Consecuencias prácticas para empresas y profesionales

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

Planificar un equipo en Singapur

Una entidad financiera que forma un equipo en Singapur debe pensar en la inmigración desde el principio. El salario mínimo exigido, que aumenta con la edad, determina el coste mínimo de cada contratación extranjera. COMPASS determina si una solicitud prosperará, lo que depende en parte de la composición de la plantilla existente. Una empresa con una proporción elevada de una misma nacionalidad entre sus PMET perderá puntos de diversidad en nuevas contrataciones de esa nacionalidad. Una empresa cuya proporción de PMET locales sea inferior a la de su sector perderá puntos por empleo local. Ambas condiciones solo pueden mejorarse con el tiempo, lo que convierte la planificación de la plantilla en una tarea estratégica.

Para las empresas pequeñas, como los single family offices y los gestores patrimoniales externos, las normas tienen consecuencias particulares. Una empresa con menos de 25 PMET recibe por defecto diez puntos en los criterios de diversidad y de empleo local. Por tanto, debe obtener los veinte puntos restantes a partir del salario y las cualificaciones, o de los criterios de bonificación. Los incentivos fiscales

© 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.

para family offices de las secciones 13O y 13U de la Income Tax Act, examinados en el capítulo E.III, imponen también condiciones sobre el empleo de profesionales de la inversión. En estas estructuras, la planificación migratoria y la planificación fiscal están, pues, vinculadas. El régimen de licencias para gestores de fondos y gestores patrimoniales externos, que exige personal competente y residente, se examina en el capítulo E.V.

Para los profesionales individuales, las normas expuestas en este capítulo implican que una carrera en Singapur requiere una atención continua a las cualificaciones. Un representante que no completa sus horas anuales de CPD no puede seguir asesorando a clientes, y un banquero privado sin CACS no puede atender a clientes de un banco privado. Un profesional extranjero cuyo salario quede por debajo del umbral creciente en el momento de la renovación puede perder su permiso. Quienes deseen establecerse deberían planificar pronto la residencia permanente, ya que su concesión es discrecional y puede llevar tiempo.

Lista de comprobación para empresas

- Determinar el salario mínimo exigido para cada contratación extranjera según la edad y el sector, y tener en cuenta el aumento para las nuevas solicitudes a partir del 1 de enero de 2027 y para las renovaciones a partir del 1 de enero de 2028.
- Calcular la puntuación COMPASS antes de hacer una oferta, incluidos los criterios de diversidad y de empleo local a nivel de empresa, y comprobar si el puesto figura en la Shortage Occupation List.
- Comprobar si el candidato está exento de COMPASS por un salario mensual fijo de al menos 22 500 S$, por un traslado dentro del grupo o por un destino de corta duración.
- Publicar la vacante conforme al Fair Consideration Framework cuando así se exija y documentar la evaluación de los candidatos locales.

© 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.

- Prepararse para la Workplace Fairness Act revisando los procedimientos de contratación, promoción y despido en materia de discriminación, también por razón de nacionalidad.
- Verificar que cada representante cumple los requisitos mínimos de acceso de la Notice FAA-N26 o los requisitos correspondientes conforme a la Securities and Futures Act, tiene módulos CMFAS vigentes y completa las horas anuales de CPD.
- Para el personal de banca privada, verificar la certificación CACS y el cumplimiento del Private Banking Code of Conduct.
- Recurrir a cursos acreditados por el IBF y a programas de reconversión profesional, que reducen los costes de formación y demuestran el compromiso con la fuerza laboral local.
- Elaborar un plan de sucesión que prepare a singapurenses para puestos directivos, algo que la MAS (Monetary Authority of Singapore, la autoridad monetaria y supervisora financiera) y el MOM esperan cada vez más de las empresas que se benefician del centro financiero.
- Revisar las condiciones de vivienda, escolarización y permisos familiares del personal extranjero, ya que a menudo deciden si se queda más allá de su primer contrato.

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.