

BIPO TIMES

Dec 2025 Vol. 100

www.biposervice.com

东南亚劳动法与雇佣条例解读 (文莱、印尼、菲律宾) Southeast Asia's Labour Law & Employment Regulations

百期相伴 感恩一路见证

2017.09-2025.12



概述

值此《BIPO TIMES》百期特刊，我们为您梳理了文莱、印尼以及菲律宾三大东南亚出海目的地的年终合规要点，主要涵盖了以下主题：

- 文莱：外籍人员医疗保险覆盖范围最新更新
- 印尼：年度税务义务解析
- 菲律宾：菲律宾年度税务汇算与申报要点

一、文莱：外籍人员医疗保险覆盖范围更新

1. 文莱外籍人员医疗保险政策的修订与实施：对雇主的重要更新

文莱达鲁萨兰政府对在该国居住或工作的外籍人员医疗保险要求进行了重大修订。这些变化不仅强化了医疗保障标准，也进一步明确了雇主的合规责任。

对于雇佣外籍员工的组织来说，了解这些修订内容对于保持法律合规及保障员工稳定性至关重要。

2. 文莱外籍人员医疗保险政策的背景

雇主为外籍员工提供医疗保险的要求并非新规。该要求最早于2015年通过《雇佣（修订）（第2号）条例》正式确立，将第113A条纳入2009年《雇佣条例》。该条款规定，雇主必须为每位外籍员工购买至少10,000文莱元（B\$）的医疗保险。

2025年2月24日，劳工部宣布对该政策进行全面修订。此次更新扩大了保障范围、提高了最低保险金额，并引入分阶段实施方案，以帮助雇主、保险公司及外籍员工顺利过渡。

【注】文莱元（BND, B\$） 1文莱元 ≈ 5.4569 人民币

3. 政策加强的原因

修订后的框架旨在：

- 确保外籍人员能够获得必要的医疗服务；
- 推动组织实施负责任的雇佣实践；
- 为不断上升的医疗费用提供财务保障；
- 提升整体员工保障和稳定性。

总体来看，该政策既支持员工福利，也帮助雇主进行风险管理。

4. 政策主要更新

- 覆盖范围扩大至所有外籍人员：**修订后的政策现适用于所有外籍人员，具体取决于其持有的移民通行证或入境许可类型；
- 提高最低保障额度：**根据移民通行证/入境许可类型，保险保障金额从B\$5,000至B\$100,000不等；
- 与移民通行证有效期一致：**医疗保险必须在移民通行证的整个有效期内保持有效；
- 医疗服务范围更广：**医疗保障将涵盖外籍人员所需的紧急医疗、创伤处理、诊断检查、药品供应、治疗材料、医疗耗材、手术植入物，以及任何其他被认为对治疗必需的项目。

5. 实施时间表：分两阶段推行

第一阶段——自2025年7月1日起生效

移民通行证 / 入境许可类型	保障期限	总保障额度 (BND)
家庭雇佣就业通行证持有人	在就业通行证有效期内	最低B\$100,000
持访问签证的访问通行证持有人	在访问通行证有效期内	最低B\$10,000
专业访问通行证 / 商务访问通行证持有人	在访问通行证有效期内	访问不超过90天：最低 B\$10,000 访问超过90天：最低B\$100,000
文莱永久居民（外籍），包括对国家经济、发展与进步有贡献的外籍人士，以及专业类别的外籍人士	在入境许可有效期内	最低B\$100,000

第二阶段——自2026年1月1日起生效

移民通行证 / 入境许可类型	保障期限	总保障额度 (BND)
就业通行证持有人（私营公司）	在就业通行证有效期内	最低B\$100,000

(接上表)

移民通行证 / 入境许可类型	保障期限	总保障额度 (BND)
家属准证持有人 (配偶及未在校就读的子女)	在受养人通行证有效期内	最低B\$10,000
外籍学生通行证持有人	在学生通行证有效期内	最低B\$5,000

6. 修订政策下的豁免情况

以下群体可享受豁免：

- 持工作通行证及外国大使馆、高级专员公署官员；
- 与文莱国王政府或法定机构签订直接协议的外籍人员；
- 在政策实施前已投保B\$10,000的外籍员工 (但请注意，保险到期后续保必须符合更新后的保障要求)
- 持有效期不足72小时的过境签证的外国访客；

7. 雇主责任与合规要求

雇主仍需全面负责为外籍员工提供有效保险。主要义务包括：

- 确保保险覆盖额度符合修订后的最低要求；
- 不得从员工工资中扣除保险费用；
- 保障期限与员工的移民通行证保持一致；
- 及时续保，避免保险中断。

不合规可能导致的后果：

- 签证或通行证申请被拒；
- 工作通行证不予续签；
- 雇主可能面临处罚和罚款。

8. 保险供应商选择

雇主可通过以下渠道投保：

- 文莱注册的保险供应商，详见文莱保险与伊斯兰保险协会 (BITA) 网站：www.bita.org.bn；
- 国际医疗保险供应商，例如Cigna Global或BUPA Global。保险方案必须包含全球保障，明确覆盖文莱，并符合所需的保障范围。

二、印度尼西亚：了解年度纳税义务

1. 法律依据与一般制度

年度纳税申报 (SPT) 的义务由《一般税收规定与税务程序法》(UU KUP) 规范，该法律经过多次修订——最近一次为2021年第7号法律，以及其衍生法规和所有相关前置法律，例如2008年第36号《所得税法》及2019年PER-02/PJ《电子SPT》。

印尼采用自我评估制度，这意味着作为个人纳税人 (WP)，您需自行负责计算、缴纳并申报年度应纳税额。

2. 申报义务及申报时间

凡拥有纳税人识别号 (NPWP) 并符合纳税人条件的个人，一般需提交年度个人所得税申报表 (SPT)。这也意味着在印尼工作的所有正式员工、合同员工或自由职业者均需履行此义务。

申报截止日期：税务年度结束后3个月内。如果税务年度按日历年 (1月1日至12月31日) 计算，则申报截止日期为次年3月31日。

但也存在例外情况。根据最新PER-11/PJ/2025, 如果个人纳税人在一个纳税年度内:

- 实际收入(净收入)未超过免税收入(PTKP)门槛;
- 未从事经营活动或自由职业工作。

则无需提交年度纳税申报。

3. 如何申报—表格与机制(最新变化)

a. 之前的方式

个人纳税人根据收入类型和金额使用三种表格之一: SPT 1770、SPT 1770 S或SPT 1770 SS。

- **1770 SS:** 适用于年总收入≤6,000万印尼盾(IDR), 且仅有来自单一雇主的收入, 其他收入仅限银行利息或公司分红;
- **1770 S:** 适用于年总收入超过6,000万印尼盾的雇员;
- **1770:** 适用于有营业或自由职业收入、终结性收入及/或其他收入的个人纳税人。

提交方式可通过以下途径:

- 亲自前往税务局(KPP);
- 邮寄或快递;
- 在线提交: e-Filing/e-Form/e-SPT。

b. PER-11/PJ/2025 (2025) 后的变化

- 随着PER-11/PJ/2025的实施, 个人纳税人年度申报表格式已简化——不再区分1770/1770 S/1770 SS, 现在统一采用法规附录G中列示的标准格式;
- 个人纳税人必须通过综合电子税务系统Coretax(取代DJP Online)提交年度申报表;
- 个人纳税人在Coretax中需附带信息包括: 年末资产与负债、受抚养家庭成员、来自雇佣或营业的净国内收入、代扣税单、终结性/非终结性收入、财务调节、税务亏损抵扣、税收扣除/代扣及应纳税额计算。

【注】印尼盾(IDR, Rp) 1印度尼西亚卢比≈0.0004人民币

4. 纳税人行政义务与申报原则

作为个体经营纳税人(OP), 您需要:

- 注册并获取纳税人识别号(NPWP);
- 自行评估总收入、扣除额、终结性扣除、应纳税额以及相关的税收抵免/扣除;
- 在年度纳税申报表中如实申报所有必需内容: 收入、资产、负债、代扣税凭证、资产与负债(视收入类型而定)及其他支持性附件(如有);
- 在提交年度申报表前, 先缴清任何应缴税款。

5. 迟报/不完整申报的处罚

- 如果个人纳税人(OP)未提交年度申报表或逾期提交, 将被处以100,000印度尼西亚盾(IDR)的行政罚款;
- 如果故意不申报, 或提交不准确、不完整的数据, 除行政罚款外, 还可能依据《KUP法》面临刑事处罚。

6. 重要说明与例外(截至2025年更新)

- 根据PER-11/PJ/2025, 净收入低于免税收入(PTKP)且/或未从事经营或自由职业活动的个人纳税人, 可能无需提交年度纳税申报表;
- 这意味着, 如果您是正式员工, 年收入较低, 且没有其他收入(如营业收入、利息、终结性收入或投资收入), 可能被视为免税纳税人——但该免税并非自动适用, 因此需要根据自身情况判断。

7. 核心要点: 今年如何履行纳税义务

- 确保您拥有纳税人识别号(NPWP), 并在在线申报时能访问Coretax;

- 收集所有相关资料：代扣/代缴税单、收入凭证、年末资产与负债信息、税款支付凭证（如存在欠税）等；
- 自行计算收入和税款（自我评估），确保涵盖所有组成部分，包括终结性收入、利息、营业收入等；
- 使用Coretax按新格式填写年度纳税申报表（SPT），并附上必要附件；
- 如有应缴税款，请在提交SPT前缴纳；若无应缴税款并且符合免税条件，可以确认自己是否确实免于申报（例如收入低于PTKP）；
- 确保在3月31日前提交纳税申报表（适用于按日历年计算的税务年度）。

三、菲律宾：了解年度纳税义务

1. 年度合规对雇主的重要性

年度工资与税务合规有助于确保数据准确、避免处罚，并维持与政府机构的良好关系。

- 年终是关键的对账期，雇主需要完成全年薪酬记录的最终核对；
- 必须确保正确扣缴税款并按时汇缴至菲律宾税务局（BIR）；
- 年终合规影响财务报表的准确性及审计准备情况，请注意BIR可能安排审计；
- 避免因税款扣缴不足或过多而产生的罚款及行政问题；
- 促进员工信任，准确的薪酬与税务文件保障员工和雇主双方权益。

2. 菲律宾税务局（BIR）要求及法定截止日期概览

表格 / 要求	目的	截止日期 / 期限范围
BIR Form 1601-C	月度薪资扣缴税款汇缴	次月10日或之前（eFPS用户为15日）
BIR Form 1604-CF	薪资收入及 终结性扣缴税年度信息申报	日历年结束后的1月31日
BIR Form 2316	每位员工薪资与扣缴税款证明	向员工发放：1月31日或之前； 向BIR提交：2月28日或之前
员工名单	员工及对应税务信息汇总	随BIR Form 1604-CF一并提交
第13个月薪资	总统令第851号规定的法定福利	12月24日或之前支付
政府缴款（社保、医保、住房基金）	每月/每季度强制缴款	按规定时间缴纳

请注意，每年需要仔细查阅BIR的公告与通知，以此确认申报时间表或表格格式是否有更新，尤其是eBIR Forms和eFPS系统相关的变动。

3. 年度工资处理常见问题

a. 员工资料不准确或不完整

- 缺少纳税人识别号（TIN）——非常重要。对于新员工，需确保其提交完整入职资料和雇佣信息；
- 员工资料不准确可能导致提交员工名单时记录不匹配，也可能延迟申报。

b. 税收免税待遇使用不当

- 对最低限度福利 (de minimis benefits) 或免税津贴的适用不当 (超出标准的部分即视为应税)。请注意，此类最低限度福利包括医疗现金津贴、洗衣津贴等；
- 此类津贴存在限额，设置不当可能导致扣税不足。

c. 未正确进行年度化计算

- 未对前几个月的应税收入、奖金或调整进行核对；
- 可能导致扣税过多或不足，并引发BIR罚款。

d. BIR报表提交延迟或错误

- 未能按时提交，或在eBIR Forms中出现提交错误；
- 对于当年入职的新员工，其BIR 2316需由前雇主提交。若员工在一年内有多个雇主，雇主需合并该员工的全年收入。

e. 工资与会计记录不一致：工资系统数据与账簿或银行汇款记录不匹配。

f. 人力资源与财务团队缺乏协调：在处理工资调整、离职或终结薪资时缺乏沟通，可能导致错误或延误。

我们建议在年度结算 (BER) 月份初就开始对账，检查工资登记记录，并进行试算年度化处理。这样，任何税款不足可以在剩余月份内分摊，从而减轻对员工的影响。

4. 税务年度化的定义与目的

- 定义：**税务年度化是重新计算每位员工全年应税收入及应缴税款的过程；
- 作用：**确保每月扣缴的税款与全年实际应纳税额一致；
- 目的：**在年终前纠正任何多扣或少扣的情况；
- 法律要求：**雇主需对截至 2 月仍在职的所有员工进行年度化；
- 注意事项：**当年已离职或调动的员工不包括在内，其税款在离职时已完成结算。

简而言之，年度化就像“年终清算”，用于核对全年已扣缴的税款。

5. 年度化对员工扣缴税款的影响

- 多扣：**员工在最后一次工资中可获得退款或调整；
- 少扣：**雇主需补缴差额并上缴给BIR。

6. 逐步计算流程

步骤 1: 汇总应税薪资

- 收集全年所有应税收入，包括：基本工资；加班、假日及夜班差额工资；奖金及其他应税津贴；第13个月薪资（超过₱90,000的应税部分）
- 排除非应税收入，如限额内的最低限度福利、社保/医保/住房基金缴款等。

步骤 2: 应用免税与扣除

- 扣除法定缴款：**社保/医保/住房基金（员工部分）；
- 计算应税薪资：**应税薪资 = 总收入 - 非应税收入。
- 按BIR规定应用非应税福利和免税额；

步骤 3: 计算年度应纳税额

- 使用适用年度的BIR扣缴税表；
- 根据正确税率区间计算全年应缴税款。

生效日期: 2025年1月1日

年收入区间	应纳税额
不超过₱250,000	0%
超过₱250,000但不超过₱400,000	超过₱250,000部分的15%

(接上表)

年收入区间	应纳税额
超过₱400,000但不超过₱800,000	₱22,500 + 超过₱400,000部分的20%
超过₱800,000但不超过₱2,000,000	₱102,500 + 超过₱800,000部分的25%
超过₱2,000,000但不超过₱8,000,000	₱402,500 + 超过₱2,000,000部分的30%
超过₱8,000,000	₱2,202,500 + 超过₱8,000,000部分的35%

步骤 4: 与已扣税款对比

- 汇总全年每月已扣税款 (表格1601-C)；
- 与计算出的年度应纳税额进行对比：
 - 应纳税额 > 已扣税额 → 扣税不足 (在12月工资中补扣差额)
 - 应纳税额 < 已扣税额 → 扣税过多 (在12月工资中退款或调整)

步骤 5: 完成核算并申报

- 在12月工资中反映所有调整；
- 保存相关资料至少三年，以备审计合规检查。

【注】菲律宾比索 (PHP, ₱) 1 菲律宾比索 ≈ 0.1199 人民币

7. 顺利完成年度结算的实用建议

- 提前开始 (11月)：在节假日高峰前进行数据对账；
- 进行试算年度化：及早发现多扣或少扣税款，并在12月工资前调整；
- 更新员工主档：核对 TIN、税务状态及已离职员工记录；
- 协调HR、薪资与财务团队：确保终结工资、奖金及调整一致；
- 使用最新BIR eBIR Forms/eFPS版本：避免因表格过期导致拒报；
- 关注BIR公告：及时了解申报截止日期或程序变更；
- 妥善保存文件：保留所有报表、收据及汇款凭证的电子和纸质副本；
- 与员工沟通：说明年终调整或退款事项，保持透明；
- 尽早提交：避免高峰期系统宕机或罚款；
- 核心要点：提前准备、确保准确、团队协调，是顺利且合规完成年度结算的基础。

Article contributed by

Alan Liew

Deputy General Manager, BIPO Brunei

E: alan.liew@biposervice.com

Mario Widjaja

Country Manager, BIPO Indonesia

E: mario.widjaja@biposervice.com

Mary Ann Anda

Deputy General Manager, BIPO Philippines

E: mary.anda@biposervice.com



八度赴约,共绘未来 | BIPO连续第八届亮相中国国际进口博览会

2025年11月5日至10日,第八届中国国际进口博览会于国家会展中心(上海)隆重举行。本届BIPO同时受新加坡工商联合总会及静安区人力资源和社会保障局邀请,分别于新加坡服务贸易展区与静安·苏河湾全球服务商联合展区设立双展位。

展会期间,BIPO展台迎来各级领导的莅临指导,包括上海市人力资源和社会保障局党组书记、局长杨佳瑛,市人社局副局长李炜,市人社局市场处处长、二级巡视员林华;静安区委常委、统战部部长顾定鋆,静安区副区长胡勇,区委统战部副部长、区工商联党组书记陈波;静安区人力资源和社会保障局局长程蓓蕾,静安区江宁路街道主任张拓,静安区人力资源和社会保障局副局长徐俊;上海苏河湾(集团)有限公司副总经理朱文静;中国人才交流协会人力资源服务产业园区专委会主任王光荣,劳科院国外劳动社会保障研究室副主任、研究员侯增艳;静安区外商投资协会会长楼正民等。

另外,新加坡驻华大使陈海泉、中国马来西亚商会上海办事处会长陈汉坤及副会长黄田杰的到访BIPO展位交流。BIPO还受邀参加美世中国在上海举办的主题会议,BIPO CEO Michael Chen现场分享了中企出海过程中的人力资源数字化战略。BIPO企业与国际关系总监Crystal Zhao向媒体介绍BIPO正在通过覆盖全球的服务网络及灵活的解决方案,积极支持企业在复杂的国际环境中实现顺畅运营。今年新加坡工商联合总会再次为新加坡参展企业特设了云直播、云洽谈等线上版块,BIPO CEO办公室总监Immensee Cheng作为直播嘉宾坐镇直播间,为线上观众详细介绍BIPO各项服务。

立足新起点,BIPO将继续发挥专业优势与技术能力,持续探索全球化发展新路径,共迎人力资源服务的未来浪潮。



BIPO《2025印度尼西亚出海手册》限时下载

BIPO重磅发布《2025印度尼西亚出海手册》,系统梳理印度尼西亚劳动法规、薪资结构、工时制度、社保与税务政策以及外籍雇佣要求等关键内容,助力企业提前识别合规风险、提升本地用工管理效能,在东南亚最具潜力的战略市场抢占先机、稳健布局。

亮点解读

- 印度尼西亚劳动法规与用工方式全景解读;
- 薪资管理、法定福利与工时制度一册掌握;
- 休假制度、解雇流程与补偿机制清晰呈现;
- 社保、税务及外籍雇佣管理全面梳理。

*限时免费下载开放时间:11月17日-12月31日



喜讯 | BIPO新加坡办公室正式乔迁新所

新加坡作为BIPO亚太总部，11月18日正式乔迁新所，以全新的办公空间承载更宏大的全球愿景。庆典当天，BIPO CEO Michael Chen与来自全球市场的团队代表共同见证开幕时刻。



BIPO Service (Singapore) Pte. Ltd.

联系人: Albert Liew

办公电话: +65 6432 8380

邮箱: albert.liew@biposervice.com

地址: 77 Robinson Rd, #33-01, Singapore 068896

BIPO参与北亚地区多场人力资源活动, 深化区域合作共促全球化创新

近日，BIPO分别在北亚地区参加多场重要行业交流活动。BIPO北亚团队受邀出席香港人力资源管理学会(HKIHRM)年度研讨会以及香港生产力促进局SME Reach Out活动，并与Workday及Oracle NetSuite等全球领先HR科技伙伴联合参与专业交流，分享数字化赋能企业增长的前沿洞察。



在这系列活动中，BIPO与行业专家围绕AI驱动HR创新、智能数据分析、组织效率提升等议题展开深度交流，积极推动区域人力资源管理现代化转型。

BIPO受邀参与2025新中商务论坛, 暨SCCCI 15周年庆祝仪式

11月7日，第十三届新中商务论坛在上海成功举办，本届论坛由新加坡中华总商会主办。为纪念上海代表处成立15周年，本届论坛以“十五载历程回望，共探全球新趋势”为主题，旨在促进新中两国企业间的深度交流与合作。SCCCI会长高泉庆、新加坡驻华大使陈海泉、上海市公共关系协会会长沙海林为新中合作先后进行了致辞。中国国家创新与发展战略研究会学术委员会常务副主席/重庆市人民政府原市长黄奇帆先生以“新格局下中国开放的新特征、新成就和新任务”为主题发表演讲。



BIPO X SHCX | 2025零售行业人力资源沙龙

11月28日，BIPO特别联合SHCX举办的2025零售行业人力资源沙龙于上海静安香格里拉大酒店圆满落幕。

Shirman (BIPO)、Tom (SHCX)、Mindy (SHCX) 以及Rain (LinkedIn) 分别给大家带来了精彩的演讲。本次零售行业人力资源沙龙以《重塑增长：稳定·适应·转型》为题，旨在与行业同仁共同探讨如何通过人才战略、组织效率提升与前瞻性的HR方法论。

BIPO期待与会嘉宾进一步加深对零售人才市场的认知，也期待下一次零售行业人力资源精英的相聚。

关于我们

BIPO (必博) 成立于2010年，总部位于新加坡，中国总部位于上海。作为全球领先的薪酬和人力资源解决方案提供商，BIPO的服务网络覆盖170多个国家和地区，在亚太、中东、拉丁美洲、欧洲、北美和非洲共设有50多个自营办公室，帮助企业快速实现全球化布局。

BIPO为全球企业定制的Total HR Solutions，包含了人力资源管理系统(HRMS)以及Athena BI分析工具，达成了包括全球薪酬外包(GPO)、名义雇主服务 (EOR) 等服务的高效交付，实现人力资源流程自动化，为客户提供多地区、高效率、合规化的用户体验。同时依托全球资源网络，聚焦企业人力资源管理中的痛点，集合多种业务协作云应用，使服务覆盖全球。

BIPO，已发展成亚太区服务网络最广，落地最深的一站式人力资源合作伙伴，积累了众多高能级的全球知名企，并在不断加速中提升链接全球的服务辐射能力、优化科学先进的系统方案，打造品质卓越的国际级人力资源服务供应商！

www.biposervice.com

bipoinfo@biposervice.com

400-101-7100

[biposvc](https://www.facebook.com/biposvc)

[bipo-svc](https://www.linkedin.com/company/bipo-svc)

wechat ID: BIPO-China



欢迎扫码订阅