

## 根據盧森堡法例的股東稅項

### 預扣稅

根據現行生效的盧森堡稅法，目標公司派付的股息一般須繳納相當於股息總額15%的盧森堡預扣稅。預扣稅責任由目標公司承擔

然而，倘盧森堡與股東居住國之間適用雙重徵稅協定，可根據該雙重徵稅協定的相關規定減免盧森堡預扣稅。

此外，根據現行盧森堡稅法，免除盧森堡股息預扣稅須符合以下條件：

- 收取股息的股東為（其中包括）(i)全額納稅的盧森堡居民集體實體；(ii)歐洲聯盟（**歐盟**）成員國的集體實體居民，且屬理事會於二零一一年十一月三十日就通用稅收制度發出的第2011/96/EU號指令第2條（適用於不同歐盟成員國母公司及附屬公司，經修訂（**歐盟母公司／附屬公司指令**））的範疇；(iii)上文(i)及(ii)所述實體的永久機構；(iv)須在瑞士繳納企業所得稅且並不享有任何免納的瑞士居民合股公司；(v)歐洲經濟區（**歐洲經濟區**）國家（歐盟成員國除外）的合股公司或合營公司居民，惟該公司須全額納稅並須繳納（於其居住國）相當於盧森堡企業所得稅的稅項，且該公司的永久機構亦須按此納稅；或(vi)協定國的集體實體居民，惟該實體須全額納稅，並繳納（於其居住國）相當於盧森堡企業所得稅的稅項，且該實體的國內永久機構亦須按此納稅；及
- 收入產生當日，股東持有或承諾直接持有（乃至根據若干條件間接持有）目標公司至少10%（或收購價至少為1,200,000歐元）的股本，持有時間至少為十二個月的不間斷期間（**合資格參與**）。

如目標公司向有關合資格參與的股東於十二個月持有期間屆滿前支付股息，則盧森堡稅務管理當局一般認為有關股息款項須繳納盧森堡預扣稅。然而，如持有合資格參與最少十二個月，則股東可存檔預扣稅退稅申索。

如盧森堡預扣稅根據盧森堡與股東居住國家訂立的雙重徵稅協定相關條文可獲豁免或減免，則股東可存檔預扣稅退稅申索。實際上，股東應向盧森堡稅務管理當局存檔盧森堡稅務管理當局發出的n°901bis特別表格。相關當地稅務當局應於n°901bis特別

表格給予股東稅務常駐證書。若股東向盧森堡稅務管理當局提供所有要求資料，後者將會直接向股東退回預扣稅。

如透過香港結算代理人持有股份，根據香港法律，股份的法定所有權屬於香港結算代理人，而實益所有權仍屬於最終股東。就盧森堡稅務而言及根據根據盧森堡稅務修改法(Steueranpassungsgesetz)第11段，就稅務而言，擁有人一般為法定擁有人，惟當資產的法定擁有權及經濟擁有權有明確分別時(手頭上例子為股份)，資產應歸屬於經濟擁有人。如股東被視為股份的經濟擁有人，則有關股份就稅務而言屬於股東。因此，在此情況下，股東將須向盧森堡稅務管理當局直接存檔預扣稅退稅申索。於收到盧森堡稅務管理當局要求後，可能須根據盧森堡普通稅法(Abgabenordnung)第164條提供證明經濟擁有權屬於股東而非香港結算代理人。

下列為適用於波蘭、法國及英國製造懸架產品的波蘭、法國及英國若干法例及規例概要。

## 波蘭法例及法規

### 外國人士於波蘭從事商業活動之規則

在波蘭從事商業活動通常受2004年7月2日商業活動自由法案(「商業活動自由法案」)及2000年9月15日商業公司法(「商業公司法」)的規管。

業務經營有下列基本法律形式：(i)股份公司(*spółka akcyjna*)，(ii)有限責任公司(*spółka z ograniczoną odpowiedzialnością*)，(iii)註冊合夥公司(*spółka jawna*)，(iv)專業人員合夥公司(*spółka partnerska*)，(v)有限合夥公司(*spółka komandytowa*)，(vi)有限股份合夥公司(*spółka komandytowo-akcyjna*)，(vii)民法合夥公司(*spółka cywilna*)，(viii)分公司，(ix)代表辦事處，及(x)個體戶。

根據商業活動自由法案的規定，來自歐盟成員國及歐洲自由貿易協會(EFTA)成員國、歐洲經濟區(EEA)協議簽約國、以及來自歐洲經濟區協議簽約國以外國家，而該等國家根據其與歐盟及其成員國之間的協議可自由設立分支機構的外國人士，可按照與波蘭公民相同之條款開展及從事經濟活動。

此外，除上文所述者外，下列類別國家公民可根據與波蘭公民相同的條款取得及從事經濟活動：

1. 於波蘭共和國持有：
  - (a) 永久居住許可證，
  - (b) 歐盟長期居民的永久居住許可證，
  - (c) 在2003年6月13日外國人法（「外國人法」）中所述的情況下獲授的臨時居住許可證，
  - (d) 在抵達波蘭共和國國境或居住在波蘭共和國境內以進行團聚（定義見外國人法）時獲授的臨時居住許可證，
  - (e) 難民身份，
  - (f) 輔助保護，
  - (g) 基於人道主義原因的居留許可證或庇護居留許可證，
  - (h) 臨時居住許可證，且為居住於波蘭共和國境內之波蘭公民的配偶，
  - (i) 用於開展業務，在CEIDG註冊，因為商業活動的持續而獲授的臨時居住許可證；
2. 受到波蘭共和國的臨時保護，
3. 持有有效的波蘭卡，
4. 為與上述國家之公民或與該等公民一同居住之人士團聚的家庭成員（定義見2006年7月14日歐盟成員國公民及其家庭成員進入、停留及離開波蘭共和國國境之法案）。

同時，除上述以外的國家公民，根據外國人法或旅遊文件印章於波蘭共和國國境停留，並確認已提交關於歐盟長期居民居住許可證之申請的，於提交歐盟臨時居住許可證、永久居住許可證或長期居民居住許可證之前，可根據1(c)、(d)及(h)條開展及從事經濟活動，並可按照與波蘭公民相同之條款於波蘭共和國境內開展及從事經濟活動。

此外，除上述者以外之外國人士僅可以下列形式開展及從事經濟活動：有限合夥公司、有限股份合夥公司、有限責任公司及股份公司，並可加入該等合夥公司及公司和接納或收購該等實體之股份，除非相關國際協議中另有規定。

除此之外，上一段所述相關國際協議中所指持有臨時居住許可證的外國人士之家庭成員（定義見外國人法）可按與該等外國人士相同之條款及條件開展及從事經濟活動。

而且，持有於抵達波蘭共和國國境或於境內停留以與家人團聚時獲授的臨時居住許可證之家庭成員（定義見外國人法），可在持有臨時居住許可證並基於互惠原則在經濟活動註冊處註冊而從事經濟活動之外國人士的相同範圍內開展及從事經濟活動。

有意開展商業活動的所有實體（國內及國外）必須於相關登記簿註冊，如：

1. 國家法院註冊處(KRS)備存的企業家名冊（公司）或中央註冊及商業信息處（個體戶），
2. 統計局(GUS)，
3. 稅務局，
4. 社會保障局(ZUS)－若公司／個體戶有意僱用工人。

### 從事若干類型商業活動的特許權

根據商業活動自由法，在若干情況下，開展及從事經濟活動可能需要特定業務領域的主管部門或其他管理機構授予牌照(*koncesja*)或許可證(*zezwolecie*)，或須在受規管活動註冊處(*działalność regulowana*)註冊。

### 牌照

根據商業活動自由法，從事下列類型經濟活動須取得牌照：

1. 採礦領域的若干活動；
2. 製造及買賣爆炸品、武器及彈藥，以及用於軍事或警備用途的產品及技術；

3. 製造、加工、儲存、交付、分銷及買賣燃料及能源；
4. 傳輸二氧化碳以作地下儲存；
5. 人員及財產保護；
6. 電台及電視節目播放，不使用任何地面或衛星系統或有線網絡而僅在一個ICT系統中播放的節目除外；
7. 空運；
8. 經營賭場。

關於上述牌照之條款及條件範圍的詳細條文請見相關法案。

在下列情況下，負責授出牌照之相關部門可拒絕授出牌照、限制其範圍或拒絕更改牌照內容：

1. 企業家不符合商業活動自由法所述牌照規定之從事經濟活動的條件，或根據上述法案向該等企業家公佈之條件；
2. 對國家國防或安全或公民安全構成任何威脅；
3. 因為商業活動自由法所述的招標而將牌照授予其他企業家；
4. 出現相關特別法規所述的情況。

### 許可證

商業活動自由法羅列了約30種需要獲得許可證的商業活動。關於許可證的規則及程序請見規管該等活動之特定法案的條文。

### 受規管活動

在特定法案之條文中，若干類型商業活動可能被定義為受規管活動。在此情況下，企業家須符合法律條文規定之特別條件，並在受規管活動註冊處註冊後方可從事該商業活動。

## 產品質量

根據當前生效的波蘭法律法規，並無關於產品質量的強制性行業特定法律適用於BWI Poland製造的產品。

然而，根據1964年4月23日波蘭民法的規定，於經濟活動範圍內生產不安全產品之人士(生產商)須就此產品對任何人士造成的損害負責。於產品正常使用過程中不能確保安全性之產品即屬不安全產品。將產品投入流通時之情況、向市場推出產品之方式、以及向客戶提供的關於產品功能之信息應確定產品是否安全。民法之條文詳細規定了生產商對不安全產品負責的原則。

## 生產許可證

BWI Poland之業務乃基於「商業活動自由」原則開展。

根據某部技術性質法律之規定，為運輸市場製造及銷售制動及懸掛產品大體上並無特別要求需要遵守。然而，由於歐盟法規的變更(即2013年4月17日歐洲委員會第348/2013號法規(2013年4月18日歐盟第2013.108.1號法例官方公報))修改了關於化學品的註冊、評估、授權及適用限制之歐洲議會和理事會第1907/2006號法規附錄XIV，鉻化合物(包括於汽車業中被用於裝飾性鍍鉻、技術鍍鉻、消解塑料及鉻化處理的鉻(VI))已被包括於上述第1907/2006號法規的附錄XIV，意味著製造商、進口商或進一步使用者於未獲得適當許可之前，不得向市場提供該等物質、不得令他人使用該等物質，亦不得自行使用該等物質。

除非申請實體獲授予適當批准，否則自2017年9月21日將禁止向市場提供及使用上述物質(三氯乙烯則從2016年4月21日起禁止)。

若實體(例如汽車生產商)有意於2017年9月21日後(三氯乙烯則為2016年4月21日後)繼續使用上述物質或向市場提供該等物質以作特定用途，其應在2016年3月21日之前(三氯乙烯則為2014年10月21日後)提交適當申請。

## 貨物銷售合約

一般而言，在波蘭進行國際貨物銷售並無特別限制，但出口部分貨物至波蘭可能需要通知相關部門(例如化學品)或甚至獲得許可(例如藥物)。

在波蘭進行國際貨物銷售之合約通常是在磋商過程中或以接受要約的形式達成。

即使合約雙方可選擇以波蘭法律規管其合約，1980年聯合國國際貨物銷售合同公約（「CISG」）仍將適用於大部分外國企業家與波蘭企業家達成的銷售合約，除非合約雙方明確表明此公約不適用。聯合國國際貨物銷售合同公約規管銷售協議的所有主要方面，但合約雙方可自由修改相關規定。

合約雙方業已同意的任何慣例和他們之間確立的任何習慣做法，對合約雙方均有約束力。合約雙方業已同意的任何慣例和他們之間確立的任何習慣做法，對合約雙方均有約束力。除非另有協議，合約雙方應視為已默示地同意對其合約或合約的訂立適用合約雙方已知道或理應知道的慣例，而這種慣例在國際貿易上已為有關特定貿易所涉同類合同的當事人所廣泛知道並為他們所經常遵守。根據聯合國國際貨物銷售合同公約，銷售合約無須以書面訂立或書面證明，在形式方面也不受任何其他條件的限制。銷售合約可以用包括人證在內的任何方法證明。

## 環境保護

關於環境問題的主要波蘭法律為：(i)2001年4月27日環境保護法（「環境保護法」）；(ii)2012年12月14日廢棄物管理法（「廢棄物管理法」）；及(iii)2001年7月18日水資源法（「水資源法」）。然而，關於環境保護還有許多具體的法律及法規。

## 環境許可證

一般而言，排放空氣、水、土壤污染物或產生廢棄物的方式而可能會影響環境的裝置在投入使用前均須取得環境許可證。

根據裝置的類型，會發出各種類型的許可證：

1. 綜合許可證（綜合污染預防及控制指令計劃），
2. 行業相關許可證（關於向空中排放的氣體及塵埃、向水或土壤排放的污水、產生的廢棄物）及
3. 特定許可證（關於引入高度污染的物質）。

環境保護法規定了可限制或撤回許可證的相關情況。

若干裝置可獲豁免遵守任何上述許可證的要求，但在投入使用時仍有通知的義務。

環境許可證由當地的環境管理部門根據其職權簽發，例如省(voivodeship)司法官、地方行政長官(voievodes)、市長、縣長(starosts)。許可證申請需繳納一定費用。簽發許可證需要約四個月（綜合許可證）或一至兩個月（其他許可證）。然而，此時限可基於技術性原因予以延長。

環境保護法規定了可限制或撤回許可證的相關情況。

在波蘭經營的實體，尤其是生產工廠的擁有人須就向空中排放的氣體及塵埃、從地表及地下水源採集的用水、向水或土壤排放的污水以及廢棄物儲存繳納環境管理費。此外，可能還需要繳納其他行業相關的費用。

### 水資源保護

水資源保護主要受水資源法及特別管理法規規管。水資源法規定，在法案所述的情況下，對於水資源的特別使用以及用水設備的建設須取得市或地區部門的用水許可證。

### 廢棄物的產生

廢棄物的產生主要受廢棄物管理法及特別管理法規規管。廢棄物管理法規管廢棄物管理的所有方面，包括廢棄物的產生、收集、運輸、儲存、轉化及處置。

若每年產生超過1毫克有害廢棄物或超過5,000毫克無害廢棄物或，則須取得廢棄物許可證。

向空中排放氣體及塵埃須取得排放該等氣體及塵埃的許可證。未能取得許可證將會導致相關裝置被報告給環境保護部門。此外，進行排放的實體須就環境污染支付相關費用。

### 知識產權

規管版權保護的主要法律為2000年6月30日工業產權法（「工業產權法」）及1994年2月4日版權及鄰接權法。

工業產權法下的保護主要針對商標、專利、實用新型、工業設計、電路設計及地理標誌。工業產權法亦規管第三方民事及刑事侵犯所有上述權利的保護。

此外，於歐盟使用商標及設計的專屬權利受歐盟內部市場協調局(OHIM)保護。

### 稅收

商業活動的主要稅收類型為(1)企業所得稅，(2)增值稅，及(3)民事法律事務稅。

## 企業所得稅

企業所得稅目前按淨利潤的19%徵收。根據規定，淨利潤按營業額與可扣稅成本之差額計算。波蘭的稅收居民(即註冊辦事處或管理機構位於波蘭境內的公司以及有限股份合夥公司)須就其全球收入繳納企業所得稅。非稅收居民須就於波蘭境內產生的營業額繳納波蘭稅項。

對於註冊辦事處或管理機構位於波蘭境內的擁有法人代表的公司以及有限股份合夥公司，其股東獨立進行納稅。股息須繳納19%的預扣稅，擁有法人代表的公司派付的股息可免稅(須符合下述條件)。根據避免雙重徵稅的雙邊協議，預扣稅的稅率通常可降低至5%。波蘭已在通用稅收制度的基礎上實施理事會指令的規定，該等規定適用於若干類型的母公司及附屬公司位於不同成員國的情況。股息收入(波蘭股份有限合夥公司派付的股息除外)在符合下列條件的情況下可免繳預扣稅：

- 派付股息的實體為於波蘭繳納所得稅，且註冊辦事處或管理機構位於波蘭的公司；
- 獲得股息之公司的全部收入須繳納歐盟或歐洲經濟區成員國之一的稅項(無論該等收入產生於什麼地區)；
- 獲得股息之公司直接擁有波蘭公司至少10%股份連續至少2年；及
- 獲得股息之公司並無享有全部收入免稅的待遇(無論該等收入產生於什麼地區)。

## 經濟合作與發展組織(「經合組織」)

波蘭稅法基於經合組織的一般規定列明了轉讓定價要求。公司可以與稅務部門達成預先定價協議，以確保所採用的轉讓定價方法的正確性。集團公司間融資亦存在資本弱化限制。波蘭稅收居民可組成稅收資本組別。

波蘭稅法提供了部分稅收激勵措施。例如，於特別經濟區開展經濟活動所產生的收入可享受免稅待遇，或收購新技術的支出可部分按雙倍金額進行扣稅。

### 增值稅

下列活動須繳納增值稅（「增值稅」）：(i)於境內供應貨物及服務以獲取代價；(ii)出口貨物；(iii)進口貨物至境內；(iv)於歐共體內購買貨物以交換境內之代價；及(v)於歐共體內供應貨物。

當前的增值稅稅率為23%。此外，若干類型商品及服務可享有0%、5%或8%的較低稅率。根據規定，波蘭增值稅法乃基於有關通用增值稅制度的歐盟第2006/112號指令及其他歐盟法規。至2018年之前，增值稅稅率可能介於22%（若干類型商品及服務可享有7%的較低稅率）至25%（若干類型商品及服務可享有10%的較低稅率）之間，具體稅率將根據適用法律所載的若干宏觀經濟因素之狀況而定。

### 其他稅項

數類民事法律行為須繳納民事法律事務稅，例如增加公司的資本(0.5%)、出售貨物及產權(1%或2%)、貸款(2%)等。一般而言，在適用增值稅的情況下不需繳納此稅項。

此外，從事商業活動的實體亦可能需要繳納房產稅及其他一些地方小稅種。

### 外匯

根據2002年7月27日外匯法（「外匯法」），下列實體可不受限制地進行外匯交易：

1. 來自歐盟、歐洲經濟區或經合組織成員國的外國實體，
2. 來自波蘭簽訂有投資保護協議之國家的外國實體，
3. 來自歐盟成員國簽訂有合作協議、合夥協議、聯合協議及確保直接投資資本自由流動的其他協議之若干國家的外國實體。

除上述者之外，來自其他國家的實體須就大部分外匯交易獲得波蘭國家銀行行長簽發的單項外匯交易許可證。

外國實體開設銀行賬戶並無限制。

波蘭茲羅提於外部可轉換為外幣，所有交易均可使用波蘭茲羅提訂立及結算。

涉及外幣且超過15,000歐元等值波蘭茲羅提的國外轉賬及國內財務結算必須透過合資格的銀行及支付機構進行。

## 勞工保護

根據博覽法律，僱傭關係受1974年6月26日勞工法及相關特別法案的規管，例如2003年3月13日基於無關僱員之原因終止僱員之僱用的特別條款法（「集體裁員法」）、1991年5月23日工會法、以及2006年4月7日信息法（「信息法」）。

## 基本法規

勞工法是規管勞資關係的主要法案。其規定了於波蘭開展工作所需的條件。

一般而言，勞工法規定須基於僱傭合約開展工作。合約的條文對僱員而言不得遜於具約束力法律及僱主內部勞工規定的條文，尤其是在僱傭規定、薪酬規定及工會集體勞工協議方面。

## 工會

波蘭法律規定了工會的組織及權利，工會僅可由僱員建立。工會的權利主要為諮詢性質。然而，於實行有別於標準勞工法律的解決方案或釐定薪酬規則等少數情況下，亦須取得僱員代表之同意。

將會委任相關部門，以確保符合勞工法律及工作條件規定，即國家勞工檢查機構及國家衛生檢查機構。

## 勞資協議會

當僱主僱用至少50名僱員時，可應僱員的要求成立勞資協議會。僱主須就下列事項通知勞資協議會：

- 僱主的活動及財政狀況和此方面的計劃變動，
- 僱員的人數、架構及相關的計劃變動，以及旨在維持當前勞工人數的行動；
- 可能導致工作組織或僱傭基礎出現重大變動的行動。

僱主須就下列事項諮詢勞資協議會：

- 僱員的人數、架構及相關的計劃變動，以及旨在維持當前勞工人數的行動；
- 可能導致工作組織或僱傭基礎出現重大變動的行動。

### 集體裁員

在波蘭，集體裁員受2003年3月13日基於無關僱員之原因終止僱員之僱用的特別條款法規管，該項法案實施了第98/59號指令。此法案適用於擁有20名或以上僱員的僱主，而無論該等僱員為全職或兼職，亦不考慮僱傭合約的性質或類型。

該項法案僅在基於無關僱員之原因終止僱傭合約的情況下適用。典型例子包括僱主公司重組、削減職位數量或清盤。

若擁有20名或以上僱員的僱主基於無關僱員之原因終止僱用，且在最多30天內相關裁員適用於以下各項所述之僱員，僱主須遵守此法案之規定：

- 十名僱員，若僱主僱用的僱員數少於100人，
- 僱員的10%，若僱主僱用的僱員數至少有100人，但少於300人，
- 僱員的30%，若僱主僱用的僱員數至少有300人。

於確定某個情況是否涉及集體裁員時，若是基於無關僱員之原因終止僱用，則不需考慮終止僱用的方式。這意味著可透過通知或雙方之間的協議終止僱用。在後者中，若協議是由僱主提議簽訂，被解僱的僱員數僅包括經雙方之間的協議終止僱用至少5名僱員的情況。

於集體裁員的情況下，須向僱員支付遣散費。遣散費數額的多少取決於僱員的年資深淺：

- 已被僱主僱用少於2年的僱員可獲得1個月的薪金；
- 已被僱主僱用2至8年的僱員可獲得2個月的薪金；
- 已被僱主僱用8年或以上的僱員可獲得3個月的薪金。

此外，僱員可根據其僱傭合約或集體協議獲得合約遣散費。

## 英國法例及法規

### 外國投資

#### *外資所有權的限制*

一般而言，英國對於外資所有權或投資並無限制。然而，於若干受規管領域進行投資須獲得授權，包括銀行、媒體、金融服務及國防。外國投資者亦應注意歐盟的競爭規則及行業特定法規。

#### *出口牌照*

此外，向歐盟以外國家出口若干受管制貨物須取得牌照（僅特別敏感貨物須取得歐盟國家之牌照）。受管制貨物包括軍用物資、兩用貨物（具備潛在軍事用途或應用的民用產品）、相關技術或軟件、以及可能被用作酷刑或放射性源的貨物。因此，儘管汽車製造商通常不需就出口汽車貨物取得牌照，但亦需考慮貨物是否會被改造並用於戰略或軍事用途。

是否需要取得牌照亦取決於出口目的地以及該地區是否受到任何制裁。販賣或代理該等物品亦須遵循貿易許可制度的規定。伊朗受到最嚴格的管制，禁止向伊朗實體出口若干貨物或於伊朗境內使用該等貨物。若干技術援助、投資及金融交易亦被禁止。未禁止之活動可取的牌照，但鑒於嚴厲的違規處罰（最高為兩年監禁及罰款）以及監管規則可能出現的變動，於伊朗境內或與伊朗實體開展任何業務之前應諮詢相關意見。

### 行業特定法規

#### *行為守則*

車輛和駕駛員服務局（「VOSA」）已頒佈車輛安全缺陷及召回行為守則（「守則」）。該守則涵蓋商用及客運車輛。VOSA是英國政府下屬負責汽車行業產品安全事務的部門。若發現任何產品安全問題，製造商、生產商或供應商須立即通知VOSA。VOSA亦可從多個來源收到缺陷報告（以及來自製造商、生產商或供應商的報告）。

當VOSA收到關於潛在安全缺陷的報告，而相關問題屬於「安全缺陷」，該部門將通知相關製造商、生產商或供應商並進行調查。

若獨立進口商進口的商品存在安全缺陷，將由該進口商根據守則承擔相關責任。若進口商無法履行其於守則下的義務，VOSA將聯繫製造商。儘管法例並無要求，作為一個良好的習慣做法，若並無於英國供應的車輛存在安全缺陷，而該等安全缺陷可能引起英國的注意，製造商、生產商或供應商亦應通知VOSA（並向VOSA報告所採取的補救措施的最新情況）。

製造商、生產商或供應商須(a)盡快及按要求回應VOSA的調查要求，及(b)向VOSA報告進展情況，其有四週時間向VOSA提交初步調查結果／信息。

製造商／生產商或供應商須確保已進行所有必需測試及評估以達致結論，並須以書面形式向VOSA提供全面的評估及調查結論。

於完成調查後，製造商、生產商或供應商須負責有效地警告最終使用者注意所發現的風險，並採取最合適的措施消除風險。

在部分情況下，所存在的安全問題可能不符合安全缺陷的定義，VOSA可採用「非守則行動」的方式處理該等問題。非守則行動將使用類似於安全召回行動的流程。所有安全召回及非守則行動將於VOSA的網站發佈。

值得注意的是，根據一般民事責任原則（疏忽），產品供應者有責任確保該等產品不會令使用者受到傷害。儘管僅可在實際受傷或最終使用者受到其他損失的情況下向生產者提出索賠，但索賠人亦經常基於「未能作出警告」的理由提出索賠，聲稱生產者未能就使用或不當使用產品的安全缺陷提供信息，或未能足夠迅速地作出反映或以最合適的方式作出反映，從而導致受傷或損失。

## 產品質量

### 認證流程

英國為車輛及汽車零部件設有四種類型的認證制度，概列如下：

審批名稱	申請標準	範圍及效果
歐共體整車型認證 「EC WVTA」	每年生產大量相同類型車輛或產品的車輛及車體製造商。適用於底盤設計、車身設計或整車。數量並無上限。	允許製造商於任何歐盟市場銷售產品，而無需在其他歐盟成員國進行額外的國家測試。
歐共體小系列型認證 （「ECSSTA」）	每年生產每種類型乘用車最多1,000輛的較小型製造商。	允許在歐盟任何地區銷售，但較小型企業適用若干技術及行政要求。
全國小系列型認證 （「NSSTA」）	針對計劃僅在英國銷售的小批量製造商的英國全國計劃。僅限於每年生產每種類型車輛75至500輛的製造商，具體數量根據車輛類型而定。	行為守則要求及行政要求減少。在設計獲得認證後，單個車輛不需要進行測試。
個別車輛認證 （「IVA」）	針對製造或從第三國（非歐盟）進口單個或極少數並無歐洲車輛類型認證之車輛的英國全國計劃。該等車輛必須由英國車輛和駕駛員服務局檢測。	無行為守則要求，但大部分車身製造商及轉換商將與製造商緊密合作，以確保保修承諾不會受到影響。認證是針對單個車輛。

未能遵守上述認證流程可能會導致嚴重後果，若出現問題，製造商可能須承受合約及非合約產品責任。

## 一般產品責任

若英國分銷商於英國向最終使用者銷售產品，而雙方並無明確協定相關條款，根據1979年貨物銷售法的規定，相關合同應默示為加入若干質量及其他保證，且此等默示條款僅可在有合理理由免除（根據1977年不公平合同條款法（「UCTA」）時予以免除。貨物銷售法默示的條款意味著於業務過程中出售的貨物必須具備令人滿意的品質（第14(2)節）、合理地適合相關用途（第14(3)節）以及必須符合所提供的描述／樣品（第13及15節）。1979年貨物銷售法規定，儘管相關合約沒有明確說明，於業務過程中出售的貨物應默示為具備令人滿意的品質（第14(2)節）、合理地適合相關用途（第14(3)節）以及必須符合所提供的描述／樣品（第13及15節）。此等默示條款僅可在有合理理由免除（根據1977年不公平合同條款法（「UCTA」）時予以免除。

非合約產品責任有兩個主要來源：民事責任，生產商及供應商於歐洲產品責任指令(85/374/EEC—透過1987年消費者保護法於英國法律實施)下可能產生的責任，令生產商就產品缺陷導致的受傷或財產損失承擔賠償義務，若歐洲經濟區分銷鏈中的二級供應商未能識別其供應商，亦可能需要承擔生產商責任。「生產商」包括製造商、商品上僅有售貨商店名稱的商店及將產品進口至歐洲經濟區的第一進口商。意圖免除受傷人士於1987年消費者保護法下之權利的任何合約條款或條文將自動無效。根據英國法律，製造商對預測可能使用其製造之產品的人士（即最終使用者）負有一般注意責任。要履行此責任，製造商需要證明其已採取合理製造商會採取的措施，以保護最終使用者免受傷害。該等措施包括關注有關產品使用風險的總體研究情況，以及確保製造商實施研究表明合理製造商會採取的措施。意圖免除因疏忽導致的死亡或人生傷害責任的任何合約告示或條款將無效。

## 生產許可證

根據當前生效的英國法律及法規，並無關於許可證及牌照的強制性行業特定法律適用於車輛及汽車零部件的生產；除非該等產品可能被改裝並用於戰略或軍事用途（更多詳情請見本節「外國投資」一段）。

## 環境保護

### 概要

關於環境事務的英國法律源於國內及國際法律，尤其是歐盟法律。旨在減少資源及能源消耗、廢氣排放（包括溫室氣體（「溫室氣體」））、用水及廢棄物和減少化學品的使用及影響的措施不斷增加。此領域的法規亦在持續擴大，涉及更多的方面並可能隨

時發生變化。適用多種法律，包括民法、行政法及刑法。向土地、空氣及水釋放排放物或涉及廢棄物的若干活動需要獲得授權，例如環境許可證或工業廢水同意書。違反該等條件屬於刑事犯罪。可能適用的法律類型之示例如下。

#### *關於化學品及其他危險物質的法律要求*

適用於汽車及小型貨車（輕型貨車）的廢舊車輛指令(2000/53/EC)透過國內法規於英格蘭實施。乘用車製造商以及材料及設備製造商須確保乘用車及輕型貨車所用的材料及零部件不含有鉛、六價鉻、鎘或汞。製造商亦有義務標明或使用代碼標註重量超過200克的若干零件，以便拆除、重新使用、回收或收回。關於化學品註冊、評估、授權及限制(REACH)的歐洲議會及理事會(EC)第1907/2006號法規（經修訂）已投過相關法規實施，並適用於製造或進口至歐盟的每年數量達到1噸或以上之物質。其規定化學品須進行註冊，並禁止使用某些化學品。

#### *關於污染的法律要求*

2010年工業排放指令(2010/75/EU)確立了監控主要工業活動，以預防、減少及盡可能消除工業活動產生之污染，以符合「污染者付費」原則及污染預防原則的總體框架。1990年環境保護法第IIA部（經修訂）為英格蘭及威爾士的污染土地修復設定了法定制度，可要求被污染土地的業主及租戶（當前及過往租戶）承擔相關責任。

#### *關於溫室氣體的法律要求*

2008年氣候變化法在英國設立了一個具有法律約束力的目標，即到2050年實現溫室氣體減排80%的目標。為實現此目標，相關部門推出了多項措施，其中包括碳減排承諾能源效益計劃，該計劃要求大型用電企業計量和報告其電力及天然氣使用情況，並根據其能耗購買相關的二氧化碳排放額度。這是旨在鼓勵能源效益及減少能源消費的多項金融工具之一。根據2006年公司法的2013年（戰略報告及董事會報告）法規，公司必須報告溫室氣體的相關情況。此項法規要求英國上市公司就溫室氣體的排放進行若干披露。

#### *關於節能的法律要求及政策*

2014年節能機會計劃法規透過一項名為節能機會計劃(ESOS)的機制實施能源效益指令(2012/27/EU)第8條的能源審計要求。該項法規要求擁有至少250名僱員，或年營業額超過5,000萬歐元及年資產負債表總額達4,300萬歐元的公司，以及屬於含有大型公司之集團的中小型公司進行強制性節能評估。節能機會計劃要求參與者（或相關公司代其）進行節能機會計劃評估，以計量在12個月參考期間的總能耗。總能耗包括向參與

者供應，由其持有的資產及所進行的活動消耗的能源。其包括建築物、運輸及工業流程所消耗的能源。審計結果目前並無要求實施。進行節能機會計劃認證的公司必須向監管部門報告其合規情況。下一個合規期從2015年12月6日起為期四年。相關部門亦提議實施若干獨立法規，要求自2018年4月起對非住宅建築物採用最低能源表現標準。

## 稅收

### 企業稅

於英國註冊成立的公司通常會因為此註冊成為英國之稅收居民。於英國註冊成立的公司須就其全球收入及收益繳納英國稅項，但可享受雙重課稅減免。英國簽訂了眾多避免雙重課稅協定，許多協定均含有常設機構條款，因此，英國居民公司中源於在協定國家之常設機構的利潤或收益通常不須繳納英國稅項。

英國企業稅的當前稅率為21%（自2015年4月1日起降低至20%），此稅率適用於收入利潤及資本收益。會計利潤為計算用於稅收目的之收入利潤提供了起點，但部分成本類別不可扣稅（例如資本開支項目）。然而，關於若干資本資產的開支可使用資本備抵賬，實際上為部分資本折舊提供了收入抵免。資本收益單獨計算，主要參考出售所得款項與收購開支之間的差額。設有多項減免，包括在符合若干條件時，出售「主要持股」可以免稅。

大部分英國公司須「自行評估」其企業稅責任。未能支付全部稅款可能會招致利息及處罰。

透過位於英國的常設機構在英國從事貿易活動的非英國居民公司亦須按英國居民公司的相同稅率繳納英國企業稅，但僅須就該常設機構的利潤及收益納稅。

### 預扣稅

英國居民公司派付股息無需繳納英國預扣稅。

除非相關豁免適用，否則英國公司支付的利息通常須繳納預扣稅（目前的稅率為20%）。可豁免繳納此預扣稅的情況包括「短期利息」（泛指須於一年內償還之債務的利息）、向銀行及住房互助協會支付的利息、向須繳納英國企業稅的其他公司支付的利息以及就「上市歐元債券」支付的利息。此外，英國基於經合組織示範協定的避免雙重課稅協定通常含有減少或消除源於利息支付之預扣稅的條文。若相關利息超過在公平協商情況下本應支付之數額，則不適用於英國避免雙重課稅協定的該等條文。

英國預扣稅(目前的稅率為20%)亦可能適用於若干特許權使用費及按年支付的款項。

### 工資稅

英國僱主須按照名為「預扣所得稅」(PAYE)的制度就僱員薪金及其他薪酬之所得稅責任繳納稅款。僱主亦須支付國民保險供款(使用自身的資金(僱主國民保險供款)以及從向僱員支付的數額中扣除(僱員國民保險供款))。

### 轉讓定價

根據關於轉讓定價的英國法例，與大部分相關人士進行之交易應按經公平協商之情況進行，以用於企業稅收目的。「公平協商」應按經合組織示範協定及經合組織相關指引理解。公司須按此基準進行自我評估，並保留適當記錄。

### 增值稅

在英國從事商業活動的人士須就其供應的貨物或服務繳納增值稅(「增值稅」)，除非該等貨物可以免稅或享受零稅率，或其相關年營業額低於指定金額(目前為每年81,000英鎊)。增值稅的完全稅率(適用於大部分物品)為20%。

供應應稅貨物的人士通常可申請退回就向其供應之貨物收取的增值稅(「進項稅」)。然而，僅供應免稅貨物的人士不可申請退回其進項稅。同時供應應稅及免稅貨物的人士通常可申請退回部分稅款。

### 其他稅項

於英國註冊成立的公司發行股份或債權證無需繳納資本稅。

轉讓股份及若干其他證券須按代價的0.5%繳納英國印花稅。出售股份及其他相關證券的協議須按0.5%的稅率繳納印花稅儲備稅(SDRT)，但可就轉讓文件所繳納的印花稅予以抵免。

商用物業之土地交易須按最高為售價4%的稅率繳納土地印花稅。住宅物業可能適用較高稅率，尤其是由「非自然人」購買的住宅物業。

除關於合夥公司權益的若干交易之外，收購其他類型物業通常不需繳納英國印花稅。

## 法國法例及法規

### 勞工法規

法國僱傭關係之法律框架透過歐洲相關指令及法規、法國法律（尤其是法國勞工法）以及適用於僱用法國僱員之公司的集體談判協議（「CBA」）實施。

集體談判協議是在行業範圍內商定，為僱員提供關於工作時間、帶薪假期、解僱及培訓的額外福利。該協議亦列明了僱員的分類及規定了最低薪酬。

### I. 個人僱傭關係

#### A. 僱傭合約

在法國，僱員一般訂有書面僱傭合同，而僱傭合約以及與僱傭關係有關的其他文件必須以法文訂立。

僱傭合約可以無限期或有固定期，惟固定限期僱傭合約僅可在法律規定的若干限制情況下方可訂立。

##### 1. 無限期僱傭合約

在法國，除非下(2)所論者外，大多數僱傭合約均為無固定期限。

法例規定，僱傭合約可以包含二至四個月試用期，並可在集體談判協議容許的情況下，在合理時間內延續。

試用期通常可以在沒有特殊理由隨時終止，惟應作出預先通知，通知期由24小時至一個月，取決於何方在結束試用期以及服務公司時間而定。

在試用期結束後，若僱員繼續履行職責則明確並自動獲聘。試用期結束後，僱主必須以法國法例接納之理由解僱，並遵從法國的判例法以及特定的程序。

由於法例或適用的集體談判協議涉及僱傭關係的規例繁多，如假期及工作時間等，僱傭合約本身可能是比較簡短。

然而，僱傭合約必須註明僱員職稱及職責、待遇（包括任何獎金或佣金計劃）、工作地點、上級、工作時間，以及禁止競爭條款（如有）等。

## 2. 固定期限僱傭合約

固定期限僱傭合約只可在非常有限的情況下使用，包括（但不限於）：

- 更換公司臨時缺席僱員（病假、產假、有薪假）；
- 在公司的業務或季節性業務臨時增加。

法例對固定期限僱傭合約有嚴格規定，以限制其使用。例如，合約只可在為期合共18個月方可延續一次，並且以禁止解除合約。

一旦解除合約終止（除非合同持續無固定期限），固定期限僱員可享有結束合同10%的補償金，以及最少10%有薪假補償金，兩者均以僱傭期間所收取總金額計算。

## 3. 修訂僱傭合約

僱傭合約中的任何「重大」修訂必須以書面形式獲僱員接納（即僱員有權拒絕），並必須以僱傭合約修訂的形式進行。任何修改必須尊重不歧視的原則。

### B. 僱用及就業手續

#### 1 – 僱傭前的申報工作

在新員工開始工作前，僱主必須預先向社會保障機構URSSAF（社會保險費及家庭補助金徵收聯合機構）作僱傭前預先登記，為僱員加入多個社會保障組織。

#### 2 – 醫療檢查

在試用期結束前，僱員必須經過職業醫生的醫療檢查，確認該僱員適合該職位。僱員還須每兩年進行一次醫療檢查。

#### 3 - 若干僱員免責

僱傭若干類別人士可在特定期間內免除按薪酬繳付社會負擔費用，特別是僱傭年青人進行培訓。

#### 4 - 僱員數據庫

任何僱主如欲設立關於應徵者／僱員的電腦數據庫，必須知會有關應徵者／僱員，並且向法國政府機構CNIL（「國家資訊和自主權委員會」，Commission Nationale Informatique et Libertés）提交聲明。如預計僱員資料轉移至歐盟以外地區，則必須向CNIL提交額外聲明，以及程序落實到位，確保僱員數據得到保護。

#### 5 - 人事登記

僱主必須存置人事登記冊，當中載有所有在處所工作僱員的姓名、國籍、出生日期、工作性質、在公司首天工作日期以及離職日期。所有臨時僱員亦必須列入登記冊。所有資料自終止僱傭起至少保存五年。

#### 薪金支付

僱主與僱員可自由設定薪酬，但相關金額必須等於或大於法定最低工資(SMIC)以及適用的集體談判協議為該類僱員規定的最低薪酬。

根據集體談判協議，除每月工資之外，僱主還需支付若干獎金，即伙食補貼、年資獎金及年度獎金。

僱主必須每月向僱員支付工資並提供工資單「bulletin de paye」。工資單的內容受到嚴格規管，尤其必須顯示有關退休金、醫療保險及失業等各項強制性社會保障計劃的扣款。

繳納比例根據公司規模及薪酬水平而異，但就中層僱員而言，僱主的繳納比例約為45%，僱員的繳納比例為24%。

大部份公司通常會向僱員提供法國社會保障計劃規定的額外補充醫療保險。管理級僱員亦可以嘗試要求額外的退休金供款。

## 集體僱傭關係

### 工作條件

#### (a) 工作時間

法國法例規定受薪僱員的每週工作時間為35個小時。超出法定工作小時數的時間將被視為加班。但高管和高級管理層則不受此法定工作時間限制，並可在集體談判協議規定的條件下加班。加班時間可用於增加每月的工資，計算方式如下：

- **36至43個小時（包括第43個小時）：正常時薪的125%。**
- **44小時以上：正常時薪的150%。**

除額外報酬以外，僱員亦可使用加班時間享受額外的法定休假。可選擇以額外休假代替額外報酬。

在適用情況下，公司可與高管以書面形式協定一次性支付其薪酬，其中包括若干加班時間或根據集體談判協議的條文，包括每年若干數量的工作時間。

僱主須通知勞資協議會其是否計劃使用加班。法律規定的最大加班時間為220個小時。若僱主需要僱員加班的時間超出此最大限制，則須諮詢勞資協議會。超出220個小時後的時間均須安排強制性休假。

此外，每日最大工作時間不得超過每日10個小時；目前每週的最大工作時間為48個小時，12週內的平均工作小時數不得超過44個小時。僱員每日必須可以連續休息11個小時。

#### 2 - 兼職工作

每週工作少於35小時的僱員被視為兼職員工。兼職僱傭可按週或按月協議。僱傭合約必須指定相應的規定工作時數的每月補償。兼職工作的最短時間定為每週24小時。在若干情況下，兼職可以更短（僱員及集體談判協議願意）。

僱員可工作額外時間，惟不能超過：

- 在僱傭合約規定的每週或每月工作時間的十分之一。此限制可經集體談判協議延長至三分之一。
- 不能將額外工作時間延長至僱員的法定工作時間。

### 3 - 有薪假期、公眾假期及額外假期

僱員有權享受每年有薪假期每個有效工作月份2.08個工作日（25個營業日）或每年25個工作日（30個營業日）。

僱主可自行確定休假日期，但顯然通常由員工提出休假。全部可以一次性放有薪假期的期間不能超過24個營業日。不超過12個營業日的有薪假期須連續的。假超過12個營業日的有薪假期可以分段放，但最少時段應等於12日。屆時，僱員工必須由五月一日起至十月三十一日止放至少12日的有薪假期。

除非僱主另有政策，否則未使用的假期一般不結轉至下年。

法國每年有11日公眾假日。僱員通常不在公眾假期工作；五月一日是唯一強制性公眾假期，而其他的日期必須有一日作為「團結日」。如在公眾假期上班，僱員可獲額外的工資或額外休假。

根據勞動法，僱員可就特別活動享有特別的家庭假日，如結婚、生育、死亡等，而集體談判協議通常對僱員更有利。

#### (b) 工作中的健康與安全

僱主必須遵守關於工作場所健康及安全的法律規定，且負有確保其僱員安全的嚴格義務。此外，若公司擁有至少20名僱員，其必須實施關於此等方面的書面內部規則，包括各種強制性條文。

健康與安全委員會在過去幾年越來越重要。每間至少有50名員工的公司必須成立。委員會的成立目的乃避免職業危害及改善工人健康及安全環境。

#### (c) 分紅及激勵協議

分紅協議（「accord de participation」）令僱員可從公司之業績受益，若公司擁有至少50名僱員，則必須實行此類協議。分紅將根據特定公式計算。

可選擇的一種分紅協議（「accord d'interressement」）是允許僱員與法國公司的良好業績掛鈎的臨時協議。激勵工資按協議規定的形式計算及支付。

### III. 終止僱傭合約

#### A. 解僱

解僱僱員僅適用於：

- (i) 個人或紀律理由（按法院定義）；

以個人理由解僱必需以真實及嚴重原由。理由必須合理的，如僱員表現不佳（如未能達到目標、專業不足、不稱職）或因僱員在僱傭關係的行為（如無理曠工、對上級無禮）。

- (ii) 經濟原因，通常涉及企業的虧損及裁減若干職位。

#### 1 – 出於個人原因解僱

僱主必須遵守解除僱員的程序及時限：召集僱員到解僱前會議，僱主在解僱前會議解釋預期解僱的理由，並告知員工可以回應，[解僱通知]，[並注意時間]。

僱員將有權：

- (i) 給予通知期，一般為一至三個月，視資歷及職級而定；
- (ii) 遣散費（按集體談判協議之定義），如僱員達到最低年資要求；
- (iii) 總累積但未使用假期；及
- (iv) 按比例計算之任何年度保費。

嚴重失職的僱員不獲遣散費及代通知金。此外，對於蓄意不當行為的僱員除失去以上所述，亦無以薪代假。

如解僱理由不合法國標準，則被解僱僱員除可獲上述其他金額外，亦可獲賠償金。

## 2 - 出於經濟原因解僱

出於經濟原因解僱僱員必須滿足兩個條件：勞動法第L.1233-3條。

- (i) 解僱原因不得涉及個人；及
- (ii) 造成解僱的原因：消除或大幅修改被解僱僱員的職位；或僱員拒絕大幅修改僱傭合約，特別是在僱主的經濟狀況惡化或技術轉變。根據法國法例，經濟解僱必須基於經濟困難或技術轉變造成實際與嚴重的理由。

公司需要重組以便保存在市場的競爭力亦在考慮之列，到現在為止，通過判例法，經濟解僱成可以成為充份理由。

此外，僱主已用盡一切可能亦無法將被解僱僱員分配同一個公司或所屬集團之替代職業（無論在法國或境外），方可解僱僱員。僱主必須獲僱員同意方可安排海外職位或較低職位。

如在任何連續30日期間解僱至少10名僱員，則須向勞動管理機構提呈多項通知，以監察程序以及任何附屬措施。

在一間有至少50名僱員的公司，如僱主在任何30日期間內解僱至少10名僱員，僱主必須提供就業保障計劃，即一套旨在避免或限制解僱以及為被解僱僱員尋找替代工作的具體及清晰措施。如法院認為就業保護計劃不足，有關經濟集體解僱的程序以及相應的解僱將失效及無效。

如涉及解僱少於10名僱員，僱主並不需要提交就業保障計劃。因此，對勞資協議會或員工代表進行事前諮詢僅限於一兩次會議，以議解釋與重組及實施經濟原因解僱程序。此外，有關僱員在接獲出於經濟原因的解僱通知前須傳召作初步討論。

在決定哪些員工將受到安排重組的影響，勞動法第L.1233-5條規定，僱主必須考慮若干因素以釐定解僱順序。該等因素包括：家庭責任、公司內資歷，專業重就業的難度及專業質素。

僱主如欲在出於經濟原因解僱後一年內進行招聘，必須優先考慮被解僱員工。

## B. 辭職

僱員辭職不須遵從到任何特殊程序，惟必須遵守通知期（通常為一至三個月），視乎職級及資歷而定。在通知期完結時，僱員將有權就未使用假期以薪代假。辭職在法國比較少見，因為離職的員工無權領取失業救濟金。

## C. 和睦協商解僱協議

和睦協商解僱協議乃經僱傭雙方互相同時解除僱傭合約（可包括受保護員工）。

三項要點必須予以遵守，方能有效：

- 僱傭雙方至少舉行一次會議；
- 僱傭雙方均簽署和睦協商解僱協議；
- 獲勞動管理機構同意。

具體的和睦協商解僱補償不得低於法定遣散費或集團談判協議所設定遣散費。

## 分紅協議的相關款項

### 分紅協議責任

若受法國法律規管的公司於特定財政年度的六個月內（無論是否連續）僱用有至少50名員工，則須就該財政年度訂立分紅協議。

一家公司中的分紅協議通常會以僱主與僱員之間協議的形式訂立。

若公司須訂立分紅協議但並無就此簽署協議，在勞工部門記錄此情況後，將依法適用一項自動法律計劃。

### 分紅協議相關款項的計算

須訂立分紅協議的公司須在每個財政年度設立特別分紅協議儲備。於完成相關財政年度的公司賬目後，則基於該財政年度的數據計算該財政年度的儲備。

基本而言，該特別分紅協議儲備按下列公式計算：

特別分紅協議儲備： $\frac{1}{2} (B-5C/100)*(S/VA)$ ，其中：

- B = 公司利潤；
- C = 公司權益；
- S = 向僱員支付的薪酬；
- VA = 附加值。

根據此公式，僅在利潤高於公司權益5%的情況下，方需要為特定財政年度設立特別分紅協議儲備。

若符合條件，公司須在公司僱員之間分配以此方式設立的分紅協議儲備中的資金。

#### 分紅協議的分享規則

規管分紅協議的規則於協議中載列。

分紅協議於受益人之間的分配通常是按其薪酬的比例進行，以最大金額為限。

協議中亦可能規定其他公式（統一分配或按財政年度內於公司投入之時間的比例，或使用數項標準進行分配）。

#### 分紅協議相關款項的管理

在支付分紅協議相關款項時，每位受益人均有兩個選擇：

- 在封鎖期（一般為5年）屆滿後才收回所有款項。在此情況下，根據分紅協議獲得的所有款項將存入公司開設的儲蓄賬戶內；
- 或要求立即支付全部或部分款項。

BWI France僱用超過50名員工，因此應簽署分紅協議。*[公司／法國律師請確認，根據法國律師的意見，在此階段，我們不知道公司是否有此類協議]*

有兩種選擇：

- 若公司已簽署分紅協議，應檢查此協議規定的用於計算分紅協議儲備的公式。

然後，公司應基於前一財政年度(第N-1年)的業績，根據計算公式確定其是否需要就第N年向其僱員支付分紅款項。

若根據協議所載公式進行計算後顯示，基於過往年度取得的業績，公司應每年向其僱員支付分紅款項，但卻並無支付該等款項，僱員可決定要求公司支付根據分紅協議其本可獲得的款項，最多可回溯三年。

- 若公司已符合設立此類協議的員工數量標準但並無簽署分紅協議，公司應立即展開相關談判以設立此協議。

### 分紅獎金的相關款項

#### 此類獎金的適用公司

根據2011年7月28日第2011-894號法案，符合下列條件的貿易公司須設立及支付分紅獎金：

- 總體上僱用至少50名員工；
- 向其合夥人或股東派付的每股股息高於前兩個財政年度的平均每股股息。

#### 公司集團的特別情況

法案規定了公司集團適用的特定機制；因此，「若一家公司屬於根據勞工法須設立集團委員會的集團，當該公司的主導公司分派的每股股息高於前兩個財政年度派付的平均每股股息時，該公司須向全體僱員支付獎金」。

由總部位於法國的主導公司成立，以及由其控制或具有重大影響力的位於法國的公司成立的公司集團須設立集團委員會，法律並無規定員工數量方面的條件。「控制」是指擁有「另一家公司超過一半的股本」或公司「直接或間接持有賦予其於另一家公司股東大會上之大多數投票權的部分股本」。

一份部長通函進一步規定了當公司屬於公司集團時，股息的派付標準不應在各個附屬公司層次評估，而應在主導公司層次評估。

實際上，這意味著：

- 若法國主導公司支付的每股股息並未高於前兩個財政年度的平均股息，則其法國附屬公司將無需向其僱員支付獎金，即使部分附屬公司向其股東或合夥人派付的每股股息高於前兩個財政年度的平均股息；
- 另一方面，法國主導公司派付較高股息將會約束其所有法國附屬公司向其僱員支付獎金，而無論該等附屬公司對於股息分派有何政策，但前提是此等附屬公司可被視為貿易公司且僱用有至少50名員工。

若集團的母公司位於境外，則不得與附屬公司成立集團委員會。在此情況下，法國附屬公司須作為具有自主經營權的公司支付獎金。在這種情況下，生成因素（股息派付標準）並非在外國母公司層面釐定，而是在法國公司層面釐定。因此，若法國公司向其外國公司股東派付的每股股息高於前兩個財政年度的平均股息，則須向其僱員支付獎金。

#### *豁免利益的授予*

對於在當前年度已根據法定規則透過公司協議的方式向其僱員授予非強制性財務利益（例如績效獎金、免費股份），以代替增加之股息的公司，可選擇不支付此獎金。

#### *目標僱員*

獎金旨在向公司的所有受薪僱員提供，但在若干情況下，亦可加入不得超過三個月的年資限制，以排除部分僱員。

#### *獎金的實施、金額和支付*

可透過各種方式實施分紅獎金（勞工集團協議、與勞資協議會簽訂的協議、三分之二員工對協議的追認、或在談判無法成功的情況下僱主單方面決定）。

相關協議可自由釐定獎金的金額及支付方式，或若談判無法成功，亦可由僱主單方面決定。

法律並無規定每年應支付獎金的時限，但相關部門建議在決議分派股息之股東大會所在財政年度結束前支付獎金。

### 設立分紅獎金的法律條款

分紅獎金於2011年派付2010財政年度股息（與2008及2009財政年度派付的平均股息相比）時首次成為應付。

關於分紅獎金的法律條文目前仍然適用。因此，符合支付該等獎金之條件的貿易公司須於2014年就2013財政年度向其僱員支付該等獎金。

### 勞工保護

若公司在之前3個年度內的至少12個月期間（無論是否連續）擁有至少11名僱員，則須組織員工代表選舉，員工代表向公司提呈由僱員提出的個別或集體投訴；公司必須每個月至少召開一次會議。

若公司在上述期間內擁有50名僱員，則須組織勞資協議會的選舉。勞資協議會應由僱主擔任主席，且屬於一個法人實體。勞資協議會的會議必須每月舉行一次，每次會議須草擬議程。僱主有責任召開勞資協議會及決定會議日期。

勞資協議會有經濟責任。公司須就其組織架構或戰略以及在管理層就若干項目作出決策之前就該等項目（例如業務轉讓或集體裁員）通知及諮詢勞資協議會，否則將屬於妨礙僱員代表權(*délit d'entrave*)，構成刑事犯罪。為此，在要求發表立場之前須向勞資協議會給予正式書面文件，惟對僱主並無約束力。此外，勞資協議會亦負責為僱員組織社會及文化活動。勞資協議會的成員為受保護僱員，於解僱該等僱員之前須獲得勞工檢查機構的初步授權。根據法律，須按薪酬的若干百分比向勞資協議會支付年度供款，以滿足其運作及社會活動之財政需要。