Conséquences pratiques pour les entreprises et les professionnels

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

Planifier une équipe à Singapour

Un établissement financier qui constitue une équipe à Singapour doit penser à l'immigration dès le départ. Le salaire minimal requis (qualifying salary), qui augmente avec l'âge, détermine le coût minimal de chaque recrutement étranger. COMPASS détermine si une demande aboutira, ce qui dépend en partie de la composition des effectifs existants. Une entreprise dont les PMET (cadres, professionnels, managers et techniciens) comptent une forte proportion d'une même nationalité perdra des points de diversité pour tout nouveau recrutement de cette nationalité. Une entreprise dont la part de PMET locaux est inférieure à celle de son secteur perdra des points au titre de l'emploi local. Ces deux paramètres ne peuvent s'améliorer qu'avec le temps, ce qui fait de la planification des effectifs une tâche stratégique.

Pour les petites structures, comme les single family offices et les gérants de fortune externes, les règles ont des conséquences particulières. Une entreprise comptant moins de 25 PMET reçoit d'office dix points sur les critères de diversité et d'emploi local. Elle doit donc obtenir les vingt points restants grâce au salaire et aux

© 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.

qualifications, ou grâce aux critères bonus. Les incitations fiscales en faveur des family offices prévues aux sections 13O et 13U de l'Income Tax Act (la loi sur l'impôt sur le revenu), examinées au chapitre E.III, imposent également des conditions d'emploi de professionnels de l'investissement. Pour ces structures, la planification en matière d'immigration et la planification fiscale sont donc liées. Le régime de licence des gestionnaires de fonds et des gérants de fortune externes, qui exige un personnel compétent et résident, est examiné au chapitre E.V.

Pour les professionnels à titre individuel, les règles exposées dans ce chapitre signifient qu'une carrière à Singapour exige une attention constante aux qualifications. Un représentant qui n'accomplit pas ses heures annuelles de CPD ne peut plus conseiller de clients, et un banquier privé sans CACS ne peut pas servir les clients d'une banque privée. Un professionnel étranger dont le salaire passe sous le seuil, en hausse, au moment du renouvellement peut perdre son titre. Ceux qui souhaitent s'établir durablement doivent anticiper la demande de résidence permanente, dont l'octroi est discrétionnaire et peut prendre du temps.

Liste de contrôle pour les entreprises

- Déterminer le salaire minimal requis pour chaque recrutement étranger selon l'âge et le secteur, en tenant compte de la hausse applicable aux nouvelles demandes à partir du 1er janvier 2027 et aux renouvellements à partir du 1er janvier 2028.
- Calculer le score COMPASS avant de faire une offre, y compris les critères de diversité et d'emploi local au niveau de l'entreprise, et vérifier si le poste figure sur la Shortage Occupation List.
- Vérifier si le candidat est exempté de COMPASS en raison d'un salaire mensuel fixe d'au moins 22 500 S$, d'un transfert intragroupe ou d'une mission de courte durée.
- Publier l'offre d'emploi conformément au Fair Consideration Framework lorsque cela est requis et documenter l'évaluation des candidats locaux.

© 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.

- Se préparer au Workplace Fairness Act en examinant les procédures de recrutement, de promotion et de licenciement sous l'angle de la discrimination, y compris fondée sur la nationalité.
- Vérifier que chaque représentant satisfait aux conditions minimales d'accès de la Notice FAA-N26 ou aux exigences correspondantes du Securities and Futures Act, détient des modules CMFAS valides et accomplit ses heures annuelles de CPD.
- Pour le personnel de banque privée, vérifier la certification CACS et le respect du Private Banking Code of Conduct.
- Recourir aux formations accréditées par l'IBF et aux programmes de reconversion professionnelle, qui réduisent les coûts de formation et témoignent de l'engagement envers la main-d'œuvre locale.
- Élaborer un plan de succession qui prépare des Singapouriens aux postes de direction, ce que la MAS et le MOM attendent de plus en plus des entreprises qui profitent de la place financière.
- Examiner les dispositions relatives au logement, à la scolarité et aux titres de séjour familiaux pour le personnel étranger, car elles décident souvent de son maintien au-delà du premier contrat.

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.