

BEIJING CAREER DAY

C&A ADVISORS
Tax & Accounting
斯纳安企业管理咨询



Camera di Commercio Italiana in Cina
中国意大利商会
China-Italy Chamber of Commerce

Assunzioni: cenni sulla normativa fiscale e previdenziale ed adempimenti amministrativi per datore di lavoro e dipendente

Elisa Malvestio
Senior Manager at C&A Advisors

Istituto Italiano di Cultura c/o Ambasciata Italiana
Beijing, 17 Maggio 2015



C
&
A

A
D
V
I
S
O
R
S

T
a
&
A
c
c
o
u
n
t
i
n
g

斯
纳
安
企
业
管
理
咨
询



SHANGHAI

BEIJING LONDON

HONG KONG GUANGZHOU

www.ca-advisors.net

C&A ADVISORS
Tax & Accounting
斯纳安企业管理咨询

Contenuto della Presentazione

Brevi nozioni sulla regolamentazione italiana

1. Quadro Normativo Generale Italia – Cina sulla Fiscalità Lavoratori Dipendenti
2. Tassazione dei Lavoratori Stranieri in Cina
3. Applicazione del Trattato contro la Doppia Tassazione Italia – Cina sui lavoratori distaccati in Cina
4. Previdenza Sociale per i dipendenti stranieri in Cina
5. Adempimenti amministrativi connessi all'assunzione di stranieri in Cina

1. Quadro Normativo Generale Italia – Cina sulla Fiscalità Lavoratori Dipendenti

Brevi nozioni sulla regolamentazione italiana

Residenza fiscale → VS → Residenza anagrafica

Il fulcro della questione è determinare il luogo della residenza fiscale

Concetto di Residenza in Italia

TUIR Art. 2: Un individuo è considerato residente in Italia se rientra in almeno una delle seguenti situazioni per la maggior parte dell'anno fiscale (senza la necessità che il periodo sia continuativo) :

- i. essere iscritto nelle liste anagrafiche della popolazione residente del proprio municipio;
- ii. avere il domicilio in Italia (*luogo in cui una persona ha fissato la sede dei propri affari o interessi – art. 43, c.c.*);
- iii. avere la residenza in Italia (*luogo in cui la persona ha la dimora abituale – art. 43 c.c.*)

1. Quadro Normativo Generale Italia – Cina sulla Fiscalità Lavoratori Dipendenti

I cittadini italiani classificati come NON residenti in Italia dovranno essere tassati **ESCLUSIVAMENTE** sul reddito originatosi in Italia (TUIR Art. 23, sub 1 c), di conseguenza non su reddito di provenienza estera

| | Italian Resident | Non Italian Resident |
|---------------------------------|------------------|----------------------|
| Reddito di provenienza italiana | ✓ | ✓ |
| Reddito di provenienza estera | ✓ | |

AIRE: condizione necessaria ma non sufficiente

Il requisito formale deve essere accompagnato dalla prova sostanziale

1. Quadro Normativo Generale Italia – Cina sulla Fiscalità Lavoratori Dipendenti

Residenza nella RPC

(Art. 2 IITIR)

Individui con la residenza permanente in Cina dovuta a:

- ✓ registrazione della proprietà di una casa,
- ✓ famiglia oppure
- ✓ coinvolgimento economico

1. Quadro Normativo Generale Italia – Cina sulla Fiscalità Lavoratori Dipendenti

Residenza secondo Accordo Fiscale contro la Doppia Imposizione Italia – RPC (Art. 4)

Si dice residente di uno Stato A qualsiasi individuo che, secondo la legge dello Stato stesso, è ivi imponibile di tassazione per ragioni dovute a:

- ✓ proprio domicilio,
- ✓ residenza,
- ✓ ubicazione del proprio ufficio,
- ✓ sede amministrativa, oppure
- ✓ ogni altro criterio di natura simile.

Tie-Breaker Rules:

- a) una casa permanentemente disponibile per l'individuo
- b) Stato in cui il suo interesse personale e quello economico si trovano più vicini (centro degli interessi vitali)
- c) domicilio abituale
- d) nazionalità
- e) accordo reciproco tra le autorità fiscali

2. Tassazione dei Lavoratori Distaccati in Cina

Criteria per risultare imponibile di tassazione in Cina:

- ✓L'individuo ha il domicilio in Cina
- ✓Durata della permanenza in Cina
- ✓Provenienza del reddito

Art 1 IITL:

- i. Gli individui che hanno la residenza permanente in Cina (a causa della registrazione della proprietà della casa, della famiglia o del coinvolgimento economico) o che hanno passato in Cina un periodo superiore ad un anno (365 giorni) senza una residenza permanente, devono pagare l'imposta sul reddito secondo le disposizioni di questa legge per i redditi ottenuti sia all'interno sia all'esterno della Cina.
- ii. Gli individui che non hanno la residenza permanente e che sono rimasti in Cina meno di un anno, devono pagare l'imposta sul reddito secondo le disposizioni di questa legge per i redditi ottenuti all'interno della Cina (basati in Cina)

2. Tassazione dei Lavoratori Distaccati in Cina

Definizione di reddito da lavoro

Art. 5 IITIR: Reddito proveniente dalla Cina: Reddito derivante da **lavoro, impiego o prestazione di servizi in base ad un contratto all'interno del territorio cinese.**

Art .8 IITIR sub (4): Reddito proveniente da attività lavorativa: progettazione, decorazione, installazione, stesura, controllo chimico, collaudo, professione medica, professione forense, contabilità, consulenza, conferenze, news reporting, giornalismo radiotelevisivo, traduzione, revisione, calligrafia e pittura, scultura, produzione di filmati, registrazioni audio e video, recitazione, pubblicità, esibizione, servizio tecnico, servizi di intermediazione, brokeraggio, servizi commissionati e altre attività lavorative. Reddito derivante da servizi lavorativi.

Chi e' soggetto? dipendenti espatriati e i dipendenti con un contratto secondo le leggi locali e lavoratori distaccati in Cina, per una missione o trasferta (dipende dalla durata),

2. Tassazione dei Lavoratori Distaccati in Cina

| General Employees | | A | B | C | D |
|------------------------|--|--------------------------------------|--|--|-------------------|
| | Period of staying in China/ Source of Income | Less than 90 days (or 183 under DTA) | More than 90 (or 183) but less than 1 year | More than 1 year but less than 5 years | More than 5 years |
| CHINA-sourced Income | Income paid by a Chinese enterprise | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| | Income paid outside China | ⊘ | ✓ | ✓ | ✓ |
| FOREIGN-sourced Income | Income paid by a Chinese enterprise | ⊘ | ⊘ | ✓ | ✓ |
| | Income paid outside China | ⊘ | ⊘ | ⊘ | ✓ |

2. Tassazione dei Lavoratori Distaccati in Cina

Notes to the table

Redditi pagati da Società cinesi = attualmente sostenuti da una Società cinese

Un intero anno (*) un'assenza < 30 giorni consecutivi (o 90 giorni cumulativi)

Anno Fiscale: 1 Gennaio – 31 Dicembre

A = Visitatori temporanei (sgravi fiscali)

B = Ogni reddito durante la suddetta assenza (*) non dovrà essere tassato a meno che non sia pagato da un'entità cinese

D = Reddito da ogni provenienza se residente per un anno intero in ognuno degli ultimi 5 anni, a partire dal sesto anno completo. Nessuna deduzione per assenze al di sotto *

2. Tassazione dei Lavoratori Distaccati in Cina

IIT table and formulas

| Monthly taxable income (CNY) | | Rate (%) | Quick Deduction |
|------------------------------|----------------------|---------------------------------------|-----------------|
| Brackets (Excl. tax) | Brackets (Incl. tax) | from September 1 st , 2011 | |
| Below 1,455 | Below <= 1,500 | 3 | 0 |
| 1,455 to 4,155 | 1,500 to <= 4,500 | 10 | 105 |
| 4,155 to 7,755 | 4,500 to <= 9,000 | 20 | 555 |
| 7,755 to 27,255 | 9,000 to <= 35,000 | 25 | 1,005 |
| 27,255 to 41,255 | 35,000 to <= 55,000 | 30 | 2,755 |
| 41,255 to 57,505 | 55,000 to <= 80,000 | 35 | 5,505 |
| Above 57,505 | Above <= 80,000 | 45 | 13,505 |

Taxable income = employment income (in CNY) - 4,800

IIT = Taxable income x applicable tax rate - Quick deduction

2. Tassazione dei Lavoratori Distaccati in Cina

Esempio senza Previdenza Sociale

Reddito mensile: CNY 25,000

Reddito imponibile = reddito da lavoro - deduzioni

= CNY 25,000 - CNY 4,800 = CNY 20,200

IIT = Imposta Dovuta = (Reddito imponibile x tasso applicabile) – Deduzioni “veloci”

= (CNY 20,200 x 25%) - CNY 1,005 = CNY 4,045

ONERE FISCALE TOTALE: CNY 4,045

Esempio con Previdenza Sociale

Monthly income: CNY 25,000

Reddito imponibile = reddito da lavoro - deduzioni – Previdenza Sociale (dipendente)

= CNY 25,000 - CNY 4,800 - CNY 1,776 = CNY 18,424

IIT = Imposta Dovuta = (Reddito imponibile x tasso applicabile) – Deduzioni “veloci”

= (CNY 18,424 x 25%) - CNY 1,005 = CNY 3,601

ONERE FISCALE TOTALE: CNY 3,601 + CNY 1776 = CNY 5,377 (higher by CNY 1,332)

3. Applicazione del Trattato contro la Doppia Tassazione Italia – Cina sul personale distaccato in Cina

DTA – Art. 15 Lavoro Subordinato

Par. 1) Il reddito derivante da salari, stipendi e altre remunerazioni analoghe che un residente italiano riceve in corrispettivo di un'attività dipendente possono essere tassati soltanto in Italia, a meno che tale attività non venga svolta in Cina. In questo caso, POSSONO essere tassati (tassazione corrente).

Par 2) Tuttavia la Cina NON PUO' tassare tali redditi se si verificano TUTTE le seguenti condizioni:

- a) il beneficiario soggiorna nell'altro Stato per un periodo o periodi che non oltrepassano in totale 183 (*) giorni nel corso dell'anno solare (**) considerato; e
- b) le remunerazioni sono pagate da, o per conto di, un datore di lavoro che non è residente in Cina(***); e
- c) l'onere delle remunerazioni non è sostenuto da una stabile organizzazione (PE) o da una base fissa che il datore di lavoro ha in Cina.

3. Applicazione del Trattato contro la Doppia Tassazione Italia – Cina sul personale distaccato in Cina

Cosa è il Reddito Imponibile?

- ✓ Salario,
- ✓ Stipendio,
- ✓ Altre remunerazioni,
- ✓ Prestazioni in natura ricevuti nel rispetto dell'impiego,
- ✓ Stock-options,
- ✓ Utilizzo di una abitazione,
- ✓ Utilizzo di una automobile,
- ✓ Assicurazione sulla salute o sulla morte e
- ✓ Iscrizione a club

3. Applicazione del Trattato contro la Doppia Tassazione Italia – Cina sul personale distaccato in Cina

Come si contano i 183 giorni - Par.2 Sub a) (*)

Metodo dei “Giorni di presenza fisica” (facile da documentare). Un giorno durante qualsiasi momento del quale, seppur per un period breve, il contribuente è presente in uno Stato viene contato come giorno di presenza in quello Stato nel conteggio dei 183 giorni.

Inclusi:

Porzione di un giorno, giorno di arrivo, giorno di partenza e ogni altro giorno di attività speso all'interno dello Stato come I sabati e le domeniche, le feste nazionali, ferie prima, durante e dopo l'attività, brevi pause (trainings, scioperi, chiusure, ritardi nelle furniture), giorni di malattia (a meno che non impediscano all'individuo di lasciare lo Stato e sarebbero altrimenti considerati come esenti) e lutto o malattia in famiglia

Non inclusi:

Giorni spesi nello Stato in transito nello svolgimento di un viaggio tra due luoghi al di fuori dello Stato di attività;

Ogni giorno intero speso fuori dallo Stato di attività, per vacanze, business trips o ogni altro motivo;

(**) nell'OECD è 183 giorni in ogni mese.

3. Applicazione del Trattato contro la Doppia Tassazione Italia – Cina sul personale distaccato in Cina

Chi è il datore di lavoro? Par. 2 Sub b)

(es. sotto l'assunzione internazionale di forza lavoro da agenzie al di fuori dei confini nazionali)

Secondo la *Circolare 75* il termine “datore di lavoro” indica un individuo che:

- ✓ Ha il diritto e l'autorità di dare istruzioni circa i risultati del lavoro degli impiegati,
- ✓ Si assume la responsabilità relative e i rischi connessi
- ✓ Ha il controllo e la responsabilità del luogo di lavoro
- ✓ Le remunerazioni sono direttamente caricate da un agente intermediario/compagnia estera: le remunerazioni pagate dalla compagnia in Cina all'agente sono calcolate sulla base delle ore lavorative del suddetto personale, oppure è in qualche modo connesso con lo stipendio del suddetto personale. (Costo del salario + Profitto maturato)
- ✓ fornisce strumenti e materiali al dipendente
- ✓ Determinazione di numero e qualifica degli individui da assumere.

3. Applicazione del Trattato contro la Doppia Tassazione Italia – Cina sul personale distaccato in Cina

Chi è il datore di lavoro? - Par. 2 Sub b)

In aggiunta l'OECD indica altri criteri:

- ✓ Colui che ha il diritto di selezionare l'individuo che dovrà svolgere il lavoro e terminare gli accordi contrattuali stipulati con lo stesso per questo scopo;
- ✓ Colui che ha il diritto di imporre sanzioni disciplinari relative al lavoro dell'individuo;
- ✓ Colui che stabilisce e approva le vacanze e l'agenda lavorativa dell'individuo.

3. Applicazione del Trattato contro la Doppia Tassazione Italia – Cina sul personale distaccato in Cina

Conseguentemente

- ✓ Laddove la società cinese sia il reale ed effettivo datore di lavoro: No PE, è una remunerazione del dipendente
- ✓ Laddove la Società non residente X sia il reale datore di lavoro: X fornisce un servizio → X ha una PE in Cina.

Rimborso del costo del salario degli individui assegnati

- ✓ A prescindere da chi paga direttamente il salario al dipendente
- ✓ Costi deducibili dalla società cinese

3. Applicazione del Trattato contro la Doppia Tassazione Italia – Cina sul personale distaccato in Cina

Servizi di assunzione (Art. 15 - DTA) Vs servizi resi da una entità separata (Art. 5- DTA)

Sostanza prevale sulla forma, indifferentemente dalla relazione contrattuale formale secondo la legge locale

3. Applicazione del Trattato contro la Doppia Tassazione Italia – Cina sul personale distaccato in Cina

Esempio 1:

Aco, una società residente nello Stato A, conclude un contratto con Bco, società residente nello Stato B, per la fornitura di servizi di training. Aco è specializzata nel training di personale circa l'utilizzo di diversi software per computer e Bco intende istruire il personale sull'utilizzo del software X recentemente acquistato. Un dipendente di Aco che è residente nello Stato A è mandato in trasferta presso gli uffici di Bco per fornire il servizio di training come da contratto.

Si applica l'eccezione di cui al Par. 2 sub b)?
= è il datore di lavoro una società non residente?

SI'

3. Applicazione del Trattato contro la Doppia Tassazione Italia – Cina sul personale distaccato in Cina

Esempio 2:

Cco, una società residente nello Stato C, è la capogruppo di un gruppo di aziende. Che include Dco, società residente nello Stato D. Cco ha sviluppato una nuova strategia di marketing a livello mondiale per i prodotti del gruppo. Per poter assicurare che la strategia sia compresa in modo corretto e seguita anche da Dco, che vende i prodotti del gruppo, Cco manda X, uno dei dipendenti che ha lavorato nello sviluppo della strategia, a lavorare in Dco per 4 mesi in modo da poter istruire Dco circa il proprio marketing e assicurare che il dipartimento comunicazione capisca e implementi la nuova strategia di marketing a livello mondiale.

Si applica l'eccezione di cui al Par. 2 sub b)?
= è il datore di lavoro una società non residente?

SI'

3. Applicazione del Trattato contro la Doppia Tassazione Italia – Cina sul personale distaccato in Cina

Esempio 3:

Una multinazionale possiede e gestisce hotel in tutto il mondo attraverso delle filiali. Eco, una delle filiali, è residente nello Stato E dove possiede e gestisce un hotel. X è uno degli impiegati di Eco che lavora in questo hotel. Fco, un'altra filiale del gruppo, possiede e gestisce un hotel nello Stato F dove vi è una carenza di impiegati con conoscenza di lingue estere. Per questa ragione, X è mandato a lavorare per 5 mesi al reception desk dell'hotel di Fco. Fco paga le spese di viaggio a X, che rimane formalmente dipendente di Eco e pagato da Eco, inoltre Fco. paga a Eco. una *management fee* basata sulla remunerazione di X, i contributi sociali e altri benefit per il periodo indicato

Si applica l'eccezione di cui al Par. 2 sub b)?
= è il datore di lavoro una società non residente?

NO

3. Applicazione del Trattato contro la Doppia Tassazione Italia – Cina sul personale distaccato in Cina

Esempio 4:

Gco è una società residente nello Stato G. Gestisce il business soddisfare bisogni lavorativi temporanei per personale altamente specializzato.

Hco è una società residente nello stato H che fornisce servizi ingegneristici in siti di costruzione. Per completare uno dei contratti nello stato H, Hco necessita di un ingegnere per un periodo di 5 mesi. Contatta Gco per questo scopo. Gco assume X, ingegnere dello Stato G, e stipula un contratto di assunzione per 5 mesi. Mediante un contratto separato tramite Gco e Hco, Gco accetta di fornire i servizi di X a Hco durante quell periodo.

Secondo questi contratti, Gco pagherà la remunerazione di X, i contributi sociali, le spese di viaggio e altri benefit e costi.

Si applica l'eccezione di cui al Par. 2 sub b)?

= è il datore di lavoro una società non residente?

NO

3. Applicazione del Trattato contro la Doppia Tassazione Italia – Cina sul personale distaccato in Cina

Esempio 5:

Ico è un'azienda residente nello Stato I specializzata nella fornitura di servizi di ingegneria. Ico impiega diversi ingegneri full time. Jco, una società più piccola di ingegneria residente nello stato J, necessita di servizi temporanei di ingegneria per completare un contratto relativo ad una costruzione situata nello stato J. Ico accetta con Jco che uno degli ingegneri di Ico, che è residente nello stato I, momentaneamente non assegnato ad alcun progetto di Ico, lavori per 4 mesi sul progetto di Jco sotto la diretta supervisione e controllo di un ingegnere senior di Jco. Jco pagherà ad Ico un ammontare pari alla remunerazione, ai contributi sociali e alle spese di viaggio e altri benefit di quell'ingegnere durante la sua partecipazione al progetto, insieme ad una commissione del 5%. Jco accetta inoltre di pagare un indennizzo a Ico per ogni eventuale reclamo relativo al lavoro dell'ingegnere durante questo periodo di tempo.

Si applica l'eccezione di cui al Par. 2 sub b)?
= è il datore di lavoro una società non residente?

NO

3. Applicazione del Trattato contro la Doppia Tassazione Italia – Cina sul personale distaccato in Cina

Esempio 6:

Kco, una compagnia residente nello stato K, e Lco, situate invece nello stato L, sono parte dello stesso gruppo multinazionale. Una grande parte dell'attività del gruppo è strutturata lungo linee funzionali, le quali richiedono che i dipendenti di diverse aziende del gruppo lavorino insieme sotto la supervisione di manager locati in diversi Stati e dipendenti di diverse aziende del gruppo. X è una residente dello Stato K assunto da Kco, lei è una senior manager in carica della supervisione delle funzioni di risorse umane all'interno del gruppo. Poiché X è dipendente di Kco, Kco agisce da centro di costo per le risorse umane del gruppo; periodicamente, questi costi sono caricati su ogni compagnia del gruppo sulla base di una formula che tiene conto di vari fattori tra cui il numero di impiegati in ogni società. X deve viaggiare frequentemente in altri Stati dove vi sono uffici di altre società del gruppo. Durante l'ultimo anno, X ha speso 3 mesi nello Stato L per questioni riguardanti la divisione risorse umane di Lco.

Si applica l'eccezione di cui al Par. 2 sub b)?
= è il datore di lavoro una società non residente?

SI'

3. Applicazione del Trattato contro la Doppia Tassazione Italia – Cina sul personale distaccato in Cina

Sostenuto da una Organizzazione Stabile (Par. 2 Sub c)

Se un PE è identificato → verrà applicato l'art 5 del DTA Art. 5 (es. Siti di costruzioni, progetti relativi a servizi)

Se la società cinese o la PE cinese adotta il metodo del reddito stimato o è esente da tassazione (nessun profitto)

- ✓ Il salario del dipendente sarà sostenuto dalla PE
- ✓ Anche se non attualmente caricato / dedotto e
- ✓ Indifferentemente dalla durata della permanenza in Cina

La legge della RPC e il DTA provano che: L'Esenzione dall'IIT non può essere garantita nella misura in cui alla PE è permesso di dedurre tali costi indifferentemente dal fatto che verrà dedotto per scelta o per circostanza.

3. Applicazione del Trattato contro la Doppia Tassazione Italia – Cina sul personale distaccato in Cina

Onere fiscale in caso di Permanent Establishment (“PE”)

| Tasse | Esistenza di PE | Assenza di PE |
|--|--|---|
| IVA o <i>Business Tax</i> (“BT”) e addizionali | Appross. 6% or 5.6% (resp.) delle remunerazioni lorde, che si applicano a tutti i servizi (<i>on-shore</i> e <i>off-shore</i>) forniti ad un cliente in Cina | |
| <i>Corporate Income Tax</i> (“EIT”) | Remunerazione per servizi lordi on-shore x tasso stimato (tra il 15% ed il 50%) x 25% (tasso CIT) Almeno 3.75% del servizio lordo on-shore | 0 grazie alla protezione dell’accordo di doppia tassazione. |
| <i>Individual Income Tax</i> (“IIT”) | Non si può beneficiare della regola dei 183 giorni, ossia l’IIT è calcolata a partire dall’intero salario mensile pro-quota sul numero di giorni spesi in Cina durante la PE (rispetto al numero totale dei giorni nel mese) | Si può beneficiare della regola dei 183 giorni |

3. Applicazione del Trattato contro la Doppia Tassazione Italia – Cina sul personale distaccato in Cina

Fonti delle Leggi e Circolari contenute in questa presentazione:

IITL (Art.1)

IITIR (Art. 2, 3, 5, 8)

Guo Shui Fa [1994] No. 148

Cai Shui Zi [1995] No.98 (MOF & SAT)

Guo Shui Fa 2004 No.80

Guo Shui Fa [2004] No. 97

Guo Shui Han [2007] No. 946

SAT Announcement [2013] No. 19

OCSE and UN Model for Double Tax Avoidance

DTA China – Italy

TUIR

4. Previdenza Sociale per i dipendenti stranieri

Quadro Legislativo di Riferimento

- “*Social Insurance Law of the People's Republic of China*” emanate dal cosiddetto *Standing Committee of the National People's Congress*, divenuta effettiva a partire dall'1 Giugno 2011;
- “*Circular of the Ministry of Human Resources and Social Security on Promulgating the Interim Measures for the Participation of Foreigners Employed in China in Social Insurance*” emanate dal Ministero delle Risorse Umane e della Previdenza Sociale, effettiva da 15 Ottobre 2011;
- “*Circular on Issues Relating to Participation in Social Insurances by Foreigners Employed in China*” emanate dal Ministero delle Risorse Umane e della Previdenza Sociale, effettiva dal 2 Dicembre 2011;
- Regolamentazione locale per l'implementazione della legge nazionale relative al pagamento dei contribute previdenziali.

4. Previdenza Sociale per i dipendenti stranieri

Tassi e Massimali nelle principali città: Shanghai, Beijing e Guangzhou

| City | Shanghai | | Beijing | | Guangzhou | |
|------------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--|--------------------|
| | Employee's portion | Employer's portion | Employee's portion | Employer's portion | Employee's portion | Employer's portion |
| Social Insurance Items | | | | | | |
| Pension | 8.00% | 21.00% | 8.00% | 20.00% | 8.00% | 14.00% |
| Medical Insurance | 2.00% | 11.00% | 2% + 3 | 10.00% | 2.00% | 8% + 15.1 |
| Unemployment Insurance | 0.50% | 1.50% | 0.20% | 1.00% | 0.50% | 0.90% |
| Maternity Insurance | 0.00% | 1.00% | 0.00% | 0.80% | 0.00% | 0.85% |
| Work-related Injury Insurance | 0.00% | 0.50% | 0.00% | 0.30% | 0.00% | 0.50% |
| Total contribution Burden | 10.50% | 35.00% | 10.2% + 3 | 32.10% | 10.50% | 24.25%+15.1 |
| Contribution top Base (RMB) | 16,353.00 | | 17,379.00 | | Pension CNY 13,404; Others: CNY 17,424 | |
| Maximum Monthly Contribution (RMB) | 1,717.07 | 5,723.55 | 1,775.66 | 5,578.66 | 1,507.92 | 3,677.62 |
| Maximum Monthly Contribution (EUR) | 251.37 | 837.89 | 259.94 | 816.68 | 220.75 | 538.38 |

Notes:

1. Exchange rate Euro - CNY: 6.8309 (dated May 12th, 2015).
2. Rates of Work-related Injury Insurance rates depend on the tipology of work carried out by the employee.

4. Previdenza Sociale per i dipendenti stranieri

Punti Chiave della Legislazione

1. Il datore di lavoro e il I dipendenti stranieri (direttamente impiegati da un'azienda locale o formalmente impiegati da compagnie estere e distaccate ad una sussidiaria straniera o Ufficio di Rappresentanza) contribuirà al ritiro sociale, alla copertura medica, degli infortuni sul lavoro, alla disoccupazione e all'assicurazione per la maternità.
2. I tassi e i massimali per i contributi previdenziali sono determinati dal governo locale.
3. Subito dopo aver lasciato la Cina, gli espatriati possono *i.* mantenere il proprio saldo del fondo pensionistico di base in Cina e riprendere i contributi nel corso di una futura cessione del proprio incarico in RPC o *ii.* porre fine alla loro posizione fiscale nella RPC e ritirare i contributi relativi al fondo pensione di base per una somma forfettaria.
4. Un impiegato straniero che paga I contribute previdenziali per almeno 15 anni è idoneo per ottenere la pensione.
5. Subito dopo la morte di un impiegato straniero, l'ammontare rimanente nel suo conto dell'assicurazione sociale può essere ereditata in accordo con la legge.
6. Per i dipendenti stranieri provenienti da paesi che hanno stipulato accordi bilaterali o multilaterali di sicurezza sociale con la Cina, la loro partecipazione alla previdenza sociale è regolata in conformità con tali trattati. (ad esempio Germania e South Korea).

4. Previdenza Sociale per i dipendenti stranieri

Questioni Amministrative e Penalita'

Qualora il datore di lavoro non riesca a completare la registrazione delle assicurazioni sociali di tutti i dipendenti stranieri, o non riesca a pagare il premio di assicurazione sociale per ogni lavoratore straniero, la situazione deve essere gestita in conformità con le leggi, i regolamenti e le norme

Ai datori di lavoro che non riescono ad eseguire la registrazione dell'assicurazione sociale sarà ordinato di porvi rimedio entro un determinato periodo di tempo. Per coloro che non riusciranno a farlo, sarà imposta una multa maggiore della assicurazione previdenziale ma **minore del triplo della stessa**, e alla persona direttamente in carica sarà imposta una multa compresa tra CNY 500 e CNY 3,000.

Per i datori di lavoro che non riescono a pagare l'assicurazione previdenziale in modo tempestivo, saranno tenuti a pagare per intero entro un certo limite di tempo e verrà imposto un 0,05 per cento tasso di mora su una base quotidiana.

4. Previdenza Sociale per i dipendenti stranieri

Principali Città dove il pagamento dei Contributi Previdenziali è obbligatorio per gli stranieri

| | | | | | | |
|---------------|--------------|-------------|------------|--------------|--------------|------------------|
| Beijing 北京 | Guangzhou 广州 | Shenzhen 深圳 | Tianjin 天津 | Dongguan 东莞 | Dalian 大连 | Nanjing 南京 |
| Ningbo 宁波 | Wuxi 无锡 | Suzhou 苏州 | Chengdu 成都 | Wuhan 武汉 | Chongqing 重庆 | Shenyang 沈阳 |
| Changsha 长沙 | Zhengzhou 郑州 | Xiamen 厦门 | Jinan 济南 | Fuzhou 福州 | Foshan 佛山 | Shijiazhuang 石家庄 |
| Wulumuqi 乌鲁木齐 | Kunming 昆明 | Nanchang 南昌 | Lanzhou 兰州 | Changzhou 常州 | Wenzhou 温州 | Tangshan 唐山 |
| Xuzhou 徐州 | Haikou 海口 | Yangzhou 扬州 | Zhuhai 珠海 | Zhongshan 中山 | Hefei 合肥 | Qingdao 青岛 |
| Hangzhou 杭州 | Xi'an 西安 | Taiyuan 太原 | Nantong 南通 | | | |

5. Adempimenti amministrativi connessi all'assunzione di stranieri in Cina

1. richiesta dei permessi di lavoro e soggiorno attraverso i seguenti passaggi:

- **ottenimento dell'Employment License** (requisiti fondamentali: *i.* esperienza lavorativa di almeno due anni *ii.* diploma di laurea);
- **ottenimento della Z Notification Letter** per la richiesta del visto di lavoro (Z);
- **ottenimento del visto di lavoro (Z)** (solitamente nel Paese di origine o ad Hong Kong);
- **visita medica** presso ospedale autorizzato in PRC;
- **ottenimento del permesso di lavoro (Alien Employment Permit)**; il contratto di lavoro o lettera di distacco vengono depositati presso il *Labour Bureau*;
- **ottenimento del permesso di residenza**;

N.B. La documentazione richiesta varia a seconda della città dove si presenta domanda dei sopra citati permessi e a seconda della nazionalità dell'applicante.

- ## 2. registrazione presso il Tax Bureau locale
- (eventuali *allowances* deducibili dal reddito lordo devono essere approvate da tale autorità e includono: il costo per l'alloggio, lavanderia; due voli aerei/anno per il proprio Paese di origine, pranzo/cibo, corsi di lingua e scuola dei figli);
- ## 3. registrazione presso il Welfare Bureau locale
- qualora il pagamento dei contributi sociali fosse obbligatorio.

Appendix – C&A Team

The Group

Since 2005 C&A Advisors (C&A), headquartered in Shanghai **with 4 branches in Beijing, Guangzhou, Hong Kong and London** and correspondents in the **US and Dubai**, is a Firm providing tax, accounting and business advisory services for corporations and individuals located in the PRC and in HK

With more than **80 professionals**, C&A provides **tailored services** thanks to international and local technical expertise, which allow our clients to focus on their core business, take advantage of industry leading practices and achieve cost savings in China.



Our Services

Corporate Governance and Risk Assessment

Internal/ External Audit Services

Investigation Services (Misconduct-Fraud)

Fiduciary Services

Tax Advisory Services

HR and Payroll Services

Accounting and Tax compliance Services

Financial Reporting Services

Legal Advisory

Treasury Services

Valuation Services

Tax/Financial/ Legal Due Diligence

Transfer Prices Advisory

Financial Supervision

C&A ADVISORS

Tax & Accounting
斯纳安企业管理咨询



Tax, Accounting and Business Advisory Consulting

Accounting and HR Outsourcing Services

Internal Audit and Accounting Supervision

Tax and Financial Due Diligence

Legal and Corporate Affairs

C&A ADVISORS

The Point Jingan, Suite 201-206,
555 Anyuan Road, 200040 Shanghai, CHINA

Tel : + 86 (21) 5298 5060

Fax : + 86 (21) 5298 5061

info@ca-advisors.net

www.ca-advisors.net

C&A BEIJING

Jianwai Soho n. 39, Building
17, Suite 2203, Middle East
3rd Ring Road, Chaoyang
District, 100022 Beijing,
Tel. + 86 (10) 59002721
Fax + 86 (10) 59001479

C&A GUANGZHOU

Peace World Plaza Suite
2606, 362 - 366 Huanshi
East Road, 510060
Guangzhou,
Tel. +86 (20) 8374 4399
Fax +86 (20) 8374 1408

C&A HONG KONG

Beautiful Group Tower,
Unit 1502, 74 - 77
Connaught Road,
Central, Hong Kong
Tel. +(852) 3695-5170
Fax +(852) 3568-6277

C&A LONDON

No. 1 Duchess Street Suite
3, 4th floor London
W1W6AN
Tel: +44 (0) 207 5802 277
Fax: +44 (0) 207 6313
751

**Grazie per la vostra
attenzione!**