

---

## 監管概覽

---

本節載列與我們於香港及澳門的業務及中國未來業務發展有關的相關法律及法規的概要。

### 與我們於香港的業務有關的法律及法規

#### 香港法例第57章僱傭條例

香港法例第57章僱傭條例監管香港的僱傭條件，而本集團則受根據僱傭條例與職業介紹所的經營及管理有關的規定限制。

根據僱傭條例，概無人士可經營、管理或協助管理職業介紹所（除非該人士為由勞工處處長就該職業介紹所發出的職業介紹所牌照持有人）。任何人士無持有職業介紹所牌照而經營、管理或協助管理職業介紹所，即屬犯罪，一經定罪，可處罰款25,001港元至50,000港元。

僱傭條例第52(2A)條訂明，持牌人須安排將其牌照無論何時均展示於其營業地點的當眼處。違反此規定的持牌人即屬犯罪，一經定罪，可處罰款5,001港元至10,000港元。

僱傭條例第56條訂明持牌人須：

- (i) 於一營業地點經營職業介紹所；
- (ii) 保存所有在其職業介紹所登記的職位申請人及非香港居民而於登記時獲職業介紹所安置在香港就業的職位申請人的記錄；
- (iii) 於所有合理時間於職業介紹所營業地點保存該等記錄，供勞工處處長，或其為此而授權的任何公職人員查閱；及
- (iv) 在所訂明的時間內，以所訂明的方式向勞工處處長提交所訂明有關該職業介紹所的申報表。

任何持牌人違反上文所載的規定，即屬犯罪，一經定罪，可處罰款5,001港元至10,000港元。

僱傭條例第57條訂明持牌人概不得直接或間接：

- (i) 因已、正或將代人謀得職業向該人收取任何形式的酬勞、付款、利益（訂明佣金除外）；

---

## 監管概覽

---

- (ii) 與並非其職業介紹所其他持牌人或股東的人士，分享彼獲准收取的訂明佣金；或
- (iii) 與任何僱主訂立（獲勞工處處長書面許可者除外）當中訂明該僱主承諾只僱傭透過該持牌人的職業介紹所求職的人及該持牌人同意付給或給予該僱主某種形式的物質利益的協議（不論屬訂明或隱含）。

任何持牌人違反上文所載的禁止事項，即屬犯罪，一經定罪，可處罰款25,001港元至50,000港元。

香港法例第57A章職業介紹所規例第6條列明持牌人不得將其職業介紹所牌照借出、轉讓或出讓予他人。職業介紹所規例第10(3)條列明持牌人須安排將職業介紹所規例附表2第II部無論何時均展示於其職業介紹所營業地點的顯眼處。職業介紹所規例附表2第II部列明職業介紹所可收取的費用及佣金最高限額。

任何職業介紹所違反該禁止事項即屬犯罪，一經定罪，可處罰款5,001港元至10,000港元。

### 香港法例第486章個人資料（私隱）條例

我們收集、使用、利用及保存我們日常業務過程中的客戶及候選人的個人資料，因此我們的業務經營受香港法例第486章個人資料（私隱）條例監管及本集團屬於個人資料（私隱）條例所界定的「資料使用者」。

我們須遵守就個人資料的收集、使用、保存、準確性及安全性及查閱個人資料的個人資料（私隱）條例保障資料原則所載的公平資訊措施，即：

- (i) *第1原則：收集的目的及方式*。該原則訂明須以合法及公平的方式收集個人資料，以及列明資料使用者在向資料當事人收集個人資料時，應向該當事人提供的資料。
- (ii) *第2原則：準確性及保留期間*。該原則訂明個人資料必須是準確和最新的資料，而保存期間不得超過實際需要。
- (iii) *第3原則：個人資料的使用*。該原則訂明除非獲得資料當事人同意，個人資料只可用於在收集資料時所述明的用途或與其直接有關的用途。

---

## 監管概覽

---

- (iv) **第4原則：個人資料的保安。**該原則訂明須採取適當保安措施保障個人資料（包括採用不能切實可行地予以查閱或處理的形式的資料）。
- (v) **第5原則：資訊須在一般情況下可提供。**該原則訂明資料使用者須公開所持有的個人資料類別，以及該等個人資料所作的主要用途。
- (vi) **第6原則：查閱個人資料。**該原則訂明資料當事人有權查閱及改正其個人資料。

個人資料（私隱）條例第58條訂明倘使用個人資料作個人資料（私隱）條例第58(1)條所述的任何用途（包括但不限於防止或偵查罪行、控告或拘留犯罪人士及防止、阻礙或補救由個人作出違法或嚴重不當或不誠實或不良行為等）（「**獲豁免事宜**」）及就有關用途申請個人資料保護原則將很有可能不利於任何獲豁免事宜，則

- (i) 該個人資料獲若干資料保護原則條文豁免；及
- (ii) 倘出現控告任何人士違反個人資料（私隱）條例條文的任何法律程序，該人士可以顯示其相信不使用該資料將很有可能不利於任何獲豁免事宜的合理理由，則可作辯護。

個人資料（私隱）條例第65條，僱員所作出的任何作為或從事的任何行為，須視為由其及其僱主所作出或從事的，不論該僱主是否知悉或批准作出該作為或從事該行為。然而，倘僱主可證明其已採取切實可行的步驟，以防止該僱員違反個人資料（私隱）條例，則可作辯護。

個人資料（私隱）條例第VIA部監管業務實體使用及提供個人資料作直接促銷用途。倘我們的客戶或候選人的個人資料擬用於直接促銷，在使用或移轉任何彼等的個人資料予他人前，須通知我們的客戶及獲得其同意。

此外，當首次使用我們的客戶及候選人的個人資料作間接促銷時，須通知我們的客戶及候選人彼等的拒絕權。我們的客戶及候選人有權於任何時候要求我們停止使用其個人資料。

### 香港法例第485章強制性公積金計劃條例

香港法例第485章強制性公積金計劃條例就設立非由政府營辦的強制性公積金（「**強積金**」）計劃而訂定。本集團作為僱主，須於受僱首60日內安排其所有年滿18歲至65歲以下，受僱60日或以上的正式員工（除部分獲豁免人士外）參加強積金計劃。

---

## 監管概覽

---

僱員和僱主均須定期向強積金計劃供款。若為僱員，僱主須按照最高和最低入息水平（於2014年6月1日之前分別為每月25,000港元及7,100港元，或於2014年6月1日或之後分別為每月30,000港元及7,100港元），代僱員在有關入息中扣除5%，作為註冊強積金計劃的強制性供款，供款額上限於2014年6月1日之前為1,250港元，或於2014年6月1日或之後為1,500港元。僱主於強積金計劃的供款額同樣為僱員有關入息的5%，惟受限於最高入息水平（於2014年6月1日之前為每月25,000港元，或於2014年6月1日或之後為30,000港元）。

### 香港法例第608章最低工資條例

本集團受香港法例第608章最低工資條例規限，該條例規定僱傭條例項下依僱傭合約委聘的每個僱員於工資期內的訂明每小時最低工資額（目前設定為每小時34.5港元）。

任何看來是終絕或減少最低工資條例賦予僱員的權利、利益或保障的僱傭合約條款一概無效。

### 香港法例第282章僱員補償條例

香港法例第282章僱員補償條例（「僱員補償條例」）就僱員因工受傷制定一個不論過失及毋須供款的僱員補償制度，並列明僱主及僱員有關在受僱工作期間因工遭遇意外或患上指定職業病以致受傷或死亡的權利及責任。

根據僱員補償條例，倘僱員在受僱工作期間因工遭遇意外以致受傷或死亡，即使僱員於發生意外時可能犯錯或疏忽，其僱主在一般情況下仍須支付賠償。同樣，倘僱員因職業病而喪失工作能力或身故，其有權獲得應付予因職業事故而受傷僱員的同等補償。

根據僱員補償條例第40條，所有僱主（包括承建商及分包商）須為所有僱員（包括全職及兼職僱員）投購保險，以承擔根據僱員補償條例及普通法就工傷產生的責任。僱主倘未能遵守僱員補償條例有關投保的規定，即屬犯罪，一經定罪將處以100,000港元罰款及監禁兩年。

根據僱員補償條例第48條，僱主不得於未經勞工處處長同意下，於若干事件發生前終止或發出通知終止喪失或暫時喪失工作能力而在當時情況下其有權根據僱員補償條例獲得補償的僱員的服務合約。如僱主違反此項規定，即屬犯罪，一經定罪可處最高罰款100,000港元。

---

## 監管概覽

---

### 香港法例第619章競爭條例

香港法例第619章競爭條例於2015年12月14日生效，以(i)禁止妨礙、限制或扭曲在香港的競爭的行為；(ii)禁止大幅減弱在香港的競爭的併購；及(iii)就附帶及相關事宜訂定條文。競爭條例透過三條守則禁止競爭限制，即為第一行為守則、第二行為守則及合併守則。

第一行為守則訂明如某協議、經協調做法或決定的目的或效果是妨礙、限制或扭曲在香港的競爭，則任何業務實體不得：(a)訂立或執行協議；(b)從事經協調做法；或(c)作為該組織的成員，作出或執行該組織的決定。第一行為守則適用於限制或扭曲在香港的競爭的協議、經協調做法或決定，即使該協議或決定是在香港境外作出的或該協議或經協調做法的任何一方是在香港境外的。

第二行為守則訂明在市場中具有相當程度的市場權勢的業務實體，不得藉從事目的或效果是妨礙、限制或扭曲在香港的競爭的行為，而濫用該權力。倘行為包含對競爭對手的攻擊性表現或以損害消費者的方式，限制生產、市場或技術發展，根據第二行為守則，該行為可構成濫用。在斷定某業務實體是否在市場中具有相當程度的市場權勢時可考慮的因素包括業務實體的市場佔有率、業務實體作出定價及其他決定的能力及競爭者進入有關市場的任何障礙。正如第一行為守則，即使從事該行為的業務實體是在香港境外或有關業務實體是在香港境外從事該行為，第二行為守則亦適用。

違反競爭條例或牽涉入該項違反的任何人士，競爭事務審裁處可施加罰款及作出競爭條例附表3指明的所有或任何其認為合適的命令，例如損害賠償、臨時禁制令、宣佈協議無效等。就構成單一項違反的行為而言，施加罰款的金額上限將為該業務實體在該違反發生的每一年度（最多三年）的營業額的10%。

倘競爭事務審裁處認為一間公司任職董事的人士違犯競爭條例及該人士作為董事的行為使其不適合參與公司管理，競爭事務審裁處可針對該公司董事作出取消資格令（為期不超過五年）。

---

## 監管概覽

---

### 有關我們澳門業務的法律及法規

#### 就提供調派服務的法律及法規

根據第32/94/M號法令的條文，從事招聘、甄選及安排勞動力，作為僱主與僱員之間的中介的私人實體被視為職業介紹所及只可於取得勞工事務局（勞工事務局）發出的牌照後經營。

職業介紹所被分為無償類及有償類。前者經營毋須向使用者收費，而後者則就其服務收費。進行招聘及安排澳門非居民工人的介紹所須為有償類且除上述牌照外，需要得到勞工事務局事先授權。

於發出牌照前，勞工事務局將評估該申請人是否適合，或當申請人為法人時，則評估其管理機構或董事是否適合；有否遵守稅務責任；及該申請人的技術及組織能力。

牌照發出後，有效期為一年並須每年更新。除非勞工事務局另有指示，否則牌照於支付事先確定的費用後自動更新。

作出牌照申請後任何資料的變更須知會勞工事務局，而牌照的有效性視乎對應的授權。

倘未能符合上述任何規定，牌照則失效及／或被勞工事務局註銷，而該職業介紹所須於翌日終止其所有活動。

#### 勞工、衛生及安全

2008年澳門勞動關係法確立勞資關係的一般制度，載有關於勞動合同的若干規則，（包括但不限於）適用於僱傭關係的一般原則、僱主和僱員的職責及責任、試用期、勞動合同規定、具固定期限的勞動合同、工作時數、超時、每週休假、年假、並無充分理據終止合約的補償。一般而言，勞工事務局為負責監察勞工、安全及保險制度合規的監管機構。

---

## 監管概覽

---

有關外地勞工的僱傭事宜，必須注意澳門一般不允許非本地居民工作，惟已取得適當的工作證則作別論。僱傭該等工人受第21/2009號法律所載的嚴格法規監管，該法律載列向非居民工人授出及延長工作證的條款、訂定確保澳門居民和非居民工人平等待遇的措施，以及訂明與非居民僱員的最低合約條款和僱傭合約期間的限制。

凡未能遵守第21/2009號法律所載法規者，可構成行政違法行為，會被判罰款及處以全部或部分撤銷其聘用非居民工人的許可的附加處罰，並同時禁止其申請新聘用許可的權利，為期六個月至兩年，及／或可能會構成有關非法僱傭的刑事犯罪，可被判實際監禁期、罰款及／或以下附加處罰：(i)全部或部分廢止聘用非居民工人的許可並同時剝奪申請新聘用許可的權利，為期六個月至兩年；(ii)剝奪參與公共工程承攬或公共服務批給的公共競投的權利，為期六個月至兩年；以及(iii)剝奪獲澳門公共實體發給津貼或優惠的權利，為期六個月至兩年。

有關社會保障方面，第4/2010號法律列明澳門的社會保障制度旨在提供基本水平之社會保障予澳門居民（特別對長者），以提升彼等之生活質素。社會保障之供款分為兩類：強制性供款（由僱主及僱員雙方負責）；及自願性供款（可由屬非在職人士之居民自由供款）。違反第4/2010號法律將引致罰款。違法者可因僱主或僱員未有登記而被判處罰款200.00澳門元至1,000.00澳門元，及判處金額相當於未繳交供款金額一半之罰款（最低為500澳門元）；而倘屬重犯者，罰款可能會增多三分之一。

關於工作環境，僱主須遵守《商業場所、辦事處場所及勞動場所之工作衛生與安全總規章》的法規，以為僱員提供安全及清潔的工作環境。凡未能遵守該等法規者，根據第13/91/M號法令（《關於訂定違反商業場所、辦事處場所及勞動場所之工作衛生與安全總規章之處罰》）的規定，僱主可能會被判罰款。

此外，本公司須遵守第34/93/M號法令（《通過適用於職業性噪音的法律制度事宜》）的法規，以為僱員提供安全、清潔及環保的工作條件。凡未能遵守該等法規者，根據第48/94/M號法令的規定，可被判罰款。

根據第40/95/M號法令《核准對工作意外及職業病所引致之損害之彌補之法律制度》，本公司須為僱員提供工業意外保險。倘僱主未能提供該保險，可被判罰款作為法律處罰。

---

## 監管概覽

---

### 澳門的稅款

根據澳門基本法第106條，澳門實行獨立的稅收制度，並自行立法規定稅種、稅率、稅收減免及寬免、津貼及開支和其他稅務事項。於應用稅務法律及法規時，相關澳門機關遵從財政領土權的原則，因此，除非存在雙重課稅條約，而納稅人依賴該條約，否則相關澳門稅務機關將對視為來自澳門的收入獨立徵稅。香港與澳門並未訂立雙重課稅條約或其他相同安排。

### 所得補充稅

適用於本集團於澳門的活動的其中一種相關稅項為所得補充稅。所得補充稅受日期為1978年9月9日的第21/78/M號法律監管，其於1979年1月1日生效，並相等於對來自商業或工業活動的收益徵收的利得稅。

須繳納所得補充稅的公司分為兩組，即A組及B組。A組納稅人為(i)任何股份有限公司（葡萄牙語：*sociedade anónima*）、有限合夥公司（葡萄牙語：*sociedades em comandita*）及合作企業；(ii)任何註冊資本超出1百萬澳門元或連續三年的平均年度可課稅利潤超出500,000澳門元的公司；(iii)其他已申請此身份，並具備由澳門註冊核數師或會計師審核的完整適當會計記錄的個人或公司。任何其他納稅人（即上文未有提及者）均被視為B組納稅人。B組納稅人不須經由澳門註冊核數師或會計師審核彼等的會計記錄。

於前一年已賺取利潤（即來自經營的利潤或收益、納稅人因在澳門的正常或偶然的、主要或次要的活動致生任何交易或經營之所得）的納稅人均須向澳門財政局遞交M/1式所得補充稅申報書。A組納稅人的可課稅利潤指根據可接納會計原則而編製的損益賬所示的盈餘，即是有關課稅的上一財政年度任何來源的利潤或收益減除同一財政年度的費用或損失後所得的數額。B組納稅人的可課稅利潤乃按納稅人於上一年度產生的收入與支出之間的差額計算而釐定。

就300,000澳門元或以下的可課稅利潤而言，所得補充稅按3%至9%的累進比例徵收，而超過300,000澳門元的可課稅利潤則按12%的比例徵收。32,000澳門元以下的可課稅利潤可獲免稅。然而，於各課稅年度32,000澳門元的所得補充稅免稅收入限額可參考立法會就每個財政年度通過的相關政府預算予以更改。



---

## 監管概覽

---

### 與我們的中國未來業務發展有關的法律及法規

#### 外商投資法規

外國投資者及外商投資企業於中國進行投資須遵守外商投資產業指導目錄（「目錄」）的規定，目錄由商務部及發改委頒佈，並不時作出修訂。目錄於2017年6月28日最後修訂，並於2017年7月28日生效。目錄載有具體條文，指導外資進入市場，詳細訂明有關鼓勵外商投資產業、限制外商投資產業及禁止外商投資產業類別的准入範圍。任何不列入目錄的產業屬允許類產業，除非其他中國法律及法規特別禁止或限制，否則一般開放予外商投資。於2018年6月28日，國家發改委及商務部聯合發佈《外商投資准入特別管理措施（負面清單）（2018年版）》（「負面清單」），將自2018年7月28日起生效。目錄項下的外商投資准入特別管理措施（外商投資准入負面清單）（包括兩項外商投資相關類別：限制外商投資產業及禁止外商投資產業類別）已於同期廢除。負面清單列舉外商投資准入特別管理措施，例如股權及高級行政人員的規定。不屬負面清單範圍的行業應根據本地及外商投資的平等待遇原則管理。根據目錄，勞務派遣及人才中介機構的業務並未列入限制外商投資產業類別或禁止外商投資產業類別。

外資企業的設立程序、審批程序、註冊資本要求、外匯限制、會計慣例、稅務及勞工事宜受中華人民共和國外資企業法（「外資企業法」）規管，外資企業法於1986年4月12日頒佈，並分別於2000年10月31日及2016年9月3日修訂，而中華人民共和國外資企業法實施細則於1990年12月12日頒佈，並分別於2001年4月12日及2014年2月19日修訂。

根據2016年10月1日生效的最新版外資企業法，對於不涉及國家規定實施的准入特別管理制度的外資企業，其成立、變更經營期限及期滿延期、分立、合併或其他重要變更可以備案方式代替主管機關的批准。根據2016年10月8日之國家發展和改革委、商務部公告2016年第22號，准入特別管理措施按目錄中限制外商投資產業、禁止外商

---

## 監管概覽

---

投資產業及鼓勵類中有股權要求及高管資格要求的有關規定執行。於2016年10月8日頒佈、於2018年6月29日修訂及於2018年6月30日生效之外商投資企業設立及變更備案管理暫行辦法指定，有關外資企業的設立及變更備案之相關部門、程序和法律責任。

### 人力資源服務及勞務派遣許可

#### 人力資源服務許可

於中國成立外資中介機構一般受人事部、商務部及國家工商管理總局關於《中外合資人才中介機構管理暫行規定》的補充規定（「**補充規定**」）（於2007年11月16日頒佈，並於2008年1月1日生效）及中外合資人才中介機構管理暫行規定（2015年修訂）（「**暫行規定**」）（於2015年4月30日由人力資源和社會保障部頒佈）所規管。

根據補充規定，倘香港中介服務供應商列入「服務供應商」之定義範圍，且符合商務部所頒佈之內地與香港關於建立更緊密經貿關係的安排之補充協議四之有關規定，則可於中國成立外資中介機構。香港中介服務供應商須向香港政府工業貿易署（「**工業貿易署**」）申請內地與香港關於建立更緊密經貿關係的安排項下之香港服務供應商證書。內地與香港關於建立更緊密經貿關係的安排項下之主要規定適用於符合以下條件之相關服務供應商：(i)已於提交申請日期前取得有效商業登記證三年或以上；(ii)已取得香港相關法律及法規項下有關提供服務之牌照或許可；(iii)已於提交申請日期前於香港從事主要業務連續三年或以上；期間於香港經營主要業務，且已根據有關法律繳納利得稅；及(iv)員工中超過50%於香港從事主要業務，且為沒有居留期限之香港居民。申請一般將於接獲申請日期起計足十四個工作天內處理。

---

## 監管概覽

---

當香港中介服務供應商收到內地與香港關於建立更緊密經貿關係的安排項下之香港服務供應商證書，其便可於中國成立外資中介機構。根據補充規定及暫行規定，擬辦之中介機構須符合以下規定：

- (i) 擬辦中介機構之外國投資者須為一間已從事中介機構業務至少三年之外資公司、企業或其他經濟組織，且所有投資者須具良好聲譽；
- (ii) 擬辦中介機構之外國投資者須被視為內地與香港關於建立更緊密經貿關係的安排項下之香港中介服務供應商；
- (iii) 擬辦中介機構須具妥善組織架構、僱用熟悉人力資源管理及業務之員工，且當中包括至少五名持有大專或以上學歷及有關中介機構服務之學歷證書之全職僱員；
- (iv) 擬辦中介機構須於中國具有相應申請經營業務之永久營業地點、資金及辦公室設施；
- (v) 擬辦中介機構須具有妥善及切實的組織章程細則、管理制度、工作規則及具體業務範圍；及
- (vi) 擬辦中介機構須能具有公民權利及責任。

根據人大常委於2007年8月30日頒佈、2015年4月24日修訂並生效的中華人民共和國就業促進法，以及人力資源和社會保障部於2007年11月5日頒佈的就業服務與就業管理規定（分別於2014年12月23日及2015年4月30日修訂，最後生效日期為2015年4月30日），行政許可制度適用於職業中介業務。設立職業中介或任何其他從事職業中介活動的機構須得到勞動及社會保障行政部門批准，並須獲取職業中介許可證。未經法律批准及登記的機構不得從事任何職業中介活動，否則勞動及社會保障行政部門或其他主管部門將關閉該機構，沒收違法所得（如有），並處罰款人民幣10,000元至人民幣50,000元不等。此外，根據人力資源及社會保障部發出，並於2010年1月29日生效的關於進一步加強人力資源市場監管有關工作的通知，舊有職業中介許可證被人力資源服務許可證取替，並由人力資源保障部統一印製及免費發放。

---

## 監管概覽

---

根據就業服務與就業管理規定，職業中介禁止作出下列行為：

- (i) 提供虛假就業信息；
- (ii) 發佈的就業廣告中包含歧視性內容；
- (iii) 為無合法證照的用人單位提供職業中介服務；
- (iv) 偽造、塗改或轉讓職業中介許可證；
- (v) 扣押勞動者的身份證及／或其他證件，或者向勞動者收取押金；
- (vi) 介紹未滿16周歲的未成年人就業；
- (vii) 為無合法身份證件的勞動者提供職業中介服務；
- (viii) 為勞動者提供非法工作機會；
- (ix) 以暴力、脅迫、欺詐等方式進行職業中介活動；
- (x) 超出核准的業務範圍經營；及
- (xi) 其他違反法律及管理規定的行為。

任何職業中介機構不遵守上述規定將會被責令改正、沒收違法所得和處以罰款。若後果嚴重，中國政府部門亦有可能吊銷該職業中介機構的營業執照和職業中介許可證。此外，倘職業中介機構扣押勞動者的身份證及其他文件或向勞動者收取押金，會被勞動行政部門責令於限時內向勞動者退還身份證明文件及／或押金，並給予處罰。

根據勞動和社會保障部、公安部及中華人民共和國國家工商行政管理總局於2002年5月14日頒佈，並於2002年7月1日實施的境外就業中介管理規定，任何單位或個人從事為中國公民提供境外就業服務，或為於中國境內招聘中國公民於境外就業的境外僱主提供服務，須得到相關勞動和社會保障部批准，並獲取境外就業中介許可證。未經批准及登記的任何單位或個人，不得從事境外就業中介活動。許可證自頒發之日起計三年內有效。

---

## 監管概覽

---

該條文規定從事境外就業中介活動須具備下列條件：

- (i) 符合設立企業法人的條件；
- (ii) 僱有具備法律、外語或財會專業資格的全職員工，並有健全的工作制度和員工守則；
- (iii) 備用金不低於人民幣500,000元；及
- (iv) 法律及行政法規規定的其他條件。

此外，於中國之外國中介機構、個人及外國機構不得於中國境內就海外招聘從事招聘活動。

倘單位或個人未經勞動和社會保障行政部門批准及未向工商行政部門登記而從事境外就業中介活動，會被勞動保障行政部門連同工商管理部門依法禁止經營，並沒收違法所得及經營物品。倘單位或個人非法從事境外就業中介活動而對當事人造成損害，須承擔賠償責任。

根據深圳經濟特區人才市場條例（2017年修正）（「**條例**」）（其於2002年7月29日由第六屆深圳市常務委員會頒佈，並於2017年5月16日修訂及生效），以及深圳經濟特區人才工作條例（其於2017年8月21日頒佈，並於2017年11月1日生效），人才中介機構將受以下法規所限：

- (i) 已合法登記之人才中介機構須向人事行政部辦理登記及存檔。登記及存檔之詳情包括（其中包括）中介機構名稱、法律代表、營業地址、種類、註冊資本總額、投資者名稱及注資金額、業務範圍；
- (ii) 倘人才中介機構成立分公司，則其須就任何修訂向人事行政部申請；
- (iii) 倘中介機構之登記或存檔內容有任何變動，則其須於作出變動決定之日期起30日內向原屬登記及存檔機關登記；

---

## 監管概覽

---

- (iv) 人才中介機構須於規定時間內向人事行政部提交年度報告，其包括登記及存檔之詳情，實際已付註冊資本、經營活動之情況及財務狀況；
- (v) 人才中介機構不得為其客戶物色或招聘屬以下情況之人士：
  - (a) 在沒有彼所屬單位之同意下，進行國家級、省級或市級之主要項目及科學研究項目；
  - (b) 從事涉及國家安全或重要機密資料之工作；
  - (c) 正就審理中案件被合法審查或調查；或
  - (d) 具有根據法律及法規所規定之條件；
- (vi) 從事招聘高級人才之人才中介機構須保障受委託單位之商業機密，並為高級人才之意願保密。中介機構不得損害知識產權、商業機密及其他高級人才單位之其他合法權利及利益；及
- (vii) 倘任何中介機構未有登記及存檔而進行人才中介業務，則人事行政部可勒令該中介機構於一定時限內進行登記。倘中介機構未能於規定時間內作出改正，則部門可施以罰款介乎人民幣10,000元至人民幣30,000元。倘有關中介機構違反深圳經濟特區人才市場條例（2017年修正），則部門可視乎不同之非法情況，勒令中介機構作出改正、充公其非法所得之盈利（如有）及施以若干金額之罰款。倘違反行為屬嚴重，則部門甚至可吊銷中介機構以作改正。

### 勞務派遣許可

根據人大常委於2007年6月29日頒佈的中華人民共和國勞動合同法（於2012年12月28日修訂，並於2013年7月1日生效），經營勞務派遣業務須遵守下列規定：

- (i) 勞務派遣企業的註冊資本不得少於人民幣2百萬元；
- (ii) 擬成立的勞務派遣企業須具備適合經營勞務派遣業務的固定經營場所及設施；
- (iii) 擬成立的勞務派遣企業須按照法例及法規設有勞務派遣管理制度；及
- (iv) 法律或行政法規訂明的其他規定。

---

## 監管概覽

---

根據人力資源保障部於2013年6月20日頒佈，並於2013年7月1日生效的勞務派遣行政許可實施辦法，從事勞務派遣業務者，須自當地人力資源保障部轄下的主管部門申請行政許可。許可主管部門應向符合有關法律規定的申請人作出准予行政許可的書面決定，並通知申請人於決定書日期後五個營業日內領取勞務派遣經營許可證。勞務派遣經營許可證有效期為三年。任何單位或個人不得違反中國勞動合同法的規定，擅自從事勞務派遣業務，否則由當地人力資源保障部門責令該單位或個人停止違法行為，沒收違法所得，並按違法所得一至五倍處以罰款。就沒有違法所得者而言，可處罰款不多於人民幣50,000元。

根據人力資源保障部於2014年1月24日頒佈，並於2014年3月1日生效的勞務派遣暫行規定，勞務派遣單位應與被派遣僱員訂立固定年期兩年或以上的書面勞動合約。此外，勞務派遣單位須按照中國法規及勞務派遣合約的規定，支付被派遣僱員的薪酬及其他福利，並為其繳納社會保險費。於被派遣僱員未獲聘用期間，勞務派遣單位支付的每月薪酬不得低於當地政府設立的最低工資標準。任何勞務派遣單位違反與中國勞務派遣有關的中國勞動合同法規定，會被勞動行政部門責令於限時內修正，倘該企業不作出修正，會被處每人罰款人民幣5,000元至人民幣10,000元不等，且勞務派遣經營許可證或會被吊銷。此外，倘僱用單位對被派遣僱員造成損害，勞務派遣單位及僱用單位須承擔連帶責任並作出賠償。

### 中國之勞工保障

#### 勞工保障

中華人民共和國勞動法（其於1994年7月5日由常務委員會通過，於1995年1月1日生效，並於2009年8月27日修訂以及於2009年8月27日生效）規定僱員有權獲同等機會應聘、選擇職業、接受勞工待遇、享有休息日及假期、獲取職業安全及健康保障、社會保險及福利等。僱主須設立並改善作為職業安全及健康之制度、向僱員提供職業安全及健康之培訓、遵守國家及／或地方之職業安全及健康法規，以及向僱員提供必要之勞工保障項目。

---

## 監管概覽

---

勞動合同法及勞動合同法實施條例（其於2008年9月18日由國務院頒佈且於同日生效）規定勞動合同須予簽立，以建立僱主與僱員之間的勞資關係。勞動合同法規定僱主須誠實知會僱員有關工作範圍、工作情況、工作地點、職業災害、生產安全條件、勞工待遇及僱員所要求之其他資料。勞動合同法亦規定僱主及僱員須根據勞動合同所載之條款充分履行彼等各自之責任。此外，僱主須依時向僱員支付勞工待遇，並根據勞動合同之條款支付全數金額。勞動合同法亦規定令勞動合同失效及終止之可能情況。除勞動合同法明確規定將不受經濟賠償所限之情況外，僱主須向其勞動合同遭撤銷或終止之僱員支付經濟賠償。

再者，根據職工帶薪年休假條例（其於2007年12月14日由國務院頒佈，並於2008年1月1日生效）規定已服務僱主逾一年之僱員有權享有介乎五至15日（視乎服務年資而定）之帶薪假期。僱員在按僱主要求而免除有關假期時間可就每個免除之假期日獲彼等正常薪金之三倍作為賠償。

根據外國人在中國就業管理規定（其於1996年1月22日由人力資源和社會保障部頒佈，最後於2017年3月13日修訂並於同日生效），僱主須為其符合有關要求之僱員申請就業許可證，並僅可於勞動行政部門批准及取得中華人民共和國就招聘外國人之許可證（「**招聘許可證**」）後聘請該外國人。僱主須於獲聘之外國人入境後15日內，帶同招聘許可證、與上述外國人簽訂之勞工合同及彼之護照或其他旅遊證件，向原有許可證簽發部門申請彼之招聘許可，並填妥招聘外國人之申請表格。招聘許可僅於許可證簽發部門指定之地區內始屬有效。

根據法律，僱主及其外國僱員須訂立一項勞動合同，其年期不得超過五年。有關合同可於審批程序完成後屆滿時重續。

根據台灣香港澳門居民在內地就業管理規定（其於2005年6月14日由勞動和社會保障部頒佈，並於2005年10月1日生效），從台灣、香港及澳門招聘人士到大陸須受招聘許可制度及存檔制度所限。倘一名僱主計劃從台灣、香港及澳門僱用或接收來自該



---

## 監管概覽

---

等地區之外派人士，其須申請台灣、香港及澳門居民招聘許可（「**招聘許可**」）。經取得招聘許可後，僱主須於簽發招聘許可的勞動保障行政部門辦理存檔手續。

任何僱主未能於僱用或接收來自台灣、香港及澳門之外派人士前申請招聘許可或完成存檔程序，可被勒令於勞動保障行政部門指定之時限內改正，且遭判處罰款人民幣1,000元。

### 社會保險及住房公積金

根據中華人民共和國社會保險法（其於2010年10月28日由常務委員會頒佈，並於2011年7月1日生效）、工傷保險條例（其於2003年4月27日由國務院頒佈，於2010年12月20日修訂，並於2011年1月1日起生效）、失業保險條例（其於1999年1月22日由國務院頒佈，並於同日生效）、企業職工生育保險試行辦法（其於1994年12月14日由勞動和社會保障部頒佈，並於1995年1月1日生效），以及社會保險費徵繳暫行條例（其於1999年1月22日由國務院頒佈，並於同日生效），僱主須為其僱員作出社會保險計劃供款，包括基本退休金保險、基本醫療保險、失業保險、分娩保險及工傷保險。倘僱主未能全數並依時作出社會保險供款，則社會保險機關可要求僱主於供款到期之日期起計之指定期間內繳款，或就未繳付之社會保險保費徵收0.05%附加費。倘僱主未能於時限內清繳逾期款項，則有關監管機關可向有關僱主施加逾期款項金額之一至三倍作為罰款。

根據住房公積金管理條例（其於1999年4月3日由國務院頒佈，於2002年3月24日修訂並於同日生效），僱主須為在職僱員就住房公積金作出供款。一間新成立之實體須自其成立日期起計30日內前往住房公積金管理中心作出住房公積金供款並記存註冊，以及於註冊日期起計20日內帶同經住房公積金管理中心認證之文件到受託銀行為其員工及工人辦理開立住房公積金賬戶之手續。倘一間實體未能作出供款及記存住房公積金之註冊，或未能為其員工及工人辦理開立住房公積金賬戶之手續，則住房公積金管理中心可勒令其於規定期間內辦理手續；倘未能於時限內之屆滿時間辦妥，則可判處罰款不少於人民幣10,000元及不多於人民幣50,000元。倘僱主未能於規定時限內付清住

---

## 監管概覽

---

房公積金，則住房基金行政中心可勒令其於若干時間內作出供款。倘僱主仍然未能辦妥，則住房基金行政中心可向法院申請就未繳付金額強制執法。

根據在中國境內就業的外國人參加社會保險暫行辦法（其於2011年9月6日由人力資源和社會保障部頒佈，並於2011年10月15日生效），獲於中國註冊成立或登記企業、公共機構、社會組織、私人非企業實體、基金會、律師行、會計師行及其他組織招聘之外國人可根據法律參加就僱員之基本退休金保險、就僱員之基本醫療保險、工傷保險、失業保險及分娩保險。保費須根據適用法律由僱主及僱員支付。僱主須於處理招聘證書之日期起計30日內就其招聘之外國人完成社會保險之註冊。

根據台灣香港澳門居民在內地就業管理規定，僱主須於僱用或接收來自台灣、香港或澳門之居民時簽訂勞動合同，並作出社會保險供款。

## 中國稅務

### 所得稅

根據全國人大於2007年3月16日頒佈隨後於2017年2月24日修訂和生效的中華人民共和國企業所得稅法（「**企業所得稅法**」），內資企業及外商投資企業的企業所得稅稅率一律為25%。

### 股息分派的預扣稅

企業所得稅法規定對並未於中國設立機構或於中國並無營業地點的非中國居民企業的股息及其他源自中國的收入，或倘有關企業已於中國設立機構，而有關股息、租金、利息、特許權使用費或其他源自中國的收入實際上與該於中國的機構或營業地點無關，均按標準預繳稅率20%納稅。然而，受制於任何適用的雙重稅收協定所規定的降低，企業所得稅法實施細則將該稅率由20%降至10%，除非相關所得在適用的所得稅法律、法規、通知和決定中明確予以減免徵稅。

根據於2006年8月21日簽署和於2006年12月8日生效的內地和香港特別行政區關於對所得避免雙重徵稅和防止偷漏稅的安排，倘香港居民企業持有中國企業至少25%資本，中國居民企業向香港居民企業支付的股息的預扣稅率不得超過5%。倘香港居民企業為受益人，而其直接持有中國居民企業25%以下股權，所徵收的稅率不得超過分派

---

## 監管概覽

---

股息的10%。根據2009年2月20日頒佈的國家稅務總局關於執行稅收協定股息條款有關問題的通知，接受中國居民企業分派股息的企業必須在接受股息之前連續12個月任何時候均符合規定的直接擁有的比例。

### 增值稅

根據國務院於1993年12月13日頒佈及2017年11月19日最後修訂的中華人民共和國增值稅暫行條例及其實施細則，所有實體或個人於中國銷售貨物或者加工、修理修配勞務，銷售服務、無形資產、不動產以及進口貨物均須繳納增值稅（「增值稅」）。增值稅應繳稅額乃按「增值稅銷項稅額」減「增值稅進項稅額」計算。除非另有規定，銷售服務及無形資產的增值稅稅率一般為6%。

### 外匯法例

監管中國外匯之主要法例為國務院於1996年1月29日頒佈、於1996年4月1日生效，並分別於1997年1月14日及2008年8月5日修訂的中華人民共和國外匯管理條例，以及中國人民銀行於1996年6月20日頒佈，並於1996年7月1日生效的結匯、售匯及付匯管理暫行規定。根據該等規例及其他有關貨幣轉換的中國法律及法規，用作支付如貿易及服務相關外匯交易以及股息付款等經常項目之人民幣可自由兌換；除非事先取得國家外匯管理局或其分支機構批准，否則用作支付如直接投資、貸款或投資中國境外證券等資本項目之人民幣不得自由兌換。根據國家外匯管理局於2015年2月13日頒佈，並於2015年6月1日生效的國家外匯管理局關於進一步簡化和改進直接投資外匯管理政策的通知，進行境外直接投資或境內直接投資將不再需要國家外匯管理局批准。相反，若干合資格地方銀行將負責相關登記手續，而國家外匯管理局及其分支機構將對上述程序展開間接監督。

根據國家外匯管理局於2016年6月9日頒佈且於同日生效的關於改革和規範資本項目結匯管理政策的通知，外商投資企業對資本的使用應在業務範圍內遵循真實、自用原則。外商投資企業的資本及其已結算人民幣資金不得作以下用途：(i)直接或間接用於支付企業經營範圍以外或中國法律法規禁止的支出；(ii)直接或間接用於證券投資或

---

## 監管概覽

---

投資理財（銀行保本型產品除外），惟法律及法規另有規定者除外；(iii)用作向非關連企業發放貸款，惟獲業務牌照明文批准者除外；及(iv)用作建設或購買非自用房地產，惟企業屬外商投資房地產企業者除外。

### 反不正當競爭

根據常委於2017年11月4日修訂及採納，並於2018年1月1日生效之中華人民共和國反不正當競爭法（2017年修訂），個人、法人、非註冊成立之組織，且從事商品生產、營運或提供服務之業務，不得：(i)侵犯商業秘密；(ii)損害競爭對手的商譽及產品聲譽；(iii)進行任何虛假或具誤導性之商業宣傳，或協助其他業務經營者透過組織虛假交易或任何其他方式進行虛假或具誤導性之商業宣傳；(iv)法律規定之其他不正當競爭行為。倘企業從事任何違反上述條文之活動，則監管部門可勒令企業停止非法行為，並處以若干金額之罰款。倘違法屬嚴重，則主管機構亦可撤銷企業之經營許可證。倘其對他人造成損害，則該企業須根據法律承擔相關民事責任。

### 保障個人資料

根據人大於2017年3月15日頒佈，並於2017年10月1日生效之民法總則，一名自然人之個人資料受法律保障。任何需要取得他人的個人資料之組織或個人須根據法律而獲取，並確保資料之安全，且彼等不得非法收取、使用、處理、出售、披露、提供或轉發有關個人資料。倘受害人之民事權利及權益遭到侵犯，則有權要求侵犯者就侵犯行為承擔責任。

中國之民法總則規定法律訴訟之期限為三年。