

KPMG 台灣所 2022 ESG 績效報告書

KPMG Taiwan: Our Impact Plan 2022



KPMG 安侯建業聯合會計師事務所

kpmg.com/tw

Content

主席的話	04
執行長的話	06
我們的影響力	08
共同防疫	09
重大主題與利害關係人溝通	12

附錄 1- 關於本報告書	77
附錄 2- 世界經濟論壇利害關係人資本主義衡量指標索引表	78

1 關懷地球

1.1 KPMG 守護地球承諾	18
1.2 綠色營運與採購	20

3 繁榮共存

3.1 ESG 永續共融策略	44
3.2 經濟績效以及專業優質服務	48
3.3 科技與創新	54
3.4 社會共好	58

2 以人為本

2.1 KPMG 信念與價值	24
2.2 共容、包容與公平職場	28
2.3 人力資本管理與發展	32
2.4 員工照顧與福祉	38

4 永續治理

4.1 誠信經營與品牌韌性	64
4.2 風險管理	70
4.3 資訊安全與防護	74

主席的話

KPMG 全球將 ESG 視為集體戰略（Collective Strategy），包含 ESG 轉型、報導與確信三大策略。全球未來三年將投入超過 15 億美元（約台幣 420 億元）在 ESG（環境、社會和治理）議題，並成立 ESG 策略中心，以及與劍橋大學和紐約大學（NYU）高階管理教育學程合作，為全球 22.7 萬名員工提供培訓，協助建立技能，深植 ESG 文化於 KPMG。

KPMG 安侯建業在台灣深耕 70 週年，聚焦於「Trust」與「Growth」，我們期望在追求品質的成長，同時成為同仁、客戶、資本市場、主管機關和公眾最信賴的專業服務組織。我們也是台灣四大會計事務所中最早成立永續顧問公司

的專業組織機構，在既有的審計、稅務與顧問諮詢都注入 ESG 元素是我們發展的重點，同時強化審計品質以及數位化，一同回應聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)，共同承擔世界公民的責任。

在 2020 年世界經濟論壇（World Economic Forum, WEF）即在當年度達沃斯（Davos）2020 年會上，頒布獲得 120 家國際企業包含 KPMG 所支持的「利害關係人資本主義衡量指標」（Stakeholder Capitalism Metrics），其指標內容結合 GRI、SASB、IR、TCFD、WRI 等國際永續指標，專為投資者和利害關係人制定之關於非財務揭露的核心通用指標。「利害關係人資本主

義」代表的意涵為企業除有明確的經營理念與相符的價值觀以外，更重要的是掌握關鍵利害關係人之需求，與其溝通，以此建立互惠與共榮的長遠利益。這樣的觀點也在今年度受到國際重量級投資機構貝萊德（Black Rock）董事長暨執行長 Larry Fink 在年度給 CEO 的信中特別強調「利害關係人資本主義」。也因此我們在此次報告書中，為台灣四大會計事務所中率先採用「利害關係人資本主義衡量指標」，進行資訊收集與揭露，並重新鑑別利害關係人以及重大主題，其目的也為呼應與利害關係人溝通並建立長久的互惠關係。

在全球局勢多變，從疫情、俄烏戰爭至科技的轉型，無不牽引國際資本市場的變動，也因此

面臨空前的挑戰時，KPMG 安侯建業接軌全球的政策，藉由發布《KPMG 安侯建業 2022 年 ESG 績效報告書》，針對關懷地球、以人為本、繁榮共存和永續治理等四大議題進行績效資訊揭露，以此強化我們的營運韌性以及對 ESG 的承諾。

隨著國際財務報導準則基金會（International Financial Reporting Standards, IFRS）於聯合國氣候峰會 COP26 重磅宣布成立國際永續準則理事會 ISSB（International Sustainability Standard Board），今年度更陸續完成兩版框架並受到 G20 的認可，為永續資訊揭露邁向全球統一、對接財務資訊的重要里程碑，未來 ESG 與財務資訊間的關係將更緊密連結；KPMG 安侯建業身為專業服務機構，對於協助台灣企業導入國際準則，我們責無旁貸，也藉由內部創新與變革，邁向百年企業的永續經營。



主席 陳俊光

陳俊光



執行長的話

全球新冠肺炎 (COVID-19) 引起全球大流行已經步入第三年，各國從疫情逐漸趨緩，全球經濟復原逐步回歸常軌。但同時世界也增加了許多不穩定性，如俄烏戰爭造成的能源危機以及與中美貿易間的地緣政治加劇。在不穩定的全球環境下，各國監管機構與利害關係人更關注企業的 ESG (環境、社會和治理) 議題。根據《KPMG 2022 年全球 CEO 前瞻大調查》結果，環境與氣候變遷風險仍蟬聯五年調查中的前五大風險，除此之外更新增了企業因漂綠疑慮所造成的企業聲譽風險，這些風險都和 ESG 息息相關，報告指出有將近 72%CEO 表示利害關係人將持續監督企業對於性別平等、氣候衝擊等企業 ESG 當責的執行力。這也回應我們持續出版此報告書並彙總過去 KPMG 安侯建業在 ESG 之相關作為。

聯合國氣候變化綱要公約第 27 次締約方會議 (COP27) 中達成歷史性的協議，並同意設立氣候損失與損害之基金，並由富裕國家支付貧困國家因氣候變遷所造成的損失。也因此全球永續金融與淨零排放的發展都意謂世界啟動一場空前的永續變革，ESG 表現關乎企業的生存。《KPMG 安侯建業 2022 年 ESG 績效報告書》關注於利害關係人資本主義如何重新定義價值，並如何將過去單純的財務損益表，提升為展現環境、社會、與經濟三重盈餘的永續價值表。

為實踐 KPMG 在全球之策略，對外，我們將積極取得 ESG 相關認證，持續徵才、擴大永續服務範疇至審計。稅務與顧問服務，成為永續專業機構產業領航者；對內，強化人才培育，透過多

元教育訓練使企業永續精神內化於每一位同仁夥伴，提高服務品質。在此次報告書中，KPMG 以關懷地球、以人為本、繁榮共存和永續治理等四大架構揭露其推動成效與作為。

在關懷地球的環境面，KPMG 全球永續目標為於 2030 年達到淨零排放，也因此在這過去年度中我們積極地進行減碳並促使人均用電量減少 4.14%，並持續與台北所之 101 大樓洽談淨零行動。除購買綠電外，期望於明年全面汰換完成 LED 燈管，並在停車位設置充電樁，並於明年達成辦公據點 100% 使用綠電之目標。於以人為本之中，目前女性員工已達 65%，而近年來因應全球 IDE (包容、多元與公平) 策略，我們舉辦了多場次的與員工進行宣言與互動活動，並且在疫情

下舉辦線上運動會，大受同仁與眷屬之好評，總計超過 2,366 同仁與眷屬參與活動。此外，2021 年員工訓練時數更增加 18%，達到每人受訓時數達 82.33 小時，其中也包含數位審計、風險管理與 ESG 訓練之導入。

針對繁榮共存面向，KPMG 安侯建業以科技賦能推動審計數位化，積極運用新的科技技術，持續發展數位審計之應用，2021 年率先將全球一致的全新數位審計平台 KPMG KCw 投入上市櫃客戶進行運用。我們也積極善盡企業公民角色，即便過去兩年因疫情雖減緩志工服務場次，但仍辦理慈善月以及偏遠國小之物資捐贈，更讓其 2021 年愛心捐款金額大幅成長 62%，超過新台幣 700 萬元，從領導階層至同仁行善不落人後，每位同仁都依據自己能力與社會共好。在永續治理部分，2022 年於董事會項下成立了 ESG 策略單位，更聚焦於品質管理，因應國際品質管理準則 (International Standard for Quality

Management 1, ISQM 1) 的實施，這兩年 KPMG 全球也將事務所的內部控制制度及後台管理系統全面強化改造，以落實因應國際審計監理趨勢及金管會推動審計品質指標 (Audit Quality Indicator, AQI) 的決心。在疫情驅動數位工具的使用下，KPMG 安侯建業也接軌全球資安政策，在地開發與推動相關資安系統與工具並且持續通過 ISO-27001 第三方稽核，強化公司的永續治理與韌性經營。

執行長 吳麟

吳麟



我們的影響力

KPMG 安侯建業將審計、稅務、顧問三大核心服務深入運用於十一大產業，在與企業的合作的過程中，以我們的專業發揮永續影響力，使企業在營運流程中更為重視環境、社會、經濟面向之議題，在聯合國發布的 17 項永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 中，特別聚焦於下述的 SDGs。其中我們特別關注 SDG 17 (活絡永續發展全球夥伴關係)，KPMG 安侯建業為透過合夥人制度所組成之專業服務機構，強調合作及夥伴關係。

本報告書參考世界經濟論壇 (World Economic Forum, WEF) 頒布之利害關係人資本主義衡量指標 (Stakeholder Capitalism Metrics)，揭露關懷地球、以人為本、繁榮共存、永續治理四大面向之永續策略與相關績效揭露。

關懷地球



全球

2030年

達到淨零排放

加入

RE 100

再生能源倡議組織

堅守控制全球升溫

1.5度c

台灣四大會計事務所中

第 1 家

成立永續發展顧問公司

2023年辦公室

100% 使用綠電

KPMG安侯建業人均用電

減少4.14%

以人為本

4 QUALITY EDUCATION



5 GENDER EQUALITY



女性員工達

65%

員工意見調查
覆蓋率達

94%

每人受訓時數達

82.33小時
成長18%

數位審計訓練人次達

1,206人次

2021年度線上運動會超過

2,366人

同仁與眷屬共襄盛舉

2020年至2021年

0職災

繁榮共存

8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE



全球投入

15億美元

於ESG議題

全球科技賦能推動
審計數位化

全球社會參與投入

1.25億美元

繁榮共存

8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH



9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE



台灣

第**1**家

發起創新綠能公益之
會計事務所

2021年愛心捐款成長

62%達**741**萬

KPMG 獎學金撥額破

100萬元

永續治理

16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS



17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS



KPMG安侯建業
在地經營

70週年

獲國際財經雜誌
International Tax
Review (ITR) 頒發「
年度最佳稅務服務事務
所」獎項

110年榮獲台灣證券交易
所頒發流通證券獎-會計
師事務所

第**2**名

110年榮獲台灣櫃買中心「
推動戰略新板最佳合作夥伴
獎」

100%

獨立性簽署比例

0 貪汙、反競爭、
反托拉斯、壟斷
行為之法律訴訟

共同防疫

自 2020 年初爆發新型冠狀肺炎，KPMG 安侯建業隨即組成跨部門防疫應變小組，針對近期疫情變化，配合政府防疫規定制定所內防疫政策及執行相關防疫措施計畫；並於 2022 年初設置防疫長統籌疫情相關事務決策，隨時與防疫小組成員討論調整所內防疫政策，訂定國外出差管理計畫、同仁確診處理流程等相關防疫計畫，並配合衛生主管機關進行防疫應變等作業，統籌督導防疫事項之規劃、因應及執行，以達到第一時間快速因應處理。

兩年來我們持續追蹤疫情動態，除了同步執行工作場所防疫措施，並配合 101 辦公大樓的防疫管制外，我們為落實健康與安全職場，落實以下措施：

■ 辦公區域與訪客防疫規劃

自2020年至2022年持續滾動式調整各項措施，包含訪客防疫規劃制度、規劃防疫分流辦公室、防疫隔板設置等措施強化防疫。

■ 設置COVID-19內部防疫網頁

此專區整理相關所內針對疫情的防疫公告，包含居家辦公辦法說明、疫情相關請假辦法，並同步設置衛教專區，將疾管署網站等共同放置於網頁中，並隨時更新，讓同仁可藉由專區一次獲取所有訊息，減少面對疫情之心理焦慮感，並加速因應通報與應變。



■ 出入口設置防疫消毒專區

於各樓層出入口設置防疫專區，提供手部消毒液以及額溫槍，供同仁可以自行監測體溫並進行手部消毒。

■ 加強辦公室環境消毒

2020年1月起全面定時區域擦拭消毒作業，包含於各出入口的手把、影印機鍵盤、電梯等區域加強清潔作業頻率，並定時進行全辦公室之噴霧消毒。

■ 加強換氣

為保持空氣流通，台北101大樓於周間上班時間上午8點至下午6點間進行全樓層之長時間排換氣程序，夜間則以消防排氣啟動30分鐘整體換氣，強化辦公環境空氣品質。

辦理線上活動鼓舞同仁

於疫情嚴重期間，全所實施居家辦公，KPMG安侯建業特於此期間辦理居家照片募集、居家運動建議、團隊線上活動獎勵等活動，讓因疫情無法外出的同仁，也可與同事產生互動，在心理上產生歸屬感。



啟動居家辦公作業辦法

於2021年3月開始大規模的試行居家辦公演練，上千位員工實際演練在家工作，以做好事前準備。後續疫情爆發，本所已有萬全準備之軟硬體設施，整體業務及同仁業務運行照常運作，讓疫情對同仁工作的影響減到最低。

專業護理師關懷服務

每日檢視健康打卡內容，針對健康狀況異常者，給予關心及衛教建議，提供對確診或接觸者的實質幫助與建議。

設置Smart Sync健康打卡

疫情期間，我們推出線上打卡系統，讓同仁可於第一時間通報健康狀況，並隨時依據疾管署建議調整防疫措施與通報機制，保護同仁、也保護客戶之健康。





2022年度防疫強化措施

為強化防疫措施並照顧員工，我們於最快時間內採購快篩試劑，並發放防疫物資包，共同與同仁站在同一陣線，守護同仁健康。

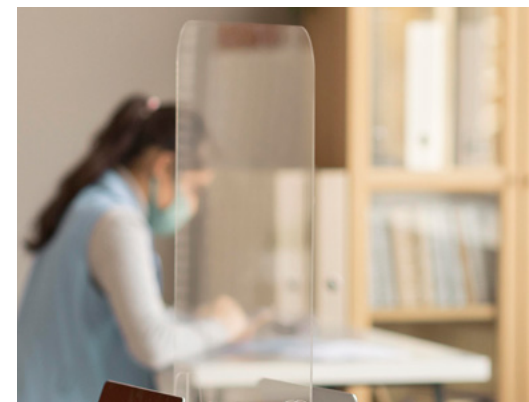


採購快篩試劑

當主管機關公告開放使用居家快篩試劑，便立即進行核可試劑廠牌詢價、採購流程，協助以最快速採購試劑，並提供同仁個人需求代購，供全體同仁使用，解決同仁或部門對快篩需求及可能困難於一般販售通路買不到的困境，截至2022年10月已採購7,115劑。

發放防疫物資包

因應COVID-19疫情，許多醫藥物資都缺乏，疫情期間常備藥物也不易購得，故特別與藥局合作採購防疫包，委由專業藥師精選防疫所需的常備品，特別贈予全體同仁每人一份，做為居家備用品，陪伴大家一起為防疫努力。共採購2,500份，並陸續發放給同仁。



減少跨樓層移動之措施

為強化防疫，規劃系列跨樓層之移動措施。

- 各樓層增設微波爐、蒸飯箱、餐盒專用冰箱
- 代訂餐盒各樓層進行發放
- 郵件與檔案統一固定點定時收發

重大主題鑑別及利害關係人溝通

KPMG 安侯建業為確保掌握對利害關係人關注議題，2022 年重新進行利害關係人之鑑別，藉由發放高階主管問卷辨識出利害關係人及其重視的議題，其 6 大利害關係人包含員工、政府機關 / 主管機關、客戶、合夥人及退休修顧問、媒體 / 社會團體、公協會 / 學術單位，相較前一版本無重大變更，主要為進行相似利害關係人之整併，以利聚焦精進溝通作為。團隊也將每年持續追蹤市場動向、回顧並檢視利害關係人群體。另外，為強化利害關係人溝通，KPMG 安侯建業針對各群體設立專屬溝通管道，進行雙向溝通並確實回應其所關注之主題。



KPMG 安侯建業6大利害關係人之影響描述

1 員工

員工是企業永續經營的基礎，招募與留任優秀人才是營運關鍵

2 政府機關/主管機關

主管機關之政策與決策直接影響公司營運方向

3 客戶

打造優質的客戶服務體驗將有助於營收的穩定成長

4 合夥人及退休顧問

合夥人的策略和意見對經營績效、企業獲利息息相關，是企業永續經營的力量

5 媒體/社會團體

透過媒體和社會關懷服務與社會大眾維繫良好關係的重要溝通管道

6 公協會/學術單位

公協會與學術單位是協助企業升級的重要合作夥伴，透過產學合作，運用彼此的專業，研討並推動各項業務相關議題

利害關係人溝通管道及關注主題

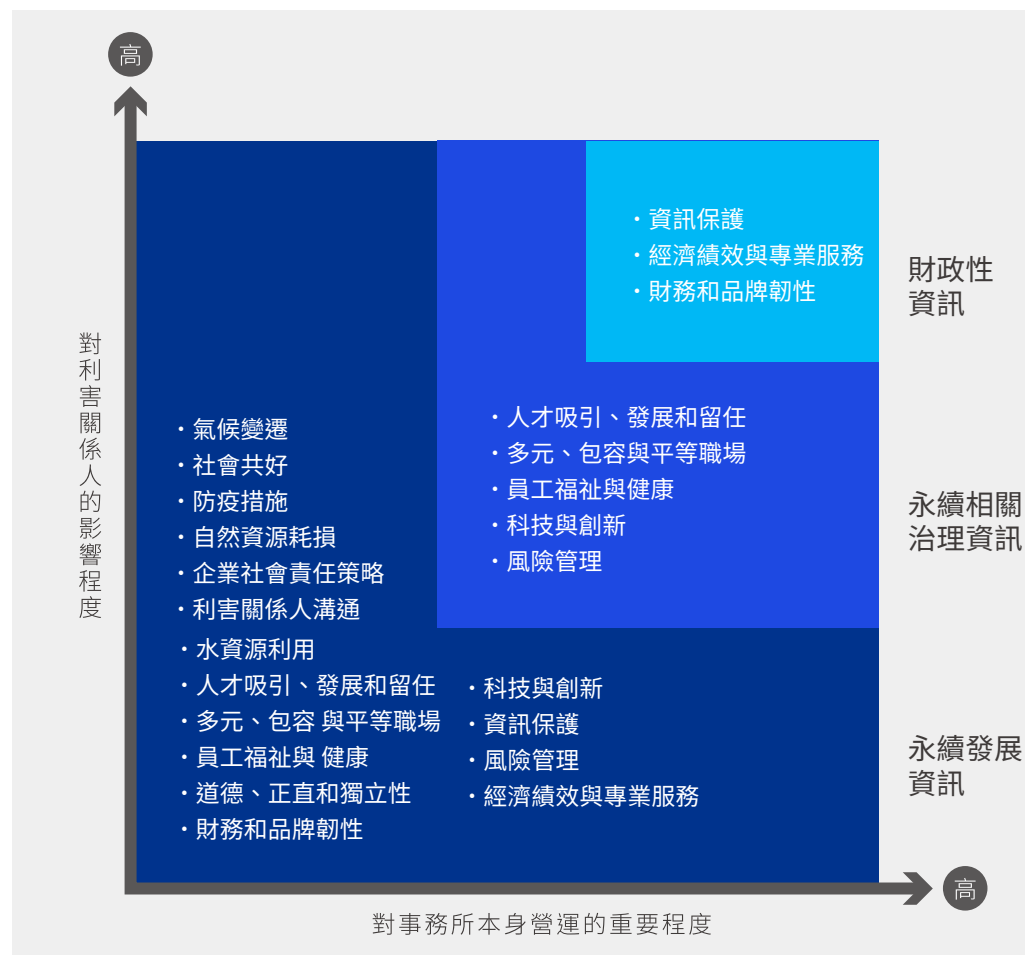
利害關係人	溝通管道	頻率	關注主題
員工	內部教育訓練	每年	<ul style="list-style-type: none"> 員工多元性與包容性 人才發展與培育 薪酬福利及員工照顧 職業健康安全 企業聲譽
	績效管理	每年	
	員工滿意度調查	不定期	
	HR 信箱、違反道德行為舉報專線	不定期	
	說明會 / 工作坊 / 茶會	每年	
	績效管理	每年	
	網頁 / 社群媒體	每日	
客戶	專題研討會 / 論壇	每年	<ul style="list-style-type: none"> 客戶隱私與資訊安全 誠信經營 風險管理與獨立性 企業聲譽 服務品質 知識領航 客戶關係管理
	專業課程	每年	
	刊物發表	定期 (每月 / 每季 / 每年)	
	諮詢信箱	不定期	
	交流活動	每年	
	網頁 / 社群媒體	每日	
合夥人及退休顧問	專題研討會 / 論壇	每年	<ul style="list-style-type: none"> 員工多元性與包容性 人才發展與培育 薪酬福利及員工照顧 職業健康安全 企業聲譽
	專業課程	每年	
	刊物發表	定期 (每月 / 每季 / 每年)	
	諮詢信箱	不定期	

利害關係人	溝通管道	頻率	關注主題
政府機關 / 主管機關	專題研討會 / 論壇	每年	<ul style="list-style-type: none"> 法令遵循 誠信經營 風險管理與獨立性 職業健康安全 能資源管理 氣候變遷
	政策建言	不定期	
	函文 / 會議	不定期	
媒體 / 社會團體	新聞稿發布 / 記者會	不定期	<ul style="list-style-type: none"> 企業聲譽 經營績效與策略 社會參與
	專責單位溝通	不定期	
	志工活動	每年	
公協會 / 學術單位	公益資訊平台	每年	<ul style="list-style-type: none"> 知識領航 氣候變遷 服務品質 誠信經營
	專題研討會 / 論壇	每年	
	專業課程	每年	
	產學合作	每年	
	交流活動 / 茶會	不定期	
	專責單位溝通	不定期	

重大主題鑑別

為鑑別攸關事務所自身營運以及利害關係關注的重大主題，2022 年重新鑑別重大主題，以 2020 年出版的企業社會責任報告書的重大主題為基礎依據永續會計準則委員會（SASB）針對專業組織所提出的重大性議題、標竿同業以及領導階層訪談訂定重大主題，總計為 17 項重大主題清單並新增 1 項年度議題。

其重大主題依據世界經濟論壇（World Economic Forum, WEF）頒布之利害關係人資本主義衡量指標指引，針對重大主題之揭露進行三分類，包含財政資訊、永續治理資訊、永續發展資訊，呈現如右圖。我們秉持誠信正直之原則，在報告書中依主題之重大性程度透明揭露相應之目標、管理作為與績效，並與利害關係人積極溝通，重大主題於下列章節中對應揭露。



KPMG 安侯建業重大主題

年度主題

- 防疫規劃

重大主題

- 永續策略
- 氣候變遷
- 人才吸引、發展和留任
- 多元、包容與平等職場
- 員工福祉與健康
- 經濟績效與專業服務
- 社會共好
- 資訊安全與隱私保護
- 風險管理
- 道德、正直和獨立性
- 品牌韌性
- 自然資源耗損
- 水資源利用
- 理念、文化和價值觀
- 科技與創新
- 客戶滿意度
- 利害關係人溝通

章節	標題	重大主題
共同防疫		防疫規劃
利害關係人溝通		
1. 關懷地球	1.1 KPMG 守護地球承諾	氣候變遷
	1.2 綠色營運與服務	自然資源耗損 水資源利用
2. 以人為本	2.1 KPMG 信念與價值	理念、文化和價值觀
	2.2 共容、多元與公平職場	多元、包容與平等職場
	2.3 人力資本管理與發展	人才吸引、發展和留任
	2.4 員工照顧與福祉	員工福祉與健康
3. 繁榮共存	3.1 ESG 永續共融策略	永續策略
	3.2 經濟績效以及 專業優質服務	經濟績效與專業服務 客戶滿意度
	3.3 科技與創新	科技與創新
	3.4 社會共好	社會共好
4. 永續治理	4.1 誠信經營與品牌韌性	道德、正直和獨立性 財務和品牌韌性
	4.2 風險管理	風險管理
	4.3 資訊安全與防護	資訊安全與隱私保護





1 關懷地球

1 關懷地球

1.1 KPMG 守護地球承諾



我們的承諾

- 致力於全球脫碳並於 2030 年前達到淨零排放
- 掌握氣候風險：全面提供客戶有關氣候變遷影響高品質的資訊與服務
- 洞見並改善對自然與生物多樣性的影響



全球 2030 年達成 淨零排放

- 2023 年辦公室
- KPMG 安侯建業人均用電

100% 使用綠電

減少 **4.14%**

脫碳與全球氣候行動

KPMG 致力於實踐聯合國永續發展目標 (SDGs)，並成為全球淨零的專業服務組織。2020 年 KPMG 宣布將於 2030 年達到淨零排放，並持續提供全球客戶氣候解決方案。為了支持淨零排放的目標，KPMG 推動一系列的氣候行動，包含透過內部專家開發碳預測模型，並設定且通過科學基礎目標 (Science-Based Targets, SBT) 之全球 1.5 度 C 減碳目標，提供衡量、追蹤與揭露承諾的進展，並於 2030 年減少 50% 的溫室氣體排放。2021 年，KPMG 更進一步加入由氣候組織 (The Climate Group) 與全球領導氣候揭露非營利組織 CDP 所主導的全球再生能源倡議 -RE100；KPMG 全球使用來自再生能源的綠電，已從 2020 年的 56% 提高到 74%，逐步邁向 2030 年實現 100% 使用再生能源電力承諾。2021 年，KPMG 安侯建業推動太陽能綠電公益專案，號召全所同仁力量捐贈了一座超過 300 萬元的太陽能電廠

給社福團體，使社福團體可以有綠電收益，挹注在弱勢族群的扶助與照顧上，兼顧公益與氣候行動，未來也將朝購買綠電、增設充電樁等實踐 RE100 方向前進。

2022 年 KPMG 同意制定內部碳定價 (Internal Carbon Price, ICP)，涵蓋全球營運範圍。內部碳定價之設定將作為協助整個價值鏈改善碳排放之基金，並投資新技術與解決方案，KPMG 安侯建業也將隨全球淨零策略步伐，逐步推動溫室氣體盤查，並依相關規畫執行。在 KPMG 安侯建業營運面，為落實節能減碳的精神，近幾年來在電力、水資源、紙材的使用皆逐年下降，2022 年也積極洽購綠電，以期能在 2023 年達成辦公室全面使用綠電目標。此外，也推動 101 大樓增設充電樁並鼓勵使用電動汽車、減少商務旅行，並依循集團指引進行溫室氣體盤查與系列減碳行動。

掌握氣候風險

KPMG 積極參與氣候相關財務資訊揭露指引 (Taskforce for Climate-related Financial Disclosure, TCFD)，透過設立全球氣候變遷資訊中心，對內每

年度向全球董事會報告進度對外提供客戶了解氣候變遷對於財務之影響與提升準備程度。

身為全球專業服務機構，KPMG 自 1993 年開始進行全球企業永續報告大調查，每兩年針對結果進行發表，旨在揭露世界領導企業如何回應與揭露氣候危機、以及廣泛的社會與公司治理議題。調查涵括 58 個國家 5,800 家的前 100 大 (N100) 及全球前 250 大 (G250) 企業，深入解析企業永續經營的關鍵要點，除了分析不同地區、不同產業的永續資訊揭露現況，更彙集了 KPMG 的專業觀點與趨勢解析。2022 年全球企業永續報告大調查揭露 71% 的 N100 與 80% 的 G250 企業已設定減碳目標，突顯越來越多企業了解在實踐氣候目標上必須發揮關鍵角色。依循 TCFD 的企業也有近倍數的成長，且大多數的企業認為必須透過減少自身溫室氣體排放量來達到目標、而非透過碳交易來進行抵減。

KPMG 安侯建業為台灣會計師事務所中，第一個成立永續發展顧問公司的會計事務所，累積將近十年的專業經驗，深度陪伴、輔導台灣企業深耕 ESG，這其中不乏輔導標竿產業導入 TCFD，進一步辨識氣

候變遷所帶來之風險熱點，並從中制定相關調適與因應計畫。KPMG 安侯建業同樣於 2020 年、2022 年舉辦全球企業永續報告大調查之專業論壇活動，提供台灣企業洞察國際永續與淨零實務解析，擘劃企業永續轉型之道。

洞見自然與生物多樣性

因應自然資源與生物多樣性之耗損，KPMG 加入自然相關財務資訊揭露指引 (Taskforce for Nature-related Financial Disclosure, TNFD)，協助制訂風險管理揭露框架，以應對不斷變化的自然相關風險。除此之外，對內評估了 KPMG 全球會員所的所在地，以更了解全球營運對關鍵生物多樣性和保護區的影響，並且制定發展成為自然正效益 (Nature-Positive) 之全球組織。KPMG 安侯建業也同時積極地對接國際最新關於 TNFD 自然財務資訊揭露之發展與進程，協助台灣企業超前部署相關規範與衝擊影響，回應國際資本市場之需求。

1 關懷地球

1.2 綠色營運與採購

KPMG 安侯建業之台北分所於 2007 年進駐台北 101，其不僅是台灣最高大樓，更是世界上最高的「綠建築」，自 2011 年首度取得國際認證後，2021 年更三度獲得美國綠建築 LEED 升級版白金認證。KPMG 更為台北 101 大樓首家簽下綠租約 (Green Lease) 的承租廠商，包含使用的環境清潔用品符合環保標章、全面回收雨水澆灌綠地、節水、使用環保節能燈具、調控空氣二氧化碳含量等。KPMG 安侯建業台北分所更自 2016 年起連續七年響應世界關燈日，與世界串聯晚上時段辦公室全面關燈一小時，並且自 2008 年起開始推行午間時段關燈、夜間同仁集中辦公作業區域，節省耗電。

現行辦公室皆採用經環保署認證「可回收、低污染、省資源」之燈具，並預計於 2023 年第三季起全面更換為節能 LED 燈具並加裝遮陽簾、與 101 洽談增設充電樁等措施。更值得一提的是，KPMG 安侯建業

將透過購買綠電，而促進辦公室內電力將 100% 採用綠電，以此實踐 KPMG 加入 RE100 以及 100% 使用再生電力之承諾。

在節約用水，KPMG 身為綠租約的實踐企業，也配合 101 大樓雨水回收系統，34 樓以上，每 8 層樓的戶外平台設置「滲水磚」，蒐集降雨並過濾雨水，回流至儲水池，用於植栽澆灌及廁所沖洗，甚至包含循環冰水主機冷卻水之循環再利用，KPMG 各樓層也張貼相關節約用水標語，提醒同仁於日常中珍惜水資源。除此之外，KPMG 全台分所並未設置於對自然資源造成損失之土地利用和生態系統敏感性或缺水地區，因此並沒有相關自然資源損失或缺水區域之用水量及取水量之統計。

配合 101 大樓廢棄物處理以及其減廢政策，KPMG 落實垃圾分類，並提醒同仁於日常參與其中，減少

廢棄物的製造，提高資源循環再利用。另外，也實施惜食及廚餘減量計劃，減少食物浪費。

KPMG 安侯建業綠色營運與採購成果

在節能減碳部分，2021 年 KPMG 安侯建業相較 2020 年，人均用電量減少 4.14%，優於訂定目標 2%。用水部分 2021 年人均用水量相較 2020 年微幅增加 1.02%，我們將持續推廣節約用水。在一般事業廢棄物上，2021 年一般事業廢棄物回收率相較 2020 年整體回收率增加 1.38%。整體而言，KPMG 將持續精進節能減碳作為，如全面汰換 LED 燈具以及推廣節約用水、資源回收與分類，善盡地球公民責任。

KPMG 安侯建業之台北分所自 2008 年起開始推行綠色採購計畫，2021 年在地採購比例高達 91.24%，每年度審視所有採購物品，並將綠色採購納入選

擇供應商之條件之一。影印紙自 2006 年即採用有 PEFC 認證之影印紙、電腦周邊設備採購節能商品以及事務機列印全數採購有節能標章產品。更自 2018 年起連續四年獲頒經濟部 Buying Power 社會創新產品及服務採購獎勵機制，其中 2018 年獲得首獎之佳績，其內部 K-Coffee 咖啡廳也選用多款社會企業與公平交易之產品。

KPMG 安侯建業總部之內部咖啡廳 (K-Coffee) 除了提供同仁休憩的空間之外，也努力減少環境汙染，

自 2016 年度起，採購公平貿易交易咖啡豆，目前美式咖啡約 8 成使用公平交易咖啡豆，另兩成購自 IMPCT Coffee，該供應商採影響力貿易模式，將 100% 的收入投資於世界經濟弱勢地區，建造幼兒園予當地孩童。除此之外，K-Coffee 也倡導與落實各項環保措施包含：

- 咖啡廳不主動提供一次性餐具，如紙杯、塑膠杯、塑膠蓋、塑膠餐具，並取消吸管使用
- 如因其他原因而須使用一次性飲料杯將酌收環保費
- 紙杯改用功能版，以減少隔熱杯套的使用

來自 KPMG K-Coffee 訊息

我們於 2016 年度起，採購公平貿易交易咖啡豆，近兩年陸續選用台灣社會企業如生態綠及成真咖啡之公平交易咖啡豆，以及鮮乳坊、禾乃川國產豆製所之牛奶與豆乳製品、台灣藍鵲及幸福糧食多款台灣茶及黑豆茶飲，希望在 KPMG 安侯建業為每一筆消費創造不同的影響力。





A photograph of two men in business attire sitting at a table. The man on the left is a Black man with a beard, wearing a grey suit, white shirt, and black tie. He is smiling and looking towards the man on the right. He is holding a pen in his hands. The man on the right is a white man with glasses, wearing a white shirt and a dark vest. He is looking towards the Black man. On the table, there is a laptop on the left, a white coffee cup on a saucer in the center, and another white coffee cup on a saucer on the right. The background is a bright, out-of-focus indoor setting, possibly a cafe or office.

2

以人為本

2 以人為本

2.1 KPMG 信念與價值

我們的承諾



共容、多元與公平職場

- 源於信任的共容文化
- 培養高素養、富同理心的員工
- 提倡平等機會



員工照顧與福祉

保護員工身心健康，促進效率與產出



人力資本管理與發展

發展持續學習文化



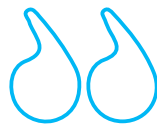
人權

尊重人權



全球因應氣候變遷、COVID-19 新冠疫情大流行、種族不平等正日益加劇不平等的現象於日常生活中；而全球勞動力的流失，尤其是弱勢群體，正遭受有史以來最大的衝擊。也因此 KPMG 致力於培養員工應對未來的技能、專業知識與創新，並鼓勵員工發展職涯，並透過有意義的工作發揮影響力；一同與員工定義、塑造和建立一個適合未來的職場環境。

KPMG 為全球性的專業諮詢服務組織，KPMG 安侯建業擁有超過 130 位執業會計師及企管顧問負責人，以及 2,500 多位同仁，服務據點遍及台北、新竹、台中、台南、高雄五大城市，為目前國內最具規模的會計師事務所及專業諮詢服務組織之一，服務對象包含政府機關、公司組織、財團法人及社團法人等，在日益全球化的市場中，協助客戶快速應對多變的市場，並隨時隨地提供客戶需要的專業服務。



KPMG 的信念與核心價值

KPMG 五大核心價值確立了我們的企業文化，以及我們對個人行為與專業行為所承諾的最高原則，並代表我們的信念及所重視的一切。透過將近 2,500 位夥伴對核心價值的理解與實踐，即使面對高度不確定性的環境，我們仍秉持信念致力成為最可信、最值得信賴的專業服務團隊，並堅定地以實際行動展現影響力，協助推動整體社會環境的正向改變，以形塑更永續美好的未來。

Integrity

We do what is right.

我們為自己的日常行事承擔責任，即使承受壓力，我們也將始終堅守最嚴格的道德倫理標準

For Better

We do what matters.

我們抱持使命感、追求更好，就算是平凡的日常選擇，也會以長遠的眼光看待，為未來打造更強大的 KPMG

Together

We respect each other and draw strength from our differences.

我們致力打造所有人都有歸屬感的包容環境，確保各種不同的聲音都得以被聽見，並透過所有人通力合作以達到最佳的成果

Excellence

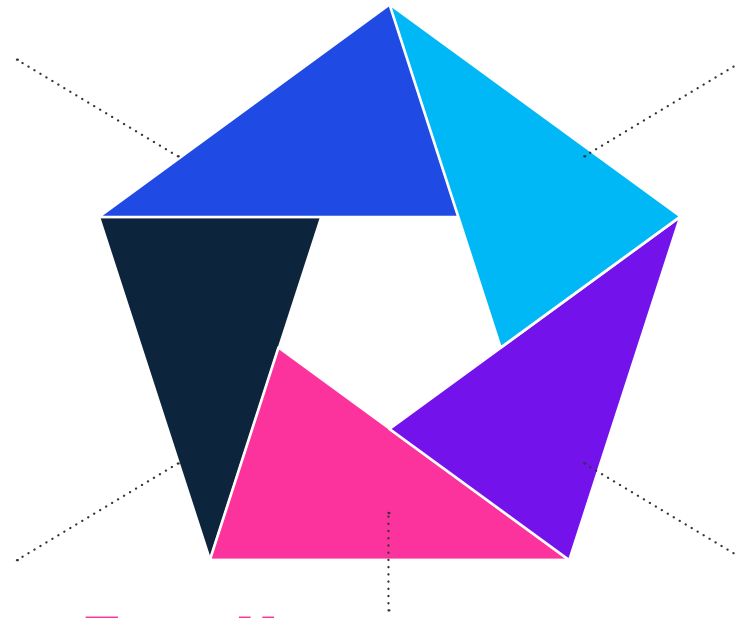
We never stop learning and improving.

我們保持開放的心胸面對新挑戰和回饋，持續不懈地依循最高的專業標準提供高品質服務

Courage

We think and act boldly.

我們敢於接受新觀念，誠實面對自身的侷限；秉持自身專業，合理懷疑所見所聞，並在有疑慮時發問



面對外在環境急遽的改變、壓力與挑戰，KPMG 時刻保持警覺，於 2020 年開始，我們重新界定了自己立足的根本，重新檢視我們的核心價值並做出轉變，亦即重新定義價值（Refreshed Values）。我們以最簡潔的五個單字帶出 KPMG 最重視的人格特質與行為準則，讓所有同仁能容易理解、進而自然地融入於日常生活/工作中。為協助同仁理解與應用我們的核心價值觀，KPMG 安侯建業安排了一系列的宣傳與活動，包含：



內部與外部網頁

詳細揭露五大價值之介紹與資訊。

辦公樓層海報與小物製作

於各樓層張貼五大價值海報，強化對價值的印象與關注；同步製作五大價值便條貼發送給所有員工，讓同仁在日常辦公使用便條貼之餘，即可加深對價值之印象，並將其信念體現於職場與生活中。



三階段核心價值活動

規劃有獎徵答、圖文徵稿、楷模徵選三階段活動，協助同仁充分理解，並且鼓勵找出最佳楷模做為同仁的行為典範，此活動總計有將近 500 位同仁參加有獎徵答、選出 14 份圖文徵稿，並推選出 5 位楷模，深化同仁對 KPMG 五大價值的理解。

數位宣傳

2020 年至 2022 年上半年共發布 15 則公告與電子報 EDM，詳細提供 KPMG 核心價值各項資訊，協助同仁逐步熟悉 KPMG 核心價值的內涵。並透過官方社群平台如 IG 與 FACEBOOK，邀請主席、執行長、專案支援合夥人、人資長、審計、稅務與顧問三大服務同仁參與宣傳活動，並以照片搭配個人宣言，重申 KPMG 的核心價值、及遵行的決心。



對談影片宣傳

由專案支援合夥人與人資長進行拍攝，藉由輕鬆的對談方式說明核心價值的重要性，也分享自身對五大價值的理解與啟發，帶動內部討論聲量。



人資長的話

KPMG 於 2022 年擴大編制，多方挑選雇用優秀人才，並發展訓練制度，讓新進人力可更快上手工作。強調生活與工作的平衡，保障員工私人休閒時間，並進行其他休閒活動之推廣，提倡與關懷員工身心健康。

在 IDE 台灣主題實踐的部分，2022 年女性合夥人已達 48%，並持續上升中；KPMG 安侯建業強調多元，也因此外籍員工數量逐年增多，故本所維持過往台灣重大三節（端午節、中秋節、春節）關懷外籍員工之制度。我們積極促進各層級溝通，包含定期與董事會報告 IDE 進度，並透過公司公告系統向同仁傳達。此外，更落實友善職場包容，包括 E-learning、學習平台，以及跨功能與部門間之讀書會形式，以進行跨專業交流，促進員工之跨領域整合與學習，打造多元人才。

針對選才以及育才部分，KPMG 安侯建業三大服務別部門共同於 2022 年進行校園徵才，透過舉辦大專院校徵才說明會，與各校職涯中心合作，期望招攬優秀人才。在培訓部分，邀請國內外講師進行中階主管領導力訓練課程，強化經理級以上主管之溝通及領導力，並同步納入合夥人之訓練課程。KPMG 在國際轉調已實行多年多元職涯課程，2022 年也同步加強此課程進行跨領域人才培育。未來，我們除了期待可協助員工達到工作與生活的平衡，也希冀強化人才適性、加強人才之產業適應。



黃柏淑 Stella Huang
人資長

2 以人為本

2.2 包容、多元與公平職場

女性員工達

65%

員工意見調查覆蓋率達

94%

持續 **3** 年舉辦 IDE 倡議活動

KPMG 建立了全球包容、多元和公平之 IDE 卓越中心並推出新的全球 IDE 政策與 IDE 共同行動計劃，其計畫架構圖如下方，包含五大目標與三大支柱，如下：

實現抱負的五大目標



領導責任

確保責任制貫徹高達成性的目標、期待和清晰的承諾



政策與指南

執行全球性的包容、多元、公平政策，使我們能發聲和為倡議投資時間



透明指標與報告

設立清晰的包容、多元、公平抱負、建立合適的目標和測量方



全球配套資源

設計、發展、組織全球皆可取得的配套資源，確保偏見不會發生在關鍵的人才程序中



社會與客戶倡議

驅動一系列外部倡議以支持和教育我們的客戶和社區

三大支柱

基於信任的包容文化

有素養、同理心的勞動力

提倡平等

為追蹤衡量在 IDE 的行動計畫進展，KPMG 開發 IDE 指數推動問責制度，確保全球員工無論身在何處都能感到安全且賦能於工作中。除此之外，KPMG 舉辦了一系列 IDE 高峰會於同志驕傲月 PRIDE、國際消除種族歧視日、國際身心障礙者日和國際婦女節。活動共吸引超過 60 個國家和地區將近 11,000 多名 KPMG 全球員工共襄盛舉。

KPMG 安侯建業多元人力

2020 至 2021 年全體人力超過 2,500 人，其中女性同仁比例達 65%，其中女性管理階層達 62%，在領導人階層中男女比例為 4:3，顯示 KPMG 安侯建業於職場上落實 IDE 策略且實踐多元及性別平等任用。在女性平權方面，KPMG 安侯建業對於擁有超過半數的女性員工、管理階層及將近半數的領導人比例引以為傲，每年更是邀請女性合夥人作為宣傳大使，帶領全所合夥人及同仁響應國際婦女節活動。我們於所內設立 2 間集乳室，並補助女性同仁進行特定項目的健康檢查費用，落實對於女性權益的重視。

階層	2020 年			2021 年		
	男性 %	女性 %	總計人數	男性 %	女性 %	總計人數
Partners 合夥人	55%	45%	128	56%	44%	134
Directors 副總	73%	27%	40	67%	33%	39
Leadership 領導人階層小計	4%	3%	168	4%	3%	173
Senior managers 協理	38%	62%	153	34%	66%	152
Managers 經理 (含副理)	39%	61%	583	38%	62%	571
Management 管理階層小計	11%	18%	736	11%	18%	723
Senior associates 資深專員	35%	65%	446	37%	63%	503
Associates 專員	31%	69%	1,170	29%	71%	1,108
團隊成員小計	21%	43%	1,616	20%	44%	1,611
全體合夥人與員工	36%	64%	2,520	35%	65%	2,507

註：統計截至 2021 年 12 月 31 日

階層	2020 年					2021 年				
	<25	25-34	35-44	45-54	55+	<25	25-34	35-44	45-54	55+
Leadership 領導人階層小計	0%	0%	1%	4%	1%	0%	0%	1%	4%	1%
Management 管理階層小計	0%	13%	10%	5%	1%	0%	12%	10%	5%	2%
團隊成員小計	23%	35%	4%	2%	1%	24%	35%	3%	2%	1%
全體合夥人與員工	23%	48%	15%	11%	3%	24%	47%	14%	11%	4%

註：統計截至 2021 年 12 月 31 日

KPMG 安侯建業秉持多元包容與平等的政策，致力於打造友善職場環境。不論同仁之性別、年齡、種族、文化、宗教或政治傾向，均予以透明且一致的敘薪標準、績效考核及升遷制度。為促進多元化職場環境，我們舉行僑生、非會計專業科系人才招聘；全所員工組成身分含括身心障礙人士、外籍人士及原住民等，皆受到同等程度的重視。我們的人力組成其年齡橫跨小於 25 歲至 55 歲以上，其中以 25 至 34 歲為主要人力，詳見左表。

KPMG 全球共容、多元和公平 IDE 策略

KPMG 針對以人為本的政策，制定出共容 (Inclusion)、多元 (Diversity)、與公平 (Equity) 的策略 (以下簡稱 IDE)：

Inclusion 共容

秉持著互信的基礎，為同仁建置安定的工作環境，在 KPMG 的職場中，同仁可展現真實的自己、可感受到自己的貢獻與價值。

Diversity 多元

尊重並接受每位同仁獨一無二的個人經驗、文化背景、身份認同，以及由此產生的多樣化的觀點。

Equity 公平

消弭組織內部的偏見、歧視及障礙，我們支持公平、良性的競爭，並將確保每位同仁都有相同的機會於所內追求事業的成長。



員工多元化	2019	2020	2021
身心障礙同仁人數 *	23	31	30
原住民同仁人數	5	6	7
外國籍同仁人數	31	34	35

註：身障人數為實際聘僱人數，非每進用 1 位重度以上身障者可以 2 人計入身障定額進用之人數。

多元人才招聘

我們秉持多元及包容，並且恪遵政府法令，不使用童工，亦無因任何理由歧視之情況，致力打造友善職場環境，不分同仁之年齡、性別、種族、文化、宗教、教育、信念、個性、國籍、容貌、黨派，皆一視同仁，充分重視每一位同仁的貢獻。為吸引多元化人才及創造多元職場環境，我們亦邁向更多元化的員工來源，除原本之審計專業人才外，亦針對其他商學科系、資管相關科系進行人才招聘與培育，例如舉辦聯合數位徵才活動，參與年度最具指標性的專業資安展覽 CYBERSEC 臺灣資安大會。或與學校合作培育人才專案，與非審計、會計之商學生會談，或舉辦課程如：政大闊思會、台大希望種子培育計畫等，讓學生也能除了課堂知識外也能多元學習，促進雙方的深入瞭解，並提供加入 KPMG 安侯建業的機會，創造 KPMG 人才的多元性。

		2020 年		2021 年	
		男	女	男	女
新進 員工 年齡	<25 歲	117	284	102	284
	25 至 34 歲	135	176	128	180
	35 至 44 歲	12	18	14	18
	45 歲 54 歲	4	4	4	3
	55 歲以上	1	0	1	0
	合計	269	482	249	485
離職 員工 年齡	<25	31	98	29	91
	25 至 34 歲	158	285	195	314
	35 至 44 歲	18	20	35	22
	45 歲 54 歲	9	6	7	14
	55 歲以上	1	2	0	2
	合計	217	411	266	443

註：統計截至 2021 年 12 月 31 日

響應 IDE 活動

我們響應全球 IDE 活動，每年度於國際婦女節規劃發聲活動，並藉由社群擴大影響力。2020 年迄今規劃多項的多元包容與平等活動，皆獲得廣大迴響及熱烈參與，不但對內鞏固同仁對於 IDE 精神的認同與內化此精神，對外也建立良好企業形象，發揮正向社會影響力，實踐我們對於多元共融的堅持及重視。



2020 年 IDE 系列推廣活動

1. 響應 2020 年國際婦女節「Each for Equal」主題，舉辦照片投稿活動，邀請全所同仁擺出性別平權手勢，為性別平權發聲。
2. 邀請 2 位 KPMG 安侯建業女性合夥人於官方社群媒體 (Facebook、Instagram) 分享女性合夥人的女力宣言，為職場女性發聲，活動熱烈獲得超過 200 個點擊讚數。
3. 友善職場線上課程與宣導：規劃線上課程從法律角度，建立同仁職場平等的觀念及認知，並進行相關宣導，從同理心角度，鼓勵同仁換位思考、正面回應。

2021 年 IDE 系列推廣活動

1. 內部宣導 IDE 的價值觀，並提供 Global Pride Network 資訊，讓同仁加入 KPMG 的國際網路社群，與全球會員所的同事們一同關注並討論相關議題。
2. KPMG 安侯建業主席、KPMG 亞太區會員所領導人共同錄製影片，分享領導人心中理想的性別平權世界，及實現這個目標的方法，此影片同步於 KPMG 安侯建業官方社群媒體 (YouTube、Facebook、Instagram) 上分享，社群累積觀看次數超過 750 次。
3. 為響應 2021 年國際婦女節，於 KPMG 安侯建業官方 Facebook 專頁舉行抽獎活動，藉由社群媒體的力量，發揮 KPMG 的社會影響力，喚起大眾扭轉性別刻板印象意識的活動，社群貼文觸及人數達 1,700 人，共計有 3 位幸運得主獲得專屬小禮。



暢通的員工意見反映管道

我們十分重視每位同仁的需求及意見，提供多元意見反映管道如 HR 信箱、熱線專線、實體意見箱，讓同仁能夠隨時反映，並於每年舉辦一次全球員工意見調查 (Global People Survey)，2021 年總回覆率達 94%，與 2020 年相比略微成長，2022 年也針對 2021 年意見調查中展開四大行動，包含 Engage、Environment & Enablement、Talent Management、Retention，定期追蹤進度並與同仁分享進度，持續聆聽同仁意見轉化為成長動能。

2 以人為本

2.3 人力資本管理與發展

全球超過

23

萬名員工接受
ESG 訓練

每人受訓時數達 **82.33** 小時，
成長 **18%**

數位審計訓練人次達 **1,206** 人次

KPMG 人力資本學習與管理

KPMG 提供員工終身學習的機會，培養創新、驅動影響力並且發展面對未來的技能。2021 年為 KPMG 全球為期三年中投資於全球學習系統的第一年，其宗旨在創建全球無縫且一致性的學習環境，

為 KPMG 的每個人提供靈活、可塑和可衡量的學習內容，而這項技術現在正在全球各會員所中實施。KPMG 規劃的全球學習系統培養員工擁有正確的技能，以應對當今和未來的客戶需求。在 2021 年的全球員工調查中，79% 的同仁表示 KPMG 提供學習新技能和發展的機會；而 84% 的受訪者表示尤其對於知識與經驗分享上感到滿意。其中包含針對最新審計數位系統的訓練，以提供高品質的服務。在 ESG 的領域，KPMG 為全球超過 236,000 多名員工提供 ESG 培訓課程，並與全球領先的學術機構 - 劍橋大學賈吉商學院合作，以確保每位同仁都有能力成為推動改革創新的一員。2021 年 KPMG 全球大型會員所每人平均訓練時數為 51 小時、平均每人訓練成本為 1,071 美元。

著重人權發展

基於 KPMG 在 2020 年的工作成果，我們針對公司

的管理流程、系統和管制進行了分析診斷，以評估現代奴隸制的相關風險，並為世界各地的會員所提供改進的基礎。2021 年 KPMG 與澳洲會員所合作，評估了自身政策與人權盡職調查執行的一致性，並重點關注了現代奴隸制的風險管理，該評估將納入為各會員所政策指南中，以持續協助履行人權承諾。並將根據聯合國《工商企業與人權指導原則》（United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGPs），每年進行報告，透明地展示 KPMG 在履行承諾取得的進展。

人才培養與發展

我們重視每一位同仁，每一位同仁都是我們最寶貴的公司資產。我們的願景是：成為最佳專業組織並維持聲譽，以確保同仁、客戶及社群均能充分發揮潛力。

人才招募

KPMG 安侯建業任用人員首先須填寫面試紀錄表，若為副理級以上，須另行進行人事資料調查；若為協理以上，則需另經過 EIP 訪談溝通；若聘用人員前雇主為政府機關，需再進行評估作業，以符合獨立性原則。

KPMG 管理學院 八大學習領域

KPMG 管理學院提供 Technical、Leadership、Business 三大核心學程課程以及其它共八大領域發展規劃，提供完整訓練架構，落實培養同仁具備全方位的技能，來幫助同仁在自己的領域展現 Everyone a Leader 的特質並發揮最大的潛力。「Everyone a Leader」表示每個人都承擔著領導者的角色和責任，領導者透過信任及卓越的專業知識引領彼此來追求成長。2021 年因應數位發展，特增設 Digital Learning 推出未來技能與設計思考相關課程。



員工訓練相關數據統計		2020 年	2021 年
總受訓時數	Leadership 領導人	10,686	12,519
	Management 管理階層	37,064	47,986
	團隊成員	127,761	145,903
	全體合夥人與員工	175,511	206,407
平均每人受訓時數	Leadership 領導人	63.61	72.36
	Management 管理階層	50.36	66.37
	團隊成員	79.06	90.57
	全體合夥人與員工	69.65	82.33

員工培訓時數

KPMG 安侯建業 2020 至 2021 年近兩年總受訓時數自 127,761 小時增加至 145,903 小時，增加 14%；平均每人受訓時數也從 69.65 小時成長 18% 至 82.33 小時。顯示我們持續努力於打造學習環境，增加同仁專業知識與相關技能。

因應世界潮流快速的變化，KPMG 安侯建業深知必須快速且持續地適應新興科技和新的數位環境。為了培養專業同仁在數位資訊上的相關技能，透過 KPMG Digital Now 計畫於近年陸續推出 Digital Learning 學習資源與學習方案，協助同

仁建立數位資訊相關的知識與能力。自 2020 年起已陸續推出 Technology Foundations, Future Skills 及 Design Thinking Learning Pathway 等自主線上學習課程。

此外，KPMG 安侯建業於 2022 年 6 月正式上線 KPMG Global 的學習管理平台，簡稱為「GLMS」。GLMS 是 KPMG 全球一致的學習管理平台系統，提供全球共通的學習方案及有效率的學習資源分享。採用 GLMS 讓我們更容易追蹤完整訓練紀錄，同仁在會員所間移動的學習歷程也能被完整檢視。

審計及確信服務人才培訓

培養同仁具備專業相關知識及技能，進而提高服務品質及效率，為客戶提供最高品質的服務是 KPMG 安侯建業審計部門教育訓練之目標，我們要求審計部門各職級審計人員每年均需參加當年度該職級之專業訓練課程。

每年依 Global Audit Curriculum 及國內實務需求擬定各職級同仁之專業訓練課程（實體及線上課程），並且不定期開辦與查核工作相關之各項充電會；專業訓練課程範圍包含會計、審計、證管、稅務法規及審計查核工具等相關課程，此外針對參與美國案件及查核金融業之同仁，規劃美國標準訓練及產業別基礎課程，提供同仁最新專業知識及技能。除此之外，於 2020 年起啟動每週學習計畫 Microlearning，每週提供 2 個議題之微課程，範圍包含會計、審計、證管與稅務法規及審計查核工具等，每個微課程介於 1 分鐘到 15 分鐘的時間，同仁可於手機 Smart Sync 的 Microlearning 及自主學習平台閱讀，提供同仁學習之便利性，隨時依個人需求學習或複習所需議題之知識。2021 年 KPMG 安

侯建業審計必修專業課程含實體與線上課程完訓人數為 2,078 人次相較 2021 年 1,998 人次成長 4%，KPMG 安侯建業將持續打造職場友善學習之環境。

	2020 年	2021 年
審計必修專業課程總場次 (含實體、Live Teams 與線上)	328	559
審計選修專業課程總場次 (含實體、Live Teams 與線上)	29	21

	2020 年	2021 年
審計 micro-learning 自主學習課程數量	97	99
自主課程列舉	<ol style="list-style-type: none"> 1. 取得子公司對既存應收備抵損失之處理疑義 2. 查核提醒 - 審計準則公報第 72 號 查核財務報表對法令遵循之考量 3. 公司治理 3.0- 強化董事會職能 	<ol style="list-style-type: none"> 1. COVID-19 對財報之影響 2. 集團查核應注意事項 3. 營所稅查核 - 租稅優惠相關之提醒

審計 ESG 訓練計畫

除審計專業以外，我們亦規劃系列如 ESG、電腦審計、數位審計之課程。2022 年針對 ESG 議題，亦規劃 ESG 訓練，包含由審計部種子成員參與由永續顧問部專業同仁主責之系列 ESG 實務訓練課程，並協以在職訓練深耕 ESG 實務操作與文化。

數位審計

開設數位審計相關課程，教授 Excel、函證管理系統、Eureka、IDEA、JE Tool 基本使用觀念及操作教學及 Power BI 等查核工具之操作與運用。2021 年數位審計必修訓練課程共辦理 20 場次課程，共計有 1,260 同仁完成訓練。2019 年 KPMG 安侯建業開始推動 KCw 數位審計平台在地化，並於 2022 年全面部署，在兼顧審計質量與效率的前提下，進行查核程序標準化，可進一步進行風險評估，及提出更具體的洞察。

	2020 年	2021 年
數位審計訓練課程場次	27	20
數位審計完訓人次	1,107	1,260

稅務投資服務人才培訓

稅務科技數位課程

以 KPMG Global 稅務科技學程提升合夥人及同仁對於稅務科技的瞭解及促進服務轉型，並融合在地化的科技數位轉型題材，開辦實體及錄製數位課程。

GTF (Global Tax foundation) program 數位學程

Global 及 ASPAC Tax and Legal 專業服務關聯議題之學習資源。

教育訓練與交流

定期舉辦 Orientation、Town Hall Meeting、讀書會、分享會、工作會議等，共同討論案例、法令更新或工作心得分享，提出檢討並加強溝通，增進同仁的實戰技巧，增進專業知識，並且透過分享找到同仁間的「共同語言」，改善溝通。2021 年舉辦 Tax and Legal Town Hall Meeting，總計 346 位同仁參與，聚焦 KPMG 安侯建業未來展望以及部門策略，與近期衝刺重點，藉此激勵同仁，也讓同仁更有參與感及互動。2021 年根據 GPS 全球員工意見調查回饋，各組召開小型座談會議，實際了解同仁的心聲與需求。

顧問諮詢服務人才培訓

顧問核心訓練課程

KPMG 全球專業顧問之一致性學程，因應現今之商業環境與顧問專案所需之專業技能，針對不同職級與專業發展所設計規劃之逐步進階學習課程。課程以講師帶領、小組互動、案例演練、角色扮演、服務提案簡報等方式進行。也開放稅務及審計同仁參加，以達到多元人才培養之目的。

專業服務進修課程

視顧問之專業服務領域安排持續精進課程，使顧問可取得與時俱進的專業證照以及認證。

教育訓練與交流

1. 知識分享會：定期舉辦知識分享會，提升全所不同專業背景同仁及全所合夥人的知識交流與學習，推動全方位人才的發展，並將錄製內容放上 GLMS 學習平台，讓無法即時參與的同仁也能觀看共享內容。
2. 新進同仁 Orientation: 依照全球規範每年舉辦兩場全員大會，讓新進同仁快速熟悉各項行政事務與風控規範，透過自我介紹互相初步認識，落實以人為

本的核心價值與同仁關懷。

3. Town Hall Meeting: 依照全球規範每年舉辦兩場全員大會，近年由於疫情影響改採線上會議。主席、執行長與顧問部營運長，藉此與顧問部全體同仁對話，聆聽同仁意見，持續優化部門整體營運，表揚 Advisory Star 並頒發獎項，激勵優秀同仁並樹立優良楷模，同時運用線上有獎徵答活動增進與同仁的互動。

4. 成立員工關懷 Task Force 專案小組，由獨立的專案小組成員逐一訪談各組合夥人及同仁，蒐集意見後規劃相關優化方案與落實需求。

5. KPMG 全球數位 Knowledge Management 系統資料庫，協助同仁隨手可得 Global 最新趨勢及案例接軌。

KPMG 績效考核與升遷

在績效考核方面，除了 Global Behaviors 外更落實績效與同仁工作表現相結合，於 2020 年導入新版績效評核系統 Open PD (Open Performance Development)，並結合 OKR (Objectives and Key Results) 管理方法，透過設定目標 (Objectives) 與關鍵成果 (Key Results) 讓績效與工作表現相互有效連結，增加同仁對於工作認同及個人成就認同感，正職同仁 100% 定期接受績效及職涯發展檢核，並依考核結果進行職位升遷。

透過績效發展著重人才培育及發展，有助於確保同仁在追求目標期間與主管建立更頻繁、高品質的雙向對話及回饋，協助每一位同仁能充分發揮潛力並且獲得更多發展機會。此外，也強調同仁自我領導的必要性，同仁必須為個人的績效與發展負責，主動地、積極地尋求主管與同事的回饋及指導。在 Global Behavioral Capabilities 期望下，我們致力推動並協助每一位同仁，讓每一位同仁都能在 KPMG 發揮所長並有所建業。2020 年與 2021 年 KPMG 安侯建業仍持續維持 100% 正職員工進行績效檢核，其各階層比例揭露如下表。

階層	2020 年			2021 年		
	男性 %	女性 %	總計人數	男性 %	女性 %	總計人數
合夥人	3%	2%	5%	3%	2%	5%
管理階層	13%	18%	31%	12%	19%	31%
非管理職	21%	43%	64%	20%	44%	64%

計算方式：(定期接受績效及職涯發展檢核的員工 / 總員工數)

公平且透明的升遷制度

在升遷制度方面，秉持著公平公正原則，依據同仁績效評估考核之結果，視部門類別分別於每年度的一月及七月份進行職位升遷。新進同仁在甫加入之際即可為自己的職業生涯進行規劃。以審計同仁為例，在績效表現優良的情況下，約 3 至 5 年即可升任為主管階層，服務滿 12 年即有機會晉升為 KPMG 合夥人。

合夥人養成計畫

因應業務發展及經營管理之需求，本所規劃設計甄選、培養卓越之合夥人候選人 (Partner Candidates) 制度。課程規劃內容包含 360 度職能評量、在職發展及針對重點職能規劃之訓練課程等。

國際轉調

培育國際化具競爭力的人才，也是 KPMG 對同仁的

責任之一，因此 KPMG 安侯建業與各會員所合作，提供國外會員所轉調機會，讓同仁可以親身體驗不同的文化、工作方式，而在國際轉調之前，KPMG 安侯建業也提供申請同仁進階英文課程、已轉調同仁經驗分享等，協助同仁順利轉調並減低文化衝擊及不適應之情況。為促進人才交流，2021 年共計有 4 位由海外會員所轉調至 KPMG 安侯建業。



多元職涯發展活動

因應疫情持續緊張，特規劃多元職涯線上學程，邀請來自不同工作領域、或轉調到不同國家的講者，以嶄新的視角分享個人經驗，也帶領同仁跳脫現有框架、重新檢視未來可以發展的機會，活動搭配課前課後問卷讓學程更貼近同仁的需求。

2021 年 KPMG 共拍攝 7 支影片，由同仁親自說明內部轉調與國際轉調之歷程，影片獲得好評並總計觸及超過 400 人次。

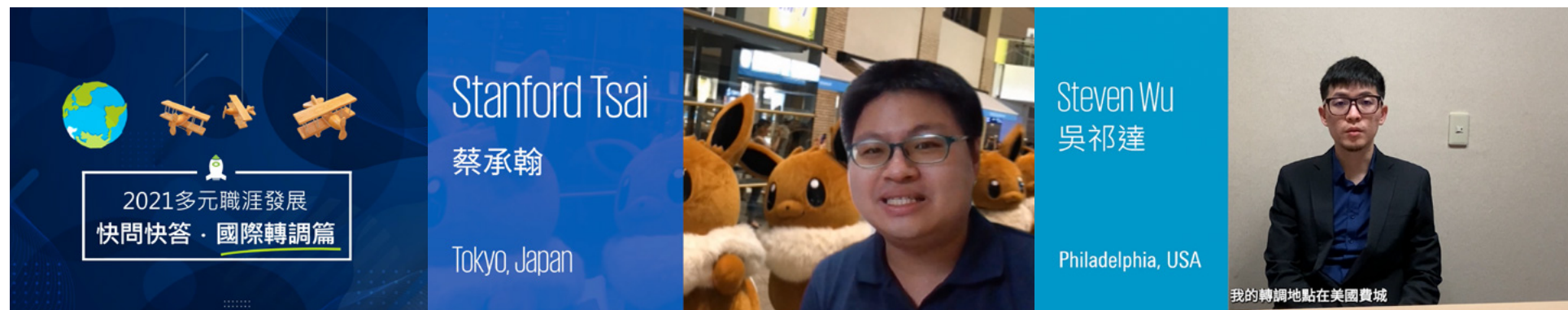
專業證照取得

KPMG 安侯建業亦鼓勵審計、稅務與顧問同仁取得專業證照，近兩年之取得專業證照統計如下方。

年度	臺灣 CPA 證照人數	其他國家 CPA 證照人數	臺灣 律師 證照人數	其他國家 律師 證照人數	國際 內部 稽核師	CFA 證照 人數	其他	CFM	FRM	CFE	CISA	CISSP	CISM	CAMS	PMP
2020	384	89	46	9	30	4	44	0	9	1	16	2	0	4	12
2021	392	85	36	12	27	3	33	0	6	1	13	3	1	2	7

* 統計人數不含留停及轉調同仁

* CFA 證照 3level 皆通過予以計算



內部轉調學程

共4支影片：邀請稅務及顧問部門具內部轉調經驗的專業同仁介紹部門業務內容與工作亮點、及需求人才的特質。

國際轉調學程

共3支影片：邀請具國際轉調經歷的人員分享自身申請過程、與海外工作經驗，讓同仁了解其他會員所的工作模式。

2 以人為本

2.4 員工照顧與福祉

新進同仁薪資高於勞動部大學
新鮮人平均薪資 **19%**

審計部同仁薪資每年調幅
約成長 **10%**

2020 至 2021 年 **0** 職災

KPMG 安侯建業擁有健全薪資、工時及休假制度，致力於為所有同仁們打造一個以人為本，安全且舒適的工作環境及健全的福利制度。我們為同仁設置專屬咖啡廳、提供視障按摩服務、成立多樣化社團、提供健康諮詢服務、各式運動課程、講座/手作課程、舉辦電影月、家庭日與尾牙，更每年於忙季期間提供「忙季關懷」服務，提供沖泡飲品、保健食品，並設置全天候服務販賣機，以優惠價格販售點心飲

品，幫助同仁於忙季之餘能夠舒緩壓力，增添工作活力。2020 年與 2021 年皆達零職災，2021 年忙季關懷活動因疫情而取消；待下半年疫情趨緩後舉辦之家庭日活動滿意度達 89%，相較 2019 年提升 9%（2020 年因疫情取消辦理家庭日活動）；尾牙活動則因考量疫情，辦理線上尾牙，並由各部門自主辦理。此外，目前 KPMG 台灣社團數已成長至 13 個社團，2021 年因受疫情影響，各社團參與人數明顯降低，總計社團參與總人次達 800 人，即便於疫情之中，我們也同時推出線上社團活動，努力滿足同仁需求，協助同仁調劑身心。

優於市場的薪酬政策與鼓勵久任制度

KPMG 安侯建業每年度檢視市場整體薪酬，並綜合考量同職級表現及平均薪酬，做為薪資調整及獎金發放依據，維持每年度具有競爭力的薪資調整。2022 年 KPMG 安侯建業提供無經驗的大學畢業新

進同仁起薪，遠高於勞動部統計大學畢業新鮮人平均薪資近 19%，同時於年度績效評核審計部門專業同仁薪資調幅 10% 左右，新進大學新鮮人女性及男性平均薪資達 3.8 萬元，同時於年度績效評核下，審計部門專業同仁薪資調幅 10% 左右。在人才吸引與留任方面，我們在整體薪酬訂下短、中、長期三項指標：

短期指標

即使在疫情影響全球經濟發展下，KPMG 安侯建業落實並維持年度調薪。

中期指標

配合 KPMG 全球政策及 KPMG 安侯建業政策，透過同仁意見調查表瞭解同仁對於整體薪酬想法，藉此檢視目前薪酬架構是否符合同仁理想，並進行調整。

長期指標

在內部檢視及外部市場競爭下，維持競爭力薪酬及吸引優秀人才留任，作為業界標竿吸引更多優秀人才進入 KPMG 安侯建業，共創影響力並打造優質名聲。

我們將持續每年度檢視市場整體薪酬，並綜合考量同職級表現及平均薪酬，做為薪資調整及獎金發放依據。除了調薪，亦規劃其他員工福利還包括運動及興趣社團、課程、員工旅遊及家庭日等，用心通盤規畫提升同仁認同及滿意度的福利制度。此外，為感謝資深同仁之貢獻，KPMG 安侯建業於同仁服務年資符合一定條件時，核給額外之帶薪休假，於年資滿十年（含）後，每屆滿五年之次年度除原有之年度特別休假外，另於次年度給予資深年資假。

「以人為本」是我們非常重要的核心精神，除了調薪外，也用心規畫其他員工福利制度，包含運動及興趣社團、課程、員工旅遊及家庭日等。

預支休假 享受平權

KPMG 安侯建業採用預給特休假制度，每一位同仁在到職當天便擁有勞基法保障特休時數，並且 KPMG 安侯建業支持兩性工作平等，鼓勵同仁申請生理假、婚假、產檢假、陪产假、育嬰假等，另外也希望與同仁分享喜悅、分擔憂傷，同仁可以申請結婚津貼、生育津貼及奠儀。2021 年有將近六成符合育嬰假申請資格女性進行申請、男性符合育嬰假申請資格則逐年攀升達 16%，我們將持續改善與精

進員工相關福利，提升留任率。

育嬰假統計	2019 年		2020 年		2021 年	
	男性 %	女性 %	男性 %	女性 %	男性 %	女性 %
當年度符合育嬰假申請資格人數 (A)	27	34	43	66	25	39
當年度實際育嬰假申請人數 (B)	1	21	2	16	4	23
申請率 (B/A)	4%	62%	5%	24%	16%	59%
請育嬰假者於當年度應復職人數 (C)	4	16	1	22	2	17
當年度實際申請復職人數 (D)	0	11	1	14	1	15
復職率 (D/C)	0%	69%	100%	64%	50%	88%
上一年度復職人數 (E)	1	9	0	11	1	14
上一年度復職滿一年人數 (F)	1	9	0	11	1	12
留任率 (F/E)	100%	100%	0%	100%	100%	86%

零職業傷害

KPMG 安侯建業重視員工安全，總計 2020 至 2021 年因職業災害導致受傷與死亡人數、失能傷害次數、失能傷害損失日數、缺勤天數與缺勤率皆達零職災。

WFH 居家辦公計畫

因應疫情，及隨著通訊科技的進步及工作模式的改變，同仁可以依需求申請「居家辦公」，讓同仁能夠自主彈性的安排工作，提升工作效率，並平衡工作及生活。



多元且豐富的員工福利措施

K-Coffee—同仁專屬咖啡廳

KPMG 安侯建業設置員工專屬咖啡廳，同仁每年享有一萬元福利金可使用，咖啡廳除提供點心及飲品外，中午時段另有擺設自助餐、水果盒攤販，讓員工有多樣化的選擇。自 2016 年度起，採購公平貿易交易咖啡豆，自 2012 年起率先台北 101 大樓不主動提供一次性飲料杯。此外，K-Coffee 亦宣傳並販賣社會企業產品，以實際行動支持社會創新。

視障按摩

提供專業的視障按摩服務，採預約制度，讓同仁於忙碌工作之餘，消除工作疲勞，每年平均超過 5,000 人次使用。



職工福利會

職工福利並設有線上職福網站，不定期推出員工好康與員購活動，且積極與信義區週邊店家簽署特約合約，讓員工消費可享有額外折扣，為同仁增加福利。



社團

我們擁有多元社團，無論是想要學習高爾夫球、練習一桿進洞，或是想要與同好攀登百岳，更或是喜歡品嚐美酒或是學習茶藝文化，皆可以得到滿足。提供多種類型供同仁自由參與，如學術型、運動型、藝文型及休閒型等，讓同仁在追求事業成長之餘，還能豐富下班生活、擴大交友圈、培養第二專長。2020 年共計有 13 個社團，舉辦 90 場活動，約 2,211 人次參與；2021 年維持 13 個社團，但因疫情，2021 年減少至 43 場活動，約 800 人次參與，預計疫情趨緩後人數將逐步回升。

身心健康照顧

KPMG 安侯建業重視同仁生理、心理健康需求，每月邀請醫師駐點提供員工健康、醫療諮詢及個人健康風險評估等服務，讓員工能隨時掌握健康狀況。並特約 EAP 管理顧問公司，提供同仁紓解壓力管道及方法，協助解決工作生活中所遇到的種種困難，由專業諮詢師提供心理、兩性、法律、理財等諮詢，且同仁使用接受隱私權保密政策保護，不用擔心資料洩漏。2021 年度因受疫情影響，年度健檢人數減少至 778 人、EAP 使用人數為 386 人。

忙季關懷 & 扭蛋機

每年於忙季期間提供「忙季關懷」服務，提供沖泡飲品、保健食品如維他命、葉黃素，設置全天候服務販賣機及扭蛋機，以優惠價格販售點心飲品，幫助員工於忙季之餘能夠舒緩壓力，增添趣味及工作活力。2020 年忙暨關懷滿意度為 83%，2021 年活動因疫情而取消。



運動課程

提供各式運動課程如瑜珈、有氧、舞蹈，讓員工可在下班後保持運動，促進身心健康。另外配合防疫政策部分課程也改以線上方式進行，協助同仁藉由運動紓解壓力、保持良好健康。

舉辦身心健康講座課程

舉行多場名人講座、健康講座如健康飲食、心靈紓壓等主題，2021 年度參加身心健康講座活動總計達 595 人次。



家庭日 & 線上運動會

為感謝同仁親友於平時對同仁及公司的包容與支持，每年特別舉辦家庭日邀請同仁親友參與，舉行方式如園遊會、運動會、遊樂園，邀請員工與親朋好友一同共享歡樂時光。藉由家庭日活動，讓親友可以更加瞭解 KPMG 安侯建業對同仁的照顧，也可藉此

創造 KPMG 安侯建業、同仁、親友的共同回憶。2020 年家庭日活動滿意度達 89%，因應疫情，2021 年則改以線上運動會方式調整活動內容，增進員工健康。

2021 年線上運動會：因應疫情，首創「線上運動會」，搭配線上 APP，採用九宮格連線方式，進

行團隊及個人連線競賽，藉由手機專屬 APP，讓同仁無論在工作、在住家、在戶外，都可以隨時計步，並藉由競賽，鼓勵同仁以步當車，增加運動機會。特規劃部門競賽，結合 KPMG 邁向 70 週年活動，設定共同健走里程目標 2,021,070 公里，並提供豐厚獎勵，讓全部部門同仁一起「動」起來，增加團隊向心力，提高運動意願，亦為本所 70 週年活動進行暖身。



除部門競賽外，線上亦設置多項趣味關卡包括 101 登高賽（計步）、台灣環島行（健走）、居家體感健身挑戰（體感運動）、美食和運動照片分享等各式精彩活動，讓參與者都可以在室內及線上共同完成任務，不受環境限制，同時亦提供多樣獎項，創造參與動力。

為推廣全民健康，所有活動皆歡迎同仁邀請親友參加，在疫情之下，多數人都只能待在家中，藉由線上活動，可以創造共同話題，彼此一同勉勵，既可增加同事間交流、達到健康，又可避免群聚感染，為三贏的活動。KPMG 安侯建業向來支持社企及弱勢團體不遺餘力，透過此次的活動，設立「健走做公益」之目標，由全體合夥人、同仁共同達成目標，讓大家的運動更有意義。

2021 年線上運動會活動透過創新與手機 APP 結合，每天記錄走路或跑步步數，換算行走公里數，透過各項活動不同關卡，在室內或是戶外都能夠參與累積步數，若以台灣環島海岸線全長約 1,200 公里來換算，此次 KPMG 全體參加者步行累計的公里數，相當環島上千次。實務上也有同仁從 90 幾公斤瘦到 70 幾公斤，也有親友為連線獲得獎勵也積極鼓勵同仁增加運動步數達標，增進了部門間、主管與同仁間、同仁與親友間的運動健走習慣，以及彼此間向心力、認同感、黏著度，總計共 1,697 位同仁及合夥人參加，眷屬 543 人，安建之友（曾於 KPMG 服務 - 已退休或離職之夥伴）126 人，總計共 2,366 人參與，成果相當豐碩。

尾牙

KPMG 安侯建業每年舉行大型尾牙活動，感謝員工們一整年的付出與辛勞，享用五星級饗宴，並邀請各類團體進行表演，提供豐富大獎讓員工摸彩。2020 年尾牙活動滿意度達 89%，2021 年因應疫情，即使多數公司無辦理尾牙，我們仍以異地聚餐、同步線上直播的創新方式舉辦尾牙，以高規格的分流措施、搭配精彩有趣的耶誕主題直播活動，既顧及了防疫的需求，也讓同仁有機會重新感受實體晚宴的樂趣，藉此犒賞同仁、也讓同仁能無後顧之憂的享受尾牙活動。



友善職場環境

WFH 在家工作計畫

因應疫情，及隨著通訊科技的進步及工作模式的改變，同仁可以依需求申請「在家工作」，讓同仁能夠自主彈性的安排工作，提升工作效率，並平衡工作及生活。

積極展開員工溝通

我們每年度進行全球員工意見調查（Global People Survey），由各個面向聽取同仁意見，並進行回復。並設置員工意見電子信及實體意見箱，同仁隨時可表達意見，2021 年員工投訴案件為 6 件，相較 2020 年 7 件減少 1 件，主要為辦公桌椅故障。2021 年度員工意見調查覆蓋率超過八成，相較 2020 年提升至 94%，員工意見調查結果分數不如 2020 年，我們將依據員工意見進行改善與優化作為。

本所年度定期舉辦勞資相關會議，2021 年共計舉辦 4 次，針對休假事宜以及照顧同仁之權益進行溝通。



3

繁榮共存

3

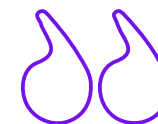
繁榮共存

3.1 ESG 永續共融策略



我們的承諾

- 打造使命感的企業：明確的目標行事、引領專業的審計品質、實踐負責任的稅務機制
- 教育和社區共好：支持教育和終身學習，並提供聯合國教育、科學及文化組織 (UNESCO) 無償的資源



- 全球投入於 ESG

15 億美元

- ESG

3 大策略 5 大計畫

ESG 為 KPMG 全球組織 DNA

KPMG 的目標是成為全球最值得信賴和的專業服務機構，並加速我們的發展。未來三年 KPMG 將投入超過 15 億美元在全球 ESG（環境、社會和治理）議題上，聚焦解決方案五大項目包括解決方案如全球脫碳、培育人才、支持發展中國家、合作聯盟、傾聽倡議等。KPMG 也為全球 22.7 萬名員工提供 ESG 培訓，協助建立 ESG 技能，包括開發可應用於 KPMG 全球組織的學習框架和解決方案，以及建立全新的 ESG 計畫於五大領域，確保我們可推進聯合國永續發展目標 (SDG)。



解決方案



人才培育



支持發展中國家

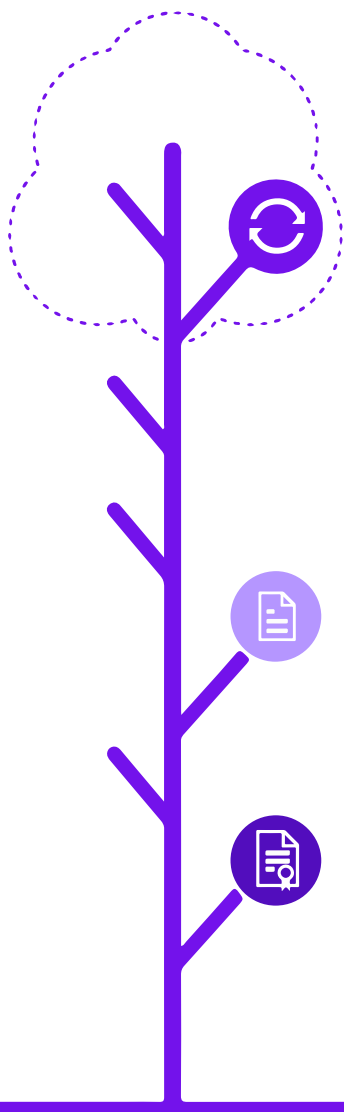


合作與聯盟



傾聽和倡議

KPMG ESG 三大策略



ESG 轉型

提供專業ESG顧問諮詢，如策略、過度計畫以及導入於氣候變遷與人權等專業領域

ESG 報導

協助客戶了解其ESG的準備程度並為ESG報導做好佈署與準備

ESG 確信

提供ESG報導專業的第三方確信服務

專注審計品質提升

審計品質與誠信為根基，也同時強化客戶對我們的信任以及維繫我們的聲譽。為創造更好的客戶體驗，KPMG 致力於確保審計品質透過新科技與模式不斷地發展，包含推出全新的全球品質框架，並同步為新的數位審計工具如 KPMG KCw 數位審計平台進行培訓，推動全球一致性且高效率的審計服務。

國際審計及確信準則委員會（IAASB）於 2019 年 2 月發布新的國際品質管理準則（International Standard for Quality Management 1, ISQM 1），取代過往的國際品質管制準則（International Standard on Quality Control 1, ISQC 1）。同時監理機關亦將依此規範檢視事務所政策之設計與實施之有效性，近年來審計品質的提升已成為國際趨勢，因此主管機關在近幾年邀請台灣會計師業者召開座談會，對於提升審計品質的重要性及強化審計監理效能達成共識。為強化會計師事務所品質管制責任，提升會計師查核簽證品質。

金管會宣布修法強化落實三大面向：

- 強化會計師工作經驗及進修規定
- 強化會計師事務所建立品質管制制度之責任
- 落實會計師異動之監理

循此，KPMG 安侯建業將配合國際專業準則及主管機關的重大變革，採行積極審慎的對應方案，以提升 KPMG 查核審計品質之提升。

實踐負責任的稅務機制

為推動企業永續經營，KPMG 以跨國組織的角度過稅務服務協助企業評估既有的稅務治理狀況，以取得相關稅務數據並強化 ESG 報導的透明度。KPMG 在 2021 年舉辦一系列的圓桌會議和全球網絡研討會，包含推動稅收制度的透明化、歐盟碳邊境調整機制（Carbon Border Adjustment Mechanism, CBAM）對稅收之影響，詳見[官網 KPMG 負責任稅務實踐介紹](#)。

驅動企業轉型

透過數位化與企業轉型解決方案型塑 KPMG 專業的顧問諮詢服務，協助客戶因應不斷變化的全球市場並協助辨識與管理風險。除此之外，KPMG 也提出

18 項 ESG 核心服務，陪伴企業面臨多元且複雜的 ESG 議題，不管是在全球脫碳之氣候行動、人權之盡職調查與推動與企業永續策略藍圖擘劃，提供關鍵的解決方案。

ESG 策略執行

2022 年我們於董事會下成立 ESG 策略單位為 KPMG 安侯建業永續發展專責單位，其行動包含洞察國際趨勢與法規變化，鑑別需關注之永續議題並建議因應策略與方案，協調推動與資源整合。透過接軌國際永續策略與趨勢，進行跨部門單位之知識與實務訓練與分享。此 ESG 策略單位每雙週進行會議，交流市場最新動態與策略執行狀態，並每季向指導委員會進行相關策略與成效報告，KPMG 也於 2022 年於官網增設全新 ESG 服務專區，提供最新的 ESG 趨勢與洞見，針對 KPMG 的 ESG 策略進行介紹，與提供十大 ESG 常見問題與解答集，欲瞭解更 ESG 服務請點擊[連結至官方網頁](#)。

永續長的話

KPMG 身為全球性的專業組織，2021 年提出未來三年將投入超過 15 億美元在 ESG (環境、社會和治理) 議題上。這項 ESG 策略不只支持 KPMG 的客戶做出積極正面的改變，更重要的是，KPMG 要創造對世界正面影響力之使命認知，成為新議題的領航者，並不斷地致力以成為客戶、社群、同仁的最佳選擇 (The Clear Choice) 為目標。

這項 ESG 的全球投資計畫將聚焦在培訓和擴大 KPMG 全球的服務能量，包含對數據應用、加速新技術開發，以及透過合作夥伴、策略聯盟和倡議來驅動更有力道的行動。尤其在全球組織運營和客戶解決方案中融入 ESG，來推動顯著的變革，是這項轉型策略的關鍵。

作為一個領先的全球性專業組織，我們必須比客戶及社會更前瞻與超前部署。近年度極端氣候事件頻傳，再加上地緣政治因素，世界不永續的風險與挑戰來到空前的臨界點，我們必須加大世界永續變革的力道。也因此 KPMG 安侯建業以全球資源，提供在地專業服務。從全球發布具備雄心的 ESG 策略為起點，發行此次 ESG 績效報告書，揭露我們對 ESG 承諾的具體實踐，也期許 KPMG 安侯建業成為台灣社會與所有企業啟動永續轉型大業的最佳夥伴。



于紀隆 Winston Yu
永續長



3

繁榮共存

3.2 經濟績效以及專業優質服務

KPMG 全球在 2021 年全球營收達 321.3 億美元，年度業績之成長動能相較 2020 提升幅度高達 10%，同步帶動 KPMG 安侯建業專業服務的業務發展。我們以三大專業服務與十一大行業之服務專業化建構出雙元服務體系，提供客戶量身打造的服務，面對新經濟中的諸多挑戰，我們整合人才、產品、科技、產業知識與最佳典範，以 OneKPMG 的角度出發，發揮雙元服務體系的團隊力量，帶給客戶優質的解決方案。

KPMG 安侯建業總營收占比 (Gross Revenue)

	2020 年	2021 年
審計服務	59.1%	58.9%
稅務服務	26.0%	25.7%
顧問服務	14.8%	15.4%

全球合併營收

\$321.3 億美金

亞太地區營成長

13%

全球員工人數

236,257

亞太地區營成長

4.1%



三大專業服務



審計及確信服務

KPMG 發展出一套全球一致之財務報表查核方法，運用 D&A (Data & Analytics) 的技術取得查核證據、分析企業的市場環境及產業趨勢，以確認企業所面臨的主要風險對其財務結果的影響，藉此提昇了提供予投資人、債權人以及其他利害關係人資訊之可靠性。同時，面對現今瞬息萬變的經濟環境，企業需應對各種不同之特殊議題，KPMG 安侯建業審計服務的專業團隊也提供協助企業處理特殊議題之確信服務。

我們運用 D&A 技術取得查核證據，分析企業的市場環境及產業趨勢，透過數據提供投資人客觀的報告，以維護公共利益。

想了解更多關於 KPMG 審計確信服務，請點擊連結至 [KPMG 官網審計與確信服務介紹](#)

稅務投資服務

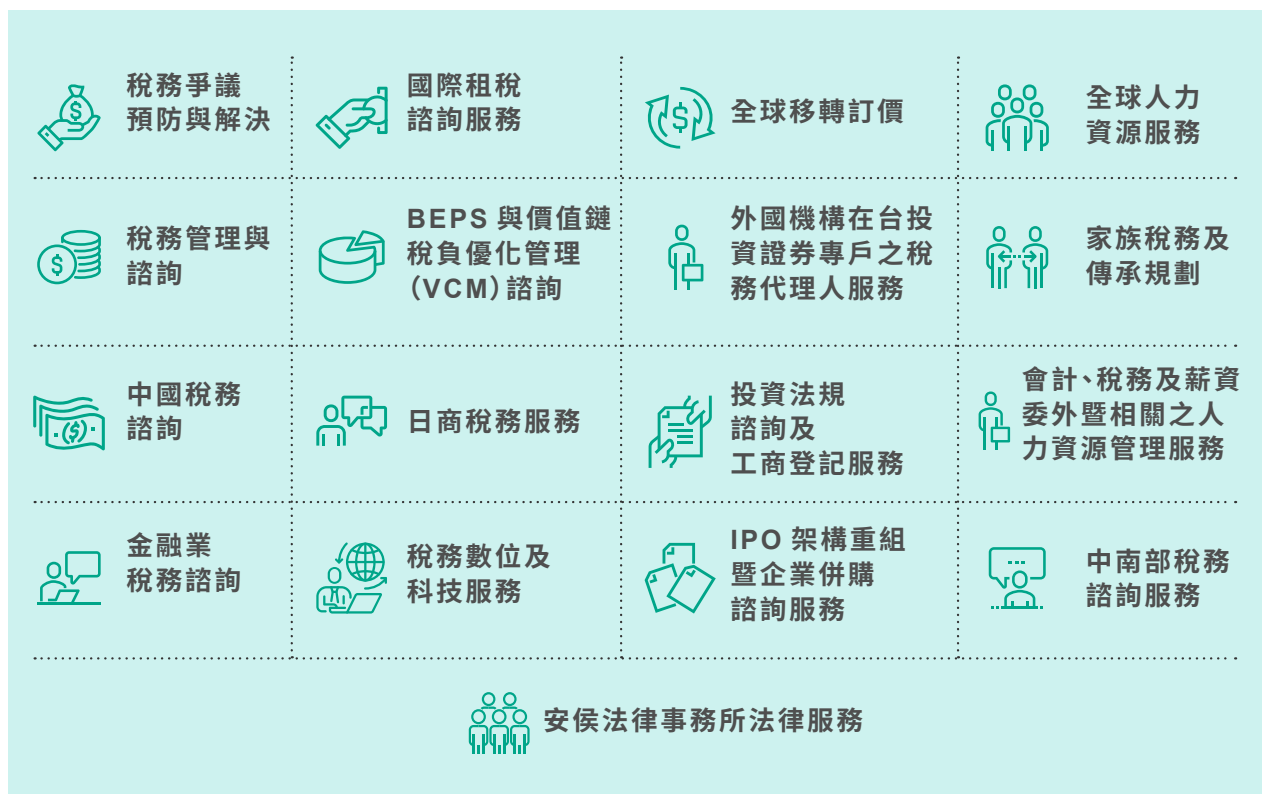
KPMG 的稅務投資服務旨在為客戶創造價值，俾利企業在營運上提昇其競爭力，並藉由專業與創新的解決方案，幫助客戶達成各項租稅負擔合理化及效率化的目標。由於各國之租稅法令及實務各有不同，因此企業應透過事前縝密之評估，以使租稅風險最小化及負擔合理化。KPMG 稅務部結合全球網絡資源，即時掌握全球各地最新租稅法令發展近況，並根據企業不同的稅務需求，透過嚴謹的專案管理及豐富的產業經驗，為企業進行完善之稅負評估，提供最完整之稅務投資服務。

我們透過專業與創新的解決方案，達成租稅負擔合理化及效率化的目標。

想了解更多關於 KPMG 稅務投資服務，請點擊連結至 [KPMG 官網稅務與投資服務介紹](#)

KPMG 安侯建業成功協助大型跨國企業集團簽訂首件台日雙邊預先訂價協議，基於全球追求租稅透明及企業永續發展之趨勢，透過前述雙邊預先訂價協議之簽訂，使台日主管機關均可基於相同透明之稅務

KPMG 安侯建業稅務服務



資訊下與納稅義務人就未來年度稅負達成共識，亦可使企業重新檢視稅務政策，強化租稅穩定度及降低租稅風險，進而達成永續經營。KPMG 安侯建業將持續攜手各跨國企業檢視集團租稅政策及降低稅務風險，努力建立健康、公平及透明之稅務環境。

無論企業位於 ESG 轉型的任何階段，我們將協助了解永續發展在稅務、法律領域的重大變革，例如：環境稅、公司治理、稅務衡量與申報等，並掌握永續新商機。全球 KPMG 會員所可以共同協助企業稅務部門達成目標及推動 ESG 稅務計畫，必要時提供技術與解決方案。

顧問諮詢服務

KPMG 顧問團隊具有豐富的產業與專業知識以及成功的實務經驗，同時，整合 KPMG 全球顧問資源並結合方法論和資料庫，我們致力於提供客戶整合性的解決方案，協助將客戶所面臨到的挑戰與議題，轉變為提升企業價值與競爭力的機會，使我們的客戶永續經營。



我們提供全方位的專業顧問諮詢服務，從策略制定到行動方案的落實執行，以因應快速變動環境中之各項挑戰。

想了解更多關於 KPMG 顧問諮詢服務，請點擊連結至 [KPMG 官網顧問諮詢服務介紹](#)

因應市場趨勢與客戶需求，我們的顧問團隊不停拓展服務的面向，提供的專業服務包含以下：

KPMG 安侯建業顧問服務



十一大產業 / 服務聚焦：

因應全球經濟發展趨勢、產業結構變革、氣候變遷、新興顛覆性科技等議題，KPMG 安侯建業除提供三大專業服務外，也為客戶規劃企營運最佳解決方案。因此我們以「行業專業化」（Line of Business, LOB）為策略，聚焦於熱門的十一項產業及服務，透過深入剖析各產業脈動與展望，掌握全方位商業契機，以陪伴客戶在動盪的世代中保有競爭力。所涵蓋的產業 / 服務聚焦如下：

<p>金融服務行業 Financial Services</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 策略規劃 · 風險管理 · 績效改善 · 審計服務 · 稅務服務 • 投資銀行服務 · 稽核服務 · 資訊風險管理 · 交易服務 • 新版巴塞爾協定導入 · 內部稽核 · 法規遵循 · 併購整合與實地查核
<p>科技、媒體與電信業 Technology, Media & Telecommunications</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 電子、軟體和資訊服務 • 通訊及媒體
<p>工業產業 Industrial Markets</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 工業產品 · 汽車產品 · 化學及藥品製造 · 能源及天然資源
<p>消費及零售產業 Consumer & Retail</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 零售業 · 食品業 · 消費產品
<p>基礎建設、政府 Infrastructure and Government</p>	<p>基礎建設</p> <ul style="list-style-type: none"> • 交通運輸 · 能源及天然資源 · 環境及公用事業 · 社會建設 • 營建與不動產 · 運動設施 <p>政府及公家機關</p> <ul style="list-style-type: none"> • 城市發展 · 財政策略 · 教育與文化公益 · 國防發展 · 運輸與物流
<p>健康照護與生技醫療 產業 Healthcare & Life Science</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 醫療保健 · 生技製藥 · 醫材與新興技術 · 銀髮產業與長期照護

<p>私募基金 Private Equity</p>	<ul style="list-style-type: none"> 籌集資金 實現價值 投資和交易 組合管理
<p>家族辦公室 Family Office</p>	<ul style="list-style-type: none"> 家族傳承與治理 家族資產確信性與風險管理 家族財富維護與管理 家族稅務與法律 家族成長與轉型 家族退場策略 經營家族慈善事業
<p>創新與新創服務 Startups and Innovation</p>	<ul style="list-style-type: none"> 創櫃版輔導 募資前股權規劃 建立公司會計制度 財稅法服務 併購或設立海外分公司
<p>數位創新服務 Digital Village</p>	<ul style="list-style-type: none"> 客戶體驗與創新 智能自動化 金融科技 數據分析 數位資安 數位法遵 數位審計 數位審計 數位稅務
<p>網路暨電子商務服務 Internet and E-commerce</p>	<ul style="list-style-type: none"> 審計、稅務、顧問及法律等高品質服務 風險評估 投資架構諮詢 客戶成長與創新科技應用 資料分析與數位金融 智慧財產權 跨國併購及交易

KPMG 長期關注各行業相關議題，無論是在審計、稅務、企業營運、風險管理等領域，皆提供最佳專業服務及建議，成為企業的好夥伴。協助客戶瞭解國內外關注議題並深入剖析產業脈動，KPMG 安侯建業 LOB 的 2022 年度策略目標與計劃說明如下。

1. 提供即時產業觀測資訊、市場動態
2. 透過熱門議題連結潛在客戶族群
3. 策略合作與在地計畫
4. 跨產業整合，資源共享並創新

3

繁榮共存

3.3 科技與創新

在國際局勢與企業經營環境多變的前提下，資本市場及投資人需要更風險導向、更動態即時、更高品質的審計及確信服務，而 KPMG 亦順應此國際資本市場趨勢及監理要求推展了多項審計品質提升方案及導入新世代的 KPMG 審計流程及軟體，持續提升數位審計能量以因應行業轉型趨勢。KPMG 安侯建業積極運用新的科技技術，持續發展數位審計之應用，從能取代傳統機械重複性作業的 RPA (Robotic Process Automation)，如：資料篩選、訊息蒐集與彙總、市價查詢、資料轉檔及行政庶務管理等，乃至可輔助查核工作的半自動化工具，皆可有效藉此協助審計員提升查核效率與品質。

此外 KPMG 台灣所為因應數位審計的發展趨勢，近年持續培養或積極招募具備資訊、會計或資料科學等跨領域背景之成員，逐步擴充「數位力」(Digital Capability)，搭配新世代數位審計平台之導入，全面提升 KPMG 數位審計發展之能力。

數位長的話

現今 ESG 因應科技轉型以及企業的轉變，觀察營運及商務模式皆快速變化，在社會快速變遷的情況下，數位不單只是一項產業、一門服務，更是現代不可或缺的能力。

針對科技賦能議題，可分為三個面向剖析；一為連結 (Connect)，即透過商業模式的創新，共同創造客戶與 KPMG 的連結性；二為賦能 (Empower)，透過軟體工具，創造中心化資源，集中研發與導入發揮綜合效果並將其進行深化；最後是行動與結盟最重要的議題—信任 (Trust)，需要長期的合作經驗積累。為促進內外部科技賦能，公司內部成立審計輕型工作小組，促進數據導向 (Data driven)，包括 AI 演算法等；外部則協助客戶促進銷售轉型，引介新工作型態。

我們期望能透過在地化接軌全球，聚焦於台灣中小企業，開發在地生態系統，回歸產業的本質，審慎評估客戶需求，提供從上至下全方位的解決方案；同時最佳化 KPMG 員工的工作體驗，讓選、訓、育、留的各階段能更細緻化。



賴偉晏 Wayne Lai
數位長

導入 KPMG 全球一致的新世代審計平台

KPMG 近年來結合國際審計準則規範與數位審計發展之趨勢，發展出一套全球標準一致之審計數位化平台，平台中專用於財務報表查核之工具（KPMG CLARA Workflow, KCw）已於 2020 年開始進行測試，並於 2021 年率先投入至屬於上市櫃公司之客戶進行運用，2022 全球正式啟動。新世代工具更強調以風險導向查核，更關注、深入瞭解受查這營運流程，分析企業的经营風險及產業趨勢並結合數項數位審計領域，包含資料比對分析、非預期事項偵知與評估等所帶來的多面向視野，以確認企業所面臨的主要風險對其財務結果的影響。同時整合 KPMG 全球層級之內部專業資源及經驗，即時分享行業專業知識，提供各類工作指引與查核規範，配合底稿數位標準化，全面提升查核人員的效率及知識，品質管理可以更有效掌控。

資訊分析在地化

KPMG 安侯建業接軌 KPMG 全球審計創新與方法，並考量並結合本地化的審計實務需求，透過資料處理、稽核自動化及視覺化工具所發展的自行研發產品，如我們自行開發分析數位工具、總帳分錄與重

要財務數字的概觀分析工具、收入結構、主力產品與銷售對象的變動與趨勢分析工具、特定資料串接與比對的焦點式分析工具等。以輔助各式查核程序的執行或審計觀點的呈現，期望透過資訊分析工具的逐步在地化以更具體的洞察、掌握風險，強化整體之查核品質。



數位審計與審計數位化之規劃

KPMG 安侯建業針對數位審計與審計數位化已逐年計畫導入相關規劃與培訓。

數位審計

數位審計專業課程規劃係以設計（Design）、發展（Develop）、執行（Implementation）到評估

（Evaluate）等作業階段，並依循 Global 的「IT audit core curriculum」架構，分別依據數位審計同仁之職級與查核經驗所需排定最適切之課程與優先順序。課程設計多結合查核方法論與實務查核，並因應新興科技與議題納入課程規劃，例如：區塊鍊與加密貨幣之原理，以追求最佳數位審計查核方式，使數位審計課程設計與審計業務相輔相成。

審計數位化

審計數位化係指審計查核工具等相關課程，例如：Excel、函證管理系統、Eureka、IDEA、JE Tool 及 Power BI 等查核工具之操作與運用。

KPMG 安侯建業亦自行開發多種分析數位工具，包含：

- 1. 函證數位化：**以電子函證取代傳統郵寄程序，除可節省成本、提升審計效率及品質外，更透過程序無紙化落實節能減碳。
- 2. File Ex 檔案交換平台：**自 2020 年 Covid-19 疫情於全球流行，KPMG 安侯建業即導入數位檔案交換平台，取代傳統透過 USB 或硬碟等媒介以及面對面檔案交換方式。在同時顧及資訊安全以及便利性雙重條件下，FileEx 的使用有效達到人員零接觸，保

持與客戶間隨時互通、工作不間斷。同時毋須人員往返也降低交通運頻率，有效控制碳足跡、減少對環境隱性的影響與衝擊。

3. RPA (Robotic Process Automation) 數位勞動力：

自 2018 即開始推廣 RPA (Robotic Process Automation) 流程自動化，導入數位勞動力，利用數位勞動力不受時間體力限制的特性，協助並代替同仁執行大量、重複且具可辨邏輯之任務。從同仁自身的工作為起點，提供洞察，再由開發團隊協領創建適用的任務流程，如文件翻譯平台、重大訊息自動發送提醒器等皆是雙向創意激盪後的成果。讓同仁在主動投入與機器人輔助下，於審計日常中創建與時並進工作環境，更能將精力專注於更重要的技能學習與自我精進。

4. 財報自動化：因應主管機關為提升上市櫃公司財務資訊揭露之透明度與及時性目標之規定，KPMG 安侯建業自 2020 年始輔導上市櫃公司善用數位工具來翻轉企業傳統編製財報的方式。不僅加快處理速度、減少人員工作量，更降低人工資料稽核時可能發生的錯誤，有效提升正確率。

資訊長的話

審計數位化未來將以為事務所人才塑造跨領域能力的環境為主軸。因應現今社會少子化趨勢與科技快速更迭，數位適應力重要性大幅提升，綜觀產業全貌，不論作為數位勞動力的 RPA 機器人或由流程優化應運而生的財報自動化服務，都僅是數位巨輪下的一環。

數位應用挑戰既有工作習慣與服務流程，墨守成規早非選項，作為指標事務所自有責任由內而外、透過快速學習轉而驅動客戶，才能掌握趨勢獲取市場而非遭局勢吞沒。KPMG 明白此種改變的迫切，也覺知為社會培養多面向、具彈性思考的人是我們責無旁貸的任務，這不啻為事務所帶來多元契機；透過建立掌握數位工具的習慣與彈性思考的鍛鍊，滿足未來新鮮人對工作意義上的追求，也期待將審計工作拓展到全新視野。



陳秋正 James Chen
資訊長





3

繁榮共存

3.4 社會共好

全球社會參與投入

1.25 億美元

台灣

第 1 家

發起創新綠能公益之會計事務所

2021 年愛心捐款成長 62%

達 741 萬元

KPMG 社會參與計劃

KPMG 全球致力於發展聯合國可持續發展目標 4 (SDG 4)，實現包容和公平的全民教育，並為此製定策略計劃，以高達 1,000 萬元美金支持弱勢青年取得受教育、就業和創業的機會，並期望透過全球性的推動協助其於 2030 年獲得自主經濟能力。

為實現此願景，KPMG 將培養學生具備在勞動力市場取得成功的技能，為學生提供知識、指導和工作機會來支持就業轉型，並提高教育工作者的技能和創建更有效的教育機構，幫助改變教育生態。KPMG 與世界各地的會員所合作，優先關注中等和高等教育中的年輕人，並支持他們從學生轉型為工作者。並在今年加強與聯合國教科文組織、青年成就組織和國際大學生企業家聯盟 (Enactus) 的全球合作，支持一項幫助女性進行科學技能訓練的倡議。

KPMG 善用科技、捐款、並擴大志工服務和公益工作以擴大影響力，在與聯合國教科文組織 (UNESCO) 和其他非營利組織的合作中。2021 年 KPMG 全球在社會參與部分共投入超過 1.25 億元美金之資源，分述如下：

全球社區與社會參與項目	金額
KPMG 全球合夥人與員工捐款	2,600 萬美金
KPMG 全球會員所與基金會組織捐款	5,100 萬美金
志工活動	1,800 萬美金
公益活動	1,200 萬美金
其他 (包括管理費用)	1,800 萬美金
總計投入金額	1.25 億元美金

落實社會參與

KPMG 安侯建業為落實承擔社會責任之核心價值，長期投入社會參與及扶持弱勢，整合企業資源與專

業，串連同仁與客戶的愛心，持續舉辦慈善月活動與長期的獎學金資助計畫，2021 年更為台灣首家「GW 綠能公益 100+」的會計師事務所，號召同仁辦理創新綠能公益活動，透過持續性的投入與創新的模式回饋社會。

KPMG 安侯建業於 2007 年創國內四大會計師事務所之先例，成立「KPMG 志工隊」，關懷弱勢兒童、長者、身心障礙者及偏鄉部落，每月志工隊固定前往北部及南部社福機構服務，目前擁有超過千位志工夥伴。志工隊成員亦籌組國內、外志工營，前往花蓮、澎湖、台東及屏東偏遠地區陪伴弱勢族群，更曾跨海至泰北清萊滿星疊及中國青海服務，將愛送至世界各個角落。

2021 年受疫情影響，為降低接觸感染，KPMG 安侯建業暫停其志工服務，改以捐款與捐贈物資回饋社會。2021 年共計舉辦 11 場志工活動、出動志工 1,475 人次、服務 138 家相關機構，疫情下之愛心募捐活動也突破新高，總計捐款金額超過 741 萬元，相較 2020 年更成長 62%。

2020 年至 2021 年社會參與專案統計

	2020 年	2021 年
志工活動場次	11	11
服務機構家數	184	138
志工人次	2,446	1,475
服務時數	7,301	3,086
愛心捐款	4,579,774	7,412,454

社會參與活動 - 慈善月活動

自 2006 年起，KPMG 安侯建業運用內部資源並結合客戶，透過電腦的捐贈及認養偏鄉學童的聖誕願望等形式，將電腦、網路技能以及學習用品送至台灣偏遠地區，創造更多公平學習機會。

十六年來，KPMG 安侯建業與 54 家客戶共同捐贈 3,264 台二手電腦及 1,024 台平板電腦，幫助 287 家偏遠地區數位機會中心、社福團體及學校，近兩年之捐贈電腦數量統計如下，唯受疫情影響，2021 年其捐贈數量相較前一年稍微減少，未來於疫情趨緩下捐贈數量也將持續穩定成長。

2020 年至 2021 年電腦捐贈統計

	2020 年	2021 年
參與企業家數	18	16
捐贈電腦台數	280	226
受贈單位	58	36

除此之外，有鑒於偏遠地區學校孩童物資缺乏，KPMG 安侯建業自 2008 年起發起「偏遠小學願望起飛」活動，至今舉辦第 15 年，每年皆號召 KPMG 安侯建業同仁擔任圓夢天使，替孩童實現聖誕願望。因考量偏遠小學孩童活潑好動，球鞋及後背包耗損率高，以及少數偏遠小學地勢較高冷，運動外套為生活必需品，但他們卻因經濟關係，平均一年才能汰換一雙球鞋、後背包，外套一件從大號穿到小小號。

故透過 KPMG 安侯建業同仁認捐球鞋、後背包及運動外套，作為聖誕禮物贈送予偏遠學校孩童，期盼藉由我們的關懷，讓孩童能深刻感受到社會溫暖的一面，未來也能以同理心回饋社會，延續愛的力量。

2020 年至 2021 年運動用品捐贈統計

	2020 年	2021 年
參與廠商家數	6	7
捐贈運動用品數	478	611
受贈小學	9	12

KPMG 獎助學金

教育是實踐夢想的最佳途徑，為幫助家境清寒及弱勢的同學減輕經濟負擔，並支持更多年輕學子的夢想，KPMG 安侯建業自 2006 年起成立 KPMG 獎助學金，嘉惠會計系學生，活動發起至今已進行至第 16 年，去年獎學金頒發總額更超過 100 萬。我們期望以實質的方式，幫助學子們能無後顧之憂、專心向學，未來也可回饋社會。

2020 年 2021 年 KPMG 獎學金嘉惠人數及金額

	2020 年	2021 年
嘉惠學生人數	41	42
獎學金總額	88 萬	105.5 萬

創新綠能公益合作

2021 年 KPMG 安侯建業為台灣首家響應陽光伏特家與台灣綠能公益發展協會共同發起「GW 綠能公益 100+」的會計師事務所。在號召同仁認捐，募得總金額 1,862,127 元，協助「真善美社會福利基金會 - 真善美家園二期」建置太陽能板設並置電廠，讓基金會透過「綠電轉供收益」及「租金」增加收入，期望以綠能公益模式，提供創新及友善的綠能參與方式。其中所贊助之 98 片太陽能板已於 2022 年 1 月 11 日正式運轉，截至目前已發出 19,700 度綠電，並以 5.57 元 / 度躉售予台電，為社福單位創造超過 11 萬的效益。2022 年持續參與「GW 綠能公益 100+」並響應其綠能電廠的旗艦計畫，預計 2024 年 8 月即可將綠電轉供給企業。

建置容量 (kWp)	電廠總價 (元)	20 年總發電量 (度)	20 年總減碳量 (KG)
52.14 (158 片)	2,993,892	1,140,297	580,411 (植樹 2,650 棵)
20 年綠電總效益 (元)	20 年規費 / 維運保險費 (元)	20 年機構綠電淨收益 (元)	
5,701,485	1,585,180	4,116,305	

註：電廠總價為 KPMG & 員工的期初投入：2,993,892 元

註：20 年綠電總效益=若企業以 5 元/度（未稅）購買 NPO 陽光電廠產生之綠電 x 20 年總發電量

註：陽光電廠 20 年預估規費=輸配電轉供費（每年浮動）+ 憑證規費+ 模組回收費 = 66,479 + 59,421 + 52,140 = 178,040 元

註：20 年預估維運費用 1,197,560 元；20 年預估保險費用 209,580 元

註：機構 20 年綠電淨收益=綠電總效益-規費及維運保險費用



地球月活動

根據美國環境工作小組 (EWG) 指出，1 人 1 餐不吃肉約可減少排放 760 公克二氧化碳，KPMG 安侯建業於忙季發起「周一蔬食日」活動，鼓勵同仁饗蔬食、養健康、救地球、做公益，促進對環境永續、減碳意識的建構，並讓同仁以優惠的價格訂購蔬食便當。於 2022 年四月及五月的每個禮拜一，提供不同口味的限量蔬食便當，邀請同仁訂購，讓同仁以舉手之勞，落實減碳同時參與公益，為這個世界盡一份心力；販售蔬食便當所收取的所有費用，於活動結束後皆捐款至 KPMG 志工隊長期服務的社福機構，促進減碳意識的建構及參與公益。



2022 年第十五屆企業志工日活動

2021 年因疫情，暫緩志工日活動，2022 年下半年因疫情趨緩與防疫規範開放，在 KPMG 安侯建業主席陳俊光率隊下，「KPMG 第十五屆企業志工日」重磅回歸！超過千名同仁參與，分別前往 32 個社福機構服務；另外，也至台灣各地海岸及山林步道共 6 處，進行淨灘、淨山等生態環境保護行動。

KPMG 安侯建業於全台服務之據點包含：創世基金會、心路基金會、陽光基金會、光仁社福基金會、育成社福基金會、第一社福基金會、唐氏症基金會、弘道老人基金會、李林樹社福基金會、張秀菊基金會、美善基金會、星星兒社福基金會、伊甸基金會、春暉啟能中心、愛維養護中心、樂山教養院、台灣國際兒童村、天使發展中心、明新兒童發展中心、心燈啟智教養院、康福智能發展中心、新北市大安庇護農場、弘愛服務中心、竹岐身心障礙養護院、美好庇護工場暨生態園區、信望愛智能發展中心、十方啟能中心、瑞復益智中心、高雄市岡山身心障礙福利服務中心等共 32 家社福單位。

企業志工日象徵 KPMG 安侯建業對社會回饋的長期承諾，且成為每位同仁勇於付出回饋的自我期許，此活動執行這麼多年下來，逐漸讓企業社會責任深化為 KPMG 重要的企業文化之一。





4

永續治理



4 永續治理

4.1 誠信經營與品牌韌性



我們的承諾

- 以合法、合乎道德和公共利益的方式行事
- 打擊一切形式的腐敗，包括勒索和賄賂



KPMG 全球創立 150 多年來，我們的宗旨建立在保護公眾利益之上，同時為我們的員工、客戶和利害關係人塑造一個更美好的未來。KPMG 透過強大的治理架構確保我們的政策與宗旨一致，其致力架構包含由全球理事會、全球董事會、全球管理團隊 (GMT) 和全球指導管理委員會 (Global Steering Group) 所組成的國際治理架構共同監督各會員所的活動。KPMG 的全球政策一致，所有員工，包括全球董事會成員，都必須遵守關於利益衝突和審計獨立性的相關政策，以及 KPMG 的全球行為準則。全

球理事會定期提供關於經濟和環境問題的最新資訊，以及推動相關教育訓練，作為其審議和核准相關重大計劃的參考。

其全球的會員所皆被要求在接受、延續客戶關係，或執行特定業務之前，進行相關獨立性之評估。如果接受或延續客戶關係或業務約定的決定會帶來重大風險，則需要額外的核准，以保護客戶及 KPMG 的所有利害關係人。

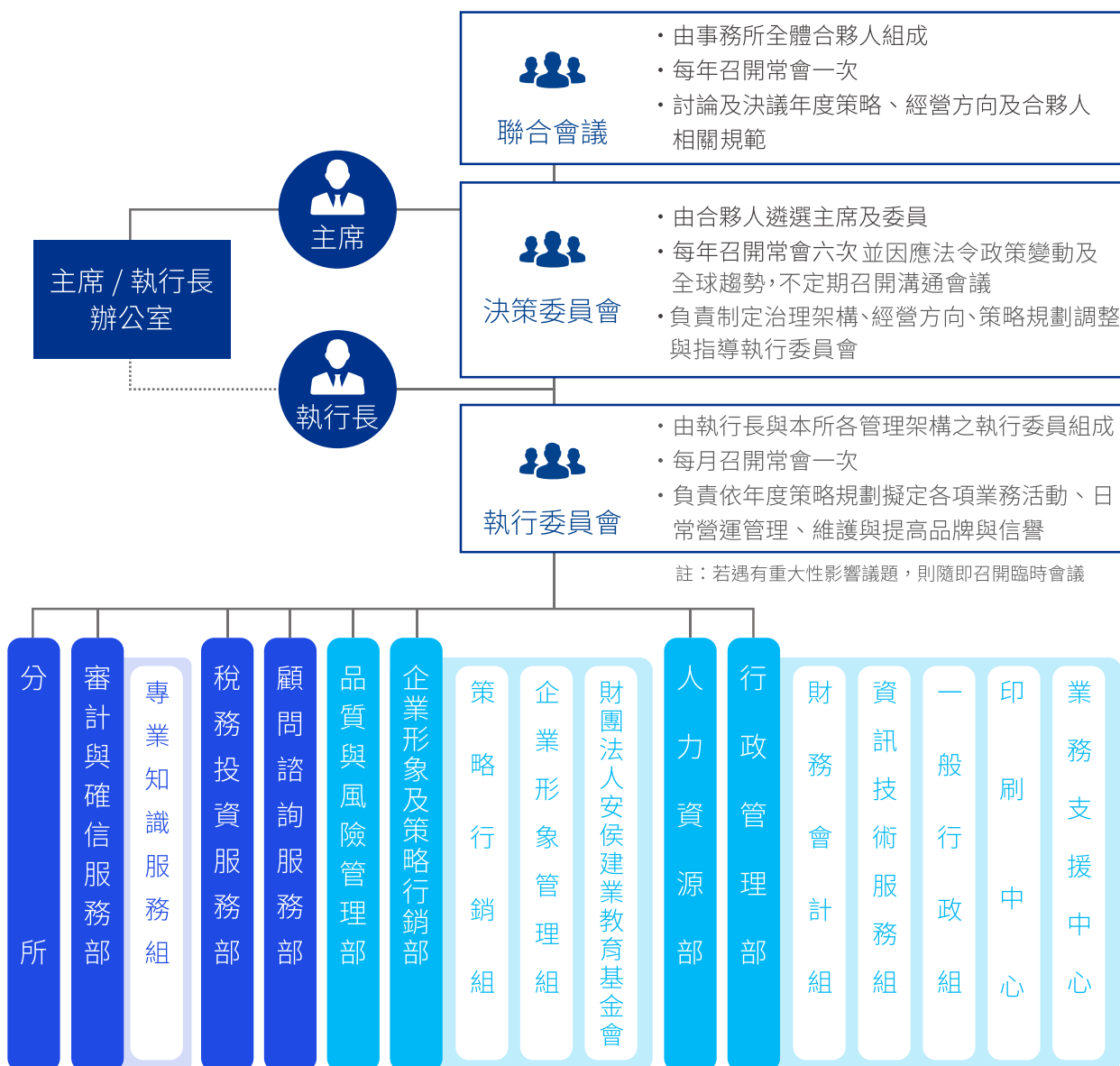
KPMG 安侯建業治理架構

KPMG 安侯建業經營團隊由主席陳俊光、執行長吳麟率領執行董事及執行委員，共同帶領 KPMG 兩千多位同仁迎戰新局。面對現今經濟環境、科技技術及監理法規的瞬息萬變，企業經營及業務應變能力的挑戰日益嚴峻，因此我們未來將聚焦「Trust」 & 「Growth」並重，追求具品質的成長，成為同仁、客戶、資本市場、主管機關和公眾最信賴的專業服務組織 (The Clear Choice)。

KPMG 安侯建業擁有超過 130 位執業會計師及企管顧問負責人，以及 2,500 多位同仁，服務據點遍及台北、新竹、台中、台南、高雄五大城市，為目前國內最具規模的會計師事務所及專業諮詢服務組織之一，其相關事業體包含：

- 安侯建業聯合會計師事務所
- 安侯企業管理股份有限公司
- 安侯國際財務顧問股份有限公司
- 安侯永續發展顧問股份有限公司
- 安侯數位智能風險顧問股份有限公司
- 畢馬威財務諮詢股份有限公司
- 安侯生技顧問股份有限公司
- 安侯資訊管理顧問股份有限公司
- 安侯碳資源服務股份有限公司

KPMG 安侯建業組織圖暨治理架構



KPMG 安侯建業決策委員會運作

決策委員會為 KPMG 安侯建業之最高治理單位，並遴選專業人事為其成員。2021 年決策委員會成員共計 9 名，男性 6 名、女性 3 名，其任期為 4 年，出席率達 97.2%；2022 年決策委員會共計 9 名，男性 3 名，女性 6 名，任期為 4 年，截至 2022 年 6 月共計召開會議 5 場次，平均出席率達 100%。為接軌國際趨勢並重視客戶需求，陪伴客戶共同成長，每年皆研擬規劃經營策略，並指定實施計劃，以因應市場變化。2022 年度以「Trust」、「Growth」、「Operational」、「Excellence」、「People」、「Quality」五大面向展開策略行動。



KPMG 安侯建業經營團隊

前排（由左至右）：執行董事游雅潔、執行董事暨專業組織策略長郭冠纓、執行董事暨審計部營運長周寶蓮、副執行長暨發言人張芷、主席陳俊光、執

行長吳麟、人資長黃柏淑、執行董事張淑瑩、執行董事陳宜君、執行董事陳雅琳。後排（由左至右）：行政營運長連淑凌、專業知識長陳盈如、分所營運長張字信、顧問部營運長謝昀澤、執行董事暨顧

問部副營運長張維夫、執行董事暨副執行長施威銘、專業策略長池世欽、稅務部營運長陳彩凰、風控長王勇勝、財務長林琇宜。

70 週年活動

為慶祝 70 週年，於 2021 年線上運動會開始進行暖身，並於 2022 年推出限量週邊產品，如 70 週年紀念泰迪熊以及 3D 立體口罩，大受同仁好評。對外並於各展覽與活動現場設置 70 周年立體 LOGO，彰顯成立 70 週年。隨疫情規範漸趨穩定，並於 2022 年 12 月辦理家庭日、晚會與尾牙，與企業夥伴及同仁共慶 70 週年。





KPMG 安侯建業 在地深耕，榮耀 70

1952 年（民國 41 年），張安侯會計師創立了張安侯會計師事務所，一路陪伴台灣本土的工商業界成長，1971 年，加盟 Peat Marwick Mitchell & Co.，成為我國歷史最悠久的國際性會計師及諮詢服務組織之一。1987 年，PMI 與 KMG 全球合併並定名為 KPMG。這個由全球無數會計專業人士組成的跨國組織 KPMG，發展歷程穿越三個世代、歷經兩次世界大戰，至今已超越百年。

2022 年，KPMG 安侯建業滿懷感恩之心，慶祝創立 70 週年。未來，我們持續秉持 OneKPMG 的服務品質與組織永續經營理念，陪伴客戶、創造會計師事務所產業價值並培養專業視野與時俱進的人才，朝向百年企業的目標努力。

KPMG 70 週年大事記

1952

張安侯會計師創立張安侯會計師事務所

1971

張安侯與朱寶奎會計師、吳國風會計師，共同組設安侯聯合會計師事務所，並加盟 Pmm (Peat Marwick Mitchell & Co.) 成為國際性會計師及專業諮詢服務組織

1977

成立金融服務及日本業務服務部，開始拓展外商銀行及日本業務

1978

- 配合國際會計師專業組織因 Peat Marwick International (PMI) 之成立，成為 PMI 之會員事務所 (Member Firm)
- 辦公室遷址至民生東路四段花旗大樓。

1984

辦公室搬遷至復興北路協和大樓

1986

成立「安侯聯合會計師事務所」高雄分所；
8 月成立「安侯企業管理股份有限公司」

1987

因 PMI (Peat Marwick International) 與 KMG (Klynveld Main Goerdeler) 合併組成 KPMG 國際集團，安侯聯合會計師事務所乃與協和會計師事務所 (KMG 的台灣會員所) 合併，定名為「安侯協和會計師事務所」。

1989

成立「安侯協和會計師事務所」新竹分所

1990

成立「安侯企業管理股份有限公司」台中分公司

1991

- 成立「安侯企業管理股份有限公司」台南分公司
- 7 月成立安侯協和與德勤會計師事務所合併，成為當時國內規模最大的會計師事務所
- 辦公室搬遷至長安東路長安大樓；加入國際事務所 20 週年

1993

成立「安侯企業管理股份有限公司」高雄分公司

1996

KPMG 成功完成管理階層的更換；首次舉辦 Management Conference

1997

辦公室搬遷至民生東路宏泰世紀大樓

1998

為建立 KPMG 企業識別系統 (KIS)，全球各會員事務所統一更名為 KPMG

1998

為建立 KPMG 企業識別系統 (KIS)，全球各會員事務所統一更名為 KPMG

1999

安侯協和會計師事務所與原 Coopers & Lybrand International 的台灣會員所建業聯合會計師事務所合併，更名為「安侯建業會計師事務所」，KPMG 安侯建業員工總數約達 1,600 人

2005

- 「安侯國際財務顧問股份有限公司」；推動 EOC

- 成立 K-Coffee

- 以「財團法人稅務研究基金會」為基礎，成立「財團法人財經研究教育基金會」

2005

- 進駐台北 101 大樓 (62-68 樓)

- 設置 KPMG 暨財團法人財經研究教育基金會獎助學金

2007

正式成立 KPMG 志工隊

2008

首度發起 KPMG 企業志工日

2009

更名為「安侯建業聯合會計師事務所」

2011

- 2010 年與 2011 年全球商學院大學生票選最佳僱主第 2 名 (僅次 Google)

- 榮獲經濟部與行政院勞委會頒發「創造就業貢獻獎」

- 榮獲 2011 年十大傑出大型企業「金峰獎」

2012

蟬聯 3 年，再度榮獲 2012 年全球商學院大學生票選最佳僱主第 2 名

2013

成立「安侯永續發展顧問股份有限公司」

2014

與「安侯法律事務所」建立策略聯盟合作關係

2015

- 成立「安侯資訊顧問股份有限公司」

- 成立「畢馬威財務諮詢顧問股份有限公司」

2016

「財團法人財經研究教育基金會」更名為「財團法人安侯建業教育基金會」

2017

成立「安侯生技顧問股份有限公司」

2018

開辦 Partner 私房話

2019

開辦共同塑造未來專業人才工作坊 (Workforce Future Workshop)

2020

成立「安侯數位智能風險顧問股份有限公司」

2021

加入國際會員所 50 週年

2022

- 安侯建業成立 70 週年

- KPMG 安侯建業員工總數約達 2,500 人

- 成立「安侯碳資源安侯碳資源服務股份有限公司」

4 永續治理

4.2 風險管理

100%

獨立性簽署比例

0 貪汙、反競爭、反托拉斯、壟斷行為之法律訴訟

KPMG 安侯建業最重要的核心價值為「誠信正直」，強調超然獨立以及專業服務品質的重要性。審計服務小組成員、其他共同執業會計師及聯盟事務所等均須對審計客戶維持公正客觀之獨立性，維護公眾信任與品牌信譽。為致力達到最佳的執行成果與維持最高的作業品質，我們設置了具獨立地位的品質與風險管理部門，由風控長與道德長帶領及監督本

所品質管制系統，並管理風險與服務品質相關之議題。

風險與獨立性委員會

風險與獨立性委員會由各專業服務部門遴選出的部門風控長共同組成，主要權責為協助將國內主管機關法令規定及 KPMG 全球與 KPMG 安侯建業所制定之政策落實於日常營運活動當中。舉辦相關會議是資訊流通的機制，以確保及時獲知 KPMG 全球最新風險管理趨勢，宣達風險管理相關要求與監督政策執行之落實。

風險與獨立性委員會會議召集

	2020 年	2021 年
會議召開次數	8	8
平均出席率 %	91.11%	90.13%

品質管理

國際審計及確信準則委員會 (IAASB) 於 2019 年 2 月發布新的國際品質管理準則第 1 號 (International Standard for Quality Management 1, ISQM 1)，取代過往的國際品質管制準則第 1 號 (International Standard on Quality Control 1, ISQC 1)。同時監理機關亦將依此規範檢視事務所政策之設計與實施之有效性；循此，KPMG 全球配合該專業準則的重大變革，自 2019 年起即採行積極審慎的對應方案，安排一系列的時程規劃與階段性目標，協助會員所逐步完成新準則的建置並落實要求。本所亦責成相關部門組織專案小組配合建置本所的 KPMG 品質管理制度 (System of Quality Management, SoQM)。

鑑於 ISQM 1 將於 2022 年 12 月 15 日起實施，本所依照 KPMG International 要求已於 2022 年 9 月 30 日前建置 KPMG 品質管理制度 (SoQM)，並將持

續在此制度下主動管理及改進和回應風險，以利完善本所品質管理制度。新的品質管理準則 ISQM 1 較 ISQC 1 的差異，包含下列事項：

新的品質管理準則 ISQM 1 較 ISQC 1 的差異

- 一個量身訂製的品質管制制度可改善事務所資源的應用。
 - 促進公司針對不斷變化中的環境，主動管理或降低風險，並維持持續改進和回應。
 - 強調對整個制度之監管以及即時有效的補救，促進持續改進和
- 考慮制度的適當性，包括是否有效支持參與質量。
 - 加強制度各項要素間的整合，從而促進持續的改進進程，並考慮整體效果。

品質管理制度的 8 項要素



外部主管機關檢查

KPMG 安侯建業在美國公開發行公司會計監督委員會 (Public Company Accounting Oversight Board, PCAOB) 登錄提供財務報表查核簽證服務，是以 PCAOB 每隔三年對會計師事務所整體品質與個案進行檢查。此外，KPMG 安侯建業亦同時受金融監督

管理委員會 (簡稱金管會) 監督，而金管會為提升全球監理機制與查核品質及效率，自 2011 年起，與 PCAOB 聯合共同檢視 KPMG 安侯建業之專業服務品質。針對於各監理機關的檢查結果，除發出提醒公告及制定改善行動計畫以落實改善作業外，並定期監督改善結果，同時依規定期限回報改善情形予

主管機關。歷年在金管會與 PCAOB 檢查後皆於規定期間內完成改善，相關檢查結果請檢閱 QR Code 資料。

PCAOB 最新檢查結果報告



內部獨立性與利益衝突之遵循評估機制

個人獨立性與利益衝突之評估

KPMG 安侯建業要求會計師及其團隊於執行專業服務時應秉持實質上與形式上超然獨立，公正客觀地執行專業判斷或出具專業意見。獨立性地位應隨時恪遵、謹慎面對，若產生獨立性可能有受損或產生利益衝突情況的疑慮時，例如：財務利益、融資與保證、商業關係、家庭與個人關係、受聘於審計客戶或執行非審計業務等，均應依本事務所獨立性政策與規定進行相關判斷以達獨立性規範之要求。

遵循規範：

- KPMG International 之品質風險管理手冊
- 會計師國際道德準則理事會 (International Ethics Standards Board for Accountants, IESBA) 之會計師職業道德規範
- 美國證券交易委員會 (United States Securities and Exchange Commission, US SEC) 之獨立性規範
- 中華民國會計師職業道德規範
- 我國法令政策
- 中華民國審計準則公報第四十六號
- 中華民國會計師法
- KPMG 安侯建業獨立性政策

KPMG International 要求全體專業同仁每年應檢視

自身獨立性狀況並聲明符合規範。本所透過 KPMG 全球共同使用的投資申報系統定期監督申報情形以有效控管同仁的獨立性遵循情形。遇有違反狀況則提報風險與獨立性委員會依獨立性紀律政策處理。當本所同仁因對獨立性規範之熟悉度不夠而導致違反規定時，品質風險管理部門除將針對違反規範者加強訓練外，亦持續監督其遵循情形，並定期於風險與獨立性委員會報告改善結果，最後由人事部門紀錄於同仁的績效評核中。

專業服務之獨立性與利益衝突之評估

為嚴格遵循專業服務所在地的法令要求及 KPMG International 對於獨立性與利益衝突遵循的規定，我們採用 KPMG 全球一致使用的 Sentinel 線上系統來維護。此系統提供審計服務案件會計師判斷評估是否得以提供非審計服務予審計客戶，以及獲悉審計客戶與 KPMG 其他會員所的關聯性。

金管會 - 洗錢防制法 (Anti Money Laundry, AML)

本所依循金管會公告「會計師防制洗錢及打擊資恐辦法」建立 AML 管理架構，每年定期評估事務所的

的狀況以及時掌控事務所的風險面臨程度。為將洗錢防制概念與知識傳達至全所同仁，我們持續要求同仁完成相關的訓練，確保風險辨識與制度規範能確實落實於專業服務中。

風險管理與獨立性教育與宣導

KPMG 全球依據專業服務範疇建構出的核心價值，使 KPMG 全球會員所對行為準則的價值觀與標準達到一致性。對此我們編製行為準則 (Code of Conduct)，強調所有成員應將個人必須遵守的行為規範、專業、道德標準，貫徹實踐在各自所屬的角色與工作崗位上。2020 與 2021 年 KPMG 安侯建業獨立性簽署比例皆達 100%。

教育訓練

為確保全球會員所組織有一致的專業服務標準，KPMG 安侯建業依循 KPMG 全球的專業服務指引、國內相關法令規定執行。風險管理教育訓練是本所推動風險管理政策中最重要的基礎工程。除透過每年度的訓練讓同仁了解最新法令規範，並以實務案例分享的方式強化同仁對於道德規範遵循以及提升對事務所品質管制維持的堅定承諾。

2020 年至 2021 年度每年風險管理課程

風險管理與獨立性 相關課程	2020 完訓人次	2021 完訓人次	參訓 對象
Global Independence (獨立性)	2,364	2,306	全所專 業同仁
Global Acting with Integrity (誠信行為)	2,520	2,594	全所 同仁
Global Data Privacy (資料隱私)	1,881	2,577	全所 同仁
Global Information Protection Foundation (資訊保護基礎)	1,767	2,530	全所 同仁

註:數字差異原因,除了每年全所在職人數不同外,另因全球派訓原則改變。

反貪腐政策訓練比例

Acting with Integrity (誠信行為)	2019 年		2020 年	
	人數	百分比	人數	百分比
合夥人	131	5%	126	5%
管理階層	774	30%	760	30%
非管理職員工	1689	65%	1634	65%
總計	2594	100%	2520	100%

宣導與通報管道

為規範並教育所有成員於執行專業服務時嚴格禁止違反獨立性、賄賂、收受餽贈或娛樂款待之行為,本所每兩年進行訓練課程。另外,若遇有疑似違反道德行為的情況,全體同仁可透過 KPMG International 網頁的 Hotline 及 KPMG 安侯建業之通報專網或道德專線(通報專線:+886-2-87589742 或內線分機直撥 09000) 即時通報。截至 2021 年止,道德遵循面皆未有相關貪污事件、反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律訴訟情事。

近兩年法遵統計

	2020	2021
貪污事件及矯正行動	0	0
反競爭行為 托勒斯法之法律訴訟	0	0
違反法規之巨額罰款的次數(環境面)	0	0
違反法規之巨額罰款或其他制裁的次數(職業遵循面)	0	0
解決社會衝擊申訴	0	0
違反行銷推廣法規及自願性準則次數	0	0

4 永續治理

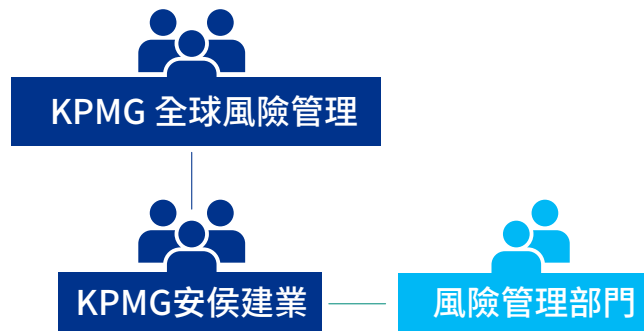
4.3 資訊安全與防護

0 件違反個人資料保護法之情事

定期接受外部 ISO 27001
獨立第三方稽核

KPMG 資訊安全政策

KPMG 為保障資訊安全、KPMG 為保障員工與客戶的資訊安全、個人資料和隱私資料的安全性，特制定全球資訊安全政策（Global Information Security Policies）、流程與監管措施，以及針對保密、資訊保護和數據隱私等重要議題進行年度教育訓練。KPMG 致力於遵守所有相關法規，並投資於領先的技術，以保障客戶及其他利害關係人的相關資訊。



全面守護資訊安全

KPMG 全球風險管理部門項下於各會員所設立資安長 NITSO（National Information Technology Security Officer），主責資訊安全；以及另一負責隱私保護（Privacy Liaison），兩者共同管理資訊安全與隱私機制之運作，以此保護 KPMG 安侯建業成員與客戶之資訊安全。

1. 資訊安全治理與審查
2. 資訊風險管理與安全評估
3. 資訊安全事件處理與回應
4. 全球政策宣達與訓練
5. 監督與遵循

 資訊安全

 隱私保護

1. 隱私安全治理與審查
2. 隱私風險管理與影響評估
3. 隱私事件處理與回應
4. 隱私政策宣導與訓練
5. 監督與遵循

在數位轉型的浪潮下，我們不斷引進大量的資訊技術應用，同時致力於保障資訊服務及提升資訊安全，使網路系統環境不受資安攻擊影響，持續提供穩定的資訊服務。同時提升企業內部作業效率，並提供客戶領先業界的服務體驗，更以自身企業的資訊技術知識，協助客戶所需要的企業諮詢服務。

資訊安全保障與訓練

KPMG 安侯建業主要依據 ISO 27001 框架進行資安相關管理，並由 KPMG 全球不定期發布資訊安全政策 Global Information Security Policies (GISP) 進行相關政策的更新；近期政策更新如辦理年度資訊保護控制審查、建立相關控制程序等。在員工資料保護方面，KPMG 安侯建業依照個資法之法令及流程作業，保障同仁資料受到完善之保護及保存。

2020 至 2021 年 KPMG 安侯建業依據 KPMG 政策規劃資安教育訓練，每年均開設「Global Data Privacy」及「Global Information Protection Fundamentals」必修課程，完訓率為 100%。有鑑於新型態駭客攻擊模式易針對組織內部成員，KPMG 安侯建業為因應趨勢與提升員工資訊安全意識，落

實並推動多次釣魚郵件演練，2020 年至 2021 年每年均進行 2 次釣魚郵件演練，在成效持續改善的情況下，2022 年增加演練次數為 4 次，持續培養員工安全意識。

資訊安全通報與諮詢

如客戶對於個人資料處理上有任何疑問或建議，可透過「隱私與個人資訊諮詢信箱」向 KPMG 安侯建業反應與諮詢。在接獲客戶來信後，將依照「KPMG 安侯建業個資異常事故通報與處理作業程序」進行處理。如員工對於個人資料處理上有任何疑問或建議，可透過隱私保護聯絡信箱反應，個人資料保護小組收到通報後將進行調查並記錄於事故通報處理表，第一時間進行事故影響範圍縮小作業，並視法規規範通知主管機關，直到事故排除後結案。在法律遵循方面，2020 年至 2021 年均未涉及任何違反個人資料保護法或主管機關規範之情事。

資訊安全保障及認證

KPMG 安侯建業為對資訊安全與個資保護有完善的管理機制，且完成相關之外部稽核，包含取得 ISO/IEC 27001:2013 國際資訊安全管理系統認證 (ISMS)。

隱私與個人資訊諮詢處理 SOP 流程圖



資訊安全管理未來規劃

KPMG 安侯建業資訊安全未來規劃方向將包含：防止入侵、避免外洩與災難備援三個主要面向。在防止入侵方面將繼續投資使用者端點防護系統，輔以本地端 SOC 與 Global SOC（簡稱為 GSOC）的監控，在第一時間攔阻釣魚信件與不當網路行為，我們也將以零容忍架構（Zero Trust Architecture）進行網路資安防護與控管。在避免外洩部分，除了原有的 USB、網路硬碟管制外，計畫持續增購 DLP 系統模組，將社交工程與人為疏失造成的資料外洩風險降到最低。最後，因為台灣的天然災害與特殊的地緣政治因素，災難備援與復原能力也是重要課題，我們將在主管機關允許的架構下建立地端與雲端雙備援系統，將災難造成的資訊安全風險降到最低。

資安長的話

因疫情改變工作生活模式，大幅度提升對網路使用之依賴性，這也使病毒與駭客的攻擊有機可乘。針對資安管理，我們以全球的政策結合在地的架構，並且定期接受外部 ISO 27001 獨立第三方稽核，同步針對管理架構與技術層面進行稽核作業。

在優化資安管理部分，近兩年強化加強同仁提升資安意識，推動釣魚郵件演練。透過持續監控與阻斷來減少外部威脅之衝擊並持續投資人力與技術於防護資源。針對本地開發以及外購之系統與產品，在正式導入前 KPMG 安侯建業也進行預防性技術檢測；並針對機密敏感資訊加入加密機制，納入未來供應商採購要點，全方位銜接全球科技賦能政策。



朱成光 Rex Chu
資安長

附錄1-關於本報告書

歡迎閱讀安侯建業聯合會計師事務所（以下簡稱 KPMG 安侯建業）發行之 ESG 績效報告書，本報告書為 KPMG 安侯建業發行的第三本針對永續作為進行說明的報告書。本報告以中文發行，同時亦公告於本事務所網站。我們期望藉由本報告向各界利害關係人揭露於報告期間內在環境（E）、社會（S）、治理（G）面向的具體作為與成果，及呼應聯合國永續發展目標（SDGs）之承諾，藉此自我檢視永續進程，同時提升大眾對於我們的了解與信任，發揮正向影響力，一同擘劃永續未來。

報告範疇與邊界

本報告書揭露期間為 2020 年 1 月 1 日至 2021 年 12 月 31 日，部分績效納入 2022 年成果。地理區域涵蓋全台灣服務據點，包含總部台北所及其分所（包含新竹所、台中所、台南所及高雄所）。

本報告中提到的 KPMG 安侯建業，泛指 KPMG 品牌在台灣的營運事業體，除了安侯建業聯合會計師事務所外，同時亦包含安侯企業管理股份有限公司、安侯國際財務顧問股份有限公司、安侯永續發展顧問股份有限公司、畢馬威財務諮詢股份有限公司、安侯資訊顧問股份有限公司、安侯生技顧問股份有限公司、安侯數位智能風險顧問股份有限公司、安侯碳資源服務股份有限公司以及透過策略聯盟合作的安侯法律事務所。

報告撰寫原則

本報告書主要參考世界經濟論壇（World Economic Forum, WEF）頒布之利害關係人資本主義衡量指標（Stakeholder Capitalism Metrics）之核心指標項目，進行永續策略與績效之揭露撰寫。內容涵蓋範疇包含經濟、環境與社會面等永續指標所實踐的政策與表現。

如果您對本報告書或 KPMG 安侯建業 ESG 活動相關資訊有任何寶貴建議或意見，非常歡迎您與我們聯繫。

KPMG安侯建業

官方網站：kpmg.com/tw

地址：台北市 110615 信義區信義路 5 段 7 號 68 樓
（101 大樓）

電話：（02）8101 6666

附錄2-世界經濟論壇 利害關係人資本主義衡量指標索引表

關懷地球 Planet	
WEF 核心指標	章節
溫室氣體排放 Greenhouse gas (GHG) emissions	1.2 綠色營運與採購
TCFD 導入 TCFD implementation	1.1 KPMG 守護地球承諾
土地利用和生態系統敏感性 Land use and ecological sensitivity	1.2 綠色營運與採購
缺水地區的用水量和取水量 Water consumption and withdrawal in water-stressed areas	1.2 綠色營運與採購

以人為本 People	
WEF 核心指標	章節
多元化和包容性 (%) Diversity and inclusion (%)	2.2 共容、多元與公平職場
薪酬平等 (%) Pay equality (%)	2.4 員工照顧與福祉
薪酬水平 (%) Wage level (%)	2.4 員工照顧與福祉
童工、強迫或強制勞動事件的風險 Risk for incidents of child, forced or compulsory labour	2.2 共容、多元與公平職場
健康和安全 (%) Health and safety (%)	2.4 員工照顧與福祉
提供的訓練訓 (數量與金額) Training provided (#, \$)	2.3 人力資本管理與發展

附錄2-世界經濟論壇 利害關係人資本主義衡量指標索引表

繁榮共存 Prosperity		永續治理 Governance	
WEF 核心指標	章節	WEF 核心指標	章節
絕對就業人數和就業率 Absolute number and rate of employment	2.3 人力資本管理與發展	成立目的 Setting purpose	2.1 KPMG 信念與價值
經濟貢獻 Economic contribution	3.2 經濟績效以及專業優質服務	治理機構組成 Governance body composition	4.1 治理組織的品質 - 治理機構組成
金融投資貢獻 Financial investment contribution	3.2 經濟績效以及專業優質服務	受重大主題影響的利害關係人 Material issues impacting stakeholders	重大主題及利害關係人溝通
研發費用總額 (\$) Total R&D expenses (\$)	3.3 科技與創新	反貪腐 Anti-corruption	4.1 誠信經營與品牌韌性
已繳稅款總額 Total tax paid	3.2 經濟績效以及專業優質服務	受保護的倫理建議和報告機制 Protected ethics advice and reporting mechanisms	4.2 風險管理
		整合風險與機會於企業營運 Integrating risk and opportunity into business process	4.2 風險管理



kpmg.com/tw

The information contained herein is of a general nature and is not intended to address the circumstances of any particular individual or entity. Although we endeavor to provide accurate and timely information, there can be no guarantee that such information is accurate as of the date it is received or that it will continue to be accurate in the future. No one should act on such information without appropriate professional advice after a thorough examination of the particular situation.

© 2022 KPMG, a Taiwan partnership and a member firm of the KPMG global organization of independent member firms affiliated with KPMG International Limited, a private English company limited by guarantee.

The KPMG name and logo are trademarks used under license by the independent member firms of the KPMG global organization.