Praktische Folgen für Unternehmen und Fachkräfte

Dr Alexander Ressos, TEP
Attorney-at-Law (Switzerland and Germany),
Solicitor (England & Wales and Hong Kong)
Of Counsel, KGP Legal LLC
alexander.ressos@kgplegal.com.sg
www.ressos.com.sg

Ein Team in Singapur planen

Ein Finanzinstitut, das in Singapur ein Team aufbaut, muss von Anfang an an die Zuwanderung denken. Das Mindestgehalt (Qualifying Salary), das mit dem Alter steigt, bestimmt die Mindestkosten jeder ausländischen Einstellung. COMPASS entscheidet darüber, ob ein Antrag Erfolg hat, und das hängt zum Teil von der Zusammensetzung der bestehenden Belegschaft ab. Ein Unternehmen mit einem hohen Anteil einer Nationalität unter seinen PMETs verliert bei weiteren Einstellungen dieser Nationalität Diversitätspunkte. Ein Unternehmen, dessen lokaler PMET-Anteil unter dem seiner Branche liegt, verliert Punkte bei der lokalen Beschäftigung. Beide Bedingungen lassen sich nur mit der Zeit verbessern. Die Personalplanung wird damit zu einer strategischen Aufgabe.

Für kleine Unternehmen wie Single Family Offices und externe Vermögensverwalter haben die Regeln besondere Folgen. Ein Unternehmen mit weniger als 25 PMETs erhält bei den Kriterien Diversität und lokale Beschäftigung pauschal zehn Punkte. Die übrigen zwanzig Punkte muss es daher über Gehalt und Qualifikationen oder über die Bonuskriterien erzielen. Auch die Steueranreize für

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

Family Offices nach Section 13O und 13U des Income Tax Act, die Kapitel E.III untersucht, knüpfen an Bedingungen für die Beschäftigung von Investmentfachleuten an. Planung der Zuwanderung und Steuerplanung hängen bei diesen Strukturen deshalb zusammen. Das Lizenzregime für Fondsmanager und externe Vermögensverwalter, das kompetentes und ansässiges Personal verlangt, behandelt Kapitel E.V.

Für einzelne Fachkräfte bedeuten die in diesem Kapitel dargestellten Regeln, dass eine Laufbahn in Singapur ständige Aufmerksamkeit für die eigenen Qualifikationen verlangt. Ein Repräsentant, der seine jährlichen CPD-Stunden nicht absolviert, darf Kunden nicht weiter beraten. Ein Private Banker ohne CACS darf Kunden einer Privatbank nicht betreuen. Eine ausländische Fachkraft, deren Gehalt bei der Verlängerung unter der steigenden Schwelle liegt, kann ihren Aufenthaltstitel verlieren. Wer sich dauerhaft niederlassen will, sollte die Permanent Residence frühzeitig planen, denn sie wird nach Ermessen erteilt und das Verfahren kann dauern.

Checkliste für Unternehmen

- Das Mindestgehalt für jede ausländische Einstellung nach Alter und Branche bestimmen und die Erhöhung für Neuanträge ab dem 1. Januar 2027 sowie für Verlängerungen ab dem 1. Januar 2028 beachten.
- Vor einem Angebot die COMPASS-Punktzahl berechnen, einschließlich der Kriterien Diversität und lokale Beschäftigung auf Unternehmensebene, und prüfen, ob die Funktion auf der Shortage Occupation List steht.
- Prüfen, ob der Kandidat von COMPASS befreit ist, etwa durch ein festes Monatsgehalt von mindestens 22.500 S$, eine konzerninterne Versetzung oder einen kurzen Einsatz.
- Die Stelle, soweit erforderlich, nach dem Fair Consideration Framework ausschreiben und die Prüfung einheimischer Kandidaten dokumentieren.

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

- Sich auf den Workplace Fairness Act vorbereiten und Verfahren für Einstellung, Beförderung und Kündigung auf Diskriminierung prüfen, auch aufgrund der Staatsangehörigkeit.
- Sicherstellen, dass jeder Repräsentant die Mindestzugangsvoraussetzungen der Notice FAA-N26 oder die entsprechenden Anforderungen nach dem Securities and Futures Act erfüllt, gültige CMFAS-Module besitzt und die jährlichen CPD-Stunden absolviert.
- Beim Personal im Private Banking die CACS-Zertifizierung und die Einhaltung des Private Banking Code of Conduct überprüfen.
- Vom IBF akkreditierte Kurse und Career Conversion Programmes nutzen. Sie senken die Ausbildungskosten und zeigen Engagement für die einheimischen Arbeitskräfte.
- Einen Nachfolgeplan aufbauen, der Singapurer für Führungspositionen entwickelt. MAS und MOM erwarten das zunehmend von Unternehmen, die vom Finanzplatz profitieren.
- Die Regelungen zu Wohnraum, Schule und Familienaufenthaltstiteln für ausländische Mitarbeiter überprüfen, denn sie entscheiden oft darüber, ob diese über ihren ersten Vertrag hinaus bleiben.

Disclaimer

This article is provided for general information only. It is based on publicly available sources as at its date of publication. These sources have not been independently verified against licences, regulatory registers or the records of the entities concerned. It is not legal, tax, financial or investment advice. Nor is it a recommendation to invest in, transact with or use the services of any entity mentioned. Law and regulation change frequently, so the content may be incomplete or outdated. To the fullest extent permitted by law, Dr Alexander Ressos and the publisher of SingaporeIQ exclude all liability for loss or damage arising from the use of or reliance on this article. Readers should obtain advice on their specific circumstances before acting or refraining from action.

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

Names and trademarks of the entities discussed belong to their owners and are used for identification only. Their mention implies no endorsement, affiliation or allegation of wrongdoing. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. Corrections and updates: contact@ressos.com.

© 2026 Dr Alexander Ressos. This article may be quoted with attribution to SingaporeIQ (SingaporeIQ.com). Reproduction in full and any commercial use require prior written consent. The Legal Terms at https://singaporeiq.com/legal-terms apply.

Author contact: Dr Alexander Ressos, TEP · contact@ressos.com

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.