

Forord

Denne håndbog er blevet til i et samarbejde mellem Capital Associates og NCO China. Capital Associates er et kinesisk advokatfirma, som har specialiseret sig i at yde juridisk rådgivning til udenlandske virksomheder med ønske om at investere i eller handle med Kina. NCO China er et konsulentfirma, der tilbyder konsulentbistand ved etablering af virksomhed i Kina, Hong Kong, m.fl., samt regnskabs-, skatte- og HR-service til udenlandske virksomheder i Kina.

Både NCO China og Capital Associates betjener en bred vifte af klienter, fra store multinationale selskaber til små og mellemstore virksomheder. Vi er i forvejen kendt af hovedparten af de danske virksomheder i Kina, og det er vores mål fortsat at være på forkant med at rådgive netop danske virksomheder om mulighederne på det kinesiske marked.

På trods af, at Kina efterhånden har været åben for udenlandske investeringer i en årrække, og at de fleste store virksomheder allerede har en fod inden for på det kinesiske marked, er det vores erfaring, at Kina fortsat er et fremmed forretningsland for mange. Formålet med denne håndbog er at give et overblik over de grundlæggende regler og de praktiske forretningsmæssige forhold, der er relevante at kende, når man driver virksomhed i Kina. Håndbogen giver samtidig svar på de hyppigst forekommende spørgsmål fra vores klienter.

Da Kina er midt i en rivende udvikling, hvor regler og praksis ændres løbende, kan håndbogen kun være et øjebliksbillede. Vi står derfor gerne til rådighed med opdatering af information og svar på spørgsmål om de emner, håndbogen behandler.

Bagerst i bogen findes en liste med kontaktoplysninger på vores kontorer i Kina, Hong Kong og Danmark.

Håndbogen findes også i en engelsksproget udgave.

Ansvarsfraskrivelse:

Bemærk venligst, at indholdet af denne bog alene skal betragtes som uforpligtende information og vejledning. Capital Associates og NCO China er uden ansvar for eventuelle fejl og mangler i bogen uanset årsagen til disse.

Marts 2010.

© Capital Associates, Beijing – China, Advokat Birgitta Bundgaard

© NCO China, Beijing – China, Økonom Jette Renneberg

Det kinesiske arbejdsmarked

Til trods for den massive økonomiske og samfundsmæssige udvikling, er Kina stadigvæk et udviklingsland. Dette er bl.a. illustreret ved det store antal mennesker uden arbejde, en på trods af mange lovgivningsmæssige stramninger i realiteten svag beskyttelse af arbejdstagernes rettigheder og et utilstrækkeligt socialt sikkerhedssystem. Selv den højtuddannede arbejdskraft er rigelig, hvilket generelt gør det nemt for en virksomhed at tiltrække hårdtarbejdende medarbejdere til rimelige lønomkostninger.

Det kinesiske arbejdsmarked må derfor i mange henseender stadig anses for særdeles arbejdsgivervenligt.

Arbejdsmarkedsreformer

Det kinesiske arbejdsmarked har forandret sig voldsomt indenfor de seneste årtier. Før i tiden, hvor Kina var domineret af statsejede virksomheder, var der stor set ingen mobilitet på arbejdsmarkedet. Kineserne fik tildelt livslange stillinger, idet de ofte overtog et ældre familiemedlems stilling i den lokale arbejdsenhed. De lave lønninger blev fastsat centralt, og der var meget begrænsede muligheder for at skifte arbejde.

I dag har den kinesiske regering sadlet radikalt om, og befolkningen bliver nu opfordret til selv at finde arbejde enten ved at starte selvstændig virksomhed eller ved at søge jobs i den private sektor. Det kinesiske arbejdsmarked er i dag også præget af et stort udbud af arbejdskraft, som langt overstiger efterspørgslen i den private sektor, og konkurrencen om de gode jobs og de deraf følgende forbedrede livsvilkår er derfor stor.

Kinesisk arbejdsret

De fleste ansættelses- og arbejdsretlige forhold er reguleret i arbejdsloven (Labour Law) og ansættelseskontraktloven (Labour Contract Law), selvom mange detailspørgsmål er overladt til regulering på decentralt plan.

Den kinesiske arbejdslov indeholder bestemmelser om følgende emner:

- Individuelle og kollektive arbejdsaftaler
- Arbejdstid, overarbejde, fridage og ferie
- Minimumsløn
- Arbejdsmiljø og sikkerhed på arbejdspladsen
- Særlig beskyttelse af kvinder og ungarbejdere
- Faglig uddannelse og oplæring
- Konflikter

Kina har indenfor de senere år iværksat en række tiltag med henblik på at forbedre beskyttelsen af arbejdstagernes rettigheder og øge beskæftigelsesprocenten. Et af disse nye tiltag er ansættelseskontraktloven, hvorved arbejdsgiveren pålægges flere byrder. Ansættelseskontraktloven trådte i kraft den 1. januar 2008.

Den kinesiske regering har herudover udstedt adskillige regulativer og dekreter, som særligt regulerer de arbejdsretlige forhold i udenlandsk ejede virksomheder.

Indgåelse af ansættelseskontrakter

Udenlandsk ejede virksomheder indgår sædvanligvis individuelle ansættelseskontrakter med de lokalt ansatte medarbejdere. En ansættelseskontrakt skal overholde kravene i ansættelseskontraktloven.

Ansættelseskontraktloven bestemmer, at der skal være indgået en skriftlig ansættelseskontrakt senest en måned efter ansættelsen. Hvis arbejdsgiveren forsømmer at indgå en ansættelseskontrakt med medarbejderen inden denne frist, er medarbejderen berettiget til dobbelt månedsløn, indtil ansættelseskontrakten er underskrevet. Hvis det uformelle ansættelsesforhold fortsætter i et år eller mere, er medarbejderen berettiget til en ansættelseskontrakt uden tidsbegrænsning. Af denne grund, og da loven også gør det vanskeligere at opsiges en ansættelseskontrakt, er det vigtigt som arbejdsgiver at sikre sig, at uformel (defacto) ansættelse ikke finder sted.

En ansættelseskontrakt skal indeholde en jobbeskrivelse samt bestemmelser om ansættelsesforholdets længde, arbejdstid, fridage og ferie, løn, ansættelsesvilkår, sikkerhed og sociale sikringsordninger. Det kan også aftales, at der skal gælde en prøvetid. Prøvetidens varighed afhænger af ansættelsesperioden, men vil normalt være på 1-2 måneder.

Ansættelseskontrakten kan enten indgås for et på forhånd fastsat tidsrum eller opgave eller være tidsubegrænset. Da ansættelseskontraktloven har gjort det vanskeligere for arbejdsgiveren at afslutte ansættelsesforholdet samt at ændre ansættelseskontrakten og virksomhedens HR-politik, foretrækker de fleste arbejdsgivere at indgå tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, når det er muligt.

Som arbejdsgiver er det vigtigt at være opmærksom på, at virksomheden kun kan indgå en tidsbegrænset ansættelseskontrakt to gange i træk med den samme medarbejder. Tredje gang ansættelsesforholdet forlænges, er arbejdsgiveren således forpligtet til at indgå en tidsubegrænset ansættelseskontrakt med medarbejderen, medmindre medarbejderen selv beder om en tidsbegrænset kontrakt.

Ansættelseskontraktloven bestemmer endvidere, at arbejdsgiveren er forpligtet til at drøfte de af virksomhedens regler og politikker - så som arbejdstid og goder - der berører medarbejderne med dem. I modsat fald risikerer arbejdsgiveren, at domstole og voldgiftsretter

ikke vil anerkende, at sådanne regler og politikker er bindende for medarbejderne.

Til tider er det den lokale fagforening, som de ansatte er medlem af, der forestår forhandlingerne af og indgår kollektive ansættelsesaftaler med virksomhedsledelsen. Sådanne kollektive ansættelsesaftaler skal altid afleveres på det lokale "public labour bureau" med henblik på registrering og godkendelse.

Det kan også forekomme, at kollektive aftaler indgås mellem fagforeninger og arbejdsgiverrepræsentanter for en industri eller et område. Sådanne kollektive aftaler er bindende for arbejdsgiveren og de ansatte indenfor den pågældende industri eller region.

Opsigelse af ansættelseskontrakter

I henhold til ansættelseskontraktloven kan en arbejdsgiver (efter at have drøftet sagen med den lokale fagforening) opsig et ansættelsesforhold med umiddelbar virkning i følgende situationer:

- Hvis det i løbet af prøvetiden viser sig, at den ansatte ikke lever op til betingelserne for ansættelse.
- Hvis den ansatte alvorligt overtræder arbejdsgiverens instrukser og forskrifter.
- Hvis den ansatte udviser alvorlig pligtforsømmelse, tager imod bestikkelse eller begår svindel eller underslæb og derved forvolder arbejdsgiveren væsentlig skade.
- Hvis den ansatte samtidig er part i et ansættelsesforhold hos en anden arbejdsgiver og dette forhold alvorligt påvirker den ansattes udførelse af sine arbejdsopgaver eller den ansatte nægter at afhjælpe problemet.
- Hvis den ansatte retsforfølges for en kriminel handling.

I henhold til ansættelseskontraktloven kan en arbejdsgiver opsige et ansættelsesforhold (efter at have drøftet sagen med den lokale fagforening) med 30 dages varsel i følgende situationer:

- Hvis medarbejderen er ude af stand til at genoptage arbejdet efter at have gennemgået medicinsk behandling for sygdom eller skade, som ikke skyldes arbejdet.
- Hvis den ansatte er ukvalificeret og situationen ikke kan ændres ved optræning eller omstilling til andet arbejde.
- Hvis ansættelseskontrakten ikke kan opretholdes på grund af objektive ændringer af arbejdsvilkårene, og parterne ikke kan nå til enighed om en ny aftale.
- Hvis virksomheden løber ind i økonomiske, produktionsmæssige, ledelsesmæssige eller lignende problemer, og det derfor er nødvendigt at reducere arbejdsstyrken med mindst 20 personer eller 10 %.

I disse situationer kan arbejdsgiveren vælge at betale den ansatte en måneds løn i stedet for opsigelsesvarslet.

Som arbejdsgiver er det væsentligt at være opmærksom på, at ansættelseskontrakten kun kan opsiges i prøvetiden, hvis prøvetiden viser, at den ansatte ikke opfylder betingelserne for ansættelse.

I de tilfælde, hvor en arbejdsgiver opsiger en medarbejder, vil arbejdsgiveren normalt være forpligtet til at betale et engangsbeløb svarende til en månedsløn pr. års ansættelse, dog maksimalt svarende til 12 måneders løn. Hvis opsigelsen sker på grund af den ansattes dårlige helbred eller sygdom, er arbejdsgiveren forpligtet til derudover at udrede økonomisk hjælp til fortsat lægebehandling.

Hvis arbejdsgiveren opsiger ansættelsesforholdet af andre grunde end de lovmæssige, skal arbejdsgiveren betale compensation til den ansatte svarende til 2 måneders løn for hvert hele års ansættelse (dvs. det dobbelte af det sædvanlige engangsbeløb).

Fagforeningen skal orienteres før opsigelsen iværksættes, hvis arbejdsgiveren ensidigt opsiges ansættelsesforholdet.

Hvis det er den ansatte, som ønsker at opsiges ansættelsesforholdet, kan dette ske med 30 dages skriftligt varsel. I prøvetiden er varslet dog kun 3 dage.

Arbejdsgiveren er forpligtet til at opbevare ansættelseskontrakter, som er opsagt eller ophørt af anden grund, i mindst 2 år.

Som ovenstående viser, er det nødvendigt at have et detaljeret kendskab til lovgivningen, hvis man ønsker at undgå faldgruber. Vi anbefaler derfor, at man rådfører sig med en advokat, før man går i gang med at ansætte kinesiske medarbejdere, og igen hvis man på et senere tidspunkt har behov for at afskedige en eller flere medarbejdere.

Ofte stillede spørgsmål

1. Kan jeg uden videre rekruttere lokal, kinesisk arbejdskraft?

Under normale omstændigheder kan udenlandsk ejede virksomheder ansætte lokal arbejdskraft uden at støde på restriktioner. Dette gælder navnlig i de økonomisk udviklede områder i Østkina og i kystområderne. I mere afsides beliggende egne må udenlandsk ejede virksomheder stadig forvente en del kontrol med rekrutteringen af lokal arbejdskraft.

Man kan dog ikke frit ansætte personale til et repræsentationskontor. I dette tilfælde skal rekrutteringen ske via et af Kinas statslige rekrutteringsbureauer, f.eks. FESCO. Hvis du finder en egnet kandidat, som ikke er tilknyttet et af disse rekrutteringsbureauer, er det dog normalt muligt at få ham/hende efterregistreret i forbindelse med ansættelsen.

2. *Hvilke omkostninger er forbundet med at ansætte lokal arbejdskraft?*

Foruden selve lønnen, som ikke bør være under den lokalt fastsatte minimumsløn, er virksomheden forpligtet til at indbetale til en række sociale pensions- og forsikringsordninger. Indbetalingerne til disse ordninger kan i sig selv udgøre op til 40 % af basislønnen.

De sociale pensions- og forsikringsordninger dækker de ansatte i tilfælde af alderdom, arbejdsløshed, sygdom, graviditet mv. Herudover er det normalt, at arbejdsgiveren hensætter visse midler til de ansattes boligudgifter.

De fleste regler om sociale pensions- og forsikringsordninger, herunder i forhold til satser, beregningsregler, tildelingskriterier og bidragsstørrelser, er fastsat decentralt. Da de sociale ordninger stadig er under kraftig udvikling i det meste af Kina, kan det variere meget fra landsdel til landsdel, hvor godt de ansatte er sikret i tilfælde af arbejdsløshed, sygdom mv.

3. *Hvor meget betaler kinesiske lønmodtagere i skat?*

I henhold til den kinesiske indkomstskattelov, skal der ikke betales skat af de først tjente RMB 2.000 pr. måned (for udlændinge er bundfradraget RMB 4.800).

For den del af lønnen, der overstiger RMB 2.000 er satserne for beskatning af lønindkomst primo 2010 som følger:

Månedlig indkomst (RMB) (Efter bundfradrag på RMB 2.000)	Skat %
≅ 500	5
> 500 ≅ 2.000	10
> 2.000 ≅ 5000	15
> 5.000 ≅ 20.000	20
> 20.000 ≅ 40.000	25
> 40.000 ≅ 60.000	30
> 60.000 ≅ 80.000	35
> 80.000 ≅ 100.000	40
> 100.000	45

Det kan forekomme, at indkomster bliver beskattet forskelligt i forskellige dele af landet, idet de lokale skatteforvaltninger ikke altid administrerer skattereglerne ens.

4. *Spiller fagforeninger en væsentlig rolle i Kina?*

Det fremgår af Kinas lov om fagbevægelser, at en udenlandsk ejet virksomhed skal deltage i etableringen af en lokal fagforening blandt virksomhedens ansatte og støtte op om foreningens aktiviteter. Virksomheden er også forpligtet til at bidrage økonomisk til foreningen og inddrage den i spørgsmål vedrørende løn, social forsorg, arbejdsmiljø- og sikkerhed, sikkerhed i ansættelsen og forsikring af de ansatte.

Som supplement hertil indførte ansættelseskontraktloven en mekanisme, som skal koordinere ansættelsesforholdet mellem dets tre parter - den lokale "labour administrative department", fagforeningen og arbejdsgiverrepræsentanter - med henblik på, at parterne i fællesskab overvejer og løser væsentlige emner relateret til ansættelsesforholdene.

I henhold til ansættelseskontraktloven skal fagforeningen hjælpe og vejlede de ansatte i forbindelse med indgåelse og udførelse af ansættelseskontrakter samt etablere en kollektiv forhandlingsmodel sammen med arbejdsgiveren med henblik på at beskytte de ansattes rettigheder og interesser.

Selvom det umiddelbart kunne lyde som om, at fagforeninger har en væsentlig indflydelse på udenlandsk ejede virksomheder i Kina, så er det mere teori end praksis. Af følgende grunde vil det således være misvisende at sammenligne fagbevægelsen i Kinas indflydelse med den indflydelse, som fagbevægelsen i de fleste vestlige lande, har:

- De ansatte har ingen mulighed for at danne frie og uafhængige fagforeninger. Alle fagforeninger skal etableres indenfor de rammer, som udstikkes af den statskontrollerede "All-China Federation of Trade Unions".
- Fagforeningen er delvist finansieret af virksomheden, hvilket giver arbejdsgiveren en stor indflydelse på foreningens arbejde.
- Kollektive aftaler skal efter reglerne indgås ved forhandling og gensidig imødekommenhed. Enhver anvendelse af konfliktmidler, som kan være til skade for den offentlige ro og orden, f.eks. strejke, er ulovlig.

Det er på denne baggrund for så vidt mere retvisende at betragte kinesiske fagforeninger som en form for serviceorganisationer, som har til formål at hjælpe de ansatte med forskellige arbejdsrelaterede spørgsmål, organisere trænings- og uddannelsesforløb og deltage i konfliktløsning.

5. Hvad er den normale arbejdstid i Kina?

I henhold til arbejdsloven er den almindelige arbejdstid i Kina maksimalt otte timer dagligt, eller 44 timer i gennemsnit om ugen.

Dette kaldes normalt en 40 timers arbejdsuge. Overarbejde kan dog pålægges, hvis det er nødvendigt af hensyn til driften af virksomheden. I sådanne tilfælde skal der betales overtidsbetaling.

6. *Hvor meget ferie har kinesiske medarbejdere ret til?*

Kina har 11 officielle nationale helligdage, hvor de fleste virksomheder har lukket:

- Nytårsdag: den 1. januar
- Kinesisk nytår: 3 dage (januar/februar)
- Qing Ming festivalen: 1 dag (normalt i april)
- Arbejdernes internationale kampdag: 1 dag (i maj)
- Dragebådsfestivalen: 1 dag (normalt i maj),
- Månefestivalen: 1 dag (normalt i september)
- Kinas nationaldag: 3 dage (i oktober)

Hvis en helligdag falder på en weekenddag, flyttes den sædvanligvis til fredagen før eller mandagen efter. Det er også sædvanligt, at kineserne arbejder en weekenddag før og efter henholdsvis kinesisk nytår og nationaldagen for herved at få 5 fridage i træk. Den kinesiske regering udsteder hvert år ved årsskriftet et regulativ, hvoraf det kommende års officielle helligdage fremgår.

Derudover har fuldtidsansatte med mere end et års anciennitet ret til ferie med løn i op til 15 dage om året.

7. *Nyder kvinder særlig beskyttelse på det kinesiske arbejdsmarked?*

Som i de fleste andre lande indeholder den kinesiske arbejdslov særlige regler om beskyttelse af kvinder på arbejdsmarkedet. Kvinder må således ikke deltage i hårdt fysisk eller tilsvarende

upassende arbejde, navnlig under graviditet. Efter en fødsel har en kvinde ret til barselsorlov med løn i mellem 90 og 120 dage.

Ansættelseskontraktsloven bestemmer yderligere, at arbejdsgiveren ikke kan opsige ansættelsesforholdet under en kvindelig medarbejders graviditet eller i omsorgsperioden umiddelbart efter fødslen, heller ikke selvom kvinden på grund af sygdom ikke vil være i stand til at vende tilbage til sit tidligere arbejde, påtage sig andet arbejde, er inkompetent eller arbejdsgiveren er nødt til at foretage nedskæringer.

8. Hvordan løses arbejdsretlige konflikter i Kina?

Hvis en konflikt mellem en arbejdsgiver og en ansat ikke kan løses ved forhandling, evt. med bistand fra den lokale fagforening, har hver af parterne ret til at indbringe konflikten for den lokale voldgiftskommission for arbejdsretlige anliggender inden 60 dage fra det tidspunkt, hvor konflikten opstod.

Hvis en af parterne er utilfreds med voldgiftskommissionens afgørelse, er parten inden 15 dage fra modtagelsen af den skriftlige afgørelse berettiget til at anlægge en retssag. Det er ikke muligt at gå rettens vej uden først at have indbragt sagen for voldgiftskommissionen. Fagforeningen støtter og yder bistand til den ansatte i forbindelse med en voldgiftssag eller retssag anlagt af arbejdsgiveren.

Nyttige links

Rådgivning og hjælp til etablering af virksomhed i Kina

- www.capitallaw.cc
Capital Associates' hjemmeside.
- www.ncochina.com
NCO Chinas hjemmeside.

Offentlige myndigheder og organisationer

- <http://english.gov.cn/index.htm>
Den kinesiske centralregerings officielle hjemmeside.
- www.china.org.cn
Hjemmeside oprettet af den kinesiske regering med nyheder og information om Kina.
- www.fdi.gov.cn
Det kinesiske handelsministeriums hjemmeside rettet mod udenlandske investorer.
- <http://english.mofcom.gov.cn/>
Det kinesiske handelsministeriums officielle hjemmeside.
- www.chinainvest.com.cn
China International Electronic Commerce Centers hjemmeside.
Indeholder nyheder og information om investeringsprojekter i Kina.
- www.tdctrade.com
Hong Kong Trade Development Councils hjemmeside.
Indeholder information om samhandelsaftalen mellem Kina og Hong Kong (CEPA).

- www.tid.gov.hk/english/cepa/
Hong Kong Trade and Industry Department. Indeholder information om samhandelsaftalen mellem Kina og Hong Kong (CEPA) samt aftalerne i deres fulde ordlyd.
- www.ebeijing.gov.cn
Officielle hjemmeside for Beijing.
- www.shanghai.gov.cn
Officielle hjemmeside for Shanghai.
- www.adb.org
Asian Development Bank.
- <http://www.fmprc.gov.cn/ce/cedk/eng/>
Den kinesiske ambassade i Danmarks hjemmeside.
- www.eksportraadet.dk
Eksportrådets hjemmeside.

Andre kilder til information om Kina

- www.transparency.org
Hjemmeside for Transparency International, som er en koalition mod korruption.
- www.hoover.org/publications/clm
Hjemmeside for Hoover Institution of Stanford University. Information om kinesisk indenrigs- og udenrigspolitik.
- www.chinaeconomicreview.com
China Economic Review.
- www.worldbank.org/transitionnewsletter
Nyhedsbreve fra Verdensbanken om voksende økonomier.
- <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/>
U.S. CIA World fact book.

Logistik

- www.maps-of-china.com
Kort over kinesiske byer, provinser og regioner.
- www.primecargo.com
Prime cargo.
- www.dsv.com
DSVs hjemmeside.

Nyhedsmedier

- www.chinadaily.cn
China Daily. Den kinesiske regerings talerør på engelsk.
- www.scmp.com
South China Morning Post. Kinesisk avis på engelsk. Lidt mindre censureret end China Daily.
- www.shanghaidaily.com
Shanghai Daily. Kinesisk avis på engelsk.
- <http://english.peopledaily.com.cn>
People's Daily. Kinesisk avis på engelsk.

Handelskamre

- www.dccc.com.cn
Det danske handelskammer i Kina.
- www.europeanchamber.com.cn
Det europæiske handelskammer i Kina.
- www.swedishchamber.com.cn
Det svenske handelskammer i Kina.

Forkortelser

AIC	Administration of Industry and Commerce
AMEA	Anti-Monopoly Law Enforcement Agency
ASBE	Accounting Standards Business Enterprises
BLTB	Beijing Local Tax Bureau
CAS	Chinese Accounting Standards
CBRC	China Banking Regulatory Commission
CCPIT	China Council for the Promotion of International Trade
CEPA	Closer Economic Partnership Arrangement
CIETAC	China International Economic and Trade Arbitration Commission
CJV	Contractual or Cooperative Joint Venture
CO (CEPA)	Certificate of Hong Kong Origin (CEPA)
COFCOM	Commission of Commerce
CPA	Certified Public Accountant
CSRC	China Securities Regulatory Commission
DTT	Double Taxation Treaty
EJV	Equity Joint Venture
EPZ	Export Processing Zones
FESCO	Foreign Enterprise Service Corporation
FIE	Foreign Invested Enterprise
FIP	Foreign Invested Partnership
FR	Fabriksregistrering hos TID (CEPA)
HKTDC	Hong Kong Trade Development Council
IASB	International Accounting Standards Board
IFRS	International Financial Reporting Standards
LoI	Letter of Intent
MII	Ministry of Information Industries
MOFCOM	Ministry of Commerce
MoLSS	Ministry of Labour and Social Security
NDRC	National Development and Reform Commission
NPC	National People's Congress (Folkekongressen)
PBOC	People's Bank of China
PRC	People's Republic of China
RMB	Renminbi (international forkortelse CNY)
RO	Representative Office

ROOs	Rules of Origin (CEPA)
SAFE	State Administration of Foreign Exchange
SAIC	State Administration of Industry and Commerce
SAR	Special Administrative Region (Hong Kong og Macau)
SAT	State Administration for Taxation
SIPO	State Intellectual Property Office of the PRC
TID	Hong Kong Trade and Industry Department
TRIPs	Trade-Related Aspects of Intellectual Property Rights (aftale under WTO)
WFOE	Wholly Foreign Owned Enterprise
WIPO	World Intellectual Property Organization
WTO	Verdenshandelsorganisationen

Inspirationskilder

Vi har navnlig fundet inspiration til håndbogen på de hjemmesider, som er anført under "Nyttige links". Herudover er der anvendt diverse præsentationsmaterialer samt Danmarks Nationalbank, Kvartalsoversigt 1. kvartal 2009.

Sidst men ikke mindst har vi gjort brug af den mangeårige erfaring Capital Associates og NCO China har opnået i forbindelse med rådgivning af kunder.

Kontaktoplysninger

Beijing

Capital Associates

Tlf: + 86 8447 9588

Email: lukalu@capitallaw.cc

www.capitallaw.cc

NCO China, Beijing

Tel: + 86 10 8447 8118

Email: enquiry@ncochina.com

www.ncochina.com

Shanghai

NCO China, Shanghai

Tlf: + 86 21 51699589

Guangzhou

NCO China, Guangzhou

Tlf: + 86 20 8751 4381

Tianjin

NCO China, Tianjin

Tlf: + 86 22 8210 1281

Danmark

NCO (China Consult APS)

Tlf: + 45 3917 9895

NCO China er en del af AFP Group, som har kontorer i
Hong Kong - Taipei - Singapore - New Delhi – Zurich