



# 个税·新知

——全球雇佣公司简介  
及其在“走出去”企  
业中的应用

心向未来，践行今朝。

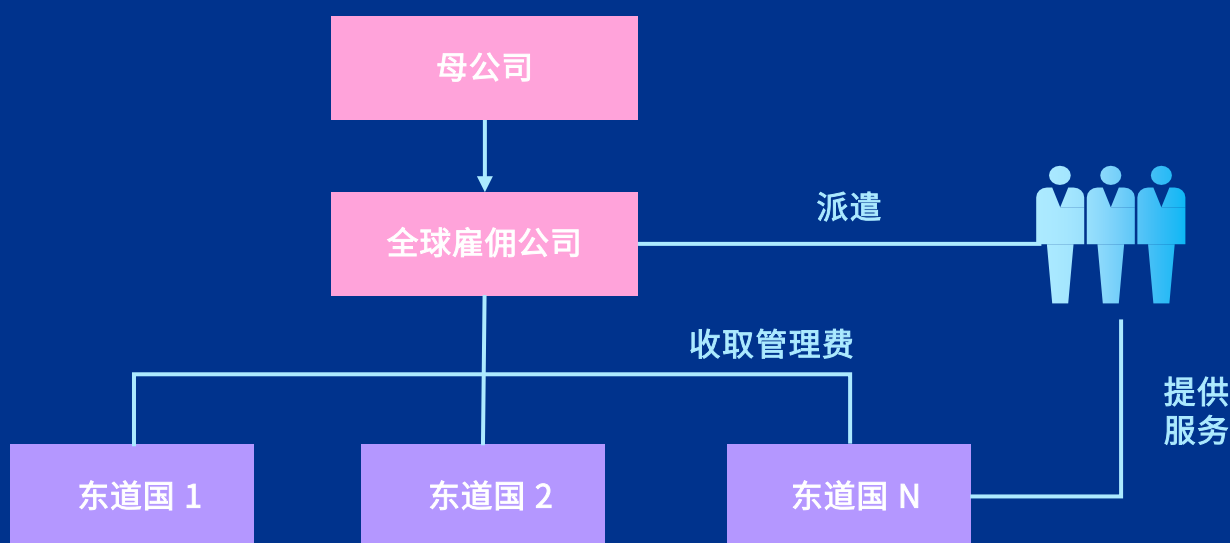
[kpmg.com/cn](http://kpmg.com/cn)

随着中国企业全球化进程的不断推进，企业人才，特别是跨境人才的集中布局和管理已经成为企业全球人才战略的重要一环。在过去的50年间，全球雇佣公司在海外被跨国企业广泛使用，助力跨国企业在出海过程中更好的实现人才战略目标。



## 什么是全球雇佣公司？

全球雇佣公司是企业组织结构中的一个法人实体，通常为企业组织中的其他实体提供与跨境人才相关的招聘和管理、跨境税务和社保、以及薪酬福利管理等一系列全方位的服务，并根据公平交易原则收取管理费作为利润。



# 全球雇佣公司有哪些优势？

全球雇佣公司可助力企业实现人才集中化雇佣、布局和管理，可实现有效的雇佣成本管控、迅速集中调遣和应对危机、以及推进全球人才战略。



## 有效的雇佣成本管控

- 人才招聘和管理成本
- 总体薪酬成本
- 税务与法律合规成本



## 迅速的集中调遣和危机应对

- 全球人员派遣集中管理
- 企业内部人力资源协调匹配
- 人力资源危机与合规风险快速应对



## 人才战略推进

- 人员数据中心化管理
- 人才激励和保留机制制定
- 加速人才战略和企业战略协同

## 1. 有效的雇佣政策一致性和成本管控

全球雇佣公司最常见的应用场景之一是作为法律雇主雇佣跨境人才，向跨境员工和高管提供一站式人力资源服务。

跨境人才集中雇佣、布局和管理有利于雇佣制定一致性、整合和成功落地标准的人员招聘和管理流程以及全面的薪酬福利管理政策，减低过于差异化的风险，提升企业运营效率，提高员工体验和满意度，进而有效管控雇佣成本。

## 2. 迅速的集中调遣和危机应对

跨境人才集中雇佣、布局和管理可以帮助企业迅速的调遣符合战略要求的最优人才，为企业出海拓展海外市场提供有力支持。企业内部人力资源协调调配可以帮助企业充分利用现有的人才库，实现“灵活用工”，同时快速应对人力资源危机。

## 3. 人才战略推进

企业人才战略的推进离不开准确、规范和全面的数据分析。跨境人才集中雇佣、布局和管理有利于推进人员数据中心化，保障输出的人员数据具有时效性和规范性，为企业人才战略的推进提供可靠数据分析依据。

人员数据分析还有助于企业更深入的了解和预测员工行为，为优化人才激励和保留机制提供数据基础。此外，通过人员数据建立业务决策模型，可以进一步帮助企业根据具体业务需求分析所需配备人才的素质，并最快锁定备选人才，实现人才战略和企业战略的协同。

# 全球雇佣公司的设立地考量

在目前已经设立的全​​球雇佣公司中，比较常见的设立地点包括新加坡、香港、爱尔兰、荷兰等。企业在选择设立地点时，建议结合自身的产业和商业布局，确保全球雇佣公司的部署与企业的发展战略保持一致。

此外，需要考虑的常见因素还包括：备选地点的监管环境和政策的稳定性、是否拥有可靠的业务支持资源，以及企业在当地现有的人力资源和企业架构等，以期获得最优效益。

## 1. 监管环境和政策的稳定性

在为全球雇佣公司设立地选址时，企业需要充分评估备选地点是否具有完备的监管环境和稳定的政策，以最大程度的保障全球雇佣公司架构的可持续性。当地的营商环境、法治体系、税收政策、行政效率、人才补贴政策、招商引资政策等因素都可能对全球雇佣公司的稳定性和成本管控产生影响。

在常见的设立地点中，以新加坡为例，良好的营商环境和广泛的税收协定网络为新加坡成为许多跨国企业的亚洲区域中心和全球雇佣公司的设立地点奠定了良好的基础。

一些“走出去”的中国企业可能会考虑将全球雇佣公司布局在海南。近年来，国家大力推进海南自贸港建设，利好的税收政策、金融政策、人员自由进出等政策和举措，都让企业树立了在海南投资布局的信心，也成功吸引了一大批企业落地海南。

## 2. 可靠的业务支持资源

全球雇佣公司是以服务企业组织，为企业提供集中化雇佣、布局和管理为导向，因此确保设立地能够提供可靠的技术性劳动力、充足的合作方资源以及基础设施对全球雇佣公司的运营至关重要。

例如，全球雇佣公司的业务范围会覆盖跨境人才管理的各个方面，并且涉及的语言和语言多种多样。因此具备丰富的拥有相关经验的人才以及充沛的语言技能人才的设立地点能够为全球雇佣公司的成功落地提供有力支撑。

## 3. 企业在当地现有的人力资源和企业架构

企业在选择设立全球雇佣公司的地点时，应考虑在备选地点现有的人力资源和企业架构，充分利用当地已有资源，降低企业从全球雇佣公司的选址到落地期间需要付出的成本，以及由于人才管理模式变革对企业自身运营以及供应链伙伴可能产生的影响。此外，全球雇佣公司通常会向企业组织中的其他实体收取管理费用。因此，企业在设立全球雇佣公司时，除需考虑在当地的常设机构风险外，也需要考虑支付管理费用的转移定价风险。

很多中国企业在“走出去”时选择在香港搭建境外投资平台。香港的投资平台已存在于企业的组织架构中，并已具有一定职能和实际经营。香港平台公司可能已制定出了一套合理的转让定价方法并且考虑了潜在的常设机构风险。因此，我们观察到一些“走出去”的中国企业将全球雇佣公司的职能赋予了香港投资平台，管理从中国派遣至全球的人力资源。

- 需要提醒的是，企业在评估设立地点时应以自身的经营布局 and 战略发展为出发点，综合判断布局所选地方是否能助力自身的产业和商业发展，同时实现全球人才战略目标。

# 全球雇佣公司在“走出去”企业中的应用

近年来，随着中国“走出去”企业数量的增加以及步伐的加快，“走出去”企业对于全球人力资源配置的各种需求也在不断增加和变化。当企业在全球化人力资源布局和发展方面的相关经验较少时，很容易额外付出大量的管理成本。此外，由于海外国家的法律政策和环境各不相同，企业在实际运营中可能需要不断经历信息的接收和转换，以及应对一些突如其来的变化。中国企业亟须有效的全球化解方案来优化流程、进行成本管控以及避免相关法律风险。全球雇佣公司可通过人才集中雇佣、布局和管理主要为以下事项提供解决方案：

- 员工背景调查
- 员工雇佣与管理
- 员工薪酬支付
- 员工福利管理
- 员工社保与税务管理
- 员工文化和政策咨询

在极为严酷的 global 商业竞争环境中，统一的布局管理无疑将有助于企业在实施全球人才战略布局的过程中进行有效的成本控制，并做出快速有效的判断和应对，抢占先机。



# 毕马威中国与您一路同行

毕马威中国可以结合“走出去”企业所在区域、企业运营和人才战略目标就设立全球雇佣公司进行可行性分析，并协助筹划、制定和成功落地配套策略。在全球雇佣公司设立后，毕马威中国可以为全球雇佣公司提供人才招聘、出入境、人才管理、以及税务和社保等一系列全方位的服务，助力中国企业完成跨境人才管理模式的转型与升级，在出海过程中更好的实现人才战略目标。



## 人才招聘

- 高管人才招聘
- 人才盘点
- 领导力评估
- 薪酬基准及调查



## 出入境

- 筹划与咨询
- 签证申请



## 人才管理

- 全球人才派遣筹划和团队转型咨询
- 薪酬福利政策设计
- 长期激励和股权激励计划设计



## 税务和社保

- 筹划与咨询
- 尽职调查
- 合规支持
- 争议处理



[kpmg.com/cn/socialmedia](https://kpmg.com/cn/socialmedia)



如需访问更多毕马威中国税务洞察内容，请扫描二维码或登陆我们的网站：  
<https://home.kpmg/cn/zh/home/insights/2020/05/china-tax-insights.html>



如需获取毕马威中国各办公室信息，请扫描二维码或登陆我们的网站：  
<https://home.kpmg/cn/zh/home/about/offices.html>

所载资料仅供一般参考用，并非针对任何个人或团体的个别情况而提供。虽然本所已致力提供准确和及时的资料，但本所不能保证这些资料在阁下收取时或日后仍然准确。任何人士不应在没有详细考虑相关的情况及获取适当的专业意见下依据所载资料行事。

© 2022 毕马威企业咨询(中国)有限公司 — 中国有限责任公司，是与英国私营担保有限公司—毕马威国际有限公司相关联的独立成员所全球性组织中的成员。版权所有，不得转载。在中国印刷。

毕马威的名称和标识均为毕马威全球性组织中的独立成员所经许可后使用的商标。