

汉坤专递

2024 年第 4 期（总第 204 期）

新法评述

- 1、汉坤企业出海系列：Web 3.0（一） — 香港虚拟资产监管制度概览
- 2、香港联交所修订上市规则推出新库存股份机制
- 3、中美劳动法及实践的主要差异辨析

新法评述

1、汉坤企业出海系列：Web 3.0（一） — 香港虚拟资产监管制度概览

作者：缪熙平 | 李胜 | 钟佳霖 | 刘嘉雯 | 黄卓僊

一、简介

Web 3.0 为万维网最新的发展阶段，其设想了一个更加去中心化的网络形态，并以加密货币、非同质化代币（“NFT”）等虚拟资产，以及区块链技术等一系列先进技术和应用为基础。

香港已采取重大措施为虚拟资产行业建立适当的监管框架。网络安全和投资者保护是 Web 3.0 发展中最重要的问题。在《打击洗钱及恐怖分子资金筹集条例》（香港法例第 615 章）（“《打击洗钱条例》”）修订后，对虚拟资产交易平台的监管于 2023 年 6 月生效。2024 年 2 月，财经事务及库务局（“财库局”）就有关规管虚拟资产场外交易的立法建议向公众进行了咨询。香港金融管理局（“金管局”）及财库局亦于 2023 年 12 月提出实施法定货币的稳定币（“FRS”）发牌及监管制度。本文旨在强调在香港开展 Web 3.0 虚拟资产相关业务时应注意的要点。

二、香港虚拟资产监管环境概述

对于有意在香港开展 Web 3.0 业务者而言，了解与虚拟资产相关的监管制度至关重要。

在围绕虚拟资产的监管制度的许多方面，确定特定的虚拟资产是否构成证券至关重要，但有时亦具有挑战性。例如，如果某 NFT 是一个真正以数码形式存在的收藏品，与其相关的活动便不属于香港证券及期货事务监察委员会（“证监会”）的监管范围。然而，如果某 NFT 构成了集体投资计划下的权益，就可能被纳入《证券及期货条例》（香港法例第 571 条）（“《证券及期货条例》”）下“证券”的定义。鉴于其复杂性，建议在有需要时寻求法律意见以确定虚拟资产是否构成证券。

下表为虚拟资产的现有监管制度以及虚拟资产场外交易和 FRS 的拟议监管制度的概述。

虚拟资产分类		
	虚拟资产分类	
	属证券之虚拟资产	不属于证券之虚拟资产
发行	<ul style="list-style-type: none"> 除非符合某些豁免条件，否则必须遵守《公司（清盘及杂项条文）条例》（香港法例第 32 章）下的招股章程制度以及《证券及期货条例》第 IV 部下的投资要约制度。 亦必须遵守相关指引。 <p><u>代币化证券</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 根据证监会《有关中介人从事代币化证 	<ul style="list-style-type: none"> 无直接监管。 符合“证券”定义的稳定币已经受到监管（参阅左侧列）。 <p><u>拟议 FRS 监管制度（待咨询总结）</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 香港的 FRS 发行人必须获得金管局的牌照。他们亦必须遵守一系列发牌条件和要求。 <p><u>FRS 的定义</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 稳定币被界定为符合但不限于以下说明的加

虚拟资产分类	
属证券之虚拟资产	不属于证券之虚拟资产
<p>券相关活动的通函》，一般来说，代币化涉及将存在于传统分类账内的资产的权利记录于可编程平台上的程序，当中包括在证券生命周期中使用分布式分类账技术。</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 代币化证券基本上是以代币化作为包装的传统证券。因此，现时管限传统证券市场的法律及监管规定继续适用于代币化证券。 ■ 如中介人发行或在很大程度上参与发行其拟买卖或提供意见的代币化证券，即使它们将某些职能外判予第三方供应商 / 服务提供者，它们仍须对代币化安排的整体运作负责。中介人应从代币化证券的特点和 risk 的角度出发以评估最合适管理拥有权及科技风险的代币化证券保管安排。 	<p>密保护数码形式价值，</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) 以计算单位或经济价值的储存形式表述； (b) 作为或拟作为公众接受的交易媒介，用于为货品或服务付款、清偿债务和/或投资； (c) 可透过电子方式转移、储存或买卖； (d) 使用不由发行人单独控制的分布式帐本或类似技术；及 (e) 宣称或看来是与某特定资产、一组或一篮子资产维持相对稳定价值。 <ul style="list-style-type: none"> ■ FRS 被定义为特定资产为单一或多个法定货币的稳定币。 <p><i>FRS 发行人监管框架</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 除非是持有金管局批出的 FRS 发行人牌照的公司，否则任何人不得： <ul style="list-style-type: none"> (a) 在香港发行或显示自己发行 FRS； (b) 发行或显示自己发行宣称或看来是与港元维持相对稳定价值的稳定币；或 (c) 向香港公众人士积极推广其 FRS 的发行。 <p><i>针对 FRS 发行人的关键发牌条件和要求（非详尽无遗）</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ FRS 持有者应有权在不附带不合理条件以及在合理时间内按面额并以所参考的货币赎回其 FRS。 ■ FRS 发行人必须满足最低财政资源要求（即最低缴足股本为 25,000,000 港元，或流通 FRS 面额的 2%，以较高者为准）。 ■ FRS 发行人必须是香港公司，并在香港设有注册办事处。其行政总裁、高级管理人员及主要人员必须常驻香港。 ■ FRS 发行人必须通过保持一笔分隔保管的、优质的、具高流动性的且在任何时候都至少相等于流通 FRS 的面额的储备资产，以为其 FRS 建立有效的稳定机制。 ■ FRS 发行人必须遵守与业务活动限制、适当人选的条件、审计、打击洗钱/恐怖分子资金筹集以及风险管理等相关的发牌条件和要求。

虚拟资产分类		
	属证券之虚拟资产	不属于证券之虚拟资产
交易所	<ul style="list-style-type: none"> ■ 必须遵守《证券及期货条例》下的制度（注：针对证券型代币）。 ■ 鉴于虚拟资产的条款和特点可能随着时间而演变，某一虚拟资产的分类或会由非证券型代币变为证券型代币（反之亦然）。为免违反发牌制度的规定及确保业务得以持续运作，建议虚拟资产交易平台同时根据《证券及期货条例》及《打击洗钱条例》下的制度申领牌照（参阅右侧列）。 ■ 亦必须遵守证监会发布的《适用于虚拟资产交易平台营运者的指引》（“《虚拟资产交易平台指引》”）。 <p><i>关键要求（非详尽无遗）</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 至少 5,000,000 港元的缴足股本以及至少 3,000,000 港元的速动资金。 ■ 具有金额相等于至少 12 个月实际营运开支的流通性资产。 ■ 针对人员的适当人选及胜任能力要求。 ■ 必须至少有 2 个负责人员。 ■ 除非在证监会因应个别个案而准许的少数情况下，至少 98% 的客户虚拟资产应在线下储存。 ■ 应设有经证监会核准的补偿安排，提供适当的保额以应对虚拟资产保管风险。 ■ 只有“大型虚拟资产”（即已获纳入由至少两个不同指数提供者所推出的至少两个获接纳的指数当中的虚拟资产）才能提供予零售客户。 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 必须遵守《打击洗钱条例》下的虚拟资产服务提供者制度（注：针对非证券型代币）。 ■ 建议虚拟资产交易平台同时根据《证券及期货条例》（参阅左侧列）及《打击洗钱条例》下的制度申领牌照。 ■ 亦必须遵守《虚拟资产交易平台指引》。 <p><i>《打击洗钱条例》制度的适用性</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 适用于虚拟资产交易所的营运者，即通过电子设施方式提供服务： <ul style="list-style-type: none"> (a) 借该项服务： <ul style="list-style-type: none"> (i) 买卖虚拟资产的要约，经常以某种方式被提出或接受，而以该种方式提出或接受该等要约，形成具约束力的交易，或导致具约束力的交易产生；或 (ii) 人与人之间经常互相介绍或辨识，以期洽商或完成虚拟资产的买卖，或经常在有他们将会以某种方式洽商或完成虚拟资产的买卖的合理期望的情况下互相介绍或辨识，而以该种方式洽商或完成该等买卖，形成具约束力的交易，或导致具约束力的交易产生；及 (b) 在该项服务中，客户款项或客户虚拟资产由提供该项服务的人直接或间接管有。 <p><i>关键要求（非详尽无遗）</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 参阅左侧列。
经纪	<ul style="list-style-type: none"> ■ 须遵守现有的证监会发牌制度。亦必须遵守金管局和证监会发布的《有关中介人的虚拟资产相关活动的联合通函》（“《联合通函》”），该通函适用于属证监会的持牌法团或金管局的注册机构的中介人。 <p><u>提供虚拟资产交易服务</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 受证监会或金管局监管的中介人必须遵守《联合通函》。 ■ 符合“证券”定义的稳定币已经受到监管（参阅左侧列）。 <p><u>拟议 FRS 监管制度（待咨询总结）</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 只有获金管局发牌的 FRS 发行人（注：获发牌 FRS 发行人只能为其发行的 FRS 提供购买服

虚拟资产分类	
属证券之虚拟资产	不属于证券之虚拟资产
<p>根据《联合通函》:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 证监会及金管局只允许就第 1 类（证券交易）受规管活动获发牌或注册的中介人提供虚拟资产交易服务。此外，中介人应仅向其 1 类受监管活动客户提供此类服务。 ■ 中介人如有意提供虚拟资产交易服务或对所进行的有关活动作出任何变动（包括服务的客户类别的变动），务必预先通知证监会（及金管局，如适用）。 ■ 中介人只可与获证监会发牌的虚拟资产交易平台合作，不论是透过介绍客户到有关平台进行直接交易，或与有关平台开设综合帐户。 ■ 证监会（及在适当情况下经咨询金管局的意见后）会将中介人在透过综合帐户安排提供虚拟资产交易服务时应符合的操守规定，施加作为发牌或注册条件。 	<p>务），受证监会规管的持牌法团、认可机构或持牌虚拟资产交易平台可以在香港提供购买 FRS 的服务，或积极向香港公众人士推广有关服务。</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 如有关 FRS 是由非获金管局发牌的发行人所发行，认可机构、持牌法团及持牌虚拟资产交易平台只可将其售予专业投资者。 <p><u>海关发牌（待咨询总结）</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 任何人如在香港经营虚拟资产场外交易业务，或向香港公众积极推广提供虚拟资产场外交易服务，均须取得海关关长发出的牌照。 <p><u>虚拟资产场外交易业务的定义</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ “虚拟资产场外交易业务”被定义为提供任何虚拟资产的现货交易服务，不论是透过实体店（例如自动柜员机）或数码平台。 <p><u>获准进行和受限的活动</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 虚拟资产场外交易持牌人提供的服务，只可涵盖在至少一所获证监会发牌的虚拟资产交易平台上供零售投资者交易的代币。 ■ 持牌人可在其业务进行以任何虚拟资产转换任何金钱（反之亦然）的现货交易。然而，持牌人不得进行以一种虚拟资产转换另一种虚拟资产的交易。 <p><u>关键要求（非详尽无遗）</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 须委任一名合格的合规主任和一名洗钱报告主任。 ■ 须拥有良好企业管治架构并配备具经验的人员。 ■ 须以审慎和稳健的营运模式经营业务，并确保不会损害客户和公众利益。
<p>保管</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 受《打击洗钱条例》下针对“信托或公司服务提供者”的现有制度监管。 ■ 保管标准也适用于受证监会监管的虚拟资产交易平台和其他实体。 <p><u>受证监会监管的虚拟资产交易平台</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 虚拟资产交易平台应仅透过其有联系实体为其客户以信托方式持有客户资产。“有联系实体”指符合以下说明的公司： <ul style="list-style-type: none"> (a) 已通知证监会其已成为虚拟资产交易平台的“有联系实体”； 	

虚拟资产分类	
属证券之虚拟资产	不属于证券之虚拟资产
<p>(b) 在香港成立为法团；</p> <p>(c) 持有“信托或公司服务提供者牌照”（除豁免外）；及</p> <p>(d) 属虚拟资产交易平台全资拥有的附属公司。</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 除代表虚拟资产交易平台收取或持有客户资产外，有联系实体不应进行任何业务。 ■ 在处理客户的交易及客户资产时，虚拟资产交易平台应采取行动，确保客户资产妥善地及尽快加以记账。当虚拟资产交易平台或其有联系实体管有或控制客户资产时，虚拟资产交易平台应确保客户资产得到充分的保障。 <p><u>信托或公司服务提供者发牌制度</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 在香港经营或拟经营信托服务业务的个人需要申请信托或公司服务提供者牌照，例如为其客户信托持有客户虚拟资产。该信托服务业务涉及担任或安排另一人担任： <ul style="list-style-type: none"> (a) 明示信托或相类似法律安排的受托人；或 (b) 某人的代名股东，但如该人为法团并且其证券是在认可证券市场上市者，则不包括该人。 ■ 发牌豁免适用于（其中包括）认可机构以及在香港经营信托或公司服务业务的持牌法团（前提是该业务附属于该法团的主要业务）。 <p><u>关键要求（非详尽无遗）</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 适当人选的评定准则：适当人选的评定准则属法例规定，用以评定某名信托或公司服务提供者及其每名相关人士是否属经营信托或公司服务业务或属与信托或公司服务业务有联系的适当人选。除非获得豁免，对于法团申请人，每名董事及每名最终拥有人须被评定是否属适当人选。 ■ 信托或公司服务持牌人有持续的责任遵从《打击洗钱条例》的规定及公司注册处发出的指引，包括客户尽职审查及备存纪录的规定。 	<p><u>海关发牌（待咨询总结）</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 根据目前的建议，除非属于临时性质及为交易过程中不可或缺的一部分，否则持牌虚拟资产场外交易服务提供者不得就顾客的虚拟资产提供临时保管/暂存服务。
<p>建议</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 通过证监会现有发牌制度进行监管。 ■ 根据《联合通函》，就虚拟资产提供意见的服务，构成了中介人提供意见的业务的一部分，因此可能会对中介人进行受规管活动的适当人选资格造成影响。证监会与金管局目前只拟允许就第 1 类（证券交易）或第 4 类（就证券提供意见）受规管活动获发牌或注册的中介人就虚拟资产提供意见。 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 无直接监管。 <p><u>海关发牌（待咨询总结）</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 根据目前的建议，虚拟资产场外交易持牌人不得提供其他服务，包括任何形式的虚拟资产顾问或转介服务、提供虚拟资产衍生工具或其他金融产品（包括但不限于质押、借贷及保证金交易）。

虚拟资产分类	
属证券之虚拟资产	不属于证券之虚拟资产
<ul style="list-style-type: none"> ■ 故此，在提供意见时，不论有关虚拟资产的性质，受监管实体都应遵守证监会及金管局施加的所有相关监管规定。此外，受监管实体只应向其第 1 类或第 4 类受规管活动的客户提供该等服务。 ■ 在向零售客户建议任何虚拟资产时，受监管实体应采取一切合理步骤以确保有关虚拟资产：(i)具有高流通性，受监管实体在评估供零售客户买卖的特定虚拟资产的流通性时，应确保有关虚拟资产属于合格大型虚拟资产；及(ii)由证监会持牌平台提供予零售投资者买卖。 	

三、总结

为了促进香港 Web 3.0 生态系统的发展，香港政府已经制定了一个健全且广泛的监管框架以监管相关的虚拟资产活动。除了对虚拟资产交易平台进行监管外，香港还针对其他虚拟资产业务领域，如虚拟资产场外交易和 FRS，提议了规定。这表明香港决心加强保障投资者并以稳步向前和负责任的方式，多管齐下，推动 Web 3.0 在香港发展。建议香港的 Web 3.0 行业参与者寻求法律意见，积极应对合规要求，并减轻潜在的风险。

2、香港联交所修订上市规则推出新库存股份机制

作者：汉坤律师事务所有限法律责任合伙 李涛 | 缪熙平 | 邓芷皓 | 容璟瑜 | 区膺朗 | 张竹西

2024年4月12日，香港联合交易所有限公司（“香港联交所”）就香港联合交易所有限公司证券上市规则（“《上市规则》”）引入库存股份机制（“修订”）发表了咨询总结（“咨询总结”）。修订将于2024年6月11日起纳入《上市规则》¹。修订生效后，上市公司可在其注册成立地点的法律及其组织章程文件许可的情况下购回股份，并以库存方式持有购回股份以供日后出售。本文总结了香港联交所在咨询总结中涵盖的主要修订和重要解释。

一、有关库存股份监管的主要修订

（一）根据现行《上市规则》

上市公司的购回股份将自动失去其上市地位，并且上市公司必须在结算完成后在可行情况下尽快将购回股份的所有权文件注销及销毁²。

（二）修订生效后

上市公司可根据其注册成立地点的法律及其组织章程文件，以库存方式持有购回股份。此外，库存股份的上市地位将被保留³。

下表总结了规管库存股份持有和再出售的主要修订：

¹ 上市公司可于2024年6月11日前就其组织章程文件的修订寻求股东批准，以允许上市公司在所有适用法律、规则及规例许可的范围内持有及使用库存股份。此外，上市公司可于2024年6月11日前向其股东寻求一般性授权发行新股或再出售库存股份，但前提是上市公司须明确说明，只有在有关修订生效后，其方可使用该等一般性授权再出售其库存股份。

² 这项注销购回股份的规定不适用于根据《上市规则》第19C章于香港联交所作第二上市的上市公司。

³ 为免生疑问，上市公司仍须就发行任何权证或可换股证券取得香港联交所的事先批准，即使上市公司可能会在权证或可换股证券的认购权或换股权被行使时选择用库存股份来偿付。

主要修订	现行《上市规则》规定	新《上市规则》规定
库存股份的地位	除非香港联交所对股份注销的规定给予豁免 ⁴ ，否则上市公司不能保留库存股份。	<p>若上市公司注册成立地点的法律许可（例如百慕大、开曼群岛、英属维尔京群岛、中华人民共和国及其他地点），上市公司可以库存方式持有购回股份以供日后再出售⁵。</p> <p>上市公司应确保库存股份能适当地被识别及被区分。上市公司（不论是否在香港联交所内进行）购回的所有股份，如非被持作库存股份，将于购回之时自动失去其上市地位。</p> <p>对于上市公司可持有库存股份的实际数目没有限制⁶。</p>
库存股份再出售	不适用，因为不能以库存股份持有购回股份。	<p>鉴于再出售库存股份对现有股东的影响与发行新股类似，因此发行新股的框架适用于规管库存股份再出售。新《上市规则》不要求上市公司在发行新股前将其所有的库存股份再出售。</p> <p>再出售框架的一些主要特征总结如下（非详尽）⁷：</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 优先认股：库存股份再出售受股东优先购买权所规限（即必须首先按持股比例向所有股东售股）或由股东根据特定授权或一般性授权批准（详情见下文）。 ■ 股东授权：库存股份再出售可获股东授予特定授权。库存股份亦可以根据股东预先批准的一般性授权再出售，允许上市公司配发或发行股份（上限为上市公司于批准当日已发行股份的 20%，“一般性授权限额”）。一般性授权必须就库存股份再出售作出明确授权，上市公司才能根据一般性授权再出售其库存股份。此外，根据经股东预先批准的购回授权，年内购回的股份数目（上限为上市公司于批准当日已发行股份的 10%，“购回授权限额”）可计入一般性授权限额。 ■ 计算授权限额：一般性授权限额及购回授权限额均是根据上市公司的已发行股份数目计算，不包括其在特定时间所持有的库存股份。 ■ 场内价格折扣：根据一般性授权在场内再出售库存股份的价格折扣上限为以下较高者的 20%：

⁴ 获得香港联交所豁免股份注销规定的上市公司须遵守新《上市规则》的规定。这些上市公司可受惠于过渡安排，最晚在 2024 年 6 月 11 日后的第二次股东周年大会前符合新的《上市规则》规定。

⁵ 《公司条例》（香港法例第 622 章）（“《公司条例》”）现时规定于香港注册成立的公司必须注销所购回的股份，从而有效防止公司以「库存」方式持有购回股份以供日后「再出售」。根据咨询总结，香港政府正提出修订《公司条例》，让在香港注册成立的上市公司也可与其他海外发行人一样受惠于库存股份机制。

⁶ 然而，上市公司可在香港联交所购回之股份数目上限仍须遵守《上市规则》第 10.06（1）条规定（要求上市公司取得股东批准以进行特定股份购回或购回授权在香港联交所进行股份购回）。购回授权以上市公司于购回授权决议获通过当日已发行股份数目的 10%为限。已发行股份数目的 10%不包括上市公司彼时所持有的库存股份。如上市公司注册成立地点的法律及其组织章程文件许可，上市公司在其他情况下购回的股份（例如在场外向特定股东购回股份又或《股份回购守则》所允许的雇员股份回购）也可作为库存股份持有。

⁷ 同样适用于上市公司或其附属公司透过代理人或名义持有人进行库存股份再出售。香港联交所在咨询总结澄清，如果上市公司股份计划受托人出售的股份根据上市公司注册成立地点的法律及其组织章程文件并不被视为库存股份，则有关要求将不适用于上市公司股份计划受托人出售股份的情况。

主要修订	现行《上市规则》规定	新《上市规则》规定
		<ul style="list-style-type: none"> - 再出售之前一个交易日的收市价；及 - 再出售之前 5 个交易日的平均收市价。 <p>■ 场外价格折扣: 根据一般性授权在场外再出售库存股份应遵守与场内价格折扣相同的价格折扣限额。</p>
披露规定	<p>股份购回及注销购回股份的详情必须根据《上市规则》的规定于翌日披露报表、月报表及年报中披露。</p>	<p>披露购回和再出售: 上市公司应根据新《上市规则》通过公告、上市文件⁸、翌日披露报表、月报表和年报披露其购回股份、库存股份再出售以及库存股份数目的变动情况。</p> <p>披露持有库存股份的意向: 在寻求股东批准购回授权时，上市公司应当在说明函件中向股东披露其购回股份是否会被注销或被保留为库存股份的意向。此外，上市公司于每次股份购回后须在翌日披露报表中披露(a)购回股份是否将在购回结算完成后予以注销或被持作库存股份；以及(b)（如属适用）任何与上市公司先前在说明函件中披露的意向说明有所偏离的原因。尽管如此，披露意向说明并不妨碍上市公司后续注销任何库存股份。</p> <p>上市公司须在有关披露责任产生时透过翌日披露报表呈报库存股份的注销。</p>
对库存股份交易的限制	<p>不适用，因为不能再出售购回股份。</p>	<p>为减轻因反复购回和再出售公司本身的股份而造成的市场操纵或内幕交易的风险，上市公司受到以下限制：</p> <p>■ 股份购回后的 30 天内，不得在场内或场外再出售任何库存股份。此 30 日暂止期并不适用于(i)根据资本化发行而发行新股、或出售或转让库存股份；(ii)根据符合《上市规则》第十七章规定的股份计划授出股份奖励或期权，或在根据符合《上市规则》第十七章规定的股份计划授出的股份奖励或期权获归属或行使时发行新股或转让库存股份；及(iii)因行使权证、股份期权或上市公司须按规定发行股份或转让库存股份的类似金融工具而发行新股或转让库存股份，而该等权证、股份期权或类似金融工具在股份购回前尚未行使⁹。</p> <p>■ 在以下情况下不得在场内再出售任何库存股份：</p> <ul style="list-style-type: none"> - 有未披露的内幕消息时；和 - 在任何业绩公布之前的 30 天内。 <p>■ 库存股份场内再出售后 30 天内不得在场内购回任何股份。</p>
库存股份附带的投票权	<p>不适用，因为不能以库存股份持有购回股份。</p>	<p>持有库存股份的上市公司须根据《上市规则》规定，对须经股东批准的事宜放弃投票，以防止控股/主要股东利用库存股份巩固其对上市公司的控制权。</p>

⁸ 如进行供股或公开招股时发布的文件。

⁹ 香港联交所咨询总结澄清此豁免条文适用于上市公司在可换股证券获转换时发行新股和转让库存股份，而该等可换股证券在上市公司购回股份前已经发行且有关认购款项已全数结清。

主要修订	现行《上市规则》规定	新《上市规则》规定
用库存股份满足股份计划	上市公司自行购回的股份不得用于满足股份计划中的股份授予，因为购回股份必须注销。	<p>用库存股份满足股份授予的股份计划会被视为《上市规则》第十七章项下涉及发行新股的股份计划；因此，该股份授予须按《上市规则》第十七章的规定受股东给予的计划授权限额所规限。</p> <p>上市公司股份计划的规则应明确允许使用库存股份来偿付股份授予。上市公司需要修订其现有股份计划的规则以允许将库存股份用于偿付股份授予。然而，若有关修订仅为允许使用库存股份来偿付股份计划，香港联交所一般不会视之为《上市规则》第十七章项下须经股东批准的关于计划规则的重大修订。</p> <p>为免生疑问，若上市公司设立涉及现有股份的股份计划（例如委任受托人管理计划并在市场上购买股份来满足股份授予），有关股份计划只须遵守《上市规则》第 17.12 条的年度呈报规定。这是因为有关计划涉及上市公司的已发行股份，而不是库存股份（其附带权利已依照法例暂停）¹⁰。</p>
向上市公司的关连人士再出售库存股份	不适用，因为购回股份不能以库存股份持有或被再出售。	<p>向关连人士再出售库存股份均须如同发行新股般遵守《上市规则》第十四 A 章项下的关连交易规定。</p> <p>例如，向关连人士再出售库存股份须经独立股东批准和满足相关披露规定，除非获新《上市规则》全面豁免（例如，按持股比例向现有股东售股或根据符合《上市规则》第十七章规定的股份计划而进行）。</p> <p>上市公司禁止在明知的情况下而向核心关连人士（即，上市公司或其子公司的董事、监事（如适用）、最高管理人员、主要股东或者其中任何人的密切接触者）在场内再出售库存股份。</p>
计算已发行股份时不包括库存股份	购回股份须在可行情况下尽快注销。	<p>为厘定《上市规则》中的以下各项而计算上市公司的已发行股份或有投票权股份时，库存股份概不计算在内：</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 公众持股量； ■ 市值； ■ 计算规模测试的股本比率； ■ 发行或购回证券的规模限额占已发行股份的百分比； ■ 股东在上市公司股东大会上的投票权百分比；及 ■ 股东在上市公司中的权益百分比*。 <p>*请参阅“《守则》及《证券及期货条例》的影响”，进一步了解根据《守则》（定义见下文）和《证券及期货条例》（定义见下文），在计算上市公司股东权益时如何计入库存股份。</p>

¹⁰ 就于中华人民共和国注册成立的上市公司而言，若其股份计划是用 H 股库存股份偿付股份授予，须遵守与《上市规则》第十七章项下涉及发行新股的股份计划相同的规定，若其股份计划是用其并非在香港联交所上市的库存股份来偿付，则只须遵守《上市规则》第 17.12 条的规定。

主要修订	现行《上市规则》规定	新《上市规则》规定
对新上市申请人的影响	新上市申请人必须在香港联交所上市前注销所有库存股份。	新上市申请人于上市后可保留其库存股份，但须在招股章程中披露其库存股份的详情。 新上市公司在上市后六个月内不得再出售任何库存股份，也不得就此等再出售订立任何协议。

二、《守则》及《证券及期货条例》的影响

（一）根据《公司收购、合并及股份回购守则》（“《守则》”）

根据《守则》，在计算投票权百分比时，库存股份**概不计算在内**。如果公司拥有库存股份，则此类股份将不会被视为无利害关系股份，也不会被计入《守则》中各项门槛。这将适用于厘定股东的投票权百分比是否超过 30% 强制性要约门槛、2% 自由增购率门槛或接纳门槛。此外，在全面要约或部分要约期间，毋须就库存股份作出要约。

因此，根据《公司收购及合并守则》，上市公司购回并以库存方式持有其股份将导致其股东的投票权比例增加。上市公司应就此谨慎行事，避免因交易库存股份而无意触发《公司收购及合并守则》中的股东强制性全面要约责任。

根据咨询总结，香港证券及期货事务监察委员会（“**证监会**”）收购执行人员将刊发应用指引，说明在与《守则》有关的交易中库存股份的处理及影响。

（二）根据《证券及期货条例》（香港法例第 571 章）（“《证券及期货条例》”）

就《证券及期货条例》第 XV 部项下的权益披露规定而言，库存股份被视为**包含在**上市公司的已发行股份中，并且在计算持股权益百分比时必须考虑库存股份的存在。上市公司购回股份、持有或再出售库存股份不会影响用于计算股东权益百分比的已发行有投票权股份的总数。尤其是当上市公司持有 5% 或以上的其本身股份作为库存股份，也有义务根据该制度披露此类信息。此外，任何在上市公司股东大会上控制三分之一或以上投票权的股东也将被视为于库存股份中拥有权益，在根据《证券及期货条例》第 XV 部厘定其呈报义务时须将该部分权益计入其于上市公司股份中拥有的其他权益。

根据咨询总结，证监会将更新有关《证券及期货条例》第 XV 项下的权益披露规定的指引材料，提供有关库存股份处理的进一步资讯，包括涉及库存股份时的权益百分比计算。

三、总结

允许持有和再出售库存股份的修订为上市公司管理其资本结构及集资策略方面提供了更大的灵活性。例如，上市公司如今可迅速应对市况，按市价在市场上小批量再出售库存股份，为上市公司在配售新股（配售价通常低于市价）以外带来另一种集资方法。另外，库存股份亦可作为代价转让、用于偿付雇员股份激励计划或转换可换股证券，惟须符合上市公司注册成立地点的公司法。由于超过 90% 的香港联交所上市公司都是在允许公司持有库存股份的司法管辖区注册成立的，这些修订将进一步增强香港市场对这些公司及其投资者的竞争力和吸引力。我们期待为客户就这些新发展提供法律意见，以充分发挥新规带来的益处。

3、中美劳动法及实践的主要差异辨析

作者：汉坤纽约 蒋尚仁 (Mike Chiang)
汉坤律师事务所 裴修 (Xiu Pei)

中美两国的劳动法及其实践在许多层面存在显著差异。对于寻求进入美国市场的中国投资者来说，试图将基于中国劳动法的理念和经验应用于美国的劳动和雇佣实务中往往面临诸多挑战。本文旨在向中国投资者详细解释中美劳动法及其实践的主要差异，从而预防和减少因法律差异而可能产生的潜在商业风险和法律纠纷。

一、劳动法法律体系

(一) 美国

美国的劳动法规主要基于各州的立法，且由于联邦政府体制的特性，各州在劳动相关立法上具有很大的自主权。这导致了各州之间在工资、工作时间、休假政策和解雇等劳动标准上的显著差异。例如，加利福尼亚州实施了一些全国范围内最严格的劳动法规，为劳动者提供了广泛的保护。相比之下，其他州的劳动保护措施则相对宽松。这种法律的多样性要求企业必须精确了解各州的法律环境，以确保其不同司法管辖区的业务活动符合当地法规。对于在全美范围内运营的中国公司，这不仅意味着面对复杂的法律环境，还需要在遵守法律和人力资源管理方面进行重大投入，以保证全面的合规性。

(二) 中国

在中国，劳动法体系由中央政府统一制定，提供了一个相对一致的法律框架。《中华人民共和国劳动法》和《中华人民共和国劳动合同法》等全国性法律涵盖了劳动合同、工资支付、工作时间和解雇等关键领域，以确保全国范围内劳动实践的统一性。尽管如此，中央层面的法规往往较为原则化，许多复杂的劳动法问题仍待解决。此类劳动法问题通常由地方性法规和地方政府的具体规章来进一步明确，同时，大部分案件由地方审判机关通过案件审理或其他非诉讼争议解决机制来处理，这也导致劳动法实践出现了较为显著的地域性差异。在有些情况下，在地区内甚至同一法院管辖区内对某些劳动争议的处理也可能呈现不同的观点和裁判，这通常取决于审理案件的具体法官对个案的自由裁量。

二、书面劳动合同

(一) 美国

在美国，劳动法并不强制要求所有工作岗位必须签订书面劳动合同。通常，雇佣条款可以通过口头协议、聘用通知书或公司内部政策来确定，形成一种灵活的雇佣关系。书面合同通常适用于特定情况，如高级管理职位、需要特殊技能的工作或在必须明确界定工作职责和薪酬结构时。然而，不采用书面合同可能会使双方对雇佣条款的理解出现分歧，从而引发潜在纠纷。在美国的雇佣实践中，记录雇佣条款的方法多种多样，虽然这增加了雇佣关系的灵活性，但同时也要求雇主和雇员都对双方的权利与义务有清晰的理解。这些权利和义务通常详细记录在员工手册或政策手册等附属文件中。

(二) 中国

在中国，劳动法明确要求雇主与雇员签订书面劳动合同，这不仅体现了对劳动关系正规化的重视，

也增强了其可追溯性。根据相关法律规定，如果雇主在聘用劳动者后一个月的法定期限内未能签订书面劳动合同，他们将面临包括支付双倍工资在内的法律责任。更进一步，如果在一年内雇主未与劳动者签订书面劳动合同，该劳动关系将被自动视为无固定期限劳动关系，从而为劳动者提供更高的保护。因此，对于雇主而言，从雇佣关系的开始就必须实施全面的合同管理和严格的人力资源管理策略。

三、自由雇佣与无固定期限雇佣

（一）美国

在美国，劳动力市场的运作基于自由雇佣的法律原则，这一原则强调灵活性和适应性。在这种制度下，雇主和雇员都有权在任何时候基于合法理由单方面终止雇佣关系，而无需承担法律责任。这样的制度使得雇主能够灵活地根据市场动态、经营需求或雇员的个人表现迅速做出人事决策。然而，自由雇佣原则也对雇员造成了一定的就业不确定性，使得雇员可能会在没有获取事先通知或合理解释的情况下被解雇。尽管如此，自由雇佣原则并非无限制，它受到几项重要的法律例外的约束，这些例外包括联邦和州级法律中规定的禁止不当和歧视性解雇的规定。例如，联邦《民权法案》第七章禁止基于种族、肤色、宗教、性别或国籍对雇员进行歧视性解雇。

（二）中国

在中国，劳动法规定的无固定期限劳动合同制度与美国的自由雇佣原则形成了明显对比。根据中国劳动法，一旦雇员连续履行两份固定期限劳动合同，或在法律规定的其他特定条件下，通常有权要求签订无固定期限劳动合同。这类合同在实践中常被视为永久性合同，极大地增强了雇员的工作保障。相反地，在美国，雇主通常能够根据自由雇佣原则随时单方面终止雇佣关系。在中国的劳动法下，雇主单方解除劳动合同受到严格的法律监管，雇主必须基于合理的理由才能单方面终止雇员的劳动合同，例如雇员的工作表现或企业的经营需要，并且必须遵循既定的法律程序。因此，无固定期限劳动合同对雇主在终止雇佣关系时带来了更高的法律挑战。

四、竞业限制

（一）美国

美国各州对竞业限制协议的处理方式存在明显的差异，突显了美国法律体系的分散性特征。一般而言，只要竞业限制协议在范围、期限和地理区域上被认为是合理的，并且旨在保护商业秘密或客户关系等合法商业利益，法院通常会认可其可执行性。然而，对于“合理性”的具体界定，在不同州的法律实践中可能有截然不同的解释。举例来说，加利福尼亚州对竞业限制协议持严格的态度，并在大多数情况下认为此类协议是不可执行的。而德克萨斯州和佛罗里达州等地区则更倾向于在协议符合特定标准的情况下认可竞业限制协议的可执行性。因此，雇主在起草竞业限制协议时必须格外谨慎，确保其符合所在州具体的法律规定。随着立法的发展，对竞业限制协议的使用受到越来越多的限制，尤其是针对低收入雇员的竞业限制协议。雇主需要持续关注相关法律动态，并考虑采取替代策略，如签订保密协议或不招揽协议，以保护其商业利益。

（二）中国

在中国，竞业限制协议是被承认并且可以执行的，但受到《劳动合同法》的具体法律规定的限制，这类协议仅适用于高级管理人员、高级技术人员以及其他能够接触到商业秘密的人员。根据法律规定，解除或终止劳动合同后的竞业限制期最长不得超过两年，并且雇主有责任在竞业限制期间向雇员支付

经济补偿。该补偿通常需要在起草协议时进行协商，且金额应当足以维持雇员的生计并且不能低于当地最低工资标准。如果雇主未提供该等经济补偿，可能会导致竞业限制条款无法执行。

五、工资和工资支付

（一）美国

美国的工资结构受到多个层面的规制，包括联邦和州级法律、行业标准以及个别雇主政策。《公平劳动标准法（FLSA）》设定了最低工资和加班工资的基准线，但各州可设定更高的最低工资标准。因此，全国各州存在巨大的工资差异，例如，华盛顿州和马萨诸塞州的最低工资高于佐治亚州。加班工资的支付规则（尤其是针对豁免和非豁免雇员的规则）增加了工资管理的复杂性。根据《公平劳动标准法》，豁免雇员（通常是从事行政、管理或专业职务的受薪人员）无资格获得加班工资，而对于非豁免雇员，雇主必须为其超出每周 40 小时工作时间的的小时支付加班工资。确定雇员的豁免或非豁免身份是工资管理的重要方面，要求雇主仔细评估雇员的工作职责和薪酬水平。除了联邦标准外，雇主还需遵守各州特定的工资和工时法律，包括用餐和休息时间、最低工资标准以及支付频率的规定。例如，加利福尼亚州对用餐和休息时间有严格规定，并对违规行为处以额外的处罚。鉴于这些差异，雇主必须采取全面的工资管理方法，以确保遵守联邦和各州的工资法规。

（二）中国

中国的工资规定主要旨在确保薪酬公平，并保护劳动者免受剥削。每个地区都设定了自己的最低工资标准，并根据当地的经济情况定期审查和调整这些标准。由于不同地区的生活成本存在差异，因此这种地区性差异体现了一定的灵活性。除了满足最低工资标准外，中国的雇主还有责任遵守有关加班工资的法律规定，以确保雇员在加班时能够得到充分的补偿。对于拖欠或不支付工资的情况，雇主将会受到惩罚。

六、休假和假期

（一）美国

美国的雇员休假制度缺乏关于带薪休假或病假的联邦强制性规定，这导致雇主在休假政策上存在很大的差异。《家庭和医疗休假法》（FMLA）规定了雇员由于某些家庭和医疗原因可以享受的不带薪休假，但只有大型雇主的雇员和达到特定服务要求的雇员才有资格享受该休假。除了《家庭和医疗休假法》之外，许多雇主还提供带薪休假福利，作为吸引和留住人才的竞争优势。这些福利的性质和范围差别很大，通常取决于行业、雇主规模和雇员的职位级别。部分州和城市已经自行颁布法律，要求雇主提供特定类型的带薪休假，例如，加利福尼亚州要求雇主提供带薪病假，而纽约州规定了带薪家事假。这些地方规定导致了全国范围内休假规则的不一致性，一些雇员可以获得优厚的带薪休假福利，而另一些雇员则只享有极少的带薪休假或根本没有带薪休假。此外，美国存在特定的联邦公共假期，但没有法律规定雇主必须将这些假期作为带薪假期。因此，不同的雇主对公共假期的处理也存在差异，部分雇主将带薪休假作为福利待遇的一部分，而另一些则不提供带薪假期。在竞争激烈的行业，雇主通常将优厚的休假政策作为其薪酬福利方案的重要组成部分。美国休假权利的多样性突显了雇主根据法律要求、行业规范以及招聘和留用人才战略等因素审慎考虑其休假政策的重要性。特别是在雇员对工作与生活平衡和灵活办公安排的期望不断变化的市场中，雇主必须在遵守州和地方法律与确保其整体福利方案的竞争力之间取得平衡。

（二）中国

与美国相比，中国的休假制度更为规范，由国家立法严格执行。中国雇员享有带薪年假，其天数随着工作年限的增加而递增，这一政策旨在鼓励长期的雇佣关系：工作 1-10 年的员工可享受 5 天年假，10-20 年的员工可享受 10 天年假，而工作 20 年以上的员工可享受 15 天年假。除了年假外，中国的雇员还享有一系列全国统一的公共假期，这些假期有助于确保雇员的整体休假待遇。此外，中国的劳动法还规定了其他类型的休假，如婚假、产假、陪产假和丧假等，这些休假根据地方法规和标准执行。

七、招聘程序

（一）美国

美国的招聘流程受到一系列旨在促进公平、平等和非歧视的联邦和州法律的影响。雇主受《民权法案》、《就业年龄歧视法案》（ADEA）、《美国残疾人法案》（ADA）和《同工同酬法案》等法律的约束，这些法律共同禁止基于种族、肤色、宗教、性别、国籍、年龄、残疾和性别认同等因素的歧视。在平等就业机会委员会（EEOC）等监管机构的监督下，这些法律要求雇主采取公平的招聘程序，包括职位发布、面试流程和应聘者评估。此外，雇主还必须遵循各州特有的法规，其中包括关于背景调查、药物测试、信用调查和历史薪资查询的法律。例如，部分州制定了“禁止查问”的法律，限制雇主在招聘流程的早期阶段查询应聘者的犯罪历史。另外，一些州还颁布了解决薪酬公平问题的法律，例如禁止雇主询问应聘者以前的工资。这一复杂的法律环境要求雇主保持对最新适用法律的了解，并确保其招聘过程合规、公平且具有包容性。雇主还面临着协调招聘战略与商业目标并同时遵守法律要求的挑战。因此，他们通常需要制定标准化的招聘流程、对招聘经理进行非歧视程序方面的培训，并建立相应的制度以确保整个招聘流程的合规。

（二）中国

在中国，雇主的招聘程序受到《劳动法》和其他相关法律法规所规定的公平和非歧视原则的约束。然而，除了遵守这些法律和合同义务外，雇主还受到更多规定的约束。他们必须确保从劳动关系开始时就遵守有关劳动合同、社会保险参保以及其他法定要求的法律。在招聘过程中，雇主通常会在中国劳动法框架内强调应聘者的资格、资历以及与特定职位的匹配程度。

八、反歧视和反骚扰

（一）美国

美国的工作场所歧视和骚扰问题的预防和解决框架是全面且多层面的。《民权法案》、《就业年龄歧视法案》、《美国残疾人法案》和《禁止基因信息歧视法案》等联邦法律为防止各种形式的就业歧视提供了广泛的保护。此外，美国平等就业机会委员会（EEOC）积极执行这些法律，为雇主提供指导，并向受到歧视或骚扰的雇员提供帮助。雇主必须制定明确的政策、提供培训并及时调查相关投诉，以创造一个没有歧视和骚扰的工作场所。许多州和地区还制定了扩大保护范围的法律，涵盖了更多类别的歧视和骚扰问题，如性取向、性别认同和婚姻状况。例如，加利福尼亚州和纽约州制定了全面的反歧视法律和有关性骚扰的强制性培训要求。在这种多层次的法律环境下，雇主不仅需要遵守联邦标准，还需要不时了解各州的具体要求。为了维护合规和具有包容性的工作场所，雇主应采取最佳实践措施，如定期培训、建立明确的报告机制和有效的投诉解决流程等。此外，社会对多样性、公平性和包容性（DEI）等企业文化的关注不断增加，这促使雇主不仅需要遵守法律，还需要采取积极主动的策略，以创造一个多样性

和支持性的工作环境。

（二）中国

中国已经颁布了反对就业歧视的相关法律，以预防基于民族、种族和性别等因素的歧视。此外，《民法典》中的一些条款要求所有雇主积极主动地防止工作场所的性骚扰。相比于美国，中国的雇员可能不像他们的美国同行那样积极地寻求这些保护。在中国，工作场所的问题更多地是通过内部解决，而不是通过正式的法律途径解决。然而，近年来，中国社会对工作场所中的歧视和骚扰问题，尤其是基于性别的歧视和骚扰的关注度和公众讨论热度日益增加。

九、社会保障和福利

（一）美国

美国的社会保障体系为雇员提供了基本的保障，包括退休、残疾和遗属福利。这一体系的资金来源于雇主和雇员的工资税。除了社会保障之外，医疗保险、退休储蓄计划和带薪休假等其他福利并没有在联邦法律中强制规定，不同雇主之间存在很大差异。部分州颁布了要求雇主提供额外福利的法律，例如，部分州规定，如果雇主不提供养老金或 401（k）养老金计划，则必须提供退休储蓄计划。同样，加利福尼亚州也有关于医疗保险的强制性规定，而越来越多的州要求雇主提供带薪病假。这些差异给雇主带来了复杂的监管挑战，他们通常会将额外福利作为吸引和留住人才的手段。在竞争激烈的就业市场上，包括医疗保险、退休储蓄选择和优厚的休假政策在内的综合福利可能是吸引顶尖人才的关键因素。雇主需要在这些福利的成本和这些福利在招聘和留住人才方面的价值之间取得平衡，同时确保遵守各州的具体规定。

（二）中国

中国的社会保障制度是全面且强制性的，包括养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险和生育保险。雇主和雇员都需要缴纳这些社保基金，缴纳比例因地区而异。这一制度能够为不同年龄段和不同情况的雇员提供广泛的安全保障。此外，根据国家规定，雇主和雇员都要缴纳住房公积金，进一步支持雇员的福利。对雇主来说，管理社会保险和住房公积金的缴纳是雇员工资管理中不可或缺的一部分，雇主需要审慎关注缴纳比例和合规要求方面的地区差异。

十、健康和 safety

（一）美国

在美国，确保工作场所的健康和安全是雇主的一项重要责任。美国职业安全与健康管理局（OSHA）负责制定和实施关于提供安全和健康工作环境的标准。这些标准涵盖了广泛的安全问题，从有害材料处理和机器防护到人类工程学实践以及空气质量。雇主必须遵守 OSHA 的要求，包括提供适当的培训、维护工作环境的安全性和报告特定类型的伤害和疾病。许多行业，如建筑、制造或医疗行业，都有特定的 OSHA 标准需要遵守，这增加了相关行业企业经营的复杂性。此外，工作场所的健康和安全问题也在不断发展，特别是随着对工作环境的认识不断提高，心理健康和保健问题也被纳入考虑范围。这些变化使人们对工作场所安全和健康有了更广泛的理解，雇主越来越多地采用综合方法来解决员工的福利问题。如果雇主不遵守 OSHA 的规定，可能会面临严重的处罚，包括罚款甚至刑事指控。除了联邦层面的 OSHA 法规外，各州还可以制定和实施自己的工作场所安全和健康计划，这些计划至少与联邦 OSHA 标准同样有效。这些州级计划可能会对雇主提出额外的要求。因此，持续遵守 OSHA 对雇主来

说是风险管理的一个重要方面，雇主需要不断保持警惕、进行培训并在安全措施方面持续投入资金。

（二）中国

在中国，工作场所的健康和安全受到国家法律法规框架的规制，近年来这一领域日益受到重视。雇主必须提供安全的工作环境，定期开展安全培训，并提供必要的防护设备。政府一直在加强这些规定和执法措施，以应对几起备受关注的工业事故，这表明了政府对劳动者安全的日益重视。对于在中国经营的企业而言，理解和遵守健康和安全的法规是至关重要的。这不仅是为了遵守法律，也是为了确保雇员的健康和安全，同时也有助于提高生产效率和员工士气。因此，雇主应该密切关注相关法律法规的更新和执行情况，采取必要的措施确保工作场所的健康与安全。

十一、数据和隐私保护

（一）美国

在美国，就业方面的数据隐私和保护由联邦和州法律共同规制。由于缺乏统一的联邦数据隐私法，雇主必须遵守一系列复杂的法规。例如，《健康保险可携性和责任法案》（HIPAA）规制医疗信息的保密性，《公平信用报告法案》（FCRA）则监管为就业目的使用消费者报告和信用调查的情况。此外，部分州已经实施了全面的数据保护法规，例如《加利福尼亚州消费者隐私法案》（CCPA）赋予加利福尼亚州居民对其个人信息享有的特定权利。CCPA对雇主收集和处理工个人数据的情形具有重大影响。远程工作和数字通讯平台的日益普及也对维护数据安全和保护员工隐私带来了新的挑战。雇主必须确保采取有效的数据安全措施，保护敏感的雇员信息免受网络威胁。在这样的环境下，雇主需要在数据管理实践中保持警惕，确保遵守适用的法律并维护雇员对雇主的信任感。雇主应当采取的最佳措施通常包括定期开展数据安全培训，采取有效的网络安全措施，并在数据收集和使用方面保持对员工的透明度。

（二）中国

在中国，随着《网络安全法》和《个人信息保护法》等综合性法律的出台，数据隐私和保护问题变得日益重要。这些法律为个人数据的收集、存储、处理和传输制定了严格的准则。中国的雇主必须采取完善的数据保护措施，在收集数据时需要征得员工的同意，并确保个人信息的安全。跨境数据传输受限于严格的法规，这一点对于可能跨境传输员工数据的跨国公司尤为重要。在相关法律不断发展且中国对数据安全的日益重视的情况下，雇主必须紧跟法律发展并相应调整其数据管理实践。

十二、解雇与离职

（一）美国

美国的解雇程序因各州法律、雇佣合同的具体内容和解雇的具体情况而存在差异。根据自由雇佣原则，雇主在做出解雇决定时具有相当大的灵活性，但他们必须确保这些决定不违反联邦或州的反歧视法律，也不违反合同条款或任何特定的法定保护要求。例如，雇主不得因雇员的举报行为或雇员休《家庭和医疗休假法案》规定的休假而对其进行报复并解雇雇员。我们建议雇主将雇员的绩效问题和纪律处分记录在案，以支持其解雇决定，从而降低因不当解雇引发诉讼的法律风险。如果出现大规模裁员或关闭工厂的情况，雇主可能需要遵守额外的法规，例如联邦《工人调整和再培训通知法案》（WARN）要求雇主提前通知雇员。在美国，联邦法律并未强制要求雇主支付离职补偿金，但该等补偿金可以作为解雇协议的一部分或雇主的一项政策向雇员提供。许多公司将离职补偿金作为减少潜在纠纷和协助员工过渡的一种方式。这些一揽子补偿方案通常包括继续支付工资、提供福利保障，有时还包括职业介绍服务。

离职补偿金条款通常由双方经过谈判达成，并可能受限于不贬损或不竞争条款。总体而言，美国雇主在解雇时需要审慎考虑法律要求、公平性和潜在的声誉影响，平衡其经营需求和员工的权利与保障。

（二）中国

在中国，解雇程序受到法律的严格监管，雇主必须遵循特定程序并提供合理的理由才能解雇雇员。根据中国的劳动法律，解雇可分为多种类型，包括雇员的不当行为、双方协商一致、裁员、客观情况发生重大变化情形下的解雇以及员工不胜任工作情形下的解雇等。雇主必须遵守这些法律规定，并通常需要提供证据或采取特定步骤，例如在解雇前尝试调整雇员的工作岗位或为雇员提供培训。除了因雇员不当行为导致的解雇外，一般情况下，雇主都需要支付离职补偿金。离职补偿金的金额根据雇员的工作年限进行计算，通常的计算方式为每工作一年支付一个月的工资。在裁员的情况下，雇主也必须遵循特定程序，例如优先留用工龄较长或有家庭抚养负担的雇员，征求工会或全体员工的意见，并向当地劳动管理部门报告等。

十三、劳动争议

（一）美国

在美国，法律制度强调个人权利和对抗性解决方式，这驱动着涉及劳动争议的各方采取积极和果断的态度维护其自身权利。在劳动法和完善的法律基础设施的支持下，员工有权维护自己的权利，并在认为自己的权利被侵犯时采取法律行动。这可能包括寻求法律咨询以应对复杂的法律程序，向包括平等就业机会委员会（EEOC）的政府机构进行投诉，或向州或联邦法院提起诉讼。另一方面，雇主在处理劳动争议时通常注重风险管理、合规和保护自身利益。他们可能会实施相应政策和流程以预防争议，为雇员提供雇佣相关规章制度的培训，并保存详细的记录以应对潜在的争议。当争议发生时，雇主可能会聘请法律顾问在法律争议中代表他们的利益，与雇员协商解决方案，或在诉讼或仲裁程序中对雇员提出的主张进行抗辩。

（二）中国

近年来，雇员对就业方面的法律权利和保护意识不断增强。因此，越来越多的个人在遇到劳动争议时选择诉诸法律。在程序上，雇员或雇主在向法院提起诉讼之前，必须向劳动合同履行地的劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，这是提起诉讼的必要前置程序。如果一方对仲裁裁决不服，可以在收到书面仲裁裁决的 15 天内向法院起诉。如果双方都逾期不起诉，书面仲裁裁决将会生效。

特别声明

汉坤律师事务所编写《汉坤专递》的目的仅为帮助客户及时了解中国法律及实务的最新动态和发展，上述有关信息不应被看作是特定事务的法律意见或法律依据，上述内容仅供参考。

如您对上述内容有任何问题或建议，请与下列人员联系：

北京 李伟 律师：

电话： +86 10 8525 4668

Email: david.li@hankunlaw.com

上海 高超 律师：

电话： +86 21 6080 0920

Email: kelvin.gao@hankunlaw.com

深圳 王哲 律师：

电话： +86 755 3680 6518

Email: jason.wang@hankunlaw.com

香港 陈达飞 律师：

电话： +852 2820 5616

Email: dafei.chen@hankunlaw.com

海口 朱俊 律师：

电话： +86 898 3665 5000

Email: jun.zhu@hankunlaw.com

武汉 马姣 律师：

电话： +86 27 5937 6200

Email: jiao.ma@hankunlaw.com

新加坡 于岚 律师：

电话： +65 6013 2966

Email: lan.yu@hankunlaw.com

纽约 蒋尚仁 律师：

电话： +1 646 849 2888

Email: mike.chiang@us.hankunlaw.com
