



Investire nel mercato della moda cinese: i marchi del lusso in azione

I. Introduzione

Nonostante il difficile panorama commerciale, la Cina continua ad essere uno dei mercati più interessanti a livello globale per le multinazionali della moda.

La ricerca di Bain, condotta in collaborazione con l'associazione italiana del lusso "Fondazione Altagamma", evidenzia una crescita resiliente nonostante le sfide macroeconomiche e geopolitiche. L'Asia emerge come leader, grazie alla domanda interna e alla rinascita dei turisti cinesi nella regione. In particolare, la Cina è pronta a diventare un attore significativo, si prevede che contribuirà a circa il 40% delle vendite di lusso nel mondo entro il 2030.

II. I marchi del lusso globale tracciano un nuovo corso

Recentemente, il marchio italiano di moda di lusso Prada ha pianificato di raddoppiare le sue attività in Cina, aumentando gli investimenti. Il marchio mira a fornire ai negozi più grandi esperienze di qualità, prodotti più localizzati, eventi e capsule speciali.

Tra i principali protagonisti del lusso, il primo a volare in Cina negli ultimi mesi è stato il patron del colosso francese LVMH Bernard Arnault, che ha deciso, per la prima volta nel periodo post-pandemia, di dare un segnale forte per il mercato asiatico.

L'Europa e l'America non sono più le uniche destinazioni dei designer. Ora molti di loro stanno tornando in Cina. Marchi che vanno da Versace a Daniel Lee, Stella McCartney, Thomy Browne, ecc. stanno mostrando interesse per il mercato cinese, che rimane cruciale per le vendite di detti prodotti.

A novembre, Chanel ha presentato a Shenzhen la sua prima sfilata nella Cina continentale dopo la pandemia. Questa sfilata è un chiaro segnale dell'impegno di Chanel a coltivare legami più forti con i consumatori di lusso cinesi nell'era post-lockdown.

La classe medio alta mostra un approccio più cauto alla spesa, mentre il segmento più ricco continua a mantenere un ritmo sostenuto nell'acquisto di beni di lusso. Secondo le previsioni dell'Osservatorio Altagamma, il mercato cinese dovrebbe crescere dell'8% nel 2024. Questa previsione sottolinea che il mercato della moda cinese rappresenta un'opportunità d'oro per i marchi stranieri disposti ad adattarsi, innovare e comprendere le dinamiche uniche di questo mercato vasto e diversificato.

.....

III. Sfide per gli investimenti in Cina

Nonostante la notizia positiva del ritorno in Cina di molti marchi rinomati, per i marchi che intendono investire nel mercato cinese è fondamentale affrontare detto mercato con un'attenta considerazione e pianificazione strategica, come ad esempio l'attenzione ai requisiti normativi, tra cui gli standard di sicurezza dei prodotti, la tutela dei diritti dei consumatori, la conformità dei dati, le norme sull'importazione e l'esportazione, la protezione della proprietà intellettuale e la conformità del lavoro.

Rivolgersi a esperti del settore diventa imperativo per orientarsi tra le dinamiche uniche, le complessità normative e le preferenze dei consumatori che caratterizzano il panorama della moda cinese. Rivolgersi a professionisti specializzati nelle complessità del mercato contribuirà in modo significativo al successo e alla sostenibilità degli investimenti nel settore della moda in Cina.

IV. Conclusione

Il mercato della moda e del lusso in Cina rimane uno dei più grandi e dinamici al mondo. Il mercato della moda cinese presenta sia sfide che opportunità per i marchi multinazionali che desiderano stabilire una presenza in Cina. Per ottenere una crescita e un successo a lungo termine in Cina, i marchi multinazionali devono adattarsi al complesso contesto normativo, comprendere la cultura e le preferenze dei consumatori cinesi e adottare gli strumenti e le strategie giuste.

.....

Il presente articolo è frutto della libera interpretazione e sintesi delle fonti ivi menzionate da parte dell'Avv. Carlo D'Andrea, in qualità di Avvocato responsabile del Desk IPR e Ostacoli al Commercio costituito presso l'ITA (Italian Trade Agency), nonché degli altri Professionisti di D'Andrea & Partners Legal Counsel, e non costituiscono in ogni caso un parere legale sulle questioni trattate, né possono dar luogo a legittimi affidamenti o fondare iniziative di natura legale. Per eventuali richieste di chiarimenti, rimaniamo a disposizione all'indirizzo e-mail c.dandrea.dandreapartners@ice.it oppure visitate il sito web dell'[Agenzia ICE](#).



Investing in the Chinese fashion market: global luxury brands in action

I. Introduction

Despite facing a challenging business landscape, China continues to stand out as one of the most attractive markets globally for multinational fashion companies.

Bain's research, conducted in partnership with the Italian luxury goods association “Fondazione Altgamma”, highlights resilient growth amidst macroeconomic and geopolitical challenges. Asia emerges as the frontrunner, driven by domestic demand and a resurgence of Chinese tourists in the region. Notably, China is poised to be a significant player, anticipated to contribute approximately 40% of the world's luxury sales by the year 2030.

II. Global luxury brands chart new course

Recently, Italian luxury fashion brand Prada plans to double its business in China by increasing investments. The brand aims to provide larger stores with quality experiences, more localized products, events and special capsules.

Among the main protagonists of luxury, the first to fly to China in recent months was the owner of the French giant LVMH Bernard Arnault, who decided, for the first time in the post-pandemic period, to give a strong signal for the Asian market.

Europe and America are no longer the only destination for designers. Now, many of them are flying back to China. From brands like Versace to Daniel Lee, Stella McCartney, Thomy Browne, etc are showing interest in Chinese market that remains crucial in the sales of the brands they lead.

In November, Chanel presented its first runway show in mainland China in Shenzhen since the pandemic. This showcase serves as a distinct signal of Chanel's commitment to cultivating stronger ties with Chinese luxury consumers during the post-lockdown era.

The upper middle class exhibits a more cautious approach to spending, while the wealthier segment continues to maintain a robust pace in purchasing luxury goods. According to forecasts from the Altgamma Observatory, the Chinese market is expected to grow by 8% in 2024. This forecast underlines

the Chinese fashion market represents a golden opportunity for foreign brands willing to adapt, innovate, and understand the unique dynamics of this vast and diverse market.

III. Challenges in investing in China

Despite the positive news of many reputed brands returning to China, a word of caution for brands planning to invest in the Chinese market that it is crucial to approach the Chinese market with careful consideration and strategic planning, such as navigating the regulatory requirements, including product safety standards, consumer's rights protection, data compliance, import & export regulations, intellectual property protection, and labor compliance.

Engaging industry experts becomes imperative in navigating the unique dynamics, regulatory complexities, and consumer preferences that characterize the Chinese fashion landscape. Seeking advice from professionals who specialize in the intricacies of the market will contribute significantly to the success and sustainability of fashion investments in China.

IV. Conclusion

The fashion and luxury market in China remains one of the largest and most dynamic in the world. The Chinese fashion market presents both challenges and opportunities for multinational brands looking to establish a presence in China. To achieve long-term growth and success in China, multinational brands must adapt to the complex regulatory environment, understand Chinese culture and consumer preferences, and adopt the right tools and strategies.

.....

This article is the result of the free interpretation and synthesis of the sources mentioned herein by Mr. Carlo D'Andrea, in his quality of Responsible Attorney of the IPR and Trade Barriers Desk of the ITA (Italian Trade Agency) as well as by D'Andrea & Partners Legal Counsel's Professionals, and does not in any case constitute a legal opinion on the matters dealt with, nor can it give rise to any legitimate expectation or be the basis of legal initiatives. For any clarification request, you may refer to the e-mail address c.dandrea.dandreapartners@ice.it or visit the website of the [Italian Trade Agency](#).



Nuova legislazione sui contributi previdenziali in Cina in vigore dal 1° dicembre 2023

Il "Regolamento sull'Amministrazione dei Contributi Previdenziali in Cina" è stato formalmente ratificato durante l'undicesima riunione esecutiva del Consiglio di Stato il 21 luglio 2023. La regolamentazione entrerà in vigore a partire dal 1° dicembre 2023.

Queste nuove disposizioni normative includono una varietà di programmi per i contributi, quali l'assicurazione pensionistica di base, l'assicurazione sanitaria di base, l'assicurazione per gli infortuni sul lavoro, l'assicurazione contro la disoccupazione e l'assicurazione di maternità.

Sono state adottate varie iniziative orientate al beneficio dei cittadini, tra le quali:

1. Semplificazione della documentazione:

Questa misura mira a migliorare l'efficienza operativa attraverso la condivisione delle informazioni e l'ottimizzazione della fornitura dei servizi, al fine di arricchire l'esperienza degli utenti.

2. Standardizzazione dei tempi di elaborazione:

a. Procedure quali la richiesta, la modifica e l'annullamento dell'iscrizione ai contributi devono essere completate dall'ente per la previdenza sociale entro dieci giorni lavorativi dal ricevimento della domanda.

b. Per le richieste di pensione, l'ente di previdenza sociale è tenuto a finalizzare l'elaborazione entro venti giorni lavorativi dal ricevimento della domanda.

c. Le domande per l'indennità di maternità, nell'ambito dell'assicurazione maternità, devono essere elaborate entro dieci giorni lavorativi dalla data di presentazione.

d. Le richieste personali per le indennità di disoccupazione devono essere trattate dall'ente per la previdenza sociale entro dieci giorni lavorativi dalla data di presentazione della domanda.

e. Le domande per sovvenzioni, come la formazione professionale, devono essere interamente elaborate entro dieci giorni lavorativi.

3. Chiarimento delle responsabilità legali:

Pratiche illecite quali frode, falsificazione di documenti o altri metodi per ottenere indebitamente pagamenti dal fondo contributivo comporteranno l'ordine da parte delle autorità competenti di restituire i fondi e l'imposizione di multe variabili dal doppio al quintuplo dell'importo ottenuto fraudolentemente.

Le istituzioni mediche coinvolte in tali attività potrebbero affrontare la sospensione delle attività correlate ai servizi contributivi legati all'uso dei fondi, per un periodo da sei mesi a un anno, fino alla revoca dell'accordo di servizio da parte dell'ente per la previdenza sociale.

Segue una serie di domande e risposte volte a chiarire quesiti frequentemente incontrati in relazione ai contributi in Cina:

È obbligatoria la partecipazione di dipendenti stranieri ai programmi di contribuzione?

Sì, sono tenuti a farlo. Dal 1° luglio 2011, è stata attuata la "Legge sui Contributi Previdenziali della Repubblica Popolare Cinese". Secondo questa normativa, gli impiegati stranieri che si trovano nel territorio cinese sono obbligati a partecipare ai contributi come stabilito dalla legge.

È obbligatorio il versamento dei contributi durante il periodo di prova?

Sì. I datori di lavoro sono tenuti ad avviare la registrazione dei contributi per i dipendenti entro un periodo di trenta giorni dall'inizio del loro servizio.

Un accordo firmato che preveda la rinuncia volontaria ai contributi da parte del dipendente è legalmente valido?

No. Gli accordi che prevedono una rinuncia volontaria ai contributi non sono legalmente vincolanti, in quanto sia datori di lavoro che dipendenti sono legalmente obbligati a partecipare a tali programmi.

Quando deve essere presentata la dichiarazione dei contributi? Quando devono essere effettuate le detrazioni?

I contributi devono essere dichiarati individualmente entro il mese corrente e le detrazioni prima del 15 di ogni mese, mentre tra il 16 e il 25 di ogni mese avviene l'addebito. Non è possibile andare oltre il mese, altrimenti saranno applicate delle penali. Si noti che, a partire da questo mese (1° dicembre 2023), la sicurezza sociale di Shanghai eliminerà le detrazioni automatiche, richiedendo ai singoli di effettuare autonomamente i propri contributi.

Con quale frequenza viene aggiustato l'imponibile previdenziale?

In generale, l'imponibile previdenziale viene aggiornato annualmente a luglio in ogni città.

È consentito agli individui affiliarsi a un'entità per adempiere ai contributi previdenziali?

No. Qualsiasi tentativo da parte di un'entità o di un individuo di acquisire l'idoneità attraverso relazioni lavorative fittizie o inganno è severamente proibito.

Possono gli individui, che ricevono indennità di disoccupazione, partecipare all'assicurazione pensionistica come dipendenti a chiamata?

Sì. È permesso agli individui che percepiscono indennità di disoccupazione di partecipare all'assicurazione pensionistica di base come dipendenti a chiamata, con l'onere dei contributi previdenziali a loro carico.

Conclusione

Le nuove normative sui contributi previdenziali delineano con precisione iniziative per servizi orientati all'utenza e per un'efficienza amministrativa, avvalendosi della semplificazione della documentazione, della standardizzazione dei tempi di elaborazione e di meccanismi avanzati di condivisione delle informazioni. Gli sforzi futuri dovrebbero concentrarsi sul potenziamento della formazione del personale istituzionale, sull'affinamento dei quadri politici, sul rafforzamento dei meccanismi di supporto e garanzia e sull'ottimizzazione continua dei servizi per garantire l'efficacia delle politiche volte al benessere della popolazione. I contributi previdenziali in Cina non rappresentano solo un obbligo legale per i datori di lavoro, ma anche uno strumento fondamentale per la sicurezza di base della vita e per la mitigazione di eventuali perdite economiche.

.....

Il presente articolo è frutto della libera interpretazione e sintesi delle fonti ivi menzionate da parte dell'Avv. Carlo D'Andrea, in qualità di Avvocato responsabile del Desk IPR e Ostacoli al Commercio costituito presso l'ITA (Italian Trade Agency), nonché degli altri Professionisti di D'Andrea & Partners Legal Counsel, e non costituiscono in ogni caso un parere legale sulle questioni trattate, né possono dar luogo a legittimi affidamenti o fondare iniziative di natura legale. Per eventuali richieste di chiarimenti, rimaniamo a disposizione all'indirizzo e-mail c.dandrea.dandreapartners@ice.it oppure visitate il sito web dell'[Agenzia ICE](#).



New social insurance In China: effective from December 1st

The "Regulations on the Administration of Social Insurance in China" were officially passed during the 11th executive meeting of the State Council on July 21, 2023, and are slated to come into effect on December 1, 2023.

The new regulations encompass various social insurance schemes, including basic pension insurance, basic medical insurance, work-related injury insurance, unemployment insurance, and maternity insurance.

Several citizen-friendly measures have been introduced, encompassing:

1. Streamlining documentation: Enhancing operational efficiency through information sharing and optimizing service delivery for an improved user experience.

2. Standardizing processing times:

a. Services such as applying, modifying, and canceling social insurance registration must be completed by the social insurance agency within 10 working days of receiving the application.

b. For pension claims, the social insurance agency is required to complete the processing within 20 working days of receiving the application.

c. Individuals applying for maternity allowances under maternity insurance should have their applications processed within 10 working days from the date of submission.

d. Personal claims for unemployment benefits must be processed by the social insurance agency within 10 working days from the application date.

e. Applications for subsidies such as occupational training must be fully processed within 10 working days.

3. Clarifying legal responsibilities:

Actions involving fraud, forged documentation, or other means to obtain disbursements from the social insurance fund will result in the relevant authorities ordering the repayment of funds and imposing fines ranging from 2 to 5 times the fraudulent amount.

Designated medical institutions engaging in such activities may face suspension of relevant responsibilities related to social insurance services involving the use of social insurance funds for a period of 6 months to 1 year, until the social insurance agency terminates the service agreement.

Below are targeted Q&A segments designed to elucidate commonly encountered questions pertaining to social insurance:

Do foreign employees need to contribute to social insurance programs?

Yes, they are required to. Since July 1, 2011, the 'Social Insurance Law' has been implemented. According to this regulation, foreigners employed within the territory of China are obligated to participate in social insurance as stipulated by the law.

Is the remittance of social insurance contributions obligatory during the probationary period?

Yes. Employers are mandated to initiate social insurance registration for employees within a 30-day window from their commencement of service.

Does not signing a contract mean that I do not have to pay social insurance contributions?

No, it doesn't. As long as a labor relationship exists between the worker and the employer, social security contributions must be paid.

When does social insurance need to be filed? When does it need to make deductions?

Social insurance needs to be declared within the current month, before the 15th of each month to declare the deduction, as well as within the 16th to the 25th of each month automatic declaration and deduction, cannot be across the month, or need to pay late fees. Note that starting from this month (December 1, 2023), Shanghai's social security will cancel automatic deductions, requiring individuals to make their own contributions.

How often is the social security base adjusted?

Generally speaking, the social security base is adjusted once a year in July in every city.

.....

Is it permissible for individuals to affiliate with an entity to fulfill social insurance contributions?

No. Any attempt by an entity or individual to acquire social insurance eligibility through fictitious labor relations or deceptive means is strictly prohibited.

Can individuals, concurrently receiving unemployment benefits, partake in pension insurance as flexible employees?

Yes. Individuals in receipt of unemployment benefits are permitted to engage in basic pension insurance as flexible employees and are responsible for personal contributions.

Conclusion

The new regulations conspicuously delineate measures for user-friendly services and administrative efficiency, leveraging streamlined documentation, standardized processing timelines, and advanced information-sharing mechanisms. Future endeavors should focus on enhancing institutional personnel training, refining policy frameworks, bolstering support and guarantee mechanisms, and continually optimizing services to ensure the efficacy of policies that prioritize the welfare of the populace. Social insurance in China stands not only as a legal obligation for employers but as a pivotal instrument for basic life security and economic loss mitigation.

.....

This article is the result of the free interpretation and synthesis of the sources mentioned herein by Mr. Carlo D'Andrea, in his quality of Responsible Attorney of the IPR and Trade Barriers Desk of the ITA (Italian Trade Agency) as well as by D'Andrea & Partners Legal Counsel's Professionals, and does not in any case constitute a legal opinion on the matters dealt with, nor can it give rise to any legitimate expectation or be the basis of legal initiatives. For any clarification request, you may refer to the e-mail address c.dandrea.dandreapartners@ice.it or visit the website of the [Italian Trade Agency](http://www.italiantradeagency.it).



Il sistema fiscale cinese nel 2023: tre aspetti chiave

Nel panorama economico della Cina nel 2023, tre tematiche fondamentali stanno influenzando significativamente gli aspetti fiscali e le dinamiche di business a livello internazionale. In primo luogo, il "Riassunto delle Politiche Fiscali e Tariffarie Preferenziali Estese, Migliorate e Ottimizzate" dell'Amministrazione Statale delle Tasse (STA) introduce 70 misure strategiche, volte a stabilizzare i mercati e rafforzare la fiducia. In secondo luogo, Dongguan è in primo piano con le "Misure di Attuazione Provvisorie relative alle Politiche Preferenziali di Imposta sul Reddito delle Persone Fisiche per la Greater Bay Area" e le linee guida per i sussidi IIT, sottolineando l'impegno della regione nell'attrarre talenti internazionali. Infine, l'Ufficio Generale del Ministero del Commercio ha emanato Shangbanzihan[2023] N. 496, indirizzando la questione del trattamento differenziale, e il documento N. 510, volto a potenziare le politiche fiscali applicabili alle imprese di natura estera, riflettendo l'impegno della Cina verso la promozione dell'equità aziendale e della trasparenza. Complessivamente, queste tematiche delineano un quadro in continua evoluzione per le imprese e gli investitori nel corso del 2023.

Panoramica fiscale del 2023

L'Amministrazione Statale delle Tasse (STA) della Repubblica Popolare Cinese, in sinergia con il Ministero delle Finanze e altri enti governativi, ha formalmente pubblicato il documento intitolato "Riassunto delle Politiche Fiscali e Tariffarie Preferenziali Estese, Migliorate e Ottimizzate (versione 2023)", noto anche come "Summary 2023". Tale documento, fornisce una panoramica esaustiva e una spiegazione dettagliata degli incentivi fiscali estesi, ottimizzati e migliorati emessi quest'anno fino alla fine di ottobre, tra cui 70 politiche fiscali e di natura doganale preferenziali che sono state estese, migliorate e ottimizzate.

Il Summary 2023 comprende altresì sei interpretazioni ufficiali riguardanti le politiche fiscali, nonché una sezione dedicata alle domande frequenti con relative risposte. Le politiche fiscali delineate nel documento sono classificate in due categorie principali: quelle con una data di attuazione definita e quelle prive di una clausola di scadenza predeterminata.

Per esempio, il provvedimento MOF/STA PN [2023] N. 43 istituisce la politica del "super credito fiscale sull'IVA" per le imprese manifatturiere tecnologiche, con una programmata implementazione fino alla fine del 2027. Al contrario, politiche quali MOF/STA PN [2023] N. 7 si focalizzano sull'ottimizzazione della super deduzione delle spese di ricerca e sviluppo, senza stabilire però una specifica data di conclusione.

.....

Si invitano i contribuenti a consultare integralmente il contenuto del Summary 2023 per acquisire una comprensione dettagliata di ogni singola politica, permettendo di trarre il massimo vantaggio da queste misure preferenziali. Per accedere al Summary ufficiale, è possibile cliccare sul seguente link.

Politiche preferenziali per la Greater Bay Area

La città di Dongguan, che riveste un ruolo cruciale nella Greater Bay Area di Guangdong-Hong Kong-Macao (GBA), ha introdotto provvedimenti significativi in relazione ai sussidi per l'Imposta sul Reddito delle Persone Fisiche (IIT) destinati a talenti stranieri di alto profilo e urgentemente richiesti. Conformemente al regolamento Caishui[2023] N. 34, le persone qualificate operanti nella GBA hanno la possibilità di ottenere un sussidio che compensa la quota della loro IIT che eccede il 15% del reddito imponibile, fino al 31 dicembre 2027.

Al fine di semplificare il procedimento di richiesta, la municipalità di Dongguan ha emesso il documento Dongcaigui[2023] N. 3 e le relative "Linee Guida di Dongguan per il riconoscimento di talenti urgentemente necessari provenienti dall'estero e per la domanda di sussidi IIT". Tra gli aspetti principali si annoverano un periodo per la presentazione delle domande che va dal 15 novembre al 25 dicembre 2023, e un limite massimo di sussidio IIT di 5 milioni di RMB per contribuente per anno fiscale. È essenziale evidenziare che i richiedenti devono soddisfare un requisito minimo di 90 giorni lavorativi per ciascun anno dal 2020 al 2022.

Si raccomanda con insistenza ai professionisti del settore fiscale e ai contribuenti interessati di analizzare accuratamente la Circolare 3 e le Linee Guida di Dongguan per acquisire informazioni dettagliate e comprendere i criteri di idoneità. La suddetta circolare è entrata in vigore il 1° novembre 2023 con scadenza il 31 dicembre 2025.

Parità di trattamento per investitori nazionali e internazionali

Nell'ambito di un'iniziativa coordinata volta a perfezionare l'ambiente commerciale e a favorire un'apertura alle aziende straniere, l'Ufficio Generale del Ministero del Commercio della Repubblica Popolare Cinese (MOFCOM) ha promulgato la circolare Shangbanzihan[2023] N. 496. Tale provvedimento è finalizzato a eliminare qualsiasi forma di discriminazione ingiustificata tra gli investitori nazionali e quelli internazionali in diverse aree, inclusi l'ottenimento di licenze amministrative, le restrizioni del marchio, la partecipazione a gare d'appalto e l'accesso alle politiche locali di sussidio finanziario.

Parallelamente, è stata emessa la Circolare 510, con l'obiettivo di rafforzare l'implementazione delle politiche di riduzione ed esenzione fiscale relative all'importazione di attrezzature da parte delle imprese straniere coinvolte in progetti con agevolazioni.

Conclusione

L'incessante impegno della Cina nel perfezionamento e nell'ottimizzazione delle sue politiche fiscali e tariffarie di natura preferenziale evidenzia la determinazione del governo a sostenere la crescita economica e ad attrarre investimenti internazionali. In un contesto in costante evoluzione, risulta essenziale per imprese e investitori rimanere costantemente aggiornati sui più recenti sviluppi e

avvalersi di supporto da parte di professionisti per orientarsi con efficacia nel complesso sistema fiscale cinese.

.....

Il presente articolo è frutto della libera interpretazione e sintesi delle fonti ivi menzionate da parte dell'Avv. Carlo D'Andrea, in qualità di Avvocato responsabile del Desk IPR e Ostacoli al Commercio costituito presso l'ITA (Italian Trade Agency), nonché degli altri Professionisti di D'Andrea & Partners Legal Counsel, e non costituiscono in ogni caso un parere legale sulle questioni trattate, né possono dar luogo a legittimi affidamenti o fondare iniziative di natura legale. Per eventuali richieste di chiarimenti, rimaniamo a disposizione all'indirizzo e-mail c.dandrea.dandreapartners@ice.it oppure visitate il sito web dell'[Agenzia ICE](#).



Navigating China's economic landscape in 2023: a triad of tax themes

Introduction

In the economic panorama of China for 2023, three pivotal themes shape fiscal policies and international business dynamics. Firstly, the State Taxation Administration's "Summary of Extended, Improved, and Optimized Tax and Fee Preferential Policies" introduces 70 strategic measures, aiming to stabilize markets and boost confidence. Secondly, Dongguan takes the spotlight with the "Provisional Implementation Measures related to Individual Income Tax Preferential Policies for the Greater Bay Area" and guidelines for IIT subsidies, emphasizing the region's commitment to attracting international talent. Lastly, the General Office of the Ministry of Commerce issues Shangbanzihan[2023] No. 496, addressing differential treatment, and No. 510, enhancing tax policies for foreign investment enterprises, demonstrating China's dedication to business equality and transparency. These themes collectively define the evolving landscape for businesses and investors in 2023.

Overview of the 2023 Summary

The State Taxation Administration (STA) of China, in a collaborative effort with the Ministry of Finance and other government bodies, has issued the "Summary of Extended, Improved, and Optimized Tax and Fee Preferential Policies (2023 version)" or the "2023 Summary." This comprehensive document provides a comprehensive overview and detailed explanation of the extended, optimised and improved tax incentives issued so far this year up to the end of October, including 70 tax and fee preferential policies that have been extended, enhanced, and optimized.

Additionally, it contains six official interpretations on tax policies and a section for frequently asked questions and answers. These policies fall into two broad categories: those with a specified implementation date and those lacking a sunset clause.

For example, MOF/STA PN [2023] No. 43 introduces the "super input Value-added Tax credit" policy for advanced manufacturing enterprises, scheduled for implementation until the conclusion of 2027. Conversely, policies such as MOF/STA PN [2023] No. 7 concentrate on optimizing the policy on super deduction of research and development expenditures without a specified termination date.

Taxpayers are strongly encouraged to explore the complete contents of the 2023 Summary to gain nuanced insights into the specifics of each policy, enabling them to effectively leverage these preferential measures. To read the official summary, please click this link.

.....

Preferential policies for the GBA

Dongguan, a pivotal city in the Guangdong-Hong Kong-Macau Greater Bay Area (GBA), has instituted substantial measures pertaining to Individual Income Tax (IIT) subsidies for overseas high-end and urgently needed talents. In accordance with Caishui[2023] No. 34, eligible individuals working in the GBA can receive a financial subsidy covering the portion of their IIT exceeding 15% of taxable income until December 31, 2027.

To facilitate the application process, Dongguan released Dongcaigui[2023] No. 3 and the "Guidelines of Dongguan on the recognition of overseas urgently-needed talents and the application for IIT subsidies". Key features include a window for applications from November 15 to December 25, 2023, and a maximum IIT subsidy cap of RMB 5 million per taxpayer per tax year. Notably, applicants must meet a minimum working day requirement of 90 for each year from 2020 to 2022.

Tax professionals and relevant taxpayers are strongly urged to meticulously review Circular 3 and Dongguan Guidelines for detailed information and eligibility criteria. The circular is effective from November 1, 2023, until December 31, 2025.

Equal treatment for domestic and foreign investors

In a concerted effort to enhance the business environment and promote high-level opening-up, the General Office of the Ministry of Commerce (MOFCOM) issued Shangbanzihan[2023] No. 496. This circular aims to eradicate unreasonable differential treatment between domestic and foreign investment in various facets, including administrative licenses, brand limitations, bidding participation, and access to local financial subsidy policies.

In a similar vein, Circular 510 was released to further enhance the implementation of tax reduction and exemption policies on the importation of equipment by foreign investment enterprises engaged in encouraged projects.

Conclusion

China's persistent endeavors to refine and optimize tax and fee preferential policies underscore the government's unwavering commitment to supporting economic growth and attracting foreign investment. As these policies continue to evolve, staying abreast of developments and receive professional support is imperative for businesses and investors to navigate the intricate China tax system effectively.



This article is the result of the free interpretation and synthesis of the sources mentioned herein by Mr. Carlo D’Andrea, in his quality of Responsible Attorney of the IPR and Trade Barriers Desk of the ITA (Italian Trade Agency) as well as by D’Andrea & Partners Legal Counsel’s Professionals, and does not in any case constitute a legal opinion on the matters dealt with, nor can it give rise to any legitimate expectation or be the basis of legal initiatives. For any clarification request, you may refer to the e-mail address c.dandrea.dandreapartners@ice.it or visit the website of the [Italian Trade Agency](#).



Questioni legali e tributarie della mobilità lavorativa tra società consociate in Cina

Introduzione

La mobilità lavorativa tra società consociate rappresenta una pratica abbastanza diffusa, che può tuttavia generare controversie riguardanti la definizione delle relazioni lavorative dei dipendenti e la determinazione della loro anzianità di servizio, tra altri aspetti. Questo articolo si propone di esaminare i punti salienti della conformità normativa per le imprese in relazione alla gestione della mobilità lavorativa e di fornire consigli operativi alle imprese per aderire efficacemente a tali pratiche di gestione.

Modelli comuni di impiego tra aziende consociate

Ci sono tre modi comuni di impiego tra consociate: trasferimento di dipendenti, assegnazione di personale e impiego congiunto.

Trasferimento di dipendenti

Il termine "trasferimento di dipendenti" fa riferimento al processo mediante il quale i dipendenti vengono spostati da una divisione all'altra all'interno di un'organizzazione di gruppo. Questo avviene sia attraverso un accordo reciproco tra le parti interessate che tramite una notifica unilaterale da parte dell'azienda, in base alle esigenze produttive, operative o altre considerazioni aziendali. Fondamentalmente, tale processo comporta la cessazione della precedente relazione lavorativa e l'instaurazione di una nuova relazione lavorativa.

Per evitare controversie e conflitti inerenti a questa pratica, l'azienda deve prestare particolare attenzione ai seguenti punti durante il trasferimento dei dipendenti:

- 1) L'azienda deve modificare il soggetto del contratto di lavoro previo accordo con il dipendente. In tal senso, è fondamentale conservare documentazione che attesti il consenso del dipendente al trasferimento, come ad esempio un accordo di trasferimento sottoscritto dal datore di lavoro originale, dal nuovo datore di lavoro e dal dipendente stesso.
- 2) Il datore di lavoro originale deve gestire le procedure relative alla cessazione del rapporto di lavoro per il dipendente, mentre il nuovo datore di lavoro deve avviare tempestivamente le procedure di assunzione per il medesimo.

.....

3) Nel caso in cui il dipendente termini o concluda la precedente relazione lavorativa prima di unirsi alla nuova azienda, egli ha il diritto di richiedere che l'anzianità accumulata con il datore di lavoro originale venga conteggiata e combinata con quella del nuovo datore di lavoro al fine del calcolo delle indennità economiche.

4) Nel caso in cui si verifichi un cambiamento del datore di lavoro al momento della stipula del contratto con il dipendente, è necessario calcolare cumulativamente il numero di volte in cui il dipendente ha stipulato contratti di lavoro a tempo determinato e l'anzianità di servizio. Si evince che, nel caso in cui il lavoratore abbia prestato servizio in maniera continuativa per un arco temporale decennale, oppure abbia in atto due contratti di natura determinata in sequenza, e manifesti la volontà o acconsenta al rinnovo o alla stipula di un ulteriore contratto, con esclusione di quelli a termine, l'ente datore di lavoro è tenuto a procedere alla formalizzazione di un contratto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore.

Assegnazione di personale

La pratica di assegnazione di personale rappresenta una modalità particolare di impiego in cui le parti coinvolte, ossia il datore di lavoro, il datore di lavoro prestatore e il dipendente, giungono a un accordo secondo il quale il datore di lavoro principale mantiene la relazione lavorativa con il dipendente, mentre quest'ultimo presta effettivamente i propri servizi presso il datore di lavoro prestatore.

Al fine di evitare l'insorgere di una relazione contrattuale di lavoro effettiva tra il dipendente e il datore di lavoro prestatore, si raccomanda vivamente che l'azienda prenda in considerazione i seguenti punti durante l'atto di assegnazione del personale:

- 1) È essenziale conservare documentazione che attesti il consenso del dipendente alla sua assegnazione.
- 2) Si consiglia di stipulare accordi formali tra le imprese collegate al fine di stabilire in modo chiaro le condizioni relative all'assegnazione del personale.
- 3) Non è opportuno che l'azienda che assegna il personale effettui direttamente il pagamento dei salari e delle assicurazioni sociali al dipendente.
- 4) L'azienda che assegna il personale non dovrebbe addebitare alcun costo al dipendente in relazione all'assegnazione.

Impiego congiunto

Una manifestazione predominante dell'impiego congiunto è caratterizzata dalla significativa sovrapposizione tra azionisti, rappresentanti legali, direttori, supervisor, personale amministrativo e finanziario di due o più aziende. In tale contesto, i dipendenti sono impiegati contemporaneamente o alternativamente presso tali aziende, possono lavorare per diverse consociate o assumere diverse posizioni, o possono cambiare frequentemente il soggetto dei loro contratti di lavoro.

.....

Al fine di evitare che questa situazione sia riconosciuta come "impiego congiunto", le aziende coinvolte devono prestar particolare attenzione ai seguenti aspetti:

- 1) **Mantenimento dell'Indipendenza del Personale:** È fondamentale garantire l'indipendenza del personale coinvolto. Ciascun datore di lavoro deve stipulare contratti di lavoro separati con i propri dipendenti.
- 2) **Coerenza nel Soggetto del Contratto di Lavoro:** Il soggetto principale dei contratti di lavoro, i pagamenti delle assicurazioni sociali e le buste paga devono essere congruenti tra le parti coinvolte.
- 3) **Accordi di Trasferimento delle Relazioni Lavorative:** Nel caso in cui sia necessario modificare il datore di lavoro per ragioni di produzione o operazioni, ciascuna parte deve stipulare un accordo relativo al trasferimento delle relazioni lavorative.
- 4) **Accordo di Conferma dell'Assegnazione:** Quando i dipendenti vengono assegnati per motivi gestionali, è essenziale che tutte le parti coinvolte stipulino un accordo formale per confermare la natura dell'assegnazione.

Rischi fiscali correnti associati all'impiego in imprese consociate

L'impiego tra entità consociate può comportare rischi fiscali significativi, in particolare riguardo al calcolo delle retribuzioni e delle contribuzioni sociali, inclusa l'acquisizione di voucher per deduzioni fiscali pre-tasse relative all'imposta sul reddito. Al fine di mitigare tali rischi, si consiglia vivamente di conformarsi alle direttive delineate nella Circolare concernente le Questioni Relative al Trattamento dell'Imposta sul Reddito delle Imprese riguardanti il Pagamento delle Spese per la Prestazione di Servizi tra Società Capogruppo e Società Controllate (Guo Shui Fa [2008] N. 86), emessa dall'Amministrazione Statale delle Tasse (STA):

Rischi fiscali associati all'imposta sul reddito delle imprese

Le spese sostenute dalla società madre per fornire servizi alle proprie sussidiarie devono essere determinate in conformità al principio delle transazioni tra imprese indipendenti al fine di stabilire il prezzo di tali servizi. Ai fini fiscali, questo prezzo dovrebbe essere considerato come una spesa lavorativa ordinaria dell'azienda. Nel caso in cui la società madre non adotti un approccio coerente con le transazioni tra imprese indipendenti per la determinazione dei prezzi dei servizi, le autorità fiscali hanno il diritto di regolarlo.

Quando la società madre eroga servizi alle sue sussidiarie, entrambe le parti dovrebbero stipulare un contratto di servizio o un accordo che delinea chiaramente i contenuti, le spese e l'importo dei servizi da fornire, insieme ad altri dettagli rilevanti. Tutte le spese di servizio sostenute in conformità a quanto stabilito in detto contratto o accordo devono essere dichiarate come reddito aziendale dalla società madre per finalità fiscali, mentre le filiali possono dedurre tali spese come costi e spese prima dell'applicazione delle imposte.

La società madre potrebbe erogare servizi identici a diverse sussidiarie. La tariffa di servizio addebitata dalla società madre può essere raccolta attraverso la firma di contratti o accordi individuali per ciascun tipo di servizio. Alternativamente, può essere raccolta mediante un accordo di condivisione dei costi di servizio. In quest'ultimo caso, la società madre stipula contratti o accordi di condivisione dei costi di

servizio con ciascuna filiale. Il costo totale del servizio addebitato dalla società madre alle sussidiarie si basa sulle spese effettivamente sostenute dalla società madre per fornire i servizi, incrementate da una determinata percentuale di profitto. Questa tassa deve essere dedotta nella dichiarazione dei redditi delle sussidiarie beneficiarie, che includono imprese in attivo, imprese in passivo e imprese idonee a riduzioni o esenzioni fiscali, in conformità alle disposizioni dell'articolo 41, paragrafo 2, della Legge sull'Imposta sul Reddito delle Imprese della Repubblica Popolare Cinese.

Per quanto riguarda le spese di gestione, queste non possono essere dedotte prima dell'applicazione delle imposte da parte delle sussidiarie.

Nel caso in cui una controllata richieda la deduzione fiscale pre-tasse delle spese di servizio pagate alla società madre, è essenziale fornire alle competenti autorità fiscali materiali documentativi come i contratti di servizio o gli accordi stipulati con la società madre. La mancata presentazione di tali documenti comporterà la non riconoscibilità delle spese di servizio come detrazioni fiscali pre-tasse.

Nota sui rischi

In base al Documento N. 86 di Guo Shui Fa [2008], le spese sostenute dalla società madre per fornire vari servizi alle sue consociate devono essere determinate in conformità al principio delle transazioni tra imprese indipendenti al fine di stabilire il prezzo di tali servizi. Queste spese dovrebbero essere considerate come spese lavorative ordinarie ai fini fiscali. Pertanto, è imperativo che entrambe le parti stipolino un contratto di servizio o un accordo che specifichi i contenuti, le spese e l'ammontare dei servizi. Qualsiasi spesa di servizio sostenuta in conformità a tali disposizioni deve essere dichiarata come reddito aziendale dalla società madre e dedotta come costo e spesa da parte delle controllate.

In conformità al Regolamento per l'attuazione della Legge sull'Imposta sul Reddito delle Imprese della Repubblica Popolare Cinese, alcune detrazioni non sono ammissibili per spese di gestione tra imprese, canoni d'affitto e royalty tra entità aziendali in un gruppo, e interessi tra controllate di un gruppo non bancario. È pertanto essenziale mantenere una distinzione rigorosa tra spese di servizio e spese di gestione durante la stipula di contratti o accordi e nell'emissione di fatture pertinenti.

Rischi associati all'imposta sul valore aggiunto (IVA)

In base all'annotazione del servizio di vendita contenuta nel Documento N. 36, il concetto di servizi moderni abbraccia una vasta gamma di attività commerciali correlate all'industria manifatturiera, all'industria culturale, all'industria della logistica moderna e altre simili, le quali forniscono servizi di natura tecnica e basati sulla conoscenza. Tale categoria comprende servizi quali ricerca e sviluppo, servizi tecnologici dell'informazione, servizi culturali e creativi, servizi ausiliari di logistica, servizi di leasing, servizi di consulenza forense, servizi di trasmissione e cinematografici, servizi ausiliari aziendali e altre forme di servizi moderni. Le società di gruppo e le sussidiarie solitamente agiscono come contribuenti in queste transazioni, e nel caso di emissione di fatture IVA per servizi moderni, l'IVA complessivamente dovrebbe risultare adeguata sia per il venditore che per l'acquirente.

Conclusione

.....

L'utilizzo diffuso della mobilità lavorativa tra società consociate rappresenta una pratica comune, ma è fondamentale sottolineare che, oltre alla sua innegabile convenienza, questo approccio comporta notevoli rischi dal punto di vista legale e fiscale. Una migliore conoscenza relativa alle conformità e la realizzazione di adeguati preparativi preventivi possono evitare rischi legali e finanziari in futuro, contribuendo effettivamente a ottimizzare le operazioni aziendali.

Il presente articolo è frutto della libera interpretazione e sintesi delle fonti ivi menzionate da parte dell'Avv. Carlo D'Andrea, in qualità di Avvocato responsabile del Desk IPR e Ostacoli al Commercio costituito presso l'ITA (Italian Trade Agency), nonché degli altri Professionisti di D'Andrea & Partners Legal Counsel, e non costituiscono in ogni caso un parere legale sulle questioni trattate, né possono dar luogo a legittimi affidamenti o fondare iniziative di natura legale. Per eventuali richieste di chiarimenti, rimaniamo a disposizione all'indirizzo e-mail c.dandrea.dandreapartners@ice.it oppure visitate il sito web dell'[Agenzia ICE](#).



Cross-employment issues In Chinese affiliated companies

1. Introduction

Cross-employment between affiliated companies is quite common in practice, but such operations may lead to disputes in the determination of employee labour relationships and the calculation of seniority, etc. This article will summarize the key points of compliance for enterprises to manage the cross-employment, and provide operational suggestions for enterprises to comply with the employment management.

2. Common cross-employment patterns

There are three common modes of employment among affiliated enterprises: employee transfer, employee secondment and employee mixing.

a) Employee transfer

The so-called transfer of employees refers to the transfer of employees between different units within the Group company by way of consensus or unilateral notification based on the needs of production and operation or other considerations of the enterprise, which is essentially a process of dissolution of the old labor relationship and establishment of a new labor relationship.

To avoid disputes, the company shall pay attention to the following points when transferring employees:

The company needs to change the subject of the labour contract by consensus with the employee. The company shall keep evidence of the employee's consent to the transfer, such as the original and new employer and the employee's Tri -party signed transfer agreement;

The original employer should handle the separation procedures for the employee and the new employer should handle the entry procedures for the employee in a timely manner;

In case the employee terminates or ends the old labor relationship before joining the new company, the employee shall have the right to request that the seniority with the original employer be combined and counted with the new employer when calculating the financial compensation.

.....

If the employer is changed at the time of signing the contract with the employee, the number of times the employee has entered into a fixed-term labor contract and the seniority shall still be calculated cumulatively, which means that, when the employee has worked continuously for a period of ten years or has entered into two consecutive fixed-term labor contracts, and the employee proposes or agrees to renew or enter into a labor contract, except for the employee's own proposal to enter into a fixed-term labor contract, the company shall enter into a fixed-term labor contract with him.

b) Secondment of employees

The secondment relationship is a special form of employment in which the employer, the borrowing employer and the employee agree that the employer retains the labor relationship with the employee and the employee actually provides labor to the borrowing employer.

In order to avoid the establishment of a de facto labor contract relationship between the employee and the borrowing employer, it is recommended that the company pays attention to the following points during the secondment:

Retain evidence of the employee's consent to the secondment;

Relevant agreements should be signed between related enterprises to make clear agreements on secondment matters;

It is not recommended that the seconding enterprise should directly pay wages and social insurance;

The seconding enterprise shall not charge the employee for the secondment;

c) Mixed employment

The main manifestation of "mixed employment" is that the shareholders, legal representatives, directors, supervisors, administrative, personnel and financial personnel of two or more companies have a high degree of overlap, and the employees provide labor for the above companies at the same time or alternately; or the employees work for different affiliates, or work in several positions, or change the main body of the labor contract constantly.

In order to avoid being recognized as "mixed employment", affiliates should pay attention to the following points:

To maintain the independence of personnel, each employer should sign labor contracts with its own employees.

The main body of the labor contract, social insurance payment and payroll, etc. should be consistent;

If the employer needs to be changed for reasons of production and operation, each party shall sign an agreement on the transfer of labor relations;

Where employees are seconded for management reasons, the parties shall sign an agreement to confirm the secondment relationship.

.....

3. Common tax risks

Labor employment between related entities may present tax risks concerning payroll and social security payment, including obtaining pre-tax deduction vouchers for income tax. To mitigate such risks, we suggest following the guidance provided in the Circular on Issues Relating to the Treatment of Enterprise Income Tax on Payment of Expenses for the Provision of Services Between Parent and Subsidiary Companies (Guo Shui Fa [2008] No. 86) issued by the State Administration of Taxation (SAT):

a) Enterprise income tax risks

Expenses incurred by a parent company for providing various services to its subsidiaries should be determined based on the arm's-length transactions principle between independent enterprises to determine the price of the services. For tax purposes, this price should be treated as normal labor expenses of the enterprise. In the event that the parent company does not charge the price in accordance with the business transaction between independent enterprises, the tax authorities have the right to adjust it.

When the parent company provides various services to its subsidiaries, both parties should sign a service contract or agreement that clearly stipulates the contents, charges, amount of the services to be provided, and other relevant details. All service fees incurred in accordance with the provisions of the said contract or agreement shall be declared as business income by the parent company for tax purposes. The subsidiaries can deduct these fees as costs and expenses before tax.

The parent company can provide the same kind of services to several subsidiaries. The service fee charged by the parent company can be collected by signing contracts or agreements for each item. Alternatively, it can be collected by way of a service sharing agreement. This means the parent company signs service fee sharing contracts or agreements with each subsidiary. The total service fee charged by the parent company for the subsidiaries is based on the actual expenses incurred by the parent company for providing services to its subsidiaries plus a certain percentage of profit. This fee shall be deducted in the tax return of the beneficiary subsidiaries (including profit-making enterprises, subsidiaries, and subsidiaries). The total service fee charged to the subsidiaries is reasonably apportioned among the subsidiaries benefiting from the services (including profit-making enterprises, loss-making enterprises, and enterprises entitled to tax reductions or exemptions) in accordance with the provisions of Paragraph 2 of Article 41 of the Enterprise Income Tax Law of the PRC.

The parent company charges the subsidiary for management fees, which cannot be deducted before tax.

In the event that a subsidiary declares pre-tax deduction of service expenses paid to the parent company, the competent tax authorities must be provided with the necessary materials such as service contracts or agreements signed with the parent company. Failure to provide these materials will result in the service fees not being deducted before tax.

According to Document No. 86 of Guo Shui Fa [2008], the expenses incurred by the parent company for providing various services to its subsidiaries shall be determined based on the principle of arm's-length transactions between independent enterprises to determine the price of the services. These expenses shall be treated as normal labor expenses for tax purposes. Therefore, both parties must sign a service

contract or agreement specifying the contents, charges, and amount of the services to be provided. Any service fees incurred in accordance with the provisions of the said contract or agreement shall be declared by the parent company for tax purposes as business income and deducted by the subsidiaries as costs and expenses before tax.

As per the Regulations for the Implementation of the Enterprise Income Tax Law of the People's Republic of China, certain deductions are not allowed for management fees paid between enterprises, rents and royalties paid between business organizations within an enterprise, and interest paid between business organizations within a non-banking enterprise. Hence, it is imperative to maintain strict distinction between service fees and management fees while signing contracts or agreements or issuing relevant invoices.

b) Value-added tax (VAT) risks

According to the sales service annotation of Document No. 36, modern services refer to the business activities related to the manufacturing industry, cultural industry, modern logistics industry, etc., that provide technical and knowledge-based services. It encompasses research and development and technical services, information technology services, cultural and creative services, logistics auxiliary services, leasing services, forensic consulting services, broadcasting and film services, business auxiliary services, and other modern services. The Group companies and subsidiaries are generally the taxpayers, and if VAT invoices for modern services are issued, there will be no overpayment of VAT as a whole, both as a seller and as a purchaser.

4. Conclusion

The situation of cross-employment of affiliated companies is quite common in practice, but this employment model not only brings convenience to the company, but also contains many legal and tax risks. Enhancing compliance awareness and making relevant preparations in advance can avoid facing legal and financial risks in the future and truly improve the efficiency of enterprise operations.

.....

This article is the result of the free interpretation and synthesis of the sources mentioned herein by Mr. Carlo D'Andrea, in his quality of Responsible Attorney of the IPR and Trade Barriers Desk of the ITA (Italian Trade Agency) as well as by D'Andrea & Partners Legal Counsel's Professionals, and does not in any case constitute a legal opinion on the matters dealt with, nor can it give rise to any legitimate expectation or be the basis of legal initiatives. For any clarification request, you may refer to the e-mail address c.dandrea.dandreapartners@ice.it or visit the website of the [Italian Trade Agency](#).