
監管概覽

本節概述對我們的業務屬重要及特殊的法律法規。由於僅屬概要，因此未載列與我們的業務相關的新加坡法律的詳細分析。

A 關於我們提供勞務派遣及配套服務以及建築配套服務的新加坡法律及法規

I. 僱傭事項

外國人力僱傭法

於新加坡聘用外籍工人受第91A章新加坡外國人力僱傭法（「外國人力僱傭法」）以及根據外國人力僱傭法頒佈的法規規管，並受到人力部監管。

於新加坡，根據外國人力僱傭法第5(1)條，除非已經就外籍員工取得人力部的有效工作證，批准外籍員工為其工作，否則任何人不得僱用外籍員工。任何人不遵守或違反外國人力僱傭法第5(1)條，即屬犯罪，且：

- 一經定罪，可處5,000新加坡元以上30,000新加坡元以下的罰款，或監禁不超過12個月或判處罰款兼監禁；及
- 第二次或其後的定罪：
 - 倘為個人，則處以10,000新加坡元以上30,000新加坡元以下的罰款，並處監禁1個月以上12個月以下；或
 - 於任何其他情況下，處以20,000新加坡元以上60,000新加坡元以下的罰款。

視乎（其中包括）外籍僱員的相關資歷及薪酬，彼等將符合資格獲人力部頒發僱傭簽證、S簽證或工作證以使彼等可進入及於新加坡工作。

根據於二零一七年四月十日人力部數據庫可得最新資料顯示，我們已使用1,506名外籍工人配額的餘額，其中1,504名持有工作證及2名持有S簽證。

監管概覽

建築行業可僱用的外籍工人亦受人力部監管，其中包括以下政策工具：

- 獲准的來源國；
- 徵收擔保金及徵費；
- 以當地及外籍工人之比率為基準的客工頂限；
- 非傳統來源及來自中國之工人的人力年度配額；及
- 較高技術工人的最低百分比要求。

獲准的來源國

獲准的建築工人來源國為馬來西亞、中國、非傳統來源及北亞來源。非傳統來源國家包括印度、斯里蘭卡、泰國、孟加拉國、緬甸及菲律賓等國家。北亞來源包括香港（持有香港特區護照）、澳門、韓國及台灣。

本集團主要僱用來自非傳統來源國家孟加拉國及印度的外籍工人。

我們必須得到人力部的預先批准（「**預先批准**」），以僱用非傳統來源國家的外籍工人。預先批准列明公司獲准從非傳統來源國家輸入的外籍工人人數。其亦確定可重續工作證的工人人數，或可從新加坡的其他公司轉移的工人人數。預先批准乃根據以下情況發出：(i) 申請工作證的期限；(ii) 根據公司中央公積金（CPF）供款報表反映的公司於過去三個月僱用的全職本地工人人數而確定的客工頂限配額；(iii) 分配予公司（就主承建商而言）或直接從公司的總承包商（就分判承建商而言）分配的人力年度配額；及 (iv) 滿足維持至少10%為較高技術工人的最低百分比要求（就僱用／重續基本技術工人的工作證而言）。

監管概覽

於獲准在新加坡工作之前，外籍建築工人將須獲得以下證書：

要求	須滿足要求的工人類別
由建設局發出或認可的技能 評審證書（「 技能評審證書 」）或 技能評審證書（知識） （「 技能評審證書（知識） 」）	根據預先批准（類型：新）來自非傳統 來源國家及中國；北亞來源國家
中四學歷或同等學歷、技能評審 證書或技能評審證書（知識）	馬來西亞
參加並通過全日提升建築安全指 導課程（「 建築安全指導課程 」）	適用於所有非傳統來源國家、 北亞來源國家、中國及馬來西亞
通過新加坡註冊醫生的健康檢查	適用於所有非傳統來源國家、 北亞來源國家、中國及馬來西亞

附註： 技能評審證書及技能評審證書（知識）計劃由建設局設立，以提升建築項目的技能水平及生產力以及建築業的安全水平。

就非傳統來源及中國建築工人而言，基本技術工人最多可工作10年，技術水平較高的工人最多可工作22年。北亞來源及馬來西亞的外籍工人並無最長僱傭期限限制。不論屬任何原居國家，所有在新加坡工作的外籍工人年齡上限為60歲。

此外，必須就每名個別人士的工作證尋求原則性批准。收到該項批准的兩星期內，外籍建築工人須接受由新加坡註冊醫生負責的健康檢查，必須通過健康檢查，方會獲發工作證。

監管概覽

所有建築業外籍工人均必須參加提升建築安全指導課程。此課程為期兩日，由人力部認可的不同培訓中心舉辦，而外籍工人必須取得有效的提升建築安全指導課程合格證。提升建築安全指導課程的目的為：(i) 確保建築工人熟悉行業常見的安全規定及健康隱患；(ii) 教導工人有關預防意外及染病的所需措施；(iii) 確保彼等知悉其在新加坡僱傭法項下的權利與責任；以及(iv) 了解個人保護裝備。僱主必須確保外籍工人在抵達新加坡後兩星期內參加課程，方會獲發工作證。未能合格修畢提升建築安全指導課程的外籍工人，必須盡快重修提升建築安全指導課程。未能確保工人合格修讀提升建築安全指導課程的僱主，三個月內不得申請任何新工作證，受影響的工人的工作證將被撤銷。

於往績記錄期間及最後實際可行日期，本集團已符合上述要求。

擔保金及徵費

根據外國人力僱傭法，就成功獲頒發工作證的各自北亞來源、非傳統來源或中國建築工人而言，須以銀行保證或保險保證形式向工作證監督提交5,000新加坡元擔保金。擔保金必須在外籍工人抵達新加坡之前繳交，否則彼等將不獲准進入新加坡。馬來西亞工人獲豁免遵守上述提交擔保金的規定。

擔保金的用途旨在確保僱主及彼等各自的外籍工人遵守所頒發工作證的條件，包括（其中包括）就僱主而言，投購醫療保險及進行健康檢查，而就外籍工人而言，在未取得相關機構批准情況下，不得參與任何其他業務或開展彼等自身業務以及不得與新加坡公民或新加坡境內或境外永久性居民舉辦婚禮。

倘（其中包括）僱主或僱員違反工作證任何條件；未能及時支付僱員薪酬；當外籍工人工作證屆滿後未能遣返彼等回原籍國或外籍工人失蹤時，擔保金可能會被沒收。

監管概覽

此外，僱主須根據受聘外籍工人的資歷支付必要的外籍工人徵費。二零一六年及二零一七年的徵費率於新加坡政府公佈時作出修訂。

工人類別	每月徵費率	每月徵費率
	(自二零一六年七月一日起生效) 新加坡元	(自二零一七年七月一日起生效) 新加坡元
馬來西亞及北亞來源——較高技術	300	—
馬來西亞及北亞來源——基本技術	650	—
非傳統來源及中國——較高技術及佔用人力年度配額(人力年度配額的進一步詳情請參閱下文)	300	300
非傳統來源及中國——基本技術及佔用人力年度配額	650	700
非傳統來源及中國——較高技術及獲豁免人力年度配額 ^{附註}	600	600
非傳統來源及中國——基本技術及獲豁免人力年度配額 ^{附註}	950	950

附註：為獲豁免人力年度配額規定，外籍工人必須擁有最少兩年在新加坡從事建築業的工作經驗。

另一方面，S簽證持有人(如被視為符合每月最低固定薪酬2,200新加坡元「中等技術外籍僱員」及擁有若干其他資歷及工作經驗的個人)毋須繳納擔保金但須繳納基於公司總勞動力S簽證持有人總比例而釐定的徵費率。我們相關營運附屬公司僱傭S簽證持有人的適用徵費率定為每月330新加坡元且該等徵費可在若干訂明的情況下(如住院或海外休假)獲豁免。

客工頂限

建築業的客工頂限，目前的比率定為一名全職本地工人對七名外籍工人，即建築業公司每僱用一名新加坡公民或新加坡永久居民作為全職僱員且僱主作出必要的中央公積金供款，則該公司可僱用七名持有工作證或S簽證的外籍工人。而持有S簽證的外籍工人人數以公司勞動力總數的20%為限。於最後實際可行日期，我們擁有兩名S簽證持有人，佔我們直接僱傭彼等之相關營運附屬公司總勞動力不足20%。

監管概覽

人力年度配額

人力年度配額為一個有關僱用非傳統來源國家及中國建築工人的工作證配額制度。人力年度配額指每名主承建商根據發展商或業主授出的項目或合約價值有權聘請工作證持有人的總數。人力年度配額的分配，按完成項目所需的「人力年度」數額計算，只有主承建商方可申請人力年度配額。一個人力年度相等於一張工作證的一年僱用期。主承建商的人力年度配額將於相關項目竣工日期到期，倘項目竣工日期延後，人力年度配額到期日亦延後。各級分判承包商必須向其主承建商獲取人力年度配額的分配。

我們通常從我們提供勞務派遣服務之建築項目的主承包商處獲得人力年度配額分配。據新加坡法律顧問告知，就人力年度配額而言，我們被視為分判承包商。

儘管為新的非傳統來源或中國建築工人申請工作證須獲得人力年度配額分配，為任何僱主在建築業工作累計兩年或以上的非傳統來源或中國建築工人，可獲豁免人力年度配額並可於沒有人力年度配額分配的情況下受僱。

一旦外籍工人獲配人力年度配額，僱主應付之外籍工人徵費將會相應減少。誠如上文最新徵費率表所示，不獲配人力年度配額的非傳統來源及中國基本技術工人的外籍工人徵費為950新加坡元，而獲配人力年度配額的非傳統來源及中國基本技術工人的外籍工人徵費為650新加坡元。

較高技術工人的最低百分比

自二零一七年一月一日起，建築公司的工作證持有人必須有至少10%為較高技術的工人，該公司方可僱用任何新的基本技術建築工人。重續現有基本技術建築工人的工作證不會受此影響。此乃以12週移動平均數為基準。

工人可根據（其中包括）至少具有4至6年工作經驗，擁有某些技能或資格及／或達到最低固定月薪1,600新加坡元為基準，劃分為較高技術工人。

自二零一八年一月一日起，不符合10%之較高技術工人最低百分比的建築公司將無法聘用新的基本技術工人，亦無法重續其基本技術工人的工作證。

自二零一九年一月一日起，不符合10%之較高技術工人最低百分比的建築公司將無法僱用或續聘基本技術工人，且任何超額基本技術工人的工作證亦會被撤銷。

監管概覽

於最後實際可行日期，本集團僱用的外籍工人有14.9%為較高技術工人。

雙重就業安排

我們的若干經營附屬公司就若干本地員工採納雙重就業安排（「**雙重就業安排**」），以於計算彼等僱用的當地員工之數量時達到本節上文「客工頂限」一段中所載的客工頂限配額。

根據「雙重就業安排」，一名本地員工由我們的兩間經營公司僱用，且兩間公司各自均可將該員工計算為本地員工，以計算客工頂限配額。

根據人力部規則允許的雙重就業安排，倘相關員工乃根據雙重就業安排聘用，則該員工：

- (a) 必須為新加坡公民或永久居民；
- (b) 不得為我們2家以上經營公司的員工，或向我們2家以上經營公司收取中央公積金供款；
- (c) （全職員工）必須月入至少1,000新加坡元；
- (d) （兼職員工）必須月入至少500新加坡元；
- (e) 必須根據本集團各相關公司的服務合約受僱；及
- (f) 必須向本集團各相關公司收取中央公積金的相關供款。

就計算客工頂限配額而言，兩名兼職員工可算作一名全職員工，被視為我們經營公司聘用的本地員工人數乃根據相關公司之中央公積金供款報表反映的相關公司於過去三個月僱用的全職本地工人人數計算。

監管概覽

根據於二零一七年四月十日人力部數據庫可得最新資料及我們人力服務公司僱傭記錄顯示，新加坡法律顧問確認(i)我們的人力服務公司已使用1,506名外籍工人配額的餘額（包括該等已獲我們受僱者及該等已獲得人力部事先批准但其僱傭尚未正式開始者）；及(ii)經計及（其中包括）符合資格及根據雙重就業安排僱傭的當地僱員數目後，我們的人力服務公司有權僱用最多額外67名外籍工人。因此，本集團符合客工頂限配額。

外籍建築工人工作證的條件

僱用外籍建築工人的僱主必須遵守工作證的條件，其所包括的要求如下：

- 為外籍工人提供可接受的住宿；
- 確保外籍工人僅從事條件規定的建築活動；
- 為外籍工人提供安全工作環境；及
- 為外籍工人購買及持有具備若干必要保額的醫療保險。

外籍工人之住宿

除非根據客戶與我們的有關合同條款，彼等同意負責並安排派遣外籍工人的住宿，而我們將外籍工人向上述客戶派遣，否則我們為受僱的外籍工人提供住宿。

於最後實際可行日期，我們外籍工人於我們的Sungei Kadut 宿舍、我們的Woodlands 宿舍及由第三方經營的其他持牌宿舍入住。

有關Sungei Kadut 宿舍及Woodlands 宿舍的進一步詳情，請參閱本文件「業務－牌照及許可」及「業務－物業」章節。

監管概覽

外籍工人之醫療保險

根據外籍工人工作證的相關條件，於外籍工人僱用期內，僱主須購買及持有醫療保險，每12個月期間（如工人僱用期少於12個月則為有關較短期間）保額最少為15,000新加坡元，供外籍工人住院治理及非留院手術，除非工作證監督以書面通知另作規定。若僱主為外籍工人購買團體醫療保險保單，僱主不會被視為已符合該項條件所規定的責任，除非根據僱主團體醫療保險保單的條款，每名外籍工人均可同時獲得上述規定範圍的保障。

於最後實際可行日期，根據（其中包括）我們向人力部提供的記錄及我們醫療保險保單的條款，我們已遵守上述責任，確保我們僱用的外籍工人受我們購買的相關醫療保險保單所保障。有關醫療保險保單的進一步詳情，請參閱本文件的「業務——保險」一節。

外籍工人的交通

我們的若干集團公司及KT & TGlobal擁有用於搭載外籍工人往返各自工地的卡車。

根據道路交通法，卡車通常不應用於搭載乘客，但用於搭載工人往返於住處及工作場所之間者除外，惟須遵守：（其中包括）所搭載之人員受僱於車輛擁有人或租用人且乃前往從事其僱主之業務，而運輸遵守相關安全及監管規定，或所搭載之人員存在傷病等緊急情況。

鑒於上述情況，本集團之公司均已訂立機動車租賃安排，以使用其他本集團相關公司所擁有的車輛搭載本集團不同公司聘用的外籍工人。

僱傭法

僱傭法（新加坡法例第91章）（「僱傭法」）為新加坡管轄僱傭的主要法例。僱傭法涵蓋每名與僱主訂立服務合約的僱員，包括工人（定義見僱傭法）但不包括（其中包括）任何受僱於管理或行政職位（下文載列的例外情況除外）的人士。

監管概覽

根據僱傭法，工人的定義包括（其中包括）(a)任何與僱主訂立服務合約的人士，該人士根據該合約從事體力勞動（包括任何見習工作），而不論其是否擁有技能；及(b)受僱目的部分為進行體力勞動及部分為親自監督任何工人執行工作的表現的任何人士。

僱傭法第四部載有關於（其中包括）工時、加班、休息日、假日、年假、支付遣散費、支付退休福利的優先次序、年薪補貼及其他工作或服務條件的規定，並適用於：(a)基本月薪不高於4,500新加坡元的工人，以及(b)基本月薪不高於2,500新加坡元的員工（不包括工人）。

帶薪公眾假期及病假適用於所有受僱傭法保障的僱員，不論薪金多寡。

任何受僱於管理或行政職位的人士（根據僱傭法一般不被視為僱員），倘收取的薪金不超過2,500新加坡元，則就僱傭法涉及下列方面（其中包括）的規定而言應視之為僱員：薪金的支付及計算、勞工處處長就申索、投訴及調查僱傭法項下罪行的權力，及管轄僱傭法項下申索及罪行的程序及法規。

於二零一六年四月一日生效的僱傭法之修訂之後，所有僱主必須以書面形式向僱員發出僱傭法涵蓋的主要僱傭條款（「**主要僱傭條款**」）。有關僱員包括：(i)於二零一六年四月一日或之後與公司訂立服務合約；(ii)受僱傭法保障；及(iii)受僱合約期長14天或以上（不適用於工作日數）的僱員。

主要僱傭條款包括（其中包括）僱主及僱員的全名、職銜、職責及責任、僱傭開始日期、僱傭期限、基本薪金、固定津貼、固定扣減、加班費、休假、醫療福利、試用期及通知期。不適用於特定僱員的主要僱傭條款可不包括在彼等的合約內。

監管概覽

移民法

根據移民法（第133章），概無新加坡公民以外之人士可進入或試圖進入新加坡境內，除非（其中包括）其已擁有合法獲頒發的進入新加坡的有效通行證。有關有效通行證包括工作證監督根據外國人力僱傭法及根據外國人力僱傭法發出的規例而發出的有效工作簽證（包括工作證（包括培訓工作證）、S簽證及僱傭簽證）等。工作簽證可能是卡片形式或護照中的簽注或工作證持有人的其他旅行證件或工作證監督可能釐定的有關其他形式。

中央公積金法

中央公積金制度為由僱主及僱員供款提供資金的強制性社會保障儲蓄金制度。

根據中央公積金法（第36章）（「中央公積金法」），僱主有義務為全體僱員（為新加坡公民或於新加坡根據服務合約受僱的永久性居民，惟不包括受僱於任何船舶的船長、海員或學徒，受限於不豁免擁有人的例外情況）作出中央公積金供款。中央公積金供款不適用於持有僱傭簽證、S簽證或工作證的外國人。

中央公積金須就僱員的正常薪資及其他薪資（受限於每年其他薪資最高限額）按適用指定比率作出供款，比率乃取決於（其中包括）僱員的每月薪資及年齡。僱主須支付僱主及僱員分擔的每月中央公積金供款。然而，支付當月供款後，僱主可透過從僱員薪資中扣減僱員分擔的中央公積金供款而收回由僱員分擔的供款。

中央公積金供款於月底已到期且僱主獲授於月底後14天的寬限期支付中央公積金供款。例如，二零一六年十二月的供款須於二零一七年一月十四日之前支付，倘第14天為公眾假期週末，中央公積金供款須於下一個工作日支付。

生產力及創新優惠計劃

生產力及創新優惠計劃（「生產力及創新優惠計劃」）令（其中包括）於新加坡經營業務的公司可就該等公司進行的若干合資格活動（包括購置或租賃若干合資格設備及若干類型的僱員培訓）對(i)稅務扣減及／或免稅額；及／或(ii)現金派付；及／或(iii)除上述(i)及／或(ii)外的現金花紅（按等額配對基準）提出申索，惟須遵守指定支出上限。公司符合資格作出各項申索前需滿足的其他條件包括投入相關合資格成本及（就現金派付及現金花紅而言）符合最少僱用3名本地員工的規定及（就現金花紅而言）自二零一三年至二零一五年三個評稅年度

監管概覽

內於每個評稅年度投入最低合資格成本。生產力及創新優惠計劃已再延長三年，由二零一六評稅年度至二零一八評稅年度有效，有關稅務扣減及免稅額的更高支出上限適用於合資格的中小型企業（於二零一五評稅年度生效）。誠如二零一六年新加坡財政預算案所宣佈，生產力及創新優惠付款於二零一六年八月一日或之後為產生的合資格開支的40%。

於往績記錄期間，我們已收取生產力及創新優惠計劃項下的款項，該款項於我們的財務報表中其他收入項下確認。有關進一步資料，請參閱「財務資料—合併全面收益表中的」一節。

加薪補貼計劃

加薪補貼計劃為新加坡政府於二零一三年預算中引入的三年計劃，根據該計劃，新加坡政府於二零一三年至二零一五年資助每月總薪資為4,000新加坡元及以下的新加坡公民僱員薪資增加40%。

於二零一五年預算中，新加坡政府宣佈加薪補貼計劃將延長兩年（二零一六年至二零一七年）。二零一六年至二零一七年資助的新薪資增加將為20%而非40%。就二零一五年已收取加薪補貼並於二零一六年及二零一七年繼續收取的相同僱主而言，僱主將於二零一六年至二零一七年額外兩年收取20%資助。

僅僱主合資格獲得資助。僱主無須申請加薪補貼。加薪補貼將根據合資格僱主向彼等僱員作出的中央公積金供款每年自動支付予合資格僱主。

於往績記錄期間，我們收取加薪補貼計劃授予的加薪補貼，該款項於我們的財務報表中其他收入項下確認。有關進一步資料，請參閱「財務資料—6. 經營業績的主要組成部分」一節。

特別就業補貼計劃

二零一一年預算案中引入了特別就業補貼計劃（「特別就業補貼計劃」），作為三年計劃（二零一二年至二零一六年），據此，新加坡政府尋求支付僱主並提高年長新加坡人及殘疾個人的就業能力。

監管概覽

自二零一二年至二零一六年，僱主僱用年齡超過50歲的新加坡僱員且賺取每月最多4,000新加坡元符合資格收取最多僱員每月工資8%的特別就業津貼。

特別就業補貼計劃由二零一七年七月一日延長至二零一九年十二月三十一日，僱主僱用年齡55歲以上新加坡工人及賺取最多4,000新加坡元將繼續獲得工資抵銷，按年齡分類層級如下：-

年齡（年）	工資抵銷
55-59歲	每月工資最多3%
60-64歲	每月工資最多5%
65歲及以上	每月工資最多8%
67歲及以上（包括於一九五二年七月一日之前出生的個人）	工資的11%

特別就業補貼計劃延伸至自二零一二年起僱用所有年齡段殘疾個人的僱主並訂明為僱員每月收入的16%，最多為每月240新加坡元。

產假福利

兒童發展共同儲蓄法（新加坡法例第38A章）（「兒童發展共同儲蓄法」）規定，每名女性僱員倘符合下列條件，可依法享受16星期的有薪產假，而不論其從事何種職業：(1) 子女為新加坡公民，(2)（就於二零一七年一月一日前出生的子女而言）於子女出生時與其生父存在合法婚姻關係；及(3) 於子女出生前在公司的服務時間最少連續達到3個月。於產假期間，女性僱員有權向其僱主收取其毛收入。

兒童發展共同儲蓄法規定，在職父親可於其妻子享受獲政府資助的16週產假期間申請1週陪產假，但須徵得妻子的同意並符合下列條件：(1) 其子女為新加坡公民；(2) 子女的生母合資格享有政府資助的產假；及(3) 其與子女的生母存在合法婚姻關係。

此外，自二零一七年一月一日起，合資格的在職父親（包括自僱人士）可享有由新加坡政府資助的兩週政府資助陪產假，但須符合下列條件：(1) 其子女為新加坡公民；(2) 在懷孕與生育期間，其與子女的生母存在合法婚姻關係（不適用於正式收養意向書日期為二零一七年一月一日或之後的養父）；及(3) 其於子女出生前至少連續3個月為其僱主提供服務。

監管概覽

陪產假及政府資助的產假每週支付的費用不超過2,500新加坡元（包括中央公積金供款）。

II. 新加坡承包商的牌照制度

除提供勞務派遣和配套服務外，本集團亦提供建築配套服務，並於建設局營運的承包商註冊系統下註冊。

目前，承包商註冊系統共有七個主要註冊類別：(a) 建築 (CW)；(b) 建築相關 (CR)；(c) 機電 (ME)；(d) 保養 (MW)；(e) 分包商業務 (TR)；(f) 監管工種 (RW)；及 (g) 供應 (SY)。該七個主要類別進一步細分為合共63個工種。承包商註冊系統內的各主要註冊類別亦分為六至七個財務評級。為符合某一特定評級的資格，公司必須就以下各項符合各評級的規定：(i) 財務能力（有效的經審核賬目、繳足資本、淨資產等）；(ii) 相關技術人員（全職僱員、經認可專業人員、技術資格、有效許可證等）；(iii) 管理認證（新加坡認可理事會認證的ISO 9000、ISO 14000、OHSAS 18000等）；及(iv) 往績記錄（有效項目（備有由客戶背書及評估的文本證明））。

根據不同評級規定，承包商是否符合資格視乎（其中包括）公司的最低淨資產及繳足資本、其管理層的專業及技術專長以及其過往已竣工項目的往績記錄而定。

首次註冊的有效期是三年，期滿如未向建設局申請續期（為期三年）並經批准，註冊將自動失效。

下表載列本集團公司於承包商註冊系統項下目前註冊的工種：

公司名稱	工種	標題	工程範圍	評級 ^{附註}	到期日
KT&T Engineers	CR01	小型建築工程	不受建築控制法規管的 小型建築及土木工程， 例如排、水、小型道路 工程、護坦及小型 A & A工程。	單一評級	二零一七年 十二月一日

附註： 不同評級的區別在於競投新加坡公營部門項目的上限，有關上限會視乎新加坡建築業的經濟狀況每年進行調整

監管概覽

公司名稱	工種	標題	工程範圍	評級 ^{附註}	到期日
KT&T Resources	CR01	小型建築工程	不受建築控制法規管的小型建築及土木工程，例如排、水、小型道路工程、護坦及小型A & A工程。	單一評級	二零一八年 十二月一日
Accenovate Engineering	CR01	小型建築工程	不受建築控制法規管的小型建築及土木工程，例如排、水、小型道路工程、護坦及小型A & A工程。	單一評級	二零一八年 十一月一日
Keito Engineering	CR01	小型建築工程	不受建築控制法規管的小型建築及土木工程，例如排、水、小型道路工程、護坦及小型A & A工程。	單一評級	二零一七年 十一月一日
Tenshi Resources	ME11	機械工程	機械設備、機械及系統安裝、調試、維護及維修，包括發電及渦輪系統的安裝及維護。	L1	二零一八年 四月一日

附註： 不同評級的區別在於競投新加坡公營部門項目的上限，有關上限會視乎新加坡建築業的經濟狀況每年進行調整

監管概覽

承包商註冊系統內不同評級的投標上限

承包商註冊系統內CR01及ME11工種不同評級的投標上限概述如下：

評級	單一評級	L6	L5	L4	L3	L2	L1
投標上限(百萬新加坡元)	無限制	無限制	13	6.5	4	1.3	0.65

註冊及更新規定

為申請、維持及續新承包商註冊系統內的註冊，不同評級須遵守不同要求，包括但不限於與最低繳足資本及淨資產、僱用人員（包括註冊專業人員（「註冊專業人員」）⁽¹⁾、專業人員（「專業人員」）⁽²⁾及技術員（「技術員」）⁽³⁾）及過往項目的往績記錄相關的要求。

於最後實際可行日期，部分特定要求如下：

工種／標題／評級	管理	要求
CR01／小型建築工程／單一評級		僱用至少1名擁有BCCPE證書的技術員
	往績記錄（三年期間）	取得合約總值至少100,000新加坡元的項目
ME11／機械工程／L1	管理	僱用1名持有持有BCCPE ⁽⁴⁾ 證書的技術員或僱用一名技術員(倘該1名技術員並無持有BCCPE ⁽⁴⁾ 證書)至少1名持有BCCPE ⁽⁴⁾ 證書的註冊專業人、專業人員或技術員
	往績記錄（三年期間）	取得合約總值至少100,000新加坡元的項目

附註：

¹ 註冊專業人員必須擁有的最低專業資質為專業工程師委員會、建設局或新加坡建築師協會認可的建築、土木／結構工程學或同等資質。

監管概覽

- 2 專業人員必須擁有的最低專業資質為認可的建築、建造、土木／結構工程學學位或同等學位。
- 3 技術員必須擁有的最低資質為(i) 建築管理學院、南洋理工、義安理工、新加坡共和理工、新加坡理工或淡馬錫理工頒授的建築、建造、土木／結構機械、電器工程學文憑或同等學位；(ii) 建築管理學院頒授的國家建造監理證書、高級國家建築資質或機電統籌專業文憑；或(iii) 建設局不時批准的其他文憑或資質。
- 4 BCCPE 指建築生產力提升基礎概念（出席證書）。參加建築管理學院舉辦的課程後可取得此證書。倘一家公司的董事為該公司唯一持有BCCPE證書的人士，則其不得使用同一張BCCPE證書滿足其同時任職的另一家公司的要求。

於最後實際可行日期，本集團公司相關技術人員的身份及資質如下：

序號：	公司	技術員	資質	持有BCCPE證書
1	KT&T Engineers	Toh Beng Guan	義安理工——機械 工程學文憑	是
2	Tenshi Resources	Neo Choon Hao	義安理工——質量 管理工程學文憑	是
3	Keito Engineering	柯先生	義安理工——機械 工程學文憑	是
4	KT&T Resources	柯愛金	義安理工——機械 工程學文憑	是
5	Accenovate Engineering	Tan Peck Mei	義安理工——機械 工程學文憑	是

監管概覽

本集團各相關公司更新及保持其於承包商註冊系統之註冊的能力取決於其是否滿足適用要求或任何必要條件（經不時修訂），其中包括該本集團公司是否 (i) 符合繳足資本及淨資產要求，(ii) 已委任或挽留相關技術人員，及 (iii) 符合承包商註冊系統下各註冊條件的必要往績記錄要求。

誠如新加坡法律顧問所告知，儘管概無保證有關註冊將會獲更新或將會按相關條款及條件予以更新，以及倘發現人力服務公司違反據此獲得註冊當中條款、條件及／或法規可能會被撤銷，倘董事確認本集團將繼續滿足上述更新要求及符合本集團據此獲得上述註冊當中適用的法律及法規情況下，其預期於最後實際可行日期本集團就更新上述註冊而言不會存在任何重大法律障礙。

III. 工作場所安全與健康

工作場所安全與健康法

根據工作場所安全與健康法（新加坡法例第354A章）（「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。該等措施包括：

- 為僱員提供及保持一個安全、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；
- 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；
- 確保僱員未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；
- 建立及實施處理該等人士工作時可能出現之緊急情況的程序；及
- 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。

監管概覽

人力部對僱主施加的其他特別職責載於工作場所安全與健康法的若干附屬規例，包括但不限於二零零七年工作場所安全與健康（建築）規例及工作場所安全與健康（一般條文）規例。

二零零七年工作場所安全與健康（建築）規例對具體責任作出規定，包括在每個工地委任工作場所安全與健康統籌員，協助識別工地任何不安全的情況或不安全的工作方式，並建議及協助執行合理可行的措施，對不安全情況或不安全工作方式作出補救。

僱主的其他具體責任載於工作場所安全與健康（一般條文）規例。若干該等責任包括採取有效措施，保護僱員不會因為在工作中接觸任何可能構成健康風險的危害性生物物料而受到損害。

根據工作場所安全與健康法，工作場所安全與健康專員（「專員」）委任的檢查員可（其中包括）進入、檢查及檢驗任何工作場所，檢查及檢驗任何工作場所的任何機器、設備、廠房、裝置或物件，並作出可能必要的檢驗與查詢，以確定是否符合工作場所安全與健康法的規定，以及提取在工作場所發現或從任何工作場所排出的任何物料或物質的樣本，進行分析或測試，以評估任何工作場所的噪音、光度、熱度或有害或危害性物質的水平，以及在場工作人士的接觸水平，並根據工作場所安全與健康法，從工作場所帶走任何與調查或查詢相關的物件。

借調僱員

工作場所安全與健康法第6(4)條規定，倘：

- (a) 僱主將一名僱員（稱為借調僱員）交由另一人處置，以為該另一人做工作；及
- (b) 僱主與該另一人之間並無就借調僱員進行的工作存在合約關係，

則就工作場所安全與健康法而言，借調僱員一般應被視為（某些例外情況除外）該另一人（而非其僱主）的僱員，而該另一人應被視為借調僱員的僱主，而借調僱員為該另一人工作。

監管概覽

根據我們與客戶簽訂的提供勞務派遣服務的合約，我們僅提供人員，而不會指定我們的派遣工人根據該等合同進行的工作。我們的客戶可全權酌情控制該等工人的安排與監督，而我們會不直接從事或參與客戶承接的建築工程或項目。

因此，據新加坡法律顧問告知，於派遣期間，我們的工人應屬於工作場所安全與健康法第6(4)條規定的「借調僱員」範圍，因此，於派遣期間，相關客戶被視為我們工人的僱主，並承擔工作場所安全與健康法項下「僱主」的義務及責任。

工作場所安全與健康(事故報告)規例

根據工作場所安全與健康(事故報告)規例，僱主必須於發生導致工人住院的事故之日起不遲於10個曆日內，就工人所遭受的任何意外事故提交有關事故報告，而倘屬工人須醫療休假的情況，則為不得遲於工人請病假第3天後的10天之內。

根據工作場所安全與健康(事故報告)規例，僱主如未按要求上報與工作有關的事故，可能會(i)於首次違反時被處以罰款5,000新加坡元；或(ii)於隨後違反時被處以最高10,000新加坡元的罰款及／或監禁不超過六個月。

據我們的新加坡法律顧問告知，由於本集團公司的工人會被派遣至客戶處，屬於上述工作場所安全與健康法第6(4)條所規定的「借調僱員」範圍，由於根據工作場所安全與健康法第6(4)條，我們不會被視為該等工人的「僱主」，故當僱員被派遣至客戶處時，本集團公司不會由於延遲上報期間發生的工作事故而被相關機構追究法律責任或問責。

監管概覽

於最後實際可行日期，本集團的相關公司概無收到相關機構的通知表示會就事故上報對該等本集團公司提起任何潛在訴訟或索償。

勞工賠償

工傷賠償法（新加坡法例第354章）（「工傷賠償法」）由人力部執行，適用於訂立服務合約或處於見習期的僱員，而不論其收入水平高低。工傷賠償法並不保障自僱人士、獨立承包商、家政人員或軍人。工傷賠償法允許僱員就工傷或疾病提出申索，而無需根據普通法提起民事訴訟。於解決賠償申索方面，其為普通法的一項低成本及更快捷的替代方法。

倘與僱員訂立服務合約或見習關係的人（即原僱主）將僱員的服務暫時借調或出租予另一人，則就工傷賠償法而言，在僱員為另一人工作期間，後者（原僱主）應繼續被視為該僱員的僱主。因此，本集團公司繼續對已向客戶派遣的工人承擔工傷賠償法規定的僱主義務責任。

根據工傷賠償法，除非獲明確豁免，否則每名僱主必須向保險公司投保並根據認可保單維持保險，以保障其根據工傷賠償法的規定就其僱用的所有僱員而可能產生的一切責任。有關本集團保單的進一步詳情，請參閱本文件「業務——保險」一節。

僱主須就合約服務項下委聘的兩類僱員維持工傷賠償保險（獲豁免除外）——首先為所有從事體力勞動的僱員（不論外籍或本地），其次為每月賺取1,600新加坡元或以下的非體力勞動僱員（不論外籍或本地）。違反此規定則屬犯罪，可處以最高罰款10,000新加坡元及／或監禁最多12個月。

工傷賠償法規定，如僱員於受僱期間因工作事故或規定職業疾病而死亡或受傷，僱主有責任按照工傷賠償法的規定支付賠償。受傷僱員有權申索醫療休假工資及醫療開支，而永久喪失工作能力或死亡的，可申索一筆過賠償，但須遵守工傷賠償法規定的若干限制。

監管概覽

在受僱期間因受僱工作而受傷的僱員可選擇：

- (a) 通過人力部提交賠償申索，而無需證明僱主存在疏忽或違反法定責任。工傷賠償法訂明了應支付賠償金額的固定公式；或
- (b) 根據普通法以僱主違反責任或疏忽為由對其提起法律訴訟以申索損害賠償。

普通法申索下的損害賠償一般多於工傷賠償法規定的賠償，並可能包括遭受痛苦、工資損失、醫療開支及任何日後盈利損失的賠償。但是，僱員必須證明僱主未能提供安全工作制度，或違反法律規定的責任，或僱主的疏忽導致其受傷。

於根據工傷賠償法進行申索的情況下，賠償金額以公式為基準並受以下限制：一

- (i) 醫療休假工資：僅就醫生批准醫療休假（「**醫療休假**」）或住院休假（「**住院休假**」）的工作日支付。

醫療休假天數	住院休假天數	工資計算基準：
不超過14天；或	不超過60天	受傷工人的平均月收入全額
事故後15天以上， 不超過1年	事故後61天以上， 不超過1年	受傷工人的平均月收入的三分之二

- (ii) 醫療開支：僱主必須支付與工作事故相關的醫療開支，最高限額為36,000新加坡元或事故發生之日起1年的開支（以先發生者為準）。

監管概覽

(iii) 賠償：根據工傷賠償法，於二零一六年一月一日後發生的事故之賠償限額如下：—

賠償種類	二零一六年	二零一六年
	一月一日之前	一月一日之後
死亡*	最低：57,000 新加坡元； 最高：170,000 新加坡元	最低：69,000 新加坡元； 最高：204,000 新加坡元
永久完全喪失行為能力*	最低：73,000 新加坡元； 最高：218,000 新加坡元	最低：88,000 新加坡元； 最高：262,000 新加坡元
醫療開支	最高30,000新加坡元 或事故發生之日 起1年的開支（以先 發生者為準）	最高36,000新加坡元 或事故發生之日 起1年的開支（以先 發生者為準）

* 應付金額=僱員的平均月收入X年齡乘數X喪失行為能力的比例

於二零一七年四月十日，本集團公司已為工傷賠償法規定為必要的全體僱員購買工傷賠償法保險。

有關我們保險的保障範圍，請參閱本文件「業務——保險——工傷賠償保險」一節。此外，有關於往績記錄期間及截至最後實際可行日期的向本集團提出的工傷賠償申索及普通法傷害申索之資料，請參閱本文件「業務——訴訟」一節。

監管概覽

B 有關提供宿舍服務的新加坡法律及法規

I. 概述

經營外籍勞工的宿舍須遵守適用法律及規例，包括但不限於新加坡法例第29章建築控制法、新加坡法例第59章管制傳染病媒介及殺蟲劑法、新加坡法例第95章環境公眾健康法、新加坡法例第109A章消防安全法、新加坡法例第232章規劃法及外籍僱員宿舍法二零一五年（二零一五年第3號）（「外籍僱員宿舍法」）（倘為1,000名或以上外籍工人的宿舍）。

我們已於二零一三年就經營 Woodlands 宿舍提供宿舍服務取得書面許可。

II. 宿舍牌照

自二零一六年一月一日起，可容納1,000名外籍僱員或以上的宿舍之經營者需要獲取人力部的牌照（「宿舍牌照」）。就上述宿舍牌照而言，宿舍經營者必須遵守人身及結構安全、土地使用、衛生及清潔等方面的要求。外籍僱員宿舍法旨在就外籍僱員宿舍為其外籍僱員住客提供設施及配置以及提供服務制定監管框架，其載有 (i) 向外籍僱員宿舍經營者發牌的規定，(iii) 外籍僱員宿舍為住客提供住宿須遵守的若干住宿標準及執行上述標準的適當機制之規定；及 (iv) 提升外籍僱員宿舍提供服務的可持續性及促進其不斷提高。

倘所經營的宿舍 (i) 可容納1000名以上的外籍員工；或 (ii) 獲新加坡市區重建局發出書面許可，批准其可入住1000人或以上；或 (iii) 根據消防安全守則，其獲批准入住1,000人或以上，則必須辦理宿舍牌照。除非獲特別豁免，否則在未為房屋取得有效牌照的授權前，任何人不得將上述房屋用作外籍僱員宿舍進行經營。

監管概覽

於考慮宿舍牌照的簽發或續期申請時，外籍僱員專員會考慮（其中包括）以下事項：－

- 申請人是否從事外籍僱員宿舍管理或經營的適當人選，及（如必要）法團的董事會成員是否亦同樣屬適當人選；
- 申請人是否並無（或不太可能具有）將房屋作為外籍僱員宿舍進行經營的財務能力；
- 就地點、建築、住宿、人員配備或設備以及新加坡有關法律規定的建築安全、消防安全及公共健康與衛生要求等原因而言，房屋是否適合作為外籍員工宿舍；
- 根據外籍僱員宿舍法的有關規定，申請人、申請人的任何聯繫人或董事會成員是否不符合資格持有牌照，或曾因違反外籍僱員宿舍法而被定罪，或向申請人授予宿舍牌照會於其他方面違背公共利益。

外籍僱員宿舍的持牌經營者違反或不遵守宿舍牌照的條件，即屬犯罪，一經定罪，可就每違反或不遵守一項條件處以不超過50,000新加坡元的罰款或監禁不超過12個月，或同時處以監禁及罰款。

根據外籍僱員宿舍法，任何人若偽造文件或對專員或宿舍檢查人員發出聲明（無論口頭、書面或任何其他方式）或提供資料，而上述文件、聲明或資料為虛假或存在誤導，即屬犯罪，一經定罪，可處不超過20,000新加坡元罰款或監禁不超過兩年，或同時處以監禁及罰款。

專員可根據外籍僱員宿舍法不對罪行予以檢控，該法律規定可向被合理懷疑涉嫌犯有該罪行的人收取不超過以下數額較低者的款項，從而不對罪行予以檢控：

- 就罪行規定之最高罰款額的一半；或
- 5,000新加坡元。

Nichefield（我們的經營附屬公司之一）目前經營其開發的Woodlands Dormitory。Woodlands Dormitory處於外籍僱員宿舍法規管的範圍，因此，Nichefield需要獲人力部的有效牌照方可經營Woodlands Dormitory。Nichefield擁有一張宿舍牌照，有效期至二零一八年十月三十日。

監管概覽

於經營 Woodlands Dormitory 的過程中，Nichefield 必須向人力部提交季度管理報告，以提供有關（其中包括）宿舍入住率、租金、設施及配置的使用情況、宿舍中舉辦的活動、交通安排、清潔安排、安全安排、住客或承租人的反饋（包括收到的不滿反饋及 Nichefield 在處理上述不滿反饋時採取的行動）、安全事故及欠繳的任何租金等資料。

II. 環境法律及法規

環境公眾健康法（新加坡法例第95章）（「**環境公眾健康法**」）監管（其中包括）工業廢料處置及公眾滋擾處理等。根據環境公眾健康法，公眾衛生處長如收到任何信息指發生可根據環境公眾健康法即時檢控的滋擾行為，而公眾衛生處長亦信納存在滋擾，即可對其行為、違規或縱容令滋擾情況產生或持續的人士送達滋擾令，或如無法找到該名人士，則向產生滋擾場所的所有人或佔用人送達該滋擾令。根據環境公眾健康法，可即時檢控的部分滋擾行為，包括任何未有保持清潔狀況的工廠或工作場所、存在或很可能存在導致或可導致蒼蠅或蚊蟲滋生的任何狀況的任何地方、發生或發出足以構成滋擾的噪音或震蕩的任何地方、造成滋擾或對公眾健康與安全構成危害的在任何場所中使用的任何機器、廠房或任何方法或工序。

有關我們的環境管理體系之進一步資料，請參閱本文件「業務－環境合規」一節。