

BIPO TIMES



新加坡《个人数据保护法》修正案解读

Amendments to Singapore's Personal Data Protection Act (PDPA)

前言

为了加强新加坡的数据隐私制度，新加坡国会于2020年11月2日通过了对《个人数据保护法》(PDPA)的重大修改。此次修改将使该法更接近当前的国际标准(如:GDPR)，以保持新加坡监管架构的与时俱进。

其中，以下条款自2021年2月1日起生效：

修正案概述

1. 数据泄露

本次修改将针对个人资料隐私引入更多新规定，其中包括企业将承担更多义务。如果数据泄露导致个人造成重大损害，或影响500或更多人的，企业必须立刻通知个人资料保护委员会和受影响的个人。其中也包括对“经授权收集、使用和披露个人数据”的法定保护。

如果披露的个人资料包含(a)全名(b)完整的身份证号码和(c)下列各项的组合，则资料外泄被视为造成/可能造成重大损害：

- 财务信息
- 人寿或健康保险信息
- 医疗专业人员提供的医疗信息

- 能够查明作为调查对象的任何弱势个体或涉及儿童/未成年人的法院诉讼程序的信息
 - 用来验证或签署电子交易的私人钥匙或密码
- 在数据泄露涉及多个企业组织的情况下，企业组织可共同评估数据泄露的严重程度和会造成的影响。在满足上述“造成/可能造成重大损害”的条件下，除非有以下情况，否则必须通知受影响的个人：

- 已采取补救行动，使数据泄露不太可能造成“重大损害”
- 事先采取了适当的技术保护措施，使数据无法被外人访问
- 委员会或相关执法机构已禁止此类通知

2. 数据许可

在新修订的法案中，涉及数据许可的有关范围被扩大，包括合同上的需要以及在个人已被告知数据使用目的，并可自行选择是否同意收集和使用个人资料，若未做选择，企业必须就数据使用情况进行通知。

符合下列情况，将被视为同意收集、使用或披露个人资料：

- 在和机构组织与相关下游组织(如:电子商务网站)签订或执行合同时，允许对方使用和披露信息
- 个人已被告知收集、使用和披露个人数据的目的，并已被给予合理的时间退出，但其尚未这样做

3. 数据许可的例外条件

现有的需要获得个体同意的例外条件清单将根据一套新的附表(如下)重新拟订。现在只要有合法利益，如改善业务及作研究用途，机构组织可以在未经同意的情况下收集、使用和披露个人资料。

数据许可的例外条件：

- a. 涉及个人切身利益
 - 明显符合个人切身利益所需的
 - 保护个人切身利益时所必需的(例如:对影响健康或安全的紧急情况、事件做出的必要反应行为，或用于联系受伤、生病或已故个人的近亲或朋友)
- b. 涉及公共活动
 - 公开、可用的
 - 涉及国家利益的
 - 仅供艺术、文学需要为目的的
 - 仅供档案归档、历史记录的
 - 仅供新闻组织用于新闻活动的
- c. 涉及公共利益
 - 从公共机构获得或向公共机构披露的数据
- d. 涉及个人合法利益
 - 为进行评估目的时所必需的
 - 为任何调查或诉讼时所必需的
 - 为提供法律服务时所必需的
 - 信用局与信用局成员之间为编制信用报告所必需的
 - 根据私人信托或福利政策要求，在赋予个人权利用于管理该信托或福利政策的操作中所必需的
 - 为个人或家庭提供服务时所必需的
 - 个人在工作、业务或就业过程中产生的档案

- 建立、管理或终止雇用关系及任命时所必需的
 - 涉及组织或他人的一般合法利益的
- e. 涉及商业资产交易
 - 用于商业资产交易，涉及购买、出售、租赁、合并、兼并或任何其他收购、处置或资助一个机构组织或在该组织中的任何商业资产的交易
 - 涉及公司与一个或多个关联公司合并商业资产的交易
 - 涉及将公司任何业务或资产转让或处置给关联公司的交易
 - f. 涉及业务改进*
 - 用于改进、提高或开发新的商品或服务的过程
 - 用于改进、加强或发展新的业务方法或程序的过程
 - 用于学习或了解个人在提供商品和服务方面行为或偏好的过程
 - 用于确定适合个人的商品或服务，或为个人提供个性化/定制化的商品或服务

*未经所有组织同意而使用时，仅用于团体内部的收集和披露。

g. 作为研究目的**

- 用于研究目的，包括历史、统计学研究等

**用于个人资料的使用和披露。

更多相关信息可点击以下链接查询：

[PDPA Framework for the Collection, Use and Disclosure of Personal Data](#)

4. 财政处罚增加

对违反《个人数据保护法》的行为，将处以更高的罚款，最高罚款额为100万新元或一个机构组织在新加坡年营业额的10%，以金额最高者为准。

5. 新增数据转移权

为了让个人对其个人资料有更大的自治权和控制权，个人现可以要求负责数据转移的机构组织将个人资料传送至指定的数据接收方，但提供的个人资料必须以电子形式存在，同时个人与数据转移机构组织间也应保持持续联系。

6. 加强对电话营销和垃圾邮件的管制

在此之前，个人只有登记加入了委员会的“拒收来电”的登记册后，才能受到保障，免受未经请求的信息和电话骚扰。如今，现有规则将得到进一步加强，信息发送方将负有更多义务，以确保和确认相关未经请求的信息的接收者没有在“拒收来电”登记册上。发送方只有在收到对方新加坡电话号码不在“拒收来电”登记册中的确认信息后，才可发送。企业组织也不能依赖新的例外情况来发送未经请求的营销信息。

相关资源与辅助工具

“《个人数据保护法》组织评估工具 (PATO)”是一种自我评估工具：

- 使各机构组织能够对其个人数据保护政策和做法进行自我评估，以遵守《个人数据保护法》；
- 有助于凸显其个人数据保护政策和实践中所存在的潜在漏洞；
- 指导他们查阅相关的PDPA指南、准则和信息资源；

- 根据机构组织自身的情况生成一份自我评估报告。

有关的自我评估工具可在以下网址找到：

[PDPA Assessment Tool for Organisations \(pdpc.gov.sg\)](#)

各企业组织可利用报告结论和行动规划来更新内部实施的相应措施。同时这些文件也可用于审查该组织现有数据保护措施的改进规划。

总结

鉴于这次修正案,各机构组织在未来须考虑以下事项:

- 审查隐私政策,确保企业流程符合修订后的《个人数据保护法》(PDPA);
- 按照强制性数据泄露通知要求,审查数据泄露或事件响应计划;
- 评估是否需要新的程序来满足新增的数据转移权利;
- 定期评估收集、使用或披露个人资料可能产生的不利影响;
- 开展内部培训,以确保与最新《个人数据保护法》修正案下的变化保持一致。

Source :

[Amendments to PDPA as of 2 November 2020](#)

[Amendments to the PDPA – Simmons + Simmons](#)

[Singapore: Amendments to the Personal Data Protection Act 2012 \(PDPA\) now in force – DLA Piper](#)

BIPO深圳·成都公开课 | 复盘2020·人资合规大事与展望 圆满结束

2021年3月11日和17日,由BIPO主办的“复盘2020·人资合规大事与展望”BIPO年度巡回公开课活动分别在深圳和成都成功举办。本次我们特邀BIPO高级顾问周凯刚老师,来带领大家一同复盘2020年度各类人力资源合规大事,复盘剖析,理清政策脉络,解读人力资源合规问题,展望2021新局面。

在活动中,周凯刚老师针对“税优平移”最后一年,亟需重构的人员“成本-收入”效率认知的议程,以及预扣预缴政策调整和新冠肺炎疫情下的纾困政策进行的多层面的分析和解读,就疫情下“社保”与“公积金”的不同纾困策略,提出自己的合理见解,帮助在场的HR们更好的理解复杂政策和环境变革之下的“来龙去脉”,深入解析,提出相应的合规有效的解决方案和专业意见。关于劳动合同电子化、共享办公、“社保税征”全面落地等多个内容,周老师秉持其一贯风趣幽默的风格,深入浅出,以言简意赅,浅显易懂的方式来给大家分析。

现场整体反响热烈,课后大家仍积极与各位老师沟通交流,许多细节问题老师们也耐心地为大家答疑解惑。BIPO也收到了大家的意见反馈,我们在未来也会根据建议不断完善,推出更多丰富且有意义得活动内容、提供更棒的课程体验!最终,BIPO公开课“复盘2020·人资合规大事与展望”深圳站和成都站的活动圆满结束!

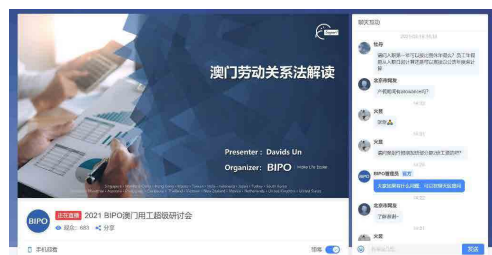


BIPO澳门用工超级研讨会 | 澳门劳动关系法解读 圆满落幕

3月18日,BIPO特邀澳门区HR服务交付顾问Davids Un来到本次BIPO澳门用工超级研讨会,带领大家一同了解澳门人力资源实务规范等相关事宜。

活动中,Davids首先介绍了澳门劳动关系法的一些修改和条例更新以及劳动合同的种类,并针对许多HR所面临的实际用工问题,通过生活工作案例和对员工基本报酬的支付期限及假期的种类、权利等相关法例的讲解,帮助大家明晰实操事宜,细致分析条款和规范中需要注意的事项。最后Davids还凭借自身优秀的经验和见解,就澳门雇员法定权益等内容进行了专业说明和详解。

在本场澳门用工超级研讨会中,线上的小伙伴们参与积极,反馈热烈,许多问题也涉及实际操作或即将面临的情况,对此,Davids Un也细心解答,给予建议,最终活动成功圆满落幕!



BIPO三月荣获六项行业荣誉

BIPO近期连获6项行业大奖,展现出BIPO在人力资源服务领域的领先地位及影响力,更是对BIPO对品牌不断创新发展的肯定。

- HRflag颁布的“2021年度人力资源服务业数字化转型大奖”与“2021年度人力资源服务业品牌大奖”
- HRTech China 颁布的“2020年度人力资源科技最佳服务机构”与“2020年度人力资源科技最佳产品奖”
- 第一资源颁布的“2021中国人力资源服务机构100强”TOP30
- 人力资源智享会颁布的“2021中国人力资源技术供应商价值大奖”—中国HCM系统-云服务HR甄选供应商



未来,BIPO会继续通过创新人力资源管理方式和技术,坚持全球化和数字化的发展理念,将专业服务融入企业的业务战略和日常运营中,助力企业开阔视野、提高效能,实现企业人力资源的可持续发展。

BIPO于3月26日举办2021年首次线上多国会议

BIPO在2021年第一季度在墨西哥、伦敦和土耳其新设三个办公室,这使得BIPO在战略网络已经遍及22个国家和地区,目前已为多个行业领域的1,600多名客户提供服务。之后将有更多的办公室计划在2021年下半年完成,BIPO也将在新加坡实现其发展Global Innovation Hub的愿景,以支持商业和人力资源社区日益复杂的技术需求。

在未来企业战略部署和经营中,BIPO也将更好地利用产品和服务优势,加强专业服务各领域各地区之间的交流合作,构建优质服务平台,发挥协同效应,形成全球范围内的高效服务网络及运营体系,更好地服务于国际化进程中的中外企业,为更多企业在实现全球化与数字化的转型道路上提供助力。



BIPO x 荷比卢商会 | 中国企业出海欧洲如何面对各种挑战 早餐会成功举办

3月30日,BIPO与荷比卢商会联合举办了出海系列专题早餐会,帮助中国企业了解欧洲地区的法律政策及如何应对出海欧洲的过程中所遇到的问题与挑战。

首先,由BIPO的海外落地服务总监 Govern Tang 出场,分析了中国企业出海所遇到的问题与挑战,说明企业应关注到的合规重点及应对策略。同时也介绍了BIPO的具体业务及战略布局,能够企业在出海过程中为其提供全方位的服务支持。来自欧普照明的人力经理 Ruby Lu 与阿里云的欧洲荷比卢地区总经理Michel Cui也通过分享他们的实际案例,从切身经历出发,讲述了他们在出海欧洲市场的过程中所面临的各种挑战,提出了一些有针对性的解决方式与建议。在最后的圆桌环节,分享嘉宾们也针对现场提问进行了详细解答,为在场参会人员提供了对应思路。最后大家也在会后进行了互动交流,至此,本次活动圆满结束。



政策快讯

- 1.【江西省】江西调整最低工资标准。[More...](#)
- 2.【黑龙江省】黑龙江省人民政府关于调整全省最低工资标准的通知。[More...](#)
- 3.【南昌市】南昌市人民政府办公室印发关于贯彻落实《江西省人民政府办公厅关于统一规范职工基本医疗保险和大病保险政策的实施意见》的通知。[More...](#)

关于我们

BIPO创立于2004年,作为国际化的人力资源一站式服务供应商,公司立足亚太、辐射全球,推动科技赋能,为企业提升管理品质,十多年来砥砺前行,以全球化、数字化和合规化为发展理念,分别在新加坡、中国大陆、港澳台地区、日本、印度、马来西亚、印度尼西亚、泰国、越南、菲律宾、柬埔寨、缅甸、澳大利亚和新西兰等地设立子公司,研发中心分别位于新加坡、上海、印度尼西亚和马来西亚。

我们的业务遍及全球70多个国家和地区,服务产品包括HRMS、多国薪资计算、人事代理、海外落地服务、考勤自动化管理、业务流程外包、灵活用工、弹性福利管理、无机构雇佣管理(PEO)、外籍员工服务等,借助系统的科技化和服务网络的多国化,为客户提供多地区、高效率、合规化的用户体验。

BIPO现有 BIPO HRMS 和Workio两套自主研发人力资源管理系统,通过“全模块”整合与敏捷开发,凭借灵活的系统架构和数据管理,打破信息孤岛,实现点对点链接,使公司运营整体化、高效化。同时依托全球资源网络,聚焦企业人力资源管理中的痛点,集合多种业务协作云应用,使服务覆盖全球。

BIPO,已发展成亚太区服务网络最广,落地最深的一站式人力资源合作伙伴,积累了众多高能级的全球知名企业,并在不断加速中提升链接全球的服务辐射能力、优化科学先进的系统方案,打造品质卓越的国际级人力资源服务供应商!

✉ bipoinfo@biposervice.com

📍 上海市延安中路841号东方海外大厦3楼

☎ 400-101-7100

🌐 www.biposervice.com

🌐 [bipo-svc](#) [f](#) [biposvc](#)

©2021 BIPO Service · All right reserved



扫码关注,留下联系方式,我们将发送往期BIPO TIMES到您邮箱