

# 芜湖境外投资备案-出海ODI

产品名称	芜湖境外投资备案-出海ODI
公司名称	深圳一九七八品牌传播有限公司
价格	.00/个
规格参数	
公司地址	深圳境外投资备案深圳福田区
联系电话	17748523437

## 产品详情

芜湖境外投资备案-出海ODI

专业高效20个工作日内通过

境外投资备案 刘生 17748523437

37号文登记,返程投资, 外汇登记, odi登记是什么

37号文登记,返程投资, 外汇登记, odi登记需要多长时间

37号文登记,返程投资, 外汇登记, odi登记代办贵吗

37号文登记,返程投资, 外汇登记, odi登记有很多成功案例

37号文登记,返程投资, 外汇登记, odi登记全套代办可以吗

37号文登记,返程投资, 外汇登记, odi登记我们16年就开始做了

37号文登记,返程投资, 外汇登记, odi登记后的国际税务问题托管

37号文登记,返程投资, 外汇登记, odi登记后续与维护成本

37号文登记,返程投资, 外汇登记, odi登记的金额多少合适

37号文登记,返程投资, 外汇登记, odi登记证书办理

背景

近年来，越来越多的中国企业前往海外投资，根据我国法律规定，企业在前往海外投资前，需要按照商务部和省级商务主管部门的相关规定，实行对外投资备案和核准管理。那么，核准管理和备案管理有什么区别?哪些情况下必须要经过核准，方可投资，哪些情况下需要备案呢?下面刘生进行了详细梳理。

我们首先来看，核准管理和备案管理有什么区别?企业个人37号文,返程投资备案涉及敏感国家和地区、敏感行业的，需要实行核准管理。企业其他情形的个人37号文,返程投资备案，需要实行备案管理。接着，我们来看，企业个人37号文,返程投资备案，在哪些情况下需要通过核准，方可投资?具体应该如何申报?

企业个人37号文,返程投资备案涉及敏感国家和地区需要核准，具体包括: 1.与我国未建交的国家地区;2.发生战争、内乱的国家地区;3.根据我国缔结或参加的国际条约、协定等，需要限制企业对其投资的国家地区;4.其他敏感国家和地区。企业个人37号文,返程投资备案涉及敏感行业需要核准，具体包括: 1.武器装备的研制生产维修2. 跨境水资源开发利用3. 新闻传媒4. 根据我国法律法规和有关调控政策，需要限制企业个人37号文,返程投资备案的行业包括以下: 1)房地产 2)酒店 3)影城 4)娱乐业 5)体育俱乐部 6)境外设立无具体实业项目的股权投资基金或投资平台

实行核准管理的项目，投资主体应当通过网络系统向发改委提交项目申请报告，申请报告包括以下内容:

- 1.投资主体情况;
- 2.项目情况，包括项目名称、投资目的地、主要内容和规模、中方投资额等;
- 3.项目对我国国家利益和国家安全的影响分析;
- 4.投资主体关于项目真实性的声明。

注:投资主体是中央管理企业的，由其集团公司或总公司向发改委提交;投资主体是地方企业的，由其直接向发改委提交。

在16年2月，刘生协助广东一家企业办理向个人37号文,返程投资备案注资汇款的业务中，我们详细了解了企业个人37号文,返程投资备案进行备案的流程。刘生首先到国内某中资银行，咨询关于如何打投资款前往境外，银行给出的回复是投资款必须通过境内企业对公帐户汇出，不能以股东的个人银行汇款;其次，境内企业如需向境外汇投资款，境内企业必须先取得对外投资备案证书;此外，境内企业向境外汇投资款，需满足外汇管理局规定的对外投资的要求。

接着刘生咨询了外汇管理局，关于境内企业对外投资，必须满足哪些条件，给出回复如下: 1. 境内企业对外投资，其境内企业必须成立满一年; 2. 个人37号文,返程投资备案的款项不能大于境内企业注册资本; 3. 境外设立的企业，必须与境内企业的行业有关联; 4. 对外设立机构成立后，从第2年起，每年的6月30日前，必须向外汇管理局提交年检报告; 5. 境内企业对外投资，必须前往企业所在地的商务部对外合作处，办理投资备案证书;

接着刘生又到市商务部及发改委咨询了办理个人37号文,返程投资备案备案证书的流程及细节最终协助该公司拿下了商务部发改委的两个对外投资的批文 在刘生整个咨询过程中，没有一个部门可以统一全面详细的解答全部流程，每个部门只负责自己的那部分环节，无论从精力还是时间来说都给企业增加了不少的负担。对于整个环节而言，办理对外投资备案证书是最前置的环节，特别是投资项目情况说明，是批准备案项目的关键。

刘生 37号文登记,返程投资，外汇登记，odi登记证书

公司介绍

我司是一家专业的跨境商务咨询公司，主要从事跨境投资（ODI）设计及落地、红筹和VIE设计及落地、返程投资设计及落地、进出口咨询等方面的专业团队。经过多年在这一领域的深耕，我们已为上百家企业的海外投资和并购、红筹和VIE设计的政府审批环节提供了咨询方案，为众多的企业架设起从境内到境外，从境外到境内的合法的资金通道。我们这部分客户中的15%是上市企业。让资金的进出境合法、合规，为企业的“走出去”保驾护航，是我们的理念。在咨询项目中，我们往往能提供独到观点及真知灼见，这也是我们为客户服务的过人之处。这些真知灼见的背后，是企业每年数亿美元的跨境投资项目。业务范围：1、公司构架规划，境外公司设立、跨境税收筹划、离岸豁免2、ODI（企业个人37号文、返程投资备案）备案办理3、FDI（境外融资及返程投资个人odi备案直接投资）备案办理4、37号文境外融资VIE架构搭建5、QDII通道搭建6、法律服务法律咨询、国际公证、法务顾问、尽职调查 我们郑重承诺：凡我公司经办的公司注册、开户、律师公证、...等业务项目真实可靠，如有虚假愿承担法律责任。用心服务客户，同客户一道赢取商业利润。

以下非正文

其他方面的文献主要集中于积极的劳动力市场政策、最低工资、劳动移民政策等方面：在积极的劳动力市场政策方面：为了减轻劳动力市场的就业压力并为劳动者提供稳定的收入支持，中东欧和独联体等经济转型国家设计并执行了一系列积极的劳动力市场计划，包括职业中介、劳动力市场培训、创造新的工作岗位、岗位补贴、促进劳动力流动等以年轻人或弱势群体为目标的政策措施（Nesporova，1999）。近年来，为了改善青年的奋斗前景，包括中东欧国家在内的大多数欧洲国家每年都在积极的劳动力市场计划（ALMP）上花费大量资源（Caliendo et al.，2016）。在最低工资政策方面，现有文献（ILO，2011）认为大多数亚洲国家都制定了最低工资标准政策，有的国家甚至按照不同行业、区域、投资渠道（内资或外资）制定了多层次标准。在劳动移民政策上，绝大多数东盟国家对外资企业或合作经营企业雇佣非本国劳动力都有比较明显的限制政策，只有老挝可以自由雇佣国外劳动力（欧阳华等，2011）；中东的一些国家也是优先考虑本国劳动者的就业，如黎巴嫩就只允许将外国劳动力用于黎巴嫩工人短缺的部门或岗位（ILO，2016）。

以上所述劳动政策涵盖的范围较为广泛，对东道国劳动政策的熟悉与了解是中国企业海外投资有效雇佣的前提。但是，即使前期对东道国劳动政策做过较为深入的了解与学习，在实际投资过程中，一些中资企业也往往因东道国员工薪酬增长速度过快、东道国劳动制度超前于东道国发展水平而在东道国生产经营过程中面临更多的雇佣问题。近年来在新闻媒体及海外报道中，中资企业面临的工会及罢工问题增加了企业生产经营的成本，如何持续发展成为一个难题。在东道国人口素质既定、劳动制度既定及劳动力市场条件短期难以发生变化的背景下，有效雇佣、改善东道国劳动力对中资企业的认可程度，着力于东道国劳动力素质的提升是化解当前由劳动争议引起的各类不利于中国企业生产经营问题的一个切实有效的途径。

### 第三节 海外雇工问题研究设计

技能提升与中资企业 针对中国OFDI的研究已经由宏观分析、政策讨论、观点探讨转入基于微观个体的效应分析，同时，开始由区位选择、投资效率转入可持续发展的问题研究。世界银行在对老挝（WB，2014）与柬埔寨（WB，2014）的发展报告中指出，制约这些国家发展的一个重要方面就是劳动力素质整体偏低，劳动生产率水平难以提升。同时，由于文化因素和不了解当地习俗对建立和谐劳工关系的影响（中国企业海外可持续发展报告，2017），这些国家的劳动力流动率普遍高于其他国家，这使投资于这些地区的中国企业在“落地生根”之时就不得不面对解决劳动力技能不足的问题，这一问题的解决不仅仅是中资企业在东道国创造就业机会，而且是中资企业在东道国持续提供“体面就业机会”，实现“一带一路”倡议共赢发展的重要内容。本研究正是基于“一带一路”倡议的大环境、东道国劳动力市场的基本特征以及中资企业“走出去”的现实难题、已有OFDI研究为本研究提供的理论框架以及东道国现实，探讨中资企业中东道国劳动力技能短缺及技能效率的问题。

#### 一 中资企业海外雇工问题：技能短缺与技能提升

本地化用工是OFDI海外生产经营首要面临的问题。本土化用工是指跨国企业的海外企业按照所在国家（

地区)相关法律法规的规定,根据企业实际需要,就地直接雇佣或间接使用当地人力资源(李雪梦,2015)。当前中资企业海外业务快速增长,对本土化劳动力的合理使用与管理,已成为这些企业面临的现实问题(沈琴琴,2012)。郭圣乾、刘婧(2011)以我国海外石油企业为例,认为本土化用工不仅是建设中资跨国企业的必然要求,也是企业需要面对的现实性问题,即要在满足东道国劳动法律政策需要的条件下,建立灵活多样的用人机制,加强人力资源管理能力建设,提升员工技能素质。除了引进高素质员工配置到相应的岗位上,更重要的是加强海外雇员的基础技术能力和素质能力培养。李雪梦(2015)以中国有色集团在赞比亚投资的企业为例,发现大力推广本土化用工的管理,能有效降低劳动成本,激励本土员工工作热情,为公司的海外开发进程节省时间与资金。就企业本身来说,民营企业在海外投资的过程中,如果经济上处于得不偿失的状态,可以考虑控制损失立即撤资,而国有企业由于代表国家形象、国家战略等因素,即使亏损也只能继续经营(郑斯予,2014)。另外,有效本土化用工也是化解当前中国企业海外投资中的劳资纠纷的一个重要途径。在中资企业海外扩张的过程中,应做好人员本土化、管理本土化、文化本土化,在劳动用工和薪酬分配等层面统筹推进。

如前所述,“一带一路”沿线国家一方面需要通过吸