

# 사업 재편 집중 조명: 국제적 사업 재편 프로젝트 중 직원 문제

2023.09  
Issue 25

## 개요

국제적 사업 재편(International Business Reorganisation, "IBR") 프로젝트 중, 회사 간 또는 사업 간의 합병, 분할, 매각, 이전 등이 일어나는 상황에서는 일반적으로 중국 직원의 근무 장소 변경 및 노동관계의 해제 또는 이전이 동반됩니다. 모든 변화는 어느 정도 직원에 영향을 미치기 때문에 경영진과 인사팀은 프로젝트 시작 전과 진행 중에 직원의 의견을 접수하게 됩니다. 이를 신중하게 처리하지 않거나 직원의 부정적인 피드백을 적절히 반영하지 않을 경우 사업 재편은 직원의 비협조나 심지어 반대에 부딪힐 수 있습니다. 또한 중국 각 성시의 사법판결 시스템에는 차이가 있으므로 회사는 프로젝트 시작 전에 현지 관련 법규를 충분히 이해하여야 노사 분쟁을 피할 수 있습니다.

이번 뉴스플래시에서는 사업 재편 과정에서 중국 경내 고용 및 직원 배치의 주요 이슈를 요약하고 회사가 취해야 할 대응 조치를 간략히 설명하였습니다.

## 상세 내용

### 기업과 사업 재편의 원인

오늘날 글로벌 산업사슬과 공급사슬의 재편이 가속화됨에 따라 시장과 경제 환경도 급변하고 있습니다. 치열한 시장 경쟁 상황에서 회사는 그룹 공급사슬 전환 및 소재지의 도시 개발과 공업단지 산업 전환에 대응하는 한편, 계속 증가하는 인건비를 통제하고, 기업의 세무상 효율성을 향상시키며 지방 정부의 재세 인센티브 정책 및 환급 등 산업 업그레이드 계획에 부합하기 위해 점점 더 적극적으로 사업 재편 프로젝트를 계획하고 착수하고 있습니다.

### 기업과 사업 재편의 일반적인 형식

기업과 사업 재편의 일반적인 형식은 같은 성 내 또는 타지역간 흡수합병, 기업 또는 생산라인의 같은 성 내 또는 타지역 이전, 업무라인 아웃소싱 또는 해외 이전, 업무 및 생산 중단, 공장 폐쇄, 기업 주체의 사전 해산, 청산 및 말소 등이 포함됩니다. 일련의 기업 구조와 조직 구조가 변화하는 과정에서 직원 배치는 프로젝트 초기에 우선 처리해야 할 업무 내용으로 매우 중요합니다.

직원 배치는 단순히 고용 주체 변경, 노동관계 이전 또는 해제를 통해 해결될 수 있는 문제가 아닙니다. 다른 재편 방식과 단계별 기업 요구의 우선순위에 따라 회사는 노동계약의 계속 이행, 해제와 종료에 대해서 단일 또는 복합 형식의 준비를 할 수 있습니다.

## A. 노동계약 계속 이행

일반적으로 지분 인수의 상황 하에서, 중국 회사가 단지 투자자, 회사명, 법정대표자 또는 주요 책임자 등 사항만을 변경하는 경우, 이러한 변경 요소는 기존 노동계약의 이행에 영향을 미치지 않으며 직원과의 노동관계도 변하지 않을 것입니다. 회사와 직원은 이를 이유로 일방적으로 노동계약을 변경하거나 해제할 수 없습니다.

또한, 그룹 차원에서 사업, 부서 재편을 진행할 경우 중국 회사 간, 부서 간 합병 또는 분할이 발생할 수 있습니다. 중국 법규에 따르면, 고용 주체가 합병 또는 분할 등의 상황이 발생할 경우 기존 노동계약은 계속 유효하며 권리와 의무를 승계하는 고용 주체가 계속 이행하게 됩니다.

이 경우, 법률상으로는 기존 노동계약을 계속 이행하면 되며 회사와 직원은 기존 노동계약을 변경하거나 수정할 필요가 없지만, 실제로는 사업상의 상황이 복잡할 수 있어 기존 노동계약의 일부 조항을 수정해야 할 경우가 많습니다. 예컨대 합병 또는 분할 이후 직원은 새 회사의 정관을 받아들여야 하고, 급여는 재편된 회사의 기능에 따라 조정될 수 있으며, 근무지가 다른 지역 또는 성시로 이전될 수도 있고, 사회보험 및 공적금 납부 지역도 이에 따라 변경될 수 있습니다. 이와 같은 기존 노동계약 조항의 내용은 직원 근무, 복지, 가정생활과 밀접한 관련이 있기 때문에 이러한 변화에 대한 적절한 대응은 직원에 대한 기업의 배려를 반영하고 인재 유지의 핵심이 될 수 있습니다. 상기 변화에 대해 본문에서는 흡수합병을 예시로 삼아 다음과 같이 간략하게 설명합니다:

1) **근무 장소의 변경:** 타지역 흡수 과정에서 발생한 성/시 간 이전이나, 아니면 같은 도시 내에서의 장거리 이전이나를 막론하고 노동계약의 필수 조항인 "근무 장소"의 변경을 유발하며, 이는 노동계약의 중대한 변경에 해당될 수 있습니다. 이 경우, 회사는 근무 장소 변경이 기업의 절대적인 고용 권리인 것으로 간주하고 직원에게 변경된 근무장소에서 근무할 것을 요구하면 안됩니다. 지역별로 사법 판결 기준이 다를 수 있으므로, 구체적인 실행 절차는 회사가 소재지 규정에 따라 신중히 처리해야 할 것입니다. 이하 두 가지 일반적인 경우를 소개합니다:

- **같은 도시 내 단거리:** 같은 도시 내 이전으로서 거리가 가까운 경우 또는 회사가 교통수당, 통근 셔틀 등 이전을 위한 방안을 제공하는 경우, 직원이 이를 이유로 새 근무 장소로 이전하는 것을 거부하게 되면 회사는 규정이 잘 마련되어 있다는 전제 하에 종업원의 결근을 사유로 노동계약을 해제할 수 있으며 노동자는 경제보상금을 받을 수 없습니다.
- **타지역 및 같은 도시 내 장거리.** 타지역이란 근무 장소가 다른 성 또는 도시로 이전하여 변경되는 것을 말하며, 이러한 경우는 기업이 쉽게 판단할 수 있습니다. 같은 도시 내 장거리에 대한 구분은 현지 사법 판결 시스템에 따라 판단해야 합니다. 각 지역별로 사법 실무가 다를 수 있습니다. 예를 들어 상해, 상주, 서안, 청원, 복주, 청도 등 지역에서는 같은 도시 내 근무지 변경을 이유로 직원에게 노동계약을 해제할 권리를 부여하며, 직원은 경제보상금을 받을 수 있습니다. 회사는 노동계약 체결 시 근간이 되었던 객관적 상황에 중대한 변화가 발생함으로써 계약을 이행할 수 없게 되어 이를 해제하고 직원에게 경제보상금을 지급할 수 있습니다.

2) **사회보험과 공적금 납부 지역의 변경:** 일반적으로 기업의 이전 또는 타지역 흡수합병은 이러한 변화를 가져올 수 있습니다. 이러한 변화는 각 지역의 사회보험/공적금의 납부 기수(基数)와 상한액이 다르므로 인해 직원들이 실제로 향유하는 복지 혜택에 영향을 미치게 될 뿐만 아니라, 사회보험 납부 지역의 변경으로 인해 현지 호구(户口)가 없는 직원들의 인재 영입, 포인트 적립, 주택 구입, 자동차 구입, 자녀교육 등 자격사항에 직접적인 영향을 미칠 수도 있습니다. 이는 직원들의 생활 계획과 개인적인 발전에 중대한 영향을 미칠 수 있습니다.

직원이 근무지 변경에 동의하지 않는 것에 대하여, 상해, 복건 등 지역에서는 회사가 직원의 근무지를 타지역으로 변경할 경우 설령 직원의 근무 보수 조건이 변경되지 않더라도 사회보험 처우가 감소하게 되면 기존 노동계약에 약정된 처우가 감소한 것으로 보고 있습니다. 이에 따라 직원들은 노동계약 해제를 요구하고 경제보상금을 받을 수 있습니다.

만약 회사와 직원이 정착을 특별 대우로 확정하고 서면 약정을 남겼으며 심지어 유효한 서비스 기간과 계약위반 책임까지 약정했다면, 회사가 근무 장소를 타지역으로 이전하는 것은 계약상 약정된 특별대우를 실현하지 못한 것이 되어 직원은 이를 이유로 계약을 해제하고 경제보상금을 요구할 수 있게 되는 바, 회사는 이러한 법적인 리스크에 직면할 수 있다는 점에 유의해야 합니다.

- 3) **규칙/제도의 변경:** 흡수회사의 취업 규칙, 직원 핸드북 등의 제도가 피흡수회사와 다를 수 있으며, 직원이 피흡수회사의 제도가 변경됨을 이유로 흡수회사에서 계속 근무하는 것을 거부하는 상황을 배제할 수 없습니다. 일반적으로 직원 핸드북과 회사 제도의 변경은, 비록 기업이 규정/제도의 내용 개정 시에는 법에 따라 민주적 절차를 이행하고 직원의 의견을 청취할 것을 요구하고 있지만, 회사가 직원이 제시한 모든 의견과 건의사항을 수용해야 할 것을 법적으로 강제하고 있지는 않으므로, 직원은 흡수회사의 제도가 변경하였음을 이유로 계약 변경 또는 계약 해제를 요구하고 법정 경제보상금을 요구할 법적인 권리가 없습니다. 오히려, 직원이 회사의 배치에 따르기를 거부한다면, 회사는 과실성 해고의 방식을 통해 직원과의 노동계약을 해제하는 방안을 고려할 수 있습니다. 이 조항을 근거로 일방적인 해고를 결정하기 전에 회사는 회사의 직원 핸드북과 인적자원 관리제도에 명확한 관련 내부 규정이 있는지 여부를 자체 확인하여 근거자료로 삼도록 해야 한다는 점에 유의해야 합니다.
- 4) **급여와 복지의 변경:** 원칙적으로 흡수회사는 기존 계약상의 급여 기준에 따라 급여를 지급하는 의무를 계속 이행해야 하며, 재편 과정에서 급여 수준을 높일 의무는 없습니다. 실무상 대부분 흡수회사는 직원의 급여 수준을 그대로 유지하는 것이 일반적인 상황입니다. 그러나 회사에 따라 임금구조와 복리후생이 다를 수 있으므로 직원과 소통하는 과정에서 이전과 이후의 급여 및 복리후생을 비교하고 설명하는 것은 원활한 전환을 달성하고 회사와 직원 간의 신뢰 관계를 유지하는 데 있어 필수적인 과정입니다.

직원의 이익과 직결되는 중대한 변경 사항, 특히 개개인의 급여 및 복리후생 기준의 축소 등이 있는 경우, 기업은 상호 합의를 통해 기존 노동계약을 변경하거나 새로운 노동계약을 체결하여 변경된 혜택에 대해 직원이 이의가 없음을 확인해야 합니다.

## B. 노동계약의 해제

기업 재편 프로젝트 과정에서 노동계약의 해제는 기본적으로 3 가지 유형으로 구분될 수 있습니다:

- 1) 기업과 직원 간의 합의 해제
- 2) 기업의 일방적인 해제

재편 과정에서 존속회사가 일부 직책이나 직원을 받아들이지 않거나, 사업라인을 일괄 매각 또는 아웃소싱 공급업체에 매각하는 경우 기존 노동계약을 약정된 내용에 따라 계속 이행하지 못하게 되는 상황이 발생할 수 있습니다. 회사와 직원이 노동계약 변경에 합의하지 못하게 되는 경우, 기업은 자신이 처한 상황에 대해 참고할 만한 현지 사법 판결 사례가 있는지 여부를 신중히 평가해 보고 일방적으로 직원과의 노동계약을 해제해야 할 수 있습니다. PwC는 이러한 상황에 처한 회사의 경우 관련 계약 해지에 따른 법정 보상금액을 사전에 추정해 보고 합의 해제의 보상 방안을 계획해 보실 것을 제안 드립니다.

- 3) 정리 해고

회사가 파산법의 규정에 따라 재편을 실시하거나, 생산 및 경영에 심각한 어려움이 발생하거나, 기업이 새로운 산업으로 전환하거나, 중대한 기술 혁신 또는 사업 방식에 대한 조정이 이루어지거나, 노동계약 체결 시 약정한 객관적인 경제 상황에 중대한 변화가 발생하는 경우 정리 해고를 고려해 볼 수 있습니다. 이와 같은 상황에서 회사는 아직 “사망 상태”가 아니며 종종 기술 혁신과 산업 조정 등 방식을 통해 스스로 살아날 필요가 있습니다. 따라서 이 시점에는 노동계약의 종료가 아니라 노동계약의 해제 조치를 취해야 합니다.

아울러, 정리 해고는 직원 및 공회와의 커뮤니케이션 절차를 수반하기 때문에 회사는 프로젝트 일정을 미리 준비해야 합니다. 해고 직원 명단을 논의할 때 법적으로 규정된 우선 고용 유지 인원 유형에 주목해야 합니다. 그렇지 않을 경우, 기업은 절차상의 하자로 인해 일방적인 노동계약 해제의 효력에 의문이 제기되거나 심지어 불법으로 인정될 가능성을 배제할 수 없습니다.

## 사업 재편의 기타 핵심 요약

사업 재편 중 직원 배치 과정에서, 직원의 핵심 이익을 제대로 고려하지 않거나 부당하게 처리한 경우, 사업 재편의 추진 일정에 영향을 미칠 뿐만 아니라 회사와 직원 간의 신뢰가 상실되고 반목이 발생하여 기업 운영에 위험이 증가할 수 있습니다. 따라서 PwC는 회사가 사업 재편 프로젝트 초기에 아래 몇 가지 사항에 중점을 두실 것을 제안드립니다:

### 1) 주요 직원 식별

직원 배치 과정에서 주요 직원에는 핵심 직원과 특수 직원이 있습니다.

핵심 직원은 일반적으로 회사가 가장 신뢰하고 직원들 사이에서도 가장 큰 영향력을 지닌 직원으로서, 회사가 직원 배치 프로젝트에서 단결하고 의지해야 하는 대상입니다. 배치 방안을 작성하는 과정에서 핵심 직원을 식별하고 선정하며, 맞춤형 소통 전략 및 특별 인센티브 제도 및 비밀유지 조치를 설계하고 핵심 직원의 안정성을 보장하며 그들과 공감대를 이루도록 합니다.

특수 직원은 일반적으로 임신, 출산, 모유 수유 기간의 “3기” 여성 직원, 요양 중인 직원, 산재 직원, 직업병 직원 및 정년 퇴직이 임박한 고령 직원 등이 포함됩니다. 이러한 직원의 특수성으로 인해 그 보상 방안을 적절히 처리하지 못할 경우 노동 분쟁과 배상 책임을 쉽게 초래할 수 있습니다. 따라서 특수 직원에 대한 배치 방안은 일반 직원과 구분하여 별도의 사안으로 분석하고 수립해야 합니다.

### 2) 과거 문제에 대한 식별

회사는 장기간 경영 과정에서 과거의 역사적인 문제가 발생할 수 있으며 누적된 과거 문제는 직원 배치 과정에서 “지뢰”가 될 수 있습니다. 일반적인 과거 문제로는 사회보험 및 주택공적금의 과소 납부 및 미납, 직원에 대한 임금 지급 지연, 초과근무수당 미지급 또는 초과근무수당의 지급 기준 및 비율 미준수, 외국인 직원 채용 규정 미준수, 파견 근로자 채용 규정 미준수, “3기” 여성 직원에 대한 법정 처우 미준수 등이 있습니다.

실무상 회사는 배치 계획을 수립하기 전에 HR 및 고용에 대한 사전 진단을 실행하고 현재 보관중인 문서, 과거 노동/고용 기록과 채용 자료를 심사하여 잠재적인 위험을 식별/평가하고 미리 대응책을 수립하여야 향후 계획 실행 과정에서 발생하는 문제를 원활하게 해결할 수 있을 것입니다.

### 3) 프로젝트에 대한 초기 준비

상기 HR 및 고용에 대한 사전 진단 이외에도 회사는 여러 가지 준비를 해야 직원 배치의 원활한 진행을 보장할 수 있습니다. 경험에 따르면 회사는 프로젝트 초기에 다음과 같은 업무를 완료해야 합니다:

- 직원 해제 및 이전에 대한 현지 적용 법률 및 사법 실무를 종합하여, 적용된 법정 해제 사유, 관련 절차 요건, 각종 해제 사유에 대한 법정 의무와 잠재적 장단점을 판단하고 심층적인 분석 및 건의사항을 제시
- 주요 직원을 식별하고 직원 배치 방안 및 유임 방안을 설계
- 직원의 임금 데이터를 기반으로 보상 금액을 결정
- 직원에 대한 커뮤니케이션 방식 및 보상 방안을 결정
- 자세한 직원 배치 일정표를 작성하고 단계별 업무 및 목표를 세분화함
- 직원이 제기할 주요 질문을 예상하고 공식적인 답변을 준비

### 4) 정부와의 소통

대규모 직원 이전 또는 계약 해제 프로젝트 과정에서 현지 노동감독관리부문에 사전 보고하고 소통하는 것은 법적으로 강제되는 요구사항은 아닙니다. 그러나, 배치 방안에 대한 노동부문의 인정과 지지를 미리 얻을 경우 프로젝트 진행 과정에서 발생하는 돌발 상황을 대비하는 데 도움이 됩니다. 회사가 방안을 제시한 후 공회의 의견을 수렴하고 감독관리부문에 보고하는 경우도 있습니다. 이러한 단계를 완료하면 많은 경우 회사 배치에 대한 직원들의 인정과 협조를 받는 데 도움이 될 수 있습니다.

### 5) 직원과의 소통

프로젝트 초기에 주요 직원을 식별하고 직원이 제기할 질문을 예측하여 공식적인 답변을 준비하는 것뿐만 아니라 회사는 직원과 소통하는 과정에서 언제나 진실한 태도와 공평/공정의 원칙을 유지해야 합니다. 또한, 소통의 기법에 주의를 기울이고 직원의 기대사항을 이해하며 핵심 직원의 일상 소통 방식에 대한 교육을 제공할 수도 있습니다. 직원 배치에 관해서 회사는 직원의 태도 변화에 주의를 기울이고 집단 민원 사건을 방지해야 합니다.

#### 6) 보상금 산정

사업 재편이 노동관계 해제 및 보상금 지급과 관련될 경우, 회사는 현지 법규 및 정책에 따라 법적 요건을 충족하는 보상 방안을 제시해야 합니다. 협상을 통해 해제에 합의한 경우에도, 적절한 추가 보상금을 고려함으로써 직원의 적극적인 협조를 이끌어 낼 수 있으며 프로젝트 진행에 있어 회사가 통제할 수 없는 시간 간격을 단축할 수도 있습니다.

보상금 산정 과정에서는 일반적으로 산정 기수가 난해한 부분입니다. 초과근무수당 포함 여부, 평균 급여 월의 선정, 변동이 있는 각종 상여금 및 수당의 산정 방식과 포함 여부, 출산 수당이나 육아휴직수당의 차이에 대한 산정 방식 등의 내용은 모두 회사가 다루어야 하고 사전에 준비해야 할 사항들입니다. PwC 는 회사가 프로젝트 초기에 현지 정책에 따라 사전 조사를 철저히 수행함으로써 추후에 발생할 수 있는 직원들의 챌린지와 문제제기에 대처하실 것을 권고 드립니다.

#### 7) 기타 보상과 보조금에 대한 고려

법정 보상금뿐만 아니라 직원 배치의 원활한 완료를 위해 회사는 다른 보상과 보조금을 고려할 수 있습니다. 현재 일반적으로 알려진 보상 및 보조금 유형에는 근속 수당, 상여금, 재취업 보조금, 조기 계약 상여금, 유임 인센티브 등이 포함됩니다. 유임 직원의 근속 연수에 대해 인센티브 및 보상을 제공할지 여부도 법적 관점과 관리적 관점에서 전반적으로 고려해야 합니다. 당분간 재편 비용이 증가하는 것을 고려하지 않더라도 혹시 인재 유출 문제는 발생하지 않을지에 대해 유의할 필요가 있습니다.

---

## 핵심 요약

기업의 사업 재편에 따른 직원 배치 프로젝트의 긴 작업 주기, 복잡한 업무 특성과 직원들의 권리 보호에 대한 높은 인식으로 인해, 프로젝트 관계자들은 인적자원 관리에 능숙해야 하고 노동법을 숙지해야 할 뿐만 아니라 회사 경영진 및 직원과 원활하게 소통하고 감독기관과 원활하게 조율할 수 있는 능력 등 보다 전문적인 역량을 갖추고 있어야 합니다.

사업 재편 프로젝트는 노동법 및 회사법과 밀접하게 결부되어 있으므로 고용/HR 컴플라이언스 사무에 종사하는 전문가 뿐만 아니라 회사법 전문가와 세무 전문가도 필요하며 회사 경영진과의 협력 또한 빠져서는 안됩니다. PwC 는 회사가 초기에 타당한 방안을 계획 및 논의하는 데 충분한 시간을 확보하고 HR/고용에 대한 사전 진단을 수행함으로써 잠재적인 위험과 직원의 기대사항을 충분히 식별하실 것을 권고 드립니다. 전문적인 자문사의 프로젝트 경험을 활용하여 사업 재편에 따른 직원 배치 방안을 작성하고 기업의 법률 및 HR 리스크에 대비하도록 합니다. 또한, 인재를 최대한 남겨둌으로써 기업이 다음 단계 업무를 순조롭게 추진할 수 있도록 합니다.

---

## 관련 정보

사업 재편 프로젝트의 법률 타당성 평가의 중요성 - [링크](#)

중국 사업 재편 프로젝트 핵심 이해관계자의 관심 사항 - [링크](#)

사업 재편 프로젝트의 일반적인 5 가지 실수와 방지 방법 - [링크](#)

기업의 어떻게 흡수합병을 통해 사업 재편을 실현하는지에 관한 해석 - [링크](#)

사업 재편 프로젝트 현지 관리팀의 중요 사항 - [링크](#)

자세한 문의는 PwC China KBD (Korean Business Desk)에 문의주시면 성실하게 답변해 드리겠습니다.

#### PwC China KBD CONTACT LIST

대표 **김도현 Partner** (86) (10) 6533-3596 dh.kim@cn.pwc.com  
북경 **(회계감사 & Tax) 윤석 Director** (86) (10) 6533-3219 dan.s.yoon@cn.pwc.com  
**(회계감사 & Tax) 유지영** (86) (10) 8553-1114 jiyoung.j.yu@cn.pwc.com  
**(회계감사 & Tax) 김원택** (86) (10) 6533-6416 won-taek.w.kim@cn.pwc.com  
상해 **(회계감사 & Tax) 신영직 Partner** (86) (21) 2323-1080 jake.shin@cn.pwc.com  
**(회계감사 & Tax) 김수연** (86) (21) 5368-4085 suyon.s.kim@cn.pwc.com  
**(회계감사 & Tax) Elaine Chen** (86) (21) 2323-8093 elaine.yl.chen@cn.pwc.com  
**(TP) 최영선** (86) (21) 2323-1331 chris.choi@cn.pwc.com  
광주 **(회계감사 & Tax) 최영기** (86) (20) 3819-2531 younggi.y.choi@cn.pwc.com  
홍콩 **우종욱 Director** (852) 2289-1243 jongwook.woo@hk.pwc.com

참고로, 저희의 지난호 뉴스플래시(영문/중문/국문)는 아래 링크된 사이트에서 확인해 보실 수 있습니다.

<https://www.pwccn.com/en/services/tax/publications/taxlibrary-chinatax-kr.html>



## 全维度中国税务资讯平台“税界”3.0全新上线

不止于随身知识导航，更是你的专属税务智囊



苹果手机下载  
(iOS 10以上)



安卓手机下载  
(Android 6.0以上)



- 安卓手机也可以在腾讯应用宝中搜索“税界”进行下载
- “税界”网页版链接：<https://shuijie.pwccn.com>



文中所称的中国指中国内地，不包括香港特别行政区、澳门特别行政区和台湾地区。

本刊物中的信息仅供一般参考之用，而不可视为详尽的说明。相关法律的适用和影响可能因个案所涉的具体事实而有所不同。在有所举措前，请确保向您的普华永道客户服务团队或其他税务顾问获取针对您具体情况的专业意见。本刊物中的内容是根据当日有效的法律及可获得的资料于2023年9月14日编制而成的。

这份中国税务/商务新知由普华永道中国税收政策服务编制。**普华永道中国税收政策服务**是由富经验的税务专家所组成的团队。团队致力搜集、研究并分析中国内地、香港地区和新加坡现有和演变中的税务及相关商务政策，目的是协助普华永道税务部专业人员提供更优质的服务，并通过与有关的税务和其它政策机关、学院、工商业界、专业团体、及对我们的专业知识感兴趣的人士分享交流，以保持我们在税务专业知识领域的领导地位。

如欲了解更多信息请联系：

马龙

电话: +86 (10) 6533 3103

[long.ma@cn.pwc.com](mailto:long.ma@cn.pwc.com)

有关最新商业问题的解决方案，欢迎浏览普华永道 / 罗兵咸永道之网页：<http://www.pwccn.com> 或 <http://www.pwchk.com>

# [www.pwccn.com](http://www.pwccn.com)