

監管概覽

新加坡有關本集團業務的法律及法規

除下文所披露對本集團的業務屬重大且特定之法律法規外，於最後可行日期，本集團的業務不受任何其他新加坡特定法律或法規之規限，惟通常適用於新加坡註冊成立及／或營運之公司之法律或法規除外。

就業法

新加坡就業法第91章（「**就業法**」）由人力部（「**人力部**」）實施，其中載明就業法保障僱員的基本工作條款及條件。

「僱員」一詞於就業法內界定為與僱主訂立服務合約或根據有關服務合約工作之人士，其中包括工人（但不包括某些特定種類的人士（其中包括家政工人））以及就就業法其他所有部分（除就業法第四部分外）而言包括受僱於管理或行政職位且月薪超過4,500新加坡元（不包括加班費、獎金、年度工資補助、生產力獎勵費以及所述任何津貼）或人力部長可能規定的其他金額的任何人士。

就業法第二部分涉及服務合約的某些方面，其中包括合約終止、合約終止通知以及違約責任。例如，就業法第10條規定（其中包括）服務合約的任一方隨時通知另一方其有意終止合約；及有關通知的期限對僱主及僱員而言須相同且須按在服務合約方面就通知作出的任何條文釐定，或（在並無有關條款的情況下）須根據就業法第10(3)條釐定。

就業法第19條規定，僱主訂立違反就業法第二部分條文的服務合約或集體協議，即屬犯罪。就業法第112條規定，任何人有違反就業法的行為而並無就此另行規定罰款，一經定罪後，可處以不超過5,000新加坡元的罰款或不超過六個月的監禁或兩者兼施，且其後再犯同一條，可處以不超過10,000新加坡元的罰款或不超過12個月的監禁或兩者兼施。

就業法第四部分載列有關休息日、工作時間及其他服務條件的規定。就業法第四部分僅適用於某些特定類別的僱員，即(a)月薪不超過4,500新加坡元（不包括加班費、獎金、年度工資補助、生產力獎勵費以及所述任何津貼）或人力部長可能規定其他金額的工人；及(b)月薪不超過2,500新加坡元（不包括加班費、獎金、年度工資補助、生產力獎勵費以及所述任何津貼）或人力部長規定的其他金額的僱員（不包括工人）（「**第四部僱員**」）。

監管概覽

例如，就業法第四部分第43(1)條規定，服務僱主期限不少於三個月的第四部僱員有權就持續服務同一僱主的首12個月享有七(7)天的帶薪年假，之後每持續服務同一僱主12個月，可增加一天帶薪年假，惟有關年假不超過14天，第四部僱員根據就業法第36、88及89條有權享有的休息日、假期及病假除外。

就業法第53(1)條規定，違反就業法第四部分的條文僱用任何人士為第四部僱員或未按照就業法第四部分的條文支付薪金的僱主，即屬犯罪，一經定罪，可處以不超過5,000新加坡元的罰款，倘再犯或屢犯，可處以不超過10,000新加坡元的罰款或監禁不超過12個月或兩者兼施。

就業法第十部分載有有關假期及病假的條文。例如，就業法第十部分第89(1)條規定，任何服務僱主期限不少於六個月的僱員，在由僱主委任的執業醫師或衛生官員診斷後(有關費用由僱主支付)，有權享有或曾經執業醫師或衛生官員核證的帶薪病假，合共不超過(a)每年14天(倘不需住院)；或(b) (i)每年60天；及(ii) 14天加上其住院天數(以較少者為準)(倘需住院)。

就業法第90(1)條規定，違反就業法第十部分的條文僱用任何人士為僱員或未按照就業法第十部分的條文支付任何薪金的僱主，即屬犯罪，一經定罪，可判處不超過5,000新加坡元的罰款，倘再犯或屢犯，可處以不超過10,000新加坡元的罰款或監禁不超過12個月或兩者兼施。

僱用外地工人法及2012年僱用外地工人(工作準證)規則

在新加坡僱用外地工人由新加坡僱用外地工人法(第91A章)(「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2012年僱用外地工人(工作準證)規則(「工作準證規則」)為外地工人向人力部領取有效工作準證，否則任何人士不得聘用外地工人，工作準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) 一經定罪，可判處不少於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，或兩者兼施；及

監管概覽

- (b) 倘再犯或屢犯：
 - (i) 如屬個人，可判罰款不少於10,000新加坡元及不超過30,000新加坡元，以及監禁不少於一個月及不超過12個月；或
 - (ii) 在任何其他情況下，判處罰款不少於20,000新加坡元及不超過60,000新加坡元。

人力部亦通過下列政策工具，對製造行業聘用外地工人實施監管：

- (a) 認可原居地國家；
- (b) 施加擔保金及徵稅；及
- (c) 按本地工人與外地工人比例，實施外勞僱用比例上限。

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準證申請；及(b)作出、致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，乃按工作證執行官決定。

目前，製造業公司最多可聘用的外地工人數目為公司本地全職員工總數的1.5倍。僅就釐定公司可聘用的外地員工數目而言，人力部將(i)一個月賺取最少1,000新加坡元的新加坡人及永久居民（「永久居民」）視為全職僱員；(ii)一個月賺取最少500新加坡元的新加坡人及永久居民視為兼職僱員；及(iii)每兩名兼職僱員視為一名全職僱員。人力部利用公司的中央公積金（「中央公積金」）戶口釐定公司的全職僱員數目。

聘用外地工人的僱主亦須遵守（其中包括）就業法、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。

輻射保護法及輻射保護（非電離輻射）規例

受國家環境局規管的新加坡輻射保護法（第262章）（「輻射保護法」）對（其中包括）出入口、製造、銷售、處理、運輸、儲存、管有及使用輻射物質及輻照儀器作出規定。

輻射保護法第5及6條規定，任何人士概不得（根據許可者除外）：

- (a) 於新加坡出入口任何輻射物質；
- (b) 保留、管有或控制或使用任何輻射物質；

監管概覽

- (c) 製造、銷售或以其他方式處理任何輻射物質；
- (d) 運輸任何輻射物質；
- (e) 於新加坡出入口任何輻照儀器；
- (f) 保留、管有或控制或使用任何輻照儀器；
- (g) 製造或以其他方式生產任何輻照儀器；或
- (h) 銷售、處理或以其他方式處理任何輻照儀器。

違反上文第(a)至(h)分條的任何人士均屬犯罪，一經定罪，最高可被罰款100,000新加坡元或監禁五(5)年或兩者兼施。

輻射保護法亦規定，(i)銷售任何輻照儀器的人士均須即時將銷售情況連同購買儀器人士的姓名、地址及指定資料，以指定形式及方式一併告知環保局局長（「局長」）；(ii)購買任何輻照儀器的人士均須即時將購買情況連同銷售儀器人士的姓名、地址及指定資料，以指定形式及方式一併告知環保局局長；及(iii)未經局長事先書面批准，任何人士概不得在工作環境或其他情況下處理任何輻照儀器。違反上文第(i)至(iii)分條的任何人士均屬犯罪，一經定罪，最高可被罰款50,000新加坡元或監禁十二個月或兩者兼施。

輻射保護（非電離輻射）規例列明（其中包括）其監管的輻照儀器類型、各種許可及各種許可的條件。

根據輻射保護法，Insign於二零一六年一月八日發佈了一份N2許可證以獲得非電離輻射輻照儀器（第4級激光設備）。有關該許可證的合法性的進一步詳情，請參閱本文件「業務－法律及合規事宜」一節。

工作場所安全與健康法

新加坡法律第354A章工作場所安全與健康法（「工作場所安全與健康法」）受人力部規管，規定每名僱主有責任在合理可行的情況下採取必要措施，確保工作中僱員的安全及健康。該等措施包括：

- (a) 為僱員提供及保持一個安全、並無健康風險、具備足夠設施及安排的工作環境，以促進僱員的工作福祉；
- (b) 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；
- (c) 確保僱員並無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；

監管概覽

- (d) 建立及實施處理在該等人士工作時可能出現的緊急情況的程序及；
- (e) 確保工作中的人士獲得進行工作所必需的充分指示、資料、培訓及監督。

任何人士違反其職責即屬犯罪，而若屬法人團體，一經定罪，則須處以不超過500,000新加坡元的罰款，倘在定罪後繼續觸犯法律，則該法人團體屬進一步犯罪，須在定罪後再次犯罪期間就每天或每一階段的犯罪處以不超過5,000新加坡元的罰款。就累犯而言，倘若一名人士至少之前有一次犯下工作場所健康與安全法所述的罪行，並引起任何人士的死亡，而且之後被判處犯有引起另一人士死亡的相同罪行，除訂明的任何監禁外，法庭可對該人士（倘屬法人團體）處以不超過1百萬新加坡元的罰款，倘若再次犯罪，則在定罪後再次犯罪期間就每天或每一階段的犯罪進一步處以不超過5,000新加坡元的罰款。

根據工作場所安全與健康法，如工作場所安全與健康專員（「**工作場所安全與健康專員**」）信納(i)某工作場所的狀況或位置、或工作場所的機器、設備、廠房或物品的任何部分的使用方式，使在工作場所進行的任何工序或工作，不能在妥為顧及工作中人士的安全、健康及福祉下進行；(ii)任何人士已違反工作場所安全與健康法施加的任何責任；或(iii)任何人士已作出任何行為或未有作出任何行為，以致工作場所安全與健康專員認為，對工作中人士的安全、健康及福祉構成或可能構成風險，則可對該工作場所發出補救令或停工令。補救令為指示獲送達命令的人士採取使工作場所安全與健康專員感到滿意的該等措施，以（其中包括）補救任何危險，使工作場所的工作或工序能在妥為顧及工作中人士的安全、健康及福祉下進行；停工令則指示獲送達命令的人士即時無限期停止進行任何工作或工序，或直至已按照工作場所安全與健康專員的要求，採取使工作場所安全與健康專員感到滿意的措施，以補救任何危險，使工作場所的工作能在妥為顧及工作中人士的安全、健康及福祉下進行。

工傷補償法

新加坡工傷補償法（第354章）（「**工傷補償法**」）由人力部規管，適用於所有與僱主訂有服務合約或學徒職位或按其工作的僱員（工傷補償法附表四指明的任何類別人士除外），賠償僱員在僱用期間關係中所受的傷害，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。

工傷補償法規定（其中包括），如僱員在受僱期間因工作相關事故受到人身傷害，僱主有責任按照工傷補償法的條文支付賠償。工傷補償法有關僱員因工作或在工作期間意外導致員工個人受傷的賠償金額將根據工傷補償法附表三計算。

中央公積金法

新加坡法律第36章中央公積金法（「**中央公積金法**」）規管僱主及僱員向中央公積金作出的供款。中央公積金法由中央公積金委員會管理。

監管概覽

中央公積金法第7(1)條訂明，根據中央公積金法第69條及根據中央公積金法第77條作出的任何規定，每名僱員的僱主須按中央公積金法附表一訂明的適當比率向每名僱員的中央公積金每月支付供款。根據中央公積金法第7(2)條，儘管任何成文法或任何合約有相反的規定，僱主仍可從僱員的月薪中收回中央公積金法附表一所示可從僱員處收回的金額。

中央公積金法第9(1)條訂明，若僱主須根據中央公積金法第7條就某月支付的供款金額未在指定期間內付妥，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。

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內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。

中央公積金法第61(1)條訂明，除中央公積金法第61(2)條另有規定外，任何人士觸犯中央公積金法而其中並無訂明罰款，一經定罪：

- (a) 可判罰款不超過5,000新加坡元或監禁不超過六個月，或兩者兼施；及
- (b) 倘該人士為同一犯罪行為的累犯，可判罰款不超過10,000新加坡元或監禁不超過十二個月，或兩者兼施。

中央公積金法第61(2)條訂明，倘任何人士：

- (a) 違反中央公積金法第7(5)條或58(b)條，或
- (b) 為某一法人團體的董事、經理、秘書或任何其他高級職員，因該法人團體違反中央公積金法第7(3)或(5)或58(b)條的事實而違反中央公積金法第60條，且被發現是在該人士的同意或默許違反或由該人士的任何行動或違約所致，

則該人士一經定罪：

- (i) 可判罰款不少於1,000新加坡元及不超過5,000新加坡元或監禁不超過六個月，或兩者兼施；
- (ii) 倘該人士為同一犯罪行為的累犯，可判罰款不少於2,000新加坡元及不超過10,000新加坡元或監禁不超過十二個月，或兩者兼施。

監管概覽

個人資料保障法

新加坡個人資料保障法（2012年第26號）（「個人資料保障法」）建立了新加坡保護個人資料（即可從該資料或相關組織可獲得的其他資料辨別的個人身份的資料（無論真假））的體制，並試圖確保該等組織遵守個人資料保護的基本準則。有關九(9)項資料保護的責任概述如下：

- 目的限制義務：僅當合理人士認為就情況而言屬適合且在事先知會相關個人（倘適用）的情況下，收集、使用或披露其個人資料；
- 告知義務 — 在收集、使用或披露個人資料前，須就該等收集、使用或披露告知有關個人；
- 同意義務 — 除例外適用外，任何有關收集、使用或披露個人資料前須發出或視作發出個人同意書。此外，組織須允許或方便撤回已被發出或視作已被發出的同意書；
- 查閱及改正義務 — 倘個人要求及除例外適用外，組織須：(i)向該個人提供查閱該組織管有或控制的其個人資料的方法及其個人資料可能已由組織於個人要求日期前一年使用或披露方式的資料；及／或(ii)改正該組織管有或控制的其個人資料中的錯處或遺漏；
- 準確性義務 — 如收集的個人資料可能用於作出會影響個人資料涉及的人士的決定，或有關資料可能由該組織向另一組織披露，則該組織須盡合理努力確保由其或其代表收集的個人資料屬準確完備；
- 保護義務 — 組織須作出合理的保安安排以保護其管有或控制的個人資料，以防止未經授權查閱、收集、使用、披露、複製、修改、出售或類似風險；
- 保留限制義務 — 一旦合理假設保留個人資料不再對收集個人資料的目的有用且就法律或商業目的而言保留不再必要，組織須立即停止保留其涉及個人資料的文件或刪除個人資料可據以與特定個人聯繫的方式；
- 轉讓限制義務 — 除根據個人資料保障法的相關規定外，個人資料不得轉出新加坡境外，以確保組織對所轉讓的個人資料提供可與個人資料保障法項下保護類似的標準保護；及
- 公開責任 — 組織必須制定並實施必要的政策及程序以符合個人資料保障法項下的責任及須公開有關資料保障政策及慣例的相關資料。

監管概覽

不遵守可能導致經濟處罰、民事責任或刑事責任。新加坡監管機構個人資料保障委員會亦擁有廣泛權力命令該組織遵守個人資料保障法的條文。

新加坡稅務

本討論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。

下文之討論無意全面或詳盡說明所有可能與任何人士購買、擁有及出售某新加坡公司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。

企業所得稅

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，可免繳新加坡稅項。

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筆10,000新加坡元；及
- 50.0%的稅項豁免最多為下一筆290,000新加坡元。

公司應課稅收入超過300,000新加坡元（扣除部分稅項豁免後）的部分將按現行企業稅率悉數課稅。

監管概覽

印尼有關本集團業務的法律及法規

人力法律及法規

印度尼西亞共和國二零零三年第13號法律（「人力法」）乃為規管人力事宜及向工人的基本權利（包括僱用關係、工資、社會保障及職業安全及健康保障）提供法律框架的法律文件。

定期僱用

有固定時間的僱用協議（或稱為「PKWT」或*Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*）僅可就某一期間的工作或根據工作完成訂立。性質上屬永久性的工作可能不會受PKWT規限。PKWT須以印尼語以書面形式訂立。倘其以印尼語及其他語言訂立，而彼等的詮釋之間有任何分歧，概以印尼語版本為準。PKWT的最長期限為2年，可延長最多1年。PKWT可在過往合約完成日期後30日重續。重續僅可進行一次，且重續期限不得超過2年。倘違反有關PKWT的規定，PKWT將被視為無固定期限的僱用協議。

無固定期限的僱用

於無固定期限的僱用協議（或稱為「PKWTT」或*Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu*）中，僱主或會實行最長3個月的試用期。在此試用期，僱主向工人支付的工資不得低於適用地區的最低工資。此外，於試用期，僱主或會在不通知的情況下終止僱用關係，而毋須支付終止費，前提是試用期以書面形式提前規定。否則，僱主終止無固定期限的僱用關係必須有合法的理由。

最低工資

省級政府每年會規定在有關省適用的最低工資。在若干省份，亦可能有行業最低工資（即與特定行業有關的最低工資），及城市最低工資（即省內若干城市適用的最低工資）。行業最低工資及城市最低工資可能不會低於適用的省最低工資。

海外派遣人員利用

在僱用海外派遣人員時，僱主將首先須填寫海外派遣人員利用計劃（稱為「RPTKA」或*Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing*），基本上為僱主有關在其若干崗位利用海外派遣人員的計劃。RPTKA須提交印尼人力資源部批准。RPTKA的期限最長為5年，及經考慮國內僱用市場後可按上述相同期間延長。然而，按慣例，其期限一般僅為1年。

監管概覽

在取得RPTKA後及取得海外派遣人員利用許可證（或稱為「IMTA」或*Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing*）後，僱主須取得簽證批准推薦函。一旦取得短期居留簽證後，海外派遣人員可申請短期居留許可卡（*Kartu Izin Tinggal Terbatas*或KITAS），此後，僱主可申請IMTA。IMTA將在收到完整的申請後3個工作日內頒發，有效期為1年，並可延期。

強制人力報告

根據有關公司強制人力報告的一九八一年第7號法律，僱主須向地方人力辦公室（或稱為*Wajib Laporkan Ketenagakerjaan*或WLTk）提交人力報告。每次違反此法規面臨高達3個月的監禁及最高[編纂]印尼盧布的罰款。

公司章程

根據人力法，每個僱用10個或以上工人的公司被強制制定公司章程（或稱為*Peraturan Perusahaan*）。公司章程訂明僱用的條款及條件以及僱主將遵守的行為準則。公司準則僅在僱主所在地的地方人力辦公室批准後生效，及一旦批准後，其於2年期間有效並可強制執行。延長有效期及任何修訂亦須經地方人力辦公室批准。

社會保障管理機構(BPJS)

有關國家社會保障制度的二零零四年第40號法律規管印尼的社會保障計劃。作為事實此法的一部分，印尼政府根據有關社會保障管理機構（*Badan Pengelola Jaminan Sosial*或稱為「BPJS」）的二零一一年第24號法律成立BPJS，作為社會保障計劃的管理單位。目前在印尼有兩個BPJS，即BPJS-Health（*BPJS Kesehatan*）與BPJS-Manpower（*BPJS Ketenagakerjaan*）。兩家機構均管理僱主及僱員向社會保障計劃作出的供款。BPJS-Health管理健康保障計劃（分為三類，即第一類、第二類及第三類），而BPJS-Manpower管理人力社會保障計劃，如(i)老年保障；(ii)死亡保障；(iii)養老保障；及(iv)工傷事故保障。

一直在印尼工作至少六個月的人員（包括外籍人士）須在BPJS-Health及BPJS-Manpower登記。僱主有責任為其僱員登記BPJS-Health及BPJS-Manpower計劃並支付認購費（金額將根據僱員薪酬釐定）。除BPJS-Health及BPJS-Manpower外，公司或會提供私人提供者持有的其他保險項目或為其僱員登記有關項目。

監管概覽

工作場所安全及健康

人力法規定，僱員有權利享有有關工作場所安全及健康的保險 (*Keselamatan dan Kesehatan Kerja* 或簡稱「K3」)。為落實此規定，印尼政府頒發有關應用職業安全與健康管理制度的二零一二年第50號政府法規 (「GR 50/2012」) 以實現以下各項：

- (a) 提高計劃、計量、構建及綜合的職業安全及健康保障的效率；
- (b) 透過管理層、僱員及／或工會等因素預防及減少職業傷害和疾病；及
- (c) 創建安全、舒適及有效的工作場所以提高生產力。

根據GR 50/2012，有至少100名僱員或一個潛在危險高的工作場所的公司有執行K3管理制度的規定。K3管理制度包括以下各項：

- (a) 釐定K3政策；
- (b) K3規劃；
- (c) 執行K3計劃；
- (d) 監控及評估K3表現；及
- (e) 審核及改善K3管理制度表現。

環境法規

二零零九年第32號法律規定對印尼的環境保護及管理進行的管治，廢除先前適用的一九九七年第23號環境管理法。環境法由二零一二年第27號有關環境許可證的政府條例進一步執行，該法令撤銷就環境影響分析的一九九九年第27號政府法規。由於就環境的更多方面進一步發佈實施細則，若干行政規章亦已頒佈 (統稱為「環境法規」)。

原則上，環境法規要求對影響環境的任何活動進行環境影響分析 (*analisis mengenai dampak lingkungan hidup* 或簡稱為「AMDAL」)，或進行環境管理及監測任務 (*upaya pengelolaan lingkungan hidup dan upaya pemantauan lingkungan hidup* 或稱為「UKL-UPL」)。環境法規進一步確定何種活動需要進行AMDAL，即可能對環境造成重大影響的活動，如自然資源的開發及可對環境造成污染或破壞的活動。另一方面，未列入強制進行AMDAL但對環境有影響的活動類別中的活動，需準備進行UKL-UPL。

監管概覽

投資法、BKPM及負面清單

二零零七年第25號投資法（「**投資法**」）的頒佈乃為管理國內及於印尼的外國資本投資活動。根據投資法，任何形式的直接外國投資於印尼必須以有限責任公司的形式進行。於具有國外投資地位的印尼成立的公司被稱為國外投資公司（「**PMA公司**」）。

於印尼的國內及外國直接投資實施由BKPM (*Badan Koordinasi Penanaman Modal*或資本投資協調委員會) 協調。其為管理機構，作為企業及政府之間的接口及獲授權加強外國及印尼國內的直接投資。BKPM直接向印度尼西亞共和國總統報告。

原則上，所有的商業項目都對國外投資開放，除該等於列表（通常稱為「負面列表」）中明確規定者外。根據投資法，政府規定對所有投資關閉的業務線，及須按要求開放投資的業務線。該負面列表由政府最後根據二零一六年總統第44號規則不時修改。醫療及骨科設備行業的業務並未列入負面列表，因此，其對外資的開放度高達100%。為保護先前獲批准的投資一旦降低國外投資的獲准水平，「祖父條款」適用，意味著任何先前獲得BKPM批准的PMA公司於稍後發佈的負面列表管轄下將不會受到國外投資的局限或限制。

巴淡自由貿易區及自由港區管理局

根據二零零七年第46號政府條例（「**GR 46/2007**」），於二零零七年八月二十日，巴淡宣佈為自由貿易和自由港區，為期70年。巴淡建立為自由貿易和自由港區乃為最大限度地發展經濟，包括巴淡和周邊地區島嶼的貿易，海運，工業，交通運輸，銀行業，旅遊業等行業。

根據GR 46/2007的法律效力，巴淡自由貿易區和自由港區由巴淡自由貿易區和自由港區管理委員會 (*Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam*或「**BP Batam**」) 管理，以取代巴淡島工業發展局 (*Otorita Pengembangan Daerah Industri Pulau Batam*或「**Batam Authority**」)。BP Batam獲得中央政府的授權，尤其是在貿易部授權下，發放與貨物流入和流出有關的許可證。

工業營業執照及擴展許可證

在印尼的工業活動由關於工業的二零一四年第3號法律（「**工業法律**」）管理，該法令撤消先前的一九八四年第5號法律（「**前工業法律**」）。作為實施工業法律的法規，頒發有關工業營業執照的二零一五年第107號政府法規（「**GR 107/2015**」），撤銷一九九五年第13號政府法規（「**GR 13/1995**」）。根據GR 107/2015，任何基於GR 13/1995頒發的實施條例（包括所有的行政規章）將仍然有效（惟與GR 107/2015不矛盾）。

監管概覽

根據GR 107/2015，任何工業活動均須獲得工業營業執照 (*Izin Usaha Industri* 或「**IUI**」)。倘公司根據IUI進行工業業務活動，則IUI為有效。倘公司連續3年並無進行任何工業業務活動，其將收到2封警告信，每次間隔1年，倘公司在第二封警告信後仍未能開展其工業業務活動，則IUI將被撤銷並宣告無效。

IUI的持有者或可進行擴張活動，增加產能以進行IUI中所述的相同業務分類。然而，倘擴張超過所批准的產能的30%，公司須申請擴張許可證 (*izinperluasan*)。倘擴張將對環境產生影響，公司須修改其UKL-UPL文件。擴張許可證乃提供給已完成準備及其他活動的公司，如以擴張為目的的施工、採購、安裝。

進出自由貿易及自由港區的貨物流入和流出

根據二零一二年第10號政府法規關於進出自由貿易及自由港區的貨物流入和流出的海關、稅務及消費稅處理及程序的規定（「**GR 10/2012**」），貨物進出自由貿易及自由港區的任何流入和流出可能由區域管理機構（在該情況下指BP Batam）頒發的營業執照 (*izin usaha*) 持有人完成。根據該許可證，倘貨物與其業務活動有關，持有人可將進出自由貿易區的貨物進出口。