

# 在华外企向境外提供 HR 数据的合规问题

黄春林、郭懿中

向境外集团提供人力资源管理数据（下称“HR 数据”），是在华外企最常见、最迫切的数据跨境需求。无论是早期 HR 数据出境安全评估的审查尺度及评估结论，还是近期 HR 数据出境相关的立法及政策动向，一直是在华外企及境外集团最关注的问题之一。

为了满足在华外企数据跨境的合理需求，国务院及网信办发布了一系列旨在提高数据跨境便利性的政策，其中就包括今年 3 月 22 日发布的《促进和规范数据跨境流动规定》（下称“《促进规定》”）。这些政策的最大亮点之一，就是明确“支持外商投资企业与总部数据流动”，回应了业界关于 HR 数据出境便利性的政策期待，从立法层面规定了“跨境人力资源管理”场景下的豁免申报规则。

然而，无论是立法还是监管层面，豁免申报义务并不等于豁免合规责任。当前立法及监管环境下，针对 HR 数据出境场景，在华外企如何开展 data flow 及 data mapping 等工作？豁免申报后，在华外企还需履行哪些合规责任？同行有哪些最佳实践？结合相关法律理解及实践经验，汇业律师事务所黄春林律师团队总结如下，仅供参考。

## 一、HR 数据调研

为了理清企业 HR 系统链路及数据资源，准确适用《促进规定》等法规，建议企业应开展 HR 场景的数据出境情况调研；此前已经开展调研的，应根据《促进规定》的统计口径再次更新。相关调研工作应至少包含以下维度：

- 子场景：行业实践中，一般是按照处理目的划分为不同的子场景，例如招聘、劳动合同、工资福利、股权激励、绩效、培训、出勤、行政管理、差旅、保险、亲友关怀、安全、合规及争议，等等。根据行业实践及企业实际，理清该等子场景下数据出境的目的，应准确识别哪些子场景可以划入“跨境人力资源管理”母场景。
- 系统及链路：通过穿行测试、访谈及问卷等方式，全面调研前述子场景的上下游系统，根据系统 holder、系统部署及运维方式、是否出境及其方式、是否含有个人信息、出境链路情况等，分别绘制网络系统资源表及 data flow 等。
- 数据主体：行业实践中，一般是按照身份类型划分数据主体，例如求职者、候选人、正式员工、非正式员工（例如实习生、劳务派遣、外包工等）、退休人员以及与其他人员（如家属、紧急联络人等）。根据监管意见及主流行业实践，应准确理解《促进规定》关于“员工”的定性规定。
- 个人信息：全面调研所有子场景下的个人信息字段及数量，重点关注 SPI、非员工 PI 等。根据监管意见及主流行业实践，应合理界定统计区间及非结构化数据统计口径等。

前述调研工作形成的 data mapping，不仅有利于准确识别出境合规路径，也是企业推进数据分类分级工作的一部分，并可以作为后续合规差距分析及整改的工作底稿。

## 二、HR 数据出境合规路径识别

根据前期调研情况，企业应准确理解和适用《促进规定》，明确哪些属于法律及监管认可的

豁免申报情形，并由专业人士出具结论性法律意见，以备合规留痕。此外，为了确保路径识别阈值的适用准确性，还建议企业此后每年定期开展一次符合性识别。

例如，行政管理、亲友关怀、股权激励、安全等子场景是否属于“跨境人力资源管理”，以及候选人、求职者、家属、非正式员工等是否属于“员工”，跨境运维的本地化系统是否属于“数据出境”等，都应结合企业实际情况、合规风险偏好、行业合规水位及监管意见等统筹考虑。对于存在法律理解或适用争议的情形，建议采取分步推进机制，不宜贸然定论，以免后续执法挑战。

《促进规定》发布前已经递交了安全评估或标准合同备案的，企业还应根据同业实践、相关程序所处的阶段，以及《促进规定》出台后相关法律文件的效力，综合评估进一步行动方案，例如是否撤回申报，是否重新备案，是否继续出境某个字段，等等。

### 三、HR 数据出境豁免申报后的主要合规责任

在华外企向境外集团提供 HR 数据符合《促进规定》等规定的豁免情形的，可以豁免申报。但同时，仍应遵守 PIPL 及《促进规定》第十、十一条等规定，依法履行相关的合规义务。对此，汇业黄春林律师团队认为，豁免申报的 HR 数据出境的主要合规责任包括：

#### （一）基础合规责任

准确判断相关 HR 系统、HR 数据的法域适用情况。属于中国法管辖的，仍应遵守 CSL、DSL、PIPL、《密码法》、《档案法》、《电信条例》、《互联网信息服务管理办法》等法律法规，履行包括但不限于 MLPS、ICP 备案、联网备案、算法备案、加密及去标识化、分类管理、教育培训等基础合规责任。

#### （二）履行告知同意义务

《促进规定》第五条第（二）款的出境行为“确需”不等于 PIPL 第十三条第（二）款的处理行为“必需”；同时，参考《促进规定》第十条规定及前期安全评估实践，豁免申报的，仍建议对 HR 数据出境场景履行告知同意义务。

因此，建议企业更新员工手册、劳动合同中的个人信息保护条款，制定、更新员工隐私政策或相关同意函，确保充分履行 HR 数据出境的告知同意义务。

实践中，考虑到在 HR 大场景下，子场景及处理目的多样，处理方式和范围可能会受集团政策及系统架构等动态变化，因此部分企业根据前述 data mapping 工作，编制独立的“HR 数据出境清单”附件。为了方便附件调用、更新及查阅等，企业可充分利用在线表单等方式，通过 URL 链接、二维码、企业微信或 MS Forms 等方式发布或签署。

#### （三）完善劳动规章制度

根据《促进规定》第五条第（二）款等规定，适用豁免申报的前提，是“依法制定的劳动规章制度和依法签订的集体合同”。考虑到集体合同的实践困难，通常建议企业依法更新劳动规章制度，增加 HR 数据出境有关的规定。

考虑到全面更新劳动规章制度牵涉面较广，实践中，企业一般是采用“补丁模式”，即制定单独的员工数据出境安全管理制度，并履行民主程序。数据量较大、出境场景复杂的企业，还建议采取“数据安全制度-数据出境管理办法-员工数据出境管理规范”三层架构，平衡制

度稳定性与灵活性。

通常，在工数据出境管理规范中，应明确所有子场景数据出境的目的及必要性、管理职责、安全措施、权利保障、阈值动态识别 SOP 等内容，并将前述“HR 数据出境清单”作为附件嵌套。

#### （四）签署个人信息跨境法律文件

即使豁免申报的，企业仍需依据 PIPL 第 21 或 23 条，及第 38 条等规定，通过签署法律文件等方式，明确与境外接收方的权利义务，保障接收方处理个人信息的活动达到 PIPL 等规定的保护标准。

企业还有其他数据出境场景的，可以通过“主文+场景附件”等形式，一套法律文件解决不同出境场景的合规问题，从而减低合规成本。HR 数据出境的场景附件，可以嵌套前述“HR 数据出境清单”。

#### （五）制定并实施数据出境安全事件应急预案

考虑到豁免场景由国家事前评估转换为“事前事中事后全链条全领域监管”，因此事后安全事件管理就是企业数据出境安全管理重点环节之一，从而有效减少风险暴露面并提高事后风险事件处置合规性。

因此，企业应根据 PIPL 第 51 条及《促进规定》第十一条等规定，制定并实施数据出境安全事件应急预案，确保潜在的安全事件发生后的基本形式合规。

#### （六）开展 HR 数据出境 PIA

即使豁免申报的，企业仍需依据 PIPL 第 55 条及《促进规定》第十条等规定，依法开展个人信息保护影响评估（PIA）。

评估策略上，企业可以在前述调研的基础上，针对 HR 数据出境豁免申报的所有场景集中开展 PIA，不必拘泥于 PIPL 第 55 条规定的几种具体处理情形；报告内容上，针对 HR 数据出境，企业可参考《个人信息出境标准合同备案指南（第二版）》中的报告模板（可将“HR 数据出境清单”作为其附件），不宜使用常规简式模板；评估资源上，为了确保评估意见符合行业合规水位，同时避免跨部门扯皮，建议寻求外部专业机构开展 PIA 工作。

此外，关于评估尺度（例如主体及字段必要性尺度、存储期限要求、权利保障机制、接收方正当性等等），仍然建议企业 follow 之前监管部门的审查尺度，以免后续监管执法挑战及内部担责。此外，为了确保报告的清洁性，建议在调研及差距分析后，先行开展整改工作。

综上所述，在华外企应全面、准确理解《促进规定》等规定的出境数据出境监管政策。即便跨境人力资源管理相关的 HR 数据确实可以依法豁免申报的，也不意味着可以就此躺平。在数据出境的“事前事中事后全链条全领域监管”机制下，在享受数据出境便利性的同时，在华外企仍应依法履行相关合规责任，切实保护出境数据安全，依法保障相关主体的合法权益。

毕竟，HR 数据不是“法外之地”，境外集团的管理需求也不是“免死金牌”。