

马来西亚，这五大风险你避开了吗？

引言

从吉隆坡的商业中心到槟城的工业区，越来越多的中国企业身影正在马来西亚涌现。这片充满活力的市场，既孕育着产品落地、规模扩张的无限可能，也暗藏着因规则差异引发的合规暗礁。下文将系统拆解五大核心风险，用专业的避险方案，让企业在把握机遇的同时，有效抵御风险，实现稳健发展。

PART 1

公司类型没选对？

注册失败+业务停滞亏百万

在马来西亚设立法律实体时，公司类型的选择直接决定了其经营权限、税收待遇与合规成本。初始选择不当是出海企业最常见的雷区之一。例如，代表处不得从事盈利活动，而分公司无法享受本地企业税收优惠。此外，私人有限公司（Sdn.Bhd.）需满足“至少 1 名常住马来西亚的董事”的法定要求，忽视该条款会导致注册失败。

1.1 典型案例

某中资科技企业初期为节省成本设立代表处，后续开展产品销售等盈利业务时被马来西亚监管部门查处，面临罚款并被要求

限期整改变更实体类型，不仅延误业务推进，还产生了额外的合规成本。

1.2 避坑锦囊+实操提醒

首选“私人有限公司”（Sdn.Bhd.）

计划进行实质性经营的企业，这是最优选择，因其具有独立法人资格、股东责任有限，且能享受本地企业税收待遇。

提前规划满足要件

注册前提前物色符合资格的本地董事和具备资质的公司秘书，确保满足注册要件。

股权结构与协议设计

通过股东协议明确各方在表决机制、董事委派、股权转让等关键事项的权利义务，兼顾合规与控制权。

PART 2

本地增值不达标？

惩罚性关税+贸易黑名单

马来西亚转口贸易风险高度集中于原产地合规。当前美国海关对“换标签”式转口加强全链追溯，马来西亚政府已收紧政策，仅授权投资、贸易和工业部（MITI）签发运往美国等地的非优惠原产地证书（NPCO）。企业若未满足本地增值要求或提供不实文件，将面临高额惩罚性关税及贸易黑名单风险。

2.1 典型案例

2025 年 3 月，中国某光伏企业通过马来西亚转口向美国出口组件，因仅更换标签未实际完成本地加工(中国零部件占比 89%)，被美国海关查获并认定为“规避关税”，导致企业被列入观察名单，后续出口面临 271% 惩罚性关税，损失超 2000 万美元。

2.2 避坑锦囊+实操提醒

强化本地增值

在马来西亚设立合资工厂，将关键工序（如芯片焊接、模组组装）转移至当地，确保本地价值含量 $\geq 70\%$ ，商品实现实质性转变，关税分类发生至少 6 位数变化，以满足美马原产地规则。

数字化合规管理

采用区块链技术记录供应链全流程（如原材料溯源、换柜监控），并与马来西亚海关系统对接，实时生成可验证的电子原产地证（CO），规避文件造假风险。

多元化市场布局

同步开发欧盟、东盟市场，例如通过马来西亚转口光伏产品至中东（利用 RCEP 关税优惠），减少对单一市场的依赖，分散政策风险。

PART 3

税收优惠申请失当？

补贴追回+巨额滞纳金

当前马来西亚投资税收优惠力度颇大，主要包括新兴工业地位（PS）和投资税务补贴（ITA）两大类型，其资格认定和最终

批准权在马来西亚投资发展局（MIDA）。企业若对自身业务是否属于“促进行动或产品”判断不清，或申请材料准备不充分，极易申请失败，无法享受税收减免。

优惠类型	新兴工业地位 (PS)	投资税务补贴 (ITA)
最佳适用对象	预计投产初期即可快速盈利的项目	资本支出高、投资回报周期长的重资产项目
核心优惠	5年内享受法定收入70%的所得税豁免	5年内，合格资本支出的60%可作为补贴，用于冲抵其纳税年度法定收入的70%
关键考量	优惠直接作用于利润，适合利润率较高的项目	优惠与资本投入挂钩，能有效降低项目前期的现金流压力

3.1 典型案例

怡球资源的马来西亚子公司 YCTL，因被马来西亚税务局认定在 2018 年和 2020 年未完全达到 ITA 的适用条件，因此不能享受该项税收抵免，被要求补缴之前享受的补贴及滞纳金，总额高达 2794 万林吉特。

3.2 避坑锦囊+实操提醒

提前核查

投资决策前，务必登录 MIDA 官网的“促进行动及产品目录”核实自身产业是否符合优惠条件。

专业支持

聘请熟悉 MIDA 审批流程的专业顾问，协助准备完整的申请文件，包括详细的商业建议书、环境影响评估等。

持续合规

优惠获批后，需建立内部机制，确保在优惠期内持续满足所有附加条件，以应对税务局的后续审计。

PART 4

外劳管理不合规？

高额罚款+员工遣返风险高

中企在马来西亚雇佣外籍员工的核心风险集中在四大维度：误用短期访问准证（PVP）担任长期岗位、违反行业外籍与本地员工配额（如制造业 1:3、服务业 1:5）、工作准证逾期未续签，以及未能有效监管员工私自更换雇主或兼职。上述任一违规行为均可能导致员工被遣返、企业面临高额罚款，并影响其未来签证申请资格。

4.1 典型案例

2025 年，某中资建筑公司在雪兰莪州工地雇佣 16 名无合法工作准证的外籍员工，被当地法院依据《移民法 1959/63》判罚 11.2 万马币。经查，该公司未核查员工签证有效性，也未将工人信息录入外劳数据登记系统（EPP），且员工居住在未经审批的工棚内，最终主承包方承担了全部法律责任。

4.2 避坑锦囊+实操提醒

精准匹配签证类型

长期工作（如高管、技术岗）优先申请就业准证（EP），短期技术服务（≤12 个月）申请专业访问准证（PVP），提前通过 ESD 系统核实岗位与签证的适配性，避免类型误用。

合规申请配额与比例管控

按企业缴足资本向马来西亚人力资源部一站式中心申请外籍员工配额，严格遵守行业本地员工最低占比要求，在雇佣前核算清楚中外籍员工配比，不超限额用工。

建立准证全周期管理机制

提前 3 个月启动准证续签申请，为每位外籍员工建立签证台账，记录批文日期、到期日及续签节点；同时明确合同中“不得擅自换雇主、兼职”的条款，定期核查员工在岗状态，留存相关监管记录。

PART 5

文化认证缺考量？

公关危机+主流市场寸步难行

马来西亚宗教文化氛围浓厚，文化合规不仅是礼仪问题，更是产品进入主流市场、规避公关危机的关键，触犯宗教禁忌会引发严重冒犯。对于食品、药品、化妆品、母婴用品等行业，若未获得马来西亚伊斯兰发展局（JAKIM）的清真认证，产品几乎无法进入主流市场。

5.1 典型案例

某中资餐饮企业派驻员工因不熟悉当地礼仪，用左手向穆斯林客户递上菜单和餐具，引发客户强烈不满并投诉至当地宗教机构，企业虽及时道歉仍导致口碑受损，到店客流量短期内下降 30%。

5.2 避坑锦囊+实操提醒

将合规融入战略前端

在商业计划阶段，就应将 JAKIM 认证、行业特定认证的要求、成本和时间纳入考量。主动了解并尊重当地的宗教节日和文化禁忌，将其作为公司本地化运营的基本准则。

借力专业机构与本地团队

对外，依托专业机构确保合规，降低风险与成本；对内，依靠本地化团队融入文化，有效预防和化解文化摩擦。

审核产品与营销材料

全面审核产品成分、包装设计、广告宣传材料，确保符合伊斯兰教义和本地文化习俗，避免因无心之失酿成公关危机。

出海马来西亚，机遇与挑战并存。将合规内化为企业的核心能力，从被动应对转向前瞻性管理，才是在这片充满潜力的市场行稳致远的根本。建议企业在启动出海计划前，结合自身行业特性与业务规划，系统梳理并落实上述合规要点，从而有效降低试错成本，筑牢发展根基，实现商业价值与品牌口碑的双重收获。

来源：TC GROUP 原创