CONVINUS

GLOBAL MOBILITY ALERT

Unser wöchentlicher Service für Sie ⊙ Our free weekly service for you

AUGUST 2022 | WEEK 33

In this weeks issue /
In dieser Woche

Canada - Kanada
Ireland - Irland
Netherlands - Niederlande
Global Mobility

Buchen Sie hier Ihren nächsten Karriere-Booster im Bereich Global Mobility

Canada / August 18 , 2022

Delay in issuing Start-Up Visas (SUV) for entrepreneurs

Since 2018, immigrant entrepreneurs who have an innovative business idea can qualify for the Start-Up Visa (SUV) program. To be eligible for the Start-up Visa Program, applicants must have a qualifying business, get a letter of support from a designated organization, meet the language requirements, and bring enough money to settle in Canada.

Currently, there are 1000 quotas available, but these are shared with self-employed professionals. Due to the high demand, it is planned to increase the number of quotas to 1500 in 2024.

At the time the SUV program was introduced, a processing time communicated was 16 months. However, due to the high demand and the lack of resources within the Canadian authorities, the current processing time is 32 months.

Please refer to the following link regarding the SUV application and immigration process: https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/immigrate-canada/start-visa/about.html

Kanada / 18. August 2022

Verzögerung bei der Erteilung von Start-Up-Visen (SUV) für Unternehmer

Seit 2018 können sich zugewanderte Unternehmer mit einer innovativen Geschäftsidee für das Start-Up-Visum-Programm (SUV) qualifizieren. Um sich für das SUV-Programm zu qualifizieren, müssen die Bewerber ein qualifiziertes Unternehmen haben, ein Unterstützungsschreiben von einer bestimmten Organisation erhalten, die sprachlichen Anforderungen erfüllen und genügend Geld mitbringen, um sich in Kanada niederzulassen.

Derzeit stehen 1000 Kontingente zur Verfügung, die jedoch mit Selbstständigen geteilt werden. Aufgrund der hohen Nachfrage ist geplant, die Zahl der Kontingente im Jahr 2024 auf 1500 zu erhöhen.

Zum Zeitpunkt der Einführung des SUV-Programms wurde eine Bearbeitungszeit von 16 Monaten kommuniziert. Aufgrund der hohen Nachfrage und des Mangels an Ressourcen bei den kanadischen Behörden beträgt die Bearbeitungszeit derzeit jedoch 32 Monate.

Informationen über das SUV-Gesuchs- und Einwanderungsverfahren finden Sie unter folgendem Link: https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/immigrate-canada/start-visa/about.html

Haben Sie schon Ihre Vorsätze für das neue Jahr getroffen?

2022 investieren Sie in Ihre Karriere

Ihr Global Mobility Karriere-Booster!

Mit unseren Webinaren inkl. Zertifikat über Ihre neu erworbenen Skills

Alle Details:
shop.convinus.com

Ireland / August 18, 2022

Modernization of the work permit system

Reforms to the work permit system are imminent in Ireland. The aim is to standardize work permit procedures for third-country nationals and make them more effective. The introduction of a new seasonal work permit is planned, as well as compliance with salary thresholds as a requirement for the issuance of a work permit. The qualification requirements will also become a bit stricter by requiring certain education or training.

Furthermore, the labor market test procedure will be revised to synchronize labor needs in the business sector, giving priority to the Irish and EEA labor pools.

Also in the health sector, Ireland had earlier this year allowed easier access to the labor market for all doctors who had worked in Ireland for 2 to 3 years. The changes aim to improve the flexibility of the system without changing the core objective.

Irland / 18. August 2022

Modernisierung des Arbeitsbewilligungssystems

In Irland stehen Reformen im Bereich des Arbeitsbewilligungssystem bevor. Dadurch sollen Arbeitsbewilligungsverfahren für Drittstaatsangehörige standardisiert und effektiver werden. Vorgesehen ist die Einführung einer neuen saisonaler Arbeitsbewilligung sowie die Einhaltung der Gehaltsschwellen als Anforderung für die Erteilung einer Arbeitsbewilligung. Die Qualifikationsanforderungen werden auch ein wenig strenger, dadurch dass bestimmte Aus- oder Weiterbildungen vorausgesetzt werden.

Des Weiteren wird das Verfahren des Arbeitsmarkttests überarbeitet werden, um den Arbeitskräftebedarf im Wirtschaftssektor zu synchronisieren und dabei dem irischen und EWR-Arbeitskräftepool Vorrang zu geben.

Auch im Gesundheitswesen hatte Irland Anfang des Jahres allen Ärzten, die 2 bis 3 Jahre in Irland gearbeitet hatten, erleichterten Zugang auf den Arbeitsmarkt erlaubt. Die Änderungen zielen darauf ab, die Flexibilität des Systems zu verbessern, ohne das Kernziel zu verändern.

Netherlands / August 18, 2022

Taxation of remuneration of directors as of 1 January 2023

The Dutch tax authorities had originally intended that the remuneration of directors of a foreign company for tax residents in the Netherlands would only be considered for determining the tax rate with effect from 1 January 2023. This would have had the consequence that the remuneration would have been exempted from Dutch taxation.

However, most double taxation treaties in the Netherlands do not provide for tax exemption but for the tax credit for the avoidance of double taxation in these cases.

Now the Dutch tax authorities have revoked this provision, among other things because it would lead to unequal treatment of directors of Dutch companies. Accordingly, it is envisaged that the rules of the double taxation treaty will be applied in the context of avoiding double taxation.

When applying the tax credit method, this now means that the taxation of the remuneration will be at least at the Dutch tax level. The maximum tax rate for employment income in the Netherlands is 49.5% starting with a taxable income of EUR 69,399 (2022).

This tends to lead to considerable additional tax burdens for the persons concerned, which are usually compensated by the employers if the persons are on secondment in the Netherlands. These circumstances should be examined more closely.

Niederlande / 18. August 2022

Besteuerung der Vergütung von leitenden Angestellten per 1. Januar 2023

ZDie niederländische Finanzverwaltung hatte eigentlich vorgehabt, dass die Vergütung von einem von leitenden Angestellten eines ausländischen Unternehmens mit Wohnsitz in den Niederlanden ab dem 1. Januar 2023 nur noch unter Progressionsvorbehalt zu berücksichtigen ist. Dies hätte zur Folge gehabt, dass die Vergütung von der niederländischen Besteuerung befreit wäre.

Die meisten Doppelbesteuerungsabkommen der Niederlande sehen jedoch nicht die Steuerbefreiung, sondern die Steueranrechnung für die Vermeidung der Doppelbesteuerung in diesen Fällen vor.

Jetzt hat die niederländische Finanzverwaltung dieses Vorhaben widerrufen, u.a. da dies zu einer Ungleichbehandlung von leitenden Angestellten von niederländischen Unternehmen würden. Demzufolge ist vorgesehen, dass im Rahmen der Vermeidung einer Doppelbesteuerung die Regelungen des Doppelbesteuerungsabkommens zur Anwendung kommen.

Bei der Anwendung der Steueranrechnung bedeutet dies nun, dass die Besteuerung der Vergütung mind. auf niederländischem Steuerniveau liegen wird. Der Maximalsteuersatz für Erwerbseinkommen liegt in den Niederlanden bei 49.5% ab einem zu versteuernden Einkommen von EUR 69'399 (2022).

Dies führt bei den betroffenen Personen tendenziell zu erheblichen Steuermehrbelastungen, welche in der Regel von den Arbeitgebern ausgeglichen werden, sofern die Personen sich auf Entsendung in den Niederlanden befinden. Diese Sachverhalte sollte man genauer überprüfen.

August 18, 2022

Global Mobility: Should an employer get involved in the tax details of the expatriate?

When determining a compensation package for expatriates, taxation and the possible higher or lower tax costs always play a major role. As a rule, in most assignments, the employer will bear the additional tax costs. But what are the additional tax costs?

The discussion starts with the way the hypothetical tax is calculated for the employee's tax withholding. After all, this is the tax portion that the employee must pay himself. In Switzerland there are several methods to choose from for this calculation; in other countries, the calculation methods are more limited. However, the question always arises as to whether only the remuneration of the expatriate is taken into account for this calculation or also the remuneration of the spouse or even any other income/assets. Likewise, there is no uniform procedure regarding the consideration of employee stock options/shares.

The same questions also arise when determining the tax costs in the country of assignment, should only the expatriate's compensation be considered or the family income? If the expatriate also has a tax burden in the home country, is this also considered? Here, too, there are various options.

As a rule, we recommend staying out of the employee's private tax affairs as much as possible and only taking the expatriate's remuneration into account when calculating the tax equalization both in the home country and in the country of assignment. However, we also advise that the expatriate be provided with a tax advisor in the country of assignment who takes over the tax declaration formalities. This ensures, on the one hand, that the formalities are properly completed and, on the other hand, that the tax costs in the country of the assignment are optimized, if possible.

18. August 2022

Global Mobility: Sollte sich ein Arbeitgeber in die Steuerdetails des Entsandten einmischen?

Bei der Bestimmung eines Vergütungspaketes bei den Entsandten spielt die Besteuerung und die möglichen höheren oder niedrigeren Steuerkosten immer eine grosse Rolle. In der Regel wird bei den allermeisten Entsendungen der Arbeitgeber, die Steuermehrkosten übernehmen. Nur was sind die Steuermehrkosten?

Die Diskussionen fangen hier bei der Art und Weise wie die hypothetische Steuer für den Steuereinbehalt des Mitarbeiters berechnet wird. Denn dies ist der Steueranteil, den der Mitarbeiter selbst tragen muss. In der Schweiz stehen für diese Berechnung mehrere Methoden zur Auswahl; in anderen Ländern sind die Berechnungsmethoden limitierter. Die Frage jedoch, ob für diese Berechnung nur die Vergütung des Entsandten oder auch die Vergütung des Ehepartners oder sogar das andere Einkommen / Vermögen berücksichtigt wird, kommt immer auf. Ebenfalls gibt es keine einheitliche Vorgehensweise in Bezug auf die Berücksichtigung von Mitarbeiterbeteiligungen.

Die gleichen Fragen stellen sich ebenfalls bei der Bestimmung der Steuerkosten im Einsatzland, sollen nur das Erwerbseinkommen des Mitarbeiters berücksichtigt werden oder das Familieneinkommen? Für den Fall, dass der Mitarbeiter auch noch eine Steuerbelastung im Heimatland hat, wird diese ebenfalls mitberücksichtigt? Auch hier gibt es verschiedene Möglichkeiten.

Wir empfehlen in der Regel sich so gut wie möglich aus den privaten Steuerangelegenheiten des Mitarbeiters herauszuhalten und lediglich bei der Berechnung des Steuerausgleichs sowohl im Heimatland als auch im Einsatzland die Vergütung des Mitarbeiters zu berücksichtigen. Allerdings raten wir ebenfalls, dass man dem Mitarbeiter einen Steuerberater im Einsatzland zur Verfügung stellt, der die Steuererklärungsformalitäten übernimmt. Damit kann zum einen sichergestellt werden, dass die Formalitäten ordnungsgemäss erfüllt werden und zum anderen die Steuerkosten im Einsatzland auch, wenn möglich optimiert sind.