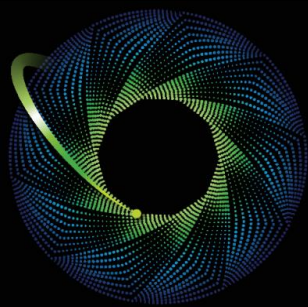




税务快讯

中国香港、澳大利亚及欧盟个人所得税政策更新

中国 | 税务与商务咨询 | 雇主人力资源全球服务 | 2026 年 8 月 18 日

为了助力中国出海企业及时了解海外投资地的个人税收政策，完善全球人才管理策略和跨境业务合规经营，德勤中国雇主人力资源全球服务团队将不定期发布海外投资地个人税收等相关资讯。本期税务快讯将介绍中国香港、澳大利亚及欧盟相关政策。

中国香港

2026 年 6 月 12 日，《2026 年税务（修订）（关于基金、家族投资控制权工具及附带权益的优惠税制）条例草案》（下称“《条例草案》”）在香港特别行政区政府宪报刊登。

《条例草案》对香港特别行政区现行的附带权益税务宽减制度引入多项优化措施，通过删除繁苛的条件，大幅简化该制度，并让更多纳税人受惠于此项豁免。一经实施，该等变更将追溯至 2025/26 课税年度起适用。在符合相关条件的前提下，具资格附带权益将继续获全数豁免缴纳香港特别行政区薪俸税。具体内容请参见 6 月 23 日发布的[德勤香港税务快讯](#)。

澳大利亚

澳大利亚政府已正式颁布《2026 年财政法修正案（税务改革一号法案）》（Treasury Laws Amendment (Tax Reform No. 1) Act 2026），推出一系列改革措施，旨在为工薪阶层、首次购房者建立更公平的税收制度，其中就个人和信托的资本利得税（CGT）制度进行了重要调整。自 2027 年 7 月 1 日起，现行持有超过 12 个月资产适用的 50% CGT 折扣，将被按消费者价格指数（CPI）调整成本基础的做法（Cost Base Indexation，成本基数指数化）所取代。此外，对自 2027 年 7 月 1 日产生的净资本利得将适用 30% 的最低 CGT 税率。

现行规定

个人及信托在出售或以其他方式处置资产（包括股份）时，如符合以下两项条件，可享受 50% 资本利得减免：

- 资产持有期至少为 12 个月；且

- 该个人或信托在税务上为澳大利亚税务居民。

新规定

自 2027 年 7 月 1 日起，持有超过 12 个月资产的 50% 资本利得税折扣将被成本基数指数化所取代。新规定将根据消费者价格指数（CPI）调整资产的成本基础，计算方式与 1985 年至 1999 年间实行的旧制度类似。此项变更适用于所有资本利得税应税资产，包括个人及信托持有的 1985 年 9 月 20 日前取得的资产。过渡性安排将适用于现有投资，以减轻其影响（详见下文）。

除取消折扣外，自 2027 年 7 月 1 日起产生的净资本利得将适用 30% 的最低资本利得税税率。该措施旨在防止纳税人将资本利得递延至边际税率较低的课税年度来规避税负。对于领取符合条件的社会福利支付（means-tested income support payments，例如老年养老金或求职者津贴等）的个人，将豁免适用该最低税率。

过渡性安排

联邦预算案规定了适用于符合条件的资本利得税应税资产（不包括新建住宅物业）的过渡性安排：

- 2027 年 7 月 1 日前购入并出售的资产，税务处理不变；
- 2027 年 7 月 1 日后购入的资产将完全适用新规定；
- 2027 年 7 月 1 日前已持有并于该日期之后出售的资产，其在 2027 年 7 月 1 日前产生的资本利得仍适用原有规定，此后产生的资本利得则适用新规定（在收益实现前不产生影响），具体为：
 - 对于资产的成本基础与 2027 年 7 月 1 日市场价值之间的差额，仍可享受 50% 的资本利得税折扣
 - 自 2027 年 7 月 1 日起产生的资本利得，将以资产在该日的价值作为成本基础，再根据指数化调整后的成本基础及最低税率计算资本利得税
- 1985 年 9 月 20 日前取得的资产，其在 2027 年 7 月 1 日前产生的资本利得继续免征资本利得税。

建议

总体而言，取消资本利得税折扣并引入 30% 最低税率，可能对个人的投资决策、持有架构及交易时间安排产生影响。在澳大利亚实施员工持股计划的跨国企业，应考虑复核并更新员工沟通材料，以反映资本利得税制度的上述变更。

欧盟

欧盟理事会与欧洲议会已就一项促进派遣员工（posted worker，即某一欧盟成员国雇主临时性派遣至另一欧盟成员国工作的雇员）电子申报的条例达成临时协议。该协议旨在通过以下方式减轻行政负担：

- a) 对雇主而言，全面实现申报流程数字化；
- b) 对各成员国主管部门而言，提升对《派遣员工指令》合规情况的监管效率。

此项协议被视为“同一个欧洲，同一个市场”（“One Europe, One Market”）路线图的首批成果之一。该路线图由欧洲议会、欧盟理事会和欧盟委员会于 2026 年 4 月 24 日签署，明确了需要在 2027 年底前完成的一系列优先行动。

尽管这一临时协议是一项重要的里程碑，但预期雇主的员工派遣前/出行前合规义务不会立即减轻。如下所述，即使临时协议提及的数字平台建成，成员国仍可自愿选择是否采用，实际效益取决于各国的参与程度，而这一过程可能需要数年时间才能实现。

临时协议的主要内容包括：

- 欧盟委员会需建立一个多语种公共界面，供雇主申报派遣员工信息，成员国可选择使用该平台替代本国系统；
- 制定标准化的在线申报表格，并设定统一的数据要求；
- 平台新增功能，包括允许雇主上传与派遣员工相关的证明文件；
- 实现主管机构与雇主之间的数据校验，以及信息互通；
- 派遣员工可获取其派遣申报信息的电子摘要；
- 总体目标包括：减轻行政负担，促进服务自由流动；提升欧盟法规的合规水平，保障派遣员工权益；加强成员国之间的行政协作；
- 该临时协议尚需欧洲议会与欧盟理事会共同批准正式通过，方可生效。

具体细节

单一数字平台——成员国自愿采用

成员国可选择使用单一数字平台替代本国系统，但一旦选择加入后，应当仅以该平台作为申报通道，不得再就同一事项要求雇主补充提交其他申报材料。协议保留了系统的自愿性质，适用范围限于欧盟内部派遣，即根据《欧盟派遣员工指令》被派往其他成员国的情形。不过，成员国亦可选择将该平台用于接收第三国雇主临时派遣员工至欧盟成员国所提交的申报。由于系统采取自愿接入模式，实践中大量欧盟成员国可能在可预见的未来继续维持各自不同的申报要求，导致监管碎片化局面持续存在。

标准化电子申报表

欧盟委员会将负责制定统一的在线派遣申报表，并采用由共同立法机构商定的统一信息要求。使用该标准表格的成员国不得要求雇主提供更多数据，但可决定不要求提供全部规定信息。这为参与国的雇主设定了数据提交的上限，但同时也意味着，表格的信息要求可能设计得较为宽泛，对在多个国家派遣员工的雇主而言，其合规复杂性可能因此上升。

平台新增功能

临时协议为单一数字平台引入了新功能，允许雇主上传派遣员工相关的文件，从而取代各成员国此前采用的文件提交流程。系统还将包含数据技术验证、主管机关与雇主间在线沟通等功能，并允许派遣员工获取其申报信息的电子摘要，同时遵守个人数据保护规则。

潜在的时间与成本节约

欧盟委员会估计，雇主使用电子标准表格完成派遣申报所需时间，相较目前欧盟平均耗时可节省 73%，派遣服务提供商因行政负担减轻所产生的成本节约，预计可达 58%。尽管预期效益显著，但其实际效益仍取决于成员国的参与程度。

建议

欧盟理事会与欧洲议会达成的此项临时协议无疑是一项积极进展，标志着各方在推动简化欧盟派遣员工申报框架方面展现出的强大动力。但在可预见未来，相关雇主企业可能依然会面临不少合规挑战，譬如：成员国自愿采纳可能导致监管碎片化局面，向多个成员国派遣员工的雇主可能仍须应对不同国家的合规要求。在有关信息要求实施五年后，欧盟委员会将进一步评估该要求是否应仍然适用。企业需为持续演变的合规环境做好准备。

相关阅读

- [巴西、印度尼西亚和韩国个人所得税政策更新](#)
- [泰国及英国个人所得税政策更新](#)
- [泰国、法国、爱尔兰及意大利个人所得税政策更新](#)
- [哈萨克斯坦、韩国、泰国、英国个人所得税政策更新](#)
- [阿曼首次颁布个人所得税法 马来西亚、泰国雇员公积金社保政策更新](#)
- [哈萨克斯坦、法国和意大利个人税收政策更新](#)
- [捷克、意大利等海外投资地 股权激励税制变化与合规提示](#)

税务快讯为德勤的客户和专业人士编制，内容仅供一般参考之用。建议读者在根据本通讯中包含的任何信息采取行动之前咨询其税务顾问。

作者

梁晴

合伙人

mliang@deloittecn.com.cn

周璐

总监

luzhou@deloittecn.com.cn

尹丽丽

经理

liylin@deloittecn.com.cn

香港

徐雪藍

总监

echui@deloitte.com.hk

澳大利亚

Stewart Williams

合伙人

stewwilliams@deloitte.com.au

英国

Alina Petrescu

总监

alpetrescu@deloitte.co.uk

如您有任何相关问题，请联系我们：

雇主人力资源全球服务

主管合伙人

梁晴

合伙人

mliang@deloittecn.com.cn

华北及华西区

王欢

合伙人

huawang@deloittecn.com.cn

华东区

俞萌

合伙人

iryu@deloittecn.com.cn

华南区（香港）

蔡智輝

合伙人

rchoi@deloitte.com.hk

华南区（内地）

李菲菲

合伙人

ffli@deloittecn.com.cn

关于德勤

德勤中国是一家立足本土、连接全球的综合性专业服务机构，由德勤中国的合伙人共同拥有，始终服务于中国改革开放和经济建设的前沿。我们的办公室遍布中国 31 个城市，现有超过 2 万名专业人才，向客户提供审计、税务、咨询等全球领先的一站式专业服务。

我们诚信为本，坚守质量，勇于创新，以卓越的专业能力、丰富的行业洞察和智慧的技术解决方案，助力各行各业的客户与合作伙伴把握机遇，应对挑战，实现世界一流的高质量发展目标。

德勤品牌始于 1845 年，其中文名称“德勤”于 1978 年启用，寓意“敬德修业，业精于勤”。德勤全球专业网络的成员机构遍布 150 多个国家或地区，以“因我不同，成就不凡”为宗旨，为资本市场增强公众信任，为客户转型升级赋能，为人才激活迎接未来的能力，为更繁荣的经济、更公平的社会和可持续的世界开拓前行。

Deloitte（“德勤”）泛指一家或多家德勤有限公司，以及其全球成员所网络和它们的关联机构（统称为“德勤组织”）。德勤有限公司（又称“德勤全球”）及其每一家成员所和它们的关联机构均为具有独立法律地位的法律实体，相互之间不因第三方而承担任何责任或约束对方。德勤有限公司及其每一家成员所和它们的关联机构仅对自身行为承担责任，而对相互的行为不承担任何法律责任。德勤有限公司并不向客户提供服务。请参阅 www.deloitte.com/cn/about 了解更多信息。

德勤亚太有限公司（一家担保责任有限公司，是境外设立有限责任公司的其中一种形式，成员以其所担保的金额为限对公司承担责任）是德勤有限公司的成员所。德勤亚太有限公司的每一家成员及其关联机构均为具有独立法律地位的法律实体，在亚太地区超过 100 个城市提供专业服务，包括奥克兰、曼谷、北京、班加罗尔、河内、香港、雅加达、吉隆坡、马尼拉、墨尔本、孟买、新德里、大阪、首尔、上海、新加坡、悉尼、台北和东京。

本通讯中所含内容乃一般性信息，任何德勤有限公司、其全球成员所网络或它们的关联机构并不因此构成提供任何专业建议或服务。在作出任何可能影响您的财务或业务的决策或采取任何相关行动前，您应咨询合格的专业顾问。

我们并未对本通讯所含信息的准确性或完整性作出任何（明示或暗示）陈述、保证或承诺。任何德勤有限公司、其成员所、关联机构、员工或代理方均不对任何方因使用本通讯而直接或间接导致的任何损失或损害承担责任。

© 2026。欲了解更多信息，请联系德勤中国。