

AUGUST 2021 | WEEK 31

CONVINUS

GLOBAL MOBILITY ALERT

Unser wöchentlicher Service für Sie



Our free weekly service for you



In dieser Woche /
In this weeks issue

Frankreich - France

Hongkong - Hong Kong

NEU - NEW - Global Mobility Trends 2021



GLOBAL MOBILITY HOME SEARCH SHADOW PAYROLL BUSINESS VISA WORK PERMIT EXPAT POLICY EXPAT PROGRAMM COC & A1 HR

Unser nächstes Coffee & Consulting

06. September 2021 ab 11:00 Uhr

D-A-CH Region -
Grenzenlose Payroll

SOCIAL SECURITY PAYROLL TAX EQUALIZATION TAX RETURN EXPAT AGREEMENT IMMIGRATION POLICY EXPAT PROCESSES WORK PERMIT

Frankreich / 06. August 2021 

Ein- und Ausreise via EuroAirport

In den Unternehmen nehmen Geschäftsreisen wieder zu, wobei die vielen unterschiedlichen Regelungen im Zusammenhang mit COVID-19, in der Praxis einiges an Kopfzerbrechen bereiten. Am EuroAirport Basel-Mulhouse-Freiburg gelten aufgrund der COVID-19 Pandemie für alle Passagiere, welche ein- oder ausreisen die französischen Reisebestimmungen:

- Der Reiseverkehr in Frankreich ist offen, somit sind Ein- und Ausreisen in der Regel möglich. Je nach COVID-19 Situation der einzelnen Länder sowie dem Impfstatus der Reisenden kann es trotzdem zu gewissen Einschränkungen kommen. Anhand von einem Ampelsystem (grün, orange und rot) sind die Länder mit den entsprechenden Vorschriften gekennzeichnet. Hier befindet sich die Länderliste: <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus/deplacements>
- Um am EuroAirport einreisen zu können, muss das ausgefüllte Formular «Attestation de déplacement et de voyage» über die Reise vorgewiesen werden.
- Ein- und Ausreisen sind für Personen ausserhalb der europäischen Union nur bei zwingenden Gründen möglich ausgenommen von vollständig geimpften Personen aus Ländern der orangenen und roten Liste
- Personen, welche einen französischen Wohnsitz haben und innerhalb Frankreichs (ausser Reisen nach Korsika) ab dem EuroAirport fliegen, benötigen in der Regel keinen COVID-19-Test.
- Für Schweizer oder Personen mit einer Schweizer Aufenthaltsbewilligung, welche in die Schweiz ein- oder ausreisen, gelten die französischen Bestimmungen nicht.
- Die COVID-19-Testpflicht gilt nicht für Personen, welche bereits vollständig geimpft sind. Ebenso müssen keine wichtigen Reisegründe vorgebracht werden.
- Da sich die Ein- und Ausreise Richtlinien täglich bzw. wöchentlich ändern können, wird vor einer Reise empfohlen die folgende Webseite der französischen Behörden zu konsultieren und die aktuellen Bestimmungen zu prüfen.

France / August 6, 2021 

Entry and exit via EuroAirport

Business travels are on the rise again, whereby the many different regulations in connection with COVID-19, cause quite a few headaches in practice. At EuroAirport Basel-Mulhouse-Freiburg, the French travel regulations apply to all passengers entering or leaving the airport due to the COVID-19 pandemic:

- Travel in France is open, thus entry and exit are generally possible. Nevertheless, depending on the COVID-19 situation of each country as well as the vaccination status of the travelers, certain restrictions may occur. Based on a traffic light system (green, amber and red) the countries with the corresponding regulations are marked. Here is the list of countries: <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus/deplacements>
- In order to enter the country at the EuroAirport, the completed form "Attestation de déplacement et de voyage" must be presented.
- Entry and exit are only possible for persons outside the European Union for compelling reasons except for fully vaccinated persons from countries on the amber and red lists.
- Persons who have a French residence and fly within France (except travel to Corsica) from the EuroAirport usually do not need a COVID-19 test.
- For Swiss nationals or persons with a Swiss residence permit entering or leaving Switzerland, the French regulations do not apply.
- The COVID-19 test requirement does not apply to persons who are already fully vaccinated. Likewise, no important reasons for travel need to be presented.
- Since entry and exit guidelines can change daily or weekly, it is recommended to consult the following website of the French authorities and check the current regulations before traveling.

Unwissenheit schützt vor Strafe
nicht! Reduzieren Sie Ihr
Haftungsrisiko bei international
agierenden Mitarbeitern und
Expats

Buy Now

Online Seminar:

(Shadow)Payroll - Herausforderung bei der Steuer & Sozialversicherungs- Compliance

15. September 2021
von 9:00 - 12:00 Uhr

Im Rahmen von Mitarbeiterereinsätzen ist die Payrollabteilung ebenfalls immer involviert. Für die Payrollabteilung führt dies zu einer Reihe von Herausforderungen, damit die Abrechnung zum einen die getroffenen Vereinbarungen mit dem Mitarbeiter richtig erfasst sowie auch die steuerliche und sozialversicherungsrechtlichen Regeln im Ursprungs- und Einsatzland richtig abbildet. In diesem Seminar werden wir u.a. die folgenden Aspekte besprechen:

- Sozialversicherungsrechtliche Regelungen
- Regelungen des massgebenden Lohnes
- Beurteilung von Entsendungszulagen
- Auswirkungen der Erstattung von Spesen
- Richtiges Lesen von ausländischen Lohnabrechnungen
- Tax Equalization
- Quellensteuerabrechnung
- Prozess der Administration bei Entsendungen
- Richtige Vorbereitung für die AHV-Revision

Als Teilnehmer dieses Seminars
können Sie uns vorab Ihre Fragen
zusenden, welche wir dann im
Rahmen des Seminars
beantworten werden:
seminar@convinus.com

Hongkong / 06. August 2021 

Keine Besteuerung von 'Restricted Shares' bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

‘Der jüngste gerichtliche Entscheid könnte als nützlicher Präzedenzfall, für die Steuerfreiheit von «restricted Shares», bei welchen die Vesting-Periode erst nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eintritt, dienen.

Unter ‘Restricted Shares’ versteht man Aktien, welche in der Regel für eine Anzahl von Jahren gesperrt und nicht nach Erhalt frei verfügbar sind. In einigen Fällen verfällt dieser Anspruch der «Restricted Shares» zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, es sei denn der Arbeitnehmer hat mit dem Arbeitgeber hierzu eine andere Regelung im Rahmen seiner Kündigung getroffen. Häufig sehen wir in der Praxis, dass Arbeitnehmer sich mit ihren Arbeitgebern einigen, dass sie ihre gewährten Aktienansprüche, auch nach dem Ende der Anstellung, während der Sperrfrist behalten können. Dies ist auch in dem angesprochenen Entscheid von zentraler Bedeutung.

Am 29. Juni 2021 entschied das Gericht in Hongkong (CFI) nach zweiter Prüfung, dass die Ausübung der gewährten ‘Restricted Shares’ nicht der Lohnsteuer unterliegt, da an das Behalten dieser «Restricted Shares» gewisse Bedingungen geknüpft wurden. In dem beurteilten Sachverhalt sind die einem Bankangestellten zugeteilten «Restricted Shares»

bei der Beendigung seiner Anstellung nicht verfallen, da der Arbeitgeber ihm dies im Rahmen einer Aufhebungsvereinbarung zugestanden hat. In der Aufhebungsvereinbarung wurde der Bankangestellte verpflichtet, in einem Rechtsverfahren des Arbeitgebers mitzuwirken. Nur bei genügender Unterstützung des Bankangestellten in diesem Rechtsverfahren würde er die «Restricted Shares» effektiv für den weiteren Verlauf der Sperrfrist behalten können.

In dem Urteil wurde als Grund der Nichtbesteuerung angeführt, dass das «Weiterbehalten» der «Restricted Shares» nicht im Zusammenhang mit der erbrachten Erwerbstätigkeit steht, sondern letztendlich mit dem Erfüllen der getroffenen Bedingung in der Aufhebungsvereinbarung. Aufgrund dessen, dass dies im engeren Sinne sich somit nicht auf die effektive Erwerbstätigkeit bezieht, ist eine Lohnsteuererhebung nicht gegeben.

Dies ist insofern überraschend, als dass das CFI zuvor zugunsten des ‘Inland Revenue Department’ (IRD – Steuerbehörde von Hongkong) entschieden hatte und die Lohnsteuererhebung bejaht hat. Es ist abzuwarten, wie dieses Urteil auf ähnlich gelagerte Sachverhalte sich auswirken wird sowie wie sich Unternehmen in diesen Situationen zukünftig verhalten werden.

Hong Kong / August 6, 2021 

Taxation of restricted shares upon termination of employment

The recent court decision could serve as a useful precedent for the tax exemption of restricted shares, where the vesting period occurs after termination of employment.

'Restricted shares' are shares that are generally restricted for several years and do not vest upon receipt. In some cases, this entitlement of 'restricted shares' lapses at the time of termination of employment, unless the employee has made a different arrangement with the employer in this regard as part of his or her termination. In practice, we often see that employees agree with their employers that they can retain their granted share entitlements during the vesting period, even after the end of their employment. This is also of central importance in the decision referred to.

On June 29, 2021, the Hong Kong Court of First Instance (CFI) ruled, after a second review, that the exercise of the granted 'restricted shares' is not subject to payroll tax, as certain conditions were attached to the retention of these restricted shares. In the case under review, the restricted shares granted to a bank employee did not expire upon termination of his employment, as the

employer had granted him the right to do so under a termination agreement. In the termination agreement, the bank employee was required to cooperate in any legal proceedings brought by the employer. Only if the bank employee provided sufficient support in these legal proceedings would he be able to effectively retain the restricted shares for the remainder of the vesting period.

In the ruling, the reason given for the non-taxation was that the "retention" of the "restricted shares" was not related to the gainful employment performed, but ultimately to the fulfillment of the condition made in the termination agreement. Since this, in the narrower sense, does not therefore relate to the actual gainful activity, there is no wage tax levied.

This is surprising as the CFI had previously ruled in favor of the Inland Revenue Department (IRD) and affirmed the collection of income tax.

It remains to be seen how this ruling will affect similar situations and how companies will behave in these situations in the future.

Global Mobility Trends 2021: Positionierung als attraktiver Arbeitgeber durch „Diversity“ und „Remote Working“

Es ist nicht neu, dass sich Unternehmen als attraktive Arbeitgeber positionieren müssen, um passende Mitarbeiter zu gewinnen und langfristig an das Unternehmen zu binden. Neben den Basiskomponenten wie ein attraktives Arbeitgeberimage, passgenaue Bewerberansprachen über zeitgemäße Kanäle sowie kompetitive Vergütungspakete und Gehaltsnebenleistungen, sollten dabei aber auch aktuelle Themen wie «Diversity» und «Remote Working» im Fokus stehen.

Unternehmen, die auf Diversität innerhalb ihrer Belegschaft achten, haben es tendenziell einfacher, neue Mitarbeiter zu rekrutieren, da sich Kandidaten unabhängig von ihrer Herkunft, ihrem Geschlecht, ihrem Alter oder auch ihrer Weltanschauung mit bereits im Unternehmen arbeitenden Mitarbeitern identifizieren können.

Die neuen Möglichkeiten und die breite Akzeptanz des Remote Working, also des Arbeitens fernab des Büros, hat für viele Arbeitgeber den Zugang zu internationalen Fachkräften deutlich erweitert. Je nach Berufsfeld müssen ausländische Fachkräfte nicht mehr einen Umzug in Kauf nehmen, sondern können ihre Tätigkeiten vom heimischen Schreibtisch aus wahrnehmen. Sowohl Unternehmen als auch Fachkräfte können damit auf einen deutlich erweiterten Arbeitskräfte- bzw. Stellenpool zurückgreifen.

Die Anpassungsprozesse an die veränderte Arbeitswelt sind in den Personalabteilungen im vollen Gange. So bietet «Remote Working» nicht zuletzt in Hinblick auf die Diversität und Internationalität der Mitarbeiter ungeahnte Chancen – und auch die eine oder andere Anstrengung seitens der Unternehmen und Mitarbeiter, um bestehende Strukturen anzupassen.

Positioning as an attractive employer through diversity and remote working

It is not new that companies must position themselves as attractive employers to attract and retain key talent. In addition, to the basic such as an appealing employer image, tailored recruiting practices as well as competitive compensation packages and fringe benefits, the focus should also be on current topics such as diversity and remote working.

Companies that pay attention to diversity have an easier time recruiting new employees, as candidates can identify with employees already working for the company, regardless of their origin, gender, or age.

The new opportunities and widespread acceptance of remote working, i.e., working away from the office, has significantly increased access to international talent for many employers. Depending on the occupation, foreign professionals no longer need to relocate, but do their job from home. Both companies and skilled workers can, thus, draw on a significantly expanded labor respectively job pool.

HR departments are currently working on adapting their processes to the changed work environment. Thus, remote working offers unprecedented opportunities regarding diversity and internationality of the workforce - and also challenges companies and employees to break up and adapt existing structures.