	636	2.1
股份合作企业	288	0.9
集体企业	101	0.3
联营企业	33	0.1
其他	1594	5.2
合计	**30741**	**100.0**

图 2023 年末境内投资者行业构成情况



在境内投资者中，中央企业及单位 168 家，仅占 0.5%。各省市的地方企业投资者占 99.5%。境内投资者数量前十位的省市依次为广东、上海、浙江、北京、江苏、山东、福建、天津、辽宁和四川，共占境内投资者总数的 82.3%。广东省境内投资者数量最多，逾 7,400 家，占 24.1%; 其次为上海市，超过 3,700 家，占 12.2%; 浙江省位列第三，超 3,500 家，占 11.6%。

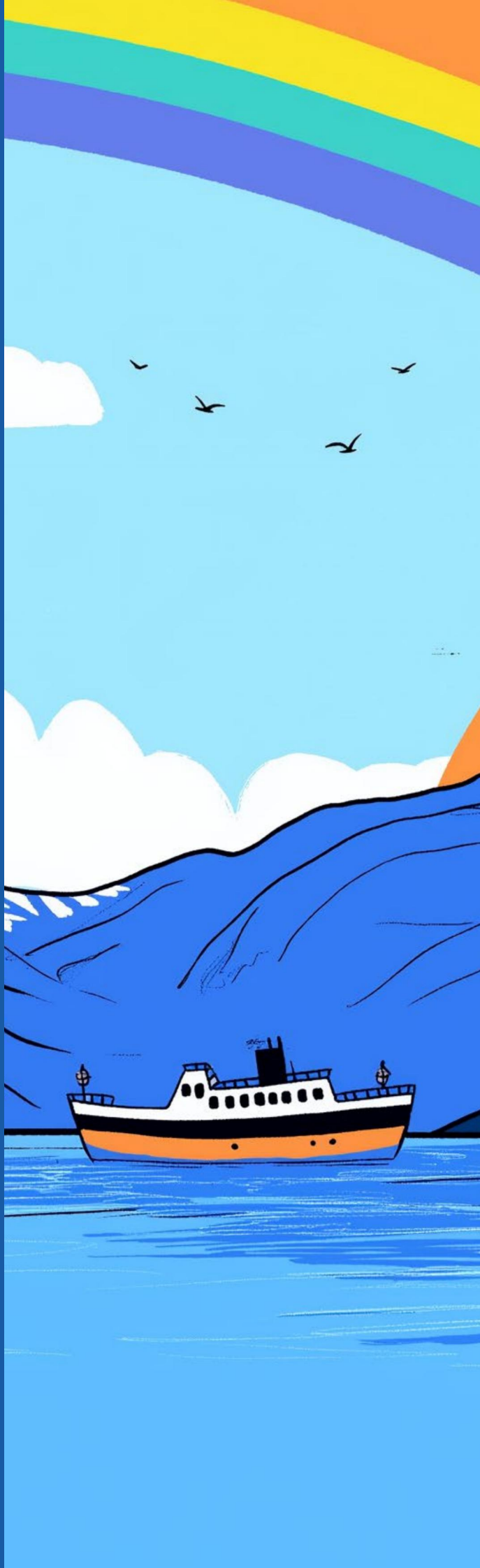
从境内投资者的行业分布看，从事制造业的境内主体对外投资最为活跃，占境内投资者数量的三成以上，主要分布在计算机 / 通信和其他电子设备制造业、专用设备制造业、通用设备制造业、医药制造业、电气机械和器材制造业、化学原料和化学制品制造业、金属制品业、橡胶和塑料制品业，纺织业、纺织服装 / 服饰业以及汽车制造业等；批发和零售业紧随其后，占 21.5%。此外，租赁和商务服务业占 14%，信息传输 / 软件和信息技术服务业占 9.8%，科学研究和技术服务业占 5.4%，农/林/牧/渔业占3.6%，建筑业占 2.8%。

表 2023 年末中国境内投资者行业构成情况

行业	数量 / 家	比重 /%
制造业	9856	32.1
批发和零售业	6623	21.5
租赁和商务服务业	4292	14.0
信息传输、软件和信息技术服务业	3000	9.8
科学研究和技术服务业	1667	5.4
农、林、牧、渔业	1100	3.6
建筑业	861	2.8
交通运输、仓储和邮政业	773	2.5
房地产业	523	1.7
采矿业	492	1.6
居民服务、修理和其他服务业	459	1.5
文化、体育和娱乐业	383	1.2
电力、热力、燃气及水的生产和供应业	214	0.7
住宿和餐饮业	190	0.6
其他	308	1.0
合计	**30741**	**100.0**

“

中国对外直接投资企业的构成



（一）
国家（地区）分布

2023 年末，中国境内投资者共在全球 189 个国家（地区）设立对外直接投资企业（简称境外企业）4.8 万家，较上年末增加超 1,000 家，遍布全球超过 80% 的国家（地区）。其中，亚洲的境外企业覆盖率为 95.7%，欧洲为 87.8%，非洲为 85%，北美洲为 75%，拉丁美洲为 67.3%，大洋洲为 58.3%。

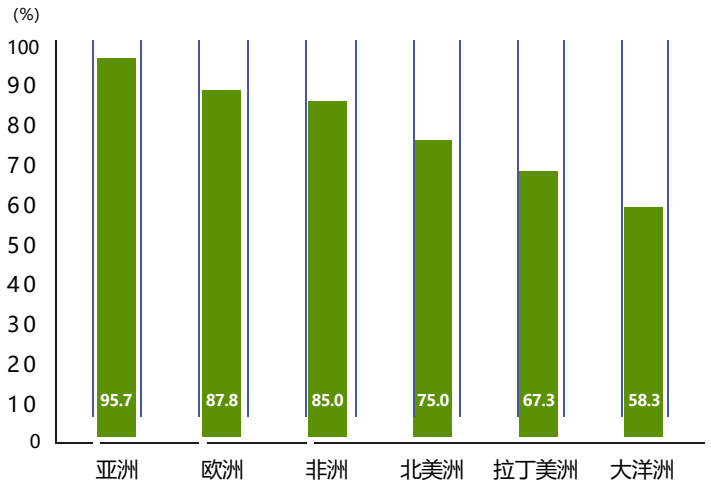
表 2023 年末中国境外企业各洲分布情况

洲别	2023 年末国家（地区）总数 / 个	境外企业覆盖的国家（地区）数量 / 个	覆盖率
亚洲	48	45	95.7
欧洲	49	43	87.8
非洲	60	51	85.0
北美洲	4	3	75.0
拉丁美洲	49	33	67.3
大洋洲	24	14	58.3
合计	**234**	**189**	**80.8**

注：1. 覆盖率为中国境外企业覆盖国家数量与国家（地区）总数的比率。
2. 亚洲国家（地区）数量包括中国，覆盖率计算基数未包括。

从境外企业的国家（地区）分布情况看，中 国在亚洲设立的境外企业数量超 2.9 万家，占 60.8%，主要分布在中国香港、新加坡、越南、日本、泰国、印度尼西亚、马来西亚、韩国、柬埔寨、老挝、印度、阿拉伯联合酋长国、缅甸等。在中国香港设立的境外企业超 1.6 万家，占中国境外企业总数的 33%。

图 2023 年末中国境外企业在各洲覆盖比率



在北美洲设立的境外企业超 5,700 家，占 11.8%，主要分布在美国和加拿大。中国企业在美国设立的境外企业数量仅次于中国香港。

在欧洲设立的境外企业超 4,700 家，占 9.8%，主要分布在德国、俄罗斯联邦、英国、荷兰、法国、意大利、卢森堡、西班牙等。

在拉丁美洲设立的境外企业超 4,000 家，占 8.4%，主要分布在英属维尔京群岛、开曼群岛、巴西、墨西哥、秘鲁、智利、厄瓜多尔、阿根廷、玻利维亚等。

在非洲设立的境外企业近 3,300 家，占 6.8%，主要分布在埃塞俄比亚、尼日利亚、肯尼亚、坦桑尼亚、赞比亚、南非、加纳、安哥拉、乌干达等。

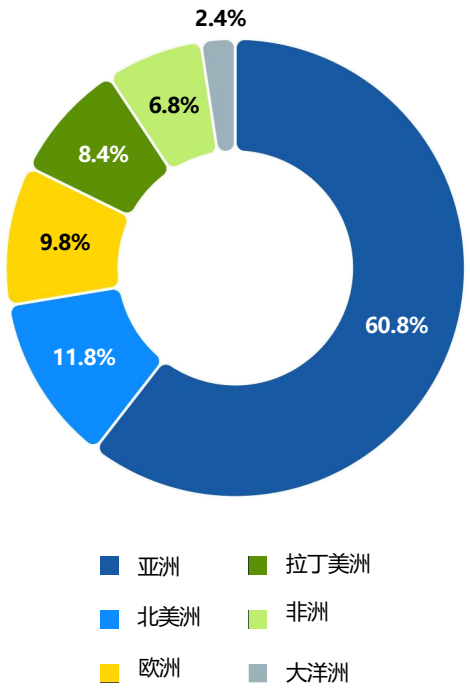
在大洋洲设立的境外企业近 1,200 家，占 2.4%，主要分布在澳大利亚、新西兰、巴布亚新几内亚、萨摩亚、斐济等。

2023 年末，中国设立境外企业数量前二十位的国家（地区）依次为中国香港、美国、新加坡、英属维尔京群岛、开曼群岛、越南、德国、日本、俄罗斯联邦、泰国、澳大利亚、印度尼西亚、马来西亚、韩国、柬埔寨、加拿大、英国、老挝、印度、阿拉伯联合酋长国， 合计近 3.8 万家，占中国在境外设立企业总数的 77.6%。

表 2023 年末中国境外企业各州构成情况

州别	境外企业数量 / 家	比重 %
亚洲	29396	60.8
北美洲	5713	11.8
欧洲	4736	9.8
拉丁美洲	4087	8.4
非洲	3266	6.8
大洋洲	1167	2.4
总计	**48365**	**100.0**

图 2023 年末中国境外企业各洲分布情况



(二)

行业分布

从中国境外企业分布的主要行业情况看，批发和零售业、制造业、租赁和商务服务业依然是境外企业最为集中的行业，合计数量近 2.9 万家，占境外企业总数的 59.9%。其中，批发和零售业超 1.3 万家，占中国境外企业总数的 27.6%；制造业 9,300 余家， 占 19.3%: 租赁和商务服务业超过 6,200 家，占 12.9%。此外，建筑业占 8%；信息传输 / 软件和信息技术服务业占 7.6%; 科学研究和技术服务业占 6.1%；农 / 林 / 牧 / 渔业占 3.5%；交通运输 / 仓储和邮政业占 3.3%；采矿业占 2.6%；金融业占 1.7%；电力 / 热力 / 燃气及水的生产和供应业占 1.7%；居民服务 / 修理和其他服务业占 1.7%。

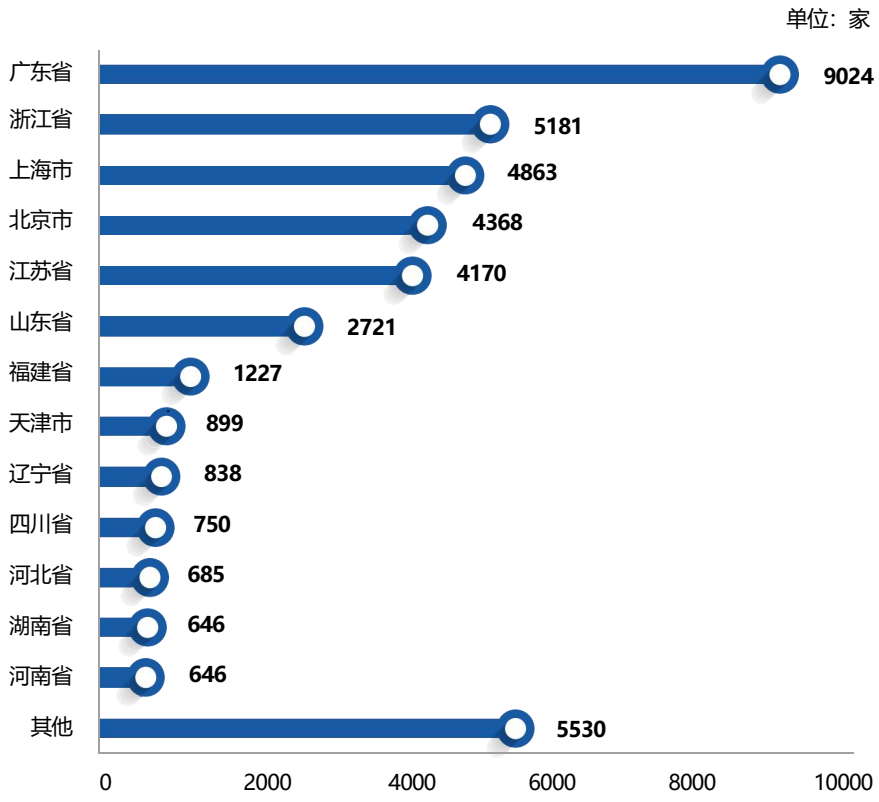
表 2023 年末中国境外企业的行业分布情况

行业	境外企业数量 / 家	比重 %
批发和零售业	13369	27.6
制造业	9346	19.3
租赁和商务服务业	6252	12.9
建筑业	3885	8.0
信息传输、软件和信息技术服务业	3682	7.6
科学研究和技术服务业	2936	6.1
农、林、牧、渔业	1694	3.5
交通运输、仓储和邮政业	1598	3.3
采矿业	1234	2.6
金融业	841	1.7
电力、热力、燃气及水的生产和供应业	814	1.7
居民服务、修理和其他服务业	796	1.7
房地产业	661	1.4
文化、体育和娱乐业	485	1.0
住宿和餐饮业	292	0.6
教育	216	0.5
水利、环境和公共设施管理业	151	0.3
卫生和社会工作	113	0.2
总计	**48365**	**100**

(三)
省份分布

2023 年末，境内投资者在境外设立非金融类企业 4.75 万家，从境外非金融类企业隶属情况看，地方企业占 87.4%，中央企业和单位占 12.6%。广东、浙江、上海、北京、江苏、山东、福建、天津、辽宁、四川位列地方境外企业数量前十，合计占境外企业总数的 71.6%。广东是拥有境外企业数量最多的省份，占境外企业总数的 19%；其次为浙江，占 10.9%；上海位列第三，占 10.2%。

图 2023 年末中国主要省份设立境外企业情况



“

中国对外直接投资统计附表

附表 1　2015—2023 年中国对外直接投资流量情况（分国家/地区）

单位：万美元

国家（地区）	2015 年	2016 年	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年
合计	14 566 715	19 614 943	15 828 830	14 303 731	13 690 756	15 371 026	17 881 932	16 312 100	17 728 784
亚洲	10 837 087	13 026 769	11 003 986	10 550 488	11 084 094	11 234 365	12 810 205	12 428 354	14 159 587
阿富汗	-326	221	543	-16	2 408	254	-255	894	169
阿拉伯联合酋长国	126 868	-39 138	66 123	108 101	120 741	155 195	89 414	160 745	177 783
阿曼	1 095	462	1 273	5 191	-315	8 710	4 086	1 298	1 802
巴基斯坦	32 074	63 294	67 819	-19 873	56 216	94 766	72 739	56 337	32 467
巴勒斯坦	—	20	—	—	—	—	—	—	—
巴林	—	3 646	3 696	-235	-34	19	6 111	1	594
朝鲜	4 121	2 844	129	28	—	—	—	—	238
东帝汶	3 381	5 533	1 952	-1 032	-1 630	3 631	577	-428	-616
菲律宾	-2 759	3 221	10 884	5 882	-429	13 043	15 286	27 089	15 599
哈萨克斯坦	-251 027	48 770	207 047	1 1 835	78 649	-11 529	82 224	35 598	161 670
韩国	132 455	1 14 837	66 080	103 366	56 180	13 914	47 804	53 714	65 945
吉尔吉斯斯坦	15 155	15 874	12 370	10 016	21 566	25 246	7 643	1 006	-4 208
柬埔寨	41 968	62 567	74 424	77 834	74 625	95 642	46 675	63 218	137 791
卡塔尔	14 085	9 613	-2 663	-36 810	2 932	9 467	1 1 682	-2 125	-9 128
科威特	14 444	5 055	17 508	19 208	-10 052	12 221	3 788	1 1 461	-28 997
老挝	51 721	32 758	121 995	124 179	1 14 908	145 430	128 232	25 343	1 16 153
马尔代夫	—	3 341	3 195	-155	694	-2 142	2 309	-335	-2 295
马来西亚	48 891	182 996	172 214	166 270	110 954	137 441	133 625	160 639	142 683
蒙古国	-2 319	7 912	-2 789	-45 713	12 806	832	2 468	2 792	18 890
孟加拉国	3 1 19	4 080	9 903	54 365	37 549	45 060	24 071	32 170	31 340
缅甸	33 172	28 769	42 818	-19 724	-4 194	25 080	1 846	6 198	15 339
尼泊尔	7 888	-4 882	755	5 122	20 678	5 226	4 996	1 1 527	-162
日本	24 042	34 401	44 405	46 841	67 378	48 683	76 214	39 648	45 842

附表 1　续 1

单位：万美元

国家（地区）	2015 年	2016 年	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年
塞浦路斯	176	525	60 341	1 1 390	8 242	9 466	3 228	409	192
沙特阿拉伯	40 479	2 390	-34 518	38 307	65 437	39 026	51 429	- 16 148	43 078
斯里兰卡	1 747	- 6 023	-2 527	783	9 280	9 817	16 611	-4 357	9 587
塔吉克斯坦	21 931	27 241	9 501	38 824	6 961	-26 402	23 743	41 875	17 035
泰国	40 724	112 169	105 759	73 729	137 191	188 288	148 601	127 180	201 759
土耳其	62 831	-9 612	19 091	35 282	2 883	39 126	22 544	75 029	23 168
土库曼斯坦	-31 457	-2 376	4 672	- 3 830	- 9 315	21 104	- 1 760	953	19 773
文莱	392	14 210	7 136	- 1 509	-405	1 658	375	416	699
乌兹别克斯坦	12 789	17 887	-7 575	9 901	-44 583	- 3 677	36 903	36 974	32 239
新加坡	1 045 248	317 186	631 990	641 126	482 567	592 335	840 504	829 538	1 309 714
叙利亚	-356	–69	53	–1	1 270	49	- 12	-68	10
也门	- 10 216	- 41 315	2 725	1 045	- 7 881	-292	- 1 158	-401	1 398
伊拉克	1 231	- 5 287	- 881	773	88 709	41 458	17 818	32 476	-2 456
伊朗	-54 966	39 037	- 36 829	-56 733	- 5 917	33 639	24 212	1 968	32 214
以色列	22 974	184 130	14 737	41 057	19 168	26 710	-47 014	27 986	17 402
印度	70 525	9 293	28 998	20 620	53 460	20 519	27 946	- 33 120	6 037
印度尼西亚	145 057	146 088	168 225	186 482	222 308	219 835	437 251	454 960	313 307
约旦	158	613	1 516	8 562	3 093	- 11 951	- 2 022	5 045	7 567
越南	56 017	127 904	76 440	1 15 083	164 852	187 575	220 762	170 301	259 307
中国澳门	108 065	82 150	- 102 447	81 067	59 445	82 684	88 192	212 752	75 588
中国台湾	26 712	1 175	22 621	6 933	10 693	22 622	21 186	24 199	- 3 629
中国香港	8 978 978	11 423 259	9 115 278	8 686 917	9 055 008	8 914 586	10 1 19 088	9 753 423	10 876 698
非洲	297 792	239 873	410 500	538 911	270 442	422 560	498 664	181 183	395 882
阿尔及利亚	21 057	- 9 989	- 14 053	17 865	- 12 362	1 864	18 471	2 145	20 928
埃及	8 081	1 1 983	9 276	22 197	1 096	2 743	19 571	22 979	20 396
埃塞俄比亚	17 529	28 214	18 108	34 125	37 530	31 080	-9 039	- 13 917	10 038
安哥拉	5 774	16 449	63 755	27 034	38 324	12 536	12 349	- 31 500	35 135
贝宁	1 476	997	133	480	- 1 979	1 064	3 251	8 044	2 046
博茨瓦纳	8 608	10 620	-2 220	-486	682	2 655	- 1 401	977	358
布基纳法索	—	20	—	—	126	35	528	280	- 1 12
布隆迪	206	239	-58	406	–190	622	861	297	-78
赤道几内亚	- 1 304	-2 491	7 1 1 1	380	-4 460	-4 912	22	-4 051	-388
多哥	- 173	238	1 143	-659	828	911	-490	859	416
厄立特里亚	991	6 842	- 13	614	-57	4 461	3 773	14 700	13 099

附表 1　续 2

单位：万美元

国家（地区）	2015 年	2016 年	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年
佛得角	—	5	—	0	124	48	−41	30	−7
冈比亚	—	228	232	1 443	−451	279	47	254	177
刚果（布）	15 008	4 913	28 417	−29 264	9 459	24 749	16 611	−8 110	23 478
刚果（金）	21 371	−7 892	34 024	64 301	93 096	61 151	104 575	39 111	16 000
吉布提	2 033	6 224	10 464	−8 106	2 664	−216	855	423	367
几内亚	−2 572	3 667	28 656	20 317	5 304	−29 512	48 717	3 911	2 636
几内亚比绍	224	61	623	257	—	−244	8	81	350
加纳	28 322	49 061	4 420	12 425	2 941	−671	12 775	8 853	4 198
加蓬	4 879	3 243	5 542	−6 954	1 666	778	−1 819	4 301	740
津巴布韦	4 675	4 295	−10 788	5 383	8 113	7 625	10 310	8 813	18 690
喀麦隆	2 467	11 423	8 799	14 179	−3 369	4 471	−2 344	−11 099	7 385
科摩罗	—	—	—	93	13	−5	−16	53	4
科特迪瓦	6 024	5 653	11 269	16 368	8 526	7 886	6 417	22 316	10 073
肯尼亚	28 181	2 967	41 010	23 204	1 037	62 962	34 822	−32 284	19 178
莱索托	8	—	—	—	—	1 165	1 045	557	−537
利比里亚	9 818	1 114	3 982	1 435	1 120	3 346	678	1 216	−1 396
利比亚	−4 106	−1 705	−17 640	2 823	−12 934	7 289	−1 322	−279	−1 777
卢旺达	406	−919	988	4 542	1 701	−655	3 614	−1 446	1 347
马达加斯加	3 384	−655	7 120	5 560	−16	13 598	−962	−6 239	3 304
马拉维	5	240	4 307	146	−10 058	902	1 495	2 581	363
马里	−3 401	1 295	1 434	−8 404	1 849	1 804	1 622	5 319	3 090
毛里求斯	15 477	7 233	3 327	17 821	18 589	4 577	23 856	10 405	17 317
毛里塔尼亚	216	10 879	3 807	2 323	−746	5 320	−1 229	2 714	1 446
摩洛哥	2 603	1 016	5 986	9 078	−9 516	12 814	3 322	158	24 159
莫桑比克	6 843	4 425	11 747	54 563	−4 670	4 328	−403	7 417	5 631
纳米比亚	1 785	2 168	2 009	−2 482	−110	171	807	898	653
南非	23 317	84 322	31 736	64 206	33 891	40 043	36 359	68 309	35 390
南苏丹	1 308	203	1 221	−1 312	549	268	856	−216	116
尼日尔	2 369	−2 356	5 084	11 544	17 836	23 514	28 252	56 706	48 580
尼日利亚	5 058	10 850	13 795	19 470	12 327	30 894	20 167	11 964	18 558
塞拉利昂	807	−180	1 627	394	76	−832	1 232	−2 278	731
塞内加尔	−794	1 985	6 541	8 393	−8 488	21 340	1 177	−21 122	5 857
塞舌尔	4 958	5 041	2 705	22 798	198	8 755	11 281	1 546	4 047
圣多美和普林西比	—	—	—	—	6	155	—	—	—
苏丹	3 171	−68 994	25 487	5 712	−7 078	283	9 429	−17 190	7 656

附表 1　续 3

单位：万美元

国家（地区）	2015 年	2016 年	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年
坦桑尼亚	22 632	9 457	13 246	17 747	11 558	10 757	10 174	5 173	6 015
突尼斯	564	−322	−82	596	1 996	−692	652	−556	−1 221
乌干达	20 534	12 151	7 904	22 580	14 322	9 778	210	10 601	−1 307
赞比亚	9 655	21 841	30 580	52 373	14 339	21 426	58 280	19 146	11 688
乍得	−1 712	−6 226	−2 305	6 777	4 981	9 839	9 350	−11 668	1 051
中非	30	40	42	4 632	56	14	−90	—	13
欧洲	**711 843**	**1 069 323**	**1 846 319**	**658 839**	**1 051 992**	**1 269 565**	**1 087 480**	**1 033 598**	**996 861**
阿尔巴尼亚	—	1	21	172	69	10	—	16	—
阿塞拜疆	136	−2 466	−20	−105	86	1 728	−64	943	529
爱尔兰	1 430	33 193	24 134	7 516	6 428	6 760	22 558	10 416	38 077
爱沙尼亚	—	—	12	5 322	202	—	—	−14	6
奥地利	10 432	19 172	41 219	13 814	3 239	7 481	19 539	−13 497	6 833
白俄罗斯	5 421	16 094	14 272	6 773	18 175	−815	4 241	−4 257	389
保加利亚	5 916	−1 503	8 887	−168	246	57	25	−594	161
北马其顿	−1	—	—	183	−1 338	−400	272	−975	777
比利时	2 346	2 835	3 034	563	5 985	7 603	11 160	1 695	2 893
冰岛	—	—	—	73	—	—	—	—	—
波黑	162	85	—	—	1 219	858	482	163	2 311
波兰	2 510	−2 411	−433	11 783	11 160	14 256	2 941	12 773	11 241
丹麦	−2 416	12 573	1 521	3 048	6 026	6 322	1 578	4 802	1 170
德国	40 963	238 058	271 585	146 799	145 901	137 560	271 113	197 864	64 133
俄罗斯联邦	296 086	129 307	154 842	72 524	−37 923	57 032	−107 230	23 362	62 879
法国	32 788	149 957	95 215	−7 502	8 722	14 779	−15 167	4 848	−10 902
芬兰	3 868	3 667	2 347	14 104	3 404	4 066	6 518	4 769	8 890
格鲁吉亚	4 398	2 077	3 846	8 023	5 690	4 136	7 654	11 859	23 418
荷兰	1 346 284	116 972	−22 312	103 834	389 317	493 833	170 393	−104 980	89 658
黑山	—	—	1 665	1 272	2 266	6 725	5 909	−679	2 696
捷克	−1 741	185	7 295	11 302	6 053	5 279	−2 539	−1 302	28 955
克罗地亚	—	22	3 184	2 239	2 869	15 446	1 515	522	1 086
拉脱维亚	45	—	8	1 068	—	564	482	8	146
立陶宛	—	225	—	−447	—	33	20	212	1 066
列支敦士登	64	370	—	—	—	2 726	163	12	—
卢森堡	−1 145 317	160 188	135 340	248 733	68 587	70 095	149 932	325 036	233 160
罗马尼亚	6 332	1 588	1 586	157	8 411	1 310	513	1 159	9 879
马耳他	503	15 480	167	1 011	−118	89	282	−98	314

附表 1　续 4

单位：万美元

国家（地区）	2015 年	2016 年	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年
摩尔多瓦	—	—	—	—	—	—	30	1	—
挪威	−167 589	−85 123	−54 921	−4 168	−74 444	−18 719	79	107	1 007
葡萄牙	1 072	1 137	104	1 171	1 855	118	275	144	2 631
瑞典	31 719	12 768	129 026	106 395	191 571	192 999	128 077	185 090	74 357
瑞士	24 677	6 806	751 418	−321 206	67 825	107 455	182 084	13 368	38 952
塞尔维亚	763	3 079	7 921	15 341	3 360	13 931	20 576	15 939	45 848
斯洛伐克	—	—	68	1 462	−53	20	33	1	21
斯洛文尼亚	—	2 186	39	1 328	2 684	−13 294	304	−59	9 024
乌克兰	−76	192	475	2 745	5 332	2 106	−47	96	3 391
西班牙	14 967	12 541	5 879	53 768	11 491	10 295	7 917	7 188	−257
希腊	−137	2 939	2 857	6 030	57	717	656	−137	456
匈牙利	2 320	5 746	6 559	9 495	12 315	−415	5 353	26 046	41 076
亚美尼亚	—	—	395	1 964	—	153	698	1 689	89
意大利	9 101	63 344	42 454	29 761	64 979	24 446	−1 202	27 755	33 998
英国	184 816	148 039	206 630	102 664	110 345	92 222	190 355	282 306	166 505
拉丁美洲	**1 261 036**	**2 722 705**	**1 407 659**	**1 460 847**	**639 407**	**1 665 651**	**2 615 851**	**1 634 515**	**1 347 731**
阿根廷	20 832	18 152	21 479	14 113	35 355	40 124	29 568	5 919	−4 276
安提瓜和巴布达	—	40	—	36	—	—	—	—	1 662
巴巴多斯	−28	1 441	1 610	256	−813	−6	22 371	−17 501	4 770
巴哈马	—	658	24	280	−132	—	−17	—	−532
巴拉圭	—	—	—	84	−84	68	—	−129	95
巴拿马	2 382	3 738	5 774	12 724	331	11 788	23 988	21 930	−31 744
巴西	−6 328	12 477	42 627	42 772	85 993	31 264	14 645	22 386	50 674
玻利维亚	3 432	5 538	−2 628	3 755	5 186	3 619	2 640	4 122	9 344
多米尼加	—	—	—	—	21	305	−195	216	−371
多米尼克	—	—	—	—	—	—	—	79	−2
厄瓜多尔	11 811	7 789	−13 110	3 268	−6 120	−211	6 137	1 680	10 040
哥伦比亚	370	−284	1 372	−8 101	1 919	85	−14 264	7 862	28 390
哥斯达黎加	384	136	1 024	1 521	679	2 849	−60	−215	214
格林纳达	—	10	11	57	303	—	182	−137	−6
古巴	4 243	974	−650	3 323	−1 152	1 137	4 395	6 856	454
圭亚那	−389	651	2 251	2 859	−444	6 364	−1 038	−306	1 959
洪都拉斯	—	2 771	—	4 906	483	−1 092	299	—	—

附表 1　续 5

单位：万美元

国家（地区）	2015 年	2016 年	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年
开曼群岛	1 021 303	1 352 283	−660 596	547 312	−435 668	856 222	1 075 356	576 238	873 084
秘鲁	−17 776	6 737	9 826	8 481	35 200	32 170	45 446	20 782	7 554
墨西哥	−628	21 184	17 133	37 845	16 356	26 456	23 183	48 852	107 889
尼加拉瓜	55	101	1	13	293	−23	24	—	70
圣卢西亚	15	75	329	—	−58	—	—	—	—
圣文森特和格林纳丁斯	303	−253	337	122	—	—	−34	−318	−497
苏里南	2 009	343	5 253	−173	4 058	−121	−178	121	100
特立尼达和多巴哥	915	210	1 240	1 517	2 336	−1 047	471	602	1 317
危地马拉	—	—	—	—	−4	469	—	47	96
委内瑞拉	28 830	−9 986	27 448	32 807	−22 376	−44 600	−24 112	−4 105	299
乌拉圭	3 615	4 927	−1 422	3 573	189	324	1 872	919	−1 854
牙买加	—	41 864	8 246	15 621	−11 247	−278	−916	538	4 828
英属安圭拉	100	584	—	90	−28	—	—	—	—
英属维尔京群岛	184 900	1 228 849	1 930 117	714 978	868 257	697 562	1 397 101	911 595	254 610
智利	685	21 696	9 963	16 806	60 572	2 226	8 988	26 482	29 564
北美洲	**1 071 848**	**2 035 096**	**649 827**	**872 383**	**436 713**	**634 312**	**658 090**	**727 119**	**778 173**
百慕大群岛	112 698	49 865	−24 805	−31 683	8 756	11 443	6 638	−16 765	51 512
加拿大	156 283	287 150	32 083	156 350	47 288	21 002	93 017	14 676	35 368
美国	802 867	1 698 081	642 549	747 717	380 668	601 867	558 435	729 208	691 293
大洋洲	**387 109**	**521 177**	**510 539**	**222 263**	**208 108**	**144 573**	**211 642**	**307 331**	**50 550**
澳大利亚	340 131	418 688	424 196	198 597	208 667	119 859	192 254	278 588	54 527
巴布亚新几内亚	4 177	−4 368	10 161	−7 904	−6 468	−15 370	−18 188	18 129	−22 455
斐济	1 240	4 461	1 706	1 623	1 746	2 280	3 716	−1 593	−3 591
基里巴斯	—	—	—	—	1 542	1 805	2 906	2 794	248
马绍尔群岛	−5 682	260	798	1 210	1 684	3 849	1 956	1 238	804
密克罗尼西亚联邦	355	—	−1 474	—	63	−68	62	67	83
瑙鲁	—	—	—	—	—	36	1 300	−154	−363
帕劳	150	50	8	29	21	—	—	15	10
萨摩亚	9 586	10 924	12 840	1 236	−530	−13 473	3 243	−3 804	−2 592
所罗门群岛	—	—	—	—	10	226	−347	152	4 033
汤加	98	35	112	5	21	71	1 752	−8	95
瓦努阿图	2 245	542	2 532	1 721	212	66	528	254	896
新西兰	34 809	90 585	59 661	25 746	1 140	45 292	22 461	11 654	18 856

附表 2　2015—2023 年末中国对外直接投资存量情况 （分国家/地区）

单位： 万美元

国家（地区）	2015 年	2016 年	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年
合计	109 786 459	135 739 045	180 903 652	198 226 585	219 888 069	258 065 844	278 514 971	275 481 407	295 539 978
亚洲	76 890 132	90 944 547	113 932 379	127 613 437	146 022 156	164 489 400	177 201 520	183 185 842	201 484 334
阿富汗	41 993	44 050	40 364	40 444	41 894	43 284	43 500	44 772	43 373
阿拉伯联合酋长国x	460 284	488 830	537 283	643 606	763 567	928 324	984 494	1 188 469	890 978
阿曼	20 077	8 663	9 904	15 068	1 1 634	23 698	28 530	26 760	22 037
巴基斯坦 *	403 593	475 911	571 584	424 682	479 798	621 894	748 538	682 251	630 224
巴勒斯坦	4	23	4	4	—	—	—	—	—
巴林	387	3 736	7 437	7 196	7 074	7 094	13 469	13 078	13 656
朝鲜	62 500	67 915	60 653	56 601	46 228	47 955	45 204	43 798	34 329
东帝汶	10 028	14 794	17 417	16 668	8 085	12 918	10 140	9 528	4 956
菲律宾	71 105	71 893	81 960	83 002	66 409	76 713	88 390	1 1 1 283	119 325
哈萨克斯坦 x	509 546	543 227	756 145	734 108	725 413	586 937	748 743	697 869	790 974
韩国	369 804	423 724	598 347	671 01 1	667 340	705 473	660 150	667 415	698 868
吉尔吉斯斯坦	107 059	123 782	129 938	139 308	155 003	176 733	153 142	153 701	148 459
柬埔寨 "	367 586	436 858	544 873	597 368	646 370	703 852	696 559	744 41 1	796 779
卡塔尔	44 993	102 565	110 549	43 598	45 892	61 851	78 946	94 391	76 045
科威特	54 362	57 810	93 623	109 184	83 451	84 923	85 356	104 300	62 807
老挝 *	484 171	550 014	665 495	830 976	824 959	1 020 142	993 974	957 837	1 000 530
黎巴嫩	378	301	201	222	222	222	44	44	44
马尔代夫	237	3 578	6 743	7 477	8 247	4 398	7 204	6 335	5 687
马来西亚	223 137	363 396	491 470	838 724	792 369	1 021 184	1 035 515	1 205 046	1 347 794
蒙古国	376 006	383 859	362 280	336 507	343 054	323 610	156 952	148 705	150 022
孟加拉国 *	18 843	22 517	32 907	87 023	124 830	171 058	220 448	299 466	426 561
缅甸 *	425 873	462 042	552 453	468 006	413 445	380 904	398 821	397 252	381 605
尼泊尔	29 193	24 705	22 762	37 919	53 866	43 470	46 335	43 553	40 261
日本 *	303 820	318 401	319 734	349 052	409 805	419 672	488 287	507 519	576 659
塞浦路斯	10 915	1 1 005	71 869	84 543	106 147	20 274	13 124	13 546	13 91 1
沙特阿拉伯 "	243 439	260 729	203 827	259 456	252 773	293 091	352 419	300 796	318 594
斯里兰卡	77 251	72 891	72 835	46 893	55 147	52 342	63 976	52 862	52 418
塔吉克斯坦	90 909	1 16 703	161 609	194 483	194 608	156 801	162 722	189 289	228 887
泰国	344 012	453 348	535 847	594 670	718 585	882 555	991 721	1 056 778	1 265 743
土耳其	132 884	106 138	130 135	173 368	186 786	215 187	192 136	300 356	301 688
土库曼斯坦	13 304	24 908	34 272	31 193	22 656	33 647	29 417	22 524	42 428

附表 2　续 1

单位：万美元

国家（地区）	2015 年	2016 年	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年
文莱	7 352	20 377	22 067	22 045	42 696	38 812	9 628	10 385	1 1 236
乌兹别克斯坦	88 204	105 771	94 607	368 988	324 621	326 464	280 772	450 813	247 496
新加坡 x	3 198 491	3 344 564	4 456 809	5 009 383	5 263 656	5 985 785	6 720 228	7 344 991	8 644 682
叙利亚	1 100	1 031	1 031	87	1 357	1 406	1 392	1 324	197
也门	45 330	3 921	61 255	62 300	54 419	54 127	52 969	52 546	53 955
伊拉克 x	38 812	55 781	41 437	59 854	137 752	173 789	194 183	250 737	216 867
伊朗	294 919	333 081	362 350	323 429	305 562	352 724	341 997	339 360	392 385
以色列 x	31 718	422 988	414 869	461 998	377 502	386 913	344 770	338 502	279 298
印度 *	377 047	310 751	474 733	466 280	361 009	318 331	351 889	348 339	320 626
印度尼西亚 *	812 514	954 554	1 053 880	1 281 128	1 513 255	1 793 883	2 008 048	2 472 206	2 634 626
约旦	3 255	3 949	6 440	14 198	31 173	20 372	18 359	22 927	30 026
越南 *	337 356	498 363	496 536	560 543	707 371	857 456	1 085 21 1	1 166 072	1 359 399
中国澳门	573 912	678 339	968 029	886 578	985 168	1 053 234	1 123 624	1 268 642	1 394 658
中国台湾	96 905	98 272	127 247	135 157	125 440	152 809	164 433	167 679	161 091
中国香港 *	65 685 524	78 074 489	98 126 568	1 10 039 108	127 535 518	143 853 092	154 965 764	158 867 384	175 252 154
非洲	3 469 440	3 987 747	4 329 650	4 610 353	4 439 022	4 339 920	4 418 621	4 090 118	4 211 535
阿尔及利亚	253 155	255 248	183 366	206 286	177 535	164 352	171 602	162 192	169 996
埃及	66 315	88 891	83 484	107 926	108 580	1 19 172	127 344	120 337	128 731
埃塞俄比亚	1 13 013	200 065	197 556	256 816	255 887	299 280	281 090	262 032	257 437
安哥拉 *	126 829	163 321	226 016	229 919	289 073	269 009	271 009	194 617	255 412
贝宁	8 731	10 251	10 437	10 399	9 144	7 546	8 471	16 862	15 871
博茨瓦纳	32 108	43 750	29 687	25 816	18 628	19 043	15 352	14 343	16 027
布基纳法索	—	20	20	20	149	171	705	664	588
布隆迪	1 237	1 242	1 029	1 252	820	1 052	1 691	1 959	1 824
赤道几内亚	23 163	23 659	39 597	55 285	40 413	33 601	28 065	23 515	23 570
多哥	12 882	1 1 857	1 1 285	10 207	10 116	9 945	6 728	5 599	5 485
厄立特里亚	1 1 941	37 845	21 655	22 394	22 329	19 986	20 817	32 043	41 663
佛得角	1 518	1 523	1 463	1 463	234	282	131	162	155
冈比亚	124	384	536	2 479	1 390	1 903	1 938	1 997	2 121
刚果（布）	108 867	78 291	1 12 606	79 510	60 984	1 13 088	96 709	39 522	68 001
刚果（金）"	323 935	351 498	388 41 1	444 446	559 660	368 813	425 936	412 983	391 481
吉布提	6 046	12 540	23 286	17 849	12 526	9 883	8 243	8 582	8 747
几内亚 *	38 272	41 774	67 545	74 244	76 326	47 282	95 933	104 504	66 086

附表 2　续 2

单位：万美元

国家（地区）	2015 年	2016 年	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年
几内亚比绍	6 906	7 016	7 639	6 521	2 671	2 427	2 425	2 506	2 659
加纳	127 449	195 827	157 536	179 747	183 129	158 403	109 354	105 826	87 579
加蓬	24 442	25 683	38 535	25 866	25 221	25 919	21 831	15 216	13 908
津巴布韦：	179 892	183 900	174 834	176 625	177 148	179 580	170 751	160 485	103 849
喀麦隆	20 734	36 674	42 436	49 921	30 390	44 274	43 355	38 968	54 458
科摩罗	453	453	453	545	183	1 18	104	133	135
科特迪瓦	12 678	17 966	30 368	44 154	56 434	66 685	79 319	80 851	89 024
肯尼亚	109 904	1 10 270	154 345	175 588	162 423	215 430	225 981	178 242	172 819
莱索托	1 1 15	663	653	653	593	1 758	1 451	937	400
利比里亚	28 899	29 730	31 963	26 039	16 765	16 888	16 278	15 578	14 073
利比亚	10 577	21 1 12	36 675	42 568	29 943	15 537	13 879	8 754	7 253
卢旺达	12 357	8 936	9 925	14 682	16 751	17 080	20 310	18 188	17 363
马达加斯加	34 770	29 763	76 630	80 335	27 291	39 074	32 287	28 194	25 367
马拉维 *	25 815	25 905	29 1 12	29 210	16 145	17 316	17 672	19 659	23 888
马里	30 733	32 001	39 486	30 147	30 500	30 821	43 861	47 803	43 881
毛里求斯	109 658	1 17 620	96 087	99 766	129 168	88 671	105 882	151 566	189 779
毛里塔尼亚	10 583	19 336	23 585	23 261	18 140	18 295	14 277	18 375	21 020
摩洛哥	15 629	16 270	31 821	38 229	30 329	38 347	34 920	28 270	51 329
莫桑比克 *	72 452	78 226	87 291	141 017	1 14 675	131 749	126 360	1 18 035	146 822
纳米比亚	38 044	45 357	48 047	42 615	36 359	35 489	22 051	17 692	17 235
南非 *	472 297	650 084	747 277	653 168	614 657	541 722	529 417	574 169	584 164
南苏丹	3 598	3 703	4 768	3 569	2 688	2 560	8 072	5 674	6 125
尼日尔	56 544	52 530	66 565	75 840	95 671	1 17 662	142 390	185 356	230 402
尼日利亚	237 676	254 168	286 153	245 349	219 400	236 754	269 579	232 399	266 233
塞拉利昂	19 630	18 882	18 422	16 806	16 532	13 417	10 644	8 750	8 969
塞内加尔	12 602	14 959	21 430	31 465	23 424	42 676	43 885	17 681	20 249
塞舌尔	16 011	24 665	23 127	45 191	41 405	43 951	49 269	48 614	53 202
圣多美和普林西比	38	38	38	38	44	199	69	51	—
苏丹	180 936	1 10 434	120 156	132 507	120 309	1 12 030	1 1 1 552	88 595	95 214
坦桑尼亚	1 13 887	119 199	128 030	130 275	133 554	154 100	157 707	144 082	152 498
突尼斯	2 084	1 630	1 508	2 153	3 662	2 909	3 347	2 620	875
乌干达	72 215	100 647	57 594	79 817	66 994	71 196	63 312	69 244	58 603
赞比亚 *	233 802	268 716	296 344	352 302	286 379	305 500	302 957	197 957	153 478

附表 2　续 3

单位：万美元

国家（地区）	2015 年	2016 年	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年
乍得	42 272	39 664	41 225	59 259	64 852	65 481	61 132	56 776	45 070
中非	4 622	3 561	1 612	8 813	1 398	1 499	1 174	958	412
欧洲	8 367 897	8 720 192	11 085 468	11 279 692	11 438 386	12 243 189	13 479 438	14 107 293	14 767 913
阿尔巴尼亚	695	727	478	642	71 1	600	485	66	67
阿塞拜疆	6 370	2 842	2 799	918	780	2 506	2 103	2 892	3 479
爱尔兰	24 832	57 377	88 263	97 277	107 401	151 794	174 577	167 618	203 857
爱沙尼亚	350	350	362	5 684	6 333	532	532	518	169
奥地利	32 799	53 051	85 149	46 163	49 218	67 523	72 006	52 392	57 297
白俄罗斯	47 589	49 793	54 841	50 378	65 180	60 728	64 605	74 759	79 292
保加利亚	23 597	16 607	25 046	17 109	15 681	15 584	15 131	14 214	15 525
北马其顿	21 1	210	203	3 630	2 109	1 710	1 793	1 633	1 086
比利时	51 953	54 403	47 923	32 641	47 095	50 063	48 820	41 415	35 365
冰岛	110	110	1 400	1 473	1 473	1 473	1 473	2	5
波黑	775	860	434	434	1 670	2 286	2 122	4 046	6 593
波兰	35 21 1	32 132	40 552	52 373	55 559	68 231	53 576	64 510	78 942
丹麦	8 217	22 61 1	22 883	24 653	29 485	35 354	25 393	31 908	32 126
德国 *	588 176	784 175	1 216 320	1 368 861	1 423 399	1 454 958	1 669 749	1 855 056	1 706 352
俄罗斯联邦 x	1 401 963	1 297 951	1 387 160	1 420 822	1 280 397	1 207 089	1 064 41 1	990 155	1 066 818
法国	572 355	51 1 617	570 271	659 879	595 434	486 095	486 390	481 426	462 281
芬兰 *	9 507	21 170	21 307	32 754	34 038	30 662	45 296	72 141	46 278
格鲁吉亚	53 375	55 023	56 817	63 970	67 092	70 167	79 229	85 361	106 510
荷兰 *	2 006 713	2 058 774	1 852 900	1 942 899	2 385 482	2 604 129	2 848 751	2 830 170	3 189 027
黑山	32	443	3 945	6 286	8 509	15 308	20 601	8 438	13 299
捷克	22 431	22 777	16 490	27 923	28 749	1 19 843	52 682	31 917	69 518
克罗地亚	1 182	1 199	3 908	6 908	9 840	25 264	24 553	24 248	37 009
拉脱维亚	94	94	102	1 170	1 163	1 681	2 1 12	2 064	2 273
立陶宛	1 248	1 529	1 713	1 289	981	1 223	729	923	2 675
列支敦士登	1 304	1 674	1 616	434	434	3 516	2 654	3 388	3 387
卢森堡 *	773 988	877 660	1 393 615	1 538 870	1 390 221	1 599 545	1 813 068	2 055 460	2 286 848
罗马尼亚	36 480	39 150	31 007	30 462	42 827	31 316	22 01 1	22 022	23 469
马耳他	1 045	16 364	16 498	23 049	22 932	17 253	3 258	3 140	3 454
摩尔多瓦	21 1	387	387	387	387	387	417	241	21 1
挪威	347 129	264 197	208 345	199 770	124 693	104 258	2 718	1 931	2 913

附表 2　续 4

单位：万美元

国家（地区）	2015 年	2016 年	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年
葡萄牙	7 142	8 774	1 1 023	10 593	5 857	4 578	2 921	2 503	5 331
瑞典 *	338 196	355 368	730 742	689 681	857 869	1 060 149	1 703 204	1 867 481	1 345 773
瑞士 *	60 415	57 621	81 1 173	500 037	566 284	675 961	694 956	826 909	21 1 039
塞尔维亚	4 979	8 268	17 002	27 141	16 473	31 057	48 229	55 746	108 840
斯洛伐克	12 779	8 277	8 345	9 929	8 274	8 287	441	433	354
斯洛文尼亚	500	2 686	2 725	4 009	18 960	4 680	5 018	47 349	54 562
乌克兰	6 890	6 671	6 265	9 048	15 803	19 034	13 693	8 036	9 654
西班牙 *	60 801	73 647	69 263	106 014	1 1 1 057	110 950	1 13 652	1 18 581	169 386
希腊	1 1 948	4 808	18 222	24 247	23 102	12 629	13 295	12 522	12 907
匈牙利	57 1 1 1	31 370	32 786	32 069	42 736	34 187	38 232	58 066	108 674
亚美尼亚	751	751	2 996	4 961	1 289	1 225	2 702	3 096	500
意大利	93 197	155 484	190 379	214 535	257 017	284 781	341 316	247 626	278 876
英国 *	1 663 246	1 761 210	2 031 817	1 988 323	1 714 390	1 764 592	1 900 531	1 934 889	2 925 890
拉丁美洲	12 631 893	20 715 257	38 689 230	40 677 193	43 604 697	62 981 025	69 374 017	59 615 291	60 080 097
阿根廷	194 892	194 366	153 954	158 297	180 841	199 266	214 1 14	213 449	182 120
安提瓜和巴布达	630	670	670	580	544	383	383	325	1 796
巴巴多斯	289	8 772	1 1 730	20 073	5 911	5 915	35 460	16 078	15 177
巴哈马 *	60	16 060	16 063	16 469	16 202	16 212	154 651	159 089	1 12 993
巴拉圭	4 791	4 791	4 606	84	0	68	369	240	345
巴拿马 x	22 815	26 885	35 878	50 61 1	54 999	67 652	100 199	1 16 285	140 216
巴西	225 712	296 251	320 554	381 245	443 478	320 506	300 771	340 999	394 445
玻利维亚	31 746	37 068	41 349	35 150	47 227	28 796	30 751	23 024	27 021
伯利兹	70	70	—	—	—	—	44 792	14 047	13 957
多米尼加	101	101	1	1	25	330	135	692	360
多米尼克	315	315	315	315	315	315	315	379	738
厄瓜多尔	105 635	1 18 012	103 244	124 052	64 772	60 141	47 036	41 847	44 787
哥伦比亚	55 443	36 245	35 787	28 410	30 710	42 851	10 881	24 426	53 503
哥斯达黎加	782	820	2 602	4 267	3 501	6 590	3 575	1 220	807
格林纳达	2 367	2 377	2 507	2 389	2 712	2 712	2 262	1 979	302
古巴	12 062	13 150	1 1 500	14 91 1	1 1 800	13 986	18 018	24 815	28 496
圭亚那	25 601	25 668	11 069	19 886	19 344	25 734	26 557	23 154	21 509
洪都拉斯	—	2 771	116	5 022	1 562	469	666	381	383
开曼群岛 x	6 240 408	10 420 893	24 968 219	25 922 371	27 614 506	45 702 699	22 952 507	21 150 887	22 190 516
秘鲁	70 549	75 978	83 943	94 150	139 894	170 51 1	218 137	230 953	235 021

附表 2　续 5

单位：万美元

国家（地区）	2015 年	2016 年	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年
墨西哥 *	52 476	57 860	89 802	1 10 688	1 16 108	116 695	130 216	168 391	348 822
尼加拉瓜	367	467	314	327	617	592	616	600	666
萨尔瓦多	1	1	1	—	—	—	—	—	—
圣卢西亚	15	144	473	473	415	415	415	415	415
圣文森特和格林纳丁斯	4 204	3 952	4 288	4 374	4 321	4 029	3 994	3 676	3 179
苏里南	1 1 352	12 508	16 439	9 940	13 269	9 208	3 775	8 178	8 473
特立尼达和多巴哥	60 463	60 666	62 177	63 709	66 046	63 353	1 1 251	9 198	1 1 232
危地马拉	99	1 12	74	74	10	478	1	47	143
委内瑞拉	280 029	274 171	320 725	350 123	343 130	296 104	58 772	46 851	56 950
乌拉圭	18 273	22 559	19 868	27 120	22 937	18 513	21 787	22 924	21 369
牙买加	22 568	83 919	1 1 1 412	1 18 740	92 165	1 13 058	108 089	106 574	1 12 944
英属安圭拉	100	684	719	2 293	2 265	2 265	2 265	2 265	2 265
英属维尔京群岛 "	5 167 214	8 876 589	12 206 075	13 049 678	14 187 884	15 564 495	44 747 734	36 728 119	35 889 354
智利	20 464	40 362	52 757	61 370	1 17 189	126 683	123 524	133 781	159 793
北美洲	5 217 926	7 547 246	8 690 597	9 634 833	10 022 553	10 001 633	10 022 580	10 348 722	11 010 784
百慕大群岛 "	286 106	216 649	858 81 1	831 832	833 657	748 348	926 029	1 100 933	1 581 624
加拿大 *	851 625	1 272 599	1 093 686	1 252 272	1 409 147	1 248 513	1 379 315	1 330 599	1 059 734
美国 *	4 080 195	6 057 998	6 738 100	7 550 729	7 779 750	8 004 771	7 717 236	7 917 190	8 369 426
大洋洲	3 209 171	3 824 056	4 176 327	4 411 078	4 361 255	4 010 677	4 018 796	4 134 142	3 985 316
澳大利亚 *	2 837 385	3 335 056	3 617 531	3 837 868	3 806 838	3 443 936	3 443 047	3 578 829	3 477 392
巴布亚新几内亚	191 183	186 988	210 121	203 909	192 336	178 500	155 666	167 704	133 631
斐济	9 792	14 850	15 670	17 402	19 547	18 252	14 322	17 297	13 038
基里巴斯	293	293	293	293	1 835	3 639	6 594	9 339	9 586
库克群岛	7	7	7	7	7	7	7	7	7
马绍尔群岛 "	6 005	6 541	6 068	7 605	9 682	16 486	18 007	18 931	13 727
密克罗尼西亚联邦	1 517	3 466	1 954	1 549	1 506	1 348	1 323	1 801	1 889
瑙鲁	—	—	—	—	10	46	3 500	1 569	3 003
帕劳	1 160	1 210	1 218	1 21 1	1 881	1 853	1 850	1 837	1 809
萨摩亚	30 691	54 685	62 755	68 374	68 381	45 030	49 289	59 769	55 019
所罗门群岛	—	—	—	—	10	686	338	185	4 699
汤加	819	844	956	892	1 001	1 193	2 941	1 055	3 030
瓦努阿图	9 447	9 869	10 576	12 847	12 247	12 917	9 042	6 779	8 245
新西兰	120 872	210 247	249 180	259 120	245 973	286 784	312 871	269 040	260 240

注：" * " 表示该国家（地区）2023 年末存量数据中包含对以往历史数据进行调整。

附表 3　2015—2023 年中国对外直接投资流量行业分布情况

单位：万美元

	行业分类	2015 年	2016 年	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年
A	农、林、牧、渔业	257 208	328 715	250 769	256 258	243 920	107 864	93 075	51 171	181 628
B	采矿业	1 125 261	193 020	-370 152	462 794	512 823	613 126	841 498	1 510 082	987 878
C	制造业	1 998 629	2 904 872	2 950 737	1 910 768	2 024 181	2 583 821	2 686 673	2 715 370	2 734 225
D	电力、热力、燃气及水的生产和供应业	213 507	353 599	234 401	470 246	386 872	577 031	438 908	544 673	465 403
E	建筑业	373 501	439 248	652 772	361 848	377 984	809 455	461 908	144 150	285 929
F	批发和零售业	1 921 785	2 089 417	2 631 102	1 223 791	1 947 108	2 299 764	2 815 201	2 116 908	3 882 262
G	交通运输、仓储和邮政业	272 682	167 881	546 792	516 057	387 962	623 320	1 222 621	1 503 813	844 197
H	住宿和餐饮业	72 319	162 549	- 18 509	135 396	60 398	1 1 841	26 933	1 398	94 745
I	信息传输、软件和信息技术服务业	682 037	1 866 022	443 024	563 187	547 794	918 718	513 591	169 329	228 135
J	金融业	2 424 553	1 491 809	1 878 544	2 171 720	1 994 929	1 966 318	2 679 879	2 212 554	1 821 852
K	房地产业	778 656	1 524 674	679 506	306 600	341 839	518 603	409 785	220 654	141 632
L	租赁和商务服务业	3 625 788	6 578 157	5 427 321	5 077 813	4 187 508	3 872 562	4 935 732	4 347 973	5 416 619
M	科学研究和技术服务业	334 540	423 806	239 065	380 199	343 163	373 465	507 213	481 719	504 833
N	水利、环境和公共设施管理业	136 773	84 705	21 892	17 863	26 988	15 671	22 494	18 270	23 672
O	居民服务、修理和其他服务业	159 948	542 429	186 526	222 822	167 338	216 078	180 948	67 915	104 845
P	教育	6 229	28 452	13 372	57 302	64 880	13 004	2 825	24 093	8 577
Q	卫生和社会工作	8 387	48 719	35 267	52 480	22 717	63 767	33 877	28 626	16 069
R	文化、体育和娱乐业	174 751	386 869	26 401	1 16 586	52 352	-213 383	8 773	153 403	- 13 715
S	公共管理、社会保障和社会组织	160	—	—	—	—	—	—	—	—
	合计	14 566 715	19 614 943	15 828 830	14 303 731	13 690 756	15 371 026	17 881 932	16 312 100	17 728 784

附表4　2015—2023 年末中国对外直接投资存量行业分布情况

单位：万美元

	行业分类	2015 年	2016 年	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年
A	农、林、牧、渔业	1 147 580	1 488 502	1 656 194	1 877 318	1 966 892	1 943 495	1 881 576	1 870 758	2 002 101
B	采矿业 *	14 238 131	15 236 959	15 767 026	17 348 081	17 539 839	17 587 884	18 150 765	21 012 660	19 350 973
C	制造业 *	7 852 826	10 81 1 271	14 030 075	18 230 588	20 013 570	27 786 853	26 326 333	26 800 418	28 340 248
D	电力、热力、燃气及水的生产和供应业	1 566 310	2 282 141	2 499 090	3 369 471	3 306 1 17	4 237 947	5 049 240	5 480 235	5 867 936
E	建筑业 x	2 712 412	3 241 975	3 770 399	4 163 229	4 223 027	5 079 699	5 507 313	5 119 943	5 249 902
F	批发和零售业 *	12 194 086	16 916 820	22 642 713	23 269 268	29 553 871	34 531 558	36 958 161	36 159 321	42 140 064
G	交通运输、仓储和邮政业	3 990 552	4 142 202	5 476 795	6 650 033	7 653 356	8 077 558	9 172 268	9 684 013	10 426 336
H	住宿和餐饮业	223 334	419 407	351 305	440 434	492 025	492 646	491 036	383 212	435 370
I	信息传输、软件和信息技术服务业 x	2 092 752	6 480 151	21 889 737	19 357 456	20 220 605	29 791 382	16 022 746	13 849 128	13 310 709
J	金融业 *	15 966 010	17 734 245	20 279 304	21 789 544	25 453 442	27 006 173	30 035 025	30 390 595	32 381 953
K	房地产业	3 349 305	4 610 471	5 375 505	5 734 096	7 761 139	8 140 791	9 291 631	8 802 764	8 851 913
L	租赁和商务服务业 x	40 956 771	47 399 432	61 577 349	67 546 458	73 408 168	83 164214	111 523 784	107 373 450	117 910 016
M	科学研究和技术服务业 *	1 443 083	1 972 019	2 168 399	4 424 564	4 600 991	6 057 966	4 507 518	4 455 413	5 852 383
N	水利、环境和公共设施管理业	254 191	357 469	238 996	313 108	330 060	357 106	285 419	291 224	275 293
O	居民服务、修理和其他服务业 *	1 427 660	1 690 188	1 901 733	1 671 529	1 360 344	1 354 133	1 460 781	1 414 860	1 413 328
P	教育 x	28 662	72 372	328 616	476 1 1 1	429 261	790 280	273 1 1 1	938 188	374 908
Q	卫生和社会工作	17 536	92 137	138 880	299 697	312 691	396 516	376 709	334 214	341 463
R	文化、体育和娱乐业	325 098	791 284	81 1 536	1 265 599	1 262 671	1 269 642	1 201 556	1 121 01 1	1 015 083
S	公共管理、社会保障和社会组织	160	—	—	—	—	—	—	—	—
	合计	109 786 459	135 739 045	180 903 652	198 226 585	219 888 069	258 065 844	278 514 971	275 481 407	295 539 978

注：带 * 行业数据表示 2023 年末存量中包含对以往历史数据进行调整。

附表5　2015—2023 年中国对外非金融类直接投资流量情况（分省、自治区、直辖市）

单位：万美元

省、市、自治区	2015 年	2016 年	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年
一、央企和单位合计	2 781 752	3 071 936	5 327 185	2 305 691	2 721 380	4 919 523	6 429 102	5 494 378	6 622 557
二、地方合计	9 360 410	15 051 198	8 623 101	9 826 320	8 974 446	8 485 185	8 772 952	8 605 168	9 284 375
北京市	1 228 033	1 557 362	665 126	647 042	826 601	598 518	704 790	599 877	550 807
天津市	252 654	1 794 146	230 502	337 348	440 313	154 478	231 906	330 615	167 997
河北省	94 030	301 285	165 276	160 555	194 196	125 140	275 159	276 102	251 900
山西省	18 61 1	56 957	37 072	52 242	6 333	7 027	28 938	19 429	7 122
内蒙古自治区	40 447	175 210	54 879	88 314	46 469	23 874	17 982	169 189	99 014
辽宁省	212 204	186 291	1 17 182	172 240	60 153	46 474	120 585	61 767	51 020
其中：大连市	134 920	105 469	44 146	130 412	7 596	-6 613	24 315	22 526	15 148
吉林省	65 823	20 525	22 698	3 850	7 993	8 957	9 635	1 1 218	7 091
黑龙江省	42 388	118 259	51 382	47 751	58 145	6 050	8 054	4 291	5 589
上海市	2 318 288	2 396 772	1 299 029	1 532 935	1 049 232	1 255 140	1 322 120	1 066 128	987 169
江苏省	725 000	1 220 196	435 784	609 713	51 1 520	613 916	906 386	576 266	892 270
浙江省	710 816	1 231 398	1 066 004	1 228 122	895 157	1 074 389	1 337 483	1 528 419	1 563 919
其中：宁波市	251 456	569 627	146 771	348 909	157 056	274 514	260 693	362 187	419 420
安徽省	206 747	103 181	186 239	237 073	1 14 417	146 474	283 889	159 778	240 874
福建省	275 743	41 1 919	282 522	453 829	289 612	333 924	403 703	207 037	420 970
其中：厦门市	99 523	186 768	109 178	201 662	53 897	88 470	140 809	63 473	156 668
江西省	100 457	96 962	59 762	79 915	206 641	143 677	124 273	280 370	91 609
山东省	710 983	1 302 379	787 518	669 061	1 023 964	610 241	501 865	646 432	695 490
其中：青岛市	127 774	524 943	128 767	259 383	162 725	-153 799	163 805	149 563	261 105
河南省	131 284	412 543	182 337	385 761	274 860	1 15 013	142 499	175 992	275 768
湖北省	63 596	131 896	132 030	108 079	155 105	62 194	194 723	162 084	130 758
湖南省	1 12 370	209 601	163 789	150 664	153 922	218 785	228 159	140 821	213 485
广东省	1 226 250	2 296 230	1 177 199	1 606 089	1 669 904	2 353 187	1 417 429	1 166 766	1 480 122
其中：深圳市	645 920	1 168 393	656 778	1 054 653	935 930	1 276 261	871 626	583 976	665 109
广西壮族自治区	45 091	143 087	63 666	127 281	27 958	39 104	16 444	43 048	28 482
海南省	120 1 19	47 966	314 964	337 533	255 680	19 910	79 881	256 909	594 497
重庆市	149 638	181 496	502 827	133 028	151 369	125 019	40 979	-5 831	16 473
四川省	1 18 730	141 201	176 569	217 737	156 998	187 504	152 203	316 440	195 188
贵州省	6 539	7 467	3 658	8 158	1 434	1 548	32 095	104 873	38 450
云南省	94 648	156 21 1	147 382	120 127	89 462	73 030	100 934	116 891	52 290
西藏自治区	29 681	2 314	22 777	46 569	21 769	3 628	38 079	25 230	3 542
陕西省	62 408	79 687	126 055	65 714	55 475	70 935	24 510	68 197	37 788
甘肃省	12 293	77 049	48 403	59 084	24 798	8 659	9 423	28 740	154 640
青海省	7 826	8 164	1 133	2 286	5 031	8 242	-16 891	1 354	226
宁夏回族自治区	108 959	57 750	9 723	44 870	54 688	9 888	9 704	5 107	373
新疆维吾尔自治区	61 077	1 17 150	78 481	82 097	137 144	39 038	22 959	44 31 1	29 255
新疆生产建设兵团	7 679	8 544	1 1 131	1 1 255	8 102	1 222	3 052	17 319	196
合计	12 142 162	18 123 134	13 950 286	12 132 011	11 695 827	13 404 708	15 202 054	14 099 547	15 906 932

附表 6　2015—2023 年末中国对外非金融类直接投资存量情况（分省、自治区、直辖市）

单位：万美元

省、市、自治区	2015 年	2016 年	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年
、　中央合计	59 372 681	65 599 697	87 878 206	101 561 568	115 879 800	143 086 416	163 435 135	151 802 792	162 160 371
二、地方合计	34 447 768	52 405 103	72 746 142	74 875 473	78 554 827	87 973 256	85 044 812	93 288 020	100 997 654
北京市	3 879 895	5 438 141	6 484 394	6 995 093	7 368 891	8 527 566	9 588 300	10 153 818	10 457 776
天津市	1 094 193	2 622 543	2 353 886	2 464 954	2 792 847	2 692 969	2 405 716	2 610 257	2 713 401
河北省	572 481	862 739	1 1 10 454	1 128 621	1 181 404	1 360 450	1 627 453	1 722 700	1 898 742
山西省	21 1 051	316 180	256 219	307 772	289 592	224 443	242 673	247 002	213 821
内蒙古自治区	313 155	496 332	540 581	639 544	648 468	641 944	708 187	820 944	817 175
辽宁省	1 131 945	1 321 896	1 325 072	1 295 936	1 399 423	1 418 865	1 339 176	1 285 824	1 265 529
其中：大连市	709 425	813 447	699 531	758 218	683 958	689 282	573 422	580 986	556 381
吉林省	313 412	338 712	398 703	389 298	323 162	320 043	244 165	229 375	179 051
黑龙江省	421 397	574 078	407 097	459 569	434 802	427 580	395 606	409 472	406 370
上海市	5 836 165	8 405 445	1 1 200 433	11 806 919	13 033 232	13 643 508	15 150 421	16 274 184	16 71 1 810
江苏省	2 261 424	3 494 674	4 031 748	4 614 523	5 449 645	6 014 187	6 853 502	6 362 067	7 549 576
浙江省	2 236 478	3 268 220	9 839 463	5 736 359	6 590 062	7 475 529	8 230 527	10 281 337	1 1 910 477
其中：宁波市	674 225	1 177 975	1 216 413	1 532 361	1 738 486	1 865 905	1 915 782	2 945 697	3 103 902
安徽省	626 696	581 850	904 994	1 123 612	1 271 546	1 474 568	1 763 759	1 985 713	2 172 166
福建省	820 253	1 1 13 362	1 266 592	1 756 699	1 900 923	2 357 008	2 553 576	2 581 213	3 047 654
其中：厦门市	243 270	424 477	458 536	663 695	601 357	848 943	871 878	917 192	1 005 352
江西省	259 524	356 964	408 974	420 1 13	612 151	766 984	845 534	1 099 636	1 125 435
山东省	2 730 544	4 119 316	4 778 766	5 491 331	6 240 386	6 778 908	5 788 484	6 991 895	7 743 013
其中：青岛市	585 277	1 169 864	1 309 321	1 859 633	1 955 002	1 788 373	1 847 834	1 892 414	2 139 245
河南省	399 496	869 289	977 567	1 343 891	1 544 897	1 578 175	1 656 469	1 842 414	2 142 203
湖北省	286 068	418 263	562 51 1	645 458	701 207	688 305	739 300	1 027 761	819 134
湖南省	810 442	1 017 435	1 044 607	1 087 846	1 193 163	1 391 307	1 138 758	1 207 436	1 457 653
广东省	6 865 495	12 504 278	18 971 365	20 054 929	17 838 093	22 781 781	16 572 460	17 998 738	19 505 326
其中：深圳市	3 868 694	8 525 620	14 047 095	14 508 343	11 925 611	15 760 698	9 657 338	10 422 395	1 1 161 132
广西壮族自治区	184 597	343 295	376 545	494 650	526 015	551 037	518 224	512 188	527 1 14
海南省	489 395	500 865	1 1 15 541	1 518 030	1 698 512	1 244 561	1 197 871	1 188 032	1 951 771
重庆市	390 825	636 560	1 046 638	1 202 820	1 042 454	1 102 653	893 861	789 91 1	743 624
四川省	465 901	584 727	760 956	909 329	1 166 571	1 177 785	1 272 974	1 466 793	1 584 787
贵州省	42 894	48 017	49 892	61 155	93 202	84 829	100 755	204 742	220 802
云南省	602 619	681 510	755 796	835 622	753 088	793 549	831 173	1 184 503	938 961
西藏自治区	31 441	7 975	59 988	1 10 977	1 14 797	1 19 192	157 222	179 591	183 288
陕西省	285 525	361 166	422 009	491 434	552 540	542 644	502 105	520 984	517 896
甘肃省	321 156	407 739	471 826	582 349	610 849	669 188	645 545	668 905	780 959
青海省	22 292	27 027	59 829	60 750	64 713	72 084	53 1 10	69 550	60 318
宁夏回族自治区	160 026	247 420	210 646	258 666	439 154	387 418	362 924	668 222	647 709
新疆维吾尔自治区	296 592	400 533	505 564	531 475	638 486	634 901	642 449	660 920	667 367
新疆生产建设兵团	84 391	38 552	47 486	55 749	40 551	29 297	22 535	41 894	36 757
合计	93 820 449	118 004800	160 624348	176 437 041	194434 626	231 059 671	248479 946	245 090 812	263 158 025

附表7　2015—2023 年中国对欧盟直接投资流量情况

单位：万美元

国家	2015 年	2016 年	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年
爱尔兰	1 430	33 193	24 134	7 516	6 428	6 760	22 558	10 416	38 077
爱沙尼亚	—	—	12	5 322	202	—	—	-14	6
奥地利	10 432	19 172	41 219	13 814	3 239	7 481	19 539	-13 497	6 833
保加利亚	5 916	-1 503	8 887	-168	246	57	25	-594	161
比利时	2 346	2 835	3 034	563	5 985	7 603	11 160	1 695	2 893
波兰	2 510	-2 411	-433	11 783	11 160	14 256	2 941	12 773	11 241
丹麦	-2 416	12 573	1 521	3 048	6 026	6 322	1 578	4 802	1 170
德国	40 963	238 058	271 585	146 799	145 901	137 560	271 113	197 864	64 133
法国	32 788	149 957	95 215	-7 502	8 722	14 779	-15 167	4 848	-10 902
芬兰	3 868	3 667	2 347	14 104	3 404	4 066	6 518	4 769	8 890
荷兰	1 346 284	116 972	-22 312	103 834	389 317	493 833	170 393	-104 980	89 658
捷克	-1 741	185	7 295	11 302	6 053	5 279	-2 539	-1 302	28 955
克罗地亚	—	22	3 184	2 239	2 869	15 446	1 515	522	1 086
拉脱维亚	45	—	8	1 068	—	564	482	8	146
立陶宛	—	225	—	-447	—	33	20	212	1 066
卢森堡	-1 145 317	160 188	135 340	248 733	68 587	70 095	149 932	325 036	233 160
罗马尼亚	6 332	1 588	1 586	157	8 411	1 310	513	1 159	9 879
马耳他	503	15 480	167	1 011	-118	89	282	-98	314
葡萄牙	1 072	1 137	104	1 171	1 855	118	275	144	2 631
瑞典	31 719	12 768	129 026	106 395	191 571	192 999	128 077	185 090	74 357
塞浦路斯	176	525	60 341	11 390	8 242	9 466	3 228	409	192
斯洛伐克	—	—	68	1 462	-53	20	33	1	21
斯洛文尼亚	—	2 186	39	1 328	2 684	-13 294	304	-59	9 024
西班牙	14 967	12 541	5 879	53 768	11 491	10 295	7 917	7 188	-257
希腊	-137	2 939	2 857	6 030	57	717	656	-137	456
匈牙利	2 320	5 746	6 559	9 495	12 315	-415	5 353	26 046	41 076
意大利	9 101	63 344	42 454	29 761	64 979	24 446	-1 202	27 755	33 998
英国	184 816	148 039	206 630	102 664	110 345	—	—	—	—
合计	547 978	999 426	1 026 748	886 638	1 069 917	1 009 883	785 505	690 058	648 264

注：欧盟2020 年及此后数据不包括对英国投资数据。

附表 8　2015—2023 年末中国对欧盟直接投资存量情况

单位：万美元

国家	2015 年	2016 年	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年
爱尔兰	24 832	57 377	88 263	97 277	107 401	151 794	174 577	167 618	203 857
爱沙尼亚	350	350	362	5 684	6 333	532	532	518	169
奥地利	32 799	53 051	85 149	46 163	49 218	67 523	72 006	52 392	57 297
保加利亚	23 597	16 607	25 046	17 109	15 681	15 584	15 131	14 214	15 525
比利时	51 953	54 403	47 923	32 641	47 095	50 063	48 820	41 415	35 365
波兰	35 21 1	32 132	40 552	52 373	55 559	68 231	53 576	64 510	78 942
丹麦	8 217	22 61 1	22 883	24 653	29 485	35 354	25 393	31 908	32 126
德国	588 176	784 175	1 216 320	1 368 861	1 423 399	1 454 958	1 669 749	1 855 056	1 706 352
法国	572 355	51 1 617	570 271	659 879	595 434	486 095	486 390	481 426	462 281
芬兰	9 507	21 170	21 307	32 754	34 038	30 662	45 296	72 141	46 278
荷兰	2 006 713	2 058 774	1 852 900	1 942 899	2 385 482	2 604 129	2 848 751	2 830 170	3 189 027
捷克	22 431	22 777	16 490	27 923	28 749	1 19 843	52 682	31 917	69 518
克罗地亚	1 182	1 199	3 908	6 908	9 840	25 264	24 553	24 248	37 009
拉脱维亚	94	94	102	1 170	1 163	1 681	2 1 12	2 064	2 273
立陶宛	1 248	1 529	1 713	1 289	981	1 223	729	923	2 675
卢森堡	773 988	877 660	1 393 615	1 538 870	1 390 221	1 599 545	1 813 068	2 055 460	2 286 848
罗马尼亚	36 480	39 150	31 007	30 462	42 827	31 316	22 01 1	22 022	23 469
马耳他	1 045	16 364	16 498	23 049	22 932	17 253	3 258	3 140	3 454
葡萄牙	7 142	8 774	1 1 023	10 593	5 857	4 578	2 921	2 503	5 331
瑞典	338 196	355 368	730 742	689 681	857 869	1 060 149	1 703 204	1 867 481	1 345 773
塞浦路斯	10 915	1 1 005	71 869	84 543	106 147	20 274	13 124	13 546	13 91 1
斯洛伐克	12 779	8 277	8 345	9 929	8 274	8 287	441	433	354
斯洛文尼亚	500	2 686	2 725	4 009	18 960	4 680	5 018	47 349	54 562
西班牙	60 801	73 647	69 263	106 014	1 1 1 057	110 950	1 13 652	1 18 581	169 386
希腊	1 1 948	4 808	18 222	24 247	23 102	12 629	13 295	12 522	12 907
匈牙利	57 1 1 1	31 370	32 786	32 069	42 736	34 187	38 232	58 066	108 674
意大利	93 197	155 484	190 379	214 535	257 017	284 781	341 316	247 626	278 876
英国	1 663 246	1 761 210	2 031 817	1 988 323	1 714 390	—	—	—	—
合计	6 446 013	6 983 669	8 601 478	9 073 906	9 391 249	8 301 564	9 589 839	10 119 250	10 242 241

注：欧盟 2020 年以后合计数据不包括对英国投资数据。

附表 9　2015—2023 年中国对东盟直接投资流量情况

单位：万美元

国家	2015 年	2016 年	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年
菲律宾	-2 759	3 221	10 884	5 882	-429	13 043	15 286	27 089	15 599
柬埔寨	41 968	62 567	74 424	77 834	74 625	95 642	46 675	63 218	137 791
老挝	51 721	32 758	121 995	124 179	1 14 908	145 430	128 232	25 343	1 16 153
马来西亚	48 891	182 996	172 214	166 270	110 954	137 441	133 625	160 639	142 683
缅甸	33 172	28 769	42 818	- 19 724	-4 194	25 080	1 846	6 198	15 339
泰国	40 724	112 169	105 759	73 729	137 191	188 288	148 601	127 180	201 759
文莱	392	14 210	7 136	- 1 509	-405	1 658	375	416	699
新加坡	1 045 248	317 186	631 990	641 126	482 567	592 335	840 504	829 538	1 309 714
印度尼西亚	145 057	146 088	168 225	186 482	222 308	219 835	437 251	454 960	313 307
越南	56 017	127 904	76 440	1 15 083	164 852	187 575	220 762	170 301	259 307
合计	1 460 431	1 027 868	1 411 885	1 369 353	1 302 377	1 606 327	1 973 158	1 864 881	2 512 351

附表 10　2015—2023 年末中国对东盟直接投资存量情况

单位：万美元

国家	2015 年	2016 年	2017 年	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年
菲律宾	71 105	71 893	81 960	83 002	66 409	76 713	88 390	1 1 1 283	119 325
柬埔寨 x	367 586	436 858	544 873	597 368	646 370	703 852	696 559	744 41 1	796 779
老挝 *	484 171	550 014	665 495	830 976	824 959	1 020 142	993 974	957 837	1 000 530
马来西亚	223 137	363 396	491 470	838 724	792 369	1 021 184	1 035 515	1 205 046	1 347 794
缅甸	425 873	462 042	552 453	468 006	413 445	380 904	398 821	397 252	381 605
泰国	344 012	453 348	535 847	594 670	718 585	882 555	991 721	1 056 778	1 265 743
文莱	7 352	20 377	22 067	22 045	42 696	38 812	9 628	10 385	1 1 236
新加坡 "	3 198 491	3 344 564	4 456 809	5 009 383	5 263 656	5 985 785	6 720 228	7 344 991	8 644 682
印度尼西亚 *	812 514	954 554	1 053 880	1 281 128	1 513 255	1 793 883	2 008 048	2 472 206	2 634 626
越南	337 356	498 363	496 536	560 543	707 371	857 456	1 085 21 1	1 166 072	1 359 399
合计	6 271 597	7 155 409	8 901 390	10 285 845	10 989 115	12 761 285	14 028 094	15 466 263	17 561 718

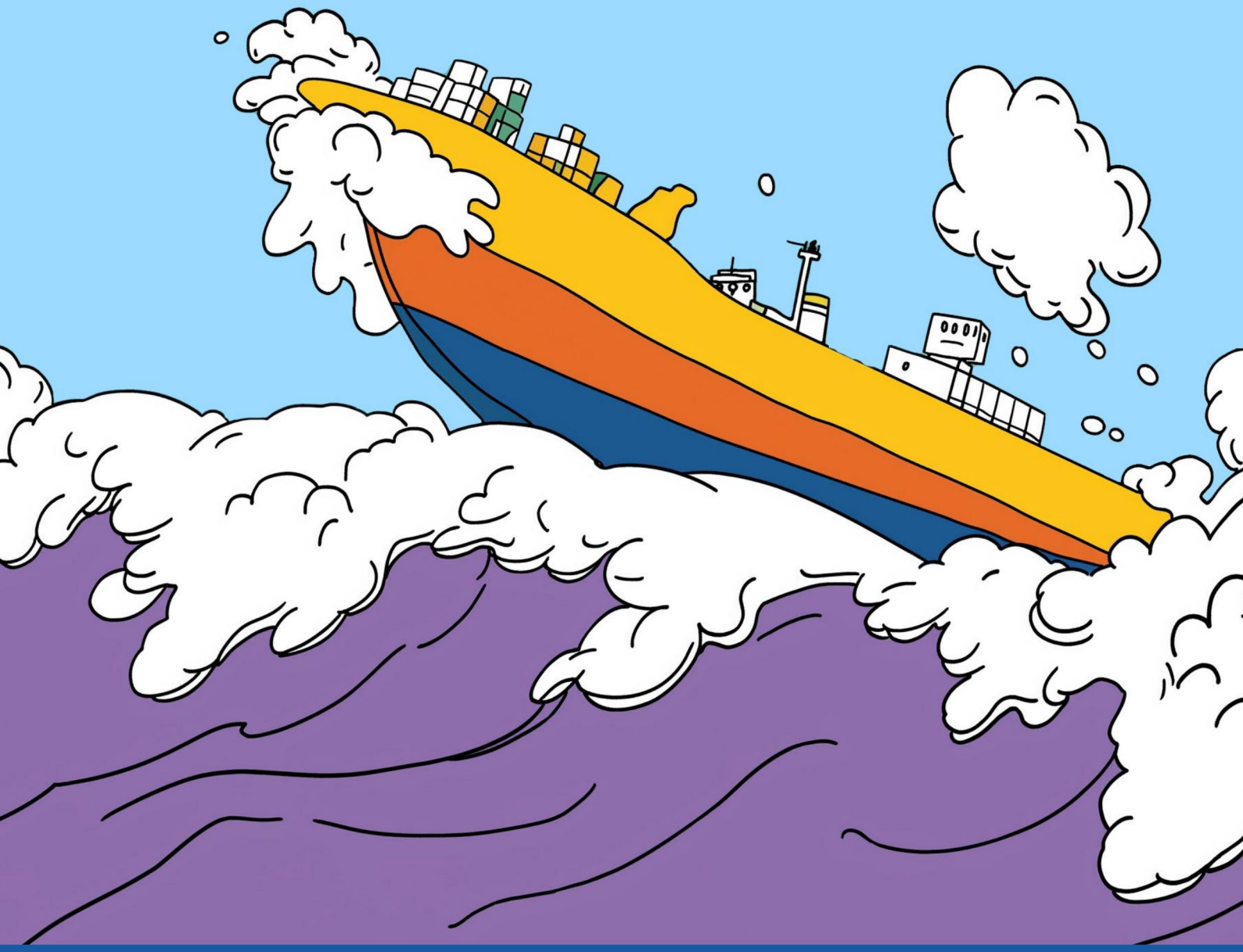
注：" * " 表示该国家（地区）2023 年末存量数据中包含对以往历史数据进行调整。

政策篇

宏观政策框架与政府层面的指引

企业出海税收指引

来源：基于国家税务总局《“走出去”税务指引》（2024年修订版）进行的编撰



“

税收政策

（一）
出口退（免）税政策

1. 生产企业与外贸企业出口货物退（免）税

根据我国现行税收政策，出口企业（包括对外援助、对外承包、境外投资等视同出口货物行为）在出口货物时，适用免征增值税和退还增值税政策。对外提供加工修理修配劳务的出口企业，也可享受增值税退（免）税政策。若出口货物为消费税应税消费品，相关消费税免征或退还。

（1）生产企业出口货物退（免）税政策

适用主体：具有生产能力（包括加工修理修配能力）的单位或个体工商户。

政策规定

生产企业出口自产货物和视同自产货物，及对外提供加工修理修配劳务，免征增值税，并可退还未抵扣完的进项税。

对于视同自产货物，具体范围依据《财政部国家税务总局关于出口货物劳务增值税和消费税政策的通知》（财税〔2012〕39 号）附件 4。

若出口货物为消费税应税消费品，免征消费税；如属于购进的消费税应税商品，则退还前一环节已征的消费税。

适用条件

依法办理设立登记、税务信息确认、对外贸易经营者备案登记的生产企业。若委托出口的生产企业未办理对外贸易经营者备案登记，也可适用该政策。

情景问答

我们是一家自行车生产企业，准备将自产产品出口到东南亚，如何办理出口货物退（免）税?

需在增值税纳税申报期内收集退税凭证和相关电子信息，并向主管税务机关申报办理出口货物增值税免抵退税。同时，保存相关购销合同、运输单据和委托报关的单据等，以备税务机关核查。

政策依据

《财政部国家税务总局关于出口货物劳务增值税和消费税政策的通知》（财税〔2012〕39 号）

《国家税务总局关于发布 < 出口货物劳务增值税和消费税管理办法 > 的公告》（国家税务总局公告 2012 年第 24 号）

（2）外贸企业或其他单位出口货物退（免）税政策

适用主体：不具备生产能力的出口企业（外贸企业）或其他单位。

政策规定

外贸企业或其他单位出口货物，免征增值税，并根据相关规定退还未抵扣的进项税额。

适用条件

外贸企业或其他单位依法办理设立登记、税务信息确认及对外贸易经营者备案登记，并自营或委托出口货物。

情景问答

我们是一家新办的外贸企业，如何办理出口退（免）税备案?

首次申报出口退（免）税时，应向主管税务机关提供《出口退（免）税备案表》，以及委托出口业务的生产企业出口协议等资料。

政策依据

《财政部国家税务总局关于出口货物劳务增值税和消费税政策的通知》（财税〔2012〕39 号）

《国家税务总局关于部分税务行政审批事项取消后有关管理问题的公告》（国家税务总局公告 2015 年第 56 号）

（3）对外援助的出口货物退（免）税政策

适用主体：出口对外援助货物的企业。

政策规定

对外援助出口货物，适用增值税退（免）税政策；如出口货物属于消费税应税消费品，免征消费税；属于购进的消费税应税消费品，退还前一环节已征的消费税。

适用条件

企业需依法办理设立登记、税务信息确认、对外贸易经营者备案登记。若未办理备案的生产企业，委托出口对外援助货物亦可享受该退（免）税政策。

情景问答

我们公司有一批货物出口用于对外援助，办理增值税出口退（免）税时需要提交哪些特殊资料?

除了正常的退（免）税单证外，不需要提供其他特殊资料。按规定，出口用于对外援助的货物可按正常流程办理增值税退（免）税。

政策依据

《财政部国家税务总局关于出口货物劳务增值税和消费税政策的通知》（财税〔2012〕39 号）

《国家税务总局关于出口货物劳务增值税和消费税有关问题的公告》（国家税务总局公告 2013 年第 65 号）

2. 对外承包、对外援助、境外投资出口货物退税

根据我国税收政策，出口货物涉及对外承包、对外援助和境外投资等业务时，相关出口货物适用增值税退（免）税政策。对于自产的消费税应税消费品免征消费税，购进的消费税应税消费品则退还前一环节已征的消费税。以下是针对不同主体的政策规定和适用条件。

（1）对外承包的出口货物退（免）税政策

适用主体：出口对外承包相关货物的企业。

政策规定

企业对外承包的出口货物，实行增值税退（免）税政策。属于自产的消费税应税消费品，适用免征消费税；属于购进的消费税应税消费品，则退还前一环节已征的消费税。

适用条件

企业应依法办理设立登记、税务信息确认、对外贸易经营者备案登记。自营或委托出口货物的单位或个体工商户，以及未办理对外贸易经营者备案登记的委托出口货物的生产企业，均可按规定享受退（免）税政策。

情景问答

我们公司是出口企业，在境外承接了一个工程，需要在国内采购一批货物出口到工程所在地，请问我们的出口货物适用出口退（免）税吗?

出口企业对外承包工程的出口货物视同出口货物，适用增值税退（免）税政策。办理出口退税时，除了提交正常单证外，还应提供对外承包工程合同；若属于分包单位，还需补充提供分包合同（协议）。

政策依据

《财政部国家税务总局关于出口货物劳务增值税和消费税政策的通知》（财税〔2012〕39 号）

《国家税务总局关于发布 < 出口货物劳务增值税和消费税管理办法 > 的公告》（国家税务总局公告 2012 年第 24 号）

（2）对外援助的出口货物退（免）税政策

适用主体：出口对外援助相关货物的企业。

政策规定

企业出口用于对外援助的货物，适用增值税退（免）税政策。对于自产的消费税应税消费品，免征消费税；购进的消费税应税消费品则退还前一环节已征的消费税。

适用条件

企业需依法办理设立登记、税务信息确认、对外贸易经营者备案登记。自营或委托出口货物的单位或个体工商户，以及未办理对外贸易经营者备案登记的生产企业，可按规定享受该政策。

情景问答

我公司有一批货物出口用于对外援助，办理增值税出口退（免）税时，除了提交正常单证外，还需要提供什么特殊资料吗?

除了提交正常的增值税出口退（免）税单证外，不需要提供其他特殊资料。按规定，出口用于对外援助的货物可按照常规流程办理增值税退（免）税。

政策依据

《财财政部国家税务总局关于出口货物劳务增值税和消费税政策的通知》（财税〔2012〕39 号）

《国家税务总局关于出口货物劳务增值税和消费税有关问题的公告》（国家税务总局公告 2013 年第 65 号）

（3）境外投资的出口货物退（免）税政策

适用主体：出口境外投资相关货物的企业。

政策规定

企业境外投资的出口货物，适用增值税退（免）税政策。对于自产的消费税应税消费品，免征消费税；购进的消费税应税消费品则退还前一环节已征的消费税。

适用条件

企业需依法办理设立登记、税务信息确认、对外贸易经营者备案登记。自营或委托出口货物的单位或个体工商户，以及未办理对外贸易经营者备案登记的生产企业，可按规定享受该政策。

情景问答

我们公司是一家生产企业，打算以自产货物出资的形式与其他外国投资者一起在境外设立一家公司，我们出口的货物可以享受增值税免抵退税政策吗?

可以享受增值税免抵退税政策，即免征出口环节增值税，并可退还未抵扣的进项税额。

我公司现有一批货物出口用于境外投资，办理出口退（免）税时，除了提交正常单证外，还需要提供什么资料?

除了常规单证，还需提供商务部及其授权单位批准的境外投资文件副本。

情景问答

我公司现有一批使用过的生产设备，这些设备之前没有抵扣过进项税额，现将其用于境外投资，是否可以申请出口退（免）税?

可以申请出口退（免）税。设备的增值税退（免）税计税依据按设备的原值减去折旧后的净值来计算。

政策依据

《财政部国家税务总局关于出口货物劳务增值税和消费税政策的通知》（财税〔2012〕39 号）

《国家税务总局关于发布 < 出口货物劳务增值税和消费税管理办法 > 的公告》（国家税务总局公告 2012 年第 24 号）

3. 融资租赁与增值税出口退税政策

根据我国税收政策，融资租赁企业在向境外客户出租相关货物时，可适用增值税退（免）税政策。对于融资租赁货物，特别是飞机、船舶、铁道机车等固定资产，符合一定条件的出口退（免）税政策将适用。以下是关于融资租赁出口退税的政策规定和操作流程。

（1）融资租赁出口退（免）税政策

适用主体

金融租赁公司、经商务部批准设立的外商投资融资租赁公司、经商务部和国家税务总局批准开设试点的内资融资租赁企业、经商务部授权的省级商务主管部门和国家经济技术开发区批准的融资租赁公司。

金融租赁公司是指由中国银行业监督管理委员会（现为“国家金融监督管理总局”）批准设立的金融租赁公司。

政策规定

企业对外承包或融资租赁的出口货物，实行增值税退（免）税政策。对于自产的消费税应税消费品，免征消费税；购进的消费税应税消费品则退还前一环节已征的消费税。

对于 2017 年 1 月 1 日之前签订的海洋工程结构物销售合同或融资租赁合同，合同到期前可以继续按现行相关出口退税政策执行。

适用条件

出口货物范围包括飞机、飞机发动机、铁道机车、铁道客车车厢、船舶及其他符合《中华人民共和国增值税暂行条例实施细则》（财政部国家税务总局令第 50 号）第二十一条“固定资产”规定的商品。

海洋工程结构物和石油天然气开采企业的相关范围、退税率按照《财政部国家税务总局关于出口货物劳务增值税和消费税政策的通知》（财税〔2012〕39 号）及相关法规执行。

情景问答

我们是融资租赁出租企业，出口货物后如何申报出口退（免）税？申报时需要提供哪些资料?

融资租赁出租方应在融资租赁货物报关出口之日或收取融资租赁海洋工程结构物首笔租金开具发票之日次月起，收齐退（免）税凭证及相关电子信息后，向主管税务局办理融资租赁货物增值税、消费税退税申报。

情景问答

所需资料

1. 融资租赁出口货物的报关单（出口退税专用）；

2. 海洋工程结构物的首笔租金发票；

3. 增值税专用发票或海关进口增值税专用缴款书；

4. 与承租人签订的租赁期在 5 年以上的融资租赁合同；

5. 对于海洋工程结构物，还需提供列名海上石油天然气开采企业收货清单。

政策依据

《财政部海关总署国家税务总局关于在全国开展融资租赁货物出口退税政策试点的通知》（财税〔2014〕62 号）

《国家税务总局关于发布 < 融资租赁货物出口退税管理办法 > 的公告》（国家税务总局公告 2014 年第 56 号）

《财政部国家税务总局关于出口货物劳务增值税和消费税政策的通知》（财税〔2012〕39 号）

《国家税务总局关于修改部分税收规范性文件的公告》（国家税务总局公告 2018 年第 31 号）

（2）调整增值税出口退税率政策

适用主体：符合出口退（免）税条件的增值税一般纳税人。

政策规定

自 2019 年 4 月 1 日起，原适用 16% 税率的增值税应税销售行为或进口货物，税率调整为 13%；原适用 10% 税率的，调整为 9%。

同时，原适用 16% 税率且出口退税率为 16% 的出口货物，出口退税率调整为 13%；原适用 10% 税率且出口退税率为 10% 的出口货物，调整为 9%。

适用条件

出口退税率的执行时间按照报关出口的货物劳务时间为准。非报关出口的货物劳务、跨境应税行为，按开具发票时间为准。

保税区及经保税区出口的货物，以货物离境时海关出具的出境货物备案清单为准。

政策依据

《财政部税务总局海关总署关于深化增值税改革有关政策的公告》（财政部税务总局海关总署公告 2019 年第 39 号）

（二）
跨境应税行为适用增值税零税率

为推动服务贸易发展并适应经济新常态，我国对部分跨境应税行为实施增值税零税率或免税政策。这些政策旨在鼓励扩大服务出口，提升“中国服务”的国际竞争力，尤其是对国际运输、跨境金融、教育医疗等领域的支持。

1. 跨境应税行为零税率或免税政策

1. 跨境应税行为零税率或免税政策

适用主体：提供符合增值税零税率应税行为的单位和个人。

政策规定

境内单位提供国际运输服务、航天运输服务，以及向境外单位提供的完全在境外消费的研发服务、合同能源管理服务、设计服务、广播影视节目（作品）的制作和发行服务、软件服务、电路设计及测试服务、信息系统服务、业务流程管理服务、离岸服务外包业务、转让技术等，均适用增值税零税率政策。

政策规定

完全在境外消费定义：

1. 服务的实际接受方在境外，且与境内的货物和不动产无关；

2. 无形资产完全在境外使用，且与境内的货物和不动产无关；

3. 其他财政部和国家税务总局规定的情况。

适用条件

提供增值税零税率应税服务的单位需办理出口退（免）税备案手续后，方可申报增值税零税率退（免）税。

情景问答

我们是一家信息技术服务公司，向境外公司提供软件服务，何时可以享受增值税零税率政策?

若符合完全在境外消费的服务范围（如软件服务、研发服务等），可以按规定享受增值税零税率政策，并办理申报。

政策依据

《国家税务总局关于发布 < 适用增值税零税率应税服务退（免）税管理办法 > 的公告》（国家税务总局公告 2014 年第 11 号）

《财政部国家税务总局关于全面推开营业税改征增值税试点的通知》（财税〔2016〕36 号）

2. 工程项目、文化体育、教育医疗等跨境服务免征增值税

适用主体：为境外的工程项目提供建筑、工程类服务的境内单位和个人。

政策规定

工程项目在境外的建筑服务、工程监理服务、矿产资源在境外的工程勘察服务免征增值税。

为境外提供的文化体育服务、教育医疗服务、旅游等服务免征增值税。

提供跨境会展、仓储、有形动产租赁、广播影视节目（作品）播映等服务免征增值税。

适用条件

境内单位或个人为境外的工程项目提供服务，需提供相关证明材料，如施工地点证明、建筑合同等。

文化体育、教育医疗、旅游等服务，需符合“完全在境外消费”的条件。

情景问答

我们为境外客户提供文化演出服务，是否免征增值税?

是的，境内单位向境外提供的文化体育服务可免征增值税。

政策依据

《财政部国家税务总局关于全面推开营业税改征增值税试点的通知》（财税〔2016〕36 号）附件四《跨境应税行为适用增值税零税率和免税政策的规定》

《国家税务总局关于发布 < 营业税改征增值税跨境应税行为增值税免税管理办法（试行） > 的公告》（国家税务总局公告 2016 年第 29 号）

3. 跨境金融与国际运输服务免征增值税

适用主体：提供跨境金融服务和国际运输服务的境内单位和个人。

政策规定

跨境金融服务：为境外单位之间的货币资金融通及其他金融服务提供的直接收费金融服务免征增值税。例如，外币资金结算、资金清算、账户管理等服务。

国际运输服务：为境外单位提供的国际运输服务（包括航空、海运、陆运等）免征增值税。

适用条件

提供跨境金融服务且与境内货物、无形资产和不动产无关。

提供的国际运输服务必须符合零税率政策或特定条件下的免税政策。

情景问答

我们公司在非洲提供外币结算服务，增值税政策如何适用?

为境外单位提供外币资金结算服务，可按规定享受增值税免税政策。

我们是一家国际海运公司，为境外客户提供运输服务，是否免征增值税?

是的，符合条件的国际运输服务可以免征增值税。

政策依据

《财政部国家税务总局关于全面推开营业税改征增值税试点的通知》（财税〔2016〕36 号）

《国家税务总局关于发布 < 营业税改征增值税跨境应税行为增值税免税管理办法（试行） > 的公告》（国家税务总局公告 2016 年第 29 号）

(三)

外贸新业态税收政策

为支持外贸新业态发展，尤其是跨境电商、市场采购贸易、外贸综合服务企业等新兴外贸模式，我国出台了一系列税收支持政策，促进服务贸易发展，增强外贸企业，尤其是中小微企业的国际竞争力。以下是具体的政策呈现：

1. 跨境电商、市场采购贸易、外贸综合服务企业政策

1. 跨境电子商务零售出口适用增值税、消费税退（免）税政策

适用主体

符合条件的电子商务出口企业，包括自建跨境电商平台的企业和通过第三方平台进行跨境电商的企业。

政策规定

自 2014 年 1 月 1 日起，跨境电商出口企业符合条件的货物可以享受增值税和消费税的退（免）税政策。

适用条件

企业须是增值税一般纳税人，且已向主管税务机关办理出口退（免）税资格认定。

出口货物必须取得海关出口货物报关单，并与电子信息一致。

出口货物在申报期截止日前完成收汇。

电子商务出口企业属于外贸企业的，还需提供相应的增值税专用发票、消费税专用缴款书等凭证，且这些凭证的内容必须与报关单一致。

情景问答

Q 我公司是一家跨境电商企业，使用电子购销合同，这符合备案单证规定吗?

A 符合。电子购销合同可以以纸质、影像或数字化形式保存，符合规定。

政策依据

《财政部国家税务总局关于跨境电子商务零售出口税收政策的通知》（财税〔2013〕96 号）

2. 跨境电子商务零售出口免征增值税、消费税

适用主体：符合条件的跨境电商出口企业。

政策规定

自 2014 年 1 月 1 日起，如果跨境电商出口企业不符合退税政策的条件，但符合特定条件，则可以免征增值税和消费税。

适用条件

企业已办理税务登记并为增值税小规模纳税人。

出口货物已取得海关签发的出口货物报关单。

企业购进出口货物并取得合法有效的进货凭证。

情景问答

Q 我们是一家增值税小规模纳税人企业，能否享受出口退税?

A 不可以。增值税小规模纳税人适用免税政策，而不适用退税政策。

政策依据

《财政部国家税务总局关于出口货物劳务增值税和消费税政策的通知》（财税〔2012〕39 号）

《财政部国家税务总局关于跨境电子商务零售出口税收政策的通知》（财税〔2013〕96 号）

2. 综试区零售出口税收政策

适用主体

在跨境电商综试区注册的出口企业。

政策规定

自 2018 年 10 月 1 日起，在跨境电商综试区内的企业出口未取得有效进货凭证的货物，符合条件的可适用增值税和消费税免税政策。

适用条件

企业需在综试区注册，并在综合服务平台登记出口货物相关信息。

出口货物必须通过综试区所在地海关办理电子商务出口申报。

出口货物不得为财政部和税务总局明确取消退免税的商品。

情景问答

Q 作为综试区内的跨境电商企业，我们如何享受“无票免税”政策?

A 应在增值税、消费税纳税申报期内向主管税务机关办理免税申报手续，且无需额外提供免税资料。

政策依据

《财政部国家税务总局商务部海关总署关于跨境电子商务综合试验区零售出口货物税收政策的通知》（财税〔2018〕103 号）

3. 跨境电商退运商品税收政策

适用主体

有在跨境电商海关监管代码项下申报出口的企业，且因滞销、退货等原因在 6 个月内退运的商品。

政策规定

对于跨境电商商品因滞销或退货在规定期限内退运的，免征进口关税和进口环节增值税、消费税；已征收的出口关税可退还，已征收的增值税和消费税参照内销退货处理。

适用条件

出口商品必须符合海关监管代码 1210、9610、9710、9810， 且自离境之日起 6 个月内退运。

企业已办理出口退税的，需按现行规定补缴已退的税款。

退运商品的形态应与原出口时基本一致，且未经过加工或改装。

情景问答

Q 如何开具出口退运已补税（未退税）证明?

A 企业应向主管税务机关申请开具《出口货物已补税 / 未退税证明》，凭此证明向海关办理退运手续。

政策依据

《财政部海关总署国家税务总局关于跨境电子商务出口退运商品税收政策的公告》（财政部税务总局海关总署公告 2023 年第 4 号）

(四)

居民企业境外所得税收政策

居民企业应就其来源于中国境内和境外的所得缴纳企业所得税。境外所得包括销售货物、提供劳务、转让财产等所得。针对境外投资的所得，我国实行税收抵免政策，允许企业用境外已缴税款抵免其境内所得的应纳税额。

1. 境外所得确认与计算

适用主体

居民企业

政策规定

所得来源地

销售货物所得： 按照交易活动发生地确定；

提供劳务所得： 按照劳务发生地确定；

转让财产所得： 不动产转让所得按不动产所在地，动产转让所得按转让地确定；

股息、红利等权益性投资所得： 按照分配企业所在地确定；

利息、租金、特许权使用费所得： 按照支付企业所在地确定；

其他所得： 由财政、税务主管部门确定。

所得实现年度

境外股息、红利等权益性投资收益，按实际收到日与分配决定日所处的纳税年度确认；

境外利息、租金、特许权使用费及财产转让所得，按合同付款日期确认。

所得的计算

计算境外税额直接抵免的应纳税所得额时，境外所得应为已直接缴纳的境外所得税额还原后的税前所得。

对于股息、红利等所得，在计算适用境外税额间接抵免时，应再将其间接负担的税额还原计算。

情景问答

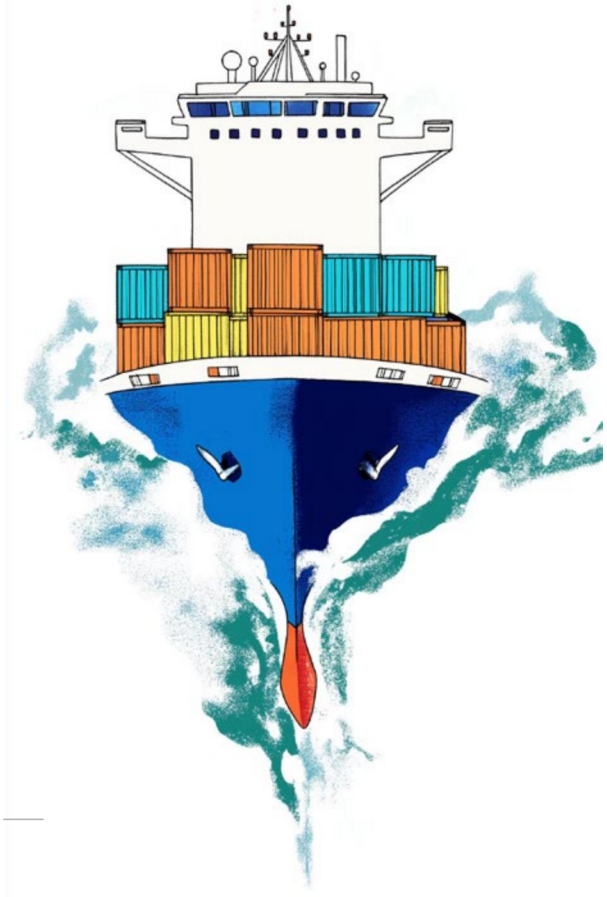
Q 我公司取得的来自境外 A 国的特许权使用费收入 56 万元，已在 A 国缴纳所得税 24 万元，如何计算境外税额直接抵免的应纳税所得额?

A 应按境外所得 56 万元除以（1-30%），即应纳税所得额为 80 万元。

政策依据

《中华人民共和国企业所得税法》第三条、第二十三条等

《财政部国家税务总局关于企业境外所得税收抵免有关问题的通知》（财税〔2009〕125 号）



2. 境外税收抵免、简易办法与间接抵免

适用主体

居民企业，特别是从境外取得股息、红利等权益性投资收益的企业。

政策规定

a) 境外税收抵免

企业已在境外缴纳的企业所得税性质的税款可以在我国境内申报抵免。抵免限额计算公式为：

$$\text{抵免限额} = \frac{\text{来源国的应纳税所得额}}{\text{境内外应纳税所得额}} \times \text{应纳税总额}$$

如果境外税收已超出抵免限额，企业可在五年内进行弥补。

b) 间接抵免

企业从其直接或间接控制的外国企业分得的股息等收益，若外国企业在境外已缴纳的所得税可作为该居民企业的可抵免税额，在抵免限额内进行抵免。

政策规定

计算间接抵免时，应按照层级逐层计算上层企业负担的税额。

c) 简易办法

如果无法准确确认境外税额，企业可按境外应纳税所得额的 12.5% 作为抵免限额。

情景问答

Q：我公司从 A 国的子公司获得股息，是否可以适用间接抵免?

A：如果 A 国的子公司已缴纳企业所得税且符合 20% 以上持股条件，则可以按照间接抵免政策计算可抵免税额。

政策依据

《财政部国家税务总局关于企业境外所得税收抵免有关问题的通知》（财税〔2009〕125 号）

3. 企业境外购进货物或劳务支出税前扣除

适用主体

居民企业

政策规定

企业在境外购进货物或劳务所发生的支出，可在计算企业所得税应纳税所得额时进行税前扣除。

支出必须与取得收入直接相关，并且企业应当取得税前扣除凭证（如发票、付款凭证等）。

若企业购进货物或劳务时发生税费，相关税费也可以作为税前扣除的凭证。

情景问答

Q：我公司从境外购进设备并缴纳了相关税费，这些支出可以作为税前扣除凭证吗?

A：可以。公司可凭境外发票及相关税费缴纳凭证，作为税前扣除凭证。

政策依据

《国家税务总局关于发布 < 企业所得税税前扣除凭证管理办法 > 的公告》（国家税务总局公告 2018 年第 28 号）

(五)
所得税优惠政策

为优化税收环境，确保企业所得税优惠政策的有效落实，国家税务总局修订了新的企业所得税优惠事项办理办法。特别针对“走出去”企业，包括境外技术转让、通过沪港通投资持有 H 股享受的所得税优惠，以及委托境外研发费用税前加计扣除等优惠政策，适用新的企业所得税优惠事项办理办法。

1. 企业所得税优惠办理与创新企业 CDR 税收政策

适用主体

居民企业

政策规定

优惠事项定义

企业所得税法规定的优惠事项，包括免税收入、减计收入、加计扣除、加速折旧、所得减免、抵扣应纳税所得额、减低税率、税额抵免等。

对“走出去”企业而言，向境外转让技术或通过沪港通投资持有 H 股享受的所得税优惠适用新的办理办法。

办理方式

企业享受优惠事项采取“自行判别、申报享受、相关资料留存备查”的办理方式。

企业应根据经营情况及相关税收规定自行判断是否符合优惠事项规定的条件，符合条件的可通过填报企业所得税纳税申报表享受税收优惠。

留存备查资料

与企业享受优惠事项相关的合同、协议、凭证、证书、文件、账册、说明等资料需要留存备查。

企业对优惠事项留存备查资料的真实性、合法性承担法律责任，并应从企业享受优惠事项当年的汇算清缴期结束次日起保留 10 年。

情景问答

Q：我公司是内地居民企业，通过沪港通投资且连续持有 H 股满 12 个月，取得的股息红利所得享受免征企业所得税该如何办理?

A：你公司应自行判别是否符合优惠条件，并通过填报企业所得税纳税申报表享受税收优惠。完成年度汇算清缴后，需将相关备查资料归集齐全，并整理完成以备税务机关核查。

政策依据

1. 《财政部国家税务总局关于企业境外所得税收抵免有关问题的通知》（财税〔2009〕125 号）

2. 《国家税务总局关于发布 < 企业所得税优惠政策事项办理办法 > 的公告》（国家税务总局公告 2018 年第 23 号）

2. 高新技术企业、境外技术转让税收优惠

适用主体

高新技术企业及向境外转让技术的居民企业

政策规定

1. 高新技术企业境外所得税收优惠

符合条件的高新技术企业取得境外所得，可以享受 15% 的优惠税率缴纳企业所得税。

2. 境外技术转让优惠

居民企业向境外转让技术，其技术转让所得可享受免征或减征企业所得税。

若转让所得不超过 500 万元的部分，免征企业所得税；超过 500 万元的部分，减半征收。

情景问答

某居民企业 A 公司将其研发的新产品专利技术转让给境外企业，专利的无形资产净值合计 200 万元，转让价为 500 万元，该公司是否能享受企业所得税优惠?

A 公司能享受企业所得税优惠，其技术转让收入减去转让成本及相关税费后的所得部分，可以免征或减征企业所得税。具体计算方法为：转让所得 =500-200-20=280 万元，其中 280 万元可以免征企业所得税。

政策依据

《中华人民共和国企业所得税法》第二十七条

《财政部国家税务总局关于居民企业技术转让有关企业所得税政策问题的通知》（财税〔2010〕111 号）

3. 跨境资产重组税务处

适用主体

居民企业向境外企业投资产生的资产转让、股权转让所得

政策规定

居民企业以资产或股权向其 100% 直接控股的非居民企业进行投资，资产或股权转让所得可选择特殊性税务处理。在这种情况下，转让收益可在 10 个纳税年度内均匀计入各年度应纳税所得额。

适用条件

具有合理的商业目的，且不以减少、免除或推迟缴纳税款为主要目的；

被收购、合并或分立部分的资产或股权比例符合规定的比例；

企业重组后的连续 12 个月内不改变重组资产原来的实质性经营活动；

重组交易对价中涉及股权支付金额符合规定比例；

企业重组中取得股权支付的原主要股东，在重组后连续 12 个月内不得转让所取得的股权。

情景问答

我公司计划将持有的 800 万元账面价值的境外 A 公司股权，投资于境外 100% 控股的子公司 B，该股权转让收益是否适用特殊性税务处理?

如符合上述条件，该股权转让收益可选择特殊性税务处理，在 10 个纳税年度内均匀计入各年度应纳税所得额。

政策依据

《中华人民共和国企业所得税法》第二十条

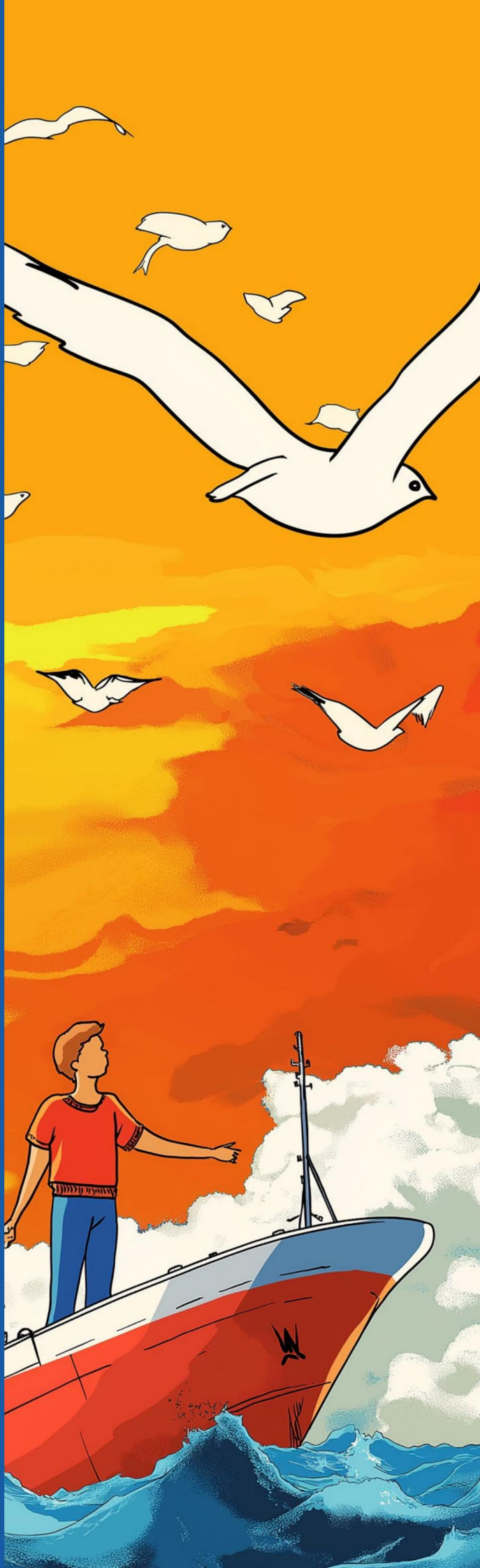
《国家税务总局关于企业重组业务企业所得税处理若干问题的通知》（财税〔2009〕59 号）

《国家税务总局关于发布 < 企业重组业务企业所得税管理办法 > 的公告》（国家税务总局公告 2010 年第 4 号）

“

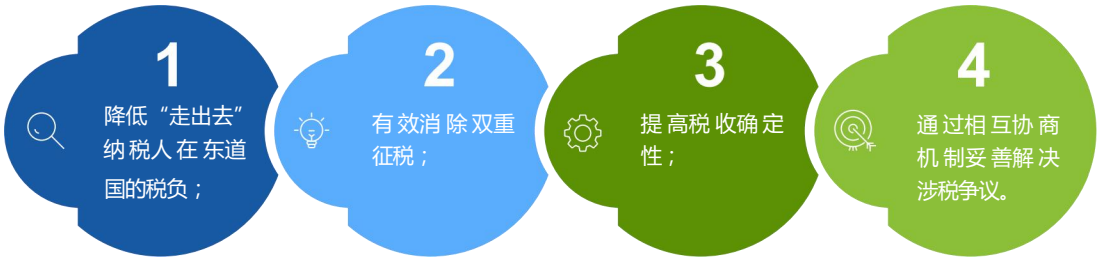
二

税收协定



(一)
居民与常设机构

关于所得和财产避免双重征税和防止偷漏税的协定（以下简称“税收协定”）是由两个或多个主权国家（或税收管辖区）为协调相互之间的税收管辖关系和处理相关税务问题，通过谈判缔结的书面协议。税收协定主要通过降低所得来源国的税率或提高征税门槛来限制其对企业所得的征税权，并规定居民国对境外已纳税所得给予税收抵免。税收协定的主要作用包括：



“走出去”企业通过不同组织形式开展境外投资时，需关注协定条款的不同。如，设立境外子公司的企业，主要涉及股息、利息、特许权使用费等条款；设立境外分公司、办事处，或从事境外承包工程、提供劳务等，应关注常设机构、非歧视待遇和营业利润等条款。

截至 2024 年 6 月，我国与 111 个国家签署了税收协定，内地与香港、澳门签署了税收安排，大陆与台湾签署了税收协议，已形成了比较完善的税收协定网络，具体如下表所示：

表 我国与亚洲国家签署税收协定情况

我国与亚洲国家签署税收协定情况

(亚洲国家建交 45 个，签署协定 35 个，生效 35 个)

序号	国家	签署日期	签署地点	生效日期	执行日期	所在地区
1	日本	1983.9.6	北京	1984.6.26	1985.1.1	亚洲
2	马来西亚	1985.11.23	北京	1986.9.14	1987.1.1	亚洲
3	新加坡	1986.4.18	新加坡	1986.12.11	1987.1.1	亚洲
		2007.7.11	新加坡	2007.9.18	2008.1.1	亚洲
4	泰国	1986.10.27	曼谷	1986.12.29	1987.1.1	亚洲
5	巴基斯坦	1989.12.25	伊斯兰堡	1989.12.27	1989.1.1/7.1	亚洲
6	科威特	1989.12.25	科威特	1990.7.20	1989.1.1	亚洲
7	蒙古	1991.8.26	乌兰巴托	1992.6.23	1993.1.1	亚洲
8	阿拉伯联合酋长国	1993.7.1	阿布扎比	1994.7.14	1995.1.1	亚洲
9	韩国	1994.3.28	北京	1994.9.27	1995.1.1	亚洲
10	印度	1994.7.18	新德里	1994.11.19	1995.1.1	亚洲

序号	国家	签署日期	签署地点	生效日期	执行日期	所在地区
11	以色列	1995.4.8	北京	1995.12.22	1996.1.1	亚洲
12	越南	1995.5.17	北京	1996.10.18	1997.1.1	亚洲
13	土耳其	1995.5.23	北京	1997.1.20	1998.1.1	亚洲
14	亚美尼亚	1996.5.5	北京	1996.11.28	1997 1.1	亚洲
15	乌兹别克斯坦	1996.7.3	塔什干	1996.7.3	1997.1.1	亚洲
16	孟加拉国	1996.9.12	北京	1997.4.10	中:1998.1.1 孟:1998.7.1	亚洲
17	老挝	1999.1.25	北京	1999.6.22	2000.1.1	亚洲
18	菲律宾	1999.11.18	北京	2001.3.23	2002.1.1	亚洲
19	卡塔尔	2001.4.2	北京	2008.10.21	2009.1.1	亚洲
20	尼泊尔	2001.5.14	加德满都	2010.12.31	2011.1.1	亚洲
21	哈萨克斯坦	2001.9.12	阿斯塔纳	2003.7.27	2004.1.1	亚洲
22	印度尼西亚	2001.11.7	雅加达	2003.8.25	2004.1.1	亚洲
23	阿曼	2002.3.25	马斯喀特	2002.7.20	2003.1.1	亚洲
24	伊朗	2002.4.20	德黑兰	2003.8.14	2004.1.1	亚洲
25	巴林	2002.5.16	北京	2002.8.8	2003.1.1	亚洲
26	吉尔吉斯斯坦	2002.6.24	北京	2003.3.29	2004.1.1	亚洲
27	斯里兰卡	2003.8.11	北京	2005.5.22	2006.1.1	亚洲
28	文莱	2004.9.21	北京	2006.12.29	2007.1.1	亚洲
29	阿塞拜疆	2005.3.17	北京	2005.8.17	2006.1.1	亚洲
30	格鲁吉亚	2005.6.22	北京	2005.11.10	2006.1.1	亚洲
31	沙特阿拉伯	2006.1.23	北京	2006.9.1	2007.1.1	亚洲
32	塔吉克斯坦	2008.8.27	杜尚别	2009.3.28	2010.1.1	亚洲
33	土库曼斯坦	2009.12.13	阿什哈巴德	2010.5.30	2011.1.1	亚洲
34	叙利亚	2010.10.31	大马士革	2011.9.1	2012.1.1	亚洲
35	柬埔寨	2016.10.13	金边	2018.1.26	2019.1.1	亚洲

表 我国与欧洲国家签署税收协定情况

我国与欧洲国家签署税收协定情况

[欧洲国家建交 44 个，签署协定 39 个（适用于 40 个国家），生效 39 个]

序号	国家	签署日期	签署地点	生效日期	执行日期	所在地区
1	法国	1984.5.30	巴黎	1985.2.21	1986.1.1	欧洲
		2013.11.26	北京	2014.12.28	2015.1.1	欧洲
2	英国	1984.7.26	北京	1984.12.23	1985.1.1	欧洲
		2011.06.27	伦敦	2013.12.13	中 (CHINA):2014.1.1 英 (UK): 所得税和财产收益税 (Income Tax and CapitalGains Tax):2014.4.6; 公司税 (Corporation Tax)2014.4.1	欧洲
3	比利时	1985.4.18	北京	1987.9.11	1988.1.1	欧洲
		2009.10.7	布鲁塞尔	2013.12.29	2014.1.1	欧洲
4	德国	1985.6.10	波恩	1986.5.14	1985.1.1/7.1	欧洲
		2014.3.28	柏林	2016.4.6	2017.1.1	欧洲
5	挪威	1986.2.25	北京	1986.12.21	1987.1.1	欧洲
		2023.5.12	奥斯陆	(尚未生效)		欧洲
6	丹麦	1986.3.26	北京	1986.10.22	1987.1.1	欧洲
		2012.6.16	哥本哈根	2012.12.27	2013.1.1	欧洲
7	芬兰	1986.5.12	赫尔辛基	1987.12.18	1988.1.1	欧洲
		2010.5.25	北京	2010.11.25	2011.1.1	欧洲
8	瑞典	1986.5.16	斯德哥尔摩	1987.1.3	1987.1.1	欧洲
9	意大利	1986.10.31	北京	1989.11.14	1990.1.1	欧洲
		2019.3.23	罗马	(尚未生效)		欧洲
10	荷兰	1987.5.13	北京	1988.3.5	1989.1.1	欧洲
		2013.05.31	北京	2014.8.31	2015.1.1	欧洲
11	捷克斯洛伐克 (适用于斯洛伐克)	1987.6.11	布拉格	1987.12.23	1988.1.1	欧洲
12	波兰	1988.6.7	北京	1989.1.7	1990.1.1	欧洲
13	前南斯拉夫 (适用于波斯尼亚和黑塞哥维那)	1988.12.2	北京	1989.12.16	1990.1.1	欧洲
14	保加利亚	1989.11.6	北京	1990.5.25	1991.1.1	欧洲
15	瑞士	1990.7.6	北京	1991.9.27	1990.1.1	欧洲
		2013.9.25	北京	2014.11.15	2015.1.1	欧洲
16	塞浦路斯	1990.10.25	北京	1991.10.5	1992.1.1	欧洲
17	西班牙	1990.11.22	北京	1992.5.20	1993.1.1	欧洲
		2018.11.28	马德里	2021.5.2	非源泉扣缴税收 2022.1.1; 其他税收 2021.5.2	欧洲

序号	国家	签署日期	签署地点	生效日期	执行日期	所在地区
18	罗马尼亚	1991.1.16	北京	1992.3.5	1993.1.1	欧洲
		2016.7.4	布加勒斯特	2017.6.17	2018.1.1	欧洲
19	奥地利	1991.4.10	北京	1992.11.1	1993 1.1	欧洲
20	匈牙利	1992.6.17	北京	1994.12.31	1995.1.1	欧洲
21	马耳他	1993.2.2	北京	1994.3.20	1995.1.1	欧洲
		2010.10.18	瓦莱塔	2011.8.25	2012.1.1	欧洲
22	卢森堡	1994.3.12	北京	1995.7.28	1996.1.1	欧洲
23	俄罗斯	1994.5.27	北京	1997.4.10	1998.1.1	欧洲
		2014.10.13	莫斯科	2016.4.9	2017.1.1	欧洲
24	克罗地亚	1995.1.9	北京	2001.5.18	2002.1.1	欧洲
25	白俄罗斯	1995.1.17	北京	1996.10.3	1997.1.1	欧洲
26	斯洛文尼亚	1995.2.13	北京	1995.12.27	1996.1.1	欧洲
27	乌克兰	1995.12.4	北京	1996.10.18	中 :1997.1.1 乌 : 股利特个人 1996.12.17 企业所得税 :1997.1.1	欧洲
28	冰岛	1996.6.3	北京	1997.2.5	1998.1.1	欧洲
29	立陶宛	1996.6.3	维尔纽斯	1996.10.18	1997.1.1	欧洲
30	拉脱维亚	1996.6.7	里加	1997.1.27	1998.1.1	欧洲
31	塞尔维亚	1997.3.21	贝尔格莱德	1998.1.1	1998.1.1	欧洲
32	黑山	1997.3.21	贝尔格莱德	1998.1 1	1998.1.1	欧洲
33	马其顿	1997.6.9	北京	1997.11.29	1998.1.1	欧洲
34	葡萄牙	1998.4.21	北京	2000.6.7	2001.1.1	欧洲
35	爱沙尼亚	1998.5.12	北京	1999.1.8	2000.1.1	欧洲
36	爱尔兰	2000.4.19	都柏林	2000.12.29	中 :2001.1.1 爱 :2001.4.6	欧洲
37	摩尔多瓦	2000.6.7	北京	2001.5.26	2002.1.1	欧洲
38	希腊	2002.6.3	北京	2005.11.11	2006.1.1	欧洲
39	阿尔巴尼亚	2004.9.13	北京	2005.7.28	2006.1.1	欧洲
40	捷克	2009.8.28	北京	2011.5.4	2012.1.1	欧洲

表 我国与非洲国家签署税收协定情况

我国与非洲国家签署税收协定情况

(非洲国家建交 53 个，签署协定 21 个，生效 16 个)

序号	国家	签署日期	签署地点	生效日期	执行日期	所在地区
1	毛里求斯	1994.8.1	北京	1995.5.4	1996.1.1	非洲
2	苏丹	1997.5.30	北京	1999.2.9	2000.1.1	非洲
3	埃及	1997.8.13	开罗	1999.3.24	2000.1.1	非洲
4	塞舌尔	1999.8.26	北京	1999.12.17	2000.1.1	非洲
5	南非	2000.4.25	比勒陀利亚	2001.1.7	2002.1.1	非洲
6	尼日利亚	2002.4.15	阿布贾	2009.3.21	2010.1.1	非洲
7	突尼斯	2002.4.16	突尼斯	2003.9.23	2004.1.1	非洲
8	摩洛哥	2002.8.27	拉巴特	2006.8.16	2007.1.1	非洲
9	阿尔及利亚	2006.11.6	北京	2007.7.27	2008.1.1	非洲
10	埃塞俄比亚	2009.5.14	北京	2012.12.25	2013.1.1	非洲
11	赞比亚	2010.7.26	卢萨卡	2011.6.30	2012.1.1	非洲
12	乌干达	2012.1.11	坎帕拉	(尚未生效)		非洲
13	博茨瓦纳	2012.4.11	哈博罗内	2018.9.19	中国 :2019.1.1 博茨瓦纳 : 源泉扣缴的税种 :2018.10.19 其他税种 :2019.7.1	非洲
14	津巴布韦	2015.12.1	哈拉雷	2016.9.29	2017.1.1	非洲
15	肯尼亚	2017.9.21	内罗毕	(尚未生效)		非洲
16	加蓬	2018.9.01	北京	(尚未生效)		非洲
17	刚果 (布)	2018.9.5	北京	2022.7.6	2023.1.1	非洲
18	安哥拉	2018.10.9	北京	2022.6.11	2023.1.1	非洲
19	卢旺达	2021.12.7	基加利	2022.6.25	2023.1.1	非洲
20	塞内加尔	2023.10.17		(尚未生效)		非洲
21	喀麦隆	2023.10.17		(尚未生效)		非洲

表 我国与美洲国家签署税收协定情况

我国与美洲国家签署税收协定情况

(美洲国家建交 28 个，签署协定 12 个，生效 11 个)

序号	国家	签署日期	签署地点	生效日期	执行日期	所在地区
1	美国	1984.4.30	北京	1986.11.21	1987.1.1	美洲
2	加拿大	1986.5.12	北京	1986.12.29	1987.1.1	美洲
3	牙买加	1996.6.3	北京	1997.3.15	1998.1.1	美洲
4	巴巴多斯	2000.5.15	北京	2000.10.27	2001.1.1	美洲
5	古巴	2001.4.13	哈瓦那	2003.10.17	2004.1.1	美洲
6	特立尼达和多巴哥	2003.9.18	西班牙港	2005.5.22	预提税 :2005.6.1 其他 :2006.1.1	美洲
7	墨西哥	2005.9.12	墨西哥城	2006.3.1	2007.1.1	美洲
8	巴西	1991.8.5	北京	1993.1.6	1994.1.1	美洲
9	委内瑞拉	2001.4.17	加拉加斯	2004.12.23	2005.1.1	美洲
10	厄瓜多尔	2013.1.21	基多	2014.3.6	2005.1.1	美洲
11	智利	2015.5.25	圣地亚哥	2016.8.8	2017.1.1	美洲
12	阿根廷	2018.12.2	布宜诺斯艾利斯	(尚未生效)		美洲

表 我国与大洋洲国家签署税收协定情况

我国与大洋洲国家签署税收协定情况

(大洋洲国家建交 13 个，签署协定 3 个，生效 3 个)

序号	国家	签署日期	签署地点	生效日期	执行日期	所在地区
1	新西兰	1986.9.16	惠灵顿	1986.12.17	1987.1.1	大洋洲
		2019.4.1	北京	2019.12.27	2020.1.1	大洋洲
2	澳大利亚	1988.11.17	堪培拉	1990.12.28	1991.1.1	大洋洲
3	巴布亚新几内亚	1994.7.14	北京	1995.8.16	1996.1.1	大洋洲

表 内地与港澳签署税收安排及大陆与台湾签署税收协议情况

内地与港澳签署税收安排及大陆与台湾签署税收协议情况

(签署税收安排和税收协议 3 个，生效 2 个)

序号	国家	签署日期	签署地点	生效日期	执行日期	所在地区
1	中国澳门	2003.12.27	澳门	2003.12.30	2004.1.1	中国
2	中国香港	2006.8.21	香港	2003.12.8	内地：2007.1.1 香港：2007.4.1	中国
3	中国台湾	2015.8.25	福州	(尚未生效)		中国

1. 居民的定义与判定

适用主体： 走出去的个人、公司和其他团体

协定规定

税收协定中的“居民”指的是负有全面纳税义务的纳税人。这并不等同于实际的征税行为。部分组织如基金会、慈善组织，尽管可能被免税，但如果其根据某国税法负有纳税义务，也可视为该国的税收居民。

一个人是否为某缔约国的税收居民，取决于其是否符合该国税法规定的纳税义务，并不单单因其在该国有纳税义务而被认为是居民。例如，一名中国公民在新加坡工作并产生个人所得税纳税义务，但是否被认定为新加坡居民，还需依据双边税收协定的具体条款判定。

常见标准

永久性住所： 如个人有长期居住安排，且非临时逗留。

重要利益中心： 综合考虑个人的家庭、职业、社会关系等。

习惯性居处： 若个人在缔约国有永久住所但无法确定经济利益中心，则看其在各国的居住时长。

国籍： 在无法通过住所或利益中心判定时，以个人国籍为准。

若上述标准无法判定，则需要通过缔约国主管当局相互协商解决。

情景问答

Q 中国个人在中国有永久性住所，经济活动和社会活动都在中国，但因在 B 国有房产，被 B 国税务机关认定为 B 国的税收居民，这种情况下如何判定居民身份?

A 在中国拥有永久性住所且经济、社会活动主要在中国的个人，通常应被认定为中国税收居民，但需根据与 B 国签署的税收协定条款进一步判定。

政策依据

《中华人民共和国政府对外签署的避免双重征税协定》（包括与香港、澳门特别行政区和台湾的税收安排）

《国家税务总局关于印发〈中华人民共和国政府和新加坡共和国政府关于对所得避免双重征税和防止偷漏税的协定〉及议定书条文解释的通知》（国税发〔2010〕75 号）

2. 常设机构的定义与判定

适用主体： 从缔约对方国家（地区）取得营业利润所得的居民

协定规定

税收协定中的“常设机构”是指企业在另一国家或地区开展全部或部分营业的固定营业场所，通常包括：

- 管理场所、分支机构、办事处、工厂、车间；
- 矿场、油井、气井、采石场等自然资源开采场所。

部分协定可能会增列特定行业或类型的常设机构，如农场、种植园、林场等。

常设机构条款与营业利润条款结合，主要用于判定企业是否在某国具有纳税义务，进而对其归属于常设机构的所得征税。

常见类型

一般常设机构

具备固定性、持续性和经营性的营业场所，但不包括仅从事准备性、辅助性活动的机构。

工程型常设机构

如建筑工地、建筑、装配、安装工程等，通常要求持续 6 个月以上。

劳务型常设机构

如企业通过雇员或其他人员提供劳务，在任何 12 个月内连续或累计超过 6 个月（或 183 天）构成常设机构。

代理型常设机构

当某人在缔约国代表企业签订合同并经常行使权力时，该人所进行的活动会被视为企业在该国设立了常设机构。

保险业务常设机构

特定协定中规定的保险行业常设机构。

其他类型常设机构

如勘探或开发自然资源的相关活动可能构成常设机构。

适用条件

一般常设机构：

需要有固定、持续且经营性场所。

工程型常设机构：

通常需要持续 6 个月以上（不同协定可能有所差异）。

劳务型常设机构：

通常要求连续或累计超过 6 个月（或 183 天），不同协定可有不同要求。

代理型常设机构：

依据代理人是否有权签合同进行判定。

情景问答

我公司向新加坡企业派员提供咨询劳务，如何判定是否构成新加坡的常设机构？

如果雇员在新加坡连续或累计超过 183 天提供劳务，则会被认定为新加坡的常设机构。

政策依据

《中华人民共和国政府对外签署的避免双重征税协定》

《国家税务总局关于印发〈中华人民共和国政府和新加坡共和国政府关于对所得避免双重征税和防止偷漏税的协定〉及议定书条文解释的通知》（国税发〔2010〕75 号）

税收协定（安排）缔约国（地区）工程型常设机构一览表

序号	内容	时限	适用国家或地区
1	建筑工地，建筑、装配或安装工程，或者与其有关的监督管理活动，仅以该工地、工程或活动连续（）以上的为限。	6 个月	日本、美国、瑞典、意大利、马来西亚、挪威、加拿大、泰国、芬兰、斯洛伐克、波兰、澳大利亚、保加利亚、巴基斯坦、科威特、巴西、奥地利、韩国、巴布亚新几内亚、卢森堡、越南、孟加拉国、葡萄牙、菲律宾、爱尔兰、巴巴多斯、印度尼西亚、突尼斯、摩洛哥、特立尼达和多巴哥、文莱、墨西哥、沙特阿拉伯、新加坡、尼日利亚、乌干达、中国香港、中国澳门、加蓬、波黑、卢旺达
		183 天	印度、斯里兰卡、尼泊尔、安哥拉
		9 个月	委内瑞拉、阿曼、阿尔巴尼亚、卡塔尔国、赞比亚、叙利亚、柬埔寨
		12 个月	英国、法国、比利时、德国、芬兰、丹麦、瑞士、塞浦路斯、匈牙利、罗马尼亚、毛里求斯、克罗地亚、以色列、斯洛文尼亚、土耳其、亚美尼亚、牙买加、冰岛、乌兹别克斯坦、马其顿、老挝、塞舌尔、南非、摩尔多瓦、古巴、哈萨克斯坦、伊朗、巴林、希腊、吉尔吉斯、塞尔维亚、黑山、阿塞拜疆、塔吉克斯坦、土库曼斯坦、捷克、博茨瓦纳、厄瓜多尔、荷兰、津巴布韦、智利、肯尼亚、马耳他、中国台湾
		24 个月内 12 个月	埃及
		18 个月	俄罗斯、白俄罗斯、乌克兰、苏丹、蒙古
		24 个月	阿联酋
2	建筑工地，建筑、装配或安装工程构成常设机构，但仅以()以上的为限。	6 个月	爱尔兰、阿尔及利亚、埃塞俄比亚、格鲁吉亚（无装配）、刚果（布）（无装配）、阿根廷（无装配）
		12 个月	新西兰、西班牙
3	建筑工地，建筑、装配或安装工程，或者与其有关的监督管理或咨询活动，仅以该工地、工程或活动连续（）以上的为限。	12 个月	立陶宛、拉脱维亚、爱沙尼亚

备注：1. 速查信息仅供参考，详细情况以税收协定文本规定为准；2. 意大利（重签协定）、挪威（重签协定）、乌干达、肯尼亚、加蓬、阿根廷、中国台湾尚未生效；3. 塞内加尔、喀麦隆税收协定尚未公布文本内容。

税收协定（安排）缔约国（地区）劳务型常设机构一览表

序号	内容	时限	适用国家或地区
1	企业通过雇员或者其他人员，在该国内为同一个项目或有关项目提供的劳务，包括咨询劳务，仅以在任何十二个月中连续或累计超过（）的为限。	6个月	日本、美国、比利时、马来西亚、挪威、丹麦、芬兰、加拿大、瑞典、意大利、荷兰、斯洛伐克、波兰、澳大利亚、保加利亚、科威特（没有12个月限制）、瑞士、罗马尼亚、奥地利、奥地利、巴西、卢森堡、韩国、越南、冰岛、葡萄牙、菲律宾、巴布亚新几内亚、孟加拉国、巴巴多斯、印度尼西亚、特立尼达和多巴哥、摩洛哥、沙特阿拉伯、文莱、塞尔维亚、黑山、津巴布韦、波黑
2	企业通过雇员或者其他人员，在该国内为同一个项目或有关项目提供的劳务，包括咨询劳务，仅以在任何二十四个月中连续或累计超过()的为限。	183天	斯里兰卡、泰国、尼泊尔、丹麦、中国香港、中国澳门、新加坡、塔吉克斯坦、土库曼斯坦、赞比亚、英国、法国、德国、西班牙、马耳他、罗马尼亚、厄瓜多尔（含技术和管理劳务）、乌干达、博茨瓦纳、中国台湾、肯尼亚、加蓬、阿根廷（增加有关纳税年度开始或结束的任何十二个月）、新西兰
		9个月	阿曼、阿尔巴尼亚、捷克
		12个月	塞浦路斯、毛里求斯、以色列、牙买加、苏丹、埃及、南非、克罗地亚、塞舌尔、古巴
3	企业通过雇员或者其他人员，在该国内为同一个项目或有关项目提供的劳务，包括咨询劳务，仅以连续或累计超过()的为限。	12个月	匈牙利、斯洛文尼亚、土耳其、亚美尼亚、哈萨克斯坦、吉尔吉斯斯坦、乌克兰
		18个月	蒙古、俄罗斯、白俄罗斯
		24个月	阿联酋
4	缔约国一方企业通过雇员或者其他人员，在缔约国另一方提供第十二条（特许权使用费和技术服务费）所规定的技术服务以外的劳务，但仅以该性质的活动（为同一项目或相关联的项目）在该缔约国另一方在有关纳税年度开始或结束的任何12个月内连续或累计超过（）天的为限。	183天	印度

备注：1.速查信息仅供参考，详细情况以税收协定文本规定为准；

2.意大利（重签协定）、挪威（重签协定）、乌干达、肯尼亚、加蓬、阿根廷、中国台湾尚未生效；3.塞内加尔、喀麦隆税收协定尚未公布文本内容。

(二)

营业利润与国际运输

1. 营业利润

税收协定规定，只有在构成常设机构的情况下，来源国才有权对营业利润征税。因此，营业利润条款与“常设机构”密切相关。“常设机构”条款主要起界定作用，明确哪些活动在何种情况下构成“常设机构”，从而确定来源国是否拥有对该常设机构的征税权。而“营业利润”条款则规定一旦构成“常设机构”，企业从事跨国经营产生的利润如何在国家间划分征税权。

需要注意的是，常设机构优先原则，除营业利润外，当其他所得与常设机构有实际联系时，应将有关的部分所得归属于常设机构征税，剩余所得则按照其他条款处理。

适用主体

通过设在缔约对方国家（地区）的常设机构取得营业利润所得的居民企业

协定规定

缔约国一方企业的利润通常应仅在该国征税，但如果该企业通过在缔约国另一方的常设机构进行营业，则其利润可以在另一国征税，但仅限于归属于该常设机构的利润。

适用条件

我国居民企业在缔约对方国家（地区）设立常设机构进行营业，其归属于该常设机构的利润，应在缔约对方国家（地区）按照营业利润征税。

情景问答

Q 我公司到新加坡开展业务，由于持续时间较长，构成了常设机构，请问我们哪部分利润需要在新加坡缴税?

A 中国企业在新加坡境内构成常设机构，新加坡对该常设机构取得的利润拥有征税权，但应仅以归属于该常设机构的利润为限。这里所称的“归属于该常设机构的利润”不仅包括该常设机构取得的来源于新加坡境内的利润，还包括其在新加坡境外取得的与该常设机构有实际联系的各类所得，包括股息、利息、租金和特许权使用费等。

情景问答

Q 我公司在境外开展业务，被境外税务机关判定为在该国构成常设机构，并被要求就该常设机构取得的利润缴税，鉴于我公司在境外未进行独立核算，计划将企业总体利润的一定比例分配给境外常设机构，请问此做法合规吗?

A 我国对外签订的税收协定通常规定，企业可以按照此种分配方法确定其境外常设机构的应税利润，但采用该分配方法所得到的结果，应与独立企业交易原则相一致。“独立原则”是指要将常设机构作为一个独立的纳税实体对待，常设机构无论是与其总机构的营业往来，还是与该企业其他常设机构之间的营业往来，都应按公平交易原则，以公平市场价格为依据计算归属于该常设机构的利润。

需要注意的是，我国与土耳其签订的税收协定第七条中没有此项规定。我国与马来西亚、澳大利亚的税收协定规定，如果得到的情报不足以确定归属利润，一方有权按国内法执行，但在情报允许的情况下，按协定原则执行。

政策依据

1.《中华人民共和国企业所得税法》第二条

2.《中华人民共和国企业所得税法实施条例》第三条、第四条

3. 中华人民共和国政府对外签署的避免双重征税协定（含内地与香港、澳门特别行政区签署的税收安排、大陆与台湾签署的税收协议）

4.《国家税务总局关于印发〈中华人民共和国政府和新加坡共和国政府关于对所得避免双重征税和防止偷漏税的协定〉及议定书条文解释的通知》（国税发〔2010〕75 号）第七条第二款

5.《国家税务总局关于税收协定执行若干问题的公告》（国家税务总局公告 2018 年第 11 号）

2. 国际运输

我国对外签订的税收协定中，除美国外，都有海运和空运等涉及国际运输的条款。海运和空运通常规定在税收协定的第八条，共有两款，分别规定了对国际运输所得的征税和国际合作形式下国际运输所得的税收处理。

我国签订的大多数税收协定对国际运输所得采用居民国独占征税权原则和总机构或实际管理机构所在国独占征税权原则，少部分采用来源国拥有部分征税权原则。

适用主体

以船舶或飞机从事国际运输业务取得收入的居民企业

协定规定

我国对外签订的税收协定，大多数采用居民国独占征税权原则，表述为： “缔约国一方企业以船舶或飞机经营国际运输业务取得的利润，应仅在该缔约国征税。”

部分协定采用总机构所在国独占征税权原则，表述为： “以船舶或飞机经营国际运输业务所取得的利润，应仅在企业总机构所在缔约国征税”，并通常增加第二款母港确定规则：“船运企业的总机构设在船舶上的，应以船舶母港所在缔约国为所在国；没有母港的，以船舶经营者为其居民的缔约国为所在国。”

部分协定采用实际管理机构所在国独占征税权原则，表述为： “以船舶或飞机经营国际运输的利润，应仅在企业实际管理机构所在缔约国征税”，并通常增加第二款母港确定规则。

少数协定规定，国际运输所得的范围包括以船舶或飞机以外的其他方式经营国际运输业务所取得的收入。与土耳其、哈萨克斯坦、吉尔吉斯斯坦、蒙古、中国香港和澳门的税收协定中，国际运输方式还包括陆运车辆；与乌兹别克斯坦、土库曼斯坦、老挝的税收协定中包括公路车辆；与塔吉克斯坦的税收协定中包括公路或铁路车辆；与西班牙的税收协定则包括铁路和陆运车辆。

适用条件

以船舶或飞机经营，取得属于税收协定或其他协议、换函规定的国际运输收入的居民企业。

情景问答

我公司用汽车或火车将货物运至塔吉克斯坦算不算税收协定中的国际运输?

我国与少数国家（地区）的税收协定（安排）中，国际运输所得的范围还包括以船舶或飞机以外的其他方式经营国际运输业务所取得的收入，其中与塔吉克斯坦的税收协定包括公路或铁路车辆。

政策依据

《中华人民共和国企业所得税法》第二条

《中华人民共和国企业所得税法实施条例》第三条、第四条

中华人民共和国政府对外签署的避免双重征税协定（含内地与香港、澳门特别行政区签署的税收安排、大陆与台湾签署的税收协议）

《国家税务总局关于税收协定执行若干问题的公告》（国家税务总局公告 2018 年第 11 号）

(三)

股息、利息、特许权使用费等优惠税率

1. 股息优惠税率

我国签订的税收协定中明确了居民国和来源国对股息都有征税权，来源国即指分配股息的公司所在国。一般而言，来源国基于税收协定对股息所得实行限制性税率（具体税率与持股比例相关，一般低于来源国国内税法规定的税率）。

取得股息的人在具有该所得受益所有人身份的情况下，才能在来源国享受协定规定的优惠税率，否则将按来源国的国内法进行征税。“受益所有人”是指对所得和所得据以产生的权利或财产具有所有权和支配权的人，一般从事实质性的经营活动，可以是个人、公司或其他任何团体。在判定“受益所有人”身份时，应按照实质重于形式的原则，结合具体的实际情况，进行分析判断。

需要注意的是，对所支付的股息同常设机构有实际联系的，不适用股息条款，而应按营业利润处理。

适用主体

从缔约对方国家（地区）取得股息所得的我国居民

协定规定

股息条款一般表述为：“如果该项股息的受益所有人是缔约国另一方居民，则所征税款不应超过股息总额的__%”。我国与其他国家或地区所签订税收协定的股息限制税率存在差异，部分协定税率见下表。

适用条件

从缔约对方国家（地区）取得股息所得，符合税收协定股息条款有关持股比例等特定要求。

情景问答

中新税收协定中对于股息有 5%、10% 两档税率，我们公司在新加坡设立了一家公司，股息分回时是否可以享受 5% 的优惠税率?

只有在满足一定条件的情况下才可以享受 5% 的优惠税率。根据中国和新加坡签订的税收协定，如果直接拥有新加坡居民公司资本比例在取得股息前连续十二个月以内任何时候均达到至少 25% 的，且你公司为股息的受益所有人时，可以享受 5% 的优惠税率。

政策依据

《中华人民共和国企业所得税法》第二条

《中华人民共和国企业所得税法实施条例》第三条、第四条

中华人民共和国政府对外签署的避免双重征税协定（含内地与香港、澳门特别行政区签署的税收安排、大陆与台湾签署的税收协议）

《国家税务总局关于印发〈中华人民共和国政府和新加坡共和国政府关于对所得避免双重征税和防止偷漏税的协定〉及议定书条文解释的通知》（国税发〔2010〕75 号）第十条第二款

税收协定（安排）股息条款部分协定税率速查

序号	国家（地区）名称	税种	协定税率	适用条件
1	埃及	个人所得税	8%	
		企业所得税	8%	
2	中国澳门	个人所得税	10%	
		企业所得税	5%	持股 25% 以上，合伙企业除外
3	巴林	个人所得税	10%	
4	巴西	个人所得税	15%	
5	冰岛	个人所得税	10%	
		企业所得税	5%	持股 25% 以上，合伙企业除外
6	波黑	个人所得税	10%	
7	波兰	个人所得税	10%	
8	丹麦	个人所得税	10%	
		企业所得税	5%	持股 25% 以上，合伙企业除外
9	德国	个人所得税	10%	
		企业所得税	5%	持股 25% 以上，合伙企业除外
10	法国	个人所得税	10%	
		企业所得税	5%	持股 25% 以上，合伙企业除外
		企业所得税	0%	出于宏观经济目的而成立并全资拥有的主权财富基金
11	芬兰	个人所得税	10%	
		企业所得税	5%	持股 25% 以上，合伙企业除外
12	古巴	个人所得税	10%	
		企业所得税	5%	持股 25% 以上，合伙企业除外
13	韩国	个人所得税	10%	
		企业所得税	5%	持股 25% 以上，合伙企业除外
14	荷兰	个人所得税	10%	
		企业所得税	5%	持股 25% 以上，合伙企业除外
15	黑山	个人所得税	5%	
		企业所得税	5%	
16	捷克	个人所得税	10%	
		企业所得税	5%	持股 25% 以上，合伙企业除外
17	老挝	个人所得税	5%	
		企业所得税	5%	
18	美国	个人所得税	10%	
19	蒙古	个人所得税	5%	
		企业所得税	5%	
20	南非	个人所得税	5%	
		企业所得税	5%	

序号	国家（地区）名称	税种	协定税率	适用条件
21	挪威	个人所得税	15%	
22	日本	个人所得税	10%	
23	瑞典	个人所得税	10%	
		企业所得税	5%	持股 25% 以上，合伙企业除外
24	瑞士	个人所得税	10%	
		企业所得税	0%	(1) 政府、政府机构 (2) 缔约对方政府全资拥有的机构或基金 (3) 中央银行
		企业所得税	5%	持股 25% 以上，合伙企业除外
25	苏丹	个人所得税	5%	
		企业所得税	5%	
26	中国台湾	个人所得税	10%	
		企业所得税	5%	持股 25% 以上，公司
27	泰国	个人所得税	20%	备注：不享受协定
28	文莱	个人所得税	5%	
		企业所得税	5%	
29	希腊	个人所得税	10%	
		企业所得税	5%	持股 25% 以上，合伙企业除外
30	中国香港	个人所得税	10%	
		企业所得税	5%	持股 25% 以上，合伙企业除外
31	伊朗	个人所得税	10%	
32	印度	个人所得税	10%	
33	英国	个人所得税	10%	
		企业所得税	0%	(1) 政府、政府机构 (2) 税收协定缔约对方政府直接或间接全部拥有资本的其他实体
		企业所得税	5%	持股 25% 以上
34	越南	个人所得税	10%	
35	智利	个人所得税	10%	
36	阿联酋	个人所得税	7%	
		企业所得税	0%	(1) 政府、政府机构 (2) 税收协定缔约对方政府直接或间接全部拥有资本的其他实体 (3) 税收协定缔约对方政府直接或间接拥有至少 20% 股份的缔约对方居民公司 (4) 双方认可的其他机构
		企业所得税	7%	其他
37	爱尔兰	个人所得税	10%	
		企业所得税	5%	持股 25% 以上
38	奥地利	个人所得税	10%	
		企业所得税	7%	持股 25% 以上

序号	国家（地区）名称	税种	协定税率	适用条件
39	比利时	个人所得税	10%	
		企业所得税	5%	支付股息前至少连续 12 个月内曾经直接拥有支付股息的公司至少 25% 资本，合伙企业除外
40	俄罗斯	个人所得税	10%	
		企业所得税	5%	直接持股比例达到 25% 且持股金额至少达 8 万欧元或等值的其他货币，合伙企业除外
41	菲律宾	个人所得税	15%	
42	加拿大	个人所得税	15%	
43	卡塔尔	个人所得税	10%	
44	科威特	个人所得税	5%	
		企业所得税	0%	(1) 政府、政府机构 (2) 税收协定缔约对方政府直接或间接拥有至少 20% 股份的缔约对方居民公司 (3) 税收协定缔约对方政府直接或间接全部拥有资本的其他实体
		企业所得税	5%	其他
45	立陶宛	个人所得税	10%	
		企业所得税	5%	持股 25% 以上，合伙企业除外
46	卢森堡	个人所得税	10%	
		企业所得税	5%	持股 25% 以上，合伙企业除外
47	马耳他	个人所得税	10%	
		企业所得税	5%	持股 25% 以上，合伙企业除外
48	马其顿	个人所得税	5%	
		企业所得税	5%	
49	摩洛哥	个人所得税	10%	
50	墨西哥	个人所得税	5%	
		企业所得税	5%	
51	尼泊尔	个人所得税	10%	
52	葡萄牙	个人所得税	10%	
53	塞舌尔	个人所得税	5%	
		企业所得税	5%	
54	突尼斯	个人所得税	8%	
		企业所得税	8%	
55	土耳其	个人所得税	10%	
56	乌干达	个人所得税	7.5%	
		企业所得税	7.5%	
57	乌克兰	个人所得税	10%	
		企业所得税	5%	持股 25% 以上，合伙企业除外

序号	国家（地区）名称	税种	协定税率	适用条件
58	西班牙	个人所得税	10%	
		企业所得税	5%	持股 25% 以上，合伙企业除外
		企业所得税	0%	（1）政府、其行政区或地方当局 （2）中央银行 （3）由政府直接或间接全资拥有的实体
59	新加坡	个人所得税	10%	
		企业所得税	5%	持股 25% 以上，合伙企业除外
60	新西兰	个人所得税	15%	
		企业所得税	5%	直接持股 25% 以上
		企业所得税	0%	（1）不超过 25% 的表决权的缔约国另一方政府、中国投资有限责任公司、丝路基金有限责任公司、全国社会保障基金理事会、新西兰养老基金、新西兰养老基金监管人、地震委员会、意外伤害赔偿局 （2）不超过 25% 的表决权的政府全资拥有且履行政府职能的法定机构或实体
61	匈牙利	个人所得税	10%	
62	叙利亚	个人所得税	10%	
		企业所得税	5%	持股 25% 以上，合伙企业除外
63	牙买加	个人所得税	5%	
		企业所得税	5%	
64	以色列	个人所得税	10%	
65	意大利	个人所得税	10%	
		企业所得税	5%	直接持股 25% 以上
66	赞比亚	个人所得税	5%	
		企业所得税	5%	
67	阿曼	个人所得税	5%	
		企业所得税	5%	
68	阿塞拜疆	个人所得税	10%	
69	爱沙尼亚	个人所得税	10%	
		企业所得税	5%	持股 25% 以上，合伙企业除外
70	澳大利亚	个人所得税	15%	
71	巴巴多斯	个人所得税	10%	
		企业所得税	5%	持股 25% 以上，合伙企业除外
72	巴基斯坦	个人所得税	10%	
73	白俄罗斯	个人所得税	10%	
74	保加利亚	个人所得税	10%	
75	博茨瓦纳	个人所得税	5%	
		企业所得税	5%	
76	厄瓜多尔	个人所得税	5%	
		企业所得税	5%	

序号	国家（地区）名称	税种	协定税率	适用条件
77	格鲁吉亚	个人所得税	0%	直接或间接持股 50% 以上，并在分配股息的公司投资超过 200 万欧元
		个人所得税	5%	直接或间接持股 10% 以上，并在分配股息的公司投资超过 10 万欧元
		个人所得税	10%	其他
		企业所得税	0%	直接或间接持股 50% 以上，并在分配股息的公司投资超过 200 万欧元
		企业所得税	5%	直接或间接持股 10% 以上，并在分配股息的公司投资超过 10 万欧元
78	津巴布韦	个人所得税	7.5%	
		企业所得税	2.5%	在受益所有人是公司，直接或间接持股 25% 以上
		企业所得税	7.5%	其他
79	克罗地亚	个人所得税	5%	
		企业所得税	5%	
80	拉脱维亚	个人所得税	10%	
		企业所得税	5%	持股 25% 以上，合伙企业除外
81	罗马尼亚	个人所得税	3%	
		企业所得税	3%	
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 政府全部或主要拥有的任何实体
82	马来西亚	个人所得税	10%	
		企业所得税	0%	马来西亚居民公司支付给受益人是中国居民的股息
83	毛里求斯	个人所得税	5%	
		企业所得税	5%	
84	孟加拉国	个人所得税	10%	
85	摩尔多瓦	个人所得税	10%	
		企业所得税	5%	持股 25% 以上，合伙企业除外
86	尼日利亚	个人所得税	7.5%	
		企业所得税	7.5%	
87	塞尔维亚	个人所得税	5%	
		企业所得税	5%	
88	塞浦路斯	个人所得税	10%	
		企业所得税	0%	塞浦路斯居民公司支付给受益人是中国居民的股息
89	斯里兰卡	个人所得税	10%	
90	斯洛伐克	个人所得税	10%	
91	委内瑞拉	个人所得税	10%	
		企业所得税	5%	持股 10% 以上，合伙企业除外
92	亚美尼亚	个人所得税	10%	
		企业所得税	5%	持股 25% 以上，合伙企业除外
93	阿尔巴尼亚	个人所得税	10%	

序号	国家（地区）名称	税种	协定税率	适用条件
94	阿尔及利亚	个人所得税	10%	
		企业所得税	5%	持股 25% 以上，合伙企业除外
95	埃塞俄比亚	个人所得税	5%	
		企业所得税	5%	
96	哈萨克斯坦	个人所得税	10%	
97	沙特阿拉伯	个人所得税	5%	
		企业所得税	0%	(1) 政府、政府机构 (2) 税收协定缔约对方政府、所属机构直接或间接全部拥有资本的其他实体
		企业所得税	5%	其他
98	斯洛文尼亚	个人所得税	5%	
		企业所得税	5%	
99	塔吉克斯坦	个人所得税	10%	
		企业所得税	5%	持股 25% 以上，合伙企业除外
100	土库曼斯坦	个人所得税	10%	
		企业所得税	5%	持股 25% 以上，合伙企业除外
101	印度尼西亚	个人所得税	10%	
102	吉尔吉斯斯坦	个人所得税	10%	
103	乌兹别克斯坦	个人所得税	10%	
104	巴布亚新几内亚	个人所得税	15%	
105	特立尼达和多巴哥	个人所得税	10%	
		企业所得税	5%	持股 25% 以上
106	肯尼亚	个人所得税	5%	
		企业所得税	5%	
107	加蓬	个人所得税	5%	
		企业所得税	5%	
108	刚果（布）	个人所得税	10%	
		企业所得税	5%	持股 25% 以上，合伙企业除外
		企业所得税	0%	(1) 缔约国另一方政府、其行政区或地方当局 (2) 中央银行 (3) 由缔约国另一方直接或间接全资拥有的任何机构
109	柬埔寨	个人所得税	10%	
110	阿根廷	个人所得税	15%	
		企业所得税	5%	缔约国另一方拥有或控制的机构
111	安哥拉	个人所得税	8%	
		企业所得税	5%	持股 10% 以上
		企业所得税	0%	(1) 政府、其行政区或地方当局 (2) 中央银行 (3) 缔约国另一方主要拥有的任何机构

序号	国家（地区）名称	税种	协定税率	适用条件
112	卢旺达	个人所得税	7.5%	
		企业所得税	7.5%	
113	喀麦隆	(尚未公布)		
114	塞内加尔	(尚未公布)		

备注：1. 速查信息仅供参考，详细情况以税收协定文本规定为准；2. 意大利（重签协定）、挪威（重签协定）、乌干达、肯尼亚、加蓬、阿根廷、中国台湾尚未生效；3. 塞内加尔、喀麦隆税收协定尚未公布文本内容；4. 本表中企业所得税协定税率仅列出 < 10%栏次。

2. 股息免税

我国签订的税收协定中，对于个别国家，来源国放弃股息所得征税权，即我国居民取得的股息所得享受协定免税待遇。在适用股息条款时，存在受益所有人的问题。当股息所得的居民符合协定关于“受益所有人”的规定，并满足一定条件时，来源国才会放弃对该股息所得的征税权。

适用主体

从特定缔约对方国家（地区）取得股息所得的居民

协定规定

我国与科威特、阿联酋签订的税收协定规定：“虽有第一款和第二款的规定，由缔约国一方居民公司支付给缔约国另一方居民的股息，应仅在该缔约国另一方征税，如果该项股息的受益所有人是：（一）缔约国另一方政府、其政府机构、或为该缔约国另一方政府直接或间接全部拥有的其他实体；或（二）由该缔约国另一方政府直接或间接拥有至少 20% 股份的该缔约国另一方居民公司。”

我国与沙特阿拉伯签订的税收协定规定：“虽有第一款和第二款的规定，如果股息的受益所有人是缔约国另一方政府、其所属机构或其直接或间接完全拥有的其他实体，缔约国一方的居民公司支付给缔约国另一方居民的股息仅应在该缔约国另一方征税。”

我国与英国签订的税收协定规定：“虽有第一款和第二款的规定，由缔约国一方居民公司支付给缔约国另一方居民的股息，如果受益所有人是缔约国另一方政府及其机构，或者是缔约国另一方政府直接或间接全资所有的其他实体，应仅在该缔约国另一方征税。”

我国与格鲁吉亚签订的税收协定规定：“如果该受益所有人直接或间接拥有支付股息公司至少百分之五十股份，并在该公司投资超过 200 万欧元，为股息总额的百分之零”。

适用条件

从科威特、阿联酋、沙特阿拉伯、英国、格鲁吉亚、马来西亚、塞浦路斯、西班牙、新西兰、瑞士、罗马尼亚、刚果（布）、安哥拉等国家或地区取得股息所得并符合我国与对方签订的税收协定股息条款相关规定。

情景问答

我公司完全为政府拥有，在沙特阿拉伯设立了全资子公司，投资总额达到 300 万欧元，现子公司拟分配利润，请问我公司取得来自沙特阿拉伯的股息需要在当地缴税吗?

根据我国与沙特阿拉伯的税收协定，如果你公司完全为政府拥有，且属于该股息的受益所有人，在沙特阿拉伯当地不需要缴税。

政策依据

《中华人民共和国企业所得税法》第二条

《中华人民共和国企业所得税法实施条例》第三条、第四条

中华人民共和国政府对外签署的避免双重征税协定（含内地与香港、澳门特别行政区签署的税收安排、大陆与台湾签署的税收协议）

3. 利息优惠税率

我国已签税收协定或安排中的利息条款通常表述为：“利息”一语是指从各种债权取得的所得，不论其有无抵押担保或者是否有权分享债务人的利润；特别是从公债、债券或者信用债券取得的所得，包括其溢价和奖金。由于延期支付的罚款，不应视为本条所规定的利息。

一般而言，来源国基于税收协定对利息所得实行限制性税率。需要注意的是，对所支付的利息同常设机构有实际联系的不适用利息条款，而应按营业利润处理。

在适用利息条款时，同样存在受益所有人的问题。来源国没有义务仅因利息所得是由与其缔约的另一方国家的某个居民所直接接受而放弃对该利息所得的征税权。

适用主体

从缔约对方国家（地区）取得利息所得的居民

协定规定

利息条款一般表述为：“如果收款人是该利息受益所有人，则所征税款不应超过利息总额的__%。”我国与其他国家（地区）所签订税收协定中，利息限制税率存在差异。

适用条件

从缔约对方国家（地区）取得利息所得，符合税收协定利息限制税率规定的具体要求。

情景问答

我公司是一家商业银行，向中国香港一家企业提供了贷款，现打算向该企业收取利息，金额 500 万元，是否要在中国香港缴税?

你公司这笔利息所得需要在中国香港缴税。内地和香港的税收安排规定，“发生于一方而支付给另一方居民的利息，可以在该另 一 方征税，这些利息也可以在该利息发生的一方，按照该一方的法律征税。但是，如果利息受益所有人是另一方的居民，则所征税款不应超过利息总额的 7%。”

政策依据

《中华人民共和国企业所得税法》第二条

《中华人民共和国企业所得税法实施条例》第三条、第四条

中华人民共和国政府对外签署的避免双重征税协定（含内地与香港、澳门特别行政区签署的税收安排、大陆与台湾签署的税收协议）

《国家税务总局关于印发〈中华人民共和国政府和新加坡共和国政府关于对所得避免双重征税和防止偷漏税的协定〉及议定书条文解释》的通知（国税发〔2010〕75 号）第十一条

税收协定（安排）利息条款部分协定税率速查

序号	国家（地区）名称	税种	协定税率	适用条件
1	阿曼	个人所得税	10%	
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 阿曼中央银行、国家总储备基金、阿曼发展银行 (3) 完全为政府所有的其他金融机构
2	埃及	个人所得税	0%	由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构间接提供资金
			10%	其他
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 中央银行 (3) 完全为政府所有的金融机构 (4) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构间接提供资金
3	中国澳门	个人所得税	0%	由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构间接提供资金
			7%	其他
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 完全为政府所有的金融机构 (3) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构间接提供资金 (4) 澳门金融管理局、退休基金会、社会保障基金
			7%	其他
4	巴林	个人所得税	0%	由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构间接提供资金
			10%	其他
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 中央银行 (3) 完全为政府所有的金融机构 (4) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构间接提供资金

序号	国家（地区）名称	税种	协定税率	适用条件
5	巴西	个人所得税	15%	
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 中央银行 (3) 完全为政府所有的金融机构
6	冰岛	个人所得税	10%	
		企业所得税	0%	(1) 冰岛政府 (2) 冰岛中央银行、工业贷款基金、工业开发基金 (3) 双方认同的其他机构
7	波黑	个人所得税	10%	
8	波兰	个人所得税	0%	由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构间接提供资金
			10%	其他
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 中央银行 (3) 完全为政府所有的金融机构 (4) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构间接提供资金
9	丹麦	个人所得税	0%	(1) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供资金 (2) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供担保 (3) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供保险
			10%	其他
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 中央银行 (3) 政府的任何机构 (4) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供资金 (5) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供担保 (6) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供保险
10	德国	个人所得税	0%	(1) 缔约国另一方或其全资拥有的任何金融机构担保或保险的贷款 (2) 双方同意的、由德意志联邦共和国拥有的其他公共信贷机构 (3) 利息的支付与赊销商业设备或科学设备有关
			10%	其他
		企业所得税	0%	(1) 政府 (2) 缔约国另一方或其全资拥有的任何金融机构担保或保险的贷款 (3) 德意志联邦银行、重建贷款银行、德国投资与开发公司 (4) 双方同意的、由德意志联邦共和国拥有的其他公共信贷机构 (5) 利息的支付与赊销商业设备或科学设备有关
11	法国	个人所得税	0%	因对外贸易公共援助框架内由法国政府直接或间接提供资金或资助，或由法国对外贸易保险公司担保或保险，而提供的贷款
			10%	其他
		企业所得税	0%	(1) 法国政府或其地方当局 (2) 法兰西银行、法国国家投资银行、储蓄信托局 (3) 因对外贸易公共援助框架内由法国政府直接或间接提供资金或资助，或由法国对外贸易保险公司担保或保险，而提供的贷款 (4) 双方认同的其他金融机构

序号	国家（地区）名称	税种	协定税率	适用条件
12	芬兰	个人所得税	0%	(1) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供担保 (2) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供保险
			10%	其他
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 中央银行 (3) 完全为政府所有的机构 (4) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供担保 (5) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供保险
13	古巴	个人所得税	0%	由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构间接提供资金
			7.5%	
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 中央银行 (3) 完全为政府所有的金融机构 (4) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构间接提供资金
			7.5%	其他
14	韩国	个人所得税	0%	(1) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构间接提供资金 (2) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供担保
			10%	其他
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 中央银行或行使政府功能的金融机构 (3) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构间接提供资金 (4) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供担保
15	荷兰	个人所得税	0%	(1) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供担保（2）由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供保险
			10%	其他
		企业所得税	0%	(1) 政府或其地方当局 (2) 中央银行 (3) 荷兰发展中国家金融公司、荷兰发展中国家投资银行 (4) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供担保 (4) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供保险 (5) 双方认同的机构
16	黑山	个人所得税	10%	
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局（2）完全为政府所有的银行
17	捷克	个人所得税	0%	(1) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供资金（2）由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供担保（3）由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供保险
			7.5%	其他

序号	国家（地区）名称	税种	协定税率	适用条件
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 中央银行 (3) 捷克出口银行、出口担保和保险公司 (4) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供资金 (5) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供担保 (6) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供保险 (7) 双方认同的机构
			7.5%	其他
18	老挝	个人所得税	10%	
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 老挝银行、老挝对外贸易银行 (3) 完全为政府所有的金融机构
19	美国	个人所得税	0%	由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构间接提供资金
			10%	其他
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 中央银行 (3) 完全为政府所有的金融机构 (4) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构间接提供资金
20	蒙古	个人所得税	0%	由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构间接提供资金
			10%	其他
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 中央银行 (3) 完全为政府所有的金融机构 (4) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构间接提供资金
21	南非	个人所得税	0%	由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构间接提供资金
			10%	其他
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 中央银行 (3) 完全为政府所有的金融机构 (4) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构间接提供资金
22	挪威	个人所得税	0%	(1) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构间接提供资金 (2) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供担保
			10%	其他
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 中央银行 (3) 完全为政府所有的金融机构 (4) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构间接提供资金 (5) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供担保
23	日本	个人所得税	0%	由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构间接提供资金
			10%	其他

序号	国家（地区）名称	税种	协定税率	适用条件
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 中央银行 (3) 完全为政府所有的金融机构 (4) 日本银行、日本输出入银行、日本金融公司、日本政策金融公库、日本国际协力机构 (5) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构间接提供资金
24	瑞典	个人所得税	0%	(1) 因直接或间接贷款或担保贷款的瑞典出口信贷担保局、国家债务局、瑞典国际基金会（瑞典基金会）或瑞典国际发展合作署
			10%	其他
		企业所得税	0%	(1) 瑞典政府 (2) 瑞典银行 (3) 因直接或间接贷款或担保贷款的瑞典出口信贷担保局、国家债务局、瑞典国际基金会（瑞典基金会）或瑞典国际发展合作署 (4) 双方认同的机构
25	瑞士	个人所得税	0%	(1) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构间接提供资金 (2) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供担保 (3) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供保险
			10%	其他
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 中央银行 (3) 政府全资拥有的任何实体 (4) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构间接提供资金 (5) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供担保 (6) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供保险
26	苏丹	个人所得税	0%	由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构间接提供资金
			10%	其他
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 中央银行 (3) 完全为政府所有的金融机构 (4) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构间接提供资金
27	中国台湾	个人所得税	0%	公司服务部门或其完全所有的金融机构为促进出口所担保或保险的贷款
			7%	其他
		企业所得税	0%	(1) 公共服务部门完全所有的金融机构 (2) 公司服务部门或其完全所有的金融机构为促进出口所提供、担保或保险的贷款
			7%	其他
28	泰国	企业所得税	0%	(1) 泰王国政府、地方当局 (2) 泰国银行 (3) 完全为政府所有的金融机构
29	文莱	个人所得税	10%	
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 文莱货币管理委员会、文莱投资局、雇员信托基金会 (3) 完全为政府所有的金融机构
30	希腊	个人所得税	10%	

序号	国家（地区）名称	税种	协定税率	适用条件
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 中央银行 (3) 完全为政府所有的金融机构
31	中国香港	个人所得税	7%	
		企业所得税	0%	香港金融管理局
			7%	其他
32	伊朗	个人所得税	10%	
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 中央银行 (3) 完全为政府所有的银行 (4) 其他政府机构
33	印度	个人所得税	0%	(1) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供担保 (2) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供保险
			10%	其他
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 中央银行 (3) 完全为政府所有的金融机构 (4) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供担保 (5) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供保险
34	英国	个人所得税	0%	(1) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构间接提供资金 (2) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供担保 (3) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供保险
			10%	其他
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 中央银行 (3) 政府全资拥有的实体 (4) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构间接提供资金 (5) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供担保 (6) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供保险
35	越南	企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 越南国有银行 (3) 完全为政府所有的金融机构
		个人所得税	10%	
36	智利	个人所得税	10%	
		企业所得税	4%	银行、保险公司和其他金融机构；赊销机械或设备产生的利息；主要通过与非关联方进行积极、经常性的贷款或融资业务取得总收入的企业
			5%	因经常并主要在被认可的证券交易所交易的债券或证券而产生的利息
37	阿联酋	个人所得税	0%	由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构间接提供资金
			7%	其他

序号	国家（地区）名称	税种	协定税率	适用条件
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 政府全部拥有的中央银行、当局、公司、基金会、发展基金会或任何其他金融机构 (3) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构间接提供资金 (4) 缔约对方政府直接或间接拥有至少 20% 股份的缔约对方居民公司
			7%	其他
38	爱尔兰	个人所得税	0%	由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构间接提供资金
			10%	其他
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 中央银行 (3) 完全为政府所有的金融机构 (4) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构间接提供资金
39	奥地利	个人所得税	10%	
		企业所得税	0%	奥地利共和国政府、奥地利国家银行、奥地利控制银行公司
			7%	银行或金融机构
40	比利时	个人所得税	0%	(1) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供担保 (2) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供保险
			10%	其他
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 中央银行 (3) 完全为政府所有的金融机构 (4) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供担保 (5) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供保险
41	俄罗斯	个人所得税	0%	
		企业所得税	0%	
42	菲律宾	个人所得税	0%	由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构间接提供资金
			10%	其他
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 中央银行 (3) 完全为政府所有的金融机构 (4) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构间接提供资金
43	加拿大	个人所得税	0%	因直接或间接贷款或担保贷款的加拿大出口开发公司
			10%	其他
		企业所得税	0%	(1) 加拿大政府 (2) 加拿大银行 (3) 因直接或间接贷款或担保贷款的加拿大出口开发公司 (4) 加拿大政府拥有且双方认可的金融机构
44	卡塔尔	个人所得税	0%	由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构间接提供资金
			10%	其他

序号	国家（地区）名称	税种	协定税率	适用条件
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 中央银行 (3) 完全为政府所有的金融机构 (4) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构间接提供资金
45	科威特	个人所得税	0%	由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构间接提供资金
			5%	其他
		企业所得税	0%	(1) 政府、其行政区或地方当局 (2) 政府全部拥有的中央银行、当局、公司、基金会、发展基金会或任何其他金融机构 (3) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构间接提供资金 (4) 缔约对方政府直接或间接拥有至少百分之二十股份的缔约国对方居民公司 (5) 双方认可的任何其他实体
		企业所得税	5%	其他
46	立陶宛	个人所得税	0%	(1) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供担保
			10%	其他
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 中央银行 (3) 完全为政府所有的金融机构 (4) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供担保
47	卢森堡	个人所得税	0%	(1) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构间接提供资金 (2) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供担保 (3) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供保险
			10%	其他
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 国家信贷投资公司 (3) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构间接提供资金 (4) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供担保 (5) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供保险
48	马耳他	个人所得税	10%	
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 由政府、其地方当局完全拥有或控制的机构
49	马其顿	个人所得税	0%	由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构间接提供资金
			10%	其他
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 中央银行 (3) 完全为政府所有的金融机构 (4) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构间接提供资金
50	孟加拉	个人所得税	0%	由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构间接提供资金
			10%	其他

序号	国家（地区）名称	税种	协定税率	适用条件
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 中央银行 (3) 完全为政府所有的金融机构 (4) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构间接提供资金
51	摩洛哥	个人所得税	10%	
		企业所得税	0%	(1) 摩洛哥政府 (2) 摩洛哥中央银行 (3) 完全或主要由摩洛哥政府所拥有的机构，并且由摩洛哥政府担保
52	墨西哥	个人所得税	0%	(1) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供担保 (2) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供保险
			10%	其他
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 中央银行 (3) 墨西哥银行、国家外贸银行、国家财务银行、国家公共建设和服务银行 (4) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供担保 (5) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供保险 (6) 墨西哥政府完全拥有的任何机构
53	尼泊尔	个人所得税	0%	由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构间接提供资金
			10%	其他
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 中央银行 (3) 完全为政府所有的金融机构 (4) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构间接提供资金
54	葡萄牙	个人所得税	10%	
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 储蓄总行、国家海外银行、葡萄牙投资、贸易和旅游协会 (3) 由葡萄牙政府、其行政区或地方当局完全拥有的任何其他机构
55	塞舌尔	个人所得税	0%	由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构间接提供资金
			10%	其他
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 中央银行 (3) 完全为政府所有的金融机构 (4) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构间接提供资金
56	突尼斯	个人所得税	0%	由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构间接提供资金
			10%	其他
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 中央银行 (3) 完全为政府所有的金融机构 (4) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构间接提供资金
57	土耳其	个人所得税	10%	
		企业所得税	0%	土耳其政府、土耳其中央银行、土耳其进出口银行、土耳其发展银行

序号	国家（地区）名称	税种	协定税率	适用条件
58	乌干达	个人所得税	0%	(1) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构间接提供资金 (2) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供担保 (3) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供保险
			10%	其他
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 中央银行 (3) 政府拥有的金融机构（乌干达发展银行、全国社会保障基金） (4) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构间接提供资金 (5) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供担保 (6) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供保险
59	乌克兰	个人所得税	10%	
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 中央银行（3）完全为政府所有的金融机构
60	西班牙	个人所得税	10%	
			0%	(1) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供担保 (2) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供保险 (3) 与赊销商业或科学设备有关
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 中央银行 (3) 政府直接或间接全资拥有的实体 (4) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供担保 (5) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供保险 (6) 与赊销商业或科学设备有关
61	新加坡	个人所得税	10%	
		企业所得税	0%	(1) 新加坡共和国政府、新加坡金融管理局、新加坡政府投资有限公司、法定机构 (2) 由新加坡政府拥有的任何机构
			7%	银行和金融机构
62	新西兰	个人所得税	0%	(1) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供资金 (2) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供担保 (3) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供保险
			10%	其他
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 中央银行 (3) 新西兰出口信用局、新西兰养老基金、新西兰养老基金监管人、地震委员会、意外伤害赔偿局 (4) 全部或主要由新西兰政府拥有的任何其他机构 (5) 履行政府职能的任何其他法定机构
63	匈牙利	个人所得税	0%	由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构间接提供资金
			10%	其他

序号	国家（地区）名称	税种	协定税率	适用条件
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 中央银行 (3) 完全为政府所有的金融机构 (4) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构间接提供资金
64	叙利亚	个人所得税	0%	(1) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供担保 (2) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供保险
			10%	
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 中央银行 (3) 完全为政府所有的金融机构 (4) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供担保 (5) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供保险
65	牙买加	个人所得税	0%	(1) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供资金 (2) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供担保 (3) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供保险
			7.5%	其他
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 中央银行 (3) 政府全资拥有的金融机构 (4) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供资金 (5) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供担保 (6) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供保险
			7.5%	其他
66	以色列	个人所得税	10%	
		企业所得税	7%	银行和金融机构
67	意大利	个人所得税	0%	(1) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供担保 (2) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供保险
			10%	其他
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 中央银行 (3) 完全为政府所有的金融机构 (4) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构间接提供资金
			8%	向金融机构支付的三年期及以上的用于投资项目的贷款利息
			0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 中央银行 (3) 任何公共机构或政府全资拥有的任何机构 (4) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供担保 (5) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供保险

序号	国家（地区）名称	税种	协定税率	适用条件
68	赞比亚	个人所得税	0%	(1) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供担保 (2) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供保险
			10%	
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 中央银行 (3) 完全为政府所有的金融机构 (4) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供担保 (5) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供保险
69	阿塞拜疆	个人所得税	0%	由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供担保
			10%	其他
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 中央银行 (3) 完全为政府所有的金融机构 (4) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供担保 (5) 阿塞拜疆共和国国家银行、阿塞拜疆共和国国家石油基金会
70	爱沙尼亚	个人所得税	0%	(1) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供担保
			10%	其他
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 中央银行 (3) 完全为政府所有的金融机构 (4) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供担保
71	澳大利亚	个人所得税	10%	
72	巴巴多斯	个人所得税	10%	
		企业所得税	0%	(1) 政府 (2) 巴巴多斯中央银行 (3) 政府完全拥有的任何其他类似机构
73	巴基斯坦	个人所得税	10%	
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 巴基斯坦国家银行 (3) 双方认可的金融机构或代理机构
74	白俄罗斯	个人所得税	10%	
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 中央银行 (3) 完全为政府所有的金融机构
75	保加利亚	个人所得税	0%	由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构间接提供资金
			10%	其他
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 中央银行 (3) 完全为政府所有的金融机构 (4) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构间接提供资金
76	博茨瓦纳	个人所得税	0%	(1) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供担保 (2) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供保险

序号	国家（地区）名称	税种	协定税率	适用条件
		个人所得税	7.5%	其他
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 中央银行 (3) 政府全资拥有的金融机构 (4) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供担保 (5) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供保险
			7.5%	其他
77	厄瓜多尔	个人所得税	0%	由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构担保或保险、与出口或投融资项目相关的贷款
			10%	
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 中央银行 (3) 政府全资拥有的机构 (4) 金融机构 (5) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构担保或保险、与出口或投融资项目相关的贷款
78	格鲁吉亚	个人所得税	10%	
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 中央银行 (3) 完全为政府所有的金融机构
79	津巴布韦	个人所得税	0%	由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构间接提供资金
			7.5%	其他
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 中央银行 (3) 完全为政府所有的金融机构 (4) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构间接提供资金
			7.5%	其他
80	克罗地亚	个人所得税	0%	由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构间接提供资金
			10%	其他
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 中央银行 (3) 完全为政府所有的金融机构 (4) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构间接提供资金
81	拉脱维亚	个人所得税	0%	(1) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供担保 (2) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供担保（此小点新增，尚未生效）
			10%	其他
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 中央银行 (3) 完全为政府所有的金融机构 (4) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供担保 (5) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供担保（此小点新增，尚未生效）
82	罗马尼亚	个人所得税	0%	(1) 赊销任何设备、商品或服务而导致的负债支付利息
			3%	其他

序号	国家（地区）名称	税种	协定税率	适用条件
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 政府全部或主要拥有的任何实体 (3) 赊销任何设备、商品或服务而导致的负债支付利息 (4) 金融机构批准的任何形式的贷款
			3%	其他
83	马来西亚	个人所得税	10%	
		企业所得税	0%	(1) 马来西亚政府、州政府、地方当局 (2) 中央银行（马来西亚挪格拉银行） (3) 由马来西亚政府、州政府或地方当局拥有其全部资本的机构
84	毛里求斯	个人所得税	0%	由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构间接提供资金
			10%	其他
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 中央银行 (3) 完全为政府所有的金融机构 (4) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构间接提供资金
85	摩尔多瓦	个人所得税	0%	由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构间接提供资金
			10%	其他
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 中央银行 (3) 完全为政府所有的金融机构 (4) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构间接提供资金
86	尼日利亚	个人所得税	7.5%	
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 中央银行 (3) 完全为政府所有的金融机构
			7.5%	其他
87	塞尔维亚	个人所得税	10%	
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 完全为政府所有的银行
88	塞浦路斯	个人所得税	10%	
89	斯里兰卡	个人所得税	0%	由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构间接提供资金
			10%	其他
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 中央银行 (3) 完全为政府所有的金融机构 (4) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构间接提供资金
90	斯洛伐克	个人所得税	0%	由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构间接提供资金
			10%	其他
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 中央银行 (3) 完全为政府所有的金融机构 (4) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构间接提供资金

序号	国家（地区）名称	税种	协定税率	适用条件
91	委内瑞拉	个人所得税	10%	
		企业所得税	0%	（1）政府、行政区、地方当局（2）委内瑞拉中央银行（3）由委内瑞拉政府完全拥有的任何其他类似机构
			5%	银行
92	亚美尼亚	个人所得税	10%	
		企业所得税	0%	（1）政府、行政区、地方当局（2）中央银行（3）完全为政府所有的金融机构
93	阿尔巴尼亚	个人所得税	10%	
		企业所得税	0%	（1）政府、行政区、地方当局 （2）中央银行 （3）完全为政府所有的金融机构
94	阿尔及利亚	个人所得税	0%	由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构间接提供资金
			7%	其他
		企业所得税	0%	（1）政府、行政区、地方当局 （2）中央银行 （3）完全为政府所有的金融机构 （4）由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构间接提供资金
			7%	其他
95	埃塞俄比亚	个人所得税	0%	（1）由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供担保 （2）由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供保险
			7%	其他
		企业所得税	0%	（1）政府、行政区、地方当局 （2）中央银行 （3）由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供担保 （4）由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供保险
		企业所得税	7%	其他
96	哈萨克斯坦	个人所得税	0%	由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构间接提供资金
			10%	
		企业所得税	0%	（1）政府、行政区、地方当局 （2）中央银行 （3）完全为政府所有的金融机构 （4）由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构间接提供资金
97	沙特阿拉伯	个人所得税	0%	由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构间接提供资金
			10%	其他
		企业所得税	0%	（1）政府、行政区、地方当局 （2）中央银行 （3）完全为政府所有的金融机构 （4）由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构间接提供资金
98	斯洛文尼亚	个人所得税	10%	
99	塔吉克斯坦	个人所得税	0%	（1）由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供担保 （2）由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供保险
			8%	其他

序号	国家（地区）名称	税种	协定税率	适用条件
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 中央银行 (3) 完全为政府所有的金融机构（塔吉克斯坦国家银行、塔吉克斯坦共和国国家储蓄银行、阿马纳银行） (4) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供担保 (5) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供保险
			8%	其他
100	土库曼斯坦	个人所得税	0%	(1) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供担保 (2) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供保险
			10%	
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 中央银行 (3) 完全为政府所有的金融机构 (4) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供担保 (5) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供保险 (6) 土库曼斯坦政府完全拥有的任何机构
101	印度尼西亚	个人所得税	10%	
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 中央银行 (3) 完全为政府所有并控制的金融机构
102	吉尔吉斯斯坦	个人所得税	10%	
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 中央银行 (3) 完全为政府所有的金融机构
103	乌兹别克斯坦	个人所得税	10%	
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 中央银行 (3) 履行政府职责、完全为其政府所有的金融机构
104	巴布亚新几内亚	个人所得税	10%	
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 中央银行 (3) 完全为政府所有并行使政府职能的金融机构
105	特立尼达和多巴哥	个人所得税	10%	
		企业所得税	0%	(1) 特立尼达和多巴哥政府 (2) 特立尼达和多巴哥中央银行、农业发展银行、出口保险公司、国家住房管理局、国家保险管理委员会、住房抵押银行、存款保险公司、小企业发展公司、发展融资有限公司、特立尼达和多巴哥抵押金融公司 (3) 政府完全拥有的其它类似机构
106	肯尼亚	个人所得税	10%	
			0%	(1) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供担保 (2) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供保险
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 中央银行 (3) 完全为政府所有的金融机构 (4) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供担保 (5) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供保险

序号	国家（地区）名称	税种	协定税率	适用条件
107	加蓬	个人所得税	10%	(1) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供担保 (2) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供保险
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 中央银行 (3) 完全为政府所有的金融机构 (4) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供担保 (5) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供保险
108	刚果（布）	个人所得税	10%	
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 中央银行 (3) 完全为政府所有的金融机构 (4) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供担保 (5) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构提供保险
109	柬埔寨	企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 中央银行 (3) 主要为政府所有的金融机构和法定主体
110	阿根廷	个人所得税	12%	
		企业所得税	0%	(1) 政府、行政区、地方当局 (2) 中央银行 (3) 政府拥有或控制的金融机构 (4) 基于商业债权支付的利息 (5) 基于银行企业提供的至少三年期限的任何性质的优惠贷款（不包括不记名票据）而支付的利息
111	安哥拉	个人所得税	8%	
		企业所得税	8%	
			0%	(1) 政府、其行政区或地方当局 (2) 中央银行 (3) 缔约国另一方主要拥有的任何机构 (4) 由税收协定缔约对方符合条件的政府或机构担保或保险的贷款的利息
112	卢旺达	个人所得税	8%	
		企业所得税	8%	
			0%	(1) 政府、其行政区或地方当局 (2) 中央银行 (3) 政府、其行政区或地方当局直接或间接全资拥有的任何机构
113	喀麦隆	(尚未公布)		
114	塞内加尔	(尚未公布)		

备注：1. 速查信息仅供参考，详细情况以税收协定文本规定为准；2. 意大利（重签协定）、挪威（重签协定）、乌干达、肯尼亚、加蓬、阿根廷、中国台湾尚未生效；3. 塞内加尔、喀麦隆税收协定尚未公布文本内容；4. 本表中企业所得税协定税率仅列出 < 10%栏次；5. 缔约双方国家适用的银行或金融机构见“利息免税”部分表格。

4. 利息免税

适用主体

从缔约对方国家（地区）取得利息所得的居民

协定规定

在某些情况下，来源国放弃对利息所得征税的权利，即我国居民取得的利息所得享受协定免税待遇。通常，来源国免税的情况包括：

- 由我国政府、地方政府或中央银行等机构取得的利息。
- 由我国居民所取得的利息，其债权由我国政府、地方政府或中央银行等机构间接提供资金。

具体协定案例：

- 我国与新加坡、马耳他、葡萄牙、墨西哥、土库曼斯坦、特立尼达和多巴哥、摩洛哥、巴巴多斯、冰岛、泰国、委内瑞拉等国家签订的协定中，通常会对政府所有的机构或类似机构的贷款利息进行免税处理。

适用条件

从缔约对方国家（地区）取得利息所得，且符合税收协定利息免税规定的具体要求。

情景问答

Q：我行是一家国有政策性银行，多年来从新加坡取得的利息收入在当地不需要缴纳预提税，现向澳大利亚企业提供贷款，但澳大利亚税务部门要对我们的利息收入征收预提税，请问他们的做法对吗？

A：我国与新加坡的税收协定有一定条件下利息免税的规定，但是我国跟澳大利亚的税收协定却没有类似规定，所以你行取得来自澳大利亚的利息确实需要在当地纳税。不仅是澳大利亚，我国与塞浦路斯、斯洛文尼亚等国家签订的税收协定对利息也无免税规定。

政策依据

《中华人民共和国企业所得税法》第二条

《中华人民共和国企业所得税法实施条例》第三条、第四条

中华人民共和国政府对外签署的避免双重征税协定（含内地与香港、澳门特别行政区签署的税收安排、大陆与台湾签署的税收协议）

国家税务总局关于印发《〈中华人民共和国政府和新加坡共和国政府关于对所得避免双重征税和防止偷漏税的协定〉及议定书条文解释》的通知（国税发〔2010〕75 号）第十一条

我国与部分国家（地区）协定（安排）列名免税银行或金融机构一览表

序号	国家（地区）	缔约对方国家免税银行或金融机构	我国免税银行或金融机构
1	阿曼	阿曼中央银行、国家总储备基金、阿曼发展银行	中国人民银行、国家发展银行、中国进出口银行、中国农业开发银行
2	阿塞拜疆	阿塞拜疆共和国国家银行、阿塞拜疆共和国国家石油基金会	中国国家发展银行、中国进出口银行、中国农业发展银行、社会保险基金理事会、中国银行、中国建设银行、中国工商银行和中国农业银行
3	奥地利	奥地利国家银行、奥地利控制银行公司	中国人民银行、直接或间接提供贷款的中国银行或中国国际信托投资公司
4	巴巴多斯	巴巴多斯中央银行	中国人民银行、国家开发银行、中国进出口银行、中国农业开发银行
5	巴基斯坦	巴基斯坦国家银行	中国人民银行、中国银行、中国进出口银行、中国农业发展银行、国家开发银行、中国工商银行、丝路基金 [2]

序号	国家（地区）	缔约对方国家免税银行或金融机构	我国免税银行或金融机构
6	冰岛	冰岛中央银行、工业贷款基金、工业开发基金	中国人民银行、国家开发银行、中国进出口银行、中国农业开发银行
7	德国	德意志联邦银行、重建贷款银行、德国投资与开发公司以及缔约国双方主管当局同意的、由德意志联邦共和国拥有的其他任何公共信贷机构	中国人民银行、国家开发银行股份有限公司、中国农业发展银行、中国进出口银行、全国社会保障基金理事会、中国投资有限责任公司以及缔约国双方主管当局同意的、由中国政府拥有的其他任何公共信贷机构
8	法国	法国政府或其地方当局、法兰西银行、法国国家投资银行、储蓄信托局、因对外贸易公共援助框架内由法国政府直接或间接提供资金或资助，或由法国对外贸易保险公司担保或保险，而提供的贷款而支付、退休储备基金	中国政府或其地方当局、中国人民银行、国家开发银行股份有限公司、中国农业发展银行、中国进出口银行、全国社会保障基金理事会、因直接或间接担保或保险的贷款而支付给中国出口信用保险公司的利息、中国投资有限责任公司
9	芬兰	芬兰工业合作基金（FINNFUND）、芬维拉公司（Finnvera）、芬兰出口信用公共有限公司以及缔约国双方主管当局随时可能同意的、由芬兰政府完全拥有的任何机构	国家开发银行、中国农业发展银行、中国进出口银行、全国社会保障基金理事会、中国出口信用保险公司、中国投资有限责任公司以及缔约国双方主管当局随时可能同意的、由中国政府完全拥有的任何机构
10	加拿大	加拿大银行、因直接或间接贷款或担保贷款的加拿大出口开发公司、加拿大养老金计划投资理事会（CPPIB）	中国人民银行、因直接或间接贷款或担保贷款的中国银行或者中国国际信托投资公司（CITIC）、全国社会保障基金理事会、中国进出口银行、中国出口信用保险公司
11	韩国	韩国银行、韩国产业银行、韩国进出口银行、韩国投资公司、韩国金融监督院、韩国金融公司（韩国政策金融公社）、韩国贸易保险公司（韩国贸易保险公社）3	中国人民银行、国家开发银行、中国进出口银行、中国农业发展银行、中国出口信用保险公司、全国社会保障基金理事会、中国投资有限责任公司 4、执行银行业、保险和证券监管职能的组织
12	荷兰	荷兰发展中国家金融公司、荷兰发展中国家投资银行、缔约国双方主管当局随时可能同意的任何其他机构	国家开发银行股份有限公司、中国农业发展银行、中国进出口银行、全国社会保障基金理事会、中国出口信用保险公司、中国投资有限责任公司、缔约国双方主管当局随时可能同意的任何其他机构
13	老挝	老挝银行、老挝对外贸易银行	中国人民银行、中国国家开发银行、中国进出口银行、中国农业发展银行
14	卢森堡	国家信贷投资公司	国家银行
15	马来西亚	马来西亚挪格拉银行（中央银行）、马来西亚进出口银行、全国信托基金、退休基金、马来西亚农业银行、马来西亚中小企业银行、马来西亚开发银行、马来西亚国库控股公司	中国人民银行、中国银行总行、中国国际信托投资公司、国家开发银行股份有限公司、中国农业发展银行、中国进出口银行、全国社会保障基金理事会、中国出口信用保险公司、中国投资有限责任公司、丝路基金有限责任公司
16	摩洛哥	摩洛哥中央银行	中国人民银行、中国国家开发银行、中国进出口银行、中国农业发展银行
17	墨西哥	墨西哥银行、国家外贸银行、国家财务银行、国家公共建设和服务银行	中国人民银行、国家开发银行、中国进出口银行、中国农业发展银行、中国出口信用保险公司
18	葡萄牙	储蓄总行、国家海外银行、葡萄牙投资、贸易和旅游协会、葡萄牙中央银行	中国人民银行、国家发展银行、中国进出口银行、中国农业发展银行、全国社会保障基金理事会、中国投资有限责任公司、中国出口信用保险公司、国家开发银行
19	日本	日本输出入银行、日本金融公司（日本政策金融公库）、日本国际协力机构	

序号	国家（地区）	缔约对方国家免税银行或金融机构	我国免税银行或金融机构
20	瑞典	瑞典银行、因直接或间接贷款或担保贷款的瑞典出口信贷担保局、国家债务局、瑞典国际基金会（瑞典基金会）或瑞典国际发展合作署	中国人民银行、因直接或间接贷款或担保贷款的中国银行、中国国际信托投资公司、国家开发银行、中国进出口银行或中国农业发展银行
21	塔吉克斯坦	塔吉克斯坦国家银行、塔吉克斯坦共和国国家储蓄银行（阿玛纳银行）	中国人民银行、国家开发银行、中国农业发展银行、中国进出口银行、中国出口信用保险公司
22	泰国	泰国银行、泰国进出口银行、政府储蓄银行、政府住房银行	中国人民银行以及在中央银行一般授权的范围内进行活动的中国银行、国家开发银行中国进出口银行、中国农业发展银行
23	特立尼达和多巴哥	特立尼达和多巴哥中央银行、农业发展银行、出口保险公司、国家住房管理局国家保险管理委员会、住房抵押银行、存款保险公司、小企业发展公司、发展融资有限公司、特立尼达和多巴哥抵押金融公司	中国人民银行、国家开发银行、中国进出口银行、中国农业发展银行
24	土耳其	土耳其中央银行、土耳其进出口银行或土耳其发展银行	中国人民银行、中国银行或中国国际信托投资公司实业银行，
25	委内瑞拉	委内瑞拉中央银行	中国人民银行、中国开发银行、中国进出口银行、中国农业银行、
26	文莱	文莱货币管理委员会、文莱投资局、府员信托基金会	中国人民银行、中国国家发展银行、中国进出口银行、中国农业发展银行、社会保障基金理事会
27	中国香港	香港金融管理局	国家开发银行、中国进出口银行、中国农业发展银行、全国社会保障基金理事会、中国出口信用保险公司
28	土库曼斯坦	土库曼斯坦中央银行	中国人民银行、国家开发银行、中国农业发展银行、中国进出口银行、全国社会保障基金理事会、中国出口信用保险公司
29	新加坡	新加坡金融管理局、新加坡政府投资有限公司、法定机构、新加坡星展银行总行	中国人民银行、国家开发银行、中国农业发展银行、中国进出口银行、全国社会保障基金理事会、中国出口信用保险公司、中国国际信托投资公司、中国银行总行
30	越南	越南国有银行	中国国家银行
31	捷克	捷克出口银行（CEB）、出口担保和保险公司(EGAP)	中国国家开发银行、中国农业发展银行、中国进出口银行、中国出口信用保险公司
32	丹麦	发展中国家投资基金’ 、发展中国家工业化基金(IFU)、丹麦出口信用基金 (EKF)、丹麦成长基金	国家开发银行、中国农业发展银行、中国进出口银行、全国社会保障基金理事会、中国出口信用保险公司、中国投资有限责任公司
33	印度	印度储备银行、印度进出口银行、国家住房银行、印度基础设施金融有限公司、印度出口信用担保有限公司、国家农业和农村发展银行	中国人民银行、国家开发银行、中国农业发展银行、中国进出口银行、全国社会保障基金理事会、中国出口信用保险公司、中国投资有限责任公司
34	乌干达	乌干达发展银行、全国社会保障基金	国家开发银行、中国农业发展银行、中国进出口银行、全国社会保障基金理事会、中国出口信用保险公司
35	新西兰	新西兰出口信用局、新西兰养老基金、新西兰养老基金监管人、地震委员会、意外伤害赔偿局	国家开发银行、中国农业发展银行、中国进出口银行、中国出口信用保险公司、中国投资有限责任公司、丝路基金有限责任公司、全国社会保障基金理事会

序号	国家（地区）	缔约对方国家免税银行或金融机构	我国免税银行或金融机构
36	厄瓜多尔	厄瓜多尔共和国中央银行	中国人民银行、国家开发银行、中国农业发展银行、中国进出口银行、全国社会保障基金理事会、中国出口信用保险公司、中国投资有限责任公司
37	印度尼西亚	印度尼西亚投资局、印度尼西亚进出口银行、印度尼西亚卫生社会保障局、印度尼西亚人力资源社会保障局	国家开发银行股份有限公司、中国农业发展银行、中国进出口银行、全国社会保障基金理事会、中国投资有限责任公司
38	肯尼亚		国家开发银行、中国农业发展银行、中国进出口银行、全国社会保障基金理事会、中国出口信用保险公司、中国投资有限责任公司。
39	中国澳门	澳门金融管理局、退休基金会、社会保障基金	国家开发银行、中国进出口银行、中国农业发展银行、全国社会保障基金理事会、中国出口信用保险公司
40	刚果（布）		国家开发银行、中国农业发展银行、中国进出口银行、全国社会保障基金理事会、中国出口信用保险公司、中国投资有限责任公司及其直接或间接全资拥有的任何机构、丝路基金有限责任公司、中非发展基金有限公司、中非产能合作基金有限责任公司
41	柬埔寨	农村发展银行、柬埔寨再保险公司、柬埔寨人寿保险公司、绿色贸易公司	国家开发银行、中国农业发展银行、中国进出口银行、全国社会保障基金理事会、中国出口信用保险公司、中国投资有限责任公司、中国银行、中国工商银行、中国建设银行、中国农业银行
42	阿根廷	阿根廷国民银行、阿根廷投资和国际贸易银行	国家开发银行、中国农业发展银行、中国进出口银行、全国社会保障基金理事会、中国出口信用保险公司、中国投资有限责任公司、中国银行、中国工商银行、中国建设银行、中国农业银行、丝路基金有限责任公司
43	意大利	意大利存贷款银行（CDP）、意大利外贸保险服务公司（Sace）、意大利对外投资促进公司（Simest）	国家开发银行、中国农业发展银行、中国进出口银行、全国社会保障基金理事会、中国出口信用保险公司、中国投资有限责任公司、中投国际有限责任公司、中投海外直接投资有限责任公司、丝路基金有限责任公司
44	西班牙	官方信贷协会、有序银行重组基金、保险赔偿财团	国家开发银行、中国农业发展银行、中国进出口银行、全国社会保障基金理事会、中国出口信用保险公司、中国投资有限责任公司及其直接或间接全资拥有的其他机构、丝路基金有限责任公司
45	加蓬	中非国家银行、加蓬战略投资基金、信托局	国家开发银行、中国农业发展银行、中国进出口银行、全国社会保障基金理事会、中国出口信用保险公司、中国投资有限责任公司、中非发展基金、中国银行、中国工商银行、中国建设银行、中国农业银行
46	安哥拉	安哥拉主权财富基金、安哥拉国家石油公司、安哥拉开发银行、储蓄信贷银行、商业和工业银行、风险资本主动型基金、信贷担保基金	国家开发银行、中国农业发展银行、中国进出口银行、全国社会保障基金理事会、中国出口信用保险公司、中国投资有限责任公司及其直接或间接全资拥有的任何机构、丝路基金有限责任公司、中非发展基金有限公司、中非产能合作基金有限责任公司、中国银行、中国工商银行、中国建设银行、中国农业银行、中国出口信用保险公司

备注：1. 速查信息仅供参考，详细情况以税收协定文本规定为准；2. 意大利（重签协定）、挪威（重签协定）、乌干达、肯尼亚、加蓬、阿根廷、中国台湾尚未生效；3. 塞内加尔、喀麦隆税收协定尚未公布文本内容。

(四)
技术服务费与财产转让

1. 技术服务费

我国与印度、巴基斯坦等国家或地区签订的税收协定中，单独对技术服务费作了规定。

适用主体

从缔约对方国家（地区）取得技术服务费所得的居民

协定规定

例如，以下是我国与部分国家签订的税收协定中技术服务费条款的相关表述：

a) 中国与印度税收协定

- 第十二条“特许权使用费和技术服务费”条款中，技术服务费的表述为：“技术服务费一语是指缔约国一方居民在缔约国另一方提供管理、技术或咨询服务而收取的任何报酬，但不包括本协定第五条第二款第（十一）项和第十五条所提及的活动的报酬。”

b) 中国与巴基斯坦税收协定

除特许权使用费条款外，还单独设置第十三条技术服务费条款：“技术服务费是指缔约国一方居民在缔约国另一方提供管理、技术或咨询服务（包括该居民通过其他人员提供的技术服务）而收取的任何报酬（包括一次总付的报酬），但不包括本协定第五条第三款和第十五条所提及的活动的报酬。”

c) 中国与安哥拉、卢旺达税收协定

- 安哥拉税收协定第十四条、卢旺达税收协定第十三条规定：“技术服务费是指为任何管理、技术或咨询性质的服务所支付的报酬，但不包括：（一）支付给支付人的雇员的款项；（二）为教育机构提供教学支付的款项；或（三）由个人支付的为个人使用私人服务支付的款项。”

适用条件

从印度或巴基斯坦等国家或地区取得技术服务费所得，符合税收协定关于技术服务费规定的具体要求。

情景问答

Q：我公司近期拟派员到巴基斯坦提供技术服务，这是我公司第一次与巴基斯坦企业发生业务往来，想请问我公司因提供技术服务收取的服务费是否需要在当地缴税?

A：根据我国与巴基斯坦签订的税收协定，提供技术服务属于中巴税收协定第十三条规定的技术服务费，需要在当地缴税。

政策依据

《中华人民共和国企业所得税法》第二条

《中华人民共和国企业所得税法实施条例》第三条、第四条

中华人民共和国政府对外签署的避免双重征税协定（含内地与香港、澳门特别行政区签署的税收安排、大陆与台湾签署的税收协议）

《国家税务总局关于中、印两国政府避免双重征税协定若干条文解释与执行的通知》（国税发〔1994〕257 号）第四条

2. 转让不动产

转让不动产属于税收协定财产收益条款的重要内容。财产收益条款主要涉及转让各类财产所有权取得收益的征税权的划分，包括不动产、常设机构财产、运输工具、股份以及其他财产。

税收协定对财产转让收益在居民国的征税权通常没有限制，但在赋予来源国对财产转让收益的征税权时，设有限制条款。换言之，我国“走出去”企业在境外转让财产取得收益一般在我国征税，但在某些情况下，与我国签订税收协定的缔约对方国家也拥有征税权。协定规定缔约对方国家对财产收益拥有征税权的，按其国内法规定进行征税。

适用主体

转让位于缔约对方国家（地区）的不动产并取得收益的居民

协定规定

我国签订的税收协定中规定，对我国居民转让位于缔约对方国家（地区）的不动产取得的收益，可以在缔约对方国家（地区）征税。

适用条件

转让位于缔约对方国家（地区）的不动产取得收益并符合税收协定财产收益相关条款的具体要求。

情景问答

我公司在新加坡拥有一栋房产，今年准备将该房产出售，请问是否需要在新加坡缴税?

根据中国和新加坡签订的税收协定，转让不动产取得收益的征税权按照不动产所在地原则判断，你公司转让的不动产位于新加坡，应在新加坡缴税。

政策依据

《中华人民共和国企业所得税法》第二条

《中华人民共和国企业所得税法实施条例》第三条、第四条

中华人民共和国政府对外签署的避免双重征税协定（含内地与香港、澳门特别行政区签署的税收安排、大陆与台湾签署的税收协议）

《国家税务总局关于印发〈中华人民共和国政府和新加坡共和国政府关于对所得避免双重征税和防止偷漏税的协定〉及议定书条文解释的通知》（国税发〔2010〕75 号）第十三条

《国家税务总局关于税收协定执行若干问题的公告》（国家税务总局公告 2018 年第 11 号）

3. 转让常设机构营业财产

适用主体

转让位于在缔约对方国家（地区）常设机构的营业财产并取得收益的居民

协定规定

按照我国目前签订的税收协定规定，转让我国居民在缔约对方国家（地区）的常设机构营业财产部分的动产，包括转让该常设机构（单独或者随同整个企业）取得的收益，可以在缔约对方国家（地区）征税。

适用条件

转让设立在缔约对方国家（地区）的常设机构的营业财产取得收益并符合税收协定财产收益相关条款的具体要求。

情景问答

我公司在韩国设有一个办事处，主要用于负责联络当地业务，因业务需要，准备将办事处自持的物业及办公设备转让，请问是否需要在韩国缴税?

根据中国和韩国签订的税收协定，如果办事处构成常设机构，转让的财产所得属于常设机构营业收益，需要在韩国缴税。

政策依据

《中华人民共和国企业所得税法》第二条

《中华人民共和国企业所得税法实施条例》第三条、第四条

中华人民共和国政府对外签署的避免双重征税协定（含内地与香港、澳门特别行政区签署的税收安排、大陆与台湾签署的税收协议）

《国家税务总局关于印发〈中华人民共和国政府和新加坡共和国政府关于对所得避免双重征税和防止偷漏税的协定〉及议定书条文解释的通知》（国税发〔2010〕75 号）第十三条

《国家税务总局关于税收协定执行若干问题的公告》（国家税务总局公告 2018 年第 11 号）

4. 转让运输工具

适用主体

转让在缔约对方国家（地区）经营的船舶、飞机等运输工具并取得收益的居民

协定规定

按照我国目前签订的税收协定规定，以船舶或飞机从事国际运输的缔约国一方企业转让上述船舶或飞机，或转让与上述船舶或飞机运营相关的动产取得的所得或收益，应仅在该缔约国一方征税。

根据中国与希腊的协定规定，转让从事国际运输的船舶或飞机，或者转让属于经营上述船舶或飞机的动产取得的收益，应仅在按第八条的规定对该船舶或飞机取得的利润征税的缔约国征税。

适用条件

转让在缔约对方国家（地区）经营的船舶、飞机等运输工具并取得收益的居民企业。

情景问答

我公司有架飞机在中国和美国之间开展国际运输业务，现需要转让，请问是否要在美国缴税?

根据中国和美国签订的税收协定，不需要在美国缴税。

政策依据

《中华人民共和国企业所得税法》第二条

《中华人民共和国企业所得税法实施条例》第三条、第四条

中华人民共和国政府对外签署的避免双重征税协定（含内地与香港、澳门特别行政区签署的税收安排、大陆与台湾签署的税收协议）

《国家税务总局关于印发〈中华人民共和国政府和新加坡共和国政府关于对所得避免双重征税和防止偷漏税的协定〉及议定书条文解释的通知》（国税发〔2010〕75 号）第十三条

5. 转让主要由不动产组成的公司股权

适用主体

转让位于缔约对方国家（地区）主要由不动产组成的公司股权并取得收益的居民企业。

协定规定

基本原则

我国签订的部分税收协定规定，若公司财产主要由位于缔约对方国家的不动产构成，转让公司股份的收益可在不动产所在地国家征税。

特定国家规定

- 我国与马来西亚协定： 适用于合伙企业或信托机构的股权转让。
- 我国与阿尔巴尼亚协定： 包括转让合伙企业或信托中的利益。
- 我国与澳大利亚协定： 若公司财产主要由位于缔约对方的不动产构成，可在该国家征税。

时间范围限制

某些协定要求转让前 365 天内，股份或权益超过 50% 的价值直接或间接来源于不动产。

适用条件

需符合协定中关于不动产比例和其他条款的要求。

情景问答

我公司在丹麦的子公司资产 70% 为不动产，全部转让需缴税吗?

根据中丹协定，若公司股份超过 50% 的价值来源于不动产，则需在丹麦缴税。

政策依据

《中华人民共和国企业所得税法》第二条

《中华人民共和国企业所得税法实施条例》第三条、第四条

避免双重征税协定和议定书

相关国家税务总局公告

6. 转让公司股权（主要由不动产构成的股权除外）

适用主体

转让不属于主要由不动产构成的公司股权，并取得收益的居民企业。

协定规定

一般原则

部分税收协定对转让非不动产构成的股权规定征税权归属缔约对方国家。

特定比例要求

- 持股比例限制
  如中美协定规定： 若转让人过去 12 个月内直接或间接持有目标公司至少 25% 的股份，则收益需在对方国家缴税。
- 减免条款
  中西协定规定，若股份交易在认可证券交易所进行，且年度交易量不超过上市公司总股份的 3%，可享受税收豁免。

收益税率

中阿根廷协定： 持股比例超过 25%，收益税率不超过 10%； 比例不足 25%，税率不超过 15%。

适用条件

符合协定中关于持股比例、交易方式和其他具体条款要求。

情景问答

我公司拟转让美国子公司股份，是否需缴税?

若持股比例超过 25%，需根据中美协定在美国缴税。

政策依据

《中华人民共和国企业所得税法》第二条

《中华人民共和国企业所得税法实施条例》第三条、第四条

避免双重征税协定和议定书

相关国家税务总局公告

7. 转让其他财产

适用主体

转让其他财产并取得收益的居民企业。

协定规定

一般原则

部分协定规定转让收益在发生国征税，部分则规定仅在居民国征税。

具体表述

• 转让发生国征税

协定中规定：“缔约一方居民转让第一款至第三款财产以外的其他财产，可在缔约另一方征税。

• 居民国征税

协定中规定：“转让其他财产取得的收益，应仅在转让者所在国征税。”

适用条件

需符合协定中具体财产分类及收益征税权分配的条款。

政策依据

《中华人民共和国企业所得税法》第二条

《中华人民共和国企业所得税法实施条例》第三条、第四条

避免双重征税协定和议定书

相关国家税务总局公告

转让缔约国（地区）一方公司 25% 股权规定一览表

转让相当于缔约国一方公司 25% 股权	美国、挪威、瑞典、斯洛伐克、保加利亚、巴基斯坦、巴布亚新几内亚、塞浦路斯、罗马尼亚、蒙古、卢森堡、克罗地亚、越南、乌克兰、牙买加、冰岛、乌兹别克斯坦、苏丹、马其顿、埃及、老挝、塞舌尔、南非、摩尔多瓦、卡塔尔、尼泊尔、阿曼、巴林、吉尔吉斯斯坦、斯里兰卡、沙特阿拉伯
转让前直接或间接拥有公司 25% 股份	丹麦、新西兰、意大利、西班牙、毛里求斯、巴巴多斯、新加坡、芬兰、马耳他、中国香港、中国澳门、比利时、法国、英国、德国、荷兰、瑞士、中国台湾、卢旺达
转让相当于缔约国一方公司 50% 股权	津巴布韦
未单列“转让相当于缔约国一方公司 25% 股权”规定	日本、马来西亚、加拿大、泰国、波兰、澳大利亚、波黑、科威特、巴西、匈牙利、阿联酋、韩国、印度、白俄罗斯、斯洛文尼亚、以色列、土耳其、亚美尼亚、立陶宛、拉脱维亚、孟加拉国、塞尔维亚、黑山、葡萄牙、爱沙尼亚、菲律宾、爱尔兰、古巴、委内瑞拉、哈萨克斯坦、印度尼西亚、尼日利亚、突尼斯、伊朗、希腊、摩洛哥、特立尼达和多巴哥、阿尔巴尼亚、文莱、阿塞拜疆、格鲁吉亚、阿尔及利亚、塔吉克斯坦、埃塞俄比亚、土库曼斯坦、赞比亚、叙利亚、俄罗斯、墨西哥、智利、柬埔寨、厄瓜多尔、乌干达、博茨瓦纳、刚果

备注：1. 速查信息仅供参考，详细情况以税收协定文本规定为准；2. 意大利（重签协定）、挪威（重签协定）、乌干达、肯尼亚、加蓬、阿根廷、中国台湾尚未生效；3. 塞内加尔、喀麦隆税收协定尚未公布文本内容。

(五)

跨国税收优惠与免税政策

以下条款体现了我国与他国签订的税收协定中对跨国税收优惠与免税政策的具体规定，旨在减少双重征税，促进跨国交流合作，同时保障税收公平性。

1. 受雇所得

受雇所得条款明确了对受雇所得划分征税权的原则。一般情况下，来源国优先享有征税权，但满足特定条件时，来源国应给予免税，居民国独占征税权。对国际运输活动相关的受雇所得有特殊处理。

适用主体

在境外以受雇身份从事劳务活动取得所得的居民个人。

协定规定

受雇所得应在劳动发生地征税，但若满足以下三个条件，可免于在来源国纳税：

在来源国停留时间不超过 183 天；

报酬由来源国以外的居民雇主支付；

报酬不由来源国的常设机构或固定基地负担。

情景问答

若员工在新加坡停留时间短于 183 天，工资由中国公司支付，且未构成常设机构，则无需在新加坡缴纳个人所得税。

若员工累计在突尼斯工作时间超过 183 天且构成常设机构，则需在突尼斯缴纳个人所得税。

政策依据

《中华人民共和国个人所得税法》

避免双重征税协定

2. 董事费

董事费条款规定缔约国对方居民公司支付的董事费应在支付公司所在地征税，高级管理人员的所得亦适用受雇所得条款。

适用主体

在境外担任董事会成员或其他类似职务的居民个人。

协定规定

支付董事费的公司所在地国家优先征税，适用于董事会成员、监事会成员及高级管理人员。

情景问答

Q 我公司派 2 名员工赴巴基斯坦子公司工作，一人担任董事，一人担任高级管理人员，工资薪金由子公司支付，请问他们需要在巴基斯坦缴税吗?

A 根据中国与巴基斯坦税收协定，董事费由支付公司所在地征税，因此担任董事的员工需在巴基斯坦缴税。同样，高级管理人员因工资薪金支付地为巴基斯坦，亦需在当地缴税。

政策依据

避免双重征税协定

3. 艺术家和运动员

艺术家和运动员的所得原则上由活动发生地征税，若活动属于政府间文化交流计划，则可免税。

适用主体

作为艺术家和运动员的居民个人。

协定规定

艺术家和运动员从事活动取得的所得由活动发生地征税。

若所得归属于第三方，则仍由活动发生地征税。

政府间文化交流活动的所得可免税。

情景问答

我国某歌星 A 女士受邀参加中澳政府组织的文化交流活动，获得 5 万澳元报酬，这笔收入需要在澳大利亚缴税吗?

根据中国与澳大利亚税收协定，因该活动属于政府间文化交流项目，所得应予免税，因此 A 女士不需在澳大利亚缴纳税款。

政策依据

避免双重征税协定

4. 退休金

退休金条款优先于受雇所得条款执行，通常由居民国独占征税权，社会保险退休金由支付国独占征税权。

适用主体

取得退休金的居民个人。

协定规定

居民国对退休金独占征税权；

社会保险退休金由支付国征税；

政府支付退休金可能受“政府服务”条款限制。

情景问答

我公司员工李某退休后被返聘派往新加坡工作，工资由公司支付，同时李某按月领取中国退休金，这两笔所得如何缴税?

根据中国与新加坡税收协定，李某的退休金由中国征税；其返聘工资因工作发生地为新加坡，则需在新加坡缴纳个人所得税。

政策依据

避免双重征税协定

5. 教师与研究人员

符合条件的教师和研究人员可在工作所在地获得免税待遇，期限因协定而异。

适用主体

从事教育或研究工作的居民个人。

协定规定

居民在缔约国从事教育或研究工作可享 3 至 5 年的免税期。

仅为私利进行研究活动不适用免税条款。

情景问答

我公司技术人员王某被派往美国某大学进行一项实验，为期四年，工资由我公司支付，他需要在美国缴税吗?

根据中国与美国税收协定，王某前三年的所得免于在美国缴税，自第四年的第一天起，其工资需按照美国法律缴纳个人所得税。

政策依据

避免双重征税协定

6. 学生与实习人员

税收协定为学生和实习人员在学习或培训期间取得的生活资助提供免税待遇。

适用主体

作为学生或实习人员的居民个人。

协定规定

为维持生活、教育或培训的所得免税；

部分协定对所得来源、性质及免税期限有明确规定。

情景问答

一名中国学生 B 前往英国攻读硕士学位，其生活资助款项来源于中国家人，这笔款项需要在英国缴税吗?

根据中国与英国税收协定，该学生的生活资助款项来源于英国以外地区，应免于在英国征税。

我公司安排一名实习生赴德国总部培训，期间发放生活津贴，这笔津贴需要在德国缴税吗?

根据中国与德国税收协定，如果这笔津贴仅用于维持生活并与培训相关，可免于在德国征税。

政策依据

避免双重征税协定

(六)

非歧视条款与主要目的测试

1. 国籍非歧视

国籍非歧视是税收协定中非歧视待遇条款的重要内容，旨在协调缔约国之间的税收权利和利益，避免因国籍产生税收歧视。

适用主体

符合税收协定条件的居民企业或个人。

协定规定

缔约国一方的国民在缔约国另一方负担的税收或有关条件，在相同情况下，不应与该缔约国另一方的国民负担或可能负担的税收或有关条件不同或更重。

适用条件

符合税收协定条件且满足以下要求：缔约国一方的企业或个人需在另一缔约国缴税；适用非歧视条款下的税收待遇。

情景问答

我公司是一家中国居民企业，被认定为格鲁吉亚税收居民，可以享受同等税收待遇吗?

根据中格税收协定，您公司作为缔约国一方的企业，应享受与当地居民企业同等的税收待遇。

政策依据

《中华人民共和国企业所得税法》

《中华人民共和国企业所得税法实施条例》

中华人民共和国政府签署的避免双重征税协定

2. 常设机构非歧视

禁止缔约国对在其境内设立常设机构的另一缔约国居民企业，实施较本国企业更高税负的差别待遇。

适用主体

在缔约国另一方设立常设机构的居民企业。

协定规定

缔约国一方企业在另一缔约国设立的常设机构，其税收负担不应高于从事同类活动的本地企业。

适用条件

企业在缔约国另一方设有常设机构。

经营活动需与当地企业一致。

情景问答

我公司在新加坡设立的常设机构适用的税收待遇是否与当地居民企业相同?

根据中新税收协定，您公司在新加坡的常设机构不应承担高于从事相同活动的新加坡居民企业的税收。

政策依据

《中华人民共和国企业所得税法》

《中华人民共和国企业所得税法实施条例》

避免双重征税协定

3. 艺术家和运动员

艺术家和运动员的所得原则上由活动发生地征税，若活动属于政府间文化交流计划，则可免税。

适用主体

作为艺术家和运动员的居民个人。

协定规定

艺术家和运动员从事活动取得的所得由活动发生地征税。

若所得归属于第三方，则仍由活动发生地征税。

政府间文化交流活动的所得可免税。

适用条件

企业支付款项的对象为协定缔约国的居民。

支付内容需满足独立交易原则。

情景问答

向韩国银行支付的贷款利息是否可以在税前扣除?

根据中韩税收协定，只要符合独立交易原则和相关税收规定，该利息支出可享有与支付给境内银行相同的税前扣除待遇。

政策依据

《中华人民共和国企业所得税法》

避免双重征税协定

4. 资本非歧视

禁止因企业资本为另一缔约国居民持有，而对企业实施不平等税收待遇。

适用主体

资本部分或全部为缔约国另一方居民持有的企业。

协定规定

企业税收待遇不得因资本来源于缔约国另一方居民而不同或更重。

适用条件

企业资本需部分或全部由协定缔约国居民持有。

涉及企业本身的税收待遇。

情景问答

资本非歧视条款是否保障我公司在境外投资资本享受平等待遇?

该条款旨在保障企业本身税收待遇的公平，而非对投资资本所有者的保障。

政策依据

《中华人民共和国企业所得税法》

《中华人民共和国企业所得税法实施条例》

中华人民共和国政府签署的避免双重征税协定

5. 主要目的测试

主要目的测试条款旨在防止通过特定安排或交易，以获得税收协定优惠为主要目的的行为。

适用主体

居民企业。

协定规定

如认定安排或交易的主要目的之一是获取协定优惠，则该优惠不予适用，除非确认给予优惠符合协定宗旨和目的。

适用条件

安排或交易需符合以下条件之一：

直接或间接导致协定优惠；

交易目的主要为税收优惠。

情景问答

从缔约国取得股息所得，适用“主要目的测试”条款吗?

适用，主要目的测试可适用于协定优惠的各类所得情形。

政策依据

避免双重征税协定

“

三
管理规定

(一)
出口退税备案与申报

1. 出口退（免）税备案

适用主体

办理出口退（免）税备案的纳税人

协定规定

首次备案

纳税人可在首次申报出口退（免）税时，向主管税务机关办理备案手续。

备案时需提交真实、完整的《出口退（免）税备案表》（其中“退税开户银行账号”需为税务登记备案的银行账号之一）及主管税务机关要求的其他资料。

变更备案

纳税人办理备案变更时，仅需在《出口退（免）税备案表》中填报变更内容。

政策依据

《国家税务总局关于优化整合出口退税信息系统更好服务纳税人有关事项的公告》（国家税务总局公告 2021 年第 15 号）第二条

2. 出口退税申报办理

适用主体

申报出口退（免）税的纳税人

协定规定

首次备案

出口货物应在增值税纳税申报期内向主管税务机关申报出口退（免）税，最迟不超过次年 4 月 30 日的任何增值税申报期。

若未在规定期限内申报，纳税人在收齐退（免）税凭证及相关电子信息后，仍可办理申报。

变更备案

生产企业：需提供以下资料：

- 《免抵退税申报汇总表》；
- 《生产企业出口货物劳务免抵退税申报明细表》；
- 出口货物报关单、出口发票等凭证。
- 如涉及委托出口货物，还需提供受托方主管税务机关签发的代理出口货物证明。
- 若申报消费税退税，还需额外提供消费税相关凭证及分割单等资料。

外贸企业：需提供以下资料：

- 《外贸企业出口退税进货明细申报表》；
- 《外贸企业出口退税出口明细申报表》；
- 出口货物报关单、增值税专用发票、海关进口增值税专用缴款书等凭证。
- 如涉及委托出口货物，还需提供代理出口货物证明。

政策依据

《财政部国家税务总局关于出口货物劳务增值税和消费税政策的通知》（财税〔2012〕39 号）

其他相关公告（详见原文政策依据）。

3. 出口退（免）税备案单证管理

适用主体

申报出口退（免）税的纳税人

协定规定

备案单证要求

纳税人在申报出口退（免）税后 15 日内，应留存以下单证：

- 出口合同、外贸综合服务合同等购销合同；
- 海运提单、航空运单等运输单据；
- 委托报关协议及代理报关服务费发票等单据。

无法取得上述单证时，可用具有相似内容或作用的其他资料进行备案。

存放方式

纳税人可选择纸质化、影像化或数字化方式保管备案单证。纸质单证需标注存放地点；数字化或影像化单证若需查验，企业需提供加盖印章的纸质化单证。

保存期限

备案单证保存期为 5 年，不得擅自损毁。

政策依据

《国家税务总局关于进一步便利出口退税办理促进外贸平稳发展有关事项的公告》（国家税务总局公告 2022 年第 9 号）

4. 完善出口退（免）税收汇管理

服务内容

收汇要求

出口货物应在出口退（免）税申报期截止前完成收汇。

未能在规定期限内收汇但符合《视同收汇原因及举证材料清单》的，可通过举证材料视同收汇。

收汇材料管理

除特殊情形外（如虚假或冒用收汇材料等），纳税人申报出口退（免）税时，无需报送收汇材料，仅需留存备查。

政策依据

《国家税务总局关于进一步便利出口退税办理促进外贸平稳发展有关事项的公告》（国家税务总局公告 2022 年第 9 号）第八条

(二)

非境内注册居民企业税务登记

适用主体

非境内注册居民企业

协定规定

居民身份认定方式

采用企业自行判定提请税务机关认定和税务机关调查发现予以认定两种形式。

申请流程与要求

企业自行判定实际管理机构设立在中国境内的，应向主管税务机关书面申请居民身份认定。

税务机关发现符合认定条件但未申请的境外中资企业，有权进行调查并要求企业提供相关资料，依法审核后予以认定。

居民身份取消

非境内注册居民企业实际管理机构迁至中国境外或中资控股地位发生变化，税务机关可依法取消其居民身份。

税务登记及注销

企业被认定为居民身份后，应在 30 日内向主管税务机关申报办理税务登记。

居民身份被取消后，应在 15 日内申报办理注销税务登记。

情景问答

Q 我公司是一家注册在境外但被境内税务部门认定为非境内注册居民企业，请问向其他外国企业支付利息或特许权使用费时，需要办理代扣代缴企业税款登记吗?

A 是的。企业应依法代扣代缴企业所得税，并在扣缴义务发生后 30 日内向主管税务机关办理扣缴税款登记，设立代扣代缴税款账簿和合同资料档案，准确记录扣缴情况。

政策依据

《中华人民共和国企业所得税法》第二条

《中华人民共和国企业所得税法实施条例》第三条、第四条

《国家税务总局关于境外注册中资控股企业依据实际管理机构标准认定为居民企业有关问题的通知》（国税发〔2009〕82 号）

《国家税务总局关于印发 < 境外注册中资控股居民企业所得税管理办法（试行）> 的公告》（国家税务总局公告 2011 年第 45 号）第六至第十五条

《国家税务总局关于依据实际管理机构标准实施居民企业认定有关问题的公告》（国家税务总局公告 2014 年第 9 号）第一条、第二条

(三)

境外所得税收抵免办理

适用主体

取得境外所得的居民企业

政策规定

申报表单要求

取得境外所得的纳税人应在办理企业所得税年度申报时，向主管税务机关填报以下表单：

- 《境外所得税收抵免明细表》（A108000）
- 《境外所得纳税调整后所得明细表》（A108010）
- 《境外分支机构弥补亏损明细表》（A108020）
- 《跨年度结转抵免境外所得税明细表》（A108030）

提交书面资料

在年度汇算清缴期内，纳税人应向主管税务机关提交以下书面资料：

- 不同类型境外所得的抵免资料：境外分支机构营业利润所得需提供会计报表、审计报告等；境外利息、租金、特许权使用费、转让财产所得需提供应纳税额的计算资料及过程。
- 申请享受税收饶让抵免的资料：企业及其外国子公司享受的免税或减税政策的证明文件或审计报告复印件。
- 税务机关要求的其他相关资料。

备案留存资料

纳税人需留存以下资料备查：

- 境外所得相关的完税证明或纳税凭证（原件或复印件）。
- 不同类型境外所得对应的计算说明资料：境外分支机构所得的应纳税额计算过程；境外股息、红利所得需提供集团组织架构图、被投资公司章程、利润分配决议等；境外利息、租金、特许权使用费、转让财产所得的合同复印件。

政策规定

- 申请饶让抵免的附加材料：企业参股比例证明、间接抵免税额计算过程、外国企业财务会计资料。
- 简易抵免限额的附加材料：分支机构营业利润所得的相关凭证；股息所得的股权证明及说明文件。

语言要求

- 所有提交备案资料为非中文的，应附中文译本，并加盖企业公章声明内容无异议。

重复提交与变更

- 已提交的资料无需重复提交。变更的资料须重新提交，并附企业声明确认与原件一致。

情景问答

Q 我公司在境外从事工程承包业务，申请税收抵免时需提供哪些凭证?

A 企业以总分包或联合体方式在境外实施工程项目的，应准备如下资料：

- 《境外承包工程项目完税凭证分割单》作为完税证明；
- 分包企业需提供合同复印件及合理分配比例的计算说明；
- 联合体方式应提供联合体合同、境外完税证明等资料。

Q 如何处理总分包或联合体方式中的税收抵免?

A 总承包企业可根据分包合同约定，按收入、工作量等比例合理分配税额，并提供《分割单》。联合体主导方可按合同收入占比或约定方式分配税额，并备案相关材料。

政策依据

《中华人民共和国税收征收管理法》第二十五条第一款

《中华人民共和国企业所得税法》第一条、第三条、第二十三条、第二十四条、第五十四条

《国家税务总局关于发布 < 企业境外所得税收抵免操作指南 > 的公告》（国家税务总局公告 2010 年第 1 号）

《国家税务总局关于企业境外承包工程税收抵免凭证有关问题的公告》（国家税务总局公告 2017 年第 41 号）

《国家税务总局关于部分税务事项实行容缺办理和进一步精简涉税费资料报送的公告》（国家税务总局公告 2022 年第 26 号）

(四)
转让定价与关联申报

1. 转让定价管理

转让定价管理是指税务机关依据《企业所得税法》和《税收征收管理法》对企业与其关联方之间的业务往来是否符合独立交易原则进行审核评估和调查调整的管理活动。

独立交易原则是指无关联关系的交易双方应以公平成交价格和营业惯例进行业务往来。

适用主体

与关联方之间的业务往来不符合独立交易原则的企业。

政策规定

风险识别与监控

税务机关通过关联申报审核、同期资料管理和利润水平监控等手段实施特别纳税调整监控。

发现企业存在特别纳税调整风险时，税务机关将向企业发送《税务事项通知书》，提示其税收风险。

企业的调整与申报

企业收到风险提示或自查发现问题后，可主动调整补税，并需填报《特别纳税调整自行缴纳税款表》。

企业主动补税后，税务机关仍可依据相关规定启动特别纳税调查。

纳税调整程序

企业要求税务机关确认关联交易定价原则或方法的，可申请启动特别纳税调查程序。

适用条件

企业与其关联方之间的业务往来，如不符合独立交易原则且导致企业或关联方减少应纳税收入或所得额，税务机关有权按合理方法进行调整。

情景问答

我公司有跨境关联销售，定价需要注意什么问题?

企业在销售商品、提供劳务、转让财产、提供财产使用权或资金借贷等跨境交易中，定价应符合独立交易原则。

政策依据

《中华人民共和国企业所得税法》第四十一条第一款

《中华人民共和国企业所得税法实施条例》第一百零九条至第一百一十条

《中华人民共和国税收征收管理法》第三十六条

《中华人民共和国税收征收管理法实施细则》第五十一条至五十六条

《国家税务总局关于印发 < 特别纳税调查调整实施办法（试行）> 的通知》（国税发〔2009〕2 号）第三条

《国家税务总局关于发布 < 特别纳税调查调整及相互协商程序管理办法 > 的公告》（国家税务总局公告 2017 年第 6 号）

2. 关联申报管理

关联申报是指企业按照独立交易原则，对与境外投资方、境外被投资企业或境外分支机构的关联交易情况进行申报的行为。

适用主体

纳税年度内与关联方发生业务往来的实行查账征收的居民企业，以及在中国境内设立机构或场所并据实申报缴纳企业所得税的非居民企业。

政策规定

申报要求

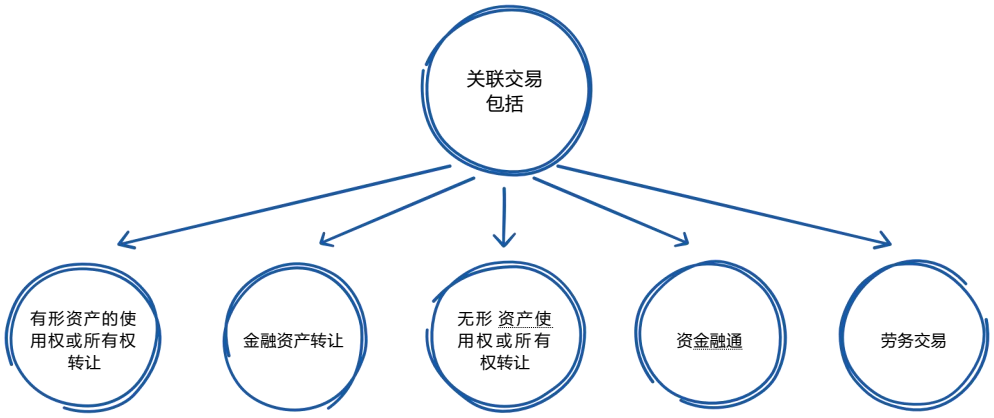
企业在报送年度企业所得税纳税申报表时，应同时附送《中华人民共和国企业年度关联业务往来报告表（2016 年版）》。

关联方定义

关联方是指企业与其他企业、组织或个人具有下列关系之一：

- 直接或间接持股比例达到 25% 以上；
- 借贷金额或担保关系达到规定比例；
- 生产经营活动受控于另一方提供的特许权；
- 经营活动由另一方控制；
- 半数以上董事或高级管理人员由另一方任命；
- 双方在实质上具有其他共同利益。

关联交易类型



情景问答

Q 我公司在波兰设立全资子公司用于销售自有产品，请问是否需要进行关联申报?

A 您公司与波兰子公司之间的销售业务属于关联交易，应当进行关联申报。

政策依据

《中华人民共和国企业所得税法》第四十三条

《 中华人民共和国企业所得税法实施条例 》第一百一十四条

《国家税务总局关于完善关联申报和同期资料管理有关事项的公告》（国家税务总局公告 2016 年第 42 号）

《国家税务总局关于进一步深化税务领域“放管服”改革培育和激发市场主体活力若干措施的通知》（税总征科发 2021 年第 69 号）

(五)
国别报告义务与反避税管理

1. 国别报告义务

适用主体

符合国别报告报送条件的居民企业

政策规定

居民企业满足以下任一条件，应在年度企业所得税申报时填报国别报告，并作为《中华人民共和国企业年度关联业务往来报告表》的附表一并报送：

1. 居民企业为跨国企业集团的最终控股企业，且上一会计年度合并财务报表的各类收入金额合计超过 55 亿元；

2. 居民企业被跨国企业集团指定为国别报告的报送企业。

国别报告内容

《国别报告 - 所得、税收和业务活动国别分布表》（含英文版）

《国别报告 - 跨国企业集团成员实体名单》（含英文版）

《国别报告 - 附加说明表》（含英文版）

情景问答

Q 如何理解“跨国企业集团的最终控股企业”？

A 最终控股企业是指能够合并其所属跨国企业集团所有成员实体财务报表，且不能被其他企业纳入合并财务报表的企业。成员实体包括：

1. 已被纳入合并财务报表的实体；

2. 应被纳入但实际未被纳入的实体；

3. 因业务规模或重要性未被纳入的实体；

4. 独立核算的常设机构。

政策依据

《中华人民共和国企业所得税法》第四十三条

《国家税务总局关于完善关联申报和同期资料管理有关事项的公告》（国家税务总局公告 2016 年第 42 号）

《国家税务总局关于明确〈中华人民共和国企业年度关联业务往来报告表（2016 年版）〉填报口径的公告》（国家税务总局公告 2017 年第 26 号）

2. 主体文档准备

适用主体

达到主体文档准备条件的企业

政策规定

企业满足以下任一条件，应准备主体文档：

1. 年度发生跨境关联交易，且最终控股企业集团已准备主体文档；

2. 年度关联交易总额超过 10 亿元。

主体文档内容

适用条件

1. 《中华人民共和国企业所得税法实施条例》第一百一十四条

2. 《国家税务总局关于完善关联申报和同期资料管理有关事项的公告》（国家税务总局公告 2016 年第 42 号）

3. 反避税管理

一般反避税是指税务机关根据《中华人民共和国企业所得税法》第四十七条和《中华人民共和国个人所得税法》第八条的规定，对企业和个人实施的不具有合理商业目的的但获取税收利益的避税安排进行特别纳税调整。税收利益是指通过避税安排实现减少、免除或推迟缴纳应纳税额的效果。

适用主体

实施了不具有合理商业目的安排而获取税收利益的企业和个人。

政策规定

税务机关通过以下渠道获取相关信息资源，并对存在一般反避税风险的企业或个人启动调查：

企业所得税汇算清缴 | 纳税评估 | 同期资料管理 | 对外支付税务管理 | 股权转让交易管理 | 税收协定执行

启动一般反避税调查的常见情形包括：

01 **滥用税收优惠**
利用特定税收优惠政策规避税收义务；

02 **滥用税收协定**
通过不符合协定实质的方式享受税收协定优惠待遇；

03 **滥用公司组织形式**
利用复杂的组织结构安排降低税负；

04 **利用避税港避税**
通过将所得转移至避税港地区实现避税；

05 **其他不具有合理商业目的的安排**
包括任何形式上的合规操作，但其实质目的是获取税收利益的安排。

对于个人实施其他不具有合理商业目的的安排获取不当税收利益的情况，税务机关有权依法按照合理方法进行纳税调整。税务机关作出的纳税调整可能包括补征税款并依法加收利息。

适用主体

对于企业或个人通过不具有合理商业目的的避税安排获取税收利益的情况，税务机关有权按照以下合理方法实施调整：

1. 分析相关安排的经济实质和交易目的；
2. 采用市场可比价格进行重新定价；
3. 按照企业或个人的实际所得计算应缴税额。

情景问答

Q 对于企业而言，什么样的安排属于“不具有合理商业目的的安排”？

A 以获取税收利益为唯一目的或主要目的；

形式上符合税法要求，但实际经济实质与交易目的不符。

情景问答

Q 我国企业对外投资时，如何避免一般反避税风险?

A 企业在对外投资时应充分梳理自身的投资架构，确保安排符合经济实质和合理商业目的；

借鉴《一般反避税管理办法（试行）》及《特别纳税调整实施办法（试行）》的要求，评估投资架构的合规性；

了解投资所在国的反避税管理规定，避免被投资国税务机关实施反避税调查。

政策依据

《中华人民共和国企业所得税法》第四十七条；

《中华人民共和国个人所得税法》第八条；

《中华人民共和国企业所得税法实施条例》第一百二十条；

《国家税务总局关于印发＜特别纳税调整实施办法（试行）＞的通知》（国税发〔2009〕2 号）；

《一般反避税管理办法（试行）》（国家税务总局令 2014 年第 32 号）；

《国家税务总局关于发布＜特别纳税调查调整及相互协商程序管理办法＞的公告》（国家税务总局公告 2017 年第 6 号）。

(六)
跨境金融账户信息交换与纳税人信息报告

1. 跨境金融账户信息交换

适用主体

在中华人民共和国境内设立的金融机构

政策规定

金融机构应对本机构开立的所有账户进行尽职调查，识别非居民金融账户，并报送以下信息：

名称、纳税人识别号、地址、账号、余额等；

利息、股息、出售金融资产的收入等。

情景问答

Q 中国税收居民企业的账户信息是否会被报送和交换?

A 仅在企业同时构成中国税收居民和其他国家税收居民的情况下，中国境内的账户信息会交换至相应国家；否则不会报送。

政策依据

《国家税务总局关于发布〈非居民金融账户涉税信息尽职调查管理办法〉的公告》（国家税务总局公告 2017 年第 14 号）

《金融账户涉税信息自动交换多边主管当局间协议》（2017 年）

1. 跨境金融账户信息交换

适用主体

居民企业或居民个人

政策规定

居民企业和个人在境外开立金融账户时，应提供税收居民身份信息，包括纳税人识别号。

信息应在金融机构要求下以书面或电子形式提交。

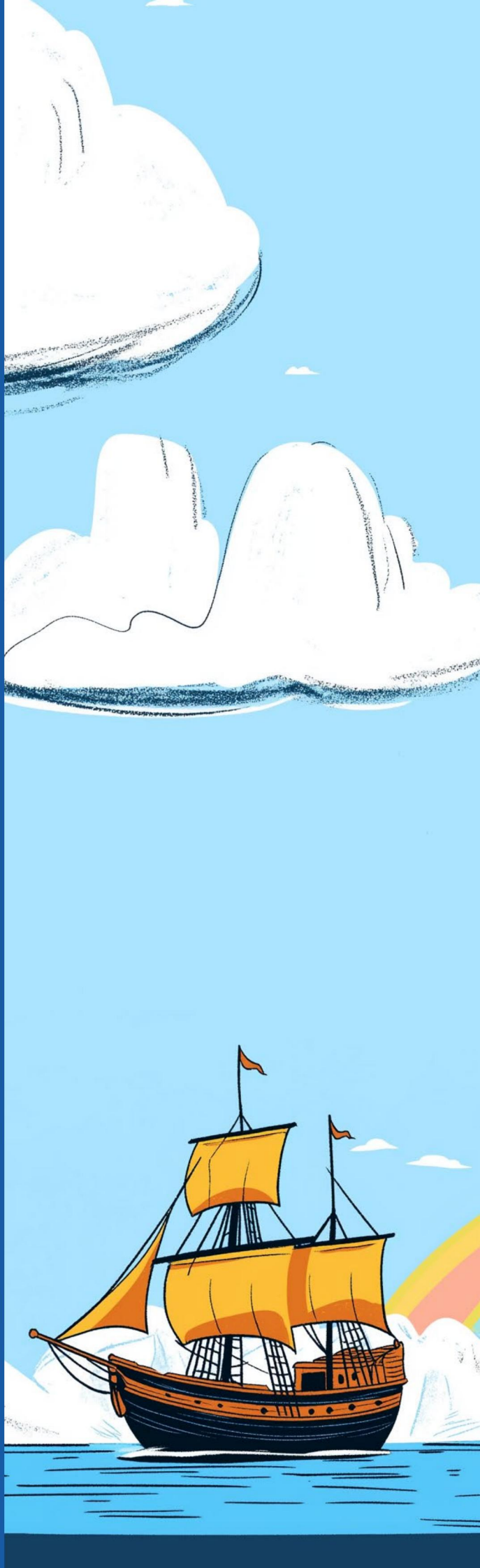
政策依据

《中华人民共和国企业所得税法》第三条

《中华人民共和国税收征收管理法》第二十五条

“

四
服务举措



（一）
“税路通”服务品牌

2023 年是共建“一带一路”倡议提出十周年。税务总局在总结国际税收服务十年成果的基础上创新提升，推出了“税路通”服务品牌，专注于服务跨境投资全生命周期，助力“走出去”企业行稳致远，并于 2023 年 10 月正式发布。

“税路通”
品牌内容可概括为“一二三四”

一个服务矩阵	两级服务团队	三个服务机制
包括“税路通”服务品牌及全国各地税务机关特色国际税收服务平台组成的服务矩阵。	由基层税务机关的服务团队和税务总局的专家团队共同组成。	跨境纳税人沟通机制、税收政策服务机制和涉税诉求解决机制。

四 +N 个知识产品	包括国别（地区）投资税收指南、“走出去”税收指引、海外税收案例库以及跨境纳税人常见问题解答与全球税讯等产品。 **“税路通”服务品牌的核心内涵为“信息通”“政策通”和“服务通”：** 信息通：通过政策宣讲、提供国别（地区）投资税收指南等方式，满足跨境纳税人获取投资经营环境“应知”信息的需求。 政策通：通过完善税收法律法规，为跨境纳税人提供清晰、实用的政策支持，满足其税收政策“应用”需求。 服务通：组建专家团队及时响应纳税人的涉税需求，为跨境纳税人提供专业解答，满足其具体问题“应答”需求。

1. 税收服务与“一带一路”税收指南

税路通 · 税收服务“一带一路”专栏

税务总局在官方网站上开辟了“税路通 · 税收服务‘一带一路’”专栏，内容涵盖：

税收条约　税收指南　税收指引　海外案例　跨境问答

全球税讯　“税路通”动态　“一带一路”税收征管合作机制　……

专栏内容定期更新，旨在帮助企业全面掌握“一带一路”相关税收信息。

国别（地区）投资税收指南

服务内容

提供投资目的地（东道国）的税制基本情况，包括双边经贸往来、现行税收制度、投资涉税风险及税收争议解决等信息。

特点

内容全面、专业性强，可用于税收尽职调查和风险管理。

覆盖范围

截至 2024 年 6 月，已发布 105 份国别（地区）投资税收指南，涵盖 105 个国家（地区）。

更多资讯

税路通“一带一路”专栏：税务总局官网

http://www.chinatax.gov.cn/chinatax/n810219/n810744/n1671176/index.html

国别（地区）投资税收指南：国别指南

https://www.chinatax.gov.cn/chinatax/c102035/gbtzsszn.html

2. 跨境纳税人常见问题解答与全球税讯

跨境纳税人常见问题解答

服务内容

汇总并解答跨境办税过程中高频、代表性问题，以问答形式展示，帮助跨境投资者解决涉税困惑。

特点

内容覆盖全面，及时响应纳税人具体需求，动态更新。

全球税讯

服务内容

由国家税务总局国际税务司组织编译，定期发布全球税收政策动态，帮助企业了解全球税收制度、优惠政策及最新变化。

特点

精准支持跨境投资决策，增强企业应对国际税收风险的能力。

更多资讯

跨境问答解答：https://www.chinatax.gov.cn/chinatax/c102449/cjwtjd.html

全球税讯：https://www.chinatax.gov.cn/chinatax/c102515/qgsx.html

3.12366 双语热线与精准推送服务

12366 双语热线

服务范围

实时提供政策解读、业务操作及税费咨询服务，提升跨境税务沟通效率。

精准推送

服务内容

基于税收大数据分析，通过电子税务局、短信及公众号等渠道，将与纳税人身份属性、需求偏好相关的政策内容精准推送至目标用户。

特点

全流程、差异化推送，实现企业“走出去”服务的个性化支持。

(二)

优化出口退税办理服务

为贯彻党中央、国务院决策部署，税务总局着力优化出口退税办理服务，全面整合出口退税信息系统，通过简化流程、优化程序和提升服务功能，为企业提供更加高效便捷的服务，促进外贸平稳发展。

1. 无纸化申报与代办退税简化流程

出口退（免）税无纸化申报

服务内容

在全国范围内推广出口退（免）税无纸化申报试点。企业通过提供数字签名后的电子数据即可完成申报，无需提交纸质材料。原规定需向主管税务机关报送的纸质凭证可留存企业备查。

适用条件

企业自愿申请，并承诺按规定留存相关资料；

企业分类管理类别为一类、二类、三类；

具备税控数字签名证书或主管税务机关认可的数字签名证书；

能按规定提供电子申报资料。

政策依据

《国家税务总局关于推进出口退（免）税无纸化管理试点工作的通知》（税总函〔2016〕36 号）

《国家税务总局关于进一步推进出口退（免）税无纸化申报试点工作的通知》（税总函〔2017〕176 号）

简化代办退税备案流程

服务内容

外贸综合服务企业在办理代办退税时，无需重复提交《代办退税情况备案表》等资料，只需将合同协议等留存备查。生产企业委托代办退税备案变更后，外贸综合服务企业仅需留存变更后的备案表。

政策依据

《国家税务总局关于进一步便利出口退税办理促进外贸平稳发展有关事项的公告》（国家税务总局公告 2022 年第 9 号）第六条

2. 容缺办理与退税便捷服务

推行出口退（免）税实地核查“容缺办理”

服务内容

对需实地核查的首次出口退（免）税或变更退税办法后的首次申报，税务机关可按“容缺办理”原则先行审核退税，再进行实地核查。在累计申报金额未超过限额前，可直接办理退税；超过限额的部分需通过实地核查后再办理。

限额标准

外贸企业：100 万元

生产企业：200 万元

外贸综合服务企业代办退税：100 万元

增加出口退（免）税便捷服务

服务内容

税务部门通过多种渠道提供便捷服务功能，纳税人可申请以下事项：

出口退（免）税备案撤回

调整申报已办结退税的出口货物免退税数据

变更增值税专用发票、海关专用缴款书用途

作废出口退（免）税相关证明

调整进料加工计划分配率

缩减出口退（免）税办理时间与出口退税查询

服务内容

确保正常出口退税平均办理时间压缩至 6 个工作日以内，其中一类、二类企业退税时间控制在 3 个工作日以内，政策实施至 2024 年底。

税务总局在官网“纳税服务”栏目“我要查”模块设置了“出口退税率查询”功能，为企业提供出口货物的出口退税率查询服务。

(三)
其他服务举措

为进一步便利“走出去”纳税人开展跨境业务，及时了解相关税收政策，精准享受税收协定待遇，合理解决跨境涉税争议，规避跨境税收风险，税务总局推出了一系列优化的涉税服务举措，为跨境纳税人提供更加便捷、高效的税务服务体验，确保其在全球业务拓展中享有公平的税收环境。

服务举措	服务内容
税务证明事项告知承诺制	自 2021 年 7 月 1 日起，对“走出去”企业的以下两项税务证明事项实行告知承诺制： 1. 申报抵免境外所得税时需提供的分支机构审计报告； 2. 享受税收饶让抵免时需提供的境外税收优惠政策证明或审计报告。 纳税人可自主选择是否适用告知承诺制。选择适用的，税务机关不再索要证明材料，依据纳税人书面承诺办理税务事项；未选择适用的，仍需提交相关证明材料。
办税事项“最多跑一次”	自 2018 年 4 月 1 日起，全国实施《办税事项“最多跑一次”清单》。清单内事项资料齐全且符合条件时，纳税人最多跑一次即可办结。推行网上办税，逐步实现“不用跑”。
单边预约定价安排	企业与一国税务机关签署的单边预约定价安排，明确关联交易定价原则和方法，适用未来 3 至 5 年的关联交易。满足条件的企业可申请适用简易程序。 适用流程： 提交《预约定价安排预备会谈申请书》； 经税务机关同意后，递交《预约定价安排谈签意向书》及草案； 配合税务机关分析评估，调整后提交正式申请书； 签署协议并监控执行。
双边或多边预约定价安排	企业与两个或以上缔约国家（地区）税务机关签署的预约定价安排，有效避免国际重复征税，提供税收确定性。 适用流程： 同时向国家税务总局和主管税务机关提交申请； 经同意后提交谈签意向书及草案； 配合评估，递交正式申请书； 达成一致后签署协议并执行。
“一带一路”税收征管合作机制	由中国税务部门发起的多边税收合作平台，成员覆盖全球 66 个国家和地区，通过举办论坛、研讨和发布知识产品， 促进税企沟通与协作，提升税收治理能力。
12366 纳税缴费服务热线	自 2015 年 6 月起，全国税务系统依托 12366 服务热线提供政策咨询服务。拨打各地 12366 即可咨询“走出去”税收政策。

“出海”个人税费指引

来源：基于国家税务总局《“走出去”个人税费指引》进行的编撰

“

税收政策概览

(一)
居民个人判定与纳税义务

1. 居民个人的判定原则

政策依据

《中华人民共和国个人所得税法》第一条、《中华人民共和国个人所得税法实施条例》第二条、《国家税务总局关于印发＜征收个人所得税若干问题的规定＞的通知》（国税发〔1994〕089号）第一条

政策规定

在中国境内有住所，或者无住所而一个纳税年度内在中国境内居住累计满一百八十三天的个人，为居民个人。关于如何掌握“习惯性居住”的问题：条例第二条规定，在中国境内有住所的个人，是指因户籍、家庭、经济利益关系而在中国境内习惯性居住的个人。所谓习惯性居住，是判定纳税义务人是居民或非居民的一个法律意义上的标准，不是指实际居住或在某一个特定时期内的居住地。如因学习、工作、探亲、旅游等而在中国境外居住的，在其原因消除之后，必须回到中国境内居住的个人，则中国即为该纳税人习惯性居住地。

情景问答

Q A

我是一名在美国某大学攻读硕士学位的中国留学生，在美国学习时间为2年，我在美国学习期间是美国税收居民还是中国税收居民?

Q A

由于您在美国学习期间，户籍、家庭、经济利益关系仍然在中国，您只是因为留学原因而在美国居住，因此，您仍然是中国税收居民。如果美国税务当局依据美国税收法律判定您为美国税收居民，即构成中国和美国双重居民，您可以根据中美税收协定相关规定，进一步确定在税收协定项下的居民身份。

中国企业外派员工税收居民身份的判定同样适用以上判定方法。

2. 居民个人的纳税义务

政策依据

《中华人民共和国个人所得税法》第一条

政策规定

居民个人从中国境内和境外取得的所得，依照《中华人民共和国个人所得税法》规定缴纳个人所得税。

情景问答

我在中国境内有户籍和家庭，我被公司派往日本分公司工作期间取得的工资是否需要向中国税务机关申报缴纳个人所得税?

您因户籍、家庭、经济利益关系而在中国境内习惯性居住，构成中国税收居民个人，居民个人从中国境内和境外取得的所得，应依照《中华人民共和国个人所得税法》规定，向中国税务机关申报缴纳个人所得税。

因此，您在日本分公司工作期间取得的工资收入属于来源于中国境外的所得，应向中国税务机关申报缴纳个人所得税。

3. 境外所得的基本定义与范围

政策依据

《财政部税务总局关于境外所得有关个人所得税政策的公告》（财政部税务总局公告 2020 年第 3 号）第一条

政策规定

下列所得，为来源于中国境外的所得：

（1）因任职、受雇、履约等在中国境外提供劳务取得的所得；

（2）中国境外企业以及其他组织支付且负担的稿酬所得；

（3）许可各种特许权在中国境外使用而取得的所得；

（4）在中国境外从事生产、经营活动而取得的与生产、经营活动相关的所得；

（5）从中国境外企业、其他组织以及非居民个人取得的利息、股息、红利所得；

（6）将财产出租给承租人在中国境外使用而取得的所得；

（7）转让中国境外的不动产、转让对中国境外企业以及其他组织投资形成的股票、股权以及其他权益性资产（以下称权益性资产）或者在中国境外转让其他财产取得的所得。但转让对中国境外企业以及其他组织投资形成的权益性资产，该权益性资产被转让前三年（连续 36 个公历月份）内的任一时间，被投资企业或其他组织的资产公允价值 50% 以上直接或间接来自位于中国境内的不动产的，取得的所得为来源于中国境内的所得；

（8）中国境外企业、其他组织以及非居民个人支付且负担的偶然所得；

（9）财政部、税务总局另有规定的， 按照相关规定执行。

情景问答

我被中国境内公司派遣至美国分公司工作，在美国分公司工作期间，中国境内企业支付我的工资薪金，是境内所得还是境外所得?

您在美国分公司工作期间取得的工资，是在中国境外提供劳务取得的所得，属于境外所得。

我在俄罗斯某权威期刊上发表学术论文，取得的稿酬，是境内所得还是境外所得?

不论您在中国境内还是中国境外完成学术论文的撰写，只要您取得的稿酬所得是由中国境外企业以及其他组织支付且负担的，为境外所得。

我将持有的专利技术许可他人在新加坡使用而取得的特许权使用费，是境内所得还是境外所得?

居民个人将特许权许可他人在中国境外使用而取得的所得，为境外所得。

我在马来西亚投资一个企业，从该企业取得的股息所得，是境内所得还是境外所得?

居民个人从中国境外企业、其他组织以及非居民个人取得的利息、股息、红利所得，为境外所得。

我将在日本的自有房屋出租给他人使用而取得的租金，是境内所得还是境外所得?

居民个人将财产出租给承租人在中国境外使用而取得的所得，为境外所得。

我在荷兰某企业持有股权，如果我将所持有的股权转让他人，取得的股权转让所得，是境内所得还是境外所得?

居民个人转让中国境外企业的股权，取得的股权转让所得，为境外所得。但是，如果在该股权被转让前三年（连续 36 个公历月份）内的任一时间，被投资企业的资产公允价值 50% 以上直接或间接来自位于中国境内的不动产的，取得的所得为来源于中国境内的所得。

我在迪拜博彩取得的奖金，是境内所得还是境外所得?

居民个人取得的中国境外企业、其他组织以及非居民个人支付且负担的偶然所得，为境外所得。

(二)

个人所得税征税范围与税率

1. 个人所得税的征税范围

政策依据

《中华人民共和国个人所得税法》第二条、《中华人民共和国个人所得税法实施条例》第六条

政策规定

居民个人取得下列各项所得，应当缴纳个人所得税：

（1）工资、薪金所得， 是指个人因任职或者受雇取得的工资、薪金、奖金、年终加薪、劳动分红、津贴、补贴以及与任职或者受雇有关的其他所得。

（2）劳务报酬所得，是指个人从事劳务取得的所得，包括从事设计、装潢、安装、制图、化验、测试、医疗、法律、会计、咨询、讲学、翻译、审稿、书画、雕刻、影视、录音、录像、演出、表演、广告、展览、技术服务、介绍服务、经纪服务、代办服务以及其他劳务取得的所得。

（3）稿酬所得，是指个人因其作品以图书、报刊等形式出版、发表而取得的所得。

（4）特许权使用费所得，是指个人提供专利权、商标权、著作权、非专利技术以及其他特许权的使用权取得的所得；提供著作权的使用权取得的所得，不包括稿酬所得。

（5）经营所得，是指：

①个体工商户从事生产、经营活动取得的所得；

②个人独资企业投资人、合伙企业的个人合伙人来源于境内注册的个人独资企业、合伙企业生产、经营的所得；

③个人依法从事办学、医疗、咨询以及其他有偿服务活动取得的所得；

④个人对企业、事业单位承包经营、承租经营以及转包、转租取得的所得；

⑤个人从事其他生产、经营活动取得的所得。

（6）利息、股息、红利所得， 是指个人拥有债权、股权等而取得的利息、股息、红利所得。

（7）财产租赁所得，是指个人出租不动产、机器设备、车船以及其

他财产取得的所得。

（8）财产转让所得，是指个人转让有价证券、股权、合伙企业中的财产份额、不动产、机器设备、车船以及其他财产取得的所得。

（9）偶然所得，是指个人得奖、中奖、中彩以及其他偶然性质的所得。

个人取得的所得，难以界定应纳税所得项目的，由国务院税务主管部门确定。

居民个人取得第（1）项至第（4）项所得（综合所得），按纳税年度合并计算个人所得税；纳税人取得第（5）项至第（9）项所得（分类所得），依照《中华人民共和国个人所得税法》规定分别计算个人所得税。

2. 个人所得税的税率分类与适用

政策依据

《中华人民共和国个人所得税法》第三条

政策规定

《中华人民共和国个人所得税法》第三条

（1）综合所得，适用百分之三至百分之四十五的超额累进税率。

个人所得税税率表（综合所得适用）

级数	全年应纳税所得额	税率 %	速算扣除数
1	不超过 36000 元	3	0
2	超过 36000 元至 144000 元	10	2520
3	超过 144000 元至 300000 元的部分	20	16920
4	超过 300000 元至 420000 元的部分	25	31920
5	超过 420000 元至 660000 元的部分	30	52920
6	超过 660000 元至 960000 元的部分	35	85920
7	超过 960000 元的部分	45	181920

（2）经营所得，适用百分之五至百分之三十五的超额累进税率。

个人所得税税率表（经营所得适用）

级数	全年应纳税所得额	税率 %	速算扣除数
1	不超过 30000 元的	5	0
2	超过 30000 元至 90000 元的部分	10	1500
3	超过 90000 元至 300000 元的部分	20	10500
4	超过 300000 元至 500000 元的部分	30	40500
5	超过 500000 元的部分	35	65500

（3）利息、股息、红利所得， 财产租赁所得，财产转让所得和偶然所得，适用比例税率，税率为百分之二十。

(三)

税收优惠与免税规定

1. 免税规定适用范围

政策依据

《中华人民共和国个人所得税法》第四条

政策规定

下列各项个人所得，免征个人所得税：

（1）省级人民政府、国务院部委和中国人民解放军军以上单位， 以及外国组织、国际组织颁发的科学、教育、技术、文化、卫生、体育、环境保护等方面的奖金；

（2）国债和国家发行的金融债券利息；

（3）按照国家统一规定发给的补贴、津贴；

（4）福利费、抚恤金、救济金；

（5）保险赔款；

（6）军人的转业费、复员费、退役金；

（7）按照国家统一规定发给干部、职工的安家费、退职费、基本养老金或者退休费、离休费、离休生活补助费；

（8）依照有关法律规定应予免税的各国驻华使馆、领事馆的外交代表、领事官员和其他人员的所得；

（9）中国政府参加的国际公约、签订的协议中规定免税的所得；

（10）国务院规定的其他免税所得。

前款第十项免税规定，由国务院报全国人民代表大会常务委员会备案。

情景问答

中国科学家取得的国际组织颁发的环境保护方面的奖金，是否需要在中国缴纳个人所得税?

个人取得的国际组织颁发的科学、教育、技术、文化、卫生、体育、环境保护等方面的奖金，免征个人所得税。

2. 外币折算及税负影响

政策依据

《中华人民共和国个人所得税法》第十六条、《中华人民共和国个人所得税法实施条例》第三十二条

政策规定

各项所得的计算，以人民币为单位。所得为人民币以外货币的，按照办理纳税申报或者扣缴申报的上一月最后一日人民币汇率中间价，折合成人民币计算应纳税所得额。年度终了后办理汇算清缴的，对已经按月、按季或者按次预缴税款的人民币以外货币所得，不再重新折算；对应当补缴税款的所得部分，按照上一纳税年度最后一日人民币汇率中间价，折合成人民币计算应纳税所得额。

情景问答

我公司外派员工到美国分公司工作，美国分公司每月以美元支付外派员工工资，并预扣税款，再委托我单位向主管税务机关申报纳税。请问，美国分公司应按何时汇率将美元折合人民币计算个人所得税税款。

美国分公司应按照境内企业扣缴申报的上一月最后一日人民币汇率中间价，将美元折合成人民币计算应纳税所得额，再计算应预扣的税款。

“

境外税务管理政策

(一)
外派个人税收管理

1. 外派人员的纳税义务

政策依据

《财政部税务总局关于境外所得有关个人所得税政策的公告》（财政部税务总局公告 2020 年第 3 号）第十一条

政策规定

居民个人被境内企业、单位、其他组织（以下称派出单位）派往境外工作，取得的工资薪金所得或者劳务报酬所得（以下称工资薪酬），应依照《中华人民共和国个人所得税法》规定缴纳个人所得税。

情景问答

我被单位派往美国分公司工作三年，工资由中国公司和美国分公司分别支付，我从中国公司和美国分公司取得的工资薪金所得是否需要在中国缴纳个人所得税?

因任职、受雇、履约等在中国境外提供劳务取得的所得为来源于中国境外的所得，居民个人从中国境内和境外取得的所得，应依照《中华人民共和国个人所得税法》规定缴纳个人所得税。

您在美国工作期间从中国公司和美国分公司取得的工资薪金所得，为来源于中国境外的所得，应当与境内综合所得（如有）合并计算应纳税额，您依照美国税收法律规定已缴纳的所得税税额，允许凭境外征税主体出具的税款所属年度的完税证明、税收缴款书或者纳税记录等纳税凭证，在抵免限额内从其该纳税年度应纳税额中抵免。

2. 派出单位及境外单位的扣缴义务

政策依据

《财政部税务总局关于境外所得有关个人所得税政策的公告》（财政部税务总局公告 2020 年第 3 号）第十一条

政策规定

外派人员的工资薪酬由派出单位或者其他境内单位支付或负担的，派出单位或者其他境内单位应按照个人所得税法及其实施条例规定预扣预缴税款。外派人员的工资薪酬由境外单位支付或负担的，如果境外单位为境外任职、受雇的中方机构（以下称中方机构），可以由境外任职、受雇的中方机构预扣税款，并委托派出单位向主管税务机关申报纳税。中方机构包括中国境内企业、事业单位、其他经济组织以及国家机关所属的境外分支机构、子公司、使（领）馆、代表处等。

情景问答

我公司外派员工到美国某企业工作，我公司负担并支付员工工资，我公司是否需要扣缴外派员工的个人所得税?

外派人员的工资薪酬由派出单位或者其他境内单位支付或负担的，派出单位或者其他境内单位应按照个人所得税法及其实施条例规定预扣预缴税款。

3. 外派人员的自行申报义务

政策依据

《中华人民共和国个人所得税法》第十条，《财政部税务总局关于境外所得有关个人所得税政策的公告》（财政部税务总局公告 2020 年第 3 号）第七条、第八条

政策规定

纳税人取得境外所得应当依法办理纳税申报。

居民个人从中国境外取得所得的，应当在取得所得的次年 3 月 1 日至 6 月 30 日内申报纳税。居民个人取得境外所得，应当向中国境内任职、受雇单位所在地主管税务机关办理纳税申报；在中国境内没有任职、受雇单位的，向户籍所在地或中国境内经常居住地主管税务机关办理纳税申报；户籍所在地与中国境内经常居住地不一致的，选择其中一地主管税务机关办理纳税申报；在中国境内没有户籍的，向中国境内经常居住地主管税务机关办理纳税申报。

情景问答

我公司外派员工到美国某企业工作，我公司和美国某企业是业务伙伴关系，该员工的工资由美国企业负担并支付，该员工应如何申报纳税?

因你单位外派人员的工资薪酬由境外单位支付或负担，而境外单位仅是你单位的业务伙伴，不是境外任职、受雇的中方机构（中方机构包括中国境内企业、事业单位、其他经济组织以及国家机关所属的境外分支机构、子公司、使（领）馆、代表处等），因此，外派人员应当在取得所得的次年 3 月 1 日至 6 月 30 日内向中国税务机关自行申报缴纳个人所得税。

4. 居民企业的报告义务

政策依据

《财政部税务总局关于境外所得有关个人所得税政策的公告》（财政部税务总局公告 2020 年第 3 号）第十一条

政策规定

居民企业向境外企业派遣人员，如果境外企业不是中方机构，或者是中方机构，但未预扣外派人员个人所得税税款，派出单位应当于次年 2 月 28 日前向其主管税务机关报送外派人员情况，包括：外派人员的姓名、身份证件类型及身份证件号码、职务、派往国家和地区、境外工作单位名称和地址、派遣期限、境内外收入及缴税情况等。

中方机构包括中国境内企业、事业单位、其他经济组织以及国家机关所属的境外分支机构、子公司、使（领）馆、代表处等。

情景问答

我公司有向境外派遣劳务人员的业务，在何种情况下，需要向主管税务机关报告外派人员信息?

如果接受劳务派遣人员的境外单位不是中国境内企业、事业单位、其他经济组织以及国家机关所属的境外分支机构、子公司、使（领）馆、代表处等（以上称中方机构），或者是中方机构，但未预扣外派人员个人所得税税款，派出单位应当于次年 2 月 28 日前向其主管税务机关报送外派人员情况，包括：外派人员的姓名、身份证件类型及身份证件号码、职务、派往国家和地区、境外工作单位名称和地址、派遣期限、境内外收入及缴税情况等。

(二)
境外投资税务管理

1. 居民个人转让境外企业股权

政策依据

《财政部税务总局关于境外所得有关个人所得税政策的公告》（财政部税务总局公告 2020 年第 3 号）第一条、第二条

政策规定

居民个人转让对中国境外企业以及其他组织投资形成的股票、股权以及其他权益性资产（以下称权益性资产）取得的所得，为境外所得（但该权益性资产被转让前三年（连续 36 个公历月份）内的任一时间，被投资企业或其他组织的资产公允价值 50% 以上直接或间接来自位于中国境内的不动产的，取得的所得为来源于中国境内的所得）。居民个人从中国境内和境外取得的所得，依照《中华人民共和国个人所得税法》规定缴纳个人所得税。

个人转让股权，以股权转让收入减除股权原值和合理费用后的余额为应纳税所得额，按“财产转让所得”缴纳个人所得税。合理费用是指股权转让时按照规定支付的有关税费。

情景问答

我是法国境内一家公司的个人股东，平时居住在中国境内，我的户籍、家庭和重要经济利益关系均在中国境内，2023 年 5 月，我将持有的法国公司股权转让，在股权转让前的 12 个月内，我一直持有公司 50% 的股份，我应该在哪个国家缴纳个人所得税?

根据中法税收协定，中国居民转让其在法国居民公司的股份（协定第十三条财产收益第四款提及的情况除外）取得的收益，如果该收益的收款人在转让行为前的 12 个月内，曾经直接或间接参与该公司至少 25% 的股份，法国有权征税。

根据《中华人民共和国个人所得税法》，您转让中国境外企业股权，属于来源于境外的所得，由于您是中国居民纳税人，居民个人从中国境内和境外取得的所得，应依照《中华人民共和国个人所得税法》规定在中国缴纳个人所得税。在计算个人所得税时，可以从其应纳税额中抵免已在法国缴纳的个人所得税税额，但抵免额不得超过境外所得依照《中华人民共和国个人所得税法》规定计算的应纳税额。

2. 个人非货币性资产投资

政策依据

《财政部国家税务总局关于个人非货币性资产投资有关个人所得税政策的通知》（财税〔2015〕41 号）

政策规定

1. 个人以非货币性资产投资，属于个人转让非货币性资产和投资同时发生。对个人转让非货币性资产的所得，应按照“财产转让所得”项目，依法计算缴纳个人所得税。

2. 个人以非货币性资产投资，应按评估后的公允价值确认非货币性资产转让收入。非货币性资产转让收入减除该资产原值及合理税费后的余额为应纳税所得额。

   个人以非货币性资产投资，应于非货币性资产转让、取得被投资企业股权时，确认非货币性资产转让收入的实现。

3. 个人应在发生上述应税行为的次月 15 日内向主管税务机关申报纳税。纳税人一次性缴税有困难的，可合理确定分期缴纳计划并报主管税务机关备案后，自发生上述应税行为之日起不超过 5 个公历年度内（含）分期缴纳个人所得税。

3. 境外证券市场（沪港通、深港通）及基金互认

政策依据

1. 《财政部国家税务总局中国证券监督管理委员会关于沪港股票市场交易互联互通机制试点有关税收政策的通知》（财税〔2014〕81 号）

2. 《财政部税务总局中国证券监督管理委员会关于深港股票市场交易互联互通机制试点有关税收政策的通知》（财税〔2016〕127 号）

3. 《财政部税务总局中国证监会关于延续实施沪港、深港股票市场交易互联互通机制和内地与香港基金互认有关个人所得税政策的公告》（财政部税务总局中国证监会公告 2023 年第 23 号）

政策规定

（1）股票转让所得

2027 年 12 月 31 日前，内地个人投资者通过沪港通、深港通投资香港联交所上市股票取得的转让差价所得和通过基金互认买卖香港基金份额取得的转让差价所得，继续暂免征收个人所得税。

（2）股息红利所得

对内地个人投资者通过沪港通、深港通投资香港联交所上市 H 股取得的股息红利，H 股公司应向中国证券登记结算有限责任公司（以下简称中国结算）提出申请，由中国结算向 H 股公司提供内地个人投资者名册，H 股公司按照 20%的税率代扣个人所得税。

内地个人投资者通过沪港通、深港通投资香港联交所上市的非 H 股取得的股息红利，由中国结算按照 20% 的税率代扣个人所得税。个人投资者在国外已缴纳的预提税，可持有效扣税凭证到中国结算的主管税务机关申请税收抵免。

对内地证券投资基金通过沪港通、深港通投资香港联交所上市股票取得的股息红利所得，按照上述规定计征个人所得税。

情景问答

我通过沪港通投资香港联交所上市的港股股票（非 H 股），取得的转让差价所得和上市公司分配的股息红利，如何缴纳个人所得税？

您通过沪港通、深港通投资香港联交所上市股票取得的转让差价所得，在 2027 年 12 月 31 日前，暂免征收个人所得税。

您通过沪港通、深港通投资香港联交所上市的非 H 股股票取得的股息红利，由中国结算按照 20% 的税率代扣个人所得税。您在国外已缴纳的预提税，可持有效扣税凭证到中国结算的主管税务机关申请税收抵免。

---

4. 居民个人在境外设立受控外国企业

政策依据

《中华人民共和国个人所得税法》第八条

政策规定

居民个人控制的，或者居民个人和居民企业共同控制的设立在实际税负明显偏低的国家（地区）的企业，无合理经营需要，对应当归属于居民个人的利润不作分配或者减少分配的，税务机关有权按照合理方法进行纳税调整。

情景问答

我是在香港注册的某公司的股东和实际控制人，香港公司主要开展跨境投资和集团内的资金运作，公司多年累计利润且不作分配，是否存在税收风险？

居民个人控制的，或者居民个人和居民企业共同控制的设立在实际税负明显偏低的国家（地区）的企业，无合理经营需要，对应当归属于居民个人的利润不作分配或者减少分配的，税务机关有权对个人取得的所得进行特别纳税调整。

(三)
股权激励与奖金政策

1. 境外上市公司股权激励单独计税政策

政策依据

《财政部税务总局关于延续实施上市公司股权激励有关个人所得税政策的公告》（财政部税务总局公告2023年第25号）

政策规定

2027年12月31日前，居民个人取得股票期权、股票增值权、限制性股票、股权奖励等股权激励（以下简称股权激励），符合《财政部国家税务总局关于个人股票期权所得征收个人所得税问题的通知》（财税〔2005〕35号）、《财政部国家税务总局关于股票增值权所得和限制性股票所得征收个人所得税有关问题的通知》（财税〔2009〕5号）、《财政部国家税务总局关于将国家自主创新示范区有关税收试点政策推广到全国范围实施的通知》（财税〔2015〕116号）第四条、《财政部国家税务总局关于完善股权激励和技术入股有关所得税政策的通知》（财税〔2016〕101号）第四条第（一）项规定的相关条件的，不并入当年综合所得，全额单独适用综合所得税率表，计算纳税。计算公式为：

应纳税额＝股权激励收入 × 适用税率 - 速算扣除数

居民个人一个纳税年度内取得两次以上（含两次）股权激励的，应合并按上述规定计算纳税。

2. 境外全年一次性奖金税收处理

政策依据

《财政部税务总局关于延续实施全年一次性奖金个人所得税政策的公告》（财政部税务总局公告2023年第30号）

政策规定

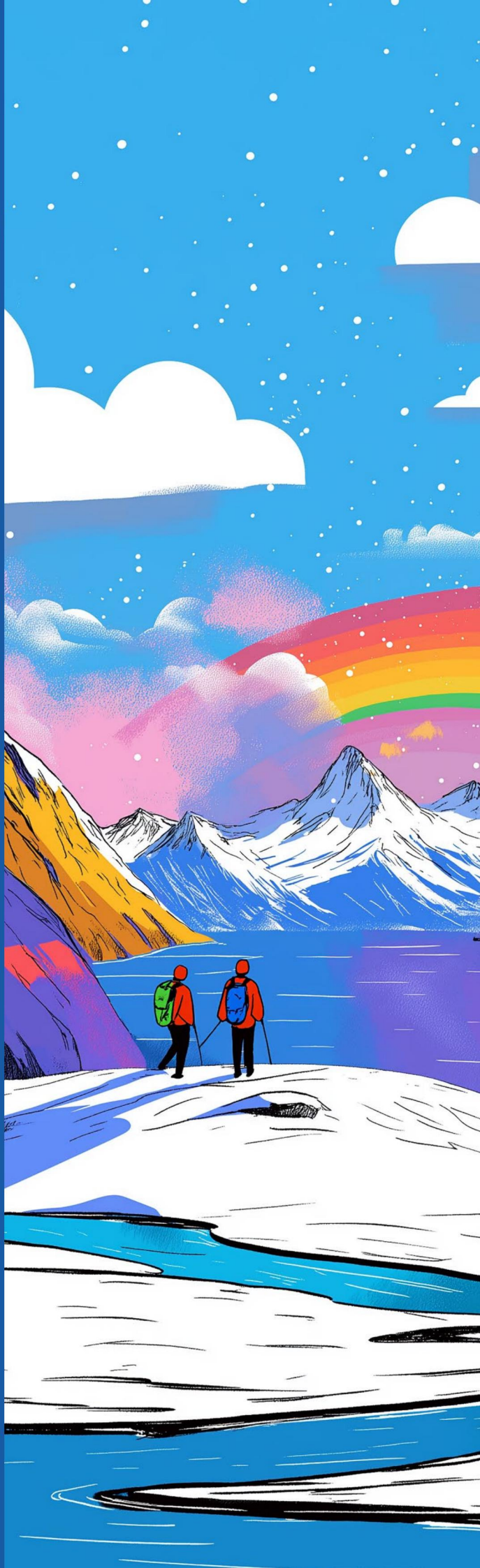
22027年12月31日前，居民个人取得全年一次性奖金，符合《国家税务总局关于调整个人取得全年一次性奖金等计算征收个人所得税方法问题的通知》（国税发〔2005〕9号）规定的，不并入当年综合所得，以全年一次性奖金收入除以12个月得到的数额，按照本公告所附按月换算后的综合所得税率表，确定适用税率和速算扣除数，单独计算纳税。计算公式为：

应纳税额＝全年一次性奖金收入 × 适用税率 - 速算扣除数

居民个人取得全年一次性奖金，也可以选择并入当年综合所得计算纳税。

“

境外所得税收协定与抵免政策



(一)
税收协定概览

1. 居民条款

协定规定

税收协定中的居民条款通常规定，“缔约国一方居民”一语是指按照该缔约国法律，由于住所、居所、成立地、管理机构所在地，或其他类似的标准，在该缔约国负有纳税义务的人，并且包括该缔约国及其行政区或地方当局。但是，这一语不包括仅因来源于该国的所得而在该国负有纳税义务的人。对于同时构成缔约国双方居民个人的情形，税收协定中的居民条款通常规定，应依次按照其永久性住所、重要利益中心、习惯性居处、国籍所在国等标准（即加比规则），确定其在税收协定下的居民身份。

条款解释

“居民”的定义应遵从缔约国国内税收法律规定，并应从以下几个方面理解：

居民应是在一国负有全面纳税义务的人，这是判定居民身份的必要条件。这里所指的“纳税义务”并不等同于事实上的征税。

但是，在一国负有纳税义务的人未必都是该国居民。例如，某新加坡公民因工作需要，来中国境内工作产生了中国个人所得税纳税义务，但不应仅因其负有纳税义务而判定该个人为中国居民，而应根据协定关于个人居民的判定标准进一步确定其居民身份。

同一人有可能同时为缔约国双方居民个人，可以通过“加比规则”，确认其最终居民身份的归属。需特别注意的是，“加比规则”的使用是有先后顺序的，只有当使用前一标准无法解决问题时，才使用后一的标准。但抵免额不得超过该纳税人境外所得依照《中华人民共和国个人所得税法》规定计算的应纳税额。

已在境外缴纳的个人所得税税额，是指居民个人来源于中国境外的所得，依照该所得来源国家（地区）的法律应当缴纳并且实际已经缴纳的所得税税额。

1 永久性住所

永久性住所包括任何形式的住所，例如由个人租用的住宅或公寓、租用的房间等，但该住所必须具有永久性，即个人已安排长期居住，而不是为了某些原因（如旅游、商务考察等）临时逗留。

2 重要利益中心

重要利益中心要参考个人家庭和社会关系、职业、政治、文化和其他活动、营业地点、管理财产所在地等因素综合评判。其中特别注重的是个人的行为，即个人一直居住、工作并且拥有家庭和财产的国家通常为其重要利益中心之所在。

3 习惯性居处

在出现以下两种情况之一时，应采用习惯性居处的标准来判定个人居民身份的归属：一是个人在缔约国双方均有永久性住所且无法确定重要经济利益中心所在国；二是个人的永久性住所不在缔约国任何一方，比如该个人不断地穿梭于缔约国一方和另一方旅馆之间。

第一种情况下对习惯性居处的判定，要注意其在双方永久性住所的停留时间，同时还应考虑其在同一个国家不同地点停留的时间；

第二种情况下对习惯性居处的判定，要将此人在一个国家所有的停留时间加总考虑，而不问其停留的原因。

4 国籍

如果该个人在缔约国双方都有或都没有习惯性居处，应以该人的国籍作为判定居民身份的标准。

当采用上述标准依次判断仍然无法确定其身份时，可由缔约国双方主管当局按照协定相互协商程序条款的规定，通过协商解决。

情景问答

我在中国境内有户籍和家庭，在境内某公司受雇，2023 年，我被公司派往泰国工厂担任管理人员，泰国工厂给我发放工资，并在当地缴纳个人所得税，在 2023 年度，我是否可以作为中国居民适用中泰税收协定?

关于协定意义上的税收居民，首先应按照缔约国的国内法律判断，根据《中华人民共和国个人所得税法》及其实施条例，因户籍、家庭、经济利益关系而在中国境内习惯性居住的个人，为在中国境内有住所的个人，是居民个人。根据中泰税收协定， 按照中国法律，由于住所、居所等标准在中国负有纳税义务的人，是中国居民。因此，2023 年度，您是中泰税收协定意义上的中国居民，通常不会仅因在泰国境内工作产生了泰国个人所得税纳税义务，而构成泰国居民。

中国个人在中国境内有住所，但因在 B 国有房产，被 B 国税务机关认定为构成 B 国的税收居民，请问这种情况下如何判定居民身份?

根据《中华人民共和国个人所得税法》，在中国境内有住所的个人，为居民个人。同时构成 B 国税收居民的，应根据中国与 B 国签订的税收协定条款规定的“加比原则”，确定其税收协定下的居民身份。

2. 股息条款

协定规定

我国对外签订的税收协定中，和大多数国家签订的是股息优惠税率条款，一般表述为：“如果该项股息的受益所有人是缔约国另一方居民，则所征税款不应超过股息总额的 %”。我国与其他国家和地区所签订的税收协定的股息限制税率存在差异，详见该条款的具体规定。

如果股息受益所有人在来源国通过设在该国的常设机构进行营业或者通过设在该国的固定基地从事独立个人劳务，且相关股份与该常设机构或固定基地有实际联系，则通常不适用上述优惠税率或免税规定。

条款解释

股息优惠税率条款明确了居民国和来源国对股息都有征税权，来源国指分配股息的公司所在国。一般而言，来源国基于税收协定对股息所得实行限制性税率（具体税率与持股比例相关，一般低于来源国国内税法规定的税率）。取得股息的人在具有该所得受益所有人身份的情况下，才能在来源国享受协定规定的优惠税率，否则将按来源国的国内法进行征税。

“受益所有人”是指对所得和所得据以产生的权利或财产具有所有权和支配权的人。在判定“受益所有人”身份时，应结合具体的实际情况，在综合考虑各种相关因素的基础上，进行分析判断。

情景问答

Q A

2023 年度，我是中国税收居民，当年，我从埃及境内企业取得股息收入，如果适用中埃税收协定，埃及税务机关对我的股息收入征税的适用税率是多少?

Q A

如果您是该笔股息收入的受益所有人，符合享受中埃税收协定条件，则埃及税务机关所征税款不应超过股息总额的百分之八。

3. 受雇所得条款

协定规定

我国对外签订的税收协定，受雇所得条款第一款通常规定，“缔约国
一方居民因受雇取得的薪金、工资和其他类似报酬，除在缔约国另一方从事受雇的活动以外，应仅在该缔约国一方征税。在缔约国另一方从事受雇的活动取得的报酬，可在该缔约国另一方征税。”第二款通常规定，缔约国一方居民因在缔约国另一方从事受雇的活动取得的报酬，同时具有以下三个条件的，应仅在该缔约国一方征税：

01 收款人在任何十二个月中在该缔约国另一方停留连续或累计不超过一百八十三天；

02 该项报酬由并非该缔约国另一方居民的雇主支付或代表该雇主支付；

03 该项报酬不是由雇主设在该缔约国另一方的常设机构或固定基地所负担。

条款解释

我国目前对外签订的税收协定受雇所得条款，一般在第一款明确受雇所得的一般征税原则，即应在缔约国一方居民个人从事受雇活动的所在国（地区）征税。第二款明确了受雇所得要在来源国（即劳务发生国）获得免税待遇必须同时具备三个条件，反之，只要有一个条件未符合，就构成在来源国的纳税义务。

情景问答

我是中国境内某公司的高级管理人员，2022 年 5 月 1 日被公司派往集团内的新加坡公司担任总经理，工资由中国境内企业支付或负担，任期 3 年。2022 年及以后年度我是否需要在新加坡缴纳个人所得税?

按照我国与新加坡的税收协定，中国居民以雇员的身份在新加坡从事活动，只要有下列情况之一的，新加坡就可以对其获得的报酬征税：

（1）在任何十二个月中在新加坡停留连续或累计超过 183 天（不含）；

（2）该项报酬由新加坡雇主支付或代表新加坡雇主支付；

（3）该项报酬不是由中国雇主设在新加坡的常设机构或固定基地负担。如果上述三个条件同时不满足，新加坡就不可以征税。应注意的是，如果计算达到 183 天的这十二个月跨两个年度，则新加坡可就这两个年度中您在新加坡实际停留日的所得征税。

2023 年我公司派遣 5 名员工到突尼斯安装调试生产线，4 个半月后，调试人员回国，我公司又派 3 人到突尼斯工作 3 个半月完成全部业务，8 名员工的工资薪金全部由我公司支付，他们需要在突尼斯缴纳个人所得税吗?

按照我国与突尼斯税收协定规定，虽然这 8 名员工“在有关财政年度开始或终了的任何十二个月中在该缔约国另一方停留连续或累计不超过一百八十三天”，但由于你公司安装调试业务累计时间 8 个月，已在突尼斯构成常设机构，那么，这些员工不论其在突尼斯工作时间长短，也不论其工资薪金在何处支付，根据我国与突尼斯税收协定常设机构条款的规定，建筑工地，建筑、装配或安装工程，或者与其有关的监督管理活动连续六个月以上的，构成常设机构。根据非独立个人条款的规定，中国居民在突尼斯从事受雇活动取得报酬，且报酬由雇主设在突尼斯的常设机构负担，突尼斯可以对相关报酬征税。

我公司 2023 年派遣 5 名员工到新加坡安装调试生产线，工程一共持续 4 个半月，员工的工资薪金由我公司支付，请问他们需要在新加坡缴纳个人所得税吗?

根据我国与新加坡税收协定，这 5 名员工 2023 年在新加坡停留连续或累计未超过 183 天，且他们的工资薪金不是由新加坡雇主支付或代表该雇主支付，同时如你公司未在新加坡构成常设机构，则他们无需在新加坡缴纳个人所得税。

4. 董事费条款

协定规定

我国对外签订的税收协定，董事费条款一般性表述为“缔约国一方居民作为缔约国另一方居民公司的董事会成员取得的董事费和其他类似款项，可以在该缔约国另一方征税。”我国与一些国家签订的税收协定董事费条款包含高管人员，比如，和巴基斯坦签订的协定，董事费条款第二款表述为：“缔约国一方居民担任缔约国另一方居民公司高级管理职务取得的薪金、工资和其他类似报酬，可以在该缔约国另一方征税。”

条款解释

我国居民个人作为缔约国对方居民公司的董事会成员取得的董事费和其他类似的款项，适用“董事费”条款规定，缔约国对方有征税权，无论该董事是否在缔约国对方履行董事职责。如果董事费条款包含高管人员，则高管人员取得的薪金、工资和其他类似报酬也适用上述规定。

情景问答

我公司派 2 名员工赴巴基斯坦子公司，一人担任董事，一人担任总经理，两人都是每月在巴基斯坦工作 7 天，巴基斯坦子公司分别为其支付董事费和高级管理人员工资，请问巴基斯坦可以对子公司支付给 2 人的所得征税吗?

由于中国和巴基斯坦税收协定董事费条款包含高管人员，中国居民作为巴基斯坦公司的董事会成员取得的董事费，以及担任高级管理职务取得的薪金、工资所得，巴基斯坦有征税权。

5. 艺术家和运动员条款

协定规定

我国对外签订的税收协定，艺术家和运动员条款一般表述为：“（一）缔约国一方居民，作为表演家，如戏剧、电影、广播或电视艺术家、音乐家或作为运动员，在缔约国另一方从事其个人活动取得的所得，可以在该缔约国另一方征税。（二）表演家或运动员从事其个人活动取得的所得，并非归属于表演家或运动员本人，而是归属于其他人，该所得可以在该表演家或运动员从事其活动的缔约国征税。（三）作为缔约国一方居民的表演家或运动员在缔约国另一方进行活动取得的所得，如果该项活动全部或实质上是由缔约国任何一方政府，其法定机构或地方当局的公共基金资助的，在该缔约国另一方应予免税。”

条款解释

我国对外签订的税收协定中“艺术家和运动员”条款主要包括三项内容：第一项艺术家和运动员从事个人活动所取得的所得，由活动所在国征税；第二项艺术家或运动员由于雇佣关系取得的归属于其他人（包括公司）的所得，也由活动所在国征税；第三项艺术家或运动员从事政府间的文化交流或者是由政府或其地方当局公共基金资助进行的表演活动取得的所得，活动所在国应予以免税。

情景问答

我国歌星 A 女士受中澳双方政府邀请，参加中澳官方组织的文化交流活动，获得报酬 5 万澳元，请问 A 女士参加该活动的报酬需要在澳大利亚缴税吗?

根据中国和澳大利亚税收协定规定，作为中国居民的表演家在澳大利亚按照双方政府的文化交流计划进行活动取得的所得，可以在澳大利亚免税。

我国歌星 A 女士在经纪公司的安排下，到美国举办商业演出，本次演出活动取得出场费 50 万美元，广告收入 50 万美元，应美国某大学邀请进行表演和演讲，取得收入 10 万元，请问 A 女士商演活动及在大学的表演和演讲取得的收入需要在美国纳税吗?

根据中国和美国税收协定规定，中国居民 A 女士作为表演家，如戏剧、电影、广播或电视艺术家、音乐家在美国从事其个人活动取得的所得，且有关活动不属于中美政府文化交流计划的，美国可以对相关所得征税。

6. 教师和研究人员条款

协定规定

我国签署的部分税收协定中列有专门的教师和研究人员条款，对符合一定条件的教师和研究人员给予免税待遇。一般表述为“任何个人是、或者在直接前往缔约国一方之前曾是缔约国另一方居民，主要由于在该缔约国一方的大学、学院、学校或其他公认的教育机构从事教学、讲学或研究的目的暂时停留在该缔约国一方。对其由于教学、讲学或研究取得的报酬，该缔约国一方应自其第一次到达之日起，_____年内免于征税。”

或者表述为“任何个人是、或者在直接前往缔约国一方之前曾是缔约国另一方居民，主要由于在该缔约国一方的大学、学院、学校或其他公认的教育机构和科研机构从事教学、讲学或研究的目的暂时停留在该缔约国一方，其停留时间累计不超过_____年的，该缔约国一方应对其由于教学、讲学或研究取得的报酬，免予征税。”

但不是为了公共利益而主要是为某个人或某些人的私利从事研究取得的所得，不适用享受免税待遇的规定。

条款解释

对缔约国一方居民个人到缔约国另一方的大学、学院或其他公认的教育机构或科研机构从事教学、讲学或研究取得的报酬，该缔约国另一方应给予一定的免税待遇。

有的协定规定免税期，即对在符合免税条件的机构从事活动的教师、研究人员给予三年（或两年、五年）免税，三年（或两年、五年）后征税。有的协定规定免税条件，即不超过规定年限，且符合其他条件的不用缴税，超过规定年限的，从到达之日起征税。

情景问答

我是中国某高校的老师，被学校派往美国某大学教学，为期四年，请问我在美国工作期间取得的工资需要在美国缴纳个人所得税吗?

根据中美税收协定规定，如果您前往美国之前为中国居民，在美暂时停留且主要目的是在美国大学教学，取得的相关所得可以在美国享受三年免税期待遇。

(二)
税收抵免机制

1. 境外所得税收抵免规则

1 一般规定

政策依据

《中华人民共和国个人所得税法》第七条

政策规定

居民个人从中国境外取得的所得，可以从其应纳税额中抵免已在境外缴纳的个人所得税税额，但抵免额不得超过该纳税人境外所得依照《中华人民共和国个人所得税法》规定计算的应纳税额。

已在境外缴纳的个人所得税税额，是指居民个人来源于中国境外的所得，依照该所得来源国家（地区）的法律应当缴纳并且实际已经缴纳的所得税税额。

2 抵免规则

政策依据

《财政部税务总局关于境外所得有关个人所得税政策的公告》（财政部税务总局公告 2020 年第 3 号）第三条

政策规定

按照“分国不分项”规则进行抵免。即，除国务院财政、税务主管部门另有规定外，来源于中国境外一个国家（地区）的综合所得抵免限额、经营所得抵免限额以及其他所得抵免限额之和，为来源于该国家（地区）所得的抵免限额。

情景问答

我是一个中国居民，2022 年，在哈萨克斯坦工作期间取得工资薪金收入，在哈萨克斯坦缴纳税款折合人民币 2.3 万元，从哈萨克斯坦企业取得股息收入，在哈萨克斯坦缴纳税款折合人民币 0.3 万元。向美国某杂志社投稿取得稿酬所得，在美国已缴纳税款折合人民币 2 万元，如果按照《中华人民共和国个人所得税法》计算抵免限额，来源于哈萨克斯坦所得的抵免限额为 2 万元，来源于美国所得的抵免限额为 3 万元。我在境外缴纳的税款应如何抵免?

应分国别抵免，您在哈萨克斯坦实际缴纳税款折合人民币合计 2.6 万元，大于按照《中华人民共和国个人所得税法》计算的来源于哈萨克斯坦所得的抵免限额 2 万元，因此可抵免 2 万元，尚未抵免的 0.6 万元，可以在接下来的 5 年内，在申报从哈萨克斯坦取得的境外所得时结转抵免。您在美国已缴纳税款折合人民币 2 万元，小于来源于美国所得的抵免限额 3 万元，可以全额抵免美国已缴纳税款，并在中国缴纳差额部分的税款 1 万元。

2. 抵免限额及计算方式

1 抵免限额

政策依据

《财政部税务总局关于境外所得有关个人所得税政策的公告》（财政部税务总局公告 2020 年第 3 号）第三条

政策规定

居民个人来源于一国（地区）的综合所得、经营所得以及其他分类所得项目的应纳税额为其抵免限额，按照下列公式计算：

01

来源于一国（地区）综合所得的抵免限额 = 中国境内和境外综合所得合并计算应纳税额 × 来源于该国（地区）的综合所得收入额 ÷ 中国境内和境外综合所得收入额合计。

02

来源于一国（地区）经营所得的抵免限额 = 中国境内和境外经营所得合并计算应纳税额 × 来源于该国（地区）的经营所得应纳税所得额 ÷ 中国境内和境外经营所得应纳税所得额合计。居民个人来源于境外的经营所得，按照个人所得税法及其实施条例的有关规定计算的亏损，不得抵减其境内或他国（地区）的应纳税所得额，但可以用来源于同一国家（地区）以后年度的经营所得按中国税法规定弥补。

03

来源于一国（地区）其他分类所得的抵免限额 =该国（地区）的其他分类所得计算的应纳税额。居民个人来源于中国境外的利息、股息、红利所得，财产租赁所得，财产转让所得和偶然所得（以下称其他分类所得），不与境内所得合并，应当分别单独计算应纳税额。

04

来源于一国（地区）所得的抵免限额 = 来源于该国（地区）综合所得抵免限额 + 来源于该国（地区）经营所得抵免限额 + 来源于该国（地区）其他分类所得抵免限额。

情景问答

我是一个中国居民，2022 年度，我在中国境内取得工资薪金收入 30 万元，从日本企业取得劳务报酬收入折合人民币 20 万元，从日本企业取得的股息收入 5 万元，上述劳务报酬收入和股息收入已在日本缴税，我从日本取得所得的抵免限额是多少?

1. 境内、境外综合所得应纳税额 =

（200000+300000-60000）×30%-52920=79080（元）（不考虑专项扣除、专项附加扣除以及依法确定的其他扣除）；

2. 境外综合所得的抵免限额=

79080×200000/500000=31632（元）；

3. 利息、股息、红利所得的抵免限额 =

50000×20%=10000（元）；来源于日本所得的抵免限额 =31632+10000=41632（元）。

2 抵免计算

居民个人境外所得税收抵免计算具体分为四步：

第一步

分别计算居民个人当年内取得的全部境内、境外所得综合所得、经营所得、其他分类所得对应的应纳税款；

第二步

计算来源于同一国家或地区的各项所得的抵免限额；

第三步

将上述来源于同一国家或地区的各项所得的抵免限额之和作为来源于该国或地区所得的抵免限额。

第四步

按照孰低原则确定来源于该国或地区的税收抵免限额及结转抵免情况。居民个人一个纳税年度内来源于一国（地区）的所得实际已经缴纳的所得税税额，低于来源于该国（地区）该纳税年度所得的抵免限额的，应以实际缴纳税额作为抵免额进行抵免；超过来源于该国（地区）该纳税年度所得的抵免限额的，应在限额内进行抵免，超过部分可以在以后五个纳税年度内结转抵免。

情景问答

我是一个中国居民，我在 2022 年度在中国境内工作期间取得工资薪金收入 30 万元，在 A 国工作期间取得工资薪金收入 20 万元，从 A 国企业取得股息红利收入 10 万元，已经在 A 国缴纳个人所得税 7 万元。当年我的专项扣除费用 3 万元、专项附加扣除费用 4 万元，可税前扣除公益性捐赠 2 万元。2022 年度，我应在中国缴纳多少个人所得税？

1. 计算该年度境内、境外全部所得的应纳税额

（1）境内、境外综合所得应纳税额 =（300000+200000-60000-30000-40000-20000）×25%-31920=55580（元）；

（2）股息红利所得应纳税额 =100000×20%=20000（元）；

（3）境内、境外全部所得应纳税额 =55580+20000=75580 元。

2. 计算抵免限额

（1）来源于 A 国综合所得的抵免限额 =55580×200000/（300000+200000）=22232（元）；

（2）来源于 A 国其他分类所得的可抵免限额 =100000×20%=20000（元）；

（3）来源于 A 国所得的税收抵免限额 =22232+20000=42232（元）。

3. 进行税收抵免

您在 A 国实际已缴纳个人所得税税款为 70000 元，大于其可抵免的境外所得税收抵免限额 42232 元，因此，您来源于 A 国的境外所得仅可抵免 42232 元，尚未抵免完毕的 27768 元可在以后五个纳税年度申报从 A 国取得的境外所得抵免限额的余额中结转抵免。

4. 计算应在境内缴纳的个人所得税。

应在境内缴纳税款 =75580-42232=33348（元）

3 可抵免的境外所得税额

政策依据

《财政部税务总局关于境外所得有关个人所得税政策的公告》（财政部税务总局公告 2020 年第 3 号）第四条

政策规定

可抵免的境外所得税额是指居民个人取得境外所得，依照该所得来源国（地区）税收法律应当缴纳且实际已经缴纳的所得税性质的税额。

可抵免的境外所得税额不包括以下情形：

1. 按照境外所得税法律属于错缴或错征的境外所得税税额；

2. 按照我国政府签订的避免双重征税协定以及内地与香港、澳门签订的避免双重征税安排（以下统称税收协定）规定不应征收的境外所得税税额；

3. 因少缴或迟缴境外所得税而追加的利息、滞纳金或罚款；

4. 境外所得税纳税人或者其利害关系人从境外征税主体得到实际返还或补偿的境外所得税税款；

5. 按照我国个人所得税法及其实施条例规定，已经免税的境外所得负担的境外所得税税款。

情景问答

我在 2022 年度取得了泰国 A 公司境外所得，因少缴税款而被当地税务机关追缴罚款和滞纳金，该罚款和滞纳金是否可以在中国进行抵免的?

不可以。根据《财政部税务总局关于境外所得有关个人所得税政策的公告》（财政部税务总局公告 2020 年第 3 号）第四条第三项，因少缴或迟缴境外所得税而追加的利息、滞纳金或罚款不可抵免。

3. 境外所得税收凭证要求

政策依据

《财政部税务总局关于境外所得有关个人所得税政策的公告》（财政部税务总局公告 2020 年第 3 号）第十条

政策规定

居民个人申报境外所得税收抵免时，除另有规定外，应当提供境外征税主体出具的税款所属年度的完税证明、税收缴款书或者纳税记录等纳税凭证，未提供符合要求的纳税凭证，不予抵免。

纳税人确实无法提供纳税凭证的，可同时凭境外所得纳税申报表（或者境外征税主体确认的缴税通知书）以及对应的银行缴款凭证办理境外所得抵免事宜。

情景问答

我在申报填报附表境外抵免明细表时，需要提供哪些证明资料?

除另有规定外，您应当提供境外征税主体出具的税款所属年度的完税证明、税收缴款书或者纳税记录等纳税凭证，未提供符合要求的纳税凭证，不予抵免。纳税人确实无法提供纳税凭证的，可同时凭境外所得纳税申报表（或者境外征税主体确认的缴税通知书）以及对应的银行缴款凭证办理境外所得抵免事宜。

4. 五年内追溯抵免的适用情况

政策依据

《财政部税务总局关于境外所得有关个人所得税政策的公告》（财政部税务总局公告 2020 年第 3 号）第十条

政策规定

居民个人已申报境外所得、未进行税收抵免，在以后纳税年度取得纳税凭证并申报境外所得税收抵免的，可以追溯至该境外所得所属纳税年度进行抵免，但追溯年度不得超过五年。自取得该项境外所得的五个年度内，境外征税主体出具的税款所属纳税年度纳税凭证载明的实际缴纳税额发生变化的，按实际缴纳税额重新计算并办理补退税，不加收税收滞纳金，不退还利息。

纳税人确实无法提供纳税凭证的，可同时凭境外所得纳税申报表（或者境外征税主体确认的缴税通知书）以及对应的银行缴款凭证办理境外所得抵免事宜。

情景问答

Q A

如果我上一年取得境外所得，没进行税收抵免，是否还可以抵免?

Q A

您已申报境外所得、未进行税收抵免，在以后纳税年度取得纳税凭证并申报境外所得税收抵免的，可以追溯至该境外所得所属纳税年度进行抵免，但追溯年度不得超过五年。自取得该项境外所得的五个年度内，境外征税主体出具的税款所属纳税年度纳税凭证载明的实际缴纳税额发生变化的，按实际缴纳税额重新计算并办理补退税，不加收税收滞纳金，不退还利息。

(三)

税收饶让条款

1. 饶让抵免的政策适用与限制

政策依据

《财政部税务总局关于境外所得有关个人所得税政策的公告》（财政部税务总局公告 2020 年第 3 号）第五条

政策规定

居民个人从与我国签订税收协定的国家（地区）取得的所得，按照该国（地区）税收法律享受免税或减税待遇，且该免税或减税的数额按照税收协定饶让条款规定应视同已缴税额在中国的应纳税额中抵免的，该免税或减税数额可作为居民个人实际缴纳的境外所得税税额按规定申报税收抵免。（与我国签署税收协定（安排）关于抵免饶让的国家或地区具体见下表，相关内容更新至 2023 年 1 月）税款。

表 我国对外签署税收协定（安排）关于税收抵免饶让一览表

项目	国家（地区）
互相给予饶让抵免	马来西亚、泰国、斯洛伐克、波黑、保加利亚、巴基斯坦、科威特、塞浦路斯、巴新、越南、牙买加、塞尔维亚、黑山、马其顿、塞舌尔、古巴、尼泊尔、阿曼、突尼斯、摩洛哥、特立尼达和多巴哥、埃塞俄比亚（仅对营业利润）、柬埔寨、安哥拉、印度、毛里求斯
对方国家给予单方面饶让	日本、新加坡、加拿大、波兰、奥地利、阿联酋

情景问答

假设 2022 年度，我是一个中国居民，在马来西亚取得了利息、股息、红利所得 80 万元，应在马来西亚缴纳个人所得税 12 万元，但根据马来西亚的税法规定可以享受应纳税额 50% 的减免，那么在计算境外所得税额抵免中是否适用税收饶让规定?

您的该笔 80 万元的利息、股息、红利所得根据我国税法计算出的应纳税额为 80×20%=16（万元），其抵免限额 16 万元，在进行抵免时，因中国和马来西亚有税收饶让条款，您在马来西亚减免的 12×50%=6（万元）按照税收协定应视同已缴税额，因此，其可以抵免的税款金额为 6+6=12（万元）。

居民个人韩某持有某项专有技术，在 B 国取得特许权使用费所得 400 万元。假设 B 国税法规定，特许权使用费所得个人所得税税率为 10%，没有任何扣除。但 B 国政府为促进高新技术发展，对其给予全额减免。该国与我国签订的税收协定中有相关饶让条款，规定特许权使用费限制税率为 10%，韩某如何确定税收饶让抵免的应纳税额?

由于我国政府与 B 国签订的税收协定有税收饶让条款，韩某在 B 国享受的免税额 40 万元（400×10%），可在申报境外所得时视为已缴税额，在计算应纳税额中进行抵免。

“

个人所得税申报与合规要求

(一)
申报期限与方式

1. 综合所得申报期限与要求

政策依据

《中华人民共和国个人所得税法》
第十一条、第十三条

政策规定

居民个人取得综合所得，有扣缴义务人的，由扣缴义务人按月或者按次预扣预缴税款；需要办理汇算清缴的，应当在取得所得的次年 3 月 1 日至 6 月 30 日内办理汇算清缴。纳税人取得应税所得没有扣缴义务人的，应当在取得所得的次月 15 日内向税务机关报送纳税申报表，并缴纳税款。

纳税人取得应税所得，扣缴义务人未扣缴税款的，纳税人应当在取得所得的次年 6 月 30 前，缴纳税款；税务机关通知限期缴纳的，纳税人应当按照期限缴纳税款。

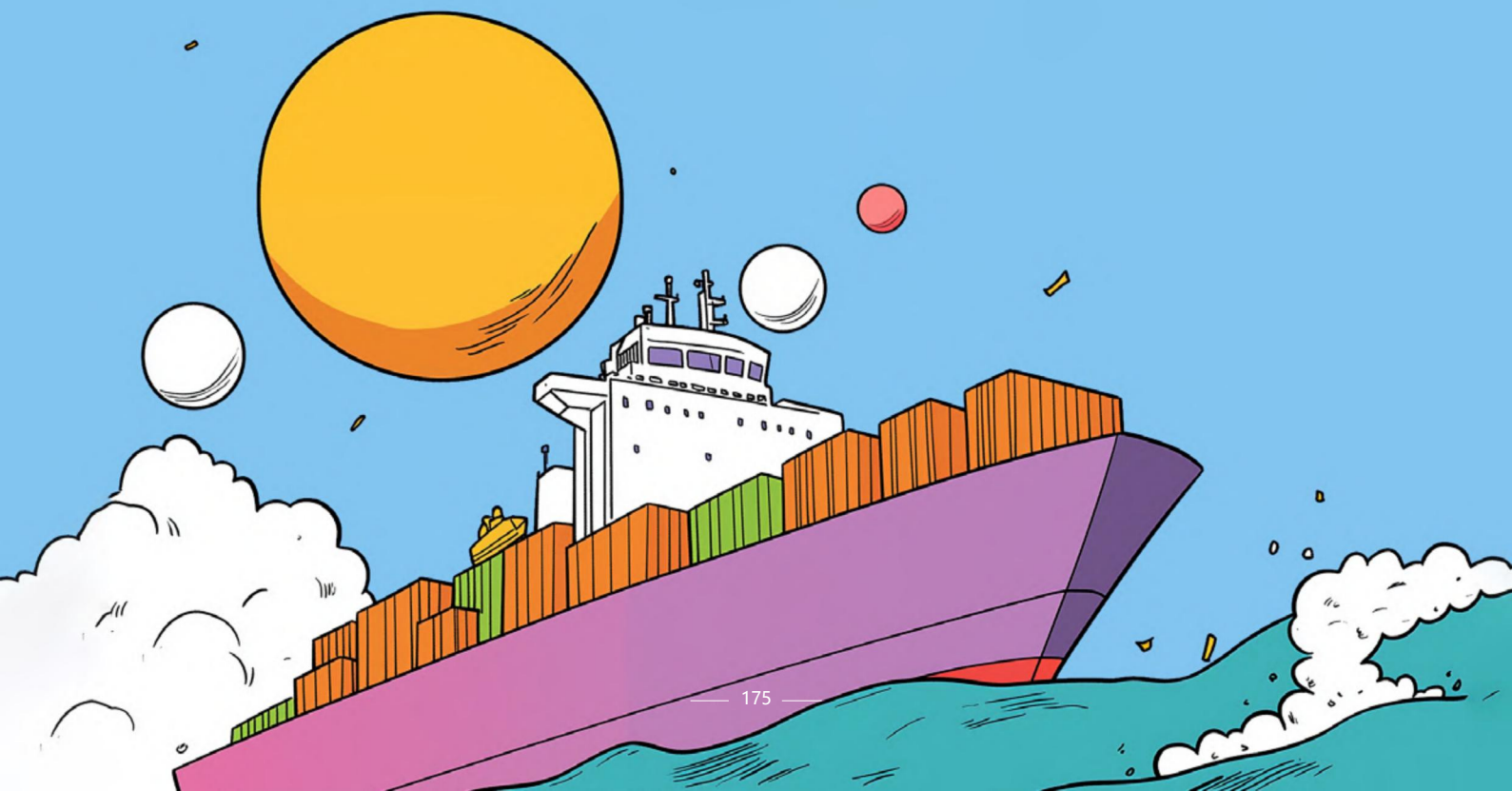
情景问答

Q A

外派员工已经在境外完成申报和缴纳税款，如何在境内履行纳税义务?

Q A

外派员工从中国境外取得所得的，应当在取得所得的次年 3 月 1 日至 6 月 30 日内向主管税务机关办理纳税申报，在中国进行综合所得汇算清缴时，可以按规定抵免在境外缴纳的税额。



2. 经营所得、财产所得等专项申报

1 经营所得

政策依据

《中华人民共和国个人所得税法》
第十二条、第十三条

政策规定

纳税人取得经营所得，按年计算个人所得税，由纳税人在月度或季度终了后 15 日内，向经营管理所在地主管税务机关办理预缴纳税申报，并报送《个人所得税经营所得纳税申报表（A 表）》。在取得所得的次年 3 月 31 日前，向经营管理所在地主管税务机关办理汇算清缴，并报送《个人所得税经营所得纳税申报表（B 表）》；从两处以上取得经营所得的，选择向其中一处经营管理所在地主管税务机关办理年度汇总申报，并报送《个人所得税经营所得纳税申报表（C 表）》。

2 利息、股息、红利所得，财产租赁所得，财产转让所得和偶然所得

政策依据

《中华人民共和国个人所得税法》
第十二条、第十三条

政策规定

纳税人取得利息、股息、红利所得，财产租赁所得，财产转让所得和偶然所得，按月或者按次计算个人所得税，有扣缴义务人的，由扣缴义务人按月或者按次代扣代缴税款。纳税人取得应税所得没有扣缴义务人的，应当在取得所得的次月 15 日内向税务机关报送纳税申报表，并缴纳税款。纳税人取得应税所得，扣缴义务人未扣缴税款的，纳税人应当在取得所得的次年 6 月 30 前，缴纳税款；税务机关通知限期缴纳的，纳税人应当按照期限缴纳税款。

情景问答

Q

某居民个人王先生被外派至泰国工作，王先生在当地购置一栋房产，将部分房屋出租给境内 A 公司，此部分租金应如何申报收入？

A

应由境内 A 公司按月或者按次代扣代缴税款。

3. 境外所得的特殊申报规定

1 境外所得

政策依据

《中华人民共和国个人所得税法》第十三条

政策规定

居民个人从中国境外取得所得的，应当在取得所得的次年 3 月 1 日至 6 月 30 日内申报纳税。

情景问答

某居民个人孙先生在 F 国取得所得，按 F 国税收法律规定，其纳税年度与公历年度一致。孙先生在 F 国 2023 年度的所得如何处理?

应当在取得所得的次年 3 月 1 日至 6 月 30 日内申报纳税。

2 特殊规定

政策依据

《财政部税务总局关于境外所得有关个人所得税政策的公告》（财政部税务总局公告 2020 年第 3 号）第九条

政策规定

居民个人取得境外所得的境外纳税年度与公历年度不一致的，取得境外所得的境外纳税年度最后一日所在的公历年度，为境外所得对应的我国纳税年度。

情景问答

某居民个人孙先生在 E 国取得所得，按 E 国税收法律规定，其纳税年度为每年 4 月 6 日至次年 4 月 5 日。孙先生在 E 国某一年度的税额如何对应我国纳税年度进行处理?

根据《中华人民共和国个人所得税法》第一条规定，我国纳税年度采用公历年度，即自公历 1 月 1 日起至 12 月 31 日止。但由于各国税制和征管差异较大，对居民个人取得境外所得纳税年度与我国公历年度不一致的，取得境外所得的境外纳税年度最后一日所在的公历年度，为境外所得对应的我国纳税年度。

孙先生在 2022 年 4 月 6 日至 2023 年 4 月 5 日期间，从 E 国取得所得的最后一日所在年度为 2023 年，其对应的我国纳税年度为 2023 年度，故应与 2023 年度取得的境内所得合并计算纳税，并于 2024 年 3 月 1 日至 6 月 30 日申报境外所得。

(二)

申报地点与税务管理机关

1. 境内任职受雇单位申报指引

政策依据

《国家税务总局关于办理 2023 年度个人所得税综合所得汇算清缴事项的公告》（国家税务总局公告 2024 年第 2 号）第九条

政策规定

境内有唯一任职受雇单位的，以任职受雇单位所在地主管税务机关为申报受理机关。境内有多个任职受雇单位的，可任选其一对应的主管税务机关为申报受理机关。

注意：

按累计预扣法预扣预缴居民个人劳务报酬所得个人所得税的单位，视同居民个人的任职受雇单位。其中，按累计预扣法预扣预缴个人所得税的劳务报酬包括保险营销员和证券经纪人取得的佣金收入，以及正在接受全日制学历教育的学生实习取得的劳务报酬。

情景问答

某居民个人王先生有来源于我国境内和印度的所得。在境内有唯一的任职受雇单位，位于某市 B 县，王先生应如何确定申报受理机关；如王先生在某市 A 县、B 县均有任职受雇单位，应如何确定申报受理机关?

当王先生在境内某市 B 县有唯一的任职受雇单位，应当向 B 县税务机关办理纳税申报；如王先生在某市 A 县、B 县均有任职受雇单位，则可以选择 A 县、B 县税务机关之一办理纳税申报。

2. 境内无任职受雇单位的处理方式

政策依据

《国家税务总局关于办理 2023 年度个人所得税综合所得汇算清缴事项的公告》（国家税务总局公告 2024 年第 2 号）第九条

政策规定

境内无任职受雇单位的，可任选户籍所在地、境内经常居住地、境内主要收入来源地之一对应的主管税务机关为申报受理机关。

注意：

（1）境内经常居住地优先以居住证所在地为准，没有居住证的以境内实际居住地为准。实际居住地不在中国境内的，填写支付或者实际负担综合所得的境内单位或个人所在地；

（2）境内主要收入来源地是指一个纳税年度内向纳税人累计发放劳务报酬、稿酬、特许权使用费所得最大的境内扣缴义务人所在地。

情景问答

某居民个人王先生上半年在境外工作，下半年回国待业，在境内没有任职受雇单位，其户籍所在地为某市 C 县，境内经常居住地为该市 D 县，王先生应如何确定申报受理机关?

王先生可任选 C 县、D 县税务机关之一办理纳税申报。

(三)
申报实操指引

1. 网上申报流程

操作说明

纳税人登录自然人电子税务局（www.etax.chinatax.gov.cn） 自助申报。功能路径为： “我要办税——税费申报——年度汇算（取得境外所得适用）”。

注意事项

（1）纳税人可通过个人所得税 APP 的“服务”——“收入纳税明细查询”，查询对应年度的收入纳税情况（仅限于在对应年度内已由扣缴单位扣缴申报或已自行申报的数据，不含未申报数据），作为申报数据的辅助。

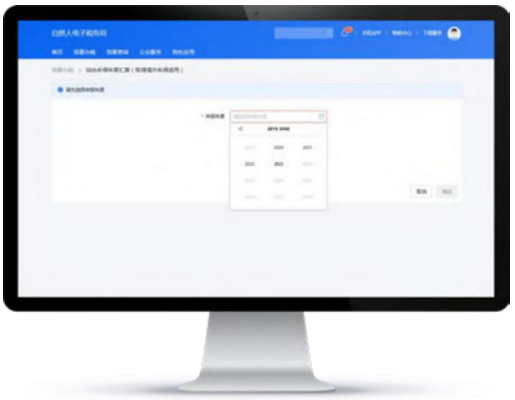
（2）如纳税人尚未注册个人所得税 APP，首次使用 WEB 端申报时需完成注册。纳税人从手机应用商店下载个人所得税 APP，按提示完成注册后，即可正常使用自然人电子税务局 WEB 端。

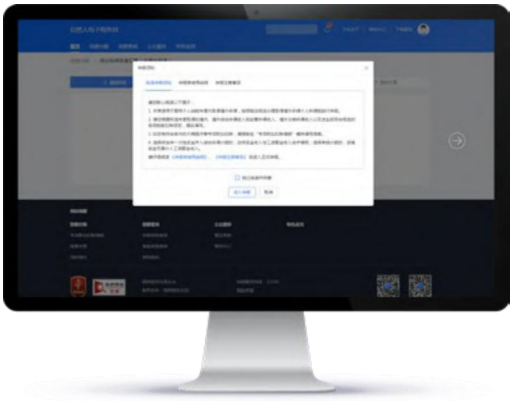
具体流程（以大连税务局官网为例）

首先，登录“大连市税务局官方网站”，在首页点击【自然人税收管理系统】，点击确定跳转到 WEB 端进行申报。

登录自然人电子税务局，按上文路径进入“年度汇算（取得境外所得适用）”模块。

选择申报年度，点击【确定】





提示“仅当所选年度内取得境外所得时，方可申报‘年度汇算（取得境外所得适用）’，是否继续？”，点击【继续申报】。

阅读申报须知，选择【我已阅读并同意】，点击【进入申报】。

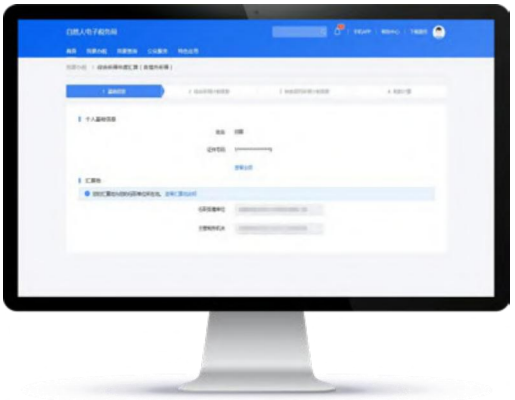
举例说明申报流程

王先生为我国居民个人，任职于大连某建设有限公司，2023 年度其被派往巴基斯坦为当地工程建设承担设计工作。该纳税年度，其境内综合所得收入 280000 元（其中工资薪金所得 230000 元，劳务报酬所得 50000 元），该部分综合所得境内已纳税额 8020 元。王先生当年符合税前扣除标准的三险一金 50600 元（其中基本养老保险 16000 元，基本医疗保险 4000 元，失业保险 600 元，住房公积金 30000 元），专项附加扣除（赡养老人）12000 元。此外，其在巴基斯坦取得劳务报酬所得 70000 元，在巴基斯坦缴纳个人所得税 7080 元；利息、股息、红利所得 60000 元，在巴基斯坦缴纳个人所得税 4000 元；另有税收饶让减免税额 2000 元。经计算其在巴基斯坦的抵免限额为 16081.47 元，可以全部抵免。

STEP1. 确认“基础信息”

确认王先生个人基础信息、汇算地等信息是否正确（可以点击【查看全部】查看更多详细个人信息）。

基础信息确认无误后，点击【下一步】。



STEP2. 填报“综合所得计税信息”

在综合所得计税信息环节，自动预填纳税人已预缴的境内综合所得收入及相关扣除数据，并支持修改。

对于境外收入，需要手动填写对应栏次。填写王先生在巴基斯坦取得的劳务报酬所得 70000 元。

注：对于境外所得中的各项收入应当按不同项目分别进行填报。

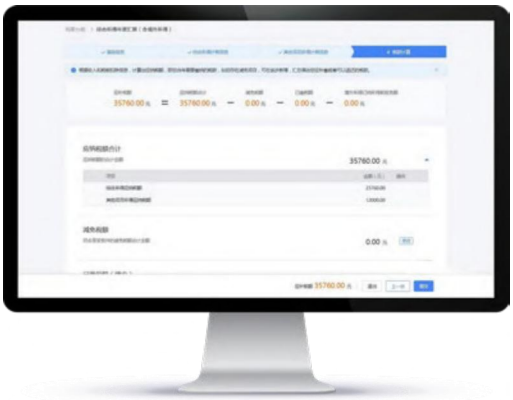
如存在其他符合税法规定的费用、免税收入和税前扣除，可据实填写，点击对应行【详情】栏进行增加即可。

界面最下方可以查看系统自动计算出王先生的综合所得应纳税所得额（境内外合计），以及综合所得应纳税额（境内外合计）。

确认无误，点击【下一步】。

STEP3. 填报“其他项目所得计税信息”

STEP4. 进行“税款计算”



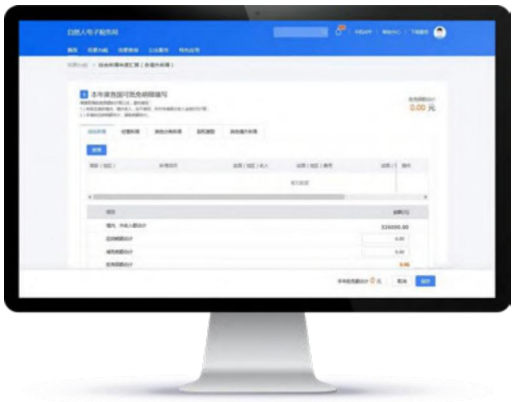
“应纳税额合计”栏，是根据上述步骤计算出的合计税额。

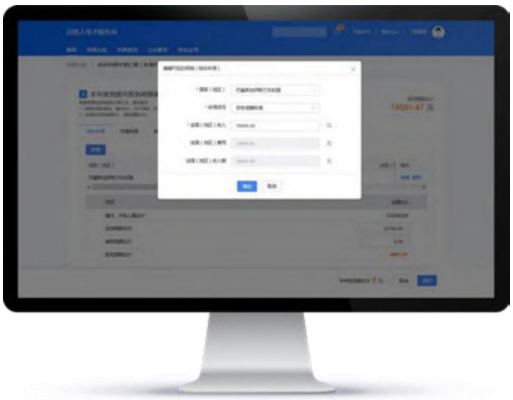
“减免税额”栏，可填写符合享受税收优惠条件的减免税额，可点击【修改】填写。

“已缴税额（境内）”栏，填写境内取得收入的已缴税额。王先生在此处填写已在境内缴纳个人所得税税款 8020 元。

“境外所得已纳所得税抵免额”栏，点击【修改】填写附表。

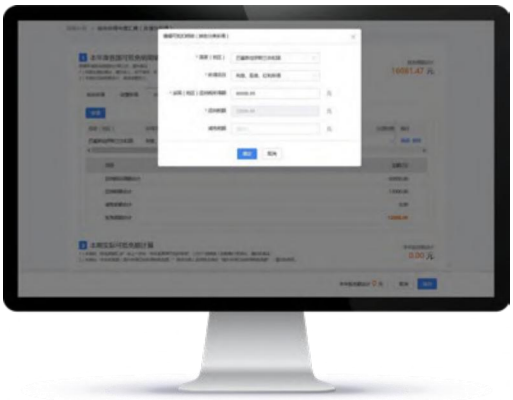
“本年度各国可抵免明细填写”栏，根据所得项目的不同，填写对应的数据项（综合所得、经营所得、其他分类所得、股权激励、其他境外所得）。计算出对应国家的“抵免限额汇总”。点击【新增】，可新增相应的可抵扣明细。





王先生从巴基斯坦取得劳务报酬所得收入为70000 元，在综合所得栏点击【新增】，选择对应的国家，选择对应所得项目，填写收入 70000，点击【确定】。

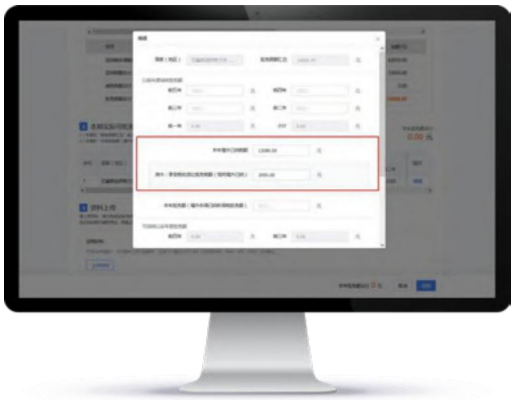
在“应纳税额合计”栏，填写综合所得应纳税额（境内外合计）23760 元。

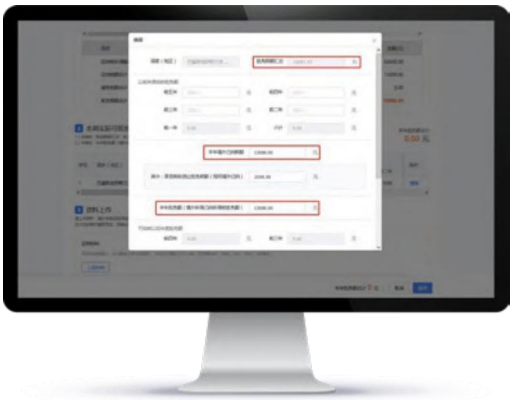


王先生在巴基斯坦取得利息、股息、红利所得收入 60000 元，在其他分类所得栏点击【新增】，选择对应的国家，选择对应所得项目，填写收入。

点击【确定】，系统自动计算出了该国的抵免限额合计。界面下拉在“本期实际可抵免额计算”继续填写相关信息。

点击【编辑】。选择【本年境外已纳税额】栏，填写王先生已在巴基斯坦缴纳的税款 13080 元，其中： 享受税收饶让抵免税额（视同境外已纳 2000）。





根据实际情况填写“本年抵免额（境外所得已纳所得税抵免额）”，填写的金额不可超过“本年境外已纳税额”与“以前年度结转抵免额小计”的合计值和该国的“抵免限额汇总”金额。

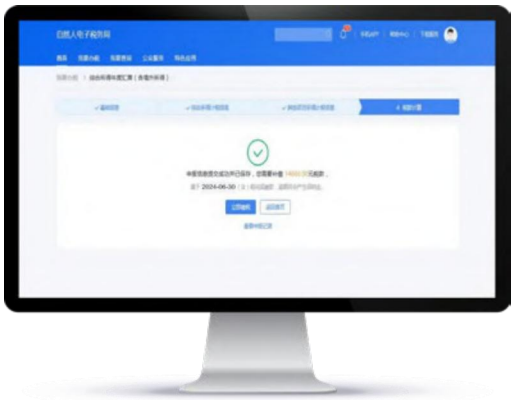
点击空白处，可以看到两者中的差额是今年没有进行抵免的部分，会结转到以后年度抵免。

STEP5. 资料上传

当“抵免额明细表”中存在数据时，必须上传相关资料，最多 15 张。

包括境外完税证明、税收缴款书、纳税记录等纳税凭证复印件；无法提供纳税凭证的，可提供纳税申报表（或者缴税通知书）及对应的银行缴款凭证；两者必须选择其一上传（复印件及对应的翻译件）。点击“资料上传”即可完成相关资料上传。

上传成功后，点击【保存】，将本页面的数字带入到主表当中。



跳转之后，在界面的右下角，可以看到本年汇算的应补（退）税额。点击【提交】即可完成申报。

STEP6. 完成补税缴款或提交退税申请

申报提交后，系统会有退补税提示，如需补税，请点击【立即缴款】完成税款缴纳。如可退税，请点击【申请退税】。

2. 邮寄、委托申报的具体操作

1 邮寄申报

邮寄申报采用定点集中受理方式，注意事项如下：

（1）申报资料请邮寄至主管税务机关所在省、自治区、直辖市和计划单列市税务局指定的专门受理邮寄申报的税务机关。邮寄申报日期以邮政部门收寄邮戳日期为准。纳税人应索取并留存邮寄回执收据，该回执收据作为邮寄申报的凭据，留存备查。

（2）纳税人取得境外综合所得，应填报《个人所得税年度自行纳税申报表（B 表）》及《境外所得个人所得税抵免明细表》及其他有关资料（一式两份）。相关表单可登录主管税务机关官网下载。

（3）邮寄申报需要清晰、真实、准确填写本人的相关信息，尤其是姓名、纳税人识别号、有效联系方式等关键信息，建议使用电脑填报并打印、签字。

（4）邮寄申报后涉及年度汇算应补税或者退税的，纳税人应通过手机个人所得税 APP、自然人电子税务局网站办理或者到汇算地主管税务机关办税服务厅办理。

2 委托申报

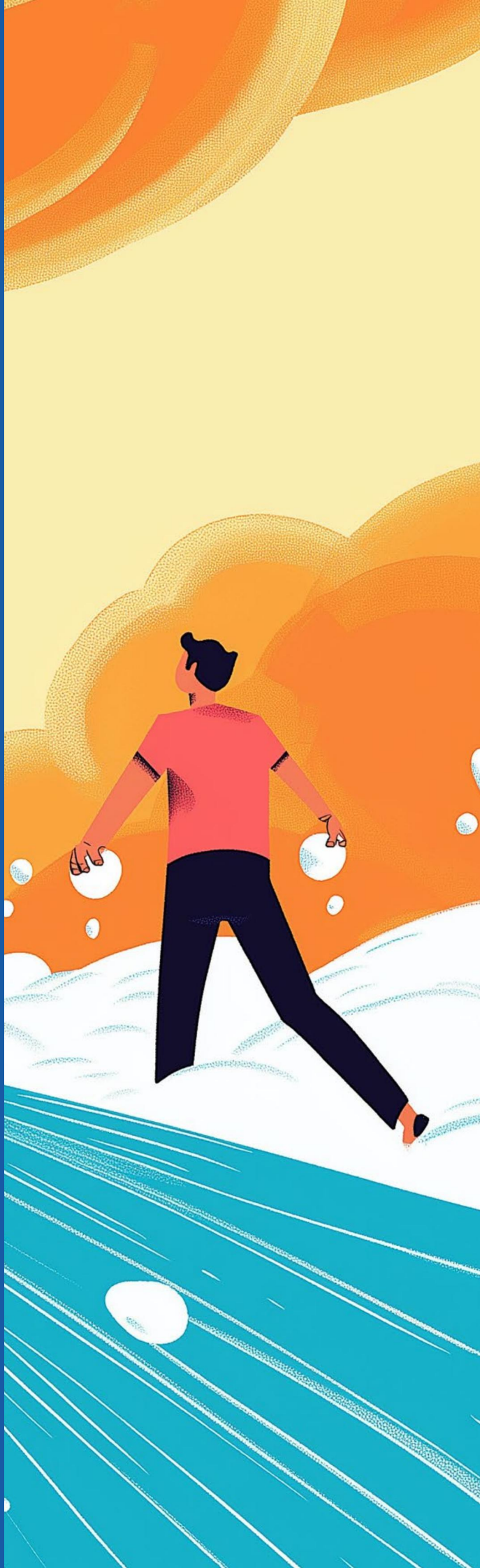
如纳税人自己不便办税，也可委托涉税专业服务机构或其他单位及个人（以下称受托人）办理，委托双方需签订授权书。纳税人可随时通过自然人电子税务局 WEB 端或个人所得税 APP 及时关注申报进度并缴纳税款或申请退税。

3. 税务大厅申报流程

如以上所有方式均不便办理，且纳税人已回国，可自行至主管税务机关办税服务厅办理。

“

税收协定的全球执行与支持



(一)
协定执行争议解决

1. 涉税争议的双边协商机制

政策依据

《国家税务总局关于发布（税收协定相互协商程序实施办法）的公告》（国家税务总局公告 2013 年第 56 号）

政策规定

根据我国对外签署的税收协定的有关规定，税务总局可以依据企业申请或者税收协定缔约对方税务主管当局请求启动相互协商程序，与税收协定缔约对方税务主管当局开展协商谈判，解决国际税收争议，维护中国居民企业在境外的合法利益和国家税收权益。涉税争议双边协商应遵循相互协商程序。相互协商程序，是指我国主管当局根据税收协定有关条款规定，与缔约对方主管当局之间，通过协商共同处理涉及税收协定解释和适用问题，以避免或消除国际重复征税问题的过程。

如果中国居民（国民）认为，缔约对方所采取的措施，已经或将会导致不符合税收协定所规定的征税行为，可以按本办法的规定向省级税务机关提出申请，请求税务总局与缔约对方主管当局通过相互协商程序解决有关问题。申请人应在有关税收协定规定的期限内，以书面形式向省级税务机关提出启动相互协商程序的申请。

可以申请启动相互协商程序的情形包括：

（1）对居民身份的认定存有异议，特别是相关税收协定规定双重居民身份情况下需要通过相互协商程序进行最终确认的；

（2）对常设机构的判定，或者常设机构的利润归属和费用扣除存有异议的；

（3）对各项所得或财产的征免税或适用税率存有异议的；

（4）违反税收协定非歧视待遇（无差别待遇）条款的规定，可能或已经形成税收歧视的；

（5）对税收协定其他条款的理解和适用出现争议而不能自行解决的；

（6）其他可能或已经形成不同税收管辖权之间重复征税的。

情景问答

申请启动税收协定相互协商程序需提供哪些资料?

中国居民申请启动税收协定相互协商程序，应按照《国家税务总局关于发布（税收协定相互协商程序实施办法）的公告》（国家税务总局公告 2013 年第 56 号）的规定，向省级税务机关提交《启动税收协定相互协商程序申请表》纸质和电子版。

(二)
税务信息服务支持

1. 中国税收居民身份证明开具流程

政策依据

（1）《国家税务总局关于开具〈中国税收居民身份证明〉有关事项的公告》（国家税务总局公告 2016 年第 40 号）

（2）《国家税务总局关于调整 < 中国税收居民身份证明 > 有关事项的公告》（国家税务总局公告 2019 年第 17 号）

政策规定

（1）企业或者个人（以下统称申请人）为享受中国政府对外签署的税收协定（含与香港、澳门和台湾签署的税收安排或者协议）、航空协定税收条款、海运协定税收条款、汽车运输协定税收条款、互免国际运输收入税收协议或者换函（以下统称税收协定）待遇，可以向税务机关申请开具《税收居民证明》。

（2）申请人应向主管其所得税的县税务局（以下称主管税务机关）申请开具《税收居民证明》。中国居民企业的境内、境外分支机构应由其中国总机构向总机构主管税务机关申请。合伙企业应当以其中国居民合伙人作为申请人，向中国居民合伙人主管税务机关申请。

（3）申请人可以就其构成中国税收居民的任一公历年度申请开具《税收居民证明》。

情景问答

我公司外派中国香港子公司的一位雇员取得一笔利息所得，在中国香港负有纳税义务，请问如果向中国香港税务局申请享受两地税收安排待遇，需要提供中国税收居民身份证明吗?

根据内地和香港特别行政区签署的税收安排，你公司该位员工需要提供你公司主管税务机关开具的《中国税收居民身份证明》。

2. 税收协定查询

截至 2024 年 3 月，中国税收协定网络已覆盖范围 114 个国家和地区，基本涵盖中国对外投资主要目的地以及来华投资主要国家和地区。税收条约查询地址：国家税务总局税路通·税收服务“一带一路”网页（http://www.chinatax.gov.cn/chinatax/n810341/n810770/common_list_ssty.html）

3. 国别（地区）投资税收指南获取

截至 2024 年 3 月，国家税务总局共发布了 105 份国别（地区）投资税收指南，涵盖 105 个国家（地区）。国别（地区）投资税收指南涵盖了国家（地区）经济概况、现行税收制度、税收征管制度、特别纳税调整政策、税收协定及相互协商程序、可能存在的税收风险等主要信息，具有内容丰富、专业性强的特点。税收指南查询地址：国家税务总局税路通·税收服务“一带一路”网页（http://www.chinatax.gov.cn/chinatax/c102035/gbtzsszn.html）。

“

双边社会保障协定

1. 双边社会保障协定查询

签署双边社会保障协定的目的，主要是解决两国有关人员在对方国工作期间的参保问题，避免双重缴费，减轻企业和人员的负担，维护两国在对方国投资企业和就业人员的社会保障权益，进一步便利两国经贸和人员往来。截至目前，中国已与德国、韩国、丹麦、芬兰、加拿大、瑞士、荷兰、法国、西班牙、卢森堡、日本和塞尔维亚等 12 个国家签订了双边社会保障协定，除法国社保协定外，其余 11 个已生效。《双边社会保障协定》见人力资源和社会保障部官网：http://www.mohrss.gov.cn/xxgk2020/fdzdgknr/

依据双边社会保障协定，中国企业外派人员需提交中国人力资源和社会保障部门主管机关出具的《参保证明》，方可申请免予缴纳工作国相关社会保险费。中国外派单位和人员需了解双边社会保障协定的具体规定，及时提交《参保证明》和相关资料，以便及时享受协定的优惠待遇。

情景问答

Q A

我是中国公民，在中国境内缴纳养老保险，2023 年我被中国境内企业派驻日本公司工作，我在日本工作期间，是否可以免除缴纳日本法定的国民年金?

Q A

根据中国和日本签订的双边社会保障协定，中国企业外派员工可以申请免于缴纳日本法定的国民年金（国民年金基金除外）和厚生年金（厚生年金基金除外）。中国企业外派员工首次申请免除缴纳的期限为 5 年，如果派遣期限超过 5 年，经双方主管机关或经办机构同意，可以延长免除缴费期限。您需要提交中国主管机关出具的《参保证明》，方可依据协定免除有关义务。

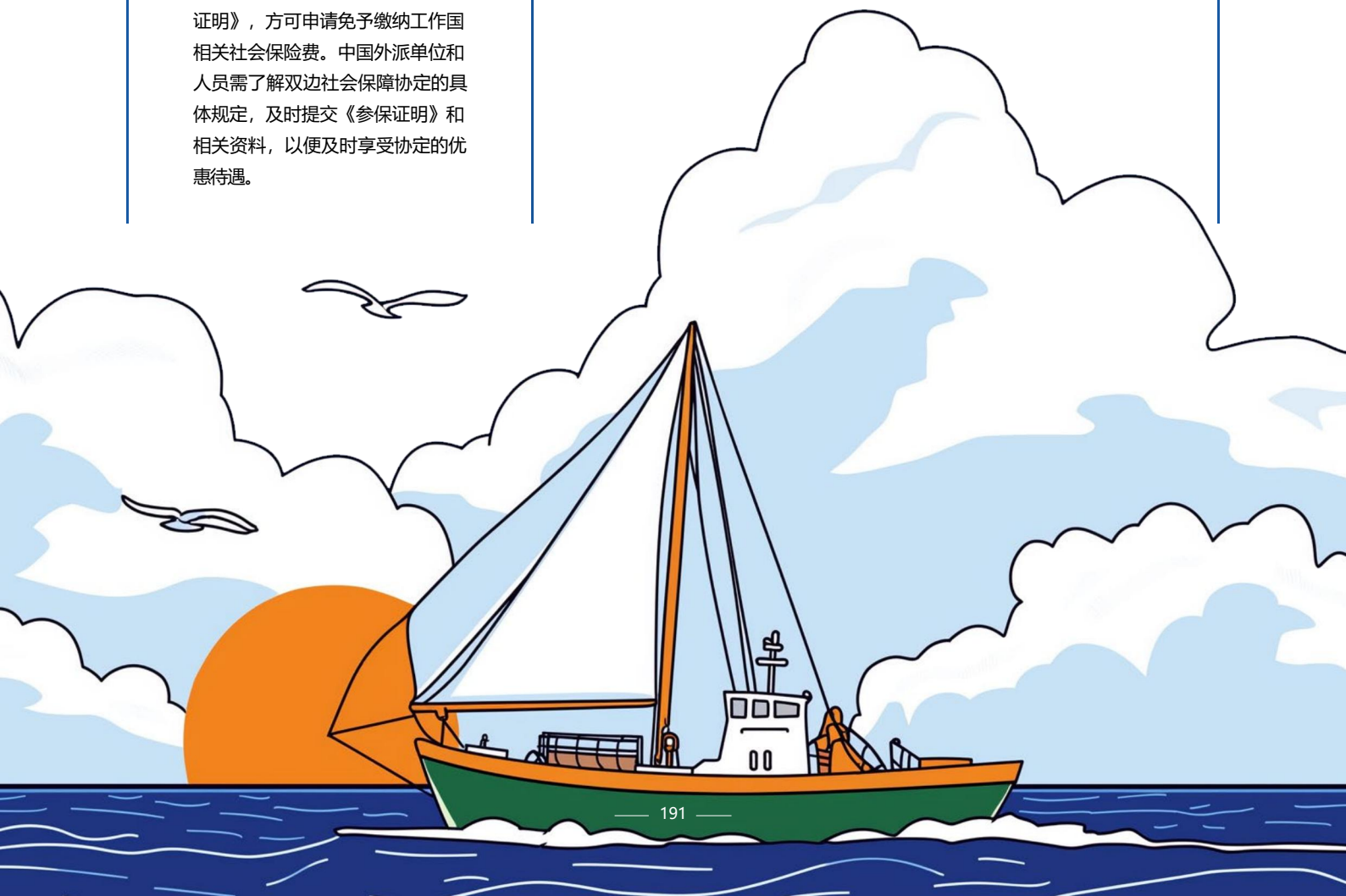


表 11 个国家社会保障协定参保证明网上申请办事指南

国家	服务对象	办理依据	受理单位	咨询时间	办理流程	收费标准	办理时限	咨询方式	监督投诉	其他说明
德国	1. 派遣人员。指中资公司、企事业等单位派驻德国办事处、联络机构的工作人员。 2. 子公司人员。指中资公司、企事业等单位在德国子公司的工作人员。 3. 无雇主人员。在中国国内无雇主人员。 4. 船员。 5. 外交雇员。指中国驻德外交机构及其工作人员雇用的中方人员。	1.《中华人民共和国与德意志联邦共和国社会保险协定》 2.《关于实施中华人民共和国和德意志联邦共和国社会保险协定参保义务规定的行政协议》 3.《关于实施中德社会保险协定的通知》（劳社厅发〔2002〕2 号）	人力资源和社会保障部社会保险事业管理中心国际合作处	工作日 9:00-11:00 14:00-16:30	1. 个人申请人访问“国家社会保险公共服务平台”首页（网址：si.12333.gov.cn），实名注册用户信息。 2. 个人申请人登录国家平台，选择“境外免缴申请”服务，在线填写本人详细申请信息，保存并提交申请。 3. 人社部社保中心后台审核申请信息。符合条件的，出具参保证明并邮寄给申请人。不符合条件的，说明理由。需要补充材料的，予以告知。 4. 国家平台自动向申请人预留的手机号码发送短信，提示办理进度及需要补充的材料。 5. 个人申请人或单位经办人可登录国家平台，选择“境外社保免缴证明申请状态查询”服务查询办理进度，按要求补充上传证明材料。 6. 派遣人员国内派出单位也可以申请注册单位用户，为本单位派遣人员填写申请信息，其流程同上。	不收费	7 个工作日	010-89946777（友情提示：如果您在国外，请您拨打 +86-10-946777）	010-899946777	后台联网审核暂仅支持对企业职工养老保险和城乡居民养老保险，机关事业单位养老保险参保人员可在线上传相关证明材料，经办人员后台审核材料，办理业务。
韩国	1. 派遣人员。指国内企业等单位派遣到该单位在韩国设立的公司或机构（包括该单位的分公司、附属公司或分支机构）的已在国内参保工作人员。 2. 短期就业人员。指中方在韩国被有经营场所的雇主雇佣、雇佣期限不超过 5 年的已在国内参保人员。 3. 自雇人员和投资者。指中方在韩国临时从事自雇活动和依法注册投资外商独资或合资企业并在韩国居住、在该外商独资企业或合资企业中任职的已在国内参保人员。 4. 在航海船舶和航空器上受雇人员。指在悬挂中国船旗的航海船舶上的受雇人员及通常居住在中国领土上，在船旗为韩国的航海船舶上的受雇人员；受雇企业总部在中国的航空器上受雇的管理人员或机组成员。 5. 外交和领事机构人员。指中国驻韩国外交机构及其工作人员雇用的中方人员（简称外交雇员）。 6. 政府或公共机构受雇人员。指受雇于中国中央政府、地方政府或其他公共机构被派到韩国工作的人员。	1.《中华人民共和国政府和大韩民国政府社会保险协定》 2.《关于实施中华人民共和国政府和大韩民国政府社会保险协定的行政协议》 3.《人力资源社会保障部办公厅关于实施中韩社会保险协定和议定书的通知》（人社厅发〔2012〕120 号）							
丹麦	1、派遣人员。受雇于在中国领土上有经营场所的雇主，被派遣到丹麦领土上为该雇主工作的人员； 2、在航海船舶和航空器上受雇人员。指在悬挂中国船旗的航海船舶上的受雇人员及通常居住的中国领土上，被派遣到悬挂丹麦国旗的航海船舶上的受雇人员；受雇于企业总部在中国的航空器上的管理人员或机组成员； 3、外交和领事机构人员。指中国驻丹麦外交和领事机构工作人员（简称外交雇员）； 4、政府或公共机构受雇人员。指受雇于中国中央政府或其他公共机构（指全部或部分使用财政性资金的国家机关、事业单位和团体组织）被派到丹麦工作的人员； 5、在丹麦领土上受雇的中国国民。且其雇佣期限不超过 6 个月，或属于培训项目或教育项目类雇佣且不超过 18 个月； 6、例外。两国主管机关或经办机构可同意根据特定人员或人群的申请做例外处理，条件是所涉及人员已在一国参保。	1、《中华人民共和国政府和丹麦王国政府社会保障协定》； 2、《关于实施中华人民共和国和丹麦王国政府社会保障协定的行政协议》 3、《人力资源社会保障部办公厅关于实施中丹社会保障协定的通知》							

国家	服务对象	办理依据	受理单位	咨询时间	办理流程	收费标准	办理时限	咨询方式	监督投诉	其他说明
芬兰	1. 派遣人员。指受雇于在中国领土上有经营场所的雇主，依其雇佣关系被雇主派往芬兰领土上为该雇主工作的人员。 2. 自雇人员。指受中国法律规定管辖并且通常在中国领土上工作，临时到芬兰领土上从事自雇工作的人员。 3. 在航海船舶上的雇员。指在悬挂中国船旗的航海船舶上受雇的人员及通常居住在中国领土上，被中国的雇主派遣到悬挂芬兰国旗的航海船舶上工作的人员。 4. 在航空器上受雇的飞行人员。指受雇的企业总部在中国的人员。 5. 外交、领事机构人员和公务员。 6. 例外。中芬两国主管机关或经办机构可同意根据特定人员或人群的情况对《协定》第六至第九条作例外处理，条件是所涉及人员受中芬两国任一国法律规定管辖。	1.《中华人民共和国政府和芬兰共和国政府社会保障协定》 2.《关于实施中华人民共和国政府和芬兰共和国政府社会保障协定的行政协议》 3.《人力资源社会保障部办公厅关于实施中芬社会保障协定的通知》（人社厅发〔2017〕6 号）	人力资源和社会保障部社会保险事业管理中心国际合作处	工作日 9:00-11:00 14:00-16:30	1. 个人申请人访问“国家社会保险公共服务平台”首页（网址：si.12333.gov.cn），实名注册用户信息。 2. 个人申请人登录国家平台，选择“境外免缴申请”服务，在线填写本人详细申请信息，保存并提交申请。 3. 人社部社保中心后台审核申请信息。符合条件的，出具参保证明并邮寄给申请人。不符合条件的，说明理由。需要补充材料的，予以告知。 4. 国家平台自动向申请人预留的手机号码发送短信，提示办理进度及需要补充的材料。 5. 个人申请人或单位经办人可登录国家平台，选择“境外社保免缴证明申请状态查询”服务查询办理进度，按要求补充上传证明材料。 6. 派遣人员国内派出单位也可以申请注册单位用户，为本单位派遣人员填写申请信息，其流程同上。	不收费	7 个工作日	010-89946777（友情提示：如果您在国外，请您拨打 +86-10-946777）	010-899946777	后台联网审核暂仅支持对企业职工养老保险和城乡居民养老保险，机关事业单位养老保险参保人员可在线上传相关证明材料，经办人员后台审核材料，办理业务。
加拿大	1. 派遣人员。指受雇于中国领土上有经营场所的雇主，该雇佣关系受中国法律规定管辖，在雇佣期间被其雇主派到加拿大领土上工作的人员。 2. 自雇人员。指在中国领土上居住，在加拿大或中加两国领土上为自己工作的人员。 3. 在船舶和航空器上的雇员。 4. 政府雇员。指受中国法律规定管辖并受雇于中央、地方政府和其他公共机构，被派往加拿大领土上工作的人员。 5. 例外。中加两国主管机关可对任意个人或人群就适用《协定》第五条至第八条作例外处理，条件是所涉及人员受中加两国任一国法律规定管辖。	1.《中华人民共和国政府和加拿大政府社会保障协定》 2.《中华人民共和国人力资源和社会保障部与加拿大就业和社会发展部关于实施中华人民共和国政府和加拿大政府社会保障协定的行政协议》 3.《人力资源社会保障部办公厅关于实施中加社会保障协定的通知》（人社厅发〔2016〕190 号）								
瑞士	1. 派遣人员。指受雇于中国领土上有经营场所的雇主，依其雇佣关系被雇主派往瑞士为该雇主工作的人员。 2. 在航海船舶上的雇员。指在悬挂中国船旗的航海船舶上受雇的人员及通常居住在中国领土上，被中国的雇主派遣到悬挂瑞士国旗的航海船舶上工作的人员。 3. 在航空器上的雇员。指受雇的企业总部在中国的管理人员或机组成员。 4. 外交和领事机构人员。 5. 政府或公共服务机构受雇人员。指受雇于中国中央或地方政府或其他公共服务机构，依其雇佣关系被雇主派往瑞士领土为其工作的人员。 6. 随行家属。上述 1-5 类人员的随行并共同居住的配偶及子女，同样适用免除在瑞士缴纳相关社会保险费，前提是其配偶及子女未在瑞士领土上受雇或自雇，且应在中国参加城乡居民基本养老保险。 7. 例外。中瑞两国主管机关可同意根据特定人员或人群的情况，就适用《协定》第三条至第七条作例外处理，条件是所涉及人员受中瑞两国任一国法律规定管辖。	1.《中华人民共和国政府和瑞士联邦政府社会保障协定》 2.《人力资源社会保障部办公厅关于实施中国瑞士社会保障协定的通知》（人社厅发〔2017〕69 号）								

国家	服务对象	办理依据	受理单位	咨询时间	办理流程	收费标准	办理时限	咨询方式	监督投诉	其他说明
荷兰	1. 派遣工作人员。指受中国法律规定管辖并受雇于中国领土上有经营场所并正常开展业务的雇主，且在派遣之前在中国领土上直接为该雇主工作至少一个月的人员。 2. 海员。指在悬挂中国船旗的航海船舶上受雇的人员及通常居住在中国领土上，被中国的雇主派往悬挂荷兰船旗的航海船舶上工作的人员。 3. 航空器雇员。指受雇雇主主要经营场所在中国的机组人员。 4. 公务人员、外交和领事机构人员。外交和领事机构工作人员指《维也纳外交关系公约》《维也纳领事关系公约》中定义的相关人员。公务人员指中国派遣至荷兰领土上的公务人员。 5. 随行家属。上述第 1 类和第 4 类人员的随行的配偶和子女，同样适用免除在荷兰缴纳相关社会保险费，除非其配偶和子女在荷兰领土上受雇或自雇。 6. 例外。中荷两国主管机关或经办机构可同意就特定人员或人群，对《协定》第五条至第八条以及第九条第二、三、四款的适用作例外处理，条件是所涉及人员受中荷两国任一国法律规定管辖。	1.《中华人民共和国政府和荷兰王国政府社会保障协定》 2.《关于实施中华人民共和国政府和荷兰王国政府社会保障协定的谅解备忘录》 3.《人力资源社会保障部办公厅关于实施中国 - 荷兰社会保障协定的通知》（人社厅发〔2017〕93 号）	人力资源和社会保障部社会保险事业管理中心国际合作处	工作日 9:00-11:00 14:00-16:30	1. 个人申请人访问“国家社会保险公共服务平台”首页（网址： si.12333.gov.cn），实名注册用户信息。 2. 个人申请人登录国家平台，选择“境外免缴申请”服务，在线填写本人详细申请信息，保存并提交申请。 3. 人社部社保中心后台审核申请信息。符合条件的，出具参保证明并邮寄给申请人。不符合条件的，说明理由。需要补充材料的，予以告知。 4. 国家平台自动向申请人预留的手机号码发送短信，提示办理进度及需要补充的材料。 5. 个人申请人或单位经办人可登录国家平台，选择“境外社保免缴证明申请状态查询”服务查询办理进度，按要求补充上传证明材料。 6. 派遣人员国内派出单位也可以申请注册单位用户，为本单位派遣人员填写申请信息，其流程同上。	不收费	7 个工作日	010-89946777（友情提示：如果您在国外，请您拨打 +86-10-946777）	010-899946777	后台联网审核暂仅支持对企业职工养老保险和城乡居民养老保险，机关事业单位养老保险参保人员可在线上传相关证明材料，经办人员后台审核材料，办理业务。
西班牙	1. 派遣人员。指受雇于中国领土上有经营场所的雇主，依其雇佣关系被雇主派往西班牙领土上为该雇主工作的人员。 2. 在航海船舶上受雇人员。指在悬挂中国船旗的航海船舶上受雇的人员，及通常居住在中国领土上，在悬挂西班牙船旗的航海船舶上受雇的人员。 3. 航空器上受雇人员。指受雇的企业总部在中国的航空器上的管理人员或机组成员。 4. 外交和领事机构人员、公务人员。外交和领事机构人员指《维也纳外交关系公约》和《维也纳领事关系公约》中定义的相关人员。公务人员指在西班牙领土上从事公务活动的中国政府公务员和中国其它公共机构雇佣的人员。 5. 例外。中西两国主管机关或经办机构可同意就特定人员或人群的情况，对《协定》第六条至第九条作例外处理，条件是所涉及人员受中西两国任一国法律规定管辖。	1.《中华人民共和国和西班牙王国社会保障协定》 2.《关于实施中华人民共和国和西班牙王国社会保障协定的行政协议》 3.《人力资源社会保障部办公厅关于实施中国 - 西班牙社会保障协定的通知》（人社厅发〔2018〕7 号）								
卢森堡	1. 派遣人员。指受雇于中国领土上有经营场所的雇主，依其雇佣关系被雇主派往卢森堡领土上为该雇主工作的人员。 2. 自雇人员。指通常居住在中国领土上，在卢森堡或在双方国家领土上以自雇形式工作的人员。 3. 在航海船舶上受雇人员。指在悬挂中国船旗的航海船舶上受雇的人员，及通常居住在中国领土上，在悬挂卢森堡船旗的航海船舶上受雇的人员。 4. 在航空器上受雇人员。指受雇的企业总部在中国的航空器上的管理人员或机组成员。 5. 外交和领事机构人员、公务人员。外交和领事机构人员指《维也纳外交关系公约》和《维也纳领事关系公约》中定义的相关人员。 6. 例外。中卢两国主管机关或经办机构可同意就特定人员或人群的情况，对《协定》第六条至第九条作例外处理，条件是所涉及人员受中卢两国任一国法律规定管辖。	1.《中华人民共和国政府和卢森堡大公国政府社会保障协定》 2.《关于实施中华人民共和国政府和卢森堡大公国政府社会保障协定的行政协议》 3.《人力资源社会保障部办公厅关于实施中国 - 卢森堡社会保障协定的通知》（人社厅发〔2019〕36 号）								

国家	服务对象	办理依据	受理单位	咨询时间	办理流程	收费标准	办理时限	咨询方式	监督投诉	其他说明
日本	1. 派遣人员。指受雇于在中国领土上有经营场所的雇主，依其雇佣关系被该雇主派遣至日本领土上为其工作的人员。 2. 航海船舶上的雇员。指在悬挂中国船旗的航海船舶上受雇的人员，及通常居住在中国领土上，在悬挂日本船旗的航海船舶上受雇的人员。 3. 航空器上的雇员。指受雇于在中国领土上的雇主，在国际航线的航空器上工作的人员。 4. 外交领事机构人员、公务员。外交领事机构人员指《维也纳外交关系公约》和《维也纳领事关系公约》中定义的相关人员。公务员指中国派遣到日本领土上工作的公务员及按照中国法律规定同等对待的人员。 5. 例外。中日两国主管机关或经办机构可同意就特定人员或人群，对《协定》第五至八条作例外处理，条件是此人或此类人受中日两国任一国法律规定管辖。 6. 随行配偶和子女。派遣人员、公务员、例外人员的随行配偶和子女，可以免除日本国民年金（国民年金基金除外）缴费，条件是满足日本法律规定关于社会保障协定实施的要求。但是，应其配偶和子女申请，前述规定将不适用。	1.《中华人民共和国政府和日本国政府社会保障协定》 2.《关于实施中华人民共和国政府和日本国政府社会保障协定的行政协议》 3.《人力资源社会保障部办公厅关于实施中国 - 日本社会保障协定的通知》	人力资源和社会保障部社会保险事业管理中心国际合作处	工作日 9:00-11:00 14:00-16:30	1. 个人申请人访问“国家社会保险公共服务平台”首页（网址：si.12333.gov.cn），实名注册用户信息。 2. 个人申请人登录国家平台，选择“境外免缴申请”服务，在线填写本人详细申请信息，保存并提交申请。 3. 人社部社保中心后台审核申请信息。符合条件的，出具参保证明并邮寄给申请人。不符合条件的，说明理由。需要补充材料的，予以告知。 4. 国家平台自动向申请人预留的手机号码发送短信，提示办理进度及需要补充的材料。 5. 个人申请人或单位经办人可登录国家平台，选择“境外社保免缴证明申请状态查询”服务查询办理进度，按要求补充上传证明材料。 6. 派遣人员国内派出单位也可以申请注册单位用户，为本单位派遣人员填写申请信息，其流程同上。	不收费	7 个工作日	010-9946777（友情提示：如果您在国外，请您拨打 +86-10-946777）	010-9946777	后台联网审核暂仅支持对企业职工养老保险和城乡居民养老保险，机关事业单位养老保险参保人员可在线上传相关证明材料，经办人员后台审核材料，办理业务。
塞尔维亚	1. 派遣人员。指受雇于在中国领土上有经营场所的雇主，依其雇佣关系被该雇主派往塞尔维亚领土上为其工作的人员。 2. 在航空器上受雇人员。指受雇的企业总部在中国领土上，在其航空器上工作的管理人员或机组成员。 3. 外交和领事机构人员。指《维也纳外交关系公约》和《维也纳领事关系公约》中定义的相关人员。 4. 公务员和同等对待人员。指中国派遣到塞尔维亚领土上工作的公务员及按照中国法律规定同等对待的人员。 5. 例外。中塞两国主管机关可同意就特定人员或人群，对《协定》第六条、第七条、第八条和第十条作例外处理，条件是所涉及人员受中塞两国任一国法律规定管辖。	1.《中华人民共和国政府和塞尔维亚共和国政府社会保障协定》 2.《关于实施中华人民共和国政府和塞尔维亚共和国政府社会保障协定的行政协议》 3.《人力资源社会保障部办公厅关于实施中国 - 塞尔维亚社会保障协定的通知》								

来源：https://www.12333.gov.cn/portal/common/bszn/jwmjsq?pfald=202105281700000003

全球数据合规法律指引

来源：各国政府官网及公开资料

“

欧盟

欧盟的《通用数据保护条例》（General Data Protection Regulation，GDPR）自 2018 年 5 月 25 日正式生效以来，成为全球数据保护领域最具影响力的法规之一，对全球企业在欧盟境内的数据处理活动设定了严格的要求。GDPR 规定了数据主体的广泛权利，包括访问、更正、删除个人数据的权利，以及在某些情况下反对或限制处理的权利。企业必须实施数据保护影响评估（DPIA），并在必要时任命数据保护官（DPO）。GDPR 对个人数据的保护、跨境数据流动的管理、企业责任和合规要求等方面做出了详细规定，为中国企业在欧盟市场的运营提供了清晰的法律框架。

1 GDPR 的适用范围

GDPR 适用于所有位于欧洲经济区（包括欧盟 27 个成员国、冰岛、列支敦士登和挪威）的数据控制者和处理者。其适用范围包括：

欧洲经济区内的数据活动
所有在欧盟境内存储和处理的个人数据都必须遵守 GDPR。

欧洲经济区外的业务扩展
若中国企业在欧盟为数据主体提供商品或服务，或监控其行为，也需符合 GDPR 的相关规定。例如：
- 使用追踪 Cookie 监控欧洲用户的行为。
- 处理欧盟居民的个人数据。

2 GDPR 的七项核心原则

GDPR 确立了数据处理活动必须遵循的七项原则，为企业合规提供了法律依据：

合法性、公平性与透明性
企业必须以合法和透明的方式处理数据，并向数据主体说明数据的用途。

用途限制
收集的数据只能用于明确的合法目的，不得随意扩展用途。

数据最小化
企业只能收集为特定目的所需的最少数据量。

准确性与更新
数据应保持准确，并及时更新以防止错误。

存储限制
企业不得无限期存储个人数据，仅能保留必要时长。

完整性和保密性
采取技术和组织措施保护数据免受泄露或未经授权的访问。

合规性证明
企业需有能力证明其处理行为符合 GDPR 的要求。

3 数据主体的八项权利

GDPR 赋予数据主体（即个人数据的所有者）以下八项主要权利：

知情权
有权了解数据控制者如何使用其数据。

访问权
有权访问企业存储的所有个人数据。

纠正权
有权要求企业更正错误或过时的数据。

删除权
可要求删除个人数据（“被遗忘权”）。

限制处理权
在某些情况下，限制数据的使用。

数据携带权
可以要求企业将其数据转移给另一企业。

拒绝权
有权拒绝某些数据处理活动。

不受自动化决策限制的权利
数据主体可反对基于算法的决策。

4 企业责任与义务

根据 GDPR 的要求，企业作为数据控制者或处理者必须履行以下主要责任：

数据保护设计与默认
在产品和服务设计阶段融入隐私保护措施。

数据泄露通知
在发生数据泄露事件后， 企业需在 72 小时内通知监管机构。

数据保护影响评估 (DPIA)
处理高风险数据时，需提前评估可能的影响并采取缓解措施。

设立数据保护官 (DPO)
特定企业需指定专人负责数据合规事务。

5 数据跨境流动的要求

GDPR 对欧盟个人数据跨境流动设定了严格的条件和规则，企业在将个人数据传输至欧盟以外的国家或组织时，必须确保接收方提供足够的数据保护水平。GDPR 提供了几种合法的跨境传输机制，包括标准合同条款、绑定企业规则（BCRs）以及欧盟委员会的充分性决定。主要包括：

充分性认定
欧盟委员会认可的国家名单，包括瑞士、日本、韩国等国家。

适当保障措施
数据控制者或处理者通过法律约束性协议（如标准合同条款）确保数据保护。

特定豁免情形
如数据主体明确同意或为公共利益目的处理等情况。

6 违反 GDPR 的处罚

GDPR 设定了两级罚款机制：

轻微违规
最高罚款为企业全球年营业额的 2% 或 1000 万欧元，以较高者为准。

重大侵权
最高罚款为企业全球年营业额的 4% 或 2000 万欧元，以较高者为准。

“

二 北美

美国和加拿大虽然没有统一的联邦数据保护法律，但各州和省份有自己的隐私法规，如加州消费者隐私法案（CCPA）。这些法规通常要求企业在收集和使用个人数据时获得用户的同意，并提供数据访问和删除的途径。

（一）美国

1 美国隐私法规概览

美国没有全国统一的数据隐私法规，但在联邦和州层面制定了一系列相关法律：

1. 联邦贸易委员会法案（FTC Act）：

·由联邦贸易委员会（Federal Trade Commission，FTC）监管，主要保护消费者免受欺诈和不公平商业行为。

·规范数据收集、存储、使用和披露，并要求公司采取合理措施保障数据安全。

2. 加州隐私权法案（CPRA）：

·于 2023 年生效，是对《加州消费者隐私法案》（CCPA）的扩展。

·提供了全面的隐私权保护，赋予消费者更多控制权，如知情权、访问权、删除权等。

·由加州隐私保护局（CPPA）执行，强化了企业的合规义务。

2 美国主要法规要求

美国隐私法规的核心要求体现在以下几个方面：

个人数据保护

·企业必须向消费者披露所收集的数据类型及用途。
·给予消费者选择权（如允许或拒绝数据收集）。
·确保个人数据的存储和传输安全，采用加密技术和访问控制措施。
·对个人数据设定保留期限，超出用途后应安全销毁。

数据跨境流动

·数据控制者需告知消费者数据跨境传输的目的、范围，并获得明确同意。
·与数据处理者签订包含安全保护条款的合同，明确双方责任。
·通过监控和审计，确保数据跨境流动符合合规要求。

数据本地存储

·FTC 和 CPRA 要求企业将消费者数据存储在符合规定的地点（如美国境内或符合标准的国家）。
·数据存储需具备：
- 安全加密。
- 严格的访问控制。
- 定期审计和监控。

3 法规的执行与处罚

1. 联邦层面：FTC 有权调查和处罚数据隐私违规行为，包括但不限于：

- 因未采取合理措施导致数据泄露。
- 对消费者隐私权的不当使用。

2. 州层面：加州隐私保护局（CPPA）有权针对违反 CPRA 的行为进行调查和处罚：

- 针对企业的处罚可高达 7500 美元 / 次违规行为。
- 消费者有权对企业提起诉讼，追求额外赔偿。

4 行业特定要求

在美国，某些行业如医疗保健和金融服务领域，有特定的数据保护要求，如健康保险便携性与责任法案（HIPAA）和格拉姆 - 莱奇 - 布利利法案（GLBA）。

5 对中国企业的影响与建议

合规挑战

法律多样性：

美国各州隐私法规存在差异，企业需根据业务运营地制定针对性合规方案。

数据跨境复杂性：

企业需在跨境数据传输和存储中满足本地化和安全要求。

囚

合规建议

建立合规管理框架：

- 任命数据保护官（DPO），专门负责数据保护政策的实施与监督。
- 制定并实施内部隐私保护政策，确保数据收集、使用和存储符合法规要求。

技术支持：

- 使用数据加密、匿名化和访问控制等技术保障数据安全。
- 借助腾讯云等全球云服务平台，满足本地化存储与安全需求。

定期审计与培训：

- 定期对合规情况进行内部审计，及时发现并弥补潜在漏洞。
- 对员工进行隐私保护和数据安全培训，确保全员合规意识。

（二）加拿大

加拿大的数据隐私保护框架以联邦法律为核心，结合省级法规，形成了严格的个人信息保护体系。其核心法规是《个人信息保护和电子文件法》（Personal Information Protection and Electronic Documents Act，PIPEDA），适用于大多数商业活动。此外，加拿大的部分省份（如魁北克、安大略等）也制定了省级隐私法律，提供额外保护。

1 PIPEDA 的适用范围

PIPEDA 适用于在加拿大从事商业活动的组织，并覆盖以下场景：

1. 商业活动：

任何跨省或国际间的商业数据流动。

2. 个人数据处理：

与商业目的相关的个人信息的收集、使用或披露。

PIPEDA 的覆盖范围包括企业运营中的大多数类型的数据处理活动，尤其是涉及个人客户或员工信息的商业行为。

2 PIPEDA 的核心原则

PIPEDA 确立了 10 项核心原则，指导企业进行个人信息保护：

问责原则

企业需为其控制的个人信息负全责，并指定一名隐私官负责合规事务。

目的确定

在收集信息之前，企业必须明确数据使用的具体目的。

知情同意

个人信息的收集、使用或披露须获得数据主体的明确同意。

限制收集

只能收集与目的相关的必要信息。

限制使用、披露和保留

信息仅限于原目的使用，超过时限应删除。

准确性

企业需确保数据的准确性和完整性。

安全保障

通过技术手段（如加密、访问控制）保护个人数据免受未经授权的访问或泄露。

开放性

企业需向公众透明地披露其隐私政策和数据实践。

访问权

数据主体有权访问其个人信息，并要求更正不准确数据。

质询与投诉

企业需提供投诉机制，并对数据保护问题作出及时回应。

3 数据跨境流动

PIPEDA 允许个人数据的跨境流动，但企业需满足以下要求：

透明性

在数据跨境之前，企业需告知数据主体相关风险及目的。

适当保护措施

通过合同条款或协议，确保跨境数据接收方提供等同于 PIPEDA 的保护水平。

责任转移

尽管数据移交至第三方，企业仍需对数据安全和合规性承担最终责任。

4 省级隐私法规

部分省份制定了补充性隐私法规，例如：

1. 魁北克

《魁北克隐私法》（Quebec Privacy Act）在 2021 年更新后，强化了个人数据保护权利，例如要求企业在使用人工智能决策时提供解释权。

2. 不列颠哥伦比亚省和阿尔伯塔省

各有独立的隐私法，与 PIPEDA 类似，但对地方业务有更严格要求。

5 法规的执行与处罚

1. 联邦层面：

·加拿大隐私专员（Office of the Privacy Commissioner，OPC）负责监督 PIPEDA 的执行。

·OPC 有权调查投诉并发布合规建议，但不直接实施罚款。

2. 省级层面：

·魁北克等省的隐私法规允许更直接的处罚。

·魁北克隐私法更新后，对违反隐私法规的公司最高罚款达 2500 万加元或企业全球收入的 4%，以较高者为准。

6 对中国企业的建议

深入理解 PIPEDA 与省级法规

·出海企业需明确适用的法律范围，特别是在魁北克等省份经营时。

·针对业务特点，建立合规政策。

跨境数据管理

·制定数据传输协议，确保接收方满足 PIPEDA 的保护要求。

·在数据跨境前，通知数据主体并获得明确同意。

加强隐私管理机制

·任命数据隐私官（Privacy Officer），负责数据合规与保护。

·定期培训员工，提升隐私保护意识。

利用技术支持

·借助云服务平台（如腾讯云）优化数据存储、传输与安全管理，确保合规。

“

三
亚太

亚太地区数据隐私保护法规的发展迅速，各国在跨境数据流动、本地化要求和数据安全方面的规定各有侧重，各国的数据保护法规各有特色。例如，中国的个人信息保护法（PIPL）强调了个人信息的处理原则和个人数据主体的权利。日本和新加坡也有自己的数据保护法律，要求企业在处理个人数据时遵循特定的规则和程序。对于计划在亚太市场运营的中国企业，了解并遵守区域内的关键数据隐私法规，是确保合规运营的重要前提。

1 亚太地区数据合规概览

亚太地区的主要数据保护法规涵盖多个国家和地区，其中具有代表性的法规包括：

日本

《个人信息保护法》（Act on the Protection of Personal Information, APPI）。

韩国

《个人信息保护法》（Personal Information Protection Act, PIPA）。

印度

《2022 年数字个人数据保护法案》（Digital Personal Data Protection Act, DPDPA）。

新加坡

《个人数据保护法》（Personal Data Protection Act, PDPA）。

各国法律均对数据保护和跨境传输设定了严格要求，并在立法细节上各有特点。

2 各国法律法规解析

	核心内容	关键更新
日本 **《个人信息保护法》（APPI）**	·规定数据处理必须获得个人的知情同意。 ·数据主体有权访问、更正或删除其个人数据。 ·对企业的跨境数据传输设立条件，包括获得个人同意或确保接收方具备等效保护机制。	·2022 年修订后，强化了数据保护责任，增加了对数据泄露的报告要求。

	核心内容	处罚机制
韩国 **《个人信息保护法》（PIPA）**	·要求企业在收集个人信息前获得数据主体的明确同意。 ·数据泄露需在 72 小时内报告监管机构。 ·增加对敏感信息（如生物特征数据）的保护。	·对违规企业的罚款上限为全球年收入的 3%。

	核心内容	跨境传输
印度 **《数字个人数据保护法案》（DPDPA）**	·数据控制者需明确告知数据收集目的，并获得用户同意。 ·规定了数据本地化要求，要求某些敏感数据只能存储在印度境内。	·允许跨境传输，但必须遵守印度政府批准的目的地清单或签订适当的合同条款。

	核心内容	罚款机制
新加坡 **《个人数据保护法》（PDPA）**	·要求企业保护个人数据免受未经授权的访问。 ·数据跨境流动需确保接收方提供等效保护。	·违反 PDPA 的企业可能面临高达新币 100 万的罚款。

3 数据跨境流动的共同特性

亚太地区的数据保护法规对跨境数据传输设置了不同形式的限制，但均遵循以下共性：

明示同意

数据跨境需获得数据主体的明确知情同意。

适当保护

接收方需保证提供与原法规等效的保护措施。

本地存储要求

如印度等国家要求敏感数据在本地存储，限制或规范出境。

4 对中国企业的建议

针对性了解当地法规

·根据业务所在国明确适用法律，并确保合规运营。

·对数据跨境存储与传输做好备案或协议准备。

实施本地化数据策略

·针对印度等要求数据本地化的市场，使用本地数据中心存储敏感信息。

·结合如腾讯云等全球云平台服务，确保技术合规。

强化数据安全与隐私保护机制

·实施数据加密和访问控制措施。

·在高风险处理场景（如跨境转移、敏感数据处理）进行隐私影响评估（PIA）。

加强员工培训和意识提升

·对员工开展当地法规的合规培训，提升全员隐私保护意识。

·定期进行合规审计，主动识别并改进潜在风险。

“

四
其他区域法规

除了欧盟、北美和亚太地区外，其他区域（如拉丁美洲、中东、非洲和大洋洲）的数据保护法律也逐渐成熟。这些地区的法规体系既受全球标准（如 GDPR）的影响，又结合本地特性制定规则。了解这些区域的核心法规，有助于中国企业在更广泛的国际市场中合规运营。

（一）拉丁美洲

拉丁美洲近年来数据保护法规快速发展，各国在立法上体现了一定程度的一致性和 GDPR 的影响力。

	核心内容	跨境数据传输
巴西 **《通用数据保护法》（LGPD）**	·2018 年通过并于 2020 年全面实施，LGPD 被称为“拉丁美洲版 GDPR”。 ·保护数据主体的访问权、纠正权和删除权。 ·要求数据处理活动具备明确合法性，并采取适当的技术和组织措施保护数据安全。	·数据跨境需获得数据主体同意，或满足 LGPD 规定的充分性标准。 ·可通过签署标准合同条款或加入巴西国家数据保护局（ANPD）批准的合规计划实现。

	核心内容	处罚机制
墨西哥 **《联邦数据保护法》（LFPDPPP）**	·适用于在墨西哥处理个人数据的所有企业。 ·要求企业提供隐私声明，明确收集和使用数据的目的。	·对违规企业的罚款最高可达 2000 万美元或其年收入的 4%。

（二）中东地区

中东地区的数据保护法规通常结合区域经济合作组织的标准（如海湾合作委员会，GCC）制定。

	核心内容	跨境数据要求
阿联酋 **《数据保护法》（UAE Data Protection Law）**	·于 2021 年颁布，是阿联酋首部全国性数据保护法。 ·企业需获得数据主体同意，并采取适当的技术和组织措施保护数据。	·除非目的地国家提供充分的数据保护，否则需签署跨境合同条款或获得授权。

	核心内容	本地化要求
沙特阿拉伯 **《个人数据保护法》（PDPL）**	·于 2022 年实施，旨在保护沙特居民的个人数据隐私。 ·要求所有在沙特运营的企业进行隐私影响评估（PIA）	·敏感数据需优先存储在沙特境内，仅在特殊情况下允许跨境转移。

(三) 非洲

非洲的隐私保护立法正在逐步完善，以南非和埃及为代表的国家法规较为全面。

	核心内容	数据主体权利
南非 **《个人信息保护法》** **(POPIA)**	·于 2020 年全面实施，是非洲首部全面数据保护法。 ·要求企业透明化数据处理，并在跨境数据传输时确保接收方具备等效保护措施。	·包括知情权、访问权和拒绝权。

	核心内容
埃及 **《数据保护法》** **(Data Protection Law)**	·要求企业在处理个人数据前获取明确同意。 ·规定跨境数据传输需满足本地化存储要求，或符合数据保护机构的批准条件。

(四) 大洋洲

大洋洲地区的数据保护法规以澳大利亚和新西兰为代表。

	核心内容	跨境数据要求
澳大利亚： **《隐私法》** **(Privacy Act)**	·于 1988 年通过，2020 年进行大幅修订，强化了对数据跨境流动和隐私保护的规定。 ·规定企业需保护敏感信息，并向数据主体提供访问和纠正权。	·需确保接收方国家提供足够的保护，或签署标准合同条款。

	核心内容
新西兰： **《隐私法》** **(Privacy Act 2020)**	·2020 年修订后，强化了对隐私侵权行为的处罚。 ·要求企业指定隐私官，并对跨境数据流动进行合规管理。

5 对中国企业的建议

熟悉当地法规

·针对目标市场，制定符合本地法规的隐私保护政策。

·在中东、非洲等强调数据本地化的区域，优先采用本地数据存储服务。

技术与流程支持

·借助全球合规工具确保数据存储、跨境传输和访问的安全性。

·实施隐私影响评估（PIA），特别是在敏感数据处理和跨境流动场景。

动态调整合规策略

·关注当地法规的最新变化，及时调整数据保护措施。

·针对高风险国家 / 地区（如本地化要求严格的沙特和印度），设立专门的合规团队。

各国（区域）劳动法与用工政策指引

来源：中国商务部、各国政府官网及公开资料

欧盟劳动就业法规

劳工（动）法核心内容

欧盟各成员国的劳动法之间存在显著差异，为了防止各成员国和企业在降低劳动标准上进行竞争，而非在生产力和效率、商品和服务的质量和创新上进行竞争，欧盟通过设立共同的劳工标准来保障在单一市场上运行的所有企业之间的公平竞争环境。

《欧洲联盟运行条约》第 151 条至 161 条确立了欧盟在劳动领域采取行动的法律基础。其中，第 153 条规定，欧盟应在工人的工作环境和条件、社会安全和保护、雇佣合同的终止、信息与咨询、代表和集体维护工人和雇主利益、第三国公民的就业条件、被排出劳动力市场人员的社会融入、男女就业机会和待遇平等、打击社会排斥、社会保护制度的现代化等方面支持和补充各成员国的活动，但工资、结社、罢工、停工除外。欧盟主要通过发布指令的方式，在上述领域逐步施加最低要求。

外国人在当地工作的规定

《关于第三国国民在成员国境内居住和工作单一许可证的单一申请程序以及合法居住在成员国的第三国工人共同权利的指令》（2011/98/EU）是欧盟移民政策的重要工具，适用于 25 个成员国。该指令于 2011 年 12 月 13 日生效，与其他四项指令共同构成了欧盟合法劳动力移民的框架。

这些指令规定了不同类别的第三国国民的入境和居留的条件：一是欧盟 2014/36/EU 号法规，《关于第三国国民作为季节性工人入境和居留条件的指令》。二是欧盟 2014/66/EU 号法规，《关于第三国国民在公司内部调动框架内入境和居留条件的指令》。三是欧盟 2016/801/EU 号法规，《关于第三国国民出于研究、学习、培训、志愿服务、学生交换计划或教育项目和互惠生入境和居留条件的指令》。四是欧盟 2021/1883/EU 号法规，《关于第三国国民以高素质就业为目的的入境和居留条件的指令》。

二

俄罗斯劳动就业法规

劳动法核心内容

《俄罗斯联邦劳动法典》于 2001 年 12 月颁布，是关于劳动关系的大法，为合理调节劳资双方的权利与义务、保护国家利益创造必要的法律条件，对劳动关系以及与其相关的间接关系（劳动的组织与管理、劳动安置、职业培训和进修、监督遵守劳动法和缴纳社会保险情况、解决劳动纠纷）提供法律依据。

【签订工作合同】

雇用员工的依据是劳动合同。劳动合同分为定期合同与不定期合同。未规定期限的合同视为不定期合同。试用期一般不超过 3 个月。对企业负责人、总会计师及其副手、组织分支机构和代表处负责人等的试用期一般不超过 6 个月。劳动合同到期时， 如果任何一方均未提出解除合同，则合同自动延长。

【解除工作合同】

经双方同意，任何时候都可以解除劳动合同。对定期劳动合同，在合同到期之前 3 天书面通知员工，即可解除劳动合同。员工提出解除劳动合同， 应提前 2 个星期书面通知雇主。辞职申请生效前，员工有权撤回申请。在辞职申请生效后，员工有权按照申请终止工作。

【劳工报酬】

《俄罗斯联邦劳动法》规定员工的劳动报酬受国家保护，国家规定员工最低工资标准。最低工资标准中不包括补助、补贴、奖金和其他奖励。2023 年 1 月 1 日起，俄罗斯最低工资标准提高至 16242 卢布 / 月。

【法定工作时间】

每天工作 8 小时，一周不超过 40 小时。每周 5 天工作制，加班加点应有额外工作报酬。员工连续工作第一年满 6 个月后有权享有 28 个自然日的带薪休假。

【职工社会保险】

在俄罗斯，职工社会保险实行分类征收，具体的分类、责任和权重见下表。

表 俄罗斯职工社会保险

保险和社保基金种类	在基本工资中占比（单位：%）
退休保险	22.0
社会保险	2.9
医疗保险	5.1

资料来源：俄罗斯联邦财政部

外国人在当地工作的规定

【外籍劳务的基本政策】

俄罗斯对包括中国在内的非免签证国家赴俄罗斯工作人员采取配额管理办法。根据俄罗斯劳务移民法规，用工企业每年须向当地劳动就业部门及移民局申请下一年度使用外来劳务的数量。《俄罗斯联邦外国公民法律地位法》规定，外国公民根据劳资双方签订的劳动合同，取得工作许可证后，方可在俄罗斯从事相关劳动活动。

外国公民应根据《俄罗斯出入境法》办理工作签证和到俄罗斯以后的居留手续。雇主须向俄罗斯移民局为每名外籍劳工申请办理工作许可，移民局将根据每年劳务市场需求情况发放劳动许可证。

网　址：https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_37868

https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_11376/

【外籍劳务工作许可和签证】

外籍公民获得工作许可和工作签证主要有两种程序：针对常规职员的程序（签发的工作许可和工作签证均以 1 年为期）和针对高级专家的程序（工作许可和签证以 3 年为期）。常规职员采用配额管理办法， 用人单位须为外籍员工申请配额。高级专家不受配额限制，并可获得 3 年多次工作签证，但受雇高级专家年薪应不低于 200 万卢布。

【外籍劳务可就业的岗位】

根据《俄罗斯联邦外国公民法律地位法》，俄联邦政

府有权根据各地区劳动市场情况每年对其引进外国劳动力的数量做出规定。俄政府每年 9 至 12 月出台相关法令，对下一年特定行业外国劳动力的雇佣比例作出规定。

2022 年 10 月 3 日，俄罗斯政府发布第 1751 号法令，规定了 2023 年在俄罗斯联邦从事若干类型经济活动的企业允许雇用外国员工的比例：蔬菜种植、森林采伐、木材加业及批发等行业 50%，建筑行业 80%（布里亚特共和国、达吉斯坦共和国、克拉斯诺达尔边疆区、阿穆尔州和莫斯科市除外），烟酒类产品零售贸易 15%，汽车货运 24%，陆上客运 24%，房地产管理 70%，体育领域 25%。此外，该政府令明确规定了一系列允许使用外国员工的比例为“0”（即禁止外籍员工进入）的行业，包括药品零售、非固定场所及市场零售贸易、商店、售货摊及市场外零售贸易等。网址：https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_428242/

三
美国劳动就业法规

劳动法核心内容

美国对于劳动关系的法律规制主要由联邦（Federal）法规范和州法（State）规范两个层面组成；此外，某些县（County）、市（City）可能还有一些地方规章。一般来说，雇主需要同时遵守对其适用的联邦法和州法，对于联邦法和州法有重叠的领域，则应按照对雇员更为有利的标准执行。

美国的劳动关系法律规范包括了由不同的行政机构负责实施的若干单项立法。在联邦层面，与劳动关系相关的主要立法包括：

(1)

《国家劳资关系法案》（National Labor Relations Act）。该法案于 1935 年通过，旨在保护雇员和雇主的权利、鼓励集体谈判以改变雇主和雇员之间不平等的谈判地位、禁止在劳工管理方面可能存在的伤害雇员、公司和美国经济的行业实践。

(2)

《1964 年民权法案第七章》（Title VII of the Civil Rights Act of 1964）。该法案旨在禁止雇主因为雇员的性别、种族、肤色、国籍、宗教而歧视雇员。

(3)

《1967 年反劳动者年龄歧视法案》（Age Discrimination in Employment Act of 1967）。该法案保护 40 岁及以上的某些雇员免于受到年龄歧视。

(4)

《美国残疾人法案》（Americans with Disabilities Act of 1990）。该法案是一项民权法，禁止歧视残疾人，确保残疾人拥有与其他人一样的权利和机会；其中，该法案第一部分即规定了残疾人在劳动就业方面享有的权利。

(5)

《家庭与医疗休假法案》（Family and Medical Leave Act）。该法律使符合条件的某些雇员有权在发生特定事由时享受有工作保障的无薪假期，并在休假期间继续享受团体健康保险。

(6)

《公平劳动标准法案》（Fair Labor Standards Act）。该法律规定了雇员的最低工资、加班工资、记录保管和青年就业标准。除某些例外情况外，工人有权获得每小时不低于 25 美元的最低工资，且在每周工作 40 小时后，就超出部分有权享受不低于正常工资 1.5 倍的加班费。如第 1 小节所述，许多州都有为雇员提供更优保护的州法，在该等情况下应以州法的规定为准。

(7)

《军人就业及再就业权利法案》（Uniformed Services Employment and Reemployment Rights Act of 1994）。该法律适用于所有雇主，旨在确保为国家服务的人能够保留其平民就业和福利。该法案也为残疾退伍军人提供保护。

(8)

《同酬法案》（Equal Pay Act）。该法案主要禁止雇主作出基于性别的工资歧视。

(9)

《雇员退休收入保障法案》（Employee Retirement Income Security Act）。该法案为私营企业参与退休和健康计划、福利实现和资金投入等设定最低标准；要求雇主向（雇员）参与者提供计划信息；为管理和控制计划资产的人设定信托责任；需要雇主为计划参与者建立申诉程序；如果雇主终止福利计划，则需通过联邦特许的养老金福利担保公司（PBGC）保证支付某些福利。

(10)

《综合预算协调法案》（Consolidated Omnibus Budget Reconciliation Act）。该法案规定，失去某些健康福利的工人及其家人有权选择在有限的时间内继续享受团体健康福利。

(11)

《健康保险携带和责任法案》（Health Insurance Portability and Accountability Act）。该法案规定医疗保健和医疗保险行业维护的个人身份信息应该如何防止欺诈和盗窃，并解决医疗保险覆盖范围的限制性。

(12)

《1970 年职业安全和健康法案》（Occupational Safety and Health Act of 1970）。该法案旨在确保雇主为雇员提供一个没有公认危害的环境。

(13)

《移民改革及控制法案》（Immigration Reform and Control Act of 1986）。该法案旨在控制和阻止非法移民，包括禁止故意雇佣或招聘非法移民。

(14)

《劳资报告与公告法案》（Labor Management Reporting and Disclosure Act of 1959）。该法案主要规定劳务组织和雇主对某些金融交易和行政惯例的报告和披露，防止劳工组织对托管行为的滥用，提供有关劳工组织官员选举的标准等。

根据雇主雇佣的雇员人数，以上法律的具体适用范围可能有所不同。例如，《1964 年民权法案第七章》仅适用于雇员人数不少于 15 人的雇主；而《家庭与医疗休假法》仅适用于雇员人数不少于 50 人的雇主。某些雇主可能由于雇员人数未达到上述标准而不受相应联邦法的规制，但不排除相关州法有可能对该类雇主作出进一步规范。

在美国，负责监督实施劳动关系法律的主要机构是美国劳工部（Department of Labor, DOL）。此外，其他相关机构也基于相关法律规范的授权参与到劳动关系的管理中，包括平等就业机会委员会、国家劳动关系委员会以及联邦职业安全和健康管理署等。另外，美国联邦政府还设立了调解和解委员会，以调解和解方式处理劳动争议。

【劳动合同】

在美国，没有法律要求雇主一定要与雇员签订书面劳动合同。劳动关系的建立可以通过雇主和雇员之间的口头交流、实际行为、与雇佣相关的文件（例如经签署的聘用信等）来证明。例如，在许多州，雇主作出的诸如“你只要销售额达到一定数额就可以一直在这里工作”的表述就足以证明劳动关系的存在；某些州也会承认默认的雇佣关系，即雇主已经与雇员之间有惯常的服务关系等。但在实际操作中，尤其是对于专业性较高的岗位，雇主会在聘用信中写明聘用该雇员的条件、雇员的工作内容和薪酬等基本条款，以降低将来发生雇佣纠纷的风险。

美国推行“自由雇佣”（at-will employment）原则。除蒙大拿州之外，其他州法律均默认是自由雇佣关系，即雇主可以随时以任何合法原因或无原因解雇雇员，同理，雇员也可以随时以任何原因或无原因辞职。自由雇佣也意味着雇主可以在不发出通知的情况下改变雇佣关系的相关条件，如工资等。雇主和雇员之间也通常以书面劳动合同来排除自由雇佣原则的适用。另外，在工会的集体谈判协议中也通常规定雇主解雇被代表的雇员时必须给出原因。需要说明的是，即便是适用“自由雇佣”原则的劳动关系，也并不表示雇主在解除或者变更劳动关系时可以不受任何法律制约。某州法院对于“自由雇佣”原则制定了一些限制。不仅如此，雇主在解除或者变更劳动关系时也仍需遵循平等、反歧视等相关原则。

【最高工作时间】

在联邦法层面，对于成年人而言，《公平劳动标准法》仅规定了某些雇员对每周超过 40 小时的工作部分应享受不低于 1.5 倍工资的加班工资。但是，美国劳工部对于在计算加班工资时是否将某些等待时间 (waiting time) 和待命时间 (on-call time) 等计入工作时间则有更为详尽的规定。例如，如果雇主要求雇员在某个班次 (shit) 时的工作时间少于 24 小时，则该雇员在该班次期间被允许在不忙时休息或从事其他个人活动的时间也应算作该雇员的工时。如果雇主要求雇员在某个班次时工作时间为不间断的 24 小时或多于 24 小时，则该雇员在轮班期间的休息时间是否计入工时要视具体情况而定。另外，如果雇员工时过长以至于影响到雇员的健康，则可能触发《1970 年职业安全和健康法》下关于雇主应向雇员提供安全健康的工作环境的要求。

对 14 和 15 岁的未成年人，《公平劳动标准法》有如下工时规定：

- 上学期间，每天不超过 3 小时，或每周不超过 18 小时；
- 非上学期间，每天不超过 8 小时，或每周不超过 40 小时；以及
- 从每年 6 月 1 日至劳动节期间，每天只能在早上 7 点到晚上 9 点之间工作；其余时候每天只能在早上 7 点到晚上 7 点之间工作。

在州法层面，也有类似《公平劳动标准法》关于未成年人工作时长的规定。

【雇员福利】

在美国，雇员福利分为两种：一种为法定雇主必须提供的福利；另一种是雇主自愿为雇员提供的福利。法定福利主要包括：

(1) 社会保障税、医疗保险税和联邦保险缴费法案 (FICA) 税

FICA 是用于资助社会保障和医疗保险的联邦工资 (就业) 税。雇主需从雇员工资中扣缴以下税款：(a) 按雇员工资的 6.2% 扣缴社会保障税，但全年累计扣缴金额不得超过当年的社会保障基金工资基准额；(b) 按照雇员工资的 1.45% 扣缴医疗保险税；(c) 如果雇员的年薪超过 200.000 美元，就超过某一标准的部分加缴 0.9% 的医疗保险税。此外，雇主还必须等额匹配缴纳：(a) 相当于雇员工资的 6.2% 的社会保障税，全年累计匹配缴纳金额不超过工资基准额；以及 (b) 相当于雇员工资的 1.45% 的医疗保险税。但雇主不必匹配缴纳额外的 0.9% 医疗保险税。

(2) 养老保险

在美国，雇员的养老保险主要包括：(a) 联邦退休金制度；(b) 企业年金计划；以及 (c) 个人退休金计划。其中除了联邦退休金是法定强制义务以外，其他的年金 / 退休金计划都是企业和个人自愿提供或参加的计划。联邦退休金制度最主要的内容是社会保障税由企业根据雇员的工资代扣代缴，待雇员退休后，按照实际缴纳年限和退休年龄由社保基金按月支付退休金。

(3) 失业保险

《联邦失业税法案》规定满足某些条件的失业人员可享受失业赔偿，赔偿金由州一级政府连同联邦政府共同设立的失业保险基金支付。为此，美国劳工部设立了一系列联邦—州失业保险项目。在大多数州，失业保险基金完全基于对雇主征收的税收构成，但是阿拉斯加州、新泽西州和宾夕法尼亚州要求雇员也必须贡献一定的数额。各个雇主的失业保险税率并不相同，它通常取决于雇主解雇雇员的历史记录，解雇率高，税率也高，这被称为“经历定率”法。失业人员可获得的失业保险、福利金和时间长短的资格由确定失业保险索赔的州法律确定。

(4) 工伤赔偿保险

工伤赔偿保险是为因工作直接受到伤害或生病的雇员提供现金福利和 / 或医疗保险的保险。基本上各个州都有自己的工伤赔偿保险的规定，并强制雇主缴纳该保险。在联邦层面，美国劳工部工伤赔偿项目办公室 (OWCP) 负责管理实施联邦雇员的工伤赔偿相关事务。

(5) 健康保险

《患者保护与平价医疗法案》要求规模在 50 人及以上的雇主为其雇员购买平价医疗保险。该法案还要求州政府必须为小型雇主设立“网上健康保险交易平台”。同时，《综合预算协调法案》(Consolidated Omnibus Budget Reconciliation Act)、《雇员退休收入保障法案》(Employee Retirement Income Security Act)、《健康保险携带和责任法案》(Health Insurance Portability and Accountability Act) 等法案针对集体保险也有不同的规定。

(6) 家庭与医疗休假

《家庭与医疗休假法》规定规模在 50 人及以上的私营雇主、所有公共机构、所有公立和私立小学和中学为满足某些条件的雇员提供每年最多 12 周的有工作保障的无薪事假或病假；雇员在休假期间仍可享受集体健康保险，休假结束可返回雇主处继续从事原有条件不变的工作，不会被解聘。可享受家庭与医疗休假的一般理由包括产育和照顾新生儿、领养或寄养孩子、直系亲属 (配偶、子女或父母) 出现紧急情况等。

某些州可能还会有其他强制性要求，例如让雇主提供短时间的残疾假等。另外，某些地方政府正在为雇主必须为工作一定年限的雇员提供一定数量的带薪年假而加紧立法工作。

【平等、反歧视的劳动关系】

在联邦法层面，有许多法律从不同的方面对平等就业机会及劳动关系中的反歧视进行了规范：《1964 年民权法案第七章》保护雇员和求职者免受基于种族、肤色、宗教、性别和国籍的就业歧视；《1978 年反怀孕歧视法》禁止雇主对女性求职者或雇员进行基于怀孕、哺育或与怀孕、哺育相关的健康状况的歧视，《家庭与医疗休假法》也对该方面做了禁止性规定；《同酬法案》保护女性雇员在工资或福利方面免受性别歧视；《1967 年反劳动者年龄歧视法》保护 40 岁或以上的人免受基于年龄的就业歧视；《1973 年康复法》第 501 和第 503 条保护雇员和求职者免受基于残疾的就业歧视，《1990 年美国残疾人法案》规定规模超过 15 人的雇主不得基于雇员或求职者的残疾状况进行歧视；《2008 年基因信息反歧视法案》禁止雇主使用个人的基因信息作为招聘、解雇的决策手段。在美国，与上述法律相关的一个重要话题则是在面试求职者时，雇主对涉及种族、肤色、宗教、性别、性取向、国籍、年龄、怀孕、基因、残疾等方面的敏感问题需要特别关注，不能随意提问 (例如，你周末能不能工作；你在家说什么语言；你是否曾经申请过工伤赔偿等)。美国平等就业机会委员会网站提供了一个“不能问的问题”清单供参考。

【对工作环境安全的要求】

《1970 年职业安全和健康法》要求雇主为雇员提供没

有公认的安全和健康危害的工作场所。该法案授权成立了职业安全和健康委员会 (OSHA) 以制定和执行工作场所的安全和健康标准。雇员有权利向 OSHA 提交保密投诉以检查他们的工作场所；获取信息和培训以了解工作环境的危险物质和可能造成的危害；审阅他们的工作场所中已经发生的工伤记录；监测发现和测量工作场所的危险物质；如果因为上述行为而受到雇主歧视或报复，雇员有权向 OSHA 提起申诉以保护自己权利。

【对雇员隐私的保护】

美国联邦法律没有专门针对私人雇主对雇员在工作场所的信息保护，但是法律从某些特定方面规定了与雇员隐私权相关的部分。例如，《联邦隐私法》限制雇主获取联邦雇员的信息；《联邦窃听法 / 电子通信隐私法》禁止故意拦截或披露任何私人通信等。【对雇员的禁止性条款 -- 保密协议、竞业禁止和禁止招揽协议】

在美国，与雇员签订保密协议、竞业禁止和禁止招揽协议是比较常见的，每个州对于这类协议中条款的有效性有不同规定。例如，纽约州规定保密协议只有在有合理有效期和地理适用范围时才是有效的；竞业禁止协议的有效性也以“合理性”为前提，而合理性通常是在法官的自由裁量权范围内，纽约州法院对这一类协议的有效性一般持消极态度；纽约州法院对禁止招揽协议的态度稍微友好一些，但其有效性仍需建立在合理的基础上。

【雇员的合法工作身份】

一方面，在平等、反歧视的就业原则下，在对雇员发出聘用通知前询问雇员的移民状态和工作身份问题很有可能会被认为是基于国籍的歧视。另一方面，《移民改革及控制法案》禁止雇主故意招聘非法移民工作。对于合法信用的非美国公民或永久居民，美国公民及移民服务局 (USCIS) 要求雇主为该等雇员提供工作身份申请。

【工会制度】

美国的集体谈判制度是通过建立工会并选举雇员代表与雇主进行谈判而实现的。该制度起源于 19 世纪美国的蓝领阶层集结起来要求雇主提高工资或者提供一定条件的工作福利等系列诉讼活动和罢工；到 20 世纪初，美国社会开始探讨在联邦立法层面对工人的集体谈判制度进行规定。如今，美国有三类集体谈判制度：铁路和航空行业集体谈判制度、私营企业集体谈判制度、公共 / 政府行业集体谈判制度。

在私营企业集体谈判制度方面，1935 年，美国国会颁布了《国家劳资关系法案》，为除铁路和航空运输业以外的私营企业的雇员提供集体谈判制度，并禁止五类“不平等做法”(unfair labor practices)：(1) 干涉雇员集会活动；(2) 雇主控制劳工组织；(3) 因雇员参加工会活动而歧视该雇员；(4) 因雇员举报不平等做法而报复雇员；(5) 拒绝与雇员进行谈判。截至 2013 年，大约有 7% 的私营企业雇员的劳动关系由集体谈判协议规制，主要涉及行业包括交通、通信、食品加工、医疗、制造业、零售业、服务业、娱乐业、酒店管理业等，例如美国通用电气公司就存在国家级和州一级的工会组织，以代表不同地区工作的雇员的利益。

【解除劳动关系】

美国的默认雇佣原则为“自由雇佣”，但某些州法院对于这一原则制定了一些例外情况，其中最常见的例外情况为“违反公共利益”，例如，雇主不可在雇员申请工伤赔偿，或举报雇主违法行为，或拒绝帮雇主进行违法行为后解除劳动关系。另外，有 11 个州的法律将“善意和正当理由”作为解雇的前提条件之一，因此雇员可以以雇主没有正当理由终止雇佣关系为由起诉雇主。此外，在虽未与雇员签署雇佣合同但因口头约定或重复性行为导致雇佣合同实际已经建立的情况下，主也不得随意解雇雇员。另外，因为雇员怀孕、病假、残疾等因素终止劳动关系也是违法的。如果雇主因为工作环境的要求而终止与上述雇员的劳动关系，雇主必须采取额外措施以保证解雇行为与该雇员怀孕生病、残疾没有直接关系。

解除劳动关系后的赔偿金或解约金通常是雇主与雇员之间单独谈判的结果，联邦法律对这一福利没有硬性要求。某些州要求在某些特定条件下雇主需要支付解约金，一些雇佣合同中也规定雇主支付解约金。

【雇员 (Employee) 与独立合同工 (Independent Contractor) 的区别】

在美国，除了雇佣关系外，还有一种服务关系的建立是通过雇佣独立合同工进行的。独立合同工一般会为多个雇主服务且对工作时间和工作过程等有自主决定权。不同于雇员，独立合同工不受工会制度、反歧视等方面的法律保护，作为自由职业者单独纳税而无需雇主扣缴税款。

在判定一个受聘用方是雇员还是独立合同工时，雇主是否拥有“控制”受聘用方工作细节的权利是重要因素。其他被考量的因素包括：聘用方和受聘用方对于其是否属于雇主与雇佣关系是否有共识；受聘用人员从事的服务是否为特定职业或业务；所提供的服务是

否为聘用方业务的组成部分等等。此外，加州最高法院提出，没有哪一种因素是起决定作用的，在具体案件中要综合考量。

外国人在当地工作的规定

用来合法工作的较常见工作许可包括：

【绿卡】

持有绿卡的美国永久居民，在移民法上仍是外国人，因为他们持有外国护照。绿卡持有人可以做任何能胜任的工作。但是美国有一些工种，尤其是联邦政府的工作职位，必须是美国公民才可以申请。

【工作身份或工作签证】

这类工作许可包括的范围也非常广。被批准的外国人只能为批准书上列出的雇主工作，不能为其他人工作。如果雇主给予的工作关系结束，这种工作许可便失效。不管批准书上的有效期如何，这类工作许可有效期长短不一，可以延期，但有最长期限限制。如果快到法定的最长期限，这种工作许可就不能再延期。这种工作身份 / 签证包括 H-1B, H-2A, H-2B, I, E-1, E-2, J-1, L-1A, L-1B, 0-1, 0-2, P-1, P-2,Q-1 和 R 类签证。

【工作许可】

Employment Authorization(又 称 EAD) 或 Work Permit。这种工作许可基本上和上述绿卡的工作授权一样，可以做任何能胜任的工作，而不受雇主、职位或地域的限制。和绿卡不同的是，这种工作许可有有效期的限制，持有人必须在工作许可到期前申请延期。法律也规定，移民局必须在收件后 90 天内完成审理。如果申请人在递交申请 90 天后还没收到审理结果，申请人可以到当地移民局申请一张临时工作许可。申请临时工作许可时，需要填写新的申请表格，如果出示移民局发的收据，不需要另交申请费。这种工作许可由美国国土安全部下属的移民局发放。可以申请或得到这种工作许可的主要有以下几类人：

(1) 能够递交或者已经递交 I-485 调整身份的外国人。

(2) 递交难民或政治庇护申请的“合格”外国人。

(3) 申请校外实习的外国学生。

(4)J-1 交换学者的配偶或未成年子女及 J-2 签证持有人。

(5)L-1A 或者 L-1B 签证持有人的配偶。

(6)H-1B 签证持有人的配偶。

(7) 某些外国政府官员的配偶或未婚子女 (持 A 签证的配偶或未婚子女)。

(8) 美国公民的未婚夫 (妻)(K-1) 签证和美国公民的外籍配偶 (K-3)。除上述几类常见的申请人外，还有很多外国人可以申请这种工作许可。例如，美国政府接纳的难民；美国政府给予临时保护身份 (TPS) 的外国人，这些人多半来自南美或非洲的一些国家；持 (G 签证 G-1.G-3 或 G-4) 的国际组织的代表或雇员；北约组织成员的家属 (NATO-1 到 NATO-7)；持 E-1/E-2 签证的配偶；U 和 V 签证持有者；在递解出境程序中，被暂缓递解出境的外国人，以及同意自愿离境的外国人。

【特殊工作许可】

即 Curricular Practical Training(CPT)。这种工作许可，只能由外国学生用于与所学课程有关的训练，包括校外实习、联合培训或边工作边学习的项目等。这种工作许可不需要取得移民局的批准，可由所在学校审批。注册一整学年的全日制外国学生可以申请 CPT，但使用 CPT 工作不能超过 12 个月。

总之，在美国没有一个通用的工作许可。能不能得到工作许可和工作许可的类型依照持有人在美国的身份而定。有些工作许可可以让持有人在公共劳务市场上找工作有些工作许可则只能在指定雇主处工作。不论哪种工作许可，持有人必须在拿到批准件之后才能开始工作，并应注意工作许可上的有效日期，及时申请延期，以避免因工作许可过期而中断工作。

四
加拿大劳动就业法规

劳工法核心内容

【雇主受到劳工法约束的基本情况】

劳工和就业事务，原则上属各省 / 地区的司法管辖范围，但联邦政府对具有全国性、国际性或跨省性的某些行业具有管辖权，此类行业包括银行、航空运输、石油管道、电话通信系统、电视和跨省公路运输。其它有关劳工和就业问题则属各省的司法管辖范围。

因此，绝大多数加拿大雇主，都必须遵循其业务所在省份的就业标准、劳工关系和其它涉及就业的法律规定。

无论公司属于省还是联邦管辖范围，无论该公司在加拿大何地从事业务，有关雇主都应了解各类与就业有关的法律，如：就业标准法律、人权法律、联邦和各省隐私保护法律、职业健康和安全法律、劳工待遇法律、劳工关系法律。

以上所提到法律是基本法律。根据上述法律所制定的各种法规，对雇主和雇员的众多权力和责任都有具体规定。例如，关于就业标准、职业健康和工地安全就有详细的法规，这一法规关于责任的规定更为细化。雇主在具体考虑某一劳工和就业问题时，应注意其它法定责任和义务，是否可能会产生影响。

除以上法定责任之外，在加拿大属于普通法省份的雇主，还须遵循普通法方面涉及雇主的责任，而在魁北克，则要遵循魁北克民法的规定。

【薪金】

加拿大法律规定按小时计算薪金，目前最低时薪为13-17加元/小时，每半月支付一次（每年进行调整）。

雇主有义务登记和保存员工工作记录，包括工作时间、薪金、每次扣除的收入税、退休金、失业保险金等。这些记录在每次发薪时交给员工一份。即使员工停职，雇主仍需将员工相关上述记录保留七年，以备政府审计查验。

【工作时间】

加拿大法律规定，雇员每日工作时间不得超过8小时，每周不超过 40 小时。超时工作须支付 1.5 倍时薪。每天工作时间若超过 11 小时或每周超过 48 小时，或需在公众假期上班，则要支付双倍的时薪。

雇主若要求雇员上班，即使工作不足 4 小时，也须按每日最少 4 小时给付薪金。

如果连续工作 5 小时，员工至少要有半小时不带薪的休息时间。

如果雇主要求雇员一天工作 8 个小时以上或一周工作48个小时以上，必须先向政府的雇佣标准局（Director of Employment Standards）申请，同时必须经过雇员和雇员所在工会的同意。

【假期】

加拿大法律规定每年有 9 天公众假期。员工在假日期间无需上班而薪金照付。员工在工作满 1 年之后每年可获得 2 周带薪假期；工作满 5 年的员工可获得 3 周带薪假期。

女性员工怀孕者，可获得 18 周停薪留职的分娩假期，雇主不可因此而解雇怀孕的女性员工。从 2019 年 6 月起，父母可休产假由 35 周增至 40 周，其中父母每一方最少要休 5 周。

除此之外，劳工法还规定，雇主无故解雇员工时，须支付合理遣散费。工龄为 3 个月至未满 1 年者应付 1 周工资，工龄为 1 年至未满 3 年者，应付 2 周工资，工龄满 3 年者应付 3 周工资。以此类推，每年工龄加 1 周，遣散费最高相当于 8 周工资。

外国人在当地工作的规定

【在加拿大外籍劳工总体情况】

加拿大境内的临时外籍劳工约 77.7 万人，过去 21 年增长约 7 倍。在外籍劳工总量持续增长的背景下，加拿大政府 2011 年对“临时外国劳工计划”、2014 年对临时外籍劳工管理的政策都有所调整，调整的主基调是收紧和限制。

【临时外籍劳工计划】

（1）基本政策

加拿大“临时外籍劳工计划”由联邦政府主导，是加引进外籍劳工方面最主要的政策措施；各省配合联邦政府实施上述计划。

“临时劳务许可”，可在雇主面临劳工短缺而加拿大本地工人无法满足该需求的情况下，获得颁发。临时外籍劳务许可不是建立在配额基础之上的，原则上和实际操作中，临时外籍劳务许可没有上限。

按照“临时外籍劳工计划”，雇主可从任何国家合法雇佣符合条件的外籍劳工；工作许可分为工作许可签证和假期工作签证。

（2）雇主申请程序。分为三个主要步骤。

——提交申请材料。

雇主在决定聘用临时外籍劳工后，首先向加拿大联邦就业与社会发展部提交“劳动力市场评估材料（LMO）”。材料内容包括：工作岗位情况；已在全国性人力银行网站或主流劳动服务招聘媒体，刊登过不少于 7 天的岗位招聘广告及结果；工会对该岗位聘用外籍劳工的意见；雇用外籍劳工对加拿大经济带来的利益；雇主对替代外籍劳工人员的培训计划；其他相关资料。

——政府部门对 LMO 材料的评估。

加拿大联邦就业与社会发展部对 LMO 进行评估，内容包括：所聘用外籍劳工的行业及岗位劳动力缺乏状况，外籍劳工对于增加就业机会的影响，雇主是否有完善的培训当地人员的计划；外籍劳工与本地同等员工的工作和薪酬待遇是否一致；外籍劳工资质能否满足联邦或省对该岗位技能、执照等条件的要求；工会的相关意见等。

——发放许可通知，随后外籍劳工办理工作签证。

如果“劳动力市场评估”得到加拿大联邦就业与社会发展部审核通过，则向雇主发出通过许可通知书。雇主通知外籍劳工申请者到所在国家或地区的加拿大使领馆，办理工作许可签证。

工作许可签证申请者所需携带资料包括：“劳动力市场评估”通知、雇主聘用函、护照、个人简历、培训证书、资历证明、无犯罪记录等以及签证申请费用。申请通过后向申请者签发有效期为一年的工作许可签证。期满后可延长，最长可以延至两年。签证申请人还可在工作签证期满后提出移民申请。

（3）2014 年改革

2014 年 6 月，加拿大政府进一步收紧临时外国劳工政策。新方案将该项目拆分成两个计划：“临时外国劳工（TFW）”计划和“国际流动（IM）”计划。其中，“临时外国劳工（TFW）”继承了原有临时外籍劳工计划，并以收紧为基调进行政策调整。“国际流动（IM）”计划则成为某种中高端人才引进计划。

“临时外国劳工（TFW）”主要改革如下。

——对雇主需求和劳动力市场的评估更严格。用“劳动力市场影响评估”（LMIA）取代过去的“劳动力市场意见书”。按新评估规定，雇主须提供前来应聘这个职位和获得面试机会的加拿大人的人数，并给出未聘用理由；雇主须声明自己了解相关规定，不能在雇用外国劳工的工作场所，解雇加拿大人或减少他们的工作时间。

——低薪外劳工作签证限制更严格。低工资工作最多只能申请到 1 年工作签证，且每年都需由雇主重新申请 LMIA。

——设定雇佣低薪外劳数量上限。限制低于各省小时工资中位数的低薪外劳数量。雇主雇用超 10 个员工时，最多只能有 10% 比例的低薪外劳。

——设置地区和工种雇佣临时外劳限制。在失业率超 6% 的地区，在餐饮、住宿、零售等行业的低工资、低技能工种，不能雇用临时外国劳工。

——提高雇主费用。雇主招聘外国劳工，必须每年重新申请，而不是每隔两年申请。同时，LMIA 申请从 275 加元提至 1000 加元。

——加强监管力度。增聘约 20 名检察员，增加对雇佣外国劳工企业的检查次数，每年检查其中的 25%。同时，政府将每季度公布获批的临时外国劳工数量及雇佣公司名称等，进一步增加透明度和可靠性。

——加大处罚力度。滥用外国劳工计划雇主罚款最高可达 10 万加元。

——聘用时间缩短。外国劳工在加拿大聘用期限从 4 年减到 2 年。

【临时外籍劳工管理】

（1）基本管理架构

联邦政府与各省 / 地区建立有联席制度，在一些外籍劳工较多的省份，如阿尔伯塔省、不列颠哥伦比亚省，

还设立“临时外籍劳工办事处”，负责具体事务性工作。

90% 的外籍劳工工作岗位，由各省 / 地区负责管理，以确保就业与劳动标准符合省政府规定，联邦政府掌管其余 10% 的岗位。

2008 年7月，联邦政府率先与阿尔伯塔省政府签订有关临时外籍劳工人员的谅解备忘录，就有关外籍劳工信息资源共享、劳工保护以及工作条件等达成一致意见。

联邦和各省政府均强调，无论通过何种形式引进外籍劳工，其工作薪酬、待遇和条件均不得低于本地劳工，如政府发现雇主剥削劳工现象，将取消雇主聘请外籍劳工资格。

从配套法规看，临时外籍劳工雇主，应严格履行在《移民和难民保护法》和《移民和难民保护法规》规定的职责。

(2) 2011 年改革

《移民和难民保护法规》修正案于 2011 年 4 月 1 日生效，主要变化如下。

——政府严格审核聘书真实性。未能遵守联邦和省级劳工法的公司，将失去雇外籍劳工的资格。

——进一步保障劳工权益。如果雇主付给雇员的薪水和提供的工作环境，与当初承诺差别很大，将失去雇外籍劳工的资格；且移民、难民与公民部将在官方网站上公布这些违规公司的名称。

2017 年 8 月，移民、难民与公民部推出工职配对新评级制度。按该制度规定，雇主聘请临时外劳，须先行取得劳动力市场影响评估报告（labour-market impact assessment，LMIA），以证明本地加拿大公民或永久居民不愿或无法胜任该项职位；雇主须在加拿大工职库登记并发布招聘广告，此外还须通过另外至少两个招工方法，公告同一个职位的招聘资讯；雇主还应通过工职库，查看与招聘职位所需技能和工作要求匹配的求职者名单，所有求职者经该新系统作出评级，评级由 1 颗星至 5 颗星不等。

LMIA 申请包括高薪及低薪工作，高薪指该职位高于所在省份或地区同等工作薪酬中位数；低于该中位数则属低薪。聘请高薪职位的雇主，须在招聘广告发布 30 天内，邀请四星以上的求职者申请；聘请低薪职位的雇主，则须邀请两星或以上的求职者申请。

【中高端外籍劳工引进政策】

“国际流动计划”（International Mobility Program），由移民、难民与公民部主管。这个类别的外国劳工，不需要进行“劳动力市场影响评估”。国际流动计划的外国劳工，主要来自发达国家，获得高工资。包括外国学生直接申请的工作许可（非加拿大留学的学生）和高端国际人才的吸引和雇佣属于此项目。

此外，加拿大政府还通过“体验加拿大”计划（International Experience Canada）、全球技能战略（GSS）等招聘高端外劳。其中，在全球技能战略框架下，加拿大政府将为符合条件的高技术人才提供短期工作许可豁免，并承诺在两周内完成相关手续的办理。

五
墨西哥劳动就业法规

劳动法核心内容

（1）劳动法关于雇用合同等方面的规定

墨西哥最主要的劳工法律为《联邦劳动法》。该法对劳动者的权利和义务、雇主的义务等做了详细规定。其中部分内容如下：

【人员聘用和解聘】

《联邦劳动法》规定，劳动合同按照签订对象分为两种形式：①集体合同，由工会与雇主之间达成协议，工会可更有效地维护劳动者权益。②个人合同，由员工与雇主之间达成协议。集体合同必须以书面形式订立，一式三份，一份由工会保存，一份由雇主保存，一份副本存放在联邦调解和劳动登记中心备案。签订劳动合同需要使用当地语言，详细列明雇员的报酬、福利和解雇赔偿等条款。

按照签订期限，劳动合同分为试用期合同、无固定期限合同和固定期限（季节性合同）三类，试用期合同期限最多 90 天。期满后，由雇主决定是否终止该合同并签订新合同，如果并未终止试用期合同，雇员仍工作并享有工资，则视为双方签署无固定期限合同，雇员享有对应权利；无固定期限合同在墨西哥最为普遍，合同不约定终止时间；固定期限或季节性合同必须证明雇员工作与特定项目有关，类似于试用期合同；如果雇主未通知雇员合同终止日期，视为双方签署无固定期限合同。如果无明确说明，墨西哥所有劳动合同默认为无固定期限，当合同双方协商一致、雇员身体或精神残疾且无法履行必要的工作职责时，劳动合同可终止。

《联邦劳动法》第 47 条规定了可导致解雇的行为：使用虚假求职文件、对雇主及其家人有不诚实或暴力行为、在工作场所对任何人做出骚扰或性骚扰行为、扰乱公司纪律、破坏工作场所、泄露商业机密、30 天内无故缺勤超过三次、不服从命令、不采取安全预防措施或不遵守生产程序、在酒精或麻醉药物的影响下工作、违法监禁。如果能证明因上述任何一项原因解雇，雇主只需要发出书面声明，向雇员说明解雇的日期和原因即可。

在无上述原因的情况下终止劳动合同，雇主应该书面通知雇员、支付遣散费并于政府劳动主管部门登记，遣散费由额外 3 个月的工资、每工作一整年补偿 20 天的工资以及其他福利（包括假期补贴和节日津贴）。不给出解雇原因属于非法解雇，雇员可以起诉雇主要求其恢复雇佣或支付全额遣散费；雇员如果拒绝接受解雇通知，雇主必须在提出解雇后的 5 天内通知调解仲裁委员会，并向其提供解雇通知和被解雇工人的住所。

雇员如果主动离职，可以于离职当天提出，法律中未规定通知期，但实际中雇员会提前一至两周通知雇主，雇主须按规定支付休假奖金与年终奖金；如果离职雇员在公司服务超过 15 年，其有权获得工龄补贴，一年的工龄对应 12 天工资补贴。

【工薪待遇】

根据墨西哥最低工资委员会（CONASAMI）的决定，自 2023 年 1 月 1 日起，墨西哥城及大部分城市最低日工资标准提升 20% 至 207.44 比索。北部边境部分地区最低日工资标准提升 20% 至 312.41 比索。

雇员每周工作超 48 小时，雇主需支付加班工资，单位时间加班费视加班时间长短而定，一般为正常工资的两至三倍，周加班在 9 小时内（每天 3 小时、每星期 3 次）付双倍工资；若加班时间超过上述规定或于法定假日加班，则要支付正常工资 3 倍的报酬。

雇员工资可以每周、隔周或每月的方式进行支付，一般是在每月的 15 日和 30 日支付，如果这两天是周末或节假日，则在前一个星期五支付雇员工资。在支付雇员工资或其他现金福利时，支付渠道须为墨西哥官方银行，支付货币为比索，不能以美元或其他外币支付。

【工作时间及加班费】

墨西哥《劳动法》规定，雇员工作时间最长为一周 6 天，每周工作 48 小时。一般公司的工作时间为每周 40~45 小时，每天工作时间可经双方同意进行调整，一般日班为 8 小时，夜班为 7 小时，混合班 7 小时。

工作满一年后雇员有 6 天的假期，此后每年增加两天，最多以 12 天为限。雇员连续休假时间不应少于 6 天，休假不得以工资进行补偿。如工作时间不满一年，员工可获得正常工资的 25% 作为休假奖金。年终奖金

应在 12 月 15 日前发放，金额不少于 15 天工资。工作时间不满一年的，根据工作时间按比例发放。

《联邦劳动法》规定了产假与病假，女性雇员享有生产前后各 6 周共有 12 周产假，男性雇员有权享受最多 5 天的带薪陪产假，与产假和陪产假有关补贴都由社会保障机构支付；在病假方面，若所患疾病与工作无关，雇员请超过三天的病假，从第四天开始可获得 60% 的工资补贴，最长可达 52 周，补贴由社会保险机构支付；若所患疾病与工作有关，则雇员可获得 100% 的工资补贴，但须从公共卫生机构获得病例证明，提交病假申请并得到批准。

（2）雇主需要交纳雇员的社保基金种类和比例

《联邦劳动法》规定，劳工及家庭享有健康、养老以及失业等强制性社会保险，还可以申请医药及手术补助；同时，企业须按照员工薪资的 2% 缴纳员工退休基金，并为员工提取工资金额的 5% 作为住宅基金，以供劳工申请低息购房贷款。

（3）福利与工会等保障

经营一年以上的公司，应依照墨西哥相关法律提取公司盈余的 10% 作为法定分红发放给所有员工，其中 5% 的报酬根据工作天数平均分配给所有符合条件的员工，另 5% 按雇员在该年度所赚取的薪水比例分配。

另外，员工人数 20 人以上的企业即可组织工会，工会会费为工人工资的 4% 至 6%；外籍员工可以加入工会，但不能成为工会领导。教育、矿业、餐饮、纺织、电力等行业有行业工会，这些行业 90% 以上的工人为工会会员，联邦、州及地方有不同层级的工会。2019 年 4 月墨西哥政府修订《联邦劳动法》，增加了工会集体谈判制，工会领导层选择采用自由且匿名方式，保障男女平等，反对性别歧视等。2020 年签订的《美墨加协定》规定了“快速劳工响应机制”，用于制裁墨西哥公司违反相关劳工保护条款，如工人的集体谈判权。

外国人在当地工作的规定

【雇佣外籍劳工规定】

为了给墨西哥公民创造更多的就业机会，墨西哥《联邦劳动法》第 7 条规定，在外资企业中，墨西哥籍员工所占比例至少要达到 90%。但在墨西哥外资企业的管理层不受该比例限制。

【差别待遇】

根据《美墨加协定》，墨西哥允许四类非墨籍北美居民短期入境，即商务访客、贸易商和投资者、跨国公司内部调动人员以及其他专业技术人员。该协定三个签约国承诺相互承认对方颁发的专业技术许可（如律师、医生和会计）。

对于雇用北美自由贸易区以外的外籍劳工，墨西哥《联邦移民法》提出诸多限制条件。该法第一部分规定，公司员工（包括技术人员和非技术人员）中，墨西哥人所占比例至少要达到 90%。《联邦移民法》第三部分要求企业优先雇用墨西哥人，公司技术或专业人员原则上需为墨籍，只有内政部国家移民局确认墨西哥人无以胜任的工作岗位，才可以临时雇用外国人。外国技术或专业人员所占比重最多不得超过 10%，如聘任经理、董事或其他管理层人士，则无需占用该比例。设立两年以上的公司，才能雇用外国高级管理人员。所聘雇的外国人，准许其家属同住，但是受聘的外国人，必须负责训练墨西哥工人。不过，《联邦移民法》也规定了例外情形，指出特殊性质的工作或技术人员及美墨边境企业的人事安排可不受上述限制。

《联邦劳动法》链接：https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf

六
日本劳动就业法规

主要劳动法规

日本为劳动者权益保护制定《劳动基准法》《劳动安全卫生法》《最低工资法》三部基本法律，适用于所有在日本的企业和符合法律定义的劳动者（不受国籍影响）。

各项法律法规在用工合同、劳动报酬、员工解雇、社会保险等方面，都有详细规定。

劳动法的核心内容

【用工合同】

不符合法令的用工条件是无效的。雇主必须在用工合同中明确以下事项：合同期限（如不确定须注明）；劳动地点和从事业务；工作时间起始、有无加班、休息时间、休息日和休假；工资及其支付方法、工资截止时间和发放时间；退休有关事项（包括解雇理由等）。

【劳动报酬】

日本根据地区和产业对最低工资有不同标准，当该岗位报酬同时适用于两个标准时，取较高一方作为最低工资标准。例如， 2022 年 10 月以后，东京最低工资为每小时 1072 日元。日本企业一般按月发放工资，每年还有夏冬两季的奖金，其特色是工资由基本工资和各种名义的补贴、奖金等组成，非基本工资的部分所占比重较大。

关于各地最低时薪，可参见厚生劳动省官网，网址如下。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/minimumichiran/

【解除劳动合同】

《劳动基准法》第 20 条规定，解雇方须在至少 30 天前，就解雇事通知被解雇方。未提前通知的，解雇方需向被解雇方支付 30 天以上的平均工资。

因企业经营恶化等原因发生裁员情况时，以下条件须获认可，方能提出解雇要求：解雇必要性；已表现出为避免解雇所做的努力；证明替代人选妥当性；解雇手续妥当性；不在劳动者因工伤或职业病修养期及其后 30 天内；不在妇女员工产前产后特定期之内；不在怀孕妇女孕期及其后一年内。

关于解雇员工相关规定，可参见厚生劳动省官网，网页链接如下。

https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouseisaku/chushoukigyou/keiyakushuryo_rule.html

【职工社会保险】

日本实行全民保险制，雇用方有义务为满足一定条件的雇员投保五种保险，具体见下表。

表 日本职工社会保险

保险种类	保险费率	支付方
劳动者灾害补偿保险	0.3% （进出口批发零售业）	企业负担
雇佣保险	0.6%	劳动者负担
健康护理保险	4.935% （40 岁以上员工为 5.83%）	企业和劳动者
厚生年金保险	9.15%	企业和劳动者
儿童抚养金	0.36%	企业负担
合计	**15.345%** （40 岁以上员工为 16.24%）	**企业**
	14.385% （40 岁以上员工为 15.28%）	**劳动者**

资料来源：日本贸易振兴机构

保费由两部分构成，一是企业从职工工资中扣除职工应承担的部分，二是企业经营者应承担的部分，二者由企业负责一并缴纳给政府当局。

外国人在当地工作的规定

自 2012 年 5 月，日本政府开始实施海外高级人才优待制度；2017 年为规范技能实习制度，实施修订后的《技能实习法》； 2019 年 4 月 1 日，《出入国管理及难民认定法》生效，有条件地开放企业，直接雇用外国劳动力就业。

当前中国在日劳工主要为技能实习生。技能实习生制度的主要法律依据为：《技能实习法》《关于研修生及技能实习生入国 · 在留管理指针》《劳动基准法》。

2020 年 4 月 17 日，日法务省出台特别措施，对外国技能实习生再就业提供支援。按该措施，因疫情影响被解雇的技能实习生，如愿意在日继续工作，可申请将技能实习在留资格变更为“特定活动”在留资格，并可继续跨行业工作，居留期限最长可达 1 年。该措施自 4 月 20 日起实施。

2023 年 6 月，日本政府内阁会议确定，将具备熟练技能的外国劳动者“特定技能 2 号”签证的适用范围，从目前 2 个领域扩大至 11 个领域，以吸引外国人赴日工作及长期居住。特定技能制度于 2019 年 4 月开始实施，包括面向一般劳动者的 1 号签证和具备熟练技能并能作为主管统筹业务的 2 号签证。1 号签证在留期限最长为 5 年，涵盖“护理”等在内的 12 个领域。2 号签证可通过更新资格证明实现永久居留，并允许携带家属。目前，2 号签证适用领域为建筑业和造船·船舶工业。新增领域包括住宿业、农业、餐饮业、建筑清洁业、锻造加工·工业机械 · 电子电气信息相关制造业、汽车维修业、航空业、渔业和饮料食品制造业等 9 个领域，均属于 1 号签证适用范围。

关于技能实习生制度等，还可参考中国驻日本大使馆经商处网站（jp.mofcom.gov.cn）关于“外国人技能实习制度”的介绍，以及日本厚生劳动省的相关网页。https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/global_cooperation/index.html

七
新加坡劳动就业法规

劳工（动）法的核心内容

新加坡主要通过《移民法案》(Immigration Act)、《雇佣法案》(Employment Act)、《外国人力雇佣法案》(Employment of Foreign Manpower Act)、《职业安全与健康法案》(Workplace Safety and Health Act)、《工伤赔偿法案》(Work Injury Compensation Act)、《雇佣代理法案》(Employment Agencies Act) 等法律规范工作准证、劳动关系、外国工人管理、工伤赔偿及职业安全与健康等方面的问题。

【劳动合同】

只要是雇佣双方以书面、口头、明示或暗示等形式共同达成的协议均构成劳动合同。

当劳动合同中列明的具体工作被完成或达到规定的期限，该合同自动解除。无具体期限的劳动合同，签约双方均有权给予提前通知，予以终止。提前通知时间在劳动合同中约定。

若劳动合同中没有约定提前通知时间，且雇员不属于雇佣法案保护的对象，该雇员的劳动合同，可由任何一方给予合理时间的提前通知予以终止。若劳动合同中没有约定提前通知时间，而雇员属于雇佣法令保护的对象，终止该雇员劳动合同的提前通知时间如下：

·如雇员工作少于 26 周须提前 1 天通知；
·如雇员工作在 26 周至 2 年期间须提前 1 周通知；
·如雇员工作 2 年至 5 年期间须提前 2 周通知；
·如雇员工作超过 5 年须提前 4 周通知。

劳动合同的内容通常包括：

(1) 开始聘用的日期；
(2) 职位和工作范围；
(3) 工作时间；
(4) 试用期（如有）；
(5) 工资；
(6) 福利（例如：病假、年假、产假）；
(7) 合同终止，包括通知期；
(8) 行为守则（例如：守时、工作时不可打架）。

从 2016 年 4 月 1 日起，所有雇主必须向雇员提供受雇佣法令规范的书面的主要雇佣条款 (KETS)。KETS 必须包括下列项目，除非该项目不适用：

(1) 雇主全称；
(2) 雇员全名；
(3) 雇员职位及主要职责；
(4) 雇佣开始日期；
(5) 工作期限（固定期限合同）；
(6) 每日工作时间、每周工作天数、休息日等工作安排；
(7) 工资周期；
(8) 基本工资；
(9) 固定津贴；
(10) 固定扣除；
(11) 加班费周期（若与工资周期不同）；
(12) 加班费标准；
(13) 花红、奖金等收入组成部分；
(14) 年假、门诊病假、住院假、产假、育儿假等假日；
(15) 保险、医药福利和牙医福利等其他医药福利；
(16) 试用期；
(17) 提前通知期。

【工作时间】

对于在《雇佣法令》第四部分保护范围内的雇员，正常工作时间每天不超过 8 小时，每周不超过 5 天半 (44 小时)。若在劳动合同中约定，一周工作时间可以超过 44 小时，但不得超过 48 小时或每两周不超过 88 小时。工人在雇主的要求下在超过规定的时间以外工作，雇主应该支付工人至少正常工资的 1.5 倍（非劳力工人工资最高按 2250 新元计算）。雇员每月加班时间不得超过 72 小时。

《雇佣法令》第四部分适用于月工资不超过 4500 新元的体力劳动工人和月工资不超过 2500 新元的雇员（非体力劳动工人）

【给付薪水】

依据劳动合同确定工资，包括工人根据合同完成的超时工作奖金，不包括住宿、水电费、医疗及其他生活福利等。雇主应及时给付工人工资，每个工资周期的工资应该在该周期最后一日后 7 日内支付，每一工资周期的加班费应该在有加班的工资周期最后一日后 14 日内支付。雇主支付工人工资时，可扣除工人未做工日薪、明确托付工人保管的物品的损坏和损失或工人所须负责的钱财损失（若该等损坏或损失可直接归责于该工人的过失或过错）、向工人提供的食宿费

用、提前支付工人的预付款或贷款或多支付的工资以及须由工人支付的所得税。上述扣款一般不得超过该工资周期工资的 50%。

【中央公积金】

新加坡通过建立中央公积金 (Central Provident Fund, CPF) 来为雇员提供全面的社会福利保障。中央公积金制度始于 1955 年，由新加坡人力资源部下属的中央公积金局负责管理运行，新加坡雇主和雇员均有义务将收入的一部分缴存会员的公积金个人账户，雇主和雇员缴纳的比例根据雇员的年龄而定。目前，私营领域雇主的缴纳比例介于 7.5% 至 17%，雇员缴纳比例介于 5% 至 20%。个人账户分为三部分：普通账户用于购房、投资、教育支出；保健账户，用于支付住院医疗费用和重症医疗保险，特别账户，用于养老和特殊情况下的紧急支付，一般在退休前不能动用。只有新加坡公民和新加坡永久居民才需缴纳公积金。

外国人在当地工作的规定

与中国对新加坡开展劳务输出业务最为相关的法律是《外国工人雇佣法案》。该法案列明了雇用外国工人的条款和条件，规定了对雇主或工人违法行为的处罚，有利于维护新加坡特别针对外籍工人所建立的工作准证系统并保护外籍工人的福利。2007 年 5 月 22 日，法案更名为《外国人力雇佣法案》。新加坡外国人工作准证分为就业准证 (Employment Pass，EP)、S 准证 (S Pass，SP)、劳务准证 (Work Permit. WP) 三类。外籍人士在新加坡必须持有工作准证才能工作，否则被视为非法务工。

【外籍劳务人员政策法规】

为应对新冠肺炎疫情导致的就业前景不明朗等问题，并进一步增加新加坡居民就业机会，2022 年新加坡政府继续收紧外劳政策并吸引顶尖人才来新工作创业。

一是不断提高外国人就业准证申请者最低月薪标准。

人力部宣布 2022 年 9 月起，专业技术人才工作签证 (Employment Pass，EP) 申请者最低月薪标准从目前的 4500 新元月，调高到 5000 新元 / 月。金融服务业从 5000 新元 / 月，调高到 5500 新元 / 月。熟练和半熟练工人工作签证 (Skilled and semi-skilled workers. SP)，2023 年 9 月 1 日起，申请者最低月薪标准从 3000 新元 / 月，调高到 3150 新元 / 月，金融服务业调高到 3500 新元 1 月，2025 年 9 月将再次调高标准。

二是收紧外籍劳工比率顶限，提高外劳税。

建筑业和加工业工作准证 (WP) 从 2024 年 1 月 1 日起，外籍劳工比率顶限将从 1 比 7 收紧至 1 比 5，也就是说，企业每聘用一名新加坡本地员工所能引进的外籍劳工，从 7 人减少为 5 人。提高外劳税，基本劳工税将在 2025 年前，由 330 新元逐步提高至 650 新元。

三是现行外籍劳工配额由新“劳工税框架”取代。

废止现有的外劳配额 (Man-Year Entitlement，简称 MYE)，政府将通过新的外劳税框架鼓励企业聘用更多高技能工作准证持有者，以及支持更多的场外工作 (offsite work)。新加坡财政部长黄循财表示， 客工比率顶限 (Dependency Ratio Ceiling，简称 DRC) 和外劳配额的调整将促进生产力的提高，以及为节约人力的解决方案提供支持，这会帮助严重依赖外籍员工的行业转型。

四是为外籍劳工更换雇主提供便利。

2022 年 7 月 1 日起，新加坡人力部将实施 COE(更换雇主) 计划，制造业和服务业公司可以雇佣本行业现有工作许可证持有者，工作准证持有者，在其 WWP 准证有效期 40 天到 21 天 (含) 之内更换工作，不需要现任主的同意。这项计划将永久实施，不设置任何期限。

五是吸引外籍顶尖人才。

2022 年 8 月，新加坡人力部宣布了新的工作签证规定。新规包括对月收入不低于 3 万新元的外籍人士发放 5 年期工作签证（Overseas Networks & Expertise Pass），允许其同时创办、运营或供职于多家公司，并允许其配偶获得工作资格。未达薪资标准的艺术文化、体育、科学技术、学术研究领域的优秀候选人，也可申请获得前述工作签证。此类签证将于 2023 年 1 月 1 日起开放申请。新规还包括，从 2023 年 9 月起，目前面临短缺的特定专业技术人士将有资格获得 5 年期签证；相关工作签证申请处理时间也将缩短至 10 天。

【配额制度】

新加坡对 SP 和 WP 实行配额制度，对不同行业实行不同的配额限制，具体见下表：

表 新加坡外劳比例顶限和外劳税标准

工作种类	外劳比例顶限 (%)	实际雇用外劳比例 (%)	外劳税额 (新元 / 人·月) (技术工 / 非技术工)
S 准证 (S Pass)			
制造业	20	≤ 10	330
制造业	20	>10 - ≤ 20	650
建筑业、海事业、加工业	18	≤ 10	330
建筑业、海事业、加工业	18	>10 - ≤ 18	650
服务业	10	≤ 10	330
劳务准证 (Work Permit)			
制造业	60	≤ 25	250/370
制造业	60	>25 - ≤ 50	350/470
制造业	60	>50 - ≤ 60	550/650
服务业	35	≤ 10	300/450
服务业	35	>10 - ≤ 25	400/600
服务业	35	>25 - ≤ 35	600/800
建筑业	有 MYE 指标	≤ 87.5	300/700
建筑业	无 MYE 指标	≤ 87.5	600/950
加工业	有 MYE 指标	≤ 87.5	300/450
加工业	无 MYE 指标	≤ 87.5	600/750
海事业	77.8	≤ 77.8	300/400

资料来源：新加坡人力部
注：2021年3月31日更新。

外国人赴新加坡工作总体环境较好，但劳务人员也要提前做好心理准备，充分考虑各种可能发生的情况，出国前要与新加坡劳务中介协商清楚，以免上当受骗。新加坡主管当局或雇主有权取消外籍工人的工作准证，从准证取消之日起 7 天内外籍工人必须离开新加坡，否则会受到新加坡《移民法令》的惩罚。为此，到新加坡务工人员必须增强风险防范意识，出国前与派出企业签约规定中介费用可以退还。

新冠肺炎疫情期间，新加坡建筑业劳动力大量短缺。中国籍劳务人员如需更换工作（限同一行业），不需要回国，可以直接从当地通过人力转换计划完成有关手续。

【工伤保险】

《工伤赔偿法》（WICA2019）适用于所有体力劳动者以及月工资在 2600 新元以下的非体力劳动者。《工伤赔偿法》要求所有雇主为其符合条件的员工购买保险以防其在受雇佣期间受伤或生病。《工伤赔偿法》规定，如果员工因公受伤致死，则不论员工是否存在过错，雇主投保的保险公司均应向任何在受雇期间受伤的员工或其被抚养人支付赔偿金。《工伤赔偿法》规定了赔偿金的支付范围。

雇主还需要为工作准证（Work Permit）和 S 准证（S Pass）的持有人购买医疗保险。

八
印度劳动就业法规

劳工法的核心内容

【主要的全国性法规】

印度涉及劳工的法律法规较多，也较复杂，除中央政府颁布的全国性法规外，还有邦政府颁布的地方性法规。2019-2020 年，印度政府推动劳工法改革，整合旧有的约 29 部中央劳工立法，出台了 4 部新劳工法，包括《2019 年工资法案》《2020 年社会保障法案》《2020 年职业安全、健康和工作条件法案》及《2020 年劳资关系法案》。四部法案已经议会通过，但具体实施日期一再推迟，目前尚未实施。

目前适用的重要的全国性劳工法如下表所示。

表 印度涉及劳工的主要全国性法规

法规名称	主要规范
工厂法	该法案在工厂雇用工人时适用，在多个方面规定了工厂的工作条件、健康及安全措施。同时，规定了工作时长、休息间歇、加班、放假、请假、辞退、雇用儿童青年及女人以及雇员其他的权利，还有雇主和雇员的义务。
劳工争议法	规范有关对劳工停职、解雇、资遣，及企业关闭、出售时应循事项等事宜；未遵守规定者最高可处 6 个月有期徒刑并 1000 卢比罚金。
产假法	女性劳工不论是正式或契约工，只要过去 12 个月内工作满 80 天以上者，不论在怀孕、生产、流产或因以上情形引起的疾病时均适用；未遵守规定者最高可处 3 个月有期徒刑并 500 卢比罚金。
红利法	规定最低红利为劳工薪资的 8.33%（即一个月所得），最高为 20%，公司设立前 5 年发生亏损时可不发红利；未遵守规定者最高可处 6 个月有期徒刑并 1000 卢比罚金。
离职金法	雇用 10 人以上劳工的企业，其各级劳工（包括职员）工作满 5 年以上因死亡、退休或离职时，每 1 年可获相当于最后期间半月薪资，最高限额为 35 万卢比。该法亦明文规定，雇主在符合特定条件下可拒付离职金。
劳工补偿法	规范劳工因工作造成伤害或死亡的补偿事宜，但不包括公司办公室职员。
雇用法	凡雇用劳工人数在 100 人以上（目前是 50 人以上）的企业均适用本法；本法规定雇主应明确订立劳工的假期、分班、薪资、请假、离职等各项雇用条件。
最低工资法	该法附表定有部分产业劳工的最低工资标准（查询网址：www.labourbureau.nic.in），其修订由中央政府及邦政府负责。另中央政府负责制定无技术劳工的最低工资。
工资支付法	规范雇主在限定时间内应支付某些劳工工资不得有扣减的情形。
劳工退休基金及杂项规定法	提供强制性的劳工储蓄规定，以保障劳工退休生活；雇用员工 50 人以下，员工需提取其基本薪资及津贴的 10%，50 人以上提 12%；员工因特定理由可提领部份基金；未遵守规定者最高可处 1 年有期徒刑并 5000 卢比罚金。

资料来源：中国驻印度大使馆经商处整理

【法定工时规定】

一般为每日 8 小时，最高不超过 9 小时，每周最高 48 小时；加班付双薪，每季加班不得超过 50 小时。有些地区每天 9 小时，每周最高 48 小时；加班付双薪，每季加班不得超过 75 小时。

【休假规定】

中央及邦政府每周休 2 日，一般公司每周休 1 日，员工在工作满 240 日后，每 20 日可有 1 日带薪年休假（annual leave）。法定假日与休假均带薪。

【劳工保险计划】

按照职工国家保险计划（Employees State Insurance Scheme, ESIS），雇主负担的比例依员工薪资水平而不同，平均为 5%。

外国人在当地工作的规定

【工作登记】

印度入境事务部及其下属的外国人登记处负责主要国际机场和 5 个主要城市（德里、孟买、加尔各答、钦奈和阿姆利则）的外国人登记工作；除上述 5 个主要城市外，有关警区的警察局负责该地外国人登记工作。

外国人在印度工作必须事先获得工作签证或项目签证（针对电力和冶金项目）。持工作签证的外国人，须在入境后 14 天内到所在地的外国人登记办公室办理登记，领取登记证（巴基斯坦国民须在 24 小时内登记；阿富汗国民须 7 天内登记）。

【签证办理】

工作签证可由申请人向印度驻华使（领）馆直接申请，也可由印度境内的雇用单位或业主在印度国内代申请人办理。印度驻华使（领）馆需先向印度内政部、劳工部等部门报批，再根据这些部门的“签证通知书”及相关中资机构或工程项目公司在印度获准设立的印度政府批文，或中方受雇人员提供的印方公司的任命书以及印方工程部门出具的对工程和确有需要雇用中方人员的确认书等，办理入境工作签证。

印度对工作签证掌握极严，普通工程技术人员、普通工人极难获得工作签证，目前中方申请者几乎都无法获得印度工作签证。

九
越南劳动就业法规

劳动法核心内容

越南于 2019 年修改《劳动法》并于 2021 年 1 月 1 日起实施。《劳动法》对劳工标准、在劳动关系和与劳动关系直接相关的其他关系中的劳动者和用人单位的权利、义务和责任、基层劳动者的代表组织、用人单位的代表组织、国家对劳动的管理等方面做出规定。核心内容包括：

【适用范围】

越南新《劳动法》的适用对象包括：劳动者、学徒、实习生以及无劳动关系的劳动者；用人单位；在越南务工的外国人；与劳动关系直接相关的其他机构、组织和个人。为了更好保护劳动者的权益，越南新《劳动法》将适用范围扩大到“无劳动关系的劳动者”，即在非雇佣关系基础上工作的劳工。

【劳动合同】

劳动合同是指劳动者和用人单位就有偿工作、薪资、劳动条件、劳动关系中各方的权利和义务等达成协议。双方达成的合约内容涉及工作和工资，一方的管理、协调和监督等内容则视为劳动合同。用人单位和劳动者需签订书面劳动合同（劳动期限在 1 个月以下的可口头订立劳动合同）。根据电子交易有关法律规定、以数据信息形式订立的电子劳动合同与书面劳动合同同样有效。劳动合同仅限固定期限劳动合同和无固定期限劳动合同两类。合同内容应包括：工种和工作地点、合同期限、薪资及支付方式、升职加薪制度、工作休息时间、社保医保和失业保险等内容。

劳动者和用人单位可在劳动合同中明确试用期，也可另行签订试用合同。一项工作只能试用一次。企业管理岗位试用期不超 180 天，高级及以上专业技术工作岗位试用期不超过 60 天，中级专业技术岗位、技术工人和业务人员试用期不超过 30 天，其他工作试用期不超过 6 天。试用期薪资不少于正式录用薪资的 85%。

【薪资】

按区域实施最低工资制度，政府根据国家薪资委员会的建议决定并公布各地区最低工资标准。

【保险】

用人单位和劳动者需参加强制性社会保险、医疗保险和失业保险。对于不属于参保对象的劳动者，用人单位向其支付工资时需同时支付与三种保险额度相当的费用。

【合同终止】

用人单位单方终止劳务合同时，应事先通报劳动者，通报时间要求如下：无期限合同，至少提前 45 天；12 个月至 36 个月合同，至少提前 30 天；12 月以下期限合同，至少提前 3 天。辞退劳动者时，用人单位须按每年半个月工资及奖金支付补偿。此外，劳动者有权单方面终止合同，也需事先通报用人单位，通报时间同上。

外国人在当地工作的规定

根据越南最新《劳动法》，在越南工作的外籍人员需满足以下条件：年满 18 岁以上且具有完全民事行为能力；具有专业、技术水平和工作经验，身体状况符合卫生部部长规定；非正在执行刑罚或未消除犯罪记录或依照越南法律或外国法律规定正在被追究刑事责任的人；有越南职能部门颁发的劳动许可证（无需办理劳动证的情况除外）。

根据 2021 年 2 月 15 日开始实施的越南政府关于对在越南工作的外国人管理的规定（152/2020/NĐ-CP），用人单位（承包商除外）应确定每个使用外籍劳动者的工作岗位情况并在拟雇用外国劳动者前至少 30 天向越南劳动、伤兵和社会部或外籍劳动者工作地的省、中央直辖市人民委员会（即省级人民委员会）报告说明。使用过程中如对外籍劳工需求发生变化，用人单位须至少提前 30 天报告说明。劳动、伤兵和社会部或省级人民委员会在接到报告的 10 个工作日内书面回复，明确是否批准。

外国人在越南工作需获得劳动许可，劳动许可期限一般不超过 2 年。以下场合的外籍劳动者无须办理劳动许可证：有限责任公司的所有者或出资人；股份公司的董事长或董事会成员；在越国际组织或外国非政府组织的总代表、项目负责人或主要负责人；以推介业务为目的入境越南期限少于 3 个月的；入境越南期限少于 3 个月，处理越南专家和目前在越外国专家无法处理的影响或有可能影响生产经

营的事故、技术问题或复杂问题； 根据《律师法》获得在越南行业执照的外国律师； 越南作为成员国缔结的国际条约规定的情况；与越南人结婚并在越南境内生活的外国人；政府规定的其他情形。

外国人的劳动许可证可视情况重新申领、办理延期或撤销。办理延期的条件包括： 劳动许可证的有效期至少还有 5 天，但不超过 45 天； 使用外国劳动者需求获得主管部门批准； 具有证明外国劳动者继续为用人单位工作的证明材料。

十 印度尼西亚劳动就业法规

劳工（动）法核心内容

印尼国会于2003年2月25日通过第13/2003号《劳工法》，要点如下：

【离职金】

由原来薪水的7个月，调高到9个月。

【罢工】

劳工因反对公司相关政策而举行罢工，雇主仍需支付罢工劳工工资，但劳工必须事先通知雇主与主管机关，且必须在公司厂房范围内进行罢工。如劳工违反罢工程序，罢工即属非法，雇主可暂时禁止劳工进入工厂并可不必支付罢工工资。

【工作时限】

每星期工作时间为40小时。

【离职补偿】

对于自愿离职与触犯刑法的劳工，雇主可不必支付补偿金（compensation），但需支付劳工累积的福利金（worker’s accumulated benefits）。

【童工】

准许雇用14周岁以上童工，工作时间每日以3小时为上限。

【临时工】

合同临时工以3年为限。

【休假】

连续雇用工作满6年的劳工可享有2个月的特别休假。

此外，依印尼政府规定，外国人投资工厂应允许外国人自由筹组工会组织。全国性的工会联盟有全印尼劳工联盟（SPSI）和印尼工人福利联盟（SBSI）。

外国人在当地工作的规定

印尼目前只允许引进外籍专业人员，普通劳务人员不许引进。对于印尼经济建设和国家发展需要的外籍专业人员，在保证优先录用本国专业人员的前提下，允许外籍专业人员依合法途径进入印尼，并获工作许可。受聘的外国技术人员，可以申请居留签证和工作准证。

【手续】

受聘的外籍专业人员到达印尼前必须履行下列手续：印尼公司聘用的外籍专业人员向印尼政府主管技术部门提出申请；取得劳工部批准；到移民厅申请签证。

【申请】

外国合资公司聘用的外籍人员须向印尼投资协调委员会提出申请。

十一

澳大利亚劳动就业法规

劳工（动）法核心内容

2006 年，澳政府建立全国性就业系统，覆盖私有行业的所有公司。2009 年，澳联邦政府出台《公平就业法》，宗旨是为协调高效的职场关系提供平衡机制，通过灵活、公平的法律推进生产力发展，促进职场公平和代表性，并防止歧视等。在澳工作的每个人，包括海外人员，都享有工作权利并受相应保护。

澳公平工作委员会（Fair Work Commission）、公平工作调查专员署（Fair Work Ombudsman）独立于政府之外，负责相关法律执行。

澳大利亚劳工（动）法做出的劳资双方行为规范，涵盖劳资裁定、劳资协议、就业标准、工作种类、关系接触、薪酬条件、养老金等方面。具体规定可参见澳公平工作委员会官网 https://www.fairwork.gov.au/。

外国人在澳工作的规定

根据澳大利亚移民管理部门规定，如果澳大利亚公司或海外公司在澳大利亚国内劳工市场无法招聘到所需劳动力，或无法通过自己的培训计划，获得所需劳动力，不得不从海外雇佣劳工时，该公司可为外籍劳工提供担保，并为外籍劳工申请临时商务签证。

凡需在澳大利亚工作 3 个月到 4 年的外籍劳工，可申请长期临时商务签证，即 457 签证。办理此类签证必须履行的手续包括： 用人公司担保； 用人公司提名； 被提名人办理签证。

为优先保证澳大利亚居民获得就业机会，2017 年 4 月，澳大利亚政府宣布取消 457 签证，代之以临时入境签证（TSS 签证，或称 482 签证）。TSS 签证分两年短期和四年长期两种。详见澳内政部官网，网页链接如下。

https://immi.homeaffairs.gov.au/visas/getting-a-visa/visa-listing/temporary-skill-shortage-482

十二
新西兰劳动就业法规

劳工（动）法核心内容

新西兰的雇佣关系主要受最低工资标准、书面劳动合同以及普通法管辖。《1991 年雇佣合同法》和《2000 年雇佣关系法》（ERA，简称《雇佣关系法》）是规范劳资关系的基本法律，雇员可以根据这两部法律，对不合理的解雇以及雇主对其不利的行为发起投诉等行动。

新西兰的雇佣关系系统建立在雇主、雇员和工会就绝大多数问题进行“诚信”互动的基础上。这些问题包括（但不限于）就劳动合同进行协商、商讨有可能影响雇员就业的提议、允许工会代表进入工作场所以及裁员。诚信义务包括各方必须遵守的一些具体要求。

在新西兰，企业雇用人员都要签订劳动合同。劳动合同的种类可分为行业集体协议、企业集体合同和个人合同三种，采用哪种合同来确定劳动关系，由企业和雇员协商选定。集体协议和劳动合同一般包括以下内容：工作的种类、工时和换班规定、卫生和安全规定、合同的终止日期、20 岁或 20 岁以上雇员的最低工资、法定的有薪假期、有薪的病丧事假、劳动争议处理等。

所有的劳动合同必须明确规定雇佣双方处理劳动合同纠纷的方式。如果劳务人员认为雇主侵犯了其最低劳动权利，且双方无果，可通过致电 0800-202920 向劳动检查局（Labour Inspectorate）投诉或寻求建议，劳动检查员会调查并开展调解。如果调解不成，可将案例提交给劳动关系委员会（Labour Relations Authority），后者可裁定雇主临时安置、返回原岗位、支付工资、赔偿、合规等。

新西兰工党联合政府执政后，于 2018 年 1 月对《雇佣关系法》做了修改，主要变化包括最低工资将从 2018 年 4 月 1 日起增加到每小时 16.50 新元，2019 年 4 月 1 日增加到每小时 17.7 新元，到 2021 年 4 月最低工资增加到每小时 20 新元。2022 年 4 月 1 日起，新西兰人最低工资从每小时 20 新元增加到每小时 21.20 新元。初始工作或受训者最低工资从每小时 16 新元上调至 16.96 新元，保持在成人最低工资的 80%。将修改“同酬法”，为女性占多数产业提供集体谈判权和便利的诉讼法律程序；产假从 7 月 1 日起从 18 周增至 22 周等。

《职业健康与安全法》确定雇主的责任与员工的权利，覆盖的对象包括新西兰所有临时、全职和兼职的工人。规定雇主与雇员必须采取措施确保自己与他人的安全与健康。详情请登录 https://www.employment.govt.nz/ 查询。

外国人在当地工作的规定

【主要规定】

海外人士如果要在新西兰工作，必须先获得工作许可，工作许可主要分为以下几种：

- ☑ 1. 普通类
- ☑ 2. 假期工作类。给予到新西兰旅游度假并可能短期实习和工作的年轻人。新西兰目前与 23 个国家（地区）签有假期工作签证协定。中国与新西兰 FTA 已有这类协定
- ☑ 3. 配偶 / 合伙人工作类
- ☑ 4. 难民工作类
- ☑ 5. 医疗工作类
- ☑ 6. 娱乐 / 体育工作类
- ☑ 7. 商人工作类
- ☑ 8. 贸易工作类，包括机器安装专家和技术服务工程师、屠宰人员、渔船工作人员
- ☑ 9. 高等教育工作类。

其中（1）、（5）、（7）和部分（8）、（9）工作许可的发放遵循熟练工种短缺签证政策，必须通过“劳动市场测试”。

获得工作许可、签证，并不意味着海外劳工在新西兰可以从事任意工作。按照新西兰的法律规定，在以下行业执业必须注册登记：建筑师、医疗放射技术员、律师、护士和助产士、脊椎指压治疗者、职业临床医务工作者、牙医、临床牙科技术员、验光师、营养学从业者、物理治疗医生、水管工、煤气工、排水管工、眼镜配送工、足病医生、电工、心理医生、电器维修工、不动产代理商、注册护士、土地测量员、机修工、教师、医疗试验人员、兽医、工艺人员、家庭医生。这些行业的注册登记需要相关资格认证，可以在前述“当前紧缺工目录”查到。详情请登陆新西兰移民局网站 www.immigration.govt.nz 查询。

【中国公民短期务工】

中国公民在新西兰短期工作，一般可通过如下渠道：

（1）临时工作签证

需要提供教育资质和相关工作经验证明，并且要求雇主进行市场测试（即确认市场上没有合适的新西兰本地人员能胜任该工作）。条件分别是：

①新西兰雇主提供的聘用信函

②来新西兰有明确的目的

③在新西兰结束学业的人想获得工作经验

④与配偶团聚

（2）《中国与新西兰自由贸易协定》项下中国技术人员来新西兰短期工作 (China FTA Skilled Workers)，

包括两类

①中国特殊工作类别（China Special Work Category）。《中新（西兰）自贸协定》规定某些技术性人员可在新西兰短期工作，不需要经过市场测试，但是也需要专业资质、经验或者证书。工作时限为 3 年，若期满后还想在此规定下继续工作，必须离开新西兰 3 年后再次申请。包括：中医从业人员（至少在中国政府认可的大学接受三年以上中医教育）、中餐厨师（至少有三级以上职业证书）、中文教师助理（至少 3 年以上大学教育）、武术教练（3-5 级证书和大学教育）、中文导游（雅思听、说成绩 5 分）。

②中国技术人员类别（China Skilled Worker Category）。《中新自贸协定》还规定，在一些新西兰人力资源不足的行业，允许不超过 1000 名技术性人员在新西兰从事短期工作，时间不超过 3 年。每个行业在任何时间都不超过 100 人。工作时限为 3 年，若期满后还想在此规定下继续工作，必须离开新西兰 3 年后再次申请。包括：审计人员、汽车电工、造船工人、计算机应用工程师、设计工程师、技术员、产品工程师、柴油机械师、早期教育人员、电工、电子技术员、电影动画师、装配工和车工、焊接工、放射医学人员、汽车机械工、管道工、注册护士、考试分析师、结构工程师、大学 / 高等教育讲师、兽医。各行业资质要求见新西兰移民局网址。

（3）工作假期方案（China Work Holiday Scheme）。

新西兰每年还接受 1000 名年龄在 18-30 岁、受过良好教育的中国青年到新西兰开展为期 1 年的短期工作和学习。他们不能从事长期工作，并不能连续为同一个雇主工作超过 6 个月。

十三
南非劳动就业法规

劳工（动）法核心内容

南非劳动法律法规包括《劳动关系法》（Labor Relations Act）、《基本雇佣条件法》（Basic Conditions of Employment Act）、《公平就业法》（Employment Equity Act）、《劳工技能发展法》（Skills Development Act）和《技能提高费用法》（Skills Development Levies Act）。上述法律赋予工会组织很大的权力，外国投资者应慎重处理劳资关系，包括职工待遇与解雇等问题，否则容易引起罢工。2018 年 5 月，南非国民议会通过了 3 部旨在保护劳工权益的法案，分别是《最低工资法案》《就业基本条件修正案》和《劳资关系修正案》。

上述法律法规对劳动者的工作时间、最低工资和休假制度等有明确规定。

网址：www.labourguide.co.za/workshop/1550-labour-relations-act-66-of-1995/file

【最低工作年龄】

全职工作的最低工作年龄为 15 岁，或最低离校年龄，以较高者为准。

【工作时间】

在雇员未同意的前提下，雇员每星期工作时间不超过 45 小时，每日工作时间不超过 9 小时。若雇员年收入超过 16500 美元，则不受以上条件限制。若雇用仍在上学的儿童，每周工作时间不得超过 20 小时。

【最低工资标准】

南非政府按照不同工种，根据各地方行政区经济发展水平，制定了详细的最低工资标准，并写入劳动法，强制在南非的所有单位、机构或公司按法律规定执行。

普通工人最低工资标准因工种各异有所不同，按平均标准计算，第一年最低月工资 135 美元，此后随工龄增长逐步增加。2018 年 11 月 23 日，南非总统拉马福萨签署国家最低工资法案，于 2019 年 1 月 1 日生效。该法案规定每小时最低工资标准为 20 兰特。

2022 年 3 月起，南非每小时最低工资上调至 25.42 兰特。

【休假制度】

（1）公共假期

雇员在南非政府规定的 12 天公共假日享有假期。若雇员在假期工作，则有权获得至少 2 倍的日工资。

（2）年假

雇员每工作 12 个月后，有权每年获得连续 21 天的带薪休假，且不占用周末和公共假期。

（3）家庭责任假期（Family Responsibility Leave）

雇员每周工作 4 天以上，工作累计 4 个月以上的，每工作 12 个月有权获得每年 3 天的家庭责任假期，此假可在家庭成员生病、逝世等情况下使用。

（4）病假

雇员休病假，3 年计一次。在这一周期里，雇员有权休带薪病假的时间相当于其为雇主工作 6 个星期的时间。例如，每个星期为雇主工作 5 天的雇员可在 3 年期间休 30 天带薪病假。对按规定休带薪病假的雇员，雇主要支付其平时的工资。在雇主同意增加其带薪病假的情况下，可支付不足此额的工资。如雇员连续 2 天缺勤，雇主在支付其病假期间工资之前，有权要求其出示医生的诊断书，以证明其缺勤是因为患病或受伤。如雇员在 8 周的工作期间有两次缺席，雇主也可以要求雇员提供医生出具的诊断书。

（5）产假与陪产假

雇员可享受 4 个月的产假，并可在预产期前 4 个星期开始休假。雇员休假可不足 4 个月，但在生产后 6 周内不能工作，除有医生出具的证明，以证明其可以工作。雇员在休假前至少 4 个星期通知雇主，说明开始休假和开始上班的时间。对于缴纳失业保险基金的雇员，产假期间按之前收入的 66% 支付工资。男性雇员享有 10 天陪产假。陪产假期间工作也通过失业保险基金支付。

（6）哺乳假

哺乳期的雇员在儿童出生六个月内享有哺乳假，每天 30 分钟，每日两次。

外国人在当地工作的规定

【工作许可制度】

根据南非《移民法》和《外国人管理法》，外国人只有持有内政部签发的“工作许可证”，并在“工作许可证”规定的单位工作才是合法的。政府对引进外籍劳工严格限制。原则上，能在当地找到合适人选的就业机会不能向外国人提供。因此，南非的各个行业，尤其是非技术和半技术领域，外国人就业机会有限。

【外国人工作许可配额】

南非需要外国人工作的岗位主要有电话接线中心的经理、医学工程师、生物技术人员等。外国申请者只要符合要求，90 天内即可获得进入南非工作的许可证。只要持证者继续从事相关行业的工作，即使另换单位，其工作许可证也将继续有效。

服务篇

全球出海人力资源服务与解决方案

“

全球人才招聘与用工

构建多维度策略框架：
高效吸引并保留顶尖海外人才以强化企业全球竞争力

在全球经济一体化与知识密集型产业快速发展的背景下，技能型人才的全球性短缺已成为制约经济增长的关键因素，尤其在科技、医疗健康、金融服务等高附加值领域，顶尖人才的竞争尤为激烈。企业若欲在全球市场中占据先机，必须构建一套综合性的策略体系，以高效吸引并保留海外顶尖人才。本文旨在深入探讨员工管理的法律合规、企业文化塑造、薪酬与福利设计、绩效管理优化、员工参与与留任策略，以及技术解决方案的应用等多维度策略，为企业在全球化进程中构建竞争优势提供理论与实践指导。

1

法律合规与全球人力资源管理

在全球化运营中，企业面临的首要挑战是确保人力资源管理的法律合规性。这要求企业不仅要精通并遵守目标国家的劳动法律法规，包括劳动合同的标准化管理、薪酬福利的合规支付、工时与休假制度的执行等，还需应对跨国人力资源管理的复杂性与多样性。构建全球合规管理体系，需整合国际法、劳动法、移民法及税收法规等多领域知识，确保从招聘、入职、在职管理到离职的每一步都符合当地及国际法律要求。特别是，企业应重视移民政策的动态变化，利用专业法律团队或咨询服务，精准把握签证申请、居留许可及工作许可等关键环节，为海外人才提供无缝对接的入境与就业服务。

2

文化融合与多元化战略

企业文化作为吸引并留住海外人才的无形资产，其重要性不言而喻。构建多元化、国际化的企业文化，关键在于营造开放包容的工作氛围，促进不同文化背景员工的相互理解与尊重。企业可通过实施多语言工作环境、举办文化节庆活动、建立跨文化沟通平台等策略， 增进员工间的文化认同与团队凝聚力。同时，强化内部沟通机制，鼓励跨文化交流与合作，促进创意碰撞与知识共享，从而提升企业整体的创新力与竞争力。

3

薪酬与福利体系的国际化设计

在全球化人才市场中，具有竞争力的薪酬与福利体系是吸引顶尖人才的关键。企业应依据目标市场的薪酬基准、人才稀缺程度及员工技能水平，设计灵活且具有吸引力的薪酬结构。此外， 提供全面的福利方案，包括但不限于医疗保险、退休计划、子女教育支持、弹性工作安排等，以满足海外人才的多元化需求。针对海外员工，企业还需考虑提供语言培训、文化适应指导等专项支持，助力其快速融入当地社会与企业环境，提升工作满意度与长期留任意愿。

4

绩效管理的全球化标准与个性化实施

绩效管理是企业激发员工潜能、提升组织效能的核心机制。在全球化背景下，企业应构建一套既符合国际标准又兼顾地区差异的绩效考核体系。该体系需确保考核标准的客观性、透明性与公平性， 同时灵活适应不同国家及地区的文化、法律环境。通过定期评估、即时反馈与个性化激励措施，如绩效奖金、职业发展机会、股权激励等， 激发员工的积极性与创造力。此外， 建立有效的沟通渠道，确保员工理解绩效目标、评估过程及改进路径，对于提升员工信任与参与度至关重要。

5

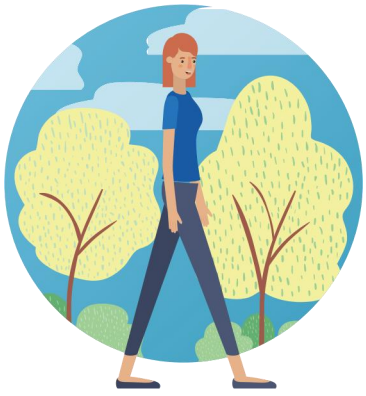
员工参与与留任策略的创新实践

员工的深度参与与长期留任是企业持续发展的关键。企业需通过实施员工参与式管理、提供职业发展路径规划、建立公平的晋升机制等措施，增强员工的归属感与忠诚度。同时，关注员工的职业成长与心理健康，提供专业培训与职业辅导，以及灵活的工作安排与健康福利，以应对全球化带来的工作与生活压力。此外，建立员工关怀机制，及时响应员工需求，营造家庭般的工作氛围，是提升员工满意度与留任率的有效策略。

6

技术解决方案的智能化应用

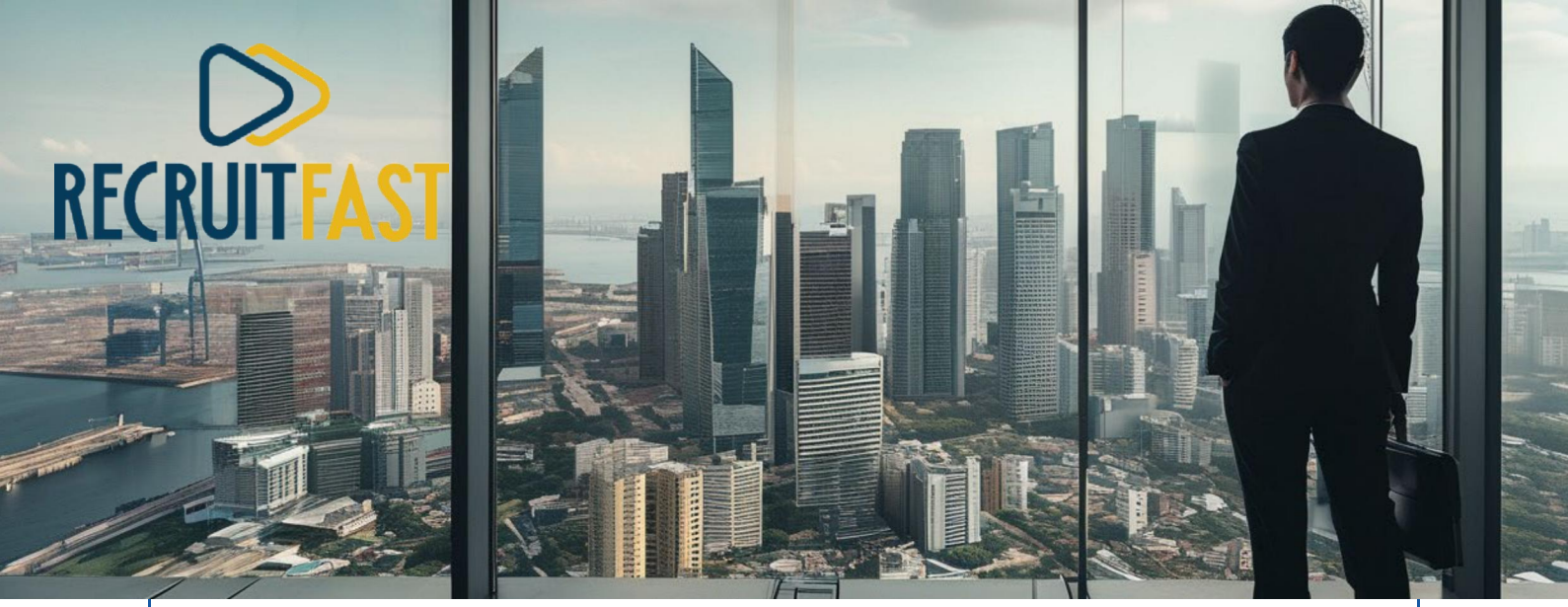
在数字化转型的浪潮下，技术解决方案成为企业提升招聘效率、优化人才管理的关键工具。利用先进的远程办公平台、项目管理软件及云端协作工具，企业可以打破地域限制，实现全球团队的无缝协作。同时，通过人工智能与大数据分析技术，精准定位目标人才群体，优化招聘流程，提高招聘质量。此外，利用在线学习平台，为员工提供个性化的学习与发展资源，助力其技能升级与职业成长，进一步提升企业的全球竞争力。



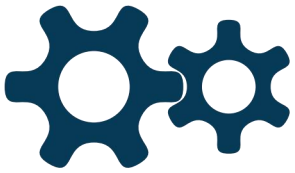
综上所述

企业在全球化进程中，需综合运用法律合规、文化融合、薪酬设计、绩效管理、员工参与及技术创新等多维度策略，构建一套高效、灵活的人才管理体系。

RecruitFast 作为海外招聘专家，凭借丰富的经验和专业的服务，能够帮助企业确保员工管理的法律与合规性、塑造积极包容的企业文化、建立具有吸引力的薪酬与福利体系、实施科学合理的绩效管理、注重员工的参与与留任以及利用先进的技术解决方案。通过我们的合作与努力，企业不仅能够吸引并保留顶尖海外人才，还能在激烈的全球市场竞争中脱颖而出，实现可持续发展。



我们的解决方案

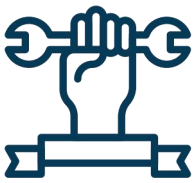


业务设置解决方案

- 公司组建、注册及秘书
- IP
- 公司银行开户
- 市场进入

出海风险与合规解决方案

- 尽职调查
- 审计、法律、税务、会计
- 监管管理



劳动力管理解决方案

- 数据解决方案
- 自动化运营
- 薪酬
- 人员管理

人力资源解决方案

- 薪酬及福利，雇主品牌
- 海外招聘与外包
- 培训
- 合规 - 多元化，公平与包容

移民及签证

- 流动性
- 迁移
- 政府关系

让我们带领您
由 A 到 Z

无风险的全球出海商业解决方案

为何选择我们?

综合解决方案
我们提供一站式企业出海发展服务，全方位规划以确保企业稳健成长。全程专业护航，与企业共同前行。

亚太地区专家
专注亚太市场，丰厚的地区经验提供无可比拟的竞争优势。

专家团队
在17个城市拥有超过800+名专家的专业团队。

无忧无虑的全球团队管理
SaaS人力资源系统为统一管理海外员工提供了极大的便利，有效降低跨国运营的风险。

强大的全球人际网络
源自亚洲顶级招聘和人力资源集团，强大的全球人际网络为企业拓展国际视野和人才资源提供坚实基础

未来招聘趋势报告

——全球最大的职业社交平台 LinkedIn

引言

从 2023 看未来招聘趋势

您无法提前看到未来，但可以助力塑造未来

对于招聘领域的领导者而言，当下是一个充满挑战而又极为关键的时刻。在不确定的经济形势下，在重塑职场的新趋势中，您有机会成为组织中真正的变革缔造者。您需要具备战略眼光，善于适应变化，并能敏锐地与人才保持同频 -- 了解候选人想要什么、他们具有什么技能，以及他们的职业生涯可以如何与您的业务共同成长。

为了帮助您做好准备，我们根据对全球人才领域领导者的数十次访谈、对数千名招聘专员的调研，以及对领英上生成的数十亿个数据点的分析，在本报告中汇总了 17 个预测。

联系领英
获取人才解决方案

招聘职能的角色

预测 1 招聘职能的角色

招聘将推动事关业务的重要变革

您经受了疫情的洗礼，坚韧不拔地应对了职场大洗牌的挑战。毫无疑问，招聘职能正变得越来越具有战略意义，**70% 的人才招聘专员表示，招聘团队现已在公司“决策桌”上占有一席之地。**

不仅如此，招聘职能的领导者们现在“有机会真正改变自身的席位，”微软的 Brett Baumoel 说。“你们将会真正改变‘决策桌’本身。”

整个最高管理层都将感受到您作为变革缔造者的影响力——从与 CFO 探讨薪酬规划，到与 CMO 一同优化雇主品牌，再到与 CLO (首席学习官) 共商技能缺口。

> 招聘专员正在发挥前所未有的影响力。曾经您可以说，“这些新员工帮助了我们的公司。”现在您可以说，“我改变了我们公司的构成、我们的工作场所、我们的用人标准，以及我们的招聘方式。”
>
> —— Brett Baumoel，微软全球工程人才招聘副总裁

87% 的招聘专员表示人才招聘职能的战略意义在过去一年中提升了。

> 招聘获取关键能力，拉高组织能力天花板，成倍放大业务价值。价值创造成为判断招聘团队的主要依据而不是成本，招聘团队逐步成为公司战略能力，招聘人员 5 力是关键：岗位需求理解力 (透过现象看本质，快速理解和澄清业务需要的关键人员的核心能力要求)，行业人才洞察力 (深耕细分领域人才市场，信手拈来) 识人判断力 (理解和识别人才的核心能力及优劣势)，人际链接力 (坦诚可靠容易建立信任)，工作内驱力 (发自内心对招聘的热爱)
>
> ——George Wang, Momenta HRVP

预测 2 | 招聘职能的角色

招聘职能对薪酬将有更大的发言权

通货膨胀愈演愈烈，实际薪资停滞不升，劳动力市场的竞争激烈程度丝毫未有缓和。这三股趋势似乎势必激烈碰撞，加之薪酬在全球候选人心目中是普遍排在首位的重要诉求，现状已经到了不能不有所改变的地步。

招聘、财务和 DEI(多元化、公平性和包容性) 团队之间关于薪酬讨论的反馈循环，必须比以往任何时候都更加敏捷 -- 尤其是在薪酬透明度不断提高的当下。为了帮助公司保持领先地位，招聘团队的领导者应该推动这个议题的讨论。

您作为招聘团队的领导者，对候选人的诉求、劳动力市场动态、公司招聘工作的实时表现，都有着最清晰的认识，也因此最适合引领关于薪酬及其对业务影响的讨论——例如支持“技能重于学历”的薪酬模式，又如推动薪酬与通胀同步提升，以留住顶尖人才。

作为一名企业招聘专员，我曾经因以低于市场水平或低于预算批准水平的薪酬招得候选人而感到自豪——现在我对当时的做法感到难堪。这样招得的新员工会立即成为跳槽风险，随时可能被更好的薪酬挖走。招聘团队有责任向业务团队分享这种思考角度，因为我们合作并共同塑造了公司的薪酬和招聘理念。

——John Vlastelica

Recruiting Toolbox 公司 CEO

仅 45% 的招聘专员表示其公司的加薪节奏足以跟上通胀速度

预测 3| 招聘职能的角色

随着人才重获供求优势，招聘职能需加倍重视建设雇主品牌。

招聘团队领导者深知，即使招聘速度放缓，对人才的竞争并未缓和。虽然招聘减少通常意味着劳动者议价能力的降低，但招聘团队认为，这种动态关系会随着时间的推移而朝着相反的方向摆动：64% 的受访者预测，未来五年的人才招聘市场将对候选人和员工 (而非雇主) 更有利。

因此，细化并传达一种清晰且具有说服力的雇主价值主张 (EVP)，比以往任何时候都更加重要。由于大多数招聘预算很可能将萎缩或停滞不前，雇主品牌建设成了多数招聘专员预计今年唯一会增加的投资项目。为了让雇主品牌投资真正发挥作用，招聘专员必须努力了解人才选择雇主时的首要诉求，并做到知行合一。

“在建设雇主品牌，展现企业文化以吸引、聘用、留住人才时，仅靠表面功夫是不够的。候选人能够看穿表面。他们不会止步于官网求职页面，而会利用人脉了解你们到底是怎样的公司。”

——John Graham Jr.

Shaker Recruitment Marketing 公司

雇主品牌、多元与文化副总裁

53% 的企业内部招聘专员预测，公司的招聘预算今年将减少或不变。

60% 的企业内部招聘专员预测，公司的雇主品牌投资今年将增加。

“在竞争中胜出的优秀企业，核心竞争力来自于组织能力，尤其是人才素质。除了内部培养人才，外部招聘对于组织的核心能力尤其是新能力建设至关重要。这就需要招聘部门对内要深刻理解企业战略、支撑战略的组织能力要求、核心岗位要求；对外要深刻理解行业及同行业其他优秀公司的业务、战略、组织、人才。此外，构建独特的雇主品牌，加强对人才的吸引力也非常重要。”

——Robin Fang，PingCAP CHRO

多维度打造全球人才吸引力，加强人才发展的拓展及纵深

构建独特吸引力，深化全球人才招聘

全球人才招聘最关键的挑战在于是否有全球性雇主品牌，或者在某一细分领域的全球雇主品牌。PingCAP 的全球人才吸引策略，最核心的是在全球开源社区，通过全球一流的产品和技术，构建健康成长的开源技术社区；通过社区的运营，吸引全球一流的科学家和研发人才加入；另外，在不同的国家，通过灯塔客户案例，建立在行业中的影响力，进而扩大和展现 PingCAP 的雇主品牌。

通过多要素的合力，加强人才吸引力

第一

是长期的薪酬回报，只有总体薪酬回报是有竞争力的，才谈得上有能力吸引优秀人才；

第二

是企业的业务价值和意义；

第三

是企业业务所处的行业以及自身的上升趋势；

第四

是雇主品牌，体现了前三个要素在人才市场的感知，也体现了企业自身在内部塑造的组织环境，对于高科技企业，内部管理是否营造了开放、透明、尊重、弹性、真诚的氛围和环境，对于雇主品牌建设至关重要。

人才内部发展通道设计及落地，让企业和员工双赢

企业角度：内部的优秀人才更加理解企业业务，没有融合成本，可以根据企业的需要快速调整工作内容。

个人角度：员工自身能在内部向上和横向流动的过程中，增加新能力，提升职业价值：除了纵向晋升外，PingCAP 在内部设计了支持发展的人之政策和通道，只要在原岗位满一定时间，绩效中等以上，都可以在公司内由请其他开放岗位：一旦内部评估通过，可以不受限制转岗发展。对于内部紧急需求，公司可以进行人才盘点，内部调动人才。

这些政策和措施对于保留核心人才、迅速满足业务要求起到很大的作用。

> “如今，众多企业在不确定性的浪潮中进行了相应的人员结构调整，同时降低企业支出成本。菲鹏今年高端人才招聘的需求不减反增。我们坚信：只有有效吸引高端优秀人才，持续加强自身研发和产品能力，才能在机会来临时乘风而上。我们看到大量前期被动求职的优秀人才出现在人才市场，而这就是我们的机遇。”
>
> ——Dendi zhong
>
> 菲鹏 Head of Global Talent Acquisition

> “在‘预践未来’的核心价值观引导下，我们正迎接来自大健康行业不同细分赛道不同国籍与文化背景的有志之士加入组织因此，全球化文化融合、弹性化工作体验以及 work-life balance 的人性化考虑是菲鹏建设雇主品牌的重要考量因素。”
>
> ——Yoyo 许茜雯
>
> 菲鹏 雇主品牌负责人

把握机遇、洞察市场，敏捷出击招揽人才

立足全球产业生态，菲鹏重点布局原料解决方案、平台生态服务和智能数字诊疗三大业务，形成了全球化的研发、生产、营销和服务网络， 产品远销海外 61 个国家及地区。当今全球经济、政治环境复杂，众多企业在面临不确定性的浪潮中进行人员结构调整，同时降低企业支出成本：然而，菲鹏却反其道而行之。

锚定被动求职的优秀人才

菲鹏结合自身发展经验，相信每一次危机都是转危为机的最好时机，敏捷出击并及时制定全球化招聘战略与出海方案，在充分评估危机可能带来的风险，守护好企业安全线的同时，也看到了大环境变化而带来的机遇：大量前期被动求职的优秀人才出现在人才市场，这是菲鹏吸引优秀人才的关键时机。

人才全流程体验设计

进入后疫情时代的中企雇主品牌运作方式正悄然改变，其运营思路从单一的“形象吸引”升级为组织整合体验设计 - 一吸引、入职、培养、保留到离职关怀。菲鹏雇主品牌运营链路随之闭环升级，将人才全流程体验设计得更加合理和专业；同时，雇主口碑已逐渐替代形象营销，成为人才选择雇主的首要参考条件。菲鹏愿通过“坦诚清晰”的雇主品牌信息输出，与全球人才双向奔赴共同投身于“改普人类健康，推动人类进步”的伟大事业中。

预测 4 | 招聘职能的角色

招聘专员需要一套更具战略属性的软技能

公司所需的技能正在迅速变化。正如领英的 CEO 常说的那样“即使你没有改变职位，你的职位也很可能发生改变，并影响到你。” 招聘团队自身也不例外。

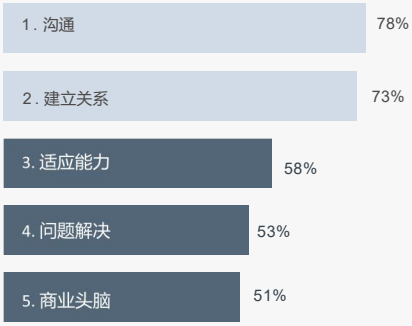
适应能力、解决问题的能力和商业头脑，都进入了招聘专员未来所需五大软技能的榜单。招聘专员正在成为更具战略属性的业务合作伙伴，因而需要随时调整，找到能够促成总体业务目标的解决方案。

随着公司上下对“技能优先的招聘”的招聘理念达成共识，招聘团队必须考虑哪些技能是他们最看重的——在整体员工队伍中，以及在自己的招聘团队中。

> “招聘专员要能提出问题，并真正理解企业要求自己做什么，以及这样做如何促进企业总体目标的实现。”
>
> ——Lars Schmidt，Amplify 创始人

招聘专员未来所需的首要软技能：

认为以下是未来五年最重要软技能的招聘专员比例



在领英上，具备上述 5 项软技能中的 1 项或多项的招聘专员，比不具备这些技能的招聘专员获得的晋升多 3 倍。

来源:全球领英数据，截至2023年1月

> “高绩效招聘专家的画像在不断向人才顾问领域延伸进化，其能力包含：基于业务需求侧的人力战略知识和商业敏锐度；从人才供给侧出发的候选人供应链架构和市场洞察力；以及招聘运营侧的流程诊断优化和数据设计思维。方能胜任作为用人经理决策伙伴和候选人职业顾问的全新角色。”
>
> ——Eric Zhou 周翔
>
> WeWork 中国人力资源总监 - 组织 / 招聘 / 运营

加速“从吸引到持续吸引”价值进化，打造品牌共鸣，给未来更多空间

人才将持续作为企业最具核心价值资产之一，对商业组织及人力资源运营的高效、灵活性提出严苛要求，更广义的招聘旅程及其主理团队作为人才加盟企业的入口和首要触点自身及所交付产品服务，除了将持续输出雇主品牌实力、潜在动能及影响力之外，更是具象的、备受关注的企业形象窗口和文化代言人，作为频繁与市场交互并碰撞灵感的人才前哨，日益精进的数据阅读深度和洞察积累厚度，将极有力推动企业人力资源战略整合迭代及不断进化。

招聘力：人力资源“第一生产力”

人才吸引和招聘能力将成为人力资源执业和持续提升的关键技能之一。也只有保持与内外部人才市场的充分接触，理解并敏锐掌握动向趋势，才有可能在求职者日益主导的人才波涛中保持鲜活思考，切实帮助业务在面对持续挑战的 BANI 时代，以灵活应万变，打造组织韧性，博得人才先机。相信以联结、成长和影响所构建的职业成就感，也将成为愈来愈多卓越招聘团队的鲜明价值主张。

领英：人才领域首席外脑

从人才吸引和招聘战略角度，领英能够提供全方位、多视角的公允平台数据支持，给予市场洞察和人才探索方向指南。在招聘运营策略层面，领英也一直是品效合一的时讯发布、人才获取和搜索出击的核心渠道。在更延展的人力战略分析和业务决策辅助中，它也常作为关键参考依据和具说服力的市场风向标被援引。完备的候选人经营逻辑和项目制协作模式，以及招聘负责人报表透视，可切实提升团队运营效率和交付质量。跨平台应用的便利性让随时随地，随身随行开展人才搜索定位和沟通互动成为可能。领英和 WeWork 同作为集聚高质量人脉社区的国际化平台交相呼应，共同赋予当下和未来职场社交更多宝贵价值。

预测 5 | 招聘职能的角色

招聘将与学习和发展职能增进合作。

曾经将招聘与学习和发展团队（L&D） 区分开来的隔阂正在迅速消融。约五分之三（62%） 的招聘专员表示自己已经在与 L&D 切合作，更大比例的受访者则表示这两个职能未来仍需进一步拉近关系。

招聘职能的领导者的职责范畴已经扩大，包括内部人才流动、技能优先的招聘、员工保留等内容因而需要与 L&D 进行更多合作，帮助内部人才做好迎接新职位的准备，找到技能缺口，并将公司造成支持员工发展职业生涯的环境。

您会从 L&D 专员那里听到同样的声音：根据领英 2023 职场学习报告，56% 的受访者表示自己今年与人才招聘团队的合作更加紧密了。这些受访者还表示，L&D 职能的首要重点是让学习计划与业务目标对齐——在这一点上，招聘职能可以发挥互补作用，介绍公司所需的技能。

81% 的内部招聘专员表示，未来需要与 L&D 更紧密地合作。

“由于招聘节奏的放缓，公司现在应该复盘自己的员工规划策略，研究如何发现并在内部填补人员缺口。”

——Elsa zambrano

恩智浦半导体公司人才与文化高级副总裁

联系领英
获取人才解决方案

“华大基因的人才特点是年轻化、高学历、人才来源多元化，具有交叉学科的复合专业背景优势。我们将继续加速国际和医学方向的科研及销售人才队伍建设，汇聚多国优秀人才，促进深入洞察国际市场需求。为此，我们构建了一系列成熟的体系以实现该目标培训与发展、福利及保障是我们的两大抓手。”

——霍守江

华大基因 HRD

员工健康工作，企业稳健发展

作为大健康领域的龙头企业，华大基因非常注重员工权益和福利、员工发展和培训、职业健康与安全，激发员工的活力与能量、增强员工的归属感成就感、幸福感，助力员工提升各项能力，共同推动公司稳健、快速发展，实现“基因科技造福人类”的使命和宏大愿景。

◦全面提升员工专业化和管理技能，储备中坚力量

根“基因科技造福人类”的使命和大目标，采用“身体好、学习好、工作好”的三好培养模型，公司积极寻求内外部多种培训资源和渠道，建立全面的人才培养体系和海外人才培训体系，拥有新员工培训、操作技能、企业文化等多方面的培训项目。例如：促进海外员工快速融入的英文版新员工线上线下入职培训课程，提升员工专业技能和实战技能的三全系列培训课程；提高中高层管理人员管理技能的“飞鹰计划”、“跨体系融合”、“518 千部学习班”等系列培训项目；为公司培养战略性储备人才的“超级干细胞”培养计划等。

公司不断优化员工晋升机制，保证公平竞争。以职位发展体系为基础，以任职资格标准为参照，推行员工职业发展 " 管理 + 专业”双通道体系，帮助员工实现自我价值促进公司可持续发展。同时，公司每年举行一次任职晋升评审工作，切实打造“人尽其才”的职业发展通道。

◦完善的防副管理体系与员工福利并举

公司遵循“以岗定级、以级定薪、异岗异薪、人岗匹配”的原则建立并完善薪酬管理体系，结合市场和行业的薪酬水平，与员工职位、能力和绩效结果挂钩进行薪酬管理，除了短期、长期激励外， 公司还设置了特殊激励项目，如：为自主研发新产品、高附加值产品等人员按贡献比例给予团队和个人奖金，为考取医学检验、安全管理相关职业 / 职称资格证书的人员报销考试费用并给予补贴，以提升公司综合研发实力，吸引并留住优秀人才。

除了为员工提供考试假等各类带薪假期、交通、通讯、用餐补贴等基础福利外，公司还为员工及家属提供具有华大特色体检，例如：维生素、荷尔蒙等代谢指标监测核磁共振、CT 等全身全面深度检查，切实保障员工的身体健康。

公司提供免费的健身房，办公区域 / 会议室有各类健身器材，定期组织员工体自活动，例如：攀登四姑娘山、春季运动会，在展现员工风貌的同时，营浩凝心聚力的良好氛围。

公司成立华大互助平台，向罹患重大疾病的员工及直系亲属提供包括精准诊断治疗、精准康复监测、医疗费用筹集在内的一系列解决方案，此外，员工及家属可以提前体验最新基因检测技术和产品，同时还制定了从新生儿到 100+ 岁一系列的健康相伴计划，让员工及家属享有更健康、更有质量的生活。

预测 6 | 招聘职能的角色

生成式 AI 将使招聘专员聚焦于“人”

生成式人工智能（GAI），比如像 ChatGPT 这样可以智能生成内容的工具，是一项迷人的新技术对人力资源从业者来说，它也能发挥关键作用，很多人都认为这类人工智能可以帮助完成耗时的任务，如起草职位描述、给选人发送个性化信息等。

2023 年 2 月接受调查的招聘专员有三分之二 （68%） 表示，他们认为 GAI 对招聘的影响“非常有希望”或“谨慎乐观”，* 招聘领过权威 Glen Cathey 将自己归类为“既谨慎又兴奋”，他认为 GAI 可以省大量的时间，让招聘专员聚焦于工作中最人性化的方面：倾听候选人的意见，了解他们的愿望，并帮助他们找到一份满意的新工作。

虽然 GAI 可以帮助起草内容，但保持“人在其中”是至关重要的，拥有正确知识的人应该始终在场仔细检查和调整 GAI 生成的内容。“你仍然需要保持双手控制方向盘。”Glen 说。

> “对于可预见的未来招聘，人类仍将扮演必不可少的角色。人性依旧重要，特别是对于难以填补空缺的职位，其核心是共情能力。一个好的招聘专员会为工作机会和公司赋予生机，远远超出在网站或职位描述上所看到的内容。”
>
> ——Glen Cathey
>
> 任仕达 Workforce Advisory & Digital Strategy
>
> 高级副总裁

招聘专员希望从生成式 AI 中看到的最重要的招聘成果

表示希望从生成式 AI 整合到招聘流程中收获以下结果的招聘专员比例。

74%	认为生成式AI能将重复性任务自动化，得以优先处理更战略性的工作
67%	认为生成式 AI 令寻找候选人更快/更容易
59%	认为生成式 AI 令聘用候选人更快/更容易

**注:这些结果与本报告中发现的其他调查结果不同，来自一个更小范围的调查，由全球超过225名招聘专员和招聘经理组成。由于样本量较小，这些结果应更从方向性上理解。*

经济不确定性

预测 7 | 经济不确定性

尽管招聘面临不利因素，但雇主仍将致力于建立多元化的员工队伍。

在不确定的经济环境中，您可能会认为雇主会减少在员工队伍多元化方面的努力。幸运的是，事实并非如此。

尽管大多数招聘专员表示招聘整体受到了负面影响，但四分之三的受访者表示，秉持多元化、公平性和包容性（DEI）的招聘理念，其优先级并未下降一 - 事实上，近 20% 的受访者表示其优先级进一步提升了。

在 DEI 方面的努力可以追溯到几十年前，但在 2020 年，当一大批公司承诺进一步提升多元化时 DEI 成了许多人关注的焦点。那些公司是否兑现了承诺，从很大程度上还有待观察，您也可能会以同样的怀疑态度看待这些调查结果——这一切是否只是理想式的空话，还是真正切实的行动计划？最终，员工、候选人和消费者都将要求企业履行承诺。

69% 的招聘专员表示，宏观经济环境正在对招聘产生负面影响。
然而 74% 的受访者表示 DEI 招聘的优先级并未降低。

> “DEI 是下一代员工的重要诉求。 他们的期望是看到与自己有相似肤色的领导者，并期待组织长期致力于 DEI ——而不仅仅是在社会危机时期。”
>
> ——Tana Session 博士
>
> DEI 战略顾问

> “在近年的‘中国杰出雇主’榜单中，大众集团一直名列前茅，而我们大众安徽作为其下属企业，自然也非常注重对人才的关怀。我们有全面而有竞争力的薪酬体系和多元化的职业发展路径，例如：针对应届生的 'Young Talent' 发展培训计划，支持学生快速向社会人转变。此外，我们还携手合肥当地优秀大学，将德国双元制教育模式引入国内高等教育体系，携手培养适合大众的、具备创新意识和创新能力的优秀人才。”
>
> ——邵剑
>
> 大众安徽 首席人力资源官

快发展离不开好人才，加强引才、育才、聚才

目前，安徽已成为大众汽车集团在中国的电动化和数字化转型的重要基地，加之安徽省和合肥市政府提出的多项扶持政策，让大众安徽有了吸引人才和留住人才的底气。

加强内部流动和多元化建设

大众集团鼓励员工在集团内部流动以拓展视野，这不仅是指业务领域的流动，也包含在各个集团内组织之间的交流，例如：海外派遣培养计划，员工会在海外接收培训，并在德国狼堡交流 1-2 年，再回到大众安徽，带回先进经验继续为家乡建设效力。大众安徽拥有来自超过 18 个国家的员工，除了国际化的发展路径外，也十分看重组织内部的多元化，例如：对于女性员工，公司制定了一系列的促进措施来保障其发展和晋升；用 KPI 来管理公司岗位上的性别平衡。

让员工成为雇主品牌代言人

在雇主品牌的宣传上，大众安徽大胆采用了许多年轻人喜欢的方式，如“open Day”活动、线上直播带岗、社交媒体上 KOE 的故事分享等等，让员工成为我们的雇主品牌代言人。

与领英携手开创“新大众”

领英是大众安徽在全球化背景下的最佳合作伙伴之一。大众安徽看重的不仅是该平台为其打造的优质企业形象，更是平台上拥有大量跨文化背景的人才。这与企业的人才招募目标十分契合。相信在未来，大众安徽和领英会在国际化人才的招聘上有更多的交流与合作，携手在中国开创新大众。

预测 8 | 经济不确定性

为了对冲不确定性，雇主将采用更多合同工

随着不确定性的增加，企业需要更加灵活，迅速对市场骤变做出反应。为此，雇主可能会越来越依赖临时人才，如合同工或零工，其规模可根据需求扩大和缩小。

例如在美国，发布在领英上的合同工职位数量的增长速度远远快于相对稳定的全职员工职位数量。（注：合同工职位是指劳动力在合同所列的有限时间内被“包”给公司，可以是全职或兼职工作。）

招聘团队内部也可以看到这种趋势，但数据表明，不同的做法相对平衡一些：22% 的公司预计今年将在内部招聘专员上花费更多（与去年相比），而 23% 的公司预计在外部人力资源公司投入更多。

> “如果您是一位招聘团队领导者，但在 2023 年却还没有建立起一支像样的临时人才组合，那么您将面临更多风险，更容易受到未来有利或不利因素的影响。您需要一些弹性，才能让员工规模根据需要能屈能伸。”
>
> ——Stephen Lochhead
> Expedia 全球人才招聘高级副总裁

在美国的付费职位发布中，合同工职位数量占比同比增长了 26%，而全职职位占比仅同比增长 6%。

来源:美国领英数据，2021年5-11月对比2022年5-11月

雇主品牌建设

预测 9 | 雇主品牌

公司将密切关注候选人的首要诉求。

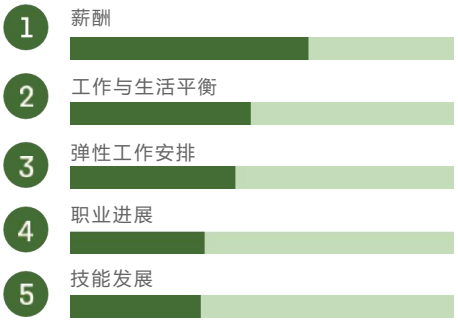
劳动力市场供应仍然紧张，人才预计仍将在未来五年内占据优势地位。雇主为了保持竞争力，将不得不重新审视自身雇主品牌，确保与当今候选人的诉求保持一致。

领英每月都会对 20,000 多名会员开展调研，了解他们在考虑新工作时权衡的首要诉求。当今候选人的 首要诉求是获得丰厚的薪酬和福利，其次是工作与生活的平衡，以及弹性工作安排。薪酬和弹性工作 安排也是相比上一年重要性提升最快的两个诉求。

您的雇主品牌内涵绝不止于高薪和弹性，提供这两点也或许并不能让您的企业脱颖而出——但要注意：如果不提供，人才一定会注意到。

> “高薪、平衡、弹性——这些是必不可少的，我们绝对会提供。但老实说，这些并不是让我们脱颖而出的原因。在当今的就业市场中，这些福利是候选人期待的标配。 在我们的雇主品牌中，我们更希望强调是什么让我们与众不同。”
>
> ——Michaela Schütt，西门子全球人才招聘负责人

候选人的首要诉求



来源:全球领英人才驱动因素调研，截至2023年1月

对候选人重要性提升最快的诉求

1、弹性工作安排 +5%
2、薪酬 +4%
3、乐于提供支持的经理 +4%%
4、来自领导层的清晰目标 +3%
5、工作稳定性 +2%

来源:全球领英人才驱动因素调研，截至2023年1月

"招聘高管需要将关注点更多放置在以候选人为中心，以及打通招聘流程中的各个环节上通过大数据积累和分析，满足候选人共性和核心目标人才个性化的需求，强化企业雇主品牌，积极影响企业内部决策者加快招聘速度，合全局之力打造企业雇主品牌，形成历久弥新的吸引力。"

——Ada Fang
玛氏人才招募总监 - 中国及澳洲新西兰市场

灵活打造雇主品牌，升级 HR 考量标准

世界是一体的，蝴蝶效应将长期存在。对世界的政治经济局势保持敏感，对国内的人口结构和就业趋势保持关注，更具前瞻性的思考企业人才战略，配置招聘资源和团队能力建设，才能未雨绸缪，有余力应对变化。同时，变幻莫测的世界更需要灵活的应对方法，玛氏的用工模式、工作方式、团队资源组合都在朝向"灵活"的方向发展，以确保能及时应对变化。

候选人关注的三大重点

2022 年，玛氏在企业内部以及面向候选人进行了广泛的雇主品牌调研，结果显示其关注三大重点：第一是薪酬福利，福利的排名显著上升背后是候选人非常关注企业有哪些政策能支持其达到工作与生活的平衡，从而提升工作的幸福感；第二是职业发展和学习成长，反应大家希望保持向上的学习状态和职场竞争力；第三是企业竞争力，体现在企业产品和服务的市场竞争力和口碑，经历过疫情后，候选人普遍期望工作能带来稳定的安全感。这些都是需要结合企业自身情况向求职者重点传达的信息。

Z 世代体现出了对灵活工作、工作与生活平衡更高的关注，企业需要从雇主品牌的视觉和内容传达上，更加突出对个性和需求的理解及关注，具体地展示相关的落地措施。

区分招聘人员能力的关键

招聘团队已经成为企业在人才管理上的温度计，一方面探测市场的人才流向和职业机会热度，另一方面通过招聘需求变化、成功入职数量、内部推荐积极性等数据为企业内部的敬业度和人才管理提供参照。招聘人员对业务和人才市场变化的敏锐度和洞察提炼、善用资源、影响和说服他人的沟通能力，以及对数据和技术在人才招聘流程中的应用能力，是区分招聘人员能力的关键。

发挥领英数据洞察和连结人才的价值

领英最大的价值在于数据洞察和连结人才。对于未来，玛氏希望领英在擅长的中高端及具有国际视野的人才领域越做越好，深度连结且有效激活候选人。玛氏也会加强领英端的应用，尤其是涉及到跨国的区域性人才战略布局和获取时，充分利用领英的大数据人才洞察和激活手段。

"随着经济社会环境的发展，人们会更加注重个性的发展，这对职场环境的多样性和包容性提出了更高的要求。"

——石玉，阿里巴巴 雇主品牌经理

坚持以人为本和长期主义，建设更人性化的企业文化

近年来，全球卫生和经济变化不容忽视。在从 VUCA 到 BANI 时代的过渡中，人们的求职选择也变得更加务实。除了传统的薪酬和个人成长，求职者对工作与生活的平衡也会有更多要求。同时，由于 5G 等技术的快速发展，职场中越来越多的人习惯居家办公，或在灵活的办公室工作，这也可以更好地满足不同性格的需求。

用年轻化的"企业语言"与候选人沟通

年轻人是时代的领导者。阿里巴巴一直是家专注于年轻人的公司，会用年轻而灵活的表达方式与关心阿里巴巴工作机会的候选人沟通，用单口喜剧的表达方式介绍公司的各种商机，用游戏化展示工作场景用创意盲盒和潮流公司商品展示公司文化。

推行更人性化的薪酬和福利政策

阿里巴巴坚持以人为本和长期主义，从实际需求出发，在薪酬和福利方面进行更多升级，做出更温暖、更灵活的尝试。从 2022 年开始，除年假外，企业每年增加 7 天的全薪陪伴假，为有 3 岁以下孩子的父母提供 10 个工作日的全薪育儿假，还为老员工提供长期服务假，与此同时，还增加了灵活的办公政策、交通津贴等。

预测 10 | 雇主品牌

招聘专员将调整对候选人的推销策略

您已了解了候选人对雇主的期望——但雇主认为候选人拥有的诉求，与候选人的实际诉求之间有何差距?

为了找到答案，我们调研了约 2,000 名招聘专员，向他们提出了 20,000 名候选人已经回答了的相同问题，要求招聘专员猜测候选人的首要诉求。对比这两组答案，您会发现一些有趣的错位。

招聘专员往往过于关注首要诉求，而忽视了其他仍然重要的因素。其实，候选人的诉求清单并没有那么简单，偏好较为分散，诉求并非集中于排名最前的几项。

因此，与其执着于弹性工作政策的细节，不如关注最终结果——受到鼓舞、有幸福感的员工——不要忽视公司文化中能培养这种幸福感的其他因素。与其只关注员工的晋升通道，不如向候选人展示如何培养新技能、促进职业生涯发展，无论他们是否选择留在您的公司。

"经济复苏时，对人才的竞争热度将很快回升。因此，对于公司来说，优化雇主品牌的定位非常重要，更重要的是，如何将定位变成现实。"

——Marc-EtienneJulien

任仕达全球首席人才官

"企业需要加速自身的智能化转型，在提高效率的同时推动业务模式的变革，探索更为灵活的办公模式，并为员工提供尊重、多元、包容、安全的工作环境，以及更加定制化的职业发展和技能提升计划，为员工全面赋能，从而全方位提高员工的工作满意度和幸福感！"

——张艳

联想集团 全球组织与人才发展副总裁

通过雇主价值主张全面提升工作价值感和员工幸福感

科技的跃进和全球经济的不确定要求各类型的公司都需要进一步提升效率并进行业务模式的智能化变革以实现企业的高质量发展。人才会更加重视工作的意义和价值，强调工作的幸福感和平衡感，特别是 Z 世代，为此联想设立了成为 " 智能化变革的 3 领者和赋能者" 的公司使命，梳理了联想的主价值主张（lenvo EVP），打造 Ski-based TaletManagement 的人才管理体系，并对企业的可持续发展（ESG- 环境、社会和公司治理）做出了长期承诺，以全面提升员工工作的意义感，价值感和幸福感：

EVP:

在联想雇主价值主张（EVP）的引领下，我们为全球员工提供了尊重、多元，包容、安全的工作环境以及灵活和智能化的工作模式，在全球斩获 60 余项雇主品牌大奖！特别值得一提的是，联想中国女性员工占比达到 40%，女性科技人才占比超过 26%。连续入选 "彭博性别平等指数企业"，也是联合国妇女署《赋权予妇女原则》全球签署企业成员。

ESG:

联想连续 16 年发布年度环境，社会和公司治理（ESG）报告，始终坚持透明高效的公司治理，科学减碳，多元包容践行商业向善。全球最大指数公司名晟（MSCI）将联想 ESG 评级上调为 AAA 级，并七次上榜 "全球最佳可持续发展企业百强"（Corporate Knights）。联想还于近期发布了整体价值链的净零排放目标路线图，成为中国首家通过科学碳目标倡议组织（SBTi）净零目标验证的高科技制造企业。

Skill-based Talent Management:

打造 Skill-based Talent Management 的人才管理体系，在公司内部创新地设立了 Lenovo Gigs 这样基干技能和兴趣的人才市集，鼓励大家跨团队，跨职责的完成感兴趣的项目，让人才和技能在公司内部以新的形态流动起来，最大限度发挥人才的价值。还推出了 "Find Talent" 等内部

人才管理工具，让人才和技能能够被跨组织搜索和识别。同时梳理了关键业务岗位的核心技能和新型技能来建立起技能管理框架，让技能成为人才招募，评估和发展的重要维度，实现定制化的人才方案。

预测 11 | 雇主品牌

Z 世代将回馈重视员工发展和多元化的雇主

Z 世代人——1996 年以后出生的职场人士——已经成为劳动力大军的重要组成部分。他们当中的许多人刚刚踏上职业生涯，其求职诉求也反映了这一点。

Z 世代人的主要诉求与其辈 X 世代人有很大不同。对于这批年轻员工而言，职业生涯发展和获得新技能非常重要：与 X 世代人相比，他们重视晋升的可能性要高出 50% 以上。

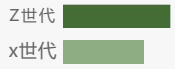
年轻一代也远比前一辈人更重视具有包容性的工作环境。

Z 世代的诉求有何不同?

+47% 比起 X 世代人，更多 Z 世代人希求在公司内晋升的机会

+45% 比起 X 世代人，更多 Z 世代人希求培养新技能的机会

+17% 比起 X 世代人，更多 Z 世代人希求包容多元背景人才的职场



来源：全球领英人才驱动因素调研，截至2023年1月。

"z 世代几乎占我们员工总数的 50%，我们已经学会了尊重他们的工作方式。z 世代不为工作而活，认为企业行话很蠢，期望得到公平报酬。"

——Ruben Santos
皇家阿霍德德尔海兹集团欧洲和印尼 HR 战略和项目负责人

预测 12 | 技能优先的招聘

"技能优先的招聘"将成为金标准

雇主已经逐渐且稳步开始主动接受"技能优先的招聘"的招聘实践——相比更肤浅的信号（如著名的毕业院校或先前雇主），更重视候选人的技能。

2019 年以来，招聘专员在领英上进行的全部搜索中，包含技能筛选条件的搜索占比提升了 25% 一如今，招聘专员按技能搜索的可能性比按经验年限搜索高出 50%。

现在看来，"技能优先的招聘"势必成为未来的发展方向。四分之三的招聘专员表示，这将是其公司的优先事项。

但对于一些人而言，"技能优先的招聘"与实际仍有一些距离：只有 64% 的人认为自己目前可以准确评估候选人的技能。显然，他们需要在未来几年迎头赶上。

"我们如何更好地通过筛选来吸纳人才，而不是将其拒之门外？招聘专员为了加快招聘速度，往往会复制和粘贴职位描述。他们并没有真正关注待招职位需要具备什么素质和技能的人才。这种情况正在开始改变。"

—— Jennifer Paylor
凯捷咨询副总裁兼全球人才创新与技能转型负责人

招聘专员在领英上寻找候选人时 .....

+25%
比起三年前，如今按技能搜索的可能性提升了 25%

+50%
按技能搜索的可能性比按经验年限搜索高出 50%

来源:全球领英数据，截至2023年1月

75%
的招聘专员预测，未来 18 个月中，实现"技能优先的招聘"将成为自己所在公司的优先事项

预测 13 | 技能优先的招聘

“技能优先的招聘“的招聘策略将挖掘以往被忽视的人才。

如果您还不相信“技能优先的招聘”的招聘是未来趋势，请考虑一下：以开放态度接纳没有本科学位的候选人，有助于大幅提升员工队伍的多元性。

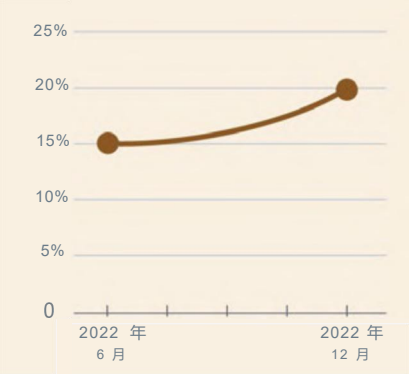
越来越多的人认为，取消四年本科学历要求是促进员工队伍多元化的最重要举措之一。少数群体的成员上过大学的可能性要小得多——但这并不意味着他们不具备获取成功所需的技能和潜力。研究表明，没有上过大学但有经验的劳动者，在工作成效等关键指标上的表现几乎与大学毕业生一样好。

如今，领英平台上五分之一的职位不需要四年制本科学位。越来越多雇主希望聘用来自多元背景能为组织带来不同观点的人才，所以预计这个比例还将继续增长。

没有学位？这越来越不成问题了。

领英上发布的美国职位中，
20%不需要四年制学位。

过去 6 个月中，此类职位
的比例增长了30%。



来源：美国领英数据，2022年6月与2022年12月对比。

“斗志昂扬、自学成才的人在简历中没有闪闪发亮的校名。当地社区大学是新兴技术人才的重要来源，而大型雇主此前从未挖掘过。”

——Clyde Seepersad
Linux 基金会培训和认证高级副总裁兼总经理

预测 14 | 技能优先的招聘

公司将专注于盘点员工具备（和需要）的技能

技能已经成为一种关键的流动资产，公司将需要更清晰地透视自己具备和缺乏哪些技能。有远见的雇主将会盘点员工具备的技能，以及特定职位需要的技能。

高达 94% 的招聘专员告诉我们，了解员工技能是做出明智的人才决策所必需的——略少（84%）的受访者表示这是自己所在公司目前的首要任务。

盘点员工技能，有助于您更好地发现技能缺口，还能让您更轻松地将组织内具备资格的员工与空缺职位匹配起来。反过来，员工也将更容易找到适合自身能力的工作机会。然而，要做到这一点，人才招聘团队必须区分哪些技能是职位的真正“必备项”，哪些只是“加分项”。

94%

的招聘专员认同，了解员工具备和不具备的技能，对于做出明智的人才决策是必要的。

“具备‘技能优先的招聘’策略，意味着不局限于招聘，而要着眼于全局。首先需要了解业务所需的技能。然后，了解员工拥有哪些技能，或者可以培养哪些技能，以及需要招聘哪些技能，以便相应地制定人才战略。”

——Jennifer Shappley，领英全球人才招聘副总裁

内部流动与技能提升

预测 15 | 内部流动与技能提升

企业领导者将认识到以内部人才填补空缺职位的价值。

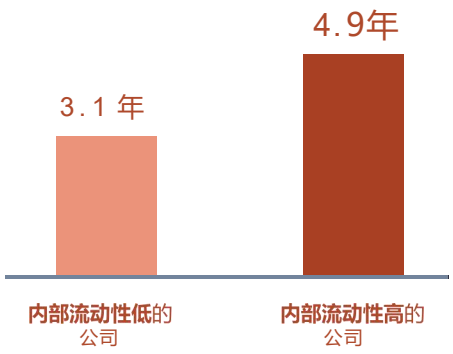
您公司的下一位优秀新员工的名字可能已经在工资单上了。经济环境不稳定，追使公司在填补空缺职位时更多地“向内看”:75% 的招聘专员表示，内部招聘将是未来五年影响招聘走向的重要因素

内部流动提供了丰厚的回报，首先是更高的员工保留率。领英数据显示，如果雇主非常致力于内部招聘，员工留任时间可达其他公司的 2 倍。

促进内部流动性也越来越有可能将成为您的职责之一。您了解公司的人才需求，擅长寻找和评估候选人并与其互动，因而在促进内部流动性上具有独特优势。

在内部流动性高的公司，员工留任时间可延长 60%。

内部流动性排名前、末 25% 的公司中，员工任期中位数对比



来源:全球领英数据，截至2023年1月。

“对于许多公司而言，促进内部流动性将是一个横跨多年的旅程，但您也可以在此过程中赢得短期的胜利。审视公司的内部政策，确保与人才流动性愿景保持一致——这是各家组织可以立即做的一项工作。”

——Jennifer Shappley
领英全球人才招聘副总裁

“迈瑞医疗视员工为公司最宝贵的财富，我们面向员工开放内部人才市场，打造可视化的内部人才市场平台，为员工提供更多扩展职业发展的机会，帮助员工探索更广阔的成长路径。我们已在内网开设内部人才专属板块，以便有岗位需求的部门发布招聘信息，吸引内部优秀人才；同时配置专职的人才顾问，给有流动意愿的员工提供综合服务，助力员工顺利转身。”

——刘伟，迈瑞医疗 招聘负责人

“有一支有端到端能力的复合人才梯队，我们可以根据市场变化调整在中国不同城市交付中心的布局。在人才选用和人才发展方面，凯捷希望为同事们创造很好的环境‘公平、公正、公开、竞争、择优、创新’是我们所提倡的‘快乐创业家精神’，让不同的人才在各自岗位上发挥出自己的特长和优势。”

——Lily Zhang，凯捷中国 人力资源副总裁

更灵活、更敏捷、精细化地的打造数字化人才供应链

从一个平台的角度看，凯捷整体的公司资源是采取集中管理运作的模式，这使得其能够最大限度分享和复用人才资源，站在更加全局的角度去观察和调度需求。

内部人才流动文化和数字化人才供应链

凯捷根据项目的难易度按需分配适合的人力资源，并实时根据项目进展来进行调整，这很好地呼应了企业鼓励内部人才流动的文化。此外，从 2015 年开始的凯捷中国青年人才计划，迄今为止培养吸收超过 2,300 余名应届毕业生，由导师和业务团队共同带领培养，成长很快，这是搭建数字化人才供应链的基础。

凯捷中国雇主品牌形象的重要助力

领英是凯捷中国雇主品牌形象的重要一环，不仅让凯捷更了解行业高端资源和动态，增加候选人的联系紧密度，也助力同步行业信息，增加更多新兴技术的了解，以及整体市场薪酬薪资的评估，找到更多志同道合的合作伙伴。在未来凯捷期待领英给予更多提升人才活跃度的规划与思考。

预测 16 | 内部流动与技能提升

技能提升将是留住多元员工队伍的关键利器

各家公司正面临严重的技能缺口，难怪 81% 的招聘专员表示，帮助员工提升和获得新技能，将是未来五年影响招聘走向的重要因素。

但学习和发展获得更多关注，还有另一个原因：雇主深知，提供学习机会对于促进多元化和包容性至关重要。

事实上，当领英询问会员希望组织如何更加包容少数群体时，多个国家 / 地区（包括印度、巴西、意大利、墨西哥、日本）受访者提到最多的一个回答是“提供更多职业发展和晋升机会。”

> “过去人们更多地强调任职资格。现在，人们更多强调的是技能和经验，这体现出思维方式的转变。这种转变令人耳目一新，也是创建更有效、更多元团队的第一步。组织需要打造多元化、包容性的工作环境，这既体现了客户群体的构成，也是员工群体的诉求，这样的环境才能吸引人才和留住员工。组织别无选择，必须转变思维方式。”
>
> ——Alex Fleming，德科集团北欧区域总裁

领英会员希望雇主更加包容少数群体的主要方式

1. 提供更多发展和晋升机会
2. 不论背景，同工同酬
3. 提供多种福利和便利

来源：印度领英人才驱动因素调研，截至2023年1月

预测 17 | 内部流动与技能提升

学习机会将成为驱动候选人（而不仅是员工）的有效动力。

如果我加入你们的公司，你们会帮助我发展新技能吗？你们能为我提供一条清晰的晋升路径吗？即使我只在你们公司呆几年，你们也会离助我成长吗？

侯选人如今提出的此类问题，将来只会变得更常见。未来几年中，候选人不仅要考虑一份特定的职位还要考虑这个雇主是否是合适自己的职业生涯目的地。这一点对于 Z 世代而言尤其如此，但也是全球劳动力大军的普遍心声：晋升和技能发展对于所有候选人而言是排名第 4 和第 5 的重要诉求。

营造学习文化，并专注于提升内部流动性，不仅是吸引和留住现有员工的必要举措，而且对于招聘工作的成功开展也至关重要。关于职场学习的更多信息，敬请浏览领英最近发布的 2023 职场学习报告。

> “公司需要做的不仅仅是提供良好的工作环境，还需要帮助员工发展新技能。”
>
> ——石玉，阿里巴巴雇主品牌经理

候选人的首要诉求：

1. 薪酬
2. 工作与生活平衡
3. 弹性工作安排
4. 职业进展
5. 技能发展

来源：全球领英人才驱动因素调研，截至2023年1月

结语

如果过去几年教会了我们一件事，那就是对意料之外的事情要有心理预期。虽然并非这份报告中的每一个预测都会完全像描述的那样成为现实，但今天的准备将让您更胸有成竹地面对明天。

招聘圈正在经历变革，但这并不意味着您将是被动的观察者。作为人才工作的领导者， 您可以重塑世界的运作方式，并确保每一个人都各得其所。

归根结底，招聘的未来属于愿意打造未来的人。作为组织中的变革缔造者，招聘的未来属于您。

调研方法

调研数据

领英研究团队调研了 1,611 名具有经理或更高职位级别的招聘专员（1,216 名企业招聘专员，395 名猎聘和人力资源公司专员），以及 403 名用人经理。调研受访者是领英会员，我们根据其领英档案中的信息筛选，并根其调研回复确认参与资格。本调研于 2022 年 10 月至 11 月期间在 20 个国家 / 地区以六种语言进行。

候选人诉求和包容性偏好信息，是基于领英对全球会员的人才驱动因素月度调研，包括 2022 年 12 月接受调研的 20,396 名会员。为了衡量候选人诉求， 受访者被要求“选择在考虑工作机会时最重要的因素”，并且可以在 15 个雇主价值主张中选择最多 5 个。排名提升最快的候选人诉求是 2021 年 12 月至 2022 年 12 月之间增长百分比最高的诉求。

洞察数据

本报告中的洞察是从 200 多个国家 / 地区超过 9 亿领英会员产生的数十亿个数据点中提炼的。除非另有说明，否则所有数据均反映截至 2023 年 1 月 1 日的领英会员汇总情况。对招聘专员的需求是通过全球各地在领英上付费发布的招聘专员职位数量来衡量的。

致谢

英文版报告是在与世界各地多位招聘领域领军人物开展的深入访谈的基础上写成的，我们对受访者表示衷心感谢：

- Naif AlGhamdi （Alma rai）
- Andrew Barnes （4 Day Week Global）
- Brett Baumoel （微软）
- Alex Fleming （德科集团）
- Glen Cathey （任仕达）
- Pragashini Fox （汤森路透）
- John Graham Jr. （Shaker Recruitment Marketing）
- Marc-Etienne Julien （任仕达）
- Stephen Lochhead （Expedia）
- Chris Louie （汤森路透）
- Bjorn Luijters （皇家阿霍德德尔海兹集团）
- Jennifer Paylor （凯捷咨询）
- Gemma Leigh Roberts （The Resilience Edge）
- Ruben Santos （皇家阿霍德德尔海兹集团）
- Dan Schawbel （Workplace Intelligence）
- Lars Schmidt （Amplify）
- Michaela Schütt （西门子）
- Clyde Seepersad （Linux 基金会）
- Tana M. Session （TanaMSession.com）
- Jennifer Shappley （领英）
- Jaishree Sharma （Jubilant Pharmova Limited）
- 石玉 （阿里巴巴）
- John Vlastelica （Recruiting Toolbox）
- Sophie Wade （Flexcel Network）
- Andrew White （微软）
- Elsa Zambrano （恩智浦半导体）

调研数据

- Stephanie Scalise
- Meng Zhao
- Megan Leonard

领英平台数据

- Cesar Zulaica
- Shonali Bose
- Jamila Smith-Dell
- Adriana Zurbano
- Caroline Liongosari
- Brian Xu

编辑与制作

- Greg Lewis
- Sheila Azadan
- Alia Cousins
- Phyllis Furman
- Melissa Mangini
- Grace Nurre

体验领英产品

借助领英人才解决方案，人才专员可以实现一站式高效招聘，触达极具活力的全球职场人士社群，获取实时市场数据，智能匹配空缺职位与合格候选人，并根据对个体更深入的了解，更有效地吸引、寻找、联络人才。

了解更多,请关注u领英HR精英汇n

咨询热线：400-062-5229

联系邮箱 chinalTS@ linkedin. com

获取领英全球化人才解决方案

400-062-5229

专家洞察

BIP0

系统规划,全面调研,企业出海“万全之策”

• 企业出海前市场调研的必要性

不少企业会盲目出海,没有充分了解海外当地劳动法规后便冲动出海,后续遇到一系列劳务纠纷再紧急寻找第三方提供解决方案，但是这时候企业形象已经受损，甚至直接被当地人力部列入黑名单，这种危害是不可逆转的。所以,不管是企业管理者还是 HR,出海前一定需要做好详尽的市场调研,降低出海风险。

从出海目的出发考虑,国企、央企很多是为了解决国内产能过剩的问题,通过出海将国内的产能转到海外有需求的国家,实现双赢。因此,在出海前期,国企、央企主要调研内容是海外各地的产能需求、本国与当地政府的关系。

但是,中国民企、私企除了在国家政策支持下开展的出海动作，成熟企业是在“内卷”背景下进行海外市场拓展，而初创型企业是为了获得国外的投融资选择出海，这些类型的中国企业出海前需要调研的内容主要是:

》 当地政府情况,包括具体的政策法规、与中国的关系以及企业所述行业在当地的招商引资的政策和税收优惠政策等

》 出海企业整体发展情况,包括商务部、统计局、外汇管理局等在各年度发布的中国对外直接投资统计公报

》 各国劳动法规、用工政策、签证许可政策、隐私数据合规等

随着各国签证申请重新开放以及各国防疫政策调整和国境开放,今年中国的外派人员将会持续增加，HR 也能够通过更多途径做详实的调研。

• 出海前期市场调研的主要内容

对于有出海想法但是不知道如何着手准备,正处于“迷茫期”的企业,建议从以下方面考量:

》 分析自身经营战略,初步规划海外布局

出海企业可以依据目前现有的经营战略,选择出海目标国家和城市，结合企业三到五年的中长期发展计划，进行待出海国家和城市排级。

》 分析竞争对手出海概况

除了聚焦自身,企业也应从行业竞争对手着手,了解竞争对手在不同国家、不同市场的整体发展情况,帮助企业找到目标国家或者避开同类产品发展饱和的国家,最终实现差异化竞争。

》 清晰各国政策,分析各国用工特点

不同国家有着不同的用工政策,企业需要具体问题具体分析。例如,新加坡的雇佣劳动合同均为无固定期限,这不同于中国较为常见的固定期限劳动合同和无固定期限劳动合同。另外,新加坡的雇佣法案对劳动合同中的试用期没有相关规定,雇佣双方自行商量并以书面形式订立,这个与中国劳动法对试用期的明确规定操作不同。因此这就需企业对出海国家的政策法规,清晰各国用工特点,规避用工风险。

》 判定运营成本,进行成本管控

在出海前,企业管理层、财务部需要针对不同的国家做成本核算,清晰高成本国家与低成本国家、高营收国家与低营收国家,选择性价比最高的城市推进业务。

》 明晰当地招聘配比、招聘难度

出海后企业都会招聘国际化人才,包括在中国招聘派遣到海外以及在海外直接招聘等,那么针对不同国家,企业需要明晰当地外籍员工签证办理的流程与难度、当地外籍员工与本地籍员工的用人比例、及工签在不同时期申请的难易度等。

》 当地文化、使用语言概况

企业需要考虑当地的文化概况、语言使用情况,了解待出海发展的国家是普遍使用英语还是母语,并且分析当地文化与中国文化之间的差异。从这个角度出发，一般企业都倾向于从亚太市场着手开拓,尤其第一站选择新加坡为多。

》 企业在当地市场的可持续发展可能性

有些企业的业务在特定国家很难开展起来。例如,教育类的企业在“双减政策”之后受到了巨大冲击,在中国本地业务较难推进,但是在新加坡、美国、加拿大等支持远程在线教育、逻辑思维教育的国家,教育类产业就可以

在当地持续开拓市场和发展相关业务。

- **市场调研中 HR 的努力方向**

出海企业的跨国管理过程中，HR 主要基于上级的决策行动,不过 HR 可以以下方面着手提升:

第一，多基于业务以及战略去了解公司的海外发展定位,清晰自身产品优势与组织战略,从而逐步实现人力资源助力业务发展。

第二，主动学习，了解当地政策。大多数企业在出海后都会遇到不同于国内的人才获取、人才管理、人才派遣等各模块的政策知识，涉及员工派遣、雇佣合规等各方面。除了寻找第三方机构获得帮助外，HR 也应该通过不断学习储备各地法规政策知识,主动找出相应的解决方案,提升出海主动性、独立性。

第三，灵活变通。出海到新的国家，HR 不应该照搬国内的管理方法，而应该结合各地的具体情况，因地制宜。例如,在进行海外网站的搭建时,企业不应该单纯切换语种,把中文官网内容转变成英文版本,而应结合当地情况如政策法规调整,否则会引发合规问题。

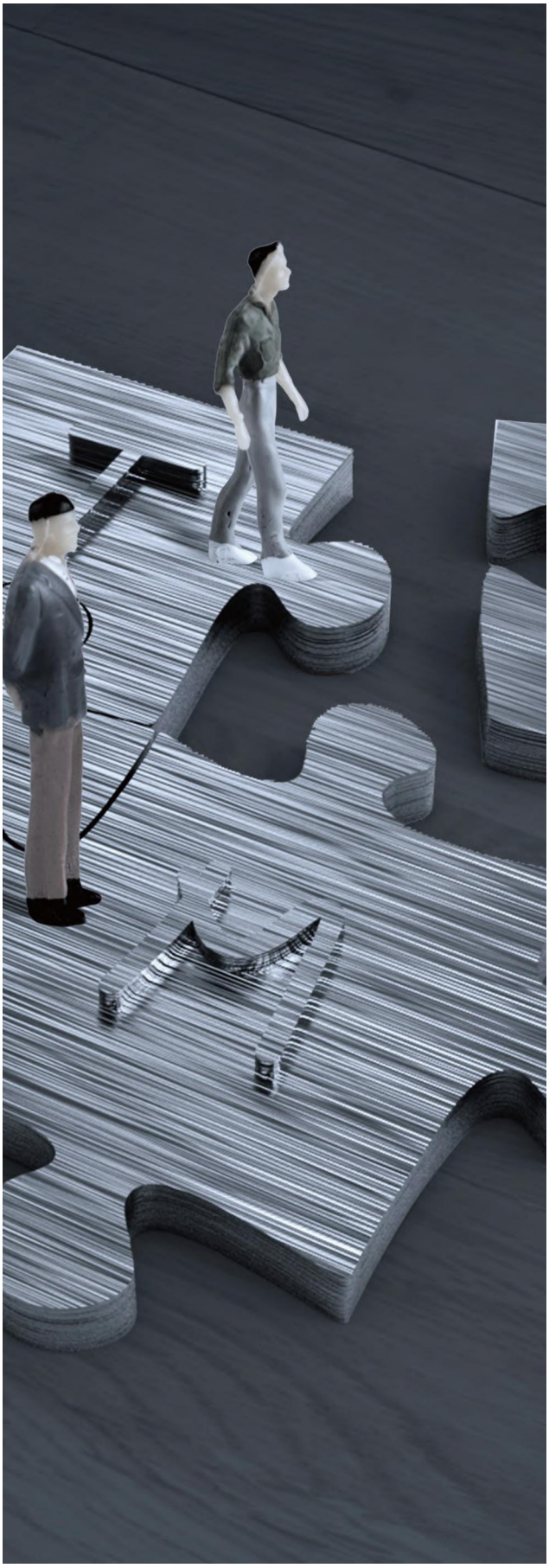
- **BIPO 在市场调研时的助力点**

》 首先,BIPO 在全球 40 多个国家和地区成立了分支机构,BIPO 会整理不同国家的劳动法规及用工实践,搭建内部资料库,通过线上分享会或者文件的形式给到企业,并且针对不同地区有需求的企业,在国内外开展劳动法规线上、线下培训以及用工政策的咨询(中文、英文)。

》 其次,BIPO 拥有专业的跨文化培训课程,包括离境前准备,多样化、公平与包容,面向佛教、基督教、穆斯林等宗教国家或者多民族、多信仰的国家关于语言文化、习俗禁忌、着装规范、商务礼仪以及融入当地工作和生活等内容。

》 再次,BIPO 会在自有的社交媒体渠道,包括官方微信公众号、官网等平台定期更新各国 / 地区劳动法规、用工政策以及常见问题答疑等,供企业参考。

》 最后,邀请不同行业背景的资深 HR 分享实操经验。BIPO 会定期走访出海企业的资深 HR,邀请其分享个人体验与出海态势变化,涉及员工雇佣、派遣政策等多个维度,通过 BIPO 的官方社交媒体平台以文字或者视频的形式呈现,帮助企业出海避坑。



专家洞察

BIP0

- **外资企业来华与中国企业出海的不同管理方式**

外资企业一般采用战略控制、财务控制的模式,这种模式下企业来华遇到的问题包括但不限于:

》 在总部统一的组织管控下,各地区需要经过层层审批,整体流程过于繁冗,无法适应业务快速发展的需求。

》 使用全球统一的人力资源和薪酬计算管理系统,无法满足一些国家的特定需求。例如,外企在中国实施全球薪酬计算管理系统时,发现中国各省市的社保公积金、法定假期和离职补偿金等内容各不相同,原系统无法支持差异化,最终不得不在国内购买一套适配中国本土的系统支持薪酬计算和管理。

》 基于降本增效的需求,不少外企为了缩短财务和 HR 在薪资计算和发薪入账流程上的沟通时间成本和人力成本,让财务全权负责薪资计算和发放,从而使得 HR 能够专注日常员工入转调离运营工作。但是,在实施后外资企业会发现,由于各个角色的工作内容割裂,在寻找继任者时,不管是 HR 还是财务角色都很难寻找适配性高、愿意接受现有工作内容的人员,最终只能将该内容外包给第三方。

》 中国企业主要是运营控制的管理模式,即业务享有最大话语权,更多是从业务、运营角度考量,派遣业务负责人拓展海外市场。此种情形下,容易产生对经营资质和雇人资质的混淆。语言、文化差异,照搬中国管理模式,外派的业务负责人不熟悉运营环境和商务惯例,外派的 HR 负责人对当地政策不了解等问题,因而需要第三方机构进行辅助。

专家洞察与案例采访

BIP0 专家洞察

Michael chen
CE0
BIP0

关注出海企业发展现状，掌握出海企业特点

- **不同企业类型下企业的出海特征**

目前出海企业主要分为两类:传统意义上的跨国企业与中国本土民营企业。

》 **传统意义上的跨国企业**

该类企业致力于开发全球市场，在 BD(商务拓展战略)团队、以及拥有专业薪酬服务和名义雇主服务(E0R)等机构的辅助下,实施全球化布局和业务开拓。

》 **中国本土民营企业**

随着全球经济的大变动和 3 年疫情的影响,越来越多的中国本土民营企业趋向拓展海外市场，寻求新的发展机会。

相对来说,这类企业出海速度更为迅捷并且能够抢占更多的出海资源,主要原因包括:

1. 民营企业更迫切地想要抢占海外市场资源;

2. 民营企业更加迫切地抢占国际化人才，为自身拓展海外业务增加支持,也更加愿意通过高薪吸引人才;

3. 民营企业反馈速度更快，跨国企业、外资企业各区域运营等会受到总部的管控，限制较多，而民营企业政策制定、问题解决往往管理者可以自主决策，会结合不同国家当地的用工市场的情况操作;

4. 民营企业正逐渐加大福利力度，而跨国企业、外资企业正在慢慢淡化福利力度。

- **外资企业来华与中国企业出海的不同管理方式**

外资企业一般采用战略控制、财务控制的模式,这种模式下企业来华遇到的问题包括但不限于:

》 在总部统一的组织管控下,各地区需要经过层层审批,整体流程过于繁冗,无法适应业务快速发展的需求。

》 使用全球统一的人力资源和薪酬计算管理系统,无法满足一些国家的特定需求。例如,外企在中国实施全球薪酬计算管理系统时,发现中国各省市的社保公积金、法定假期和离职补偿金等内容各不相同,原系统无法支持差异化,最终不得不在国内购买一套适配中国本土的系统支持薪酬计算和管理。

》 基于降本增效的需求,不少外企为了缩短财务和 HR 在薪资计算和发薪入账流程上的沟通时间成本和人力成本,让财务全权负责薪资计算和发放,从而使得 HR 能够专注日常员工入转调离运营工作。但是,在实施后外资企业会发现,由于各个角色的工作内容割裂,在寻找继任者时,不管是 HR 还是财务角色都很难寻找适配性高、愿意接受现有工作内容的人员,最终只能将该内容外包给第三方。

中国企业主要是运营控制的管理模式,即业务享有最大话语权，更多是从业务、运营角度考量，派遣业务负责人拓展海外市场。此种情形下，容易产生对经营资质和雇人资质的混淆。语言、文化差异，照搬中国管理模式，外派的业务负责人不熟悉运营环境和商务惯例,外派的 HR 负责人对当地政策不了解等问题,因而需要第三方机构进行辅助。

- **不同出海动机下企业的特征**

从去年 2022 年八、九月份开始,外资出海企业相对较少,甚至出现了裁员、业务调整等动作，而民营企业出海势头火热。但是，从稳定发展、资金等角度出发，不少企业始终保持谨慎,为出海做好完全准备。

2023 年，全球疫情有所好转，国际贸易边境逐渐被打开,国内出海业务高速发展。

》 **主动出海**

“主动”出海的企业中，存在盲目跟风的企业，对国家、匹配市场行情等都没有做详尽的调研，不够谨慎。当然也有

不少企业会研究自身产品与海外市场的适配性、不同国家的市场特点以及人工成本。

》 **被动出海:**

其实不能简单地总结为“被动”，更多是行业大势所趋，这类企业更加谨慎、深思熟虑，会关注自身出海后的经济利益、市场占有率以及当地人才获取难度，从而保证出海后能够在海外稳定、高效发展。

以餐饮业为例，近两年出海势头迅猛，其消费群体庞大，35 岁以下的消费者餐饮消费欲望更强。因此该类企业普遍倾向去往 35 岁年轻消费群体比例较高的东南亚(菲律宾、印尼等）进行发展。另外，高科技和互联网企业的出海势头依然迅猛，其对市场的高反应、占有市场的高速度和对于行业专才的吸引力,更是加速提升了企业的出海获胜率。

系统规划,全面调研,企业出海“万全之策”

- **企业出海前市场调研的必要性**

不少企业会盲目出海,没有充分了解海外当地劳动法规后便冲动出海，后续遇到一系列劳务纠纷再紧急寻找第三方提供解决方案,但是这时候企业形象已经受损,甚至直接被当地人力部列入黑名单，这种危害是不可逆转的。所以，不管是企业管理者还是 HR,出海前一定需要做好详尽的市场调研,降低出海风险。

从出海目的出发考虑,国企、央企很多是为了解决国内产能过剩的问题，通过出海将国内的产能转到海外有需求的国家，实现双赢。因此，在出海前期，国企、央企主要调研内容是海外各地的产能需求、本国与当地政府的关系。

但是,中国民企、私企除了在国家政策支持下开展的出海动作，成熟企业是在“内卷”背景下进行海外市场拓展，而初创型企业是为了获得国外的投融资选择出海，这些类型的中国企业出海前需要调研的内容主要是:

》 当地政府情况,包括具体的政策法规、与中国的关系以及企业所述行业在当地的招商引资的政策和税收优惠政策等

》 出海企业整体发展情况,包括商务部、统计局、外汇管理局等在各年度发布的中国对外直接投资统计公报

》 各国劳动法规、用工政策、签证许可政策、隐私数据合规等

随着各国签证申请重新开放以及各国防疫政策调整和国境开放,今年中国的外派人员将会持续增加，HR 也能够通过更多途径做详实的调研。

- **出海前期市场调研的主要内容**

对于有出海想法但是不知道如何着手准备,正处于“迷茫期”的企业,建议从以下方面考量:

》 **分析自身经营战略,初步规划海外布局**

出海企业可以依据目前现有的经营战略,选择出海目标国家和城市，结合企业三到五年的中长期发展计划，进行待出海国家和城市排级。

》 **分析竞争对手出海概况**

除了聚焦自身,企业也应从行业竞争对手着手,了解竞争对手在不同国家、不同市场的整体发展情况，帮助企业找到目标国家或者避开同类产品发展饱和的国家，最终实现差异化竞争。

》 **清晰各国政策,分析各国用工特点**

不同国家有着不同的用工政策,企业需要具体问题具体分析。例如，新加坡的雇佣劳动合同均为无固定期限，这不同于中国较为常见的固定期限劳动合同和无固定期限劳动合同。另外，新加坡的雇佣法案对劳动合同中的试用期没有相关规定，雇佣双方自行商量并以书面形式订立，这个与中国劳动法对试用期的明确规定操作不同。因此这就需企业对出海国家的政策法规，清晰各国用工特点，规避用工风险。

》 **判定运营成本,进行成本管控**

在出海前,企业管理层、财务部需要针对不同的国家做成本核算，清晰高成本国家与低成本国家、高营收国家与低营收国家,选择性价比最高的城市推进业务。

》 **明晰当地招聘配比、招聘难度**

出海后企业都会招聘国际化人才,包括在中国招聘派遣到海外以及在海外直接招聘等，那么针对不同国家，企业需要明晰当地外籍员工签证办理的流程与难度、当地外籍员工与本地籍员工的用人比例、及工签在不同时期申请的难易度等。

》 **当地文化、使用语言概况**

企业需要考虑当地的文化概况、语言使用情况,了解待出海发展的国家是普遍使用英语还是母语，并且分析当地文化与中国文化之间的差异。从这个角度出发，一般企业都倾向于从亚太市场着手开拓,尤其第一站选择新加坡为多。

》 **企业在当地市场的可持续发展可能性**

有些企业的业务在特定国家很难开展起来。例如,教育类的企业在“双减政策”之后受到了巨大冲击，在中国本地业务较难推进，但是在新加坡、美国、加拿大等支持远程在线教育、逻辑思维教育的国家，教育类产业就可以在当地持续开拓市场和发展相关业务。

- **市场调研中 HR 的努力方向**

出海企业的跨国管理过程中，HR 主要基于上级的决策行动,不过 HR 可以以下方面着手提升:

第一，多基于业务以及战略去了解公司的海外发展定位,清晰自身产品优势与组织战略，从而逐步实现人力资源助力业务发展。

第二，主动学习，了解当地政策。大多数企业在出海后都会遇到不同于国内的人才获取、人才管理、人才派遣等各模块的政策知识，涉及员工派遣、雇佣合规等各方面。除了寻找第三方机构获得帮助外，HR 也应该通过不断学习储备各地法规政策知识，主动找出相应的解决方案，提升出海主动性、独立性。

第三，灵活变通。出海到新的国家，HR 不应该照搬国内的管理方法，而应该结合各地的具体情况，因地制宜。例如，在进行海外网站的搭建时，企业不应该单纯切换语种,把中文官网内容转变成英文版本，而应结合当地情况如政策法规调整,否则会引发合规问题。

- **BIPO 在市场调研时的助力点**

》 首先, BIPO 在全球 30 多个国家和地区成立了分支机构, BIPO 会整理不同国家的劳动法规及用工实践,搭建内部资料库,通过线上分享会或者文件的形式给到企业,并且针对不同地区有需求的企业,在国内外开展劳动法规线上、线下培训以及用工政策的咨询(中文、英文) 。

》 其次,BIPO 拥有专业的跨文化培训课程,包括离境前准备,多样化、公平与包容,面向佛教、基督教、穆斯林等宗教国家或者多民族、多信仰的国家关于语言文化、习俗禁忌、着装规范、商务礼仪以及融入当地工作和生活等内容。

》 再次,BIPO 会在自有的社交媒体渠道,包括官方微信公众号、官网等平台定期更新各国 / 地区劳动法规、用工政策以及常见问题答疑等,供企业参考。

》 最后,邀请不同行业背景的资深 HR 分享实操经验。BIPO 会定期走访出海企业的资深 HR,邀请其分享个人体验与出海态势变化,涉及员工雇佣、派遣政策等多个维度,通过 BIPO 的官方社交媒体平台以文字或者视频的形式呈现,帮助企业出海避坑。

聚焦人才获取与管理，解决出海企业人才难题

不管是跨国企业、外资企业还是中国本土民营企业,都面临着相似的挑战，包括品牌宣传、人才获取与管理等。其中，人才的快速获取、人才画像匹配、人才保留与发展是最普遍的挑战。

- **出海人才配置的潜在风险与规避方法**

现在不少企业倾向于全部由国人组成核心团队,但是这种人才配置下,容易滋生以下问题:

》 企业很难申请到足够数量的工作签证

》 海外员工会怀疑自身在企业中的价值,认为企业不给海外员工足够的发展机会

》 中国的管理方法不一定适用于当地,如果没有结合当地情况做一些调整,可能管理不当,最终造成企业口碑下降,人才流失

》 对于出海人员配置,企业可以从以下角度规避风险、提升管理效率:

》 出海前期外派 CTO 或者 CFO 等核心管理人员到海外,而人力资源负责人、技术负责人等角色可以由本地人担任,因为本地员工更熟悉如何与政府沟通,对海外当地的语言使用、政策解读都更为得心应手,能够更好地辅助企业打入海外市场。

》 进入稳定发展期后,企业可以陆续招聘更多的本地员工,给到表现优秀的当地员工一些晋升机会,从而给当地人才释放企业给予的发展可能性。

- **出海人才的高效获取**

从规避招聘风险的角度出发,企业都需要结合当地的劳动法规而非中国传统用工习惯。例如，一家企业在新加坡发布招聘公告，就必须注意不能出现性别、年龄、国籍等歧视内容,否则会被当地人力部约谈。

从节省招聘成本、提升招聘效率的角度出发,企业可以从以下方面着手:

》 利用海外当地官方免费招聘平台发布招聘公告,节省平台费,同时观察当地招聘动态。

》 突破招聘壁垒,调整固有招聘习惯,不局限于中国常见的招聘平台如领英等,利用当地更知名、更被认可的软

件、平台。

》 基于招聘对象选择不同的招聘形式,有的放矢高效获取不同用工类型的员工,例如招聘专家顾问等专业性高端人才可以通过远程招聘搜寻。

》 现在不少企业更倾向于通过线上面试的方式进行招聘,但是从人才精准招聘的角度出发,面对面开展面试才是最佳的方式。企业可以通过面试技巧、行为心理学,从候选人的即时反应、语言、肢体等出发分析候选人的真实想法。

其实对于出海企业来说,除了国内使用的传统招聘模式,专业峰会与论坛是高素质国际化人才获取的绝佳平台。

》 企业雇主可以通过论坛或者峰会,扩充自己的人脉,在参会人员中搜寻到高素质业务人才

》 企业 CE0 或者 CT0 在峰会上或者论坛上进行产品讲解,清晰产品优势,助力品牌宣传,打入当地行业圈

- **品牌效应助力人才招聘**

企业出海到新的国家肯定都会面临品牌效应不够的问题,不过企业可以从以下方面做出努力:

》 **搭建当地语言的官网**

企业到新的国家发展,可以通过搭建除中文、英文以外的本地母语版本的官网让当地员工能够更直接、更详尽地了解企业本身的起源于发展、价值观和文化以及在海外的业务、运营和战略布局;企业也能够通过网站更好地宣传自身的产品、服务与品牌,增加企业的海外知名度和雇主品牌的搭建,从而吸引更多当地和境外人才。

》 **加强文化氛围,强化团体意识**

中国企业的文化搭建一直是比较厉害的,那么从增强海外品牌效应的角度来说,企业也可以通过文化推动员工更好地融入团队,认同企业。不少中国企业在海外举办年会、团建等活动,通过颁奖、游戏等环节,增强集体凝聚力,提升企业在当地的口碑。

- **出海人才数字化管理**

中国企业在出海前期倾向于分散化管理,特别是民营企业。这些企业认为,前期每个国家的员工人数有限,可以通过表格、邮件的方式进行数据管理,但是实际操作难,涉及语言沟通、海外数据获取等众多挑战,尤其是数据合规成为出海高风险点之一以后,企业更加需要谨慎处理数据获取与下载。

以新加坡为例,新加坡本地数据均需存储到本地服务器,企业不可以把新加坡员工的个人信息、薪酬数据在不同国家的公司、人员之间进行流转,更不能随便将人员隐私数据进行跨国传送。如果当地 HR 录入了新员工个人信息和入职相关数据,通过表格或者其他文档形式以邮件甚至微信为途径传送到中国境内,该行为就属于违规操作。但是企业如果通过合规的人力资源系统或者海外员工管理平台登录查看数据等,就属于合法操作。

- **BIP0 人才数字化管理支持内容**

Total HR Solutions:企业通过 BIP0 的方案,在产品前端可以实现员工入职到离职、考勤休假、工资查询、报销申请、员工总数据方面的管理。考虑到全球化企业多点布局和跨国管理的需求,HR 可以通过统一的系统实现订单的管理和协同,即使是身处不同地区和不同分工的 HR 同事、或外部的供应商都可以实现统一的平台实现订单管理。

》 **人力资源管理系统(HRMS):** BIP0 研发出了覆盖全球三十多个国家的 HRMS 系统,实现东南亚 19 个国家薪酬计算的全覆盖,该系统具备覆盖国家的全部使用资质。围绕员工生命周期中的入离转调,HRMS 系统能够进行数字化管控。

》 **Athena BI 系统:** 除此之外,BIP0 拥有 BI(Business Intelligence)数字化管理模块,实现企业人力资源管理可视化,基于已有信息自动生成可视化数据,包括各国员工人数、教育程度占比等内容,帮助企业实现人才高效管理。

》 **Butter 系统:** 该系统能够帮助企业用户详细查询 BIP0 服务的整体进度以及每个环节的负责人员与内容,从而能够更加容易地把控项目进度以及反馈对象,实现高效对接。除此之外,即将上新人工智能客服,自动回复,迅速处理企业常见问题。

- **出海企业人才派遣**

不少企业在进行员工国际派遣时,会遇到签证许可申请、获批困难、派遣人员成本高的问题:

》 母国人员外派签证申请、获批困难,这种情况下企业可以通过招聘与派驻国之间有签证豁免协议国家的人员进行跨境派遣,例如欧盟公民员工可以在欧盟国家自由调派。

》 部分国家允许第三方人员派遣到企业进行工作交付,一

些可以由当地有资质的第三方派遣中介机构派遣人员完成的工作、任务无需企业录用正式员工去完成,这样企业可以降低整体的人工成本。

谨慎选择第三方机构，助力企业安全、迅速打入海外市场

- **第三方机构选择标准**

除了普遍提到的成本价格外,企业主要从以下维度考量:

》 **经验与资质**

从成立时间、服务经验角度考量,特别是对于一些追求“短”、“频”、“快”的出海企业来说，其更需要关注供应商在海外当地发展的经验、整体资质，从而帮助自身在海外当地的迅速、安全发展。

例如日本如果想找社保供应商就需要找寻雇有“社会保險劳務士”资质人员的企业、如果想找寻税务供应商就需要找寻雇有“税理士”资质人员的企业、如果想找寻日本签证和在留资格手续供应商就需要找寻雇有“行政書士”资质人员的事务所需要分门别类的找齐具有相关资质供应商，迅速、全面地协助企业打入海外市场。

》 **服务范围与服务质量**

企业出海后不会集中在一个国家,大都进入海外各国进行发展，因此在选择供应商时需要关注供应商的服务范围、服务模块、本地化程度，降低不同国家使用不同供应商带来的管理复杂程度，保证出海反馈速度以及政策理解度，实现高效出海。

》 **现有客户规模**

在不触及敏感信息的基础之上,企业可以去了解供应商所服务的现有客户群体和规模，对标同行企业，缩小选择范围。

- **合规管理**

雇佣合规是目前出海企业普遍重视的合规问题。但是雇佣合规存在着不少风险点。例如，一家企业用自己的香港注册实体与一名巴西员工签署服务协议作为顾问在巴西当地开展工作，但是该巴西员工工作内容与正式员工无异，该员工离职后将企业告上法庭，声称该企业未在当地合法雇佣他为正式员工并缴交社会保险和法定保险。这种情况在企业出海墨西哥、巴西、阿根廷等拉美国家时并不罕见。

过去几年,有不少企业希望通过其在香港注册的实体跨境雇佣独立承包商、自由职业者、自雇人士的形式开展全球范围的业务，但这并不是“免死金牌”，企业需要考虑到个人劳务、个人税务、第三方风险、当地法律政策和用工合规等内容。所以在各国 / 地区雇佣合规上企业无法做到一劳永逸，一刀切的做法，而是要分情况去考虑当地不同的用工类型将所雇人员正确分类，以规避潜在的雇佣风险与对企业形象和雇主品牌在海外不利的影响。

- **灵活用工**

雇佣模式不是单一化的,需要按照不同企业的情况、出海的发展阶段，打出不同的“组合拳”。一家私人企业或者民营企业出海，其出海到不同国家的公司设立流程与难度不同,其未来业务的发展难度也不同。

》 **起步阶段:**

不少企业刚进入海外市场的时候,考虑到时间和成本,并不注册当地法人实体或设立海外分支机构，而是选择“名义雇主服务(EOR)”,和第三方服务商合作,服务商负责代实际雇主雇佣海外员工，进行考勤、休假管理、薪资核算和代发、社保和强制保险、个税扣缴等，企业总部负责绩效考核、薪资福利政策制定、职业发展与培训、员工支持计划,以及员工关系等内容，通过这样的搭配企业能够更加专注深耕当地海外市场,发展业务,减轻合规管理压力。

》 **发展阶段:**

企业设立了海外分支机构后,会将员工转入到自己公司名下,签订企业与员工之间的雇佣合同,此时企业更倾向于将海外人事服务外包给资深的人事代理服务商,如薪资计算、国际派遣员工工作签证、许可申请,以及将财务、IT和税务等职能模块外包，比如税务筹划、东道国和派驻国的

案例洞察

BIP0 专家洞察

- **不同企业类型下企业的出海特征**

目前出海企业主要分为两类:传统意义上的跨国企业与中国本土民营企业。

》 **传统意义上的跨国企业**

该类企业致力于开发全球市场,在 BD(商务拓展战略)团队、以及拥有专业薪酬服务和名义雇主服务(EOR)等机构的辅助下,实施全球化布局和业务开拓。

》 **中国本土民营企业**

随着全球经济的大变动和 3 年疫情的影响，越来越多的中国本土民营企业趋向拓展海外市场，寻求新的发展机会。

相对来说,这类企业出海速度更为迅捷并且能够抢占更多的出海资源,主要原因包括:

1. 民营企业更迫切地想要抢占海外市场资源;

2. 民营企业更加迫切地抢占国际化人才,为自身拓展海外业务增加支持,也更加愿意通过高薪吸引人才;

3. 民营企业反馈速度更快,跨国企业、外资企业各区域运营等会受到总部的管控,限制较多,而民营企业政策制定、问题解决往往管理者可以自主决策,会结合不同国家当地的用工市场的情况操作;

4. 民营企业正逐渐加大福利力度,而跨国企业、外资企业正在慢慢淡化福利力度。

- **不同出海动机下企业的特征**

从去年 2022 年八、九月份开始,外资出海企业相对较少,甚至出现了裁员、业务调整等动作,而民营企业出海势头火热。但是,从稳定发展、资金等角度出发,不少企业始终保持谨慎,为出海做好完全准备。

2023 年,全球疫情有所好转,国际贸易边境逐渐被打开,国内出海业务高速发展。

》 **主动出海**

“主动”出海的企业中，存在盲目跟风的企业,对国家、匹配市场行情等都没有做详尽的调研,不够谨慎。当然也有不少企业会研究自身产品与海外市场的适配性、不同国家的市场特点以及人工成本。

》 **被动出海:**

其实不能简单地总结为“被动”,更多是行业大势所趋，这类企业更加谨慎、深思熟虑,会关注自身出海后的经济利益、市场占有率以及当地人才获取难度,从而保证出海后能够在海外稳定、高效发展。

以餐饮业为例，近两年出海势头迅猛，其消费群体庞大，35 岁以下的消费者餐饮消费欲望更强。因此该类企业普遍倾向去往 35 岁年轻消费群体比例较高的东南亚(菲律宾、印尼等)进行发展。另外,高科技和互联网企业的出海势头依然迅猛，其对市场的高反应、占有市场的高速度和对于行业专才的吸引力，更是加速提升了企业的出海获胜率。

案例洞察

BIP0 专家洞察

- **出海人才的高效获取**

从规避招聘风险的角度出发,企业都需要结合当地的劳动法规而非中国传统用工习惯。例如，一家企业在新加坡发布招聘公告,就必须注意不能出现性别、年龄、国籍等歧视内容,否则会被当地人力部约谈。

从节省招聘成本、提升招聘效率的角度出发,企业可以从以下方面着手:

》 利用海外当地官方免费招聘平台发布招聘公告,节省平台费,同时观察当地招聘动态。

》 突破招聘壁垒,调整固有招聘习惯,不局限于中国常见的招聘平台如领英等,利用当地更知名、更被认可的软件、平台。

》 基于招聘对象选择不同的招聘形式,有的放矢高效获取不同用工类型的员工,例如招聘专家顾问等专业性高端人才可以通过远程招聘搜寻。

》 现在不少企业更倾向于通过线上面试的方式进行招聘,但是从人才精准招聘的角度出发,面对面开展面试才是最佳的方式。企业可以通过面试技巧、行为心理学,从候选人的即时反应、语言、肢体等出发分析候选人的真实想法。

其实对于出海企业来说,除了国内使用的传统招聘模式,专业峰会与论坛是高素质国际化人才获取的绝佳平台。

企业雇主可以通过论坛或者峰会,扩充自己的人脉,在参会人员中搜寻到高素质业务人才。

企业 CE0 或者 CT0 在峰会上或者论坛上进行产品讲解，清晰产品优势，助力品牌宣传，打入当地行业圈。

- **品牌效应助力人才招聘**

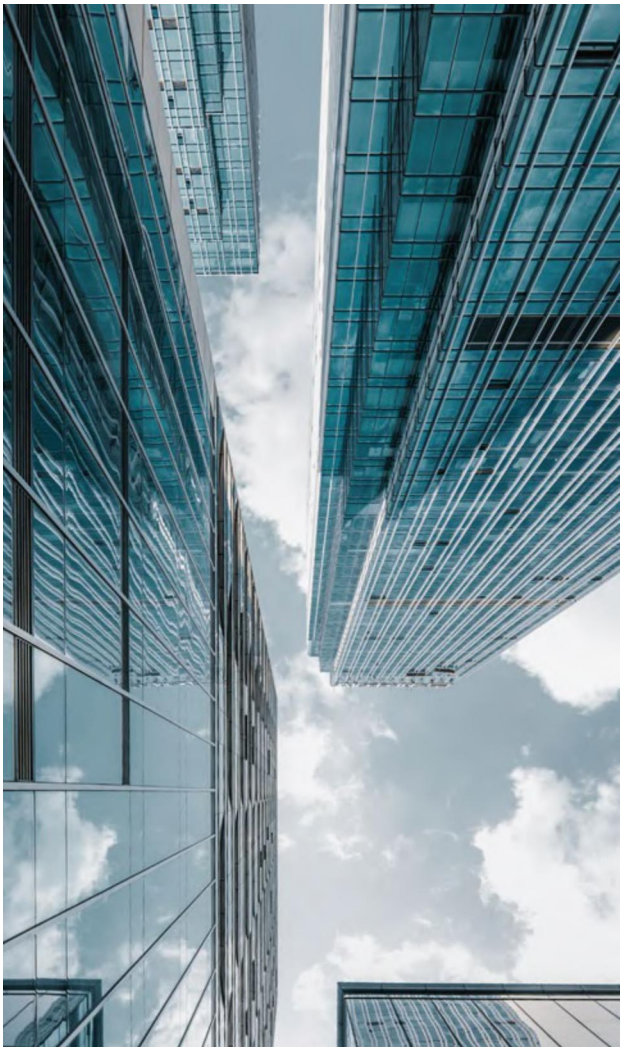
企业出海到新的国家肯定都会面临品牌效应不够的问题,不过企业可以从以下方面做出努力:

》 **搭建当地语言的官网**

企业到新的国家发展,可以通过搭建除中文、英文以外的本地母语版本的官网让当地员工能够更直接、更详尽地了解企业本身的起源于发展、价值观和文化以及在海外的业务、运营和战略布局;企业也能够通过网站更好地宣传自身的产品、服务与品牌,增加企业的海外知名度和雇主品牌的搭建,从而吸引更多当地和境外人才。

》 **加强文化氛围,强化团体意识**

中国企业的文化搭建一直是比较厉害的,那么从增强海外品牌效应的角度来说,企业也可以通过文化推动员工更好地融入团队,认同企业。不少中国企业在海外举办年会、团建等活动，通过颁奖、游戏等环节，增强集体凝聚力,提升企业在当地的口碑。



专家洞察

BIP0

- **出海企业人才派遣**

不少企业在进行员工国际派遣时,会遇到签证许可申请、获批困难、派遣人员成本高的问题:

母国人员外派签证申请、获批困难,这种情况下企业可以通过招聘与派驻国之间有签证豁免协议国家的人员进行跨境派遣,例如欧盟公民员工可以在欧盟国家自由调派。

部分国家允许第三方人员派遣到企业进行工作交付,一些可以由当地有资质的第三方派遣中介机构派遣人员完成的工作、任务无需企业录用正式员工去完成,这样企业可以降低整体的人工成本。

- **合规管理**

雇佣合规是目前出海企业普遍重视的合规问题。但是雇佣合规存在着不少风险点。例如,一家企业用自己的香港注册实体与一名巴西员工签署服务协议作为顾问在巴西当地开展工作,但是该巴西员工工作内容与正式员工无异,该员工离职后将企业告上法庭,声称该企业未在当地合法雇佣他为正式员工并缴交社会保险和法定保险。这种情况在企业出海墨西哥、巴西、阿根廷等拉美国家时并不罕见。

过去几年,有不少企业希望通过其在香港注册的实体跨境雇佣独立承包商、自由职业者、自雇人士的形式开展全球范围的业务,但这并不是“免死金牌”,企业需要考虑到个人劳务、个人税务、第三方风险、当地法律政策和用工合规等内容。所以在各国 / 地区雇佣合规上企业无法做到一劳永逸,一刀切的做法,而是要分情况去考虑当地不同的用工类型将所雇人员正确分类,以规避潜在的雇佣风险与对企业形象和雇主品牌在海外不利的影响。

- **灵活用工**

雇佣模式不是单一化的,需要按照不同企业的情况、出海的发展阶段,打出不同的“组合拳”。一家私人企业或者民营企业出海,其出海到不同国家的公司设立流程与难度不同,其未来业务的发展难度也不同。

》 **起步阶段:**

不少企业刚进入海外市场的时候,考虑到时间和成本,并不注册当地法人实体或设立海外分支机构,而是选择“名义雇主服务(EOR)”,和第三方服务商合作,服务商负责代实际雇主雇佣海外员工,进行考勤、休假管理、薪资核算和代发、社保和强制保险、个税扣缴等,企业总部负责绩效考核、薪资福利政策制定、职业发展与培训、员工支持计划,以及员工关系等内容,通过这样的搭配企业能够更加专注深耕当地海外市场,发展业务,减轻合规管理压力。

》 **发展阶段:**

企业设立了海外分支机构后,会将员工转入到自己公司名下,签订企业与员工之间的雇佣合同,此时企业更倾向于将海外人事服务外包给资深的人事代理服务商,如薪资计算、国际派遣员工工作签证、许可申请,以及将财务、IT 和税务等职能模块外包,比如税务筹划、东道国和派驻国的税务申报协助以及常设机构风险判定等内容。

企业问题与专家洞察

企业问题		BIPO 专家建议
目前人力资源管理的主要挑战有哪些?	• **合规管理** 跨国经营中,海外各国的雇佣合规、税务合规等内容等对企业来说存在较大挑战: 》 **雇佣合规:** 实践中不清楚如何避免潜在的劳动纠纷,又或者遇到劳动纠纷时不清楚如何处理的问题。 》 **跨国税务:** 税务反馈速度不够迅速,或者其准确度达不到我们的标准,存在算错税务的问题。	• **合规管理** 》 雇佣合规方面,企业应找寻资深的人力资源服务商进行普法类的培训,提前让管理海外员工的 HR 负责人和业务负责人熟悉并了解当地劳动法规政策以及员工管理实操及和当地员工沟通的注意事项,避免语言文化冲突造成的沟通屏障;在员工管理过程中,可以找寻供应商进行海外用工合规咨询和实操经验分享以便制定适合企业的海外员工管理规章、制度,优化员工管理以及做出突发劳动关系事件的应急启动流程解决方案。 》 跨国税务问题广泛存在于企业开疆扩土及员工跨国流动的各个阶段。税务的高度专业性决定了当企业的业务领域拓展至海外时,不可避免地需要了解并遵从当地的税务法规和实务操作,以避免对业务开展和人才保留形成壁垒。近些年世界经济的下行也使得税务合规备受重视,开源与节流并重已然成为企业破局的关键。而寻求可提供一站式税务方案的人力资源服务商或可成为企业面临上述挑战时的解决方案。
选择第三方机构的标准是什么?	• **风险承担能力** 供应商在提供服务的时候,我们比较关心其是否能够帮助做好用工的风险预警以及风险发生以后的风险处理。例如,在日常的考勤和报销模块: 》 **考勤** 加班情况下,员工可能主动向当地劳务局提出“用工不合规”等劳动仲裁,除此之外,存在海外员工法定休假未休满的情况,海外市场我们希望第三方能够通过考勤情况分析,提醒企业及员工考勤异常以及休假不足。	》 针对考勤休假模块,我们能做的就是设置预警线,在特殊时间节点以系统短信、邮件等形式进行定期提醒, 当达到警戒线时, 再由人工介入,约谈工作量达到饱和状态以及休假未满的员工,HR 出面询问原因帮助在工作层面做一些调整,灵活处理。 》 针对报销风险管控,现在大型成熟企业大都选择由公司出发自主采购,而非员工自由裁定的方式来降低跨国报销的风险。以差旅报销为例,相较于企业把权限给到员工自主订票,直接与差旅供应商合作,将交通、酒店、餐饮等进行一体化采购,避免员工介入,降低报销管理的风险。目前我们在派遣流程管理时,针对一些企业无法直接采购的服务,我们会根据市场情况对差费用做一个评估,以阿拉伯数字的形式直接把金额发放给员工,最大程度上降低差旅管理的风险。

专家洞察

BIP0

- **第三方机构选择标准**

除了普遍提到的成本价格外,企业主要从以下维度考量:

》 **经验与资质**

从成立时间、服务经验角度考量,特别是对于一些追求“短”、“频”、“快”的出海企业来说,其更需要关注供应商在海外当地发展的经验、整体资质,从而帮助自身在海外当地的迅速、安全发展。

例如日本如果想找社保供应商就需要找寻雇有“社会保險劳務士”资质人员的企业、如果想找寻税务供应商就需要找寻雇有“税理士”资质人员的企业、如果想找寻日本签证和在留资格手续供应商就需要找寻雇有“行政書士”资质人员的事务所需要分门别类的找齐具有相关资质供应商,迅速、全面地协助企业打入海外市场。

》 **服务范围与服务质量**

企业出海后不会集中在一个国家,大都进入海外各国进行发展,因此在选择供应商时需要关注供应商的服务范围、服务模块、本地化程度,降低不同国家使用不同供应商带来的管理复杂程度,保证出海反馈速度以及政策理解度,实现高效出海。

》 **现有客户规模**

在不触及敏感信息的基础之上, 企业可以去了解供应商所服务的现有客户群体和规模, 对标同行企业, 缩小选择范围。

案例精粹

供应商选择

- **选择标准**

除了普遍提到的成本价格外,企业主要从以下维度考量:

》 **风险承担能力**

能够帮助做好用工的风险预警以及风险发生以后的风险处理。

》 **经验与资质**

从成立时间、服务经验角度考量, 特别是对于一些追求“短”、“频”、“快”的出海企业来说,其更需要关注供应商在海外当地发展的经验、整体资质,从而帮助自身在海外当地的迅速、安全发展。

》 **服务范围与服务质量**

选择供应商时需要关注供应商的服务范围、服务模块、本地化程度, 降低不同国家使用不同供应商带来的管理复杂程度,保证出海反馈速度以及政策理解度。

》 **现有客户规模**

在不触及敏感信息的基础之上, 企业可以去了解供应商所服务的现有客户群体和规模, 对标同行企业,缩小选择范围。

案例精粹

出海发展现状

- **初创期**

》 小范围出海,初步开拓海外市场

》 使用 EOR 服务,或者建立区域性营销与管理机构派遣员工

- **高速发展期**

》 市场覆盖更加广泛， 业务内容更加丰富,与当地客户、供应商和相关机构有了更深入和密切的合作

》 海外员工规模进一步扩大

》 海外团队本地化招聘为主

- **全球化**

》 全球组织架构、流程体系随着公司全球发展持续迭代和优化

》 启用数字化管理手段提升管理效率

》 外部招聘与内部孵化模式并存,促进团队融合

前期准备

- **调研内容**

1. 分析**竞争对手出海概况**
2. 了解当地**政府与中国的关系**
3. 研究**出海国家的政策法规**,包括劳动法、税法等内容
4. 明晰各国**用工政策、用工特点**
5. 了解当地的**语言环境**,包括官方语种、常用语种等
6. 考虑当地的**文化概况**,分析当地文化与中国文化之间的差异
7. 研究出海国家的**人才市场**,明晰当地招聘配比、招聘难度
8. 了解各大企业在该地区遇到过的**问题**、利用了哪些资源等,梳理出**注意事项以及可利用渠道**
9. 了解当地**市场规模以及主要客户群体**
10. 了解当地**物流发展情况**
11. 针对不同的国家判定**运营成本**,从而明晰高成本国家与低成本国家、高营收国家与低营收国家的定义,进行成本管控

- **调研渠道**

1. 同行交流
2. 官网查询政府政策等信息
3. 参与研讨会
4. 第三方专业机构
5. 行业协会 / 商会

跨国经营管理

- **企业跨国管理模式**

》 企业出海到不同国家，**当地市场特点、人员工作习惯**等也不同,人力资源管理会**存在因语言、文化等差异带来的管理不平衡。**

》 成熟阶段的出海企业会**结合国别情况采取一国一策，注重分权管理，例如将区域公司作为子中心运营。**

- **HR 职责范围与汇报对象**

》 **人员规模较小、管理成本或投入资源有限的企业，总部 HR 承担全球的人力资源工作。**

》 **出海发展成熟、海外员工数量趋于规模性，**同时企业**有了更多的可投入资源，**出海企业**人力资源管理由当地 HR 团队负责**,并且定期将情况汇报给总部 HR。

出海人才获取

外部招聘

主要问题	解决方法
1. 市场上是否存在与画像匹配的人才? 2. 企业是否能够吸引到与画像匹配的人才? 3. 用何种手段吸引人才?有哪些人才获取渠道? 4. 人才最终能够与适应企业文化与整体组织模式?是否能够做出成绩后留任?	1. 主动与业务负责人进行沟通,反复优化人才画像; 2. 对所需人才的能力要求和经验要求区分“必须拥有的能力和经验”与“加分项能力与经验”、“企业难培养的人才能力(如专业底层技术等)”与“企业可培养的人才能力”逐一分级排序; 3. 开展人才招募,基于排序选择较为匹配的人才类型: 》 利用海外当地官方免费招聘平台发布招聘公告 》 利用当地更知名、更被认可的软件、平台 》 利用专业峰会与论坛扩充人脉,在参会人员中搜寻到高素质业务人才 》 利用品牌效应助力人才招聘,搭建外语版本的官网或者强化企业文化落地 4. 招募到人才以后，针对人才已有能力和理想画像之间的差距,开启系统培训,在培训中逐步补足人才的能力缺口。

内部孵化

- **内部孵化设置:** 岗前培训、在岗培训
- **孵化对象:**

》 岗前培训: 针对出海探索期开发市场的国际化人才、中后期稳定海外市场的国际化人才的培训。
》 在岗培训:针对一线用工以及管理者。

- **孵化人才的主要内容:**

》 **语言:** 当地通用语种(如法语、葡萄牙语等)培训;
》 **政策:** 当地及国际的政策出台、更新后组织统一的知识普及培训;
》 **心理:** 定期进行心理疏导,帮助海外人员缓解生活、工作上的压力;
》 **技术:** 将最新的专业技术、系统等专业领域方面的内容,通过资料、小组讨论的方式传授给当地技术型人才;
》 **业务:** 针对销售、营销等人才开展商务技能、业务能力的提升培训。

派遣员工及海外员工管理与安全归置

合规管理

	重视原因	建议
雇佣	出海企业不熟悉当地招聘流程与招聘法规: 》 一是会造成整体**招聘效率低下;** 》 二是可能出现**雇佣不合规,引起劳务纠纷**，企业在当地的象受损。	**海外用工合规咨询，**在实操经验中寻找适合企业的**海外员工管理规章、制度,优化员工管理以及做出突发劳动关系事件的应急启动流程解决方案。**
税务	› **世界经济的下行**使得税务合规备受重视; › **企业的税务高度专业性决定了其业务领域拓展范围与可持续发展时间。**	企业需要**了解并遵从当地的税务法规和实务操作，**以避免对业务开展和人才保留造成影响。

数字化管理

主要问题	解决方法
出海前期企业体量小,但是覆盖的国家数量的增多,跨国管理策略需要不断升级。 》 数据很大程度上还需要人工帮助处理，**当地用工管理等尚未全部线上化。**员工的个人系统也是分为国内与海外两套，**尚未一体化。** 》 需要更加**集成式的统一平台**,帮助处理数据。	基于效率、成本等多个维度的考量，**引入数字化管理体系和工具**,提升管理效率。 》 企业自身并未有人员管理主系统或者主系统不能支持海外员工管理,则需要**选择可以进行全球用工管理的平台支持。** 》 考虑**使用单独的海外员工和国籍派遣员工管理模块来嵌入人员管理主系统**进行数字化支持。

安置

- 直接安排到国际化业务的总部或者集团其他子企业,使其利用已有经验辅助解决当地市场出现的各个问题。
- 安排到国内相应的部门内进行学习,通过轮岗等帮助员工逐步适应。

供应商选择

- **选择标准**

除了普遍提到的成本价格外,企业主要从以下维度考量:

》 **风险承担能力**

能够帮助做好用工的风险预警以及风险发生以后的风险处理。

》 **经验与资质**

从成立时间、服务经验角度考量,特别是对于一些追求“短”、“频”、“快”的出海企业来说,其更需要关注供应商在海外当地发展的经验、整体资质,从而帮助自身在海外当地的迅速、安全发展。

》 **服务范围与服务质量**

选择供应商时需要关注供应商的服务范围、服务模块、本地化程度,降低不同国家使用不同供应商带来的管理复杂程度,保证出海反馈速度以及政策理解度。

》 **现有客户规模**

在不触及敏感信息的基础之上,企业可以去了解供应商所服务的现有客户群体和规模,对标同行企业,缩小选择范围。

全球化一站式
人力资源服务合作伙伴

Total HR Solutions
for your Global Workforce

BIPO Total HR Solution
HRMS butter Athena BI

全球人力资源及薪酬外包(GPO)
Global Payroll Outsourcing

名义雇主服务(EOR)
Employer of Record

独立承包服务
(Contractor)

bipo-svc biposvc
400-101-7100
bipoinfo@biposervice.com
www.biposervice.com

关于BIPO

BIPO（必博）创立于2010年，作为全球化的人力资源一站式服务供应商，全球服务网络已覆盖170多个国家和地区，公司立足亚太、辐射全球，推动科技赋能，为企业提升管理品质，十多年来砥砺前行，以全球化、数字化和合规化为发展理念服务客户。

BIPO为全球企业定制的Total HR Solution，包含了HRMS、Butter、Athena BI，实现了包括全球人力资源以及薪酬外包（GPO），名义雇主服务（EOR）、独立承包服务（Contractor）等服务的高效交付，借助系统的科技化和服务网络的多国化，为客户提供多地区、高效率、合规化的用户体验。同时依托全球资源网络，聚焦企业人力资源管理中的痛点，集合多种业务协作云应用，使服务覆盖全球。

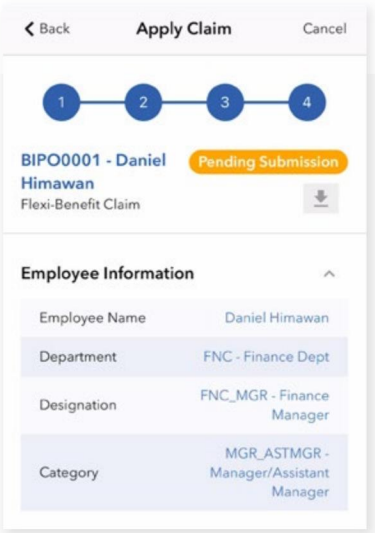
Asia Pacific
North America
Latin America
Europe
Middle East & Africa

由BIPO多国薪资平台提供支持 助力企业快速进入全球市场

高效合规地管理您的全球员工薪酬

- BIPO全球人力资源及薪酬外包服务(GPO)能够帮助企业实现全球人才雇佣、管理和薪资支付
- BIPO的GPO解决方案拥有全面先进的薪资平台支持，并由专业的薪资专家团队提供本地化服务，确保在全球范围实现合规化支付
- 通过BIPO的人工智能、云端解决方案，实现多币种薪资支付，简化支付流程，以确保薪资管理的及时性和准确性
- 帮助企业管理复杂的入职、薪酬及市场拓展流程，同时遵守当地的劳动法规，为企业提供合规化的服务支持

- 我们的人力资源管理系统，能简化人力资源流程和薪酬需求，提供入职到离职的一站式员工生命周期服务
- 支持多币种薪资支付，企业能够从世界各地为全球员工发放薪资
- 提升数据透明度，通过仪表盘即可查看全球薪资成本和支出
- 通过我们覆盖全球的专业服务，结合本地化的支持，帮助企业管理实现降本增效
- 保障企业全球合规，以降低人力资源管理风险
- 帮助企业在全球范围内实现薪资流程标准化
- 已通过SOC和ISO-27001认证，符合监管标准，保障数据安全



BIPO HRMS
您的一站式人力资源管理系统平台

系统操作便捷、准确迅速，帮助实现人力资源流程的自动化和数字化

员工自助中心

提供直观的多语言用户体验和自助服务门户，减轻企业管理负担。内置的即时通知系统能够让员工及时了解企业内部的最新消息。

薪资模块

在系统内进行合规、准确和安全的薪资处理。通过基于云端的平台，内置计算引擎，能够符合多国的政策法规，实现自动化的全流程薪资处理。

考勤模块

移动端应用程序能够追踪考勤记录，可以降低成本，提高效率和透明度。通过打卡范围设置、人脸识别以及各种考勤打卡技术，结合系统内的轮班日历和员工名册，帮助企业更便捷地进行考勤管理。

休假模块

简单、便捷的数字化休假管理模块，整合了日历和工资单功能，支持通过智能设备或移动应用程序实现全天实时访问，提高员工自助使用体验。

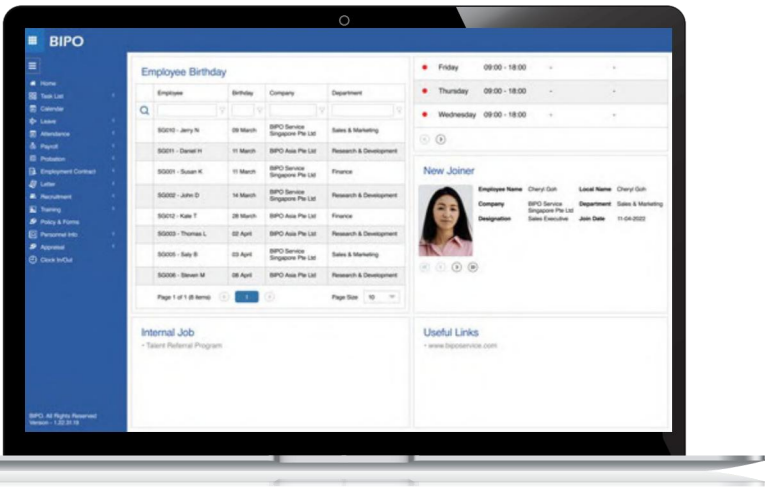
报销模块

无纸化的报销流程，支持多币种支付，与工资单相整合，保障流程处理的准确高效。可根据业务需求灵活定制费用报销政策。

Athena BI

深度洞察、实现数据驱动，一站式系统平台赋能全球劳动力管理，掌握企业薪资成本。

BIPO名义雇主服务(EOR)
助力企业实现全球布局，快速开拓海外市场！



助力开拓海外市场

随时随地，在不设立外国雇佣实体的情况下，帮助企业快速进入海外市场，开展核心业务

先进的薪酬解决方案

使用我们基于云技术的薪资平台，准时、合规地管理您的全球员工

降低雇佣风险

承担所有的合规和法律责任，让您能专注核心业务，开拓海外市场

具有竞争力的福利方案

为雇佣员工提供符合当地国家规定的福利保障

雇佣周期全覆盖

从外派人员的工作许可申请到薪资和税务合规，覆盖完整的员工雇佣周期，为企业减负

多国服务支持

已经为全球170多个国家的4600多家企业提供服务，深受信任

自有服务团队

B IPO目前已在全球40多个国家和地区设立自有专家服务团队和法律实体，不依靠第三方外包供应商，为企业提供专业的人力资源管理支持。同时依托先进的数字化系统平台，一站式管理企业全球员工。

合作伙伴

B IPO业务合作伙伴网络遍及全球170多个国家和地区，可以满足企业的全球雇佣和薪酬管理需求，保障当地用工的高效与合规。

“

全球一体化人力资源软件 / 信息系统

易路
eRoad

卓越成长 易路随行
Beyond Excellence with eRoad

全球人力资源管理平台

创新驱动全球人力资源管理

eRoad全球人力资源管理平台,能提供高效且稳定的全球化支持
确保企业在全球范围内实现**合规**及**卓越**的人力资源管理

100+	40+	1000+
服务国家	系统语言	服务客户

时刻保障您员工的个人数据安全
符合各国的个人数据安全条例

50+
国家隐私数据保护条例

专业
全球律师顾问

合规化数据中心

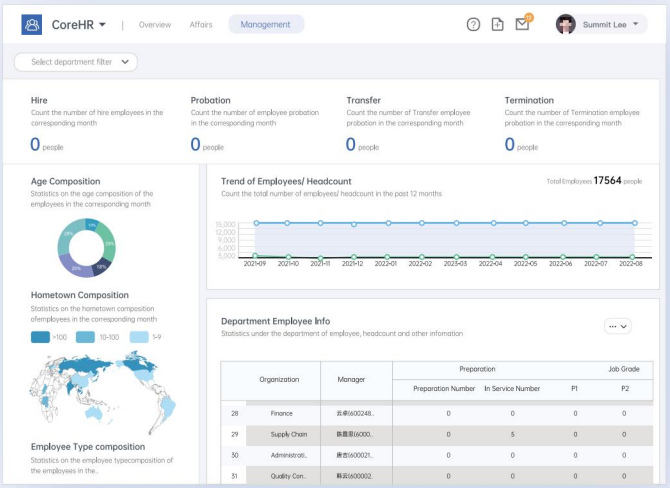
个人敏感信息字段指导文件

GDPR
加利福尼亚州 - CCPA
DPA
APPI
POPIA
PIPEDA
Digital Rights Act
Data Protection Act
LGPD
PDPA
LFPDPPP
IT Act
PIPL
PDPA

全球一站式人力资源管理云系统

全球人力资源数据和报告

eRoad人力资源解决方案是您全球人力资源管理的全方位集成平台。它不仅提供实时和预设的报告，还拥有高度自动化的工作流程和深度数据分析功能。通过这些强大工具，eRoad助力企业优化人力资源管理，提升决策效率，确保在全球市场中的持续竞争优势。

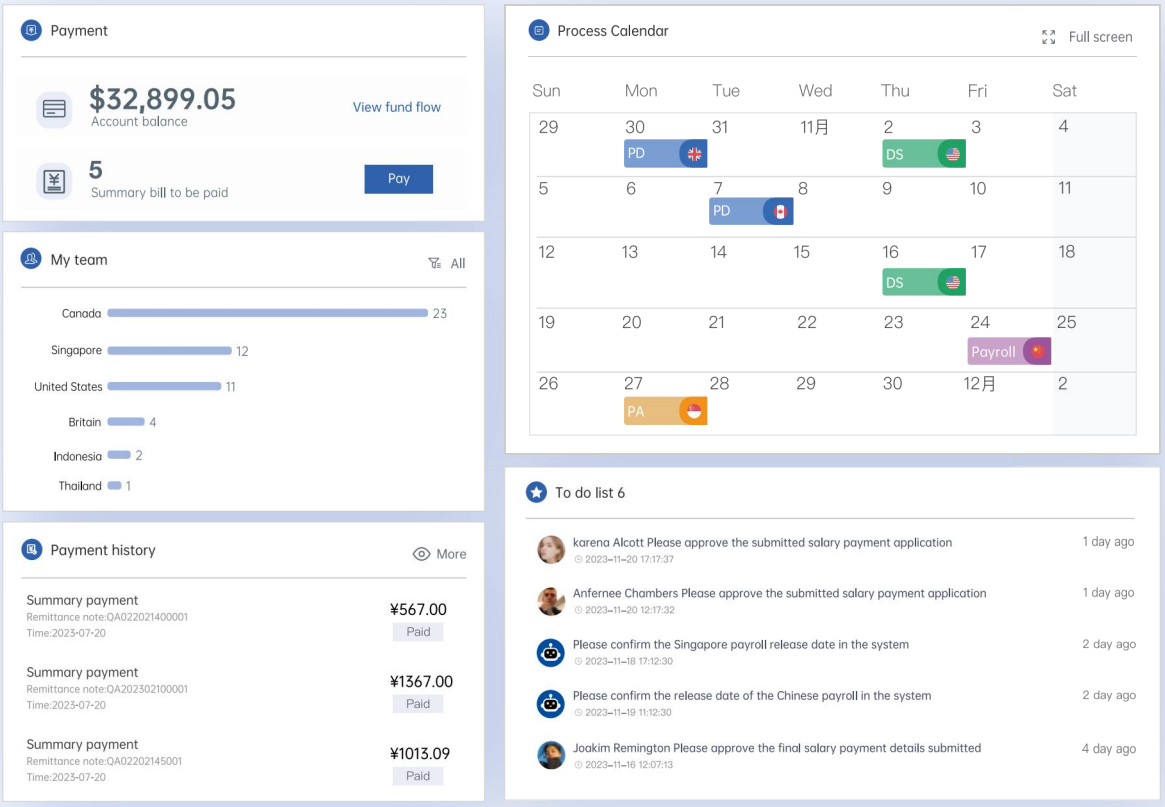


全球人员信息　组织管理　移动应用

全球薪资福利、劳动力管理

eRoad人力资源管理平台，可让您一站式了解并管理全球考勤休假管理、薪酬福利。为企业全球化提供更为清晰的成本分析，助力全球化发展。

薪资管理　福利管理　全球假期　考勤分析



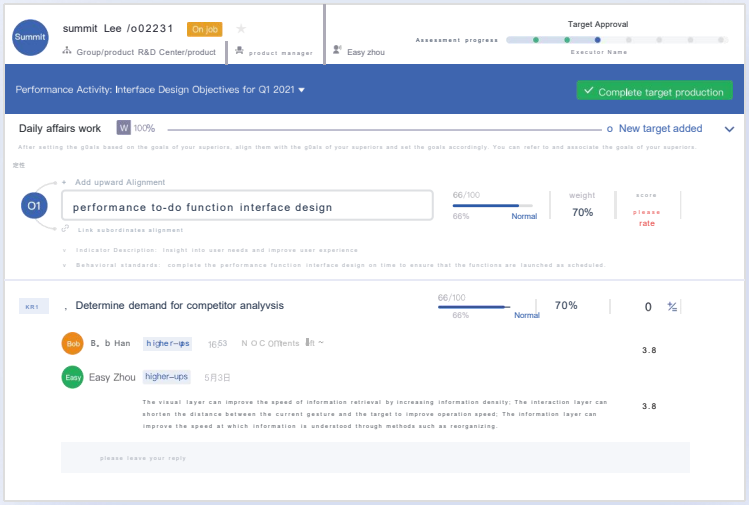
e 员工体验与绩效

一个强大的企业文化基于倾听全球员工的心声并助力其成长。eRoad人力资源平台通过其强大的绩效发展系统， 帮助企业全方位收集员工反馈，进行实时分析和反馈，从而提升员工满意度。该平台不仅促进员工个人发展，还助力构建具有全球视野的卓越团队，推动企业在国际市场上的持续成功。无论您的员工分布在何处， eRoad都能确保每一位员工的声音被听见，并在全球化进程中得到充分的发展机会。

人才发展

组织绩效管理

继任管理



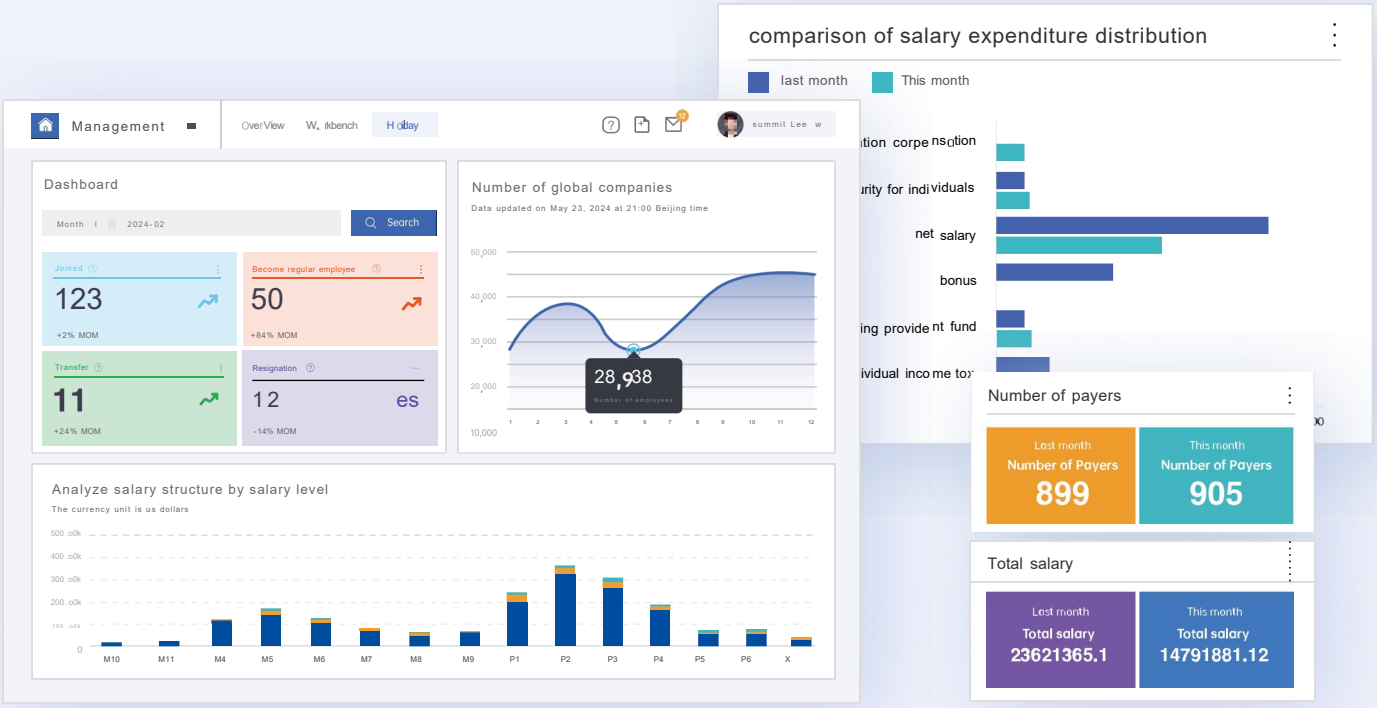
e 驾驭全球数据管理的智能之眼

eRoad人力资源平台通过提供实时的全球洞察报告和动态仪表板，使HR团队能够敏锐捕捉业务需求的变化。借助这些先进的工具，HR团队可以迅速调整人力资源配置，优化管理策略，从而提升企业在全球市场中的竞争力。该平台不仅帮助企业在复杂多变的国际环境中保持灵活性和响应能力，还推动整体运营效率的提升，实现人力资源管理的全球最佳实践。

洞察分析

报表分析中心

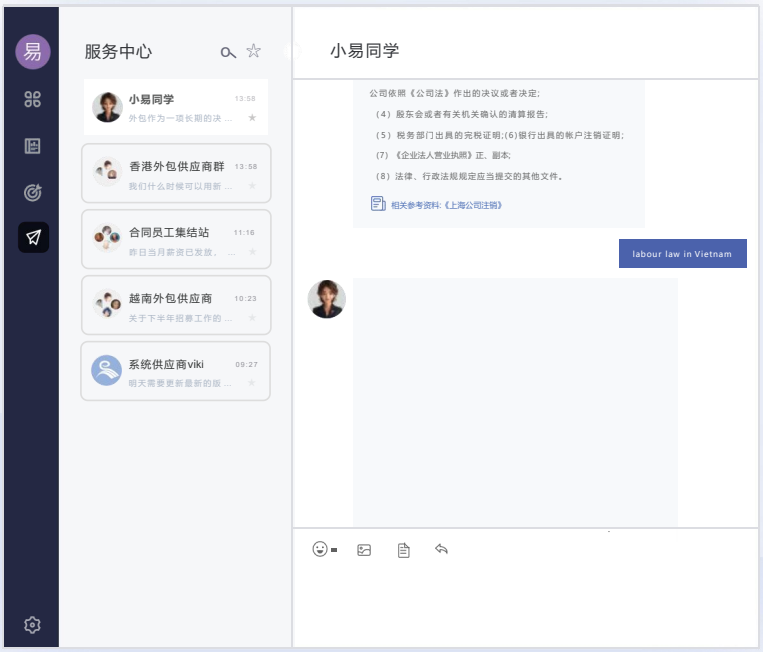
成本预算管控



AI驱动的工作新范式，用对话服务员工、HR及管理者

工资查询、政策查询、HR业务进度查询、人力成本分析...

- 工资查询
- 政策查询
- HR业务进度查询
- 人力成本分析



为什么选择易路

全球化管理能力

支持亚洲，中东，欧美地区的全球部署管理能力；
40+多平台语言及各国系统管理能力；
SaaS平台确保行业最佳实践落地与迭代。

区别于传统的全球人力资源管理平台

打破地域边界，构建信息共享；
与业务整合联动，助力人才成长与业务增长；
全面数据洞察，驱动更高效的战略决策与执行；
追求更好的用户体验，提供便捷人机交互方式。

安全、合规性

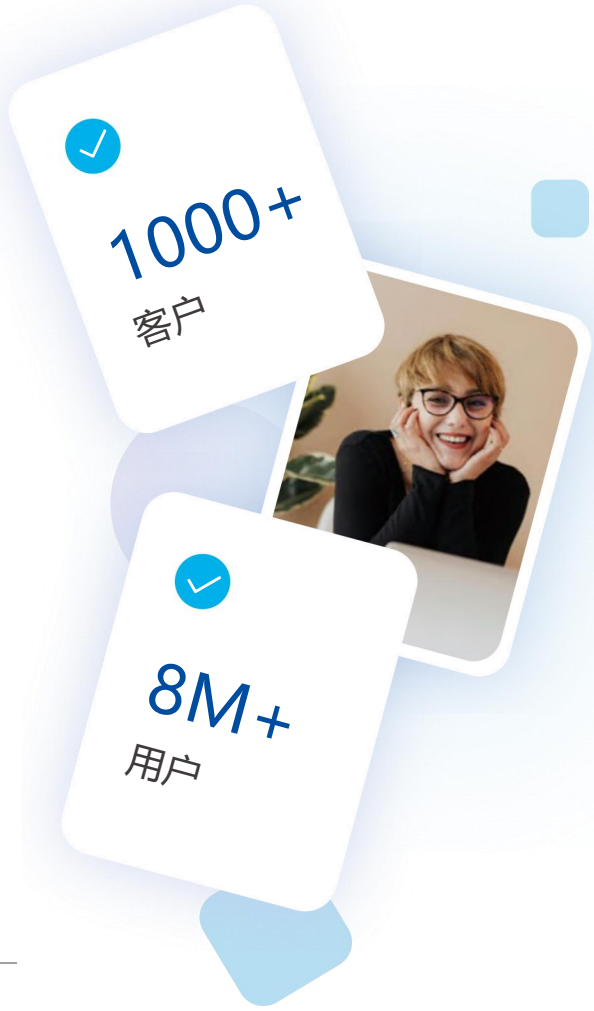
符合GDPR，PIPL，PDPA等数据合规管理要求；
政策理解与跟随政策的SaaS化快速迭代；
ISO，SOC ，渗透测试等权威安全认证。

与行业领先企业同行

800万+用户，超过10万个法人实体与分支机构共同信赖的人力资源数字化首选；
从复杂薪酬切入，与行业领先企业共同创新的数字化业务场景；
源自国际顶尖厂商的产品实践与实施交付标准。

自主创新的先进技术与团队

多云部署，支持阿里云、AWS、华为云、Azure；
具备全球经验的核心团队，来自SAP，Kronos， ADP， IBM，德勤，Oracle，中智等，交付过业内庞大与复杂的人力资源数字化产品与服务。



易路全球生态布局

全球云计算

eRoad全球人力资源管理平台以多云服务平台为支持，如华为云、AWS、阿里云和微软云，展现高度灵活性与适应性。
基于此，eRoad为全球客户提供定制化解决方案，满足各个国家和地区人员信息存储合规性要求。

基于多云部署为优势，eRoad助力跨国企业保障数据安全和隐私保护，同时提高系统可靠性和可扩展性，
敏捷应对复杂多变的国际法规与标准。

20+全球服务站点　　信息安全　　全球网络加速

致力于您的全球业务成功

Speed

充分理解客户在全球扩张时需要急速相应的专业服务， 我们定制了高标准的服务水平协议，遥遥领先于同行业的服务水平。

Focus

深入了解客户的工作节奏和沟通习惯，用心解决客户的各种问题和需求。

Language

全程提供中文、英文及当地语言多语种支持，无论去哪个国家，不用再烦心语言上的障碍，让沟通畅通无阻，办事效率事半功倍。

提供出海人力资源服务整体解决方案

800+专家顾问
800+Experts & Consultants

48小时反馈
Response in 48 hours

151国家
151 countries/territories

一站式解决方案
One-stop solution

全球派
Global Visa

全球薪
Global Payroll

全球猎
Global Hunter

全球雇
Global Hiring

全球灵工
Global IC

全球代理
Global HR

全球服
Global Service

全球雇
Global Hiring

提供第三方雇佣服务
提供专业的第三方雇佣服务帮助企业解决雇佣和劳务管理方面的挑战

为客户准备雇佣合同
根据客户的需求和要求，将为您准备定制的雇佣合同，确保合同涵盖了各项关键条款和细节

从新员工入职手续开始服务到每个客户
提供从新员工入职手续开始的服务，包括但不限于合同签订、保险缴纳、考勤管理、薪酬福利等

全球派
Global Visa

商务签证
提供各类商务签证的申请和办理服务

工作许可
协助准备许可申请所需的文件和材料

家属签证
协助准备家属签证申请所需的文件和材料

行程安排
我们将为客户提供定制化的行程安排

居留许可
我们的专业团队将为客户提供准确、高效的居留许可咨询和办理服务

全球灵活用工
Global IC

提供个体承包人综合管理

协助在海外雇佣顾问

全球薪
Global Payroll

符合当地法规的薪酬架构设计

当地付薪

准确的薪酬核算

年度申报协助

支持多货币支付

全球代理
Global HR

驻场人力资源顾问　人力资源咨询　外派人才测评及培训

1. 针对企业现状和未来发展需求，制定人力资源战略规划，为企业提供全方位的人力资源解决方案。
2. 分析企业现有组织结构，提出优化方案，提高组织效率，降低人力成本。
3. 根据企业战略目标和市场需求，制定职位评估标准和薪酬体系，确保人才竞争力的提升。
4. 制定招聘策略，筛选合适的人才，优化企业人才结构，提高员工素质。
5. 分析员工培训需求，设计培训课程，促进员工职业技能提升，助力企业持续发展。
6. 协调员工关系，解决劳动纠纷，营造和谐稳定的工作氛围。
7. 制定绩效考核体系，评估员工工作表现，激发员工积极性和创造力。
8. 推动企业文化建设，塑造企业品牌形象，增强员工归属感和向心力。
9. 针对企业人力资源管理系统，提出优化建议，提高系统运行效率和数据准确性。
10. 确保企业人力资源政策与法规相符，提供合规性建议，降低法律风险。

全球猎
Global Hunter

出海工作机会　国际/国内猎头服务　海外招聘外包

全球服
Global Service

全球范围内公司法律支持　国际化员工福利管理

国际化保险经纪服务

境外投资全生命周期的法律服务

出海前

境外投资架构设计与税务筹划

境外投资备案（ODI备案）

投资目的国法律环境尽职调查

境外投资落地

境外子公司/办事处设立
(可提供配套秘书服务)

相关许可/证书申请

变更董事/董事任免

合资方法律尽调

合资协议等协议起草/修订

属地公司运营
日常法律咨询

公司重组

商事合同起草/修订

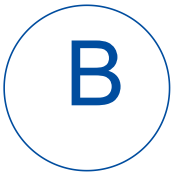
劳动法咨询/雇佣文件起草

数据安全相关咨询

高管犯罪调查

合规文件起草与修订

知识产权相关法律咨询



公司注销

清算注销

股权转让

海外用工法律服务

域外劳动法咨询——专业、便捷

我司涉外律师团队提供专属中文服务，2小时内可反馈客户需求，紧急事项48小时内可提供专业解决方案，联合全球151个国家的精选法律资源， 一站式为企业解决域外劳动法问题，清除语言、时差、文化理解的障碍

域外劳动法解读指南——可靠、全面、深入

属地资深专业劳动法律师撰写，覆盖42个国家的劳动法解读，包含了招聘&甄选、薪酬福利、社保制度、工作时间及加班费、解雇与裁员、雇佣外籍劳工规定、派遣国内/外籍员工、聘用责任、雇员权益、培训与发展、就业平等机会有关的属地规范、用工安全规则以及关于属地劳动法有关的有价值的网站汇编等体系化深度解读

海外雇佣文件起草或修订——省心、快捷

劳动合同、海外派遣合同、offer letter、员工手册、休假制度、试用期确认/解雇书、调薪/转岗通知书、警告信、员工解雇书、工作健康&安全行动 计划等一应俱全

海外劳动法律师推荐——省钱、高效

可在3个工作日内为客户提供2-3家海外律师的对比和推荐报告，完善企业域外律师可靠的资源库，便于后续建立直接有效的合作

精选法律资源

1	韩国	31	拉脱维亚	61	阿根廷	91	俄罗斯联邦
2	泰国	32	奥地利	62	牙买加	92	荷兰
3	菲律宾	33	西班牙	63	巴哈马	93	挪威
4	巴基斯坦	34	瑞典	64	安提瓜	94	比利时
5	台湾	35	捷克共和国	65	智利	95	芬兰
6	越南	36	阿鲁巴岛	66	巴西	96	爱尔兰
7	孟加拉国	37	匈牙利	67	乌拉圭	97	保加利亚
8	斯里兰卡	38	保加利亚	68	尼加拉瓜	98	克罗地亚
9	科威特	39	列支敦士登	69	墨西哥	99	爱沙尼亚
10	黎巴嫩	40	摩洛哥	70	巴拿马	100	希腊
11	土耳其	41	摩尔多瓦	71	海地	101	冰岛
12	印度尼西亚	42	塞尔维亚	72	危地马拉	102	立陶宛
13	约旦	43	塞浦路斯	73	哥伦比亚	103	马耳他
14	巴林	44	阿尔及利亚	74	委内瑞拉	104	波兰
15	伊拉克	45	尼日利亚	75	哥斯达黎加	105	罗马尼亚
16	蒙古	46	贝宁	76	秘鲁	106	斯洛伐克
17	新加坡	47	南非	77	特立尼达和多巴哥	107	斯洛文尼亚
18	日本	48	加纳	78	安圭拉	108	乌克兰
19	印度	49	赤道几内亚	79	玻利维亚	109	马其顿
20	文莱	50	喀麦隆	80	菲律宾	110	阿尔巴尼亚
21	缅甸	51	几内亚	81	柬埔寨	111	赞比亚
22	老挝	52	埃及	82	马来西亚	112	坦桑尼亚
23	以色列	53	英属维尔京群岛	83	哈萨克斯坦	113	毛里求斯
24	英国	54	澳大利亚	84	吉尔吉斯斯坦	114	苏丹
25	德国	55	新西兰	85	沙特阿拉伯	115	阿尔及利亚
26	法国	56	百慕大	86	阿拉伯联合酋长国	116	埃塞俄比亚
27	瑞士	57	美国	87	尼泊尔	117	肯尼亚
28	意大利	58	厄瓜多尔	88	亚美尼亚		
29	卢森堡	59	伯利兹	89	乌兹别克斯坦		
30	丹麦	60	多明尼加共和国	90	卡塔尔		

扫码咨询
了解更多全球化方案

扫码添加
数字人

立足中国

9 上海
闵行区万源路2163号新桥商务中心A栋3A层

北京
朝阳区东四环中路82号， 金长安C座1907

深圳
南山区高新南一道6号TCL大厦B座9楼

广州
越秀区中山六路232-238号越秀新都会2楼

成都
高新区天府三街219号B座4层413

香港
九龙观塘伟业街180号 Two Harbour square 26楼

服务全球

singapore
6 Raffes Boulevard, #03-308,
Marina square 039594

m Indonesia
DEA Tower II, unit 1101-1102, Jakarta

vietnam
Thuy Loi 4 Building, 10th Floor, 286 Nguyen xi st., ward 13, Binh Thanh District, HCMC

《b France
15 Rue saint-Marc paris

. spain
calle sagasta 15, Bajo 2A, 28004 Madrid

Italy
piazzale cadorna 13, 20152 Milana

400-825-1616 | Www.ersoft.com

易路 eRoad

易路面向全球中大型企业，坚持科技赋能人力资源，提供以薪酬为核心的一站式人力资源软件及服务。基于对企业需求的深刻洞察及20年的行业深耕、技术积累，易路开创了数字化交付的服务形式，并推出行业首个AI Agent平台-易路iBuilder，以AI重塑企业人力资源全业务流程，赋能HR由后台管理职能向战略牵引转变。

800万+
用户每天使用易路

20年+
行业数字化经验

480+
服务覆盖城市

180+
国际业务支持国家与地区

团队
核心团队来自SAP、Kronos、ADP、微软、Oracle等

安全
通过SOC1、SOC2、SOC3认证

面向企业未来 重新定义SaaS

SOFTWARE + AI AGENT + SERVICES

People+
全球人力资源全景数字平台

招聘管理、数字化入职、核心人力、全面薪酬、佣金激励、劳动力管理、持续绩效、数据洞察

iBuilder
AI Agent 全业务流程赋能

智能薪酬顾问、AI寻才官、AI面试官、招聘数字助理、入职数字助理、HR数字员工助理、AI人力成本分析师、智能分析助理、智慧共享服务中心、HRBP助理、AI人才官、AI培训师、高管训练师、绩效目标教练、1on1指导师

数智化服务
全流程数字化、可追溯

RPO/BPO、全球派遣、薪税代理
全球猎头、人事代理、EOR服务
数字积分、全球法律咨询

7×24
持续客户成功服务

800+
全球行业资深专家

20+
全球数据中心

为智能健康龙头企业打造创新、合规护航的全球人力资源管理平台

奥佳华智能健康集团创立于1996年，业内首家上市公司，出口份额及工业产值连续十七年稳居第一，海内外8大生产基地、7大品牌、业务跨越5大洲、产品遍及80多个国家和地区。

★★ 面临挑战 ★★

数据碎片化	流程不统一	合规风险	运营效率待改善
随着企业的全球扩张，海外子公司数据分散在多个系统平台，信息割裂、碎片化，管理者较难获得全局视角下的数据分析	由于各国政策及信息安全法规差异，且各地管理流程不同，增加了跨国管理的复杂性，企业跨国协同消息亟待提升	多国家运营，多法律、法条，双边甚至多边监管下，企业的运营存在极大合规风险	缺乏统一的全球管理系统，存在大量重复工作及低效的流程、数据处理，耗费时间及人力，且对管理者来说存在决策延误

★★ 项目价值 ★★

统一管理平台	多语言多时区多货币	合规与安全	数据洞察
易路全球管理平台，各国员工数据统一管理，确保数据一致性、准确性，便于进行全局视角分析	多语言、多时区、多货币的系统功能，适应不同国家员工需求，提升员工体验及协同效率	多云平台，客户可灵活选择；系统数据隐私中心包括主流50+国家数据安全法规，保障全球数据传输合规	实时分析工具及定期报告功能，帮助管理者及时了解全球运营视角下人力资源各项核心指标及趋势，支持更加精准和高效的决策

Gaiaworks
盖雅工场

以合规为底线，以人效为关键，全球化劳动力管理思路及策略

这两年，“不出海，就出局”成为越来越多中国企业的共识。在全球化浪潮中，越来越多的中国企业选择“出海”：

据统计，2024 年 1-11 月，我国全行业对外直接投资达 10,527.4 亿元人民币，同比增长 10.3%。其中非金融类直接投资覆盖全球 151 个国家和地区的 8,581 家境外企业，累计投资 9,152.0 亿元人民币，增长 12.4%。

但出海的中国企业在迎接机遇的同时，也面临着巨大的挑战。全球化的劳动力管理，便是其中比较关键的挑战之一。

盖雅工场深耕全球劳动力管理的数字化提效服务超过 15 年，过去陪伴超过 100 家客户走向全球 31 个国家和地区，基于过往的沉淀和体验，分享全球化劳动力管理的思路和策略，其中的关键路径便是“以合规为基础底线，以提效为关键指标，以数字化为可靠支撑”。

2025，企业出海进入新阶段

出海机遇爆发，进入大航海时代

当前，中国企业出海呈现出三大积极变化：

1

产业结构升级

传统的服装、家具、家电“老三样”逐渐让位于新能源汽车、锂电池、光伏等“新三样”。这一转变体现了中国制造业向高科技、高附加值方向发展的趋势。

2023 年，中国新能源汽车出口量突破 120 万辆，同比增长超过 80%；光伏组件出口量达到 280GW，占全球市场份额超过 80%；动力电池出口额突破 500 亿美元，同比增长超过 100%。同时， 跨境电商、游戏、短视频等数字经济业态异军突起，成为新的出海热点。其中，2023 年中国移动游戏海外收入达 177 亿美元，短视频出海平台月活用户突破 20 亿。

2

产业链深度延伸

从最初的产品出口，到如今的产能输出，再到产业链整体布局，中国企业的出海深度不断加大。

2023 年，上市公司海外建厂数量创下历史新高，其中新能源领域尤为突出。以宁德时代为例， 已在德国、匈牙利、印度尼西亚等地布局电池生产基地；比亚迪在巴西、匈牙利、泰国等多地建设整车工厂。截至 2024 年一季度，全国跨境电商主体已超 12 万家，跨境电商产业园区突破 1000 个，海外仓数量超 2500 个，总面积达 3000 万平方米。

值得注意的是，中国企业不再满足于简单的生产制造，开始注重研发创新、品牌建设和渠道布局，打造全方位的产业生态。

3

布局范围扩大

我国企业的海外投资已遍及 151 个国家和地区，投资领域和地域分布更加多元化。从区域来看， “一带一路”沿线国家成为重点投资目的地，东南亚和欧洲市场投资增长显著。

2023 年，中国企业对东盟直接投资同比增长 35%，对欧盟投资增长 20%。从行业来看， 除传统制造业外，数字基础设施、新能源、医疗健康等新兴领域投资快速增长。特别是在东南亚地区，中国企业参与建设了一批重大基础设施项目，如印尼雅万高铁、中老铁路等。同时，通过并购、合资等方式，中国企业加快获取海外市场、品牌、技术和人才资源，实现优势互补和协同发展。

这些变化反映出中国企业出海正在向更高层次、更深领域、更广范围发展。

根据商务部数据，2023 年中国对外投资总额达 1,580 亿美元，位居全球第一。预计到 2025 年，中国企业海外投资存量将突破 3 万亿美元， “大航海时代”，成为中国企业经营的新一轮时代主题。

全球劳动力管理成关键挑战

在这轮“中国的大航海时代”，出海的中国企业在迎接机遇的同时，也面临着巨大的挑战。其中，全球化的劳动力管理，便是比较显著的挑战之一。

2024 年末、2025 年初，巴西公共劳动部对于国内某新能源车企在巴西建厂用工的调查，正说明了全球化劳动力管理的重要性和复杂性。巴西公共劳动部及媒体措辞严肃，甚至用 “奴隶式用工”来进行定性，事件引发巨大的舆论危机，国家外交部甚至介入回应。

毫无疑问，2025 年，对于诸多出海企业，全球化劳动力管理成为必须认真对待和切实突破的课题。

其实，全球化劳动力管理并非新课题。在全球化经济进程的过程中，基于企业跨国经营遇到的各种挑战，联合国于 1999 年便提出了“全球契约”，持续迭代至 2011 年，“联合国全球契约”形成了十大原则：这 10 条原则，两条是关乎人权，四条紧紧聚焦劳工标准，**十条原则中，超过大半便与劳动力管理紧密相连。**

联合国全球契约十大原则		
原则 1	企业界应支持并尊重国际公认的人权。	人权相关
原则 2	保证不与践踏人权者同流合污。	
原则 3	企业界应支持结社自由及切实承认集体谈判权。	劳动标准方面
原则 4	消除一切形式的强迫和强制劳动。	
原则 5	切实废除童工。	
原则 6	消除就业和职业方面的歧视。	
原则 7	企业界应支持采取预防性方法应对环境挑战。	环保方面
原则 8	采取主动行动促进在环境方面更负责任的做法。	
原则 9	鼓励开发和推广环境友好型技术。	
原则 10	企业界应努力反对一切形式的腐败，包括敲诈和贿赂。	反腐败方面

前面提到，中企出海的产业链深度在日益延伸，**从产品出海，向产能出海、产业链出海进击。**随着出海深度的增加，企业面临的全球劳动力管理的具体挑战也在升级变化。

盖雅工场基于过往的服务经验，将三个阶段的业务特征、用工痛点、用工策略、劳动力管理重点简单梳理如下：

阶段	业务特征	用工痛点	用工策略	劳动力管理重点
产品出海	以贸易为主，海外品牌建设初期	市场了解不足，销售渠道有限	国内派遣为主，与当地代理商合作	派遣人才标准及培养选拔，外派激励体系建设
产能出海	海外设厂生产，本地化生产与销售	劳动力素质差异，合规政策千差万别	本地化用工为主，派遣人员为辅	本地法律法规合规性，全球集团化管控
产业链出海	全产业链布局，产业协同与整合	高端人才短缺，人才流动风险	全球人才招聘，人才共享与交流	人才国际化培养，数据安全与隐私保护

可以看到，对于全球化劳动力管理，本地化合规在任何阶段都非常重要。对于产能出海（海外建厂 / 建仓 / 开店）、并规模化本地用工的企业来说，用工合规的挑战更加复杂，并必须依靠数字化系统将复杂规则内化，通过系统自动校验和计算。

盖雅工场将产能出海阶段之后，海外劳动力管理常见的问题，总结为 4 大挑战、12 个问题，具体如下：

挑战	要点	常见问题
本地化合规	合规不仅复杂、多样化，而且还是动态变化的。	• 数据跨境流出，不同国家的要点及强度有何不同? • 不同国家、各类员工，假期、考勤、排班、加班、津贴等，如何自动合规? • 海外不同时段工时支付倍率动态变化，如何实时合规?
集团化管控	身在国内总部，如何清清楚楚知道，世界各地工厂 / 门店 / 仓库的人员情况。	• 需要多少人? • 实际多少人? • 在哪里? 做什么? 多少时间和成本?
员工体验	全球化运营的企业，需要更关注工作体验。	• 各国工作时长和排班安排是否合理? • 各国员工假期权益是否得到满足? • 员工的时间管理是否弹性自主、实时透明?
语言时区币种	跨语言、跨时区、跨币种，是跨国家运营的首要问题。	• 不同国家和地区的语言，能否支持? • 跨时区打卡时，怎么统一管理? • 跨币种结算时，如何灵活配置?

合规，全球化劳动力管理的基础底线

基于盖雅工场在全球 31 个国家和地区的服务经验，我们发现对于全球化运营和本地化用工的企业，想要做好全球用工合规，其实并不容易，具体体现为三个关键词：**复杂性、多样性、动态变化性。**

首先说**复杂性**，用工合规涉及的因素众多，相互交织，形成了复杂的合规网络。

复杂性具体表现在：

用工类型多样

即使是简单的加班工资计算，也需要考虑自有员工、小时工、外包工、实习生、临时工等不同用工类型，以及工作日、休息日、法定假日等不同时段的薪资倍率。

计算规则繁琐

例如印度尼西亚的加班工资计算，首先要确定基本工资中哪些项目需要计入加班工资基数，然后根据不同加班时段（工作日 / 休息日 / 节假日）适用不同的加班倍率（1.5 倍 /2 倍 /3 倍 /4 倍），再考虑当月加班时长是否超过上限。

合规要求严格

以社会保险为例，不同国家和地区的缴费基数、比例、项目都不相同。如中国内地和香港地区的强积金制度就存在显著差异，企业需要分别建立不同的管理机制。

再次看**多样性**，各国劳动法规差异巨大，呈现出显著的地域特征和文化特色。比如：

假期制度差异

·巴西：工作满一年的员工享有 30 天带薪年假，假期工资需额外支付 1/3 的假日奖金

·沙特阿拉伯：司龄满两年的穆斯林员工可享受 10-15 天带薪朝觐假期

·马来西亚：员工享有带薪病假（60 天）、产假（98 天）、陪产假（7 天）等多种假期

·日本：除年假外，还有 " 疗养假 " 制度，员工可用于温泉疗养或其他休养目的

工时制度差异

·印度尼西亚：不同工业园区的工作制度可能不同，如青山园区实行五天工作制，而肯德尔园区实行六天工作制

·德国：标准工作时间为每 35-40 小时，加班需要工会同意

·法国：法定工作时间为每周 35 小时，超出部分可转换为带薪休假

·新加坡：每周工作时间不得超过 44 小时，每天不超过 12 小时

薪酬福利差异

·澳大利亚：实行最低工资制度，且每年 7 月 1 日进行调整

·韩国：除基本工资外，还有年终奖金（通常为基本工资的 200%-400%）

·泰国：年终奖金不是强制性的，但通常会发放 1-2 个月工资

·越南：除工资外，企业需要为员工提供免费工作餐和交通补贴

最后看**动态性**，劳动法规经常发生变化，企业需要持续关注政策动态。比如：

·菲律宾经常根据特殊纪念日临时增加法定假期

·马来西亚在重大节日期间可能临时调整工作时间

·印度尼西亚各省市可能因地方选举临时增加假期

·新加坡在重大活动期间（如国庆日）可能发布特殊工时规定

·西班牙正推动工时改革，计划2024 年将每周最大工作时间缩短至 38.5 小时，2025 年进一步缩短至 37.5 小时

·日本推进“工作方式改革”，逐步限制加班时间，推广远程办公

·韩国计划在 2026 年前将法定工作时间从 52 小时 / 周降至 48 小时 / 周

·欧盟正在推进“工作生活平衡指令”，将带来一系列劳动法规的变化

·新冠疫情期间，各国相继出台远程办公、带薪隔离等特殊政策

·经济波动时期，部分国家可能调整最低工资标准或社保缴费比例

·政府更迭可能带来劳动法规的重大调整

·重大事件（如自然灾害）可能触发临时性劳动法规调整

这些特点使得全球用工合规管理成为一项极具挑战性的工作。想要实现全球劳动力管理的合规，企业需要重点关注以下四个方面：

1. 本地化深度理解

必须深入理解各国劳动法规的细节和特点。

2. 制度流程建设

建立符合当地法规的人力资源管理制度和流程。

3. 合规监控机制

建立实时监控和预警机制，及时发现和解决合规风险。

4. 数字化支撑

借助数字化工具实现合规管理的自动化和标准化。

人效，全球化劳动力管理的关键指标

合规是全球化用工的基础底线，提效则是全球化运营的关键指标。在提质增效、高质量发展成为中国企业穿越当前经济周期的转型主旋律后，即便是出海拓土、全球生根，也需要更加精益的管理理念、体系和工具作为支撑。

而且，从集团化管理的视角看，企业规模越大、业务复杂度越高，通常其提效的空间也越大。

人效提升，依然是全球化运营过程中，需要重点关注的关键指标。

效能提升是一项系统性的、需要持续优化的课题，在全球化运营的过程中，应该如何去切入？

盖雅工场认为，工时利用率是全球化运营过程中，需要重点关注的人效切入点。

首先，**这基于权威麦肯锡对于人效的定义，在麦肯锡人效公式中，分子是价值，分母是工时。**所以人效提升的逻辑是，不断提升产出、增加价值，不断减少工时、提升效率。

其次，**相比国内全员劳动生产率（总产值 / 总人头）的评价方式，“每小时产出”在全球是一项更加通用、普遍、权威的评价方式。**即用实际国内生产总值除以总工时数，得到每小时劳动所创造的产出价值。通过比较不同时期、不同行业或不同企业的每工时产出，可以直观地看出劳动生产率的高低和变化趋势。美国劳工统计局（BLS）便会定期收集和发布非农商业部门等的每工时产出数据。

再次，**基于工时出发的人效评估指标，对于员工体验而言也更加人性科学。**在全球化背景下，国内传统的“加班文化”和“卷文化”已不再适用，海外员工更加注重工作生活平衡，更加注重更加合理高效的时间安排。企业需要让员工更聪明地工作，而非更努力地工作。

所以，从全球化运营的角度，人效依然是关键指标，而其中“工时利用率”比“人头管控”更加重要。更精益的全球化工时管理，需要企业身在国内总部，不仅要能清清楚楚知道，世界各地工厂 / 门店 / 仓库需要多少人、实际多少人，还能了解人员在哪里、做什么、多少时间投入、这些时间投入的成本和产出怎样。

企业可以从以下三个步骤，实现更加精益的全球化工时管理，进而保障全球运营人效的持续优化和改进。

1. 将工时融入人效指标：
设计人效指标时，尽量以“工时”作为分母，进而牵引内部的人效提升动作是“不断缩短工时”。

2. 做细时间颗粒度、并让时间被“看见”：
在运营层面，将时间耗费情况分门别类，并且通过数字化手段，收集更精益的工时数据。

3. 分析“工时绩效”，倒逼流程优化：
建构工时标准，分析工时绩效。将“时间利用率”作为管理者的考核指标，才倒逼管理者优化排班、优化流程、最小程度得减少组织对员工时间的浪费。

数字化，全球化劳动力管理的可靠支撑

全球化劳动力管理，合规是基础底线，人效是关键指标，而数字化则是保障合规和人效的可靠支撑。

对于合规，数字化的价值是“外规内化”。

企业出海前需要了解不同国家的劳动法规，并把这些繁杂的外规像拆拼图一样，拆分成一个个精细的小模块或者子域，细到在不同国家，针对不同类型的员工，嵌入行事日历、考勤周期、排班业务、收卡规则、异常规则、加班规则、津贴规则、假期规则等精细具体的业务场景。

再将这些小模块梳理成规则制度、合规蓝图，通过数字化工具，将合规的业务流程嵌入系统。通过数字化实现合规规则的自动校验，才能保障万无一失。

对于人效提升，数字化的价值是“可视化呈现”和“集团统筹增效”。线下人工优化受限于空间，只能获得局部优化；而实时可量化的数字化跨越时间空间、加持智能算法，便能基于集团视角统筹优化。

以借助盖雅劳动力管理云服务软件进行人员排班为例，数字化，对于合规、提效和员工体验都有着显著价值。

- **一键排班，更便捷:**
基于业务需求的智能排班 / 开放班次功能，什么任务、多少人、哪些班次，基于规则一键排班，并可丝滑拖拉调整。

- **基于技能，更精准:**
自动校验工时合规和技能匹配，依照技能、工时等条件优先级筛选推荐员工，排班推荐更精准科学。

- **人力共享，更精益:**
经授权或支援调度，可扩大资源池实现人力共享。还拥有更灵活、友好的可视化调度工具，员工安排早知道。

过去 15 年，盖雅工场已经帮助超过 100 家企业实现合规、高人效、高员工体验的数字化劳动力管理云服务平台，系统覆盖分布在 31 个国家和地区的近百万劳动者。

分享三家企业通过数字化提升劳动力管理效能的典范实践案例。这三家企业分别对应了制造业、连锁零售行业和跨境物业行业的典型场景。

1

助力某智力动力企业

实现亚太区内部流程的颠覆性变革

一家业务遍布中国大陆和东南亚多个国家的高科技制造企业，其多个生产基地协同运营过程中面临着复杂的工时和排班需求。在高度自动化的生产环境下， 通过盖雅工场的工时管理系统，位于中国大陆和菲律宾的工厂，每月节省至少 16,000 小时的工时浪费，同时提升了人力资源配置效率，实现了精准的人力成本管控，并支持跨区域的人才管理。

其亚太区 HRSSC 负责人评价，盖雅的工时管理系统不仅节约了工时、提升了效率，更带来了内部流程的颠覆性变革。

2

助力某全球高端美妆企业

提升 10 个国家、1.3 万名员工效能

盖雅工场为某全球高端美妆企业提供实时考勤、高级排班和激励性薪酬等数字化服务， 服务已持续十年，范围涵盖中国（大陆、香港、台湾、澳门）、韩国、新加坡、日本、泰国、马来西亚、越南、菲律宾、澳大利亚、新西兰十个国家。

该企业采用多品牌、多门店运营模式， 对灵活用工和精细化人效管理有着强烈需求。通过盖雅工场的解决方案，企业实现了跨区域的劳动力统一管理，优化了门店人员配置效率，提升了员工排班满意度，并有效降低了人员管理成本。

3

助力某跨境物流企业

系统内化 11 个国家的 176 种合规挑战

盖雅工场助力一家业务覆盖 11 个国家（包括欧美主要市场）的跨境物流企业实现数字化劳动力管理，该企业人员分布在英国、法国、美国、日本、澳大利亚、加拿大、德国、西班牙、捷克、波兰、比利时等国家，且人员类型多样，即有自有员工、又有外包员工、又有小时工。劳动力管理的挑战很大，光是合规场景，就涉及 176 种。

通过盖雅数字化系统，不仅实现了内化合规规则，还达成了跨区域人员调配和管理，显著提升人力资源管理效率。

GaiaWorks
盖雅工场

全球劳动力管理
盖雅搞得定

A GREAT WORKFORCE, GAIAWORKS

平台管理海外员工近百万
分布31个国家和地区

中国（中国大陆、中国香港、中国澳门、中国台湾）

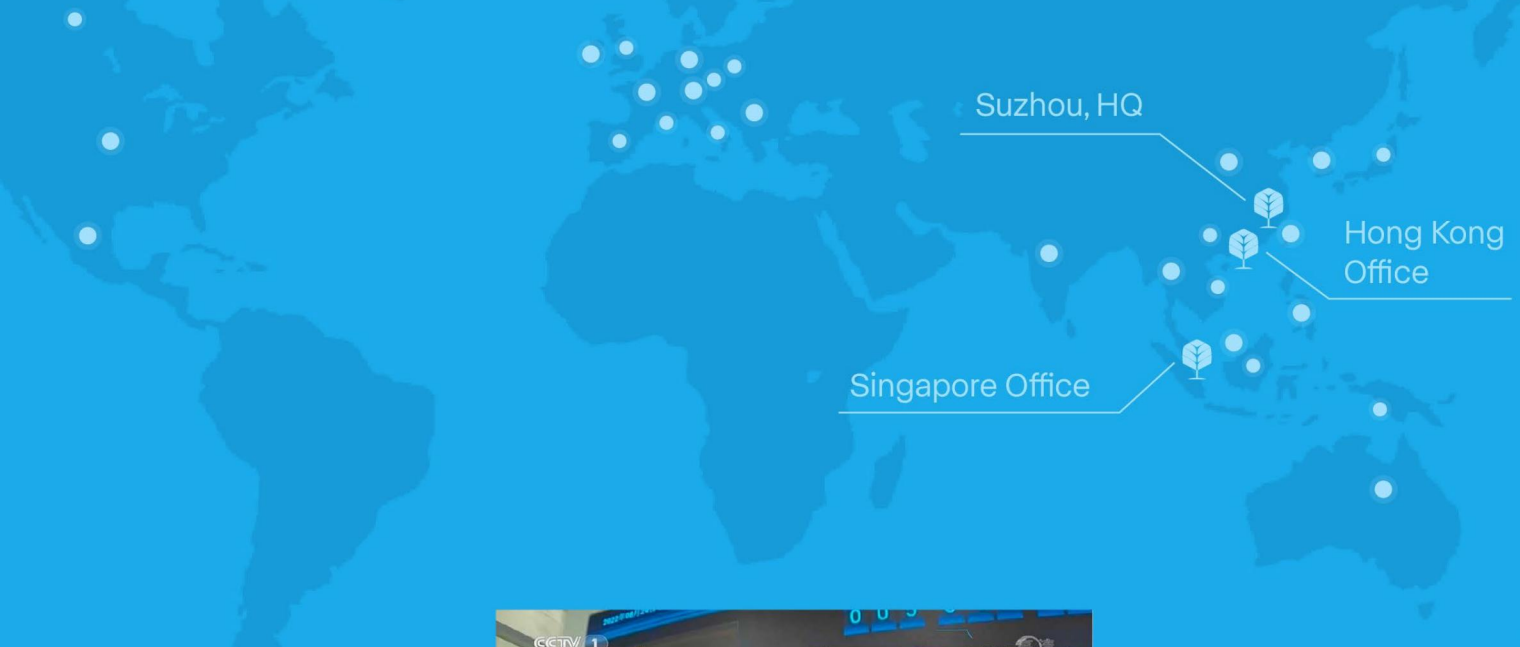
韩国 日本 越南 菲律宾 马来西亚 新加坡 印度尼西亚

泰国 澳大利亚 新西兰 美国 加拿大 墨西哥

德国 法国 意大利 瑞士 英国 爱尔兰 塞尔维亚

摩纳哥 印度 西班牙 波兰 捷克

沙特阿拉伯 阿联酋



CCTV-1《朝闻天下》点赞盖雅出海服务

海外劳动力管理

4大挑战、12个问题

01 本地化合规

合规不仅复杂、多样化，而且还是动态变化的：

- 数据跨境流出，不同国家的要点及强度有何不同？
- 不同国家、各类员工，假期、考勤、排班、加班、津贴等，如何自动合规？
- 海外不同时段工时支付倍率动态变化，如何实时合规？

02 集团化管控

身在国内总部，就能清清楚楚知道，世界各地工厂/门店/仓库：

- 需要多少人？
- 实际多少人？
- 干得怎么样？

03 员工体验

全球化运营的企业，更需要关注员工体验：

- 各国工作时长和排班安排是否合理？
- 各国员工假期权益是否得到满足？
- 员工的时间管理是否弹性自主、实时透明？

04 语言时区币种

跨语言、跨时区、跨币种，是跨国家运营的首要问题：

- 不同国家和地区的语言，能否支持？
- 跨时区打卡时，怎么统一管理？
- 跨币种结算时，如何灵活配置？

要出海，先做全球本地化

- 菲律宾是世界上节假日最多的国家之一，总统还会根据特殊纪念日或庆祝活动宣布新的假期。
- 西班牙设有专门的劳动监察检查系统加班数据，强制要求记录所有员工工作时间，正推动的新提案加强了工时登记管理及违规处罚力度，计划 2024 年将每周最大工作时间缩短至 38.5 小时、2025 年至 37.5 小时。
- 在沙特阿拉伯，司龄满两年的穆斯林员工有权享受 10 至 15 天的带薪朝觐假期，前提是他们在工作期间从未参加过朝觐。
- 在巴西，工作满一年的员工拥有 30 天带薪年假，假日工资以员工月薪为基础。雇主应提供员工月薪的 1/3 作为假日奖金。如果雇主未能让雇员准时修完，需要支付双倍报酬。
- ……

盖雅全球劳动力管理套件

护航企业高质量出海

语言时区币种　本地化合规　集团化管控　海外员工体验

全球劳动力管理数字化解决方案

中国大陆、中国香港、中国澳门、中国台湾、韩国、日本、越南、菲律宾、马来西亚、新加坡、印度尼西亚、泰国、澳大利亚、新西兰、美国、加拿大、墨西哥、德国、法国、意大利、瑞士、英国、爱尔兰、塞尔维亚、摩纳哥、印度、西班牙、波兰、捷克、沙特阿拉伯、阿联酋...

服务层

全球31个国家和地区的劳动法规、假勤政策、隐私合规、数据安全

政策轻咨询 | 方案设计 | 实施部署

功能层

保障用工合规

多国日历管理
多国假勤政策
自定义班别管理
计划内排班合规性
计划外加班合规性

强化集团管控

一体化协同应用
管理政策数字化配置
数据报表汇总
薪资计算数据源

海外员工体验

本地化灵活考勤方式配置
数据实时透明
员工全面自助
移动端排班调班

管理综合提效

规则驱动实时计算
弹性工时灵活管理
多种加班策略
劳动力账户精益管理
人效看板

架构层

底层多语言架构 | 多时区自动切换

多币种金额计算和切换 | 跨区域数据隔离

生态层

SAP Gold Partner

不止是时间管理

我们还能为你提供全球领先的一体化人才管理系统交付服务

模块服务

员工中心
招聘入职
绩效人才
培训激励

团队能力

全球化轻咨询能力的
交付团队
通过SAP专家级认证

海外案例

已交付60+客户
分布22个国家和地区

劳动力管理
盖雅搞得定

合适的 **人**

合适的 **时间**

在合适的 **地方**

拿合适的 **回报**

热线
400-629-6868

邮箱
wfm@gaiaworks.cn

网址
www.gaiaworks.cn

扫码了解
盖雅全球化劳动力管理套件

“

培训与发展

CORPORATE LEARNING
POWERED BY efekta

赋能团队发声，沟通无界

60年
世界领先
体验式语言学习

遍布120
国家和地区

50000+
员工

30年
沉浸式线上教学

3,000+
全球企业用户信任

2000+ 万
参训学员

CORPORATE LEARNING
POWERED BY efekta

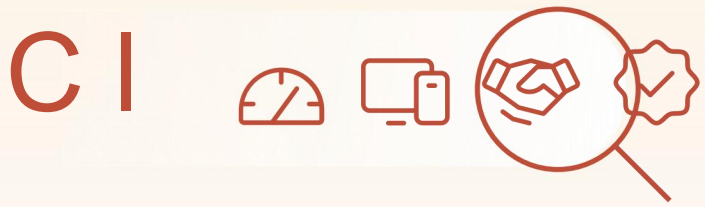
全球 600+
办公室&学校

EF Corporate Learning（EF 企业学习解决方案），是EF旗下专注服务于企业和政府机构的专业部门，提供多元的语言培训解决方案，旨在协助企业和组织提升跨文化沟通、加强团队协作、提升组织信任和影响力等能力，构建卓越人才梯队。EF已成功助力出海企业和跨国企业进行全球业务拓展。

EF了解
您的目标与挑战

您的现状是?

- 组织架构变化（兼并收购，组织重组等）以及业务扩张、全球化等
- 培训和人才发展需要
- 预算限制
- 绩效问题/项目失败
- 技术变革或是政策合规变化



您期望达成的目标是?

(理性层面上)

- 影响/结果
- 提高产品和服务质量
- 技术革新
- 规模化全球触达
- 提高投资回报率

(感性层面上)

- 员工的信任度
- 增进员工关系
- 雇主品牌和传承
- 培训组织专业性和和高质量服务
- 符合公司价值观和愿景

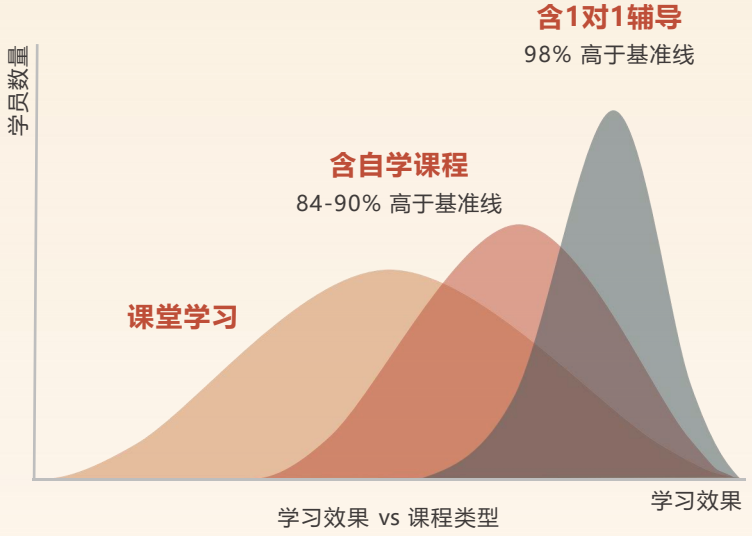
EF 的语言学习项目独特之处

大多数其它的语言学习项目都集中在理论而非实操，因此很少看到提高

传统教育更多专注在理论而非技能习得

技能习得需要坚持练习和相应成果反馈

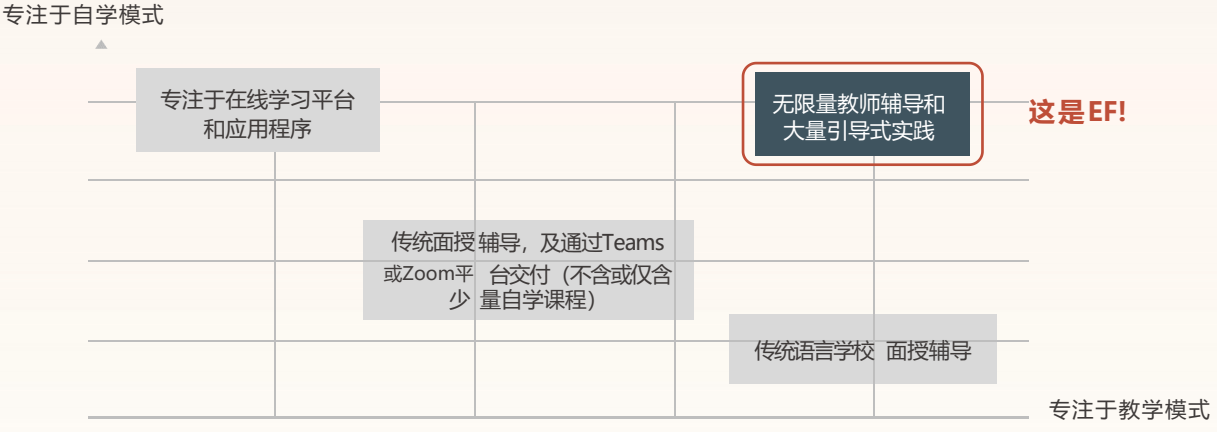
课堂学习和1对 1 教学结合才会有最好的学习效果



学习效果 vs 课程类型

Chart based on the following education research:
Source: The 2 Sigma Problem; Bloom; JSTOR 2006

EF的独特之处就在于通过教师辅导和引导式自学课程，将理论与实操有机结合



CO R PORATE
LEAR N I NG
POWERED BY efekta

EF的学习效果看得到

EF 已经成功帮助
众多有出海需求的企业
和跨国企业成功交付
定制化学习项目

有丰富的成功案例可以和您分享

想要了解更多EF的语言
学习项目成果交付实例，
请联系我们：

EF赢得了各项国际认可

学术认证

Accredited by the BRITISH COUNCIL for the teaching of English in the UK

Eaquals Excellence in Language Education

ACCET

MEMBER ENGLISH UK

ACCELS

ENGLISH US

PFE Private Further Education

English New Zealand

Languages Canada Langues Canada

NEAS

影响力和创新大奖

learning technologies Awards 2023 Best learning technologies project - public & non-profit sector Gold Award

British Council 2022 ELTons winner Digital Innovation Award

Brandon Hall Group HCM Excellence Award FUTURE OF WORK GOLD

Brandon Hall Group HCM Excellence Award GOLD

2021 Excellence in Practice AWARDS SILVER

Excellence in Practice EFMD GOLD 2020

调查研究

UNIVERSITY OF CAMBRIDGE Department of Theoretical And Applied Linguistics
EF Research Lab for Applied Language Learning

质量管理和信息安全

ISO 27001

ISO 9001

EF如何取得这些成果

EF 深耕学术研究超过60年

UNIVERSITY OF CAMBRIDGE
Department of Theoretical And Applied Linguistics

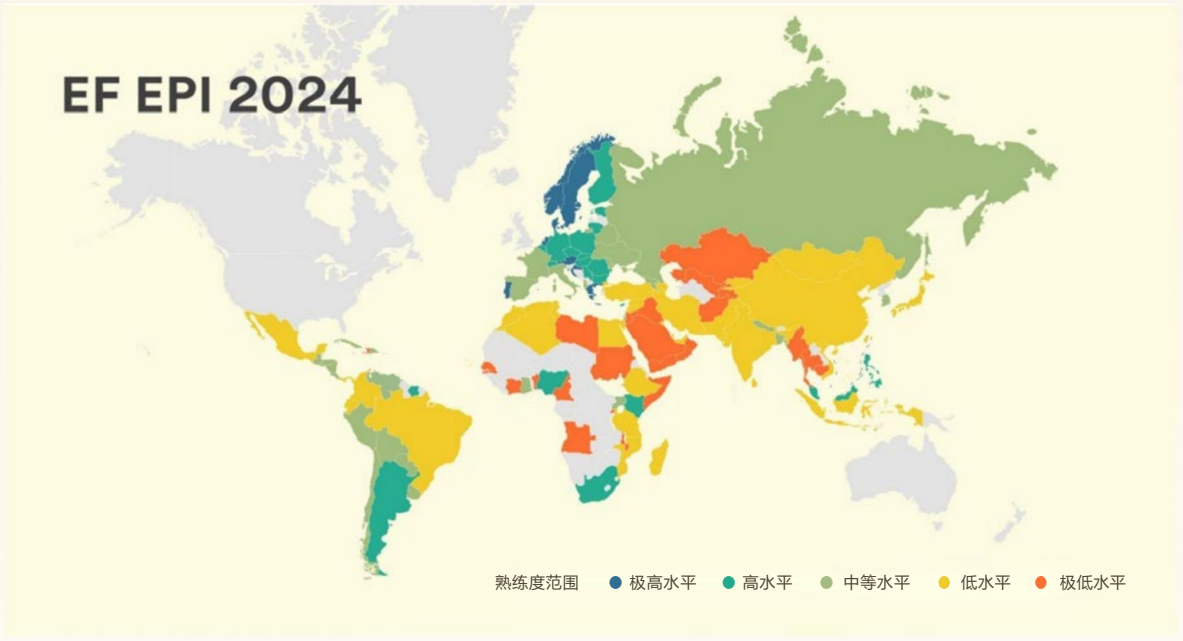
EF Research Lab for Applied Language Learning

EF 的研究网络

EF已经进行了全球范围内的大规模语言学习研究。同时，EF也和剑桥大学合作，旨在提升未来的语言学习、教学和跨文化交流。

EF 英语熟练度指标(EPI)

EPI 报告数据来自116个国家的210万的测试者，该报告体现了各个国家和行业的英语熟练度，并且分析了非常重要的趋势。

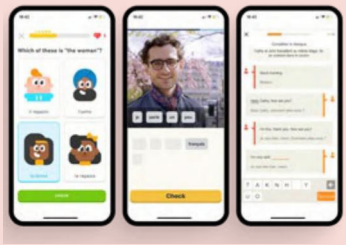


了解出海国家的英语熟练度水平

欢迎扫码下载电子版
最新2024 EPI 报告

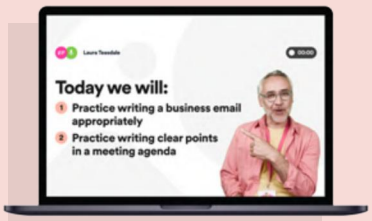
CO R PORATE
L EAR N I N G
POWE R ED BY efekta

EF用独特的方式分析大量数据



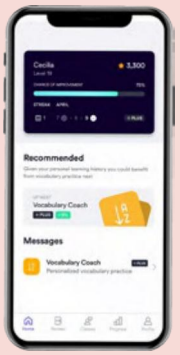
获取自学数据很简单，
EF和其他人都能得到。

获取互动课堂数据是突破性的。EF通过每年超过5百万节在线课堂获



EF使用这些海量数 据信息定制 个人学习路径。

这也是 最有效的学 习方法。

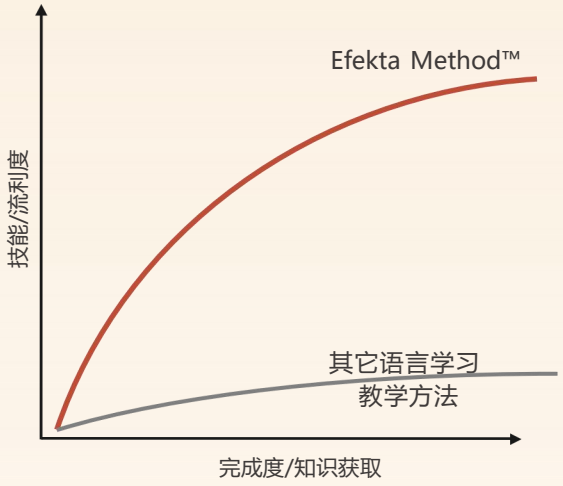


Efekta Method™ 教学方法实现了对技能和流利度的提升

其它很多应用程序无法提升流利度

EF的课程通过口语实操练习来保证口语流利度提升

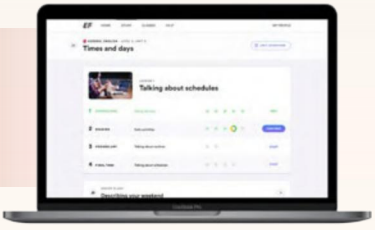
EF能真正通过大数据分析，来真正评估流利度的提升情况



Efekta Method™ 教学方法带给学员什么

从第一天就开始口语练习
- 真正的口语进步需要每周至少说1000个单词
- 沉浸式学习环境模拟真实生活场景

结构化课程
- 私人定制学习路径
- 结合了教师辅导和自学模式，同步伴随持续评估和支持

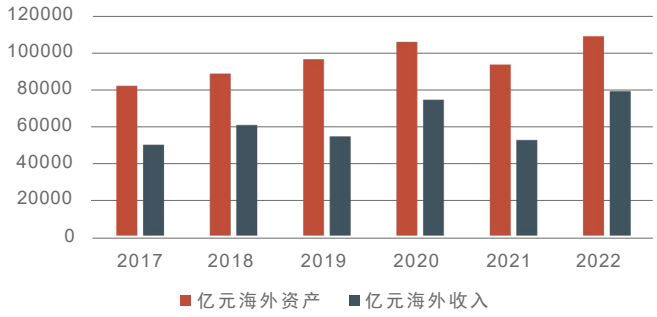


超强 Efekta Teachers™ 教师团队
- 受过专业 Efekta Method™ 教学方法培训，能够对学员给出建设性反馈意见
- 专用教师端口免去行政事务干扰，让教师们专注教学

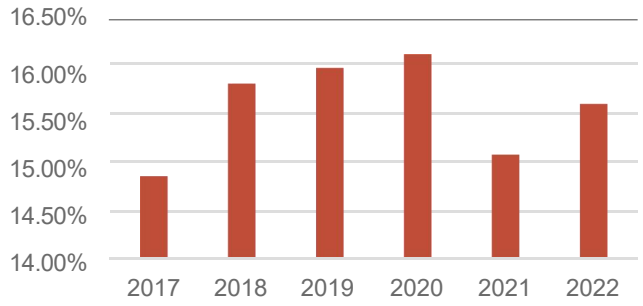
选拔和培养国际化人才是艰难的，但是有EF同在。

“世界一流企业”即中国企业国际化任重道远

2017-2022年中国跨国企业100强数据



2017-2022中国跨国企业100强平均跨国指数



跨国指数 =（海外营业收入/营业收入总额+海外资产/资产总额+海外员工/员工总数）/3×100%

- 后疫情时代给中国企业国际化的持续发展提出了挑战，现在（未来）将会面对更复杂的局面
- 世界500强的平均跨国指数在50%以上，中国企业的国际化之路还长

数据来源：中国企业联合会、中国企业家协会每年发布的《中国100大跨国公司名单》

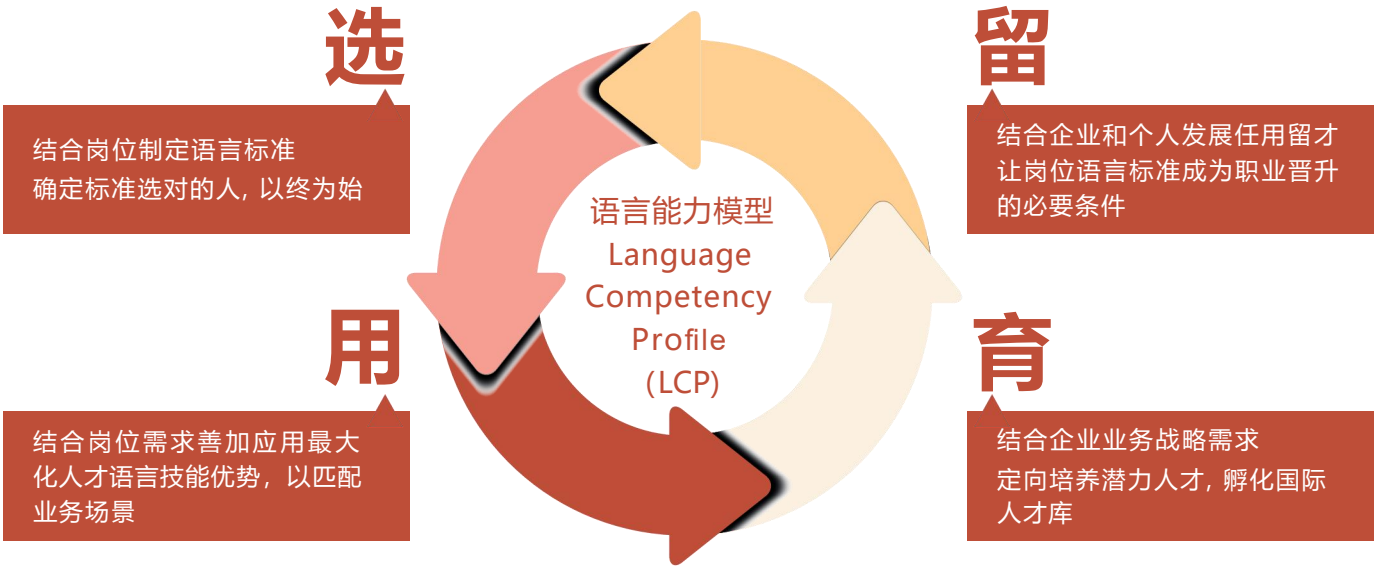
引发国际化人才话题思考的业务场景

- （配合）拓展海外市场和客户
- 寻求更有效率的国际合作（供应商、合作伙伴）
- 推广品牌（人力资源雇主品牌）到国际市场
- 探索海外资本市场
- 收购兼并海外资产、吸收国际优秀经验
- 治理海外分支组织、管理国际团队
- 强化研发、设计职能
- 应对更复杂（新）国际沟通事件

国际化人才胜任力模型 (Global Competence)

资料来源：OECD（经济合作与发展组织），2018

EF 在选、用、育、留、环节全面渗透，解决企业需求



针对不同需求，EF提供不同产品 - 测评工具

EF SET Workplace
划时代的英语能力测试服务

凭借颠覆性的AI评分英语测试，并搭载专利语音及写作测评工具，EF SET Workplace，将为您的企业提供能够覆盖四项核心语言技能的全方位语言能力测评体验。

- 测评时长**60**分钟
- **4**项核心语言技能随需组合
- **B2B门户网站**，更好地实现批量测试以及流程支持

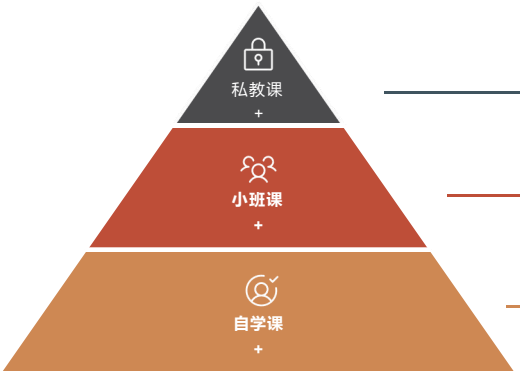
为什么要做英语能力测试?

- 盘点和了解员工英语能力现状
- 为业务部门选拔任用和培养提供依据
- 为公司国际化人才培养和储备提供参考
- 让参训学员能根据自身差距合理分配学习时间

针对不同需求，EF提供不同产品-课程

解决能力差距

提升员工体验



针对需要短时间内快速提升语言熟练度的紧急需求

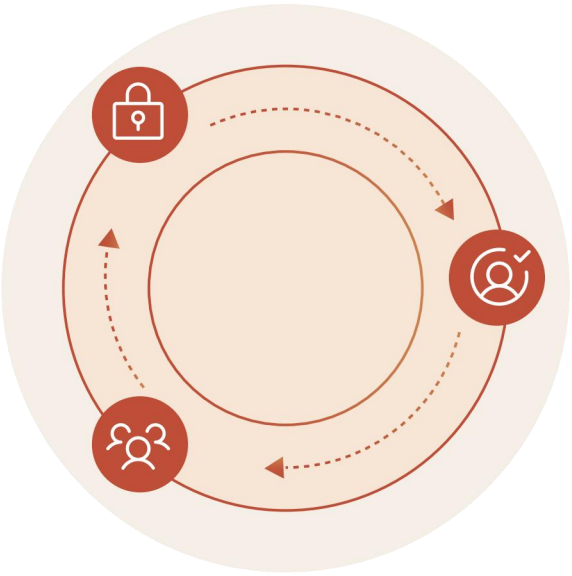
针对需要跨区域沟通或将来工作角色需要语言技能的需求

针对需要自信表达，通过持续学习提高沟通能力的需求

紧急程度

系统自学课

- 通用英语：每个课程、单元、级别都有明确的学习目标
- 商务英语:涵盖10大经典商务场景
- 行业英语：22类行业背景，精准提升行业所需英语技能



1v1 私教课

- 可选100+商务主题或自定义主题
- 自由选择上课时间

真人小班口语课

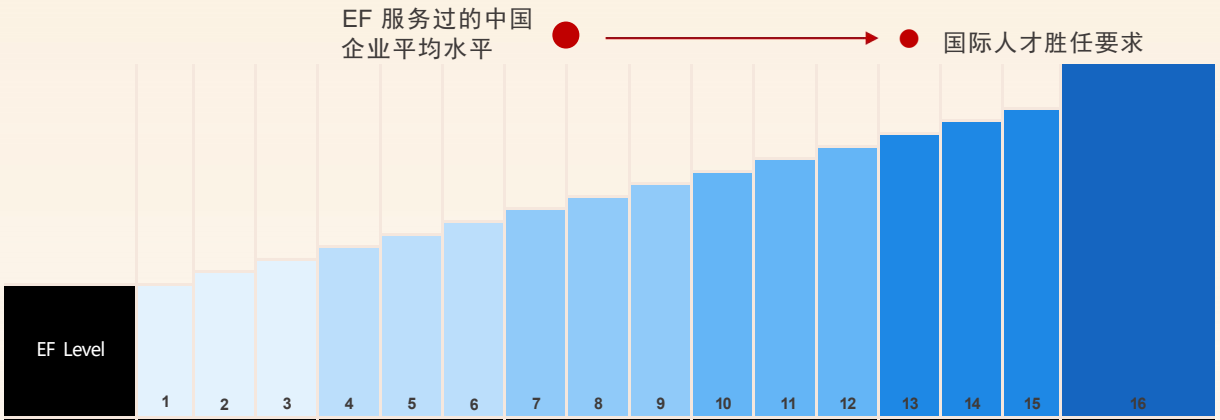
- 外教小班，迅速反馈
- 1-3级别提供双语老师
- 24 小时开放，无需预约

EF教学设计严谨对标 CEFR教学要求

CEFR，即 Common European Framework of Reference for Languages（欧洲共同语言参考标准），是一个国际认可的标准，用于描述语言学习者的语言能力水平。

CEFR将语言能力分为六个等级，从A1（入门级）到C2（精通级）

中国企业客户英语（国际化沟通）能力的现状观察



EF Level	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
CEFR	A1 入门级			A2 初级			B1 中级			B2 中高级			C1 高级			C2 精通级
学习时长（小时）	100-150			100-150 从A1开始200-300			100-200 从A1开始300-500			150-200 从A1开始500-700			200-250 从A1开始700-950			200-250 从A1开始900-1200
英语胜任能力描述（LCP）	能够用很简单的语言互动，例如介绍自己和表达熟悉的日常沟通。			能够在熟悉和常规领域，用简单的信息交流，进行简单和日常的语言沟通，例如介绍熟悉的人，家庭和工作情况； 能在简单例行商业工作中交流。			能够在熟悉或个人感兴趣的领域，理解大部分清晰表达的观点和输出简单的有关联的文字； 能做简短商务函电； 能就某些商业话题发表看法。			能顺利地与英语为母语者.社交互动和参与讨论； 能实现商务沟通和报告；能参与会议讨论。			能在绝大多数社交和职业场合流畅自如地表达观点； 能自信流利地在会议讨论中演示，并且能切合时宜地与有不同文化背景的商务人士沟通。			能极其准确地、切合时宜地、轻松地进行交流； 能在不同的职业场合清晰流畅、切合时宜地描述与驳论。
上海市										●						
沿海省份							●									

变革管理管理还需要科学的、易实施的流程

第一步 目标设定

- 根据公司战略设计语言学习项目
- 根据学员岗位设定不同目标

第二步差距分析

- 全公司范围内评估
- 不同岗位的能力差距分析
- 定制化学员需求调研

第三步课程定制

- 为达成目标而个性化定制方案
- 沟通和多种学员激励活动定制

第四步 结果交付

- 无缝执行让您的组织专注在战略上
- 季度总结会议和中期合作复盘
- 学员学习效果调研

EF有经验丰富的团队确保项目落地

永远在线

实时、直观、易懂的报告平台
AI 聊天机器人客服

客户成功经理

- 全程项目支持
- 项目启动时需求及目标评估
- 提供KPI报告和业务影响分析报告

技术支持专员

- 集成任何学习管理平台
- 质量管理(ISO9001) & 信息安全(ISO27001)
- 数据安全: GDPR/全球合规

学习辅导员

- 16种语言的专业学术支持
- 实时支持包括在线客服（平均11秒响应时间），邮件以及电话
- 学员开课到结课全程支持

CO R PORATE
L EAR N I NG
POWERED BY efekta

EF坚信我们是您理想的合作伙伴

60年悠久历史

强大的教师团队,结构化的课程和先进AI的技术。

自主知识产权的、世界领先的的语言学习数据库

划时代的测评工具、严谨的教学设计、专业的落地团队

我们已经帮助众多出海企业和跨国企业成功交付定制化语言培训项目。

了解更多资讯，请联系我们

官方公众号： EF 企业学习解决方案

联系方式：021-6140 0520

官方网站：corporatelearning.ef.com.cn

aoFLUENT 2025 内容大纲：

- **2025 年外语培训的五大趋势**
- **企业英语培训，提升员工全球化竞争力的关键**

  ——国际化人才培养语言解决方案全球合作伙伴 goFLUENT
- **聆听客户的声音**
  - 国有能源企业的数字化外语学习新跨越：goFLUENT 与一点知识集成，助力国企员工高效学习语言
  - 某国有银行启动全行在线外语学习盛举：铸就员工语言自信，赋能国际化发展
  - 国内跨境电商巨头携手企业语言学院，与自研学习平台无缝整合，全面加速员工商务英语精进之路
  - 国内某大型发电集团携手 goFLUENT 语言学院，全面提升员工语言能力，加速国际化进程
  - 某大型国有汽车制造集团语言培训项目的卓越成效
- **央国企英语培训之路：从传统到现代的转型**
- **“一带一路”扬帆起航，企业出海需重视国际化人才培养**
- **企业语言学院赋能国际人才培养：在语言学习中高效利用人工智能**

2025 年外语培训的五大趋势

随着全球化的加速推进，国际交流日益频繁，掌握一门或多门外语已成为个人职业发展和企业跨国经营的重要工具。越来越多的人意识到学习外语的重要性，希望通过学习外语来增强自己的竞争力，拓宽国际视野，增加跨文化交流的能力。

2025 年，外语培训行业正经历着前所未有的变革，下文将深入讨论您在 2025 年最应关注的外语学习趋势，以及您应该如何跟上这些新变化和新趋势。

1

人工智能（AI）进一步融入外语学习

人工智能（AI）正以前所未有的深度进一步融入外语学习，通过智能分析、个性化推荐与即时反馈等先进技术，不仅重塑了传统外语学习的模式，还为学习者开辟了一条高效、定制化的学习路径。AI 技术的应用，如智能语音识别和自然语言处理，不仅使学习者能够在互动中即时纠正发音、优化语法结构，还能根据每个人的学习特点和进度，精准推送适合的学习资源和练习，让外语学习变得更加智能、高效且充满乐趣。

2

利用评估工具衡量计划的有效性

随着新技术的发展和疫情所带来的变化，企业对学习与发展（L&D）的投入比以往任何时候都更多。人力资源部门必须衡量其实施计划的有效性，因为这面临着多种挑战，包括数据素养不足、可供选择的技能提升计划数量过多等等。正确评估计划的有效性势在必行。

对于将开展语言技能提升项目的组织而言，L&D 团队正在将语言能力评估作为一种解决方案。利用专业的评估工具来衡量计划的有效性，是确保项目成功实施和持续改进的关键步骤。这些评估工具通过收集和分析项目执行过程中的关键数据，如目标达成度、资源利用效率、参与者满意度等，为项目管理者提供了客观、全面的评估结果。基于这些评估结果，项目团队可以及时调整策略、优化资源配置，确保项目能够按照既定的目标和时间表顺利推进，最终实现项目价值的最大化。

3

微学习和碎片化学习趋势

微学习和碎片化学习趋势正逐渐成为现代教育体系中的一股不可忽视的力量。随着生活节奏的加快和信息量的爆炸式增长，人们越来越倾向于利用零散时间，通过简短、精炼的学习内容来获取知识或提升技能。这种学习方式不仅提高了时间利用效率，还使得学习变得更加灵活、个性化和高效，满足了现代人对于快速获取信息、持续自我提升的需求。

4

跨文化沟通与全球视野的培养

在当今全球化的商业环境中，企业外语培训已不再仅仅局限于语言技能的传授，而是更加注重跨文化沟通与全球视野的培养。通过精心设计的外语培训课程，企业不仅帮助员工提升听说读写等语言综合能力，更引导他们深入理解不同国家和地区的文化背景、商业习惯及社交礼仪，从而增强跨文化交流的敏感性和适应性。此外，培训还注重培养员工的全球视野，让他们能够紧跟国际趋势，把握市场动态，为企业在全球竞争中占据先机。这种跨文化沟通与全球视野的培养，已成为企业提升国际竞争力、实现可持续发展的关键要素。

5

小语种培训的崛起与多样化

在当今全球化的商业环境中，小语种培训的崛起与多样化已成为企业语言培训领域的一大亮点。随着国际贸易和跨国合作的不断深化，企业对掌握非通用语种人才的需求日益增长。因此，提供多样化的小语种培训课程，如阿拉伯语、俄语、韩语等，已成为企业提升国际竞争力、拓展海外市场的重要手段。这些课程不仅注重语言技能的培养，还融入了跨文化交流、商务礼仪等实用内容，旨在帮助员工更好地适应全球化工作环境，促进企业国际业务的顺利发展。

企业英语培训，提升员工全球化竞争力的关键

——国际化人才培养语言解决方案全球合作伙伴 goFLUENT

1

全球化背景下的英语需求

在全球化浪潮的推动下，企业间的竞争已逐渐跨越国界，走向全球。无论是跨国公司的扩张，还是本土企业的国际化转型，英语作为国际通用语言，其重要性日益凸显。因此，企业英语培训不仅是对员工个人能力的提升，更是企业提升全球化竞争力的关键。在这一背景下，goFLUENT 作为国际化人才培养的语言解决方案全球合作伙伴，为企业提供了高效、个性化的英语培训服务，助力企业在全球化竞争中占据先机。

2

英语能力与竞争力

员工的英语水平直接影响了企业的竞争力。一位能够流利沟通的员工能够更好地与国际客户建立联系，更快地解决问题，提供更好的客户服务。而且，具备较高的英语水平的员工更容易与国际同行合作，分享最佳实践，参与全球性项目。

此外，英语也在招聘方面发挥了关键作用。在拥有相似技能和经验的员工中，那些具备英语能力的员工更容易脱颖而出，因为他们可以更好地适应国际化业务的需求。这意味着英语培训不仅对现有员工重要，对未来招聘的员工也至关重要。

3

如何进行企业英语培训

企业英语培训不仅可以提高员工的英语水平，还可以增强员工的自信心，鼓励积极参与国际业务。以下是一些关键的步骤：

1. 制定培训计划：
首先，企业应该制定一份英语培训计划，明确培训的目标和内容。这个计划应该根据员工的英语水平和业务需求进行个性化定制。

2. 选择适合自己企业的培训方式和供应商：
英语培训可以通过课堂培训、在线培训、语言学习应用程序等多种方式进行。选择适合员工需求和预算的培训方式和合适的培训供应商。

3. 提供资源和支持：
提供员工所需的商务英语学习资源，包括视频、文章、词汇、语法等，还有必要的学习工具（网页端和移动APP），让学员可以在任何时间任何地点开启学习，并能随时联系学习顾问获取支持。

4. 激励和奖励：
为员工设定英语学习的目标，并奖励那些取得显著进展的员工。这可以激励员工积极学习。

5. 评估和跟踪进展：
定期评估员工的英语水平，并跟踪他们的学习进展。这有助于确保培训计划的有效性。

企业英语培训不仅有助于提高员工的英语水平，还有助于提高员工的全球化竞争力。在全球化的商业环境中，具备良好的英语沟通能力是与国际客户、供应商和合作伙伴建立积极关系的关键。因此，企业应该将英语培训视为提高竞争力的关键举措，为员工提供所需的资源和支持，以确保他们在国际舞台上取得成功。

4

goFLUENT，您的企业语言战略合作伙伴

goFLUENT 成立于 2000 年，已在全球 30 多个国家和地区设立办事处，拥有完善的全球化项目执行团队。自成立以来我们一直坚持只服务企业客户，100% 自有版权的企业语言学院平台拥有 18 个学习语种，26 个显示语言，以及超过 13000 个学习资源，所有学习资源围绕日常工作与商务场景相关联，并保持高频的更新和创新。

goFLUENT 提供行业领先的、高度定制的数字化 AI 学习技术、针对性的学习内容以及真人互动混合式语言学习解决方案，全面赋能企业国际人才和全球人才培养。目前已为超过 200 个国家和地区的 3000 多家企业提供国际化人才培养解决方案，活跃用户高达 600 万。此外，我们还提供符合 CEFR 标准的语言测评服务，帮助企业快速精准筛选国际化人才。

在中国，goFLUENT 专注于为央国企、一带一路企业、出海企业以及在华外资企业的国际化人才培养项目提供语言类定制化解决方案和创新性交付服务。

聆听客户的声音

国有能源企业的数字化外语学习新跨越：goFLUENT 与一点知识集成，助力国企员工高效学习语言

该单位为国内某国有能源集团全资子公司，专注于国际化发展，近年来积极响应“一带一路”倡议，迅速拓展海外市场至中东、拉美、非洲等地，取得显著成效。为深化国际合作，公司亟需具备国际视野与跨文化沟通能力的人才，这些人才不仅需要精通外语，还要具备深厚的文化商业理解力。

随大数据与智能化兴起，企业正整合这些技术至学习管理系统，利用数字化工具为员工定制学习方案，确保培训内容与实战接轨。特别是针对员工数字化技能提升，企业正通过数据分析优化课程设计，并持续升级平台以紧跟学习技术革新。

1

项目预期

随着公司在“一带一路”沿线市场的深入拓展，该企业预期通过融合大数据与智能化技术的语言与跨文化培训项目，培育出一批具备国际视野、精通多语言及深谙文化商业理解的复合型人才。

这些人才不仅在外语沟通上有所建树，还将在数字化高效管理中发挥重要作用，成为公司深化国际合作、推动国际化战略的重要力量。

2

面临挑战

·数字化学习管理：在大数据与智能化技术迅猛发展的背景下，企业需将数字化工具与管理系统有效整合，通过数据分析实现个性化学习，提升外语学习体验；应用直播、AI 技术，丰富学习体验，提高员工积极性，提升培训效率与质量，并持续优化课程设计，紧跟技术发展步伐。

·国际化人才培养：国际化企业需培养全球化人才，面临提升商务英语软技能、多语种学习及跨文化理解的挑战。要求人才既懂外语，又理解多元文化，适应多变商环境。特别是在国企员工语言学习方面，需要更加注重实战性和针对性。

3

解决方案

·将 goFLUENT 混合式线上学习平台与其学习平台一点知识做平台集成，实现覆盖其国内外员工随时随地进行外语学习。

·企业语言学院涵盖了上万个丰富的在线学习课程，不同维度、适用于不同水平能力的学习课程。

·通过 AI 个性化学习推荐帮助员工获得跟工作、商务场景相关的学习内容。

·并且有效地结合线上学习平台的真人全球小班互动课堂，模拟跨文化沟通的商务场景。

·学员除了学习外语外，还可以学习其余 16 种外语，例如阿拉伯语等。

·专业、地道的课程内容，每周课程内容都有更新，帮助员工获得新知识，培养全球视野。

4

项目成果

语言技能飞跃：
90% 员工语言能力显著提升，商务英语综合能力平均提高 25%，跨国会议和谈判表现更出色。

全球视野拓展：
员工全球文化、商业环境敏感度提升 35%，增强国际业务适应能力，促进创新思维，提升海外市场竞争力。

沟通效率革命：
语言障碍消除，跨文化沟通技巧增强，沟通效率提升，项目沟通周期缩短 12%，信息传达准确性和效率提高 20%。

人才发展投资回报：
goFLUENT 培训项目获员工高度认可，满意度 95%，提升员工职业竞争力和市场价值，为公司吸引和留住国际化人才奠定基础。

借助有效管理和数字化平台，国企员工在外语及数字化技能上取得了显著提升，此经验为该能源企业和更多国内出海企业提供了宝贵的借鉴，证明语言与数字化培训是全球化时代企业发展的重要战略。

鱼 某国有银行启动全行在线外语学习盛举： 铸就员工语言自信，赋能国际化发展

某银行作为中国顶尖的大型股份制商业银行，拥有全球近 30 个国家和地区的 250 多家分支机构。该行积极响应国家“双循环”战略，致力于稳定全球产业链、促进国际贸易与跨境金融创新，并推动人民币国际化。同时，该银行正加速数字化转型，重塑金融服务模式以获取竞争优势。

为进一步提升国际竞争力和促进数字化转型，该银行启动了一项全行性的在线外语学习资源引进项目，旨在激发员工外语学习热情，提升外语沟通能力，为银行的国际化进程和数字化转型提供有力支持。

1

项目预期

通过本项目，该银行期望在以下几个方面取得显著进展：

·提升商务英语能力：期望员工商务英语水平显著提高，促进高效国际交流。

·增强跨文化沟通：培养员工跨文化意识，加深员工对不同文化背景的理解与尊重，减少误解，促进国际合作。

·增强国际竞争力：通过提升员工能力，增强银行在国际市场的竞争力和影响力。

2

面临挑战

·强化管理层跨文化领导力：提升外语，跨越语言障碍，理解并适应文化，减少误解冲突，推动国际业务。

·人才与语言能力双轮驱动发展：该银行需强化外语培训，优化招聘多语人才，并紧贴市场文化习惯，增强市场渗透力。

·国际化品牌建设与市场合规性：提升品牌知名度，紧跟政策变化，确保业务合规，应对国际环境变化。

·优化人才激励与技术创新：优化激励机制吸引顶尖人才，技术创新满足全球需求，提升服务质量和效率，增强竞争力。

3

解决方案

为切实增强该行参与国际竞争能力，完善国际化人才培养培训方式，构建全员外语终身学习生态，搭建跨文化交流融合窗口，该行研修中心携手在线外语学习平台 goFLUENT，开展全行员工外语学习项目。

·通过自建学习平台实现电脑端，APP 端以及微信公账号三个端口的对接，实现全行员工单点登陆自创学习账号，7*24 无限制全平台全语种的学习。

·16 个语种全开放的自主学习平台，基于 CEFR 的适用性测评。

. 15,000+ 多个学习资源，每周持续增加学习内容。

·400+ 系列课程，50+ 商务英语内容，100+ 岗位和行业课程。

·针对外派员工的定制化 1 对 1 私教课解决方案。

4

项目成果

语言能力提升：

97% 员工英语水平显著提升，整体级别从 A2.3 到达 B1.1，跨越 2 个子级别，成效显著。该行全员学习项目从项目开项运行以来广受追捧，与 goFLUENT 合办的学习马拉松也获得高度认可。

跨文化理解增强：

在 goFLUENT 与该银行的合作中，我们针对银行的具体语言需求，定制了专业课程资源：阅读、听力、写作，分别针对该银行进行个性化命名。此资源部署让项目管理者清晰追踪学员学习进度。

工作效率提升：

由于语言障碍减少，沟通更加顺畅，工作效率和团队协作能力显著提高。

员工满意度提升：

99% 的员工对培训项目表示满意，认为公司在员工个人发展和职业提升方面的投入得到了切实的回报。

通过对接内部学习平台，支持多终端学习，随时随地提升语言技能。该银行通过有效管理及数字化平台，增强了员工语言技能、沟通力及竞争力。此经验为金融机构及跨国企业提供全球化语言培训策略参考。

国内跨境电商巨头携手企业语言学院，与自研学习平台无缝整合，全面加速员工商务英语精进之路

该跨境电商是全球最具国际化和多元化的电子商务巨头之一，业务遍及东南亚和全球。随着全球化进程的加快，该企业在海外的布局不断扩展，这对员工的外语能力和跨文化沟通技能提出了更高的要求，尤其是员工语言学习的需求日益迫切。

为了满足这一需求，该企业决定实施一项全面的外语培训计划，以提升员工语言学习和跨文化沟通技巧。

1

项目预期

该企业预见通过即将实施的全面外语培训计划，显著提升员工的外语水平和跨文化交流能力。促进员工在国际业务中的无缝沟通，确保海外市场的成功布局与深化。

预期在未来一年内，员工将能够自信地运用多种语言进行商务洽谈、文化理解和市场拓展，从而增强企业的国际竞争力，加速全球化战略目标的实现。

2

面临挑战

·商务英语：与海外分支机构及国际客户频繁交流的员工，需提升商务英语水平。

·跨文化沟通：加强跨文化沟通技巧，以更好地理解和适应不同国家的文化。

·工作效率：语言能力增强有助于更快、更准确地传达信息，提高工作效率。

·团队合作：建立更加和谐的国际合作团队关系。

3

解决方案

·将 goFLUENT 在线学习平台与该企业自主研发的学习平台做集成。

·针对不同的学习目标人群准备了 4 种混合学习方案，有效地结合线上学习平台、口语课程、在线写作课和虚拟课堂，全方位促进员工语言学习与英语技能提升。

4

项目成果

英语技能提升：

95% 参与培训的员工在英语水平上有了明显提升，能更流利地进行国际业务交流。

跨文化理解增强：

89% 的员工对不同文化的理解和适应能力显著提高，跨国业务中的沟通效率和合作质量明显改善。

工作效率提高：

88% 的员工反馈，由于语言障碍减少，沟通更加顺畅，工作效率和团队协作能力显著提高。

员工满意度提升：

99% 的员工对外语培训项目表示满意，认为公司在员工个人发展和职业提升方面的投入得到了切实的回报。

国内某大型发电集团携手 goFLUENT 语言学院，全面提升员工语言能力，加速国际化进程

作为国家电力体制改革的重要产物，某大型发电企业集团作为国资委直属的特大型央企，肩负着推动国家能源行业国际化进程的使命。作为行业领航者，该集团深知提升国际业务团队的语言能力是实现全球化战略目标的关键。

因此，集团党校领航，携手 goFLUENT 企业语言学院，启动了一项旨在全面升级员工外语技能的系统性培训项目，为该集团国际化蓝图增添强劲动力。

1

项目预期

通过本项目，该集团期望在以下多个方面取得显著进展：

·商务沟通无障碍：强化员工的口语表达，确保在国际谈判桌上自信发声，流畅交流。

·跨文化桥梁构建：通过全方位的语言技能训练，增进跨文化敏感度与协作能力，深化国际合作深度。

·灵活学习新体验：打造个性化学习路径，融合在线课程与互动实践，让学习随时随地发生。

·时空无界学习圈：利用前沿在线平台，打破传统学习界限，实现高效自主学习，助力员工成长加速度。

2

面临挑战

面对国际化征途中的语言障碍，该集团直面三大挑战：

·依赖翻译人员：在国际业务交流中过度依赖翻译，不仅影响沟通效率，还可能导致信息失真。

·语言使用频率低：员工由于长期不使用外语，导致口语能力逐渐退化，影响实际交流效果。

·缺乏专业语言能力：在国际业务谈判和合作中，员工因语言能力不足，往往难以展现专业形象，影响企业的国际声誉和业务拓展。

3

解决方案

针对这些挑战，goFLUENT 为该集团提供了全方位的定制化语言培训解决方案：

·现代教育方法：依托 AI 技术和先进的教育方法，根据员工的语言能力测试结果，量身定制学习计划，确保培训的针对性和有效性。

·在线学习平台：提供涵盖不同行业、职位和级别的分类内容，满足员工多元化学习需求。

·全球互动课堂和私教课：通过互动课堂、一对一私教及写作指导，全方位提升员工的听说读写能力，确保学习效果显著。

·学习顾问支持：专业学习顾问全程跟踪学员的学习进度，定期回访并提供反馈和建议，帮助学员不断改进和提高。

4

项目成果

沟通效率飞跃:

100% 的学员认为语言提升不仅提高了内部沟通效率，也增强了与海外客户的交流能力，为公司业务拓展创造了更多机会。

随时随地学习热潮:

98% 的学员表示，借助现代化在线学习平台，可以随时随地进行学习，提高了学习效率。

商务交流自信倍增:

98% 的学员表示在国际商务谈判、会议和交流中，外语口语表达能力显著提升，更加自信流利。

跨文化合作深化:

97% 的学员表示，通过听说读写训练，在不同文化背景下的沟通技巧明显改善，促进跨文化理解与合作。

管理者领导力强化:

100% 的管理者认为，语言能力的增强使他们在领导国际化团队时更加得心应手。

某大型国有汽车制造集团语言培训项目的卓越成效

某汽车集团是一家中国知名的汽车制造商，拥有丰富的制造经验和广泛的市场。随着业务的不断扩展，该集团逐步走向国际化，在全球多个地区设立了分公司。然而，由于文化和语言的差异，公司在跨国合作中面临着许多沟通障碍。

为了提升员工的语言能力和跨文化沟通技巧，公司决定实施一项全面的语言培训计划，旨在解决这些问题并促进业务的全球化发展。

1

项目预期

通过本项目，该集团期望在多个方面取得显著进展：

·强化语言能力与跨文化交流：显著提升员工的语言能力和跨文化沟通技巧，打破跨国合作中的沟通壁垒。

·增强国际市场竞争力：增强员工在国际市场中的竞争力，促进与全球合作伙伴的顺畅交流，并且加速公司全球化战略的推进，深化在多个国际市场的渗透力。

·精准匹配学习需求，共筑国际化人才梯队：期待 goFLUENT 的专业测评与定制化课程能够精准匹配员工的学习需求，助力每位员工实现个人能力的提升，进而为公司整体的国际化发展贡献更大力量。

2

面临挑战

该汽车集团在实施国际化战略过程中，面临以下主要语言挑战：

·提高国际化业务人员的英语水平及英文工作场景下的管理技能：确保业务人员能够在国际业务中自如交流和管理。

·提升员工的英语水平：特别是那些需要频繁与国外沟通或参与国际项目的员工，使其能够有效地进行跨国业务交流。

·增强跨文化沟通能力：帮助员工理解和适应不同国家的文化，减少误解和摩擦，促进跨文化合作。

·提高整体沟通效率：通过语言培训，减少沟通障碍，提高工作效率和团队合作能力。

3

解决方案

goFLUENT 为该汽车集团定制了全面语言培训方案：

·无缝对接内部平台，支持 13 语种课程，按行业、职位分级，便捷 4 万员工学习。

·测评工具精准筛选人才，AI 定制课程个性化学习。

·重点人才享全球课堂、私教及写作指导，全方位提升。

·项目经理与学习顾问全程护航，确保培训高效实施。

4

项目成果

语言能力飞跃:

71% 的学员在三个月内成功提升了两个级别，从日常对话跃至流利业务讨论，学习兴趣与投入翻倍，展现强烈自我提升意愿。

专业师资力量:

97% 的学员高度评价外教，称其建设性指导与激励并重，让学员在国际业务交流中自信满满，轻松应对跨文化挑战。

定制化学习内容:

99% 的学员肯定了定制化出海与商务英语学习路径的成效，认为其为企业快速培养国际视野与沟通能力的人才提供了坚实支撑。

联系我们获取关于外语培训的更多资讯：

+86 21 6333 3628
china@gofluent.com
www.gofluent.cn

goFLUENT 产品演示

扫码二维码免费申请

央国企英语培训之路：从传统到现代的转型

在当今全球化的经济大潮中，英语作为国际交流的通用语言，其地位举足轻重。对于央国企而言，英语能力的提升已不仅是增强国际竞争力的关键，更是企业国际化进程中不可或缺的一环。据国资委公布的数据显示，“十三五”期间，中央企业实现海外营业收入超过 24 万亿元，利润总额接近 6000 亿元，这一显著成就背后，离不开央国企对国际化人才的重视与培养。然而，面对日益激烈的国际市场竞争和不断变化的国际环境，提升员工的英语应用能力显得尤为迫切。

根据相关市场研究报告，2024 年中国英语培训行业市场规模达到了 1017.37 亿元，这一数据不仅反映了国内对英语培训的巨大需求，也间接说明了企业在提升员工英语能力方面的投入与决心。对于央国企而言，传统的英语培训模式已难以满足当前国际业务的需求，从传统到现代的转型之路势在必行。

本文将探讨央国企如何实现英语培训从传统到现代的转型，以及在这一过程中，goFLUENT 如何成为助力企业成功的关键伙伴。

全球化浪潮下的必然选择

1

全球化竞争的加剧

随着全球经济一体化的加速，央国企面临的国际竞争愈发激烈。无论是市场拓展、技术引进还是国际合作，英语作为国际通用语言，成为了企业间沟通的重要桥梁。因此，提升员工的英语能力，成为央国企提升国际竞争力的重要一环。

掌握英语不仅能够帮助员工更好地与国际同行交流，还能够助力企业更准确地把握国际市场动态，制定科学的国际化战略。

2

政策推动与市场需求

国家对央国企国际化发展的高度重视，以及国内外市场对英语人才的需求不断增加，推动了央国企英语培训的转型。传统的培训模式往往侧重于语言知识的灌输，而忽视了实际应用能力的培养。然而，在现代国际商务活动中，仅掌握语言知识是远远不够的，更需要具备跨文化沟通、商务谈判等实际应用能力。

从固化模式到创新实践的蜕变

1

从传统课堂到在线学习

传统的英语培训主要依赖于线下课堂，时间和地点限制较大，难以满足央国企员工多样化的学习需求。随着互联网技术的飞速发展，央国企开始引入在线学习平台。这些平台提供了丰富的课程资源，员工可以随时随地利用碎片时间进行学习，大大提高了学习的灵活性和效率。

2

从单一教学到个性化定制

传统的英语培训往往采用“一刀切”的教学方式，难以满足员工个性化的学习需求。现代央国企英语培训则更加注重个性化定制，根据员工的英语水平、岗位需求等因素，制定个性化的学习计划，提供更加精准的教学服务。

3

从知识传授到实战演练

传统的英语培训主要侧重于语言知识的传授，而忽视了实际应用能力的培养。现代央国企英语培训则更加注重实战演练，通过模拟商务谈判、电话会议、邮件撰写等真实工作场景，让员工在实践中提高英语沟通能力。

4

从人工教学到 AI 辅助

随着人工智能技术的发展，AI 在英语培训中的应用越来越广泛。央国企开始引入 AI 教学系统，通过智能语音识别、自然语言处理等技术，为员工提供更加个性化的学习体验。AI 辅助教学不仅能够提高教学效率，还能够减轻教师的负担，让教学更加精准高效。

提升竞争力，加速国际化进程

1

提升员工英语能力

通过现代英语培训模式的引入，央国企员工的英语能力得到了显著提升。他们不仅能够更加自如地运用英语进行日常沟通，还能够在国际商务谈判、技术交流等场合中展现出更加专业、自信的形象。

同时，利用在线学习平台和移动学习工具，员工可以随时随地进行个性化学习，持续巩固和提升英语水平，确保与国际接轨的时效性和准确性。

2

促进企业国际化发展

员工英语能力的普遍提升，为央国企的国际化战略铺设了坚实的语言桥梁。这不仅意味着企业能够更直接、准确地捕捉国际市场的最新动态和趋势，还能在国际合作中减少误解和冲突，提升合作效率。

例如，在国际项目投标、技术引进与输出、跨国并购等关键环节，具备良好英语沟通能力的团队能够更有效地进行谈判、协商和合同签订，确保企业利益最大化。

此外，英语能力的提升还促进了企业文化与国际文化的融合，增强了企业在国际市场的品牌影响力和文化认同感，为企业的长期国际化发展奠定了坚实的基础。

3

提高企业竞争力

央国企英语培训的转型与升级，不仅是一项语言技能的提升计划，更是企业整体竞争力重塑的关键一环。在全球经济一体化的大背景下，英语已成为国际商业交流的主要语言，掌握英语意味着拥有更广阔的视野和更多的市场机会。

通过培养一支具有国际视野、跨文化沟通能力和专业素养的员工队伍，央国企能够在全球市场竞争中占据先机，吸引更多国际客户和投资，拓展海外市场版图。

同时，英语能力的提升也促进了企业内部管理和运营的国际化，使得企业能够更高效地整合全球资源，优化供应链管理，提升产品和服务的质量与效率，从而在激烈的市场竞争中脱颖而出，实现可持续发展。

goFluENT

央国企国际化人才培养语言项目的首选

央国企的英语培训之路，从传统到现代的转型，不仅顺应了全球化竞争的需求，也推动了企业自身的发展。在这一转型过程中，goFLUENT 凭借其个性化学习路径、丰富的学习资源、实战演练机会和 AI 辅助教学等优势，成为众多央国企英语培训的首选工具。

通过引入 goFLUENT 企业英语培训，央国企员工的英语能力得到了显著提升，企业的国际化发展步伐也进一步加快。未来，随着技术的不断进步和市场的不断变化，央国企的英语培训还将继续探索和创新，为企业的国际化发展注入新的动力，在全球化竞争中保持领先地位。

“一带一路”扬帆起航
企业出海需重视国际化人才培养

随着“一带一路”倡议的不断深化，我国企业出海的步伐越发坚实。如何培养适应国际市场的人才，成为企业在全球竞争中脱颖而出的核心要素。在国际市场，了解并尊重当地文化是企业成功的关键之一。培养国际化人才，不仅需要掌握商业知识，还需要具备跨文化沟通的能力。

在这篇文章中，我们将深入探讨企业在 一带一路政策背景下的出海战略，以及企业商务语言培训在取得企业出海过程中所起到的关键作用。

1

“一带一路”背景下的出海新篇

“一带一路”建设，逐渐从理念转化为行动，从愿景转变为现实，建设成果丰硕。我国同有关国家和地区的政策沟通不断深入，设施联通不断加强，贸易畅通不断提升，资金融通不断扩大，民心相通不断促进。

中国企业应抓住这一重大机遇，积极参与“一带一路”建设。在出海战略方面，可以采取以下措施：

多元化市场布局

“一带一路”覆盖多个地区和市场，中国企业应该根据市场需求和国家政策导向，积极开拓海外市场，实现市场多元化布局。同时，要注重与当地企业的合作，共同推动当地经济发展。

加强国际产能合作

中国具有丰富的资源和劳动力优势，可以在“一带一路”沿线国家和地区开展国际产能合作，通过投资建厂、技术转移等方式， 带动国内产业升级和转型升级。同时，要注重与当地企业的协同发展，实现互利共赢。

提高品牌影响力

随着“一带一路”建设的深入推进，中国企业需要不断提高自身品牌影响力和竞争力，树立良好的企业和产品形象。可以通过赞助赛事、参与公益活动、推广企业文化等方式，提升品牌知名度和美誉度。

2

企业外语培训：出海战略的桥梁

在一带一路的征程中，商务语言培训扮演着极为重要的角色。它不仅是沟通的桥梁，更是连接国际市场的关键。通过提升语言水平，企业能够更加灵活地应对国际业务挑战，建立与国际伙伴更加紧密的合作关系。以下是商务语言培训的几方面重要性：

拓展国际市场

商务语言培训能够帮助员工掌握多国语言，使企业更容易拓展国际市场。通过有效的语言沟通，企业能够更好地与不同文化背景的客户、合作伙伴建立联系，促进业务发展。

提高商务谈判能力

在国际商务谈判中，正确的语言表达和灵活运用语言技巧对于取得成功至关重要。商务语言培训能够帮助员工提高谈判技巧，更好地应对复杂多变的商业环境。

加强团队协作

多语言团队的成功离不开良好的沟通协作。商务语言培训不仅有助于提高语言水平，还能够促进团队成员之间的理解，增强协同工作的效率。

3

为什么选择 goFLUENT 进行语言培训?

随着“一带一路”倡议的深入推进，企业扬帆出海成为新的趋势。在这样的浪潮中，goFLUENT 以其全球领先的语言培训技术，为企业提供了高效、实用的学习平台。通过先进的 AI 在线学习工具和真人外教的教学模式，goFLUENT 为员工创造了贴近实际工作环境的语言学习环境，助力他们迅速提升语言水平，为企业在国际舞台上展现风采提供坚实保障。

深度融入文化，跨越沟通障碍

在“一带一路”沿线国家，文化和商业环境的差异是企业在海外拓展中必须面对的挑战。goFLUENT 深谙此道，其培训内容不仅聚焦于语言技能的提升，更注重培养员工在异国文化背景下的沟通和适应能力。通过深入了解沿线国家的风土人情、商业习惯和法律法规，goFLUENT 帮助员工打破文化隔阂，实现与沿线国家的无缝对接。

个性化学习方案，量身定制培训体验

每个企业和行业都有其独特的需求和特点。goFLUENT 深知这一点，因此为每家企业量身定制学习计划和课程内容，确保培训效果的最大化。goFLUENT 提供了全方位的教学服务，通过与实际工作场景相结合的教学案例和实践操作，帮助员工将所学知识转化为实际工作能力。

此外，企业语言学院采用先进的人工智能技术，让学员在浏览成千上万的内容时不会迷失方向。平台会根据他们的工作职能、学习目标和兴趣爱好为他们制定个性化的培训路径，让学习更加有针对性。

丰富的教学经验和优秀的师资团队

goFLUENT 拥有丰富的语言培训经验和一支优秀的师资团队，为企业提供专业、高效的教学服务。通过持续的学习进度跟踪和反馈机制，goFLUENT 帮助企业和员工实时了解学习成果，及时调整学习策略，确保学习效果持续提升。

选择 goFLUENT 作为“一带一路”出海战略的语言培训合作伙伴，意味着选择了一个高效、实用、贴近实际工作环境的语言学习平台。让 goFLUENT 助您扬帆出海，开启国际化发展的新篇章！在“一带一路”的征途上，goFLUENT 将携手您共创辉煌！

企业语言学院赋能国际人才培养：在语言学习中高效利用人工智能

在快速迭代的 AI 学习环境中，保持与时俱进对组织而言至关重要，尤其是在赋能国际化人才培养方面。一个很好的跟进方法是采用综合型的一站式学习平台，以支持这一目标的实现。

AI 仍然是各行各业热议的话题。据 Training Industry 对组织进行了调查显示，有三分之二的组织已将提升员工的人工智能应用能力列为业务发展的核心目标，特别是在优化工作流程方面。在学习与发展（L&D）领域，这可能意味着简化监控和报告等行政任务，并提高为每个学习者创建个性化内容的效率。

这一趋势在另一项专注于 L&D 领域 AI 应用的研究中也得到了明显体现。据该研究显示， 当前约有 49.5% 的企业已在 L&D 部门采纳了 AI 技术，而它们中的大多数主要利用 AI 来提升与学习内容制作、研究及学习设计相关的繁琐任务的工作效率。

既然 AI 已成为 L&D 工具包的一部分，那么从学习者的角度来看，这一变革会带来怎样的体验呢？特别是对于希望通过语言学习来提升员工技能的组织而言，又该如何将人工智能融入其 L&D 计划中呢？

企业外语培训： 出海战略的桥梁

组织选择实施语言学习项目，旨在赋能国际化人才培养，从而提高全球竞争力、促进业务增长，并加速内部人才流动性。追求其中任何一个或多个目标都需要采用不同的培训方法。一个集学习内容于一体、旨在实现组织和个人目标的一体化平台，有助于更顺畅、更高效地进行部署。

一站式学习平台还为学习者提供了更加便捷、有效的学习体验。以企业语言学院为例，它提供了以下功能:

涵盖 **16** 种热门语言的培训资源

13,000+ 与职业和行业相关的学习资源

针对 **阅读、听力、口语**和**写作**四种语言技能的课程和练习

学习者可以即时且安全地访问该平台，从而能够随时随地、在任何设备上轻松开启学习之旅。

那么，AI 是如何发挥作用的呢？它通过将平台从数字学习内容库转变为一种能够吸引学习者的多功能学习工具，从而提升了学习体验。

来看看企业语言学院的 AI 功能：

a

特色功能： 个性化内容

LinkedIn 报告指出，企业对于千篇一律的方法已不再那么感兴趣，而是更多地依赖 AI 来实现学习内容的定制。

这意味着要考虑到每位学习者的具体需求。在企业语言学院中，每位学习者都会根据其职业、行业和特殊兴趣看到独特的学习内容安排。每一块内容及其丰富的的多媒体素材都会依据他们当前的语言能力进行个性化调整。

优势： 学习内容的相关性

AI 个性化功能确保了学习内容与学习者的高度相关性。经过精心策划的学习页面意味着学习者能够在需要的时候接收到他们所需的课程，而无需在无关的内容中苦苦搜寻。

b

特色功能： 定制化学习指南

企业语言学院的“专属学习计划”功能采用先进的 AI 算法，通过高度个性化的推荐，引导学习者朝着自己的语言学习目标前进。

这个学习计划精心规划了一系列单元练习，这些单元练习与欧洲共同语言参考框架（CEFR）中的语言熟练度标准相匹配，循序渐进。随着学习者能力的提升，您的专属学习计划也会相应调整，AI 会定期进行评估，以确保学习计划能够灵活适应学习者不断变化的需求。

优势： 结构化学习

这份指南通过安排一系列可管理的任务，确保学习者能够在日常工作中达成语言学习目标。同时，利用 AI 算法也减轻了学习与发展（L&D）团队在追踪学习者进度和分配常规任务方面的负担。

c

特色功能：即时反馈

借助 AI 技术，学习者可以在写作练习和模拟测试中即时获得全面反馈。每份评估报告都会涵盖学习者的优势 / 强项、可以改进的地方以及语言概念的详细解释，所有内容都会根据学习者的熟练程度进行调整。

优势： 加深理解

即时反馈有助于学习者更全面地理解学习内容。由于 AI 能够提升并加速信息处理，学习者可以利用定制化的反馈立即将所学知识付诸实践。

人文关怀

在企业语言学院中，人类扮演着为学习者提供支持的核心角色，对于打造全方位的语言学习体验至关重要。我们不仅运用 AI 技术来推送学习内容，还借助无缝的虚拟教室技术，让学习者能够与专业的语言培训师建立联系。

无论是企业内小组课程还是 1 对 1 私教课，由培训师主导的语言课程都能通过真人的理解和互动，加强 AI 知识的传授效果。通过与专业培训师和同伴的练习，学习者可以最大限度地利用新获得的语言技能进行人际交往。同时，培训师也借助 AI 算法生成的进度报告，更精准地帮助学习者解决具体问题。这种结合的方式加速了语言学习的进程。

为您的组织启动 AI 驱动的学习

企业语言学院是 goFLUENT 语言学习解决方案的核心。通过 goFLUENT 的大规模部署和专属支持服务，充分利用 AI 学习的优势，为您的组织实施无缝衔接的国际化人才培养战略。无论您是在 AI 领域初试锋芒，还是计划彻底革新您的学习项目以赋能国际化人才培养，goFLUENT 都能引领您在不断变化的环境中稳步前行，确保您在赋能全球人才方面保持领先地位。

为出海企业和央国企量身定制
企业语言培训解决方案

3,000+	6,000,000+	13000+	1000+	100%	18
全球客戶	学员	学习资源	外教师资	专注于B2B	语种

多达18种商务外语学习课程

我们的核心产品

企业语言学院

探索由AI驱动的线上外语学习资源库，学习与您行业和兴趣相关的新鲜、真实的商务外语资源，体验个性化的学习路径。

1对1私教课

体验由专业外教培训师提供的结构化1对1语言学习课程，培养日常业务场景下的商务语言表达能力。

全球互动课堂

学员可以无限制地参与由认证培训师每小时开课的直播课堂，在课堂中与来自世界各地的学员一起提升语言技能。

企业内小组课

利用先进的虚拟教室技术，将您的员工连接起来，仿佛置身传统课堂，促进更强的公司内部沟通。

写作课

根据写作目标练习写作中的各种主题和格式，培养清晰、简洁和可靠的写作技能。通过基于AI数据模型和goFLUENT企业语言写作训练下的高效写作训练。

语言能力测评

无论是为了晋升还是为了招聘而需要对候选人进行语言能力评估，都可以通过可靠的语言能力测评解决方案为您甄别最适合该职位的候选人。

我们的服务优势

学习平台对接及项目数据集成

实现与学习管理系统(LMS)，手机端APP和企微端系统集成，学员可通过企业内部平台一键触达学习资源。在实现企业在线学习一体化管理的同时，最大程度的保障数据安全。

通过Reporting API，实现项目数据和报告集成。为进一步促进公司的数字化学习实现统一的学习数据分析与管理。为公司的AI智能转型提供数据支持。

学习顾问团队

goFLUENT全球学习顾问团队，通过 20 多种语言开展本地项目支持，为您的学员提供专业的指导和激励，从而有效提升培训参与度。

专属项目经理

依托遍布全球 30 多个国家的本土团队，从项目启动到培训结束后的考核与评估，专属项目经理将根据不同的语言培训解决方案，为您提供专业指导，助力培训经理最大化项目的投资回报率。

与学习平台无缝集成

飞书 钉钉 企业微信 云学堂
一点知识 时代光华 知学云
workday. 免degree d cornerstone
CrossKnowledge skills of" SAp success Factors T
ORaciLe 养okta icuns

在goFLUENT，我们始终确保您的信息是安全的！

goFLUENT遵守国际准则和标准的隐私政策来保护您的数据！

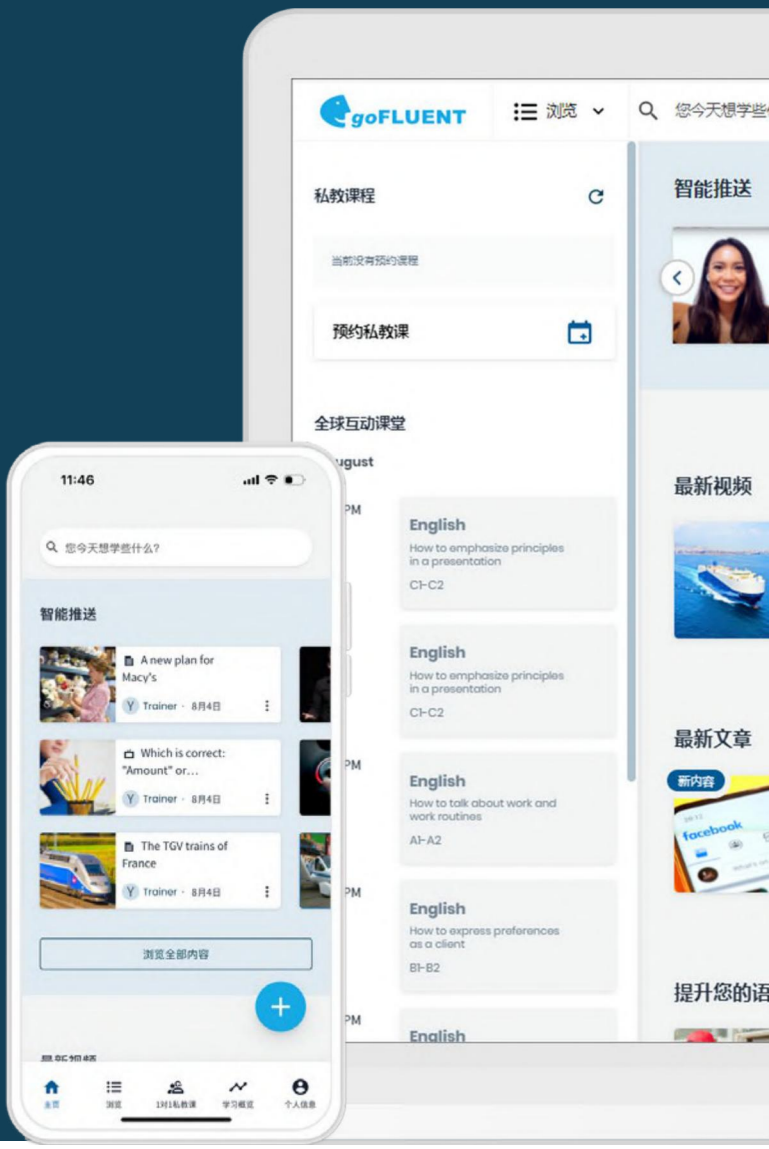
联系我们：+86 21 6333 3628，china@gofluent.com，或访问www.gofluent.cn。

goFLUENT

国际化人才培养
语言解决方案
全球合作伙伴

- 全员外语学习
- 学习系统对接
- AI定制化课程路径
- 全面语言能力盘点
- 项目全球化本地交付

扫码免费
申请产品演示



信任且选择我们的部分客戶

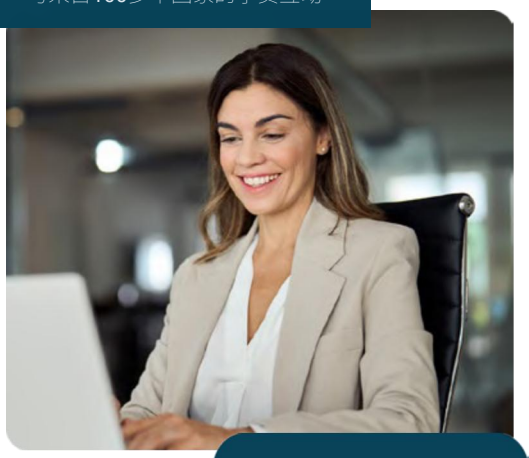
goFLUENT

与世界各地的学习者一起加入全球互动课堂

通过外教培训师主导的在线会话课程，提升员工在战略语言方面的能力，轻松应对国际交流。

将语言学习无缝融入日常工作中，结合在线学习和外教培训师课程，让员工在真实的文化交流环境中，提高他们的口语技能。
无论是初学者还是有一定基础，都能在这里找到适合 自己的学习节奏，轻松迈出语言学习的第一步！

与来自100多个国家的学员互动



提供多种语言的课程

通过全球学习和互动，解锁口语技能

与世界各地的学员一起提升真实商务场景下的对话技能

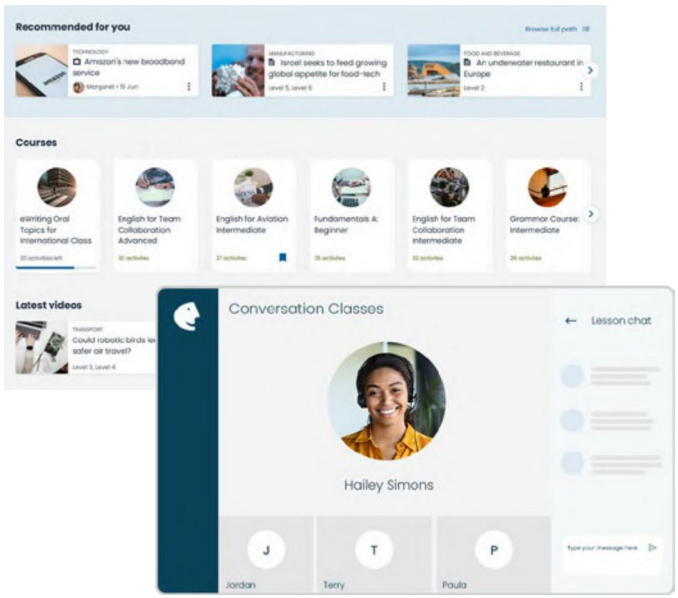
通过与世界各地的学员进行互动会话课程，为您的员工提供全球性的交流机会。

将全球互动课堂与在线学习相结合，最大化学习效果

在语言学院学习平台上，结合自我学习节奏，构建结构化、连贯的学习体验，确保学习过程无间断。

将语言学习融入工作日常

提供便捷的在线对话课程，完全根据员工的日程安排、语言水平和兴趣爱好定制，让学习变得轻松无负担。



构建全球交流所需的语言能力

- 通过我们屡获殊荣的在线学习平台语言学院，与世界各地的学习者共同参与实时会话课程。
- 提供最大灵活性的学习体验，每小时都有不同主题和语言级别的课程可供选择。
- 借助先进的虚拟教室技术，确保学习不受中断。
- 将会话课程与定期的自我学习相结合，优化学习效果。
- 精简课程设计，实现成本效益最大化，培训效果立竿见影。
- 通过实时监控、自动化报告及goFLUENT专业团队的全方位支持让培训管理变得轻松高效。
- 借助LMS和LXP集成，让您随时随地、跨设备享受流畅的语言学习体验。

通过goFLUENT全球互动课堂，帮助您的员工掌握流利的口语表达，强化跨文化交流能力，为企业迈向国际化征程奠定坚实的语言基石。

联系方式

+86 21 6333 3628
china@gofluent.com

关于goFLUENT

goFLUENT是全球领先的B2B超个性化语言解决方案提供商,我们致力于快速提升 企业语言培训和测评效果,助力职场商务人士建立信心,促进职业成长,帮助企业打 造更具包容性的全球文化。

访问www. gofluent. cn或关注右侧goFLUENT官方微信公众号,获取企业语言培训 和测评相关的更多资讯。

goFLUENT

定制企业内部小组外语培训课程

通过语言学院，我们将企业内小组课与自主学习完美结合，促进组织内更强的沟通。

我们的在线课程将您的员工连接起来，仿佛置身传统课堂，同时又充分利用数字化语言培训的灵活性和便利性。

适用于不在同一办公地点的员工

提供多语种课程

为您的组织轻松部署内部小组语言课程

促进更强的公司内部沟通

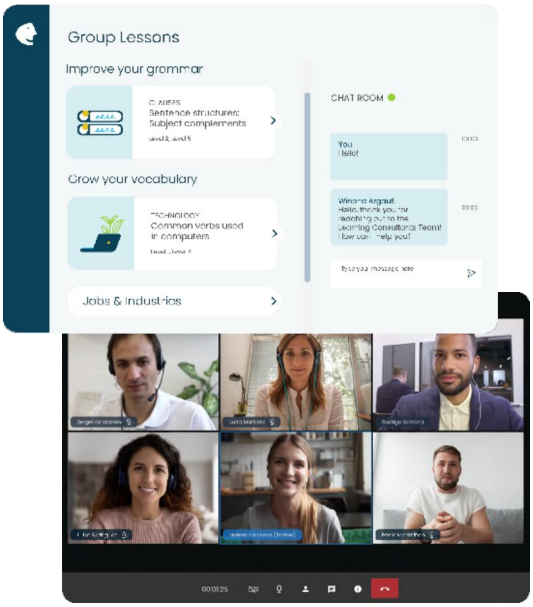
无论您的员工身在何处，我们都能为他们提供个性化的学习体验，助力他们的成长，加强公司内部的沟通与协作。

无缝的在线语言课程

利用先进的虚拟课堂技术，为您呈现仿佛面对面授课般的体验，让培训过程更加便捷轻松。同时，我们还实时监控学习进度，确保每个员工都能获得及时的反馈和支持。

将自主学习与在线小组课相结合

通过语言学院上由专业外教培训师授课的课程和在线学习资源，打造有条不紊的学习体验。我们的目标是最大程度地提高培训效果，同时最小化成本。



跨越地域限制，人人都能参与的在线小组语言课程

- 通过我们屡获殊荣的在线学习平台语言学院，连接您来自不同办公地点的员工，进行公司内部的语言培训。
- 通过虚拟课堂技术复制面对面学习体验，确保不间断的学习。
- 通过将每周的小组课与定期的自学相结合来优化学习效果。
- 通过实时监控、自动化报告以及专业的 goFLUENT 团队支持，简化培训管理。
- 通过LMS和LXP集成技术，随时随地在任何设备上无缝提供语言学习。

通过goFLUENT企业内小组课,为您的组织增强互动与沟通，并轻松实现在线语言课程的部署。

联系方式

+86 21 6333 3628
china@gofluent.com

关于goFLUENT

goFLUENT是全球领先的B2B超个性化语言解决方案提供商，我们致力于快速提升企业语言培训和测评效果，助力职场商务人士建立信心，促进职业成长，帮助企业打造更具包容性的全球文化。

访问www.gofluent.cn或关注右侧goFLUENT官方微信公众号，获取企业语言培训和测评相关的更多资讯。

goFLUENT

体验由专业外教培训师提供的结构化1对1语言学习课程

为员工量身定制1对1语言课程，与专业外教培训师一起提升口头沟通能力。

结合自定进度的学习和在语言学院进行的在线1对1私教课程，实现语言培训目标，确保学习的连贯性和效果。

来自专业外教培训师的个性化、及时且高效的指导

提供多种语言的课程

在外教培训师精心打造的一对一学习环境中，全面激发员工的参与热情与学习动力

提升口语沟通能力

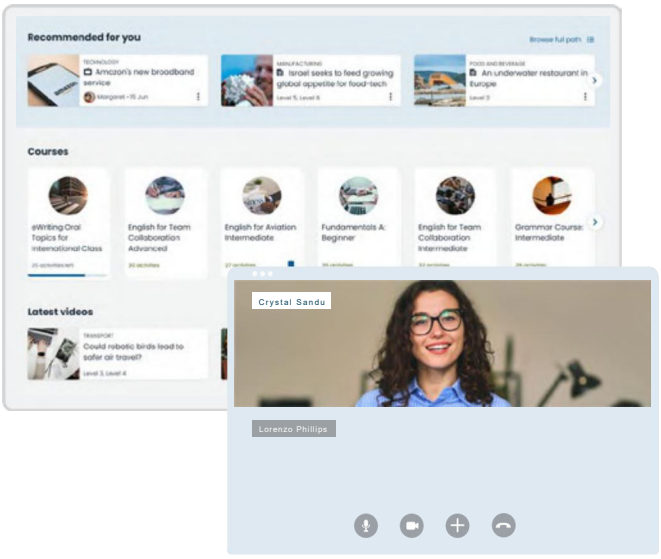
通过1对1在线语言课程，学习最热门的语言，帮助您的员工建立语言自信和提升沟通技能。

在专业语言培训师的指导下，掌握有效的口语技能

在每节课期间或结束后，您都可以从专业的语言培训师那里获得个性化和即时的反馈。

实现语言培训目标，确保学习的连贯性

通过与外教培训师进行30至90分钟的个性化课程学习，结合语言学院的自主学习，打造结构化学习。



通过个性化辅导，激发每位员工的潜能

- 通过外教培训师一对一在线授课，精进所学语言的口语技能。
- 师从平均拥有5年goFLUENT教学经验的外教培训师。
- 提供给员工极高的灵活性，轻松预约课程，随时开启学习之旅。
- 与外教共同回顾课程，强化自学成果，加速学习进程。
- 依托虚拟课堂技术，确保语言学院学习体验的连贯性。
- 精简课程设计，实现成本效益最大化，培训效果立竿见影。
- 通过实时监控、自动化报告及goFLUENT专业团队的全方位支持，让培训管理变得轻松高效。
- 借助LMS和LXP集成，让您随时随地、跨设备享受流畅的语言学习体验。

借助**goFLUENT**的专属**1**对**1**私教课程，精准提升您员工的沟通能力。在外教培训师的专业指导下，结合量身定制的灵活课程，确保培训成效卓越。

联系方式

+86 21 6333 3628
china@gofluent.com

关于goFLUENT

goFLUENT是全球领先的B2B超个性化语言解决方案提供商，我们致力于快速提升 企业语言培训和测评效果，助力职场商务人士建立信心，促进职业成长，帮助企业打 造更具包容性的全球文化。

访问www.gofluent.cn或关注右侧goFLUENT官方微信公众号，获取企业语言培训和测评相关的更多资讯。

“

薪酬与福利管理

2025 年薪酬的潜力：全球薪酬管理调研

人们对现代薪酬团队的期望比以往任何时候都高。

Always Designing for People®

目录

引言

执行摘要

方法

获得技能和人才

利用 AI 和自动化提高生产力和绩效

提高员工体验标准

聚焦数据安全

实现无缝集成

2025 年薪酬的潜力

适应不断变化的环境

如今，组织对于薪酬管理的要求越来越高。薪酬管理职能远非纯粹的事务性职能，其战略性作用日益凸显。如果薪酬管理工作高效流畅地运转，可以提高员工忠诚度，这反过来有助于招聘和留住重要的人才。此外， 它还带来了亟需的效率提升，从而提高盈利能力，并提供重要的数据驱动型情报，为决策提供依据并建设更好的公司。

因此，薪酬管理团队拥有巨大的潜力，能够在提升员工体验的同时，带来切实的业务效益。就像其服务的组织一样，薪酬管理也必须持续适应不断变化的需求和压力，并尽可能接受创新。在此报告中，我们探索了薪酬转型的主要驱动因素是什么、最大的机遇在哪里，以及 2025 年会有哪些阻碍。

我们就数字化转型、技能、绩效和未来战略等主题，对总部位于世界各地、员工人数超过 1,000 人的跨国组织的薪酬管理高级领导者进行了调研。这一全球研究的结果重点分析了 2025 年的薪酬情况和未来的前景。

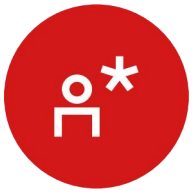
ADP Employer Services International 执行副总裁
Virginia Magliulo

Always Designing for People®

未来的主要挑战和机会

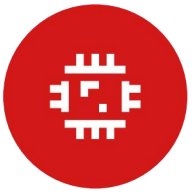
人才招聘、生产力、薪酬平等和透明以及数据安全等问题仍将是薪酬管理领导者的难题，但该行业正在正面解决这些问题。相关对策包括开展培训、重新思考如何支付员工薪资、实现流程标准化和自动化以及利用人工智能 (AI)。提升效率和生产力、保障员工满意度，以及数字化转型的持续动力等关键业务驱动因素是所有这些因素的基础。

这项研究的主要发现包括：



技能短缺问题依然严峻

薪酬管理需求的增长意味着团队需要具备更广泛的技能。83% 的受访者表示其组织正在扩大薪酬部门，但 61% 的受访者表示，技能短缺已经影响到他们提供的薪酬服务。从公司外部获得薪酬管理技能仍然是一大问题，53% 的企业很难做到这一点。但是，各公司正在以创造性的思维来解决解决这个问题，通过提升现有员工的技能水平并对其进行再培训，或者将部分流程外包，来帮助支持其团队的运转。



AI 和自动化崭露头角

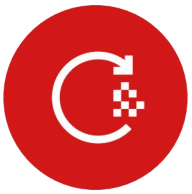
但与此同时，组织也在探索如何利用更少的人手来管理薪酬（65% 的受访者表示）。其中，58% 在研究人工智能 (AI)，50% 在考虑实现人工流程的自动化，这两种方式应该都能提升效率和生产力。在未来几年实现薪酬运营转型的多个驱动因素中，在薪酬流程中运用 AI 技术是迄今为止最大的驱动因素之一，占受访人数的 32%。并且，在一长串受访者希望从薪酬转型中获得的益处中，改进工作流程自动化排名第一（占受访者的27%）。

薪酬团队提高了员工体验的标准

表示其薪酬准确率达到 90% 以上的受访者比例在所有地区均有所上升，但未来的路还有很长。组织也在加大力度提升薪酬平等和透明水平，超过三分之一的受访者目前计划在未来几年里重点关注这些领域。各公司都在努力采用更加以员工为中心的薪酬方式，55% 的受访者表示其计划提供非传统的支付方式，比如数字钱包，43% 表示将缩短的薪酬周期。一些公司将优先考虑创新，比如自助服务工具 (22%)、聊天机器人 (17%)，以及视障人员工资单 (16%)。

数据安全是焦点

93% 的受访者表示，数据安全对其公司的薪酬战略非常或极其重要，较两年前的 86% 有所升高。超过一半的首席执行官、总经理和公司老板将数据安全视为“至关重要”，而只有 28% 的团队或小组主管认同这一观点。58% 的受访者表示其组织针对瞄准其所有业务的网络攻击和系统中断制定了手册和应急计划，较去年的52% 有所上升。与此同时，没有遭遇任何网络入侵的比例也从去年的 36% 增长至 40%，57% 表示过去两年至少遭遇过一次重大入侵。



集成已成为当务之急

加大薪酬数据与其他业务系统的整合是当务之急。将近一半的受访者现在表示其会计和财务 (47%) 以及人力资源系统 (45%) 已经与薪酬整合（较去年的 41% 和 39% 有所上升）。这一做法非常重要，因为它可以减少员工在管理薪酬与其他业务系统之间的数据流时所花费的大量时间。平均而言，IT 团队每周耗费在这项工作上的时间有 25 小时 13 分钟，较去年的 21 小时 44 分钟有所增加。整合推动 AI 和自动化的实现，值得注意的是，53% 的受访者表示，薪酬和其他系统间的对账现已实现自动化。

调研焦点：

哪些因素会推动薪酬转型……

未来两到三年影响全球薪酬管理转型的五大关键业务驱动因素

在薪酬流程中采用人工智能

改善员工体验

运营 / 生产力效率

数字化

成本效率

……薪酬领导者希望获得哪些收益?

薪酬领导者希望从薪酬转型中获得的五大收益如下:

27%

改善工作流程的自动化

25%

提高报告速度

25%

薪酬数据与其他业务 / 人力资源系统的整合

24%

简化薪酬数据收集方法

24%

更可靠的基于云端的技术

方法

2024 年 8 月到 9 月期间，我们对 20 个国家 / 地区的 1,825 位高管进行了调研，这些人都深度参与或非常了解其组织的薪酬工作。所有受访者都在全球拥有 1,000 名或以上员工的企业工作，并且都是部门经理或以上级别。其中，超过 80% 的受访者担任高级副总裁、董事会成员或企业中最高级别的决策层职务。调研覆盖以下地区：

ADP 的这项调研是由 Opinion Matters 开展的。进行的所有研究都遵循《ICC/ESOMAR 世界研究指南》。Opinion Matters 已向英国信息专员办公室注册，完全遵守《一般数据保护条例》(GDPR) 和《数据保护法》(2018)。所有采访均采用当地语言以线上方式进行。

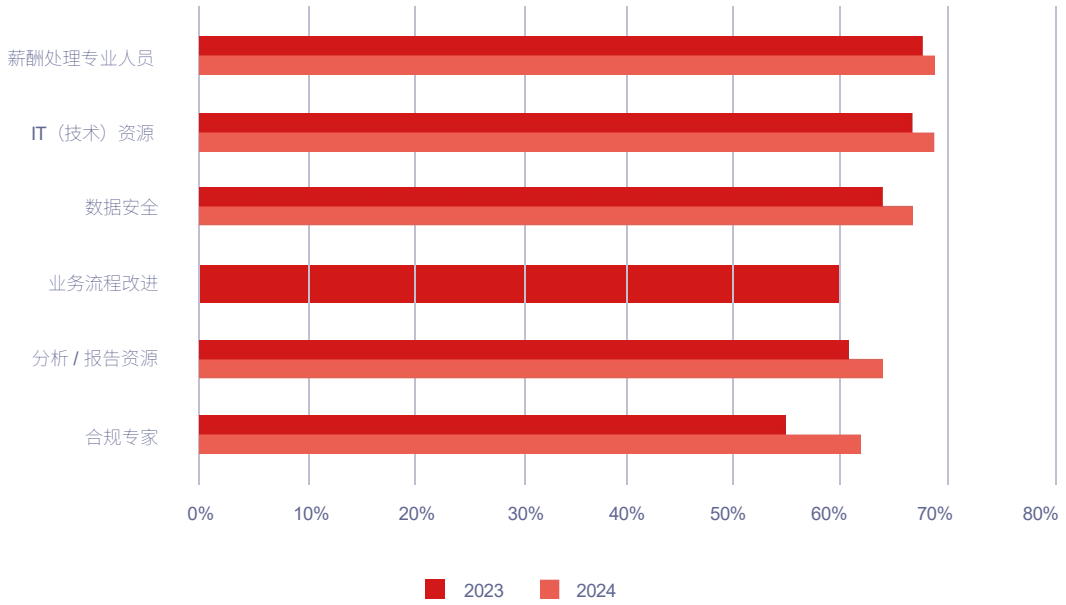
获得技能和人才

如今，组织对薪酬的期望远高以往。他们不仅期望按时且准确地为员工发放薪酬，并提高生产力，而且越来越多地需要技术或专业知识以及提供业务洞察的能力，从而帮助制定日常运营决策和长期战略。因此，现代薪酬部门需要打造一个拥有广泛技能的全能团队：包括数据分析、业务流程改进、合规、数据安全和 IT 专家。

去年，我们的研究表明，各公司都在增强其在这些领域的能力。所有类别中，受访者表示其现在拥有上述每项技能的比例均增至三分之二左右，其中，专业合规专家的比例增幅最大，其次是业务流程改进技能。另有大约四分之一的受访者表示需要这类资源，但尚未具备。

满足这些不断扩大的需求可能是超过五分之四 (83%) 的受访者表示其正在扩大其公司薪酬团队的原因之一。此外，替换离职员工，至少让团队保持规模也很重要，76% 的受访者对此表示赞同，较去年的 69% 有所增加。

与前一年相比，组织现在的全球薪酬管理部门拥有哪些专用资源 / 技能?

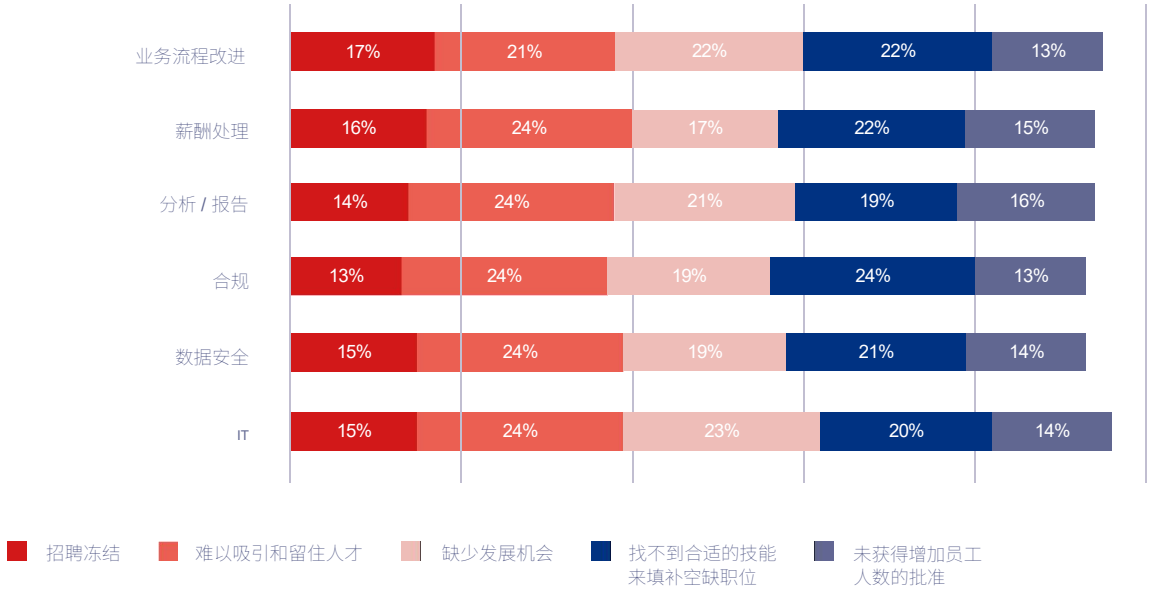


解决员工短缺问题

如果技能差距问题不是长期存在，表示其团队已经拥有这些关键技能和能力的受访者比例还会增加。五分之三 (61%) 的受访者表示，其提供的薪酬服务受到 / 受到过员工短缺的影响，较去年的 57% 有所增加，因此组织必须创造性地思考如何填补所需的岗位空缺。

招聘相关人才并不总是合适的解决方案，一半以上 (53%) 的受访者寻求外部薪酬技能时遇到了难题，较去年的 48% 有所增加。事实上， 当被问及获取上述技能类型的主要障碍时，大多数企业都提到了吸引（和留住）人才的困难。四分之一 (24%) 的企业认为这是获取所有这些技能类别（IT、数据安全、合规、分析资源和薪酬处理） 的主要问题，业务流程改进专家除外。对此，缺少发展机会和找不到合适的技能是最大障碍，分别占受访者的 22%。

对于缺乏所需技能的组织，招聘所需人才的主要障碍有哪些?



然而，各公司都在务实地寻找解决方案，许多公司选择培训非薪酬管理岗位员工从事薪酬工作，提升现有薪酬员工的技能水平，改变其工作方式，以及考虑外包薪酬流程。如果做得好，投资于技能和培训应该有助于提升留任率，因为员工看到雇主提供明确的职业发展路径，践行了为员工在公司内的未来发展提高支持的承诺。有时候，不同方法之间可以互相支持：例如，外包某些领域的薪酬流程可以让内部团队有更多时间提升技能水平，或专注于其他对公司更重要的优先事项上。

改变薪酬团队的职责和责任也有助于提高工作满意度。通过减少繁琐任务，让员工承担更高价值的活动并在支持公司发展中扮演更加重要的角色，可以让员工更享受工作，并在工作中得到满足感。

组织采用哪些方式来解决其薪酬技能要求?

81%

我们正在提升现有薪酬员工的技能水平，并改变他们的工作方式

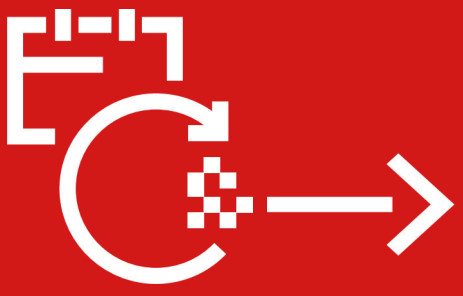
71%

我们正在培训现有的非薪酬员工来开展薪酬工作

76%

我们正在寻求 / 考虑外包部分薪酬流程，以支持我们在全球各地的团队

利用 AI 和自动化提高生产力和绩效



花小钱办大事的压力不断增加。薪酬团队的技能短缺， 而其在组织中承担的职责却不断增加，就是一个问题：另一个是公司需要控制后台成本，以提高利润。随着生产力受到密切关注，越来越多的公司依靠技术工具来简化流程，加快重复性任务的处理，并为应对数据分析等复杂需求提供支持。薪酬与公司的许多其他方面一样，如果要优化运营，必须在人力和软件解决方案的应用之间找到平衡。

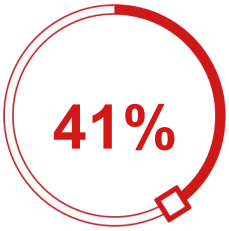
因此，尽管许多企业都在增加员工人数，但受访者知道，这并不是唯一，或最简单的选择。三分之二 (65%) 的受访者表示其也在研究如何用更少的人手来管理薪酬，较去年的 62% 略有上升。他们在考虑采用创新方式来实现这一目标。其中大约 40% 的受访者在权衡考虑各种选项，如集中运营、创建共享服务、标准化流程和外包， 其中一半在考虑通过自动化人工流程来完成工作，大约 60% 考虑采用 AI 技术。

对于考虑如何用更少的人手来处理薪酬工作的组织，他们打算如何实现这一目标?

通过技术

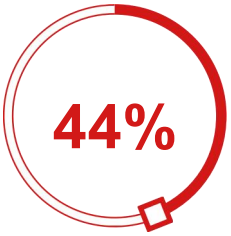
打算采用 AI 技术

自动化人工流程

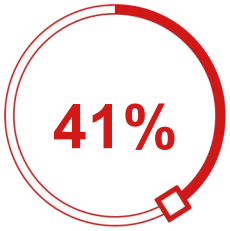


引入机器人流程自动化 (RPA)

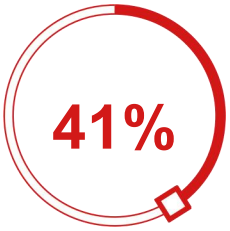
运营效率



集中运营

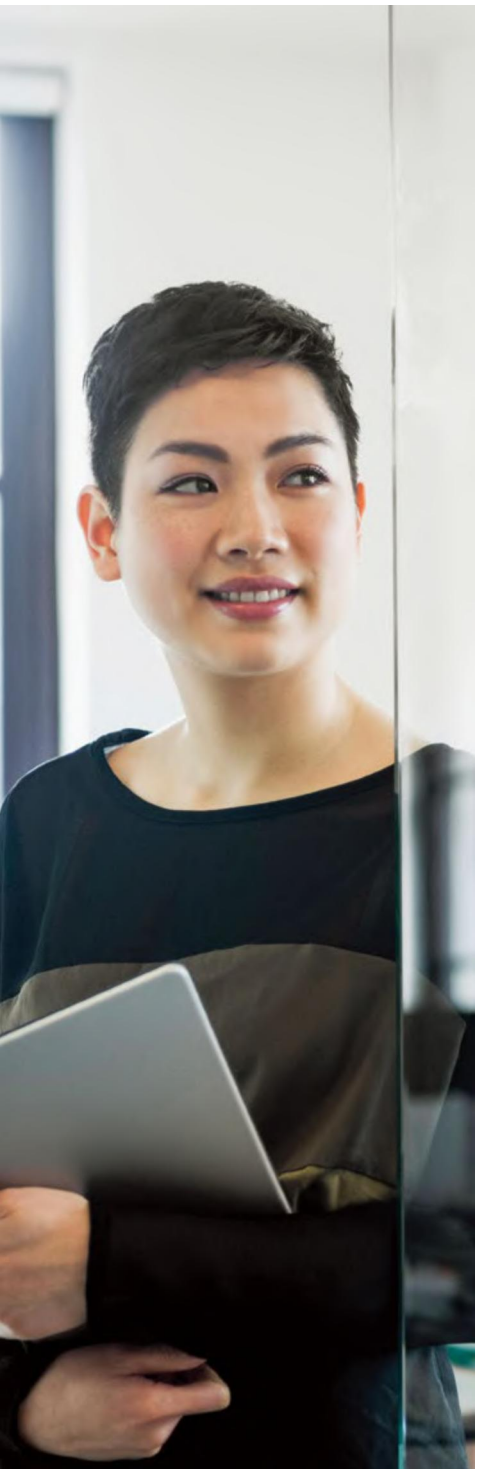


创建共享服务运营



跨地域标准化流程

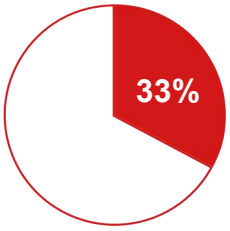
外包部分薪酬流程



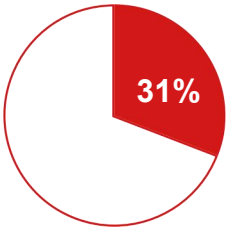
这一点与以下发现一致：在薪酬流程中采用 AI 技术被视为未来两到三年内薪酬运营转型的最大业务驱动因素（占受访者的 32%），提高运营效率也名列前茅（并列第二，占受访者的 26%）。当然，二者之间可以建立联系，AI 的出现将彻底改变人们的工作方式，因为人们会使用 AI 来增强自己的能力，在更短时间内完成更多工作。

但是，成功的 AI 部署需要公司在组织的各个层面都采用这项技术。需要在团队中管理 AI 解决方案部署和 / 或了解其输出的人员也必须参与其中，不能简单地由高管强制实施或 IT 团队推动。因此，很高兴看到高管、董事会、经理和主管都能认识到 AI 对公司的重要性。

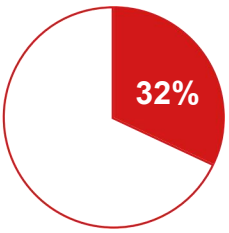
表示“AI”是薪酬转型的关键业务驱动因素的受访者比例



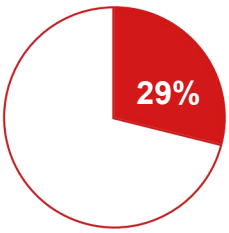
所有者、共同所有者、首席执行官、总经理、组织中最高级别的人员



董事会成员、首席级别高管、董事、高级副总裁、部门高级经理



部门或中层管理



团队或小组主管

转型的好处

受访者列出了一长串他们希望从组织薪酬系统转型中获得的好处，其中许多再次增加了效率的重要性。其中，增强工作流程自动化名列第一 (27%)，而对薪酬是集中全球业务服务运营的一环的企业而言，这一比例跃升至 32%，这些企业采用这种做法的机会是最大的。总的来说， 其他有助于增加生产力的因素，包括提升报告速度 (25%)，简化薪酬收集方法 (24%) 以及简化薪酬流程 (23%)，也得到了高度重视。

引入 AI 和自动化并不意味着薪酬专业人员会失业。短期内，随着此类举措的推出，仅仅是实施就会有许多工作要做。事实上，在问及他们希望薪酬团队在哪些活动上花费更多时间时，与去年一样，薪酬领导者的给出的排名前二的答案是：1) 整合新兴技术 (57%) 以及 2) 改进业务流程 (55%)。

排名第三的答案是数据分析 (54%)，这可能是前两者的副产品，因为 AI 可提供更多洞察，而自动化让人们有更多时间来监督和解读情报并围绕情报设计战略。从长远来看，有很大的可能会有更多的薪酬专业人员将注意力放在这类高价值、智力密集型活动上（在这种情况下，有一点值得注意：在战略规划上花更多时间紧随其后，排在列表第四位）。这些结果也凸显了公司对其薪酬团队的高要求。

要满足这些要求，薪酬团队需要减少耗费在纠正薪酬数据整合错误、数据录入、对账、报告和处理员工查询这类任务上的时间。许多组织已经采取措施，将许多这类费力、单调、重复性且易出错的任务自动化，并且几乎所有剩下的组织也表示愿意这样做。

领导者希望其薪酬团队在哪些薪酬活动上花费更多时间，在哪些活动上花费更少时间？

花费更多时间 →

57%
整合新兴技术

55%
改进业务流程

54%
数据分析

53%
战略规划

53%
数据隐私 / 安全

花费更少时间

29%
纠正薪酬数据整合错误

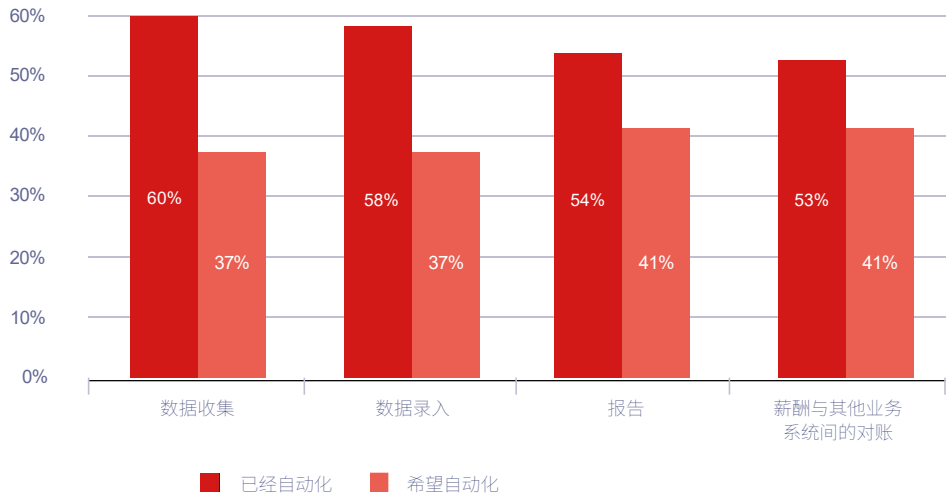
27%
数据录入

25%
对账

24%
报告

23%
处理员工查询

组织自动化了哪些薪酬流程（如有），或者希望自动化哪些薪酬流程，以减少人工操作并提高效率？



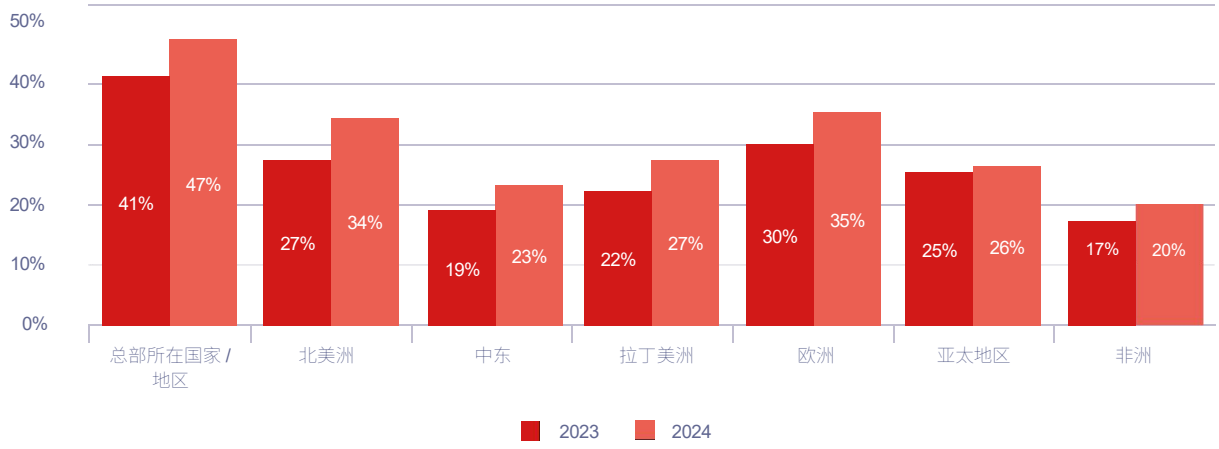
提高员工体验标准

在许多公司，尤其是大型跨国企业，薪酬管理都非常复杂。对薪酬团队而言，跟踪不同地区成百上千名不同类型员工的工时和适用的费率（包括加班、病假薪资和津贴）是一项艰巨的任务。

但是，员工要依赖雇主准时做好这些工作，这都是为了他们的财务福祉，他们必须能够信任这个流程的准确性。他们还需要能够轻松访问并了解其薪酬信息，并相信其薪酬是公平的。先做好基本工作，然后再提高员工薪酬体验的标准，这是确保员工满意度和忠诚度的关键。

而在基本工作方面，提高准确性仍需不断努力。组织总部所在国家 / 地区的平均准确率与去年持平，为 **85%**。令人鼓舞的是，在所有发放薪酬的地区，受访者表示其组织的准确率达到 **90%** 或以上的比例有所上升。

组织表示在其发放薪酬的地区，平均薪酬准确率达到 **90%** 以上的比例是多少？



由于公司总是有许多方面可以改进，因此了解哪些方面出现错误非常重要，这样，个别错误才能得到纠正，并解决系统中可能导致重复性问题的薄弱环节。导致薪酬不准确的最常见的原因有：数据不准确 (37%)、工时录入错误 (33%) 以及缺少自动化流程 (33%)。事实上，后者可以帮助解决前两个问题：通过消除人工数据录入，减少人为错误的风险。

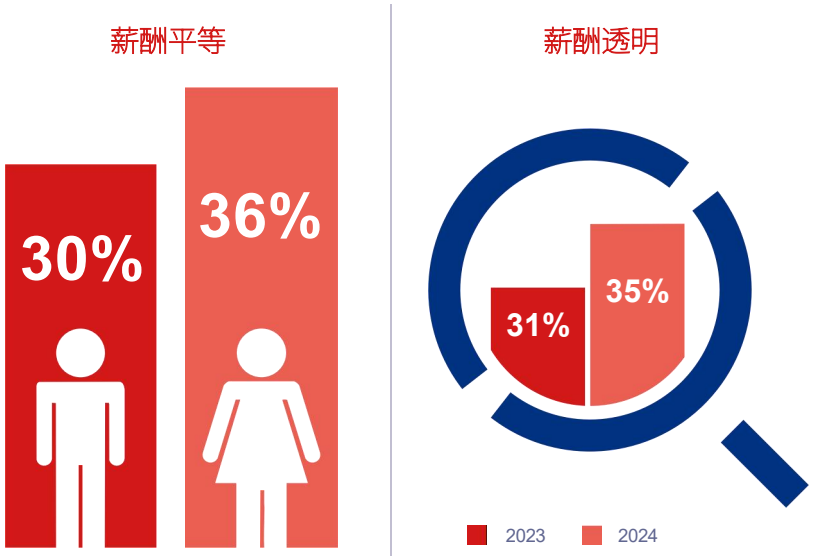
薪酬团队正在着手解决这个问题。在我们的调研中，几乎没有受访者 (1%) 表示其组织完全没有跟踪任何薪酬流程措施。将近一半 (49%) 的组织会跟踪薪酬准确性，大约四成的组织会跟踪解决薪酬错误所需的时间 (43%) 以及需要进行的薪酬调整次数 (39%)。

薪酬透明

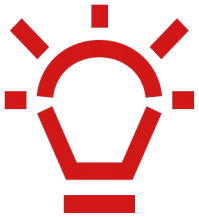
准确性是一回事，透明和公平是另一回事。最近几年，各组织都在应对不断增加的薪酬透明和平等需求，特别是作为一种缩小性别收入差距和解决其他 DEIB（多元化、平等、包容和归属）问题的方式。

这不是一朝一夕就能实现的。但是，我们的研究清楚地表明，各组织正努力实现全球、地区、国家层面的薪酬平等和透明。在这些方面取得进展应该能创造可观的业务收益：提高公司对潜在新员工的吸引力，并确保现有员工感受到公司的重视，从而提高留任率。

未来两到三年，受访者计划在全球薪酬管理的哪些方面做出改进？



推动创新



一些组织作为负责任的雇主，正在认识和预测员工需求，满足这些需求，并在发放薪酬的方式上找到寻找超越员工需求的方法，将其职责提升到了新高度。我们的研究结果突出显示了公司准备在发薪方式和服务提供方面提高创新能力的几个关键领域，这表明，更加以员工为中心的方式可能会开始出现。

例如，未来两到三年，大约一半 (55%) 的受访者表示其认为组织会引入非传统的混合发薪方式，例如数字钱包或预付款卡，或者更快发放工资 (52%)。超过五分之二 (43%) 的受访者认为其会缩短薪酬周期。这一举措将惠及所有类型的员工，包括固定薪资的员工。但是，对于工作时间或工作活动可能会频繁变化的非传统工作种类，例如兼职、季节工或临时工，这一举措可能会带来真正的变革。

随着薪酬数字化的发展，无纸化的动力也在增加，近一半 (48%) 的受访者表示其预计直接存款支付的比例将会增加。这样认为的比例在北美最高 (55%)，欧洲最低 (41%)。

由于薪酬和获得薪酬对于员工的财务健康至关重要，受访者认为未来两到三年，其组织会采用何种支付方式和频率？

引入非传统的混合替代发薪方式，如移动钱包或预付款卡

提供更快的发薪方式 / 工资预支

直接存款比例增加

缩短薪酬周期

薪酬服务改进的优先事项还包括一些创造性的解决方案，这些解决方案应该能让员工更轻松地访问和了解其工资单，并解决任何问题。大约五分之一的受访者表示，未来几年，会首先考虑引入自助服务工具供员工使用 (22%)，或提供专用的员工帮助台 (21%)。六分之一的受访者 (17%) 已将聊天机器人作为帮助回答员工询问的工具，类似比例的企业 (16%) 表示，引入专为视障员工设计的工资单是他们的首要任务。

未来两到三年，薪酬团队有哪些薪酬服务改进优先事项（如有）？

22%
员工自助服务工具

21%
薪酬员工帮助台

17%
聊天机器人

16%
视障员工工资单

聚焦数据安全

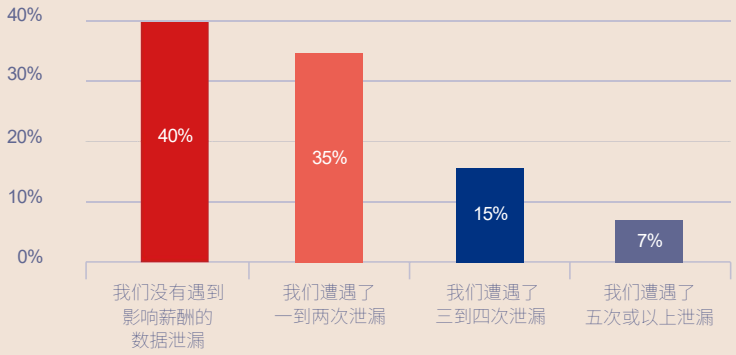
随着网络攻击的增加，数据驱动型决策的重要性也随之日益增加，对于组织而言，维护数据的完整性和安全性从未如此重要，也从未如此困难。数据越来越像是公司运营的命脉，让公司能够了解其业务，跟踪趋势、发现机会并减轻风险。但是，要对如此海量的数据负责，就要保持高度警惕，确保敏感客户和员工详细信息不会受到意外数据泄露和不法分子恶意活动的影响。

在我们的调研中，有百分之九十三的受访者表示，今年，数据安全对其公司的薪酬战略变得非常或极其重要，较两年前的 **86%** 有所升高。公司所有者、首席执行官、总经理最倾向于认为这是一个至关重要的问题 **(51%)**，而团队或小组主管级别的受访者则似乎并不那么担心，只有 **28%** 认为这是一个至关重要的问题。

数据安全是各公司计划在未来几年中进行全球薪酬职能改进的首要领域，**44%** 的受访者如此表示。无论使用何种服务交付模式，都一样，除了薪酬主要通过分散模式交付的组织，这类组织将合规视作主要的改进领域。

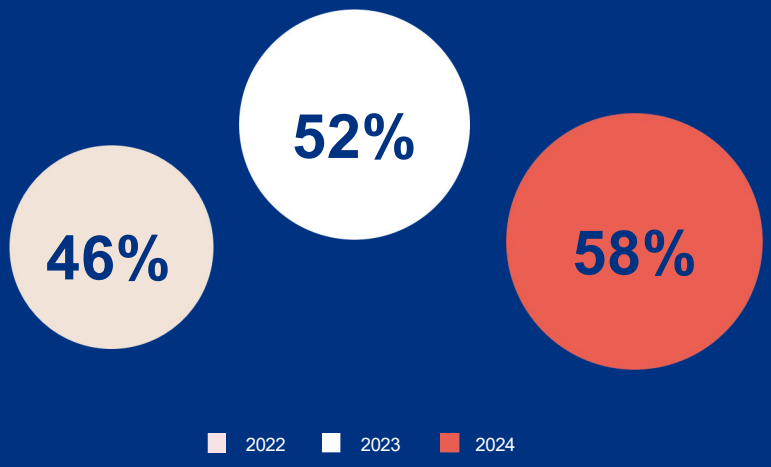
各公司正在做好准备。表示组织针对瞄准其所有业务的网络攻击和系统中断制定了手册和应急计划的受访者较去年有所增加（分别为 58% 和 52%）。这可能在一定程度上解释了为什么报告过去 24 个月薪酬没有受到数据泄露影响的比例有所增加（从去年的 36% 增至 40%），尽管运气无疑也发挥了一定的作用。但是，发生网络攻击和中断时，情况通常会非常严重。对于在此期间薪酬运营受到安全违规的影响的组织，56% 经历了一次或多次严重泄漏。

过去 24 个月，影响薪酬运营的安全漏洞有多少？



随着 AI 使用的加快，这种新技术的应用方式可能会带来额外的数据安全风险，这是公司必须考虑的问题。例如，他们可能需要确保机器学习模型不会以违反数据保护规则的方式使用公司信息（包括薪酬数据）。

过去几年，我们一直有询问受访者，他们是否制定了针对整个薪酬业务的手册和应急计划。



实现无缝集成

系统之间如果能够相互通信，且数据可以无缝流畅共享，会变得更加强大。当与 ERP、会计和财务或人力资源 (HR) 系统连接时，薪酬管理会更加有效且高效，业务可见性也会得到提升。

当被问及最希望从组织薪酬系统转型中获得什么益处时，薪酬领导者认为，增强薪酬数据与其他业务系统的整合排名前三，占 26%。大约三分之一表示其计划在未来两到三年中，在全球层面 (33%)、地区层面 (32%) 和国家层面 (30%) 改善这个问题。

并且，已有迹象表明进展。与去年相比，更多受访者表示薪酬数据已与关键业务应用程序整合，公司拥有适用于所有国家 / 地区的全球薪酬管理解决方案。我们非常希望看到其他组织也做到这一点。但是， 采用本地薪酬管理解决方案（特别是会计和财务系统）的地区，整合程度较低，这凸显了雇主在整合更分散的按国家 / 地区解决方案时可能面临的困难。

组织将以下哪些业务应用程序与薪酬数据进行了整合（如有）？[1]

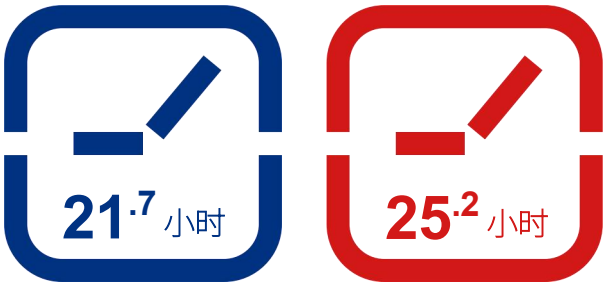
目前已与适用于所有国家 / 地区的全球解决方案整合	2023	2024
会计和财务系统	41%	47%
人力资源系统	39%	45%
福利系统	39%	43%
工时和考勤管理系统	38%	43%
休假与缺勤系统	37%	41%
ERP 系统	35%	40%

[1] 2023 年的分类为“目前已有全球层面的整合”和“目前已在所有国家 / 地区整合”

目前已在所有国家 / 地区与本地解决方案整合	2023	2024
会计和财务系统	36%	35%
人力资源系统	36%	36%
福利系统	36%	38%
工时和考勤管理系统	37%	38%
休假与缺勤系统	37%	38%
ERP 系统	36%	37%

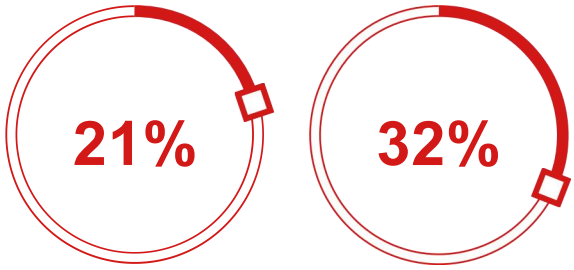
整合系统至关重要，因为员工耗费在管理薪酬与其他业务系统之间的数据流上的时间不断增加。据称，今年，IT 团队平均每周在每个国家 / 地区花费在这类活动上的时间为 25 小时 13 分钟，较上一年的 21 小时 44 分钟有所增加。大约三分之一每周花费超过 30 小时在此类工作上，较去年的五分之一 (21%) 有所增加。

贵组织的 IT 团队平均每个国家 / 地区每周花费多长时间在管理业务系统和薪酬系统之间的数据流上?



2023 2024

表示其组织的 IT 团队平均每周花费 30 小时以上在管理业务和薪酬系统间的数据流的受访者的比例为：



2023 2024

集成对于 AI 和自动化也非常重要。AI 模型和自动化流程需要流畅的高质量数据流和联合技术，这样才能更大限度地发挥其潜力，从而聚合并分析数据，获得业务洞察或制定打破孤岛的工作流程。调研结果发现，53% 的受访者表示其已经实现了薪酬和其他业务系统间的自动化对账，这表明许多组织已经解决了这个问题。41% 的受访者表示希望这样做，对他们来说，更紧密地连接技术堆栈是需要考虑的重要事项。

2025 年薪酬的潜力

去年，薪酬组织在保障所需人才和技能、提升员工体验、确保薪酬公平透明以及应对数据安全风险等方面表现出了极大的决心。但是，其中许多问题都需要长时间地持续投入，公司必须打破固有思维， 努力找到应对这些挑战的解决方案。对于负责任的雇主，持续改进是当务之急，永远有更多的工作要做。

几乎所有这些问题都有一个共同的主题，即数字化和技术的作用。积极采用创新技术工具并部署联合系统的公司可以改善流程并提高效率，同时提供更深入的业务情报，促进合规并履行其对员工的义务。

展望未来，AI 和自动化等技术正在成为激发薪酬潜力的关键因素。与许多其他业务领域一样，早期采用者可以抓住它们带来的机会，获得许多益处。但是，组织需要弄清楚这些创新如何才能最好地服务于他们的薪酬团队，并认真考虑这样带来的任何固有风险。

随着薪酬战略的发展，无论是要在新地点开展业务时，还是考虑引入哪些其他新颖的服务改进措施时，领导者都要做到既务实，又随机应变。2025年，拥有前瞻性思维不再是可有可无，而是薪酬领导者职位描述的关键要素。

展望未来，人们对薪酬的要求只会增加，团队需要在工作中运用更多智慧，才能满足这些要求。

您的组织做好准备迎接挑战了吗？

未来，组织的薪酬战略将会是怎样的……

当组织在新的国家 / 地区开展业务时，最能描述其薪酬战略的做法是什么？

37%

与全球薪酬管理提供商合作

23%

构建本地内部薪酬团队

19%

寻找本地薪酬供应商

18%

在没有合法实体的情况下开始，并与名义雇主提供商合作

1%

没有一致的战略

……他们的首要任务是什么？

未来两到三年，组织的前 10 大薪酬服务改进优先事项是什么？

1	整合人力资源系统	24%
2	提供全方位服务的职业雇主组织 (PEO)/ 共同雇佣	23%
3	托管薪酬处理	22%
4	员工自助服务工具	22%
5	员工自助服务	22%
6	增加薪酬管理员工	21%
7	薪酬税	21%
8	薪酬管理员工帮助台	21%
9	增强审计协助	20%
10	后处理服务（如报告）	19%

Always Designing for People®

关于 ADP (NASDAQ — ADP)

领先技术、卓越服务、非凡体验，ADP 始终致力于创造更好的工作方式，帮助人们尽情发挥职场潜能。从人力资源、人才、考勤和薪酬，以数据为基础，为人力而设计。

更多信息，请访问 **www.adpchina.com**

关注 ADP

ADP 和 ADP 标志是 ADP, Inc. 的注册商标。
所有其他标志都是其各自所有者的财产。

版权所有 © 2024 ADP, Inc。

WF2209787 | 11/2024

全球薪酬和人力资本领导者

在140个国家/地区为超过110万客户提供服务

b 薪酬法规：
ADP如何让合规变得毫无压力
海外扩张需要全球专业知识

b ADP Global payroll:
在业务扩张的过程中保护数据

b 薪酬技能短缺是否会危及
您的全球扩张计划？

b 您是否可以充分发挥与跨国
薪酬供应商合作的优势

b 企业出海时， 目 的是什么?
目 的地有是哪里?
而这又会为人力资源和
薪酬管理带来什么挑战？

b 在国际业务增长期间， 公司
需要从薪酬方面获得什么？

对于许多公司来说，国际扩张是发展战略的核心，未来仍将是取得业务成功的关键因素。然而，无论规模大小，各类企业都绕不开人才、数据和法规等挑战。

为此，ADP提供以下内容，希望能够帮助增长型企业避开常见的陷阱，找到提高绩效的方式，从容应对下一个十年的众多挑战。

联系我们

4008-215-632

knit

2025

中国企业出海白皮书

一站式薪酬解决方案

目录

中国企业出海趋势

新能源及电动汽车行业

19-24年出海国家及趋势
行业案例

医疗器械行业

19-24年出海国家及趋势
行业案例

智能硬件行业

19-24年出海国家及趋势
行业案例

软 件 saas行 业

19-24年出海国家及趋势
行业案例

新媒体MC N行业

19-24年出海国家及趋势
行业案例

中资企业出海的挑战及一站式服务解决方案

knit EOR、PEO、payroll、EWE服务区别

扫码了解knit全球雇佣指南

knit

中国企业出海趋势

行业多元化：从传统制造到高附加值产业的全新征程

中国企业出海已告别单一依赖传统低附加值行业的时代，正在迈向多元化的战略布局。从信息技术到先进制造，从医疗健康到新媒体，中国企业以强大的创新能力和资源整合力，在全球范围内开拓更高技术含量和附加值的市场。

行业多元化不仅是中国企业出海的新趋势，更是全球化战略的深层次升级——从制造到智造，从商品到价值，中国企业正在为全球经济注入新的增长动力。

政策东风，乘势而上

中国政府出台一系列出海扶持政策，简化出口手续、降低出口成本、提高出口效率，为出海企业提供税收减免或退税政策，促进贸易增长并构建优质的出海生态系统。

版图多元化：从传统市场到全球新兴热点的全面开拓

中国企业的出海版图正在呈现前所未有的广度与深度。从东南亚、北美等传统热门市场，到拉美、中亚、非洲等新兴区域，中国企业不再局限于单一市场，而是以多元化的战略布局迈向全球。

拉美地区伴随互联网基础设施的完善与中产阶级的崛起，中国企业在跨境电商、金融科技和基础建设领域表现强劲。

中亚地区借助“一带一路”倡议，中亚成为中国企业出口制造业、能源技术和基建服务的重要节点。

非洲市场人口增长与数字化加速使非洲成为中国企业布局通信、支付、教育科技等行业的新兴乐土。

中国企业出海的版图正从传统市场向更广阔的全球新兴区域延展，突破地理边界，实现跨文化融合，书写全球商业生态的新篇章。

中国出海热门行业

- 新能源及电动汽车行业
- 医疗器械行业
- 智能硬件行业
- 新媒体MC N行业
- 软 件 saas行 业

扫码了解knit全球雇佣指南

TREND

新能源及电动汽车行业

中国新能源及电动汽车行业在2019-2022年经历了快速增长，出口额年均增速接近40%，这得益于全球绿色转型和技术优势。但2023年以来，受国际市场政策调整和竞争加剧影响，增速明显放缓，预计2024年出口额同比增幅约为5%-10%。未来该行业的出口增长将更多依赖技术创新和品牌升级，并加速开拓新兴市场以保持竞争力。

美国作为全球最大的新能源及电动汽车行业市场之一，对新能源需求持续增长，中国对美出口量常年占据第一位。然而，美国的出口增长并非最为突出，2019至2024年间，出口总额仅增长了199%，与此相比，以下几个国家的出口增速更为迅猛。

出海国家及趋势

TOP 5

巴基斯坦
2090% ↑

沙特阿拉伯
2046% ↑

希腊
1758% ↑

中国与巴基斯坦的经济合作加深，中巴经济走廊项目增加了对中国新能源及电动汽车的需求。而中东地区沙特对新能源及电动汽车的需求急剧增加，2024年同比2019年出口额，增长超20倍。

欧洲急需能源转型和可持续发展，对新能源及电动车需求量大，增长最为迅速，希腊出口额同比增长超17倍，其他欧洲国家荷兰、波兰、西班牙、芬兰同比增长5至8倍。

日本
18% ↑

中国对日本出口量增长缓慢，2024年较2019年同期涨幅仅为18%。因日本新能源及电动汽车行业市场较为成熟，拥有多个强大的本土品牌，在新能源及电动汽车行业具有竞争力，因此一定程度限制了中企在日本市场的增长。

奥地利
-15% ↓

部分欧洲国家因经济衰退原因，如奥地利正面临连续第二年的经济衰退，企业在投资方面变得更加谨慎，这包括购买新的工厂设备和移动资产。

CASE

行业案例

出海时间线

1998年
在荷兰成立了欧洲总部，
主要目的是推广新能源商用车型

2010年
在美国加州建立了北美总部，
开始全球推广新能源公交车和出租车

2021年5月
宣布“乘用车出海”计划，
首站选择挪威

2022年8月
宣布进入泰国市场，
并计划在当地建厂

2023年
计划在泰国工厂奠基，
预计2024年正式运作

2024年下半年
计划在巴西工厂开始运营，
以进一步拓展南美市场

2026年左右
计划在印度尼西亚和匈牙利建立工厂，
深化其全球生产布局

案例一

比亚迪股份有限公司

比亚迪成立于1995年，业务横跨电子、汽车、新能源和轨道交通4大产业领域，全方位构建零排放的新能源整体解决方案。目前，已经在全球设立了30多个工业园，并在全球6大洲实现了战略布局。

案例二

宁德时代新能源科技股份有限公司

宁德时代成立于2011年，专注于动力电池、储能电池和电池回收利用产品的研发、生产和销售，致力于为全球新能源应用提供一流解决方案和服务，在全球设立了6大研发中心和13大电池生产制造基地。

出海时间线

2014年
在德国成立了首家海外子公司CATG，
标志着其国际化布局的开始

2017年
在全球动力电池市场的占有率达到第1位，
并开始将业务扩展至法国、美国、加拿大和日本等国家

2018年
在德国图林根州启动了电池生产基地的建设，
这是其在海外的首个生产基地

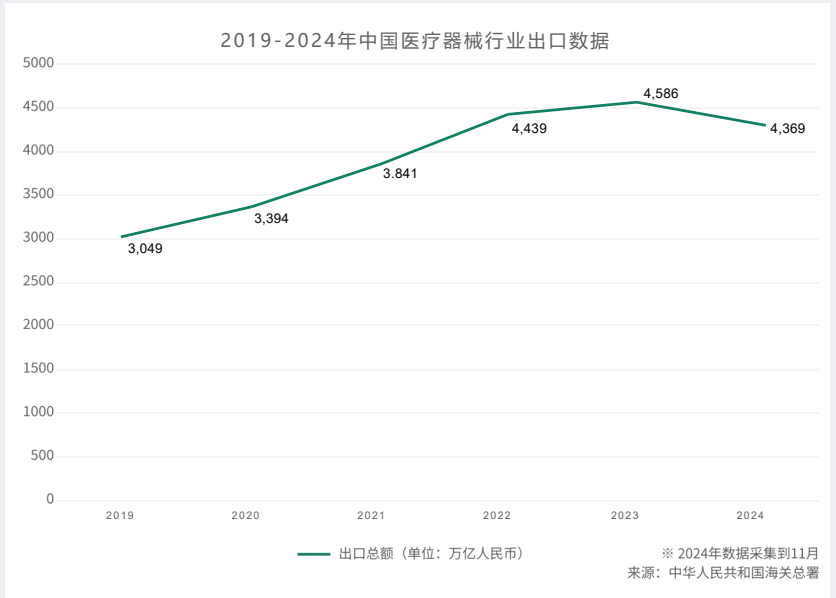
2022年
宣布在匈牙利德布勒森建设电池工厂，
进一步扩大其在欧洲的生产能力

2023年
计划在西班牙与当地企业合资建厂，并考虑在
摩洛哥建设正极材料工厂，以完善其全球供应链布局

扫码了解knit全球雇佣指南

TREND

医疗器械行业

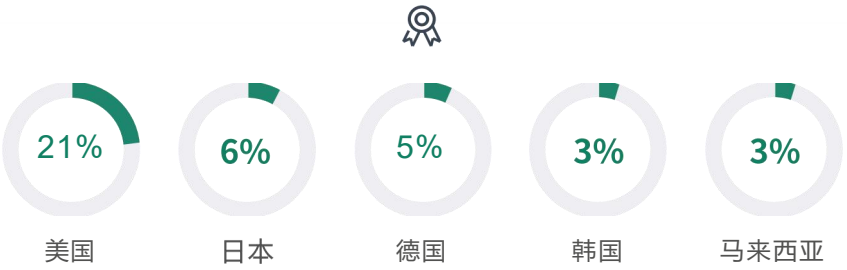


中国医疗器械行业出口额在2019-2022年间年均增速约为13.4%，体现了行业快速发展的阶段性成果。然而，2023年以来全球市场需求趋缓，增速下降至3%左右。未来，行业需要通过技术创新、品牌建设和市场多元化开拓新增长点，同时逐步摆脱对中低端产品的依赖，实现出口结构优化。

传统市场上，美国、日本和欧洲等发达国家是中国医疗器械的主要出口目的地。然而，由于这些地区市场需求趋于饱和，增长速度有所放缓。2024年较2019年，美国同期出口额增长比例46%，日本为20%，英国为21%。与此同时，新兴市场的需求不断增加，为中国医疗器械企业提供了广阔的发展空间。

出海国家及趋势

TOP5



吉尔吉斯斯坦 650% ↑

哈萨克斯坦 167% ↑

泰国 159% ↑

新兴市场正成为中国医疗器械出口的新增长点，特别是RCEP国家、“一带一路”和东盟，这些国家/地区在中国医疗器械出口中占有重要地位。

值得一提的是东盟国家的亮眼表现：2024年相较于2019年，出口额增幅显著，其中柬埔寨增长148%、印度尼西亚122%、马来西亚119%、越南111%，新加坡则达到103%，2024年较2019年出口额增长量均超100%。

这一强劲增长充分展现了东盟国家对中国医疗器械的旺盛需求，以及区域内经贸合作深化所带来的市场潜力。

比利时 8% ↑

随着疫情的逐渐平息，外部需求下降，全球医疗器械的需求回归基础医疗和长期健康管理领域，市场更加注重设备质量与技术含量。

中国制造逐步向中高端设备转型，创新能力有所提升，但短期内高端产品出口占比仍较低。与此同时，美国、德国等传统医疗器械强国正加速抢占市场份额，这无疑加大了中国企业面临的竞争压力，对中国出口额的增长构成了一定的制约。

此外，2022年欧盟启动了针对医疗器械行业的IPI调查，这一措施在一定程度上限制了中国医疗器械企业、商品和服务参与欧盟的公开招标，对中国医疗器械行业的国际化进程带来了新的挑战。

中国香港 -18% ↓

香港作为国际贸易的重要转口中心，其贸易额与全球市场的需求紧密相连。在全球需求下滑的背景下，转口贸易规模受到直接影响，导致香港的出口贸易额出现下降。

这一现象不仅反映了全球经济波动对香港经济的影响，也突显了香港经济对外贸易的依赖性。

面对全球市场的变化，香港需要进一步优化贸易结构，提升服务贸易的竞争力，以减轻对单一转口贸易的依赖，增强经济的韧性和抗风险能力。

CASE

行业案例

案例一

mindray迈瑞

出海时间线

2000年
开始海外贸易，逐步建立全球销售网络

2006年
在美国纽交所上市，
并开始在海外设立办事处

2018年
在A股市场上市， 设有39家境外子公司

2022年
突破300家海外高端客户，
收购德赛并增强海外供应链

2023年
加速海外市场拓展，
成为全球医疗领域供应商

2024年下半年
设有63家境外子公司，
形成全球化研发及服务网络

深圳迈瑞生物医疗电子股份有限公司

迈瑞医疗成立于1991年，主要从事医疗器械的研发、制造、营销及服务，产品线广泛，涵盖生命信息与支持、体外诊断以及医学影像三大领域。迈瑞在全球范围内设有10个研发中心，遍布北美、欧洲、亚洲、非洲、拉美等地区。

案例二

yuwell鱼跃

出海时间线

2019年
布局全球多个区域，超过50家渠道代理商网络，
并在泰国、德国、美国等地设立分公司及办事处，
构建起集研发、生产、营销、服务于一体的全球化网络

2023年
64项海外注册获证，
旗下多款旗舰产品获美国FDA、欧盟MDR、韩国KGMP认证

2024年
参与20场大型国际展会，
在欧洲市场发展顺利，
产品已切入西班牙、意大利等市场

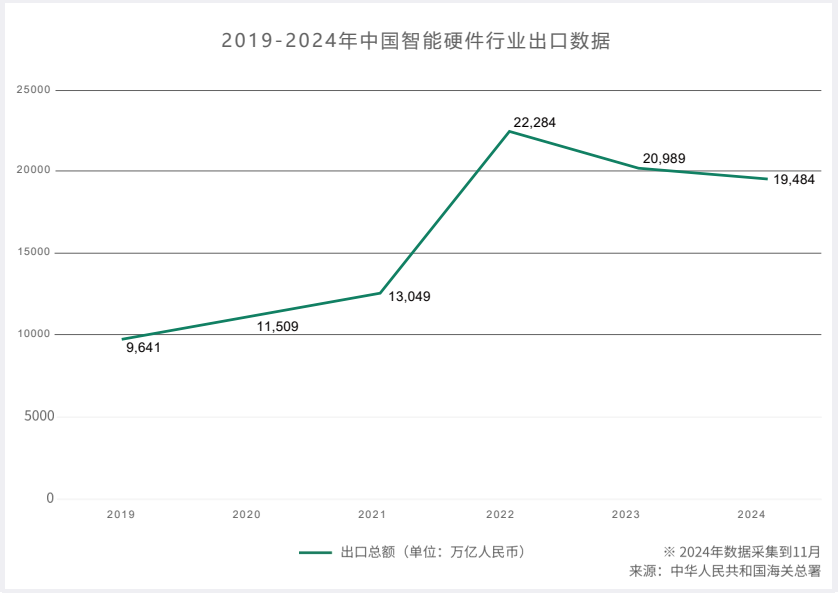
江苏鱼跃医疗设备股份有限公司

鱼跃医疗成立于1998，提供医疗器械产品与服务解决方案。公司在全球建立了9个研发中心、7个生产基地，服务全球超过30万家医疗机构和国内90%以上的三甲医院，覆盖海外100多个国家和地区，惠及全球3亿家庭。

扫码了解knit全球雇佣指南

TREND

智能硬件行业



全球范围内，智能化生活和工业自动化需求持续增长，尤其在智能家居、医疗健康、零售支付等领域，推动了智能硬件市场的蓬勃发展。智能硬件行业的技术不断迭代，特别是在5G、物联网、大数据、云计算、人工智能等领域，拓展了市场需求。这些因素共同推动了中国智能硬件产业的蓬勃发展，为中国企业在全球舞台上赢得关键地位提供了机遇。

中国政府通过推进产业升级和技术创新政策，如“中国制造2025”战略，旨在引领中国由制造大国向制造强国的转变。该战略聚焦于发展高科技产业，尤其是智能硬件，生产更具附加值的产品，以扩大全球市场份额。

截至2024年11月，美国仍是中国智能硬件消费的主要市场，占比达28%。然而，中美贸易摩擦等国际贸易环境变化已对出口产生了影响。为减少对单一市场的依赖，中国正在实施多元化市场策略，增加对其他新兴市场的出口。

出海国家及趋势

TOP5

巴基斯坦
1224% ↑

沙特阿拉伯
708% ↑

捷克
424% ↑

中国的“一带一路”倡议通过促进沿线国家基础设施建设、贸易和投资合作，为中国智能硬件出口开辟了新的市场机遇。巴基斯坦作为该倡议的重要参与国，与中国的智能硬件贸易合作不断加强，这不仅加深了两国的经济联系，也促进了区域经济一体化。

沙特阿拉伯与中国在“一带一路”框架下的合作不断深化，特别是在能源和基础设施领域。这种合作为中国智能硬件企业提供了拓展海外业务的平台，同时沙特对数字基础设施的需求与中国的技术输出形成了互补，共同推动了智能硬件需求的增长。

中捷经济合作在工业和科技领域持续加强，借助“一带一路”倡议和中国-中东欧合作机制，实现中捷双边贸易“互利共赢”，推动合作关系迈向新台阶。

希腊
-0.03% ↓

瑞士
-5% ↓

欧盟在寻求经济复苏的过程中，确实视中国为重要的合作伙伴，但同时也存在对中国竞争的担忧，并试图减少对中国的依赖。这种矛盾心态在欧盟的对华政策中有所体现，特别是在进口政策方面，这对中国企业的出口构成了挑战。

随着数据安全和隐私保护意识的提升，欧盟成员国，包括希腊和瑞士，对中国智能硬件产品实施了更加严格的监管措施。例如，欧盟的《人工智能法案》对智能硬件产品的安全性、合规性和风险管理提出了更高要求，这对智能硬件产业产生了影响。此外，欧盟的《网络弹性法案》也对中国出海的物联网产品提出了新的监管规则，这可能会对中国智能硬件产业产生一定的影响。

CASE

行业案例

案例一

xiaomi

小米科技有限责任公司

小米成立于2010年，是一家专注于高端智能手机、互联网电视以及智能家居生态链建设的创新型科技企业。小米公司在智能硬件和电子产品研发领域具有强大的实力，是继苹果、三星、华为之后第4家拥有手机芯片自研能力的科技公司。

出海时间线

2014年
出海印度市场，
印度成为小米全球化布局的关键市场之一，
小米迅速取得了显著的市场份额

2015年
开拓非洲市场，
尤其是在尼日利亚、南非等国家推出产品，
进一步拓展了其在海外的足迹

2017年
宣布正式进入西班牙，
这是小米首次打入西欧市场，
西班牙的成功也为小米打开了欧洲市场的大门

2024年
计划5年内在海外开1万家小米之家，
标志着小米全球化进入“模式出海”阶段，
小米将从单纯的产品出口转向
更加深度的市场本地化运营

案例二

X · FLYTEK

科大讯飞股份有限公司

科大讯飞成立于1999年，业务覆盖多个领域，包括教育、医疗、智慧城市、消费者产品等，提供从软件到硬件的全方位人工智能解决方案。公司的产品和技术已经深入到亿万用户的日常生活中，包括讯飞输入法、讯飞听见、讯飞翻译机等消费级产品，以及面向企业级的智能服务和解决方案。

出海时间线

2018年
在新加坡设立亚太总部，进一步扩展海外市场布局。
同时，与巴西企业展开合作，
推动其智能语音和人工智能技术在拉美市场的应用

2023年
将新加坡作为其海外战略的首个重要市场，
并积极参与了各类国际展会，包括印尼的AES展

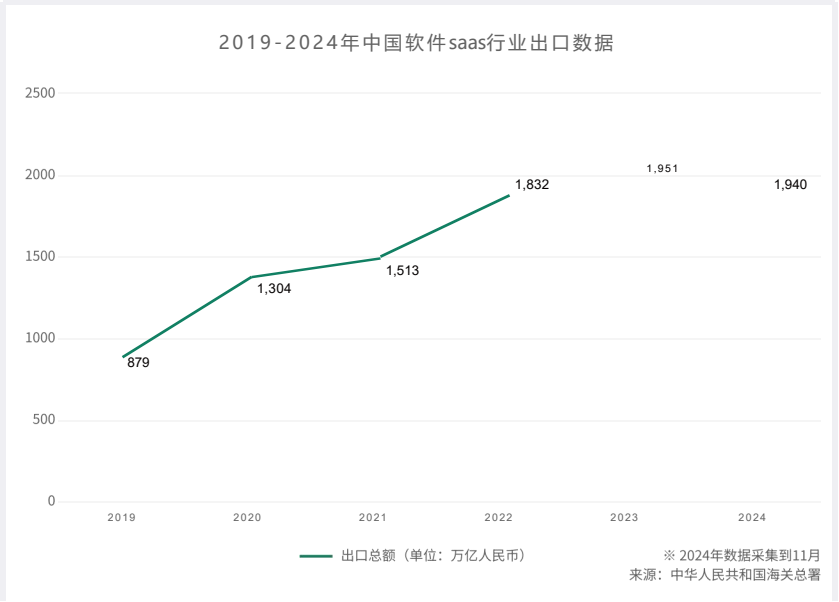
2024年
在阿联酋迪拜通讯及消费电子展览会上亮相，
并结合中东本地化发布了多款产品

2024年8月
加强与香港及海外高端人工智能机构、高校的合作对接，
营建丰富的科研生态，
拓展教育和消费者服务市场

扫码了解knit全球雇佣指南

TREND

软件SaaS行业



中国SaaS行业在过去几年间表现出持续增长的趋势。从2019年到2022年，出口总额稳步上升，尽管2023年和2024年初期增速有所放缓，但整体保持增长态势。

中国大陆出口中国香港软件SaaS服务占比超51%，这得益于其作为国际金融中心和商业枢纽的地位，吸引了众多企业和投资者，从而推动了对SaaS产品的需求。尽管中国香港占据较大市场份额，但其他国家和地区的SaaS市场也在迅速发展。

中国台湾和印度在技术和电子产业方面具备优势，SaaS市场的增长可能与其成熟的信息技术产业和创新能力密切相关，这促进了SaaS产品的研发和出口。当前，国际化趋势明显，越来越多的中国SaaS企业开始进军国际市场，拓展海外业务，特别是在东南亚和南亚地区。

出海国家及趋势

TOP5

印度尼西亚	泰国	荷兰
1761% ↑	1451% ↑	1375% ↑

印度尼西亚政府的数字化转型促进了SaaS产品需求的增长，特别是在电子商务、金融科技和数字支付领域。

泰国实施“泰国4.0”战略，旨在推动国家迈向创新型经济，增加对高科技服务的需求，其中包括SaaS。同时，作为RCEP成员国之一，泰国与中国的贸易合作不断加强，促进了服务贸易的发展，包括SaaS领域。

荷兰政府积极推动数字化战略，以提升国家竞争力，推动数字化转型，进而增加对SaaS解决方案的需求。荷兰在科技创新方面实力雄厚，尤其是在诸如阿姆斯特丹等城市，拥有蓬勃发展的科技创业生态，这促进了对先进SaaS产品的需求增长。

爱尔兰	智利
-78% ↓	-65% ↓

爱尔兰作为欧洲SaaS行业的领头羊，拥有1,000多家SaaS公司，覆盖了多个技术领域。本土SaaS产业的强劲发展减少了对外部SaaS产品的需求，爱尔兰企业可能更倾向于选择本土或邻国产品，这降低了对中国SaaS产品的需求。中国对爱尔兰的SaaS出口下降了78%，彰显了爱尔兰市场自给自足的能力。

智利电商SaaS行业正处快速发展阶段，本土SaaS企业的壮大可能减少了对中国产品的需求。智利通过自由贸易协定拓展国际市场，企业更倾向于使用本土或区域性SaaS产品。中国对智利的SaaS出口下降了65%，可能与对国外客户需求了解不足、产品功能与用户需求不匹配等因素有关。

CASE

行业案例

出海时间线

2005年
金山办公尝试进军海外市场，首站日本，
虽然初期并未大规模成功，
但为后续的全球扩展奠定了基础

2015年
WPS进入美国Google Play和IOS App Store，
此举标志着金山办公开始注重全球化市场，
尤其是西方市场

2017年
响应“一带一路”，重点扩展东南亚市场，
在本地化和多语言支持方面取得了明显突破

2021年
向印尼市场提供支持，
尤其是在教育领域，增强品牌影响力

2024年
WPS在220多个国家和地区提供服务，
支持46种语言，超过1.3亿月活跃用户

案例一

金山办公 KINGSOFT OFFICE

金山办公软件股份有限公司

金山办公是国内领先的办公软件和服务提供商，主要从事WPS Office办公软件产品及服务的设计研发及销售推广，拥有30余年的办公软件领域研发经验及技术积累，建立互联网云办公应用服务体系，创建智能办公新模式。

案例二

钉钉

钉钉（Ding Talk）

钉钉是阿里巴巴集团推出的一款企业通讯和协作平台，提供包括即时消息、视频会议、文档协作、企业应用集成等多种功能，旨在提升企业的办公效率和协同能力。截至2024年，钉钉已成为拥有7亿用户的超级办公APP。

出海时间线

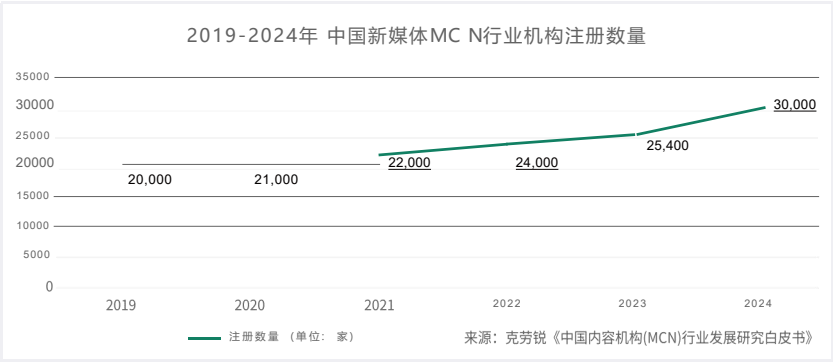
2024年6月
钉钉在马来西亚和新加坡设立分公司，
看好东南亚市场

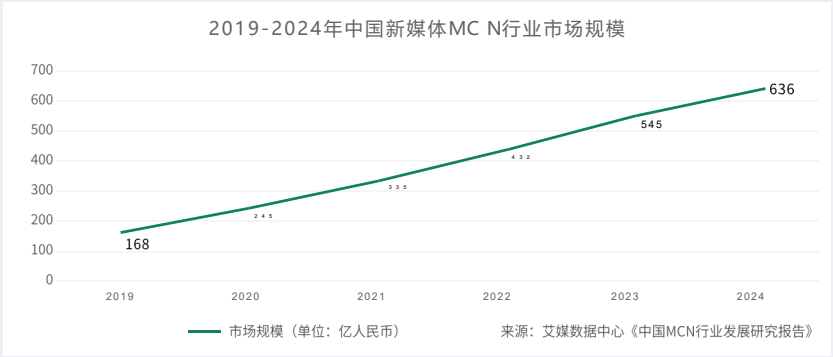
2024年11月28日
钉钉以香港为基地，
打造全球服务体系，
整合AI技术支持多语言翻译、全球组织管理

扫码了解knit全球雇佣指南

TREND

新媒体MCN行业





中国新媒体MCN行业在2019-2024年间取得了显著增长，机构数量从约20,000家增至30,000家，年复合增长率8.45%，市场规模从168.33亿元增长至2024年的636亿元，预计2025年达到743亿元，年复合增长率达30.23%，这证明了中国新媒体MCN行业正处在高速发展阶段。

在国际化趋势下，中国MCN机构将目光投向美国、欧洲，如英国、法国、德国等市场寻求扩展。

美国因其接受内容创作和社交媒体文化而备受关注。欧洲国家数字媒体成熟，对优质内容需求旺盛。东南亚地区由于文化相近和市场潜力巨大，成为中国MCN机构出海的首选目的地，推动行业全球化发展。

随着国内市场竞争加剧，中国MCN机构应从“扩量”向“提质”转变，头部效应和创新能力将成为未来核心竞争力，并将加大海外市场布局，应对日益激烈的竞争压力。

出海国家及趋势

TOP 5

美国

印度尼西亚

英国

越南

泰国

正在入局尝试出海 26.6%

正在筹备和观望 14.9%

2024年3月，克劳锐指数研究院发布的数据显示，26.6%的中国MCN机构已积极推进海外扩张，而14.9%的平台型和渠道型MCN机构也在关注并准备布局海外市场，这凸显了中国MCN机构加速国际化的趋势。

而早在2019年，国内多家MCN机构如吃鲸科技、歪果仁、白兔视频、OST传媒、橙意出海等开始布局海外业务，将国内成熟的运营模式带到海外，实现内容出海。

MCN机构在出海过程中采取了内容创新、本地合作、品牌建设和物流合作等策略，取得了一定的成绩。TikTok成为了这些公司/机构进行直播切片授权、达人带货分销等方式进行带货的重要平台。

无论是专注内容生产的独立型MCN，还是掌握丰富渠道资源的平台型和渠道型MCN，中国MCN机构都在积极寻求海外市场机遇，特别是东南亚、中东和拉丁美洲等新兴市场。

马来西亚 菲律宾 迪拜 沙特 巴西

东南亚、非洲、拉美、中东等相对蓝海且受到国家政策支持的区域，短视频经济与直播产业正迅速崛起，这成为中国MCN机构新的增长引擎。同时，中东市场，如迪拜、沙特等和拉美市场，尤其是巴西也展现出强劲的发展潜力。

中东地区凭借高消费能力和对数字内容日益增长的需求，吸引了越来越多的MCN机构，而拉美市场尤其在巴西，凭借其庞大的人口基础和对社交媒体的高度参与，成为国际化扩张的重要方向之一。

CASE

行业案例

出海时间线

2017年
开始布局海外业务，首站选择印尼市场，
并在该地区孵化海外本土公司

2022年
首站出海印尼后，
交个朋友扩展至新加坡及东南亚其他国家，
开始搭建东南亚KOL矩阵

2023年
在西雅图设立北美办公室，
并着手搭建中东团队，
与当地达人合作带领中国品牌出海至欧美市场

2024年
其控股子公司横琴扬帆，
海外业务拓展至美洲、欧洲、英国、东南亚等关键市场

案例一

交个朋友控股有限公司

交个朋友集团成立于2007年，是中国领先的全媒体服务提供商，主要为新媒体平台、行业客户、广播机构等提供全案视频应用服务，包括直播、视频内容制作、产品销售以及系统运维等服务，全平台粉丝数量合计达5,000万+。

案例二

无忧传媒

无忧传媒，成立于2016年，业务涵盖无忧直播、无忧短视频、无忧电商、无忧音乐等多个领域。公司签约主播达人超过10万人，其中签约优质艺人超过5,000人，全平台粉丝总量超过20亿。

出海时间线

2022年
在美国、埃及、韩国等地设有当地办公室和团队，
致力于打造本土化服务，
并积极拓展至更多地区

2024年
已在全球十多个国家开通了直播业务，
积极推动业务拓展，
以实现全球化发展目标

扫码了解knit全球雇佣指南

中资企业出海的挑战

用工风险大

不同国家拥有着不同的法律，针对用工层面，尤其是不少国家有工会组织。所以不合规的雇佣方式对中资企业来讲是第一大的挑战。合规的问题会直接影响到企业在当地的业务开展和品牌信誉。

海外供应商对接困难

以邮件对接为主，有实际时差困难，响应时间长。由于语言和文化的差异，沟通容易产生理解偏差。对接成本高，难以提供满意的服务。

雇员用工咨询支持困难

面对雇员的咨询，不了解当地的劳动法规，用工习惯，无法提供专业的入职体验，雇员对我们的专业性的失望和不信任，可能会导致候选人流失。

平台式服务灵活性低

全球出海用工，会面临各式各样的挑战。不同国家不同岗位的雇员，结合中资企业实际情况，需要有灵活多变的流程方案，平台式服务难以提供。

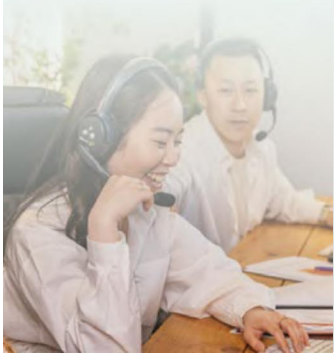
knit中资企业出海一站式服务解决方案

无需担心用工风险

Knit拥有9年服务经验，全球60+直营机构，覆盖100+国家/地区，积累了丰富的落地经验。我们的核心团队成员均为会计专家，且当地薪酬及法律专家熟悉用工习惯，可提供符合当地用工标准的雇佣合同和服务，有效帮助企业避免用工风险。

顺畅对接海外供应商

Knit拥有“4”大全球运营中心，覆盖北美，欧洲和亚太地区。针对时差和沟通问题，在国内特别组建客户经理和客户成功两大服务团队，旨在提供顾问式华语服务，避免理解偏差。您可以用熟悉的语言和我们即时沟通，而不是通过“冰冷”的软件和电子邮件。

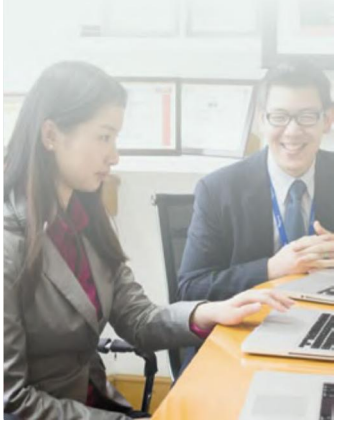


解决雇员咨询支持困难问题

面对雇员提出的复杂问题，回答的不专业、不及时都会让雇员体验感差，Knit非常重视这个问题。因此，我们的会计师和律师团队会对接合规咨询，与雇员沟通。在处理疑难问题时，Knit会直接联系当地专家，他们熟悉当地用工习惯，能够解决各种复杂问题并提供个性化服务设置。

顾问式服务比平台式服务更灵活

平台式服务会受限于固定的模块和功能，灵活性较低，而Knit顾问式服务更注重个性化定制，能够深入并全面的把握客户的情需求，从而提供更有效且灵活的支持与服务，这是平台式服务所做不到的。



knit EOR、PEO、payroll、EWE服务对比

服务类型	EOR	PEO	Payroll	EWE
定义	EOR是将雇佣责任外包给一家第三方公司的雇佣模式。EOR公司将承担员工合法雇主的责任和义务，为客户公司合法雇佣海外员工，管理员工的薪资发放、提供法定福利，依法申报及缴税，并保证满足所有员工入职、签约、保险、税务、薪酬的法规要求。	PEO是一种分担某些人力资源责任的外包服务模式。客户公司与服务商合作，将部分或全部人力资源管理工作转移给专业的雇佣关系组织。PEO可以为客户公司提供雇佣管理、薪酬个税、员工福利、人力资源支持等服务。	Payroll是指处理员工工资、薪酬和相关税务的服务。Payroll负责计算并确保员工按时收到正确的薪资，通常需要精确计算每位员工的应发工资（包括考虑加班、休假等因素），并从中扣除适当的税款（比如所得税和社会保险费）。	EWE是一种雇佣模式，即“无实体雇佣”，已拥有实体的企业无需在目标国家注册实体就可以雇佣员工。该模式主要适用于英国及欧盟国家之间的出海，为雇主提供一种灵活的方式来扩展其业务或获得特定技能的员工。
优势	1）风险托管：Knit专业法务团队让您轻松应对当地复杂法律和税收法规，为您规避所有法律风险 2）合规托管：Knit时刻跟进相关进程，追踪法规更新，确保您的企业在各个方面严格符合法规要求 3）人事托管：Knit负责处理人力资源和薪资事宜，您的团队可以专注于持续增长和扩张，而不会被行政管理所困扰 4）灵活性：Knit在海外拥有多处实体，您无需在目标国家成立法律实体，自由灵活调整业务策略	1）成本效益：Knit全球薪酬专家为您处理薪资管理相关事务，缓解工资单行政负担，帮助您最大限度节约时间和金钱成本 2）合规托管：Knit时刻跟进相关进程，追踪法规更新，确保您的企业在各个方面严格符合法规要求 3）人事托管：Knit负责处理人力资源和薪资事宜，您的团队可以专注于持续增长和扩张，而不会被行政管理所困扰	1）成本效益：Knit全球薪酬专家为您处理薪资管理相关事务，缓解工资单行政负担，帮助您最大限度节约时间和金钱成本 2）合规托管：Knit时刻跟进相关进程，追踪法规更新，确保您的企业在各个方面严格符合法规要求	1）成本效益：Knit全球薪酬专家为您处理薪资管理相关事务，缓解工资单行政负担，帮助您最大限度节约时间和金钱成本 2）合规托管：Knit时刻跟进相关进程，追踪法规更新，确保您的企业在各个方面严格符合法规要求 3）人事托管：Knit负责处理人力资源和薪资事宜，您的团队可以专注于持续增长和扩张，而不会被行政管理所困扰 4）灵活性：Knit在海外拥有多处实体，您无需在目标国家成立法律实体，自由灵活调整业务策略
劣势	客户公司将雇佣责任外包给EOR服务商，可能会造成雇员对雇主企业的质疑以及对自身工作保障和职业发展等的担忧，降低其归属感。	PEO服务商和客户公司建立合作关系。客户公司需要在当地注册实体，并承担法律风险。	Payroll仅包含基础算薪服务，双边个税豁免等复杂问题无法处理。	存在常设机构（PE）风险。客户公司的经营内容有限，否则可能被当地税务局判定违规而补缴相关税款和滞纳金，支付额外成本。如若违规，客户公司需承担法律风险。
适用企业及阶段	1）想快速进入新市场 2）想测试市场，规避风险 3）不会部署很多员工 4）具有全面合规需求	1）需要全面HR服务的企业 2）计划在当地长期投资的企业 3）不会部署很多员工 4）具有全面合规需求	1）薪酬外包，降低成本 2）需要专业海外薪酬团队支持	1）想快速进入新市场或雇佣远程员工的国际公司 2）想测试市场 3）不会部署很多员工 4）具有全面合规需求

关于万领钧
About knit

万领钧Knit People来自加拿大，有9年的全球薪酬服务经验。Knit作为海外雇佣和全球薪酬服务提供商之一，至今已与1,500多家全球客户合作，每年处理薪资超过36亿。Knit是一 个全球化团队，在全球有三大运营中心，Knit在中国建设了研发中心、华语服务中心和中国市场团队，助力中国企业开拓全球市场。

成立年数	每年处理薪资	全球运营中心	业务覆盖国家/地区	全球合作企业	全球服务员工
9 年 Years	超过36亿人民币 ¥	3 大 Centres	100+ Countries	1500+ Firms	10000+ Staffs

中资企业出海的挑战
challenges faced by chinese companies going global

用工风险大
不同国家拥有不同的法律，针对用工层面，尤其是不少国家有工会组织。所以不合规的雇佣方式对中资企业来讲是第一大挑战。合规的问题会直接影响到企业在当地的业务开展和品牌信誉。

海外供应商对接困难
以邮件对接为主，有实际时差困难，响应时间长。由于语言和文化的差异，沟通容易产生理解偏差。对接成本高，难以提供满意的服务。

雇员用工咨询支持困难
面对雇员的咨询，不了解当地的劳动法规，用工习惯，无法提供专业的入职体验，雇员对我们的专业性的失望和不信任，可能会导致候选人流失。

平台式服务灵活性低
全球出海用工，会面临各式各样的挑战。不同国家不同岗位的雇员，结合中资企业实际情况，需要有灵活多变的流程方案，平台式服务难以提供。

Knit中资企业出海一站式服务解决方案

One-stop service solutions for Chinese companies going global

无需担心用工风险

Knit拥有9年服务经验，全球60+直营机构，覆盖100+国家/地区，积累了丰富的落地经验。我们的核心团队成员均为会计专家，且当地薪酬及法律专家熟悉用工习惯，可提供符合当地用工标准的雇佣合同和服务，有效帮助企业避免用工风险。

顺畅对接海外供应商

Knit拥有“4”大全球运营中心，覆盖北美，欧洲和亚太地区。针对时差和沟通问题，在国内特别组建客户经理和客户成功两大服务团队，旨在提供顾问式华语服务，避免理解偏差。您可以用熟悉的语言和我们即时沟通，而不是通过“冰冷”的软件和电子邮件。

解决雇员咨询支持困难问题

面对雇员提出的复杂问题，回答的不专业、不及时都会让雇员体验感差，Knit非常重视这个问题。因此，我们的会计师和律师团队会对接合规咨询，与雇员沟通。在处理疑难问题时，Knit会直接联系当地专家，他们熟悉当地用工习惯，能够解决各种复杂问题并提供个性化服务设置。

顾问式服务比平台式服务更灵活

平台式服务会受限于固定的模块和功能，灵活性较低，而Knit顾问式服务更注重个性化定制，能够深入并全面的把握客户的情需求，从而提供更有效且灵活的支持与服务，这是平台式服务所做不到的。

主营服务

- 名义雇主EOR
- 专业雇主PEO
- 无主体雇佣EWE
- 全球薪酬payrol1

增值服务

- 全球主体设立
- 全球猎头
- 税务合规
- 全球工签服务
- 全球背调

联系方式

官方网址：www.knitpeople.com.cn

联系电话：400-0220-075

微信扫码咨询　knit微信公众号　knit中国区官网

knit

更懂中国企业的一站式

名义雇主和全球薪酬服务商

400-0220-075

www.knitpeople.com.cn

xiaoshou@knitpeople.com.cn

深圳市南山区前海深港青年梦工场

knit微信公众号

Knit一站式薪酬服务解决方案

万领钧Knit People来自加拿大，有9年的全球薪酬服务经验。Knit作为海外雇佣和全球薪酬服务提供商之一，至今已与1,500多家全球客户合作，每年处理薪资超过36亿。Knit是一个全球化团队，在全球有三大运营中心，Knit在中国建设了研发中心、华语服务中心和中国市场团队，助力中国企业开拓全球市场。

● 核心团队

Elliot Ngai CEO

超10年的金融、会计行业经验

Nancy Nguyen coo

超10年经验的注册会计师

Gur iqbal singh CFO

超10年的会计行业经验
曾任职于北约克区特许会计师协会

中企出海困境

设立公司复杂

海外设立公司流程繁琐,效率低，成本高

社保个税差异

各国社保、个税差异大，容易错误分类，面临处罚

需要增值服务

根据企业发展情况及周期，需要不同的增值和迭代服务

中企出海无忧

名义雇主EOR

- 适用于在海外未建立实体的企业
- Knit海外主体与员工签约，成为法定雇主，提供员工入职到离职全流程管理服务
- 确保企业在海外雇佣当地员工的合规性，EOR让雇佣全球人才变得简单

专业雇主PEO

- 适用于已在海外建立实体的企业
- 贵司海外主体与员工签约，Knit PEO全权负责海外员工的薪酬、福利、合规等人力管理等外包事务
- 借助Knit全球合规专家团队，确保海外业务合规操作，降低法律风险

全球薪酬payrol1

- 适用于已在海外建立实体的企业
- Knit提供统一的全球薪酬管理服务，为您的全球员工算薪，确保薪酬发放符合当地法规要求
- 轻松管理多国薪酬业务，您可以放心将海外公司的薪酬工作交给我们处理

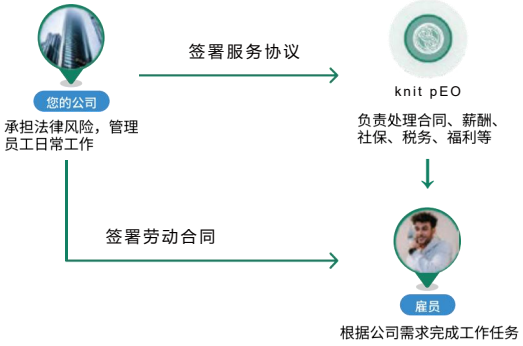
配套增值服务

主体注册　全球猎头　工作签证　补充福利　税务合规

01 什么是名义雇主EOR?

Knit作为您的名义雇主（EOR），将承担您员工合法雇主的责任和义务，为您合法雇佣海外员工，管理员工的薪资发放、提供法定福利，依法申报及缴税，并保证满足所有员工入职、签约、保险、税务、薪酬的法规要求，您只需专注于业务拓展。

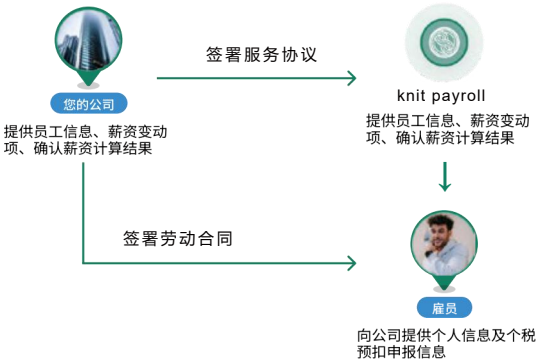
02 什么是专业雇主PEO?



PEO是专业雇主组织，为企业提供人力外包服务。Knit PEO专注于合规服务，处理海外员工的薪酬、福利、税务、保险等事务，助您规避法律风险。
作为PEO，Knit与您员工无直接雇佣关系，但通过我们服务，您可外包内部工作，降低人力和时间成本，专注核心业务。

03 什么是全球薪酬Payroll?

Knit作为您的全球薪酬（Payroll）伙伴，为您统一管理海外分公司的薪酬合规等一系列流程和操作，这包括员工薪资计算、雇员注册、税务申报、福利和津贴发放等多个方面。Knit专业薪酬专家团队，助您轻松管理多国薪酬业务。



主体注册
帮您合规注册海外实体

补充福利
定制海外员工所需福利计划

全球猎头
助您快速招聘全球人才

税务合规服务
为您汇编、填写、提交税务申报表，确保税务合规

工作签证
协助企业处理员工签证申请和管理

更多增值服务
Knit与本地伙伴合作，为您提供更多定制化服务

量身打造解决方案，knit助您出海无忧。

主营服务关系图

想了解最符合企业需求的出海服务吗？

对比项	名义雇主EOR	专业雇主PEO	全球薪酬Payroll
定义	您国际团队的法律雇主，让您专注于业务拓展	您的人力资源伙伴，提供从入职到离职的全方位服务	您的全球薪资管理专家，确保薪资发放准确无误
适合阶段	初入国际市场，无需设立海外公司即可雇佣	海外公司已建立，需要专业HR支持，确保合规	海外公司已有专业HR，仅需要薪酬合规支持，确保发薪合规
服务范围	提供全球雇佣合规、一站式服务	全面的HR外包服务，包含雇员入离职管理，薪酬管理，福利管理。	处理全球员工的薪资合规、个税申报申报
法律责任	EOR承担所有雇佣法律责任，让您无后顾之忧	您承担所有雇佣法律责任，PEO帮助您规避法律风险	专注于薪资的合规发放，降低法律风险
灵活性	高度灵活，快速响应市场变化，轻松扩大团队	灵活度适中，依托现有海外实体进行HR管理	高度灵活，轻松应对多国薪酬体系
付费模式	月度付费	月度付费	月度付费
适用企业类型	大型企业、快速扩张企业、高风险行业企业	适合规模较大、海外业务稳定的跨国企业	适合各种中小企业、跨国企业、初创企业，及仅需要跨国薪酬管理的企业
优势	快速合规聘用国际员工，降低企业海外用工成本	提供全面的人力资源服务，帮助企业处理复杂的HR事务	简化全球薪酬管理，确保合规，降低风险
劣势	已覆盖国际主流市场，可能需要与合作伙伴合作以覆盖剩余国家/地区	对于没有海外实体的企业不适用，且您承担雇佣风险和责任	对于没有海外实体的企业不适用，需要整合和遵守各国不同的薪酬法规

选择knit EOR，让您的国际扩张之路更加顺畅。

选择Knit PEO，让您的人力资源管理更加高效。

选择knit payroll，让您的全球薪酬发放更加精准。

服务优势

Knit		其他服务商
自营主体60+，覆盖全球100+国家/地区，落地经验丰富。	覆盖范围	部分服务商非直营模式，服务国家数量不等，交付团队良莠不齐，海外合作服务商能力差，易出错。
拥有政府认证的MSB牌照，允许提供更加专业和全面的金融服务。客户资金的安全性和合规性有保证，降低了合规风险。	资质认证	普通服务商很难申请MSB牌照。客户与缺乏政府认证和许可的服务商合作，处理资金交易和汇款，存在合规性隐患。
兼具国际视野和中国市场服务经验，Knit来自加拿大，拥有超过9年的行业经验。在全球建立3大运营中心，中国运营中心拥有华语服务团队和研发团队，为中国出海企业提供定制化服务。	服务能力	国际服务商大多无法提供本地化华语服务，而国内服务商往往缺乏国际化背景和相关经验。
Knit顾问式服务有别与平台化服务，其可针对客户具体情况，提供个性化的专业意见和指导，帮助客户更好地理解所遇问题和优化业务流程。	服务特色	更多服务商提供的是平台化服务，平台服务单一，标准化程度高，但灵活性低。客户难以获得个性化的专业建议和指导。
• EOR 199 USD起 • Payroll 19 USD起 • PEO 99 USD起 根据出海国家报价，收费透明，无隐藏费用。	价格优势	• EOR国际服务商599$起，国内服务商249$起 • 部分服务商不提供Payroll，PEO服务 可供选择的服务有限，未能根据企业需求设定专属服务。
• 无Local VAT税 • 无离职费用 • 无跨境转账手续费 • 无汇差 • 周期内奖金/报销服务不额外收费	隐性成本	• 部分服务商设置Local VAT税 • 设置相当于1个月服务费的离职费用 • 设置跨境转账手续费5-100 USD/笔 • 设置3%-6%全额薪资作为汇差 • 设置奖金/报销服务费15 USD/笔
配套一系列出海服务： √主体注册 √税务合规 √全球猎头 √工作签证 √补充福利 Knit的增值服务覆盖广，覆盖范围超过同行40%。	增值服务	大部分服务商提供全球猎头、工作签证、福利管理服务，可选增值服务有限。

VS

亮点总结

01 全球落地能力强
全球三大运营中心，直营主体遍布全球的服务网络，高效专业的全球落地服务。

02 一站式全球薪酬服务
提供全流程服务，涵盖从员工入职到离职的合同管理、薪酬发放、税务申报、保险缴纳等各个环节。

03 专家陪伴式服务
由资深专业顾问全程指导和协助，深入了解客户需求，确保服务质量和客户满意度。

04 9年全球薪酬经验
丰富的国际化薪酬管理经验，全球合作客户超1,500家。

05 配套丰富增值服务
包括全球猎头、工作签证、补充福利等，为客户提供一站式、高效的国际化支持。

06 区域专家支持
“华语服务+区域运营中心+地区专家”的混合运营模式，为企业提供无语言障碍/无时差/个性化服务。

07 3大全球运营中心
无缝衔接，为客户提供本地化的专业服务和贴心支持。

08 Knit生态伙伴支持
与当地优质保险公司、银行、律所等建立深度合作，满足客户定制化需求。

09 疑难杂症咨询
针对复杂的合规、税务等问题提供专业咨询，协助客户有效规避各类合规风险。

10 MSB商业牌照
政府认证，为客户的国际支付结算和资金安全提供有力保障。

11 定制化出海方案
根据客户的具体需求和业务特点定制服务方案，提供本地化的专业咨询和全程指导。

12 1V2服务对接
每位客户配备客户经理和客户成功专属服务团队，全程跟进客户需求，增强客户的服务体验和信任度。

CTG | CTGGLOBAL

易企出海CTGGlobal

出海无忧，企服五洲

本土企业探索海外市场，您需要可靠的人力资源服务伙伴帮助您实现目标国家/地区的合规雇佣与薪酬支付，灵活应对全球市场变化，专注业务增长。

当您的企业需要组建海外团队时

- **全球名义雇主服务(EOR)**

无需您在目标国家/地区设立实体机构，即可实现员工的跨境雇佣与合规管理。通过由人力资源服务机构代为签订雇佣合同、缴纳社会保险、发薪报税，以合规高效的雇佣方式扩展国际业务。

- **独立承包费代付服务(POB)**

为企业提供了一个合规高效，兼顾成本效益的方式来为其海外顾问(独立承包人)支付顾问费用，并协助处理顾问合同、购汇和转汇等事项，由顾问自行申报个税。

当您需要派遣中国籍员工至海外时

- **对外劳务合作**

整合人才招聘、签证办理、海外派遣于一体的解决方案，帮助中国企业输出高质量劳动力的同时提供专业的跨境管理支持，促进全球产业合作。

为什么选择我们

全球覆盖 | 专业团队 | 高效流程

支付便捷 | 安全可靠 | 风险管控

领先的海外落地服务能力，助力中国企业“走出国门，奔向世界”！

咨询热线： 400-098-7766

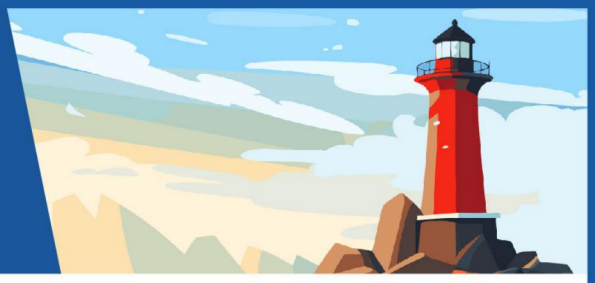
关注易才集团
获取更多新鲜资讯

出海人力资源服务商精选阵容

——基本信息

INDUSTRY MAPPING TO HR SERVICES FORENTERPRISE GLOBALIZATION

2025出海人力资源服务行业图谱



人力资源管理软件类企业

ADP 易路 eRoad GaiaWorks 盖雅工场 BIPO RECRUITFAST SAFEGUARD GLOBAL

在线招聘类企业

易路 eRoad RECRUITFAST Linked in 领英

福利外包类企业

knit 易路 eRoad RECRUITFAST CTG BIPO

灵活用工类企业

BIPO RECRUITFAST SAFEGUARD GLOBAL

人力资源管理咨询类企业

knit 易路 eRoad SAFEGUARD GLOBAL BIPO RECRUITFAST

在线学习类企业

goFLUENT EF CORPORATE LEARNING Linked in 领英

其他服务类企业

GaiaWorks 盖雅工场 BIPO Linked in 领英

名义雇主服务类企业

knit 易路 eRoad BIPO RECRUITFAST CTG SAFEGUARD GLOBAL

人才寻猎类企业

knit 易路 eRoad RECRUITFAST SAFEGUARD GLOBAL Linked in 领英

薪酬外包类企业

CTG ADP knit 易路 eRoad BIPO RECRUITFAST SAFEGUARD GLOBAL

人才派遣类企业

knit 易路 eRoad RECRUITFAST SAFEGUARD GLOBAL CTG

背景调查类企业

易路 eRoad RECRUITFAST

管理培训类企业

goFLUENT EF CORPORATE LEARNING RECRUITFAST

人事代理类企业

knit 易路 eRoad SAFEGUARD GLOBAL CTG RECRUITFAST BIPO

法律服务类企业

RECRUITFAST

招聘流程外包类企业

易路 eRoad RECRUITFAST SAFEGUARD GLOBAL

多语言培训类企业

goFLUENT EF CORPORATE LEARNING

■ HRflag和HRflag logo为发布方HRflag公司注册商标。
其他公司、产品、服务名称和logo可能为其公司的商标或注册商标。

编制与发布 COMPILER AND PUBLISHER 众禧 HRflag

出海人力资源服务供应商精选阵容

安德普翰/ADP

出海HR服务领域：人力资源管理软件、薪酬外包

万领钧/Knit

出海HR服务领域：人才寻猎、名义雇主服务、薪酬外包、福利外包、人才派遣、人力资源管理咨询、人事代理

易路人力资源科技/ eRoad

出海HR服务领域： 人才寻猎、 人力资源管理软件、名义雇主服务、 在线招聘、 薪酬外包、 福利外包、人才派遣、 人力资源管理咨询、背景调查、招聘流程外包、 人事代理

盖雅工场 /Gaiaworks

出海HR服务领域： 人力资源管理软件、 其他服务类

领英/LinkedIn

出海HR服务领域： 人才寻猎、 在线招聘、 在线学习、其他服务类

古浮兰/goFLUENT

出海HR服务领域： 多语言培训、在线学习、管理培训

EF企业学习解决方案/EF corporate Learning

出海HR服务领域： 多语言培训、在线学习、管理培训

必博人力/BIPO

出海HR服务领域： 人力资源管理软件、 薪酬外包、名义雇主服务、 人力资源管理咨询、人事代理、 灵活用工、福利外包、 其他服务类

立可飞劳务派遣有限公司/RecruitFast

出海HR服务领域：人才寻猎、人力资源管理软件、名义雇主服务、在线招聘、薪酬外包、福利外包、人才派遣、人力资源管理咨询、灵活用工、背景调查招聘流程外包、人事代理、法律服务、管理培训

易才集团/CTG

出海HR服务领域： 名义雇主服务、 薪酬外包、 福利外包、人才派遣、 人事代理

舒仕福/safeguard Global

出海HR服务领域： 名义雇主服务、 人才寻猎、人力资源管理软件、薪酬外包、 人才派遣、人力资源管理咨询、 招聘流程外包、 人事代理、灵活用工

企业出海人力资源服务指南

公司中文简称	安德普翰		**公司英文简称**	ADP	
公司成立时间	**全球始创年份**	1949 年	**员工规模**	**全球员工人数**	64000
	中国成立日期	2006 年		**中国员工人数**	500 ~ 1000
注册资本	美元 640.0000 万		**全球 2024 财年营收**（单位：亿元人民币）	1401	
企业性质	外资 / 合资		**是否上市**	是	
股票代码	ADP		**联系人姓名**	/	
联系人电话	4008-215-632		**联系人邮箱**	marketing.china@adp.com	
公司官网	adpchina.com		**上市证券交易所**	纳斯达克证券交易所	
中国总部地址	上海				
中国分支机构所在城市	北京，无锡，深圳，香港，台湾				
海外办事处所在城市	覆盖全球 140 多个市场，遍布美国、加拿大、欧洲及日本、澳大利亚、新加坡、印度等亚太地区				
出海方向人力资源业务类别	人才资源管理软件、薪酬外包				
服务覆盖国家	覆盖全球 140 个国家 / 地区	覆盖亚洲 35 个国家 / 地区　覆盖欧洲 42 个国家 / 地区 覆盖北美 21 个国家 / 地区　覆盖南美 12 个国家 / 地区 覆盖非洲 23 个国家 / 地区　覆盖大洋洲 7 个国家 / 地区			

企业出海人力资源服务指南

公司介绍

ADP 是一家云端人力资本管理（HCM）解决方案的综合性全球供应商，致力于统一人力资源、薪酬管理、人才管理和考勤管理，且在薪酬外包服务、分析和合规专业知识方面处于全球领先地位。

75 年来，ADP 在 140 个国家 / 地区为超过 110 万客户提供服务，具备为各个行业所有规模的企业（从小型企业到跨国企业）定制解决方案所需的经验和规模，确保企业在任何时候都能准确、及时地向员工支付薪酬， 即便法规发生了变化或出现了新的挑战。

在 HCM 领域，ADP 是第一家实现自动化、迁移至云端、提供移动应用程序和创建在线市场的公司， 引领着整个行业的创新趋势。我们的创新和服务传统使我们对员工体验有了深刻的理解，而且始终致力于以洞察力和解决方案应对不断变化的员工需求。

更多信息，请访问 www.adpchina.com 或致电 4008-215-632。

产品服务介绍

可简化、可统一和可交付的全球薪酬解决方案——ADP Global Payroll

借助 ADP 管理企业全球薪酬，可解决跨国 / 海外薪酬复杂性，节省资金、降低风险，提供洞察以推动业务增长和扩张；同时，可以满足员工期望，使员工聚焦全局和战略。

简化流程
- 优化工作流自动化
- 减轻行政管理负担
- 减少手动数据输入错误的可能性

统一并整合企业所有的薪酬数据
- 更好的全球薪资数据可见性
- 利用 ADP Global Insight Dashboard，实现按需分析和报告
- 通过 ADP Global HR Connectors，和领先的企业级 HCM 解决方案实现无缝标准集成

简化企业世界各地的薪酬流程合规要求
- 在 140 个国家 / 地区管理法律法规的专业知识
- 固有的数据隐私和安全规定

典型客户案例	典型客户1	客户名称	HMSHost International
		合作内容	HMSHost International 是著名公司 Autogrill 的国际分部。HMSHost International 如今是由两大旅游业巨头 Dufry 和 Autogrill 合并而成的新公司 Avolta 的一部分。 多年来，HMSHost 在人力资源方面面临了许多挑战，其中许多挑战的核心问题是“系统”。重大挑战是实施端到端企业解决方案、新冠肺炎疫情对业务的影响以及最近的合同谈判。 HMSHost 与 ADP 合作时面临的第一个挑战是实施端到端的企业系统。第二个挑战则是新冠肺炎疫情对业务产生的影响。 https://www.adpchina.com/resources/what-others-say/client-stories/h/hmshost.aspx
		合作成效	与 ADP 的合作为 HMSHost 的人力资源和薪酬流程带来了显著的、可衡量的成果，包括： - 工时管理：精简的流程节约了大量工时。 - 成本效益：整合的实践提高了成本效益。 - 高效的员工培训：该解决方案简化了员工培训的流程。 - 数据质量：改善后的数据质量提高了报告的准确性。 - 合规与安全：ADP 承诺确保合规与安全，这让 HMSHost 感到很安心，降低了高成本错误的风险。
	典型客户2	客户名称	Sage
		合作内容	Sage 之前在全球使用 14 种单独的薪酬管理解决方案，每个国家或地区都有自己的一套规则、法规、银行体系和合规要求，为其全球化经营给全球化业务带来了挑战。 因此，Sage 需要一个适合大型组织的解决方案，将不同的流程整合到一个统一的解决方案中，以更大限度地减少所需的支持工作量，并充分利用集中薪酬管理解决方案的统一功能。 Sage 选择使用 ADP GlobalView 来处理员工人数较多的国家 / 地区的业务，而使用 ADP Celergo 来处理人数较少的国家 / 地区的业务。 https://www.adpchina.com/resources/what-others-say/client-stories/s/sage.aspx
		合作成效	ADP 为整个企业提供了一个单一平台，既简化了连续性规划，又可以轻松地运行全球报告，提供了整个业务的视角；并在这个过程中发现了业务中存在的许多安全风险，能够及时消除这些风险。 同时，由于实现了全球薪酬管理流程的标准化，Sage 对资源的需求已经降到了最低，使得支持和维护方面的工作变得更加容易。 此外，通过实现更多数据流的自动化，还消除了以前容易出现人为错误的几个手动流程。

典型客户案例	典型客户3	客户名称	亿滋国际
		合作内容	亿滋国际缺少综合全面的薪酬策略，在全球范围内采用了一系列复杂多样的技术、系统和解决方案，在 80 个国家 / 地区薪酬运营有多达 66 种不同的管理方法。 因此，亿滋国际需要彻底改造其人力资源和薪酬流程，以及用于交付这些流程的系统。业务的目标在于达成更出色的效率、整合流程，为未来做好准备，最终改善员工体验。 https://www.adpchina.com/resources/what-others-say/client-stories/m/mondelez.aspx
		合作成效	借助 ADP 在欧洲提供的薪酬服务，亿滋国际成功完成了其 80 个国家 / 地区中薪酬流程的转型和标准化，实现了简化、统一的方法。 同时，亿滋国际制定了一整套计划，积极解决员工关注的问题，并继续改善他们的工作体验。这些计划包括定期生命周期调研、净推荐值 (NPS) 评估，以及直接与员工交流互动。 此外，在公司最近的一次收购中，在短短 6 个月内，成功接纳了 18 个国家 / 地区中的 5,000 多名新员工。
曾获重要奖项	在全球、EMEA 和亚太荣获 2024 年 Everest 多国薪酬解决方案（Multi-Country Payroll）领导者 2024 年 HRM Asia 读者评选大奖（ HRM Asia Readers'Choice Award 2024 ）中荣获“最佳人力资源外包解决方案”类别金奖 被 Everest Group、NelsonHall 和 Ventana Research 评选为全球薪酬市场领导者		

企业出海人力资源服务指南

knit

公司中文简称	万领钧		**公司英文简称**	Knit	
公司成立时间	**全球始创年份**	2015 年	**员工规模**	**全球员工人数**	/
	中国成立日期	2021 年		**中国员工人数**	/
注册资本	/		**全球 2024 财年营收**（单位：亿元人民币）	/	
企业性质	外资 / 合资		**是否上市**	否	
股票代码	/		**联系人姓名**	Knit People	
联系人电话	400-0220-075		**联系人邮箱**	xiaoshou @knitpeople.com.cn	
公司官网	www.knitpeople.com.cn		**上市证券交易所**	/	
中国总部地址	深圳市前海深港合作区前海深港青年梦工场北区				
中国分支机构所在城市	深圳				
海外办事处所在城市	全球三大运营中心：加拿大（多伦多）、中国（深圳）、菲律宾（马尼拉）				
出海方向人力资源业务类别	人才寻猎、名义雇主服务、薪酬外包、福利外包、人才派遣、人力资源管理咨询、人事代理				
服务覆盖国家	覆盖全球 160 个国家 / 地区	覆盖亚洲 45 个国家 / 地区 覆盖北美 22 个国家 / 地区 覆盖非洲 24 个国家 / 地区		覆盖欧洲 43 个国家 / 地区 覆盖南美 12 个国家 / 地区 覆盖大洋洲 14 个国家 / 地区	

企业出海人力资源服务指南

knit

公司介绍			万领钧 Knit People 来自加拿大，有 9 年的全球薪酬服务经验。Knit 作为海外雇佣和全球薪酬服务提供商之一，至今已与 1,500 多家全球客户合作，每年处理薪资超过 36 亿。Knit 是一个全球化团队，在全球有三大运营中心，Knit 在中国建设了研发中心、华语服务中心和中国市场团队，助力中国企业开拓全球市场。
产品服务介绍			名义雇主（Employer of Record，EOR）： Knit 作为您的名义雇主（EOR），将承担您员工合法雇主的责任和义务，为您合法雇佣海外员工，管理员工的薪资发放、提供法定福利，依法申报及缴税，并保证满足所有员工入职、签约、保险、税务、薪酬的法规要求，您只需专注于业务拓展。 专业雇主（Professional Employer Organization，PEO）： PEO 是一种外包服务模式，通过将部分或全部人力资源管理工作转移给 Knit 专业雇主组织，企业能够集中精力于核心业务发展。Knit PEO 为您提供雇佣管理、薪酬个税、员工福利、人力资源支持等服务。 全球薪酬（Payroll）： Knit 作为您的全球薪酬（Payroll）伙伴，为您统一管理海外分公司的薪酬合规等一系列流程和操作，这包括计算员工工资、个税合规、发放工资、提供薪酬报告及基础咨询服务等多个方面。Knit 专业薪酬专家团队，助您轻松管理多国薪酬业务。 无主体雇佣（Employment without Establishment，EWE）： EWE 是一种雇佣模式，即“无实体雇佣”，企业无需在海外注册实体公司，就可以雇佣员工。该模式适用于欧盟和英国地区，Knit EWE 服务为雇主提供一种灵活的方式来扩展其业务或获得特定技能的员工，而无需承担设立实体的成本。
典型客户案例	典型客户 1	客户名称	智能客户关系管理（CRM）SaaS 公司
		合作内容	该 SaaS 公司总部位于上海，致力于为中小型企业提供智能 CRM 软件。随着东南亚市场对数字化解决方案的需求急剧增长，企业决定进军泰国、马来西亚和印度尼西亚等国家，扩大市场份额。在此过程中，企业急需在这些国家招募本地销售、技术支持和售后团队，以确保及时的产品交付和客户服务。然而，公司在拓展海外市场时面临几个难题： 首先，考虑到这些国家的招聘需求量较小且分布较广，传统的设立实体公司方式耗时长且成本高，难以快速满足业务扩展需求。其次，企业缺乏对当地劳动法、税务规定等雇佣信息的充分了解，担心未能遵循当地合规要求会带来风险。此外，内部人力资源团队对跨国员工管理缺乏经验，难以处理多个国家的薪资发放、税务合规和法定福利等事务。 为了应对这些挑战，企业选择与 Knit 合作，借助其名义雇主（EOR）服务。Knit 作为名义雇主，负责在泰国、马来西亚和印度尼西亚雇佣员工，并处理所有相关的雇佣、薪资、税务合规和福利管理事务，让企业专注于核心业务，减少了开设海外实体所带来的时间与财务负担。

knit

典型客户案例	典型客户1	合作成效	通过 Knit 的 EOR 服务，该企业能够在短短几周内顺利雇佣到符合条件的本地人才，并快速拓展三国市场。Knit 的专业团队为企业提供了本地劳动法规、薪酬管理、税务政策等方面的实时信息，确保雇佣过程严格符合当地法律要求，避免了合规风险。通过 Knit 的跨国雇佣平台，企业能够简化管理流程，使招聘、薪资发放和福利方案的执行更加高效和透明。 此外，由于不需要设立多个海外实体，企业节省了设立及运营海外分支所需的时间与成本，显著提高了资源的使用效率。企业能够将更多精力集中在产品创新与市场拓展上，短时间内在泰国、马来西亚和印度尼西亚的客户数量大幅增长。 企业负责人表示：“借助 Knit 的专业支持，我们能够轻松应对跨国雇佣的复杂性，将精力集中在业务拓展和产品优化上。Knit 为我们提供了灵活且高效的解决方案，帮助我们在东南亚迅速落地并获得成功。”
	典型客户2	客户名称	某大型医疗器械公司
		合作内容	该医疗器械公司专注于提供高精度医疗设备，并在中国市场取得了良好的销售成绩。随着全球需求的增加，公司决定进军美国市场，提供创新的医疗技术和设备。然而，进入美国市场后，公司面临了包括合规性要求、招聘本地人才、薪资管理等一系列挑战。尤其是医疗器械行业在美国的监管非常严格，任何员工的招聘和管理都必须符合 FDA 和当地劳动法的相关规定。 为加速市场扩展并有效控制成本，公司选择了与 Knit 合作，利用其专业雇主（PEO）服务来应对海外人力资源管理的难题。Knit 帮助公司在美国招聘、雇佣并管理本地员工，覆盖了从招聘、薪资发放到福利、税务合规等各个方面。
		合作成效	通过与 Knit PEO 合作，该医疗器械公司成功实现了在美国市场的快速拓展。Knit 提供的 PEO 服务帮助公司迅速雇佣到符合要求的本地人才，从而大大缩短了业务拓展的时间。Knit 确保所有员工的薪酬、福利、税务和劳动合同完全符合美国的劳动法和医疗器械行业的相关规定，有效规避了法律风险。 此外，Knit 帮助公司设计了适应美国市场的员工福利方案，提升了员工的满意度和留存率，确保公司在激烈的美国市场中能够吸引到优秀的人才。通过 PEO 服务，公司将复杂的跨国人力资源管理事务交给 Knit 处理，节省了大量的时间和资金。在 Knit 的支持下，公司能够更好地应对美国市场的法规要求，确保合法合规的经营，并成功扩大市场份额。

knit

典型客户案例	典型客户3	客户名称	某新能源汽车行业企业
		合作内容	该新能源企业以电动汽车电池和充电设施的研发与生产为核心，致力于推动全球绿色能源发展。随着全球对绿色能源和环保需求的不断增长，企业决定加速拓展欧洲市场，特别是进入德国、波兰和意大利等关键市场。为满足快速发展的需求，公司需要在短时间内招聘本地专业人才，并确保所有员工的薪资、税务及福利等人力资源管理符合当地法律法规。最初，公司曾考虑设立当地分公司，但发现这种方式不仅成本高昂，还需要耗费大量时间完成合规程序。 为了高效进入这些市场，同时避免繁琐且高成本的设立本地实体，企业选择了 Knit 的 EWE（无主体雇佣）服务。通过 EWE 服务，Knit 帮助企业直接在欧洲各国招聘并管理员工，免去设立子公司或分支机构的复杂程序。Knit 负责处理所有涉及雇佣的事务，包括薪资发放、税务合规、员工福利及劳动合同管理等，确保企业能够顺利合规运营并快速响应市场需求。
		合作成效	通过与 Knit 的 EWE 服务合作，某新能源汽车行业企业成功实现了在多个欧洲国家的快速落地。Knit 帮助企业节省了设立实体的时间和成本，同时确保了所有员工的薪资、福利、税务及劳动合同完全符合当地法律要求，避免了合规风险。 借助 EWE 服务，企业能够迅速招聘到本地市场所需的专业人才，推动产品在欧洲市场的推广并提升品牌影响力。此外，Knit 的服务使企业能够集中精力专注于业务拓展和技术创新，而将跨国人力资源管理的复杂事务交由 Knit 处理。企业在欧洲的市场份额得以迅速提升，为未来的业务扩展和持续增长奠定了坚实的基础。
曾获重要奖项	Capterra Shortlist 2024 Softwarel Advice Front Runners 2024 GetApp Category Leaders 2024		

企业出海人力资源服务指南

易路 eRoad

公司中文简称	易路人力资源科技		**公司英文简称**	eRoad	
公司成立时间	**全球始创年份**	2004 年	**员工规模**	**全球员工人数**	450
	中国成立日期	2004 年		**中国员工人数**	400
注册资本	/		**全球 2024 财年营收**（单位：亿元人民币）	/	
企业性质	民营		**是否上市**	否	
股票代码	/		**联系人姓名**	周美晨	
联系人电话	18855114344		**联系人邮箱**	meichen.zhou@ersoft.cn	
公司官网	www.ersoft.cn		**上市证券交易所**	/	
中国总部地址	上海闵行区万源路 2163 号新桥商务中心 A 栋 3A 层				
中国分支机构所在城市	北京、广州、深圳、成都、香港				
海外办事处所在城市	Singapore, Jakarta, Ho Chi Minh City, Paris, Madrid, Milan				
出海方向人力资源业务类别	人才寻猎、人才资源管理软件、名义雇主服务、在线招聘、薪酬外包、福利外包、人才派遣、人力资源管理咨询、背景调查、招聘流程外包、人事代理				
服务覆盖国家	覆盖全球 181 个国家 / 地区	覆盖亚洲 46 个国家 / 地区　覆盖欧洲 40 个国家 / 地区 覆盖北美 20 个国家 / 地区　覆盖南美 12 个国家 / 地区 覆盖非洲 50 个国家 / 地区　覆盖大洋洲 13 个国家 / 地区			

企业出海人力资源服务指南

易路 eRoad

公司介绍			易路面向全球中大型企业，坚持科技赋能人力资源，提供以薪酬为核心的一站式人力资源软件及服务。基于对企业需求的深刻洞察及 20 年的行业深耕、技术积累，易路开创了数字化交付的服务形式，并推出行业首个 AI Agent 平台 - 易路 iBuilder，以 AI 重塑企业人力资源全业务流程，赋能 HR 由后台管理职能向战略牵引转变。 易路全球人力资源管理平台支持 40+ 系统语言、100+ 币种，覆盖全球 180 多个主流国家和地区的业务运营，服务全球中大型客户近 1000 家，终端使用用户 800 万，服务客户涵盖科技、制造、金融、零售等多个行业，助力企业在全球化进程中降低人力资源管理的难度及挑战，专注于核心业务，取得成功。
产品服务介绍			一、软件赋能：包括招聘管理、核心人力资源管理、全面薪酬、绩效管理、劳动力管理、人才发展、数据洞察，以及赋能每个软件模块的 AI 助手等。易路 People+ 云平台以科技服务员工，赋能企业，提升员工满意度和企业竞争力，伴随企业卓越成长！ 二、服务提效：立足于“科技 + 服务 + 咨询”的交付理念，易路 People+ 及其全球合作伙伴已覆盖全球 180 多个国家、国内 400 多个城市，陪伴近千家全球及行业领先企业提升人力资源数字化效能，为 800 万 + 用户提供更佳的数字化工作体验，积累了深厚的人力资源数字化实践及服务经验，满足不同行业、地区企业的多元化场景需求。 三、出海无忧：以科技为底座，围绕员工全生命周期，易路 Global People+ 全景数字平台涵盖全球组织管理、薪资管理、劳动力管理、数据洞察、全球 AI 智库等模块，实现流程打通与数据打通，全球人员高效统一管理；易路服务领域涵盖全球薪酬外包、名义雇主服务、海外招聘、人员派遣等， 多方位保障企业跨国人才体系建设。基于多云部署， 易路全球 20+ 服务器站点助力企业属地化合规管理；位于新加坡、印度尼西亚、越南、法国、西班牙、意大利等不断扩增的全球 office 办事处，为企业提供强有力的本地支持。
典型客户案例	典型客户 1	客户名称	奥佳华集团
		合作内容	易路为奥佳华提供 Global People+ 全球化管理平台，涵括核心人事、全生命周期管理、休假考勤、薪资计算、数据洞察在内的人力资源模块，覆盖新加坡、马来西亚、越南、菲律宾、香港、台湾多地区。
		合作成效	统一管理平台：易路全球管理平台，各国员工数据统一管理，确保数据一致性、准确性，便于进行全局视角分析； 多语言多时区多货币：多语言、多时区、多货币的系统功能，适应不同国家员工需求，提升员工体验及协同效率； 合规与安全：多云平台，客户可灵活选择；系统数据隐私中心包括主流 50+ 国家数据安全法规，保障全球数据传输合规； 数据洞察：实时分析工具及定期报告功能，帮助管理者及时了解全球运营视角下人力资源各项核心指标及趋势，支持更加精准和高效的决策。
曾获重要奖项			2022 年度中国人力资源高成长企业榜、2023 人力资源服务机构 100 强、2022 年度中国人力资源科技影响力品牌 30 强、新旗奖 2023 年度解决方案大奖、2022 最佳人力资源服务机构奖、2023 Cloud 100 China 榜单、2023 智享会人力资源技术供应商价值大奖、2023 智享会薪酬与福利供应商价值大奖、2023 中国人力资源科技影响力 TOP 人物、新旗奖 -2024 年度解决方案、HRflag2024 中国人力资源服务品牌 100 强、2024 人力资源科技影响力品牌 30 强、2024 薪酬与福利供应商价值大奖、2024 Cloud 100 China 榜单等。

企业出海人力资源服务指南

Gaiaworks
盖雅工场

公司中文简称	盖雅工场		**公司英文简称**	GaiaWorks	
公司成立时间	**全球始创年份**	2009 年	**员工规模**	**全球员工人数**	751
	中国成立日期	2009 年		**中国员工人数**	701
注册资本	5,000,000		**全球 2024 财年营收**（单位：亿元人民币）	/	
企业性质	民营		**是否上市**	否	
股票代码	/		**联系人姓名**	倪靓	
联系人电话	15162449501		**联系人邮箱**	summer.ni@gaiaworks.cn	
公司官网	www.gaiaworks.cn		**上市证券交易所**	/	
中国总部地址	苏州市虎丘区金山东路 78 号苏州集成电路中心 5 楼				
中国分支机构所在城市	苏州、上海、北京、深圳、杭州、武汉				
海外办事处所在城市	中国香港、新加坡、加拿大				
出海方向人力资源业务类别	人才资源管理软件、其他				
服务覆盖国家	覆盖全球 31 个国家 / 地区	覆盖亚洲 14 个国家 / 地区 覆盖北美 3 个国家 / 地区 覆盖非洲 0 个国家 / 地区		覆盖欧洲 11 个国家 / 地区 覆盖南美 1 个国家 / 地区 覆盖大洋洲 2 个国家 / 地区	

编制与发布
COMPILER AND PUBLISHER
众旗 HRflag

企业出海人力资源服务指南

Gaiaworks
盖雅工场

公司介绍

盖雅工场是一家提供全球劳动力管理云服务的中国公司，以「科技让劳动力更高效」为使命， 通过劳动力管理和灵活用工云平台，助力全新劳动力结构下的企业数字化转型。

盖雅工场专注于解决企业在劳动用工方面的四大问题：「需要多少人」「实际多少人」「干得怎么样」「怎样找到人」，利用科技手段预测劳动力需求并排班，优化调度劳动力安排并补充灵活劳动力，管理多样化劳动力队伍的出勤与时间，分析并提升劳动力效率与销售效能，同时连接劳动力市场中的企业与一线员工，实现降本增效、满意合规。

目前，盖雅工场的客户分布在全球 31 个国家与地区，每天，全球 1,800 余家客户的 600 余万员工使用盖雅提供的服务。他们包括华润、京东方、英格索兰、太古可口可乐、康师傅、徐福记、雅诗兰黛、周大福、7-Eleven、杭州联华华商集团、立邦、北京奔驰、延锋、融创、中外运、爱玛客、中铁沈阳局等。

盖雅工场成立于 2009 年，总部位于苏州，在北京、上海、广州、深圳、杭州、武汉，及新加坡等地设有分支机构。投资方包括经纬中国、华平投资、元禾控股、纪源资本、腾讯、EDBI 等。

产品服务介绍

盖雅提供的劳动力管理云服务平台，以机器学习、智能算法、数据智能分析等为技术底座，覆盖企业劳动力管理全流程，包括业务预测与智能排班、灵活用工平台及服务、实时考勤与精益工时平台、技能发展平台、销售佣金与灵活发薪等环节。

典型客户案例

典型客户1	客户名称	某全球智能动力领军企业
	合作内容	盖雅为客户中国大陆、菲律宾和台湾成功上线了盖雅时间管理系统，并计划在日本、韩国、马来西亚和越南四国继续推广。
	合作成效	项目在中国大陆上线后，每年可节省 13000 个工时；在菲律宾工厂，每年可节省 3000 多个工时。 盖雅的时间管理系统不仅仅是将旧系统的功能切换到新系统，更重要的是借此项目优化了整个流程，使其更加高效和自动化，为员工，考勤员和 HR 团队带来极大的效率提升和简单高效的用户体验，具体包括: 流程优化：新系统实现了许多原本需要人工确认、核验的流程自动化。例如，考勤员不再需要在月底挨个联系员工确认出勤情况，员工可以实时查看并处理自己的考勤异常。 自动化替代人工操作：HR 不再需要手动计算和导入一些休假额度，系统可以自动完成这些工作。同时，额度使用也有了自动管控，避免了超额使用的情况。 移动化带来的便利性：通过手机端应用，员工可以随时处理考勤相关事务，主管也可以及时进行审批，大大减少了流程等待时间。

典型客户案例	典型客户2	客户名称	某锂电池领军企业
		合作内容	盖雅与客户自 2019 年开始合作上线了时间管理系统。 盖雅的时间管理系统是客户信息化建设整体项目目标的「关键零组件」，帮助其在各大业务层面科学调度员工，实时跟踪劳动时间和出勤情况，并根据实时可量化的数据做出更有效的选择，进而控制用工成本，提高派发薪资精准度。 2024 年，盖雅为客户提供的时间管理系统已经覆盖了二十多家国内工厂和位于印度尼西亚的两大园区，服务员工人数超万人。
		合作成效	盖雅与客户团队搭建项目组，快速完成了印尼项目的实施上线，高效达成了出海用工合规、全球数据打通的项目目标。 系统将不同区域的差异性政策法规、不同类型员工的差异化管理诉求、不同业务的差异性产线需求，自动融入到全球时间管理系统的流程规则中，实现了多类员工、多套行事、多条业务流程自动并行。真正做到了用工无忧合规、员工体验丝滑。 并且，中国的集团总部用一套系统，就可以准确实时地获取基于全球化复杂规则下的、劳动力的有效出勤数据。还能与上下游系统充分打通，打破内部信息壁垒。
	典型客户3	客户名称	某头部跨境物流企业
		合作内容	盖雅为客户分布在英国、法国、美国、日本、澳大利亚、加拿大、德国、西班牙、捷克、波兰、比利时等 11 个国家的 3000 多名员工，提供劳动力管理云平台服务。
		合作成效	和盖雅合作后，客户在全球化劳动力管理层面，取得了很大成效： 「准」 总部从国际分支机构接收到的人员和工时数据 100% 准确，劳动力成本支出 100% 无误。劳动力管理系统与其他业务系统集成，实现了更准确便捷的数据同步。 管理者可使用透明数据及时了解全球员工出勤情况，数据驱动科学决策。 盖雅合作后，客户在全球化劳动力管理层面，取得了很大成效： 「快」 总部核算考勤数据的时长缩减了 30%，管理效率更高。 总部和全球各地的人力资源团队在一个标准化的在线框架中协作，就结构、职位和等级达成共识，协作效率更高。 「省」 原本统计报表的人工，转型去做对业务更有价值的事了。 启用自助服务减少人事咨询工作量，HR 团队可以更专注于业务和团队发展。

曾获重要奖项	国家高新技术企业、福布斯全球未来独角兽、胡润中国瞪羚企业、江苏省瞪羚企业、江苏省专精特新企业、江苏省劳动力管理云平台工程技术研究中心、首届人力资源服务国际贸易交流合作大会 20 大“创新经验”等荣誉资质。盖雅出海服务，还曾获得《人民日报》、CCTV-1《朝闻天下》等权威媒体专门报道。

企业出海人力资源服务指南

SOFLUENT

公司中文简称	古浮兰		**公司英文简称**	goFLUENT	
公司成立时间	**全球始创年份**	2000 年	**员工规模**	**全球员工人数**	1000+
	中国成立日期	2014 年		**中国员工人数**	50
注册资本	/		**全球 2024 财年营收**（单位：亿元人民币）	/	
企业性质	/		**是否上市**	/	
股票代码	/		**联系人姓名**	Olive Xu	
联系人电话	13671507797		**联系人邮箱**	olive.xu@gofluent.com	
公司官网	www.gofluent.cn		**上市证券交易所**	/	
中国总部地址	上海市黄浦区黄陂南路 838 弄 2 号 3 幢中海国际中心 B 座 9 层				
中国分支机构所在城市	上海、北京、深圳				
海外办事处所在城市	goFLUENT 在亚洲、美洲、欧洲、中东和非洲的 30 多个国家和地区拥有办事处，具体可前往 https://www.gofluent.cn/contact-us/ 查看。				
出海方向人力资源业务类别	多语言培训、在线学习、管理培训				
服务覆盖国家	覆盖全球 31 个国家 / 地区		覆盖亚洲 12 个国家 / 地区　覆盖欧洲 12 个国家 / 地区 覆盖北美 1 个国家 / 地区　覆盖南美 5 个国家 / 地区 覆盖非洲 1 个国家 / 地区　覆盖大洋洲 0 个国家 / 地区		

编制与发布
COMPILER AND PUBLISHER
众旗 HRflag

企业出海人力资源服务指南

SOFLUENT

公司介绍			goFLUENT 作为国际化人才培养语言解决方案全球合作伙伴，专注于为央国企、一带一路企业、出海企业以及在华外资企业的国际化人才培养项目提供语言类定制化解决方案和创新性交付服务，通过学习系统对接和 AI 定制化课程路径，为您企业的员工部署全球化语言策略，实现培训效果和投资回报率 (ROI) 的最大化。 goFLUENT 提供行业领先的、高度定制的数字化 AI 学习技术、针对性的学习内容以及真人互动混合式语言学习解决方案，全面赋能企业国际人才和全球人才培养。目前已为超过 200 个国家和地区的 3000 多家企业提供国际化人才培养解决方案，活跃用户高达 600 万。此外，我们还提供符合 CEFR 标准的语言测评服务，帮助企业快速精准筛选国际化人才。 goFLUENT 成立于 2000 年，已在全球 30 多个国家和地区设立办事处，拥有完善的全球化项目执行团队。自成立以来我们一直坚持只服务企业客户，100% 自有版权的企业语言学院平台拥有 18 个学习语种，26 个显示语言，以及超过 13000 个学习资源，所有学习资源围绕日常工作与商务场景相关联，并保持高频的更新和创新。 访问 www.gofluent.cn，获取关于企业语言培训的更多专业资讯。
产品服务介绍			- 企业语言学院：探索由 AI 驱动的线上外语学习资源库，学习与您行业和兴趣相关的新鲜、真实的商务外语资源，体验个性化的学习路径。 - 1 对 1 私教课：体验由专业外教培训师提供的结构化 1 对 1 语 言学习课程，培养日常业务场景下的商务语言表达能力。 - 全球互动课堂：学员可以无限制地参与由认证培训师每小时开课的直播课堂，在课堂中与来自世界各地的学员一起提升语言技能。 - 企业内小组课：利用先进的虚拟教室技术，将您的员工连接起来，仿佛置身传统课堂，促进更强的公司内部沟通。 - 写作课：根据写作目标练习写作中的各种主题和格式，培养清晰、简洁和可靠的写作技能。 通过基于 AI 数据模型和 goFLUENT 企业语言写作训练下的高效写作训练。 - 语言能力测评：无论是为了晋升还是为了招聘而需要对候选人进行语言能力评估，都可以通过可靠的语言能力测评解决方案为您甄别最适合该职位的候选人。 - 学习平台对接及项目数据集成：实现与学习管理系统 (LMS)，手机端 APP 和企微 端系统集成，学员可通过企业内部平台一键触达学习资源。在实现企业在线学习一体化管理的同时，最大程度的保障数据安全。通过 Reporting API，实现项目数据和报告集成。为进一步促进公司的数字化学习实现统一的学习数据分析与管理。为公司的 AI 智能转型提供数据支持。
典型客户案例	典型客户 1	客户名称	国有能源企业的数字化外语学习新跨越
		合作内容	该国有能源集团全资子公司专注国际化，近年积极投身“一带一路”，成功拓展中东、拉美、非洲等海外市场。为加强国际合作， 公司急需国际视野和跨文化沟通的人才，要求外语流利且懂文化商业。随着大数据和智能化的发展，公司正将这些技术融入学习系统，用数字化工具为员工定制学习方案，确保培训贴近实战。特别是针对数字化技能，公司通过数据分析优化课程，并不断升级平台以适应学习技术的新发展。 - 将 goFLUENT 混合式线上学习平台与其学习平台一点知识做平台集成，实现覆盖其国内外员工随时随地进行外语学习 - 企业语言学院涵盖了上万个丰富的在线学习课程，不同维度、适用于不同水平能力的学习课程 - 通过 AI 个性化学习推荐帮助员工获得跟工作、商务场景相关的学习内容，并且有效地结合线上学习平台的真人全球小班互动课堂，模拟跨文化沟通的商务场景 - 学员除了学习外语外，还可以学习其余 18 种外语，例如阿拉伯语等 - 专业、地道的课程内容，每周课程内容都有更新，帮助员工获得新知识，培养全球视野

SOFLUENT

典型客户案例	典型客户1	合作成效	语言技能飞跃 :90% 员工语言能力显著提升，商务英语综合能力平均提高 25%，跨国会议和谈判表现更出色。 全球视野拓展 : 员工全球文化、商业环境敏感度提升 35%，增强国际业务适应能力，促进创新思维，提升海外市场竞争力。 沟通效率革命 : 语言障碍消除，跨文化沟通技巧增强，沟通效率提升，项目沟通周期缩短 12%，信息传达准确性和效率提高 20%。 人才发展投资回报 :goFLUENT 培训项目获员工高度认可，满意度 95%，提升员工职业竞争力和市场价值，为公司吸引和留住国际化人才奠定基础。
	典型客户2	客户名称	国内跨境电商巨头携手企业语言学院，与自研学习平台无缝整合，全面加速员工商务英语精进之路
		合作内容	该跨境电商是全球最具国际化和多元化的电子商务巨头之一，业务遍及东南亚和全球。随着全球化进程的加快，该企业在海外的布局不断扩展，这对员工的外语能力和跨文化沟通技能提出了更高的要求，尤其是员工语言学习的需求日益迫切。 为了满足这一需求，该企业决定实施一项全面的外语培训计划，以提升员工语言学习和跨文化沟通技巧。 - 将 goFLUENT 在线学习平台与该企业自主研发的学习平台做集成 - 针对不同的学习目标人群准备了 4 种混合学习方案，有效地结合线上学习平台、口语课程、在线写作课和虚拟课堂，全方位促进员工语言学习与英语技能提升
		合作成效	英语技能提升：95% 参与培训的员工在英语水平上有了明显提升，能更流利地进行国际业务交流。 跨文化理解增强：89% 的员工对不同文化的理解和适应能力显著提高，跨国业务中的沟通效率和合作质量明显改善。 工作效率提高：88% 的员工反馈，由于语言障碍减少，沟通更加顺畅，工作效率和团队协作能力显著提高。 员工满意度提升：99% 的员工对外语培训项目表示满意，认为公司在员工个人发展和职业提升方面的投入得到了切实的回报。

SOFLUENT

典型客户案例	典型客户3	客户名称	某国有银行启动全行在线外语学习盛举：铸就员工语言自信，赋能国际化发展
		合作内容	某银行作为中国顶尖的大型股份制商业银行，拥有全球近 30 个国家和地区的 250 多家分支机构。该行积极响应国家“双循环”战略，致力于稳定全球产业链、促进国际贸易与跨境金融创新，并推动人民币国际化。同时，该银行正加速数字化转型，重塑金融服务模式以获取竞争优势。 为进一步提升国际竞争力和促进数字化转型，该银行启动了一项全行性的在线外语学习资源引进项目，旨在激发员工外语学习热情，提升外语沟通能力，为银行的国际化进程和数字化转型提供有力支持。 - 通过自建学习平台实现电脑端，APP 端以及微信公账号三个端口的对接，实现全行员工单点登陆自创学习账号，7*24 无限制全平台全语种的学习。 -18 个语种全开放的自主学习平台，基于 CEFR 的适用性测评。 -15,000+ 多个学习资源，每周持续增加学习内容。 -400+ 系列课程，50+ 商务英语内容，100+ 岗位和行业课程。
		合作成效	语言能力提升：97% 员工英语水平显著提升，整体级别从 A2.3 到达 B1.1，跨越 2 个子级别，成效显著。该行全员学习项目从项目开项运行以来广受追捧，与 goFLUENT 合办的学习马拉松也获得高度认可。 跨文化理解增强：在 goFLUENT 与该银行的合作中，我们针对银行的具体语言需求，定制了专业课程资源：阅读、听力、写作，分别针对该银行进行个性化命名。此资源部署让项目管理者清晰追踪学员学习进度。 工作效率提升：由于语言障碍减少，沟通更加顺畅，工作效率和团队协作能力显著提高。 员工满意度提升：99% 的员工对培训项目表示满意，认为公司在员工个人发展和职业提升方面的投入得到了切实的回报。

曾获重要奖项

2024 荣获新华报业传媒集团《培训》杂志颁发的“2024—2025 最受企业欢迎的培训机构榜单”奖项
2024goFLUENT 企业语言学院荣获【2025 新旗奖 - 最佳解决方案奖】
2024 荣获智享会颁发的【2024 企业语言培训 HR 甄选服务机构】
2024 荣获 HRflag2024 中国人力资源服务品牌 100 强

企业出海人力资源服务指南

EF / CO R PORATE LEARNING
POWE R E D BY efekta

公司中文简称	EF 企业学习解决方案		**公司英文简称**	EF Corporate Learning	
公司成立时间	**全球始创年份**	1965	**员工规模**	**全球员工人数**	约 52000
	中国成立日期	1994		**中国员工人数**	347
注册资本	/		**全球 2024 财年营收**（单位：亿元人民币）	/	
企业性质	外资 / 合资		**是否上市**	否	
股票代码	/		**联系人姓名**	Chloe ZHANG	
联系人电话	021-6140 0520		**联系人邮箱**	chloe.zhang@ef.com	
公司官网	corporatelearning.ef.com.cn		**上市证券交易所**	/	
中国总部地址	上海市静安区铜仁路 258 号九安广场银座 1 层				
中国分支机构所在城市	上海、北京、广州、深圳、杭州、苏州、昆山、东莞				
海外办事处所在城市	新加坡市、东京、首尔、纽约、洛杉矶、旧金山、波士顿、芝加哥、多伦多、温哥华、蒙特利尔、伦敦、巴黎、柏林、慕尼黑、马德里、巴塞罗那、苏黎世、斯德哥尔摩、罗马、米兰、阿姆斯特丹、布鲁塞尔、里斯本、维也纳、都柏林、莫斯科、圣彼得堡、圣保罗、里约热内卢、布宜诺斯艾利斯、圣地亚哥、波哥大、利马、蒙得维的亚、约翰内斯堡、开普敦、开罗、悉尼、墨尔本、布里斯班、奥克兰、惠灵顿、迪拜、阿布扎比、利雅得、吉达、多哈、科威特城等				
出海方向人力资源业务类别	多语言培训、在线学习、管理培训				
服务覆盖国家	覆盖全球 120 个国家 / 地区	覆盖亚洲 / 个国家 / 地区 覆盖北美 / 个国家 / 地区 覆盖非洲 / 个国家 / 地区		覆盖欧洲 / 个国家 / 地区 覆盖南美 / 个国家 / 地区 覆盖大洋洲 / 个国家 / 地区	

编制与发布
COMPILER AND PUBLISHER
众旗 HRflag

企业出海人力资源服务指南

CO R PORATE LEARNING
POWE R E D BY efekta

公司介绍

EF Corporate Learning （EF 企业学习解决方案），是 EF 旗下专注服务于企业和政府机构的专业部门，提供多元的语言培训解决方案，旨在协助企业和组织提升跨文化沟通、加强团队协作、提升组织信任和影响力等能力，构建卓越人才梯队。

福布斯百强中 70% 的企业都曾通过 EF 提供员工语言培训方案，近 5 年里有超过 200 万学员接受过我们的语言培训。为什么全球超过 3000 家企业客户愿意把他们珍视的人才交给我们?

因为——

EF 始创于 1965 年，拥有 60 年丰富教育经验。提供包括语言学习、留学旅游、学位课程及文化交流在内的多种教育类课程。EF 在全球范围内拥有超过 650 家校区和办事处，52,000 名员工遍布全球各个国家和地区，每年帮助超过 100 万学员实现语言能力提升。

我们根据不同企业的培训目标与需求，提供全系列的解决方案，不管是线上或线下，一对一或团体教学，甚至是海外沉浸式学习体验，以及其他语种课程，都是我们的强项。我们拥有专业的培训顾问团队， 为企业提供全程项目管理服务，与企业一同设定目标、挑选学员、提供学习方案、并持续跟进结果，确保项目成功是我们的终极目标。

此外，EF 企业学习解决方案不仅是一个国际性企业，我们在中国市场深耕了 20 余年，无论是国企、在华外资企业、以及国内本土企业的国际化人才培训，我们都累积了丰富的跨行业经验，请选择 EF 企业学习解决方案作为您语言培训的战略合作伙伴，让我们一同赋能人才、打造企业核心竞争力。

产品服务介绍

EF 和企业客户的合作不是提供 SAAS 服务，而是旨在以客户的需求为中心，与客户配合交付一个高回报的完整解决方案。这需要经过验证的工具、体系化的课程和专业的学术团队来共同完成。EF 项目团队会和客户一起，基于以下内容制定一份可执行的具体方案:

一、项目目标设定:

帮助企业客户建立语言能力模型，梳理及设定与业务发展需求匹配的各职能 / 级别员工语言能力培养目标。着眼于培育学习型组织文化，既从量的角度评估语言学习项目的员工参与度，更从质的角度衡量语言学习项目对于业务的积极影响。同时，这也为组织未来选拔和任用员工提供了重要的参考。

二、企业需求分析:

通过 EF 专业的英语能力测评工具评价员工的当前语言能力，参照前述达成一致的培养目标，组织和个人都将充分了解这个能力的差距。这个过程帮助企业按照业务 / 岗位需求优先级、预算、成果预期等因素合理设计短期和长期项目规划。

三、学习课程定制:

EF 课程定制遵循语言学习的自身规律和企业的特定需求，员工当前的能力和培养目标的差距是非常重要的考量因素。EF 坚信，没有任何一种课程适用所有学员 – 只有最符合学员学习需求的课程才最能激发学员的学习积极性和产生积极的学习效果。EF 完全自主知识产权的学习课程和教学方法是提高学习效果的重要保障。

四、学习成果跟踪:

EF 为每一个客户分配专门的项目成功团队，包含和培训 / 业务负责人对接的项目成功经理以及为每个学员提供一对一服务的学习辅导员。在整个项目周期的每一个重要节点，客户和学员都会得到学习数据反馈和成果报告。同时， EF 团队和企业配合，基于项目的走向趋势采取及时的措施确保项目健康运行。在项目结束时，项目成果的全方位汇报和展示以及对下一期项目的合理化建议必不可少。

典型客户案例	典型客户1	客户名称	某大型运输物流国企
		合作内容	客户需求： 客户的海外事业部有非常重要的战略地位。海外事业部为了争取更多的海外订单，更好地服务海外客户，实施了一系列战略转型和内部人员能力提升计划。其中一项就包括对部门员工进行英语培训，以提高跨文化沟通水平，增进业务谈判能力。 我们做了什么？ 1. 先对客户的海外事业部员工进行全面英语能力评估 通过专业的测评工具，详细了解到了客户方学员的英语实际水平，为后续的英语培训和发展计划提供了依据。 2. 然后根据实际要达到的学习成果，结合学员水平，设计定制化学习方案。 按照使用英文场景设定学习终极目标，并根据学员现有英语能力设定切实可行的学习目标和方案设计。 与此同时，根据差距分析推荐相应的课程。这些课程旨在帮助员工弥补能力差距，提升他们在国际市场上的表现。 3. 最后，项目交付过程中，全程进行定期评估、效果反馈、进度跟踪、适度调整和在线服务。为确保培训的有效性和实施落地，实施了持续的评估和反馈机制，以及时调整课程内容和教学方法。此外，通过定期的项目会议和服务进度报告来跟踪服务和进度，确保每个员工都能跟上学习计划，并在实际工作中应用新技能。
		合作成效	在已经完成的培训周期中，客户的海外事业部按时完成英语培训计划。经客户反馈，参加培训员工的英语能力得到了预期的大幅提升，目前英文水平能够进一步应对客户日益增长的国际业务需求。学员对于培训效果、培训体验感等反馈十分正面积极。
	典型客户2	客户名称	某知名外资高科技公司
		合作内容	客户需求： 客户希望能通过给员工营造线上英语学习环境，提升商务英语水平，提高对内与对外的英语沟通效率。并且通过这次项目， 进一步打造强大的内部人才输送管道。 让员工了解到企业高度重视他们的职业发展，从而有助于留住人才。 我们做了什么？ 通过逻辑清晰的课程设计，和贴近工作的课程内容成体系地给学员提供培训。 充足且丰富的外教资源营造了实际的对外沟通和交流场景。根据客户的需要，提供更多的实战英语机会，对于口语的提升有很大帮助。 同时，灵活安排培训时间，并对学员进行及时的督促和进度更新。
		合作成效	根据客户反馈，学员们的商务英语，尤其是口语部分得到了很大的提升，因而员工在进行国际交流时，能够更游刃有余。员工对于服务的体验感非常好，提升了对公司的满意度调查得分，并期待下一阶段培训。

曾获重要奖项

《福布斯》2024 年世界最佳雇主
《福布斯》2024 年全球最适合女性工作的公司
2024 、2023 年荣获智享会颁发“学习与发展供应商价值大奖”——企业语言培训 HR 臻选服务机构
2022 年 ELTons Innovation Awards [由英国文化教育协会（British Council）主办的国际英语教学创新奖]

企业出海人力资源服务指南

BIPO
Make LifeEasier.

公司中文简称	必博人力		**公司英文简称**	BIPO	
公司成立时间	**全球始创年份**	2010	**员工规模**	**全球员工人数**	900+
	中国成立日期	2010		**中国员工人数**	250+
注册资本	/		**全球 2024 财年营收**（单位：亿元人民币）	/	
企业性质	外资 / 合资		**是否上市**	否	
股票代码	/		**联系人姓名**	Rachel	
联系人电话	400-101-7100		**联系人邮箱**	bipoinfo@biposervice.com	
公司官网	www.biposervice.com		**上市证券交易所**	/	
中国总部地址	上海市静安区延安中路 841 号 3 楼				
中国分支机构所在城市	上海、北京、深圳、广州、成都、大连				
海外办事处所在城市	新加坡 | 中国大陆及港澳台地区 | 阿布扎比 | 阿根廷 | 澳大利亚 | 孟加拉国 | 巴西 | 文莱 | 柬埔寨 | 智利 | 哥伦比亚 | 迪拜 | 东帝汶 | 埃及 | 德国 | 关岛 | 印度 | 印度尼西亚| 日本 | 肯尼亚 | 韩国 | 老挝 | 马来西亚 | 毛里求斯 | 墨西哥 | 摩洛哥 | 缅甸 | 荷兰 | 新西兰 | 尼日利亚 | 巴基斯坦 | 波兰 | 沙特阿拉伯 | 南非 | 西班牙 | 斯里兰卡 | 泰国 | 菲律宾 | 土耳其 | 英国 | 美国 | 越南				
出海方向人力资源业务类别	人力资源管理软件、薪酬外包、名义雇主服务、人力资源管理咨询、人事代理、灵活用工、福利外包、其他				
服务覆盖国家	覆盖全球 170 个国家 / 地区	覆盖亚洲 41 个国家 / 地区　覆盖欧洲 47 个国家 / 地区 覆盖北美 11 个国家 / 地区　覆盖南美 16 个国家 / 地区 覆盖非洲 47 个国家 / 地区　覆盖大洋洲 3 个国家 / 地区			

企业出海人力资源服务指南

BIPO

Make LifeEasier,

公司介绍

BIPO（必博）创立于 2010 年，作为全球化的人力资源一站式服务供应商，全球服务网络已覆盖 160 多个国家和地区，公司立足亚太、辐射全球，推动科技赋能，为企业提升管理品质，十多年来砥砺前行，以全球化、数字化和合规化为发展理念服务客户。

BIPO 为全球企业定制的 Total HR Solution，包含 HRMS、Butter、Athena BI，实现了包括全球人力资源及薪酬外包（GPO），名义雇主服务（EOR）、独立承包服务（Contractor）等服务的高效交付，借助系统的科技化和服务网络的多国化，为客户提供多地区、高效率、合规化的用户体验。同时依托全球资源网络，聚焦企业人力资源管理中的痛点，集合多种业务协作云应用，使服务覆盖全球。

BIPO，已发展成亚太区服务网络最广，落地最深的一站式人力资源合作伙伴，积累了众多高能级的全球知名企业，并在不断加速中提升链接全球的服务辐射能力、优化科学先进的系统方案，打造品质卓越的国际级人力资源服务供应商！

产品服务介绍

BIPO 服务产品借助系统的科技化和服务网络的多国化，为客户提供多地区、高效率、合规化的用户体验。

BIPO 为全球企业定制的 Total HR Solution，包含 HRMS、Butter、Athena BI，实现了包括全球人力资源及薪酬外包（GPO），名义雇主服务（EOR）、独立承包服务（Contractor）等服务的高效交付，借助系统的科技化和服务网络的多国化，为客户提供多地区、高效率、合规化的用户体验。同时依托全球资源网络，聚焦企业人力资源管理中的痛点，集合多种业务协作云应用，使服务覆盖全球。

BIPO 名义雇主服务 (EOR) 助力企业实现全球布局，快速开拓海外市场！在全球范围内为企业提供海外雇佣支持，管理和支付员工薪酬，保障合规。BIPO 作为企业的名义雇主 (EOR)，服务覆盖完整的员工雇佣周期，简化管理工作流程，为企业减负。基于云技术的薪酬解决方案帮助企业高效合规地管理全球员工薪酬，同时支持远程、多币种支付。

BIPO 全球人力资源及薪酬外包服务 (GPO) 能够帮助企业实现全球人才雇佣、管理和薪资支付。为了帮助企业高效合规地管理全球员工薪酬，BIPO 全球人力资源及薪酬外包服务 (GPO) 致力满足企业的全球薪酬和人力资源管理需求。BIPO 全球人力资源及薪酬外包服务 (GPO) 能够帮助企业实现全球人才雇佣、管理和薪资支付。

BIPO 的 GPO 解决方案拥有全面先进的薪资平台支持，并由专业的薪资专家团队提供本地化服务，确保在全球范围实现合规化支付。通过 BIPO 的人工智能、云端解决方案，实现多币种薪资支付，简化支付流程，以确保薪资管理的及时性和准确性。帮助企业管理复杂的入职、薪酬及市场拓展流程，同时遵守当地的劳动法规，为企业提供合规化的服务支持。

典型客户案例

典型客户 1	客户名称	泰国中央银行
	合作内容	鉴于泰国银行作为国家机关的特殊性，BIPO 团队深入了解了泰国银行的业务流程和需求，根据其独特的业务情况设计了一套个性化的薪酬解决方案。定制化的功能和模块使得泰国银行能够更好地进行薪酬管理，并提升了整体效率和准确性。 凭借着 BIPO 灵活的薪酬解决方案，以及 BIPO 研发、产品、项目和服务交付团队长达六个月的不懈努力，我们成功确保了 BIPO 薪酬引擎与银行现有系统的无缝集成，帮助泰国银行解决了原生态系统中的 10 多个历史遗留问题，展现了 BIPO 在解决复杂问题方面的实力和专业素养。 BIPO 深谙泰国金融业及其系统架构。我们为泰国银行量身定制了全面的人力资源解决方案，具备处理泰国繁复的津贴和税务扣除的能力，显著缩短了薪酬处理时间，从而帮助泰国银行节省了数百小时的工作时间。此外，我们的系统还大幅减少了错误和异常，提升了数据准确性，进一步降低了人力资源管理的风险和成本。

典型客户案例	典型客户1	合作成效	此次合作为泰国银行带来了显著的效益和管理优势，为其 4,000 多名员工带来了确实的利益和价值。泰国银行的管理团队对我们的专业水准和解决方案的质量给予了高度评价。 我们期待与泰国银行继续深入合作，在未来共同探索更多创新解决方案，以进一步提升其业务效率和竞争力。BIPO 将继续保持密切联系，并积极响应客户的需求，共同追求业务的成功和发展。
	典型客户2	客户名称	孟加拉国达卡大学
		合作内容	通过一系列联合研讨会、专题讲座，我们致力于帮助学生们将理论知识与实际应用相结合，确保他们具备进入职场的核心竞争力。会议内容将涵盖当前人力资源领域的前沿趋势和最新技术，确保学生们能够站在行业的最前沿。通过这些互动式的讲座和分享，学生们能够与行业领袖直接对话，拓展视野、增强实践技能，为未来职场打下坚实基础。 为了进一步加强学生的创新与研究能力，BIPO 与达卡大学还开展了合作研究项目，重点探讨人力资源管理领域中的前沿课题。学生们有机会与专家团队一起参与真实的企业案例分析，有助于培养他们在未来工作中的解决问题能力和创新思维。通过这些项目，学生们能够将课堂上学到的知识灵活运用于复杂的实际场景中，深化对人力资源管理的理解。 BIPO HRMS 系统是此次合作中的核心工具。学生们通过 BIPO 的 HRMS 系统模拟实际工作场景进行实践训练。系统涵盖了薪酬、考勤、绩效、休假、AI 分析等多个模块，帮助他们在实际操作中全面了解 HR 的数字化管理流程。同时，沉浸式的学习方式让学生们更好地掌握人力资源管理的技术要点，也增强了他们适应未来数字化工作环境的能力。
		合作成效	这次合作是 BIPO 在全球化与科技赋能领域的努力，也展示了公司在推动当地教育与人才培养方面的持续承诺。我们相信，通过这一合作，学生们不仅将成为未来的管理人才，更会在推动该国人力资源管理标准和创新方面发挥重要作用。BIPO 也将持续为孟加拉国以及全球商业和人力资源管理领域的未来发展做出贡献。

典型客户案例	典型客户3	客户名称	印尼中国高速铁路有限公司
		合作内容	BIPO 熟知印尼当地的人力资源管理和法律法规要求，同时深入理解 KCIC 的业务流程和需求，为其设计出一套量身定制的人力资源系统解决方案。这套解决方案包括了人力资源管理的多个模块，根据 KCIC 的实际需求进行了定制化设计，以最大程度地满足 KCIC 的管理需求。 通过自动化的人力资源管理系统，包括员工信息管理、考勤休假、薪酬计算等各个关键环节，极大地节省了企业的时间成本，让人力资源管理工作更加精细和高效。同时系统能够收集和分析大量的人力资源数据，为 KCIC 的管理层提供了数据驱动的决策支持。 BIPO 的人力资源解决方案显著提升了 KCIC 的管理效率，减少了人工错误，降低了管理风险和成本。通过数字化转型，KCIC 的人力资源管理工作变得更加高效、准确，为企业节省了大量的资源。
		合作成效	KCIC 对 BIPO 的专业水平和解决方案的质量给予了高度评价，解决了其 1000 多名员工的人员管理，带来了显著的效益和管理优势。在未来，BIPO 将继续优化解决方案，以满足 KCIC 在人力资源管理上的新需求，助力 KCIC 在数字化转型的道路上行稳致远。
曾获重要奖项	2024 中国人力资源服务机构 100 强 HRflag 金帜奖“2024 人力资源服务业品牌大奖” HRflag“2025 新旗奖”最佳产品大奖 2024 最佳海外人力资源服务机构 BIPO 入选 36 氪“WISE2024 商业之王年度全球化布局与市场拓展案例”名册 BIPO 入选 EqualOcean“2024 出海全球化人力资源 Top10 榜单”		

企业出海人力资源服务指南

RE(RUITFAST

公司中文简称	立可飞劳务派遣有限公司		**公司英文简称**	RecruitFast	
公司成立时间	**全球始创年份**	1992 年	**员工规模**	**全球员工人数**	900+
	中国成立日期	2023 年 4 月 4 日		**中国员工人数**	200+
注册资本	人民币 1000 万元		**全球 2024 财年营收**（单位：亿元人民币）	/	
企业性质	外资 / 合资		**是否上市**	否	
股票代码	/		**联系人姓名**	Gigi Koh	
联系人电话	15692109350		**联系人邮箱**	gigi.koh @reforce.com.cn	
公司官网	/		**上市证券交易所**	/	
中国总部地址	上海市徐汇区淮海中路 999 号上海环贸广场 2 期 1511-1512				
中国分支机构所在城市	北京、香港、深圳、广州、苏州、成都、西安、台北、新竹、高雄				
海外办事处所在城市	雅加达、首尔、曼谷、新加坡、吉隆坡、东京				
出海方向人力资源业务类别	人才寻猎、人才资源管理软件、名义雇主服务、在线招聘、薪酬外包、福利外包、人才派遣、人力资源管理咨询、灵活用工、背景调查、招聘流程外包、人事代理、法律服务、管理培训				
服务覆盖国家	覆盖全球 20 个国家 / 地区	覆盖亚洲 10 个国家 / 地区 覆盖北美 / 个国家 / 地区 覆盖非洲 / 个国家 / 地区		覆盖欧洲 10 个国家 / 地区 覆盖南美 / 个国家 / 地区 覆盖大洋洲 / 个国家 / 地区	

编制与发布
COMPILER AND PUBLISHER
众旗 HRflag

企业出海人力资源服务指南

RE(RUITFAST

公司介绍			RecruitFast，作为 REForce 品牌旗下的领军者，专注于为企业提供全面、高效的人力资源外包服务。作为业界领先的人力资源与业务流程外包专家，RecruitFast 致力于为企业提供全方位、一站式的解决方案，不仅深耕本土市场，助力企业在中国高效解决各类人力资源挑战，更前瞻性地拓展至全球视野，助力企业扬帆出海。 我们深知企业国际化的每一步都至关重要，因此，RecruitFast 特别推出了全面的出海服务，旨在帮助企业无缝对接国际市场，从市场深度调研到公司海外注册，办公空间设立、跨国人才招聘、税务合规规划，直至公司架构的国际化布局，我们全程陪伴，确保企业能够稳健地在海外建立并发展业务，让每一分投资都能精确转化为可观的成果，加速企业在全球市场的成功步伐。
产品服务介绍			通过我们的综合解决方案，让您的业务和团队遍布全球。您是否棘手于如何开展出海业务？或者您目前正在努力管理海外团队？我们可以帮助您！让我们成为您的终极合作伙伴，从开始到完成为您提供指导。 业务设置解决方案：公司组建，公司注册，公司秘书，IP，公司银行开户，市场进入 出海风险与合规解决方案：尽职调查，审计、法律、税务、会计，监管管理 劳动力管理解决方案：数据解决方案，自动化运营薪酬，人员管理 人力资源解决方案：薪酬及福利，雇主品牌，海外招聘，培训，合规 - 多元化，公平与包容 移民及签证：流动性，迁移，政府关系
典型客户案例	典型客户 1	客户名称	医疗类客户
		合作内容	2021 年某外资医药医疗企业需要在短期（三个月）内完成近百个人员编制交付以支持在中国区的业务增长，希望在新药上市前以项目制及结果导向迅速搭建一支专业团队运营其产品。
		合作成效	通过项目 RPO 和灵活驻场管理完成了 80+ 人员编制。根据需求的实际情况成立 5（顾问）+1（项目经理）的项目团队支持简历搜寻，3 名驻场顾问为供应商管理及流程优化进行现场把控。每天以 1：5 的简历推送，每周不低于 20 人的面试安排与在客户方驻场顾问配合并完成整个招聘流程闭环。本项目如期达到了客户要求的简历推荐量及面试通过率，并成功在新药上市前，达成了客户交给的团队搭建任务。

RE(RUITFAST

典型客户案例	典型客户2	客户名称	汽车类客户
		合作内容	客户在北方区搭建新的财务中心，把原有的三个地方（广州、上海、沈阳）合并至长春，面临着原有人员流失及新员工招聘带来的挑战。因此， RecruitFast 能在短期内完成人员替换及新岗位招聘的任务。 我们通过抽调汽车团队的资深顾问作为前端客户方连接桥梁，派驻现场与客户 HR 内部进行与需求部门的日常沟通衔接及面试安排等相关工作。后台顾问以每天 1：2 的简历推送，每个岗位每周不低于 15 份的简历量供客户筛选。
		合作成效	项目开始后一周内顾问完成了对当地市场人员薪资福利的了解，北方区域的市场薪资福利并不具备竞争力，对后续人员招聘留用可能会产生不稳定的因素。因此，由我司方案型销售负责给到客户具备有竞争力且降本增效的薪资福利方案，即新招员工先以岗位外包的用工形式，第一年雇主关系挂靠于我司，并用我司外资背景作为背书，给到外包员工具有弹性的福利机制，这样既可以规避前期人员不稳定，重复招聘等造成的雇主风险，又加深了客户对于候选人真实的现场工作考核，为后期储备更多更好的人才缓冲了时间，同时，也降低了重复招聘带来的叠加成本。 最后通过 6 个月不到的时间，顺利完成了如：AR，AP，cash，GL 等财务岗位的招聘。得到了客户的一致肯定和表扬。
	典型客户3	客户名称	快消零售类客户案例
		合作内容	某外资 500 强快消集团在中国全资注册独立子公司并组建共享服务中心，主要是运用先进的计算机技术和网络通讯手段向位于中国大陆、韩国、以及全球的运营机构提供跨区域、远程的各种专业服务，其中包括：财务服务、分析和管理、信息技术支持、客户服务、供应链管理、人事服务、物流管理、销售生产支持等。 在前期，我们跟客户做了充分的沟通并深入了解客户的需求，为该项目成立了专门的项目团队。我们与客户精准沟通招聘需求及方案，简洁化候选人胜任力模型及圈定合适的目标公司，盘点目标人才市场。协调并执行招聘流程管控，线下招聘渠道拓展，支持业务线制定面试流程优化，结合招聘过程中的问题进行调整，统一面试标准，协助推动内推机制，节省招聘时间。针对人选的需求，突出客户优势，如领先的市场位置、人性化的企业文化、诱人的激励体系、完善的晋升机制、集团化的资源优势等，针对用人部门、雇员进行满意度调查，分析试用期雇员流失原因，提高推荐精度。
		合作成效	在项目周期内，我们均能完成不低于 60% 的客户委托职能，从职位种类上来看，这些岗位属于不同层级以及不同业务条线，对于项目团队的专业性和推荐进度提出了较高要求。
曾获重要奖项	/		

企业出海人力资源服务指南

CTG

公司中文简称	易才集团		**公司英文简称**	CTG	
公司成立时间	**全球始创年份**	2003 年	**员工规模**	**全球员工人数**	2700+
	中国成立日期	2003 年		**中国员工人数**	2700+
注册资本	/		**全球 2024 财年营收**（单位：亿元人民币）	/	
企业性质	民营		**是否上市**	否	
股票代码	/		**联系人姓名**	余悦敏	
联系人电话	13512142477		**联系人邮箱**	frances.yu@chinatalentgroup.com	
公司官网	www.ctghr.com		**上市证券交易所**	/	
中国总部地址	北京市朝阳区建国路 56 号天洋运河壹号 G2 栋				
中国分支机构所在城市	直营服务网络覆盖中国境内 260 余个城市和地区，包括但不限于：北京、上海、广州、深圳、杭州、南京、成都、重庆、西安、沈阳、济南、乌鲁木齐、拉萨等地。				
海外办事处所在城市	/				
出海方向人力资源业务类别	名义雇主服务、薪酬外包、福利外包、人才派遣、人事代理				
服务覆盖国家	覆盖全球 166 个国家 / 地区	覆盖亚洲 43 个国家 / 地区 覆盖北美 15 个国家 / 地区 覆盖非洲 45 个国家 / 地区		覆盖欧洲 44 个国家 / 地区 覆盖南美 12 个国家 / 地区 覆盖大洋洲 4 个国家 / 地区	

编制与发布
COMPILER AND PUBLISHER
众旗 HRflag

企业出海人力资源服务指南

频CTG

公司介绍			易才成立于 2003 年，总部位于北京。成立至今，易才始终秉持客户需求为导向，依托辐射全球、遍布全国的服务网络，基于强大的新一代 HR SaaS 综合平台，全力打造以薪酬福利为核心的全链路一体化 HR SaaS+ 综合服务。我们致力于提升人力资源运营效能，成就极致员工职场体验，为客户提供涵盖薪酬社保、用工管理、健康福利、助残就业、出海服务等在内的一站式人力资源综合解决方案。
产品服务介绍			薪税社保 基于易智汇 EZ.Wise 超级共享服务生态平台、覆盖全国的落地服务网络和多元灵活的用工模式，我们提供的薪税社保一体化解决方案，帮助企业提升人事运营效率的同时，升级员工服务体验，降低人力资源管理的隐性成本。 服务产品包括：人事社保、薪酬个税、用工管理、融合就业。 健康福利 基于数智健康福利平台易百汇 EZ.Care，我们打造了从预防、干预到促进的健康福利管理闭环。通过分层式的运营服务方案，满足员工的个性化诉求，帮助企业构筑健康和谐职场，保障员工及核心人才的健康工作状态，提升雇主品牌形象与员工的福利感知度，创造企业发展与个体福祉的美好未来。 服务产品包括：健康体检、商业保险、健康管理、福利激励。 出海服务 本土企业探索海外市场，您需要可靠的人力资源服务伙伴帮助您实现目标国家 / 地区的合规雇佣与薪酬支付，灵活应对全球市场变化，专注业务增长。 服务产品包括：全球名义雇主服务（EOR）、独立承包费代付服务（POB）、全球薪酬外包服务（GPO）、全球人才招聘服务（GTA）及对外劳务合作。
典型客户案例	典型客户 1	客户名称	某互联网科技公司
		合作内容	EOR 名义雇主服务（印尼） 服务包含：劳动合同签署、就业手续办理、工资计算与发放、当地社保缴纳、个税申报
		合作成效	客户当地员工岗位和薪资差距较大，并且考虑到岗位员工的特殊工作安排，根据印尼当地劳动法规的要求，针对不同员工的情况我们提出了签订不同劳动合同形式的建议，客户需要在短期内加入多位员工，我们快速响应顺利完成了所有员工的入职

典型客户案例	典型客户2	客户名称	某互联网科技公司
		合作内容	EOR名义雇主服务（美国） 服务包含：劳动合同签署、就业手续办理、工资计算与发放、当地社保缴纳、个税申报、处理离职程序
		合作成效	对于月末入职的员工，我们在安排入职的时候会同步开始准备当月的薪资流程，以便可以准时安排付薪。但客户员工月末入职日当日实际上并未报到上岗， 客户也联系不上员工，基本等于无故缺勤。对于我们来说，在准备付薪的最后阶段更改或者取消薪资报告本身就困难又需要争分夺秒。而且对客户来说，因为跟员工正处于合作初期，还在犹豫于是否应当严格对待或者放过一马。如果员工后续出现，那即便多付薪，我们也可以在次月安排薪资调整。但我们最担心的就是员工始终失联的话，多付的薪资就无法追讨。在获悉事态的第一时刻，我们首先向失联的员工发送了通知信，语气关心地询问员工是否有任何不便并请求员工在截止日期前回复，否则将被视为缺勤。随后，我们也紧急跟当地沟通讨论，最终决定在面临可能多付薪的情况下，由当地先行扣款，如果员工次月可以提供合规病假单或其他类似证明文件，再在下月补上合理缺勤期间工资。幸运的是，最后关头员工及时回复，大家都松了一口气。我们对危机的响应速度和预备方案也得到了客户的认可。事后我们也跟客户达成共识，为避免类似员工无法准时上岗而我们来不及逆转薪资流程可能多付薪的危机，以后原定安排在月末的入职日我们都会建议延到次月一日。
	典型客户3	客户名称	某先进制造公司
		合作内容	EOR名义雇主服务（多国） 服务包含：劳动合同签署、就业手续办理、工资计算与发放、当地社保缴纳、个税申报、处理离职程序 POB：独立承包费代付服务（多国） 服务包含：帮助客户向各国合作人员支付咨询和顾问费用
		合作成效	1. 在当今全球化的商业浪潮中，我们秉持着专业、高效、陪伴的理念，在精准把握客户实际出海需求的前提下，为其提供定制化的人力资源解决方案，让客户毫无后顾之忧地完成超 50 个国家的合规用工； 2. 面对该客户海外发展初期的重重挑战，我们凭借丰富的行业经验和专业的团队，成功解决了近百人海外合规用工的难题，辅助客户实现海外用工从 0 到 1 的蜕变； 3. 我们深入了解中国企业的文化背景、运营模式和业务发展需求，打造了一套更加贴合中国企业的海外用工服务模式。这种模式不仅可以为客户提供符合当地法律法规的人力资源服务、避免客户陷入当地人事纠纷，更加致力于提升服务的效率。辅助企业在当地快速扩展业务的同时，也帮助企业在海外树立起良好的口碑和形象，赢得当地市场的认可与信赖。
曾获重要奖项	/		

企业出海人力资源服务指南

SAFEGUARD GLOBAL

公司中文简称	舒仕福		**公司英文简称**	Safeguard Global	
公司成立时间	**全球始创年份**	2008 年	**员工规模**	**全球员工人数**	1500 人以上
	中国成立日期	/		**中国员工人数**	0-100 人
注册资本	/		**全球 2024 财年营收**（单位：亿元人民币）	6-7 亿元	
企业性质	外资 / 合资		**是否上市**	否	
联系人姓名	Frank Cen		**联系人电话**	186 1655 2860	
联系人邮箱	FrankCen@safeguardglobal.com		**公司官网**	www.safeguardglobal.com	
上市证券交易所	/		**股票代码**	/	
中国总部地址	北京				
中国分支机构所在城市	北京、上海				
海外办事处所在城市	全球 170 多个国家和地区				
出海方向人力资源业务类别	名义雇主服务、人才寻猎、人力资源管理软件、薪酬外包、人才派遣、 人力资源管理咨询、招聘流程外包、人事代理、灵活用工				
服务覆盖国家 / 地区	覆盖全球 170+ 个国家 / 地区	覆盖亚洲 30+ 个国家 / 地区 覆盖北美 2 个国家 / 地区 覆盖非洲 30+ 个国家 / 地区		覆盖欧洲 40+ 个国家 / 地区 覆盖南美 20+ 个国家 / 地区 覆盖大洋洲 2 个国家 / 地区	

企业出海人力资源服务指南

SAFEGUARD GLOBAL

公司介绍	Safeguard Global 致力于打造未来工作方式，持续为寻求国际市场拓展的企业提供海外劳动力管理解决方案。作为在名义雇主（EOR）领域拥有 10 多年经验积累的领先品牌，凭借我们行业领先的数据、技术、服务和各国本地市场的专业知识，Safeguard Global 已帮助全世界数千家企业在全球 170 多个国家和地区实现了更智能、更高效的全球员工招聘、管理、雇用、薪酬、入职及费用管理等，支持出海企业快速且合规地进行国际业务扩张。		
产品服务介绍	全球名义雇主我们专业的海外代雇解决方案，与简化的软件和各国的本地人力资源专业知识相结合，帮助您在 170 多个国家 / 地区快速、合规地雇用和入职员工。通过我们在海外各国已经设立的实体，我们代表您的公司雇佣海外员工并处理 HR，薪资和合规需求，让您可以将精力专注于您的新员工和他们对组织的贡献上。 全球招聘无论您是希望填补海外某个地区的特定职位，还是在某个国家 / 地区有大量的海外人员配备需求，我们在世界各地拥有本地招聘团队都能将您与 170+ 个国家 / 地区的海外人才联系起来。从直接和临时招聘到招聘流程外包（RPO），我们的招聘服务可以帮助您找到并雇用最适合您组织的候选人。		
典型客户	Google, Uber, WWF, ebay		
典型客户案例	典型客户 1	客户名称	Uber
		合作内容	全球名义雇主服务
		合作成效	在 Safeguard Global 的帮助下，Uber 以 12 倍的速度进行全球扩张。在 2009-2015 年期间，Uber 通过自己注册实体扩张至本国以外的 8 个国际市场。在 2015-2018 年期间，通过与 Safeguard Global 合作，在 Safeguard Global 的全球名义雇主服务的支持下，迅速将业务扩张至 39 个国家市场。通过使用名义雇主服务，Uber 将布局一个国际新市场的时间从 6 个月缩短到短短 2 周，得以在短时间内迅速切入市场获得增长。
	典型客户 2	客户名称	Fluent Commerce
		合作内容	国际招聘，全球名义雇主服务
		合作成效	Fluent Commerce 是一家为零售企业提供在线库存管理工具的科技公司。通过与 Safeguard Global 合作，Fluent Commerce 得以在总部以外的国家，包括印度，新加坡，法国，德国，爱尔兰，荷兰，英国，加拿大，美国等迅速找到合适的人才并雇佣他们为全球业务扩张服务。Safeguard Global 提供的候选人薪酬评估服务，雇员所在国家的福利政策指引，以及确保合同和薪资发放合规等服务，让 Fluent Commerce 可以将更多的精力放在战略扩张和业务增长上。
曾获重要奖项	/		

发布方

众旗 / HRflag

HRflag 是中国领先的人力资源管理智库，业务包含互联网服务、企业会员服务、研究服务、人力资源服务机构的市场营销服务、大型会议和社群活动，旗下业务品牌超过 50 个。

HRflag 运营着全球领先的 HR 人群的移动职业社交网络平台—HR 智能通讯录（HR Networking），超过 100 万 HR 注册用户每天活跃在此平台上，每年交换电子名片高达 450 万次，该平台还是一个全球规模领先的人力资源文档分享平台，每天下载量超过 3 万次；HRflag 还运营着全球领先的企业会员制人力资源社群—众旗学苑（HRflag Academy），1,000+ 家全球及中国领先企业是该业务的付费会员，其中包括 200 多家世界 500 强企业。HRflag 每年于北京、上海举办中国人力资源领域旗帜性大型论坛—极帜大会（OneFLAG Conference），演讲嘉宾为近百位世界 500 强企业 CHO，每年报名 HR 高管超过 3,000 人。HRflag 的四大奖项（金帜奖、极帜奖、新旗奖、雇主品牌创意大奖）业已成为人力资源领域的风向标和焦点，通过树立标杆引领和实践，推动着人力资源领域的发展。此外，HRflag 还和全球领先的商用软件公司 SAP 共同运营着 CHO 社团—新思会（New Insights CHRO Community），并和全球领先学府 - 法国里昂商学院（emlyon business school）联合运营全球人力资源与组织研究中心（GHOIC）。

目前，HRflag 的互联网平台注册用户超过 100 万 HR 专业人士，企业客户总量超过 10,000 家，包括 80% 的在华世界 500 强企业，并拥有超过 1,000 家广告客户和赞助商，2023《全球上市人力资源服务公司营收 100 强》前 10 名中，7 家是 HRflag 的客户。

HRflag 是国际人力资源认证协会（HRCI）认证的全球备考供应商（CPP）和再认证供应商（RP），以及全球领先的人才发展协会（ATD）合作伙伴。

安德普翰 / ADP

ADP 是一家云端人力资本管理（HCM）解决方案的综合性全球供应商，致力于统一人力资源、薪酬管理、人才管理和考勤管理，且在薪酬外包服务、分析和合规专业知识方面处于全球领先地位。

75 年来，ADP 在 140 个国家 / 地区为超过 110 万客户提供服务，具备为各个行业所有规模的企业（从小型企业到跨国企业）定制解决方案所需的经验和规模，确保企业在任何时候都能准确、及时地向员工支付薪酬，即便法规发生了变化或出现了新的挑战。

在 HCM 领域，ADP 是第一家实现自动化、迁移至云端、提供移动应用程序和创建在线市场的公司，引领着整个行业的创新趋势。我们的创新和服务传统使我们对员工体验有了深刻的理解，而且始终致力于以洞察力和解决方案应对不断变化的员工需求。

更多信息，请访问 www.adpchina.com 或致电 4008-215-632。

万领钧 / Knit

万领钧 Knit People 来自加拿大，有 9 年的全球薪酬服务经验。Knit 作为海外雇佣和全球薪酬服务提供商之一，至今已与 1,500 多家全球客户合作，每年处理薪资超过 36 亿。Knit 是一个全球化团队，在全球有三大运营中心，Knit 在中国建设了研发中心、华语服务中心和中国市场团队，助力中国企业开拓全球市场。

易路人力资源科技 / eRoad

易路面向全球中大型企业，坚持科技赋能人力资源，提供以薪酬为核心的一站式人力资源软件及服务。基于对企业需求的深刻洞察及 20 年的行业深耕、技术积累，易路开创了数字化交付的服务形式，并推出行业首个 AI Agent 平台 - 易路 iBuilder，以 AI 重塑企业人力资源全业务流程，赋能 HR 由后台管理职能向战略牵引转变。

易路全球人力资源管理平台支持 40+ 系统语言、100+ 币种，覆盖全球 180 多个主流国家和地区的业务运营，服务全球中大型客户近 1000 家，终端使用用户 800 万，服务客户涵盖科技、制造、金融、零售等多个行业，助力企业在全球化进程中降低人力资源管理的难度及挑战，专注于核心业务，取得成功。

盖雅工场 / GaiaWorks

盖雅工场是一家提供全球劳动力管理云服务的中国公司，以「科技让劳动力更高效」为使命，通过劳动力管理和灵活用工云平台，助力全新劳动力结构下的企业数字化转型。

盖雅工场专注于解决企业在劳动用工方面的四大问题：「需要多少人」「实际多少人」「干得怎么样」「怎样找到人」，利用科技手段预测劳动力需求并排班，优化调度劳动力安排并补充灵活劳动力，管理多样化劳动力队伍的出勤与时间，分析并提升劳动力效率与销售效能，同时连接劳动力市场中的企业与一线员工，实现降本增效、满意合规。

目前，盖雅工场的客户分布在全球 31 个国家与地区，每天，全球 1,800 余家客户的 600 余万员工使用盖雅提供的服务。他们包括华润、京东方、英格索兰、太古可口可乐、康师傅、徐福记、雅诗兰黛、周大福、7-Eleven、杭州联华华商集团、立邦、北京奔驰、延锋、融创、中外运、爱玛客、中铁沈阳局等。盖雅工场成立于 2009 年，总部位于苏州，在北京、上海、广州、深圳、杭州、武汉，及新加坡等地设有分支机构。投资方包括经纬中国、华平投资、元禾控股、纪源资本、腾讯、EDBI 等。

领英 / LinkedIn

Linked圆领英

LinkedIn（领英）作为一家全球领先的职场社交平台，创建于2003 年，总部位于美国硅谷。领英的愿景是为全球 30 亿劳动力中的每一位创造经济机会。截止 2023 年 11 月初，领英全球会员总数已超过 10 亿，覆盖 200 多个国家和地区。领英于2014 年宣布进入中国，持续提供优质的本地化产品和服务。2023 年 5 月，领英调整在中国市场的战略重点，聚焦于帮助中国企业在海外的人才招聘、品牌营销和技能培训，通过领英人才、营销和学习解决方案业务持续支持中国企业的全球化发展。

领英长期服务于遍布世界各地的企业客户，助力其在海外市场建立和发展国际化业务，并实现增长。在中国出海 100 强企业中，已经有 75% 的中国企业与领英展开深度合作。深耕中国市场，领英将通过独特的产品和服务，持续帮助中国企业在海外寻找和雇佣人才，帮助营销人了解在何时、何地以及何种方式触达海外市场的目标受众，并助力企业提升人才技能、发展和留存人才。

古浮兰 / goFLUENT

goFLUENT 作为国际化人才培养语言解决方案全球合作伙伴，专注于为央国企、一带一路企业、出海企业以及在华外资企业的国际化人才培养项目提供语言类定制化解决方案和创新性交付服务，通过学习系统对接和 AI 定制化课程路径，为您企业的员工部署全球化语言策略，实现培训效果和投资回报率 (ROI) 的最大化。

goFLUENT 提供行业领先的、高度定制的数字化 AI 学习技术、针对性的学习内容以及真人互动混合式语言学习解决方案，全面赋能企业国际人才和全球人才培养。目前已为超过 200 个国家和地区的 3000 多家企业提供国际化人才培养解决方案，活跃用户高达 600 万。此外，我们还提供符合 CEFR 标准的语言测评服务，帮助企业快速精准筛选国际化人才。

goFLUENT 成立于 2000 年，已在全球 30 多个国家和地区设立办事处，拥有完善的全球化项目执行团队。自成立以来我们一直坚持只服务企业客户，100% 自有版权的企业语言学院平台拥有 18 个学习语种，26 个显示语言，以及超过 13000 个学习资源，所有学习资源围绕日常工作与商务场景相关联，并保持高频的更新和创新。

访问 www.gofluent.cn，获取关于企业语言培训的更多专业资讯。

EF 企业学习解决方案 / EF Corporate Learning

CO R PORATE
L EAR N I N G
POWE R ED BY efekta

EF Corporate Learning （EF 企业学习解决方案），是 EF 旗下专注服务于企业和政府机构的专业部门，提供多元的语言培训解决方案，旨在协助企业和组织提升跨文化沟通、加强团队协作、提升组织信任和影响力等能力，构建卓越人才梯队。

福布斯百强中 70% 的企业都曾通过 EF 提供员工语言培训方案，近 5 年里有超过 200 万学员接受过我们的语言培训。为什么全球超过 3000 家企业客户愿意把他们珍视的人才交给我们?

因为——

EF 始创于 1965 年，拥有 60 年丰富教育经验。提供包括语言学习、留学旅游、学位课程及文化交流在内的多种教育类课程。EF 在全球范围内拥有超过 650 家校区和办事处，52,000 名员工遍布全球各个国家和地区，每年帮助超过 100 万学员实现语言能力提升。

我们根据不同企业的培训目标与需求，提供全系列的解决方案，不管是线上或线下，一对一或团体教学，甚至是海外沉浸式学习体验，以及其他语种课程，都是我们的强项。我们拥有专业的培训顾问团队，为企业提供全程项目管理服务，与企业一同设定目标、挑选学员、提供学习方案、并持续跟进结果，确保项目成功是我们的终极目标。

此外， EF 企业学习解决方案不仅是一个国际性企业，我们在中国市场深耕了 20 余年，无论是国企、在华外资企业、以及国内本土企业的国际化人才培训，我们都累积了丰富的跨行业经验，请选择 EF 企业学习解决方案作为您语言培训的战略合作伙伴，让我们一同赋能人才、打造企业核心竞争力。

CO R PORATE
L EAR N I NG
POWE RED BY efekta

创始人故事

1965 年，23 岁 的 Bertil Hult 在 瑞 典 的 隆 德 大 学 (Lund University) 宿舍楼的地下室里创建了 EF 英孚教育这家伟大的公司。

当时的 EF 英孚教育是一个以海外语言学习为主的游学培训机构，最初的目标只是希望能带领更多的瑞典高中生去英格兰学习英语，但正是这个简单却深刻的目标，让 EF 英孚教育一步步发展壮大。

而 Bertil 的童年一直在与“读写困难症”抗争，这种经历也让他更加深信，文化的浸润才是学习语言最快最有效的方法。

1971 年，Bertil 从瑞典迁往德国，1977 年，他在瑞士卢瑟恩建立了 EF 英孚教育的全球总部，他现在也安居在此。如今的 Bertil 已经处于半退休状态了，但他 60 年前创立 EF 英孚教育时对英孚的激情和使命感仍然非常强烈，他说：“英孚的使命，就是打破人与人之间语言、文化和地域的障碍！”

多年来，Bertil 一直以其企业家精神和事业上的成功受人景仰。2012 年，Bertil 因其在促进瑞士和美国之间的自由贸易方面的贡献而被瑞典美国商会授予露西亚商业奖 (Lucia Trade Award)。2006 年，Bertil 还 被 选 为 “ 年 度 杰 出 国 际 瑞 典 人”(International Swede of the Year)。

“ I have almost never seen a problem that couldn't be solved with the right person. 我从未见过这世界上任何一个问题是无法被解决的 -- 只要你能找到对的人。”

——Bertil Hult，英孚教育创始人

必博人力 / BIPO

BIIPO
Make LifeEasier,

BIPO（必博）创立于 2010 年，作为全球化的人力资源一站式服务供应商，全球服务网络已覆盖 160 多个国家和地区，公司立足亚太、辐射全球，推动科技赋能，为企业提升管理品质，十多年来砥砺前行，以全球化、数字化和合规化为发展理念服务客户。

BIPO 为全球企业定制的 Total HR Solution，包含 HRMS、Butter、Athena BI，实现了包括全球人力资源及薪酬外包（GPO），名义雇主服务（EOR）、独立承包服务（Contractor）等服务的高效交付，借助系统的科技化和服务网络的多国化，为客户提供多地区、高效率、合规化的用户体验。同时依托全球资源网络，聚焦企业人力资源管理中的痛点，集合多种业务协作云应用，使服务覆盖全球。

BIPO，已发展成亚太区服务网络最广，落地最深的一站式人力资源合作伙伴，积累了众多高能级的全球知名企业，并在不断加速中提升链接全球的服务辐射能力、优化科学先进的系统方案，打造品质卓越的国际级人力资源服务供应商！

立可飞劳务派遣有限公司 / RecruitFast

RecruitFast，作为 REForce 品牌旗下的领军者，专注于为企业提供全面、高效的人力资源外包服务。作为业界领先的人力资源与业务流程外包专家，RecruitFast 致力于为企业提供全方位、一站式的解决方案，不仅深耕本土市场，助力企业在中国高效解决各类人力资源挑战，更前瞻性地拓展至全球视野，助力企业扬帆出海。

我们深知企业国际化的每一步都至关重要，因此，RecruitFast 特别推出了全面的出海服务，旨在帮助企业无缝对接国际市场，从市场深度调研到公司海外注册，办公空间设立、跨国人才招聘、税务合规规划，直至公司架构的国际化布局，我们全程陪伴，确保企业能够稳健地在海外建立并发展业务，让每一分投资都能精确转化为可观的成果，加速企业在全球市场的成功步伐。

易才集团 / CTG

易才成立于 2003 年，总部位于北京。成立至今，易才始终秉持客户需求为导向，依托辐射全球、遍布全国的服务网络，基于强大的新一代 HR SaaS 综合平台，全力打造以薪酬福利为核心的全链路一体化 HR SaaS+ 综合服务。我们致力于提升人力资源运营效能，成就极致员工职场体验，为客户提供涵盖薪酬社保、用工管理、健康福利、助残就业、出海服务等在内的一站式人力资源综合解决方案。

舒仕福 / Safeguard Global

Safeguard Global 致力于打造未来工作方式，持续为寻求国际市场拓展的企业提供海外劳动力管理解决方案。作为在名义雇主 (EOR) 领域拥有 10 多年经验积的领先品障，凭借我们行业领先的数据、技术、服务和各国本地市场的专业知识，SafeguardGlobal 已帮助全世界数千家企业在全球 170 多个国家和地区实现了更智能、更高效的全球员工招聘、管理、雇用、薪酬、入职及费用管理等，支持出海企业快速且合规地进行国际业务扩张。

版权声明

HRflag（上海众旗信息咨询有限公司）严格遵守《中华人民共和国著作权法》及相关法律、法规和政策，并积极对相关版权内容进行保护。

著作权声明

- 《2025 企业出海人力资源服务指南》（以下简称“本指南”）中涉及的所有文字内容，其整体版权属 HRflag 所有。

- 本指南中服务篇章节所有内容（含图表）均由各公司主动提供相应版权均属各主动提供公司所有。

- 本指南中各联合发布机构的【广告】与【出海人力资源服务商精选阵容——基本信息】内容均由各联合发布机构自行提交，版权分别属各联合发布机构安德普翰（ADP）、万领钧（Knit People）、易路（eRoad）、盖雅工场（GaiaWorks）、领英（LinkedIn）、古浮兰（goFLUENT）、EF 企业学习解决方案（EF Corporate Learning）、必博人力（BIPO）、立可飞（RecruitFast）、易才（CTG）、舒仕福（Safeguard Global）所有。

- 任何个人、单位、组织、网站、媒体等未经事先书面许可，不得随意复制、转载、链接、转贴或以任何形式使用、传播本指南中的任何部分，也不得歪曲、篡改本本文件内容或将以上内容用于任何商业用途。对不遵守本声明或有其他违法行为。

- 恶意使用本指南内容者，HRflag 与联合发布方保留追究其法律责任的权利。

字体与图片版权声明

- 本指南中各联合发布机构的【广告】中的字体均由各联合发布机构自行通过合法途径购买。

- 本指南使用的字体包括字魂 143 号 - 正酷超级黑，字体版权由 HRflag 通过 iFonts 字体助手等合法途径购买，还包括思源黑体系列免费商用字体。

- 本指南部分涉及图片由 HRflag 在 Shutterstock 上通过合法途径购买或利用 Midjourney 创作生成。

侵权通知

- 如果您发现本指南使用了您拥有著作权的作品并对我们的编辑方式有异议，请向我们提供您的身份证明及您对该作品拥有著作权的有关文件，我们会尽快根据相关法律规定妥善处理。

不保证声明

- HRflag 力图提供准确的材料和内容，但 HRflag 对本指南准确性、完整性或适用性并未作出任何明示或暗示的声明或保证，有关信息也不应被视为准确、完整或适用而加以依赖。

- 本指南所述任何信息为“现有”或“现存”信息，可能随时修改或更新，无须另行通知任何个人或实体。

免责声明

- 本指南所载信息不构成任何投资参考，文件编撰和发布机构亦不为文件内容的任何偏差、谬误承担任何责任，基于本研究投资造成的一切损失，由投资者自行承担。

- 对于引用本指南相关内容而引起的民事纠纷或因此造成的任何损失，HRflag 不承担任何关联责任。

- HRflag 不向用户或读者承担任何因使用或依赖本指南提供的信息而导致的直接或间接损失（包括但不限于利润或商业机会等）、债务、费用、要求、开支或损害等，无论这些是因合同、侵权（包括疏忽）或因使用所有或部分这些内容引起的或与之相关的。

Copyright@2025 上海众旗信息咨询有限公司 (HRflag)
版权所有，保留一切权利。

特别提醒

行业交流分享群

分享：可获取人资行业的报告、方案及其他学习资源，上新群内通知

交流：求职、找人、找资源、找供应商

客服

交流群

免责声明

第三方声明：本报告所有内容（数据/观点/结论）整理于网络公开渠道，均不代表我司立场，我司不承担其准确性、完整性担保责任。

侵权处理承诺：如报告内容涉嫌侵权，请立即联系客服微信，我司将在核实后第一时间清理相关内容并配合处理

联系我们

marketing@hrflag.com
https://www.hrflag.com

021 6840 5597（上海）
上海市浦东新区含笑路 80 号金鹰大厦 B 座 404 室

187 0165 0657（北京）
北京市朝阳区霄云路 40 号国航世纪大厦 3 楼

021 6840 3801（深圳）
深圳市南山区高新南一道 6 号 TCL 大厦 B 座 9 层

HRflag 小程序码

HRflag 微信公众号二维码

HRflag 视频号二维码