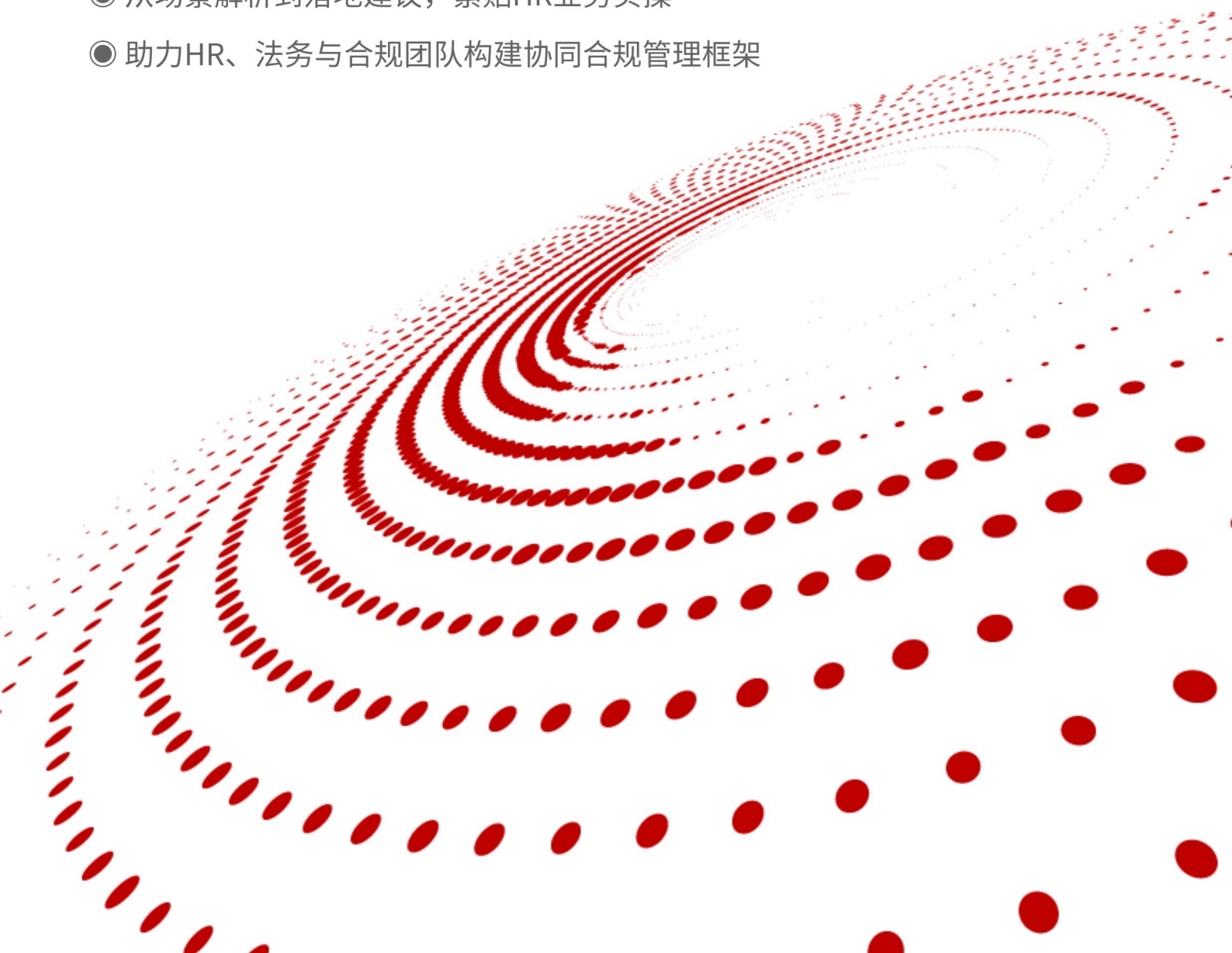
出海欧洲：
GDPR下全球HR管理与员工数据合规指南

2026版

- 覆盖全球化HR管理十大高频风险场景
- 从场景解析到落地建议，紧贴HR业务实操
- 助力HR、法务与合规团队构建协同合规管理框架



前言

欧洲员工数据管理不到位，企业可能付出多大代价？

随着中国企业加快欧洲市场布局，员工数据的收集、存储、使用与跨境传输，成为全球人力资源管理中不可忽视的合规议题。从候选人简历留存、日常考勤与绩效管理，到总部与海外分支机构之间的数据共享，这些常见的HR操作都可能涉及欧盟《通用数据保护条例》（GDPR）的要求。

GDPR的处罚力度不容小觑。2023年5月，爱尔兰数据保护监管机构因Meta向美国传输欧洲用户数据时违反相关数据保护要求，对其处以12亿欧元罚款，创下GDPR实施以来的最高罚款纪录。截至2026年初，GDPR累计罚款总额已超过61亿欧元，罚单数量接近3000张，平均每张罚单约230万欧元。对于在欧洲开展业务的中国企业而言，数据保护合规不仅关系到法律风险，也可能影响企业声誉与客户信任。

GDPR合规风险不容忽视

GDPR对个人数据的定义十分广泛，涵盖能够直接或间接识别自然人的各类信息。在人力资源管理中，员工身份信息、考勤记录、绩效评估及病假记录等，都可能涉及个人数据处理。若企业缺乏适当的处理依据、未满足跨境数据传输要求，或未采取必要的数据安全措施，都可能面临监管调查与处罚。

对于部分严重违规行为，GDPR规定的罚款上限为2000万欧元，或企业上一财年全球年度营业额的4%，以较高者为准。对于相关企业集团，集团全球营业额也可能成为罚款计算的重要依据，而非仅看欧洲子公司的营业额。因此，企业需要将数据保护要求落实到具体的HR流程中，系统梳理数据处理依据、访问权限、保存期限及跨境传输安排，及时识别潜在风险。

CDP集团：助力企业合规出海

基于在全球人力资源领域的实践积累，CDP集团整理了《出海欧洲：GDPR下全球HR管理与员工数据合规指南（2026版）》，围绕员工管理中的10个常见场景，从员工数据跨境传输、候选人简历留存，到办公监控与数据泄露，解析容易被忽略的合规误区，并提供相应的实务建议。

我们希望通过贴近业务实际的场景分析，帮助中国企业加深对GDPR的理解，将合规要求融入全球HR管理流程，为企业稳健拓展欧洲市场提供参考。

关注CDP集团
微信公众号

添加CDP集团助手小C
获取咨询方案

免责声明
本白皮书旨在梳理GDPR在雇佣与人力资源管理场景中的主要风险点及管理议题，不构成也不替代针对具体国家、业务或数据处理活动的法律意见或其他专业建议。CDP集团在编写本白皮书时已采取合理的谨慎措施与技巧，但不对其准确性和时效性作出任何保证。涉及法规适用、处罚上限、监管动态及成员国差异等事项，读者应结合企业实际情况进一步核验，或征询独立专业意见。

目录

第一部分 员工全生命周期：个人数据处理的合规边界

01 员工同意企业处理其个人信息，真的管用吗？ 01

02 候选人的简历，可以留在人才库吗？ 02

03 在欧洲做候选人背调，有哪些合规红线？ 03

04 办公室装监控、聊天记录留痕：HR容易越界的四个场景 03

05 离职员工的数据，留着有风险，删了也可能有问题？ 04

第二部分 数据流转与风险管理：跨境传输、第三方责任与事件响应

06 员工个人信息跨境传输：有哪些方式和风险？ 06

07 把数据交给第三方，企业能免责吗？ 07

08 工资单误发引发的数据泄露，你的应急机制准备好了吗？ 07

第三部分 组织治理与制度衔接：明确责任，建立有效的合规体系

09 谁来监督监督者？DPO的独立性不容忽视 09

10 把PIPL合规经验搬到欧洲，可能踩坑 09

关于CDP集团



扫码申请

免费下载完整版