

# 跨境人力資源調配規劃

年青有計

譚震海

作為百多年中國內地的貿易夥伴，香港有着較世界其他地方在提供專業知識及設施等方面有着無與倫比的優勢。背靠中國這個世界第二經濟體及全球最龐大的消費市場，無論外國企業「走進來」、香港企業「走入去」或中國企業「走出來」都非常頻繁。

為實現跨境作業，高端人才的調配是非常重要的。這些人力資源調配常常會涉及到法律、會計、稅務、管理等諸多因素。如果跨境作業的目的是為了提高企業的效率或增加競爭力，那麼，尋找具有「稅務效益」的工具對於吸引高端人才便極為重要。

## 切合實際合理節稅

在中共黨員讀本《全面深化改革熱問》中曾提出「配置的優勢在於可以引導資源配置符合價值規律以最小投入（費用）取得最大產出（效益）的要求」。因此，在人力資源調配規劃中，以最小的開支得到最大的回報，個人的稅收因素亦成為最需要考慮的因素之一。

為求合理節稅，配置的方向應以合理合法的方法吸引高端人才，以切合實際需要為主，單純的避稅考慮應該避免。在實際操作中，各企業採用的工具和方法也各異，涉及的司法管轄區域及法律也有別，那麼，企業需要就有關法律要求與各管理部門作出協調。此外，企業還需要確保企業的老闆及高管們，不會承受任何額外法律風險。

## 稅收影響和稅收協定

為簡化說明，以下將只用香港及內地的情況略作解說，實際牽涉的外國人員不在此談論。一般企業在派員到內地工幹時，多未注意其服務有機會令個人在兩地同時產生稅務風險。幸好，內地和香港早已簽訂《避免雙重徵稅協議》（以下簡稱協議），保障跨境人員不受雙重稅務影響。

在協議的框架下，只要個人能成為一方的稅務居民，其受僱所得就在一方徵稅。由於協議有凌駕於當地稅法的地位，只要合乎受僱所得的要求及第四條居民的定義，高端人才（除航運人員等）就可申請享受協議的安排。按協議第十四條二款（一）項：「收款人在有關納稅年度開始或終了的任何十二個月中在另一方停留連續或累計不超過



■中港早已簽訂《避免雙重徵稅協議》，以保障跨境人員不受雙重稅務影響。（資料圖片）

一百八十三天。」即若企業能安排高端人才不在一方每月停留（含假期）超過15天，就可免於在一方繳稅的風險，個人就能只就相關受僱所得在另一方繳稅。因此，企業可考慮安需要及實際情況與個人簽定勞務合同時作出特別要求。

另外，協議的第十五條：「一方的居民作為另一方居民公司的董事會成員取得的董事費和其他類似款項，可以在該另一方徵稅。」即港方的董事會成員在國內停留超過183天，其董事費亦只需在香港繳納薪俸稅而不是國內的個人所得稅，即屬高端人才的董事會成員有多一個選擇。

## 需要考慮盲點

因此，在合情合理的安排下，香港高管有機會在內地服務企業而繳納較低的稅率，內地的人才來港服務亦可以只在香港繳納稅款，以達致合理節稅的效果。

要注意的是，享受協議安排一般是需要作出申請的，如果個人未事先向當地主管稅務機關作出申請，實務上主管課長/專管員會有機會拒絕事後未審批的申請。納稅人亦要提供相關的檔（如勞務合同、行程紀錄等）以作申請理據。協議亦設有資訊交換機制，不作出適當申報會增加個人及企業的稅務及合規風險。

此外，根據協議及國家稅務總局公

告2013年第19號，港方派遣人員到國內提供勞務是有機會在國內形成「常設機構」的，因此企業要妥善處理「常設機構」的問題，避免各種因派員而衍生的常設機構的稅務風險。

香港《公司條例》由470條變為921條，對董事亦有作出新規限，如企業在委任新的董事會成員時亦須注意稅務以外的風險管理。

鑑於各企業採用的人力資源安排非常具有創意，且變化多端。以上簡介並不求面面俱到。對於優秀的人力資源策劃人來說，密切關注、適時調整及不停地更新法規、工具和資訊是非常重要的。考慮到國際稅收體制的複雜性，不考慮自身企業的需求單純的拷貝概念是非常危險的。

作者現職寶德隆企有限公司（新加坡上市公司）擔任香港區稅務主管，專注中港稅務諮詢工作。曾在四大會計師事務所及國際會計師事務所擔任國際稅務諮詢服務。持有工商管理碩士學位（國際金融及銀行業方向）及特許公認會計師公會的成員資格。



hkyaa.blogspot.com