

KPMG 台灣所 2024 ESG 績效報告

KPMG Taiwan : Our Impact Plan 2024



Contents

主席的話	04
執行長的話	06
我們的影響力	08
重大主題與利害關係人溝通	11
附錄 1 - 關於本報告書	86
附錄 2 - WEF 世界經濟論壇之利害 關係人資本主義衡量指標	87
附錄 3 - 聯合國全球盟約對照表	89
附錄 4 - GRI 準則索引表	91
附錄 5 - SDGs 索引表	94

1 關懷地球 Planet

1.1 KPMG 守護地球承諾	16
1.2 綠色營運與永續採購	18

3 繁榮共存 Prosperity

3.1 ESG 永續共融策略	50
3.2 營運績效與專業服務	54
3.3 科技與創新	62
3.4 社會共好	66

2 以人為本 People

2.1 KPMG 信念與價值	22
2.2 包容、多元與公平職場	27
2.3 人力資本管理與發展	34
2.4 員工照顧與福祉	42

4 永續治理 Governance

4.1 誠信經營與品牌韌性	72
4.2 風險管理	78
4.3 資訊安全與隱私保護	82

主席的話

永續已成為引領全球各國政策、企業布局的關鍵議題。因應巴黎協定 1.5 度 C 的人類生存線，各國以 2050 淨零為目標所推動的乾淨能源、綠色投融資、低碳科技正帶領著工業革命後最大一波的企業轉型。隨著各國政府加強監管力道，ESG 對企業是挑戰也是機會。同時，國際政經局勢依然充滿各種不確定性，因地緣政治產生的全球供應鏈重組下，企業如何跨國管理進行布局，打造低碳價值鏈以滿足各營運據點的合規，也考驗著經營團隊的靈活策略。

2024 年隨著 AI 應用的迅猛發展及國際局勢的動盪，企業面臨的風險日益嚴峻，「企業營運風險」成為 CEO 首要關注的風險，若危機管理機制不完善，將可能引發企業品牌的危機。在數位科技和人工智能的快速成長的背景下，企業如何

在技術進步中以科技赋能員工、提升其適應力與創造力，又兼顧資訊安全，並有效偕同人才與科技，提供更與時俱進的創新服務，全球企業包含 KPMG 在內，都面臨著挑戰。

KPMG 深知上述挑戰雖然嚴峻，但正是我們能夠展現領導力與創新力的絕佳機會。透過專業能力，KPMG 安侯建業洞察趨勢，因應客戶需求，調整營運策略，以整合式服務協助客戶接軌國際規範，同時也運用科技與數據能力，協助協助台灣超過四分之一的上市櫃公司將企業風險轉化為永續營運的基石，不僅維護資本市場穩定，也促進台灣整體社會的安定。

數位技術的快速發展正重新定義全球的工作方式和商業模式，AI 和自動化技術的爆發性成長，迅

速改變企業的運營模式與決策流程。我們持續導入先進數位技術，實現人機合作的無縫銜接，確保客戶能夠在全球市場中穩居領先地位。KPMG 安侯建業結合 KPMG 全球的專業知識與資源，率先導入前瞻性數位解決方案，推動工作流程的智慧化與決策的數據驅動，不僅提升內部營運效率，更能為客戶提供更具洞見的服務，協助他們在數位轉型的浪潮中抓住機遇，於快速變遷的市場中脫穎而出。

人才對 KPMG 是寶貴的資產，因此我們不僅重視現有人才的培育與潛在人才的招募，更致力於打造多元、友善且充滿機會的職場環境，以促進人才的長期留任和接班發展。我們積極推動人才的多元化與共融性，確保各種背景的員工都能在此找到發展的舞台，同時以更彈性工作模式及優

於市場的薪酬福利，並為同仁打造完整的職涯規畫。幫助員工在不斷變化的環境中持續成長。我們相信，對人才的投資不僅增強了 KPMG 的內部實力，還能為我們的客戶和市場帶來創新與長期價值。

隨著全球對永續發展的關注日益加深，企業在 ESG 領域的表現成為衡量其長期成功的重要指標。KPMG 作為全球領先的專業服務機構，深知此一趨勢的重要性。全球淨零排放的目標以及日益嚴格的法規要求，對於企業滿足多重合規提出了新的挑戰。在此背景下，我們提供整合性的一站式服務，幫助企業在應對這些挑戰時，能夠游刃有餘。我們的使命不僅在於幫助客戶合規，更在於透過創新與變革，推動企業實現永續的長期發展。

我們堅守作為最受信賴專業服務機構的承諾，透過深耕本地市場並與全球接軌，在協助企業提升治理能力的同時，確保整個市場的信心與穩定。我們深信，信賴不僅是品牌的基石，更是我們在這個充滿變數的世界中屹立不搖的核心力量。

展望未來，KPMG 將繼續以全球視野為指引，秉持 Integrity, Excellence, Courage, Together, For Better 的核心價值，不斷突破自我，推動整體產業邁向新的高度。我們堅信，憑藉這些價值觀，我們將在這個動盪不安的世界中，為客戶和社會創造更多的價值，並引領 KPMG 將走向更加光輝燦爛的未來。



主席 陳俊光

陳俊光

執行長暨永續長的話

2024 年全球局勢瞬息萬變，在 AI 崛起與地緣政治動盪交織影響下，全球經濟在機會與挑戰中重塑。各國皆面臨地緣政治與通膨下所引起的能源、航運、原物料供應鏈不穩及重組；加上 2050 年全球邁向淨零永續與 AI 科技應用等浪潮推動下，企業更需及早規劃因應策略，以面對營運中許多不確定之挑戰。

根據 2024 年台灣 CEO 大調查結果，CEO 們普遍認為低碳轉型、人才發展以及數位科技的深度應用乃是企業未來核心策略所在。面對充滿挑戰的未來，有 84% 台灣 CEO 對「國家景氣發展」身具信心，略高於全球 CEO 大調查的結果 78%；且有高達 90% 的台灣 CEO 規畫在未來 3 年擴增團隊人力，與 2023 年的 66% 相比增加了 24% 顯見台灣企業在後疫情時代，面對企業轉

型、世代接班下，更願意投入資源於人才招聘及培育，並運用數位科技帶動整體供應鏈轉型，達成低碳、永續、更具韌性的目標。

因應這些挑戰，KPMG 安侯建業深刻理解國際局勢的變化，亦定位自己為企業在這個多變時代中的堅實夥伴，致力於協助客戶應對挑戰並轉為商機。我們提供客戶一站式解決方案，滿足企業在永續發展、治理、稅務與傳承等各方面的需求，協助他們在全球市場布局中取得成功。我們深知 KPMG 的核心價值不僅在於提供卓越的專業服務，更在於透過這些服務來發揮責任感和創造深遠的社會正面影響力。

自 2022 年成立永續發展策略委員會以來，KPMG 安侯建業不斷推動內部治理變革，致力於

優化組織結構並與全球目標接軌。我們的永續發展策略緊密扣連 KPMG 全球 2030 年淨零排放目標，並透過 ESG 整合服務協助客戶在瞬息萬變的環境中保持合規，實現其永續價值與目標。這些努力強化我們自身永續治理韌性，也確保我們能夠在全球市場中提供更具競爭力的服務，陪伴客戶在永續轉型路上獲得最具溫度的支持。

在環境保護方面，KPMG 安侯建業已於 2023 年提前實現 KPMG 承諾 100% 使用再生能源的目標。同時推動數位轉型、無紙化辦公、綠色採購和永續供應鏈管理，透過具體作為進一步降低營運過程中的環境衝擊。2024 年，安侯碳資源服務股份有限公司取得全國認證基金會（TAF）之「TAF ISO 17029 確證與查證機構」認證，成為四大國際性會計師事務所中，首家同時獲得金管會確信機構資格與 TAF 查證機構雙認證資格的專業服務組織，提供企業一站式 ISO 溫室氣體確信與查證服務。我們將持續整合不同業務與服務，

協助客戶於擴展市場的同時，亦能滿足企業在全球各市場下逐步實現減碳目標。

「人」是 KPMG 安侯建業最重要的資產，「以人為本」是我們的核心理念，人才更是我們最珍視的資產。因此，我們致力於營造多元包容的工作環境，提供公平且完備的職涯發展機會。2024 年，KPMG 安侯建業女性主管佔整體管理階層的比例高達 62%，展現我們在落實多元平等職場上的積極成果。透過持續推動員工關懷措施，我們榮獲首屆 104 人力銀行「最佳雇主品牌獎」。此外，KPMG 安侯建業全體同仁平均受訓時數提升至 91.06 小時，相較於 2022 年成長達 12%，我們聚焦於 ESG 與數位技能的培養，並推動 DEI 政策及安心職場措施，打造友善工作環境，讓每位員工在支持性的環境下發揮潛力，為未來挑戰做好準備。

在數位科技應用上，KPMG 安侯建業積極迎接 AI 與數位轉型浪潮，透過導入新世代數位審計平台

與自動化工具，全面提升審計質量與效率。我們推動 Future is Now 專案，率先導入運用 AI 工具如 Copilot，希冀開創最佳效能的人機協作模式，並透過 AI 讀書會與國際資源分享啟發員工數位思維，強化跨部門協作以落實數位賦能的目的。這些舉措創造高效的數位化工作環境，並將實務經驗轉化為提供客戶服務的內容，協助提升服務價值，驅動產業提升其數位化與 AI 應用的能力，方能與時俱進於國際市場上取得先機。

迎向 2025 年，KPMG 安侯建業將與全球步伐一致，積極引領台灣市場轉型與發展，以確保我們的策略與全球目標一致。同時，也將針對台灣市場的特殊需求制定更具前瞻性的計劃，持續專注強化企業於國際市場之競爭力，推動創新、加速數位轉型，並進一步擴大我們在 ESG 領域的正向影響力，成為最具溫度、韌性與適應力的專業服務機構，協助客戶在全球永續趨勢下持續前進、開創新局。

執行長 施威銘

施威銘



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各大產業，在與企業合作過程中，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，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。

本報告書編製參考 GRI 永續性報告準則 2021 年版、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)、聯合國全球盟約 (UN Global Compact) 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。

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

自 2023 年辦公室

100% 使用綠電

KPMG 安侯建業人均用電
較 2022 年

減少 0.455%

以人為本



女性員工達

65.53%

員工意見調查
回覆率達

93%

每人受訓時數達

91.06 小時

成長 12%

數位審計訓練人次達

1,440 人次

2022、2023 年
家庭日活動滿意度皆

高達 95%

2020 年至 2023 年

0 職災

繁榮共存

全球於技術、人才及 ESG
投入

40 億美元

啟動 AI 專案，推動全球員工
數位賦能和轉型

全球社會參與投入

1.81 億美元

繁榮共存



台灣
第**1**家

發起創新綠能公益之
會計師事務所

2023年愛心捐款成長

51% 達 **659** 萬

累計至2023年，
KPMG愛市集公益銷售金額
超過額破

800 萬元

永續治理



KPMG安侯建業
在地經營

70 週年

全球專業雇主品牌
Universum 理想雇主排
名調查報告，

KPMG為
四大事務所之首

榮獲首屆104人力銀行
最佳雇主品牌獎

四大首家同時獲得金管會
確信機構和TAF查證機構
雙認證的會計師事務所

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

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，2024 年檢視利害關係人與重大主題之鑑別，其六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。團隊也將定期追蹤市場動向，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 安侯建業六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 客戶

打造優質的客戶服務體驗將有助於營收的穩定成長

3 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

4 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

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

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"> • 資訊安全與隱私保護 • 人才吸引、發展與留任 • 員工薪酬與福利 • 道德倫理和獨立性 • 職場多元、包容與平等 • 職場安全與健康
績效管理	每年	
員工滿意度調查	每年	
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	
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"> • 營運績效與專業服務 • 資訊安全與隱私保護 • 道德倫理和獨立性 • 永續供應鏈 • 科技與創新
專業課程	每年	
電子報/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"> • 營運績效與專業服務 • 風險管理 • 人才吸引、發展與留任 • 員工薪酬與福利 • 道德倫理和獨立性 • 永續策略 • 職場安全與健康
專業課程	每年	
電子報/刊物發表	定期 (每月/每季/每年)	
諮詢信箱	不定期	

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"> • 風險管理 • 道德倫理和獨立性 • 永續策略 • 職場安全與健康 • 低碳營運 • 氣候變遷因應與管理
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"> • 營運績效與專業服務 • 永續供應鏈 • 道德倫理和獨立性 • 社會共好
專責單位溝通	不定期	
志工活動	每年	
公益資訊平台	每年	
公協會 / 學術單位		
專題研討會 / 論壇	每年	<ul style="list-style-type: none"> • 營運績效與專業服務 • 科技與創新 • 氣候變遷因應與管理 • 生物多樣性
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

我們參考 2024 年 KPMG Our Impact Plan 提出的重大性議題、國內外趨勢及利害關係人關注議題，重新鑑別出 15 項重大主題。

在鑑別重大主題時，充分考量這些議題對外部環境與社會群體的影響，以及對公司內部財務（如：成本、營收、商譽和風險）的衝擊。我們透過問卷調查，納入外部利害關係人對外部環境與人群影響的評估，調整重大主題排序，更新 2024 年的永續重大性矩陣。

在報告書中，我們秉持誠信與透明的原則，依據主題的重大性程度，揭露相應的目標、管理措施及績效表現。我們同時積極與利害關係人進行溝通，並在後續章節中揭露各重大主題的相關資訊。



KPMG 安侯建業重大主題

- 道德倫理和獨立性
- 資訊安全與隱私保護
- 永續策略
- 風險管理
- 永續供應鏈
- 人才吸引、發展與留任
- 職場安全與健康
- 職場多元、包容與平等
- 員工薪酬與福利
- 氣候變遷因應與管理
- 低碳營運
- 生物多樣性
- 營運績效與專業服務
- 科技與創新
- 社會共好



章節 / 標題	重大主題
1. 關懷地球	
1.1 KPMG 守護地球承諾	氣候變遷因應與管理 生物多樣性
1.2 綠色營運與永續採購	低碳營運 永續供應鏈
2. 以人為本	
2.1 KPMG 信念與價值	道德倫理和獨立性
2.2 包容、多元與公平職場	職場多元、包容與平等
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	職場安全與健康 員工薪酬與福利
3. 繁榮共存	
3.1 ESG永續共融策略	永續策略
3.2 營運績效與專業服務	營運績效與專業服務
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	道德倫理和獨立性 營運績效與專業服務
4.2 風險管理	風險管理
4.3 資訊安全與隱私保護	資訊安全與隱私保護



1

關懷地球

Planet



1

關懷地球

1.1 KPMG 守護地球承諾

我們的承諾

- 致力於協助全球脫碳並於 2030 年前符合 KPMG 總部承諾，達到台灣所淨零排放
- 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

100%

使用綠電

KPMG 安侯建業人均用電

減少 **0.455%** (相較 2022 年)

脫碳與全球氣候行動

KPMG 致力實踐聯合國永續發展目標 (SDGs)，持續提供全球客戶因應氣候變遷的整合性解決方案，成為全球淨零的專業服務組織。KPMG 全球已承諾將於 2030 年達到淨零排放，為落實此一目標，KPMG 推動一系列的氣候行動：自 2021 年 KPMG 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，承諾於 2030 年達成 100% 使用再生能源。KPMG 全球使用來自再生能源的綠電從 FY22 的 79% 升至 81%，逐步邁向 2030 年實現 100% 使用再生能源電力之承諾。

KPMG 透過內部專家開發碳預測模型，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。同時，KPMG 也積極找尋發揮外部影響力的方法，如：透過提供給客戶的服務、與第三方組織的合作、科學基礎減量目標倡議 (Science Based Targets initiative, SBTi) 提出的價值鏈外減碳 (Beyond Value Chain Mitigation, BVCM) 等來支持全球淨零的行動。

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並協助其提升準備度。2024 年首度發佈遵循 TCFD 框架之氣候風險報告 (Climate Risk Report)，清楚說明 KPMG 於營運中將面臨之實體與轉型氣候風險與機會，並解析 KPMG 如何進一步將氣候風險與機會納入業務策略規劃中，以提升 KPMG 的永續營運韌性。

身為全球專業服務機構，KPMG 自 1993 年開始，每兩年進行全球企業永續報告大調查並發布調查結果，旨在揭露世界領導企業如何回應與揭露全球關注的 ESG 議題，如：氣候變遷、多元平等包容的社會議題及公司治理等重大主題。調查包括 58 個國家 5,800 家的前 100 大 (N100) 及全球前 250 大 (G250) 企業，分析不同地區、不同產業的永續資訊揭露現況，企業永續經營的關鍵要點並彙集 KPMG 的專業觀點與趨勢解析。2024 年全球企業永續報告大調查揭露 80% 的 N100 與 95% 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。

KPMG 安侯建業於 2013 年成立「安侯永續發展顧問股份有限公司」，為台灣會計師事務所中第一個成立永續發展顧問公司的四大會計師事務所。而近年氣候變遷與溫室氣體的挑戰，讓 ESG 備受關注，KPMG 安侯建業亦在 2022 年成立「安侯碳資源服務股份有限公司」，並於 2024 年依據「ISO17029/ISO14065 確證與查證機構之一般性原則與要求」取得全國認證基金會 (Taiwan Accreditation Foundation, TAF) 認證，可就各種自願性永續指標提供查證與確證服務，指標包括組織溫室氣體盤查、溫室氣體減量專案、產品碳足跡、碳中和、耗水費及其他永續性指標。KPMG 安侯建業同樣於 2020 年、2022 年、2024 年舉辦全球企業永續報告大調查之專業論壇活動，持續提供台灣企業洞察國際永續與淨零實務解析，持續協助產業轉型，推進 2050 年全球淨零的目標邁進。

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 選擇將內部碳定價基金部分投入世界野生動物基金會的生態保育專案 (WWF)，一起促進生態系統保護和復育，全球分所對專案的資助累積超過一百萬美元，為 KPMG 與 WWF 密切且長遠的合作奠定了基礎。

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，並透過分析營運活動對生物多樣性的壓力及影響進行衝擊路徑分析、依循減緩層級 (Mitigation Hierarchy) 建立生物多樣性管理策略以及將生物多樣性風險衝擊量化等方式，協助台灣企業因應相關規範與評估衝擊影響，回應國際資本市場之需求。





關懷地球

1.2 綠色營運與永續採購

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，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，並於 2023 年達成百分百使用綠電。

2022 年 KPMG 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，並依相關規劃執行。在營運面，為落實節能減碳的精神，下方為 2022 至 2023 年 KPMG 位於台北 101 大樓的辦公室進行了以下能耗改善措施：

- 1. 安裝節能遮陽簾：**各樓層安裝西側遮陽簾，遮陽布具隔熱遮光效果，可抵抗紫外線及有效降低室內溫度，降低空調產生的能耗。
- 2. 更換 LED 燈具：**2023 年底，全面汰換辦公室燈具改為 LED 燈，每月可節省約 1 萬度電，顯著減少電力使用。
- 3. 推動關燈等辦公節能政策：**自 2008 年起，KPMG 推行午休關燈措施；夜間時段，請同仁集中於指定區域工作，避免開放整個辦公室的照明，有效節省用電。
- 4. 推動低碳出行：**自 2022 年 9 月起，KPMG 與台灣大車隊及 Uber 合作，鼓勵同仁在出勤期間優先選擇減碳計程車（電動或油電混合車），

歷年溫室氣體排放量統計

	FY21	FY22	FY23
直接溫室氣體排放和移除 (類別一)	0	0	0
能源間接溫室氣體排放 (類別二)	1,780	926.24	795.97
其他來源的間接溫室氣體排放 (類別三~六)	1,873	1,915.09	9,878.96

溫室氣體推估基礎為：

- 台北 101 大樓與百貨商場各佔 50%
- KPMG 面積約為 101 辦公大樓面積之 9.884%，以此比例進行溫室氣體排放量推估
- 2023 年範疇三之排放統計與推估因配合 KPMG 全球進行範疇擴增，重新依排放源重要性進行盤查，於類別三~六內新增員工通勤、商務差旅或因行銷廣宣、影片拍攝等所產生之排放

並導入 APP 叫車報帳系統，不僅減少出勤差旅的碳足跡，更減少同仁因報帳所索取計程車單據與內部帳務紙張消耗。

- 5. 推廣建置充電樁：**KPMG 與台北 101 攜手推動低碳出行，於地下停車場建置北台灣最大的混合型充電場站，提供 33 座充電樁，涵蓋 DC 快充與 AC 慢充，支援多種充電介面，為員工和訪客提供電動車充電設施，加速落實低碳轉型。
- 6. 響應世界關燈日：**自 2016 年起，KPMG 安侯建業連續八年響應世界關燈日，與全球同步在晚上時段辦公室全面關燈一小時，提高員工對節能減碳的意識，並實際減少能耗。

相較 2022 年，2023 年人均用電量減少 0.455%，且已於 2023 年底全面更換 LED 燈具，以期於 2024

年持續提升用電效率。

在節約用水上，KPMG 身為綠租約的實踐企業，配合台北 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，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。2023 年人均用水量相較 2022 年微幅增加 10%，主要原因為疫情後，從居家辦公回歸辦公室導致，我們將持續對內提升同仁省水意識，有效達成節約用水目標。此外，KPMG 全台分所並未租賃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和取水量之統計。



歷年用電量統計

	FY21	FY22	FY23
用電量(度)	1,653,741.00	1,743,665.00	1,837,659
人均用電度(度/人)	668.07	701.02	697.89

歷年用水量統計

	FY21	FY22	FY23
用水量	15,236.55	15,738.82	18,387.60
人均用水量(噸/人)	6.16	6.33	6.98

配合台北 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。在一般事業廢棄物上，2023 年一般事業廢棄物回收率相較 2022 年整體回收率增加 28.87%。另外，實施惜食及廚餘減量計劃，減少食物浪費。近期推廣無紙化辦公，為了降低用紙量，鼓勵同仁使用雙面列印，並於內部落實簽核電子化，降低列印紙張之使用。

KPMG 安侯建業永續採購成果

KPMG 安侯建業台北所自 2008 年起開始推行綠色採購，並遵循 KPMG 永續採購政策 (請詳見 [KPMG 永續採購政策](#))，2024 年更將永續採購政策優化並公告實施。於 2021 年在地採購比例高達 91.24%，每年度審視所有採購物品，將綠色採購納入選擇供應商之條件。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。截至 2023 年，KPMG 從 2018 年起連續六年獲頒經濟部 Buying Power 社會創新產品及服務採購獎勵機制的採購獎

歷年廢棄物量統計

	KPMG 事業廢棄物統計					
	FY21		FY22		FY23	
	大樓重量 (公斤)	KPMG (公斤)	大樓重量 (公斤)	KPMG (公斤)	大樓重量 (公斤)	KPMG (公斤)
事業廢棄物						
不可回收	771,520	38,129	923,900	45,659	1,188,280	58,725
資源回收	797,938	39,434	893,984	44,181	1,152,140	56,939

廢棄物量推估基礎為：

1. 台北 101 大樓與百貨商場各佔 50%
2. KPMG 面積約為 101 辦公大樓面積之 9.884%，以此比例進行廢棄物回收量推估

獎項，其中 2018 年獲得首獎之佳績。歷年獲獎狀況為，2023 年參獎、2022 年參獎、2021 年參獎、2020 年貳獎、2019 年參獎。

KPMG 安侯建業內部咖啡廳 (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，目前美式咖啡全面使用生態綠以及成真咖啡公平交易咖啡豆，每月固定安排社企週，提供社企使用平台及客戶展售，2023 展售公司約有 100 間。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酌收環保費
- 紙杯改用功能版，以減少隔熱杯套的使用
- 全面停止供應塑膠杯



2

以人為本

People



2

以人為本

2.1 KPMG 信念與價值

我們的承諾



共融、多元與公平職場

- 源於信任的共融文化
- 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



全球因地緣政治引發通膨與供應鏈動盪、氣候變遷加劇、資訊安全議題因 AI 應用而提升、勞動人權意識高漲，面對這些國際局勢的不確定性及挑戰，身為專業組織的 KPMG 定期檢視外部風險與機會，積極培養員工應對未來的技能、專業知識與創新，並鼓勵員工於工作中發揮影響力，一同與同仁定義、塑造和建立一個具備彈性與多元共融的職場環境。

KPMG 安侯建業擁有超過 130 位執業會計師及企管顧問負責人，以及近 2,700 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。在全球化的市場中，我們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 的核心價值

KPMG 五大核心價值代表我們的信念，透過近 2,700 多位夥伴對核心價值的理解與實踐，即使面對高度不確定的環境，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，形塑更永續美好的未來。

Integrity

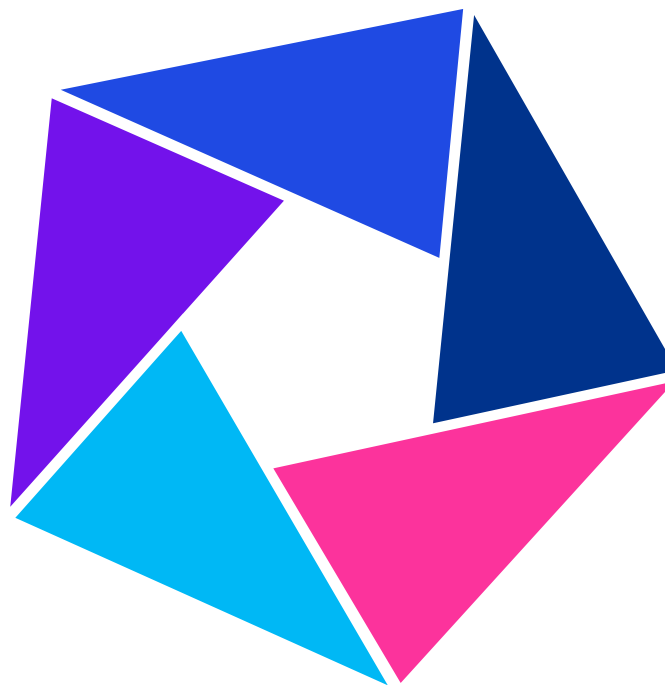
We do what is right.

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

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

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

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

面對外在環境急遽的改變、壓力與挑戰，KPMG 於 2020 年開始重新檢視自身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誠信正直（Integrity）、追求卓越（Excellence）、抱持勇氣（Courage）、通力合作（Together）、抱持使命感、追求更好（For Better）帶出 KPMG 最重視的人格特質與行為準則，讓所有同仁能理解，進而融入於日常工作中。為協同仁理解與應用核心價值，KPMG 安侯建業安排一系列的活動，包含：

內部與外部網頁

詳細揭露五大價值之介紹與資訊。



2022 年度形象影片

規劃 My Work & Life at KPMG 短篇分享文宣傳、KPMG Superstars 宣傳大使徵選，設定 KPMG Purpose 與 KPMG Values 為年度形象影片的主軸，影片完成後於各官方平台露出，同步於所內電視牆持續播放，強化同仁對核心價值的關注，以鼓勵同仁將其信念體現於職場中。



2023 Employee Value Proposition (EVP) 員工價值主張宣傳

奠基於 KPMG 的核心價值，與以人為本的基礎上，KPMG 發展五大「員工價值主張」（Employee Value Proposition，簡稱 EVP），致力為同仁開創更多的可能性，打造優質職場環境。活動邀請三大長：營運長、人資長、KPMG 管理學院校長製作宣傳文稿片，深化同仁、潛在應聘人才對 KPMG 五大價值的理解，有助於凝聚向心力並招募新血。



2023 招募宣傳影片

以「會計師的一天」為主題，KPMG Values、KPMG EVP 兩大策略貫穿，運用不同視角展現 KPMG 團隊的處事態度、每日的工作內容與工作環境，重申核心價值可帶來的改變，為同仁、潛在應徵者創造團隊歸屬感！



2023 Global Values Week (GVW)

慶祝 KPMG Values 正式發布 25 周年，為強化大家對核心價值的認知，KPMG 總部串聯全球會員所發起 Global Values Week 活動，進一步向同仁重申核心價值的內容，並帶領同仁體會在工作中實踐 KPMG Values 對營運策略的重要性、並持續讓同仁關注核心價值議題，在管理階層的引



導下，讓同仁由日常的工作與生活中體驗 KPMG Values 帶來的正向影響力。

台灣所規劃 6 波活動響應本次 Global Values Week，全面提高所內同仁的參與度：

- **有獎徵答活動**：讓同仁重新回顧 Values 的內容，共有 493 人參與問卷填答
- **宣傳 Global GVW Portal**：讓同仁從網站獲得更多活動資訊
- **宣傳影片**：邀請主席、執行長、人資長拍攝並製作宣傳影片，並於全所輪播
- **故事分享**：邀請所內優秀主管分享於工作上

實行 Values 心得，共 6 人受邀分享

- **製作台灣所 GVW 網站、宣傳 EDM**：邀請全所同仁參加每日線上 Speech 活動，由每日一重量級講者分享核心價值的重要意涵
- **短文分享**：同仁分享自己實行 Values 的故事，共 19 人參與投稿



數位宣傳

2022年至2023年共發布28則公告與電子報EDM，詳細闡述KPMG核心價值，協助同仁熟悉核心價值的內涵。並依宣傳主題分別邀請主席、執行長、專案支援合夥人、人資長、審計、稅務與顧問三大事業群之營運長以及所內同仁參與宣傳活動，以影音與照片搭配個人宣言，透過所內溝通管道及各官方對外社群平台如：Instagram、Facebook、KPMG Careers 粉絲團等，持續廣宣KPMG的核心價值及遵行的決心。



KPMG Integrity
我們堅持作對的事

蕭雅文 Kathleen
Senior Manager
Audit and Assurance Department
KPMG in Taiwan

對我來說「Integrity」是：
在充滿挑戰、與時間賽跑的環境裡，坦然的面對壓力，堅持以專業的態度及嚴謹的工作品質，做正確的事，取得客戶信任。

我的團隊體現「Integrity」的實際經驗：
推動客戶財務報告自編制，清楚完整的陳列客戶當下之狀況，提供教育訓練以協助客戶提升自編能力，並與事務所其他部門合作協助客戶編製報告編制軟體進行串接。
在時程的壓力下，我們仍堅持做對的事，將財務編製之責任回歸客戶，輔導並要求客戶提供自行編製之報告，歷經幾季的磨合與努力，最終客戶也順利將年度財務報告於60天內公告申報。

#KPMG VALUES



KPMG For Better
我們做重要的事

高鈺倫 Allen
Senior Manager
Audit and Assurance Department
KPMG in Taiwan

對我來說「For Better」是：
為事務所創造更美好、更有前景的下一個世代。

我的團隊體現「For Better」的方式：
今年度我的主要案件客戶最終決定到越南設立子公司，客戶因為沒有過去類似經驗，並對越南相關法令並不熟悉，直到非常臨陣，我們與一群認真對待部門及跨層合作，相互合作串連並及時分享客戶當地法令及過去輔導經驗，成功贏得客戶信任並陪伴客戶一同成長。
對我而言，這份工作不單單只是出一份報告，時刻保持著For Better的信念感，為團隊、為客戶、為KPMG，創造更有前景的下一個世代。

#KPMG VALUES



KPMG Excellence
我們從不停止學習與進步

楊雲筑 Eva
Senior Manager
Audit and Assurance Department
KPMG in Taiwan

對我來說「Excellence」是：
我們從不停止學習與進步，持續學習提升自我，把每件事做得更好，提升客戶對我們服務品質的認同。

我的團隊體現「Excellence」的方式：
我的團隊成員在專業領域持續精益求精，對於新法規之動態持續關注，對於新法規之應用持續學習。
我們對於知識持續不斷的進修，對於新的法令以開闊的心胸予以面對，同時持續透過教育訓練的方式不斷超越自我，將高品質的服務回饋予客戶。

#KPMG VALUES



KPMG Courage
我們大膽思考，勇於採取行動

吳佳翰 Stanley
Senior Manager
Audit and Assurance Department
KPMG in Taiwan

對我來說「Courage」是：
我們勇於接受新觀念，誠實面對自身知識和經驗的侷限。

我的團隊體現「Courage」的方式：
近期為審計客戶提供上場送件服務，在服務的過程之中，案件團隊與該布公地與審計客戶溝通任何困難，無論是否會計、審計、內部控制與風險管理等等，我們以開放的心態聆聽來自於客戶內部各方提出的各種疑難雜症以及構想，並勇於接受任何審計團隊理解不夠深入的專業知識，或是未曾思考過的實務處理情形。
案件團隊藉此重新省視團隊提供給客戶的專業服務內容，作為不斷用於進步與創新的動力，並同時藉由勇於跨地與審計客戶溝通，進一步與審計客戶推廣出更有默契且互利的合作模式。

#KPMG VALUES



KPMG Together
我們尊重彼此
並從彼此的差異汲取力量

黃更佳 Daphne
Senior Manager
Audit Department
KPMG in Taiwan

對我來說「Together」是：
不論你來自哪裡，在團隊，我們都是一家人。

我的團隊體現「Together」的實際經驗：
今年8月開始讓客戶併購美國電子儀器公司加入來個體，審計部門、顧問部門及與KPMG US會員所組成了一支拓荒者隊伍，實地進行實地，我們深入一個未知的境地，從出產到清產完稅到轉售的實地，對外動靜保持極大的不穩，每天不分晝夜開會討論、蒐集資料，從每個細節全心投入，勇於嘗試，知無不言，言無不盡，大家承擔著這份重大責任，無從能夠協助客戶post-merger integration 順利進行。
從這個部門、跨會員所的合作，彰顯了KPMG團隊的韌性與柔軟度，面對挑戰，集思廣益，有效率及專業地在時間內完成任務，實現KPMG的核心價值，Together for Better。

#KPMG VALUES



KPMG Together
我們尊重彼此
並從彼此的差異汲取力量

莫士緯 Mike
Director
Advisory Department
KPMG in Taiwan

對我來說「Together」是：
Together, to me, is indeed about heart, not habit. The sense of togetherness allows us to freely share ideas, collaborate on projects and tasks, and brainstorm solutions to challenging problems. Our strengths are magnified when we combine with the strengths of each other's. We can become better communicators, thinkers, and problem solvers when we learn to work and grow as a unit.
In essence, we (every member on the team) are on the same boat - we rise together, and we sink together.

2

以人為本

2.2 包容、多元與公平職場

女性員工達

65.53%

員工意見調查
覆蓋率達

93%

持續

5年

舉辦 DEI 倡議活動



KPMG 全球共融、多元和公平 DEI 策略

KPMG 以人為本的基礎上，制定出多元 (Diversity)、平等 (Equity)、共融 (Inclusion) 的政策：

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，以及其多樣化的觀點。

Equity
平等

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。

Inclusion
共融

秉持著互信的基礎，為同仁建置安心的工作環境，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。

KPMG 針對 DEI 政策推展行動計劃，其計畫架構包含五大目標與三大支柱：

依據我們的 DEI 政策與行動計畫，KPMG 致力於營造友善包容的企業文化，使同仁能夠成為彼此的助力與支持、並使同仁能安心的在職場中展現真實的自我。即使面對全球環境不斷的變化，我們還是將持續專注於推動多元、平等與包容，為同仁創造安全友善的職場環境。



三大支柱



KPMG 安侯建業多元人力

2023 年 KPMG 台灣全體同仁超過 2,700 人，其中女性同仁比例達 65%，女性佔管理階層（副理級以上）達 62%，在領導人階層（副總級以上）中男女比例為 4:3，顯示 KPMG 安侯建業落實 DEI 策略，展現多元平等任用的成果。KPMG 安侯建業對於擁有超過半數女性員工、管理階層及將近半數的領導人為女性引以為傲，每年更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。同時，我們於台北所內設立 2 間集乳室，補助女性同仁進行特定項目的健康檢查費用，落實保障女性權益。

階層	FY22			FY23		
	男性	女性	總計人數	男性	女性	總計人數
Partners 合夥人	58%	42%	142	57%	43%	141
Directors 副總	60%	40%	35	58%	42%	36
Leadership 領導人階層小計	4%	3%	177	4%	3%	177
Senior managers 協理	35%	65%	153	41%	59%	165
Managers 經理(含副理)	36%	64%	575	36%	64%	627
Management 管理階層小計	10%	18%	728	11%	18%	792
Senior associates 資深專員	35%	65%	293	38%	62%	276
Associates 專員	31%	69%	1,407	29%	71%	1,513
團隊成員小計	21%	44%	1,700	20%	44%	1,789
全體合夥人與員工	35%	65%	2,605	35%	65%	2,758

註：上述揭露為統計至該年年度最末一日(12月31日)之數值



KPMG 安侯建業秉持多元平等包容的政策，致力打造友善職場環境，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，我們舉行非會計專業科系人才招募；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。

多元人才招聘

我們恪遵政府法令，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、

員工多元化

	FY21	FY22	FY23
身心障礙同仁人數 *	30	27	28
原住民同仁人數	7	5	9
外國籍同仁人數	35	32	37

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。

年齡級距	FY22					FY23				
	小於25歲	25-34歲	35-44歲	45-54歲	55歲及以上	小於25歲	25-34歲	35-44歲	45-54歲	55歲及以上
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%	12%	10%	4%	2%	0%	13%	10%	4%	2%
團隊成員小計	26%	33%	4%	2%	1%	27%	32%	3%	2%	1%
全體合夥人與員工	26%	45%	15%	10%	4%	27%	45%	14%	10%	4%

註：上述揭露為統計至該年年度最末一日 (12 月 31 日) 之數值

國籍、容貌、黨派，皆一視同仁。為吸引多元化人才及創造多元職場環境，我們除原本審計專業人才外，亦針對其他商學科系、資管相關科系進行人才招募與培育，例如：與商學院或資管系進行實習專案，或與學校合作培育人才，與非審計、會計之商學生會談，舉辦課程，如：台大希望種子培育計畫等，讓學生能除了課堂知識外，透過多元學習，促進雙方的深入瞭解，並提供加入 KPMG 的機會，創造 KPMG 人才的多元性。

		FY22		FY23	
		男性	女性	男性	女性
新進員工年齡	小於25 歲	122	333	126	323
	25 至 34 歲	137	180	110	158
	35 至 44 歲	9	26	13	22
	45 歲 54 歲	2	0	6	4
	55 歲及其以上	2	1	1	0
	合計	272	540	256	507
離職員工年齡	小於25 歲	7	27	31	84
	25 至 34 歲	210	433	183	307
	35 至 44 歲	24	31	16	40
	45 歲 54 歲	9	12	7	7
	55 歲及其以上	5	7	8	6
	合計	255	510	245	444

註：上述揭露為統計至該年年度最末一日(12月31日)之數值

單位：人數



響應 DEI 活動

我們響應全球 DEI 活動，每年於國際婦女節規劃發聲活動，藉由社群擴大影響力。2022 年迄今規劃多項的多元平等共融活動，皆獲得廣大迴響及熱烈參與，不但對內鞏固同仁對於 DEI 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。

DEI 系列推廣活動

2022

國際婦女節「Break the bias」

- 照片投稿活動：邀請同仁擺出雙手比交叉的手勢，打破偏見，擁抱差異，為性別平權發聲。
- 宣傳 KPMG 亞太區國際婦女節線上座談會，鼓勵同仁參與，響應平等包容的企業文化。

Pride Month 活動

- 宣傳 Global DEI Team 舉辦的「Global Pride Summit」線上座談會，邀請同仁了解 KPMG 夥伴們的故事和經驗。
- 宣傳 KPMG 包容與多元性宣言，支持 LGBTQ+ 人權。



Global Your Powerful Story

- 宣傳徵文活動，為使 KPMG 同仁皆發聲支持及分享自身經驗，鼓勵同仁成為 Global Pride 最佳盟友、關注本項議題。

DEI 宣言活動

- 辦理 DEI 宣言徵稿，邀請同仁發掘 DEI 價值並宣告對多元共融的理解，鼓勵在生活中實踐多元共融。

2023

國際婦女節「Embrace Equity」

- 照片投稿活動：邀請全所同仁以雙手擁抱自己的手勢，一起擁抱公平、為性別平權發聲。

Pride Month 活動

- 宣傳 Global DEI Team 舉辦的第四屆「Global Pride Summit」線上座談會，探討盟友關係 (allyship)、交叉性 (intersectionality)、ESG 及安全空間等主題。
- 舉辦「LGBTQ+ 知識王等你來挑戰」活動，邀請同仁一起接受挑戰，測驗自己對於性別多元的了解程度，並支持身邊同仁放心展現自我、勇敢為他人發聲。

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其想法，並每年舉辦一次全球員工意見調查（Global People Survey），2022 年度員工意見調查回覆率為 91.6%，至 2023 年再提升至 93%，2023 年也針對 2022 年意見調查結果展開四大行動，包含溝通（Communication）、工作環境與賦能措施（Work Environment & Enablement）、獎勵與表彰（Rewards & Recognition）、人力與工作負荷（Manpower & Workload），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。

安心的工作環境

安全健康的職場環境是同仁能放心工作的必要基礎，因此我們致力打造安全、舒適、健康之工作環境及提供必要之健康與急救措施，消弭工作環境中可能影響同仁健康安全之危害因子，降低職災風險，並遵循性別平等工作法、職業安全衛生法、勞工作業環境監測實施辦法等相關法規，定期執行以下方案，推動健康關懷與健康促進活動，確保員工之健

康安全。

1. 落實職場無菸措施。
2. 依法每半年執行勞工作業環境監測，執行辦公環境二氧化碳濃度檢測。
3. 定期檢測空調品質與消防安全，提供員工安全的工作場所。
4. 大樓安全方面實施門禁管理，設有中央監控系統由保全人員全天 24 小時監控。
5. 台北 101 大樓每年舉辦兩次消防演習，上半年及下半年各一次，消防演習內容包含：消防安全專題講座，包含動態避難動線實勘、滅火操作訓練與正式演練全棟疏散。
6. 依法已擬定《性騷擾防治措施申訴及懲戒規》公告於內部網站，設置申訴信箱及專線，並定期實施宣導，2022、2023 年度線上教育課程完成率 100%。
7. 依法令規範設置急救人員，定期派員受訓及回訓。
8. 每月由特約職業醫學專科醫師進行臨場服務，提供一對一個人健康諮詢服務、異常工作負荷、母性（妊娠前後）職場健康評估與健康指導。
9. 聘專任護理師提供同仁健康諮詢，同仁健檢資料管理、緊急照護等健康服務。
10. 分析同仁健康問題，每年規劃身心健康促進活動，包含健康飲食、疾病認識、心理紓壓、肌肉骨骼傷害預防、免費體驗運動課程。每年規劃 10-15 場活動，全面關懷同仁身心健康。
11. EAP 員工協助方案，免費提供同仁專業諮詢服務，服務內容包含心理、法律、理財…等，協助同仁解決工作、生活、家庭所遭遇到的各種問題。2022 年 6 月至 2023 年 5 月統計共 496 人次使用，2023 年 6 月至 2024 年 5 月共 724 人次使用。



2

以人為本

2.3 人力資本管理與發展

全球超過

27 萬

名員工接受 ESG 訓練

每人受訓時數達

91.06 小時

成長 12%

數位審計訓練人次達

1,440 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、驅動影響力並發展面對未來的技能。在不斷變化的全球趨勢中，我們團隊必須找到快速提升專業所需的能力。KPMG 透過全球學習系統，連結數位認證與學習資源，建立一套整合性的學習發展平台，提供同仁個人化的專業技能和知識需求，發展專屬職涯規畫的同時，不斷為客戶提供卓越服務。在 2023 年的全球員工調查中，77% 的同仁表示 KPMG 提供學習新技能和發展的機會；而 82% 的受訪者表示尤其對於知識與經驗分享上感到滿意，其中包含最新審計數位系統的訓練，協助他們提供高品質的服務。在 ESG 的領域，KPMG 為全球超過 270,000 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，確保每位同仁都有能力成為推動改革創新的一員。

著重人權發展

KPMG 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），關注並管理與所內同仁、客戶及社群 / 社會相關的人權議題，詳細請見 [KPMG 台灣所人權政策](#)。

- 我們承諾在所有商業行為中避免侵犯人權的狀況發生，致力於排除任何形式的暴力脅迫行為、強制行為和童工的雇用，善盡企業社會責任、展現對人權的關懷與重視。
- 我們於職場上積極推動 DEI 政策。除落實多元及性別平等任用與晉升標準，更規劃各類 DEI 推廣活動，對內鞏固同仁對 DEI 精神的認同，對外也發揮正向社會影響力。
- 我們提供安全、舒適、健康之工作環境。除消弭職場危害因子降低職災風險、也提供醫療諮

詢及個人健康風險評估、特約 EAP 協助同仁解決工作生活中遇到的困難，並依法推動健康關懷與健康促進活動，以確保員工之身心健康。

- 我們致力推動健全的福利制度、支持彈性工作模式，由關懷同仁開始、向外推展至家人、甚或社群 / 社會，全方位的協助同仁找到工作與生活的平衡。

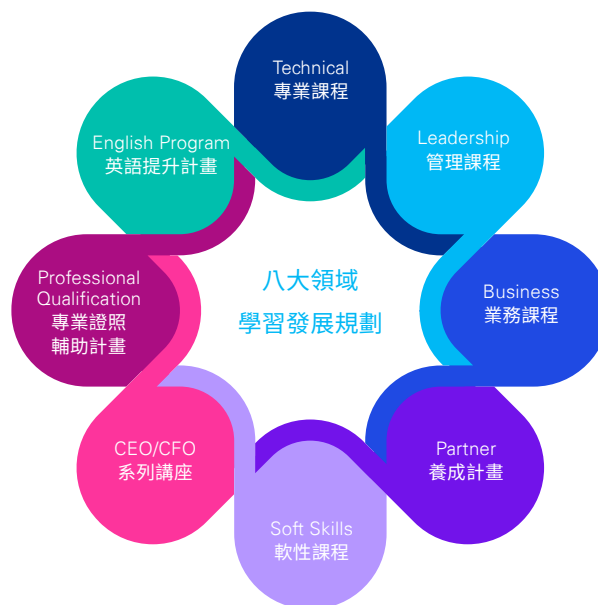
人才招募

KPMG 安侯建業任用人員須填寫面談紀錄表，若為副理級以上，須另行進行人事資料調查；若為協理以上，則需另經過道德長 (Ethics and Independence Partner) 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。

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。

在 KPMG，我們依循三大核心行為準則 - 建立信任感、發揮影響力及追求成長，致力於發展同仁成為「Everyone A Leader」人才。「Everyone A Leader」表示每個人都承擔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追求成長。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習發展規劃，幫助同仁在自己的領域展現領導者特質並發揮最大潛力。透過完整學習藍圖之規畫，KPMG 提供專業同仁執行其職務角色所需的專業培訓。



台灣所員工訓練相關數據統計

		FY22	FY23
總受訓時數	Leadership 領導人	16,849	17,268
	Management 管理階層	50,953	63,867
	團隊成員	147,715	174,367
	全體合夥人與員工	215,516	255,502
平均每人受訓時數	Leadership 領導人	86.85	87.65
	Management 管理階層	70.87	81.57
	團隊成員	85.04	95.49
	全體合夥人與員工	81.33	91.06

員工培訓時數

2022 至 2023 年 KPMG 安侯建業員工總受訓時數自 215,516 小時增加至 255,502 小時，提升 18.6%；平均每人受訓時數也從 81.33 小時成長 12% 至 91.06 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。

有感於世界迅速變化，為提升培養專業同仁因應未來挑戰的數位力，KPMG 全面推展 KPMG Digital Now - Digital Learning 線上學習計畫，建立 Future Skills 及 Digital and Data Foundations Program 等課程，由基礎到進階之學習內容供同仁進修。

另外，配合全球 ESG 之策略服務目標，KPMG 投入資源，規劃由入門基礎逐步延伸到專家級證照的相關 ESG 學習專案，以加速專業同仁相關能力培養。

KPMG 安侯建業於 2022 年 6 月正式上線 KPMG Global 的學習管理平台 (Global Learning Management System, 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，同仁在會員所間的學習歷程也能被完整保留與檢視。



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 Mandatory 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），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，規劃美國標準訓練課程及產業別基礎課程，提供同仁最新專業知識及技能。另，持續進行每週提供 2 個議題的 Microlearning 微課程學習計劃，範圍包含會計、審計、審計查核工具、證管與稅務法規及 ESG 議題等，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。2023 年 KPMG 安侯建業審計必修專業課程完訓人數為 2,023 人，相較 2022 年 1,968 人成長 3%。KPMG 安侯建業將持續打造職場友善學習之環境。

	FY22	FY23
審計必修專業課程總場次 (含實體、Live Teams 與線上)	450	472
審計選修專業課程總場次 (含實體、Live Teams 與線上)	42	49
審計必修專業課程完訓人數 (含實體、Live Teams 與線上)	1,968	2,023

	FY22	FY23
審計Microlearning 自主學習課程數量	114	139
自主課程列舉	<ul style="list-style-type: none"> IAS2 & IAS37未達最低採購量所支付賠償款之會計處理 KAEG 2022更新彙整 111年度適用之公司治理3.0相關法規 國際永續揭露準則草案簡介 	<ul style="list-style-type: none"> IAS12之修正 – 國際租稅變革—支柱二規則範本 期末集團查核策略提醒事項 CFC制度疑義解答_計算CFC當年度盈餘篇 IFRS永續揭露準則之介紹_概要

數位審計 (ITA) 訓練課程

於2022年全面推行KPMG Clara workflow (KCw) 數位審計平台後，針對數位審計人員 (ITA) 亦提供與 KCw 結合的相關審計流程的電腦審計訓練課程，並於2023年起依據Global數位審計課程IT Audit Foundation提供各職級同仁專業訓練課程，強化對審計專業概念。除此之外，開設參與財策案件之KPMG數位審計專家系列課程，課程範圍包含數位審計專家執行工作有關之會計、審計議題及參與美國案件之美國標準訓練課程。

	FY22	FY23
數位審計訓練課程場次	29	30
數位審計完訓人次	1,455	1,014 (註)
KPMG專家必修訓練課程場次	25	30
KPMG專家必修完訓人次	423	426

註：2023年因部分課程教材及同仁職級未異動，已完訓者可抵修

審計 ESG 訓練課程

除審計查核專業以外，我們亦規劃 ESG 永續報告書及溫室氣體盤查系列課程，2022 至 2023 年持續針對 ESG 規劃相關議題之訓練課程，審計部門會計師及同仁參與由永續顧問及確信專業同仁主責之 ESG 實務訓練課程，協以在職訓練深耕 ESG 實務操作與文化，培養執行永續顧問及確信服務之專業能力。2023 年 KPMG 安侯建業之 ESG 專業課訓練程場次與 2022 年相當，完訓人數相較 2022 年則是大幅成長了 103%。

	FY22	FY23
ESG專業課訓練程場次 (含實體、Live Teams 與線上)	25	22
ESG專業課訓練程完 訓人次 (含實體、Live Teams與線上)	1,624	3,292

稅務投資服務人才培訓

稅務科技數位課程

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，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，增進同仁實戰技巧，增進專業知識。並透過分享找到同仁間的「共同語言」，改善溝通。2022 及 2023 年皆舉辦 Tax and Legal Town Hall Meeting，總計近 350 位同仁參與，

聚焦 KPMG 安侯建業未來展望以及部門策略，也讓同仁更有參與感及互動。2022 及 2023 年亦根據 GPS 全球員工意見調查回饋，制定改善方案與措施，以行動回應同仁提出的心聲與需求。



顧問諮詢服務人才培訓

顧問核心訓練課程

KPMG 全球專業顧問一致性學程，專為因應當今快速變化的商業環境及顧問專案需求而設計，針對不同職級和專業發展需求，逐步邀請稅務及審計同仁參與。課程內容活潑多元，包括講師引導、分組互動、案例演練及競賽等方式進行，讓學員在學習中融入實境挑戰。自 2022 至 2023 年，已有近 100 位專業同仁順利完成基礎與進階管理課程。學員們普遍對此課程評價極高，視其為一次寶貴的“類實戰”經驗！

專業服務進修課程

- 根據顧問的專業領域安排進階課程，協助專業同仁取得相關證照與認證，進一步提升其專業能力。
- 為因應人工智慧 (AI) 的應用，客戶成長與數位創新部門成立了“Future is Now”團隊，專注培訓種子成員在嚴謹的資訊安全

規範下，熟練使用 Microsoft 365 Copilot，打造適應市場快速變化的專業技能。

教育訓練與交流

- 1. 知識分享會：**我們定期舉辦充滿活力的直播分享會，透過 One Advisory、One KPMG 和 Together for Better 等合作案例，搭建起跨部門的知識橋樑。這些交流平台不僅涵蓋多元領域的專業知識、市場趨勢和產業洞見，更強調全所合夥人與同仁之間的深度對話，致力於培養全方位的人才，創造出多贏的業務機會。
- 2. 高階管理人員共識會議：**來自不同業務線的高階管理人員不定期聚首，共同討論商業策略、



經營與風險管理，甚至分享家庭生活與休閒心得。這些活動不僅落實了顧問部營運長和副營運長對團隊的期望，也讓管理階層更加緊密地聯繫在一起，增強了整體的凝聚力與使命感。

- 3. Town Hall Meeting：**一年舉辦兩次的全員大會，是全顧問部門超過 340 位同仁最期待的時刻。主席、執行長及顧問部營運長在大會中分享年度策略方針、績效報告及員工福利，並聆聽來自各部門的建議。此外，大會還會表揚於專案、同仁間分享或社會公益投入有卓著績效之 Advisory Star，配合有獎徵答遊戲激發參與者熱情，讓同仁在歡樂及高互動中增進彼此間的關係。



- 4. 新進同仁說明會：**這是一場專為新同仁設計的歡迎會議，內容涵蓋事務所和顧問部的組織架構、核心價值及行政事務規範。調查顯示，透過此說明會，新進同仁不僅可快速熟悉顧問部的多元服務，還能透過自我介紹與同事建立連結，減少初入職場的壓力。
- 5. 員工關懷 Task Force：**顧問部營運長在 2023 年成立了專案小組，專門蒐集各組合夥人及特定同仁的意見，並提出優化方案，如：階段性卓越辦公室的改造計畫。2024 年將全面推動員工關懷專案，力求提升員工的幸福感和滿意度。
- 6. 顧問部品質與風險管理：**我們設計了一系列精選課程，協助同仁快速掌握 KPMG 關注的風險識別與評估的重要觀念，藉此提升服務品質與客戶滿意度，成為客戶最值得信賴的夥伴。



KPMG 績效考核與升遷

在績效考核方面，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，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同仁都能在 KPMG 發揮所長並有所建業。2022 與 2023 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。

公平且透明的升遷制度

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 年即可升任為管理階層，服務滿 10 年即有機會晉升為 KPMG 合夥人。

階層	FY22			FY23		
	男性	女性	總計	男性	女性	總計
合夥人	4%	3%	7%	3%	2%	5%
管理階層	12%	22%	34%	11%	19%	30%
非管理階層	18%	41%	59%	20%	45%	65%

計算方式：(定期接受績效及職涯發展檢核的員工 / 總員工數)

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。

多元職涯發展活動

KPMG 最重視人才能否在所內持續成長與發展。為此，我們積極創造組織內各類職務轉換的可能性，並針對此一主題規劃多項活動，使同仁盡早接觸多元發展的契機、主動思考並規劃自己的職涯方向，例如：多元職涯發展說明會、國際轉調人員餐敘、公告、EDM、內外部官方網站等。為照顧同仁職涯發展需求，特規劃多元職涯發展分享會，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。

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、與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，2022 至 2023 年期間共計有 15 位同仁轉調至海外會員所（澳洲、美國、英國、越南、泰國、日本）、同時有 6 位由海外會員所（日本、馬來西亞）轉調至 KPMG 安侯建業。

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：

	FY22	FY23
臺灣CPA	355	392
其他國家CPA證照	76	74
臺灣律師證照	32	29
其他國家律師證照	6	4
國際內部稽核師	27	27
CFA 證照	7	7
其他	44	34
CFM	0	0
FRM	4	4
CFE	1	1
CISA	14	12
CISSP	3	2
CISM	1	1
CAMS	2	3
PMP	10	11

* 統計人數不含留停及轉調同仁

* CFA 證照 3level 皆通過予以計算

單位：人數

內部轉調分享會

	FY22	FY23
參加分享會人數	101	126
課後意見調查滿意程度 (滿分5分)	4.85	4.74

國際轉調分享會

	FY22	FY23
參加分享會人數	48	54
課後意見調查滿意程度 (滿分5分)	4.85	4.70

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 年至 2023 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。每年更設置健康促進專案，規劃多元主題講座、手作、運動等紓壓課程，幫助同仁促進身心健康。同時，舉辦電影月、家庭日與尾牙等活動，讓同仁能享受工作與生活平衡，也有機會與其他部門同事互動交流。

每年於忙季期間提供「忙季關懷」服務，包含沖泡飲品、保健食品及全天候服務的販賣機，以優惠價格供應點心與飲品。此外，近兩年新增設計夾娃娃機、紓壓扭蛋機及關懷小點等互動設施，透過活潑有趣的體驗，幫助同仁在繁忙工作之餘舒緩壓力，增添工作活力，感受所內的貼心關懷。

2022 與 2023 年 KPMG 安侯建業皆無職災發生，且

兩年度舉辦之家庭日活動滿意度皆超過 90%；尾牙活動整體滿意度達九成。2023 年 KPMG 台灣社團數已成長至 13 個社團，如羽球社、品酒社、高爾夫球社、空中瑜珈社等，各社團舉辦活動次數、參與人數明顯日趨增加，2023 年社團舉辦活動次數總計達 164 次，提供同仁一個有效調劑身心的抒發管道。

優於市場的薪酬政策與鼓勵久任制度

KPMG 安侯建業每年檢視市場整體薪酬，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，維持具競爭力的薪資調整。2023 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**

即使在地緣政治、全球經濟、環境變遷下，KPMG安侯建業落實並維持年度調薪。

**中期
指標**

符合 KPMG 全球及 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。

除了調薪，亦規劃其他員工福利，包括運動及興趣社團、軟性課程及講座、員工旅遊及家庭日等，提供全面性規畫的福利制度，以提升員工歸屬感與滿意度。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。

**女：男 職級與薪酬比例**

	FY22	FY23
管理階層 (副理級以上)	85 : 100	87 : 100
非管理階層	95 : 100	96 : 100

註：以男性為基準比，男女性別於各工作屬性、領域、年資的占比不同，故薪資比有微幅差異。

預支休假 享受平權

KPMG 安侯建業採用預給特休假制度，每位同仁在到職當天便擁有勞基法保障特休時數，並且支持兩性工作平等，鼓勵同仁申請生理假、婚假、產檢假、陪产假、育嬰假等，同時，享有結婚津貼、生育津貼及奠儀。2021 至 2022 年男性符合育嬰假申請資格則逐年攀升達 7%，且於 2023 年復職留任率達 100%，並持續改善與精進員工相關福利，提升留任率。

育嬰假統計	FY21		FY22		FY23	
	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)	25	39	31	67	59	80
當年度實際育嬰假申請人數 (B)	4	23	7	18	3	26
申請率 (B/A)	16%	59%	23%	27%	5%	33%
請育嬰假者於當年度應復職人數 (C)	2	17	6	14	3	13
當年度實際申請復職人數 (D)	1	15	5	12	2	9
復職率 (D/C)	50%	88%	83%	86%	67%	69%
上一年度復職人數 (E)	1	14	1	15	5	12
上一年度復職滿一年人數 (F)	1	12	1	12	5	12
留任率 (F/E)	100%	86%	100%	80%	100%	100%

打造零工傷的安全工作環境

KPMG 安侯建業重視員工安全及健康，依據職業安全衛生法、勞工健康保護規則、職業安全衛生法施行細則、勞工作業環境監測實施辦法等相關法規，定期推行、執行作業並關懷員工健康與健康促進活動，以確保員工之健康安全。

1. 總計 2022 至 2023 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（如下表）。若將上下班通勤事故納入考量，2022 年發生 19 件，2023 年 22 件。未來，我們將加強宣導安全措施，確保員工在通勤過程中的安全。

2. 依法設置急救人員 59 位。

3. 依法執行辦公室二氧化碳檢測，一年 2 次，檢

測結果皆符合規範。

4. 特約職業醫學專科醫師、專職護理師，進行員工健康關懷、管理，辦理各式健康促進活動。連續多年獲得國民健康署舉辦 - 健康職場健康促進認證，2022 年獲得運動企業認證肯定。

職場意外事故統計

	FY22	FY23
上下班通勤事故 (件)	19	22
失能傷害次數 (次)	0	0
失能傷害損失日數 (日)	0	0
死亡人數 (人)	0	0
缺勤天數 (天)	0	0
缺勤率 (%)	0%	0%

多元且豐富的員工福利措施

「以人為本」是我們重要的核心精神，故用心規畫員工福利制度，包含運動及興趣社團、課程、員工旅遊及家庭日等，相關福利如下：

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 年起率先響應台北 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。2022 年因疫情使用按摩服務人次下降，但仍有約 3,206 人次使用，2023 年疫情趨緩，約 5,646 人次使用，

恢復疫情前的使用人次；2022 至 2023 年，兩年平均使用按摩服務人次約 4,426 人次。



職工福利會

設有線上職福網站，不定期推出員工好康與員購活動，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。除此之外，也會不定期舉辦展售會，邀請合作廠商到所內提供試吃、試用等展售活動，讓同仁在忙碌之餘能夠來逛逛、放鬆一下，使工作與生活更加平衡。

社團

我們擁有多元化的社團，不論是學習高爾夫球、挑戰百岳、品嚐美酒，還是探索茶藝文化，都能

滿足同仁的興趣需求。社團涵蓋學術型、運動型、藝文型及休閒型等多種類別，讓同仁在追求職業成長之餘，亦能豐富下班生活、拓展交友圈，並培養第二專長。2022 年共有 13 個社團，舉辦活動 104 場，參與人次約 1,687 人次；2023 年同樣維持 13 個社團，隨著疫情趨緩，活動場次增加至 164 場，參與人次更攀升至 2,057 人次，充分展現同仁對社團活動的高度支持與熱情。



身心健康照護

KPMG 安侯建業重視同仁生理、心理健康需求，每月特約職業醫學專科醫師駐點及專職護理師提供員工健康、醫療諮詢及個人健康風險評估、健康諮詢衛教、緊急救護等服務，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、工作壓力、人際溝通、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。2022 年健檢人數 999 人、EAP 使用人數為 479 人，2023 年健檢人數 1,037 人，EAP 使用人數為 599 人。

忙季關懷 & 扭蛋機

每年於忙季期間推出「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，以優惠價格販售點心飲品，更為協助員工於忙季之餘舒緩壓力，還設置紓壓扭蛋機、準備幸運籤餅、招待小零食與水果盒等特別

活動，透過趣味活動增添工作活力及緩解壓力。2022 年「忙季關懷」服務的滿意度達 82%，2023 年更提升至 93%，展現員工對此活動的高度肯定與支持。

運動課程

提供各式常態運動課程如瑜珈、有氧、舞蹈等課程，讓員工在下班後免去通勤時間於所內運動，活動身體、紓解身心壓力。同時也辦理免費體驗課程，邀請尚未有運動習慣的同仁或初學者可以無壓力體驗，鼓勵同仁嘗試運動，達成促進同仁身體健康之目的。



舉辦身心健康講座課程

透過分析同仁的健康檢查數據，及參考問卷調查

結果，找出同仁的健康問題及需求，依此安排健康促進活動，如健康飲食、疾病認識、心靈紓壓等，2022 年參加身心健康講座，活動總計達 353 人次，活動滿意度平均達 4.78 分（滿分 5 分），2023 年辦理身心健康講座，活動總計 590 人參加，活動滿意度平均達 4.57 分（滿分 5 分）。



家庭日

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，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。2022、2023 年家庭日活動滿意度皆高達 95%。

2022 家庭日：KPMG 70 週年，70 古稀的諧音 Good thing 為發想，凝聚 KPMG 大家庭，讓好事能

夠持續在 KPMG 的身旁周遭發生。

場地為新北大都會公園，闖關遊戲以復古童玩設計 6 大關卡，另外也規劃 DIY 體驗活動，並舉辦 KPMG 『魷魚遊戲』（同仁團隊競賽）。

2023 家庭日：以環遊世界為主題，帶著大家走遍世界，享受國外美食與異國風情。於新莊陽光草坪舉辦，活動現場依據世界各洲分區規劃闖關遊戲以及 DIY 體驗，讓所有來臨的同仁與眷屬一起度美好的一天。



尾牙

每年舉行大型尾牙活動感謝員工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。2022 年尾牙活動滿意度達 92%，2023 年視聽饗宴再升級，送出總抽獎獎金突破百萬元，期許所有同仁能持續保持初衷與熱情，一同為 KPMG 安侯建業開創下一個美好的十年。





友善職場環境

WFH (Work from Home) 在家工作計畫

隨著後疫情時代工作模式的改變，開放部門依同仁工作性質需求申請「在家工作」，讓同仁能夠自主彈性的安排工作，平衡工作及生活。

積極展開員工溝通

我們每年進行全球員工意見調查 (Global People Survey)，由各面向聽取同仁意見，並進行回覆。設置員工意見電子信及實體意見箱，同仁可隨時表達意見，2022 年員工投訴案件為 5 件，相較 2021 年 6 件減少 1 件，主要為辦公桌椅故障。2023 年員工投訴案件上升至 12 件，主要是針對辦公室硬體建議，皆已請相關單位協助進行處理。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，2023 年共計舉辦 2 次，針對工時及例假事宜以及照顧同仁之權益進行溝通。



3

繁榮共存

Prosperity



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

全球於技術、人才
及 ESG 投入

40 億美元

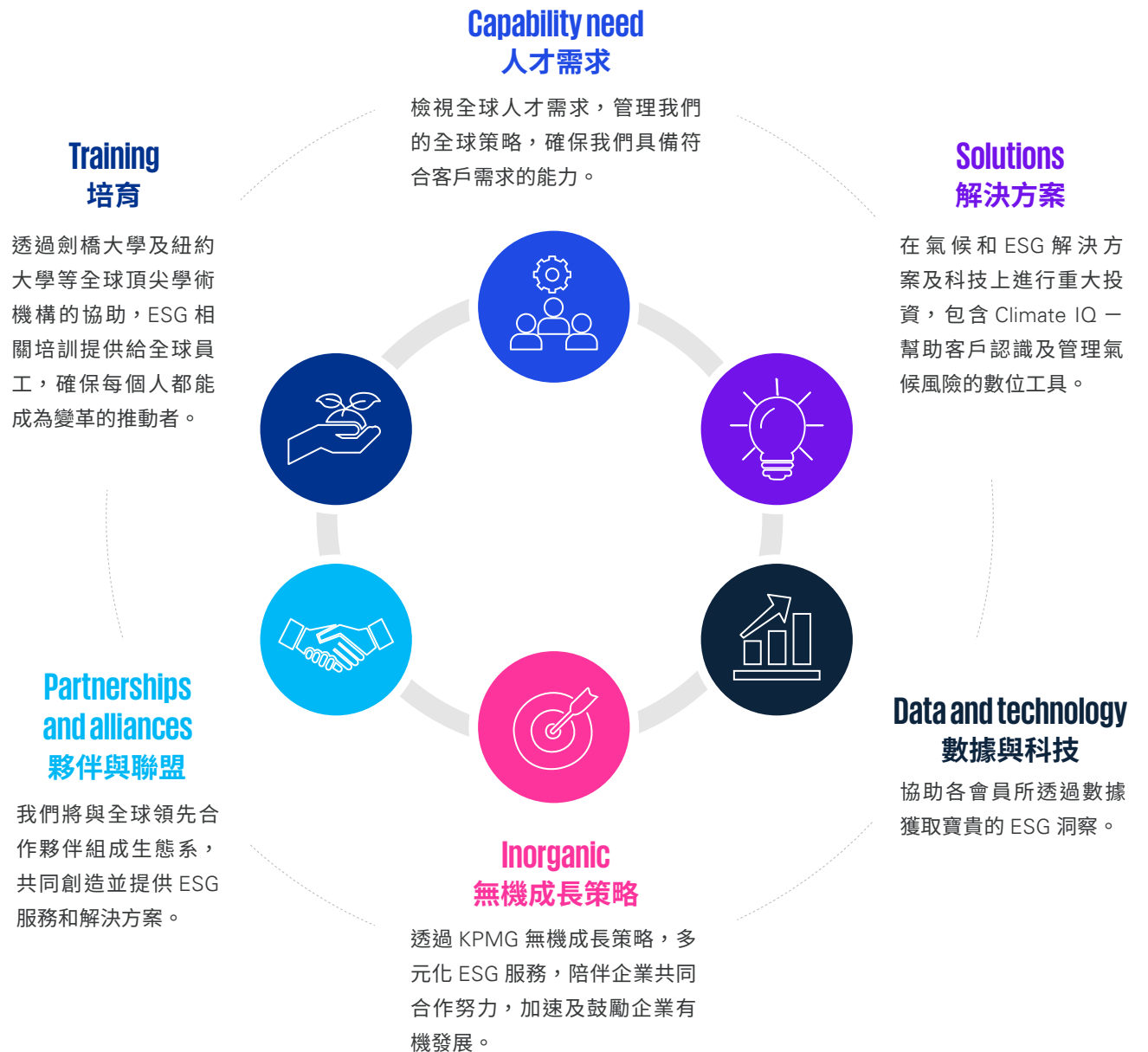
3 大策略

6 大重點領域

ESG 為 KPMG 全球組織 DNA

KPMG 的目標是讓 ESG 內化為我們組織決策與客戶服務的基底，同時推動業務成長並成為最值得信賴的專業服務組織。目前全球已於技術、人才及 ESG 投入 40 億美元，以確保我們在不斷變化的環境中，持續發展客戶得以信賴的穩健業務，聚焦六大重點領域，包括培育人才、人才需求、解決方案、夥伴與聯盟、無機成長策略、數據與技術。

KPMG 為全球員工提供 ESG 培訓，協助建立 ESG 技能，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 計畫於六大重點領域，確保我們可推進聯合國永續發展目標 (SDGs)。



KPMG ESG 三大策略



ESG 轉型

提供專業E S G 顧問諮詢，如策略及導入於氣候變遷與人權等專業領域計畫

ESG 報導

協助客戶了解其E S G 的準備程度，並為E S G 報導做好佈署與準備

ESG 確信

提供E S G 報導專業的第三方確信服務

提供高品質的審計與確信服務

審計與確信的品質及誠信是品牌聲譽的基石，在當前審計和確信行業因應 ESG 意識提升、AI 風險與機會的興起而產生世代轉型中，提供強健的審計和確信服務對於贏得利害關係人的信任至關重要。KPMG 致力透過創新科技與模式，確保審計品質得以持續進步。其中，KPMG 推出的數位審計平台—KPMG KCw，為審計領域帶來革命性的創新，我們的審計員能夠為企業提供更深入的洞察及更高品質的審計服務。

近年國際及國內的品質管理準則相繼更新，KPMG 安侯建業將持續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。更多品質管理制度及評估內容請參考章節 [4.2 風險管理](#)。

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 仍持續利用其號召力分享行業最佳實踐，定期與企

業和民間機構舉辦圓桌會議，幫助他們在不斷變化的國際趨勢下，更好地理解負責任的稅務立場，2023 年討論包含循環經濟、碳定價、財富稅、稅收政策，以及國際稅務規則的制度框架。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。KPMG 目前推出 10 項 ESG 解決方案，包含六項核心服務（Core Solutions）、兩項長期培育解決方案（Nurture Solutions）以及兩項基礎解決方案（Essential Solutions），核心服務為被視為高潛力且於五年內全球將有顯著性增長，如：ESG 報告書輔導及確信服務；培育解決方案則為預期未來將顯著增長之解決方案，如：永續供應鏈管理；而基礎解決方案為對我們的客戶重要且對我們品牌定位關鍵之解決方案，其包含社會及治理面向；除此之外，KPMG 安侯建業也提出全方位的永續服務路徑解決方案，從審計、稅務、顧問、法律領域協助企業進行 ESG 轉型，經營策略中納入永續思維，陪伴企業正面迎接 ESG 的考驗與機會。

ESG 策略執行

我們於決策委員會下成立「永續發展策略委員會 (ESG Core Team)」為 KPMG 安侯建業永續發展專責單位，負責訂定 KPMG 台灣所短中長期之永續發展策略與目標，並監督管理執行成果，其他行動亦包含洞察國內外趨勢與法規變化，鑑別需關注之永續議題並建議因應策略及方案，協調推動與資源整合，包含跨部門合作與轉型、外部策略聯盟及併購機會；同時積極參與及對接 KPMG 全球及亞太區之 ESG 專案資源，分析事務所各單位現況據以發展策略藍圖。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分享，並適時協助規劃永續相關教育訓練，追蹤訓練落實情況。

ESG Core Team 每雙週進行會議，交流市場最新動態與策略執行狀態，定期向決策委員會進行相關策略與成效報告，KPMG 也於官網設置 ESG 服務專區，提供最新的 ESG 熱門議題與調查報告、ESG 影音與 Podcast 及提供十大 ESG 常見問題與解答集，亦有針對 KPMG 的 ESG 策略及服務進行介紹，欲瞭解更 ESG 服務請點擊[連結至官方網頁](#)。

永續發展策略委員會主要職責

永續發展目標管理	針對 KPMG 台灣所的永續發展訂定短中長期之策略與目標，並監督及管理其執行成果。
市場暨法規資訊交流	提供各單位跨部門之交流平台，讓各業務單位有組織的獲得法規新訊及交換市場觀察意見。
永續訓練課程規劃	透過系統性及完整的訓練規劃，提供事務所各領域人才所需之永續專業技能，以提供客戶高品質服務。
市場行銷與溝通	透過網站、媒體及各種適當媒介，即時與客戶及社會大眾分享最新法令與趨勢資訊。
策略聯盟	以提供客戶一站式服務為使命，與其他專家及服務提供者共同合作，盡力符合客戶全方位之需求。
事務所內部永續發展	對接 KPMG 全球 / 亞太區域之永續發展策略 (Our Impact Plan)，並在事務所內部相關領域作為研議進一步具體行動方案 (如：購買綠電、脫碳及各類公益活動等)。

3

繁榮共存

3.2 營運績效與專業服務



KPMG 全球在 FY23 全球營收達 364 億美元，年度業績之成長動能相較 FY22 提升 5%，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，面對全球局勢的諸多挑戰，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)

	FY22	FY23
審計服務	58.5%	59.4%
稅務服務	25.5%	25.9%
顧問服務	16.0%	14.7%

全球合併營收為

364 億美元

全球營收成長率達

5%

全球員工人數達

273,424 人

全球員工人數成長率為

3%

三大專業服務












審計及確信		稅務投資服務		顧問諮詢服務					
財務資訊審計及確信	稅務爭議預防與解決	管理顧問	策略與創新規劃	數位智能顧問	風險顧問	財務諮詢顧問	不動產顧問	投資顧問	
資本市場服務	國際租稅諮詢服務								資安與隱私保護法遵及國際標準合規輔導
內部控制 (稽核) 服務	全球移轉訂價	服務體驗設計與打造	營運管理與流程優化	供應鏈安全管理	風險管理、內部稽核與遵循	收購 / 出售業務	跨國 / 兩岸不動產顧問		
會計專案諮詢服務	全球人力資源服務	財務轉型諮詢與校準	組織資安韌性與營運持續管理	組織賦能與變革管理	會計諮詢	籌融資			
其他確信及認證	稅務管理與諮詢	數據洞察與分析	機敏資料與營業秘密管理	雲端安全管理	鑑識會計	財務、商業與 ESG 盡職調查	租賃顧問		
	BEPS 與價值鏈稅負優化管理 (VCM) 諮詢	科技系統建置與導入	資訊安全健診及資訊安全技術檢測	金融業資訊安全法規遵循及顧問	氣候變遷及企業永續發展	合資與聯盟	配置優化顧問		
	外國機構在台投資證券專戶之稅務代理人服務	策略夥伴與企業生態系發展	行動應用程式與智能設備安全檢測	社會影響力及永續創新	營運重建與重組	脫碳及再生能源顧問			
	家族稅務及傳承規劃	特別行業別及其他顧問服務							
	中國稅務諮詢	綠能產業服務	數位金融與資料分析服務	政府與基礎建設顧問服務	科技、媒體與電信業顧問服務	健康照護產業發展策略服務			
	日商稅務服務								
	投資法規諮詢及工商登記服務								
	會計、稅務及薪資委外服務								
	金融業稅務諮詢								
	稅務數位及科技服務								
	IPO 架構重組暨企業併購諮詢服務								
	中南部稅務諮詢服務								
	個人受控外國公司 (CFC) 稅務諮詢服務								

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，藉此提升提供予投資人、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。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 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，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。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，隨時留意財政部後續因應國際稅制變動下相對之措施，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，我們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。想了解更多關於 KPMG 稅務投資服務，請點擊連結至 [KPMG 官網稅務投資服務介紹](#)

 稅務爭議預防與解決	 國際租稅諮詢服務	 全球移轉訂價	 全球人力資源服務
 稅務管理與諮詢	 BEPS 與價值鏈稅負優化管理 (VCM) 諮詢	 外國機構在台投資證券專戶之稅務代理人服務	 家族稅務及傳承規劃
 中國稅務諮詢	 日商稅務服務	 投資法規諮詢及工商登記服務	 會計、稅務及薪資委外暨相關之人力資源管理服務
 金融業稅務諮詢	 稅務數位及科技服務	 IPO 架構重組暨企業併購諮詢服務	 中南部稅務諮詢服務
 個人受控外國公司 (CFC) 稅務諮詢服務			

安侯法律事務所法律服務

顧問諮詢服務

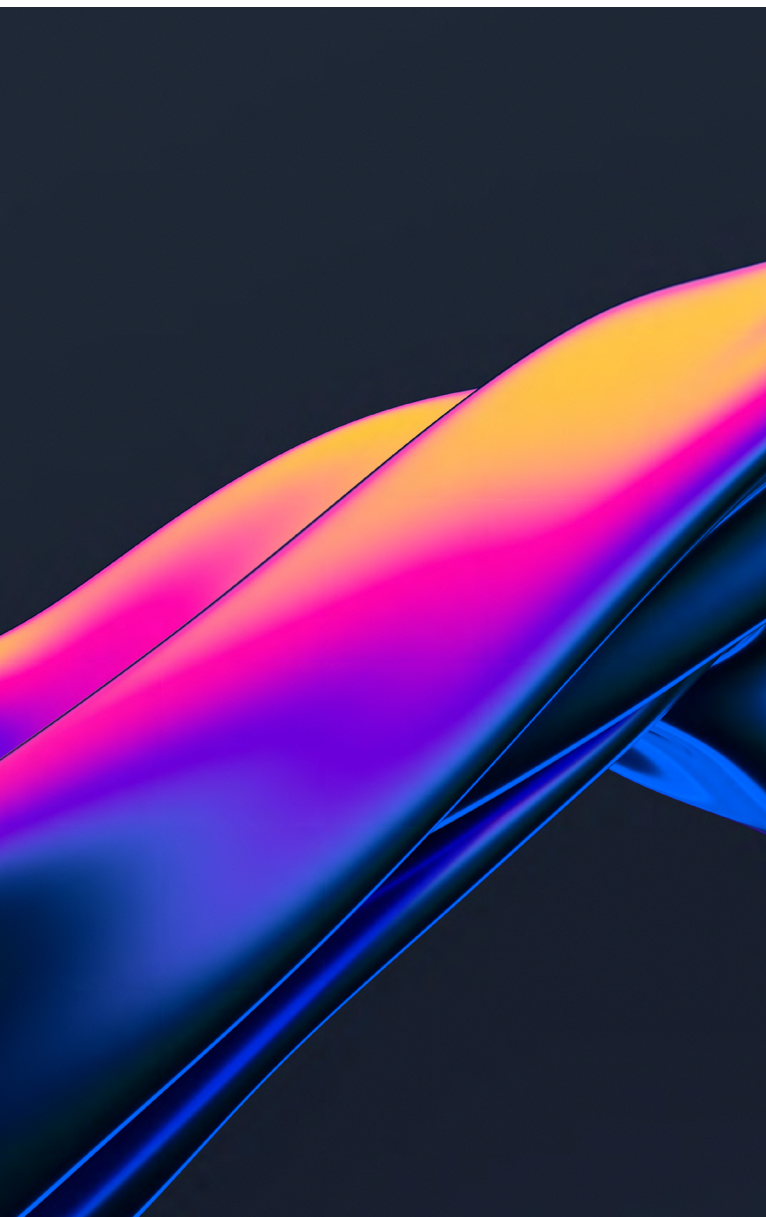
KPMG 顧問團隊具有豐富的產業與專業知識以及成功的實務經驗，同時，整合 KPMG 全球顧問資源並結合方法論和資料庫，我們致力於提供客戶整合性的解決方案，協助將客戶所面臨到的挑戰與議題，轉變為提升企業價值與競爭力的機會，使我們的客戶永續經營。

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。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：



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](#)





十大產業 / 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，也為客戶規劃企業營運最佳解決方案。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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 數位金融服務
<p>科技、媒體與電信業 Technology, Media & Telecommunications</p>	<ul style="list-style-type: none"> 科技、媒體與電信業審計與確信服務 稅務服務 	<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"> 工業產業審計與確信服務 數位轉型 智能自動化 智慧製造 自動駕駛汽車 	<ul style="list-style-type: none"> 稅務投資 法律諮詢 稅務投資 碳盤查資料系統化服務
<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 網路暨電子商務服務 審計、稅務、顧問及法律等高品質服務 	<ul style="list-style-type: none"> 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

基礎建設、政府 Infrastructure and Government	基礎建設 <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 	政府及公家機關 <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
健康照護與生技醫療產業 Healthcare & Life Science	<ul style="list-style-type: none"> • 生物科技產業服務 • 健康照護產業服務 • 審計與確信服務 • 稅務投資服務 	<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
私募基金 Private Equity	<ul style="list-style-type: none"> • 籌集資金 • 實現價值 	<ul style="list-style-type: none"> • 投資和交易 • 組合管理
家族辦公室 Family Office	<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 	<ul style="list-style-type: none"> • 家族成長與轉型 • 家族退場策略 • 經營家族慈善事業
創新與新創服務 Startups and Innovation	<ul style="list-style-type: none"> • 創櫃板輔導 • 募資前股權規劃 • 建立公司會計制度 	<ul style="list-style-type: none"> • 財稅法服務 • 併購或設立海外分公司
數位創新服務 Digital Village	<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 	<ul style="list-style-type: none"> • 數位資安 • 數位法遵 • 數位審計 • 數位稅務

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。KPMG 安侯建業 LOB 的 2024 年度策略目標與計劃說明如下：

1. 提供即時產業觀測資訊與市場脈動
2. 透過熱門議題觸及潛在客戶
3. 策略合作並整合國內外產業資源
4. 跨產業 / 服務整合，資源共享並創新
5. 提升與聚焦在地化市場



布局新南向的專業夥伴

自 106 年起 KPMG 執行經濟部投資促進司「臺灣投資窗口計畫」，於印尼、越南、泰國、菲律賓、緬甸、印度、馬來西亞及柬埔寨設置八個臺灣投資窗口，聘請熟悉中文及當地語文的專人為聯繫窗口，結合駐外單位、專業會計師事務所及相關在地資源共組服務團隊，提供臺商投資諮詢服務，八年來回覆數千筆廠商諮詢，廣受臺商及各部會倚賴。此外，每年編寫各國投資問答集及蒐集工業區資訊，協助臺商完整掌握各國的投資環境資訊，降低投資風險，在競爭激烈的市場中脫穎而出，掌握新南向布局先機。

促進跨部門共同合作推展 ESG 業務

ESG 浪潮席捲各企業，KPMG 安侯建業是台灣專業組織中推動 ESG 與氣候變遷的先驅，積極為各界帶來最新的專業知識，並於 2024 年領先同業取得主管機關認可之永續報告書暨溫室氣體確信資格，亦取得全國認證基金會 (TAF) 的 ISO 14065/ISO 17029 確證與查證機構認證。

KPMG 旨於提供全方位解決方案，從審計、稅務、顧問、法律領域協助企業啟動系統性的永續轉型。

針對企業邁向淨零碳排的目標規劃了完整的永續服務路徑圖，可區分為評估 (Assessment)、策略 (Strategy)、轉型 (Transformation)、實施 (Implementation)、量測 (Measurement)、報告 (Reporting) 與確信 (Assurance) 七大階段。

我們陪伴企業一同打造永續藍圖、落實各階段減碳行動，將轉型壓力化為韌性競爭力，例如：安侯永續協助民航局高雄國際航空站，攜手 36 家機場生態圈內的駐站單位建立內部碳管理機制，從推動溫室氣體盤查與減量、規劃航站淨零路徑、設定逐年減量目標、到定期追蹤並輔導減廢減排。此外，也協助航站推動「機場零塑生活」倡議行動，成功讓高雄國際航空站每年減少塑膠杯、吸管等一次性餐具的使用，大幅減少製造或處理廢棄物的碳排放，更獲 2023 年國際機場協會 (ACI) 亞太區綠色機場評比銀牌獎。

KPMG 透過跨部門 ESG 專責團隊，整合全球資源，提供企業淨零相關諮詢與服務，與企業攜手正面迎接 ESG 的考驗與機會，成為企業最有溫度的轉型推手。想了解更多關於 KPMG 氣候變遷及永續顧問服務，請點擊連結至 [KPMG 官網 ESG 顧問服務介紹](#)

KPMG 整體永續服務路徑

1 Assessment — 2 Strategy — 3 Transformation — 4 Implementation

會計影響及內控制度體檢	永續策略藍圖規劃	循環策略藍圖建置	減碳方案落實
循環經濟體檢	淨零碳排策略規劃	SBTi 設定及導入	綠電採購顧問服務
投融资標的 ESG 盡職調查	再生能源取得策略規劃	永續國際會計準則導入	再生能源併購交易服務
再生能源法規及市場分析	再生能源案場競標策略規劃	能耗管理系統建置	再生能源融資協助

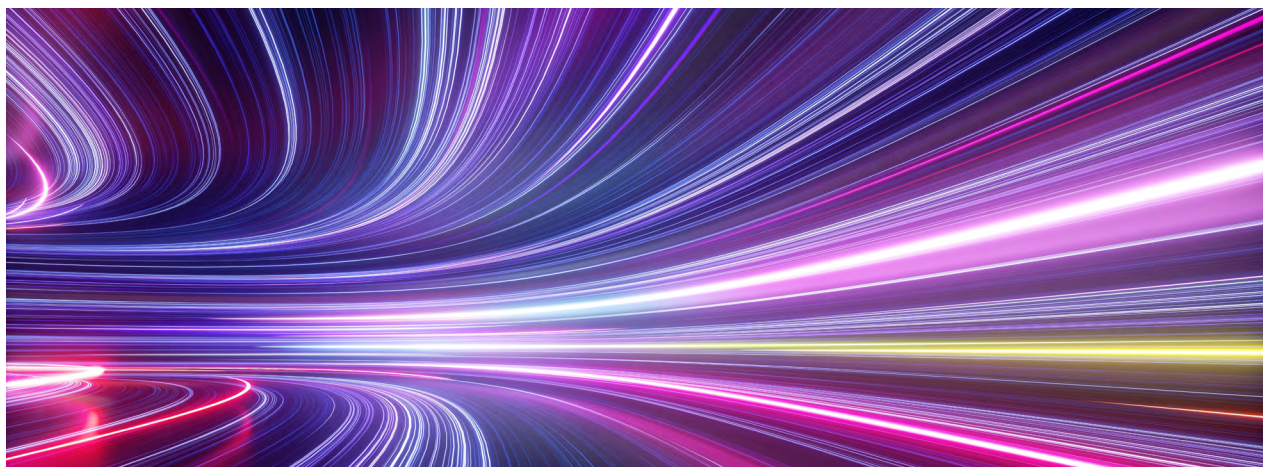
5 Measurement — 6 Reporting — 7 Assurance

組織碳盤查	永續報告書編製指導	永續報告書確信	碳盤查聲明確信
產品碳足跡盤查	碳盤查報告書編製指導	永續金融確信	組織碳盤查查證
組織及產品碳盤查系統導入	財務報告編製指導	網購包材減量成果確信	用水回收率查證
	IFRS 永續揭露準則編製指導		

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挑戰下，資本市場及投資人需要更注重風險、更即時、與品質卓越的審計及確信服務，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 安侯建業持續發展數位審計，積極應用 RPA

(Robotic Process Automation) 科技取代傳統機械重複性工作，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。KPMG 持續擴大此技術的適用範圍，並支援各業務單位進行客製，讓 RPA 更加融入工作環節，目前 RPA 可處理的作業已達到每年 3,000 組以上。

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。

AI 正在推動產業變革，KPMG 安侯建業也參與其中，積極運用 AI 科技提高生產力，自建專屬的 AI 翻譯平台，除確保資料流不需經過外部工具，也能讓審計專業用語能準確地被翻譯，隨著機器學習讓譯文更加貼切流暢，節省以往所需的翻譯工時。2024 年 KPMG 台灣所進一步啟動 Future is Now 專案計畫，透過一系列的員工數位賦能與轉型專案推動，期待持續深化數位創新的 DNA 到每一個部門與每一位同仁身上。第一波策略行動為導入 AI 工具 Copilot 的試行計畫以優化大家的日常工作模式。從審計、稅務、顧問與後勤單位同仁選拔出約 300 位

數位種子發送 Copilot 帳號，期待透過小規模試點計畫，找出最佳的 AI 人機協作模式，提高工作生產力、創造新價值，並為客戶提供更加優質的服務。我們亦透過 AI 訓練會、Copilot 賦能發表會讓不同部門的同仁認識 AI 應用場景並學習如何下 Prompt、找出 AI 運用的可能性以解決問題。

我們將持續培育、強化員工技能，協助不同部門的員工認識 AI、使用 AI、了解怎麼跟 AI 一起工作，因此 KPMG 設立 AI 小組，持續推動內部讀書會與分享會，也加強員工學習成長路徑的規劃；台灣也會持續引進國際資源，如：推展 AI 加速器：24 Hours of AI，展示全球 KPMG 會員所開發的 AI 相關專案工具與客戶服務經驗，為同仁打開 AI 想像力。

面對數位 AI 浪潮，事務所由中央單位設立 CDO 數位長辦公室，目標透過跨部門的協作，從業務單位的轉型、深化數位品牌、鏈結數位生態圈以及強化數位洞察等面向，來推動更進一步的全方位轉型。

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，數位能力成為現代企業不可或缺的轉型能力。

針對科技賦能議題，可從兩個面向切入；一為連結（Connect），即透過商業與營運模式的創新，共同創造客戶與 KPMG 的連結性；二為賦能（Empower），透過科技工具，延伸數位能量與資源至各部門及同仁。公司內部亦成立數位變革核心團隊，透過檢視業務專業工作以及日常營運與行政流程兩大構面，持續辨識數位轉型機會點，提升工作生產力。期許透過 KPMG 台灣所 Future is Now 專案計畫，事務所煥發出新的生機與活力。在大家的共同努力下，能夠迎來數位 AI 時代的工作新體驗。

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。



數位長
賴偉晏 Wayne Lai

新世代審計平台全面適用

KPMG 結合國際審計準則規範與數位審計發展之趨勢，發展出一套全球一致標準之審計數位化平台，平台中專用於財務報表查核之工具（KPMG CLARA Workflow, KCw），2022 年全球正式啟動，2023 年全數審計客戶皆適用此平台。新世代工具更強調以風險導向查核，深入瞭解受查營運流程，分析企業經營風險及產業趨勢，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，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逐步在地化，更具體掌握風險，強化整體查核品質。

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：生成式 AI 的原理及風險觀念與 AI 技術下審計數據分析之應用，以追求最適切的數位審計查核方式並能與尖端技術接軌，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：**電子函證取代傳統郵寄，提升審計效率及品質，更落實無紙化達成減碳效益。
- 2. FileEx 檔案交換平台：**自 2020 年 KPMG 安侯建業導入數位檔案交換平台，取代傳統 USB 檔案交換，在同時顧及資安及便利性下，FileEx 有效達到與客戶間隨時互通、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、減少對環境的衝擊。
- 3. RPA (Robotic Process Automation) 數位勞動力：**自 2018 年推廣 RPA (Robotic Process Automation) 流程自動化，導入數位勞動力，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，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 年起，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。
5. **資訊核對自動化**：透過整合紙本文件辨識的進階自動化應用，配合資料比對分析，有效取代部分耗時且不涉及高度專業判斷的查核工作，提高工作效率，也確保資料核對的準確性和可靠性。
6. **數位數據分析的查核技術力**：現今受查對象導入數位系統作為主要帳務處理方式為常態，KPMG 逐步推動以數據分析為主流的查核方式，積極與客戶溝通取得來自於系統內的數位型態查核資料，減少受查對象因應傳統查核工作而可能額外需準備的大量紙本型態文件。同時，因數位資料型態利於進行較為全面分析，透過結合 KPMG 資料處理自動化技術與日趨成熟的 AI 相關應用，進一步提高審計作業效率、品質及更具價值的觀點分享。

資訊長的話

數位轉型持續演進，從各方快速崛起的 AI 應用可發現，為審計人才取得數位即戰力的工作環境，並建立數位適應力是事務所迫切的現在式。除了已成功接手重複性工作的 RPA 數位勞動力，KPMG 也正式將各式 AI 工具的推廣拉向第一線，希望藉由其易於上手的特色讓同仁親身感受 AI 為工作帶來的效益。

如此一來，數位化環境的備置便是 KPMG 作為指標性事務所責無旁貸的任務，一方面提升軟硬體以完備相對應的數位資源，讓同仁自然融入，將數位化轉為與生俱來的 DNA；一方面也持續辨析值得投入 AI 資源的工作情境、進行流程再造，達到人機協作的目標。AI 做為現代工作者的貼身助理，最大效益便是減輕工作者自快速與高壓工作節奏下累積的數位負債 (Digital Debt)。我們也期待將數位整合的實務經驗進一步轉為客戶驅動力，為審計工作拓展全新視野，協助客戶掌握趨勢取得市場優勢。



資訊長
陳秋正 James Chen

3 繁榮共存

3.4 社會共好

全球社會參與投入

1.81 億美元

台灣

第 1 家

發起創新綠能公益之會計師事務所

2023年愛心捐款成長

51%

達 659 萬

KPMG 社會參與計劃

KPMG 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，於 2022 年宣布 KPMG 10by30 計劃，旨在透過教育、就業和創業機會，目標於 2030 年累積幫助全球 1,000 萬名弱勢青年獲得經濟自主的能力。

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，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攜手持續與聯合國教科文組織 (UNESCO)、全球技術學院 (UNESCO Global Skills Academy, GSA) 合作，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做工作者。

FY23 KPMG 全球在社會參與部分共投入超過 1.81 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全球會員所、合夥人與員工捐款	1.1億美金
志工活動	3,400萬美金
公益活動	1,400萬美金
其他(包括管理費用)	2,300萬美金
總計投入金額	1.81億元美金

落實社會參與

KPMG 安侯建業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

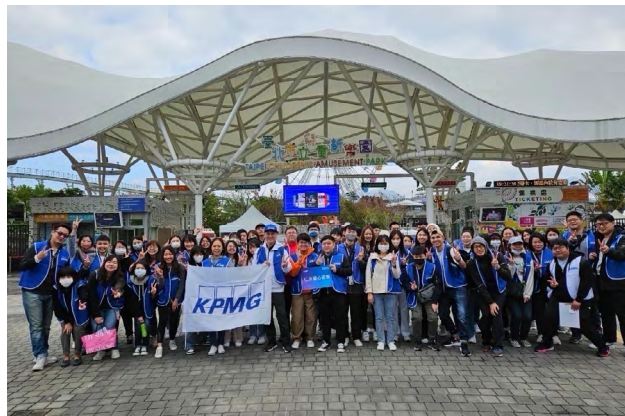
舉辦慈善月活動與長期的獎學金資助計畫，2021 年更為台灣首家「GW 綠能公益 100+」的會計師事務所，號召同仁參與創新綠能公益活動，透過持續性的投入與創新的模式回饋社會。

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，更曾跨海至臺北清萊滿星豐及中國青海服務，將愛送至世界各個角落。

2023 年共舉辦 20 場志工活動、出動志工 1,805 人次、服務 175 家相關機構。截至 2023 年，已累積出隊 297 次，服務 42,401 人次，服務總時數更達 191,771 小時。愛心募款活動也達 659 萬，相較 2022 年成長 51%。

2023 年第十六屆企業志工日活動

每年 11 月 KPMG 台灣所會號召全體同仁一起參與



志工服務，讓同仁實際體驗與近距離接處各種社會議題，並透過各種活動傳遞溫暖至需要的角落，也響應聯合國 SDGs 永續發展目標，這正是 KPMG 每年持續志工日的活動宗旨。

2023 年「KPMG 第十六屆企業志工日」橫跨全台共十個縣市，分別前往 47 家社福機構服務；也至台灣各地海岸及山林步道共 5 處，進行淨灘、淨山等生態環境保護行動。

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，此活動積累下來，已讓企業社會責任深化為 KPMG 重要的企業文化之一。2023 年有 1,537 位志工人次



參與，服務時數達 7,685 小時。截至 2023 年，已持續 16 年舉辦，共有 26,940 志工人次參與，累計服務時數達 149,369 小時。

2022 至 2023 年社會參與專案統計

	FY22	FY23
志工活動場次	20	20
服務機構家數	212	175
志工人次	1,057	1,805
服務時數(小時)	4,037	9,448
愛心捐款(元)	3,009,765	6,585,883

社會參與活動 - 慈善月活動

我們相信教育是翻轉人生的機會，更是每位孩童的基本權利，不應因為距離或物資的匱乏而侷限孩子們發光發熱的機會。

自 2006 年起，KPMG 安侯建業運與客戶攜手捐贈電腦至台灣偏遠地區，縮減數位學習最後一哩路。十八年來，KPMG 安侯建業與 55 家客戶共同捐贈 3,718 台二手電腦及 1,024 台平板電腦，幫助 436 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：

2022 至 2023 年電腦捐贈統計

	FY22	FY23
參與企業家數	15	14
捐贈電腦台數	240	214
受贈單位	58	45

有鑒於偏鄉學童物資缺乏，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 16 年，每年皆號召同仁擔任圓夢天使，替孩童實現



聖誕願望。透過認捐球鞋、後背包及運動外套，作為聖誕禮物贈送予孩童，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。2023 年號召同仁為愛認購送愛 20 間偏鄉學校，包含 792 位孩童。累積至 2023 年，共為 9,077 位孩子提供書包、球鞋、運動外套等物資。

2022 至 2023 年運動用品捐贈統計

	FY22	FY23
參與廠商家數	7	8
捐贈運動用品數	608	792
受贈小學	9	20

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大專院校同學減輕經濟負擔，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，嘉惠會計系及商學相關系所學生，活動發起至今已邁入第 18 年，2023 年獎學金頒發總金額達 109 萬。我們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。

2022 至 2023 年 KPMG 獎學金嘉惠人數及金額

	FY22	FY23
嘉惠學生人數	42	45
獎學金總額	105.5 萬	109 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，募得總金額新台幣 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 96,628 度綠電，並以 5 元 / 度躉售予台電，為社福單位創造超過 41 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。



歷年廢棄物量統計

建置容量 (kWp)	電廠總價 (元)	大預估20年總發電量 (度)	總減碳量 (KG)
32.34 (98片)	1,862,127	707,274	360,002 (植樹1643棵)
預估20年綠電總效益 (元)	預估20年規費/維運保險費 (元)	預估20年機構綠電淨收益 (元)	
3,536,370	686,980	2,849,390	

註：電廠總價為 KPMG & 員工的期初投入：1,862,127 元

註：預估 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 x20 年總發電量

註：預估 20 年規費 / 維運保險費包含陽光伏特家代扣模組回收費、營運維護費和保險費

註：機構預估 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，讓同仁以舉手之勞，落實減碳；販售蔬食便當的費用，於活動結束後皆捐款至 KPMG 志工隊長期服務的社福機構，促進提升減碳認知並參與公益活動。



KPMG 愛市集 攜手合作夥伴支持在地社企

KPMG 台灣所已連續 11 年舉辦愛市集公益活動，每年都會邀請在不同社會議題中努力的社福團體與社會企業，除了提供曝光的管道外，也透過號召消費，實際支持這些公益單位。2023 年攜手臺灣證券交易所、台北 101 及野村投信，透過線上與實體市集，共邀請了 24 家社福與社會企業參與，單日創造了 922,935 元的公益銷售額。累計至 2023 年，總計支持了 175 間次社福與社會企業，累計公益銷售金額超過 800 萬元。





4

永續治理

Governance



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 創立 150 多年來，我們旨在保護公眾利益，同時為我們的員工、客戶和利害關係人塑造更美好的未來。KPMG 透過強大的治理架構確保政策與宗旨一致，其治理架構包含由全球理事會、全球董事會、全球管理團隊（GMT）和全球總部指導小組（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 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，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。

全球會員所皆被要求在接受、延續客戶關係或執行特定業務前，進行相關獨立性評估。如果接受或延續客戶等業務決定會帶來重大風險，則需要額外核准，以保護客戶及 KPMG 的所有利害關係人。

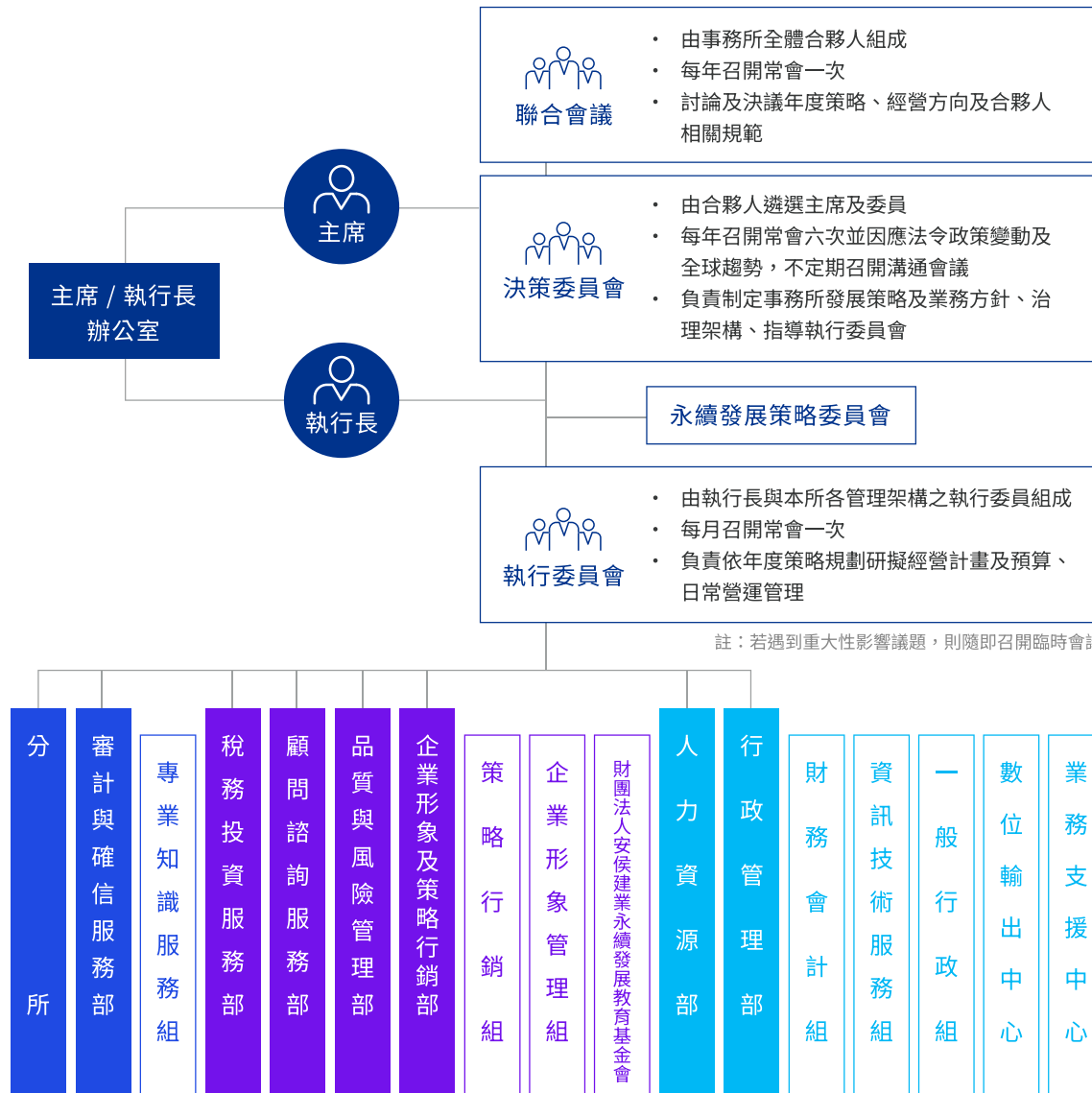
KPMG 安侯建業治理架構

KPMG 安侯建業經營團隊由主席領導執行董事、執行長率領執行委員，共同帶領 KPMG 全所合夥人及同仁迎戰新局。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，我們持續聚焦「Trust」 & 「Growth」，追求品質的成長，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
- 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
- 畢馬威不動產顧問股份有限公司

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 安侯建業主要治理與監督機構。本屆決策委員會於 2022 年上任，任期為 4 年，成員共計 9 名，男性 3 名、女性 6 名，2023 年召開會議常會 11 場，2024 年截至 6 月召開常會 6 場，平均會議出席率達 100%。為接軌國際趨勢並重視客戶需求，每年皆研擬規劃經營策略，以因應市場變化。持續以「Trust」、「Growth」、「Operational Excellence」、「People」、「Quality」五大面向展開策略行動，未來在良好的基礎上，聚焦熱門議題，如：ESG、數位、資安及 AI 等，與主流媒體定期溝通合作，進一步擴大業務，以更有感的客戶體驗陪伴客戶共同成長，同時也為同仁建構更良好的友善職場，優化內部營運及培育新世代人才，提升同仁福利並凝聚同仁歸屬感。

永續發展策略委員會

決策委員會下成立「永續發展策略委員會 (ESG Core Team)」，為 KPMG 安侯建業永續發展專責單位，將永續發展融入本業的經營策略，以系統性組織規劃的方式，長期深耕並邁向永續發展，定期向決策委員會報告相關策略與執行成效。



KPMG 安侯建業在台深耕超過 70 年

1952 年（民國 41 年），張安侯會計師創立了張安侯會計師事務所，期間加盟國際性會計師事務所及與本土事務所合併，如今成為國內四大會計師事務所之一，於 2022 年底舉辦 70 週年 VIP 之夜，邀請歷屆主席、執行長及所長們一同見證安侯建業在台灣深耕 70 年，一路走來始終堅持核心價值，積極發揮社會影響力，透過永續發展、健康照護、資訊科技安全、與金融科技等面向，給台灣甚至全世界帶來許多正面能量，並以此正能量達到永續發展善的循環。

看好不動產市場 成立「畢馬威不動產顧問公司」

因應全球經濟局勢不斷變化及國內產業需求，為積極應對市場變化，成立「畢馬威不動產顧問股份有限公司」，提供綜合性的不動產經紀、顧問諮詢服務及所內專家意見複核，整合國際租稅、法律、財務顧問資源，為企業提供最佳的市場策略和解決方案。

基金會更名為「財團法人安侯建業永續發展教育基金會」

為提升基金會對永續發展之研究及推行，以及與本所服務有更深的鏈結，基金會於 2024 年已更名為「財團法人安侯建業永續發展教育基金會」，增列永續發展為基金會之宗旨及業務範圍，與本所 ESG 團隊密切合作，與時俱進協助客戶創造永續價值，為推廣永續發展盡一份心力。

四大事務所首家取得 TAF ISO 17029 確證與查證機構認證

為協助企業實踐淨零碳排，KPMG 安侯建業於 2022 年成立「安侯碳資源服務股份有限公司」，整合 KPMG 台灣所相關資源，提供一站式確信及查證服務。2023 年獲金管會肯定，安侯建業聯合會計師事務所為四大首家獲得「永續指標暨溫室氣體確信資格」，2024 年安侯碳資源服務股份有限公司更獲得「TAF ISO 17029 確證與查證機構」的認證，成為四大首家同時獲得金管會確信機構和 TAF 查證機構雙認證的機構。



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)

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

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，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

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

- 成立「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」

2006

- 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

- KPMG 安侯建業成立 70 週年
- 成立「安侯碳資源服務股份有限公司」
- 榮獲教育部體育署運動企業認證
- 榮獲證交所頒發「流通證券獎」會計師事務所第二名
- 榮獲證交所頒發「推動創新獎」會計師事務所第一名
- 榮獲櫃買市場簽證輔導上櫃及登錄興櫃績效第二名

2023

- 成立「畢馬威不動產顧問股份有限公司」
- 榮獲證交所頒發「流通證券獎」會計師事務所第二名
- 榮獲櫃買市場簽證輔導上櫃及登錄興櫃績效第二名
- 榮獲櫃買市場推動戰略新板最佳合作夥伴第一名
- 「財團法人安侯建業教育基金會」，更名為「財團法人安侯建業永續發展教育基金會」
- 全球專業僱主品牌 Universum 理想僱主排名調查報告，KPMG 為四大事務所之首
- 獲主管機關肯定，為首家獲得金管會永續指標暨溫室氣體確信資格的确信機構

2024

- 獲得「TAF ISO 17029 確證與查證機構」的認證，成為四大首家同時獲得金管會確信機構和 TAF 查證機構雙認證的會計師事務所
- 榮獲首屆 104 人力銀行「最佳僱主品牌獎」
- 櫃買中心「中小微企業扶植獎」
- KPMG 安侯建業員工總數約達 2,700 人

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。為致力達到最佳執行成果與維持最高作業品質，我們設置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。

風險暨獨立性委員會

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。

風險暨獨立性委員會會議召集

	FY22	FY23
會議召開次數	10	10
平均出席率 %	95%	89%

品質管理制度

國際審計及確信準則委員會 (IAASB) 於 2020 年 12 月發布國際品質管理準則 1 號 (International Standard on Quality Management 1, ISQM 1)，財團法人中華民國會計研究發展基金會審計準則委員會亦於 2022 年 10 月發布品質管理準則 1 號 (TWSQM1) 「會計師事務所之品質管理」。為配合上述品質管理準則之規定，自 2019 年起，KPMG

安侯建業即啟動事務所品質管理制度 (System of Quality Management, SoQM) 計畫，並於 2022 年 12 月 15 日 (含) 前依品質管理準則設計並付諸實行品質管理制度，且完成需於 2023 年 12 月 31 日前對該制度執行評估之規定。

另外，依據 ISQM1 及 KPMG Global Quality & Risk Management Manual (GQ&RMM) 管理政策，事務所需每年執行 KPMG 品質與風險管理遵循評估作業 (KPMG Quality & Compliance Evaluation Program, KQCE) 之規定。本事務所業已完成 2023 年度品質與風險管理遵循評估作業 (簡稱 2023 KQCE)，而對於截至 2023 年 9 月 30 日之品質管理制度，我們的評估結論為本事務所品質管理制度可對達成品質管理制度之目的提供合理確信。

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。最近期的 PCAOB 檢查報告於 2024 年 6 月 12 日出具，相關內容請檢閱 QR Code 資料。



內部獨立性與利益衝突之遵循評估機制

獨立性與利益衝突之評估

KPMG 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之超然獨立，公正客觀地執行專業判斷或出具專業意見，若存有潛在獨立性威脅或利益衝突疑慮時，例如：財務利益、融資與保證、商業關係、家庭與個人關係、聘僱關係、會計師輪調非審計服務之提供等，均應依本事務所政策與程序進行相關評估以符合相關規範之要求。

遵循規範：

- KPMG 全球品質與風險手冊
- 國際會計師職業道德準則委員會 (International Ethics Standards Board for Accountants, IESBA) 之國際專業會計師職業道德守則
- 美國證券交易委員會 (United States Securities and Exchange Commission, US SEC)
- 美國公開發行公司會計監督委員會 (Public Company Accounting Oversight Board, PCAOB)
- 中華民國會計師職業道德規範
- 其他專業準則及法規

透過使用 KPMG 全球總部的獨立性遵循系統，協助同仁遵守個人獨立性之投資政策。此系統可對被識別和通報為 KPMG 受限制的投資標的，及其它不符合規定的投資或申報行為進行監督，並要求全體同仁每年應檢視自身獨立性狀況並聲明符合規範。

專業服務之獨立性與利益衝突之評估

我們藉由 KPMG 全球總部指定的利益衝突與獨立性檢查系統以確實嚴格遵循專業服務所在地的法令及 KPMG 全球總部對於獨立性與利益衝突遵循之要求。對於所有欲承接案件所需的特定資訊，包括詳細的服務描述、成果交付和公費估計等，均須載入系統以作為案件承接程序評估程序的一環。當欲承接的案件服務對象為審計客戶時，評估潛在的獨立性威脅和補強措施也須包含在系統申請中，以便進行獨立性評估考量。

防制洗錢 (AML) 及打擊資恐 (CFT)

依循金管會公告「會計師防制洗錢及打擊資恐辦法」建立 Anti Money Laundry/Countering the Financing of Terrorism 管理架構，每年定期執行 AML/CFT 有效性測試及每兩年定期出具風險評估

報告以及時掌控所面臨的洗錢及資恐風險程度。此外，為將防制洗錢及打擊資恐概念與知識傳達至全所同仁，我們持續要求同仁每一年度須完成相關訓練，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。2022 與 2023 年 KPMG 安侯建業獨立性簽署比例皆達 100%。

風險管理教育訓練

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。

年度風險管理課程

風險管理與獨立性 相關課程	2022年 完訓人次	2023年 完訓人次	參訓對象
Global Independence (獨立性)	2,390	2,530	全所專業同仁
Global Acting with Integrity (誠信行為)	2,137	2,375	全所同仁
Global Data Privacy (資料隱私)	2,565	2,823*	全所同仁
Global Information Protection Foundation (資訊保護基礎)	2,662		

* 註：2023 年 KPMG 全球總部將資料隱私及資訊保護基礎合併為單一課程

反貪腐政策訓練比例

Acting with Integrity (誠信行為)

	FY22		FY23	
	人數	百分比	人數	百分比
合夥人	140	100%	139	100%
管理階層(副理級以上)	749	100%	816	100%
非管理職員工	1248	100%	1421	100%
總計	2137	100%	2375	100%

註：比例計算公式為該類別受訓人數／該類別總人數

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 2023 年止，道德遵循面未接獲通報案件。

近兩年法遵統計

KPMG 安侯建業克盡己職，2022 與 2023 年並無發生貪污事件及矯正行動、反競爭行為托勒斯法之法律訴訟、違反行銷推廣法規及自願性準則、解決社會衝擊申訴及違反法規（包含環境面、職業遵循面及勞動人權面）之巨額罰款或其他制裁相關情事。

4

永續治理

4.3 資訊安全與隱私保護

0

違反個人資料保護法之情事

KPMG 已於2024年4月通過新版ISO/IEC 27001:2022轉版驗證，並定期接受外部獨立第三方稽核，充分實 KPMG 對於資訊安全的最高承諾。

KPMG 資訊安全政策

KPMG 為保障員工與客戶的資訊安全、隱私保護與個人資料的安全性，特製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、資訊保護和資料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；各會員所亦需指派一名隱私保護聯絡員 (Privacy Liaison) 負責隱私相關政策及事務的溝通，兩者共同管理資訊安全與隱私機制之運作，以此維護 KPMG 安侯建業成員與客戶之資訊安全及隱私保護。

在數位轉型的浪潮下，我們持續引進大量的資訊技術應用，同時致力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，提供穩定的資訊服務。在提升企業內部作業效率之下，亦能提供客戶領先業界的服務體驗，更以自身資訊技術知識協助客戶所需要的企業諮詢服務。

2022 年已啟用 Microsoft Defender 的 ASR (Attack Surface Reduction) 將攻擊面限縮至最小，減少資訊安全風險。資料保護部分除了採用微軟企業資料防護服務 Microsoft Information Protection，2023 年更導入資料外洩防護 (Data Loss Prevention, DLP)，可有效保護資料，避免未經許可的資料外流。

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。2022 至 2023 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 Information Protection and Data Privacy 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，2022 至 2023 年每年均進行 4 次釣魚郵件演練，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「隱私與個人資料諮詢信箱」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，2022 至 2023 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 27001:2022 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



通報

- 個資安全事件通報處理單填寫
- 內外部單位通報
- 影響範圍判斷
- 狀況概述



分析

- 事故辨識與分析
- 事故分類



處裡矯正

- 事故減緩
- 事故排除



檢討預防

- 分析與處裡記錄
- 檢討、改善與注意事項建議
- 宣導與佈達

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：防止駭客入侵、避免資料外洩與降低 AI 風險三個主要面向。在防止駭客入侵方面，將持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異常的網路行為，同時將以零容忍架構（Zero Trust Architecture）進行網路安全防護與控管。在避免資料外洩部分，除了原有的 USB、雲端硬碟管制外，亦將全面部署 DLP 系統模組，將人為疏失所造成的資料外洩風險降到最低。最後，隨著生成式 AI 技術的迅速發展，潛在的風險也伴隨而來，因此 KPMG 計畫以風險為基礎，評估並導入具有商業資料保護功能的生成式 AI 工具，透過企業級多層次的安全措施，讓同仁在體驗生成式 AI 所帶來的便利性的同時，也能避免機密或客戶資料因此外洩或被當作訓練 AI 模型的資料。

資安長的話

隨著生成式 AI 的快速發展，帶來前所未有的資安挑戰。為應對日益嚴峻的網路威脅，KPMG 安侯建業積極部署多層次的資安防護措施，並持續優化資安管理機制。我們嚴格遵循 ISO 27001 國際資安標準，更結合在地法規與產業特性，建立一套完善的資安管理框架。

在提升員工資安意識方面，我們持續強化資安認知宣導與教育訓練，並定期舉辦模擬釣魚攻擊演練。同時，透過持續監控與阻斷，有效抵禦外部攻擊，降低資安風險。此外，我們對所有導入系統進行嚴格的資安風險評估，並對機密敏感資訊採用嚴密的加密機制。

未來，我們將持續投入更多資源，以強化組織韌性，確保組織安全與永續發展。



朱成光 Rex Chu
資安長

附錄與索引

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 2024 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政策、管理與績效之報告書。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 2022 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日，部分績效納入 2024 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（包含新竹分所、台中分所、台南分所及高雄分所）。

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、畢馬威不動產顧問股份有限公司、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

本報告書參考全球永續性報告協會（Global Reporting Initiatives, GRI）最新版本之報告準則、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），以及並對應聯合國永續發展目標（SDGs）、聯合國全球盟約（UN Global Compact）進行揭露。內容涵蓋範疇包含經濟、環境與社會面等永續管理方針與績效表現。

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
(台北 101 辦公大樓)

電話：(02) 8101 6666

附錄2- WEF 世界經濟論壇之利害關係人資本主義衡量指標

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 包容、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 包容、多元與公平職場 2.3 人力資本管理與發展
健康和安全 (%) Health and safety (%)	2.4 員工照顧與福祉
提供的訓練 (數量與金額) Training provided (#, \$)	2.3 人力資本管理與發展

繁榮共存 Prosperity	
WEF 核心指標	章節
絕對就業人數和就業率 Absolute number and rate of employment	2.2 包容、多元與公平職場
經濟貢獻 Economic contribution	3.2 營運績效與專業服務
金融投資貢獻 Financial investment contribution	3.2 營運績效與專業服務
研發費用總額 (\$) Total R&D expenses (\$)	3.3 科技與創新
已繳稅款總額 Total tax paid	由於 KPMG 是由全球會員所組成的組織，且並未編制合併財務報表，因此於提供某些財務相關指標方面存在限制。

永續治理 Governance	
WEF 核心指標	章節
成立目的 Setting purpose	2.1 KPMG 信念與價值
治理機構組成 Governance body composition	4.1 誠信經營與品牌韌性
受重大主題影響的利害關係人 Material issues impacting stakeholders	我們的影響力
反貪腐 Anti-corruption	4.2 風險管理
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

附錄3-UN Global Compact 聯合國全球盟約對照表

原則	章節
Human rights 人權	
企業應支持和尊重國際公認的人權保護 Businesses should support and respect the protection of internationally proclaimed human rights	1.2 綠色營運與採購
確保不參與侵犯人權的行為 Make sure that they are not complicit in human rights abuses	1.1 KPMG 守護地球承諾
Labor 勞工	
企業應支持結社自由及切實承認集體談判權 Businesses should uphold the freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining	2.4 員工照顧與福祉
消除一切形式的強迫和強制勞動 The elimination of all forms of forced and compulsory labor	2.2 包容、多元與公平職場
有效廢除童工 The effective abolition of child labor	2.2 包容、多元與公平職場 2.3 人力資本管理與發展
消除就業和職業方面的歧視 The elimination of discrimination in respect of employment and occupation	2.2 包容、多元與公平職場

原則	章節
Environment 環境	
企業應支持採用預防性方法應付環境挑戰 Businesses should support a precautionary approach to environment challenges	1.1 KPMG 守護地球承諾
採取措施以促進更大的環境責任 Undertake initiatives to promote greater environmental responsibility	1.1 KPMG 守護地球承諾
鼓勵開發和推廣環境友善技術 Encourage the development and diffusion of environmentally friendly technologies	3.1 ESG 永續共融策略
Anti-corruption 反貪腐	
企業應反對一切形式的貪腐，包括敲詐和賄賂 Businesses should work against corruption in all its forms, including extortion and bribery	4.2 風險管理

附錄 4 -GRI 準則索引表

GRI 2：一般揭露 2021

揭露項目	對應章節	頁碼
組織及報導實務		
2-1 組織詳細資訊	附錄 1- 關於本報告書	86
2-2 組織永續報導中包含的實體	附錄 1- 關於本報告書	86
2-3 報導期間、頻率及聯絡人	附錄 1- 關於本報告書	86
活動與工作者		
2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	3.2 營運績效與專業服務	54~61
治理		
2-9 治理結構及組成	4.1 誠信經營與品牌韌性	72~77
2-11 最高治理單位的主席	4.1 誠信經營與品牌韌性	72~77
策略、政策與實務		
2-23 政策承諾	2.2 包容、多元與公平職場	27~33
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	4.2 風險管理	78~81
2-27 法規遵循	4.2 風險管理	78~81
利害關係人議合		
2-29 利害關係人議合方針	重大主題與利害關係人溝通	11~14

GRI 3：重大主題 2021

揭露項目	對應章節	頁碼
3-1 決定重大主題的流程	重大主題與利害關係人溝通	11~14
3-2 重大主題列表	重大主題與利害關係人溝通	11~14

重大主題揭露

揭露項目	對應章節	頁碼
1. 關懷地球		
204-1 來自當地供應商的採購支出比例	1.2 綠色營運與永續採購	18~20
302-1 組織內部的能源消耗量	1.2 綠色營運與永續採購	18~20
302-3 能源密集度	1.2 綠色營運與永續採購	18~20
302-4 減少能源消耗	1.2 綠色營運與永續採購	18~20
305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	1.2 綠色營運與永續採購	18~20
305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	1.2 綠色營運與永續採購	18~20
305-3 其它間接（範疇三）溫室氣體排放	1.2 綠色營運與永續採購	18~20
303-3 取水量	1.2 綠色營運與永續採購	18~20
306-3 廢棄物的產生	1.2 綠色營運與永續採購	18~20
2. 以人為本		
405-1 治理單位與員工的多元化	2.2 包容、多元與公平職場	27~33
401-1 新進員工和離職員工	2.2 包容、多元與公平職場	27~33
404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	2.3 人力資本管理與發展	34~41
404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	2.3 人力資本管理與發展	34~41
404-2 提升員工職能及過渡協助方案	2.3 人力資本管理與發展	34~41
405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	2.4 員工照顧與福祉	42~48

401-3	育嬰假	2.4 員工照顧與福祉	42~48
401-2	提供給全職員工的福利	2.4 員工照顧與福祉	42~48
403-3	職業健康服務	2.4 員工照顧與福祉	42~48
403-6	工作者健康促進	2.4 員工照顧與福祉	42~48
403-9	職業傷害	2.4 員工照顧與福祉	42~48
3. 繁榮共存			
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	3.4 社會共好	66~70
4. 永續治理			
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	4.2 風險管理	78~81
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	4.2 風險管理	78~81
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	4.2 風險管理	78~81
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	4.2 風險管理	78~81
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	4.3 資訊安全與隱私保護	82~84

附錄5-SDG索引表

聯合國永續發展目標 SDGs		對應章節	頁碼
 <p>4 QUALITY EDUCATION</p>	<p>SDGs 4 優質教育 確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習</p>	<p>2. 以人為本</p>	22~48
 <p>5 GENDER EQUALITY</p>	<p>SDGs 5 性別平權 實現性別平等，並賦予婦女權力</p>	<p>2. 以人為本</p>	22~48
 <p>7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY</p>	<p>SDGs 7 可負擔的潔淨能源 確保所有的人都可取得負擔得起、可靠、永續及現代的能源</p>	<p>1. 關懷地球</p>	16~20
 <p>8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH</p>	<p>SDGs 8 合適的工作及經濟成長 促進包容且永續的經濟成長，讓每個人都有一份好工作</p>	<p>3. 繁榮共存</p>	50~70

聯合國永續發展目標 SDGs		對應章節	頁碼
 <p>9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE</p>	<p>SDGs 9 工業化、創新及基礎建設</p> <p>建立具有韌性的基礎建設，促進包容且永續的工業，並加速創新</p>	<p>3. 繁榮共存</p>	<p>50~70</p>
 <p>13 CLIMATE ACTION</p>	<p>SDGs 13 氣候行動</p> <p>完備減緩調適行動，以因應氣候變遷及其影響</p>	<p>1. 關懷地球</p>	<p>16~20</p>
 <p>16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS</p>	<p>SDGs 16 和平、正義及健全制度</p> <p>促進和平多元的社會，確保司法平等，建立具公信力且廣納民意的體系</p>	<p>4. 永續治理</p>	<p>72~84</p>
 <p>17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS</p>	<p>SDGs 17 多元夥伴關係</p> <p>建立多元夥伴關係，協力促進永續願景</p>	<p>4. 永續治理</p>	<p>72~84</p>



kpmg.com/tw

關於此文內所有資訊皆屬一般通用性質，且並無意影射任何特定個人或法人之情況。即使我們致力於即時提供精確之資訊，但不保證各位獲得此份資訊時內容準確無誤，亦不保證資訊能精準適用未來之情況。任何人皆不應在未獲得個案專業審視下所產出之專業建議前應用該資訊。

© 2024 安侯建業聯合會計師事務所，係中華民國法律下之合夥組織暨與 KPMG International 相關聯的全球組織下之獨立會員所，KPMG International 係英國私人擔保有限公司。版權所有，保留一切權利。

KPMG 之名稱及圖形標識為授權予 KPMG 全球組織下之各獨立會員所使用之商標。