

滁州境外投资备案-急速备案

产品名称	滁州境外投资备案-急速备案
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

滁州境外投资备案-急速备案

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

如前所述，“一带一路”沿线国家一方面需要通过吸收外国直接投资，引进先进生产技术，实现经济结构转型；另一方面往往劳动力素质偏低，经济转型需要的人力资本或技能劳动力缺口较大。对于外国直接投资而言，东道国针对外资的严格的劳动力市场制度也限制了外国直接投资企业“进口”本国或其他国家高素质劳动力替代东道国劳动力，外国直接投资有效的生产经营管理模式就是在现有的法律法规框架下，充分有效地利用东道国劳动力素质。区分东道国劳动力素质的能力结构，针对具体的能力结构识别东道国劳动力能力的优势与短板，有针对性地解决能力缺口，是有效本土化用工的重要内容。中国企业在“一带一路”沿线国家投资过程中也因此需要面对东道国劳动力能力结构中技能短缺的部分，并提出实现技能提升的方向与内容。

二 研究设计与技术路线

本书研究结构如图3-1所示，首先识别“一带一路”建设中的内外环境，从中国企业“走出去”海外投资的方向转变及中国企业在全球价值链中的位置，明确中国企业海外投资的用工需求，这一部分内容形成本书的第一章，随后从东道国外国直接投资需求及东道国劳动力构成出发，讨论东道国劳动力素质结构对外国直接投资的影响，本部分内容分布于本书的第一章与第二章；基于上述分析，提出本书的理论框架、分析思路及具体实施方法，提出中国OFDI企业海外雇工问题，并明确本书重点讨论海外雇佣中的技能短缺与技能提升问题，该部分内容形成本书的第三章；由于讨论“一带一路”沿线国家的中国OFDI雇佣问题是一个比较复杂的系统工程，囿于研究经费与时间，本研究在2016年选择了泰国、柬埔寨与老挝三国进行了中国企业雇主—雇员匹配调查，分别识别中国OFDI企业的技能需求、技能短缺及其影响，该内容形成本书的第四章、第五章；识别中国OFDI企业的东道国员工技能提升策略及重点，该内容形成本书的第六章；同时在调查过程中，本研究对中国企业进行了深度访谈，形成典型案例，通过案例探讨中国企业海外用工难的解决思路，该内容形成本书第七章。最后，对本研究进行总结，以三国数据为例，提炼出“一带一路”沿线国家中国OFDI企业海外雇工问题的解决途径，该内容形成本书的第八章。

图3-1 研究设计与技术路线

三 基本概念与框架

研究范围、研究思路确定之后，本部分将重点界定本研究中的基本概念及具体研究框架。

1. 技能与技能的测量

经济学中技能或能力一词来源于人力资本理论，人力资本理论认为人身上所具有的能力或技能就是人力资本，过去很长时间里技能或能力的定义比较模糊。近年来以Heckman为主的经济学家努力将技能的定义清晰明确化。综合上述定义，本研究将技能[1]定义为执行给定工作任务与责任（duties）的能力。技能可以在学习过程中获得并得到发展。就个人而言，技能为个人找工作、保留工作、职业生涯晋升以及获得体面工资或收入提供了机会。从雇主的视角来看，给予一份工作合同和一定程度的工资或收入水平取

决于他或她对潜在员工的信任程度，这种信任来源于雇主认为这些员工具有工作所需要的有价值的技能。

在劳动力市场中，技能可以通过各种渠道得以识别。最可靠、最准确也是最昂贵的测量方法就是直接观察工作技能的方式，另外还有面试的方式以及采用大家认定的标准进行技能测试。此外，由于技能的直接测量很难获得，为使招募过程更为有效及有灵活性，需要找到其他技能测量的替代变量。间接的测量可以采用专业经验、资质等形式来代表技能。个人技能以及能力可以通过正式的资格证书——资质——加以认证。越来越多的就业机会要求有资质，而且资质也是正式就业进入的先决条件，但“资质”并不一定与技能同步。最为广泛采用的代理变量就是正规教育。当然正规教育不是人们提升技能的唯一途径，他们也会在工作中、培训中、个人生活经验以及更多非正规学习环境中获得技能的提升。由于直接测量技能的难度较大，本项目在正式调查前曾与中资企业及部分员工尝试进行技能的直接测量，但企业提出影响正常的生产经营，要求缩短员工的访谈时间，因此，本项目将综合直接与间接的技能测度方法获得中资企业中员工的技能水平。

2.技能的区分

Heckman在2005年的著作《美国的不平等：何为人力资本政策的角色？》中对于传统研究中只关注认知水平对于个人成就影响的观点进行了强有力的驳斥，结合其多年的研究，Heckman认为技能包含认知技能与非认知技能两个方面，并且非认知技能对于个人长期成就的影响不小于认知技能，他还强调孩子早期成长时期的家庭环境与孩子今后的认知与非认知技能的培养呈正相关关系。早在1999年Heckman就提出：“在评价那些旨在提升劳动者人力资本项目的效果时，如果我们只一味地强调分数表现或者学术性能力，而不考虑动机、社会技能等非认知性因素，那么我们得到的结果将存在严重的偏差。” Shury、Winterbotham和Oldfield（2010）对于2009年度英国全国雇主技能调查进行了研究，他们发现绝大部分的雇主对于雇员的担忧在于非认知技能上，如：顾客问题处理、团队合作和参与工作的热情度等。研究个人特质的著名心理学家Roberts（2009）将人格特质（Heckman认为非感知技能等同于此）定义为“人格特质（personality traits）是思想、感觉和行为相对持久的模式，反映了在特定情况下以某种方式反应的倾向”。早期的研究从数据的可得性角度考虑，大多是关于认知技能的衡量，其中相当多的文献使用受教育年限及IQ水平等较为易得的测量数据，而对非认知技能