

監管概覽

我們的營運須遵守我們營運所在司法權區各自的多種法律、規則、法規及政策。本節載列與我們於香港及新加坡的營運及業務有關的主要法律、規則及法規以及規定概要。

有關我們香港業務的法例及規例

我們於香港從事人力資源服務，主要專注於招聘服務。

僱傭條例及香港法例第57A章職業介紹所規例訂明，在香港以職業介紹所經營業務的人士須取得牌照或豁免證書。任何人士不得在有關職業介紹所牌照或豁免證書指定的營業地點之外的其他任何地點經營、管理或協助管理職業介紹所。

職業介紹所

職業介紹所乃旨在為他人謀取就業或向僱主提供人事的機構或人士。

僱傭條例適用於香港所有的職業介紹所，惟下列者除外：

- 由香港政府經營或資助經營者；
- 根據商船(海員)條例經營者；
- 僱主僅就其本身招聘僱員而經營者；
- 由為其他各方招聘僱員的承包商或分包商經營者；
- 非牟利及由出版業者經營者；
- 非牟利及由一家認可教育機構僅就該教育機構的學生或畢業生的僱傭而經營者。

牌照

職業介紹所經營者必須向勞工處處長取得牌照或豁免證書。任何無牌照或豁免證書的職業介紹所經營者將屬犯罪，一經循簡易程序定罪，可處罰款50,000港元。

職業介紹所的各分所須取得牌照複印件。任何人士倘違犯有關規定即屬犯罪，一經循簡易程序定罪，可處罰款10,000港元。

監管概覽

該牌照(包括牌照原件及複印件)必須於職業介紹所營業地點的顯眼處展示。任何人士倘違犯有關規定即屬犯罪，一經循簡易程序定罪，可處罰款10,000港元。

牌照自發行日期起計12個月內有效，及每次申請發行或續期有關牌照須支付2,000港元費用。各分所須就每次申請發行牌照複印件支付385港元費用。因分所營業地點變更、增設或終止業務而申請對牌照作出任何修改須支付155港元費用。

申請牌照

申請人必須不遲於計劃開業前一個月以指定方式向勞工處處長申請牌照。牌照續期必須於牌照到期前至少兩個月以指定方式申請。倘申請人為有限公司，則由一名董事代其遞交申請。

就任何牌照和申請續期提供虛假資料，將處罰款50,000港元。

倘發生以下情況，勞工處處長可拒絕發行或續期牌照，或可撤銷牌照：

- 職業介紹所名稱與另一職業介紹所名稱等同或非常類似；或
- 職業介紹所被用作或相當可能被用作不法或不道德用途，或經辦或擬經辦職業介紹所的人士有以下情況：
 - (a) 是一名未獲解除破產的破產人；或
 - (b) 於過去5年內，曾因對兒童、青年或婦女犯有侵害人身罪，或涉及身為三合會會員，或欺詐、不誠實行為或勒索罪而被定罪；或
 - (c) 就有關其發牌或牌照續期的申請向勞工處處長明知而提供虛假或誤導的資料；或
 - (d) 曾違犯僱傭條例第XII部或職業介紹所規例的任何條文；或
 - (e) 由於任何其他理由並非是經辦職業介紹所的適當人選。
 - (f) 任何人士於發出拒絕或撤銷通知後28日內以董事會可能釐定之有關格式及方式向行政上訴委員會提出上訴。

監管概覽

牌照持有人須於下列時限前將牌照交付予勞工處處長：

- (a) 於其獲通知已作出拒絕或撤銷決定後28日內；
- (b) 倘其對拒絕或撤銷之決定提出上訴，於其撤回或終止上訴或其獲行政上訴委員會通知駁回上訴後14日內。

於拒絕或撤銷後並無歸還牌照之任何人士，可處罰款10,000港元。

豁免證書

勞工處處長於信納職業介紹所為非牟利且符合公眾利益並可就此獲豁免時，可根據僱傭條例豁免該職業介紹所取得牌照。

倘勞工處處長認為該職業介紹所已不再為非牟利性質或就公眾利益而言不應獲此豁免，則可撤回所授出豁免。

倘勞工處處長決定撤回授予職業介紹所之豁免，則不可就此提出任何上訴。

豁免證書持有人須於其獲通知撤回豁免後14日內將證書交付予勞工處處長，否則即屬犯罪，一經循簡易程序定罪，可處罰款10,000港元。

向勞工處處長作出之通知

倘發生有關情況，須按以下時限以書面形式通知勞工處處長：

- (a) 職業介紹所管理層出現任何變動，於14日內；
- (b) 職業介紹所營業地點發生任何變動，於不少於14日前；
- (c) 職業介紹所停業，於7日內，及牌照須交付予勞工處處長。

任何人士若並無按上述方式通知勞工處處長，即屬犯罪，一經循簡易程序定罪，可處罰款10,000港元。

保留記錄

持牌人須記錄於職業介紹所登記申請職業的所有人士的有關詳情。該記錄：

- (a) 應包括該人士的姓名、地址、香港身份證號碼(倘為非居民，則護照號碼及國籍)、已收費用及佣金、受僱日期以及僱主的姓名及地址；

監管概覽

- (b) 必須於職業介紹所各會計年度完結後不少於12個月期間內保留；
- (c) 必須在其職業介紹所營業地點可供勞工處處長或其授權的任何公職人員隨時查閱。

任何人士若並無按上述方式保留記錄，即屬犯罪，一經循簡易程序定罪，可處罰款10,000港元。

有關職業介紹所禁止的行為

持牌人無論如何不得：

- (a) 向求職者就取得其僱傭收取任何費用或酬金(規定佣金除外)；
- (b) 與任何人士(其他持牌人或其職業介紹所的合夥人或股東除外)分攤規定佣金；
- (c) (不論是訂明或隱含)與僱主訂立協議(除非經勞工處處長書面允許)，其中：
 - 僱主承諾僅僱用透過持牌人的職業介紹所求職的人士；及
 - 持牌人同意支付或給予僱主某種形式的物質利益。

任何人士若並無遵守上述規定，即屬犯罪，一經循簡易程序定罪，可處罰款50,000港元。

持牌人不得將其牌照借出、轉讓或出讓予其他人士。任何人士若違反該規定，即屬犯罪，一經循簡易程序定罪，可處罰款10,000港元。

勞工處處長之授權

勞工處處長及其授權之任何公職人員，可：

- (a) 於任何合理時間在並無搜查令之情況下進入職業介紹所之營業地點及作出調查或搜查；
- (b) 要求職業介紹所之任何聯繫人提供有關職業介紹所之資料；
- (c) 檢取、扣押或帶走任何可證明違反此部份條例之任何文章、註冊登記簿、記錄或其他文件。

監管概覽

就有關任何查詢或調查而言，概無人士可向勞工處處長或任何公職人員提供明知或合理上應知悉在任何重大方面屬虛假或誤導的任何資料。任何人士若並無遵守上述規定，即屬犯罪，一經循簡易程序定罪，可處罰款50,000港元。

職業介紹所可收取的最高佣金

職業介紹所可向各求職者收取的最高佣金金額不超過求職者成功就業後首月工資的10%。任何人士若並無遵守上述規定，即屬犯罪，一經循簡易程序定罪，可處罰款50,000港元。

職業介紹所規例附表二規定，職業介紹所可收取的最高佣金必須於任何時間展示於該職業介紹所營業地點的顯眼位置。任何人士若並無遵守上述規定，即屬犯罪，一經循簡易程序定罪，可處罰款10,000港元。

《私隱條例》(香港法例第486章)

我們的業務性質不可避免地需要我們收集、持有及使用客戶及人選的個人資料。因此，我們須遵守私隱條例的保障資料原則所載的公平資料慣例。

儘管根據相關法律及規例，我們對客戶負有保障私隱資料的保密責任，但我們須要並有權向相關部門報告任何可疑情況。香港法例(如《販毒(追討得益)條例》)要求根據法例披露若干可疑交易。該等披露不會被視為違反合約或任何法律、操守規則或其他法例條文所施加關於資料披露的任何限制，且作出有關披露的任何人士毋須就有關披露所產生的任何損失承擔賠償責任。

此外，私隱條例第58條規定倘使用個人資料作私隱條例第58(1)條所述的任何用途(包括但不限於防止或偵查罪行、控告或拘留犯罪人士及防止、阻礙或補救由個人作出違法或嚴重不當或不誠實或不良行為等)〔獲豁免事項〕及就有關用途申請個人資料保護原則將很有可能不利於任何獲豁免事宜，則：(i)該個人資料獲若干資料保護原則條文豁免；及(ii)倘出現控告任何人士違反私隱條例任何條文，該人士可以顯示其相信不使用該資料將很有可能不利於任何獲豁免事的合理理由，則可作辯護。

私隱條例(修訂本)於二零一三年四月一日生效，新增的私隱條例第VI A部就業務實體使用及提供個人資料作直接市場推廣用途作出新的規定。根據新修訂條文，如業務實體擬將客戶的個人資料用於直接促銷，則必須通知客戶，且未經客戶同意，不得使用任何個人資料或將個人資料告知他人。

監管概覽

此外，實體將個人資料首次用於直銷時須通知客戶，客戶有權選擇拒絕。客戶有權隨時要求我們停止使用其個人資料。根據私隱條例的該等修訂條文，客戶毋須就遵守該等修訂條文支付任何費用。

有關我們新加坡業務的法律及法規

由於本集團主要於新加坡提供人力資源外判服務及人力資源招聘服務，因此，本集團受限於並應遵守新加坡的監管規定。新加坡的相關法律及法規概要載列如下。

僱傭法

僱傭法載列僱傭法保障僱員的基本工作條款及條件，例如支付薪金、有薪公眾假期、病假及產假，並由人力部管轄。僱用為管理或行政職位的人士(月薪超過4,500新加坡元)、海員、家庭助理、法定委員會僱員或公務員不受僱傭法保障。

僱傭法第四部載列(其中包括)休息日、工作時數及其他就職條件的規定，但只適用於僱傭法所保障的若干員工類別，即月薪不超過4,500新加坡元的工人及月薪不超過2,500新加坡元的非工人僱員(「**第四部僱員**」)。

僱傭法第38(8)條訂明第四部僱員不得於一(1)日內工作超過12小時，惟特定情況例外，例如工種對社會民生有重大意義、國防或保安。此外，僱傭法第38(5)條將第四部僱員的超時工作限定為每個月72小時。

根據僱傭(兼職僱員)規例(「**兼職僱傭規例**」)第2(1)段，兼職僱員的定義為在與僱主的服務合約下需要工作的時數在一星期35小時以下的僱員。當兼職僱員工作超過其正常工作時數時，兼職僱傭規例第5(1)段訂明，僱員須根據以下方式就其額外工作支薪：(a)超出其正常工時但並無超過類似的全職僱員的正常工時，每個小時(或其部份)獲支付其基本時薪；及(b)超出類似的全職僱員的正常工時，每個小時(或其部份)獲支付其基本時薪的一點五倍。

在僱傭法下「僱員」的定義並不適用於訂立服務合約的兼職外判商。據此，兼職外判商並不被視為本集團僱員。

僱主若需要一名或一組第四部僱員工作超過一日12小時或一個月超過72小時的超時工作，必須獲勞工部長(「**勞工部長**」)事前批准豁免。勞工部長在考慮僱主的營運需要及該名或該組第四部僱員的健康和安全後，可書面作出命令，豁免該名或該組第四

監管概覽

部僱員的加班限制，但須遵守勞工部長認為適合的條件。授出有關豁免後，僱主應在該名或該組第四部僱員獲聘的場所將有關命令或其副本展示在顯眼處。

僱主如有違僱傭法第四部任何條文，即屬犯法，一經定罪後可判罰款不超過5,000新加坡元，再犯或屢犯可判罰款不超過10,000新加坡元或監禁不超過12個月，或兩者兼施。

職業介紹所法及二零一一年職業介紹所規則

職業介紹所法訂有職業介紹所的規例，職業介紹所即任何聲明以聘用任何身份人士為目的而經營或擬經營或與之有關的任何中介公司或註冊所，並由人力部監管。

職業介紹所法第6(1)條訂明，除非持有職業介紹所專員(「**職業介紹所專員**」)發出經營職業介紹所的牌照(「**職業介紹所牌照**」)，否則任何人士不得經營職業介紹所。申請人可選擇綜合性牌照及選擇牌照。

根據二零一一年職業介紹所規則，根據職業介紹所法授出的牌照，有效範圍只限於牌照上列明的僱傭種類，各家職業介紹所應申領獨立的職業介紹所牌照。本集團持有綜合性牌照，其容許持牌人分配僱主工作予任何種類的勞工。

職業介紹所法第6(2)條亦訂明，除職業介紹所牌照持牌人外，任何人士不得於新加坡境內從事任何以下工作或活動：

- (a) 為一名或以上任何身份人士的職工而設或與之有關的工作或活動，不論有關人士在新加坡境內或境外受僱；及
- (b) 以其名義或以一家新加坡境外營業的職業介紹所名義進行的工作或活動。

職業介紹所法第10(2)條禁止職業介紹所牌照持牌人在有關牌照指定的有效期過後經營職業介紹所，或從事職業介紹所牌照許可的職業介紹所法第6(2)條所指的任何工作或活動。

監管概覽

任何人士違反職業介紹所法第6(1)條、第6(2)條及第10(2)條，即屬違法，一經定罪可被判：

- (a) 罰款不超過80,000新加坡元或監禁不超過兩年，或兩者兼施；及
- (b) 如屬再犯或屢犯，則判罰款不超過160,000新加坡元或監禁不超過四年，或兩者兼施。

職業介紹所法第11條亦訂明，職業介紹所專員若信納(其中包括)持牌人正在或已經違反任何職業介紹所法的條文，或持牌人已停止經營職業介紹所或不再進行任何持牌人獲發牌進行在第6(2)條所指的工作或活動，或(如持牌人為公司)已清算、清盤或以其他方式解散，則可暫停或吊銷職業介紹所牌照。

此外，在容許或授權任何職業介紹所人員進行任何特定職業介紹工作前，持牌人應根據職業介紹所法第12A(1)條為有關人士向人力部登記，而任何人士如違反職業介紹所法第12A(1)條，即屬違法，一經定罪可判罰款不超過5,000新加坡元或監禁不超過六(6)個月，或兩者兼施。

僱用外地工人法及二零一二年僱用外地工人(工作准證)規則

在新加坡僱用外地工人由新加坡僱用外地工人法管轄，並由人力部監管。僱用外地工人法列明新加坡外地工人的僱主的責任及義務。

僱用外地工人法第5(1)條訂明，除非根據二零一二年僱用外地工人(工作准證)規則(「工作准證規則」)為外地工人向人力部領取有效工作准證，否則任何人士不得聘用外地工人，工作准證准許外地工人為其工作。任何人士若未能遵守或違反僱用外地工人法第5(1)條，即屬犯法，並：

- (a) 於定罪時罰款不少於5,000新加坡元及不多於30,000新加坡元，或監禁不超過12個月，或兩者兼施；及
- (b) 如屬再犯或屢犯：
 - (i) 個人而言，則判罰款不少於10,000新加坡元及不超過30,000新加坡元及監禁不少於1個月及不多於12個月；或
 - (ii) 其他情況下，則判罰款不少於20,000新加坡元及不超過60,000新加坡元。

監管概覽

服務業的外地工人可用性取決於(其中包括)人力部有關下列方面之政策：

- (a) 可能找到外地工人的來源國家；
- (b) 發出工作准證之規定及程序；
- (c) 實施抵押金及徵費；及
- (d) 根據本地及海外工人的比例設立佔比上限。

根據僱用外地工人法第25(1)條，任何僱主如(a)就其外地工人僱用權作出或促使他人作出工作准證申請；及(b)作出或促使或准許他人作出任何行徑或不作出任何行徑，促使或導致其外地工人僱用權增加，可引致罰款不多於20,000新加坡元，乃按工作准證執行官決定。

聘用外地工人的僱主亦須遵守(其中包括)僱傭法、新加坡入境法(第133章)(「入境法」)及根據入境法頒佈的規則中所列的條文。

二零一一年僱用外地工人法(徵費)法令

僱用外地工人法第11(1)條訂明人力部可訂出就僱用已獲發工作准證的外地工人或外地工人組別向僱主徵收徵費，金額在法令上訂明。對僱主徵收的徵費比率訂於二零一一年僱用外地工人法(徵費)法令(「徵費法令」)。

徵費法令第5條訂明，僱主就每月或一個月的一部份所應付的徵費，應於翌月首日到期應付，並不遲於該翌月第14日支付，以免招致僱用外地工人法第11(4)條之罰金。

僱用外地工人法第11(5)條訂明總罰金不可超出未付徵費的30%。

工作場所安全與健康安全措施

根據工作場所安全與健康法，每名僱主有責任在合理地切實可行的情況下，採取必要措施，確保工作中僱員的安全和健康。這些措施包括為僱員提供和保持一個安全、沒有健康風險、具備足夠設施和安排的工作環境，以促進僱員的工作福祉，確保僱員所用的任何機器、設備、廠房、物件或工序，已採取足夠的安全措施，確保僱員沒有面臨因工作場所之內或工作場所附近在僱主控制下的物件的安排、處置、操控、組織、加工、儲存、運輸、運作或使用而產生的隱患，並建立和實施處理在該等人士工作時

監管概覽

可能出現的緊急情況的程序，確保工作中人士獲得進行工作所必需的充分指引、資料、培訓及監督。

工作場所安全及健康(一般條文)規例(「**工作場所安全及健康規例**」)亦載列有關僱主的其他責任，包括採取有效措施保護工作人員避免接觸任何可能對彼等健康構成風險的生物有害物質的有害影響、確保充分通風及維持足夠舒適的照明。

工傷補償法

工傷補償法由人力部規管，適用於根據服務合約所聘用之在僱傭過程中蒙受傷害之所有行業僱員，並訂明(其中包括)有權獲得的補償金及計算有關補償的方法。

工傷補償法訂明如任何因工作及在工作期間意外導致員工個人受傷，僱主須負責根據工傷補償法支付補償。補償的金額須根據工傷補償法第三附表中所列的固定算式計算，並設有上下限。

此外，工傷賠償法規定(其中包括)，如有任何人士(下稱主事人)與任何其他人士(下稱僱主)訂立買賣或業務合同，由僱主執行主事人承擔的任何工作的全部或任何部份，或供應勞工以進行主事人承擔的任何工作，在此過程中或為此緣故，主事人須負責向在工作執行中所僱用的任何僱員，支付設若僱員由主事人直接僱用則應負責支付的任何賠償。

僱主必須為根據服務合約獲聘的兩類僱員(即(a)從事體力工作之僱員；及(b)每月賺取不超過1,600新加坡元之僱員)根據工傷補償法項下條文僱主可能產生的責任提供工傷賠償保險。

中央公積金供款

中央公積金為一個綜合社會保障體系，可使新加坡工作的公民及永久居民為退休撥出基金。我們須每月為每名僱員(無論是新加坡公民或永久居民)支付中央公積金，供款乃按中央公積金法所規定的供款率作出。

根據中央公積金法第7(2)條，僱主可按中央公積金法中的條文從僱員的月薪中收回若干款額。

中央公積金法第7(3)條訂明，僱主根據中央公積金法從僱員回扣月薪中的金額而又未有在指定期間支付中央公積金供款，即屬違法，一經定罪可判罰款不超過10,000新加坡元或監禁不超過七(7)年，或兩者兼施。

監管概覽

中央公積金法第9條訂明，若僱主須就某月支付的供款金額未有在指定期內付妥，則僱主須按日為未付的金額支付利息，由應付金額該月接續的月份第一日起計算，而利息則按每月1.5%或總數5.00新加坡元(以較高者為準)計算。

中央公積金法訂明在一般情況下，任何人士觸犯中央公積金法未訂明處罰的罪行，定罪後可判罰款不超過5,000新加坡元或監禁不超過6個月，或兩者兼施，而如該名人士再犯相同罪行，則判罰款不超過10,000新加坡元或監禁不超過12個月，或兩者兼施。

個人資料保障法

個人資料保障法監管機構收集、使用、披露及關注個人資料，該法律承認個人有權利保護個人資料，而機構有需要收集、使用或披露個人資料，以用於一個合理的人在相關情況下會認為適當的用途。根據個人信息保護法，個人資料指與個人相關的資料(不論是否真實)，而根據該等資料或該機構擁有或可能接觸的其他資料可識別出該個人的身份。於收集、使用或披露個人資料前，我們須知會相關個人收集、使用或披露個人資料之目的及使用或披露先前並無知會該個人之個人資料的任何其他目的。

根據個人資料保障法，我們不得收集、使用或披露有關個人之個人資料，除非該個人根據個人資料保障法同意或被視為已同意收集、使用或披露個人資料(除非個人資料保障法授權，則作別論)。倘個人自願向我們提供個人資料，且個人此舉屬合理，則個人被視為同意收集、使用或披露個人資料。倘個人同意或被視為已同意因特定目的從一間機構向另一間機構披露個人資料，則該個人亦被視為同意另一機構收集、使用或披露個人資料作特定用途。我們僅可收集、使用或披露個人資料，以用於一個合理的人在相關情況下會認為適當的用途。

個人可要求我們在合理可能之情況下於發出請求日期前一年內盡快向個人提供我們擁有或控制的有關該個人之個人資料及我們使用或披露該個人之個人資料之方式。個人亦可要求我們更正我們擁有或控制的有關該個人之個人資料中的錯誤或遺漏事項。除非我們合理信納不應作出更正，否則，我們須於切實可行情況下盡快更正個人資料，而倘個人同意，則應於作出更正前，我們一年內向其披露個人資料之每個其他機構寄發經更正的個人資料，除非有關機構毋須經更正之個人資料用於任何法律或業務用途。

監管概覽

個人可於向我們發出合理通知後，撤銷任何根據個人資料保障法給予或視為給予之有關收集、使用或披露個人資料用於任何用途之同意。倘個人撤銷收集、使用或披露個人資料之同意，我們應停止收集、使用或披露個人資料，除非個人資料保障法授權，則作別論。我們亦應於收集個人資料不再有用及業務或法律上不再需要保留個人資料時，停止保留載有個人資料之文件或清除個人資料可與個人相聯繫之方式。

此外，個人資料保障法亦設立拒收來電登記處（「拒收來電登記處」）。使用新加坡電話號碼的用戶可向拒收來電登記處申請以添加或移除來自拒收來電登記冊之電話號碼。根據個人資料保障法，我們不應向新加坡電話號碼發送任何特定消息，除非我們已申請確認及已收到個人資料保障委員會的確認該新加坡電話號碼並未列於拒收來電登記處。特定消息指經考慮（其中包括）其內容及說明，可以得出結論該消息之目的乃為提供、宣傳、推廣或供應商品或服務、土地、業務或投資機會。董事確認本集團之程序符合個人資料保障法之規定。

新加坡補貼計劃

新加坡補貼計劃受新加坡稅務局（「新加坡稅務局」）或人力部（視情況而定）所發佈的規例及指引監管，其載列（其中包括）相關計劃的補貼的合資格標準及基準及計算方法。新加坡補貼計劃自動適用於滿足有關資質標準的新加坡公司。有關新加坡政府部門將於每年三月、四月、九月及十月計算補貼金額、知會新加坡公司有權享有之金額（如有），以及透過入賬予彼等的銀行賬戶或透過支票自動支付補貼予彼等。一般而言，新加坡補貼計劃項下之補貼金額各異及視乎（其中包括）新加坡公司之僱員數目及已向該等僱員支付之工資金額而定。各項新加坡補貼計劃的進一步詳情載於以下段落。

加薪補貼計劃

新加坡政府於二零一三年引入加薪補貼計劃，及根據二零一三年新加坡稅務局（職能分配）通知，管理加薪補貼計劃之職能乃由財政部分配予新加坡稅務局。

根據加薪補貼計劃，新加坡政府將(i)於二零一三年至二零一五年向新加坡公民僱員共同出資加薪幅度的40%；及(ii)於二零一六年至二零一七年期間，就符合以下各項的新加坡僱員，向新加坡僱員共同出資加薪幅度的20%：(a)每月賺取總薪資4,000新加坡元及以下；(b)於上一個資格年度自單一僱主收取中央公積金供款至少三個曆月；(c)於本資格年度已名列僱主工資單內至少三個曆月及每月工資增幅總額至少50新加坡元；及(d)不能為同一實體的企業所有人。此外，倘同一僱主於二零一五年加薪幅度與二零

監管概覽

一六年及二零一七年持平，僱主將繼續於二零一六年及二零一七年按20%收取共同出資額。僱主將不合資格收取加薪補貼計劃項下的付款，倘僱主：

- 為並無實質貿易或業務的實體；
- (新加坡稅務局認為)已向新加坡稅務局發出虛假或有誤導資料以獲取付款或較高付款金額；
- (新加坡稅務局認為)已採取(單獨或連同其他人士)一項或以上人為、虛假或欺詐性步驟以獲取付款或較高付款金額；及
- 於合資格年度或上一年度因為並非公司積極僱用的新加坡人作出公積金供款而被定罪。

此外，僱主將不合資格收取為某一僱員加薪的付款，而該僱員：

- 並無為僱主進行任何實質工作；或
- 實際控制僱主的決策權及管理。

儘管僱員毋須向新加坡稅務局申請以合資格參與加薪補貼計劃，惟倘僱主於某期間支付的總工資與僱主於該期間進行的活動量或性質不相符，則僱主僅合資格收取(新加坡稅務局認為)相當於就該期間所支付與有關活動量或性質相符的總工資增加的付款金額。同樣，倘僱主於某期間向某個僱員支付的總工資與該僱員於該期間為僱主進行的工作量或性質不相符，則僱主僅就該僱員而言合資格收取(新加坡稅務局認為)相當於就該期間向該僱員所支付與有關工作量或性質相符的總工資增加的付款金額。

倘僱主未能於新加坡稅務局規定時間前向新加坡稅務局發出新加坡稅務局所要求的任何資料，以釐定僱主收取付款的資格或僱主就一名或以上僱員而言合資格收取的付款金額，則該僱主將不會為該等僱員收取付款。

加薪補貼計劃將於二零一七年十二月屆滿，並將於二零一八年三月向合資格顧員作出二零一七年最後付款，除非新加坡政府延期。

短期就業補貼

新加坡政府於二零一四年公佈短期就業補貼(「短期就業補貼」)以幫助僱主調整應對於二零一五年一月生效的保健儲蓄供款率的1%增幅。根據人力部管理的短期就業補貼，新加坡政府將於二零一五年至二零一七年抵銷最多為支付予新加坡公民及新加坡永久居民僱員的工資的1%，須受基於中央公積金供款限額的年度上限所規限。除非新加坡政府延期，否則短期就業補貼將於二零一七年十二月屆滿，並將於二零一八年四月向合資格顧員作出二零一七年最後付款。

監管概覽

特別就業補貼(「特別就業補貼」)

特別就業補貼於二零一一年引入以幫助僱主應對與新加坡老僱員的中央公積金供款率增加有關的成本增加。中央公積金委員會將根據僱主為其僱員定期支付的每月中央公積金供款評估各僱主收取特別就業補貼的資格。倘合資格，則僱主將自中央公積金委員會收到一封函件，通知支付僱主有關僱主將收取的金額。

於二零一二年，特別就業補貼亦延伸至僱用殘疾人士之僱主。倘僱主僱用年齡為50歲及以上的新加坡公民並每月賺取最多4,000新加坡元的僱員，則其有資格收取特別就業補貼。

於二零一七年，政府宣佈將延長特別就業補貼三年，自二零一七年一月一日起至二零一九年十二月三十一日止。延長的特別就業補貼將根據所僱用的僱員年齡分級，而僱用年齡為65歲及以上且每月工資不超過3,000新加坡元的人士的僱主將收取有關僱員每月工資的8%最高特別就業補貼。年齡為60至64歲僱員的工資抵銷將最多為5%，而年齡為55至59歲僱員的工資抵銷將最多為3%。除非新加坡政府延期，否則特別就業補貼將於二零一九年十二月屆滿，且預期將於二零二零年三月向合資格顧員作出二零一九年最後付款。

除上文所披露者外，概無本集團須在有權獲取加薪補貼計劃、短期就業補貼或特別就業補貼項下的補貼前須達致的其他條件。

新加坡稅務

本摘要並不旨在成為亦不構成法律或稅務意見，乃基於現行新加坡稅法及慣例而設，並受有關法律或其詮釋之變動影響。變動或具追溯力。概不保證負責施行有關法律的法院或財政機關會同意本詮釋，或法律及慣例之變動不會以具追溯力的形式發生。

本摘要無意全面或詳盡說明所有可能與任何人士收購、擁有及出售股份相關的稅務後果。閣下作為有意認購股份的人士，應就投資股份的稅務後果諮詢閣下的稅務顧問。

對於因認購、購買、持有或出售股份而產生的任何稅務影響或責任，本公司、董事或任何其他參與是次[編纂]的人士概不負責。

監管概覽

所得稅

徵稅範圍

企業納稅人(無論是新加坡納稅居民或非新加坡納稅居民)通常須就所有源於新加坡的收入及在新加坡取得或被視為在新加坡取得的源於外國的收入繳納新加坡所得稅(除非滿足免繳的特定條件)。然而，新加坡納稅居民企業納稅人在新加坡取得或被視為在新加坡取得的以股息、分公司利潤及服務費收入形式取得的源於外國的收入，如符合特定條件，可免繳新加坡稅收。

稅率

現行企業所得稅稅率為17.0%，一般應課稅收入的部分稅項豁免最多為300,000新加坡元，如下所示：

- 75.0%的稅項豁免最多為首個10,000新加坡元；及
- 50.0%的稅項豁免最多為下個290,000新加坡元。

股息分派

新加坡納稅居民公司派付的股息將被視為來源於新加坡。自新加坡納稅居民公司獲得股息的新加坡納稅居民或非新加坡納稅居民股東無須繳納新加坡預扣稅。

根據新加坡單一公司稅制，新加坡納稅居民公司支付的稅項為最終稅項，且該公司的稅後利潤可分派予其股東作為稅項豁免(單一)股息。

由我們的各新加坡附屬公司(即BGC Group及BGC Search)均為新加坡納稅居民公司，我們附屬公司分派的股息將為稅項豁免(單一)股息。股東獲得的股息無須繳納新加坡所得稅，不論該股東為公司或個人及該股東是否為新加坡納稅居民。然而，外國股東務請就其各自所居國家的稅務法律及其所居國家可能與新加坡訂立的任何雙重稅務協議的適用性諮詢其本身的稅務顧問。

預扣稅

新加坡目前並無就支付給居民股東或非居民股東的股息徵收預扣稅。

監管概覽

商品及服務稅(「商品及服務稅」)

居於新加坡的商品及服務稅登記投資者向居於新加坡的另一人士出售股份為無須繳納商品及服務稅的獲豁免供應。

該商品及服務稅登記投資者就作出此獲豁免供應而產生的任何商品及服務稅(例如經紀服務的商品及服務稅)，一般將成為該投資者的額外成本，除非該投資者滿足商品及服務稅法例或商品及服務稅審計長規定的若干條件。

商品及服務稅登記投資者如向居於新加坡以外的人士(且於供應時不在新加坡)出售股份，該出售為免稅供應(即須按零稅率繳納商品及服務稅)。因此，該投資者為其業務作出此零稅率供應而產生的任何商品及服務稅(例如經紀服務的商品及服務稅)，在符合商品及服務稅法例規定的情況下，可作為其商品及服務稅報稅表中的輸入稅項抵免收回。

投資者應自行尋求稅務建議，以了解是否可收回股份買賣開支所產生的商品及服務稅。

商品及服務稅登記人士向居於新加坡的投資者就投資者購買或出售股份而提供的服務(例如經紀及手續服務)將按現行稅率7.0%徵收商品及服務稅。向居於新加坡以外的投資者以合約形式提供類似服務則按零稅率繳納商品及服務稅，前提是該投資者於服務進行時居於新加坡以外及居於新加坡的人士並無直接受惠於該等服務。