

監管概覽

本集團於新加坡的業務受各項新加坡法律及法規規管，並須取得各項新加坡牌照、許可證及政府批准。

承包商註冊系統

新加坡的建築行業受新加坡建設局(「**建設局**」)監管，該局的主要職責是發展及監管新加坡的建築環境，包括新加坡的建築物、構築物及基礎設施。雖然未在建設局註冊的商業實體並非不得在新加坡公共部門以外以承包商或供應商身份經營業務，但在建設局管理的承包商註冊系統(CRS)註冊，乃是投標公共部門建築項目、在公共部門建築項目中擔任一級分包商及／或在新加坡聘用外籍建築勞工(即S准證及／或工作準證持有人)的先決條件。目前設有五個主要註冊組別，並進一步細分為工程類別。五個主要註冊類別為：(i)建築工種；(ii)建築相關工種；(iii)機械及電氣工種；(iv)行業工種；及(v)監管工種。CRS工程類別的不同等級，決定了公司承接新加坡公共部門建築項目的投標限額。

建設局承包商註冊系統項下的工種註冊按行業類別劃分，並於各類別內分級。機械及電氣工種的級別由L1至L6。承包商於建設局的註冊以及就特定註冊類別獲授的級別，取決於(其中包括)承包商是否符合若干要求，例如人員資歷、過往已完成項目的往績記錄、財務能力(例如淨值及繳足股本)、職業安全及健康記錄(倘適用)。該分級等級直接釐定承包商競投公共部門項目時的投標限額，從而形成一個具特定註冊要求的高度監管市場環境。承包商在某工種及等級註冊的有效期由建設局決定，並載於向承包商發出的申請結果通知書中。

電信佈線牌照

Sunbeam符合ME15(綜合樓宇服務)工種L5等級註冊資格的要求之一，是Sunbeam必須持有資訊通信媒體發展局所發出的有效電信佈線承包商類別牌照。

資訊通信媒體發展局電信佈線牌照共有兩類，即：(a)適用於ACRA註冊實體的電信佈線承包商類別牌照；及(b)適用於個人的電信佈線安裝人員類別牌照。

倘需註冊取得電信佈線承包商類別牌照，Sunbeam必須是會計與企業管制局註冊的實體，且必須至少僱用一名持牌電信佈線安裝人員。電信佈線承包商類別牌照包括持牌承包商必須遵守的下列條件：

監管概覽

- (a) 在經營提供佈線工程業務時，須確保(i)僅由持牌安裝人員(其牌照未被吊銷)進行佈線工程；及(ii)該持牌安裝人員僅進行根據《電訊(佈線工程)規例》第4(1)條獲授權進行的佈線類型相關的佈線工程；及
- (b) 須遵守《電訊法》、《2024年電訊(佈線工程)規例》以及資訊通信媒體發展局根據《電訊法》頒佈的《2024年電信佈線工程實務守則》之規定。

2004年《建築及建造業付款保障法令》(「《付款保障法令》」)

根據《付款保障法令》，任何根據合約進行建築工程或供應任何貨物或服務的人士均有權獲得進度付款，而《付款保障法令》中「建築工程」指(其中包括)：(i)構成或將構成土地一部分的建築物或構築物(無論是否永久)的建造、改建、修理、修復、維護、擴建、拆卸或拆除；(ii)在任何建築物、構築物或工程中安裝會構成或將構成土地一部分的裝置設備，包括供暖、照明、空調、通風、供電、排水、衛生、供水或消防及安保或通訊系統；(iii)在建築物、構築物或工程進行建造、改建、修理、修復、維護或擴建過程中，所進行的內外清潔作業；及(iv)任何建築物、構築物或工程的外部或內部表面的油漆或裝飾工程。

《付款保障法令》項下對「建築工程」的定義，普遍適用於本集團所承接的各類工程。

《付款保障法令》載有(其中包括)某人根據合約有權獲得的進度付款金額、根據合約所進行的建築工程或所提供的貨物或服務的估值，以及進度付款到期應付之日期的條文。《付款保障法令》訂立相關程序，讓索償人(即已進行建築工程或提供貨物或服務的人士)向答辯人(即根據與索償人訂立的合約須承擔或可能承擔進度款支付責任的人士)送達付款申索書。答辯人隨後須於《付款保障法令》規定的時限內對付款申索作出回應。倘索償人未能收到回應金額的付款或對回應金額有爭議，則索償人有權就付款申索爭議向獲認可的審裁員申請審裁，審裁是《付款保障法令》項下的快速爭議解決程序。審裁員隨後須發出審裁決定，列明答辯人就付款申索爭議須向索償人支付的金額(「**審裁金額**」)(如有)。《付款保障法令》亦賦予索償人權，倘答辯人未能支付審裁金額，索償人有權暫停進行建築工程或供應貨物及服務，並對未固定的貨物行使留置權。審裁決定書可視同判決債項予以強制執行。

《付款保障法令》規定，「背對背付款」條款不得強制執行。該條款即(其中包括)合約中約定一方(第一方)向另一方支付應付款項的責任，取決於或須待另一方向第一方支付該款項的全部或任何部分，方予履行的條款。合約各方無權約定排除《付款保障法令》的條文適用。

監管概覽

職場安全與衛生(「職安」)安全措施

根據《2006年職場安全與衛生法》(「職安法」)，每名僱主均有責任在合理切實可行的情況下採取必要措施，確保其僱員在工作中的安全及健康。該等措施包括：為僱員提供並維護安全、無健康風險的工作環境，並妥善配置工作福利設施與安排；確保針對僱員所使用的任何機械、設備、廠房裝置、器具或作業流程，採取充足的安全防護措施；保障僱員不會因工作場所內或鄰近工作場所、且由僱主管控之物件的佈置、處置、操作、調配、加工、存放、運輸、作業或使用，而暴露於危險之中；制訂並執行應急程序，以應對人員在職期間可能發生的突發事故；確保在職人員獲得執行工作所需的充足指導、資訊、培訓及監督。《職安法》載有關於工作場所佔用人或主事人責任的條文，該等條文亦可能適用於本公司。

《2007年職場安全與衛生(建築)規例》(「職安建築規例」)所列工作場所佔用人須履行的特定責任，其中包括：凡建築工程或土木工程合約總額低於10百萬新加坡元的每個工地，須委任一名職安統籌員，其職責為協助辨識工地內的不安全環境狀況或不安全作業方式，並就整改該等不安全狀況及作業模式，建議及協助落實所有合理切實可行的補救措施。

僱主及工作場所佔用人的其他具體責任，載於《職場安全與衛生(一般條文)規例》(「職安一般條文規例」)。若干該等責任包括採取有效措施，保護在職人員免受生物危害物質暴露所帶來的有害影響，避免對其健康構成風險。

根據《職安一般條文規例》，下列設備(其中包括)須經授權檢驗員測試及檢驗後方可使用，並其後按指定周期定期覆檢：(a)起重機或升降機；(b)起重裝置；及(c)起重設備及起重機械。經檢驗後，授權檢驗員將簽發並簽署測試及檢驗證明書，並註明設備的安全工作負荷。該測試及檢驗證明書應妥為保存，以便查閱。根據《職安一般條文規例》，使用設備之工作場所的佔用人有責任遵守上述《職安一般條文規例》的條文，並備存載有有關起重裝置、起重設備及起重機械必要詳情的登記冊。

除上述規定外，根據《職安法》，由職場安全與衛生專員(「職安衛專員」)委任的檢查員可(其中包括)進入、視察及檢查任何工作場所；視察及檢查任何工作場所的任何機器、設備、廠房、裝置或物件；作出必要的檢驗與查詢，以確定是否符合《職安法》的規定；提取工作場所內現有或從工作場所排放的任何物料及物質樣本，以供化驗及檢測；評估工作場所內的噪音、照明、溫度、有害及危險物質濃度，以及在職人員的接觸暴露

監管概覽

水平；並要求任何人出示與《職安法》調查或查訊相關的物品，且在必要時，扣留工作場所內與《職安法》調查、查訊有關的物品。

根據《職安法》，倘職安衛專員認為符合以下任一情形，可就相關工作場所發出停工令或糾正令：(i)該工作場所的狀況、位置，或場內任何機械、設備、廠房裝置、器具的使用方式，導致場內作業工序無法在保障在職人員安全、健康及福祉的前提下進行；(ii)任何人違反了《職安法》規定的任何責任；或(iii)任何人作出任何行為或沒有作出任何行為，而職安衛專員認為該等行為或不作為對在職人員的安全、健康及福利構成或可能構成風險。停工令須(其中包括)指示受令方立即停止所有作業，可無限期停工，或直至已按職安衛專員要求採取補救措施、並獲其認可，消除相關危險，確保後續作業可在兼顧在職人員安全、健康及福祉的前提下恢復進行。糾正令須(其中包括)指示受令方採取相關措施，以消除任何危險，從而使工作場所的作業或工序可在適當顧及在職人員安全、健康及福祉的情況下進行，惟該等措施須獲職安衛專員滿意為準。

根據《2008年職場安全與衛生(工廠註冊)規例》(「《職安工廠規例》」)，(a)任何人擬佔用或使用任何處所作為工廠，且該工廠屬本規例附表一第一部或第二部所列類別(不包括第三部)，須向職安衛專員將該處所註冊為工廠；(b)任何人擬佔用或使用任何處所作為工廠，且該工廠屬本規例附表一第三部所列類別，須依《2017年職場安全與衛生(重大危險設施)規例》，向職安衛專員將該處所註冊為重大危險設施；及(c)任何人擬佔用或使用任何處所作為工廠，且不屬本規例附表一第一部、第二部及第三部任何類別者，應在工廠開始營運前按規定格式向職安衛專員提交通知。屬上述第(c)項情況的工廠佔用人，如工廠相關詳細資料、廠內作業類別出現任何變更，或停止佔用、停止使用該工廠，均須向職安衛專員作出通報。

根據《職場安全與衛生(風險管理)規例》(「《職安風險管理規例》」)，工作場所的僱主或主事人須(其中包括)就其業務在工作場所中可能對任何人造成的安全與健康風險進行風險評估；採取一切合理可行的措施，以消除對可能受其業務在工作場所中影響的任何人的任何可預見風險；倘無法合理可行地消除該等風險，則須實施合理可行的措施以降低風險，並制定安全工作程序以控制風險，同時將相關內容告知勞工；將該等風險評估及措施／安全工作程序的記錄保存不少於三年；並在職安衛專員要求時，向其提交該等記錄。

根據《職場安全與衛生(事故報告)規例》(「《職安事故報告規例》」)，凡於工作場所發生導致死亡或受傷，或導致僱員被證明不適宜工作、需要住院或被安排擔任輕便工作

監管概覽

之意外，任何危險事故(如《職安法》第一附表所列)，以及任何僱員罹患職業疾病(如《職安法》第二附表所列)，須在該規例訂明的時限內向職安衛專員通報及／或呈報。《職安事故報告規例》第11條規定，除其他規定外，任何人士如無合理辯解而違反相關通知及／或呈報規定，即屬犯罪，一經定罪，初犯者可處不超過10,000新加坡元的罰款；如屬累犯，則可處不超過20,000新加坡元的罰款或不超過六個月的監禁，或兩者兼罰。

倘本公司違反《職安法》及／或相關規例的任何條文，則視乎所涉條文而定，本公司即屬犯罪，並須承擔條文訂明的相應處罰。

扣分制

新加坡人力部已對建築業的所有公司實施扣分制度。建築業公司如有違反《職安法》及相關附屬法例，將被記予扣分。扣分的數目取決於所犯罪行的嚴重程度。於18個月期間內累計扣滿25分或以上，將導致(i)被禁止僱用新的外籍勞工，為期三個月。倘累積更多扣分，將導致更長時間被禁止僱用新外籍勞工；倘累積達到125分或以上，該公司將被禁止僱用新外籍勞工及續簽現有勞工的工作准證，為期兩年。

公司的扣分是將其同一公司名下所有工作場所所累積的扣分加總計算。

受監察業務計劃

人力部亦已實施(「**受監察業務**」)計劃，以協助職安記錄欠佳的公司建立或改善其安全及健康管理體系。

公司首先須經歷初步評估階段，在此期間，人力部的職業安全與衛生署(「**職安衛署**」)將對公司的風險管理及職安管理體系進行全面審查，審查內容包括公司是否發生過致命工作場所事故、多起工傷或危險事故(如《職安法》第一附表所列)、不良表現記錄、停工令，或者就建築業而言，是否累積了扣分。倘職安衛署的審查結果顯示公司未能妥善管理職安，或出現系統性缺失的跡象，該公司將正式進入受監察業務計劃。

在監察階段，公司須制定並承諾執行一套全面且可持續的行動計劃。公司須負責實施該行動計劃，並定期向職安衛署報告進展。職安衛署亦會進行頻繁的視察，以核實進展情況，而公司管理層須與職安衛署保持聯繫，並展現出改善其職安管理的明確決心。列入受監察業務計劃的公司名稱，會由人力部公佈於一份名單上(如有變動，每週更新一次)。

監管概覽

建築業公司倘在招標截止日期或得標通知書發出日之前三個月內進入受監督業務計劃，或在招標截止日期之後、但於招標得標日期之前進入受監督業務計劃，則可能被暫時取消參與公共部門建築及建築相關項目投標的資格。

公司證明其在職安表現及有效管理職安的能力方面大幅改善，且其管理層出具建立更穩健的職安文化計劃後，可退出受監察業務計劃。

2019年《工傷賠償法》(「工傷賠償法」)

《工傷賠償法》適用於所有行業，根據僱傭合約或學徒合約受聘的本國及外籍僱員(獨立承包商、自僱人士、家庭傭工及制服人員除外)，不論其收入高低皆適用。凡僱員因受僱工作及在受僱期間引致人身受傷或罹患疾病，僱主須依據該法令條文規定向僱員支付賠償。《工傷賠償法》訂明(其中包括)僱員可能有權收取之賠償金額及計算該等賠償之方法。相關監管機構為人力部。

僱主亦須遵守(其中包括)《1990年僱傭外國勞工法》(「外勞僱傭法」)、《僱傭法》以及與僱用外來人力有關的規例所列之條文。

《工傷賠償法》並不涵蓋自僱人士及獨立承包商。然而，《工傷賠償法》規定，倘若任何人士(下稱主事人)在其交易或業務過程中或出於交易或業務目的，與任何其他人士(下稱承包商)訂約，由承包商執行主事人所承擔的全部或部分工作，或為進行該等工作而提供勞力，則主事人可能須承擔《工傷賠償法》賦予僱主的義務，該等義務涉及承包商為執行該等工作所僱用的任何僱員。倘主事人根據《工傷賠償法》支付了賠償，則主事人有權向原本須根據《工傷賠償法》對該僱員負有賠償責任的僱主追討彌償。

《工傷賠償法》規定，倘僱員因在工作期間發生且與其受僱於僱主的工作有關的意外而導致身體受傷，或因在《工傷賠償法》規定的情況下罹患疾病而導致喪失工作能力或死亡，則僱主須依據該法的規定支付賠償。受傷僱員有權申領病假薪金、醫療費用，以及就永久喪失工作能力或死亡申領一筆過補償金，但須受《工傷賠償法》規定的若干限額所約束。

因工作期間發生且與其受僱工作有關而受傷的僱員，可以選擇透過以下任一方式尋求賠償(惟不可兼選)：(a)藉由通知僱主或指定保險人，根據《工傷賠償法》提交賠償申索。此方式無需證明任何一方有過失或違反義務。賠償金額乃基於《工傷賠償法》規定的公式計算，並受相關限額所約束；或(b)展開法律程序，根據普通法就僱主違反義務或過失，向僱主申索損害賠償。

監管概覽

根據普通法申索的損害賠償可包括遭受痛苦、工資損失、醫療開支及任何未來收入的損失。雖然賠償金額並無規定上限，但僱員須證明僱主或第三方存在過失。

根據《工傷賠償法》，除非獲明確豁免，否則每名僱主須向指定保險人投保並根據核准保單維持保險，以承保其根據該法條文對全體僱員可能承擔的一切責任。《工傷賠償法》項下的補償限額於近期作出修訂，據此，倘事故於2025年11月1日或之後發生：

- (a) 倘因工傷導致死亡，應付補償金額須以一筆過形式支付，且不得超過269,000新加坡元或少於91,000新加坡元。
- (b) 倘僱員因工傷導致永久完全喪失工作能力或現時完全喪失工作能力，應付的補償金額須以一筆過付款方式支付，且不得超過346,000新加坡元或少於116,000新加坡元。
- (c) 僱主就僱員因工受傷所接受的醫療費用而須支付的任何補償，以每名僱員每次事故53,000新加坡元為限。

1968年《僱傭法》(「僱傭法」)

《僱傭法》由人力部管理，訂明僱傭條款及條件，以及該法所涵蓋的僱主與僱員的權利和責任。尤其是《僱傭法》第4部分，訂明對以下人員的休息日、工作時間及其他服務條件的規定：月薪(不包括加班費、獎金、年度工資補貼、生產力獎勵金及任何名稱的津貼)不超過4,500新加坡元(或規定的其他金額)的勞工；以及月薪(不包括加班費、獎金、年度工資補貼、生產力獎勵金及任何名稱的津貼)不超過2,600新加坡元(或規定的其他金額)的僱員(勞工或受僱擔任管理或行政職位者除外)。《僱傭法》第38(8)條規定，除非在特定情況下(例如工作對社區生活、國防或安全至關重要；對機械或廠房進行緊急維修；以及無法預見的工作中斷)，否則第4部分僱員不得在任何一(1)天內工作超過12小時。此外，《僱傭法》第38(5)條將第4部分僱員可執行的加班工作時數限制為每月72小時。倘僱主需要第4部分僱員或該類別僱員每天工作超過12小時或每月加班超過72小時，須事先獲得勞工處處長書面批准豁免。勞工處處長在考慮僱主的營運需求以及第4部分僱員或該類別僱員的健康與安全後，可通過書面命令，按勞工處處長認為合適的條件豁免該等第4部分僱員遵守加班限制。倘獲得該等豁免，僱主須將該命令或其副本顯著地展示在該等第4部分僱員的工作場所。違反上述規定的僱主即屬犯罪，一經定罪，須處以不超過5,000新加坡元的罰款；倘屬第二次或其後再犯，則處以不超過10,000新加坡元的罰款或不超過12個月的監禁，或兩者並罰。所有僱主均須按照《僱傭法》規定的期限，製作並保存僱員記錄，向適用《僱傭法》的僱員提供主要僱傭條款書面紀錄，並發放薪金單。

監管概覽

在新加坡僱用外籍勞工

在新加坡僱用外籍勞工，須遵守《外勞僱傭法》並受人力部監管。根據《外勞僱傭法》第5(1)條，任何人不得僱傭外籍僱員，除非已就該外籍僱員向人力部取得有效工作準證。凡不遵守或違反該法令第5(1)條規定者，即屬犯罪，並須承擔以下法律責任：(a)一經定罪，須處以不少於5,000新加坡元及不超過30,000新加坡元的罰款或不超過12個月的監禁，或者兩者並處；及(b)如屬第二次或其後再次定罪：(i)倘為個人，應處不少於10,000新加坡元且不超過30,000新加坡元的罰款，並處不少於一(1)個月且不超過12個月的監禁；或(ii)倘為其他情況，應處不低於20,000新加坡元且不高於60,000新加坡元的罰款。

各個行業可聘用的外籍勞工供應亦受人力部監管，其中包括透過以下政策工具：(a)獲批准的來源國；(b)保證金及外勞稅的徵收；及(c)就特定行業的公司於公司層面可聘用的外籍勞工數量設定配額上限。由於本集團提供《外勞僱傭法》所界定的「建築工程」，包括(其中包括)作為向客戶提供工程的一部分而進行任何電力、水務、燃氣或電訊工程的建造、擴建、安裝、修理、保養、更新、拆除、改動、拆卸或清拆，因此就遵守《外勞僱傭法》及其相關法規而言，我們被視為建築行業的服務提供者。

獲批准的來源國

建築行業勞工的獲批准來源國為馬來西亞、中國、非傳統來源國(「非傳統來源國」)及北亞來源國及地區(「北亞來源國及地區」)。非傳統來源國包括印度、斯里蘭卡、泰國、孟加拉、緬甸、菲律賓、不丹、柬埔寨及老撾。北亞來源國及地區包括香港、澳門、韓國及台灣。

本集團目前僱用的外籍勞工主要來自馬來西亞、緬甸、印度、孟加拉及中國。

在新聘任何基本技能(R2)建築勞工或續期現有R2工作准證之前，公司至少10%的建築工作准證持有人須為高技能(R1)級別。外來勞工可透過由建設局發起的技能評核證書(「技能評核證書」)及技能評核證書(知識類)(「技能評核證書(知識類)」)或速成學習課程(「速成學習課程」)計劃，取得基本技能建築勞工資格；該等計劃旨在提升建造業從業人員的技能水平與生產力，並強化建造業的作業安全。

勞工須按其所屬國家／地區備妥下列證書，方可取得基本技能資格：

- (a) 來自非傳統來源國及中國之勞工，須持有技能評核證書、技能評核證書(知識類)或高技能級別的技能評核證書(知識類)其中之一；
- (b) 來自北亞來源國及地區之勞工，須持有技能評核證書、技能評核證書(知識類)、高技能水平的技能評核證書(知識類)或速成學習課程結業認證其中之一；

監管概覽

- (c) 來自馬來西亞之勞工，須持有馬來西亞教育文憑(「馬來文憑」)或其同等學歷、技能評核證書、技能評核證書(知識類)、高技能水平的技能評核證書(知識類)或速成學習課程結業認證其中之一。

建設局最近於2026年4月30日宣佈，為加快引進新勞工的流程，針對中國及泰國的來源國強制性入境前技能評核證書(知識類)測試將於2027年1月停止，而所有來源國的此類測試將於2028年1月停止。根據新流程，公司可直接引進新建築工作准證持有人，並在當地取得技能評核證書(知識類)。自2028年1月起，新建築工作准證持有人須於工作准證簽發後一年內在新加坡通過技能評核證書(知識類)考試，方符合資格續期工作准證。公司須在勞工進入新加坡前預約測試名額。企業為未持有技能評核證書(知識類)而引進的新建築工作准證持有人，在首六個月內將按現行的R2(基本技能)外勞稅率繳納外勞稅，在此期間，該等工作准證持有人須通過在新加坡舉行的技能評核證書(知識類)測試，方可維持現有稅率。否則，在六個月的寬限期後，公司將須承擔較高的外勞稅率。

工作准證在未取得所需證書之情況下獲批或獲發的外籍勞工，不論其所屬國家／地區，一律按900新加坡元的稅率徵收外勞稅。該稅級歸類為「非技術級」。

工作准證持有人不受僱傭年期限限制，可工作至63歲。自2026年7月1日起，申請工作准證的年齡上限將由61歲上調至62歲；現有工作准證持有人的最高受聘年齡，則由63歲上調至64歲。

此外，每名勞工的工作准證均須先取得原則性批准。勞工抵達新加坡後，須於兩週內接受由新加坡註冊醫生或人力部指定的基層醫療計劃的定點服務提供者進行的體格檢查，並且必須通過該體格檢查，方可獲發工作准證。

所有建築行業的外籍勞工，在其工作准證獲簽發之前，必須完成由人力部及／或指定海外培訓中心認可的各個培訓中心所開辦的「建築工地工作場所安全與健康應用」課程或「建築安全入門課程」。「建築工地工作場所安全與健康應用」課程／「建築安全入門課程」旨在：(i)確保建築勞工熟悉業內常見的安全要求及健康危害；(ii)教育他們預防事故及疾病所需的措施；以及(iii)確保他們知悉其在僱傭法律下的權利及責任。僱主必須確保外籍勞工在抵達新加坡後的兩週內參加該課程，方可獲發工作准證。此外，外籍勞工必須在抵達後的三個月內通過該課程，否則其工作准證可能被撤銷。建築行業的外籍勞工倘在建築行業工作六年或以下，須每兩年重新修讀並通過「建築工地工作場所安全與健康應用」課程／「建築安全入門課程」；倘在建築行業工作超過六年，則須每四年重新修讀並通過該課程。

監管概覽

擔保金及外勞稅

根據《外勞僱傭法》，僱主須就每名成功獲授工作准證的非馬來西亞籍建築行業勞工，以銀行擔保或保險公司擔保的形式，向工作准證主管繳納5,000新加坡元擔保金。擔保金須在外籍勞工抵達新加坡之前繳交，否則彼等將不獲准進入新加坡。

外籍勞工的僱用還須按月繳納外勞稅。外勞稅是一種調控新加坡外籍勞工數量的價格機制。在建築行業，僱主根據所僱用外籍勞工的資格及其來源國繳納相應的稅款。自2024年1月1日起，建築行業的外勞稅率如下：

層級	每月 (新加坡元)	每日 (新加坡元)
馬來西亞人、北亞來源國及地區及 中國 — 高技能	300	9.87
馬來西亞人、北亞來源國及地區及 中國 — 基本技能	700	23.02
非傳統來源國 — 高技能	500	16.44
非傳統來源國 — 基本技能	900	29.59
場外施工 — 高技能	250	8.22
場外施工 — 基本技能	370	12.17

外勞僱用比例上限

建築業的外勞僱用比例上限目前設定為83.3%，即建築業公司所僱用的工作准證及S准證持有人總數，不得超過該企業僱員總人數的83.3%。依建造業配額規則，僱主每聘用一名達本地合資格薪金標準的本地僱員，即可聘請五名工作准證外籍勞工。現行全職本地僱員的本地合資格薪金為每月1,600新加坡元，自2026年7月1日起將上調至每月1,800新加坡元。新加坡公民或永久居民僱員(包含公司董事)按以下方式折算本地僱員人數：(a)月薪達1,600新加坡元及以上者，計作一(1)名本地僱員；及(b)月薪達800新加坡元但未滿1,600新加坡元者，計作0.5名本地僱員。

工作准證

工作准證通常發給非技術或半技術外籍勞工。工作准證的有效期通常為兩年，並以勞工護照的有效期、保證金的有效期及勞工的受僱期三者中較短者為準。工作准證持有人須(其中包括)：(a)僅從事其工作准證卡上註明的職業；(b)不得參與任何其他業務或自行創業；(c)僅居住於其僱主在僱傭開始時設定的地址，且倘計劃搬遷至另一地點，須通知其僱主；及(d)應任何公職人員要求時，出示其於SGWorkPass應用程式中的電子工作准證或其工作准證卡。

監管概覽

S准證適用於具備熟練技能的外籍人士，惟需滿足以下條件：(a)自2025年9月1日起，新申請的最低固定月薪至少為3,300新加坡元(自2027年1月1日起，新申請將提高至3,600新加坡元)，年齡較大之申請人及金融服務業者須有更高薪資；及(b)已獲得新加坡的工作聘書。S准證的申請開放予所有國籍的外籍僱員，但仍須受外勞稅及配額的限制。自2025年9月1日起，S准證的外勞稅率已統一為每月650新加坡元，適用於所有行業。

就業准證(「**就業准證**」)適用於符合以下條件的外籍人士：(a)最低固定月薪至少為5,600新加坡元(金融服務業為6,200新加坡元)，且薪資隨年齡遞增，45歲及以上者最高可達10,700新加坡元(金融服務業為11,800新加坡元)。自2027年1月1日起，新就業准證申請案的最低合格薪資將提高至6,000新加坡元(金融服務業為6,600新加坡元)，且薪資隨年齡遞增，45歲及以上者最高可達11,500新加坡元(金融服務業為12,700新加坡元)。

就業准證持有者無需繳納外勞稅，亦不受配額限制。就業准證申請人還須於互補性評估架構評分機制中取得至少40分。在全新的互補性評估架構評分機制下，積分將根據四項基礎標準及兩項加分標準授予。這些基礎標準與獎勵標準進一步分為兩個類別：個人屬性及公司相關屬性，如下表所示。

	個人屬性	公司相關屬性
基礎準則	C1. 申請人薪金	C3. 僱主公司的國籍多元化
	C2. 申請人資格	C4. 僱主公司對本地就業的支持
加分準則	C5. 短缺職業清單候選人的技能加分	C6. 從事創新與國際化活動公司的戰略經濟優先獎勵

除《外勞僱傭法》外，外籍勞工僱主亦須遵守(其中包括)下列各項所列的條文：(a)《僱傭法》；(b)《1959年移民法》；及(c)根據《外勞僱傭法》及《1959年移民法》頒佈的條例。

環境法律及法規

1987年《環境公共衛生法》(「**環境公衛法**」)

《環境公衛法》規定(其中包括)，任何人在任何建築物的建造、改動、施工或拆除期間，或在任何時候，均須採取合理預防措施，以防止因飛揚的灰塵、墜落的碎片或任何其他材料、物品或物質，對使用公共場所者的生命、健康或福祉造成危險。

監管概覽

《環境公衛法》亦對(其中包括)工業廢棄物的處置與處理以及公眾滋擾作出規範。公共衛生處長在收到有關存在可依該法簡易處理的滋擾的任何資訊後，倘確信該滋擾存在，可向因其作為、不作為或放任而導致滋擾產生或持續的人送達滋擾令；倘無法找到該人，則可向滋擾產生處所的擁有人或佔用人送達滋擾令。可依該法簡易處理的部分滋擾包括：任何處於某種狀態以致構成滋擾或對健康有害、有損或有危險的建築物或其部分場所；任何未保持清潔且未清除來自下水道、排水渠、廁所、茅廁、便桶、小便池或其他滋擾的穢氣的工廠或工作場所；任何存在或可能存在引致或可能引致蒼蠅或蚊子滋生的條件的地方；任何發生或散發出構成滋擾的噪音或振動的地方；以及任何在處所內使用、構成滋擾或對公共健康與安全構成危險的機械、廠房或任何方法或工序。

1999年《環境保護與管理法》(「環境保護與管理法」)

《環境保護與管理法》旨在對環境保護與管理以及資源保育作出規定，並對(其中包括)空氣污染、水污染、土地污染及噪音控制進行規範。根據《環境保護與管理(廠房場所邊界噪音限制)規例》(2008年修訂版)，任何建築工地的擁有人或佔用人須確保其建築工地發出的噪音水平不超過該規例所訂明的最高許可噪音水平。

此外，建設局已強制規定適用的建築項目採用製造及裝配設計技術，包括先進預製混凝土系統、預製預裝修模塊化建築、預製浴室單元、預製機電管線系統及大規模工程木材。建設局亦已在2017年推出的建築業轉型地圖中引入綜合數字化交付要求，強制規定在整個建築價值鏈中使用建築資訊模型及其他數碼技術。建設局的綠標認證計劃亦已根據綠標2021框架進行修訂，該框架為建築物設定了更嚴格的可持續性及能源效率標準。作為機電工程分包商，本集團須協助客戶滿足建設局所訂立的該等不斷更新的各項要求，而此舉可能需要投入資源升級能力和技術，並開展培訓。