

GERMANY
Employment guide

2024企业出海白皮书 (德国篇) 精编版

第一章

德国的宏观市场环境和经济形势

德国市场概览

德国，位于欧洲的中心，是欧洲最大的经济体，也是全球第四大经济体，拥有世界上最发达和最稳定的经济之一，被誉为“欧洲的经济引擎”。这不仅是因为其强大的经济规模，而且在技术和创新领域也有着不可替代的地位。德国的战略地理位置也使其成为进入欧洲其他市场的理想选择。

经济增长趋势

稳定增长	具有强大的工业基础，特别是制造业，这使其即使在全球经济震荡时期，也能保持相对的经济稳定。
绿色转型	随着环境保护日益受到重视，德国已积极发展绿色经济，从而创造新的经济增长点。

投资环境

投资激励政策	提供了多种税务优惠、补贴和资金支持，以吸引外国投资，并为投资者提供了专门的咨询服务。
人才和创新	教育系统和研发设施是其核心竞争力。其高等教育体系和研究机构不仅培养了大量高技能人才，而且为技术创新提供了坚实的基础。
物流和基础设施	位于欧洲中心的德国拥有先进的交通和物流网络，使其成为连接东、西欧的关键节点。此外，其现代化的基础设施为商业运营提供了可靠的支持。
对外开放	欢迎外国投资，为投资者提供了众多的激励措施，包括税务优惠、投资补助和研发支持等。
创新氛围	德国重视科技创新，无论是国有还是私有的研发机构，还是技术园区，德国都为企业提供了极为友好的创新环境和资源支持。

出海德国的未来展望

继续强化工业 4.0	德国在制造业和工业技术方面是全球领导者，特别是汽车、机械和化工领域。随着工业 4.0 的推进，预计德国将进一步加强其在智能制造、物联网和大数据领域的全球领导地位。
绿色和可持续发展	面对全球气候变化的挑战，德国一直在推动绿色和可持续发展。预计在未来，德国将进一步扩大其在清洁能源、电动汽车和循环经济等领域的全球影响力。
扩大全球贸易合作	德国是全球贸易的重要参与者，预计将进一步与亚洲、非洲和美洲等地区加强经济和贸易合作，特别是在基础设施、能源和技术转移等领域。



第二章

德国公司类型

第一小节：独资企业

独资企业是德国商业体系中最简单的形式之一，它没有最低资本要求。在这种企业形式下，企业主的个人资产与企业资产完全绑定，一旦企业面临任何财务困难，个人资产将承受风险。自由职业者往往选择这种形式的企业。

第二小节：私人有限责任公司 (GmbH)

德国广泛采用的企业形式之一是私人有限责任公司（GmbH）。这种类型公司的创立过程非常简单，只需要一个创始股东。所需的最低资本为25,000欧元，这笔资金可以以现金或其他形式捐助。在公司注册时，这笔资金的50%，也就是12,500欧元，必须存入银行账户。

成立公司条件

1. 公司的名称应该源自公司的目的或股东的名称，后面附有“GmbH”或其缩写“mbH”。或者可以在提及此性质或股东名称后，后跟 GmbH。
2. 必须任命至少一名执行董事，这位董事不一定必须是公司股东或德国居民。这位执行董事将代表公司，而其余股东将能够影响管理层。
3. 此类公司的股份不可公开转让，也不能在证券交易所上市。但可以通过特定的公证文件进行转让。
4. 公司必须在公司注册处注册才有效。所有董事总经理都必须在公证人在场的情况下亲自签署公司的章程和细则。

第三小节：有限责任创业公司 (Mini GmbH)

有限责任创业公司（Mini GmbH）并不是一种法律形式，而是私人有限责任公司的一个子类型。尽管如此，它仍然具有自身的优势和特点。此类公司的最低资本要求极低，仅需1欧元，这使得这种类型的公司具有很高的灵活性。为了弥补初始资本的不足，公司需要保留每年利润的四分

之一，直到积累了有限责任公司最低资本的25,000欧元，然后才能将其转换为股本并成为有限责任公司。

注意：根据法律规定，迷你有限责任公司通常享有与标准有限责任公司相同的权利和义务。

第四小节：股份公司 (AG)

1. 设立与资本要求：任何个人都可以设立股份公司，其最低资本要求为50,000欧元，且必须由创始股东全额认购。此外，公司章程必须经过公证人认证。
2. 公司名称与类型：这类公司的名称通常会反映出其业务类型，并且必须包含“Aktiengesellschaft”或其缩写AG。
3. 管理结构：创始股东会任命第一任审计师和财务委员会，再由公证人任命第一任董事会。股份公司由董事会管理，董事会负责制定关于公司运营和管理的决策。
4. 注册注意点：股份公司在商业登记后正式成立。申请必须由创始股东、财务和行政委员会成员在公证人在场的情况下签署。随后，公司必须在当地贸易办公室注册。
5. 股票上市：这类公司的股票可以在证券交易所上市交易。

第五小节：合伙股份有限公司 (KGaA)

1. 结构特点与股东责任：这类公司在德国并不常见，它结合了股份/匿名公司（AG）和有限合伙公司（KG）的结构。因此，它被视作一家由股东个人负责的股份公司。每个股东的责任仅限于其出资额。
2. 资本要求与合伙人数量：合伙股份有限公司的最低总资本为50,000欧元，并且需要至少两名合伙人，即普通合伙人和有限股东。有限股东拥有与股份公司股东相同的法律权利。此外，至少普通合伙人必须对公司拥有无限的管理权。
3. 注册注意点：合伙股份有限公司必须在商业登记处和当地商业办公室注册。

第六小节：民法合伙企业 (GbR)

定义：为实现共同合同目的而联合起来的个人或公司的协会。

适用范围：初创公司适合与他人合作推出商业想法。

组成要求：至少两名合伙人同意设立公司，对可能承担的行为和债务承担连带责任。

注册要求：如果他以小公司形式开展业务，仅需要在当地贸易办公室注册。

转变要求：如果年营业额、资本资源、员工总数或使用商业会计开始超过一定水平，需在商业登记处登记并自动成为一般商业合伙企业（oHG）。

第七小节：一般商业合伙企业 (oHG)

定义：与GbR相似，但更适合中小型公司。

结构特点：至少两名合伙人制定书面合伙协议，共同承担公司未来产生的债务。

注册要求：必须在商业登记处和当地商业办公室注册，由公证人认证和备案。

名称要求：名称必须包含缩写“oHG”。

第八小节：有限合伙企业 (KG)

定义：由普通合伙人和有限合伙人组成，可限制某些合作伙伴的责任。

适用范围：适合寻求启动资金但希望限制个人责任的中小型公司。

组成要求：至少两名合伙人，普通合伙人承担无限责任，有限合伙人只承担各自在公司资本中的份额的责任。

注册要求：必须在商业登记处和当地商业办公室注册，由公证人认证和备案。

灵活性：可以通过增加更多有限合伙人来增加资本。

建立要求：在签署合伙协议并将合伙关系登记在商业登记处或当地商务办公室后建立。

第九小节：独立分公司

这类公司内部依赖于公司总部，但其商业活动却独立进行。但总部负责公司完成的业务交易。在组织层面上，这些分支机构独立于总部，具有自主经营、自有资金和银行账户、独立核算等属性。

外国公司只要在国外商业登记处或其他类似机构正式注册，就可以在德国设立此类企业。创建此类公司的决定由总部董事做出，该自治分支机构必须在商业登记处和当地商业办公室注册。

申请注意点

提交商业登记注册申请，包括外国公司的详细信息，商业登记摘录的核证副本，证明外国公司的存在和董事的授权书和董事会，以及组织章程大纲和章程细则。

所有文件必须是经过认证的德语翻译，并且公证证书必须经过认证。

由于统一的欧洲法律，欧洲公司的文件工作非常简单。对于非欧洲公司来说，具体细节取决于外国公司的居住地。

申请必须由公证人证明并提交。

在商业运营开始之前，必须在商业办公室注册。一般来说，注册企业不需要营业执照或许可证。

仅某些业务部门可能需要许可证或授权。最迟必须在营业开始时提交贸易办公室注册信息



第三章

在德国成立公司

第一小节：德国注册公司所需资料

在德国公司注册需要以下文件

1. 注册申请
2. 公证的公司章程
3. 关于管理委员会组成的文件说明
4. 显示股本已存入的证明书
5. 外国居民的董事持有的签证
6. 企业注册办公地址
7. 股东和董事的详细信息

第二小节：德国注册公司流程

◆ 01. 对在德国注册公司名称进行核名

在德国，企业注册的过程需要向当地的工商协会（IHK）提交公司名称核名申请。申请时需要提供公司的经营范围、股东结构以及股东的个人身份证明等资料。德国公司的名称通常由自定义名称、行业和公司法律形式三部分组成。公司名称的审核一般需要 1-3 个工作日，建议选择公司名称时要避免与知名企业名称冲突，公司名称不宜过于简短，且应在名称中标识出企业的经营领域，以提高核名通过率。

◆ 02. 租用德国注册公司办公室

在德国，信箱公司已被禁止，成立公司时需要提供一个可用于注册的办公室地址或办公位置。与信箱地址不同，企业需在商务中心拥有至少一个可办公的位置，可以是联合办公。每个商务中心可提供用于注册的地址数量有限，因此德国成立公司和运营的成本较高。签署一份可用于注册的地址租赁合同是成立公司的前提条件，由于整个流程时间较长，建议将合同生效期定在开始准备成立公司后的 1 个月。

03. 提交成立公司所需公证材料

在完成公司名称核实和注册地址租赁后，需要将公司经营范围、股权结构、股东住址、注册资金等核心信息提交给公证处，由公证处起草德国公司章程。对于由一个自然人成立的简单公司，会采用模板式公司章程。对于股东结构复杂的公司，需要根据公司股东的需求添加相应内容，特别是股权的退出机制、优先购买权和分红等方面。公证处根据章程的复杂程度，通常需要 1-2 周的时间来完成公司章程的起草。

04. 向银行递交开户材料，申请开设公司银行账户

在向公证处提交公司成立资料的同时，可以将所有材料发送至银行申请开户，并填写所有开设公司银行账户所需的资料。在德国，银行根据风险管控力度来决定是否为新成立的公司开设银行账户。提供该项业务的银行不会要求德国注册公司的管理人员必须长期居住在德国。如果公司股东结构中涉及中国公司，则需要额外提供中国公司章程的公证及认证件，一直追溯至最终受益人。复杂的公司股东结构会导致银行账户开户审批时间较长，所需资料也更为复杂。

05. 公司股东或总经理赴德参与公司章程公证及企业银行账户开设

在完成上述 3 和 4 的准备工作后，公司股东或总经理可以亲自来德国参与公司章程的公证以及企业银行账户的开设，也可以委托其中一人赴德。但如果股东和总经理为不同自然人，则需要其中一人亲自参与公证。公司股东或总经理也可以通过委托公证处办理的方式不亲自参与公证，但银行账户的开设仍需要本人到银行进行面谈或者亲自完成见证签字。因此，在德国成立一家有效的德国公司，至少有一名公司股东或总经理必须亲自来德国。办理时间和前期准备充分的话，大约需要 1 天左右的时间。

06. 企业银行账户开设成功，转入注册资金

企业在递交银行账户申请后的 1-2 个星期后，可以完成企业银行账户的开设。在企业收到相关的银行账户转账信息后，需要将注册资金打入其开设的公司银行账户下。德国最低的注册资金为 25000 欧元，其中实缴 12500 欧元，剩余 50% 无需补齐。如果提高注册资金，公证处的公证费用也会相应提高。

07. 注册资金到账后， 将材料提交法院进入审批流程

将银行到账证明提交给公证处， 以证明注册资金已经到账。 公证处将提交所有公证材料给法院进行公司成立审批。 通常需要 2-4 个星期左右的时间来完成审批。 获得工商登记册和 HRB 开头的工商登记号码后， 公司就可以开始经营了。

注意：如果企业想要正常经营，包括进行进出口贸易行为，则仍需要完成后续更加重要的流程，包括税号、增值税号、海关号、企业号等企业号码的申请。



第四章

工资和税收

第一节：德国注册公司所需资料

欧洲统计局数据：截止2023年7月，德国最低工资每月为1997欧元。自2024年1月起，德国最低工资将调整为每小时12.41欧元。

2023 年 10 月德国法定商定的特定部门最低工资

特定部门	有效期	欧元 / 每小时
临时就业机构活动	23.04.01 至 12.23.31	13:00
	24年1月1日至3月31日	13.5
职业培训服务		
教育人员	23.02.01 至 12.23.31	17.87
	24.01.01 至 12.24.31	18.58
	25.01.01 至 12.25.31	19.37
	26.01.01 至 12.26.31	20.24
具有额外资格的教育人员	23.02.01 至 12.23.31	18.41
	24.01.01 至 12.24.31	19.15
	25.01.01 至 12.25.31	19.96
	26.01.01 至 12.26.31	20.86
屋顶贸易		
非技术工人	23.01.01 至 12.23.31	13.3
熟练工人、熟练工	23.01.01 至 12.23.31	14.8
电器贸易	23.01.01 至 12.23.31	13.4
	24.01.01 至 12.24.31	13.95
肉类加工业	22.12.01 至 23.11.30	11.5
	23.12.01 至 24.11.30	12.3
工业清洗		
室内和维护清洁活动	22.10.01 至 23.12.31	13:00
	24.01.01 至 12.24.31	13.5
玻璃和外墙清洁活动	22.10.01 至 23.12.31	16.2
	24.01.01 至 12.24.31	16.7

油漆和清漆贸易		
非技术工人	23年4月1日至24年3月31日	12.5
	24年4月1日至25年3月31日	13:00
熟练工人、熟练工	23年4月1日至24年3月31日	14.5
	24年4月1日至25年3月31日	15:00
长期护理活动		
非技术工人	23.05.01 至 23.11.30	13.9
	23年12月1日至24年1月31日	14.15
技术工人、护理人员	23.05.01 至 23.11.30	14.9
	23年12月1日至24年1月31日	15.25
具有附加资格的技术工人、合格的护理人员	23.05.01 至 23.11.30	17.65
	23年12月1日至24年1月31日	18.25
烟囱清扫贸易	23.01.01 至 12.23.31	14.2
	自24年1月1日起	14.5
商业机场的安保行业		
合格的服务活动和航空旅客服务（付费组 IV）	23.04.01 至 12.23.31	14.46
登机牌和文件检查、飞机警卫（付费组 III）	23.04.01 至 12.23.31	16.95 - 17.84 1
保安服务（付费组 II）	23.04.01 至 12.23.31	18.32 - 19.49 2

1: 巴登-符腾堡州、慕尼黑及邻近乡村地区、柏林、勃兰登堡、不来梅、汉堡、黑森州、下萨克森州、北莱茵-威斯特法伦州、莱茵兰-普法尔茨州、萨尔州、石勒苏益格-荷尔斯泰因州: 17.84欧元; 拜仁 (不包括慕尼黑、梅克伦堡-前波莫瑞州、萨克森州、萨克森-安哈尔特州、图林根): 16.95 欧元。

2: 巴登-符腾堡州、慕尼黑及邻近乡村地区、柏林、勃兰登堡、不来梅、汉堡、黑森州、下萨克森州、北莱茵-威斯特法伦州、莱茵兰-普弗兰茨州、萨尔州、石勒苏益格-荷尔斯泰因州: 19.49欧元; 拜仁 (慕尼黑除外): 18.32 欧元; 梅克伦堡-前波莫瑞州、萨克森州、萨克森-安哈尔特州、图林根: 18.71 欧元。

注意: 如果上述的法定法规规定的最低工资低于每小时12欧元的普通法定最低工资, 那么从2022年10月1日起, 普通法定最低工资将作为最低工资标准。

第二小节: 个人所得税

德国的个人所得税根据不同的雇员税级和月工资额而异, 税率从14%到45%不等。该税率采用累进税率计算。这些费率每年由联邦政府更新。

第三小节：雇主成本

雇主成本一般估计为雇员工资的23.03%。有些雇主有缴费限额，因此百分比可能有所不同。

退休 - 9.30%	健康保险 - 7.9%	失业保障 - 1.30%
长期保险费 - 1.53%	事故保障 - 2.0%	产妇 - 1.0%

第四小节：加班费和最长工作时间

周一至周六被视为法定工作日，但大多数员工通常从周一至周五工作。

标准全职雇佣合同意味着平均每周工作 36 至 40 小时。

工作日通常从上午 8 点至 9 点开始，下午 5 点至 6 点结束。

午休时间为30分钟至1小时（强制且无薪）。

每天工作时间不得超过8小时。

只要每周工作时间不超过 48 小时，每天的工作时间可以延长至 10 小时。

加班必须符合雇员合同/集体协议中规定的最大工作时长。

加班补偿的规定

德国没有关于加班补偿的规定，使员工有权获得加班费。如果劳动合同没有其他规定，加班费按照正常工资予以补偿。劳动合同可以规定一定数量的加班（最多为正常工作时间的15%）以正常月工资作为补偿。在这种情况下，雇主只需支付高于此金额的加班费。如果补偿金额超过养老保险缴费上限的，全部加班可以按月正常工资补偿，并在合同中注明。

加班类型

Mehrarbeit: 指的是超过《工作时间法》规定的每周最大工作时长（6天工作制，每天8小时，每周不超过48小时）的工作时间。如果员工在6个月内的总工作时间平均每天为8小时，则每天可以延长至10小时。

Überstunden: 指的是超过合同约定的工作时间的长时间，在法律上是允许的，通常必须给予补偿。

第五章

假期

第一小节：休假政策

产假

怀孕员工有权获得14周的带薪产假（Mutterschutzgesetz - MuSchG），对于复杂/多胎分娩，产假可增加至18周。

产假分为两个阶段：产前假，要求员工在预产期前至少休6周，产后假，要求员工从孩子出生之日起休剩余的8周产假。雇员必须向雇主提交带有预产期的医疗证明。

公共医疗保险基金支付产假津贴。该津贴相当于怀孕前三个月雇员的公共医疗保险（或国家，对于私人健康保险的员工，最高210欧元）和雇主支付的净工资的平均值。公共医疗保险只支付最高13欧元的产假津贴。

如果过去三个月的每日净工资更高，雇主必须支付差额补助金（Zuschuss zum Mutterschaftsgeld）。

育儿假

育儿假不能延长。

根据法律规定，新生儿父母有权享受无薪育儿假（Elternzeit），并且必须在育儿假开始前至少七周以书面形式提出申请。育儿假总共为最多36个月（包括产后的8周假期），前12个月产假必须在婴儿前三年内使用，其余时间得到雇主的许可后，可以在孩子2岁到7岁之间的任何时候使用。在育儿假期间，父母也可以在得到雇主的许可后选择兼职工作，每周最多工作30小时。

病假

德国没有带薪病假的最髙限额，员工在病假期间将获得100%的工资。假期的前6周由雇主支付，之后由健康保险公司支付假期费用。员工必须至少工作4周才能有权获得雇主提供的病假工资。如果员工在入职的前4周内生病，则该假期将由健康保险支付。此外，如果孩子生病，员工可以为每位父母获得30天的带薪休假，这笔费用由健康保险公司支付。要请假，员工必须提交病假单并向健康保险提供者申请。

第二小节：法定休假和带薪休假制度

带薪休假

全职和兼职员工都有权享受每年 20 天的带薪休假 (PTO)。每周工作时间少于 5 天的兼职员工可按比例休假。

公共假期

德国根据员工所在地庆祝 9 个国家法定节假日和最多 8 个地方节假日。

国家公共假期包括：

1. 元旦
2. 耶稣受难日
3. 复活节星期一
4. 劳动节
5. 耶稣升天节
6. 惠特星期一
7. 德国统一日
8. 圣诞节
9. 圣诞节第二天

第六章节

解雇

终止要求

终止终止合同必须遵守复杂的规则和员工所在国家/地区的规则。离职始终由雇主与主要利益相关者一起处理。它可能包括临时费用以及针对特定终止案例的要求或建议的步骤。

德国的终止可能会很复杂，法律对那些通常面临较大解雇风险的雇员提供特别保护。在德国，雇主不能在试用期外随意解雇，解雇必须出于正当理由。

通知期

一般来说，德国的通知期为四周，但在雇佣合同/集体协议中有规定，并与员工的服务年限有关如下所示

长达 2 年的工作 - 在下个月的 15 日或最后一天之前提前 4 周通知

工作 2 至 4 年 - 在下个月的最后一天之前提前 1 个月通知

工作 5 至 7 年 - 在下个月的最后一天之前提前 2 个月发出通知

工作 8 至 9 年 - 在下个月的最后一天之前提前 3 个月通知

工作年限 10 至 11 年 - 在下个月的最后一天之前提前 4 个月通知

工作年限在 12 到 14 年之间 - 在下个月的最后一天之前提前 5 个月通知

工作年限在 15 至 19 年之间 - 在下个月的最后一天之前提前 6 个月发出通知

超过 20 年的工作 - 在下个月的最后一天之前提前 7 个月通知

注意：双方可以约定提前 2 个月通知，但是，如果雇员在同一雇主工作超过 7 年，则通知期为 3 个月。

员工遣散费

虽然德国没有法定的遣散费要求，但当地的最佳做法是在员工在公司工作 6 个月后提供遣散费，以降低诉讼风险。

全球招雇一体化人力资源解决方案提供商 英特尔普集团 (IntelliPro Group)



关于我们

英特尔普集团 (IntelliPro Group) 成立于 2009 年，是一家全球招雇一体化人力资源解决方案提供商。借助 AI+ 大数据云技术，英特尔普已形成以海量人才为基础，全球人才招聘、雇佣代理服务、灵活用工服务、业务流程外包为核心的业务发展方向，是北美、欧洲、亚太、中东和拉美等地区超一流企业客户的顶级人力资源合作伙伴。英特尔普致力于打造全球领先的 AI 驱动人才高效能推荐与雇佣服务，真正为中国企业实现从招聘到雇佣的企业出海人力资源一站式服务，为企业赋予全球化增长新势能！

服务核心优势



全球招聘 + 全球雇佣一站式服务

英特尔普集团是同时具备全球招聘和全球雇佣的能力，可以帮助中国企业实现专业、快速、合规的一站式出海服务



多语言能力交付 7×24 小时快速响应服务

服务范围覆盖全球 160+ 国家及地区， 可以提供中文、 英文、 德语、 西班牙语等多种语言交付， 同时覆盖全球的服务网络可以支持 7 × 24 小时的快速响应



全球属地化交付服务

英特利普在全球 160+ 国家及地区实现全球属地化服务， 600+ 专业顾问， 70% 顾问具备多语言能力和本地化市场洞察， 可以为企业快速融入本土、 合规安全的出海服务

集团业务

1 全球人才招聘

基于全球人才库、 属地化团队配置， 英特利普集团快速响应客户需求， 在高端招聘 & RPO 中起到的关键作用， 采用多维度人才评估方式和贴合客户需求的个性化定制服务为客户推荐一流的候选人。

2 全球灵活用工服务

英特利普集团常年为世界级公司提供全球灵活用工服务， 同时也基于对各个国家地区的劳动法规的深刻理解和完善的商业保险， 公司为众多企业提供高可靠性 & 全流程覆盖的国际灵活用工服务。 助力企业快速获取优秀人才， 同时有效规避国际用工风险。

3 海外雇佣代理

海外雇佣代理将帮助出海企业在海外雇佣人才， 包括 EOR 名义雇主、 PEO 专业雇主、 HRO 人事解决方案外包、 全球人才调动等多种人力资源解决方案， 为出海企业量身定制全球化的一站式 HR 解决方案。

4 业务流程外包

业务流程外包服务 (BPO) 协助出海企业搭建成熟且稳健的各个功能模块的国际化落地，包括客服、HR、财务、法务、采购、市场营销等，确保客户专注于战略要务，同时有效降低国际化合规风险和用工风险。

全球雇佣代理服务

EOR 名义雇主解决方案 Employer of Record

服务模式

名义雇主 (EOR) 解决方案是客户透过一个本地的“名义雇主”（如英特利普）来雇用当地员工，并处理所有劳动法规要求与相关的事情。

适用业务场景

专门针对以下企业量身定制：

- 在海外没有经营实体，但想搭建海外团队
- 顾虑在当地注册企业实体所需时间过长或成本过高，但同时又想要聘用海外人才
- 想要规避海外当地劳务合规风险

HRO 人力资源外包解决方案 Human Resources Outsourcing

服务模式

客户根据需要将某一项或几项人力资源管理工作或职能外包给第三方服务商（如英特利普）进行管理，以降低人力成本，实现效率最大化。



适用业务场景

适合以下情况的企业：

- 在海外当地已有注册的经营实体，但是缺少人力资源管理团队
- 想减少企业在人力资源上的开销

PEO 专业雇主解决方案 Professional Employer Organization



服务模式

英特利普和客户是共同雇主，英特利普作为专业的 PEO 机构会帮助客户做合规管理，降低员工管理风险。



适用业务场景

适合以下情况的企业：

- 在海外当地已有注册的经营实体，但是缺少人力资源管理团队
- 想减少企业在人力资源上的开销

我们的客户

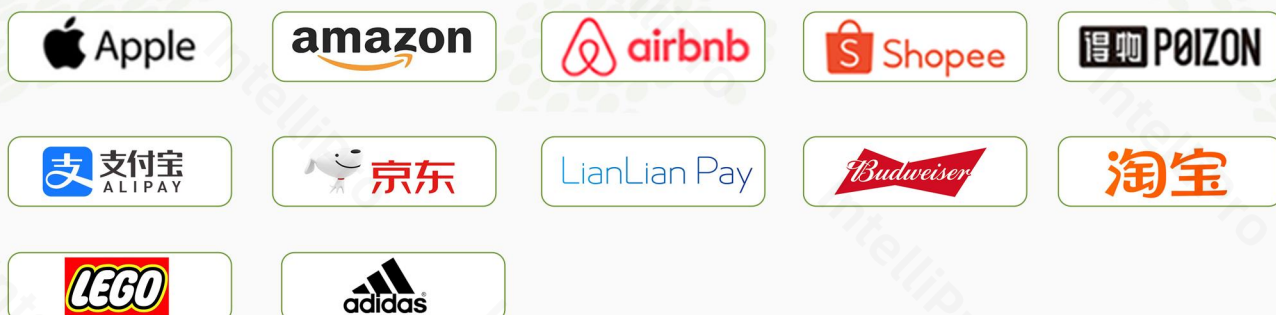
高科技 / 互联网



汽车 / 制造 / 新能源



跨境 / 消费



生物医药



IntelliPro

英特利普集团



电话：400-1024-881

邮箱：china.marketing@intelliprogroup.com

网址：<https://www.intelliproservices.cn/>



IntelliPro 出海服务
微信公众号



扫码添加小助手
加入行业交流群



扫码咨询
企业出海人力资源服务